

발 간 등 록 번 호
11-1492000-000335-10

www.moel.go.kr

2017년판

고용 노동 백서



고용노동부

제1장 2016년 고용노동정책 개관 및 평가 / 1

제1절 2016년 고용노동시장 여건	3
1. 실물경제 동향	3
2. 고용노동시장 동향	5
제2절 2016년 정책 추진 성과	15
1. 고용정책	15
2. 근로기준 정책	23
3. 노사관계 정책	29
4. 산재예방보상 정책	31
5. 국제 고용노동협력	33

제2장 고용기회 확대를 통한 일하는 행복 제공 / 35

제1절 고용친화적 일자리 정책 추진	37
1. 일자리중심 국정운영 지원	37
2. 고용영향평가 확대 및 활용도 제고	42
3. 재정지원 일자리사업 효율화	44
4. 지역별·산업별 맞춤형 고용정책 추진	50
5. 대량고용변동 대응 모니터링 체계 구축	56
6. 조선업 구조조정 대응 고용지원	59
7. 건설근로자 고용복지 개선	62

8. 고용노동통계 분석 강화	66
9. 조사통계 선진화	68
제2절 청년 고용촉진 및 취업기회 확대	71
1. 청년 맞춤형 지원 강화	71
2. 청년정책 전달체계 재구축 및 인지도 제고	82
3. 청년의 해외 취업기회 확대	88
제3절 일·가정 양립을 통한 여성고용 활성화	97
1. 모성보호와 일·가정 양립 지원	97
2. 일하는 시간과 장소의 유연화	112
3. 일·가정 양립 문화 확산	116
제4절 장년, 생애고용 지원 강화	124
1. 정년 연장과 연계한 고용안정 지원	124
2. 중장년 전직·재취업 지원	128
3. 장년고용 활성화 기반 조성	132
제5절 장애인, 일을 통한 자립 지원	135
1. 장애인 고용확대 지원	135
2. 맞춤형 장애인 직업훈련 확대	138
3. 장애인 인식개선 지원	140
제6절 지속가능한 사회적기업 육성	143
1. 사회적기업 내실화를 통한 자생력 제고	143
2. 사회적기업의 창업 지원 강화	145

제3장 다시 일할 수 있도록 든든한 사회안전망 확충 / 149

제1절 취업기능 중심의 고용복지 통합서비스 제공	151
1. 고용복지 ⁺ 센터 확산	151
2. 온라인 고용서비스 전달체계인 ‘워크넷’ 기능 강화	153
3. 취업성공패키지 사업 확산	157
제2절 촘촘한 고용안전망 구축	165
1. 고용·산재보험의 적용 및 피보험자 관리	165
2. 실업급여 제도개편 등 고용보험제도 개선	166
3. 사회보험 사각지대 해소 및 자영업자 고용보험 가입	172
4. 고용보험 재정 및 운영 효율화	175

제4장 직업능력개발로 활력있는 일터 제공 / 177

제1절 국가직무능력표준(NCS)를 기반으로 능력중심사회 선도	179
1. 국가직무능력표준(NCS) 체계 구축	179
2. 능력중심채용 확산	184
3. 국가기술자격 개편	189
제2절 성과·수요자 중심의 인력양성체계 구축	193
1. 일학습병행제 제도 내실화	193
2. 재학생 단계 일학습병행제 확산	195

제3절 성과·수요자 중심 직업훈련 개편	199
1. 제4차 산업혁명 대비 직업능력개발 체계 개편	199
2. 성과 중심의 직업훈련 기반 마련	202
3. 지역·산업 맞춤형 인력양성체계 구축	208
제4절 능력중심사회에 대한 인식 확산	212
1. 숙련기술에 대한 사회적 인식 제고	212
2. 직업능력의 달 20주년	214

제5장 상생과 협력을 위한 노동개혁 추진 / 217

제1절 노동시장 구조개선	219
1. 입법 추진	219
2. 현장실천 확산	220
제2절 상생의 노사협력 기반 구축	226
1. 중앙단위 노사정 대화 및 지역 노사민정 협력 강화	226
2. 노사협의회 활성화 지원	230
3. 노사의 사회적 책임 확산	231
4. 노사협력 확산 지원 강화	234
5. 공공기관 상생결제시스템 확산	238
제3절 성과 높은 일터로 전환 지원	240
1. 일터혁신 지원 강화	240
2. 노사파트너십 프로그램 지원	242

제4절 공정과 책임의 노사문화 확립	245
1. 노사갈등의 체계적·예방적 관리	245
2. 부당노동행위 엄정 대응	246
제5절 노사관계 법·제도 개선	247
1. 근로시간면제제도 및 복수노조제도 운영	247
2. 노동위원회 분쟁예방·조정기능 강화	247
제6절 공공부문의 합리적 노사관계 구축	250
1. 공공부문 노사관계 특수성	250
2. 공무원·교원 노사관계	251
3. 공공기관 노사관계	254

제6장 근로조건의 보호 및 고용관행 개선 / 257

제1절 장시간근로 개선 및 임금·근로시간 개혁을 위한 법개정 추진 ...	259
1. 장시간근로 개선을 위한 법개정 추진	259
2. 장시간근로 사업장에 대한 감독 및 지원 등	263
3. 통상임금 제도의 합리적 개편	264
4. 능력중심 인력운영 기반 마련	267
제2절 최저임금 결정 및 기초 고용질서 확립	269
1. 2017년 적용 최저임금 심의·결정	269
2. 최저임금 준수를 위한 노력	270
3. 임금체불 예방 및 청산 활동 강화	272

4. 임금체불근로자 지원 강화	275
5. 서면근로계약 체결 정착을 위한 노력	280
제3절 신고사건 처리 및 사업장 감독 강화	281
1. 고용노동시장 동향	281
2. 취약근로자 대상별 지도·점검 지속	282
3. 청소년 근로자 근로조건 보호	289
4. 근로감독행정 역량 강화	294
제4절 비정규직 고용관행 개선	295
1. 비정규직 보호 가이드라인 현장 확산 추진	295
2. 차별개선제도 운영 및 문화 확산	298
3. 하도급 근로자 보호 및 불법파견 근절	301
4. 고용형태별 고용공시제 제도 시행	302
5. 공공부문 비정규직 고용개선 추진	304
제5절 공인노무사 제도개선 운영	308
제6절 기업복지제도 활성화	310
1. 퇴직연금 도입 지원 내실화	310
2. 퇴직연금제도 확산	312
3. 우리사주제 운용 활성화	315
4. 사내근로복지기금 운영 활성화	317
5. 근로복지포털 고도화를 통한 복지서비스 제공	319
6. 중소기업 기업복지활성화 지원	320
제7절 근로복지진흥기금 사업 운영	322

제7장 산재 걱정 없는 안심일터 조성 / 325

제1절 중대재해 예방	327
1. 사망사고 집중관리	327
2. 고위험 사업장 관리 강화	328
3. 위험기계·기구 근원적 안전성 확보	336
4. 재해예방 재정·기술 지원	342
제2절 직업성 질병 예방 강화	346
1. 화학물질 관리	346
2. 작업환경 관리	350
3. 근로자 건강관리	353
4. 석면에 의한 근로자 건강장해 예방	354
5. 진폐의 예방과 진폐근로자 보호	357
제3절 근로자 건강증진 활성화	360
1. 작업관련성 질환 예방 강화	360
2. 소규모 사업장 보건관리 기술지원	362
3. 근로자 건강센터 운영	363
제4절 노사 자율적 산재예방 활성화	364
1. 안전보건 공생협력 프로그램 활성화	364
2. 산업안전보건교육 및 홍보	365
3. 산업안전보건문화 선진화	372
4. 산재예방요율제	374

제5절 산재취약계층 근로자 보호 및 산재예방 인프라 개선	378
1. 산업안전보건 감독역량 강화	378
2. 위험성평가사업 추진	380
3. 산업안전보건법 제도	382
4. 산재취약계층 근로자 보호	384
제6절 산재보험의 사회안전망 역할 강화	386
1. 산재보험제도 개선	386
2. 산재보험 재정 건전성 확보 및 운영 효율화	401

제8장 국제노동협력 증진 / 405

제1절 국제 고용노동 외교의 추진	407
1. 고위급 국제 교류	407
2. 국제기구에서의 주도적 역할 강화	408
3. 노동기준의 국제화 및 ILO 협약이행 내실화	410
4. 국제 고용노동홍보 활동 강화	413
제2절 고용·노동 국제협력사업의 확대 및 내실화	414
1. 협력사업 확대 노력	414
2. 국제기구 협력사업의 활성화	415
3. 양자협력사업의 확대 및 다양화	417

제3절 고용노동 분야 FTA 협상 적극 추진	418
--------------------------------	-----

제4절 외국인 투자기업, 해외진출기업 지원강화	419
---------------------------------	-----

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. 외국인 투자기업 노무관리 지원 확대 | 419 |
| 2. 해외진출기업 노사관계 안정 지원 | 419 |

제5절 외국인력 도입을 통한 기업지원	421
----------------------------	-----

제9장 고용노동행정 역량 강화 / 427

제1절 고용노동행정 제고 방안 마련 및 추진	429
--------------------------------	-----

- | | |
|---------------------------------|-----|
| 1. 일 잘하고 소통 잘하는 행복한 고용노동부 | 429 |
| 2. 고객과 소통하는 고용노동행정 추진 | 431 |
| 3. 고용노동행정 정부3.0 확산 | 434 |

제2절 고용노동부의 효율적인 조직관리	436
----------------------------	-----

- | | |
|---|-----|
| 1. 고용노동부와 그 소속기관 조직 및 정원의 효율적 운영 및 관리 ... | 436 |
|---|-----|

제3절 고용노동행정의 성과 평가	437
-------------------------	-----

- | | |
|-----------------------|-----|
| 1. 중앙행정기관 평가 | 437 |
| 2. 소속기관 평가 | 439 |
| 3. 성과계약 등 평가 운영 | 441 |

제4절 규제개혁	442
1. 현장 중심, 수요자 중심의 규제개혁 추진	442
2. 규제개혁신문고 건의과제의 체계적 처리	444
3. 신설·강화 규제에 대한 심사 강화	445
제5절 고용노동행정 정보화 추진	447
1. 정보화 기반 조성	447
2. 정보보안 및 개인정보보호 강화	450
3. 대국민 소통 및 정보서비스 제공 강화	452
4. 고용노동행정업무의 효율성 향상	456
제6절 홍보역량 강화	459
1. 고용노동정책 언론 홍보	459
2. 정책홍보 수행의 전문성 강화	460
3. 뉴미디어 홍보 강화	460

참고자료 / 463

I. 고용노동경제 동향(패널통계수록)	465
II. 노동시장 및 고용서비스	499
III. 직업능력개발	514
IV. 여성·장년·장애인 고용	550
V. 고용보험·산재보험	575

VI. 근로조건 및 근로복지	601
VII. 산업안전보건	649
VIII. 노동조합 및 노사관계	676

부록 / 701

I. 행정조직	703
II. 2016년도 제·개정 법령 주요내용	709
III. 2016년도 예산	743
IV. 고용노동통계 일람표	745
V. 주요 웹사이트	747
VI. 2016년도 주요 고용노동 일지	748

표 목차

[표 1-①-1] 수출 및 수입 현황	4
[표 1-①-2] 산업생산 관련지표 증감률 현황	4
[표 1-①-3] 설비 및 건설투자 증감률 현황	5
[표 1-①-4] 연간 고용동향	6
[표 1-①-5] 종사상 지위별 취업자 현황	6
[표 1-①-6] 연령층 및 성별 취업자 현황	7
[표 1-①-7] 실업급여 신규 신청자수 현황	8
[표 1-①-8] 활동상태별 비경제활동 인구 현황	9
[표 1-①-9] 근로형태별 근로자 규모	10
[표 1-①-10] 규모별 구인인원 및 채용인원	11
[표 1-①-11] 직능수준별 구인인원 및 채용인원	12
[표 1-①-12] 규모별 인력부족률 현황	13
[표 1-①-13] 연간 임금내역별 월평균 임금총액 현황	13
[표 1-①-14] 연간 월평균 근로시간 현황	14
[표 2-①-1] 2012년 고용영향평가 결과 예시	43
[표 2-①-2] 지역일자리 목표 공시제 평가 체계	52
[표 2-①-3] 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업 연도별 실적	54
[표 2-①-4] 지역별 지역·산업맞춤형 일자리창출 지원사업 선정 현황	54
[표 2-①-5] 건설일용근로자 기능향상지원사업 연도별 실적	63
[표 2-①-6] 건설근로자 무료취업지원사업 연도별 실적	65
[표 2-①-7] 건설근로자 복지지원사업 실적	65
[표 2-③-1] 연도별 출산전후휴가급여 지원실적 현황	101

[표 2-③-2] 연도별 육아휴직급여 지원실적 현황	103
[표 2-③-3] 육아휴직 등 부여 및 대체인력지원금 지급 현황	104
[표 2-③-4] 출산육아기 고용지원금(비정규직 재고용) 지급 현황	106
[표 2-③-5] 연도별 직장보육교사 등 인건비 지원 현황	107
[표 2-③-6] 연도별 기업의 직장어린이집 설치 현황	108
[표 2-③-7] 연도별 직장어린이집 설치비 용자·지원 현황	109
[표 2-③-8] 대체인력 채용지원서비스 지원 체계	110
[표 2-③-9] 스마트 근로감독 체계	110
[표 2-③-10] 여성새로일하기센터 집단상담프로그램 추진실적 현황	112
[표 2-③-11] 연도별 고용평등 및 모성보호 지도·점검 현황	117
[표 2-③-12] 적극적 고용개선조치 적용 사업장 현황	118
[표 2-③-13] 여성근로자 및 여성관리자 비율 현황	118
[표 2-③-14] 연도별 직장내 성희롱 관련 지도·점검 현황	121
[표 2-③-15] 민간단체 고용평등상담실 상담 실적	121
[표 2-④-1] 임금피크제 지원금 연도별 지원실적 현황	126
[표 2-④-2] 연도별 고령자고용연장지원금 지원 현황	127
[표 2-④-3] 고령자고용연장지원금 종류별 지급 현황(16년)	127
[표 2-④-4] 장년고용지원금 현황	130
[표 2-④-5] 사회공헌활동지원 현황	131
[표 2-④-6] '16년 연령차별 모니터링 및 감독 현황	134
[표 2-⑤-1] 장애인 고용 현황(2016년 12월 기준)	135
[표 2-⑤-2] 표준사업장 운영현황	136
[표 2-⑤-3] 직업능력개발원별 특화훈련 운영 현황	139

[표 3-①-1] 워크넷 구인·구직 및 취업 현황(고용센터)	154
[표 3-①-2] 고용센터 취업지원 프로그램 운영 현황	154
[표 3-②-1] 고용·산재보험 적용 사업장 현황	165
[표 3-②-2] 고용보험 피보험자 현황	166
[표 3-②-3] 실업급여 신청 및 지급 현황	170
[표 3-②-4] 자영업자 고용보험 기준보수, 보험료 및 월 실업급여	173
[표 3-②-5] 가입기간에 따른 자영업자 실업급여 수급기간	173
[표 4-①-1] 과정평가형 자격 운영 종목 현황	190
[표 4-②-1] 일학습병행제 현황	194
[표 4-③-1] 국가기간·전략직종 현황	206
[표 4-③-2] 지역인사위 현황 및 사무국 설치기관(2016.12월 현재)	209
[표 4-④-1] 우수 숙련기술인 선정 기준 및 현황(2016.12.31.)	213
[표 5-②-1] 자치단체 국고보조금 지원 현황	229
[표 5-③-1] 연도별 재정지원 실적 현황	243
[표 5-⑥-1] 공공부문 노동조합 현황	250
[표 5-⑥-2] 공무원 노동조합 현황	251
[표 5-⑥-3] 공무원 노사관계 교육실적	252

[표 5-⑥-4] 교원 노동조합 설립 현황	253
[표 5-⑥-5] 교원 노사관계 교육실적	253
[표 5-⑥-6] 공공기관 노사관계 교육실적	255
 [표 6-①-1] 임금근로자 연간근로시간 국제비교(2015년)	259
[표 6-①-2] 임금근로자 국가별 연간근로시간, 고용률, 노동생산성 국제비교(2013년)	260
 [표 6-②-1] 노·사 요구안 및 공익위원 제시안 현황	270
[표 6-②-2] 최저임금 점검 결과	271
[표 6-②-3] 연도별 체불임금발생 및 지도해결률(청산율) 통계 추이	272
[표 6-②-4] 체당금 지급 실적	276
[표 6-②-5] 일반체당금 상한액(2015년 7월 1일 이후 적용)	277
[표 6-②-6] 체당금 조력지원 실적	277
[표 6-②-7] 체불청산지원 사업주 용자 실적	278
[표 6-②-8] 무료법률구조사업 추진 현황	279
 [표 6-③-1] 신고사건 처리 유형별 현황	281
[표 6-③-2] 연도별 사업장감독 실적 비교	283
[표 6-③-3] 기간제 다수 고용사업장 점검 결과	284
[표 6-③-4] 주요 법 위반 내용	284
[표 6-③-5] 근로자 파견 규모별 파견사업체 현황	285
[표 6-③-6] 파견기간별 근로자 현황	286
[표 6-③-7] 파견·사용업체 점검 결과	286
[표 6-③-8] 파견법 위반 내용	286

[표 6-③-9] 2010년 이후 연도별 사내하도급 점검 및 불법파견 조치 현황 ..	288
[표 6-③-10] 사내하도급 사업장 점검 결과	288
[표 6-③-11] 파견법 주요 위반내용	288
[표 6-③-12] 일경험 수련생의 보호를 위한 합리적 운영 권고	291
[표 6-③-13] 열정페이 NO! 웹툰공모전 수상작	293
[표 6-⑤-1] 공인노무사 자격취득 현황	308
[표 6-⑤-2] 공인노무사 자격시험 합격자 현황	309
[표 6-⑥-1] 퇴직연금제도 도입 현황	310
[표 6-⑥-2] 사업장 규모별 퇴직연금 도입 현황	311
[표 6-⑥-3] 퇴직연금 교육사업 주요 추진실적	314
[표 6-⑥-4] 연도별 우리사주조합 운영 현황	315
[표 6-⑥-5] 연도별 우리사주대상 시상 현황	316
[표 6-⑥-6] 연도별 사내근로복지기금 운영 현황	317
[표 6-⑥-7] 2016년말 현재 연도별 지원 현황(2009년 2월 2일 서비스개시) ...	320
[표 6-⑥-8] 2016년말 현재 연도별 지원 현황	321
[표 7-①-1] 사고성 재해 집중관리 추진실적	328
[표 7-①-2] 수시 감독 현황	329
[표 7-①-3] 감독관 전담관리사업장 선정 현황	331
[표 7-①-4] 공정안전관리 대상 사업장 현황	332
[표 7-①-5] 공정안전보고서 심사·확인 및 점검 실적	333
[표 7-①-6] 규모별 안전보건개선계획 수립사업장 현황	334
[표 7-①-7] 유해·위험방지계획서 제출 현황	335

[표 7-①-8] 밀폐공간 질식재해 발생 현황	335
[표 7-①-9] 안전인증·자율안전확인 신고·안전검사 대상	338
[표 7-①-10] 위험기계·기구에 대한 안전인증·자율안전확인 신고·방호조치 대상 개정내용	339
[표 7-①-11] 위험기계·기구 안전인증 및 안전검사 결과	341
[표 7-①-12] 방호장치 안전인증 실적	341
[표 7-①-13] 보호구 안전인증 실적	342
[표 7-①-14] 산재예방시설자금 융자 지원 현황	345
[표 7-②-1] 작업환경측정 대상 유해인자(규칙 제93조제1항, [별표 11의5]) ...	351
[표 7-②-2] 최근 5년간 작업환경측정 실시현황	353
[표 7-②-3] 건강관리수첩 발급 현황(2016년)	354
[표 7-②-4] 석면으로 인한 직업병 발생 현황	354
[표 7-②-5] 에너지 및 자원사업 특별회계 세출결산 요약	357
[표 7-②-6] 진폐 건강진단 실적(2016년)	359
[표 7-④-1] 경영층 대상 교육 실적	366
[표 7-④-2] 산재예방요율제 사업주교육	366
[표 7-④-3] 중간관리층 대상 교육 실적	367
[표 7-④-4] 근로자 대상 교육 실적	367
[표 7-④-5] 안전체험 교육 실적	368
[표 7-④-6] 산재취약계층 대상 교육 실적	368
[표 7-④-7] 안전보건 전문인력 양성교육 실적	369
[표 7-④-8] 안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육 현황(2016년)	369
[표 7-④-9] 건설업 기초안전·보건교육 현황	370

[표 7-④-10] 「안전점검의 날」 운영실적	373
[표 7-④-11] 산재예방요율제 인정사업장 현황	376
[표 7-④-12] '16년 산재예방요율제 인정사업장 재해현황	376
[표 7-⑤-1] 산업안전감독관 집체교육과정 수료인원	379
[표 7-⑤-2] 산업안전감독관 사이버교육과정 수료인원	379
[표 7-⑤-3] 위험성평가 추진실적	382
[표 7-⑤-4] 위험성평가 고객만족도	382
[표 7-⑤-5] '16년 위험성평가 사업 재해감소 성과	382
[표 7-⑤-6] 외국인 근로자 산업재해 현황	384
[표 7-⑤-7] 외국인 근로자 교육 및 고용사업주 교육실시 현황	384
[표 7-⑤-8] 외국인 교육자료 제작·배포 실적	385
[표 7-⑤-9] 연도별 고령 및 여성근로자 재해자 수 현황	385
[표 7-⑥-1] 연도별 보험급여 지급현황	388
[표 7-⑥-2] 최초상담 제공실적	396
[표 7-⑥-3] 사회복지기간 및 직업복귀율	396
[표 7-⑥-4] 재활프로그램 연구개발 현황	400
[표 7-⑥-5] 보험급여 및 연금 지급 현황	402
[표 7-⑥-6] 재정수지 및 보험료율 현황	402
[표 7-⑥-7] 산재보험 적립금 현황	402
[표 8-①-1] 우리나라 비준 ILO 협약 : 27개	410
[표 9-③-1] 성과계약 체계 주요 변경사항	441

[표 9-④-1] 기존규제 정비 현황	443
[표 9-④-2] 규제개혁신문고 건의 처리 현황	444
[표 9-④-3] 2016년 규제심사 현황	445
[표 9-⑤-1] 연도별 주요 정보화 사업 집행액	448
[표 9-⑤-2] 연도별 성숙도 측정 영역별 결과	450
[표 9-⑤-3] 고용노동 공공데이터(산하기관 포함) 보유 및 개방 현황 (2016년)	454
[표 9-⑤-4] 민간의 데이터 활용(서비스 개발) 현황	455
[표 9-⑤-5] 공공기관 서비스 개발 주요 현황	455
[표 9-⑤-6] 온-나라 시스템 활용 실적	456
[표 9-⑤-7] 업무별 처리 현황	457
[표 9-⑤-8] 핵심지식 관리 현황	458

[그림 1-①-1] 주요 경제지표 추이	3
[그림 1-①-2] 실업자 및 실업률 추이	8
[그림 1-①-3] 비경제활동 인구 추이	9
[그림 1-①-4] 경제성장률, 취업자증감률, 고용탄력성 추이	10
[그림 1-①-5] 노동생산성 및 단위노동비용 증감률 추이	14
[그림 1-②-1] 연도별 체불임금 발생 현황	24
[그림 5-④-1] 노사분규·근로손실일수 추이(2007년~)	245
[그림 6-①-1] 장시간근로 개선 사업장 주요 성과	264
[그림 6-③-1] 연도별 신고사건 평균처리기간 및 지연처리율	282
[그림 7-①-1] 제조·유통단계의 검사·검정제도 개선	340
[그림 7-①-2] 사용단계의 위험기계·기구 검사제도 개선	340
[그림 7-①-3] 클린사업 지원내용	342
[그림 7-①-4] 클린사업 추진 절차도	343
[그림 7-①-5] 산재예방시설 용자지원사업 추진 체계도	345
[그림 7-④-1] 추진 절차	364
[그림 7-⑥-1] 요양·보상·재활업무 프로세스 발전단계	389
[그림 7-⑥-2] 제4차 산재보험 재활사업 중기발전계획(2015년~2017년)	393
[그림 7-⑥-3] 맞춤형통합서비스 운영체계 개선	394

[그림 7-⑥-4] 직장복귀지원프로그램	398
[그림 7-⑥-5] 재활의학연구센터 운영체계	398
[그림 7-⑥-6] 산재보험 One-Stop 서비스 체계	399
[그림 7-⑥-7] 산재재활서비스 제공체계	399
[그림 9-③-1] 2015년 대비 정부업무평가 주요 변경사항	437
[그림 9-③-2] 고용노동부 자체평가위원회 체계	438
[그림 9-③-3] 2016년도 기관평가 관련 주요 변경 내용	439
[그림 9-⑤-1] 연도별 홈페이지 방문자 수(연간)	453
[그림 9-⑤-2] 연도별 전자민원 건수(연간)	453

2016년 고용노동정책 개관 및 평가

제1장

제1절_ 2016년 고용노동시장 여건

제2절_ 2016년 정책 추진 성과

제1절

2016년 고용노동시장 여건

제1절

1

실물경제 동향

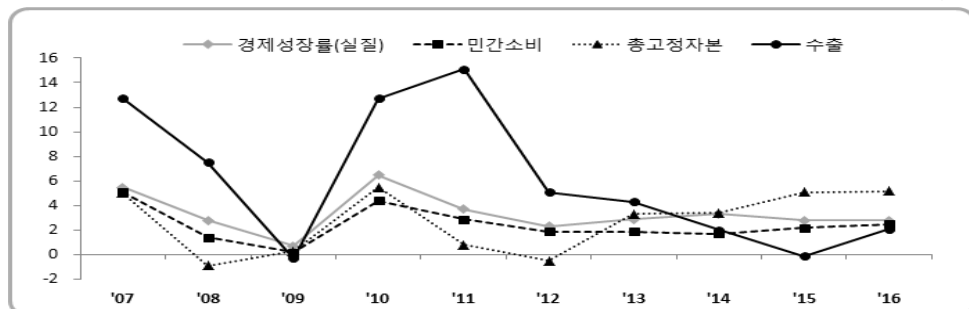
2016년 경제성장률은 2.8%로 민간 및 정부 소비의 증가율이 높아지고 건설투자의 증가폭이 확대되었으나 설비투자가 감소하면서 전년과 동일(+0.0%p)한 수준이다. 민간소비는 준내구재와 서비스 소비가 부진하였으나, 내구재와 비내구재 소비가 크게 늘어나면서 2.9% 증가하였고, 건설투자는 철도, 전력시설 등은 줄었지만, 주거용 건물을 중심으로 증가하여 10.7% 증가하였다. 지식재산생산물투자는 연구개발(R&D), 소프트웨어 등에 대한 투자 증가로 2.3% 증가하였으며, 증가폭도 0.5%p 확대되었다. 수출은 반도체, 화학제품 등을 중심으로 2.2% 증가하였다. 분기별로는 전기대비 1분기 0.5%→2분기 0.9%→3분기 0.5%→4분기 0.5%로 안정적인 흐름을 보였다.

산업별로는 건설업('15년 5.7%→'16년 10.5%)과 제조업('15년 1.8%→'16년 2.3%)의 증가세는 확대되었으나, 서비스업('15년 2.8%→'16년 2.3%)은 감소하였다.

GDP에 교역조건 변화를 반영한 실질 무역 손익을 더하여 산출한 국내 총소득(GDI) 성장률은 4.2%로 전년(6.6%)에 비해 2.4%p 감소하였다. 2016년 실질 국민총 소득(GNI)은 전년대비 4.0% 증가하여 실질 GDP성장률(2.6%)을 크게 상회하였으나, 전년 (6.5%)에 비해 둔화되었다. 이는 국제유가 하락 등으로 실질무역이익 규모가 증가하여 교역조건은 개선('15년 106.1→'16년 109.5)되었으나, 실질 국외순수취 요소소득의 증가폭이 전년에 비해 둔화('15년 4.2%→'16년 1.6) 되었기 때문이다.

[그림 1-①-1] 주요 경제지표 추이

(단위 : 전년대비, %)



* 자료 : 한국은행, 국민계정(2010년 기준)

주 : '16년은 잠정치

2016년 수출은 전년대비 5.9% 감소한 4,955억\$, 수입은 7.1% 감소한 4,057억\$, 무역수지는 898억\$ 흑자로 나타났다. 수출은 세계경기 둔화, 세계교역 축소, 주력품목 단가하락 등으로 인해 부진한 모습을 지속하였으며, 수입은 유가하락으로 인한 원자재 수입이 큰 폭으로 감소하였으나, 소비재 수입이 증가하여 감소폭이 둔화되었다.

2017년 수출은 세계경제 및 교역의 소폭 성장, 주력품목 단가상승 등의 영향으로 소폭 증가할 것으로 전망되고, 수입도 유가상승의 영향으로 원자재 수입이 증가로 전환되면서 다소 증가할 것으로 전망되고 있다.

[표 1-①-1] 수출 및 수입 현황

(단위 : 억달러, 전년동기대비, %)

	연 간		2016년 분기			
	2015년	2016년p	I	II	III	IVp
수출액	5,268	4,955	1,152	1,260	1,219	1,325
	(-8.0)	(-5.9)	(-13.6)	(-6.7)	(-5.0)	(1.9)
수입액	4,365	4,057	938	993	1,024	1,103
	(-16.9)	(-7.1)	(-16.1)	(-10.2)	(-5.2)	(3.8)
무역수지	903	898	214	268	195	222

* 자료 : 산업통상자원부, 수출입 동향

주 : p는 잠정치

광공업생산은 통신·방송장비, 전자부품 등에서 감소하였으나, 반도체, 석유정제 등에서 증가하여 전년대비 1.0% 증가하였고, 제조업평균가동률은 72.4%로 전년에 비해 1.9%p 하락하였다.

서비스업 생산은 숙박·음식점, 운수 등에서 감소하였으나, 보건·사회복지, 금융·보험 등에서 늘어 전년대비 3.0% 증가하였다.

[표 1-①-2] 산업생산 관련지표 증감률 현황

(단위 : 전년동기대비, %, %p)

		연 간		2016년 분기			
		2015년	2016년p	I	II	III	IVp
광 업 · 금 속 업	생산	-0.6	1.0	-0.2	1.0	0.6	2.7
	출하	-0.2	0.7	-0.8	1.3	0.1	2.2
	내수	0.4	1.4	0.9	0.8	0.3	3.7
	수출	-1.0	-0.2	-2.8	2.0	0.0	0.1
제조업가동률		-1.9	-1.9	-0.4	-1.0	-0.4	0.7
서비스업생산		2.8	3.0	2.8	3.7	3.6	2.1

* 자료 : 통계청, 산업활동동향

주 : p는 잠정치

설비투자는 자동차, 컴퓨터·사무용기계, 정밀기기 등에서 증가하였으나, 일반산업용 기계, 영상·음향·통신기기 등에서 투자가 늘어 전년대비 1.3% 감소하였다. 국내기계수주는 기타운송장비, 기타비제조업 등에서 감소하였으나, 전자 및 영상음향 통신업, 전기장비업 등에서 수주가 늘어 전년대비 2.6% 증가하였다.

건설기성은 건축 및 토목공사 실적이 늘어 전년대비 17.5% 증가하였고, 건설수주는 발전·통신, 기계설치 등 토목에서 감소하였으나, 주택, 사무실·점포 등 건축에서 늘어 전년대비 8.0% 증가하였다.

[표 1-①-3] 설비 및 건설투자 증감률 현황

(단위 : 전년동기대비, %)

		연 간		2016년 분기			
		2015년	2016년p	I	II	III	IVp
설비	설비투자지수	6.3	-1.3	-7.1	0.8	-4.9	5.6
	국내기계수주	-3.6	2.6	0.9	-2.9	1.2	11.5
건설	건설기성	2.3	17.5	14.8	19.2	17.1	18.3
	건설수주	48.3	8.0	13.8	-6.3	2.7	22.9

* 자료 : 통계청, 산업활동동향

주 : p는 잠정치

2

고용노동시장 동향

2016년 취업자수는 연간 299천명(+1.2%) 증가하였고, 15~64세 기준(OECD기준) 고용률은 66.1%로 역대 가장 높은 수준을 기록하였다. 서비스업 취업자가 지속적으로 증가하였으나 제조업 부진이 심화되면서 취업자 증가폭이 둔화되었다. 서비스업 중 부동산 및 임대업, 숙박음식, 보건업, 전문·과학 등이 취업자 증가했고, 예술·스포츠, 농림어업, 도소매업 등은 취업자 감소했다. 취업자 증감을 분기별로 보면 1분기 287천명 → 2분기 289천명 → 3분기 318천명 → 4분기 302천명으로 하반기 들어 점차 회복되는 모습이나 회복정도가 크지 않았다.

실업자는 1,012천명으로 전년대비 36천명(+3.6%) 증가하였고, 실업률은 3.7%로 전년대비 0.1%p 상승하였다. 경제활동참가율은 62.8%로 전년대비 0.2%p 상승하였고, 비경제활동인구는 16,169천명으로 전년대비 64천명(+0.4%) 증가하였다.

[표 1-①-4] 연간 고용동향

(단위 : 전년대비, 천명, %)

	2014년	2015년	증 감	증감률	2016년	증 감	증감률
○ 15세 이상 인구	42,513	43,017	505	1.2	43,416	398	0.9
○ 경제활동인구 (참가율)	26,536 (62.4)	26,913 (62.6)	377 (0.2p)	1.4	27,247 (62.8)	335 (0.2p)	1.2
○ 취 업 자	25,599	25,936	337	1.3	26,235	299	1.0
고 용 률	60.2	60.3	0.1p	-	60.4	0.1p	-
○ 실 업 자	937	976	40	4.2	1,012	36	3.6
실 업 률	3.5	3.6	0.1p	-	3.7	0.1p	-
○ 비경제활동인구	15,977	16,105	128	0.8	16,169	64	0.4

* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사

주 : ()는 전년대비 증감

2016년은 임금근로자인 상용직, 임시직과 비임금근로자인 자영업은 증가한 반면 일용직 근로자 및 무급가족종사자는 감소하였다. 상용근로자는 전년 대비 386천명(+3.1%), 임시근로자는 18천명(+0.4%) 증가하며 고용 증가를 견인하였으며, 일용 근로자는 전년대비 88천명(-5.6%) 감소하였다.

비임금근로자는 6,689천명으로 18천명(-0.3%) 감소하였으며, 세부적으로는 자영업자는 전년대비 7천명(0.1%) 증가한 반면 무급가족종사자는 25천명(-2.2%) 감소하였다.

[표 1-①-5] 종사상 지위별 취업자 현황

(단위 : 전년대비, 천명, %)

	2014년	2015년	증 감	증감률	2016년	증 감	증감률
〈 전 체 〉	25,599	25,936	337	1.3	26,235	299	1.2
○ 임금근로자	18,743	19,230	487	2.6	19,546	317	1.6
- 상용근로자	12,156	12,588	432	3.6	12,974	386	3.1
- 임시근로자	5,032	5,086	54	1.1	5,104	18	0.4
- 일용근로자	1,555	1,556	1	0.1	1,469	-88	-5.6
○ 비임금근로자	6,857	6,706	-151	-2.2	6,689	-18	-0.3
- 자영업자	5,652	5,563	-89	-1.6	5,570	7	0.1
- 무급가족종사자	1,205	1,144	-61	-5.1	1,119	-25	-2.2

* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사

취업자를 연령별로 살펴보면, 15~29세 청년층은 인구 감소에도 불구하고 취업자가 증가하여 고용률이 지속적으로 상승했고, 30~40대는 인구 감소의 영향으로 취업자가 감소하였으며, 그 외 연령층은 취업자가 증가하였다. 50세 이상 장년층은 전체 취업자 증가(299천명) 중 315천명으로 전체 취업자 증가를 주도하였으나, 전년대비 취업자 증가폭은 감소하였다. 30대 취업자는 36천명 감소하였으나 고용률(74.6%)은 0.4%p 상승하였으나 이는 취업자 감소는 인구 감소에 의한 것이다.

[표 1-①-6] 연령층 및 성별 취업자 현황

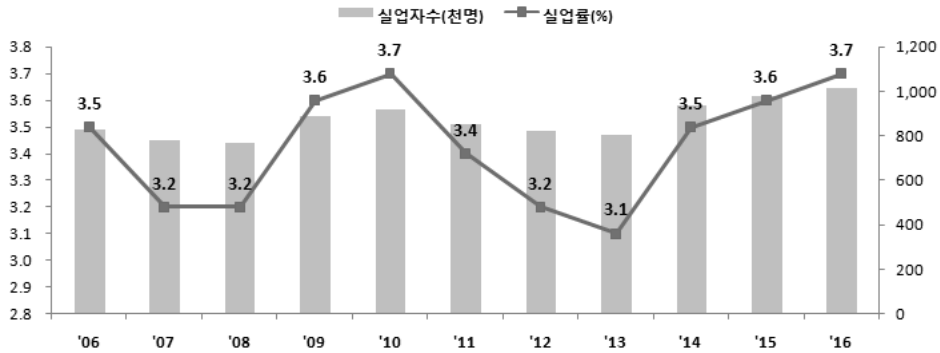
(단위 : 전년대비, 천명, %)

	2015년			2016년			증감		
	인구	취업자	고용률	인구	취업자	고용률	인구	취업자	고용률
〈 전 체 〉	43,017	25,936	60.3	43,416	26,235	60.4	398	299	0.1p
15~19세	3,112	245	7.9	3,006	240	8.0	-1074	-5	0.1p
20~29세	6,374	3,693	57.9	6,422	3,746	58.3	48	53	0.4p
30~39세	7,645	5,676	74.2	7,559	5,640	74.6	-86	-36	0.4p
40~49세	8,431	6,668	79.1	8,379	6,640	79.2	-51	-29	0.1p
50~59세	8,056	5,994	74.4	8,179	6,086	74.4	123	92	0.0p
60세이상	9,399	3,661	38.9	9,870	3,884	39.3	471	223	0.4p
15~29세	9,486	3,938	41.5	9,428	3,985	42.3	-59	48	0.8p
〈 남 자 〉	21,062	14,971	71.1	21,282	15,122	71.1	221	151	0.0p
〈 여 자 〉	21,956	10,965	49.9	22,134	11,114	50.2	178	148	0.3p

* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사

2016년 실업자는 1,012천명으로 전년대비 36천명(+3.6%) 증가하였다. 이에 따라 실업률도 3.7로 전년대비 0.1%p 상승하였다. 한편, 실업급여 신규 신청자 수는 958천명으로 전년대비 3천명 증가(0.3%) 하였다.

[그림 1-①-2] 실업자 및 실업률 추이



* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사

[표 1-①-7] 실업급여 신규 신청자수 현황

(단위 : 천명, %)

구분	2014년	2015년	증감(률)	2016년	증감(률)
신규신청자 수	974	955	-19 (-1.9)	958	3(0.3)

* 자료 : 고용보험시스템

주 : 신규신청자 : 해당기간에 실업급여를 신청한 자

2016년 비경제활동인구는 16,169천명으로 전년대비 64천명(0.4%) 증가하였다. 활동 상태별로 보면 재학·수강 등(-96천명), 육아(-79천명) 인구는 감소하였다. 반면, 조사기간 내 특별한 활동을 하지 않은 쉬었음(+36천명), 연로에 의한 경제활동 포기(+117천명), 가사(+49천명), 심신장애(+11천명)는 증가하였다. 특히 취업준비의 30대 인구(+13천명)가 증가한 반면 구직단념자는 청년층 인구(+7천명)가 증가하는 특징을 보였다.

[표 1-①-8] 활동상태별 비경제활동 인구 현황

(단위 : 전년대비, 천명, %)

	2014년	2015년	증 감	증감률	2016년	증 감	증감률
〈 전 체 〉	15,977	16,105	128	0.8	16,169	64	0.4
육 아	1,429	1,437	8	0.5	1,358	-79	-5.5
가 사	5,843	5,798	-45	-0.8	5,846	49	0.8
재학·수강 등 ¹⁾	4,238	4,092	-146	-3.4	3,996	-96	-2.3
연 로	1,935	2,044	109	5.7	2,162	117	5.7
심 신 장 애	424	437	13	3.0	448	11	2.6
기 타 ²⁾	2,108	2,297	189	9.0	2,359	62	2.7
- 쉬 었 음	1,448	1,589	141	9.7	1,625	36	2.3
※ 취업준비 ³⁾	560	610	50	8.9	628	18	3.0
구직단념자 ⁴⁾	394	464	70	17.7	448	-16	-3.5

* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사

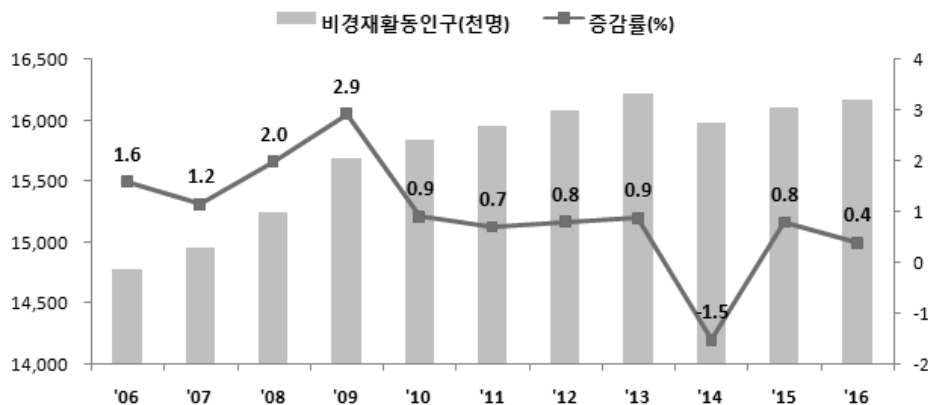
주 : 1) “재학·수강 등”은 정규교육기관 재학, 입시학원, 취업을 위한 학원·기관 수강 등을 포함

2) 학원·기관 수강 외 취업준비, 진학준비, 군입대대기, 쉬었음 등을 포함

3) 취업준비 = 취업을 위한 학원·기관 수강 + 학원·기관 수강 외 취업준비

4) 구직단념자는 조사기준 변경으로 취업희망과 취업가능성의 개념이 확대·변경되었으므로 2014년 이전 자료와 비교시 유의

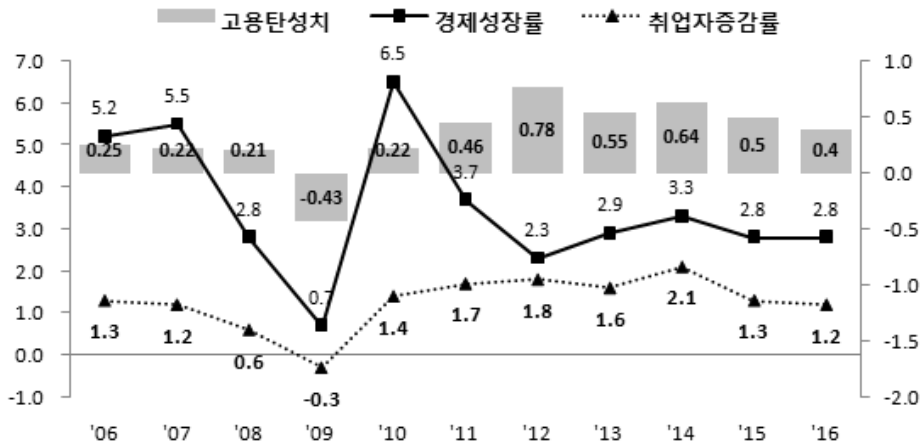
[그림 1-①-3] 비경제활동 인구 추이



* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사

2016년 경제성장률은 2.8%로 2015년과 동일하였고, 취업자 증가율은 0.1%p 감소하여 고용탄력성은 0.4%로 둔화되었다. 고용 탄력성은 경제가 1% 성장할 때 고용 증가율을 나타내는 지표로 한 경제의 고용 창출력을 보여주는 매우 유의미한 통계로서, 최근 고용탄력치의 둔화는 경제상황의 악화로 인하여 고용 창출 효과가 감소하였음을 나타낸다고 볼 수 있다.

[그림 1-①-4] 경제성장률, 취업자증감률, 고용탄력성 추이



* 자료 : 한국은행, 국민계정, 통계청, 경제활동인구조사

임금근로자 중심의 고용개선이 나타났으나, 임금근로자 대비 비정규직 비중은 전년에 비해 소폭 확대('15년 32.5% → '16년 32.8%)된 것으로 나타났다. 비정규직 중에서 시간제 근로자는 전년대비 11.0% 증가하였으며, 한시적 근로자는 전년대비 0.5% 증가하였다. 2015년 정규직 근로자 비중은 67.5%로, 정규직 근로자 비중은 2016년에 소폭 감소하였다.

[표 1-①-9] 근로형태별 근로자 규모

(단위 : 전년대비, 천명, %)

	2014년		2015년		2016년	
	8월	구성비	8월	구성비	8월	구성비
〈임금근로자〉	18,776	100.0	19,312	100.0	19,627	100.0
○ 정 규 직	12,699	67.6	13,041	67.5	13,183	67.2
○ 비정규직	6,077	32.4	6,271	32.5	6,444	32.8
－ 한시적	3,508	18.7	3,638	18.8	3,657	18.6
－ 시간제	2,032	10.8	2,236	11.6	2,483	12.6
－ 비전형	2,112	11.2	2,206	11.4	2,220	11.3

* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사

주 : 1) 비정규직 내 근로형태별 중복인원을 제외한 순계임

2) 비정규직 내 유형별 중복으로 규모 및 비중의 합계는 불일치함

2016년 3분기 상용근로자 5인 이상 사업체의 구인인원은 703천명, 채용인원은 614천명으로 전년동기대비 각각 1.4%, 0.5% 증가하였다. 사업체 규모별로는 300인 미만 사업체는 구인인원 585천명, 채용인원 501천명으로 전년동기대비 각각 1.4%, 0.4% 증가하였으며, 300인 이상 규모 사업체의 구인인원은 118천명, 채용인원은 112천명으로 전년동기대비 각각 1.4%, 0.6% 증가하였다.

[표 1-①-10] 규모별 구인인원 및 채용인원

(단위 : 명)

	구인인원					채용인원				
	총계	내국인			외국인	총계	내국인			외국인
		상용	기타				상용	기타		
5인 이상	703,211	682,296	503,505	178,791	20,915	613,573	595,603	423,710	171,893	17,970
300인 미만	584,752	564,602	420,419	144,183	20,150	501,079	483,699	346,134	137,564	17,380
300인 이상	118,458	117,694	83,086	34,607	764	112,494	111,904	77,576	34,328	589

* 자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2016년 하반기)

주 : 1) 구인인원 : 조사 기준기간 중에 대외적인 구인활동을 한 인원으로 동 기간 내에 채용합격자가 최종 확정된 경우에 한정하여 최초 모집 공고 시에 공표한 모집인원을 구인인원으로 산정

2) 채용인원 : 구인인원 중에 조사기준 기간 내에 채용이 확정되거나 채용된 인원

구인인원은 2-1수준이 213천명(31.3%)으로 가장 많고, 1수준 204천명(29.9%), 3수준 135천명(19.8%), 2-2수준 107천명(15.6%), 4수준 23천명(3.4%) 순이다. 채용인원 역시 2-1수준이 184천명(30.9%)으로 가장 많고, 1수준 177천명(29.7%), 3수준 122천명(20.6%), 2-2수준 90천명(15.1%), 4수준 23천명(3.8%) 순이다. 이에 따라 구인인원에서 채용인원을 차감한 미충원인원의 비율인 미충원율은 2-2수준 15.3%, 2-1수준 13.9%, 1수준 13.6%로 전체 미충원율(12.7%)보다 높은 반면, 3수준 및 4수준은 각각 9.3%, 1.6%로 낮아 상대적으로 저 직능수준 근로자 인력채용에 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

[표 1-①-11] 직능수준별 구인인원 및 채용인원

(단위 : 명, %)

직능수준	구인인원			채용인원		
		상용	기타		상용	기타
계	682,296 [100.0]	503,505 [100.0]	178,791 [100.0]	595,603 [100.0]	423,710 [100.0]	171,893 [100.0]
1수준	204,286 [29.9]	130,598 [25.9]	73,688 [41.2]	176,602 [29.7]	106,123 [25.0]	70,479 [41.0]
2-1수준	213,460 [31.3]	165,908 [33.0]	47,553 [26.6]	183,786 [30.9]	138,505 [32.7]	45,281 [26.3]
2-2수준	106,572 [15.6]	92,738 [18.4]	13,834 [7.7]	90,220 [15.1]	77,366 [18.3]	12,853 [7.5]
3수준	135,112 [19.8]	106,701 [21.2]	28,411 [15.9]	122,487 [20.6]	94,488 [22.3]	27,999 [16.3]
4수준	22,866 [3.4]	7,562 [1.5]	15,304 [8.6]	22,508 [3.8]	7,228 [1.7]	15,280 [8.9]

* 자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2016 하반기)

주 : 1) []는 각 수준별 구성비

2) 직능수준은 아래와 같으며 조사대상에서는 외국인근로자 제외

- 1수준: 경력무관, 학력무관, 자격증무관
- 2-1수준: 1년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기능사 수준 또는 고졸 수준
- 2-2수준: 1년~2년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 산업기사 수준 또는 전문대졸 수준
- 3수준: 2년~10년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기사 수준 또는 대졸/석사 수준
- 4수준: 10년 이상의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기술사 수준 또는 박사 수준

2016년 10월 1일 현재 상용근로자 5인 이상 사업체의 현원은 11,133천명, 부족인원은 283천명, 인력부족률은 2.5%로 전년동기대비 각각 0.7%, 5.1%, 0.1%p 증가하였다. 최근 동 분기대비 인력 부족률은 '09년 2.7%→'10년 3.1%→'11년 3.0%→'12년 2.9%→'13년 2.7%→'14년 2.4%→'15년 2.4%→'16년 2.5%로 글로벌 금융 위기 이후 상승하던 인력부족률이 개선된 것을 볼 수 있다.

이를 규모별로 보면, 300인 미만 규모 사업체의 부족인원은 261천명(전체 부족 인원의 92.0%), 300인 이상 규모 사업체는 23천명으로 300인 미만 사업체는 전년동기대비 5.4% 증가, 300인 이상 사업체는 1.9% 증가하였다. 인력부족률은 300인 미만은 2.8%로 전년동기대비 0.1%p 상승, 300인 이상 사업체는 1.0%로 전년 동월대비 동일하였다.

[표 1-①-12] 규모별 인력부족률 현황

(단위 : %, %p)

규모	인력부족률(2015년 10월)					인력부족률(2016년 10월)				
	총계	내국인			외국인	총계	내국인			외국인
			상용	기타				상용	기타	
5인 이상	2.4	2.4	2.3	3.1	3.2	2.5	2.4	2.4	2.7	3.9
300인 미만	2.7	2.7	2.6	3.3	3.3	2.8	2.8	2.8	2.8	4.1
300인 이상	1.0	1.0	1.0	1.5	0.5	1.0	1.0	0.9	2.0	0.6

* 자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사

주 : 인력부족률 = (부족인원/(현원+부족인원)) × 100

2016년 전체근로자의 연간 월평균 임금총액(3,425천원)과 상용근로자의 연간 월평균 임금총액(3,623천원)은 전년대비 각각 3.8%씩 증가하였다.

2016년 물가수준을 반영한 전체근로자 1인당 월평균 실질임금은 전년대비 2.8% 증가하였고, 상용근로자 1인당 실질임금도 2.8%로 증가하였다.

[표 1-①-13] 연간 임금내역별 월평균 임금총액 현황

(단위 : 천원, %, 전년대비)

구 분			2015년	2016년
명목 임금	전체근로자		3,300 (3.5)	3,425 (3.8)
	상용근로자		3,490 (3.3)	3,623 (3.8)
		정액급여	2,749 (3.3)	2,838 (3.3)
		초과급여	216 (7.4)	225 (3.8)
		특별급여	525 (1.6)	560 (6.7)
	임시·일용근로자		1,424 (2.7)	1,469 (3.1)
소비자 물가지수			100.00 (0.7)	100.97 (1.0)
실질 임금	전체근로자		3,300 (2.7)	3,392 (2.8)
	상용근로자		3,490 (2.6)	3,588 (2.8)
	임시·일용근로자		1,424 (2.0)	1,455 (2.1)

* 자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사

주 : 실질임금 = (명목임금/소비자물가지수) × 100

2016년 월평균 근로시간은 171.0시간으로 전년에 비해 0.9% 감소한 것으로 나타났다. 상용근로자의 근로시간은 176.9시간으로 전년대비 0.8% 감소하였으며, 임시·일용 근로자의 근로시간은 112.8시간으로 전년대비 1.6% 감소하였다.

[표 1-①-14] 연간 월평균 근로시간 현황

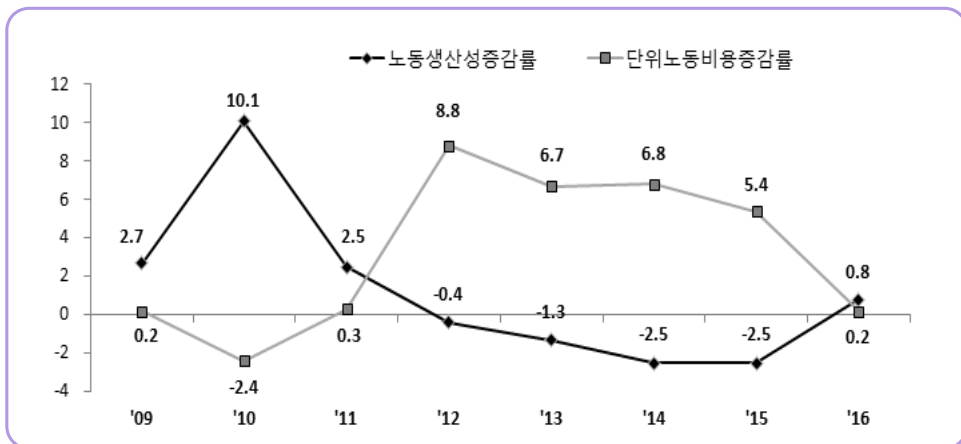
(단위 : 시간, %, 전년대비)

근로시간	2015년			2016년		
	전체근로자			전체근로자		
		상용	임시·일용		상용	임시·일용
총 근로시간	172.6 (0.7)	178.4 (0.7)	114.6 (-2.1)	171.0 (-0.9)	176.9 (-0.8)	112.8 (-1.6)

* 자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사

노동생산성 증감률은 2012년(-0.4%) 이후 계속 감소하였으나, 4년만에 증가로 전환되었다. 반면, 단위노동비용은 '12년 한해 크게 증가했다가, '12년 이후 조금씩 감소하고 있는 추세이다.

[그림 1-①-5] 노동생산성 및 단위노동비용 증감률 추이



* 자료 : 한국생산성본부, 노동생산성 동향

- 주 : 1) 노동생산성(물적) : 제조업, 시간당 노동생산성(산출량지수/노동투입량(근로자수*근로시간))
 2) 단위노동비용 : 제조업, 시간당 명목임금/노동생산성
 3) 산출량과 투입량 지수의 산업분류 불일치로 '08년 이후부터 다시 추계됨

제2절

2016년 정책 추진 성과

제2절

1

고용정책

1) 고용정책 개관

지난 4년간 일자리 중심으로 국정운영에 매진한 결과, 10년간 63~64%대에 정체되어 있던 고용률이 2016년 에는 1.8%p 증가해 66.1%로 역대최고를 기록하였다. 고용률 70% 로드맵을 수립하여 범정부적인 역량을 결집한 결과라고 볼 수 있다.

2016년 취업자수는 299천명 증가하였다. 업종별로 보면, 서비스업 취업자가 지속적으로 증가하였으나, 제조업 부진이 심화되면서 취업자 증가폭이 둔화되었다. 서비스업 중 부동산 및 임대업, 숙박음식, 보건업, 전문·과학 등이 취업자가 증가하였고, 예술·스포츠, 농림어업, 도소매업 등은 취업자가 감소했다. 취업자 증감을 분기별로 보면 1분기 287천명, 2분기 289천명, 3분기 318천명, 4분기 302천명으로 하반기 들어 점차 회복되는 모습이나 회복정도는 크지 않은 실정이다. 또한, 취업자수를 연령대별로 살펴보면, 15~29세 청년층은 취업자수가 증가하여 고용률이 상승했고, 30~40대는 취업자수가 감소하였고, 50대 이상 장년층은 취업자수가 증가하였다.

2016년 실업자수는 1,012천명으로 전년대비 36천명 증가하였고, 실업률은 3.7%로 전년대비 0.1%p 상승하였다.

2016년 임금근로자인 상용직, 임시직과 비임금근로자인 자영업 수는 증가한 반면 일용직 근로자 및 무급가족종사자 수는 감소하였다. 상용근로자는 전년 대비 386천명, 임시근로자는 18천명 증가하였고, 일용 근로자는 전년대비 88천명 감소하였다.

2016년 전체근로자의 연간 월평균 임금총액(3,425천원)과 상용근로자의 연간 월평균 임금총액(3,623천원)은 전년대비 각각 3.8%씩 증가하였다. 2016년 물가수준을 반영한 전체근로자 1인당 월평균 실질임금은 전년대비 2.8% 증가하였고, 상용근로자 1인당 실질임금도 2.8% 증가하였다.

2016년 월평균 근로시간은 171시간으로 전년에 비해 0.9% 감소한 것으로 나타났다. 상용근로자의 근로시간은 176.9시간으로 전년대비 0.8% 감소하였으며, 임시·일용 근로자의 근로시간은 112.8시간으로 전년대비 1.6% 감소하였다.

고용부는 청년, 여성, 취약계층에 대한 일자리 문제 해결을 위한 3대 과제를 선정하여 중점 추진하였고, 초기 착수단계를 넘어 현재는 현장에 확산·정착되고 있는 단계에 있다.

청년의 경우, 스펙중심에서 능력중심으로 변화하기 위해 일학습병행제 및 NCS를 구축 활용하였다. 일학습병행제는 추진 3년만에 8천여개 기업, 3만여명의 학습근로자가 참여(2016년)하고 있다. 참여기업, 학습근로자 모두에게 높은 호응을 받고 있고, 근로조건 등 일자리의 질도 양호한 것으로 나타났다. 최근에는 OECD 등에서 한국의 일학습병행제를 주목하고 있는 상황이다. 또한, NCS는 24개 직업분야, 847개 NCS를 확정·고시하고, 이를 토대로 교육·훈련, 채용, 자격 등 인사관리 전반 개편을 추진하고, 특성화고·마이스티고(547개)에 NCS 기반 교육과정(실무과목) 적용하였고, 특성화 전문대학 육성사업과 연계하여 92개 전문대학에 NCS 과정을 적용하였다.

여성의 경우, 경력단절에서 일가정양립을 목표로 육아기 근로시간 단축('15년 2,061명 → '16년 2,540명), 남성 육아휴직('15년 4,872명 → '16년 7,471명), 대체인력 채용지원('15년 1,274명 → '16년 4,394명)을 선정하여 역량을 집중한 결과 사업장에서 일가정양립이 확산되고 있는 분위기를 조성하고 있다.

취약계층의 경우, 분절적 고용복지 서비스를 융합적 서비스로 변경을 하기 위해 고용복지+센터를 개소(2016년 70개소)하고, 기존에 없던 고용-복지-금융 연계 서비스를 통해 취약계층의 불편을 해소하기 위해 노력하고 있다.

고용부는 매년 주요고용정책(52개 과제)에 대한 자체평가를 실시하여 우수한 정책에 대하여는 인센티브를, 미흡한 정책에 대하여는 패널티를 부여하는 등 주요정책에 대한 자체평가를 강화하고 있다. 일학습병행제, NCS 확산, 고용복지+센터 확대, 여성경력 단절예방 등을 통한 일가정양립 확산 등이 우수사례로 선정되었다.

2) 직업능력개발 정책

정부의 다양한 정책이 청년 고용문제 해결을 위해 실시되었으나 통계적인 청년 실업자는 2000년 이후 지속적으로 증가('16. 43.5만명, 전년 대비 9.4% 증가)하고 있다. 청년실업자 수 증가는 주로 대졸 이상 고학력 실업자 증가가 원인이었으며, 상대적으로 직업계고 졸업생의 취업률은 증가하는 경향을 보였다.

고학력 실업자의 증가 원인은 일자리 질에 대한 구직·구인자 간의 눈높이 차이도 있겠으나 구인·구직자 간의 숙련 미스매치도 중요한 원인으로 볼 수 있다. 즉, 기업 입장에서 신규 채용직원의 학력보다는 직업능력에 대한 기대가 과거에 비해 높아진 것이다.

고용노동부는 스펙 보다는 능력을 통해 인정받는 능력중심사회 구현을 위해 다양한 핵심정책을 추진해왔다. 특히, 2016년은 능력중심사회 구현을 위한 핵심과제를 중심으로 가시적 성과를 달성한 해였다.

한국형 도제훈련 제도인 일학습병행제는 제도 추진 3년 만에 8천 여개 기업('14. 3천개 → '16. 8.6천개)이 참여하는 등 속도감 있는 확산이 이루어졌으며, 특성화고 및 대학 재학생 단계 일학습병행제가 대폭 확대되는 성과를 거양하였다. 특히, 산학일체형 도제학교(특성화고 대상 일학습병행제)는 특성화고의 취업률을 견인하는 제도로 자리 잡아 참여 학생·학교 모두 높은 만족을 보이고 있다. G20, OECD 등에서도 청년 고용을 위한 도제교육의 중요성을 강조하며 일학습병행제 확대를 권고하는 등 국제사회에서도 인정받는 우수제도로 거듭나는 중이다.

‘학습근로자의 숙련도가 1년 먼저 입사한 직원보다 높을 정도로 현장적응력이 뛰어납니다.’

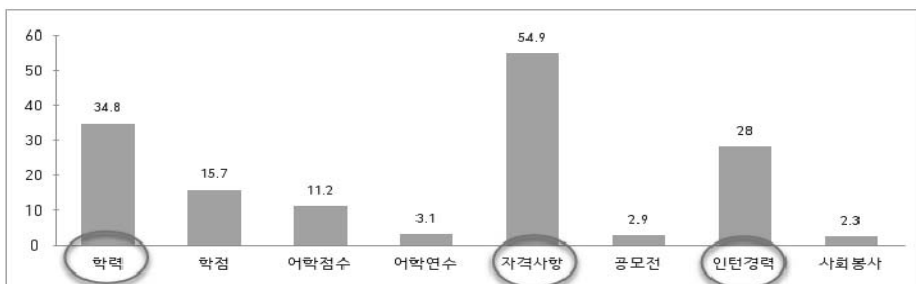
〈참여기업 (주)포를텍 대표〉

“일학습병행제 참여 이후 직원들의 직무수행능력이 크게 상승했습니다. 불량률은 절반 이하로 줄었고, 생산량은 3배 가까이 늘었습니다.”

〈참여기업 부곡스테인레스 대표〉

국가직무능력표준(NCS)에 기반한 능력중심채용도 기업 현장의 채용문화를 바꾸기 시작했다. 230개 공공기관에 능력중심채용을 도입하고, 400개 민간기업에 능력중심채용 컨설팅을 실시하였으며, 3월에는 정부, 경제단체, 10대 그룹, 중견·중소기업, 공공기관 대표 등 130여명이 함께 민관합동 능력중심채용 실천선언을 발표하였다.

불필요한 스펙 경쟁을 막고 직무와 능력중심의 공정하고 투명한 채용을 확대하기 위한 노력을 지속한 결과, 518개 민간기업 채용관행 실태조사에서 불필요한 인적사항 요구는 감소하고 직무역량의 중요성이 확대되는 가시적 성과도 나타났다.



능력중심사회 구현을 위한 핵심과제의 성과 도출 외에도 2016년 대표적 변화는 4차 산업혁명 트렌드를 직업능력개발 분야에 반영한 것이다. 우선 미래 직업능력개발 제도의 패러다임 변화를 제시한 “4차 산업혁명 대비 직업능력개발훈련 제도개편 방안”을 발표(10.25)하였다. 이를 토대로 대표적 구직자 직업훈련 프로그램인 국가기간·전략산업직종 훈련 내에 빅 데이터 분석, 드론조종 등 14개 신기술 분야 훈련 직종을 대폭 포함하였으며, 고학력 구직자 대상 신기술 분야 고숙련 교육·훈련 프로그램인 “4차 산업혁명 선도 인력 양성사업” 신설을 추진하였다.

그 외에도 성과·수요자 중심의 훈련시장을 구축하기 위해 취업성과가 우수한 훈련기관에 대한 인센티브를 강화하여 훈련시장을 성과 중심으로 개편하고, HRD-Net(직업훈련포털)을 통해 훈련정보와 성과를 투명하게 공개하여 훈련과정 선택시 수요자의 정보 접근성을 획기적으로 제고하기도 했다.

앞으로도 미래 변화에 신속히 대응하기 위한 직업능력개발 체제를 구축하는 한편, 직무와 능력중심사회 구현을 위해 적극적인 정책 추진을 지속해 나갈 것이다.

3) 여성 및 청년 정책

우리나라의 합계출산율은 OECD 회원국 중 가장 낮은 수준으로 2016년 합계 출산율은 1.17명에 불과하다. 저출산·고령화의 심화로 인한 노동공급 감소, 노동 생산성 저하 등에 대응하고 지속가능한 발전을 위해서는 여성의 노동시장 참여가 절실히 요구되고 있다.

우리나라의 여성경제활동 참가율은 2008년 54.7%, 2009년 53.9%로 계속 낮아지다 2010년 54.5%, 2011년 54.9%, 2012년 55.2%, 2013년 55.6%, 2014년 57.0%, 2015년 57.9%, 2016년 58.4%로 상승하여 2000년 이후 가장 높은 수준을 보이고 있으나 선진국에 비하여 여전히 낮은 수준이다.

정부는 저출산 위기를 극복하고 여성의 경제활동 참여를 증진하기 위해 “일·가정 양립”을 핵심개혁과제로 선정하여 여성고용률 제고 및 일·가정 양립 문화 확산을 적극적으로 추진하였고 이러한 범국가적 정책방향은 제3차 저출산·고령사회 기본계획(‘15.12월)에도 반영되었다.

정부는 우선 여성의 경제활동 참여를 촉진하기 위해 시간선택제 일자리를 확산하는 한편, 여성이 경력단절 없이 계속 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 아빠의 달 기간 확대(1개월 → 3개월), 둘째 자녀부터 아빠의 달 상한액 인상(월 150 → 200만), 임신기 근로시간 단축제도 전 사업장 확대 등 법·제도를 개선하였다.

또한 중소기업의 직장어린이집 설치를 유도하기 위해 산업단지 등 중소기업 밀집

지역에 입주한 사업주 단체 등이 직장어린이집을 설치하는 경우 지원 수준을 최대 20억원까지 지원할 수 있도록 제도를 확대하였다.

우리나라 청년 고용률(15~24세 기준)은 OECD 회원국 중 낮은 수준으로 '15년 기준 OECD 평균은 38.7%인 반면 한국의 청년 고용률은 26.9%이며, OECD 34개국 중 27위이다. 그러나, 한국의 청년고용률은 '13년 24.2%, '14년 25.8%으로 매년 조금씩 상승하고 있지만 '00년 29.4%에 비하면 낮은 수준을 못 벗어나고 있다.

아울러 청년층이 노동시장에 진입하는 점차 연령이 늦춰지고 있는 것을 감안해서 청년층을 15~29세로 확대해서 살펴보면 '15년 OECD 평균 고용률은 51.4%이고 한국은 41.5%로서, 15~24세의 OECD 평균 고용률의 격차 11.8%보다는 작은 9.9%는 차이를 보이고 있다.

이처럼 우리나라 청년 고용률이 낮은 이유는 높은 대학 진학률과 함께 제한된 일자리에 선호가 집중됨에 따라 과도한 스펙 쌓기로 인해 노동시장 진입이 늦어지는 등 15~24세 비경제활동 인구가 증가함에 따른 것으로 볼 수 있다.

저출산 고령화 사회 우리경제의 지속성장을 위해 대규모 은퇴가 예정되어 있는 베이비부머를 청년층이 대체할 필요가 심각함에도 불구하고, 청년층의 취업시기의 지연은 임금소득 감소 및 불안정한 고용상태로 귀착될 우려가 있다.

따라서, 청년층의 교육·직업훈련, 구직·취업, 직장유지 및 이동 등 전 단계에 대한 실태분석을 통해 맞춤형 대책을 중점 추진하였다.

먼저, 교육·훈련단계에서 기업수요를 반영한 맞춤형 교육 및 현장실습을 확대하고 일·학습 병행제 성공모델 확산과 활성화 및 스위스식 직업교육을 특성화고, 한국폴리텍 대학 부설학교 등에 시범 도입하였다.

다음단계로 구직·취업단계에서 선취업·후진학 및 일자리 미스매치를 해소하기 위하여 온·오프라인으로 청년친화적인 정보 제공을 강화하고, 대학의 취업·창업지원 역량을 강화하기 위한 노력을 지속하였다.

마지막단계로 근속·전직단계에서 청년의 중소기업 취업·장기근속 및 자산형성 지원을 통해 청년의 중소기업 유인을 강화하였다.

4) 장년 및 장애인 고용정책

고령화 사회 진입 17년 만인 2017년에 고령사회로 접어들고 2026년에는 초고령사회 진입이 예상되는 등 유례없이 빠르게 고령화가 진행되고 있는 와중에, 기업의 평균 정년은 60.3세에 이르렀으며 베이비붐 세대(1955~1963년 출생자, 676만명)는 은퇴를 앞두고 있다.

이에 60세 이상 정년 의무화를 주요 내용으로 하는 고령자고용촉진법이 개정(2013년 5월 22일)되어 300인 이상 사업장 및 공공기관, 지방공사·공단에서 시행(2016년 1월 1일) 되었으며, 300인 미만 사업장 및 국가·지방자치단체 등 전 사업장으로 확대시행(2017년 1월 1일)된다. 2017년부터 생산가능인구가 감소하는 우리 현실에 대해 선제적으로 적절히 대응한 것으로 볼 수 있다.

2015년부터 임금피크제에 대한 노사의 수용성 제고, 업종별 임금피크제 확산 등을 목표로 공공기관 및 300인 이상 사업장 등을 주된 지원사업장으로 선정하던 것을 2016년에는 300인 미만 사업장까지 확대하여 임금피크제 도입계획, 임·단협 교섭일정 등을 고려하여 기업별 상황에 맞는 차별화된 지원을 실시하였다.

장년고용서비스 강화방안(2016년 10월)에 따라 사전 검진에 기반한 직업훈련·취업 준비 등 체계적인 생애고용 준비 지원을 위해 재직자뿐만 아니라 구직자도 생애경력 설계서비스를 받을 수 있도록 할 예정이다.

2015년 등록장애인은 249만 명으로 인구대비 약 4.8%이며 장애인 실업률은 6.5% 수준(중증장애인은 9.2%)으로 전 국민 실업률의 3.7%에 비해 약 2배 정도 높은 수준으로 장애인에 대한 고용확대가 필요하며, 정부는 장애인고용확대를 위한 중·장기적 방안 마련을 위해 노력하였다.

2014년에는 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」을 개정(시행 2015년 1월 1일)하여 상시 50명의 근로자를 고용하는 사업주의 장애인 의무고용비율을 2019년까지 단계적으로 상향 조정하였으며(2015~16년 : 2.7%, 2017~18년 : 2.9%, 2019년 이후 3.1%), 2016년에는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」을 개정(시행 2017년 1월 1일)하여 국가, 지자체 및 공공기관의 장애인 의무고용비율도 2019년까지 단계적으로 상향 조정하였다.(국가·지자체 공무원 및 공공기관은 2015~16년 : 3.0%, 2017~18년 : 3.2%, 2019년 이후 3.4%, 국가·지자체 근로자는 2015~16년 : 2.7%, 2017~18년 : 2.9%, 2019년 이후 3.4%)

장애인을 1명도 고용하지 않은 사업주에 대하여는 2011년부터 부담기초액을 최저 임금액으로 상향 조정하여 우선 공공기관과 상시 300인 이상 근로자를 고용하는 사업주에게 2011년 7월 1일부터 적용하였으며, 사업장 규모별로 200인~300인 미만 사업주는 2012년 1월 1일부터, 100인~200인 미만 근로자를 고용하는 사업주는 2013년 1월 1일부터 단계적으로 적용하였다. 2015년부터는 부담금 부과체계를 종전 4단계에서 5단계로 변경하고, 일부가산에서 전체가산으로 변경하여 장애인 고용률이 낮을수록 부담금이 증가하는 방식으로 개선하였다.

5) 고용서비스 정책

고용서비스는 고용정보의 제공, 직업소개, 직업지도, 직업능력개발 등의 서비스를 종합적으로 제공함으로써 개인의 평생 직업생활, 기업의 경영활동 및 국가 인적 자원의 효율적인 활용을 지원하는 국가의 핵심 인프라이다. 경제의 일자리 창출 능력이 낮아지고, 직업·직장 이동이 빈번해짐에 따라 사람과 일을 이어주는 (matching) 고용서비스의 역할이 중요해지고 있다. 이러한 점을 감안하여 2005년 4월부터 고용 서비스 선진화를 국가적 과제로 설정하여 고용서비스 선진화를 위한 노력을 지속적으로 추진하였다.

규모의 경제를 통한 업무 효율성 제고를 위하여 고용센터의 통합·대형화를 지속 추진한 결과 2008년 고용센터는 82개 센터로 조정되었으며, 2008년까지 고용센터 자체 청사 매입사업을 완료하여 총 71개 대상 센터 중 52개 고용센터의 자체 청사를 확보하였다. 2016년 말 현재는 전국에 고용센터 94개(일반센터 87개, 출장센터 7개)가 운영 중이다.

그간 고용센터가 공공고용서비스 제공의 핵심기관으로서 역할과 위상을 정립하기 위해 고용센터 개편, 유관기관 협력 강화, 실업급여 수급자에 대한 취업상담 강화 등 고용센터 내실화에 중점을 두었다. 또한 고용 및 복지 서비스 수요가 증가함에도 불구하고, 서비스별·대상별로 각각 여러 장소에서 서비스가 분절적으로 제공됨에 따라 국민들이 여러 기관을 방문해야 했으나 2014년 1월 남양주 고용복지+센터 개소식을 시작으로 이러한 불편을 해소하였다. 국민들에게 한 장소에서 고용 및 복지서비스를 연계한 수요자 맞춤형 서비스를 제공하고, 수요자의 이용편의와 행정 효율성을 제고하였다. 이후 2014년 9곳, 2015년 30곳, 2016년 30곳의 고용복지+센터를 추가 개소하여 2016년 말 현재 70곳의 고용복지+센터를 운영 중이다.

또한, 취업알선 내실화를 추진하여 워크넷을 통한 자기주도적 구인·구직 활성화를 위한 시스템을 구축하고, 센터 담당자는 스스로 구인·구직이 어려운 취약 계층에 대한 취업지원에 주력하고, 구인·구직 만남의 날, 동행면접 등 고용센터를 통한 오프라인 채용지원서비스 활성화 추진 등 ‘선택과 집중’을 통해 고용센터 취업지원 효과성 제고를 위해 노력하였다.

한편, 2011년 3월 2일부터 실업인정 방식 개편 전면 시행 및 2011년 11월부터 시행한 취업상담 예약제의 본격적인 운영으로 상담시간 확보와 동시에 취업지원이 필요한 수급자를 취업서비스에 집중 지원하였다. 특히 2013년에는 불성실 수급자에 대한 허위·형식적 구직활동 확인을 강화하여 실업급여 수급자의 재취업 촉진에 기여 하였고,

2014년 3월부터는 실업인정 시스템을 개선하여 60일 기준으로 1단계와 2단계로 나누어 실업인정 및 재취업지원 방식을 달리 적용하였다. 1단계(실업신고일-3차 실업 인정일)는 인터넷 실업인정을 원칙으로 하여 수급자의 자기주도적 재취업 활동을 최대한 보장하고, 2단계(4차 실업인정일-수급종료일)는 출석 실업인정을 원칙으로 하여 수급자에 대한 심층상담을 통하여 적극적인 재취업지원 서비스를 강화함으로써 실업 인정의 실효성을 제고하였다.

2016년 7월부터는 수급자의 노동시장 재진입 촉진을 위해 취업지원 기능을 강화하고자 실업인정 업무를 취업상담 중심으로 개편하였다. 즉, 담당자 1인이 실업급여 지급과 취업지원 업무를 모두 담당하였던 것을 실업인정 신청 접수, 구직활동 모니터링, 취업상담 전담자를 각각 지정함으로써 실업인정 업무를 기능적으로 분리하여 전문화하는 한편, 적극적 재취업지원 제공이 필요하다고 판단되는 수급자에 대한 취업알선·훈련 연계 등을 위해 재취업촉진위원회를 운영하고, 인터넷 실업인정 신청을 2·3차뿐만 아니라 5차 실업인정일 이후에도 허용함으로써 인터넷 실업인정을 확대하였다.

국가가 운영하는 취업포털인 워크넷을 공공·자치단체 및 민간취업 기관과 일자리 정보공유를 확대함으로써 워크넷 일자리 정보의 양적·질적 향상에 크게 기여 하였다. 2015년에는 기획재정부 알리오, 인사혁신처 나라일터와 일자리정보망을 연계하고, 광역자치단체 16개소, 기초자치단체 87개소에 지역별 워크넷을 구축(‘16년)하였고, 2016년도 일자리정보연계 대상기관과 협업하여 병무청 병역일터, 행정자치부 클린아이 등 일자리정보망을 더해서 총 31개 기관과 연계를 실시하여 일자리정보 통합서비스를 제공하고 있다. 특히, 고용-복지 정보 연계를 추진하여 총 44종이 연계되어 업무에 활용하고 있다.

또한, 각 기관별로 관리중인 개인별 고용관련 이력정보를 통합 관리하여 조회할 수 있도록 2012년 바로원 시스템을 구축하였고, 2013년 시스템 안정화에 이어, 2016년에도 워크넷을 사용자 친화적으로 메인화면을 전면 개편하고, 청년친화강소기업정보 1천여 곳을 선정하여 개조식의 딱딱한 문체가 아닌 스토리텔링 형식으로 구성으로 구직자가 친근하게 느낄 수 있도록 하였다. 한편 청년층의 취업지원을 강화하기 위해 채용정보, 진로탐색, 심리검사 지원 등 워크넷에서 제공하고 있는 콘텐츠를 대학 맞춤형 취업지원시스템과 연계 가능한 ‘데이터허브 시스템’을 구축하여 제공하고 있다.

2011년에는 지방자치단체에 기초생활수급자의 취업성공패키지사업 참여 촉진 업무를 담당하는 자립지원 직업상담사를 배치하였고, 2013.9월 근로빈곤층 취업우선 지원 사업을 35개 고용센터 53개 시군구에서 시범 실시한 후 2014.5월 전국으로 확대하였고,

2016년에 85개 고용센터 132개 시군구에서 운영하였다.

한편, 2013년에는 국민행복기금 지원대상자, 맞춤형기병, 고용개발촉진지역 이직자 등을 신규로 지원 대상에 포함하였고, 취업성공패키지 상담원 400명을 충원하는 등 인프라를 확충하여 취업 취약 계층에 대한 취업지원 서비스가 내실화되었고, 2014년에는 취업성공패키지 Ⅱ에 한해 취업 중심형으로 프로세스를 개편(상담-운영-알선 → 상담-알선-훈련-알선)하고, 훈련과 취업알선 연계 강화 등을 통해 취업지원 기능을 한층 제고하였으며, 2015년에는 희망리본 프로젝트(보건복지부)를 취업성공패키지로 통합하여 운영을 실시하고, 추경예산 반영으로 참여자 목표인원이 6만명 증가하여 36만명으로 확대되었다.

2016년에는 청년층에 대한 취업지원서비스 강화를 목적으로 ‘청년 취업성공 패키지’ 사업을 신설하여 그간 직업훈련 중심의 2단계 프로그램을 다양화하기 위해 인턴 등 일경험, 해외취업, 창업지원 등 직무능력향상을 위한 프로그램 연계를 강화하였고, 추경예산 반영으로 참여자 목표인원이 4만명 증가하여 총 34만명을 목표로 사업을 운영하였다.

고용센터를 직접 방문하기 어려운 노숙인, 건설인력 등에 대해서는 민간기관에 사업을 위탁하는 방식으로 고용서비스를 제공하는 등 고용서비스에 대한 민간위탁 사업도 확대하였다. 또한 성과와 연계한 사업운영 및 평가제도 개선 등 고용서비스 민간위탁 효율화 방안을 시행해 민간위탁 효율화를 도모하였다. 2012년에는 유사성이 높은 사업을 통합합하였고, 2013년 가사·간병인 취업지원 사업은 고령자인재은행으로 통합하였으며, 2016년 결혼이민자취업지원 사업을 경력단절여성취업지원사업에 통합하는 등 취업지원 민간 위탁사업을 보다 체계화 하였다.

2

근로기준 정책

1) 취약근로자보호 정책

경기적 요인과 높은 영세 사업장 비율과 같은 구조적 문제, 사업주의 잘못된 인식 등이 복합적으로 작용하여 임금체불이 최근 5년간 지속적으로 상승하는 추세이며, '15년 다소 감소하였으나 '16년에는 14,286억원으로 크게 증가하였다.

이에 따라, 임금체불 문제의 해결을 위해 지방고용노동관서의 근로감독관을 통한

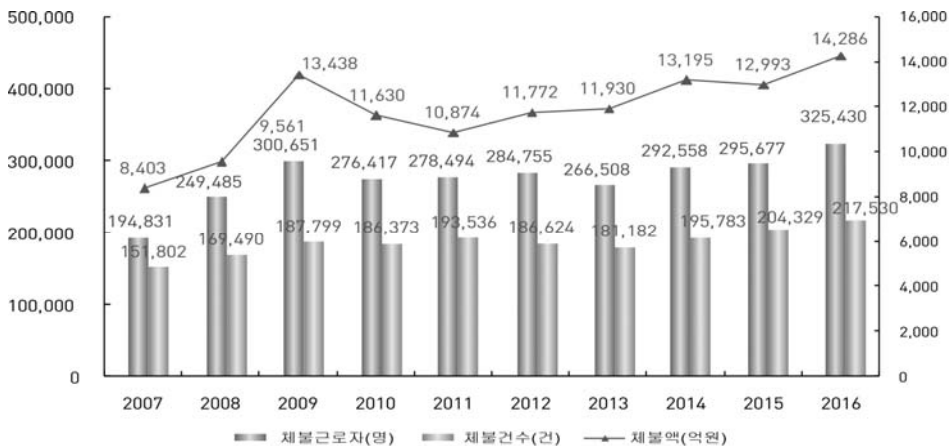
지도해결과 체당금 지급, 무료법률구조 지원 등 제도 마련을 통한 청산 지원과 근로자 생계 지원, 위반 사업주 제재 강화 등에 역량을 집중하였다.

2013년에는 악의·상습적인 임금체불 사업주에 대한 제재 강화를 위해 임금체불 사업주 명단공개 제도를 시행하였으며, '17년 1월 기준 840명을 공개하고 1,846명에 대해서는 금융기관에 정보를 제공하여 체불에 대한 사업주의 인식 전환의 계기를 마련하였다.

2014년에는 변호사·공인노무사 등 전문가와 민간조정관 등 민간역량으로 구성된 권리구제지원팀을 신설, 임금체불에 대한 전문적 상담·조정을 실시하였으며 이에 따라 '16년의 경우 임금체불 등 조정대상 101,989건 중 54%인 55,024건을 해결하는 등 성과를 거두었다.

2015년에는 체불근로자가 법원으로부터 임금을 지급하라는 확정판결 등을 받은 경우, 300만원 한도로 소액체당금을 지급할 수 있도록 하는 소액체당금 제도를 최초로 시행(2015.7.1)하여 체불피해 근로자의 생계 지원을 두텁게 하는 계기를 마련하였다.

[그림 1-②-1] 연도별 체불임금 발생 현황



체불과 같은 노동관계법 위반 사건은 근로감독을 통한 사전 예방이 보다 중요하다. 이에 따라 산업현장 전반의 근로조건 준수와 부당한 대우 등에 대한 사업장 감독과 제재 강화를 지속적으로 추진하였으며, 법 위반 가능성이 높은 취약사업장에 대한 근로감독을 확대하였다. 특히 최저임금 준수, 서면근로계약 체결, 임금체불 예방을 3대 기초고용질서로 정하고, 편의점, 커피전문점, 기타 프랜차이즈 업종 등 취약업종을 대상으로 기초고용질서 점검을 집중 실시하였다.

2014년에는 광역근로감독과를 신설, 전문성과 고도화가 필요한 분야에 대한 감독과 다수 지역에 걸친 사안에 대한 근로감독을 전담하도록 하여 근로감독의 전문성을 높였다. 아울러 2016년에는 과거 위반이력이나 고용보험 등 체납정보 등을 빅데이터로 분석하여 임금체불 등 분야별로 취약사업장을 도출하고 이를 근로감독 대상으로 선정하는 스마트 근로감독을 최초로 시행하였으며, 불시점검과 익명제보 등을 실시하는 등 근로감독의 효율성을 높이는 데 주력하였다. 그 결과, 2016년에 2015년 대비 기초고용질서 점검의 적발률이 20.6%p 증가하는 등 높은 성과를 거두었다.

또한, 과거 서류와 장부 위주에서 전자결재 등 디지털로 변화된 업무 형태를 감안, 디지털 포렌식(Digital Forensic) 기법을 통해 삭제 데이터를 복원하고 분석하여 근로감독관의 증거수집·수사 능력을 향상시키기 위한 디지털 증거분석팀을 '16.6월에 신설하였으며 '17년부터는 전국으로 확대를 추진하고 있다.

한편, '14년 염전노예사건 발생 시 관련 사업주 16명을 구속하는 등 체불사업주에 대해서는 엄정히 조치하고 있으며, 이에 따라 '14~'16년 체불사업주 구속자 수는 총 73명으로 이전 3년간 41명보다 크게 증가하였다.

근로자의 기본생활 보장을 위해 중요한 최저임금과 관련해서는 합리적 결정과 단계적 인상을 위해 지속적으로 노력하였다. 최저임금위원회는 노사 간의 의견 차이로 몇 차례의 진통이 있었으나 매년 7%~8%대의 최저임금 인상을 의결하였다. 최근 3년 평균('14~'16) 최저임금 인상률은 7.47%로 선진국(영국 2.67%, 일본 2.13%, 프랑스 0.83% 등)과 비교할때 가장 높고, 인상 속도도 최근 10년간 49.7%, 최근 5년간 12.6%로 OECD 국가 중 가장 빠른 수준이었다. 그 결과, 2015년 최저임금은 정액급여 중위값의 52.1% 수준을 달성하였다.

이와 함께, 최저임금을 포함한 서면근로계약 체결, 임금체불 방지 등 3대 기초고용질서의 현장 정착을 위해 대책을 마련하여 추진하였다. 특히 청년층이 자주 이용하는 아르바이트포털과 공인노무사회 등과 함께 협력체계를 구축하는 한편('15.5), 프랜차이즈 협회와 MOU를 체결하는 등 업종별 단체가 자율적으로 기초고용질서를 준수할 수 있도록 지속적인 캠페인을 실시하였다. 이에 따라 서면계약 체결률이 '14년 56.7%에서 '15년 59.3%로 소폭 증가하는 등 일정 성과를 거두었으나, 여전히 2/3 수준에 미치지 못하고 있어 지속적으로 기초고용질서 확립을 위한 홍보 및 감독을 강화할 계획이다. 또한, 노동관계법을 잘 모르는 청소년, 청년과 중소 영세사업장이 손쉽게 근로계약을 체결할 수 있도록 전자근로계약서 도입을 추진하는 한편, 청소년이 스스로 근로권익을 향상시킬 수 있도록 '15년에 신설된 청소년근로권익센터를 중심으로 맞춤형 상담과 권리구제를 지원할 계획이다.

2) 비정규직 보호 및 차별해소 정책

우리나라 임금근로자의 1/3이 비정규직으로(2012년 8월 기준) OECD 국가 중 비정규직 근로자 비중이 높은 편이며, 법적 의무사항인 2년 이상 근무한 비정규직 근로자의 정규직 전환률도 높지 않은 상황이다. 이에 따라, 비정규직에 대한 불합리한 차별과 고용불안을 해소를 위해 대책을 마련하였다.

특히, 상시·지속적 업무에 정규직 고용관행을 정착시키고 비정규직에 대한 불합리한 차별해소 등 기간제 근로자 보호를 위해 '16년 4월에는 「기간제 근로자 고용안정 가이드라인」을 신규로 제정하고, 더불어 「사내하도급 근로자 고용안정가이드라인」을 개정하여 비정규직 보호를 강화하는 한편, 실효성 확보를 위해 민간 전문가로 구성된 비정규직 서포터스 활동과 근로감독 등을 연계하여 가이드라인 현장 확산 노력을 펼친 결과, 2016년에는 194개 업체와 가이드라인 준수협약을 체결하는 성과를 이루었다.

아울러, 2016년부터 모든 사업장(12천개소) 근로감독 시 차별항목을 필수적으로 점검하고, 비교대상 근로자가 없는 경우라도 가이드라인 내용에 따라 각종 복리후생 등에 차별이 없도록 행정지도를 펼치는 한편, 사내하도급 다수활용 사업장에 대한 감독 강화로 불법파견 근절을 통한 사내하도급 근로자 보호에 노력하였다.

또한, 기간제·파견 근로자를 정규직으로 전환시 임금상승분의 일부를 지원하는 정규직전환지원금 사업의 지원요건을 완화하고, 지원대상을 사내하도급근로자 및 특수형태업무종사자까지 확대하여 중소기업의 정규직 전환여건을 제고하였다.

이와 함께 비정규직, 특수형태업무종사자 등 취약계층 근로자에 대한 사회안전망을 지속 강화하여 2016년 3월부터 특수형태업무종사자에 대한 산재보험가입 특례도 종전 6개 직종에서 9개 직종으로 확대 적용되었으며, 구직급여 수급기간을 국민연금 가입 기간으로 산입해주는 실업크레딧 지원제도가 2016년 8월부터 도입되었다. 2016년 7월에는 제1호 공동근로복지기금 법인이 탄생하기도 하였다.

3) 장시간 근로 개선 정책

장시간 근로는 출산을 및 여성·고령자의 경제활동 참여 저하 등을 초래하여 노동력 공급기반을 약화시킬 뿐만 아니라, 기업으로 하여금 기존 인력을 최대한 활용하게 함으로써, 경기호황 국면에서도 추가 채용을 기피하게 하여 고용창출 기반을 위축시키고 일자리 확대에 걸림돌이 된다. 또한 근로자 개인 관점에서도 능력개발의 기회를 제약하고 과로로 인한 건강문제를 일으킬 수 있다. 결국, 장시간 근로는 노동생산성

및 경쟁력 하락을 가져오며, 일·가정의 양립과 조화를 방해하여 근로자의 삶의 질을 떨어뜨리는 요인이 되며, 전 세계적으로도 산업구조의 변화, 국제기준 부합 요구 등에 따라 근로시간을 단계적으로 단축하려는 노력이 계속되고 있다. 그러나 우리나라는 법정 근로시간을 주 40시간으로 단축하였음에도 불구하고 현장에서 연장근로, 휴일근로가 만연하여 실근로시간은 여전히 세계 최장의 수준을 보이고 있다.

이에 따라, OECD 최고 수준의 근로시간을 단축하여 국민의 삶의 질을 개선하고 생산성을 향상하며, 통상임금 관련 소송 등 현장의 혼란을 해소하기 위해 근로시간·통상임금 제도개선, 장시간근로 사업장 지도·점검, 중소기업 지원 및 사회적 인식개선 등의 종합적인 대책을 마련하여 지속적으로 추진하고 있다.

노사정위원회 구조개선 특위를 통해 근로시간 및 통상임금 제도개선 등 노사간 이견을 조율하고 근로시간 단축(휴일근로의 연장근로 포함, 특별연장근로 허용 등) 및 통상임금의 정의 등을 포함한 노사정 대타협을 도출('15.9.15)하였다. 이러한 노사정 대타협을 토대로 근로기준법 개정안(여당대표 발의)이 발의(9.16)되었고, 토론회(10월) 및 공청회(12월) 등을 통해 입법 필요성에 대한 설명을 적극적으로 시도하며 법안 처리를 위해 노력하였다. 아울러, 노사정위 자동차부품업종위원회를 운영하여 장시간근로가 심각한 자동차 업종 내에서의 개선방안에 대해 심도 있게 논의하였다. ('15.1~11월)

이와 함께, '일자리 함께하기 사업' 추진을 시행하여, 고용환경 개선, 근무형태 변경 등으로 장시간근로 관행을 개선하고 신규채용을 확대한 기업에 대해 인건비 및 설비투자비 등을 지원하였다. 2014년에는 47개소 사업장 1,611명에게 92억을 지원하였고, 2015년도는 176개소 1,791명에 329억원, 2016년은 283개소 1,367명에게 294억원을 지원하였다.

아울러, 중소기업 등의 장시간근로 문제점을 진단하고 개선 방향을 제시하는 전문가 컨설팅(노사발전재단 수행)도 지원하였다. 컨설팅은 2014년도 453개소, 2015년도 465개소, 2016년 488개소를 실시하였다. 특히, 고용노동부는 사업장 지도·감독 시 '일자리 함께하기 사업'을 통한 재정지원과 컨설팅 지원을 연계토록 하여 근로시간 단축이 현장에서 정착되도록 하고 있다.

이와 함께, 장시간 근로관행이 심각한 업종을 중심으로 근로감독도 강화하고 있다. 2016년에는 자동차, 금속 등 장시간근로가 심각한 업종을 중심으로 495개소를 집중 점검하여 42.5%인 202개소를 근로시간 한도 위반으로 적발하여 시정토록 하였다. 그 결과 153명의 근로자가 신규로 채용되었으며, 사업장은 교대제 개편 등 근무제도를 개선하는 성과가 있었다.

4) 근로자복지증진 정책

2016년 12월말 현재 퇴직연금 적립금액 147조원, 가입자 수 708만명(상용근로자의 61.2%), 도입사업장은 352천개소로 퇴직연금 도입률이 전체 사업장의 18.9%를 돌파하는 등 지속적으로 성장세¹⁾에 있다.

퇴직연금적립금이 증가함에 따라 퇴직연금 운용·자산업무를 담당하는 퇴직연금 사업자에 대한 감독 중요한 바, 퇴직연금 사업자가 재무건전성 및 인적·물적 요건 등의 등록요건을 갖추지 못하게 된 경우나 법 위반행위로 인하여 고용노동부장관 또는 금융위원회로부터 시정명령 등의 조치에 따르지 아니한 경우에 등록취소 등을 할 수 있는 구체적인 처분기준을 보완하여 마련함으로써 퇴직연금 사업자에 대하여 실효성 있는 처분을 할 수 있도록 '16.4.28 시행규칙을 개정하였다. 또한, 자영업자 등 소득이 있는 모든 취업자들의 노후소득보장을 위해 IRP 가입대상 확대하도록 근로자 퇴직급여보장법 시행령 개정을 추진하였다.

저소득 근로자 복지 증진 및 비정규직 근로자 보호를 위해 용자 대상 근로자의 소득기준을 국민기초생활보장법 상 중위소득으로 일원화 하였으며, 그 동안 복지서비스 대상에서 소외 되어 왔던 특수형태근로종사자(보험설계사, 학습지교사, 골프장캐디, 콘크리트믹서트럭운전자, 택배기사, 퀵서비스기사)가 2016.1.21.부터 용자대상자로 추가 되었고, 2016.7.1.부터는 대출모집인, 카드모집인, 전속대리기사까지 확대 적용 하였다²⁾

또한, 2015.3.부터 새롭게 시작된 사내근로복지기금지원사업과 2016.1. 시작된 공동 근로 복지기금지원사업을 통해 대·중소기업 상생협력 및 복지격차 해소와 중소기업 근로자 복지증진에 기여하였다.

중소기업에 기업복지제도(사내근로복지기금, 선택적복지, EAP) 도입·확산을 위해 권역별 사업주 설명회 개최, 3,306개소에 대하여 컨설팅(기본 및 심화) 제공하였고, 우리사주제도 활성화를 위해 기재부 등 관계기관과 합동으로 우리사주 제도개선 TF를 운영하고 '15.2월 「우리사주제도 활성화 방안」을 발표하였으며, 그 후속조치로 회사의 우리사주조합기금 정기적 무상출연 근거 마련, 우리사주 수탁기관 업무지원 범위 확대 근거 마련, 비상장법인의 우리사주 환매수 의무화, 우리사주조합을 통한 근로자의 회사인수 지원을 내용으로 하는 근로복지기본법을 개정·공포하였다.('16.12.27. 법률 제14498호, '17.6.28.시행)

1) 전년동월('15.12월) 대비 적립금 규모는 약 21조원(126조원), 사업장 수는 46,828개소(305,665개소), 가입근로자 1,172천명(5,904천명) 증가.

2) 생활안정자금 융자실적('16년): 14,640명, 91,272백만원, 용자대상자 신용보증실적('16년): 25,495명, 1,350억원.

2017년에는 근로자 생활안정자금 용자 금리 인하(2.5% → 2.0%), 재정자립도가 낮은 청년 근로자 결혼 촉진 및 부담 완화 지원을 위한 혼례비 한도 상향(1,000만원→1,500만원) 등 일하는 근로자 중심으로 제도를 적극 개선하는 한편, 사내근로복지기금법인의 누적된 기본재산 활용을 통한 근로복지사업의 지속적 시행 및 기업 간 복지격차 해소를 위한 근로복지기본법령 개정을 추진할 계획이다.

3

노사관계 정책

2016년은 우리 노동시장 전반에 걸친 이중구조 문제를 해소하기 위해 노사정이 합의한 대타협(15.9.15) 합의사항을 흔들림 없이 이행하고, 현장으로 확산될 수 있도록 노력하였다.

우선, 노사정 합의내용의 실천을 체계적으로 모니터링 하고자 노사정 위원회를 중심으로 「합의과제 이행점검단(15.10월)」을 구성하고, 정부는 과제별 이행계획을 마련하여 주기적으로 이행 상황을 점검하는 등 제도적인 개선노력과 함께, 청년, 중장년, 비정규직을 위한 일자리 개혁 법안을 20대 국회 개원과 동시에 재발의하고, 법안 통과를 위한 국회 논의를 지원하는 등 다각적으로 노력하였다.

동시에, 노사정 대타협 합의정신을 현장으로 확산시켜 산업현장의 노사가 함께 실천할 수 있도록 상위 10% 임금인상 자제, 직무·성과 중심의 임금체계 개편, 공정인사 확립, 열정페이 방지·비정규직 보호를 핵심으로 하는 취약근로자 보호 등 4대 핵심과제를 선정하여 중점 추진하였다. 이를 효과적으로 추진하기 위해 권역별 능력중심 인력운영 지원단을 구성·운영(16.3월)하고, 6개 지방고용노동청과 2개 지청에 노사상생지원과를 설치·(16.7)하여 지방관서가 현장 확산의 중추적 역할을 수행하도록 하였다. 그 결과, 2016년 300인 이상 기업 중 34%가 임금인상을 자제하고, 이 중 40.9%가 임금인상 자제로 확보한 재원을 신규채용에 활용하였으며, 100인 이상 사업장 중 11%가 임금체계를 개편하는 등 노사의 자발적 노력으로 노동시장 구조개선 현장 실천 분위기가 가시적으로 확산되는 성과가 나타났다.

비록, 한국노총의 노사정위 탈퇴선언(16.1.19)으로 중앙단위의 사회적 대화가 중단되는 아쉬움이 있었으나, 지역·현장단위에서는 활발한 사회적 대화가 이루어져 지역의 노사관계 안정 및 일자리 창출에 기여하였으며, 노사의 자발적인 사회적 책임 확산을 통해 산업현장의 평화와 상생협력 분위기가 산업전반에 확산되는 가시적인 성과를 거두었다.

먼저, 지역단위에서는 지역노사민정협의회가 중심이 되어 지역의 경제 살리기, 일자리 창출, 지역 노사협력 사업 등을 적극 추진하였으며, 이를 위해 정부에서는 광역자치단체 17개소 918백만원, 기초자치단체 62개소, 1,082백만원 등 총 79개 자치 단체에 2,000백만원의 국고보조금을 지원하였다. 이를 통해 지역노사민정협의회가 노사관계 뿐 아니라, 지역의 고용·훈련분야까지 포괄하는 지역 고용·노동·훈련 통합 거버넌스로서 역할을 수행하도록 하여, 광주광역시의 ‘광주형 일자리(노사민정이 협력하여 만든 새로운 일자리 창출 모델)’와 같은 우수사례가 창출되었으며, 향후에도 지역노사민정협의회는 역할을 보다 강화하여 지역의 노사관계 안정화와 일자리 창출의 중심역할을 하도록 제도적으로 뒷받침 하고 지원을 강화할 계획이다.

또한, 2016년도 249개소개의 사업장에서 노사의 사회적책임 실천선언(전년 132개소 대비 89% 증가)을 통해 협력업체 근로자에 대한 상생기금 출연 등을 통한 임금인상, 복리후생, 교육 등을 지원함으로써 원·하청 근로자 간 격차를 완화하고 공생하는 분위기가 확산되었다. 고용노동부에서는 지방노동관서를 통해 「사회적책임 확산 지원단」을 구성하고 사후관리를 강화함으로써 지속적으로 우수사례를 창출하고 이를 전국으로 확산할 수 있도록 노력할 계획이다.

이와 같은 노사협력 분위기 확산과 더불어, ‘법과 원칙’ ‘노사갈등의 자율해결 원칙’을 지속적으로 견지하면서 사용자에 대한 부당노동행위 등에 대해서는 엄정하게 대처하였으며, 노동위원회 법령 개정(법 ’15.1월, 시행령 및 시행규칙 ’15.7월)을 통해 무료 권리구제 대리인 범위와 화해대상을 확대하고, 대규모 사업장 밀집지역인 울산광역시에 노동위원회를 신규로 설치할 수 있는 법적 근거를 마련(17년 중 설치) 하였으며, 위원 및 조사관 역량강화를 위한 교육을 강화하는 등 노동위원회의 기능과 역할을 강화하여 취약계층의 권리구제와 노사분쟁의 조기해결을 위한 노력도 경주하였다.

이와 같은 정책적 노력에도 불구하고, 노동 개혁 추진에 대한 노동계의 반발 등에 따른 대형사업장의 장기간 노사분규로 인해 근로손실일수가 2,035천일로 전년(447천일) 대비 큰 폭으로 증가하는 등 노사관계가 다소 불안정한 측면이 있었던 점을 감안하여 노조 상급단체와의 정책협의 및 소통을 통한 분규 사전예방 활동을 보다 강화하고, 중단된 노사정 대화 재개를 위해서도 다각도로 노력할 계획이다. 특히 노동조합이 조직되어 있지 않거나, 비정규직 등 취약계층의 이해관계도 충분히 대변될 수 있도록 사회적 대화기구를 정비해 나갈 계획이다.

더불어, 그간 추진해 온 노동시장 이중구조 해소를 위한 정책적 노력이 현장에서 보다 체감될 수 있도록 중앙·지역·현장 단위의 사회적 연대를 강화하고, 범정부적인

제도개선을 추진할 계획이다.

또한, 4차 산업혁명 시대에 대비하여 보다 미래 지향적인 노사관계 구축을 위해 법·제도를 정비해 나가는 한편, 노사 자율적인 협력과 역량을 강화하기 위한 지원도 확대해 나갈 계획이다.

4

산재예방보상 정책

『제4차 산재예방 5개년 계획(‘15~’19년)(산업현장의 안전보건 혁신을 위한 종합계획)』 수립(‘15.1.27)·추진, 고위험사업장에 대한 집중관리, 사업장 안전보건역량 제고, 근로자 건강보호 강화 등의 추진으로 모든 산업재해지표(사고사망만인율, 재해율 등)가 꾸준히 개선되는 성과를 거두었다. 산재보험 측면에서도 산재보험 적용 사업장 및 근로자수의 증가, 산재근로자 직업 복귀율 향상 등 산재보험 관련 각종 지표도 호전을 보였다.

먼저, 급변하는 안전보건 환경에 주도적으로 대응하여 안전보건 주체별 책임강화, 안전보건정책 역량강화, 실천 중심의 안전보건문화 확산 등 안전한 일터를 조성하기 위한 『제4차 산재예방 5개년 계획(‘15~’19년)』을 수립·추진 중에 있고, 노사 자율 협력적 산재예방 활성화를 위해 다양한 사업도 적극 추진해 왔다. 우선 사업장 내 유해·위험 요인을 노·사가 자율적으로 발굴·개선하는 「위험성 평가제도」를 활성화하고자 위험성 평가 모델을 개발하고 ‘위험성평가 해설 지침서’를 개정, 배포하였다. 또한 사업주가 스스로 사업장내 유해·위험요인을 파악하고, 위험성을 평가하여 관리·개선 할 수 있도록 61,256개소에 대하여 컨설팅 지원 등을 실시하였다. 아울러, 사업주가 스스로 산재예방활동을 유도하여 산재 보험료율을 할인해 주는 산재예방요율제(‘14.1.1 시행)에는 89,908개소(‘16년 누계)가 인정을 받아 이들 사업장에 대한 재해 감소와 산재보험료 절감 효과(총 415억원)를 가져왔으며, 모기업의 협력업체에 대한 안전·보건 책임의식 강화를 위해 「안전보건 공생협력 프로그램」 참여 대상을 지속적으로 확대하였고, ‘16.1월 메틸알코올 중독사고를 계기로 유해·위험물질(134종)을 취급하는 사외 협력업체는 반드시 참여토록 하고, 사업 실효성 확보를 위해 정부포상 시 우대하는 등 인센티브를 대폭 확충하여 기업의 자율적 참여를 유도하였다.(‘15년 대비 모기업 12.0%, 협력업체 7.8% 참여 증가)

제도 개선에 있어서는 도급인의 협력업체에 대한 안전보건관리 책임강화를 위하여 도급인의 사업장내에서 하청근로자가 작업하는 모든 작업에 대해 안전보건조치 의무를

부과하는 산업안전보건법 개정안을 국회에 제출('16.6.28.)하였고, 사업주의 산업재해 발생 사실 은폐 금지를 명시하고, 이를 위반하여 산업재해 발생 사실을 은폐하거나 은폐하도록 교사(敎唆)하거나 공모(共謀)한 자도 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금에 처하도록 하고, 산업재해를 보고하지 않은 경우 과태료를 상향하는 산업안전보건법 개정안을 국회에 제출('16.12.29.)하는 등 빈번하게 발생하고 있는 산업재해 은폐 근절을 위해 적극 대응하였다.

대형사고 예방을 위해 중대재해 등 산재에 취약한 고위험사업장 약 10,000여 개소를 선정하여 밀착관리하는 「고위험사업장 전담관리제」를 지속적으로 실시하였으며, 공정안전관리(PSM) 대상 사업장의 대정비 보수, 화학설비 개·보수 등 사고위험징후를 사전에 파악하여 지역별·사업장별 경보를 발령하고 등급별 점검 및 기술지도 등 사후 관리를 수행하는 「화학사고 위험경보제」를 PSM 등급을 부여받은 사업장으로 지속 확대하였다. 또한 해빙기, 장마철 등 취약시기에 다발하는 추락·붕괴·전도 등의 산재 예방을 위해 고위험 건설현장 감독을 실시하였고, 사고성 사망재해 위험사업장 특별감독 등 적시성 있는 감독 추진으로 상반기에 전년 동기대비 증가 추세를 보이던 사고사망자수를 하반기에는 감소 추세로 전환시키는 성과를 얻었다.

이와 함께, 화학물질 취급근로자 보호 및 물질안전보건자료 제도의 현장 이행을 제고를 위해 화학물질 제조·취급사업장 898개소에 대해 물질안전보건자료 및 경고 표시 의무 이행 실태 감독을 실시하여 유해성이 큰 화학물질에 대한 관리를 강화하였고, 산업단지에 근무하는 중소사업장 근로자의 건강관리를 위해 「근로자 건강센터」 21개소를 운영하면서 건강상담 및 직업병 유소견자 관리를 실시(143,866명)하였으며, 건강센터가 설치되지 않은 지역에는 분소(헬스존) 5개소를 설치하여 원거리 지역에서 일하는 근로자들의 접근성을 강화하였다.

산재보험 적용 사업장 및 근로자 수는 지속적으로 증가하였다. 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용을 확대(기존 6개 직종 → 대출모집인 등 3개 직종 추가)하고, 업무상질병 인정기준에 현행 외상 후 스트레스 장애 외 '적응장애 및 우울병 에피소드'를 추가, 복수사업장 근로 단시간근로자의 보험급여 지급 수준을 높이는 등 산재보험의 사회보장적 역할 강화를 위한 산업재해보상보험법 시행령 개정을 추진하였다.

또한, 특수형태 근로종사자의 산재보험 적용률이 낮아지는 문제가 있는 적용제외 신청제도가 보험적용 회피 수단으로 남용되지 않도록 하기 위한 산업재해보상보험법 개정안의 국회 통과를 위해 노력하였으며, 재활사업 중기발전계획(제4차, '15~'17년)의 지속적인 추진으로 직업복귀율도 계속 상승('14년 53.9%, '15년 56.8% '16년 61.9%) 하는 소기의 성과를 거두었다.

5

국제 고용노동협력

제2절

2016년 7월 12일부터 13일까지 중국 베이징에서 개최된 G20 고용노동장관회의에 우리나라 수석대표로 참석한 이기권 고용노동부장은 포용적 성장과 양질의 일자리 창출을 위한 위한 노동개혁의 필요성을 강조하였다. 동 회의에서 G20 고용노동장관들은 일자리 창출, 창조성, 혁신, 경제성장에 중요한 동력을 제공하는 기업이 정신을 촉진하기 위한 'G20 기업가정신 액션플랜'과 고용가능성 증진을 위한 'G20 도제제도 이니셔티브', '지속가능한 임금정책 원칙' 및 '지속가능한 사회보장제도 정책 권고'를 채택하였다.

정부는 지난 2010년 선진 공여국간 협의체인 OECD 개발원조위원회(Development Assistance Committee)에 가입한 후 ODA 규모를 2010년 총 1조 3,487억 원에서 2016년 2조 4천억 원 가량으로 확대하고 국무조정실을 중심으로 ODA 추진체계를 정비하는 등 선진국 수준으로 ODA를 발전시키기 위한 노력을 기울여 왔다. 고용노동부도 이러한 추세에 발맞춰 2013년 개발협력지원팀을 신설하고 고용노동분야 ODA 사업을 지속적으로 확대해오고 있다. 이러한 가운데 지난 2015년 9월 UN은 새천년개발계획 (Millenium Development Goals; 이하 MDGs)을 대체하는 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals;이하 SDGs)의 채택은 고용노동분야 ODA 확대를 위한 전기가 될 것으로 예상된다. 지속가능발전목표(SDGs)는 국내외 불평등 문제, 기후변화, 인권, 성평등, 환경지속성, 평화와 안보를 아우르는 개발 목표를 설정하는 등 경제사회의 양극화, 각종 사회적 불평등 심화 등을 완화시켜 나가기 위한 글로벌 어젠다를 제시³⁾ 하고 있기 때문이다.

고용노동부는 2012년부터 개발도상국을 대상으로 직업훈련, 산업안전, 고용서비스 등 수원국의 고용노동분야의 전략·정책 수립, 제도 구축·개선 등을 지원할 목적으로 우리나라의 정책 경험 및 전문성을 공유하는 '개도국 고용노동 분야 제도구축 정책 자문사업'을 실시해 오고 있다. 2016년에는 이러한 양자협력사업 수행 성과를 바탕으로 사업영역을 대폭 확대·다변화하는 성과를 이뤘다. 베트남을 대상으로 4년간 수행해온 고용법 제정 자문 사업이 「베트남 고용서비스 전산망 구축 사업」 신설로 이어져 관련 기업 및 인력의 진출이 예상되고 있다. 아울러 기존 훈련원 건립 등 인프라 중심의 ODA 지원에서 벗어나 콘텐츠 중심의 소프트웨어형 협력사업인 「글로벌 HRD 교류

3) 지속가능발전위원회 포털(<http://ncsd.go.kr>).

협력」 사업을 신설함으로써 직업훈련분야 ODA의 효과성 제고에 획기적인 기여를 할 것으로 기대되고 있다. 향후 SDG 체제의 본격 출범과 함께 고용노동분야 ODA 사업이 더욱 확대·강화 될 것으로 기대된다.

국내에 진출하여 일자리를 창출하고 있는 외국인투자기업과 우리나라 해외 진출 기업에 대한 지원도 계속하였다. 외국인 투자기업 대상으로 고용노동정책 정보를 전달하고 안정적인 노무관리를 지원하고자, 외국인 투자기업 CEO 대상으로 정책 설명회와 조찬 간담회를 개최하였고 인사노무관리 담당자 대상으로 전문가 현장지원 컨설팅과 실무자 간담회를 추진하였다. 뿐만 아니라, 외국인 투자기업의 인사노무관리에 도움이 되고자 고용노동정책, 노동법, 주요 이슈 등 정기적으로 자료를 발간하였다.

또한, 해외에 진출하고자 하는 우리 기업들을 대상으로 현지문화, 노동법·제도 등에 대한 정보를 제공하기 위해 해외 진출 예정기업 대상으로 설명회를 개최하고 있으며, 글로벌공급망 내 기업 간 유기적 연계관계 강화 및 既진출한 우리기업의 원활한 현지 적응을 지원하기 위하여 노무관리 컨설팅 지원팀을 현지에 파견하여 ‘현지 노무관리 지원 설명회’를 개최하였고, 현지 정부에 우리기업의 애로사항 등을 전달하였다.

고용기회 확대를 통한 일하는 행복 제공

제2장

제1절_ 고용친화적 일자리 정책 추진

제2절_ 청년 고용촉진 및 취업기회 확대

제3절_ 일·가정 양립을 통한 여성고용 활성화

제4절_ 장년, 생애고용 지원 강화

제5절_ 장애인, 일을 통한 자립 지원

제6절_ 지속가능한 사회적기업 육성

제1절

고용친화적 일자리 정책 추진

1

일자리중심 국정운영 지원

제1절

가. 추진 배경

최근 글로벌 경쟁심화, 인구 고령화, 4차 산업혁명 등의 영향으로 ‘일자리’를 둘러싼 전 세계적인 관심과 경쟁이 심화되는 가운데, 우리나라도 저성장, 고령화 시대에 대응하는 ‘일자리’의 역할과 중요성이 커져가고 있다. 지속가능한 성장을 위해서는 일자리를 중심으로 성장의 과실이 소득과 유효수요의 증대로 이어지는 선순환 구조가 형성될 필요가 있으며, 핵심 생산가능인구(15~64세) 비중의 감소에 대비하여 국가·세대간 부양부담을 완화하고 국가경제 내 인적자원을 효율적으로 활용하기 위해서도 고용률 제고는 국가경제와 국정의 최우선 목표가 될 필요가 있다.

이에 정부는 ‘일자리 창출’ 및 ‘고용률 제고’를 지속적인 경제성장을 통한 GDP 3만불 달성, 저출산·고령화에 대한 대응, 중산층 복원 등을 위한 국정운영의 핵심과제로 설정하고, 2013년 6월 수립·발표한 ‘고용률 70% 로드맵’을 중심으로 분야별, 대상별 일자리를 늘리기 위한 다양한 정책을 추진하였다.

나. 주요 내용

「고용률 70% 로드맵」은 정부의 최우선 국정목표인 ‘일자리 창출’ 및 ‘고용률 제고’를 위해, 18개 부처가 참여하여 분야별 전략 및 세부계획을 일목요연하게 정리한 청사진이다.

특히 「고용률 70% 로드맵」은 정채된 고용률을 높이기 위해 고용창출 패러다임의 근본적인 변화가 무엇보다 중요하다고 보고, 기존의 남성·전일제, 장시간근로, 수출·대기업 중심에서 여성·시간제, 일·가정양립, 내수·중소기업 중심의 패러다임 전환 하는데 범정부적 역량을 집중하였다.

핵심내용은 크게 네 가지로,

- ① 창조경제를 통해 창업을 활성화하고, 혁신형 중소기업을 육성해서 양질의 일자리를

창출 ② 장시간근로 개선, 양질의 시간제 일자리 창출 등을 통해 일하는 방식과 근로 시간 개혁 ③ 보육서비스 강화, 능력중심 사회 구축 등을 통해 여성·청년 등 핵심 인력의 고용가능성 제고 ④ 일자리를 늘리고, 일자리의 질도 올리기 위해 경제주체의 책임과 사회적 연대를 강화 등으로 요약된다.

이 중에서도 특히 고용친화적 경제·재정정책을 통한 일자리 수요 창출, 노동시장 구조와 일하는 방식의 고용창출형으로의 전환, 여성과 청년의 노동시장 참여 촉진은 고용률 제고의 관건이라 할 수 있다.

경제성장률 하락, 성장의 고용창출력 감소 등을 고려할 때, 경제성장이 자연적인 고용증가로 이어지는 메커니즘은 한계를 드러내고 있다. 이에 따라 우선, 모든 경제정책 및 재정정책을 ‘일자리 창출’ 관점에서 재검토하고, 정책의 효과성을 ‘일자리’를 중심으로 평가·환류함으로써 새로운 일자리 수요를 지속 발굴해 나가는데 범정부적 역량을 집중하였다.

또한 시장의 고용창출력을 높이기 위해서는 노동시장의 법·제도 및 일하는 방식을 고용창출형으로 전환하는 것이 매우 중요하다. 따라서 관련 법령 정비 및 대국민 캠페인(일가양덕)을 통한 장시간근로 해소, 불공정·불합리한 노동시장 제도·관행 개선, 양질의 시간제 일자리 확산 등의 정책 추진에 우선순위를 두고 집중 추진하고 있다.

아울러, 비경제활동 비율이 높은 여성 및 청년들이 노동시장에 원활히 진입할 수 있도록, 육아휴직 및 보육서비스 강화, 여성의 재취업이 용이한 사회서비스 일자리 확충 및 청년의 조기 노동시장 진입을 위한 NCS 기반 직무능력 중심체제로의 전환, 일·학습 듀얼시스템 도입 및 선취업·후진학 여건 조성 등에 역점을 두고 다양한 대책을 마련·추진 중이다.

다. 추진 경과 및 실적

1) 2013년 : 「고용률 70% 로드맵」 수립 및 추진기반 마련

2012년부터 2017년까지 5년 간 ‘일자리 중심 국정운영’의 기틀을 마련할 수 있도록 고용률 70% 로드맵 TF를 구성하였다. 노동시장정책관을 단장으로 2개월 한시조직(‘13.4.1~5.30, 총 6명) TF는 먼저 전문가(국책·민간 연구소), 현장 청년창업가 등 19명과의 릴레이 인터뷰(‘13.4.1~4.4)를 통하여 그간의 정책추진 경과와 운영실태의 문제점을 파악하였다.

같은 기간 전국 지방노동관서는 일자리 현장지원단을 통해 여성·청년·중소기업 등 현장 의견을 수렴하였으며, ‘고용률 70% 달성’에 대한 사회적 논의 확산을 위해 일자리

토론회('13.4.18) 및 광역자치단체 부단체장 간담회('13.5.10) 등을 개최하였다.

고용률 70% 로드맵은 18개 부처 및 노사정이 참여하는 다수 협업 과제였으며 이를 반영하듯 2개월 간 약 50여 회에 이르는 조정과 협의를 거쳐야 했다.

경제부처는 기재부, 사회부처는 국조실을 대표채널로 하여 쟁점사항을 논의하였으며 추진상황은 국정협의체(국무회의·국가정책조정회의·경제관계장관회의)에 안건으로 상정하여 관련 부처의 지속적 피드백을 유인하였다.

「노사정 일자리 협약('13.5.30)」 직후 제25회 국무회의('13.6.4)에 「고용률 70% 로드맵」을 상정하고, 국무총리·경제부총리·고용부 등 10개 부처 장관 합동 브리핑의 형식으로 전문을 발표하였다.

이후 「고용률 70% 로드맵」의 실효성 있는 추진을 위한 점검체계<고용률 70% 추진 점검회의(기재부 1차관 주재), 고용률 70% 로드맵 점검협의회(고용복지수석 주재)>를 구축하고, 같은 해 7월부터 연말까지 15차례의 회의를 개최하였다.

또한 47개 지역별 고용률 70% 추진단 운영계획을 수립·시달('13.9.13)하여 고용노동청을 중심으로 자치단체, 지역언론 등과 협력하여 핵심과제(여성고용, 시간선택제 일자리, 장시간 근로 해소) 우수사례 발굴 및 확산에 전력하였다.

2) 2014년 : 범 부처 추진체계 운영 및 현장중심 점검을 통한 대책 보완

2014년은 고용률 70% 달성을 좌우하는 중요한 해로써 먼저 「고용률 70% 로드맵 롤링플랜('14.4.16)」을 수립하고 경제관계장관회의에 상정하였다. 롤링플랜(Rolling Plan)은 '13년 「고용률 70% 로드맵」에 명시한 운영방식으로 경제·고용 상황과 노동시장 여건 변화를 반영하여 연도별 고용률 목표 및 세부과제를 수정·보완하는 것이다.

'13년 생산가능인구가 당초 인구추계치보다 증가함에 따라 목표 취업자 규모가 10만명 증가(238→248만명)하고 장년 남성 고용률을 상향 조정한 반면 늘어난 청년층 생산가능인구에도 불구하고 청년·여성 등 미래인력의 고용률은 당초 목표를 유지하는 것 등이 주요 내용이었다.

2014년 5월부터 11월에 걸쳐 既 발표된 로드맵 핵심과제<중소기업 미스매치 해소, 벤처·창업 활성화·여성고용·청년고용>에 대한 현장점검을 실시하고 후속 보완대책을 마련, 경제관계장관회의에 보고하는 등 정책의 국민 체감도를 끌어올리는데 노력하였다. 또한 금융업 등 대규모 고용 변동의 발생이나 불황이 우려되는 업종에 대한 심층 모니터링을 실시하고 민관합동 관계자 회의를 거쳐 「금융권 고용지원대책」('14.9.2, 고용·기재·금융위 합동)을 마련하였다.

'13년에 이어 「고용률 70% 로드맵」 범부처 협력 체계는 지속적으로 운영되었으며 총 12회의 고용률 70% 추진 점검회의(기재부 1차관 주재)와 고용률 70% 로드맵 점검 협의회를 통해 109개 후속대책 및 34개 법률 제·개정이 완료되었다.

3) 2015년 : 고용 취약계층(청년, 여성 등) 중심의 후속대책 발표·추진

2015년에도 경제, 고용 상황 변화를 반영하여 「고용률 70% 로드맵 롤링플랜('15.4.13)」을 수립하고 경제관계장관회의에 상정하였다.

'15년 목표 고용률은 66.9%로 정하였고 '14년 생산가능인구가 당초 인구추계치보다 증가함에 따라 목표 취업자 규모는 약 61만명 증가하였다. '14년 생산가능 인구변화 및 고용률 실적 등을 감안하여 '14년 목표를 하회한 청년과 여성 고용률은 각 2.1%p, 2.0%p 상향조정하고 장년 고용률은 1.2%p 상향하였다.

청년층 취업문제가 가장 큰 현안으로 대두됨에 따라 2015년 5월부터 7월에 걸쳐 총 7회에 걸쳐 「청년고용절벽 해소 TF 회의」를 개최하여 관계부처 합동으로 「청년 고용절벽 해소 종합대책」 및 「청년 일자리 기회 20만+ 프로젝트 추진을 위한 정부·경제계 협력선언」을 발표(7.27)하였다.

'14년에 이어 「고용률 70% 로드맵」 범부처 협력 체계는 지속적으로 운영되었으며 총 3회의 고용률 70% 추진 점검회의(기재부 1차관 주재)를 개최하였고 '13년 고용률 70% 로드맵 수립 이후 150개 후속대책 및 60개 법률 제·개정이 완료되었다.

4) 2016년 : 각 부처 소관 고용동향 분석 및 주요 일자리 정책 점검 강화

2016년에는 지난 3년간의 고용률 70% 로드맵 성과를 점검하고 향후 2년의 성과창출을 극대화하기 위해 매월 관계부처 회의를 통해 각 부처 소관 고용동향을 분석하고 분야별 100여개 주요 일자리 정책을 선정하여 일자리 정책의 추진현황 및 일자리 창출 효과를 분기별로 모니터링하여 개선방안을 발굴하였다.

청년·여성 취업연계 방안(4.28), 산학일체형 도제학교 확산방안(8.18), 장년고용서비스 강화방안 (10.19), 직업훈련체계 개편방안(10.25) 등 취업취약계층 고용률 제고를 위한 대상별 고용 대책을 지속적으로 수립·발표하였고, 고용률 70% 로드맵 수립 이후 160여개 후속대책 발표 및 65개 관련 법률 제·개정을 완료하였으며('16. 10월기준), 「고용률 70% 로드맵 롤링플랜 ('16.6월)」을 수립하고 경제관계장관회의에 상정하였다.

다양한 일자리 정보를 종합·정리하고 정책환류 체계를 마련하여 노동시장 현장의

변화에 선제적으로 대응하기 위하여 노동시장분석회의를 매월 개최(총 10회)하였고, 10여개 국책연구기관장이 참여하는 노동시장전략회의를 매분기 개최하여 전문가 및 민간 의견을 수렴하고 정책에 반영하였으며, 조선업 불황에 따른 고용위기와 지역경제 침체에 대응하기 위해 조선업을 최초로 특별고용지원업종으로 지정하고 고용지원 및 지역경제대책을 발표(6.30)하였다.

라. 추진 성과

로드맵 발표('13.6.4) 이후 고용률이 지속 상승하는 가운데 2016년 고용률은 66.6%로 전년대비 0.9%p 상승하여 사상 최고치의 고용률을 달성하였고, 선진국 수준(평균 66.3%)에 도달하였다. 성별로는 여성, 연령별로는 청년·장년층 등 주요 정책 대상에서 고용률 상승을 주도하였으며, 상용직 중심의 취업자 증가세가 이어지고 있다는 점도 긍정적 요인으로 볼 수 있다. 특히 청년층의 경우 비경제활동인구의 노동시장 참여가 점차 확대되는 모습이 나타났으나, 이 과정에서 청년 실업 문제가 중요한 정책과제로 대두되었다. 산업별로는 '14년에 이어 '15년에도 제조업 취업자가 큰 폭으로 증가하였다.

마. 향후 계획

로드맵 수립('13.6월) 이후 목표치와 실적 간 격차가 누적됨에 따라 '17년까지의 고용률 70% 목표는 그대로 유지하면서 고용률 70% 달성을 위해 주력할 것이다.

우선 일자리 중심의 국정운영 기조를 강화하여 기존 특정부처 중심의 고용정책을 넘어서는 경제·사회 각 분야 일자리 창출에 전 부처의 역량을 집중해 나갈 계획이다. 이를 위해 각 부처의 일자리 정책을 주기적으로 점검·모니터링 하는 한편, 예산편성 시 주요 예산사업에 대한 고용영향평가, 일자리 사업 사전협의제 등을 실시하여 정부 예산 투입의 고용효과를 제고해 나갈 것이다.

아울러, 신산업 및 서비스산업 규제개혁을 지속해 나가면서 세제·재정·금융지원을 확대하면서 한계기업 및 기존 주력산업의 구조조정을 지속해 나감으로써 새로운 일자리 기회 및 시장의 자생적 일자리 창출 여건을 확대해 나갈 계획이다.

한편, 노동시장의 고용창출력 회복을 위해 경직적이고 낡은 노동시장의 법·제도·관행에 대한 개혁이 우선될 필요가 있다. 이에 노동개혁 입법 추진과 더불어 현장 실천 노력을 병행하여 고용친화적인 노동시장으로의 체질 개선을 위한 노력에 역량을 집중해 나갈 것이다.

마지막으로 청년, 여성, 장년 등 주요 정책 대상에 대한 맞춤형 고용률 제고 정책을 지속 발굴·추진해 나갈 계획이다.

청년층 실업해소를 위해 중소기업-청년 미스매치해소를 통한 청년 조기 노동시장 진입을 지원하고 재학 단계부터 일학습병행제 등을 통한 NCS기반의 교육·훈련 참여를 확대하며 조기 진로탐색 지원 강화 방안을 추진할 것이다.

전 국민 수요조사를 토대로 한 전환형 시간제 일자리 확대, 유연한 근무환경 조성, 중소기업·비정규직·남성 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 확대, 일가양득 캠페인 및 사내눈치법 해소 등을 통해 모성보호를 확대하면서 경력단절을 최소화하여 여성의 고용률을 높여 나가는 한편, 임금피크제 확산, 60세 정년 정작, 재취업 지원 확대 등 장년 인력의 효율적 활용을 위한 대책을 추진해 나갈 계획이다.

2

고용영향평가 확대 및 활용도 제고

가. 추진 배경

1990년대 이후 저고용형 경제·산업구조가 심화되어 경제가 성장하더라도 국민 들은 이를 체감하지 못하고, 일자리 양과 질의 개선이 더딘 상황이 계속되었다. 정부는 일자리에 직접적으로 영향을 미치는 고용정책뿐만 아니라, 경제·산업·복지 등 정부 정책 전반에 대하여 더 많은 일자리를 창출할 수 있는 정책 대안을 찾기 위하여 정부정책이 고용에 미치는 영향을 객관적으로 분석·평가하여 이를 바탕으로 고용 친화적 운영을 도모할 필요가 대두되었다.

나. 추진 성과

2006~2009년 사이에 고용영향평가 시행을 위한 기초연구를 수행하고, 2009년에 고용정책기본법을 개정함으로써 고용영향평가의 법적 근거를 마련하였다.

이를 토대로 2010년에는 국토해양부 소관 4대강 사업, 신재생에너지기술개발 및 이용·보급 정책 등 총 7개의 사업에 대하여 고용영향평가를 시범적으로 실시하였다. 시범 실시 결과 대부분이 대규모 재정 지출이 수반되는 사업임에도 사업 추진 과정에서 고용효과를 실질적으로 고려하지 않는 경우가 많았다. 이에 고용 효과를 검토하여 일자리창출 효과가 높은 방향으로 예산을 편성하고, 직업훈련 등 인력 개발에 대한

투자 확대 필요성 등 고용효과를 높이기 위한 정책제언을 제시하였고, 고용영향평가 결과를 처음으로 고용정책심의회를 통해 대외에 발표함으로써 정부의 정책 및 사업들에 대해서 고용관점에서 바라보게 되는 계기를 마련하였다.

[표 2-①-1] 2012년 고용영향평가 결과 예시

과제명(평가범위)	취업유발효과	정책제언
안전행정부의 국가자전거도로 구축 사업(2010~2019년, 1조205억)	건설단계 : 12,152명 운영단계 : 114,409명	· 근거리 생활형 자전거도로와 연계 · 서비스업, 관광산업 등과의 연계를 통한 시너지 효과를 위해 범부처적 협력체계 구축 필요 등
국토해양부의 경부·호남 고속철도 사업(1992~2011년, 17조7,300억)	건설단계(1992~2011년) : 526,567명 운영단계(2005~2021년) : 283,688명	· 노동절감형 사업방식 개선 · SOC 사업을 건설·토목 사업 위주로 볼 것이 아니라 세부사업별로 고용창출을 위한 다각적인 접근 필요 등

2011년부터는 정부 정책에 대한 상시적·지속적인 고용영향평가를 수행하기 위하여 한국고용정보원을 고용영향평가센터로 지정하였다. 특히, 시의성 있는 정책에 대한 평가를 위해 일반국민, 고용관련 전문가, 중앙부처 및 자치단체를 대상으로 평가대상 과제에 대한 수요조사를 실시하여 광범위한 의견을 청취하고 고용영향 평가에 대한 관심을 제고하였다. 그 결과 '11~'12년 각각 19개 과제에 대한 고용영향 평가가 실시되었다.

2013년부터 고용영향평가센터로 한국노동연구원을 새로 지정하여 2013년 15개 과제, 2014년 30개 과제, 2015년 32개 과제, 2016년 50개 과제를 각 선정하여 평가를 실시하였다.

또한 고용영향평가 절차 및 방법론 체계화를 위한 '고용영향평가지침'을 마련('13. 7월) 하였으며 사전고용영향평가와 직권 대상선정제 등 도입을 내용으로 한 고용정책기본법 개정안이 국회에서 통과('13.12월)되어 고용영향평가 확대·강화를 위한 법적근거를 마련하였다. 이에 더해, 고용영향평가의 공신력 및 전문성을 제고하고자 정부관계자 및 관련 전문가로 구성된 고용영향평가위원회(위원장: 고용정책실장)를 신설하였다.('15.2월)

2016년에는 각 부처가 소관 예산사업에 대해 스스로 고용효과를 평가하고 그 결과를 예산 요구 시 제출하도록 의무화하는 「고용영향 자체평가」를 시범도입하여 예산편성 단계부터 고용효과를 고려하도록 하였다.

다. 향후 계획

일자리 중심의 국정운영을 지원하기 위하여 고용노동부는 고용영향평가의 확대·강화를 지속적으로 추진할 예정이다. 특히 주요 예산사업들의 실제 일자리창출 효과를 사전에 예측하여 일자리를 고려한 계획이 수립될 수 있도록 「재정사업 고용영향평가*」의 규모를 확대하여 보다 많은 예산사업에 대해 평가를 시행하고자 한다.

* 고용영향평가 개편에 따라 명칭 변경(고용영향 자체평가→ 재정사업 고용영향평가)

아울러 평가결과의 활용 및 이행여부에 대한 모니터링과 사후점검을 강화해 나가고 필요시 컨설팅도 지원할 것이다.

앞으로도 고용노동부는 고용영향평가가 일자리 중심의 국정운영을 지원하는 핵심 인프라로 정착될 수 있도록 지속적으로 발전시켜 나갈 것이다.

3

재정지원 일자리사업 효율화

가. 추진 배경

2008년 글로벌 금융위기 이후 일자리 문제가 국정의 최우선 과제로 부각되면서 정책의 우선순위로 ‘일자리를 원하는 국민’에 두고 대책을 한층 강화할 필요가 있었다. 그러나 기존의 복잡한 사업구조와 전달체계로는 예산을 추가해도 사업의 성과를 올리기보다는 낭비와 비효율을 키울 우려가 있는 상황이었다. 또한 부처 간 및 중앙-지방 간 칸막이로 인하여 사업집행기관과 국민의 불편이 발생하고 있었고, 정부 지원이 필요한 취약계층의 참여가 적고, 사회적 기업 등 민간기관을 통해 시장친화형으로 시행할 수 있음에도 정부가 직접 수행하여 지속가능한 일자리로 연결되지 못하는 한계가 있었다.

이에 2010년 1월 25일에는 국무총리실 고용 및 사회안전망 대책 T/F 회의에서 이를 논의하게 되었다. 이후 본격적으로 재정지원 일자리사업 효율화 실무 방안 마련을 위한 각 부처 의견수렴 및 협의가 진행되었고, 2016년까지 총 6차례 재정지원 일자리사업 효율화 방안을 발표하였다.

나. 그간의 추진 성과

1) 2010년도 주요 효율화 방안

「수요자 중심의 재정지원 일자리사업 효율화 방안」(2010년 7월 6일)에서 고용 상황에 따라 일자리사업 예산을 효율적으로 관리하기 위하여 OECD 노동시장 프로그램 기준으로 사업을 재분류한 결과, 2010년 재정지원 일자리사업은 6개 분야 24개 부처, 202개 사업, 9조 2천억원 규모로 파악되었다.

2010년 1차 효율화 추진을 통해 그간 부처별로 산재되어 추진되어온 유사·중복 사업들을 수요자 친화적으로 정비하고 고용서비스 사업과 연계를 강화하는 성과를 거두었다. 또한 통합관리 시스템 「일모아시스템」 구축, 일자리사업 분류·평가·조정 등 재정지원 일자리사업의 효율화를 위한 법적 근거 마련(고용정책기본법 개정, '11.6.30) 등 사업 운영의 토대를 구축하였다.

그러나 이러한 부분적 성과에도 불구하고, 통·폐합 사업의 경우 통합 부처 역할이 미흡한 가운데 물리적 통합에 머물고 있었다. 특히, '장기실업자 등 창업지원'은 통합 후 지원수준이 약화되고 지원실적도 저조하였다. 따라서 실태 분석 등을 통해 2010년 효율화의 미비점을 개선·보완하는 것이 지속적인 추진 과제로 남아있었다.

2) 2011년도 제2차 효율화 방안

2011년 재정지원 일자리사업 효율화의 목표는 운영 및 관리의 사각지대를 해소하고 일자리사업의 질적 수준을 제고하는 데 있었다. 이를 위한 효율화 방향은 크게 3가지로 요약되는데 첫째 일자리 사업의 '분류' 개선, 둘째 일자리사업 참여자 관리 강화, 셋째 유사·중복 사업 간 조정·연계 강화이다.

일자리사업 분류 개선을 위해 우선, 2011년 일자리사업을 제로베이스에서 검토 하여 제외 내지 유형을 재조정하고 누락된 60여개의 사업을 일자리사업으로 포함 하였다(당초 153개 → 재분류 190개). 또한 「직접 일자리 창출」 사업의 개념을 실시 이유, 정책대상, 제공되는 일자리의 본질적 속성 등 개념징표를 토대로 명확화 하였다. 또한 2012년부터는 「자치단체」 사업도 관리대상에 포함하여 효율화를 추진하기로 하였다.

다음으로 참여자 관리 강화를 위해, 자치단체 사업도 「일모아 시스템」 입력 대상에 포함하여 관리하고, 직접 일자리사업은 '취약계층' 중심으로 운영하기 위하여 전체 취약계층 참여 비율을 70% 수준을 유지하되 사업별 취약계층 최소참여비율은 단계적으로

확대해 나가기로 하였다('11년 10% → '12년 20%). 또한 보다 많은 사람에게 일자리사업 참여 기회를 부여하기 위하여 동일인의 반복적 참여를 제한하고, 고소득자의 직접 일자리 사업 참여도 제한하였다.

유사·중복 사업 간 조정·연계 강화와 관련하여, 우선 중복 문제가 제기되는 「지역 공동체 일자리사업」은 「공공근로」와의 관계 등을 고려·조정하고 절감 예산은 자치단체 대상 공모형 일자리사업 확대 예산으로 활용하기로 하였다(지역맞춤형 일자리창출 사업 : '11년 298억). 또한 「공공근로」는 참여자 요건을 합리적으로 개선하여 취업지원 필요성이 높은 사람 중심으로 운영하기로 하였다. 「해외인턴」 사업은 '교과부' 중심으로 통합운용과정에서 나타난 미비점 보완 등 실질적 통합을 위한 방안을 마련하였다('11.4분기). 「학교 내·외 안전지킴이」 사업은 '여성부' 주관으로 관계부처 협의체 운영을 통해 사업내용을 조정하였다.

그리고 직업능력개발훈련은 1차 효율화에 따른 통합 운용의 성과 분석을 토대로 미비점을 개선하는 등 효율적 운용방안을 마련하였다(고용부, '11.10월). 또한 「창업 보육센터 지원」 사업은 '중기청' 주관으로 부처별 BI 지원 사업 간 유기적 연계·조정을 통한 효율화 방안을 마련('11.10월)하였다.

자치단체 일자리사업에 대해서는 「'12년 자치단체 합동평가 평가지표」에 효율화 노력도 등을 지표로 추가하였으며, 2011.12월에는 재정지원 일자리사업의 효율적 관리·운영을 위한 「중앙-자치단체 합동지침」을 마련·통보하였다.

3) 2012년 재정지원 일자리사업 3차 효율화 추진

'12년도 재정지원 일자리사업은 총 「11조 8천억원」 규모는 중앙부처 9조 9천억원, 자치단체 1조 9천억원이며, 전체 사업 중 『직접 일자리사업』 예산은 총 4조 1,480억원으로 파악되었다.

'12년 재정지원 일자리사업 효율화 목표는 유사·중복 조정, 취약계층 중심 운영 등 효율화를 지속하고 한시적 재정지원 일자리에서 안정적 민간 일자리로의 이동을 촉진 및 지원하며, 일자리 사업 효율화를 위한 인프라를 보강하는 데 있었다. 이를 위해 첫째 『공공근로』 유형 효율화 추진, 둘째 『직업능력개발사업』 체계적 관리, 셋째 취약계층 등 참여자 관리, 넷째 평가·조정 강화 및 일모아시스템 개편이다.

『공공근로』 유형 효율화 추진을 위해 『공공근로』 유형 유사 사업을 중심으로 자치단체별 선발시기를 통일적으로 추진하여 현장에서의 행정 효율성을 제고토록 하여 자치단체에서 수행하는 사업간 유사·중복 통합관리 등 효율적 운영 방안 마련을 위해

자치단체별로 ‘공동모집·선발위원회’ 구성할 수 있는 기반을 마련하였다. 공동 관리 대상사업으로는 (행안부) 지역공동체 일자리사업, (자치단체) 공공 근로, (산림청) 숲가꾸기(정책숲가꾸기 제외)이며, (복지부) 노인일자리 사업은 민간에 위탁·수행 하므로 광역 또는 기초 단위로 수행기관 통합 모집 및 선발을 장려하였다.

『직업능력개발사업』 체계적 관리를 위해 근로능력자에게는 일자리 사업 참여기간 동안 취업알선과 직업훈련 제공 의무화하였다. 『공공근로』 유형 사업 전체를 단위로 반복 참여 제한하여 동일 사업 연속참여 제한(2년)에서 『공공근로』 유형 사업에 대해서는 2회 참여시 1회로 제한하였으며, 『공공근로』 유형 사업 참여자가 종료 후 실업급여를 수급한 뒤 다시 공공근로 유형 사업에 참여하려고 할 경우, 근로능력자는 반드시 취업 지원 프로그램(예 : 취업성공패키지 등 취업지원을 위해 중앙부처·자치단체에서 수행하는 다양한 프로그램)을 마친 후 일자리사업에 참여하도록 사업간 연계를 강화하였다.

취약계층 등 참여자 관리를 위해 중앙부처는 '13년부터 직접일자리 사업 중 취약계층 참여 목표비율을 현저히 미달한 사업에 대해서는 예산삭감 등 재정상 불이익 되도록 하였으며, 자치단체는 '13년부터 자치단체 별도 재원으로 수행하는 직접일자리 사업에 대해서도 취업취약계층 최소참여 목표 비율제도 도입·운영(광역 단위, 전체의 70%)토록 하였다.

평가·조정 강화 및 일모아시스템 개편을 위해 관계부처가 참여하는 (가칭) ‘평가심의위원회’를 구성하여 평가기준, 평가방식 등에 대한 사전협의 실시하고 일모아시스템 관리사업을 대상으로 범정부 차원의 평가기준 설정 및 상시적 평가 실시로 유사중복 해소, 부처 유지사업 개선방안 제시(각 부처 협조) 하였다. 『직업능력개발원 평가센터』를 활용, 범정부 직업능력개발사업에 대한 상시적 평가 시스템 구축하기로 하였다. 연 11조 5천억원('12년) 규모의 재정지원 일자리사업을 보다 효과적으로 관리하기 위해 모집·선발 등 사업수행, 신속·정확한 정보제공 및 사업 수행 전 과정에 걸쳐 사업간·시스템간 체계적 연계하고, 범정부 일자리사업 통합관리시스템 개편을 추진하기 위해 '13년 정보화전략계획(ISP) 수립 및 기능 개선 → '13년까지 일모아 시스템 전면 개편 추진하기로 하였다.

그리고 중앙부처 및 자치단체 관계자 등이 참여하는 『재정지원 일자리사업 합동지침 마련 TF』 구성·운영('12.9~11월)하여 '13년 재정지원 일자리사업 수행을 위한 『중앙-자치단체 합동지침』 마련·통보하였다.

4) 2013년 재정지원 일자리사업 모니터링센터 지정·운영

3년간에 걸친 재정지원 일자리사업 효율화에도 불구하고 사업별 근무여건 및 취업효과성 등 심도있는 파악이 제한된다는 점을 보완하기 위해 '13.8월부터 한국고용정보원에 재정지원 일자리사업 모니터링 센터를 지정하여 '13년 중 직접일자리사업 10개를 먼저 분석한 이후 '15.2월까지 전체 69개 중앙부처 직접일자리사업의 재정효율성 및 민간 일자리로의 이동 등 고용효과성 면에서 평가 작업을 수행하였다. 또한 '15.4월까지 재정지원 일자리사업의 실태 분석 및 개선방안을 마련하였으며, 이를 기반으로 전체 재정지원 일자리사업의 효율화를 추진하고자 한다.

5) 2014년 재정지원 일자리사업 4차 효율화 추진

고용률 70% 달성에 기여할 수 있도록 직접일자리 사업 구조조정을 추진하기로 하였다. 이를 위해 위기시 도입된 사업 단계적 축소 및 일몰제 도입을 통한 일자리사업 구조조정을 추진하기로 하였으며 유사·중복사업도 조정하기로 하였다. 직접일자리-직업훈련-고용서비스는 패키지화하여 원스톱으로 제공하기로 하였다.

직접일자리 사업의 경기탄력적 운영 및 상시평가 체계를 구축하기로 하였다. 이를 위해 직접일자리 사업을 공공업무지원형, 경기대응형, 사회서비스형, 인턴형, 사회봉사·복지형 5개로 유형화하였다.

직접일자리 사업 참여자 이력관리를 강화하고 구직등록을 의무화하였으며 모집·선발기간을 한달에서 5일 이내로 단축하고 직업상담 서비스 제공을 의무화하였다.

일자리정보망-복지정보망 연계형의 '차세대 일모아 시스템'을 구축하여 고용·복지 통합정보를 제공하고 행정업무를 간소화하였다.

6) 2015년 재정지원 일자리사업 5차 효율화 추진

직접 일자리사업의 성과를 객관적으로 평가하기 위해 비용 대비 일자리 창출효과, 취업취약계층 참여도 등의 공통 평가지표를 개발하였다. 한국고용정보원 일자리사업 모니터링 센터를 통해 전체 직접일자리 사업을 대상으로 성과 평가를 진행하였고, 이를 토대로 일자리 사업 구조조정을 시행하였다. 이를 통해 중앙부처 6개 인턴사업을 3개로 통합하였고, 지역공동체일자리(행자부)와 노인일자리(복지부), 아동안전지킴이(경찰청)와 배움터지킴이(교육부) 사업 간 연계를 강화하였다. 특히, 성과평가 결과가 '미흡' 또는 '매우미흡'에 해당하는 6개 사업의 예산을 감액하는 등 성과평가를 '16년

예산안에 반영하여 효과성 제고에 기여하였다.

또한 일모아 시스템과 사회보장정보시스템과의 정보 연계를 완료하였으며, 이를 통해 신청자의 취업취약계층 해당 여부를 자동으로 분석·제공하는 등 개인별 맞춤형 취업 지원을 강화하였다.

7) 2016년 재정지원 일자리사업 6차 효율화 추진

KDI 일자리사업 심층평가에 기초하여 일자리사업 효율화를 진행하였다. 직접일자리사업은 10개 사업을 4개로, 직업훈련은 15개 사업을 8개로, 고용장려금은 23개 사업을 6개 사업으로 통합하여, 복잡한 사업 구조를 대폭 정비하였다.

또한, 직업훈련은 HRD-Net에 훈련 과정별, 교·강사별 취업률을 공개하였고, 취업 성과가 더 높은 과정에 훈련생의 자부담률을 낮춰 수요에 따른 훈련 조정 시스템을 구축하였다. 고용장려금은 최저임금 110% 이상의 사업장만 지원하여 한계기업의 연명 수단으로 악용되지 않도록 방지 시스템을 구축하였다. 고용서비스는 고용복지*센터와 워크넷으로 전달체계를 일원화 하고, 취업지원 상담직원 수를 늘려 보다 양질의 고용서비스가 제공될 수 있도록 노력하였다.

다. 향후 계획

국민들이 질 높은 고용서비스의 혜택을 받을 수 있는 고용센터 인적·물적 인프라 확충도 시급히 해결되어야 할 과제이다. 아울러 지역 특성에 맞는 일자리 정책 수립과 시행이 중요하다는 점에서 지방자치단체의 고용서비스 제공 기능 강화를 위한 투자도 늘어나야 할 것이다. 이를 바탕으로 고용센터와 지방자치단체 간 각종 정보 공유와 협력을 통해 공공고용서비스 인프라를 확충해야만 국민들이 원하는 고용서비스를 제공할 수 있을 것이다.

또한 선진국에 비해 현저히 낮은 규모인 직업훈련을 고도화하는 것도 중요한 과제일 것이다. OECD 국가 평균은 직업훈련 지출이 GDP의 0.17%이지만 현재 한국의 지출은 0.11%에 그치고 있다. 또한 인력 양성에 관한 각종 사업이 부처별로 흩어져 수행되고 있어서 이에 대한 효과적 운영도 어렵다. 따라서 각 부처에 흩어진 국가 인적자원 개발에 관한 사업들을 묶어서 고용노동부에서 수행하는 한편, 이를 산업별·지역별 수요에 맞추어 제공하는 방안을 마련하고 선진국 수준으로 직업훈련을 고도화할 필요가 있다.

다른 한편 선진국에 비해 과도하게 높은 직접일자리 비중을 조정하는 것도 중요한 과제이다. 한국의 GDP 대비 직접일자리사업 예산 비율(0.16%)은 OECD 평균(0.05%)의 3배이나, 직접일자리사업은 기본적으로 일자리창출 효과성이 낮고 민간일자리로의 이동이 상당히 낮은 사업으로 지적되고 있어 구조조정이 필요한 상황이다. 이를 위해 직접일자리 사업에 대한 실태점검 및 성과평가를 토대로 사업 정비방안을 마련하고 예산안에 반영하는 등 ‘선택’과 ‘집중’ 원칙에 따라 직접일자리 사업구조를 개편할 계획이다.

아울러 일자리 사업 사전 협의제, 전체 일자리사업 대상 성과평가 의무화 등 재정지원 일자리사업에 대한 총괄·조정 기능을 강화하는 등 정부 일자리 사업을 보다 체계적으로 관리해나갈 계획이다.

4

지역별·산업별 맞춤형 고용정책 추진

1) 지역일자리 목표 공시제 추진

가. 추진 배경

그간 ‘일자리’ 문제 해소를 위해 중앙정부가 주도적으로 일자리대책을 제시하였으나 자치단체별 경제 및 고용 여건의 격차가 커서 지역 상황에 맞는 일자리 창출 및 고용서비스 제공에는 한계가 있었다. 따라서 중앙과 지방이 소통·협업하면서 지방자치단체는 지역 특성에 부합하는 내실 있는 일자리 대책을 추진하고, 중앙정부는 자치단체의 일자리 정책 수립 및 추진과정을 적극적으로 지원해야 한다는 요구가 커지고 있다.

이에 고용노동부는 단순한 구호 수준의 일자리 공약을 넘어 자치단체의 특성에 맞는 일자리창출 모델을 만들고, 중앙정부와 자치단체가 협력적 네트워크를 형성 하여 지역고용을 활성화할 수 있도록 지원하기 위해 ‘지역일자리 목표 공시제’를 도입 하였다.

나. 지역일자리 목표 공시제 개요 및 추진 경과

‘지역일자리 목표 공시제’란 자치단체장이 임기 동안 지역 주민들에게 제공할 일자리 목표와 일자리 대책을 공시하면 중앙정부가 그 대책을 다양한 방법으로 지원함으로써 지역 일자리 정책의 성과를 높이는 지역고용활성화 전략이다. 자치단체의 장은

지역고용심의회(지역노사민정협의체), 지역고용전략개발포럼 등 지역 내 고용관련 기구와의 협조를 바탕으로 구체적인 일자리 목표와 대책을 수립하고 지역 언론, 자치단체 홈페이지, 주민대상 설명회 등을 통해 지역주민들에게 공시한다. 이때, 일자리 목표는 고용률 증가, 취업자 수 증가 등 통계 조사를 통해 확인 가능한 공통 목표와 함께 일자리 창출, 일자리 유지 및 미스매치 해소, 직업능력 개발 등 지역 특성을 고려한 분야별 목표를 수립하게 된다.

‘지역일자리 목표 공시제’는 2010년 고용노동부 업무보고(2009년 12월) 및 제1, 3차 국가고용전략회의(2010년 1월 3일)에서 발표되었다. 주요 내용은 지방이 중앙정부와 함께 일자리 창출을 위해 노력하도록 「지역일자리 목표 공시제」를 도입하고, 그 추진 성과를 평가하여 우대 지원한다는 것이다.

이후 관계 부처, 시·도 고용정책 담당과장, 전문가 등을 대상으로 지역별 일자리 공시제 도입을 위한 의견 수렴 및 협의(2010년 3월~5월), 관련 연구용역 추진(2010년 4월~9월)을 거쳐 2010년 7월에 사업계획을 확정·공표하였다.

같은 해 7월부터 자치단체로부터 참여의향서를 접수하고, 2010년 12월 17일에 ‘2010 지역일자리정책 한마당’을 개최하였다. 이 행사에서 고용부장관-안행부장관-자치단체 대표(광역: 부산시장, 기초: 천안시장)간 지역고용협력을 위한 MOU를 체결하고, ‘일자리 대책 경진대회’ 우수 자치단체의 사례발표 등을 진행하였다.

2011년 들어 지역일자리 목표 공시제에 참여한 자치단체가 증가함에 따라 자치 단체 스스로 지역 특성에 맞는 일자리 대책을 추진할 수 있도록 컨설팅 지원을 강화 하는 한편 ‘지역브랜드 일자리 경진대회’(‘11.8.30, ‘12.9.5), ‘지역 일자리정책 한마당’(‘12.3.13, ‘13. 3.28)을 개최하여 자치단체 공무원의 사기를 높이고 우수사례를 공유하였다.

2013년부터는 ‘지역브랜드 일자리 경진대회’ 명칭을 ‘전국 지방자치단체 일자리 경진 대회’ 변경하여 개최(‘13.9.4)하였고, 2014년부터는 ‘지역 일자리정책 한마당’ 명칭을 ‘전국 지방자치단체 일자리 대상’으로 변경·개최(‘14.3.12)하였다.

다. 지역일자리 목표 공시제 참여 현황 및 성과

2010년 7월 「지역일자리 목표 공시제」가 도입된 이후, 2011년까지 총 244개 자치단체 (17개 광역 포함) 중 227개 자치단체가 참여하였고, 2012년 서울특별시, 세종특별자치시 등 17개 자치단체가 참여를 신청함에 따라 2012년 7월부터는 모든 자치단체가 지역 일자리 목표 공시제에 참여하고 있다.

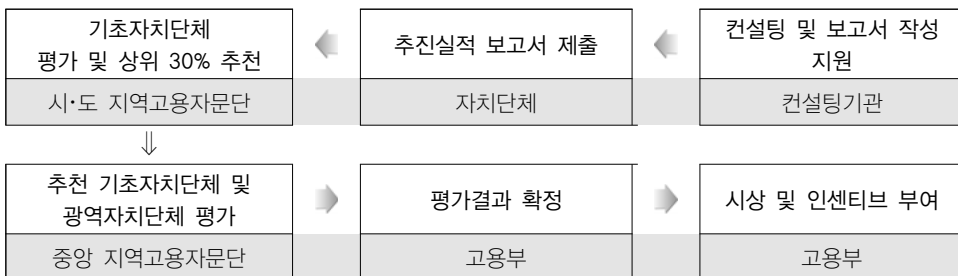
고용노동부에서는 지역일자리 목표 공시제가 지역고용정책의 핵심기반으로 자리

매김하도록 평가를 통해 자치단체의 관심과 책임성을 확보하고 우수 자치단체를 선정하여 성과에 대한 인센티브를 지원하고 있다.

자치단체의 다양한 경제 상황 및 여건을 반영(자치단체의 취업자 수, 사업체 수, 주민등록인구, 재정자립도 등)하여 7개 평가 군으로 구분하여 평가하고 정량평가(30%)와 정성평가(70%)를 혼합하여 대책추진에 따른 성과뿐만 아니라 그 과정에서 자치단체의 적극적인 노력 및 업무수행의 질적 요소도 평가한다.

자치단체는 컨설팅기관의 협조를 받아 전년도 추진실적을 제출하고, 시도 별로 구성된 지역고용자문단에서 1차 평가를 받게 된다. 1차 평가에서 우수한 평가를 받은 상위 30%는 중앙지역고용자문단에 추천되며, 중앙지역고용자문단은 광역자치단체와 시도별 지역고용자문단에서 추천된 기초자치단체를 평가하게 된다. 광역자치단체의 경우 관내 기초단체의 성과에 따라 가점을 받게 함으로서 광역자치단체와 기초자치단체 간 일자리 정책 연계를 강화하도록 하였다.

[표 2-①-2] 지역일자리 목표 공시제 평가 체계



최종 평가는 익년 4~5월에 이루어지며, 서면심사와 PT심사를 거쳐 최종적으로 우수 자치단체(2016년도 실적(58개): 종합대상 1, 부문별 대상 2, 최우수상 11, 우수상 33, 특별상 11)가 선정 된다. 선정된 우수자치단체는 대통령상 등 포상 및 담당공무원 표창과 함께 추가적인 지역맞춤형 일자리창출 지원사업 사업비를 배정받게 된다.

지역일자리 목표 공시제가 도입된 이후 자치단체는 공시한 목표를 달성하기 위해 일자리 전담부서를 신설하거나 인력을 보강하고, 일자리 관련 예산을 확대하는 등 자치단체장의 관심과 의지를 바탕으로 지역 일자리 문제 해결을 위한 투자가 증가하였다.

또한 자치단체의 일자리 대책 수립·추진과정에 지속적인 컨설팅을 제공함으로써 체계적이고 효과적인 일자리 사업추진이 가능하게 되었고, 일자리 담당자의 업무역량도 향상되는 등 성과가 나타나고 있다.

라. 향후 계획

향후 지역일자리 목표 공시제를 내실화하기 위한 과제는 다음과 같다.

첫째, 지역의 고용정책이 공시제에 반영되어야 한다. 고용정책기본법 제9조에 따라 자치단체는 지역고용기본계획을 수립하고 고용부가 이를 지원할 수 있는데, 2017년에 수립 예정인 지역고용실천전략이 지역일자리 목표 공시제에 반영되고 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업 등을 통해 구체화되어야 한다. 아울러 5년 단위로 수립 되는 ‘지역산업발전계획’ 등과의 연계도 필요하다

둘째 지역 내 고용주체간 협업체계가 강화되어야 한다. 지역 내 일자리 문제와 관련한 이해관계자들이 모여 고용문제를 협력하고 조율할 수 있도록 지역고용 거버넌스 통합이 2016년 4월에 이루어졌다. 그런 만큼 앞으로는 통합에 따른 시너지 극대화가 필요하다. 특히 지역인적자원개발위원회가 플랫폼이 되어 자치단체, 지방 고용청·중기청 등 지역의 다양한 고용주체들이 참여하여 서로의 사업을 발표·공유 하고 사업 간 연계를 강화하는 것이 중요하다.

셋째, 중앙과 지방 간 고용네트워크 강화가 필요하다. 이를 통해 재정지원 일자리 사업의 중복성을 해소하고, 컨설팅을 통해 자치단체 일자리 사업의 효과성을 높일 수 있을 것으로 기대된다.

2) 지역맞춤형 고용정책의 추진

가. 추진 배경

지방화·분권화 추세에 따라 중앙정부 차원에서 종합적으로 기획된 고용·직업능력 개발정책으로는 지역과 산업 수요에 적합한 사업 추진에 어려움이 있다. 자치단체가 중심이 되어 지역의 특성에 적합한 정책을 수립·추진함으로써 정책 효과를 제고하고, 지역 간 고용기회 불균형 해소를 목적으로 ‘지역맞춤형 일자리창출 지원사업’을 2006년부터 실시하여 왔다. 그리고 2016년부터는 지역의 산업과 연계한 일자리 창출을 지원 하자는 취지로 ‘지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업’으로 명칭을 변경하게 되었다.

나. 지역맞춤형 일자리창출 지원사업 추진성과

지역맞춤형 일자리창출 지원사업은 지역의 고용문제 해결을 위하여 해당 지역의 자치단체 주도로 비영리법인(또는 단체) 등과 컨소시엄을 구성하여 지역주민의 일자리

창출, 고용촉진, 능력개발 등을 추구하는 사업을 말하며, 교육훈련이 중심이 되는 ‘일반사업’, 정부부처 합동공모로 선정하는 ‘고용환경개선사업’, 조선업 등 위기 업종·지역에 지원하는 ‘구조조정 지원 사업’, 광역자치단체 주도로 대규모 자원을 투입하여 지원하는 ‘혁신프로젝트 사업’ 등으로 구분할 수 있다.

2016년 지역맞춤형 일자리창출 지원사업은 486개 사업을 선정, 971억원을 지원하였다. 선정 결과 일반사업으로 444건(506억)으로 가장 많이 선정 되었고, 고용환경개선사업 18건(100억), 혁신프로젝트 10건 자치단체(193억)을 지원하였다. 특히 2016년도에는 조선업 구조조정에 따른 지원으로 희망센터 등 구조조정 지원 사업으로 154억을 지원하였다. 사업 중 교육훈련으로 14,172명이 수료하고 7,517명이 취업(53.0%)하였으며 지역내 필요한 맞춤형 고용서비스를 제공하여 17,497명의 일자리를 창출하였다.

[표 2-①-3] 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업 연도별 실적

(단위 : 개, 명)

구 분	2012	2013	2014	2015	2016
사 업 수(개)	276	456	567	603	486
취업자수(명)	7,220	9,263	13,496	13,464	17,497

[표 2-①-4] 지역별 지역·산업맞춤형 일자리창출 지원사업 선정 현황

(단위 : 건, 천원)

지자체	전체 선정		광역 지자체		기초 지자체	
	선정 건수	선정금액 (천원)	선정 건수	선정금액 (천원)	선정 건수	선정금액 (천원)
합 계	486	96,873,415	177	66,566,889	309	28,218,006
서울	67	5,092,853	7	2,088,520	60	3,004,333
부산	37	10,664,697	15	8,771,790	22	1,892,907
대구	29	8,800,372	12	6,885,810	17	1,914,562
인천	19	2,925,405	11	1,897,370	8	1,028,035
광주	23	7,210,366	14	6,010,366	9	1,200,000
대전	14	1,773,828	6	990,000	8	783,828
울산	15	5,563,230	9	5,032,507	6	530,723
세종	4	405,190	4	405,190		
경기	58	8,498,210	11	3,819,645	47	4,678,565
강원	43	3,284,627	8	1,274,927	35	2,009,700
충북	19	4,577,253	8	3,362,600	11	1,214,653
충남	16	1,700,267	7	992,800	9	707,467
전북	33	4,755,000	20	3,453,000	13	1,302,000
전남	42	15,721,209	15	11,801,034	27	3,920,175
경북	35	6,607,994	11	4,172,250	24	2,435,744
경남	27	8,882,914	14	7,287,600	13	1,595,314
제주	5	410,000	5	410,000		

다. 지역고용정책실무협의회 개최

중앙과 지역 간의 상호 정보공유 및 교류, 지역고용활성화를 위한 협력 강화를 위해 고용센터소장, 지역협력과장, 광역 지자체 일자리 업무 담당 과장을 대상으로 2016년에 지역고용정책실무협의회를 2회 개최하였다.(6.23~24 충청북도 단양군 / 11.17~18 강원도 홍천군) 협의회에서 중앙·지방 간 일자리사업 협업방안 논의, 지역일자리사업 우수사례 공유, 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업과 지역 일자리 목표공시제 추진방향 토론 등을 진행하였다.

라. 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업 향후 추진방안

지역의 고용, 교육, 산업 지원 정책 등 다양한 자원들을 연계한 종합적 지원 사업인 지역혁신프로젝트를 확대하고, 신규고용창출, 고용환경개선사업 등으로 사업형태를 다양화할 계획이다. 2017년에 중장기적 관점에서 지역의 고용생태계 개선을 목표로 자치단체·지방고용관서·고용전문가 등이 참여하여 지역고용실천전략 수립을 추진할 계획인 만큼, 동 전략이 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업에 반영되어 구체적으로 실천되는 것도 중요한 과제이다.

3) 고용위기지역 및 산업(업종) 지원 제도

가. 추진 배경

국내외 경제사정의 변화 등으로 고용사정이 급격히 악화된 지역의 경우 기존의 파편적인 지원만으로는 효과적으로 위기를 극복하기 어렵다. 특히 지역별 산업집적으로 인해 특정 산업의 위기 또는 불황이 지역수준의 경제불황으로 연결되는 경우가 많아 지역과 산업의 여건을 고려한 특화된 지원이 필요하게 되었다. 이러한 이유로 '09년부터 고용촉진특별구역 지정제도를 신설하여, 고용촉진특별구역으로 지정된 지역에 대하여 고용창출, 고용유지, 전직지원 등을 집중적으로 지원하였다.

다만, 기존의 고용촉진특별구역 지정제도가 고용위기를 사전에 감지하고 대응하는 기능이 미흡하여 사후 대응에 그치고 있다는 지적을 반영하여 고용위기 정도에 따라 단계별로 지정하고 지원을 차등화하도록 제도를 개선하였다.(14.8월)

한편, 최근의 고용위기는 특정 기업·지역이 아니라 산업전반에 나타나고 있는 점을

감안하여, 구조조정 등으로 고용상황이 악화되거나 악화될 우려가 있는 업종에 대한 종합적 지원 필요성이 대두되고 있다. 이에 고용노동부는 특별고용지원업종 제도를 신설하여 시행 중에 있다.(’15.12.15 고시 제정)

나. 추진 성과

통영시 내 중소기업체의 불황으로 지역 고용상황이 급격히 악화되자 ’13.1월 통영시를 1년간 고용개발 촉진지역으로 지정하였으며, 통영시 요청 및 고용정책심의회 결정으로 지정기간이 1년 더 연장되었다. 2년간 8,429명에 대해 고용유지, 고용촉진, 고용서비스 지원 등에 총 171억원이 지원되었으며, 피보험자 수 증가세 전환, 비자발적 이직자수 감소, 신규 일자리 창출확대 등의 성과를 달성하였다.

아울러 세계경제 침체와 해운시장 불황에 따른 조선수요 감소, 중국, 일본과의 치열한 경쟁, 해양플랜트 분야의 기술수준 부족으로 대규모 위기가 발생한 조선업을 특별고용지원업종으로 지정하여 고용지원대책을 수립·시행하고 있다.(자세한 내용은 “6. 조선업 고용지원대책” 참고)

다. 향후 계획

「고용위기지역 지정기준 등에 관한 고시」 제9조에 따라 동 고시(제도)에 대해 ’17.8.24까지 재검토가 필요한 바, 이에 대한 구체적 검토 및 논의를 시행하는 한편 기타 실무적 지원 등을 통해 고용위기지역에 대한 정책적 지원을 강화할 예정이다.

5

대량고용변동 대응 모니터링 체계 구축

1) 추진 배경

우리 경제가 고도 성장기를 지나 성숙기에 접어들면서 기업의 사업재편(기업활력 제고를 위한 특별법, 2016년 8월 시행)과 구조조정, 산업의 구조개편(산업경쟁력강화 관계장관회의 운영, 2016년 6월) 등 경제의 체질을 개선하기 위한 노력이 지속되고 있다. 특히 최근 구조조정은 특정기업뿐만 아니라 글로벌 공급과잉과 과당경쟁으로

어려움에 직면한 산업 차원에서 활발히 진행되고 있다.

우리 경제의 미래를 위해서라도 환부를 도려내고 그 자리에 새 살이 돋아나게 하기 위한 구조조정이 필요하지만, 안타깝게도 구조조정 과정에서 근로자의 실직이 발생하고 해당 산업이 발생한 지역 경제의 침체를 가져올 수 있다. 특히, 실업은 근로자 본인과 가정, 그리고 사회의 위험이 되기 때문에 산업 및 노동시장의 상황을 사전에 면밀히 파악하는 것이 무엇보다 중요하다. 선제적·맞춤형 고용지원이 필요하기 때문이다. 이에 고용노동부는 구조조정 등에 따른 대량고용변동에 대비한 모니터링 체계를 지속적으로 구축·강화해 왔다.

2) 주요 내용

가. 노동시장 모니터링 대응체계 구축

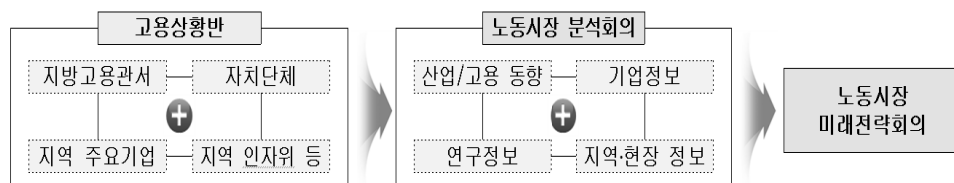
지역의 현장정보, 중앙의 거시정보를 결합하여 노동시장을 모니터링하고 미래전략을 수립하는 선제적이고 중층적인 모니터링 대응체계를 마련하였다.

우선 전국 47개 지방고용노동관서에 현장의 생생한 노동시장 정보를 수집·확산하고, 적시·맞춤형 대응을 위해 유관기관 등이 참여하는 ‘고용상황반’을 신규로 설치·운영하였고 지난해 총 93회 개최하였다.

또한 고용상황반의 현장 정보와 기업동향, 중앙단위에서의 산업 정보, 연구자료 등을 종합하여 노동시장 상황을 입체적으로 분석하고 정책방향 제시하는 ‘노동시장 분석회의’를 운영하여 매월 1회 개최하였다.

끝으로 고용노동부장관이 주재하고 국책연구기관장(한국노동연구원, 한국고용정보원, 한국개발연구원, 산업정보원 등)이 참여하여 경제, 산업전반을 거시적, 중·장기적으로 조망하고 노동시장의 미래전략을 구상하는 ‘노동시장 미래전략회의’를 주기적으로 개최하였다.

【 노동시장 모니터링 대응체계 】



나. 대량고용변동신고제도 활성화

「고용정책기본법」 제33조와 동 법 시행령 제31조 및 시행규칙 제2조에 따라 고용노동부는 대량고용변동신고제도를 운영하고 있다. 대량고용변동신고제도는 ‘생산설비의 자동화, 신설 또는 증설이나 사업규모의 축소, 조정 등으로 인한 고용량(雇傭量)의 변동이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 경우에는 그 고용량의 변동에 관한 사항을 사업주가 직업안정기관의 장에게 신고하는 제도’이다. 구체적으로는 한 달간 상시근로자수 300인 이상 사업은 10%, 300인 미만 사업장은 30인 이상이 이직할 경우 해당 사업주는 최초 이직자가 발생하기 30일 전에 지방고용간서 지역협력과에 신고하는 제도이다.

대량고용변동신고제도는 「고용정책기본법」이 최초 시행된 1994년 7월부터 운영되고 있으나 그간 크게 활용되지 못하였다. 2012년 최초로 대량고용변동신고가 시작되었고, 2015년 5월에 관련 지침이 마련되었다.

2016년에 대량고용변동신고 제도 업무처리지침을 대폭 개정하여 지난해부터 대량고용변동신고건수가 급증하였다. 최초 신고된 2012년부터 2015년까지 대량고용 변동 신고가 총 85건에 불과했으나 2016년 한 해 동안 162건으로 크게 증가하였으며, 위기업종의 고용상황과 노동시장 동향을 파악하는 자료로 활용되었다.

다. 부처 간 협업 모니터링 및 대응체계 구축

과거 구조조정은 기업단위 중심으로 이루어졌으나 최근에는 특정기업 차원을 넘어 글로벌 공급과잉업종의 구조개편 필요성이 대두되면서 산업 차원의 구조조정이 진행되고 있다. 특히, 조선·해운·철강 등 우리 주력산업이 국내외 공급 과잉, 과당경쟁 등으로 어려움에 직면하게 되면서 정부는 2015년 하반기부터 산업별 구조개편 방향을 논의해 왔다. 그리고 산업 구조조정의 체계적 추진을 지원하기 위한 범부처 컨트롤타워로 ‘산업경쟁력강화 관계장관회의’를 2016년 6월부터 운영하고 있다. 관계장관회의에는 고용노동부, 기획재정부, 산업통상자원부, 금융위원회 등이 참여하여 산업별 경쟁력 강화 방안, 구조조정에 따른 지원방안 등을 논의·발표하고 있다. 주요 논의 안건으로 「조선업 고용지원 및 지역경제대책」, 「조선·해운·철강·유화산업 경쟁력강화방안」 등이 있다.

6

조선업 구조조정 대응 고용지원

1) 추진배경

우리 조선산업은 1970년대 이후 성장을 거듭하였고, 2000년대 이후에는 일본을 추월하고 조선강국으로 자리매김하였다. 대형3사가 고부가가치 선종(초대형 컨테이너선, LNG선, 해양플랜트 등)에 집중하고, 중견·중소 조선사는 벌크선, 탱커, 일반 컨테이너선 등을 생산하며 고르게 발전해왔고, 수출 증가와 일자리 창출에 큰 기여를 한 우리 주력 산업으로서의 위상을 강화해 왔다.

그러나 2008년 금융위기 이후 세계 조선산업이 글로벌 경제 부진, 파잉 공급, 저유가로 인한 해양플랜트 발주 급감 등으로 침체기에 접어들면서 우리 조선업도 세계 조선업 침체의 여파 속에서 중국, 일본과의 치열한 경쟁으로 어려움에 직면하게 되었다. 특히, 조선 대체 분야로 진출한 해양플랜트에서 기술력 부족 등으로 대규모 손실이 발생하면서 조선업 전체의 발목을 잡게 되었다.

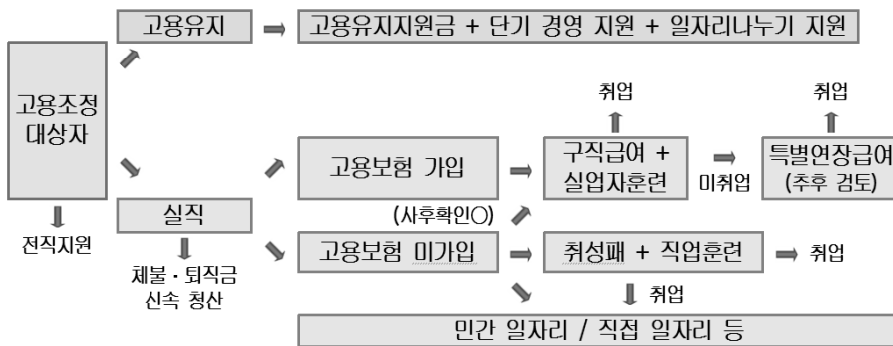
조선업 불황은 대량고용조정 등 노동시장 불안, 철강·기자재업체 등 연관 산업 및 지역경제까지 연쇄적인 어려움을 초래하였다. 특히 고용보험 피보험자 기준으로 2015년 말 약 18만 8천명에서 2016년 말 약 15만 6천명으로 약 3만 2천명이 감소하는 등 심각한 고용충격을 겪었다. 그런 만큼 이를 완충하여 대규모 실업에 선제적으로 대응하고 활력 있는 지역사회를 만들기 위해 범정부적으로 조선업 고용지원과 지역경제 방안을 마련하게 된 것이다.

2) 조선업 고용지원대책 수립경과

조선업의 수주부진 및 업황 악화가 심각해지면서 조선업황과 밀집지역의 상황을 파악하기 위해 2016년 2월에 현장 간담회를 개최하는 등 정부는 현장의 의견을 지속적으로 수렴해 왔다. 5월 13일, 조선해양플랜트협회에서 조선업 특별고용지원업종 지정을 공식적으로 신청하였고, 민관합동조사단이 6월 15일부터 21일까지 조선 밀집 지역인 거제·울산·영암에서 현장실사를 진행하였다. 이후 관계부처 협의 등을 거쳐 6월 30일에 개최된 제45차 고용정책심의회(위원장: 고용노동부장관)에서 조선업을 최초로 특별고용지원업종으로 지정하고 ‘고용지원 및 지역경제 대책’을 발표하였다.

3) 조선업 고용지원대책 주요내용 및 성과

【 고용지원대책 흐름도 】



첫째, 최대한 고용이 유지될 수 있도록 실효성 있게 제도를 개선·운영하고 있다. 핵심 인력의 이탈을 방지하여 업황 회복 시 기업이 필요한 인력의 수급에 문제가 없도록 고용유지지원금의 지원수준과 한도를 상향 조정하였다. 그 효과로 특별고용지원업종 지정 이후 2017년 3월까지 조선업 고용유지조치계획 신청 실적은 248개 기업, 7,995명으로 2015년 6개 기업, 240명에 비해 대폭 증가하였고 이에 따라 지급액도 51억원으로 증가 하였다. 또한 국세 1,164억원('17.1.31 기준), 사회보험료 283억('17.3.17 기준), 장애인 의무고용 부담금 20억원('17.3.31 기준) 등의 납기 연장, 경영안정자금 582억원('17.3.31 기준) 지원 등을 통해 경영상 어려움을 겪는 기업의 일시적인 부담을 덜어주었다.

둘째, 불가피하게 실직한 근로자에 대해서는 구직급여, 각종 대부사업을 활용한 생계안정과 함께 직업훈련, 취업알선 등 고용지원서비스도 적극 제공하고 있다. 더 많은 근로자들이 고용보험의 혜택을 받을 수 있도록 '피보험자격 특별자진신고기간'을 운영하여 6,740명이 추가로 자격을 취득하였다.('17.3.31 기준) 이에 자진신고기간을 2017년 6월 30일까지 연장하여 운영할 계획이다. 구직급여 신규신청자수는 2016년 7월부터 2017년 1월까지 1만 9,512명으로 전년도 동기(8,211명) 비해 약 137% 증가 하였다. 뿐만 아니라 직업훈련, 취업지원 수요도 지속적으로 증가하고 있다.

셋째, 조선 밀집지역에 대한 지원을 강화하고 있다. 거제, 울산 등 조선 밀집지역에 '조선업 희망센터'를 설치하고(2016년 7~8월), '정부3.0' 협업에 따라 중앙부처, 자치단체, 민간이 참여하여 고용·창업·복지·금융·귀촌 등의 서비스를 통합 제공하고 있다.

개소 이래 신규 서비스 이용자가 1만 5,000명을 넘어서는 등 조선업 실직자와 지역 주민들에게 도움이 되고 있다.(’17.4.25 기준) 또한, 자치단체가 지역고용위기 극복을 위한 일자리사업 발굴 시 적극 지원하였으며, 특히 추가경정예산으로 ‘조선밀집지역 일자리 창출 지원사업’을 신설하여 8,200여명에게 직접일자리를 제공하였다. 아울러, 조선업 불황으로 인해 어려움에 처한 지역의 소상공인 등에 대해서 자금 지원, 사업전환 교육과 컨설팅을 제공하였다.

【 특별고용지원업종 지정에 따른 추가지원 내용 】

사업		기준	지정 시		
고용유지 지원금	지원수준	우선지원대상기업 2/3 대규모기업 1/2	우선지원대상기업 3/4 대규모기업 2/3		
	지원한도	1일 4.6만원	1일 6만원		
	지원요건	고용조정·신규채용 원칙적으로 금지	고용조정·신규채용 부분적으로 가능		
무급휴직 근로자 지원금*	지원한도	1일 4.6만원	1일 6만원		
	지원요건	① 무급휴직 실시(90일) ② 무급휴직 전 1년 이내 유급휴업·훈련(3개월)	① 무급휴직 실시(30일) ② 무급휴직 전 1년 이내 유급휴업·훈련(1개월)		
훈련	사업주 훈련지원 (지원한도 상향)	납부보험료의 100% (우선지원대상기업은 240%)	납부보험료의 130% (우선지원대상기업은 300%)		
	전직훈련 (지원수준 이상)	우선지원대상기업	120%	우선지원대상기업	150%
		1000인 미만	80%	1000인 미만	120%
		1000인 이상	50%	1000인 이상	90%
계좌발급	자부담 0~80%	자부담률 인하			
고용·산재보험료 및 장애인 의무고용 부담금		납부유예 ×	납부유예 ○		
고용보험 지연신고에 따른 사업주 과태료		부과 (1인당 3만원)	면제 (자진신고 기간 중)		
특별연장급여		—	추후 결정예정 (60일 범위 내에서, 구직급여일액의 70% → 현재는 46,584원)		
취업성공패키지Ⅱ		중위소득 100% 이하	특별고용지원업종 실업자 소득요건 해제		
지역·산업 맞춤형 일자리 창출 지원사업		한도: 50억원	한도: 80억원		
체당금 운영 개선	지급요건	6개월 이상 사업수행	사업수행기간 합산 시 6개월 이상 (중간의 중단기간 1년 이내)		
	조력지원	10인 미만 사업장	30인 미만 사업장		
인프라(특화 전달체계)		—	조선업 희망센터 신설		

* 무급휴직 근로자 지원금 요건 완화는 고용정책심의회(’17.2.28)에서 최종 확정
타 지원제도는 ’16.6.30에 기 마련, 지원수준은 현행화

마지막으로 조선업 대책의 현장 체감도를 높이기 위하여 노력하고 있다. 지원사업을 몰라서 활용하지 못하는 사례가 없도록 중앙단위뿐만 아니라 희망센터를 중심으로 지역·생활 밀착형 홍보를 진행하였다. 아울러, 고용노동부차관이 주재하는 점검회의를 개최하고, 고용노동부와 자치단체 간 간담회를 통해 집행상황을 모니터링하는 한편 현장의 의견을 지속적으로 수렴하였다.

4) 향후 과제

수주부진에 따른 조선업 고용불안은 2017년에도 이어질 것으로 예상된다. 그런 만큼 고용지원대책을 충실히 집행하고 2017년 6월 30일에 종료 예정인 특별고용지원업종 기간 연장도 검토가 필요하다. 그리고 정부의 지원 대책이 어려움을 겪고 있는 기업과 근로자, 실직자, 지역경제주체에게 실질적인 도움이 될 수 있도록 현장의 의견을 지속적으로 수렴하며 보완해나가야 할 것이다.

아울러 그간 우리 산업을 이끌어왔던 중후장대형 주력산업의 구조조정이 지속될 것인 만큼 이에 대한 대비에도 만전을 기해야 한다. 고용유지, 생활안정, 재취업 지원으로 이어지는 고용지원 프로그램을 충실히 이행하되, 산업별 특성에 맞는 고용 지원을 위해 산업정보와 고용정보 등을 집대성하고 분석하여 축적해나갈 예정이다. 한편 스웨덴 말뫼시나 스페인 빌바오시와 같이 우리보다 먼저 산업 구조조정을 겪은 지역의 경우 지역사회가 중심이 되어 위기를 이겨낸 바 있다. 우리도 중앙정부의 지원이 실제로 현장에서 성과를 내고, 지역과 산업의 특성을 고려한 융합형 전략을 수립·시행할 수 있도록 중앙정부와 지방자치단체간의 유기적 연계와 협업도 더욱 강화할 계획이다.

7

건설근로자 고용복지 개선

1) 건설일용근로자 기능향상지원

가. 추진 배경

「건설일용근로자 기능향상지원사업」은 기존 건설 직종 훈련시스템의 훈련기준 및 훈련방식 등이 정형화되어 있고 상용직 위주로 훈련일정이 구성되어 있어 건설 일용

근로자가 훈련에 참여하는데 한계가 있다는 점을 고려하여 건설일용근로자들이 일과 훈련을 병행하면서 기능을 향상시킬 수 있도록 2013년부터 시행하였다.

나. 사업내용 및 추진성과

건설일용근로자가 주로 종사하는 직종으로서 숙련인력 공급이 부족한 직종과 실업자 훈련 등에서 공급이 부족한 12개⁴⁾ 직종에 대해 훈련을 실시하였다. 사업기간은 2016년 1월부터 12월까지이나 건설업 특성상 일감이 상대적으로 적은 동절기와 장마철에 훈련을 집중적으로 실시하였으며, 훈련은 1일 완성형 모듈과정으로 20일 주간과정(1일 6시간)을 원칙으로 편성하되, 훈련의 실효성과 현장에서 근로 중인 건설일용근로자를 위해 야간과정(40일, 1일 3시간)도 개설하여 탄력 있게 운영하였다.

2016년에는 목표인원(8,000명) 대비 106%인 8,444명('15년 7,792명)을 모집·실시하였다. 연령대별로는 20대 이하 736명(8.8%), 30대 1,032명(12.2%), 40대 1,826명(21.6%), 50대 3,322명(39.3%), 60대 이상 1,528명(18.1%)이었으며, 수료율⁵⁾은 90.9%(7,184명)로 전년도(89.7%, 6,478명)보다 1.2%p 높았다. 취업자 수⁶⁾는 4,289명으로 전년도(3,453명, 49.0%)에 비해 6.5%p 상승한 55.5%의 취업률을 달성하였다.

[표 2-①-5] 건설일용근로자 기능향상지원사업 연도별 실적

(단위: 명, %)

구 분	참여 목표인원	참여		수료		취업	
		참여인원	모집률	수료인원	수료율	취업인원	취업률
2016년	8,000	8,444	105.6	7,184	90.9	4,289	55.5
2015년	8,000	7,792	97.4	6,478	89.7	3,453	49.0
2014년	4,200	4,703	112.0	3,670	86.3	2,312	56.1

한편, 전체 참여자 8,444명 중 남성 참여자의 비율은 7,358명(87.1%)으로 건설근로자 퇴직공제 피공제자의 남성 비율 85.3%와 비교하면 실제 건설현장의 근로자 구성비와 유사한 수준에서 훈련생의 성별이 구성되었다. 연령층으로 보면 30대 이하의 청년층은 1,768명(21.0%)으로서 향후 청년층이 훈련에 적극적으로 참여하여 해당 기능을 향상시킬 수 있도록 훈련과정의 다양화 및 내실화, 훈련비·훈련장려금 인상 등의 필요성도 제기되었다.

4) 조적, 미장, 타일, 방수, 배관, 도장, 건축 목공(일반·형틀·한옥), 철근, 용접(일반, 플랜트), 비계, 콘크리트, 석공.

5) 수료율(%) = ((수료자 수)/(참여자 수-조기취업자 수)) × 100.

6) 취업자 수에는 조기취업자 수(545명)가 포함 됨.

「건설일용근로자 기능향상지원사업」은 일과 학습을 병행할 수 있도록 제도를 일부 개선하여 참여 훈련생들이 건설현장에서 필요로 하는 기능을 맞춤형으로 향상시키는데 도움이 되었으며, 훈련생의 기능 향상과 더불어 훈련 수료 후에도 지속적인 취업알선을 통해 건설현장에 안정적으로 정착하는데 기여를 하였다.

2) 건설근로자 무료취업지원

가. 추진 배경

「건설근로자 무료취업지원 사업」은 건설현장의 공공 취업지원서비스 확대를 통해 직업소개 수수료 부담을 경감하고 취약계층인 건설근로자의 취업촉진을 도모하기 위해 2015년부터 시행하였다.

나. 사업내용 및 추진성과

건설일용근로자들의 구직(비숙련근로자) 경로는 팀장인맥 59.6%, 유료직업소개서 17.3%, 공고기관 활용 1.9% 등이다. 즉, 많은 비숙련 일용근로자가 취업을 위해 유료 직업소개소를 통해 취업하고 있으나 소개료 부담을 느끼는 것이 현실적인 구조였다. 이에 정부는 소개료 부담 절감 및 취업알선이라는 공공취업지원서비스 확대를 위해 새벽인력시장 인근 건설현장이 밀집된 지역 등에 무료취업지원센터 17개소⁷⁾를 운영하고 있으며, 앞으로도 점진적으로 확대·운영할 예정이다.

2015년 최초 시행된 동 사업은 사업초기 취업지원센터 전담인력의 업무 노하우 습득, 건설현장 구인처 발굴 애로 등의 이유로 정상화되는데 다소 시간이 소요되었다. 이에 사업의 시행 주체인 정부와 건설근로자공제회는 운영과정에서의 미비점 개선, 현장의 건의사항 등을 반영하여 동 사업의 활성화를 위해 노력하였으며, 2016년도는 일용근로일수 기준으로 2015년 대비 약 4배⁸⁾ 수준으로 실적 향상을 이루어냈다. 또한, 건설근로자의 특성을 반영한 취업지원시스템을 구축·운영함으로써 취업지원센터 간 구인·구직자를 공유함으로써 구인자가 원하는 구직자, 구직자가 원하는 일자리에 대한 맞춤형 알선을 실시하고 있다.

7) 2016년은 전년에 비해 1개소를 추가하여 전국적으로 17개소를 운영 중에 있음.

8) 2016년도(17개소) 일용근로일수는 164,970일로서, 2015년도(16개소) 대비 약 318% 증가.

[표 2-①-6] 건설근로자 무료취업지원사업 연도별 실적

(단위: 개, 일)

구 분	2015년		2016년		전년대비 증감	
	운영개소	일용근로일수	운영개소	일용근로일수	증감	증감
운영현황	16	39,464	17	164,970	+1개소	+318%

3) 건설근로자 복지향상 지원

가. 추진 배경

「건설근로자 복지지원사업」은 정규직이나 상용직에 비해 고용이 불안정하여 복지 사각지대에 있는 건설일용직 근로자들을 위해 2010년도부터 시행하고 있다.

나. 사업내용 및 추진성과

[표 2-①-7] 건설근로자 복지지원사업 실적

(단위 : 명, 백만원)

구 분		누적('10년 이후)		2016년	
		지원인원	지원금액	지원인원	지원금액
생활밀착형 복지서비스	단체보험*	26,000	3,155	6,000	839
	결혼·출산 보조금	2,608	770	624	180
	자녀 장학지원금	1,554	1,212	160	160
	협성 장학금**	259	1,365	34	232
	인터넷 수강지원	1,850	—	860	
자궁심 고취 복지사업	가족힐링캠프	541	236	86	56
	건설기능인의 날 정부포상	(정부포상) 54명 / (장관표창) 182명		(정부포상) 8명 / (장관표창) 28명	
	사진공모전	(수상작) 130점		(수상작) 18점	

* [보험료 지급액] 누적(1,298건, 2,165백만원) / 2016년(159건, 181백만원)

** [협성 장학금] 민간인 (재)협성문화재단 재원으로 건설근로자공제회 추천을 받아 선정된 건설근로자 대학생 자녀에게 등록금 전액 및 별도의 학습보조비 지원

건설근로자 복지지원사업은 크게 ‘생활밀착형 복지서비스’와 ‘자궁심 고취 복지사업’ 형태로 추진하고 있다.

「건설근로자 생활밀착형 복지서비스」는 소득수준이 상대적으로 낮은 건설일용직 근로자를 대상으로 예측 불가능한 사고에 대비하는 ‘단체보험 가입’, 건설업 청년층 유입을 위한 ‘결혼·출산 보조금 지원’, 비싼 학자금에 대한 경제적 부담 경감을 위한 ‘장학지원금 지원’ 등 그 간 32,271명에게 약 65억원을 지원하였다.

「건설근로자 자긍심 고취 복지사업」은 건설일용직 근로자가 전문직업인으로써, 비전을 형성하고 사회적 인식 개선 도모를 위한 사업으로 부부(가족) 동반여행을 통한 소중한 추억을 제공하기 위한 ‘가족힐링캠프 행사’, 건설산업 발전에 크게 기여한 건설 유공 기능인들을 발굴하여 정부포상 등을 전수하기 위한 ‘건설기능인의 날 기념식’, 직업이미지 개선을 위해 ‘사진공모전 및 사진전시회’를 통해 홍보를 실시 중이며, 그 간 약 200여명의 건설일용직 근로자에게 정부포상 및 장관표창을 전수하였다.

다. 향후계획

정부와 건설근로자공제회는 건설일용직 근로자의 복지향상을 위해 사업예산을 확대하여 수요자 중심의 복지서비스⁹⁾를 지속적으로 발굴·시행하고 지원인원을 확대할 예정이다. 또한 건설업에 입직부터 퇴직까지 ‘건설근로자 생애주기형’ 복지 모델 완성을 통해 최적의 복지서비스를 지속적으로 제공할 계획이다.

8

고용노동통계 분석 강화

가. 추진 배경

’16년도는 계속되는 경기부진과 일부 산업의 구조조정이 본격화 되는 어려운 여건 하에서도 약 30만명의 고용 증가세를 보였으며, 고용률(15~64세)은 66.1%로 사상 최대치를 달성하였다. 이에 고용률 70% 달성을 위한 일자리 중심의 국정운영을 적극적으로 지원하기 위해 정책 대상별 일자리 사업에 필요한 맞춤형 정보 수요가 증가하였고, 산업·지역별 일자리 정책을 지원하기 위한 다양한 분석요구를 뒷받침할 필요성이 있다.

9) (2017년 신규 복지지원사업) 건설근로자 ‘종합건강검진’ 및 대학생 자녀 ‘학자금 대출이자 지원사업’.

이러한 정책수요를 효율적으로 지원하기 위해서는 각종 고용노동통계조사 결과를 이용하여 다양한 주제별 고용동향을 분석하여 고용특성이나 변화에 대한 시사점을 정책에 활용할 수 있도록 각종 분석 참고자료를 적시에 효과적으로 제공해야 할 필요성이 크다.

나. 추진 상황

고용상황에 대한 조기 대응 및 산업 구조조정 등 위기 대응을 지원하기 위하여 노동시장 모니터링 및 산업 구조조정 동향 등을 파악하여 분석자료 발간 및 언론에 통해 보도를 실시하였으며, 특히, 조선업의 대규모 구조조정에 따른 파급효과 분석과 금융업 환경변화가 고용에 미치는 영향과 전망 등 고용이슈 및 현안 위주로 심층적인 노동시장 동향 분석을 실시하여 정책부서를 지원하여 왔다.

또한, 매달 노동시장분석회의를 통해 전문가와 각종 통계, 지역 및 기업 고용동향 등 정보 분석과 모니터링을 정기적으로 실시하였으며, 고용동향에 대한 심층 분석을 강화하고, 노동시장과 동향에 관한 다양한 분석 및 정책부서 제공을 통한 정책지원 기능을 강화하여 개인·기업·정부에 정확한 노동시장 정보를 제공함으로써 합리적인 의사결정 및 고용률 국정과제 달성을 지원하였다.

고용보협DB, 워크넷 등 활용가능한 행정통계를 다각적으로 연계·분석하여 세부 노동시장의 상황에 대해 신속하고 시의성 있는 정보를 통해 조사통계를 통해서 알 수 없는 구직급여, 구인·구직 현황 등의 통계를 발표하였으며, 변화하는 노동시장 상황과 정책적 이슈가 반영될 수 있도록 정책부서의 수요를 반영한 경찰 및 부가 조사의 조사항목을 개선하여 반영하였다

고용노동시장을 전국단위와 시도별 업종별 고용, 경제, 임금근로시간, 직업훈련, 산업안전 등을 망라한 「통계로 보는 우리나라 노동시장의 모습」을 발간하여 부처내 전 부서에서 적극 활용토록 하였다.

노동시장의 인력수요·공급에 대한 총량 전망과 지역별, 직업·산업별 테마전망을 통하여 인력수급 불일치 해소에 기여하였으며, 불황업종의 직업·산업별 단기 일자리 전망을 실시하여 일자리 문제 해결을 위한 체계적 대응 기반을 구축하여 왔다. 2008년에 시작된 한국노동패널조사는 19차(2016년기준) 조사까지 완료하였고 18차 자료까지 보고서 및 데이터가 공개된 상태이며, 1차년도 표본 5,000가구 중 19차년도에 조사성공한 원표본 유지율은 67.9%로 패널유지율이 낮아지지 않도록 노력하고 있다.

한편, 고용분야 OECD 국제통계 중 우리나라 통계의 정확성, 국제비교의 기준 및

이용 자료의 적정성 여부를 검토하여 '15년에 15종의 통계를 개선한 데 이어 우리나라 니트(Not in Education, Employment or Training)통계의 개선을 위해 관계부처와 협의를 진행하였으며, 국제통계의 올바른 이해를 도모하기 위하여 고용분야 기초통계를 수집 정리하여 자료집을 작성하였다.

다. 향후 계획

4차 산업혁명에 따른 경제·사회 전반적인 대응 시나리오 마련과 이에 따른 노동시장 효과분석을 위해 산업·직종, 기업 등 노동시장에 직접 영향을 미치는 변수에 대한 분석 역량을 강화할 계획이며, 주요 정책 대상별·지역별 특징 등 행정통계 분석 기능을 더욱 강화하여 민간DB까지 아우르는 빅데이터 분석의 발판을 마련할 예정이다.

또한, 4차 산업혁명을 대비하여 기술 진보에 따른 영향을 반영한 중장기 인력수요 전망을 도출하는 한편, 물류산업 등 주요 산업에 대한 테마 전망을 실시하고, 노동관련 대표 패널인 노동패널을 통해 세분화된 주제(청년, 여성, 비정규직 등)를 분석할 수 있도록 '17년부터 노동패널 표본을 대폭 확대 시행할 예정이다.

9

조사통계 선진화

가. 추진 배경

노동시장 구조 및 고용동향을 신속하게 파악하고 대상별 고용노동정책 수립에 기초자료로 활용할 수 있는 주요 노동시장 지표는 고용노동통계조사를 통하여 제공하였다. 산업구조 변화와 그로 인한 노동시장의 환경 변화가 가속화되고 정보통신 발달과 행정자료의 정보화 진전 등으로 조사통계를 둘러싼 여건이 변화함에 따라 그간 지속되어온 고용노동통계 정보획득 및 제공방법에 대하여 전반적인 검토가 필요하였다.

노동시장에 대한 맞춤형 정보 수요가 급증하였고, 고용노동통계에 대한 필요성이 증대되고 조사환경의 변화를 적절하게 반영하지 못하고 있는 상황에서 시의성 있고 신뢰할 수 있는 통계 생산이 가능하도록 기존 조사체계와 관리방식에 대한 변화를 모색할 필요가 있다. 이러한 고용노동통계에 대한 수요를 지원하는 기능을 강화하기

위해서는 정부 정책부서 요청을 반영하고 다양한 정보 수요에 적극적으로 대응하여 고용특성이나 변화에 대한 시사점을 대내외적으로 활용할 수 있도록 조사통계 자료를 적시에 효과적으로 제공해야 할 필요성이 크다.

나. 추진 상황

고용노동통계에 대한 정보 수요를 반영하고 인프라를 강화하기 위한 일환으로 조사업무를 전담하도록 노동시장조사과를 신설('16.3.1)하여 고용노동통계 조사업무의 전문성을 강화하였다.

산업구조 변화 등을 적시에 반영하기 위하여 최신 모집단을 활용한 통계조사의 표본개편(직종별사업체노동력조사, 사업체기간제근로자현황조사)을 실시하였고, 사업체 표본 추가(최근 고용보험 가입사업체DB, 사업체노동실태현황으로부터 최근 창립된 표본 반영) 등을 통해 고용 변화의 정확성 및 안정성을 제고하는 등 고용노동통계조사(8종)를 안정적으로 추진하였다. 특히, 사업체노동력조사에 대해 사전병행조사를 실시하여 표본개편을 위한 준비작업을 거쳐 기존 임금 및 근로시간통계의 시계열 안정성을 모색하였다. 조사통계와 행정자료간 융합을 통해 정확한 고용동향을 파악하고 통계 대표성을 높이고 조사통계 추정법 선진화에 대한 토대를 마련할 수 있도록 고용형태별 근로실태조사에 “창립연월” 항목을 추가하였다.

고용노동통계조사표 입력시스템을 개편하여 각 조사별 조사항목 내검기능을 강화하는 등 조사자료 에디팅 체계를 정비하여 오조사 가능성을 사전에 차단하는 등 자료수집과정의 정확성을 높이도록 개선하였다. 즉, 고용노동통계 조사자료 수집과정에서 선진적인 통계기법을 적용할 수 있도록 관리체계를 정비하고 전문화하여 국가통계로서의 위상을 높이고 선진적인 통계생산이 가능하도록 체계화하였다.

한편, 사업체조사로 이루어진 고용노동통계조사 8종에 대하여 사업체 응답률 제고 및 협조 가능성을 높이고자 지급하는 응답사례품 지급 및 관리 규정을 제정하여 조사 관리체계를 정비하였다. 또한, 최근 대·내외 수요자의 요구에 적극적으로 반영하고자 임금체계, 정년제 및 임금피크제 관련 부가조사에서는 최근의 제도 변화를 반영하여 조사항목을 보완하는 등 노동정책 관련 활용도를 높일 수 있도록 개선하였고, 그간 미공표되었던 임금체계·정년제·임금피크제 도입 현황(부가조사)에 대한 매크로자료들을 제공하여 통계수요자의 관심 증가에 적극적으로 대응하는 등 고용노동통계 정보서비스를 강화하였다.

다. 향후 계획

표본교체 주기가 도래한 노후화된 표본(지역별 사업체노동력조사, 고용형태별 근로실태조사, 기업체노동비용조사)은 변화된 산업구조를 반영할 수 있도록 사업체 조사에 대한 최신 모집단으로부터 신규 표본으로 교체하고 시계열 안정성을 도모할 수 있도록 방안을 모색하여 조사를 이어갈 계획이다. 지역·산업별로 차별화된 일자리 정책을 지원하기 위한 통계적 기반 마련이 절실히 필요한 상황에서 활용도 높은 지역 통계를 생산하기 위하여 필요한 표본 개편작업을 준비한 후 2018년부터 시행할 예정이다. 대·내외 수요와 활용도를 반영하여 기존 조사항목을 개선하고, 향후 행정 자료로 대체 가능한 조사통계에 대한 사전 정비가 가능하도록 추진할 계획이다. 또한, 주기적으로 공표되는 고용 및 근로실태로부터 세부 특징을 수시 모니터링하고, 외국 사례 및 조사통계 개편방안을 검토하여 중장기 조사통계의 선진화를 도모하기 위한 사전 인프라 확충계획을 지속적으로 마련할 계획이다.

제2절

청년 고용촉진 및 취업기회 확대

1

청년 맞춤형 지원 강화

제2절

2016년 청년실업률은 9.8%로 2000년 이후 최고 수준을 기록하는 등 다양한 구조적 요인들이 복합적으로 작용하며 청년실업 문제가 심화되어 가고 있다. 특히 구직 단념자가 100만명을 넘는 등 청년들이 겪는 취업의 어려움은 여전하다고 할 수 있다. 저성장 기조가 지속되는 가운데 경제 구조 변화로 성장과 고용의 연결고리 약화, 경력직 선호, 4차 산업혁명 등으로 신규 인력 수요가 저하되었다. 반면, 베이비부머의 자녀세대인 에코세대가 구직활동기에 진입하며 청년 구직수요가 증가하였고, 1990년대 초까지 30%대에 머물렀던 대학진학률이 2016년에는 69.8%대까지 상승하며 양질의 일자리를 원하는 고학력 청년이 큰 폭으로 증가하였다. 이러한 구조적 구인-구직 미스매치 현상에 더불어, 정년 60세 의무화에 따른 퇴직 감소 단기충격까지 더해져 청년들이 겪는 취업의 어려움이 계속되고 있다.

이에, 정부는 청년들의 어려운 취업 현실을 타개하고 노동시장으로의 참여를 촉진하기 위해 ‘청년·여성 취업연계 강화 방안’ 마련 등 다양한 노력을 추진하였다. 기업의 수요를 발굴하여 청년들을 취업으로 연계하기 위한 일자리 중개인 역할을 확대하고, 청년의 중소기업 취업 및 근속을 위한 경제적 지원 방안을 마련하여 청년구직자의 대기업 쏠림현상 및 대·중소기업간 격차를 완화를 추진하였다. 또한 청년 눈높이에 맞는 진로지도·취·창업지원 및 일자리정보를 온·오프라인으로 수요자 맞춤형으로 제공하여 청년들의 조기입직을 원스톱으로 지원하는 내용 등이 주요과제로 중점 추진되었다.

가. 청년 취업연계 강화방안 발표(‘16.4.27)

관계부처 합동으로 ‘청년·여성 취업연계 강화 방안’을 발표하였다. 주요 내용은 ‘일자리 발굴 및 채용 연계, ‘중소기업 근속을 위한 경제적 지원’, ‘수요자 맞춤형 정보전달’, ‘청년 눈높이에 맞는 진로지도’ 등으로 구성되었다.

1) 일자리 발굴 및 채용 연계

고용디딤돌, 사회맞춤형 학과 등 실제 취업으로 연결되는 기회를 제공하고자 하였다. 특히 직무교육과 협력업체 인턴 등을 통해 취업경쟁력을 높이고 채용으로 이어지는 고용디딤돌에 대기업의 참여를 유도하고, 공공기관도 참여하도록 독려 하였다. 또한 사회맞춤형 학과를 확산하여 기업과 대학이 산학협력을 통해 맞춤형 교육과정을 개발·운영하고 실제 채용으로 연계토록 하였으며 2020년까지 25,000명이 참여하도록 관련법 마련, 세제지원 등을 확대하였다.

한편, 구직·구인간의 미스매치를 해소하기 위해 청년 채용의 날을 비롯하여 서비스 산업·신산업 등 분야별 채용행사를 통해 특화된 교육훈련을 받은 양성된 인력의 취업을 지원하였다.

2) 중소기업 근속을 위한 경제적 지원

청년의 중소기업 취업 및 근속을 위한 경제적 지원을 통해 청년 구직자의 대기업 쏠림 현상을 완화하고 대·중소기업간 격차를 완화하기 위하여 “청년내일채움공제”를 신설하였다. 청년내일채움공제를 통해 중소기업에 취업한 청년이 2년 근속하는 경우 정부와 기업의 지원을 통해 1,200만원의 자산형성을 가능하게 하였으며, 16년에만 약 6,700명이 혜택을 보았다(청년내일채움공제는 뒤에서 상세하게 다룰 예정이다).

그 외에도 일하는 청년을 중심으로 장학재단 학자금 대출과 일반 금융기관 대출의 상환부담 등 대출상환 부담을 덜기위하여 교육부, 금융위 등과 함께 기간연장, 이자 감면 등의 추가적인 조치를 취하였다.

3) 수요자 맞춤형 정보전달

취업에 꼭 필요한 정보를 연계하여 수요자 맞춤형으로 전달하는 원스톱 맞춤형 고용지원체계를 구축하기 위해 대학창조일자리센터, 새일센터, 고용복지+센터 등을 중심으로 원스톱 전달체계를 구축하였다. 또한, 청년친화강소기업 및 우수훈련과정을 엄선하여 청년 구직자에게 유용한 정보를 제공하고, 강소기업-구직자간 매칭을 지원하여 청년들이 원하는 일자리로 갈 수 있도록 지원하였다.

4) 청년 눈높이에 맞는 진로지도

대학교 4학년이 되어서야 취업상담실에 찾아와 본인의 적성을 탐색하기 시작한다는 현장의 목소리를 반영하여 중·고교생부터 자유학기제 등을 통한 다양한 진로탐색 교육을 확산하고, 대학에 진학하여서도 대학생 스스로 조기에 진로를 탐색할 수 있는 방법을 제공하였다. 특히 대학이 워크넷과 공동으로 대학별 맞춤형 취업정보시스템을 구축할 수 있도록 하여 대학생들이 양질의 진로정보를 접할 수 있도록 하였다. 또한 대학의 창업지원 역량을 강화하고, 신직업도 발굴하여 청년들의 미래지향적 직업탐색을 유도하였다.

나. 청년내일채움공제

1) 추진배경

2009년부터 추진해 온 중소기업 청년취업인턴제는 취업경험이 없는 청년의 노동시장 조기진입, 중소기업 인력난 해소에 기여하는 등 성과가 있었으나, 일부 기업들이 인건비 절감 목적으로 정부인턴 제도를 활용함으로써 고용유지 효과보다는 사중손실만 가중시킨다는 문제가 지속 제기되었다.

이에, 기존 청년취업인턴제의 “사업주 중심, 현금지원 방식”을 “근로자 중심, 자산형성 방식”으로 개편하여 중소기업 등에 취업한 청년의 장기근속 및 인적자원개발 투자 의지가 있는 기업의 참여를 유도하는 자산형성 지원 모델로서 ‘청년내일채움공제’ 사업을 신설하여 2016.7월부터 시행하였다.

2) 주요 내용 및 추진성과

청년내일채움공제는 중소·중견기업에 취업한 청년의 장기근속과 자산형성을 지원하는 제도로서, 만 15세 이상 34세 이하의 청년과 상시근로자 5인 이상 중소·중견기업이 참여할 수 있다. 중소기업 등에 신규 채용된 청년이 2년간 근속하면서 매월 125,000원씩 300만원을 적립하면, 정부가 600만원, 기업이 300만원을 지원하여 2년 만기 시 총 1,200만원의 목돈을 마련할 수 있다.

기업에 대한 지원금은 참여하는 사업별로 다르며, 이 중 300만원을 청년의 장기근속 지원을 위해 2년간 적립하여야 한다. 청년인턴제 참여자 채용기업에는 정규직 전환 후 2년간 채용유지지원금 500만원, 취업성공패키지(Ⅱ유형) 참여자 채용기업에는 고용촉진 장려금 600만원을 지원한다.

또한, 청년내일채움공제 사업을 통해 중소기업에 2년 이상 근무하여 만기공제금 지급 사유가 발생한 경우, 중소기업청의 '내일채움공제'에 재가입(3~5년)하여 해당 중소기업에서의 장기근속을 지속적으로 유지할 수 있으며, '내일채움공제'에 5년 재가입할 경우 7년간 3,200만원 이상의 목돈을 수령할 수 있다.

2016년(7월~12월)에는 1만명(청년인턴제)을 목표로 시범추진 하였으며, 2017년에는 참여경로를 다양화하고 사업규모도 5만명(청년인턴제 3만, 취업성공패키지 1.7만, 일학습병행제 0.3만)으로 확대하여 더 많은 청년들이 정부지원 사업의 혜택을 받을 수 있도록 추진하고 있다.

2016.7월 시범사업 시행 이후 2017.3월까지 총 9개월 동안 7,505개 기업에서 총 13,838명의 신규 채용된 청년 근로자가 '청년내일채움공제'에 참여하는 것으로 나타났다. 시범사업을 시작한 2016년에는 6개월간 3,375개 기업에서 6,678명의 청년이, 사업이 본격 시행된 2017년에는 3개월간 4,130개 기업에서 7,160명의 청년이 청년내일채움공제에 참여하였다

2016년에는 제도 시행 초기임을 감안하여 참여자가 점진적으로 증가하다가, 2017년에는 참여경로 다양화 등 제도변경 이후 본격적으로 참여자가 증가하고 있다.

3) 향후계획

2017년에는 사업을 본격 시행한 첫 해이고, 그 규모도 1만명에서 5만명으로 대폭 확대한 만큼, 지방자치단체의 청년·중소기업 지원사업과의 연계 강화 및 참여요건 완화 등 사업 활성화를 적극 추진하는 동시에, 청년·기업을 대상으로 대대적 홍보 등 현장안착을 위한 노력을 병행해 나갈 계획이다.

아울러, 청년내일채움공제가 중소기업에 2년 동안 근속하는 청년들의 자산형성을 지원하는 것뿐만 아니라, 나아가 대·중소기업 간 임금격차 해소에 기여할 수 있도록 사업 관련 다양한 제도개선을 지속적으로 강구해 나갈 계획이다.

다. 청년취업아카데미

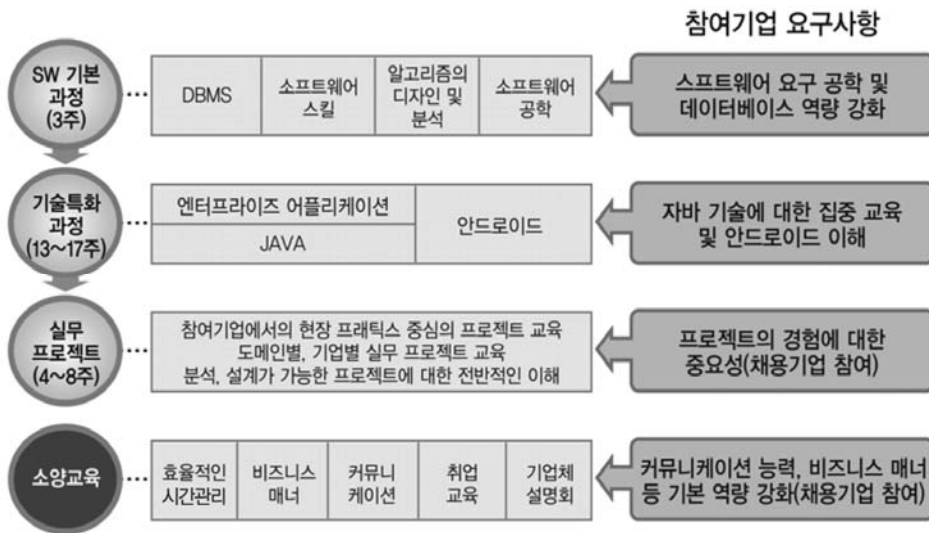
1) 추진 배경

2010년 「청년 내 일 프로젝트」의 일환으로 대학이 산업수요를 적절히 반영하지 못하는 문제를 해결하기 위해 2011년 신규 사업으로 추진된 청년취업아카데미는 산업 현장에서 필요한 맞춤형 교육과정을 청년들에게 제공하여 산업현장과 학교교육의 미스매치

해소를 통한 청년 고용창출을 도모하는 사업이다.

기업·사업주단체·민간 우수훈련기관 등 운영기관 주도로 대학과 협력하여 대학 재학생 및 졸업(예정)자에게 금융·기계·IT 등 기업에서 요구하는 다양한 직무분야 교육과정을 (비)전공자의 눈높이에 맞춰 멘토링과 현장체험(실습)을 접목 운영함으로써, 취업과 동시에 현장 실무에 적용할 수 있도록 지원하고 있으며, 참여학생에게는 학점인정을 비롯, 상담 및 경력관리를 통해 단계별로 진로를 설계하고, 기업·사업주단체 등 운영기관의 협약기업 등으로 취업을 연계한다.

【청년취업아카데미 과정 예시】



2) 추진 성과

2011년부터 시행된 청년취업아카데미로 그간 63,564명의 학생들에게 현장 맞춤형 교육과정 제공으로 타 훈련사업에 비해 높은 취업률을 기록함은 물론, 참여기업에는 신입사원 교육훈련비용 절감과 이직률 감소로 인한 채용비용 절감 등 효과에 긍정적인 평가를 받고 있다. 이에 더해 청년위원회에서 설문조사('14.12월)를 실시한 결과에서는, 참여 학생의 80% 정도가 취업에 도움이 되고, 취업준비기간이 단축되는 등 효과가 있다고 답변하였다. 또한 '11년 동 사업에 대한 예비타당성조사(KDI) 결과, 재학 중 취업 지원을 통한 취업준비 기간 단축(2.28개월) 및 취업준비 비용절감(138만원) 효과로 청년의 노동시장 조기진입 활성화는 물론 취업률 제고에 등의 편익이 있는 것으로 나타났다.

2016년에는 87개 기업·사업주단체 등 운영기관이 179개 대학, 3,222개 기업과 협력하여 11,180명에게 맞춤형 교육과정을 제공하였으며, 특히 2015년부터 도입·운영한 인문계 특화과정은 '16년부터 단기·장기과정으로 세분화하여, 189개과정 4,006명의 청년에게 전공 외 분야에 대한 교육 참여기회 제공으로 취업희망 등 새로운 비전 제시는 물론, 전공 외 분야 교육훈련의 융합 효과로 취업진출분야를 다양하게 확대하였다.

아울러, 연수생을 우수기업으로 취업 연계 및 사업성과 제고를 위해, 참여기업과의 협약체결 기간 확대(운영과정 진도율 50% 시점까지 인정), 수료기준 및 조기취업기준 개선(교육시간의 50% 이수 후, 연수분야 관련기업으로 조기취업한 경우 인정), 임금 수준과 근로시간을 고려한 취업연계(최저임금 110% 미만 취업자 비중에 따라 2차 지원금 차감률 적용) 등 제도개선을 시행하였다.

3) 향후 계획

인문·사회·예체능 등 취업 취약 전공 청년에게 재학단계부터 전공 외 분야에 대한 융합 교육훈련과정을 다양하게 제공하여 조기 진로설계를 통한 취업의지와 목표에 따라 노동시장으로 조기 진입할 수 있도록 체계적으로 지원함으로써 휴학·졸업 유예 후 사교육시장으로의 쏠림과 사교육 비용을 줄여, 산업현장과의 미스매치 해소를 비롯, 산업수요를 반영한 대학 교과과정의 개편 유도를 통한 청년 고용 창출을 지속적으로 도모할 계획이다.

라. 청년친화강소기업

1) 추진배경

2016년말 기준 청년실업률(15세~29세)은 9.8%로서, 외환위기 이후 16년만에 최고치를 기록하였다. 그럼에도 중소기업들은 여전히 인력난을 호소하고 있다. 이러한 현실을 극복하고 청년들이 중소기업 일자리에 대하여 좀 더 긍정적 인식을 가질 수 있도록 청년이 선호할만한 임금수준과 적절한 근로시간, 복지혜택 등이 우수한 「청년친화강소기업」을 선정하여 청년과의 매칭을 강화함으로써 청년-중소기업 간 정보의 미스매치 완화에 기여하고 있다.

2) 추진 성과

2012.10월부터 청년들에게 중소기업에 대한 올바른 일자리정보를 제공하기 위해 중앙정부와 자치단체, 공공·민간부문에서 선정된 우수기업 중 임금체불, 고용안정성, 산업재해, 신용상태 등을 고려하여 강소기업을 선정하고 통합 데이터베이스를 구축하여 일자리 정보 등 기업정보를 제공하고 있다.

강소기업 통합정보 데이터베이스는 고용노동부를 비롯하여 산업통상자원부, 중소기업청 등 6개 중앙부처가 선정한 14개 브랜드와 서울특별시, 부산광역시 등 16개 자치단체에서 선정한 31개 브랜드, 중소기업진흥공단, 한국거래소 등 6개 공공·민간기관에서 선정한 6개 브랜드 등 전체 28개 기관의 51개 브랜드 2만여 개 기업을 대상으로 7가지 결격요건인 ① 2년 이내 임금체불이 있는 기업, ② 동종업종 규모 평균 대비 재해율이 높거나 ③ 동종업종 규모 평균 대비 고용유지율이 낮은 기업, ④ 기업 신용등급이 BB-미만인 신용불량기업, ⑤ 상호출자제한기업집단 및 공기업, ⑥ 10인 미만 기업, ⑦ 기타 서비스업종을 제외하고 선정하였다.

특히 2016년부터는 청년이 선호할 만한 기준으로 “임금, 근로시간, 복지혜택”을 고려한 ‘청년친화 강소기업’을 별도로 선정해 청년에게 양질의 청년 친화적 일자리 정보를 제공하고 있다.

청년친화 강소기업에 대하여는 병역특례업체 신청 시 가산점 부여, 중소기업청년 인턴 등 청년대상 사업의 우선선정 기회를 부여하고 있다. 특히 청년이 주로 이용하는 주요 취업포털사이트와 일자리정보 DB가 연계되고, 청년친화 강소기업 서포터즈가 해당 강소기업을 직접 방문해 CEO가 바라는 인재상 등 생생한 현장정보를 전달하게 되며, 전국 고용센터를 통해서 해당 강소기업의 구인정보를 청년들에게 우선적으로 제공하므로 강소기업의 채용을 촉진하게 되는 효과와 함께 강소기업이 직접 회사를 소개하고 홍보할 수 있는 혜택도 주고 있다.

청년친화 강소기업 서포터즈는 자신이 선택한 지역 내에 있는 강소기업을 직접 찾아가서 청년의 시각에서 강소기업을 취재하고 탐방기를 작성한다. 2016년에는 35명의 서포터즈가 100개 청년친화 강소기업을 탐방 후, 탐방기를 워크넷과 개인 SNS를 통해 제공하였다. 이를 통해 청년들의 눈높이에 맞는 강소기업 정보를 제공할 수 있게 되었으며, 청년들이 취업 정보의 수요자에 머물지 않고 일자리 정보를 직접 발굴·확산함으로써 고용문제를 스스로 해결할 수 있는 계기를 제공하고, 우수 중소기업에 대한 정확하고 많은 정보를 통해 취업을 장려하는 효과를 거두고 있다.

한편 강소기업 정보를 더 많은 청년이 쉽게 이용할 수 있도록 정보제공 화면을

별도의 독립 페이지로 구성하고, IT친화적인 청년층의 특성을 감안하여 ‘랭킹’ 방식 서비스를 도입하여 인기 채용 정보 서비스를 제공하고 있다. 접근경로를 단순화해 네이버, 다음 등 주요 포털에서 쉽게 접근할 수 있도록 하였고, 특히 네이버에서는 강소기업명을 검색하면 해당 강소기업의 정보를 바로 볼 수 있도록 연계하고 있다.

또한 청년층이 주로 이용하는 사람인, 인크루트, 잡코리아 등 8대 민간취업포털과의 강소기업 일자리 정보 연계를 통해 더 많은 청년들이 강소기업 정보를 쉽게 접할 수 있는 기회를 제공하고 있다.

3) 향후 계획

적어도 청년들이 중소기업에 대한 정보부족으로 인해 취업에 어려움을 겪지는 않도록 청년친화 강소기업 이외에도 더 많은 기업 정보를 확대 제공하고, 청년들이 직접 강소기업을 탐방하여 청년들에게 생생한 정보를 제공하는 「청년친화 강소기업 서포터즈」도 지속 확대해 나갈 계획이다. 아울러, 지역의 청년들이 강소기업을 직접 방문하여 체험할 수 있는 중소기업탐방 프로그램을 운영해 강소기업에 대한 인지도와 관심을 지속적으로 높여 나갈 수 있도록 할 것이다.

마. 4차 산업혁명 등 대비한 청년 직업·진로지도

1) 추진 배경

최근 4차 산업혁명으로 인한 미래의 산업구조 및 직업세계의 변화에 대비하기 위하여 미래 산업 및 직업 전망을 예측하고, 관련 정보를 청년들에게 제공할 필요성이 증대되었다. 또한, 2015년 대학진학률이 70.8%를 기록하는 등 여전히 높은 대학진학률로 인한 청년들의 노동시장 진입 시기 지연이 청년실업문제를 심화시키고 있고, 전공과 일자리의 미스매치, 대기업 쏠림현상 등으로 인한 과도한 스펙쌓기가 큰 문제로 대두되고 있다. 이러한 상황 속에서 이를 해소하기 위한 청년들에 대한 조기 직업·진로지도의 중요성이 커지게 되었다.

2) 추진 성과 및 한계

2016년 자유학기제 전면시행에 따라 각 중앙부처에서는 자유학기제 프로그램을 본격적으로 운영하였고, 고용노동부도 직업·진로지도에 특화된 프로그램을 개발하여

중학생들에게 제공하였다. 체험형 미래직업 탐색 프로그램(3D프린팅, 로봇, 드론 등), 근로기준법 강의, 일터 안전보건체험 프로그램 등을 운영하여 전국에 있는 약 24만명의 중학생들이 2016년 고용노동부 자유학기제 프로그램에 참여하였다.

또한, 한국잡월드에서는 직업세계관, 진로설계관 등 체험관을 통해 2016년 약 75만명의 전국 어린이 및 청소년이 다양한 직업세계를 이해하고 적성을 발견할 수 있도록 지원하였다.

대학생들의 진로지도·취업지원을 위해서도 많은 노력을 기울였다. 진로지원 선도대학 3개(상명대, 세명대, 대구대)를 시범적으로 선정하고, 학년별 진로·취업지원 표준모델을 개발·적용시켜 대학생들이 1학년때부터 자신의 진로와 취업을 위해 체계적으로 준비할 수 있도록 하였다. 표준모델에 따르면 1학년 진로탐색 → 2학년 진로설계 → 3학년 직무역량강화 → 4학년 구직기술 함양으로 이어지는 각 단계별로 특화된 교과·비교과를 운영하고, 전담 진로교수 매칭, 컨설턴트 연계, 진로교수 역량강화 및 진로 실적 관련 교수평가제 도입 등 대학 내의 교수·학사제도 등을 개선하여 체계적인 진로지도를 학생들에게 제공한다. 아울러, 대학 내 학생경력개발시스템과 워크넷을 연계하여 학생들이 시스템을 통해 개인별 맞춤형 진로계획을 수립 및 이행상황을 관리하고, 직업심리검사 결과, 관심 있는 직업과 직무, 자격, 훈련 정보 등을 원스톱으로 제공받을 수 있도록 설계하였다.

국민들에게 미래 직업 및 일자리 전망 관련 정보를 제공하기 위하여 다양한 직업 연구도 실시하였다. 2030 미래 직업세계 연구, 기술변화에 따른 일자리 영향과 고용 서비스 방안 연구, 한국직업전망, 직종별 고용변동 요인 분석 등을 통해 미래 직업 정보를 축적하고, 총 6차례 직업연구 통합포럼을 개최하여 전문가들 간 정보를 공유하고, 진로지도 교사 등 국민들을 초대하여 정보를 제공하였다. 또한, 2013년부터 지속해온 신직업 연구를 통해 2016년에는 10개 신직업을 추가적으로 발굴하고, 각 직업의 육성계획을 발표하였다. 이번에 발표된 10개 신직업에는 공공조달지도사, 원격 진료코디네이터, 핀테크전문가 등이 포함되어 있으며, 관련 자격신설, 훈련과정 운영, 제도마련 등을 통해 시장에 안착할 수 있도록 육성해나갈 예정이다.

한편, 진로지도를 위한 콘텐츠 연구 및 제작은 활발하게 이루어지고 있으나 전달 체계의 부족으로 청년들이 여전히 직업·진로지도 서비스가 부족하다고 느끼는 한계가 있고, 직업세계가 매우 빠르게 변화하는 상황에서 사후약방문식의 대응이 아니라 사전적인 대비를 해야 할 필요가 있다는 지적이 있다.

3) 향후 계획

대학창조일자리센터의 전달체계 기능을 강화하고, 대학창조일자리센터 설치 대학을 중심으로 진로지원 선도대학을 확산시켜 청년들이 학년단계별로 적절한 진로지도 서비스를 받을 수 있도록 할 것이다. 상대적으로 지원이 부족했던 초·중·고 진로지도를 강화하고, 제4차 산업혁명 도래에 따른 내외부 요구를 반영하여 한국잡월드 내 ‘미래 직업랩’ 콘텐츠 개발 등 전시체험 콘텐츠 품질의 고도화를 추진할 예정이다.

아울러, 현재 진행하고 있는 미래직업연구를 심화시키고, 그 결과 축적된 정보를 대학창조일자리센터, 워크넷 등 다양한 전달체계를 활용하여 청년들에게 제공할 것이다.

바. 세대간 상생고용 지원사업

1) 추진배경

2016년부터 시행되는 정년 60세 의무화(2016년: 300인 이상 기업 및 공공기관, 2017년: 300인 미만 기업)에 따라 노동시장에는 신규채용 위축의 단기충격 우려가 예상되었다. 단기충격 최소화를 위해서는 기업이 채용여력을 유지할 수 있도록 선제적인 재정지원이 필요했고, 이에 2015년 8월 추경 예산을 통해 ‘세대간 상생고용 지원사업’이 신설되었다. 노사가 합의하여 임금피크제, 임금체계 개편 등 상생고용 노력을 이행하고 청년을 신규채용한 경우, 정부도 지원금을 통해 청년고용 확대에 동참하는 취지의 제도이다.

‘세대간 상생고용 지원사업’은 2018년 말까지 한시적으로 운영되는 제도로서, 노사가 ①임금피크제 도입, 임금체계 개편 등 상생노력과 더불어, ②청년 일자리를 확대하여 청년(15~34세)을 정규직으로 신규 채용하는 모든 기업에 정부도 지원금을 지급하는 제도이다.

지원수준은, 임금피크제 등 세대간 상생 노력을 통해 청년을 신규 채용하였을 경우 1명당 중견·중소기업에는 연간 1,080만원, 대기업·공공기관에는 연간 540만원이 각각 2년간 지급된다. 동 제도는 공모방식으로 진행되며, 심사를 통해 세대간 상생 노력 및 청년 고용창출 노력이 우수한 기업이 예산범위 내에서 우선 선발·지원된다.

【 추진 절차 】

① 참여신청서 제출 (사업주 → 고용센터)	사업장 단위로 상시 온·오프라인 신청 및 고용센터 접수
② 심사 및 승인 (심사위원회)	내·외부 위원으로 구성된 심사위원회에서 참여신청서 심사
③ 승인결과 통보 (고용센터 → 사업주)	승인 여부 결정 및 사업주 통지
④ 청년 신규채용 및 지원금 신청 (사업주 → 고용센터)	청년 신규채용 후 지원금 신청
⑤ 지원금 지급 (고용센터 → 사업주)	신청서 접수 및 지급요건 충족여부 확인 뒤, 지원금 지급

2) 추진 성과

2015년8월부터 시행된 세대간 상생고용지원제도는 그간 415개사에서 24,919명의 고용창출 계획을 신청하였으나, 지방관서의 심사를 통해 378개사 16,183명을 승인하였고, 이중 '16년말까지 227개사 5,320명에 대해 지원금을 지급하였다.

그러나, 그간 사업시행초기, 임금피크제 도입을 위한 노사합의, 공모제 사업 특성상 지원금 지급시차(기업의 사업계획서 제출, 지방관서 심사·승인, 근로자 채용, 지원금 지급까지 통상 6개월 소요) 등 요인으로 지원수요가 '16년 상반기까지는 지원수요가 저조하였다.

이에, '16년에는 사업활성화를 위해 지원요건 중 임금감액률 완화(10%→5%), 지원한도 조정(매칭비율 1:1→1:3), 채용형태 인정기준 완화(인턴후 정규직전환시에도 지원) 등 제도개선을 실시하였고, 100인 이상 사업장 대상 수요조사 및 발굴(68개소 1,045명), 권역별 설명회(331개소 대상 8회), 임금피크제 도입 사업장 방문컨설팅 (20개소) 등 다각적인 노력으로 '16년 하반기부터는 지원수요가 대폭 늘어 집행상황이 개선되었다.

【 세대간 상생고용 지원추이 】

(단위: 명, 백만원)

구분	'15	'16.3	'16.6	'16.9	'16.12
승인인원	1,731	3,086	6,190	10,800	16,183
지원인원	13	163	496	1,591	5,320
지원금액	25	336	1,042	3,311	17,610

3) 향후 계획

경기침체, 정년 60세 의무화에 따른 인건비 증가 등으로 기업이 신규 채용여력을 유지하기 어려운 현실에서, 기존 근로자는 임금, 근로시간 등 조정 기업은 채용에 대한 투자 확대, 정부는 지원제도로 동참함으로써, 노사정이 협력하여 청년을 위한 일자리를 확대·유지를 도모하고, 세대간 상생고용 문화를 확산할 계획이다.

2

청년정책 전달체계 재구축 및 인지도 제고

가. 대학창조일자리센터

1) 추진배경

지속적으로 높게 나타나는 청년실업률 및 70%에 달하는 대학진학률, 청년들의 낮은 공공고용서비스 이용률 등을 고려할 때, 청년층, 특히 대학생에 대한 종합적이고 특화된 진로지도 및 취·창업지원 서비스를 통해 학교에서 노동시장으로 원활하게 이행할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

하지만, 고용노동부의 취업지원관과 대학청년고용센터 사업, 여성가족부의 여성 커리어개발센터 지원사업, 중소기업청의 창업지원사업, 대학별 자체 취업지원기능 등 각 부처별 사업들이 서로 분절적으로 제공됨에 따라 학생들이 쉽게 접근해서 체계적인 지원을 받기가 어려운 상황이었다.

이에 따라, 분절적으로 제공되는 진로지도 및 취·창업지원 서비스를 공간적으로 통합하거나 기능적으로 연계하여 학생들에게 체계적인 원스톱 통합서비스를 제공하고자 ‘대학창조일자리센터’ 사업을 2015년 추경예산에 반영하여 추진하게 되었다.

2) 추진성과 및 한계

2015.10월, 공모를 통해 숙명여대 등 21개 대학을 선정해 시범사업을 시행하였고, 2016.2월에 20개교를 추가 선정하여 전국 41개 대학에서 창조일자리센터를 운영하였다. 2017.2월, 20개교가 추가 선정되면서 4년제 51개 및 전문대 10개교 등 전국 61개 대학으로 창조일자리센터가 확산될 예정이다.

사업비는 고용노동부가 50%, 대학과 자치단체가 각 25%씩 매칭하는 방식으로, 2017년에는 사업비를 연간 5억에서 6억으로 늘리면서 학생 수요를 반영한 맞춤형 프로그램을 대폭 확대하도록 할 예정이다.

대학창조일자리센터 운영을 통해 학생들은 원하는 시간에 한 곳에서 전문 컨설턴트의 맞춤형 진로상담과 지도를 받고, 자신에게 맞는 정부 청년일자리사업 관련 정보를 얻을 뿐 아니라, 교과목 및 비교과프로그램 참여를 통해 진로탐색-진로설정-역량함양-취업지원으로 이어지는 저학년부터 졸업까지 재학단계별 체계적 서비스를 제공받을 수 있게 된다.

아울러, 대학창조일자리센터 운영대학 학생뿐만 아니라, 인근 대학 및 지역 청년들에게도 동일한 서비스를 제공하도록 함으로써, 공공고용서비스 사각지대에 있는 청년들이 손쉽게 정부 청년고용정책을 접할 수 있는 전달체계가 마련되었다.

2016.11월, 한국고용정보원 조사에 따르면, 진로·취업지원 관련 인프라, 교양필수 교과목 운영현황, 서비스 이용률, 직무능력 중심 프로그램 운영 등 대부분의 조사 영역에서 대학창조일자리센터 운영대학이 일반대학에 비해 성과가 높은 것으로 나타나는 등 청년특화 고용서비스 전달체계로서 빠르게 안착하고 있다.

【대학창조일자리센터 선정현황】

광역권	대 학		
	2015년 선정	2016년 선정	2017년 선정
서울	상명대, 숙명여대, 한국외대	건국대, 성신여대	명지대, 세종대, 서일대
인천	인하대	인천대	
경기	가천대, 경기대, 아주대	국제대, 한국산업기술대	성결대, 한신대, 대진대, 부천대, 서정대
강원	가톨릭관동대		강원대, 연세대(원주)
대전	한남대	배재대	한밭대
충남	충남도립대	백석대	호서대
충북	세명대	충북대	
대구	계명대, 영진전문대	영남이공대	
경북	구미대	대구대, 동국대(경주), 한동대	경운대, 안동대, 영남대
부산	동의대, 부산외대	고신대, 경성대, 신라대	부산과학기술대
울산	울산대		
경남	인제대	영산대, 창원문성대	경상대
광주	전남대		조선대, 호남대
전북	전주대	원광대	군산대
전남	목포대	동신대	
제주		제주대	

3) 향후계획

2017년에는 그간의 양적확대 성과를 평가하고, 추가 선정대학 20개교를 포함한 61개 대학 전체에 대한 현장방문 컨설팅과 모니터링, 진로지도 및 취·창업지원 우수사례 발굴·확산 등을 통해 대학창조일자리센터의 현장안착에 집중할 계획이다.

아울러, 대학창조일자리센터 허브기능 강화 및 사업구조 개편 등을 통해 2018년에는 전국 100개 대학으로의 사업 확대를 검토할 예정이다.

나. 청년 워크넷 구축·운영

1) 추진 배경

한국고용정보원에서 실시한 ‘대학생 청년고용정책 인지 및 효과성 조사’(2015년)에 따르면 청년고용정책 사업에 참여하지 않는 가장 큰 이유는 청년고용정책 사업이나 프로그램을 알지 못해서(50.1%)인 것으로 나타났다. 이에 따라 산재되어 있는 범부처 취업지원 사업에 대한 정보를 모아 한 번에 청년들에게 제공할 수 있는 플랫폼이 필요하였으며, 청년실업문제가 심각한 만큼 청년들에게 일자리 관련 정보를 통합적으로 제공할 필요성이 커져 청년워크넷을 통해 원스톱 취업지원 서비스를 시작하였다.

2) 추진 성과 및 한계

2016년 1월부터 개시한 원스톱 취업지원서비스를 통해 중앙부처 및 자치단체에서 시행하고 있는 청년 취업지원사업을 7가지 유형¹⁰⁾으로 구분하여 지원규모, 혜택, 지원 조건 등의 정보를 제공하였다. 청년들의 지속적인 관심 및 방문을 유도하기 위하여 취업지원사업 관련 콘텐츠를 지속적으로 추가 업로드하고, 현행화 작업도 추진하였다. 또한, ‘청년고용정책참여단’¹¹⁾을 통해 청년들이 직접 청년워크넷에 업로드 되어 있는 취업지원사업 콘텐츠를 모니터링하고, 청년친화적 안내문으로 대안을 제시하는 등 콘텐츠 질의 향상을 위해 노력하였다. 아울러 편의성 제고를 위하여 취업성공패키지, 청년내일채움공제, 재학생 직무체험 등 고용노동부 주요사업에 대해서는 온라인 신청도 가능하도록 기능을 강화하였다.

아울러, 중소기업에 대한 자세한 정보를 얻기 힘든 청년들에게 양질의 중소기업 일자리 정보를 제공하기 위하여 엄선된 청년친화 강소기업 1,118개에 대하여 업종, 근로자수, 재무정보, 매출액, 신입사원임금, 스토리텔링식 현장탐방기 등 유용한 정보를 제공하였다.

청년친화적인 청년워크넷 구축을 위하여 메인화면 디자인 개선, 메뉴구조 단순화, 통합검색 기능 개선 등 전면 개편도 추진하였다.

10) 취업진로상담, 교육·훈련, 체험·인턴, 해외취업, 공공일자리, 지원금·보조금, 창업.

11) 청년고용촉진특별위원회 산하 현장모니터링 전문위원회 내에 설치되어 청년고용정책 당사자인 청년관점에서 청년사업에 대해 직업모니터링 하고 개선 의견 제시 역할.

종 전

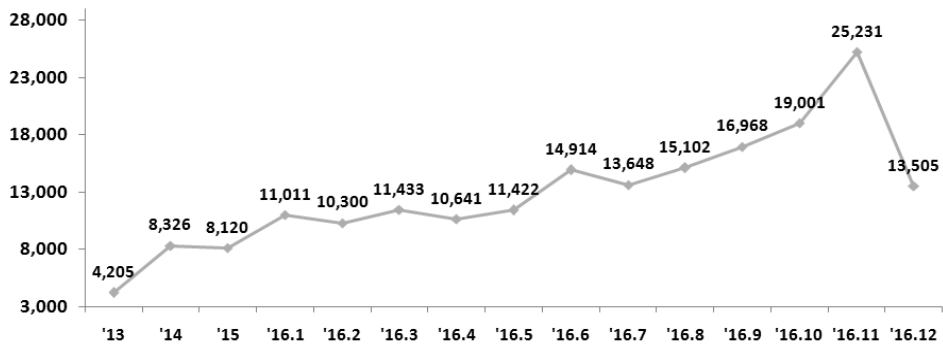


개 편



이러한 운영결과 청년워크넷 1일 평균 방문자 수가 2015년 8,120명에서 2016년 14,522명으로 대폭(179%) 증가하였다.

【청년워크넷 일평균 방문자 수 추이】



그러나 여전히 공급자 중심의 시스템 구조, 청년 친화적 콘텐츠 부족으로 인해 청년친화적이지 못하다는 지적이 존재한다.

3) 향후 계획

청년들은 스마트폰, 태블릿PC 등 모바일기기를 통해 주로 정보를 얻는 특성이 있으므로 청년워크넷을 모바일기반의 ‘청년 일자리포털’ 시스템으로 전면개편하고, 청년친화적인 콘텐츠 및 디자인을 강화하여 언제 어디서나 청년들이 쉽게 접속하고 지속적으로 방문할 수 있도록 할 예정이다.

다. 청년 친화채널을 활용한 수요자 중심의 청년 홍보

1) 추진 배경

정부가 다양한 청년 일자리 정책(16년 57개 사업, 약2.1조)을 추진하고 있음에도 청년들은 정부지원정책에 대한 정보가 부족하다고 응답하는 등 청년들의 정부정책에 대한 인지도가 낮다는 지적이 있었던 것이 사실이다.

* 취업지원정책 인지여부 31.7%, 관심 여부 78.3%, 참여경험 16.4%(한고원, 15.11월)

이러한 문제인식 하에, 정책인지도 및 체감도 제고를 위해 주요 미디어홍보, 성과공유를 위한 우수사례 발굴 및 포상, 대구모 박람회 등을 추진하였으나 체감도 제고에는 한계가 나타났다.

2) 추진 성과 및 한계

그러나 수요자인 청년의 특성이 반영되지 않은 공급자 중심의 일방적 전달로 그 효과성이 미흡하다고 판단, 대학 등 청년밀집지역(대학 등)에 찾아가 자연스레 정책 정보에 노출되는 찾아가는 정책설명회 및 청년희망 커피트럭을 통한 대면 홍보그리고 SNS, 모바일 앱 등 청년 친화적 채널을 활용한 정책공유를 통해 구전 홍보를 유도하는 등 청년 눈높이에 맞는 청년정책사용설명서(네이버 블로그) 및 청년정책 페이스북 등 SNS를 선호하는 청년친화 채널을 통해 청년들이 원하는 정책 정보를 손쉽게 접근가능 하도록 유도하였다.

그 결과, 청년들의 정책인지도가 2015년 27.9%에서 2016년도 48.3%로 크게 향상되는 등 소기의 성과를 거두었다.

특히 정부의 청년일자리정책 사업에 관심있다 71.0%, 청년일자리 정책사업을 더욱 확대될 필요가 있다 86.6%로 답하는 등 청년의 대부분이 청년정책에 대한 관심도가 매우 높은 것으로 나타났다.

3) 향후 계획

앞으로도 청년들이 몰라서 신청을 못하는 일이 없도록 정부에서 추진하는 각종 청년정책들을 청년들의 눈높이에 맞게 소프트한 콘텐츠로 재가공하는 등 지속적으로 홍보를 강화해 나갈 예정이다.

3

청년의 해외 취업기회 확대

가. 해외취업 단계별 지원을 통한 성과 제고

1) 기본 방향 : 「청년 해외취업 촉진대책」 지속 추진

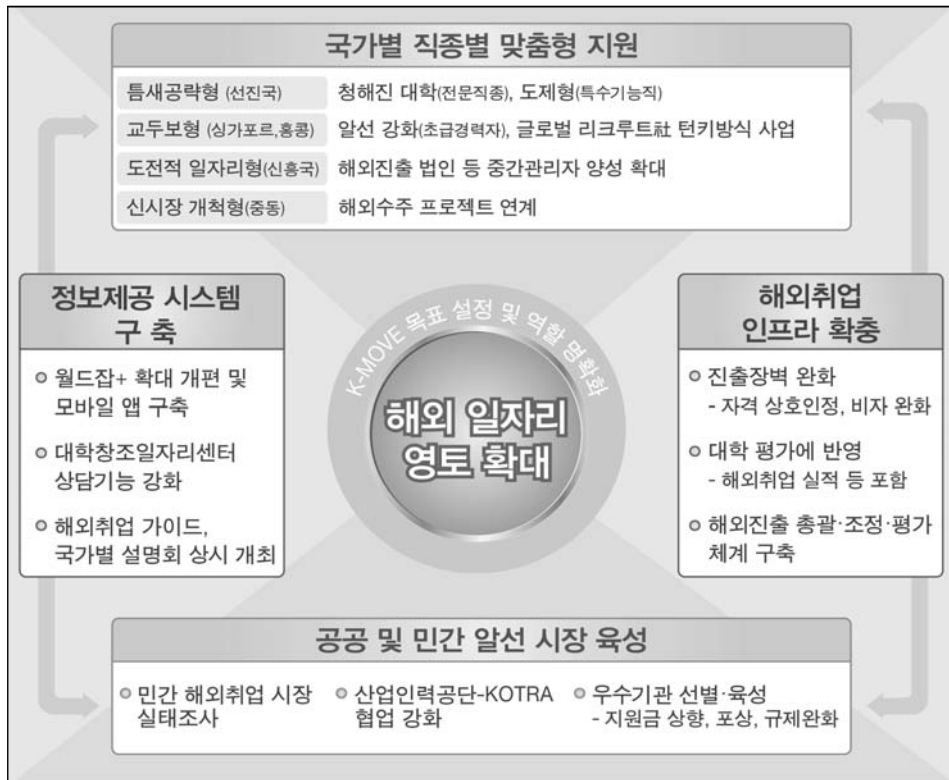
정부는 지난 20년간 각 부처 주도로 해외취업, 인턴, 봉사 등 우리 청년들의 해외진출을 지속적으로 추진하였다. 특히, 현 정부에서는 해외진출 사업 내실화를 위해 연수취업을 「양→질」 중심으로 개편하고, 해외취업, 인턴, 봉사, 창업을 「K-Move」로 브랜드화하여 추진하고 있다.

그럼에도 국가·직종별로 차별화된 진출전략 부족으로 단순 서비스 직종의 편중, 공공·민간 알선기능이 취약하여 스스로 취업할 수 있는 정보제공 미흡 등의 한계가 존재하여 해외일자리 영토 확대 관점에서 사업의 재조명이 필요하였다.

2015.3.25. 범정부 「청년인력 해외진출 TF」 구성·운영(6회), 해외인력 수요조사 및 K-Move 현장 모니터링(4~5월), 직종별 전문가 및 관계부처 회의(20회) 등을 통해 2015.11.27. 관계부처 합동으로 「청년 해외취업 촉진대책」을 마련하였다.

2016년은 「청년 해외취업 촉진대책」을 기본방향으로 해외취업의 단계별 지원을 세분화하여 해외취업지원사업의 성과를 제고하였다.

【 청년 해외취업 촉진대책(2015.11.27) 주요 내용 】



2) 세부 사업추진 현황 및 계획

「청년 해외취업 촉진대책」을 지속적으로 추진하고 K-Move 사업의 내실화 결과, 2016년말 해외취업지원 사업을 통한 해외취업 수는 4,811명으로 전년(2,903명)대비 65.7% 증가하였다. 또한 취업자 평균연봉이 2015년 2,567만원에서 2016년 2,686만원으로 소폭 상승하였고, 최근 3년간 해외취업자를 대상으로 한 설문 결과 66.1%가 만족한다고 응답하여 해외취업지원 사업이 질적으로도 성과를 나타냈다.

① 해외취업연수

해외취업연수사업은 패러다임 전환(양 → 질)을 위해 양질의 일자리를 선(先) 발굴하여 맞춤형 인재로 양성한 후 해외취업으로 연계하는 「K-Move 스쿨」을 2013.9월부터 추진하고 있다. 「K-Move 스쿨」은 ① 일자리 선 발굴 후 6~12개월의 장기 교육과정을

거쳐 양질의 일자리로 연계, ② 취업비자 중심, ③ K-Move 멘토단과 연계, ④ 청년의 자부담 완화, ⑤ 선진국 중심의 사무·서비스직 편중에서 벗어나 다양한 국가·직종의 일자리와 연계한다는 점에서 기존 해외취업연수사업과 차별화된 사업이다. 따라서, 운영기관은 해외 구인업체로부터 채용직종, 채용조건(임금, 복리후생 등), 채용시기 등이 명시된 채용약정서를 확보해야만 사업을 수행할 수 있다.

「K-Move 스쿨」은 2013년 6개 운영기관이 6개 과정 155명을 시범 운영하였으며, 2014년에 39개 운영기관 74개 과정 1,137명으로 확대, 2015년부터 전체 연수과정을 K-Move스쿨로 통합 운영하면서 92개 운영기관 184개 과정 3,145명으로 크게 증가하였고, 2016년에는 90개 운영기관에서 194개 과정 3,529명을 운영하였다.

운영기관은 교육 수료 후 참여자들이 해외취업에 성공할 수 있도록 지속적으로 취업알선을 해야 하며, 취업인정 기준은 전문직종을 우대하여 단순노무직을 배제하고 2,400만원(단기과정 1,500만원) 이상의 연봉, 취업비자 중심으로 추진하여 양질의 일자리로 취업할 수 있도록 하였다.

또한, 우수기관 등에 대해 위탁기간 확대(1년 → 최대 5년), 인원 추가배정(승인된 인원의 120% 모집) 등 인센티브를 제공하여 장기적이고 안정적인 사업기반 마련을 통해 자율적인 해외취업 역량을 강화할 수 있도록 성과평가 제도를 도입하였다.

2016년에는 글로벌 취업역량과 인프라가 우수한 8개 대학(160명)을 청해진 대학으로 선정하고 IT, 의료 등 전문인력의 해외취업을 위해 저학년 예비자과정을 추가적으로 운영하여 기존 K-Move스쿨과는 차별화된 통합교육 프로그램을 운영하였다. 또한 부처, 지자체 및 공공기관의 해외 인프라를 활용한 공공부문과 전략적 협업을 통해 제주도청 “신화역사공원 신설리조트 연계 서비스전문가 양성과정”, 보건복지인력 개발원 “사우디 왕립병원 방사선사 취업과정” 등 4개 기관 7개 과정 141명을 협업 연수모델로 운영하여 전문분야 진출지원을 확대하는 등 K-Move 스쿨을 발전시키기 위한 다양한 방안을 추진하였다.

2017년도에는 청해진대학 등 현장 수요가 있는 대학과정을 확대하고, 신규 과정에는 특별 컨설팅 등을 진행하여 지속적으로 K-Move스쿨 사업의 내실화를 추진할 예정이다. 또한, 연수기관의 사후관리 등을 강화해 연수 수료생과 취업자들이 보다 촘촘한 취업 지원을 받을 수 있도록 추진할 계획이다.

② 해외취업알선

한국산업인력공단(이하 '공단')은 해외취업 희망자가 해외취업통합정보망(월드잡+)을 통해 구직등록을 한 경우, 해외 일자리 발굴을 통해 수집된 구인업체와 취업을 알선한다. 해외취업을 할 수 있는 합법적인 비자 발급이 가능한 자면 누구나 월드잡을 통해 구직등록을 할 수 있다. 공단에서는 해외취업 상담을 통해 일자리를 알선하고 취업이 될 경우 근로계약, 비자 발급 등 출국을 지원한다. 2016년 알선 해외취업자수는 1,449명으로 전년(1,115명) 대비 30% 증가하였다.('13년 623명, '14년 657명, '15년 1,115명)

또한, 국내·외 민간 인프라를 활용하여 우량 구인처 발굴 및 전문 인력 진출 활성화를 위해 「민간취업알선」사업도 추진하고 있다. 국외 유료직업소개 사업을 수행하는 국내·외 영리법인으로 국내 관계법령에 따른 법적 등록요건을 갖춘 기관을 선정하고 해당기관을 통해 해외에 취업한 경우 취업자 1인당 200~300만원의 알선 수수료를 지원한다. 민간취업알선기관을 통한 취업인정기준은 해당국 취업비자를 취득해야 하고 근로계약기간은 12개월 이상이어야 하며 연봉 2,400만원 이상이다.

2016년부터는 민간취업알선 지원금을 연봉수준에 따라 차등지급(연봉 3,500만원 이상시 300만원, 연봉 2,400만원~3,400만원 미만시 200만원) 하였고, 그 결과 민간 취업알선 사업을 통한 해외취업자의 고액연봉 비율이 2015년 37.1%에서 2016년 40.6%로 증가하였다.

2017년에는 성과평가를 통해 우수한 국내 민간알선기관에게 예산을 선지급하여 안정적인 사업수행을 지원하고, 국내 민간알선기관의 공동 채용박람회 개최 등을 통해 국내 민간알선시장 활성화를 지원할 예정이다. 아울러, 글로벌리크루트사와의 협업을 통하여 글로벌 기업 일자리 발굴, 신규 국가 개척 등을 추진할 예정이다.

③ K-Move 센터 추가 등 인프라 확대

2013.8월 해외 일자리 개척을 위한 현지 거점 구축을 위해 코트라 해외무역관에 해외 K-Move센터 3개소 설치를 시작으로 2014년 4개소, 2015년 11개소, 2016년에는 중국(홍콩), 미국(뉴욕), 일본(오사카), (사)한국무역협회 등 4개소에 센터를 추가로 설치하여 총 15개소를 운영하였다.

해외 K-Move센터는 현지 일자리 발굴, 해외기업 구직자 풀 확보, 해외취업 지원, 기취업자에 대한 애로사항 상담 등의 업무를 담당하고 있다.

2016년도에는 4개 해외 K-Move센터를 통해 전체 2,916개의 해외 일자리를 발굴하여 구직자 434명이 해외취업에 성공할 수 있도록 지원하였고, 현지 취업자들의 애로사항 등 6,181건을 상담하였다.

2017년도에는 일본 등 구인수요가 높은 국가를 중심으로 K-Move센터의 일자리 발굴을 확대하고, 현지 멘토링 행사, 취업자 커뮤니티 운영 등 해외취업자에 대한 사후관리 등 기능을 강화할 예정이다.

④ 해외취업 성공장려금 지원

해외취업에 성공한 도전적인 청년의 원활한 현지 정착과 장기근속을 위해 청년층에게 1인당 최대 400만원 범위 내에서 해외 정착비용의 일부를 지원하는 해외취업 성공장려금 사업을 추진하고 있다. 지원대상은 만 34세 이하, 본인·부모 및 배우자 합산 소득이 소득기준 8분위 이하, 해외취업 한 자, 해외취업통합정보망(월드잡+)에 사전 구직등록 후 취업자로서 연봉 1,500만원 이상, 취업비자 취득자, 근로계약 1년 이상, 단순 노무직종 제외 등 공단이 요구하는 취업인정기준에 부합하는 자이다.

2016년부터는 신흥국 진출에 대한 청년들의 도전정신을 격려하기 위해 동남아, 중남미, 중동, 아프리카 등 신흥국에 취업한 청년들에게는 해외취업성공장려금을 300만원에서 400만원으로 증액하였고, 미국, 일본, 싱가포르 등 선진국에 대해서는 300만원에서 200만원으로 장려금을 감액하였다. 기초생활수급자 또는 차상위계층 가구구성원 등 취업애로 청년층 지원대상의 경우 최대 400만원을 지원한다.

그 결과, 2016년 해외취업성공장려금 지급인원은 2,776명으로 전년(2,000명) 대비 38.8% 증가하였고(2014년 1,462명), 성공장려금 수혜자 중 신흥국 취업자의 비율도 32.0%로 전년(26.9%) 대비 약 5.1%p 상승하였다.

【 청년의 눈으로 본 16년도 사업 추진현황 】

취업 준비 상태별		프로그램·실적		지원내용
관심 준비 단계	시작이 막막할 때	해외취업 전반을 알고 싶어요	대학으로 찾아가는 설명회 및 국가별 전략설명회(120회)	프로그램 참여 안내, 국가별 채용, 노동시장 동향 및 해외취업 전략 소개
		어떤 좋은 일자리가 있나요	해외 우수일자리 베스트 20 (21회, 420건)	연봉, 복리후생, 고용형태 등에 있어 양질의 일자리를 각주로 발표, 정보제공
		취업성공자의 이야기를 듣고 싶어요	K-Move 멘토링 (온라인 1,571회, 오프라인 283회, 찾아가는 멘토링 12회 1,174명 참여)	멘토가 본인의 경험과 노하우를 전수(멘토 241명, 멘티 1,041명), 16년부터 포레멘토(8명), 외국인 멘토(42명)를 추가
		본격적인 해외취업을 준비하고 싶어요	해외취업아카데미 (85회, 803명) 및 해외취업 완전정복(4개국)	(아카데미) 외국 이력서 작성법, 면접 준비법, 모의 면접 등 (평균 만족도 4.2점) (완전정복)이력서 국가정보 취업방법 취업 시기 등을 모아 한권으로 제작
프로 그램 참여 단계	직무역량 & 어학실력이 부족할 때	저학년이지만 교육받고 싶어요	청해진 대학 (8개대학 160명)	저학년을 대상으로 한 예비자 과정+ K-Move 스쿨, 중장기 통합지원프로그램
		졸업(예정)인데 직무·어학이 부족해요	K-Move 스쿨 (192개과정 3,519명)	장기과정 중심으로 개편 (‘15년 700명 → ‘16년 2,500명) 우수과정 인센티브 부여 및 확대
구직 단계	직무역량 & 어학실력이 일정수준 이상일 때	공신력 있는 공공 알선 서비스를 알려주세요	공공알선 (1,209명)	K-Move센터를 활용한 직접 알선 지원 글로벌취업상담회 등 채용박람회 총 15회 (16년 423개 기업, 구직자 11,501명 참여)
		전문성 있는 민간 알선 서비스를 알려주세요	민간알선 지원 (510명)	글로벌 인포를 갖춘 국내외 민간기관 활용 16년도 지원금 차등지원으로 3천만원 이상 고연봉 비율확대 ‘15년 37.1% → ‘16년 40.6%
취업 후 단계	해외취업에 성공한 후	재정지원이 필요해요	해외취업성공장려금 (2,776명)	해외취업 성공 청년에게 장려금을 지급하여 성공적인 현지 정착 및 장기근속 유도 ‘신흥국 도전’을 장려하기 위하여 차등지원
		정보교류 및 상담 창구가 필요해요	해외취업자 커뮤니티 및 헬프데스크 등 (6,329명)	(커뮤니티) 온·오프라인 네트워크 플랫폼 구축 - 10개국 13개 커뮤니티, 148명 활동 중 (헬프데스크) K-Move센터 등 6,181건 상담

해외취업 촉진 인프라

월드잡플러스사이트 및 모바일 앱	해외취업 인터넷 봉사 창업 등 통합정보 제공	국내 K-Move센터	상담, 아카데미, 상시 채용관 등 국내 구직자 집중 지원
해외 K-Move센터 등 해외 현지 인프라	양질의 해외일자리 발굴 K-Move센터 15개소 확대 15개국 17개 채용관 협업체	대학창조일자리센터 등 국내 유관기관 협업	대학 재학단계 해외취업 상담 강화 등 정책 수요 대응

나. 스스로 해외취업 할 수 있도록 정보제공 확대

1) 추진배경

해외취업지원 사업 예산은 주로 해외취업연수에 투입되고 있으나 연수는 예산상 지원인원의 한계가 있어 보다 많은 청년들을 지원하기 어려운 측면이 있다. 따라서, 청년들의 해외취업 활성화를 위해서는 정보탐색 후 본인 스스로 취업할 수 있는 환경을 조성해 줄 필요가 있다. 또한, 해외취업에 성공하려면 풍부한 자료수집과 체계적 준비가 필수적이나, 믿을 수 있는 해외취업 정보가 부족하기 때문에 정부의 정보 제공의 확대가 필요한 상황이다.

2) 주요 추진 내용

① 국내 K-Move센터

2015.10월, 국내 구직자를 대상으로 해외취업 관련 초기상담, 역량진단, 프로그램 안내·알선·면접지원 등 원스톱 서비스 제공을 위해 서울K-Move센터를 개소하였고, 내방·온라인상담 5,531명, 상시채용면접 1,659명, 해외취업아카데미 85회 803명, 전략 설명회 11회 1,006명, 공공알선 등의 성과를 달성하였다.

2017년에는 해외취업 구직자 풀이 풍부하고 해외진출 거점으로서의 접근성 또한 뛰어난 부산고용복지+센터에 부산 K-Move센터를 신설하여 부산·울산·경남지역 해외취업 플랫폼을 구축할 예정이다. 서울 K-Move센터와 마찬가지로 해외취업 구직자 상담, 역량진단, 아카데미 운영 등 정보제공, 알선, 면접지원 등 해외취업에 대한 원스톱 서비스를 제공하며, 해외취업 활성화를 위해 지자체 및 지역 유관기관 등과 협업을 추진할 계획이다.

② 대학에 찾아가는 해외취업 설명회

대학으로 찾아가는 해외취업 설명회는 서울K-Move센터의 지리적 한계를 벗어나 전국의 해외취업을 희망하는 우리 청년들에게 필요한 정보를 제공하여 해외취업 기회를 확대하고자 시행하였다. 주요 국가별 해외취업 준비사항 및 구직 단계별 해외취업 전략 등 해외취업에 필요한 정보를 직접 제공함으로써 청년들이 스스로 해외취업을 준비할 수 있는 환경을 조성하고자 추진하였으며, 2016년 총 109개 대학에서 개최한

설명회에는 8,574명의 학생들이 참여하여 4.0점(5점만점)의 만족도가 나오는 성과를 기록하였다.

2017년에는 사전 수요조사에 따라 대학별 집중설명 희망 국가 및 직종에 맞추어 설명회를 개최할 예정이며, 고용노동부 커피트릭 행사와 연계하여 청년고용정책과 통합 홍보하는 등 보다 더 필요한 정보에 집중하여 풍부하게 제공할 계획이다.

③ 해외통합정보망 월드잡플러스(www.worldjob.or.kr)

현 정부에서는 정부3.0 기치 아래 해외취업과 관련한 일자리 정보의 통합·관리를 통한 원스톱종합서비스 제공을 위해 「해외통합정보망」 구축을 추진하였다. 그간 해외 진출(취업·인턴·창업·봉사 등) 관련 정보는 여러 부처에서 각각의 독립된 시스템을 통해 개별적으로 제공되었다. 이에 따라, 필요한 정보를 어디서 확인하고, 정부지원 사업을 어디서, 어떻게 신청하는지 알기 어려웠다.

이에 2013.8월에 「해외통합정보망」 구축을 위해 정보화전략계획(ISP)을 수립하여 관계부처와 지속적인 협의 등을 거쳐 2015.5월 해외통합정보망 구축 완료, 10월에 모바일 앱을 개발하였다. 2016년에는 해외취업 관련 콘텐츠 개발 및 월드잡플러스 서포터즈를 운영하여 청년 친화적으로 이용환경 및 콘텐츠를 개선하였다. 그 결과 2016년 1일 평균 접속자 수는 7,333명으로 전년(5,554건) 대비 32% 증가, 연간 이용 건수는 '16년 2,676,545건으로 전년(2,028,453건) 대비 32% 증가 하는 등 높은 성과를 거두었다.

④ K-Move 멘토링

해외진출에 필요한 역량 및 준비사항 등을 상담해 주고, 네트워크 소개 및 현지 생활정보 등 온·오프라인 멘토링을 제공하고 있는 「K-Move 멘토링」 사업은 2016년에는 멘토 241명, 멘티 1,226명을 운영하며 사업 규모를 확대시켰다. 특히 멘토단 구성을 다양화하여 내국인 멘토 뿐 아니라, 외국인 멘토(42명), 포레 멘토(8명) 등을 선발하여 보다 생생한 해외진출 정보를 제공하였다.

2017년에는 개인 블로그 등 온라인 매체를 이용해 현지정보를 제공하는 온라인 블로거 멘토, 입직 후 생활적응 등을 도와줄 해외현지 멘토 제도 등을 도입해 더욱 현장감 있는 정보를 제공하고 사후관리 차원의 현지 멘토링도 진행할 예정이다.

⑤ 해외취업 가이드북

청년들이 스스로 할 수 있는 해외취업을 위하여 국가·직종별 맞춤형 취업 전략을 제시해서 해외진출 길잡이로서의 역할을 해줄 수 있는 해외취업 가이드북 제작을 추진하였다. 해외진출 유망 국가의 풍부한 해외취업 정보를 제공하고, 해외 고용 시장에 대한 현황분석을 통해 청년들의 효과적인 취업 방법을 지원하기 위한 해외취업 가이드북은 2016년에는 청년들이 많이 진출하고 있는 국가인 미국, 일본, UAE, 싱가포르 편을 제작 완료하였으며, 2017년에는 신흥국 등 진출확대를 위하여 호주, 중국, 베트남, 멕시코편을 추가 제작할 계획이다.

누구나 쉽게 정보를 얻을 수 있도록 월드잡플러스에 E-book으로 등재해 놓았을 뿐만 아니라 민간 대형서점인 교보문고와의 협업을 통하여 청년들과의 접근성을 대폭 강화하였다.

3) 향후 계획

2016년도에는 국가별 진출여건, 생활 정보 등이 제공되었다면 기업 정보 등 청년 구직자가 알고 싶은 구체적인 정보가 부족한 측면이 있었다.

따라서 2017년에는 대학에 찾아가는 설명회, 가이드 북 추가 제작 등 정보제공의 양적확대를 지속 추진함과 동시에 청년이 알고 싶은 정보를 제공하여 정보의 질을 한 차원 넓혀 갈 계획이다. 예로 베트남, 인도, 미국 등 5개국을 대상으로 우량 한인기업을 발굴하여 기업정보를 소개하고, 구인처가 원하는 인재상 등을 동영상으로 제작(2017년 100개)하여 월드잡플러스를 통해 보급할 계획이다.

제3절

일·가정 양립을 통한 여성고용 활성화

1

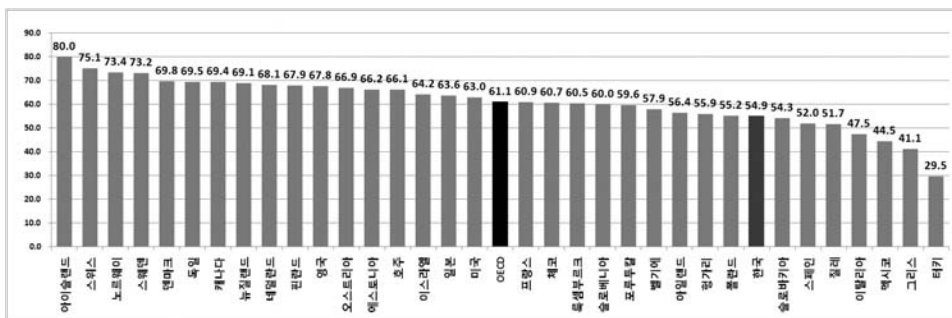
모성보호와 일·가정 양립 지원

제3절

가. 여성고용 및 일·가정 양립 현황

우리나라 여성의 대학진학률이 74.6%(남성: 67.6%)에 이르는 등 높은 학력수준에도 불구하고 15~64세 여성 고용률은 55.7%(2015년 기준, OECD 평균 62.0%)로 OECD 국가 중 29위에 그치고 있다. 특히, 20대에는 여성 고용률이 남성보다 높지만, 출산·육아를 거치는 30대부터 경제활동을 포기하는 경력단절 현상으로 급격하게 떨어지며 경력단절여성은 무려 200만명 가량에 이르는 것으로 나타나고 있다.

【 여성 고용률 국제비교 (15-64세, %, '14년) 】



자료: OECD.stat('14년 기준)

우리나라의 급격한 저출산과 고령화에 대처하고, 선진국 수준으로 고용률을 높이기 위해서는 무엇보다 여성의 노동시장 참여를 늘려야 한다는 것이 그간 많은 정부의 공통과제였다. 하지만, 육아부담 해소 등 여성의 노동시장 참여의 전제조건인 일·가정 양립 여건이 더디게 개선되면서 여성 고용 활성화 정책은 뚜렷한 성과를 보이지 못한 것이 또한 사실이다.

정부는 여성고용 활성화를 위해서는 일·가정 양립이 필수조건이라는 인식하에

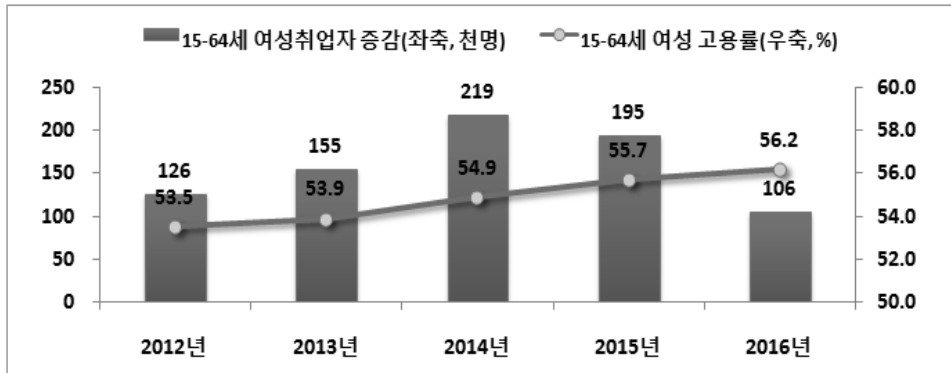
“일·가정 양립을 통한 여성고용 활성화”를 핵심개혁과제로 선정하여 다양한 정책 패키지를 추진하였다. 먼저, 출산·육아지원 제도를 대폭 확대하였고, 시간선택제 일자리 등을 통해 시간과 장소에 구애받지 않고 일할 수 있는 유연근무 지원, 직장과 사회 내 일·가정 양립이 인식과 문화로 깊이 뿌리내릴 수 있도록 문화 확산을 위한 정책적 노력도 기울였다.

2014년 ‘일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원방안’ 및 ‘여성고용후속 보완 대책’을 마련하였고, 2016년 ‘청년·여성 취업연계 강화 방안’ 및 ‘출산을 회복을 위한 단기 보완대책’ 등 관계부처 합동으로 다양한 대책을 발표·추진하였다.

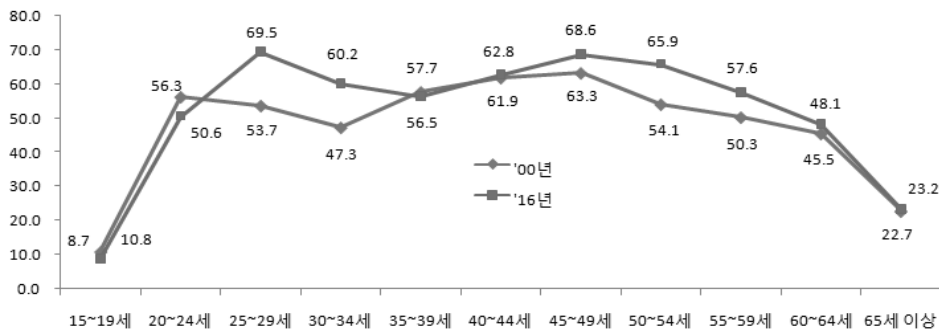
- (여성 경력유지 지원방안, 14.2월) ①모성보호, ②보육·돌봄지원, ③재취업교육 및 시간선택제 확대, ④유연근무 환경 및 여성고용촉진 등 고용문화개선
 - ‘아빠의 달’ 도입, 시간선택제 일자리 창출·전환 활성화, AA 실효성 제고 등
- (여성고용 후속대책: 일하는 부모 일·가정 양립지원 방안, 14.10월) ①보육·돌봄 효과성 제고, ② 모성보호제도 활성화, ③여성고용의 질 개선, ④인식·문화 개선
 - 육아휴직 급여와 사업주 지원금 개선, 육아기 근로시간 단축 활성화, 여성친화직종을 국기 훈련 대상으로 추가, 고용·새일센터 협업 강화, 모성보호 알리미 서비스 실시
- (청년·여성 취업연계 강화방안, 16.4월) ①임신기 육아휴직 등 경단예방, ②경단여성 재취업 지원, ③전환형 시간선택제 확산, ④일·가정 양립 문화 조성
 - 임신기 육아휴직 허용, 중소기업 육아휴직 지원금 인상, 전환형 시간선택제 전수 수요조사, 적극적 고용개선조치 실효성 제고
- (저출산 단기 보완대책, 16.8월) ① 고용·주거 등 결혼 지원, ② 일·가정 양립 일상화, ③여성근로자 첫 아이 안심 출산보장 시스템 구축, ④ 중소기업·남성 사각지대 해소
 - 난임휴가제도 도입, 임신기 근로시간 단축 정착 지원체계 강화, 둘째 자녀부터 아빠의 달 인센티브 상한액 인상, 대체인력 지원기간 확대 등

그 결과, 여성고용률은 지속 상승 추세를 보여 2012년 대비 2016년 여성고용률이 2.7%p 상승하였다. 또한, 출산·육아기에 발생하는 경력단절현상(M-Curve)이 완화되어 2005년 M-Curve의 저점이 48.6%에서 2015년에 54.1%로 높아졌으며, 경력단절여성의 규모도 지속 감소하여 2016년 4월 기준 경력단절여성은 191만명으로 전년 대비 약 15만명이 감소하는 등 여성 근로자의 경력단절예방 및 재취업 지원에도 큰 성과가 있었다.

【 여성 고용률 및 여성 취업자 증감 추이 】



【 연령대별 여성 고용률 (% , '00년, '16년) 】



자료: 통계청, 경제활동인구조사

나. 출산·육아 지원제도 확대

여성 근로자는 노동력을 제공하는 근로자이기도 하지만 임신·출산과 관련하여 모성보호의 대상이 되기도 하기 때문에 정책적인 지원이 없으면 근로 부담으로 인해 임신·출산을 포기하거나, 반대로 임신·출산 부담으로 경력이 단절되는 문제가 발생할 수 있다.

따라서 정부는 출산전후휴가, 임신부의 시간외근로 금지 및 야간이나 휴일근로 제한, 보건상 유해·위험한 사업 사용금지, 생리휴가, 육아시간(수유 시간) 보장, 임신기 근로시간 단축 등의 정책을 수립·시행하고 있다.

한편, 일 중심에서 가정생활과의 균형을 중시하는 근로자들의 인식변화와 일·가정 양립지원을 통한 기업의 경쟁력 강화를 도모하기 위하여 국가에서는 각종 제도를

도입·시행하고 있다. 영유아의 양육을 위한 육아휴직, 근로자의 육아부담을 완화하기 위한 직장어린이집 설치 등이 이에 해당된다.

1) 모성보호를 위한 출산전후휴가제도 및 급여지원

출산전후휴가제도는 1953년 근로기준법 제정시 부터 도입된 제도로 당시 60일의 출산전후휴가기간을 여성근로자에게 부여하였으나, 2001년 11월부터는 30일을 연장하여 총 90일(출산 후 45일)의 출산전후휴가를 보장하고 있으며, 2014년 7월부터는 다태아를 출산한 경우 120일로 출산전후휴가를 확대하였고, 2006년부터는 종전 행정해석으로 인정하던 유산·사산휴가를 법제화하여 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 여성근로자에게도 임신기간에 따라 30일에서 90일간의 유산·사산 휴가를 부여하여 여성의 모성을 보호하고 있다.

2011년에는 임신·출산여성 근로자의 모성보호를 강화하기 위하여 근로기준법을 개정하여 출산전후휴가 분할사용을 허용하고, 임신 16주 전에 유산 또는 사산한 경우도 유산·사산 휴가를 사용할 수 있도록 유산·사산 휴가의 사용범위를 확대 하는 등 제도개선을 하였다.

한편, 여성근로자가 임신·출산하는 경우라도 안정적으로 근무할 수 있는 고용기반을 조성하기 위하여 2001년 8월 근로여성 모성보호 관련 3법(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법)을 개정하여 출산전후휴가를 60일에서 90일로 연장하고 연장된 30일분의 급여는 고용보험에서 부담하도록 하였다. 이후 2005년 5월 모성 보호 관련 3법을 개정하여 2006년 1월 1일부터 우선지원 대상기업에 대하여 90일의 휴가 기간 동안 출산전후휴가급여를 고용보험에서 지급하게 되었다.(대규모기업은 종전대로 30일 지급)

고용보험에 180일 이상 가입한 피보험자가 근로기준법에 의한 출산전후휴가(유산·사산 휴가 포함)를 부여받은 경우 우선지원대상기업 소속 피보험자는 90일분, 그 외의 기업 소속 피보험자는 30일분의 출산전후휴가급여를 지급(상한액 135만원)받을 수 있다.

2014년에는 다태아의 출산전후휴가 기간을 90일에서 120일로 확대하였고, 임신 12주 이내, 36주 이후 1일 최대 2시간의 단축근무를 허용하는 임신기 근로시간 단축제도를 도입하였다. 2016년에는 임신기 근로시간 단축제도 적용 사업장을 300인 이상에서 전 사업장으로 확대하였다.

출산전후휴가급여 제도 도입 초기에는 사업주 및 근로자의 인식 부족과 홍보 부족으로 인하여 급여수급 실적이 부진하였으나, 동 제도에 대한 지속적인 홍보 및

사업장 지도 감독과 제도개선을 실시한 결과로 지원인원과 지원금액은 크게 증가하였다. 2016년에는 출산전후휴가급여로 90,496명에게 248,034백만원을 지급하여 2015년 대비 수급자수는 5% 감소하였고, 지급액은 4.2% 감소하였는데 이는 저출산으로 인한 출생아 감소가 주된 원인으로 보인다.

[표 2-③-1] 연도별 출산전후휴가급여 지원실적 현황

(단위 : 명, 백만원)

구 분	인 원	지 급 액
2003년	32,133	33,522
2004년	38,541	41,610
2005년	41,104	46,041
2006년	48,972	90,886
2007년	58,368	132,412
2008년	68,526	166,631
2009년	70,560	178,477
2010년	75,742	192,564
2011년	90,290	232,915
2012년	93,394	241,900
2013년	90,507	235,105
2014년	89,246	236,845
2015년	95,259	259,011
2016년	90,469	248,034

2) 육아휴직제도 및 급여 지원

육아휴직제도는 1988년 「남녀고용평등법」 제정 시부터 도입된 제도로 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서, 일정기간 자녀의 양육을 위해 휴직을 할 수 있는 제도로 근로자의 직장생활과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 제도이다.

육아휴직제도는 몇 차례의 제도개선을 거쳐 2005년 12월 30일 남녀고용평등법을 개정하여 2008년 1월 1일 이후 출생하는 자녀에 대하여는 생후 3년 미만까지 사용할 수 있도록 육아휴직 대상 자녀를 확대하였고, 2007년 12월 21일 법을 개정하여 2008년 6월 22일부터 육아휴직 1회 분할사용, 육아휴직 대상 자녀의 만 3세 도래 시 육아휴직

자동종료제도가 폐지되어 휴직기간 중에 자녀의 연령이 만 3세에 도달 하여도 나머지 휴직기간을 모두 사용할 수 있게 되었으며, 2010년 2월 4일 법 개정으로 2008년 1월 1일 이후 출생하는 자녀에 대하여는 만 6세 이하의 초등학교 취학 전까지 사용할 수 있도록 육아휴직 대상 자녀를 확대하였고, 2014년 1월 14일 부터는 육아휴직 대상 자녀 연령을 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하까지 사용할 수 있도록 대폭 상향하였다.

또한 2012년 8월 일과 가정의 양립 지원 강화를 위하여 육아기 근로시간 단축 및 가족돌봄휴직제의 의무화, 배우자 출산휴가 확대 등을 내용으로 하는 남녀고용 평등법을 개정하였다.

육아휴직기간동안은 근로자가 사업주에게 근로를 제공하지 않고 이에 따라 사업주의 급여지급의무가 없으므로 생계가 불안정한 근로자의 경우 동 제도 활용이 쉽지 않다. 따라서 2001년 고용보험법 개정시 근로자의 생계지원을 위하여 육아휴직 급여제도를 마련하여 휴직기간 중 매월 지원하고 있다.

육아휴직급여는 2001년 월 20만원을 지급하다 2002년 월 30만원, 2004년 월 40만원, 2007년 월 50만원으로 정액 지급하여 오다 2010년 지급수준을 높이되(통상 임금의 40%, 상한액 100만원, 하한액 50만원) 직장복귀율을 높이기 위해 육아휴직 급여 중 일부(15%)는 복귀 후 6개월 이상 계속 근무한 경우에 지원하도록 고용보험 법령을 개정 하였다(2015년 7월부터는 25%).

또한, 2014년에는 육아휴직특례제도(“아빠의 달”)를 시행하여 동일한 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월 급여는 통상임금의 100%(상한 150만원)를 지급하도록 하였으며, 2016년에는 이를 3개월로 확대하였다.

육아휴직급여제도도 도입 초기에는 사업주 및 근로자의 인식 부족과 홍보 부족으로 지원실적이 부진하였으나, 지속적인 홍보, 사업장 지도감독 및 제도개선을 실시하여 육아휴직 급여 수급자가 크게 증가하고 있다. 2016년에는 89,795명에게 625,243백만원을 지급하여 2015년 대비 수급자는 2.8%, 지원액은 0.9% 증가하였다.

한편 2016년 남성 육아휴직자는 7,616명으로 그 수가 매년 가파르게 증가하고 있으며 가정과 육아에 대한 남성의 인식이 바뀌고 있어 현재의 증가 추세는 지속될 것으로 전망된다. 또한, 2016년 평균 육아휴직일수는 여성 300일, 남성 225일로 여성이 남성보다 육아휴직을 75일 더 많이 사용한 것으로 나타났다.

[표 2-③-2] 연도별 육아휴직급여 지원실적 현황

(단위 : 명, 백만원)

구분	인 원			지 급 액	월 급여액
	전체	여성	남성		
2004년	9,303	9,122	181	20,803	40만원
2005년	10,700	10,492	208	28,242	40만원
2006년	13,670	13,440	230	34,521	40만원
2007년	21,185	20,875	310	60,989	50만원
2008년	29,145	28,970	355	98,431	50만원
2009년	35,400	34,898	502	139,724	50만원
2010년	41,732	40,913	819	178,121	50만원
2011년	58,134	56,732	1,402	276,261	통상임금의 40%
2012년	64,069	62,279	1,790	357,798	통상임금의 40%
2013년	69,616	67,323	2,293	420,248	통상임금의 40%
2014년	76,833	73,412	3,421	500,663	통상임금의 40%
2015년	87,339	82,467	4,872	619,663	통상임금의 40%
2016년	89,795	82,179	7,616	625,243	통상임금의 40%

3) 출산육아기 고용지원금(육아휴직 등 부여), 출산육아기 대체인력지원금

육아휴직 등 부여 지원금제도는 육아휴직을 활성화하기 위해 1995년 도입한 제도로서 근로자에게 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 부여한 사업주는 해당 기간 동안 당해 근로자의 퇴직충당금, 제 보험금 등 고용유지비용의 일부를 부담하여야 하고, 근로자의 육아휴직 등 기간 중 업무를 대체할 인력을 신규 채용할 경우 이에 대한 인건비도 부담하여야 한다. 정부가 이들 사업주에게 소요되는 간접 노무비 및 인건비 일부를 지원함으로써 육아휴직을 활성화함과 동시에 육아휴직 등을 실시하는 근로자의 고용을 안정시킬 수 있다.

2011년에는 동 장려금의 지급방식으로 육아휴직 종료 후 30일 이상 고용을 유지한 경우 육아휴직 등 장려금의 50%를 지급하고 6개월 이상 고용 유지한 경우 나머지 50%를 지급하도록 고용친화적으로 개선하였고,

2013년에는 임신·출산여성 고용안정 지원금을 출산육아기 고용안정 지원금으로 전체 명칭을 변경, 육아휴직 등 장려금을 출산육아기 고용지원금(육아휴직 등 부여)으로 대체인력채용장려금을 출산육아기 대체인력지원금으로 개정하였다.

아울러, 우선지원대상기업의 대체인력지원금을 30만원에서 40만원으로 상향조정하였다.

2014년에는 육아휴직 등 부여 지원금에 대하여 이미 육아휴직이 정착되어 있는 대규모기업일 경우 지원금을 하향조정(10만원) 하였고, 2015년에는 1,000인 이상 대기업은 5만원으로 다시 하향조정하였으며, 육아휴직 활성화 및 일·가정양립을 지원하기 위하여 대체인력지원금은 우선지원대상기업의 경우 40만원에서 60만원으로(대규모기업은 20만원에서 30만원으로 조정) 상향조정 하였다.

육아휴직 등 부여 지원금과 대체인력지원금은 제도도입 이후 육아휴직의 활성화와 함께 지속적으로 증가 추세에 있으며, 2016년에는 13,619개 사업장에 41,669명 75,288백만원의 지원금을 지원하였다.

[표 2-③-3] 육아휴직 등 부여 및 대체인력지원금 지급 현황

(단위 : 개소, 명, 백만원)

구 분	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
연건수 (사업장수)	1,334 (867)	1,606 (1,049)	2,209 (1,448)	2,957 (2,074)	4,778 (3,434)	6,114 (4,385)	6,836 (5,224)	7,977 (6,798)	9,596 (8,262)	10,211 (8,493)	11,670 (9,927)	15,412 (12,693)	16,243 (13,619)
인 원	4,478	4,590	6,411	7,761	11,780	14,438	16,161	17,566	23,602	28,010	27,616	38,599	41,669
총지원금액	6,634	7,272	9,814	12,373	18,379	23,896	30,972	30,440	43,412	51,343	52,795	76,805	75,288
1인당 월 지원금액 (대체인력 지원금) (단위 : 원)	200,000 (100,000 ~ 150,000)	200,000 (100,000 ~ 150,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 400,000)	100,000 200,000 (300,000 ~ 600,000)	50,000 100,000 200,000 (300,000 ~ 600,000)	50,000 100,000 200,000 (300,000 ~ 600,000)

※ 육아휴직 등 부여 지원금 제도를 2008.6월부터 육아기 근로시간 단축을 허용한 사업주에게도 지원금을 지급하는 육아휴직 등 장려금 제도로 확대하여 운영

4) 출산육아기 고용지원금(비정규직 재고용)

기간제 등 비정규직 여성근로자의 고용안정과 모성보호를 위하여 2005년 12월 30일 고용보험법 시행령을 개정하여 2006년 7월 1일부터 시행하고 있다.

출산전후휴가 중이거나 임신 중인 계약직(파견직 포함) 근로자가 휴가·임신기간 중에 근로계약이 종료되는 경우, 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 계약기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 사업주에게는 6개월간 매월 40만원을, 계약의 정함이 없는 근로계약을 체결한 사업주에게는 최초 6개월은 매월 40만원, 이후 6개월은 매월 80만원을 지급하고 있다.

출산육아기 고용지원금(비정규 재고용) 제도가 도입된 이후 제도의 실효성을 확보하기 위해 5회에 걸쳐 제도를 개선하고 지원을 확대하고자 노력하고 있다. 특히 2011년부터는 고용안정 효과를 높이기 위하여 지원금 지급방식을 계약기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 사업주에 최초 6개월은 60만원, 이후 6개월은 30만원 지급하던 것을 최초 6개월은 30만원 이후 6개월은 60만원으로 고용친화적으로 변경하였고, 2013년도에는 계약체결시기를 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내로 지원요건을 완화하였다. 2014년에는 대상자를 확대하여 육아휴직 중(생후15개월 이내 자녀)인 근로자까지 확대하여 시행하였으며, 2015년에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 사업주에게 최초 6개월은 40만원, 이후 6개월은 80만원을 지급하도록 변경하였다.

〈제도개선 경과〉

- 2007년 4월 27일 : 임신 34주 이상 → 임신 16주 이상으로 지원요건 완화(1년 단위 반복계약의 경우 지원 제외조항 삭제)
- 2008년 4월 30일 : 정규직으로 재고용하는 경우 지원기간 6개월 → 1년으로 확대(최초 6개월간 월 60만원, 이후 6개월간 월 30만원)
- 2010년 2월 8일 : 임신 16주 이상 → 임신 중으로 지원요건 완화
- 2010년 12월 30일 : 계약기간 종료 즉시 → 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 1년 이내로 지원요건 완화
- 2013년 1월 25일 : 계약체결시기를 계약종료 즉시 또는 출산 후 1년 이내 → 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내로 요건 완화
- 2014년 10월 1일 : 임신, 출산전후 휴가자 → 육아휴직(생후 15개월 이내 자녀) 근로자까지로 대상자 확대
- 2015년 1월 1일 : 유계약 체결시 6개월간 40만원 지원, 무기계약 체결시 최초 6개월간 월 40만원 이후 6개월간 월 80만원 지원

비정규직 재고용지원금은 2006년 제도 도입 이후 서서히 증가하고 있으며 2016년에는 131개 사업장에 229명 1,032백만원을 지원하여 비정규직 여성 근로자의 고용 안정에 기여하였다.

[표 2-③-4] 출산육아기 고용지원금(비정규직 재고용) 지급 현황

(단위 : 백만원, 명)

연도별	사업장	지원인원	지원금액	1인당 지원금액
2006년	8	9	13	월 40~60만원, 6개월
2007년	58	66	174	
2008년	99	143	383	유기계약 : 6개월 월 40만원 무기계약 : 최초 6개월 60만원, 그 이후 6개월 30만원
2009년	149	234	636	
2010년	325	421	1,233	
2011년	344	414	1,148	유기계약 : 6개월 월 40만원 무기계약 : 최초 6개월 30만원, 그 이후 6개월 60만원
2012년	232	293	847	
2013년	167	286	885	
2014년	164	315	1,246	
2015년	187	275	1,028	유기계약 : 6개월 월 40만원 무기계약 : 최초 6개월 40만원, 그 이후 6개월 80만원
2016년	131	229	237	

다. 직장어린이집 활성화

우리나라는 아직도 남성에 비해 여성의 육아부담률이 크고, 이러한 경향이 여성의 고용안정과 취업에 가장 큰 걸림돌이 되고 있는 것으로 나타나고 있으며, 저출산·고령화 경향에 따라 여성, 고령자 등 잠재인력 활용이 국가경쟁력 확보에 중요한 요인이 되고 있는 상황에서 가사와 육아에 대한 책임을 더 이상 한 개인이나 가족에게 부담지울 수 없는 상황이다.

상시근로자 500인 이상 또는 여성상시근로자 수 300인 이상 사업장의 사업주는 소속 근로자를 위하여 단독 또는 공동으로 사업장 내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집주거지역에 수유·탁아 등 육아에 필요한 보육 시설을 설치·운영하여야 한다.

그러나 사업장 내 공해 또는 위험시설이 있거나 보육대상 아동 수의 부족 등으로 설치할 수 없는 불가피한 사유가 있을 경우 위탁보육을 실시할 수 있다.

정부는 사업장의 직장어린이집 설치·운영을 확대하기 위하여 직장보육 시설 설치비 및 개·보수비, 보육교사 인건비 지원, 세제 지원¹²⁾ 등 다양한 방법으로 사업주의 직장

12) 어린이집 취득시 부동산 관련 세제 지원, 소득세 또는 법인세 공제, 개별소비세 면제, 어린이집 운영비용의 필요경비 인정 등(지방세특례제한법 제19조, 조세특례제한법 제94조제1항, 개별소비세법 제18조제1항, 소득

어린이집·운영을 지원하고 있다.

사업주가 단독 또는 공동으로 근로자를 위하여 5인 이상의 영유아 보육이 가능하도록 어린이집을 설치·운영할 경우 그 운영비용 부담을 경감해 주기 위하여 유급 고용일수가 20일이 넘는 보육교사, 어린이집의 장, 취사부의 인건비를 지급하고 있다.¹³⁾ 중소기업에서 운영하는 직장어린이집에 대해서는 운영비 추가 지원을 통해 사업주의 어린이집 운영에 따른 경비 부담을 덜어주고 있다.¹⁴⁾

2016년 직장어린이집 보육교사 등 인건비로 437개소(6,508건), 80,508명에 55,435백만원을 지원하였다. 중소기업 직장어린이집 운영비로 113개소(1,046건), 2,188백만원을 지원하였다.

[표 2-③-5] 연도별 직장보육교사 등 인건비 지원 현황

(단위 : 개소, 명, 백만원)

구 분	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
사업장수(건)	401	449	537	607	636	751	1,738	2,635	3,131	3,745	4,476	4,925	6,508
연 인 원	2,262	2,863	3,854	4,918	5,976	6,894	16,980	26,753	35,144	43,022	53,570	62,109	80,508
금 액	4,128	5,952	8,106	10,429	12,610	14,968	17,957	21,680	27,926	34,592	45,769	52,376	55,435

그리고 정부는 사업주 단독 또는 공동으로 사업장의 근로자를 위하여 직장 어린이집을 건립, 매입, 임차하거나 운영 중인 시설의 개·보수 등에 소요되는 비용에 대하여 사업주에게 최고 7억원까지 연 1~2%의 저리로 자금을 융자하고, 시설전환비 3억원(공동 및 컨소시엄 6억원, 산단형 15억원)까지 교재교구비 5천만원까지 무상으로 지원하고 있다.

2016년 어린이집을 신규 설치하는 5개 사업장에 1,681백만원을 융자하였고 시설전환과 교재교구비로 144개 사업장에 36,904백만원을 지원하였다.

또한 2012년부터 산업단지 내 중소기업 근로자의 어린이집 부족 현상을 해소하고 실질적인 일·가정 양립을 지원하고자 산업단지형 공동 직장어린이집의 건립비(증, 개축 등) 및 설치비에 소요되는 비용을 최고 15억원까지 무상지원하고, 최고 7억원까지

세법시행령 제55조제1항제23호).

13) 보육교사 등 인건비 : 2003년 1인당 월 65만원→2004년 1인당 월 70만원(어린이집의 장 확대)→2005년 1인당 월 80만원→2006년 1인당 월 80만원(취사부 확대)→2012년 1인당 월 80만원(우선지원대상기업은 1인당 월 100만원으로 확대)→2014년 1인당 월 80만원(우선지원대상기업은 1인당 월 120만원으로 확대)→2016년 1인당 월 60만원으로 축소(우선지원대상기업은 1인당 월 120만원으로 동일).

14) 중소기업 운영비 지원 : 2011년 보육아동 규모별로 월 120만원~480만원 지원→2012년 보육아동 규모별로 월 120만원~520만원 지원(지원 확대)→2016년 보육아동 규모별로 월 200만원~520만원 지원(지원 확대).

연 1~2%의 저리로 자금을 융자하며, 교육교구 및 장비구입비 등 50백만원까지 무상으로 지원하고 있다.

2012년 산업단지형 공동 직장어린이집 2개소에 대하여 30억원, 2013년 10개소에 대하여 79억원, 2014년 20개소에 대하여 93억원, 2015년 12개소에 대하여 66억원, 2016년 12개소에 대하여 132억원의 설치 지원을 하였다.

아울러, 정부는 직장어린이집 설치 활성화를 위하여 2012년 7월 1일부터 직장 어린이집 설치 의무 미이행(미회신 포함) 사업장 명단을 공표하는 제도를 시행하고 있으며, 2016년 1월부터 설치 의무 미이행 사업장 대상 이행강제금 제도를 시행하고 있다.

2016년 설치의무사업장은 755개소로 이중 어린이집설치 사업장 수 470개소(62.2%), 위탁보육 사업장 128개소(17.0%)로 의무 이행 사업장은 모두 598개소(48.4%)이고, 미이행 사업장은 157개소(20.8%)이다.('15년부터 보육수당지급은 의무이행 기준에서 제외)

[표 2-③-6] 연도별 기업의 직장어린이집 설치 현황

(단위 : 개소, %)

연도	설치의무사업장								임의설치 사업장
	계	이행사업장					미이행사업장		
		소계		어린이집 설치	보육수당 지급	어린이집 위탁			
			이행률					미이행률	
2009년	525	280		156	94	30	245		123
			53.3					46.7	
2010년	567	326		173	120	33	241		125
			57.5					42.5	
2011년	564	355		180	135	40	209		145
			62.9					37.1	
2012년	620	411		212	138	61	209		160
			66.3					33.7	
2013년	714	522		340	132	80	162		168
			77.3					22.7	
2014년	768	545		367	116	62	223		168
			77.3					29.0	
2015년	746	361		350	—	11	385		176
			48.4					51.6	
2016년	755	598		470	—	128	157		188
			79.2					20.8	

※ 2006년 1월 30일부터 설치의무사업장이 상시 여성근로자 300인 이상 또는 500인 이상 사업장으로 확대

※ 2007년 12월 말부터는 순수 민간사업장을 기준으로 조사

※ 2015년부터 의무이행수단에서 '보육수당지급' 제외(의무이행률 대폭 하락)

[표 2-③-7] 연도별 직장어린이집 설치비 용자·지원 현황

(단위 : 개소, 명, 백만원)

구 분	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
용자	사업장수	3	1	9	4	9	2	6	12	8	4	11	4	5
	금 액	811	150	2,657	511	2,700	300	1,777	3,225	1,326	1,512	3,253	1,308	1,681
지원	사업장수	16	22	20	33	21	27	31	61	65	82	103	93	114
	금 액	1,120	1,221	1,393	3,245	2,675	3,229	2,351	6,634	11,057	15,457	23,134	23,676	28,709

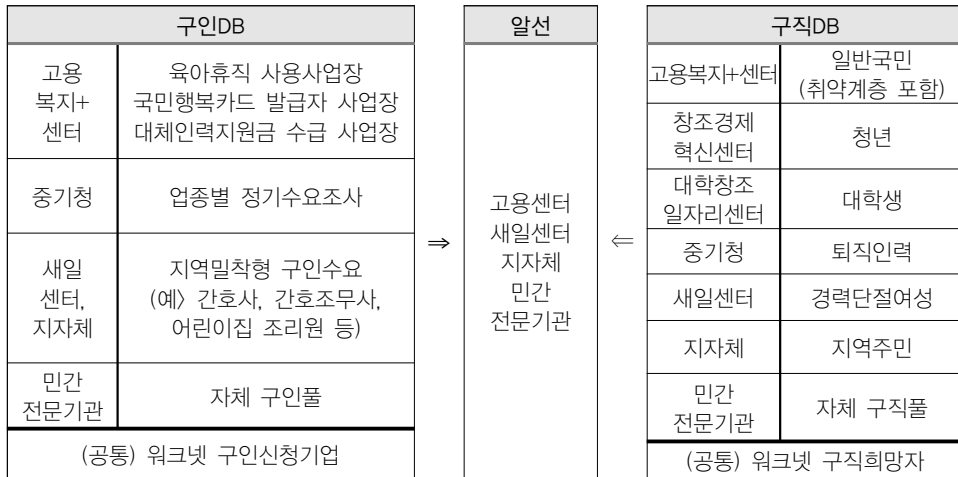
또한 직장어린이집을 설치하기 어려운 영세사업장의 근로자들을 위하여 근로복지공단에서 공단 등 근로자 밀집지역에 공공직장어린이집을 설치·운영하고 있다. 1995년부터 근로자복지진흥기금 및 고용보험기금을 재원으로 공공직장어린이집 24개소¹⁵⁾를 운영하고 있으며, 2009년부터 고용보험기금으로 재원을 통합·운영하고 있다.

라. 대체인력 채용지원서비스 실시

근로자가 사업주, 동료의 눈치를 보지 않고 출산휴가, 육아휴직 등 일·가정 양립 제도를 사용할 수 있도록 2014년부터 민간 위탁기관을 통해 대체인력 채용지원서비스를 실시하였다. 출산휴가, 육아휴직 등으로 인한 빈 자리에 대체인력을 채용하도록 하여 근로자가 부담 없이 일·가정 양립 제도를 활용할 수 있도록 하는 제도이다. 2016년부터는 고용센터를 중심으로 새일센터, 지자체 일자리센터, 민간 위탁기관 등 유관기관 협업 체계를 구축하여 보다 효과적으로 대체인력 채용지원서비스를 제공하였다. 그 결과, 2015년 1,274명, 2016년 4,487명이 대체인력으로 채용되어 일·가정 양립 제도 활성화에 기여하였다.

15) 공공직장어린이집(24개소) : 안산, 창원, 서울 금천, 인천 서구, 대전, 대구, 동해, 광양, 천안, 청주, 부산, 수원, 정읍, 경주, 부천, 군포, 조지원, 울산, 진해, 포항, 인천 남동구, 제주, 군산, 고양.

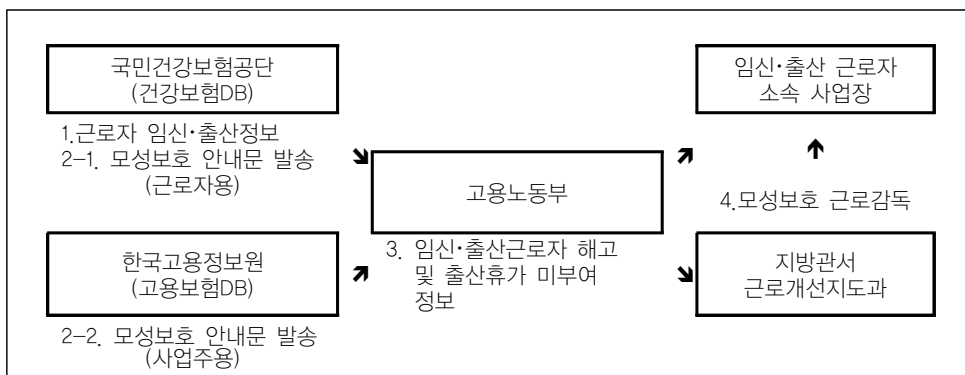
[표 2-③-8] 대체인력 채용지원서비스 지원 체계



마. 스마트 근로감독 및 모성보호 알리미 서비스 실시

2016년 6월부터 근로자가 눈치 보지 않고 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도를 활용할 수 있도록 건강보험 상의 임신·출산 정보와 고용보험 상의 근로자 정보를 연계하여 출산휴가 미부여, 출산휴가자 대비 육아휴직자 비율이 30% 미만, 출산휴가 등으로 인한 부당해고 의심 사업장(총 500개소)에 대하여 예방적 차원의 근로감독을 실시하였다. 2016년에는 병원업종, 어린이집 등 취약업종을 중심으로 근로감독을 실시하였으며, 총 535개소 점검 결과 436개소 1,162건의 범위반을 적발하였다.

[표 2-③-9] 스마트 근로감독 체계



아울러 2016년 5월부터 임신근로자와 그 소속사업장에 생애주기에 따른 모성보호 및 일·가정 양립제도 알리미 서비스를 실시하였다. 건강보험의 임신·출산정보와 고용보험정보를 연계하여 임신·출산근로자에게 보장되는 근로자의 권리와 사업주의 법정 의무, 각종 정부지원제도 등을 사전 안내서비스로, 국민행복카드를 신청한 임신 근로자 대상 매월 이메일서비스를 제공하고 가임기 여성근로자가 10인이상, 임신 5개월이 경과한 근로자가 있는 사업장에 매월, 팩스 및 이메일 서비스 제공하였다. 2016년 임신 근로자 28,842명, 소속사업장 138,543개소에 모성보호 알리미 서비스를 발송하였다.

바. 경력단절여성의 재취업 지원 강화

① 여성새로일하기센터 지정·운영

육아·가사부담 등으로 비경제활동상태에 있는 경력단절여성의 취업지원을 위하여 고용노동부와 여성가족부는 2008년 4월 「여성새로일하기센터」를 지정·운영하기로 하였다.

이에 따라 여성새로일하기센터 사업운영의 문제점을 사전에 파악·보완하기 위해 기존 취업지원기관 중 여성새로일하기센터의 운영모형과 가장 유사한 창원, 시흥, 오창 여성희망일터지원본부에서 2008년 9월 말부터 12월까지 시범운영 후 2009년 72개소(2월 50개소 지정, 7월 22개소 추가 지정)를 개소·운영하였으며, 2010년 85개소·2011년 98개소·2012년 110개소·2013년 130개소·2014년 140개소·2015년 147개소·2016년 150개소로 확대 운영하고 있다.

② 집단상담 및 취업지원

고용노동부와 여성가족부는 ‘여성새로일하기센터’를 통하여 경력단절여성 등을 대상으로 「구인·구직상담, 취업 알선 및 연계, 인턴십 지원 및 취업 후 사후관리」로 이루어지는 취업지원 종합서비스를 One-Stop으로 제공하고 있다.

초기 직업상담 후에는 취업 가능자, 집단상담 프로그램 참여자, 직업교육훈련 필요자 등으로 구분·관리하고 있다.

고용노동부는 구직희망 여성을 대상으로 개인별·생애주기별 맞춤형 직업·진로 상담을 실시하고 필요에 따라 생애설계, 자신감 향상, 이미지 메이킹 등을 포함한 집단상담 프로그램을 지원하고 있다.

집단상담프로그램은 취업의욕 고취, 취업기술 향상 및 직장적응을 지원하고, 취업 후 재이직한 여성을 대상으로 유형을 진단하고 재복귀를 지원한다.

아울러 여성결혼이민자를 대상으로 한국의 취업세계 및 직장 생활에 대한 이해, 자존감 향상, 구직기술 습득 등을 지원함으로써 조기 취업을 지원한다.

2016년 집단상담프로그램에 28,045명이고 참여하였고, 7,738명이 취업하였다.

[표 2-③-10] 여성새로일하기센터 집단상담프로그램 추진실적 현황

(단위 : 명, %)

구분	참여자수	수료자수	취업자수	취업률
2010년	17,482	16,992	6,594	38.8
2011년	19,851	19,348	5,196	26.9
2012년	20,739	20,362	5,245	25.8
2013년	24,429	23,991	4,765	19.8
2014년	25,838	25,514	6,014	23.6
2015년	26,675	26,355	6,550	24.9
2016년	28,045	27,999	7,738	27.6

2

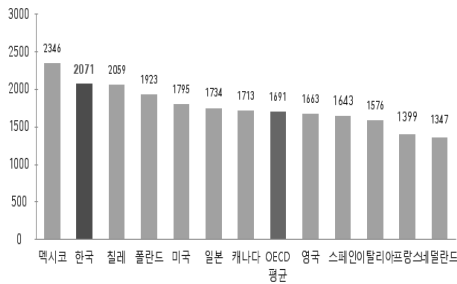
일하는 시간과 장소의 유연화

가. 추진배경

우리나라 노동시장은 남성 위주의 전일제, 장시간 근로관행이 형성되어 있어 근로자들은 연간 2,071시간(2015년 기준, OECD 평균 1,691시간)을 일하고 있으며 연간 근로시간이 OECD 국가 중 2위를 기록하고 있다.

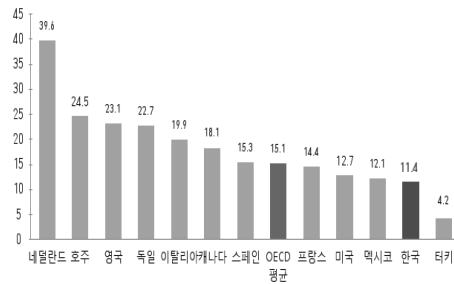
전체 임금근로자 중 시간제 근로자의 비중은 11.6%에 불과하다. 이는 네덜란드, 호주, 영국 등과 같이 근로시간을 유연하게 조정하는 국가와 비교하면 절반 이하 수준이며, OECD 평균과 비교해도 낮은 편이다.

【 年 근로시간 】



* OECD('15년)

【 시간제 근로자 비중 】



* OECD('15년)

또, 유연근무제도를 실시하지 않고 있는 기업이 78%에 달하고, 기업 규모가 작을수록 유연근무 실시율이 낮게 나타나는 등 일하는 방식이 매우 경직적이다.

【 유연근로제도 실시율 】

(단위: %)	전 체	시간 선택제	시차 출퇴근제	탄력적 근무제	재량 근무제	원격 근무제	모두 시행 안함
전 체	100.0	11.6	12.5	11.6	3.3	4.1	78.1
5~9인	100.0	6.2	6.2	5.8	2.2	2.2	88.0
10~29인	100.0	9.2	7.0	5.6	2.5	2.8	84.9
30~99인	100.0	12.7	15.6	16.0	5.7	7.5	74.1
100~299인	100.0	10.2	11.7	16.4	1.6	3.1	72.7
300인 이상	100.0	33.0	40.0	29.0	6.0	7.0	47.0

* '16년 일·가정 양립 실태조사(고용노동부)

이러한 전일제·장시간 근로 관행, 낮은 시간제 일자리 활용은 육아 등 가정과 일을 양립해야만 하는 여성의 노동시장 참여를 가로막는 핵심장애요인 중 하나이다. 전일제 근로와 전업주부 중 하나만 선택해야 하는 여성인력이 선뜻 노동시장 참여를 결정하기 어려웠고, 그 결과 M-커브로 대표되는 출산·육아기 여성인력의 노동시장 조기퇴장이라는 여성인력 저활용 문제가 지속되어 왔다.

정부는 이런 장벽을 해소하기 위해 시간선택제 일자리 도입·확산, 유연근무제 활성화 등 일하는 시간·장소의 유연화를 적극 지원하였다.

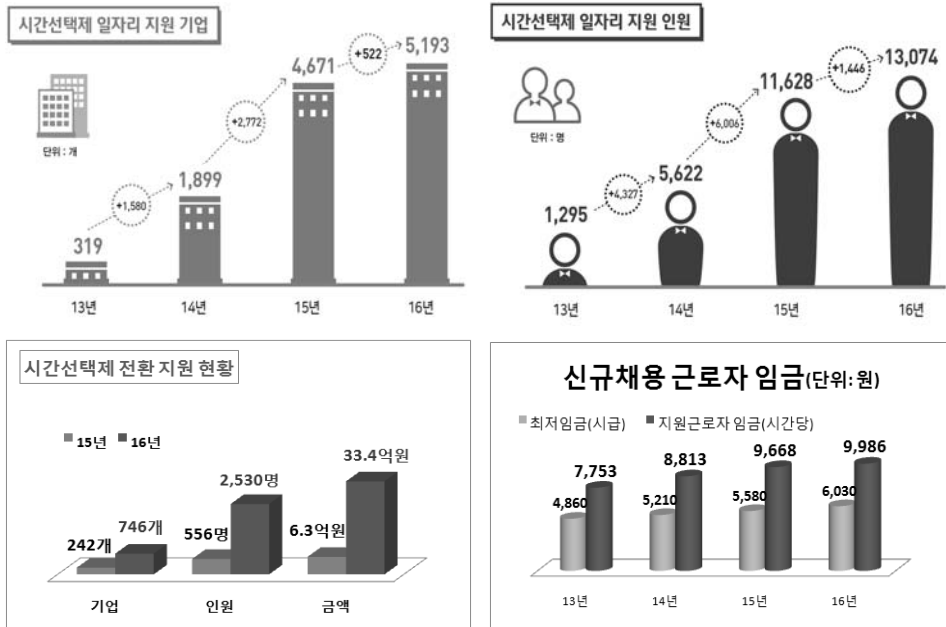
나. 시간선택제 일자리 확산

정부는 일하는 부모가 임신·출산·육아 등 생애주기에 따라 근로시간을 단축하여 일과 육아를 병행할 수 있도록 2013년부터 ‘시간선택제 일자리’를 도입·확산하였다. 시간선택제 일자리는 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 일하면서 고용이 안정되고 기본적인 근로조건이 보장되는 일자리로 기존의 시간제 일자리와는 차이가 있다. 그간 노동시장에 존재했던 시간제 일자리에 대한 부정적 인식을 극복하고, 근로자와 사업주 모두가 시간제 일자리를 유용한 근로형태로 받아들이도록 하기 위해서는 무엇보다 이런 양질의 시간선택제 일자리를 확산하여 새로운 계기를 마련할 필요가 있었다.

정부는 시간선택제 일자리 확산을 위해 다양한 정책적 노력을 집중하였다. 2013년에 시간선택제 일자리를 창출하는 사업주에 대한 지원제도를 마련하여 시간선택제 근로자를 신규채용한 사업주에게 근로자 인건비의 80% 한도로 월 60만원(대규모기업 30만원)을 최대 1년간 지원하고 있다.

2015년부터는 전일제 근로자가 출산, 육아, 간병 등 개인사유가 있을 경우 시간선택제로 전환하여 근무할 수 있도록 전환형 시간선택제도 본격 보급에 나서고 있다. 근로자의 임금감소 부담을 완화하고, 사업주의 인사·노무관리 비용을 보전해주기 위해 전환형 시간선택제를 도입하는 사업주에게 인건비를 지원하는 제도를 신설하였다. 2016년에는 지원금을 인상하여 근로자 임금감소 보전금 명목으로 월 최고 40만원, 간접노무비 명목으로 월 최고 20만원을 최대 1년간 지원하고 있다. 또한, 2016년에는 공공부문과 500인 이상 민간기업 근로자를 대상으로 전환형 시간선택제 전수 수요조사를 실시하여 약 42만명이 참여(공공: 30만, 민간: 12만)하였다. 제도의 인지도를 높이고 잠재수요를 발굴하는 등 전환형 시간선택제가 현장에 확산될 수 있는 계기가 되었다.

이러한 노력의 결과 2013년에 비해 시간선택제 일자리 지원기업은 16배(319개 → 5,193개), 지원인원은 10배(1,295명 → 13,074명), 지원금액은 15배(34억원 → 510억원) 증가하였다. 특히, 최근 1년 사이 전환형 시간선택제를 도입한 기업(242개 → 746개)과 근로시간을 줄여 일하는 근로자(556명 → 2,530명)가 크게 늘었다. 또한, 시간선택제(신규채용형) 근로자의 시간당 임금이 2013년 7,753원에서 2016년에는 9,986원(최저임금 6,030원 대비 166%)으로 높아져 1만원에 근접하는 등 일자리의 질도 꾸준히 개선되고 있다.



아울러, 관계부처 합동으로 2015.12월에 「공공부문 시간선택제 활성화 방안」을 마련하고, 2016.11월에 「일·가정 양립 등을 통한 청년고용 확대 실행방안」을 발표하는 등 시간선택제 일자리 확산을 위한 다양한 정책적 노력을 기울이고 있다.

다. 유연근무제 활성화

시간선택제와 함께 시간과 장소, 거리의 제약을 뛰어넘어 일과 가정을 양립하며 일할 수 있는 시차출퇴근제, 선택·재량근무제, 재택·원격근무제 등 유연근무제를 활성화하기 위한 노력도 기울이고 있다.

유연근무제가 아직 우리나라 노동시장에서는 도입 초기임을 감안하여 선도적으로 도입한 기업에 대한 지원제도를 신설하고, 지원내용을 확대하는 방향으로 정책을 추진하고 있다. 우선, 유연근무제를 도입하고, 근로자의 필요에 따라 유연근무 사용을 허용한 중소기업 사업주에게 유연근무 활용 근로자 1인당 연 최고 520만원(최대 1년)을 지원해 노동시장 내 선도기업이 확산될 수 있도록 하고 있다.

시차 출퇴근제	주 5일 근무와 소정근로시간(1일 8시간, 주 40시간)을 준수하면서 출퇴근 시간을 조정
선택근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 평균근로시간이 주40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 자유롭게 조정
재량근무제	업무특성상 업무수행방법을 근로자의 재량에 따라야 하는 경우 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도
재택근무제	근로자가 회사에 출근하지 않고 집에서 근무
원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실 또는 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무

2017년부터는 재택·원격근무를 위한 인프라를 구축하는 비용도 지원하기로 하였다. 보안 시스템, 인사노무관리 시스템 등 시스템 구축비용은 총 투자금액의 25% 한도 내에서 최대 2천만원, 설비·장비 등의 구입비용은 총 투자금액의 50% 한도 내에서 최대 4천만원까지 지원할 계획이다.

3

일·가정 양립 문화 확산

가. 남녀차별 개선을 위한 노력

① 성차별 예방 및 지도·점검 사업실시

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주로 하여금 모집과 채용, 임금, 임금이외의 금품, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고 등에 이르기까지 고용의 전 과정에서 성(性)을 이유로 한 각종 차별을 금지하고 있고 위반 시 벌금(최저 500만원에서 최고 3,000만원) 또는 형사 처벌에 이르는 벌칙 규정을 두고 있으며, 지방고용노동관서 근로감독관을 통하여 성차별 금지 등이 준수될 수 있도록 각종 예방 및 지도·점검사업을 실시하고 있다.

2016년도에는 모성보호 관련 법위반이 의심되는 병원, 어린이집 업종의 사업장을 중심으로 차별적 고용관행을 지도·점검한 결과 1,162건의 법위반 사항을 적발하여 시정 조치하였다.

[표 2-③-11] 연도별 고용평등 및 모성보호 지도·점검 현황

(단위 : 건수)

구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
점검사업장	985	1,132	920	854	506	535
위반사업장	853	1,107	898	697	394	436
총위반건수	4,418	6,521	4,729	2,235	1,154	1,162
조치내용	사법조치2 과태료 0	사법조치2 과태료 4	사법조치10 과태료 8	사법조치 9 과태료 23	사법처리7 과태료7	사법처리8 과태료 55

※ 2013년 여성다수고용사업장 지도점검은 상하반기에 걸쳐 모성보호 및 일·가정 양립지원제도 운영 실태 및 직장내 성희롱, 고용상 성차별 실태 등을 점검

② 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)

적극적 고용개선조치란, 사업주가 현존하는 고용상의 차별을 해소하거나 고용 평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 취하는 모든 조치와 그에 수반하는 절차를 말하는 것으로 능력주의나 업적주의를 침해하지 않는 방법으로 소수집단의 대표성을 확대시켜 나가는 조치를 말하는 것이다.

우리나라의 적극적 고용개선조치는 동종 산업 유사규모 기업들을 비교 평가하여 여성을 현저히 적게 고용하거나 여성관리직 비율이 낮은 기업에 대하여 여성고용 촉진을 위한 개선방안을 찾고, 이를 시행할 것을 요구하는 제도로 2006년 3월 1일부터 정부투자기관, 정부산하기관, 1,000인 이상 사업장에 시행되었고, 2008년 3월 1일부터는 500인 이상 사업장(공공기관 50인 이상)으로 확대 적용되었으며, 2013년 5월 1일부터는 전 공공기관으로 확대 적용되었다. 2014년 1월 14일 남녀고용평등법 개정으로 명단 공표 제도가 신설되었고 이에 따라 2017년 초에 여성고용 및 관리자 비율이 현저히 낮은 사업장을 대상으로 첫 명단공표를 실시할 계획이다.

2016년 적극적 고용개선조치 의무 적용 사업장은 공공기관(322개소), 500인 이상 사업장(1,718개소) 등 2,040개 사업장이다.

[표 2-③-12] 적극적 고용개선조치 적용 사업장 현황

구 분	합 계	공공기관		민간기업	
		정부투자기관	정부산하기관	1,000인 이상	1,000인 미만
2007년	613	14	101	498	—
2008년	1,425	14	101	591	719
2009년	1,607	246		600	761
2010년	1,576	255		592	729
2011년	1,547	245		610	692
2012년	1,674	247		677	750
2013년	1,778	260		704	814
2014년	1,945	304		744	897
2015년	2,009	316		734	959
2016년	2,040	322		751	967

2,040개 사업장에서 제출한 「직종·직급별 남녀근로자 현황」을 분석한 결과 여성 근로자의 비율은 평균 37.79%(1,000인 이상 38.74%, 1,000인 미만 37.15%)로 2015년보다 0.38%p 상승하였으며, 여성관리자의 비율은 평균 20.09%(1,000인 이상 21.08%, 1,000인 미만 19.41%)로 2014년보다 0.72%p 상승하였다.

[표 2-③-13] 여성근로자 및 여성관리자 비율 현황

구분		여성고용비율(%)				여성관리자비율(%)			
		전체	투자기관	산하기관	민간기업	전체	투자기관	산하기관	민간기업
2008년	1,000인 이상	35.02	15.68	27.14	35.60	13.17	1.33	6.72	15.60
	1,000인 미만	32.44	23.81	26.19	33.19	11.99	4.09	7.07	12.59
2009년	계	34.01	28.51		35.00	14.13	8.43		15.16
	1,000인 이상	35.10	28.61		35.81	14.84	9.85		15.39
	1,000인 미만	33.24	28.48		34.36	13.62	7.91		14.98
2010년	계	34.12	30.14		34.89	15.09	9.93		16.09
	1,000인 이상	35.60	28.95		36.34	16.15	10.97		16.72
	1,000인 미만	33.07	30.55		33.72	14.33	9.56		15.57

구분		여성고용비율(%)				여성관리자비율(%)			
		전체	투자기관	산하기관	민간기업	전체	투자기관	산하기관	민간기업
2011년	계	34.87	31.19	35.56	16.09	10.53	17.13		
	1,000인 이상	36.42	29.95	37.10	16.96	11.25	17.55		
	1,000인 미만	33.67	31.63	34.20	15.41	10.28	16.76		
2012년	계	35.24	32.35	35.74	16.62	11.01	17.59		
	1,000인 이상	36.89	30.46	37.52	17.75	11.91	18.32		
	1,000인 미만	33.92	33.04	34.13	15.72	10.68	16.93		
2013년	계	36.04	33.61	36.46	17.02	11.55	17.96		
	1,000인 이상	36.88	30.71	37.46	18.12	11.56	18.74		
	1,000인 미만	35.40	34.61	35.59	16.18	11.54	17.28		
2014년	계	37.09	35.65	37.36	18.37	13.92	19.19		
	1,000명 이상	38.04	30.76	38.75	19.62	11.56	20.39		
	1,000명 미만	36.41	37.17	36.21	17.46	14.65	18.19		
2015년	계	37.41	36.42	37.59	19.37	15.94	20.01		
	1,000명 이상	38.22	32.35	38.79	20.25	14.22	20.83		
	1,000명 미만	36.87	37.60	36.68	18.79	16.44	19.39		
2016년	계	37.79	37.31	37.88	20.09	16.44	20.77		
	1,000명 이상	38.74	33.49	39.25	21.08	14.52	21.73		
	1,000명 미만	37.15	38.45	36.82	19.41	17.01	20.03		

적극적 고용개선조치의 원활한 시행에 필요한 중요사항을 심의하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 고용정책심의회 산하 적극적고용개선전문위원회를 운영하고 있으며, 동 전문위원회에서는 ① 여성근로자 고용기준에 관한 사항 ② 적극적 고용개선조치 시행계획의 심사에 관한 사항 ③ 적극적 고용개선조치 이행실적의 평가에 관한 사항 ④ 적극적 고용개선조치 우수기업의 표창 및 지원에 관한 사항 ⑤ 그 밖에 적극적 고용개선조치에 관하여 고용노동부장관이 토의에 부치는 사항을 심의한다.

2016년 9월 적극적 고용개선전문위원회를 개최하여 2016년 남녀근로자현황 분석에 따른 여성고용 기준을 미달기업 선정과 2016년도 시행계획서 및 이행실적 제출기업의 평가와 조치계획, 최초 시행예정인 명단공표제도의 추진계획에 대하여 심의하였다.

정부는 적극적 고용개선조치와 관련하여 사업주 및 국민의 인식을 개선하기 위하여 교육용 플래시애니메이션 동영상을 제작하여 AA-NET 홈페이지(www.aa-net.or.kr)에

제재하고, 남녀근로자현황 분석결과 및 시행계획서, 이행실적보고서 심사결과에 대한 공문발송시스템을 구축, 우수사례집을 발간하는 등 적극적 고용개선조치 관련 정보를 의무적용 대상 사업장에 자료를 제공하고 있다.

그리고 적극적 고용개선조치 적용대상 기업들에게 양성평등 인사제도 구축 및 일·가정 양립이 가능한 조직문화 구축을 지원하기 위하여 양성평등 전문가로 구성된 적극적 고용개선조치 퍼실리테이터POOL을 구축하여 '16.10-12월 60개사에 AA 일문화 개선 통합지원서비스(컨설팅, 10개소) 및 시행계획서 코칭(50개소)을 지원하였으며, 업종별 여성친화고용환경 및 일·가정양립 가능한 근무환경 조성에 애로사항을 파악하고 우수사례를 공유하기 위하여 AA대상사업장 72개소에 대하여 그룹별 고용관리 개선계획자문 서비스를 실시하였다. 특히 결혼여성 퇴사 강요로 사회적 물의를 일으킨 (주)금복주의 고용평등 수준을 진단하고 기업 현황에 부합하는 고용평등 및 일·가정양립 지원제도 설계를 지원하여 기업 내 조직문화 변화를 유도하기 위해 일종의 시범사업으로 500인 미만 기업인 (주)금복주에 대해 고용평등 및 일·가정양립 지원 컨설팅을 실시하였다.

더불어 기업 내 의사결정자 수준에서 의식변화를 통한 변화를 도모할 수 있도록 인사부서장급을 대상으로 다양성 관리 및 일·가정 양립지원제도 교육(5개소, 113명)을 실시하였고, AA 담당감독관의 사업 이해도를 높이고 업무역량을 제고하기 위해 담당 감독관을 대상으로 워크숍을 개최(1회, 53명)하였다.

또한 적용 대상 사업장 인사담당자 등을 대상으로 남녀근로자현황 제출 및 시행계획서, 이행실적보고서 제출 관련 순회 설명회(6회)를 실시하여 사업장 인사노무 담당자의 업무 이해도를 높였다.

③ 성희롱예방교육 및 지도·점검

직장 내 성희롱은 피해근로자에게 심각한 정신적·심리적 후유증을 남길 뿐만 아니라, 기업과 가해자에게도 많은 손실을 가져오게 된다. 성희롱 피해는 사후적으로 원상 회복에는 한계가 있어 사전예방이 중요하므로 근로자가 직장 내 성희롱이 없는 밝고 건강한 환경에서 일할 수 있도록 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률에 직장 내 성희롱 예방 의무를 부여하고 지속적으로 교육·홍보하여 왔다. 그 결과 직장 내 성희롱에 대한 사회적 관심이나 이해가 높아진 것은 사실이나 아직도 일부 사업장에서 여전히 직장 내 성희롱이 발생하여 사회적 물의를 일으키고 있다. 특히 사업장 규모가 영세할수록 직장 내 성희롱예방교육 실시율이 낮은 반면 성희롱 발생률은 높게 나타나고 있다. 정부는 성희롱 예방교육 무료강사 풀(pool)을 구성하여 성희롱 발생 개연성은

높지만 여건상 예방교육을 자체적으로 실시하기가 어려운 영세 사업장에 강사를 지원하고 있으며 2016년도에는 203개 사업장에 3,740명을 대상으로 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하였다.

직장 내 성희롱 예방에 대한 사업장의 법 준수를 위해 여성다수고용 사업장 지도·점검 시 직장 내 성희롱 등을 집중적으로 점검하고 있으며, 2016년도 535개소의 점검 사업장 중 직장 내 성희롱 관련 위반 사업장 179개소를 적발하였고, 시정 조치하였다.

[표 2-③-14] 연도별 직장내 성희롱 관련 지도·점검 현황

(단위 : 건수)

구 분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
점검사업장	985	1,132	920	854	506	535
직장내 성희롱 관련 위반사업장	535	455	375	237	144	179

④ 민간단체 고용평등상담실 운영지원

고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 등 피해자에 대한 신속한 권리구제를 위하여 2000년 민간단체 10개소를 선정하여 「민간단체 고용평등상담실」을 시범 운영하였고 2001년부터 5개소를 추가하여 15개소를 운영하고 있다.

2016년도에도 15개 민간단체 고용평등상담실을 통하여 고용상 차별, 직장 내 성희롱·모성보호 등 모두 7,757건(중복상담 포함)을 실시하여 이중 4,819건에 대하여는 권리구제 절차 등을 안내하였고, 611건은 상담실을 통하여 직접 해결 하였으며, 394건은 지방 고용노동관서 등 행정기관에 이송하여 처리하였다.

[표 2-③-15] 민간단체 고용평등상담실 상담 실적

(단위 : 건)

연도	상 담 건 수					상 담 내 용					조치내용		
	계	전화 상담	인터넷	방문 상담	기타	계	고용상 성차별	직장내 성희롱	모성 보호	기타	권리구제 절차안내 등 조언	직접 해결	이송 등
2016년	7,757	6,096	845	770	46	7,757	282	2,544	1,553	3,378	4,819	611	394
2015년	6,783	5,441	711	590	52	6,783	269	2,096	1,581	2,838	4,157	809	249
2014년	6,643	5,114	911	615	3	6,643	226	1,647	1,819	2,951	4,258	821	303
2013년	5,868	4,173	1,397	296	0	5,868	483	1,056	2,927	1,402	3,871	573	227
2012년	5,574	4,593	599	381	1	5,574	265	1,109	1,990	2,210	3,677	689	248

⑤ 남녀고용평등 강조기간 운영

'95년부터 매년 10월을 '남녀고용평등의 달'로 지정하고 각종 행사를 운영하였으며, '01년부터 남녀고용평등법 시행일을 기념하여 4.1부터 4.7까지 1주간을 남녀고용평등 강조주간으로 설정·운영하였다.

'13년부터 남녀고용평등 강조주간을 5.25~5.31 남녀고용평등 강조기간으로 변경 운영(남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률 시행규칙 '12.8.2 개정)하면서 동 행사 기간에 남녀고용평등 강조기간 기념식을 개최하여 남녀고용평등 유공자 및 우수기업을 선정·포상하고, 정책세미나 개최, 남녀고용평등 국민의식조사 실시, 남녀고용평등의식 확산을 위한 우수사례 언론 홍보 등 다양한 활동을 하였고, 같은 기간에 지방고용노동관서에서도 자체 행사를 진행하였다. 남녀고용평등 유공 포상규모는 모두 36점으로 유공자12점(산업훈장1, 산업포장1, 대통령3, 국무총리2, 장관5), 우수기업 24점(남녀고용평등 우수기업 16, 적극적 고용개선조치 8)을 포상한다.

나. 일·가정 양립 문화 확산

일·가정 양립은 단순히 제도만으로는 달성되기 어렵다. 사업주와 근로자 등 노동시장 참여주체들 간에 이에 대한 인식이 공유되고, 문화로 정착되어야만 뿌리내릴 수 있다. 정부는 이러한 인식전환과 문화 확산을 위해 경영계 등과 협력해 다양한 노력을 기울여 왔다.

“일·가정 양립” 문화를 기업현장에 뿌리내리고 전사회적으로 확산시키기 위해 2015년 12월 경제 5단체와 ‘저출산 극복 동참을 위한 경제계 실천 선언’을 한 이후, 2016년부터 경제단체·전문가 등과 함께 ‘일·가정 양립 민관협의회’를 구성·운영하여 중앙과 지역 단위로 다양한 활동을 펼치고 있다. 중앙 단위에서는 고용노동부, 기획재정부, 보건복지부, 여성가족부 등 관계부처, 경제5단체, 여성경제인단체 및 민간 전문가가 참여하여 분기별로 1회씩 민관협의회를 개최, 일·가정 양립 관련 제도 개선 논의 및 일·가정 양립 문화 확산을 위한 실천활동을 전개하였다. 지역 단위에서는 47개 지역고용노동관서별로 관내 지역자치단체, 노사단체, 새일센터 등 유관기관 및 전문가 등을 중심으로 민관협의회를 구성하여 지역별 일·가정 양립 실천현황을 모니터링하고 민관합동 캠페인 등을 실시하였다.

주요 경제단체별로 남성 육아휴직, 전환형 시간선택제 확산, 유연근무 확산 및 대체인력 채용 활성화 등 일·가정 양립 중점과제를 전담 추진하였으며, 특히, 일·가정 양립

업무생산성 향상을 위한 ‘근무혁신 10대 제안(①정시 퇴근, ②퇴근 후 업무연락 자제, ③업무집중도 향상, ④유연한 근무, ⑤똑똑한 회의, ⑥명확한 업무지시, ⑦똑똑한 보고, ⑧건강한 회식, ⑨연가사용 활성화, ⑩관리자부터 실천하기)’을 마련하였고, 지역기업·자치단체·경제단체 등 449개소가 릴레이 실천선언에 동참하였다. 일하는 방식·문화를 개선하고자 하는 기업들이 자발적으로 참여하는 ‘일·가정 양립 캠페인’ 참여기업 수도 1,512곳으로 증가했다.

또, 법정 제도이자 근로시간을 단축하여도 임금이 감소하지 않아 근로자와 사용자의 수용성이 높은 ‘임신기 근로시간 단축제도’를 집중 확산하였다. 적극적 고용개선 조치(AA) 부진기업 명단공표 시 임신기 근로시간 단축제도 활용여부를 반영하고, 분기별로 활용실적을 점검하는 등 기업들의 관심을 환기시키고자 하였다.

앞으로, 지역사회와 중소기업에서 경직적 장시간 근로관행 개선이 화두가 되도록 유연근무, 정시퇴근, 임신기 단축근무 등의 메시지를 집중 확산시킬 계획이다. 이를 위해 지역별 일·가정 양립 이슈를 선도하며 근로문화 개선 활동을 추진할 일·가정 양립 지역추진단을 공모하여 5개소를 선정, 1억2천만원씩 지원한다. 금융업·제조업 등 선도업종의 현장감 있는 사례를 널리 알리고, 우수사례를 벤치마킹할 수 있는 가이드북을 제작하며, 중소기업 CEO 교육·간담회 등을 지속 추진할 예정이다.

또, 우리 사회 전반에 일·가정 양립 문화가 확산되도록 공익광고, 포탈사이트 배너 광고, SNS, PPL 등 온·오프라인의 다양한 매체를 활용하여 인식개선 홍보를 강화할 계획이다.

제4절

장년, 생애고용 지원 강화

제2장

1

정년 연장과 연계한 고용안정 지원

가. 임금피크제 도입 촉진

2016년부터 근로자 300인 이상 사업장 및 공공기관을 시작으로 2년에 걸쳐 단계적으로 60세 정년제가 시행되었다. 연공급 임금체계가 지배적인 현실에서 60세 정년제가 시행될 경우 기업의 인건비 부담 증가로 인한 장년층의 고용불안과 청년층 채용감소 등 부작용이 우려됨에 따라 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법’은 60세 정년제와 함께 임금체계 개편 등 필요한 조치를 의무화하였다.

정년이 60세 미만으로 설정된 경우 정년을 60세로 간주하면서도 임금체계 개편 등 필요한 조치를 이행하지 않는 것에 대한 벌칙이 부과되지 않는 가운데 정부는 노사간 성실한 협의를 토대로 상생방안을 찾을 수 있도록 다양한 지원방안을 모색하였다.

정년 연장의 부작용 해소는 임금체계를 연공급 중심에서 직무·성과 중심으로 개편하는 것이 해법이지만, 임금체계 개편에 장시간이 소요되는 점을 고려하여 고용을 연장하는 대신 일정 연령 이후 임금을 감액하는 임금피크제 확산에 중점을 두었다.

사업체노동력조사(‘16.6)에 의하면 정년을 정하고 있는 근로자 1인 이상 사업장 282천여개소 중 49천여개소(17.5%)가 임금피크제를 도입하고 있는 것으로 나타났다. 상대적으로 임금수준과 연공성이 높은 300인 이상 사업장(46.8%)이 300인 미만 사업장(17.3%)에 비해 임금피크제 도입률도 높은 것으로 나타났다.

2015년부터 임금피크제에 대한 노사의 수용성 제고, 업종별 임금피크제 확산 등을 목표로 공공기관 및 300인 이상 사업장 등을 주된 지원사업장으로 선정하여 밀착 지원하던 것을 2016년에는 300인 미만 사업장까지 확대하여 임금피크제 도입계획, 임·단협 교섭일정 등을 고려하여 기업별 상황에 맞는 차별화된 지원을 실시하였다. 그 결과, 30대 기업집단 주요 계열사(378개소)의 84.7%가 도입을 완료하였고, 임금수준, 임금체계 등을 고려하여 선정한 중점지원사업장 1,321개소 중 741개소(56.1%)가 도입을 완료하였다.

나. 임금피크제 지원금 제도 기준 완화

임금피크제 지원금 제도는 임금피크제 적용으로 임금이 감액된 근로자에게 감액된 임금의 일부를 정부가 직접 지원하는 제도로써 2006년부터 처음 시행되었으며, 당초 2008년 12월까지 한시적으로 운영하려던 제도가 2008년에는 상시적인 제도로 변경(2008년 9월 고용보험법 시행령 개정)하였다.

2009년에는 ‘경제위기 극복을 위한 일자리대책’의 일환으로 임금피크제 확산을 통한 일자리 유지 및 임금피크제 보전수당 지원확대를 결정하고, ‘50+세대 일자리 대책’을 마련하여 임금피크제 도입 촉진 및 기업의 임금체계 합리화를 위한 고령자 고용안전전선풀 강화를 주요정책으로 채택하였다.

특히, 「고용보험법 시행령」 일부 개정(2010년 12월 31일, 시행일 2011년 1월 1일)을 통해 종전 ‘임금피크제 보전수당’ 명칭을 ‘임금피크제 지원금’으로 변경하면서, 임금피크제 지원금은 임금피크 유형별 특색에 맞게 지원요건을 명확히 하고, 정년보장형 지원은 폐지하였다.

또한 「고용보험법 시행령」을 일부 개정(2012년 1월 13일)하여 우선지원대상기업(중소기업)의 임금감액률 요건을 완화(20% → 10%)함으로써 중소기업의 임금피크제 도입 촉진 및 지원을 강화하였다.

한편 근로시간단축형의 지원요건을 개선하여 주당 소정근로시간이 15~30시간으로 단축되고 임금이 30% 이상 감소하는 경우 지원(종전, 소정근로시간 및 임금 50% 이상 감소)할 수 있도록 하였다.(2013년 고용보험법 시행령 개정)

2014년에는 임금피크제 지원금 지원금액이 전년대비 20% 증가(299개소, 2,712명에게 12,494백만원 지급)함으로써 장년의 고용연장 및 소득보전에 기여하였다.

2015년에는 60세 이상 정년제 시행을 앞두고 장년층 근로자가 더 오래 일할 수 있는 여건이 확대되는 한편, 연공급 중심 임금체제로 인한 부담으로 조기퇴직 등 장년 근로자의 고용불안이 우려되면서 60세 이상 정년제의 실질적 정착을 위해 임금피크제의 확산 필요성이 더욱 강조되었다.

이에 정부는 임금피크제 확산을 위해 「고용보험법 시행령」 개정(2015년 12월 4일)과 임금피크제 지원금액 등 고시 개정(2015년 12월 4일)을 통해 임금피크제 지원금 지원기간을 연장하고(2018년 12월 31일 까지) 지원요건을 완화(기준감액률 10~20%에서 10%로 완화)하였으며, 지원대상 근로자를 임금감액 이후 연 소득 6,870만원 미만에서 7,250만원 미만으로 상향 조정하였다.

이와 함께, 장년 근로자의 근로시간 단축을 통해 장년근로자 고용안정, 장시간 근로관행 개선, 퇴직 이후 인생이모작 준비 등을 할 수 있도록 기존의 근로시간 단축형 임금피크제 지원금제도를 장년근로시간 단축 지원금제도로 대폭 개편하였다.

지원수준을 연간 최대 500만원에서 1,080만원으로 상향 조정하였으며, 지원대상도 정년연장 또는 재고용형 임금피크제와 연계하여 소정근로시간을 15시간에서 30시간 사이로 단축한 55세 이상 근로자에서 정년연장 또는 재고용형 임금피크제와 연계없이 소정근로시간을 32시간 이하로 단축한 50세 이상 근로자로 확대하였다.

이러한 단계적인 지원 확대로 임금피크제 지원금은 매년 증가하여 2016년에는 근로자 6,926명에게 31,297백만원을 지원하여 2015년 대비 2배 이상 증가하였다.

[표 2-④-1] 임금피크제 지원금 연도별 지원실적 현황

(단위 : 개소, 명, 백만원)

연도별	지원사업장수	지원인원수	지원금액
2010년	189	1,869	7,861
2011년	212	2,843	8,624
2012년	233	2,377	9,763
2013년	255	2,367	9,985
2014년	299	2,712	12,494
2015년	378	3,258	14,536
2016년	899	6,926	31,297

임금피크제지원금 지원요건 완화 등 임금피크제 도입 확산을 추진한 결과, 임금피크제를 도입한 사업장은 계속 증가추세이다. 고용노동부 사업체노동력조사 부가조사에 따르면 정년제 운영 사업체 중 임금피크제 도입 비율은 상시근로자 수 1인 이상 사업체('13년 8.3%, '14년 9.9%, '15년 12.1%, '16년 17.5%)와 300인 이상 사업체 ('13년 18.5%, '14년 23.2%, '15년 27.2%, '16년 46.8%) 모두 지속적으로 증가하고 있다.

다. 장년 고용연장지원금 지원

정부는 정년퇴직자를 계속 고용하거나 정년을 연장한 사업주에게 고령자 고용연장지원금을 지급하여 장년 고용유지 및 촉진을 적극적으로 지원하고 있다. 2016년도 고령자 고용연장지원금은 6,216개 사업장의 근로자(연인원) 78,220명에 대하여 31,967백만원이

지원되었다. 60세 정년제 입법('13.5.24)에 따라 정년 58세에서 정년 60세 이상으로 요건이 강화된 가운데, 한시지원 사업인 장년고용 연장지원제도들의 유효기간이 도래하면서 장년고용연장지원금 지원금액은 감소하는 추세이다.

정년연장지원금은 2016년에 폐지되었으나 기존에 지급요건을 갖춘 사업장의 경우 지원기간(2년) 동안 지원되며, 2015년에는 근로자(연인원) 24,340명에 대해 20,241백만원이 지원되었고, 2016년에는 18,814명에 대하여 15,578백만원이 지원되었다.

정년퇴직자 재고용지원금은 2016년에 폐지되었으나 기존에 지급요건을 갖춘 사업장의 경우 지원기간(1년) 동안 지원되며, 2015년에 근로자(연인원) 10,166명에 대하여 7,474백만원을 지원하였고, 2016년에는 10,188명에 대해 7,571백만원이 지원되었다.

60세 이상 고령자고용 지원금은 2017년에 폐지되며 2015년에는 근로자(연인원) 22,691명에 대해 4,041백만원이 지원되었고 2016년에는 46,019명에 대해 8,243백만원이 지원되었다.

다수고용장려금은 2011년에 폐지되었으나 기존에 지급요건을 갖춘 사업장의 경우 지원기간(5년) 동안 지원되며, 2015년 16,547명에 대해 2,971백만원 지원에서 2016년에는 3,199명에 대해 575백만원으로 크게 감소되었다.

[표 2-④-2] 연도별 고령자고용연장지원금 지원 현황

(단위 : 건수, 명, 백만원)

구 분	'05년	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년
지원건수	48,760	48,424	53,761	54,023	63,338	59,923	56,337	74,094	108,581	35,545	31,847	28,029
연인원	218,072	229,092	259,357	273,945	274,849	217,559	187,752	210,161	215,964	78,971	73,508	78,220
금 액	33,988	36,025	40,880	48,062	50,135	43,688	39,848	45,965	57,814	31,108	34,727	31,967

[표 2-④-3] 고령자고용연장지원금 종류별 지급 현황('16년)

(단위 : 건수, 개사, 명, 백만원)

구 분	정년연장	퇴직자재고용	60세이상 고령자고용	고령자다수고용	계
지원건수	3,112	6,451	15,973	2,493	28,029
사업장	699	1,802	3,333	514	6,348
지원연인원	18,814	10,188	46,019	3,199	78,220
지원순인원	6,569	3,952	0	0	10,521
지원금액	15,578	7,571	8,243	575	31,967

2

중장년 전직·재취업 지원

제2장

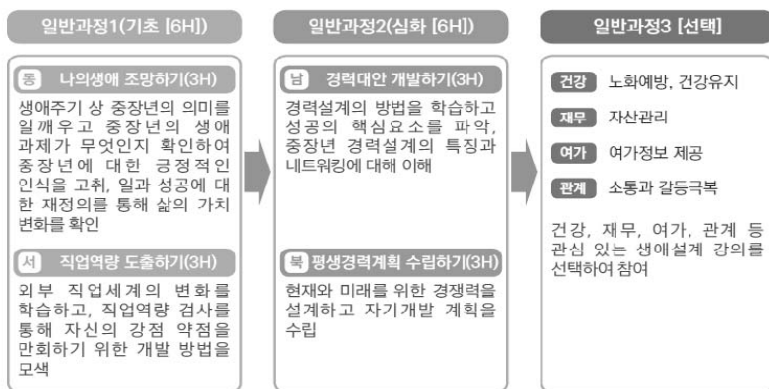
가. 생애경력설계 서비스

정부합동 장년 고용대책(2014년 9월)에 따라, 근로자가 만 50세가 되는 시점에서 지난 경력을 돌아보고 직장 내에서의 능력개발과 퇴직 이후의 경력 설계 등 생애경력을 점검할 수 있는 기회를 가질 수 있도록 산하기관인 노사발전재단에서 생애경력설계 서비스를 2015년부터 실시하고 있으며, 2015년 9,736명, 2016년 12,576명이 참여하였다.

생애설계의 중요성을 확산하기 위해서 2015년에는 대국민 생애설계 수기공모전을 개최하였다. 공모된 138건 중 수상작 12건은 우수사례집으로 발간하여 막연하게 생각하는 중장년층의 미래경력설계에 대한 인식 개선 및 동기 부여에 도움을 주었다.

재직자를 위한 과정은 일반과정 1·2로 나누어 총 2일 12시간으로 4개 프로그램 16개 모듈로 하여 진행되며, 서비스의 접근성을 높이기 위해 주말·야간반도 운영하고 온라인 서비스(www.lifeplan.or.kr/online)도 병행하여 지원하였으며 재직자의 수요를 반영하여 건강, 재무, 여가, 대인관계 등 선택하여 수강할 수 있도록 보완하였다.

◆ 프로그램 구성



한편, 사전 검진에 기반한 직업훈련·취업준비 등 체계적인 생애고용 준비 지원을 위해 장년고용서비스 강화방안(2016년 10월)에 따라 2017년부터는 재직자 뿐만 아니라 구직자도 생애경력설계서비스를 받을 수 있도록 하였다. 이를 위하여 총 4개 모듈로 구성된 구직자용 프로그램을 개발하였다.

◆ 프로그램 구성 및 내용

• 4개 모듈, 12개 주제, 45개 교과내용을 상황에 따라 탄력적으로 운영(6~20H)

동	인생 들여다보기(1.5~5H)	서	인생 되돌아보기(1.5~6H)
인생 2막 준비현황과 필요성	- 인사합시다 - 호모헌드레드 시대의 이해 100세시대 우리의 고민은? - 베이비부머 세대를 말하다 - 인생 2막 준비 현황과 필요성	나의 진로경력 회고하기	- 인생 회고(Life Review)의 의의 - 인생을 돌아보는 질문들 - 나의 인생 정리하기 - 베이비부머의 정체성 - 격려와 응원
중장년 노동시장 이해	- 생각해봅시다 - 중장년 노동시장 개요 - 다양한 일자리의 이해 - 재취업, 창업, 창직, 귀농·귀촌, 사회공헌	주요경력에서 핵심역량 찾기	- 진로 경력 회고 - 베이비부머의 근로생애 유형 - 주요 경력에서 핵심역량 찾기 - 주변 경력에서 몰입경험 찾기
일과 직업 이해	- 생각해봅시다 - 일의 의미 - 은퇴의 의미	주변경력에서 몰입경험 찾기	- 직업가치관 - 버킷리스트 - 직업 흥미검사
남	제 2인생 계획하기(1.5~3H)	북	제2인생 실행하기(1.5~6H)
생애계획 수립	- 생애설계의 이해 - 생애설계 실습	구직 준비	- 구직준비의 이해 - 지원 분야 분석 실습 - 면접 준비
경력경로 설계	- 경력설계의 이해 - 경력설계 실습	삶의 균형점 찾기	현명한 자산관리
구직계획 수립	- 구직설계의 이해 - 조사단계 - 접근단계 - 후속단계 - 구직계획 수립	일의 영역 확장하기	- 라이프 리밸런싱의 이해 - 라이프 리밸런싱 실습

나. 전직스쿨

정년퇴직자 등 퇴직 예정자들의 전직을 지원하기 위해 중장년일자리희망센터에서 1~3일 과정의 전직스쿨을 운영하고 있다. 대기업에게는 자율적으로 서비스를 제공할 수 있도록 무료 프로그램을 제공하는 등 전직지원 여건 조성에 주력하는 한편, 중소기업은 중장년일자리희망센터를 통해 기업단위의 전직지원 서비스를 제공하였다.

서비스는 퇴직예정자를 대상으로 6종 테마, 30개 모듈중 기업·근로자 요청에 따라 프로그램을 구성하여 제공하고 있는데, 2015년에는 2,471명(총 71개 기업), 2016년에는 4,510명(총 77개 기업)을 대상으로 전직지원서비스를 제공하였다.



다. 장년고용지원금(장년인턴사업)

장년고용지원금은 장년 미취업자에게 기업 인턴연수 기회를 제공함으로써 자신감과 현장 적응력을 높이고 중소기업에는 일할 의욕이 있고 경험이 풍부한 직원을 채용할 수 있는 기회를 제공하고자 2013년 신규 사업으로 편성되었다.

지원대상은 45세 이상 장년 미취업자를 인턴으로 채용한 중소기업 사업주로 사업주에게 인턴기간 3개월간 월 60만원을 지원하고 정규직으로 채용 시에는 최대 6개월간 60만원을 지원한다. 또한 특별고용지원업종 지정 사업장에서 퇴사한 근로자를 채용한 사업주에게는 정규직 전환지원금을 3개월간 추가 지원해주고 있다.

또한 장년 근로자의 시간선택제 근로를 확산시키기 위하여 시간선택제로 참여시 인턴기간 동안 임금의 60%를 지원한다. 2016년에는 8,158명에 대해 지원하였다.

[표 2-④-4] 장년고용지원금 현황

(단위 : 명, 개소, 백만원)

구 분	인턴 참여인원	정규직 채용	참여기업	지원금
2013년	6,037	4,139	3,502	18,160
2014년	7,362	5,124	4,085	24,237
2015년	7,731	5,319	4,381	31,290
2016년	8,158	5,407	5,041	32,031

라. 사회공헌활동 지원

고령자고용촉진법에 따르면 고용노동부장관은 장년의 고용촉진을 위하여 장년에게 적합한 사회적 일자리를 창출할 수 있다. 사회공헌 활동 지원 사업은 전문 지식과 실무경력을 보유한 장년의 사회공헌 활동을 지원하는 사업으로 2011년 사회공헌 일자리 지원 사업으로 실시되었다. 늘어난 100세 시대에 맞춰 생계형 일자리보다는 자신의 전문성과 실무경력을 사회에 환원하고자 하는 장년층의 필요를 충족시키기 위한 것이다.

전문지식과 실무경력을 보유한 50세 이상 장년 등이 비영리 단체, 사회적 기업 등에서 사회공헌 활동을 할 경우 1일 4시간 이상 사회공헌 활동 참여시 활동실비 8천원이 지급되고, 1시간당 참여수당 2천원이 지급된다. 2012년 624명, 2013년 1,345명, 2014년 3,690명, 2015년 5,805명, 2016년 5,928명으로 지원인원이 점차 늘어나는 추세이다.

[표 2-④-5] 사회공헌활동지원 현황

(단위 : 명, 백만원, 개소)

구 분	참여인원	활동 지원금	자치단체 지원
2011년	761	1,591	—
2012년	624	1,132	—
2013년	1,345	2,174	—
2014년	3,690	5,747	8
2015년	5,805	7,002	25
2016년	5,928	7,002	32

마. 중장년 취업지원 기관 운영

1) 중장년 일자리 희망센터

2006년 12월부터 퇴직 중견 전문인력에 대한 재취업 알선·상담을 통해 고용안정을 도모하고 전문 인력 활용으로 중소기업 등의 경영애로 해소에 기여하고자 비영리법인 및 공익단체 등을 중견전문인력 고용센터로 지정(2012년, 6개소)하여 취업알선·구인업체의 고용상담 및 직무능력향상 교육프로그램 운영 등의 사업비를 지원하였다.

2013년부터는 고령화의 급속한 진전과 베이비부머 세대의 대량퇴직 등으로 인한 장년층의 고용불안에 대처하기 위해 중견전문인력 고용지원센터와 노사발전재단 전직지원센터를 중장년 일자리 희망센터로 통합하고 전국 31개소에서 40세 이상의 중장년 퇴직(예정)자들에게 전직지원 및 재취업지원 서비스를 제공하였다.

고용복지*센터를 통한 고용·복지서비스 통합 방침에 따라 신설되는 고용복지*센터의 경우 인근에 소재한 중장년 일자리 희망센터를 입주시킴으로써 한 곳에서 통합된 취업지원 서비스를 제공할 계획이다.

2) 고령자 인재은행

장년의 취업능력을 강화하고 일자리 제공 기회를 넓히기 위해 무료직업소개 사업을 하는 비영리법인 또는 공익단체를 고령자인재은행으로 지정(2016년 전국 49개 기관)하여 운영 중이다. 장년 구직자의 취업의욕 고취 및 직무능력향상을 위해 ‘취업능력향상프로그램’을 운영하여 단순 취업알선 구조에서 탈피하여 「상담－훈련－취업지원」의 체계화된 서비스 구조를 구축하였다.

또한, 2011년부터 고용센터와 고령자인재은행간 협력을 강화하고자 고용안정 정보망(Work-net) 이용권한을 부여하여 효율적이고 체계적인 장년 취업지원 서비스를 제공하였다.

3) 장년고용서비스 역량강화

장년 취업관련 전문인력 양성 및 조사·연구를 통해 장년의 특성에 적합한 양질의 취업지원서비스를 적극적으로 제공하여 장년 취업촉진에 기여하고 있다.

2015년에는 중장년 일자리 희망센터·고령자 인재은행 소속 컨설턴트 총 141명에 대해 역량강화 교육(집체)을 실시하였고, 취업지원·취업동아리 우수사례 공모·심사를 통해 최우수상(1)·우수상(2)·장려상(5)을 선정하고 우수사례집 발간과 언론 보도 등을 통해 사례를 전파하였다.

이어 2016년에도 중장년 일자리 희망센터와 고령자인재은행 소속 컨설턴트 총 142명에 대한 서비스 역량강화 교육을 진행하였다. 특히 2017년부터 모든 중장년 일자리희망센터에서 생애경력설계서비스를 제공함에 따라 강사양성 교육을 실시하여 사업의 원활한 수행을 도모하였다.

3

장년고용 활성화 기반 조성

가. 장년고용촉진시설 용자지원

장년근로자가 작업장에서 보다 안전하고 더 오랫동안 일할 수 있도록 하기 위해 2006년부터 장년의 신체적·정신적 부담을 경감해 주는 장년 고용친화 시설을 설치·개선하는 사업주에게 용자금 1억 원 당 장년 1명 신규 고용의무 조건으로 10억 원 한도 내에서 용자하고 있다.

2017년부터는 용자방식이 이차차액보전방식에서 대하방식으로 변경됨으로써 3년 거치 5년 분할상환조건으로 1%의 대출금리로 사업주에게 지원이 이루어진다.

지원대상은 고용보험에 가입하여 장년을 고용하고 있거나 고용계획이 있는 사업주이며 수요가 많을 경우 우선지원대상기업, 장년 고용비율이 높은 사업장, 정년연장 또는 임금피크제 도입 사업장 등을 우선 지원한다. 2016년에는 46개소 사업장에 100억 원을 용자했으며, 2016년 용자사업장의 장년 근로자수는 전년도말 대비 36.4% 증가하였다.

나. 장년고용캠페인 전개

장년근로자의 활용 필요성과 연령차별금지에 대한 사회적 인식을 제고하고, 연령과 관계없이 근로자가 희망하는 일할 수 있는 분위기를 확산하고자 2006년부터 고용상의 연령차별금지 홍보캠페인을 전개하고 있다. 구체적으로는 장년고용 강조주간(9월 셋째주)을 지정·운영하고, 장년 고용촉진 및 고용 안정에 기여한 ‘장년고용 우수기업 및 유공자’를 발굴하여 표창하고 이를 홍보하고 있다.

2016년에는 9.28일(수) aT센터에서 ‘장년의 노하우, 대한민국의 소중한 자산입니다’라는 주제로 2016년 장년고용 강조주간 기념식을 개최하여 장년고용 우수기업 및 유공자 등 17명에 대한 시상을 하고 장년고용 촉진을 장려하였다. 특히 2016년부터 추가된 산업 포장은 60세 정년연장 및 임금피크제 도입, 퇴직예정자를 대상으로 전직지원 서비스를 제공하는 등 기업의 사회적 책무를 다한 (주)LS엠트론 박명호 인사최고책임자가 수상하였다.

9.26일(월)에는 “세대는 달라도 우리는 하나”라는 주제로 청·장년 1,000여명이 참석한 가운데 ‘2050함께 일하기 토론회’를 개최하여 언론과 사회적 관심을 제고하였다. 27일(화)에는 aT센터에서 ‘2016 중장년 채용 한마당’을 개최하여 120개 구인업체, 구직자 2,000여명이 참여하였으며, 9.28일(수)에는 60세+정년서포터즈, 장년 친화직장만들기 지원사업장의 124개사 담당자가 참석한 가운데 장년친화직장만들기 우수사례 발표회를 개최하여 임금피크제, 장년 적합직무 발굴 등 장년친화적 제도를 도입한 사례를 소개·공유하였다.

아울러 60세 정년의무화 시행 및 임금피크제 도입 관련 우수사례 홍보 영상을 제작하여 공중파, 지하철, G버스, 온라인, 라디오 등 다양한 매체를 통해 송출함으로써 장년 고용촉진 공감대를 확산하고, 장년 고용지원제도 안내 리플렛 및 책자를 제작·배포 등 다양한 홍보활동을 전개하였다.

다. 장년 고용현황 조사

2016년에는 상시 근로자 300인 이상 사업장(2015년 말 기준) 2,805개소를 대상으로 장년 기준고용률 이행 운용 현황을 조사하였으며, 60세 정년제의 시행으로 정년제 운영 현황조사는 미 실시하였다.

조사대상 사업장의 근로자(3,541천명) 중 11.46%인 406천명이 장년근로자로서, 전년 대비 0.79%p 상승한 것으로 나타났으며, 업종별로는 부동산 및 임대업 42.8%, 사업

시설관리 및 사업지원 서비스업 31.7%, 광업 30.7%, 하수·폐기물처리·원료재생 및 환경복원업 19.1%, 운수업 17.5% 순으로 장년근로자의 비율이 높은 것으로 나타났다.

한편, 장년 기준고용률 이행의무가 있는 상시 300인 이상 사업장(2,805개소) 중 67.3%인 1,890개소가 기준고용률을 준수하고 있는 것으로 나타났으며, 업종별로는 도매 및 소매업 77.6%, 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업 72.5%, 금융 및 보험업 61%, 숙박 및 음식점업 45%순으로 기준고용률 미달사업장의 비율이 높았다.

라. 고용상 연령차별 금지

고용의 전 단계에 걸쳐 연령차별을 금지하는 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률’(이하 ‘연차법’)은 기존의 ‘고령자고용촉진법’을 대폭 개정하여 모집·채용분야는 2009년 3월 21일, 그 외 분야는 2010년 1월 1일부터 시행되었다.

우선 연차법 제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) 제1항은 모집·채용, 임금, 임금 외에 금품지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고에서 사업주가 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하는 것을 금지하고 있다. 구 고령자고용자촉진법이 50세 이상인 자에 대한 모집·채용과 해고에서의 정당한 사유 없는 차별을 금지한 것과 비교하면 차별금지의 영역, 차별보호 대상자의 범위에서 커다란 제도개선으로 평가할 수 있다.

또한 연차법 제4조의4 제2항은 ‘합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우’에도 연령차별로 간주하는 규정을 두어 이른바 연령을 이유로 하는 간접차별까지 명시적으로 금지하고 있다.

아울러 연령차별적인 그릇된 모집·채용 관행을 개선하기 위하여 2016년 연령차별 모니터링을 실시하면서 인터넷 사이트 방문 및 각종 자료를 수집하여 모집·채용 광고 5,856건에 대해 모니터링을 실시한 결과 238건의 위반사례를 발견하여 경고(125건) 및 시정지시(113건)를 하였다.

2017년에도 연령차별 판단사례를 지속적으로 업데이트하며, 상·하반기에 지속적인 모니터링으로 고용상 연령차별을 적발, 시정할 계획이다.

[표 2-④-6] '16년 연령차별 모니터링 및 감독 현황

(단위 : 건)

구 분		총 계
모니터링 건수		5,856
적발 건수		238
조치	경고	125
	시정지시	113

제5절

장애인, 일을 통한 자립 지원

1

장애인 고용확대 지원

제5절

가. 장애인 의무고용 현황

장애인 고용촉진을 위해 1991년부터 장애인 의무고용제도를 시행 중이며, 그동안 공무원의 적용제외 직종 축소, 민간기업의 업종별 적용제외율 폐지 등 장애인 고용 영역을 확대해왔다. 정부부문과 민간기업의 장애인 의무고용률도 지속적으로 상향 조정하여 장애인 고용을 견인하였고, 장애인 의무고용인원 미달 시 부담금 부과, 의무고용률 초과 시 장려금 지급 및 장애인 고용이 현저히 저조한 기업체에 대한 명단공표 등 장애인 고용의무 이행을 강화하여 장애인 고용촉진을 위해 노력하고 있다.

2016년 12월 기준, 장애인 의무고용 사업체(28,708개소)의 장애인근로자는 168,614명이고 장애인 고용률은 2.66%로서, 전년 대비 장애인 고용인원은 3,738명(2.3%) 증가하고 고용률은 0.04%p 상승하였다.

[표 2-⑤-1] 장애인 고용 현황(2016년 12월 기준)

(단위 : 개소, 명, %)

구 분		대상사업주	적용대상인원	고용의무인원	장애인수	고용률
계		28,708	7,852,861	201,065	209,260 (168,614)	2.66 (2.15)
정부	공무원	313	852,554	25,731	23,958 (20,850)	2.81 (2.45)
	비공무원	294	277,048	7,339	11,609 (8,394)	4.19 (3.03)
공공기관		596	440,748	12,917	13,064 (11,444)	2.96 (2.60)
민간기업		27,505	6,282,511	155,078	160,629 (127,926)	2.56 (2.04)

※ ()은 중증장애인 2배수제 미적용 기준

나. 중증장애인지원 확대

장애인 중 근로능력이 현저하게 상실된 중증장애인을 위해 중증장애인 지원고용 및 중증장애인 인턴제, 장애인표준사업장 설립지원 등 다양한 일자리 창출 정책을 시행하고 있다. 지원고용은 중증장애인을 대상으로 직무 및 직장 적응을 위해 「선 배치·훈련 후 고용」하는 방식으로 지원하며 직무지도원이 배치된다. 2006년에 1,322명, 2007년 1,106명, 2008년 1,222명, 2009년 1,219명, 2010년 1,199명, 2011년 2,116명, 2012년 2,317명, 2013년 2,844명, 2014년 2,874명, 2015년 2,856명, 2016년 2,954명이 지원을 받았다.

중증장애인 인턴제는 고용률이 현저히 낮은 특정유형의 중증장애인 대상으로 인턴 근무 제공을 통해 직무 적응능력을 향상하고 정규직 전환을 지원하는 제도로, 2015년 신설되어 241명이 수료하였으며 이 중 154명이 정규직으로 전환되었으며, 2016년에는 240명이 수료하여 이 중 171명이 정규직으로 전환되었다.

한편 중증 장애인근로자의 직장 내 이동 및 업무를 지원하기 위하여 근로지원인 서비스를 2010년부터 시행하고 있다. 2016년도에 809명의 근로지원인이 1,259명의 중증 장애인 근로자에게 서비스를 제공하였다. 수화통역비용, 작업지도원수당 등 장애인 고용관리비용으로 567개 업체, 1,133명에 대하여 9억원, 장애인고용시설·장비개선을 위하여 174개소에 26억원을 지원하고, 장애인고용시설자금으로 94개소에 207억원을 융자하는 등 장애인 고용에 필요한 환경을 개선할 수 있도록 지원하였다.

또한, 중증장애인에게 다수의 일자리를 제공하는 장애인 표준사업장 설립지원으로 35개소에 115억원을 지원하였으며, 2016년 12월말 현재 270개의 사업장이 표준사업장으로 인증을 받아 4,354명의 중증장애인(장애인근로자 총 5,986명)을 고용하고 있다.

[표 2-⑤-2] 표준사업장 운영현황

(단위: 개소, 백만원, 명, %)

'16년 12월 현재 총계	인 증 업체수	취 소 업체수	유 지 업체수	상시 인원	장 애 인 원	중 증 인 원	장애인 고용률
총 괄	299	29	270	11,701	5,986	4,354	51.2
일반	247	27	220	7,814	3,780	2,912	48.4
자회사형	52	2	50	3,887	2,206	1,442	56.8

다. 보조공학기기 지원

2004년 12월 복권기금 지원을 통해 보조공학기기 지원업무를 시작한 이래 장애인 직업능력을 보완하기 위해 고용유지조건 및 무상지원 보조공학기기의 지원과 새로운 보조공학 기기 개발 등의 사업을 수행하고 있다. 2016년에는 2,252개 사업장의 4,779명의 장애인에게 7,020점의 보조공학기기를 지원하여 장애로 인한 직무수행의 어려움을 해소하는 데 일조하였다. 특히 장애등급이 1~3급에 대한 지원 비중이 59.2%인 점을 감안할 때 보조공학기기 지원 사업은 중증장애인의 취업기회를 확대하는 데 많은 기여를 하고 있다.

또한, 보조공학서비스를 보다 많은 장애인이 접할 수 있도록 하기 위해 2012년도에 공단 산하 18개 지사로 보조공학기기 지원 전달체계를 확대한데 이어 2006년부터 장애인고용에 대한 인식개선 및 보조공학산업 활성화를 위해 보조공학기기 박람회를 매년 개최하고 있다. 2016년 11월에는 aT센터에서 ‘사람을 위한 따뜻한 기술’이라는 주제로 ‘2016 대한민국 보조공학기기 박람회’를 개최하였으며 8,391명이 참관하여 장애인 고용에 대한 인식을 개선하는 기회를 마련하였다.

2010년부터는 국가·자치단체가 고용한 공무원이 아닌 근로자에 대해서도 장애인 의무고용제가 적용되는 점을 감안하여 보조공학기기 지원대상을 국가·자치단체에 고용된 장애인근로자로 확대하였고, 2011년도에는 4인 이하의 근로자를 고용한 장애인 사업주에게도 보조공학기기를 지원함으로써 보조공학기기 지원의 사각지대를 해소하였다. 2014년도에는 차량 개조 및 차량용 보조공학기기 지원사업을 신설하여 장애인 근로자의 직업생활을 적극적으로 지원하고 있다.

2015년 5월 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」 개정에 따라 인사혁신처와 협약을 통해 2015년 10월부터 국가직 장애인공무원을 대상으로 보조공학기기 및 근로지원인 지원사업을 시행하고 있으며, 2016년부터는 지자체의 조례 개정과 예산출연으로 지방직 장애인공무원에게까지 확대 지원하고 있다.

2

맞춤형 장애인 직업훈련 확대

제2장

가. 기업연계를 통한 맞춤훈련

맞춤훈련은 기업수요에 적합한 인력을 양성하기 위하여 교과과정 설계부터 취업에 이르기까지 전 과정을 기업체와 연계하여 진행하고 있다. 기업으로부터 사전에 요구 받은 특정 기술 및 직무 등 실제 직무수행과 밀접한 훈련을 중점적으로 훈련하기 때문에 수료생의 현장적응력이 높아 기업과 장애인의 만족도가 높다. 2004년 시범 실시 후 2005년 404명, 2006년 420명, 2007년 479명, 2008년 529명, 2009년 688명, 2010년 750명, 2011년 777명, 2012년 839명, 2013년 962명, 2014년 772명, 2015년 914명이 훈련을 받았으며, 2016년도에는 933명에 대해 훈련을 실시하여 이중 919명이 취업하여 98.4%의 높은 취업률을 보였다.

특히, 2005년 체결한 ‘대기업 장애인 고용증진 협약’을 계기로 삼성전자, 삼성전기, 하나마이크론 등 대기업과 연계한 맞춤훈련이 활성화되어 장애인이 양질의 일자리를 얻을 수 있는 기회가 되고 있으며, 기업 및 장애인의 접근이 용이한 서울 도심지 내에 맞춤훈련 전용훈련기관을 설립(‘14년 10월, 서울 중구)하여 운영중에 있고, 연차적으로 전국으로 확대하여 운영할 예정이다.

향후, 양질의 일자리 확대를 위해 대기업의 맞춤훈련 참여를 계속적으로 유도하고, 양성훈련의 훈련과정을 체계화할 예정이다.

나. 장애유형별 특화훈련

장애유형별 특화훈련은 취업이 어려운 장애유형(시각, 청각, 뇌병변, 정신장애, 지적·자폐성 등 5개)에 대해 유형별 특성에 적합한 직무개발과 훈련을 실시하여 경쟁력 있는 인적자원으로 육성하는 것이다.

미국 로체스터 공과대학내 청각장애기술대학(NTID)의 청각장애인 훈련기법을 도입하여 2005년에 처음으로 일산직업능력개발원에서 시각, 청각 등 2개 유형의 특화훈련을 실시하였다. 2008년 부터는 5개 능력개발원으로 확대하여 능력개발원별 2개 유형의 특화훈련을 실시하였으며, 2009년에는 지적장애유형을 추가하였고, 2012년에는 5개 능력개발원에서 5개 유형(시각, 청각, 정신, 뇌병변, 지적·자폐성)에 대한 특화훈련을 실시하는 등 장애유형을 점차 확대해 나갔다. 또한 2013년부터 직업능력개발원별로

장애유형별 전용반을 운영하였으며, 음성유도장치, 무반사 칠판 및 안내시스템을 설치하는 등 훈련환경 개선을 통해 시·청각장애인에게 훈련 편의를 제공하고 있다. 또한, 2014년에는 일산·대구직업능력개발원으로 분리되어 있던 시각장애 특화훈련을 일산 직업능력개발원으로 통합·운영하고, 시각장애 전용실습장 환경을 구축하였다.

2005년 84명(재학생 포함)에게 훈련을 시작하여 2006년 101명(취업 76명), 2007년 118명(취업 98명), 2008년에는 146명이 훈련을 받았으며, 훈련규모를 점차 확대하여 2009년 332명, 2010년 341명, 2011년 381명, 2012년 339명, 2013년 352명, 2014년 333명, 2015년 351명, 2016년에는 353명에게 훈련을 실시하였다.

장애유형별 특성에 적합한 직무개발 및 훈련기법 적용을 통해 중증장애인에 대한 훈련성과를 제고하였으며 이를 통해 2016년도말 기준으로 수료생 353명 중 313명이 취업(취업률 88.6%)하는 높은 성과를 보였다. 특히 2016년도에는 발달장애인의 노동시장으로 원활한 이동(School to Work)을 지원하기 위해 서울시·인천시 교육청과 협업하여 서울, 인천 지역에 발달장애인훈련센터를 설립하고, 산업 현장의 모습을 그대로 재현한 훈련장에서 직업체험과 직업훈련 서비스를 제공하고 있다. 또한 일산직업능력개발원 내에 청각장애인 전용 훈련센터를 설립('16. 9월)하여 기계, 전자분야의 직업훈련을 실시하고 있다.

[표 2-⑤-3] 직업능력개발원별 특화훈련 운영 현황

구 분	특화유형	주 요 훈 련 직 종
일산직업능력 개발원	시각장애 청각장애 정신장애 뇌병변장애 지적·자폐성장애	시 각 : 웹 표준개발, 웹 접근성 진단평가 청 각 : 컴퓨터응용기계, 전자기기, 네일아트 정 신 : 소프트웨어개발, 전자제어설계 뇌병변 : 소프트웨어 품질관리, 컴퓨터응용기계제도 발 달 : 조립/포장, 제조기술
부산직업능력 개발원	정신장애 청각장애 뇌병변장애 지적·자폐성장애	정 신 : 베이킹마스터, 전자기기, 전자출판 청 각 : 제과제빵, 컴퓨터응용기계 뇌병변 : 비주얼디자인, 정보관리 발 달 : 조립/포장, 제조기술
대구직업능력 개발원	정신장애 청각장애 뇌병변장애 지적·자폐성장애	정 신 : 전자기기, 정보관리 청 각 : 전자기기, 컴퓨터응용기계, 정보관리 뇌병변 : 컴퓨터응용기계제도, 소프트웨어개발, 정보관리 발 달 : 조립/포장, 제조기술
대전직업능력 개발원	청각장애 정신장애 뇌병변장애 지적·자폐성장애	청 각 : 제과제빵, 전자회로설계, 전기전자조립 정 신 : 전자기기, 정보관리 뇌병변 : 비주얼디자인, 소프트웨어개발 발 달 : 조립/포장, 제조기술
전남직업능력 개발원	청각장애 정신장애 뇌병변장애 지적·자폐성장애	청 각 : 전자기기, 비주얼디자인 정 신 : 비주얼디자인 뇌병변 : 웹콘텐츠디자인, 정보관리 발 달 : 조립/포장, 제조기술

향후 장애유형별 훈련효과에 따라 훈련 장애유형을 재조정하고 경쟁력 있는 직종은 훈련기관을 확대하여 훈련효과를 높이는 노력을 지속할 계획이며, 친 특화훈련 환경 조성, 특화훈련 관련 선진 기술교육을 실시하고 있는 해외 우수기관과의 교류협력을 통하여 해당교사의 전문성을 강화하는 등 중증장애인 대상 훈련의 전문성을 배양해 나갈 계획이다.

다. 한국장애인고용공단 직업능력개발원 역량 강화

한국장애인고용공단 산하 5개 직업능력개발원의 역량을 강화하기 위하여 교사에 대한 연수를 강화하고 있다. 2012년에 개편한 교사 연수 체계에 따라 현장 전문가를 초청한 “기술워크숍”, “기업연수” 등의 전문역량연수와 “NCS 활용 심화과정”, “문제 해결능력향상을 통한 창의교사 되기” 등의 공통역량연수를 실시하였다. 이러한 훈련교사의 역량 개발과 수료생에 대한 적극적인 취업알선을 통하여 양성 훈련받은 수료생의 취업률이 2012년 90.2%, 2013년 91.3%, 2014년 90.4%, 2015년 92.4%, 2016년 93.6%로 높은 성과를 나타내고 있다.

또한, 민간·공공 훈련기관과 연계를 강화하여 장애인이 훈련을 받을 수 있는 기관을 확대함과 동시에, 직업능력개발원은 타 훈련기관에서 훈련을 받기 어려운 중증장애인과 여성장애인에 대한 훈련에 집중하였다. 그 결과 2016년 전체 훈련생의 69.3%가 중증 장애인, 33.3%가 여성장애인으로 나타났으며, 중증 및 여성장애인의 비율을 점차 확대시켜 나갈 계획이다.

3

장애인 인식개선 지원

가. 장애인 인식개선 지원

2007년 12월 장애인고용촉진 및 직업재활법 개정으로 사업주에 대한 장애인 인식개선 교육이 의무화되면서 이에 대한 사업주의 관심은 크게 증대하였다.

장애인 인식개선 교육은 EDI 행동프로그램과 장애이해교육, 사이버교육으로 구성되며 EDI 행동프로그램은 장애인 고용상황에 맞게 총 18개 모듈로 구성되어 장애와 함께 관련된 문제를 집단 상호작용을 통해 해결하려는 참여형 프로그램으로 2016년까지

EDI 행동프로그램의 수료생이 총 41,331명에 달하였다.

또한, 장애이해교육은 장애인 현황, 유형별 장애특성 안내, 장애인에 대한 에티켓, 장애인 고용사례 등을 내용으로 하는 장애 및 장애인에 대한 이해교육으로 사업주, 인사담당자, 재직근로자, 공무원을 대상으로 방문, 집합교육의 형태로 실시하며 2008년 5,190명을 대상으로 교육실시한 후 2016년까지 총 30,473명을 대상으로 교육을 실시하였다.

사이버교육은 집합교육이 어려운 대상자를 위하여 장애이해교육을 EDI사이버 연수원에 장애인 인식개선 교육과정(‘함께 일하는 세상을 위한 하모니’)으로 개설하여 온라인 교육을 운영하며 공공기관 및 민간기업(장애인 미고용사업체 중심) 임직원, 공무원 등을 대상으로 실시하며 2008년 466명을 대상으로 교육을 실시한 후 2016년까지 총 53,680명이 교육을 수강하였다.

한편, 2000년부터 장애인관련 민간단체 지원을 통해 장애인인식개선사업을 수행하고 있다. 2016년의 경우 사업주 인식개선, 장애인 고용지원 인식개선 등의 사업을 2개의 비영리 법인을 통해 실시하였다.

인식개선지원문화제에는 1,029점의 작품이 출품되었고, 작품공모와 시상, 근로자가요제 등으로 진행되며 여기에서 입상한 작품들은 전시회를 열어 장애인에 대한 인식개선을 촉진하고 있다(6회, 2,101명 관람).

청소년인식개선프로그램은 학생들에게 125개교, 50,949명에게 인식개선교육을 실시하였고 교직원 대상으로도 22개교, 960명에게 실시하였다. 청소년 장애인식개선 UCC공모전도 실시하여 501건 응모하였으며 청소년 장애인식캠페인에 1,119명이 참여하였다.

장애인고용 관련 간행물은 계간지(장애인, 삶과 노동)를 4회 발간하고 6,000부를 발송하였으며 웹진(통, 通)을 12회 발행하여 26,567건 발송하였다.

나. 장애인기능경기대회

장애인기능경기대회는 우수한 기능 장애인을 발굴하고 표창하여 장애인 개인에게는 기능 습득에 대한 의욕을 고취시켜 기능을 장려하고, 사회적으로는 기능 장애인을 우대하는 풍토를 조성함으로써 장애인이 자신의 기능에 맞는 안정된 직업을 갖게 하여 어엿한 사회 구성원으로 보람 있게 살아가도록 하는데 목적이 있다.

기능경기대회는 국내대회와 국제대회로 나누어진다. 국내대회는 매년 개최하는 전국장애인기능경기대회와 지방장애인기능경기대회 및 지적장애인기능경진대회로 나누어진다. 국제대회는 매 4년마다 개최되는 국제장애인기능올림픽대회가 있다.

1981년부터 전국장애인기능경기대회를 개최해오다 1996년부터 시도별 지방대회가 먼저 열리고 여기서 선발된 선수를 중심으로 전국대회를 개최하여 운영하는 방식으로 개편되었다.

한편, 전국대회 입상자들은 국가대표로 국제장애인기능올림픽대회에 참가하여 우수한 성적으로 입상하여 국위를 선양하고 기능한국의 위상을 세계에 알렸다. 국제 대회는 1981년 UN이 정한 국제 장애인의 해를 기념하여 일본에서 49개국 304명의 선수가 참가한 가운데 처음 열렸으며 한국은 제1회 대회에 10명이 참가하여 종합 2위를 차지하였다. 이어 47개국이 참가한 1985년 제2회 콜롬비아대회에서는 12명의 선수가 참가해 금3·은4·동2의 성적으로 종합 1위의 자리에 오르는 쾌거를 이룩하였다. 이후 4회('95년, 호주)·5회('00년, 체코)·6회('03년, 인도)·7회('07년, 일본)·8회('11년, 서울) 종합우승을 차지하였다. 2016년 제9회 대회(프랑스)에서는 39명의 선수가 참가해 금메달 14개, 은메달 8개, 동메달 2개(직업기능직종 기준)를 획득하여 6회 연속 종합 우승을 달성함으로써 기능 강국의 위상을 다시 한번 드높였다.

제6절

지속가능한 사회적기업 육성

1

사회적기업 내실화를 통한 자생력 제고

제6절

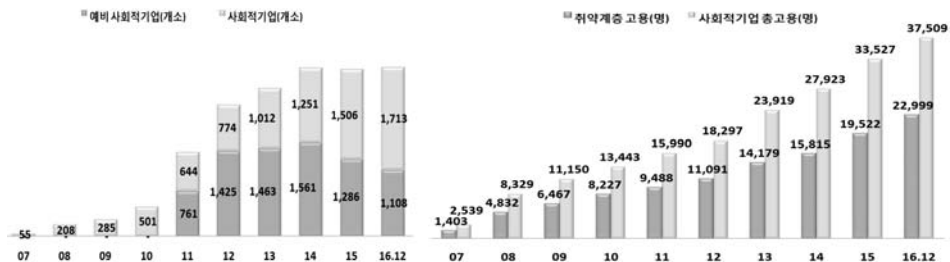
가. 지속가능한 사회적기업 육성을 통한 일자리창출

외환위기 이후 짧은 기간 동안 공공근로, 자활 등 정부 재정지원에 의한 일자리가 확대되었으나, 안정적인 일자리로 연결되지 못함에 따라 정부 재정지원의 효과성과 관련된 논의가 지속적으로 제기되어 왔다. 고용노동부는 2003년부터 재정지원 일자리 사업의 효율성을 제고하기 위한 모델로 사회적 일자리 사업을 도입하였으나 여전히 국가 재정지원 의존도가 높고, 단기·저임금 일자리가 다수를 차지하는 등 근본적 개선 필요성이 대두되었다.

유럽에서 개선 논의가 본격화 되었고 그 과정에서 사회적 일자리 사업이 수익을 창출하고 자립을 도모할 수 있는 모델로서 기업연계형 모델을 시도하여 어느 정도 성과를 거둠으로써 비영리법인·단체 등 제3섹터를 활용한 안정적 일자리 창출 및 양질의 사회서비스 제공 모델로서 사회적기업 도입 논의가 구체화되었다.

이러한 논의를 통해 2007년 사회적기업을 제도화하고 이를 보다 체계적으로 육성하기 위하여 국민적 공감대를 토대로 「사회적기업 육성법」이 제정(2007년 1월 3일), 시행(2007년 7월 1일)되었다.

사회적기업은 법 시행 9년째인 2016년, 양적인 성장 특히 취약계층의 일자리 창출에서 괄목할 만한 성과를 거두었다. 2007년 55개에 불과하던 사회적기업이 2016년 1,713개에 달하고, 총 고용인원은 37,509명, 그 중 취약계층이 22,999명에 이를만큼 성장하였다.



나. 사회적기업 역할 확대 및 자생력 제고

사회적기업이 생산하는 제품이나 서비스를 판매할 수 있는 다양한 판로 개척을 지원하여 사회적기업이 정부의 직접적인 지원(인건비 또는 사회보험료 등) 없이도 자립할 수 있는 기반을 마련하였다.

사회적기업 제품·서비스에 대한 공공기관의 우선구매가 촉진될 수 있도록 공공기관의 사회적기업 제품 구매실적 및 계획을 매년 취합하여 공고하고 있으며 2016년 공공기관의 사회적기업 제품 구매실적은 7,401억원으로 전년 구매실적 3,550억원 대비 67.8% 증가하였다. 2017년 구매계획은 7,786억원으로 파악되었다.

온라인상품 소개사이트(e-store 36.5)를 통한 상품정보 제공, 53개 전국 공동판매장(Store 36.5) 구축 및 판매거점 기능 강화를 통해 사회적기업 상품 및 브랜드에 대한 인지도를 제고하였으며, 백화점과 TV홈쇼핑 등 대중적 인지도가 높은 유통채널을 확보해 소비자들과의 접점을 확대하였고 상품의 품질 등 시장경쟁력 강화지원 사업을 통하여 지속적인 판매 가능성을 높였다.

분야별·업종별 전문가로 구성된 ‘전문심사단’이 재정지원 대상 기업을 선정하기 위한 자치단체별 심사위원회 개최 전에 사전 심사하도록 하여 적절한 지원 대상을 선정하는데 도움을 주도록 하였고, 인건비 지원 비율을 축소하되 취약계층 고용안정을 위한 장기고용 인센티브를 신설하는 방안을 마련하였다.

사회적기업이 경영에 필요한 자금을 적기에 조달할 수 있도록 자금조달 경로를 다양화하였다. 2011년부터 5년에 걸쳐 정부재원 및 민간자금을 유치하여 사회적기업 등에 투자하는 4개 투자조합(총 182억원 규모)을 결성하였으며, 이를 통해 (예비)사회적기업이 R&D 비용 및 시설비 등을 조달 받을 수 있도록 하였다. 아울러 서민금융진흥원 및 지역신용보증재단 등 금융권과의 협력을 통하여 사회적기업에 특화된 대출 및 보증상품을 등을 지원하고, 전국 규모의 사회적기업 크라우드 펀딩대회를 통해 우수 사회적기업에 대한 민간 투자 활성화 기회를 제공하였다.

민간 및 지역과의 자원연계를 통하여 사회적기업 생태계 조성을 지원하였다. 대학, 금융기관, 공공기관, 대기업 등과의 업무협약 등으로 다양한 분야의 민간자원을 연계하였고, 정부와 지방자치단체가 협업하여 2016년 사회적경제 박람회를 광주광역시와 공동개최 하였으며 시·도 및 민간단체와의 네트워크를 통해 사회적기업과 지역·민간섹터 간 파트너십을 구축하여 인적·물적 자원 공유 및 협력체계 강화를 추진하였다.

2 사회적기업의 창업 지원 강화

정부는 2003년 이후 청년실업대책을 수립·추진하면서 청년실업 악화 방지를 위한 일자리 및 직업능력개발 기회 확대, 청년층에 특화된 취업지원프로그램 확충 등을 통해 경제위기에 따른 청년실업자의 급격한 증가를 막는 등 나름의 성과를 창출하였다. 그러나 경제의 고용창출력 저하, 고학력화에 따른 일자리 미스매치 심화, 대하 구조조정 지연 등으로 근본적인 고용 개선효과는 미흡하다는 평가에 따라 2010년 관계부처 합동으로 국가고용전략회의를 통해 「청년 내일 만들기 제1차 프로젝트」를 발표하면서 청년 사회적기업가 육성 추진계획을 포함하였다.

고용노동부는 청년 사회적기업가 육성을 위한 대토론회('10.10) 등의 의견수렴을 거쳐 청년 사회적기업가 육성을 위한 제도 수립을 구체화 하였으며, 이러한 단계를 거쳐 2011년 창의적이고 혁신적인 아이템으로 사회적 가치를 추구하는 창업자(팀)을 선발, 사회적 목적 실현부터 사업화까지 창업의 전 과정을 지원하여 사회문제를 창의적인 방법으로 해결해 나가는 '청년 등 사회적기업가 육성사업'을 추진하였다.

2011년부터 건설한 사회적기업으로 성장시킬 수 있는 창업 인프라를 보유한 위탁 운영기관을 권역별로 선정하여 청년 등 사회적기업가를 양성함과 동시에 사회적기업 창업을 지원하였다. 즉, 창의적인 사회적기업 창업 아이디어를 가진 창업팀에 멘토링·자금·창업 공간 등을 제공하여(인큐베이팅 서비스) 아이디어의 사업화를 집중 지원하였다. 이와 같은 '사회적기업가 육성사업'을 통해 지난 6년('11년~'16년)동안 2,262개의 창업팀을 육성하여 그 중 86%인 1,952개팀이 창업에 성공하였고, 이를 통해 약 7,200여명의 고용효과가 발생하였다. 또한 396개의 창업팀이 (예비)사회적기업에 진입함으로써 지속가능한 성장 및 일자리 창출의 기반을 마련하는 성과를 거두었다. 이에 따라 '청년등 사회적기업가 육성사업'이 '사회적기업 창업 정규코스'로 자리매김 했다.

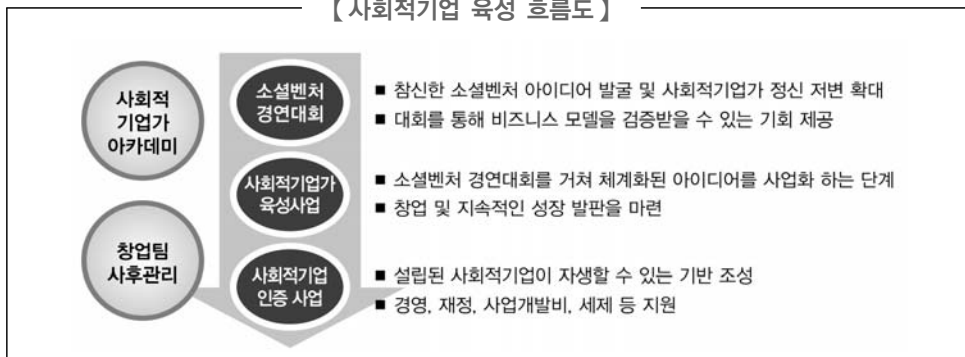
창업 지원의 내실화를 위해 교육 및 확산1) → 아이디어 발굴 및 체험2) → 창업지원3) → 성장지원4) → 인증5)에 이르는 5단계 맞춤형 창업지원체계를 구축하여 원스톱(ONE-STOP) 지원체계를 완성하였다.

【단계적 사회적기업 육성 프로젝트】

단 계	주요 사업 내용
1) 교육 및 확산	• 소셜벤처 지원사업(캠퍼스 투어, 소셜벤처 동아리 지원 등) • 사회적기업가 아카데미(창업입문과정, 맞춤형 아카데미, 사회적기업 리더과정, 사회적기업 교과서 반영 등)
2) 아이디어 발굴	• 사회적기업가 육성사업(아이디어 상시등록) • 소셜벤처 경연대회 통한 창의적인 아이디어 발굴
3) 창업지원	• 사회적기업가 육성사업 창업자(팀) 선정, 소셜벤처 경연대회 개최 등 우수 아이디어를 가진 창업자(팀) 발굴하여 맞춤형 인큐베이팅 지원 - 창업공간, 창업비용, 교육 및 멘토링 등 창업을 위한 전과정을 통합적으로 지원
4) 성장지원	• 창업자(팀)의 직접 지원 종료 후, 안정적인 사업 성장을 위한 민간 자원연계 및 컨설팅·교육·네트워킹 지원
5) 지정 및 인증	• (예비) 사회적기업 지정 및 인증을 위한 지원

이를 위해 ‘사회적기업가 아카데미’와 ‘소셜벤처 경연대회’ 사업간 연계를 추진하여 사회적기업 창업지원을 위한 단계별 맞춤 서비스를 지원하는 동시에 소셜벤처 아이디어들이 혁신적 사회적기업 창업으로 연결될 수 있도록 노력을 기울이고 있다.

【사회적기업 육성 흐름도】



아울러 사회적기업 창업 활성화를 목표로 소셜벤처 인식 확산 및 사회적기업 창업에 대한 관심 제고를 위해 다양한 신규 사업이 추진되었다. 전국의 대학에 있는 소셜벤처 대학동아리 중 우수팀을 선발하여 멘토링, 교육 등 다양한 지원을 제공하여 육성하고 있으며, ‘사회적기업 창업입문교육’을 대상별(시니어, 여성 등)로 특화하여 맞춤형 창업 지원 서비스를 제공하였다. 이러한 노력들을 바탕으로 2016년 ‘소셜벤처 경연대회’는 940개팀이 참여하여 사회적기업에 대한 높은 관심을 확인함과 동시에 우수한 사회적기업 발굴 여건을 조성할 수 있었다. 특히, 전국 주요 대학에서 각 지역의 청년층을 대상으로 캠퍼스투어를 개최하여 청년들이 모험정신과 도전의식을 가지고 사회적기업 창업에 관심을 가질 수 있도록 독려하였다. 또한 ‘소셜벤처 경연대회’에 글로벌 부문을 신설하여 사회적기업의 해외진출을 장려하고, 아시아대회 개최 및 세계대회 진출을 지원하는 등 국내 사회적기업의 글로벌 추진 발판을 마련하였다.

체계적인 창업지원 시스템 구축을 위하여 2014~2015년도에는 ‘사회적기업가 육성사업’ 제도 개선을 추진하였다. 2014년도에는 성과에 따라 지원금을 차등화하여 역량 있는 창업 팀을 집중 육성하기 위한 지원체계를 구축하였고, 사후관리 의무화를 통해 지원 기간을 1년에서 2년(사후관리 1년 포함)으로 확대하였다. 2015년도에는 적극적인 아이디어 발굴을 위한 상시 상담 및 연2회 분할 모집체계를 구축하였고, 밀착형·맞춤형 인큐베이팅을 위해 약 1달간의 「사전 컨설팅」 기간을 도입하는 등 다양한 창업팀의 특성을 반영한 맞춤형 인큐베이팅 서비스를 제공하기 위한 노력을 하였다. 2015년 소셜벤처 경연대회는 솔루션 부문(판로개척, 마케팅 등 사회적기업이 직면한 문제를 해결할 수 있는 아이디어)을 추가하여 다양한 사회적기업 아이디어들을 발굴 할 수 있도록 개선하였으며, 우수한 아이디어가 사회적기업 창업으로 곧바로 연결될 수 있도록 사전선발제도를 도입하여 ‘사회적기업가 육성사업’과의 연계를 강화하였다.

사회적기업 창업지원을 통한 질 좋은 일자리 창출을 위해 ‘사회적기업가 육성사업’ 및 소셜벤처 지원을 강화할 예정이다. 사회적기업 캠프를 청소년 뿐 아니라 청년으로까지 확대하여 연 2회 실시하고, 소셜벤처 대학동아리 지원 15팀에서 20팀으로 확대하는 등 소셜벤처 인식을 확산하고 사회적기업 창업 붐을 조성하고자 한다.

그리고 사회적기업가 육성사업 위탁운영기관의 역량 강화를 위해 육성사업 창업팀 지도 매뉴얼을 개발하고 역량강화 프로그램을 운영하며 위탁운영기관 평가체계를 개편하여 평가의 타당성과 객관성을 제고할 계획이다.

또한 2017년 서울, 부산, 전주 캠퍼스를 시작으로 권역별 소셜캠퍼스 온(溫)을 조성하여 육성사업 창업팀에게 체계적인 성장지원 시스템을 제공할 예정이다. 소셜 캠퍼스

온(溫)은 창업팀에게 창업지원공간·멘토링·네트워킹 등을 제공하여 지속적인 성장을 지원하고 빠른 사회적기업 진입을 유도하는 복합 성장지원센터이다.

아울러 창업팀의 직접지원 종료 후 사후관리 및 민간자원과의 연계를 추진하여 지속가능한 사업운영을 위한 사회적기업 생태계 구축의 기반을 마련할 것이다. 향후 창업팀이 사회적기업으로 전환하면서 고용을 확대하면 사회적기업의 일자리 제공효과는 더욱 크게 증가할 것으로 예상된다.

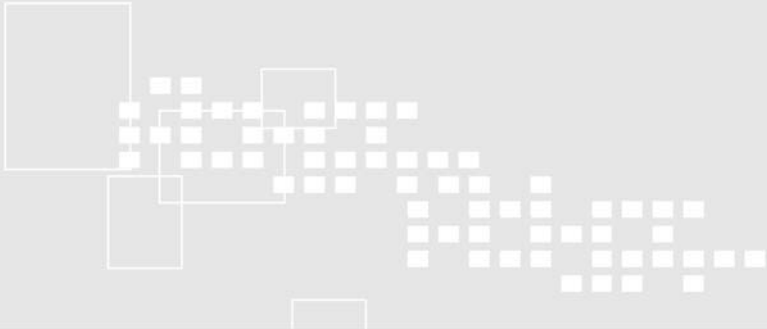


다시 일할 수 있도록 든든한 사회안전망 확충

제3장

제1절_ 취업기능 중심의 고용복지 통합서비스 제공

제2절_ 촘촘한 고용안전망 구축



제1절

취업기능 중심의 고용복지 통합서비스 제공

1

고용복지⁺센터 확산

제1절

가. 추진 배경

그간 고용 및 복지 서비스 수요 증가에 따라 고용은 고용센터를 중심으로 여성새로일하기센터, 제대군인지원센터 등 부처별·지자체별로 서비스기관이 확충되었고, 복지는 지자체가 중심이 되어 서비스를 제공해왔다. 그러나 서비스별·대상별로 각각 존재하는 다기화 된 전달체제로 인해 서비스가 분절적으로 제공되면서 국민들이 여러 기관을 방문해야 하는 불편이 존재하고 서비스를 제공하는 기관이 과도하게 경쟁하는 칸막이 현상도 발생하였다.

이런 상황에서, 최근 들어 민간부문에서 다양한 형태의 복합서비스가 확산되면서, 공공부문에서도 원스톱 통합 서비스에 대한 요구가 지속적으로 제기되었다. 특히, 국민 생활과 밀접한 관련성이 있는 고용과 복지서비스의 통합 제공의 중요성은 더욱 부각되었다.

이에 고용서비스와 복지서비스의 연계를 통한 수요자 중심 서비스 제공, 국민의 이용편의와 정부의 행정효율 제고 등을 위해 다양한 고용·복지 서비스기관이 한 장소에서 함께 서비스를 제공하는 ‘고용복지⁺센터’를 추진하였다.

나. 추진 경과 및 성과

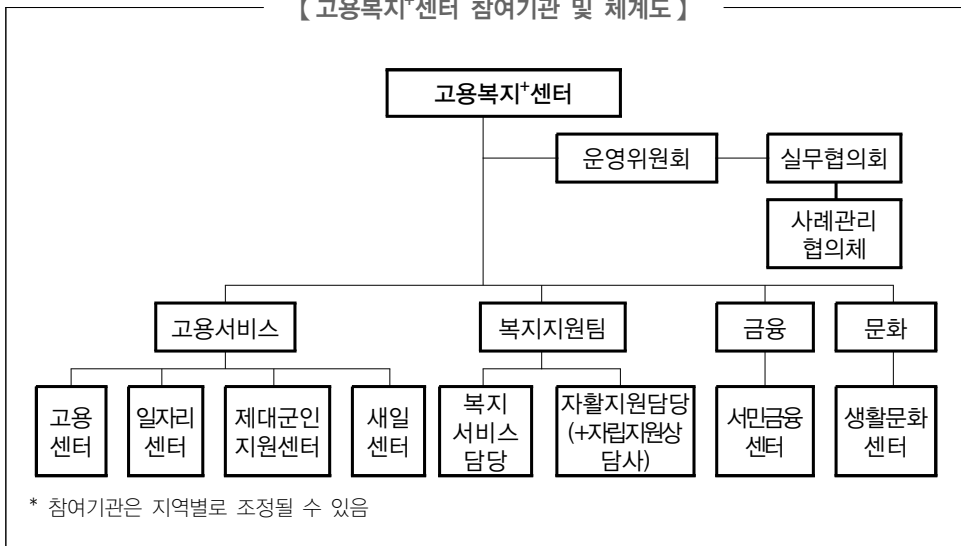
고용복지⁺센터에 대한 논의는 남양주 고용센터 설립과 함께 시작되었다. 남양주 고용센터를 신설하면서 기존의 고용센터에서 한 단계 더 나아가, 주민들에게 통합적 서비스를 제공할 수 있도록 여러 기관들이 함께 서비스를 제공하자는 공감대가 형성되었다. 이러한 공감대를 바탕으로 중앙부처(고용노동부, 보건복지부, 행정자치부, 여성가족부), 자치단체(경기도, 남양주시), 민간단체(남양주 YWCA, YMCA)가 수 차례 협의를 거쳤고, 그 결과 전국 최초로 남양주시에 고용복지⁺센터가 개소하게 된 것이다.

(‘14.1.6)

남양주 고용복지+센터가 주목을 받으면서, 국민경제자문회의('13.11.28), 사회보장위원회('13.12.24)에서 고용복지+센터 확산을 보고·의결하였고, 2014년에는 기초 자치단체 수요조사 및 현장실사 등을 거쳐 10곳을 추진하기로 결정하였다.

남양주 고용복지+센터를 시작으로 부산북부, 구미, 천안, 서산 고용복지+센터가 문을 열었고, 2014년 12월에 동두천, 칠곡, 순천, 해남, 춘천 고용복지+센터가 추가 개소하여 총 10곳이 설치되었다. 2015년 서울동부, 수원, 양산, 대구동구, 광주광산, 청주 등 30개소의 고용복지+센터가 추가 개소하였으며, 2016년 인천, 서울, 대구, 울산, 부산, 대전, 전주 등 30개소의 고용복지+센터가 추가 개소하여 2016년 말 현재 총 70곳의 고용복지+센터가 운영 중이다.

【고용복지+센터 참여기관 및 체계도】



한편, 고용복지+센터 운영 결과 공간 통합의 시너지가 나타나고 있다. 고용복지+센터 개소를 전·후한 취업자 수는 센터 당 월평균 653명(개소 전)에서 731명(2016년)으로 증가하여 평균 12%가 상승하였다. 또한 고용복지+센터가 안정화 되어 감에 따라 참여기관 간 서비스 연계도 활성화 되어 센터당 월 평균 서비스연계 건수가 2015년 118건에서 2016년 212건으로 크게 증가하였다.

이러한 성과로 언론·전문가 등도 협업을 일궈낸 대표사례, 수요자 중심의 서비스 구현, 융합형 사회서비스 전달체계의 효시 등으로 높게 평가하고 있다.

다. 향후 계획

2016년 말 현재 70곳의 고용복지+센터가 운영 되고 있으며 2017년 30곳의 추가 개소를 통해 총 100곳 설치를 목표로 고용복지+센터를 확산해 나가는 한편, 협업을 바탕으로 한 서비스연계 활성화, 우수사례 공유·확산 등 서비스 내실화도 함께 추진해 나갈 계획이다.

2

온라인 고용서비스 전달체계인 ‘워크넷’ 기능 강화

가. 추진 배경

고용센터의 취업지원서비스는 구직자에게는 적성과 능력에 맞는 적합한 일자리를 찾아주고, 구인기업에게는 필요한 인재를 찾아줌으로써 개인의 직업생활과 기업의 경영활동을 지원하는 것이다. 이러한 취업지원서비스는 노동시장에서 원활한 인력 흐름을 유도하고, 인력 수급의 미스매치를 해소하는 기능을 수행한다.

인터넷 등 온라인 서비스의 이용이 확대됨에 따라 1998년 서비스 제공 이후 수요자의 필요와 고용목적 달성을 위해 온라인 고용서비스 전달체계인 ‘워크넷’을 구축하게 되었다.

나. 추진 성과

고용센터를 통해 제공되는 취업지원서비스는 구직자와 일자리를 직접 이어주는 취업알선, 취업지원프로그램(구인·구직 만남의 날, 동행 면접, 채용대행 서비스)과 각종 직업진로지도 프로그램을 통해 구직자의 고용가능성(employability)을 높여 원활한 노동시장 진입을 지원하는 간접적인 방식으로 나눌 수 있다.

또한, 지속적으로 구인·구직 만남의 날, 동행면접 등 고용센터를 통한 오프라인 채용지원 서비스를 활성화하고 저소득층 등 취약계층에게는 취업성공패키지를 통해 통합적인 서비스를 제공하였다. 고용센터를 상설 채용관으로 변모시키기 위한 노력을 계속하였고, 구인난을 겪고 있는 중소기업의 빈 일자리에 적극적으로 취업알선을 실시하고 있다. 아울러 워크넷을 사용자 친화적으로 메인화면을 전면 개편하고, 청년

친화강소기업정보 1천여 곳을 선정하여 워크넷을 통해 제공하는 등 청년층 대상으로 온라인 취업지원서비스를 대폭 강화하였다.

[표 3-①-1] 워크넷 구인·구직 및 취업 현황(고용센터)

(단위 : 명, 건, %)

	구인인원	구직건수	취업건수	취업률
2010년	1,770,987	2,755,006	701,928	25.5
2011년	1,742,178	2,559,832	656,494	25.6
2012년	1,778,519	2,517,515	731,751	29.1
2013년	1,762,859	2,880,663	853,362	29.6
2014년	1,695,711	2,933,866	869,913	29.7
2015년	1,669,708	2,996,521	897,224	29.9
2016년	1,737,393	2,779,343	828,498	29.8

2016년 말 현재 전국의 94개 고용센터를 통해 취업지원서비스를 지원하고 있으며, 특히 2016년에는 고용센터의 주요 직업지도 프로그램인 취업특강 프로그램을 전면 개편하여 전국 고용센터에 배포(2016년 7월)하고, 구직자의 취업의욕이 높은 경우에만 워크넷 인재정보에 게시하는 신호등 기능을 구현하였고, 지역 내 기업 사례관리 및 양질의 일자리발굴을 위한 일자리발굴전담팀을 전국 47개관서(총 48개팀)에서 운영하였다.

[표 3-①-2] 고용센터 취업지원 프로그램 운영 현황

(단위 : 건, 명)

구 분	2013년		2014년		2015년		2016년	
	실시횟수	참여자수	실시횟수	참여자수	실시횟수	참여자수	실시횟수	참여자수
구인·구직 만남의 날	2,130	47,117	2,155	47,669	2,557	61,604	2,828	74,161
동행면접	3,403	3,182	3,772	3,532	2,783	3,868	1,917	1,407
채용대행서비스	2,980	12,589	5,189	16,554	7,538	19,839	11,878	12,257

또한, 2015년에 이어 2016년에도 일자리정보연계 대상기관과 협업하여 양질의 일자리를 제공하기 위하여 노력하고 있다. 특히 2016년에는 인사혁신처의 ‘대한민국 공무원되기’, 산업인력공단의 ‘월드잡플러스’, 병무청 ‘병역일터’, 행정자치부의 ‘클린아이’ 등 4개의 행정기관과 ‘메디잡’ 등 1개의 민간기관의 일자리정보망을 더해서 총 31개 기관과 정보 연계를 실시하여 워크넷 한 곳에서 민간·공공분야 일자리 정보를 한

번에 검색이 가능하도록 일자리정보 통합서비스를 제공하고 있다.

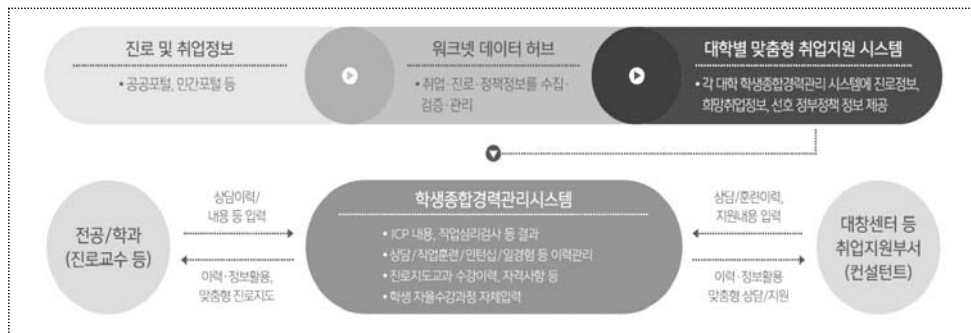
둘째, 워크넷 방문자들이 서비스를 한눈에 찾아볼 수 있도록 화면을 단순화와 메뉴 구성을 바꾸는 등 디자인을 변경하였다. 우선 구직자 중심으로 구인정보가 한눈에 보이는 메인화면 구성과 첫 화면에서 공채속보와 기업정보, 고용·복지 정책 등 콘텐츠를 확인 할 수 있도록 간소화했다. 또한, 청년 구직자들에게 특화된 맞춤형 정보를 제공하여 정책 체감도 제고를 위해 정부의 산재되어있는 청년 일자리 정책 정보를 한 눈에 확인할 수 있도록 청년의 눈높이에 맞게 재가공하여 제공하였고, 온라인으로 바로 참여 신청할 수 있도록 원스톱 서비스도 개시하였다.

청년 구직자에게 차별화된 맞춤형정보제공 하고자 ‘청년친화 강소기업 정보’를 기존 개조식의 딱딱한 문체가 아닌 스토리텔링 형식으로 구성하였다. 기업 정보를 현직자들과의 인터뷰, 인사담당자와의 문답방식으로 소개하여 구직자가 친근하게 느낄 수 있도록 한 것이다.

정책명	세부프로그램	온라인신청
청년취업성공패키지		자가진단
강소기업탐방프로그램	운영기관별 프로그램 목록	참여신청
중소기업 취업연수지원	운영기관 목록	참여신청
청년취업인턴제		참여신청
청년내일채움공제		참여신청
재학생 직무체험		참여신청
대학내 취업지원서비스		참여신청
집단상담프로그램	센터별 프로그램 목록	참여신청
단기집단상담프로그램		참여신청
취업특강		참여신청
고용디딤돌	훈련과정 목록	참여신청

셋째, 학생들의 조기 진로탐색 지원을 위해 대학 맞춤형 취업지원시스템과 연계 가능한 ‘데이터허브 시스템’을 구축하였다. 대학에서 운영하고 있는 경력개발시스템에 학생들의 직업심리검사와 일자리 정보, 능력개발정보 등 진로탐색 및 취업 준비에 필요한 정보를 제공하여 학생과 교수, 상담자 모두가 편리하게 이용할 수 있도록 2016년 말 상명대학교를 시작으로 시범 서비스하였다. 2017년 이후에는 취업지원 선도 시범대학 중심으로 점차 확대해 나갈 예정이다.

【 워크넷-대학 경력개발시스템 정보 연계 흐름도 】



마지막으로 고용복지+센터의 행정 업무를 효율화하여 대국민 고용서비스의 질(質) 개선과 편의성 향상 도모하기 위해 기존 종이 형태의 취업희망카드(실업급여 지급내역, 구직활동 정보 등)에서 벗어나 언제·어디서나 구직자 본인이 모바일에서 쉽게 접근·확인할 수 있도록 모바일 취업희망카드 서비스를 실시하고 있다. 이와 더불어 고용복지+센터 방문시 창구 자동안내 및 상담순서 호출 등이 가능한 사물인터넷(IoT) 기반의 스마트 체크인 서비스를 서울동부고용복지+센터에 시범 구축하여 서비스 중이다.

【 모바일 취업희망카드 】



다. 향후 계획

2017년에도 고용센터의 취업지원 기능을 강화하기 위한 노력을 지속해 나갈 계획이다. 실업인정을 실업급여 지급에서 취업상담 중심으로 개편하여 개인별 맞춤형 서비스를 제공할 예정이다. 워크넷을 중심으로 일자리 관련 모든 정보가 통합된 통합 DB를 구축하여 사용자별 특성 및 이용패턴 분석을 통해 일일이 정보를 찾아다니지 않아도 능동적인 개인별 맞춤 서비스를 제공하고 검색·신청이 원스톱으로 이루어 질 수 있는 일자리 포털 시스템으로 거듭날 예정이다.

일자리 포털 시스템 구축을 통해 신청에서 활용까지 완결된 형태의 고용서비스를 제공하여 사용자의 만족도가 증대될 것이며, 빅데이터 기술 기반의 개인별 맞춤 서비스를 제공을 통해 구인자와 구직자간 미스매치를 줄일 수 있을 것이다.

3

취업성공패키지 사업 확산

가. 추진 배경

1999년 9월 7일 「국민기초생활보장법」 제정으로 근로능력이 있는 ‘조건부 수급자’의 자활지원을 위한 ‘자활사업’을 실시하게 되면서 고용노동부는 ‘취업’ 대상자를 지자체로부터 의뢰받아 직업훈련 중심의 자활프로그램을 운영해 왔으나 이에 대한 평가는 ‘비취업’대상자를 중심으로 한 복지부(지자체)의 자활프로그램과 함께 부정적인 평가가 지속되고 있었다.

근본적으로는 기초생활보장제도의 통합급여체제로 인한 수급자의 낮은 탈수급 의지라는 제도적 한계가 내재되어 있는 상황에서 그간의 자활사업 내용과 추진방식 등에 대한 비판적인 검토요구가 커지고 있는 것 또한 부인할 수 없는 현실이었다.

아울러, 외환위기 이후 근로빈곤층이 지속적으로 증가하고 있는 현실에서 2007년도에 실시된 ‘근로빈곤층을 위한 고용지원강화 방안’은 저소득 근로빈곤층에 대한 통합적인 취업지원제도 마련이 더 이상 미뤄둘 수 없는 시급한 정책적 과제를 명확히 하였다.

이에 정부는 적극적인 정책 설명을 통해 「저소득 취업애로계층에 대한 취업패키지지원 서비스」를 도입하여 저소득층에 대한 체계적인 취업지원을 실시하였다.

특히, 근로빈곤층에 대한 정책으로서 복지정책과 적극적인 노동시장 정책의 연계라는 근로연계복지정책에 대한 정책적 관심이 커지면서 2009년 기존 자활사업을 개편해

시범적인 「저소득층 취업패키지 지원」 사업의 추진으로 저소득층에 대한 새로운 취업 지원제도를 실시하게 되었으며 2009년 6월 4일 「취업성공 패키지 지원」 사업으로 명칭을 변경하게 되었다.

나. 취업성공패키지 지원 사업 확대 개편

2010년에는 사업추진 규모를 2만 명으로 확대하고 예산도 197억원으로 대폭 증액하였다.

2011년에는 정부재정지원 일자리 효율화 방안(2010.6월)에 따라 취업취약계층 대상 일자리 지원 사업인 『청년 뉴스타트 프로젝트』, 『고령자 뉴스타트 프로그램』, 『디딤돌 일자리 사업』을 취업성공패키지 사업으로 통합하고 추진규모를 5만명으로 확대하면서 예산도 574억원으로 대폭 증액하였다.

사업 추진규모 확대에 따라 고용센터의 인력만으로는 1:1 맞춤형 서비스 제공이 어려워 2010년 총 55개 민간위탁사업자를 선정, 위탁사업을 시범 실시하였으며, 2011년에는 전국적으로 210개의 민간위탁사업자를 추가 선정하여 민간위탁사업을 본격적으로 실시하였다.

2010년 9월 말부터 기초생활수급자의 ‘일을 통한 탈수급’ 지원 대책을 추진하여 전국 기초자치단체로부터 2만여 명의 저소득층을 추천받아 이중 5,300여명을 취업성공패키지 사업에 참여시켰으며, 그간 고용센터 자체적으로 참여자를 발굴함에 따라 참여자 모집에 어려움이 있었으나 자치단체와의 협력체계 구축 및 연계를 통한 저소득층 발굴과 취업지원 가능성을 보여주었다.

2011년에는 기초생활수급자의 ‘일을 통한 자립’을 촉진하기 위해 기초생활수급자에 대한 취업성공패키지 참여 확대 정책을 중점적으로 추진하였는데 이를 위해 48개 지방자치단체에 ‘자립지원 직업상담사’를 배치하였으며, 2012년 52명, 2013년 77명 등을 추가 배치하고, 2015년에는 신분안정을 위해 자치단체에서 고용노동부 직업안전기관(고용센터) 소속의 무기 계약직으로 특별채용을 하여 178명이 배치되었다.

2011년에는 노숙인, 출소(예정)자, 비주택거주자, 신용회복지원자, 위기 청소년, 여성가장, 영세자영업자 등의 취업취약계층에 대해서는 소득요건 확인 절차 없이 참여가 가능하도록 하여 취업취약계층에 대한 취업지원을 더욱 강화하였다.

이와 함께 청년층의 체감 고용상황 악화, 베이비붐 세대의 대량 퇴직이 본격화됨에 따라 청년 및 중장년 미취업자의 취업 촉진을 위한 적극적 노동시장정책의 필요성이 제기됨에 따라 국회의 예산심의 과정에서 청년, 중장년층 미취업자 15.6만명을 지원

목표로 하는 예산 648억원이 증액 편성되었다. 이에 『청·장년층 내일 희망찾기』 업무 추진 지침을 2012.1~2월까지 마련하고 2012. 3월부터 사업을 실시하게 되었다.

2013년에는 국민행복기금 지원대상자, 맞춤형기병, 고용개발촉진지역 이직자 등을 지원 대상으로 확대하고, 취업성공패키지 상담원 400명 충원, 사회적기업 민간위탁 실시 등을 통해 보다 나은 서비스 제공을 위한 인프라를 확충하였다.

아울러, '13년 9월부터 '근로빈곤층 취업 우선지원 사업'으로 근로능력 있는 조건부 수급자는 고용센터에 우선의뢰 하여 취업가능성 여부를 판단하고 고용센터에서 적정 자활경로를 설정하는 취업성공패키지 사전단계를 운영하게 되었다.

2014년에는 취업성공패키지 II에 한해 취업 중심형으로 프로세스를 개편(상담-운영-알선→상담-알선-훈련-알선)하고, 훈련과 취업알선 연계 강화 등을 통해 취업지원 기능을 한층 제고하였으며, 취업성공패키지 사전단계는 '14.5월부터 광역시(모든 시군구), 도(고용센터 소재 시군구) 등 전국으로 확대 실시하였다.

2015년에는 희망리본 프로젝트(보건복지부)를 취업성공패키지로 통합하여 운영을 실시하였으며, 추경예산 반영으로 참여자 목표인원이 6만명 증가하여 36만명으로 확대되었다.

2016년에는 청년층에 대한 취업지원서비스 강화를 목적으로 '청년 취업성공 패키지' 사업을 신설하여 그간 직업훈련 중심의 2단계 프로그램을 다양화하기 위해 인턴 등 일경험, 해외취업, 창업지원 등 직무능력향상을 위한 프로그램 연계를 강화하였고, 추경예산 반영으로 참여자 목표인원이 4만명 증가하여 총 34만명을 목표로 사업을 운영하였다.

다. 그간의 성과

2009년 1만명 지원목표로 시범실시한 취업성공패키지는 2015년 36만명 지원목표로 목표인원이 36배 증가하였고 예산도 약 104억원에서 3,135억원으로 약 32.5배 이상 증가하였다. 지원목표 뿐 아니라 실제 참여인원도 6년만에 약 32.4배 가량 증가하여 사업이 양적으로 크게 성장하였다.

2010년과 2011년은 목표보다 많은 인원이 참여하여 목표 달성률이 100%를 상회하였으나, 2012년 청·장년층 취업성공패키지가 신설됨에 따라 목표인원이 급증하고 사업 초기 엄격한 요건 및 낮은 인지도로 목표대비 약 63%가 참여하였다.

2013년에는 사업인지도 증가 및 사업요건 완화('12.6월)로 저소득층, 청년층, 중장년층의 참여가 전년대비 골고루 증가하여 20만명 넘는 구직자를 지원하였다.

2014년에도 약 20만명의 구직자들을 지원하였고, 취업률 60.1%, 취업자 중 고용보험 가입률이 80.6%(2016.4월 기준) 높은 취업률 및 고용보험가입률을 기록하여 사업의 질적인 성장 또한 있었음을 알 수 있다.

2015년에는 추경예산이 반영되어 목표인원이 6만명 증가하였고 참여자도 29.5만명으로 증가하였다.

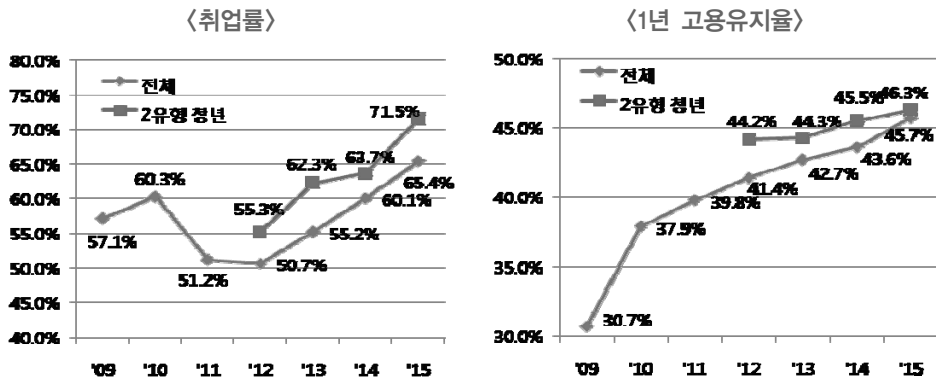
2016년에는 추경포함 목표인원이 34만명이었으나, 36.6만명이 참여하는 성과를 거두었고, 특히 청년 취업성공패키지 사업 운영 등의 효과로 청년층 참여자는 목표 대비 약 128%가 참여하였다.

【연도별 참여 인원】

(단위: 명, 백만원)

		목 표	참여자수	예 산
2009년		10,000	9,082	10,387
2010년		20,000	25,228	19,712
2011년		50,000	63,965	57,386
2012년		226,000	143,249	139,620
2013년	총 계	230,000	208,776	169,642
	저소득	100,000	102,721	-
	청 년	130,000	70,035	-
	중장년		36,020	-
2014년	총 계	250,000	193,745	217,085
	저소득	130,000	106,986	-
	청 년	120,000	68,262	-
	중장년		18,497	-
2015년	총 계	360,000	295,405	337,426
	저소득	180,000	137,309	-
	청 년	130,000	133,492	-
	중장년	50,000	24,604	-
2016년	총 계	340,000	366,160	349,362
	저소득	145,000	145,355	-
	청 년	150,000	192,739	-
	중장년	45,000	28,066	-

또한 다양한 취업지원서비스 제공 노력을 통해 프로그램 종료자 10명 중 5-6명이 취업에 성공하였고, 취업자 10명 중 4명은 1년 이상 근속하여 우수한 취업성과를 나타내고 있다.



라. 취업성공패키지-희망리본 프로젝트를 취업성공패키지로 통합(2015년)

2009년부터 시범 실시된 보건복지부의 『희망리본 프로젝트』의 참여대상자 및 사업 진행 절차가 취업성공패키지와 유사하다는 비판이 지속적으로 있어 왔고, 국민기초생활보장법에서 근로능력이 있는 조건부수급자는 고용센터에 의뢰하여 취업지원을 하도록 하고 있음에도 취업성공패키지 참여대상자인 조건부수급자를 희망리본에 우선 배치함으로써 사업의 중복성 문제가 대두되어 2010.9월 대통령 지시에 따라 양 사업의 통합논의가 본격적으로 시작되었다.

이에 2011.4월부터 국무총리실에 양사업 통합을 논의하기 위한 TF를 설치하여 논의를 시작하였다. 고용노동부와 기획재정부는 통합이 필요하다는 입장이었으나 복지부는 사회적응 지원은 희망리본에서, 취업지원은 취업성공패키지가 담당하자는 연계운영 방안을 제시하는 등 부처간 이견으로 TF에서 2012년 상반기중 양 사업의 성과평가를 통해 최종 결정기로 하였다.

2012.3~6월 국무총리실 주관으로 직업능력개발원에 위탁하여 양 사업에 대한 성과평가 연구 용역을 실시하였는데 직능원의 분석 결과는 일반노동시장 취업이 아닌 재정지원 일자리 사업 취업자도 취업으로 포함하는 등 문제가 있음을 제기하였고 이에 TF에서는 고용노동부가 성과 분석을 보완하여 실시하고 개선방안을 제시할 것을 요청하였다.

이에 고용노동부는 자체적으로 양 사업의 성과평가를 실시하였는데 취업률, 고용·유지율 등 전반적인 분야에서 취업성공패키지 사업성고가 우수한 것으로 나타났다.

국무총리실 TF에서는 평가결과를 토대로 3차례 논의 실시 후 두 사업의 조정 방안을

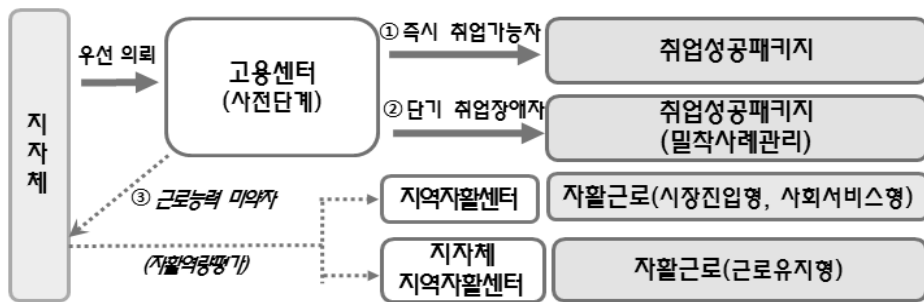
마련하였는데 자활역량평가 70점 이상인 자는 취업성공패키지로 의뢰하고 그 이하인 자는 지방자치단체에서 자활사업에 배치하여 사업을 운영하는 것이었다.

'13년부터 취업성공패키지와 희망리본 연계에 대한 관심이 집중되고 유사 중복 사업의 조정이 필요하다는 공감대가 형성되어 주요사업으로 추진하였다.

이에 따라 '13년 9월부터 근로 능력 있는 조건부 수급자는 고용센터에 우선 의뢰하여 취업가능성 여부를 판단하고 고용센터에서 적정 자활경로를 설정하는 근로 빈곤층 취업 우선지원 시범사업이 35개 고용센터와 53개 시군구에서 '14.2월까지 추진되었고, '14년 5월부터는 전국 확대를 통해 85개 고용센터와 126개 시군구에서 사업을 추진하게 되었다.

또한 제5차 사회보장위원회('13.12.24)에서 희망리본을 취업성공패키지 사업 내에서 개인 및 가구 여건으로 인해 취업이 어려운 자를 위한 특화 사업으로 재편하는 방향으로 통합하는 안이 결정되었다. 따라서 '10년부터 중복성 논의가 끊이질 않던 두 사업이 비로소 '15년에 취업성공패키지로 통합되었다.

취업성공패키지와 희망리본의 통합이후 근로능력이 있는 빈곤계층에 대한 지원 체계에 일부 변화가 이루어졌다. 지방자치단체에서 고용센터로 우선의뢰된 조건부 수급자에 대해 고용센터에서 약 2주간 초기상담 및 취업가능성 진단, 직업심리검사 등을 실시하였고 이를 통해 참여자의 자활경로를 설정하는 사전단계 과정을 신설하였다. 사전단계를 통해 조건부수급자는 즉시취업가능자, 단기취업장애자, 근로능력 미약자로 구분하였고 즉시취업가능자는 바로 취업성공패키지로 연계하여 프로그램을 진행하고, 단기취업장애자의 경우 고용-복지서비스를 연계한 밀착사례관리 프로그램을 받도록하였다. 근로능력 미약자에 대해서는 다시 지방자치단체로 재이관하여 자활 사업에 참여하도록 하였다.



마. 청년취업성공패키지 신설(2016년)

2016년부터 정년연장 시행, 세계 경제상황 등으로 인해 청년고용문제가 더욱 심화될 것으로 예상되어 취업성공패키지 II 유형에서 청년층을 분리, ‘청년 취업성공패키지’를 신설하였고 이를 통해 청년층에 대해 보다 집중적, 통합적 취업지원서비스를 제공하기 시작하였다.

주요 내용으로는 취업의지와 역량이 높은 청년에 대해서 1단계 최소 상담기간 및 횟수를 기존 3주 3회에서 1주 2회로 단축하여 신속한 취업지원이 가능하도록 절차를 간소화 하였다.

특히, 청년의 서비스 수요를 파악하기 위해 취업의욕과 직무능력을 중심으로 ‘자가진단’을 실시하고, 이를 취업지원 경로 설정에 활용하였다. 아울러 내일배움카드 훈련을 중심으로 운영되던 2단계 프로그램을 다양화 하여 보다 많은 프로그램을 선택할 수 있도록 하였다.



바. 향후 계획

기존 조건부수급자 중심의 자활사업의 틀에서 벗어나 근로빈곤층에 대한 통합적인 취업지원을 실시함으로써 힘든 여건 속에서 양적·질적인 측면에서 상당한 성과를 거두고 있고, 고용노동부의 대표적인 취업취약계층 대상 취업지원사업으로 자리 매김하였다. 하지만, ‘취업성공패키지’ 지원 사업이 지원대상자에 대한 개인별 관리를 원칙으로 하는 단계별 과정관리를 전제함에도 불구하고 업무량의 증가에 따른 전문 상담 인력의 증원, 상담시설의 확충, 참여자 특성에 맞는 프로그램 개발 등 사업의 시행 여건은 아직까지 부족한 것이 현실이다. 취업성공패키지와 같은 1:1 맞춤형

서비스를 지향하는 사업의 질은 상담사 개인의 역량에 달려있다는 점에서 상담인력의 전문성을 어떻게 확보할 것인가가 과제로 남는다. 상담사에 대한 교육·훈련체계를 개발하고 교육과정을 확충하여 역량을 제고할 수 있는 인프라를 조성할 필요가 있다.

아울러, 취업성공패키지에는 다양한 유형의 참여자가 있으며 각각의 참여자 특성을 고려한 전달체계를 검토할 필요가 있다. 현재는 I 유형은 고용센터 전담, II 유형은 전량 민간위탁으로 전달체계가 정해져 있다. 하지만 I 유형의 특정취약계층(결혼이민자, 북한이탈주민, 신용불량자, 위기청소년, 노숙인, 한부모가정 등)의 경우 각 대상에 대한 경험이 풍부한 전문기관이 있다는 점에서 고용센터가 담당하기 보다 해당기관에 위탁을 하는 것이 보다 바람직하다는 지적도 있다.

『취업성공패키지』지원 사업의 지속적이고도 안정적인 추진을 위한 사업 운영 프로세스 및 전달체계 등을 지속 개선해나가고 제도 개선도 꾸준히 추진할 필요가 있다.

또한, 향후 취업성공패키지는 고용서비스의 플랫폼(platform)으로서 그 기능과 역할이 더욱 커질 것으로 예상된다. 특히, 지금의 고용상황의 해소를 위해서는 중앙정부, 지방자치단체, 민간기관의 연계가 필수적이며 취업성공패키지는 그 중심 사업으로 성장할 것으로 예상된다.

그 가능성을 보여 준 것이 고용노동부와 인천광역시 간 협약을 통해 추진 중인 청년 취업지원사업이다.

세부 사업 내용은 취업성공패키지 3단계(취업알선)에 참여하고 있는 적극적 구직활동 청년에게 인천광역시 면접복장 대여비, 사진 촬영비, 교통비, 숙박비 등 구직활동 비용을 최대 60만원(20만원씩 3개월)까지 지원하여 청년들이 면접과정 등에서 발생하는 실시를 보전하고 있는 사업이다.

이는 중앙정부 취업성공패키지의 부족한 부분을 지방자치단체와 보완하는 방식으로 연계와 협업체계의 모범사례를 보여주었다고 평가할 수 있다. 이러한 사례는 앞으로도 더욱 확대될 것이다.

제2절 촘촘한 고용안전망 구축

1 고용·산재보험의 적용 및 피보험자 관리

가. 고용·산재보험 신규가입 촉진

2016년 12월말 현재 적용사업장은 고용보험 2,174,508개소, 산재보험 2,457,225개소이며 고용보험과 산재보험은 명실상부한 사회보험으로서의 사회안전망 역할을 하고 있다. 이는 신규 사업장에 대한 보험관계성립신고 안내 등 다각적인 노력을 기울인 결과로 평가된다. 근로복지공단에서는 국세청 사업자등록 및 근로소득지급조서 현황, 지방자치단체 건축공사 인·허가 자료를 활용하여 미신고 사업장을 발굴하여 보험 관계성립 신고를 안내하고, TV캠페인, 지하철 포스터, 신문광고 등 다각적인 언론 홍보를 전개하는 한편 보험관계성립신고 자진신고강조 기간(2016년 5월, 10월)을 운영하였다. 2016년도 중 보험관계가 소멸된 사업장은 고용보험 1,092,911개소, 산재보험 1,138,526개소인 반면 보험관계 신규 성립신고 사업장은 각각 1,135,492개소, 1,228,565개소이다.

[표 3-②-1] 고용·산재보험 적용 사업장 현황

구 분	연도 중 소멸신고 사업장수	연도 중 신규 성립 사업장수	연도말 현재 적용 사업장수
고용보험	1,092,911	1,135,492	2,174,508
산재보험	1,138,526	1,228,565	2,457,225

나. 고용보험 피보험자 관리 개선

피보험자 관리업무는 고용보험 수급권 보장 및 실업급여 적정 지급 등과 직결된 고용보험제도의 근간을 이루는 업무이지만 '95년 고용보험 도입 이래 적용대상이 큰 폭 증가하였음에도 인프라 보강 등이 미흡, 적절한 고용보험 관리에 어려움이 있었다.

피보험자 관리업무 전반에 대한 개선과 내실화를 위해 전자적 방법에 의한 신고·

취득 확대, 과태료 부과 절차 간소화, 신고서식 단순화, 국세청 등 유관기관 협업 강화 등을 추진하였다.

특히, 빈번한 성립·소멸 및 중층적 하도급 구조 등으로 대표적인 고용보험 사각지대인 건설현장과 입·이직이 빈번한 음식점 등 소규모 사업장에 대한 피보험자 적정관리를 위해 모바일 앱을 활용한 일용근로자 신고 체제를 구축하여 '14년도에 시범사업을 거쳐 '15.1월 건설일용근로자 및 소상공인 일용근로자 고용보험 모바일 서비스를 개시하여 운영 중이다.

한편, 근로자의 수급권 보장 등 법 시행 실효성 확보를 위해 고용보험 피보험자격 신고 관련 위반행위에 대해 운영중인 과태료 제도는 부과기준 명확화, 산정방식 단순화 및 과도한 한도액 하향 조정(1천만원 → 3백만원)을 통해 민원 분쟁을 줄이고 업무부담도 경감시켰다.

[표 3-②-2] 고용보험 피보험자 현황

(단위 : 천명)

구 분	피보험자				
	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
상 용	11,152	11,571	11,931	12,363	12,655
일 용	3,062	3,658	4,251	4,238	4,007

※ 일용 : 1일 이상 근로내용이 신고된 근로자 수(자료추출일 : 2017년 1월말)

2

실업급여 제도개편 등 고용보험제도 개선

가. 실업급여의 기능

전통적 의미의 실업급여는 실업이라는 보험사고가 발생하였을 때 지급하는 실업보험사업만을 의미하였으나, 오늘날에는 고용촉진사업을 추가한 의미로 사용된다. 즉 실업급여는 단순히 실직근로자가 실직기간에 생계를 유지할 수 있도록 급여를 지급하는 것뿐만 아니라 적극적인 재취업 촉진 노력을 요구하며, 그러한 노력을 하지 않는 경우에는 지급이 제한된다.

실업급여제도는 자본주의의 단점을 보완하는 수단의 하나이다. 자본주의 경제

체제에서 근로자는 노동력을 사용자에게 제공하고, 그 대가인 임금으로 경제생활을 영위하게 된다. 그러나 실업이 발생하게 되면 근로자는 노동력을 제공할 수 있는 기회마저 잃게 되므로, 실업은 근로자와 그 가족에게 있어서는 부상·질병·노령·사망과 마찬가지로 생활의 안정을 저해하는 원인이 된다.

그리고 실업자라고 하는 유희노동력의 존재는 국가 인적자원의 손실을 의미할 뿐 아니라, 근로자가 자기의 능력을 발휘할 기회를 상실함으로써 본인이 갖고 닦은 지식과 기능의 질적 저하를 초래하기도 한다. 국민경제 차원에서 보면 실업자의 발생은 실업자와 그 가족의 구매력을 저하시켜 국내 소비 수요를 감소시키며, 이는 다시 생산의 저하와 고용의 감소를 초래하여 실업을 더욱 증가시키고 국민경제를 혼란에 빠뜨릴 수 있다.

자유경쟁을 원칙으로 하는 자본주의 경제체제하에서는 호경기에도 기업의 생존과 소멸이 끊임없이 이루어지며, 기술혁신에 따른 산업의 구조조정, 경기변동 등에 따라 실업은 누구에게나 닥칠 수 있는 사회적 위험이다. 따라서 실업의 발생을 단순히 근로자 개인과 개별기업의 책임으로만 돌려 방치할 수 없으며, 국민경제 전체적 차원에서의 책임이 커지고 있다. 이와 같은 인식에 입각하여 많은 국가에서는 실업 보험 또는 고용보험 제도를 도입하여 정부, 사용자 및 근로자가 연대하여 실업자의 생활 안정을 도모하고 있다.

고용보험법상 실업이란 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태를 말한다. 이러한 실직자들의 생활안정을 도모하고 구직 활동을 용이하게 하기 위하여 실업급여를 지급한다. 실업급여는 크게 구직급여와 취업촉진수당으로 나눌 수 있다.

구직급여는 소정의 수급요건을 만족시키는 수급자격자의 생활의 안정을 도모하는 동시에 안정적으로 구직활동에 임할 수 있도록 지급되는 기본적 성격의 급여이다. 취업촉진수당은 보다 적극적으로 재취업활동을 하도록 지원하고자 지급되는 조기 재취업수당, 직업안정기관의 지시로 실직근로자의 재취업에 필요한 직업훈련을 받는 경우에 수당을 용이하게 하기 위한 직업능력개발수당, 직업안정기관의 소개에 의하여 넓은 지역에 걸쳐 구직활동을 하는 자에게 교통비 등 실비를 지급하는 광역구직 활동비, 재취업 또는 직업안정기관이 지시한 직업훈련을 위해 주거를 이전하는 자에 대하여 지급하는 이주비 등으로 구분된다.

구직급여를 지급받기 위해서는 첫째, 이직 전 18개월(기준기간) 중 180일(피보험 단위기간) 이상 피보험자로서 고용되어 임금을 목적으로 근로를 제공하였을 것,

둘째, 자신의 중대한 귀책사유로 해고되거나 정당한 이유 없이 자기사정으로 이직한 것이 아닐 것, 셋째, 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있을 것, 넷째, 적극적으로 재취업을 위한 노력을 할 것 등 4가지 요건을 충족해야 한다. 일용근로자는 위 4가지 요건 외에 수급자격 인정신청일 이전 1개월 중 근로일수가 10일(유급휴일 포함) 미만일 것, 최종 이직일 이전 기준기간의 피보험단위기간 중 다른 사업에서 법 제58조에 따른 수급자격제한 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험단위기간 중 90일 이상을 일용근로자로 근로하였을 것 등의 요건을 추가로 충족시켜야 한다.

구직급여 소정급여일수는 피보험기간 및 이직 당시 연령, 장애 유무 등에 따라 90~240일이며, 이직일의 다음 날부터 12개월 이내에 수급할 수 있도록 함으로써 실업 이후에 노동력 공급을 축소하는 등 도덕적 해이를 방지하고 실직자의 구직 활동을 촉진시키는 효과를 도모하고 있다. 또한 취업이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자격자에 대해서는 60일 한도로 구직급여를 연장하여 지급할 수 있게 하는 개별 연장급여를 지급하고, 연령·경력 등을 고려할 때 재취업을 위하여 직업능력개발훈련 등이 필요하다고 판단되어 직업안정기관의 장의 지시에 따라 직업훈련을 수강하는 경우에는 최대 2년간 훈련연장급여를 지급하고 있다.

(급여 기초 임금일액)의 50%에 해당하는 금액이다. 1일 구직급여일액이 4.6만원을 초과 하는 경우에는 4.6만원을 한도로 한다. 구직급여일액이 1일 소정근로시간에 상응한 최저 임금의 90%에 해당하는 금액보다 적을 경우에는 최저임금의 90%에 1일 소정 근로 시간을 곱한 금액으로 한다. 2017년 최저 구직급여일액은 43,416원(시급 6,030원 × 8시간 × 90%, 8시간 기준, 소정근로시간이 3시간 이하인 경우에는 4시간으로 인정)이다.

구직급여를 지급받기 위해서는 실업을 신고한 날부터 1주 내지 4주의 범위 내에서 직업안정기관의 장이 지정한 날에 출석하여 직전 실업인정일의 다음 날부터 그 실업 인정일까지 재취업 활동을 한 사실을 신고하여 실업인정을 받아야 하고, 직업안정기관의 정당한 지시에도 불구하고 수급자가 직업소개, 직업지도, 직업훈련지시 등을 거부하는 경우에는 실업 급여 지급이 정지된다.

실업급여 제도는 1995년 7월 1일 도입되어 1996년 7월 1일부터 급여가 지급되기 시작하였으며, 그동안 피보험대상자 확대, 구직급여일액 상한액 및 하한액 인상, 소정 급여일수 확대, 피보험단위기간 단축 등 꾸준한 제도개선을 통해 실업급여 수급액 및 수혜율 등이 지속적으로 증가하여 왔다. 최근에는 실업급여 제도가 노동 시장 변화에

보다 효과적으로 대응할 수 있도록 실업자에 대한 실질적인 생계보호 강화를 통해 사회 안전망으로의 기능을 강화해야 한다는 논의와 더불어 실업급여 재원 확보 및 도덕적 해이 방지노력 등을 함께 요구받고 있다.

■ 주요 제도개선 내용

- 적용대상 확대 : 30인 이상 → 10인 이상(1998년 1월) → 5인 이상(1998년 3월) → 1인 이상(1998년 10월)
- 구직급여일액 상한액 인상 : 3만원(1999년 7월) → 3.5만원(2001년 1월) → 4만원(2006년 1월) → 4.3만원(2015년 1월)
- 최저구직급여일액 인상 : 미설정 → 최저임금 70%(1998년 3월) → 90%(2000년 1월)
- 소정급여일수 확대 : 30 ~ 210일 → 60 ~ 210일(1998년 3월) → 90 ~ 240일(2000년 1월)
- 피보험단위기간 단축 : 이직 전 18월 중 12월 이상 → 이직 전 18개월 중 180일 이상(2000년 4월)

나. 실직자의 생계안정을 위해 실업급여 지급 및 관리(실업급여지원과)

2016년은 1,277천명에게 4조 8,921억원의 실업급여를 지급하였다. 이는 제도 시행 초기인 1996년(7,300명, 105억원 지급)에 비해 지급자 수는 175배, 지급액은 466배 증가한 것으로 실직자의 생계 안정 지원 등 사회안전망으로의 역할이 크게 강화되었다. 2008년 글로벌 금융위기의 영향으로 2009년에는 실업급여 지급액이 최고치(4조 1,164억원)를 기록하였으나 2010년부터 경기가 다소 회복되면서 감소 하다가 2012년 이후 증가 추세에 있다.

실업급여 신규신청자도 2009년 처음으로 100만명을 넘어 섰으나 2010년 이후 매년 감소하다가 2013년부터 증가하였다.

2004년 1월 1일부터는 일용근로자에 대해서도 실업급여 제도가 적용되었다. 일용근로자의 실업급여 수급자격자는 매년 증가하다(2004년 3,635명 → 2007년 54,769명 → 2010년 129,321명 → 2012년 88,968명 → 2014년 88,133명 → 2015년 80,906명 → 2016년 67,667명) 2010년 이후 감소하였다.

[표 3-②-3] 실업급여 신청 및 지급 현황

(단위 : 명, 백만원)

구 분	신 규 신청자	자 격 인정자	지급자	초 회 지급자	지 급 종료자	실업인정 건 수	지 급 액		
							총 액	구직급여	취업촉진 수 당
2007년	687,765	685,024	854,400	673,243	663,938	3,538,382	2,434,032	2,123,494	310,538
2008년	838,783	835,140	990,061	789,053	750,816	3,948,154	2,865,256	2,473,518	391,737
2009년	1,073,989	1,068,389	1,301,132	1,050,612	1,037,988	5,205,740	4,116,404	3,598,974	517,430
2010년	978,575	973,026	1,238,665	957,267	1,008,713	4,915,719	3,686,530	3,487,575	198,955
2011년	906,423	902,360	1,202,066	889,097	901,130	4,520,607	3,561,353	3,346,591	214,763
2012년	901,589	898,054	1,187,247	887,639	907,946	4,482,808	3,676,666	3,442,031	234,635
2013년	921,678	918,421	1,209,587	905,784	925,695	4,568,173	3,881,921	3,622,005	259,916
2014년	974,150	969,841	1,251,201	942,946	944,735	4,869,875	4,152,544	3,976,839	175,705
2015년	955,184	949,699	1,271,180	935,148	958,800	4,916,383	4,544,113	4,382,259	161,854
2016년	957,888	953,003	1,277,685	938,502	942,089	4,935,607	4,892,144	4,686,203	205,942

2006년부터는 고용지원서비스 선진화 정책에 맞춰 실업급여 수급자에 대한 재취업 지원 시스템 강화를 통하여 구직급여 수급종료자의 수급기간 중 재취업률 증가에 노력하였다.

- 구직급여 수급자 수급 중 재취업률 :
30.6%(2005년) → 36.7%(2007년) → 37.4%(2009년) → 31.9%(2010년) → 33.3%(2011년) →
34.0%(2012년) → 34.7%(2013년) → 33.9%(2014년) → 31.9%(2015년) → 31.1%(2016년)

한편, 2009년에는 8개 고용센터에서 수급자 본인이 먼저 「재취업활동 계획서(IAP)」를 수립하고, 동 계획서에 따라 직업훈련, 심층상담, 집단상담 프로그램 및 동행면접 등 취업서비스에 참여·이행한 경우에는 12주 동안 센터방문 없이 실업을 인정하는 「새로운 실업인정시스템」을 도입하였고, 2010년에는 「새로운 실업인정시스템」 제도에 저소득 실업급여 수급자의 취업지원 서비스를 강화할 목적으로 ‘취업 주치의’ 제도를 도입하였다. 그럼에도 불구하고 실업인정 업무량 과다로 수급자의 구직활동 여부만 단순 확인하는 형식적 실업인정 관행이 여전하여 실업급여 수급자의 재취업 지원을 강화할 수 있는 근본적인 제도변화가 요구되었다. 이에 『선택과 집중』의 원칙하에 수급자 특성별 재취업지원 서비스를 활성화하기 위하여 2010년 8월부터 2011년 2월 까지 18개 고용센터를 통하여 집체교육형, 온라인형, 집체교육·온라인

조화형, 실업인정 강화형 등 4가지 유형의 시범센터를 운영하였다. 시범센터를 운영한 결과, 형식적인 업무가 감소하고 상담시간이 증가하여 센터 담당자 및 수급자의 만족도가 상승하는 등 전반적으로 긍정적인 반응이 나타난 것으로 확인 되었다. 이에 따라 2011년 3월부터 스스로 재취업활동이 가능한 유형의 수급자는 인터넷(온라인형)으로 실업인정을 받을 수 있도록 하는 등 새로운 실업인정 방식을 전국 고용센터로 확대·시행하였다.

2011년 11월부터 실업급여 지급 위주에서 취업상담 중심으로 전환하여 수급자에 대한 서비스의 질을 높이기 위하여 수급자를 균분하는 취업상담 예약제를 실시 하였다. 특히, 2012년에는 고용센터 창구 담당자 1인당 1일 40명 이하의 수급자를 상담하도록 제한하였다. 아울러 취업상담시 실업인정과 재취업지원을 동시에 한 명의 담당자가 전담하여 수행토록 하였고, 예약자 중 간편하게 실업 인정할 자와 집중 취업 상담할 자를 구분하여 적절하게 예약 처리토록 함으로써 고용센터 주요 고객인 실업 급여 수급자에 대한 고용서비스를 향상시켰다.

2014년 3월부터는 실업인정 및 재취업지원 방식을 실업기간에 따라 달리 적용하여 제한된 인력하에서 장기 수급자 등 취업취약 계층에 대한 적극적 재취업지원 서비스를 강화하였다. 1단계(실업신고일~3차 실업인정일)는 인터넷 실업인정을 원칙으로 하여 수급자의 자기주도적 재취업 활동을 최대한 보장하고, 2단계(4차 실업인정일~수급 종료일)는 출석 실업인정을 원칙으로 하여 수급자에 대한 심층상담을 실시함으로써 실업인정의 실효성을 제고하였다.

2016년 7월부터는 실업인정 업무를 취업상담 중심으로 개편하였다. 수급자 취업의지에 근거하여 유형분류(1·4차 실업인정일)를 하고 맞춤형 재취업지원 서비스를 제공하고, 재취업촉진위원회를 운영하여 취업알선·훈련 등 안내, 재취업활동 내역 심사를 실시 하였다. 또한, 그간 2·3차 실업인정일에만 가능했던 인터넷 실업인정을 4차 실업인정일 이후에도 허용하고 필요시 수급자 출석을 요청하여 심층상담을 실시함으로써 실업인정의 효율화를 도모하였다.

3

사회보험 사각지대 해소 및 자영업자 고용보험 가입

가. 자영업자 고용보험 가입 확대

그간 고용보험 제도는 근로자 중심으로 설계되어 있어, 자영업자에게는 적용되지 않았다. 2006년부터 고용안정·직업능력개발 사업에 대해서는 자영업자도 임의가입 할 수 있도록 하였으나, 실업급여의 혜택을 볼 수는 없었다. 이에 따라 근로자는 비자발적으로 이직하는 경우에 실업급여를 받으면서 안정적으로 재취업을 준비할 수 있었으나, 자영업자의 경우 갑작스럽게 폐업하는 경우에도 이러한 사회안전망의 지원을 받을 수 없었다.

그러나 우리나라는 자영업자 비중이 높는데 반해 생산성과 수익성이 낮은 생계형 자영업자가 많아 자영업자에 대한 사회안전망의 보호 필요성이 제기되었다. 특히 창업자의 절반 이상이 3년 이내에 폐업하고 있어, 자영업자가 불가피하게 사업을 그만두는 경우에도 생계를 유지하고 안정적으로 재취업 또는 재창업을 준비할 수 있도록 할 필요가 있었다. 이에 따라 2012년 1월 22일부터 자영업자도 실업급여에 임의가입할 수 있도록 하는 자영업자 고용보험 제도를 시행하였다.

자영업자 고용보험은 사업자등록증상의 개업연월일로부터 1년 이내에 가입해야 하고, 보험료는 고시하는 기준보수액에 따라 7종류가 있으며, 가입자가 기준보수액을 선택하여 가입하고, 가입기간 중 변경이 가능하다. 보험료율은 기준보수의 2.25%이고, 비자발적 폐업 시 피보험기간에 따른 소정급여일수 기간 동안 기준보수의 50%를 실업보험금으로 수령할 수 있다.

자영업자 고용보험의 혜택은 크게 두 가지이다. 가장 대표적인 것으로 실업급여 혜택을 들 수 있다. 1년 이상 자영업자 고용보험에 가입하고, 비자발적으로 폐업하는 경우 실업급여를 지급한다. 비자발적으로 폐업하는 경우란 6개월 이상 적자가 지속되거나 매출액이 전년에 비해 20% 이상 감소하는 등 경영이 악화되어 더 이상 사업을 영위할 수 없는 경우, 건강이 악화되거나 출산·육아로 인해 폐업하는 경우 등을 말한다.

[표 3-②-4] 자영업자 고용보험 기준보수, 보험료 및 월 실업급여

구 분	기준보수	월 보험료	월 실업급여
1등급	1,540,000원	34,650원	770,000원
2등급	1,730,000원	38,920원	865,000원
3등급	1,920,000원	43,200원	960,000원
4등급	2,110,000원	47,470원	1,055,000원
5등급	2,310,000원	51,970원	1,155,000원
6등급	2,500,000원	56,250원	1,250,000원
7등급	2,690,000원	60,520원	1,345,000원

[표 3-②-5] 가입기간에 따른 자영업자 실업급여 수급기간

가입기간	1년 이상~ 3년 미만	3년 이상~ 5년 미만	5년 이상~ 10년 미만	10년 이상
소정급여일수	90일	120일	150일	180일

두 번째로 직업능력개발을 지원한다. 사업 운영 중에 경쟁력 강화를 위해 교육 또는 훈련을 받는 경우 직무능력향상지원제도를 통해 훈련비의 60~100%를 지원받을 수 있다. 폐업 시 재취업 또는 재창업을 위한 교육이 필요한 경우에도 내일배움카드 제도를 통해 훈련비 및 훈련장려금을 지원한다.

우리나라의 전체 취업자 중 자영업 종사자 비율이 30%에 육박함을 고려할 때, 자영업자 고용보험 제도는 그간 고용보험의 사각지대에 있었던 영세자영업자에 대한 사회안전망을 강화했다는 점에서 그 의미가 크다고 평가된다.

나. 사회보험 사각지대 해소

'12.7월 사업시행 이후 지역별 「사회보험가입확대협의체」 등 추진체계를 구축하고 가입서비스요원이 산업현장을 직접 방문하여 가입서비스를 제공하는 「찾아가는 가입 서비스」 지원 등 가입촉진 활동으로 저임금 근로자 및 사업주의 사회보험료 지원건수는 꾸준히 증가하고 있는 것으로 나타났다. 「사회보험사각지대해소사업(두루누리)」이 규모가 작은 사업장과 임금이 낮은 근로자의 사회보험 가입 확대 및 사회안전망 강화에 어느 정도 기여하고 있는 것으로 보인다. 그러나 소규모사업장 근로자 및 사업주의 경우 여전히 사회보험료 부담분을 비용증가나 소득감소로 인식하는 경향이

있고, 사업장의 잦은 신생·소멸과 열악한 행정력, 근로자의 빈번한 입·이직 등은 가입확대의 장애요인으로 작용하고 있다.

이러한 사정을 고려하여 지역별 「사회보험가입확대협의체」를 구심점으로 가입촉진 활동을 전개해 왔으며, 민간전문가, 가입서비스요원, 사업주 및 근로자, 국회 등 이 사업의 성공적 수행을 바라는 다양한 의견들과 자체 모니터링 결과를 토대로 가입 확대 방안을 꾸준히 모색하였다. 관련 고시개정을 통해 미가입자의 가입유인제공으로 사각지대해소 및 기가입자 지원(신규/기가입자 50% → 신규60%,기가입자40%)에 따른 사중손실을 최소화하고, 여성근로자 경력단절 방지를 위해 육아휴직등 발생시 지원 근로자수 산정에서 제외하였고, 사회보험 가입율이 낮고 일용근로자를 다수 고용하는 건설업에 대한 적용을 확대(총공사1억미만 → 10억미만) 및 대형백화점·마트, 편의점의 입점매장 또는 가맹점(10만개소) 정보 입수 및 전수조사, 사회보험 미가입사업장 신고 활성화를 위한 시민모니터링단(216명) 운영하여 미가입사업장 2,814개소 발굴, 고용·산재보험 미가입사업장 찾기 캠페인('16.10월)전개 하고, 알바천국의 구인사업장(45만개소)을 상대로 비정규직가입촉진캠페인을 실시하는 등 가입 촉진활동을 내실 있게 추진하였다.

또한, 변경된 지원 대상에 맞춰 관련지침을 개정하고 가입촉진 활동의 구심점인 지역별 「사회보험가입확대협의체」(전국48개)를 재정비하고 가입서비스요원 498명을 채용·배치하여 현장중심의 「찾아가는 가입서비스」 지원 및 홍보활동을 전개 하였다 특히, 전국민의 사회보험에 대한 인식 개선을 위하여 KTX 영상광고, 아파트 미디어보드 등 생활밀착형 홍보를 강화하는 한편 지원금 실태조사(3,000개소), 근로조건자율 개선점검(12천개소), 미가입신고센터운영(2,814건), 보험가입사업장 정보공개 (36만건) 등을 통한 관리감독도 강화하였다.

미가입 사업장을 발굴하기 위해 사업수행기관별로 국세청의 일용근로소득자료 등을 활용하여 중점관리대상사업장을 선정하고, 지방고용노동관서 기관평가 지표 반영 및 인센티브제 도입, 가입서비스요원 성과급제 시행, 홍보 콘테스트 개최 등 가입확대를 위한 체계적이고 촘촘한 가입 활동 노력으로 지원근로자수가 꾸준히 증가하였다.

또한 근로자와 사업주의 사회보험 가입유인 제고를 위한 현장중심의 가입촉진 활동과 함께 지원대상 확대 방안도 꾸준히 모색하였으며, 자치단체의 관심을 제고하고 실행력을 높이기 위해 「일자리목표공시제」 평가에 사회보험 가입확대 노력을 반영 하였다. 이와 같이 다각적으로 가입촉진 활동을 전개하여 '16.12월 고용보험 기준, 34만개 사업장, 70만명의 저임금근로자에게 고용보험료(국민연금 49만개사업장, 91만명)를 지원하였다.

주요 내용

- 대상보험 : 고용보험, 국민연금
- 지원대상 : 10인 미만 사업장, 월 140만원 미만의 보수를 받는 근로자와 사업주
- 지원수준 : 보험료 부담분의 최대 60% 지원(신규60%, 기존40%)
- 지원방식 : 사업주의 신청이 있고 전월 보험료를 완납한 경우 다음달 보험료에서 차감하고 지원
- 재원소요 : 2016년 5,275억원

4

고용보험 재정 및 운영 효율화

가. 고용보험 재정 효율화 추진 및 요율인상

2009년 글로벌 금융위기로 인해 실업급여 수급자가 증가함에 따라 실업급여제정의 지출이 크게 증가하였다. '11년, '13년 두 차례에 걸쳐 실업급여 보험료율을 인상(0.9% → 1.1% → 1.3%)하여 '13년도 이후 당해수지는 흑자로 전환되었으나, 적립금 비율은 2009년 이후 여전히 고용보험법 제84조에서 규정하고 있는 적정 적립금 비율을 하회하고 있다. 이에 대해 국회, 노사단체 등에서는 고용보험기금의 재정건전성에 대한 우려가 증가하고 있다.

특히, 실업급여제정에서 지출되는 모성보호급여의 비중은 '11년 12.2%로 두 자리수로 확대된 이후 '16년 지출 기준 15.2%로 지속적으로 증가하고 있다. 아울러, 실업급여 지급액은 최근 3년간 8.5% 증가하는 등 적용사업장 및 피보험자 증가, (최저)임금 상승 등의 영향으로 실업급여 지급액도 증가하는 추세이다. 그간 실업급여 재정 안정화를 위해 부정수급 방지를 통한 지출 효율화, 일반회계 지원 확대 등 다각적인 노력을 수행하였다.

아울러, 꾸준히 모성보호급여에 대한 일반회계 전입 노력을 지속하여 일반회계 전입금은 '06년 이후 6년간 100억을 유지하다가 '12년 150억, '13년 250억, '14년 350억, '15년부터 700억으로 유지되고 있다. 그러나 모성보호급여 지출 증가폭에 미치지 못해 '16년 기준 전입금은 모성보호급여 지출의 7.9%에 해당한다. '01년 「모성보호비용의 사회 부담 적용확대를 위한 촉구 결의안」에서 건강보험 재정형편상 고용보험에서 부담하되 일반회계로 지원하도록 하고, 정부가 일정 연한이 지난 후에는 (출)산전휴가급여

비용을 일반회계와 국민건강보험이 부담하도록 재정대책 및 제도개선책을 강구하도록 의결하였고, '15년 노사정 대타협시 모성보호사업에 대한 일반회계지원 확대에 합의한 바 있다. 이에 따라 실업급여제정의 재정 건전성을 위해 출산전후휴가급여 비용의 재원 이관, 일반회계 전입금 법률 명문화 등 모성보호급여 재원 개편을 위해 지속적으로 노력할 계획이다.

나. 효율적인 자산운용을 위한 운용프로세스 구축

고용보험기금은 보다 안정적이고 체계적인 여유자산 운용을 위해 자산운용 프로세스 개선 및 정착에 많은 노력을 기울여왔다.

첫째, 자산운용 전담부서(자산운용팀)를 고용노동부 직제상 별도조직으로 분리하여 자산운용의 독립성을 강화하였고, 리스크관리 전문가 등 내부인력 확충을 통하여 전문성을 확보하였다. 또한 외부전문가 위주로 구성된 자산운용위원회와 리스크 관리위원회를 통해 객관적·전문적인 판단에 의한 의사결정이 이루어졌고, 2015년 7월부터 전담자산운용체계를 도입하여 효율적인 자산운용 체계를 확립하였다.

둘째, 전담자산운용체계에 부합하는 규정체계 정비를 통해 전담자산운용체계 당사자 간 책임과 역할을 세분화하였고, 정기 실무협의회 등을 통해 기금운용 제 부분에 대한 각 이슈 점검 및 해결책 도출을 통해 전담자산운용체계의 안착을 이루었다.

셋째, 고용·산재보험기금의 특성을 반영한 자산부채종합관리(ALM) 모형 구축을 통해 보다 정교한 자산배분의 구축을 추진하였으며, 해외부동산이나 항공기 등에 대체투자를 하거나 해외주식에 신규 투자하는 등 기금 운용의 다각화를 시도하였다. 이를 통해 기금 운용을 국내 전통자산 위주에서 해외자산으로 확대하여 효율적 자산운용을 위한 기반을 갖추었다.

넷째, 기금 운용현황 변화를 반영한 컴플라이언스 기준을 개정하고, 기금의 신용 리스크 관리체계 강화 기반을 구축하는 등 리스크 관리에 만전을 기하였다. 또한, 기금 운용에 대한 성과평가 연구용역을 실시하였고, 주간운용사 성과평가를 전담하는 성과평가위원회 구성의 추진 및 성과평가 관련 규정의 제개정 추진을 통해 보다 정교하고 엄밀한 성과평가 프로세스를 구축하고자 하였다.

향후에도 효율적이고 체계적인 자산운용을 위하여 주간운용사에 대한 주기적인 모니터링, 성과평가 등을 통해 전담 자산운용체계가 안정적으로 정착되도록 노력을 지속할 예정이다.

직업능력개발로 활력있는 일터 제공

제4장

제1절_ 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 능력중심사회 선도

제2절_ 성과·수요자 중심의 인력양성체계 구축

제3절_ 성과·수요자 중심 직업훈련 개편

제4절_ 능력중심사회에 대한 인식 확산

제1절

국가직무능력표준(NCS)을 기반으로
능력중심사회 선도

1

국가직무능력표준(NCS) 체계 구축

가. 추진 배경

최근 무한경쟁의 글로벌 시대를 맞이하여 국가경쟁력 향상과 유지를 위해 우수한 인재 육성 및 확보의 필요성이 그 어느 때보다도 중요해졌다. 산업현장과 기업에서 직무를 수행하는데 필요한 능력을 갖춘 인재를 육성해야 한다는 요구가 계속되었으며, 이를 위해서는 산업현장의 직무에 대한 체계적인 분석과 정리가 필요하였다. 또한 이를 통해 국가 차원에서도 다양한 형태로 진행되고 있는 인적자원개발 방법을 체계화해야 한다는 목소리가 대두되었다.

우리나라는 교육훈련 및 자격제도가 산업현장과 괴리되어 기업이 신입직원을 채용 하더라도 업무 적응을 위한 재교육에 과도한 기간과 비용이 소요되고 있었다. 사회 전반의 과잉학력으로 직무와 관계가 없는 스펙이 중요한 취업요소로 인식되면서 취업 준비생들이 스펙을 쌓기 위해 휴학과 졸업연기 등으로 시간을 소모하고, 사교육을 받는 등 노동시장 진입시기가 늦어지고 있었다. 또한, 채용·승진·임금 등 노동 시장에서의 보상이 직무능력이 아닌 학벌과 연공서열에 따라 결정되어 노동시장 진입 이후 근로자들의 평생능력개발 참여의욕과 노동생산성이 저조한 상황이었다.

이러한 교육훈련시장과 노동시장의 문제를 해결하고, 산업현장에서 필요로 하는 인력을 양성하기 위해 산업현장의 지식과 기술수준을 체계화하여 일자리와 교육훈련, 자격에 적용하는 새로운 인적 자원개발 인프라의 구축을 위해 국가직무능력표준(NCS)¹⁶⁾의 개발을 본격화하기로 하였다.

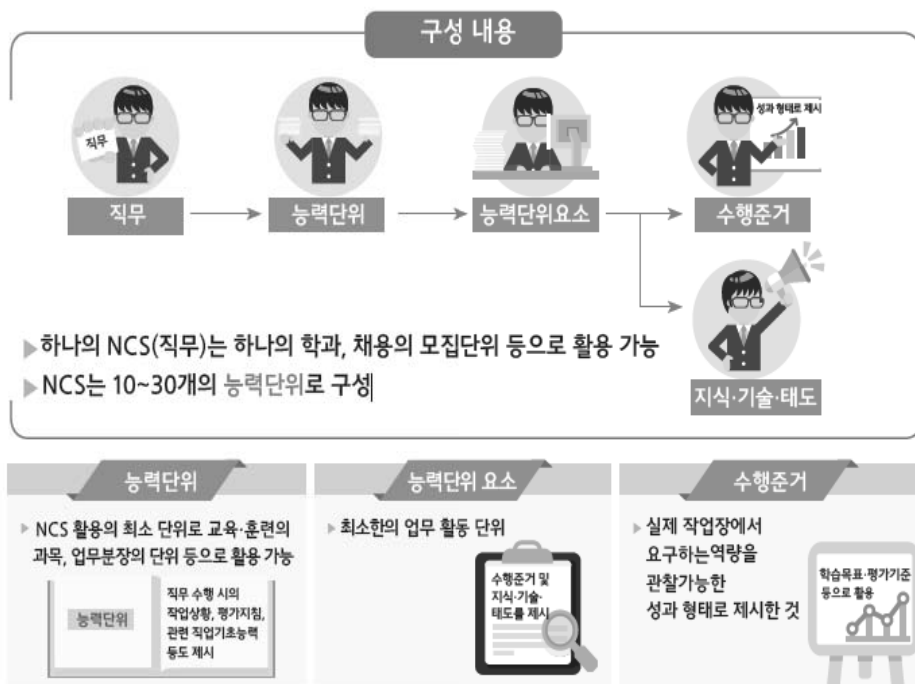
16) 국가직무능력표준(National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것.

나. 추진 성과

(1) 국가직무능력표준(NCS) 개발

2013년부터 개발한 국가직무능력표준(NCS)은 2016년 12월말 현재 24대 직업 분야, 847개가 개발되어 있다. 취업알선 등에서 사용되는 한국고용직업분류(KECO)를 기반으로 개발되어 금융, 기계, 화학, 문화, 정보통신 등 모든 분야의 직업(11,440개)을 포괄하고 있다. 다만, 법률, 의료 분야와 같이 고도의 전문성이나 창의성이 요구되거나, 별도로 국가차원의 질 높은 인력양성 및 활용 체계가 구축되어 있는 분야는 국가직무능력을 개발하지 않고 있다.

하나의 국가직무능력표준(NCS)은 해당 분야 우수성과자가 목표를 달성하기 위해 반드시 수행해야 할 능력단위 10~30개로 구성되어 있고, 하나의 능력단위는 최소한의 업무 활동 단위인 능력단위요소 2~10개로 구성되어 있으며 능력단위요소는 실제 작업장에서 요구하는 역량을 관찰가능한 성과 형태로 나타내는 수행준거를 제시하고 이 수행준거의 내용에 따라 해당 국가직무능력표준별 업무 수행에 필요한 지식·기술·태도를 체계적으로 제시하고 있다.



【 NCS 예시 : 빅데이터 분석 】

NCS	능력단위	능력단위요소	수행준거 ※ 일부 내용만 발췌
빅데이터 분석	빅데이터 분석 기획	데이터 수집 계획 수립하기	● 데이터 수집 계획에 따라 수집 유형과 방법을 구축하기 위한 시스템 사양을 설계하여 구축할 수 있다. ● 데이터 수집 계획에 따라 소프트웨어 아키텍처(Architecture)를 구성할 수 있다.
	빅데이터 수집	빅데이터 수집 시스템 구성하기	지식 ● 수집 대상 데이터 특성 ● NoSQL(Not Only SQL) 논리적 구조
	빅데이터 저장	데이터 변환하기	기술 ● 정보 시스템 및 데이터 인터페이스 설계 기술 ● NoSQL(Not Only SQL) 테이블 모델링 설계 및 구축 기술
	(생략)	(생략)	태도 ● 빅데이터 기술 동향에 대한 지속적인 정보 수집

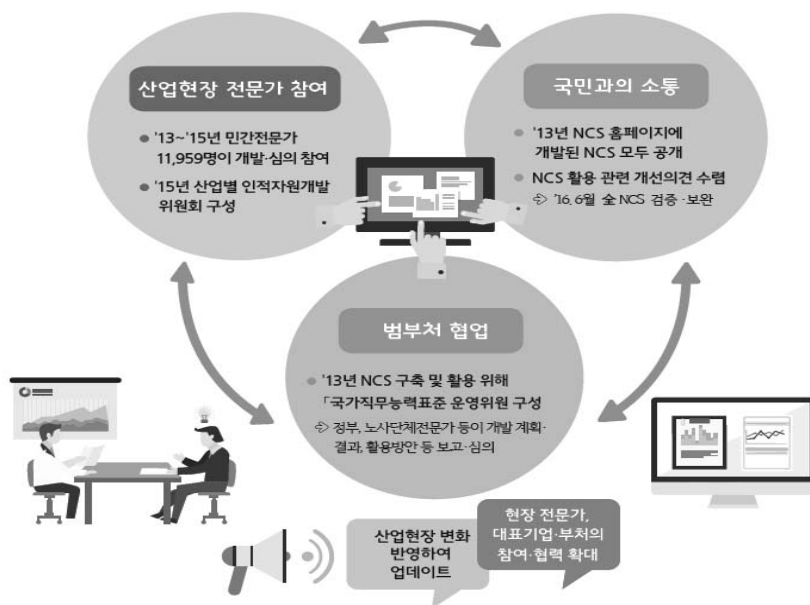
2013년부터 고용노동부 주관 하에 교육부 등 관계부처, 산업계가 참여하여 본격적으로 국가직무능력표준(NCS)을 개발하였다. 특히, 산업현장의 수요를 정확히 반영하기 위해 3가지 사항에 중점을 두었다.

산업현장에서 요구하는 직무를 체계적으로 정리하기 위하여 산업현장 전문가 7,315명, 교육·훈련전문가 3,333명, 자격전문가 1,093명이 참여하였으며, 삼성전자, 현대중공업 등 분야별로 30~50개의 대표기업이 참여하여 총 2만7천여개의 기업 의견을 반영하였다. 2015년부터는 산업계 의견을 효율적으로 수렴하기 위해 13개 산업별 인적자원개발위원회(ISC)¹⁷⁾를 개발주체로 선정하여 산업계가 주도하는 국가직무능력표준(NCS) 개발체계를 구축하였다.

2013년부터 개발된 국가직무능력표준(NCS)은 개발완료 전부터 그 과정을 모두 홈페이지에 공개하여 국민들이 제시한 개선의견을 반영하는 검증 작업을 실시하였다. 또한, 개발된 국가직무능력표준(NCS)을 교육·훈련기관과 기업에서 활용하면서 제시한 의견도 검증하는 절차를 진행하였다.

해당 직무를 담당하는 산업부, 국토부 등 관계부처의 의견을 수렴하였으며, 교육부와 공동으로 관계부처와 전문가들이 참여하는 ‘국가직무능력표준 운영위원회’를 개최하는 등 협업체계를 구축하였다.

17) (Industry Skills Council) 2015년부터 산업계를 대표하는 협회·단체를 중심으로 산업별 인적자원개발 위원회를 구성하고, 산업별 인력수급 분석, NCS와 일학습병행제 프로그램 개발 등에 주도적 참여(정보기술, 관광, 금융 등 17개).



2015년까지 847개의 국가직무능력표준을 개발하였으며, 2016년 상반기 산업계의 최종 검증작업을 거친 후 2016년 7월 22일 최종 확정·고시하였다. 이후에도 IT·로봇 등 미래 유망 기술, 신규 직무 수요 등을 검토하여 매년 50여개의 국가직무능력표준(NCS)을 개발하고, 산업현장의 변화에 맞춰 매년 지속적으로 보완할 예정이다.

(2) 국가직무능력표준(NCS)을 활용한 교육훈련과정 개편

그동안 학교교육 또는 직업교육의 문제점으로 항상 지적된 것은 산업현장의 수요를 반영하고 있지 못하고, 지나치게 학문 및 지식 중심으로 운영한다는 것이었다. 이를 해결하기 위해서는 산업현장의 수요를 철저히 분석하고 교육 대상자의 수준과 진출하고자 하는 노동시장의 특성에 적합한 교육과정을 설계하여 운영해야 한다.

산업계 참여로 개발된 국가직무능력표준(NCS)을 반영한 현장 중심의 교육과정으로의 전환을 유도하고 있으며, 이를 통해 교육기관들은 별도의 직무분석 과정을 거치지 않고도 현장의 목소리를 담은 교육과정의 설계가 가능해졌다.

중등직업교육과정 총론·각론을 국가직무능력표준(NCS) 기반으로 개발·고시(2015년 9월 23일)하여 특성화고 및 마이스터고에서 현장성 있는 국가직무능력표준(NCS) 기반 직업교육과정이 이루어질 수 있도록 하였다. '2015 개정 교육과정' 본격 적용(2018년~)에 앞서 2016년 3월부터 국가직무능력표준(NCS) 기반 교육과정(실무과목)을 적용하여

특성화고·마이스터고 전체 594교 중 547교에서 실무과목(196개)을 NCS 기반 교육과정으로 편성·운영 중이다. 2018년부터는 모든 특성화고·마이스터고에서 국가직무능력표준(NCS) 기반 교육과정이 전면 적용될 예정이다.

교육과정 개편에 대한 현장 목소리

- “학과 수업이 상당히 어려웠지만, 주변 친구들과 달리 빨리 취업이 되었고, 회사 일에 바로 적응하는데 큰 도움이 되었다.”(특성화고 학생)
- “NCS 기반 교육을 받은 특성화고 졸업생 3명을 채용하면서 4년제 대학교 출신보다 NCS 기반 교육을 받은 고등학생이 일을 훨씬 잘한다는 것을 알게 되었다.”며, “앞으로는 대졸자 대신 특성화고 출신만 채용할 것이다.”(IT 기업 대표)

훈련분야의 경우에도 교육분야와 마찬가지로 국가직무능력표준(NCS)을 활용하여 산업현장 직무단위로 교육과목, 학과를 재구성하여 직무능력을 기준으로 학습목표 설정 및 평가를 진행하였다. 2015년 폴리텍(공공훈련)에 국가직무능력표준(NCS) 기반 훈련과정을 전면 도입하였으며, 2016년에는 민간훈련과정에 전면 적용하였다. 이를 위해 훈련 교·강사에 대한 교육연수를 확대하고, 국가직무능력표준(NCS)을 활용한 훈련과정에 대해 훈련비 우대지원, 훈련기관의 시설·장비 대부 지원 등 훈련 여건을 조성하였다.

국가직무능력표준(NCS) 훈련과정 도입으로 2016년 구직자의 취업률이 대폭 개선(2014년 48.6% → 2016년 4월 59.7%)되었으며, 이는 현장에서 원하는 인력을 양성하고 있다는 의미이기도 하다.

다. 향후 계획

국가직무능력표준(NCS)이 능력중심사회 구축을 위한 인력양성의 기반이 되기 위해서는 교육훈련 현장에서의 교육과정 개편에 따른 적용이 원활하게 이뤄질 수 있는 환경이 조성되어야 한다. 교·강사의 역량강화를 위해 새로운 산업과 기술 분야에 대한 교육 연수가 강화되어야 하며, 미래 산업수요에 대응할 수 있는 교재개발도 뒷받침되어야 할 것이다. 교육훈련기관의 시설·장비를 확충하거나 기업에서의 실습이 활발하게 이루어져 실무 위주의 교육이 이루어질 수 있는 환경이 조성되어야 할 것이다.

또한, 국가직무능력표준(NCS)이 기업의 채용과 재직자 훈련과정 뿐만 아니라 승진·배치전환, 직무급 등 인사관리까지 활용될 수 있고, 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로한

국가기술자격개편을 통해 자격이 직무능력의 신호(signal)기제로 작동할 수 있도록 정부의 지속적인 지원이 필요할 것이다.

앞으로도 모든 분야 산업현장 전문가의 자발적인 참여와 협력이 이루어질 때 국가직무능력표준(NCS)의 현장성은 강화되고, 국가직무능력표준(NCS)이 교육·산업현장에서 자유롭게 활용될 수 있을 것이다.

2

능력중심채용 확산

제 4 장

가. 추진 배경

취업준비생은 직무와 관련 없는 불필요한 스펙을 쌓기 위해 사교육을 받으며, 휴학·졸업연기 등으로 시간을 낭비하여 노동시장 진입시기가 늦어지고 있었다. 그럼에도 불구하고 대졸 신입사원의 퇴사 사유 1, 2위는 각각 ‘직무가 적성에 맞지 않아서’, ‘생각했던 업무가 아니다’라고 응답하는 등 정작 자신의 적성이 맞는 일자리를 구하지 못하고 있었다.

그동안 기업들의 채용과정에서도 직무능력과 관련이 없는 다양한 스펙들을 요구해 온 것이 사실이다. 이러한 스펙위주 채용은 기업이 필요한 능력을 갖춘 인재를 채용하지 못하는 결과로 나타났다. 한국경영자총협회의 조사에 따르면, 기업들의 신입사원 만족도 점수는 2010년 79점, 2012년 77.9점, 2014년 76.2점으로 계속 하락해 왔다. 이에 따라 기업들은 신입사원의 재교육에 과도한 비용을 사용해야 하는 상황에 직면해 있었다. 결국, 직무와 상관없는 학벌 등 스펙 쌓기로 인해 청년 구직자와 기업 모두에게 시간적·재정적 문제를 야기하고 있으며, 이는 국가적으로 인적자원의 낭비를 초래하고 있었다.

나. 주요내용

국가직무능력표준(NCS) 기반 능력중심채용은 지원자가 수행하게 될 직무에 초점을 두고, 직무를 수행하는데 필요한 지식, 기술, 태도를 중심으로 지원하는 채용하는 방식이다. 국가직무능력표준(NCS)은 채용대상 직무를 분석하고, 직무를 수행하는데 필요한 능력을 도출하는데 활용된다.

① 채용공고와 직무기술서

우리나라 기업의 채용공고를 보면 포괄적으로 직무분야를 명시하고 있으며, 모집분야에 대한 정보를 제공하지 않고 있었다. 또한, 전공·학점·어학성적 등으로 지원요건을 설정하고 있는 경우가 대부분이었다.

직무능력중심 채용에서는 기존의 선발방법과 달리 모집 단위가 보다 세분화되어 모집 대상 직무에 대한 구체적인 정보 제공이 이루어진다. 직무능력중심 채용은 중단기적으로 수행할 직무 또는 직무군에 초점을 두고, 지원자가 필요한 지식, 기술, 태도를 갖추고 있는지를 평가하게 된다. 지원자가 수행하게 될 직무 또는 직무군이 사전에 설정되므로 이를 모집과정에서 지원자들에게 알림으로써 지원자들이 직무에 대한 이해를 바탕으로 지원할 수 있도록 한다.

우리나라와 외국의 채용공고 비교

	우리나라 (H사 제품개발연구 분야)	외국 (G사 IT Operations Engineer)
채용 공고	[자격] 1) 기계계열 전공자 2) 4년제 대학 이상 졸업자 또는 '16년 8월 졸업예정자 3) 전학년 평점 평균 3.0이상 4) 병역필 또는 면제자 5) 토익스피킹 120점, 오픽 IM1 이상	[자격] 1) 서비스 오퍼레이션(ITL) 지식 보유자 2) 시스템, 네트워크, 보안, DB운영 및 관리 기술자 3) 인프라 및 클라우드 컴퓨팅 등 IT 지식 보유자 4) 협력 및 팀워크에 유능한 자 5) 컴퓨터 정보 시스템 또는 관련분야 학사 6) 관련분야 인턴십 유경험자 유대
직무 기술서	1) OO 설계/개발	1) 위기관리 및 대응 2) 모니터링 및 지속적인 계획 수립 3) 서비스 데스크 및 사용자 지원 4) 문제해결 및 원인 분석 5) 시스템 관리 6) 데이터베이스 관리

② 서류전형에서의 요구항목 축소

기존 서류전형의 항목들을 채우기 위해 지원자들은 ‘불필요한 스펙’을 쌓아야 했고, 기업은 지원자들의 변별하기 위해 또 다른 항목들을 요구하게 되며, 또 다른 지원자들은 추가적으로 ‘불필요한 스펙’을 쌓아야 하는 맹목적 ‘스펙쌓기’ 경쟁이 이루어져 왔다.

이와 달리 직무능력중심 채용은 직무와 무관한 항목들을 서류전형에서 요구하지 않는다. 즉, 직무수행과 관련된 교육, 자격, 경험 등에 초점을 두고, 이에 대한 구체적인 정보수집과 평가가 이루어진다. 과거에는 당연하게 요구하였던 가족관계, 출신지역 등 직무와 상관없는 인적사항도 당연히 묻지 않게 된다.

또한, 자기소개서도 채용공고 단계의 '직무설명자료'에서 제시되는 지식, 기술, 태도를 확인하기 위한 질문들로 구성되어 있다.

③ 필기전형과 면접전형의 변화

필기전형은 상식과 전공지식 시험에서 직무역량시험으로, 일반적 직무적성검사에서 직무별 적성검사로, 면접전형은 직무에 대한 초점을 확대하는 방향으로 선발평가가 이루어진다. 예를 들면, 시험대상이 모든 경영학 지식들이 아닌 경영학 분야 중에서도 직무수행에 필요한 경영학 관련 지식에 초점을 두어야 하며, 모든 직무에 공통적인 적성검사 영역을 적용하기보다는 직무별로 적성검사 항목 및 가중치 등이 달라져야 하고, 개인의 인성과 태도에만 초점을 두지 말고 실무면접 등을 통해 직무관련 능력에 대한 평가가 함께 이루어진다.

다. 추진 성과

(1) 공공부문에서의 국가직무능력표준(NCS) 기반 능력중심채용

청년들의 스펙쌓기 부담을 완화하고 직무능력 중심의 채용을 확산하기 위해 2015년 130개 공공기관부터 선도적으로 직무능력중심의 채용을 추진하기로 하였다. 이를 위해 정부와 130개 공공기관은 2015년 3월 24일 '직무능력중심 채용 MOU 체결식'을 갖고 직무능력중심의 채용을 확대하기 위해 함께 적극 노력하기로 하였다.

2016년 12월까지 160개 공공기관에서 1.5만여명을 국가직무능력표준(NCS) 기반 능력중심채용으로 채용 공고하였다. 실제로 공공기관에서 NCS 기반 채용을 실시한 전형의 입사지원서에는 가족관계, 출신지역 등 인적사항이 사라졌다. 어학성적 등 과거에 기본 스펙이라고 당연시하던 것도 직무와 무관한 경우 요구하지 않는다. 대신에 지원자의 직무능력을 평가하기 위해 직무와 관련된 교육·훈련을 받은 사항과 직무와 관련된 자격과 경험 등을 묻고 있다.

또한, NCS 기반 채용으로 인한 가장 큰 변화는 지원자들에게 채용직무에 대한 직무기술서 등을 사전에 제공한다는 점이다. 이를 통해 청년들이 직무내용에 대해 알고, 직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술 등 능력을 준비할 수 있도록 하고 있다.

그 결과 공공기관에선 직무에 맞는 인재를 채용하게 되었으며, 신입사원의 업무 적응 훈련기간 및 이직률이 감소하고, 신입사원에 대한 부서장의 만족도가 상승하는 성과를 거두었다.

〈 채용방식 변화를 통한 우수성과 창출 〉

〈한국입업진흥원〉

- 자체 개발한 직무기술서를 사전에 공개하여 신규입사자 이직률 감소
 - 신입직원 이직률 : '14년 14.3% → '15년 3.6% → '16년 3.4%
- NCS기반 채용 절차에 대해 내부직원 92%, 신입직원의 96%가 긍정적 평가
 - “임업분야 경험이 풍부해도 학점·영어 같은 스펙이 높지 않아 취업이 힘들었습니다. 제 능력을 알아봐준 능력중심채용이 취업성공의 비결입니다.” (신입직원 인터뷰)

〈사학연금공단〉

- 신입직원 직무이해속도 향상으로 내부 만족도 증가
 - 신입직원 직무 적응도: 만족이상 94%
 - 직무수행 만족도: 만족이상 94% * 부서장 설문결과
- 희망직무 우선배치로 만족도 증가 및 중도 퇴직률 감소
 - 직무배치 만족도(5점 만점): 3.45점('15년) → 4.47점('16년)
 - 중도 퇴직률: 기존채용(2년) 28.6% → NCS 채용 이후(2년) 0%

(2) 민간부문에서의 국가직무능력표준(NCS) 기반 능력중심채용

민간 기업으로 직무능력중심 채용을 확산시키기 위해 경제단체들과의 공감을 바탕으로 채용전반에 대한 불합리한 사항을 개선하기 위해 다양한 노력을 하였다. 특히, 2016년 3월 28일 구직자의 불필요한 스펙 경쟁을 막고, 직무능력 중심의 공정하고 투명한 채용을 확대하기 위해 4개 경제단체와 30대 기업이 참여한 ‘능력중심채용 실천선언’을 발표하였다. 직무능력 중심의 채용시스템 확대, 채용기준과 절차에 대한 사전 정보 제공, 불필요한 인적사항 및 과도한 스펙 요구 금지 등 직무능력 중심의 채용문화 확산을 위한 다짐이었다.

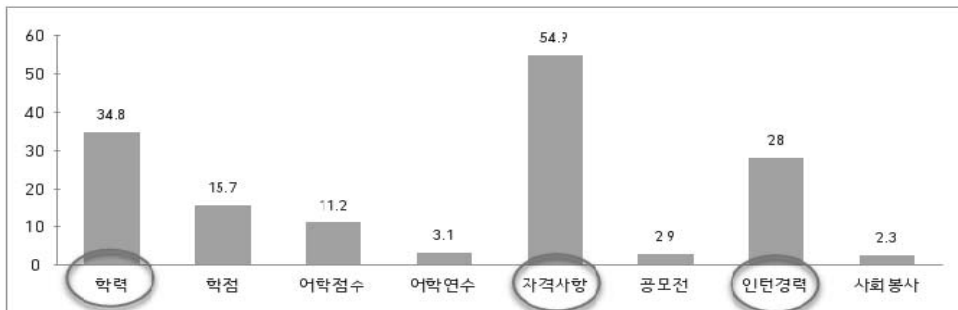
또한, 능력중심채용 도입의지가 있어도 비용, 전문가 등 여건이 어려운 중견·중소기업 대상으로 컨설팅을 지원하였으며, 인사담당자 대상 교육도 실시하였다.

그 결과 공공기관뿐만 아니라 민간 기업에서도 직무능력 중심으로 채용문화가 바뀌고 있었다. ‘능력중심채용’은 ‘채용시장의 트렌드’가 되어 민간 기업 인사담당자도 ‘직무중심 채용 강화’를 특징으로 제시하는 등 하나의 채용문화로 자리 잡아 가고 있다.

취업포털(잡코리아, 2016년 8월 26일) 조사결과 학력·학점·어학성적 등 스펙기준과 이력서 항목 수는 완화되고 있으며, 심층면접·블라인드면접과 직무에세이 등은 강화되고 있는 것으로 나타났다.

‘능력중심채용 실천선언’ 후속조치로 대한상의와 함께 실시한 ‘기업 채용관행 실태 조사’에서도 이러한 직무능력 중심 채용의 변화는 나타나고 있었다. 기업에서 신입사원을 채용할 때 가장 중요하게 보는 항목은 학력보다 자격이 더 높게 조사되었으며, 입사 지원서에서 불필요한 인적사항을 요구하는 기업은 감소하였다.

【 신입사원 채용 시 가장 중요하게 보는 항목(518개 기업 조사) 】



(3) 채용문화 변화에 따른 취업준비생 지원

스펙위주의 채용의 한계를 극복하고 능력중심사회로 나아가기 위한 변화가 나타나면서 일부 능력중심 채용에 대한 취업준비생들의 혼란이 우려되었다. 이에 능력중심채용 홈페이지(onspec.ncs.go.kr)를 개설하여 능력중심채용에 대한 관련자료, 공공기관의 실시간 채용정보(채용공고, 직무기술서 등), 취업성공 수기 등을 제공하였다. 또한, 2015년부터 6개 권역별(서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전)로 상설교육과정을 운영하고, 대학별로 찾아가는 설명회를 통해 취업준비생에게 다양한 정보를 제공하였다.

2016년에는 공공기관 인사담당자들과 신입사원이 직접 상설교육과정에 참여하여 취업준비생에서 채용정보를 제공하였으며, 2017년부터는 취업준비생에게 자기소개서 컨설팅, 모의면접 등 실질적으로 도움을 주는 맞춤형 지원을 추가로 제공하는 등 지속적인 노력을 실시하였다.

다. 향후 계획

2017년까지 332개 모든 공공기관에서 국가직무능력표준(NCS)을 활용한 능력중심채용이 도입될 예정이다. 또한, 2017년부터는 지방공기업으로 능력중심채용을 확산하기 위해

지방자치단체와 함께 지방공기업에 대한 수요조사를 통해 활용의지와 채용계획이 있는 곳을 우선적으로 선정(30여개)한 후 성공모델로 발전시켜 나갈 계획이다.

또한, 민간 기업 대상으로 능력중심채용을 쉽게 알리기 위해 성공사례 등을 모아 ‘능력중심채용 가이드북’을 마련하고, 컨설팅, 인사담당자 교육 등을 지속적으로 실시해야 할 것이다. 이를 통해 기업은 직무와 무관한 인적사항과 스펙 대신 직무능력이 우수한 인재를 채용하고, 청년은 적성에 맞는 직무능력을 키워 일자리를 찾을 기회를 누리는 채용문화로 자리 잡아야 할 것이다.

3

국가기술자격 개편

가. 추진 배경

그동안 국가직무능력표준(NCS)과 같은 산업체에서 제시한 호환성 있는 기준이 없이 국가기술자격의 내용이 현장의 직무 범위보다 작거나 크게 설계되어 있거나 아예 없는 경우 등 산업계가 원하는 분야와 원하는 수준으로 개발되지 못해 직무능력의 신호(signal) 기제로 작동하기 어려운 상황이었다.

국가직무능력표준(NCS)를 활용하여 산업현장의 수요를 반영한 국가기술자격으로 개편하고, 단순 시험이 아니라 일정한 교육·훈련과정을 통해 직무능력을 갖춘 사람이 자격을 취득할 수 있는 과정평가형 자격으로 전환을 시도하였다.

나. 추진 성과

1) 국가직무능력표준(NCS)기반 출제기준 개편

국가기술자격 출제기준은 검정의 대상이 되는 종목의 시험과목별 출제수준과 적용 범위를 해당 자격종목의 산업현장 직무내용에 부합하도록 구체적으로 제시하는 것으로 산업현장의 변화를 적기에 반영하기 위하여 출제기준의 유효기간(적용기간, 보통 3~5년)을 설정하고, 그 시점이 도래 할 경우 적용기간 만료 이전에 산업현장 및 수요 등 특성에 따라 직무분석을 통해 출제기준을 개정해왔다. 2014년부터는 일몰제에 따라 기존 출제기준 적용기간을 적용하여 정비하고 있으며, 자격의 현장성 및 통용성을

높이는 방향으로 산업현장의 기술변화를 충실히 반영하는 등 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 407개의 국가기술자격종목의 출제기준을 제·개정하였다. 기존에는 동일 직종의 훈련기준, 출제기준 등을 개발 또는 제·개정할 때는 각각의 직무분석을 실시하기 때문에 상호연계에 어려움이 있었으나, 체계화된 국가직무능력표준(NCS)을 활용함으로써 산업현장, 교육·훈련, 자격 등과 상호연계 가능하며, 산업현장에서 요구하는 표준화된 직무능력을 반영할 수 있었다.

2) 과정평가형 자격 확대

기존에 국가기술자격을 검정하는 방식인 검정형은 시험만으로 한 사람의 직무능력을 제대로 평가하는데 한계점이 있어, 일(현장) 중심으로 직업교육·훈련과 자격을 유기적으로 연결시켜 인적자원개발의 효율성 제고를 위해 과정평가형 자격을 도입하였다.

과정평가형 국가기술자격은 ▲지정 교육·훈련기관에서 실시하는 국가직무능력표준(NCS) 기반 교육·훈련과정을 충실히 이수하고, ▲해당 교육·훈련기관에서 실시하는 내부평가와 ▲공단에서 산업현장 전문가(기업체, 학계 등)가 참여·실시하는 외부평가를 거쳐 ▲일정 합격기준을 충족하면 취득하게 된다. 기존에는 주로 ‘무엇을 알고 있는지’를 판단하여 자격을 부여하는 방식이라면, 과정평가형 자격은 ‘무엇을 할 수 있는지’를 집중 평가하는 방식이어서 현장성이 더욱 강화되었다는 점이 특징이다. 과정평가형 자격은 2016년까지 기계·전자 등 30종목을 시행하고 있으며, 2017년에는 자동차정비·조리 등 31종목이 추가되어 총 61종목을 시행하는 등 점차 확대 운영될 예정이다.

[표 4-①-1] 과정평가형 자격 운영 종목 현황

'15년도(15종목)	'16년도(15종목)	'17년도(31종목)
기사	기사	기사(2종목)
		① 기계설계 ② 메카트로닉스
산업기사 (7종목)	산업기사 (3종목)	산업기사 (9종목)
① 컴퓨터응용가공 ② 기계가공조립 ③ 기계설계 ④ 치공구설계 ⑤ 정밀측정 ⑥ 사출금형 ⑦ 프레스금형	① 귀금속가공 ② 생산자동화 ③ 용접	① 공조냉동기계 ② 실내건축 ③ 시각디자인 ④ 컬러리스트 ⑤ 금속재료 ⑥ 기계정비 ⑦ 위험물 ⑧ 농업기계 ⑨ 정보처리

'15년도(15종목)	'16년도(15종목)	'17년도(31종목)
기능사 (8종목)	기능사 (11종목)	기능사 (19종목)
① 컴퓨터응용선반 ② 컴퓨터응용밀링 ③ 기계가공조립 ④ 연삭 ⑤공유압 기능사 ⑥ 전산응용기계제도 ⑦ 정밀측정 ⑧ 금형	① 귀금속가공 ② 생산자동화 ③ 용접 ④ 특수용접 ⑤ 전자기기 ⑥ 전자카드 ⑦ 타워크레인운전 ⑧ 천장크레인운전 ⑨ 화학분석 ⑩ 미용사(일반) ⑪이용사	① 자동차정비 ② 자동차보수도장 ③ 항공기체정비 ④ 전산응용토목제도 ⑤ 콘크리트 ⑥ 측량 ⑦ 조경 ⑧ 공조냉동기계 ⑨ 웹디자인 ⑩ 컴퓨터그래픽스운용 ⑪ 열처리 ⑫ 전산응용건축제도 ⑬ 제과 ⑭ 제빵 ⑮ 한식조리 ⑯ 양식조리 ⑰ 조주 ⑱ 축산 ⑲ 전자계산기
	서비스 (1종목)	서비스 (1종목)
	① 컨벤션기획사 2급	① 텔레마케팅관리사

3) 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 자격의 현장성 강화

국가직무능력표준(NCS) 기반으로 최신 산업 트렌드에 맞게 시험과목 등을 업그레이드 하고, 자격 취득자가 포괄적인 이론·지식만이 아닌 구체적인 실용능력을 갖출 수 있도록 개선을 추진하고 있다. 예를 들어, 패션디자인 산업기사 자격의 복식문화사(史)와 같은 시험과목은 소비자트렌드·판매 분석, 시제품 개발 등 국가직무능력표준(NCS)을 바탕으로 보완한다.

또한, 산업현장의 직무단위에 맞게 자격을 분할·통합을 추진하고 있다. 금속재료 산업기사와 재료조직평가 산업기사 같이 현장에서 동일한 직무를 수행하는 경우에는 해당 자격을 통합하고, 사출금형산업 기사와 같이 경력개발경로가 나누어져 있는 직무를 포괄하는 자격은 직무별 자격으로 분할을 추진하고 있다

이를통해 취업준비를 위해 각각의 자격을 취득해야 했던 부담이 완화되고 자격 취득을 위해 직무 수행과 연관성이 적은 부분에 대한 학습 부담도 줄어들며, 자격의 전문성은 높아질 것으로 기대된다.

다. 향후 계획

국가직무능력표준(NCS) 개발·활용은 자격개편으로 완성된다. 지난 2년간 산업현장 직무에 맞는 내용으로 자격을 개편하기 위해 국가직무능력표준(NCS) 기반 자격(안)을 만들었다. 이렇게 마련된 자격(안)은 현재 국가기술자격 종목과 비교하여 산업현장의 직무에 맞게 개편되어야 할 것이다.

자격개편은 개별 종목별로 다양한 이해관계자가 있어 많은 협의가 필요한 작업이 될 것으로 예상되지만 산업현장의 수요를 반영하고, 충분한 직무능력이 있는 사람에게 자격을 부여하기 위한 개편이라는 점에서 반드시 해야 하는 일이다.

제2절

성과·수요자 중심의 인력양성체계 구축

1

일학습병행제 제도 내실화

가. 추진 배경

우리나라의 청년 고용률은 OECD 국가 평균과 비교하여 약 10%p 낮은 수치인 41.5% (2015년 기준)을 보이고 있다. 우리나라는 대학진학률이 높고, 대학을 졸업해도 취업 문턱을 넘기 위해 다시 각종 공모전, 스펙쌓기에 열중하고 고군분투해야 하는 것이 현실이다.

청년들의 늦은 사회진출로 인한 사회적 비용도 높다. 기업의 입장에서는 교육에 이렇게 많은 비용을 쓰고 있음에도 불구하고, 정작 기업이 쓸만한 인재는 부족하다고 토로하며 신입직원 재교육에 많은 비용을 투자하는 등 비효율이 발생하고 있다. 삼성경제연구원에 따르면 과잉 학력으로 노동시장 진출이 늦어져 발생하는 대학등록금, 임금 등의 기회비용이 국가 전체적으로 매년 19조원이나 발생하고, 이런 비용들이 GDP 성장률을 1% 이상 잠식하고 있다고 한다.

이러한 문제점에 대한 대응방안으로 직무와 관련 없는 학벌이나 스펙에 의존해 왔던 관행에서 능력이 존중받는 사회를 조성하기 위한 변화를 추진하였고, 그 핵심적인 제도로써 2013년 10월부터 일학습병행제가 도입되었다. 일학습병행제는 세계적으로 주목받고 있는 기업현장에서 인력양성이 이루어지는 직업교육훈련 시스템이다. 이러한 도제훈련 시스템이 제대로 작동하고 있는 독일과 스위스는 금융위기 때에도 청년고용률이 우리보다 20%p 높았다.

나. 추진 성과

일학습병행제는 스위스·독일의 도제제도, 영국 및 호주의 견습제를 우리나라의 실정에 맞게 도입하여 일주일에 3~4일은 기업에서, 1~2일은 학교에서 실무를 배우는 독일의 듀얼시스템처럼 세계적으로 확산되고 있는 일터 기반 학습(Work based learning)을 한국의 현실에 맞게 설계한 것이다.

2013년 9월 ‘한국형 듀얼시스템 도입방안’이 경제관계장관회의에서 확정된 후, 범정부 차원의 지원방안이 마련(‘13.12월)되었다. 2013.10월 51개 시범기업으로 시작으로 2016년 12월말 기준 8,679개 기업이 참여를 하고, 35,324명의 학습근로자가 일학습병행제 훈련에 참여하였다. 제도 시행 3년 만에 양적·질적으로 가시적인 성과를 나타내고 있다.

[표 4-②-1] 일학습병행제 현황

(단위 : 개소, 명)

연 도	선정 기업	훈련 기업	학습근로자
2014년	2,079	730	3,197
2015년	5,764	2,705	10,869
2016년	8,679	6,214	35,324

일학습병행제는 졸업생 위주의 사업 운영에서 재학생 단계까지 확장해 나가고 있다. 산학일체형 도제학교는 2014년 선정된 9개교를 시작으로 2016년 3월에는 66개교 2,600여명의 학생이 도제훈련을 실시하였고, 고교·전문대 통합교육(Uni-Tech)에도 480명의 학습근로자가 참여하고 있다. 또한 대학 단계인 IPP형 일학습병행제는 2015년 13개 학교에서 2016년 24개교의 학교가 참여하여 장기적이고 체계적인 현장훈련을 통해 학생들의 현장업무 이해도를 높이고 기업들도 높은 참여 만족도를 보이고 있다.

그리고, 제도의 양적인 확산과 더불어 훈련 품질의 강화를 위한 노력도 병행하고 있다. 제도 운영 모니터링, 성과평가, 정책연구 등 일학습병행제의 성과관리 기능 강화하기 위해서 2016년 4월 성과관리지원센터를 운영하였다. 훈련 품질과 직결되는 기업 현장교사의 역량 개발을 위해서는 현장훈련 학습도구 개발 실습, 현장훈련 실시 및 평가, 일학습병행 프로그램 개발 실습, NCS 및 신직업자격의 이해 교과목의 추가 교육 등을 통해서 전문적이고 체계적인 교육프로그램과 기업현장교사가 교육프로그램에 적극적으로 참여할 수 있도록 개선하였다.

제도의 내실화를 통해서 참여기업의 사업주, 기업현장교사, 학습근로자를 대상으로한 사업 만족도 조사에서는 5점 만점에 평균 4.08점으로 제도에 대해 전반적으로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 학습근로자 만족도는 4.15점으로 체계적인 훈련을 바탕으로 직무수행능력이 강화되고, 역량개발의 위한 학습동기(흥미와 관심)가 부여되어 높은 만족을 보이고 있다.

제도 초기임에도 불구하고 신규 직원에 대한 재교육 비용 감소 등을 통해 학습근로자 1인당 평균 1,630만원의 편익(15년 직업능력개발원)이 발생하는 등 주요국의 도제훈련 비용편익구조와 비교하여 상당히 긍정적인 경제적 성과를 거두고 있다. 또한, 실제 기업 현장에서도 제도 참여를 통하여 이직률 감소, 생산성 제고 등 긍정적인 현장 사례들도 보이고 있다.

다. 향후 계획

제도의 정착을 기업은 좋은 인재를 확보할 수 있고, 청년들은 대학이나 불필요한 스펙쌓기 없이도 능력으로만 성공할 수 있는 기회를 얻고, 청년 일자리 확대를 통해 청년의 입직기간 단축, 인력수급 미스매치 해소 등으로 청년실업률을 개선할 수 있을 것으로 기대된다.

제도의 정착과 활성화를 위해서는 향후 보완해야 할 사항들이 있다. 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제정을 통해 학습근로자의 학습권을 보호하고, 새로운 경력 경로를 제시하는 일학습병행 자격의 근거 마련으로 제도의 안정적인 운영을 높이고, 제도의 지속적인 발전을 위해서 정부 부처 뿐만 아니라 산업계, 지역사회 등 범정부 차원에서 지속적으로 상호 협력하여 제도를 보완·발전해 나가야 한다. 또한, 훈련 품질과 직결되는 기업현장교사의 역량 개발에 중점을 두고, 훈련 실시 이후에도 학습 도구에 대한 컨설팅 강화하는 등 내실 있는 현장훈련이 이루어 질 수 있도록 훈련의 질적 제고를 위하여 지속적으로 제도를 개선해 나가야 한다.

2

재학생 단계 일학습병행제 확산

가. 추진 배경

일학습병행제는 크게 졸업생을 학습근로자로 채용하여 도제훈련을 실시하는 재직자 단계와 특성화고, 전문대, 대학 재학생들이 학교와 기업을 오가며 배우는 재학생 단계로 구분된다. 초기 일학습병행제는 재직자 위주로 시범사업이 실시되었으며, 2014년 11월부터 “산학일체형 도제학교”(특성화고 단계)를 시작으로 재학생 단계 일학습 병행제가 본격 확산되었다.

기존에도 ‘현장실습(교육청)’, ‘취업 맞춤형(중기청)’ 등 특성화고 재학생들을 대상으로 하는 다양한 산학협력제도가 운영되고 있었다. 하지만 이런 산학협력 제도들은 근본적으로 교육훈련의 주된 기능은 ‘학교’가 수행해야 한다는 가정을 바탕으로 도입되었기에 기업 현장에서는 체계적인 훈련이 이뤄지지 못하는 한계가 있었다. 기업이 실제 현장의 생산장비를 활용하여 체계적으로 가르치는, ‘교육’의 역할을 본격적으로 수행한다는 측면에서 기존 산학협력 제도의 한계를 극복한 재학생 단계 일학습 병행제가 시작되었다.

나. 추진 성과

① 산학일체형 도제학교

산학일체형 도제학교는 2015.3월 9개 학교 500여명의 학생을 시작으로 '16년에는 66개 고교, 2,600여명으로 참여규모가 크게 확대되었다. 2016년말 운영 중인 66개 학교는 대부분 공업계열 특성화고로 기계(절삭가공L3), 금속(수동용접L2), 전자(전자기기제조L2) 등의 분야에서 도제훈련을 운영하고 있다.

학생들은 고교 1학년에는 학교에서 기본적인 교양과정과 인성교육을 배우게 된다. 2학년이 되면 본격적으로 일학습병행제 훈련에 참여하여 학교에서는 전공과 관련한 이론과 기초 작업능력을(주2~3일), 기업에서는 현장에서 필요한 실무기술을 배우게 된다(주1~2일). 3학년이 되면 기업 현장훈련 비중이 더 늘어나고(주3~4일) 훈련 내용의 수준도 높아진다.

2년 여간 도제학교를 운영해온 결과 학생은 학교와 기업을 오가며 현장맞춤형 교육을 받으며 취업을 보장 받고, 기업은 재교육비용 절감과 함께 우수한 기술 인력을 일찍 확보하여 경쟁력을 높일 수 있다는 점에서 현장의 만족도가 높다. 이러한 높은 현장의 호응을 바탕으로 2017년부터는 198개교로 확대되며 분야도 IT·서비스 등으로 다양화되어 학생 및 기업 등의 참여규모가 크게 늘어날 예정이다.

② 취업보장형 고교·전문대 통합교육 육성사업(Uni-Tech)

유니테크는 특성화고와 전문대학, 그리고 기업이 연계되어 하나의 사업단을 구성하고, 학교와 기업을 오가며 통합교육과정을 운영하는 사업이다. 2015년 7월 지속적인 인력이 필요하다고 판단되는 기반기술 분야 11개와 정보통신 분야 3개, 유망서비스

분야 2개 등 총 16개 사업단을 선정하였다. 2015년 12월에는 훈련프로그램에 대한 적응력 및 이해도 향상을 돕기 위해 1기 참여 학생 480명(사업단별 30명)을 대상으로 예비 훈련을 실시하고, 예비훈련을 거친 학생을 대상으로 2016년 3월부터 본격적으로 특성화고, 전문대, 기업의 연계되어 일학습병행훈련을 실시하였다.

특성화고는 30명 규모의 도제반을 편성하고 전문대학과 통합교육과정을 동시에 운영한다. 유니테크 도제반 학생들은 전문대학으로 무시험 전형으로 진학하게 되어 입시에 대한 부담없이 도제 훈련에 집중할 수 있다. 또한 기업이 직접 교육과정 운영에 참여하여 현장훈련을 보장하게 된다.

③ IPP형 일학습병행제

IPP(Industry Professional Practice)형 일학습병행제는 4년제 대학교 3~4학년 학생들이 교과과정 일부를 산업체 현장에서 장기간(4~10개월)에 걸쳐 실무경험을 습득하고 체계적인 현장훈련을 지원 받을 수 있도록 지원하는 제도이다. IPP형 일학습병행제 운영대학을 2016년 기준 23개교를 선정하여 운영하였다.

IPP형 일학습병행제는 크게 일반 장기현장실습(IPP)와 재학생 일학습병행제 형태가 함께 운영된다. 장기현장실습(IPP)은 기존 봄·가을 2학기로 되어 있는 학제를 4학기제(Semester-based Quarter)로 변경하여 3~4학년 중 최대 10개월에 걸쳐 장기현장실습을 운영한다. 재학생 일학습병행제 모델은 참여 학과가 NCS 기반 자격 기준에 따라 개발되는 기업 맞춤형 프로그램에 따라 NCS 기반 현장외훈련(OFF-JT) 교과목을 개설하여 기업훈련(OJT)과 연계하여 운영한다.

기존의 단기·탐방형 현장실습이 아닌 장기적이고 체계적인 현장훈련을 통해 대학생들의 현장업무 이해도를 높이고 실제 참여 기업들의 만족도 또한 높은 편이다.

다. 향후 계획

재학생 단계 일학습병행제를 통해 직업교육훈련의 현장성을 제고하여 고용 미스매치 해소에 기여할 것으로 기대되고 있다. 참여기업 및 학생의 제도 만족도도 높고, NCS 기반의 프로그램을 통해 기업-학교현장이 긴밀히 연계되는 새로운 교육훈련 모델을 제시하고 있다.

재학생 단계 일학습병행제가 지속적으로 성장해나가기 위해서는 기업 및 시도

교육청의 주도적인 참여가 필요하다. 사업주의 도제교육에 대한 인식을 개선하여 자별적인 참여를 유도하고, 시도교육청 또한 지역 도제지원센터와 연계하여 프로그램 개발부터 훈련실시까지 주도적으로 참여할 필요가 있다.

또한, 현재 공업계열 위주로 운영되는 산학일체형 도제학교는 2017년부터는 IT·서비스 등으로 다양화하고 분야 별 특성을 반영하여 훈련기간 등을 탄력적으로 운영하는 등 향후에도 제도의 운영성과를 면밀히 모니터링하면서 보완해 나갈 계획이다.

제3절

성과·수요자 중심 직업훈련 개편

1

제4차 산업혁명 대비 직업능력개발 체계 개편

가. 추진 배경

4차 산업혁명, 저출산·고령화와 같은 정책 환경 변화로 일자리의 변동성이 커지고 노동생산성의 저하에 대한 우려가 눈앞에 닥쳤다. '16년 초 다보스포럼에서 4차 산업혁명으로 사회적 불평등, 빈부격차의 심화와 함께 기계가 사람을 대체하면서 나타나는 노동시장의 붕괴 문제도 제기되었다. 월드뱅크에서는 OECD국가에서 사라질 위험에 처하는 일자리가 57%로 반 이상일 것이라는 보고서가 나오기도 했다. 한편으로는 새로운 인력수요의 증가도 예측되고 있다. '20년까지 드론, 지능형 로봇, 바이오 의학 등 13개 신산업분야에서 총 21만명의 인력수요증가 예측이 보고된 바 있으며(한국산업기술진흥원-산업연구원, '16.2), '15년 한국고용정보원은 「중장기 인력수급수정전망」을 통해 향후 산업구조의 고도화나 지식정보화 등의 진행에 따른 영향으로 '14년부터 10년간 80만명 이상의 전문직 인력수요 확대를 예측한 바 있다.

이러한 거대한 변화로 직업능력개발훈련에 대한 요청과 요구, 특히 새로운 기술 분야에 대한 훈련과정의 신설, 근로자 숙련의 증진과 새로운 일자리로의 연계 역할 등은 더욱 커질 것이다. 그러나 현재 정부주도하의 직업훈련시장이 변화에 맞추어 빠르게 변화할 수 있는지, 그리고 이를 수용할 충분한 역량을 갖추고 있는지에 대해서는 회의적 시각이 있다. 이에 정부는 산업수요와 훈련의 괴리, 훈련정보인프라 미흡 등의 문제에 적극적으로 대응하고, 고성능·고품질 훈련제공을 위해 고용정책심의회를 통해 「제4차 산업혁명에 대비한 직업능력개발훈련 제도개편(안)」을 심의·의결('16.10.25)하였다.

나. 핵심 개편사항

1. 시장·산업수요에 신속히 대응할 수 있는 훈련시스템 구축

우선, 구직자대상 직업훈련이 최신 산업트렌드를 반영할 수 있도록 국가기간·전략산업직종 훈련(기간산업·전략적 육성이 필요한 산업 중 인력양성 필요성이 큰 직종의 기술·기능인력을 양성·공급하는 실업자훈련으로 일반 실업자 훈련에 비해 정부지원 훈련비를 100% 지원하고, 월 10~30의 훈련비 장려금 추가 지급)을 대폭 개선한다. '16.12.15. 제2차 「국가인력양성협의회」를 통해 사물인터넷, 드론 등 최신 산업 트렌드를 반영한 14개 직종 신설, 직업훈련 및 취업가능성이 저조한 16개 직종을 제외하여 국가기간·전략산업직종은 총112개 직종으로 확정되었다. 앞으로는 이같은 직종개편을 매년 정례화하여 신산업분야 인력양성을 뒷받침할 계획이다.

【 국가기간·전략산업직종 변경사항 】

신설 직종	사물인터넷, 빅데이터개발·활용, 영상촬영용 드론 조종, 핀테크, 할랄/코셔, 자동차튜닝엔지니어, 기술문서작성, 스마트팜구축, 증강현실, 곤충사육, 동물매개치유, 응용 소프트웨어 프로그래머, 품질관리기술, 철도안전
제외 직종	도금, 디스플레이, 반도체표면처리, 기상학연구, 풍력발전설비, 반도체가공, 스포츠마케팅, 섬유기계설치, 국제의료통역, 의약품제조, 항공기기체제작, 전기용접, 전자통신, 주조, 기계장치설비, 자동화용접

* 실업자 등 직업능력개발훈련 실시규정 개정 ('17.1.1. 시행)

한편, 고급·융합기술 등에 대한 수요가 확대되고 있으나 새로운 분야 과정 개발, 교강사 확보의 어려움, 시설·장비상의 한계 등으로 훈련과정 신설에 어려움이 있는 점을 감안, '4차 산업혁명 선도인력 양성사업'을 신설·추진할 예정이다. 우선 공공 훈련기관인 폴리텍을 Test-Bed로 매년 4차 산업혁명 분야 훈련과정을 3~4개 신설하여 우수 과정은 매뉴얼 배포, 컨설팅 지원 등을 통해 확산할 계획이다. 또한 전문성을 확보한 민간 훈련 기관을 4차 산업혁명 선도 훈련기관으로 선정하고, 초기 2~3년간 집중지원을 통해 민간의 역량을 이끌어 낼 예정이다. 이를 위한 기초 작업을 '16년에 진행, '16년 3월 개원한 폴리텍 융합기술교육원에서는 임베디드시스템, 데이터 융합 S/W, 의료 바이오의 3개 과정을 신설, 성공적으로 운영하고 67명의 수료생을 배출, 수료와 동시에 85.1%의 취업실적을 낸 바 있다.

유망분야 중심 국가기술자격 신설, NCS 개발도 함께 진행하여 산업수요를 반영한 인력양성 기반을 착실히 다지고 있다. 관련한 세부적인 사항은 전술되어 있으므로 생략한다.

신산업 수요의 적극적인 훈련유입과 함께 보다 신속한 수요자 맞춤형 훈련시장으로의 재편을 위해 규제개선도 진행 되었다. 정부가 지역·직종별 훈련 수요를 추계하여 개설 훈련과정수를 사전에 통제하는 방식(물량 사전배정방식)을 단계적으로 폐지하고 ▲훈련내용 및 방법, ▲교·강사, ▲시설·장비의 적합성만 확인되면(과정적합성 심사) 자유롭게 과정 개설을 허용하는 방식으로 개편이 진행 중이다. 정부지원금 이상의 수강료 책정이 전면 허용되어 훈련수준, 내용 등이 보다 다양하게 구성될 수 있도록 추진할 예정이다. HRD-Net(직업훈련 포털, www.hrd.go.kr)을 통해 각 훈련기관 및 과정별 성과정보에 대한 접근성이 한층 강화될 예정으로 직업훈련과정에 대한 NCS기반 훈련수준, 교과목 상세정보, 취업률, 취업처 임금수준, 교·강사정보 등이 공개되어 훈련기관간 성과를 통한 경쟁을 유도하고 훈련생들은 보다 쉽게 훈련내용을 알고, 비교 선택할 수 있게 될 것이다.

2. 입체적인 훈련성과·품질 관리

고성과·고품질 훈련을 위해 훈련생의 훈련비 부담액에 조정 및 훈련기관 인증평가의 변경이 진행중이다. 관련한 상세한 내용은 후술된 성과중심 직업훈련기반 마련에 기술되어있다. 훈련품질유지의 관건인 훈련 교·강사에 대해 DB를 구축하고 실적을 공개할 것이다. '16년에 교·강사 관리시스템 1단계 구축이 완료되었다. 앞으로 이를 더욱 고도화할 예정이다. NCS기반 훈련교사 자격 개편이나 보수교육 의무제 도입을 추진하여 훈련 교·강사의 역량을 더욱 높일 계획이다. 교·강사 고용형태, 근로조건(4대 보험 가입) 등을 훈련기관 인증평가에 반영하는 등 교·강사 처우개선도 함께 추진된다. 구직자 대상으로 하는 훈련상담제는 “생애훈련 이력별 상담제”가 새롭게 도입된다. 우선 생애 최초로 내일배움카드를 발급받는 구직자는 객관적인 발급요건만 충족되면 즉시 발급으로 바꾸어 신속하게 훈련후 재취업으로 연계할 계획이다. 반면 재발급자는 강화된 상담과 구직활동 의무화로 구직의지가 있는 훈련생을 선별할 예정이다.

VR(Virtual Reality) 및 AR(Augmented Reality) 등 최신의 ICT 기술을 적용한 체험·실습형 가상훈련(VT)콘텐츠의 개발·보급도 본격화할 것이다. 특히 고위험 훈련이나 고가장비 등을 VT를 통해 대체해 나간다면 훈련접근성과 품질 향상에 큰 효과가 있을 것으로 예상된다.

형식적인 규제를 정비하고 지원체계를 단순화하여 훈련참여시 복잡한 절차로 인한 낭비요인을 줄일 계획이다. 사업주훈련의 경우 비용 지원시 제출서류가 기존 35종에서 19종으로 대폭 정비된다. 훈련과정 심사를 HRD-Net(직업훈련정보망)을 통해 디지털화하여 서류제출을 없애고 전년 동일과정의 경우 심사를 면제하여 참여기관의 부담도 줄인다.

3. 훈련 사각지대의 해소

훈련소외를 방지하기 위해 다각적 방안도 추진한다. 우선 비정규직근로자, 중소기업 근로자 및 퇴직 예정자를 대상으로 지원하는 근로자내일배움카드제를 대폭 확대할 계획이다. '16년 대비 7만 8천명이 늘어난 38만 6천명을 목표로 하고 있다. 훈련 소외 지역에 대해서는 지역 인적자원개발위원회를 통해 추진하는 지역산업맞춤형 훈련을 개편하여 지역 내 과소공급과정이나 신기술고급과정, 중장년대상 ICT기초과정 중심으로 훈련을 공급할 예정이다.

훈련 전 과정을 들어야하는 부담으로 훈련참여가 어렵다는 실태조사결과를 반영하여 '17년에는 주말반 훈련과정개설을 촉진하고 훈련과정 중 일부 교과목 단위의 수강도 가능하도록 개선하여 구직자들의 시간적 제약문제를 유연하게 풀어나갈 것이다.

2

성과 중심의 직업훈련 기반 마련

가. 추진배경

직업훈련사업은 실업자 및 근로자 등에게 직무수행 능력 향상을 위한 훈련기회를 제공하여 취·창업을 촉진하거나 사업장의 생산성을 높이는 것을 목적으로 한다. 대표적인 실업자훈련으로 국가기간·전략산업직종 훈련과 실업자 내일배움카드제 훈련이 있다.

매년 상당한 규모로 실업자훈련을 실시하고 있고, 취업률 등 훈련성과도 개선되고 있다. 그러나 매년 산정하고 있는 실업자훈련 규모와 실제 지역 및 산업별 훈련수요와 정확히 일치하지 못하고, 대부분 영세·소규모 훈련기관이 훈련을 실시하고 있으며, 훈련교·강사 시스템이 미흡한 등 훈련품질을 제고하는데 어려움을 겪고 있다. 또한 취업률 외의 성과지표가 미흡하고, 훈련생이 훈련과정을 선택함에 있어 훈련기관이나

훈련과정에 대한 정확한 정보를 제공하지 못하고 있다.

이에 중앙집권적으로 실업자훈련규모를 결정하는 방식을 탈피하여 가격과 정보, 훈련성과를 토대로 수요자의 자율선택에 의해 훈련규모가 자율 조정되도록 유도하고, 훈련성과를 높이기 위해 훈련기관이나 훈련직종에 대한 성과관리를 강화하기로 했다.

나. 시장 수요 및 훈련 성과에 따른 실업자훈련 공급체계 마련

지난해부터 과거 훈련규모와 지역·직종별 인력수요를 바탕으로 산업 및 지역 인적자원개발위원회 등 산업·지역의 의견을 수렴하여 훈련규모를 결정하고 있다. 산업 및 지역의 의견을 수렴하고 있으나 아직까지 지역 및 산업의 훈련수요를 충분히 반영하지 못해 실제 훈련실시 물량과 지역별로 배정된 훈련물량이 괴리되는 등 지역별로 훈련과정이 과소 및 과다 공급되는 측면이 있다.

이에 실제 훈련수요에 부합하는 훈련규모를 결정하기 위해 지역별로 훈련물량을 미리 결정하지 않고, 훈련과정의 적합성이 인정되는 훈련과정은 운영할 수 있도록 승인하도록 할 계획이다. 단계적으로 훈련물량 사전배정제를 폐지할 계획이며 올해는 사전 배정물량에 비해 더 많은 훈련과정을 승인하였다. 대신 훈련성과에 따라 훈련비를 차등 지원하고, 훈련성과 등 훈련기관의 정보를 확대 제공하여 훈련생의 자율선택에 의해서 훈련성과가 미흡한 훈련기관이나 훈련직종 및 훈련과정은 훈련시장에서 자율적으로 퇴출되어 훈련규모가 자율 조정되도록 할 예정이다.

다. 훈련정보 제공 확대

HRD-net을 통해 실업자훈련(국가기간·전략산업직종훈련, 실업자 내일배움카드제)의 훈련과정 정보를 제공하고 있다. NCS 분류체계에 따른 직종명, 훈련기간, 훈련장소, 훈련기관 등의 정보를 제공하여 훈련수요자들이 자신들에게 적합한 훈련과정을 선택할 수 있도록 하고, 고용센터에서는 HRD-net의 훈련정보를 바탕으로 훈련을 희망하는 구직자 등에게 훈련상담을 실시하고 있다.

훈련수요자들이 자신에게 적합한 훈련과정을 선택할 수 있도록 HRD-net을 통해 훈련과정을 안내하고 있으나, 취업률 등 성과정보가 부족하여 훈련기관의 역량에 대한 정확한 정보 없이 훈련과정을 선택하고 있는 상황이다. 유사 동일한 훈련내용으로 편성되어 있는 복수의 훈련과정이 있을 경우에 어느 훈련과정이 더 우수한지 판단하기가 어렵다.

훈련수요자들이 훈련기관의 역량을 선별하여 최적의 훈련과정을 선택할 수 있도록 훈련성과 정보를 확대 제공할 계획이다. 이와 관련하여 HRD-net 개편을 추진 중에 있으며, 훈련기관의 최근 2년간 직종별 취업률, 고용유지율을 HRD-net을 통해 우선 제공하였다. 향후에는 취업자의 임금수준 및 취업한 사업장의 규모 등의 성과 정보도 확대 제공하려고 한다.

훈련정보 제공은 확대하면서 구직자 등 훈련생들이 신속히 훈련에 참여할 수 있도록 훈련계좌 발급 절차를 간소화하였다. 이전에는 훈련생이 훈련과정을 미리 결정하였더라도 4주간 훈련상담을 진행하였다. 훈련생이 희망하는 훈련과정에 즉시 참여하지 못했고, 훈련기관도 훈련과정 운영에 어려움이 있었다. 이런 점을 고려하여 금년부터 적합한 훈련과정을 미리 선택하여 생애 첫 계좌발급 희망자에게는 훈련상담 절차를 생략하여 즉시 훈련에 참여할 수 있도록 하였다.

라. 훈련기관 성과평가 강화

정부지원 훈련시장에 7천개가 넘는 훈련기관이 진입해 있으나, 훈련규모가 100인 미만인 훈련기관이 절반이 넘는 등 영세·소규모 훈련기관을 중심으로 훈련을 실시하고 있다. 역량이 부족한 훈련기관으로 훈련성과가 저하되는 등 훈련품질 관리에 어려움이 있었다.

훈련품질 제고를 위해서는 무엇보다 훈련기관의 역량이 중요하므로 부실·영세한 훈련기관을 퇴출하고, 역량이 뛰어난 훈련기관 위주로 훈련을 실시하기 위해 지난해부터 훈련기관 인증평가제도를 전면 도입('15년 시범 도입)하여 운영하고 있다. 훈련기관의 행정처분 내역 및 국세, 지방세 등 세금체납, 임금체불 관련 이력을 평가하여 기관 건전성이 나쁜 훈련기관과 기관건전성이 양호하더라도 훈련실시능력이 부족한 훈련기관은 정부지원 훈련시장에 진입하지 못하도록 하고 있다.

인증평가를 통과한 훈련기관은 '1년 인증' 등급을 부여하여 1년간 정부지원 훈련과정을 운영할 수 있도록 허용하고, 특히 역량이 뛰어난 훈련기관은 '3년 인증' 등급을 부여하여 3년간 활동이 허용된다. 다만, 범위반 사실이 발견되거나, 훈련성과가 저조할 경우 인증을 취소할 수 있다. 그리고 역량이 부족한 훈련기관은 '인증유예' 등급을 부여하고 1년간 정부지원 훈련시장에서 활동하지 못한다. 정부지원 훈련시장에 진입하려면 다음연도 훈련기관 인증평가를 신청하여 인증을 받아야 활동할 수 있다.

지난해 인증평가 대상 훈련기관 4,811개소 중 훈련기관 1,863개소(38.7%)가 '인증유예'

등급을 받아 정부지원 훈련시장에서 퇴출되었다. 훈련기관 263개소가 '3년 인증' 등급을 받았으며 훈련기관 2,685개소가 1년 인증'을 받았다.

인증평가 제도는 저성과 훈련기관을 줄이는 등 훈련품질 제고에 큰 기여를 하고 있다는 평가를 받고 있으나, 인증평가가 현장심사가 아닌 서면심사 위주로 이루어져, 실제 훈련기관의 역량을 정확히 파악하는데 어려움이 있고, 서류작성 등 심사를 위한 훈련기관 행정부담이 크다는 지적이 있다. 또한 매년 인증평가를 받아야 하는 훈련기관의 부담이 크다. 이런 점을 반영하여 지난해 인증평가 제도개선안을 마련하였고, 금년부터 시행하고 있다.

1단계 재정·건정성 평가를 pass-fail 방식으로 간소화하고, 2단계 역량평가에서 성과평가 비중을 60%로 확대하였다. 이에 따라 취업률 등 훈련성과에 따라 훈련기관의 인증등급을 결정하도록 하였다. 아울러 현장심사 시 훈련기관이 제출하였던 서류를 대폭 간소화하여 훈련기관의 평가 부담을 줄였다. 또한 5년 인증 등급을 신설하여 훈련성과가 매우 높은 훈련기관은 5년간 인증평가를 면제하여 안정적인 훈련기관 운영이 가능하도록 하였다.

향후 훈련과정 개설률 평가를 강화하여 훈련과정을 승인받고 나서 운영하지 않을 경우 인증평가 시 감점 처리를 할 계획이다. 또한 인증평가 삼진 아웃제 도입을 검토하여 인증유예를 3회 이상 받을 경우 영구적으로 직업훈련사업에 참여하지 못하도록 할 계획이다.

마. 국가기간·전략산업직종훈련 개편

국가기간·전략산업직종훈련은 국가 산업발전의 근간이 되는 뿌리 산업(기간산업) 및 빠르게 변화 하는 신성장동력산업(전략산업) 분야에 필요한 기술·기능인력을 양성하고 공급하기 위한 사업으로, 1997년부터 시행하여 오고 있다. 2013년 10월 고용유발효과가 큰 고부가가치서비스 분야로 인력양성을 확대하기 위해 기존의 기간산업직종 및 전략산업직종을 서비스산업 직종을 별도 구분하여 기간산업직종, 전략산업직종, 서비스산업직종으로 개편을 하여 2014년 훈련부터 적용하고 있다.

훈련직종은 전문가 연구용역 및 통계자료를 통해 도출된 직종별 인력수요를 바탕으로 훈련 직종을 선정·고시하고, 최근에는 각 부처와의 협업을 통해 신직종을 발굴 양성하고 있고, '16년 12월에 훈련직종을 개편하여 현재 112개 훈련 직종이 선정되어 있다.

[표 4-③-1] 국가기간·전략직종 현황

대분류	기간산업직종(47개)	전략산업직종(25개)	서비스산업직종(40개)
경영·회계·사무 (5)			물류관리, 품질경영, 마케팅 전략기획(마케팅PD), 핀테크, 기술문서작성가 (5)
교육·자연·사회과학 (1)		빅데이터(1)	기상학연구 (1)
문화·예술·디자인·방송 (8)			시각디자인, 환경디자인, 영상제작, 디지털디자인, 3D영상제작**, 게임콘텐츠제작**, 제품디자인, 멀티미디어콘텐츠제작 (8)
이용·숙박·여행·오락·스포츠 (3)			국제관광마케팅, 크루즈, 마리나 (3)
건설 (17)	건축목공, 건축시공, 실내건축, 측량, 토목시공, 조경, 가스설비시공, 열병동설비, 건축설비 설계·시공, 창호시공, 철도안전 (11)	그린홈시공, 친환경건축시공, 플랜트건설, 플랜트설비 (4)	U-city(건설·토목·IT), BIM (2)
기계 (30)	기계설계제작, 공유압, 생산기계, 치공구, 기계조립, 선체가공, 선체의장, 선체조립, 자동차도장, 레이저가공, 밀링(머시닝센터), 사출금형, 선반(CNC선반), 프레스금형, 컴퓨터응용기계, 공조냉동기계, 열기계, 시스템제어, 측정 (18)	의료기기제작, 자동차전기·전자장치정비, 자동차엔진정비, 자동차채색정비, 자동차튜닝, 영상촬영드론조종 (6)	산업응용로봇제어, 항공기정비, 자동차차체정비, 운반하역기계설치·정비, 생산정보시스템, 선박기관정비 (6)
재료 (5)	레이저용접, 수증용접, 특수용접, 파이프용접 (4)	품질관리기술 (1)	
섬유·의복 (2)	염색가공 (1)		패션디자인 (1)
전기·전자 (12)	외선공사, 내선공사, 전기기기 제작, 전자응용기기(개발, 생산), 전자시스템제어, 전자부품 개발, 전기시스템 제어 (7)	LED응용, 반도체장비설비, LED장비 및 공정, 반도체생산, 태양광발전설비 (5)	
정보통신 (11)	광통신설비, 정보통신설비 (2)	사물인터넷, 증강현실, 응용소프트웨어프로그래머 (3)	정보시스템구축(개발, 운영)**, 디지털컨버전스, 제품SW구축**, RFID·USN응용, 스마트웹&콘텐츠개발*, 네트워크운영관리 (6)

대분류	기간산업직종(47개)	전략산업직종(25개)	서비스산업직종(40개)
인쇄·목재·가구·공예 (5)	특수인쇄, 평판인쇄 (2)	가구설계제작 (1)	출판, 보석디자인 (2)
환경·에너지·안전 (6)	광산자원개발생산 (1)	태양에너지생산 (1)	생태복원·관리, 산업환경, 비파괴검사, 환경보건관리 (4)
농림·수산 (6)		종자생산·유통, 할랄/코셔, 스마트팜구축 (3)	말조련, 곤충사육, 동물매개치유 (3)

국가기간·전략산업직종훈련은 실업자 내일배움카드제와 달리 훈련비를 전액 지원하고 있고, 훈련시간이 길어 훈련성과가 상대적으로 높게 나타나고 있다. 다만, 훈련직종으로 선정이 되었으나, 실제 해당 직종의 훈련과정이 개설되지 않거나, 훈련성과가 저조한 훈련직종이 있어 훈련성과를 저해하고 있다.

이에 따라 지난 해 직종 선정기준을 명확히하고, 직종 개편 절차를 명문화하여 매년 직종개편을 추진하기로 했다. 앞으로는 매년 훈련직종별 훈련성과를 바탕으로 전문가 및 산업현장의 의견수렴을 통해 훈련성과가 낮은 훈련직종은 폐지하고, 실업자 내일배움카드제로 훈련을 실시하는 한편, 신성장동력 등 당장 인력수요가 많지는 않으나, 장기적인 시각에서 인력양성이 필요한 유망분야 등을 검토하여 새로이 훈련직종으로 선정한다. 지난해부터 직종 개편을 정례화했으며, 직종 개편 절차에 따라 기존 16개 직종을 폐지하였고, 신규 14개 직종을 신설하였다.

바. 훈련생 자부담비율 개편

실업자 내일배움카드제 훈련은 훈련생 개인수요에 기반한 훈련으로 국가기간·전략산업직종훈련과 달리 훈련생이 훈련비의 일정 비율에 대해 자비를 부담해야 한다. '08년 실업자 내일배움카드제 시범사업 도입 시 훈련생의 도덕적 해이를 방지하기 위해 모든 훈련 직종에 대해 훈련비의 20%를 훈련생이 부담하도록 하였다.

하지만 이·미용 및 조리사 등 일부 직종에 훈련생이 대거 쏠리는 현상이 나타났고, 이를 방지하기 위해 훈련생이 과다한 과잉공급직종을 선정하여 자비부담율을 40%까지 상향하였다. '15년부터는 훈련직종별 취업률에 따라 훈련비의 자부담비율을 20~50%까지 차등하여 훈련성과가 높은 직종을 중심으로 훈련이 실시되도록 유도하고 있다.

하지만 여전히 저성과 직종에 훈련생이 집중되고 있어 실업자 내일배움카드제 훈련은 국가기간·전략산업직종훈련보다 상대적으로 취업률이 낮아 취업률을 제고하기

위한 훈련비 자부담비율을 개편하였다(17.1.1). 자부담 차등 기준 취업률을 조정하였고, 훈련비의 자부담비율을 최대 80%까지 상향하였다. 또한 취업성공패키지 I 유형 참여자에게도 최대 10%의 자부담을 부과한다. 대신 훈련성과가 아주 우수한 훈련직종은 자부담비율을 기존 20%에서 5%로 축소하였다. 제도 개편을 통해 훈련수요자가 훈련성과가 높은 훈련직종 위주로 훈련과정을 선택하여 훈련성과가 높아질 것으로 기대한다.

3

지역·산업 맞춤형 인력양성체계 구축

제 4 장

가. 추진 배경

기존 직업능력개발사업으로 매년 상당한 규모의 실업자훈련을 실시하고 있으나 공급자 중심의 운영으로 기업과 산업의 수요를 충분히 반영하지 못하고 있어 취업률 등 성과가 미흡하였고, 중소기업 재직자 훈련도 대체인력 부족, 개별기업의 적은 훈련 수요 등의 문제로 훈련참여가 여전히 낮은 수준이다.

직업능력개발사업에 많은 예산과 노력의 투입에도 불구하고 여전히 중소기업은 인력이 부족하고 청년층의 낮은 취업률 문제를 해결하기 위해서는 수요자인 산업계가 중심이 되는 새로운 직업능력개발체제가 필요하였다.

이에 시범사업(인천, 천안 등)을 통해 높은 성과를 보였던 국가인적자원개발 컨소시엄 사업의 ‘지역공동훈련’을 확대, 개편하고 산업계 주도성을 강화하여 공동수요조사-공동훈련-채용으로 이어지는 새로운 플랫폼인 「지역·산업 맞춤형 인력양성체계」 구축을 추진하게 되었다.

나. 추진 성과

산업계 주도로 지역 기업의 인력 및 훈련수요에 기반하여 인력을 양성하는 「지역·산업 맞춤형 인력양성체계 구축방안」을 마련하여 국가정책조정회의(2013년 7월 26일)에서 확정하고, 동 방안을 토대로 고용노동부, 한국산업인력공단, 외부전문가가 참여하는 TF 운영을 통해 세부 실행방안을 마련하였다.

지역단위에서 산업계 중심으로 사업주단체, 노동단체, 자치단체, 대학 등 인력수급의 주요기관이 모두 참여하는 「지역인적자원개발위원회」(이하 “지역인자위”)를 구성하고,

지역인자위가 중심이 되어 지역 산업계의 인력 및 훈련수요를 파악하고 이를 기반으로 지역 인력양성계획 수립, 교육훈련 제공, 채용에 이르는 수요자 중심의 직업능력개발 운영체계를 마련하였다.

2013년 8월 공모를 통해 지역인자위를 선정하고 2013년 11월부터 본격적인 운영을 시작하였으며, 2014년 11월 울산·제주 2016년 7월 서울 지역인자위를 추가 선정하여 전국 16개 광역시·도에 지역별 인자위 구성을 완료하였다.

[표 4-③-2] 지역인자위 현황 및 사무국 설치기관(2016.12월 현재)

연번	지역	지역인자위 명칭	사무국 설치기관
1	서울	서울지역 인적자원개발위원회	서울상공회의소
2	인천	인천지역 인적자원개발위원회	인천상공회의소
3	경기	경기도지역 인적자원개발위원회	경기경영자총협회
4	강원	강원도지역 인적자원개발위원회	강원도산업경제진흥원
5	대전	대전·세종지역 인적자원개발위원회	대전상공회의소
6	충북	충북지역 인적자원개발위원회	청주상공회의소
7	충남	충남지역 인적자원개발위원회	충남북부상공회의소
8	대구	대구지역 인적자원개발위원회	대구상공회의소
9	경북	경북지역 인적자원개발위원회	경북경영자총협회
10	부산	부산지역 인적자원개발위원회	부산상공회의소
11	경남	경남지역 인적자원개발위원회	경남경영자총협회
12	광주	광주지역 인적자원개발위원회	광주상공회의소
13	전북	전북지역 인적자원개발 위원회	전주상공회의소
14	목포	전남지역 인적자원개발위원회	목포상공회의소
15	울산	울산지역 인적자원개발위원회	울산상공회의소
16	제주	제주지역 인적자원개발위원회	제주상공회의소

지역인자위의 위원장은 지역 산업계를 대표하는 지역의 상공회의소 등 산업계 기관의 대표와 자치단체장(또는 부단체장)과 공동으로 할 수 있도록 하였다. 아울러 지역인자위가 수요조사, 위원회 운영 등 실질적 기능을 수행할 사무국을 설치토록 운영비와 인건비 등을 지원하였다.

과거에도 지역 단위 인적자원개발 거버넌스의 중요성을 인식하고 추진한 사례들은

있으나, 실질적인 역할을 할 수 있도록 사무국 설치 등을 지원한 최초의 사례이다.

또한, 지역인자위의 전문성을 보완하기 위해 지역인자위별로 지역의 고용 및 인적 자원개발 전문가를 선임위원으로 선임하여 수요조사·분석 총괄, 지역 인력양성계획 수립 검토 등을 지원토록 하였다.

한편, 지역인자위별로 선임위원, 자치단체, 고용센터, 인력공단(지사) 및 사무국 관계자 등으로 실무협의회를 구성하여 추진단계별 주요사안에 대하여 함께 논의하고 협업하도록 하였다.

이러한 추진체계 구축을 통해 국내 최초로 대표성과 전문성을 모두 갖춘 실질적 지역단위 인적자원개발을 추진할 수 있는 기틀을 마련하게 된 것이다.

그 과정에서 지역인자위 사무국 관계자 워크숍과 교육 등을 통해 실무능력을 갖추 수 있도록 지원하고, 상임위원 워크숍 등을 통해 정책방향 등이 위원회 운영에 반영될 수 있도록 하였다.

중앙단위에는 거버넌스, 수요조사, 교육훈련 등의 전문가그룹인 지역·산업 맞춤형 인력양성 추진단을 구성하여 지속적으로 정책 자문을 하도록 하였다.

중앙차원에서 조사표를 포함한 수요조사 매뉴얼을 개발하여 지역인자위 사무국 관계자 교육을 통해 이해도를 높인 후 조사를 실시하였고, 인자위별 수요조사 계획에 대해 전문가 검토 및 피드백을 실시하여 첫 실시로 인한 미흡한 점을 최소화하기 위해 노력하였다.

수요조사의 경우에도 정기수요조사, 상시수요조사(Round Table) 체계를 마련하여 정기수요조사를 통해 지역 주력산업의 정량적 수요에 대한 아웃라인을 파악토록 하였고 상시수요조사를 통해 지역의 기업과 교육훈련기관이 함께 만나 세부적인 교육훈련 수요를 도출할 수 있도록 하였다.

또한, 수요조사 과정에서 지역발전연구원, 테크노파크 등 지역 내 다양한 수요조사 전문기관이 참여하여 수요조사 관련 논의를 병행하였다.

수요조사 결과는 지역단위 인력양성계획 수립의 근거로 활용하였고 동 사업 외 지역의 교육훈련 공급 결정의 기본자료로 활용하고 있다.

수요조사 결과는 HRD-net에 전산시스템도 구축하여 DB화 하였다.

2014년부터 수요조사 결과를 기반으로 지역의 우수한 교육훈련기관을 공동훈련센터로 선정('16.12월 현재 67개 기관)하는 것을 포함한 지역 인력양성계획을 수립하고 이를 토대로 본격적으로 훈련을 실시하였다.

'16.4월에는 한국직업능력개발원 산하에 “인적자원개발위원회 지원센터”를 설치하여 인자위의 전문성 강화를 지원하고 있다.

다. 향후 계획

지역인자위가 실질적으로 지역 단위에서 인력양성을 총괄·조정하는 역할을 수행할 수 있도록 지원을 확대해 나갈 계획이다. 특히 자치단체 인력양성 사업과 연계강화를 위해 광역자치단체장(또는 부단체장)을 지역 인자위 공동 위원장으로 위촉하여 지역 인적자원개발에 대한 권한을 분담하고 지역 인자위(RC) 예산을 기존 민간경상보조에서 ‘자치단체경상보조’로 전환, 예산집행에 대한 총괄 권한도 부여할 예정이다. 아울러 인자위 사무국 직원의 역량·경력 강화를 위하여 담당업무와 수준별 맞춤형 전문성 향상 교육도 자체적으로 시행할 예정이다.

또한 과소공급, 4차 산업혁명, 정보접근 취약계층 대상 과정 등을 확대 실시하기 위하여 ①지역 내 과소공급 과정 ②선행훈련과정 이수 또는 자격증 보유 등을 전제로 참여 가능한 고급과정 ③ 4차 산업혁명과 관련한 신기술·융합과정 ④ 중·장년층 대상 기초 ICT 과정이 선정될 수 있도록 가이드를 제시할 계획이다.

제4절

능력중심사회에 대한 인식 확산

1

숙련기술에 대한 사회적 인식 제고

가. 추진 배경

숙련 기술인의 경제적·사회적 지위향상을 도모하기 위하여 1989년 4월 1일 「기능장령법」을 제정·공포하였다.

이후 숙련기술인의 범위를 확대하는 등 10차례의 법 개정을 통하여 우수숙련 기술인을 발굴하고 사기를 진작시키며, 숙련기술 인력에 대한 사회적 인식을 제고하고 있다.

나. 추진 성과

숙련기술에 대한 사회적 인식제고를 위해 대한민국명장, 우수숙련기술자, 숙련기술전수자, 숙련기술장려 모범사업체 선정, 국내·외 기능경기대회 등 다양한 사업을 실시하였다.

대한민국명장 등 다양한 분야의 우수숙련기술인을 선정하여 이들의 자기개발 과정을 발굴·홍보함으로써 숙련기술인의 사기를 진작시키고, 세대 간 단절우려가 있는 분야의 기술전수를 촉진하는 등 다양한 숙련기술장려사업으로 숙련기술인의 지위향상과 자긍심 고취에 일익을 담당하였다.

또한 2006년 8월부터 전문계고, 직업전문학교 등을 졸업하고 사회적으로 성공한 우수숙련기술인을 매월 1명씩 기능한국인으로 선정·홍보함으로써 청소년에게 우수 숙련기술인 모델을 제시하여 기능과 직업에 대한 관심도를 제고하고 있다.

[표 4-④-1] 우수 숙련기술인 선정 기준 및 현황(2016.12.31.)

구 분	인원	지원금액
대한민국명장 (舊 명장)	616명	- 일시장려금 2,000만원 - 매년 계속종사장려금
우수 숙련기술자 (舊 중소기업 우수기능인)	2,662명	- 일시장려금 200만원
숙련기술전수자 (舊 기능전승자)	122명	- 전수지원금(5년 이내) · 전수자 월80만원, 전수대상자 월20만원
숙련기술장려모범사업체 (舊 기능장려 우수사업체)	64개	
이달의 기능한국인	118명	

아울러 기능경기대회 개최를 통해 숙련기술 수준 향상과 지역 간 정보교류에 이바지했다. 1966년부터 개최되어 51번째를 맞은 2016년 지방기능경기대회는 서울을 비롯한 17개 시·도의 기능경기위원회 주최로 4월 6일부터 11일까지 6일간 개최되었으며, 49개 직종에 7,593명이 참가하였다.

2016년 지방기능경기대회는 각 시·도별로 지역의 특성을 고려한 특성화직종 경기와 문화·체육·시연행사 등 다양한 부대행사를 곁들여 지역민들의 축제로 자리 매김하였다.

지방기능경기대회 입상자들이 출전하는 전국기능경기대회는 지역 간 숙련기술 수준 상향 평준화 도모, 국제대회 파견을 위한 국가대표 선수선발을 목적으로 개최되며 범국민적 숙련기술인 우대풍토조성을 위해 국제기능올림픽대회 한국위원회 주관으로 개최되고 있다. 2016년에는 9월 5일부터 9월 12일까지 49개 직종 1,916명의 선수들이 서울공업고등학교 등 8개 경기장에서 8일간의 열전을 펼쳤다. 기술개발과 연마에 대한 동기부여와 사기진작을 위해 2010년부터는 직종별 1위 입상자 중 최고 득점자(팀)에게 대통령상, 차점자에게는 국무총리상을 시상하였다.

1950년부터 개최된 국제기능올림픽대회는 회원국 청소년간의 상호 기능교류로 기능 수준을 향상시키고 국제적으로 기능수준의 우열을 겨루는 경기로 격년제로 시행 되고 있다. 2015년 제43회 국제기능올림픽대회에서 대한민국은 41개 직종에 참가하여 금메달 13개, 은메달 7개, 동메달 5개, 우수상 14개를 수상하여 종합우승을 차지 하였으며, 통산 19회, 제39회 대회부터 5연패를 이루었다.

한편, 고용노동부는 1989년 제정되어 우수숙련기술인 지원 등 각종 숙련기술 장려 사업의 중추적 역할을 수행하던 「기능장려법」을 산업현장의 변화에 부응하기 위하여 법 제정 21년 만에 「숙련기술장려법」으로 전부 개정하여 2011년 1월 1일부터 시행

하였다. 「숙련기술장려법」은 장려의 대상을 기능에서 숙련기술로 확대하고 명장을 대한민국 명장으로 변경하였으며 산업변화에 따른 시대적 흐름에 맞게 숙련기술인과 숙련기술 민간단체를 지원하며, 장기적이고 체계적인 숙련기술장려를 위해 5년마다 숙련기술 장려 기본계획을 수립하여 시행하도록 법제화하였다. 또한 민간단체나 사업체에서 숙련기술장려를 위한 사업을 실시할 경우 지원할 수 있는 근거를 마련하는 등 다양한 주체가 숙련기술을 장려할 수 있도록 했다.

이러한 「숙련기술장려법」에 근거하여 2012년 5월 제1차 숙련기술장려 기본계획을 수립하였으며, 이 계획에는 소수 엘리트 학생들이 주로 참여하였던 국내기능경기대회를 국민참여형 기능경기대회로 전환하여 숙련기술에 대한 국민적 관심을 제고하고, 글로벌숙련기술진흥원(舊 글로벌숙련기술진흥센터)을 구축하여 우수 숙련기술인들의 성과를 널리 알리는 등 숙련기술의 중요성에 대한 공감대를 확산시키고, 숙련기술인을 바라보는 인식을 개선하는 등의 내용이 포함되었다.

이후, 숙련기술장려 대책 마련을 통해 열린 고용사회를 구현하고, 숙련 선순환구조 형성으로 산업현장 혁신역량을 강화한 결과, 2016년 전국의 일반인 2,000명(특성화고 100명, 일반고 재학생 100명 포함)을 대상으로 숙련기술인에 대한 대국민 인지도 조사 결과 참여자의 82.4%가 가족/친지/친구 등에게 숙련기술직을 권유할 의향이 있다고 응답하는 등 숙련기술인에 대한 긍정적인 인식 개선과 숙련기술 우대풍토 조성 공감대를 확산하였다.

라. 향후 계획

2017년 제1차 숙련기술장려 기본계획이 종료되면 그간의 고용노동부 및 각 부처의 추진실적과 각계 전문가의 의견을 바탕으로 제2차 숙련기술장려 기본계획('18~'22년)을 수립할 예정이다. 특히 대한민국명장 선정 운영체계 개편과 기능경기 활성화 등에 지속적으로 노력하여 숙련기술에 대한 사회적 인식 제고에 힘을 계획이다.

2

직업능력의 달 20주년

매년 9월 직업능력개발 유공자와 숙련기술인을 포상, 격려하고 다양한 행사를 진행하여 직업능력개발에 대한 인식을 확산하고 공감대를 형성해 온 '직업능력의 달'이 20주년을 맞이하게 되었다.

이번 ‘직업능력의 달’은 20주년을 맞아 다양한 행사를 통해 그간의 성과와 한계를 확인하고 ‘능력중심사회’ 조성을 위한 공감대를 형성함과 함께 4차 산업혁명 등 노동시장 변화에 따른 직업능력개발의 중요성에 대한 인식을 새롭게 하고자 했다.

9.1일 기념식을 시작으로 다채로운 행사가 진행되었는데 9.6일과 7일에는 HRD·HRM에 대한 국내외 다양한 정보를 확인할 수 있는 인적자원개발 컨퍼런스가, 9.5일부터는 전국기능경기대회를 개최하였다. 그리고 일학습병행제 등 주요 직업능력개발사업의 경진대회와 함께 세미나, 취업박람회도 이어졌다. 아울러, 기업, 훈련기관, 학교 등 다양한 기관에서 참여하여 교육훈련에 대한 유익한 정보를 교환하고 공유하는 공간도 마련되었다.

‘직업능력의 달’ 기념식에서는 기업, 훈련기관, 학교 등 각 분야에서 직업능력개발과 숙련기술 장려에 기여한 유공자들을 포상하고 우수사례를 소개함으로써 직업능력개발의 중요성을 공감하였다.

‘인적자원개발 컨퍼런스’에서는 국내외 유명석학 및 전문가들이 참여하여 국내외의 HRD·HRM 최신정보와 함께 성과평가, 보상관리 등 능력중심 인사관리에 관한 방향을 모색하였다. 또한 4차 산업혁명에 대응한 인력양성 및 조직관리 전략에 대한 강연이 이어져 기업, 학계, 훈련기관, 학생 등에게 다양하고 유익한 최신정보를 제공하였다. 또한 지난 다보스 포럼에서 제시된 것처럼 4차 산업혁명으로 많은 일자리가 없어지고 로봇이 대부분의 일자리를 대신 할 것이라는 소식도 있었다.

우리에게 다가온 이러한 현안들을 해결하기 위해서는 채용, 훈련, 보상 등 인사관리 전반이 직무능력 중심으로 작동되는 ‘능력중심사회’가 조성되어야 한다. 또한 신산업 유망분야에서 기술혁신을 주도할 창의적 인재를 선제적으로 양성하고 이에 필요한 인프라를 갖추어 새로운 시대에 대비해야 할 것이다.

이번 20주년 ‘직업능력의 달’은 변화의 물결을 다시 확인하고 슬기로운 해결방안을 모색함으로써 능력중심사회의 중요성을 공감하고 이를 바탕으로 새로운 시대를 두려움 없이 준비해 나가는 데 일조한 소중한 기회가 되었다.

상생과 협력을 위한 노동개혁 추진

제5장

제1절_ 노동시장 구조개선

제2절_ 상생의 노사협력 기반 구축

제3절_ 성과 높은 일터로 전환 지원

제4절_ 공정과 책임의 노사문화 확립

제5절_ 노사관계 법·제도 개선

제6절_ 공공부문의 합리적 노사관계 구축

제1절

노동시장 구조개선

1

입법 추진

노사정은 2015년 9월 15일 노사정 대타협에서 근로시간 단축, 고용보험 실업급여 확대, 출퇴근재해 산재보험 적용 등 입법에 관한 구체적인 합의를 도출하였다. 이에 따라 2015년 9월 16일 새누리당은 당론으로 근로기준법, 고용보험법, 산재보상보험법, 파견근로자 보호법, 기간제근로자 보호법 등 노동시장 구조 개선 법안을 발의하였다.

근로기준법은 임금을 둘러싼 갈등을 줄이고 근로시간을 단계적으로 줄여 장시간 근로를 해소하고 새로운 일자리를 창출하도록 하는 내용을 담고 있다. 또한, 고용보험법과 산재보험법은 실직자의 생활안정과 재취업 지원을 위해 실업급여의 기간과 지급수준을 대폭 확대하고, 도보, 대중교통, 자동차 등으로 출퇴근하다가 발생한 재해에 대해 산재보험에서 보상하는 등 사회안전망을 대폭 강화하는 내용이 담겨 있다.

파견근로자 보호법은 생명·안전 분야 핵심업무에 파견근로자 사용을 금지하고 파견대가 항목을 구체적으로 명시하도록 하는 내용과 일자리가 절실한 장년, 유연근무가 필요한 고소득전문직, 인력난과 고용불안이 심한 뿌리산업에 한정하여 파견을 확대하는 내용을 포함하고 있다. 기간제근로자 보호법은 35세 이상 기간제근로자 본인이 희망하면 최대 2년까지 현재 사업장에서 계속 근무할 수 있도록 하였고, 생명·안전 분야 핵심업무에 기간제 사용을 금지하고 정규직 전환 회피 등을 위해 초단기 계약을 반복하는 소위 ‘쪼개기 계약’을 금지하도록 하였다.

정부는 노동시장 구조 개선 입법 통과에 최선을 다하였고, 박근혜 대통령은 2016년 1월 13일 신년담화를 통해 기간제법은 중장기적으로 검토하고 이를 제외한 노동시장 구조 개선 4법안은 조속히 통과시켜 줄 것을 요청하였으나, 여·야간 이견으로 19대 국회에서 노동시장 구조 개선 법안이 모두 통과되지 못하였다.

이에 새누리당은 2016년 5월 30일 20대 정기국회 개원일에 당론으로 기간제법을 제외하고 근로기준법, 고용보험법, 산재보험법, 파견법을 재발의하였고 정부는 노동시장 구조 개선 입법이 통과될 수 있도록 노동시장 구조 개선의 취지, 내용, 효과 등에 대해 국회에 적극 설명하고 노동시장 구조 개선 입법의 국회 논의를 지원하였다.

2

현장실천 확산

정부는 2016년 노동시장 구조 개선 입법과 함께 노동시장 구조 개선의 현장실천이 실제 일자리 창출로 이어지도록 하기 위하여 현장실천 4대 핵심과제를 선정, 최우선적으로 추진했다. 노동시장 구조 개선 현장실천 4대 핵심과제는 다음과 같다.

가. 상위 10% 임금 양보를 통한 청년고용 확대 및 협력업체 처우 개선

정부는 2016년부터 노사와 협의를 통해 근로소득 상위 10% 임직원의 자율적인 임금인상 자제와 기업의 추가 재원을 통해서 청년고용을 확대하도록 유도하고 있다.

우리나라는 임금격차, 특히 대·중소기업간 격차가 OECD에서 가장 큰 국가에 속한다. 이를 감안하여 대기업 정규직 노사의 양보를 토대로 임금격차를 줄이고 청년고용을 확대해 나가는 것이 중요하다. 노동연구원의 분석에 의하면 상위 10% 임금 인상 자제를 해서 청년을 채용했을 때 정규직 약 9만 명을 채용할 수 있다고 분석이 된 바 있다.

이러한 임금인상 자제를 통한 청년고용 확대는 2015년 9월 15일 노사정 합의로 결정된 것으로, 선언으로 그치지 않고 실천으로 이어질 수 있도록 경제단체 등과 협의해 기업의 자율적 참여와 실천을 독려해 나갔다. 공공 금융부분과 함께 CEO 간담회 등을 통해 주요 대기업의 적극적인 참여를 촉구하고, 지역현장에서는 임단협 교섭지도를 통해 현장 노사의 실천을 유도하였다.

그 결과, 2016년 300인 이상 기업 중 34.0%가 임금인상을 자제한 것으로 조사되었는데 이 기업들 중 40.9%는 임금인상 자제로 확보한 재원을 신규채용에 활용하는 등 총 55.4%가 격차 해소에 활용한 것으로 조사되었다. 결론적으로 300인 이상 임금교섭 타결기업 중 18.8%가 임금인상 자제와 이를 재원으로 한 임금격차 해소 노력을 실천한 것으로 분석된 것이다.

정부는 앞으로도 대기업 노사의 격차해소 실천이 더 확산될 수 있도록 노사단체와 소통을 강화하고 정부 지원제도를 한층 내실화해 나갈 계획이다.

나. 직무·성과 중심의 임금체계 개편

우리나라는 경제성장기에 장기근속을 유도하기 위해 연공서열 중심의 경직적인 임금체계가 정착되어 왔다. 능력과 성과에 관계없이 자동적으로 임금이 인상되는 획일적이고 경직적인 임금체계는 고용불안, 임금격차 및 기업 경쟁력 약화를 초래한다.

이러한 연공급 임금체계에서는 생산성과 상관없이 근속연수에 따라 임금이 자동적으로 오르기 때문에 기업은 정규직 채용을 꺼리게 되고 비정규직, 용역·사내하도급 등을 늘리게 되며, 기업의 인건비 부담으로 중장년 재직자는 고용불안에 시달리게 된다. 또한 대기업·정규직 근로자와 근속기간이 짧은 비정규직·중소기업 근로자들간의 임금 격차를 심화시키고, 근로자로 하여금 생산성 향상에 대한 동기를 부여하지 못해 기업 경쟁력도 약화된다.

이에 정부는 이러한 연공서열 중심의 임금체계를 직무와 성과에 따라 임금이 결정되는 공정하고 유연한 노동시장으로 만들기 위해 노사의 임금체계 개편 현장실천을 지원하였다. 2016년 3월 임금·단체교섭 지도방향을 마련하였고 8월에는 외국의 임금체계, 개편 방법, 우수사례 등을 제시한 「임금체계 개편 가이드북」을 발간·배포하였으며 노사의 자율적인 임금체계 개편을 위한 기업 컨설팅도 지속하였다.

특히, 2016년에 임금체계 개편 공감대 확산 및 지원에 집중하였다. 기업 우수사례 발표대회, 전문가 토론회, 국제컨퍼런스 등을 지속 개최하며 임금체계 개편 분위기를 공유·확산하였다. CEO·CHO 간담회, 우수사례 및 선진국의 임금체계 소개 보도자료 배포, 대기업의 선도적 임금체계개편 필요성 등을 공론화하고 학회, 경제·경영 관련 민간연구소, 컨설팅 기관 등 현장 전문가로 구성된 포럼 운영을 통해 국내 도입 가능한 임금유형 및 적용방안 등을 모색하였다.

한편, 60세 정년제 시행에 따라 일정 연령 이후 임금을 감액하는 대신 고용을 연장하는 임금피크제 확산도 추진하였다. 산업현장에서 노사가 자율적으로 임금피크제를 도입할 수 있도록 임금피크제 지원금, 세대간 상생고용 지원사업 등 재정지원을 확대하고 전문컨설팅(업종별 선도사업장 131개 중심)도 실시하였다.

2015년부터 규모가 크고 연공성이 높은 1,321개 사업장을 중점지원대상 사업장으로 선정하여 집중 지도하는 한편, 임금피크제 도입에 적합한 직무 발굴, 감액 기간 및 감액률 등 구체적 도입 방법을 담은 ‘임금피크제 매뉴얼’을 2회 발간하고, 동종 유사 사업장을 벤치마킹할 수 있도록 우수사례집 2회 발간 등 수범사례 발굴·제공 노력도 지속하였다.

기업의 임금체계 개편을 지원할 수 있도록 직종·직급별 임금정보를 최초로 제공하였다. 2016년 8월에는 사무관리직, 10월에는 영업판매직, 12월에는 연구개발직에 대한 임금 수준을 제공할 수 있게 되었다. 기업의 임금체계 개편과 합리적인 인력운영에 필요한 정보 제공을 위해 임금체계 및 인력운영 실태조사도 실시하였다.

그 결과, 빠른 속도로 임금체계 개편과 임금피크제 도입이 확산되는 성과를 가져왔다. 민간기업의 경우, 임금체계 개편율이 2015년 4.5%에서 2016년 11월 11.0%로 큰 폭으로 증가하였고 호봉제 비율도 2015년 56.9%에서 2016년 11월 49.9%로 하락하는 등 각종 지표상으로도 임금체계 개편이 확산된 것으로 나타났다.

임금체계 개편 방식은 사업장별로 처한 상황에 맞춰 다양한 방식을 취하고 있으며, 특히 근속연공급 폐지·축소가 62.3%로 가장 큰 비중을 차지했으며, 직능급 도입·확대는 14.9%, 직무급 도입·확대는 14.8%, 역할급 도입·확대는 13.1% 등으로 나타났다. 특히, SK하이닉스, LG이노텍 등 주요 대기업에서 생산직의 임금체계가 직무·성과 중심으로 개편되면서 임금체계 개편이 본격적으로 확산될 수 있는 계기를 마련하였다.

임금피크제의 경우 300인 이상 사업장의 임금피크제 도입률이 2013년 6월 18.5%에서 2016년 6월 46.8%로 크게 증가하였다. 30대 그룹 주요 계열사 387개소 중에서는 2016년 12월 85%인 321개소가 임금피크제를 도입하였다. 고임금 연공급 사업장 중심으로 선정한 1,321개 중점지원대상 사업장 중에서도 2016년 12월 56.1%가 도입하였다. 결과적으로, 임금 수준과 연공성이 높은 사업장은 대부분 임금피크제를 도입한 것으로 분석된다.

민간부문을 선도하기 위하여 공공기관도 임금피크제와 성과연봉제 도입에 앞장서 큰 성과를 거두었다. 2015년에는 313개 공공기관이 임금피크제를 도입하였다. 특히, 임금피크제 도입으로 인한 절감재원을 신규 채용에 사용하였는데, 2016년과 2017년 2년에 걸쳐 8천명 신규 채용을 목표로 하였으며, 실제로 2016년에는 4,282명 채용하는 성과를 거두었다. 아울러, 성과연봉제 도입에도 박차를 가하여, 2016년에는 119개 공기업과 준정부기관이 성과연봉제를 도입하였고 지방공기업 143개소 중 135개소가 도입하였다.

한편 고용보험 DB('16.1~9월) 분석 결과, 임금피크제 도입 사업장은 퇴직자 보다 신규 채용자가 더 많은 반면, 미도입 사업장은 신규 채용자 보다 퇴직자가 많은 것으로 조사되어 고용창출효과가 있음이 확인되었는데, 신규 채용자 중 30세 미만 비율은 도입 사업장(73.3%)이 미도입 사업장(55.2%) 보다 18.1%p 높아, 특히 청년일자리 창출에 크게 기여한 것으로 나타났다.

또한, 임금피크제 도입 사업장(23.1%)이 전체 근로자 대비 퇴직자 비율도 미도입 사업장(48.4%) 보다 25.3%p 낮아 고용안정효과도 있음이 확인되었는데, 퇴직자 중 50세 이상 비율도 임금피크제 도입 사업장(21.6%)이 미도입 사업장(35.3%) 보다 13.7%p 낮아, 특히 중장년층 고용안정에 기여하고 있는 것으로 나타났다.

향후 중앙·학계 중심의 포럼을 지역별 순회 포럼으로 개편하여 지역에서 임금체계 개편 논의가 확산될 수 있도록 하고 노·사 단체 실무자 및 현장전문가를 중심으로 협의회 구성을 통해 사례와 학술연구의 시너지 효과를 기대하면서 임금체계 개편에 대한 공감대도 확산할 계획이다.

또한 직무·성과 중심의 임금체계가 자리 잡기 위해 계속적으로 공감대를 확산하고, 노사갈등을 예방하고 대화를 통한 임금체계 개편 협의가 진행되도록 지도하는 한편, 현장에 맞는 지원이 이루어질 수 있도록 지속적으로 정책을 추진해 나갈 계획이다.

다. 직무능력 중심의 인력운영 추진

저성장 기조에 따른 일자리 창출력 저하에 인구 고령화·정년 60세 의무화 등이 더해지면서 장년 근로자의 고용불안과 청년 고용절벽 현상은 더욱 심화되고 있다. 우리나라는 100인 이상 사업장의 호봉제 임금체계비중이 65.1%(2015년)에 이르고, 제조업 생산직의 초임 대비 30년 이상 근로자의 임금격차(2011년)는 프랑스의 1.3배, 독일 2.0배보다 훨씬 높은 3.3배로 임금체계와 인력운영 등이 경직적인 가운데 근로시간은 OECD 최장 수준임에도 생산성은 미국의 절반 수준에 불과한 실정이다.

2015년 9월 15일 노사정 대타협을 통해 노사는 환경변화에 능동적으로 대응하여 근로자의 고용안정성을 확보하고 감원을 최소화할 수 있도록 인력운영을 효율화하고, 임금·근로시간 등 내부 노동시장 운영기제가 효율적으로 작동되도록 노력하기로 합의하였다.

첫째, 가급적 정규직·직접고용으로 채용하는 문화를 조성하는 한편, 기존 근로자의 고용이 안정되고 청년 신규채용이 확대될 수 있도록 노사가 함께 합리적 인사원칙을 정립하도록 하고, 둘째, 노사정은 인력운영과정에서의 근로관행 개선을 위하여 노사 및 관련 전문가의 참여하에 근로계약 전반에 관한 제도개선 방안을 마련하고 제도개선 시까지의 분쟁예방과 오남용 방지를 위하여 노사정은 공정한 평가체계를 구축하고, 정부는 노사와 충분히 협의하여 근로계약 체결 및 해지의 기준과 절차를 법과 판례에 따라 명확히 하기로 하였다.

노사정 대타협을 토대로 정부는 연구용역 외에 토론회·간담회 등을 통한 전문가 의견 수렴 등을 거쳐 2016년 1월 22일 공정인사 지침을 발표하였다.

〈 주요 내용 〉

- 직무·능력과 성과중심 인력운용, 근로계약 해지의 2파트로 구성
- PART 1(채용에서 퇴직까지 인력운용방안)
 - NCS기반 직무·능력중심 채용, 공정한 평가체계 구축, 능력중심 임금체계, 근로자 역량개발, 합리적 인력배치, 투명한 고용조정절차, 퇴직자 관리 등
- PART 2(근로계약 해지의 기준과 절차)
 - 법과 판례에 있는 통상, 징계, 경영상 해고 등의 유형, 유형별 정당한 이유와 절차 등 제한 사항을 구체적으로 명확히 제시

노동계는 공정인사 지침을 ‘쉬운해고 지침’이라고 하며 해고대란이 일어날 것이라고 주장하였다.

라. 비정규직·청년 등 취약근로자 보호 강화

비정규직·청년 등 취약근로자의 근로권익이 보호되도록 현장 감독과 정책적 지원에 최선을 다하였다.

박근혜 정부 출범 당시 우리나라 임금근로자의 1/3이 비정규직으로(2012년 8월 기준) OECD 국가 중 비정규직 근로자 비중이 높은 편이며, 법적 의무사항인 2년 이상 근무한 비정규직 근로자의 정규직 전환률도 높지 않은 상황이었다. 정부는 비정규직에 대한 불합리한 차별과 고용불안을 해소하고, 임금체불을 청산하여 근로자의 기본 생활을 보장하고자 하였다.

먼저 공공부문의 경우, 2013년 9월 「1단계 정규직(무기계약직) 전환계획」을 수립하여 기간제 근로자 규모를 2013년 9월 24만명에서 2015년 12월 20만1천명으로 축소하는데 이어 2016년 2월에는 「2단계 정규직(무기계약직) 전환계획」을 마련하여 정규직 고용 관행 및 비정규직 처우개선을 더욱 확대해나가고 있다.

민간부문 비정규직의 경우, 2016년에는 「기간제 근로자 고용안정 가이드라인」을 개정하고 신규로 「사내하도급 근로자 고용안정 가이드라인」을 제정하는 등 정책적 역량을 집중하였다.

또한 비정규직 차별 해소를 위해 정부는 2016년 약 2만개 사업장에 대해서 근로감독을

한 바 있으며, 이 모든 사업장 감독 시에 비정규직 차별 유무를 필수적으로 점검하고, 특히 모든 근로자들에게 공통적으로 제공되어야 할 복리후생 등 차별을 중점적으로 점검하였다.

청년에 대한 근로권익 보호에도 정책역량을 집중하였다. 정부는 2014년 5월 「청소년 근로권익 보호방안」 마련, 2015년 「청소년 근로권익 센터」 신설에 이어, 청소년 신고 대표전화(1644-3119)를 전국 통합 운영하고 있으며, 온라인(www.youthlabor.co.kr)과 모바일 앱, 카카오톡 서비스를 통하여 실시간 상담을 제공하고 있다. 아울러 청소년 근로권익센터를 통해 임금체불 신고와 소송을 무료로 대행하는 등 청소년 근로권익 보호를 위한 통합 상담·권리구제 지원 체계를 마련하였다.

한편, 청년 취업난에 편승하여 실습생, 견습생, 수습생 또는 인턴 등을 모집하여 단순 노동력으로 활용하는 열정페이 논란이 발생하였다. 이에 따라, 청소년의 법정 근로조건을 보호하고 기업의 인사권 남용을 시정하기 위하여 패션, 미용실, 조리, 제과·제빵 등 도제식 고용 관행 사업장, 호텔·콘도·리조트 등의 현장 실습생 다수 고용 사업장과 인턴 다수 고용 사업장을 대상으로 점검을 실시하였다.

그 결과, 일부 사업장에서 필요인력을 근로자가 아닌 실습생으로 대체 채용한 사례, 일반 근로자와 동일하게 연장·야간 근로를 하게 한 사례 등을 적발, 시정 조치하였다. 또한 청소년이 다수 고용된 PC방, 카페 등 7개 취약 분야 4,000여 개 사업장을 대상으로 임금체불, 서면근로 계약체결, 최저임금 등 소위 3대 기초 고용질서가 준수될 수 있도록 일제점검을 하였다.

이러한 사업장 감독 결과를 토대로 2015년 2월 마련된 「열정페이 근절을 위한 일경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인」(인턴 지침)에 따라 인턴제도가 노동력 활용으로 잘못 운영되지 않도록 하고, 청소년 근로권익센터를 중심으로 하는 전문 상담 체계를 구축하여 올바른 일경험 문화가 확산되어 청소년들이 긍정적인 직업관을 형성할 수 있도록 하였다.

제2절

상생의 노사협력 기반 구축

1

중앙단위 노사정 대화 및 지역 노사민정 협력 강화

가. 중앙단위 노사정 대화 활성화

경제사회발전노사정위원회는 1997년 말 IMF 외환위기로 인한 우리 경제사회 전반에 걸친 총체적 경제위기에 대응하기 위하여 출범한 사회적 대화기구로서, 1998년 2월 6일 「경제위기 극복을 위한 사회협약」 체결 이후 관련 법률(1999.5.24. 노사정위원회의설치 및 운영등에관한법률)이 제정되어 법령상 근거를 갖춘 공식적인 대통령 자문기구로서 활동해왔다.

박근혜 정부 들어 경제사회발전노사정위원회는 그간 침체되었던 중앙단위 노사정 대화를 재정비하고 위원회 개편을 추진하였으며 3개 의제별·업종별 위원회를 발족하고 10년 만에 대통령 주재 본회의를 개최하는 등 활발히 활동하였다.

특히 통상임금, 연장근로시간 등 노동시장의 현안과 더불어, 청년실업과 노동시장 이중구조화 등 구조적 문제가 대두하면서 2014년 9월 경제사회발전노사정위원회에 ‘노동시장 구조개선 특별위원회’가 설치되었다.

노사정은 특위 논의 3개월만에 향후 핵심의제, 방향, 일정에 대한 기본합의인 「노동시장 구조개선의 원칙과 방향」을 도출(‘14.12.23)하였고, 이후 근로계약 변경·해지의 절차 및 기준, 취업규칙 변경 기준 등과 관련한 이견으로 논의 중단(4.9.) 등 진통을 겪었으나, 논의 재개를 위한 꾸준한 노력 끝에 ‘노동시장 구조개선을 위한 노사정 대타협’을 체결(9.15)하게 되었다.

17년 만에 이루어진 사회적 대타협은 98년 외환위기와는 달리 저강도 위기 속에서 미래세대(청년)를 위해 노사정이 선제적인 합의를 이루었다는데 큰 의미가 있었다. 아울러 패키지딜 방식의 합의를 통해 노동시장 구조개혁을 위한 종합적 청사진을 마련하였으며, 그 논의 과정에 노사정 및 전문가가 참여하여 개방적·민주적 논의를 통해 타협안을 도출함으로써 절차적 측면의 정당성도 확보하게 되었다.

이번 합의를 통해 노사정은 노동시장의 이중구조 개선, 비정규직 등 취약계층

근로자의 고용안정과 보호, 장시간 근로의 개선과 아울러 노동시장의 불확실성을 제거하고 노동시장의 효율성을 높이기 위해 공동 노력하기로 하였다. 그리고 노동시장의 이중구조 개선과 효율성 제고를 위해 사회안전망을 획기적으로 확충하기 위해 협력하기로 하였다.

그러나, 합의 직후 합의 주체간 합의과제의 이행과 관련된 갈등이 커지면서 노총이 2016년 1월, 9.15. 노사정 합의 파기를 선언하고, 노사정 대화는 장기 교착 국면에 접어들게 되었다.

한편 노사정 대화가 중단된 상황에서도 노사정위원회는 공익 전문가를 중심으로 주요 노동시장의 이슈에 대한 연구 활동을 통해 향후 노사정 대화가 복원되는 시점에 논의의 속도를 높일 수 있도록 대비하였다. 이미 노사정이 사회적 대타협을 통해 합의한 노동시장 구조개선 과제에 대해서는 「이행점검단」을 통해 정부와 경영계 과제를 중심으로 주기적으로 이행실적을 점검하여 이를 성실히 이행해 나가도록 독려하였다.

2기 「노동시장 구조개선 특별위원회」는 “최저임금 및 근로시간 제도 개선에 관한 공익 검토의견”, “미논의 의제에 관한 공익 검토내용”을 마련하고 위원회 활동을 종료('16.9월)하였다.

「산업안전 혁신 위원회」는 산업현장의 안전시스템 개선 및 안전문화 정착을 위한 논의를 위해 2014년 발족하였다. “산업안전보건혁신의 원칙 및 방향에 관한 노사정 합의문”을 채택한 후 위험성 평가제도 개선 등에 대해 1년간 추가 논의를 거쳐 “산업안전보건 혁신을 위한 공익위원 의견서”를 마련하고 위원회 활동을 마무리('16.9월)하였다.

「청년고용협의회」는 심각한 청년 고용위기에 대응하여 청년 일자리 창출, 고용의 질 개선, 인력수급 연계 등을 논의하기 위해 2015년부터 활동을 시작하였다. 고용문제의 당사자인 청년이 직접 참여하여 “청년위원 및 공익위원 제안서”를 마련하였으며, 특히 한국경영자총협회는 동 제안서를 바탕으로 ‘능력 중심의 공정한 채용문화 확산을 위한 경영계 권고’('16.11.16.)를 채택하는 등 실질적 성과를 거두기도 하였다. 한편, 논의가 미흡했던 중·장기적 방안에 대해 의견을 모으기 위해 운영기간을 1년 연장하여 논의를 계속 이어 가고 있다.

'15.7월 종료된 「고용유인형 직업능력개발제도 개선위원회」에서 합의되지 못한 내용에 대한 후속 논의를 위해 구성된 「직업능력개발 활성화 포럼」은 4차 산업혁명에 대응하는 직업능력 고도화, 수요자 관점의 직업능력개발 방안 등에 대한 논의를 활발히 진행하고 있다.

「2016 임금연구회」에서는 임금체계 관련 개념·용어 정리 및 실태 조사를 실시하였으며, 임금체계 개편에 관한 쟁점 및 장애요인을 논의하였다. 이후 그간의 논의 결과를 “2016 임금보고서”에 종합 정리하고, 발간에 맞추어 토론회를 개최하여 임금체계 개편에 대한 사회적 공감대를 형성해 나갈 계획이다.

「고용차별개선연구회」는 '16.7월 발족하여 비정규직 차별시정제도의 효과성을 제고할 수 있는 방안을 마련하기 위해 차별의 개념을 다양한 시각에서 살피고 독일, 일본 등 주요 국가의 법제도와 판례를 검토하고 있다.

나. 지역 노사민정 협력 활성화

정부는 현장과 밀접한 지역단위의 노사민정 협력을 통한 노사관계 안정과 지역 경제 활성화를 위해 ‘지역노사민정협의회’가 주도하는 경제 살리기, 일자리 창출, 지역 노사협력 증진 사업 등을 적극 추진하고 있다.

지역노사민정협의회는 자치단체를 중심으로 지역의 노·사, 시민단체, 언론계, 지역 전문가, 지방고용노동관서 등 해당 지역의 노·사·민·정을 각각 대표할 수 있는 30명 이내로 구성된다. 동 협의회는 일자리 창출이나 노사관계 안정 및 협력 증진 등 지역 현안 사업들을 논의·결정하며, 연구·포럼, 교육·훈련, 홍보·캠페인 등 각종 사업들을 직·간접적으로 수행한다.

지역노사민정협의회를 활성화시키고 성공적으로 안착시키기 위해 2008년부터 매년 자치단체가 발굴·개발한 사업을 공모방식으로 선정하여 자치단체의 비용 매칭(지방재정 자립도에 따라 3단계 차등, 광역 최대 45~55%, 기초 75~85%)하에 사업 수행에 필요한 비용을 지원하고 있으며, 사업수행 성과를 평가하여 정부 표창 및 포상금을 별도로 지급하고 있다.

2016년에는 지역 노사민정 협력 활성화를 위해 광역자치단체 17개소에 918백만원, 기초자치단체 62개소에 1,082백만원 등 총 79개 자치단체에 2,000백만원의 국고 보조금을 지원하였다.

[표 5-②-1] 자치단체 국고보조금 지원 현황

구분	참여 자치단체	보조금 교부액	비고
2008년	15개소(광역시 10, 기초 5)	874백만원	
2009년	42개소(광역시 16, 기초 26)	3,188백만원	추경예산 편성
2010년	39개소(광역시 16, 기초 23)	1,760백만원	
2011년	39개소(광역시 16, 기초 23)	1,760백만원	
2012년	42개소(광역시 16, 기초 26)	2,210백만원	
2013년	55개소(광역시 17, 기초 39)	2,411백만원	
2014년	66개소(광역시 17, 기초 49)	2,411백만원	
2015년	77개소(광역시 16, 기초 61)	2,158백만원	
2016년	79개소(광역시 17, 기초 62)	2,000백만원	

또한 보조사업 수행하는 자치단체를 대상으로 추진실적 및 인터뷰 심사를 통해 사업성과를 평가하여 우수자치단체 15개소를 발굴하여 광주광역시, 경기도, 수원시, 창원시 등 4개소에는 ‘대상’을, 대구광역시, 전라남도, 부천시, 청주시, 충주시, 화성시 등 5개소에는 ‘최우수상’을, 강원도, 속초시, 울산북구, 원주시, 천안시 등 5개소에는 ‘우수상’을 시상하고 각각 포상금도 지급하였으며, 우수 자치단체 공무원 등 노사민정 관계 유공자 23명들을 발굴하여 표창하였다.

한편, 사업에 대한 이해를 높이고 참여를 독려하기 위해 연초(2016년 1월 27일)에 자치단체 등을 대상으로 합동설명회를 개최하였으며, 동 사업의 안정적인 운영과 성과향상 및 참여확대 위해 7개 권역별로 ‘자문위원, 자치단체 및 지방고용관서 등 업무 담당자 합동 워크숍’(2016년 5월 17일~6월 3일, 7회)을 개최하였다. 또한 지역 인적자원개발위원회를 특별위원회로 구성하도록 지도하여 지역노사민정협의회가 노사관계 분야뿐만 아니라 지역의 고용·훈련분야까지 포괄하는 지역 고용·노동·훈련 통합 거버넌스로서 역할을 수행하도록 하였다. 그리고 자문위원 회의(2016년 4월 29일), 성과평가 결과 피드백 간담회(2016년 11월 17일~12월 2일, 7회) 및 전문가 세미나(2016년 12월 19일)를 통해 사업에 대한 전문가와 현장의 의견을 수렴하고 지역에 적합한 노사민정의 인프라 구성 및 협력사업 기획·추진을 지원하여 지역 노사민정 협력 활성화를 위한 여건 조성에도 힘을 기울였다. 이러한 노력의 결과로 2016년 말 지역노사민정협의회가 설치된 자치단체는 총 147개소였고, 협의회 운영 및

지역 고용정책·사업개발 추진을 위해 수원시, 부천시 등 32개 자치단체에서는 사무국을 설치·운영하고 전담인력을 활용하여 협의회의 원활한 운영을 지원하였다. 이에 지역 노사민정협의회의 본위원회가 정례화되고, 실무협의회·분과위원회 등 하부 협의체를 운영함으로써 지역노사민정협의회의 내실화를 꾀하여 경기도, 창원시 등 55개 자치단체에서는 노사민정 협력 실천 확산을 위한 공동선언·협약을 체결하여 지역단위 사회적 대화를 확산하였다. 또한, 지역 노사민정 협력 활성화 사업이 노사관계 분야를 넘어 지역 고용정책까지도 포괄하는 고용·노동·훈련 통합 거버넌스로 자리매김하기 시작하여 일자리공시제 및 지역맞춤형 일자리창출 지원사업 뿐만 아니라, 지역산업 맞춤형 훈련사업도 지역노사민정협의회 안에서 심의 추진하여 협의회의 효율성을 높이고 있다.

다만, 국고보조 예산의 부족과 지역 특성이 반영된 사업 발굴 미흡, 사업 선후발 자치단체 사이의 성과 차이 등은 여전히 해결해야 할 과제로 남아 있다. 앞으로 지역 노사민정협의회가 지역의 고용·노동·훈련을 총괄하는 명실상부한 통합 거버넌스로 확고히 자리 잡을 수 있도록 부처 내 및 유관기관과의 협의 등을 통해 꾸준히 지원해 나갈 계획이다.

2

노사협의회 활성화 지원

노사협의회는 경제·사회 환경의 변화에 따른 노사의 공식적인 의사소통 통로로서 그 역할이 점차 증대되고 있다.

그간 노사협의회가 생산적 파트너십 구축과 상생의 노사관계 정립·확산을 위한 핵심기구로서의 역할을 수행할 수 있도록 노력하였다. 즉, 노사협의회가 기업에 부담이 아닌 생산성 향상을 통한 기업경쟁력 제고 및 노사상생 협력을 위한 협의기구로 정착되고 성과 높은 일터 만들기를 위한 협의·추진기구로서의 역할을 수행하도록 적극 지도하였다. 아울러, 파견·사내 하도급 근로자 대표의 원청 협의회 참여 등 원·하청 간 상생을 위한 논의기구로서의 역할을 부여토록 지도함으로써 노사협의회가 전체근로자의 이해관계를 반영한 실질적인 협의기구로 운영될 수 있도록 하였다.

또한, 금년도에는 노사협의회 운영실태 조사 및 개선 방안 연구 결과를 토대로 노사협의회의 민주성과 대표성을 강화하고, 기업 단위에서 노사협력에 기반한 협의문화 확산 및 90%의 미조직 취약 계층을 보호할 수 있도록 노사협의회 역할 강화 방안을 적극적으로 검토할 계획이다.

기업이 지속가능한 경쟁력을 확보하기 위해서는 노사파트너십의 기반 위에서 근로자들이 작업과정에서 습득한 지식, 기술, 열정을 활용할 수 있는 참여적이고 자율적인 경영관리 방식이 필요한 만큼, 앞으로도 노사협의회가 근로자의 참여와 몰입을 확대시키고 기업의 생산성과 근로자의 삶의 질을 향상시키는 핵심기제로의 역할을 다 할 수 있도록 지도 및 안내를 강화하고자 한다.

3

노사의 사회적 책임 확산

기업의 사회적 책임은 최저임금, 노동권 보장, 환경보호 등 제도적 의무를 준수하는 소극적 의미로 사용하며, 노사의 사회적 책임은 기업의 사회적 책임보다 상위 개념으로 '차별 등 정당화될 수 없는 불평등을 해소하기 위한 노사 공동의 노력'으로 해석할 수 있다.

고용노동부는 2차례의 연구용역을 통해 노사의 사회적 책임에 대해 사회정의를 실현하기 위한 노사 공동의 책임과 그 활동으로 더불어 잘사는 공생발전을 위해 노사가 그간 누려온 권리를 취약계층과 나누는 것이라 명확하게 정의를 내림과 동시에 사회적 책임 모델과 유형을 개발하였다.

한편, 2015년 9월 15일 노사정은 사회적 대타협을 이끌어 내면서 대기업과 중소기업의 격차, 비정규직 차별 등 노동시장 이중구조 해소를 위해서는 정부의 법제도 뿐만 아니라 사측과 노측이 경영의 파트너로서 자율적인 사회적 책임 차원에서 함께 노력하는 것이 필요하다는데 인식을 같이 하였고, 이러한 결실에 따라 '노사의 사회적 책임 이행을 위한 행위준칙'을 마련하여, ① 일자리 창출과 근로의 질 제고 ② 대중소기업 근로조건의 격차 완화 ③ 비정규직 남용 및 차별개선 ④ 투명경영 ⑤ 법준수의 관행 확립 등 5개 분야에서의 주요 실천내용을 제시하고, 대기업 중심에서 300인 이상 사업장에서의 사회적 책임 실천 확산을 위해 노력하였다.

그 결과 현장의 노사 공동 사회적 책임 실천 선언은 지속적으로 확산되었고, 2016년은 전년도(132개소)보다 117개소 늘어난 249개소 노사가 공동 선언을 하였으며, 사회적 책임 이행수준이 높은 13개 기업을 대상으로 우수사례집을 발간하여 산업현장 노사가 참고할 수 있도록 하였다.

또한, 행위준칙과 더불어 '노사 공동의 사회적 책임 지표'개발이 필요하다는 인식 하에 2016년 연구용역을 통해 '노사 공동 사회적 책임 지표'를 개발하여 노동조합, 사용자 또는 노사공동 등으로 구분하여 노사 공동의 사회적 책임 준수여부를 평가할 수 있도록 하였다. 세부 내용은 다음과 같다.

정부는 노사의 사회적 책임 실천 노력이 산업현장에 확산될 수 있도록 지속적으로 노력하고자 한다.

【 노사공동 사회적책임 지표 】

대분류	중분류	소분류 (평가지표)		책임
노동인권 및 노사관계	인권보호 및 차별개선	1	(임직원대상)인권교육프로그램 제공 여부	사
		2	협력사 선정시 인권/윤리경영수준 고려 여부	사
		3	성별, 장애인 고용차별 금지 여부	사
		4	노동위원회 차별시정 판정 건수 및 고용노동청 차별시정명령 건수	사
	노사관계	5	노사간 성실한 단체교섭 및 주기적 노사간 합의에 의한 갱신 여부	공동
		6	원활한 노사 의사소통 위한 지속적인 노사협의기구 운영 여부	공동
		7	최근 3년간 노사문화 우수기업 선정 여부	공동
	교육훈련 및 공정인사 관행	8	임직원 대상 교육훈련방침 수립 여부	공동
		9	근로자 1인당 연간 교육훈련비 산업평균 수준 여부	사
		10	성과평가시스템 및 평가결과 피드백 시스템 도입 여부	사
고용 및 노동관행	고용창출 및 고용기여도	11	채용, 고용유지, 해고 고려한 고용안정 정책 수립 여부	공동
		12	기간제 근로자 고용비중의 산업평균 수준 여부	공동
		13	평균 근속년수의 산업평균 수준 여부	사
		14	최근 1년간 고용총량 증가 여부	사
		15	매출 대비 근로자수 (고용기여도)	사
		16	창업 및 재취업 교육 등 퇴직자 지원제도 운영 여부	공동
	임금 및 소득분배	17	물가상승률 반영한 임금 보장 여부	공동
		18	근로자 복지혜택의 산업평균 수준 여부	사
		19	1인당 연평균 급여	사
		20	1인당 인건비 증가액	사
		21	노동소득분배율	공동
		22	매출액 대비 인건비 증가율	사
		23	성과배분제 도입 여부	공동
		24	임금피크제 도입 등 임금체계 개편 여부	공동
	삶의 질	25	일가정 양립 위한 가족친화적 제도 운영 여부	사
		26	유연근무제 운영여부	공동
		27	일·가정 균형 위한 적정 근무시간 유지 여부	사

대분류	중분류	소분류 (평가지표)		책임
공정운영 및 지배구조	지배구조	28	최대주주 및 특수관계인 지분을 합계	사
		29	임직원 윤리규정 공시 여부	사
		30	사외이사 법적 최소기준 초과 인원	사
		31	등기임원 중 여성 임원 수 (최대주주, 특수관계인 제외)	사
		32	계열사 및 하도급 거래시 투명성 관리 조직/시스템 유무	사
	부패방지	33	부패방지 전담조직 운영 여부	사
		34	임직원 대상 부패방지 윤리교육 실시 여부	사
		35	부패방지 성과 관련 정기적 관리 여부	사
		36	내부신고 절차 및 내부고발자 보호 등 총체적인 내부신고 제도 도입, 운영 여부	공동
		37	협력사 거래 관련 부패방지 내부원칙 수립 여부	사
		38	협력사 부패방지 위한 정책 수립 여부	사
	공정거래	39	임직원 대상 공정거래 관련교육(윤리경영교육 제외) 실시 여부	사
		40	경쟁사에 대한 공정거래 원칙 수립 여부	사
		41	〈공정거래 프로그램 운영시〉 공정거래 프로그램 관리감독 체계 존재 여부	사
		42	협력사에 대한 공정거래 실천프로그램 운영 여부	사
		43	협력사와 동반성장 정책 수립 여부	사
		44	상생결제시스템 이용 여부	사
	상생협력	45	협력사에 대한 기술 및 자금 지원프로그램 설치, 운영 여부	사
		46	조달 및 구매관행 관련 협력사와 상시 협의채널 및 불만처리 프로세스 도입, 운영 여부	사
		47	기업의 사회적 책임 방침 또는 정책 관련 협력사 공유 위한 교육 또는 안내 여부	사
		48	협력업체 성과공유제 도입 여부	사
이해관계 자 및 지역사회	지역사회 참여	49	지역사회에 대한 사회공헌활동 정책 수립 여부	공동
		50	임직원의 사회공헌활동에 대한 정책적 지원 여부	사
		51	사회공헌 활동과 관련 외부기관(독립성 및 객관성을 담보할 수 있는 기관) 수상 여부	공동
		52	사회공헌활동 전담조직 유무	공동
		53	지역사회 주민 의견 수렴 위한 협의채널 도입운영 여부	사
		54	사회공헌활동 관련 NGO 및 시민단체와 파트너십 형성 여부	공동
		55	이해관계자 소통 활성화 위한 지속가능경영보고서, 사회적책임 보고서, 기업시민보고서, 통합보고서, 환경보고서 등 발간 여부	사

대분류	중분류	소분류 (평가지표)		책임
이해관계자 및 지역사회	지역사회 투자 및 고용기여도	56	공급업체 선정시 지역 공급자 우선 배려정책 도입 여부	사
		57	근로자 채용시 지역주민 우선 채용, 현지인 인력개발 프로세스 도입 여부	사
		58	창업 활성화 위한 창업교육프로그램 및 창업자금 운영 또는 지원 여부	사
		59	지역사회 발전 위한 사회공헌기금의 산업평균 수준 여부(매출액 대비 사회공헌 기금)	사
		60	지역사회 사회공헌활동(보건, 교육, 문화 등)지원프로그램 운영 여부	공동
건강한 직장	제도적 보호	61	근로자의 안전과 보건 위한 정책 수립 여부	사
		62	안전보건에 관한 노사협의기구 설치 운영 여부	공동
		63	부상, 직업병 등 업무관련 산업재해 전담 조직의 안전보건 관리 여부	사
		64	(임직원 대상)산업안전보건 교육 실시 여부	사
	안전과 건강	65	산업재해를 또는 산업재해 건수 공시 여부	사
		66	산업재해 다발 기업 공표 여부	사
		67	직장안전 및 보건경영시스템관련 정부 등 외부기관 수상 및 인증 여부	사
		68	안전보건 공생협력 프로그램 운영 여부	공동

4

노사협력 확산 지원 강화

가. 노사협력 확산 홍보

우리 노동시장은 저성장, 일자리 창출력 저하 등 어려움에 직면해 있고, 기업규모·고용형태 등에 따른 노동시장 이중구조가 심화되고 있다.

이를 개선하기 위해서는 상생·협력의 노사문화 분위기 확산이 필수적이고 현장 노사는 물론 국민 전체의 공감대 형성은 그 밑바탕이 된다. 따라서, 정부는 접근성이 높은 각종 매체를 통해 노사협력 확산을 위한 홍보를 지속적으로 해 오고 있다.

이런 가운데, 2015년 9월 15일 노사정은 노동시장 이중구조 해소를 위한 사회적 대타협을 도출해 내었으며, 정부는 대타협 정신의 현장 확산을 위해 노동시장 구조 개선 필요성에 대한 홍보를 집중 추진했다.

2016년도 또한 전년도에 이어 노동시장 구조 개선의 방향과 필요성에 대한 홍보를 이어왔으며, 노동시장 구조 개선 완수를 위한 입법 촉구도 병행하였다. 이를 위해 본예산 외에 예비비 50억원을 확보하여 TV, 신문, 인터넷, KTX, 지하철, 영화관 등 대국민 접근성이 높은 매체를 적극 활용하여 국민들이 쉽게 이해할 수 있도록 하였다.

주요 내용으로는 공정인사 등 2대 지침, 열정페이 근절 등 청년층 근로자 근로조건 보호, 근로시간 단축, 합리적 임금체계 개편, 청년·장년층 일자리 확대를 위한 노동시장 구조 개선의 필요성 등이다.

또한, 청년층에게 친숙한 모바일 매체 활용, 웹툰, 카카오톡 이모티콘 배포, 블로그 운영, 웹드라마 제작 등을 통해 노동시장 구조 개선 관련 각종 정보를 쉽게 풀어 제공함으로써 대중들에게 노동시장 구조 개선의 공감대 확산을 유도하였다.

이 뿐만 아니라 장·차관이 전면에 나서 4차 산업혁명 등 미래 환경변화에 대응하기 위한 노동시장 구조 개선의 필요성과 청장년 고용을 위한 임금체계 개편 방향을 언론에 적극적으로 설명하였다.

물론, 노동시장 구조 개선 법안이 19대 국회에 이어 20대 국회에서도 입법이 지연되고 있지만 그 필요성에 대한 대국민 공감대 형성과 노동시장 구조 개선 입법 및 현장실천 확산의 여건을 조성한 것은 큰 성과*라 판단된다.

* 국민 70.5%가 근로기준법 개정 찬성, 63.5% 파견법 개정 찬성(매경, '16년 2월), 국민 68.3%가 55세 이상 근로자의 파견허용 찬성(매경, '16년 5월)

정부정책의 현장실현을 위해서는 국민의 신뢰를 확보하는 것이 최우선 과제이다. 정부는 지속적인 홍보를 통해 국민들에게 올바른 정보를 제공하고 신뢰성을 확보하기 위한 노력을 계속해 나갈 것이다.

나. 노사문화 우수기업 인증 및 근로자의 날 포상

노사협력 분위기 확산을 위하여 상생의 노사문화를 모범적으로 실천하는 기업을 인증, 시상하는 노사문화 우수기업·대상 선정과 관련하여 2016년 노사문화 우수기업 신청기업은 총 136개사(전년(127개사)에 비해 7.1% 증가하였다. 신청기업 중 유노조 기업이 76개사(55.9%)이고 무노조 기업은 60개사(44.1%)로써 전년에 비해 유노조 기업의 신청비율은 4.7%p 감소(60.6%→55.9%)한 반면, 무노조 기업의 신청비율은 4.7%p 증가(39.4%→44.1%)한 것으로 나타났다. 1·2차 심사를 통하여 선정된 노사문화 우수기업은 총 60개 기업으로서 그 중 대기업 21개사(35.0%), 중소기업 32개사(53.3%), 공기업 7개사(11.7%)로 업종별로는 제조업이 31개사(51.6%)로 가장 많으며, 서비스업이

10개사(16.7%)로 그 뒤를 이었다.

노사문화 대상(大賞)은 27개 기업의 신청을 받아 그 중 12개사를 노사문화 대상 수상기업으로 선정하였으며, 주요 심사내용은 노사협력 프로그램 실시, 열린경영과 근로자참여, 인적자원개발 및 활용, 사내복지 및 근무환경 개선, 성과 배분제도, 노사의 사회적 책임 등으로써 특히, 원·하청 상생협력, 정년연장 및 임금체계의 합리적인 개편, 양질의 일자리 창출 실적 등도 주요 고려사항이다. 노사문화 우수기업 및 대상(大賞) 수상 기업에게는 정기근로감독 면제, 세무조사 유예, 정부물품 조달·신용평가 시 가점부여 등 다양한 혜택이 주어진다.

근로자의 날 정부포상은 산업현장에서 땀흘려 일하며 상생의 노사협력분위기 확산에 기여한 모범근로자 및 노조간부를 발굴하여 1975년부터 매년 근로자의 날('93년 이전에는 3월 10일, '94년부터 5월 1일)에 정부포상을 실시하고 있다. 2016년 근로자의 날에는 근로자 163명, 노동조합간부 28명, 해외근무자 6명, 근로청소년 4명, 노사관계 발전 유공 5명, 공무원 4명 등 총 210명에게 산업훈장, 산업포장, 대통령표창 등을 수여하였다.

또한, 대화와 상생의 노사문화 정착을 위해 산업현장에서 상생의 노사파트너십을 실천한 노사대표를 발굴하여 2008년부터 매년 포상하는 2016년 노사문화 유공 정부포상(2016.12.15.)은 근로자대표 19명, 사용자 20명, 일반유공 5명 등 총 44명에게 산업훈장, 산업포장, 대통령표창 등을 수여하였다.

이 밖에도 노사협력 분위기를 확산하고 많은 기업들이 벤치마킹할 수 있도록 다양한 노사협력 사례를 발굴하여 사례집을 발간하였고, 노사문화 대상기업의 사례를 정리한 「스마트한 일터를 위한 노사의 WIN-WIN 전략」(1,700부) 및 홍보 동영상 DVD(1,000개)를 제작·배포하였다.

다. 노사발전재단 지원

정부는 상생의 노사문화 구축을 위하여 노사파트너십 기구인 노사발전재단을 지속적으로 지원하였다. 2006년 11월 30일 노사정 대표자의 「노사발전재단」 설립에 대한 합의 이후 2007년 4월 5일 공식 출범한 노사발전재단은 노사가 주도하는 공동협력사업을 적극 추진함으로써 상생과 협력의 노사문화를 조성하는데 주력하고 있다.

2011년 3월 21일 국제노동협력원과 노사공동전직지원센터를 노사발전재단에 통합함으로써 재단이 노사공동의 고용·노동·국제협력 관련 기관으로 자리매김 할 수 있는 기관역량을 확보하도록 하였다.

노사발전재단은 기업 내 협력적 노사관계를 위한 노사파트너십 프로그램 사업, 지역 현장 단위 노사관계 전문가 육성을 위한 노사관계 전문가 육성 사업, 기업의 노사 상생 문화 확산과 일터혁신, 일가정 양립을 촉진하기 위한 노사상생플러스(+)¹⁾교육 사업, 성별·고용형태·연령·장애 등의 고용차별을 예방 및 개선하기 위한 차별없는 일터지원단 운영, 우리 노사관계에 대한 국제사회의 이해도 제고를 위한 국제노동교류협력 사업을 적극 추진하고 있다.

노사파트너십 프로그램 지원사업은 2016년 101개 기업을 지원하여 파트너십 활동을 통한 조직 내 근로자 노사관계 인식 및 태도변화를 2015년 8.3점 → 2016년 11.6점으로 큰폭으로 상승시켰고, 노사관계전문가 육성 사업은 2016년 231명이 수료하며 창조적 노사관계를 실현할 인적 인프라 구성에 기여하였다. 노사상생플러스(+)¹⁾ 교육사업은 2,191명의 현장 단위 노사관계자가 참여하여 노사상생협력, 노사 갈등해결, 노사관계 리더십 등을 중심으로 최신 고용노동 동향과 사례를 포괄하는 전문 노사관계 교육으로 진행하였으며, 이를 통해 협력적 노사관계 확산을 도모하였다.

한편 전국 6개 지역의 차별없는일터지원단을 운영하며 2016년 2,430개소, 근로자 및 사업주 31,737명 지원을 통해 최대 실적을 달성하였다.

국제노동교류협력사업은 2016년 총 18개국, 43명의 노사정 대표를 초청하여 한국 노사관계에 대한 국제이해도 제고와 노동분야에 대한 국제적 협력 채널을 구축하였다. 또한, 외국인투자기업 및 해외투자기업 지원사업, 국내외 노사관계 홍보사업, 외국인 근로자 취업교육 및 지원사업 등 국제노동 교류 지원을 통하여 우리나라의 노사관계 제도 및 관행에 대한 국제적 상호이해를 촉진하는 노사 공동의 다양한 사업을 개발·추진함으로써 노사 상생의 새로운 노사협력 패러다임 구축에 크게 기여한 것으로 평가된다.

5

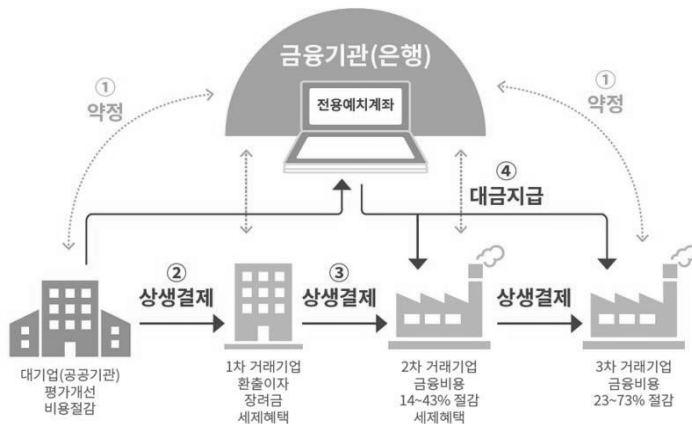
공공기관 상생결제시스템 확산

가. 상생결제시스템 개요

상생결제시스템은 대기업, 공공기관 협력업체의 결제대금 지급을 보장하고, 결제대금을 결제일 이전에 대기업, 공공기관 수준의 낮은 금융비용으로 현금화할 수 있는 시스템이다.

대기업 및 공공기관은 상생결제시스템을 통해 상생매출채권을 발행하여 1차 협력업체에게 대금을 지급하고, 1차 협력업체는 받은 상생매출채권을 활용해 2차 이하 협력업체에 결제를 하는 방식으로 대금 지급이 이루어진다. 해당 상생매출채권의 결제대금은 대중소기업협력재단의 전용예치계좌에 예치되기에 협력업체는 언제든지 낮은 할인율로 현금화가 가능하다.

상생결제 개념 및 흐름도



2/8

상생결제시스템을 통해 2차 이하 중소협력업체는 거래비용 절감효과 뿐 아니라 어음부도로 인한 연쇄부도 위험에서도 벗어날 수 있게 되어 경영여건이 크게 개선되는 효과를 얻을 수 있다.

나. 공공기관 상생결제시스템 도입 및 활성화 추진

정부는 상생결제시스템의 도입을 통해 중소기업의 경영여건이 개선되면 중소기업의 임금체불 문제 개선 등 근로자들의 처우가 개선되며, 더 나아가 대기업 및 공공기관과 중소기업의 격차 해소에 도움이 될 것이라 판단하였다. 이에 따라 2016년부터 공공기관에 상생결제시스템 도입을 본격적으로 추진하기 시작하였다.

특히 고용노동부는 2016년 9월 6일, 서울지방고용노동청에서 11개 산하기관과 동반성장위원회와 함께 ‘상생결제시스템 도입 MOU’를 체결하여 전 산하기관이 상생결제시스템을 도입, 활용 중에 있다. 이러한 노력에 힘입어 2016년 12월 31일 기준, 321개 공공기관 중 31개소(9.7%)가 상생결제시스템을 도입, 활용하고 있다.

또한 상생결제시스템 관련사항을 ‘2017년 공공기관 경영평가 매뉴얼’에 수록해 경영평가 시 도입 및 활용 여부가 평가에 반영되도록 하여 상생결제시스템을 도입한 공공기관은 더욱 확대될 전망이다. 현재 상생결제시스템을 도입한 공공기관은 한국남동발전 등 31개 기관이다.(’16.12.31 기준)

【 상생결제시스템 도입 공공기관 】

산자부(15개)	고용부(11개)	문체부(3개)	환경부(1개)
한국남동발전, 한국서부발전 한국남부발전, 한국동서발전 한국중부발전 한국수력원자력 한국전력공사, 한전원자력연료 한국가스공사, 한국가스기술공사 한국전력기술 대한무역투자진흥공사 한국가스안전공사 한전KPS, 한전KDN	근로복지공단 산업인력공단 산업안전보건공단 장애인고용공단 고용정보원 사회적기업진흥원 폴리텍 한국기술교육대 노사발전재단 건설근로자공제회 한국잡월드	한국관광공사 콘텐츠진흥원 국민체육진흥공단	환경공단 국토부(1개) 한국감정원

2017년에는 대중소기업협력재단과 협조하여 공공기관 및 중소기업체에 대한 홍보를 통해 상생결제시스템에 대한 인식을 제고하여 중소기업의 필요에 의한 Bottom-Up 방식으로 시스템이 확산되도록 지원할 예정이다.

또한 상생결제시스템 도입 공공기관에 대해서는 실제 운용으로 이어질 수 있도록 활용실적을 주기적으로 모니터링하고, 운영 우수사례를 발굴·확산을 통해 공공기관이 시스템 도입에만 그치지 아니하고 실제 활용까지 이어져 중소기업체가 실질적인 도움을 받을 수 있도록 지원노력을 지속해 나갈 것이다.

제3절

성과 높은 일터로 전환 지원

1

일터혁신 지원 강화

일터혁신은 작업장 수준에서 발생하는 새로운 기술시스템 및 사회시스템의 변화를 의미하기도 하고, 고성과·참여적 작업관행의 체계적이고 지속적인 도입으로 정의되기도 한다. 일터혁신은 기업의 경쟁력을 확보하고 근로자들의 삶의 질을 개선하는 중요한 정책수단이기도 하다. 특히 글로벌 경쟁이 심화되면서 기업과 근로자는 급격한 환경 변화에 신속히 대응할 수 있는 경쟁우위의 혁신역량 축적이 생존의 필수 요건이 되고 있어, 2005년부터 노사의 경쟁력 강화와 공동 이익을 위한 혁신활동의 일환으로 일터혁신(2011년 이전에는 작업장혁신)을 지원하여 왔다. 그간 축적된 정보와 역량을 바탕으로 2009년에 「작업장 혁신 중장기 실천계획(2009년~2012년)」을 수립하였다. 아울러 사업장의 일터혁신을 체계적으로 지원하기 위한 컨설팅 지원사업도 시행중에 있다. 특히, 2016년에는 그 동안 각각 운영되었던 4개의 사업(중소기업고용구조개선, 시간선택제일자리, 내일 희망일터혁신, 고성과근무체계개선)을 ‘일터혁신 컨설팅 지원 사업’으로 통합하였다.

일터혁신 컨설팅은 노사파트너십 기반 위에 지식근로자를 육성하고, 참여를 촉진하는 성과 높은 작업관행들을 체계적으로 활용하여 생산성 향상과 근로의 질을 제고함으로써 기업과 근로자 모두의 경쟁력 향상을 지향한다. 일터혁신 컨설팅 지원사업은 크게 총괄관리 및 인프라 부문, 컨설팅 부문으로 나누어 볼 수 있다.

총괄관리 부문은 컨설팅 수행기관(2016년 3개 기관)에 대한 관리, 컨설팅 참여기관 선정, 성과관리 및 우수사례 발굴 등 컨설팅 사업이 원활히 수행되기 위한 총괄 관리 및 지원 업무가 해당한다. 인프라 부문은 CEO, 노조 대표 등에 대한 일터혁신 교육, 중소기업 CEO 코칭, 일터혁신 지수 조사 및 발표, 우수기업 인증 등의 사업이 이에 해당한다.

컨설팅 부문은 기초컨설팅과 전문컨설팅으로 구성되는데 기초컨설팅은 시간선택제 일자리에 관심이 있거나 참여단계에 있는 사업장(2016년 200개소) 및 능력중심 인력 운영 체계를 구축하고자 하는 사업장(2016년 1,000개소)을 대상으로 기초 진단 및

코칭을 실시한다. 전문컨설팅은 8개 분야에 대하여 4주간의 통합진단 후 5~10주간 전문적인 컨설팅을 추가로 제공하게 된다. 2016년 417개 사업장에 대하여 712건의 전문컨설팅을 제공하였다.

【 전문컨설팅 분야별 지원내용 】

분야별 주요내용
① 임금체계 개선 : 직무·능력·성과 중심의 임금체계, 정년연장 실현 등
② 평가체계 구축 : 평가·보상체계, 직급·승진체계, 각종 규정 정비 등 노사 상생의 인적자원 관리시스템 등
③ 장시간근로 개선 : 교대근무제도 개편, 근로형태 유연화를 통한 실근로시간단축 등
④ 평생학습체계 구축 : 중장기 평생학습 Master Plan 수립, 평생학습체계에 적합한 교육 프로그램, 경력개발 및 퇴직 프로그램 등
⑤ 노사파트너십 구축 : 경영전략에 따른 노사전략 수립, 노사상생의 파트너십 기반 구축, 노사파트너십 프로그램 등 사업장의 변화관리 체계 구축 등
⑥ 작업조직·작업환경 개선 : 직무순환제 및 유연배치전환, QC 및 자주보전(5S, IE기법, 인체공학적 작업시스템) 등 유연한 작업방식 및 현장 책임 경영으로의 작업조직 개편 등
⑦ 비정규직고용구조 개선 : 비정규직의 정규직 전환을 위한 합법적 인사관리체계 수립
⑧ 시간선택제 일자리 : 시간선택제일자리를 위한 적합직무(직종)개발, 직무재설계 및 관련규정 정비(취업규칙 등), 조직(근로)문화 개선 및 정착방안 수립 등

앞으로 일터혁신을 노사관계와 고용을 매개하는 핵심적인 변수로서 일자리 친화적 노사관계 구축을 위한 핵심 과제로 설정하고 생산성과 근로생활의 질 향상이 고용 창출로 이어지도록 노사관계와 고용의 연결 고리를 강화하는 한편, 컨설팅 추진 체계를 개별적 지원에서 사업 간 연계를 통한 통합 컨설팅 방식으로 변경하여 사업의 효율성 및 효과성을 제고하여 기업에 실질적인 인적자원관리 혁신이 이루어지도록 지속적으로 노력할 계획이다.

2

노사파트너십 프로그램 지원

노사파트너십 프로그램 지원사업은 산업현장의 협력적 노사관계 정착을 위하여 2003년부터 노사 공동으로 추진하는 노사협력 프로그램 수행을 지원하는 사업으로 우리나라 노사관계 향상에 기여하는 대표적 사업으로 자리매김하고 있다. 동 사업은 2009년부터 신규업체와 중소기업 지원확대 등을 위하여 연속지원 제한, 지원한도액 조정, 대기업 및 공공부문의 자체부담비율 확대(20% → 30%), 발굴지원제도 신설 등 제도를 개선하였고, 2010년에는 지원대상 변경(지역별 노사단체 → 원·하청기업단체 등 단체사업장), 발굴 지원제도 개선(물량 조정 : 단위사업장 분야의 30% → 단위 사업장 분야의 20%, 대상자 순차 선정 : 연 1회 → 연 2회) 등을 통해 사업의 효율성을 제고하였다. 2011년부터 지역별 회장단 모임(리더스 클럽)을 운영하고, 2012년엔 홈페이지 리뉴얼 및 모바일 홈페이지 구축을 통해 고객중심 시스템을 정착시켰다. 2013년에는 대·중소기업, 원·하청, 정규·비정규직 공생발전 프로그램 집중 지원을 통해 양극화 해소에 기여하였고 2014년에는 노사파트너십프로그램과 일터혁신 컨설팅 등 타 사업과의 연계를 강화하였다. 2015년에는 2년 이상 프로그램 연속지원과 불가피한 사유로 인한 중도포기 사업장도 다시 지원 받을 수 있도록 하는 등 사업 활성화를 도모하였다.

2016년에는 지원대상 사업장 최대 지원한도를 낮춰(단위사업장 4천만 원 → 3천만 원, 단체사업장 6천만 원 → 4천만 원) 보다 다양한 사업장이 노사파트너십 프로그램 사업의 혜택을 누릴 수 있도록 하는 한편, 노사관계 개선에 실질적 도움이 되는 필수 분야 프로그램(△공생발전 △정규직·비정규직 협력증진 △정책적·사회적 이슈 △노사의 사회적 책임 실천)을 2개 이상 수립·실행하도록 개선하였다.

2016년 노사파트너십을 바탕으로 생산성 향상과 기업 경쟁력 제고에 기여코자 중소기업 56개사(55.4%), 대기업 12개사(11.9%), 공공부문 21개사(20.8%), 12개 사업장 단체(11.9%) 등 총 101개사(단체)를 지원하였다.

[표 5-③-1] 연도별 재정지원 실적 현황

(단위 : 백만원, 건)

연 도	예산액	지원대상					
		계	단위사업장	단체사업장			비영리법인
				사업장단체	업종단체	지역단체	
2003년	2,000	66	53	—	6	6	1
2004년	2,000	62	44	—	10	5	3
2005년	4,000	106	87	—	6	9	4
2006년	4,000	116	94	—	6	10	6
2007년	3,500	103	88	—	3	12	—
2008년	3,500	83	68	—	6	9	—
2009년	4,000	112	96	—	8	8	—
2010년	4,000	127	115	5	7	—	—
2011년	4,400	130	117	4	9	—	—
2012년	4,400	136	124	6	6	—	—
2013년	4,400	132	120	6	6	—	—
2014년	3,530	135	115	10	10	—	—
2015년	3,130	121	101	9	11	—	—
2016년	2,674	101	89	8	4	—	—

노사파트너십 프로그램 지원대상은 8개 권역별로 실시하는 지역별 1차 심사와 1차 심사 통과사업장을 대상으로 진행하는 2차 심사를 거쳐 최종 선정하고 있으며, 학계 등 외부 전문가와 공동으로 심사를 진행함으로써 공정성과 객관성을 확보하고 있다.

매년 2월 경 전국의 사업장을 대상으로 DM배포 및 광고 게재 등 홍보활동을 실시함으로써 사업을 널리 알려 왔으며, 8개 권역별로 순회 설명회(445개사 570명 참석)를 개최 하여 노사파트너십에 대한 관심과 사업장의 신청을 독려하였다.

2016년에는 협정체결 후 8개 권역별로 실무자 워크숍을 사전 실시함으로써 국고보조금 집행의 투명성을 강화하고 선정사업장의 원활한 사업수행을 지원하였다.

사업수행력 확보를 위한 지원사업장 지도·점검도 강화하였다. 선정사업장의 사업수행 과정에 있어 최소 1회 이상 현지 모니터링을 실시하였으며, 이를 통하여 사업장의

프로그램 진행상황을 점검하고 사업수행에 따른 애로사항 등을 청취함으로써 사업수행의 내실을 기하였다. 8개 권역별로 네트워크를 구축하여 지역 사업장 간 상호교류를 촉진하였으며, 우수사례 경진대회를 신설하여 선정사업장의 활동을 공유하고, 우수 사업장을 시상함으로써 기업의 사업수행 노력을 독려했다.

사업수행 및 개선을 위하여 꾸준한 사업평가도 병행하였다. 이러한 노력으로 노사 파트너십 프로그램 사업은 사업 수행에 따른 「기업 내 근로자 인식 및 태도 변화」에서 꾸준한 상승치(2013년 6.3점 → 2016년 11.6점)를 보이고 있다. 이는 선정사업장 근로자를 대상으로 △열린경영 △회사 내 의사소통 수준 △성과배분 및 인재개발 △노사관계 당사자의 인식 및 태도 △집단적 노사관계 및 파트너십 등 7개 항목을 통해 파트너십 사업 수행의 효과를 측정하는 지표로서 노사파트너십 프로그램 지원사업이 조직 내 노사관계에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다.

제4절

공정과 책임의 노사문화 확립

1

노사갈등의 체계적·예방적 관리

2016년에는 현장 노사관계에 있어 임금인상 등 사업장 단위 근로조건 개선 외에 2대 지침, 공공부문 성과연봉제 도입 등도 주요 이슈가 되었다.

정부는 산업 현장의 노사갈등을 사전에 예방하고 노사분규 발생을 최소화하기 위해 다각적인 노력을 기울였다.

먼저 신규노조설립 사업장, 구조조정 예상 사업장 등 노사분규 발생 가능성이 높은 사업장 248개소를 취약사업장으로 선정하고 전담 근로감독관을 지정하여 임·단협 교섭 이전부터 갈등 요인을 파악·분석하는 등 집중적인 노사분규 예방 활동을 하였다.

또한 파급력이 큰 사업장 285개소를 핵심사업장으로 선정하여 임금체계 개편, 원·하청 상생협력 등 노동개혁 이슈에 대해 적극 지도하였다.

이를 위해 지방고용노동관서별로 「노사관계지원TF팀」을 구성하고 이를 통해 핵심·취약 사업장에 대한 효율적 지원방안을 검토하였다.

이와같은 노력 등에 따라 산업 현장에 긍정적인 변화도 있었다.

예를 들면 핵심사업장 중 45개소에서 사업장 실정을 고려한 임금체계 개편을 실시하였고, 30개소에서는 원·하청 상생 협약 등을 체결하였다.

그러나 2016년 노사분규 건수는 120건으로 전년(105건) 대비 소폭 상승하였고, 근로손실일수는 2,035천일로 전년(447천일) 대비 큰 폭(355%)으로 증가하였다.

[그림 5-④-1] 노사분규·근로손실일수 추이(2007년~)



※ 노사분규는 교섭단위로 산정

이는 현대자동차 등 완성차 업체와 철도공사의 장기파업의 영향이 크다.

철도공사의 경우 철도공사노조 역사상 최장기인 74일 동안 파업을 진행하였고 현대·기아차 및 철도 등 3개사의 근로손실일수는 2016년도 우리나라 전체 근로 손실일수의 71%를 차지하였다.

또한 성과연봉제 도입·확대에 금융노조, 공공운수노조 등 양노총 소속 공공부문 5개 연맹이 강하게 반발하였고, 이들 5개 연맹은 공공부문 공동대책위원회를 구성하여 9월에 파업을 하였다

또한 조선 산업의 경기침체에 따른 구조조정으로 인해 현대중공업 등에서 노사 갈등이 발생하기도 하였다.

노사분규 실태를 살펴보면 업종별로는 제조업과 운수창고업의 근로손실일수가 전년 대비 크게 증가하였다.

제조업의 경우 2015년에는 노사분규가 47건, 근로손실일수가 311천일이었으나 2016년에는 노사분규 40건, 근로손실일수 1,162천일로 대폭 증가하였고, 운수창고업도 2015년 노사분규가 10건(5천일)에서 2016년 16건(566천일)로 크게 증가하였다. 반면에 사회·개인 서비스업은 36건(101천일)에서 39건(59천일)로 감소하였다.

규모별로는 1,000인 이상 대규모 사업장의 분규건수가 2015년 26건에서 2016년에는 47건으로, 근로손실일수는 373천일에서 1,870천일로 크게 증가하였다. 이는 앞서 살펴본 바와 같이 현대자동차 및 철도공사의 장기 파업 등에 영향을 받은 것으로 보여진다.

중규모 사업장(100인~999인) 역시 2015년 49건(51천일)에서 46건(150천일)로 증가하였다. 반면 100인 이하 소규모 사업장의 경우 30건(23천일)에서 27건(15천일)로 감소하였다.

2

부당노동행위 엄정 대응

2016년에는 ‘법과 원칙’, ‘노사갈등의 자율해결 원칙’을 지속적으로 견지하면서 사용자의 부당노동행위에 대해서 엄정하게 대응하였으며, 복수노조 설립 및 교섭창구단일화제도 시행 과정에서 발생할 수 있는 노사노노 간 다툼, 사용자의 부당노동행위 등 갈등 요인을 사전에 파악하여 체계적으로 대응하기 위해 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)에 ‘복수노조 부당노동행위 사이버 신고센터’(11.9.1)를 개설·운영하여 신고 접수 시 해당 사업장 조사 및 점검을 병행하는 등 사용자의 부당노동행위에 대처하기 위한 노력도 병행하였다.

제5절

노사관계 법·제도 개선

1

근로시간면제제도 및 복수노조제도 운영

2010.7.1.부터 근로시간면제제도를 도입하고 '13.6.13 근로시간면제심의위원회가 근로시간면제한도를 재조정하여 '13.7.1부터 전체 조합원 1,000명 이상인 사업장은 지역분포 정도에 따라 기존 면제한도에 가중치(10~30%)를 추가 부여받을 수 있도록 하였다.

2011.7.1 복수노조 전면 허용 및 새로운 교섭창구단일화제도가 도입 후 근로시간면제제도는 전체적으로 산업현장에 정착되고 있는 것으로 판단되며, 위법한 사항이 있을 경우에는 지속적으로 지도할 예정이다.

또한 근로시간면제제도 및 복수노조제도의 운영상 발생할 수 있는 문제점에 대해서는 현장을 지속적으로 모니터링하여 이를 보완해 나갈 계획이다.

2

노동위원회 분쟁예방·조정기능 강화

가. 개요

1953년 노동위원회법의 제정에 따라 설치된 노동위원회는 노·사·공익 3자로 구성된 행정위원회로서 부당해고·부당노동행위 등에 대한 판정과 노동쟁의 조정 등을 주된 업무로 하는 준사법적 행정기관이다.

그간 노사 간의 분쟁예방 및 조정기능 강화를 위해 기존의 노동쟁의 조정·중재, 부당해고 및 부당노동행위 구제신청 제도 이외에 '07년 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 차별시정제도, '08년 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 필수유지업무제도, '10년 복수노조제도, '11년 교섭창구단일화제도, '14년 차별시정과 관련한 배액 금전배상명령 제도 도입 등의 제도 개선이 지속적으로 이루어짐에 따라, 이와 관련된 판정·조정업무를 수행하는 노동위원회의 역할이 더욱 커지고 있다.

이에 따라, 노동위원회의 기능 및 역할 강화를 국정과제로 선정하고 '14.11. 취약계층 근로자의 권리구제 강화를 위해 무료법률 지원서비스 수혜대상을 확대(평균임금 170만원 미만 근로자 → 200만원 미만 근로자)한 바 있고 '15년도에는 노동위원회법 및 하위법령을 개정하였으며, 그 내용은 다음과 같다.

① 공인노무사로 제한하였던 취약계층 근로자의 권리구제 업무대리인을 변호사까지 확대하여 권리보호 강화 ② 위원의 행위규범 및 제척사유, 면직 규정 강화, 위원 회피규정, 사건배정 절차 등을 신설하여 사건처리의 중립성·공정성 제고 ③ 심판 사건으로 제한된 화해대상을 복수노조 공정대표의무 위반 결정사건으로 확대 ④ 사건 당사자의 노동위원회 접근성 및 편의성 제고를 위해 순회조정·심판 근거 마련 ⑤ 사건처리 절차의 명확성 및 투명성 제고를 위해 사건의 이송, 행정심판법 및 민사소송법 준용, 공시송달 관련 법적근거를 마련하는 등 관련 제도를 대폭 개선하였다.

나. 노사분쟁 조정사건 처리 현황

'16년도에 조정사건은 822건이 접수되어 이 가운데 796건이 처리되었으며 조정성립률은 58.3%이다.

이는 노동위원회가 조정서비스의 실효성을 높이기 위해 사업장별 특성을 반영하여 해당 분야의 전문지식이나 조정경험이 있는 위원 중심으로 조정위원회를 구성하고, 조정불성립 사업장에는 사후조정제도를 적극 안내하여 노사가 희망할 경우 조정종료 이후에도 조정서비스를 제공하였으며, 효율적인 조정기법과 조정사례 공유 등을 통한 공익위원의 전문성 강화 등 적극적인 조정서비스 노력 등 요인으로 인해 조정성립률은 전년동기의 53.7%에 비해 4.6%p 높아진 것으로 나타났다.

최근 3년간 조정성립률 [55.1%('14) → 53.7%('15) → 58.3%('16)]이 소폭의 변화를 보이고 있으나 구조조정, 임금피크제, 성과연봉제 등을 둘러싼 복잡·다양한 노사갈등이 증가하고 있는 점을 감안할 때, 더욱더 조정성립률 제고를 위한 다각적인 방안이 마련되어야 할 것으로 보여진다.

다. 부당해고 등 심판 및 차별시정사건 처리 현황

'16년도에 부당해고, 부당노동행위 등 심판 사건, 차별시정 신청사건 등 구제신청 사건은 총 13,127건이 접수되어 이 가운데 11,496건이 처리되었다

이는 전년 동기(14,405건) 대비 총 접수건수가 8.9% 감소한 것으로, 접수사건을

내용별로 보면 부당해고 등 구제신청사건이 11,224건(85.5%)으로 대다수를 차지하고 있고, 부당노동행위 구제신청사건 1,305건(9.9%)이며, 기타 심판사건 461건(3.5%) 차별시정사건이 137건(1.1%)으로 접수사건의 94%이상이 노동위원회 단계에서 종결되어 노사관계의 조기 안정화 및 비용절감 등에 크게 기여하고 있는 것으로 나타났다.

한편, 물가상승에 따른 임금인상 등 지원요건 충족 근로자수의 지속적 감소로 취약계층 근로자를 위한 무료법률 지원서비스 대리인 선임건수는 1,327건으로 전년동기(1,800건) 대비 26.3% 감소한 것으로 나타났으며, 화해 및 취하율은 사실조사 및 심문회의 시 화해제도를 적극 안내하고, 화해전담반 운영 등을 통한 적극적인 노력에도 불구하고 60.8%로 전년 동기(64.5%) 대비 3.7%p 낮아졌다.

지원요건 완화를 통한 무료법률 서비스 지원 대상 확보와, 노사 당사자 간 충분한 소통과 대화를 통해 자율적 분쟁해결이 이루어지도록 화해·취하율 제고를 위해 노동위원회가 중재자로서 더욱더 적극적인 노력을 기울일 필요가 있다고 보인다.

라. 복수노조 관련 사건 처리 현황

'16년도에 복수노조 관련 교섭창구 단일화 및 교섭단위 분리 신청, 공정대표의무 위반 시정신청 사건은 총 497건이 접수되어 이 가운데 441건이 처리되었다.

이는 전년 동기(741건) 대비 총 접수건수가 32.9% 감소한 것으로, 접수사건을 내용별로 보면 공정대표의무 위반 시정신청 162건(32.6%)으로 가장 많고, 교섭요구공고에 대한 이의신청이 144건(29.0%), 교섭단위분리신청 134건(27.0%), 교섭대표 결정신청 57건(11.4%) 순으로 나타났다.

노동위원회는 복수노조제도가 조기에 정착될 수 있도록 교섭창구 단일화 관련 시정신청, 공정대표의무 위반 시정신청 사건 등의 특성을 감안하여 노동위원회별 여건에 맞게 집단노동분쟁사건 전담부서·위원·조사관을 지정·운영하고, 집단노동분쟁 사건처리기법 공유 및 사례연구 등을 통해 위원 및 조사관의 역량을 강화하는 등 사건처리의 공정성 및 전문성을 제고하기 위한 다각적인 노력을 기울이고 있다.

제6절

공공부문의 합리적 노사관계 구축

1

공공부문 노사관계 특수성

교원노조(1999) 및 공무원노조(2006) 합법화 등을 계기로 우리나라 노사 관계에서 공공부문이 차지하는 비중이 대폭 확대되었다. 2016년 말을 기준으로 할 때 공공부문 노조조직률은 공무원이 61.6%, 교원이 14.2%, 공공기관이 59.2%로 민간 부문 10.3% (2013년말 기준) 보다 훨씬 높은 수준이며, 조합원 수도 총 462천명(공무원 184천명, 교원 60천명, 공공기관 225천명)으로 우리나라 전체 조합원(13년 1,848천명)의 약 25% 가량에 이른다. 이러한 높은 조직률과 강한 결속력으로 공공부문 노조의 영향력은 지속적으로 확대되고 있다.

[표 5-⑥-1] 공공부문 노동조합 현황

(기준 : 2016.12월말(전체* 노조현황은 2015.12월말), 단위 : 천명, %)

구 분	전 체*	공공부문	공무원	교 원	공공기관
노조가입대상	17,981	1,092	299	415	379
조합원수	1,848	462	184	59	225
조직률	10.3	42.3	61.6	14.2	59.2

* 교원 조합원수의 경우 비합법단체인 전국교직원노동조합을 포함

공공부문 노조는 그 상대방이 정부나 공공기관으로, 교섭 및 임금 결정에 있어 정부의 직·간접적인 영향을 받고 있다. 또한 사용자가 동일하고 근로조건이 서로 유기적으로 연결되어 있는 등 공통의 이해관계가 존재하여 노조간 연대 활동이 활발히 이루어지기도 한다.

그리고 공공부문은 민간과 달리 자치단체장, 기관장의 재임기간이 정해져 있어 사용자가 주기적으로 바뀌고, 국가예산이 지원되며 생산되는 서비스가 공공성 및 독점성을 갖고 있어 시장원리가 작동되지 않는 특성이 있다. 그 결과 공공부문 노사 관계에는 사용자의 도덕적 해이, 노사 담합 등 각종 불합리한 노사관행이 형성될 수 있다.

2

공무원·교원 노사관계

2005년 1월 27일 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 ‘공무원 노조법’)이 제정되어 2006년 1월 28일 시행됨으로써 공무원들도 노동조합을 설립하고 근무조건 개선을 위해 정부 및 지방자치단체와 단체교섭을 할 수 있게 되었다.

공무원노조법 시행 직후에는 단체행동권 보장, 노조 가입범위 확대 요구 등 공무원의 노동기본권 보장범위를 둘러싸고 일부 진통도 있었으나, 짧은 역사에도 불구하고 다수의 공무원노조가 설립되고 노조에 가입한 공무원 수도 증가하는 등 양적으로 크게 성장하였다.

공무원노조는 2016년 말 현재 총 150개의 노조가 설립되어 있으며, 노조 가입대상 공무원 303,000여명(현업공무원 및 교원인 공무원은 제외된 숫자임) 중 65.5%에 해당하는 총 198,505명이 가입하는 등 높은 조직률을 유지하고 있다.

[표 5-⑥-2] 공무원 노동조합 현황

(2016년 12월말 기준)

구분	계	연 합	전 국	헌법기관	행정부	자치단체	교육청
조합수	150	12	6	2	1	104	25
조합원(명)	198,505	—	56,175	9,376	25,200	73,898	33,856

공무원노조법 시행 이후, 2007.12월에는 정부와 공무원노조가 단체협약을 체결하였고 지방자치단체, 시·도 교육청 등 다수 기관에서 단체협약을 체결하는 등 공무원의 근무조건 개선에 공무원의 의견이 반영되었고, 「노사화합 공동선언」과 같이 공무원 노사의 협력사례가 확산되는 등 많은 성과가 있었다.

그러나, 일부에서는 공무원노조 설립 및 단체교섭 등에 있어서 관계 법령에 맞지 않는 관행이 여전히 남아 있어, 정부는 공무원 노사관계의 법·질서 준수 원칙 확립을 위하여 합법적인 활동은 최대한 보장을 하고 위법한 사항에 대하여는 법과 원칙에 따라 엄정 대응하는 정책기조를 일관되게 유지해 왔다.

이와 관련, (소위)전국공무원노동조합은 2009년부터 2016년까지 5차례에 걸쳐 노동조합설립신고서를 제출하였으나 규약이 공무원노조에 가입할 수 없는 해직자의 노조 가입을 허용하고 있어 5차례 모두 설립신고서를 반려하였다.

노동조합 설립신고 반려에 대하여 (소위)전국공무원노동조합은 2차 및 4차 설립 신고서 반려처분에 대해 취소소송을 제기하였으나, 법원은 공무원노조의 조합원 자격은 ‘공무원 자격을 유지하고 있는 자’로 한정된다는 점을 분명히 하였으며, (소위)전국공무원노동조합의 규약은 공무원이 아닌 해직자의 노조 가입을 허용하고 있으므로 설립신고를 반려한 것은 적법하다고 판결하여 정부 조치의 정당성이 확인되었다.(소송 2건 모두 대법원 확정판결, 5차 설립신고서 반려처분취소소송은 서울고법 진행중)

또한, 2009년 노조측 공동교섭단 교섭위원 미구성 및 교섭단체 참여자격 여부 등을 이유로 중단되었던 대정부 단체교섭을 재개시키기 위해 고용노동부는 교섭당사자인 공무원노동조합 및 인사혁신처 등과 협의를 계속하고 있다.

이와 함께, 공무원 노사관계자를 대상으로 한 홍보와 교육을 적극 추진하였다. 공무원 노사관계의 정책역량 강화를 지원하기 위해 현장 노사관계에서 갈등사항 발생시 법률해석 지원 등을 통한 갈등해소 지원을 하는 한편, 공무원노조법 주요 쟁점사항을 정리한 업무매뉴얼, 질의회시집, 소송사례집 등을 제작하여 배포하였으며, 공무원노조 가입범위 및 단체교섭 대상 등 공무원노사관계에서 주요 쟁점이 되는 사항들에 대해서는 지침을 보강하여 각종 자료집 등을 제작·보급하였다.

한편, 고용노동연수원 등을 통해 공무원 노사관계에 대한 체계적인 교육 실시와 전문성 제고를 위해 기본·전문·특별·현장지원 교육과정 등으로 세분화하여 2016년에는 186회에 걸쳐 총 18,488명에 대해 교육을 실시하였다.

[표 5-⑥-3] 공무원 노사관계 교육실적

(기준일 : 2016년 1월 1일 ~ 2016년 12월 31일)

구 분	횟 수(회)	인 원(명)
기본교육과정	19	663
전문교육과정	36	1,462
특별교육과정	6	221
현장교육과정 등(현장·맞춤 등)	125	16,142
소 계	186	18,488

교원노조는 전국단위로 설립된 한국교원노동조합, 대한민국교원조합(이상 단위노조), 자유교원조합이 조직되어 있고, 시도단위로 설립된 6개 자유교원조합(서울, 부산, 울산, 경기, 대경, 충남)과 서울교사노동조합으로 구성되어 있다. 그리고 비합법단체로서 전국 교직원노동조합(조합원 53천명)이 존재한다.

[표 5-⑥-4] 교원 노동조합 설립 현황

(2016년 12월말 기준)

설립단위	노조명	산하조직	조합원수	설립일자
전국	한교조	9개 지부	5,857명	1999년 7월 1일
	대한교조	4개 지부	389명	2008년 12월 5일
	자교조	6개 단위노조	404명	2006년 5월 4일
시도	서울교사노조	-	84명	2016년 12월 9일

1999.7.1. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 시행 14년째인 2013년에는 교원노사관계의 법·질서 준수 원칙확립을 위해 합리적 노동조합 활동지도를 강화하였다. 현행법을 위반하여 해직자의 노조가입·활동을 규약으로 허용하고 있는 전교조가 2010년 이후 수차례에 걸친 시정지도에도 불구하고 위법상태가 3년 이상 지속되고 있는 상황에서, 규약뿐 아니라 실제로도 해직자가 조합에 가입활동하고 있는 것이 확인되었다. 이에 위법규약을 개정하고 실제 활동중인 해직자를 배제하여 합법요건을 갖추도록 노조법 시행령 제9조제2항에 따라 ‘시정요구’ 하였다. 그러나 전교조는 조합원 총투표를 통해 시정요구를 거부하기로 결정하고 시정기한(10.23)까지 아무런 시정결과를 제출하지 않아 현행법이 정하는 바에 따라 ‘법상 노조 아님’을 통보(10.24)하였다. 그 후 노조아님통보처분 취소소송이 제기되었으나, 1심, 2심 법원은 동 처분이 적법하다고 판결하였고, 현재 대법원에 계류 중이다.

전교조 뿐 아니라 다른 교원노조의 경우에도 위법규약을 자율시정토록 지도한 결과 2개 노조(대경자유교원조합, 경기자유교원조합)의 위법규약이 시정되었다.

아울러 교원 노사관계에 대한 인식 제고 및 업무 담당자의 전문성 제고 등을 위해 교원 노사관계 담당자를 대상으로 87회에 걸쳐 총 3,094명에 대해 교육을 실시(2016년)하였다.

[표 5-⑥-5] 교원 노사관계 교육실적

(기준일 : 2016년 1월 1일 ~ 2016년 12월 31일)

구 분	횟 수(회)	인 원(명)
기본교육과정	40	1,503
전문교육과정	40	1,396
특별교육과정	7	195
소 계	87	3,094

3

공공기관 노사관계

2016년 말 현재 466개 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 중앙공공기관 및 지방공기업 기준) 중 325개 기관에 노조가 설립되어 있으며, 조합원수는 228,128명으로 노조 가입률은 68.7%에 이른다.

정부는 공공기관의 방만경영, 과다부채 문제 등을 해결하기 위해 「공공기관 정상화 대책(2013.12.11, 기재부)」을 추진하였고, 공공기관의 과도한 복리후생 개선, 부채 감축목표 달성 등 정상화 과제를 성공적으로 이행하였다. 정부는 이러한 성과에 안주하지 않고 공공기관의 실질적인 생산성 제고를 위하여 공공기관의 기능조정, 성과중심의 운영체계 정착 등을 내용으로 하는 「공공기관 2단계 정상화 대책(2015.1.19, 기재부)」을 발표하였다. 이에 2015년에는 3대 분야(SOC, 농림·수산, 문화·예술)에 대한 기능조정과 더불어 공공기관 임금피크제 도입을 완료함으로써 정년 60세 의무화에 따른 인건비 부담 완화 및 청년고용 확대에 기여하였다.

2016년에는 공공기관 2단계 정상화 대책의 주요 내용인 성과중심 운영체계 정착을 위하여 「공공기관 성과연봉제 권고안(2016.1.28, 기재부)」을 마련하여 간부직에게만 적용되던 성과연봉제를 최하위직급을 제외한 전 직원에 확대토록 하였다.

성과연봉제 등 정상화 대책 추진과정에서 노사갈등이 발생하지 않도록 지방고용노동관서 위주로 ‘공공기관 노사관계 지원단’을 구성하여 현장을 지원하고, 성과연봉제 추진 과정에서 관련 법·절차 준수 및 원만한 노사교섭(협의)이 이루어질 수 있도록 지도하는 등 노사관계의 안정화를 위한 활동을 전개하였다.

또한 정부는 공공기관 임금체계 개편을 지원하기 위하여 전문가 컨설팅을 제공하는 한편 정상화 대책 추진에 대한 사회적 공감대를 확보하기 위해 임금체계 개편 필요성 및 합리적 노사관계 등에 대한 언론홍보, 임금체계 개편 우수사례 발굴·홍보 등을 다각적으로 실시하였다. 공공기관 간담회 등을 개최하여 현장의 애로사항을 청취하려는 노력도 병행하였다.

한편, 공공부문 노동계는 성과연봉제 도입 확대와 관련하여 공공부문 공동대책위원회를 복원하여 성과연봉제 반대투쟁을 전개하는 한편, 정부와 대화도 요구하는 등 투쟁과 대화를 병행하는 대정부 투쟁을 전개하였다.

정부는 공공기관 노사관계 공공부문 노사관계에 대한 사회적 인식을 제고하기 위하여 고용노동연수원에 노사관계 담당자를 대상으로 하는 공공기관노사관계 교육과정을 개설하여 총 45회에 걸쳐 1,873명을 교육하였다.

[표 5-⑥-6] 공공기관 노사관계 교육실적

(기준일 : 2016년 1월 1일 ~ 2016년 12월 31일)

구 분	횟 수	인 원
기본교육과정	6	179
전문교육과정	10	289
특별교육과정	6	169
현장지원교육과정	23	1,236
소 계	45	1,873

근로조건의 보호 및 고용관행 개선

제6장

제1절_ 장시간근로 개선 및 임금·근로시간 개혁을 위한 법개정 추진

제2절_ 최저임금 결정 및 기초 고용질서 확립

제3절_ 신고사건 처리 및 사업장 감독 강화

제4절_ 비정규직 고용관행 개선

제5절_ 공인노무사 제도개선 운영

제6절_ 기업복지제도 활성화

제7절_ 근로복지진흥기금 사업 운영

제1절

장시간근로 개선 및 임금·근로시간 개혁을 위한 법개정 추진

1

장시간근로 개선을 위한 법개정 추진

우리나라는 그간 산업구조의 변화와 함께 근로시간이 국제 기준에 부합해야 한다는 요구 등에 따라 법정 근로시간을 주 48시간에서 1989년에 주 44시간으로 단축 하였으며, 2004년부터 기업규모에 따라 단계적으로 주 40시간제를 도입하였다. 이러한 과정을 거쳐 2011년 7월부터는 5인 이상 20인 미만 사업장까지 주 40시간제를 적용함으로써 5인 미만 사업장에 근로시간 적용이 배제되는 것을 감안하면 제도적으로 법정 근로시간 단축은 사실상 마무리되었다고 할 수 있다.

그러나 법정 근로시간의 단축에도 불구하고 현장에서는 연장근로와 휴일근로에 의존함으로써 임금근로자의 실 근로시간은 2015년 2,071시간(2016년 2,052시간)으로 OECD 국가 평균인 1,691시간보다 연간 380시간이 더 많다.

[표 6-①-1] 임금근로자 연간근로시간 국제비교(2015년)

구분	멕시코	한국	칠레	미국	일본	영국	독일	OECD 평균
임금근로자	2,346	2,071	2,059	1,795	1,734	1,663	1,304	1,691
전체취업자	2,246	2,113	1,988	1,790	1,719	1,674	1,371	1,730

* 출처 : OECD, Stat Extracts

장시간근로는 근로자, 기업, 국가 전체의 건전한 발전을 저해한다.

우선, 장시간근로는 근로자의 건강을 심각하게 위협한다. 2008년 연세대의 연구 결과에 의하면 1일 11시간 이상 근무할 경우 심근경색 발생위험이 2.94배 증가하며, 2007년 국제암연구소는 주야간 교대근무를 발암추정요인으로 분류한 바도 있다. 2012년 산업안전보건연구원의 조사에 의하면 주 52시간을 넘게 일하는 경우 우울·불안장애가 2.7배 증가한다고 보고 있다.

그리고 장시간근로는 산업재해 증가, 능력개발 기회의 축소, 낮은 노동생산성 등으로 연결되어 기업 경쟁력 약화를 초래한다. 2013년 근로자 1인 시간당 노동 생산성만

보더라도 우리나라는 일본의 82.6%, OECD 평균의 73.8%로서 OECD 34개국 중 25위에 불과한 수준이다.

뿐만 아니라, 소수가 장시간근로 하게 되면 조기퇴직을 유발하고 여성, 청년, 고령자 등과 일자리를 함께 하는 기반을 저해한다. 결국, 장시간근로가 고용률 제고의 걸림돌로 작용하고 있는 것이다. <표 6-①-2>는 OECD 각국의 근로시간과 고용률, 근로 시간과 노동생산성은 역의 관계에 있음을 보여주고 있다.

[표 6-①-2] 임금근로자 국가별 연간근로시간, 고용률, 노동생산성 국제비교(2013년)

항목	멕시코	한국	미국	일본	캐나다	영국	프랑스	독일	OECD 평균
근로시간	2,328	2,071	1,794	1,746	1,714	1,656	1,389	1,291	1,688
고용률	61	64.4	67.4	71.7	72.4	71.1	64.1	73.5	66.3
노동생산성	15.1	29.9	56.9	36.2	43.0	44.5	50.9	50.9	40.5

이에 노사정은 장시간근로의 문제점에 공감하고 노사정위원회 ‘근로시간·임금 제도개선위원회’에서 1년간의 논의를 거친 끝에 2010년 6월 8일에 장시간근로 관행의 해소와 생산적 근로문화의 조성을 위하여 2020년까지 연간 근로시간을 1,800시간대로 단축하기로 합의한 바 있으며, 박근혜 정부에서도 2020년까지 연평균 근로시간을 OECD 평균수준으로 단축하는 내용을 국정과제에 포함시켰다.

2014.2.14.에 국회 환경노동위원회에 「노사정 사회적 논의 추진을 위한 소위원회」가 구성되어 노사정 대표단이 집중적인 입법 논의를 진행하였다. 노사정 대표회의 5회, 교섭단 회의 5회, 지원단 회의 7회, 근로시간 단축에 관한 공청회(2014.4.9.)를 통해 근로시간제도 개선 필요성에 대한 의견수렴도 하였으나, 아쉽게도 입법에까지는 이르지 못하였다.

2014.9.19.에는 노사정위원회에 「노동시장 구조개선 특별위원회」를 구성하여 근로시간 등 쟁점에 대해 노사정간 논의를 진행하였다. 100여 차례에 걸쳐 논의를 진행하였고, 2014.12.23.에는 노사정 기본합의가 이루어졌다. 이후 2015.4.8.까지 노사정간 집중적인 논의를 진행해 휴일근로를 연장근로에 포함하되 단계적용 및 특별연장근로 등 연착륙 방안을 병행하는 방향으로 어느 정도 의견에 접근했으나, 근로시간 이외 일부 다른 쟁점에 대한 이견으로 합의에 이르지 못하는 못하였다.

이후 노사정 간의 적극적인 이견 조율을 통해 2015년 노사정위원회는 휴일근로를 연장근로에 포함하여 주당 근로시간 한도를 기존 68시간에서 52시간으로 줄이고, 근로시간 한도의 적용을 받지 않는 특례업종을 26개에서 10개로 줄이는 등 근로시간 단축 제도개선을 위한 노사정 대타협을 도출(2015.9.15)하였다.

이러한 대타협을 토대로 여당 당론으로 근로기준법 개정안이 발의(2015.9.16)되었고, 근로시간 단축 등에 대한 토론회(10월) 및 공청회(12월), 현장방문을 통한 노사 간담회 등 법안처리를 위해 적극적으로 노력하였으나 노동개혁 입법에 대한 여야 이견으로 입법까지 이르지 못하고 19대 국회 회기 종료로 자동 폐기되었다.

20대 국회 개원 이후 2016년 5월 30일 새누리당은 19대 국회에서 발의된 개정안과 같은 내용의 근로기준법 개정안을 당론으로 재발의하였으며, 정부에서도 개정안 통과를 위한 국회 설명 등의 노력을 하였으나 법안에 대한 여·야간 입장 차이 등으로 국회에서 통과되지 못하였다.

【 9.15 노사정 대타협 내용 】

IV. 3대 현안의 해결을 통한 불확실성 제거실근로시간 단축을 위한 법제도 정비

2-1 장시간근로 관행 개선과 근로문화 선진화를 위하여 2020년까지 전 산업 근로자의 연평균 실근로시간이 1800시간대로 단축될 수 있도록 적극 협력한다.

- 노사정은 근로시간 현안문제에 관한 입법이 조속이 이루어질 수 있도록 협력하고, 근로시간 단축과 일·가정 양립을 위한 근로문화 개선 및 생산성 향상 운동을 전사회적으로 전개한다.

2-2 휴일근로의 연장근로 포함

- 1주일은 7일로 하여 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하고, 주당 근로시간은 52시간 (기준근로시간 40시간 + 연장근로시간 12시간)으로 한다.

2-3 단계적 적용

- 휴일근로의 연장근로 포함은 법 개정 후 1년이 경과한 시점부터 시작하여 기업규모를 기준으로 하여 1년씩 4단계에 걸쳐 시행한다. 1단계 : 1000인 이상, 2단계 : 300~999인, 3단계 : 100~299인, 4단계 : 5~99인

2-4 특별연장근로

- 휴일근로가 연장근로에 포함되는 시점부터 특별연장근로($52+\alpha$)를 허용하되, 남용방지를 위하여 사유(주문량 증가 등), 절차(노사대표 서면합의), 상한(1주 8시간)을 설정한다. 그리고 휴일근로의 연장근로 포함이 모두 완료되는 시점부터 일몰을 전제로 4년간 허용한 후, 특별연장근로제도의 지속 여부를 재검토하기로 한다.

2-5 정부는 근로시간이 급격히 단축됨에 따라 발생하는 중소기업의 경영상 애로와 중소기업 근로자의 임금소득 감소에 대해 설비투자지원 및 인건비 보조금 등을 지원한다.

2-6 근로시간 특례업종 축소

- 근로시간 특례업종은 현재 26개 업종에서 10개 업종으로 축소하고, 남아있는 특례업종의 근로시간 상한선 수준 및 최소휴식시간 보장 등 장시간 근로 개선 방안은 2016년 5월 말까지 업종별 실태조사 및 노사정위원회 논의 등을 통해 마련한다.

2-7 근로시간 적용제외제도의 개선

- 5인 미만 사업장, 농업 등에 대한 근로시간 적용제외제도 개선방안을 2016년 5월 말까지 실태조사 및 노사정 논의 등을 통해 마련한다.

2-8 실근로시간 단축의 보완 조치

- 실근로시간을 단축하고, 근로시간 규제의 사각지대를 해소해 나가되, 총 근로시간 범위 내에서 노사가 자율적으로 근로시간제도를 운영할 수 있도록 한다. 다만, 근로자 건강보호 등을 위해 남용방지 방안을 강구한다.

2-9 탄력적 근로시간제

- 탄력적 근로시간제의 단위기간은 1개월(취업규칙) 6개월(노사합의)로 하되, 특별연장근로의 허용이 종료되는 시점부터 적용한다.

2-10 재량근로시간제

- 정부는 실태조사 및 노사와의 협의를 거쳐, 업무의 성격에 비추어 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는지 등을 기준으로 대상업무를 조정하기로 한다.

2-11 휴가 소진

- 노사정은 휴가제도의 본래 취지에 맞추어 연속 연차휴가 사용 등을 통한 휴가 소진을 촉진하고, 일터 문화를 일·가정 양립형으로 전환하는데 함께 노력하기로 하며, 특히 정부가 솔선수범하여 이러한 분위기가 전사회적으로 확산될 수 있도록 한다.

2

장시간근로 사업장에 대한 감독 및 지원 등

장시간근로 사업장에 대한 지도·점검을 강화하였다. 전국 지방 고용노동청 및 대표지청에 ‘근로시간 감독기동반’을 설치하여 주야 2교대 등 장시간근로 사업장을 대상으로 법 위반을 상시적으로 감독하고, 노사발전재단의 컨설팅을 연계하는 등 기업의 자발적인 장시간근로 개선을 적극 지원하였다.

장시간근로 주요업종 사업장 대상 감독·시정지시를 통해 장시간근로 관행을 개선하고 신규채용을 유도하였다. 그 결과 2016년 495개 사업장에 대해 장시간근로 감독을 실시하였고, 연장근로시간 한도를 위반한 202개 사업장에서 법 위반을 시정하기 위하여 153명의 근로자를 신규 채용하고 업무프로세스 개선 등의 성과를 거두기도 했다.

또한, 2016년도에는 장시간근로를 개선하는 중소기업 등에 대한 지원을 강화하기 위해 일자리 창출 지원사업 통합 설명회 개최(2.26)하고, 일자리함께하기 사업 활성화 리플렛 18,000여부를 지방관서와 사업장에 배포(3월)하는 등의 지원과 노력을 하였다. 그 결과 근로시간을 단축하고 일자리를 창출한 중소기업 등에 294억원(283개소, 1,367명 지원)을 지원하였다. 아울러 노사발전재단을 통해 중소기업 등을 대상으로 교대제 개편, 휴가사용 촉진, 유연한 근로시간제 도입 등 기업 실정에 맞는 장시간 개선 컨설팅도 지원(92개소)하였다.

한편, 장시간근로 개선은 단기간에 이룰 수 있는 문제가 아니라는 점에서 무엇보다 산업 현장의 근로 문화와 관행의 개선, 노사 및 국민들의 공감대와 인식 개선 등이 수반 되어야 성공할 수 있다. 범국민 공감대 형성을 위해 2015년도에 일하는 방식 및 근로문화 개선을 위한 범국민 캠페인(일가양득) 및 TV 광고, 라디오 광고, 온라인 이벤트, 카드뉴스 등의 홍보를 연중 실시하였으며, 장시간근로 개선 우수기업 인증·시상, 사례집을 발간하여 일선 사업장에 배포하였다.

아울러, 기업CEO, 인사노무담당자, 노조간부 등을 대상으로 장시간근로개선의 필요성과 이를 개선하기 위한 구체적인 방법을 보급하는 교육프로그램을 개발하여 운영하였다.

[그림 6-①-1] 장시간근로 개선 사업장 주요 성과

개선 사례	개선 효과								
A기업(경남 창원, 자동차부품제조, 197명) · 2조 2교대에서 3조 3교대로 전환 · 계획연휴제, 가정의날 제도 도입으로 휴일근로 단축 · 근로자수 10명 증가	개선전('15년) 개선후('16년) ● 매출(백만원) ■ 근로자수 ▲ 주당 근로시간(h) <table border="1"> <thead> <tr> <th>개선전('15년)</th> <th>개선후('16년)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매출(백만원): 61,186</td> <td>매출(백만원): 56,197</td> </tr> <tr> <td>근로자수: 50,542</td> <td>근로자수: 54,000</td> </tr> <tr> <td>주당 근로시간(h): 50.542</td> <td>주당 근로시간(h): 54.000</td> </tr> </tbody> </table>	개선전('15년)	개선후('16년)	매출(백만원): 61,186	매출(백만원): 56,197	근로자수: 50,542	근로자수: 54,000	주당 근로시간(h): 50.542	주당 근로시간(h): 54.000
개선전('15년)	개선후('16년)								
매출(백만원): 61,186	매출(백만원): 56,197								
근로자수: 50,542	근로자수: 54,000								
주당 근로시간(h): 50.542	주당 근로시간(h): 54.000								
B기업(대구 달성, 자동차부품제조, 109명) · 교대제 근무자의 휴게시간을 늘리고, 수요일에 연장근로를 없애 근로시간 단축 · 주당 평균근로시간 52.5시간→50시간 단축 · 근로시간 단축에 대한 임금 전액 보전	개선전('15년) 개선후('16년) ● 매출(백만원) ■ 근로자수 ▲ 주당 근로시간(h) <table border="1"> <thead> <tr> <th>개선전('15년)</th> <th>개선후('16년)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매출(백만원): 52.5</td> <td>매출(백만원): 50.0</td> </tr> <tr> <td>근로자수: 98</td> <td>근로자수: 109</td> </tr> <tr> <td>주당 근로시간(h): 20,252</td> <td>주당 근로시간(h): 12,295</td> </tr> </tbody> </table>	개선전('15년)	개선후('16년)	매출(백만원): 52.5	매출(백만원): 50.0	근로자수: 98	근로자수: 109	주당 근로시간(h): 20,252	주당 근로시간(h): 12,295
개선전('15년)	개선후('16년)								
매출(백만원): 52.5	매출(백만원): 50.0								
근로자수: 98	근로자수: 109								
주당 근로시간(h): 20,252	주당 근로시간(h): 12,295								
C기업(서울 서초, 사업지원서비스, 453명) · 고정OT 개선 통한 실근로시간 월 10시간 단축 · 주당 평균근로시간 54시간→51.5시간 단축 · 근로자수 19명 증가	개선전('15년) 개선후('16년) ● 매출(백만원) ■ 근로자수 ▲ 주당 근로시간(h) <table border="1"> <thead> <tr> <th>개선전('15년)</th> <th>개선후('16년)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매출(백만원): 54.0</td> <td>매출(백만원): 51.5</td> </tr> <tr> <td>근로자수: 477</td> <td>근로자수: 453</td> </tr> <tr> <td>주당 근로시간(h): 30,245</td> <td>주당 근로시간(h): 30,245</td> </tr> </tbody> </table>	개선전('15년)	개선후('16년)	매출(백만원): 54.0	매출(백만원): 51.5	근로자수: 477	근로자수: 453	주당 근로시간(h): 30,245	주당 근로시간(h): 30,245
개선전('15년)	개선후('16년)								
매출(백만원): 54.0	매출(백만원): 51.5								
근로자수: 477	근로자수: 453								
주당 근로시간(h): 30,245	주당 근로시간(h): 30,245								
D기업(충북 진천, 디스플레이장비부품제조, 226명) · 2조 2교대에서 3조 2교대로 전환 · 주당 평균근로시간 72시간→56시간 단축 · 휴일, 휴가 등을 통한 실근로시간 단축(월 평균 휴가사용일수 2일→10일) · 근로자수 17명 증가	개선전('15년) 개선후('16년) ● 매출(백만원) ■ 근로자수 ▲ 주당 근로시간(h) <table border="1"> <thead> <tr> <th>개선전('15년)</th> <th>개선후('16년)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>매출(백만원): 72.0</td> <td>매출(백만원): 56.0</td> </tr> <tr> <td>근로자수: 195</td> <td>근로자수: 226</td> </tr> <tr> <td>주당 근로시간(h): 18,975</td> <td>주당 근로시간(h): 24,102</td> </tr> </tbody> </table>	개선전('15년)	개선후('16년)	매출(백만원): 72.0	매출(백만원): 56.0	근로자수: 195	근로자수: 226	주당 근로시간(h): 18,975	주당 근로시간(h): 24,102
개선전('15년)	개선후('16년)								
매출(백만원): 72.0	매출(백만원): 56.0								
근로자수: 195	근로자수: 226								
주당 근로시간(h): 18,975	주당 근로시간(h): 24,102								

이밖에도 근로시간 정보망(임금-근로시간정보시스템)을 운영하면서 근로시간 관련 통계, 사례 및 법령 정보를 제공하였고, 근로시간 패널조사 및 근로시간 통계조사 구축 등 근로시간 관련 통계 인프라도 확충하였다.

3 통상임금 제도의 합리적 개편

통상임금은 연장·휴일·야간근로수당 등 법정수당을 산정하는 기준임금이다. 1982년 근로기준법시행령에 통상임금 정의 규정을 신설하고, 1988년 고용노동부 예규(제47호)인 '통상임금산정지침'을 제정하여 통상임금 산정에 관한 기준을 운용하였다. 그런데 일부

임금항목의 통상임금 인정에 있어 판례와 행정해석의 차이로 혼란이 발생하였고, 2012년 3월 ‘정기상여금도 통상임금에 해당한다’는 ‘금아리무진’ 사건의 법원 판결로 통상임금 산입 범위 관련 노사간 논란이 확대되기에 이르렀다.

정부는 그간 임금제도 개선을 위하여 노사관계개혁위(1997년) 등 수차례에 걸쳐 제도개선을 추진했으나 노사 이견이 커 구체적인 합의와 실행에 이르지 못하였다. 대법원의 ‘금아리무진’ 판결로 통상임금 산입 범위 관련 논란이 본격화된 이후 고용노동부는 2013년 5월 통상임금 논의를 위한 노사정 협의체 구성을 제안하고, 5.28. 학계, 노동계, 경영계가 참여하는 임금체계와 임금제도 개선에 관한 사회적 합의와 미래지향적 해법을 찾는 토론회를 개최하였다. 그리고, 통상임금 관련 노사 및 각계 전문가 의견을 폭넓게 수렴하고 통상임금 및 임금체계 문제를 공론화하기 위해 2013. 6.21. 고용노동부장관 자문기구인 「임금제도개선위원회」를 발족하고, 전국기관장회의를 개최(7.5)하여 지방관서를 통해 매월 소송제기 현황을 점검하면서 노사간 원만한 협의를 통해 문제를 해결하도록 지원하였다. 임금제도개선위원회는 2013.11.11.까지 총 16회의 회의 및 워크숍 개최, 주요 사업체 1,000개소 대상 임금구성 실태조사 실시 등 우리나라 임금제도 및 임금체계의 문제점을 분석하고 대안을 모색하고자 활발히 활동하였다.

통상임금 관련 논란이 확대되자 대법원은 2013.8.5. 통상임금 쟁점을 다수 포함하고 있는 ‘갑을오토텍’ 관련사건 2건을 전원합의체에 회부하고 공개변론을 거쳐 2013. 12.18. 판결을 제시하였다. 전합 판결은 통상임금의 개념과 소정근로의 대가, 정기성·일률성·고정성 요건 판단기준을 명확히 제시하였다.

전합 판결이 제시된 이후 새로운 통상임금에 대한 현장의 해석요구가 빗발쳤다. 정부는 당장의 입법이 어려운 현실적 어려움을 감안해 입법 전 과도기적 혼란을 방지하기 위하여 전문가 등과 수차례 간담회를 개최하고 노사단체 의견 수렴을 거쳐 대법원 전원합의체 판결을 충실히 반영한 「통상임금 노사지도지침」을 우선 마련하고 (2014.1.23.), 전국 근로개선지도과장 회의(장관 주재)를 통해 지방노동관서에 지침을 시달하였다. 지침은 전합 판결을 충실하게 반영하면서 향후 통상임금 정비 방향으로 임금구성 단순화와 직무·성과중심의 임금체계로의 개편 방향을 제시하였다.

한편, 통상임금 제도 개선을 위해서 국회 환경노동위원회는 ‘노사정 사회적 논의 촉진을 위한 소위원회’를 통해 집중적인 입법 논의 진행(2014.2.~4.) 및 공청회(2014. 4.10.)를 통해 통상임금 입법 방향을 적극 논의하였다. 이와 같은 입법 노력에도 불구하고 세부 이행방안에 대한 노사간 이견으로 입법에 이르지 못하는 못하였다.

이후 집중적으로 논의를 진행한 결과 2015.9.15. 대법원 전원합의체 판결을 토대로 통상임금의 정의를 법에 규정하고 금품의 성질에 따른 제외금품을 시행령에 규정토록 하는 등 노사정 대타협이 이루어졌다. 이러한 합의 내용을 토대로 여당대표의 근로기준법 개정안이 발의되었고, 여야 의원 대상 법안 설명 및 국회 상임위원회 논의 등이 이루어졌으나, 여야 이견으로 입법까지 이르지 못하고 19대 국회 회기 종료로 자동 폐기되었다.

20대 국회 개원 이후 2016년 5월 30일 새누리당은 근로기준법 개정안을 재발의 하였으며, 정부에서도 개정안 통과를 위한 국회 설명 등의 노력을 하였으나 법안에 대한 여야간 입장 차이 등으로 국회에서 통과되지 못하였다.

【 9.15 노사정 대타협 내용 】

IV. 3대 현안의 해결을 통한 불확실성 제거

1. 통상임금 제도 명확화

1-1 통상임금을 둘러싼 산업 현장의 갈등과 혼란을 해소하기 위하여 2013.12.18. 대법원 전원합의체 판결을 토대로 통상임금의 개념정의와 금품의 성질에 따른 제외금품 등에 대한 명확한 기준을 입법화하기로 한다.

(1) 개념 정의

– 통상임금이란 그 명칭 여하를 불문하고 소정근로에 대하여 사용자가 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품이다.

(2) 제외금품

– 근로의 양 또는 질과 관계없거나 근로자의 개인적 사정에 따라 달리 지급하기로 정한 금품은 제외하도록 법률에 규정하되, 구체적인 유형은 시행령에 위임할 수 있도록 한다.

* 시행령에서 규정할 제외금품의 예시

① 근로자의 건강, 노후생활 보장, 안전 등을 위한 보험료

② 근로자 업적·성과 등 추가적인 조건의 충족 여부에 따라 지급 여부 지급액이 미리 확정되지 아니한 임금

③ 경영성과에 따라 사후적으로 지급되는 금품

1-2 노사는 통상임금 포함 여부 등을 둘러싼 소모적인 갈등을 방지하고 근로자의 안정적인 소득 확보와 기업의 생산성 향상에 기여할 수 있도록 임금구성 단순화와 지급요건 명확화가 이루어질 수 있도록 상호 협력한다.

4

능력중심 인력운영 기반 마련

가. 배경

2015년 9월 15일 노사정대타협 시 노사는 환경변화에 능동적으로 대응하여 근로자의 고용안정성을 확보하고 감원을 최소화할 수 있도록 인력운동을 효율화하고, 임금·근로시간 등 내부 노동시장 운영기제가 효율적으로 작동되도록 노력하기로 하였다.

첫째 가급적 정규직·직접고용으로 채용하는 문화를 조성하는 한편, 기존 근로자의 고용이 안정되고 청년 신규채용이 확대될 수 있도록 노사가 함께 합리적 인사원칙을 정립하도록 하고,

둘째, 노사정은 인력운영과정에서의 근로관행 개선을 위하여 노사 및 관련 전문가의 참여하에 근로계약 전반에 관한 제도개선 방안을 마련하고 제도개선 시까지의 분쟁 예방과 오남용 방지를 위하여 노사정은 공정한 평가체계를 구축하고, 정부는 노사와 충분히 협의하여 근로계약 체결 및 해지의 기준과 절차를 법과 판례에 따라 명확히 하기로 하였다.

아울러, 노사는 장년 근로자의 고용안정과 세대간 상생고용 체제 구축을 위하여 노사가 자율적으로 임금체계를 직무, 숙련 등을 기준으로 합리적으로 개편하기로 하고 추진과정에서 노사정은 임금피크제 도입을 비롯한 임금체계 개편과 관련하여 정부는 노사와 충분히 협의하여 단체협약 및 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 명확히 하고 노사는 이를 준수하기로 하였다.

【 9.15 노사정 대타협 내용 】

II. 노동시장 이중구조 개선

3. 노동시장 활성화

- 노사는 환경 변화에 능동적으로 대응하여 고용안정성을 확보하고 감원을 최소화할 수 있도록 인력 운용을 효율화하고, 임금·근로시간 등 내부 노동시장 운영기제가 효율적으로 작동되도록 노력한다.

3-1. 합리적 인사원칙 정립을 통한 고용안정

- 가급적 정규직·직접고용으로 채용하는 문화를 조성하는 한편, 기존 근로자의 고용이 안정되고 청년 신규채용이 확대될 수 있도록 노사가 함께 합리적 인사원칙을 정립하도록 한다.

3-2 근로계약 해지 등의 기준과 절차 명확화

- 노사정은 인력운영 과정에서의 근로관행 개선을 위하여 노사 및 관련 전문가의 참여하에 근로계약 전반에 관한 제도개선 방안을 마련한다. 제도개선 시 까지의 분쟁 예방과 오남용 방지를 위하여 노사정은 공정한 평가체계를 구축하고, 근로계약 체결 및 해지의 기준과 절차를 법과 판례에 따라 명확히 한다. 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며 노사와 충분한 협의를 거친다.

IV. 3대 현안의 해결을 통한 불확실성 제거

3. 정년연장 연착륙 등을 위한 임금제도 개선

3-2 임금·근로시간 피크제 확산

- 노사는 정년연장 안착 및 점진적 퇴직 준비와 청년 신규채용 확대를 위하여 사업장 여건에 맞추어 임금·근로시간·근로일수 등의 조정을 추진한다. 정부는 정년연장 및 임금·근로시간 피크제가 합리적으로 운영될 수 있도록 적합직무 개발, 컨설팅, 장려금 지원 등을 강화한다.

3-3 임금체계 개편

- 노사는 장년근로자의 고용안정과 세대간 상생고용 체제 구축을 위하여 임금체계를 합리적으로 개편하기로 한다. 임금체계 개편방향은 직무, 숙련 등을 기준으로 하여 노사 자율로 추진한다.
- 노사정은 임금피크제 도입을 비롯한 임금체계 개편과 관련하여 단체협약 및 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 명확히 하고 이를 준수한다. 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며, 노사와 충분한 협의를 거친다.

나. 주요 내용

2016년 1월 22일 정부는 전문가 및 현장 의견 등을 수렴하여 「공정인사 지침」과 「취업규칙 해석 및 운영 지침」을 마련하였다.

공정인사 지침은 채용-평가-보상-퇴직관리 등 인력운영 전반에 필요한 직무능력과 성과 중심의 인력운영 방법과 점검사항 등을 안내하고 근로계약 해지의 다양한 유형과 그 정당성 판단 요소, 법률상 지켜야 할 기준과 절차를 그 내용으로 하고 있다.

취업규칙 지침은 취업규칙 동의절차 및 방식, 사회통념상 합리성에 대한 판단 기준 등을 그 내용으로 하였다.

제2절

최저임금 결정 및 기초 고용질서 확립

1

2017년 적용 최저임금 심의·결정

최저임금제는 근로자가 받는 임금의 최저수준을 결정·고시하여 사용자로 하여금 그 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제함으로써 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀하기 위한 제도이다. 이러한 최저임금제도에서 가장 중요한 것은 최저임금 수준을 결정하는 것이다. 최저임금의 결정은 최저임금위원회에서 최저임금액을 심의·의결하여 고용노동부장관에게 제출하면 이의제기 절차를 거친 후 고용노동부장관이 고시함으로써 결정된다.

최저임금위원회(근로자위원 9명, 사용자위원 9명, 공익위원 9명, 총 27명)에서는 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 최저임금을 심의한다.

2017년 적용되는 최저임금 결정을 위해 고용노동부장관은 “근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정하되, 저임금 근로자의 소득을 향상하고 노동시장 내 격차를 해소하여 소득분배 상황이 단계적으로 개선될 수 있도록 합리적 수준으로 심의·의결”할 것을 최저임금위원회에 요청(16.3.30)하였다.

최저임금 심의는 제1차 전원회의(4.7)를 시작으로 제14차까지(7.16) 진행되었고, 법정 심의기한(6.28)을 18일이나 넘겨 최저임금이 결정되었다. 제6차 전원회의(6.27)에서 최저임금 결정단위를 시간급으로 결정하고 월 환산액을 함께 표시하여 고시토록하고, 최저임금은 모든 업종에 동일한 금액으로 적용하는 것으로 의결하였다. 한편, 근로자 위원회는 시간급 1만원, 사용자위원은 동결 등 노사의 최초요구안이 제출되었다. 제12차 전원회의(7.12)에서 노사가 1차례의 수정안도 제출 하지 않는 등 논의의 진전이 없자 공익위원 측은 “최저임금의 조속한 합의를 촉구하는 공익위원 호소문”을 발표하였고, 노사는 수정안 제출이 어렵다며 공익위원이 심의구간을 제시하여 줄 것을 합의·요청함에 따라 공익위원 측은 심의구간(3.7%~13.4%)을 제시하였다. 제13차 전원회의(7.15)에서 위원장은 최저임금 결정을 더 이상 미룰 수는 없다며 “노사가 각각 최종안을 제출하고 두 안을 가지고 자유투표로 표결한다, 어느 쪽이든 최종안을 제시하지 않으면 제출한

측의 안으로 표결한다”는 방침을 표명하였고 사용자위원 측은 최종안을 제출하였으나, 근로자위원 측은 회의진행 방식에 반발하며 최종안을 제출하지 않고 전원 퇴장하였다. 제14차 전원회의(7.16)는 근로자위원 전원이 불참한 가운데 사용자위원 측은 최종안 6,470원을 표결에 붙여 재적위원 27명 중 16명(사용자 위원 7명, 공익위원 9명)이 표결에 참여하여 과반수 찬성(찬성 15명, 반대 1명)으로 2017년 적용 최저임금안을 의결하였다.

고용노동부장관은 최저임금위원회에서 심의·의결한 최저임금액안을 존중하여 8월 5일 고시함으로써 2017년에 적용할 최저임금액을 시간급 6,470원으로 결정하였다.

[표 6-②-1] 노·사 요구안 및 공익위원 제시안 현황

(단위 : 원, %)

회의 (일자)	안 제시 차 수	근로자		사용자		비고
		시간급	인상률	시간급	인상률	
1차 전원회의 (4.7)	심의요청서 상정	-	-	-	-	
6차 전원회의 (6.27)	최초 제시안	10,000	65.8	6,030	0.0	<결정단위 및 업종별 구분여부 의결> * (결정단위) 최저임금은 시급으로 정하고 월환 산액을 함께 표기하여 고시하도록 요청 * (업종별 구분) 모든 업종에 동일한 금액으로 적용
12차 전원회의 (7.12)	공익위원 심의구간안	6,253원~6,838원 (3.7%~13.4%)				* (하한) 협약임금 인상률 (4.1%)과 임금상승률 전망치(3.3%) 평균 * (상한) 하한+노동시장 격차 해소분 (2.4%)+협상조정분(7.3%) -노동시장 격차 개선분: 최근 3년간 소득분배 개선분(2.5% : '14~'15, 2.1%~'16) 평균
13차 전원회의 (7.15)	최종 제시안	-	-	6,470	7.3	* 근로자위원측 회의진행 방식에 반발하며 최종안을 제출하지 않고 전원 퇴장
14차 전원회의 (7.16)	사용자안	6,470원 (7.3%)				임금인상률평균(3.7%)+노동시장 격차 해소분 (2.4%)+협상배려분(1.2%)

2

최저임금 준수를 위한 노력

가. 「청소년 근로조건 지키미」 활동

2010년부터 취약근로자의 권리보호 및 최저임금 준수 분위기 확산을 위해 일반 시민을 「최저임금 지키미」로 위촉하여, 최저임금을 준수하지 않는 사업장을 적발 하고, 최저임금제도를 홍보하는 활동을 실시하였다.

2013년에는 전국 47개 지방고용노동관서에서 ‘최저임금 지킴이’를 ‘청소년 근로조건 지킴이’로 확대 개편하였으며, 2016년에는 전국 130명을 위촉, 법 위반·의심 사업장 2,799개소 적발하고 118,861개소에 홍보를 실시하였다.

나. 최저임금법 위반에 대한 지도·점검

지킴이들이 적발한 사업장을 포함하여 청소년 다수고용사업장 특히, 편의점, 프랜차이즈 등 단시간 근로자 다수고용 사업장 8,578개소에 대하여 최저임금 위반 등 기초고용질서 준수 일제 점검을 실시하고 체불금품 61.1억원, 최저임금 5억3백만원 적발 및 시정하였고, 서면근로계약 위반 사항에 대해 4.1억원 과태료를 부과하였다.

[표 6-②-2] 최저임금 점검 결과

(단위 : 개소, 건)

구 분	감독 업체수	위반 업체수	최저임금법 위반건수				조치내역 건수			
			계	6조	11조	기타	계	시정 조치	사법 처리	과태료
2016년	22,161	2,001	2,058	1,278	780	—	2,063	2,041	17	5
2015년	19,791	1,432	1,502	919	583	—	1,505	1,483	19	3
2014년	16,982	1,577	1,645	694	950	1	1,647	1,629	16	2
2013년	13,280	5,467	6,081	1,044	5,035	2	6,081	6,063	12	6
2012년	21,719	8,093	9,051	1,649	7,399	3	9,051	9,039	6	6
2011년	23,760	13,167	14,718	2,077	12,614	27	14,718	14,707	11	—

※ 출처 : 사업장 감독 전산입력 집계자료, 노무관리지도(근로조건 자율개선 지원사업) 제외

※ 위반사항 : 최저임금 미만 지급(제6조), 주지업무 위반(제11조), 기타-임금에 관한 사항 미보고(제25조), 서류 미제출 (제26조제2항) 등

다. 최저임금 준수 홍보·캠페인 전개

2016년 8월 5일 2017년도 적용 최저임금을 결정 고시한 후 전국 47개 지방고용노동관서를 통하여 사업주 간담회 및 설명회를 개최하고, 홍보 리플렛과 전단지 등을 제작하여 전국 취약사업장에 배포하였다. 또한 신문광고, TV 자막광고(최저임금 등 홍보영상 제작 및 송출, TVN 등 12개소) 라디오, 배너광고, 옥외광고판 등 다각적인 방법으로 홍보함으로써 최저임금에 대한 인식을 제고하고 최저임금 위반을 방지하고자 하였다.

3

임금체불 예방 및 청산 활동 강화

2016년도 체불 신고사건을 기준으로 집계한 결과, 133,546개 업체에서 325,430명의 근로자들에게 1조 4,286억 원의 임금이 체불된 것으로 나타났다. 이는 금액기준 2015년(1조 2,993억 원) 보다 1,294억 원(10.0%) 증가하였고, 근로자수 기준 2015년(295,677명) 보다 29,753명(10.1%) 증가하였다.

[표 6-②-3] 연도별 체불임금발생 및 지도해결률(청산율) 통계 추이

(단위 : 억원, %)

연 도	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
체불 발생액	10,297	8,403	9,561	13,438	11,630	10,874	11,772	11,930	13,195	12,993	14,286
청산액· 지도해결액 (지도해결률)	3,614 (35.1)	3,627 (43.2)	5,171 (54.1)	7,784 (57.9)	6,037 (51.9)	6,105 (56.1)	6,252 (53.1)	5,565 (46.6)	6,452 (48.9)	6,020 (46.3)	6,866 (48.1)

※ 2006년부터 통계집계방식 변경(청산/미청산 → 지도해결/사법처리)

※ 지도해결은 권리구제+반의사불벌(행정중결), 사법처리는 기소와 불기소(공소권 없음-반의사불벌) 포함, 지도해결률은 처리 중인 사건 포함 신고사건 대비 지도해결

체불임금을 내역별로 살펴보면, 업종별로는 제조업(40.2%), 건설업(16.6%), 도소매 및 음식숙박업(13.0%) 등의 순으로 많이 발생하였고, 규모별로는 근로자수 30인 미만 사업장(67.7%), 100인 미만 사업장(85.5%) 등 대부분 소규모 영세 사업장에서 발생하였다. 가동 상황별로는 가동 90.0%, 휴·폐업 10.0%로 나타났다.

2016년도에 임금체불로 신고된 사건은 217,530건(전체 신고사건 363,291건의 59.9%)이 접수되어 전년도 이월사건을 포함하여 211,241건을 처리하였으며, 이 중 152,290건은 지도 해결하였고, 58,951건을 사법처리하였다.

체불임금은 사업주를 상대로 한 청산지도, 민사절차 지원, 체당금 지급 등을 통하여 해결하고 있으나, 근로자들은 복잡하고 어려운 민사절차를 이용하는 것보다 지방고용노동관서에 진정, 고소·고발 등의 신고사건을 제기한 후 근로감독관을 통해 신속하고 간편하게 해결하는 것을 선호한다. 이에 따라 지방고용노동관서에서는 사업주를 상대로 금품청산을 우선 지도하고 금품청산이 어려운 경우 형사처벌 절차를 진행하며, 아울러 체불금품확인원을 발급하여 법률구조공단을 통해 무료법률구조지원을 받도록 함으로써 민사소송을 지원하고 있다.

또한 설과 추석 등 명절에는 「체불임금청산 집중지도기간」을 운영하여 체불 근로자 보호에 행정력을 집중하고 있다.

가. 체불사업주 명단공개 및 신용제재

2013년도부터 시작된 체불사업주에 대한 명단공개 및 신용제재를 2016년도에도 진행하였다. 이는 악의·상습적인 임금체불사업주의 명단을 공개하고 금융기관의 신용거래를 제재할 수 있도록 하여 임금체불을 예방하는 제도로 2011년 근로기준법 개정을 통해 2012.8.2.부터 시행되었으며, 2016년 6월, 12월 2차례 걸쳐 355명에 대해 명단공개, 574명에 대해 신용제재 조치(2015년 명단공개 334명, 신용제재 558명) 하였다.

명단이 공개된 체불사업주는 기준일('15.8.31.) 이전 3년 이내에 임금체불로 2회 이상 유죄가 확정되고 기준일 이전 1년 이내에 체불 총액이 3천만 원 이상인 경우이고, 신용제재 대상자는 형사처벌의 기준은 같지만 기준일 이전 1년 이내에 체불 총액이 2천만 원 이상인 사업주이다. 다만, 체불사업주가 사망했거나 실종선고 받은 경우, 체불 임금 등을 전액 청산한 경우, 회생절차개시 결정을 받거나 파산선고 받은 경우, 도산을 인정받은 경우 등 명단공개와 실효성이 없는 경우에는 대상에서 제외하였다.

명단공개 대상자는 '개인정보'(성명, 나이, 주소, 사업장명, 소재지)와 '3년간 임금 등 체불액'을 관보와 고용노동부 홈페이지 및 지방고용노동관서 홈페이지 게시판 등에 3년간 공개하고, 신용제재 대상자는 '인적사항'(성명, 상호, 주소, 사업자등록번호, 법인 등록 번호 등) 및 '임금 등 체불액'을 종합신용정보집중기관(한국신용정보원)에 제공하여 7년간 신용관리 대상으로 등재되며 금융기관의 신용도 평가에 영향을 받게 된다.

명단공개자의 평균 체불금액(3년간)은 약 7,584만 원(신용제재 약 6,023만 원)이며, 명단공개 대상자 중 37명(신용제재 38명)은 1억 원 이상 체불한 것으로 나타났다.

나. 권리구제지원팀 운영

최근 퇴직급여제도 등 노동관계법 적용이 5인 미만 사업장까지 확대되고 비정규직 차별시정제도 등 새로운 제도 도입으로 노동분쟁해결 서비스 수요가 지속적으로 증가하고 있다.

특히, 근로자성 문제, 비정규직 차별시정, 불법파견 등 노동분쟁 사건이 다양화·복잡화됨에 따라 사건처리 과정에서 법률소양, 노동관계 전반에 대한 지식과 경험을 갖춘 전문인력의 필요성이 증대되었다.

이에 따라 기존의 퇴직공무원·민간경력자 등으로 구성된 체불제로서비스팀 운영을 중단하고, 변호사 및 공인노무사와 같은 전문인력을 활용한 전문적·효율적인 노동분쟁 해결시스템 구축을 추진하게 되었다.

이를 위해 2012.8월 노동분쟁해결지원팀 운영방안을 마련하였다. 변호사 및 공인노무사 각 50명을 민간계약직 직원(기간제 근로자)으로 선발하고, 2급지 4개소를 제외한 전국 43개 지방고용노동관서에 배치하여 노동분쟁해결지원팀을 신설키로 하였다. 보수는 변호사 월 300만원, 공인노무사 월 200만원 수준으로 결정되었다.

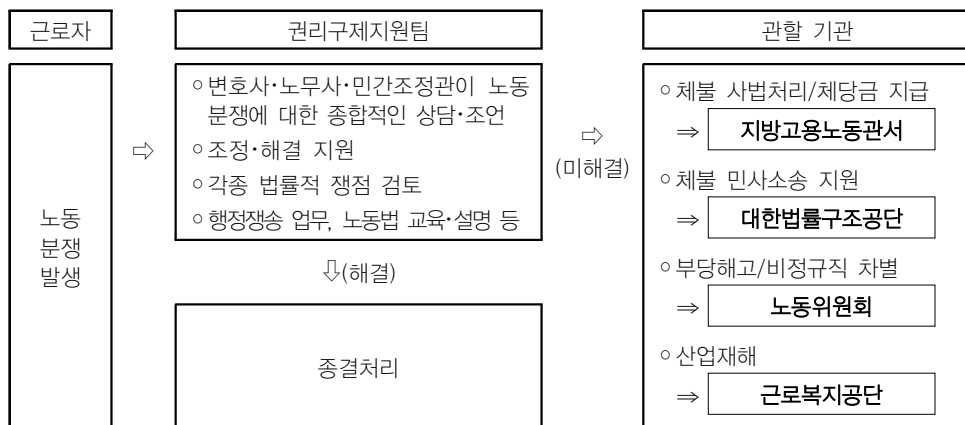
2012.8.27.~9.7. 약 2주간 채용계획 공고 및 원서접수를 실시하였으며 이에 변호사 153명, 공인노무사 95명이 지원하였다. 적격자 선발을 위해 지원자에 대해서 공개 경쟁시험을 실시하였는데 2012.9.26. 최종합격자 명단을 발표하고, 2012.10.15. 변호사 47명, 공인노무사 44명과 지방고용노동관서별로 근로계약을 체결하였다.

노동분쟁해결지원팀 변호사와 공인노무사는 2012.10.15.~10.26.까지 2주간 고용노동연수원에서 집체교육을 받은 후 2012.10.29. 전국 지방고용노동관서에 배치되었다.

이들이 주로 담당한 업무는 ▲취약근로자의 임금체불, 부당해고, 비정규직 차별, 산업재해 등 노동분쟁 사건 전반에 대한 법률상담 및 조정 ▲지방관서의 노동관련 업무 수행과정에서 법리적 검토가 필요한 쟁점사항에 대해 법률검토 및 자문 ▲지방관서 행정소송 및 행정심판 관련 업무 지원 등이다.

2014년부터는 민간조정관의 조정능력과 변호사·공인노무사의 전문성을 발휘할 수 있도록 변호사, 공인노무사, 민간조정관(민간경력자)으로 구성된 “권리구제지원팀”으로 확대·개편하여 운영 중이며, 2016.12월 현재 변호사 23명, 공인노무사 28명, 민간조정관 117명 등 총 168명이 근무하면서 권리분쟁 조정 대상의 약 54%(101,989건 중 55,024건)를 조정·해결하는 등 신속한 권리구제는 물론 근로감독관의 업무 경감 등 높은 성과를 거두고 있다.

【노동분쟁사건의 상담 및 조정 관련 운영방안】



【2016년 사업추진 실적】

(2016.1.1.~12.31, 단위 : 건)

구 분	상 담	체불사건 상담	부당해고 사건상담	체당금 사건상담	산재사건 상담	차별시정 상담	기타상담
합 계	502,715	272,222	49,952	9,382	9,381	1,536	160,242

(2016.1.1.~12.31, 단위 : 건)

구 분	체불근로자 소송지원		부당해고 구제지원	특고 등 상담지원	행정심판		행정소송	
	무료법률 구조지원 대상자	무료법률 구조비 지원 대상자			지도과 소관	센터 소관	지도과 소관	센터 소관
합계	1,311	369	1,032	1,515	197	160	90	337

4

임금체불근로자 지원 강화

가. 체당금 지급

기업의 도산으로 인하여 퇴직한 근로자가 임금 등을 지급받지 못한 경우 정부가 사업주를 대신하여 일정 범위의 미지급 임금(최종 3개월분의 임금·휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금) 등을 지급보장 해주는 임금채권보장제도는 1998년 2월 20일 제정(법률 제5513호)된 임금채권보장법에 따라 같은 해 7월 1일부터 시행되었다.

체당금의 지급사유는 사업주에 대하여 파산선고의 결정, 회생절차개시의 결정, 지방고용노동관서장의 도산등사실인정이 있는 경우이다. 체당금을 받을 수 있는 근로자는 지급사유(파산선고, 회생절차개시결정, 도산등사실인정) 신청일 이전 1년 전부터 3년 이내에 퇴직한 근로자이며, 청구기한은 지급사유 발생일로부터 1년 이내이다.

2015.7.1.부터는 체불근로자가 법원으로부터 임금을 지급하라는 확정판결 등을 받은 경우에는 300만원 한도로 소액체당금을 지급할 수 있도록 개선하였다.

체당금은 사업주가 납부하는 부담금을 재원으로 하고 있으며, 사업주 부담금은 2016년부터 근로자의 보수총액에 0.8/1000을 곱한 금액에서 0.6/1000으로 인하하여 징수하고 있다.

체당금은 2008년말 글로벌 경제 위기 이후 국내 경기 악화로 급증(2008년 1,881억원 → 2009년 3,080억원)하는 등 경기변동에 따라 그 지급액이 증감하는 특징이 있으며,

2016년에는 조선업종 경영악화, 소액체당금 제도 정착 등으로 제도 시행 이후 가장 많은 3,687억의 체당금이 지급되었다.

2016년 12월 말까지 누적된 체당금 지급액은 3조 3,677억원이며, 총 수혜근로자수는 798,818명이다.

[표 6-②-4] 체당금 지급 실적

(단위 : 개소, 명, 백만원)

구분	계		
	사업체	인원	금액
계	53,429	798,818	3,367,755
2016년	15,427	95,982	368,710
2015년	8,307	62,255	297,895
2014년	2,815	50,152	263,209
2013년	2,665	44,741	223,920
2012년	2,514	48,650	232,319
2011년	2,541	50,230	235,551
2010년	2,888	58,718	263,884
2009년	3,117	66,073	308,037
2008년	2,153	44,121	188,082
2007년	2,003	41,502	149,920
2006년	1,957	44,765	160,778
2005년	1,843	42,588	160,183
2004년	1,807	43,362	159,088
2003년	1,291	34,774	122,028
2002년	602	17,870	62,947
2001년	667	21,554	70,421
2000년	367	14,254	45,847
1999년	363	12,588	38,814
1998년	102	4,639	16,122

※ 2010년도 9월 통계부터 신규사업장 기준이 '사업장 관리번호'로 변경됨에 따라 기존 연도별 자료(사업장 수 등) 일부 조정 → 이하 모든 통계도 동일 기준 적용

※ 연도별 체당금 누계는 백만원 단위 합계의 절사금액으로, 원 단위 합계와는 차이가 있을 수 있음

한편, 체당금은 임금 1월분과 퇴직금 1년분에 해당하는 일반체당금의 상한액을 정하여 고시하고 있으며, 현재 적용되고 있는 상한액은 2015.6.22. 고시(고용노동부 고시 제2015-29호)이다. 소액체당금의 상한액은 300만원이다.

[표 6-②-5] 일반체당금 상한액(2015년 7월 1일 이후 적용)

(단위 : 만원)

퇴직당시 연령 체당금 종류	30세 미만	30세 이상 40세 미만	40세 이상 50세 미만	50세 이상 60세 미만	60세 이상
임금·퇴직금	180	260	300	280	210
휴업수당	126	182	210	196	147

* 임금과 휴업수당은 1월분, 퇴직금은 1년 기준임

나. 체당금 조력지원 제도

근로자가 도산등사실인정이나 체당금을 신청하는 경우 무료로 공인노무사의 도움을 받을 수 있는 체당금 조력지원 제도를 도입(2010.5.25., 임금채권보장법 개정 법률 제10320호)하고, 후속조치로 같은 법 시행규칙을 개정(2011.11.28.)하여 지원대상 근로자, 공인노무사 비용 지원금액 및 절차 등을 마련하여 2012.1.1.부터 시행하였다.

체당금 관련업무 지원 대상 근로자는 도산등사실인정을 위한 실질적 요건을 갖춘 상시근로자 10명 미만 사업장이면서 해당 사업장 전체 상시근로자의 월평균 보수가 250만원 이하인 사업장(2013.10.1., 고용노동부 고시 제2013-45호)에서 퇴직한 근로자이며, 공인노무사에게 지원하는 금액은 공인노무사가 수행하는 지원 업무의 내용, 체당금 지급근로자의 수 등을 고려하여 사업장별로 300만원을 한도로 도산등사실인정 90만원, 도산등사실불인정 45만원, 체당금 지급 1명당 6만원씩 지급(2015.7.14., 고용노동부 고시 제2015-37호)하고 있다.

한편, 특별고용조정 지원이 되는 업종 또는 지역에 속하는 사업장의 경우에는 상시근로자 30명 미만 사업장에서 퇴직한 근로자도 조력지원을 받을 수 있도록 임금채권보장법 시행규칙을 개정(2016.7.26)하였다.

[표 6-②-6] 체당금 조력지원 실적

(단위 : 건, 백만원)

구분		계	도산등사실인정신청서		확인신청서
			인정	불인정	
2016년	건수	679	192	11	476
	금액	206	173	5	28

다. 체불청산지원 사업주 용자제도

일시적 경영상 어려움 등으로 체불이 발생한 경우 체불청산 의지가 있는 사업주에게 용자를 실시하여 퇴직근로자의 임금체불 청산을 지원할 수 있도록 임금채권보장법을 개정(2012.2.1. 개정, 법률 제11277호)하였으며, 그 후속조치로 임금채권보장법 시행규칙을 개정(2012.6.15. 고용노동부령 제58호)하여 2012년 8월 2일부터 체불청산지원 사업주 용자제도를 시행하고 있다.

체불청산지원 사업주 용자를 받을 수 있는 사업주는 상시근로자 300인 이하인 사업장으로서 1년 이상 사업을 계속하여야 하며 일시적 경영상의 어려움 등으로 체불이 발생하였으나 체불임금을 확인받는 등 체불청산 의지가 있는 사업주이다.

지원대상인 근로자는 6개월 이상 근무하고 용자신청일 기준으로 1년 이내에 퇴직한 자이며, 2015.7.1.부터 6개월 이상 재직중인 근로자도 포함되도록 개선하였다.

용자금액은 사업주당 5천만원, 근로자당 6백만원까지이며 상환 조건은 1년 거치 2년 상환으로 하고 있으며 이자는 용자방식에 따라 2.7%~4.2% 수준이다.

2016년에는 지급대상이 재직근로자까지 확대됨에 따라 용자실적이 대폭 늘어난 7,294백만원을 용자하였다.

[표 6-②-7] 체불청산지원 사업주 용자 실적

(단위 : 개소, 명, 백만원)

구분	지원건수	근로자수	금액
2016년	309	1,907	7,294
2015년	192	863	3,665
2014년	164	537	2,382
2013년	79	263	970
2012년	6	31	50

라. 무료법률구조지원

사용자가 임금을 지급하지 아니하여 근로자가 임금채권 행사를 위한 민사소송 절차를 밟는 경우 많은 시간과 비용이 요구되고, 상당한 법률지식이 있어야 하기 때문에 어려움이 많았다. 이에 월평균 임금 400만원 미만인 근로자로서 임금을 받지 못한 근로자에게 민사소송 일체를 무료로 지원하는 법률구조제도를 2005년 7월 1일부터 시행해오고 있다.

2005년 7월 1일부터 2016년 12월 31일까지의 무료법률구조지원실적을 보면 약 140만명 가량(부대사건 포함)의 근로자들이 무료법률구조지원서비스(소송가액 약 8조 9천억원)를 이용하였다. 이를 구체적으로 살펴보면 소액심판사건 지원 및 민사 본안지원 676,485명(37,589억원), 보전처분지원 및 강제집행 지원 722,860명(51,463억원)이 지원을 받았으며, 이를 위해 임금채권보장기금에서 대한법률구조공단에 총 1,393억원을 출연하였다.

[표 6-②-8] 무료법률구조사업 추진 현황

(단위 : 명, 건, 백만원)

구 분	출연	총 계		본안사건		부대사건	
		인원수 (건수)	금액	인원수 (건수)	금액	인원수 (건수)	금액
누 계	139,387	1,399,345 (678,090)	8,905,273	676,485 (349,429)	3,758,955	722,860 (328,661)	5,146,318
2016년	24,175	144,303 (89,759)	935,711	86,199 (52,477)	470,489	58,104 (37,282)	465,222
2015년	19,365	122,386 (73,244)	867,224	68,019 (40,836)	409,168	54,367 (32,048)	458,056
2014년	19,700	125,992 (67,338)	840,757	59,614 (31,452)	361,144	66,378 (35,886)	479,613
2013년	19,867	134,056 (66,706)	911,064	60,745 (31,286)	367,515	73,311 (35,420)	543,549
2012년	9,783	136,218 (64,425)	944,057	62,556 (30,524)	376,148	73,662 (33,901)	567,909
2011년	9,317	127,781 (59,002)	875,098	58,257 (27,996)	356,828	69,524 (31,006)	518,268
2010년	8,891	130,675 (59,703)	802,174	59,484 (28,810)	321,274	71,191 (30,893)	480,900
2009년	9,377	145,871 (61,869)	887,770	65,572 (30,891)	353,380	80,299 (30,978)	534,390
2008년	8,006	114,048 (49,093)	660,180	51,699 (25,424)	258,230	62,349 (23,669)	401,950
2007년	6,083	109,907 (42,957)	587,789	50,146 (23,135)	229,617	59,761 (19,822)	358,172
2006년	3,205	90,740 (36,971)	502,296	44,422 (22,026)	210,452	46,318 (14,945)	291,844
2005년	1,618	17,368 (7,023)	91,153	9,772 (4,572)	44,709	7,596 (2,451)	46,444

5

서면근로계약 체결 정착을 위한 노력

종전에는 근로계약 체결시 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일 및 연차유급휴가에 관한 사항 등 주요 근로조건을 서면으로 명시하되 근로자의 요구가 있는 경우에 한하여 그 근로자에게 서면으로 교부할 수 있도록 되어 있어 상대적으로 약자인 근로자는 현실적으로 사용자에게 근로계약서 교부 요청을 하지 못하여 근로조건에 대한 다툼이 발생하는 경우도 적지 않았다.

이러한 문제점을 개선하기 위해 '10.5.25. 법률 제10319호로 근로기준법 제17조를 개정하여 '12.1.1.부터는 근로계약 체결시는 물론 변경시에도 사용자는 임금 등 주요 근로조건을 서면으로 명시하여 근로자의 요구와 관계없이 교부하도록 하였다.

'16.8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과에 따르면 서면근로계약 체결률은 61.4%(전년 대비 2.1%p 증가)로 여전히 서면근로계약 체결률이 낮은 것으로 나타났다.

정부는 서면근로계약 체결률을 높여 근로조건에 대한 다툼을 예방하고 근로자의 당연한 권리보호를 위한 제도 정착을 위해 '16년 8월 31일 전자근로계약서 활성화를 위한 가이드라인을 발표하고, 라디오, 영상매체 및 SNS, 옥외전광판 등 다양한 매체를 통해 홍보를 시도 하였으며, 취업정보 포털사이트 업체와 MOU 체결, 출판·프랜차이즈 업계 등과 공동 캠페인을 실시하는 등 기초고용질서 준수 및 인식 확산을 위해 다각적으로 노력하였다.

제3절

신고사건 처리 및 사업장 감독 강화

1

고용노동시장 동향

사용자로부터 위법·부당하게 권리를 침해당한 근로자는 진정·고소·고발의 형태로 지방고용노동관서에 그 사실을 신고하여 권리를 구제받을 수 있다.

근로감독관은 근로자 및 사용자를 상대로 신고 된 내용을 조사하여 노동관계법 위반 여부를 판단하며, 근로자의 피해를 신속히 구제하기 위하여 노력하고 있다. 근로감독관의 시정지시에도 불구하고 근로자의 피해가 회복되지 않으면 사용자를 근로기준법 등 노동관계법 위반혐의로 입건 수사 후 검찰에 송치하여 근로자의 침해된 권익을 보호하고 있다.

2016년도에 지방고용노동관서에 접수된 신고사건은 363,291건이며, 처리한 사건은 전년도 이월사건을 포함하여 366,361건으로서 이 중 279,698건(76.3%)이 피해근로자의 권리구제 등으로 행정종결 처리되었고 86,663건(23.7%)은 사법처리 되었다.

[표 6-③-1] 신고사건 처리 유형별 현황

(단위 : 건수, %)

구분	접수	처리	행정종결	사법처리
2007년	261,591	263,084(100.0)	172,170(65.4)	90,914(34.6)
2008년	289,222	278,771(100.0)	190,690(68.4)	88,081(31.6)
2009년	320,148	326,116(100.0)	226,328(69.6)	99,767(30.6)
2010년	302,713	303,770(100.0)	214,431(70.6)	89,312(29.5)
2011년	303,293	305,657(100.0)	224,327(73.4)	81,330(26.6)
2012년	320,582	323,133(100.0)	236,381(73.2)	86,751(26.8)
2013년	329,261	334,007(100.0)	244,844(73.3)	89,163(26.7)
2014년	331,370	336,308(100.0)	248,680(73.9)	87,628(26.1)
2015년	341,704	343,731(100.0)	259,611(75.5)	84,120(24.5)
2016년	363,291	366,361(100.0)	279,698(76.3)	86,663(23.7)

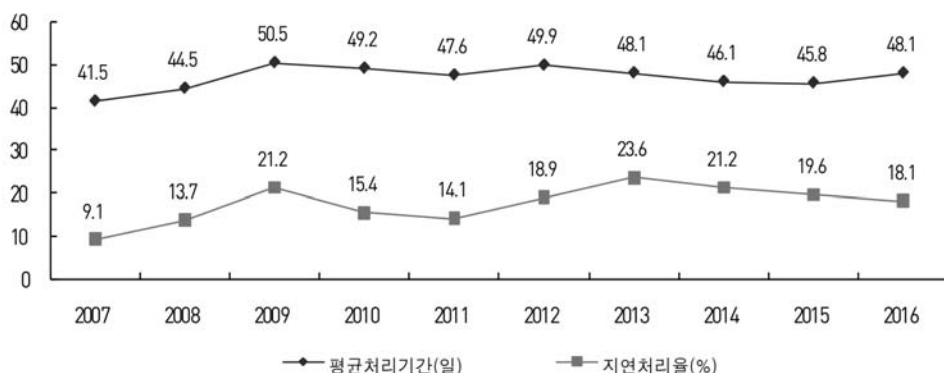
신고사건 접수 건수는 1992년 이래 계속 증가 추세에 있으며, 2016년에는 2000년 (118,140건)에 비하여 3.1배 늘었다.

신고사건을 법 위반 유형별로 보면 근로기준법 위반이 74.9%로 가장 많고, 그 외 근로자퇴직급여보장법, 최저임금법, 노동조합 및 노동관계조정법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 파견근로자보호 등에 관한 법률 등의 순이다.

신고사건 접수 건 중 근로기준법 위반을 유형별로 보면, 금품채불 306,658건, 근로조건 미명시 6,303건, 근로시간 및 휴가 위반 1,072건, 강제근로폭행 589건 등으로 나타났다.

신고사건의 평균처리일수는 48.1일로 전년 대비 2.3일 증가하였고, 전체 처리건수 중 지연처리 비율은 18.1%로 전년 대비 1.5%p 감소한 것으로 나타났다.

[그림 6-③-1] 연도별 신고사건 평균처리기간 및 지연처리율



2

취약근로자 대상별 지도·점검 지속

가. 사업장 근로감독 종합 시행계획 수립 및 추진

2016년도는 기업의 경영악화, 구조조정 등으로 인해 임금채불, 장시간 근로, 구조조정을 둘러싼 해고 등 노동분쟁이 증가할 것으로 예상됨에 따라 적극적인 사전예방 감독의 필요성이 증가하였고, 아울러 청소년, 비정규직, 고령자, 외국인 등 취약 근로자들의 열악한 근로조건도 사회적 문제로 지속적으로 제기되는 한편, 비정규직·사내하청·용역 등 취약분야의 근로조건개선을 위한 근로감독 요구도 지속적으로 증가 될 것으로

예상되었다. 이러한 사회적 요구를 반영하여 2016년 3월 「2016년 사업장 근로감독 종합 시행계획」을 수립하고, 감독에 착수하였다.

2016년도에는 전년도보다 1,674개소 많은 21,465개소(전년대비 8.4% 증가)에 대해 빅데이터를 활용한 스마트감독을 실시하여 17,207개소(80.2%)에서 48,319건의 위반사항을 적발하여 전년 대비 적발률 등이 큰 폭으로 증가하였다.

[표 6-③-2] 연도별 사업장감독 실적 비교

(단위 : 개소, %)

구분	총계		정기 감독	수시 감독	특별 감독	노무관리지도 등 기타
	사업장수	증감률				
2008년	29,180	6.2	24,915	195	14	4,056
2009년	31,468	7.8	25,505	380	7	5,576
2010년	35,034	11.3	13,587	6,281	14	15,152
2011년	39,980	14.1	17,157	6,511	20	16,292
2012년	31,048	△22.3	7,093	14,424	202	9,329
2013년	22,245	△28.4	5,844	7,386	50	8,965
2014년	24,970	12.2	1,897	14,985	7	8,081
2015년	29,680	18.9	6,128	13,651	12	9,889
2016년	31,867	7.4	6,297	15,770	27	9,773

※ 2009년의 경우 자율점검은 정기감독 일환으로 실시(정기감독 실적에 6,581개소 포함).

【 전년 대비 근로감독 실적(노무관리지도 등 기타는 제외) 】

적발률	사법처리	과태료
59.6%→80.2%(20.6%p ↑)	326건→1,410건(333% ↑)	1,163건→2,699건(132% ↑)

특히 2016년에는 운전기사 폭행, 지적장애인 강제근로 등 취약계층에 대한 부당한 대우가 발생한 사업장에 대하여 즉각적이고 강도 높은 기획감독을 실시하여 부당한 인사 관행의 재발 방지 및 개선을 유도하였으며, 카페·커피전문점 등 청소년 다수 고용 사업장 전반에 대해 법 준수 인식을 제고하기 위해 8,578개소에 대해 기초고용 질서 일제점검을 실시하여 11,088건의 법위반, 10,839명의 체불임금 64억원을 적발하고 시정조치토록 하였다.

한편 ‘임금 깎기’ 등으로 사회적으로 물의를 일으킨 대기업 프랜차이즈 음식점 (주)○○○파크에서 운영하는 21개 브랜드 직영점 360개 전체 사업장에 대하여 2016.

10월부터 12월까지 전국 40개 지방관서 700여명의 근로감독관을 투입, 기획감독을 실시하여 44천여 명의 체불임금 84억여 원을 적발하였다. 해당 사업장의 대표이사는 근로기준법 위반으로 형사 입건하였고, 체불임금 전액을 지급하도록 조치하였다. 이에 해당 사업장은 체불임금 전액 지급, 아르바이트 1천여 명의 정규직 전환, 고용환경 개선 등 종합계획을 마련하여 시행중에 있다.

나. 기간제 근로자

기간제 근로자 다수고용 사업장 447개소를 대상으로 비정규직 차별시정 및 근로기준법 등 노동관계법령 위반 여부에 대한 근로감독을 실시하였다. 그 결과 23개사에서 23건의 차별사례를 적발하여 시정지도하였고 점검대상 업체의 86.4%인 386개소에서 근로기준법 등 각종 법 위반 사항 1,251건을 적발하여, 244개소 1,029건은 시정 조치를 통해 개선하였고 30건은 사법처리, 107건은 과태료 처분 조치를 하였다.

[표 6-③-3] 기간제 다수 고용사업장 점검 결과

(단위 : 개소, 건)

구분	점검실시	법위반 (건)	조치(건)			
			시정완료	사법처리	과태료	행정처분
기간제근로자 다수고용사업장	447	386 (1,251)	244(1,029)	27 (30)	96 (107)	-

[표 6-③-4] 주요 법 위반 내용

(단위 : 건, %)

구분	구분	총계		기간제법		파견법		근로기준법		최저임금법		남녀고용 평등법		근참법		퇴직금여법	
		사업 장수	위반 건수	사업 장수	위반 건수	사업 장수	위반 건수	사업 장수	위반 건수	사업 장수	위반 건수	사업 장수	위반 건수	사업 장수	위반 건수	사업 장수	위반 건수
2016년	합계	386	1,251	105	184	41	58	334	743	44	46	97	99	66	84	36	36
	공공	19	57	9	14	-	-	16	35	-	-	5	5	2	2	1	1
	민간	367	1,194	96	170	41	58	318	708	44	46	92	94	64	82	35	35

다. 파견 근로자

사업장의 ‘파견사업 보고서’에 따르면 2016년 6월 현재 파견사업체수는 2,448개소이며, 이 중 근로자파견 실적이 있는 업체는 1,718개소이다. 파견업체는 2015년 말(2,492개소)

보다 44개소(1.8%), 파견 실적업체는 2015년 말(1,754개소)보다 36개소(2.0%)가 감소하였다. 파견근로자 수는 114,399명으로 2015년 말(117,348명)에 비해 2,949명(2.5%)이 감소, 파견근로자 사용사업체는 15,510개소로 2015년 말(14,421개소)보다 1,089개소(7.6%)가 증가하였다.

근로자 파견업체의 규모를 살펴보면 100인 이상의 근로자를 파견한 업체는 235개소(9.6%)에 불과하나, 100인 미만의 근로자를 파견한 업체가 2,213개소(90.4%)나 되는 등 대부분의 파견사업체가 영세성을 면치 못하고 있음을 알 수 있다. 2016년 6월 말 기준 파견사업체를 규모별로 살펴보면 다음과 같다.

[표 6-③-5] 근로자 파견 규모별 파견사업체 현황

(단위 : 개소, %)

구 분	계	실적없음	50인 미만	50~100인 미만	100~300인 미만	300인 이상
사업체수	2,448	730	1,316	167	160	75
비 율	100	29.8	53.8	6.8	6.5	3.1

2016년 6월 현재 파견근로자의 월평균임금은 1,757천원으로 2015년도 1,731천원에 비하여 1.5%(26천원) 증가하였다. 이 중에서 32개 파견허용 업무의 평균임금은 1,797천원으로 2015년(1,753천원)에 비해 43천원(2.4%) 증가하였고, 일시적·간헐적 파견대상업무의 평균임금은 1,490천원으로 2015년(1,618천원)에 비해 127천원(7.9%) 감소하였다.

근로자 파견대상업무별 파견근로자수를 살펴보면 32개 파견허용 업무에 99,595명, 일시적·간헐적인 파견대상 업무에는 14,804명의 근로자가 각각 파견된 것으로 나타났다. 32개 파견허용 업무에 파견된 근로자는 사무지원 종사자의 업무(35,961명, 36.1%)가 가장 많았고, 그 다음으로 음식조리종사자의 업무(16,889명, 17.0%), 고객 관련 사무 종사자의 업무(8,679명, 8.7%), 자동차운전 종사자의 업무(6,817명, 6.8%), 개인보호 및 관련 종사자의 업무(4,935명, 5.0%)의 순이었다. 일시·간헐적인 파견 대상 업무에서는 기타 제조관련 단순 노무자(7,251명, 49.0%)가 가장 많고 그 다음으로 단순조립 노무 종사자(5,574명, 37.7%), 수동포장 및 상표부착종사자(961명, 6.5%) 등의 순으로 나타났다.

파견기간별 근로자 현황을 살펴보면 1년 이상 2년 미만인 파견근로자는 27.0%(30,936명), 6개월 이상 1년 미만이 24.5%(28,000명), 6개월 미만이 48.5%(55,463명)로 나타났다.

[표 6-③-6] 파견기간별 근로자 현황

(단위 : 명, %)

구 분	계	1~2년 미만	9개월~1년 미만	6~9개월 미만	3~6개월 미만	3개월 미만
2016년	114,399 (100)	30,936 (27.0)	14,039 (12.3)	13,961 (12.2)	21,651 (18.9)	33,812 (29.6)
2015년	117,348 (100)	29,471 (25.1)	14,625 (12.5)	15,032 (12.8)	20,360 (17.4)	37,860 (32.2)

근로자파견사업의 적정한 운영과 파견근로자의 권리를 보호하기 위하여 파견·사용업체 562개소에 대하여 지도점검을 실시하여 492개소에서 1,689건의 법 위반 사항을 적발하고, 1,431건은 시정조치를 통해 개선하였고, 23건은 사법처리, 130건은 경고를 비롯한 행정처분을 하였다.

[표 6-③-7] 파견·사용업체 점검 결과

(단위 : 개소, 건)

구 분	점검실시	법위반(건)	조 치(건)			
			시정완료	사법처리	과태료	행정처분
파견·사용업체	562	492 (1,689)	316 (1,431)	23 (23)	84 (93)	97 (130)

법령별로는 근로기준법 709건, 파견근로자보호 등에 관한 법률 415건, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 124건, 최저임금법 37건, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 149건 등을 위반하였다.

파견근로자보호 등에 관한 법률 위반내용은 파견대상업무 위반(99건)이 가장 많았고, 파견·사용사업관리대장 미작성(93건), 취업조건 미고지(60건), 허가요건 미유지(35건), 무허가파견 등(33건)도 적발되었다.

[표 6-③-8] 파견법 위반 내용

(단위 : 건, %)

총 위반 건수	파견법 위반내용별						
	파견대상업무 (제5조)	파견·사용 관리대장 (제29·33조)	취업조건 고지 (제26조)	허가요건 미유지 (제3조)	무허가 파견 등 (제7조)	계약 내용 (제20조)	기타
415 (100)	99 (23.6)	93 (22.4)	60 (14.5)	35 (8.4)	33 (8.0)	25 (6.0)	70 (16.8)

라. 사내도급

2010년 8월 현재 고용노동부 지방관서에서 300인 이상 사업장 1,939개소를 대상으로 사내도급 활용 실태를 조사한 결과, 799개(41.2%) 사업장에서 사내도급을 활용하고 있으며, 동 사업장의 원·하청 근로자 1,326천명 중 사내도급 근로자는 326천명(24.6%)으로 나타났다. 2008년 조사¹⁸⁾와 비교할 때, 사내도급을 활용하는 업체 수, 사내도급 근로자 수 등은 줄었으나, 원·하청 근로자 중에서 사내도급 근로자가 차지하는 비중은 다소 증가하였다.

사내도급의 경우 기업이 탄력적인 인력활용을 위하여 불가피하게 사용하는 측면이 있으나, 사내도급 근로자의 고용불안이나 근로조건 격차의 문제가 있으므로 사내도급이 무분별하게 확산되거나 불법파견으로 운영되는 것은 바람직하지 않다는 판단 하에 지속적으로 점검을 실시하였다.

이에 따라, 2001년부터 2009년까지 원·하청업체 4,186개소(원청 1,125개소, 하청 3,061개소)에 대하여 점검을 실시하여 불법파견 632개소를 확인하였다. 시정 지시를 통하여 82개소(2,615명)에서 불법파견과 관련된 근로자를 직접 고용하고, 시정지시에 불응한 305개소에 대해서는 사법조치를 하였다.

한편, 2010년 7월 22일 대법원에서 현대자동차 사내하도급 근로자가 현대 자동차와 근로자파견 관계에 있다는 판결(대법원 2010년 7월 22일 선고, 2008두 4367)이 나온 이후 노동계를 중심으로 원청이 사내하도급 근로자를 직접고용 할 것을 요구하는 등 사내하도급 관련 문제가 사회적 이슈가 되었다.

이를 계기로 2010년부터 2011년까지는 사내도급을 다수활용하고 있는 자동차·조선·철강·전자·IT·서비스·유통업종에서 사내하도급 근로자를 다수 활용하고 있는 대규모 사업장을 중심으로 사업장감독을 강화하였다.

특히, 2012년의 경우에는 업종별 근로자 판단 매뉴얼(6개 업종)을 마련하여 지역별로 업종분포의 편차가 큰 지방고용노동청별 특성을 감안한 자체계획을 통하여 감독의 내실화를 기하였다.

이에 따라, 2010년부터 2012년까지 원·하청업체 4,285개소(원청 1,696개소, 하청 2,589개소)에 대하여 점검을 실시하여 불법파견 204개소를 확인하였다. 시정 지시를 통하여 1,709명의 불법파견 근로자를 직접 고용토록 하였고, 104건에 대하여는 사법 조치하였다.

18) 2008년 5월 조사결과, 300인 이상 사업장 1,763개소 중 962개소(54.6%)에서 사내하도급을 활용하고 있었으며, 동 사업장 원·하청 근로자 1,683천명 중 사내하도급 근로자는 368천명(21.8%)으로 나타났다.

[표 6-③-9] 2010년 이후 연도별 사내하도급 점검 및 불법파견 조치 현황

구 분	대상(개소)			점검결과(개소)		불법파견 조치현황(건수)				
	계	원 청	하 청	적 법	불 법*	직접채용 (명)	사법 조치	도급 전환	파견 전환	기타
합 계	4,858	2,087	2,771	4,267	570	5,232	278	1	6	2
2011년	2,117	753	1,364	2,004	113	501	45	1	6	2
2012년	1,183	533	650	1,078	79	858	55			
2013년	211	99	112	153	58	1,545	31			
2014년	210	68	142	154	56	483	7			
2015년	238	104	134	170	68	560	12			
2016년	896	530	366	708	188	1,285	113			

※ 기타는 다른 업체 파견, 당사자 직접고용 거부 등으로 행정 종결

※ 불법은 파견법위반 사업장수(기타 노동관계법 제외), * 파견법 위반사업장 개소

아울러, 2016년도에는 896개 사업장에 대하여 점검을 실시하였고, 그 결과 814개소에서 법 위반사항이 적발되었으며, 위반 건수는 2,671건에 이르렀다. 점검결과 불법파견 92개소(113건)에 대해서는 사법처리하였고, 금품미지급·근로조건 명시 위반 등 591(2,367건)에 대해서는 시정조치를 통하여 모두 개선하였다.

[표 6-③-10] 사내하도급 사업장 점검 결과

(단위 : 개소, 건)

점검실시 사업장 수	법위반(건)	조 치(건)				
		시정완료	사법처리	과태료	행정처분	비 고
896	814(2,671)	591(2,367)	92(113)	125(130)	3(5)	

※ 사내하도급 896개소

주요 파견법 위반사항은 무허가파견 등 148건, 파견대상 위반 63건, 파견기간 위반 10건 등으로 나타났다.

[표 6-③-11] 파견법 주요 위반내용

(단위 : 건, %)

총 위반 건수	파견법 위반 내용별			
	무허가 파견 등 (제7조)	파견대상 업무 (제5조)	파견 기간 (제6조)	기 타
249(100.0)	148(59.4)	63(25.3)	10(4.0)	28(11.3)

3

청소년 근로자 근로조건 보호

가. 청소년 근로권의 보호 방안 수립·시행

청소년(연소자와 대학생)들은 성인 근로자에 비해 정신적·신체적으로 연약하여 특별한 보호가 필요하므로 근로기준법 제5장에 특별히 연소자에 대한 보호 규정을 두고 있다. 최근에는 연소자 뿐 만 아니라, 대학생의 아르바이트가 증가하면서 이들을 고용하고 있는 사업체의 대부분이 영세한 서비스업종으로 법 규정 준수에 대한 인식이 부족한 경우가 많고, 청소년 또한 법 내용을 제대로 모르는 경우가 많아 부당하게 노동권을 침해받는 사례가 빈번하게 발생하고 있는 실정이다.

이에 따라 고용노동부에서는 2014년 5월 「청소년 근로권의 보호방안」을 마련하여, 사업장 감독, 신고체계 정비, 인식 개선 등을 추진해오고 있다.

우선 청소년 다수고용 사업장 감독을 강화하고, 서면근로계약 교부 의무 위반, 최저임금 미만 사업장에 대한 제재를 강화하기 위한 방안을 추진하고 있다. 아르바이트 등 단시간근로자 등에 대한 서면근로계약 의무 위반 시 시정기간을 부여하지 않고 적발 즉시 과태료를 부과하는 등 조치기준 강화하였으며, 최저임금 위반 시 즉시 과태료를 부과토록 법 개정을 추진 중이다.

또한 청소년 근로권의 센터를 신설하고 청소년 신고 대표전화(1644-3119)를 전국 통합하여 운영하고 있으며, 온라인(www.youthlabor.co.kr), 모바일(앱, 카카오톡 ID: 청소년근로 권익센터)을 통하여 실시간 댓글 상담을 제공하고 있다.

아울러 청소년 근로권의 센터를 통한 상담 후 임금체불 등 권리구제가 필요하거나 청소년이 지방관서를 통한 진정사건 등으로 접수를 희망할 경우 관할 지역 청소년 보호위원(공인노무사)을 배정하여 임금체불 신고 및 소송을 무료로 대행하는 등 청소년 근로권의 보호를 위한 통합 상담·권리구제 지원 체계를 마련하였다.

아울러 수요자 요구에 맞는 교육 콘텐츠를 개발하고, 교육청과 지방관서가 협업하여 특성화고 등을 대상으로 찾아가는 근로권의 특강을 259회(45,149명) 실시하였다.

나. 열정페이 근절을 위한 「일경험 수련생 가이드라인」 마련

1) 「일경험 수련생 가이드라인」 마련

정부는 열정페이 근절을 위하여 2016년 2월 1일 인턴·실습생 등 「일경험 수련생에 대한 법적지위 판단과 보호를 위한 가이드라인」을 마련하여 발표하였다. 그간 일부 기업에서 일경험 제도에 대한 규율의 사각지대 속에서 일경험 수련생을 교육·훈련 목적 없이 단순 노동력으로 활용하여 청년들에게 부정적인 직업관을 갖게 하고 기업의 경쟁력·생산성 저하는 물론 노동시장 전반에 나쁜 일자리를 만들고 있다는 문제가 제기되었다.

실제로 '15년 상반기 인턴 다수 고용사업장 기획 감독을 실시한 결과, 일부 패션·호텔 업종 등에서 필요 인력을 근로자가 아닌 실습생으로 대체 채용하고, 일반 근로자와 동일하게 연장·야간 근로를 하게 하는 등 사실상 근로기준법 상 근로자로 활용하면서 법적 의무를 이행하지 않는 법 위반 사례를 적발한 바 있다.

이에 청년취업난에 편승하여 실습생, 견습생, 인턴 등 이름으로 청년들의 노동력을 착취하는 소위 ‘열정페이’를 근절하고 청년들의 열정이 존중되고 올바른 일경험 문화 정착을 위해 일경험 수련생 가이드라인을 마련하였다.

일경험 수련생 가이드라인은 관련 전문가 연구용역, 간담회 등을 거쳐 기초(안)을 만들고, 업종별 협회(호텔, 출판, 패션 등), 유관단체(청년유니온, 노동사회연구소 등), 대학관계자, 관계부처, 해외사례 등 다양하고 폭넓은 의견을 수렴하여 마련하였다.

2) 주요 내용

먼저 가이드라인은 일경험 수련생의 개념, 법적 지위 및 판단 기준을 제시하였다. 일경험 수련생을 ‘실습생, 견습생, 수습생 또는 인턴 등 그 명칭에 상관없이 교육 또는 훈련을 목적으로 사업 또는 사업장에서 일(업무)을 경험하는 자’로 개념 짓고 임금을 목적으로 사용자의 지휘, 감독 하에서 자신의 노동력을 제공하는 근로기준법 상 근로자와 구별하면서 일경험 수련생이 사실상 근로를 제공하는 경우에는 노동법적 보호 대상인 근로자로 볼 수 있다고 하였다.

가이드라인은 또 일경험 수련생 보호를 위해 사업주가 준수하거나 노력하여야 할 10가지 합리적 운영 권고 사항을 제시하였다. 첫째, 사업주는 상시 근로자의 일정비용(예: 10 % 내외)을 초과해서 일경험 수련생을 모집할 수 없으며 모집 시 수련의 목적과 내용, 인원, 기간, 시간, 장소 그리고 수련과정에서 지급되거나 지원되는 금품 등의

세부내역을 제시하여야 한다. 둘째, 협약 당사자는 서면으로 협약을 체결하고 협약에는 수련의 목표, 수련에의 소요 시간, 수련과정 동안 지급되거나 지원하는 금품 등에 대한 세부내역 및 지급시기, 업무의 내용, 시간 및 장소를 포함하여야 한다. 셋째, 수련기간은 업무의 난이도 등을 고려하여 6개월을 초과하지 않는 범위에서 합리적으로 정하여야 한다. 넷째, 수련시간은 원칙적으로 1일 8시간, 주 40시간을 초과하지 않는 범위에서 정하여야 하며 합리적으로 휴게시간을 정하여야 한다. 아울러 수련과정은 연장·야간·휴일 수련의 필요성이 객관적으로 명확히 인정되고 사전에 수련 프로그램으로 그 시행이 확정되어 있는 경우를 제외하고 원칙적으로 1일 8시간을 초과하여 연장하거나 야간(오후 10시부터 오전 6시까지) 및 휴일에 실시될 수 없다. 그 밖에도 일경험 수련과정 수행 시 유의사항, 일경험 관리방식, 산업안전보건 및 성희롱 예방 관련, 위약예정의 금지 및 증명서 발급, 기타 사업주의 의무 등을 권고하여 청년들의 열정이 존중되고 원하는 일자리를 찾도록 하는 한편 기업은 역량 있는 우수 인재를 확보하여 지속가능한 성장을 할 수 있도록 지원하고자 하였다.

[표 6-③-12] 일경험 수련생의 보호를 위한 합리적 운영 권고

모집 인원	주요 내용	권고 취지
모집 인원	상시 근로자의 일정비율(예: 10%내외)을 초과해서 모집 불가, 단 업종별 규모별 특성 고려 가능	교육·훈련의 효율성을 제고하고 상시적 노동력 활용을 방지할 수 있도록 기본 원칙 제시
수련 기간	6개월을 초과 금지, 단 업무 난이도가 낮은 경우 2개월 초과 금지	기간이 지나치게 길어질 경우 교육적 효과 보다는 노동력 활용의 기회로 변질될 우려가 있음을 감안, 전문가·관계자 의견 수렴을 통하여 합리적 기간 제시
수련 시간	1일 8시간, 주 40시간 준수, 연장·야간·휴일수련 원칙적 금지	일반근로자의 통상근로시간을 기준으로 하되, 교육·훈련의 목적 및 취지상 연장·야간·휴일근로를 원칙적으로 금지하여 장시간 교육·훈련 방지
관리 방식	담당자 지정을 통한 수련생 관리, 학습일지 작성	체계적인 교육·훈련을 위하여 교육·훈련 담당자 지정이 필요, 담당자를 통한 교육·훈련 수행 체계 확립으로 수시 업무지시 등 근로자로 활용할 가능성 배제
산업 안전	- 위험하거나 유해한 수련훈련은 배제, 민간보험 등 적절한 재해보상, - 성희롱 예방을 위한 교육, 관리·감독	교육·훈련 목적이라도 사업장의 안전보건 체계에 포함토록 하여 일반근로자에 준하는 산업안전보건 및 성희롱 보호
기타 사업주 의무	- 식비, 교통비 등 지원, - 복리후생시설 이용, - 자유로운 고충 제기, - 우선 고용 노력 의무 등	- 교육·훈련과정에 필요한 최소한의 실습 비용 및 복지혜택 제공이 필요 - 우선 고용 노력 의무를 통한 실습과정과 채용 연계를 통한 현장실무 능력을 갖춘 유능한 인재 발탁

3) 확산 노력

정부는 2.1. 가이드라인 발표 이후 제도의 안정적 정착을 위해 위반사례 신고 및 상담·지원체계를 구축하고 민·관협력체계 구축, 교육·홍보, 모니터링·지도감독 등 가이드라인 인식 확산을 위한 종합적 지원방안을 마련·시행하였다.

먼저, 공인노무사로 구성된 ‘청소년 근로권익센터’의 청소년보호위원을 통해 열정페이 등 위반 사례에 대해 전문 상담·권리구제를 실시하였다. 전화(1644-3119), 온라인(www.youthlabor.co.kr), 모바일앱, 카카오톡, 현장방문을 통한 상담 및 무료권리구제 서비스를 제공하였다.

아울러 지방관서를 통해 업종별(호텔·패션·출판·미용·제빵 등) 협회·인사담당자 및 대학 산학협력단 및 취업담당자를 대상으로 교육을 실시(3월~4월)하고, 지방고용노동관서의 권리구제지원팀 소속 변호사·공인노무사 등을 활용하여 상담·권리구제 체계를 마련하고 열정페이 근절 전담자를 최소 1명 이상 지정토록 하여 민원상담을 통한 전화 및 대면 상담을 지원하였으며, 신고사건으로 이어질 경우 근로감독관을 배정하여 권역별로 처리토록 하였고, 고용부 대표전화인 1350(고객상담센터)에서도 기초 상담을 제공하고 추가적인 전문상담·권리구제 필요시 ‘청소년 근로권익센터’로 연계토록 하였다.

또한, 호텔업종 간담회(3.10), 패션 디자이너 협회 간담회(4.6), 올바른 일경험 정착을 위한 호텔업종 MOU 체결(4.19) 등 협력체계 구축을 통하여 가이드정착을 위해 노력하였다. 특히 (주)롯데호텔, (주)신세계조선호텔, (주)호텔신라, SK네트웍스(주)윌커힐 등 호텔업계 주요 기업 10개사과의 MOU 체결을 통해 청년들의 열정이 존중되고 안전이 확보된 안심일터 조성을 위하여 호텔 업계가 선도적 노력을 하고 정부가 이를 지원하기로 하였다. 주요 협약내용은 ① 청년들이 올바른 일 경험을 위해 원하는 일자리를 얻을 수 있도록 「일경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인」 준수 및 지원, ② 최저임금, 서면근로계약, 임금체불 예방 등 기초 고용질서 확립, ③ 노사간 협의를 통해 채용-평가-보상-능력개발-배치전환-퇴직 관리 등 인력 운영 전반에 「공정인사 지침」에 따른 능력중심의 인력운영 관행 정착, ④ 근로자가 안전하고 쾌적한 작업환경에서 일할 수 있는 일터 조성, ⑤ 시간선택제 일자리 활용 등 일·가정 양립 고용문화 확산, ⑥ 실무형 인재양성 및 능력중심사회 구현을 위한 일학습병행제 적극 도입 등이다. 아울러 열정페이 근절을 위한 ‘익명게시판’을 설치하여 열정페이 피해 사례를 익명으로 제보할 수 있도록 하고 제보된 사업장에 대해서는 사업장

근로감독을 통하여 권리를 구제받을 수 있도록 하였으며, ‘일경험 수련생 표준협약서’를 개발·보급하였다.

한편, 청년들과 열정페이 문제를 함께 고민하고 해결방안을 모색하기 위해 3월 한달간 「열정페이 NO 웹툰 공모전」을 개최하였다. 공모전에는 청년들의 아이디어가 돋보이는 컨셉과 스스로의 경험담을 소재로 한 수준 높은 작품들이 다수 응모되었으며 4.8 대상(1명), 최우수상(2명), 우수상(4명), 장려상(3명) 등 총 10명의 수상작이 선정되었다. 대상 수상작은 웹툰작가를 꿈꾸던 취업준비생 권단비(25세) 씨에게 돌아갔으며 동시대를 살아가는 취업준비생들의 애로사항을 히어로에 빗대어 재치 있게 표현했다는 심사평을 받았다.

[표 6-③-13] 열정페이 NO! 웹툰공모전 수상작

구분	시상금	작 가	제 목
대상(1명)	150만원	권단비	열정페이를 위한 히어로는 없다
최우수상 (2명)	50만원	이유빈 황윤배	술아술아 열정뱀파이어주식회사
우수상 (4명)	30만원	박상준&이혜지 심정관 사공록 유지수	열정페이 근절웹툰(백설공주편) 인턴페이 이제 그만! 열정페이 열정페이에 대처하는 우리들의 자세
장려상 (3명)	10만원	호태림 이지영 성소희	명탐정인턴 열정 영자의 전성시대

다. 열정페이 근절을 위한 사업장 감독

한편 2016년도 하반기(9~12월)에 가이드라인 발표 후 가이드라인 이행여부를 점검하고 현장 정착을 위하여 인턴 다수 고용 사업장 345개소, ▲특성화고 현장실습생 155개소 등 총 500개소를 대상으로 열정페이 근절을 위한 근로감독을 실시하였다.

감독 대상별 주요 법 위반 내용 “인턴 등 일경험 수련생(이하 인턴 등)”을 채용하는 345개소 중 59개소(17.1%)에서 437명의 일경험 수련생은 사실상 근로에 종사하고도 연장근로 수당 등 약 167백만원의 체불임금을 지급받지 못한 사실을 적발하여 시정 조치하였다.

아울러 “특성화고 현장실습생”의 경우 155개소 중 22개소(14.2%)에서 근로자인 현장

실습생 77명에 대한 약 8백만원의 체불금품을 적발하여 시정조치하였다. 일반 근로자를 포함할 경우 감독 대상 500개소 중 434개소(86.8%)에서 1,484건의 법 위반 사항 등이 적발되어 시정조치하였으며, 일반 근로자를 포함한 임금 등 금품위반은 점검대상 500개소 중 329개소(65.8%)에서 9,404명에 대한 5,270백만원의 체불임금이 적발되었으며, 89개소(17.8%)에서 서면근로계약 위반 등에 따른 과태료 84백만원을 부과하였다.

4

근로감독행정 역량 강화

근로감독행정 역량 강화를 위해 고용노동부 정규 교육과정(노동분야 22개 교육과정 37회, 연인원 1,160명)을 확대·개편하여 운영하였으며, 근로감독분야 경험이 없거나 짧은 초임 관서장 및 과장의 업무관리 능력 향상을 위한 특화교육을 지속적으로 운영하고 근로감독관 임명 전 사전교육을 강화(초임 4주 이상 사전교육)함으로써 초임 관서장, 과장 및 근로감독관의 역량강화에 집중하였다.

특히, 2016년도는 오랜 실무경험을 갖춘 우수 근로감독관들을 강사로 활용하여 초임 근로감독관들이 실무에서 바로 활용할 수 있는 다양한 사례와 실습 위주로 교육함으로써 근로감독관의 역량을 강화하기 위해 노력하였다.

한편, 근로감독전문과정에서 논의된 내용을 바탕으로 지방관서 현장에서 사용가능한 ‘체불사건 업무처리 요령’ 및 ‘사업장 감독 매뉴얼’을 제작·배포하였으며, 근로감독행정 시스템(노사누리시스템) 개편에도 적극적으로 참여하는 등 업무 환경 개선에 집중하였다.

또한, 근로감독관의 사기진작을 위해 통일된 근무복을 마련하여 전체 근로감독관에게 지속적으로 보급하는 등 근로감독 인프라 확충을 위하여 노력하였다.

제4절

비정규직 고용관행 개선

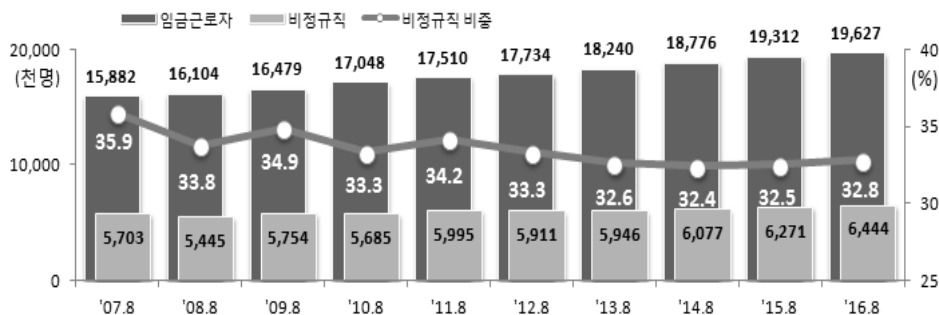
1

비정규직 보호 가이드라인 현장 확산 추진

국경을 초월한 기업 경쟁이 심화되고, 경영환경의 불확실성도 높아짐에 따라 인력 운용의 유연성에 대한 필요성이 확대되었다. 이러한 상황에서 기업이 인력활용의 유연성 확보를 위해 비정규직을 활용하는 경향은 전 세계적으로 보편적인 현상이 되어가고 있다.

이렇듯 비정규직의 활용이 불가피한 측면이 있지만 우리나라 노동시장에서의 비정규직 문제는 선진국에 비해 독특한 측면이 있다. 우리나라는 비정규직 비중이 선진국에 비해 상당히 높은 편이며 대기업·정규직을 중심으로 하는 이른바 1차 노동시장의 경직성이 강해 중소기업·비정규직 중심의 2차 노동시장이 확대되어온 경향이 있다. 즉, 기업은 대기업·정규직 노조의 중심의 1차 노동시장의 견고함을 깨뜨리기 보다는 필요한 고용을 하도급이나 파견 등으로 외주화 하거나 기간제 근로자를 교체 사용하는 방식의 전략을 택하게 되었다. 즉, 불확실한 경영환경 하에서 인력활용의 유연성을 확보하기 위해 비정규직을 활용하는 것이 아니라 비용을 절감하기 위한 목적으로 비정규직을 활용하게 된 것이다.

【 비정규직 규모 및 비중 추이 】



* 자료: 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」

이러한 결과로 우리나라의 비정규직은 임금, 사회보험 등 근로조건과 고용안정 등 측면에서 정규직과 비교할 때 큰 격차를 보이고 있다. 먼저, 임금수준은 '15년 기준으로 정규직 전체의 임금을 100으로 볼 때 65.5%에 머물고 있으며, 사회보험 가입률도 정규직 대비 절반 수준에 불과하고, 평균근속기간은 정규직이 7년 5개월임에 비해 2년 5개월 수준이다. 이러한 차이는 기업의 규모에 따라 보면 더 커져 대기업·정규직의 임금을 100으로 볼 때 중소기업·비정규직의 임금수준은 35% 밖에 되지 않을 정도로 격차가 지나치게 큰 수준이다.

이렇듯 심각한 노동시장의 이중구조를 완화해야만 대기업에 취업하기 위한 스펙 경쟁과 중소기업이 인력을 구하기 위해 쏟는 노력으로 인해 발생하는 사회적 비용을 줄일 수 있고, 지속가능한 발전도 가능할 것이라는 인식 하에서 정부는 '14년 노사정 위원회에 「노동시장 구조개선 특별위원회」를 설치하고 노동시장 구조개혁을 위한 노사정 논의를 지속하였다. 그 결과, '15년 9월 15일에 외환위기 이후 17년만의 역사적인 노사정 대타협을 이룩하였다. 당시 의결·발표된 「노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문」은 노동시장의 이중구조를 개선하여 지속가능한 발전을 위한 기반을 마련하려는 것으로 노사정합의의 후속조치로 새누리당은 여당의 당론으로 「근로기준법」, 「고용보험법」, 「산재보험법」 및 「기간제법」과 「파견법」의 5대 노동개혁입법안을 발의하였다.

그간에도 비정규직 문제 해결을 위해 정부는 노사정 협의를 거쳐 '07년 「기간제법」을 제정하고 「파견법」을 개정하는 등 비정규직 보호법을 시행하였으나 당초의 기대와는 다른 효과가 나타나게 되었다. 「기간제법」을 제정하여 비정규직의 사용기간을 2년으로 제한하고 정규직 전환을 촉진하고자 하였으나 현장에서는 기간제 근로자를 정규직으로 전환하기보다 계약기간이 만료되면 다른 기간제 근로자로 대체하는 현상이 나타나게 된 것이다. 또한, 파견허용 대상을 노동시장 수요에 맞추어 일부 조정하여 인력활용의 유연성을 확보하되 차별금지규정을 도입하여 파견근로자에 대한 보호를 강화하는 내용으로 「파견법」을 개정하였으나, 법 제정 후 20년이 경과하는 동안 큰 변화가 없이 지나치게 협소한 파견허용범위로 중소기업의 인력난은 해소되지 못하고 비교적 강한 파견사업에 대한 규제로 인력공급 사업이 법적 규제가 없는 특수형태고용, 용역, 도급화 등으로 변질되는 '풍선효과'마저 나타나게 되었던 것이다. 이에, 9·15 노사정 대타협 정신을 담아 여당이 발의한 「기간제법」과 「파견법」은 현행 비정규직 법·제도의 운영상 한계를 보완하여 비정규직 근로자의 고용불안과 차별을 해소하고 불합리한 규제를 합리화 하려는 방향으로 추진하게 되었다.

「기간제법」 개정안과 「파견법」 개정안은 여타 노동개혁 법률안과 동시에 국회에 제출

되어 노동개혁 5법이라는 패키지형식으로 입법이 진행되었고, 정부와 여당은 지속적으로 국회를 설득하고 여러 차례의 현장의견 수렴, 당사자 의견수렴 등을 통해 법 개정의 필요성을 널리 알리고 법 통과를 위해 노력하였으나 노동개혁 5법 중 비정규직 2법에 대해서는 야당과 노동계가 원칙적으로 반대하는 입장을 견지하였다.

야당과 노동계는 「기간제법」이 통과되면 기간제한이 완화되고 비정규직이 증가하여 열악한 일자리만 늘어나 고용불안이 가중될 것이며, 「파견법」과 관련해서도 질 낮은 일자리가 대량생산될 것이라는 문제를 지속 제기하여 입법과정에 난항을 겪던 중 19대 국회 회기 중 환경노동위원회의 전체회의를 통과하지 못하여 자동폐기 되었다.

이러한 상황에서 '16년 3월 10일 노동시장 이중구조 해소대책을 발표하기에 이르렀고, 정부는 노동개혁 입법이 완수되지 못하더라도 현장에서 고통 받는 불의의 기간제 근로자가 발생하지 않도록 「기간제근로자 고용안정 가이드라인」을 제정하고 「사내하도급 근로자 근로조건 보호 가이드라인」을 개정('11.7월 제정)하여 '16년 4월 8일부터 시행하기에 이르렀는데, 이는 노동개혁 입법이 지연되는 상황에서 기간제와 사내하도급 근로자 보호를 위해 정부 가이드라인을 발표하여 노동개혁 현장실천을 가속화하고자 하는데 그 취지가 있었다.

기간제근로자 고용안정 가이드라인의 주요 내용을 살펴보면, 연중 지속되는 업무로서 과거 2년 이상 지속되어 왔고, 향후에도 지속될 것으로 예상되는 업무 즉 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제근로자를 무기계약으로 전환하고, 전환 후 근로조건은 기간제 근무정력을 반영하되 기존의 정규직에 비하여 불합리한 차별이 없도록 가이드라인을 설정하고 있다. 또한 동종·유사 업무에 정규직이 없더라도, 해당 사업장 모든 근로자에게 적용함이 타당한 선택적 복지, 식대, 출장비, 식당 이용 등 각종 복리후생에 있어서 기간제근로자에 대한 적용을 배제하는 등의 불합리한 차별이 없도록 제시하고 있다. 이외에도 기간제 근로계약기간은 업무의 연속성 등을 고려하여 합리적으로 설정하고, 기간제 근로자에 대한 직업능력개발 기회 제공, 근로조건 개선 및 고용안정 노력, 고충제기 경로 마련 등의 내용을 담고 있다.

사내하도급근로자 근로조건 보호 가이드라인은 당초 2011년 7월에 제정되어 도급 계약 장기화 및 갱신 보장, 도급계약 종료 시 사전 통보, 수급사업주 교체 시 고용유지 노력 등 사내하도급근로자 고용안정 방안 및 근로조건 개선 노력 규정 등의 내용을 담고 있었고, 2016.4월 개정된 내용을 살펴보면, 원사업주와 수급사업주는 동종·유사 업무를 수행하는 원·하수급인 근로자 간에 임금·근로조건 등에 있어 불합리한 차별이 없도록 필요한 정보를 제공하는 등 상호 협력하여 적정한 도급대금을 보장·확보에 노력하도록 가이드라인을 제시하고 있다.

정부는 가이드라인의 제·개정에 머무르지 않고 실효성 확보를 위하여 관련 전문가들로 구성된 비정규직 서포터스 활동과 근로감독 등을 연계하여 가이드라인 준수 및 이행 상황 모니터링 활동을 통해 가이드라인 현장 확산 노력을 펼쳐갔다, 그 결과 2016년에는 194개 업체와 가이드라인 준수협약을 체결하는 성과를 이루었다.

아울러, 2016년부터는 모든 사업장(12천개소) 근로감독 시 차별항목을 필수적으로 점검하고, 비교대상 근로자가 없는 경우라도 가이드라인 내용에 따라 각종 복리후생 등에 차별이 없도록 활발한 행정지도를 펼쳤다

이상과 같이 정부는 노동개혁 입법이 지연되는 상황에서 비정규직 가이드라인 지도를 통해 민간부문에서의 비용절감 차원의 비정규직 사용관행을 바로잡고 상시·지속적 업무에 대한 정규직 고용관행이 정착될 수 있도록 활발한 노력을 펼쳐나갔는데, 이를 통해 기업의 경쟁력을 높여 우리 사회의 지속가능한 발전을 도모할 것으로 기대된다.

2

차별개선제도 운영 및 문화 확산

가. 비정규직 차별시정제도 운영

2007년 7월 1일부터 시행된 「기간제법」과 개정 「파견법」에서는 차별시정제도를 두어 기간제·단시간 근로자 및 파견근로자의 근로조건 개선을 도모하고 있다. 이 제도는 사용자가 비정규직 근로자(기간제·단시간·파견 근로자)를 비교대상근로자(무기계약 근로자, 통상근로자, 직접고용 근로자)에 비하여 임금, 정기 상여금, 경영 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생에 관한 사항에 있어서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 제도이며, 차별적 처우에 대해서는 노동위원회를 통한 시정절차를 마련하고 있다.

2016년에 노동위원회에 접수된 차별시정 신청은 100건으로 99건이 처리되고, 1건은 진행 중이다. 처리사건 중 판정이 이루어진 사건은 56건(56.6%), 조정·중재가 성립된 사건이 10건(10.1%), 취하된 사건은 33건(33.3%)이다. 판정사건 56건 중 차별을 인정한 건이 31건(55.4%), 차별을 불인정(기각·각하)한 사건이 25건(44.6%)이다.

차별시정제도 강화를 위해 '14.9.19. 징벌적 금전배상 명령제도를 도입하여 명백한 고의가 인정되거나 반복되는 차별적 처우에 대해 노동위원회가 손해 금액의 3배까지

손해배상을 명령할 수 있도록 하였고, 확정된 차별시정명령의 효력이 미치는 근로자 외에도 근로감독관이 해당 사업 내 동종의 비정규직 근로자에 대하여 차별적 처우 여부를 조사하고 사업주에게 시정을 요구할 수 있도록 하여 사업장 내 일괄적인 차별 해소를 도모하고자 하였다.

또한, 차별적 처우가 제도적 요인에 기인하는 경우 노동위원회의 차별시정명령에 ‘취업규칙, 단체협약 등의 제도 개선 명령’을 포함할 수 있도록 하여 차별적 처우가 근본적으로 시정·개선되도록 장치를 마련하였다.

이에 따라 2016년에 노동위원회가 명백한 고의나 반복적 차별을 인정하여 징벌적 손해배상명령을 한 건은 9건, 제도개선을 명령한 건은 7건이고, 고용노동부장관은 2016년에 시정명령이 확정된 11건에 대하여 효력을 확대하는 조치를 취하였다.

특히, 2016년도에는 ‘차별개선 자율진단 웹’을 개발하여 비정규직 차별에 대한 인식을 개선하는 한편 차별신고를 활성화 하는 기반을 마련하였다.

나. 비정규직 차별시정 지도·점검

2016년에 부터는 모든 근로감독 시 비정규직 차별 유무를 필수 점검항목에 포함하여 불합리한 차별개선을 유도하고 법 위반 사항에 대해서는 엄정하게 처리하는 한편, 법 위반이 아니더라도 각종 복리후생 등이 차별 없이 적용되도록 행정지도를 하였다

그 결과 감독대상 10,300개소 사업장 중 187개 사업장에서 총 189건의 차별사례를 적발하여, 이중 149개사에 대하여는 임금·상여금·각종수당 등 2,290,253천원(2,151명)을 지급토록 조치하였고, 나머지 38개사에 대하여 복리후생적 규정을 비정규직에게도 적용하도록 시정 지시하였다.

다. 차별예방 교육·상담·컨설팅 등

비정규직 근로자의 고용상 불합리한 차별을 예방·개선하기 위해 「차별없는일터지원단¹⁹⁾」을 통해 기업 및 근로자 등을 대상으로 차별예방 교육 및 상담을 실시하고, 사업장 자율진단 및 컨설팅을 지원하였다.

19) 차별 없는 일터 지원단은 전국 6개소(서울, 인천, 대전, 대구, 경남, 전북)에 설치되었으며, 노사발전재단이 사업수행 기관으로 선정됨.

2016년에는 총 534개사에 대해 진단을 실시하였고 347개사에 개선지원을 하였으며 252개사가 고용차별개선을 이행하였다. 그리고 총 116회(5,911명)의 차별 예방 교육을 실시하고, 총 623회의 온·오프라인 및 방문상담 서비스를 제공하였다. 아울러, 지역 노사민정협의체 등과 연계하여 차별 개선 문화 확산을 위한 캠페인도 실시하였다.

라. 비정규직 고용구조개선 사업 추진

중소기업에 고용된 비정규직 근로자의 근로조건 개선, 차별시정 및 정규직 전환 등을 위하여 2009년부터 중소기업 고용구조개선 사업을 추진하여 인사관리체계 개선, 임금·직무 재설계, 평가·보상제도 설계, 비정규직 능력개발 프로그램 구축 등 중소기업의 자율적인 고용구조 개선을 유도하고 있다.

컨설팅을 통해 기업은 숙련인력을 확보 할 수 있고, 한편으로 비정규직 근로자 고용안정 및 처우개선 등을 통해 업무몰입도가 제고 될 수 있어, 결국은 기업의 경쟁력 향상을 기대할 수 있다.

2016년부터는 노동개혁의 기초로서 기업의 인사관리 토대를 잡고자 그동안 분리·수행해오던 비정규직 고용구조개선 사업 등 4개의 컨설팅 사업(내 일 희망 일터혁신 지원사업 + 고성과근무체계개선 사업 + 중소기업고용 구조개선 사업 + 시간제일자리 지원사업)을 「일터혁신 컨설팅」으로 통합·수행 중으로, 이를 통해 공정하고 유연한 노동시장을 구축하여 청년 일자리 창출 및 노동시장의 격차해소 실현에 기여하고 있다.

2016년 비정규직 고용구조개선 컨설팅을 신청한 중소기업 중 79개소를 선정하여 노사발전재단이 40개소, 한국생산성본부가 39개소에 대하여 컨설팅을 수행하였으며, 구체적으로 살펴보면, 정규직전환은 66개소(83.5%), 평가제도개선은 59개소(74.7%), 인사관리체계 개선은 52개소(65.8%), 교육훈련체계개선은 30개소(38.0%), 임금·근로조건 개선은 44개소(55.7%)에 대해 컨설팅이 이루어 졌다. 주요 성과로 전체 대상 사업장의 60.0%(45개소)가 정규직 전환, 20.3%(16개소) 임금 및 근로조건 개선, 35.4%(28개소)가 평가제도 개선 등의 조치가 이루어진 것으로 나타났다.

3

하도급 근로자 보호 및 불법파견 근절

비정규직 문제는 곧 하청 중소기업의 문제라고 해도 과언이 아닐 정도로 근로자 대다수(88%)가 종사하는 중소기업에 비정규직이 집중 분포하고 있으며, 원하청 불공정 거래관행 등에 따라 대·중소기업 간 격차가 확대되고 하청 중소기업 사내하도급 근로자들에게 돌아가는 성과분이 감소하고 있는 실정이다.

이러한 문제를 해결하기 위하여, 우선 편법적 용역·도급 및 다단계하도급과 불법 파견에 대해서는 집중적인 감독을 통한 시정을 추진하였다.

2016년도 파견·사내도급 근로감독은 고용형태별 근로자 구성 현황 등 사업장 정보를 사전에 수집·분석하여 그 파급효과가 크고 법 위반 가능성이 높은 사업장에 집중함으로써 감독의 실효성을 제고하였다

우선, 사내하도급 다수활용사업장 896개소(원청 : 530개사, 하청 : 366개사)를 대상으로 ‘제조업 직접생산공정’ 또는 ‘파견대상업무가 아닌 업무’에 파견근로자 사용 여부 등을 집중 감독하여 불법파견으로 확인된 100개소(128건)은 사법처리하고, 금품미지급 등 근로조건 위반이 확인된 594개소(2,388건)은 시정조치 하는 등 불법파견 근절과 파견 근로자의 근로조건 보호에 주력하였다.

한편, 근로자파견사업의 적정한 운영과 파견근로자의 권리를 보호하기 위하여 파견·사용업체 562개소에 대하여 지도점검을 실시한 결과, 492개소에서 1,689건의 법 위반 사항을 적발하였고, 1,431건은 시정조치를 통해 개선하였고, 23건은 사법처리, 130건은 경고처분 하였다.

또한, 대형 물류센터에서 불법 파견, 최저임금 미지급 등 노동관계법 위반이 빈번하게 이루어지고 있다는 것이 사회적 이슈화가 됨에 따라, '16.10~12월까지 대형 택배 회사(7개소)의 물류센터 및 물류작업 아르바이트를 상시 모집하는 업체 등 250개소를 선정하여 최저임금, 휴게시간 등 근로조건·산업안전과 불법파견(위장도급) 여부에 대해 집중적으로 점검하였다.

그 결과, 감독대상 250개소 중 202개소에서 총 558건의 노동관계법(근로기준법, 파견법 등)위반이 적발되었으며, 이 중 33개소(37건)은 입건 등 사법조치, 29개소(34건)은 과태료부과 등 행정처분, 140개소(487건)은 법 위반사항을 시정토록 지도하였다.

한편, 2016년도에는 2011년도에 제정된 「사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인」 개정하였는데, 개정 주요내용은 원사업주와 수급사업주는 동종·유사 업무를 수행

하는 원·하수급인 근로자 간에 임금·근로조건 등에 있어 불합리한 차별이 없도록 필요한 정보를 제공하는 등 상호 협력하여 적정한 도급대금을 보장·확보하도록 노력할 것을 제시하고 있다.

각 분야 전문가로 구성된 서포터즈 위원회 중심이 되어 다양한 업종의 기업에서 가이드라인을 얼마나 인지하고 준수하고 있는지에 대한 실태조사를 실시('16년도: 영남지역 중소 제조업체 중심)하고, 모범사업장 대상으로 가이드라인 준수협약을 지속적으로 체결해 온 결과('13 : 37개소 → '14 : 40개소 → '15 : 46개소 → '16년 97개소) 산업현장에서 사내하도급 근로자들의 근로조건 개선과 비정규직 근로자들의 차별 개선의 필요성에 대한 국민적 공감대가 형성되고 있는 것으로 보여 진다.

4

고용형태별 고용공시제 제도 시행

가. 고용형태 공시제 도입 배경

1997년 IMF 경제 위기 극복 과정에서 급속히 증가한 비정규직 근로자는 2011년 말 현재 전체 근로자의 34.2%(통계청, 노동계 49.4%)에 달하는 등 사회 양극화의 주요 원인이 되었다.

이에 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주에게 매년 근로자의 고용형태를 공시하도록 하여 비정규직을 과도하게 사용하는 사업주에 대해 자율적으로 개선하도록 하는 법률 개정안이 2012년 12월 국회를 통과하였다.(2012.5.30. 이한구 의원 대표 발의, 제15조의2 신설)

고용정책기본법 시행령 및 시행규칙을 제정(2013.6.19. 시행)하여 2014.7.1. 고용형태 공시를 처음으로 시행하였다.

나. 주요 내용

1) 대상 사업장의 범위

상시 300인 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 매년 근로자의 고용형태 현황을 공시하도록 규정하였다.(고용정책 기본법 시행령 제26조의2)

2) 고용형태 공시 절차 및 공시 방법

매월 3월 31일을 기준으로 사업장내에서 사용하는 ▲계약기간의 정함이 없는 근로자 ▲기간제 근로자 ▲단시간 근로자 ▲소속 외 근로자(용역, 파견, 사내하도급 등) 현황을 정해진 서식에 따라 4월 30일까지 고용노동부가 운영하는 워크넷에 공시 하여야 한다.

3) 고용형태 공시결과(2016.7.1)

2014.7.1. 최초 고용형태공시결과, 전체 사용근로자 4,330천명 중 직접고용 근로자 3,468천명(80.1%), 소속 외 근로자는 861천명(19.9%)로 나타났다.

2016.7.1. 고용형태공시결과는 전체 사용근로자 4,737천명 중 직접고용 근로자 3,805천명(80.3%), 소속 외 근로자 931천명(19.7%)로 나타났다.

【고용형태별 근로자 현황】

(단위 : 천명, %)

구분	전체 근로자 수(A=B+C))							
		소속 근로자(B=㉔+㉕)						소속 외 근로자 (C)
				기간없음(㉔)		기간제(㉕)		
			단시간 (①=②+③)		단시간 (②)		단시간 (③)	
2016년 (비율)	4,737	3,805 (80.3)	207 (5.4)	2,905 (76.3)	69 (2.4)	900 (23.7)	138 (15.3)	931 (19.7)
2015년 (비율)	4,593	3,676 (80.0)	195 (5.3)	2,834 (77.1)	56 (2.0)	842 (22.9)	139 (16.5)	918 (20.0)
비율증감 (%p)		+0.3	+0.1	-0.8	+0.4	+0.8	-1.2	-0.3

다. 향후 계획

사업주가 입력한 고용형태 정보의 정확성을 높이기 위해 비정규직 다수 고용기업 등을 중심으로 공시 내용 확인, 업종별·규모별 고용형태 분석 등의 과정을 거쳐 '17.7.1. 2017년도 고용형태 공시 결과(4차)를 발표 할 예정이다.

5

공공부문 비정규직 고용개선 추진

비정규직 문제 해결에 공공부문이 솔선수범하여 민간부문을 선도한다는 차원에서 비정규직 대책 T/F 회의, 국가정책조정회의('11.11.25)를 거쳐 「공공부문 비정규직 고용개선 대책('11.11.28) 및 추진지침('12.1.16)」을 관계부처 합동으로 마련하였다.

'13년에는 「공공부문 비정규직 고용개선 대책 보완지침('13.4.14)」을 마련하고 총리 주재 국가정책조정회의('13.9.5)를 통해 각 기관별 「'13~'15년 정규직 전환계획」 및 「부문별 세부 고용개선 방안」을 확정·추진하였으며, '16년에는 「공공부문 비정규직 고용 개선 대책 T/F」를 통해 각 기관별 「'16~'17년 정규직 전환계획」을 발표하는 등 상시·지속적 업무의 정규직 전환을 지속적으로 추진하였다.

먼저, 공공부문 비정규직 고용안정 및 정규직 고용관행 정착 지원을 위하여 관계 부처 합동으로 「공공부문 비정규직 고용개선 대책 보완지침('13.4월)」을 마련하여 정규직 전환범위를 확대하고 '11년 대책 발표 이후 신규 채용된 근로자도 포함하여 '15년까지의 전환계획을 새롭게 수립·제출토록 하였다.

〈 보완지침 주요내용 〉

- ① 상시·지속적 업무 종사자의 정규직(무기계약직) 전환계획 수립·추진
- ② 기간제법상 사용기간 예외에 해당하는 경우라도 기관 필요시 전환대상 포함하도록 하는 등 정규직 전환 범위 확대
- ③ 각 기관에서 간접고용의 직접고용 전환을 추진할 때 컨설팅 지속 지원

공공부문 각 기관별 상시·지속적 업무 종사자 65,711명의 「'13~'15년 공공부문 비정규직 정규직 전환계획('13년 : 3만명, '14년 : 2만명, '15년 1만5천명)」을 국가정책 조정회의 ('13.9.5)를 통해 확정하여 연차적으로 전환을 추진하도록 하는 한편, 정규직 전환이 원활하게 이루어지고 조직 및 인사관리의 효율성을 높일 수 있도록 무기 계약직 관리규정 표준안, 공공기관 정규직 전환 가이드라인, 학교회계직원 고용안정 및 처우개선 대책 등 「부문별 세부 고용개선 방안」도 발표하였다.

〈 부문별 세부 고용개선 방안 〉

- ① 공공기관 정규직 전환 가이드라인 마련('13.9, 기재부)
- ② 무기계약직 관리규정 표준안 마련('13.10, 고용부)
- ③ 공공부문 기관평가에 무기계약직 전환실적, 교육훈련 기회 확대 등 고용관행 개선 사항을 반영('13.12~, 기재부·교육부·안행부)
- ④ 지방공기업 정규직 전환 가이드라인 마련('14.1, 안행부)
- ⑤ 학교회계직원 고용안정 및 처우개선 방안 마련('14.1, 교육부)
- ⑥ 출연기관 비정규직 연구원 정규직화 방안 마련('14.6, 기재부)

우선, 상시·지속적 업무에 결원 발생시 정규직 채용 원칙 명시, 무기계약직 정원 관리 및 무기계약직 인건비를 총인건비에 포함·관리 등을 ‘공공기관 정규직 전환 가이드라인’에 반영하도록 하였고, 공공기관 경영평가에 무기계약직 전환실적, 교육 훈련 기회 확대 등 고용관행 개선 사항을 평가지표에 반영하도록 하여 고용의 안정성을 강화하고 적극적인 전환 추진 여건을 마련하였다.

또한, 교육기관의 경우 전환기준을 완화하여 1년 이상 상시·지속적 업무 종사자를 무기계약직으로 전환하고 장기근무가산금 증액을 내용으로 하는 ‘학교회계직원 고용 안정 및 처우개선 방안’을 마련하여 조기 고용안정과 장기근속 근로자의 처우 개선이 이뤄질 수 있도록 하였다.

이와 함께 '13년부터 복지포인트 및 상여금 소요 재원(1년 이상 근속시 110만원 수준)을 정부예산편성지침에 명시하도록 하여 비정규직 및 무기계약직의 처우개선을 제도적으로 뒷받침하도록 하였다.

'16년에는 상시·지속적 업무 종사자 15,262명의 「'16~'17년 공공부문 비정규직 정규직 전환계획('16년 : 1만명, '17년 : 5천명)」을 공공부문 비정규직 고용개선 대책 TF('16.2.17)를 통해 확정하여 정규직 전환확대를 추진하였다.

이러한 노력으로 '13년부터 '16년까지 공공부문에서 상시·지속적 업무에 종사하고 있는 비정규직 근로자 88,569명이 정규직(무기계약직)으로 전환되었다. 이는 누적 전환계획 대비 실적 비율 117%로, 전환 추진과정에서 일부 기관이 고령자 등 기간제법상 사용기간 예외사유 해당자를 전환대상에 포함하는 등 비정규직 고용개선을 적극적으로 추진한 결과였다.

【2013년 ~ 2016년 정규직(무기계약직) 전환실적】

(단위 : 명, %)

구분	합계	2013년	2014년	2015년	2016년
전환계획	75,981	30,904	20,003	14,989	10,085
전환실적	88,569 (116.6)	31,753 (102.7)	25,461 (127.3)	16,809 (112.1)	14,546 (144.2)

또한, '16년 공공부문 비정규직 실태조사 결과 공공부문 기간제 등 근로자는 191천여명, 파견·용역 근로자는 121천여명으로 '12년 실태조사와 비교할 경우 기간제 근로자 등은 약 5만9천여명이 줄었고, 전체 근로자 중 차지하는 비중도 10.4%로 3.8%p 감소하였다. 파견·용역 근로자는 세종청사 개청, 발전소 신규 건설, 병실 수 증가, CCTV관제센터 신설 등의 영향으로 약 11천여명이 증가한 것으로 나타났다.

【공공부문 고용구조 변화 추이】

(단위 : 천명, %)

구 분	'12년		'13년		'14년		'15년		'16년	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
총 인 원	1,754	100	1,761	100	1,831	100	1,839	100	1,849	100
정 규 직	1,394	79.5	1,409	80.0	1,499	81.9	1,523	82.8	1,537	83.1
비 정 규 직	360	20.5	352	20.0	332	18.1	316	17.2	312	16.9
기간제 등	250	14.2	240	13.6	218	11.9	201	10.9	191	10.4
파견·용역	110	6.3	112	6.4	114	6.2	115	6.3	121	6.5

공공부문 기간제근로자의 월 평균 임금은 216만원, 시간제는 92만원, 파견·용역은 210만원 수준으로, 지속적으로 상승한 것으로 나타났다.

【년도별 비정규직 월평균 임금수준】

(단위 : 만원)

년도	직접고용		파견·용역
	기간제	시간제	
2016	216	92	210
2015	208	88	199
2014	198	84	189
2013	179	87	185
2012	171	81	170

또한 1년 이상 기간제 중 상여금을 지급받는 근로자 비중은 '12년 대비 증가('12년 62% → '16년 70%)하였으며, 평균 지급액 역시 연 309만원으로 '12년에 비해 약 131만원 상승하였고, 1년 이상 기간제 중 복지포인트 지급비율은 '12년 대비 증가('12년 49% → '15년 69%)하였으며, 평균 지급금액 역시 연 54만원으로 약 2만원 상승한 것으로 조사되었다. 이는 공공부문 비정규직 고용개선 대책의 일환으로 1년 이상 근무자에 대해서 연 110만원(명절휴가비 80만원, 복지포인트 30만원)을 지급하도록 지도한 결과로 파악된다.

제5절

공인노무사 제도개선 운영

가. 공인노무사의 업무

공인노무사제도는 1985.7.1.부터 시행되었으며 공인노무사 직무의 범위(공인노무사법 제2조)는 ①노동관계 법령에 따른 신고·신청·청구(이의신청·심사청구 및 심판청구를 포함한다)·권리구제 등의 대행 또는 대리, ②노동관계 법령에 따른 모든 서류의 작성과 확인, ③노동관계 법령과 노무관리에 관한 상담·지도, ④사업이나 사업장에 대한 노무관리진단, ⑤노조법 제52조에 의한 사적(私的) 조정이나 중재의 업무 등이다.

2008.2.28.부터 취약계층 근로자(월 평균임금 170만원 미만 근로자)의 노동위원회 부당해고 구제신청 시 공인노무사가 이들을 무료로 조력 지원하는 무료법률 서비스지원 사업을 실시하고 있다.

2011년도에는 공인노무사가 체당금 관련 업무에 대하여도 무료로 조력할 수 있도록 제도를 마련하였다. 그 대상근로자는 도산 등 사실인정을 위한 실질적 요건을 갖춘 상시근로자 10명 미만 사업장으로서 전체 상시근로자의 월 평균보수가 200만원 이하인 사업장에서 퇴직한 근로자에게 체당금을 받을 수 있도록 지원하는 사업으로 2012.1.1.부터 시행되었다.(2013.10.1.부터는 월 평균보수 요건을 250만원 이하로 조정)

나. 공인노무사 자격취득 현황

1985년 공인노무사제도가 도입된 이후 2016년 12월 말까지 4,994명의 공인노무사가 배출되었고, 이중 자격시험 합격자는 3,867명, 노동행정경력자는 1,127명이다.

[표 6-⑤-1] 공인노무사 자격취득 현황

(단위 : 명)

구 분	계	'85~'05	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년
계	4,994	1,860	155	273	241	290	308	309	339	314	305	314	286
시험합격자	3,867	1,308	122	229	208	247	253	244	255	251	247	254	249
노동행정 경력자	1,127	552	33	44	33	43	55	65	84	63	58	60	37

또한 공인노무사 업무를 수행하기 위해서는 직무개시등록을 하여야 하는데 2016년 12월말 현재 공인노무사 직무개시 등록을 하고 활동을 하고 있는 공인노무사는 2,354명으로 나타났다.

다. 공인노무사 자격시험 최소합격인원제도 운영

2008년 1월 1일부터 공인노무사 자격시험 최소합격인원제도를 도입하였다. 제2차 시험에서 매 과목 배점의 4할 이상, 전 과목 배점 합계의 6할 이상을 득점한 자가 최소합격인원에 이르지 못한 경우에는 매 과목 배점의 4할 이상을 득점한 자 중에서 전 과목 총득점의 고득점자 순으로 추가하여 합격자를 결정한다. 최소합격인원 제도는 2008년도부터 도입하였으며, 2008년도 200명, 2009년부터 2016년까지는 250명으로 최소합격인원을 결정하였다.

[표 6-⑤-2] 공인노무사 자격시험 합격자 현황

(단위 : 명)

구 분	계	'85~'05	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년
최소합격인원		-	-	-	200	250	250	250	250	250	250	250	250
시험합격자	3,618	1,308	122	229	208	247	253	244	255	251	247	254	249

제6절

기업복지제도 활성화

1

퇴직연금 도입 지원 내실화

가. 퇴직연금 도입 현황

급속한 인구고령화라는 사회경제적 환경 변화에 직면하여 근로자의 안정적인 노후 소득보장을 위한 제도적 장치를 마련하여야 한다는 요구가 점점 높아짐에 따라 기존 퇴직금 제도를 퇴직급여제도(퇴직금 또는 퇴직연금)로 확대 개편하여 2005년 12월부터 퇴직연금제도가 도입되었다. 제도 시행 10년이 경과한 시점인 2016년 12월말 기준으로 352,493개 사업장(퇴직연금사업자 계약 건수 기준, 금융감독원 집계, 재구성)이 퇴직연금제도를 도입하였다. 이는 퇴직급여제도를 의무적으로 설정하여야 하는 전체 사업장의 약 18.7%(14년 고용노동부 사업체노동실태현황 기준)에 불과하나, 상시 4인 이하 사업장에도 2010년 12월 1일부터 퇴직급여제도가 확대 시행되어 대상사업장이 크게 늘었다는 점(약 54만개소→약 117만개소(14년 고용노동부 사업체노동실태현황 기준)), 퇴직급여 적립금을 금융기관에 사외적립하고 중간정산이 제한됨에 따라 노사에 일부 부담이 발생한다는 점, 기 도입된 제도를 다시 고치는 것이 쉽지 않다는 점, 기존 법정 퇴직금제도를 존속시킨 상태에서 퇴직연금 도입 여부를 노사가 선택할 수 있도록 하고 있다는 점 등을 감안하면 적지 않은 성과라고 할 수 있다. 다만, 전체적으로는 소규모 사업장일수록 대규모 사업장에 비해 도입률(전체도입률 18.7%, 300인 미만 18.7%, 30인 미만 17.3%)이 낮아지는데 이는 주로 퇴직부채를 미리 사외 적립할 만큼 여유롭지 못한 소규모 사업장의 자금사정과 퇴직연금에 대한 인식부족에 기인한 것으로 보인다.

[표 6-⑥-1] 퇴직연금제도 도입 현황

(2016년 12월말 기준, 단위 : 개소)

구 분	합 계	확정급여형 (DB)	확정기여형 (DC)	DB & DC	IRP 특례
사업장수	352,493	95,999	211,222	11,497	33,775
비율(%)	100	27.2	59.9	3.3	9.6

※ 개인형퇴직연금제도(IRP) 특례 : 10인 미만 사업장에 적용되는 특례로서, 사용자의 부담금 납부, 적립금 운용이 DC와 유사하나, 사용자의 규약 작성·신고 의무 및 교육의무가 면제됨

[표 6-⑥-2] 사업장 규모별 퇴직연금 도입 현황

(단위 : 개소)

사 업 장	10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
①도입사업장수	219,907	89,035	31,935	8,701	1,477	1,438
②전체사업장수	1,586,579	202,049	59,970	12,059	1,533	1,382
비율(①/②)(%)	13.9	44.1	53.3	72.2	96.3	104.1

※ 2016년 12월말 기준, 도입사업장 수의 경우 퇴직연금사업자 계약건수 기준

나. 제도개선 추진

1) 근로자퇴직급여 제도개선

2005년 퇴직연금제도가 도입된 이후 근로자의 퇴직급여 수급권 보호 강화를 위해 2008년 11월 제출된 개정법안이 국회 통과되어 2011년 7월 25일 공포되고 2012년 7월 26일부터 시행되었다.

그러나, 근로자퇴직급여보장법 전면개정 이후에도 급속한 노령화가 지속되고 국민의 노후생활에 대한 불안감이 증폭하면서 연금제도에 대한 관심이 더욱 증가하였다. 퇴직연금제도도 이러한 상황에 부응하면서 근로자 노후생활보장의 중추적 기능을 하기 위한 개선 필요성이 제기되었다.

2015년도 근로자퇴직급여보장법 시행령 및 시행규칙 개정으로 확정기여형퇴직연금제도(DC) 및 개인형퇴직연금제도(IRP) 경우 위험자산 총투자한도가 근로자별 적립금의 100의 40에서 100의 70으로 상향조정되어 중위험·중수익 등을 추구하는 근로자들은 위험자산 투자 비중을 높이는 등 적립금을 더 자율적으로 운용할 수 있게 되었다.

또한, 근로자의 안정적 노후생활 보장과 함께 긴급한 생활 자금의 필요성을 고려하여 ①퇴직금 중간정산 사유를 확대하여 임금피크제를 도입하여 임금이 종전보다 감소하는 경우, ②전일제 근로자가 시간선택제로 전환하거나 그 반대의 경우에도 중간정산을 할 수 있도록 개선하여 사용자가 근로자와의 합의로 소정근로시간을 1일 1시간 혹은 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우, ③무주택자가 전세금·임차보증금을 부담하는 경우를 중도 인출사유로 추가하였다.

'16년도 말 기준 퇴직연금적립금은 147조에 달하며, 퇴직연금제도가 시행된 이후 퇴직연금적립금이 증가함에 따라 퇴직연금 운용·자산업무를 담당하는 퇴직연금

사업자에 대한 감독 중요한 바, 퇴직연금 사업자가 재무건전성 및 인적·물적 요건 등의 등록요건을 갖추지 못하게 된 경우나 법 위반행위로 인하여 고용노동부장관 또는 금융위원회로부터 시정명령 등의 조치에 따르지 아니한 경우에 등록취소 등을 할 수 있는 구체적인 처분기준을 보완하여 마련함으로써 퇴직연금 사업자에 대하여 실효성 있는 처분을 할 수 있도록 '16.4.28 시행규칙을 개정하였다.

2) 퇴직연금제도 발전을 위한 연구수행

고령화에 따른 근로자 노후소득보장 강화가 필요한 시점임에도 공적연금으로서 국민연금 역할은 축소되고 있는 상황에서 근로자가 가입하는 보편적 제도로써 퇴직급여제도를 개선하여 공적연금을 보완하면서 근로자 노후소득을 보장할 수 있도록 정책연구 수행하였다. 근로자 수급권 보장을 강화하기 위한 주요내용으로는 퇴직급여연금수급유도 방안, 중소기업 및 저소득 근로자 사각지대 해소 및 지원 방안, 퇴직급여지급 보장 문제, 가입자 교육 활성화 방안, 근로자 수급권 보장 강화를 위한 금융기관 역할 강화 및 경쟁유도 방안, 기존 DB, DC제도 외 새로운 유형의 퇴직연금제도(hybrid) 도입방안을 연구하였고, 그 외에도 국민연금 등 관련제도를 고려한 퇴직급여제도 발전방향, 전문가 등으로 구성된 연구포럼 운영 등에 대해서도 연구함으로써 퇴직연금제도개선 및 법령 개정안 마련에 활용할 수 있도록 하였다.

2

퇴직연금제도 확산

사업장에서 퇴직급여제도를 선택할 수 있으며 퇴직연금 제도를 설정하기 위해서는 개별 사업장에서 노사가 자율로 충분한 협의를 통하여 결정할 수 있다. 제도 설정 단계부터 당사자들의 제도에 대한 인식이 필요하나 퇴직연금제도가 노사·금융·세제 등 여러 분야와 관련된 복잡한 제도임에 따라 제도에 대한 교육·홍보가 무엇 보다 중요하다고 할 수 있다. 또한 근로자 노후 소득보장을 위한 장기 플랜이라는 연금제도의 성격상 제도 도입 시점에서부터 합리적으로 설계·운영하는 것이 무엇 보다 중요하다.

이에 따라 정부에서는 퇴직연금제도의 조속한 정착을 도모하는 한편, 제도의 건전한 운영을 유도하기 위해 퇴직연금제도를 도입하고자 하는 사업장 노사에 대해 적극적 홍보, 무료 교육 및 컨설팅 지원 등 다양한 방안을 마련하여 추진하고 있다.

가. 퇴직연금제도 홍보

정부는 방송사, 신문사 등 언론기관 및 유관기관과 연계한 다층적인 홍보를 추진하는 한편, 공공부문에 대해서는 선도적 도입을 촉진하기 위해 설명회 지원 등의 다각적인 노력을 하고 있다.

퇴직연금제도 도입 시행 초기인 2006년부터 퇴직연금제도의 필요성에 대한 대중적 공감대 형성을 위해 TV, 라디오 공익광고와 함께 무가지, 전광판 등 대중매체 활용, 리플렛 및 포스터 배포 등을 추진하였다.

또한, 그간 퇴직급여가 적용되지 않던 4인 이하 사업장도 2010년 12월 1일부터 퇴직급여제도가 확대 시행됨에 따라 이를 KBS TV 캠페인과 근로복지공단 고지 안내 등을 통해 집중 홍보하였고 2010년 말로 폐지되는 퇴직보험·신탁에 대한 처리와 퇴직연금으로의 전환 방안에 대해 알리는 것도 주요 홍보사업으로 하였다.

2011년도 이후에도 계속적으로 ‘퇴직연금 활성화 및 퇴직급여제도 확대 적용 종합 홍보’를 실시하면서 버스·지하철·라디오·서울시청 앞 및 서울역 앞 전광판 광고, 온라인 홍보, 언론, 제작물 배포를 실시하였다.

2015~2016년에는 정책에 대한 정인지를 통한 실질적 퇴직연금 가입률 제고를 위한 사용자·근로자 대상 정책 집중 홍보 수행을 추진하였다. 「근로자퇴직급여보장법」 개정안 국회 통과 시 '16년부터 시행 예정인 퇴직연금제도 단계적 의무화·중소기업 퇴직연금 기금제도 대비 집중 홍보를 통한 퇴직연금제도 인지도 및 공감대 확보, 대표 홈페이지 전면개편을 통해 퇴직연금제도 관련 정보에 대한 접근성을 제고하였다. 주요내용으로는 퇴직연금 캠페인송 및 모션그래픽 제작을 통한 라디오 캠페인(캠페인송 송출 91회), 일간지 기고(워킹홀리데이와 퇴직연금), 퇴직연금 홈페이지 개편(방문자 중심 메인페이지 및 메뉴를 이미지 중심의 콘텐츠로 재구성), 페이스북 운영(상시 이벤트 진행 및 소통채널 확보를 통한 퇴직연금 인지도 및 호감도 제고), 퇴직연금 세제 혜택 정보를 담은 리플릿 18만부 배포하고, 중소기업사업장 밀집 지역에 서울·경인버스 외부 광고를 시행하였다.

나. 퇴직연금 교육·컨설팅 사업 시행

퇴직연금제도 도입의 확산과 조속한 정착을 유도하기 위해서는 무엇보다도 제도 도입 및 운영주체인 노사 당사자의 제도에 대한 이해가 중요하다. 또한, 퇴직연금 제도는 금융뿐만이 아니라 노무·세제·회계 및 연금계리 등 다방면에 걸친 복합적인

제도이며, 제도설계 및 운영단계에서 지속적으로 노사가 협의하여 진행하도록 되어 있어, 노무관리능력이 취약하거나 금융관련 전문지식이 부족한 영세 사업장의 경우 근로자의 노후보장 차원에서 퇴직연금제도에 대한 관심이 있더라도 실무적으로 제도 도입에 상당한 어려움을 겪을 수 있다.

이에 정부는 노사 등 도입당사자를 대상으로 한 퇴직연금제도 무료교육과 더불어 자체적인 제도설계 및 운영능력이 부족한 사업장을 대상으로 제도 도입 절차, 제도 설계 및 운영 전반에 걸쳐 무료로 컨설팅을 지원하고 있다.

동 사업은 2006년도부터 지속되었으며 2016년 기준 총 예산 2.5억원을 재원으로 사업의 효율성을 위하여 경쟁입찰을 통하여 위탁사업자를 선정하여 수행하고 있다. 특히 2008년부터는 분리되어 수행되었던 교육사업과 컨설팅사업의 시너지 효과를 제고하고자 두 사업을 통합하여 추진하였다. 2011~2016년도에는 한국경영자총협회와 한국공인노무사회가 컨소시엄으로 참여하여 퇴직연금 확산을 위한 교육 및 컨설팅 사업을 수행하였다. 다만, 실제 컨설팅을 받고도 도입률이 낮은 등 사업의 효과성이 미미하여 2015년부터 컨설팅 사업은 시행하지 않았다.

먼저 교육사업은 전국의 사업장, 노동조합, 사용자단체 등 각종 단체를 대상으로 교육수요를 발굴하여 퇴직연금 제도의 중요성, 제도 개요 등 제도 전반적인 내용을 신청사업장에 직접 찾아가서 전달하는 방식으로 진행된다. 특히, 퇴직연금 도입률이 낮은 상시근로자 100인 이하 중소기업장 위주로 공공부문 교육 확대, 인사노무담당자·재무담당자별 세분화 교육을 통해 도입지원, 운영지원과정으로 교육을 시행하여 '16년도에는 총 16,732명의 사용자 및 근로자 등이 퇴직연금 교육을 받았다.

[표 6-⑥-3] 퇴직연금 교육사업 주요 추진실적

구분	2013년	2014년	2015년	2016년
목표	278회(26,400명)	328회(26,400명)	324회(16,700명)	274회(16,200명)
실적	341회(26,471명)	353회(27,903명)	329회(23,183명)	317회(16,732명)

다. 퇴직연금연구센터 운영

「퇴직연금 활성화 대책」 발표('14.8.27)에 따른 퇴직연금제도의 단계적 의무화('16~), 중소기업퇴직연금기금제도 도입('15.7~) 등 퇴직연금제도의 외연 확대 예상됨에 따라 제도의 원활한 운영을 위한 연구·분석기능 강화 필요하여 퇴직연금 상품평가, 제도 운영

통계 분석·국내외 제도 동향 분석 및 정책과제 연구를 통한 퇴직연금제도의 장·단기 정책수립 지원하였다. '16년도 정책연구로는 퇴직연금사업자에 대한 평가, 퇴직연금 가입자 교육 활성화 방안, 퇴직연금 자산운용구조 합리화 방안, 퇴직연금 연금수급 유도 방안, 퇴직연금제도에서 금융기관의 역할과 책임강화 방안, 퇴직소득 안정화를 위한 퇴직연금 세제 개편 방향, 디폴트 옵션 도입방안이 있다. 그 외에도 퇴직연금제도에 대한 국민들의 이해 및 의사결정 지원을 위한 제도·규제해설 콘텐츠 개발, 퇴직연금 상품분석·평가자료 제공, 퇴직연금 관련 국·내외 연구기관 간 네트워크 구축 등을 실시하였다.

3 우리사주제 운용 활성화

우리사주제도는 기업 또는 정부의 각종 정책적 지원을 통하여 근로자가 자신이 근무하는 회사의 주식을 취득·보유할 수 있도록 하는 종업원주식소유제도로써 근로자의 복지증진을 위한 소득 보상적 차원에서 제한적으로 실시되었으나 자본 소유의 분산 및 부의 공정한 분배를 통해 자본 편중 현상을 개선하고 노사상생 발전을 위한 유용한 정책 수단으로서의 의미가 강조되고 있다.

2016년도 말 우리사주조합은 총 2,971개소가 설립되었으며 예탁조합수는 1,126개소, 예탁주식수는 555백만주이고 주식취득가는 7조 4천억원에 이른다.

[표 6-⑥-4] 연도별 우리사주조합 운영 현황

구 분	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
설립조합수(개소)	2,664	2,768	2,818	2,921	2,987	3,043	2,706	2,832	2,971
예탁조합수(개소)	936	988	1,001	1,024	1,025	1,028	991	1,051	1,126
예탁주식수(백만주)	371	401	388	436	437	431	424	418	555
주식취득가(조원)	4.30	4.56	5.42	5.97	5.74	5.8	6.4	6.7	7.4

우리사주제도의 건전한 발전 및 활성화를 위해 추진한 주요 활동으로는 첫째, 2006년부터 근로자의 재산형성 및 노사협력증진에 기여한 우수기업을 매년 선발 하여 시상하는 우리사주 대상기업을 2012년에도 대기업부문과 중소기업부문별로 각각 1개 기업을 선정하고 홍보하는 등 산업현장의 새로운 모델을 제시함으로써 우리사주제도의 저변을 확대하고자 노력하였다.

우리사주 대상은 ① 우리사주제도 도입 목적의 명확성 ② 최고 경영자의 의지 및 제도 확산 노력 ③ 회사의 지원정도 ④ 조합의 민주적 운영 ⑤ 우리사주제도 도입 목적달성을 위한 노력정도 ⑥ 우리사주제도 도입효과 등 6개 부분에 대한 추진 실적을 심사하여 선발하고, 「우리사주 대상」 기업으로 선정되면 증권담보대출 및 우리사주 취득자금 대출 시 금리를 우대하는 등 다양한 혜택이 부여되고 있으며, 향후 점차적으로 지원 및 우대를 확대할 예정이다.

[표 6-⑥-5] 연도별 우리사주대상 시상 현황

수상연도	분야	조합명	기업규모
2008년	노동부장관상	신한금융지주회사	대기업
		명문제약	중소기업
2009년	노동부장관상	동아제약(주)	대기업
		피케이밸브(주)	중소기업
2010년	고용노동부장관상	한라건설(주)	대기업
		링네트(주)	중소기업
2011년	고용노동부장관상	한국가스공사	대기업
		(주)정림건축종합건축사사무소	중소기업
2012년	고용노동부장관상	한겨레신문(주)	대기업
		(주)인텍플러스	중소기업
2013년	고용노동부장관상	(주)만도	대기업
		해성옵티스(주)	중소기업
2014년	고용노동부장관상	광동제약(주)	대기업
		(주)리노스	중소기업
2015년	고용노동부장관상	기아자동차(주)	대기업
		와이엔텍(주)	중소기업
2016년	고용노동부장관상	(주)비엔케이금융지주	대기업
		(주)한산리니어시스템	중소기업

둘째, 기업과 근로자가 성장의 과실을 공유하고, 노사가 장기적인 공동 목표 아래 상생할 수 있는 기반을 구축하기 위하여 고용부, 기재부, 금융위 등 관련부처 등으로 「우리사주 제도개선 TF」를 구성(2014.7~12)하여 비상장법인 우리사주 환매수 제도 도입 등 우리사주제도 활성화를 위한 다양한 방안을 논의하였고, 이를 2015.2.2. 발표

하고 그 후속조치로 근로복지기본법령을 개정하였다. 1차 개정('15.7.20. 공포, '16.1.21. 시행)시 우리사주 설립요건 완화(전체 근로자의 1/5 동의 → 2명 동의), 우리사주 취득 후 추가하락에 따른 손실을 보전하는 우리사주 손실보전거래와 예탁 중 대여 수익을 얻을 수 있는 대여제도 도입, 조합원이 1년 이상 3년 이내의 기간 동안 우리 사주 기금을 먼저 적립하고 나중에 우리사주 취득을 허용하는 우리사주 저축제도 도입, 중소기업 근로자가 우리사주를 6년 이상 장기보유할 경우 관련 근로소득세를 전액 감면하는 세제지원 확대 등 다각적으로 기반을 구축하였고, 2016년에는 제2차 법령 개정을 추진하여 회사의 우리사주조합기금 정기적 무상출연 근거 마련, 우리사주 수탁기관 업무 범위 확대, 비상장법인의 우리사주 환매수 의무화 제도 도입, 우리 사주조합을 통한 회사 인수 지원 근거를 마련하여 우리사주 제도 도입 및 활용을 촉진하고 근로자의 재산형성 및 기업의 경쟁력 확보에 기여할 것으로 기대된다.

셋째, 2017년에는 근로복지기본법 개정에 따라 비상장법인 우리사주 환매수 의무화 시행을 위한 적용대상 등을 구체화하는 등 하위법령을 개정할 예정이다.

4

사내근로복지기금 운영 활성화

제 6 절

근로자의 근로의욕을 고취하고 생산성을 증대시키기 위하여 근로자를 위한 복지 제도의 일환으로 1983년에 도입된 사내근로복지기금제도는 노사가 협력하여 이익을 창출하고 그 이익금의 일부를 기금으로 출연하여 근로자의 복지사업을 수행하는 성과배분제도로써 경기변동에 따른 영향을 최소화하면서 복지사업을 안정적으로 수행 함으로써 기업 내 참여복지 조성에 기여하여 왔다.

[표 6-⑥-6] 연도별 사내근로복지기금 운영 현황

(단위 : 개소, 억원, 천명, 2015년)

구 분	2000년	2002년	2004년	2006년	2008년	2009년	2010년	2012년	2013년	2014년	2015년
기금수	862	916	992	1,106	1,177	1,220	1,235	1,368	1,434	1,506	1,543
기본재산 (기금원금)	34,284	41,724	50,017	63,581	70,810	62,609	60,759	67,713	68,361	71,034	74,371
수혜대상 근로자수	1,094	985	991	1,123	1,256	1,286	1,390	1,545	1,613	1,676	1,633

특히 2010년에는 근로자복지기본법과 사내근로복지기금법을 근로복지기본법으로 통합하여 사내근로복지기금을 비롯한 근로복지제도 전반에 대하여 일반국민의 접근성 및 이용을 강화하였고, 선진기업복지제도 확산을 위한 제도적 인프라를 구축하는 전기를 마련하였으며, 기간제·단시간·파견근로자 등을 우대할 수 있는 근거를 마련하고 사내근로복지기금의 사업범위에 수급업체 근로자 및 파견근로자의 복리 후생 증진에 관한 사항을 추가하여 사내근로복지기금 수혜대상을 확대하는 등 사내 근로복지기금의 활성화를 위한 제도개선도 병행하였다.

또한 2011년에 파견근로자 및 수급회사 근로자를 위해 사내근로복지기금을 사용하는 경우 기본재산 중에서 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있는 금액의 한도를 확대하는 근로복지기본법을 개정(2012.8.2. 시행)하였고, 2012년도에는 동 개정법의 시행을 위한 수혜 범위 확대기준 및 기금 사용한도 범위에 관한 세부사항을 정하여 근로복지기본법 시행령·시행 규칙을 개정하였다.

2014년에는 「제3차 근로복지증진기본계획(‘12~’16)」에 따라 중소기업 사내근로복지기금 사용한도를 확대(당해연도 출연금의 50% → 80%)하여 중소기업 근로자의 근로복지 격차를 해소하고, 사내근로복지기금법인 설립인가 방식을 예외적 금지 방식으로 전환하여 기금법인 설립을 용이하게 하는 내용으로 근로복지기본법이 개정(2014.1.29. 공포) 되어 2014.7.29부터 시행하고 있다.

2015년에는 법 개정을 통해 기업 간 또는 근로계층 간 근로복지 격차 완화를 위해 대기업이 협력중소기업의 근로자(또는 사내 파견근로자)에게 복지를 지원할 경우 그 비용의 일부를 정부가 보전해 주는 새로운 형태의 사내근로복지기금 지원제도를 시행하였다.

기존 사내근로복지기금제도는 상대적으로 복지수준이 높은 대기업 중심으로 운영하고 있고, 기업 단위로 설립하는 한계가 있어 둘 이상의 기업이 공동으로 근로복지기금을 설립할 수 있는 ‘공동근로복지기금 제도’를 ’16.1월 도입하였다. 제도 활성화를 위하여 공동근로복지기금 조성 출연금의 일부를 매칭 지원하고 있으며, 공동근로복지기금 출연 및 협력업체 사내근로복지기금 출연금을 손비로 인정하고, 기업소득환류세제 과세대상에서 제외하는 등 세제 지원방안도 마련하였다.

한편 2017년에는 기존 사내근로복지기금법인의 누적된 기본재산을 활용한 근로복지사업의 지속적 시행 및 기업 간 복지격차 해소 방안을 마련할 예정이다.

5

근로복지포털 고도화를 통한 복지서비스 제공

1995년도부터 저소득 취약계층 근로자를 대상으로 휴양콘도지원사업, 생활안정 자금대부사업, 신용보증지원사업, 문화예술제 등 다양한 복지사업을 근로 복지공단이 제공하도록 함으로써 근로자들의 생활안정과 삶의 질 향상에 기여하도록 하였다.

위와 같은 다양한 사업을 수행함에 있어 공급자 중심의 일방적인 서비스 형태와 복지예산 규모축소, 비효율적인 서비스전달체계 등으로 근로복지서비스 수혜율이 고객대비 1%에 머무는 등 근로자복지사업 성장의 한계에 직면하였다.

이러한 문제점을 해결하고 공공 근로복지서비스 제공기관으로서의 역할과 위상을 재정립하기 위해 2009년 2월 2일 근로자복지전문포털 시스템인 ‘희망드림 근로복지넷’(www.workdream.net)을 오픈하였다.

그 동안 공급자 중심으로 제공하던 복지서비스를 수요자 중심으로 개편하여 공공 복지, 기업복지, 자주복지 등 모든 복지정보를 수요자의 욕구에 맞게 차별화하여 제공할 수 있는 프로그램 포털을 구축하였다. 또한 투자대비 효율성이 높고, 수요자 중심으로 제도 설계된 선택적복지, EAP(Employee Assistance Program, 근로자지원 프로그램) 등 기업복지지원프로그램을 함께 제공토록 하여 공공근로복지 뿐 아니라 중소기업이 기업복지제도를 도입하는데 도움을 줄 수 있는 지원시스템 기반을 마련함으로써 중소기업 소속근로자들이 보다 향상된 복지 수혜를 제공받을 수 있도록 하였다.

이에 따라 그 동안 개인을 중심으로 한 공공근로복지 수행방식에서 수요자 중심의 맞춤형복지 서비스 제공방식으로 체제를 개편하고, 정보수준에 따라 안내-신청-처리-가이드-원스톱으로 가능토록 하였다. 아울러, 기업복지 서비스를 함께 지원하는 체계로 공공 복지의 패러다임을 획기적으로 전환함으로써 저소득 취약근로계층(Working Poor)에서 수혜계층을 넓힐 수 있는 계기를 마련하였다.

또한, 기존 직무스트레스 등 6개 분야에 그치던 온라인 근로자지원프로그램(EAP) 서비스를 11개 분야로 확대하고, 개인의 상황에 맞는 단계별 맞춤형 심화 상담을 위해 근로조건이 취약한 감정노동자, 여성근로자 등으로 상담대상을 세분화하였을 뿐만 아니라 온라인 상담과 함께 대면상담, 집단상담 등의 오프라인 서비스도 제공하며 직무스트레스에 더하여 우울진단도 실시할 수 있도록 개선함으로써 이용자의 만족도를 높일 수 있었다.

근로복지포털의 운영 과정에서 드러난 문제점과 보완점을 찾아내어 이용자 편의성 증진을 위한 웹표준화 뿐만 아니라 웹접근성과 웹호환성 향상으로 최신 트렌드에 맞춰 사이트를 개편하였으며, 2016년도 누적 이용자 수는 1,237만명에 달하게 되었다.

[표 6-⑥-7] 2016년말 현재 연도별 지원 현황(2009년 2월 2일 서비스개시)

구 분	계	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
기업회원수	20,082	533	2,035	2,449	3,168	3,042	2,998	2,980	2,877
개인회원	333,599	120,526	50,089	40,676	41,682	40,585	21,935	7,807	10,299
포털이용자수	12,371,968	1,076,412	1,177,388	1,277,002	1,492,918	1,765,644	1,829,956	1,587,733	2,164,915

6

중소기업 기업복지활성화 지원

중소기업 근로자를 대상으로 근로복지사업 컨설팅과 사업장에 맞는 복지제도를 도입·지원하여 기업복지제도(퇴직연금, 우리스주, 사내근로복지기금, 선택적 복지, EAP 등)의 혜택을 누릴 수 있도록 2010년부터 중소기업 기업복지제도 도입을 지원하고 있다.

중소기업을 대상으로 지원하며 업무 수행은 사업주 설명회, 기본컨설팅, 심화 컨설팅, 운영컨설팅 등의 방식으로 운영된다.

사업주 설명회는 각 권역별로 기업복지제도의 필요성과 효과, 도입절차 등에 대하여 설명하고, 기본컨설팅은 제도의 개념과 종류, 필요성과 효과, 표준 도입절차 등을 안내하는 것이며, 심화 컨설팅은 실제 도입의사가 결정된 사업장을 대상으로 사업장 진단과 분석 등 맞춤형 설계를 지원하는 것이고, 운영컨설팅은 사내(공동)근로복지기금 도입사업장에 제도운영에 필요한 사항을 지원하는 사후관리서비스이다.

2014년에는 기업복지제도 도입 지원사업의 실효성 증대를 위해 컨설턴트 활동 분야 및 권역을 확대하여 수요자 중심의 컨설팅 프로세스를 개선하고, 2015년에는 컨설턴트 재위촉 시에 실적만연비율을 상향(70%→90%)하는 등 위촉기준 정비를 통해 컨설팅 실적관리를 강화하여 지원의 실효성을 높임으로써 중소기업이 기업 복지제도 도입을 통해 일자리의 질을 개선하고 근로의욕이 고취될 수 있도록 개선 운영하였다.

2016년에는 중복사업(우리스주제도) 제외 등 컨설팅 대상 기업복지제도를 정비하고, 운영컨설팅 확대(기업당 1회→기금당 최초 1년 3회, 이후 2년간 연 2회)를 통해 공동 근로복지기금 활성화를 지원하도록 개선하여 사업의 실효성 제고를 도모하였다.

[표 6-⑥-8] 2016년말 현재 연도별 지원 현황

구 분	계	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
사업주 설명회	7,124	1,411	1,970	992	972	822	957
기본컨설팅	12,977	1,718	2,024	2,209	2,317	2,373	2,336
심화컨설팅	2,729	148	116	342	503	650	970
4인이하 퇴직연금	329	329	-	-	-	-	

제7절

근로복지진흥기금 사업 운영

근로자의 삶의 질을 향상시키고 국민경제의 균형 있는 발전에 기여하기 위해 1993년 12월에 제정된 「중소기업근로자복지진흥법」에 의거 근로복지진흥기금을 1994년 5월 1일 설치하였고, 1998년 2월에는 IMF 외환위기에 따른 고용대란을 극복하기 위해 「고용정책기본법」과 「중소기업근로자복지진흥법」을 개정하여 실업 대책 추진 근거를 마련한 후 실업자대부사업을 수행하여 실업대란 극복에 크게 기여한 바 있다.

또한 2001년 8월에 「중소기업근로자복지진흥법」과 「근로자의 생활향상과 고용안정에 관한 법률(1997년 8월 제정)」을 통·폐합하여 「근로자복지기본법」을 제정·시행(2002년 1월)하여 근로자신용보증지원을 통한 생활안정자금대부 등 근로의욕 증진 및 삶의 질 향상을 위해 다양한 복지사업을 수행하였다.

2016년도에는 8,165명에게 비금융지원사업(휴양콘도·직장여성아파트)을 통하여 복지 서비스를 제공하였고, 특히 근로자문화예술제(음악, 연극, 미술, 문학분야)를 통하여 4,898명의 근로자들에게 다양한 문화예술체험의 기회를 제공하였다.

2016년도에는 저소득 취약계층 근로자 생활안정지원을 위하여 13,066명에게 826억원의 생활안정자금을 대부하였을 뿐만 아니라, 임금체불 근로자 1,574명에게 87억원의 생계비를 대부하였으며, 담보능력이 부족한 근로자 25,495명에게 총 1,350억원의 신용보증을 지원하였다.

아울러, 2016년에는 용자대상 근로자의 소득기준을 국민기초생활보장법 상 중위 소득으로 일원화하였으며, 그동안 복지서비스 대상에서 소외 되어 왔던 특수형태근로종사자(보험설계사, 학습지교사, 골프장캐디, 콘크리트믹서트럭운전자, 택배기사, 퀵서비스기사)가 2016.1.21.부터 용자대상자로 추가되었으며, 2016.7.1.부터는 대출모집인, 카드모집인, 전속대리기사까지 확대 적용되었다.

대기업과 중소기업 간 임금·복지격차로 인한 양극화를 해소하기 위해 300인 미만 중소기업을 대상으로 기업복지제도 무료 컨설팅을 개시(2010년 4월)하였고, 2014년도에는 1:1 및 방문 기본컨설팅 신설 및 사업주 설명회를 분기별 2회로 늘리고, 2015년도에는 컨설턴트 위촉기준을 강화하고 사내근로복지기금 도입사업장 사후관리를 위해 운영 컨설팅을 신설하였으며, 2016년도에는 운영컨설팅 지원횟수를 확대하고 컨설팅 대상을

정비하여 중복사업을 제거하는 등 사업 확대와 함께 내실화에도 힘써 3,306개 사업장에 컨설팅을 수행하였다. 이처럼 중소기업 근로자도 기업복지제도 혜택을 누릴 수 있도록 지원함으로써 근로의욕 고취, 삶의 질 제고 및 튼튼한 중산층으로 육성을 통해 중소기업의 생산성과 수익성 향상에 기여하였다.

아울러 상호 긴밀한 협력관계에 있는 대기업과 협력중소기업이 복지를 매개로 동반성장할 수 있도록 복지 지원에 소요되는 비용의 일정부분을 정부가 지원하는 사내근로복지기금 지원제도를 2015년부터 새롭게 시행하여 이를 통해 18개 기금법인이 참여하여 147개의 중소협력업체 및 4,807명의 근로자가 직접적 수혜를 받았고, 2016년도에는 공동근로복지기금지원사업 시행과 더불어 유관기관과 긴밀한 협력관계를 통해 34개 기금법인이 참여, 417개 중소협력업체의 19,497명의 근로자가 수혜를 받아 대·중소기업 복지격차 완화 및 중소기업 근로자 복지증진에 기여하였다.

저출산·고령화 사회에 대비하여 퇴직급여 제도가 4인 이하 사업장으로 확대 적용됨에 따라 4인 이하 사업장 근로자를 대상으로 한 퇴직연금사업자 관련 규정을 신설하고, 근로복지공단을 퇴직연금 사업자로 등록(DC 및 IRP계정 취급)하도록 하여, 4인 이하 취약 계층 근로자를 위한 퇴직연금 공적 서비스 제공의 기틀을 마련하였고, 2012년 7월 26일 근로자 퇴직급여 보장법이 개정·시행됨에 따라 근로복지공단의 퇴직연금 공적서비스 제공 범위를 30인 이하 사업장으로 확대하여, 2015년도에는 187,393명이 퇴직연금제도에 가입('15년도말 누적 적립금 8,626억원)하였고, 2016년도에는 일반사업자에 비해 상대적으로 저렴한 운영관리수수료(0.1%, 일반사업자는 0.4% 내외) 및 고객중심 행정서비스 제공 등 적극적인 사업전개를 통해 239,392명이 퇴직연금제도에 가입하여 누적 적립금 12,316억원을 달성하였다.



산재 걱정 없는 안심일터 조성

제7장

제1절_ 중대재해 예방

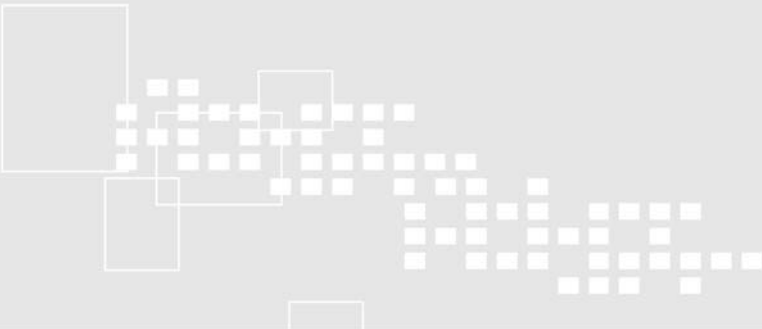
제2절_ 직업성 질병 예방 강화

제3절_ 근로자 건강증진 활성화

제4절_ 노사 자율적 산재예방 활성화

제5절_ 산재취약계층 근로자 보호 및 산재예방 인프라 개선

제6절_ 산재보험의 사회안전망 역할 강화



제1절

중대재해 예방

1

사망사고 집중관리

우리나라 산업재해율은 그간의 각종 재해예방사업에도 불구하고 IMF 경제위기 이후 2009년까지 0.7%대에 정체되어오다 2010년 0.6%대로 낮아진 이후 2012년에 처음으로 0.5%대에 진입하여 2016년말 기준 현재 0.49%으로서 감소추세를 유지하고 있다.

이러한 재해율 감소에는 재해예방사업을 기존 백화점식 사업에서 재해다발 부분에서 선택과 집중을 기하는 사업으로 전환한 것이 크게 작용한 것으로 분석되고 있으며, 대표적인 사업이 2008년도부터 전체 재해의 약 90%를 차지하는 끼임·넘어짐·떨어짐 재해를 비롯한 사고성 재해 집중관리 사업을 적극 추진한 것이다.

이와 더불어 2016년에는 총 26,920개소를 감독·점검하여 93,507건의 범위반 사항을 적발하였고, 4,285개소 사법처리·약 250억원 과태료 부과 등 조치를 통해 사업장의 안전보건조치 이행을 유도하였고, 특히 재해 다발 기인물 및 작업 보유 사업장, 중대 재해 다발 건설업 현장 등 취약분야에 대한 기획감독을 확대(4,710개소 실시, 전년대비 78%증가)하여 산재취약 사업장 개선에 집중하였으며, 대형사고 발생 사업장 17개소에 대한 특별감독을 실시하여 24개 업체 사법처리, 약 10억원의 과태료 부과 등 조치를 강화하였다.

사고성 재해 집중관리 사업은 과거 사업대상별 기술지원, 재정지원, 교육·홍보 등을 전개하는 단편적인 사업방식에서 탈피하여 대상 사업장에 대하여 모든 가용 수단을 집중하는 방식으로 개선·추진하였다.

전통적 재해다발 업종인 제조·건설업 중 과거 5년간 재해발생 추세를 분석하여 재해발생가능성이 높은 고위험군 약 120,000개소를 선정, 사업주 및 안전보건 관계자와 근로자를 대상으로 안전보건교육과 홍보 및 기술자료를 보급하고, 한국산업안전보건공단과 민간재해예방기관을 통해 연간 2~3회의 기술지원을 실시하였으며, 기술 지원 과정에서 시설개선이 필요한 사업장에 대해서는 클린사업과 산재예방 시설자금 융자 지원을 하고 있다.

또한 기술·재정지원에도 불구하고 안전보건의 개선되지 않은 사업장 등에 대해서는

지방관서에서 미개선 사항에 대한 시정지시 등 행·사법 조치를 통해 지원사업이 재해예방 또는 감소성과를 제고할 수 있도록 하였다.

* 2007~2016년 평균 : 재해자수 93,149명 중 넘어짐 18.3%(17,035명), 끼임 16.2%(15,160명), 떨어짐 14.8%(13,813명)

* 재해율(%) 추이 : 0.99(1995) → 0.73(2000) → 0.77(2005) → 0.77(2006) → 0.72(2007) → 0.71(2008) → 0.70(2009) → 0.69(2010) → 0.65(2011) → 0.59(2012) → 0.59(2013) → 0.53(2014) → 0.50(2015) → 0.49(2016)

[표 7-①-1] 사고성 재해 집중관리 추진실적

구 분	사 업 추 진 내 용
교육지원	위험업종 사업주교육(17,458명) 및 지도요원 교육(453명), 교육과정개설 운영(390,014명), 현장방문교육(284,164명) 등 692,089명
기술지원	총 125,728개소(안전보건공단 17,945개소, 민간재해예방기관 107,783개소)
재정지원	클린사업장 조성지원 6,566개소(754억), 산재예방시설 융자 1,055개소(1,745억)
홍보지원	TV 캠페인 방송(1,594회), KBS 위기탈출 넘버원(5회), 기획 방송(4편), 릴레이 캠페인(344회), 라디오 캠페인(2,766회), 신문 기획보도(66회), 신문광고(148회), 생활매체 광고(9종), 산업안전 전광판 홍보(연중) 40개소(200회/일) 등
자료개발	책자, 스티커, 포스터 개발·보급 등 635종 827,080부

2

고위험 사업장 관리 강화

가. 건설업 재해예방관리 강화

건설업은 공정진행에 따라 유해위험요인이 수시로 변화하는 옥외산업으로서 계절적 특성이 재해발생에 많은 영향을 주며, 추락·낙하·붕괴 등 대형사고의 위험이 상대적으로 높은 특성이 있다.

이에 따라 건설업 재해예방을 위해서 재해취약시기 감독과 중·소규모 사업장 중심의 수시감독을 실시하였으며, 대규모 건설공사의 경우 공사 착공 전 안전성 심사를 통해 재해유발요인에 대한 사전 안전조치를 강구하도록 하였다.

1) 3대 취약시기 건설현장 감독

건설현장의 재해발생 취약시기는 해빙기, 장마철 및 동절기로서 해빙기에는 얼었던 지반이 녹으면서 토사붕괴의 위험이 높고, 장마철에는 침수 등에 인한 지반의 붕괴와 높은 습도로 인한 감전의 위험이 높으며, 동절기에는 동파와 화재·폭발의 위험이 상대적으로 높은 시기이다.

이러한 산재취약 시기별 재해발생 위험에 착안하여 재해발생 우려가 있는 작업 등을 보유한 현장을 선정하여 일제 감독·점검을 실시하였다. 2016년도에는 총 3,250개 현장에 대해 실시하여 1,392개소를 사법처리하였으며, 안전관리가 불량한 458개소에 대해서는 작업중지명령을 내리고 2,594개소에 대해서는 과태료를 부과하였다.

2) 안전관리불량 중·소 건설현장 수시감독

공사금액 120억원 미만의 중·소규모 건설현장은 안전관리가 상대적으로 취약 하여 추락·낙하·붕괴 등 재래형 재해가 빈발하고 있다. 이에 재해다발업체 및 안전관리 불량으로 신고된 중·소규모 건설 현장을 중심으로 추락·낙하·붕괴재해예방을 위한 안전조치 이행여부에 대한 정기감독을 실시하였으며, 그 결과 116개소에 대한 사법조치와 49개소에 대한 작업 중지명령 및 584여건의 시정조치를 하였다.

[표 7-①-2] 수시 감독 현황

(단위 : 개소, 건)

연 도	감 독	사법처리	전면작업중지	부분작업중지	시정지시
2016년	378	116	23	26	584

3) 건설업 유해·위험방지계획서 심사 및 확인

건설공사는 수시로 공정이 변화하면서 공정별로 새로운 유해 위험요인이 발생하는 특성이 있다. 특히, 교량·터널·굴착·초고층공사 등은 다른 공사에 비해 위험 요인이 많아 사전에 안전조치를 강화할 필요가 있다.

이에 산업안전보건법에서는 깊이 10m 이상 굴착, 지간길이 50m 이상 교량공사, 높이 31m 이상 건축물 공사 등 특정 위험공사에 대하여 공사 착공전에 유해·위험 방지계획서를 제출, 안전성 심사를 받아 적정하다고 판단되는 경우에 한하여 공사를 개시토록 하고, 공사 진행과정에서 주기적으로 계획서 이행여부를 확인받도록 규정하고 있다.

2016년도에는 총 4,547건의 유해 위험방지계획서를 제출받아 심사를 하고 부실하게 작성된 239건은 계획서를 보완 후 시공하도록 조치하였으며, 유해·위험방지 계획서 제출현장에 11,174회의 확인을 실시하여 89건에 대해서는 부적정 판정[조건부 적정 포함 적정률 99.2%]하였다. 또한, 2015년도 시공능력평가액 순위 200위 이내 건설업체 중 환산 재해율이 낮은 상위 20%(39개 업체)를 「자체심사 및 확인업체」로 지정하여 이 업체에서 '16.8.1~17.7.31(1년간) 기간 중 착공하는 건설공사에 대해 유해·위험 방지계획서를 자체심사하고 이행 여부도 자체확인토록 하였다.

4) 재해예방전문지도기관의 기술지도

안전관리자 선임의무가 없는 3억원(전기공사 및 정보통신공사는 1억원) 이상 120억원 (토목공사는 150억원) 미만의 건설현장에 대해서는 산업안전보건관리비에서 비용을 부담하여 정기적으로 재해예방 전문지도기관의 기술지도를 받도록 의무화하고 있다.

기술지도의 내실화를 위해 재해예방전문지도기관에 대하여 기술지도 부실수행 및 해태여부 등을 점검하는 한편, 재해예방전문지도기관의 기술서비스 수준 향상을 위해 68개 기관에 대한 업무수행 능력을 평가하여 우수기관인 15개 기관에 대하여는 자율 점검 실시, 민간위탁사업 위탁기관 선정 시 가점 등 혜택을 부여하고, 불량 기관 11개 기관 및 지도현장에 대한 특별점검 등 차등관리를 강화하였다.

5) 소규모 건설현장 재해예방 기술지원

안전기술수준과 근로자의 안전의식이 취약한 소규모 건설현장은 자율적인 안전 보건관리가 사실상 어려워 추락재해가 다발하고 있다. 이들 현장에 대해서는 정부 차원의 재해예방 지원이 필요하다고 판단하여 한국산업안전보건공단에서 재해 예방전문지도 기관에 기술지원 사업을 위탁, 2016년에 59,061개소 건설현장에 대하여 작업발판, 개구부, 비계 등의 설치기준을 중심으로 기술 지원을 실시하도록 하였고, 소규모현장이 밀집된 지역에 대해서는 한국산업안전보건공단과 위탁기관이 함께 502회에 걸쳐 캠페인을 전개하여 안전의식 고취 및 다양한 정보 제공으로 안전수준 향상을 도모하였다.

아울러, 소규모 건설현장의 안전수칙 준수여부에 대한 상시순찰 및 지도를 위해 건설업 퇴직자 등 160명을 채용하여 전국 현장에 대해 53,953회 순찰 및 지도업무를 실시하였다.

6) 공사관계자 안전의식 수준 향상

건설현장 노·사 및 안전보건관계자의 안전의식 제고와 현장 실정에 맞는 실효성 있는 안전교육을 위하여 한국산업안전보건공단에서 운영하는 전국 6개소의 안전 체험교육장에서 건설현장소장, 관리감독자 및 근로자 등 25,395명을 대상으로 추락·낙하·붕괴 등 주요 재해의 위험과 안전조치를 직접 체험하는 체험교육을 실시하였다.

아울러, 체계적인 안전교육이 어려운 소규모 건설현장에 대해서는 한국산업안전보건공단 지역본부·지도원에서 시청각기자재를 장착한 교육용 차량으로 현장을 순회하며 건설현장 일용근로자, 직·반장 및 관리감독자를 대상으로 교육을 실시(2,078회, 54,040명) 하였다.

나. 고위험사업장 감독관 전담관리제 실시

산업안전보건 근로감독인력이 부족한 현 상황에서 화재·폭발·붕괴 등의 대형사고 및 중대재해에 효과적으로 대응하기 위해서는 사업장에 대한 사후적 처벌위주의 감독에서 사전·예방적 관리감독 체제로의 전환이 필요하였다. 이에 2013.3월말부터 「감독관 전담관리제」를 도입하여 화학사고 고위험사업장 약 1,100여개소를 선정, 시범적으로 밀착 관리한 결과 중대재해가 감소효과가 있는 것으로 분석되어 2013. 11월부터는 PSM 사업장(화학물질 다수 취급사업장), 건설현장 등 약 10,000개소로 확대하여 관리해 오고 있다.

[표 7-①-3] 감독관 전담관리사업장 선정 현황

(2016.12월 말 기준, 단위 : 개소)

관리사업장수 (개소)	집중관리				관심관리			
	계	제조	건설	기타	계	제조	건설	기타
11,169	3,187	882	2,210	95	7,982	3,106	4,386	490

다. 화학공장의 화재·폭발 등 중대산업사고예방 강화

재·폭발 및 독성물질 누출 등 중대산업사고 발생 가능성이 높은 원유 정제처리업 등 7개 업종(206개소)과 인화성 가스 및 액체 등 51개 화학물질을 기준량 이상 사용하는 사업장(1,807개소) 등 총 2,013개소를 공정안전관리(PSM) 대상으로 정하여

중대산업사고 예방을 위해 집중적으로 관리해 오고 있으며, 화학사고 예방에 보다 적극적으로 대응하고자 6개 권역별(수도권, 경남권, 경북권, 전남권, 전북권, 충청권)로 중대산업사고 예방센터를 설치·운영하고 있다.

[표 7-①-4] 공정안전관리 대상 사업장 현황

(2016.12월 말 기준, 단위: 개소)

적용구분 센터별	총계	7개 화학업종								유해위험물질 ²⁰⁾ (규정량이상)
		소계	원유 정제	석유 정제	석유 기초/ 합성 수지	질소 인산	복합 비료	농약 제조	화약 불꽃	
계	2,013	206	16	34	135	1	3	3	14	1,807
수도권센터	557	22	1	2	14			1	4	535
경남권센터	405	81	8	14	53	1	1	1	3	324
경북권센터	254	11			11					243
전남권센터	207	49	5	8	33		1	1	1	158
충청권센터	439	28	2	5	14		1		6	411
전북권센터	151	15		5	10					136

우선, 중대산업사고의 발생가능성이 큰 설비들을 체계적으로 관리하기 위해서 PSM 대상사업장은 이와 관련된 도면 등 관련 자료를 문서화하고, 이를 토대로 공정 또는 설비상에 잠재하고 있는 사고의 위험성을 평가하여 위험요소를 발굴·제거한 후에 안전한 공장가동을 위한 안전운전계획 및 비상조치계획 등 12개 요소에 대한 각각의 세부추진계획이 포함된 공정안전보고서를 작성, 제출하여 적합성 여부를 심사받도록 하고 있다. 이에 따라 2016년도에는 한국산업안전보건공단에서 552건의 공정안전보고서에 대하여 심사를 실시하고, 886건에 대하여 공정안전보고서와 현장과의 일치여부에 대한 확인을 실시하였다.

20) PSM대상 유해위험물질명 : 인화성가스, 인화성액체, 메틸이소시아네이트, 포스겐, 아크릴로니트릴, 암모니아, 염소, 이산화황, 삼산화황, 이황화탄소, 시안화수소, 불화수소, 염화수소, 황화수소, 질산암모늄, 니트로글리세린, 트리니트로톨루엔, 수소, 산화에틸렌, 포스핀, 실란(Silane) 등 51종.

[표 7-①-5] 공정안전보고서 심사·확인 및 점검 실적

구 분	심사건수	확인건수	이행실태점검
2014년	793	719	876개소
2015년	726	1,314	654개소
2016년	552	886	840개소

아울러, 공정안전보고서 제출사업장에 대하여 공정안전관리 이행여부를 평가하고 그 결과를 토대로 자율관리, 지도감독 강화 등 차등관리를 실시하고 있는바, 2016년도에는 P등급(우수), S등급(양호), M+등급(보통) 및 M-등급(불량) 4개 등급으로 구분하고, P등급(우수) 사업장 103개소에 대해서는 4년에 1회 점검하고, S등급(양호) 사업장 532개소에 대해서는 2년에 1회 이상 점검, M+등급(보통) 사업장 542개소에 대해서는 2년에 1회 이상 점검 및 한국산업안전보건공단의 기술지도, M-등급(불량) 사업장 199개소에 대해서는 4년에 3회 이상 점검과 2년 1회 이상 기술지도 등을 실시하였다.

2016년도 차등관리 실시결과 840개소 사업장을 점검하고 시정지시 7,968건, 과태료 1,794건 부과 등 행정 조치하였다.

또한, 한국산업안전보건공단에서는 화학사고 취약 사업장 2,446개소를 선정하여 화재·폭발 및 독성물질 누출 예방 안전지도 및 공정안전 기술자료 제공 등의 기술지원을 실시하였다.

라. 위험작업 다수보유 제조업의 근원적 재해예방 강화

1) 안전보건개선계획 수립·명령

안전보건개선계획 수립·명령은 재해다발 또는 작업환경 불량사업장에 대하여 고용노동부장관(지방고용노동관서장)이 명령을 통해 사업주로 하여금 산업재해 예방을 위한 종합적인 개선조치를 하게 함으로써 근로자를 유해·위험요인으로부터 보호하기 위한 제도이다.

대상사업장은 △ 산업재해율이 같은 업종의 규모별 평균 재해율보다 높은 사업장 △ 유해인자의 노출기준을 초과한 사업장 △ 사업주가 안전·보건조치의무를 이행하지 아니하여 중대재해가 발생한 사업장 등이다.

[표 7-①-6] 규모별 안전보건개선계획 수립사업장 현황

구 분	개선계획 명령 사업장 수(개소)		
	50인 미만	50인 이상	계
2013년	33	63	96
2014년	86	298	384
2015년	207	554	761
2016년	237	634	871

2) 제조업 유해위험방지계획서 제출

산업재해율이 높은 제조업종의 산업재해를 예방하기 위하여 '09년 재시행 된 제도로써 제출대상은 제조업 평균 재해율을 지속적으로 상회하는 금속가공제품제조업 (기계 및 가구제외), 비금속광물제품 제조업 등 13개 업종과 유해·위험한 작업·장소에 사용하는 5종 설비이다.

업무절차는 제출대상과 관계있는 건설물·기계·기구 및 설비를 설치·이전하거나 주요 구조부분을 변경하는 경우 해당 사업주는 작업시작 15일 전에 동 계획서를 한국산업안전보건공단에 제출하여 심사·확인을 받아야 한다.

2009년도 동 제도가 재시행 되는 과정에서 계획서 제출 면제 전(1997) 10개에 이르던 제출대상 업종이 2개 업종으로 축소·복원되었으나, 위험업종의 사업장의 사전 안전성 검토 및 근원적 안전확보 등 재해예방에 한계가 있다는 문제점이 제기되어 재해율, 사망만인율 등을 종합적으로 고려하여 기계 및 장비 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업 10개 위험업종으로 제출 대상이 확대되었고('12.7.1.), 제출이 면제되었던 5인 미만 사업장도 규모에 관계없이 모두 제출하도록 개선('12.1.26.)하는 등 관련 법령을 개정하고 최근에는 화재·폭발·누출 등 위험이 높은 화학물질 및 화학제품제조업, 반도체제조업, 전자부품제조업 등 유해·화학물질 취급 업종을 포함하는 13개 업종으로 확대('14.9.13.)되었다.

[표 7-①-7] 유해·위험방지계획서 제출 현황

구 분	유해·위험방지계획서 제출 사업장 수(개소)		
	2개 업종(2011년) 10개 업종(2012~2013년) 13개 업종(2014년~)	5개 위험설비	계
2012년	282	477	759
2013년	949	743	1,692
2014년	1,260	869	2,129
2015년	1,593	879	2,479
2016년	1,789	932	2,721

마. 밀폐공간작업 질식재해예방 강화

밀폐공간이란 환기가 불충분하여 유해가스나 산소결핍에 의한 건강장해를 유발하거나 인화성물질로 인한 화재·폭발 등의 위험이 있는 장소를 말하며, 우물·수직갱·터널·맨홀·호퍼 등이 대표적인 밀폐공간에 해당된다.

이러한 밀폐공간에서의 질식사고는 산소결핍(산소농도 18% 미만) 상태 외에도 황화수소, 일산화탄소 등 유해화학물질에 노출됨으로써 발생하게 되는데 최근 5년간(2012~2016년도) 181명이 부상을 입거나 사망하였다.

[표 7-①-8] 밀폐공간 질식재해 발생 현황

구분	계	2016년	2015년	2014년	2013년	2012년
부상자	92	19	9	25	24	15
사망자	89	11	12	15	31	20

밀폐공간 질식재해 예방을 위해서는 작업 전 산소농도 측정, 환기 및 밀폐공간 보건작업 프로그램 수립·시행 등의 조치가 필수적이다.

따라서 질소가스 취급사업장, 맨홀, 탱크 등 밀폐공간 보유 사업장에 대한 기획감독 및 기술지도를 실시하여 '16년도에는 총 1,195개소를 감독하고 사법처리 16개소, 시정 지시 698건, 작업중지 6개소, 과태료 436건(28,990만원), 안전보건진단 7개소 등의 조치를 하였고, 한국산업안전보건공단을 통해 질식재해 취약 사업장을 대상으로 교육(7,551개소) 및 매뉴얼·홍보자료를 배포하였다.

3

위험기계·기구 근원적 안전성 확보

가. 안전인증·안전검사제도의 시행

재해발생 위험성이 큰 위험기계·기구, 방호장치 및 보호구의 근원적 안전성 확보를 위한 안전인증 및 안전검사 제도가 2009년 1월 1일부터 시행되었다. 안전 인증은 제조·수입단계에서 안전성이 확인된 위험기계·기구 및 방호장치·보호구 제품이 생산·유통되도록 한 제도이며, 안전검사는 사업장에서 사용단계의 위험 기계·기구의 안전성을 주기적인 검사를 통하여 확인하도록 한 제도이다.

종전에는 1987년도부터 보호구·방호장치에 대한 성능검정제도가, 1991년도 부터는 위험기계·기구에 대한 검사 제도가 도입·시행되어 왔다. 그러나 제품 시료의 성능시험만을 실시하여 기준에 적합한 경우 제조·사용 등을 허용한 검정 제도로는 제품의 지속적 안전성 확보에 한계가 있고, 위험기계·기구 검사의 경우 정부 주관의 정기검사와 사업주 주관의 자체검사가 대상이 일부 중복되고, 검사내용·방법 등이 유사하며, 제품의 위험도·노후화 정도와 무관하게 검사의 방법과 주기가 획일적인 검사를 시행함에 따라 사업주에게 부담을 가중시킨다는 지적이 제기되어 왔다.

이에 검사·검정제도를 근본적으로 개선하고자 2005년부터 검사·검정제도의 문제점을 개선하기 위하여 노·사·정·학계 등 관계자로 구성된 『검사·검정 제도 개선 T/F』를 운영하면서 연구용역, 정책 이해관계자 설문조사 등을 거쳐 개선방안을 마련하고, 공청회(4월)와 세미나(7월)를 거쳐 2006년 3월에 마련한 산업안전보건법 개정(안)을 2007년 7월 27일에 개정·공포(법률 제8562호)하였고, 2008년에는 그 하위법령인 시행령(대통령령 제20973호, 2008년 8월 21일) 및 시행규칙(고용노동부령 제308호, 2008년 9월 18일)을 개정·공포하였으며, 2009년 1월 1일부터 안전인증 및 안전검사 제도를 시행하게 되었다.

안전인증·안전검사 도입에 따른 주요 개선내용은 다음과 같다.

첫째, 제품생산단계(사용전)의 검사·검정제도를 「안전인증제」로 통합하여 제품 성능 이외에 업체의 기술능력·생산체계(품질관리시스템)를 함께 심사하도록 하였다. 안전인증을 받은 자는 제품에 안전인증표시를 하도록 하고, 이를 임의로 변경·제거하지 못한다. 제조자는 안전인증을 받지 않은 경우 유사표시를 할 수 없으며, 위반 시 고용노동부장관은 표시제거 등 필요한 조치를 명할 수 있다. 안전인증을 받지 않았거나 안전인증이 취소된 제품은 제조·수입·양도·대여·사용·진열할 수 없으며, 위반 시

고용노동부장관은 제품의 수거·파기를 명할 수 있도록 하였다.

둘째, 안전인증 대상에서 제외되는 위험기계·설비 및 방호장치·보호구 등으로서 생산기술이 보편화되어 제품의 시험만으로 안전관리가 가능한 제품을 제조·수입 하는 자는 고용노동부장관이 정한 기준에 적합하다는 것을 확인·신고(자율안전 확인의 신고)한 후 생산하도록 하고, 이를 증명하는 서류를 보존하도록 하였다.

셋째, 사용 중인 기계·기구에 대하여는 종전의 정기검사와 자체검사를 통합하여 「안전검사」로 변경하고, 기업 스스로 자율안전관리 능력이 있는 경우 안전검사를 대체하는 자율검사프로그램 제도를 도입하였다. 즉, 위험기계·설비를 사용하는 사업주는 고용노동부장관이 실시하는 안전검사를 받도록 하고 안전검사를 받지 않거나, 합격이 취소된 기계·설비는 사용을 금지하되, 사업주가 근로자대표와 협의를 거쳐 검사 시기·방법 등을 포함한 「자율검사프로그램」을 마련하여 자율적으로 검사를 실시하는 경우는 안전검사를 면제하도록 하였다.

이상과 같은 안전인증 및 안전검사 제도의 시행을 위하여 관련 절차 및 기술 기준을 고용노동부 고시로서 제정(2008년 12월)하였으며, 대상물량의 확대 및 정부의 재해예방 행정력의 효율적 투입을 위한 민간역량 활용의 필요성을 고려하여, 한국 산업안전보건공단 외에 법정 요건을 갖춘 민간 전문기관²¹⁾에도 업무를 위탁, 원활한 제도시행에 차질이 없도록 하였다.

또한, 2012년 1월 26일 「산업안전보건법 시행령」 개정을 통하여 재해발생 위험성이 큰 위험기계·기구의 근원적 안전성 확보를 위한 안전인증, 자율안전확인 신고 및 방호조치 대상을 2013년 3월 1일부터[표 7-①-10]와 같이 확대·시행하였으며, 2016년 2월 17일 「산업안전보건법 시행령」 개정을 통하여 이동식 크레인 및 고소작업대를 안전검사 대상에 포함 하였고, 2017년 10월 27일 같은 법 시행령 개정을 통하여 컨베이어 및 산업용 로봇을 안전검사 대상에 포함하였다.

21) 민간 전문기관 : 한국승강기안전공단, 대한산업안전협회, 한국안전기술협회.

[표 7-①-9] 안전인증·자율안전확인 신고·안전검사 대상

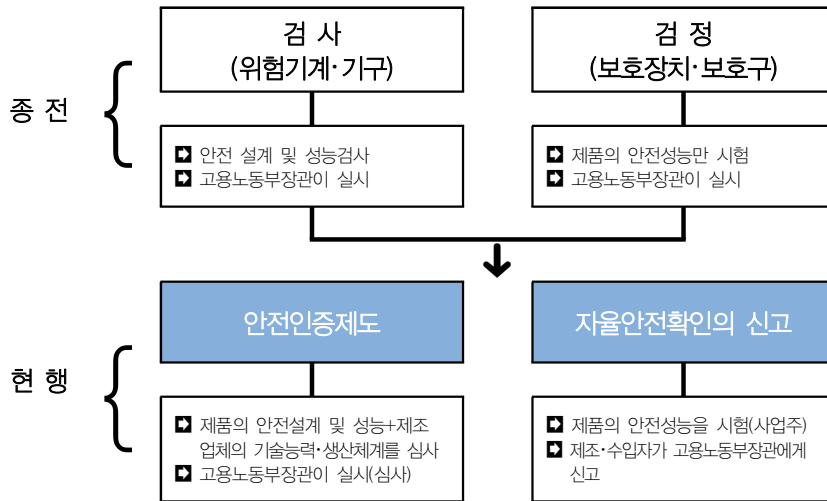
구분	안전인증 및 자율안전확인 신고	안전검사
위험 기계 기구	안전인증 대상	①프레스 ②전단기
	①프레스 ②전단기 및 절곡기 ③크레인 ④리프트 ⑤압력용기 ⑥롤러기 ⑦사출 성형기 ⑧고소작업대 ⑨곤돌라 ⑩기계톱	③크레인(이동식크레인과 정격하중 2톤 미만인 호이스트 제외) ④리프트 ⑤압력용기 ⑥곤돌라 ⑦국소배기장치(이동식 제외) ⑧원심기(산업용에 한정) ⑨화학설비 및 그 부속설비 ⑩건조설비 및 그 부속설비 ⑪롤러기(밀폐형 제외) ⑫사출성형기(형체결력 294KN 미만은 제외) ⑬컨베이어 ⑭산업용 로봇
	자율안전확인 신고대상	
방호 장치	①연삭기 또는 연마기 ②산업용 로봇 ③혼합기 ④파쇄기 또는 분쇄기 ⑤식품 가공용기계 ⑥컨베이어 ⑦자동차정비용 리프트 ⑧공작기계 ⑨고정형 목재가공 용기계 ⑩인쇄기 ⑪기압조절실	
	안전인증 대상	
	①프레스 및 전단기 방호장치 ②양중기용 과부하방지장치 ③보일러 압력방출용 안전밸브 ④압력용기 압력방출용 안전밸브 ⑤압력용기 압력방출용 파열판 ⑥절연용 방호구 및 환산작업용 기구 ⑦방폭구조 전기기계·기구 및 부품 ⑧가설기자재(파이프써포트 등)	
방호 장치	안전인증 대상	
	①아세틸렌·가스집합 용접장치용 안전기 ②교류아크용접기용 자동전격방지기 ③롤러기 급정지장치 ④연삭기 덮개 ⑤동근톱 반발예방 및 날접촉예방장치 ⑥수동대패용 칼날접촉방지장치 ⑦산업용 로봇안전매트 ⑧가설기자재(보조지주 등)	
	안전인증 대상	
보호구	①안전모(추락·감전 방지용) ②안전화 ③안전장갑 ④방진마스크 ⑤방독마스크 ⑥송기마스크 ⑦보호복 ⑧안전대 ⑨보안경(차광 및 비산물 위험방지용) ⑩용접용 보안면 ⑪방음용 귀마개 또는 귀덮개 ⑫전동식호흡보호구	
	자율안전확인 신고대상	
	①안전모(낙하·비래 방지용) ②보안경(비산물 위험방지용) ③보안면(일반) ④잠수기 ※안전인증대상 보호구 제외	

[표 7-①-10] 위험기계·기구에 대한 안전인증·자율안전확인 신고·방호조치 대상 개정내용

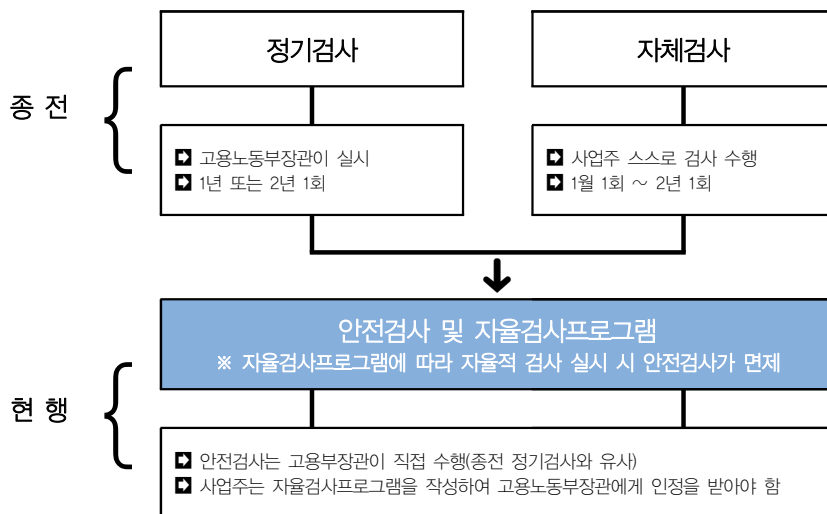
구분	개정 전(2013. 3. 1 이전)	현행(2013. 3. 1 시행)
위험 기계 기구	안전인증 대상	안전인증 대상
	①프레스 ②전단기 ③크레인 ④리프트 ⑤압력용기 ⑥롤러기 ⑦사출성형기 ⑧고소작업대	①프레스 ②전단기 및 절곡기 ③크레인 ④리프트 ⑤압력용기 ⑥롤러기 ⑦사출성형기 ⑧고소작업대 ⑨곤돌라 ⑩기계톱(이동식만 해당)
	자율안전확인 신고대상	자율안전확인 신고대상
	①원심기 ②공기압축기 ③곤돌라	①연삭기 또는 연마기(휴대형 제외) ②산업용 로봇 ③혼합기 ④파쇄기 또는 분쇄기 ⑤식품가공기계(파쇄·절단·혼합·제면기만 해당) ⑥컨베이어 ⑦자동차정비용 리프트 ⑧공작기계(선반, 드릴기, 평삭기, 형삭기, 밀링만 해당) ⑨고정형 목재가공기계(동근톱, 대패, 루타기, 띠톱, 모떼기 기계만 해당) ⑩인쇄기 ⑪기압조절실
방호 조치 등 (33조)	①프레스 또는 전단기 ②아세틸렌 용접장치 또는 가스집합 용접 장치 ③방폭용 전기기계·기구 ④교류 아크용접기 ⑤크레인 ⑥승강기 ⑦곤돌라 ⑧리프트 ⑨압력용기 ⑩보일러 ⑪롤러기 ⑫연삭기 ⑬목재 가공용 동근톱 ⑭동력식 수동대패 ⑮산업용 로봇 ⑯정전 및 활선작업에 필요한 절연용 기구 ⑰가설 기자재	①예초기 ②원심기 ③공기압축기 ④금속절단기 ⑤지게차 ⑥포장기계(진공포장기, 랩핑기로 한정)

※ 동 표에는 방호장치 및 보호구에 대한 안전인증 및 자율안전확인 신고 대상 미포함

[그림 7-①-1] 제조·유통단계의 검사·검정제도 개선



[그림 7-①-2] 사용단계의 위험기계·기구 검사제도 개선



나. 위험기계·기구 안전인증 및 안전검사

2016년에는 위험기계·기구에 대하여 92,381건의 안전인증 심사 및 253,663건의 안전 검사를 실시하였다.

[표 7-①-11] 위험기계·기구 안전인증 및 안전검사 결과

(단위 : 건)

구 분	계	서면심사	기생심사	제품심사	안전검사
2016년	346,044	18,591	18	73,772	253,663

(단위 : 건)

구 분	계	합격	불합격
계	253,663	248,845	4,818
프레스	30,181	29,728	453
전단기	3,438	3,376	62
크레인	83,309	80,428	2,881
리프트	11,958	11,539	419
압력용기	93,955	93,132	823
곤돌라	602	596	6
국소배기장치	1,174	1,147	27
원심기	948	930	18
화확설비	164	164	0
건조설비	1,125	1,122	3
롤러기	1,075	1,051	24
사출성형기	25,702	25,604	98
고소작업대	32	28	4

* 자료 : 한국산업안전보건공단(2016년)

다. 보호구 및 방호장치 안전인증

2016년에는 방폭용 전기기계·기구 등 방호장치 8종에 대해 5,223건의 안전인증 심사를 실시하고, 방진마스크·안전대 등 보호구 12종에 대해 1,649건의 안전인증 심사를 실시하였다.

[표 7-①-12] 방호장치 안전인증 실적

(단위 : 건)

계	프레스 및 전단기	과부하 방지장치	보일러 안전밸브	압력용기 안전밸브	압력용기용 파열판	절연방호구 및 활선기구	가설기자재	방폭 기기
5,223	39	34	51	79	21	29	853	4,117

* 자료 : 한국산업안전보건공단(2016년)

[표 7-①-13] 보호구 안전인증 실적

(단위 : 건)

계	안전모	안전화	안전장갑	방진 마스크	방독 마스크	송기 마스크	전동식 호흡보호구	보호복	안전대	보안경	보안면	방음 보호구
1,649	65	797	40	159	132	23	20	146	142	76	38	11

* 자료 : 한국산업안전보건공단(2016년)

4

재해예방 재정·기술 지원

가. 클린사업장 조성

「클린사업」은 위험기계·기구 및 설비의 사용, 유해가스·분진·소음의 발생 등 작업 환경이 열악한 50인 미만 사업장의 근본적인 산업재해를 예방하기 위해 위험 요인(Danger), 유해환경(Dirtiness) 및 힘든 작업(Difficulties)이 존재하는 시설 및 공정의 개선을 통해 『안전하고 쾌적한 작업일터를 조성』하기 위한 사업이다.

[그림 7-①-3] 클린사업 지원내용

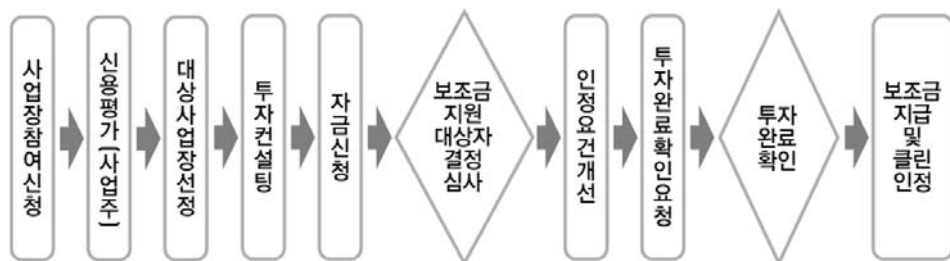
구 분		클린사업장 인정	사망사고 등 고위험 개선	시스템비계 등 (추락방지용 안전시설)
지원한도액		사업장당 최대 2,000만원 ※ 같은 사업주가 “사망사고 등 고위험 개선”과 “클린사업장 인정”을 각각 지원받을 경우라도 지원한도액은 최대 2,000만원이되, 고소 작업대 등 방호장치의 경우 설비 당 2,000만원까지 지원		건설현장 당 최대 2,000만원
		※ 각각 최대 1,000만원 추가 지원 - 고용증가 사업장 (고용인원 1명 당 200만원 범위) - 위험성평가 인정 사업장 - 강소기업으로 선정된 사업장	-	
지원 비율	10명미만 (10억원 미만)	소요비용의 70%	소요비용의 70%	소요비용의 70%
	10명이상 (10억원 이상)	소요비용의 50%		소요비용의 50%

※ 2013년부터 건설현장 추락재해 예방을 위해 시스템비계 지원을 추가하고, 2016년부터 사망사고 등 위험 요인을 신속히 개선하기 위한 사망사고 예방품목(고소작업대 등 방호장치 는 2015년부터 지원), 고용노동부의 감독, 공단의 기술지원 결과 시급한 개선사항에 대해 연중 지원 추가

「클린사업」의 지원절차는 위험성평가 참여 사업장, 고용노동부,공단 및 민간재해 예방기관의 감독·점검 등 기술지원 대상 사업장이 기술지원을 받고 클린사업에 참여 신청을 하면 한국 산업안전 보건공단의 안전보건전문가가 사업장의 유해·위험 요인에 대한 투자계획 수립기술지원(투자컨설팅)을 실시하고, 사업주는 도출된 유해·위험 요인과 작업환경개선 필요 사항에 대하여 노·사 협의에 의하여 시설개선 이행계획서 및 자금지원 신청서를 제출한다. 사업장에서 제출한 이행계획 및 자금지원 신청서는 공단에 구성된 클린사업 자금지원 결정심사 위원회를 통하여 지원여부를 결정한 후 사업주의 시설개선이 완료 되면 클린사업장으로 인정하고 시설개선에 소요된 자금을 지원하는 방식으로 운영된다.

또한 지원 후 2년간 사후관리를 통하여 지원된 시설에 대한 정상사용 여부를 점검하고, 유해·위험요인에 대한 추가 기술지원을 하고 있다. 자금지원 결정 심사 위원회는 27개 지역별로 노·사·정 및 전문가 등 총 260여명으로 구성되어 있다.

[그림 7-①-4] 클린사업 추진 절차도



클린사업은 2001년 10월부터 2016년 12월 말까지 총 11,525억원의 재정을 투입하여 50인 미만 사업장의 약 4.5%인 108,657개 사업장을 지원하였다.

그 결과 작업환경 불량업체, 취약계층 근로자 고용업체, 재해다발 업종 등을 집중 지원함으로써 산업안전 분야의 양극화 해소에 일정 부분 기여한 것으로 평가받고 있다.

2016년도에는 754억원의 예산을 투입하여 6,566개 사업장을 클린사업장 조성으로 지원하였으며 또한, 2014년도 및 2015년도에 지원한 11,498개 사업장에 대하여 기술지원을 겸한 사후관리를 실시하였다.

그간 클린사업의 성과·효과를 분석한 결과, 근로자 보호는 물론 기업경쟁력 강화에도 일정 부분 기여하고 있는 것으로 나타났다.

■ 용역수행 결과

- 사업의 적절성 평가
 - 클린사업 지원 후 비용 대비 효과는 약 1.42배로 크게 나타나고 있음
- 사업의 효과성 평가

구분	사업성과(지원사업장 1개소 당)
재해자수	• 클린사업장 지원 후 0.056명 감소효과
고용의 변화	• 클린사업장 지원 후 고용증가 0.799명 증가효과
비용편익비율	• 산업재해 감소, 근로손실감소 및 고용증대 측면에서 비용 대비 1.42배 편익 효과

* 이중차분모형(DID) 및 비용편익분석에 의한 분석

- ※ 2016년 재정지원사업 성과평가
 - 용역수행기관 : 동아대학교 산학협력단
 - 용역수행대상 : 2007~2014년까지 지원사업장 61,303개소

이러한 클린사업의 성과를 지속적으로 향상시키기 위하여 그간 시행과정에서 제기된 개선요구 사항, 민원불편 사항, 재정사업 심층평가 결과 권고사항 및 관계 기관 지적사항 등을 토대로 제도 전반에 대한 개선방안을 검토하였다.

제도개선 주요내용은 재정사업 심층평가결과에 따른 기획재정부 권고사항, 클린사업 지원대상 및 방식 개선, 사업주 부담률 상향 조정, 지원조건의 개선방안을 마련하여 2009년부터 시행하였다.

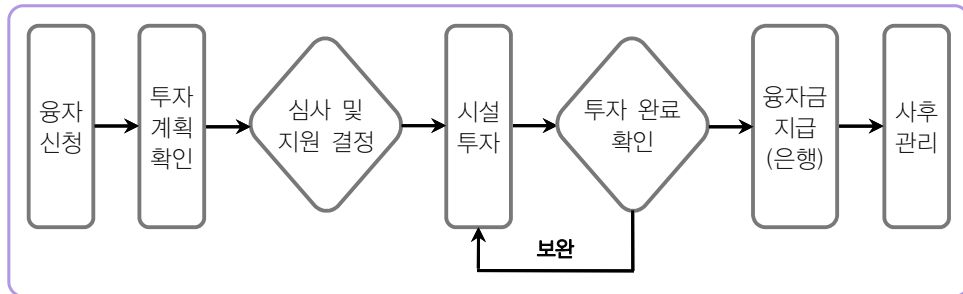
나. 산재예방시설자금 융자

산재예방시설의 개선을 통해 재해를 예방하고 기업의 자율적인 재해예방 투자를 촉진하기 위하여 1984년 산재예방시설자금 융자 제도를 도입·시행하였다.

산재예방시설융자 사업은 산업재해보상보험에 가입한 사업 또는 사업장의 사업주 대상으로 사업장당 10억원 한도 내에서 소요 자금의 100%를 지원하며, 지원조건은 연리 1.5%, 3년 거치 7년 분할상환 조건으로 금융기관을 통하여 지원되고 있다.

재정여건이 열악한 소규모 사업장에 대해서는 우선적으로 지원하여 설비 개선을 통한 산재예방 효과 등을 높이고 있으며, 지원 이후 융자금으로 구입·취득한 산업재해예방 설비의 효율적인 사용 지도 등을 위해 투자 완료 확인 다음 연도에 사후 기술지도 및 평가를 병행하여 실시하고 있다.

[그림 7-①-5] 산재예방시설 용자지원사업 추진 체계도



최근 5년간 용자지원 실적을 보면, 2011년 938억원, 2012년 891억원, 2013년 863억원, 2014년 1,002억원, 2015년 1,750억원, 2016년 1,745억원을 지원하였고, 산업재해예방 및 기업경쟁력 향상에 기여한다는 긍정적인 평가를 받고 있다.

[표 7-①-14] 산재예방시설자금 용자 지원 현황

사업내용	대상설비	지원 대상	재원	용자금 지원한도
산업재해 예방시설 자금 용자	○ 산업안전보건법 적용 사업장에서 재해예방시설을 설치하는 경우 － 산업안전·보건분야의 재해예방 시설·장비 － 안전·보건시설 개선 등 보조지원 잔여금	산재보험에 가입한 사업장	1,763.5억원	·사업장당 10억원 한도 ·소요비용의 100% 지원 ·용자금리 : 연리 1.5% ·용자기간 : 3년 거치 7년 분할상환

2016년도 용자금 수혜 사업장을 대상으로 고객만족도 조사 결과에 의하면 100점 만점 기준으로 98.5점으로 전년(97.0점) 대비 상승하였다.

용자 사업을 통한 사업성과를 살펴보면, 전년도 용자 지원 사업장(936개소)의 지원 전후 1년간 재해를 비교 측정 시 재해율이 28.0% 감소한 것으로 나타났다.

제2절

직업성 질병 예방 강화

1

화학물질 관리

우리나라는 1996년 12월 발간한 기존화학물질목록(37,021종)과 2016년까지 공표한 신규화학물질 목록(7,432종)에 따라 현재까지 국내에는 44,500여종의 화학물질이 제조·수입된 것으로 알려져 있으며, 매년 300~400여종의 신규화학물질이 새롭게 보고되고 있다.

화학물질은 현대 인간 생활을 영위함에 있어 없어서는 안 될 중요한 요소이나, 제조·수입·유통·사용·폐기 등 모든 단계에서 근로자 직업병 또는 국민이나 환경에 돌이킬 수 없는 피해를 미치는 물질이기도 하다.

화학물질의 안전성을 확보하기 위해서는 화학물질 유해성을 정확히 알고 안전하게 취급하는 것이 무엇보다 중요하므로 산업안전보건법에서는 신규화학물질 유해성·위험성 조사, 물질안전보건자료(MSDS) 작성·비치, 화학물질 경고표지 부착 등을 규정하여 이를 관리하도록 하고 있다.

가. 신규화학물질 유해·위험성 조사

신규화학물질을 제조 또는 수입하고자 하는 사업주는 화학물질에 의한 근로자의 건강장해를 예방하기 위하여 제조·수입 30일(제조·수입량이 100킬로그램 이상 1톤 미만인 경우는 14일) 전까지 유해·위험성 조사보고서를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

2016년도에는 322건의 유해·위험성 조사결과보고서를 제출받아 82종의 화학물질에서 급성독성, 생식독성 등 유해성·위험성을 확인하였으며, 해당물질 취급 근로자의 건강보호를 위해 보호구 지급, 환기장치 설치 등 예방조치를 하도록 한 바 있다.

나. 화학물질 분류·표지 등에 관한 세계조화시스템(GHS) 적용

화학물질의 분류·표지 등의 형식이 국가마다 서로 달라 동일 화학물질임에도 각기 다른 유해·위험 군으로 분류하거나 각기 다른 방식으로 경고 표지를 부착하고, 개별 국가 내에서도 서로 다른 법령이 존재하는 등 정보전달에 있어 혼선을 야기함에 따라

UN에서는 화학물질 분류·표지 및 물질안전보건자료에 관한 기준을 국제적으로 통일할 필요성을 인식하고 1992년 화학물질 분류·표지 등에 관한 세계조화 시스템 (Globally Harmonized System, GHS)을 제안하였다.

이에 고용노동부는 관계부처 회의를 거쳐 GHS에 따라 산업안전보건법령을 개정 (2006년 9월 25일)하고, 「화학물질의 분류·표지 및 물질안전보건자료에 관한 기준」 (고용노동부 고시)을 7차례(2006년 12월 12일, 2008년 1월 10일, 2008년 6월 27일, 2009년 10월 26일, 2012년 1월 26일, 2013년 8월 14일, 2016년 4월 16일) 개정하였다.

동 법령 및 고시 개정의 주요 내용은 첫째, 화학물질의 유해성·위험성 분류를 16종에서 29종으로 세분화하였으며, 둘째, 급성독성·발암성 등 유해성·위험성을 표시하는 그림문자를 바꾸고, 셋째, 필요한 조치사항을 명확히 알 수 있는 유해·위험 및 예방조치 문구를 경고표지 요소로 신설한 것이다.

다. 물질안전보건자료(MSDS) 정보전달체계 개선대책 추진

물질안전보건자료(Material Safety Data Sheet)는 화학물질 취급근로자 보호를 위하여 화학물질의 명칭, 유해성·위험성, 취급 주의사항 등을 기재한 일종의 ‘화학 물질 취급설명서’로서 16개 항목의 유해·위험성 정보²²⁾를 담고 있다. ILO 협약에 따라 1995년 제도 도입 이후 운영 과정에서 MSDS 항목의 작성이 부실하거나, 기재된 유해성 정보가 어렵고 분량이 많아 사업장에서 실질적인 활용이 미흡하다는 문제가 제기되어 왔다.

이에 따라 관련부처 TF(2007년 4회)와 실무 TF(2008년 7회)를 통해 1) MSDS의 신뢰성 제고, 2) 화학물질 유해정보의 활용도 제고, 3) MSDS 작성지원시스템 확충, 4) 유해·위험정보 확산을 위한 지원강화 등의 내용을 포함하는 『화학물질 안전 보건정보 신뢰성 및 전달체계 개선대책』(2008년 12월)을 수립하였다.

동 대책의 일환으로 2009년도에 5천종, 2010년도에 1,800종 화학물질의 MSDS를 최신화하고(이후 '11년 1,555종, '12년 650종, '13년 1,050종, '14년 1,050종, '15년 1,000종 실시), 31종 화학물질에 대한 유해등급별 대책정보를 제공하였으며, 특히 유해성이 높은 30종의 화학물질의 취급하는 사업장 15,000개소에 MSDS의 주요 내용을 알기 쉽게 요약한 유해성 정보지를 개발·배포하였다.

22) 화학제품과 회사에 관한 정보, 유해성·위험성, 구성성분의 명칭 및 함유량, 응급조치요령, 폭발·화재 시 대처 방법, 누출사고 시 대처방법, 취급 및 저장방법, 노출방지 및 개인보호구, 물리화학적 특성, 안정성 및 반응성, 독성에 관한 정보, 환경에 미치는 영향, 폐기 시 주의 사항, 운송에 필요한 정보, 법적규제 현황, 그 밖의 참고사항.

한편, 화학물질 관련 정보를 생산·입수 할 수 있는 화학물질 양도·제공자 이외에 화학물질을 단순히 취급하는 사업주에게 까지 MSDS 작성·제공 의무를 포괄적으로 부여하는 것이 불합리하다는 내·외부 문제제기에 따라 2010년에 고용노동부, 공단, 관련 전문가 및 노사단체 관계자로 구성된 MSDS 제도개선 TF를 운영(8회)하였다. TF 논의 결과에 따라 MSDS 및 경고표시 관련 의무주체를 화학 물질 양도·제공자와 화학물질 취급 사업주로 구분하여 명확화·합리화하고 MSDS 기재내용 변경의 주체 및 MSDS 제출·변경 명령 대상자를 화학물질 양도·제공자로 규정하는 내용의 산업안전보건법 개정을 추진하여 2012년 1월부터 시행되고 있다.

아울러 2012년 1월부터는 영업비밀 적용을 영업비밀로서 보호할 합리적인 사유가 있는 경우로 한정하고, MSDS 기재항목 중 영업비밀로 할 수 있는 사항은 ‘구성성분 및 함유량’만으로 규정함으로써 영업비밀 남용을 방지하였다.

라. 급성 중독 직업병 예방 지원사업 추진

단시간 노출에 의하여 심한 건강장해가 발생할 수 있는 급성 중독성 화학물질에 의한 직업병은 주로 소규모 사업장에서 집중적으로 발생하고 있으나 중소기업은 작업 환경이 열악하고 취급 유해물질에 대한 정보도 부족한 실정이다.

따라서 이를 방지하기 위해 대표적인 급성중독성 화학물질 10종과 물질별 근로자가 노출되기 쉬운 3대 공정²³⁾을 선정, 매년 해당 사업장 500개소에 대하여 2009년부터 2012년까지 단계적으로 기술지원을 하였으며,

2013년에는 디메틸포름아미드 등 허용기준 설정물질²⁴⁾(13종) 및 벤젠 등 특별관리물질²⁵⁾(16종)을 취급하는 사업장 541개소에 대하여 1) 물질안전보건자료 및 경고표시 제도 이행 기술지원, 2) 취급설비 및 환기설비 관리방법, 3) 적절한 작업방법 및 보호구 착용

23) 급성중독성 화학물질 10종 및 물질별 주요 3대 공정

① 톨루엔 : 배합, 인쇄(코팅), 도장, ② 트리클로로에틸렌(TCE) : 세척, 코팅, 함침, ③ 디메틸포름아미드(DMF) : 코팅, 침지, 도장(도포), ④ 메틸에틸케톤(MEK) : 혼합, 인쇄, 접착, ⑤ 디이소시아네이트 : 반응, 도장, 발포, ⑥ 노말헥산 : 세척, 혼합, 추출, ⑦ 크실렌 : 세척, 도장(도포), 희석(혼합), ⑧ 스티렌 : 배합, 적층, 도장, ⑨ 이소프로필알콜(IPA) : 혼합, 인쇄, 세척, ⑩ 메틸이소부틸케톤(MIBK) : 혼합, 인쇄, 도장(도포)

24) 허용기준 설정물질 : ① 납 및 그 무기화합물, ② 니켈(불용성 무기화합물로 한정), ③ 디메틸포름아미드, ④ 벤젠, ⑤ 2-브로모프로판, ⑥ 석면(제조·사용하는 경우만 해당), ⑦ 6가크롬 화합물, ⑧ 이황화탄소, ⑨ 카드뮴 및 그 화합물, ⑩ 톨루엔-2, 4-디이소시아네이트, ⑪ 트리클로로에틸렌, ⑫ 포름알데히드, ⑬ 노말헥산

25) 특별관리물질: ① 벤젠, ② 1,3-부타디엔, ③ 사염화탄소, ④ 포름알데히드, ⑤ 니켈 및 그 화합물(불용성 화합물만 해당), ⑥ 안티몬 및 그 화합물(삼산화안티몬만 해당), ⑦ 카드뮴 및 그 화합물, ⑧ 크롬 및 그 화합물(6가 크롬만 해당), ⑨ 산화에틸렌, ⑩ 1-브로모프로판, ⑪ 2-브로모프로판, ⑫ 에피클로로히드린, ⑬ 페놀, ⑭ 트리클로로에틸렌, ⑮ 납 및 그 무기화합물, ⑯ 황산(pH 2.0이하인 강산에 한함)

지도, 4) 해당 화학물질의 유해성에 대한 교육 등을 중심으로 기술지원을 실시하였다.

2015년에는 허용기준 설정물질, 특별관리물질 및 급성독성 물질을 취급하는 사업장 1,005개소에 대하여 고위험 유해사업장 특별관리 기술지원을 실시하고, 직업병 예방 교육 또는 간담회 실시 및 유해화학물질의 유해성 정보자료를 제공하였다.

2016년에는 메틸알코올 등의 급성독성 물질, 허용기준 설정물질 및 특별관리물질을 취급하는 사업장 975개소에 대하여 화학물질 중독성질환 예방 기술지원을 실시하고, 올바른 경고표지 작성방법 등에 대한 직업병 예방교육(56회, 3,257개소) 및 화학물질 안전보건관리 10계명을 화학물질 취급사업장 16만여개소에 제공하였다.

마. 화학물질 취급업체 점검

TCE, DMF, 노말헥산 등 유해화학물질로 인한 직업병 예방사업의 효과를 높이기 위해 한국산업안전보건공단을 통한 각종 지원사업과 더불어 유해화학물질 취급 사업장에 대한 지도·점검을 실시하였다.

2012년에는 개정·정비된 법령을 토대로 화학물질 제조·수입·사용사업장을 대상으로 물질안전보건자료 및 경고표지 제도의 의무 이행 실태를 684개소에 대해서 최초로 감독을 실시하여 위반 사업장 509개소에 대해 과태료 부과 조치를 하였다.

2013년에는 화학물질 취급사업장 660개소에 대해서 감독을 실시하여 위반사업장 416개소에 대해 과태료 부과 조치를 하였으며, 2014년에는 594개소 중 402개소, 2015년에는 1,136개소 중 702개소, 2016년에는 898개소 중 549개소에 대해서 과태료 부과 조치하였다.

바. 신규 및 기존화학물질 관리 강화

2000년대부터 발생한 원인미상 폐질환의 원인이 가습기살균제였음을 역학조사 및 동물실험 등을 통해 최종 규명(2012년 2월, 질병관리본부)함에 따라 국회에서는 우리나라 화학물질 관리정책의 구조적 부실 등을 점검하기 위해 가습기살균제 국정조사 특별위원회를 구성·운영('16.7.7~10.4)하였다.

그 결과, 산업안전보건법과 관련해서는 유해성·위험성 조사 및 MSDS 제도 운영에 대한 보완이 요구된 바, 유해성·위험성 조사과정에서 화학물질 명칭의 정보보호 요청시 '충칭명'으로 공표토록 관련 규정을 즉시 개정('17.1.2 시행)하고 MSDS 이행실태 감독을 확대하는 등 화학물질 관리를 강화하고 있다.

사. 메틸알코올 중독사고 예방관리 추진

2016년 1~2월, 경기도 부천 및 인천 소재 핸드폰 부품 제조업체 3개소에서 메틸알코올 중독사고가 발생되어 근로자 6명이 실명 등의 피해를 입었다. 이들 사고는 핸드폰에 사용되는 알루미늄 부품을 CNC로 가공하는 과정에서 냉각제로 사용된 메틸알코올에 고농도로 노출되어 발생하였다.

고용노동부는 각 사고 인지 즉시 해당 사업장(3개소)과 동일 부품을 제작하여 납품하는 관련업체(6개소)에 대해 감독 및 작업환경평가 등을 실시하여 작업중지, 보건진단 및 임시건강진단(307명) 명령을 내렸다. 그리고 사고발생 3개사의 퇴직 근로자(267명)를 대상으로 중독사고가 있었는지 확인하는 건강실태조사(3.8~4.29)를 실시하였다. 또한 유사사고를 확인하고 예방하기 위하여 전국 핸드폰 부품 제조업체(111개소)로 관리 대상으로 확대하여 불시에 긴급점검(1.29~2.29, 3회)을 실시하였다. 또한 전국 메틸알코올 취급 취약사업장(2,879개소)을 대상으로 긴급 안전보건점검(2.1~3.10)을 실시하여 시정명령(3,110건), 과태료(7억9천만원) 부과 및 임시건강진단 명령(47개사, 283명)을 조치하였다.

근본적인 화학물질 중독사고 예방을 위하여 관계전문가, 노사 및 현장 실무자 등으로 TF팀을 구성하여 소규모 사업장 안전보건관리 강화, 화학물질 정보전달 실효성 제고, 감시시스템 구축, 관리감독 효율화 제고 등의 예방대책을 마련하였다.

2 작업환경 관리

가. 작업환경측정

작업환경측정은 사업주가 작업과정에서 발생하는 유해인자에 근로자가 얼마나 노출되는지를 측정·평가하여 그 결과에 따라 작업환경개선 등 근로자 건강보호 대책을 마련하도록 하기 위한 제도이다. 측정대상 사업장은 유기화합물, 금속류, 산·알칼리류, 가스류, 분진, 소음 등 작업환경측정 대상 유해인자(190종)에 노출되는 근로자가 있는 작업장이다.

[표 7-②-1] 작업환경측정 대상 유해인자(규칙 제93조제1항, [별표 11의5])

- 유기화합물(113종) : 벤젠, 톨루엔, 노말헥산, DMF, TCE, 포름알데히드 등
- 금속류(23종) : 납, 수은, 알루미늄, 카드뮴, 구리, 산화철 등
- 산 및 알칼리류(17종) : 황산, 염산, 불산, 초산, 수산화나트륨, 시안화칼륨 등
- 가스류(15종) : 염소, 암모니아, 일산화탄소, 아황산가스, 포스겐, 황화수소 등
- 금속가공유(1종)
- 분진(7종) : 광물성분진, 곡물분진, 먼분진, 용접흄 등
- 물리적인자(2종) : 8시간 시간가중 평균 80dB(A)이상의 소음, 고열
- 허가대상 유해물질(12종) : 디클로로벤지딘, 베릴륨, 휘발성 콜타르피치 등

※ 측정대상 유해인자(190종) 외의 유해인자에 대해서는 자율적으로 측정 가능

작업환경측정은 위험성 평가, 보건진단을 통해 작업환경의 문제점을 파악하여 개선할 때와 직업성질병에 걸린 근로자의 과거 노출수준의 판단을 위한 측정 도구로도 활용되고 있다. 작업환경측정 결과 노출기준을 초과하는 경우에는 시설개선계획, 건강진단 등 필요한 조치를 이행하여야 한다.

작업환경측정은 작업장 또는 작업공정이 신규로 가동되거나 변경되는 등 대상 작업장이 된 날로부터 30일 이내에 실시하여야 하며, 최초 측정 이후 6개월에 1회 이상 정기적으로 측정하되, 측정결과에 따라 주기를 3개월에 1회로 단축(강화)하거나 1년에 1회로 연장(완화)할 수 있도록 하고 있다.

나. 작업환경측정 및 분석능력 평가

작업환경측정은 근로자의 유해인자 노출실태를 정확히 평가하여 작업환경개선을 통한 근로자 직업병 예방을 목적으로 하고 있다.

작업환경측정 결과는 작업환경관리를 위한 기초 자료로 국소배기장치 등 시설개선 및 직업병발생 원인조사를 위한 역학조사 등에 유용하게 활용되고 있으나, 경우에 따라서는 측정결과 자체가 노·사 간 신뢰를 저해하는 원인으로 작용되는 경우가 있어 측정기관의 측정·분석 능력 향상 및 측정결과의 신뢰성 확보가 절실히 요구 되고 있다.

이에 따라 고용노동부에서는 지정측정기관 및 자율참여기관을 대상으로 매년 2회 이상 작업환경 측정 및 분석능력에 대한 평가를 실시하고 있으며, 2016년 상반기에 유기용제 분야에 142개소가 정도관리에 참여하여 95.1%(135개소), 금속 분야에는 141개소가 참여하여 90.1%(127개소)가 적합한 것으로 나타났다. 2016년 하반기에는

유기용제 분야에 85개소가 참여하여 89.4%(76개소) 금속 분야는 84개소가 참여하여 91.7%(77개소)가 적합한 것으로 나타나 1992년 1회 정도관리 실시결과 나타난 유기용제 43.3%, 금속 51.7% 보다 크게 향상되었다.

작업환경측정 및 분석능력 평가 결과는 매 회마다 직전 실시결과를 포함하여 종합판정하고, 불합격 시에는 차기 측정 및 분석능력 평가에 합격할 때까지 업무를 정지시키며, 자체 측정 및 분석능력 평가 활성화를 위한 프로그램을 지속적으로 개발·보급하여 작업환경측정기관의 측정·분석능력을 향상시키고 있다.

다. 소규모 사업장 작업환경측정 지원

작업환경측정 대상사업장중 소규모 사업장은 대기업의 유해위험작업 하도급이 집중되어 작업환경이 열악한 반면, 사업장의 경제적 능력부족과 안전보건에 관한 관심부족 등으로 작업환경측정이 제대로 실시되지 않고 있다.

이에 따라 상시근로자 10인 미만의 소규모 사업장에 대하여 작업환경측정을 통해 작업환경 내 유해요인을 적기에 해소하기 위해 정부에서 작업환경측정비용을 지원하여 왔으며, 2016년에는 지원 대상을 20인 미만 사업장으로 확대하여 9,589개소에 총 35.98억원의 측정비용을 지원하였다.

라. 작업환경측정 이행 확행 지도²⁶⁾ 및 결과에 따른 작업환경개선지도

작업환경측정 실시 사업장은 꾸준히 증가하여 '04년도 상·하반기 각 30,000여 개소에서 2015년도 상·하반기 각 45,000여 개소로 10년간 약 50%가 증가하였다.

노출기준 초과 사업장은 '09년 20% 수준에서 '15년 15% 수준으로 매년 줄어들고 있는 추세에 있으며, 유해인자별로는 소음이 94.5%로 가장 많은 비중을 차지하고 있고, 분진 2.7%, 유기화합물 1.3%, 금속류 1.1% 순으로 나타나고 있다.

26) 사업주는 인체에 해로운 작업을 행하는 작업장에 대하여 정기적으로 작업환경을 측정·평가·개선하여 고용 노동부장관에게 보고하고, 그 결과를 5년간(석면 등 발암성물질은 30년간) 보존.

[표 7-②-2] 최근 5년간 작업환경측정 실시현황

구분	2011년		2012년		2013년		2014년		2015년	
	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기
실시 사업장수	38,568	35,598	41,848	36,554	44,507	42,617	46,470	42,970	46,866	43,391
초과 사업장수 (초과율, %)	6,466 (16.8)	6,519 (18.3)	6,491 (15.5)	5,982 (16.4)	6,264 (14.1)	6,410 (15.0)	6,866 (14.8)	6,756 (15.7)	6,695 (14.3)	6,626 (15.3)

이러한 노출기준 초과사업장에 대해서는 개선결과 또는 개선계획을 제출토록 하고 있으며, 필요한 경우 지방고용노동관서에서 시정명령 등의 행정조치를 취하고 있다.

3

근로자 건강관리

가. 소규모 사업장 특수건강진단 비용 지원

특수건강진단 대상 사업장 중 소규모 사업장은 건강진단 실시에 따른 비용의 부담 등으로 건강진단을 기피하고, 실시하더라도 대상근로자를 누락 실시하는 등 건강진단의 신뢰성 측면에서 개선의 필요성이 지속적으로 제기되었다.

특수건강진단의 실시 및 질병 유소견자를 조기에 발견하고 제도의 신뢰성을 제고하기 위해 소규모 사업장의 특수건강진단 비용을 산업재해보상보험 및 예방 기금에서 지원하고 있다.

이에 따라 2009년 4월부터 한국산업안전보건공단을 통해 10인 미만 사업장 근로자에 대한 특수건강진단 비용지원신청을 받아 2016년에는 67,889명이 특수 건강 진단 비용 지원 혜택을 받았으며 총 45.32억원이 소요되었다.

나. 이직 근로자 건강관리수첩 발급

장기간 잠복기를 거쳐 발병하는 석면 등 14종의 유해물질 제조·취급업무 종사자가 재직은 물론 이직한 후에도 건강진단 비용의 부담 없이(한국산업안전보건공단 비용지원) 매년 1회 정기적으로 건강진단을 받을 수 있도록 건강관리 수첩제도를 운영하여 왔다.

건강관리수첩을 발급받은 근로자는 이직 등으로 당해 업무에 종사하지 아니할 경우에도 정기적으로 무료로 건강진단을 받을 수 있도록 하여 직업병 질환을 조기에 발견하여 치료받을 수 있도록 하고 있으며, 2016년까지 건강관리수첩은 6,970명에게 발급되었다.

[표 7-②-3] 건강관리수첩 발급 현황(2016년)

합계	니켈	벤젠	벤조트리클로라이드	벤지딘 염산염	분진	석면	염화비닐	제철용 코우크스	카드뮴	크롬산, 중크롬산
6,970	398	1,009	14	229	322	1,613	407	879	14	2,085

4

석면에 의한 근로자 건강장해 예방

가. 석면의 유해성

석면은 광택성의 섬유모양 천연광물질로서 백석면, 청석면, 갈석면, 악티노라이트, 트레모라이트, 안소필라이트가 있으며, 인체에 노출되면 긴 잠복기(약 30년)를 거쳐 폐암, 악성중피종, 석면폐증 등 치명적인 질병을 유발할 수 있는 발암 물질이다.

석면은 내화성, 단열성, 내구성, 절연성, 유연성 등이 뛰어나고 가격이 저렴해 건축자재, 자동차 부품, 섬유제품 등에 이용되어 왔다. 우리나라는 1930년대 중반에 최초의 석면광산이 개발되었고, 2차 대전 중 일본 군수물자 조달을 위해 석면생산을 시작하여 산업발달과 함께 그 생산량이 증가했다. 특히, 1970년대에서 1990년대까지 집중적으로 국내에서 생산·수입된 점 등을 감안할 때 향후 석면으로 인한 직업병이 급증할 가능성이 제기되고 있다.

[표 7-②-4] 석면으로 인한 직업병 발생 현황

연 도	계[명(%)]	1999년~2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
계	261(100.0)	165	19	22	35	20	27
질병자	113(43.3)	78	4	7	16	8	12
사망자	148(56.7)	87	15	15	19	12	15

※ 출처 : 근로복지공단 산재요양승인 현황(공식통계 기준)

나. 석면 제조·수입·사용 등의 금지

석면에 의한 건강장해를 근원적으로 예방하기 위해 1997년에 청석면, 갈석면, 2003년에 악티노라이트, 트레모라이트, 안소필라이트 등 백석면을 제외한 5종의 석면에 대해 제조·수입·사용 등을 금지한 바 있다. 이에 따라 석면 원재료 수입은 눈에 띄게 감소한 반면, 석면함유제품 수입이 상대적으로 증가하여 제품 취급에 의한 석면노출 문제가 대두되었다. 이에 2007년 1월 건축용 석면시멘트 제품 및 자동차용 석면마찰제품의 사용 등을 금지한 것을 시작으로, 2008년도에는 석면 개스킷, 2009년에는 산업용 석면마찰제품, 2015년에는 군수용 및 화학공업용 일부 제품 등 그간 대체품 개발 시까지 적용이 유예되었던 제품을 포함한 모든 석면함유제품²⁷⁾에 대하여 사용 등을 금지하였다.

다. 석면 해체·제거 사업장 관리

위와 같이 석면함유 제품의 제조·수입·사용 등의 금지 정책에 석면 함유 제품의 생산·사용은 감소하였다 하더라도 이미 건축물이나 설비 등에 사용된 석면함유 자재를 해체·제거하는 과정에서는 여전히 건강을 위협할 수 있다. 이에 건축물이나 설비에 사용된 석면에 대한 해체·제거 시 고용부장관의 허가를 받도록 하였으며 2005년에는 115건, 2006년에는 749건, 2007년에는 1,933건, 2008년에는 11,114건으로 급증하였다.

이후 석면해체·제거작업의 안전성과 전문성을 제고하기 위해 일정 규모 이상의 건축물 또는 설비를 철거·해체하려는 경우에는 고용부장관으로부터 지정받은 석면조사기관을 통해 석면함유 여부 등을 사전조사 하고, 조사 결과 일정기준 이상의 석면이 함유된 경우에는 일정요건을 갖춘 등록업체를 통해 석면 해체·제거작업을 하도록 제도를 개선하고 2009년 8월 7일 시행에 들어갔다.

27) 석면함유(중량)율이 1% 초과인 제품(석면함유제품의 제조·수입·양도·제공 또는 사용 금지에 관한 고시, 고용노동부 고시 제2015-18호 참고).

■ 산업안전보건법 주요 개정내용

- 일정규모 이상*의 건축물 또는 설비의 경우 지정조사기관을 통해 사전 석면조사 실시
 - 건축물의 연면적 및 철거하려는 부분의 합이 50㎡ 이상(주택의 경우 200㎡ 이상)
 - 설비의 경우 자재의 면적의 합이 15㎡ 또는 1㎥ 이상(파이프 보온재는 길이 합이 80m 이상)*
- 조사결과 일정기준* 이상의 석면이 함유된 경우 등록된 석면해체·제거업자를 통해 작업
 - 건축물의 경우 석면이 1% 초과 함유된 면적의 합이 50㎡ 이상(주택의 경우 200㎡ 이상)
 - 1% 초과 함유된 분무재 및 내화피복재, 석면이 1% 초과 함유된 단열재 등 자재면적의 합이 15㎡ 또는 1㎥ 이상(파이프 보온재인 경우 1% 초과 함유된 보온재의 길이의 합이 80m 이상)
- 등록된 석면해체·제거업자는 작업 전 신고 및 작업기준을 준수하고, 작업완료 후 석면농도를 측정하여 일정기준(0.01개/cc) 이하로 유지

석면해체·제거작업이 허가제에서 신고제로 전환된 이후 2009년 4,776건, 2010년에는 13,761건, 2011년에는 15,250건, 2012년에는 18,157건, 2013년에는 15,833건, 2014년에는 15,923건, 2015년에는 18,167건, 2016년에는 18,939건의 신고가 접수되었다.

동 제도의 시행으로 2016년 말 기준, 석면조사기관은 211개소가 지정을 받았고, 석면해체·제거업체는 2,445개소가 등록하였다.

또한 석면 해체·제거업자는 작업 전 고용부장관에게 작업을 신고하고, 작업 시에는 산업보건기준에 관한 규칙의 작업기준을 준수토록 하며, 작업완료 후에는 작업장의 공기 중 석면농도가 일정기준 이하가 되도록 하는 등의 체계적인 관리를 통해 석면으로부터 근로자의 건강장해를 예방하고 있다.

라. 석면 취급 근로자에 대한 건강관리

근로자를 석면해체·제거작업에 투입하거나 석면을 취급하게 하는 경우 사업주는 해당 근로자에 대해 작업 전 16시간 이상의 특별안전보건교육을 실시하여야 하며 해당 작업에 투입하더라도 건강상의 영향이 없는지 사전에 확인하기 위한 배치전 건강진단을 실시하여야 한다. 또한 석면을 취급하는 근로자에게는 1년에 1회 이상의 특수건강진단을 받도록 하여야 하며, 석면노출 정도에 따라 3개월~10년 이상 석면취급업무에 종사한 전·현직 근로자에 대해서는 국가에서 건강관리수첩을 발급하여 매년 건강진단을 받도록 해 직업병 이환을 방지토록 관리하고 있다.

5

진폐의 예방과 진폐근로자 보호

가. 진폐근로자 보호 등 사업 개선

그 동안 진폐업무 중 산재보상업무는 근로복지공단, 진폐위로금 지급 등의 업무는 지방고용노동관서로 이원화되어 이를 일원화함으로써 민원인의 부담을 해소하여야 한다는 문제제기가 있어 왔다.

이에 2007년 11월 30일 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행령을 개정하여 2008년 1월 1일부터는 근로복지공단으로 진폐업무를 일원화하여 업무 처리의 효율성을 제고하는 한편 민원인의 불편을 해소하였다.

따라서 2008년 1월 1일부터 고용노동부 본부는 i) 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률의 개정 및 운영, ii) 에너지 및 자원사업 특별회계 예산편성 및 집행·결산 업무를, 고용노동부 지방관서는 진폐근로자에 대한 작업전환 권고·지시 업무를, 근로복지공단은 i) 장해·유족위로금 지급, ii) 진폐근로자 자녀 장학금 지급, iii) 진폐건강진단 실시, iv) 건강관리수첩 발급업무 등을 위탁받아 실시하게 되었으며, 2009년 8월 7일부터는 고용노동부가 수행하던 진폐관리구분 심사청구, 판정결과 통보업무, 사업주 부담금 등의 징수 및 결손처분에 관한 사항을 근로복지공단이 위탁받아 실시하게 되었다.

또한, 2010년 11월 21일부터 진폐근로자에게 지급하던 장해위로금과 진폐근로자의 사후에 유족에게 지급하던 유족위로금을 통합하여 진폐근로자에게 진폐재해위로금을 지급하는 것으로 변경하였다.

[표 7-②-5] 에너지 및 자원사업 특별회계 세출결산 요약

(단위 : 백만원, %)

사 업 명	2016년 예산현액	지출액	잔 액 (불용액)	집행률
계	70,856	70,844	12	99.9
진 폐 위 로 금	67,802	67,802	0	100.0
건강진단사업	1,604	1,603	1	99.9
자녀장학사업	12	5	7	41.7
진폐사업경비	644	640	4	99.4
건강진단지원	794	794	0	100.0

나. 진폐예방 및 진폐근로자 보호사업 추진

8대 광업의 특정분진 작업에 종사한 진폐근로자의 생활안정 및 건강보호를 위해 에너지 및 자원사업 특별회계에서 예산을 확보하여 사업을 추진하고 있다.

2016년도 진폐예산은 708억원으로 아래와 같은 사업을 전개하였다.

1) 진폐위로금 지급

진폐위로금은 장해위로금, 유족위로금과 진폐재해위로금으로 구분되는데, 장해위로금은 진폐로 인하여 산재보상보험법에 의한 장해급여의 대상이 된 자에게 산재보험급여의 60%를 지급하고, 유족위로금은 산재보상보험법에 의한 유족급여의 대상이 된 자의 유족에게 산재보험급여의 60%를 지급하며, 진폐재해위로금은 2010년 11월부터 신규로 진폐장해판정을 받은 자부터 적용되며 장해위로금과 유족위로금을 통합하여 215일분~1,040일분까지 지급한다.

2014년도에는 사망자 장해등급 판정방법 변경, 요양중 진폐환자에게도 장해위로금 지급하도록 한 행정심판 취소 재결, 평균임금 산정지침 변경에 따른 평균임금 정정신청의 증가로 진폐위로금이 급증하였고, 2016년도에도 행정지침 변경 등에 따른 위로금 신청과 지급액이 계속하여 증가하였다.

2016년 진폐위로금으로는 진폐근로자 및 그 유족 1,814명에게 678억원을 지원하였고, 이중 진폐재해위로금은 649명에 186억을, 장해위로금은 602명에 153억을, 유족위로금은 563명에 339억을 지원하여 진폐근로자와 그 유족의 생활안정에 기여하였다.

2) 진폐 건강진단 실시

8대 광업의 분진작업에 종사하고 있는 근로자의 진폐의 예방 및 건강관리를 위해 매년 정기적으로 건강진단을 실시하고, 광업에 1년 이상 종사하고 이직한 근로자에 대해서도 매년 정기적으로 이직자 건강진단을 실시하고 있다.

정기·이직자 건강진단 결과 진폐의 소견이 있거나 의심되는 경우에는 정밀건강진단을 실시하며, 정밀진단기간 중의 생계안정을 위하여 진단수당 및 이송료(교통비 등)를 지급한다.

[표 7-②-6] 진폐 건강진단 실적(2016년)

(단위 : 명, 백만원)

구 분	계	정 기 건강진단	이 직 자 건강진단	정 밀 건강진단	건강진단 부 대 비
실시건수	23,946	1,419	6,429	6,548	9,550
지원금액	2,397	43	309	1,294	751

3) 진폐근로자 자녀 장학금 지급

8대 광업의 특정분진 작업에 재직하거나 이직한 근로자로서 진폐증으로 판정되었거나, 진폐로 사망한 근로자의 중·고생 자녀의 학자금 전액을 지급한다.

진폐근로자의 고령화 등으로 중·고생 자녀수는 감소하고 있는 추세이나, 일정 규모의 광업 사업장이 지속 유지되고 있으며 2016년도에는 3명에게 5백만원을 지원하였다.

제3절

근로자 건강증진 활성화

1

작업관련성 질환 예방 강화

가. 작업관련성 질환 발생 현황

최근 노동인구의 고령화가 심화되고, 산업사회 구조 및 생활습관의 다변화, 사업장에서의 과로와 스트레스 증가 등은 근골격계질환 및 뇌심혈관질환 등 작업 관련성질환의 원인으로 작용하고 있다.

2016년도 작업관련성 질환 발생자수는 총 5,642명으로 전년동기 대비 318명이 감소하였고, 전체 업무상 질병자수 7,876명의 71.6%를 차지하였다. 작업관련성 질환의 종류별 분포를 보면 근골격계질환이 전년 대비 266명 감소한 4,947명 발생 하였으며, 신체부담작업 등에 의한 근골격계질환은 전년 대비 111명 감소한 2,210명, 비사고성(작업관련성) 요통은 434명 감소한 575명이 발생, 사고성 요통은 279명 증가한 2,162명이 발생하였다.

또한 뇌심혈관질환은 전년 대비 47명 감소한 587명이 발생하였으며, 그 중 사망자는 7명이 증가한 300명, 질병자는 287명으로 전년 대비 54명이 감소하였다.

나. 근골격계질환 예방 기술지원

근골격계질환자 발생현황, 발생주기 등을 고려한 집중 대상군, 근골격계질환자가 발생한 사업장(발생 후 2개월 이내) 등 5,868개소에 대해 인간공학적 작업환경개선 기술지원, 근골격계부담 작업 유해요인조사 지원, 자율 예방관리 프로그램 컨설팅 등 다양한 지원을 통해 근골격계질환자 감소에 기여하였다.

근골격계질환 예방의무의 지속적인 홍보를 위하여 교육지원(131회, 5,091개소), 신문·라디오·전문지 등의 언론보도(11회) 및 안내문 발송(34회, 2,356개소) 등을 전개하였다.

또한 한국산업안전보건공단 및 고용노동부 홈페이지에 근골격계질환 예방 메뉴를 운영하고, 예방관련 기술자료·포스터·팜플렛·리플릿·비디오(CD)·책자 등 홍보 자료를

개발·보급(11종, 140,400부)하는 등 근골격계질환 예방관련 정보를 지속적으로 제공하였으며, “안전보건공단”이라는 스마트폰 어플리케이션에 「근골격계질환예방」 메뉴(건강진단) 근골격계질환예방)를 신설하여 중량물 운반의 위험요인을 근로자 스스로 확인하게 하거나 스트레칭 및 중량물 취급주의 포스터, 안전한 인력운반작업 애니메이션을 모든 국민들이 스마트폰을 이용하여 손쉽게 접할 수 있도록 하였다.

그밖에 근골격계질환예방 우수사례 발표대회 및 기술세미나 개최를 통해 우수 예방 기법 및 개선사례를 유사 공정 보유사업장에 확산 보급하여 자율적이고 체계적인 예방활동을 수립·시행토록 지원하였다.

다. 노사주도 근로자 건강증진활동 비용지원

사업장의 작업관련성질환예방 활동의 일환으로 「근로자 건강증진활동」을 추진하고자 하는 사업장(연합체)를 대상으로 노사주도의 자발적인 건강증진활동을 촉진하기 위하여 동 활동의 실천 소요비용 일부를 지원하였다.

2016년에는 동 사업에 참여한 234개 사업장에 대하여 총 7.66억원의 건강증진활동 소요 비용을 지원하였다. 참여사업장의 규모별 현황을 살펴보면 50인 미만이 44.0%로 가장 많았고, 100~299인 규모(21.8%), 50~99인 규모(20.5%) 순으로 나타났으며, 건강증진 비용지원을 통해 참여사업장에서 근골격계 질환예방(43.0%), 뇌심혈관질환예방(21.8%), 조직차원의 생활습관개선(20.2%), 직무스트레스관리(15.0%) 프로그램을 도입하여 건강증진활동을 추진하도록 지원하였다.

라. 근로자 건강증진활동 확산 지원

뇌심혈관질환 및 근골격계질환 등 작업관련성질환을 효율적으로 예방하기 위해 2016년에는 8,637개소 사업장에 대한 근로자 건강증진활동 지원을 실시하였다.

건강증진활동 지원형태로는 방문컨설팅지원(6.0%), 자료지원(94.0%), 기타지원(4.9%) 등으로 나타났으며, 근로자 정밀체력측정을 희망한 49개소 5,021명에 대한 정밀체력측정을 실시하고 개인별 운동실천기법 및 생활습관개선 지도를 지원하였다.

또한 직업건강활동 우수사례 발표대회를 개최(2016년 7월 9일, 4개 사업장)하여 근로자 건강증진 사례를 전파·확산하였고, 건강증진활동 우수사업장 27개소(신규 18개소, 연장 9개소)에 대한 인증을 실시하는 등 건강증진 분위기를 확산시키고 건강증진의 중요성을 근로자들이 인식할 수 있도록 유도하였다.

마. 작업관련성질환예방 가이드 개발 등

‘고객응대 근로자의 감정노동평가 지침’ 등 작업관련성 질환예방을 위한 지침(KOSHA-GUIDE) 7종(5종 제정, 2종 개정)을 개발하여 보급하였으며, 직업활동과 관련된 다양한 유해·위험요인을 찾아내어 맞춤형 대책을 제시하는 직업건강 가이드라인 10종(주제 4종, 직종 6종)을 개발 보급하였으며, 감정노동자 건강보호를 위한 4개 직종별(아파트경비원, 톨게이트수납원, 금융상담창구사무, 패스트푸드원) ‘자가진단 & 예방가이드’ 리플렛(20,000부) 등을 제작하여 보급하였다.

2 소규모 사업장 보건관리 기술지원

보건관리자 선임의무가 없는 50인 미만 사업장 중 작업환경과 건강관리가 상대적으로 취약한 소규모 사업장에 대하여 산업보건전문기관 등을 통하여 보건지도, 임상검사, 교육 및 상담, 작업환경관리지원 등을 사업장 특성에 따른 다양한 형태로 지원하여 업무상 질병 감소에 기여하였다.

보건관리 기술지원사업은 고용노동부 지정 보건관리대행기관, 민법 제32조 및 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙 제4조에 의거 고용노동부장관의 설립허가를 받은 산업보건전문기관이 수행하고 있으며, 산업위생관리기사, 간호사 자격보유자 등 지도요원이 작업환경관리, 작업관리, 건강관리와 함께 안전조치 이행여부 점검 등의 기술지도를 실시한다.

2016년도에는 작업환경 및 건강관리 취약 소규모 사업장 30,393개소를 선정, 민간산업 보건기관의 산업위생관리기사, 산업간호사 등이 방문(사업장당 연 3~4회)하여 보건지도, 간이검사, 건강상담 및 작업환경관리 등 기초적인 산업보건서비스를 지원하였다.

■ 지원대상 기준

- ① 직업병 및 작업관련성질환 등 업무상질병 발생사업장
- ② 직업병 유소견자 발생사업장
- ③ 작업환경측정결과 화학물질 또는 분진이 노출기준 1/2초과 또는 1/2 초과가능 사업장, 소음수준이 90dB(A)초과 사업장 등 작업환경 취약사업장
- ④ 기타 업무상질병 또는 유소견자 발생 우려 사업장 등

3

근로자 건강센터 운영

소규모 영세업체가 밀집되어 있는 지역에 근로자건강센터를 설치하여 보건관리자 선임의무가 없는 50인 미만 사업장에 대한 산업보건관리 기초서비스를 제공함으로써 소규모 사업장 근로자의 업무상 질병예방 및 근로자 건강관리를 도모하고자 근로자 건강센터 21개소*를 설치 운영 중에 있다.

* 11년 3개소(경기서부, 인천 광주) / 12년 2개소(대구, 경남) / 13년 5개소(서울, 경기동부, 울산, 부천, 충남) / 14년 5개소(경기남부, 대전, 부산, 경북북부, 전남동부) / 15년 5개소(서울강서, 경산, 원주, 전주, 제주) / 16년 1개소(경기북부)

근로자건강센터에서는 직종별 유해요인관리를 통한 직업병 상담, 특수건강진단결과 사후관리 등 산업보건관리(건강관리, 작업관리, 작업환경관리) 서비스를 제공하였다. '16년 이용자 수는 175,649명(상담건수 462,842건)으로 뇌심혈관질환예방이 186,873건으로 가장 많았고, 근골격계질환예방이 116,282건, 전문의 상담 68,576건, 직무스트레스 예방 48,683건, 근무환경(작업관리)상담 42,428건으로 나타났다.

또한, 근로자건강센터 설치지역 외의 오지 산업단지에 분소(分所) 5개소(김포, 성남, 청원, 완주, 대구)를 설치하여 직업건강서비스 수혜범위를 확대하였다.

향후 위험도, 요구도 및 지역적 형평성 등을 고려하여 대도시보다는 산업보건 취약지역 중심으로 신규 센터(분소)를 확대해 나갈 예정이다.

제4절

노사 자율적 산재예방 활성화

1

안전보건 공생협력 프로그램 활성화

가. 추진 배경

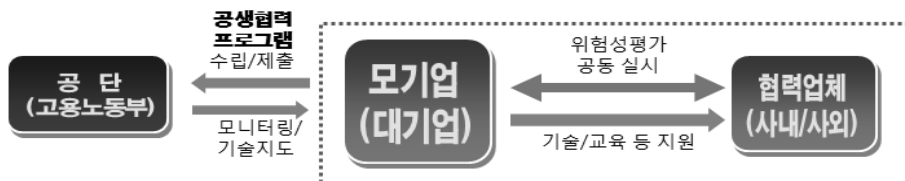
협력업체는 모기업에 비해 근로자 안전·보건 투자여력 및 정보가 부족하여 협력업체의 노력만으로는 재해예방의 실효성을 거두기 어려우므로,

모기업의 협력업체 지원활동을 유도함으로써 협력업체 산업재해 감소 및 모기업의 협력업체에 대한 안전·보건 책임의식 강화를 위해 2012년부터 추진하고 있다.

나. 사업 내용

모기업-협력업체가 공동으로 안전보건 공생협력 프로그램을 수립하고, 모기업 주도의 다양한 인적·물적 지원(회의, 교육, 지도·점검, 비용 지원 등)을 통해 협력업체의 안전·보건 수준 향상을 유도한다.

[그림 7-④-1] 추진 절차



다. 추진 경과

'12년부터 ①사업장 내 모기업과 동일 수준의 안전성 확보, ②협력업체의 자율 안전·보건관리능력 향상 및 재해 감소, ③모기업의 협력업체에 대한 의무 이행을 공고히 하는 한편 모기업의 안전·보건 책임의식 강화·확산을 위해 참여 대상을

지속적으로 확대하였다.

'16.1월 메틸알코올 중독사고를 계기로 유해·위험물질(134종)을 취급하는 사외 협력업체는 반드시 참여토록 하였고, 사업 실효성 확보를 위해 우수 사업장의 협력업체까지 정기감독 유예 대상 포함하고 정부포상에 우대하는 등 인센티브를 대폭 확충하여 기업의 자율적 참여를 유도하였다.

* 사업 참여 현황 : ('13년) 786개소(협력 8,043개소) → ('14년) 877개소(협력 7,996개소) → ('15년) 885개소(협력 7,904개소) → ('16년) 991개소(협력 8,524개소)

라. 주요 성과

안전보건 공생협력 프로그램에 참여하는 협력업체의 재해율 및 사망만인율은 매년 큰 폭으로 감소*하고 있으며,

* 참여 협력업체 재해 감소율 현황

'14년('13년 대비): 재해율 $\Delta 12.0\%$ (0.25 → 0.22), 사망만인율 $\Delta 17.1\%$ (0.35 → 0.29)

'15년('14년 대비): 재해율 $\Delta 18.9\%$ (0.37 → 0.30), 사망만인율 $\Delta 25.3\%$ (0.95 → 0.71)

'16년('15년 대비): 재해율 $\Delta 11.1\%$ (0.18 → 0.16), 사망만인율 $\Delta 14.8\%$ (0.27 → 0.23)

'16년 참여 협력업체(100인 미만 사업장)의 11%(837개소)가 위험성평가 인정을 받고, 대상 사업장의 28%(633개소)의 사업장은 산재예방요율제 인정까지 받도록 함으로써 2017년에 산재보험료를 약 5.6억원 정도 감면받는 것으로 나타났다.

아울러, 산업안전보건강조주간 행사 시 우수 사례 발표대회를 개최하고 우수 사례를 발굴·전파하여 원하청 간 공생협력을 통한 자율적인 안전·보건활동 분위기를 확산하였다.

2

산업안전보건교육 및 홍보

가. 산업안전보건교육

근로자의 안전보건의식을 높이고 전문지식을 함양시켜 자율적인 재해예방 활동을 수행할 수 있도록 하기 위하여 업종별·재해형태별·지역별 실정에 맞는 다양한 산업 안전보건 교육프로그램을 개발·운영하였다.

1) 산업안전보건교육 지원체계

산업안전보건법 제31조【안전·보건교육】 및 제32조【관리책임자 등에 대한 교육】에 바탕을 두고 산업안전보건 교육과정을 지속적으로 개발·운영해 왔다.

특히, 2012년부터 건설일용근로자를 대상으로 하는 “건설업 기초안전·보건교육” 제도를 시행하였고 사업장의 특성과 요구에 맞게 교육 대상을 경영층, 관리감독자, 근로자, 산재취약계층 등으로 세분화하여 해당 대상에 맞는 다양한 교육과정을 개발·운영함으로써 교육효과 및 고객만족도를 극대화하고 있다.

2) 수요자 중심의 계층별 맞춤형 교육지원

① 경영층 교육과정

안전이 곧 기업의 경쟁력임을 보여주는 사례를 통해 경영층의 안전의식 제고와 투자를 적극 유도하고자 사업장 경영층을 대상으로 안전보건연찬회를 개최하였다. 또한, 재해가 많이 발생하는 50인 미만 사업장 중 위험업종 사업주를 대상으로 경영과 안전, 업종별 재해요인 분석, 안전대책 등을 교육함으로써 재해감소와 사업장 자율안전관리 정착에 기여하도록 하였다.

[표 7-④-1] 경영층 대상 교육 실적

구 분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
경영층 안전보건연찬회	1,316명	1,337명	1,550명	904명	702명	866명	2,589명
위험업종 사업주교육	248,542명	160,812명	95,476명	20,273명	20,466명	7,912명	17,458명

특히, 2014년부터 새로 도입된 산재예방요율제도에 따라 소규모 사업장의 사업주가 안전보건교육을 이수하고 사업장 자체 산재예방계획을 수립하여 인정을 받으면 산재보험료율을 인하해 주는 인센티브를 통하여 산재예방과 산재보험을 연계하는 재해예방사업방식의 변화를 도모하였다.

[표 7-④-2] 산재예방요율제 사업주교육

구 분	2014년	2015년	2016년
산재예방요율제 사업주교육	26,549명	30,024명	30,776명

② 중간관리층 교육과정

지역별 산업구조 및 재해발생 특성 등을 분석하여 각 지역의 실정에 맞는 기초 교육과정을 개발·운영하였다. 또한, 전국 6개 지역에 설치된 교육센터에서 관리감독자 대상 기초·실무교육과정을 운영함으로써 지역 사업장의 교육기회 확대를 위해 노력하고 있으며, 사업장 위험성평가 실시 지원을 위해 민간교육기관과 함께 위험성평가 담당자 교육서비스를 제공하는 등 맞춤형 교육을 강화하였다.

[표 7-④-3] 중간관리층 대상 교육 실적

구 분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
기초교육	73,876명	71,570명	52,865명	33,732명	57,481명	46,540명	46,293명
실무교육	24,626명	36,878명	41,966명	33,058명	26,389명	26,596명	25,836명

③ 근로자 교육과정

안전보건에 관한 전문지식 부족으로 자체적으로 교육을 실시하기 어려운 소규모 사업장에 대해 사업장의 신청을 받아 안전보건교육 전문강사를 무료로 지원하는 등 교육지원을 실시하였다. 특히 교육장소, 강사 등 안전보건교육 여건이 미비하여 자체 교육이 어려운 소규모 제조업 사업장 및 건설현장의 근로자를 대상으로 시청각교육 장비가 완비된 이동안전교육 버스를 이용하여 직접 찾아가는 맞춤형 교육서비스를 실시하였다.

[표 7-④-4] 근로자 대상 교육 실적

구 분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
이동안전교육	67,822명	61,734명	55,734명	51,355명	54,040명	45,961명	41,204명
사내교육지원	506,771명	288,580명	238,014명	227,085명	248,884명	173,373명	181,021명
지역특성별 교육 (컨설팅 포함)	41,959명	70,933명	50,347명	44,276명	28,219명	13,447명	11,934명

④ 체험식 안전교육 과정

근로자가 추락, 낙하 등의 위험상황을 직접 체험함으로써 현장의 위험요소를 인지하고, 안전하게 작업할 수 있도록 안전체험교육(전국 5개소 운영)을 실시하였다.

안전체험교육은 사업주, 관리감독자, 근로자 및 학생 등 일반국민을 대상으로 안전대 매달리기, 안전모 충격시험, 인력운반, 화재소화 및 응급구호 등의 일반 안전체험과 추락방지망, 개구부 추락, 가설통로, 거꾸집동바리 압축시험, 건설용리프트 등의 건설 안전체험 등 안전관련 시설물에 대한 직접 체험 및 직접 체험이 어려운 위험상황에 대한 3D입체영상을 통한 간접체험할 수 있는 가상체험 코스를 동시에 운영함으로써 사업장 안전의식 함양에 크게 기여하고 있다.

[표 7-④-5] 안전체험 교육 실적

구 분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
건설안전 체험교육	39,282명	33,465명	32,984명	29,756명	25,395명	24,188명	24,718명

⑤ 산재취약계층 교육과정

고령근로자, 여성근로자, 외국인근로자 등 산재취약계층에 대한 교육지원을 실시하였다. 특히, 고령 및 여성근로자가 다수 근무하는 사업장에 대한 교육지원 과정을 별도로 운영하고 있으며, 외국인근로자에 대해서는 취업교육 실시기관과 협력을 통해 취업 전 안전교육을 지원하고, 민간 외국인근로자 지원단체와 연계하여 교육 지원을 하는 등 종합적이고 체계적인 교육지원 시스템을 구축하여 운영하고 있다.

[표 7-④-6] 산재취약계층 대상 교육 실적

구 분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
외국인근로자 교육	34,398명	50,021명	41,464명	44,074명	59,608명	57,671명	54,783명
고령근로자	42,445명	33,414명	32,653명	43,882명	37,571명	54,383명	56,320명
여성근로자	24,441명	32,802명	36,774명	50,412명	42,690명	50,268명	52,605명

⑥ 안전보건 전문인력 양성과정

업종별 특성에 맞는 안전·보건관리업무의 전문성 제고를 위해 사업장의 안전·보건 관계자 및 관리감독자를 대상으로 하는 위험기계·기구, 작업공정 및 안전·보건관리 업무분야별 총 58개 전문화교육과정을 개설·운영하였다. 특히, 집합교육으로 인한 시간적, 경제적 손실을 경감하고 관리감독자의 직무능력향상을 유도하고자 우편통신 교육

과정과 인터넷통신 교육과정도 개설하여 운영하고 있다. 또한 프레스, 전단기, 크레인 등 사업장에서 유해·위험기계 등의 안전에 관한 성능검사를 담당하는 사람을 양성하는 검사원 양성과정을 개설·운영하는 등 안전보건 전문인력의 양성을 통한 산업재해예방 노력을 하였다.

[표 7-④-7] 안전보건 전문인력 양성교육 실적

구 분		2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
합 계		20,012명	23,840명	33,687명	34,674명	48,954명	56,236명	62,860명
양성교육과정		652명	541명	516명	391명	445명	377명	332명
전문교육과정		7,825명	8,439명	9,011명	9,840명	8,999명	8,503명	10,318명
통신교육 과정	우편	4,429명	2,746명	2,953명	2,337명	2,628명	2,653명	2,814명
	인터넷	7,106명	12,114명	21,207명	22,106명	36,882명	44,703명	49,396명

⑦ 안전보건관리책임자 등 선임자 직무교육

산업안전보건법에 따라 안전보건관리책임자 등으로 선임된 사람을 대상으로 직무수행에 필요한 능력을 배양하고자 최초 선임된 사람에게는 신규교육을 실시하고, 신규교육 이수자에 대해 매 2년마다 보수교육을 실시해 오고 있다. 교육은 한국산업안전보건공단 이외에 총 20개 민간위탁 전문교육기관을 통해 실시하였다. 직무교육은 작업장의 다양한 유해·위험요인과 생산공정의 변화에 따른 안전보건조치 등에 대해 신속히 대응하고 지속적으로 안전보건에 관한 기술 및 최신 경향을 습득하기 위한 필수적인 교육이다.

[표 7-④-8] 안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육 현황(2016년)

합계	안전보건관리책임자	안전관리자	보건관리자	재해예방 전문지도기관 종사자
20,601명	19,089명	1,051명	199명	262명

⑧ 건설업 기초·안전보건교육

건설업 일용근로자가 현장을 이동할 때마다 채용시 안전보건교육을 반복적으로 이수하여야 하는 낭비적 요소를 제거하고, 등록된 교육기관을 통해 내실있는 안전보건교육을

실시하도록 제도를 도입하여 운영하고 있으며, 고령근로자 등 취약계층 근로자에 대해서는 교육비용을 지원하고 있다. 또한 기초안전보건교육의 수준향상을 위해 교육기관에 대한 수시점검 등 모니터링을 실시하고 있다.

[표 7-④-9] 건설업 기초안전·보건교육 현황

구분	합계	2009~2011년*	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
이수인원 (비용지원)	2,439,335명 (200,000명)	145,175명 (-)	196,579명 (-)	467,057명 (-)	640,880명 (25,000명)	508,199명 (175,000명)	480,445명 (75,000명)

* 건설업 기초안전·보건교육 제도 도입을 위한 시범 실시

나. 홍보

산업재해예방 홍보활동은 ‘사고 사망재해 감소’를 연중 홍보 키워드로 선정하고, 분기별, 월별 시의성 있는 중점 홍보과제를 선정해 추진했다. 메시지 노출 효과를 높이기 위해 TV, 라디오 등 방송매체와 신문, 지하철 행선안내기 등 생활매체, SNS 등 뉴미디어 매체 간 연계를 강화한 홍보 활동 추진을 통해 시너지 효과를 제고 하였으며, 특히, 사업주와 근로자, 일반국민으로 홍보 타깃을 분류하여 타깃별 최적의 홍보매체를 선정, 산업재해예방 메시지를 전달하고자 했다.

2016년 홍보활동은 ‘사고 사망재해 감소’ 연중 홍보 키워드 외에 감정노동 근로자에 대한 사회적 공론화 유도를 위해 TV공익광고를 추진하였으며, 대형사고예방 캠페인 신규제작 및 통합캠페인 전개 등 사회적 이슈에 적극 대처하는 홍보활동 추진을 통해 범국민 안전문화 확산을 통한 안전일터 구현에 적극 노력했다.

1) 언론매체 홍보

언론매체 홍보활동은 TV, 라디오, 신문매체를 통해 노·사와 범국민에게 사망재해예방 메시지를 전달했다. 우선, '15년 제작된 ‘사고사망재해 예방’ 40초 TV캠페인을 YTN, 연합뉴스 등 7개 방송매체를 통해 총 1,125회 방송했다.

범국민 대상 안전프로그램인 KBS-2TV 위기탈출 넘버원의 산업안전편(15분물 5편)과 1분 산업안전뉴스(9편)를 통해 쉽고 재미있는 안전메시지를 전달하고자 했다. 다만, 방송사 사정으로 위기탈출 넘버원 프로그램이 '16년 4월 폐지됨에 따라 새로운 안전 프로그램의 신설 필요성이 증대되고 있다.

감정노동에 대한 소비자 인식 개선을 위한 노력의 일환으로 한국방송광고진흥공사

공익광고 주제로 선정, KBS, MBC 등 지상파 방송을 통해 공익광고 캠페인 ‘新놀부전’이 2,271회 방송되어 약 40억원의 예산절감효과를 거두었다.

사회적 이슈가 되는 대형사고 빈발을 계기로 3대 유형(화재·폭발, 무너짐, 질식·중독) 중심의 대형사고예방 신규 캠페인물을 제작하고 TV캠페인 내용을 키메시지로 하여 동일한 내용을 라디오, 온라인, 생활매체 등을 통해 전 방위적으로 전달 범국민 안전의식 제고를 도모하였다.

※ 지상파·종편 TV 469회 방송, 라디오 772회 방송, 행선안내기 946,250회 등 총 937,491회 송출

안전보건의 주요 정책을 국민들에게 쉽게 이해시키기 위해 KBS와 SBS의 생활정보 프로그램을 통해 물질안전보건자료(MSDS), 산업안전보건 우수기업 탐방 등 4편을 만들어 방송했다. 또한, 안전메시지의 주목도를 높이기 위해 배우, 아나운서 등 사회 저명인사가 출연, 안전메시지를 전달하는 릴레이캠페인 4편을 제작, TV조선, YTN, 연합뉴스 3개 방송매체를 통해 총 344회 방송했다.

라디오 홍보는 출퇴근 시간대를 확보하여 일하는 사람들이 일하기 전과 하루를 마감한 후 안전을 생각할 수 있도록 월별 홍보주제에 맞는 10편의 라디오캠페인을 제작, MBC, CBS, TBS / TBN 교통방송 등 7개 매체를 활용하여 총 2,766회 캠페인을 방송했다. 캠페인 내용은 작업 전 안전점검, 건설현장 추락재해 예방, 매월 4일은 안전점검의 날, 화학물질 직업병 예방, 여름철 폭염재해예방 등 일터에서 지켜야할 안전수칙을 주요 내용으로 구성했다.

신문매체 홍보는 일간지와 전문지를 활용하여 감정노동자 보호, 화학공장 대형사고예방 등 주요 안전보건 이슈에 대해 전문가 칼럼 및 인터뷰 66회 추진을 통해 다양한 정보를 제공하고 사회적 관심을 유도하고자 했다. 이외에도 산업현장에서 반드시 지켜야할 4대 필수안전수칙 및 대형사고예방을 광고문안으로 작성하여 일간지와 전문지를 통해 총 148회 신문광고를 진행했다.

2) 생활매체 홍보

생활 속에서 노·사와 범국민이 흔히 접할 수 있는 매체를 활용하여 안전보건 정보를 제공하고 산업재해 예방의 중요성을 알렸다. 수도권 지하철 행선안내기 매체와 서울지역 상업용 전광판, 센트럴시티 디지털 광고, 공항철도 역사 디지털사이니지 광고, LG U+ 미디어보드(전국 20,000대) 상단 이지미광고 등 생활주변 매체를 통해 4대 필수 안전수칙 및 대형사고예방 등 일터와 생활 속에서 필요한 안전메시지를 전달했다.

공단에서 2006년부터 전국 주요 산업단지 인근지역(40개소)에 설치 운영 중인 노후 산업안전보건 전광판을 최신 사양과 규격의 전광판으로 전면교체를 통해 월별, 주제별 안전보건 정보와 안전메시지뿐 아니라 동영상 등 다양한 재해예방 콘텐츠의 안정적인 표출로 국민들이 언제 어디서나 안전보건에 대한 정보를 접할 수 있도록 노력했다.

미디어 환경의 급속한 변화와 안전보건 정보의 사회적 요구수준 증대에 따라 매체 영향력과 접촉도가 급속도로 커지고 있는 블로그, SNS 등 온라인 매체를 통해 공유와 참여 중심의 안전보건 정보 전달을 강화했다. 특히 국민에게 낯설고 어려운 산업안전보건 분야를 카드뉴스, 웹툰, 그림에세이 등 시각적 효과를 강조한 비주얼 콘텐츠 개발·보급 등을 통해 국민 누구나 안전보건 정보에 손쉽게 접근토록 했다. 또한, 안전보건 메시지 확산활동 참여를 위해 온라인 이벤트를 연중 진행함으로써 쌍방향 소통을 강화했다.

또, 대한민국 일터안전을 기원하는 O2O(온라인과 오프라인 연계)캠페인을 진행했다. 일터안전을 다짐하는 ‘손글씨 안전다짐’ 이벤트를 온라인으로 공모하고 산업안전보건 강조주간에 응모작 204건을 전시하였고, 국민들을 대상으로 ‘안전채움 캠페인’을 진행해 온·오프라인을 연계한 안전이벤트와 캠페인을 진행했다. 캠페인 이후에는 유튜브 채널을 대상으로 ‘안전채움 캠페인’ 진행결과 영상 게시를 통해 일터안전 확산을 위해 노력했다.

이외에도 안전에 대한 국민의 관심유도를 위해 안전을 주제로 명사들이 특강하는 세바시(세상을 바꾸는 시간 15분) 안전특강을 강조주간 기간 중 진행했고, 프로야구 경기장을 찾은 관람객 안전이벤트와 캠페인 전개, 산업안전보건 골든벨을 울려라 행사 진행 등을 통해 안전을 자연스럽게 인식할 수 있도록 노력했다.

3

산업안전보건문화 선진화

가. 산업안전보건문화 조성·확산 및 범국민의 안전의식 제고

각종 안전사고의 발생을 효과적으로 예방하기 위해서는 산업현장은 물론 사회 전반의 안전의식 함양과 안전의 생활화가 필요하다.

정부에서는 1995년도부터 사회 전 분야에 걸쳐 안전이 우리의 생활과 문화 속에 정착될 수 있도록 노·사·민·정 및 관련단체를 중심으로 안전문화운동을 추진하여 왔다.

안전문화추진위원회에서는 1996년 4월부터 국민이 직접 참여하는 안전문화활동으로 월 1회만이라도 자기주변의 위험요소를 스스로 찾아내고 점검하는 생활습관을 통해 재해를 예방하는 계기를 마련하고자 매월 4일을 『안전점검의 날』로 지정하여 범국민적으로 캠페인 등을 전개하고 있다.

『안전점검의 날』 행사와 함께 지역특성에 적합한 다양한 안전문화운동 프로그램을 개발·추진하고, NGO, 노사단체, 업종별 협의체 등 지역을 기반으로 하는 민간단체를 활용한 다양한 안전문화사업을 전개함으로써 산업재해 예방 및 지역사회 안전문화 운동의 저변을 확대하는데 크게 기여하고 있다.

[표 7-④-10] 「안전점검의 날」 운영실적

사 업 명	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
『안전점검의 날』 운영	1,297회	1,140회	540회	272회	505회	495회	525회

또한 정부는 전 국민의 안전보건에 대한 붐을 조성하기 위하여 매년 7월 첫째 주를 산업안전보건 강조주간으로 설정하고, 산업재해예방을 위한 각종 홍보 및 행사를 개최하고 있다.

이 행사는 개막을 알리는 산업안전보건의 날 기념식을 시작으로 국제안전보건기기전시회, 국내·외 안전보건 기술세미나, 안전보건우수사례 발표대회, 안전보건 UCC Show, 안전연극, 안전문화체험 행사 등 고객이 참여하는 다채로운 행사가 펼쳐졌다.

제49회 산업안전보건대회에서는 국내 노·사·정, 재해예방단체 및 사업장 안전보건관계자 등 400여명이 참석한 가운데 산업재해예방에 공로가 큰 한국바스프(주) 울산화성유화공장 공장장 김동원에게 동탑산업훈장을 수여하는 등 훈·포장 6명, 대통령표창 7명, 국무총리표창 8명, 고용노동부장관표창 59명 등 모두 80명의 산재예방 유공자들에게 포상을 수여하였다.

또한, ‘제34회 국제안전보건전시회’, ‘안전·보건·건설·정책 분야의 기술 세미나’, ‘우수사례발표 및 경연대회’를 통한 최신 기술정보 교류의 장을 마련하였다.

나. 미래 근로자 안전의식 제고

사업장 내 산업재해 예방활동이 효과적으로 정착되기 위해서는 근로자가 안전에 대한 올바른 인식을 가지고 실천을 습관화 할 수 있도록 유도하는 것이 중요하다.

이에 어려서부터 안전을 생활화 할 수 있도록 청소년 및 어린이의 안전의식 향상사업을 추진하였다.

취업전 학생의 안전의식 함양과 안전습관 형성을 위해, 특성화 고등학교를 대상으로 미래 근로자인 학생들의 안전생활지도를 위한 학교 경영층 연찬회(교사연수)와 지역특화사업(백일장, 안전점검 등)을 54회 실시하였다.

또한 미래의 근로자인 청소년에게 안전의 중요성을 홍보하고자 제14회 한국잼버리('16.8.3~8.9. 대구시 달성군)에 참여하여 안전보건 홍보관 및 체험부스를 운영(3,000명), 안전교육(1,500명)을 실시하였다.

자라나는 꿈나무들의 안전관심 확대를 위해 「한국 잡월드」와 협업, “직업의 꿈, 안전의식과 함께 할 때 더욱 커집니다”를 주제로 안전홍보코너를 설치·운영하여 직업 체험시 안전지식을 학습할 수 있도록 지원하였다.

4

산재예방요율제

가. 추진 배경

그 간 지속적인 산재예방정책의 추진으로 재해율은 감소 추세를 나타내고 있으나, 50명 미만 소규모 사업장의 재해자수가 차지하는 비율이 여전히 높아 이들 사업장의 자율적 산재예방활동을 강화할 수 있는 새로운 경제적 인센티브 제도가 요구되었다.

노·사 모두도 사업주의 산업재해예방조치를 촉진하기 위한 일환으로써 예방요율제의 도입을 요구하여 '06.12.23. 노사정위원회에서 산재예방요율제를 도입하고, 그 대상 및 지표를 중장기적으로 검토해 나가기로 합의하였다.

이에 따라 산재예방요율제 도입방안에 대한 연구용역을 실시('09년)하고, '11년에는 산재예방요율제 도입 TF²⁸⁾구성·운영을 통해 기존 논의 자료에 대한 영역별 세부사항을 검토한 후 '11.07.05. 노·사·정 세미나를 개최하여 의견을 수렴하였다.

이후 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수에 관한 법률」 제15조 개정을('13.06.04.) 통하여 산재예방요율제 도입의 법적 기반을 마련한 후 시행령과 시행규칙의 개정을 통하여 법령 개정을 완료하였다('13.12.30.).

28) 산재예방요율제 도입 TF : 김상호 교수, 윤조덕 박사 등 예방요율제 관련 연구진 및 고용부, 안전보건공단, 복지공단 관계자.

나. 주요 내용

산재예방요율제는 산재예방사업과 산재보험체계를 연계하여 사업장의 자율적 산재 예방활동을 유도하기 위한 것으로 한국산업안전보건공단을 통해 위험성평가 인정을 받거나 사업주가 산재예방교육을 이수(4시간)하고 자체 산재예방계획서를 제출하여 인정받은 경우 당해 사업장의 산재보험료율을 할인해주는 제도이며 '14.1.1 부터 시행하고 있다.

우선 제조업 50인 미만 사업장을 대상으로 적용하고 있으며, 위험성평가를 인정받은 경우 20%(3년), 사업주교육을 이수한 경우 10%(1년)의 보험료를 재해예방활동의 인정 기간만큼 일할 계산하여 할인받을 수 있다.

참여를 원하는 기업은 한국산업안전보건공단에 신청서를 제출하고 재해예방활동에 참여하면 된다.

산재예방요율제 개요

- ◇ 개념 : 사업주가 위험성평가* 인정 또는 사업주 교육**을 이수한 경우 당해 사업장의 산재 보험료율을 할인해 주는 제도
 - * 위험성평가 : 사업주가 자체적으로 유해위험요인을 파악하고 이를 제거·감소시키기 위한 대책을 수립·실행하는 활동
 - ** 사업주교육 : 사업주가 고용노동부 장관이 실시하는 교육을 이수하고 자체적으로 산재예방계획을 수립하는 활동
- ◇ 적용대상 : 제조업 50명 미만 사업장
- ◇ 적용방법
 - 산재보험료율 할인율 : 위험성평가 20%, 사업주교육 10%
 - * 재해예방활동의 인정기간 만큼 일할 계산하여 산재보험료율 인하
 - 인정 유효기간 : 위험성평가 3년, 사업주교육 1년
 - * 산재보험료율 할인은 인정일이 속한 연도의 다음 보험연도부터 적용
 - 업무 처리 절차
 - * 재해예방활동 신청(사업주) → 재해예방활동 수행(사업주) → 재해예방활동 이행여부 확인 및 인정(안전보건공단) → 보험료율에 반영(근로복지공단)
- ◇ 수행 기관 : 안전보건공단, 근로복지공단

다. 추진실적 및 성과

'14년부터 산재예방요율 적용을 위한 재해예방활동 신청서를 제출하여 한국산업 안전보건공단으로부터 위험성 평가나 사업주교육 인정을 받은 사업장은 전체 50명 미만 제조업 사업장(363,139개소)중 18.0%인 65,490개소('16년말 기준)이다.

[표 7-④-11] 산재예방요율제 인정사업장 현황

(단위 : 개소)

인정년도	계	위험성평가	사업주교육
계	65,490	8,903	56,587
2014	27,153	3,172*	23,981
2015	30,872	2,742	28,130**
2016	31,880	3,416***	28,799****

* '13년 위험성평가 인정후 '14년 예방요율제 인정사업장 589개소 포함

** '14년 인정후에 '15년도 재인정 사업장 10,044개소 포함

*** '14년 인정후 재인정 사업장 427개소 포함

**** '15년 인정사업장 중 '16년도 재인정 사업장 14,279개소 포함

또한 이들 사업장 중 2015년 인정사업장의 재해율은 산재예방요율제 인정 전년도인 2014년도의 1.15%와 비교해 인정 후년도인 2016년도에 0.79%로서 31.3% 감소하였다.

세부적으로 위험성평가 인정 사업장(2,742개소)의 재해율은 2014년 0.87%에서 2016년 0.67%로 23.0%낮아졌으며, 사업주 교육 인정을 받은 사업장(28,130개소)은 2014년 1.18%에서 2016년 0.80%로 32.2% 감소된 것으로 나타났다.

[표 7-④-12] '16년 산재예방요율제 인정사업장 재해현황

(단위 : 명, %)

구 분	인정사업장수	2014년(인정전)			2016년(인정후)		
		근로자	재해자	재해율	근로자	재해자	재해율
합계	30,872	386,663	4,436	1.15	440,611	3,475	0.79
위험성평가 인정	2,742	40,401	355	0.87	47,345	318	0.67
사업주교육 인정	28,130	346,262	4,081	1.18	393,266	3,157	0.80

※ 재해율 : 재해자수 / 전체근로자수 × 100

특히, 산재예방요율제 인정 사업장은 재해감소 효과는 물론, 산재보험료율을 인하 받아 산재보험료 절감 효과까지 얻고 있다.

2015년까지 산재예방요율제 인정을 받은 전체 4만여 사업장이 2016년에 할인받은 산재보험료는 약 280억원이며, 50인 미만의 제조사업장 대부분이 중소기업에 해당되기 때문에 산재보험료 절감에 대한 체감효과는 더욱 클 것으로 예상된다.

또한, 2015년 말에는 산재예방요율제 운영과정에서 나타난 미비점을 보완하고 사업장의 재해예방활동 신청 절차를 간소화하기 위한 운영규정*이 마련되어 시행됨으로써 앞으로 산재예방요율제가 더욱 활성화될 것으로 기대된다.

* 산재예방요율제 운영에 관한 규정(고용노동부 고시 제2015-106호, 2015.12.31)

한국산업안전보건공단은 기존 산재예방요율제 인정 사업장에 대해서는 사후심사를 통해 산재예방 활동이 유지될 수 있도록 지원하고, 위험성평가 컨설팅 지원을 강화하여 인정사업장이 확대될 수 있도록 노력 중이며, 사업주 교육에 반복적으로 참여하는 사업주를 위해 교육과정도 차별화(STEP I / II / III)하여 운영하고 있다.

제5절

산재취약계층 근로자 보호 및
산재예방 인프라 개선

1

산업안전보건 감독역량 강화

가. 안전보건담당근로감독관 직무교육 강화

전국 47개 지방관서에 산업안전보건업무를 담당하는 근로감독관은 357여명으로 사업장 점검·감독 등을 통해 산업안전보건법 위반여부를 확인하고 개선토록 하는 산재예방 업무와 재해조사를 통한 사고원인 파악 및 산업안전보건법 위반자에 대한 사법처리업무를 수행하고 있다.

이들 근로감독관은 수많은 유해화학물질과 위험기계·기구 및 설비, 다양한 공정을 보유한 사업장을 관리·감독해야 하므로 원활한 직무수행을 위하여 전문적인 교육이 필수적이다.

이에 따라 산업안전보건업무를 담당하는 근로감독관을 대상으로 경력 및 전문 분야별 특성에 맞는 교육계획을 수립하고 집체교육 및 사이버 교육을 실시하고 있다.

1) 본부 주관 집체교육

산업안전감독관의 직무능력 수준에 따라 1단계(기본역량 개발) 및 2단계(전문역량 강화)로 직무교육 체계를 나누어 각 단계별로 적합한 과정 및 과목을 구성하여 교육을 운영하고 있다.

지방관서 산재예방지도과에 배치된 경력 1년 미만자는 2주의 산업안전보건 신규 과정을 이수하고 경력 1년 이상자를 대상으로 1단계의 산업안전기본(BL), 산업보건기본(BL), 건설안전기본(BL), 화학사고예방, 석면안전관리, 산업안전보건 수사실무 과정의 6개 과정 중에 한 과정 이상을 이수하고 경력 3년 이상자는 전기설비 접지실무, 굴착공사 안전, 건설공사 위험성평가, 위험과 운전분석(HAZOP), 근골격계질환 예방 실무, 청력 보존 프로그램 등 46개 과정 중에서 선택하여 수강하게 하였다.

[표 7-⑤-1] 산업안전감독관 집체교육과정 수료인원

구 분	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
집체교육과정 수료인원	414명	344명	306명	421명	450명	513명	549명	523명

2016년 이후에도 현재의 집체교육 과정을 좀 더 세분화, 다양화하고 교육과정 운영을 현재의 강의식에서 실습형, 사례형으로 개편하여 교육을 받는 감독관들의 업무수행 능력을 향상시킬 계획이다.

2) 사이버교육

산업안전보건업무를 담당하는 근로감독관의 업무수행에 도움을 주고자 산업안전 보건교육원을 통하여 산업안전보건법의 이해, 직업병·중독사고 예방, 기계작업의 안전, 석면작업의 안전, 안전보건문화 확산 등 총 6개의 사이버교육 과정을 개설·운영하였으며, 앞으로도 다양한 분야에 대하여 교육을 실시할 계획이다.

[표 7-⑤-2] 산업안전감독관 사이버교육과정 수료인원

구 분	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
사이버교육과정 수료인원	160명	287명	269명	312명	238명	319명	486명	327명

나. 명예산업안전감독관 제도 운영

사업장 내 유해위험요인은 해당 작업 또는 공정에서 일하는 근로자가 가장 잘 안다고 할 수 있다. 따라서 사업장의 특성에 맞는 효과적인 예방활동을 하기 위해서는 근로자의 참여가 필수적이라고 하겠다.

또한, 사업장 내 산재예방활동에 대한 근로자의 참여를 활성화시키기 위하여 명예 산업안전감독관 제도를 운영하고 있으며, 명예산업안전감독관의 직무이해도와 전문성을 향상시키기 위하여 기초소양교육(520명) 및 전문화교육(177명)을 실시하였으며, 명예 산업안전감독관의 활동사항과 전문정보로 구성된 명예산업안전감독관 취재기사를 월간 ‘안전보건’에 삽입하여 매월 17,000부를 명예산업안전감독관과 해당 사업장에 배부하였다.

2

위험성평가사업 추진

가. 추진 배경

『위험성평가』 제도는 IMF 이후 10년 이상 산업재해율이 0.7%대에서 정체되고 있는 상황을 획기적으로 타개하기 위하여 도입하였다. 이는 안전관리의 패러다임을 사업장 중심의 자율규제 방식으로 전환시키는 정책전환의 필요성에 따른 것이다. 『위험성평가』는 2009년 제도 도입 후 2010~2012년까지 3년 동안 시범사업을 전국적으로 추진하고 2013년부터 본격 시행하였다.

나. 위험성평가 추진 내용

위험성평가 본격시행 첫해인 2013년에 법적근거를 보다 더 명확하게 하기 위해 산업법 제41조의2(위험성평가)를 신설하였고(2013.6.12), 사업장의 위험성평가 실행력 강화를 위하여 산업안전보건법의 안전보건관계자(안전보건관리책임자, 관리감독자 등) 직무에 위험성평가 수행의무를 추가 하였다(2014.3.12).

또한, 소규모사업장의 위험성평가를 활성화하기 위하여 위험성평가 우수 사업장을 인정해 주는 제도를 운영하면서 인정사업장의 산재보험료를 인하(20%)해 주는 산재예방요율제를 병행하여 운영하고 있다.

그리고 사업주가 스스로 위험성평가를 할 수 있도록 위험성평가의 실시 방법·절차·시기 등의 기준을 이해하기 쉽게 해설한 「위험성평가 해설지침서」를 제작·배포하고 있으며, 위험성평가 지원시스템(KRAS)을 구축·운영하여 사업장에서 보다 쉽게 위험성평가를 할 수 있도록 제공하고 있다.

위험성평가 지원시스템(KRAS)에는 위험성평가 가상체험(13종), 업종별 표준모델(743종), 체크리스트 모델(1,063종), 화학물질 위험성평가(1종), 우수사례집 등을 탑재하여 소규모 사업장에서 위험성평가를 쉽게 실시할 수 있도록 하였으며, 체크리스트 기법 등 위험성평가 모델을 추가로 개발하여 소규모 사업장의 위험성평가 제도 정착 및 활성화에 주력하였다.

다. 위험성평가 성과

위험성평가 제도 시행('13년)에 따라 언론매체 및 기술자료 제공 등을 통한 지속적인 홍보 결과 2016년도에는 위험성평가 인정심사 사업장 29,063개소 중 17.95%(5,217개소)가 위험성평가 우수 사업장 인정을 받았다.

또한 산재예방요율제 시행에 따라 '16년도 위험성평가 인정사업장 중 산재예방요율제 적용대상(제조업 50인미만)에 포함된 3,416개소가 사업주의 재해예방활동을 인정받아 2017년부터 산재보험료를 할인받게 된다.

추가로 위험성평가 및 컨설팅 등의 사업에서 재해감소 효과도 지속적으로 나타나고 있다. 2016년도 인정심사 및 컨설팅 수행 사업장의 재해율은 0.63%로서 '15년 (0.86%)과 비교하여 26.7% 감소한 것으로 파악되었으며, 이중 인정 사업장(5,217개소)의 재해율은 '15년도 0.63%에서 '16년도 0.39%로 크게 감소(38.1%) 함으로써, 위험성평가 사업이 재해감소에 효과가 있는 것으로 나타나고 있다.

소규모 사업장에서 위험성평가 실시를 지원하기 위하여 운영 중인 위험성평가 지원 시스템(KRAS)의 활용도 활발해지고 있다. '16년말 기준으로 회원 가입자수는 약 22만명에 이르며, 접속자수는 810만명(누적)을 초과하는 등 지속적으로 위험성평가 지원시스템을 활용한 사업장의 위험성평가 실시가 늘어가고 있다.

라. 향후 추진 계획

안전하고 쾌적한 일터 조성을 위해 추진한 위험성평가 제도의 도입·정착 및 활성화를 위하여 홍보를 강화하고, 사용자의 편리성과 개인정보 보호 강화를 위해 위험성평가 지원시스템(KRAS)을 지속적으로 고도화할 계획이다.

또한 위험성평가의 활성화와 내실화를 위해 소규모 사업장에서 위험성평가를 부담 없이 실시할 수 있도록 컨설팅 확대 및 평가절차를 간소화하고, 인정사업장의 인정 요건이 유지될 수 있도록 사후관리를 강화할 예정이다.

[표 7-⑤-3] 위험성평가 추진실적

년도	인정(개소)			컨설팅(개소)	교육(명)	
	인정심사	인 정	인정율(%)	실적	사업주	담당자
2014년	33,125	3,898	11.76	28,442	51,599	14,606
2015년	33,512	4,448	13.27	27,125	68,026	24,150
2016년	29,063	5,217	17.95	32,193	69,797	20,101

※ 사업주 교육은 산재예방요율제 사업주(30,776명)를 포함하였으며, 담당자 교육은 민간기관에서 실시한 교육생 포함

[표 7-⑤-4] 위험성평가 고객만족도

2014년		2015년		2016년		고객만족도 주요내용
상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	
96.14	96.23	98.01	97.72	95.42	96.70	① 요소만족(상품만족, 전달만족, 환경만족) ② 사회적만족(책임역할) ③ 전반적만족(절대만족, 상대만족, 감정만족)

[표 7-⑤-5] '16년 위험성평가 사업 재해감소 성과

인정심사 및 컨설팅 수행 사업장						인정사업장					
2015년			2016년			2015년			2016년		
근로자	재해자	재해율	근로자	재해자	재해율	근로자	재해자	재해율	근로자	재해자	재해율
375,959	3,216	0.86%	469,297	2,977	0.63%	86,938	552	0.63%	99,365	383	0.39%

3

산업안전보건법 제도

가. 산업안전보건법 개정(법 제13906호, 2016. 1. 27. 공포, 2016.10.28. 시행)

50인 미만 사업장에 “안전보건관리담당자” 제도를 신설하여 50인 미만 사업장의 안전보건관리체계 강화를 통한 산업재해 예방을 하고, 시공자의 통제범위를 벗어나는 불가항력이나 발주자의 귀책사유로 착공지연 또는 공사 중단 시 발주자가 공기연장 조치를 하도록 하려는 것이며, 안전·보건교육을 위탁받으려는 전문기관은 법령에서 정한 인력·시설·장비를 갖추어 고용노동부장관에게 등록하도록 하고, 안전·보건 교육 위탁기관에 대한 평가 실시 및 등록 취소 사유 등의 근거를 마련하였다.

나. 산업안전보건법 시행령 개정(대통령령 제26985, 2016. 2.17. 공포·시행)

산업 재해 위험으로부터 근로자의 안전과 건강보호를 강화하기 위하여 안전에 관한 성능 검사를 받아야 하는 유해하거나 위험한 기계 등에 이동식 크레인 등을 추가하고, 사업주가 근로자에게 안전·보건교육을 실시하지 아니하여도 되는 사업장의 범위를 축소하여 상시 50명 미만의 근로자를 사용하는 도매업, 숙박 및 음식점업의 사업주도 해당 근로자에게 안전·보건교육을 실시하여야 하며, 소규모라 하더라도 위험도가 높은 건설공사의 경우에는 안전관리자를 두도록 하였다.

다. 산업안전보건법 시행규칙 개정(고용노동부령 제150호, 2016. 2.17. 공포·시행)

산업안전보건관리비 사용명세서의 작성 주기 및 시기를 명확히 하고, 신규화학 물질의 유해성·위험성 조사 시 제출하는 서류의 범위를 합리적으로 조정하였다.

라. 산업안전보건법 시행령 개정(대통령령 제27559호, 2016. 10.27. 공포, 10.28 시행)

「산업안전보건법」이 개정(법률 제13906호, 2016. 1. 27. 공포, 10. 28. 시행)됨에 따라, 안전보건관리담당자를 두어야 하는 사업의 종류 및 규모와 안전보건 교육위탁기관의 등록 요건 및 절차 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 안전·보건관리자를 두어야 하는 대상 사업규모의 기준을 완화하였다.

마. 산업안전보건법 시행규칙 개정(고용노동부령 제169호, 2016. 10.28. 공포·시행)

「산업안전보건법」(법률 제13906호, 2016. 1. 27. 공포, 10. 28. 시행) 개정에 따라, 공사 기간 연장 요청의 절차, 안전보건교육위탁기관의 등록 절차 및 등록기관에 대한 평가 기준 등 법률 및 대통령령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 재해예방 전문지도기관의 종사자에 대한 교육을 강화하였다.

4

산재취약계층 근로자 보호

가. 외국인 근로자 안전보건관리 지원

외국인 근로자는 주로 유해위험 요인이 많고 작업환경이 열악한 50인 미만 소규모 사업장에서 근무하고 있으나 낯선 환경과 언어소통의 장애 등으로 재해예방 지식·정보의 습득에 한계를 가지고 있어 산업재해의 위험이 높은 실정이다.

[표 7-⑤-6] 외국인 근로자 산업재해 현황

구 분	재해자 수(명)		
	계	부상자 및 질병이환자	사망자*
2016년	6,728	6,634	88
2015년	6,449	6,339	103
2014년	6,044	5,956	85
2013년	5,586	5,489	88
2012년	6,404	6,298	106
2011년	6,509	6,406	103
2010년	5,599	5,507	92
2009년	5,233	5,135	98
2008년	5,222	5,108	114

※ 사망자수에는 사업장 외 교통사고, 체육행사, 폭력행위, 사고발생일로부터 1년 경과 사고사망자 제외 (다만, 운수업, 음식·숙박업의 사업장 외 교통사고는 포함)

이에 따라 외국인 근로자의 취업 전 안전보건교육을 실시하고 있으며, 취업 이후에도 민간위탁 기술지원, 외국인 고용사업장 적시 기술지원, 외국인 고용사업장 클린 및 용가지원 등을 통하여 외국인 고용 사업장 안전보건수준 향상을 위하여 지속적인 사업을 전개하고 있다. 또한, 언어소통의 어려움을 위해 13개국 언어로 「위기탈출 다국적 회화앱」을 제공·업그레이드 하여 근로자의 활용도를 높이고 있다.

[표 7-⑤-7] 외국인 근로자 교육 및 고용사업주 교육 실시 현황

구 분	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
근로자수	105,581명	89,016명	49,492명	34,398명	50,021명	41,464명	44,074명	59,608명	57,671명	54,783명
고용사업주	911명	496명	548명	329명	2,937명	3,556명	4,450명	3,640명	2,325명	6,446명

추가로, 외국인 근로자 눈높이에 적합한 외국인 근로자용 안전보건미디어를 개발*하여 보급함으로써 점점 증가하고 있는 외국인 근로자들이 대한민국의 안전보건 수준을 이해하고 이에 적절하게 대응할 수 있도록 지원하고 있다.

※ 교재 2종, 교안 5종, 동영상 자료 2종, OPL 25종, 애니메이션 4종, 포스터 및 표지 10종 등

[표 7-⑤-8] 외국인 교육자료 제작·배포 실적

구 분	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
종 수	41	44	51	51	51	51	56	58	103
부 수	170,000	196,000	200,000	207,950	210,000	150,000	162,300	199,600	133,000

※ 보급자료 : 교육책자, 수첩, 포스터, 안전보건스티커, PPT파일(2008년 이후 매년 30종을 인터넷으로 파일 형태 보급, 위 부수에서는 제외됨) 등

※ 영어, 중국어, 인도네시아어, 베트남어, 방글라데시어, 태국어, 러시아어, 스리랑카어, 몽골어 등 13개국 언어로 번역

나. 고령·여성 근로자 관리지원

고령(55세 이상)근로자 경제 활동이 증가함에 따라, 고령근로자 재해자수도 증가 추세에 있으며, 여성근로자 재해자 수는 2014년 이후 소폭 감소하고 있는 추세이다.

[표 7-⑤-9] 연도별 고령 및 여성근로자 재해자 수 현황

구 분	2013년		2014년		2015년		2016년	
	재해자 수	증감	재해자수	증감	재해자수	증감	재해자수	증감
고령근로자 재해자 수	31,816명	2,696명 ↑ (9.3%)	33,222명	1,406 ↑ (4.4%)	35,733명	2,511 ↑ (7.5%)	37,958명	2,225 ↑ (6.2%)
여성근로자 재해자 수	18,438명	848명 ↑ (4.8%)	18,200명	238명 ↓ (-1.3%)	18,070명	130명 ↓ (-0.7%)	18,036명	34명 ↓ (0.2%)

산업재해에 취약한 고령·여성근로자가 많이 근무하는 사업장을 대상으로 서비스업 직능단체, MOU 체결기관 등과 연계한 교육을 적극 추진하고 있으며, 공생협력 기술지원, 적지기술지도, 서비스업 집중기술지원 등을 통하여 고령·여성 근로자가 고용된 사업장에 대한 기술지원을 지속 지원하고 있다.

제6절

산재보험의 사회안전망 역할 강화

1

산재보험제도 개선

가. 적용 확대 추진

1) 추진 배경

산재보험법 도입 당시 적용대상은 상시 근로자 500인 이상의 광업 및 제조업으로 하고, 나머지 사업은 「근로기준법」에 따라 재해보상이 이루어지도록 하였으나, 그 후 적용 범위를 지속적으로 확대하여 '00.7.1.부터는 상시근로자 1인 이상을 사용하는 사업장예까지 산재보험이 적용되기에 이르렀다. 그러나 최근에는 고용형태가 다양해지면서 다수의 사업주나 고객에게 노무를 제공하는 직종이 증가하고 있어 이러한 종사자들에 대한 산재보험 적용 필요성이 제기되고 있다.

2) 추진 성과

특수형태근로종사자는 「근로기준법」상 근로자로 인정되지 아니하여 그동안 산재보험의 보호를 받지 못하였으나, '02.5.6. 노사정위원회 합의를 거쳐 '08.7.1.부터는 이들에 대한 산재보험 적용 특례 제도를 도입하여 최초 4개 직종(보험설계사, 콘크리트 믹서트럭 차차운전자, 학습지교사, 골프장캐디)에 특수형태근로종사자 방식으로 산재보험을 적용하였다. 이에 따라 사업주와 종사자는 보험료를 1/2씩 부담하도록 하고, 이 법의 적용 제외를 원하는 종사자에 대하여는 적용제외 신청을 할 수 있도록 하고 있다. 최근 종사형태가 다양화됨에 따라 이와 유사한 영역이 증가하고 있으며, 특히 업무 특성상 재해발생의 위험성이 높은 택배·퀵서비스 사업의 경우 종사자 규모가 급속히 증가하였다. 따라서 업무상 재해로부터 보호가 시급한 택배·퀵서비스기사에 대하여 산재보험 적용을 확대할 필요성이 있어 택배기사 및 전속성이 있는 퀵서비스기사는 특수형태근로종사자의 범위에 추가하고, 전속성이 없는 퀵서비스기사는 중·소기업사업주의 범위에 추가하는 방안을 추진, 「산업재해보상보험법 시행령」을 개정('11.12.30.)하여

'12.5.1.부터는 이들도 산재보험 적용을 받을 수 있도록 하였다.

또한, '11.11월 예술인 복지법 제정에 따라 예술인에 대한 산재보험 적용을 확대 추진하였고, 예술인의 다양한 종사형태를 감안, 중·소기업사업주 방식(임의가입)으로 '12.11.18.부터 산재보험을 적용하고 있다.

'13년에는 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용을 확대하기 위해 8개 직종에 대한 실태조사를 실시하고, '14년에 노사정 논의기구를 구성하여 적용방안을 논의하는 한편, 직종별 종사자 및 사용자단체의 의견수렴 등을 진행하였다. 이를 통해 '14.12월 비정규직 종합대책에 대출모집인, 신용카드 모집인 및 전속성이 있는 대리운전기사 등 3개 직종에 대한 산재보험 적용확대 방안을 포함하여 발표하였다. 이들 3개 직종은 특수형태근로종사자 특례(전속성이 없는 대리운전기사는 중·소기업사업주 특례)를 통해 '16.7.1.부터 산재보험이 적용되고 있다.

또한, 특수형태근로종사자의 적용률 제고를 위하여 일정기간 이상 휴업 및 사업주가 보험료를 전액 부담하는 민간보험에 가입한 경우 등으로 적용제외 신청사유를 제한하는 산재보험법 개정안이 발의되어 국회 계류 중이다.

한편, '09.01.01. 소규모 건축물의 건축 또는 대수선 공사에 종사하는 근로자에 대해 산재보험의 보호 범위를 확대하기 위하여, 산재보험법을 적용받지 않는 건설업자가 아닌 자가 시공한 일반 건축공사의 범위를 '연면적 330㎡ 이하인 건축물의 건축 또는 대수선공사'에서 '연면적 100㎡ 이하인 건축물의 건축 또는 연면적 200㎡ 이하인 건축물의 대수선 공사'로 조정하였다.

3) 향후 과제

특수형태업무종사자에 대한 산재보험 적용을 확대하기 위하여 각 직군에 대한 실태조사를 통해 노무관행, 보험료 징수 및 관리가능성 등을 고려하여 직군별 적합한 적용확대 방안을 마련하는 한편, 특수형태근로종사자의 적용률 제고를 위하여 적용제외 제도 개선에 노력을 기울일 것이다.

나. 요양·보상제도 개선

1) 현황

산재보험제도는 1964년 도입된 국내 최초의 사회보험으로서 재해근로자에게 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여 등을 지급하고, 유족에게 유족급여 및 장의비를

지급하는 등 사회안전망 역할을 해왔다.

2016년도 보험급여는 전년 동기대비 4.9%(2,009억원)가 증가한 4조 2,801억원이 269,510명에게 지급되었고, 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 유족급여, 장의비 지급액은 전년대비 증가한 반면, 상병보상연금, 간병급여, 직업재활급여 지급액은 감소하였다.

[표 7-⑥-1] 연도별 보험급여 지급현황

(단위 : 명, 백만원)

구 분		2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
계	수급자	253,279	278,585	244,002	245,399	252,106	269,893	269,510
	금 액	3,523,735	3,625,397	3,851,288	3,795,434	3,926,559	4,079,108	4,280,055
요양 급여	수급자	182,545	204,873	163,597	163,757	168,566	185,202	185,704
	금 액	766,535	761,560	718,017	723,328	740,574	783,256	838,072
휴업 급여	수급자	121,836	114,406	113,507	111,432	110,843	111,078	111,811
	금 액	753,066	719,908	724,162	731,329	779,382	816,881	876,672
장해 급여	수급자	88,864	91,906	95,229	93,524	93,689	93,953	93,383
	금 액	1,397,873	1,509,245	1,712,958	1,629,027	1,667,219	1,710,784	1,772,503
유족 급여	수급자	18,130	19,410	20,764	22,194	23,517	24,761	25,949
	금 액	352,125	376,251	407,498	441,922	476,889	509,028	538,713
상병 연금	수급자	6,451	5,875	5,895	5,261	5,058	4,853	4,643
	금 액	182,866	172,863	195,211	169,397	166,516	162,572	158,877
장의비	수급자	2,199	2,130	2,172	2,255	2,169	2,080	2,052
	금 액	22,533	22,317	23,259	24,835	24,477	24,344	24,917
간병 급여	수급자	4,584	4,925	5,261	5,448	5,487	5,485	5,472
	금 액	44,263	48,327	51,682	55,193	54,671	57,279	56,058
재활 급여	수급자	1,752	5,203	5,189	4,809	4,245	3,764	3,337
	금 액	4,474	14,926	18,500	20,403	16,832	14,965	14,242

2) 제도개선 추진배경

산재보험제도는 1964년 도입된 국내 최초의 사회보험으로서 재해근로자에게 사회안전망 역할을 해왔다. 그러나 산재보험 요양·보상 업무가 대부분 서류 중심으로 운영됨에 따라 산재환자에게 필요한 요양서비스를 제공하고, 사회복귀를 위한 재활 서비스를 활성화하기 위해서는 요양현장 중심의 찾아가는 서비스가 필요하다는 의견이

제기됨에 따라 2005년 10월부터 『찾아가는 서비스』를 도입하고, 요양·보상·재활 업무 프로세스를 현장의 고객중심으로 개편하였다.

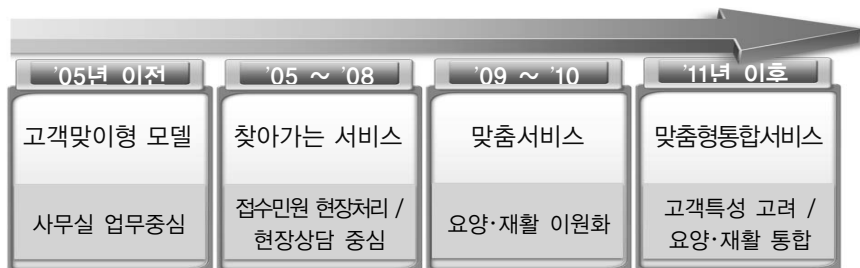
또한, 산재보험제도의 전반에 걸친 제도개선을 위해 2006년 12월에 도출된 산재보험 제도 개선에 관한 노·사·정 합의 내용을 반영하여 전면개정한 산재보험법을 2008년 7월 1일부터 시행하였으며, 2010년에는 진폐 관련 보상제도를 개편하여 전면적인 연금제도를 도입하는 등 산재보험의 요양관리 및 보상제도의 합리화를 위해 지속적인 제도개선을 추진하였다.

이후, 업무상질병 판정제도의 전문성과 공정성을 제고하기 위해 2008년 7월 1일 업무상질병판정위원회 도입 등 제도개선이 이루어졌으나, 업무상 질병 승인율이 감소하였고, 근로복지공단의 재해조사, 업무관련성평가 등의 업무절차와 인정기준에 내재된 문제점 등에 대해 실질적인 개선 요구가 지속적으로 제기되어, 2010년 11월 노사정이 참여하는 「산재보험제도개선 TF」를 구성하여 2년간의 논의를 통해 업무상재해 판정 절차와 인정기준 개선방안을 도출하였다.

3) 추진내용

산재보험의 요양·보상업무의 프로세스를 현장 서비스 중심으로 개선하기 위해 2005년 10월 산재보험에 『찾아가는 서비스』를 도입하여 시행하였고, 공급자 위주의 서비스, 고객접점 분산, 치료 종결을 위한 수단이라는 부정적 인식 등 한계와 문제점을 극복하기 위하여 고객의 산재보험 접근성을 제고하였다. 선택과 집중을 통한 고객 중심 서비스로 전환하기 위해 2009년 4월부터 시범 실시를 거쳐 2010년부터는 「맞춤형 서비스」로 확대 시행하였고, 2011년 5월부터는 요양·재활의 이원화에 따른 문제점을 해소하고 요양초기 단계부터 조기개입 및 요양에서 직업 복귀까지 개인별 특성을 반영한 서비스 연계를 위하여 집중서비스 대상 분류 및 운영체계를 개선한 「맞춤형 통합서비스」를 제공하고 있다.

[그림 7-⑥-1] 요양·보상·재활업무 프로세스 발전단계



또한, 산재보험제도개선에 관한 노·사·정 합의내용에 따라, 2008년 7월 1일 시행된 개정 산재보험법에서 먼저 요양·재활부문에서 업무상질병 판정의 공정성·전문성·일관성을 위한 업무상질병 판정위원회 설치·운영, 요양급여의 범위에 재활치료 명시, 간병의 현물화 근거 마련, 요양결정 전 건강보험 우선적용 및 의료비 대부제도 등을 도입하고, 보험급여 체계부문에서 전제근로자의 임금평균액 증감률에 따른 일률적인 평균임금 증감제도 도입 및 만 60세 이후 소비자물가변동을 적용, 최고·최저 보상기준금액의 명확한 기준설정, 부분 휴업급여제도 도입, 저소득 근로자의 휴업급여 및 상병보상연금 상향 조정, 고령자에 대한 휴업급여 및 상병보상연금 지급률 조정, 재요양기간의 휴업급여 및 상병보상연금 지급기준 개선, 척추장해 및 흉터장해의 장해등급 판정 기준을 장해상태에 따른 형평성을 감안하여 개선, 장해 보상연금 선급금제도 개선 및 장해등급 재판정 제도 도입, 간병급여 지급대상 확대 및 기준 정비, 직업재활급여제도 도입, 요양신청 불승인으로 소송제기 시 요양급여 청구권에 따른 다른 보험급여 청구권의 소멸시효도 중단되도록 시효중단 효력 확장, 심사청구의 전문성·공정성을 위해 산재심사위원회 설치 등 요양·보상제도의 전반적인 부문에 걸쳐 제도개선을 실시하였다.

이후, 유족급여와 관련하여, 2012년 12월 법률개정을 통해 유족연금 수급자격으로 남편의 연령제한(만 60세 이상)을 삭제하고, 자녀 등의 연령제한을 종전의 만 18세 미만에서 만 19세 미만으로 상향하여 근로자 사망시 유족연금의 수급자격을 합리적으로 개선하고, 자녀 등의 생활보호 기능을 강화하였다.

한편, 2010년 진폐 관련 법령이 개정되어 진폐에 대한 장해급여, 휴업급여, 유족 일시금을 폐지하는 대신 진폐보상연금 및 진폐유족연금으로 단일화하여 진폐에 걸린 근로자에게 연금을 지급함으로써 생계를 보장하였고 그에 따른 후속 조치로 진폐 고시임금, 진단수당, 전신해부비용 등도 고시되었다.

또한, 업무상질병 판정제도의 개선을 위하여 2010년 11월부터 노사가 참여한 「산재보험 제도개선 T/F」를 구성하여 업무상질병 판정절차에 산업의학 전문의 참여확대, 판정 위원 확대, 현장조사 강화, 질병명 변경승인 절차보완 등 개선방안을 마련하고, 2012년도에는 뇌심혈관질환, 근골격계질환, 직업성 암의 업무상질병 인정기준에 관한 논의를 통해 뇌심혈관질환의 만성과로 판단기준에 근로시간 개념 도입(12주간 주당 평균 60시간 또는 4주간 주당 평균 64시간을 초과하는 경우 업무관련성 강함), 단기과로를 판단할 때 업무시간, 강도, 업무환경의 변화, 휴무시간 등 육체적·정신적 부담가중 요인 및 개인적 요인을 종합적으로 고려한다는 원칙 구체화, 근골격계

질병이 신체부담업무로 인하여 자연경과적 변화가 악화된 경우도 업무상질병으로 인정한다는 취지 명시, 직업성 암의 발암물질 및 표적암종 확대(9개 물질, 9종류 암 → 23개 물질, 21종류 암) 등을 골자로 하는 개선안을 마련하여 2013년 7월 산재보험법 시행령을 개정하고 필요한 사항을 고시하였다.

개정된 업무상 재해 인정기준 운영을 위하여 그 후속조치로 뇌혈관질병 또는 심장질병 업무상 질병 조사 및 판정지침, 근골격계질병 업무상 질병 조사 및 판정지침 등을 노사정 논의를 거쳐 개정하여 시행하였고, 업무상 질병 인정기준이 대폭 확대됨에 따라 재해조사의 전문성 제고를 위해 업무상 질병 재해조사 매뉴얼을 마련하여 재해조사 업무에 활용하였다.

2014년도에는 2013년 7월 1일 업무상 질병 인정기준 개정 시 새로 추가된 만성폐쇄성 폐질환에 대한 요양 및 장애기준을 마련하여 시행하였고, 재해조사의 전문성과 객관성 제고를 위하여 재해조사 품질 향상을 추진하였으며, 누구든지 업무상 질병 판정 이유를 쉽게 이행할 수 있도록 업무상 질병 판정서의 형식과 기재 내용 등을 개선하여 시행하였다.

2015년도에는 현행의 근골격계 재해조사시트 큰 틀은 유지하되 업무관련성 판단에 필요한 작업내용 조사, 작업자세 측정 방법, 신체부담점수의 임계점의 정합성을 검증한 연구용역 결과를 반영하여 재해조사시트를 개선하였고, 급증하는 광산근로자의 근골격계질환인 레이노증후군에 대해 판정기준, 요양기준, 장애급여 지급 기준을 마련한 업무처리지침을 마련하였다. 또한, 석면질병의 업무상 재해 여부 판단을 진폐심사회의에서 통합 심의하였으나, 13명의 위원을 위촉하여 별도로 석면심사회의를 구성함으로써 석면에 의한 업무상 재해 심사의 공정성·전문성을 강화하였다.

2016년도에는 감정노동자 보호·확대를 위해 정신질병에 고객 등에 의한 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격과 스트레스에 의해 발병한 ‘적응장애, 우울병에피소드’를 업무상 질병 인정기준에 추가하였고, 재해조사 시 감정노동스트레스평가표를 작성하여 스트레스와 이를 가중 시킬 수 있는 조직적 요인을 조사하도록 지침을 개선하였으며, 석면질병의 경우 석면 노출로 발생하는 석면폐증의 병형 및 심폐기능 판정기준과 요양 및 장애기준도 마련하였다. 또한 복수 사업장에서 단시간 근로하는 근로자가 업무상 재해를 당한 경우 재해 사업장 이외 타 사업장의 임금도 평균임금 산정에 포함토록 하여 산재 근로자의 생활안정을 도모하였다.

4) 향후 과제

근로자의 입증책임 부담 완화와 산재근로자의 보호를 위해 업무상질병 인정기준 의학자문위원회를 통해 유해요인과 질병간의 인과관계를 주기적으로 분석·검토하여 업무상질병 인정기준을 구체화·세분화할 계획이다.

또한, 공정한 업무상 질병 판정을 위해서는 판정의 기초가 되는 재해조사의 전문성과 객관성이 확보되어야 하므로 재해조사의 품질을 높이기 위하여 재해조사 전문가 양성(산재보험 CIE) 등 재해조사 인력의 역량강화와 전문적인 재해조사가 가능하도록 하는 인프라 확충 등을 지속적으로 추진할 계획이고,

최근 사회취약계층 복지확대와 사회보험의 사회보장적 역할이 강조되면서 지속적으로 보호필요성이 제기되어온 출퇴근 재해의 보상방안도 마련할 계획이다.

다. 재활사업의 내실화

1) 추진 배경 및 내용

산재보험은 업무상 재해를 입은 근로자의 신속·공정한 보상과 재활을 통한 사회 복귀를 촉진하는데 있음에도 요양과 현금급부의 보상에 치중되어 재활정책은 상대적으로 취약하였다. 그러나 1999년 12월 산재보험법 개정을 통해 재활사업 및 사회 복귀의 중요성을 산재보험법 목적에 규정하면서 본격적으로 사업을 추진하고 있다.

재활사업은 2001년 「산재근로자 재활사업 5개년 계획(2001년~2005년)」을 수립 하고, 재활스포츠 및 사회심리재활 등 새로운 재활서비스제도 등을 도입하면서 재활 사업을 직업재활에서 사회심리재활사업까지로 확장하였고, 「제1차 재활사업 중기 발전계획(2006년~2008년)」을 수립·시행하면서 재활시설 확충을 위한 투자예산을 확대(2005년 597억원 → 2008년 834억원)하였고, 직업재활급여의 법적근거를 마련하는 등 재활서비스 제공을 위한 인프라를 마련하였다.

이어 「제2차 재활사업 중기발전계획(2009년~2011년)」 수립을 통하여 재해근로자가 급성기 치료 이후 전문직(재활상담 직원)이 요양에서 취업까지 관리하도록 한 결과, 산재장해인의 직업복귀율²⁹⁾이 크게 향상(2007년 49.9% → 2011년 70.4%)되는 성과를 거두었다. 그러나 여전히 요양과 보상 중심의 정책과 관행이 지속되고 요양과 재활이

29) 제2차 재활사업 중기발전계획 수립 당시에는 산재장해인 직업복귀율을 성과지표로 선정·관리하였으며, 직업복귀율 산정시 취업인정기준이 현재는 고용보험 피보험자격 취득자이나 당시에는 ILO 기준(조사 시점 이전 1주일간 1시간 이상 근로한 경우 취업으로 인정)으로 서로 달라 단순 비교는 곤란한 측면이 있다.

분리되어 산재근로자의 직업복귀와 연계되는 체계적인 재활서비스가 부족하다는 점이 개선과제로 제기되었다.

이에 제3차 재활사업 중기발전계획(2012~2014년)에서는 산재근로자가 제대로 치료 받고, 직업·사회에 복귀할 수 있도록 재활업무 전반을 종합적으로 재설계하여 4개 추진전략, 12개 추진과제를 추진하였다. 그 결과, 요양단계부터 맞춤형 재활서비스를 연계·지원하는 체계를 구축함으로써 직업복귀율이 증가하는 등 괄목할 만한 성과를 거두었다.

제4차 재활사업 중기발전계획(2015~2017년)은 요양단계부터 치료와 재활을 연계 지원하는 체계를 지속발전 시키고 직업재활 지원체계 효율화 및 사회재활의 안정적 기반 조성 및 인프라의 선진화를 통하여 재활사업의 성과를 지속 성장시키기 위해 재활서비스 고도화를 목표로 하여 수립·추진하게 되었다.

[그림 7-⑥-2] 제4차 산재보험 재활사업 중기발전계획(2015년~2017년)

1. 재활서비스제공 체계 최적화	1-1. 맞춤형 재활서비스 제공 확대 1-2. 근로복지공단 병원의 산재의료재활 선도적 역할 강화 1-3. 산재지정의료기관의 재활치료 활성화
2. 직업복귀 지원체계 효과성 제고	2-1. 원직장 복귀 지원 강화 2-2. 직업훈련 지원체계 개편 2-3. 재취업 및 창업 지원 확대
3. 안정적인 사회복귀정책 지원 강화	3-1. 요양 종결 후 건강보호 강화 3-2. 사회재활 서비스 제공 확대 3-3. 지역사회자원 연계 내실화
4. 재활 인프라 선진화	4-1. 재활전문인력 확대 및 조직체계 개편 4-2. 재활사업 평가체계 정비 4-3. 재활사업 관련 법령 정비 및 확충

2) 추진 성과

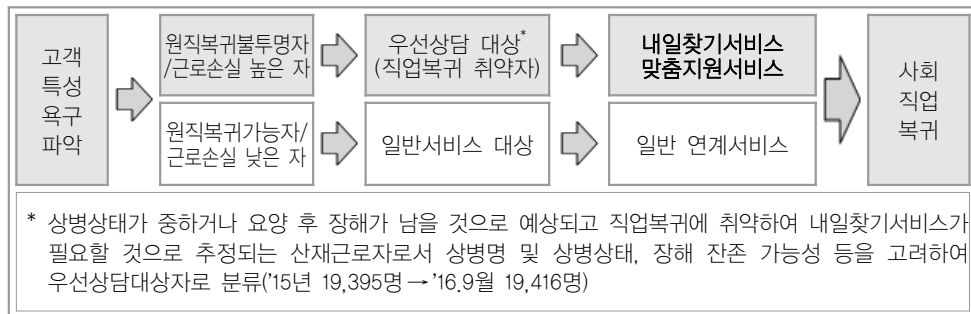
제1차부터 제4차 재활사업 중기발전계획에 이르기까지 산재근로자 재활사업의 성과로는 첫째, 요양단계부터 맞춤형 재활지원서비스를 확립하여 사회·직업복귀를 촉진함으로써 산재근로자 직업복귀율이 2011년 50.1%에서 2016년 사상 처음 60%대에 진입하여 61.9%까지 상승하였다. 둘째, 근로복지공단 소속 병원을 중심으로 전문 재활치료프로그램을 개발하고, 보험수가화 등을 통해 산재의료재활 활성화의 기반을

마련하여(보험수가 2011년 6개 → 2016년 시범수가 43개 운영) 중증 산재장해인이 크게 감소³⁰⁾하는 성과를 나타냈다. 셋째, 요양종결 이후 안정적인 직업복귀 및 사회복귀 정착을 위한 지원을 통해 재요양율이 감소(2011년 2.93% → 2016년 2.17%)하였고, 또한 지속적으로 산재근로자와 그 가족의 생활안정과 경제적 부담 완화를 지원하였다.

재활서비스 전달체계 효율화의 일환으로 산재근로자가 자신의 욕구와 특성에 맞는 재활서비스를 지역사회 내에서 이용할 수 있도록 하는 지역사회자원 연계사업을 활성화하기 위하여 민관 협업을 통해 산재근로자 재활지도 ‘희망맵’을 개발하여 1만 4천여 개의 재활·복지서비스 기관 정보를 인터넷과 앱으로 조회·확인이 가능하도록 하였으며, 이와 더불어 양방향 모바일 시스템을 구축하여 산재근로자의 욕구와 특성에 맞는 재활서비스를 선제적으로 연계하였다.

2016년에는 맞춤형통합서비스 운영체계를 내일찾기·맞춤지원과 일반서비스로 세분화 하여 직업복귀 취약자에 대한 서비스 제공을 강화하였으며, 전문재활서비스인 내일찾기서비스 이용자 직업복귀율 또한 지속적으로 상승(2014년 64.6% → 2015년 69.5% → 2016년 73.5%)하였다.

[그림 7-⑥-3] 맞춤형통합서비스 운영체계 개선



재활서비스의 품질 관리를 위해 시기별 재활치료 방법·내용·서비스 연계 절차 등을 유형화한 요양 재활가이드를 개발·발간하여 산재근로자의 신속한 직업·사회복귀를 지원하였으며, 아울러 집중재활치료 활성화를 위해 업무 프로세스를 정립하고 재활 인증의료기관을 확대하여(2016년 53개소) 뇌혈관·척추·슬관절·견관절·고관절 질환자, 기타 재활치료의 효과가 기대되는 산재근로자가 집중적인 전문 재활치료를 받을 수 있도록 하였다.

30) 중증 산재장해인(1급~7급)이 2011년 2,861명에서 2016년 1,892명으로 감소하였다.

다른 한편 재해로 인한 산재근로자의 심리안정 및 재활의욕 고취를 위해 심리상태를 다차원심리검사를 통해 확인하여 전문 심리상담이 필요한 경우에는 외부 전문기관과 연계하여 2016년에는 364명에게 전문 상담서비스를 제공하였다.

한편 산재근로자의 고용시장 복귀를 촉진하기 위하여 산재근로자의 현재 상병상태, 원직무 복귀 가능 여부 등에 대한 작업능력평가를 실시하여 원직무 수행이 가능한 경우에 직업복귀소견서를 사업주에게 제공하여 원직장 복귀를 지원하였고, 불가능한 경우에는 신체기능 향상, 잡시물레이션 등 작업능력 강화프로그램을 통해 직무 수행이 가능하도록 지원하였다. 2016년 작업능력 평가 및 강화 프로그램 참여자의 직업복귀율은 78.1%로 요양종결자 전체 61.9%보다 16.2%p 높아 원직복귀율 향상에 도움이 되었다.

이와 함께 공공 및 민간 취업전문기관과 협업을 통해 재취업지원을 강화하였다. 민간취업알선기관을 활용한 재취업지원프로그램 운영, 협업기관 정보의 재활지도 탑재 등 협업체계의 정착 및 확대로 2016년 7,021명을 재취업 연계하였고, 이 중 1,339명이 재취업으로 고용시장에 재진입하였다.

특히, 2016년에는 소규모 영세사업장(상시근로자수 20인 미만)의 원직장복귀 촉진을 위해 요양 중인 산재근로자를 대신할 근로자를 신규로 고용하고 해당 산재근로자를 요양종결 후 복귀시킨 사업주에게 대체인력 임금의 일부를 지원하는 대체인력지원제도를 신규 도입하였다. 도입 첫 해 산재근로자 1,078명이 원직장에 복귀하였을 뿐 아니라 대체인력 1,194명 중 65.3%인 780명이 산재근로자 복귀 후에도 계속 고용되어 산재근로자 직업복귀율 제고는 물론 신규 일자리 창출에도 기여하였다.

다른 한편 요양종결된 산재근로자의 상병악화 및 재발방지를 위한 합병증 등 예방관리제의 지원대상을 기존 34개 상병에서 2016년 현재 42개 상병으로까지 확대하였다. 2014. 5월부터는 치유 후에도 산재 장애 판정 범위에는 해당하지 않으나 평생 또는 일정기간 단순처치 및 투약을 필요로 하는 급성심근경색증 등 3개 상병에 대해서도 지원하기 시작하였고, 2015. 1월부터는 증상 특성에 적합한 진료지원을 위해 부항술 등 한방진료를 확대 실시하였다.

2012년부터 산재근로자의 직업복귀 및 사회복귀 촉진을 위하여 요양·재활·보상 서비스를 적기에 체계적으로 제공하는 통합형 업무 프로세스인 맞춤형통합서비스가 도입된 이후 최초상담 제공률이 점차적으로 증가하여 2012년 87.8%에서 2016년 94.5%에 이르렀다.

[표 7-⑥-2] 최초상담 제공실적

(단위 : 명, %)

구 분	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016
최초요양 결정자수	98,941	102,837	107,957	102,532	100,278	100,128	98,147	97,916	97,829
최초상담 제공건수	57,548	48,832	71,806	79,262	88,075	91,533	91,840	92,810	92,418
최초상담 제공률	58.2	47.5	66.5	77.3	87.8	91.4	93.6	94.8	94.5

또한 산재근로자 사회복귀기간은 치료종결자의 평균요양기간이 2010년 179.9일에서 2016년 165.2일까지 감소하였으며, 산재근로자 직업복귀율도 2010년 49.4%에서 2016년 61.9%까지 상승하여 사상 처음 60%대에 진입하였다.

[표 7-⑥-3] 사회복귀기간 및 직업복귀율

(단위 : 일, %)

구 분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016
사회복귀기간(일)	179.9	176.3	160.1	159.4	160.5	163.1	165.2
산재근로자 직업복귀율(%)	49.5	50.1	49.4	51.6	53.9	56.8	61.9

3) 향후 과제

그간의 산재보험 재활사업 추진 성과에도 불구하고 여전히 산재근로자 직업복귀에 대한 낮은 사회적 인식, 재활인프라 부족, 직업복귀율 정책 등 재활사업의 한계가 있었다. 이에 지속적인 재활사업의 내실 강화와 인프라 확충 및 재활서비스의 효과성을 제고하기 위하여 제4차 산재보험 재활사업 중기발전계획('15~'17년)을 수립하여 차질없이 추진하고 있으며, 동 계획의 성공적 수행 및 평가와 함께 의료, 직업, 사회재활과 재활 인프라를 아우르는 통합적 재활 로드맵을 제시할 수 있는 제5차 중기발전 계획을 마련할 예정이다.

라. 의료사업 활성화 추진

1) 추진 배경

산업현장에서 재해를 입은 산재환자들이 신속하게 직장과 사회로 복귀하기 위해서는 체계적이고 적극적인 의료·재활서비스의 제공이 이루어져야 한다. 그러나 민간 대형

의료기관에서는 수익성 위주의 진료에 따라 산재환자에 대한 진료를 기피하고, 중·소 병원에서는 기본진료 중심으로 병원을 운영하여 산재환자들의 요양기간이 장기화 되는 요인이 되어 왔다. 전체 요양환자 수는 지속적으로 감소하고 있으나 장기 요양 환자는 증가하고 있는 상황에서 재활분야는 수익성이 낮아 대형 민간병원에서는 치료를 기피하고 중·소병원에서는 재활서비스 수준이 낮고, 국내의 의료재활체계는 급성기 및 장기요양 중심의 의료재활 제공기반은 확충 되었으나, 직업 및 사회복귀 촉진을 위한 아급성기는 상대적으로 미흡한 실정이다.

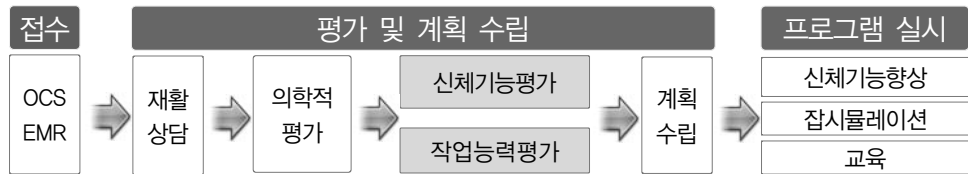
2) 추진 내용 및 성과

2010년 4월 28일 산재의료사업이 근로복지공단으로 통합 운영되면서 산재근로자의 직업 및 사회복귀 촉진에 산재병원이 선도적 역할을 수행할 수 있도록 산재병원의 역할과 기능을 재정립하게 되었다. 보험시설로서의 산재병원은 민간과 경쟁하는 구도가 아닌 상호보완적인 관계를 구축하고 민간병원에서 수행하지 않거나 수행하기 어려운 재활과 진폐환자 및 장기요양환자 관리 등을 산재병원의 주요 역할과 기능으로 설정하고 산재환자 중심으로 운영체계를 개편하게 되었다.

통합 이전에는 인천병원 등 7개 재활전문센터가 의료재활 중심으로 단편적으로 운영됨에 따라 직업재활과의 연계성이 부족하여 통합에 따른 시너지효과 창출이 미흡하였다. 그러나 2011년 8월 재활서비스 전달체계 개선방안을 마련하여 인천병원 등 7개 재활전문센터 역할강화를 통해 일반 산재보험 의료기관과 차별성을 확보하고, 2012년 4월 재활전문 병원인 대구병원 개원(250병상 규모)으로 산재의료사업의 재활 사업 부문에 획기적 변화를 가져오게 되었다. 대구병원은 기존 산재 병원에 없던 기능인 직업사회재활센터를 설치하고 2014년 1월 재활전문센터를 조직 개편하여 인천병원 등 8개 산재병원은 의료재활과 직업재활이 동시에 제공되는 통합재활서비스 체계를 구축하였다.

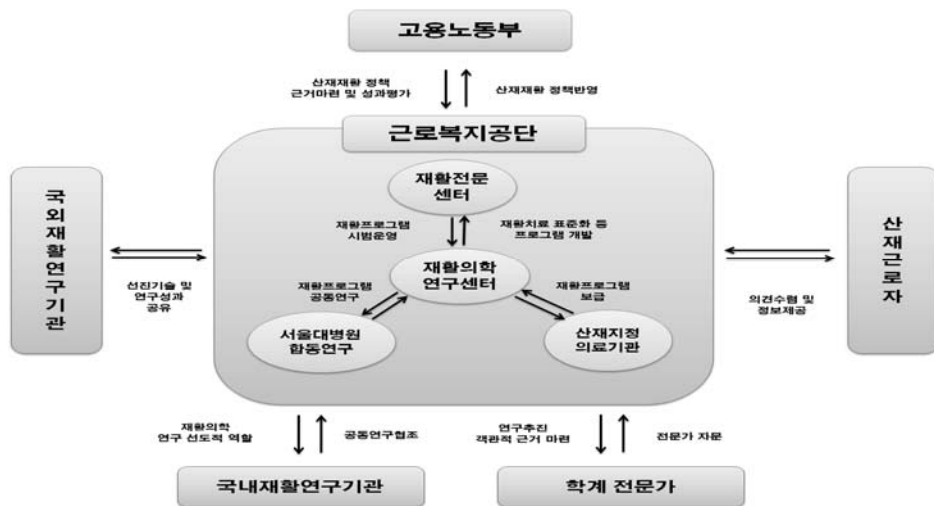
인천병원 등 8개 재활전문센터에서는 재활의학과장 및 전문치료사들로 구성된 팀평가 회의를 통해 환자 개인별 재활치료 계획 수립을 통한 맞춤형재활서비스를 제공하였다. 뿐만 아니라 인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전의 6개 재활전문센터에서 체계적인 직업재활서비스(직업재활 상담 및 작업능력평가 등)를 제공하여, 의료재활은 물론 재활 이후 직업 및 사회복귀까지 지원하는 산재병원의 역할 정립과 산재재활 분야 롤 모델을 구축하는 기반을 마련하게 되었다.

[그림 7-⑥-4] 직장복귀지원프로그램



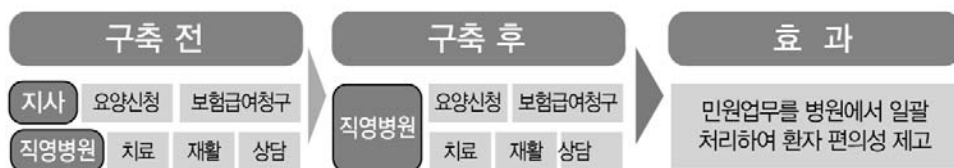
또한 '14년 1월 대구병원에 재활의학연구센터 조직을 신설하여 산재재활분야 연구기능의 기초를 마련하였으며, 2015년에는 서울대병원과 소속병원 전문재활센터와 연계한 합동연구를 통해 산재의료재활 질 향상과 산재의료재활 표준화, 선진 재활 프로그램을 개발 등 산재재활분야의 연구기능을 보강하여 산재보험자 병원으로서 역할을 수행하고 있다.

[그림 7-⑥-5] 재활의학연구센터 운영체계



한편 2012년부터 시작된 제3차 산재보험 재활사업 중기계획에는 재활사업에 대한 산재 병원의 역할이 구체화되기 시작하였다. 통합에 따라 산재보험 One-Stop서비스 제공을 위해 인천, 창원, 대전 등 8개 산재병원에는 근로복지공단 지사 직원이 합동 근무를 통해 요양과 보상, 재활 등 산재보험의 주요 서비스가 병원 내에서 제공되는 시스템을 구축하였다. 이로써 산재근로자의 산재보험서비스 편의성을 제고하는 한편 산재보험시설로서 민간 산재지정 의료기관과의 차별성을 확보하게 되었다.

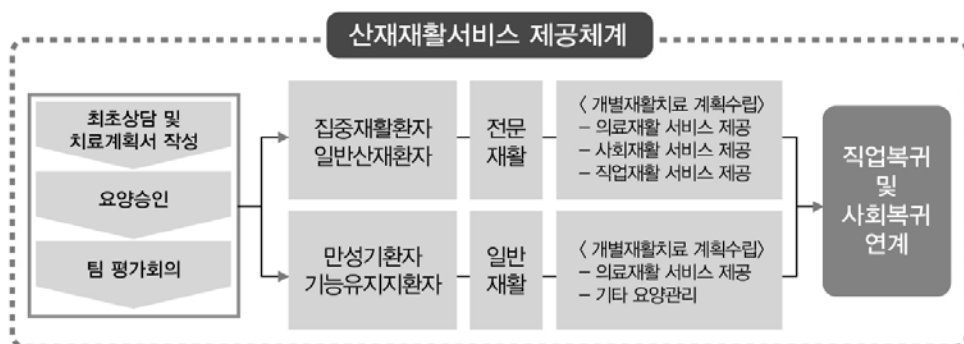
[그림 7-⑥-6] 산재보험 One-Stop서비스 체계



아울러 재활사업의 주요 기능인 의료재활, 직업재활, 사회재활 등이 산재병원을 통해서 이루어지게 됨에 따라 산재병원에서는 산재환자 재활중심으로 산재병원의 요양·재활시스템을 개편하여 산재근로자의 직업 및 사회복귀 지원에 선도적 역할을 수행할 수 있는 기반을 마련하게 되었다.

만성기 환자에게도 재활치료계획을 수립하여 일상생활적응훈련 등 재활서비스를 제공함으로써 가정과 사회로의 복귀지원을 강화하였다.

[그림 7-⑥-7] 산재재활서비스 제공체계



또한 재활치료의 전문성을 제고하기 위하여 8개 재활전문센터를 중심으로 재활 프로그램을 지속적으로 개발하고 시범운영을 통한 효과성 검증을 통해 산재보험 수가화를 추진하여 민간에 보급 확산함으로써 산재근로자의 수혜 폭을 넓혀가고 있다.

아울러 산재다빈도상병에 대한 재활가이드를 연차적으로 개발하여 재활치료 방법, 시기, 재활서비스 연계절차 등을 유형화함으로써 산재환자에게 최적의 재활서비스를 제공하기 위해 2012년에는 뇌손상과 척추질환에 대한 연구용역을 실시하였다. 이어 2013년부터는 산재병원 8개 기관(인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 태백, 동해) 시범운영을 추진하여 완성된 요양·재활가이드를 산재지정 의료기관에 보급하였다.

뿐만 아니라 직업복귀지원을 위해 작업능력회복프로그램의 개발과 작업능력평가 프로그램의 운영 및 직장복귀소견제도 시범운영 결과 2015년 461명중 269명이 요양 종결하였으며, 종결자 중 189명(77.1%)이 원직장 복귀 및 재취업을 하는 효과를 나타 내었다.

[표 7-⑥-4] 재활프로그램 연구개발 현황

프로그램명	추진 일정				
	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
재활가이드	개발(고용노동부 및 본부 합동)	개발(본부) 시범운영(인천, 안산, 창원, 대구)	개발(본부) 시범운영(순천, 대전, 태백, 동해)		
어깨집중·운전 재활프로그램					개발(본부) 시범운영(인천, 안산, 대구, 대전)
교육·상담 프로그램					개발(본부)
진폐(통원)환자 호흡재활 프로그램	개발(태백)	시범운영 (안산, 태백)	민간병원 보급	산재수가 시범운영(안산, 태백, 동해)	건강보험 급여화 (11월)
근골격계 맞춤운동 (수중연계) 프로그램	개발(인천, 대구)	시범운영 (인천, 대구)	직영병원 시행(인천, 대구)	산재수가 시범운영(인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 태백, 동해)	
작업능력평가 프로그램	개발(안산) 시범운영(인천, 안산, 순천, 대구)	시범운영 (창원, 대전)	운영강화(인천, 안산, 창원, 대구, 대전)	운영강화(인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전)	
작업능력강화 프로그램	개발(안산)	시범운영(인천, 안산, 창원, 대구, 순천)	시범운영(대전)	운영강화(인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전)	

3) 향후 과제

산재병원이 산재보험시설로서 민간과 차별화된 역할과 기능을 수행하면서, 동시에 민간 병원과의 상호 보완적 관계를 구축해 나감으로써 산재근로자에게 최상의 산재 보험서비스를 제공해 나갈 필요가 있다. 이를 위해 인천 등 8개 산재병원에 구축된 One-Stop 서비스 활성화를 통해 산재근로자의 편의성을 지속적으로 높여 나갈 예정이다.

또한 산재병원의 요양·재활서비스 체계 개선을 통해 산재근로자의 의료재활, 직업재활, 사회심리재활을 유연하게 연계하여 원활한 직업 및 사회복귀 지원을 강화 할 필요가 있다. 특히 소속 8개 재활전문센터를 적극 활용하여 산재재활분야의 롤 모델을 구축해 나갈 수 있도록 추진해 나갈 계획이다. 2016년부터는 서울대병원과 합동연구 운영내실화를 통해 고난이도 외상재활 확대와 산재의료재활 임상기술 개발 및 혁신사례 발굴, 재활 사업 지표 선정 등 산재의료재활 표준화 기반을 구축하고 선진 재활프로그램 등을 개발하여 재활인증병원 및 민간병원에 보급함으로써 산재근로자 직업·사회복귀 촉진 및 보험자 병원으로 위상을 정립하고, 산재의료재활 임상연구 역량이 더욱 강화 될 것으로 기대된다.

아울러 대·내외적으로 산재의료사업 활성화 및 지속가능한 성장을 위한 새로운 산재의료전달체계 구축은 끊임없이 요구되는 과제이다. 이와 관련하여 현재 예비 타당성 조사가 진행 중인 산재모병원은 산재근로자에 대한 특화 진료서비스 제공, 산재의료기관 총괄 조정·지원, 중증·난치성 질환 예방·진단·치료기법의 연구 개발 등 R&D 기능, 산재의료 정책 개발·제시 등에 있어서 역할을 할 수 있을 것으로 기대된다.

2

산재보험 재정 건전성 확보 및 운영 효율화

2001년부터 2004년까지 급증하던 산재보험급여 증가율은 2005년부터 5.8%로 둔화되었고, 이후 2008년 5.5%, 2009년 1.2%, 2010년 1.7%, 2011년 2.9%, 2012년 6.2%, 2013년 -1.4%, 2014년 3.5%, 2015년 3.9%, 2016년 4.9%로 소폭 증가 추세를 유지하고 있다.

장해보상연금 및 유족보상연금 등의 연금 역시 2007년까지 매년 증가율이 20% 이상 급증하였으나, 2008년 7월 산재보험법 전면 개정에 따른 제도 변화로 장해연금 지급액이 급격히 감소하여 2008년에는 증가율이 8.4%로 둔화되었고, 최근에는 2009년부터는 연금수급자 누증 및 2010년 11월 진폐근로자 연금제도 도입 등으로 10%대의 증가율을 보이다가 2013년부터 증가패턴이 둔화되고 있는 상황이다.

[표 7-⑥-5] 보험급여 및 연금 지급 현황

(단위 : 억원, %)

구 분	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
보험급여 (증감률)	3조4,219 (5.5)	3조4,631 (1.2)	3조5,237 (1.7)	3조6,254 (2.9)	3조8,513 (6.2)	3조 7,954 (-1.4%)	3조9,266 (3.5%)	4조0,791 (3.9%)	4조2,801 (4.9%)
연금 (증감률)	10,920 (8.4)	11,566 (12.4)	12,712 (9.9)	14,144 (11.3)	16,580 (17.2)	16,096 (-2.9)	17,111 (6.3)	17,973 (5.0)	18,797 (4.6)

이러한 보험급여 및 연금의 누증과 함께 지난 2003년부터 2005년까지 3년간의 재정수지 적자로 인하여, 장래 보험급여 지급을 위해 산재보험법에서 적립하도록 하고 있는 법정 책임준비금에 실제 적립금이 미치지 못하는 상황이 계속되었다. 이에 따라 2007년까지 적립금은 법정 책임준비금에 비해 3조 655억원이 부족하게 되어 산재보험 재정상황은 취약한 실정이었다.

[표 7-⑥-6] 재정수지 및 보험료율 현황

(단위 : 억원, %)

구 분		2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
재정 수지	수 입	52,386	50,299	51,946	59,149	57,687	63,601	66,350	71,135
	지 출	42,096	43,331	44,938	47,134	46,098	47,030	49,727	51,473
	수지차	10,290	6,968	7,008	12,015	11,589	16,571	16,623	19,662
보험료율 (증감률)		1.80 (△7.7)	1.80 (-)	1.77 (△1.7)	1.70 (△4.0)	1.70 (-)	1.70 (-)	1.70 (-)	1.70 (-)

* 주 : 산재보험료율은 전체 업종 평균요율이며, 임금총액에 대한 %임

[표 7-⑥-7] 산재보험 적립금 현황

(단위 : 억원, %)

구 분	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
법정 책임준비금	34,219	34,631	35,237	36,253	38,513	38,101	39,332	40,721
적립금 보유액	48,602	55,570	62,577	74,578	86,167	102,738	118,991	138,653
부 족 액	14,383	20,939	27,340	38,325	47,654	64,637	79,659	97,932

* 주 : 2007년까지는 법정 책임준비금이 「연금지급액의 6년분 + 당해년도 보험급여 지급액 3월분」이었으나 2008년 7월 1일부터 산재보험법령 개정으로 인해 「전년도 보험급여 총액」으로 산정기준이 변경

이러한, 산재보험 재정의 안정화를 위하여 2004년(1.48%)부터 2007년(1.95%)까지 산재보험료율을 4년간 매년 약 10%대로 인상하였으나, 2009년도에는 1.80%로 2008년(1.95%)에 비해 7.7% 인하하였다. 2010년도에도 1.80%를 유지하였으며, 2011년도에는

1.77%, 2012년부터 2016년까지는 1.70%로 요율을 유지하였다.

또한, 산재보험 적용 누락 사업장의 가입 촉진, 보험료 수납률 제고 등의 수입 확대 노력도 기울여 왔다. 이에 따라 보험료 수입은 2005년 3조 2,477억(수납률 83.4%)에서 2006년 3조 8,273억(85.6%), 2007년 4조 5,144억(88.2%), 2008년 4조 9,421억 (89.8%)으로 증가하였으며, 2009년에는 산재보험료를 인하(1.95% → 1.80%)로 인하여 보험료 수입이 4조 8,158억원(90.8%)으로 1,263억원이 감소하였다. 2010년 4조 7,053억원(90.9%), 2011년 4조 8,086억원(87.6%), 2012에는 5조 5,124억원(22.3%), 2013년에는 5조 4,398억원(85.6%), 2014년에는 5조 8,006억원(85.0%), 2015년에는 6조 658억원(85.2%), 2016년에는 6조2,881억원(85.7%)으로 전년 대비 3.6% 소폭 증가하였다.

또한 2005년 10월부터 산재보험 「찾아가는 서비스」를 도입하여 산재 발생 초기 단계부터 직업으로 복귀에 이르는 전 단계에 걸쳐 산재환자에게 산재요양·재활 서비스를 적극적으로 추진하였으며, 산업현장에서 산업재해가 발생하지 않도록 산재 예방사업도 지속적으로 시행하였다.

이러한, 노력에 따라 산재보험 재정수지는 2006년부터 2,471억원의 흑자를 보이면서 재정수지 적자를 벗어나게 되었고, 2007년에는 8,297억원 흑자를 달성한데 이어 2008년 1조 1,141억원, 2009년 10,290억원, 2010년 6,968억원, 2011년 7,008억원, 2012년 1조 2,015억원, 2013년 1조 1,589억원, 2014년 1조 6,571억원, 2015년 1조 6,623억원, 2016년 1조 9,662억원의 흑자를 기록하게 되었는데, 이는 계속적으로 증가하는 연금 지급액에 대비하여 장기적 재정추계 이전까지 일정 적립금의 보유 필요에 기인하여 재정수지 흑자 기조가 유지하고 있는 것이다.

한편, 산재보험 재정 제도개선을 위해 2004년부터 법정 책임준비금 제도개선 방안 연구용역을 실시하는 등 고용노동부 내에 학계·전문가 등으로 구성된 「산재보험 발전 위원회」를 운영하여 개선방안을 마련하였으며, 2006년에는 노사정위원회 「산재 보험제도 발전위원회」의 구성·운영을 통해 산재보험제도 전반에 걸친 제도 개선을 하기로 합의를 도출하였다.

이 중 보험재정 관련 주요 내용은 다음과 같다. 재정운영방식은 현행 부과방식(1년분 기금지출 + 적립금)을 유지하되, 책임준비금 산정기준을 현행 「연금급여 6년분과 다음해 보험급여 1/4」에서 「전년도 보험급여 총액」으로 변경하고 변경된 책임준비금 산정 기준에 따른 부족적립금은 단계적으로 확보하며, 예방사업비 국고 지원은 연차적으로 확대한다는 내용이다.

이러한, 노·사·정 합의사항을 토대로 2008년 7월에는 법정 책임준비금 산정방식

변경 등을 내용으로 하는 개정 산재보험법령 및 보험료징수법령을 시행하였고, 2012년 4월에는 장래 연금급여에 사용하기 위한 적립근거를 산재보험법령에 반영하였다. 이후 산재보험 장기재정추계 관련 연구용역을 실시하였고, 이를 토대로 적정 적립금의 규모 및 적립방식 등 마련을 위한 노력을 지속 경주하고 있다.

또한, 최근 추진하고 있는 요양·재활·보상 등 전 분야의 제도 혁신과 아울러 산재보험 수납률 제고 노력, 현장요양관리 등을 지속적으로 실시함으로써 산재보험재정은 장기적으로 건실화 될 것으로 전망된다.

국제노동협력 증진

제8장

제1절_ 국제 고용노동 외교의 추진

제2절_ 고용·노동 국제협력사업의 확대 및 내실화

제3절_ 고용노동 분야 FTA 협상 적극 추진

제4절_ 외국인 투자기업, 해외진출기업 지원강화

제5절_ 외국인력 도입을 통한 기업지원

제1절

국제 고용노동 외교의 추진

1

고위급 국제 교류

G20 고용노동장관회의는 2010년 미국에서 제1차 회의가 개최된 이후 매년 개최되고 있다. 2016년 제7차 G20 고용노동장관회의는 7월 12일부터 13일까지 중국 베이징에서 개최되었다.

G20 고용노동장관 회의에서는 일자리 창출, 고용가능성(employability) 증진, 양질의 일자리 촉진 등을 논의하였다. 동 회의에 우리나라 수석대표로 참석한 이기권 고용노동부장관은 기조발언을 통해 포용적 성장과 양질의 일자리 창출을 위한 노동개혁의 필요성을 강조하였다. 또한, 일자리 정책의 효과를 높이고 고용서비스 기능을 강화하기 위하여 고용영향평가를 실시하고 있으며, 맞춤형 통합 서비스 제공을 위한 고용복지플러스센터 확산 등 고용서비스 혁신 노력 등과 같은 한국정부에서 추진하고 있는 정책적 노력을 소개하였다. 이기권 장관은 동 회의에 참석한 중국 인력자원 사회보장부 장관, 미국 노동부 장관, 싱가포르 인력부 장관, 라오스 노동사회복지부 장관과 면담하여 한국청년의 해외취업 활성화, ILO 직업훈련센터 설립 등 양국 간 정책 현안에 대하여 논의하였다.

중국 G20 고용노동장관회의에서 장관들은 일자리 중심의 성장을 추구하고, 경제성장을 위한 기업가 정신을 함양하기 위한 ‘G20 기업가 정신 액션플랜’, 고용가능성 증진을 위한 ‘G20 도제제도 이니셔티브’, 양질의 일자리를 촉진하기 위한 ‘지속가능한 임금정책 원칙’ 및 ‘지속가능한 사회보장제도 정책 권고’를 채택하였다.

또한, 2016년 12월 인도네시아 발리에서는 제16차 ILO 아태총회가 개최되어, 양질의 일자리를 통한 포용적인 미래 구축에 대하여 논의하였다. 동 회의에 수석대표로 참석한 이기권 고용노동부 장관은 노동시장 구조개혁과 고용서비스 강화를 통해 양질의 일자리를 창출하고, 포용적인 성장 및 일의 미래에 대응해 나가기 위한 한국정부의 노력을 소개하였다. 아울러, 태국 노동부 장관, 몽골 노동사회복지부 장관, 인도네시아 인력부 장관과 만나 고용허가제에 대하여 논의하였으며, 말레이시아 인력자원부 장관과 이란 노동사회부 장관과 만나 양국 간 직업훈련 분야 정책 교류 등에 대하여 논의하였다.

2

국제기구에서의 주도적 역할 강화

가. ILO 회의 참가 및 활동

우리나라는 스위스 제네바에서 개최된 2016년 제105차 ILO 총회(5월 30일~6월 10일)에 고영선 고용노동부 차관을 수석대표로 노사정 대표단 30여명이 참가하였다.

고영선 고용노동부 차관은 정부대표 기조연설을 통해 2030 아젠다의 이행을 위한 빈곤 철폐와 관련, 일자리 부족과 근로빈곤의 해소를 위해 한국에서 추진 중인 고용률 70% 달성 목표와 노동시장 개혁에 대해 설명하였다. 특히, 파견근로에 대한 규제 완화, 채용, 훈련, 보상, 근로계약 해지의 전 과정에서 성과중심의 인사관리 확산, 사회안전망 강화 노력 등에 대해 소개하였다.

제105차 총회에서는 4개 분과위원회(기준적용위원회, 고용(전시에서 평시로의 전환) 권고 개정 위원회, 국제공급망과 양질의 일자리 위원회, 사회정의선언 영향평가 위원회)가 개최되어 논의를 진행하였다.

기준적용위원회에서는 공정한 이주 증진에 대한 일반보고서(General Survey)를 논의하였고, ILO 회원국이 비준한 협약 이행 상황에 대한 개별 논의가 진행되었다. 총 24건의 국가별 협약 이행상황이 다루어졌으며, 우리나라의 협약 이행상황에 대한 논의는 없었다.

고용(전시에서 평시로의 전환) 권고 개정위원회에서 노사정은 △권고의 적용범위를 분쟁(conflicts)과 재난(disaster)까지 확대, △분쟁과 재난으로 인한 위기 예방, 복구, 회복력(resilience) 향상 과정에서 고용 및 일자리 관련 지침, △난민과 유민의 내국인 대우 관련 사항에 대해 논의하였다. 논의 결과, 노사정은 관련 UN 권고안과의 연계성 및 법적 해석 등을 추가로 고려하여 차기 ILO 총회에서 최종 논의하기로 하였다.

국제공급망과 양질의 일자리 위원회에서는 현 ILO 기준이 국제공급망에서의 양질의 일자리 달성에 적절하지 않다는 우려를 반영하여, ILO 노사정 기술회의 또는 전문가 회의를 개최하여 국제공급망에서의 양질의 일자리 부족 원인을 분석하고, 양질의 일자리 달성 과정에서의 문제점을 파악하고, 양질의 일자리 달성을 촉진하기 위한 대책을 검토한다는 결론문을 채택하였다.

사회정의선언 영향평가 위원회에서 노사정은 회원국에서의 양질의 일자리 달성을 위하여 사회정의 선언이 기여한 바가 크다는 점에 인식을 같이하고, 7년 단위로 이행된

주기검토(recurrent discussion)의 기간을 단축하고, 양질의 일자리 프로그램(DWCP)의 효과성 제고를 위해 기획 및 모니터링을 강화한다는 결론문을 채택하였다.

우리나라는 ILO 이사국으로서 2016년 3차레(제326차<3월>, 제327차<6월>, 제328차<10월>) 이사회에 참가하여 각종 분과위원회와 본회의에서 적극적으로 활동하였다.

나. OECD 회의 참가 및 활동

2016년에는 글로벌 경제위기 이후 고용회복이 지연되는 현상에 대한 문제의식을 공유하고, 고용회복을 위한 노동시장정책경험 공유 및 정책방향을 중심으로 논의가 전개되었다.

2016년 1월 15일에는 2009년에 이어 7년 만에 프랑스 파리에서 OECD 고용노동장관 회의가 개최되었다. 각국의 고용노동장관들은 노동시장의 회복력과 포용성 증진, 포용적 노동시장을 위한 직업능력정책 등에 대해 발언 및 토론을 하였으며, 2018년 채택될 신 고용전략의 방향에 대해 의견을 공유하는 시간을 가졌다.

또한 4월 12일부터 13일까지 개최된 제46차 OECD 고용작업반에서는 신고용전략 개정의 동기와 범위, 구조개혁의 단기적 효과, 신흥국에서의 성별격차 등에 대해 논의하였다. 다수의 회원국에서 정책들을 통합적으로 논의하는 것이 필요하며, 양질의 고용이 중요함을 강조하였다.

이어서 2016년 4월 14일부터 4월 15일까지 개최된 제127차 고용노동사회위원회(ELSAC) 정례 회의에서는 고용전략의 검토, 청년실업, 소득 이동성, 포용적 성장, 난민 위기, '18년 사회정책장관회의 준비 등에 대한 논의가 진행되었다. 다수 회원국은 현장 수요를 반영한 도제교육의 중요성 중요성에 대한 공감대를 형성하였으며, 사회적 불평등 해소를 위한 교육 및 노동시장 정책의 중요성을 강조하였다.

2016년 10월 26일부터 11월 6일까지 개최된 제127차 OECD 고용노동사회위원회(ELSAC) 정례 회의에서는 새로운 고용전략(Job Strategy) 검토, 디지털 경제 하에서 직업능력(skills) 활용 및 향상, 불평등한 고령화(Ageing Unequally) 예방 프로젝트, 아동복지 및 취약한 이주자의 효율적 통합 등에 대해 논의하였다. 많은 회원국은 고령화에 따른 불평등 심화를 방지하기 위한 정책적 노력이 필요하다는 데 동의하였으며, OECD에서 제시한 새로운 고용전략 검토안에 대하여 공감하였다.

그 외에도 제68차 및 제69차 OECD 지역경제고용개발 프로그램(LEED) 회의에 참여하여 지역고용활성화 방안 등에 대하여 회원국들과 의견을 활발히 교환하였다.

3

노동기준의 국제화 및 ILO 협약이행 내실화

ILO는 1998년 6월 제86차 총회에서 ILO 핵심협약의 비준 및 준수를 촉구하기 위한 ‘근로자 기본권선언’을 채택하는 등 회원국의 협약 비준 확산을 중대 과제로 추진해 왔다.

우리나라는 1991년 ILO 가입 이후 협약 비준을 지속적으로 추진해 왔으며, 앞으로도 국내법과 협약간의 간극을 좁혀 추가적인 협약비준을 위해 지속적으로 노력을 기울일 계획이다. 2016년 12월 말 현재 한국이 비준한 협약은 총 27개이다.

[표 8-①-1] 우리나라 비준 ILO 협약 : 27개

(2016년 12월 말 현재)

협약번호 (채택년도)	협 약 명	비준일
	주 요 내 용	
제81호 (1947)	근로감독 협약	1992년 12월
	공업 및 상업부문 사업장에서 근로조건과 근로자 보호에 관한 법규정 집행을 보장하기 위한 근로감독 체계 제공	
제122호 (1964)	고용정책 협약	1992년 12월
	경제성장과 발전을 촉진하고 생활수준을 향상시키고 인력수요를 충족시키는 한편 실업 및 불안전 고용을 해소하기 위하여 완전 고용을 촉진하는 적극적인 정책 추진	
제142호 (1975)	인적자원 개발 협약	1994년 1월
	고용과 밀접하게 관계된 직업지도 및 직업능력개발에 관한 포괄적이고 조화된 정책과 프로그램을 채택하고, 특히 공공취업알선기관을 통하여 정책 시행	
제100호 (1951)	동등보수 협약	1997년 12월
	사용자가 근로자에게 직·간접적으로 혹은 현금·현물의 형태로 지불하는 최저임금, 급료, 그 밖의 모든 형태의 추가급여가 남녀차별 없이 동등 지불 의무	
제150호 (1978)	노동행정 협약	1997년 12월
	비준국은 적절히 조율된 효율적인 노동행정, 기능, 책임체계를 조직해야 함	
제160호 (1985)	노동통계 협약	1997년 12월
	회원국은 기본적인 노동통계를 정기적으로 수집·편집·출판하여야 함	

협약번호 (채택년도)	협 약 명	비준일
	주 요 내 용	
제111호 (1958)	차별(고용과 직업) 협약	1998년 12월
	직업능력개발·고용·특정직업에의 접근·고용계약과 조건 등에 있어 모든 형태의 차별을 철폐할 목적으로 국가정책을 결정·추진함으로써 기회와 처우의 평등을 촉진하여야 함	
제138호 (1973)	최저연령 협약	1999년 1월
	아동노동의 효율적인 철폐를 보장하고, 또한 취업의 최저연령을 연소자의 심신의 완전한 발달에 가장 적합한 수준까지 점진적으로 높일 것을 규정, 특히 취업 최저연령은 어떤 경우에도 15세 미만이어서는 안됨	
제144호 (1976)	삼자협약(국제노동기준) 협약	1999년 11월
	국제노동기구 관련활동을 하는데 있어 정부·사용자·근로자 대표 사이의 효율적인 협의를 보장하기 위한 절차적 조치를 취해야 함	
제159호 (1983)	직업재활과 고용(장애인) 협약	1999년 11월
	장애인과 일반 근로자간의 동등한 기회원칙을 토대로 직업소개, 직업능력 개발, 취업 및 기타 고용에 관련된 적절한 서비스를 장애인들에게 제공해야 함	
제19호 (1925)	균등대우(재해보상) 협약	2001년 3월
	산업재해 발생 시 내·외국인 근로자를 차별하지 않고 동등하게 보상하여야 함	
제156호 (1981)	가족부양 의무 근로자 협약	2001년 3월
	모든 근로자는 가족부양의 의무로 인하여 고용·승진 등 모든 경제활동에서 차별 금지	
제182호 (1999)	가혹한 형태의 아동노동 협약	2001년 3월
	18세 미만 아동에 대한 가혹한 노동을 금지함	
제26호 (1928)	최저임금의 결정제도 협약	2001년 12월
	임금이 예외적으로 낮은 산업에 종사하는 근로자를 보호하기 위하여 최저임금제도 유지를 규정함	
제131호 (1970)	최저임금 결정 협약	2001년 12월
	부당한 저임금으로부터의 근로자 보호를 위한 최저임금제 시행을 규정함	
제88호 (1948)	고용서비스 협약	2001년 12월
	무료의 공공직업안정기관 유지를 규정함	
제135호 (1971)	근로자 대표 협약	2001년 12월
	근로자 대표에게 불이익을 주지 않을 것을 규정함	

협약번호 (채택년도)	협 약 명	비준일
	주 요 내 용	
제170호 (1990)	화학물질 협약	2003년 4월
	작업장에서의 화학물질 사용에 있어 안전유지를 위한 규정 및 사용자와 근로자간 협력 등 규정	
제162호 (1986)	석면 협약	2007년 4월
	직업상 유해한 석면에 노출되는 근로자의 건강 보호에 관한 협약	
제185호 (2003)	선원신분증명 협약	2007년 4월
	선원신분증명서의 내용, 형태 및 유효한 신분증명서의 효력 등에 관한 협약	
제155호 (1981)	산업안전보건 협약	2008년 2월
	산재예방을 위해 산업안전보건 및 작업환경에 관한 국가정책의 수립·시행 시, 노사대표와 협의를 거칠 것 등	
제187호 (2006)	산업안전보건증진체계 협약	2008년 2월
	노사대표와의 협이에 의한 국가적 차원의 산재예방체계 구축, 산재예방 정책·프로그램을 통한 지속적 안전보건정책의 증진	
제2호 (1919)	실업 협약	2011년 11월
	공공고용서비스기관 및 자문위원회(노사대표 포함) 설치, 협약 비준국 간 자국 내 상대국 근로자에 대한 보험혜택 보장	
제47호 (1935)	주 40시간 협약	2011년 11월
	생활수준이 저하되지 않는 방식으로 주 40시간 근로원칙 승인	
제115호 (1960)	방사선보호 협약	2011년 11월
	전리방사선으로부터 근로자를 보호	
제139호 (1974)	직업성암 협약	2011년 11월
	작업상 노출이 금지되거나 승인 또는 통제되어야 하는 발암성 물질 및 인자를 정하여 관리	
MLC (2006)	해사노동협약(2015.1월 효력발생)	2014년 1월
	선원의 근로조건·거주설비·건강보호 및 복지 등에 관한 협약	

* 해사노동협약 비준에 따라 기 비준한 건강검진(선원) 협약(제73호), 관리자의 자격증명서 협약(제53호)의 경우 자동철회

4

국제 고용노동홍보 활동 강화

2016년에는 고용노동부의 주요 정책을 정리한 한국의 영문 고용노동정책 「Employment and Labor Policy in Korea」을 발간하여 배포하였으며, 고용노동부의 영문 홍보영상을 제작하였다. 또한 영문 홈페이지에 영문 노동법령, 정책 보도자료, 노동 통계 등의 정보를 제공하였다.

이외에도 외국인투자기업을 대상으로 「고용노동정책 설명회」를 개최하여 고용노동정책에 대한 이해를 높이고 외국인투자기업 노무관리 매뉴얼을 배포하였으며, 노사정 대표 등 한국을 방문하는 해외 인사들을 대상으로 고용노동정책을 홍보하였다.

제2절

고용·노동 국제협력사업의 확대 및 내실화

1

협력사업 확대 노력

우리나라는 국제사회의 도움과 자립의지를 바탕으로 한국전쟁 직후 국민소득 67달러의 최빈국에서 반세기만에 국민소득 2만달러의 원조 공여국으로 도약하는 등 20세기 대외원조의 대표적 성공사례이자 21세기 개도국이 가장 선호하는 발전 모델로 자리매김하였다.

이러한 국제원조 확대 및 강화된 국가위상을 반영하여 개발협력 선진화를 통한 ‘선진 일류국가’ 실현 및 ‘성숙한 세계국가’의 목표를 달성하기 위해 정부는 2010년 1월 1일 OECD 개발원조위원회(DAC)³¹⁾에 가입하는 등 ‘선진 공여국’으로 자리매김하기 위한 노력을 지속적으로 전개해 나가고 있다.

2010년 7월 26일에는 국제개발협력기본법 및 시행령을 제정하여 ODA사업의 법적 근거를 갖추었으며 2010년 10월 범정부차원의 「ODA 선진화 방안」을 마련하여 원조 규모 확대 및 원조 효과성 제고를 위한 시스템 개편을 추진하였다.

고용노동부도 이러한 추세에 발맞춰 2013년 개발협력지원팀을 신설하고 고용노동분야 ODA 사업을 지속적으로 확대해오고 있다. 특히 지난 2015년 9월 UN에서 새천년개발계획(Millennium Development Goals ; 이하 MDGs)을 대체하는 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals ; 이하 SDGs)가 채택됨에 따라 고용노동분야 ODA 수요가 더욱 확대될 것으로 예상된다. 지속가능발전목표(SDGs)는 국내외 불평등 문제, 기후변화, 인권, 성평등, 환경지속성, 평화와 안보를 아우르는 개발 목표를 통해 경제사회의 양극화, 각종 사회적 불평등 심화 등을 완화시켜 나가기 위한 글로벌 어젠다를 제시³²⁾하고 있기 때문이다.

향후 우리나라가 단순히 ‘잘 사는 나라’를 넘어 ‘존경받는 나라’로 격상되는 과정에 고용노동분야 협력사업이 의미있는 촉매제 역할을 할 수 있을 것으로 기대 된다.

31) 세계 원조의 90% 이상을 제공하는 ‘원조 선진국 클럽’.

32) 지속가능발전위원회 포털(<http://ncsd.go.kr>).

2

국제기구 협력사업의 활성화

우리 정부는 1991년 ILO 가입 후 12년 만인 2003년 10월, 고용노동부장관과 ILO 사무총장 간 『한·ILO 기술협력사업 MOU』를 체결함으로써 국제기구와의 협력 사업을 본격적으로 수행하기 시작하였다. 1967년 중앙직업훈련원 건립, 1970년 농촌 직업훈련소 설립 과정에서 과거 ILO로부터 지원을 받았던 우리나라는 2004년부터 「한·ILO 협력사업」을 통해 총 1,000만불 이상을 지원, 아태지역 내 책임 있는 공여국으로서 위치를 공고히 하고 있다.

「한·ILO 협력사업」은 ILO의 ‘양질의 일자리’ 목표 실현을 위해 개도국의 국제노동기준 이행 역량강화 정책제도개선 지원을 목표로 하고 있으며, 특히 아태지역 개도국의 협력수요에 부응하며 우리의 선도적인 인적자원개발 경험과 지식을 전수하고 개도국의 노동행정, 산업안전, 사회보험 등 사회 안전망 구축에도 기여하고 있다.

「한·ILO 협력사업」은 국제기과의 협력사업을 통한 사업의 효과성과 가시성을 높이고 국제사회에서 국가의 위상과 이미지를 제고하며, 우리의 고용노동 정책·제도 경험을 확산하는 행정한류 플랫폼으로서 긍정적인 평가를 받고 있다.

2015년부터는 사업의 효율성 및 효과성을 담보하기 위해 1년 단위로 수행하던 사업을 3년 단위로 개편해 총 300만불 규모로 직업능력개발, 산업안전보건, 노동행정, 사회보호 및 고용 등의 분야에서 프로젝트를 수행하고 있다.

한편 OECD와의 협력사업은 ILO와의 협력사업과는 달리 주로 고용정책에 대한 연구 사업을 중점 추진하고 있으며 2004년부터 매년 1억원 규모의 지원을 제공하고 있다. 2014년부터 ‘장년근로자 연구’ 사업에 참여하고 있으며, 2015년 12월 ‘사람과 일자리의 연결’ 사업에 총 11만 유로를 부담하기로 하여 1차 24,000유로, 2차 50,000유로를 기여하였다.

더불어 세계은행(WB), 미주개발은행(IDB) 등 국제금융기구와도 한국정부 신탁기금 사업을 통해서 아태지역 뿐만 아니라 남미지역 개도국의 고용노동분야 협력수요에 부응하고 우리의 정책제도 경험을 전수하기 위한 기반을 강화하였다.

2014년 9월 ‘IDB 고용노동/사회보장분야 남미고위정책협의회’의 서울 개최를 추진하였고 우리의 고용노동정책제도 경험의 전수를 희망하는 남미 개도국들의 협력수요에 부응하기 위해 2015년부터 IDB를 통한 협력사업을 추진하고 있다.

또한 ASEAN(동남아시아국가연합)과의 협력을 강화하여 2013년 ASEAN+3 직업능력개발 포럼 개최 이래, 매년 정례적으로 인적자원개발분야 포럼을 개최하고 있으며, 2014년에는 ASEAN+3 지역내 숙련기술인력 양성을 위한 양질의 직업교육훈련강화방안을 논의하였고 2015년부터는 세계은행(WB)와 공동으로 포럼을 개최하여 인적자원 양성을 위한 일학습병행제 운영(2016년)을 논의하는 등 우리의 경험과 지식을 공유하였다.

2015년에는 국제기구와의 협력을 통해 우리나라가 비교우위를 가지고 있는 직업훈련분야 교류 협력을 한층 더 강화하고자 ILO와 공동으로 국제적 수준의 직업훈련센터(「ILO 서울직업훈련센터(ISTC)」) 설립을 위한 노력을 본격적으로 추진하였다. 우리나라는 1970~1980년대 독일, 벨기에, 일본 등 선진국 및 ADB, IBRD 등 국제기구의 지원을 받아 직업훈련원을 건립하는 등 경제발전 과정에서 국제기구와 선진국의 많은 도움을 받아왔다. 최근에는 인적자원을 토대로 성공적으로 경제발전을 이룬 우리나라의 경험과 노하우에 대한 개도국의 협력수요가 증가함에 따라 국제적 수준의 직업훈련센터 설립을 통해 개도국과의 발전경험을 적극적으로 공유하고자 2014년 9월 고용부 장관과 ILO 사무총장(Guy Ryder)간 「ILO 서울직업훈련센터」 국내 설립에 관한 공감대 형성하였으며, 이러한 공감대를 바탕으로 2015년 4월 한국정부와 ILO 사무국간 훈련센터의 국내 설립 타당성조사 등을 위한 ‘한-ILO 공동연구’에 착수하였다. 공동연구 결과, 직업훈련센터에 대한 국제사회의 수요가 매우 높은 상황이며, 한국이 풍부한 인프라와 함께 발전 경험과 노하우를 공유할 수 있는 최적의 파트너임을 확인할 수 있었다. 2016년에는 ISTC 설립을 위한 중간 단계로서 직업능력개발 제도 구축 지원 및 훈련 교사 역량 강화 등 콘텐츠 중심의 소프트웨어형 협력 모델 구축을 목표로 「글로벌 HRD 교류협력」 사업을 신설하였다. 「글로벌 HRD 교류협력」 사업은 개도국에서 실질적으로 필요로 하는 직업능력개발 제도 운영역량 강화를 위해 정책담당자·훈련기관 운영자가 참여하는 정책 워크숍, 훈련교사 기술연수, 직업능력개발분야 국내외 전문가가 참여하는 국제포럼 등 총 3개 세부사업으로 운영될 예정이며, 특히 훈련교사 연수 과정은 3개월 동안 집중적으로 이론 및 실습 교육을 제공함으로써 개도국에서 필요로 하는 분야의 훈련교사 양성에 실질적인 도움이 될 것으로 기대된다. 동 사업을 기반으로 중장기적으로 개도국 훈련교사 연수 과정을 세계적인 수준의 훈련교사를 배출할 수 있는 국제훈련센터 건립을 지속적으로 추진해 나갈 예정이다.

3

양자협력사업의 확대 및 다양화

현재 고용노동부는 베트남(2004년 1월 최초, 2013년 9월 재체결), 몽골(2006년 6월), 가봉(2007년 12월), 남아공(2008년 12월), 필리핀(2009년 5월), 불가리아(2010년 12월), 브라질(2015년 4월) 등 총 7개국 노동부와 고용노동분야 포괄적 협력 MOU를 既체결 하였으며, 우리 기업의 진출이 활발하고 협력 수요가 큰 동남아시아 국가 및 중남미 지역 국가와의 고용노동분야 협력 MOU 신규 체결을 추진 중이다.

이러한 협력 MOU 체결국을 중심으로 우리의 개발경험을 전수하고 상호 협력을 강화하기 위한 양자협력을 지속적으로 추진하고 있으며, 이를 토대로 자체예산은 물론, KOICA·EDCF의 유무상 원조예산 등 다양한 재원 확보 노력과 함께 사업규모 및 대상 국가를 지속적으로 확대시켜 나갈 계획이다.

또한 2012년부터 개발도상국을 대상으로 직업훈련, 산업안전, 고용서비스 등 수원국의 고용노동분야의 전략·정책 수립, 제도 구축·개선 등을 지원할 목적으로 우리나라의 정책 경험 및 전문성을 공유하는 ‘개도국 고용노동분야 제도구축 정책 자문사업’을 실시하고 있다.

2013년에는 베트남, 몽골, 미얀마를 대상으로 동 사업을 수행하였으며, 베트남 고용법 제정(2013년 12월, 베트남 국회 통과), 몽골 인력수급전망 기법 전수(몽골 노동연구원 관련 직제 신설) 및 미얀마 산업안전보건법 제정(2017년, 국회상정 예정)을 지원하여 소기의 성과를 달성하였다.

2014년에는 베트남, 몽골, 우즈베키스탄을 대상으로 각각 베트남 고용법 하위법령 제정, 몽골 산업안전보건법 개정 및 우즈베크 직업훈련 시스템 개선 등을 지원하였으며, 2015년에는 베트남, 몽골, 캄보디아를 대상으로 각각 베트남 맞춤형 고용센터 운영 모델 구축, 산업안전보건법 개정에 따른 하위규정 제·개정 및 최저임금 제도에 대한 기술적 자문 및 근로감독 업무 역량강화를 지원하였다.

2016년에는 직업능력개발 분야에 집중하여 베트남과 캄보디아 2개국을 대상으로 훈련교사 연수를 실시하였다.

향후 정책자문사업의 효과성을 높이기 위해 수원국의 고용노동분야 현황 조사 및 신규사업 발굴 등을 위한 연구를 실시하고, 동시에 수원국의 시설 및 인프라 지원을 위해 KOICA·EDCF의 유무상 원조사업과 연계하여 추진할 계획이다.

제3절

고용노동 분야 FTA 협상 적극 추진

2015년 말 기준으로 한·칠레 FTA('04년 4월), 한·싱가포르 FTA('06년 3월), 한·EFTA('06년 9월), 한·아세안 FTA('09년 9월), 한·인도 FTA('10년 1월), 한·EU FTA('11년 7월), 한·페루 FTA('11년 8월), 한·미 FTA('12년 3월), 한·터키 FTA('13년 5월), 한·콜롬비아 FTA('16년 7월), 한·호주 FTA('14년 12월), 한·캐나다('15년 1월), 한·뉴질랜드('15년 12월), 한·베트남('15년 12월), 한·중 FTA('15년 12월) 총 15개 FTA가 발효 및 비준된 상태이며, '16년 한·중미 FTA가 타결되었고, 에콰도르, 중국, 일본 등과 FTA 체결을 위한 협상이 진행 중에 있다.

현재까지 체결된 15개 FTA 중 한·미, 한·EU, 한·페루, 한·콜롬비아, 한·호주, 한·뉴질랜드 FTA 등 8개 FTA에 별도의 노동章(Chapter)을 두고 있다.

노동章(Chapter)의 주요내용은 국제노동기준 준수(ILO 선언상의 기본 노동권), 자국 노동법의 효과적인 집행, 무역·투자 촉진 목적의 노동 기준 저하 금지, 정부간 협의체 운영 및 노동분야 협력사업의 실시 등에 관한 것이다.

노동章은 환경 분야와 함께 '무역과 지속가능발전章'의 형태로 반영되는 경우도 있으며 한·EU FTA가 그 대표적인 사례이다.

노동章은 정부 간 협의체(노동협의회)에서 그 이행을 점검하게 되며, 상호 관심분야에서 협력사업 및 정책제도 정보 교류 등을 추진할 수 있다.

정부간 협의체를 통해 양국 간 대화와 협력 기반을 강화하고 있으며, 한·EU FTA의 경우 양측 노동계 및 경영계, 환경 NGO 등으로 구성되는 시민사회 대화기구인 시민 사회포럼을 매년 개최하여 양측 민간분야의 교류협력의 장을 마련하고 있다.

FTA 등 통상협상에서 노동章 외에 최근에는 FTA를 통한 인력이동 촉진이 협상에서 중요한 쟁점으로 부각되고 있다. 우리나라는 한·인도 CEPA(포괄적 경제 동반자 협정)를 통해 IT 전문인력 등 직종을 양허한 바 있으며, 진행 중인 FTA에서도 인력 이동 촉진에 관한 부분이 쟁점으로 대두되고 있는 추세이다.

이에, 정부는 해외 전문인력의 유입이 노동시장에 미칠 부정적 영향을 최소화하고 전문인력의 활용으로 우리 산업의 경쟁력을 강화시키는 동시에 우리 인력의 해외진출을 지원하는 등 국익을 제고하는 최적의 협상결과 도출을 위해 노력하고 있다.

제4절

외국인 투자기업, 해외진출기업 지원강화

1

외국인 투자기업 노무관리 지원 확대

고용노동부는 외국인 투자기업 대상으로 고용노동정책 정보를 전달하고 안정적인 노무관리를 지원하고자, 외국인 투자기업 CEO 대상 정책 설명회와 조찬 간담회를 개최하고 외국인 투자기업 실무자 간담회와 전문가 현장지원단을 지원하여 애로사항을 청취함으로써 의견수렴 및 국내투자 확대 여건을 조성하고자 노력하고 있다.

2016년에는 주한 외국상공회의소 및 외국인 투자기업 대표들을 초청하여 「외국인 투자기업 CEO 조찬 간담회」를 개최, 정부의 주요 고용노동 정책방향에 대해 설명하고 노무관리 건의사항을 청취하여 국내에서 활동하고 있는 외국인 투자기업과 소통하는 기회를 마련하였다.

또한 지역에 거점을 두고 있는 외국인 투자기업의 정보 접근 취약성을 고려하고자 노사발전재단, KOTRA, 지방고용노동관서 3개 기관의 전문가 현장지원단을 구성하여 해당 지역 외국인 투자기업에게 정책 및 정부지원 사업을 안내하고 고충을 수렴하는 등 노무관리 컨설팅을 실시하고 있다.

한편, 주한미국상공회의소, 주한유럽상공회의소 등 주한 외국상공회의소와의 정기적인 네트워크 구축을 위해 실무자 간담회를 지원함으로써 기관별 사업 현황을 공유하고 사업 방향성을 논의하여 효과적인 사업방향의 정립을 위해 함께 노력하고 있다.

또한 외국인 경영자 및 근로자들의 궁금점을 해소하고 인사노무관리에 도움이 되고자 고용노동정책 및 노동법, 주요 이슈에 관하여 양질의 자료를 정기적으로 발간하고 있다.

2

해외진출기업 노사관계 안정 지원

1980년대 중반 이후 우리기업의 해외진출은 매년 증가하여 현재 62,500여개(2015년 12월 기준)에 이르고 있으나, 해외진출기업이 양적으로 크게 늘어난 반면 아직까지

현지문화 및 노동관계 법·제도, 관행에 대한 이해가 부족한 경우가 있어 일부 기업에서는 노사 갈등이 발생하고 있다. 특히 캄보디아, 방글라데시 등 신흥 투자대상국의 경우 섬유, 봉제 등 노동집약적 산업이 많고, 최근 노동법 및 관련 제도의 변화가 많아 구조적으로 노무관리상 어려움이 발생하기 쉬운 상황이다.

이에 고용노동부는 해외진출 예정기업과 이미 진출한 우리기업을 대상으로 사전, 사후 노무관리 지원 서비스를 제공하여 기업들의 현지 적응을 지원하고, 상생의 노사관계 형성을 통해 성공적인 기업 활동을 이뤄낼 수 있도록 노력을 다하고 있다.

2016년의 경우, 국제적으로 글로벌공급망 내 노동권과 관련된 이슈가 부각되고 있어 현지 정부, 바이어, 공급자, 근로자 등 이해관계자 간 유기적 연계관계를 강화하기 위하여 미국의 다국적 기업 GAP본사를 방문하여 우리기업과 상생방안 논의 및 미국에 진출한 우리기업의 원활한 현지 적응을 지원하기 위하여 노무관리 지원 세미나를 개최하였으며, 미얀마, 캄보디아, 중국에 진출하고자 하는 우리 기업들을 대상으로 현지문화, 노동법·제도 등에 대한 정보를 제공하기 위해 해외 진출 예정기업 대상으로 설명회를 진행하였다.

또한 진출국 현지 노동법·제도를 소개하는 안내서를 신규 또는 개정 발간하여 해외투자기업 및 진출예정기업에게 제공하였다. 현재 총 23개국에 대하여 노무관리 안내서가 발간되었으며, 주요 국가별 최근 노동시장 동향 등을 온라인으로 제공하여 현지 상황을 즉각적으로 알 수 있도록 지원하고 있다.

베트남, 중국 등 고용노동권이 파견되어 있는 우리기업 다수 진출 국가의 경우, 고용노동권이 직접 진출기업을 대상으로 노무관리 교육을 수시 실시하는 등 노사분규 사전 예방 및 사후 신속대응을 위한 노력을 기울이고 있다.

한편 현지 노무관리 컨설팅 지원을 강화하기 위해 현지 거점(무역관)을 보유한 KOTRA와 노무관리 컨설팅 경험 및 전문성을 지닌 노사발전재단 간 업무협력 MOU를 체결하였으며, 해외진출기업 노무관리 지원 확대 및 전문성 강화를 위해 노사발전재단의 조직·예산 확대를 통해 역량을 강화해 나갈 계획이다.

이와 더불어 해외진출기업의 사회적 책임(CSR) 인식 제고를 위해 ‘OECD 다국적 기업 가이드라인’ 연락사무소(산업부에 설치)를 활용하여 홍보 및 정보 제공 등의 활동을 강화하고, ILO 등 국제기구와 함께 현지의 노동, 인권, 기업환경 관련 법령 및 국제노동기준 준수와 기업의 사업적 책임활동을 연계하여 진출기업이 현지 지역사회에 도움을 줄 수 있는 협력사업 모델 등을 개발, 확대해 나갈 예정이다.

제5절

외국인력 도입을 통한 기업지원

정부는 국내 노동시장을 보호하면서 부족한 생산인력을 보다 체계적으로 공급하고, 외국인근로자에 대한 권익보호 강화 및 송출과정의 투명성 제고, 불법체류 문제의 효과적 해결 등을 위해 2004년 8월부터 산업연수생제를 대신하여 외국인 고용허가제를 도입·운용하였으며, 고용허가제의 안정적인 운영을 통해 산업연수생제에서 문제된 송출비리, 불법체류를 가시적으로 개선하고 외국인근로자의 권익향상에 기여해 왔다.

외국인력 수요가 확대됨에 따라 비전문 외국인력 수가 증가하고 외국인력 활용 사업장도 지속적으로 확대되었고, 국제결혼의 증가, FTA의 확대 등 국내외 환경 또한 외국인력 유입을 증가시키는 요인으로 작용하였으며, 최근에는 단기 인력난 해소를 위한 단순기능인력 도입 차원을 넘어 생산가능인구 감소와 고령화에 대한 대응방안으로 외국인력 확대가 선택 가능한 대안으로 제기되고 있다.

외국인력 증가는 인력난 해소, 지식·기술 전파, 다양성 증진 등 긍정적인 측면이 있으나, 국내 일자리 잠식, 임금 하락 등 부정적인 면도 상존하여, 중장기적으로는 외국인력 증가로 해당분야의 근로조건이 저하되고 국내 인력공급 기반이 붕괴될 경우, 인력부족이 외국인 공급으로 직결되는 악순환에 빠질 위험도 존재하고 있다.

이에 따라, 노동시장 수급상황을 고려한 적정규모의 외국인력 도입을 통해 기업의 인력난 해소와 국내 노동시장 보호가 조화를 이룰 수 있도록 하였다. 이를 위해, 선발 포인트제를 시범 실시하여 양질의 외국인력을 선발·공급하였고, 체계적인 고용관리로 사업주 편익 증진 및 외국인근로자의 권익향상을 도모하였으며, 체류 중인 외국인근로자의 안정적 국내적응을 위한 맞춤형 서비스를 강화하는 등 다양한 노력을 기울였다.

가. 국내 노동시장과 조화를 이루는 외국인력 공급

업종별 인력부족률 등을 반영하여 외국인력정책위원회에서 연간 외국인력 도입규모를 결정하고, 시장수요를 반영하여 배정시기를 조정하였다.

첫째, 2015년 말 외국인력정책위원회에서 결정된 2016년 도입인력 58천명에 대한 연중 공급계획을 수립하고 총량이 제한된 외국인력을 점수제에 따라 투명하고 객관적인 방법으로 기업에 배정하였으며, 특히 인력난으로 어려움을 겪고 있는 중소기업, 농축산업 등에 신속한 인력공급을 위해 도입규모가 크고 계절성이 적은 제조업은

연중 분산배정으로 연간 인력수요에 대응(1·4·7·10월 각 3:3:2:2)하였다. 또한, 계절성이 큰 농축산업, 어업, 건설업은 상반기에 집중 배정(농축산업·어업 1·4월 각 7:3, 건설업·서비스업 1월에 전부배정)하였다.

둘째, 총 체류인원으로 관리하고 있는 방문취업 동포(H-2)의 경우는 건설업·음식숙박업 등에서의 내국인 일자리와 충돌 가능성 등을 고려하여, 2014년과 동일한 수준인 303천명으로 운영하였다. 특히, 내국인 일자리 침해 문제가 제기되고 있는 건설업의 경우에도 건설업 취업등록제를 통해 적정 동포규모 상한을 2014년과 같이 55천명으로 제한하였다.

셋째, 2016년 2월 10일 개성공단 중단에 따른 개성공단 입주기업 외국인력 지원방안을 마련 하여 2016년 2월 15일부터 외국인력을 추가 배정하였다.

넷째, 2017년 외국인력 도입규모는 귀국자 대체수요, 인력부족에 따른 외국인력 추가 수요를 반영하여 56천명으로 결정하여 재입국은 13천명, 신규는 43천명으로 배정하였고, 특히 2,000명은 고용허가제 발급 시 수요를 반영하여 탄력적으로 조정할 수 있도록 하였다.

다섯째, 평균 인력부족률보다 인력부족률이 높은 제조업, 뿌리산업, 지방소재 제조업, 국내 유턴기업 등에 대한 외국인근로자 추가고용을 허용하여 국내 일자리 창출 및 기업 경쟁력 제고에 도움이 될 수 있도록 하였다.

나. 기업 수요에 부응하는 양질의 외국인력 선발·도입

사업주에 알선되는 외국인근로자의 구직자 명부는 한국어시험 합격자를 중심으로 작성되나, 실제 사업주는 언어능력 외에도 다양한 요소를 고려하며, 특히 숙련을 갖춘 외국인력 도입에 대한 수요가 상당 수준 존재하는 점을 감안하여 관련 제도를 개선·운영하고 있다.

첫째, 한국어능력시험만을 통한 단순 선발방식에서 업무능력, 경력, 신체적 조건 등 사업주의 다양한 채용니즈를 반영할 수 있는 선발포인트제를 도입하여 2015년 미얀마 시범 실시 이후, 2016년 미얀마, 태국, 스리랑카, 방글라데시 등 4개 국가부터 본격 시행되었다.

둘째, 사업주가 기능 우수자를 선발할 수 있는 기회를 넓히기 위해 기능시험 인원을 지속적으로 확대(2016년 33천명)하고, 기능시험 우수자는 사업주에게 우선 알선하도록 하였다.

또한, 사업주 수요를 정확히 반영하기 위해 현행 대분류 업종별 공통기능 평가에서 세부 업종별 주요 직무능력(기능) 중심 선택형 평가로 개편하고, 면접 평가에서 한국어 의사소통능력 평가를 강화하였다.

셋째, 선발포인트제 시범시행 국가인 미얀마 사례에 대한 모니터링을 통해 미비점을 보완한 시행방안을 마련하여 2016년 선발포인트제 대상 국가에 반영하고 국가별 선발규모 및 현지 사정 등을 고려하여 2019년까지 연차별로 시행국가를 확대할 방침이다.

다. 취업기간 만료자에 대한 귀국지원 및 불법체류 예방 대책

고용허가제로 입국한 외국인근로자 중 불법체류자가 줄어들지 않음에 따라, 이들의 자진귀국을 유도하고 불법체류를 예방하기 위하여 고용허가제 외국인근로자 불법체류 감소 및 귀국지원 대책을 지속 추진하였다.

주요내용을 살펴보면, 첫째, 송출국의 주도적 노력을 유도하기 위해 국가별 도입 규모 배정기준에 불법체류율을 반영하여 불법체류율이 높은 국가에 대해 불이익을 부과하였다. 또한, 불법체류 다발 시 송출중단을 MOU에 명시하였으며, 귀국대상자 명단을 송출국에 제공하여 자진귀국을 독려하도록 하였다.

둘째, 외국인근로자에 대한 귀국지원 프로그램을 시행하여 귀국예정자에 대해 출국만료일 사전안내 및 귀국 설명회, 귀국시 취업알선 서비스 등을 지속적으로 제공하였다.

셋째, 2개 시범센터를 지정하여 기존 출국이 임박하여 제공하던 귀국지원 서비스를 입국단계부터 단계별 프로그램을 마련, 체류·귀국지원 서비스를 통합 제공하여 귀국지원 효과성을 증대시켰고 또한 한국어 및 취·창업 과정을 운영함으로써 귀국 후 안정적인 재정착 역량 배양을 지원하였다.

넷째, 불법체류자 고용사업주에 대해 법무부 등 관계부처와 합동단속을 실시하여 외국인근로자 고용제한 조치를 하였고, 외국인근로자 밀집지역을 중심으로 온/오프라인 집중홍보를 통해 자진 귀국 분위기를 조성하였다.

라. 외국인근로자의 체계적인 고용관리

외국인근로자가 사업장에 원활히 적응하여 기업경쟁력 제고에 기여할 수 있도록 사업장 지도·감독 등 고용관리 노력을 경주하였다.

첫째, 농축산업 분야의 경우 계절적 영향에 따라 농번기의 근로시간 및 임금 등 근로조건이 달라지는 점을 반영하여 ‘농업·축산업 분야의 별도 표준근로계약서’를 신설하고, 이의 작성 가이드라인을 마련하여 근로시간, 휴게·휴일 등에 대해 농축산업 분야 사업주가 지켜야 할 최소한의 기준을 제시함으로써 농축산업 분야 외국인근로자 근로조건 보호를 개선하였다.

둘째, 외국인근로자의 근로조건 보호 및 개선을 위하여 지방관서 고용허가제 담당자와 근로감독관이 합동으로 상·하반기 2차례에 걸쳐 3,316개소의 사업장을 점검하여, 불법고용 방지·임금체불 예방·최저 임금 준수 등 외국인근로자의 권익을 보호하기 위한 노력(1,623개 사업장 7,005건의 범위반 사항 시정조치)을 하였다. 특히 농축산업 분야 외국인근로자 고용사업장 1,214개소에 대하여 최저임금 미준수, 장시간 근로, 폭행 등 노동관계법 위반 여부를 중점 점검(578개 사업장 2,189건의 범위반 사항 시정조치)하고 향후 근로조건 등에 대한 개선 방안 마련을 위해 노력하였다.

셋째, 외국인근로자 권익보호를 위하여 「외국인근로자 권익보호협의회 운영규정」을 개정하여 관내 외국인근로자가 5,000인 이상 고용센터에 설치하도록 되어있는 권익보호 협의회를 전국 지방고용노동관서에 모두 설치토록 확대하고 협의회에 「소위원회」를 두어 필요 시 사업주와 외국인근로자 간 발생하는 사업장변경에 관한 갈등사항을 객관적·합리적으로 해결할 수 있도록 하였다.

마. 맞춤형 교육·상담 서비스 제공

외국인근로자들이 언어·문화적 차이 등으로 사업장 적응에 어려움이 있는 점을 감안하여 다양한 교육·상담 서비스를 제공하였다.

첫째, 외국인근로자의 원활한 국내생활 적응을 위해 입국 전·후 취업교육 서비스를 제공하였다. 현지에서 근로계약 체결이 완료된 근로자는 입국 전에 송출국 지정기관에서 한국어·한국문화 교육(45시간)을 이수하고, 입국 후 사업장 배치 전에는 관계법령, 업종별 기초기능·산업안전 교육 등을 실시하여(16시간) 외국인근로자의 사업장 적응력 향상을 위해 노력하였다.

둘째, 문화적 차이와 언어소통의 한계로 인해 어려움을 겪고 있는 외국인근로자에 대한 고충상담, 한국어·생활법률·한국문화교육 등 지원을 위해 외국인근로자 밀집지역에 8개의 외국인력지원센터(거점)와 중소도시 31개 소지역 센터를 운영하였고, (이용자 수 604,032명) 어업분야 외국인근로자 및 사업주에 대한 체류지원 강화를 위해 9개의

특화센터를 지정하여 사업장에 방문상담을 실시하였다.(방문상담 145회, 712명). 또한, 콜센터 기능을 갖춘 외국인력상담센터를 통해 사업주와 외국인근로자는 시간과 장소에 구애받지 않고, 노동문제·고충상담이 가능하도록 하였다(이용자 수 372,387명).

셋째, 입국 3개월 이내 외국인근로자의 조기 적응을 위해 입국초기 취업적응 모니터링(57,010건), 재직 중인 외국인근로자의 직업능력개발훈련(1,514명) 및 외국인 근로자 및 고용사업주에 대한 사업장 애로해소 지원 컨설팅(36,040명) 등을 실시하고 외국인근로자 고용사업주를 대상으로 외국인 노무관리기법, 업종별 산업재해 예방법 등에 대한 교육을 실시(6,708명)하였다.

바. 외국인 전용보험 제도 운용의 합리화

외국인근로자의 불법체류 예방, 퇴직금 및 임금 체불에 대비하고, 안정적 귀국과 상해 및 사망 시 지원하는 외국인 전용보험 제도를 마련·운영하고 있다.

첫째, 출국만기보험의 지급시기를 출국 후 14일 이내로 변경하고, 출국만기보험금 및 귀국비용보험의 소멸시효를 확대하였으며, 시효 완료된 보험금의 관리를 위한 휴면보험금 관리위원회를 설치하여 보험사업자로부터 소멸시효 완성 보험금을 인수·운용하고, 귀국비용보험금의 분할 납부 제도를 마련하여 시행하였다.

둘째, 출국만기보험금 및 귀국보험금 중 소멸시효가 만료된 미청구 보험금을 찾아 줄 수 있도록 휴면보험금관리위원회를 운영하여 ‘미청구 보험금 찾아주기 사업’을 진행하고, 보험금을 미신청하고 출국한 외국인근로자에 대해서도 현지에서 보험금을 신청할 수 있도록 지속적으로 노력하였다.

셋째, 외국인근로자가 고용허가제 연계 시스템 접속 시 휴면보험금 대상 자동알림 및 휴면보험금 신청의 불편을 해소하기 위해 무방문 보험금 신청이 가능하도록 휴면 보험금 웹을 개발하여 외국인근로자의 수급권을 더욱 강화하였다.

사. 고용허가제 중장기 제도개선 방안 마련

외국인력 유입이 지속 확대되는 가운데 외국인력 활용이 기업의 인력난을 해소하고 기업의 경쟁력 제고로 이어질 수 있도록 중장기 관점에서 고용허가제 제도개선 방안을 아래와 같이 마련하였다.

첫째, 기업 수요에 부응하는 양질의 외국인력을 선발할 수 있도록 한국어능력,

근무경력, 기능수준 등 다양한 요소를 반영하여 구직자 명부를 구성하는 외국인력 포인트제를 지도·점검하면서 한국어능력시험의 정확한 평가가 이루어질 수 있도록 CBT(컴퓨터 시험) 방식을 확대하고 기능수준평가에 사업주 수요를 정확히 반영하기 위해 업종별 관계자가 평가항목 설계 및 직접 평가에 참여할 수 있도록 운영할 예정이다.

둘째, 외국인력 도입 및 배분시 노동시장 수급 현황을 고려할 수 있도록 외국인력 도입규모는 유흥인력 등 노동시장 여건, 중장기 인력수급 전망 등도 고려하여 결정하도록 하고, 사업장별 고용한도를 국내 일자리 창출 및 기업경쟁력 제고에 도움이 될 수 있도록 조정할 계획이다.

셋째, 외국인력 도입에 따른 비용을 부과하기 위해 수익자부담 원칙에 따른 고용보험 의무가입 및 도입위탁수수료 현실화를 추진하고 있다.

고용노동행정 역량 강화

제9장

제1절_ 고용노동행정 제고 방안 마련 및 추진

제2절_ 고용노동부의 효율적인 조직관리

제3절_ 고용노동행정의 성과 평가

제4절_ 규제개혁

제5절_ 고용노동행정 정보화 추진

제6절_ 홍보역량 강화

제1절

고용노동행정 제고 방안 마련 및 추진

1

일 잘하고 소통 잘하는 행복한 고용노동부

일자리정책 총괄부처로서 국정 최우선 목표인 ‘고용률 70% 달성’, 노동개혁 현장 정착을 위한 조직역량의 총결집이 필요한 시점에서 직원들의 가치관은 ‘일’ 중심에서 ‘개인생활’ 중심으로 변화되어 기존 업무방식과 조직문화로는 변화된 직원들의 가치관을 반영한 직무만족과 업무능률 향상을 기대하기 어려워 이를 해결하기 위해 「일 잘하고 소통 잘하는 행복한 고용노동부 만들기」 계획을 추진하였다.

목표	일 잘하고 소통 잘하는 행복한 고용노동부 만들기	
추진 방향	◆ 긍정과 창조적 조직문화 확산 (+) ◆ 업무 비효율 최소화 (-, ÷) ◆ 소통으로 시너지 극대화 (×)	
세부 추진 과제	① 조직문화 혁신 (Smart Culture)	① 현장 중심 조직문화 활성화 ② 조직문화 변화 기반 형성 ③ 조직문화 운영·지원
	② 업무 효율화 (Smart Work)	① 업무 절차·방식 등 개선으로 능률 제고 ② 일·가정 양립을 통한 생산성 제고 ③ 영상회의 활성화
	③ 소통 활성화 (Smart Communication)	① 소통채널 활성화 ② 사내소식지 발간 ③ 제안제도 활성화

‘일 잘하고 소통 잘하는 행복한 고용노동부 만들기’ 계획은 크게 조직문화 혁신, 업무 효율화, 소통 활성화 등 3개 분야로 나누어 추진하였고, 분야별 세부내용은 다음과 같다.

먼저, 조직문화 혁신은 현장 중심 조직문화 활성화, 맞춤형 조직역량 교육, 개인상담·멘토링·학습연구모임 활성화 등을 추진하였다. Bottom-up 방식의 조직변화를 위하여 각 관서별로 변화관리자를 지정·육성하고, 관서 맞춤형 조직활성화 프로그램을 기획 시행하도록 지원함으로써 현장 중심의 조직변화를 추진하였다. 또한, 조직역량 강화 및 구성원 일체감 조성을 위하여 비공무원, 신규공무원, 입사 3년 미만, 중간관리자(팀장, 과장), 신입 기관장 등 대상별 맞춤형 조직가치 교육 프로그램을 편성·운영하고, 직원들의 조직몰입을 위하여 고용부의 위상과 고용부 직원으로서의 자긍심을 고취시킬 수 있도록 조직몰입도 제고 동영상 제작, 홍보하였다. 아울러 업무스트레스, 가정불화·자녀교육, 대인관계 등에 대한 개인상담과 집단상담 프로그램을 운영하여 직원들이 일상생활에서 겪는 다양한 고민들을 해결함으로써 업무몰입을 지원하고, 멘토링·학습연구모임·각종 동호회 운영 지원을 통하여 긍정적 조직문화 형성을 촉진하였다.

둘째, 업무 효율화 분야에서는 업무 줄이기, 일·가정 양립을 통한 생산성 제고, 영상회의 활성화 등을 추진하였다. 근로감독행정 개선 TF, 고용센터 업무효율화 TF, 현장소통협의회·현장간담회 등을 통하여 319개 제안사항을 수렴하고, 그 중 162개 과제를 개선함으로써 업무효율화를 추진하고, 나머지 157개 과제는 개선 중이거나 검토 중이며, 관련 부서가 책임 있게 개선사항을 지속적으로 추진하도록 모니터링하고 있다.

또한 '16.8월 본부·지방 간 업무 추진체계 정비 방안을 마련하여 지방관서 각 과에 대한 본부 주무과(Gate Keeper)를 지정·운영함으로써 정책 관리기능을 강화하고, 유사한 목적과 구성으로 운영되는 지방관서의 각종 협의체를 통폐합하여(27개→13개) 업무효율화를 추진하고, 정책 의견수렴 및 사전 설명 등을 강화하였다.

아울러, 일과 삶이 균형 갖춘 즐거운 일터 조성을 위해 '14년도 중앙부처 최초로 도입하여 시범운영한 행복알리미(PC-OFF) 서비스³³⁾를 본부와 전 소속 기관으로 확대하여 소속 직원들에게 업무시간 중 집중근무, 정시퇴근 분위기 조성 등 ‘일·가정양립’의 문화를 정착시켰다. 또한 서울청, 세종청사, 울산 고객상담센터 등에 자체 영상회의시스템을 마련하고, PC영상회의 장비를 지속 보급하여 언제 어디서든지 편리하고 신속한 보고 및 회의가 가능하도록 지원하였다.

33) 행복알리미(PC-OFF)서비스 : 특정요일, 특정시간이 되면 업무용PC가 자동적으로 꺼지도록 하여 직원들이 정시에 퇴근하여 가족과 함께 저녁이 있는 삶을 누릴 수 있도록 시스템 마련.

마지막으로, 소통 활성화를 위하여 소통채널을 다양하게 구축하고, 사내소식지 발간, 제안제도 활성화 등을 추진하였다. 본부 과장급 이상과 지방관서 업무분야별 대표 직원들로 구성된 「현장소통협의회」를 반기 1회 개최하고, 월 1회 이상 업무분야별 현장간담회를 통하여 직원들의 고충과 현장의 목소리를 정기적으로 청취하는 등 조직 내 소통과 협업을 강화하였다. 또한 직원 상호간 공감대 형성 및 일체감 조성을 위해 내부직원 20명으로 구성된 주재기자가 직접 동료들을 인터뷰한 내용과 원고, 사진 등을 모아 격월마다 ‘고동소리’를 발간함으로써 직원들의 생각이나 일상을 전 직원들이 공유, 소통하는 장을 마련하였다. 또한 제도개선 제안방, 다우리 커뮤니티 등을 운영함으로써 제안활성화를 통한 행정제도 및 정책개선을 위하여도 노력하였다.

2

고객과 소통하는 고용노동행정 추진

국민과 직원의 만족도 향상을 위한 고객지원 프로그램을 지속적으로 추진하였다. 고용노동정책에 대해 국민이 느끼는 만족도와 요구사항을 모니터링하여 개선사항을 발굴하였고, 일선 현장 직원과의 간담회를 주기적으로 개최하고 ‘현장의 소리’를 제작 정책부서에 전달하여 정책에 반영하도록 노력하였다. 특히 전화민원은 국민과 실시간으로 소통할 수 있는 중요한 민원창구로 전화를 잘 받기 위한 노력을 강화하여 지방관서의 전화수신율이 비약적으로 향상되었다. 그 밖에도 고객중심의 고용노동행정 구현을 위해 고객의 불편·불만사항 해소를 중점적으로 추진하였으며, 고객의 접근성 개선을 위해 노력하였다.

가. 고객과 소통, 정책개선 강화 등 서비스 품질 개선

고용노동부 정책 및 제도개선에 대한 국민·공무원의 창의적인 아이디어를 발굴하여 「고용률 70% 달성」 등 국정핵심 목표를 달성하고 국민과의 소통을 강화하고자 국민 신문고와 자체 제안통로를 통해 내·외부 고객으로부터 참신한 정책개선 아이디어 1,079건을 접수하였다. 접수된 아이디어는 제안심사를 통해 정책개선에 반영하였고 이중 우수한 제안 13건을 선정하여 포상하였다.

일선 고객과 소통을 강화할 필요성에 따라 대민접점에서 발생하는 민원인들의 목소리를 모아 ‘현장의 소리’를 발행하였다. 현장의 소리는 정책 결정자와 집행자에게 전달되어 정책의 대민반응도를 높이고 신속한 정책 개선을 유도하였다.

나. 고객이 접근하기 편리한 인터넷 서비스 환경 구축

민원인의 편의를 위해 홈페이지 내에 민원마당을 구축하여 운영하고 있다. 민원마당은 일자리지원, 고용보험(실업급여 등), 직업능력, 고용평등, 고용안정, 산재예방, 노사협력, 근로기준, 외국인력, 일반행정 등 10개 분야별로 구분 운영함으로써 고객이 원하는 민원 항목에 쉽게 접근할 수 있도록 하였다. 또한 자주 신청하는 민원, 자주하는 질문을 모아 전면에 배치하여 직관적 접근성을 개선하였으며, 청년, 여성, 구직자, 비정규직, 장애인, 장년, 외국인, 건설근로자 등 대상자별 맞춤형 민원 서비스셋(Service-Set)을 구축·운영하였다.

법령의 해석 등에 대해서는 질의 응답코너를 운영하고 있으나 규정상 처리기한이 7일 이상이어서 시급한 질문에 대한 신속성이 떨어져, 이와 별도로 간단하고 단순한 질문에 대해 바로 답변을 받을 수 있는 「빠른 인터넷상담」 코너를 설치하여 고객의 접근성과 정보이용의 편리성을 제고하였다.

2009년 6월부터 고용노동부, 한국공인노무사회, 인터넷포털(Naver)과 3자간 협약을 체결하여 제공하던 인터넷 상담서비스를 더욱 강화하였다. 임금체불, 실업급여, 정책 제도 개선 등 고용노동행정 분야에 대한 네티즌의 질문에 공인노무사와 고용노동부가 답변하는 건수가 2016년도에 15,161건에 달하였다. 이는 고객이 친근하게 접근할 수 있는 민간 채널을 통해 해당 분야 전문가인 공인노무사와 고용노동정책을 펼치는 고용노동부가 신뢰성 있는 답변을 함으로써 고객은 궁금한 사항을 쉽고 빠르게 해소할 수 있으며 고용노동부는 고객에게 친근한 이미지로 다가가 고객과 소통하는 정책을 펼칠 수 있다는 점에서 의의가 있다.

다. 고객 중심의 행정문화 개선

직원의 고객응대 태도 개선을 위해 고객 가장기법을 통한 전화응대 모니터링을 실시하여 피드백 하는 등 전화응대 서비스 개선을 위해 노력하였다.

한편 객관적이고 종합적인 고객지원서비스 수준을 측정하기 위해 고용노동부 민원을 이용한 고객 16,000명을 대상으로 전화설문 방식의 고객만족도 조사를 실시하였다. 고객만족도 조사는 접근성, 쾌적성, 대응성, 신속성, 편익성, 공정성, 공익성, 신뢰성 등의 항목으로 조사하였고, 조사결과는 지방관서에 피드백 하여 지방관서가 자체적으로 서비스 취약분야를 개선하도록 노력하였다. 2016년도 고객만족도 점수는 85.4점으로 앞으로도 고객만족도 점수 향상을 위해 노력할 예정이다.

라. 내부직원 사기 진작 및 칭찬문화 마련

내부고객 만족이 외부고객에 대한 서비스 수준 향상으로 이어질 수 있도록 특별민원 대응체계 구축, 사설보안요원 배치, 직무스트레스 관리 프로그램 운영, 칭찬 고래 선정, 업무처리 우수사례 선정 및 포상 등 내부고객 만족도 제고를 추진하였다.

특별민원과 동반되는 욕설·폭행·성희롱 등을 미연에 방지하고, 실제 사고 발생 시 적극적인 대처를 통해 고용센터 직원이 안정적으로 고용서비스를 제공 할 수 있는 근무환경을 마련함과 동시에 선의의 고객이 피해를 받지 않도록 사설보안 요원을 고용센터 40개소에 배치하였고, 앞으로 추가 예산 확보(2018년 50개소)를 통해 전국의 고용센터에 확대 배치할 계획이다.

또한 과중한 직무 부담, 특별민원 응대 등으로 정신적 스트레스를 겪고 있는 직원을 대상으로 숲체험 및 문화체험 등 스트레스 관리 프로그램을 실시한 결과, 대부분의 참석자들이 만족하였으며 스트레스가 해소되어 고객들에게 더 품질 높은 서비스를 제공할 수 있게 되었다는 반응을 보였다. 향후 참가 직원의 만족도가 높은 직무스트레스 관리 활성화를 위해 프로그램의 다양화, 현지화, 내실화를 추진하여 더 많은 직원들이 참여하도록 할 계획이다.

친절한 고객응대 및 적극적 업무처리 등으로 고객에게 칭찬받은 직원을 칭찬고래로 선정·포상함으로써 직원 사기진작과 칭찬문화를 확산시켰다. 2016년 칭찬고래로 선정된 지방관서 직원 64명에게는 장관 명의의 화환 및 포상금을 전달하였다.

업무처리 우수사례 선정 및 포상을 통해 숨겨진 업무노하우를 발굴하고 직원들의 사기진작은 물론 사례 교육·공유를 통한 역량 강화의 기회를 제공하였다. 2016년에는 15건의 우수사례를 발굴·포상하였으며, 향후 이를 확대 운영할 계획이다.

마. 고객상담센터 개선을 통한 전화 수신율 제고

일자리·실업급여·고용보험 등 고용노동서비스에 대한 국민들의 관심과 새로운 사업의 증가로 전화량은 매년 증가하고 있으나 행정인력의 부족으로 전화연결이 되지 않아 민원인들의 불편해소를 위한 전화응답율 개선을 추진하였다.

2016년 3월 1일자로 고객상담센터를 책임운영기관으로 전환하여 기관장 책임하에 기관을 운영할 수 있는 기반을 마련하였다. 그 결과 시간선택제 전화상담원의 탄력적 운영, 성과관리 강화로 전체 전화량의 콜센터 분담률이 전년 24.7%에서 26.5%로 개선되었고, 2016년 고용노동부 전화수신량은 3,205만건(지방관서 2,356만건, 콜센터

849만건)이며 전화응답률은 85.4%이다. 전화응답률은 2013년 66.1%, 2014년 72.1%, 2015년 84.0%에서 크게 개선되어 전화불통으로 인한 민원인의 불편을 대폭 줄였다. 특히 지방관서의 실업급여, 수급자격인정, 피보험자격관리, 모성보호 등의 업무 담당자들은 방문민원과 전화민원을 병행하는 과정에서 업무량이 많아 전화 수신율이 매우 낮았다. 이를 개선하기 위해 전화착신그룹설정, 전화수신을 모니터링, 선제적 정보제공으로 전화 유발요인 제거 등 개선방안을 수립·추진하였다.

이는 전화불통이 매우 심각했던 지방관서의 전화 수신율 개선으로 민원불편을 해소했을 뿐 아니라, 고용센터 민원창구 업무 효율성을 높임으로써 고객 만족도 제고에도 기여하였다. 향후 콜센터와 고용센터의 업무협력 강화, 콜센터 상담원의 전화상담능력 향상, 지방관서 전화량이 많은 업무 전화의 콜센터 분산, 콜센터 확대 등을 통해 전화 수신율 향상을 위한 노력을 지속적으로 추진할 계획이다.

3

고용노동행정 정부3.0 확산

2016년 고용노동부는 국정운영의 새로운 패러다임인 정부3.0을 기반으로 ‘개방’, ‘공유’, ‘소통’, ‘협력’이라는 핵심가치 아래 ‘국민 모두가 행복한 대한민국’이라는 비전 달성과 ‘투명한 정부’, ‘유능한 정부’, ‘서비스 정부’ 구현을 위해 다양한 정부3.0 과제들을 추진하였다.

첫째, 정부3.0 변화관리에 역점을 두고 사업을 추진하면서 정부3.0 추진실적을 부서장 성과계약에 포함하고, 성과를 부서장의 상급자(실·국장)와 하급자(4.5급) 평가에 연동시켰으며, 정부3.0 우수부서 포상을 통해 정부3.0 추진 동력을 확보하였다. 또한, 정부3.0 핵심가치 내재화를 위해 직원 온라인 교육 및 집체교육을 강화하고, 고용복지*센터, 워크넷, 전자근로계약서 등과 같이 국민생활을 편리하게 하는 서비스를 적극 홍보하였다. 특히, 장관이 직접 대학을 찾아가 청년들과 소통하는 커피트럭을 운영하고 현장소통을 강화하여 정부3.0 확산에 적극 노력하였고, 부처 자체 3.0 우수사례 경진대회를 개최하여(‘15.10월) ‘취약근로자 보호를 위한 전자근로계약서 도입 확산’, ‘청년내일채움공제’ 등 우수한 정부3.0 사례발굴의 성과를 거양하였다.

둘째, ‘서비스 정부’ 구현에서는 인사혁신처 대한민국 공무원되기(‘16.5월), 병무청 병역일터(‘16.6월) 등 공공·민간의 구인·구직 정보를 워크넷 중심으로 통합·제공함으로써 국민불편 해소 및 취업률 제고를 위해 노력하였다. 또한, 청년 맞춤형 취업

지원을 위해 중앙·지방의 산재된 청년 취업지원정보를 ‘청년 워크넷’(16.1월)에서 통합 제공하고, 대학 내 분절된 취·창업지원 기능을 공간적·기능적으로 연계통합하여 원스톱 서비스를 제공하는 대학창조일자리센터(16년, 41개소)를 확대 설치하였다. 한편, 기초 고용질서 확립을 위해 민간과 협업하여 온라인 구직 시스템에서 구인 내용을 토대로 전자근로계약서를 자동 생성·교부하는 ‘전자근로계약서 체결 시스템’을 도입 추진하였다.

셋째, ‘유능한 정부’ 구현에서는 영상회의 활성화로 업무 비효율 제거, 매주 수요일 PC-OFF제 시행, 근무혁신 10대 제안 실천 등 일하는 문화를 바꾸가기 위해 노력하였다. 한편, 빅데이터 분석을 통해 노동관계법 위반 가능성이 높은 취약사업장을 근로감독 대상으로 선정하여 보다 효율적이고 정확한 근로감독 체계를 구축하고, 범부처 협업 및 현장 전문가의 참여를 통해 NCS(국가직무능력표준)를 개발하여 전 국민에게 공개하고 개선의견을 수렴하여 보완하는 등 능력중심사회 구현을 위해 노력하였다.

넷째, ‘투명한 정부’ 구현에서는 정책관련 민감 정보를 제외한 모든 정보는 적극 공개하고, 원문정보 공개율을 획기적으로 제고하는 등 관련 제도를 개선하였다. 특히 적극적 사전공표제도 확대(15년 199건 → 16년 368건)를 통해 국민의 정보 접근성과 알권리를 높이기도 하였다. 또한, 고용과 실업에 관한 국가중점 개방데이터인 고용보험 DB 등 23종 데이터를 추가 개방하고, ‘비정형 데이터 통계시스템’ (16.11월 구축)을 통해 속성이 고정적인 정형화된 데이터가 아닌 사용자 수요에 맞는 맞춤형 데이터를 제공하였으며, 데이터 품질관리 시스템을 통한 엄격한 데이터 품질 관리로 평균 오류율을 0.001%대로 유지하는 등 정보의 신뢰도 및 활용 가능성을 높이기 위해 노력하였다.

제2절

고용노동부의 효율적인 조직관리

1

고용노동부와 그 소속기관 조직 및 정원의 효율적 운영 및 관리

2016년에는 7회에 걸쳐 「고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙」을 개정하였다.

2016년 3월 1일자 개정에서는 성과중심의 조직관리 운영을 위해 고객상담센터를 책임운영기관으로 전환하고, 노동시장조사과를 신설하였으며, 60세 이상 청년의무화에 따른 인력 11명을 증원하였으며, 5월 10일자 개정에서는 산업안전감독 인프라 확충을 위한 인력 6명 등 7명을 증원하여 상반기에 총 18명의 인력을 증원하였다.

2016년 7월 1일자 개정에서는 노동시장의 구조개선을 통해 성장과 고용의 선순환 구조를 만들고, 특히 노동시장에서 소외되고 있는 청년·중장년·비정규직 근로자에게 양질의 일자리를 더 많이 제공하기 위한 현장 인프라 확충을 위해 8개 관서에 노사 상생지원과를 설치하고 이에 필요한 근로감독관 52명을 증원하였다. 특히, 직무·성과 중심의 임금체계 개편 등 노동현장의 집행체계 강화, 상생적 노사관계 지도, 비정규직 차별개선 등 노동시장 이중구조 개선지도를 전담하는 노사상생지원과 설치를 통해 일자리 창출 및 상생의 노사관계 구축 등을 적극적으로 지원하는 기반을 구축하여 현장실천 촉매제가 될 수 있도록 조직개편을 단행하였다.

한편, 고용·복지 서비스 전달체계 개선 등을 위해 2013년부터 고용복지+센터 확산을 지속적으로 추진하여 왔으며, 2016년 11월 23일자 직제개정을 통해 3개 고용복지+센터를 신설 하는 등 30개소를 설치하고 이에 필요한 인력 49명을 증원하였다.

위와 같이 2016년에는 효율적 인력 운영을 추구하는 정부 정책방향에 따라 증원 소요를 최소화하고, 국민에게 질 높은 고용·복지 서비스 제공을 위해 협업조직인 고용복지+센터 정착 등을 위한 인력 확충에 노력하였다.

제3절

고용노동행정의 성과 평가

1

중앙행정기관 평가

2016년도 중앙행정기관 평가는 특정평가와 자체평가로 구분하여, 특정평가 5개 부문, 자체평가 3개 부문으로 구성되어 있으며, 고용노동부를 포함하여 42개 부처를 대상으로 시행하였다.

특정평가는 국무총리가 국정을 통합적으로 관리하기 위하여 주요정책 및 기관역량을 평가하는 것으로서 국무조정실의 주도로 국정과제평가, 규제개혁평가, 정책홍보 평가, 정상화과제 평가, 기관 공통사항 등 총 5개 부문으로 평가를 하고 있으며, 자체평가는 중앙행정기관이 주요정책, 통합재정사업, 행정관리역량(조직·인사 등)에 대하여 자체적으로 평가를 하는 것으로서 주요정책은 각 부처가 자체적으로, 통합재정사업은 기획재정부, 행정관리 역량은 행정자치부가 평가를 주도하고 있다.

[그림 9-③-1] 2015년 대비 정부업무평가 주요 변경사항

2015년 평가				2016년 평가		
자체 평가	주요정책		자체 평가	주요정책		
	통합재정사업			통합재정사업		
	행정관리 역량			행정관리 역량		
특정 평가	국정과제	140개 국정과제	국정과제	140개 국정과제		
		핵심개혁과제		핵심개혁과제		
				협업과제		
	규제개혁		규제개혁			
	정책홍보		정책홍보			
	비정상 정상화		비정상 정상화			
	기관 공통사항	정부3.0, 협업, 특정시책		기관 공통사항	정부3.0, 성과관리, 특정시책	

정부업무평가에 대한 구체적 내용을 살펴보면 국무조정실에서 실시한 '16년도 특정평가 결과, 부처 종합평가는 '보통', 국정과제 평가 '보통', 규제개혁 평가 '보통', 정책홍보 평가 '보통', 정상화과제 평가는 '보통'을 받았다. 특히, 국정과제 평가의 경우 11개 주관 과제 중 '고용률 70% 달성을 위한 일자리 중심 국정운영', '맞춤형 취업지원 및 고용서비스 망 강화', '능력중심 사회를 위한 여건 조성' 등 3개 과제는 '우수'를, '경기변동 대비 고용안정 개선 및 지원 강화', '대화와 상생의 노사문화 구축과 노동시장 구조개선' 등 2개 과제는 '미흡' 평가를 받았으며, 나머지 6개 과제들은 '보통' 평가를 받았다.

자체평가위원회(고용노동부 자체평가위원회) 주도로 실시한 주요정책 부문 자체평가는 총 52개 과제(부처 성과 관리를 위한 관리 과제)에 대하여 상대평가로 실시되었다. 평가 결과, '국가직무능력표준(NCS) 구축 활용', '일학습병행제 확산 내실화', '직무성과중심 임금체계 개편' 등 3개 과제는 '매우 우수' 평가를, '민간고용서비스 활성화', '노사갈등에 대한 체계적 대응', '공공·민간부문 전환형 시간선택제 활성화' 등 3개 과제는 '부진' 평가를 받았다. 또한, 총 52개 관리과제의 102개 성과지표에 대한 목표달성도를 살펴 보면 성과지표 목표치에 대한 평균 달성률은 97.15%로 102개 지표 중 93개의 목표치를 충실히 달성한 것으로 나타났다.

[그림 9-③-2] 고용노동부 자체평가위원회 체계



2

소속기관 평가

2016년도 소속기관 평가는 47개 지방관서를 대상으로 각 기관이 수행하는 주요업무에 대한 업무추진성과 영역과 행정서비스에 대한 고객만족도 영역(청렴도 포함), 학습과 성장 등 3개 영역에 대해 실시하였다. 2016년도 소속기관 평가 기본방향은 고용노동부 정책목표와 지방관서 평가지표를 연계하고, 핵심과제, 협업 과제 등 가시적 성과창출이 필요한 분야 평가비중을 강화하는 한편, 고용노동부 전략 목표와 연계된 결과지표 중심으로 지표를 단순화하고, 지역특성을 살린 창의적 업무추진을 유도하기 위해 정성평가 지표 및 비중을 확대하여 수용성을 제고하고, 소속기관에 대한 청의 평가기능 강화를 위해 지청에 대한 평가·통제권 및 목표부여 변경 권한을 부여하는 것 등이었다.

주요 내용은 평가그룹은 8개청(대표지청 포함) 단위, 본부가 청 그룹과 청 자체를 평가하고 청이 소속 지청을 평가하는 방식으로 이원화(평가의 객관성 담보를 위해 특성화사업은 창조행정담당관실에서 평가), 각 분야별 대표지표 중심으로 평가지표 축소 및 단순화, 청 단위 평가를 통해 평가그룹 간 성과급 비율을 차등하여 조직성과와 연계된 성과급 지급 등이다. 평가결과 최우수 기관은 '원주지청', 우수기관은 '목포지청', '포항지청', '대구청', 우수 그룹상은 '대구청' 등이 선정되었다.

[그림 9-③-3] 2016년도 기관평가 관련 주요 변경 내용

구분	2015년	2016년
평가그룹	8개청 그룹(대표지청 포함)	8개청 그룹(대표지청 포함)
평가주체	평가주체 이원화(본부, 청·대표지청) -본부 실국 → 청 그룹과 청 자체 -청(대표지청) → 소속 지청	평가주체 이원화(본부, 청·대표지청) -본부 실국 → 청 그룹과 청 자체 -청(대표지청) → 소속 지청
분야별 배점조정	-고용(39)>근로개선(18)>노사협력(10)> 산재예방(10)>특성화사업(10)>고객만족 (7)>청렴도(2),규제개혁(2),상시학습(2)	-고용(39)>노동개혁(25)>근로기준(8)> 산재예방(10)>특성화사업(7)>고객만족 (7)>청렴도(2), 상시학습(2) * 근로개선 일부지표 노동개혁에 포함
평가지표 합리화	평가지표 합리화(9개 분야, 24개 지표)	평가지표 합리화(9개 분야, 17개 지표) -대표지표, 결과지표 중심 단순화·합리화

구분	2015년	2016년
평가방법 개선	14년도 평가방법 유지 원칙하에 미비점 보완 -표준점수제, 표준편차 조정, 목표부여 방식에 의한 정량평가 -(특성화사업 정성지표) 본부 사업국 평가 →창조행정담당관실 평가로 일원화하여 평가의 객관성 확보(청, A, B, C그룹)	15년도 평가방법 유지 원칙하에 미비점 보완 -표준점수제, 표준편차 조정, 목표부여 방식에 의한 정량평가 -(특성화사업 정성지표) 본부 사업국 평가 →창조행정담당관실 평가로 일원화하여 평가의 객관성 확보(청, A, B, C그룹)
평가결과 활용	△기관표창(대표지청 포함하여 8개청 그룹) -기관평가 결과(업무추진성과+고객 만족(청렴)학습과 성장)를 토대로 8개청 그룹별 1위 기관과 각 청 그룹 내 1위 7관 중 탁월한 성과를 거둔 기관(최우수 기관 1개소, 우수 기관 4개소 선정) △기관장 및 4.5급 과장 성과연봉 등 반영 -청장 및 지청장 등의 성과계약평가 및 성과연봉 반영 △5급 이하 직원 성과급 반영 -기관평가 결과에 따라 본부에서 청 그룹(8개청) 단위로 기관별 성과급 지급 등급 결정 → 그 결과를 토대로 청(대표청)에서 각 청(대표청) 그룹 내 소속지청별 성과급 지급 등급을 차등 결정 → 지청별 등급에 따라 지청 내 개인 성과급 차등 지급 △(8개청 각각의 성과급 지급 기관 등급) 청 그룹 전체와 청 자체실적(5 : 5)을 반영, 8개청별로 차등하여 결정	△기관표창(대표지청 포함하여 8개청 그룹) -기관평가 결과(업무추진성과+고객 만족(청렴)학습과 성장)를 토대로 8개청 그룹별 1위 기관과 각 청 그룹 내 1위 7관 중 탁월한 성과를 거둔 기관(최우수 기관 1개소, 우수 기관 4개소 선정) △기관장 및 4.5급 과장 성과연봉 등 반영 -청장 및 지청장 등의 성과계약평가 및 성과연봉 반영 △5급 이하 직원 성과급 반영 -기관평가 결과에 따라 본부에서 청 그룹(8개청) 단위로 기관별 성과급 지급 등급 결정 → 그 결과를 토대로 청(대표청)에서 각 청(대표청) 그룹 내 소속지청별 성과급 지급 등급을 차등 결정 → 지청별 등급에 따라 지청 내 개인 성과급 차등 지급 △(8개청 각각의 성과급 지급 기관 등급) 청의 소속지청 실적과 청 자체실적(4 : 6)을 반영, 8개청별로 차등하여 결정

3

성과계약 등 평가 운영

성과계약 등 평가는 평가대상자와 평가자 간에 성과목표 및 평가지표에 관하여 성과계약(Performance Agreement)을 체결하고, 성과목표 추진결과를 평가하여 그 결과를 성과급 배분 등 인사관리에 반영하는 제도를 말한다.

고용노동부는 4.5급 이상 공무원을 대상으로 1년 단위로 성과계약을 체결하며, 2016년도에도 상·하위자간 연계성을 고려하여 상위자로부터 하위자로 순차적으로 성과목표 및 평가지표를 설정하여 계약을 체결하고, 성과계약의 성과목표 달성도 등을 감안하여 평가를 실시하였다.

2016년도 성과계약 내용은 ‘업무추진성과’, ‘창조행정’, ‘직무수행능력’의 3개 항목으로 구성하였으며, ‘업무추진성과’는 본부의 경우 ‘주요정책과제의 추진성과(자체평가)’, 소속기관의 경우 ‘업무추진성과(기관평가)’의 구성 항목으로, ‘창조행정’과 ‘직무수행능력’은 본부·지방 공통과제로 구성하였다. 특히 2016년도는 일·가정 양립 확산을 위해 ‘창조행정’ 부문에 과장급 이상 간부진의 연가 사용 및 유연근무 이용 실적을 신설하였다.

성과계약 평가는 평가자가 피평가자를 5개 등급(매우 우수, 우수, 보통, 미흡, 매우 미흡)으로 평가하였고, 피평가자 요청시 평가결과를 공개하고 이의신청 절차를 거쳐 최종적으로 확정하였으며, 평가결과는 성과급 지급 등에 반영하였다.

[표 9-③-1] 성과계약 체계 주요 변경사항

2015년	2016년
① 업무추진성과(정량평가, 60점) * 자체평가(본부), 기관평가(지방관서·노동위) 결과 활용	① 업무추진성과(정량평가, 60점) * 자체평가(본부), 기관평가(지방관서·노동위) 결과 활용
② 창조행정(정량·정성평가, 20점) - 정부3.0, 규제개혁, 직원육성 및 소통강화, 연가사용·유연근무·스마트워크 활성화, 고객 만족도, 초과근무감축실적, 정보보안활동	② 창조행정(정량·정성평가, 20점) - 정부3.0, 규제개혁, 직원육성 및 소통강화, 연가사용(간부진 사용실적 포함)·유연근무(간부진 사용실적 포함)·스마트워크 활성화, 고객만족도, 초과근무감축실적, 정보보안 활동
③ 직무수행능력(정성평가, 20점) * 직상급자가 평가	③ 직무수행능력(정성평가, 20점) * 직상급자가 평가

제4절

규제개혁

1

현장 중심, 수요자 중심의 규제개혁 추진

고용노동부는 현장 중심의 불합리한 규제 발굴 및 개선을 위해 노사단체 및 이해관계자에 대한 적극적인 의견수렴 과정 등을 통해 ‘경제단체 건의’, ‘손톱 밑 가시’ 등 불합리한 규제를 지속적으로 발굴하였고, 규제 개선을 통해 일자리를 늘리고 국민 부담을 줄이기 위하여 ‘서민·취약계층 및 중소기업 지원’, ‘국민부담 경감 및 생활불편 해소’ 등을 중심으로 규제개혁을 추진해 왔다.

가. 기존규제 정비

노동시장 변화에 대응한 규제개혁을 통해 취약계층 취업 애로 해소를 위해 다양한 노력을 하였는데, 청년 취업을 위해 기존에는 고교졸업예정자의 청년취업인턴제에 일학습병행기업, 현장훈련 기업만 참여가 가능하였으나, 강소기업 및 중견기업(상시 근로자 30인 이상)으로 확대하였으며, 중장년 취업을 위해 생애경력설계서비스 지원 대상을 50세 이상에서 45세까지 확대하는 한편, 직업훈련 참여자에 대한 훈련장려금을 지급하여 재취업서비스를 지원하였고, 외국인근로자의 취업 편의를 위해 사업장 변경 신청 외국인근로자의 취업알선 지역범위를 확대, 재취업 대기기간을 단축(45일 → 15일)하였다.

일·가정 양립을 위한 유연한 근무환경 조성을 위해 육아기 근로시간 단축 지원 요건을 완화하여 2배 기간까지 지원받을 수 있도록 법률개정안을 국회에 제출하였고, 육아휴직 중 직업훈련·단시간 근무수당 등을 감액대상에서 제외하는 등 요건을 완화하였다.

아울러, 작지만 국민체감도가 높은 분야에 대해서 지속적으로 규제개혁을 추진해오고 있다. 사업주 직업능력개발훈련비 지급 절차 간소화, 사업주 자체훈련과정 유효기간 자동 연장, 유급휴가훈련 지원요건 확대 등 재직근로자 직업훈련이 용이하도록 개선하였으며, 복수사업장 근무 시간제근로자 산재보상체계 개선, 여성근로자의 적극적 고용개선조치 관련 제출 서식 간소화, 산업재해조사표 간소화, 정치망 어업 외국인근로자

고용허용인원 합리적 개선 등 기업에게 부담을 주거나 근로자들이 불편해 하는 과제를 발굴하여 적극 개선하였다.

[표 9-④-1] 기존규제 정비 현황

개 선 내 용	추 진 상 황
○ 일·가정 양립을 위한 유연한 근무환경 조성 ① 육아기 근로시간 단축 지원요건 완화 ② 육아휴직기간 중 직업훈련·단시간 근무 수당 지급제한 완화	남녀고용평등법 개정안 국회 제출('16.10.21.) 지침 개정('16.7.4.)
○ 취약계층 취업 애로 해소 ① 장년 생애설계서비스 지원대상 확대 ② 중장년의 훈련 중심 고용지원 강화	운영계획 개정('16.1.20.) 운영규정 개정('16.3.31.)
○ 재직근로자 직업훈련 부담 완화 ① 사업주 직업능력개발훈련비 지급 절차 간소화 ② 사업주 자체훈련과정 유효기간 자동연장 ③ 유급휴가훈련 지원요건 확대	고용보험법 시행령 개정 ('16.8.1.) 전산시스템 개선('16.7.20.) 고용보험법 시행령 개정 ('16.12.30.)
○ 복수사업장 근무 시간제근로자 산재보상체제 개선	산업재해보상보험법 시행령 개정('16.3.22.)
○ 고교졸업예정자의 청년취업인턴제 참여 확대	지침 개정('16.8.24.)
○ 여성근로자의 적극적 고용개선조치(AA) 관련 제출 서식 간소화	남녀고용평등법 시행규칙 개정('16.12.26.)
○ 산업재해조사표 간소화명확화로 기업부담 경감	산업안전보건법 시행규칙 개정('16.10.28.)
○ 사업장 변경 외국인근로자 취업알선 지역범위 확대	지침 개정('16.9.28.)
○ 선박 교체 시 기존 사업주에게 외국인근로자 계속 고용 허용	지침 개정('16.9.28.)
○ 정치망 어업 외국인근로자 고용허용인원 합리적 개선	심의위원회 의결 및 공포 ('16.12.28.)

나. 경제단체 등 건의과제 개선

한국경영자총연합회, 대한상공회의소 등 경제단체와 중소기업·소상공인 등이 기업의 입장에서 부담이 되거나 불편한 애로사항에 대해 지속적으로 개선을 요구하고 있다. 이에 근로자의 생명·안전 등과 관련된 규제를 제외하고는 경제단체에서 제기한 신산업·중소기업, 선제적 규제 완화 등을 적극적으로 수용하여 개선하였다.

기존에는 산업재해 발생시 미보고에 대해 바로 과태료를 부과하였으나, 15일간 시정기회를 부여하도록 개선하는 한편, 근로기준법 게시 의무 위반을 폐지하여 과태료 부과 부담을 덜어주기 위한 법률 개정안을 국회에 제출하는 등 중소기업의 부담을 줄이기 위해 노력하였고, 신재생에너지하이브리드(NRE-H) 시스템 안전 관련 중복검사를 완화하는 신산업 규제를 개선하였고, 조선업 안전보건이행평가항목의 유사·중복 내용 및 증빙서류를 간소화하는 등 산업규제 완화 등의 규제개선을 하였고, 이 외에도 안전관리자 선임기준을 기존 50인 이상에서 100인 이상으로 완화하고, 4대 보험료 연체금 산정방식을 개선하는 등 경제단체 건의를 적극 수용하여 기업부담을 줄였다.

2

규제개혁신문고 건의과제의 체계적 처리

규제개혁신문고는 ‘국민의 규제개선 의견을 직접 듣고 규제애로를 신속히 해소’하기 위해 개설된 원스톱 규제건의 처리 창구이다.

국무조정실은 규제정보포털(www.better.go.kr)을 전면 개편하고 각 부처 홈페이지와 연계하여 어느 곳에서 건의하든 규제개혁신문고로 바로 접수되어 일괄 처리될 수 있도록 규제 불편 건의·개선 창구를 일원화 하였다.('14년~)

2016년에는 고용노동부 소관 건의과제로 총 73건이 접수되어, 모두 처리 완료하였고, 이 중 10건을 수용하였다.

[표 9-④-2] 규제개혁신문고 건의 처리 현황

(건수)

접수기간	접수	처리	수용	수용률
'15년(1.1.~12.31.)	83	83	18	21.7%
'16년(1.1.~12.31.)	73	73	10	13.7%

규제개혁신문고 건의과제에 대해서는 처리담당자 실명제를 도입하여 국민의 눈높이에서 적극적으로 검토 하였다. 이를 통해 그동안 숙련기술과 관련하여 ‘교육훈련이 주된 직무인 자’를 제외하던 것을 대한민국명장 신청자격, 숙련기술전수사업 멘토자격에 포함하는 등 요건을 확대하였으며, 중소기업 학습조직화 지원 단위를 사업주에서 사업장 단위로 요건을 완화하였으며, 인간공학기사를 산업보건관리자로 선임될 수 있도록 보건관리자 자격 요건을 완화하는 등 기업 및 국민 불편을 해소하였다.

3

신설·강화 규제에 대한 심사 강화

규제가 신설·강화되는 경우 불합리한 규제가 신설되지 않도록 사전 심사를 한층 강화하였다.

고용노동부는 학계·변호사 등 노동관계전문가, 노사단체 관계자 등 외부 민간위원 10명을 포함하여 모두 13명으로 구성된 규제심사위원회를 운영하고 있다.

2016년에는 10차례(제163회~제172회)의 규제심사위원회를 개최하여 225건의 규제에 대해 심사를 실시하였다.

[표 9-④-3] 2016년 규제심사 현황

(단위 : 건)

구 분	안 건 명	심사대상
제163차	■ 산업재해보상보험법 시행규칙	1
제164차	〈일몰규제〉 ■ 산업안전보건법 시행령 ■ 사회적기업육성법 시행령	〈2〉 1 1
제165차	〈일몰규제〉 ■ 건설근로자의 고용개선 법률 시행령, 시행규칙 ■ 보험료 징수법 시행령, 시행규칙 ■ 고용보험법 시행령, 시행규칙 ■ 고령자 고용촉진에 관한 법률 시행령 ■ 고용정책 기본법 시행령, 시행규칙 ■ 공인노무사법 시행령, 시행규칙 ■ 국가기술자격법 시행령, 시행규칙 ■ 근로기준법 시행령, 시행규칙 ■ 근로복지기본법, 시행령, 시행규칙 ■ 근로자직업능력개발법, 시행령, 시행규칙 ■ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령, 시행규칙 ■ 근로자퇴직급여보장법 시행령, 시행규칙 ■ 남녀고용평등법 시행령, 시행규칙	〈79〉 3 11 2 1 2 12 3 2 23 5 4 8 3
제166차	〈국회 종료로 폐기법안 재추진〉 ■ 일학습병행법 ■ 최저임금법 ■ 산업안전보건법	〈3〉 1 1 1
제167차	■ 산업안전보건법 시행령 ■ 산업안전보건법 시행규칙	6 5

구 분	안 건 명	심사대상
제168차	〈일몰규제〉	〈78〉
	■ 노동위원회법 시행령	1
	■ 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙	2
	■ 사회적기업 육성법 시행규칙	1
	■ 산업안전보건법, 시행령, 시행규칙	36
	■ 숙련기술장려법 시행규칙	1
	■ 외국인근로자 고용 법률 시행령, 시행규칙	4
	■ 임금채권보장법 시행령, 시행규칙	3
	■ 장애인고용법, 시행령, 시행규칙	5
	■ 직업안정법, 시행령, 시행규칙	10
	■ 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행령, 시행규칙	9
	■ 최저임금법 시행규칙	1
	■ 파견근로자보호 등에 관한 법률 시행규칙	4
	■ 한국산업인력공단법	1
제169차	■ 남녀고용평등법	8
	■ 산업안전보건법	7
제170차	■ 건설근로자 고용개선 법률	6
제171차	■ 근로자퇴직급여보장법	11
	■ 고령자고용법	1
	■ 산업안전보건법 시행규칙	1
	■ 산업안전보건기준에 관한 규칙	6
	■ 국내유료직업소개요금 등에 관한 고시	1
제172차	■ 산업안전보건교육규정 고시	3
	■ 산업안전보건업무수수료 고시	1
	■ 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준 고시	2
	■ 고용산재보험료징수법	1
	■ 고용보험법	3

제5절

고용노동행정 정보화 추진

1

정보화 기반 조성

가. 연도별 정보화시행계획 수립·시행

정부는 『국가정보화 기본법』에 근거하여 국가정보화의 효율적, 체계적 추진을 위하여 5년마다 국가정보화 기본계획(2013~2017)을 수립하고 있으며, 중앙행정기관의 장과 지방자치단체는 국가 정보화의 방향과 비전을 담은 국가정보화기본계획에 따라 매년 정보화시행계획을 수립·시행하고 있다. 고용노동부(산하기관 포함)도 정보화 사업에 대해 효과성·사업 간 중복성 등을 검토하고 이를 토대로 고용노동부 정보화 시행계획을 수립·시행하고 있다.

2016년에는 통합일자리정보망에 병무청의 ‘병역일터’, 행정자치부의 ‘지방공기업 경영정보공개시스템’ 등 공공부문 채용정보시스템 연계를 확대하고, 청년 구직자 눈높이에 맞는 맞춤형 정보를 제공하였으며 기존 직종체계 직업훈련사업을 NCS 기반 중심으로 서비스할 수 있도록 차세대 HRD-Net 시스템을 구축하였다. 또한 산업재해 통합 의료정보시스템 확대 구축으로 모바일 및 사물인터넷을 통한 스마트 의료행정 및 진료환경을 구현하는 등 공공병원 경쟁력을 강화하였으며 표준화된 통합 사업장 정보 DB 구축으로 산업재해예방 통합정보시스템 구축기반을 마련하였다. 아울러 현장수요를 바탕으로 한 근로감독행정시스템 전면 개편 및 과태료관리시스템 개선으로 업무 효율성을 높이고 고용노동관련 민원 웹사이트를 하나의 아이디로 로그인 가능하게 회원을 통합하고 회원가입 절차를 간소화하였다.

앞으로도 ICBM(IoT, Cloud, Big data, Mobile) 등 최신 ICT 기술을 기반으로 한 고용서비스 통합 제공 및 최적화된 맞춤형 일자리 정보 제공, 과학적인 근로감독 행정 체계 구축, 사회보험 수혜 사각지대 해소 및 근로자 맞춤형 복지 서비스 제공 등에 중점을 두고 정보화시행계획을 수립·시행하여 고용노동 핵심 업무의 원활한 수행을 뒷받침할 수 있는 IT환경 조성에 매진할 계획이다.

[표 9-⑤-1] 연도별 주요 정보화 사업 집행액

사 업 명	집행액(백만원)			비 고
	2014년	2015년	2016년	
계	73,590	77,459	81,220	
고용노동행정(정보화)	12,780	12,458	13,944	고용노동부
한국산업인력공단 정보화	3,333	3,233	3,233	한국산업인력공단
고용전산망관리	30,379	32,367	36,557	한국고용정보원
산재보험정보시스템 구축	16,310	14,888	13,826	근로복지공단
근로복지공단 정보화경비(고용, 복지)	4,153	4,460	4,237	근로복지공단
임금채권 정보화경비(정보화)	310	389	307	근로복지공단
근로복지정보시스템	714	4,225	3,087	근로복지공단
안전보건관리정보시스템운영	3,412	3,306	3,899	산업안전보건공단
장애인기금정보화경비(정보화)	2,199	2,133	2,130	장애인고용촉진공단

※ 정보화사업 집행액에는 일반회계, 기금 포함

나. 정보화사업 평가

국정운영의 능률성·효과성 및 책임성을 향상시키는 것을 목적으로 하는 「정부업무평가 기본법」이 2006년 4월 제정 시행됨에 따라, 정부는 국무총리실 주관으로 정부업무의 성과관리 및 정부업무평가에 관한 정책목표와 방향을 설정한 정부업무평가 기본계획을 수립하고, 기본계획에 기초하여 정부업무평가에 관한 연도별 시행계획을 수립하고 있다.

중앙행정기관 정보화사업은 재정사업 평가와 행정관리역량 평가 대상이며, 먼저 재정사업 자율평가는 국가재정법을 근거로, 각 부처별 재정사업을 자율적으로 평가하고 기획재정부가 이를 확인·점검하여 예산심사에 활용하는 제도이다. 평가 항목은 계획·관리·성과/환류 단계의 공통지표와 사업부문·유형별 특성지표를 적용하며, 미흡 이하의 등급을 받을 경우 예산이 삭감되는 불이익이 주어지게 된다. 고용노동 행정 정보화사업은 2016년에는 종합점수 83점(사업관리적절성 25점(30 만점), 목표달성 44점(50 만점), 성과우수성 10점(20 만점), 업무개선 4점(4 만점))으로 우수의 평가를 받았다.

행정관리역량 평가는 조직, 인사, 정보화부문으로 구성되며 중앙행정기관의 행정관리 효율화 역량을 평가한다. 2016년의 정보화부분 평가는 편리한 전자정부 구현(①맞춤형

전자정부서비스 기반 마련, ②영상회의 활용 활성화, ③정보화사업 법제도 준수 수준)과 사이버 안전수준 강화(①개인정보보호 수준, ②전자정부 대민서비스 정보보호 수준, ③사이버보안관리 수준)이며, 평가 결과 편리한 전자정부 구현 18점(18점 만점), 사이버 안전수준 강화 16.78점(17점 만점, 가점 2점) 총 34.78점(35점 만점, 가점 2점)을 받았다.

향후에도 정보화 기반 마련, 정보시스템 개선 등을 통하여 고용노동행정업무 효율성 제고 및 대국민서비스 증대를 위하여 최선의 노력을 다하고, 정보화사업의 효율적 수행과 성과지표 설정 및 달성, 예산 편성 및 집행에 만전을 기할 계획이다.

다. 정보기술아키텍처(EA) 운영

정보기술아키텍처(Enterprise Architecture)는 정보화 과정의 중복 투자 발생을 막고, 정보시스템을 효율적으로 도입하기 위해 기관의 정보화 현재 상황과 미래 모형을 표준화된 양식으로 관리하는 시스템으로써, 「정보시스템의 효율적 도입 및 운영 등에 관한 법률」 시행(2005.12)에 따라 범정부적으로 도입이 의무화되었다.

2016년에는 전년도 EA성숙도 측정 결과 활용성과 영역에서 개선사항이 발견되어 이를 중점을 두고 정보자원을 보다 효율적으로 운영·관리 하기 위한 업무담당자 및 산하기관 담당자 대상으로 교육을 실시하였으며, 범정부 EA포털을 이용하여 고용노동부 정보자원을 현행화를 하였다. 또한 정보시스템 운영과 관련된 업무 및 비용적 측면의 성과를 관리하기 위해 정해진 지표에 따라 정보시스템 운영 성과측정을 진행하였다. 이에 운영유지비 절감을 위하여 최신기술 및 신규SW도입을 통한 비용구조의 개선 필요 업무와 활용 수준 및 사용편의성이 낮아 개선을 통한 업무지원 강화 필요 업무는 재개발 및 기능 개선할 수 있도록 예산에 적극 반영하였고, 시스템 개선 사업시에도 산하기관 및 타기관과의 연계를 통하여 업무의 효율성을 기하였다.

이러한 활동들을 통해 2016년 정보화 추진역량 측정모형을 기반으로 성숙도를 측정한 결과 4.78(4단계)으로 2015년 4.56 대비 0.22점이 상승하였으며, 중앙 행정기관 평균인 4.24보다 높은 수준으로 나타났다. 자원관리, 정보화 관리체계, 활용성과 영역 전반에서 중앙 행정기관 평균 대비 높은 수준이었으나, 3가지 영역 중에 연계와 더불어 효율적 정보화 추진을 위한 사전검토에 따른 성과의 관리/보고 등 투자측면의 활용 강화가 필요한 것으로 나타났다.

앞으로는 정보화 기획 및 예산 수립 단계에서의 사전협의 등 사전타당성 검토 및 그 결과에 따른 이행 및 이행점검 등을 통하여 정보화사업의 유사·중복투자 방지를 하고, 정보화사업에 대한 성과목표 및 지표를 선정하여 그 결과에 따라 차년도

사업계획 등 기획 및 예산단계에 반영될 수 있도록 정보화투자관리 영역 활성화될 수 있도록 범정부 EA에 고용노동부 자원에 대해 현행화 하여 정보시스템의 효율적 도입 및 운영에 활용할 계획이다.

[표 9-⑤-2] 연도별 성숙도 측정 영역별 결과

년도	종합	자원관리 영역	정보화관리체계 영역	활용성과 영역
2016년	4.78(4단계)	5.00	5.00	4.33
2015년	4.56(4단계)	5.00	5.00	3.67
2014년	4.33(4단계)	5.00	4.00	4.00
2013년	4.00(4단계)	5.00	4.00	3.00
2012년	3.22(3단계)	4.00	3.00	2.67
2011년	3.44(3단계)	4.00	3.33	3.00
2010년	3.00(3단계)	3.00	3.00	3.00
2009년	2.78(2단계)	2.83	3.25	2.25
2008년	2.07(2단계)	2.71	2.25	1.25

2

정보보안 및 개인정보보호 강화

가. 개인정보보호 강화

고용노동부는 대부분의 직원들이 워크넷, 고용보험, 노사누리 등 대규모 정보시스템의 개인정보에 접속하여 업무를 처리하기 때문에 직원들의 개인정보보호에 대한 인식 제고가 매우 중요하다. 이에 개인정보보호 교육을 통해 조직 전반의 개인정보보호 중요성을 인식시키고 역량을 제고하는 한편, 소속·산하기관 점검 등을 통해 관리·통제체계를 정착하는 등 개인정보보호에 만전을 기하고 있다.

2016년에는 주민등록번호와 같은 고유식별번호 수집을 최소화하기 위해 소관법령 14개 서식의 주민등록번호를 생년월일로 대체하는 한편, 고용노동부 개인정보 보호지침('16.11.), 내부관리계획('16.6), 고용노동부 개인정보 제3자 제공 가이드 라인('16.11.), 개인정보 처리방침('16.6), 개인정보 유출사고 대응매뉴얼('16.8)을 모두 개정 완료하여

개인정보보호 환경의 기반을 조성하였으며, 소속산하기관의 개인정보보호 실태점검을 실시하여 미비점을 모두 개선하였고, 「개인정보 이력관리시스템」을 활용하여 개인정보 다량 다운로드, 무권한자 접속 여부 등을 주기적으로 점검하여 정보유출 사전 예방하는 등 개인정보 처리실태를 점검하고 있으며, 「사이버안전센터」 관제활동을 통해 고용노동부 모든 홈페이지에 개인정보 노출여부를 자동 검색하여 즉시 삭제하고, 개인정보 보호의 날을 운영하여 모든 업무용 PC(약 1만대)의 개인정보 암호화(약 80%)하는 등 침해예방 대책을 수립·시행하고 있다.

2017년에도 개인정보 수집을 최소화하기 위하여 소관 법령 서식 등을 정비하고, 내부지침·각종 매뉴얼의 개정 등을 지속적으로 추진하여 개인정보보호 환경을 조성하는 한편, 직원들의 개인정보보호에 대한 인식 제고 및 전문성 강화를 위해 점검 및 교육을 확대 추진하고 나아가 민간기관(수탁업체) 교육에도 힘쓰는 한편, 모든 업무용 PC의 개인정보를 자동으로 암호화(PC필터 활용)하여 개인정보 유출을 원천 차단하고 고용노동 사이버안전센터 등 유관기관과의 사이버침해사고 협업체계를 유지하고 「정보시스템 사고대응 매뉴얼」에 따른 개인정보 침해 대응 체계를 지속적으로 운영함으로써 개인정보의 모든 처리과정에서 개인정보를 보호하기 위해 노력할 계획이다.

나. 정보보안 강화

고용노동부는 고용보험·고용안정·직업능력개발·산재보험전산망 등 4개 주요정보통신기반시설을 포함한 대규모 전산망을 다수 보유하고 있으며, 해킹, DDoS (분산 서비스거부) 공격 등 외부 사이버공격에 대한 신속한 탐지 및 방어를 위한 정보보안 강화에 노력하고 있다. 특히, 2009년 발생한 7.7 DDoS 공격 사건을 계기로 「고용노동 사이버 안전센터」를 구축('10.12)하여, 고용노동부 및 12개 산하기관의 정보시스템과 네트워크에 대한 365일 24시간 실시간 모니터링하여 침해사고 예방 및 대응 서비스를 제공하고 있다.

'16년에는 참가기관 서버, 내부 PC 및 웹사이트를 대상으로 실시간 보안관제 업무를 수행하여 1,009건의 침해시도를 탐지하고 이에 대응하였다. 고용노동 사이버안전센터는 대형화·지능화 되고 있는 DDoS 공격에 신속히 대응하기 위하여 주요정보통신 기반 시설로 지정된 한국고용정보원 워크넷 홈페이지를 대상으로 DDoS 모의훈련을 실시하는 등 대응 체계를 점검('16.10)하였다.

앞으로도 산하기관을 포함 고용노동부 소관 정보시스템을 대상으로 취약점 분석과

모의해킹 등을 통해 사이버 침해예방과 새로운 공격에 적극 대응하도록 노력하고, 직원들의 보안의식을 함양하기 위하여 해킹 메일 모의훈련을 주기적으로 실시하여 인적보안에 의한 ‘보안사고 Zero달성’을 목표로 추진할 계획이다.

3

대국민 소통 및 정보서비스 제공 강화

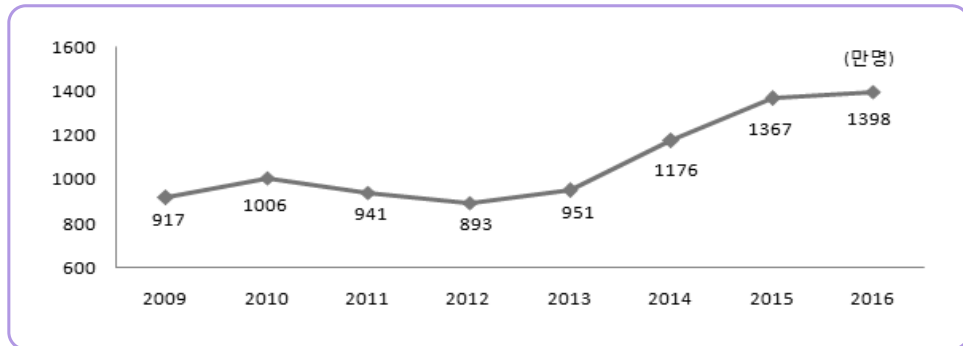
가. 홈페이지를 통한 소통 및 정보제공 강화

고용노동부는 1997년 고용노동부 홈페이지를 처음 구축한 이후, 국민에게 보다 쉽고 빠르게 고용·노동 관련 정책과 정보를 전달하기 위해 지속적인 홈페이지 개선을 실시하여 왔다. 특히 2010년에는 노동부에서 고용노동부로의 전환에 맞추어 홈페이지를 전면 개편하고, 스마트 기기용 모바일 홈페이지(<http://m.moel.go.kr>)를 구축하여 언제 어디서나 쉽게 정보를 제공할 수 있도록 하여 홈페이지 방문자가 최초로 연간 천만명을 넘어서기 시작했다.

2015년에는 퇴직연금 웹사이트를 신설하여 퇴직연금상품 수익률 등의 비교정보를 제공하였으며, 2016년도에는 국민 관심 정책 및 지원 혜택 등을 쉽고 찾을 수 있도록 메인화면 재설계, 이용 편의성 개선, 검색기능 강화 작업을 추진하는 등 국민들의 사이트 이용 만족도를 높이기 위한 노력을 경주하였다.

앞으로는 반응형 웹기술을 적용하여 기존의 PC중심 홈페이지를 모바일 중심 홈페이지로 전환하여 국민이 시간과 장소에 제약받지 않고 최신 고용·노동 정보에 쉽게 접근하여 정책 의사결정에 참여 할 수 있도록 하는 등 홈페이지를 지속적으로 개선해 나갈 계획이다.

[그림 9-⑤-1] 연도별 홈페이지 방문자 수(연간)



나. 신속하고 편리한 전자민원시스템

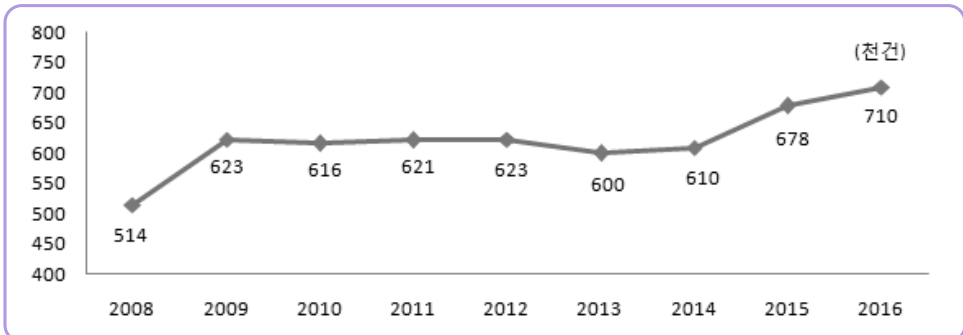
민원인이 인터넷을 통해 빠르고 간편하게 민원을 신청하고 민원 접수부터 종결까지 처리과정을 실시간으로 확인할 수 있도록 2002년 10월 전자민원시스템을 도입하여 민원 처리의 효율성 및 행정 투명성을 제고하였다.

도입 초기 10여종의 단순 민원 신청 및 안내 수준이었던 전자민원시스템을 2014년에 353개의 민원서식으로 확대 및 전자화하고 고객맞춤형 민원정보를 제공하는 등 전자민원시스템을 꾸준히 개선하여 접근성을 강화하였다.

2015년에는 보유하고 있는 민원 신청인 개인정보를 보다 안전하게 보호·관리하기 위해 암호화를 적용하는 등 안전성 확보 조치를 강화하고, 사용빈도순에 따른 콘텐츠 재배치 등을 통해 서비스 접근성을 높여 고객만족도를 제고하였다.

2016년에는 민원인이 고용노동부와 산하기관 고용노동서비스를 One-Stop으로 이용할 수 있도록 통합ID(One-ID)체계를 구축하여 사용자 편의성을 제고하였다.

[그림 9-⑤-2] 연도별 전자민원 건수(연간)



다. 공공데이터 개방

그간 각 부처가 업무 목적으로 수집·이용하는 공공데이터가 정부 중심으로 관리되어 민간에서 제대로 활용이 되지 못하고 있는 현실이었다. 이에 정부는 2013년부터 경제 활성화와 새로운 일자리 창출을 위해 창조경제의 실현 방안으로 범정부적인 공공데이터의 개방을 적극 추진하였다. 고용노동부는 2013년부터 기관 홈페이지 및 공공데이터 포털을 통해 지속적으로 개방하였으며 현재까지 노동보험DB 등 187건을 개방하였다. '16년에는 채용정보, 노동보험DB 등의 데이터를 활용하여 민간에서는 9건의 서비스가 개발되고 공공기관은 7건의 서비스가 개발되는 성과가 있었다.

앞으로는 국민·기업 등 이용자가 원하는 '대용량 중점개방 공공데이터' 중심으로 신규 발굴하여 추가 개방하고 공공데이터 활용 유망기업을 발굴·지원하여 지속적으로 공공데이터 활용사례를 발굴할 예정이다.

[표 9-⑤-3] 고용노동 공공데이터(산하기관 포함) 보유 및 개방 현황(2016년)

(단위 : 누적 건수)

기 관 명	'16년까지 개방 데이터셋				비고
	소계	기 개방			
		~'14년	'15년	'16년	
합 계	187	109	52	26	
고용노동부	25	0	20	5	
근로복지공단	30	28	0	2	
한국산업인력공단	28	27	1	0	
한국산업안전보건공단	27	18	5	4	
한국장애인고용공단	15	12	2	1	
한국고용정보원	22	7	11	4	
한국사회적기업진흥원	10	5	3	2	
한국폴리텍	2	1	1	0	
한국기술교육대학교	5	5	0	0	
한국잡월드	3	0	0	3	
건설근로자공제회	12	3	4	5	
노사발전재단	8	3	5	0	

[표 9-⑤-4] 민간의 데이터 활용(서비스 개발) 현황

제품명 (업체명)	활용데이터 (제공기관)	서비스 내용(요약)	성과효과
웰핀 ((주)HC&C)	노동보험DB (근로복지공단)	고용/산재보험 기관정보 보험사무대행기관, 지정의료기관 위치정보	누적 다운로드수 약 35,000건
이레이버 ((주)중앙경제)	노동보험DB (근로복지공단)	노동행정분야 법령정보 제공 서비스 산재심사결정사례, 행정심판재결정보 검색	
달콤 ((주)한국공인인증서비스)	노동보험DB (근로복지공단)	근로복지공단 정보 제공 서비스 각종 위치정보 및 심사결정사례 검색 등	
세두리 (나무세무회계)	노동보험DB (근로복지공단)	각종 세금(부가세, 소득세)에 대한 정보 전국 근로복지공단 지사 찾기	
전문가통 (카이소프트)	노동보험DB (근로복지공단)	노무/세무/법률 전문지식 검색 전국 산재지정 의료기관, 약국찾기 등	
톡스프리 (노동환경건강연구소)	화학물질정보 (안전보건공단)	제품에 포함된 물질의 위험성/유해성에 대 한 안내, 물질 규제 정보 등 안내 서비스	-
KB GoodJob (KB국민은행)	직업전망, 직업사전 등(한국고용정보원)	다양한 채용공고 및 인재정보를 편리하게 검색 할 수 있도록 하였으며, 구직자에게 다양한 정보를 제공	일자리정보 보급력확대
한식 교육관리 시스템 (한식재단)	채용정보 (한국고용정보원)	워크넷에서 제공하는 채용 정보 중 조리관 련 내용의 구인 정보를 제공	일자리정보 보급력확대
사람.net (사람.net)	채용정보 (한국고용정보원)	워크넷에서 제공하는 채용 정보 제공	일자리정보 보급력확대

[표 9-⑤-5] 공공기관 서비스 개발 주요 현황

서비스명 (제공기관)	활용데이터 (제공기관)	서비스 내용(요약)	성과효과
u-IT기반 특수재난 대응지원 시스템	화학물질정보 (안전보건공단)	화학물질정보를 재난대응에 활용할 수 있도록 조회하는 기능 제공	업무 효율 증가
은퇴선수 잡매칭 (대한체육회)	채용정보 등 (한국고용 정보원)	○ 은퇴선수 잡 매칭을 위하여 워크넷에서 제공하는 채용 정보(채용정보검색, 맞 춤채용정보, 은퇴선수 선호)등을 활용	직업 및 진로 재탐색 확대 및 일자리 정보 보급력 확대
채용정보 (의정부시)	채용정보 (한국고용 정보원)	○ 워크넷 제공 채용 정보 중에서 의정 부시에 해당하는 일자리 정보를제공	일자리정보 보급력확대
취업정보 (서울시서남어르신돌 봄봉사자지원센터)	채용정보, 직업정보 (한국고용 정보원)	○ 워크넷 제공 채용 정보와 직업정보를 서울시 서남어르신 돌봄봉사자 지원 센터에서 취업정보로서 활용	일자리 정보 보급력 확대
취업정보 (한국방송통신 전파진흥원)	채용정보, 직업정보 (한국고용 정보원)	○ 워크넷 제공 채용정보 중 방송통신전파 관련 취업정보를 제공하며 방송통신 전파 관련 직업들에 대한 학과 및 자격 훈련정보를 종합 제공	일자리 정보 보급력 확대 및 직업정보 가이드 제공
일자리현황 (한국관광공사)	채용정보 등 (한국고용정보원)	○ 워크넷 제공하는 채용정보 중 관광 분야의 일자리현황 제공	일자리 정보 보급력 확대
채용정보 (충북대학교)	채용정보 (한국고용정보원)	○ 워크넷 제공 채용 정보 중 충북대학 교에 맞는 정보를 제공	일자리 정보 보급력 확대

4

고용노동행정업무의 효율성 향상

가. 전자결재(온-나라) 시스템 운영

2007년 행정자치부가 정부업무를 체계적으로 분류하고, 문서의 생산부터 폐기까지 문서처리 전 과정을 전자화한 전자결재(온-나라)시스템을 개발하여 보급함에 따라, 같은 해 고용노동부도 업무수행의 효율성 및 문서 보관의 편의성 향상과 업무처리 과정의 투명성을 제고하기 위하여 이를 도입하였다.

2007년 고용노동부 본부에 시범 도입한 이후 2008년 지방관서까지 확대하고, 2009년 업무시스템(노사누리(근로감독행정)·전자민원·고용보험 등)과의 결재를 연계하여 업무의 효율성을 높였고, 2012년 민간기관 및 일반인에게 보내지는 문서를 전자팩스로 신속히 발송할 수 있는 기능을 추가함으로써 업무처리의 신속성에도 기여하였다.

2016년 현재 온-나라시스템을 이용한 문서생산량은 308만건으로 활용도가 매년 꾸준히 증가하고 있다.

[표 9-⑤-6] 온-나라 시스템 활용 실적

구 분	단위과제		문서	메모보고	일정	행정정보 시스템 연계
	과제	카드				
2012년	24,640건	26,471건	2,801,452건	7,286건	3,054,032건	1,658,217건
2013년	32,271건	28,680건	2,917,354건	5,705건	2,845,253건	1,983,185건
2014년	55,676건	27,080건	2,924,913건	4,765건	2,854,522건	2,136,903건
2015년	46,793건	29,489건	2,954,930건	4,210건	2,882,787건	2,130,270건
2016년	45,878건	27,810건	3,087,812건	3,443건	3,008,815건	2,307,304건

나. 노사누리(근로감독행정 업무시스템) 개선

지방관서 근로감독관들이 수작업으로 처리하던 사업장감독, 범위반 신고사건, 노사분규, 산업안전 등 각종 근로감독업무를 전산화하여 업무 부담을 경감시키고 수집된

정보들을 체계적으로 분석함으로써 근로감독행정 업무를 원활하게 추진할 수 있도록 2002년 시스템을 구축하고 2003년 1월 서비스를 시작하였다.

2014년 시스템 근로감독행정시스템(노사누리) 구축을 위한 정보화전략계획(ISP) 수립하고, 2016년에 노사누리 전면 개편 계획에 따라 전자정부 프레임워크 기반 개발환경 구축, PKMS 기능 통합, 수사업무 결재 시스템 구축, 사업장 관리 및 검색체계 개선, 업무처리 지식정보 제공, 신고사건, 사업장 감독, 재해조사 등 주요업무에 대한 1차 전면 개편을 추진하였다.

앞으로도 1차 개편 대상에 포함되지 않은 업무(파견업무, 노사관계, 고용평등, 보건환경)를 전자정부프레임워크 기반으로 전면 개편하고, 산하기관 정보시스템과의 연계를 확대하는 등 지속적으로 노사누리시스템을 개선할 계획이다.

[표 9-⑤-7] 업무별 처리 현황

(단위 : 건, 개소)

주요업무 구분		정보처리 현황		
		2014년	2015년	2016년
신고사건처리 (진정, 고소·고발)	사건접수	331,370	341,704	363,291
	사건처리*	336,308	343,731	366,361
근로감독분야 사업장지도감독	점검실시	24,281	29,680	31,867
	행정조치	45,861	42,520	62,856
산업안전분야 사업장지도감독	점검사업장수	28,700	36,817	35,725
	조치건수	132,385	155,469	167,471
재해조사	재해조사사업장	1,109	967	1,021
	산업재해조사표	20,176	59,247	59,630
	중대재해보고	832	853	905
	산재미보고	1,932	5,340	4,817

* 사건처리: 전년도 사건접수 포함

다. 지식관리시스템 운영

업무처리 과정에서 생성된 다양한 지식을 체계적으로 기록·관리하여 다른 직원들과 서로 공유·활용함으로써 직원들의 행정역량을 강화하고 관리자의 정책결정의 질을

높이기 위해 2002년 지식관리시스템(KMS, Knowledge Management System)을 도입하였다.

2005년 근로감독행정의 업무처리절차와 절차에 따른 지식을 제공하기 위해 근로감독행정업무시스템인 노사누리와 연계하여 ‘업무프로세스 기반 지식관리시스템(PKMS)’으로 발전시켜 업무처리 시 필요한 지식을 바로 제공할 수 있도록 시스템화하였다.

2007년 이에 의한 성과가 인정되어 안전행정부 주관 지식행정 우수기관 경진 대회 최우수상인 대통령상을 수상하였으며, 2010년 업무처리를 하면서 많이 참고하는 질의회시 책자를 DB로 구축하여 검색이 편리하도록 분류하여 업무처리에 즉시 활용될 수 있도록 하였다.

2014년 규제개선 및 제도개선 제안방을 개설하여 직원과의 소통의 장을 마련하였으며, 2015년 질의회시시스템과 홈페이지를 연계하여 고용노동분야 행정해석을 대국민에게 신속하게 공개함으로써 노동현장 문제의 사전 예방에 기여하였다.

지식관리시스템은 법령정보, 판례/해석례, 주요법률정보, 노동위원회 심판사례, 행정규칙, 업무지침, 질의회시, 업무매뉴얼 등 업무에 직접 필요한 핵심지식이 등록된 메뉴와 업무전문가에게 질의하는 지식SOS방, 자유제안방 등으로 구성하여 등록된 핵심지식은 누계 23,140건으로 지식창고 역할을 충실히 수행하며 고용노동행정의 효율성 향상에 기여하고 있다.

[표 9-⑤-8] 핵심지식 관리 현황

구 분	계	행정규칙	업무지침· 편람 등	업무 매뉴얼	국회/ 예산자료	연구 보고서	국제노동정책	질의회시
2012년	20,633	846	776	518	231	2,362	1,827	14,073
2013년	21,426	942	850	528	242	2,655	1,823	14,386
2014년	21,939	1,024	1,025	532	252	2,695	1,866	14,545
2015년	22,554	1,178	1,194	542	277	2,750	1,958	14,655
2016년	23,140	1,307	1,411	550	292	2,797	2,001	14,782

제6절

홍보역량 강화

1

고용노동정책 언론 홍보

박근혜 정부 출범 4년차에 접어들면서 그간 추진해온 주요 정책들의 성과를 국민들이 체감할 수 있도록 효과적으로 알리는 홍보의 역할이 중요해졌다. 특히 핵심 국정과제로 고용률 70% 로드맵(13.6.4)이 추진되고, 국정운영의 중심이 일자리정책으로 이동함에 따라 주무부처인 고용노동부가 일자리정책 홍보를 총괄하는 적극적 역할을 수행해야 할 필요성이 높아졌다. 이에 고용노동부는 ‘국민이 모르는 정책은 없는 정책이다’라는 홍보 기조를 바탕으로, 국민이 쉽게 이해하고 알 수 있도록 홍보를 수행하였다.

2016년은 노사정대타협(15.9.15)에 따라 본격 추진된 노동개혁의 필요성을 국민에게 알리고, 격차해소와 일자리 창출을 위한 국민적 공감대를 확보하는데 홍보역량을 집중하였다. 이에 TV캠페인 전개 등 국민이 쉽게 접할 수 있고 홍보 효과가 큰 매체를 활용하여 홍보를 추진하였다. 또한 일·가정양립 정착, 일학습병행제 및 고용복지플러스센터 확대 등 다른 핵심개혁과제들도 과제별 정책 우수사례를 발굴하여 확산시키는 등 대국민 인지도 및 정책 체감도 제고를 위하여 노력하였다.

장·차관의 홍보활동도 강화하였다. 우선, 주요정책 발표 시 사전·사후 브리핑을 실시하고, 언론 인터뷰와 기고를 적극적으로 추진하였다. 또한 청년·여성·장년 등 각 대상별 고용대책, 산업안전보건, 근로기준, 노사관계 등 주요 정책분야별로 수시로 현장을 방문하고, 이해관계자 간담회를 개최하여 대국민 소통의 폭을 넓히고자 노력하였다.

아울러 언론보도가 정확한 정보를 바탕으로 이루어지도록 적극적으로 취재를 지원하였다. 출입기자단을 대상으로 보도자료 배포·사전 브리핑 및 간담회 개최 등의 홍보활동을 전개함으로써 언론의 정책이해도를 높이고자 하였다. 다만 잘못된 정보를 바탕으로 했거나 악의적인 보도, 주장 등에 대해서는 정확한 정보와 고용노동부 입장을 알리는 자료를 신속히 배포하는 등 적극적으로 대응하였다.

2

정책홍보 수행의 전문성 강화

노동시장의 격차해소와 일자리 창출이라는 국정 목표를 보다 효과적으로 실현하기 위해 고용노동 분야의 6개 주요정책(노동시장 이중구조 개선과 청년일자리 창출, 지역고용활성화, 고용복지플러스센터 확대, 취업성공패키지 운영활성화, 장년고용촉진, 시간선택제일자리 확산)에 대해 「턴키(Turn Key) 방식」을 통하여 홍보를 추진하였다. 이를 통하여 정책별 홍보대상에 대한 세밀한 분석을 바탕으로 홍보목표와 전략을 수립하고, 방송, 포털 등 홍보효과성이 높은 다양한 채널을 활용하여 홍보를 진행하였다. 주요 정책 홍보에 대한 민간 전문기관의 사전 자문 뿐 아니라, 사후 평가를 통하여 비용 대비 효과 분석, 노출량 등 정량적 평가와 정성적 평가를 함께 실시하였다.

아울러 고용노동정책의 일관적이고 체계적인 홍보를 위하여 주기적으로 각 부서 간 「홍보실무 협의회」를 개최하였고, 산하기관과는 분기별로 「산하기관 홍보협의회」를 개최하여 홍보 방향에 대하여 논의하였다.

직원들의 홍보 역량을 함양하기 위하여 다양한 교육도 지원하였다. 문화체육관광부 등 외부기관의 ‘정책홍보 기본역량 강화’, ‘뉴미디어 정책홍보’ 등의 과목을 수강할 수 있도록 지원하였으며, 내부적으로도 본부 및 지방관서의 홍보업무 담당자를 대상으로 ‘홍보실무과정’ 등 홍보 관련 교육을 실시하였다.

또한 주요 고용노동정책에 대해서는 고용노동부가 자체적으로 보유한 매체를 활용하여 국민들에게 상시적으로 알렸다. 이에 전국 지방관서에 설치된 디지털 게시판을 통하여 홍보 영상 등을 수시로 방영하였다. 월간 정보지 「내일」을 통하여 매달 새로운 정책들을 중소기업을 중심으로 알리고, 웹진·온라인 콘텐츠로도 제공하여 국민들이 좀 더 쉽게 접할 수 있도록 하였다. 직업방송을 통해서도 구인·구직은 물론 직업훈련에 이르는 일자리와 관련된 다양한 프로그램을 제공하였다.

3

뉴미디어 홍보 강화

온라인 홍보채널이 다양화되고, 소통되는 콘텐츠도 양적·질적으로 확대되는 뉴미디어 홍보환경 변화에 대응하기 위하여 고용노동부 대표블로그, 페이스북, 트위터, 유튜브, 카카오톡스토리 등 SNS를 운영하였다. 고용노동부 대표블로그의 일일 평균 방문자수는

7,000~8,000명, 페이스북 친구 수는 120,000여명, 트위터 팔로워 수는 35,000여명으로 활발한 운영 성과를 보였다. 페이스북 친구 및 트위터 팔로워 수는 매월 약 10~15%씩 꾸준히 증가하는 등 다양한 소셜미디어를 통하여 국민과 지속적으로 소통함으로써 정책에 대한 관심도를 높였다.

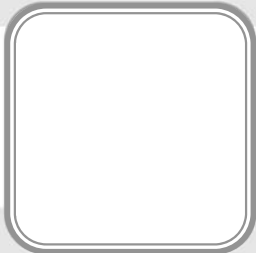
블로그는 청년 기자단(국내 22명, 국외 40명)의 취재 글과 주요 정책 보도자료를 중심으로, 페이스북·트위터·카카오스토리는 정책 및 관련 행사 소개, 정책토론 창구 등을 중심으로 운영하였다. 청년 기자단은 매월 정기회의를 통해서 홍보 내용을 개발하고, 현장취재 등을 통해 청년의 입장에서 바라본 기사를 작성하였다.

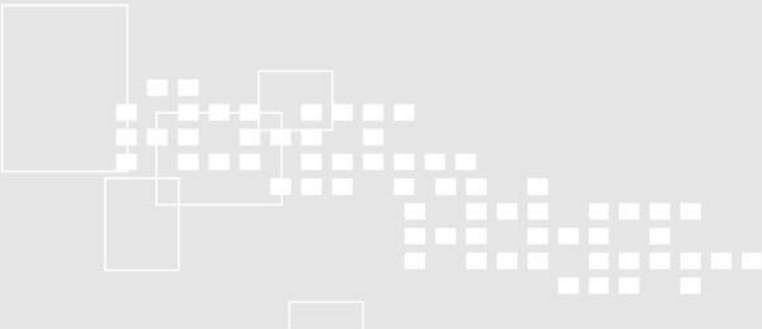
또한 청년정책을 효과적으로 알리기 위해 문화체육관광부 등 유관부처와 협업하여 일자리정책 등 다양한 청년정책을 소개하는 ‘청년정책블로그(청년정책사용설명서)’를 개설하였다. 고용노동부 대표블로그, 청년정책블로그의 정책 콘텐츠 확산을 위해 주요 포털과도 연계하여 홍보를 진행하였고, 청년·장년의 일자리 에피소드를 담은 웹드라마 등 모바일 사용자의 접근성을 높인 콘텐츠도 지속적으로 확대하였다. 활발한 블로그 활동을 바탕으로 2016년 온라인홍보 우수사례 평가에서 전체 2위(44개 중앙행정기관 대상)를 차지하였고, ‘2016 대한민국 커뮤니케이션 대상 최우수기획블로그상’, ‘2016 대한민국 블로그 어워드 공공부문 우수상’을 수상하는 등 홍보 성과를 인정받았다.

아울러 숙련기술인과 청년들이 함께하는 「내일의 꿈을 위한 시작! 맛있는 토크콘서트」를 개최하여 청년취업 고민을 같이 나누고, 청년정책 활성화 방안을 함께 모색하는 소통의 장을 마련하였다. 동 토론회는 SNS상으로 생중계되었고, 실시간 문답을 통해 의견을 수렴하여 현장감도 높였다.



참고자료



- I. 고용노동경제 동향(패널통계수록)
 - II. 노동시장 및 고용서비스
 - III. 직업능력개발
 - IV. 여성·장년·장애인 고용
 - V. 고용보험·산재보험
 - VI. 근로조건 및 근로복지
 - VII. 산업안전보건
 - VIII. 노동조합 및 노사관계
- 

I. 고용노동경제 동향(패널통계수록)

1 고용노동시장 동향

가. 총 인구 및 경제활동인구 등 현황

인구 현황

- 2016년 현재 우리나라 총 인구는 51,246천명(1980년 38,124천명의 약 1.34배)으로, 전년에 비해 0.5% 증가
- 인구 추계에 의하면 총 인구는 2031년 52,958천명으로 정점(Peak)에 도달한 후 감소세를 보일 것으로 전망
- 인구성장률은 1980년 1.57% 이후 둔화세를 지속하여 2030년 0.07%를 기록한 뒤, 2032년 부터 마이너스 성장으로 전환되어 2050년 -0.72%, 2060년 -0.97%를 기록할 전망

【총 인구 및 인구성장률 추이】

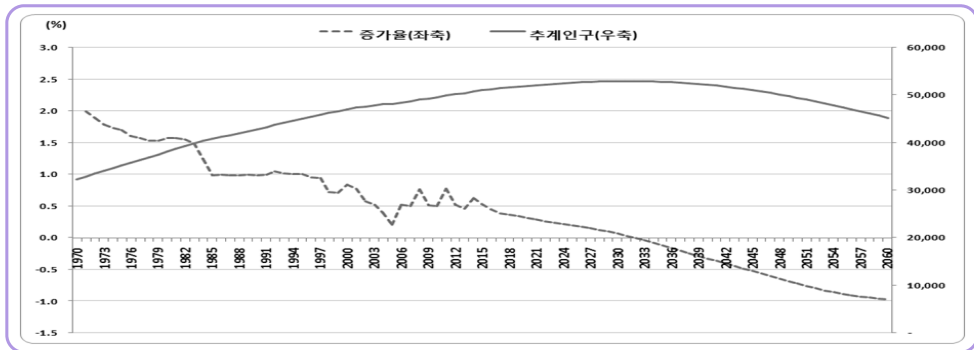
(단위 : 천명, %)

구 분	1980년	1990년	2000년	2010년	2016년	2020년	2030년	2040년	2050년	2060년
총 인 구	38,124	42,869	47,008	49,554	51,246	51,974	52,941	52,198	49,433	45,246
인구성장률 ¹⁾	1.57	0.99	0.84	0.50	0.5	0.31	0.07	-0.32	-0.72	-0.97

주 : 1) 인구성장률은 전년대비 인구증가율임

자료 : 통계청 「장래인구추계」

【총 인구 및 인구성장을 추이】



자료 : 통계청, 「장래인구추계」

생산가능인구 현황

연령별 생산가능인구

- 생산가능인구(15~64세)는 2016년 37,627천명(총 인구 중 73.4%)으로 인구 고령화에 따라 2016년 정점(Peak)에 도달한 후 2017년부터 감소세를 보일 것으로 전망

【연령계층별 생산가능인구】

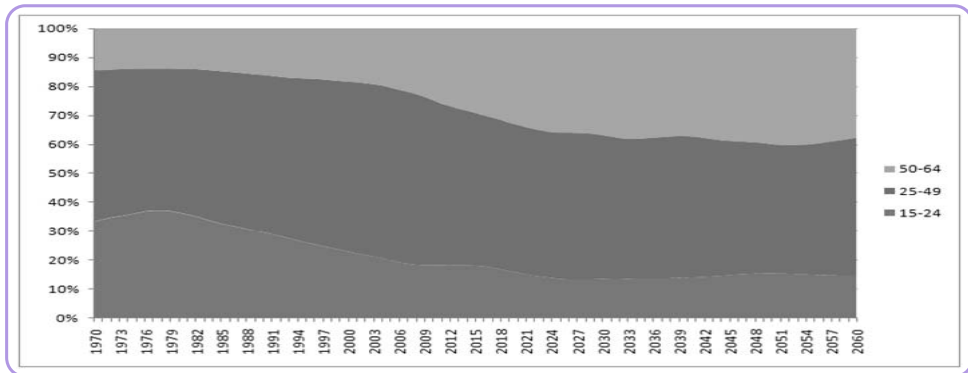
(단위 : 천명, %)

구 분	1980년	1990년	2000년	2010년	2016년	2020년	2030년	2040년	2050년	2060년
15 ~ 64세 생산가능인구	23,717	29,701	33,702	36,209	37,627	37,266	33,878	29,431	25,905	22,444
총 인구대비 비중	62.2	69.3	71.7	73.1	73.4	71.7	64.0	56.4	52.4	49.6
연령별	15 ~ 24세	8,613	8,784	7,697	6,568	6,690	4,555	4,071	3,964	3,259
		(36.3)	(29.6)	(22.8)	(18.1)	(17.8)	(15.6)	(13.4)	(13.8)	(14.5)
	25 ~ 49세	11,812	16,148	19,816	20,677	19,627	16,845	14,412	11,588	10,730
		(49.8)	(54.4)	(58.8)	(57.1)	(52.2)	(51.2)	(49.7)	(49.0)	(47.8)
	50 ~ 64세	3,292	4,768	6,189	8,964	11,309	12,477	10,949	10,353	8,456
		(13.9)	(16.1)	(18.4)	(24.8)	(30.1)	(33.3)	(36.8)	(40.0)	(37.7)

주 : () 15~64세 생산가능인구 대비 비중

자료 : 통계청, 「장래인구추계」

【연령별 생산가능인구 추이】



자료 : 통계청, 「장래인구추계」

경제활동인구 현황

- 2016년 15세 이상 인구는 4,341만 6천명으로 전년대비 39만 8천명(0.9%) 증가하였음
- 경제활동인구는 2,724만 7천명으로 전년대비 33만 5천명(1.2%) 증가하였음
 - 성별로 보면 남자는 1,571만 8천명으로 전년대비 17만 5천명(1.1%) 증가하였으며, 여자는 1,152만 9천명으로 15만 9천명(1.4%) 증가하였음
- 비경제활동인구는 1,616만 9천명으로 전년대비 64만명(0.4%) 증가하였음

【15세 이상 인구 및 경제활동인구】

(단위 : 천명, %, 전년대비)

	2014년	2015년	증 감	증감률	2016년	증 감	증감률
◦ 15세 이상 인구	42,513	43,017	505	1.2	43,416	398	0.9
남 자	20,795	21,062	266	1.3	21,282	221	1.0
여 자	21,718	21,956	238	1.1	22,134	178	0.8
– 경제활동인구	26,536	26,913	377	1.4	27,247	335	1.2
남 자	15,387	15,543	156	1.0	15,718	175	1.1
여 자	11,149	11,370	221	2.0	11,529	159	1.4
– 비경제활동인구	15,977	16,105	128	0.8	16,169	64	0.4
남 자	5,409	5,119	110	2.0	5,564	45	0.8
여 자	10,568	10,586	18	0.2	10,604	18	0.2

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

나. 고용동향

취업자 동향



성별·연령별 취업자

(단위 : 천명, %, %p, 전년대비)

	2015			2016			증감		
	인구	취업자	고용률	인구	취업자	고용률	인구	취업자	고용률
〈 전 체 〉	43,017	25,936	60.3	43,416	26,235	60.4	398	299	0.1p
15~29세	9,486	3,938	41.5	9,428	3,985	42.3	-59	48	0.8p
· 15~19세	3,112	245	7.9	3,006	240	8.0	-107	-5	0.1p
· 20~29세	6,374	3,693	57.9	6,422	3,746	58.3	48	53	0.4p
30~39세	7,645	5,676	74.2	7,559	5,640	74.6	-86	-36	0.4p
40~49세	8,431	6,668	79.1	8,379	6,640	79.2	-51	-29	0.1p
50~59세	8,056	5,994	74.4	8,179	6,086	74.4	123	92	0.0p
60세이상	9,399	3,661	38.9	9,870	3,884	39.3	471	223	0.4p
〈 남 자 〉	21,062	14,971	71.1	21,282	15,122	71.1	221	151	0.0p
15~19세	1,588	110	6.9	1,527	110	7.2	-60	0	0.3p
20~29세	3,151	1,775	56.3	3,185	1,808	56.8	34	33	0.5p
30~39세	3,900	3,545	90.9	3,874	3,493	90.2	-26	-52	-0.7p
40~49세	4,254	3,922	92.2	4,230	3,911	92.4	-24	-12	0.2p
50~59세	4,040	3,511	86.9	4,106	3,568	86.9	65	57	0.0p
60세이상	4,129	2,108	51.1	4,360	2,232	51.2	231	124	0.1p
〈 여 자 〉	21,956	10,965	49.9	22,134	11,114	50.2	178	148	0.3p
15~19세	1,525	135	8.8	1,478	129	8.7	-46	-5	-0.1p
20~29세	3,223	1,918	59.5	3,237	1,938	59.9	14	20	0.4p
30~39세	3,745	2,132	56.9	3,685	2,148	58.3	-60	16	1.4p
40~49세	4,177	2,746	65.7	4,149	2,729	65.8	-27	-17	0.1p
50~59세	4,016	2,483	61.8	4,074	2,518	61.8	58	35	0.0p
60세이상	5,270	1,553	29.5	5,510	1,652	30.0	240	99	0.5p

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

산업별 취업자

(단위 : 천명, %, 전년대비)

	2014		2015		2016		증감	증감률
	구성비		구성비		구성비			
〈 전 체 〉	25,599	100.0	25,936	100.0	26,235	100.0	299	1.2
○ 농 림 어 업	1,452	5.7	1,345	5.2	1,286	4.9	-59	-4.4
○ 제 조 업	4,330	16.9	4,486	17.3	4,481	17.1	-5	-0.1
○ 건 설 업	1,796	7.0	1,823	7.0	1,845	7.0	22	1.2
○ 도매 및 소매업	3,792	14.8	3,783	14.6	3,729	14.2	-54	-1.4
○ 운 수 업	1,407	5.5	1,409	5.4	1,412	5.4	3	0.2
○ 숙박 및 음식점업	2,098	8.2	2,179	8.4	2,277	8.7	98	4.5
○ 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업	714	2.8	772	3.0	786	3.0	14	1.8
○ 금융 및 보험업	837	3.3	789	3.0	797	3.0	7	0.9
○ 부동산업 및 임대업	508	2.0	535	2.1	570	2.2	36	6.7
○ 전문·과학 및 기술서비스업	1,025	4.0	1,048	4.0	1,102	4.2	54	5.2
○ 사업시설관리 및 사업지원서비스업	1,180	4.6	1,249	4.8	1,293	4.9	44	3.5
○ 공공행정·국방 및 사회보장 행정	957	3.7	936	3.6	993	3.8	57	6.1
○ 교육 서비스업	1,807	7.1	1,818	7.0	1,846	7.0	28	1.5
○ 보건업 및 사회복지서비스업	1,693	6.6	1,770	6.8	1,851	7.1	82	4.6
○ 예술·스포츠·여가관련서비스업	394	1.5	424	1.6	406	1.5	-18	-4.3
○ 협회및단체·수리및기타개인서비스업	1,299	5.1	1,277	4.9	1,272	4.8	-5	-0.4
○ 기타1)	313	1.2	295	1.1	290	1.1	-5	-1.8

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

직업별 취업자

(단위 : 천명, %, 전년대비)

	2014		2015				2016			
	구성비		구성비		증감	증감률	구성비		증감	증감률
〈 전 체 〉	25,599	100.0	25,936	100.0	337	1.3	26,235	100.0	299	1.2
○ 관 리 자	397	1.5	353	1.4	-44	-11.1	331	1.3	-22	-6.3
○ 전문가 및 관련 종사자	5,123	20.0	5,203	20.1	80	1.6	5,323	20.3	121	2.3
○ 사무종사자	4,311	16.8	4,400	17.0	89	2.1	4,519	17.2	120	2.7
○ 서비스종사자	2,697	10.5	2,737	10.6	39	1.5	2,815	10.7	79	2.9
○ 판매종사자	3,107	12.1	3,094	11.9	-13	-0.4	3,088	11.8	-6	-0.2
○ 농림어업숙련종사자	1,363	5.3	1,251	4.8	-112	-8.2	1,199	4.6	-51	-4.1
○ 기능원 및 관련 기능종사자	2,247	8.8	2,334	9.0	87	3.9	2,365	9.0	31	1.3
○ 장치·기계조작 및 조립종사자	3,061	12.0	3,142	12.1	80	2.6	3,158	12.0	16	0.5
○ 단순노무종사자	3,295	12.9	3,424	13.2	130	3.9	3,437	13.1	13	0.4

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

종사상 지위별 취업자

(단위 : 천명, %, 전년대비)

	2014		2015				2016			
		구성비		구성비	증감	증감률		구성비	증감	증감률
〈 전 체 〉	25,599	100.0	25,936	100.0	337	1.3	26,235	100.0	299	1.2
○ 임금근로자	18,743	73.2	19,230	74.1	487	2.6	19,546	74.5	317	1.6
- 상용근로자	12,156	47.5	12,588	48.5	432	3.6	12,974	49.5	386	3.1
- 임시근로자	5,032	19.7	5,086	19.6	54	1.1	5,104	19.5	18	0.4
- 일용근로자	1,555	6.1	1,556	6.0	1	0.1	1,469	5.6	-88	-5.6
○ 비임금근로자	6,857	26.8	6,706	25.9	-151	-2.2	6,689	25.5	-18	-0.3
- 자영업자	5,652	22.1	5,563	21.4	-89	-1.6	5,570	21.2	7	0.1
- 무급가족종사자	1,205	4.7	1,144	4.4	-61	-5.1	1,119	4.3	-25	-2.2

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

취업시간대별 취업자 및 1주당 평균 취업시간

(단위 : 천명, 시간, %, 전년대비)

	2014		2015				2016			
		구성비		구성비	증감	증감률		구성비	증감	증감률
〈 전 체 〉	25,599	100.0	25,936	100.0	337	1.3	26,235	100.0	299	1.2
○ 36시간미만	3,969	15.5	3,998	15.4	29	0.7	4,478	17.1	480	12.0
1~17시간	1,177	4.6	1,222	4.7	45	3.9	1,273	4.9	50	4.1
18~35시간	2,792	10.9	2,776	10.7	-17	-0.6	3,206	12.2	430	15.5
○ 36시간이상	21,220	82.9	21,535	83.0	315	1.5	21,346	81.4	-189	-0.9
36~53시간	15,398	60.1	15,864	61.2	467	3.0	16,039	61.1	175	1.1
54시간이상	5,823	22.7	5,671	21.9	-152	-2.6	5,307	20.2	-363	-6.4
○ 일 시 휴 직	410	1.6	403	1.6	-7	-1.6	411	1.6	8	1.9
○ 주당 평균 취업시간	43.8		43.6		-0.2	-0.5	43.0		-0.6	-1.4
- 제 조 업	46.1		45.9		-0.2	-0.4	45.0		-0.9	-2.0
- 건 설 업	43.0		42.7		-0.3	-0.7	42.4		-0.3	-0.7
- 도소매·숙박음식점업	47.5		47.3		-0.2	-0.4	46.8		-0.5	-1.1

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

실업자 동향

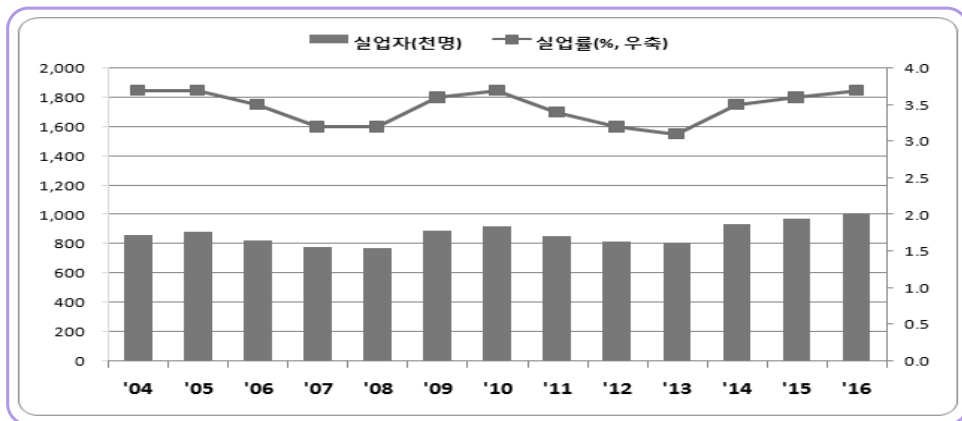
실업자 및 실업률

(단위: 천명, %, %p, 전년대비)

	2014	2015	증감	증감률	2016	증감	증감률
〈 전 체 〉	937 (3.5)	976 (3.6)	40 (0.1p)	4.2	1,012 (3.7)	36 (0.1p)	3.6
남 자	548 (3.6)	572 (3.7)	24 (0.1p)	4.3	596 (3.8)	24 (0.1p)	4.3
여 자	389 (3.5)	405 (3.6)	16 (0.1p)	4.1	416 (3.6)	11 (0.0p)	2.8

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

【실업자 및 실업률 추이】



자료 : 통계청, 경제활동인구조사

연령계층별, 학력별 실업률

(단위: 천명, %, %p, 전년대비)

	2014	2015	증감	증감률	2016	증감	증감률
〈 전 체 〉	937 (3.5)	976 (3.6)	40 (0.1p)	4.2	1,012 (3.7)	36 (0.1p)	3.6
15~29세	385 (9.0)	397 (9.2)	12 (0.2p)	3.2	435 (9.8)	37 (0.6p)	9.4
· 15~19세	25 (9.2)	29 (10.6)	4 (1.4p)	16.5	27 (10.0)	-2 (-0.6p)	-8.0
· 20~24세	154 (10.2)	167 (10.5)	13 (0.3p)	8.6	172 (10.8)	5 (0.3p)	2.7
· 25~29세	206 (8.3)	201 (8.1)	-5 (-0.2p)	-2.5	236 (9.2)	35 (1.1p)	17.4
30~39세	183 (3.1)	181 (3.1)	-2 (0.0p)	-1.2	184 (3.2)	3 (0.1p)	1.7
40~49세	153 (2.2)	158 (2.3)	4 (0.1p)	2.7	145 (2.1)	-13 (-0.2p)	-8.2
50~59세	134 (2.2)	145 (2.4)	11 (0.2p)	8.5	143 (2.3)	-2 (-0.1p)	-1.3
60세이상	81 (2.3)	95 (2.5)	14 (0.2p)	17.2	106 (2.6)	10 (0.1p)	10.8

※ ()는 실업률

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

교육정도별 실업자 및 실업률

(단위: 천명, %, %p, 전년대비)

	2014	2015			2016		
			증감	증감률		증감	증감률
〈 전 체 〉	937 (3.5)	976 (3.6)	40 (0.1p)	4.2	1,012 (3.7)	36 (0.1p)	3.6
중졸이하	118 (2.6)	119 (2.7)	1 (0.1p)	1.0	114 (2.6)	-6 (-0.1p)	-4.9
고 졸	416 (4.0)	433 (4.0)	16 (0.0p)	3.9	443 (4.1)	10 (0.1p)	2.3
대졸이상	402 (3.5)	425 (3.6)	22 (0.1p)	5.5	456 (3.7)	31 (0.1p)	7.4

※ ()는 실업률

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

취업경험 유무별 실업자

(단위: 천명, %, 전년대비)

	2014	2015			2016		
			증감	증감률		증감	증감률
〈 전 체 〉	937	976	40	4.2	1,012	36	3.6
취업 무경험	64	81	18	28.0	95	13	16.1
취업 유경험	873	895	22	2.5	917	23	2.5
〈 남 자 〉	548	572	24	4.3	596	24	4.3
취업 무경험	37	41	4	10.8	51	10	23.8
취업 유경험	511	531	20	3.9	545	15	2.7
〈 여 자 〉	389	405	16	4.1	416	11	2.8
취업 무경험	26	40	14	52.7	44	3	7.9
취업 유경험	362	364	2	0.6	372	8	2.2

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

지역별 취업자 및 실업자 동향

(단위 : 천명, %, %p)

구 분	취업자				실업자				실업률		
	2015년	2016년	증감	증감률	2015년	2016년	증감	증감률	2015년	2016년	증감
전국	25,936	26,235	299	1.2	976	1,012	36	3.7	3.6	3.7	0.1
〈7대도시〉											
서울	5,135	5,124	-11	-0.2	227	228	1	0.4	4.2	4.3	0.1
부산	1,657	1,660	3	0.2	71	68	-3	-4.2	4.1	3.9	-0.2
대구	1,234	1,234	0	0.0	45	54	9	20.0	3.5	4.2	0.7
인천	1,488	1,522	34	2.3	80	79	-1	-1.3	5.1	4.9	-0.2
광주	740	738	-2	-0.3	23	24	1	4.3	3.0	3.1	0.1
대전	777	775	-2	-0.3	28	26	-2	-7.1	3.5	3.3	-0.2
울산	561	570	9	1.6	17	22	5	29.4	2.9	3.8	0.9
〈9개도〉											
경기	6,364	6,518	154	2.4	261	267	6	2.3	3.9	3.9	0.0
강원	731	743	12	1.6	25	22	-3	-12.0	3.3	2.9	-0.4
충북	828	830	2	0.2	22	23	1	4.5	2.6	2.6	0.0
충남	1,194	1,228	34	2.8	43	40	-3	-7.0	3.5	3.1	-0.4
전북	894	909	15	1.7	16	19	3	18.8	1.7	2.1	0.4
전남	924	929	5	0.5	24	28	4	16.7	2.5	3.0	0.5
경북	1,412	1,420	8	0.6	45	46	1	2.2	3.1	3.2	0.1
경남	1,663	1,682	19	1.1	45	58	13	28.9	2.6	3.3	0.7
제주	333	353	20	6.0	6	8	2	33.3	1.9	2.2	0.3

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

활동상태별 비경황 동향

(단위 : 천명, %, 전년대비)

	2014		2015				2016			
	구성비		구성비		증감	증감률	구성비		증감	증감률
〈전체〉	15,977	100.0	16,105	100.0	128	0.8	16,169	100.0	64	0.4
육아	1,429	8.9	1,437	8.9	8	0.5	1,358	8.4	-79	-5.5
가사	5,843	36.6	5,798	36.0	-45	-0.8	5,846	36.2	49	0.8
재학·수강 등 ¹⁾	4,238	26.5	4,092	25.4	-146	-3.4	3,996	24.7	-96	-2.3
연로	1,935	12.1	2,044	12.7	109	5.7	2,162	13.4	117	5.7
심신장애	424	2.7	437	2.7	13	3.0	448	2.8	11	2.6
기타 ²⁾	2,108	13.2	2,297	14.3	189	9.0	2,359	14.6	62	2.7
- 쉬었음	1,448	9.1	1,589	9.9	141	9.7	1,625	10.0	36	2.3
※ 취업준비 ³⁾	560	3.5	610	3.8	50	8.9	628	3.9	18	3.0

1) 정규교육기관 재학, 입시학원 수강, 취업을 위한 학원·기관 수강 등을 포함

2) 학원·기관 수강 외 취업준비, 진학준비, 군입대대기, 쉬었음 등을 포함

3) '재학·수강 등' 중 취업을 위한 학원·기관 수강과 '기타' 중 학원·기관 수강 외 취업준비의 합계임

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

경제활동상태 이행

- 2014년 취업자 중 92.2%가 2015년에도 취업자로 남았으며, 실업자로의 이동은 1.5%, 비경제활동은 6.3% 이동하였으며 실업자는 56.7%가 2015년에 취업자가 되었으며, 비경제활동인구는 10.1%만이 취업자가 되고 상당수인 89.9%는 그대로 비경제활동인구로 남음
- 남자의 경우 2014년 취업자 중 94.6%가 2015년에 취업자 상태를 계속 유지한 반면, 여성은 88.7%만이 취업상태를 유지하였고, 2014년 남성 실업자 중 64.6%가 취업자로 이동하고 19.7%가 비경제활동 상태로 이동한 반면, 여성 실업자 중 44.4%가 취업자로 이동하고, 48.1%가 비경제활동 상태로 이동하여, 남성은 취업 상태를 유지할 가능성이 높고 실업자가 되더라도 취업 상태로 이동할 가능성이 높은 반면, 여성은 취업 상태를 유지할 가능성이 남성보다 낮고, 만약 실업 상태로 이동 할 경우 이후 비경제활동 상태로 이동할 가능성이 높음을 시사함

【 17차년도(2014년) → 18차년도(2015년) 성별 경제활동상태 이행 】

(단위 : %)

구분	2014년 \ 2015년	취업자	실업자	비경제활동인구	계
전체	취업자	92.2	1.5	6.3	100.0
	실업자	56.7	12.5	30.8	100.0
	비경제활동인구	10.1	1.3	88.6	100.0
남성	취업자	94.6	1.3	4.1	100.0
	실업자	64.6	15.7	19.7	100.0
	비경제활동인구	10.3	1.6	88.1	100.0
여성	취업자	88.7	1.8	9.5	100.0
	실업자	44.4	7.5	48.1	100.0
	비경제활동인구	10.0	1.2	88.8	100.0

주 : 2014년 자료 종단면 가중치 활용

자료 : 한국노동패널조사(KLIPS), 통합표본 사용

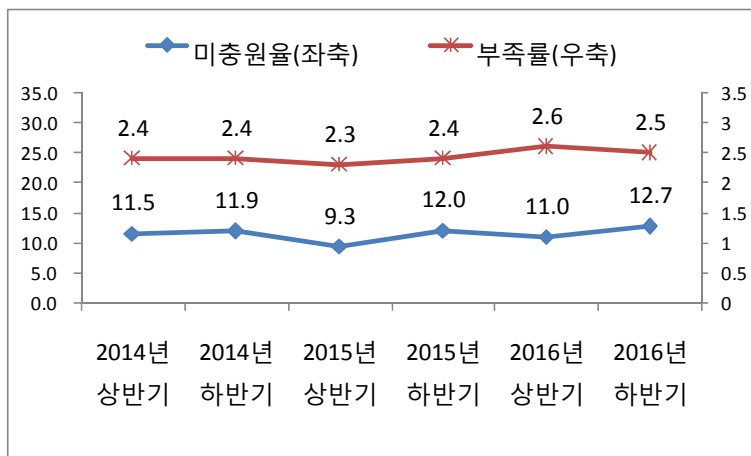
구인인원, 채용인원 및 부족인원

- 2016년 상반기 중 구인인원은 820천명이며 이 중 채용인원은 729천명, 미충원율은 11.0%로 전년 동기대비 1.7%p 상승하였으며, 부족인원은 293천명, 부족률은 2.6%로 전년 동기대비 0.3%p 상승하였으며, 향후 채용계획인원은 312천명으로 나타남
- 2016년 하반기 중 구인인원은 703천명이며 이 중 채용인원은 614천명, 미충원율은 12.7%로 전년 동기보다 0.7%p 상승하였으며, 부족인원은 283천명, 부족률은 2.5%로 전년 동기대비 0.1%p 상승하였으며, 향후 채용계획인원은 304천명으로 나타남

【구인인원, 채용인원, 미충원율 및 부족률】

(단위 : 천명, %)

구 분	구인 인원	채용 인원	미충원 인원	미충원 율	현 원	부족 인원	부족률	채용 계획인원
2014년 상반기	779	689	90	11.5	10,512	259	2.4	285
2014년 하반기	699	616	83	11.9	10,906	266	2.4	297
2015년 상반기	800	726	75	9.3	10,847	250	2.3	287
2015년 하반기	694	611	83	12.0	11,056	270	2.4	295
2016년 상반기	820	729	91	11.0	10,933	293	2.6	312
2016년 하반기	703	614	90	12.7	11,133	283	2.5	304



주 : 미충원율 = 미충원인원 / 구인인원 × 100, 부족률 = 부족인원 / (현원 + 부족인원) × 100
 자료 : 고용노동부, 직종별사업체노동력조사

비정규직 및 기간제근로자 현황



비정규직 현황

- 2016년 8월 비정규직(6,444천명) 비중은 전체 임금근로자(19,627천명) 중 32.8%로 전년 동월대비 0.3%p 증가(시간제 근로자의 큰 폭의 증가 영향)
 - 기간제근로자(2,930천명)는 전년동월대비 70천명 증가하였고, 전체 임금근로자의 14.9% (비정규직의 45.5%) 차지
 - 시간제근로자(2,483천명)는 전년동월대비 247천명 증가하였고, 전체 임금근로자의 12.6% (비정규직의 38.5%) 차지
 - 파견근로자(201천명)는 전년동월대비 9천명 감소하였고, 전체 임금근로자의 1.0% (비정규직의 3.1%) 차지

【근로형태별 규모 및 비중】

(단위 : 천명, %)

	2009년 8월	2010년 8월	2011년 8월	2012년 8월	2013년 8월	2014년 8월	2015년 8월	2016년 8월
임금 근로자	16,479 (100.0)	17,048 (100.0)	17,510 (100.0)	17,734 (100.0)	18,240 (100.0)	18,776 (100.0)	19,312 (100.0)	19,627 (100.0)
정 규	10,725 (65.1)	11,362 (66.7)	11,515 (65.8)	11,823 (66.7)	12,295 (67.4)	12,699 (67.6)	13,041 (67.5)	13,183 (67.2)
비 정 규	5,754 (34.9)	5,685 (33.3)	5,995 (34.2)	5,911 (33.3)	5,946 (32.6)	6,077 (32.4)	6,271 (32.5)	6,444 (32.8)
한시적 근로자	3,507 (21.3)	3,281 (19.2)	3,442 (19.7)	3,403 (19.2)	3,431 (18.8)	3,508 (18.7)	3,638 (18.8)	3,657 (18.6)
〈기간제〉	2,815 (17.1)	2,494 (14.6)	2,668 (15.2)	2,714 (15.3)	2,761 (15.1)	2,749 (14.6)	2,860 (14.8)	2,930 (14.9)
시 간 제	1,426 (8.7)	1,620 (9.5)	1,702 (9.7)	1,826 (10.3)	1,883 (10.3)	2,032 (10.8)	2,236 (11.6)	2,483 (12.6)
비 전 형	2,283 (13.9)	2,289 (13.4)	2,427 (13.9)	2,286 (12.9)	2,215 (12.1)	2,112 (11.2)	2,206 (11.4)	2,220 (11.3)
〈파견〉	165 (1.0)	211 (1.2)	197 (1.1)	214 (1.2)	204 (1.1)	194 (1.0)	210 (1.1)	201 (1.0)

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사

사업체(전체근로자 5인 이상) 기간제근로자 현황

- 2016년 12월 기준 사업체 기간제근로자 수는 1,690천명으로 전체근로자 대비 12.0% 수준

【사업체 규모별 기간제 근로자수】

(단위 : 명, %)

분기	전체근로자			기간제근로자		
	전 체	5~299인	300인 이상	전 체	5~299인	300인 이상
'16.3월	13,717,334	10,161,065	3,556,269	1,584,689 (11.6)	864,517 (8.5)	720,171 (20.3)
6월	13,903,108	10,418,604	3,484,505	1,624,365 (11.7)	934,629 (9.0)	689,737 (19.8)
9월	14,011,536	10,513,733	3,497,804	1,726,382 (12.3)	1,011,159 (9.6)	715,223 (20.4)
12월	14,040,517	10,643,552	3,396,964	1,690,143 (12.0)	1,041,944 (9.8)	648,199 (19.1)

주 : () 당월 기준 기간제근로자 비율 (당월 기준 기간제근로자 / 상용 + 임시일용 근로자)

자료 : 고용노동부, 사업체기간제근로자현황조사(전체근로자 5인 이상 사업체)

- 2016년 계약기간 만료자 평균은 40.3천명으로, 이 중 계약종료 비율은 68.8%, 정규직 전환 비율은 10.8%, 계속고용 비율은 20.3%로 나타남

【계약기간 만료자 조치현황】

(단위 : 명, %)

분기		계약 만료자	계약종료	정규직 전환	계속고용	기타 (방침미정 등)
'16.3월	근속 전체	49,713 (100.0)	34,377 (69.2)	6,394 (12.9)	8,936 (18.0)	7 (0.0)
	5~299인	29,520 (100.0)	21,184 (71.8)	3,640 (12.3)	4,696 (15.9)	0 (0.0)
	300인 이상	20,193 (100.0)	13,193 (65.3)	2,754 (13.6)	4,240 (21.0)	7 (0.0)
6월	근속 전체	26,580 (100.0)	18,412 (69.3)	2,830 (10.6)	5,293 (19.9)	46 (0.2)
	5~299인	15,815 (100.0)	10,861 (68.7)	1,735 (11.0)	3,219 (20.4)	0 (0.0)
	300인 이상	10,765 (100.0)	7,550 (70.1)	1,094 (10.2)	2,074 (19.3)	46 (0.4)
9월	근속 전체	32,008 (100.0)	21,005 (65.6)	4,535 (14.2)	6,461 (20.2)	7 (0.0)
	5~299인	18,143 (100.0)	11,276 (62.1)	3,035 (16.7)	3,833 (21.1)	0 (0.0)
	300인 이상	13,865 (100.0)	9,729 (70.2)	1,500 (10.8)	2,628 (19.0)	7 (0.1)
12월	근속 전체	52,929 (100.0)	37,172 (70.2)	3,683 (7.0)	11,973 (22.6)	101 (0.2)
	5~299인	34,662 (100.0)	22,979 (66.3)	2,023 (5.8)	9,660 (27.9)	0 (0.0)
	300인 이상	18,268 (100.0)	14,194 (77.7)	1,660 (9.1)	2,313 (12.7)	101 (0.6)
'16년 3,6,9,12월 평균	근속 전체	40,308 (100.0)	27,742 (68.8)	4,361 (10.8)	8,166 (20.3)	40 (0.1)
	5~299인	24,535 (100.0)	16,575 (67.6)	2,608 (10.6)	5,352 (21.8)	0 (0.0)
	300인 이상	15,773 (100.0)	11,167 (70.8)	1,752 (11.1)	2,814 (17.8)	40 (0.3)

주 : 기간제법 적용자 중 기준 월 계약기간 만료자에 대한 조치현황임

() 조치항목별 비율(조치현황별 인원/계약기간 만료자)

자료 : 고용노동부, 사업체기간제근로자현황조사(전체근로자 5인 이상 사업체)

2 근로실태 현황

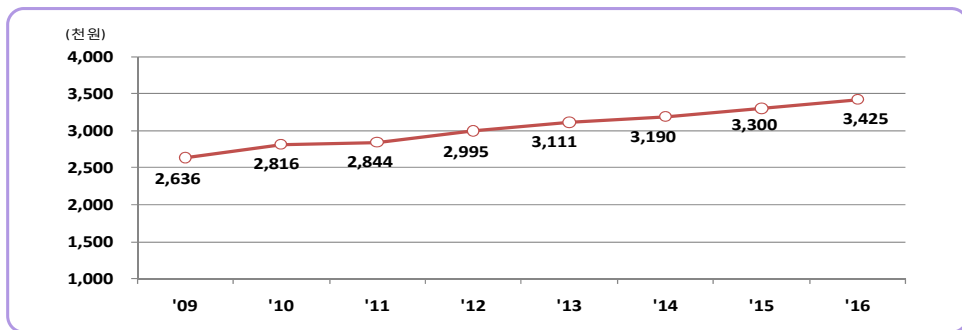
가. 임금, 근로시간 동향

임금 동향

총괄

- 2016년도 상용근로자 5인 이상 전 산업(농림어업 부문 제외) 사업체의 전체근로자 1인당 월 평균 임금총액은 3,425천원으로 전년대비 3.8% 증가

【연도별 임금총액 추이(천원)】



주 : 전체근로자(상용 + 임시·일용근로자) 기준임

자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사

- 소비자물가 상승분을 감안한 실질임금은 3,392천원으로 전년(3,300천원) 대비 2.8% 증가

【내역별 임금총액 수준 및 추이】

(단위 : 천원, %)

구분	2013년	2014년	2015년	2016년
전체임금총액	3,111 (3.9)	3,190 (2.5)	3,300 (3.5)	3,425 (3.8)
상용임금총액	3,299 (3.8)	3,378 (2.4)	3,490 (3.3)	3,623 (3.8)
정액급여	2,578 (4.4)	2,660 (3.2)	2,749 (3.3)	2,838 (3.3)
초과급여	184 (1.7)	201 (9.3)	216 (7.4)	225 (3.8)
특별급여	537 (1.8)	516 (-3.7)	525 (1.6)	560 (6.7)
임시일용임금총액	1,377 (6.5)	1,387 (0.7)	1,424 (2.7)	1,469 (3.1)
실질임금총액	3,173 (2.5)	3,212 (1.2)	3,300 (2.7)	3,392 (2.8)
소비자물가지수	98.05 (1.3)	99.30 (1.3)	100.00 (0.7)	100.97 (1.0)

주 : ()내는 전년대비 증감률임

자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사

산업별

- 전체근로자의 임금 수준은 전기, 가스, 증기 및 수도사업(6,330천원)이 가장 많고, 금융 및 보험업(5,712천원), 전문, 과학 및 기술서비스업(4,817천원)의 순으로 나타남

【산업별 임금총액 수준 및 추이】

(단위 : 천원, %)

구 분	2014년	2015년	2016년
전 산 업	3,190 (2.5)	3,300 (3.5)	3,425 (3.8)
광 업	3,480 (-2.1)	3,676 (5.6)	3,796 (3.3)
제 조 업	3,506 (4.0)	3,617 (3.2)	3,755 (3.8)
전기, 가스, 증기 및 수도사업	5,554 (0.2)	5,856 (5.4)	6,330 (8.1)
하수·폐기물, 재생 환경복원업	2,812 (2.5)	2,945 (4.8)	3,118 (5.8)
건 설 업	2,497 (3.4)	2,591 (3.8)	2,673 (3.2)
도매 및 소매업	3,206 (1.2)	3,292 (2.7)	3,428 (4.1)
운 수 업	2,805 (2.7)	2,952 (5.3)	3,102 (5.1)
숙박 및 음식점업	1,785 (0.7)	1,824 (2.2)	1,881 (3.1)
출판, 영상, 방송통신, 정보서비스	3,905 (-0.8)	4,012 (2.7)	4,146 (3.3)
금융 및 보험업	5,234 (3.5)	5,488 (4.9)	5,712 (4.1)
부동산업 및 임대업	2,323 (2.3)	2,478 (6.7)	2,617 (5.6)
전문, 과학 및 기술서비스업	4,419 (4.2)	4,561 (3.2)	4,817 (5.6)
사업시설관리, 사업지원 서비스	1,924 (2.2)	2,002 (4.1)	2,077 (3.7)
교육 서비스업	3,375 (3.5)	3,483 (3.2)	3,556 (2.1)
보건업 및 사회복지서비스업	2,700 (1.4)	2,772 (2.7)	2,860 (3.2)
예술, 스포츠 및 여가 서비스	2,398 (3.1)	2,512 (4.7)	2,618 (4.2)
협회, 단체, 수리 및 개인서비스	2,249 (1.0)	2,326 (3.4)	2,477 (6.5)

주 : ()내는 전년대비 증감률임

자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사

사업체 규모별

- 300인 이상 규모 사업체의 임금총액(4,959천원)이 가장 많으며, 임금은 모든 규모에서 전년에 비해 증가하였음

【사업체 규모별 임금총액 수준 및 추이】

(단위 : 천원, %)

구 분	2014년	지수	2015년	지수	2016년	지수
전 규 모	3,190 (2.5)	[141.4]	3,300 (3.5)	[139.5]	3,425 (3.8)	[139.8]
5 ~ 9인	2,256 (1.7)	[100.0]	2,366 (4.9)	[100.0]	2,450 (3.5)	[100.0]
10 ~ 29인	2,725 (3.8)	[120.8]	2,843 (4.4)	[120.2]	2,952 (3.8)	[120.5]
30 ~ 99인	3,145 (4.6)	[139.4]	3,234 (2.8)	[136.7]	3,341 (3.3)	[136.4]
100~299인	3,334 (-1.4)	[147.8]	3,377 (1.3)	[142.7]	3,554 (5.2)	[145.0]
300인 이상	4,678 (5.2)	[207.4]	4,849 (3.7)	[204.9]	4,959 (2.3)	[202.4]

주 : ()내는 전년대비 증감률임

[]내는 5~9인 규모의 임금을 100으로 했을 때의 임금지수임

자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사

고용형태별

- 2016년 6월 기준 월임금총액은 전체 근로자¹⁾ 2,833천원이며, 정규직근로자 3,283천원, 비정규직 근로자 1,445천원(정규직 대비 44.0%)으로 나타남

※ 월임금총액 = 정액급여 + 초과급여 + (전년도연간특별급여/12)

※ 연간특별급여는 월간 변동성이 커서 연간으로 조사되어야 하나, 동 조사는 매년 6월 기준 조사이므로 당해연도 연간특별급여를 조사할 수 없어 전년도 연간특별급여를 조사하고 이를 12월로 나누어 당해연도 월 임금에 합산함

【고용형태별 임금수준】

(단위 : 천원, 원, %)

구 분	월 임금 총액						전년도 연간 특별급여	시간당 임금총액	시간당 정액급여
		월 급여액	정액급여		초과 급여	전년도 연간특 별급여 /12			
			평균	중위수					
전체	2,833	2,498	2,347	1,900	151	336	4,027	16,709	14,690
정규직근로자	3,283	2,850	2,674	2,174	177	433	5,197	18,212	15,648
비정규직근로자 (정규직 대비 비율)	1,445 (44.0)	1,411 (49.5)	1,338 (50.0)	1,193 (54.9)	73 (41.2)	35 (8.1)	418 (8.0)	12,076 (66.3)	11,739 (75.0)
파견·용역근로자	1,703	1,681	1,576	1,467	106	22	265	9,512	9,236
일일근로자	1,418	1,418	1,383	1,000	35	0	3	14,905	14,690
단시간근로자	759	748	739	670	10	11	128	11,270	11,159
기간제근로자	2,165	2,058	1,881	1,546	177	107	1,286	12,028	11,238
비기간제 한시적근로자	1,296	1,288	1,271	1,188	17	7	90	8,960	8,885
재택/가내근로자	1,188	1,148	1,139	1,000	8	40	481	10,513	10,151

주 : ()는 정규직 대비 비정규직근로자의 임금 비율

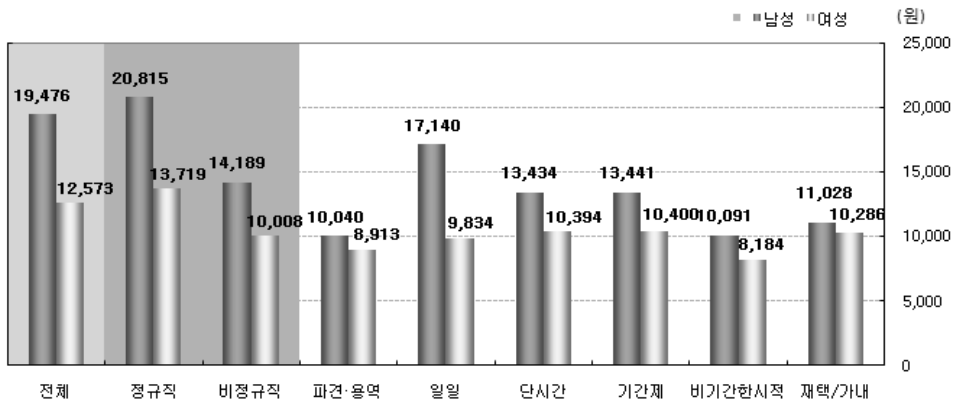
자료 : 고용노동부, 고용형태별근로실태조사(2016년)

1) 특수형태근로종사자는 대부분 근로시간, 사회보험 가입여부 등이 파악되지 않아 분석에서 제외.

성별

- 시간당 임금총액은 남성 19,476원, 여성 12,573원(남성의 64.6%)
 - 남성의 경우 비정규직근로자는 정규직근로자(20,815원)의 68.2%인 14,189원, 여성의 경우 비정규직근로자는 정규직근로자(13,719원)의 72.9%인 10,008원
- 성별 시간당 임금총액 차이는 전체 근로자 6,903원, 정규직근로자 7,096원, 비정규직근로자 4,181원으로 나타남
 - 고용형태별 성별 시간당 임금총액 차이를 살펴보면, 일일근로자(7,306원)가 가장 크고, 정규직근로자(7,096원), 기간제근로자(3,040원) 순으로 나타남

【성별 시간당 임금총액】



(단위 : 원, %)

	전체	남성	여성	남녀 간 차이
전체	16,709	19,476	12,573 [64.6]	6,903
정규직근로자	18,212	20,815	13,719 [65.9]	7,096
비정규직근로자 (정규직 대비 비율)	12,076 (66.3)	14,189 (68.2)	10,008 (72.9)	4,181
파견·용역근로자	9,512	10,040	8,913 [88.8]	1,127
일일근로자	14,905	17,140	9,834 [57.4]	7,306
단시간근로자	11,270	13,434	10,394 [77.4]	3,040
기간제근로자	12,028	13,441	10,400 [77.4]	3,041
비기간제한시적근로자	8,960	10,091	8,184 [81.1]	1,907
재택/가내근로자	10,513	11,028	10,286 [93.3]	742

주 : ()는 정규직대비 비정규직근로자의 시간당 임금총액 비율

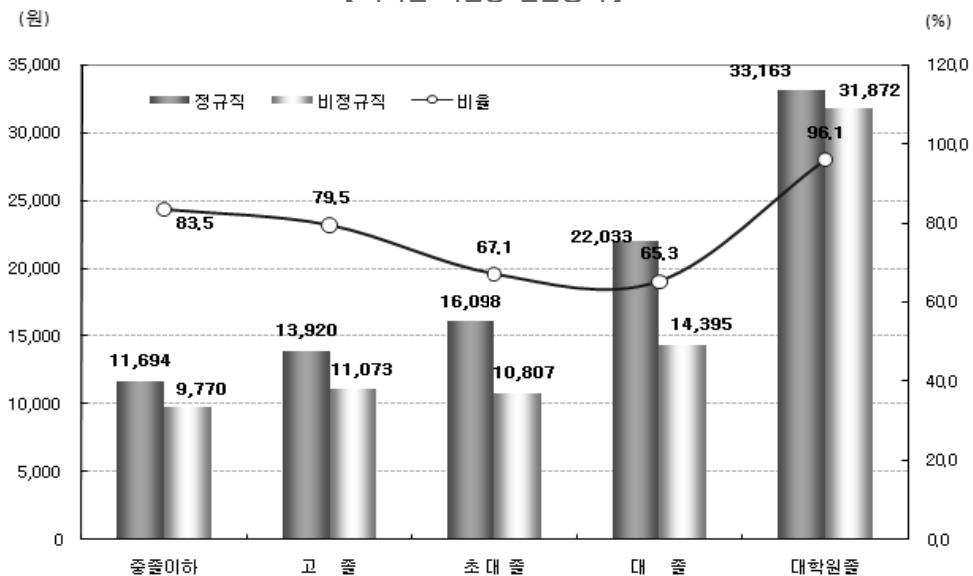
[]는 남성대비 여성의 시간당 임금총액 비율

자료 : 고용노동부, 고용형태별근로실태조사(2016년)

학력별

- 시간당 임금총액을 학력별로 보면, 전체 및 고용형태별 모두 고학력일수록 많아짐(전체: 대학원졸 32,940원, 대졸 21,140원, 전문대졸 15,364원)
- 정규직 대비 비정규직 수준은 학력이 높을수록(대학원졸 제외, 대학원졸은 정규직 대비 96.1%) 낮아져 대졸은 정규직 대비 65.3% 수준으로 가장 낮음

【학력별 시간당 임금총액】



학력별	전체근로자	정규직근로자	비정규직근로자
전체	16,709	18,212	12,076 (66.3)
중졸이하	10,592	11,694	9,770 (83.5)
고졸	12,939	13,920	11,073 (79.5)
초대졸	15,364	16,098	10,807 (67.1)
대졸	21,140	22,033	14,395 (65.3)
대학원졸	32,940	33,163	31,872 (96.1)

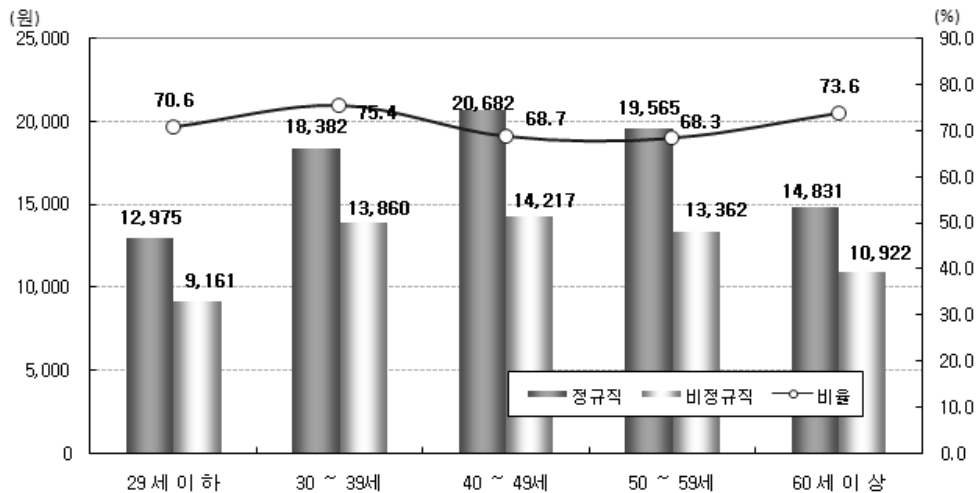
주 : ()는 정규직대비 비정규직근로자의 시간당 임금총액 비율

자료 : 고용노동부, 고용형태별근로실태조사(2016년)

연령별

- 전체 근로자 및 정규직·비정규직 근로자 모두 연령이 높을수록 시간당 임금총액이 많아지다가 40대를 정점으로 낮아짐
 - 정규직 및 비정규직 모두 40대(20,682원, 14,217원)에서 가장 많음
 - 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금총액 수준은 30대 75.4%, 60세 이상 73.6%로 30대가 가장 높고 50대가 가장 낮음

【연령계층별 시간당 임금총액】



(단위 : 원, %)

연령계층별		전체근로자	정규직근로자	비정규직근로자
전	체	16,709	18,212	12,076 (66.3)
	29 세 이 하	11,674	12,975	9,161 (70.6)
	30 ~ 39 세	17,749	18,382	13,860 (75.4)
	40 ~ 49 세	19,575	20,682	14,217 (68.7)
	50 ~ 59 세	17,860	19,565	13,362 (68.3)
	60 세 이 상	12,874	14,831	10,922 (73.6)

주 : ()는 정규직대비 비정규직근로자의 시간당 임금총액 비율

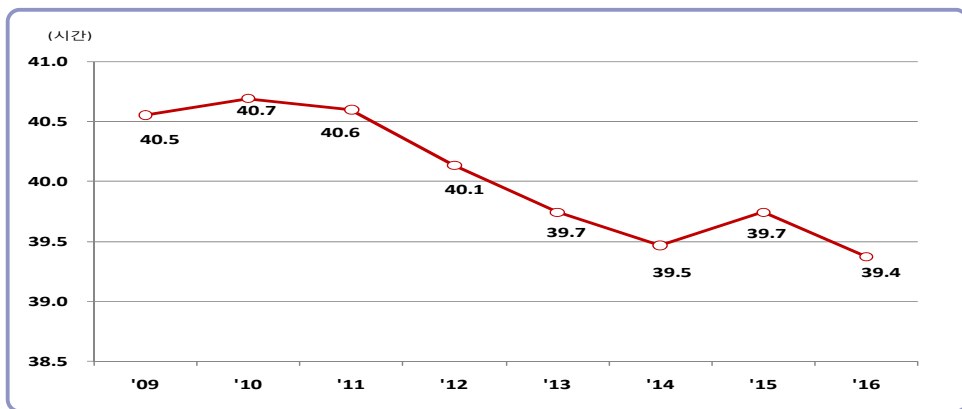
자료 : 고용노동부, 고용형태별근로실태조사(2016년)

근로시간 동향

총괄

- 2016년도 상용근로자 5인 이상 전 산업(농림어업 부문 제외) 사업체의 전체근로자의 주당 총 근로시간은 39.4시간(월 171.0시간)으로 2015년(주 39.7, 월 172.6시간) 보다 주당 0.4시간(0.9%) 감소

【연도별 주당 근로시간 추이】



주 : 전체근로자(상용+임시·일용근로자) 기준임

자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사

- 상용근로자의 주당 총 근로시간은 40.7시간(월 176.9시간)으로 전년에 비해 0.8% 감소

【근로일수 및 내역별 주당 근로시간 추이】

(단위 : 일, 시간, %)

구 분	2014년	2015년	2016년
근로일수 (증감일수)	20.4 (-0.2)	20.5 (0.1)	20.3 (-0.2)
전 체 총 근 로 시 간	39.5 [171.4] (-0.7)	39.7 [172.6] (0.7)	39.4 [171.0] (-0.9)
상 용 총 근 로 시 간	40.8 [177.1] (-0.6)	41.1 [178.4] (0.7)	40.7 [176.9] (-0.8)
소 정 실근로 시간	37.8 [164.1] (-0.9)	38.1 [165.6] (0.9)	37.8 [164.2] (-0.8)
초 과 근 로 시 간	3.0 [12.9] (3.2)	2.9 [12.8] (-0.8)	2.9 [12.7] (-0.8)
임시일용 총근로시간	26.9 [117.0] (-4.5)	26.4 [114.6] (-2.1)	26.0 [112.8] (-1.6)

주 : []내는 월간 근로시간, ()내는 전년대비 증감률임

자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사

산업별

- 주당 총 근로시간이 40시간을 상회하는 업종은 부동산업 및 임대업(44.0시간), 제조업(42.5시간), 광업(41.2시간), 하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업(40.8시간)으로 나타남
- 주당 총 근로시간이 가장 많은 업종은 부동산업 및 임대업(44.0시간)인 반면, 가장 적은 업종은 건설업(33.5시간)으로 나타남

【산업별 주당 근로시간 추이】

(단위 : 시간, %)

구 분	2014년	2015년	2016년
전 산 업	39.5 [171.4] (-0.7)	39.7 [172.6] (0.7)	39.4 [171.0] (-0.9)
광 업	41.3 [179.4] (-0.7)	41.3 [179.2] (-0.1)	41.2 [179.0] (-0.1)
제 조 업	42.7 [185.4] (0.2)	42.9 [186.3] (0.5)	42.5 [184.5] (-1.0)
전기, 가스, 증기 및 수도사업	39.3 [170.5] (-1.7)	39.3 [170.8] (0.2)	38.6 [167.5] (-1.9)
하수·폐기물, 재생 환경복원업	40.9 [177.8] (-2.3)	40.9 [177.8] (0.0)	40.8 [177.1] (-0.4)
건 설 업	34.2 [148.5] (-2.8)	33.9 [147.4] (-0.7)	33.5 [145.7] (-1.2)
도매 및 소매업	39.7 [172.3] (-0.6)	39.8 [172.9] (0.3)	39.5 [171.4] (-0.9)
운 수 업	39.9 [173.1] (-2.6)	40.0 [173.9] (0.5)	39.7 [172.3] (-0.9)
숙박 및 음식점업	40.3 [175.2] (-1.2)	40.4 [175.3] (0.1)	39.7 [172.3] (-1.7)
출판, 영상, 방송통신, 정보서비스	37.3 [161.9] (-0.7)	37.8 [164.3] (1.5)	37.6 [163.3] (-0.6)
금융 및 보험업	37.6 [163.4] (0.4)	37.8 [164.3] (0.6)	37.5 [162.8] (-0.9)
부동산업 및 임대업	43.8 [190.1] (-0.7)	44.4 [192.8] (1.4)	44.0 [191.2] (-0.8)
전문, 과학 및 기술서비스업	37.6 [163.3] (-0.4)	38.0 [164.9] (1.0)	37.6 [163.3] (-1.0)
사업시설관리, 사업지원서비스	39.6 [171.9] (-0.2)	39.9 [173.2] (0.8)	39.5 [171.7] (-0.9)
교육 서비스업	35.0 [152.0] (0.9)	34.9 [151.5] (-0.3)	34.2 [148.5] (-2.0)
보건업 및 사회복지서비스업	39.1 [169.6] (-1.4)	39.5 [171.5] (1.1)	39.1 [169.7] (-1.0)
예술, 스포츠 및 여가 서비스	36.6 [158.9] (0.6)	37.0 [160.6] (1.1)	36.8 [159.7] (-0.6)
협회, 단체, 수리 및 개인서비스	37.5 [162.9] (-2.7)	37.7 [163.7] (0.5)	37.7 [163.6] (-0.1)

주 : []내는 월간 근로시간, ()내는 전년대비 증감률임

자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사

사업체 규모별

- 5~9인 규모 사업체의 주당 총근로시간(38.4시간)이 가장 적으며 모든 규모에서 전년에 비해 감소하였음

【사업체 규모별 주당 근로시간 추이】

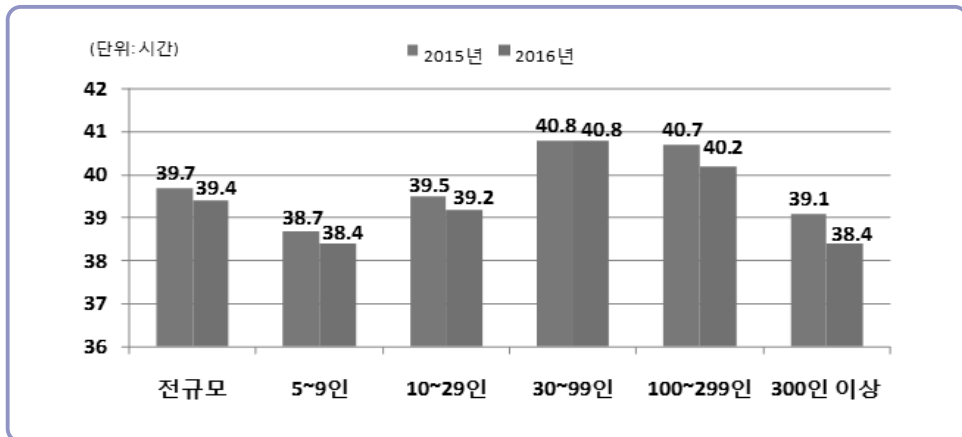
(단위 : 시간, %)

구 분	2014년			2015년			2016년		
전 규 모	39.5	[171.4]	(-0.7)	39.7	[172.6]	(0.7)	39.4	[171.0]	(-0.9)
5 ~ 9인	38.4	[166.8]	(-1.4)	38.7	[168.1]	(0.8)	38.4	[166.6]	(-0.9)
10 ~ 29인	39.2	[170.3]	(-0.7)	39.5	[171.4]	(0.6)	39.2	[170.2]	(-0.7)
30 ~ 99인	40.4	[175.5]	(-0.6)	40.8	[177.4]	(1.1)	40.8	[177.2]	(-0.1)
100~299인	40.7	[176.6]	(-0.5)	40.7	[176.6]	(0.0)	40.2	[174.4]	(-1.2)
300인 이상	38.9	[168.9]	(-0.6)	39.1	[169.7]	(0.5)	38.4	[166.9]	(-1.6)

주 : []내는 월간 근로시간, ()내는 전년대비 증감률임

자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사

【사업체 규모별 주당 근로시간 추이】



자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사

고용형태별

- 2016년 6월 기준 전체 근로자의 총 근로시간은 171.1시간이며, 정규직근로자는 184.7시간, 비정규직 근로자는 129.3시간(정규직 대비 70.0%)으로 나타남
 - 비정규직 내 총 근로시간은 파견·용역근로자(185.5시간), 기간제근로자(183.9시간) 순으로 나타났으며, 파견·용역근로자 및 기간제근로자는 정규직근로자와 근로시간이 비슷한 것으로 나타남

【고용형태별 근로시간】

(단위 : 일, 시간, %)

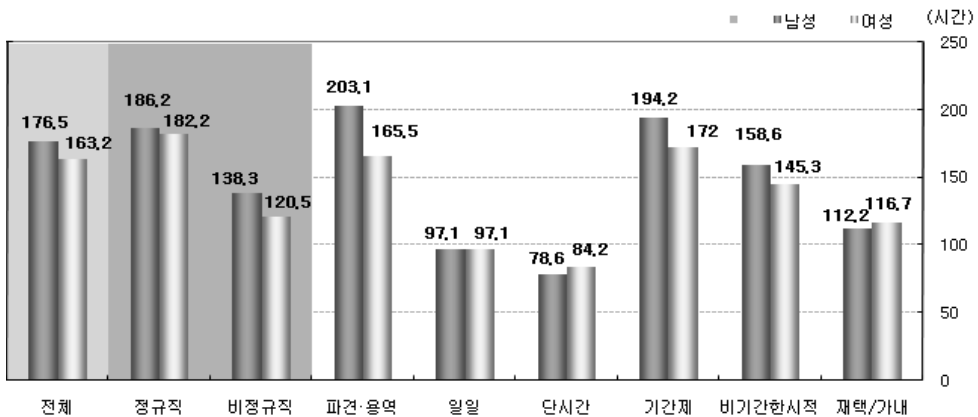
고용형태별	근로일수	총 근로시간	소정일근로시간	초과근로시간
전체	21.0	171.1	161.6	9.5
정규직근로자	22.1	184.7	173.9	10.8
비정규직근로자	17.6	129.3	123.8	5.5
(정규직 대비 비율)	(79.6)	(70.0)	(71.2)	(50.7)
파견·용역근로자	20.4	185.5	177.3	8.2
일일근로자	12.3	97.1	95.8	1.2
단시간근로자	17.2	82.6	81.5	1
기간제근로자	21.4	183.9	169.6	14.3
비기간제한시적근로자	19.9	150.7	149.2	1.5
재택/가내근로자	16.4	115.3	115.3	0

자료 : 고용노동부, 고용형태별근로실태조사(2016년)

성별

- 전체 근로자의 총 근로시간을 성별로 보면, 남성 176.5시간, 여성 163.2시간으로 나타남
 - 남성은 정규직근로자 186.2시간, 비정규직근로자 138.3시간(정규직 대비 74.3%)이며, 여성은 정규직근로자 182.2시간, 비정규직근로자 120.5시간(정규직 대비 66.1%)
 - 고용형태별로 성별 차이를 살펴보면, 파견·용역근로자가 남성(203.1시간)과 여성(165.5시간)의 근로시간 차이가 크게 나타남

【성별 총 근로시간】



(단위 : 시간, %)

	전체	남성	여성	남녀간 차이
전체	171.1	176.5	163.2 [92.5]	13.3
정규직근로자	184.7	186.2	182.2 [97.9]	4
비정규직근로자 (정규직 대비 비율)	129.3 (70.0)	138.3 (74.3)	120.5 (66.1)	17.8
파견·용역근로자	185.5	203.1	165.5 [81.5]	37.6
일일근로자	97.1	97.1	97.1 [100.0]	0
단시간근로자	82.6	78.6	84.2 [107.1]	-5.6
기간제근로자	183.9	194.2	172 [88.6]	22.2
비기간제한시적근로자	150.7	158.6	145.3 [91.6]	13.3
재택/가내근로자	115.3	112.2	116.7 [104.0]	-4.5

주 : ()는 정규직 대비 비정규직근로자의 총 근로시간 비율

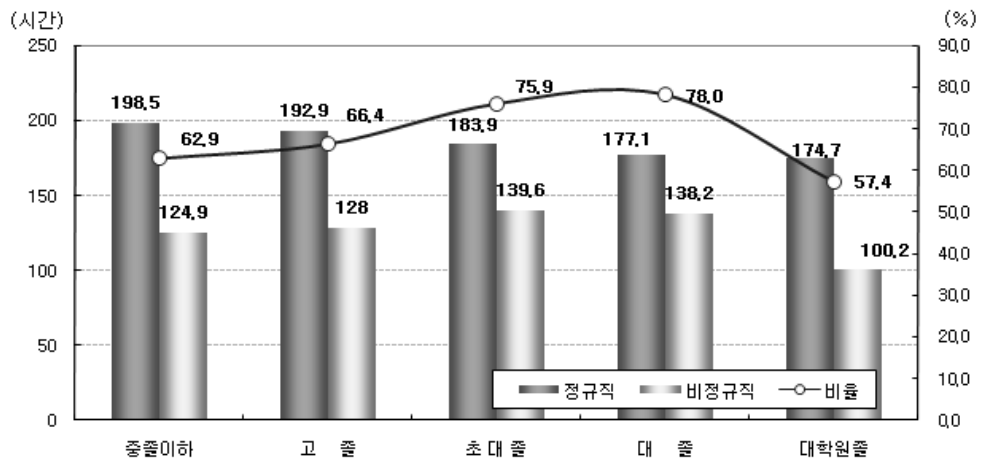
[]는 남성 대비 여성의 총 근로시간 비율

자료 : 고용노동부, 고용형태별근로실태조사(2016년)

학력별 근로시간

- 정규직은 대체로 학력이 높아질수록 총 근로시간이 줄어드는 경향을 보임
 - 정규직 대비 비정규직근로자의 총 근로시간 수준은 대학원졸(57.4%)을 제외하면 학력이 높아질수록 비율이 높아지는 경향을 보임

【학력별 총 근로시간】



(단위 : 시간, %)

학력별		전체근로자	정규직근로자	비정규직근로자
전	체	171.1	184.7	129.3 (70.0)
	중 졸 이 하	156.3	198.5	124.9 (62.9)
	고 졸	170.6	192.9	128 (66.4)
	초 대 졸	177.7	183.9	139.6 (75.9)
	대 졸	172.5	177.1	138.2 (78.0)
	대 학 원 졸	161.9	174.7	100.2 (57.4)

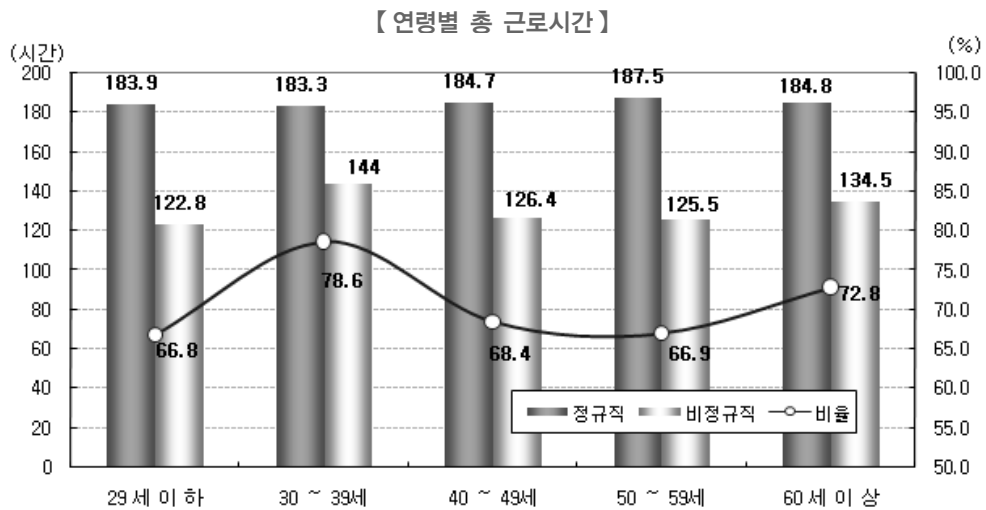
주 : ()는 정규직대비 비정규직근로자의 총 근로시간 비율

자료 : 고용노동부, 고용형태별근로실태조사(2016년)



연령별 근로시간

- 전체 근로자의 총 근로시간은 60세 이상(159.6시간)이 가장 짧고, 30대(177.8시간)가 가장 길게 조사됨
 - 정규직근로자는 20대 이하와 60대를 제외하고 연령이 높을수록 근로시간이 길어지는 경향이 있는 반면, 비정규직근로자는 30대에서 근로시간이 가장 긴 것으로 나타남
 - 정규직근로자 대비 비정규직근로자의 총 근로시간 비율은 30대(78.6%)가 가장 높은 반면, 29세 이하(66.8%)가 가장 낮게 나타남



(단위 : 시간, %)

연령계층별		전체근로자	정규직근로자	비정규직근로자
전	체	171.1	184.7	129.3 (70.0)
29	세 이 하	163.1	183.9	122.8 (66.8)
30	~ 39세	177.8	183.3	144.0 (78.6)
40	~ 49세	174.7	184.7	126.4 (68.4)
50	~ 59세	170.4	187.5	125.5 (66.9)
60	세 이 상	159.6	184.8	134.5 (72.8)

주 : ()는 정규직대비 비정규직근로자의 총 근로시간 비율

자료 : 고용노동부, 고용형태별근로실태조사(2016년)

나. 노동비용 동향

기업체노동비용 동향

총 괄

- 2015회계연도의 상용근로자 10인 이상 기업체의 상용근로자 1인당 월평균 노동비용²⁾은 4,782천원으로 '14년(4,670천원)보다 2.4%(112천원) 증가하였음
- 직접노동비용은 3,786천원으로 전년 대비 3.4% 증가하였고, 간접노동비용은 996천원으로 전년대비 1.2% 감소하였음
- * 직접노동비용(현금급여) : 정액·초과급여, 성과금 및 상여금 등 임금
- * 간접노동비용 : 퇴직급여, 법정노동비용, 법정외 복지비용, 교육훈련비, 채용관련비 등

【 연도별 노동비용 】

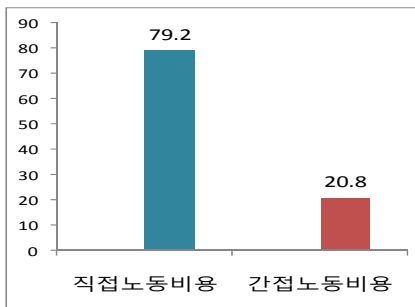
(단위 : 천원, %)

구분 (회계년도)	노동비용 총액	직접노동 비용	간접노동 비용					
				퇴직급여	법정노동비용	법정외복지비용	교육훈련비	채용관련비
2015년	4,782 (100.0)	3,786 (79.2)	996 (20.8)	439 (9.2)	319 (6.7)	210 (4.4)	24 (0.5)	5 (0.1)
2014년	4,670	3,662	1,008	457	313	208	25	5
2013년	4,550	3,585	965	413	308	212	26	5
2012년	4,487	3,476	1,011	471	297	211	28	5

주 : ()내는 구성비임

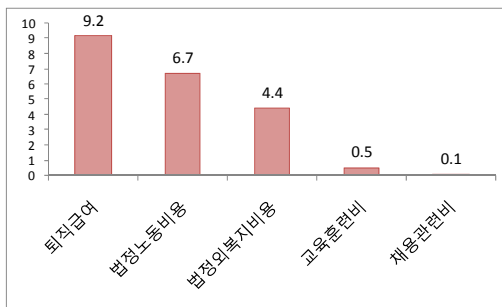
자료 : 고용노동부, 기업체노동비용조사

〈 직접 및 간접 노동비용 비중(%) 〉



자료 : 고용노동부, 「기업체노동비용조사(2015년)」

〈 간접노동비용의 구성(%) 〉



2) 노동비용의 내역별 항목 구성

- 노동비용은 크게 '직접노동비용'과 '간접노동비용'으로 구분되며, '직접노동비용'은 정액초과급여, 상여금 등 임금으로 구성되며, '간접노동비용'은 퇴직급여, 법정노동비용(4대보험 등), 법정외 복지비용(주거, 건강보조, 식사비 등) 및 채용, 교육훈련비로 구성됨

산업별

- 2015년 산업별 노동비용은 「전기, 가스, 증기 및 수도사업」이 8,076천원으로 가장 높고, 「금융 및 보험업」(7,938천원), 「제조업」(5,397천원) 순으로 나타남
- 직접노동비용은 「전기, 가스, 증기 및 수도사업」이 6,464천원으로 가장 높고, 「사업시설관리 및 사업지원 서비스업」이 1,923천원으로 가장 낮음
- 간접노동비용은 「금융 및 보험업」이 1,759천원으로 가장 높고, 「사업시설관리 및 사업지원 서비스업」이 374천원으로 가장 낮음

【산업별 노동비용】

(단위 : 천원)

구 분	2013년			2014년			2015년		
	노동비용총액			노동비용총액			노동비용총액		
		직접 노동 비용	간접 노동 비용		직접 노동 비용	간접 노동 비용		직접 노동 비용	간접 노동 비용
전 산 업	4,549.8	3,585.0	964.8	4,669.6	3,661.6	1,007.9	4,781.7	3,786.1	995.5
광 업	4,760.9	3,530.3	1,230.6	4,687.7	3,513.5	1,174.2	4,818.5	3,610.1	1,208.3
제 조 업	5,226.5	4,051.2	1,175.3	5,373.2	4,094.1	1,279.1	5,397.4	4,191.3	1,206.2
전기, 가스, 증기 및 수도사업	7,753.2	6,147.6	1,605.6	7,702.5	6,211.5	1,491.0	8,076.3	6,463.7	1,612.6
하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	3,548.1	2,906.8	641.4	3,674.5	3,026.2	648.3	3,847.0	3,134.5	712.4
건설업	4,589.8	3,633.1	956.7	4,625.1	3,670.5	954.6	4,728.6	3,753.2	975.3
도매 및 소매업	4,189.0	3,354.50	834.5	4,408.4	3,577.2	831.2	4,434.4	3,586.9	847.5
운수업	3,358.0	2,701.4	656.6	3,481.7	2,803.8	677.9	3,548.9	2,866.7	682.2
숙박 및 음식점업	2,970.0	2,299.2	670.8	3,057.6	2,426.4	631.2	3,077.9	2,444.0	633.9
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	5,088.6	4,017.8	1,070.8	5,090.2	4,084.1	1,006.1	5,141.6	4,184.1	957.5
금융 및 보험업	7,525.2	5,818.5	1,706.7	7,548.2	5,828.1	1,720.1	7,937.8	6,178.6	1,759.3
부동산 및 임대업	2,996.0	2,494.7	501.2	3,072.8	2,576.6	496.2	3,259.6	2,721.5	538.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	4,518.1	3,738.2	779.9	4,773.4	3,939.5	833.9	4,925.2	4,039.0	886.2
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	2,148.2	1,808.9	339.3	2,263.4	1,886.7	376.7	2,296.6	1,922.7	373.9
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4,284.9	3,362.9	922	4,333.1	3,386.1	947.0	4,308.3	3,419.5	888.8
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	3,447.4	2,800.6	646.8	3,415.4	2,804.4	611.0	3,517.0	2,873.1	644.0

자료 : 고용노동부, 기업체노동비용조사

규모별

- 노동비용총액은 '300인 미만'이 3,871천원으로 '300인 이상'기업 5,993천원의 64.6% 수준으로 나타남

【 규모별 내역별 노동비용 】

(단위 : 천원)

구 분	2013년			2014년			2015년		
	노동비용총액			노동비용총액			노동비용총액		
	직접 노동 비용	간접 노동 비용		직접 노동 비용	간접 노동 비용		직접 노동 비용	간접 노동 비용	
전규모	4,549.8	3,585.0	964.8	4,669.6	3,661.6	1,007.9	4,781.7	3,786.1	995.5
300인 미만	3,623.1	2,935.9	687.1	3,683.2	3,010.0	673.2	3,870.8	3,128.7	742.1
10~29인	3,296.9	2,722.3	574.6	3,393.6	2,817.7	575.8	3,579.1	2,942.4	636.7
30~99인	3,662.4	2,964.7	697.7	3,703.3	3,029.2	674.0	3,857.9	3,108.8	749.1
100~299인	3,880.4	3,101.0	779.4	3,948.3	3,178.8	769.5	4,197.7	3,351.8	845.9
300인 이상	5,706.8	4,395.3	1,311.5	5,907.1	4,479.2	1,427.9	5,993.0	4,660.4	1,332.6
300~499인	4,252.0	3,348.9	903.1	4,396.2	3,488.7	907.5	4,501.8	3,579.6	922.1
500~999인	4,693.5	3,641.9	1,051.6	4,728.8	3,745.7	983.1	5,037.5	4,011.0	1,026.6
1,000인 이상	6,254.3	4,795.5	1,458.9	6,532.1	4,878.7	1,653.4	6,533.0	5,041.0	1,491.9

자료 : 고용노동부, 기업체노동비용조사

단위노동비용 동향

- 2015년 제조업 시간당 단위노동비용지수는 131.0로 전년대비 5.4% 증가
 - 2016년 3/4분기 제조업 시간당 단위노동비용지수는 138.7로 전년동기대비 3.3% 증가

【 제조업 단위노동비용지수 및 증가율 추이 】

(단위 : 2010 = 100, %)

	2015p					2016p		
	1/4	2/4	3/4	4/4	연간	1/4	2/4	3/4
시간당 단위노동비용	139.5 (6.4)	119.7 (6.5)	134.3 (4.6)	131.2 (4.3)	131.0 (5.4)	149.7 (7.3)	123.3 (3.0)	138.7 (3.3)
시간당 명목임금	134.2 (3.8)	114.8 (2.2)	126.8 (1.8)	126.8 (3.4)	125.6 (2.8)	143.7 (7.1)	119.0 (3.7)	133.5 (5.3)

주 : ()은 전년동기대비 증감률

1) '16년부터 전산업 단위노동비용은 발표되지 않고, 제조업 생산지수만 발표

2) 시간당 단위노동비용 = 시간당 명목임금/노동생산성

3) 시간당 명목임금 = 1인당 명목임금/총근로시간

4) p는 잠정치

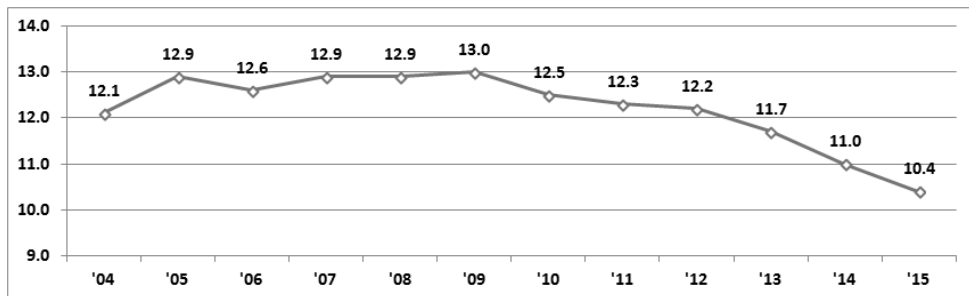
자료 : 한국생산성본부

다. 노동분배 동향

상대빈곤율

- 2015년 상대적빈곤율은 10.4%로 전년대비 0.6%p 감소하여 2010년부터 지속적으로 감소
- * 상대적빈곤율 : 소득이 중위소득의 50% 미만인 계층이 전체 인구에서 차지하는 비율

【상대빈곤율 추이 (가처분소득 기준)*】

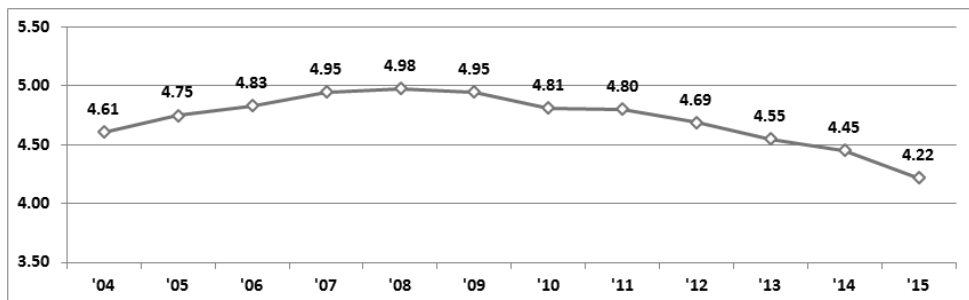


주 : 가처분소득(시장소득 + 공적이전소득 - 공적 비소비지출), 2인이상 비농가 기준
 자료 : 통계청, 가계동향

소득 5분위 배율

- 2015년 소득 5분위 배율은 4.22배로 2008년 4.98배 이후 꾸준히 하락하면서 완화되고 있는 상황
- * 소득 5분위 배율 : 상위 20%(5분위)의 소득을 하위 20%(1분위)의 소득으로 나눈 값으로 계층 간 소득격차를 나타냄

【5분위 배율 추이】



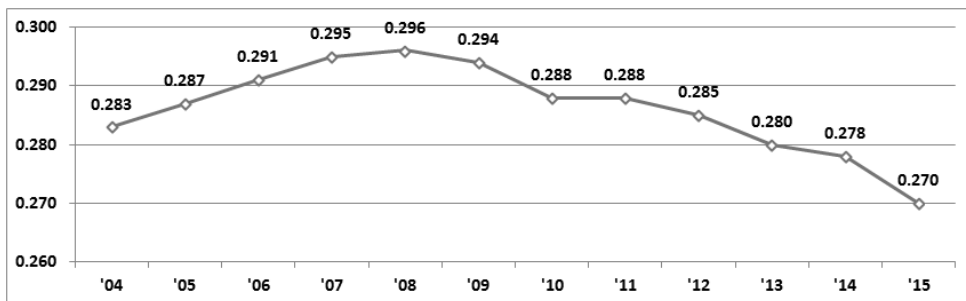
주 : 가처분소득(시장소득 + 공적이전소득 - 공적 비소비지출), 2인이상 비농가 기준
 자료 : 통계청, 가계동향

지니계수

- 2015년 가처분소득 기준 지니계수는 0.270로 2008년(0.296) 이후 불평등도가 지속적으로 완화되는 모습을 보임

* 지니계수 : 소득분배 상태를 측정하는 대표적인 지표로 수치가 작을수록 소득불평등도가 낮음

【지니계수 추이】



주 : 가처분소득(시장소득 + 공적이전소득 - 공적 비소비지출), 2인 이상 비농가 기준
 자료 : 통계청, 가계동향

【소득분배지표 추이(2인 비농가가구)】

	시장소득			가처분소득		
	지니계수	소득5분위 배율	상대적 빈곤율	지니계수	소득5분위 배율	상대적 빈곤율
2004년	0.301	5.27	13.8	0.283	4.61	12.1
2005년	0.306	5.53	14.7	0.287	4.75	12.9
2006년	0.312	5.74	14.8	0.291	4.83	12.6
2007년	0.321	6.05	15.5	0.295	4.95	12.9
2008년	0.323	6.16	15.0	0.296	4.98	12.9
2009년	0.320	6.14	15.4	0.294	4.95	13.0
2010년	0.314	6.03	14.9	0.288	4.81	12.5
2011년	0.313	6.00	14.9	0.288	4.80	12.3
2012년	0.311	5.79	14.3	0.285	4.69	12.2
2013년	0.308	5.72	14.3	0.280	4.55	11.7
2014년	0.309	5.75	13.7	0.278	4.45	11.0
2015년	0.307	5.75	14.5	0.270	4.22	10.4

주 : 2인이상 비농가 기준
 자료 : 통계청, 가계동향

라. 노동생산성 동향

총괄

- 2016년 연간 시간당 노동생산성지수는 98.9(2010=100)로 전년대비 1.8% 증가
 - 산출량(산업생산)은 전년대비 3.1% 증가하였으며, 노동투입량은 전년대비 1.3% 증가
- * 노동생산성지수 : 산출량지수 ÷ 노동투입량(근로자수 × 근로시간)

【전산업 노동생산성지수 및 증가율 추이(전년대비, %)】

(단위 : 2010=100, 전년(동기)대비 증가율(%))

	2015					2016p				
	1/4	2/4	3/4	4/4	연간	1/4	2/4	3/4	4/4	연간
노동생산성 (비농전산업)	97.1 (0.5)	96.1 (-2.4)	95.4 (-0.4)	98.7 (0.4)	96.9 (-0.4)	98.4 (1.4)	99.0 (2.9)	98.2 (2.9)	99.7 (1.0)	98.9 (1.8)
산출량	105.7 (1.0)	109.6 (0.8)	108.6 (2.0)	114.6 (2.3)	109.6 (1.6)	108.2 (2.4)	113.6 (3.7)	112.4 (3.6)	119.0 (3.9)	113.4 (3.1)
노동투입량	108.8 (0.5)	114.0 (3.3)	113.7 (2.4)	116.1 (1.9)	113.2 (2.0)	109.9 (1.0)	114.8 (0.7)	114.5 (0.6)	119.4 (2.9)	114.7 (1.3)

주 : p는 잠정치

자료 : 한국생산성본부

제조업

- 2016년 제조업의 시간당 노동생산성지수는 97.0(2010=100)로 전년대비 0.8% 증가
 - 산출량(산업생산)은 전년대비 1.0% 증가하였고, 노동투입량은 전년대비 0.2% 증가

【제조업의 노동생산성지수 및 증가율 추이】

(단위 : 2010=100, 전년(동기)대비 증가율(%))

	2015					2016p				
	1/4	2/4	3/4	4/4	연간	1/4	2/4	3/4	4/4	연간
노동생산성	96.2 (-2.4)	95.9 (-4.1)	94.4 (-2.7)	96.7 (-0.8)	95.8 (-2.5)	96.2 (0.0)	96.8 (0.9)	96.7 (2.4)	98.1 (1.5)	97.0 (0.8)
산출량	105.2 (-1.2)	108.8 (-1.3)	105.7 (-0.3)	111.3 (0.1)	107.8 (-0.6)	105.0 (-0.2)	110.3 (1.4)	106.8 (1.0)	115.0 (3.3)	109.3 (1.0)
노동투입량	109.4 (1.3)	113.4 (2.9)	111.9 (2.5)	115.1 (0.9)	112.5 (1.9)	109.2 (-0.2)	114.0 (0.5)	110.5 (-1.3)	117.2 (1.8)	112.7 (0.2)

주 : p는 잠정치

자료 : 한국생산성본부

서비스업

- 2016년 서비스업 시간당 노동생산성지수는 100.1(2010=100)로 전년대비 1.3% 증가
 - 산출량(산업생산)은 전년대비 3.0% 증가하였으며, 노동투입량은 전년대비 1.7% 증가

【서비스업의 노동생산성지수 및 증가율 추이】

(단위 : 2010=100, 전년(동기)대비 증가율(%))

	2015					2016p				
	1/4	2/4	3/4	4/4	연간	1/4	2/4	3/4	4/4	연간
노동생산성	99.2 (2.5)	97.7 (-0.6)	97.8 (0.8)	100.4 (1.2)	98.8 (1.0)	100.9 (1.6)	100.4 (2.7)	100.0 (2.2)	99.2 (-1.2)	100.1 (1.3)
하수폐기물처리	(5.1)	(4.7)	(9.9)	(3.1)	(5.8)	(5.4)	(8.1)	(0.7)	(3.8)	(4.5)
도소매업	(-1.9)	(-3.0)	(0.1)	(2.3)	(-0.7)	(2.1)	(4.0)	(-0.1)	(-0.6)	(1.2)
운수업	(4.9)	(-3.2)	(0.1)	(1.8)	(0.9)	(-0.1)	(1.2)	(1.2)	(-5.8)	(-0.8)
숙박·음식업	(5.8)	(-1.8)	(-3.3)	(-2.9)	(-0.6)	(-0.9)	(4.8)	(2.5)	(-4.1)	(0.4)
출판·영상·방송통신	(-1.6)	(-6.7)	(-4.0)	(-1.3)	(-3.3)	(0.7)	(3.3)	(-0.5)	(-3.1)	(-0.1)
금융·보험업	(13.2)	(9.2)	(6.7)	(5.2)	(8.4)	(3.6)	(0.5)	(5.9)	(1.5)	(2.8)
부동산·임대업	(-5.2)	(0.0)	(4.2)	(-1.8)	(-0.7)	(-1.0)	(-6.9)	(-2.5)	(-6.5)	(-4.5)
전문·과학·기술	(-3.9)	(-8.8)	(-4.7)	(-6.0)	(-5.9)	(-5.8)	(-3.9)	(-3.0)	(-5.3)	(-4.6)
사업시설관리·지원	(0.8)	(0.7)	(-1.4)	(1.3)	(0.3)	(0.1)	(0.3)	(1.9)	(-1.2)	(0.2)
교육서비스업	(1.6)	(0.9)	(1.3)	(4.5)	(2.1)	(3.8)	(2.3)	(0.8)	(-4.1)	(0.8)
보건·사회복지업	(0.8)	(-3.1)	(-1.3)	(-0.1)	(-1.0)	(0.4)	(4.6)	(8.8)	(5.0)	(4.7)
예술·스포츠·여가	(6.1)	(-0.2)	(-6.0)	(11.9)	(2.7)	(9.1)	(13.1)	(8.7)	(-7.5)	(5.5)
협회·수리·개인	(1.4)	(0.1)	(2.0)	(-3.4)	(0.1)	(1.6)	(-3.0)	(-3.7)	(-2.8)	(-2.1)
산출량(산업생산)	108.2 (2.7)	111.5 (2.7)	111.6 (2.9)	116.8 (3.3)	112 (2.8)	111.3 (2.9)	115.5 (3.6)	115.7 (3.7)	119.3 (2.1)	115.5 (3.0)
노동투입량	109.0 (0.1)	114.1 (3.3)	114.1 (2.0)	116.4 (2.0)	113.4 (1.9)	110.3 (1.2)	115.0 (0.8)	115.7 (1.4)	120.3 (3.3)	115.3 (1.7)

주 : 1) 서비스업 산업분류명은 약칭사용, 자세한 명칭은 한국표준산업분류 참조

2) p는 잠정치

자료 : 한국생산성본부

3

장애인 고용동향

(단위 : 명, %)

연도	정부부문(공무원)			민간부문		
	적용인원	고용인원	고용률	적용인원	고용인원	고용률
1991년	256,403	1,698	0.66	2,170,898	8,764	0.40
1995년	291,325	2,565	0.88	2,238,490	9,582	0.43
2000년	274,702	4,065	1.48	1,976,996	14,434	0.73
2005년	305,067	6,853	2.25	3,695,595	55,009	1.49
2006년	812,656	12,219	1.50	4,989,132	67,261	1.35
2007년	822,590	13,142	1.60	4,985,075	76,404	1.53
2008년	824,164	14,468	1.76	5,211,786	89,664	1.72
2009년	822,749	16,232	1.97	5,268,806	97,821	1.86
2010년	821,794	17,207	2.40	5,482,549	105,013	2.21
2011년	824,067	18,141	2.52	5,837,659	110,453	2.24
2012년	831,469	18,725	2.57	6,107,134	117,668	2.30
2013년	836,367	19,275	2.63	6,393,658	127,598	2.41
2014년	846,270	19,553	2.65	6,459,346	131,514	2.48
2015년	850,270	20,711	2.80	6,587,604	136,164	2.53

※ 2006년도부터 정부부문의 장애인 고용의무 적용제외 직종을 공안직군·검사·경찰·군인·소방·경호공무원에 한정하고, 민간부문의 업종별 적용제외율을 폐지하는 것으로 법이 개정됨

※ 2010년부터 장애인고용률은 중증장애인 2배수제 적용

Ⅱ. 노동시장 및 고용서비스

1 고용안정사업 지원요건 및 지급실적

사업의 목적

- 고용안정지원 사업은 기업이 일자리를 늘려 근로자의 채용을 늘리거나 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 곤란한 근로자를 채용하거나 경기의 변동 산업구조의 변화 등으로 고용 조정이 불가피한 상태에서도 근로자를 감원하지 않고 고용을 유지하는 경우 고용보험에서 사업주에게 지원금을 지원함으로써 근로자의 고용기회를 확대하고 고용을 안정시키기 위한 사업이다.

사업내용

- 「고용창출지원」은 일자리함께하기 도입 및 확대, 정규직전환지원, 시간제일자리 도입, 지역 성장산업고용지원, 고용환경개선, 전문인력 채용 등 기업이 일자리를 늘리는 경우 고용창출 지원금 지원

1) **일자리함께하기 지원금** : 교대제, 일자리순환제, 실근로시간단축제를 도입하고 새로 만든 일자리에 실업자를 고용하여 근로자수가 증가한 경우,

- (고용증가 근로자 인건비지원) 1인당 연 720만원 ~ 연 1,080만원(중점지원의 경우 최대 2년 2,160만원 지원)
- (설비투자비 지원) 사업주가 투자한 총 투자비 1/3 범위 내에서 최대 2억원 지원
- (설비투자 용자) 사업주 설비투자 소요비용의 2/3 범위 내에서 최대 50억원 용자
- (임금감소 기존근로자 임금보전) 사업주가 보전한 임금의 1/2 범위 내에서 근로자 1인당 최대 30만원 한도 지원(기업별 최대 5억원)

2) **정규직전환지원금** : 6개월 이상 근속한 기간제·파견·안전보건관리자를 정규직으로 전환하는 중소·중견기업 사업주(단, 공공부문 및 5인 미만은 제외)

- 정규직전환 후 1개월 이상 고용유지, 전환 후 임금은 최저임금의 120% 이상 ('16.9.29.부터 110% 이상), 전환 후 4대 사회보험 가입 등 기본적 근로조건 보장, 기존 동종·유사 업무 종사 정규직과 비교하여 불합리한 차별이 없어야 함
- (지원내용) 임금상승분의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 합산한 금액을 월 60만원 한도 내에서 1년간 지원

3) **시간선택제일자리 지원금** : 사업주가 사업수행에 필요한 직무분할, 근무체계 개편, 새로운 시간제 직무개발 등으로 새로 만들 일자리에 근로계약기간의 정함이 없는 시간제 근로자로 3개월 이상 고용하여 경우 새로 고용된 시간제 근로자 1인당 임금의 50%(월 80만원 한도)를 1년간 지원

4) **고용환경개선 지원금** : 고용환경을 개선한 경우 지원

- (고용환경개선 이차보전) 우선지원대상기업의 사업주가 고용환경개선을 위해 기숙사, 통근차량 등 구입·임차·신축하는 경우 최대 2.5억 한도에서 4% 이차보전(3년거치 5년 균등상환)
- (고령자고용환경 이차보전) 고령자의 고용안정과 취업촉진을 위하여 관련 시설 및 장비를 설치·개선·교체·구입하려는 사업주에게 10억 원 한도에서 1년 거치 4년 균등분할 상환 조건으로 4% 이차지원(융자금 1억원 당 1명의 (준)고령자 신규채용)
- (여성고용환경개선 이차보전) 여성고용친화시설을 설치하거나 개선하는 고용보험에 가입한 사업장의 사업주 또는 사업주단체에게 최고7억원 한도 내 이차 지원(총 이차 중 사업주 부담(연리 1~2%)분을 제외하고 지원, 1년 거치 4년 균등 분할상환)
- (장애인고용환경개선 이차보전) 사업주가 장애인을 고용하는데 필요한 작업시설, 부대시설, 편의시설 등의 구입·설치·수리비용을 15억 원 한도에서 1년 거치 4년 균등분할 상환 조건으로 4% 이차지원(장애인 1인당 5천만원 이내): 우선대상기업의 사업주가 고용환경(통근버스, 기숙사, 구내식당, 교육시설 등)을 개선하고 실업자를 고용 하여 근로자수가 증가한 경우

5) **지역성장산업고용지원금** : 신성장동력 산업에 해당하는 근로자 10인 미만인 창업초기 기업 및 국내복귀(U턴) 기업의 사업주가 실업자를 새로 고용하는 경우 채용된 근로자 1인당 연 최대 720만원 지원(임금의 75%한도)

6) **전문인력채용 지원금** : 우선지원 대상기업의 사업주가 실업상태인 전문인력을 고용하거나 대기업으로부터 지원받아 사용하는 경우 근로자 1인당 연 최대 1,080만원 지원(임금의 75%)

- 「고용촉진지원」은 노동시장의 통상의 조건에 취업이 곤란한 장애인, 여성가장, 청·장년층 등의 실업자를 채용하여 취약계층의 고용기회를 확대한 경우 고용촉진 지원금 지원

7) **고용촉진지원금** : 고용노동부장관이 지정하는 취업성공패키지 등 취업지원프로그램을 이수하고 구직등록을 한 근로자를 채용한 경우 근로자 1인당 3개월 경과 시 월 통상임금 수준에 따라 150만원부터 225만원까지 5구간으로 차등하여 지급(임금의 75% 한도)

- 「고용조정지원」은 경기변동·사업구조의 변화에 따라 생산량 감소·재고량 증가 등으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자를 감원하지 않고 휴업 등의 고용유지조치를 함으로써 근로자의 실직을 예방하는 경우 기업의 경영부담을 완화하기 위한 고용유지 지원금 지원

8) **고용유지지원금** : 고용조정이 불가피한 사업주가 휴업·휴직·훈련·인력재배치 등의 고용유지 조치를 하는 경우 고용유지조치 기간 동안 사업주가 근로자에 지급한 휴업·휴직수당의 2/3(대규모 기업 1/2), 훈련은 지급한 임금의 3/4(대규모 기업 2/3) 및 훈련비, 인력재배치는 지급한 임금의 3/4(대규모 기업 2/3) 지급

사업추진 실적

구분	당초예산 (백만원)	예산현액 (백만원)	추진실적		
			사업장	인원	집행액
고용창출지원	121,211	114,459	8,370	15,961	91072
고용촉진지원	66,552	148,425	26,505	33,382	143,422
고용조정지원	32,217	33,017	1,648	33,363	32,998

2

지역맞춤형 일자리창출 지원사업 개요 및 실적



현황

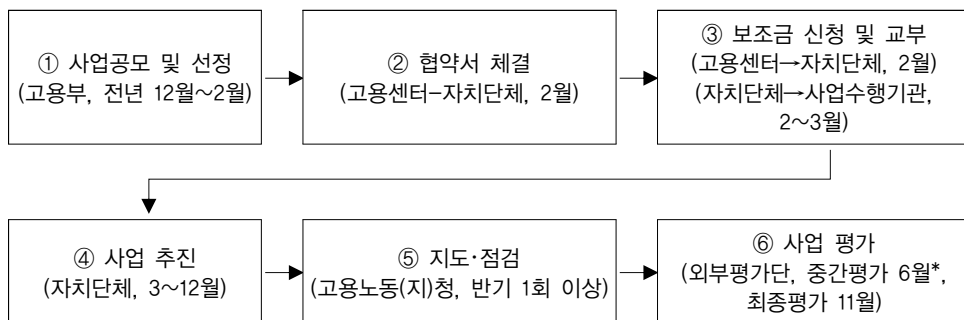
- (연혁) '06년 도입, '16년 155개 자치단체 총 486개 사업, 968억원 지원('16년 선정현황)
 - * 사업 수(예산) : '13년 456개(521억원) → '14년 567개(770억원) → '15년 603개(868억원)
 - ** 일자리창출 실적(개) : '08년 3,162 → '10년 3,878 → '12년 7,220 → '13년 9,298 → '14년 16,862 → '15년 13,464 → '16년 17,497
- (내용) 자치단체와 지역 내 고용관련 비영리법인·단체가 컨소시엄으로 참여하여 지역특성에 적합한 일자리 사업을 제안하면, 고용부에서 선정·지원(지방분권형 공모사업)
 - * (근거) 고용보험법 제34조 및 동법 시행령 제55조(지방자치단체 등에 대한 지원)
- (예산) '16년 1,300억원(고보기금)

구분	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년
예산(백만원)	31,858	53,162	80,266	89,991	98,932 (130,012)

※ 자치단체 관심 및 참여증대를 위해 '11년부터 민간 경상보조 → 자치단체 경상보조로 전환



업무추진 체계



- (사업공모 및 선정) 일반적인 지역사업(광역자치단체 사업포함)은 시행주체에 관계 없이 관할 지방관서에서 사업을 심사·선정
 - * 지역혁신프로젝트 사업은 본부에서 심사·선정
- (보조금 신청 및 교부) 고용노동부에서 자치단체에 교부, 자치단체는 사업수행기관(비영리법인 등)에 재교부

- 자치단체가 재정자립도에 비례하여 사업비 일부 매칭*
 - * 광역자치단체: 20~40% 이상, 기초자치단체: 10~30% 이상(세부 기준)
 - ** 총 사업비의 40% 이상을 대응투자 하는 자치단체는 심사 시 가점부여
- (사업추진) 약정체결일부터 사업계획서상 사업종료일까지 사업수행
- (지도·점검) 반기별 1회 이상 관할 고용센터에서 사업운영 및 예산관리 실태 등 지도·점검, 다음 연도 선정 시 참고자료로 활용
- (사업평가) 외부 전문가로 평가단을 구성하여 특화·포럼·패키지 사업의 추진성과 평가(연구 사업은 연구결과 평가서로 대체)
 - 중간평가(인터뷰평가, 6월) 및 최종평가(서면평가, 12월)를 거쳐 평가등급(S,A,B,C,D) 결정*
 - 평가 하위 15%(C, D등급)는 다음 연도 선정 배제
 - * 등급별 비율: S(매우우수) 15%, A(우수) 20%, B(보통) 50%, C(미흡) 10%, D(매우미흡) 5%
 - 취업률 20% 미만인 사업도 다음 연도 선정 배제('15.12.31일 기준)
 - 평가지표는 계획수립(20점), 계획집행(30점), 추진성과(50점) 분야로 구분

평가분야	배점	평가항목
계획 수립	20	정책사업 취지반영(사업 타당성, 사업기획의 독창성 구체성)
계획집행	30	효율적 집행, 프로그램 수행과정, 자체평가 보고서
추진성과	50	사업 목표 달성도, 프로그램 사후관리, 사업 기여도

자치단체 대응자금 부담비율

〈광역자치단체〉

재정자립도(%)	50미만	50이상 70미만	70이상
국고보조율(%)	80	70	60

〈기초자치단체〉

재정자립도(%)	40미만	40이상 50미만	50이상
국고보조율(%)	90	80	70

지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 실적

• '16년도 취업 실적

(단위 : 명, 백만원)

훈련실적			고용서비스 (B)	고용창출 (C)	일자리창출 (총계) (A+B+C)
훈련인원	취업인원(A)	취업률			
14,172명	7,517명	53.0%	9,101명	879명	17,497명

• '16년도 사업 선정 현황

(단위 : 건, 천원)

지자체	전체 선정		광역 지자체		기초 지자체	
	선정 건수	선정금액 (천원)	선정 건수	선정금액 (천원)	선정 건수	선정금액 (천원)
합 계	486	96,873,415	177	66,566,889	309	28,218,006
서울	67	5,092,853	7	2,088,520	60	3,004,333
부산	37	10,664,697	15	8,771,790	22	1,892,907
대구	29	8,800,372	12	6,885,810	17	1,914,562
인천	19	2,925,405	11	1,897,370	8	1,028,035
광주	23	7,210,366	14	6,010,366	9	1,200,000
대전	14	1,773,828	6	990,000	8	783,828
울산	15	5,563,230	9	5,032,507	6	530,723
세종	4	405,190	4	405,190		
경기	58	8,498,210	11	3,819,645	47	4,678,565
강원	43	3,284,627	8	1,274,927	35	2,009,700
충북	19	4,577,253	8	3,362,600	11	1,214,653
충남	16	1,700,267	7	992,800	9	707,467
전북	33	4,755,000	20	3,453,000	13	1,302,000
전남	42	15,721,209	15	11,801,034	27	3,920,175
경북	35	6,607,994	11	4,172,250	24	2,435,744
경남	27	8,882,914	14	7,287,600	13	1,595,314
제주	5	410,000	5	410,000		

3

(예비)사회적기업 일자리창출사업과 사회적기업 추진 실적

가. (예비)사회적기업 일자리창출사업

1) 사업추진방식

- 2011년부터 (예비)사회적기업 일자리창출사업이 고용노동부에서 16개 광역시·도로 이관됨에 따라 고용노동부로부터 국고보조금을 교부받은 자치단체에서 자치단체보조사업의 형식으로 사업을 수행한다. 17개 광역시·도에서는 지역사회에서 일자리를 창출하고 사회 서비스를 제공하는 사회적기업 및 예비사회적기업을 대상으로 공모하여 사업참여 신청을 접수하고 사업수행기관을 심사·선정한다.

2) 주요내용

- 사업수행기관으로 선정된 (예비)사회적기업은 일자리 참여자 1인당 월 1,271천원(최저임금 수준의 인건비 및 사업주 부담 사회보험료 일부(9%))를 총 50명 한도로 지원 받게 된다.
- 지원기간은 지원약정개시일로부터 12개월, 매 1년 단위로 재심사를 받아 최대 5년간 지원을 받을 수 있으며, 지원비율은 지원연차에 따라 예비사회적기업(1년차 90%, 2년차 80%), 사회적기업(1년차 80%, 2년차 60%, 3년차 50%)을 차등 적용을 한다.

3) 2015년 추진실적

- 2015년도에는 601억원의 예산을 투입하여 전국 1,682개소의 사회적기업 및 예비사회적 기업에 근무하는 8,998명의 신규 일자리창출 참여근로자에 대해 지원하였다.
- 사업유형별로 살펴보면, 사회적기업은 756개소의 5,047명에 대해 지원했고, 예비사회적 기업은 926개소의 3,951명에 대해 지원하였다.

(단위 : 명, 개소)

구분	총계	사회적기업	예비사회적기업
인원수	8,998	5,047	3,951
기관수	1,682	756	926

나. 사회적기업 인증 및 지원제도

1) 인증 현황

◆ 2015년 12월 현재 총 2,976개소가 신청하여 1,640개소 인증(인증률 55.1%)
→ 이 중 1,506개 사회적기업이 활동 중

- 2007년 7월부터 2015년 12월 현재까지 사회적기업의 수는 1,506개소
 - 사회적목적 실현 유형별로는 일자리제공형(1,059개), 사회서비스제공형(89개), 혼합형 (156개), 기타형 (156개), 지역사회공헌형(46개)이며
 - 조직형태는 상법상회사(874개), 민법상 법인(250개), 비영리 민간단체(109개), 사회복지법인(88개), 협동조합(42개), 영농조합법인(65개), 농업회사법인(41개), 사회적협동조합(34개), 기타법인 및 단체(3개)임
 - 분야별로는 환경(114개), 사회복지(99개), 문화(190개), 청소(146), 간병가사(96개), 교육(118개), 보육(17개), 보건(13개), 관광운동(39개), 문화재(8개), 산림보전(3개), 고용(1개), 기타(662개)
 - 지역별로는 수도권 지역이 전체의 38.7%를 차지

서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	세종
260 (17.3%)	88 (5.8%)	61 (4.1%)	84 (5.6%)	75 (5.0%)	40 (2.7%)	52 (3.5%)	238 (15.8%)	86 (5.7%)	71 (4.7%)	67 (4.4%)	97 (6.4%)	69 (4.6%)	97 (6.4%)	77 (5.1%)	39 (2.6%)	5 (0.3%)

- 사회적기업의 유급근로자수는 기업당 22.1명(인증 시 기준)이며
 - ※ 10인 미만(690개소) 10~30인 미만(578개소), 30~100인 미만(234개소), 100인 이상(46개소)

2) 사회적기업 지원내용 및 2015년 지원실적

경영지원

- 사회적기업의 설립(인증) 및 운영에 필요한 경영·세무·노무·회계 등 경영컨설팅 및 정보 제공 등 지원
 - 신규 사회적기업 및 예비사회적기업 대상 기초컨설팅 제공(362개소), 사회적기업 대상 전문컨설팅 제공(107개소)

시설비 등 지원

- 사회적기업의 설립·운영에 필요한 부지 구입비·시설비 등을 지원·융자하거나 국·공유지 임대 등 지원
 - 사회적기업에 시설·운영자금을 장기 저리로 대부
 - 2015년에는 미소금융을 통해 5억원, 중소기업 정책자금을 통해 55억원, 사회적기업 전용특별보증을 통해 5.3억원, 사회적기업 나눔보증을 통해 32억원 지원

공공기관의 우선구매

- 사회적기업이 생산하는 생산품이나 서비스의 우선 구매를 촉진해야 하는 등 사회적기업 에게 보호된 시장 제공
 - 2015년 공공기관의 사회적기업제품 구매실적 3,550억원

세제지원

- 사회적기업에 법인세·소득세 3년간 100%, 그 후 2년간 50% 감면
- 사회적기업(비영리법인에 한함)에게 기부를 하는 기업(연계기업)에 그 기부금을 법인 소득의 10% 범위 내에서 손금 산입 처리
- 사회적기업에 취득세·면허세·재산세 등의 지방세 감면
- 사회적기업이 제공하는 의료보건 및 교육용역에 대해 부가가치세 면제

사회보험료 지원

- 사회적기업 사업주가 부담하는 사회보험료 일부 지원(4년간, 1인당 월 105,000원)
 - 2015년도 382개소 5,974백만원 지원

재정지원

- 예산의 범위 내에서 사회서비스를 제공하는 사회적기업에 대하여 공모·심사를 통해 인건비, 운영경비 등 재정적 지원(사회적기업육성법 제14조)
 - 일자리창출사업에 참여하는 경우, 참여자 1인당 인건비 및 사업주 부담 사회보험료 일부(9%) 지원(월 1,271천원 한도, 2015년)
 - 사업개발비 지원사업에 참여하는 경우, 기술개발, 판로개척, 시장수요조사 등에 사용할 수 있는 지원금을 지원(사회적기업 1억원, 예비사회적기업 5천만원 한도)
 - 사회적기업이 전략기획, 회계, 마케팅 등 사업 운영에 필요한 전문인력을 고용하는 경우, 전문인력 1인당 200만원을 한도로 인건비 지원(일정비율의 자부담 부과)

네트워크 구축 및 사회적기업가 양성 지원

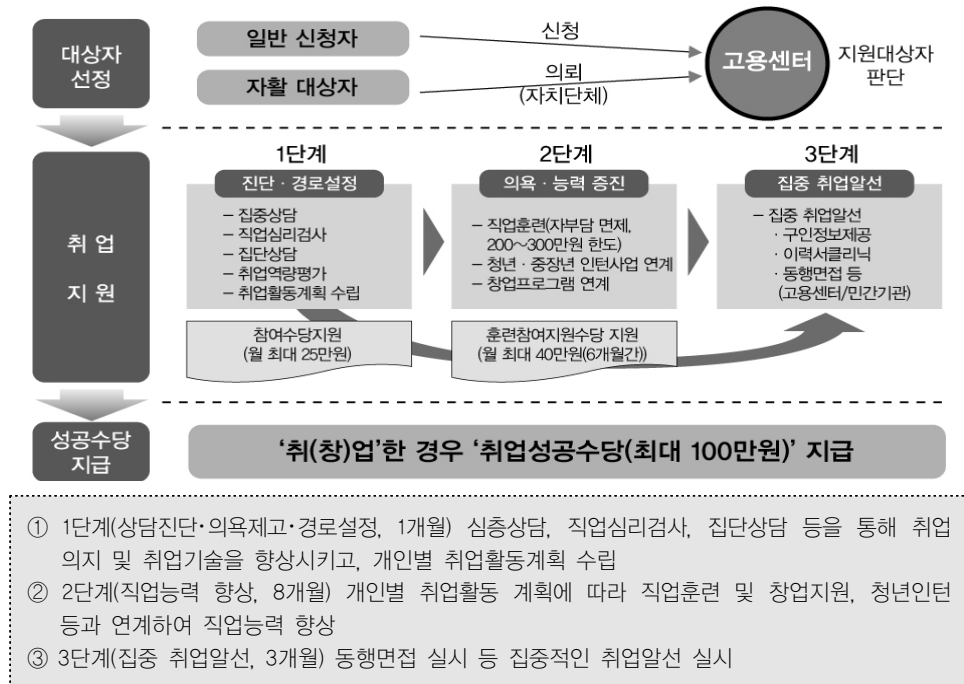
- 전국단위·부처협력·지역단위 사회적기업 네트워크 구축 지원
 - 사회적기업 활성화 전국네트워크, 시도 네트워크 및 업종별 네트워크 지원(진흥원)
 - 부처협력 네트워크 사업으로 부처형 예비사회적기업 지원기관 운영((사)한국마이크로크레딧 신나는 조합)
- 대학 등에 사회적기업가 양성 아카데미 과정 설치 지원
 - 사회적기업 창업전문과정, 대표자 교육과정, 맞춤형 아카데미, 사회적기업 리더과정 등을 개설하여 운영
- 사회적기업가 육성
 - 사회적기업 창업을 준비 중인 자를 선발하여 사회적 목적 실현부터 사업화까지 사회적기업 창업의 모든 과정을 지원(2015년 말 기준으로 1,761팀 인큐베이팅 참여, 1,455개팀 신규 창업)
- 소셜벤처 경연대회
 - 창의적 아이디어를 가진 청소년 및 일반인을 대상으로 경연대회를 통해 혁신적인 사회적 기업 아이디어 발굴(2015년 909개팀 참가하여 총 30개팀 입상)

4 취업성공패키지 지원 사업

가. 사업개요

- 저소득 취업취약계층을 대상으로 개인별 취업활동계획에 따라 최장 1년 기간내에서 단계별·통합적인 취업지원 프로그램을 제공하고, 취업한 경우 ‘취업성공수당’을 지급함으로써 취업을 촉진하는 One-Stop 취업지원 프로그램

나. 단계별 취업지원 내용



다. 지원대상자

- 취업성공패키지 I : 기초생활수급자, 차차상위(중위소득 60%) 이하 저소득자, 기타 취업취약계층*

* 노숙인, 결혼이민자, 북한이탈주민, 위기청소년, 출소(예정)자, 신용회복지원자, 국민행복기금지원 대상자, 장애인, FTA 피해실직자, 건설일용근로자, 여성가장, 영세자영업자(연매출액 8천만원 미만)

- 취업성공패키지Ⅱ : 청년(18~34세)* 및 중위소득 100%이하 중장년(35~64세)**
 - * 대학 및 고교 등 마지막학년 재학생, 대학 졸업후 미취업자, 고졸 비진학 미취업자, 니트족, 영세 자영업자(연매출액 1억5천만원 미만), 고용개발촉진지역 이직자
 - ** 실업급여 수급자, 실업급여 수급 종료 후 미취업자, 실업급여 수급요건 미충족 미취업자, 영세자 영업자(연매출액 1억5천만원 미만), 고용개발촉진지역 이직자

라. 참여자 지원

- (참여수당) 참여자 생계를 지원하여 원활한 사업참여 지원
 - 참여자가 1단계 수료시 참여수당(실비) 최대 25만원 지급
- (훈련비 지원) 직업훈련 참여시 훈련비 전액지원(최대 200~300만원 한도)
 - 직업훈련에 참여하는 경우 참여기간 중 훈련참여지원수당 월 최대 40만원 지원 (6개월간)
- (취업성공수당) 취업 시 최대 100만원의 ‘취업성공수당’ 지급
 - 최저임금 이상, 주당 30시간 이상 일자리에 취업하여 고용보험에 가입한 경우
 - 취업 1개월 후 20만원, 3개월 후 30만원, 6개월 후 50만원 지급

마. 2016년 실적

(단위 : 백만원, %)

인원			예산					
계획	실적	비율	예산액				실적	비율 (당초대비)
			계	당초예산	추경	전용		
340,000	366,160	107.7	349,362	313,557	35,805	0	324,623	92.9

5

외국인력 도입제도 개요 및 현황

가. 제도 개요

 의의

- 고용허가제는 국내 인력을 구하지 못한 중소기업이 정부의 허가를 얻어 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있으며, 기존의 산업연수제와는 달리 외국인근로자의 도입·관리를 정부와 공공기관(한국산업인력공단)에서 직접 담당

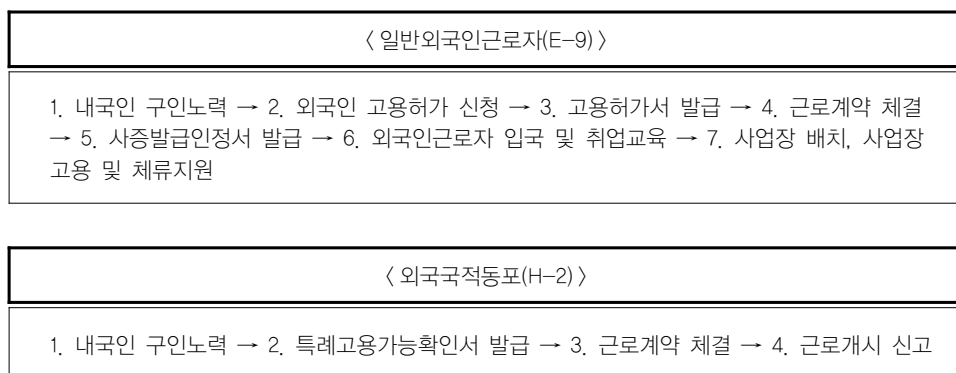
 주요 특징

- ① 내국인 근로자를 고용하지 못한 기업에 외국인근로자를 고용할 수 있도록 허가함으로써 국내 노동시장 잠식을 방지(보충성 원칙)
- ② 외국인력 도입·알선 등의 과정에서 각종 비리와 브로커 개입 등의 문제를 차단하기 위해 공공부문이 직접 관리(투명성 원칙)
- ③ 국적, 신체조건, 학력, 한국어 능력 등을 충족하는 적격자를 사업주가 직접 선정하여 고용할 수 있어 사업주의 근로자 선택권 보장(시장수요 존중 원칙)
- ④ 외국인근로자가 국내 정주화하지 않도록 제도 설계(단기순환의 원칙)
- ⑤ 외국인근로자에 대해 합리적인 이유 없는 부당한 차별을 금지하고 내국인근로자와 동일한 노동관계법을 적용하는 등 외국인근로자의 기본적 인권 보장(차별금지 원칙)

선정·도입 절차



고용 절차



나. 도입현황

총괄

(단위 : 명)

구 분	2010년 12월	2011년 12월	2012년 12월	2013년 12월	2014년 12월	2015년 12월	2016년 12월
일반고용허가제	38,481	49,130	53,638	58,511	51,556	51,019	59,822

자료출처 : 한국고용정보원, EPS 시스템

업종

(단위 : 명)

구 분	연도별	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
일 반 고 용 허가제	총 계	49,130	53,638	58,511	51,556	51,019	51,019	59,822
	제 조 업	40,396	45,632	48,967	40,874	40,223	40,223	47,425
	건 설 업	2,207	1,269	1,606	2,299	2,228	2,228	2,593
	농축산업	4,557	4,931	5,641	6,047	5,949	5,949	7,018
	서비스업	124	107	70	91	71	71	68
	어 업	1,846	1,699	2,227	2,245	2,548	2,548	2,718

자료출처 : 한국고용정보원, EPS 시스템

국가별

(단위 : 명)

구 분	연도별	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
일 반 고 용 허가제	소 계	38,481	49,130	53,638	58,511	51,556	51,019	59,822
	필 리 핀	2,841	3,131	3,281	6,087	4,989	4,590	4,820
	태 국	2,696	4,073	5,533	8,010	4,119	5,122	6,212
	인 니	4,255	6,271	6,253	9,387	7,354	5,482	5,664
	스리랑카	4,359	5,337	4,176	4,838	4,303	5,000	6,619
	베 트 남	8,970	12,570	7,309	2,738	5,495	4,906	7,100
	몽 골	2,034	1,075	2,549	2,061	1,306	1,151	1,015
	기 타	13,326	16,673	24,537	25,390	23,990	24,768	28,392

자료출처 : 한국고용정보원, EPS 시스템

Ⅲ

직업능력개발

1

직업능력개발사업 추진체계



직업능력개발제도 경과

직업능력개발제도는 과거 제조업의 기술·기능인력 양성체제로 출발하여, 우리 경제의 성장 단계에 따라 지속적으로 확대

- 1970년대(직업능력개발 태동기) : 공공 훈련기관을 통한 기능공 양성
- 1980년대(직업능력개발 성장기) : 기간산업의 다기능 기술·기능인력 양성 및 재직자 향상 훈련
- 1990년대(직업능력개발 전환기) : 모든 근로자의 생애단계별 직업능력향상 지원
- 2000년대(직업능력개발 혁신기) : 지원대상·방식 개편 등을 통한 직업능력개발 체제의 효율성 강화
- 2007년 : 평생직업능력개발체제 확립 등 직업능력개발의 중장기 정책방안 마련 등 직업능력 개발체제 기반 마련
- 2008년 : 직업능력개발계좌제 시범운영 등 수요자 중심의 직업능력개발체제 기반 구축
- 2009년 : 직업능력개발계좌제 전국 확대 등 시장친화적 직업능력개발체제 구축
- 2010년 : 미래 대비·수요자 중심의 직업능력개발
- 2011년 : 신성장 동력 분야 인력양성
- 2012년 : 미래산업분야 인력양성 기반 확충
- 2013년 : 능력중심 사회를 위한 사회 만들기를 위한 여건 조성
- 2014년 : 현장 맞춤형 인력양성 기반 확충 및 공감대 형성
- 2015년 : 일학습병행제 및 NCS 확산을 통한 능력중심 사회의 제도적 기반 마련
- 2016년 : 4차 산업혁명 대비 선도인력 양성

 1995년 고용보험제도 도입으로 모든 기업·근로자에 대해 노동시장 각 단계별로 평생 능력개발을 지원할 수 있는 체계 구축

【노동시장 단계별 직업능력개발 지원체계】

단계	정규교육시기	노동시장진입시기	재직시기	실업시기
대상	· 중도탈락자 · 비진학청소년	· 미취업자(청년실업자) · 비경활자 (여성, 고령자 등)	· 근로자	· 실업자
종류	· 기능사양성과정 · 신규실업자훈련	· 신규실업자훈련	· 재직자훈련	· 전직실업자훈련

자료 : 교육인적자원부(교육통계연보), 통계청 연간고용동향

 평생능력개발에 대한 수요가 증가함에 따라 직업능력개발에 대한 정부의 재정 투자를 점차 확대 중

【연도별 직업능력개발 재정투자 추이】

(단위 : 억원)

구 분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
전 체	8,584	9,752	11,583	13,971	14,494	15,209	15,576	16,167	17,134	17,837	21,158	23,453
고용보험기금 (근로자복지 진흥기금포함)	6,424	7,268	9,269	11,406	11,788	12,086	12,589	12,713	13,724	14,617	17,391	19,686
일반회계 (농특, 광특 포함)	2,361	2,484	2,314	2,565	2,707	3,123	2,987	3,454	3,410	3,220	3,767	3,766

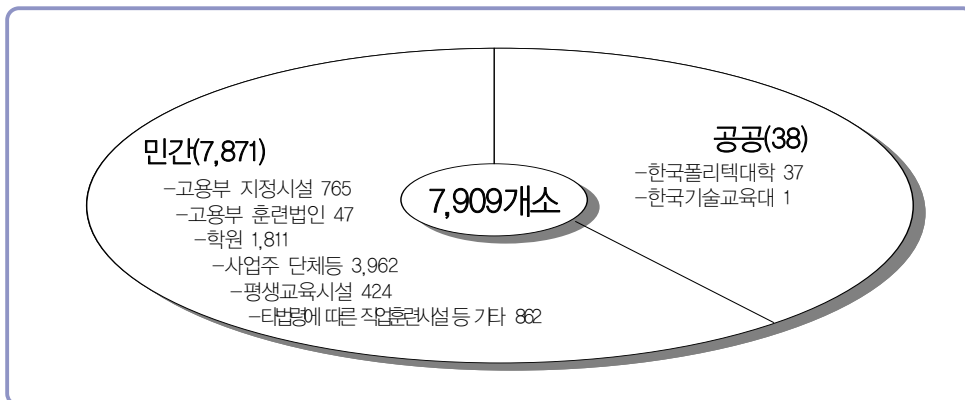
직업능력개발 사업 분류

- 직업능력개발사업(근로자직업능력개발법 제2조)
 - 직능사업 : 직업능력개발 + 매체·과정개발 + 조사·연구 등
- 직업능력개발훈련 종류

구 분	사업명 (훈련대상)	재 원	비 고
실 업 자 직업능력 개발	내일배움카드제 (신규실업자, 전직실업자)	일반회계, 기금	내일배움카드제(16.7만명) 국가기간전략직종훈련(5.9만명) 취업사관학교(212명) 지역실업자(437명)
	국가기간전략직종훈련 (실업자)	기금	
	취업사관학교 (위기청소년)	일반회계	
	지역실업자	특별회계	
재 직 자 직업능력 개발	사업주훈련 국가인적자원개발컨소시엄 중소기업핵심직무능력향상 근로자능력개발지원	고용보험기금	사업주훈련(290만명) 국가인적자원개발컨소시엄(25.1만명) 중소기업핵심직무능력향상(6만명) 근로자능력개발지원(29.2만명)

직업능력개발훈련기관 현황

(2016년 12월말 기준)



- ※ 고용노동부 직업훈련을 실시한 훈련기관 수
- ※ 장애인공단 산하 직업능력개발원 및 관계부처 등 훈련기관 제외

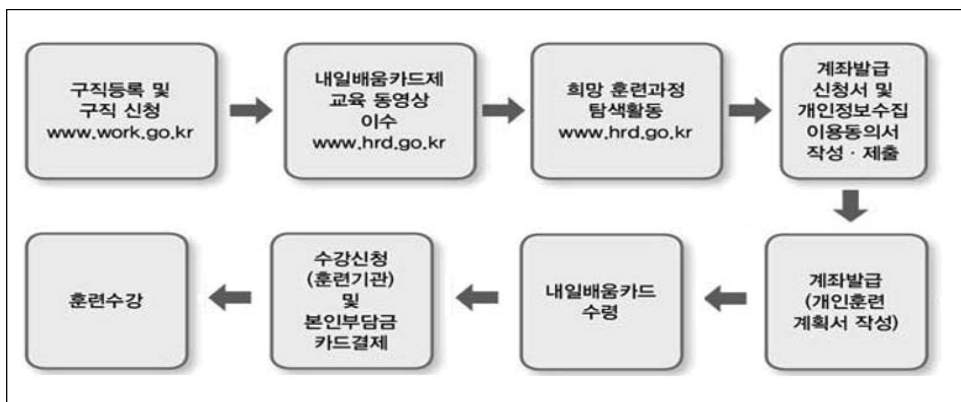
2 직업능력개발사업 소개

가. 실업자 내일배움카드제

지원내용

- 내일배움카드제는 구직자에게 상담을 거쳐 훈련의 필요성이 인정된 자에게 훈련비를 1인당 200만원 상당의 가상계좌를 통해 지원하고, 그 범위 내에서 자율적으로 훈련에 참여할 수 있도록 하였으며, 훈련비 외에 출석을 80% 이상인 경우 월 최대 11.6만원의 훈련장려금을 추가로 지급하여 성실한 훈련수강을 지원하였다. 신중한 훈련선택 및 성실한 훈련수강을 위하여 훈련직종별로 훈련비의 5~80%를 훈련생 본인이 부담하도록 하였다.
- 다만, 저소득 취업취약계층인 「취업성공 패키지」 사업 참여자(유형)에 대하여는 자비부담 전액 면제 또는 10%를 부담토록 하고, 훈련비는 최대 300만원까지 지원할 수 있도록 하였다.
- 계좌발급은 유효기간이 만료되었거나 한도가 소진된 경우에는 180일 경과 후 상담을 거쳐 재발급 가능(최대3회)하고, 180일 이상 취업 또는 창업 후 다시 실직한 경우에는 계좌를 다시 발급 받을 수 있다.

【 내일 배움카드제 발급절차 】



나. 근로자 내일배움카드제

지원내용

- 고용보험 피보험자인 기간제·단시간·파견·일용직 근로자, 취업훈련을 신청한 날로부터 180일 이내에 이직예정인 자, 경영상 이유로 90일 이상 무급 휴직·휴업을 하고 복귀하지 못한 자, 45세 이상 대기업 근로자, 3년간 사업주훈련을 받지 못한 근로자, 육아휴직자가 재직자 계좌를 발급받아 고용노동부의 인정을 받은 훈련 과정을 수강한 경우 지원받을 수 있다.

- 고용노동부가 지원한도 내에서 실 훈련비를 훈련기관에 직접 지원
- 근로자 1인당 지원한도 : 연간 200만원 한도 내 지원하되, 재직기간 5년간 300만원을 초과하지 못함

다. 사업주 직업훈련지원금

지원요건

- 사업주가 피보험자, 채용예정자 그리고 직업안정기관에 구직등록한 자를 대상으로 실시하는 직업 능력개발훈련과정으로 훈련실시 주체에 따라 자체훈련·위탁훈련으로, 그 내용과 대상에 따라 양성훈련·향상훈련·전직훈련으로 구분하고, 훈련실시 방법에 따라 집체훈련·현장훈련·원격 훈련(인터넷훈련과 우편훈련방식)·혼합훈련으로 구분한다.

지원내용

- 훈련비 : 직종별 훈련비용 기준단가에 조정계수를 곱한 다음, 훈련시간과 훈련 수료인원을 곱하여 산출한 금액의 80%(우선지원대상기업 120%, 1,000인 이상 50%) 지원
- 식비 및 기숙사비 : 1일 평균 5시간 이상인 훈련을 실시하고 식사 및 기숙사를 제공하는 경우 식비는 1일 3,300원까지, 숙식비는 1일 14,000원(1월 330,000원)까지 지원
- 훈련수당 : 구직자, 채용예정자에게 월 평균 120시간 이상의 양성훈련을 1개월 이상 실시하고 훈련수당을 지급한 경우 월 20만원 한도 지원

라. 중소기업 및 비정규직근로자 특화훈련

1) 국가인적자원개발컨소시엄

지원항목	지 원 내 용
시설·장비비	연간 최대 15억원까지 소요비용의 80% 이내에서 지원, 참여 7년째부터 매년 훈련실적 및 성과 등을 평가하여 차등지원
인건비 및 일반운영비	사업운영에 필요한 전담인력 인건비(80%) 및 일반운영비(100%)를 연간 4억원 이내로 지원하고 매년 성과평가 결과에 따라 차등지원
프로그램개발비	연간 1억원 이내 지원

2) 중소기업 핵심직무능력향상 지원사업

 사업 주요내용

지원대상	우선지원 대상기업의 사업주나 근로자의 핵심직무능력 향상을 위하여 실시하는 직업능력개발훈련
지원내용	- 훈련비를 훈련기관에 직접 지원 ※ 1인당 훈련비는 심사위원회에서 시간당 30,000원 범위내에서 결정 - 일부과정의 경우는 자부담 운영(사업주 부담을 원칙으로 하되 근로자도 부담 가능)
운영기관	- 매년 심사를 통해 우수 훈련과정을 운영하는 대기업, 사업주단체, 민간 전문훈련 기관 등이 운영하는 직업훈련시설

3) 중소기업학습조직화 지원

유 형	지원조건	지원내용
학습조 활동 지원	○ 근로자의 학습모임을 위한 학습 활동비 지원 - 학습주제 : 직무와 관련하여 근로자의 직무 능력 향상에 도움이 되는 문제해결 중심의 주제 ※ 외국어 및 사무능력향상 과정 제외 - 학습조 수 : 1년차 5개, 2,3년차 8개 (우수 2,3년차 최대 10개) - 구성인원 : 5인 이상 10인 이하 - 운영기간 : 6개월 - 학습모임을 위한 강사료, 교재구입비, 교재 인쇄비, 재료비 등 지원 ○ 학습조직화 활성화를 위한 교육 지원 - CEO 연수 - 학습리더 및 조장 역량교육 ※ 단, 공단에서 선정한 교육기관의 교육에 한함 ○ 학습리더 활동비 - 기업 당 1명 - 학습조 모임의 효율적 수행과 성과제고를 위해 CEO 관심제고, 지원금 관리 및 기타 행정업무 등 수행	○ 학습조 활동비 - 운영기간 동안 조당 월 30만원 ※ 조당 2개월 60만원 한도 사용 가능 - 우수 2,3년차 조당 월 40만원 한도 ○ 학습조직화 활성화를 위한 교육비 - 기업당 200만원 한도 ○ 학습리더 활동비 - 월 20만원 한도 - 기업이 학습리더에게 지급한 활동 수당의 100분의 70지원 - 우수 2,3년차 월 30만원 한도
우수학습 활동 지원	○ 우수한 학습활동에 대한 포상 - 지식제안, 지식마일리지 우수자 포상금 - 사내 학습조 경진대회 포상금 ○ 지역/전국 우수학습활동 경진대회 실시 및 포상 - 지역대회 : 서울, 부산, 대구, 경인, 광주, 대전, 컨소시엄 운영기관 등 주관 - 전국대회 : 한국산업인력공단 이사장 주관	○ 우수학습활동 포상금 - 1년차 200만원 한도 - 2,3년차 400만원 한도 지원 - 우수 2,3년차 600만원 한도 (계속기업 중 5개 이하조는 200만원 한도) - 기업이 포상금으로 지급한 금액의 100분의 70지원 ※ 5개조 이하 : 1회 100만원 한도 6개조 이상 : 1회 200만원 한도 ○ 지역/전국대회 포상금 - 지역대회 : 100만원 한도 - 전국대회 : 300만원 한도
학습 네트워크 지원	○ 학습조직화 지원기업의 네트워크 활동비 지원 - 학습조직화를 위한 컨설팅 프로그램 지원 - 학습조직화 학습리더 전담자 대회/워크숍 - 우수기업 현장방문 학습 지원	○ 학습 네트워크 활동비 - 기업당 100만원 한도
외부전문가 지원	○ 학습조직화를 위한 전문 코칭 및 컨설팅 지원 - 학습조직화에 필요한 기업진단, 학습기반 구축을 위한 CEO, 담당자 동기부여, 문제 해결에 피드백 등 외부전문가의 코칭 및 컨설팅 지원 ※ 신규기업에 지원함	○ 외부전문가 지원 - 기업당 300만원 한도 - 기업이 외부전문가 지원비로 지급한 금액의 100분의 70지원

4) 능력개발시설·장비 비용 대부

- 대부 기준
 - － 대부이율
 - ： 중소기업 사업주 및 사업주단체 : 1%
 - ： 국가인적자원개발컨소시엄 사업참여 대기업 사업주 : 1%
 - ： 우수훈련기관* 및 「숙련기술장려법」에 의한 숙련기술인단체 : 1%
 - ： 한국형 일·학습 듀얼시스템 참여 기업·훈련기관 : 1%
 - ： 고용노동부 허가 직업능력개발훈련법인 : 1.5%
 - ： 고용노동부 지정 직업훈련시설 2%
 - ： 대기업 사업주 : 2%
 - ： 그 밖의 사업주·사업주단체 : 2%
 - － 대부기간 : 최장 10년(5년 거치 5년) 이내

3 직업능력개발사업 예산

(단위 : 백만원, 명)

사 업 명	2014년		2015년		2016년	
	집행액	지원인원	집행액	지원인원	집행액	지원인원
총 계	1,630,944	3,897,265	1,966,762	3,416,440	2,210,084	3,740,216
일반회계(농특, 지특포함)	293,534	39,679	364,315	31,073	363,578	29,594
○ 실업자능력개발지원	52,161	36,901	56,136	30,447	65,194	28,972
－ 실업자능력개발지원	50,046	36,753	53,992	30,292	62,369	28,760
－ 취업사관학교운영지원	2,115	148	2,144	155	2,825	212
○ 한국산업인력공단출연	55,531		92,761		88,720	
－ 한국산업인력공단운영지원	52,198		89,528		85,487	
－ 한국산업인력공단(정보화)	3,333		3,233		3,233	
○ 한국폴리텍대학출연	143,180		169,594		163,180	
－ 한국폴리텍대학운영지원	123,319		148,718		143,058	
－ BTL 정부지급금	19,861		20,876		20,122	
○ 한국기술교육대학교출연	37,456		44,920		45,786	
－ 한국기술교육대학교운영지원	34,128		41,607		42,221	
－ BTL 정부지급금	3,328		3,313		3,565	
○ 중장년 취업아카데미	3,225	1,711	－	－	－	－
○ 국가·민간자격관리	－		19		－	
특별회계	1,981	1067	885	626	698	622
○ (농특)농어민지역실업자훈련	819	307	－		－	
○ (지특)신규실업자등직업훈련	887	291	638	326	437	185
○ (지특)자치단체직업능력개발지원(제주)	275	469	247	300	261	437
고용보험기금(근복기금 포함)	1,337,410	3,857,586	1,602,447	3,385,367	1,846,506	3,710,622
○ 사업주능력개발지원금	370,247	3,112,312	390,794	2,505,849	515,721	2,899,520
○ 실업자및근로자능력개발지원	272,265	418,224	257,373	498,839	657,253	488,808
－ 국가기간·전략산업직종훈련	188,322	41,142	333,651	74,207		
○ 중소기업능력개발지원	193,578	263,519	234,361	269,277	274,806	311,400
－ 국가인적자원개발컨소시엄지원	165,633	209,117	211,085	210,338	252,038	251,090
－ 중소기업핵심직무능력	27,945	54,402	23,276	58,939	22,768	60,310

사 업 명	2014년		2015년		2016년	
	집행액	지원인원	집행액	지원인원	집행액	지원인원
○ 기타 능력개발지원	7,927		15,377		18,230	
- 지역별인력및직업훈련수요조사	728		-		-	
- 국제직업능력측정프로젝트 참여	74		132		-	
- 직업능력개발심사평가	5,025		13,145		16,435	
- 일-현장-자격연계형고졸인력양성	2,100		2,100		1,795	
○ 자영업자직업능력개발지원	369	1,034	817	1,552	1,230	1,804
○ 한국산업인력공단 능력개발사업지원	121,261		172,357		180,544	
- 중견중소기업현장훈련지원	53,227		18,590		17,618	
- 직업능력개발인프라구축	40,259		28,972		38,688	
- HRD확산및역량강화	1,718		-		-	
- 숙련기술장려사업(기능진흥사업)	23,352		27,424		25,225	
- 외국인인력고용지원	2,705		2,569		2,569	
- 일학습병행운영지원	-		94,802		96,444	
○ 한국폴리텍대학 능력개발사업지원	112,921		118,441		115,513	
- 기술기능인력양성	64,836		70,469		115,513	
- 능력개발훈련지원	8,289		4,176			
- 신기술시설·장비확충	39,796		43,796			
○ 한국기술교육대학교 능력개발사업지원	33,537	11,488	37,746	25,813	43,221	
- 직업훈련교원 및 HRD담당자양성	14,240	4,453	15,460	4,106	43,221	
- 직업훈련교원기술개발연수	7,867	7,035	11,027	21,707		
- 신기술교육훈련매체개발	1,930	16과제	1,834	17과제		
- 직업능력개발노후장비교체	9,500	1,401점	9,425	1,565점		
○ 능력개발용자지원	35,188	9,867	39,955	9,830	38,388	9,090
- 능력개발시설장비비용대부	11,196	127기관	12,201	29기관	11,062	147기관
- 직업훈련생계비대부	23,992	9,867	27,754	9,830	27,326	9,090
○ 기타(운영비, 직원원)	1,795		1,575		1,600	

* '16년부터 실업자및근로자능력개발지원 예산 및 실적은 전직실업자등능력개발지원(전직실업자능력개발지원, 국가기간전략산업직종훈련)과 근로자능력개발지원의 합계임

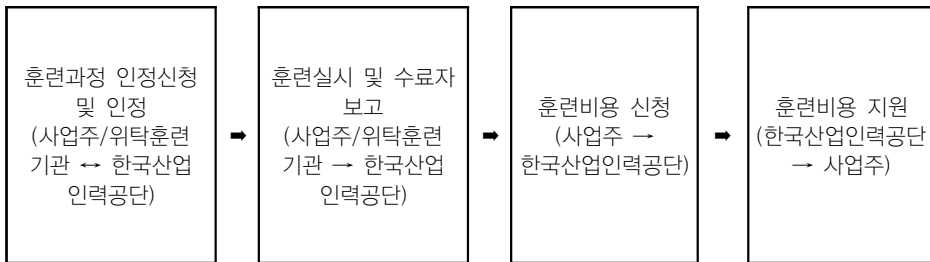
* '16년부터 한국폴리텍대학 능력개발사업지원의 세부사업은 '기능인력양성및장비확충(폴리텍)'으로 통합, 한국기술교육대학교 능력개발사업지원의 세부사업은 '직업능력개발담당자양성및훈련매체개발(한기대)'로 통합

* 공란은 별도의 실적이 관리되지 않음

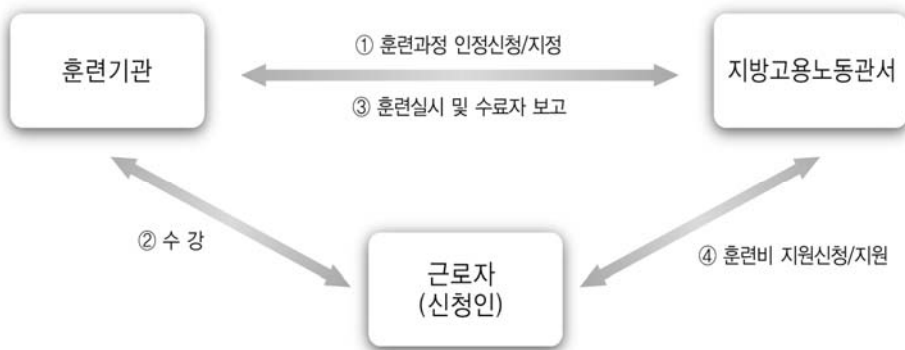
4 직업능력개발지원 현황

재직자 직업능력개발

- 사업주 직업능력개발훈련 지원절차



- 근로자직무능력향상지원금 지원절차



- 재직자 직업능력개발 실적

- 2016년 12월말 현재 재직자를 위한 훈련지원 실적은 사업장 수에서 전체 고용보험 적용사업장 2,174,508개소의 10.7%인 232,364개소이며, 재직자 수에서 전체 피보험자 12,655,202 명의 25.7%인 3,251,553명인 것으로 나타났다.
- 사업주 직업능력개발훈련(유급휴가훈련 포함)은 2016년도 290만건이 지원되어 2015년도 251만건에 비해 15.7% 증가세를 기록했으며, 지원금액은 3,667억원으로 전년 대비 9.9% 증가하였다.

【 2016년 재직자 직업능력개발 사업 추진 실적 】

(단위 : 개소, 명, 건)

구 분	고용보험 가입 사업장	피보험자 수	지원사업장	수혜인원(건수)
지원실적	2,174,508	12,655,202	232,364	3,251,553

※ 재직자훈련 실적 = 사업주직업능력개발훈련, 중소기업컨소시엄훈련(전략분야 제외), 지역산업맞춤형, 유급 휴가훈련, 근로자능력개발지원(근로자직무능력향상지원금훈련, 재직자 내일배움카드제), 중소기업핵심직무능력향상지원 합계

※ 지원사업장은 훈련생훈련과정구분에 따른 비용사업장수임

• 사업장 규모별 현황

- 사업장 규모별 직업능력개발훈련(사업주직업능력개발훈련, 중소기업컨소시엄훈련(전략분야 제외), 지역산업맞춤형, 유급휴가, 근로자능력개발지원, 중소기업핵심직무능력향상지원 포함) 실적을 보면 표와 같다.
- 보험료 납입금액 대비 훈련지원금액을 의미하는 훈련비지원율의 경우 2016년 12월 1,000인 이상 사업체의 경우 10.6%로 평균지원율 18.5%보다 낮고, 50-100인 미만 사업체는 33.7%로 높은 지원율을 보였다.

【 기업 규모별 재직자 훈련비 지원(수지율) 실적 】

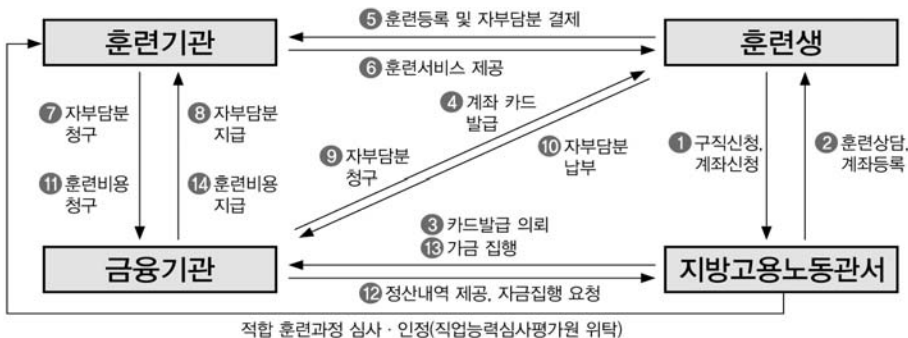
(2016.12월 기준, 단위 : 억원)

구분	계	50인 미만	50-100인 미만	100-300인 미만	300-500인 미만	500-1,000인 미만	1,000인 이상	불류불능
납부보험료(A)	25,381	5,352	1,407	3,146	1,511	2,295	11,670	-
지원금(B)	4,688	1,661	475	759	261	296	1,235	1
훈련비지원율(B/A)	18.5	31.0	33.7	24.1	17.3	12.9	10.6	-

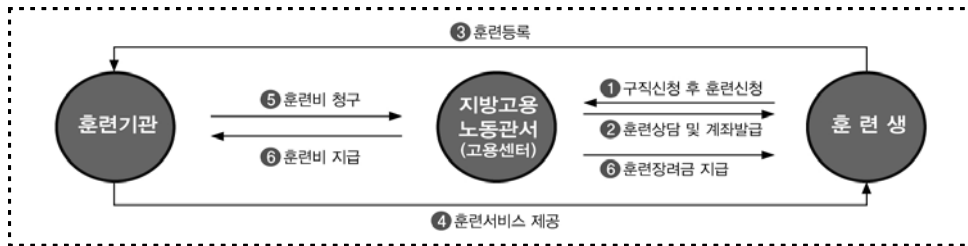
※ 재직자훈련 실적 = 사업주직업능력개발훈련, 중소기업컨소시엄훈련(전략분야 제외), 지역산업맞춤형, 유급 휴가훈련, 근로자능력개발지원(근로자직무능력향상지원금훈련, 재직자 내일배움카드제), 중소기업핵심직무능력향상지원 합계

 실업자 직업능력개발

• 실업자직업능력개발 지원절차



• 국가기간·전략산업직종훈련 지원절차



• 실시현황

- 2016년도 실업자직업능력개발은 226천명에 대하여 훈련을 실시하였다.

【연도별 실업자직업능력개발 실시인원】

(단위 : 천명)

구 분	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
훈련인원	117	113	153	304	394	337	450	210	225	226

- 실업자훈련 종류별로 살펴보면 2016년도에는 신규실업자훈련 29천명, 전직실업자훈련 138천명, 지역실업자훈련(자치단체직업능력개발지원) 0.4천명, 국가기간·전략산업직종훈련 59천명 등에 대하여 훈련을 실시하였다.

【실업자직업능력개발 사업별 실시현황】

(단위 : 명)

구 분	2010년		2011년		2012년		2013년		2014년		2015년		2016년	
	계획	실시	계획	실시	계획	실시	계획	실시	계획	실시	계획	실시	계획	실시
전직실업자훈련	114,159	206,738	104,426	279,733	151,131	226,617	147,380	312,793	165,685	131,496	180,270	120,646	154,733	138,138
신규실업자훈련	43,969	78,330	44,480	88,602	70,523	80,993	65,495	99,000	51,595	36,753	43,576	30,292	50,713	28,760
지역실업자훈련	544	1,220	566	713	523	693	504	761	504	760	225	300	241	437
국가기간전략산업직종훈련	12,327	17,309	18,940	25,199	22,470	28,879	25,000	38,069	35,220	41,142	60,000	74,207	85,312	58,947

※ 2006년부터 실업자재취업훈련은 전직실업자훈련, 취업훈련은 신규실업자훈련, 정부위탁훈련은 우선선정직종훈련으로 명칭이 바뀜(우선선정직종훈련은 2011년부터 국가기간·전략직종훈련으로 명칭이 변경됨)

※ 2009년도에는 직업능력개발계좌제 인원 미포함, 2010년도에는 직업능력개발계좌제 인원 포함

※ 2012년부터 신규실업자훈련 광특 포함

※ 2015년부터 신규실업자직업훈련, 자치단체직업능력개발지원 지역발전특별회계에서 지원

※ 2016년 전직실업자훈련, 신규실업자훈련은 훈련을 실시한 순수 실시훈련생수, 국가기간전략산업직종훈련은 훈련시작일자를 기준으로 훈련을 실시한 수료훈련생수+훈련중훈련생수+중도탈락훈련생수 포함

• 훈련실시 및 취업현황

- 2016년도 훈련실시인원 225,845명, 취업률은 48.8%(잠정)로 나타났다.

【연도별 훈련실시자 취업률】

(단위 : %)

구 분	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
취업률	57.7	48.9	54.4	64.6	37.4	24.1	45.5	48.6	52.6	48.8

- ※ '09년 훈련은 전직실업자훈련, 신규실업자 등 훈련(신규실업자, 영세자영업자, 경력단절여성특화, 여성가장 미적용 합계), 새터민훈련, 지역실업자훈련, 우선선정직종훈련 총괄
- ※ '10년 훈련은 전직실업자훈련, 신규실업자 등 훈련(신규실업자, 영세자영업자, 여성가장미적용, 새터민훈련 합계), 농어민지역실업자훈련, 우선선정직종훈련 총괄
[다만, ()는 내일배움카드제 훈련에 참여한 순인원을 포함한 합계임]
- ※ '11년, '12년 훈련은 내일배움카드제, 신규·농어민지역실업자(광특포함), 국가기간·전략산업직종 총괄
- ※ '13년~'16년 훈련은 내일배움카드제, 국가기간·전략산업직종 총괄

- '10년 취업률기준 : 일반훈련실적에 한하며(카드제외) 고용보험적용·미적용사업장 모두 포함한 취업률임
- '11년도 및 '12년도 취업률기준 : 일반훈련 및 카드제를 포함한 실적, 다만 카드제는 고용보험적용 사업장만을 대상으로 산출한 취업률임

- ※ 익년도 말 기준으로 실적을 산출('10년 실적은 '11.12월 기준 산출)하나, '11년 및 '12년 실적은 '13년 12월 기준, '14년 실적은 '15년 7월 기준, '15년 실적은 '16년 7월 기준, '16년 실적은 '16년 12월 기준(훈련종료 후 6개월이내 취업률이므로 '17년 7월까지 매월 수치 변동으로 잠정치임)으로 산출
- ※ '12년도까지 취업률 : 조기취업 + 수료후 취업 / 조기취업 + 수료인원
- ※ '13년도부터 취업률 산식 변경 : 수료후 취업인원/수료인원(고용보험미가입자 포함)
- ※ 자료산출기준 : 훈련시작일자기준, 연인원기준, 13년도부터 순인원 기준

• 훈련생 구성비율

- 2016년도 훈련생 구성비는 남성이 38.8%, 여성이 61.2%를 차지하였고, 연령별로는 29세 이하가 48.3%로 가장 높았으며, 30세 이상 39세 이하가 20.7%, 40세 이상이 31.1%를 차지하였다.

【훈련생 구성현황】

(단위 : 명, %)

구분	성별			연령별			
	소계	남성	여성	29세 이하	30~39	40~49	50세 이상
2010년	303,598	90,808	212,790	109,233	100,353	62,773	31,239
	100.0	29.9	70.7	33.4	32.1	22.1	11.3
2011년	394,247	115,955	259,775	137,868	124,825	85,431	46,123
	100.0	29.4	70.6	34.9	31.7	21.7	11.7
2012년	337,182	115,071	222,111	131,961	89,926	69,880	45,415
	100.0	34.1	65.9	39.1	26.7	20.7	13.5
2013년	450,623	144,007	306,616	163,229	124,654	94,336	64,404
	100.0	32.0	68.0	36.2	27.7	20.9	14.2
2014년	207,216	80,292	126,924	88,172	54,626	37,867	26,551
	100.0	38.7	61.3	42.6	26.4	18.3	12.8
2015년	213,549	85,524	128,025	99,167	49,472	36,120	28,790
	100.0	40.0	60.0	46.4	23.2	16.9	13.5
2016년	225,792	87,514	138,278	109,403	46,778	36,868	33,457
	100.0	38.8	61.2	48.3	20.7	16.3	14.8

- ※ '10년도 실적 = 물량제 실적 + 내일배움카드제 실적
- ※ '11년도부터 내일배움카드제 실적 포함
- ※ '14년도부터 내일배움카드제, 국가기간·전략산업직종 총괄
- ※ '17년 1월 마감통계기준, 연령별은 훈련시작일자기준 만 연령으로 구간변동이 있을 경우 성별 합계와 불일치할 수 있음

5

공공직업능력개발 현황



한국폴리텍대학 기술·기능인력 양성현황 실적-다기능기술자과정

(단위 : 명)

학 과	연 도	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
		실적	실적	실적	실적	실적	실적	실적
계		5,604	6,207	6,261	6,231	6,567	6,928	7,179
CAD&모델링과		46	50	55	58	55	53	55
IT응용제어과						40	40	40
LCD반도체시스템과				42	70	73	76	1
SG전기전자제어과					87	73	82	86
건축과					16	17	15	25
건축리모델링과		17	18					
건축설계과							21	21
건축설비자동화과		79	103	25				
게임컨텐츠제작과		9						
광전자과		69	79	32	39	42	42	65
그린에너지설비과				77	77	85	116	107
금형디자인과					67	254	416	444
기계시스템과					123	195	217	227
나노측정과		74	88	80	92	84	82	74
녹색산업설비과					56	42	53	55
니트디자인과		30	25	20	15			
디스플레이전자과						35	45	
디지털디스플레이전자과		40	39	29	42			
디지털디자인과		47	44					
디지털방송과		44	55	40	46	46	48	44
디지털전자과				33	40			
디지털정보과		22	24	27	27	28	2	
디지털콘텐츠과					52	51	50	46
로봇시스템과		54	56	16				
로봇자동화과		26	47	57	61	80	96	113
멀티미디어과		90	74	66	23			
메카트로닉스과		274	247	290	264	373	392	507
모바일정보통신과		46	55					
미디어콘텐츠과			41	48	42	87	65	76
바이오나노소재과							17	16

(단위 : 명)

학 과	연 도	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
		실적	실적	실적	실적	실적	실적	실적
바이오배양공정과		25	31	37	39	29	28	29
바이오생명정보과		21	29	21	36	26	31	30
바이오식품분석과		23	28	31	32	35	23	27
바이오품질관리과		19	36	35	29	34	26	30
반도체CAD과				50	47	56	47	47
반도체디스플레이과					19	18	24	22
반도체시스템과		44	37	54	49	59	61	60
빌딩자동화과		18	24	25	24	21	24	
산업디자인과		135	128	131	143	166	151	155
산업설비자동화과		339	428	425	365	378	463	499
산업잠수과		25	21	22	25	18	33	31
생명의학분석과							25	35
스마트소프트웨어과							24	23
스마트시스템제어과								37
스마트전기과						158	251	276
스마트전기전자과						93	93	81
스마트전자과						76	77	139
스마트정보통신과						17	16	14
시각디자인과		52	29	21	20			
시스템제어정비과		42	33	43	40	48	46	2
신소재응용과		195	197	186	201	209	224	247
에너지환경과				25	23	21	26	27
영상그래픽과			27	26	31	26	26	25
영상매체과		30	37	20	24	24	23	23
유비쿼터스시스템과		37	40	46	30	28	25	30
유비쿼터스통신과				85	78	96	95	84
의생명동물과		19	18	31	25	30		
인터넷미디어과		33	52	45	43			
인테리어디자인과		18	21					
자동차과		255	262	267	268	235	284	295
자동차금형과		9	10	17	16			
자동차기계과		16	18	25	20	41	48	65
자동차정비·검사과		12						
자동차튜닝과		10						
자동차시스템과		320	331	312	275	235	256	250

(단위 : 명)

학 과	연 도	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
		실적	실적	실적	실적	실적	실적	실적
전기계측제어과		474	488	490	333	168		
전기과		225	246	258	314	305	415	472
전기에너지과						102	111	109
전기에너지시스템과					65	56	55	53
전자과		292	380	344	187	66	78	70
전자정보통신과						55	51	55
정보통신시스템과		173	163	137	241	260	296	278
정보통신네트워크과		75	97	89	44			
조선기계과			27	21	21	18	23	25
조선선체의장과				24	21	17		
조선설계과			27	25	17	14	15	15
조선전기제어과				11	9	15	23	
조선해양설비과				26	24	17		
주얼리디자인과		45	51	50	58	53	50	52
커뮤니케이션디자인과			60	52	51	70	68	64
컴퓨터게임과		13						
컴퓨터애니메이션과		21						
컴퓨터응용금형과		285	347	378	285	156		
컴퓨터응용기계과		552	629	626	616	636	613	632
컴퓨터응용기계설계과		163	183	207	130	126	143	174
컴퓨터정보과		131	118	119	138	86	97	87
텍스타일컬러디자인과		32	23	22	27	22	18	25
통신전자과		42	40	41	48	47	54	35
패브릭디자인과		30	21	21	19			
패션디자인과		133	101	97	70	77	77	76
패션마케팅과		19	30	29	22	19	21	30
패션메이킹과		32	67	70	66	81	88	86
패션소재과						24	18	16
하이테크소재과						19	19	22
항공기계과		42	57	50	61	55	48	69
항공메카트로닉스과		41	43	48	58	55	65	47
항공전기과		24	22	24	27	28		
항공전자과		28	32	34	30	33	26	20
항공정보통신과		16	20	23	19	23		
항공정비과		21	30	27	31	27	25	27
항공제어시스템과							53	55
환경화학과		31	23	1				

기능사 1년 과정

(단위 : 명)

공 과	연 도	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
		실적	실적	실적	실적	실적	실적	실적
계		5,468	5,428	5,511	5,336	5,445	4,942	5,123
CAD&모델링				29	20	29	30	30
LCD반도체시스템				30	28	28		
LED응용전자					77	86	59	27
SG전기전자제어					26	27	31	29
건축설비자동화	29	25						
건축시공	27	25	27	23	24	28	27	
건축전기시스템	20	22						
관광산업					25	25	27	29
광고디자인		25	30	138	141	53	84	
광고문화콘텐츠						56		
광전자					54	61	64	53
귀금속공예	78	24	26					
그린에너지기계			24	23	20	29	27	
그린에너지설비			30	30	26	28	29	
금형디자인					82	89	61	86
기계시스템			27	19	48	53	102	
냉동기계	60	62	62	62				
도장	52	50	50	54	57			
디스플레이인쇄		51	57	54	58	26	57	
디스플레이전자				21	27			
디자인모델링			27	28	29			
디지털네트워크		29	26					
디지털디스플레이전자			25					
디지털영상디자인	28	23	29					
디지털전자제어				25				
디지털정보	20	23						
멀티미디어	47	30	24	28	22	24	29	
메카트로닉스						28	21	
모델링	70	85	26					
모바일정보통신								21
모바일콘텐츠				28	29	29	27	
미디어콘텐츠				26	24	27	27	
반도체표면처리								27
발전설비						84	84	83
비파괴검사	30	31	30	30	32	30		

(단위 : 명)

공 과	연 도	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
		실적	실적	실적	실적	실적	실적	실적
산업디자인		135	146	132	52	57	79	74
산업설비		959	844	883	795	798	697	699
산업설비자동화		86	91	88	84	89	59	53
생명정보시스템								14
생산자동화		31	60	87	113	112	113	55
설비진단								28
수자원관리				32	29	32	20	19
스마트전기						93	214	264
스마트전기전자					52	58	27	61
스마트전자							26	150
스마트전자제어						79	83	81
시각정보디자인								26
신소재응용			29	26	28	31	28	31
신재생전기에너지				57	47	53	56	57
신제품개발							29	28
실내건축	28							
실내건축디자인					24	23	24	22
응용소프트웨어								21
웹프로그래밍	30	30						
유비쿼터스통신					27	26		
의용공학	60	63	60	57	60	58	57	
인테리어그래픽디자인			24	26				
자동차	425	481	484	480	473	423	478	
자동화				54	55	57		
자동화시스템	110	129	136	78	83	85	167	
재료응용	30							
전기				124	140	150	147	
전기계측제어			23	51				
전기에너지시스템					24	28	27	29
전기제어	900	891	780	648	569	325	325	
전자	58	53	48					
전자통신	473	405	359	214	157	133	33	
전통식품조리학				49	52			
정보통신시스템						24	18	
조리	30	31	54			53	52	
조선전기제어		26						
주얼리디자인		51	45	52	54	50	52	
출판광고디자인			60					
출판인쇄	28							
출판편집디자인				31	30	43	51	

(단위 : 명)

공 과	연 도	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
		실적	실적	실적	실적	실적	실적	실적
칼라응용도장							58	56
컴퓨터응용금형		85	80	82				
컴퓨터응용기계		1,311	1,179	1,143	1,127	1,086	979	908
컴퓨터응용기계설계		31	84	31	29	30	58	62
컴퓨터출판디자인		28	35					
콘텐츠디자인				28	29	29	27	26
태양광전기제어				63	42	43	45	52
특수용접		60	61	64	60	57	32	58
표면기술응용							28	
표면처리		78	77	84	86	82	65	54
호텔운영		31	30	29				

기능장과정

(단위 : 명)

학 과	연 도	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
		실적	실적	실적	실적	실적	실적	실적
계		276	270	263	242	250	235	235
기계시스템과				20	22	25	21	22
산업설비자동화과		21						
자동차과		100	120	123	106	122	110	110
전기과		76	77	50	45	45	44	41
전기에너지시스템과				21	23	20	17	18
컴퓨터응용기계과		79	73	49	46	38	43	44

※ 양성실적은 연도별 2월 졸업생 수 기준임

한국기술교육대학교 직업능력개발훈련교사 및 담당자 정규·양성과정(연도별, 학과별) 실적

(단위 : 명)

연도/학과	계	산업	생산	제어	동력	기계금형	전기	전자	정보통신	컴퓨터	산디	건축	금속재료	응용화학	산업경영
1994 실적	705	89	87	88	88		89	89	90	-	85	-	-	-	-
1995 실적	928	119	117	117	116	-	115	114	117	-	113	-	-	-	-
1996 실적	1,161	149	139	144	148	-	144	144	149	-	144	-	-	-	-
1997 실적	1,402	184	170	177	181	-	173	170	177	-	170	-	-	-	-
1998 실적	1,837	212	203	208	207	40	202	200	206	40	200	40	39	40	-
1999 실적	2,269	기계공학계열 991					전기전자공학계열 745					조형 211	건축화학재료공학계열 237		85

연도/학과		계	기계 공학	제 어 시스템	메카트로 닉스	전기전자 통신	컴퓨터	디자인	건축	에너지 신소재화학	산업 경영
2000	실적	2,740	500	257	381	843	－	226	130	234	169
2001	실적	3,261	517	447	266	965	－	226	180	314	346
2002	실적	3,736	585	279	443	1,107	－	230	211	379	502
2003	실적	4,137	559	286	531	1,058	189	226	225	425	638
2004	실적	4,526	602	289	580	1,059	322	227	235	472	740
2005	실적	5,053	681	－	916	1,121	460	238	259	502	876
2006	실적	5,146	699	－	906	1,047	586	222	241	514	931
2007	실적	5,398	756	－	905	1,087	674	224	255	520	977
2008	실적	5,511	777	－	906	1,100	699	229	257	520	1,023
2009	실적	5,631	831	－	926	1,130	736	236	252	521	999
2010	실적	5,685	872	－	947	939	939	243	262	523	960
2011	실적	5,714	915	－	937	938	892	259	282	523	968
2012	실적	4,164	637	－	653	676	651	219	215	384	729
2013	실적	4,228	654	－	660	674	666	214	201	422	737
2014	실적	4,497	699	－	720	728	679	233	214	505	719
2015	실적	4,437	700	－	714	744	668	207	192	506	706
2016	실적	4,209	672	－	675	721	652	210	209	465	605

한국기술교육대학교 능력개발교육원 연수실적

(단위 : 명)

교육훈련과정		기간	교육훈련실적										계
			1998년~2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	
총 계			60,702	7,717	6,960	6,503	5,995	5,880	7,095	6,679	29,021	24,545	161,097
재직교원 직무능력 향상 연수	소 계		22,147	3,762	3,137	2,864	2,349	2,384	3,113	2,773	24,683	20,325	87,537
	교직원훈련과정	4주	5,077	562	527	529	500	448	455	461	474	953	9,986
	항상훈련과정	2주	1,400	121	132	101	88	107	122	90	98	108	2,367
	진로지도상담훈련	3일	2,444	143	150	239	154	197	160	166	231	203	4,087
	교수기법훈련	3일	4,116	268	85	138	84	106	232	107	131	150	5,417
	교육훈련기관장훈련	2일	4,131	503	491	261	198	223	373	336	400	335	7,251
	능력개발담당재훈련	3일	4,979	2,165	1,752	1,328	1,230	1,156	1,472	1,297	1,229	1,617	18,225
	폴리텍교원위탁교육 훈련(전공향상)	1주	—	—	—	206	44	118	208	187	189	152	1,104
	폴리텍교원위탁교육 훈련(교수법향상)	1주	—	—	—	62	51	29	91	109	100	84	526
	스타훈련교사운영	—	—	—	—	—	—	—	—	20	37	24	81
	NCS활용훈련	—	—	—	—	—	—	—	—	—	21,794	16,699	38,493
재직교원 신기술 연수	소 계		38,555	3,955	3,064	2,412	1,692	1,508	1,987	1,976	2,389	4,220	61,758
	해외전문가초빙	1주	249	27	17	14	16	12	17	16	16	16	400
	기간(뿌리)산업기술훈련	1주	37,775	3,831	3,027	2,283	1,586	1,435	1,441	1,431	1,751	1,566	56,126
	신기술향상훈련 (현장직무훈련)	2주~6개월	—	—	—	—	—	—	461	460	562	546	2,029
	교원신기술향상연수	1주	174	10	16	14	13	14	15	13	13	19	301
	연수담당능력향상	1주	357	87	4	101	77	47	53	56	47	41	870
신성장동력산업기술훈련		1주	—	—	759	1,227	1,954	1,988	1,995	1,930	1,949	2,032	13,834

6

국가기술자격제도

가. 국가기술자격제도의 개념 및 기능

국가기술자격제도는 ‘국가가 산업현장에서의 직무수행에 필요한 지식이나 기술(skill)의 습득정도를 일정한 기준과 절차에 따라 평가·인정하는 제도’를 말한다.

국가기술자격은 근로자 또는 근로자가 되려는 자의 직무 수행능력의 수준(level)과 분야(type)를 객관적으로 나타내주는 신호(signal)로서 기능을 하고 있으며, 이는 구직자와 구인자 간에 직무수행 능력에 대한 평가가 달라 스킬 미스매치(Skill Mismatch)가 발생하는 문제 해소에 도움을 주고 있다. 예를 들어, 구직자는 자신의 직무수행능력을 과대평가하고, 구인자는 구직자의 직무수행능력을 과소평가하는 것을 해소하는 것이다.

둘째로, 기업의 인사관리를 위한 선별기능을 하고 있다. 기업이 근로자의 인사관리 (채용, 승진, 전보, 보수 등)를 함에 있어 국가기술자격을 선별장치(screening device)로 활용하고 있다. 특히, 자체적인 인사관리 인프라가 부족한 중소기업의 경우 근속 연수나 학력중심의 인사관리에서 능력중심의 인사관리로 전환함에 있어 국가기술 자격을 활용하고 있다.

셋째로, 근로자의 직업능력개발 촉진 및 경력경로개발 지원기능을 하고 있다. 기업에서의 보상과 연결되는 국가기술자격의 취득을 위하여 근로자가 직업훈련을 통해 직무수행능력을 습득·향상토록 유인(guide)하는 기능이다. 즉 근로자가 국가 기술 자격의 수직적 등급체계를 통해 경력을 개발할 수 있도록 지원하는 기능을 한다. 특히, 별도의 경력경로개발이 어려운 중소기업의 경우 국가기술 자격을 소속 근로자의 경력 경로개발에 활용할 수 있다. 이는 재직근로자에 대한 미래비전(경력 경로 구축) 부족이 중소기업 근무 기피의 원인 중 하나로 작용하는 문제 해소에 도움을 준다.

나. 국가기술자격제도의 구성

국가기술자격의 틀(framework)은 직무수행능력을 평가하기 위해 어떤 분야에 어느 수준의 능력을 평가하고자 하는지를 정하는 것이다. 등급체계(직무수행능력 수준의 수직적 위계, skill level), 분류체계(직무수행의 횡적 분야, skill type), 종목의 신설·통합·폐지, 시험 응시요건, 국가와 민간의 역할을 구분한다.

【국가기술자격의 틀】

skill	기술사				
level	기능장				
	기사	----->	종목(용접기사)		
↑	산업기사				
	기능사				
		기계제작	용접	전기	 skill type

※ 2016년 기준 5등급(level), 26개 직무분야, 527종목 운영 중

또한, 검정의 운영은 평가분야 및 수준별로 이루어진 자격종목에 대한 시험을 실시하고 자격 취득자를 배출하는 것이다. 자격종목별 시험문제의 출제·시험시행·채점, 합격자에 대한 관리(증서 발급 등) 등이다. 자격의 활용은 취득한 자격이 국내·외 노동시장에서 활용되도록 하는 장치이다. 국내에서의 활용(국가기술자격취득자의 의무고용, 면허취득요건 등), 국외에서의 활용(국가간 협약을 통한 자격상호인정 등) 및 불법적인 자격활용에 대한 모니터링 등을 말한다. 자격제도 인프라는 자격의 틀, 검정의 운영 등 국가기술자격제도의 운영에 토대가 되는 것으로 산업현장의 기술 변화, 노동시장의 수요변화 등 주변환경의 변화를 파악하여 피드백하는 것을 말한다. 국가직무능력표준(산업현장의 직업수행능력 요소를 표준화한 것), 각종 자격통계, 자격 정보체계(Q-Net) 등을 말한다.

다. 국가기술자격제도 관리·운영 현황

1973년부터 1980년대까지 국가기술자격제도를 확립·강화하여 기술자격 통합 관리를 시도함으로써 부처별로 분산 관리되던 기술·기능분야 자격을 체계화하여 왔다. 1990년대에 들어와서는 1997년 자격기본법 제정을 통해 민간 자격의 신설·관리·운영을 법적으로 명시하고, 우수 민간자격에 대한 국가 공인 제도를 도입하여 국가자격에 준하는 공신력을 인정하는 등 국가기술자격제도가 관장 하던 분야와 관리 기능에 대한 국가와 민간의 역할 분담을 시도하였다. 또한, 2000년대에는 자격 검정업무 민간위탁 확대의 법적 근거를 마련하고, 기술자격제도 심의위원회를 국가 기술자격 정책심의위원회로 확대 개편하였으며, 산업계 중심의 전문위원회를 구성 하였고, 산업수요 변화에 따라 자격종목의 정비를 계속 추진하는 등 산업구조의 고도화와 수요자 참여 확대에 부응하기 위해 국가기술자격제도를 개편하였다.

국가기술자격제도를 중장기적 비전과 계획에 따라 체계적으로 운영하기 위해 수립한 「제2차 국가기술자격 제도발전 기본계획(2010~2012)」에 따라 국가기술 자격의 현장성 및 활용성 제고를 위해 노력하였다.

‘산업현장에 부응하는 국가기술자격 틀 재설계’, ‘국가기술자격제도 운영의 산업 현장성 강화’, ‘자격취득자에 대한 활용지원 강화’, ‘국가기술자격제도 인프라 확충’의 4대 정책영역 실현을 위해

32개 세부과제를 선정하여 '2012년도 시행계획'을 수립 하였으며, 정부부처 이외에 한국산업인력공단 및 대한상공회의소 등 7개 검정기관이 참여하여 과제의 이행 및 추진상황을 점검하였다.

또한, 지난 제1·2차 기본계획의 발전적 개선 및 저출산·고령화, 양극화 등 당면한 정책환경 변화에 맞춰 자격제도 차원의 적극적인 대응을 위해 「제3차 국가 기술자격 제도발전 기본계획 (2013~2017)」을 수립하였다.

1) 자격의 유형

우리나라의 자격제도는 시행주체별로 국가자격과 민간자격으로 구분할 수 있다. 국가자격은 「국가기술자격법」에 의한 국가기술자격과 개별법령 상의 국가 전문 자격으로 구분할 수 있고, 민간자격은 등록자격과 국가가 공신력을 인정한 공인 자격, 그리고 기업이 소속 근로자의 특정기술 습득수준을 인증하기 위한 사업내자격으로 구분할 수 있다.

[표] 우리나라 자격의 유형(2016년 12월 31일)

구 분		종목수	관련법	관계부처	자격종류(예)
국가 자격	국가기술자격	527개	국가기술자격법 (고용노동부)	부처·청·위원회	기술사·기능장·기사·산업 기사·기능사, (서비스)1·2·3 등급
	국가전문자격	162개 (직종)	개별법령 (부처·청·위원회)	부처·청·위원회	변호사(변호사법) 의사(의료법), 공인노무사 등
민간 자격	공인자격*	100개 (직종)	자격기본법 (교육부, 고용부)	부처·청·위원회	신용관리사, 실용한자, 인터넷정보검색사, TEPS 등
	등록자격*	23,572개	자격기본법 (교육부, 고용부)	부처·청·위원회	병원코디네이트, 결혼상담사, 증권분석사 등
	사업내자격	137개	고용보험법 (고용노동부)	고용노동부	디지털마스터, 고객상담사 등

* 한국직업능력개발원 위탁 시행

그 중 국가기술자격은 2016년 12월말 기준 총 527개 종목으로 운영되며, 크게 기술·기능분야 495종목과 서비스분야 32종목으로 구분된다. 기술·기능분야는 기술사·기능장·기사·산업기사·기능사의 5등급으로 구성되며, 서비스분야의 경우 단일등급 또는 1~3등급으로 구성된다.

[그림] 우리나라 국가기술자격 등급 체제(2016년 12월 31일)



2016년도의 경우 기술사 1,350명, 기능장 6,589명, 기사 80,526명, 산업기사 46,959명, 기능사 370,735명, 서비스분야 137,835명 등 총 643,994명이 자격검정에 합격하였고, 1975년부터 2016년까지 국가기술자격을 취득한 총 인원수는 26,762,700명이다.

분야별 국가기술자격취득자 수 비율은 기술·기능분야가 50.6%, 서비스분야가 49.4%를 차지한다. 기술·기능분야 자격취득자의 등급별 분포는 기술사 0.3%, 기능장 0.3%, 기사 12.3%, 산업기사 11.6%, 기능사 75.5%이다.

2) 국가기술자격의 운영체계

국가기술자격제도 관리 체계를 보면 제도 총괄관리(국가기술자격법 등 법령개정, 제도설계, 국가기술자격 정책심의회 운영 등)는 고용노동부가 담당하고, 소관 산업 관련 자격 활용(의무고용, 채용우대, 면허 등), 종목의 신설·통합·폐지 등은 종목별 소관부처가 담당하고 있다. 국가기술자격의 주요부처는 고용노동부(109), 국토교통부(119), 산업통상자원부(87), 미래창조과학부(64), 해양수산부(22), 식품의약품안전처(22), 환경부(22), 농촌진흥청(15), 농림축산식품부(13), 보건복지부(13), 국민안전처(13) 등이다.

자격의 검정업무(검정형)는 한국산업인력공단(479종목), 대한상공회의소(15종목), 한국원자력안전기술원 등 8개 기관에 위탁 시행하고 있으며, 2015년부터 시행한 과정평가형 자격은 해당종목의 과정을 승인 받은 기관에서 운영하고 있다.

라. 국가기술자격 대여 단속

국가기술자격 불법대여로 인해 자격취득자의 정상적인 고용시장이 침해를 받고, 무자격자의 난립으로 인한 부실공사 등 각종 사회문제가 발생하여 불법대여 적발사례 분석 및 각종 실태 조사를 통해 행정정보를 활용한 자격증 단속방안을 마련하였다.

불법대여 단속에 6개 정부부처(고용노동부·국토해양부·지식경제부·환경부·국민 안전처·산림청) 뿐만 아니라, 산업인력공단 외에도 7개 관련기관(4대보험 관리 기관, 건설기술인협회·전력기술인협회·전기공사협회)이 참여하였는데, 2008년에 이어 2009년에도 실시된 정부 일제단속을 통해 불법 대여를 근절하겠다는 정부 의지를 표현함으로써 대국민 인식개선에 효과가 있는 것으로 평가 되었으며, 2010년에는 국가기술자격법을 개정하여 불법대여 의심 자료 확보와 단속권을 명료화 함으로써 정부 일제단속을 보다 효과적으로 진행하였다. 2014년 5월 20일 국가기술자격법의 불법 대여 조사관련 개정의 주요내용은 다음과 같으며, 자격증 불법 대여 ‘포상금의 지급’을 신설하여 2015년 1월 1일부터 시행하고 있다. 2016년 1월 27일 법 개정(시행 '16.4.28.)으로 국가기술자격대여 1회 대여 시 자격이 취소된다.

① 주무부장관 또는 고용노동부장관(이하 이 조에서 “주무부장관등”이라 한다)은 국가기술자격증의 대여 및 대여 알선 금지를 규정한 제15조제2항의 위반 여부에 대한 조사가 필요한 경우에는 소속 직원(다른 법률에 따라 국가기술자격 취득자를 관리하는 업무를 주무부장관등으로부터 위임·위탁받은 기관의 직원을 포함한다)으로 하여금 국가기술자격 취득자를 고용하고 있거나 고용하였던 사업주의 사업장에 출입하여 관계인에게 질문하거나 장부 등 서류를 조사하게 할 수 있다.

② 주무부장관등은 제1항의 조사를 위하여 필요한 경우 관계 중앙행정기관·지방자치단체, 그 밖의 공공단체에 국가기술자격 취득자의 취업상황 및 소속 사업장에 관한 자료 제출을 요청할 수 있다.

한편, 자격취득자 및 검정 응시자에게 국가 및 민간자격에 대한 체계적인 자격 정보를 제공하기 위해 자격정보망(Q-Net)에 국가자격 및 공인민간자격 등에 대한 수행직무, 자격취득 후 진로·전망 등에 대한 정보를 확충하고, 자격관련 훈련과정 등 질적 정보 제공을 위해 ‘자격정보망(Q-Net)’에서 자격종목별로 훈련정보(HRD-Net)와 취업정보(Work-Net)를 One-Stop으로 제공하기 위한 정보연계를 구축·운영 중에 있다.

주무부처별·등급별 종목 현황

(단위 : 종목)

직 무 분야별	등급별	총계	기술·기능분야					서비스분야			
			기술사	기능장	기사	산업 기사	기능사	1급	2급	3급	단일
총 계		527(10)	84(2)	27	109(2)	114(2)	161(2)	10	10	3	9(2)
경찰청		6	1	—	2	2	1	—	—	—	—
고용노동부		109	6	11	13	22	41	5	5	3	3
공정거래위원회		2	—	—	—	—	—	1	1	—	—
국민안전처		13	1	1	4	5	2	—	—	—	—
국방부		3	—	—	1	1	1	—	—	—	—
국토교통부		119	25	5	20	23	46	—	—	—	—
기상청		3	1	—	2	—	—	—	—	—	—
농림축산식품부		13	2	—	4	3	4	—	—	—	—
농촌진흥청		15	3	—	4	3	5	—	—	—	—
문화체육관광부		9(2)	—	—	—	1	2	1	1	—	4(2)
미래창조과학부		64	22	1	15	13	12	—	—	—	1
보건복지부		14	—	2	1	1	7	1	1	—	1
산림청		10	1	—	3	2	4	—	—	—	—
산업통상자원부		85(2)	11	5	24	21(2)	22	1	1	—	—
식품의약품안전처		20(2)	2	2	1(1)	6	9(1)	—	—	—	—
통계청		2	—	—	—	—	—	1	1	—	—
해양수산부		20(2)	4(1)	—	7	5	4(1)	—	—	—	—
환경부		20(2)	5(1)	—	8(1)	6	1	—	—	—	—

* ()는 공동소관 종목

- 멀티미디어콘텐츠제작전문가 : 미래창조과학부, 문화체육관광부
- 토양환경기술사·기사 : 농림축산식품부, 환경부
- 국제의료관광코디네이터 : 보건복지부, 문화체육관광부
- 전자계산기제어산업기사, 사무자동화산업기사 : 미래창조과학부, 산업통상자원부
- 수산제조기술사·기사 : 해양수산부, 식품의약품안전처
- 식육처리기능사 : 농림축산식품부, 식품의약품안전처
- 컨테이너크레인 운전기능사 : 국토교통부(항만구역 외), 해양수산부(항만구역 내)

 국가기술자격 검정 현황

(단위 : 명)

등 급 \ 구 분	자격취득자 총인원수	2016년 실적 (2016년 1월 1일~12월 31일)		
		응 시	합 격	합격률(%)
총 계	26,762,700	3,475,625	643,994	18.5
기술사	45,954	20,073	1,350	6.7
기능장	45,721	41,997	6,589	15.7
기 사	1,664,686	535,206	80,526	15.0
산업기사	1,564,960	322,307	46,959	14.6
기능사 (기능사보 포함)	10,225,316	1,780,389	370,735	20.8
서비스분야	137,835	775,653	137,835	17.8

※ 합격 총 인원수 : 1975년~2016년 12월 31일 합격자수 누계(1인 복수자격자 포함, 국방부 자료 미포함)

7

숙련기술장려사업



대한민국명장·우수숙련기술자·숙련기술장려모범사업체 등 선정현황

(단위 : 명)

구분	대한민국명장	우수숙련기술자	숙련기술전수자	숙련기술장려 모범사업체
계	616	2,662	122	64
1986년	1			—
1987년	3			—
1988년	9			—
1989년	7			—
1990년	7			—
1991년	41			14
1992년	24			3
1993년	17			8
1994년	23			2
1995년	28		7	2
1996년	29		9	4
1997년	27	297	7	4
1998년	27	301	8	1
1999년	21	300	5	2
2000년	34	300	6	2
2001년	29	300	5	4
2002년	26	100	5	4
2003년	22	95	6	1
2004년	22	99	6	3
2005년	23	99	5	3
2006년	17	100	5	1
2007년	12	100	5	1
2008년	14	100	5	0
2009년	12	100	4	0
2010년	21	100	5	0
2011년	24	22	3	0
2012년	27	49	4	1
2013년	23	50	4	1
2014년	17	50	6	1
2015년	18	50	8	1
2016년	11	50	4	1

 지방기능경기대회 현황

(단위 : 개, 명)

연도	실시직종	참가인원	입 상 자				명장부 입상자
			계	1위	2위	3위	
계	2,295	267,809	63,063	21,263 (134+a)	21,222 (112+b)	20,578 (76+c)	(348)
1966~1980	517	34,983	6,278	2,102	2,088	2,088	
1981	39	2,916	651	217	217	217	
1982	40	3,587	787	263	263	261	
1983	44	4,021	895	300	300	295	
1984	45	4,417	1,009	338	338	333	
1985	47	4,202	1,028	347	342	339	
1986	51(2)	4,197 (55)	1,037	351 (a)	349 (b)	337 (c)	(26)
1987	54(6)	5,190 (210)	1,172	404 (33)	395 (27)	373 (13)	(73)
1988	62(12)	5,435 (395)	1,289	454 (49)	430 (37)	405 (28)	(114)
1989	58(9)	5,131 (395)	1,282	443 (33)	433 (27)	406 (17)	(77)
1990	58	4,865 (169)	1,203	408 (19)	408 (21)	387 (18)	(58)
1991	39	4,269	1,103	376	370	357	
1992	46	4,859	1,271	426	428	417	
1993	46	5,111	1,292	432	437	423	
1994	48	5,556	1,435	483	483	469	
1995	46	5,947	1,488	499	502	487	
1996	46	6,182	1,493	501	503	489	
1997	47	6,376	1,532	517	516	499	
1998	49	6,779	1,665	558	566	541	
1999	51	7,441	1,788	603	601	584	
2000	51	7,442	1,836	600	625	611	
2001	52	7,346	1,875	642	638	595	
2002	52	7,366	1,893	653	639	601	
2003	52	7,448	1,933	671	658	604	
2004	52	7,705	1,941	654	655	632	
2005	53	7,861	2,007	674	675	658	
2006	49	6,791	1,848	620	621	607	
2007	50	7,183	1,888	638	635	615	
2008	50	7,877	1,930	649	651	630	
2009	55	8,905	2,166	727	728	711	
2010	56	9,878	2,225	747	750	728	
2011	48	9,034	1,958	658	658	642	
2012	48	8,825	1,929	647	651	631	
2013	48	8,468	1,951	656	660	635	
2014	48	8,352	1,967	662	658	647	
2015	49	8,271	2,014	672	681	661	
2016	49	7,593	2,004	671	670	663	



전국기능경기대회 현황

(단위 : 개, 명)

연 도	대회별	실시직종	참가인원	입 상 자 (명장부)				개최장소
				계	1위	2위	3위	
계		2,296	65,934	8,113 (85)	2,378 (27)	2,643 (30)	3,092 (28)	
1966~1980	1~15	518	9,833	1,552	520	507	525	시·도
1981	16	39	794	120	41	39	40	대 전
1982	17	40	1,033	122	43	39	40	청 주
1983	18	44	1,173	132	44	46	42	마 산
1984	19	45	1,218	132	46	43	43	인 천
1985	20	47	1,250	134	48	43	43	전 주
1986	21	51(2)	1,321(23)	145(3)	53(1)	48(1)	44(1)	대 구
1987	22	54(6)	1,355(78)	155(11)	55(3)	50(4)	50(4)	수 원
1988	23	62(12)	1,493(121)	179(25)	61(9)	57(9)	61(7)	대 전
1989	24	58(9)	1,446(133)	171(23)	58(7)	56(8)	57(8)	창 원
1990	25	58	1,321(112)	176(23)	57(7)	59(8)	60(8)	부 산
1991	26	39	937	120	43	36	41	서 울
1992	27	46	1,084	141	48	47	46	광 주
1993	28	46	1,147	145	47	46	52	구 미
1994	29	48	1,319	140	48	48	44	전 주
1995	30	46	1,344	142	46	47	49	인 천
1996	31	46	1,383	139	49	46	44	청 주
1997	32	47	1,398	141	48	45	48	대 구
1998	33	49	1,562	151	52	46	53	춘 천
1999	34	51	1,658	161	54	51	56	수 원
2000	35	51	1,741	159	56	48	55	울 산
2001	36	52	1,769	156	56	50	50	서 울
2002	37	52	1,853	162	54	50	58	전 남
2003	38	52	1,805	159	54	50	55	부 산
2004	39	52	1,828	163	53	53	57	전 주
2005	40	53	1,863	161	54	55	52	대 전
2006	41	49	1,745	154	53	47	54	경 남
2007	42	50	1,796	168	60	50	58	충 남
2008	43	50	1,833	265	51	87	127	경 북
2009	44	55	2,097	295	57	98	140	광 주
2010	45	56	2,151	312	59	104	149	인 천
2011	46	48	1,896	272	51	89	132	충 북
2012	47	48	1,876	271	51	90	130	대 구
2013	48	48	1,884	275	51	91	133	강 원
2014	49	48	1,884	276	51	92	133	경 기
2015	50	49	1,928	285	53	97	135	울 산
2016	51	49	1,916	282	53	93	136	서 울

국제기능올림픽대회 참가 및 입상 현황

(단위 : 개, 명)

연 도	대회별	실시직종	참가인원	입 상 자				개최장소
				계	1위	2위	3위	
계		1,016	899	562	311	140	111	
1967	16	32	9	5	2	1	2	스페인
1968	17	28	15	8	4	4	—	스위스
1969	18	28	17	8	2	5	1	벨기에
1970	19	30	29	13	4	4	5	일 본
1971	20	31	26	11	3	8	—	스페인
1973	21	33	18	12	6	4	2	서 독
1975	22	31	25	19	8	6	5	스페인
1977	23	31	28	21	12	4	5	네덜란드
1978	24	31	31	31	22	6	3	한 국
1979	25	33	33	23	17	5	1	아일랜드
1981	26	33	31	24	15	6	3	미 국
1983	27	32	32	20	15	2	3	오스트리아
1985	28	34	33	24	15	6	3	일 본
1988	29	34	34	21	12	6	3	오스트레일리아
1989	30	34	32	16	11	2	3	영 국
1991	31	34	32	18	13	2	3	네덜란드
1993	32	35	32	20	12	3	5	대 만
1995	33	34	33	19	11	5	3	프랑스
1997	34	37	35	18	11	3	4	스위스
1999	35	41	36	17	8	7	2	캐나다
2001	36	45	39	33	21	5	7	한 국
2003	37	42	39	25	11	6	8	스위스
2005	38	39	39	18	3	8	7	핀란드
2007	39	47	47	31	13	10	8	일 본
2009	40	45	45	27	16	5	6	캐나다
2011	41	46	43	27	14	5	8	영 국
2013	42	46	41	26	15	5	6	독 일
2015	43	50	45	27	15	7	5	브라질



『이달의 기능한국인』 선정 현황

선정연월	직 종	소 속	직 위	성 명
2006년 8월	원 형	(주)동구기업	대표이사	류병현
2006년 9월	자동차정비	CAR123TEC	대표	박병일
2006년 10월	생산기계	삼성 테크윈	차장	황해도
2006년 11월	철강	(주)POSCO	대리	박순복
2006년 12월	도자기	문경요업사	대표	천한봉
2007년 1월	기계제도	(주)코아테크	대표이사	이홍우
2007년 2월	요리	(주)삼정인터내셔널	부장	이철기
2007년 3월	도금	기양금속공업(주)	대표이사	배명직
2007년 4월	미용	월드헤어쇼미용실	대표	이온숙
2007년 5월	압연	(주)삼정피앤에이	부장	임채식
2007년 6월	금속도장	(주)기아자동차	기장	김국상
2007년 7월	제과제빵	김영모제과점	대표	김영모
2007년 8월	용접	두산인프라코어	팀장	김후진
2007년 9월	플라스틱필름제작	(주)상진	대표이사	최형산
2007년 10월	자동차정비	BMW KOREA(주)	이사	장성택
2007년 11월	주조	동아셀캐스팅(주)	대표이사	조성원
2007년 12월	양복	골드핸드양복점	대표	백운현
2008년 1월	도자기	제주요	대표	김영수
2008년 4월	이용	최원프리모	대표	최원희
2008년 5월	기계제도	(주)우리미디어기술문화컨텐츠 연구소	소장	황흥선
2008년 6월	농기계정비	김제공덕농협	소장	정홍균
2008년 7월	금형	용선정밀	대표	서영범
2008년 8월	생산기계	성산하이스피드	대표	한승식
2008년 10월	식품	(주)한성식품	대표이사	김순자
2008년 11월	기계조립	(주)달성	대표이사	최재원
2008년 12월	보일러	(주)한국야쿠르트	기성	성광호
2009년 2월	판금	(주)디피코	대표이사	송신근
2009년 3월	생산기계	(주)삼호용접기	대표이사	김진수
2009년 5월	종자	대한종묘조경(주)	대표이사	장형태
2009년 6월	기계제도	(주)썬크	대표이사	김종현
2009년 7월	시계수리	골드&해시계	대표	남재원

선정연월	직 종	소 속	직 위	성 명
2009년 8월	기계조립	(주)신영포엠	대표이사	김익한
2009년 9월	전기공사	(주)도암엔지니어링	대표이사	오관준
2009년 10월	기계전자	에프씨산업(주)	대표이사	송선근
2009년 11월	보석가공	진영사	대표	박정열
2009년 12월	전기기기	(주)한빛케이에스이	대표이사	김회곤
2010년 1월	생산기계	삼성테크윈(주)	기감	정희태
2010년 2월	프레스금형	디케이산업(주)	대표이사	김보곤
2010년 3월	전자기기	(주)아이디폰	대표이사	엄현덕
2010년 4월	프레스금형	프로텍코리아(주)	대표이사	윤정록
2010년 5월	전기공사	(주)한백	대표이사	윤 흡
2010년 6월	기계가공	법일정밀	대표	서정석
2010년 7월	건축자재가공	(주)젠트로	대표이사	변무원
2010년 8월	기계가공	씨앤씨뱅크	대표	배종외
2010년 9월	전기기기	(주)대흥제과제빵기계	대표이사	김대인
2010년 10월	금형	(주)영광피엠에스	대표이사	정호순
2010년 11월	원자력	시스템디엔디(주)	대표이사	김영범
2010년 12월	용접	삼호중공업(주)	기장	유영구
2011년 1월	주조	현대자동차(주)	차장	임용환
2011년 2월	전자	(주)라인인포	대표	서암석
2011년 3월	생산기계	신독엔지니어링(주)	대표	박종안
2011년 4월	금속	현대위아(주)	반장	김기하
2011년 5월	기계설비	(주)금성하이텍	대표	박흥석
2011년 6월	전기	이지콘(주)	대표	성일휴
2011년 7월	전자	(주)명정보기술	대표	이명재
2011년 8월	철도보선	한국철도공사	차장	김성호
2011년 9월	정밀기계	(주)씨앤엠로보틱스	대표	주상완
2011년 10월	금형	(주)대경테크노	대표	곽현근
2011년 11월	생산기계	(주)디유티코리아	대표	정용채
2011년 12월	금형	(주)프렉코	대표	지춘근
2012년 1월	생산기계	재성정밀(주)	대표	문효재
2012년 2월	금형	지상정밀(주)	대표	박정순
2012년 3월	기계	(주)SJ이노테크	대표	정형찬

선정연월	직 종	소 속	직 위	성 명
2012년 4월	금형	(주)한국몰드	대표	고일주
2012년 5월	기계	서광기연(주)	대표	이계봉
2012년 6월	조선	선보공업(주)	대표	최금식
2012년 7월	반도체생산기계	비전세미콘(주)	대표	윤통섭
2012년 8월	기계	(주)엠티 에스코리아	대표	류은상
2012년 9월	건축설비 및 환경	(주)현진기업	대표	임용택
2012년 10월	금형	주광정밀(주)	대표	윤재호
2012년 11월	전기전자	(주)토펜스	대표	임철규
2012년 12월	전기	(주)테크빌	대표	허남경
2013년 1월	전기	(주)세스	대 표	김차현
2013년 3월	전기	보타리에너지(주)	대 표	김홍삼
2013년 4월	전자	(주)시스매니아	대 표	지창환
2013년 5월	기계	(주)포스코	파트장	박진현
2013년 6월	판금	삼보정공	대 표	김주일
2013년 7월	표면처리	(주)명진화학	대 표	정을연
2013년 8월	기계	하나로테크(주)	대 표	이시화
2013년 9월	정보통신	(주)골드텔	대 표	이재수
2013년 10월	기계	부영CST(주)	대 표	최동준
2013년 11월	정밀기계	(주)해성산전	대 표	이현국
2014년 1월	기계정비	현대제철(주)	기 장	김석준
2014년 2월	전자	(주)미섬시스템	대 표	천창열
2014년 3월	가구제작	(주)금성침대	대 표	고중환
2014년 4월	기계	(주)와이티에스	이 사	황순철
2014년 5월	기계설계	그린컨기술(주)	대 표	하승범
2014년 6월	메카트로닉스	(주)제이비엘	대 표	이준배
2014년 7월	금형사출	(주)헌트피앤아이	대 표	박대선
2014년 8월	공작기계	한맥기연(주)	대 표	양정식
2014년 9월	화학	(주)세일하이텍	대 표	박광민
2014년 10월	합금	동주산업(주)	대 표	김종구
2014년 11월	자동화시스템	(주)영진하이텍	대 표	김영호
2014년 12월	기계	신원기계(주)	대 표	이원호

선정연월	직 종	소 속	직 위	성 명
2015년 1월	기계	대원정밀	대표	안혁
2015년 2월	반도체	(주)대성엔지니어링	대표	이왕기
2015년 3월	자동차, 총기	다산기공(주)	대표	김병학
2015년 4월	비파괴검사	세명검사기술(주)	대표	제정근
2015년 5월	기계	(주)마팔에이치티티	대표	박주석
2015년 6월	기계	(주)대성하이텍	대표	최우각
2015년 7월	선박부품	지씨테크(주)	대표	김종련
2015년 8월	기계	(주)성일기공	대표	김성묵
2015년 9월	전기	(주)성안기전	회장	이성근
2015년 10월	배터리부품	(주)무진서비스	대표	최은모
2015년 11월	전기	(주)위너스	대표	김창성
2015년 12월	기계	(주)AST젯텍	대표	정재송
2016년 1월	자동화설비	(주)툼텍	사장	방인복
2016년 2월	자동화기계	(주)케이엠디지텍	대표이사	임성주
2016년 3월	정밀기계부품	(주)그린산업	대표이사	정병홍
2016년 4월	제조업	(주)기득산업	대표이사	공경열
2016년 5월	제조업	(주)다원체어스	대표이사	이규윤
2016년 6월	전기	쌍용전력(주)	대표이사	강철수
2016년 7월	식품	신궁전통한과	대표	김규흔
2016년 8월	철강	현대제철(주)	계장	김성규
2016년 9월	프레스금형	(주)태인정밀	대표이사	한상동
2016년 10월	소방시설	지에프에스	대표이사	김태호
2016년 11월	도금	아진일렉트론	대표	최철수
2016년 12월	기계	(주)대동이엔지	대표이사	박정열

IV. 여성·장년·장애인 고용

1 모성보호 지원제도

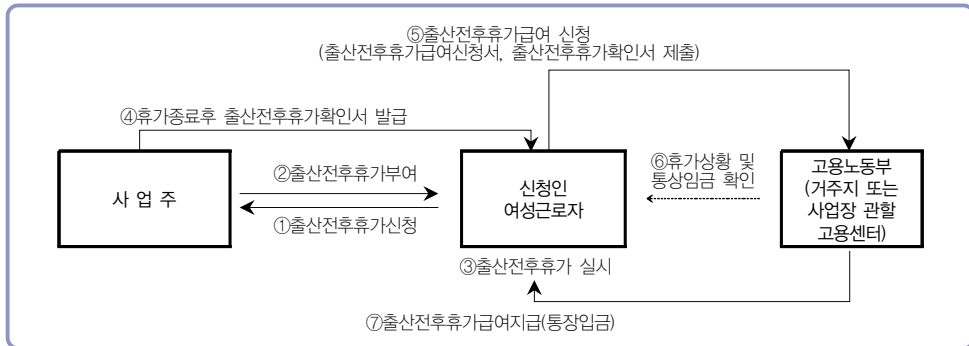
출산전후휴가제도

- 1) 적용범위 : 1인 이상 전 사업장
- 2) 대 상 : 출산을 앞둔 임신 중의 근로자(근속시간·근로형태·직종 등에 관계없이 부여)
- 3) 기 간 : 출산전후를 통하여 90일(다태아 일 경우 120일), 출산 후 45일(다태아 일 경우 60일) 보장(위반시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)
- 4) 소득보장 : 최초 60일 사업주 부담(유급), 최종 30일 국가재정 및 사회보험
 - 우선지원대상기업 근로자의 경우 90일분 지급(다태아 일 경우 120일)
- 5) 신분보장
 - 휴가기간과 그 후 30일간 해고제한(위반시 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)
 - 휴가기간은 소정근로일수 계산 시 출근한 것으로 봄

출산전후휴가급여 지원

- 1) 지원대상 : 출산전후휴가 종료일 이전 고용보험에 180일 이상 가입된 근로자
- 2) 지원금액 : 출산전후휴가 개시일 기준 통상임금 지급

3) 지원절차



4) 지원현황

(단위 : 명, 백만원)

구 분	인 원	지급액	비 고
2003년	32,133	33,522	월 통상임금 지급 30일간 135만원 한도
2004년	38,541	41,610	
2005년	41,104	46,041	
2006년	48,972	90,886	
2007년	58,368	132,412	월 통상임금 기준 - 우선지원대상 기업 : 90일간 405만원 한도 - 대규모 기업 : 30일간 135만원 한도
2008년	68,526	166,631	
2009년	70,560	178,477	
2010년	75,742	192,564	
2011년	90,290	232,915	
2012년	93,394	241,900	
2013년	90,507	235,105	
2014년	88,756	236,845	
2015년	95,259	259,011	
2016년	90,469	248,034	

5) 고용평등 및 모성보호 지도·점검 현황

(단위 : 개소, 건)

구분	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
점검 사업장	1,192	717	1,714	1,359	1,628	1,272	1,095	985	1,132	920	854	506	535
위반 사업장	562	453	1,259	1,112	1,570	1,182	1,069	853	1,107	898	697	394	436
총위반 건수	905	790	3,316	2,864	8,570	5,679	6,626	4,418	6,521	4,729	2,235	1,154	1,162
조치 내용	사법조치3 과태료 3	사법조치1 과태료 16	사법조치8 과태료 10	사법조치11 과태료 7	사법조치6	사법조치1	사법조치11 과태료 2	사법조치2 과태료 0	사법조치2 과태료 4	사법조치10 과태료 8	사법조치9 과태료 23	사법조치7 과태료 7	사법조치8 과태료 7

2 직장가 가정의 양립지원 제도



육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도

- 1) 적용범위 : 1인 이상 전 사업장
- 2) 대 상 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)가 있는 남·녀 근로자 (당해사업장 1년 이상 근무를 요함)
- 3) 기 간 : 1년 이내
- 4) 신분보장
 - 육아휴직 등을 이유로 한 해고 기타 불이익 처우 금지 및 육아휴직 등 기간 중 해고 금지(위반 시 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)
 - 휴직 등 종료후 휴직전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무로의 복귀 (위반 시 500만원 이하의 벌금)
 - 육아휴직기간은 근속기간에 포함(위반 시 500만원 이하의 벌금)
- 5) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태(육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축기간을 합하여 1년 이내로 함)
 - 육아휴직 1회 사용
 - 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
 - 육아휴직의 분할사용(1회만 가능)
 - 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 가능)
 - 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
- 6) 지원제도
 - 근로자에게 육아휴직급여지원(육아휴직급여 지원 참조)
 - 사용자에게 육아휴직 등 장려금지원, 대체인력 채용 시 대체인력채용장려금 지원

육아휴직급여 지원

1) 지원대상 : 육아휴직 개시일 이전에 180일 이상 고용보험에 가입된 근로자가 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조 규정에 의해 육아휴직을 30일 이상 부여 받은 경우

2) 지원금액 : 월 통상임금의 40%(상한 100만원, 하한 50만원)

3) 지원현황

(단위 : 명, 백만원)

구 분	인 원			지급액	비 고
	계	여성	남성		
2003년	6,816	6,712	104	10,576	월 30만원
2004년	9,303	9,122	181	20,803	월 40만원
2005년	10,700	10,492	208	28,242	
2006년	13,670	13,440	230	34,521	
2007년	21,185	20,875	310	60,989	월 50만원
2008년	29,145	28,790	355	98,431	
2009년	35,400	34,898	502	139,724	
2010년	41,732	40,913	819	178,121	
2011년	58,134	56,732	1,402	276,261	통상임금의 40%
2012년	64,069	62,279	1,790	357,797	
2013년	69,616	67,323	2,293	420,248	
2014년	76,833	73,412	3,421	500,663	
2015년	87,339	82,467	4,872	619,663	
2016년	89,795	82,179	7,616	625,243	

출산육아기 고용지원금(육아휴직 등 부여)

1) 지원대상 : 근로자에게 육아휴직 등을 30일(산전·후 유급휴가기간 90일과 중복되는 기간 제외) 이상 부여하고 육아휴직 및 근로시간 단축 종료 후 6개월 이상 피보험자인 근로자를 계속고용 한 사업주

※ 육아휴직개시일 60일 이전부터 대체인력을 신규로 30일 이상 채용하고, 육아휴직자 복귀 후 30일 이상 고용한 사업주에게 대체인력지원금 추가지원

2) 지원금액 : 월 20만원을 육아휴직 개월 수*에 따라 지급(대규모기업은 5만원~10만원)

3) 지원현황

(단위 : 건, 개소, 명, 백만원)

구 분	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
연건수 (사업장수)	542 (299)	461 (201)	802 (455)	1,330 (864)	1,551 (994)	2,011 (1,254)	2,424 (1,601)	3,754 (2,555)	4,771 (3,203)	5,360 (3,858)	6,043 (4,988)	9,596 (8,262)	10,211 (8,493)	11,670 (9,927)	15,412 (12,693)	16,243 (13,619)
인 원	3,136	2,227	3,877	4,561	4,594	6,436	7,761	11,780	14,439	16,593	17,826	23,602	28,010	28,688	38,599	41,669
총지원금액	2,804	2,836	5,255	6,733	7,216	9,815	12,373	18,378	23,896	30,972	30,440	43,412	51,343	52,795	76,805	75,285
인당 월 지원금액 (대체인력 지원금 단위 : 원)	200,000 (200,000)	200,000 (200,000)	200,000 (200,000)	200,000 (100,000 ~ 150,000)	200,000 (100,000 ~ 150,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 300,000)	200,000 (200,000 ~ 400,000)	100,000 200,000 (300,000 ~ 600,000)	50,000 100,000 200,000 (300,000 ~ 600,000)	50,000 100,000 200,000 (300,000 ~ 600,000)

3 직장어린이집 설립 및 운영지원

직장어린이집

1) 지원대상

- 당해 사업장 근로자의 육아를 지원하기 위하여 직장어린이집을 설치·운영하는 사업주
- 상시여성근로자 300인 이상 또는 전체근로자 500인 이상인 사업장은 의무적으로 설치

2) 지원내용

- 시설전환비 : 기업규모, 영아·장애아 시설 여부에 따라 60~80% 차등 지원(3억원 한도, 공동설치 시 6억원 한도)
- 시설전환비 및 시설건립비(신축·증축·개축) : 사업 공모를 통해 산단 내 산업단지 관리공단, 지자체, 사업주 단체 및 입주기업으로 구성된 컨소시엄 구성에 따라 90% 지원(15억원 한도)
- 매입비(40%) 및 시설전환비(80%) : 사업공모를 통해 2개 이상의 우선지원 대상기업(중소기업)이 컨소시엄을 구성하여 직장어린이집을 설치 시 지원(6억원 한도)
- 교재교구비 : 기업규모, 영아·장애아 시설 여부에 따라 60~90% 차등 지원(50백만원 한도)
※ 교체시 3년마다 3천만원 한도 지원
- 보육교사, 시설장, 취사부 인건비 : 1인당 월 60만원 지원(우선지원 대상 기업은 월 120만원 지원('16~))
- 중소기업(우선지원 대상 기업) 직장어린이집 운영비 지원 : 어린이집 규모별로 200만원 ~ 520만원 지원
- 융 자 : 보육시설 건축·매입·임차·전환·개보수시 7억원까지 융자(연리 1~2%, 1년 거치 4년 균등상환('14~))
- 세제혜택 : 시설설치비의 10%를 소득세 또는 법인세에서 세액 공제하고 운영비는 부동산 소득과 사업소득의 각 연도별 총 수입금액에 대응하는 필요경비로 인정

【지원현황】

(단위 : 개소, 백만원)

구 분	시설전환 및 교재교구비		보육교사 인건비		용 자	
	사업장수	지원금액	사업장수	지원금액	사업장수	지원금액
2007년	21	2,675	607	10,429	9	2,700
2008년	27	3,229	636	12,610	2	300
2009년	31	2,351	751	14,968	6	1,777
2010년	61	6,634	1,738	17,957	12	3,225
2011년	65	11,057	2,635	21,680	8	1,326
2012년	82	15,457	3,131	27,926	4	1,512
2013년	103	23,134	3,745	34,592	11	3,253
2014년	93	23,676	4,476	45,769	4	1,308
2015년	114	28,709	4,925	52,376	5	1,096
2016년	144	36,904	437	55,435	5	1,681



공공직장어린이집

- 1) 설립주체 : 고용노동부(근로복지공단)
- 2) 설립지역 : 직장어린이집을 설치하기 어려운 영세사업장의 근로자들을 위하여 공단지역 등 근로자 밀집지역에 설치·운영
- 3) 설립재원 : 근로자복지진흥기금 및 고용보험기금(2009년부터 고용보험기금으로 통합)
- 4) 설립현황(*2003년 11월 이후 신규 건립 중단상태)
 - 24개소(안산, 창원, 서울 금천, 인천 서구, 대전, 대구, 동해, 광양, 천안, 청주, 부산, 수원, 정읍, 경주, 부천, 군포, 조치원, 울산, 진해, 포항, 인천 남동구, 제주, 군산, 고양) 운영

4 적극적고용개선조치현황

의무적용대상 사업장 현황

(단위 : 개소)

구 분	합 계	공공기관		민간기업	
		정부투자기관	정부산하기관	1,000인 이상	1,000인 미만
2006년	546	14	93	439	—
2007년	613	14	101	498	—
2008년	1,425	14	101	591	719
2009년	1,607	246		600	761
2010년	1,576	255		592	729
2011년	1,547	245		610	692
2012년	1,674	247		677	750
2013년	1,778	260		704	814
2014년	1,945	304		744	897
2015년	2,009	316		734	959
2016년	2,040	322		751	967

여성근로자 및 여성관리자 비율

구분		여성고용비율(%)				여성관리자비율(%)			
		전체	투자기관	산하기관	민간기업	전체	투자기관	산하기관	민간기업
2006년		30.77	16.48	24.61	32.54	10.22	1.69	6.76	11.22
2007년		32.32	16.36	25.54	34.14	11.0	1.47	6.88	12.10
2008년	1,000인 이상	35.02	15.68	27.14	35.60	13.17	1.33	6.72	15.60
	1,000인 미만	32.44	23.81	26.19	33.19	11.99	4.09	7.07	12.59
		계	34.01	28.51	35.00	14.13	8.43		15.16
2009년	1,000인 이상	35.10		28.61	35.81	14.84	9.85		15.39
	1,000인 미만	33.24		28.48	34.36	13.62	7.91		14.98
		계	34.12	30.14	34.89	15.09	9.93		16.09
2010년	1,000인 이상	35.60		28.95	36.34	16.15	10.97		16.72
	1,000인 미만	33.07		30.55	33.72	14.33	9.56		15.57
		계	34.87	31.19	35.56	16.09	10.53		17.13
2011년	1,000인 이상	36.42		29.95	37.10	16.96	11.25		17.55
	1,000인 미만	33.67		31.63	34.20	15.41	10.28		16.76
		계	35.24	32.35	35.74	16.62	11.01		17.59
2012년	1,000인 이상	36.89		30.46	37.52	17.75	11.91		18.32
	1,000인 미만	33.92		33.04	34.13	15.72	10.68		16.93
		계	36.04	33.61	36.46	17.02	11.55		17.96
2013년	1,000인 이상	36.88		30.71	37.46	18.12	11.56		18.74
	1,000인 미만	35.40		34.61	35.59	16.18	11.54		17.28
		계	37.09	35.65	37.36	18.37	13.92		19.19
2014년	1,000명 이상	38.04		30.76	38.75	19.62	11.56		20.39
	1,000명 미만	36.41		37.17	36.21	17.46	14.65		18.19
		계	37.41	36.42	37.59	19.37	15.94		20.01
2015년	1,000명 이상	38.22		32.35	38.79	20.25	14.22		20.83
	1,000명 미만	36.87		37.60	36.68	18.79	16.44		19.39
		계	37.79	37.31	37.88	20.09	16.44		20.77
2016년	1,000명 이상	38.74		33.49	39.25	21.08	14.52		21.73
	1,000명 미만	37.15		38.45	36.82	19.41	17.01		20.03

 2016년 산업별 여성근로자 고용비율 평균

산 업 별	1,000인 이상		1,000인 미만	
	여성근로자	여성관리자	여성근로자	여성관리자
전 체	38.74	21.08	37.15	19.41
1. 농업,임업,어업,광업	19.10	1.08	21.00	4.46
2a. 제조업(음식료품, 담배)	35.25	7.94	38.69	6.18
2b. 제조업(섬유, 의복, 인쇄 등)	55.21	21.87	55.01	23.70
3. 제조업(목재)	25.03	8.77	21.22	6.56
4a. 화학공업(의료, 의약품)	26.98	11.45	27.93	12.17
4c. 화학공업(코크스, 연탄, 석유, 화학, 고무 등)	16.39	3.18	15.83	4.40
4b. 중공업(비금속광물, 금속가공, 기계, 장비)	8.31	1.52	10.54	2.28
4d. 중공업(1차금속, 운송장비)	4.73	0.31	11.98	4.41
5. 전자산업	29.31	13.35	25.31	6.54
6a. 전기, 가스 및 수도사업	12.15	3.23	9.73	1.45
6b. 하수/폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	7.19	2.11	14.90	2.19
7a. 건설업(종합)	12.57	1.90	9.13	1.13
7b. 건설업(전문)	6.11	4.13	6.81	8.49
8. 도매 및 소매업	52.50	22.75	53.74	33.83
9a. 숙박업	43.85	28.27	34.87	12.30
9b. 음식점업	55.90	43.80	63.54	51.14
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	13.71	4.82	10.52	7.54
11. 항공운수업	55.87	38.96	44.82	18.00
12. 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업	34.40	19.67	32.89	15.33
13. 금융 및 보험업	47.26	14.76	37.45	10.31
14. 부동산 및 임대업	21.16	15.43	33.24	13.41
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	29.17	15.34	37.62	15.96
15b. 기술 서비스 관련업	13.74	6.40	13.94	5.75
15c. 사업시설 관리 관련업	39.26	14.93	40.83	19.72
15d. 사업지원 서비스업	54.77	38.39	53.28	32.09
16. 교육서비스업	44.19	23.13	48.94	28.39
17. 보건업 및 사회복지서비스업	70.69	50.61	71.09	53.77
18. 예술, 스포츠 및 여가관련	45.30	10.72	45.82	20.61
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	48.24	37.36	39.38	19.92
20. 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제기관	-	-	-	-

5

고령자고용촉진지원

가. 사업개요

장년근로자의 고용안정을 위하여 사업장의 정년을 폐지 또는 연장, 정년퇴직자를 재고용하거나 일정수준 이상 고령자를 고용하는 사업주에 대해 고령자고용연장지원금을 지원하여 고령자의 고용 유지와 고용촉진을 도모하고 있다.

고령자고용연장지원금 중 300인 미만 사업장의 사업주에게 지원하는 정년연장지원금과 정년퇴직자 재고용지원금은 300인 미만 사업장에서 60세 이상 정년제가 시행되는 시점 (2017.1.1.부터)과 연계하여 2016.12.31.까지 지원요건을 갖춘 사업주에게 지원하며, 당초 2014년말까지 운영 예정이었던 60세이상 고령자 고용지원금은 지원기간을 3년간 추가로 연장하여 2017.12.31.까지 지원한다.

지원절차는 사업주가 사업장 소재지 관할 고용센터에 분기 단위로 지원금 신청서를 제출하고 고용센터에서는 제출된 내용에 대하여 사실관계를 확인한 이 후 지원금을 지급하게 된다.

2016년도 고령자고용연장지원금은 6,348개소 사업장의 78,220명(연인원 기준)에 대하여 31,967백만원이 지원되었다.

임금피크제 지원금은 임금피크제 적용으로 임금이 감액된 근로자에 대해 감액된 임금의 일부를 지원하는 제도이다.

2015년에는 근로자 899개소 사업장의 6,926명에게 31,297백만원이 지원되어 전년 대비 115.3%가 증가하였다.

나. 지원요건 및 지원수준

1) 고령자고용연장지원금



정년연장지원금

- 정년을 폐지하거나 60세 이상으로 1년 이상 연장한 사업장에서 18개월 이상 계속 근무한 자를 계속 고용한 사업주에게 지원
- 지원금액 : 정년폐지 또는 1년 이상 3년 미만 연장한 경우 1인당 월 30만원을 1년간, 3년 이상 연장한 경우 2년간 지원

- ※ 정년 폐지 또는 정년 연장 전 3년 이내에 해당 사업장의 정년을 폐지하고 정년을 새로 설정하거나, 기존에 정한 정년을 단축한 경우는 지원 제외
- ※ 임금피크제지원금을 지급받는 자는 정년퇴직자계속고용지원금, 정년연장지원금의 지급대상에서 제외



정년퇴직자재고용지원금

- 정년을 55세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 근무한 고령자를 정년도래 후 계속 고용 또는 3개월 이내 재고용한 사업주에게 지원
- 지원금액 : 재고용기간이 1년 이상 3년 미만인 경우 1인당 월 30만원을 6개월간, 재고용기간이 3년 이상인 경우 1인당 월 30만원을 1년간 지급
 - ※ 고용 전 3개월, 고용 후 6개월간 근로자를 고용조정으로 이직시키거나, 고용하는 기간이 1년 미만 이거나, 계속 고용 전 3년 이내 정년을 단축하는 경우는 지원 제외



60세 이상 고령자 고용지원금

- 정년을 설정한 적이 없는 사업장에서 고용기간 1년 이상인 60세 이상 고령자를 업종별 지원 기준율(1~23%)이상 고용
- 지원금액 : 지원기준율 초과 1인당 분기 18만원을 사업주에게 지급
 - ※ 다수고용장려금을 수급중인 사업장은 지원 제외
 - ※ 매 분기별 근로자 수의 20%(대기업은 10%)의 한도로 지원
 - ※ 근로자 수 및 고령근로자 산정시 일용근로자, 1개월 소정 근로시간이 60시간 미만인 자 등은 제외

【연도별 고령자고용연장지원금 지원현황】

(단위 : 건수, 명, 백만원)

구 분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
지원건수	48,760	48,424	53,761	54,023	63,338	59,923	56,337	74,094	108,581	35,545	31,847	28,029
연인원	218,072	229,092	259,357	273,945	274,849	217,559	187,752	210,161	215,964	78,971	73,508	78,220
금 액	33,988	36,025	40,880	48,062	50,135	43,688	39,848	45,965	57,814	31,108	34,727	31,967

2) 임금피크제지원금



임금피크제 지원

- 지원요건 : 해당 사업장에서 정년을 60세 이상으로 운영하면서 55세 이후부터 임금을 감액하는 임금피크제를 시행, 피크임금 대비 10% 이상 감액
 - 다만, 임금 감액 이후 연간 소득이 7,250만원 이상인 근로자는 지급 제외

- 지원금액 : 피크임금과 해당연도 임금을 비교하여 10% 이상 낮아진 금액을 지원하며, 최대한도는 연간 1,080만원(감액된 이후 임금과 지원금을 합한 금액이 연간 7,250만원을 초과하지 않아야 함)
- 지원기한 : 임금이 감액된 날부터 2018.12.31.까지 지급하되, 고용기간이 2018.12.31. 이전에 종료되는 경우에는 해당기한까지 지급



근로시간단축지원금

- 지원요건 : 해당 사업장에서 18개월 이상 근무한 50세 이상 근로자의 주당 소정근로시간을 32시간 이하로 단축(소정근로시간 단축 이후 연장근로시간은 1주 12시간 이내이어야 함)
- 지원수준 및 기간 : 근로자에게는 소정근로시간 단축으로 감소된 임금의 50%를 연간 1,080만원 한도로 최대 2년간 지원, 사업주에게는 소정근로시간 단축 근로자 1인당 연간 360만원을 최대 2년간 지원

【연도별 임금피크제지원금 지원현황】

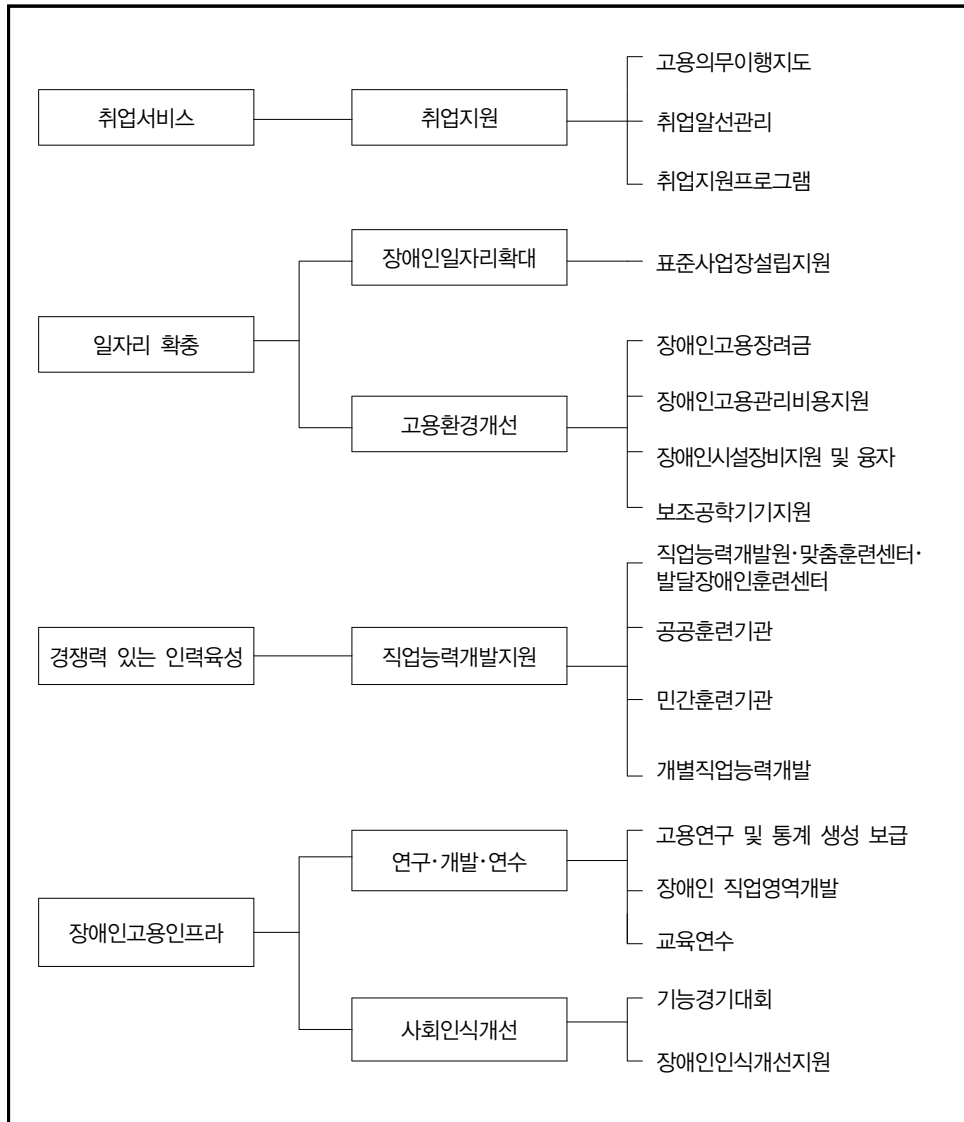
(단위 : 명, 백만원)

구 분	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
인 원	1,497	1,869	2,843	2,377	2,367	2,712	3,258	6,926
금 액	6,488	7,861	8,624	9,763	9,985	12,494	14,536 (17,622)*	31,297

* 2015년 지원금액 17,622백만원에는 지원금(14,536백만원)과 민간경상보조(60세+정년서포터즈, 장년친화 직장만들기 지원사업) 포함

6 장애인고용촉진사업

사업체계도



 사업내용

구 분		사 업 내 용	사업 추진세부내용	사업추진체계
취업 지원	고용의무 이행지도	고용의무사업체 중 의무고용률 미달사업체 이행지도, 고용독려, 고용컨설팅 등	- 민간부문 고용의무업체(50인 이상) 고용계획서 접수 및 의무 이행지도 - 국가 및 지방자치단체 장애인 고용확대 지원 - 고용촉진대회, 고용우수사업주 선정 지원	
	취업 알선 관리	◦ 장애인 취업알선 - 고용시장의 사회적 약자인 장애인에 대한 직업지도상담, 취업알선을 통해 고용을 촉진하여 장애인의 사회통합을 유도	- 구직장애인 상담, 적합사업체 알선 (동행면접, 일자리정보 제공 등) - 구인사업장 발굴, 구인상담 및 현장 방문을 통한 직무분석 등 기업의 원하는 요구사항을 파악하고 적합한 구직장애인 알선 - 취업한 장애인이 안정적 직업생활을 유지할 수 있도록 취업후 적응지도	장애인구인·구직신청 → 구인구직상담 → 취업알선→취업확정→취업후 적응지도
		◦ 직업능력평가 - 구직장애인 및 장애인근로자에 대한 직업수준, 작업능력 등을 측정, 평가하여 고용촉진사업에 활용	- 면접조사평가, 신체능력평가, 심리사회평가, 현장평가 등 적합한 직업선택 및 재활서비스 방향을 제시하는 구직자 직업평가 실시 - 보조공학기기 지원, 근로지원인 지원 등 사업지원수준, 지원여부를 측정하는 사업지원평가 실시 - 지방노동관서의 장이 의뢰한 사업체 근로자의 작업능력을 측정하는 최저임금 적용제외인가 평가 실시	평가신청 → 직업능력평가 실시 → 결과통보 → 취업지원서비스 실시
취업지원 프로그램	◦ 중증장애인 지원고용 - 독립적인 직업생활영위가 어려운 중증장애인의 고용을 위해 직무수행에 필요한 기술과 직장적응을 현장에서 지도하여 취업으로 연계	- 사전훈련(6월이내) 후, 직무지도원 배치하여 현장훈련(3~7주) 실시 - 훈련생 취업후, 적응지도가 필요한 경우 최대 6개월까지 직무지도원 배치하여 적응지도 실시 * 훈련생수당 · 훈련준비금 40,000원/1회(6월 이상 출석시 지급) · 일비 17,000원/1일 * 사업체보조금: 19,340원/1인,1일 * 직무지도원수당: 25천원~50천원/1일	대상자(사업체) 발굴 및 선정 → 대상자 사전훈련 및 직무배치 → 현장훈련 → 취업 협의	

구 분		사 업 내 용	사업 추진세부내용	사업추진체계
		- 중증장애인 인턴제 - 고용률이 현저히 낮은 특장유형의 중증장애인에게 인턴근무기회를 제공하고 정규직 전환을 지원 * 뇌병변, 시각, 심장, 신장, 간, 장루요루, 안면, 호흡기, 정신, 자폐성장애 등	- 인턴기간(최대 6개월) 월 약정임금의 80%(월 80만원 한도) 인턴지원금 지원 - 인턴종료후 정규직 전환시 6개월간 월 65만원 정규직 전환금 추가 지원 (정규직 전환일로부터 6개월 고용유지 후, 일괄 지급)	인턴대상자 모집 및 선정 → 인턴지원협약체결 → 인턴약정 및 인턴실시 → 인턴지원금 지급 → 정규직전환 → 정규직 전환금 지급
		- 장애학생 취업지원 - 고등부 장애학생 대상으로 진로설계컨설팅·사회성훈련 등 개별 직업진로지도를 실시하고 취업역량을 강화하여 졸업 후 사회진출 지원	- 진로지도 컨설팅(진로상담·직업평가·직업설계)을 통해 개인별 맞춤형 진로계획수립 - 사회성훈련(사업체 현장견학, 직업훈련체험 등), 부모교육 등 취업준비 프로그램 지원	서비스 신청 및 대상자선정(장애학생) → 진로설계컨설팅 → 취업준비 프로그램(사회성훈련 등) → 취업연계 프로그램 및 취업알선
일 자 리 확 대	표준사업장설립지원	중증장애인의 일자리 창출을 위하여 장애인이 근로하기에 적합한 시설 등을 갖추고 장애인을 다수 고용하고자 하는 사업주에 대하여 작업 시설 설치비용 등 지원	- 신규장애인 고용인원에 따라 10억원 한도로 실제 투자금액의 4분의 3에 해당하는 금액 지원 * 3천만원당 1명 신규장애인 고용의무	- 모집공고 → 신청 접수 → 직무 분석 등 지사심사 → 전문기관 평가 → 중앙심사 선정 → 약정 체결 및 담보제공 → 1차 지원금 지급 → 투자이행 → 2차 지원금 지급 → 사후관리
고용환경개선	장애인고용관리비용지원	장애인의 적절한 고용관리를 위하여 작업지도원을 위촉·배치하는 경우 소요되는 비용 지원	- 중증장애인근로자를 신규 고용하고 해당 사업장에 배치된 작업지도원으로 하여금 월 12시간 이상 작업지도 실시(대상 장애인 1인당 월 14만원을 공단 평가 결과에 따라 최대 3년간 지원)	- 수급자격인정 신청 → 수급 자격인정서 발급 → 고용관리 비용신청 → 적격여부 검토 → 고용관리비용 지급
	근로지원인서비스	근로지원인이 중증장애인 근로자의 부수적인 업무수행을 지원	- 중증장애인이 담당 업무를 수행할 능력은 있으나 장애로 인하여 업무를 수행하는데 어려움을 겪는 경우 근로지원인이 부수적 업무수행을 도와줌 * 서비스단가 : 6,300원/시간 (수화통역사 9,000원/시간) * 장애인근로자 자부담 : 300원 * 지원한도 : 주 40시간, 1일 최대 8시간(월 약 172시간)	- 신청 → 지원대상 선정·수행 기관통보 → 근로지원인 배치 → 비용정산·지급

구 분	사 업 내 용	사업 추진세부내용	사업추진체계
장애인 고용 장려금	◦ 장애인고용 촉진 및 안정 도모를 위하여 상시근로자수 대비 의무 고용률(민간 2.7%, 공기업 및 준정부 기관 3%)을 초과하여 장애인근로자를 고용한 사업주에 대하여 장애인 고용장려금 지급	- 지급인원 : 해당월 장애인 근로자 수 - 의무고용률(상시근로자 수 2.7/100, 단수절상) - 지급금액 : 월별 초과 고용 장애인 근로자수에 지급단가인 15만원~60만원(중증, 경증, 여성, 남성에 따라 차등지원) 곱한 금액	- 신청 → 서류검토 및 조사 → 지급 금액확정 → 장려금 지급
장애인 고용시설 장비지원 및 융자	◦ 사업주의 장애인고용에 필요한 작업 시설, 편의시설, 부대시설의 설치·구입·수리 비용을 지원하여 장애인의 노동생산성 향상 및 고용안정 도모	◦ (무상지원) 장애인근로자를 2년간 고용하는 조건으로 장애인 1인당 1천만원(중증 1천500만원), 사업장당 3억원 한도로 지원 ◦ (융자) 장애인 1인당 5천만원 이내 사업장당 15억 한도 대출금리에서 4% 이차지원, 5년 상환 조건(1년 거치 4년 균등분할상환)	- 신청서 접수 → 서류 및 타당성 검토 → 지원결정 및 통보 → 사업체 투자 진행 및 지원금 신청 → 투자확인 및 무상지원금 지급 - 신청서 접수 → 서류 및 타당성 검토 → 심사·융자결정 및 통보 → 약정 체결 및 선금 대출 → 투자확인 및 융자금 지급
보조 공학 기기 지원	◦ 장애인의 직업생활에 필요한 보조 공학기기의 체계적 지원을 통한 고용촉진 및 고용안정 도모	- 보조공학기기 고용유지조건지원 (한도 장애인 1인당 1천만원, 중증 1천5백만원) - 보조공학기기 무상지원 (한도 장애인 1인당 3백만원, 중증 5백만원) - 자동차 개조 및 차량용 보조 공학기 기 고용유지조건지원 (한도 장애인 1인당 1천5백만원) - 보조공학서비스 : 평가, 시연, 훈련 등 - 보조공학기기 박람회 개최 등 보조공학기기 정보제공 - 홍보활동, 상설보조공학 전시장 운영, 연구개발 등	- 신청 → 평가 → 판정 → 제작·지원 → 기기활용지도 → 사후 관리
직업 능력 개발	◦ 장애인공단에서 직접 운영하는 직업능력개발원을 통하여 훈련 서비스를 제공하여 질 높은 고용 창출과 직업안정을 도모 - 일산·부산·대구·대전·전남 등 5개 직업능력개발원 및 서울 맞춤훈련센터 운영 - 서울인천 발달장애인훈련센터 설립	- 훈련기간 · 일반훈련 : 1개월~2년 · 특성화훈련 : 1개월~2년 · 맞춤훈련 : 1년 이내 · 재직근로자 능력향상 : 3개월 이내 · 정부·공공부문(사이버훈련) : 1개월~2년	- 신청 → 평가 → 훈련 → 취업 알선 → 적응지도

구 분	사 업 내 용	사업 추진세부내용	사업추진체계
직업 능력 개발 지원	- 공공훈련기관 - 공공훈련기관 장애인 훈련생에 대한 훈련수당 지원 및 훈련교사에 대한 교사수당 지원	(훈련수당) 훈련준비금 1회 4만원, 가계보조수당 월 7만원, 가족수당 월 3만원/인(최대 3인), 훈련참여 수당 월 5만원, 식비 월 6만원, 교통비 월 5만원 (교사수당) 월 6만원 한도	훈련 → 훈련 수당 및 교사 수당 신청 → 확인 → 수당 지급 → 지도 점검
	- 민간훈련기관 - 민간훈련기관 장애인 훈련생에 대한 훈련비, 훈련수당 등 지원	(훈련수당) 훈련준비금 1회 4만원, 가계보조수당 월 7만원, 가족수당 월 3만원/인(최대 3인), 훈련참여 수당 월 5만원, 식비 월 6만원, 교통비 월 5만원, 자격취득수당 5만원 (훈련비) 직종별 단가 및 조정계수에 따라 지급	훈련기관지정 → 훈련 실시 → 훈련비용신청 → 확인 → 훈련 비용 지급 → 지도점검
	- 개별직업능력개발 - 장애인 스스로 직업능력개발을 희망하는 직업훈련 및 공무원 시험 준비와 국가 자격·면허 취득과 관련된 시험과정 수강 지원	1인당 연 1백만원 이내 훈련수강료 지원	지원신청 → 지원 승인 → 훈련 수강 → 수강료 지급 신청 → 확인 → 수강료 지급
고용 연구 및 통계 생성· 보급	우리나라 장애인고용상황에 적합한 고용정책, 고용환경 분야의 장·단기적 대응방안 마련을 위한 인 프라 구축 및 장애인 노동시장의 중합데이터 생성 및 관리	- 고용연구과제(23과제) - 연구과제발표회(1회) - 학술지 발간(4회) - 세계장애동향 발간(6회) - 정책토론회 개최(3회) - 장애인경제활동실태조사(1회) - 장애인고용패널조사(1회) - 기업체장애인고용실태조사(1회) - 학술대회 개최(1회) - 장애인통계집(1회)	- 연구과제 선정 → 과제수행 → 연구결과 활용실적 점검 - 연구과제(공동) 공모 → 연구 제안 모집 → 연구과제 발표 - 사업계획 → 실사업체 선정 → 표본설계 및 조사표개발 → 통계 승인 → 시범조사 → 본조사 → 데이터검증 → 최종보고
연구 · 개발 · 연수	취업이 어려운 중증장애인의 일할 수 있는 가능성을 확대, 직무분석을 통한 새로운 직무개발 및 시범 사업을 실시하여 고용가능성 검증·탐색	- 장애인 중심의 직업영역 개발 (3과제) - 발달장애인 편의점 산업분야 (스타프) - 중증장애인 온라인 마케팅 산업분야 (바이럴 마케팅) - 중증장애인 디지털 디자인 산업분야 (웹툰작가) - 사업체 중심의 직업영역개발 (4과제) - 여성장애인 면세산업분야 (마케팅 사무원) - 여성발달장애인 바이오헬스 산업분야 (임상연구 사무원) - 여성장애인 E-커머스 산업분야 (상품정보분석가) - 여성장애인 방송콘텐츠 산업분야 (방송제작지원가)	사업 아이템 발굴 및 문헌조사 → 시장 분석 → 사업계획 수립 → 사업체 발굴 및 특화직무 개발 실시 → 사업성과 분석 및 평가 → 홍보 → 보고서 작성

구 분		사 업 내 용	사업 추진세부내용	사업추진체계
사회 인식 개선	교육 연수 운영	직무지도원 등 현장 종사자에게 고용관리기법 및 고용서비스 관련 전문지식 보급 및 사업주 장애인 식개선 교육 지원	- 외부 장애인고용 종사자 교육 - 사업체 직원 교육 - 장애인 교육 - 공단 임직원 교육	전년도 교육과정 고개만족도 및 현업적용도 조사 → 교육수요 부서 수요조사 → 차년도 교육 과정 계획 수립 → 교육·연수 실시
	기능 경기 대회	장애인의 기능향상 촉진 및 사회 참여를 실현하고 사회와 기업의 장애인고용에 대한 관심 유도	- 지방장애인기능경기대회 - 전국 17개 시·도별 구분 개최 - 입상자상금 : 금상 50만원, 은상 30만원, 동상 20만원 - 전국장애인기능경기대회 - 지방 및 지적대회 직종별 금상 입상자 출전 - 입상자상금 : 금상 12백만원, 은상 8백만원, 동상 4백만원 - 지적장애인기능경기대회 4개 권역별 구분 개최 - 입상자상금 : 금상 50만원, 은상 30만원, 동상 20만원 - 국제장애인기능올림픽대회 - 전국대회 입상자 중에서 대표선수 선발 - 입상자상금 : 금상 5,000만원, 은상 2,500만원, 동상 1,700 만원 - 기능장려금 지원 - 국제대회 입상자에게 20년간 연 1회 지급	- 민간위탁 - 매년 9월경 장애인공단 본부 주관 - 민간위탁 - 개최국(4년마다 개최) 2007년 : 일본 2011년 : 한국 2016년 : 프랑스
	장애인 인식 개선 지원	민간단체의 문화·홍보활동 및 장애인고용에 대한 연구 사업 지원을 통해 장애인 고용 촉진 및 인식개선 도모	- 홍보·행사지원 - 장애인근로자문화제 - 청소년장애인식개선프로그램 등 - 계간지 발간	민간위탁

7

의무고용제도 개선

연 도	장애 인 기 준	고용 주 체 및 의 무 고 용 률	부 담 금	장 려 금	사업주 / 장애 인 지 원	내 용
1991년	○					· 「장애인복지법」 상 장애인 - 지체장애인, 시각장애인, 청각장애인, 언어장애인, 정신지체인
		○				· 정부부문(국가 및 지방자치단체) - 노력의무 2% 부과 - 공개채용 비율 2% 부과 - 적용제외 직종 인정 · 민간부문 - 상시 300인 이상 사업주 - 의무고용 2% 부과(단, 1991년 1%, 1992년 1.6%) - 업종별 적용제외율 인정
			○			· 민간부문만 미고용 시 부담금 부과 - 부담기초액 120천원
				○		· 지원금 및 장려금 구분 지급 - 지원금 : 상시 300인 이상(부담금 납부대상 사업체), 부담기초액의 50% - 장려금 : 상시 300인 미만, 부담기초액의 25%
1992년					○	· 고용지원자금 융자 실시 - 작업·편의·부대시설 설치비용
1993년					○	· 자동차구입자금 융자 실시 - 장애인근로자의 출·퇴근용 자동차구입자금
1994년				○		· 지원금과 장려금의 단가 일원화 - 부담기초액의 80%
1995년			○			· 연계고용에 따른 부담금 감면제도 도입 - 대상 : 직업재활시설
				○		· 지원금과 장려금의 단가 상향 조정 - 부담기초액의 100%
					○	· 고용시설 무상지원 실시
1996년					○	· 고용보조금 지급 - 신규고용 후 6개월 이상 고용 유지하고 매월 최저임금액 이상의 임금을 지급한 경우, 중증장애인 3년(경증 2년)간 월 최저임금액의 90~50% 지급 · 장애인 복지공장 설립지원 실시 - 공장설립 투자비용의 50%(50억원 한도) 융자 - 장애인용 작업장비 및 편의시설 설치비 무상지원(2억원 한도)

연 도	장 애 인 기 준	고 용 주 체 및 의 무 고 용 률	부 담 금	장 려 금	사 업 주 / 장 애 인 지 원	내 용
1997년					○	· 고용관리비용 지원 실시 - 수화통역사, 직무지도원, 직업생활상담원으로 구분
1998년					○	· 직업생활안정자금 융자 실시
1999년	○					· 국가유공 상이자(1~7급) 및 산재장해자(1~14급)까지 확대(3월 3일)
2000년	○					· 「장애인복지법」 상 장애인 범주(10개) 확대 - 뇌병변장애인, 발달장애인, 정신장애인, 신장장애인, 심장장애인 추가
		○				· 정부부문(7월 1일) - 노력규정에서 의무규정으로 전환 - 장애인공무원 수가 1만명 미만인 경우 공개채용비율 5% 부과
			○			· 부담금 차등 징수 - 1% 미만 사업체 : 253천원 - 1% 이상 사업체 : 216천원 · 연계고용 대상 시설 확대(7월 1일) - 표준사업장 포함
				○		· 지원금 및 장려금을 장려금으로 제도 통합(7월 1일) - 장애정도·성별에 따라 최저임금의 100%~175%까지 차등지급(4단계) - 최저임금 미만자 임금의 75%(경증은 60%) 지급
					○	· 자영업창업자금융자·영업장소 전대 지원 실시 - 시설·장비구입비, 임차보증금 등 창업 소요비용 융자 - 담보능력이 없는 장애인에 대하여는 영업장소를 전세하여 지원
2001년			○			· 부담금 차등 징수 - 1% 미만 사업체 : 316천원 - 1% 이상 사업체 : 273천원
					○	· 고용보조금 폐지
2002년				○		· 지급단가의 정액화 및 동결(8월 1일) - 최저임금과 관계없이 정액화하여 동결조치 - 지급단가보다 낮은 임금을 받는 경우 지급임금만큼만 지급
					○	· 장애인표준사업장 지원 실시 - 장애인을 30% 이상(그 중 중증장애인 50%)으로 고용하면서 편의 증진법에 의한 편의시설을 갖추고 최저임금 이상을 지급하는 사업장
2003년	○					· 산재장해자 10~14급 제외(3월 1일) · 「장애인복지법」 상 장애인 범주(15개) 확대(7월 1일) - 호흡기장애인, 간장애인, 안면장애인, 장루·요루장애인, 간질 장애인 추가

연 도	장 애 인 기 준	고 용 주 체 및 의 무 고 용 률	부 담 금	장 려 금	사업주 / 장애 인 지 원	내 용
2004년		○				· 민간부문(1월 29일) - 대상 사업주 규모 확대(300인 → 50인)
			○			· 연계고용 대상 시설 확대(1월 29일) - 장애인 자립작업장 포함
				○		· 장려금 단가 축소(1월 1일) - 지급단계를 3단계로 축소 - 지급단가를 지급임금의 75%로 제한 - 연 1회 지급에서 반기 지급으로 전환
					○	· 중증장애인특별한시지원금 지급 - 고용장려금 지급대상이 되는 중증장애인근로자를 1인 이상 고용하는 사업주에게 지원금을 지급 - 2004년 100천원, 2005년 75천원, 2006년 50천원
2005년	○					· 산재장해자 1~9급 제외(1월 1일) - 고용된 산재장해자의 경우 2008년 말까지 인정
			○			· 1% 미만 인원에 대해 부담기초액의 50% 가산 · 중증장애인 고용 시 부담기초액의 50% 감액
					○	· 재택근무 지원 실시
2006년		○				· 정부부문 및 민간부문 적용제외(율) 폐지
			○			· 상시 200인~299인까지 부담금 부과대상 확대(2007년 납부) : 5년간 50% 감면 · 업종별 적용제외율 폐지에 따른 부담금 부과 특례(2010년까지 단계적으로 축소하여 적용)
2007년	○					· 장애명칭 변경(10월 15일) - 정신지체인 → 지적장애인 - 발달지체인 → 자폐성장애인
			○			· 상시 100인~199인까지 부담금 부과대상 확대(2008년 납부) : 5년간 50% 감면
2008년					○	· 자회사형 표준사업장에 대한 특례 적용 - 고용의무사업주가 표준사업장을 실질적으로 지배(발행주식 총수 또는 출자총액의 50%를 초과소유)하고 있는 경우, 모회사의 장애인 의무 고용인원으로 산입(경증 남성 장애인은 1/2로 계산)
2009년		○				· 정부부문(1월 1일) - 의무고용률 3%로 상향 조정 - 공개채용비율 3%(장애인 공무원 수가 해당 정원의 3% 미만이면 6%)부과

연 도	장 애 인 기 준	고 용 주 체 및 의 무 고 용 률	부 담 금	장 려 금	사업주 / 장애 인 지 원	내 용
2010년		○	○	○		- 공기업 및 준정부기관 의무고용률 3%로 상향조정 - 민간기업 의무고용률 2.7%로 단계적 상향조정 * 2010년 2.3%, 2012년 2.5%, 2014년 2.7% - 중증장애인 2배수제 도입 - 국가·자치단체 공무원 아닌 근로자 의무고용률 및 부담금 제도 적용 · 고용장려금 지급기준 개정(4월1일) - 장애정도, 성별·근속기간에 따라 차등지급(1인당 월15~50만원) - 지급단가 월임금액의 60%이내로 제한 - 최저임금이상과 최저임금적용제외 인가자만 지급 대상
2011년		○				· 장애인공무원 구분모집 예외(교사) 규정 폐지 - 채용예정인원에 미달하는 인원에 대해서는 장애인 교사로 채용 (2015년 시행) · 장애인 미고용 사업주에 대해서는 고용부담금을 월 최저임금으로 부과
2012년		○			○	· 민간기업 의무고용률 2.5%로 상향 · 공공기관 의무고용률 특례 적용 확대 - 기타공공기관, 지방공사·공단 2.5% → 3%('14년) · 장애인 고용부담금 차등부과 3단계 → 4단계('13년) · 표준사업장 중증장애인 의무고용인원 완화 - 100인 미만 : 상시근로자수의 15%(동일) - 100인 이상 300인 미만 : 상시근로자수의 10% + 5명 - 300인 초과 : 상시근로자수의 5% + 20명
2013년		○			○	· 민간기업 의무고용률 2.7%로 상향('14년) · 공공기관의 장애인표준사업장 생산품 우선구매제도 도입 - 공공기관은 총구매액의 0.3% 이상을 장애인표준사업장 생산품으로 구매, 구매계획 및 구매실적 제출
2014년		○	○			· 민간기업 의무고용률 단계적 상향조정 - '15~'16년 2.7%, '17~'18년 2.9%, '19년 이후 3.1% · 장애인 고용부담금 차등부과 4단계 → 5단계('15년)
2015년		○		○		· 여성중증장애인 고용장려금 단가 인상 50만원 → 60만원('16년)
2016년		○				· 국가지자체, 공공기관 의무고용률 단계적 상향조정 - 국가지자체(공무원), 공공기관: '17~'18년 3.2%, '19년 이후 3.4% - 국가지자체(근로자): '17~'18년 2.9%, '19년 이후 3.4%

8

장애인고용촉진 및 직업재활기금 운용

가. 운용수지

- 이월된 여유자금을 제외한 2016년도 총 수입액은 4,794억원으로 전년도 4,694억원 대비 2.1% 증가
- 여유자금을 제외한 2016년도 총 지출액은 2,798억원으로 전년도 2,653억원 대비 5.5% 증가
- 여유자금을 제외한 2016년도 순 수지는 1,996억원 흑자로 나타났으며, 이는 부담기초액 인상('15년 710천원→'16년 757천원) 및 고용률에 따른 차등 부과에 따른 부담금 수입 증가에 기인

【운용수지】

(단위 : 백만원)

수 입			지 출		
구 분	계 획	실 적	구 분	계 획	실 적
계	860,379	748,269	계	860,379	748,269
부담금	423,090	434,718	장애인고용장려금	158,155	158,155
용자회수금	796	660	사업비	68,160	68,158
재산수입	10,467	8,596	민간활동지원	503	503
기타수입	6,735	10,386	기금운영비	52,954	52,911
일반회계 전입금	25,000	25,000	내부지출	30	28
여유자금운용회수	394,291	268,909	여유자금운용	580,577	468,514

나. 수입결산 현황

- 2016년도 징수결정액은 전년도 7,843억원 대비 170억원이 감소한 7,673억원(여유자금 제외시 4,984억원)으로 당초 계획 대비 931억원이 감소
 - 법정부담금 4,492억원, 융자금 회수 7억원, 재산수입 86억원, 기타수입 149억원, 일반회계 전입금 250억원, 이월 여유자금 2,689억원
- 징수결정액 중 수납액은 7,483억원(수납률 97.5%)으로
 - 법정부담금 96.8%(미납액 145억원), 기타 수입 69.6%

【수입결산 현황】

(단위 : 백만원, %)

구 분	계획액	징수결정액 (A)	수납액 (B)	미수납액	수납률 (B/A)
계	860,379	767,264	748,269	18,995	97.5
부담금	423,090	449,178	434,718	14,460	96.8
융자금회수	796	660	660	—	100.0
재산수입	10,467	8,596	8,596	—	100.0
기타수입	6,735	14,921	10,386	4,535	69.6
일반회계 전입금	25,000	25,000	25,000	—	100.0
여유자금운용회수	394,291	268,909	268,909	—	100.0

다. 지출결산 현황

- 여유자금을 제외한 2016년도 총 지출액은 2,798억원으로, 2015년 지출액 2,653억원 대비 5.5%(145억원) 증가
- 총 지출액 중 고용장려금이 56.5%인 1,582억원이며, 사업비 등 24.6%(687억원), 기금운영비 18.9%(529억원) 등임
- 총 지출 예산 중 0.5억원 불용 발생

【지출결산 현황】

(단위 : 백만원)

구 분	당초계획액	계획변경액	계획현액	지출액	불용액
계	860,379	—	860,379	748,268	48
【사 업 비】	219,884	6,934	226,818	226,816	2
고 용 장 려 금	151,796	6,359	158,155	158,155	—
사 업 비	67,585	575	68,160	68,158	2
민 간 활 동 지 원	503	—	503	503	—
【기 금 운 영 비】	52,954	—	52,954	52,910	44
【내 부 지 출】	30	—	30	28	2
【여유자금운용】	587,511	-6,934	580,577	468,514	—

V. 고용보험·산재보험

1 고용보험제도

가. 고용보험 적용·징수

적용범위

- 2004년 1월 1일부터는 일용근로자, 주15시간 이상 시간제근로자 등 비정규직 근로자에게까지 고용보험 적용을 확대
- 건설공사의 경우 총 공사금액 2천만원 이상으로 확대
- 2005년 1월 1일부터 건설업 관련 면허소지자는 총 공사금액에 제한없이 고용보험 적용
- 이 외에도 2004년 1월부터 60세 이후에 신규로 고용되는 자, 국가·지방자치단체가 직접 시행하는 공공근로 종사자, 선원 등에 대하여도 고용보험을 적용

【고용보험 적용범위 확대】

보험사업별	시 기 별 적 용 대 상							
	1995년 7월 1일~ 12월 31일	1997년 1월 1일~ 12월 31일	1998년 1월 1일~ 2월 28일	1998년 3월 1일~ 6월 30일	1998년 7월 1일~ 9월 30일	1998년 10월~	2004년 1월 1일~	2005년 1월 1일~
실업급여	30인 이상	30인 이상	10인 이상	5인 이상	5인 이상	1인 이상	1인 이상	1인 이상
고용안정 직업능력 개발	70인 이상	70인 이상	50인 이상	50인 이상	5인 이상	1인 이상	1인 이상	1인 이상
건설업	40억원	44억원	34억원	34억원	3억4천만원	3억4천만원	2천만원	면허업자의 모든 공사

주 : 건설업은 2사업(실업급여, 고용안정·직업능력개발사업)의 적용기준임

농업, 임업, 어업 및 수렵업은 법인이 아닌 상시 5인 미만은 적용제외(임의가입 대상)

적용제외

- ❑ 65세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 자
- ❑ 1월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)¹⁾
- ❑ 외국인근로자²⁾
- ❑ 국가공무원법 및 지방공무원법에 의한 공무원(별정직공무원, 임기제공무원 임의가입)
- ❑ 사립학교교직원연금법의 적용을 받는 자
- ❑ 별정우체국법에 의한 별정우체국 직원

주 : 1) 일용근로자 또는 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3월 이상 계속 고용된 자는 1월간 소정근로시간이 60시간 미만이라도 고용보험 적용

2) 외국인근로자중 거주 또는 영주의 자격을 갖고 있는 자 등 국내에서 취업활동을 할 수 있는 자는 고용보험 적용

※ 2012년 1월 22일부터 근로자를 사용하지 않거나 50인 미만 근로자를 사용하는 자영업자에 대하여 고용보험 (임의 가입) 적용

고용보험료 징수

- 고용보험료는 고용안정·직업능력개발사업 보험료와 실업급여 보험료로 나뉘며, 고용안정·직업 능력개발사업 보험료는 사업주가 전액 부담하고, 실업급여 보험료는 사업주·근로자가 각 50%씩 부담한다.

【고용보험료를 변화추이】

구 분	'98.12.31까지		'99. 1. 10이후		'03. 1. 10이후		'06. 1. 10이후		'11.4.1 이후		'13.7.1 이후	
	근로자	사업주	근로자	사업주	근로자	사업주	근로자	사업주	근로자	사업주	근로자	사업주
실 업 급 여	0.3%	0.3%	0.5%	0.5%	0.45%	0.45%	0.45%	0.45%	0.55%	0.55%	0.65%	0.65%
고 용 안 정		0.2%		0.3%		0.15%		—		—		—
고용 안정 직업 능력 개발 사업	150인 미만 기업	0.1%		0.1%		0.1%		0.25%		0.25%		0.25%
	150인 이상 (우선지원대상기업)	0.3%		0.3%		0.3%		0.45%		0.45%		0.45%
	150인 이상~ 1000인 미만 기업	0.5%		0.5%		0.5%		0.65%		0.65%		0.65%
	1000인 이상 기업 국가·지방자치단체 (직업훈련의무업체)	(0.05%)		0.7%		0.7%		0.85%		0.85%		0.85%

- 근로자가 부담하는 고용보험료는 자신의 보수총액에 실업급여의 보험료율(0.65%)을 곱한 금액으로 하며, 사업주가 부담하는 고용보험료는 그 사업에 종사하는 고용보험 가입자인 근로자의 개인별 보수총액에 고용안정·직업능력개발사업의 보험료율(사업장 규모별로 0.25%~0.85%)을 곱한 금액과 실업급여의 보험료율(0.65%)을 곱한 금액을 합한 금액으로 산정되며, '10년까지는 모든 업종에서 자진신고·납부제도가 시행되었으나, '11년부터는 부과지제도로 변경(건설·별목업은 자진신고·납부제도 유지)되었으며, 또한 4대 사회보험을 국민건강보험공단에서 통합 징수하면서 매월 사업장별 보험료는 근로복지공단에서 산정·부과하되, 보험료 고지업무는 건강보험공단에서 수행하고, 사업주는 건강보험공단에 고지된 보험료를 납부한다.
- 2016년도말 현재 고용보험료는 징수결정액 10조 2,409억원을 징수결정하여, 9조 716억원이 수납되었으며, 전년동기 대비 징수결정액은 5,123억원, 수납액은 4,711억원이 증가하였음.

* 수납률의 경우, '11년 4대 사회보험 징수통합에 따라 보험료 징수제도가 자진납부제에서 부과·고지 제도로 변경되고, 보험료 납부기한이 익월 10일까지로 변경(년납, 분기납 → 월납)됨에 따라 연말기준의 징수현황으로 볼 때, 매년 12월분 보험료는 납부기한이 익년도 1월 10일까지로 징수결정만 되고 수납이 되지 않아 수납률이 '11년 이후 낮아짐.

【연도별 고용보험료 징수현황】

(단위 : 억원, %)

구 분	징수결정액(A)	수납액(B)	수납률(B/A)
2016년 12월	102,409	90,716	88.6
2015년 12월	97,286	86,005	88.4
2014년 12월	90,940	80,397	88.4
2013년 12월	79,319	69,894	88.1
2012년 12월	70,833	63,281	89.3
2011년 12월	57,260	50,717	88.6
2010년 12월	45,195	42,478	94.0
2009년 12월	45,046	42,165	93.6
2008년 12월	43,334	40,014	92.3

※ 징수결정액과 수납액은 이월 및 당해연도 보험료, 가산금, 연체금을 모두 합한 금액임(직업훈련분담금 제외)

【고용·산재보험료 징수 관련 고시】

고시명	고 시 내 용			적 용 기 간
2016년 건설공사 노무비율	노무 비율		27%	2016.1.1.~
	하도급노무 비율		31%	2016.12.31.
2016년 벌목업 노무비율	벌목재적량 1㎡당 10,909원			"
2016년도 고용·산재보험료 부과를 위한 기준보수	보수 관련 자료가 없거나 불명확한 경우 등에 적용하기 위해 지역별·업종별로 기준보수를 고시			"
자영업자의 고용보험료 산정의 기초가 되는 보수액(2011.7.21. 법률 개정 이전)	1,920,000원 ※ 고용안정·직업능력개발사업에 임의가입할 수 있는 자영업자의 보험료 산정을 위해 기준보수 고시			"
자영업자의 고용보험료 산정의 기초가 되는 보수액(2011.7.21. 법률 개정 이후)	구분	보수액(월)		"
	1등급	1,540,000원		
	2등급	1,730,000원		
	3등급	1,920,000원		
	4등급	2,110,000원		
	5등급	2,310,000원		
	6등급	2,500,000원		
	7등급	2,690,000원		
	※ 고용안정·직업능력개발사업 및 실업급여에 임의 가입할 수 있는 자영업자의 보험료 산정을 위해 기준보수 고시			
중소기업 사업주에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금	구 분	보수액(월)	평균임금(일)	"
	1등급	1,447,200원	48,240원	
	2등급	1,493,580원	49,786원	
	3등급	1,540,000원	51,333원	
	4등급	1,730,000원	57,666원	
	5등급	1,920,000원	64,000원	
	6등급	2,110,000원	70,333원	
	7등급	2,310,000원	77,000원	
	8등급	2,500,000원	83,333원	
	9등급	2,690,000원	89,666원	
	10등급	3,711,240원	123,708원	
	11등급	4,732,500원	157,750원	
	12등급	5,753,790원	191,793원	
2016년도 건설업 월평균보수	3,408,840원 ※ 건설업의 상시근로자수 산정을 위한 월평균보수			"
특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금	직종	보수액(월)	평균임금(일)	2011.1.1.~
	생명보험·설계사 등	2,820,160원	92,717원	
	손해보험설계사 등	1,960,830원	64,441원	
	콘크리트믹서트럭기사	2,023,080원	66,512원	
	학습지교사	1,610,750원	52,956원	2012.5.1.~
	골프장캐디	1,943,080원	63,882원	
	택배기사	1,688,250원	56,275원	
	퀵서비스기사	1,350,000원	45,000원	
	여산금융기관 대출모집인	1,944,000원	64,800원	2016.7.1.~
	대출모집인 대출모집인	2,638,000원	87,933원	
	신용카드모집인	1,756,000원	58,533원	
대리운전기사	1,750,000원	58,333원		
건설업자가 아닌 자가 시공하는 건설공사의 총 공사금액 산정에 관한 규정	건설업자가 아닌 자가 시공하는 건설공사의 총 공사금액 산정에 관한 규정			2016.1.1.~
보험사무대행지원금 지급기준	30인 미만 중소기업주로부터 보험사무를 위탁받아 수행하는 대행기관에 대해 지급하는 지원금의 지급 기준 고시			2015.1.1.~ 2017.12.31.

나. 실업급여제도

1) 제도 개요

의 의

- 고용보험 3대 사업의 하나로서 피보험자가 실직한 경우 자신의 능력과 적성에 맞는 새로운 직장을 구하는 기간 동안 실직자 및 그 가족의 생활안정을 도모하도록 소정의 급여를 지원하는 제도
 - 구인·구직 등 인력이동 상황에 대한 고용정책 정보를 제공
 - 불황 시에는 유효수요를 창출하여 고용을 증대시키고 호황 시에는 기금의 적립을 통해 유효수요를 억제하는 등 경기조절 및 소득재분배 기능

실업급여의 종류



 실업급여 종류별 요건 및 수급액

구 분	요 건	수 급 액	
구 직 급 여	○ 이직일 이전 18개월간 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것 ○ 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있을 것 ※ 자발적 이직, 중대한 귀책사유로 해고된 경우는 제외 ○ 적극적인 재취업활동을 할 것 ○ 일용직 근로자의 경우 수급자격 신청일 이전 1개월 동안의 근로일수가 10일 미만일 것 ○ 일용직 근로자의 경우 피보험단위기간 180일 중 다른 사업에서 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우는 그 피보험단위기간 중 90일 이상을 일용직 근로자로 근로하였을 것	○ 이직 전 평균임금의 50% - 최고/1일 : 43,416원 - 최저/1일 : 시간급 최저임금의 90% ○ 연령, 피보험기간, 장애 유무에 따라 90~240일간 지급	
	상 병 급 여	○ 실업신고를 한 이후 질병·부상·출산으로 실업의 인정을 받지 못한 날 - 출산의 경우는 출산일로부터 45일간 지급	○ 구직급여일액과 동일 - 7일 이상의 상병
	훈련연장급여	○ 실업급여 수급자로서 직업안정기관 장의 직업능력 개발훈련지시에 따라 훈련을 수강하는 자	○ 구직급여일액의 100%(최대 2년)
	개별연장급여	○ 직업안정기관의 장의 직업소개에 3회 이상 응하였으나 취업되지 못하는 등 취직이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자격자	○ 구직급여일액의 70% - 60일 범위 내
	특별연장급여	○ 실업급여 등으로 재취업이 특히 어렵다고 인정되는 경우 고용노동부장관이 고시한 기간 동안 실업급여의 수급이 종료된 자	○ 구직급여일액의 70% - 60일 범위 내
취업촉진수당	조기재취업수당	○ 대기기간(실업신고일부터 7일)이 지난 후 안정된 직업에 12개월 이상 계속하여 고용된(사업을 영위한) 경우로서 잔여 급여일수가 1/2 이상인 경우(사업을 영위한 경우에는 1회 이상 자영업 준비활동으로 실업인정을 받아야 함)	○ 구직급여 미지급일수의 1/2
	직업능력개발수당	○ 수급자격자가 직업안정기관의 장의 지시에 의한 직업능력개발훈련 등을 받는 경우	○ 훈련기간 중의 교통비, 식대 등 - 5,800원/1일
	광역구직활동비	○ 직업안정기관의 소개에 의해 구직활동을 거주지에서 멀리 떨어진 지역(50km 이상)에서 할 경우	○ 숙박료 : 실비 ○ 운임 : 실비(교통수단별 중등급 수준)
	이주비	○ 취업하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발훈련 등을 받기 위해 주거를 이전할 필요가 있는 경우	○ 5톤까지는 실비[5톤 초과 : 5톤까지 실비 + 7.5톤까지(실비의 50%), 7.5톤 한도]

구직급여

- 개 념 : 실업급여의 핵심이 되는 급여로서 피보험자가 실직한 경우 90~240일 동안 평균 임금의 50%에 해당하는 급여를 지급하여 실직자 및 그 가족의 생활안정과 실직자의 능력과 적성에 맞는 재취업을 지원
- 소정급여일수

구 분	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
30세 미만	90일	90일	120일	150일	180일
30세 이상~50세 미만	90일	120일	150일	180일	210일
50세 이상 및 장애인	90일	150일	180일	210일	240일

2) 실업급여 신청 및 지급 현황

총괄

- 2016년 평균 실업률은 3.7%로 전년 3.6%대비 0.1%p 증가, 실업자도 평균 1,012천명으로 전년 976천명에 비해 36천명(3.7%) 증가

※ 실업자 및 실업률 : 통계청, 경제활동인구조사, 구직기간 4주 기준

【실업급여 신청 및 지급 현황】

(단위 : 명, 백만원)

구분	신규 신청자	자격 인정자	지급자	초회 지급자	지급 종료자	실업인정 건수	급여액		
							총액	구직급여	취업촉진 수당
1996년	10,133	9,914	7,308	7,308	969	27,031	10,459	9,986	473
1997년	51,017	50,312	48,677	40,426	28,931	260,665	78,732	76,155	2,577
1998년	438,465	434,199	412,600	376,383	251,517	2,480,448	799,154	783,881	15,273
1999년	327,954	325,220	462,635	303,332	404,517	2,440,410	936,185	913,948	22,237
2000년	260,574	258,727	303,631	225,739	286,609	1,743,144	470,793	445,909	24,884
2001년	349,148	347,303	374,286	315,211	263,344	2,743,568	845,109	787,960	57,149
2002년	299,215	297,109	362,895	276,113	297,819	2,476,271	839,319	778,232	61,087
2003년	379,600	375,561	433,798	344,281	310,876	2,965,339	1,030,304	950,424	79,880
2004년	471,542	467,730	589,611	470,761	495,697	3,781,280	1,448,306	1,333,410	114,896
2005년	565,753	562,524	696,544	546,917	539,734	4,207,599	1,751,974	1,608,714	143,260
2006년	612,667	609,691	767,314	598,623	595,230	3,423,871	2,074,004	1,839,823	234,181
2007년	687,765	685,024	854,400	673,243	663,938	3,538,383	2,434,032	2,123,494	310,538
2008년	838,783	835,140	990,061	789,053	750,816	3,948,154	2,865,256	2,473,518	391,737
2009년	1,073,989	1,068,389	1,301,132	1,050,612	1,037,988	5,205,740	4,116,404	3,598,974	517,430
2010년	978,575	973,026	1,238,665	957,267	1,008,713	4,915,719	3,686,530	3,487,575	198,955
2011년	906,423	902,360	1,202,066	889,097	901,130	4,520,607	3,561,353	3,346,591	214,763
2012년	901,589	898,054	1,187,247	887,637	907,946	4,482,808	3,676,666	3,442,031	234,635
2013년	921,678	918,421	1,209,587	905,784	925,695	4,568,173	3,881,921	3,622,005	259,916
2014년	974,150	969,841	1,251,201	942,946	944,735	4,869,875	4,152,544	3,976,839	175,705
2015년	955,184	949,699	1,271,180	935,148	958,800	4,916,383	4,544,113	4,382,259	161,854
2016년	957,888	953,003	1,277,685	938,502	942,089	4,935,607	4,892,144	4,686,203	205,942

※ 구직급여에 상병급여, 연장급여 포함

 신청현황

• 이직사유별

(단위 : 명)

구 분	계	도산·폐업	고용조정 (정리해고)	권고사직	정년퇴직	계약만료	기타
1996년	8,859	2,424	1,393	3,847		1,195	1,274
1997년	51,017	14,090	5,895	16,157		5,539	9,336
1998년	438,465	62,338	80,810	219,959		11,196	64,162
1999년	327,954	24,254	50,428	170,553		17,263	65,456
2000년	260,574	27,302	19,079	140,113	8,844	34,670	30,566
2001년	349,148	33,358	20,178	213,641	9,685	37,621	34,665
2002년	299,215	26,529	13,167	194,988	9,319	32,216	22,996
2003년	379,600	34,314	19,994	250,610	10,067	38,375	26,240
2004년	471,542	38,572	29,169	304,174	11,644	56,146	31,837
2005년	565,753	38,739	32,397	342,889	13,659	79,203	58,866
2006년	612,667	36,816	35,690	348,427	15,069	98,803	77,862
2007년	687,765	37,979	48,925	370,379	16,284	117,804	96,394
2008년	838,783	44,549	55,636	444,069	17,977	147,418	129,134
2009년	1,073,989	42,758	52,260	577,169	17,808	202,981	181,013
2010년	978,575	36,394	48,902	450,111	18,152	254,142	170,874
2011년	906,423	34,893	62,608	419,203	17,765	221,804	150,150
2012년	901,589	35,975	50,590	446,428	19,698	220,462	128,436
2013년	921,678	34,691	31,587	479,938	20,301	233,934	121,227
2014년	974,150	36,240	444,974	79,931	22,074	259,294	131,637
2015년	955,184	38,862	459,529	49,677	26,124	256,766	124,226
2016년	957,888	42,932	464,212	46,291	23,906	270,552	109,995

※ 2014년 2월 이직사유 분류코드 변경(경영상 필요 및 회사불황으로 인한 권고사직은 고용조정으로 분류, 근로자 개인의 귀책사유에 의한 권고사직은 권고사직으로 분류)

3) 실업급여 부정수급 예방 및 적발



의 의

- 실업급여 부정수급이란 거짓이나 그 밖에 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받으려 한 경우를 말함
- 부정수급을 예방하거나 적발하여 적절한 제재를 취하는 것은 고용보험제도의 올바른 적용과 건전한 재정운용을 위하여 매우 중요



부정행위 유형

구 분	유 형
수급자격신청	① 이직확인서 등의 위조, 변조 등 부정 사용 ② 피보험자격취득 및 상실의 허위신고(위장고용 포함) ③ 급여기초임금일액산정의 기초가 되는 임금액의 과다 기재 ④ 이직사유의 허위기재 및 진술(위장해고 포함) ⑤ 기준기간 연장사유의 허위기재 ⑥ 허위의 실업신고 ⑦ 각종 증명서 및 확인서 등의 위조 또는 허위기재 ⑧ 기타 부정한 방법으로 수급자격을 인정받거나 받으려 한 경우
실업인정	① 취업한 사실을 은닉한 채 계속 실업인정을 받는 경우 ② 자신의 근로에 의한 소득의 미신고 및 허위신고 ③ 구직활동 여부의 허위신고 ④ 확정된 취직 또는 자영업의 개시사실을 미신고한 경우 ⑤ 법령의 규정에 위반하여 대리인에 의해 실업인정을 받은 경우 ⑥ 허위의 증명서 등을 제출하여 실업인정을 받은 경우 ⑦ 실업인정일 변경사유의 허위신고 ⑧ 수급자격증의 부정사용 ⑨ 그밖에 부정한 방법으로 실업인정을 받거나 받으려 한 경우
기 타	① 취직촉진수당 수급을 위한 각종 허위신고 ② 상병급여 수급을 위한 각종 허위신고 ③ 미지급구직급여의 수급을 위한 각종 허위신고 ④ 구직급여 연장사유의 허위신고 ⑤ 수급기간 연장사유의 허위신고 ⑥ 그밖에 위에 준하는 경우로서 부정수급행위가 객관적으로 인정되는 경우



주요 추진실적

- 「부정수급 종합방지대책」을 마련하고, 부정수급 자동경보시스템 구축(2007년 7월), 부정수급 조사 전담팀 설치(6개 고용노동청) 및 조사관(전국 153명) 배치, 추가 보완 및 실업급여 수급자의 2% 무작위 선정·조사(2007년 12월)
- 부정수급 조사전담자 교육과정 신설·운영(2008년 3월)
- 부정수급 제보자에 대한 포상금 증액(부정수급액의 10% → 20%, 1인당 연간 300만원 한도, 2008년 4월)
- 실업급여 수급자 대상 부정수급 예방 교육 CD 제작·배포(2008년 7월)

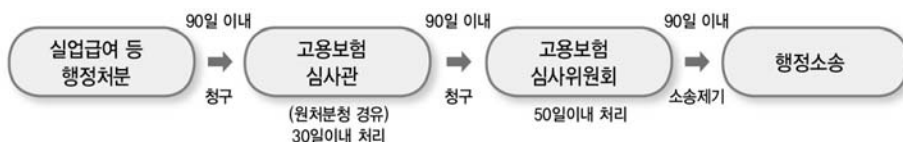
- 부정수급 자동경보시스템 사후경보 2개 항목 추가(2009년 4월)
- 실업급여 부정행위 조사매뉴얼 제작·배포(2009년 12월)
- 부정수급 제보자에 대한 포상금 증액(1인당 연간 300만원 → 500만원, 2010년 2월)
- 6개 지방청에 부정수급조사과 설치(2010년 7월)
- 부정수급 조사관 워크숍 개최(2010년 10월)를 통한 협조체계 구축 및 일용근로자 피보험 자격 강화 등 고용보험 부정수급 방지보완대책 수립(2010년 12월)
- 피보험자와 사업주가 공모형 부정수급 신고자에 대한 포상금 상한액 상향(500만원 → 3,000만원), 신고자 포상금 지급대상 기간 확대(1년 → 18개월)(2011년 1월)
- 부정수급 조사관 월 5만원 특정업무비 지급(2011년 1월)
- 실업급여 부정수급 예방교육 CD 제작·배포(2011년 4월)
- 실업급여 부정수급 조사매뉴얼(부정수급 조사관용) 제작·배포(2011년 4월)
- 실업급여 부정수급 추가징수 차별화(2단계 → 4단계)(2011년 9월)
- 일용근로자 피보험자격 소급신고시 징구대상 기간 확대(6개월 이상 → 3개월 이상)(2013.12월)
- 실업급여 부정수급 조사매뉴얼 제작·배포(2014년 5월)
- 피보험자와 사업주 공모형 부정수급 신고자에 대한 포상금 상한액 상향(3,000만원 → 5,000만원) (2014년 7월)
- 부정수급 방지 TFT 운영(2015년5~7월)으로 기획조사 강화
- 부정수급 가능성을 점수화(scoring)하여 부정수급 의심자 체계적 관리(위험등급관리시스템 개발, 2015년 5월.)
- 부정수급 기획조사 사례집 및 실업급여 부정수급 조사매뉴얼 제작·배포(2015년 8월)
- 연구용역 “부정수급 사례·유형별 프로파일링 및 기획조사 활용방안” 실시 (2015년 5~10월)
- 2016년 공공 빅데이터 분석사업-실업급여 부정수급 방지 분석 보고서(2016년 12년)
- 연구용역 “온라인 실업인정 확대에 따른 부정행위 관리 및 제재 합리화 방안” 실시(2016년 12월)

다. 고용보험 심사

제도개요

- 고용보험심사제도는 직업안정기관의 장이 행한 피보험자격의 취득·상실에 대한 확인, 실업 급여, 육아휴직급여, 출산전후휴가급여에 관한 처분 등과 관련하여 권리와 이익의 침해를 당한 민원인을 보호하기 위한 제도적 장치로서 고용보험법에서 규정하고 있는 특별행정 심판제도임

심사처리절차





심사(재심사)청구 및 처리현황

• 총 괄

(단위 : 건)

구 분	청 구	처 리						진행중 (이월)
		계	취 소	취소율	기 각	각 하	취 하	
심 사	누계	15,381	15,217	2,553	16.8	12,008	440	216
	2016년	1,143	1,1070	172	16.1	866	29	3
	2015년	906	931	140	15.0	766	22	3
	2014년	1,128	1,267	221	17.4	978	57	11
	2013년	1,332	1,282	132	10.3	1,116	26	8
	2012년	1,022	1,301	216	16.6	1,052	27	6
	2011년	1,486	1,293	229	17.7	1,024	28	12
	2010년	1,170	962	178	18.5	756	19	9
	2009년	815	773	90	11.6	656	18	9
	2008년	588	596	84	14.1	487	17	8
	2007년	567	554	81	14.6	439	24	10
	2006년	617	610	101	16.6	479	13	17
	2005년	644	668	78	11.6	563	12	15
	2004년	607	587	111	18.9	433	19	24
	2003년	739	728	146	20.0	547	17	18
	2002년	367	356	113	31.7	226	7	10
	2001년	306	305	59	19.3	226	10	10
	2000년	320	344	75	21.8	233	28	8
	1999년	758	763	145	19.0	563	36	19
	1998년	641	604	32	5.3	534	24	14
	1997년	161	159	94	59.1	60	4	1
	1996년	64	64	56	87.5	4	3	1
재 심 사	누계	2,637	2,618	503	19.2	2,008	73	34
	2016년	148	147	30	20.4	111	5	1
	2015년	152	151	24	15.9	123	3	1
	2014년	180	182	17	9.3	156	2	7
	2013년	193	182	16	8.8	157	7	2
	2012년	174	187	23	12.3	155	7	2
	2011년	277	265	41	15.5	220	2	2
	2010년	136	142	20	14.1	112	7	3
	2009년	114	104	19	18.3	82	2	1
	2008년	108	120	20	16.7	94	5	1
	2007년	84	79	21	26.6	57	-	1
	2006년	101	93	27	29.0	64	2	-
	2005년	108	111	31	27.9	77	2	1
	2004년	71	72	35	48.6	34	1	2
	2003년	144	142	34	23.9	104	0	4
	2002년	77	80	13	16.3	64	3	-
	2001년	70	62	22	35.5	40	0	0
	2000년	90	104	33	31.7	64	5	2
	1999년	206	219	58	26.5	149	8	4
	1998년	188	163	15	9.2	138	10	0
	1997년	15	13	4	30.8	7	2	0
	1996년	1	0	0	0	0	0	0

• 청구내용별 현황

(단위 : 건)

구 분		계	피보험 자격	수급 자격	실업 인정	취직촉 진수당	육아 휴직	출산전 후휴가	부정 수급	기타
심사	누계	15,381	1,213	4,271	1,928	2,009	320	320	4,564	756
	2016년	1,143	127	167	134	113	30	8	504	60
	2015년	906	111	165	139	117	44	7	276	47
	2014년	1,128	86	213	223	181	113	11	244	57
	2013년	1,332	153	163	404	193	54	21	289	55
	2012년	1,022	150	172	137	225	15	14	243	66
	2011년	1,486	89	225	174	224	15	21	650	88
	2010년	1,170	151	346	101	136	9	24	333	70
	2009년	815	125	236	101	151	3	16	140	43
	2008년	588	42	150	67	85	8	17	187	32
	2007년	567	44	175	50	70	8	47	143	30
	2006년	617	12	226	54	70	5	43	193	14
	2005년	644	20	203	67	76	1	20	239	18
	2004년	607	16	225	39	103	2	21	178	23
	2003년	739	16	280	54	68	10	24	199	88
	2002년	367	16	148	19	31	3	26	118	6
	2001년	306	16	106	34	48	—	—	98	4
	2000년	320	15	104	38	21	—	—	127	15
	1999년	758	17	274	52	73	—	—	317	25
	1998년	641	6	522	26	21	—	—	57	9
1997년	161	1	111	13	3	—	—	29	4	
1996년	64	—	60	2	—	—	—	—	2	
재심사	누계	2,637	183	740	189	277	48	34	996	170
	2016년	148	22	21	6	14	5	—	72	8
	2015년	152	16	32	14	12	9	1	65	3
	2014년	180	17	30	24	25	17	3	61	3
	2013년	193	25	16	22	38	8	4	65	15
	2012년	174	14	20	8	30	—	1	89	12
	2011년	277	17	46	38	25	1	4	133	13
	2010년	136	11	41	10	13	2	3	48	8
	2009년	114	9	41	9	16	1	4	27	7
	2008년	108	20	27	4	17	—	4	31	5
	2007년	84	7	21	7	9	—	6	29	5
	2006년	101	3	25	6	12	—	1	52	2
	2005년	108	4	34	2	14	—	2	48	4
	2004년	71	1	34	2	9	—	1	19	5
	2003년	144	3	27	12	12	4	0	23	63
	2002년	77	4	17	2	7	1	—	44	2
	2001년	70	3	15	3	9	—	—	40	0
	2000년	90	2	21	9	4	—	—	49	5
	1999년	206	2	103	3	10	—	—	82	6
	1998년	188	2	162	7	0	—	—	13	4
1997년	15	1	6	1	1	—	—	6	0	
1996년	1	0	1	0	0	—	—	0	0	

• 지역별 청구현황

(단위 : 건)

구	분	계	서울	중부	부산	대구	광주	대전
심사	누계	15,381	4,447	4,541	2,346	1,445	1,418	1,184
	2016년	1,143	318	367	210	87	75	86
	2015년	906	263	301	151	57	66	68
	2014년	1,128	302	368	166	93	100	99
	2013년	1,332	350	493	192	105	77	115
	2012년	1,022	299	402	107	68	63	83
	2011년	1,486	313	508	302	165	118	80
	2010년	1,170	340	329	200	163	76	62
	2009년	815	278	221	138	80	50	48
	2008년	588	205	119	117	44	55	48
	2007년	567	219	132	86	44	39	47
	2006년	617	238	108	71	74	66	60
	2005년	644	209	132	83	60	96	64
	2004년	607	171	171	75	66	69	55
	2003년	739	218	259	62	58	99	43
	2002년	367	105	132	26	38	37	29
	2001년	306	85	70	67	35	18	31
	2000년	320	93	75	57	46	29	20
	1999년	758	245	202	111	62	62	76
	1998년	641	168	117	58	90	164	44
	1997년	161	27	32	12	9	56	25
	1996년	64	1	3	55	1	3	1
재심사	누계	2,637	786	690	428	221	325	187
	2016년	148	45	40	31	14	10	8
	2015년	152	45	48	25	11	10	13
	2014년	180	54	57	23	16	10	20
	2013년	193	67	63	38	4	8	13
	2012년	174	52	54	27	9	18	14
	2011년	277	55	66	72	53	23	8
	2010년	136	36	41	20	21	9	9
	2009년	114	39	25	29	13	3	5
	2008년	108	44	22	20	11	8	3
	2007년	84	39	14	13	3	7	8
	2006년	101	41	12	19	7	5	17
	2005년	108	28	32	11	4	17	16
	2004년	71	23	24	6	6	8	4
	2003년	144	25	26	14	9	63	7
	2002년	77	20	44	2	4	4	3
	2001년	70	17	31	12	2	2	6
	2000년	90	23	26	15	11	9	6
	1999년	206	81	44	37	13	13	18
	1998년	188	47	19	12	10	95	5
	1997년	15	4	2	2	0	3	4
	1996년	1	1	0	0	0	0	0

라. 고용보험기금 운용

 수입

(단위 : 백만원, %)

구 분	2016년 결산 (A)	2015년 결산 (B)	증 감 (A-B)	%
계	15,016,194	10,884,271	4,131,923	38.0
사회보장기여금	9,040,129	8,575,363	464,766	5.4
경상이전수입	152,653	131,190	21,463	16.4
재산수입	888,762	153,978	734,784	477.2
용자금회수	91,919	102,463	-10,544	-10.3
일반회계전입금	70,718	70,718	0	0.0
기타잡수입등	15	2,699	-2,684	-99.4
정부예금회수	4,771,996	1,847,860	2,924,136	158.2

 지출

(단위 : 백만원, %)

구 분	2016년 결산 (A)	2015년 결산 (B)	증 감 (A-B)	%
계	15,016,194	10,884,271	4,131,923	38.0
고용안정·직업 능력개발사업	2,965,809	2,579,513	386,296	15.0
실업급여	5,801,790	5,444,786	357,004	6.6
고용보험운영	99,650	100,207	-557	-0.6
여유자금운영	6,148,946	2,759,765	3,389,181	122.8

2

산업재해보상보험제도

가. 산재보험 적용·징수

 의의

- 산재보험제도는 근로자의 업무상 재해와 관련하여 국가가 사업주로부터 소정의 보험료를 징수하여 그 기금(재원)으로 사업주를 대신하여 보상을 해주는 제도
 - 재해근로자에게는 치료와 생계, 사회복귀를 지원함으로써 재해근로자 및 그 가족의 생활 안정을 도모
 - 사업주에게는 일시에 소요되는 과중한 보상비용을 분산시켜 정상적인 기업활동을 보장

 운영주체

- 산재보험은 국가(고용노동부)가 사업주를 대위하여 관장하다가 1995년 5월 1일자로 근로복지공단에 집행업무를 위탁
 - 고용노동부는 제도개선, 보험요율의 결정 및 고시, 보험급여 기준의 결정, 보험기금의 관리 운영 등 중요 정책업무 관장
 - 근로복지공단은 보험가입자 및 수급자 기록 관리, 보험료 등의 부과, 보험급여의 지급, 산재 보험시설의 설치운영 등

 산재보험 적용범위

- 산재보험제도 시행초기에는 광업, 제조업의 500인 이상 사업장을 적용대상으로 하였으나 그간 꾸준히 적용범위를 확대하여
 - 현재는 면허건설업자가 아닌 자가 행하는 2,000만원 미만의 건설공사, 타 법령에 의하여 재해보상이 이루어지는 자 등 극히 예외적인 경우만 적용이 제외

 사업내용

- 산재보험 사업은 보험사업과 근로복지사업으로 대별
 - 보험사업은 사업주로부터 보험료를 징수하여 근로자의 업무상 재해에 대해 보상을 행하는 사업
 - 복지사업은 보험시설의 설치·운영, 피재근로자의 재활 및 복지증진사업 등

산재보험료율

- 산재보험료율은 재해발생의 위험성, 경제활동의 동질성에 따라 분류된 업종별로 과거 3년간 보수 총액에 대한 보험급여의 비율을 기초로 하고 복지증진에 소요되는 비용 등 기타 사정을 고려하여 고용노동부 장관이 업종별로 구분하여 결정·고시
 - 2016년도 58개 업종, 보험요율 평균 17.0/1,000, 최고 340/1,000(석탄광업), 최저 7/1,000 (금융 및 보험업 등 5개 업종)

【 평균 보험요율 】

(단위 : %)

구 분	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
평균보험요율	1.95	1.95	1.80	1.80	1.77	1.77	1.70	1.70	1.70	1.70
최고요율	52.2	55.3	36.0	36.0	35.4	35.4	34.0	34.0	34.0	34.0
최저요율	0.6	0.7	0.7	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7

【 2016년도 산재보험요율 】

(단위 : 천분율)

사 업 종 류	요율	사 업 종 류	요율
1. 광업		수제품 제조업	16
석탄광업	340	기타제조업	28
금속 및 비금속 광업	77	3. 전기·가스·증기 및 수도사업	10
채 석 업	325	4. 건 설 업	38
석회석광업	76	5. 운수·창고 및 통신업	
기타 광업	71	철도궤도 및 석도운수업	9
2. 제조업		여객자동차운수업	19
식품제조업	19	소형화물운수업 및 택배업·퀵서비스업	28
담배제조업	8	화물자동차운수업	66
섬유 또는 섬유제품제조업(갑)	13	수상운수업, 항만하역 및 화물 취급사업	29
섬유 또는 섬유제품제조업(을)	20	항공운수업	9
목재 및 나무제품 제조업	44	운수관련 서비스업	9
펄프·지류제조업 및 제본 또는	24	창 고 업	14

사 업 종 류	요율	사 업 종 류	요율
인쇄물 가공업			
신문·화폐발행, 출판업 및 인쇄업	12	통 신 업	11
화학제품 제조업	17	6. 임 업	89
의약품 및 화장품 향료 제조업	9	7. 어 업	
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	12	어업	130
고무제품 제조업	21	양식어업 및 어업관련 서비스업	30
도자기 및 기타 요업제품 제조업	29	8. 농 업	27
유리 제조업	15	9. 기타의 사업	
시멘트 제조업	29	건물등의 종합관리사업	17
비금속광물제품 및 금속제품 제조업 또는 금속가공업	37	위생 및 유사서비스업	32
금속제련업	11	기타의 각종사업	10
금속재료품 제조업	33	도·소매 및 소비자용품수리업	9
도 금 업	18	부동산업 및 임대업	9
기계기구 제조업	19	전문기술서비스업	7
전기기계기구 제조업	11	보건 및 사회복지사업	7
전자제품 제조업	7	교육서비스업	7
선박건조 및 수리업	25	오락문화 및 운동관련 사업	10
수송용기계기구 제조업	16	국가 및 지방자치단체의 행정	8
자동차 및 모터사이클 수리업	17	0. 금융 및 보험업	7
계량기·광학기계·기타정밀기구 제조업	9	* 해외파견자: 17/1,000	

【산재보험 요율 등 적용·징수관련 고시】

(단위 : 천분율)

고시명(고시번호)	고 시 내 용			적 용 기 간
2015 산재보험요율 (2014-58, 2014년 12월 31일)	2015년에 적용할 사업종류별 요율			2015년 1월 1일~ 2015년 12월 31일
2015년 건설공사 노무비율 (2014-74, 2014년 12월 31일)	노무 비율	27%		"
	하도급노무비율	31%		
2015년 벌목업 노무비율 (2014-75, 2014년 12월 31일)	벌목재적량 1㎡당 10,610원			"
2015년도 고용·산재보험료 부과를 위한 기준임금 (2014-76, 2014년 12월 31일)	사업의 폐업·도산 등의 경우, 보수관련 자료가 없거나 불명확한 경우, 사업 또는 사업장의 이전 등 사업 또는 사업장 소재지 파악이 곤란한 경우 등에 적용 되는 기준임금			"
중소기업 사업주에 대한 산재보험료 및 산재보험급여의 산정기준이 되는 임금액 및 평균임금 (2016-21, 2016년 5월 16일)	구 분	보수액(월)	평균임금(일)	2016.1.1.~ 2016.12.31.
	1등급	1,447,200원	48,240원	
	2등급	1,493,580원	49,786원	
	3등급	1,540,000원	51,333원	
	4등급	1,730,000원	57,666원	
	5등급	1,920,000원	64,000원	
	6등급	2,110,000원	70,333원	
	7등급	2,310,000원	77,000원	
	8등급	2,500,000원	83,333원	
	9등급	2,690,000원	89,666원	
	10등급	3,711,240원	123,708원	
	11등급	4,732,500원	157,750원	
	12등급	5,753,790원	191,793원	
2015년도 건설업 월평균 보수 (2014-73, 2014년 12월 31일)	건설업의 상사근로자수 산정을 위한 월평균 보수 3,157,765원			"
건설업자가 아닌자가 시공하는 건설 공사의 총공사금액 산정에 관한 규정 (2013-75, 2013년 12월 31일)	건설업자가 아닌 자가 시공하는 건설공사의 총공사금액 산정에 관한 규정			2014년 1월 1일 ~2015년 12월 31일
보험사무대행지원금 지급기준 (2014-80, 2014년 12월 31일)	보험사무대행기관에 대한 지원금의 지급 기준			2015년 1월 1일 ~2017년 12월 30일



보험료

- 자진신고사업장(건설업, 별목업)의 보험료는 당해 사업장의 1년간의 보수총액에 보험료율을 곱하여 산정하며, 자진신고·납부제도를 채택
- 부과고지사업장(건설업, 별목업 제외)의 보험료는 근로자 월평균보수의 합계액에 보험료율을 곱하여 산정하며, 매월 부과고지제를 채택
 - 2015년도 산재보험료 징수실적을 보면 징수결정액 7조 5,203억원 중 수납액은 6조 1,508억원(수납률 81.8%)으로, 전년 대비 징수결정액은 3,355억원, 수납액은 2,876억원 증가

【연도별 산재보험료 징수현황】

(단위 : 억원, 천개소, %)

구 분	징수결정액(A)	수납액(B)	결손처분(C)	수납률(B/A)
2016년 12월	77,003	63,635	1,236	82.6
2015년 12월	75,203	61,508	2,026	81.8
2014년 12월	71,848	58,632	670	81.6
2013년 12월	66,752	55,105	306	82.6
2012년 12월	65,897	55,851	78	84.8
2011년 12월	56,967	48,728	62	90.8
2010년 12월	51,757	47,053	1,057	90.9
2009년 12월	53,058	48,158	1,176	90.8

※ 보험료, 가산금, 연체금, 급여징수금 기준

【연도별 산재보험 적용확대 현황】

(단위 : 개소, 천명)

구 분	적용기준	사업장수	근로자수	적 용 업 종
1964년	500인 이상	64	81	· 광업, 제조업
1974년	16인 이상	17,551	1,517	· 광업, 제조업, 건설 · 전기, 가스, 위생서비스 · 운수, 보관 및 통신 · 기타의 사업
1982년	10인 이상	54,159	3,464	· 광업 및 제조업 중 고무화학·프라스틱·석탄·석유 제품제조업은 5인이상
1984년	"	64,704	4,385	· 농수산물유통판매업 및 중개업 추가
1986년	"	70,865	4,794	· 베니아판 제조업 등 14개 업종은 5인 이상 확대
1987년	"	83,536	5,356	· 목제품제조업 등 20개 업종은 5인 이상 확대
1988년	5인 이상	101,445	5,744	· 섬유제품제조업 등 16개 업종은 5인 이상 확대(59개 업종)
1989년	"	118,894	6,688	· 모든 사업(일부업종 제외)
1991년	"	146,284	7,922	· 1991년 7월 1일부터 광업, 임업, 어업, 수렵업, 도· 소매업, 부동산업 등 확대(10인 이상)
1992년	"	154,820	7,058	· 1992년 7월 1일부터 농업, 임업, 수렵업, 도·소매업, 부 동산업 등 확대(5인 이상)
1995년	"	186,021	7,893	· 부동산임대 및 사업서비스업 중 연구개발업 · 교육서비스업 · 보건 및 사회복지사업 확대
1998년	"	215,539	7,582	· 1998년 7월 1일 금융 및 보험업 확대
1999년	"	249,405	7,441	
2000년	1인 이상	706,231	9,486	· 2000년 7월 1일 전사업장 1인 이상 확대
2001년	"	909,461	10,581	
2002년	"	1,002,263	10,571	
2003년	"	1,006,649	10,599	
2004년	"	1,039,208	10,473	
2005년	"	1,175,606	12,070	· 법인인 5인 미만 농·임·어업·수렵업 및 2,000만원미만 면허공사 적용확대
2006년	"	1,292,696	11,689	
2007년	"	1,429,885	12,529	
2008년	"	1,594,793	13,490	· 2008년 7월 1일 특수형태근로자 4개 직종 적용
2009년	"	1,560,949	13,885	· 불도저, 굴삭기 등 건설기계차차기사 임의가입방식 적용
2010년	"	1,608,361	14,199	
2011년	"	1,738,196	14,362	
2012년	"	1,825,296	15,548	· 2012년 5월 1일 특수형태근로종사자(택배기사, 전속 퀵서비스 기사), 임의가입방식(비전속 퀵서비스기사) 적용 확대 · 2012년 11월 1일 임의가입방식(예술인) 적용 확대
2013년	"	1,977,057	15,449	
2014년	"	2,187,391	17,062	
2015년	"	2,367,186	17,969	
2016년	"	2,457,225	18,432	· 2016년 7월 1일 특수형태근로종사자(대출모집인, 신용카드모집인, 전속 대리운전기사), 임의가입방식 (비전속 대리운전기사) 적용 확대

나. 산재보험 급여

보험급여별

(단위 : 명, 백만원, %)

구 분	2015년		2016년		증감률 (급여액)
	수급자수	금액	수급자수	금액	
총 계	269,893	4,079,108	269,510	4,280,055	4.93
요양급여	185,202	783,256	185,704	838,072	7.00
휴업급여	111,078	816,881	111,811	876,672	7.32
장해급여	93,953	1,710,784	93,383	1,772,503	3.61
유족급여	24,760	508,938	25,949	538,713	5.85
상병연금	4,853	162,752	4,643	158,877	-2.27
장 의 비	2,080	24,344	2,052	24,917	2.36
간병급여	5,485	57,279	5,472	56,058	-2.13
재활급여	3,764	14,965	3,337	14,242	-4.83

※ 급여별 수급자수 중복되어 급여별 수급자수 합계와 총계 차이가 남

업종별

(단위 : 명, 백만원)

구 분	2015년		2016년	
	수급자수	금 액	수급자수	금 액
총 계	269,893	4,079,108	269,510	4,280,055
금융및보험업	1,296	28,167	1,235	28,652
광 업	21,934	421,731	23,782	440,644
제 조 업	85,524	1,345,291	83,513	1,377,904
전기가스	457	12,821	459	12,114
건 설 업	71,156	1,322,734	73,578	1,448,883
운수통신	13,395	206,864	13,253	211,498
기타사업 (농·어·임업포함)	76,459	741,500	74,038	760,360

※ 사업장 업종 변경 등의 이유로 수급자수 중복되어 업종별 수급자수 합계와 총계 차이가 남

다. 산재보험 재할 및 복지 사업

 직업훈련 지원

(단위 : 명, 백만원, %)

구 분	선발인원	수료인원	취 업	취 업 률	중도탈락	총지급액
2007년	5,731	4,806	2,976	61.9	354	17,171
2008년	4,464	3,607	2,449	67.9	267	12,513
2009년	5,386	4,024	2,629	65.3	705	7,401
2010년	3,379	2,282	1,314	57.6	548	5,801
2011년	3,661	2,083	1,108	53.2	300	7,677
2012년	3,223	2,372	953	40.2	328	12,823
2013년	3,535	1,964	897	45.7	330	15,277
2014년	2,212	1,707	924	54.1	138	10,825
2015년	2,294	1,560	850	54.5	160	9,694
2016년	2,206	1,434	805	56.1	160	10,315

 직장복귀 지원

(단위 : 명, 백만원)

구 분	목 표		실 적	
	인 원	금 액	인 원	금 액
2007년	910	2,906	630	2,906
2008년	2,336	3,878	750	2,815
2009년	2,563	3,840	647	3,130
2010년	1,272	4,953	828	2,604
2011년	2,876	8,832	3,285	8,700
2012년	2,766	7,211	2,598	6,811
2013년	2,879	6,871	2,440	6,858
2014년	2,798	6,524	2,438	7,327
2015년	2,448	5,885	1,998	6,195
2016년	2,384	6,098	1,703	5,072

 합병증 등 예방관리제

(단위 : 건, 명, 백만원)

구 분	신규 이용	총 이용자수	진료비용 지급
2007년	18,487	37,560	29,479
2008년	16,614	37,794	33,194
2009년	13,433	33,499	33,245
2010년	14,415	33,861	37,596
2011년	16,045	33,163	37,314
2012년	18,194	34,612	37,407
2013년	18,392	36,109	39,269
2014년	19,681	39,167	42,641
2015년	19,920	41,051	44,082
2016년	20,046	41,550	45,330

※ '15년 합병증 등 예방관리기금: 요양종결 후 진료서비스 비용 지급액 포함(37백만원)



생활안정자금 융자

(단위 : 명, 백만원)

구 분	계 획		실 적	
	인 원	예 산	인 원	지급액
2007년	900	9,000	1,096	8,918
2008년	1,290	12,850	1,572	12,837
2009년	1,220	12,200	1,525	12,196
2010년	1,300	13,000	1,637	12,996
2011년	1,300	13,000	1,489	11,590
2012년	1,488	18,795	1,776	16,249
2013년	1,488	19,153	1,589	15,012
2014년	1,516	19,153	1,889	17,932
2015년	1,516	19,153	1,969	19,148
2016년	1,337	16,901	1,765	16,388



대학학자금 융자

(단위 : 명, 백만원)

구 분	계 획		실 적	
	인 원	예 산	인 원	지급액
2007년	1,500	4,500	1,493	4,412
2008년	1,700	5,100	1,581	4,956
2009년	1,780	6,300	1,961	5,947
2010년	1,520	5,100	1,654	5,086
2011년	1,520	5,100	1,619	5,081
2012년	1,930	6,705	1,176	3,347
2013년	1,460	4,330	711	2,010
2014년	1,030	2,930	628	1,878

※ '15년 사업 중단



창업점포임대지원

(단위 : 명, 백만원)

구 분	목 표		실 적	
	인 원	금 액	인 원	금 액
2007년	180	9,000	125	7,249
2008년	125	7,003	105	6,916
2009년	128	9,230	129	9,155
2010년	100	7,185	108	7,143
2011년	100	7,185	60	4,838
2012년	95	6,826	57	3,226
2013년	60	4,311	39	2,365
2014년	46	2,758	29	1,960
2015년	40	2,400	30	2,206
2016년	28	13	2,140	1,040

라. 산재보험 심사 및 재심사청구 현황

제도개요

- 산재보험급여의 결정에 대하여 불복이 있는 자는 산업재해보상보험법 제103조에 따라 근로복지 공단에 심사 청구
심사청구에 대한 결정에 불복이 있는 자는 동법 제106조에 따라 산업재해보상보험재심사 위원회에 재심사 청구

심사청구

(단위 : 건, %)

연도	심사청구 건 수	결정건수	취소	기각	각하	기타	취소율
2010년	8,100	8,014	962	6,835	141	76	12.0
2011년	7,934	8,024	1,092	6,727	126	79	13.6
2012년	8,529	8,469	1,132	7,074	171	92	13.4
2013년	8,126	8,265	1,175	6,872	138	80	14.2
2014년	8,589	8,371	1,303	6,851	113	104	15.6
2015년	8,540	8,489	1340	6974	80	95	15.8
2016년	8,113	8,157	1,137	6,827	75	118	13.9

※ 처리내역 기타는 산재재심사위원회 이송, 취하

재심사청구

(단위 : 건, %)

연도	재심사 청구건수	재결건수	취소	기각	각하	취소율
2010년	3,527	3,371	323	3,003	45	9.6
2011년	3,320	3,356	317	3,000	39	9.4
2012년	3,254	3,023	277	2,700	46	9.2
2013년	3,159	3,155	260	2,846	49	8.2
2014년	3,080	2,928	252	2,642	34	8.61
2015년	3,025	3,107	180	2,896	31	5.8
2016년	3,139	2,869	267	2,560	42	9.31

※ 연도별 재심사청구건수와 재결건수의 차이는 연도이월 등으로 인함

마. 산재보험기금 운용

운용계획

• 수 입

(단위 : 백만원)

구 분	2017년 계획(A)	2016년 결산(B)	증(△)감 (A-B)	%
계	12,278,202	12,750,262	-472,060	-3.7
보 험 료 수 입	6,934,986	6,288,065	646,921	10.3
관 유 물 대 여 료	915	1,104	-189	-17.1
기 타 민 간 이 자 수 입 및 재 산 수 입	240,683	527,027	-286,344	-54.3
벌 금	20	36	-16	-44.4
가 산 금	6,142	5,949	193	3.2
기 타 경 상 이 전 수 입	129,539	117,402	12,137	10.3
기 타 잡 수 입	11,358	14,294	-2,936	-20.5
관 유 물 매 각 대	885	1,034	-149	-14.4
용 자 원 금 회 수	121,633	128,186	-6,553	-5.1
여 유 자 금 회 수	4,405,777	4,976,752	-570,975	-11.5
일 반 회 계 전 입 금	15,500	15,500	0	0.0
공 공 기 금 예 탁 금 회 수	400,000	660,000	-260,000	-39.4
공 자 기 금 예 탁 이 자 수 입	10,764	14,913	-4,149	-27.8

• 지 출

(단위 : 백만원)

구 분	2017년 계획(A)	2016년 결산(B)	증(△)감 (A-B)	%
계	12,278,202	12,750,262	-472,060	-3.7
보 험 급 여	4,439,100	4,280,055	159,045	3.7
반 환 금	0	0	0	0
근 로 복 지 공 단 사업	334,703	329,222	5,481	1.7
국민건강보험공단 사업	14,294	14,710	-416	-2.8
산 업 안 전 공 단 사업	334,519	326,425	8,094	2.5
산 재 근 로 자 용 자	18,541	17,428	1,113	6.4
산 재 예 방 관 련 용 자	166,276	174,531	-8,255	-4.7
산재보험 및 예방 연구	597	525	72	13.7
기 금 관 리 비 등	4,862	4,387	475	10.8
여 유 자 금 운 용	6,965,310	7,602,979	-637,669	-8.4

VI. 근로조건 및 근로복지

1 법정 근로조건 이행 확보

가. 신고사건 처리 현황

(단위 : 건)

구 분	접 수	처 리				위 반(신고) 내 용 별				
		계	행정 처리	사법 처리	법적용 제 외	계	금품 청산	해고 제한	근로 시간 및 휴가	기 타
2005년	229,229	237,657	135,023	97,134	5,500	198,146	193,690	1,840	703	1,913
2006년	238,729	243,891	145,340	87,574	10,977	208,043	201,618	1,982	381	4,062
2007년	261,591	263,084	144,073	90,914	28,097	285,594	273,738	3,865	782	7,209
2008년	289,222	278,771	168,491	88,081	22,199	297,748	293,866	783	448	2,651
2009년	320,148	326,116	226,328	99,767	3,388	330,184	326,034	481	512	3,157
2010년	302,712	303,770	172,552	89,312	2,743	319,158	311,775	475	486	6,422
2011년	303,293	305,657	220,893	81,330	3,434	307,965	303,286	403	562	3,714
2012년	320,582	323,133	233,312	86,751	3,069	331,514	318,934	205	594	11,781
2013년	329,261	334,007	241,650	89,163	3,194	375,514	290,178	274	850	84,212
2014년	331,370	336,308	244,448	87,628	4,232	389,822	280,594	318	1,105	107,805
2015년	341,704	343,731	259,611	84,120	4,234	397,567	284,608	290	1,144	111,525
2016년	363,291	366,361	279,698	86,663	4,243	426,422	306,658	348	1,072	118,344

* 사법처리에는 '불기소(공소권없음 - 반의사불벌)' 의견 송치도 포함됨

나. 사업장 감독·점검 현황

1) 특별감독

(단위 : 건)

구 분	감독 사업체 (개소)	처분내용(개소)		법위반 내용별 적출 개선건수					
		사법 처리	행정 시정	계	금품청산	해고제한	근로시간 및 휴가	근로조건 미명시	기타
2004년	20	2	18	181	39	—	19	—	102
2005년	90	12	60	297	46	—	27	—	188
2006년	96	16	66	453	97	2	39	—	258
2007년	54	8	45	288	68	—	32	—	161
2008년	14	9	3	60	13	—	15	—	30
2009년	7	5	1	73	12	—	9	—	43
2010년	15	12	3	77	24	—	9	—	40
2011년	20	13	4	85	20	1	8	6	50
2012년	202	37	5	167	46	—	35	16	70
2013년	50	10	21	100	14	—	4	9	73
2014년	7	6	1	51	9	—	6	3	33
2015년	12	8	0	60	9	—	10	4	37
2016년	27	16	4	128	38	—	10	3	77

주 : 2007년 근로감독관집무규정 개정을 통해 사업장 근로감독의 종류를 '정기감독, 특별감독, 수시감독'으로 재정립(이전까지는 예방점검, 정기감독, 특별감독, 특별조사로 구분)

2) 정기감독

(단위 : 건)

구 분	감독 사업체 (개소)	처분내용 (개소)		법위반 내용별 건수					
		사법 처리	행정 시정	계	금품 청산	해고 제한	근로시간 및 휴가	근로조건미명시	기타
2004년	6,086	50	3,196	5,693	709	1	1,019	—	3,088
2005년	15,128	104	7,364	13,850	1,128	3	1,369	—	10,014
2006년	17,732	67	10,803	26,955	2,645	1	2,460	—	18,774
2007년	20,224	41	14,553	39,615	5,654	4	2,999	—	25,898
2008년	24,915	62	20,828	86,945	7,543	52	4,156	—	67,671
2009년	25,505	66	22,694	94,676	3,089	100	1,624	—	87,595
2010년	13,587	79	12,229	62,469	5,563	69	3,060	—	46,120
2011년	17,157	117	15,491	77,685	8,091	10	5,077	8,605	55,902
2012년	7,093	38	6,013	29,870	3,585	3	2,287	3,320	20,675
2013년	5,844	68	5,148	23,504	2,842	—	2,287	2,961	15,414
2014년	1,897	39	1,668	6,444	1,260	—	811	952	3,421
2015년	6,128	72	4,142	14,154	3,681	—	1,592	2,203	6,678
2016년	6,297	145	4,205	17,646	3,269	—	1,401	2,399	10,577

3) 수시감독

(단위 : 건)

구 분	감 독 사업체 (개소)	처분내용 (개소)		법위반 내용별 건수					
		사법 처리	행정 시정	계	금품 청산	해고 제한	근로시간 및 휴가	근로조건미명시	기타
2008년	195	2	131	493	65	—	33	—	360
2009년	380	3	265	711	38	—	30	—	590
2010년	6,280	36	4,674	17,511	1,602	9	964	—	13,726
2011년	6,511	37	4,570	21,349	2,445	1	1,996	2,689	14,218
2012년	14,424	188	11,031	36,927	4,959	—	3,915	5,623	22,430
2013년	7,386	98	6,462	20,357	2,044	1	1,694	2,751	13,867
2014년	14,985	165	8,658	22,325	3,219	—	2,138	3,504	13,464
2015년	13,651	145	5,294	12,756	2,967	—	1,074	3,445	5,270
2016년	15,770	485	9,762	31,621	6,940	—	2,569	6,741	15,371

2 임금체불 현황

(단위 : 개소, 명, 억원, %)

연도	신고건수 (근로자수)	금 액	지 도 해 결		사 법 처 리		처 리 중	
			건 수 (근로자수)	금 액	건 수 (근로자수)	금 액	건 수 (근로자수)	금액
2005년	101,101 (292,329)	10,291	74,107 (233,190)	7,660	26,994	59,139	2,631	74.4
2006년	127,626 (277,355)	10,297	81,296 (128,900)	3,614	39,957 (135,757)	6,159	6,373 (12,698)	524
2007년	151,802 (194,831)	8,403	90,831 (106,446)	3,627	55,531 (81,326)	4,480	5,440 (7,059)	296
2008년	169,490 (249,485)	9,561	109,746 (155,391)	5,171	52,856 (84,260)	3,945	6,888 (9,834)	445
2009년	187,799 (300,651)	13,438	118,670 (183,987)	7,784	63,005 (107,942)	5,243	6,124 (8,722)	490
2010년	186,373 (276,417)	11,630	121,673 (174,353)	6,037	57,830 (91,969)	5,090	6,870 (10,095)	503
2011년	193,536 (278,494)	10,874	135,366 (188,098)	6,105	52,049 (80,585)	4,195	6,121 (9,811)	574
2012년	186,624 (284,755)	11,772	121,664 (172,003)	6,252	57,614 (101,420)	4,873	7,346 (11,332)	647
2013년	181,182 (266,508)	11,930	114,064 (157,644)	5,565	60,977 (100,198)	5,826	6,141 (8,666)	539
2014년	195,783 (292,558)	13,195	131,052 (176,209)	6,452	59,025 (107,615)	6,264	5,706 (8,734)	479
2015년	204,329 (295,677)	12,993	141,171 (178,926)	6,020	56,222 (105,608)	6,309	6,936 (11,143)	664
2016년	217,530 (325,430)	14,286	152,290 (198,392)	6,866	58,951 (114,262)	6,623	6,289 (12,776)	797

* 지도해결 = 청산 + 행정종결(합의) + 송치종결(합의)

3 임금채권보장제도

가. 제도개요

 **목 적** : 도산기업 등에서 퇴직한 근로자들의 생계 보장

 **개 념** : 기업의 도산 등으로 인하여 퇴직한 근로자가 임금 등을 지급받지 못한 경우, 국가가 사업주를 대신해서 체불임금 등을 지급하는 제도

- 체당금 지급사유
 - － 일반체당금 : 기업의 도산
 - 재판상 도산 : 채무자 회생 및 파산에 관한 법률에 의한 파산의 선고, 및 회생절차 개시의 결정
 - 사실상 도산 : 상시근로자 300인 이하 사업주로서 지방고용노동관서장으로부터 도산 등 사실인정을 받은 경우
 - － 소액체당금 : 법원의 확정판결
- 체당금의 지급보장 범위 : 최종 3월분의 임금 또는 휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금
 - * 소액체당금은 위 범위내에서 300만원 한도로 지급

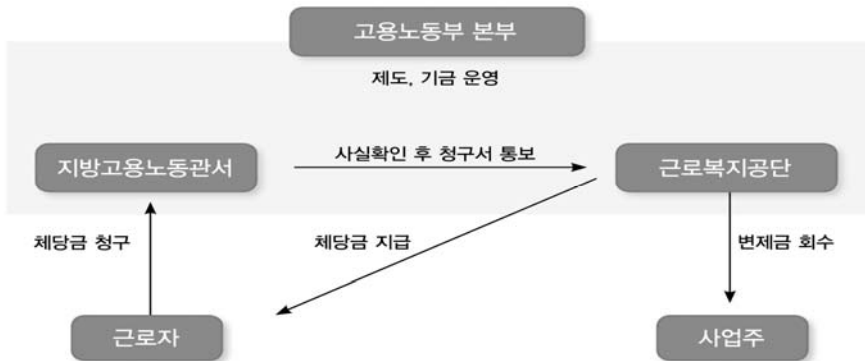
 **근거법령** : 임금채권보장법 제17조

※ 임금채권보장법 제17조(기금의 설치) : 고용노동부장관은 제7조에 따른 체당금의 지급에 총당하기 위하여 임금채권보장기금을 설치한다.

 **재 원** : 임금채권보장기금 설치·운용

- 소요재원은 전체 사업주에게 의무적으로 징수되는 부담금과 사업주의 변제금으로 조성
 - － 사업주부담금 : 보수총액* × 부담금비율
 - * 2010년 이전 : 임금총액
 - ※ 부담금비율 : 1998년 2/1,000, 1999년 0.3/1,000, 2000년 0.9/1,000, 2001년 0.5/1,000, 2003년 0.3/1,000, 2004년 0.3/1,000, 2005년 0.4/1,000, 2010년 0.8/1,000, 2016년 0.6/1,000
 - － 사업주 변제금은 체당금 지급 이후 근로복지공단인 근로자들의 임금청구권을 대위 행사하여 회수

운영체계



체당금 지급 현황

• 총괄

(단위 : 개소, 명, 백만원)

구분	계		
	사업체	인원	금액
계	53,429	798,818	3,367,755
2016년	15,427	95,982	368,710
2015년	8,307	62,255	297,895
2014년	2,815	50,152	263,209
2013년	2,665	44,741	223,920
2012년	2,514	48,650	232,319
2011년	2,541	50,230	235,551
2010년	2,888	58,718	263,884
2009년	3,117	66,073	308,037
2008년	2,153	44,121	188,082
2007년	2,003	41,502	149,920
2006년	1,957	44,765	160,778
2005년	1,843	42,588	160,183
2004년	1,807	43,362	159,088
2003년	1,291	34,774	122,028
2002년	602	17,870	62,947
2001년	667	21,554	70,421
2000년	367	14,254	45,847
1999년	363	12,588	38,814
1998년	102	4,639	16,122

※ 2010년도 9월 통계부터 신규사업장 기준이 '사업장 관리번호'로 변경됨에 따라 기존 연도별 자료(사업장 수 등)일부 조정 → 이하 모든 통계도 동일 기준 적용

• 체당금 지급대비 회수현황

(단위: 개소, 백만원, %)

구 분	체당금(A)	회수액(B)	소멸정리(C)	미수금(A-B-C)
계	3,367,754	1,259,504	856,847	1,251,442
2016	368,710	102,616	62,056	204,038
2015	297,895	102,573	120,846	74,476
2014	263,209	83,261	115,950	63,998
2013	223,919	93,208	107,825	22,886
2012	232,319	86,030	129,065	17,224
2011	235,551	92,354	113,112	30,085
2010	263,884	107,482	41,025	115,416
2009	308,037	85,995	40,835	181,207
2008	188,082	65,266	22,242	100,574
2007	149,920	64,710	26,052	59,158
2006	160,778	90,838	46,756	23,184
2005	160,183	75,282	31,083	53,818
2004	159,088	57,856	—	101,232
2003	122,028	37,775	—	84,253
2002	62,947	52,686	—	10,261
2001	70,421	33,981	—	36,440
2000	45,847	19,301	—	26,546
1999	38,814	8,147	—	30,667
1998	16,122	143	—	15,979

나. 임금채권보장기금 운용

 조 달

(단위 : 백만원)

구 분	2011년 결산	2012년 결산	2013년 결산	2014년 결산	2015년 결산	2016년 결산
계	481,537	566,305	672,911	821,006	695,870	583,876
법정부담금	247,896	296,783	319,838	342,390	359,413	299,902
가 산 금	235	119	129	93	106	136
기타경상이전수입	93,739	87,547	102,473	94,250	114,677	114,340
기타민간융자원금회수	—	14	24	157	849	1,511
일반회계전입금	82	82	82	82	82	82
민간이자수입	10,202	7,335	10,583	12,514	16,911	19,947
정부내부이자수입	1,581	1,573	1,571	2,097	2,301	2,241
여유자금회수	117,802	142,852	238,211	349,423	171,531	143,648
공공기금예탁금 회수	10,000	30,000	—	20,000	30,000	0

운 용

(단위 : 백만원)

구 분	2011년 결산	2012년 결산	2013년 결산	2014년 결산	2015년 결산	2016년 결산
계	481,537	566,305	672,911	821,006	695,870	583,876
체당금	235,552	232,319	223,919	263,209	297,895	368,710
반환금	5,971	4,084	0	0	0	0
무료법률구조지원	9,317	9,783	19,867	19,700	19,365	24,175
체당금 조력지원	—	81	121	305	324	206
체불청산지원 사업주융자	—	90	970	2,382	3,665	7,294
기금관리운영	57	62	65	65	76	80
임금채권보장제도운영	960	1,080	826	898	971	975
근로복지공단출연금	7,828	8,595	9,235	8,745	9,326	10,713
기타여유자금	196,983	275,990	414,054	452,369	212,007	68,933
공자기금예탁	20,000	30,000	—	70,000	150,000	100,000
국고잔액	4,869	4,221	3,854	3,333	2,241	2,790

4 체당금 조력지원 제도

 **개 요** : 상시근로자 10명 미만 사업장에서 도산 등으로 임금 또는 퇴직금을 받지 못하고 퇴직한 근로자가 공인노무사의 도움을 받아 체당금을 받을 수 있는 제도(2012.1.1. 시행)

※ 체당금 관련 상담, 도산 입증자료 파악 및 작성, 도산관련 조사 참석 등

 **지원대상 및 요건** : 도산등사실인정을 위한 실질적인 요건을 갖춘 상시근로자 10명 미만 사업장으로서 전체 상시근로자의 월평균 보수가 250만원 이하인 사업장에서 임금 또는 퇴직금을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자

※ 법원에 의한 재판상 도산(파산선고, 회생절차개시의 결정)의 경우 지원 제외

 **지원내용** : 조력지원 공인노무사에게 지원업무의 내용, 체당금 지급 근로자의 수 등을 고려하여 사업장별 300만원 한도로 지원

※ 도산등사실인정 90만원, 불인정 45만원, 체당금 지급 1명당 6만원

지원절차

① 조력지원희망자	• 지방고용노동관서를 통해 도산등사실인정 및 체당금 관련 기본상담
② 지방고용노동관서	• 지원대상여부 확인 및 국선공인노무사 추천
③ 국선공인노무사	• 도산등사실인정 기초조사 후 도산등사실인정 신청 및 입증자료 작성 등 체당금 관련 서비스 지원
④ 지방고용노동관서	• 도산등사실인정신청서 조사 및 결과(인정·불인정) 통지
⑤ 국선공인노무사	• 체당금 사실확인 신청 및 조력비용 지급 신청
⑥ 지방고용노동관서	• 체당금 지급결정 및 국선공인노무사 조력지원 비용 지급

5 체불청산지원 사업주 융자제도

 **개요** : 일시적 경영애로 등으로 체불이 발생한 경우 체불청산 의지가 있는 사업주에게 융자를 실시하여 퇴직근로자의 임금체불 청산지원 제도(2012.8.2.시행)

지원대상 및 요건

- **(사업주)** 1년 이상 사업을 영위한 사업장으로써 일시적 경영상의 어려움 등*으로 체불이 발생하였으나, 체불청산의지가 있는 300명 이하 가동 사업장

* 매출액, 생산량, 재고량, 원자재 가격 변동 등으로 파악

- **(근로자)** 사업주의 융자금 지급사유 확인신청일 기준 6개월 이상 근무하고 6개월 이내에 퇴직한 근로자 및 6개월 이상 재직중인 근로자

융자금액 및 조건

- **(금액)** 근로자 당 6백만원, 사업장 당 5천만원 상한

* 융자는 사업주가 신청하나 융자금은 근로자에게 직접 지급

- **(방식)** 융자금액 및 신용도에 따라 신용, 보증, 담보 등 필요

* 매출액, 생산량, 재고량, 원자재 가격 변동 등으로 파악

- **(조건)** 1년 거치, 2년 분기별 상환(이자율 2.7~4.2%)

지원절차

- 융자금 지급사유 확인신청(사업주) ⇒ 체불사실 및 체불금품 확인(지방고용노동관서) ⇒ 융자 신청서 제출(사업주) ⇒ 융자 심사(근로복지공단) ⇒ 융자대상자 결정 및 통보(근로복지공단 → 금융기관) ⇒ 융자금 지급 및 상환(금융기관) ⇒ 채무불이행 시 채권양도(금융기관 → 근로복지공단) ⇒ 미수채권 회수(근로복지공단 → 체불사업주)

6 무료법률구조 지원 제도

 **목 적** : 체불근로자들이 사업주를 상대로 임금채권을 행사하기 위한 민사소송절차에 소요되는 비용을 지원함으로써, 체불근로자들의 권리보호

 **내 용** : 체불근로자에 대한 실질적 권리구제를 강화하기 위하여 임금채권보장법(제19조제4호)에 근거하여 체불근로자의 법률구조사업을 지원하는 것으로

- 임금채권보장기금을 재원으로 대한법률구조공단을 통하여 체불근로자의 임금채권 확보를 위한 민사소송절차에 소요되는 비용일체를 지원하는 것임

지원근거 및 추진경위

- 지원근거 : 임금채권보장법 제19조
- 추진경위
 - 2004년 3월 4일 대통령 업무보고시 체불행정 혁신을 지시
 - ※ 다른 조직 활용 방안도 강구
 - 2004년 8월 28일 『체불행정혁신방안 및 추진계획』 확정
 - ※ 임금체불근로자에 대한 무료법률구조지원 포함
 - 2004년 12월 15일 국정현안정책조정회의를 거쳐 2단계 서민생활 안정대책 마련
 - ※ 체불근로자에 대한 무료법률구조실시 포함
 - 2005년 3월 2일 임금채권보장법 개정
 - ※ 임금채권보장기금으로 무료법률구조사업재원 지원근거 마련

사업추진체계 및 지원방식

- 지원방식 : 업무위탁, 출연(대한법률구조공단)
- 지원조건
 - 임금 체불근로자 중 대한법률구조공단을 통해 임금체불과 관련 보전·본안·집행 등 무료 법률구조를 받은 근로자들의 소요비용을 정산하여 출연
- 사업시행주체 : 대한법률구조공단

- 지원절차

임금체불 신고(근로자) ⇒ 임금체불 사건 조사후 체불임금확인(지방고용노동관서) ⇒ 무료법률구조지원 요청(근로자) ⇒ 임금체불 사건 조사후 체불임금등·사업주확인서 발급 (지방고용노동관서) ⇒ 대한법률구조공단에 무료법률구조 신청(근로자) ⇒ 무료법률구조지원 (대한법률구조공단)



무료법률구조사업 추진현황

(단위 : 명, 건, 백만원)

구 분	출연	총 계		본안사건		부대사건	
		인원수 (건수)	금액	인원수 (건수)	금액	인원수 (건수)	금액
누 계	139,387	1,399,345 (678,090)	8,905,273	676,485 (349,429)	3,758,955	722,860 (328,661)	5,146,318
2016년	24,175	144,303 (89,759)	935,711	86,199 (52,477)	470,489	58,104 (37,282)	465,222
2015년	19,365	122,386 (73,244)	867,224	68,019 (40,836)	409,168	54,367 (32,048)	458,056
2014년	19,700	125,992 (67,338)	840,757	59,614 (31,452)	361,144	66,378 (35,886)	479,613
2013년	19,867	134,056 (66,706)	911,064	60,745 (31,286)	367,515	73,311 (35,420)	543,549
2012년	9,783	136,218 (64,425)	944,057	62,556 (30,524)	376,148	73,662 (33,901)	567,909
2011년	9,317	127,781 (59,002)	875,098	58,257 (27,996)	356,828	69,524 (31,006)	518,268
2010년	8,891	130,675 (59,703)	802,174	59,484 (28,810)	321,274	71,191 (30,893)	480,900
2009년	9,377	145,871 (61,869)	887,770	65,572 (30,891)	353,380	80,299 (30,978)	534,390
2008년	8,006	114,048 (49,093)	660,180	51,699 (25,424)	258,230	62,349 (23,669)	401,950
2007년	6,083	109,907 (42,957)	587,789	50,146 (23,135)	229,617	59,761 (19,822)	358,172
2006년	3,205	90,740 (36,971)	502,296	44,422 (22,026)	210,452	46,318 (14,945)	291,844
2005년	1,618	17,368 (7,023)	91,153	9,772 (4,572)	44,709	7,596 (2,451)	46,444

- 1) 재판을 통하여 사법상의 권리관계를 확정하는 소송으로, 소액심판사건 및 여타민사사건을 포함
 - 소액심판사건 : 소가 2,000만원 이하의 민사사건에 대한 간이재판
- 2) 확정된 사법상의 의무가 임의로 이행되지 않을 경우에 대비하여 채무자의 신청으로 국가의 강제력에 의하여 사법상의 이행의무를 실현하는 절차(보전처분 및 강제집행사건)
 - 보전처분 : 가압류, 가처분
 - 강제집행사건 : 압류된 재산을 경매, 환가 등을 통하여 이행의무를 실현하는 사건

7

최저임금제도

가. 개요 및 도입경위

- 최저임금제는 근로자가 받는 임금의 최저수준을 결정·고시하여 사용자로 하여금 그 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 보호함으로써 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀하기 위한 제도
- 우리나라의 경우 1953년에 근로기준법을 제정하면서 최저임금제 실시 근거를 두었으나, 당시 경제여건상 최저임금제 수용이 어렵다는 판단하에 실제운영은 하지 않다가 근로자의 저임금 해소와 일정 수준이상의 생활수준 보장을 위해 최저임금제 도입필요성이 증가함에 따라 1986년 12월 31일 최저임금법을 제정·공포하고 1988년 1월 1일부터 실시함

나. 최저임금제의 내용



적용대상

- 적용대상 사업장 규모와 업종을 점진적으로 확대, 2000년 11월 24일부터 1인 이상 모든 사업장의 모든 근로자에 대하여 적용

【연도별 최저임금 적용대상 확대】

시 기	1988년 1월 1일	1989년 1월 1일	1990년 1월 1일	1999년 9월 1일	2000년 11월 24일
대상규모	10인 이상	10인 이상	10인 이상	5인 이상	1인 이상
대상업종	제조업	광업, 건설업	모든 산업	모든 산업	모든 산업

- 최저임금법의 적용을 받는 「근로자」는 근로기준법 제2조의 「근로자」를 의미하므로, 상용 근로자뿐만 아니라 일용·임시직 근로자까지 모두 포함됨
- 최저임금 결정방법(법 제8조~제10조)
- 노·사·공익대표 각 9명으로 구성된 최저임금위원회에서 매년 인상안 의결 후 정부에 제출하면 고용노동부장관이 결정 고시
 - 이를 위해 고용노동부장관은 매년 3월 31일까지 최저임금위원회에 최저임금 심의를 요청하며
 - 심의요청을 받은 최저임금위원회는 90일 이내에 심의·의결하여 최저임금안을 고용노동부장관에게 제출함

- ※ 고용노동부장관은 최저임금위원회의 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기 어렵다고 판단되는 경우에는 20일 이내에 최저임금위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의 요청하되, 재의결(재적위원 과반수 이상 출석 2/3이상 찬성) 시는 그에 따라 최저임금 결정
- 고용노동부장관은 최저임금위원회 최저임금안에 의거하여 8월 5일까지 최저임금을 결정·고시함
- 결정·고시된 최저임금은 다음년도 1월 1일 ~ 12월 31일까지 적용

최저임금 위반시의 처벌 및 최저임금 효력

- 사용자가 근로자에게 최저임금 이상의 임금을 지급하지 않거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 저하시킬 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금을 부과함(법 제28조)
- 이 경우 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로조건은 그 부분에 한하여 무효로 하고, 무효로 된 부분은 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 하는 근로조건을 체결한 것으로 간주함(법 제6조제3항)
- 또한, 사용자의 주지 의무 및 보고 의무 등 위반 시에는 100만원 이하의 과태료를 부과함(법 제31조)

사용자의 주지 의무 및 국가의 이행감독

- 사용자는 최저임금의 효력발생 전일까지 소속 근로자에게 새로운 최저임금액 및 효력발생일 등을 주지시켜야 함(법 제11조)
- 근로감독관은 최저임금의 이행을 감독하며, 최저임금법 위반 시 사업주에 대하여 사법경찰관리의 직무를 수행함(법 제26조)

최저임금적용제외 인가

- 근거 : 최저임금법 제7조 및 동법 시행령 제6조·시행규칙 제3조
- 적용제외 대상 및 인가기준
 - ① 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람
 - 정신 또는 신체 장애자로서 담당하는 업무를 수행함에 있어 그 정신 또는 신체의 장애로 인하여 동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로 능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 사람
 - ※ 인가기간은 1년을 초과할 수 없음

다. 최저임금현황(2017.1.1.~2017.12.31)

시간급	일급 (8시간 기준)	영 향 료
6,470원	51,760	17.4%

※ 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자에 대해서는 시간급 최저임금액의 10% 감액 적용 가능, 단, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외

※ 근로기준법 제63조제3호 규정에 의해 감시단속직업무에 종사하는 자로서 고용노동부장관의 승인을 받은 자에 대하여는 시간급 최저임금액의 10%를 감액 적용함

연 도	2002년 9월 ~ 2003년 8월	2003년 9월 ~ 2004년 8월	2004년 9월 ~ 2005년 8월	2005년 9월 ~ 2006년 12월	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
시 급	2,275	2,510	2,840	3,100	3,480	3,770	4,000	4,110	4,320	4,580	4,860	5,210	5,580	6,030	6,470
인상률	8.3	10.3	13.1	9.2	12.3	8.3	6.1	2.75	5.1	6.0	6.1	7.2	7.1	8.1	7.3

라. 최저임금 적용을 위한 임금의 산정

최저임금의 산정범위

- 임금은 근로기준법 제2조의 규정에 의한 임금(법 제2조)
 - 즉 ‘사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금·봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급 하는 일체의 금품’을 의미
 - 한편 다음의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것(시행규칙 제2조 별표1)은 최저 임금 산입범위에서 제외(법 제6조제4항)
 - 매월 1회 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금
 - 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금
 - 기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니한 임금

최저임금 적용을 위한 임금에 산입하지 아니하는 임금 (별표1)	최저임금 적용을 위한 임금에 산입하는 임금 (별표2)
• 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금 • 소정의 근로시간 또는 일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금 • 기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금(생활보조 또는 복리후생을 위한 수당 등)	• 단체협약·취업규칙·근로계약에 임금항목으로 명시 또는 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 • 미리 정하여진 지급조건·지급률에 따라 소정근로에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당 • 기타 직무·직책수당, 물가·조정수당, 기술·면허·특수 작업수당 등

- 다만, 택시근로자의 경우에는 생사고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 함(시행시기 : 특별시·광역시 2009년 7월 1일, 제주특별자치도 및 시 지역 2010년 7월 1일, 그 외 지역 2012년 7월 1일) (2007년 12월 27일 법 제6조제5항 신설)

마. 최저임금 미달여부의 판단

- 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 총액을 고시된 최저임금액과 같은 기준으로 환산하여 비교

- ① 시간급의 경우는 시간급 최저임금과 직접 비교
- ② 일급의 경우는 일급을 1일 소정근로시간 또는 법정기준근로시간(8시간)으로 나누어 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교
- ③ 주급, 월급의 경우는 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교
- ④ 시간·일·주 또는 월 이외의 일정기간을 단위로 하는 경우에는 ①내지 ③의 기준에 준하여 비교
- ⑤ 생사고급제 기타 도급제의 경우는 시간급 임금으로 환산하여 시간급 최저임금과 비교
- ⑥ ①내지 ⑤의 임금이 2가지 이상의 방법으로 정하여진 경우에는 각각의 부분을 합산하여 비교

- 이 경우 법령, 단체협약 등에서 일정한 금액을 임금에서 공제하기로 한 때에는 공제전의 임금을 기준으로 비교
 - 소득세법 기타 사회보장에 관한 법률에 의하여 근로소득세, 의료보험료 등을 임금에서 공제하는 경우 공제전의 임금을 기준으로 판단
 - 단체협약, 취업규칙 등에 의한 징계로 인해 감급의 제재를 받는 경우에는 감급되기 전의 임금을 기준으로 판단

바. 최저임금의 효력 등

- 최저임금액, 최저임금에 산입하지 않는 임금의 범위, 최저임금 효력 발생일 등을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 방법으로 근로자에게 주지시켜야 함
- 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 함
- 사용자는 최저임금을 이유로 종전에 최저임금보다 높게 지급하던 임금을 최저임금에 맞춰 그 수준을 낮추어서는 아니 됨
- 사용자는 근로기준법에 따라 근로시간을 단축(주44시간 → 주40시간)하는 사업장의 경우 단축 전 근로시간에 따른 최저임금액을 받을 수 있도록 하여야 함

8 기업복지활성화 제도

가. 퇴직연금제도

1) 도입배경

- 퇴직금제도는 1961년에 도입된 이후 50여년이 경과, 그간 사회경제적 여건이 급변함에 따라
 - 사용자에게는 큰 부담이나, 근로자의 안정적인 노후생활 보장에는 별 도움이 되지 못하고 있음
- 노사에게 불이익이 없도록 하면서 노후소득 보장이라는 당초 취지를 구현하기 위하여 퇴직연금제도 도입 필요

※ 퇴직금제도 : 근속년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금(약 1월분 임금)을 퇴직 시 일시금으로 지급(1년 이상 근속자 대상)

급속한 인구고령화와 노동시장의 여건변화

- 저출산·고령화의 급속한 진행으로 노인인구가 급격히 증가함에 따라 은퇴 후 노후소득보장의 중요성은 증가하나, 근로자들의 노후대비책은 미흡함
 - ※ 우리나라는 2000년 고령화 사회(65세 이상 7%)에 진입한 이후 2018년 고령 사회(14%), 2026년 초고령 사회(20%)에 진입 예상(2006년 장래인구추계)
 - ※ OECD, World Bank 등은 기업연금제도로 전환, 다층 노후소득 보장체계 구축을 권고
- 근로자의 잦은 이직, 중간정산 등으로 퇴직금이 은퇴 이전에 소액 생활자금으로 소진되어 노후재원으로 활용되지 못하고 있음
 - ※ 평균근속년수 : 6.2년(2011년)
 - ※ 중간정산 실시비율 : 70.8%(2008년)

기업도산 시 근로자의 수급권보장이 미흡

- 사업주가 퇴직금을 장부상으로만 적립함에 따라 기업이 도산하면 근로자는 실업과 체불이라는 이중의 고통을 받게 됨
 - ※ 매년 대규모 체불이 발생(1조 4,286억원), 퇴직금체불액(6,111억)이 전체 체불의 42.7% 차지('16년 기준)

근로자 퇴직 시 기업의 일시금 부담이 가중, 예측 가능한 경영의 장애요인으로 작용

2) 도입경과

- 현행 퇴직금제도는 사회보장제도가 갖추어지지 못하였던 1961년 근로자의 노후소득보장을 위해 도입
- 그러나 국민연금·고용보험 도입과정에서 기능이 중복되고, 사업주의 부담이 크다며 경영계에서 제도의 개선을 요구
 - ※ 1986년 국민연금 도입 시 ‘퇴직전환금’을 두어 퇴직금에 대한 사용자부담을 축소하였으나 1998년 국회에서 ‘퇴직전환금’이 폐지됨
- 1998년부터 「퇴직금제도 개선」이 노사정위원회 의제로 선정
- 2000년부터 퇴직금제도 개선방안 연구용역 시작
 - 2001년 6월 용역결과를 토대로 노사정위원회 논의 제안
- 2001년 7월 노사정위원회는 별도의 실무팀을 구성하여 논의 시작
 - 2003년 7월 노사정위원회는 그간의 퇴직연금제 논의결과(노사의견 등)를 정부에 이송하며, 노사의 입장을 고려하여 입법을 추진할 것을 요청
- 노사정위원회 논의내용을 토대로 관계부처와의 협의(9월 9일~9월 18일)를 거쳐 입법예고(9월 24일~10월 14일) 등 입법 작업 진행
- 규제심사, 국무회의 등을 거쳐 정부안을 확정, 국회제출(2004년 11월 8일)
- 상임위, 법사위를 거쳐 국회 본회의 통과(2004년 12월 29일)
 - 2005년 1월 27일 공포(법률 7379호), 2005년 12월 1일 시행
- 시행령(2005년 8월 19일), 시행규칙(2005년 9월 22) 제정·공포
- 2010년 12월 1일 4인 이하 사업장까지 퇴직급여제도 확대적용
 - 시행령(2010년 9월 29일) 제정·공포
- 2011년 6월 30일 근로자퇴직급여 보장법 개정안 국회 통과
 - 2011년 7월 25일 공포(법률 10967호), 2012년 7월 26일 시행
- 2015년 3월 22일 근로자퇴직급여 보장법 시행령, 시행규칙 개정
 - 자산운용규제완화(DC·IRP 퇴직연금제도 적립금의 위험투자한도 상향(40%→70%))
- 2015년 12월 15일 근로자퇴직급여 보장법 시행령 개정
 - 담보대출, 중도인출 사유 확대 등
- 2016년 4월 28일 근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 개정
 - 퇴직연금사업자 처분기준 보완 등

3) 주요내용

가) 퇴직급여제도의 설정 및 운영

퇴직연금제도의 선택

- 기존 퇴직금제 대신 퇴직연금제로 전환하고자 하는 사업주는 근로자대표의 동의를 얻어야 함
 - ※ 근로자대표 : 당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합 없는 경우 근로자의 과반수
- 퇴직연금제에 대한 근로자의 선호 및 우려 등을 감안하여 노사가 자율로 결정하도록 함
- 퇴직연금제를 선택한 경우 퇴직연금제의 형태(확정급여형 또는 확정기여형)로 결정해야 함
 - ※ 확정급여형(Defined Benefit) : 근로자의 연금급여가 사전에 확정되며, 사용자의 적립부담은 적립금 운용 결과에 따라 변동
 - ※ 확정기여형(Defined Contribution) : 사용자의 부담금이 사전에 확정되고, 근로자의 연금급여는 적립금 운용 결과에 따라 변동
- 이는 사업장 여건 및 근로자의 선호가 다양하기 때문에 노사가 자율적으로 선택할 수 있도록 한 것임

【 퇴직금제도 퇴직연금제도 비교 】

구 분	퇴직금	확정급여형	확정기여형
퇴직급여 형태	일시금	연금 또는 일시금	연금 또는 일시금
급여수준	근속년수 1년당 30일분의 평균 임금	일시금 기준으로 퇴직금과 동일	근로자 각자의 운용실적에 따라 변동
사용자 부담	근속년수 1년당 30일분의 평균 임금	퇴직금과 같음	연간 임금총액의 12분의 1 (년 1회 이상납부)
적립방식과 수급권 보장	사내적립, 불안정, 도산위험에 취약	부분사외적립, 부분 보장, 도산 위험 존재	전액사외적립, 보장
적립금의 운용	사용자	사용자	근로자
적합기업근로자	도산위험이 없고, 임금 상승률이 높은 근로자	연금급(호봉제), 장기근속 근로자	연봉제, 체불위험이 있는 기업, 단기 근속 근로자

- 퇴직연금제도를 선택한 경우 「퇴직연금규약」을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 하며,
 - ※ 퇴직연금규약은 개별 사업장의 퇴직연금제도의 설계서에 해당하는 것으로서 법정사항(법 제13조 및 제19조 각 호)을 모두 포함하여야 하며, 그 이외의 것 또는 법정수준을 상회하는 수준은 노사가 자유로이 정할 수 있음

- 퇴직연금제 운영관련 업무(운용관리업무 및 자산관리업무)를 퇴직연금사업자(금융기관)에게 위탁하여야 함
 - ※ 운용관리업무 : 운용방법의 제시, 운용현황의 기록·보관·통지업무
 - ※ 자산관리업무 : 사용자로부터 부담금의 수령 및 보관·관리업무

퇴직연금 취급금융기관

- 퇴직연금을 취급하고자 하는 자는 일정한 요건을 갖추어 고용노동부장관(금감위에 위탁)에게 등록하여야 함
 - ※ 등록요건 : 자본시장과 금융투자업에 관한 법률에 따른 투자매매업자, 투자중개업자 또는 집합투자업자, 보험업법 제2조제6호에 따른 보험회사, 은행법 제2조제1항제2호에 따른 은행, 신용협동조합법 제2조제2호에 따른 신용협동조합중앙회, 새마을금고법 제2조제3항에 따른 새마을금고중앙회, 산업재해보상보험법 제10조에 따른 근로복지공단(근로복지공단의 퇴직연금사업 대상은 상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 한함) 및 그 밖에 재무건전성 및 인적·물적 요건 등 대통령령으로 정하는 자

제도의 건전 운영을 위한 장치 마련

- 사용자 및 퇴직연금사업자에게 퇴직연금의 건전한 운영을 위한 일정한 책임 부과(퇴직연금사업자 감독업무는 금감위에 위탁)
- 위반시 시정명령·제재(과태료부과·형사처벌)

나) 직장이동 시 통산할 수 있는 장치(개인형퇴직연금제도, IRP) 마련

- 이직시 수령한 퇴직급여를 적립·축적하여 노후소득재원으로 활용할 수 있도록 한 통산장치로서 퇴직연금 가입 근로자가 이직시 퇴직급여를 가입자의 IRP계좌로 이전하고, 연금수령 시점까지 적립된 퇴직급여를 과세 이연 혜택을 받으며 운영하다 일시금 또는 연금 수령

다) 4인 이하 사업장까지 확대 적용하여 사업장 규모에 따른 법정복지 격차 해소

- 2010년 12월 1일부터 상시 4인 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여 퇴직급여제도 시행
 - 다만, 사업주 부담이 급격히 증가하지 않도록 부담률도 낮게 시작하여 단계적으로 인상
 - ※ 2010년 12월 1일부터 2012년 12월 31일, 기간에 대하여는 근로자퇴직급여 보장법에서 정하는 급여 및 부담금 수준의 100분의 50을, 2013년 1월 1일 이후 기간에 대하여는 100분의 100을 적용

4) 도입현황

 도입 사업장 수 : 총 352,493개소

※ 전체 사업장 1,863,572개소(2014년 고용노동부 사업체노동실태현황)

(단위 : 개소, %)

구 분	DB 단독 도입	DB, DC 동시 도입	DC 단독 도입	기업형 IRP 도입	합 계
2016.12월 (비중)	95,999 (27.2)	11,497 (3.3)	211,222(5.9)	33,775 (9.6)	352,493(100.0)

가입 근로자 수 및 적립금액

- 퇴직연금 가입 근로자 수 : 총 7,076천명
 - 확정급여형 가입자 수 비중이 61.2%(4,331천명)로 가장 큼

(2015.12월말 기준, 단위 : 천명, %)

구 분	합 계	DB형	DC형	IRP 특례
근로자수	7,076	4,332	2,663	81
(%)	(100)	(61.2)	(37.6)	(1.2)

* 전체 상용근로자 1,157만명(고용노동부 사업체노동실태현황, 2014년 12월)

- 퇴직연금 적립금액 : 147조 297억원

구 분		DB	DC	기업형IRP	개인형IRP	합 계
'16.4분기 (비중)		996,205(67.8)	341,898(23.3)	8,149(0.6)	124,046(8.4)	1,470,297(100.0)
증감액 총계 (증감율)		132,849 (15.8)	57,625 (20.2)	494 (6.4)	15,330 (14.1)	206,297 (16.3)
(+)	정기 납입분	234,277	103,943	1,915	—	340,135
	가입자 추가 적립금	—	572	12	140,065	193,367
	제도 전환분	25,014	28,073	215	140,065	193,367
	운용손익	17,481	3,705	178	4,882	26,246
(-)	퇴직급여 지급	143,922	78,668	1,862	138,850	363,266

* 업권별 협회에 실적 제출한 운용관리기관 기준이며, 2016년 12월 현재 금융감독원에 퇴직연금사업자로 등록된 기관은 49개소임

나. 우리사주제도 시행

의 의

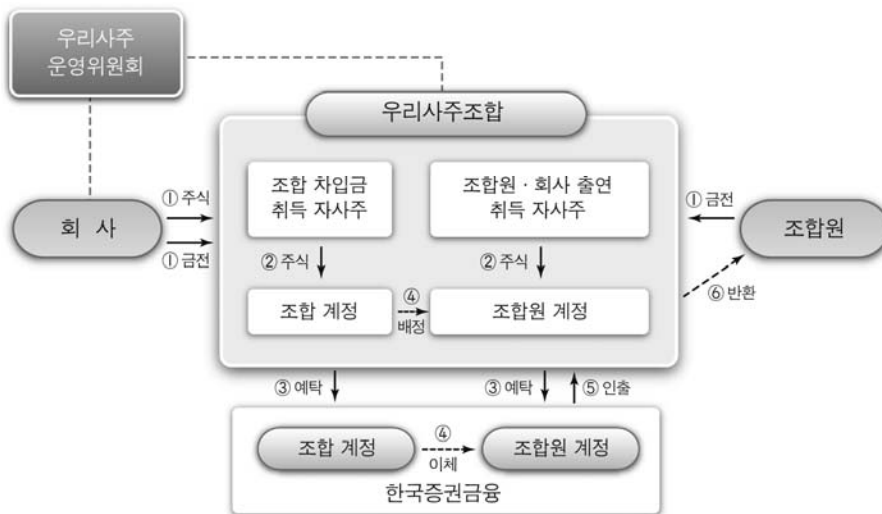
- 근로자로 하여금 자기회사의 주식을 취득·보유하게 함으로써 근로자의 재산형성, 협력적 노사 관계 조성, 기업 생산성 향상 등을 도모하는 제도

연 혁

- 1968년 자본시장육성예관한법률 제정, 발행주식총수의 10% 이내에서 근로자에게 우선배정 (1987년 20%까지 확대)
- 1997년 자본시장육성예관한법률 폐지, 증권거래법으로 이관
- 1999년 증권거래법 개정으로 의무예탁기간 단축[7년 → 3년 → 1년(2000년부터)]

- 2001년 근로자복지기본법을 제정, 우리사주제도에 관한 일반적인 법적 근거 마련 무상출연 및 차입형 우리사주제도 도입
- 2005년 근로자복지기본법을 개정, 우리사주매수선택권 도입 등 제도개선 실시
- 2010년 근로자복지기본법과 사내근로복지기금법을 근로복지기본법으로 통합 수급업체 근로자 조합원 자격에 포함되도록 규정
- 2014년 근로복지기본법 개정, 우리사주 취득강요 금지
- 2015년 근로복지기본법 개정, 우리사주조합 설립요건 완화, 손실보전거래제도 및 대여제도 도입, 우리사주저축제도 도입
- 2016년 근로복지기본법 개정, 비상장법인 우리사주 환매수 의무화, 우리사주조합의 회사인수 지원, 우리사주 수탁기관 업무범위 확대 등

☐ 운영체계



취 득 방 법	배 정 방 법
• 조합원출연	⇒ 자사주 취득 즉시 조합원 개인별계정에 배정 후 1년간 의무예탁
• 회사·대주주 등의 무상출연	⇒ 자사주 취득 즉시 조합원에게 배정 후 4~8년 기간 중 출연자와 협의기간 동안 의무예탁(의결권, 배당금 개인귀속)
• 금융기관으로부터의 차입금	⇒ 차입금 상환액의 범위 내에서 개인별계정에 배정 후 1년간 의무예탁

 우리사주제도에 대한 세제지원

수혜자	혜택종류		혜택내용	근거규정
조합원	출연금 소득공제		당해 연도 400만원까지 근로소득 공제 → 인출시점에 근로소득으로 과세(과세이연) ■ 2년 미만 보유 : 100% 과세 ■ 2년~4년 미만 보유 : 50% 비과세 ■ 4년 이상 보유 : 75% 비과세 ■ 6년 이상 보유 : 100% 비과세(조특법 시행령상 중소기업) ※ 기간은 의무예탁기간 종료 후 경과기간임	■ 소득공제 : 조세특례제한법 제88조의4 제1항 ■ 인출시점 과세: 조세특례제한법 제88조의4 제5,6항
	무상 취득 주식 과세 이연	주주등 출연	배정시점에 과세하지 않고 인출시점에 과세	■ 조세특례제한법 제88조의4 제3항
		법인출연	일정금액은 배정시점에 과세하지 않고 인출시점에 과세 일정금액 초과분은 배정시점에 과세 ■ 일정금액 : 배정주식의 매입가액등 기준으로 조합원별 직전 연도 총급여액의 20% 또는 500만원 중 큰 금액	■ 조세특례제한법 제88조의4 제4,5항
	배당소득 비과세		소득세법 시행령상 소액주주인 조합원이 배당지급 기준일 현재 증권금융에 예탁중으로 액면 1,800만원 이하인 경우	■ 조세특례제한법 제88조의4 제9항 ■ 동법 시행령 제82조의4 제16항
	시가와 취득가의 차액 비과세		주식의 취득가액과 시가의 차액에 대해 증여세 비과세 출자금액이 400만원 이하 : 주식의 취득가액과 시가의 차액에 대해 근로소득세 비과세 출자금액이 4백만원 초과 : 초과분은 취득가액이 기준가액보다 낮은 경우 배정시점에 근로소득으로 과세 ■ 기준가액 : 시가의 70% 또는 액면가액(우선배정의 경우)	■ 상속세증여세법 제46조 ■ 조세특례제한법 제88조의4 제8항 ■ 동법 시행령 제82조의4 제9항
회사	주식 양도소득 비과세		1년 이상 예탁한 주식을 퇴직사유로 인출하여 조합에 양도하는 경우 액면 1,800만원까지 양도소득 비과세 → 양도차액 3,000만원 초과인 경우 초과액 양도소득 과세	■ 조세특례제한법 제88조의4 제14항
	출연금 손비인정		우리사주조합에 출연하는 자사주 및 금품 전액에 대해 손비인정	■ 법인세법시행령 제19조 제16호
	조합을 통한 성과 지급액 손비인정		자기주식을 성과급으로 조합을 통해 지급 또는 우리사주를 취득한 조합에 성과급으로 대금 지급 시 지급액 손비 인정	■ 법인세법시행령 제20조
	조합운영비 지원액의 손비인정		지원하는 조합운영비는 전액 복리후생비로 손비 인정	■ 법인세법시행령 제45조
	조합원대여금 인정이자 익금불산입		조합원의 자사주 취득자금 저리 대출 또는 무이자 지원에 대해 인정이자 익금 불산입(근로자에게 상여 지급처리 안 함)	■ 법인세법시행규칙 제44조
기타	대주주·법인의 조합 기부금 소득공제		대주주·법인이 조합에 기부금을 지출하는 경우 소득금액의 30% 범위 내에서 소득공제	■ 조세특례제한법 제88조의4 제13항
	우리사주조합 비과세		기금이나 보유 자사주에서 발생하는 소득에 대해 전액 소득세 비과세 유증 또는 출연받은 금액에 대한 상속세 및 증여세 비과세	■ 조세특례제한법 제88조의4 제2항 ■ 상속세 및 증여세법 제12조, 제46조

 우리사주조합 설립현황

(단위 : 개소, %)

구 분	계		코스피 법인			코스닥 법인			기타 법인		
	결성 기업수	결성률	기업수	결성 기업수	결성률	기업수	결성 기업수	결성률	기업수	결성 기업수	결성률
2016년	2,971	0.57	779	674	86.52	1,087	860	79.12	519,072	1,437	0.28
2015년	2,832	0.54	770	664	86.23	1,152	825	71.61	520,734	1,343	0.26
2014년	2,706	0.55	773	653	84.48	1,013	779	76.9	487,472	1,274	0.26
2013년	3,043	0.67	777	675	86.87	1,009	823	81.57	452,734	1,545	0.34

 우리사주 예탁현황

(단위 : 개소, 천주, %)

구 분		예탁조합수	예탁주식수(A)	예탁조합기업총발행주수(B)	지분율(A/B)
2016년	코스피	271	418,863	26,341,098	1.59
	코스닥	315	55,014	6,769,406	0.81
	기타	540	81,364	5,194,957	1.57
	계	1,126	555,241	38,305,461	1.45
2015년	코스피	257	299,935	24,948,006	1.20
	코스닥	295	47,478	5,896,885	0.81
	기타	499	70,535	4,497,343	1.57
	계	1,051	417,948	35,342,234	1.18
2014년	코스피	246	292,956	22,529,463	1.30
	코스닥	271	51,386	5,966,705	0.86
	기타	474	80,306	4,323,191	1.86
	계	991	424,648	32,819,359	1.29
2013년	코스피	236	303,279	19,909,507	1.52
	코스닥	253	44,540	5,506,393	0.81
	기타	539	83,065	8,512,988	0.98
	계	1,028	430,884	33,928,888	1.27

다. 사내근로복지기금 설치·운영

 **의 의** : 기업이 경영 이익의 일부를 사내근로복지기금에 출연하여 근로자의 생활안정 지원 등 복지증진을 도모하는 기업복지제도

연 혁

- 1983년 5월 6일 「근로이익 향상을 위한 사내근로복지기금 설치·운영 준칙(소위 준칙 기금)」(고용노동부지침)을 제정, 기업에 사내근로복지기금의 설치를 권장
- 1991년 8월 10일, 사내근로복지기금법(법률 제4391호) 공포, 1992년 1월 1일부터 시행
- 2001년 제도 활성화 추진 : 당해연도 출연금 사용한도 확대(30 → 50%), 대부사업 재원 변경(수익금 → 원금), 기금합병, 분할합병에 대한 처리기준 마련
- 2003년 선택적 근로복지제도 도입 및 도입 기업에 대한 출연금 사용 한도 확대(80%)
- 2010년 근로자복지기본법과 사내근로복지기금법을 근로복지기본법으로 통합 수급업체 근로자 조합원 자격에 포함되도록 규정
- 2012년 사내근로복지기금법인 혜택을 수급업체 및 파견근로자까지 확대(2012.8.2 시행)
- 2014년 중소기업 사내근로복지기금 사용한도 확대(당해연도 출연금의 50%→80%, 2014.7.29.시행)
- 2015년 사내근로복지기금제도 지원 관련(소요비용의 50%, 최대 2억 한도, 2015.3.1. 시행)
- 2016년 공동근로복지기금제도 도입(2016.1.21.시행)

 **근거법령** : 근로복지기본법, 민법, 각종 세법(조세특례제한법 등)

기금조성 및 용도·관리

구 분	내 용
기금조성	· 법인세 세전 순이익의 100분의 5 기준 임의출연
기금용도	· 주택 구입자금 보조 및 우리사주 구입비 지원(대부), 생활안정자금 대부, 장학금, 재난구호금, 체육·문화활동 및 근로자의 날 행사지원 등
기금관리	· 사내근로복지기금협의회(노·사위원 동수의 각 2인 이상 10인 이내)에서 출연금액, 임원선임(해임), 정관변경 등 중요의사 결정 · 노·사 동수의 임원(이사 각 3인 이내, 감사 각 1명)을 두어 사무집행 및 감사 실시

 **지원대상** : 사내근로복지기금이 설치된 사업 또는 사업장 내 근로자

기금조성 현황

• 2015년도 기금조성 현황

(단위 : 개소, 억원, %)

구 분	계	299인 이하	300~499인	500~999인	1,000인 이상
·기금수(a, %)	1,543 (100%)	912 (59%)	170 (11%)	194 (13%)	267 (17%)
·업체수(b, 개)	276,993	274,078	1,533	914	468
·설립율(a/b, %)	0.6	0.3	11.1	21.2	57.1
·기금액(c, 억원)	74,371	8,832	5,534	6,205	53,800
·기금평균액(c/a)	48.2	9.7	32.6	32.0	201.5

※ 전체업체 수 : 2014년 「사업체노동실태현황」 10인 이상 사업체수 기준

• 연도별 기금조성 현황

(단위 : 억원)

구 분	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년
기금 총액	50,017	57,177	63,581	67,517	70,810	62,609	60,759	62,812	67,713	68,361	71,034	74,371
증 감	3,516	7,160	6,404	3,936	3,293	▽8,201	▽1,850	2,053	4,901	648	2,673	3,337
평균기금액	50.4	57.6	57.5	59.5	60.2	51.3	49.1	48.6	49.5	47.7	47.2	48.2

9

근로복지사업 및 근로복지진흥기금의 운용

가. 근로복지사업

1) 근로자생활안정 지원사업



사업개요

구 분	근로자 장학금 지원	근로자 생활안정자금 융자	임금체불근로자 생계비 융자
목 적	저임금근로자 및 그 자녀의 교육비 부담을 해소를 통해 실질소득 증대 및 생활안정에 기여	저임금근로자의 일시 가계비 지출에 대한 융자를 통해 복지 향상 및 생활안정에 기여	임금체불근로자의 안정적 생계유지 지원 및 사업장의 안정적 고용 유지에 기여
연 혁	1995년부터 실시-2009년 종료	1996년부터 실시	1999년부터 실시
근거법령	근로복지기본법 제20조	근로복지기본법 제19조	근로복지기본법 제19조
지원대상	월평균임금 170만원 이하, 근속 기간 3개월 이상 근로자 중 - 근로자 및 배우자 직전연도 월평균임금 합계액 259만원 이하 - 신청근로자와 배우자에게 부과된 주택분 재산세 과세액 6만원 이하 - 토지분 재산세 과세액 합계 10만원 이하	3월 이상 근속 중이며 직전연도 월 평균소득이 3인 가구 기준 중위소득의 3분의 2 ('16년 239만원) 이하인 근로자 (임금감소생계비)소속 사업장에서 6개월 이상 근무중인 월평균소득 168만원 이하인 근로자	융자신청일 이전 1년 기간 동안 1월분 이상 임금체불 되고 연간소득액(배우자의 소득이 있는 경우 합산)이 4,300만원 이하인 근로자
대부종류 (지원범위)	입학금·수업료 및 학교운영비 전액(교재대 제외)	의료비·혼례비·장례비·부모요양비, 자녀학자금, 임금감소생계비, 소액생계비	생계비
대부금액	수업료 등 평균 140만원 지원	종류별 각 1,000만원 한도 단, 부모요양비 및 자녀학자금(1인당)은 500만원, 소액생계비 200만원 한도, 2종류 합산의 경우 총 2,000만원 한도	임금체불액 범위 내 1인당 1,000만원 한도
대부조건	고등학교 입학예정 또는 재학중인 자, 1세대당 1인	1년 거치 3년 균등분할상환 (연리 2.5%) ※ 소액생계비 1년거치 1년	1년 거치 3년 균등분할상환 (연리 2.5%)
지원기간	선발 당해연도 1년간 지급	-	-

지원현황

(단위 : 명, 백만원)

구분	계	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
근로자 장학금	인원	72,546	4,461	4,691	6,378	6,850	6,000	7,164	8,456	8,437	8,914	6,356	4,839	-	-	-	-	-	-
	금액	87,239	3,511	4,299	5,441	6,764	6,388	9,616	11,433	12,070	12,821	8,858	6,038	-	-	-	-	-	-
생활안정 자금	인원	106,295	811	1,455	1,316	7,633	5,973	7,196	5,855	5,110	5,829	5,338	4,072	3,993	4,486	5,595	6,438	9,055	13,074
	금액	666,125	3,935	7,213	6,708	39,441	29,462	47,268	38,733	33,840	38,826	34,984	24,649	24,609	27,312	29,204	42,526	62,645	92,200
임금체불 근로자 생계비	인원	98,571	5,851	7,198	4,725	7,917	5,253	4,845	6,380	4,187	4,067	5,492	20,876	5,045	2,939	3,211	3,490	2,482	3,039
	금액	431,039	23,844	13,442	12,641	31,351	21,827	20,621	26,977	18,460	17,679	24,985	108,441	23,944	13,368	14,531	17,681	13,920	18,625

※ 2010년도부터 근로자생활안정자금 및 임금체불생계비 대부 예산통합 사용

2) 30인 이하 사업장 퇴직연금사업 운영

목 적 : 중소·영세사업장에 대한 퇴직연금 도입 촉진을 통한 근로자 퇴직급여 체불방지 및 노후생활 안정에 기여

연 혁

- 2010.12. 4인 이하 사업장 대상 사업 수행
- 2012.7. 30인 이하로 사업대상 확대

근거법령 : 근로복지기본법 제91조(근로복지진흥기금의 용도), 같은 법 시행령 제61조 (진흥기금의 용도)근로자퇴직급여 보장법 제26조(퇴직연금사업자의 등록)

사업개요

- 사업대상 : 30인 이하 사업장 근로자
- 운영체계 : 제도운영은 근로복지공단, 자산관리는 우리은행 및 삼성화재가 수행
- 계정 및 자산관리 : DC 및 IRP 계정만 취급, 자산운영 지시권은 근로자가 자기 책임 하에 직접 행사
- 가입혜택 : 사용자에게 대해 운영관리 수수료가 적립금의 0.1%로서 일반 사업자(0.4% 내외)에 비해 약 0.3%p 감경

2016년말 누적가입자 및 적립금 현황

(단위 : 명, 개소, 억원, %)

구 분	2015년	2016년	증감
가입자수	187,393	239,392	27.7
사업장수	42,867	53,093	23.9
적 립 금	8,626	12,316	42.8

3) 사내(공동)근로복지기금 지원사업

 **목 적** : 대·중소기업간 상생협력을 촉진하고 중소기업 등 저소득 근로자의 복지증진 도모

 **근거법령** : 근로복지기본법 제 86조의5(공동기금제도의 촉진) 및 제91조(근로복지진흥 기금의 용도)

사업개요

- 지원대상
 - (사내근로복지기금지원) 직접 수급업체 소속 근로자나 파견 근로자의 복리후생 증진을 위한 사업에 기금을 사용하는 대기업 또는 도급업체의 사내근로복지기금법인, 원청기업으로부터 기금 출연금 지원을 받는 중소기업의 사내(공동)근로복지기금법인
 - (공동근로복지기금지원) 2개 이상의 기업(반드시 중소기업 포함)이 소속 근로자들 공통의 근로복지 증진을 위해 각각 일정금액을 출연하여 설립한 공동근로복지기금법인
- 지원내용
 - (사내근로복지기금지원) 기금법인이 당해 사업으로부터 직접 도급받는 수급업체 소속 근로자나 해당 사업에 파견된 근로자의 복리후생 증진을 위한 사업에 직접 지출한 비용에 대해서 50%이내 지원(최대 2억원 한도), 중소기업 사내근로복지기금법인이 원청기업 등으로부터 출연 받은 경우 출연비용의 50%이내 지원(최대 2억원 한도)
 - (공동근로복지기금지원) 중소기업을 포함한 둘 이상의 기업이 공동근로복지기금 조성 시 출연비용의 50%이내 지원(최대 2억원 한도)

 2016년말 지원실적('15.3월 사내근로복지기금지원, '16.1월 공동근로복지기금지원사업 시행)

(단위 : 명, 개소, 억원)

구 분	사내근로복지기금 지원				공동근로복지기금 지원			
	기금수	수혜 기업수	수혜 근로자수	지원금액	기금수	수혜 기업수	수혜 근로자수	지원금액
2016년	30	205	12,695	13.2	30	417	19,497	8.7
2015년	16	147	4,807	2.1	-	-	-	-

4) 근로자의 문화·휴양콘도 지원사업

 사업개요

구 분	휴양콘도 지원	민간복지시설 이용지원	근로자 문화예술제
목 적	저임금근로자 및 가족들에게 휴양콘도 이용기회를 제공, 여가 욕구 충족 및 건강한 노동력 재생산	저소득근로자가 민간의 다양한 복지시설 이용하도록 지원	근로자의 정신문화 창달과 문화 예술활동 저변 확산
연 혁	1997년부터 실시	2005년부터 실시 - 2008년 종료	1980년부터 실시
대 상	· 주말 및 성수기: 월평균소득 239만원 이하 근로자 · 평일: 모든근로자, 고용 또는 산재보험가입사업장(워크숍, 교육한함), 특수형태근로자	직전년도말 기준 3월 이전부터 상시 50인 미만 사업장에 근무 중인 월평균 170만원 이하인 근로자	· 근로자[해외파견근로자, 특수형태근로자, 산재근로자(산재로 요양 중이거나 산재장해 등급을 받은 자) 및 실직일로 부터 6개월 이내인 자] · 단, 기성전문가 및 현직 공무원은 제외
기 타	· 이용가능지역: 설악·양평·지리산·수안보·경주·통영·제주 등 전국 46개 지역 702구좌 · 이용횟수: 연령대별 차등 점수 제공 후 이용일에 따른 점수 차감 · 사용료: 1박 기준 53,000원 ~ 170,000원	민간복지시설(숙박, 체육, 전시 및 공연시설)이용 비용의 80% 지원(연간 20만원 한도)	분야별 행사 내용(4개 부문) · 미술: 회화, 서예, 공예, 사진, 디자인/공예 · 문학: 시, 단편소설, 희곡, 수필, 콩트, 단편 시나리오, 단편 드라마 · 연극: 단막극(기성극, 창작극) · 음악: 독창, 중창, 합창(기성극, 창작곡)

지원현황

(단위 : 명, 백만원)

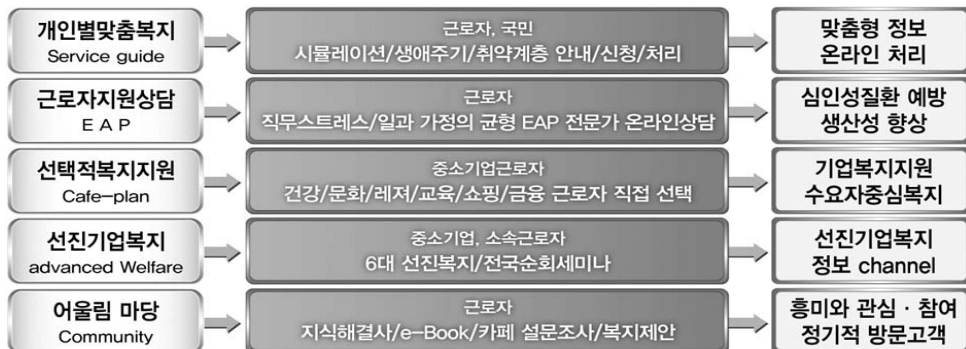
구 분		계	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
휴양콘도 지원	이용 건수	96,767	3,410	4,603	5,004	6,110	8,035	8904	6,151	5,153	4,436	4,163	4,578	5,159	4,671	4,212	5,068	5,666	5,902	5,542
	이용 박수	132,948	6,043	8,351	8,400	8,914	11,145	12,434	8,562	7,227	6,089	5,655	5,940	6,758	5,861	5,004	5,928	6,711	7,164	6,762
민간복지 시설이용 비용지원	인원	39,625	-	-	-	-	-	-	5,712	12,897	12,511	8,505	-	-	-	-	-	-	-	-
	금액	6,067	-	-	-	-	-	-	567	2,000	1,800	1,700	-	-	-	-	-	-	-	-
근로자 문화예술 제	인원	73,286	3,088	2,682	3,144	3,438	3,461	3,683	4,005	4,022	4,149	4,212	4,253	4,341	4,411	4,481	4,948	4,656	5,414	4,898
	금액	9,726	437	521	576	505	576	586	590	521	499	496	559	526	536	536	536	626	595	505

5) 희망드림근로복지넷 서비스 운영

목 적 : 저소득 근로자 및 중소기업의 복지전달체계 개선과 기업복지활성화 지원

근거법령 : 근로복지기본법 제91조(기금의 용도), 근로자복지증진기본계획

사업개요



2016년말 지원실적(2009년 2월 2일 서비스개시)

구 분	계획(A)	실적(B)	달성률(B/A)
포털이용자수	2,020,000명	2,160,000명	106.9%
고객만족도	81.5점	79.4점	97.4%

6) 기업복지 활성화 지원

 **목 적** : 중소기업을 대상으로 기업복지제도 도입 지원 무료컨설팅을 실시하여 기업복지 혜택을 누릴 수 있도록 함

 **근거법령** : 근로복지기본법 제91조(기금의 용도)

사업개요

- 지원대상 : 근로자수 300인 이하 중소기업
- 지원내용 : 현장 컨설팅, 사업주 설명회, 온·오프라인 상담
 - ※ 컨설팅 : 〈기본〉 제도의 개념과 종류, 필요성과 효과, 표준도입절차 등을 안내(1기업당 1회)
 〈심화〉 실제 도입의사가 결정된 사업장을 대상으로 사업장 진단 및 분석, 맞춤형 설계(1기업당 최대 3회)
 〈운영〉 사내(공동)근로복지기금제도 도입 기업 대상 기금 조성, 운영 및 회계관리 등 제도운영 필요사항(1기업당 최초 1년 3회, 이후 2년은 연2회)
 - ※ 사업주설명회 : 6개 권역별 사업주 대상 개최(기업복지 개념과 필요성 등)
 - ※ 온·오프라인 상담 : 기업의 EAP도입 촉진 및 근로자 직무스트레스건강 등 문제 해결 지원을 위한 상담서비스 제공

2016년말 지원실적(2010년 4월 서비스개시)

(단위 : 개소)

구 분	계획(A)	실적(B)	달성률(B/A)
기본 및 심화컨설팅	3,174	3,306	104.2%

나. 근로복지진흥기금 운용

 **목 적** : 근로복지사업에 필요한 경비 확보를 위해 설치(1994년 5월 1일)

 **개 요** : 근로복지진흥기금은 1993년 12월에 제정된 중소기업 근로자복지진흥법에 의거 설치되어 중소·영세기업 저소득근로자 복지사업을 수행하였으며, 1998년 4월 실업대책사업을 시행하여 IMF 실업대란 극복에 기여함. 2002년 1월 근로자복지기본법 제정·시행으로 사업대상을 중소·영세기업 저소득근로자에서 일반 저소득근로자까지 확대하는 한편 취약 근로계층의 금융시장 접근성 제고를 통해 생활안정을 지원하고자 신용보증 지원 사업을 시행하였음. 이후 근로자복지기본법과 사내근로복지기금법을 통합하여 근로복지기본법으로 통합 규정(2010년 12월 9일)

 근거법령 : 근로복지기본법 제91조

 관리·운용 주체 : 근로복지공단 이사장

 재 원 : 정부 출연금, 정부외의 자의 출연금, 다른 기금으로부터 전입금, 복권수입금, 실업 대책자금, 이자수익 등

※ 정부출연 현황

- 근로복지사업을 주로 수행하는 중소기업계정 및 신용보증계정의 주된 재원은 복권배분금 이자수입 및 정부출연금임
- 장기실직자 창업지원 사업을 주로 수행하는 실업대책 계정의 주된 재원은 IBRD 차관자금, 고용 안정채권 발행자금이며 부족분은 일반회계 출연금임

 주요사업

구 분	주 요 사 업
중소복지계정	· 저소득 근로자 생활안정자금(혼례·의료·장례비, 부모요양비, 자녀학자금, 임금감소 생계비, 소액생계비) 및 임금체불근로자 생계비 대부 · 30인 이하 사업장 퇴직연금 사업(2012년 7월) · 사내(공동)근로복지기금지원 사업(2015년 3월) · 근로자 휴양콘도 지원 · 취약계층 근로자 직업훈련 생계비 대부(신규실업자 대상, '09~'11년 종료) · 직장여성아파트 위탁운영(6개소, 820세대) · 근로자 문화예술제 개최 등(미술·문학·음악·연극분야) · 근로복지포털 사이트 운영(2009년 2월) · 중소기업 기업복지제도 도입 지원사업(2010년 4월) · 고교생 장학금 지원(근로자 및 그 자녀) - 2009년도 말 사업종료 · 민간복지시설(체육·문화·숙박) 이용지원 - 2008년도 말 사업종료 · 실직가정 생활안정 용자 - 2009년도 말 사업종료 · 영유아보육시설 운영(8개소) → 2009년 7월 고용보험기금으로 이관
신용보증계정	· 취약계층 근로자 신용보증지원 ※ 저소득·산재·장애인 근로자에 대한 고용노동부 9개 정책자금 대부 시 무보증 신용대부 지원
실업대책계정	· 실직여성가장·장기실업자에 대한 창업점포 지원(2007년 이후 사후 관리 중)

10 공인노무사제도

도입배경

- 근로자의 복지증진과 근로권 확보를 위한 제반 제도정비, 기업의 노무관리의 선진화와 이를 통한 건전한 경제발전 도모를 위해 공인노무사제도를 도입

 근거법령 : 공인노무사법(1984년 12월 31일 제정, 1985년 7월 1일 시행)

공인노무사의 업무

- 노동관계법령에 의한 신고·신청·보고·진술·청구(이의신청, 심사청구 및 심판청구) 및 권리 구제 등의 대행 또는 대리
- 노동관계법령의 규정에 의한 모든 서류의 작성 및 확인
- 노동관계법령 및 노무관리에 관한 상담·지도
- 「근로기준법」 적용을 받는 사업이나 사업장에 대한 노무관리진단
- 「노동조합 및 노동관계조정법」 제52조에서 정한 사적조정이나 중재
- 노동관계법령에 의한 보험사무대행기관의 설립 및 운영

공인노무사 자격취득 및 개업현황

(2016년 12월 31일 현재)

구 분	자격취득자	개업노무사	개업비율
계	4,994	2,354	47.1%

【공인노무사 자격취득 현황】

(단위 : 명)

연 도	시험횟수	계	시험합격자 (일부면제자 포함)	노동행정경력자
1985	—	55	—	55
1986	—	12	—	12
1987	제1회	114	111	3
1988	—	1	—	1
1989	제2회	37	28	9
1990	—	4	—	4
1991	제3회	36	31	5
1992	—	8	—	8
1993	제4회	32	18	14
1994	—	30	—	30
1995	제5회	164	42	122
1996	—	98	—	98
1997	제6회	44	43	1
1998	제7회	88	37	51
1999	제8회	129	103	26
2000	제9회	137	71	66
2001	제10회	203	201	2
2002	제11회	148	147	1
2003	제12회	61	61	0
2004	제13회	275	275	0
2005	제14회	184	140	44
2006	제15회	155	122	33
2007	제16회	273	229	44
2008	제17회	241	208	33
2009	제18회	290	247	43
2010	제19회	308	253	55
2011	제20회	309	244	65
2012	제21회	339	255	84
2013	제22회	314	251	63
2014	제23회	305	247	58
2015	제24회	314	254	60
2016	제25회	286	249	37
합 계		4,994	3,867	1,127

※ 2016년 12월 31일 현재. 시험합격자는 최종합격자 기준, 노동행정경력자는 자격 취득일 기준으로 작성

※ 제1회 시험은 1986년 1차, 2차를 시행하고 3차는 1987년 2월 실시함

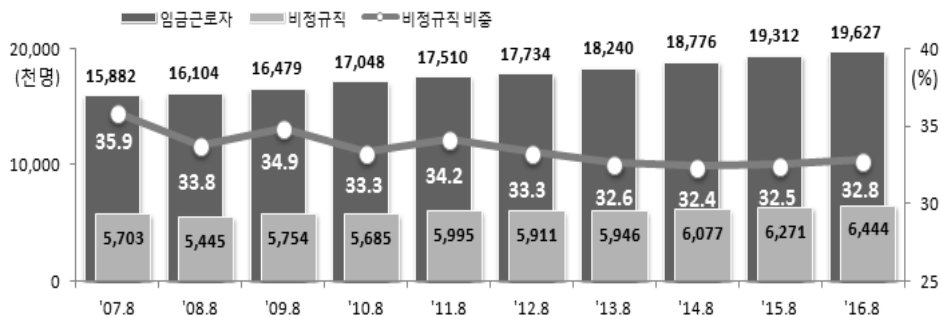
※ 2008년부터 최소합격인원제도 실시(2008년 200명, 2009~2016년까지는 250명)

11 비정규직 규모 추이 및 임금수준

가. 비정규직 규모 추이

- 비경제활동 인구의 경제활동참여 증가 등으로 임금근로자가 늘어남에 따라 임금근로자 중 비정규직 근로자 규모는 지속적으로 증가하고 있으나 그 비율은 지속적으로 감소하여 2013년부터 32% 수준을 유지하고 있음

【연도별 비정규직 규모 추이】



※ 출처 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 2016.8월

(단위 : 천명, %)

구 분	'07.8	'08.8	'09.8	'10.8	'11.8	'12.8	'13.8	'14.8	'15.8	'16.8
임금근로자	15,882	16,104	16,479	17,048	17,510	17,734	18,240	18,776	19,312	19,627
비정규직 규모	5,703	5,445	5,754	5,685	5,995	5,911	5,946	6,077	6,271	6,444
임금근로자 중 비율	35.9	33.8	34.9	33.3	34.2	33.3	32.6	32.4	32.5	32.8

※ 비정규직 근로자는 644만 4천명으로 전년 동월대비 17만 3천명(2.8%) 증가, 임금근로자 중 차지하는 비중은 32.8%로 전년 동월대비 0.3%p 증가

나. 임금수준

- 동일 사업체 내 비정규직의 시간당 임금총액은 정규직의 95.1% 수준으로 전년(95.7%)에 비해 소폭 하락하였고, 사회보험 가입률 및 복리후생은 정규직에 비해 낮은 수준임

* 동일 사업체 내의 정규직-비정규직 임금격차를 성, 연령, 학력, 근속년수, 경력, 직종 등 인적특성에 따른 차이를 배제하고 분석한 것으로, 인적특성에 따른 차이를 배제하지 않고 단순 비교 시 정규직의 66.3%

【정규직 비정규직 시간당 임금 현황】

(단위 : 원, %)

	'10.6	'11.6	'12.6	'13.6	'14.6	'15.6	'16.6
전 체	12,878	13,769	14,966	16,067	16,701	15,978	16,709
정 규 직	14,388	15,289	16,403	17,524	18,426	17,480	18,212
비정규직	8,236 (57.2)	9,372 (61.3)	10,437 (63.6)	11,259 (64.2)	11,463 (62.2)	11,452 (65.5)	12,076 (66.3)

* 자료 : 고용형태별 근로실태조사(2016년, 고용노동부)

** ()는 정규직 대비 비정규직근로자의 시간당 상대임금수준임

【고용형태별 사회보험 가입률 및 상여금 현황】

구 분	고용보험	건강보험	국민연금	상여금
정 규 직	95.7 %	98.3 %	98.2 %	65.8 %
비정규직	72.1 %	59.4 %	56.7 %	22.9 %

* 자료 : 고용형태별 근로실태조사(2016년, 고용노동부)

12 비정규직 차별시정제도

가. 개요 및 신청 현황

- 2007.7월 「기간제법」과 「파견법」에서 비정규직에 대한 불합리한 차별시정을 위해 차별시정 제도를 도입하여,
 - － 기간제·단시간·파견근로자를 동종·유사업무에 종사하는 비교대상근로자에 비하여 임금, 정기 상여금, 경영 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지
- 근로자는 차별적 처우가 발생한 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에 차별적 처우가 있는 날로부터 6월 이내에 차별시정을 신청할 수 있으며, 차별적 처우에 해당 한다고 판정할 때 노동위원회는 사용자에게 시정명령

【 차별시정 접수·처리현황 】

(단위 : 건수)

구 분	접 수	처 리								진행중
		총 계	판 정				조정	중재	취하	
			소계	인정	기각	각하				
총 계	3,041	3,040	1,231	303	733	195	606	2	1,201	1
2007.7~2007.12	786	786	709	78	584	47	3	0	74	0
2008.1~2008.12	1,325	1,325	71	19	9	43	477	0	777	0
2009.1~2009.12	82	82	26	19	5	2	9	2	45	0
2010.1~2010.12	194	194	146	61	28	57	19	0	29	0
2011.1~2011.12	46	46	13	3	7	3	20	0	13	0
2012.1~2012.12	96	96	41	13	13	15	25	0	30	0
2013.1~2013.12	80	80	35	17	13	5	12	0	33	0
2014.1~2014.12	180	180	59	16	34	9	12	0	109	0
2015.1~2015.12	152	152	75	46	26	3	19	0	58	0
2016.1~2016.12	100	99	56	31	14	11	10	0	33	1

* 중노위·지노위 접수일 기준 접수 및 처리 건수

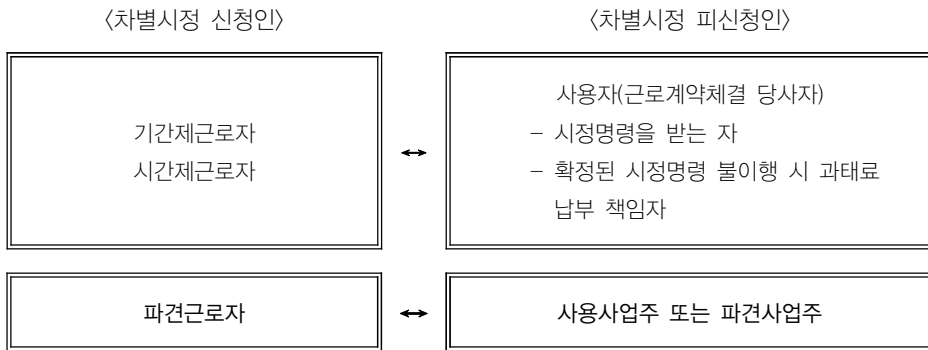
* 2007년 786건 중 한국○○공사 지노위 596건 포함

* 2008년 1,325건 중 한국□□공사 지노위 1,194건 및 중노위 12건 포함

* 2010년 194건 중 대한△△공사 지노위 47건 포함

나. 차별시정 신청

- 차별시정 신청인과 피신청인



- (신청기간) : 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6월 이내

- (신청방법) : 사업장 관할 지방노동위원회에 신청서를 제출

※ 신청인의 성명·주소, 피신청인의 성명·주소, 신청일 등을 신청서에 기입하고 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시, 입증책임은 사용자 부담

다. ‘차별적 처우’의 의미

◇ ‘차별적처우’라 함은 임금, 정기 상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것(기간제법 제2조제3호)

- (불리한 처우) 사용자가 임금 등 차별이 금지되는 영역에서 기간제·단시간·파견근로자와 비교대상 근로자를 다르게 처우함으로써 해당 근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미
 - 불리한 처우가 있는지는 단순히 세부지급항목별로 비교할 것이 아니라 비교 가능한 항목을 하나의 범주로 묶어 비교하되, 실제 제공된 근로에 따라 지급된 급부(연장, 야간, 휴일근로 수당 등)는 제외
- (합리적 이유) 사용자가 기간제·단시간·파견근로자를 비교대상근로자에 비하여 불리하게 처우함에 합리적 이유가 있다면 당해 불리한 처우는 정당화됨

- 비교대상 근로자와 다르게 처우할 필요성이 있는지, 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정한지를 종합적으로 고려

* 판례는 ▲근속기간, ▲단기고용이라는 특성, ▲채용조건·기준·방법·절차, ▲업무의 범위·권한·책임, ▲노동시장의 수급상황 및 시장가치, ▲사용목적(수습·시용·직업훈련·인턴 등), ▲임금 및 근로조건의 결정요소(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속연수, 책임, 업적, 실적 등)를 고려하여 개별 사안별로 판단

라. 비교대상 근로자

- (기간제근로자) 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(기간제법 제8조제1항)
- (단시간근로자) 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상 근로자(기간제법 제8조제2항)
- (파견근로자) 비교대상근로자는 사용자사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자(파견법 제21조제1항)
- (판단의 핵심 표지) 동종 또는 유사업무 종사 여부를 기준으로 판단하는바 판례는 주된 업무 내지 근로자가 실제 수행하는 업무를 기준으로 판단
 - 핵심요소에서 본질적 차이가 없으면 다른 요소에서 차이가 있더라도 동종·유사성을 인정

마. 시정명령 내용 및 범위

- ◇ 조정·중재, 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다.(기간제법 제13조제1항)
- ◇ 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.(기간제법 제13조제2항)

- 조정·중재 또는 시정명령은 신청 당사자(신청인과 피신청인)에게만 효력을 미침
- 확정된 시정명령을 사업주가 이행하지 않을 경우 1억원 이하의 과태료를 부과

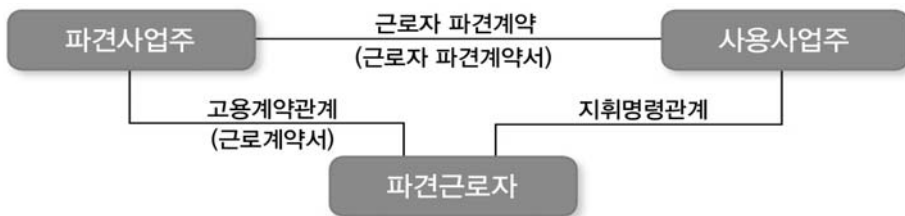
【차별시정 절차】



13 근로자파견제도

가. 파견제도 의의

- 파견법은 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고, 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 함
 - ※ 1998.2.20 파견법 제정(1998.7.1 시행), 2006년 12월 21일 비정규직 보호법의 일환으로 파견법 개정(법률 제8076호)
- 근로자파견은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 고용관계를 유지하면서 파견계약에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위하여 근로에 종사하게 하는 것을 말함



나. 파견대상 업종 및 파견기간

- 파견대상은 사무직원·번역·조리·경비원 등 32개 업무이며, 파견기간은 1년(1년 범위 내에서 연장 가능)
- 출산·질병 등으로 결원이 생긴 경우는 결원이 해소될 때까지, 일시적·간헐적으로 인력을 확보해야 할 필요가 있는 경우는 3개월(1회 3월간 연장가능)까지 파견근로자 사용 가능
- 다만, 건설업, 선원, 유해·위험업무 등은 파견을 금지함

다. 파견근로자 보호

- 사용사업주는 파견대상이 아닌 업무에 파견근로자를 사용하거나 무허가파견업체로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 경우와 파견근로자를 2년 이상 사용한 경우 해당 근로자를 직접 고용할 의무가 있음
 - ※ 사용사업주의 직접 고용의무 위반시 제재 : 3천만원 이하의 과태료

- 사용사업주의 사업내 동종·유사업무를 수행하는 근로자에 비해 파견근로자임을 이유로 차별적 처우를 해서는 아니 됨
- 근로기준법상 근로시간·휴게, 산업안전보건법상 건강진단 및 사업주의 안전보건조치 등은 사용사업주가 책임을 부담

라. 유사개념과의 구분

- 도급 및 용역
 - 도급 및 용역은 수급인이 직접 고용한 근로자를 수급인이 직접 지휘·명령하여 특정한 업무를 수행하는 것을 말함
 - 거래대상이 상품인 도급과 달리 용역은 경비·청소 등 서비스
- ※ 파견은 사용사업주는 파견근로자 간에 대해 지휘·명령권을 가지고 있는 반면, 도급 및 용역은 도급인이 수급인 근로자를 지휘·명령하지 않음



- 근로자 공급사업
 - 근로자 공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 것으로 국내 근로자 공급사업은 노동조합만이 가능(항운노조)
- ※ 파견은 파견사업주와 근로자 간에 고용계약관계가 있는 반면, 근로자 공급은 사실상 지배관계가 있는 점이 다름



• 직업소개

– 구인·구직 신청을 받아 구인자와 구직자 간에 고용계약의 성립을 알선하는 것을 말함

※ 파견은 파견사업주와 근로자 간에 고용계약관계가 있는 반면, 직업소개는 중개 역할만 할 뿐 고용 계약관계는 존재하지 않음



마. 파견·사용사업체 및 파견근로자 현황

(단위 : 개소, 명, %)

연도별	파견사업체		사용 업체수	파견 근로자수	실적업체당 평균		파견근로자 평균임금
	허가업체수	실적업체수			파견 근로자수	사용 업체수	
2016.上	2,448	1,718(70.2)	15,510	114,399	67	7.4	1,757
2015	2,492	1,754(70.3)	14,421	117,348	67	8.1	1,731
2014	2,468	1,772(71.8)	15,009	132,148	75	8.8	1,754
2013	2,314	1,663(71.8)	15,587	132,108	79	9.3	1,538
2012	2,087	1,468(70.3)	13,917	120,347	82	9.5	1,517
2011	1,813	1,298(71.5)	12,811	106,601	82	9.9	1,460
2010	1,595	1,145(71.8)	11,333	99,418	87	9.9	1,420
2009	1,419	1,065(75.1)	11,018	83,775	79	10.3	1,366
2008	1,326	995(75.0)	10,835	77,691	78	10.9	1,277
2007	1,208	915(75.7)	10,670	75,020	81	11.7	1,232
2006	1,076	860(79.9)	10,055	66,315	77	11.7	1,168
2005	1,153	890(77.2)	9,056	57,384	64	10.2	1,134
2004	1,061	829(78.1)	8,081	49,589	60	9.7	1,111
2003	1,114	859(77.1)	8,512	53,369	62	9.9	1,104
2002	1,243	901(72.4)	7,784	63,919	71	8.7	1,182
2001	1,257	868(69.0)	7,187	57,763	67	8.3	910
2000	1,357	820(60.0)	7,054	53,029	65	8.6	869
1999	1,244	832(67.0)	6,488	53,218	64	7.8	814
1998	789	564(71.0)	4,302	41,545	74	7.6	829

- 파견사업체 수(2,448개소)는 2015년(하반기) 2,492개소 대비 44개소(1.8%) 감소
- 사용사업체 수(15,510개소)는 2015년(하반기) 14,421개소 대비 1,089개소(7.6%) 증가
- 파견근로자 수(114,399명)는 2015년(하반기) 117,348명 대비 2,949명(2.5%) 감소

바. 파견대상 업무별 임금 현황

(단위 : 명, %)

구 분	2015년 하반기 (A)	2016년 상반기 (B)	증 감 (B-A) (증감율)	
평 균	1,731,112	1,757,700	26,588	1.5
파견허용 업무	1,753,789	1,797,344	43,555	2.5
일시·간헐적 사유	1,618,337	1,490,995	△127,508	△7.9

• 파견 허용업무별 근로자수 및 임금

(단위 : 명, 원)

업무코드	업무내용	근로자수	평균임금
	합 계	99,595	1,797,344
120	네트워크 관련 전문가	1	2,000,000
120	컴퓨터관련 전문가의 업무	1,928	2,488,613
16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무	283	2,745,963
181	기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무	116	1,949,680
1822	번역가 및 통역가의 업무	471	2,554,519
183	창작 및 공연예술가의 업무	640	1,452,981
184	영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무	446	1,584,390
220	컴퓨터관련 준전문가의 업무	1,483	1,971,158
23219	기타 전기공학 기술공의 업무	615	3,430,868
23221	통신 기술공의 업무	231	1,829,127
234	제도 기술 종사자, 캐드 포함의 업무	760	2,464,053
235	광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무	2,381	1,758,041
252	정규교육이외 교육 준전문가의 업무	49	1,644,159
253	기타 교육 준전문가의 업무	100	1,915,625
28	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	1,979	1,586,020
291	관리 준전문가의 업무	332	1,773,759
317	사무 지원 종사자의 업무	35,961	1,764,346
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	364	1,244,783
3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무	3161	2,458,001
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무	367	1,574,830
323	고객 관련 사무 종사자의 업무	8,679	1,653,350
411	개인보호 및 관련 종사자의 업무	4,935	1,530,939
421	음식 조리 종사자의 업무	16,889	1,564,583
432	여행안내 종사자의 업무	108	1,594,761
51206	주유원의 업무	956	1,609,842
51209	기타 소매업체 판매원의 업무	2,103	1,614,453
521	전화통신 판매 종사자의 업무	2,316	2,372,587
842	자동차 운전 종사자의 업무	6,817	2,313,034
9112	건물 청소 종사자의 업무	1,999	1,517,699
91221	수위 및 경비원의 업무	1,177	1,576,218
91225	주차장 관리원의 업무	159	1,532,270
913	배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무	1,789	1,548,352

* '16년 상반기 기준

• 일시·간헐적 파견업무별 근로자수 및 임금

(단위 : 명, 원)

업무코드	업무내용	근로자수	평균임금
	합 계	14,804	1,490,995
306	운수 및 통신업 일반관리자	8	2,422,750
1450	영양전문가	1	1,700,000
2372	산업안전,보건 및 품질검사 종사자	34	1,502,059
3110	총무 및 인사사무 종사자	7	1,595,000
3122	홍보사무 종사자	6	1,650,000
3141	판매사무 종사자	4	1,783,006
3149	기타 판매 관련 사무 종사자	45	1,417,928
3151	회계사무 종사자	2	3,380,000
3152	금융 및 보험사무 종사자	2	3,518,487
3161	자재사무 종사자	3	1,500,000
3162	생산사무 종사자	72	1,836,111
3211	대금수납 및 매표 사무 종사자	10	1,526,572
3221	안내 사무 종사자	31	1,707,592
4440	기타 보안 서비스 종사자	68	1,777,025
5120	소매업체 판매 종사자	119	1,692,735
5302	홍보 종사자	3	1,598,020
7531	섬유 및 직조관련 기능종사자	3	1,850,000
8124	금속 열처리로 조작 종사자	21	1,790,238
8162	보일러 조작 종사자	4	1,939,840
8171	자동조립라인 조작 종사자	10	1,500,000
8232	플라스틱제품용 기계 조작 종사자	8	1,900,000
8252	제책용 기계 조작 종사자	1	1,800,000
8263	표백,염색기계 조작 종사자	22	1,230,442
8311	자동차 조립 종사자	23	1,667,391
8321	전기 및 전자장비 조립종사자. 가정용 제외	40	2,177,669
8322	가정용 전기기구 조립 종사자	377	1,751,247
8331	금속,고무 및 플라스틱제품 조립종사자	11	1,818,182
8333	섬유,가죽 및 관련제품 조립종사자	3	1,900,000
8432	흙 운반 및 관련장치 운전종사자	9	1,692,064
9142	거리 미화원 및 관련 종사자	8	1,416,351
9301	단순 조립 노무 종사자	5,574	1,448,435
9302	수동포장 및 상표부착 종사자	961	1,343,870

* '16년 상반기 기준

VII. 산업안전보건

1 산업재해 현황

산업재해 발생현황(총괄)

구 분	2016년	2015년	증 감	증감률(%)
○ 사업장수(개소)	2,457,225	2,367,186	90,039	3.8
○ 근로자수(명)	18,431,716	17,968,931	462,785	2.6
○ 재해자수(명)	90,656	90,129	527	0.6
○ 재 해 율(%)	0.49	0.50	-0.01	-2.0
○ 사망자수(명)	1,777	1,810	-33	-1.8
○ 사망만인율(‰)	0.96	1.01	-0.05	-5.0
○ 업무상질병자수(명)	7,876	7,919	-43	-0.5
○ 근로손실일수(일)	47,035,222	47,538,877	-503,655	-1.1
○ 산재보상금(백만원)	4,280,055	4,079,108	200,947	4.9
○ 경제적손실액(백만원)	21,400,275	20,395,540	1,004,735	4.9

- 주 : 1) 경제적손실액 : 직접손실액(산재보상금)의 5배로 추정
 2) 재해자수 : 근로복지공단에 최초요양신청서를 제출한 재해자 중 요양승인을 받은 자(요양승인일 기준)와 지방고용노동관서에 산업재해조사표(산재 미보고 포함)가 제출된 재해자를 합산한 수임
 3) 사망자수 : 근로복지공단의 유족급여가 지급된 사망자와 지방고용노동관서에 산업재해조사표가 제출된 사망자를 합산한 수임
 ※ 사망자수에는 사업장 외 교통사고, 체육행사, 폭력행위, 사고발생일로부터 1년 경과 사고사망자 제외(다만, 운수업, 음식·숙박업의 사업장 외 교통사고는 포함)

업종별 재해 현황

(단위 : 명, %, ‰)

구 분	2016년			2015년			증 감	
	근로자수	재해자수 (사망자)	재해율 (사망만인율)	근로자수	재해자수 (사망자)	재해율 (사망만인율)	재해자수 (사망자)	재해율 (사망만인율)
총 계	18,431,716	90,656 (1,777)	0.49 (0.96)	17,968,931	90,129 (1,810)	0.50 (1.01)	527 (-33)	-2.00 (-4.95)
광 업	11,153	1,534 (364)	13.75 (326.37)	11,615	1,469 (417)	12.65 (359.02)	65 (-53)	8.70 (-9.09)
제 조 업	4,236,653	26,142 (408)	0.62 (0.96)	4,161,536	27,011 (428)	0.65 (1.03)	-869 (-20)	-4.62 (-6.80)
건 설 업	3,152,859	26,570 (554)	0.84 (1.76)	3,358,813	25,132 (493)	0.75 (1.47)	1,438 (61)	12.00 (19.73)
전기·가스 수 도 업	72,940	103 (3)	0.14 (0.41)	64,244	98 (6)	0.15 (0.93)	5 (-3)	-6.67 (-55.91)
운수·창고 통 신 업	836,471	4,114 (129)	0.49 (1.54)	805,403	4,059 (131)	0.50 (1.63)	55 (-2)	-2.00 (-5.52)
기타산업	10,121,640	32,193 (319)	0.32 (0.32)	9,567,320	32,360 (335)	0.34 (0.35)	-167 (-16)	-5.88 (-8.57)

※ 사망자수에는 사업장 외 교통사고, 체육행사, 폭력행위, 사고발생일로부터 1년 경과 사고사망자 제외(다만, 운수업, 음식·숙박업의 사업장외 교통사고는 포함)

규모별 재해 현황

(단위 : 명, %, ‰)

구 분	2016년			2015년			증 감	
	근로자수	재해자수 (사망자)	재해율 (사망만인율)	근로자수	재해자수 (사망자)	재해율 (사망만인율)	재해자수 (사망자)	재해율 (사망만인율)
총 계	18,431,716	90,656 (1,777)	0.49 (0.96)	17,968,931	90,129 (1,810)	0.50 (1.01)	527 (-33)	-2.00 (-4.95)
5인 미만	2,736,477	29,540 (412)	1.08 (1.51)	2,617,918	29,840 (421)	1.14 (1.61)	-300 (-9)	-5.26 (-6.21)
5인~49인	7,938,346	44,654 (665)	0.56 (0.84)	7,679,314	43,709 (641)	0.57 (0.83)	945 (24)	-1.75 (1.20)
50인~99인	1,911,811	6,249 (172)	0.33 (0.90)	1,914,507	6,165 (177)	0.32 (0.92)	84 (-5)	3.13 (-2.17)
100인~299인	2,513,015	5,160 (216)	0.21 (0.86)	2,456,295	5,280 (239)	0.21 (0.97)	-120 (-23)	0.00 (-11.34)
300인~999인	1,733,042	2,651 (229)	0.15 (1.32)	1,679,021	2,551 (251)	0.15 (1.49)	100 (-22)	0.00 (-11.41)
1,000인 이상	1,599,025	2,402 (83)	0.15 (0.52)	1,621,876	2,584 (81)	0.16 (0.50)	-182 (2)	-6.25 (4.00)

※ 사망자수에는 사업장 외 교통사고, 체육행사, 폭력행위, 사고발생일로부터 1년 경과 사고사망자 제외(다만, 운수업, 음식·숙박업의 사업장외 교통사고는 포함)

 지역(지방청)별 재해 현황

(단위 : 명, %, ‰)

구 분	2016년			2015년			증 감	
	근로자수	재해자수 (사망자)	재해율 (사망만인율)	근로자수	재해자수 (사망자)	재해율 (사망만인율)	재해자수 (사망자)	재해율 (사망만인율)
총 계	18,431,716	90,656 (1,777)	0.49 (0.96)	17,968,931	90,129 (1,810)	0.50 (1.01)	527 (-33)	-2.00 (-4.95)
서울청	4,210,386	12,314 (195)	0.29 (0.46)	4,055,683	12,229 (175)	0.30 (0.43)	85 (20)	-3.33 (6.98)
중부청	5,604,578	32,679 (684)	0.58 (1.22)	5,475,784	32,207 (698)	0.59 (1.27)	472 (-14)	-1.69 (-3.94)
부산청	2,957,708	15,839 (265)	0.54 (0.90)	2,842,617	15,877 (278)	0.56 (0.98)	-38 (-13)	-3.57 (-8.16)
대구청	1,745,512	8,991 (211)	0.52 (1.21)	1,670,075	8,852 (206)	0.53 (1.23)	139 (5)	-1.89 (-1.63)
광주청	1,897,969	10,094 (192)	0.53 (1.01)	1,878,397	10,487 (202)	0.56 (1.08)	-393 (-10)	-5.36 (-6.48)
대전청	2,015,563	10,739 (230)	0.53 (1.14)	2,046,375	10,477 (251)	0.51 (1.23)	262 (-21)	3.92 (-7.32)

※ 사망자수에는 사업장 외 교통사고, 체육행사, 폭력행위, 사고발생일로부터 1년 경과 사고사망자 제외
(다만, 운수업, 음식·숙박업의 사업장외 교통사고는 포함)

 외국인 근로자 재해 현황

(단위 : 명, %)

연 도	재해자	사망자
2016년	6,728	88
2015년	6,449	103
2014년	6,044	85

※ 사망자수에는 사업장 외 교통사고, 체육행사, 폭력행위, 사고발생일로부터 1년 경과 사고사망자 제외(다만, 운수업, 음식·숙박업의 사업장외 교통사고는 포함)

2 CLEAN 사업

사업개요

- 50인 미만 고위험 사업장의 각종 유해·위험요인을 개선하여 산업재해 및 직업병을 예방하기 위해 2001년 10월부터 추진

주요내용

- 지원대상은 근로자수 50인 미만 사업장(건설업종은 공사금액 20억원 미만)
- 지원금액은 안전보건시설 전체개선 시 사업장당 2,000만원 지원(소요금액의 50% 지원하되, 10인 미만 사업장의 경우에는 소요금액의 70% 지원)
 ※ 클린보조금 지원 후 고용증가 사업장, 위험성평가 인정사업장, 강소기업 지정사업장은 각각 1,000만원 추가지원(고용증가 사업장인 경우 1명당 200만원 지원)
- 지원품목은 작업환경개선을 위해 필요한 작업장 바닥, 조명, 위험기계·기구 안전장치 등 안전 보건시설 181종(건설업종은 시스템비계, 사다리형 작업발판 및 안전방망 등 3종)
- 재해다발 위험업종·취약계층 근로자 보유사업장 등에 우선지원

추진실적

(단위 : 개소, 억원)

구 분	재 원	신 청 사업장수	자금지원		클린인정 사업장수	비 고 (사업장 당 평균지원금액)
			금액(억원)	사업장수		
계	11,654	275,987	11,524	108,657	87,539	1,061백만원
2001년 10월~ 2002년 12월	500	15,270	494	5,600	3,421	875만원
2003년	365	8,051	319	3,266	3,780	977만원
2004년	700	15,179	563	5,236	5,264	1,075만원
2005년	1,000	31,997	1,110	10,428	11,330	1,064만원
2006년	1,000	20,491	1,000	9,508	8,600	1,052만원
2007년	1,000	27,335	994	9,847	9,834	1,009만원
2008년	1,000	32,640	1,004	9,794	10,508	1,025만원
2009년	740	5,634	740	4,831	4,192	1,532만원
2010년	570	8,756	521	4,882	3,633	1,067만원
2011년	627	16,770	627	7,884	2,713	795만원
2012년	720	15,411	720	7,596	2,519	947만원
2013년	989	16,596	989	8,888	6,778	1,113만원
2014년	894	18,889	894	7,581	5,550	1,179만원
2015년	795	21,207	795	6,750	4,952	1,178만원
2016년	754	21,761	754	6,566	4,465	1,148만원

• 사업장 규모별 지원현황

(단위 : 개소)

구분	계	5인 미만	5~10인 미만	10~30인 미만	30~50인 미만
계	108,657	49,784	28,007	25,073	5,793
2001년 10월~ 2002년 12월	5,600	2,299	1,016	1,785	500
2003년	3,266	708	781	1,400	377
2004년	5,236	1,146	1,453	2,122	515
2005년	10,428	3,698	2,664	3,310	756
2006년	9,508	4,079	2,203	2,619	607
2007년	9,847	6,875	1,540	1,122	310
2008년	9,794	7,072	1,757	760	205
2009년	4,831	1,030	1,578	1,901	322
2010년	4,882	1,867	1,301	1,444	270
2011년	7,884	2,553	2,059	2,620	652
2012년	7,596	3,471	2,259	1,499	367
2013년	8,888	4,634	2,422	1,554	278
2014년	7,581	4,021	2,390	964	206
2015년	6,750	3,034	2,519	999	198
2016년	6,566	3,297	2,065	974	230

• 업종별 지원현황

(단위 : 개소)

구분	계	비금속광물 및 금속제품	기계기구	수송용 기계	화학 제품	기타 제조	기타
계	108,657	12,763	23,915	10,557	11,590	15,034	34,798
2001년 10월~ 2002년 12월	5,600	1,170	969	1,234	516	173	1,538
2003년	3,266	454	617	411	337	119	1,328
2004년	5,236	581	1,147	769	676	211	1,852
2005년	10,428	907	2,479	2,218	1,391	324	3,109
2006년	9,508	1,042	2,310	1,329	1,159	411	3,257
2007년	9,847	1,209	2,639	937	1,089	446	3,527
2008년	9,794	1,524	2,972	1,395	1,363	657	1,883
2009년	4,831	709	1,330	216	774	106	1,696
2010년	4,882	783	661	143	335	376	2,584
2011년	7,884	873	1,569	374	736	2,643	1,689
2012년	7,596	792	1,579	404	758	2,513	1,550
2013년	8,888	913	2,027	412	901	2,917	1,718
2014년	7,581	712	1,412	349	631	2,260	2,217
2015년	6,750	575	1,108	186	463	1,715	2,703
2016년	6,566	519	1,096	180	461	163	4,147

3

산재예방시설자금 융자



사업 개요

- 사업장의 안전·보건시설 개선을 위하여 재해예방 시설 개선에 소요되는 자금을 장기저리로 융자하여 산업재해예방 및 작업환경개선에 기여



주요 내용

- 지원 대상은 산업재해보상보험에 가입한 사업 또는 사업장의 사업주
- 사업장당 10억원 한도 내에서 소요 자금의 100%를 지원하며, 연리 1.5%, 3년 거치 7년 분할상환 조건으로 지원
- 지원 대상품은 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따라 사업주가 안전 또는 보건상의 조치를 이행하기 위하여 필요한 산업재해예방 시설 및 장비 등
- 지원 절차는 융자 신청 → 투자계획 확인 → 심사 및 지원 결정 → 시설 투자 → 투자 완료 확인 → 융자금 지급(은행) → 사후관리



추진실적

구분	재원(백만원)	신청현황		결정현황		지급현황	
		신청금액 (백만원)	사업장수 (개소)	결정금액 (백만원)	사업장수 (개소)	지급금액 (백만원)	사업장수 (개소)
계	1,864,570	2,327,459	23,309	2,119,142	22,703	1,644,055	16,664
2016년	176,350	244,330	1,354	185,802	1,068	174,531	1,055
2015년	175,000	232,720	1,131	217,298	1,082	175,000	936
2014년	100,160	134,163	928	128,337	927	100,160	769
2013년	90,160	112,810	1,056	104,266	1,039	86,332	815
2012년	89,067	114,410	949	107,679	949	89,066	861
2011년	98,963	133,630	1,257	119,363	1,236	93,811	954
2010년	83,000	107,602	1,051	107,602	1,051	76,763	712
2009년	86,200	121,755	962	108,601	961	80,401	728
2008년	95,000	138,886	1,168	126,452	1,168	88,399	826
2007년	105,064	134,467	1,187	125,595	1,187	93,978	885
2006년	95,461	81,376	817	74,966	817	88,107	948
2005년	80,000	137,936	1,803	129,410	1,803	79,999	1,040
2004년	83,284	132,257	1,855	117,925	1,855	76,257	980
2003년	134,028	115,266	1,629	109,272	1,591	62,698	940
2002년	124,265	89,479	1,617	82,850	1,540	64,978	1,031
2001년	132,057	129,036	2,105	118,165	2,049	98,863	1,540
2000년	116,511	167,336	2,440	155,559	2,380	114,712	1,644

4 안전·보건관리기술지원 사업

가. 사고성 재해 집중관리

사업개요

- 재해발생 가능성이 높은 제조업, 서비스업 등 사업장 및 건설현장을 대상으로 공단과 민간위탁 기관이 업종별 특성에 맞는 기술지원을 실시하여 산재취약사업장의 사고성 재해예방에 기여

주요내용

- 제조 및 서비스업종 고위험 사업장, 공사금액 120억원 미만 건설현장에 공단 및 민간기관 직원이 방문하여 업종·사업장 특성을 반영한 맞춤형 기술지원* 실시
- 안전보건지킴이를 통해 공사금액 3억원~120억원 건설현장 및 석면해체제거 작업장 순회점검
- 재해다발 특수업종(조선업, 임업) 및 산재취약계층(장년, 여성, 외국인 근로자) 특성을 반영한 재해예방활동 전개

* 민간위탁 기술지원 대상 : 제조업(50인 미만), 건설업(공사금액 3억원 미만), 주요 서비스업†

† 건물 등의 종합관리업, 위생 및 유사서비스업, 보건 및 사회복지사업, 교육서비스업, 도·소매업 및 소비자용품 수리업, 음식 및 숙박업, 사업서비스업, 운수·창고·통신업

추진실적

구 분	사 업 추 진 내 용
교육지원	위험업종 사업주교육(17,458명) 및 지도요원 교육(453명), 교육과정개설 운영(390,014명), 현장방문교육(284,164명) 등 692,089명
기술지원	총 125,728개소(안전보건공단 17,945개소, 민간재해예방기관 107,783개소)
재정지원	클린사업장 조성지원 6,566개소(754억), 산재예방시설 융자 1,055개소(1,745억)
홍보지원	TV 캠페인 방송(1,594회), KBS 위기탈출 넘버원(5회), 기획 방송(4편), 릴레이 캠페인(344회), 라디오 캠페인(2,766회), 신문 기획보도(66회), 신문광고(148회), 생활매체 광고(9종), 산업 안전 전광판 홍보(연중) 40개소(200회/일) 등
자료개발	책자, 스티커, 포스터 개발·보급 등 635종 827,080부

나. 유해·위험방지계획서 심사 및 확인

사업개요

〈제조업 등〉

- 제조업에서 해당 제품 생산 공정과 직접적으로 관련된 건설물·기계·기구 및 설비 등 일체를 설치·이전하거나 주요 구조부분을 변경 시 유해·위험설비의 설치·이전 단계에서부터 안전성을 심사·확인 받음으로써 근원적 안전성을 확보

〈건설업〉

- 건설공사는 계획, 설계, 발주, 시공 등의 절차에 의하여 연속적으로 추진됨에 따라 공사의 안전성 확보를 위해서는 공사계획 단계에서부터 철저한 계획 및 안전성 확보가 필요 하므로, 공사 착공전 공종별 안전성 심사를 통한 재해발생 위험요인의 사전제거 및 공사 중 지속적인 계획서 이행여부 확인과 기술지원을 통한 근원적인 안전성 확보

주요내용

〈제조업 등〉

- 대상
 - 용해로(용해용량 3톤 이상), 화학설비(반응기 및 고온·고압하에서 운전되는 설비 등), 건조 설비(연료 최대소비량이 시간당 50kg 이상, 정격소비전력이 50kW이상), 가스집합 용접장치(인화성 가스의 집합량이 1,000kg 이상), 허가·관리대상 유해물질 및 분진작업 관련 설비(안전검사 절차에 관한 고시 별표1의 제7호에 명시된 유해물질 환기설비로 배풍량이 분당 60m³ 이상, 이외 허가대상 및 관리대상 물질 제거 또는 안전보건규칙 별표16의 분진작업 환기 설비는 배풍량이 150m³이상)

※ 세부내용은 제조업 유해·위험방지계획서 제출·심사·확인에 관한 고시(제2014-39호)에 따름

• 주요내용

- 대상 업종 사업장의 제품생산 공정과 직접적으로 관련된 건설물·기계·기구 및 설비 등 일체 또는 대상설비를 설치·이전 또는 주요구조부분 변경 시 사업주는 해당 작업 시작 15일 전까지 유해·위험방지계획서를 고용노동부장관에게 제출하고 심사 및 확인을 받아야 함
- 공단은 유해·위험방지계획서를 접수한 경우 15일 이내 심사결과를 알려야 하고, 심사 결과 부적정인 경우 지방고용노동관서는 공사착공중지명령, 변경명령 등 조치하여야 하며, 해당 사업주는 계획서를 보완하거나 변경하여 재 제출하여야 함
- 공단은 해당 설비 시운전단계에서 확인을 실시하여야 하며, 확인 결과 중대한 위험 요인이 있을 시 지방고용노동관서에 통보하고, 지방고용노동관서는 사실 여부 확인 후 적절한 조치를 취하여야 한다.

〈건설업〉

• 대상

- 지상 높이 31m 이상 건축물 또는 인공구조물, 연면적 3만㎡ 이상인 건축물의 건설·개조 또는 해체(문화·집회·판매·의료시설 등 다중이용시설은 5천㎡ 이상)
- 연면적 5,000㎡ 이상의 냉동·냉장창고 시설의 설비공사 및 단열공사
- 최대 지간길이가 50m 이상인 교량 건설등 공사
- 터널 건설등 공사
- 다목적 댐, 발전용 댐 및 저수용량 2천만 톤 이상 용수 전용댐, 지방상수도 전용댐 건설 등 공사
- 깊이 10m 이상 굴착공사

※ 세부내용은 건설업 유해·위험방지계획서 심사·확인업무 처리에 관한 규칙(공단 내규) 등에 따름

• 주요내용

〈심사〉

- 작업공종별 위험성평가(Risk Assessment) 기반 안전대책 수립의 적정성 검토
- 신기술·신공법 또는 붕괴·도괴, 화재·폭발 등 대형재해 위험이 있는 경우 심사 시 가능한 외부전문가를 자문위원으로 적극 활용
- 총 공사금액 2,000억원 이상의 대형공사 현장에 대해서는 심사위원 2명 이상으로 심사반 구성 심사 실시
- 흙막이 지보공 및 거푸집 동바리 등 주요 가설공사에 대해 실효성 확보여부 검토
- 심사·확인업무 수준 향상을 위하여 연 1회 이상 심사 및 확인 Workshop 개최

〈확인〉

- 지하층 흙막이지보공, 거푸집동바리 설치시점 등 대형사고 위험시기 관리를 통한 사전 위험요인 제거
- 법 규정에 의거 6월에 1회 이상 확인을 실시
- 향후 위험공정에 대한 안전대책 제시로 사전 위험요인 제거

추진실적

〈제조업 등〉

(단위 : 개소)

구분	계	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
심사	13,134	225	427	612	759	1,692	2,797	3,251	3,371
확인	15,324	187	379	611	899	1,898	3,252	3,936	4,162

〈건설업〉

(단위 : 개소)

구분	계	1988년 ~2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
심사	53,936	25,988	2,254	1,729	1,828	2,354	2,753	2,607	2,661	3,196	4,019	4,547
확인	158,012	78,599	7,025	7,265	5,327	6,375	7,326	7,603	8,165	8,775	10,378	11,174

다. 소규모 건설현장 재해예방 기술지원(국고지원)

사업개요

- 재해점유율이 높고 단순 반복사고가 다발하는 공사금액 3억원 미만 영세 건설현장 및 영세규모 건설업체에 대해 경쟁력 있는 민간재해예방기관(재해예방전문지도기관)을 활용한 종합적인 안전·보건기술지원을 통한 자율안전관리 능력 제고

주요내용

- 사업대상
 - 현장방문지원
 - 건설업체 및 개인이 시공하는 공사금액 2천만원 이상 ~ 3억원 미만의 건설현장 중에서 재해가 다발하는 공정
 - 본사방문지원
 - 소규모 종합건설업체 및 전문건설업체 본사
 - 포괄적 지원
 - 캠페인 : 영세 건설현장 집단지구
 - 유관기관과의 유기적인 협력체계 구축 : 협력사업, 사업장 발굴, 홍보 등

• 주요내용

- 민간위탁사업 수행기관을 통한 영세규모 건설현장의 기술지원 사업대행 추진
 - 공단 : 사업추진 지침 및 사업관리, 안전보건자료 개발, 사업수행 및 업무수행능력 평가, 수수료 지급
 - 위탁사업 수행기관 : 현장기술지원 수행
- 수행기관의 기술지원범위는 지도기관으로 지정받은 지방고용노동청 관할구역의 계약된 공단 일선기관 배정된 지역의 건설업체 및 개인이 시공하는 현장
- 공단 본부에서 사업설명회 개최 및 사업참여 신청기관 접수, 심사위원회 구성 및 선정
- 추락, 낙하·비래, 붕괴 등의 재해예방을 위한 기술지원 및 근로자 안전보건교육



추진실적

(단위 : 개소)

구 분		2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
실 적	본사	1,000	1,000	1,095	-	-	-		12,818	30,607	15,220	12,334
	기술 지원	3,000	3,000	3,280	7,195	26,627	26,494	150,387	137,548	122,067	42,981	46,727

라. 3대 취약시기 건설현장 감독



사업개요

- 붕괴·도괴, 추락, 감전 등 재해발생 우려가 높은 취약시기(해빙기, 장마철, 동절기)를 대비하여 사전에 건설현장 일제점검을 통하여 잠재된 위험요인을 도출, 제거함으로써 건설현장의 재해예방에 기여



주요내용

- 사업대상
 - 해빙기 : 굴착공사 등에서 발생하기 쉬운 지반 및 토사 붕괴위험 건설현장
 - 장마철 : 굴착공사 및 철골공사 등의 침수, 붕괴, 감전위험 건설현장
 - 동절기 : 아파트 등 건축물의 동파, 화재·폭발위험 건설현장

• 주요내용

- 기존의 산업안전보건법 주요 위반사항 적발시 즉시 사법처리하는 ‘감독’ 방식에서, 재해 취약요인 등을 파악하여 대상에 따라 ‘감독·예방점검·안전보건교육’을 실시하는 방식으로 전환
- 취약시기 대형사고 발생 우려 현장 및 안전관리여건이 취약한 중·소규모(공사금액 120억원 미만) 건설현장 위주 실시
- 위험공사는 안전보건공단 건설안전분야 전문가의 지원을 받아 점검 실시
- 미인증 가설기자재 사용여부 확인
- 붕괴, 감전, 화재, 추락 등 취약시기별 위험 Point에 대한 철저한 점검



감독·점검 추진실적

(단위 : 개소)

구분	계	1988년 ~ 2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
실적	62,809	36,341	2,779	2,472	1,846	2,529	4,168	2,378	2,272	2,165	2,727	3,132	3,250

5 위험기계 등의 안전인증·안전검사제도

안전인증/안전검사제도 개요

- 안전인증 : 안전인증 대상품의 안전성과 제조(수입)자의 기술능력 및 생산체계를 안전 인증기관이 종합적으로 심사하여 적합할 경우 안전인증표시(KCs) 사용
- 자율안전확인신고 : 자율안전확인신고 대상품의 안전에 관한 성능이 안전기준에 적합함을 제조(수입)자가 스스로 확인하여 고용노동부장관에게 신고하고 안전인증표시(KCs) 사용
- 안전검사 : 안전검사 대상품의 안전에 관한 성능이 사용단계에서 적합하게 유지되는지를 안전 검사기관이 주기적으로 검사
- 자율검사프로그램인정 : 안전검사 대상품을 사용하는 사업주가 검사프로그램을 수립하여 고용노동부장관의 인정을 받아 자율적으로 검사를 실시하는 경우 안전검사 면제

안전인증/안전검사 대상품

구 분	대 상 품
안전인증	· 위험기계기구 【10종】 프레스, 전단기 및 절곡기, 크레인, 리프트, 압력용기, 롤러기, 사출성형기, 고소작업대, 곤돌라, 기계톱 · 방호장치 【8종】 프레스 및 전단기 방호장치, 양중기용 과부하방지장치, 보일러 압력방출용 안전밸브, 압력용기 압력방출용 안전밸브, 압력용기 압력방출용 파열판, 절연용 방호구 및 활선 작업용 기구, 방폭구조 전기기계기구 및 부품, 가설기자재 · 보호구 【12종】 추락 및 감전위험방지용 안전모, 안전화, 안전장갑, 방진마스크, 방독마스크, 송기 마스크, 전동식 호흡보호구, 보호복, 안전대, 차광 및 비산물 위험방지용 보안경, 용접용 보안면, 방음용 귀마개 또는 귀덮개
자율안전 확인신고	· 위험기계기구 【11종】 연삭기 또는 연마기, 산업용 로봇, 혼합기, 파쇄기 또는 분쇄기, 식품가공용기계, 컨베이어, 자동차정비용 리프트, 공작기계, 고정형 목재가공용기계, 인쇄기, 기압 조절실 · 방호장치 【8종】 아세틸렌 용접장치용 또는 가스집합 용접장치용 안전기, 교류아크 용접기용 자동 전격방지기, 롤러기 급정지장치, 연삭기 덮개, 목재가공용 동근톱 반발예방장치와 날접촉 예방장치, 동력식 수동대패용 칼날 접촉방지장치, 산업용로봇 안전매트, 가설기자재(안전인증 대상 제외) · 보호구 【4종】 안전모(안전인증대상 제외), 보안경(안전인증대상 제외), 보안면(안전인증대상 제외), 잠수기
안전검사· 자율검사 프로그램인정	· 위험기계기구 【15종】 프레스, 전단기, 크레인, 리프트, 압력용기, 곤돌라, 국소배기장치, 원심기, 화학설비, 건조설비, 롤러기, 사출성형기, 고소작업대, 컨베이어, 산업용 로봇

처리절차

【안전인증】 신청(제조사) → 서면심사 → 기술능력 및 생산체계심사 → 제품심사 → 안전인증서 발급

【자율안전확인신고】 자율안전확인 신고(제조사) → 자율안전확인 신고증명서 발급

【안전검사】 신청(사용자) → 안전검사 → 안전검사 합격증명서 발급

【자율검사프로그램인정】 신청(사용자) → 서류검토 → 현장확인 → 자율검사프로그램인정서 발급

안전인증 심사종류별 및 내용

- **서면심사** : 안전인증 대상품의 설계도면 및 기술문서가 안전인증기준에 적합한지 여부에 대한 심사
- **기술능력 및 생산체계심사** : 형식별 제품심사 대상품의 안전성능을 지속적으로 유지·보증하기 위해 제조사업장에서 갖추어야 할 기술능력과 생산체계가 안전인증기준에 적합한지 여부에 대한 심사(제품 형식별 실시)
- **제품심사** : 제품의 안전에 관한 성능이 안전인증기준에 적합한지에 대한 심사
 - **개별 제품심사** : 모든 개별제품에 대해 실시하는 심사(크레인, 리프트, 압력용기, 곤돌라)
 - **형식별 제품심사** : 제품의 형식별로 최초 완성품에 대해 실시하는 심사(프레스, 전단기, 호이스트 및 차량탑재용 크레인, 롤러기, 이삭집 운반용 리프트, 사출성형기, 고소작업대, 기계톱, 방호 장치, 보호구)

안전인증/안전검사 수행기관

구 분		수 행 기 관
안전 인증	위험기계기구	한국산업안전보건공단(전 품목), 대한산업안전협회(크레인, 리프트, 고소작업대, 곤돌라), 한국승강기안전공단(크레인, 리프트, 고소작업대, 곤돌라)
	방 호 장 치	한국산업안전보건공단(전 품목), 한국산업기술시험원 및 한국가스안전공사(방폭 전기 기계·기구)
	보 호 구	한국산업안전보건공단
자율안전확인신고		한국산업안전보건공단
안전검사		한국산업안전보건공단, 한국승강기안전공단, 대한산업안전협회, 한국안전기술협회
자율검사프로그램인정		한국산업안전보건공단

 관련법령

구 분	법적근거	벌 칙
안전인증	산업안전보건법 제34조	산업안전보건법 제67조의2 (3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)
자율안전확인신고	산업안전보건법 제35조	산업안전보건법 제68조 (1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)
안전검사	산업안전보건법 제36조	산업안전보건법 제72조 (1천만원 이하의 과태료)
자율검사프로그램인정	산업안전보건법 제36조의2	산업안전보건법 제72조 (1천만원 이하의 과태료)

 안전인증/안전검사 2016년 실적

(단위 : 건)

구 분	계	위험기계·기구	방호장치·보호구
합 계	352,916	346,044	6,872
안전 인증	소 계	99,253	6,872
	서면심사	22,046	3,455
	기술능력 및 생산체계심사	221	203
	제품심사	76,986	3,214
안전검사	253,663	253,663	-

※ 2009년 1월 1일부터 안전인증/안전검사제도 도입

 위험기계·기구 안전인증 2016년 실적

(단위 : 건)

구 분	합 계	적 합	부적합	부적합률(%)
계	92,381	91,562	819	0.89
프레스	888	864	24	2.70
전단기	134	130	4	2.99
절곡기	285	281	4	1.40
크레인	31,032	30,737	295	0.95
리프트	12,581	12,419	162	1.29
압력용기	37,724	37,507	217	0.58
롤러기	62	57	5	8.06
사출성형기	1,032	997	35	3.39
고소작업대	5,381	5,329	52	0.97
곤돌라	3,246	3,229	17	0.52
기계톱	16	12	4	25.00



방호장치·보호구 안전인증 2016년 실적

(단위 : 건)

구 분	합 계	적 합	부적합	부적합률(%)
계	6,872	6,670	202	3.02
방호장치	1,106	1,021	85	8.32
방폭기기	4,117	4,066	51	1.25
보호구	1,649	1,583	66	4.16



위험기계·기구 안전검사 2016년 실적

(단위 : 건)

구 분	합 계	합 격	불합격	불합격률(%)
계	253,663	248,845	4,818	1.93
프레스	30,181	29,728	453	1.52
전단기	3,438	3,376	62	1.83
크레인	83,309	80,428	2,881	3.58
리프트	11,958	11,539	419	3.63
압력용기	93,955	93,132	823	0.88
곤돌라	602	596	6	1.00
국소배기장치	1,174	1,147	27	2.35
원심기	948	930	18	1.93
화학설비	164	164	0	0
건조설비	1,125	1,122	3	0.26
롤러기	1,075	1,051	24	2.28
사출성형기	25,702	25,604	98	0.38
고소작업대	32	28	4	14.28

6 건설업체 재해율 산정

개 요

- 건설업체별 재해율을 조사하여 재해율에 따라 입찰참가자격심사 시 가·감점 부여, 지도·감독 면제 및 강화로 사업주의 안전의식을 고취하고 기업자율의 재해예방 활동 활성화

대 상

- 시공능력평가액 순위 1,000위 이내 종합건설업체

환산재해율 산정 방법

- 각 업체별 총 재해자수와 공사실적액을 근거로 재해율을 산출
 - 환산재해율 = (환산재해자수/상시근로자수) × 100
 - 상시근로자수 = (연간 국내공사 실적액 × 노무비율) / (건설업 월 평균임금 × 12)
 - 환산재해자수 = 부상재해자수 + 사망재해자수 × 5(가중치)

활 용

- 각 군별 재해율 하위 10% 업체 소속 전국 시공현장에 대해 정기감독 실시
- 시공능력 순위 200위 이내 건설업체 중 재해율이 낮은 상위 20% 이내 업체(40개사)는 유해·위험방지계획서 자체심사 및 확인업체로 지정
- 각 군별 재해율이 양호한 업체(상위 10%)는 1년간 가급적 지도·감독을 면제하고 재해율이 불량한 업체(하위 10%)는 지도·감독 강화
- 재해율에 따라 입찰참가자격심사(P·Q)의 신인도 평가시 가점 : + 2
- 평균재해율 이상인 업체에 대해 건설산업기본법에 의한 시공능력평가 시 공사실적액 감액 : 3~5%

연도별 평균환산재해율

연 도	2005 (2006)	2006 (2007)	2007 (2008)	2008 (2009)	2009 (2010)	2010 (2011)	2011 (2012)	2012 (2013)	2013 (2014)	2014 (2015)	2015 (2016)
평균환산재해율 (%)	0.40	0.45	0.44	0.43	0.50	0.41	0.46	0.43	0.46	0.45	0.51

※ () 재해율 산정결과 발표 연도임

7 고위험사업장 감독관 전담관리제

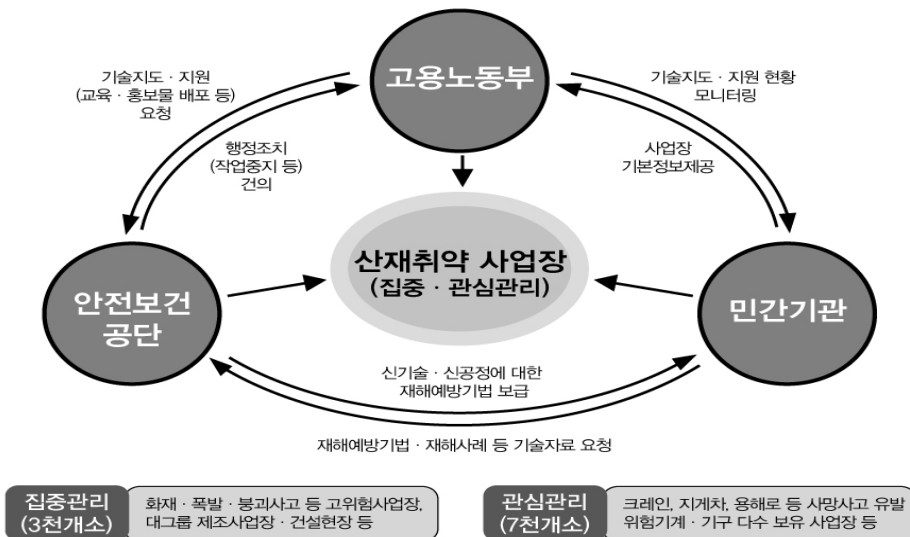
개요

- PSM 사업장(화학물질 다수 취급사업장), 건설현장 등 화재·폭발·붕괴 등의 대형사고 위험성이 높거나 중대재해에 취약한 고위험 사업장 약 10,000개소에 대하여 밀착 관리
 - “집중관리” 대상 사업장(3,000개소)과 “관심관리” 대상 사업장(7,000개소)으로 차등 관리 실시

관리방법

- 지방관서가 중심이 되어 안전공단, 민간재해예방기관 등과 전담관리제를 합동 실시, 산재취약 사업장에 대한 집중관리 강화
 - 집중관리 : 감독관과 공단 직원이 전담관리 사업장에 대한 수시 파악을 통해 위험작업 시 작업 단계별로 적시에 안전 관리 실시
 - 관심관리 : 감독관이 안전공단, 민간재해예방기관 등의 기술지원, 컨설팅 등을 통하여 주기적으로 확인·체크

【전담관리제 관리방법】



 관리실적(2016년말)

(단위 : 개소)

관리사업장수 (개소)	집중관리				관심관리			
	계	제조	건설	기타	계	제조	건설	기타
11,169	3,187	882	2,210	95	7,982	3,106	4,386	490

8

공정안전관리(PSM)제도



개요

- 화학공장의 화재·폭발·누출 등 중대산업사고를 예방하기 위해 노·사가 공정안전 보고서를 작성하여 심사·확인을 받고, 그 내용을 이행토록 하는 제도임

【PSM 대상 사업장수】

(2016년 12월 말 현재, 단위 : 개소)

적용구분 센터별	총계	7개 화학업종								유해위험물질 ³⁾ (규정량이상)
		소계	원유 정제	석유 정제	석유 기초/ 합성 수지	질소 인산	복합 비료	농약 제조	화약 불꽃	
계	2,013	206	16	34	135	1	3	3	14	1,807
수도권센터	557	22	1	2	14			1	4	535
경남권센터	405	81	8	14	53	1	1	1	3	324
경북권센터	254	11			11					243
전남권센터	207	49	5	8	33		1	1	1	158
충청권센터	439	28	2	5	14		1		6	411
전북권센터	151	15		5	10					136

※ 중대산업사고발생건수 : 10건(2000년) → 6건(2001년) → 8건(2002년) → 18건(2003년) → 11건(2004년) → 5건(2005년) → 3건(2006년) → 4건(2007년) → 6건(2008년) → 4건(2009년) → 5건(2010년) → 3건(2011년) → 4건(2012년) → 5건(2013년) → 11건(2014년) → 11건(2015년) → 11건(2016년)



PSM 사업장 차등관리 개요

- 2001년 1월 공정안전보고서 이행분위기 확산을 위해 시행
 - PSM심사 완료 업체의 공정안전보고서 이행수준을 평가하여 등급을 부여하고 차등관리
- P(우수) 등급은 등급 부여 후 1회/4년 점검
- S(양호) 등급은 등급 부여 후 1회/2년 점검
- M+(보통) 등급은 1회/2년 이행상태점검 및 기술지도
- M-(불량) 등급은 3회/4년 이행상태점검 및 1회/2년 기술지도
 - ※ 2007년 1월 1일부터 M등급을 M+, M-등급으로 분류하여 총 4개 등급(P, S, M+, M-)으로 적용
 - ※ 평가등급 : P등급(90점 이상), S등급(80~90점 미만), M+등급(70~80점 미만), M-등급(70점 미만)

3) PSM대상 유해위험물질명 : 인화성가스, 인화성액체, 메틸이소시아네이트, 포스겐, 아크릴로니트릴, 암모니아, 염소, 이산화황, 삼산화황, 이황화탄소, 시안화수소, 불화수소, 염화수소, 황화수소, 질산암모늄, 니트로글리세린, 트리니트로 톨루엔, 수소, 산화에틸렌, 포스핀, 실란(Silane) 등 51종

【PSM 대상 사업장 등급분류 현황】

(2016년 12월 말 현재)

사업장수 등급별	계	P등급	S등급	M등급			등급미부여
				소계	M+등급	M-등급	
개 소	2,013	103	532	741	542	199	637



공정안전보고서 이행수준 평가

- ① 신규평가 : 공정안전보고서 심사 완료 후 최초 평가
- ② 재 평가 : 등급조정을 목적으로 사업주가 요청하는 경우 실시
- ③ 정기평가 : 매 4년마다 정기적인 평가



연도별 차등관리 사업장수 변화

(단위 : 개소)

연도별 등급별	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
계	750	791	802	862	904	941	1,026	1,066	1,148	1,376
P	114 (15.2%)	123 (15.6%)	125 (15.6%)	115 (13.3%)	116 (12.8%)	123 (13.1%)	116 (11.3%)	102 (9.6%)	104 (9.1%)	103 (7.5%)
S	364 (48.5%)	352 (44.5%)	357 (44.5%)	373 (43.3%)	386 (42.7%)	392 (41.7%)	381 (37.1%)	395 (37.1%)	487 (42.4%)	532 (38.7%)
M (M+,M-)	272 (36.3%)	316 (39.9%)	320 (39.9%)	374 (43.4%)	402 (44.5%)	426 (45.3%)	529 (51.6%)	569 (53.4%)	557 (48.5%)	741 (53.8%)



사업장 관리 강화대책

- M등급 사업장(특히 M-등급의 경우)의 등급상승 노력을 촉진하기 위해 연간 집중 지도·점검, PSM 관계자 교육, 안전공단 기술지도 집중실시
- PSM 사업장에 대한 법 집행 및 기술지원체제 강화를 위해 주요 화학공단지역에 6개 「중대 산업사고예방센터」를 설치·운영

9

작업환경측정 실시 현황(2015년)

(단위 : 개소)

구 분	측정 실시 사업장	노출기준 초과 사업장	유해인자별 초과									
			소음	분진	유기	산알칼리	금속	허가	고열	가공유	가스상	기타
계*	60,407	8,327	8,150	243	133	3	117	0	14	3	6	27
상반기	46,866	6,695	6,575	189	90	2	74	0	7	2	1	17
하반기	43,391	6,626	6,530	140	70	1	67	0	12	2	5	20

* 계 : 실 사업장 기준

10 건강진단의 종류 및 실적(특수·임시건강진단)

근로자 건강진단 실시결과 종합

구 분			전 체	요관찰자				유소견자			
				소 계	일반질병 (C2)	야간작업 (CN)	직업병 (C1)	소 계	일반질병 (C2)	야간작업 (CN)	직업병 (C1)
전체	발생자 (명,%)	2015년	740,888	607,141	223,114	244,884	139,143	133,747	41,140	82,279	10,328
			(100)	(81.9)	(30.1)	(33.1)	(18.8)	(18.1)	(5.6)	(11.1)	(1.4)
		2014년	521,292	446,062	196,577	112,328	137,157	75,230	38,738	27,814	8,678
			(100)	(85.6)	(37.7)	(21.5)	(26.3)	(14.4)	(7.4)	(5.3)	(1.7)
		증감	219,596	161,079	26,537	132,556	1,986	58,517	2,402	54,465	1,650
		증감률(%)	42.1	36.1	13.5	118	1.4	77.8	6.2	195.8	19
특수 건강 진단	발생자 (명,%)	2015년	740,784	607,050	223,055	244,875	139,120	133,734	41,129	82,278	10,327
			(99.99)	(81.9)	(30.1)	(33.1)	(18.8)	(18.1)	(5.6)	(11.1)	(1.4)
		2014년	521,170	445,953	196,490	112,328	137,135	75,217	38,725	27,814	8,678
			(99.98)	(85.6)	(37.7)	(21.5)	(26.3)	(14.4)	(7.4)	(5.3)	(1.7)
		증감	219,614	161,097	26,565	132,547	1,985	58,517	2,404	54,464	1,649
		증감률(%)	42.1	36.1	13.5	118	1.4	77.8	6.2	195.8	19
임시 건강 진단	발생자 (명,%)	2015년	104	91	59	9	23	13	11	1	1
			(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.001)	(0.003)	(0.001)	(0.001)	(0.0001)	(0.0001)
		2014년	122	109	87	-	22	13	13	-	-
			(0.033)	(0.031)	(0.026)	-	(0.006)	(0.001)	(0.001)	-	-
		증감	▽18	▽18	▽28	-	1	0	▽2	-	-
		증감률(%)	▽14.8	▽16.5	▽32.2	-	4.5	0	▽15.4	-	-

* (야간작업) 2014년부터 특수건강진단 대상업무에 「야간작업」이 추가되어 연차적으로 시행됨
 - (시행일) '14.1.1(300인이상사업장) → '15.1.1(50~299인사업장) → '16.1.1(50인미만사업장)
 - (야간작업 건강관리구분 판정) 야간작업에 의한 건강영향은 직업병과 달리 '개인적 요인'과 '업무상 요인'이 함께 작용하여 발병하므로 직업병(C1, D1)과 일반질병(C2, D2) 구분은 하지 않으며, 다만 통계 코드 구분을 위해 Cn, Dn으로 명명



근로자 건강진단 실시 현황

구 분	사 업 장 [개소, 구성비(%)]			근 로 자 [명, 구성비(%)]		
	2015년	2014년	증감	2015년	2014년	증감
전 체	60,077	56,881	3,196	1,722,691	1,411,045	311,646
	(100)	(100)		(100)	(100)	
특 수 건강진단	60,059	56,873	3,186	1,722,384	1,410,335	312,049
	(99.97)	(99.9)		(99.98)	(99.9)	
야간작업	14,154	2,400	11,754	784,549	368,107	416,442
임 시 건강진단	18	8	10	307	710	▽403
	(0.03)	(0.01)		(0.02)	(0.1)	



특수건강진단 직업병 요관찰자 및 유소견자 질병 종류(2015년)

구 분		전 체	진폐증 등	소음성 난 청	유기화합물 중 독	산, 알칼리, 가스상물질	금속·중금속 중독			기타질환
							소 계	납	기타	
직업병 유소견자 (건, %)	2015년	155,023	3,430	138,990	5,082	1,948	3,972	277	3,695	1,601
		(100.0)	(2.2)	(89.7)	(3.3)	(1.3)	(2.6)	(0.2)	(2.4)	(1.0)
	2014년	152,443	4,381	134,728	5,183	1,863	4,637	362	4,275	1,651
		(100.0)	(2.9)	(88.4)	(3.4)	(1.2)	(3)	(0.2)	(2.8)	(1.1)
	증감	2,580	951	4,262	101	85	665	85	580	50

※ 기타질환 : 진동, 이상기압, 유해광선 등에 의한 건강장해

 특수건강진단의 사후관리 조치 현황(2015년)

구 분		전 체	정상 근무	건강 상담	보호구 착 용	추적 검사	근무중 치 료	근로시간 단 축	작업 전환	근로금지 제 한	기타
직업병 (건, %)	2015년	155,023	11,572	3,356	106,405	30,110	848	75	1,622	140	886
		(100.0)	(7.5)	(2.2)	(68.6)	(19.4)	(0.5)	(0.05)	(1)	(0.1)	(0.3)
	2014년	152,443	10,224	2,745	107,524	28,624	1,020	84	1,577	128	517
		(100.0)	(6.7)	(1.8)	(70.5)	(18.8)	(0.7)	(0.1)	(1)	(0.1)	(0.3)
	증감	2,580	1,348	620	▽1,119	1,486	▽172	▽9	45	12	369

 특수건강진단 일반질병 요관찰자 및 유소견자 질병 종류(2015년)

구 분		전체	호흡기 질 환	순환기 질 환	소화기 질 환	혈액 조혈기 질환(1)	신경 감각기 질환(2)	내분비 질환 등(3)	기타 질환(4)
일반질병 유소견자 (건, %)	2015년	337,690	156,907	15,046	72,006	23,075	35,221	48,362	27,073
		(100.0)	(41.5)	(4.0)	(19.1)	(6.1)	(9.3)	(12.8)	(7.2)
	2014년	318,189	131,250	17,168	54,898	21,747	27,975	40,532	24,619
		(100.0)	(41.2)	(5.4)	(17.3)	(6.8)	(8.8)	(12.7)	(7.7)
	증감	59,501	25,657	▽2,122	17,108	1,328	7,246	7,830	2,454

- (1) 혈액조혈기질환 : 양성신생물 및 혈액질환과 면역장애
 (2) 신경감각기질환 : 눈, 눈 부속기, 귀 및 유양돌기의 질환, 정신 및 행동장애, 신경계의 질환
 (3) 내분비질환 등 : 내분비, 영양 및 대사산물
 (4) 기타질환 : 특정감염성 질환, 바이러스 및 기생충성 질환, 악성신생물, 피부 및 피하조직의 질환, 근골격계 및 결합조직의 질환, 비뇨생식기계의 질환, 임신, 출산 및 산욕, 기타 증상 징후와 임상검사의 이상소견 등 다수
 ※ 1명의 유소견자가 2가지 이상 질병 판정을 받은 경우 각 판정별로 합산하였음

11

진폐건강진단 및 진폐위로금 지급 현황



진폐관리구분판정 현황

- 흉부-X선 사진과 심폐기능 검사결과 등을 참고하여 진폐심사회의에서 진폐병형, 심폐기능 장애, 합병증 등을 고려하여 판정
- 진폐보호법에 의한 진폐관리구분판정 대상인 재직 진폐증자는 급격히 감소 중임

(단위 : 명)

구분 구별	판정 건수	판 정 결정자	진폐증					기타				재검
			합계	1종	2종	3종	4종	요양	판정 불능	의증	정상	
2004년	5,685	5,261	3,698	2,105	812	732	49			658	905	424
2005년	8,065	7,294	4,300	2,214	1,077	849	160			703	2,291	771
2006년	8,801	7,908	4,401	2,181	1,144	905	171	65	81	754	2,607	173
2007년	7,741	7,604	4,241	2,296	961	829	155	53	71	556	2,683	137
2008년	7,465	7,282	4,303	2,410	985	792	116	37	83	525	2,334	183
2009년	7,752	7,519	4,056	2,245	930	768	113	26	87	610	2,740	233
2010년	5,960	5,746	2,976	1,704	671	536	65	29	63	547	2,131	214
2011년	599	595	254	151	51	38	14	9	2	76	254	4
2012년	54	53	16	12	2	2	0	0	0	11	26	1
2013년	55	55	10	8	2	0	0	1	0	12	32	0
2014년	65	64	14	10	2	2	0	0	0	8	42	1
2015년	69	69	17	14	1	2	0	0	0	7	45	0
2016년	74	74	14	13	1	0	0	0	0	8	52	0

* 진폐관리구분판정은 이직자에게는 의미가 없고, 작업전환조치 등을 위해 재직자에게만 필요하므로 2010.5.20. 진폐보호법 개정시 대상자를 재직자로 한정

진폐위로금 지급 현황

- 장해 위로금 : 2010년 11월 21일 이전에 장해급여의 대상이 된 퇴직 근로자(장해일시금의 60%)
- 유족 위로금 : 2010년 11월 21일 이전에 장해판정을 받거나 요양중인 자로서 진폐로 사망하여 유족급여의 대상이 된 근로자의 유족(유족일시금의 60%)
- 진폐재해 위로금 : 2010년 11월 21일부터 신규로 진폐장해판정을 받은 자부터 적용되며 장해 위로금과 유족위로금을 통합 지급(215일본~1,040일본)
- 작업전환수당 : 진폐로 인해 작업전환되는 근로자(평균임금의 35~70일본)

(단위 : 명, 백만원)

연도별		계	장해 위로금	유족 위로금	진폐재해 위로금	작업전환수당
2004년	인 원	3,997	3,205	792	—	—
	금 액	53,678	19,537	34,141	—	—
2005년	인 원	3,031	2,514	517	—	—
	금 액	47,070	23,187	23,883	—	—
2006년	인 원	1,895	1,309	586	—	—
	금 액	45,468	15,718	29,751	—	—
2007년	인 원	1,981	1,353	628	—	—
	금 액	52,060	19,299	32,761	—	—
2008년	인 원	1,764	1,203	561	—	—
	금 액	47,449	18,252	29,198	—	—
2009년	인 원	1,532	904	628	—	—
	금 액	45,351	12,900	32,451	—	—
2010년	인 원	1,266	709	557	—	—
	금 액	40,266	10,141	30,125	—	—
2011년	인 원	1,468	519	510	438	1
	금 액	48,229	9,668	27,504	11,053	4
2012년	인 원	1,069	248	396	425	—
	금 액	38,595	5,140	22,631	10,824	—
2013년	인 원	1,151	290	439	422	—
	금 액	42,992	6,010	25,110	11,872	—
2014년	인 원	1,599	491	521	587	—
	금 액	58,427	11,777	28,826	17,824	—
2015년	인 원	1,594	556	483	555	—
	금 액	58,751	13,738	28,942	16,071	—
2016년	인 원	1,814	602	563	649	—
	금 액	67,802	15,261	33,928	18,613	—

VIII. 노동조합 및 노사관계

1 노동조합 현황

- 2015년말 기준, 노동조합은 5,794개, 조합원은 1,938천명(남 1,456천명, 여 482천명)으로 노조 조직률은 10.2%이다. 전년도와 비교하여 노동조합이 349개 증가하였고 조합원수는 33천명이 증가하였다.

【조합수 및 조합원수 현황】

(단위 : 개소, 천명)

구 분	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년
조합수	5,698	6,150	6,506	6,257	6,017	5,971	5,889	5,099	4,886	4,689	4,420	5,120	5,177	5,305	5,445	5,794
조합원수	1,526	1,568	1,538	1,550	1,537	1,506	1,559	1,688	1,666	1,640	1,643	1,720	1,781	1,848	1,905	1,938

- 한국노총에 가입되어 있는 노동조합은 2,372개, 조합원은 843,442명으로 전체 조합수의 40.9%, 조합원수의 43.5%이다. 민주노총에 가입되어 있는 노동조합은 373개, 조합원은 636,249명으로 전체 조합수의 6.4%, 조합원수의 32.8%이다. 전국노총에 가입되어 있는 노동조합은 21개, 조합원은 13,451명으로 전체 조합수의 0.4%, 조합원수의 0.7%이다. 상급단체에 가입하지 않은 노동조합은 2,683개, 조합원은 430,881명으로 전체 조합수의 49.3%, 조합원수의 22.6% 이다.

【총연합단체별 조합수 및 조합원수 현황】

(단위 : 개소, 명, %)

구 분	노동조합수(연합단체)	조합원수	조합원 구성비
계	5,794	1,938,745	100
한국노총	2,372	843,442	43.5
민주노총	373	636,249	32.8
전국노총	21	13,451	0.7
미 가 입	3,028	445,603	23.0

- 규모별 노조조직률은 조합원 500인 이상의 대규모 노동조합이 454개, 조합원 1,564천명으로 전체 조합수의 7.9%, 조합원수의 80.7%이며, 조합원 50인 미만의 소규모 노동조합은 3,133개, 조합원 49천명으로 전체조합수의 54.6%, 조합원수의 2.6%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

【노조규모별 조합수 및 조합원수 현황】

(단위 : 개소, 명, %)

구 분	총 계	50인 미만	50~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
노동조합수	5,736 (100)	3,133 (54.6)	887 (15.5)	1,018 (17.7)	244 (4.3)	211 (3.7)	243 (4.2)
조합원수	1,938,745 (100)	49,986 (2.6)	62,898 (3.2)	167,970 (8.7)	93,639 (4.8)	145,413 (7.5)	1,418,839 (73.2)

※ 총연합단체와 연합단체 노동조합수는 제외

【연도별 노동조합 조직현황】

(단위 : 개소, 명, %, 2015년 12월 31일 기준)

연도별	노동조합수			조합원수			조직대상 근로자 (천명)	조직률 (%)
	연합단체	단위노조	분 회	계	남	여		
1968년	16	385	2,732	412,906	309,876	103,030	-	-
1969년	16	417	2,939	444,783	333,317	111,466	-	-
1970년	17	419	3,063	473,259	357,881	115,378	-	-
1971년	17	446	3,062	497,671	373,985	123,686	-	-
1972년	17	430	2,961	515,292	380,706	134,586	-	-
1973년	17	403	2,865	548,054	392,071	155,983	-	-
1974년	17	432	3,352	655,785	463,132	192,653	-	-
1975년	17	488	3,585	750,235	508,966	241,269	-	-
1976년	17	517	3,854	845,630	559,486	286,144	-	-
1977년	17	538	4,042	954,727	634,961	319,766	3,752	25.4
1978년	17	552	4,305	1,054,608	696,865	357,743	4,229	24.9
1979년	17	553	4,394	1,088,061	723,583	364,478	4,461	24.4
1980년	16	2,618	3,227	948,134	600,383	347,751	4,516	21.0
1981년	16	2,141	-	966,738	628,259	338,479	4,649	20.8
1982년	16	2,194	-	984,136	633,106	351,030	4,878	20.2
1983년	16	2,238	-	1,009,881	673,411	336,470	5,212	19.4
1984년	16	2,365	-	1,010,522	683,542	326,980	5,588	18.1
1985년	16	2,534	-	1,004,398	691,911	312,487	5,956	16.9
1986년	16	2,658	-	1,035,890	724,566	311,324	6,177	16.8
1987년 6월 30일	16	2,725	-	1,050,201	743,209	306,992	6,701	15.7
1987년	16	4,086	-	1,267,457	900,129	367,328	6,853	18.5
1988년 6월 30일	20	5,062	-	1,525,088	1,094,905	430,183	8,382	18.2
1988년	21	5,598	-	1,707,456	1,232,400	475,056	8,764	19.5
1989년 6월 30일	22	6,638	-	1,825,093	1,318,422	506,671	9,286	19.7
1989년	22	7,861	-	1,932,415	1,402,106	530,309	9,752	19.8
1990년	22	7,698	-	1,886,884	1,384,730	502,154	10,264	18.4
1991년	22	7,656	-	1,803,408	1,341,745	461,663	10,483	17.2
1992년	22	7,531	-	1,734,598	1,323,521	411,077	10,568	16.4
1993년	27	7,147	-	1,667,373	1,275,859	391,514	10,679	15.6
1994년	27	7,025	-	1,659,011	1,285,627	373,384	11,450	14.5
1995년	27	6,606	-	1,614,800	1,254,133	360,667	11,687	13.8
1996년	27	6,424	-	1,598,558	1,259,932	338,626	12,020	13.3
1997년	41	5,733	-	1,484,194	1,194,414	289,780	12,192	12.2
1998년	43	5,560	-	1,401,940	1,148,435	253,505	11,166	12.6
1999년	45	5,637	-	1,480,666	1,173,239	307,427	12,455	11.9
2000년	46	5,698	-	1,526,995	1,221,117	305,878	12,701	12.0
2001년	45	6,150	-	1,568,723	1,263,314	305,409	13,103	12.0
2002년	43	6,506	-	1,605,972	1,306,221	299,751	13,839	11.6
2003년	45	6,257	-	1,549,949	1,223,330	326,619	14,144	11.0
2004년	44	6,017	-	1,536,843	1,211,952	324,891	14,538	10.6
2005년	45	5,971	-	1,506,172	1,182,535	323,637	14,692	10.3
2006년	54	5,889	-	1,559,179	1,215,252	343,926	15,072	10.3
2007년	53	5,099	-	1,687,782	1,317,467	370,315	15,651	10.8
2008년	56	4,886	-	1,665,798	1,290,682	375,116	15,847	10.5
2009년	55	4,689	-	1,640,334	1,285,965	354,369	16,196	10.1
2010년	54	4,420	-	1,643,113	1,272,274	370,839	16,804	9.8
2011년	64	5,120	-	1,719,922	1,328,055	391,867	17,090	10.1
2012년	66	5,177	-	1,781,337	1,358,699	422,638	17,338	10.3
2013년	68	5,305	-	1,847,568	1,404,821	442,765	17,961	10.3
2014년	69	5,445	-	1,905,470	1,452,619	452,851	18,429	10.3
2015년	68	5,794	-	1,938,745	1,456,255	482,490	19,027	10.2

주1) 조직률 산정방식 : 조합원수 ÷ 조직대상근로자 (임금근로자(상용, 임시, 일용) - 공무원(5급 이상, 6급 이하 중 사용자에게 해당하는 자, 교원중 교감이상 관리자 제외)) × 100

주2) 연합단체는 전국규모 산별단위노조를 포함한 숫자임

주3) 단위노조는 연합단체를 포함한 전체 노조수임

※ 자료 : 고용노동부, 교육과학기술부, 행정안전부, 통계

2 노사분규 현황

총 괄

- 노동쟁의 조정신청건수(노사분규 선행지수)는 822건으로 전년 대비 6.3% 감소
- 노사분규 발생건수는 120건으로 전년 대비 14.3% 증가
- 근로손실일수는 2,034,751일로 전년 대비 355.4% 증가
- 건당 분규지속일수는 22.7일로 전년 대비 3.7% 증가
- 불법분규발생건수는 5건으로 전년 대비 25% 증가
- 분규참가자수는 225,511명으로 전년 대비 193.8% 증가

(단위 : 건, 천명, 천일, 일, %)

구 분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
노동쟁의 조정신청(건)	891	758	885	851	726	708	695	752	762	886	877	822
노사분규 발생건수(건)	287	138 <253>	115 <212>	108 <130>	121 <175>	86 <184>	65 <75>	105 <165>	72 <143>	111 <377>	105	120
분규참가 자수(천명)	118	131	93	114	81	40	33	134	113	133	77	226
근로손실 일수(천일)	848	1,201	536	809	627	511	429	933	638	651	447	2,035
건당분규 지속일수(일)	48.6	54.5	33.6	37.0	27.9	36.2	30.6	31.7	16.5	40.5	21.9	22.7
불법분규 건수(건) (비율)	17 (5.9)	24 (17.4) <24> <(9.5)>	17 (14.8) <17> <(8.0)>	17 (15.7) <32> <(29.6)>	11 (9.1) <11> <(6.3)>	14 (16.3) <107> <(58.2)>	8 (12.3) <9> <(12.0)>	13 (12.4) <13> <(7.9)>	2 (2.8) <2> <(1.4)>	7 (6.3) <7> <(1.9)>	4 (3.8)	5 (4.2)

주1) ()는 전체분규건수 대비 백분율, < >는 2006~2012년도 노사분규건수를 종전과 같은 방식(다수의 사업장이 산별노조 파업에 참가 시 사업장수대로 계상)으로 산출시 현황임

주2) 2006년부터 노사분규 산정방법 변경(사업장단위 → 교섭단위) : ILO기준 등에 따라 금속노조, 보건의료노조 등 산별노조 파업에 다수의 사업장이 참가 시 종전에는 사업장수대로 계상하였으나 2006년부터는 1건으로 계상

 상급단체별

- 민주노총 소속 사업장의 노사분규가 91건으로 전체 노사분규건수의 75.8%를 차지, 한국 노총 소속 사업장의 노사분규는 13건으로 10.8% 차지

(단위 : 건, %)

구분	계	무노조	한국 노총	민 주 노 총						상급 단체 미가입	혼합
				소계	금속 노조	화섬 연맹	공공 운수	보건 노조	기 타		
2016년	120 (100.0)	—	13 (10.8)	91 (75.8)	29 (24.2)	4 (3.3)	26 (21.7)	4 (3.3)	28 (23.3)	11 (9.2)	5 (4.2)
2015년	105 (100.0)	—	15 (14.3)	79 (75.2)	34 (32.4)	5 (4.7)	15 (14.3)	2 (1.9)	23 (21.9)	11 (10.5)	—
2014년	111 (100.0)	1 (0.9)	10 (9.0)	95 (85.6)	33 (29.8)	4 (3.6)	18 (16.2)	4 (3.6)	36 (32.4)	5 (4.5)	—
2013년	72 (100.0)	—	8 (11.1)	59 (82.0)	20 (27.8)	— (0.0)	13 (18.0)	1 (1.4)	25 (34.7)	5 (6.9)	—
2012년	105 (100.0)	—	9 (8.6)	89 (84.8)	28 (26.7)	5 (4.8)	22 (20.9)	4 (3.8)	30 (28.6)	5 (4.8)	2 (2.0)
2011년	65 (100.0)	—	10 (15.4)	50 (76.9)	13 (20.0)	2 (3.0)	12 (18.5)	0 (0.0)	23 (35.4)	5 (7.7)	—
2010년	86 (100.0)	—	9 (10.5)	76 (88.4)	23 (26.7)	4 (4.7)	15 (17.4)	2 (2.3)	32 (37.2)	1 (1.1)	—
2009년	121 (100.0)	—	7 (5.8)	112 (92.6)	40 (33.0)	7 (5.8)	24 (19.9)	4 (3.3)	37 (30.6)	2 (1.6)	—
2008년	108 (100.0)	—	8 (7.4)	100 (92.6)	55 (50.9)	6 (5.6)	4 (3.7)	1 (0.9)	34 (31.5)	—	—
2007년	115 (100.0)	—	11 (9.6)	102 (88.7)	34 (29.6)	8 (6.9)	17 (14.8)	1 (0.9)	42 (36.5)	2 (1.7)	—
2006년	138 (100.0)	—	16 (11.6)	119 (86.2)	47 (34.1)	9 (6.5)	14 (10.1)	6 (4.3)	43 (31.2)	3 (2.2)	—
2005년	287 (100.0)	—	39 (13.6)	244 (85.0)	138 (48.1)	12 (4.2)	27 (9.4)	12 (4.2)	55 (19.1)	4 (1.4)	—
2004년	462 (100.0)	—	63 (13.6)	396 (85.7)	101 (21.9)	21 (4.5)	33 (7.1)	67 (14.5)	174 (37.7)	3 (0.7)	—

주) ()는 전체분규건수 대비 백분율

발생원인별

- 임금협약 및 단체협약 관련 노사분규가 119건으로 전체 노사분규건수의 99.2% 차지, 성과연봉제 반대 등 기타 노사분규는 1건으로 0.8% 차지

(단위 : 건)

구 분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
계	287	138	115	108	121	86	65	105	72	111	105	120
임금협약 (임금인상)	36	26	24	22	27	18	25	24	19 (26.4)	28 (25.2)	45 (42.9)	37 (30.8)
단체협약	42	19	21	13	17	9	8	12	7 (9.7)	4 (3.6)	10 (9.5)	6 (5.0)
임·단협	194	78	57	59	67	51	27	58	41 (56.9)	74 (66.7)	47 (44.8)	76 (63.3)
기 타	15	15	13	14	10	8	5	11	5 (6.9)	5 (4.5)	3 (2.9)	1 (0.8)

주) 기타 건수에는 성과연봉제 반대 등

규모별

- 상시근로자수 1,000인 이상 및 100인 미만 사업장의 노사분규는 74건으로 전체 노사분규건수의 61.7% 차지, 100~499인 사업장의 노사분규는 33건으로 27.5%, 500~999인 사업장의 노사분규는 13건으로 10.8% 차지

(단위 : 건)

구 분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
계	287	138	115	108	121	86	65	105	72	111	105	120
50인 미만	40	18	11	11	15	21	9	15	13	11	16	16
50~99인	53	23	18	21	17	12	8	15	6	17	14	11
100~299인	106	30	36	28	36	16	18	25	14	24	34	20
300~499인	20	12	10	10	9	6	7	8	7	7	5	13
500~999인	30	15	11	15	16	10	6	12	13	13	10	13
1,000인 이상	38	40	29	23	28	21	17	30	19	39	26	47

 업종별

- 제조업의 노사분규가 40건으로 전체 노사분규건수의 33.3%를 차지, 사회·개인서비스업의 노사분규는 39건으로 32.5%, 기타사업의 노사분규는 10건으로 10.0%, 운수·창고·통신업의 노사분규는 16건으로 13.3% 차지

(단위 : 건)

구 분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
전 업 종	287	138	115	108	121	86	65	105	72	111	105	120
○ 제 조 업	170	64	54	71	58	30	22	46	24	45	47	40
- 화학공업	18	12	7	9	6	3	1	2	1	4	6	1
- 기계·금속	136	41	33	44	36	23	13	30	19	28	27	33
- 전기·전자	5	7	4	6	6	1	-	1	3	3	2	2
- 섬 유	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
- 기타 제조	9	4	10	12	10	3	8	12	1	10	12	4
○ 운수, 창고, 통신업	35	14	17	8	9	13	11	13	10	10	10	16
- 택 시	9	7	2	3	2	2	6	0	-	1	-	2
- 기타 운수	26	6	6	3	6	11	3	11	6	9	10	14
- 창고, 통신, 기타	-	1	9	2	1	-	2	2	4	-	-	-
○ 전기, 가스, 수도	-	2	-	-	6	-	1	2	-	-	-	1
○ 광 업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
○ 기 타	82	58	44	29	-	43	31	44	38	56	48	63
- 금융, 보험, 부동산, 사업서비스	15	12	16	6	6	1	4	7	2	6	2	12
- 사회, 개인서비스	64	41	20	19	28	38	21	35	32	39	36	39
- 기타 사업	3	5	8	4	14	4	6	2	4	11	10	12

 지역별(시도별)

- 수도권(서울·경기·인천)의 노사분규가 43건으로 전체 노사분규건수의 35.8%를 차지, 부산·울산·경남의 노사분규는 22건으로 18.3%, 대전·충남·충북·세종의 노사분규는 20건으로 16.7%, 광주·전남·전북·제주의 노사분규는 18건으로 15.0%, 대구·경북의 노사분규는 11건으로 9.2% 차지

(단위 : 건, %)

구 분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
전 국	287	138	115	108	121	86	65	105	72	111	105	120
서 울	46 (16.0)	28 (20.3)	31 (27.0)	17 (15.8)	24 (19.8)	18 (20.9)	14 (21.5)	24 (22.9)	21 (29.2)	29 (26.1)	16 (15.2)	27 (22.5)
강 원	3 (1.1)	4 (2.9)	3 (2.6)	1 (0.9)	1 (0.8)	4 (4.6)	1 (1.5)	1 (1.0)	3 (4.2)	5 (4.5)	5 (4.7)	6 (0.5)
부 산	13 (4.5)	7 (5.1)	6 (5.2)	8 (7.4)	10 (8.3)	6 (7.0)	2 (3.1)	9 (8.6)	4 (5.6)	5 (4.5)	2 (1.9)	5 (4.2)
울 산	13 (4.5)	11 (8.0)	8 (7.0)	5 (4.6)	5 (4.1)	7 (8.1)	1 (1.5)	8 (7.6)	3 (4.2)	11 (9.9)	13 (12.4)	8 (6.7)
경 남	39 (13.6)	11 (8.0)	12 (10.4)	14 (13.0)	17 (14.1)	7 (8.1)	6 (9.2)	8 (7.6)	11 (15.3)	11 (9.9)	13 (12.4)	9 (7.5)
대 구	12 (4.2)	10 (7.2)	2 (1.7)	5 (4.6)	6 (5.0)	4 (4.7)	4 (6.2)	3 (2.8)	2 (2.8)	4 (3.6)	4 (3.8)	2 (1.7)
경 북	24 (8.4)	7 (5.1)	7 (6.1)	9 (8.4)	13 (10.7)	8 (9.3)	4 (6.2)	5 (4.8)	3 (4.2)	7 (6.3)	7 (6.7)	9 (7.5)
인 천	14 (4.9)	5 (3.6)	6 (5.2)	4 (3.7)	1 (0.8)	2 (2.3)	3 (4.6)	3 (2.8)	2 (2.8)	2 (1.8)	2 (1.9)	3 (2.5)
경 기	30 (10.5)	20 (14.5)	15 (13.1)	13 (12.0)	12 (9.9)	6 (7.0)	7 (10.8)	12 (11.4)	8 (11.1)	8 (7.2)	15 (14.3)	13 (10.8)
광 주	7 (2.4)	5 (3.6)	2 (1.7)	1 (0.9)	4 (3.3)	4 (4.7)	1 (1.5)	2 (1.9)	1 (1.4)	6 (5.4)	6 (5.7)	1 (0.8)
전 남	11 (3.8)	7 (5.1)	7 (6.1)	4 (3.7)	8 (6.6)	3 (3.5)	4 (6.2)	3 (2.8)	3 (4.2)	4 (3.6)	7 (6.7)	6 (5.0)
전 북	25 (8.7)	2 (1.4)	3 (2.6)	4 (3.7)	8 (6.6)	6 (7.0)	11 (16.9)	5 (4.8)	1 (1.4)	4 (3.6)	2 (1.9)	11 (9.2)
제 주	4 (1.4)	2 (1.4)	1 (0.9)	3 (2.8)	1 (0.8)	2 (2.3)	2 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.9)	0
대 전	5 (1.7)	5 (3.6)	3 (2.6)	4 (3.7)	2 (1.7)	1 (1.2)	0 (0.0)	11 (10.5)	4 (5.6)	1 (0.9)	4 (3.8)	9 (7.5)
충 남	34 (11.9)	11 (8.0)	7 (6.1)	13 (12.0)	6 (5.0)	2 (2.3)	4 (6.2)	7 (6.7)	3 (4.2)	10 (9.0)	5 (4.7)	5 (4.2)
충 북	7 (2.4)	3 (2.2)	2 (1.7)	3 (2.8)	3 (2.5)	6 (7.0)	1 (1.5)	4 (3.8)	3 (4.2)	4 (3.6)	1 (1.0)	6 (0.5)
세 종											1 (1.0)	0

3 부당노동행위 구제

- 정부는 노동조합 및 노동관계조정법에 따라 산업현장에서 발생하는 사용자의 부당노동 행위에 대하여 노동위원회를 통한 구제절차(제82조)와 함께 형사처벌제도(제90조)를 통해 정당한 노동조합 활동을 보호하고 있다.
- 2016년 지방고용노동관서에 부당노동행위로 신고된 사건은 511건으로 2015년과 비교 하여 6.2% 증가하였다. 2016년도에 처리된 신고사건 중 75건(19.6%)은 부당노동행위가 인정되어 기소의견으로 검찰에 송치한 반면, 178건(46.6%)은 부당노동행위로 볼 수 없어 불기소 의견으로 검찰에 송치하고 나머지 129건(33.8%)는 당사자 간 합의 등으로 행정 종결하였다.

【부당노동행위 신고사건 접수·처리 현황】

(단위 : 건)

구분	접 수 건 수	처 리 건 수					처리중
		계	사법처리 (송치)			행정 종결	
			소계	기소	불기소		
2012년	595	584	414	136	278	180	1
2013년	555	546	387	99	288	159	9
2014년	591	508	351	95	256	157	83
2015년	481	402	260	64	196	142	79
2016년	511	382	253	75	178	129	129

- 2016년도 지방노동위원회에 부당노동행위 구제를 신청한 건수는 979건으로 이중 865건을 처리하였다. 처리사건 중 114건(13.2%)은 부당노동행위가 인정되어 구제명령을 하였고, 364건(42.1%)은 부당노동행위에 해당되지 아니하여 기각, 372건(43.0%)은 당사자 간 합의로 취하 또는 화해, 15건(1.7%)은 제척기간 도과 등으로 각하하였다.

【부당노동행위 구제신청 접수·처리 현황】

(단위 : 건)

구분	접수건수	판 정 내 용					이 월
		계	인 정	기 각	각 하	취 하	
2010년	1,723	1,567	33	682	289	563	156
2011년	988	795	16	378	61	340	193
2012년	918	825	56	448	23	298	93
2013년	823	679	33	309	19	318	144
2014년	948	840	44	369	11	416	108
2015년	947	767	66	346	35	320	180
2016년	979	865	114	364	15	372	114

* 2010년의 경우 한국철도공사(162건)와 금호타이어(167건)의 단일사건이 각 노동위원회별로 제기되었고, 1인이 동일한 내용으로 249건을 신청하여 접수건수가 일시적으로 증가하였다.

- 부당노동행위 유형별 접수현황을 살펴보면 불이익 취급(1호)이 828건(84.6%), 지배·개입(4호) 75건(7.7%), 단체교섭 거부·해태(3호) 56건(5.7%), 보복적 불이익 대우(5호) 14건(1.4%), 불공정고용계약(2호) 6건(0.6%) 순이다.

【부당노동행위 유형별 접수현황】

(단위 : 건, %)

구분	계	1호	2호	3호	4호	5호
2010년	1,723	1,342(77.9)	3(0.2)	27(1.6)	348(20.2)	3(0.2)
2011년	988	760(76.9)	4(0.4)	61(6.2)	97(9.8)	66(6.7)
2012년	918	709(77.2)	4(0.4)	55(6.0)	106(11.5)	44(4.8)
2013년	823	745(90.5)	4(0.5)	14(1.7)	55(6.7)	5(0.6)
2014년	948	826(87.1)	8(0.8)	19(2.0)	92(9.7)	3(0.3)
2015년	947	747(78.9)	6(0.6)	97(10.2)	73(7.7)	24(2.5)
2016년	979	828(84.6)	6(0.6)	56(5.7)	75(7.7)	14(1.4)

※ 부당노동행위유형구분 : 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 각호로 구분

4 노동쟁의 조정 제도

노동쟁의를 신속·공정하게 해결하여 쟁의행위로 인한 당사자의 손실을 최소화하고, 국민 경제의 안정과 발전을 도모하기 위하여 노동위원회의 조정 및 중재제도를 운영하고 있다.

조 정

- 조정(調停 : Mediation)이란 중립적이고 공정한 제3자가 조정위원이 되어 노사 당사자 간의 의견을 충분히 듣고 서로 상대방의 입장을 이해하여 타협이 이루어지도록 설득하는 것이며, 필요시 조정안을 제시하여 조속한 타결이 이루어지도록 지원하는 것이다.
- 근로조건에 관한 노사 간 교섭이 합의점을 찾지 못할 경우 당사자 일방은 노동위원회에 조정을 신청하여야 하며, 쟁의조정 신청이 있는 경우 노동위원회는 지체 없이 조정을 개시하여야 한다. 조정기간은 원칙적으로 일반사업은 10일, 공익사업은 15일 이내, 공무원노동관계조정은 30일 이내이며, 당사자 간의 합의로 각 10일, 15일 이내, 30일 이내에서 연장할 수 있고, 노동위원회에서 제시한 조정안을 노사가 받아들이면 조정이 성립되어 노동쟁의는 종결되며, 조정이 성립되지 않을시 노조는 정당한 파업(공무원노조는 파업제한)을 할 수 있다.

중 재

- 중재는 조정과 달리 관계 당사자를 구속하는 법률상 효력이 있는 처분으로서 조정제도의 한 유형이다.
- 노동쟁의가 발생한 경우 ① 노사 쌍방의 합의 또는 ② 단체협약에 근거하여 어느 일방으로부터 신청이 있는 경우, 공무원노동관계조정위원회 전원회의에서 중재회부를 결정한 경우 당해 사건은 중재에 회부된다. 노동쟁의가 중재에 회부되면 15일간 쟁의행위가 금지(공무원노조는 파업제한)되며, 노동위원회가 내린 중재재정은 단체협약과 동일한 효력을 가지므로 당사자는 이에 따라야 한다.

긴급조정

- 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 성질이 특별한 것으로서 국민경제를 현저히 해할 우려가 있거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때 통상의 조정제도만으로 그 해결이 부적절한 경우 행하여지는 조정제도이다.

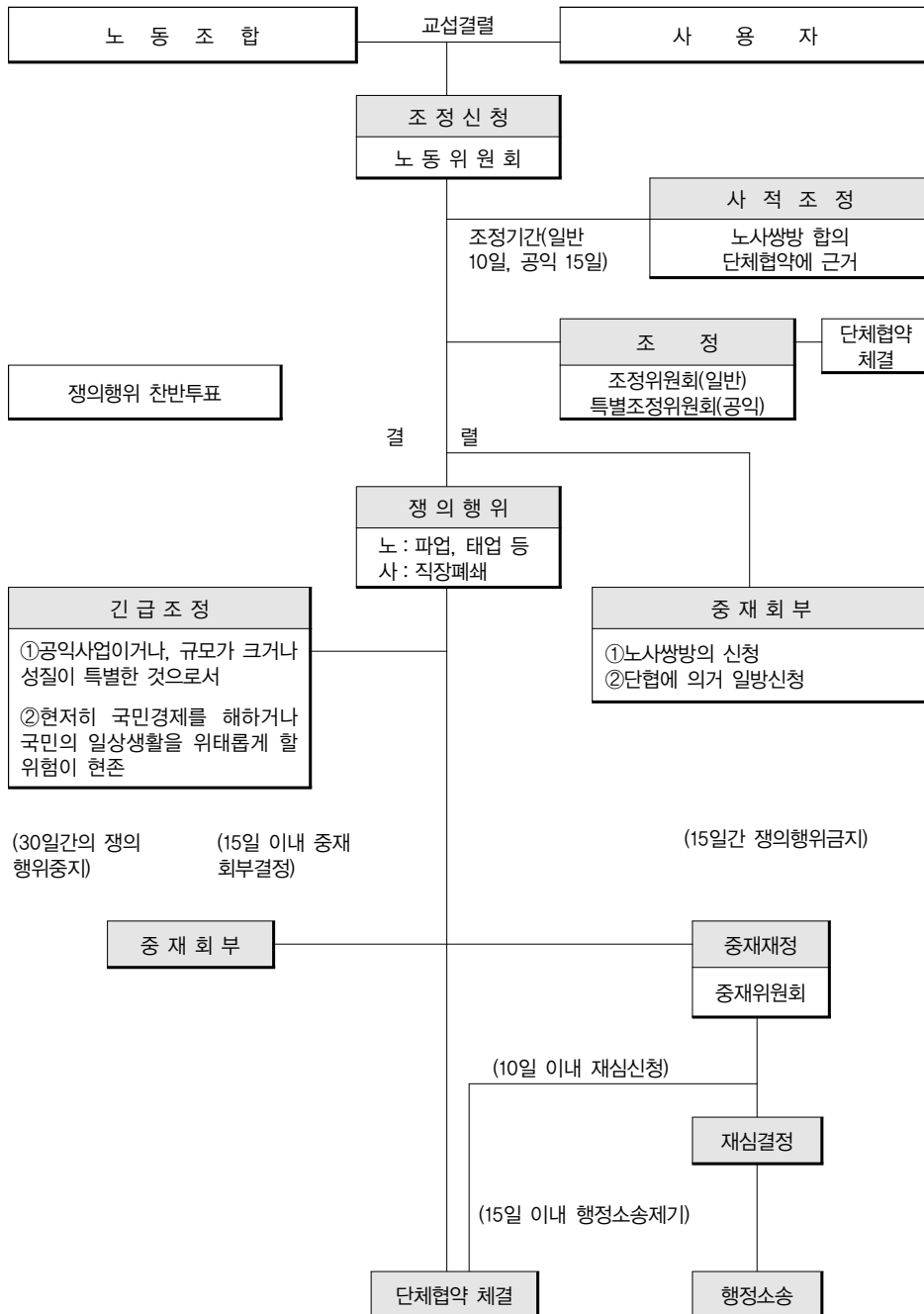
- 긴급조정은 정의행위가 행하여지고 있어야 하며 이러한 정의행위가 ① 공익사업에 관한 것이거나 ② 그 규모가 크거나 ③ 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에 결정 할 수 있다.
- 고용노동부장관이 긴급조정 결정을 할 때에는 지체 없이 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계당사자에게 통고하여야 하며, 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 노동관계 당사자는 즉시 정의행위를 중지하여야 하고, 공표일로부터 30일이 경과하지 아니하면 정의행위를 재개할 수 없으며, 긴급조정에 의한 조정안이 관계당사자에 의하여 수락되거나 중재재정이 내려진 경우에는 단체협약과 동일한 효력이 발생한다.



사적 조정·중재

- 노동쟁의에 대한 조정절차는 일반적으로 노동위원회에 의한 공적 조정절차를 거치게 되나 반드시 이를 강제하는 것은 아니다. 따라서 노사는 당사자의 합의에 의하거나 또는 단체 협약에 근거하여 노동위원회가 아닌 사람이나 단체로부터도 사적 조정 또는 중재를 받을 수 있다. 또한 노사당사자는 사적 조정 또는 중재가 진행되는 도중이라도 당사자 간의 합의로 노동위원회에 조정 또는 중재를 신청할 수 있다.

【노동쟁의 조정 절차】



5

필수유지업무 제도

필수유지업무제도는 노조법상 필수공익사업에서 쟁의행위시에도 유지하여야 할 필수유지업무에 대한 협정을 필수유지업무를 수행하는 노사간 자율체결하거나 노동위원회 결정을 하는 제도로서 공익권과 쟁의행위권의 조화를 도모하고 있음

필수유지업무라 함은 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무를 말하며 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행령 제22조의2 별표1에서 정하고 있음



필수유지업무협정 체결

- 법령상의 필수유지업무 범위에서 노사간 필수유지업무의 필요·최소한의 유지·운영수준, 대상직무, 필요인원 등을 필수유지업무협정으로 체결
- 서면으로 작성하여 노사관계당사자 쌍방이 서명 또는 날인



노동위원회 결정

- 노사간에 필수유지업무협정이 체결되지 않을 경우, 일방 또는 쌍방이 노동위원회에 신청, 노동위원회가 결정



쟁의행위시 필수유지업무 수행

- 노동조합은 쟁의행위 개시전까지 필수유지업무를 수행할 조합원 명단을 사용자에게 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 조합원을 지명하여 필수유지업무를 유지·운영
- * 필수공익사업의 업무 중 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위를 쟁의행위시 할 수 없도록 금지, 위반시 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 부과

【필수공익사업별 필수유지업무 결정 현황(노동위원회)】

(단위 : 개소, %, 2016년 말 기준, 누계)

구분	계	철도	도시 철도	항공 운수	수도	전기	가스	석유	병원	혈액	한국 은행	통신
체결	57	1	4	5	0	10	8	0	28	1	0	0

6 복수노조 창구단일화 제도

2010.1.1. 「노동조합 및 노동관계조정법」 개정으로 2011.7.1.부터 사업장 단위에서 복수노조를 설립할 수 있도록 허용함으로써 초기업단위 노동조합은 물론 기업단위에서 2개이상의 노동조합을 자유롭게 설립할 수 있으며, 사업 또는 사업장내에서 사용자와 교섭하기 위해서는 모든 노동조합은 교섭창구들 단일화하여 교섭대표노동조합을 정하여야 한다.

창구단일화 절차

- 교섭창구단일화는 노사간 자율결정 원칙을 최대한 보장하면서 단계적으로 진행
- (자율적 단일화) 노동조합간 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하여 사용자와 교섭
- (과반수 노동조합) 자율적 단일화가 되지 않을 경우에는 교섭창구단일화에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합을 교섭대표노동조합으로 하여 사용자와 교섭
- (공동교섭대표단) 과반수 노동조합이 없는 경우에는 창구단일화에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 10%이상인 노동조합이 공동교섭대표단을 구성(노동조합이 자율적으로 결정하지 못할 경우에는 노동위원회에서 결정)하여 사용자와 교섭

공정대표의무제도

- 교섭창구단일화에 따라 발생할 수 있는 소수 노동조합에 대한 불합리한 차별을 방지하기 위해 공정대표의무 위반에 대해서는 노동위원회를 통해 시정할 수 있도록 하고 있음
- * 노조법 제29조의4(공정대표의무 등) ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원간에 합리적 이유없이 차별을 하여서는 아니된다

7

노사협의회

 **목 적** : 노사가 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 국민경제발전에 이바지

 **법적근거** : 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

 **설치대상** : 근로조건의 결정권이 있는 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장

 **구 성** : 동수의 근로자·사용자 위원(각 3인 이상 10인 이내)

- 근로자위원 구성
 - 과반수 노조가 있는 경우 : 노조대표자와 노조에서 위촉하는 자
 - 과반수 노조가 없는 경우 : 근로자의 직접·비밀·무기명투표에 의해 선출

 **운 영**

- 매 3개월마다 정기회의를 개최하고 필요한 경우 임시회의 개최
- 노·사위원 각 과반수 출석으로 개의, 출석위원 2/3 이상 찬성으로 의결

 **임 무**

- 협의사항(법 제20조) : 생산성 향상과 성과배분 등 16개 사항
- 의결사항(법 제21조) : 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립 등 5개 사항
- 보고사항(법 제22조) : 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 등 4개 사항

8 임금결정 현황

■ 부문별

(2016년 12월 31일 기준, 단위 : 개소, %)

구분	사업장수(A)		결정사업장수(B)		결정률(B/A×100)		협약임금 인상률	
총계	10,738	(10,571)	9,312	(9,577)	86.7	(90.6)	3.3	(3.7)
민간부문	8,209	(8,007)	7,159	(7,295)	87.2	(91.1)	3.8	(4.1)
공공부문	2,529	(2,564)	2,153	(2,282)	85.1	(89.0)	3.0	(3.5)

* 자료: 고용노동부 「임금결정현황조사(상시근로자 100인 이상 사업장 대상, ()안은 전년 누계통계임. 이하 같음

■ 업종별

(2016년 12월 31일 기준, 단위 : 개소, %)

구분	사업장수(A)		결정사업장수(B)		결정률 (B/A×100)		협약임금 인상률	
총계	10,738	(10,571)	9,312	(9,577)	86.7	(90.6)	3.3	(3.7)
광업	13	(13)	11	(9)	84.6	(69.2)	3.0	(3.5)
제조업	3,776	(3,818)	3,372	(3,525)	89.3	(92.3)	2.9	(3.5)
전기, 가스, 증기 및 수도사업	44	(47)	35	(36)	79.5	(76.6)	2.1	(2.5)
하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업	64	(84)	55	(73)	85.9	(86.9)	4.2	(6.0)
건설업	218	(189)	194	(173)	89.0	(91.5)	2.5	(1.8)
도매 및 소매업	584	(556)	497	(493)	85.1	(88.7)	3.9	(4.3)
운수업	1,057	(1,059)	775	(918)	73.3	(86.7)	3.1	(3.3)
숙박 및 음식점업	140	(140)	125	(123)	89.3	(87.9)	3.4	(3.3)
출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업	563	(568)	481	(504)	85.4	(88.7)	3.5	(3.7)
금융 및 보험업	492	(486)	382	(393)	77.6	(80.9)	2.6	(2.9)
부동산업 및 임대업	122	(115)	114	(109)	93.4	(94.8)	4.9	(5.4)
전문, 과학 및 기술서비스업	608	(617)	508	(551)	83.6	(89.3)	3.5	(3.6)
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	1,478	(1,381)	1,347	(1,300)	91.1	(94.1)	4.6	(5.2)
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	16	(12)	14	(11)	87.5	(91.7)	5.2	(3.3)
교육 서비스업	266	(236)	210	(196)	78.9	(83.1)	1.7	(1.8)
보건업 및 사회복지서비스업	992	(915)	930	(865)	93.8	(94.5)	3.6	(3.0)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	100	(101)	87	(92)	87.0	(91.1)	3.6	(3.4)
협외 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	205	(234)	175	(206)	85.4	(88.0)	3.1	(4.1)

■ 규모별

(2016년 12월 31일 기준, 단위 : 개소, %)

구분	사업장수(A)		타결사업장수(B)		타결률 (B/A×100)		협약임금 인상률	
총계	10,738	(10,571)	9,312	(9,577)	86.7	(90.6)	3.3	(3.7)
300인 미만	8,209	(8,007)	7,159	(7,295)	87.2	(91.1)	3.8	(4.1)
300~500인 미만	2,529	(2,564)	2,153	(2,282)	85.1	(89.0)	3.0	(3.5)
500~1,000인 미만	1,170	(1,180)	1,026	(1,069)	87.7	(90.6)	3.7	(4.0)
1,000인 이상	808	(822)	679	(733)	84.0	(89.2)	3.5	(4.0)

9

경제사회발전노사정위원회 운영

경제사회발전노사정위원회는 외환위기를 극복하고 상생의 노사관계 구축 및, 민주주의와 시장 경제의 병행 발전이라는 목표를 실현하기 위하여 1998년 1월 15일 구성되었다. 대통령령인 노사정 위원회 설치운영규정이 1998년 3월 28일 제정되고 이어 같은 해 5월에 제2기 위원회가 구성되었으며, 노사정간 합의에 의해 1999년 5월 24일 노사정위원회의 설치 및 운영에 관한 법률이 제정·공포됨으로써 제3기 노사정위원회가 출범하였다. 이후 2006년 5월에 노사정대표자회의에서 노사정위원회 개편에 대한 합의가 이루어지고 이에 따라 2007년 4월 27일에 노사정위원회가 경제사회발전노사정위원회로 개편되었다.

경제발전노사정위원회는 사회적 대화를 통해 노사관계 현안문제를 해결하고 노사관계뿐만 아니라 관련 산업 및 경제사회정책 수립을 지원하며 대통령의 노동정책에 대한 자문기구의 역할도 하고 있다.

경제발전노사정위원회는 위원회에 상정할 의안을 검토·조정하고 위원회로부터 위임받은 사항을 처리하기 위해 상무위원회를 두고 있으며, 상무위원회는 의제별위원회·업종별위원회로 구성된다. 2016년 경제발전노사정위원회에서 운영된 의제별위원회·업종별위원회의 성과와 의미는 아래와 같다.

구 분	성 과	의 미
산업안전 혁신 위원회 (2014.9.15.~2016.9.14.)	산업현장 안전시스템 개선과 안전문화 정착을 위한 방안 마련	· 산업안전보건체계 현황과 과제, 개선 필요성 등에 대해 노사정 공감대 형성
노동시장 구조개선 특별위원회 (2014.9.19.~2016.9.18.)	노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문 도출('15.9.15)	· 노사정이 노동시장의 패러다임의 전환과 구조 개선이 필요하다는데 인식을 공유 · (원칙) 동반자적 입장, 장기적 관점, 공동체적 시각을 가지고 추진하며 노사정이 사회적 책임과 부담을 나누어 짐. · (방향) 노동시장 구조개선의 5대 의제별 방향 제시
청년고용협의회 (2015.11.6.~)	청년위원 및 공익제안서 도출('16.11.3)	· 「노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문(9.15)」에 따라 청년고용 창출을 위한 보다 구체적인 방안을 논의 · 노사정뿐만 아니라 청년들이 직접 위원으로 참여 하여 노사정 각 주체들에게 대해 제안 · 경총은청년 및 공익위원 의견을 수용하여 경영 계에 대한 권고안을 채택

10 노동위원회 운영

노동위원회는 1953년 3월 8일 노동위원회법이 제정됨에 따라 노사관계에 있어서 발생하는 분쟁에 대한 조정·판정 등 행정서비스를 제공하기 위해 설치된 노·사·공익대표 3자 구성의 합의제 행정기관이다.

노동위원회는 각 노동위원회의 업무량을 감안하여 근로자위원·사용자위원은 각 10인~50인 범위 안에서, 공익위원은 10인~70인 범위 안에서 대통령령에 따라 구성된다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원은 동수로 구성된다.

근로자·사용자위원은 노동조합과 사용자단체가 추천한 자 중에서 위촉하고 공익위원은 노동위원회위원장 및 노·사단체가 각각 추천한 자 중에서 노동조합과 사용자단체가 순차적으로 배제하고 남은 자를 중앙노동위원회 공익위원은 고용노동부장관의 제청으로 대통령이, 지방노동위원회 공익위원은 지방노동위원회위원장의 제청으로 중앙노동위원회위원장이 각각 위촉한다.

노동위원회는 전원회의·심판위원회·조정위원회·특별조정위원회·중재위원회·교원노동관계조정위원회·공무원노동관계조정위원회·차별시정위원회 등 소관분야에 따라 설치된 위원 회의 회의를 통해 운영된다.

노동위원회는 「노동위원회법」, 「근로기준법」, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 등에 따라 다음과 같은 서비스를 제공한다.

회의체	구성	업무
전원회의	소속 위원 전원	노동위원회의 운영 등 일반적인 사항의 결정과 행정 관청에 대한 근로조건개선에 관한 권고, 노동위원회규칙의 제·개정(중앙노동위원회에 한함)
심판위원회	심판담당공익위원 3인(위원장 또는 상임위원 1인 포함하여야 함)	「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로기준법」, 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」, 그 밖의 법률에 의해 노동위원회의 판정·의견·승인·인정 등을 받도록 규정된 사항
차별시정위원회	차별시정담당공익위원 3인(위원장 또는 상임위원 1인 포함하여야 함)	「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 차별시정과 관련된 사항
조정위원회	근로자위원·사용자위원 및 조정담당공익위원 3인	일반사업의 노동쟁의 조정
특별조정위원회	조정담당공익위원 3인	공익사업의 노동쟁의 조정 필수유지업무의 결정
중재위원회	조정담당공익위원 3인	긴급조정사건의 회부결정, 관계당사자 쌍방 또는 단체협약에 따른 일방의 신청에 의한 중재
교원노동관계 조정위원회	중앙노동위원회위원장이 지명하는 조정담당공익위원 3인	교원의 노동쟁의 조정·중재
공무원노동관계 조정위원회	공무원노동관계 조정·중재전담공익위원 7인 이내	공무원의 노동관계 조정·중재

 조정·심판 등 서비스 제공 현황

【조정·사건 처리현황】

(단위 : 건, %)

구 분	신 청	이 월	처 리 내 역				
			소 계	조 정		행정지도	취하 등
				조 정	성립률		
2016년	822(110)	26(0)	796(110)	703(102)	58.3(34.3)	14(3)	79(5)
2015년	877(119)	19(3)	858(116)	710(93)	53.7(43.0)	42(5)	106(18)
증감률	△6(△8)	37(△100)	△7(△5)	△1(10)	4.6P(△8.7P)	△67(△40)	△26(△72)

※ ()는 증·감률 현황임

【2016년 복수노조 관련 사건 처리현황】

(단위 : 건)

구 분	접수	처 리 내 역			진행중
		계	결정	취하 등	
계	497	441	274	167	56
교섭요구공고	144	126	55	71	18
교섭대표노조	57	54	38	16	3
교섭단위분리	134	127	96	31	7
공정대표의무	162	134	85	49	28

【2016년 심판사건 처리현황】

(단위 : 건)

구 분	접수	처 리 내 역						진행중
		계	판 정				화해 · 취하	
			소계	인정	기각	각하		
계	12,990	11,381	4,461	1,685	1,984	792	6,920	1,609
부당노동행위	1,305	1,129	675	183	476	16	454	176
부당해고 등	11,224	9,932	3,605	1,404	1,442	759	6,327	1,292
기 타	461	320	181	98	66	17	139	141

【2016년 차별사건 처리현황】

(단위 : 건)

접수 (이월 포함)	처 리 내 역							진행중
	계	판 정				취하	조정성립 (중재)	
		소계	시정 명령	기각	각하			
137	115	61	36	15	10	42	12	22

【연도별 행정소송 처리현황】

(단위 : 건, %)

구 분	중노위 판정 및 중재사건 (소송대상)	소송제기			소송 제기율	승소	패 소			승 소 율	계 류 중		
		계	근로자 제 기	사용자 제 기			계	근로자 승 소	사용자 승 소		행정 법원	고등 법원	대법원
2016년	1,423	457	183	274	32.1	241	62	23	39	79.8	410	164	90
2015년	1,388	415	186	229	29.9	285	66	26	40	81.2	305	154	52
2014년	1,304	384	211	173	29.4	246	59	16	43	80.7	357	151	76
2013년	1,463	443	224	219	30.3	234	41	20	21	85.1	346	151	87
2012년	1,023	352	181	171	34.4	29	58	19	39	79.8	318	137	73
2011년	1,669	457	264	193	27.4	274	46	19	27	85.6	276	145	60

11

공공부문 노동조합 현황



공무원 노동조합

- 2016년말 기준, 공무원노동조합은 150개, 조합원은 198,505명으로 노동조합 가입 대상 공무원 30만3천여명(현업공무원 및 교원인 공무원은 제외된 숫자임) 중 65.5%가 공무원 노동조합에 가입하고 있다. 전년도와 비교하여 조합원수는 5,674명이 증가하였고 조직률은 2.9%p 증가하였다.

【전체 조합수 및 조합원수 현황】

(단위 : 개소, 명, %)

구 분	2009년 12월	2010년 12월	2011년 12월	2012년 12월	2013년 12월	2014년 12월	2015년 12월	2016년 12월
조합수	95	96	99	110	121	125	144	150
조합원수	158,910	164,147	165,566	164,703	179,606	184,260	192,831	198,505
조직률	53.1	55.6	56.1	55.8	60.8	61.6	64.1	65.5

- 설립신고 기준 조직형태별 현황은 연합단체가 12개, 전국단위 노동조합은 6개 노조·56,175 이며 헌법기관 2개 노조·9,376명, 중앙행정기관은 1개 노조·25,200명, 지방자치단체는 104개 노조·73,898명, 교육청은 25개 노조·33,856명으로 나타났다.

【조직형태별 조합수 및 조합원수 현황】

(단위 : 개소, 명)

구 분	합계	연합단체	전 국	헌법기관	행정부	자치단체	교육청
노동조합수	150	12	6	2	1	104	25
조합원수	198,505	—	56,175	9,376	25,200	73,898	33,856

- 한국노총에 가입되어 있는 공무원노조(연합단체, 단위노조 포함)는 2개(한국공무원 노동조합연맹 및 소속 단위노조) 조합원 수는 4,593명으로 전체 조합원수의 2.3%이다. 민주노총에 가입되어 있는 공무원노조는 2016년 12월 31일 현재 없는 상태이다. 민주노총, 한국노총 등 총연합 단체에 가입하지 않은 공무원노동조합은 148개 193,912명으로 전체 조합원수의 97.7%이다.

【총연합단체별 조합수 및 조합원수 현황】

(단위 : 개소, 명, %)

구 분	노동조합수	조합원수	조합원 구성비
계	150	198,505	100
한 국 노 총	2	4,593	2.3
민 주 노 총	—	—	—
미 가 입	148	193,912	97.7

 교원 노동조합

- 2016.1.21. 노조아님 통보 취소소송의 ‘기각’ 판결로 인해 (소위)전교조가 법상 노조 지위를 잃고 2016.12.8. 서울교사노조가 설립되면서, 2016년말 기준 교원노동조합은 10개, 조합원수는 7,291명으로 교원노동조합 가입 대상 415,795명의 1.8%가 노동조합에 가입하고 있다.(※교원 노동조합은 전국 단위의 한교조, 대한교조, 자교조(연합단체)와 시도 단위의 6개 자교조(서울·부산·울산·대경·경기·충남), 서울교사노조 등 총 10개임)

【연도별 조합 및 조합원수 현황】

(단위 : 개소, 명)

구 분	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
조합수	2	3	2	2	2	9	9	10	11	11	11	11	10	10	10	10
조합원수	113,056	118,435	120,060	105,000	106,209	104,280	98,649	92,877	82,324	75,425	74,465	69,656	68,748	60,120	60,284	7,291

* 2016년 조합 및 조합원수 현황은 (소위)전교조를 제외한 수치임.

- 2015년말 기준 각 교원노조별 현황은 한국교직원노동조합이 5,746명, 자유교원조합이 1,072명, 대한민국교원조합이 389명이다.((소위)전교조는 2014년말 기준 53,470명이고, 노동조합 정기현황통보서를 제출하지 아니하여 2015년 이후 조합원수는 확인되지 않고 있다.)

【노동조합 및 조합원수 현황】

(단위 : 명, %)

구 분	합 계	한교조	자교조	대한교조	서울교사노조
조합원수	7,291	5,746	1,072	389	84
구성비	100.0	78.7	14.7	5.4	1.2

- 교원노조는 상급단체에 가입하지 않고 있다(비합법단체인 (소위)전교조는 민주노총에 가입).



공공기관 노동조합

- 2016년말 기준 「공공기관 운영에 관한 법률」에 의한 중앙공공기관(ALIO 기준, 공기업, 준정부기관, 기타공공기관) 및 「지방공기업법」에 의한 지방공기업(Clean-Eye 기준, 공사, 공단)에는 466개 기관에 총 332,155명의 근로자가 종사하며, 이 중 228,128명이 노동조합에 가입하여 조직률은 68.7%로 나타났다.

【공공기관 근로자수 및 조합원수 현황】

(단위 : 개소, 명, %)

구 분	기관수	근로자수	유노조 기관수	조합원수	조직률
공공기관	466	332,155	325	228,128	68.7

- 공공기관의 노동조합 현황을 다시 세분하여 보면 중앙공공기관 233개(노조수 297개), 지방공기업 92개(노조수 138개)이며 전체 조합원수는 228,128명이다.

【공공기관 노동조합 현황】

(단위 : 개소, 명, %)

구 분	총계	중앙공공기관				지방공기업		
		계	공기업	준정부기관	기타 공공기관	계	공사	공단
공공기관수	466	321	30	89	202	145	62	83
유노조기관	325	233	30	79	124	92	42	50
근로자수(A)	332,155	281,775	100,575	79,206	101,994	50,380	33,706	16,674
조합원수(B)	228,128	190,038	75,374	61,909	52,755	38,090	27,355	10,735
조직률(B/A)	68.7	67.4	74.9	78.1	51.7	75.6	81.1	64.3

- 총연합단체별 공공기관 소속 조합원수 현황은 한국노총 소속 조합원수 92,791명, 민주노총 소속 조합원수 97,207명, 상급단체에 가입되지 않은 미가맹 조직의 조합원수 38,130명이다.

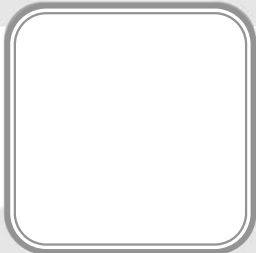
【총연합단체별 조합원수 현황】

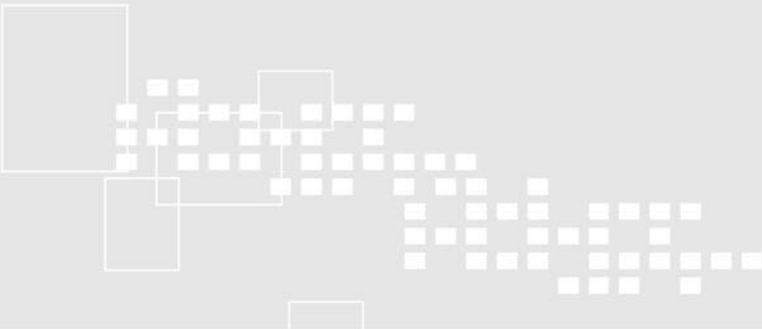
(단위 : 명, %)

구 분	합 계	한국노총	민주노총	미가맹
공공기관 (구성비)	228,128 (100.0)	92,791 (40.7)	97,207 (42.6)	38,130 (16.7)



부 록

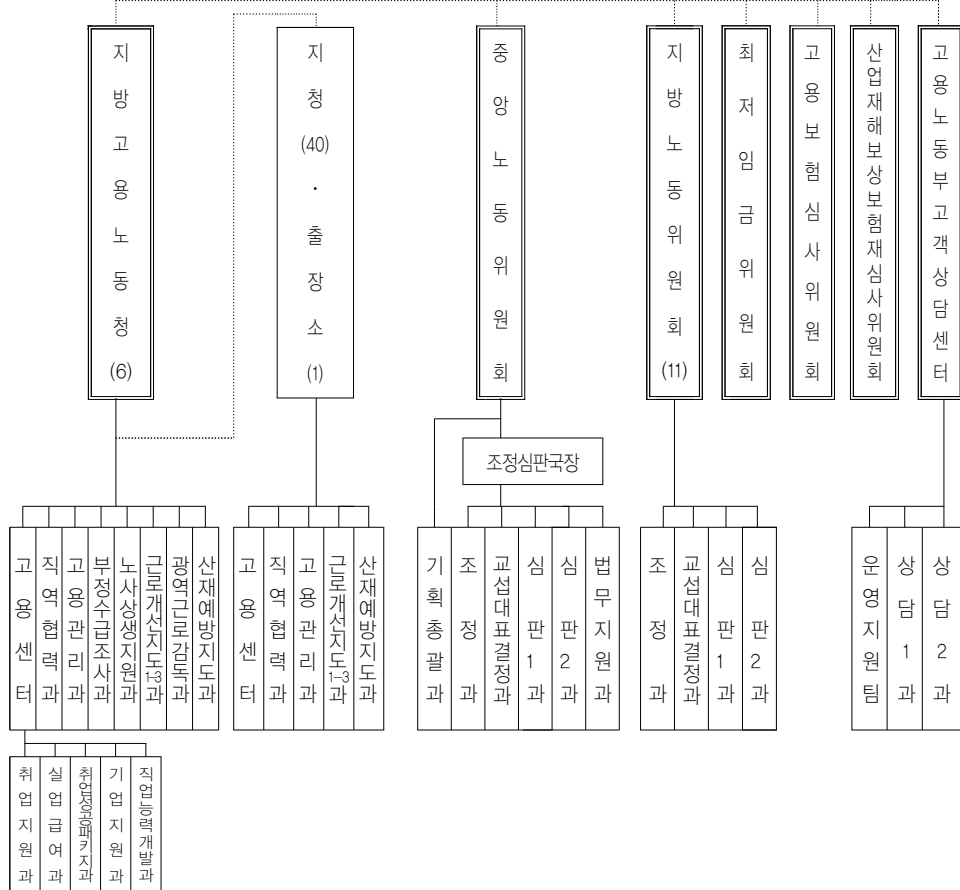


- I. 행정조직
 - II. 2016년도 제·개정 법령 주요내용
 - III. 2016년도 예산
 - IV. 고용노동통계 일람표
 - V. 주요 웹사이트
 - VI. 2016년도 주요 고용노동 일지
- 

1 조직도

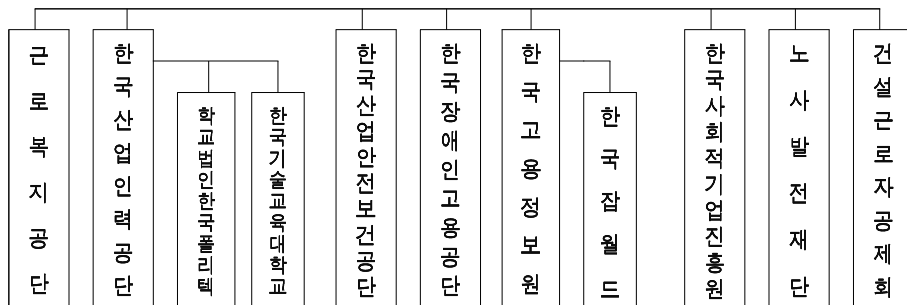


소속기관 : 47개 지방고용노동관서, 15개 위원회, 1개 상담센터(책임운영기관)



산하 공공기관

• 조직 : 준정부기관 5개, 기타 공공기관 6개



2 정원

기관별 직급별	계	본 부	지방고용 노동관서	노 동 위원회	최저임금 위 원 회	산재재심사 위 원 회	고객상담 센 터
총 계	5,852	553	4,855	362	8	26	48
정무직	3	2		1			
별정직	4	4					
일반직 소계	5,845	547	4,855	361	8	26	48
고위공무원	45	17	6	20	1	1	
3·4급	17	7	9	1			
4급	78	33	33	11		1	
4·5급	81	20	56	3	1		1
5급	569	222	291	51		3	2
6급	1,143	111	872	134	2	10	14
7급	1,278	110	1,045	84	2	10	27
8급	1,098	7	1,061	25	1		4
9급	1,526	17	1,476	31	1	1	
기록연구사	8	1	6	1			
전문경력관	2	2					

3

소관 법령

계	법 률	대통령령	부 령
118	40	40	38

※ 공동법률·대통령령·부령을 포함한 통계임

실 국 명	법 률	대통령령	부 령
고용정책실 (13개 법률)	고용정책 기본법 (2015. 3. 27.)	같은 법 시행령 (2015. 2. 26.)	같은 법 시행규칙 (2015. 3. 2.)
	자유무역협정 체결에 따른 무역조정지원에 관한 법률 (2016. 1. 6.)	같은 법 시행령 (2016. 7. 6.)	같은 법 시행규칙 (2016. 8. 4.)
	건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2011. 10. 26.)	같은 법 시행규칙 (2012. 6. 4.)
	고용보험법 (2016. 12. 27.)	같은 법 시행령 (2016. 12. 30.)	같은 법 시행규칙 (2016. 12. 30.)
	고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 (2016. 12. 27.)	같은 법 시행령 (2016. 3. 22.)	같은 법 시행규칙 (2016. 12. 12.)
	채용절차의 공정화에 관한 법률 (2014. 1. 21.)	같은 법 시행령 (2014. 12. 23.)	같은 법 시행규칙 (2014. 12. 31.)
	직업안정법 (2015. 1. 20.)	같은 법 시행령 (2016. 5. 3.)	같은 법 시행규칙 (2016. 12. 14)
	청년고용촉진특별법 (2016. 12. 27.)	같은 법 시행령 (2016. 9. 13.)	-
	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (2016. 1. 28.)	같은 법 시행령 (2016. 3. 8.)	같은 법 시행규칙 (2016. 12. 26.)
	경력단절여성등의 경제활동 촉진법 (2014. 5. 28.)	같은 법 시행령 (2014. 1. 21.)	같은 법 시행규칙 (2008. 12. 3.)
	고용상 연령차별 금지 및 고령자고용 촉진에 관한 법률 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2011. 3. 30.)	같은 법 시행규칙 (2010. 4. 29.)
	장애인고용촉진 및 직업재활법 (2016. 12. 27.)	같은 법 시행령 (2014. 12. 3.)	같은 법 시행규칙 (2016. 1. 12.)
	사회적기업 육성법 (2012. 2. 1.)	같은 법 시행령 (2013. 12. 30.)	같은 법 시행규칙 (2015. 7. 17.)

실 국 명	법 률	대통령령	부 령
직업능력 정책국 (6개 법률)	근로자직업능력 개발법 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2016. 7. 26.)	같은 법 시행규칙 (2016. 7. 26.)
	국가기술자격법 (2016. 12. 27.)	같은 법 시행령 (2014. 11. 19.)	같은 법 시행규칙 (2016. 12. 30.)
	숙련기술장려법 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2016. 6. 28.)	같은 법 시행규칙 (2013. 8. 20.)
	한국산업인력공단법 (2011. 3. 9.)	같은 법 시행령 (2011. 12. 14.)	—
	직업교육훈련촉진법 (2016. 2. 3.)	같은 법 시행령 (2016. 8. 2.)	—
	자격기본법 (2016. 12. 20.)	같은 법 시행령 (2013. 10. 4.)	같은 법 시행규칙 (2014. 7. 25.)
노동정책실 (16개 법률)	노동조합 및 노동관계조정법 (2014. 5. 20.)	같은 법 시행령 (2010. 2. 12.)	같은 법 시행규칙 (2010. 8. 9.)
	노동위원회법 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2015. 7. 20.)	같은 법 시행규칙 (2015. 7. 20.)
	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2008. 6. 5.)	같은 법 시행규칙 (2008. 6. 17.)
	근로자의날 제정에 관한 법률 (2016. 1. 27.)	—	—
	노사관계 발전 지원에 관한 법률 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2012. 4. 16.)	—
	경제사회발전노사정위원회법 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2007. 4. 26.)	—
	근로기준법 (2014. 1. 21.)	같은 법 시행령 (2014. 9. 24.)	같은 법 시행규칙 (2016. 12. 29.)
		근로감독관규정 (2014. 1. 21.)	근로감독관증규칙 (2016. 6. 16.)
	최저임금법 (2012. 2. 1.)	같은 법 시행령 (2011. 12. 21.)	같은 법 시행규칙 (2011. 12. 19.)
	공인노무사법 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2016. 4. 26.)	같은 법 시행규칙 (2016. 4. 26.)
	근로자퇴직급여 보장법 (2011. 7. 25.)	같은 법 시행령 (2015. 12. 15.)	같은 법 시행규칙 (2016. 4. 28.)
	근로복지기본법 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2016. 1. 19.)	같은 법 시행규칙 (2016. 1. 19.)

실 국 명	법 률	대통령령	부 령
노동정책실 (16개 법률)	임금채권보장법 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2015. 6. 15.)	같은 법 시행규칙 (2016. 7. 26.)
	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(2014. 3. 18.)	같은 법 시행령 (2014. 9. 18.)	같은 법 시행규칙 (2007. 6. 29.)
	파견근로자보호 등에 관한 법률 (2014. 3. 18.)	같은 법 시행령 (2014. 9. 18.)	같은 법 시행규칙 (2012. 8. 2.)
	공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 (2014. 5. 20.)	같은 법 시행령 (2011. 12. 14.)	같은 법 시행규칙 (2011. 12. 14.)
	교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 (2010. 3. 17.)	같은 법 시행령 (2011. 12. 14.)	같은 법 시행규칙 (2011. 12. 14.)
산재예방 보상정책국 (4개 법률)	산업안전보건법 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2016. 10. 27.)	같은 법 시행규칙 (2016. 10. 28.)
			산업안전보건기준에 관한 규칙 (2016. 7. 11.)
			유해·위험작업의 취업 제한에 관한 규칙 (2013. 3. 29.)
	산업재해보상보험법 (2016. 12. 27.)	같은 법 시행령 (2016. 3. 22.)	같은 법 시행규칙 (2016. 3. 28.)
	진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2016. 7. 19.)	같은 법 시행규칙 (2016. 7. 28.)
	한국산업안전보건공단법 (2016. 12. 27.)	같은 법 시행령 (2009. 1. 14.)	—
기획조정실 (1개 법률)	외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 (2016. 1. 27.)	같은 법 시행령 (2014. 7. 28.)	같은 법 시행규칙 (2015. 12. 30.)
		고용노동부와 그 소속기관 직제 (2016. 12. 27.)	고용노동부와 그 소속 기관 직제 시행규칙 (2016. 12. 27.)
			고용노동부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙 (2011. 12. 19.)

※ 괄호 안의 날짜는 공포일(여러 차례 개정된 경우 최종 개정된 법령의 공포일)임

※ 「자격기본법」, 「직업교육훈련촉진법」은 교육부, 「자유무역협정 체결에 따른 무역조정 지원에 관한 법률」은
산업통상자원부, 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」은 여성가족부와 공동 법률임

II. 2016년도 제·개정 법령 주요내용

1 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법령

법령명: 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률

공포연월일: 2016. 1. 27.

시행연월일: 2016. 7. 28.

법령번호: 법률 제13895호

담당과: 지역산업고용정책과

주요 내용

- 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」은 「건설근로자의 고용안정 도모」, 「직업능력의 개발·향상 촉진」, 「건설근로자 복지증진」을 지원하기 위하여 건설근로자 고용개선 기본계획을 수립·시행하도록 되어 있었으나 기본계획 수립 후 추가 계획수립 시기가 명확하지 않으므로 기본계획을 5년에 한 번 수립하도록 함.
- 또한, 기본계획을 수립할 경우, 반드시 지난 계획에 대한 평가를 수행하고, 기본계획 수립 시 국회에 보고하도록 함.

2 경제사회발전노사정위원회법령

법령명: 경제사회발전노사정위원회법

공포연월일: 2016. 1. 27.

시행연월일: 2016. 1. 27.

법령번호: 법률 제13896호

담당과: 노사협력정책과

주요 내용

- 법치국가에서의 법 문장은 일반 국민이 쉽게 읽고 이해해서 잘 지킬 수 있도록 해야 함은 물론이고 국민의 올바른 언어생활을 위한 본보기가 되어야 하므로 법적 간결성·함축성과 조화를 이루는 범위에서, 「상호신뢰」를 「서로에 대한 신뢰」로 바꾸는 등 법 문장의 표기를 한글화하고, 어려운 용어를 쉬운 우리말로 풀어쓰며 복잡한 문장은 체계를 정리하여 간결하게 다듬음으로써 쉽게 읽고 잘 이해할 수 있으며 국민의 언어생활에도 맞는 법률이 되도록 함.

3

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법령

법령명: 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률

공포연월일: 2016. 12. 27.

시행연월일: 2016. 12. 27.

법령번호: 법률 제14495호

담당과: 고용보험기획과

주요 내용

- 고용보험료 등 납부의무자의 신용카드 등 납부 상한금액 기준 삭제(제16조의2제1항)
 - 현재 고용보험 및 산업재해보상보험 보험료 납부의무자의 경우 신용카드 등을 이용해 보험료를 납부하고 있으나, 현행법령상 신용카드등을 이용한 납부액 한도를 1천만원까지만 허용하고 있어 1천만원 이상의 보험료를 납부하는 자의 경우에는 현금이용 등 자금운용상 어려움을 겪는 경우가 있고, 신용카드 등을 이용한 납부금액에 한도가 없는 국세의 경우와도 형평성이 맞지 않아 국세의 경우와 같이 고용보험료 등 납부의무자의 신용카드 등을 이용한 납부 상한금액 기준을 삭제.
- 소규모 사업장 종사자 중 고용보험료 지원 대상 일부 제외(제21조제1항)
 - 현재 소규모 사업장에 종사하는 근로자에 대해서는 근로자의 재산이나 소득에 관계없이 일괄적으로 고용보험료 일부를 지원하고 있는데, 이는 저임금 근로자를 보호하려는 고용보험료 지원 제도의 본래 취지에 맞지 않으므로, 소규모 사업장에 종사하더라도 고액의 재산이나 소득이 있는 근로자를 고용보험료 지원 대상에서 제외.
- 고용보험료 등 체납 시 연체금 부과 방식 변경(제25조)
 - 고용보험 및 산업재해보상보험 보험료 및 그 밖의 징수금의 체납시 연체일에 비례하여 연체금을 부과하도록 하여, 연체금의 부과 방식에 합리성과 형평성을 도모.

4

고용보험법령

법령명: 고용보험법

공포연월일: 2016. 12. 27.

시행연월일: 2016. 12. 27.

법령번호: 법률 제14496호

담당과: 고용보험기획과

주요 내용

- 고령자·준고령자 대상 직업능력개발 훈련 실시하는 사업주에 대한 훈련비용 우대 지원(제27조)
 - 50세 이상의 고령자 및 준고령자도 직업능력개발훈련을 받을 필요성이 있으므로, 고령자 또는 준고령자를 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시하는 사업주에게도 훈련비용을 우대 지원할 수 있도록 하려는 것임.
- 구직급여 지급 대상 조정(제113조의2제2항)
 - 생계비가 지원되는 기초생활수급자에 대해서는 중복지원을 방지하고자 실업급여 적용을 제외하여 왔는데, 2015년 7월 1일 기초생활보장제도가 맞춤형 급여 제도로 개편되면서 기초생활수급자 중 일부가 생계비를 받지 못하게 되었음. 이에 생계급여를 받지 못하는 수급권자에게 구직급여를 지급

법령명: 고용보험법 시행령

공포연월일: 2016. 7. 19.

시행연월일: 2016. 7. 19.

법령번호: 대통령령 제27352호

담당과: 고용보험기획과

주요 내용

- 구직급여 수급자의 구직급여 수급기간을 국민연금 가입기간으로 산입하는 경우 고용노동부장관이 국민연금 보험료의 일부를 지원할 수 있도록 하는 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제14233호, 2016. 5. 29. 공포, 8. 1. 시행)됨에 따라, 국민연금공단이 구직급여 수급기간을 국민연금 가입기간으로 산입한 경우에는 고용보험기금에서 지원하는 국민연금 보험료의 일부 금액을 산정하여 고용노동부장관에게 통보하도록 하고 이를 통보받은 고용노동부장관은 해당 금액을 국민연금공단에 교부하도록 하는 등 국민연금 보험료의 지원 절차 등에 필요한 사항을 정함(제74조의2).
- 보험모집인, 학습지 교사, 골프경기 보조원 등 근로자와 유사하게 노무를 제공하고 있으나 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람을 정규직 근로자로 전환하는 등 고용안정을 실시하는 사업주에게 그에 필요한 비용을 지원할 수 있는 근거를 마련하는 등의 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완함(제35조제5호).

법령명: 고용보험법 시행령

공포연월일: 2016. 10. 18.

시행연월일: 2016. 10. 18.

법령번호: 대통령령 제27549호

담당과: 고용보험기획과

■ 주요 내용

- 현재 고용보험관계의 성립·소멸 등 고용보험 적용에 관한 업무는 근로복지공단이 수행하고 있으나, 고용보험 피보험자격 관리업무는 고용노동부장관의 위임을 받은 직업안정기관의 장이 수행하고 있어 고용보험 적용 시점과 피보험자격 취득 시점 간에 차이가 발생하는 등 국민 불편과 행정 비효율이 초래됨에 따라, 고용보험 피보험자격 관리 업무를 근로복지공단에 위탁 함으로써 고용보험 적용에 관한 업무와 피보험자격 관리 업무의 수행 주체를 일원화함(제145조)

법령명: 고용보험법 시행령

공포연월일: 2016. 12. 30.

시행연월일: 2016. 12. 30.

법령번호: 대통령령 제27738호

담당과: 고용보험기획과

■ 주요 내용

- 사업주에 대한 지역고용촉진 지원금 등의 지급 제한 요건 강화
 - 근로자의 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주에 대해서는 지역고용촉진 지원금, 60세 이상 고령자 고용지원금, 고용촉진장려금 및 출산육아기 고용안정장려금을 지급하지 아니하도록 함.
- 고용촉진 지원금 제도의 개선
 - 사업주가 취업이 곤란한 장애인 또는 여성가장 등을 고용한 경우에 지급하는 고용촉진 지원금의 명칭을 고용촉진장려금으로 변경하고, 해당 피보험자를 3개월 이상 고용한 경우에 3개월 주기로 지급하던 것을, 6개월 이상 고용한 경우에 6개월 주기로 지급하도록 그 요건을 강화함으로써 취업 취약계층의 고용유지를 제고함.
 - 사업주가 고용촉진장려금 지급대상자를 고용하면서 일정기간 내에 고용조정으로 근로자를 이직시키는 경우에는 고용촉진장려금 지급을 제한하는바, 그 이직이 제한되는 기간을 지급 까지는 해당 장려금 지급대상자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 12개월까지로 일률적으로 적용하였으나 앞으로는 해당 장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용 기간 종료 시까지로 단축함으로써 사업주의 고용조정에 대한 부담을 완화함.
 - 고용촉진장려금의 지급대상이 되는 피보험자의 수를 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자 수의 100분의 20에서 100분의 30으로 확대하되, 그 수에서 해당 고용촉진장려금 지급대상자의 고용일 직전 3년간 고용촉진장려금의 지급대상이 되었던 피보험자 수를 제외 하도록 함으로써 사업주가 고용촉진장려금을 반복적으로 지급받기 위하여 기존에 지급대상이 되었던 피보험자의 퇴사를 유도하는 등의 부작용을 방지함.

- 출산육아기 고용안정 지원금 제도의 개선
 - 사업주가 출산전후휴가 또는 육아휴직 기간 중에 근로계약이 종료되는 기간제근로자 등과 다시 근로계약을 체결하는 경우에 지급하는 출산육아기 고용안정 지원금의 명칭을 출산육아기 고용안정장려금으로 변경하고, 해당 근로자와 1년 이상의 근로계약을 체결한 경우에 최대 6개월까지 지급하도록 하던 것을, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 경우에만 최대 1년까지 지급하도록 그 요건을 강화함.
 - 사업주가 출산전후휴가 또는 육아휴직 등을 사용한 근로자의 대체인력을 고용한 경우에 지급하는 출산육아기 고용안정장려금의 지급 기간에 2주간의 업무 인수인계기간을 포함하도록 하여 육아휴직 등으로 인하여 발생할 수 있는 업무 공백에 대한 사업주의 부담을 완화함.
- 둘째 이상의 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우의 육아휴직 급여액 상향
 - 2017년 7월 1일 이후 출생한 둘째 이상의 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 하는 근로자에게 최초 3개월 동안 지급하는 육아휴직 급여의 월별 상한액을 150만원에서 200만원으로 상향함으로써 자녀의 출산과 부모의 순차적인 육아휴직을 활성화하도록 함.

법령명: 고용보험법 시행규칙

공포연월일: 2016. 7. 21.

시행연월일: 2016. 7. 21.

법령번호: 고용노동부령 제161호

담당과: 고용보험기획과

주요 내용

- 사업주가 직업능력개발 훈련을 훈련기관에 위탁하여 실시하는 경우에는 사업주 외에 해당 훈련 기관도 훈련비용의 지급을 신청할 수 있도록 하여 훈련비용 지원 신청과 관련한 사업주의 행정 부담을 완화
- 국민연금법령에 따라 구직급여 수급기간에 대한 국민연금 가입기간으로의 추가 산입에 관한 국민연금공단 업무의 일부가 직업안전기관에 위탁됨에 따라 직업안전기관의 장에게 국민연금 가입기간 추가 산입 신청을 하는 경우의 신청서식을 마련

법령명: 고용보험법 시행규칙

공포연월일: 2016. 9. 7.

시행연월일: 2016. 9. 7.

법령번호: 고용노동부령 제166호

담당과: 고용보험기획과

주요 내용

- 실직한 근로자의 생활안정과 안정적인 재취업활동을 지원하기 위한 구직급여를 최대한 조기에 지급하기 위하여 직업안전기관의 장이 실업인정 신청에 대하여 1일 이내에 처리하도록 하고 있으나, 신청인의 재취업활동이 의심스러운 경우 이를 확인할 충분한 시간적 여유가 없어 실업 인정의 요건을 갖추지 못한 사람에 대해서도 실업인정을 하는 사례가 발생함에 따라, 신청인의 재취업활동 여부를 실질적으로 확인할 수 있도록 처리기간을 5일로 연장하는 등 관련 서식을 정비

법령명: 고용보험법 시행규칙

공포연월일: 2016. 11. 17.

시행연월일: 2017. 1. 1.

법령번호: 고용노동부령 제170호

담당과: 고용보험기획과

주요 내용

- 직업안정기관의 장이 고용노동부장관의 위임을 받아 수행하던 고용보험 피보험자격 관리업무를 근로복지공단에 위탁하는 내용으로 「고용보험법 시행령」이 개정(대통령령 제27549호, 2016. 10. 18. 공포, 2017. 1. 1. 시행)됨에 따라, 사업주 또는 근로자가 피보험자격을 취득 또는 상실에 관한 신고서를 근로복지공단에 제출하도록 하는 등 관련 규정과 서식을 정비

법령명: 고용보험법 시행규칙

공포연월일: 2016. 12. 30.

시행연월일: 2017. 1. 1.

법령번호: 고용노동부령 제176호

담당과: 고용보험기획과

주요 내용

- 고용 관련 지원금을 보다 효율적으로 관리·집행하기 위하여 고용촉진 지원금과 출산육아기 고용안정 지원금을 각각 고용촉진장려금과 출산육아기 고용안정장려금으로 변경하고, 해당 지원금 제도를 개선하는 등의 내용으로 「고용보험법 시행령」(대통령령 제27738호, 2016. 12. 30. 공포, 2017. 1. 1. 및 7. 1. 시행)이 개정됨에 따라, 각 지원금의 명칭을 정비하고, 고용촉진장려금의 신청주기를 6개월로 하는 등 지원금 제도 개선에 맞추어 관련 조문을 정비
- 민원인의 편의를 높이기 위하여 조기재취업 수당 청구 시 제출하여야 하는 첨부 서류로 근로 계약서 대신 재직증명서 등 일정 기간 고용되었음을 증명할 수 있는 서류를 제출할 수 있도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완함

5

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법령

법령명: 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

공포연월일: 2016. 1. 27.

시행연월일: 2016. 7. 28.

법령번호: 법률 제13897호

담당과: 고령사회인력정책과

주요 내용

- 고용노동부장관이 고령자의 고용촉진에 관한 기본계획을 5년마다 관계 중앙기관의 장과 협의하여 고용정책심의회 의 심의를 거쳐 수립하도록 하고 있는데 기본계획을 새롭게 수립할 경우, 지난 계획에 대한 평가를 수행하고, 기본계획 수립 시 국회에 보고하도록 함.

6

공인노무사법령

법령명: 공인노무사법

공포연월일: 2016. 1. 27.

시행연월일: 2016. 4. 28.

법령번호: 법률 제13898호

담당과: 근로기준정책과

주요 내용

- 공인노무사시험에 대한 수수료 부과에 관한 법률적 근거를 마련하고, 금치산 및 한정치산 제도를 폐지하고 성년후견, 한정후견 등의 새로운 제도를 도입하는 내용으로 「민법」이 개정 (법률 제10429호, 2011년. 3. 7. 공포, 2013. 7. 1. 시행)됨에 따라 이에 부합하도록 공인노무사의 결격사유 중 “금치산자, 한정치산자”를 “피성년후견인, 피한정후견인”으로 대체하고자 함.
- 또한, 공인노무사의 비위행위를 근절하고 직업윤리의식을 높이기 위하여 공인노무사의 보수교육에서 직업 윤리에 관한 교육을 필수적으로 받도록 규정하고, 규제개혁의 일환으로서 공인노무사의 합동사무소에 관한 규제절차를 폐지.

법령명: 공인노무사법 시행령

공포연월일: 2016. 4. 26.

시행연월일: 2016. 4. 28.

법령번호: 대통령령 제27108호

담당과: 근로기준정책과

주요 내용

- 공인노무사 자격시험의 수수료 부과에 관한 법적 근거를 마련하는 등의 내용으로 「공인노무사법」이 개정(법률 제13898호, 2016. 1. 27. 공포, 4. 28. 시행)됨에 따라, 공인노무사 자격시험의 수수료를 7만원 이하의 범위에서 한국산업인력공단 이사장이 고용노동부장관의 승인을 받아 결정하도록 하고, 수수료를 낸 사람이 시험 시행일 20일 전까지 접수를 취소하는 경우에는 납부한 수수료 전부를 반환하도록 하는 등 수수료 반환 기준을 구체적으로 정함.
- 한편, 공인노무사에 대한 자격관리 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 공인노무사 자격증 교부 등에 관한 업무를 한국공인노무사회에 위탁하도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완함.

법령명: 공인노무사법 시행규칙

공포연월일: 2016. 4. 26.

시행연월일: 2016. 4. 28.

법령번호: 고용노동부령 제154호

담당과: 근로기준정책과

주요 내용

- 공인노무사 자격시험에 대한 수수료 부과에 따른 수수료 금액과 그 반환 기준 등을 대통령령에 정하도록 하고, 공인노무사의 합동사무소 설치에 관한 규제를 폐지하는 등의 내용으로 「공인노무사법」이 개정(법률 제13898호, 2016. 1. 27. 공포, 4. 28. 시행)되고, 공인노무사 자격증 교부 등에 관한 업무를 한국공인노무사회에 위탁하는 등의 내용으로 같은 법 시행령이 개정(대통령령 제27108호, 2016. 4. 26. 공포, 4. 28. 시행)됨에 따라, 수수료 결정·반환 및 합동사무소 설치와 관련된 조문을 정비하고, 공인노무사 자격증의 발급·재발급 신청서의 접수기관을 고용노동부에서 한국공인노무사회로 변경함.

7 국가기술자격법령

법령명: 국가기술자격법

공포연월일: 2016. 1. 27.

시행연월일: 2016. 4. 28.

법령번호: 법률 제13899호

담당과: 직업능력평가과

주요 내용

- 국가기술자격증을 다른 사람에게 빌려 주는 행위를 국가기술자격의 필요적 취소사유로 더욱 엄격히 규정함으로써 자격증의 불법대여를 근절하고자 함.

법령명: 국가기술자격법

공포연월일: 2016. 12. 27.

시행연월일: 2017. 3. 28.

법령번호: 법률 제14497호

담당과: 직업능력평가과

주요 내용

- 국가기술자격 정책심의위원회의 심의사항 중 전문적 식견이 요구되는 국가기술자격의 신설·변경 및 폐지에 관한 사항과 국가만이 검정할 수 있는 국가기술자격 종목의 확정에 관한 사항 등을 그 소속 전문위원회에 위임하여 심의할 수 있도록 함(제6조제5항 신설).
- 전문위원회가 위임받은 사항에 관하여 심의한 경우에는 국가기술자격 정책심의위원회가 심의한 것으로 보도록 함(제6조제6항 신설).
- 국가기술자격증 대여 및 대여 알선 조사와 국가기술자격 검정업무 등을 위탁받은 수탁기관 임직원 등이 지켜야 하는 비밀 엄수 의무에 설정된 5년 주기의 규제 재검토기한을 폐지함(제25조의3).

법령명: 국가기술자격법 시행규칙

공포연월일: 2016. 4. 28.

시행연월일: 2016. 4. 28.

법령번호: 고용노동부령 제155호

담당과: 직업능력평가과

주요 내용

- 국가기술자격증의 불법 대여 근절을 위하여, 국가기술자격증을 다른 사람에게 빌려주는 경우 지금까지는 국가기술자격을 취소하거나 3년의 범위에서 정지시킬 수 있도록 하던 것을 앞으로는 이를 반드시 취소하도록 하는 내용으로 「국가기술자격법」이 개정(법률 제13899호, 2016. 1. 27. 공포, 4. 28. 시행)됨에 따라, 국가기술자격증을 다른 사람에게 빌려주는 경우 그 대여 횟수나 대여로 인한 타인의 손해발생여부와 상관없이 그 자격을 취소하도록 처분기준을 정비함.

법령명: 국가기술자격법 시행규칙

공포연월일: 2016. 12. 30.

시행연월일: 2016. 12. 30.

법령번호: 고용노동부령 제177호

담당과: 직업능력평가과

주요 내용

- 산업현장의 전문인력에 대한 수요의 변화에 적절히 대응하기 위하여 국가기술자격종목 중 조리기능장, 조리산업기사 등 총 54개의 자격종목에 대한 시험과목을 조정하여 국가기술자격이 산업현장의 직무에 부합하도록 개선하고, 기술자격검정의 공정성과 객관성을 높이기 위하여 철도운송 산업기사, 그린전동자동차 기사 및 용접 기사 등 총 5개 자격종목에 대해서는 작업형 실기시험을 주관식 필기시험 또는 주관식 필기와 실기를 병합한 시험으로 갈음할 수 있도록 조정.
- 민원인의 편의를 제고하기 위하여 국가기술자격증 재발급 또는 변경 신청을 정보통신망을 이용하여 신청할 수 있도록 하고, 국가기술자격 검정 수험원서 등 관련 민원 서류 신청 시 제출하여야 하는 사진의 규격을 여권 사진과 동일하게 함.

8 근로기준법령

법령명: 근로기준법 시행규칙

공포연월일: 2016. 12. 29.

시행연월일: 2016. 12. 29.

법령번호: 고용노동부령 제174호

담당과: 근로기준정책과

주요 내용

- 민원 처리에 대한 예측 가능성을 높이기 위하여 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청 민원의 처리기간을 명확하게 명시하고, 부득이한 사유로 근로시간의 연장 인가 또는 승인 처리기간을 준수하지 못하는 경우에는 신청인에게 그 사유와 예상되는 처리기간을 알려주도록 함.

9 근로복지기본법령

법령명: 근로복지기본법

공포연월일: 2016. 1. 27.

시행연월일: 2016. 7. 28.

법령번호: 법률 제13900호

담당과: 퇴직연금복지과

주요 내용

- 「근로복지 기본법」은 고용노동부장관이 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 근로복지증진에 관한 기본계획을 5년마다 수립하도록 되어 있어 기본계획을 새롭게 수립할 경우, 반드시 지난 계획에 대한 평가를 수행하고, 기본계획 수립 시 국회에 보고하도록 함.

법령명: 근로복지기본법

공포연월일: 2016. 12. 27.

시행연월일: 2017. 6. 28.

법령번호: 법률 제14498호

담당과: 퇴직연금복지과

주요 내용

- 우리사주제도를 활성화하기 위해서 회사 및 주주의 정기적인 출연 근거를 마련하고, 중소기업 우리사주에 대한 환매수 의무제도를 도입하며, 우리사주조합을 통한 회사인수를 지원하도록 함.

법령명: 근로복지기본법 시행령

공포연월일: 2016. 1. 19.

시행연월일: 2016. 1. 21.

법령번호: 대통령령 제26908호

담당과: 퇴직연금복지과

주요 내용

- 우리사주 실시회사나 그 주주 등이 출연한 재원으로 취득한 우리사주의 우선 배정 근거 마련 (제14조제2항 신설)
- 조합원이 적립(積立)하여 조성한 우리사주조합기금을 사용한 우리사주 취득 기한의 연장 (제17조제2항 신설)
 - 조합원이 1년 이상 3년 이내의 기간 동안 일정금액을 우리사주조합기금에 출연하기로 약정하고 그 약정에 따라 출연한 금전은 그 약정한 기간 종료일이 속한 회계연도의 다음 회계연도 시작 후 6개월 이내에 우리사주 취득에 사용할 수 있도록 함으로써 우리사주조합원이 우리사주 취득자금의 적립을 통하여 우리사주를 취득할 수 있도록 함.
- 예탁된 우리사주의 손실보전거래 금융회사 등(제24조의2부터 제24조의4까지 신설)
 - 우리사주조합은 예탁된 우리사주의 가격 하락 등으로 인한 우리사주조합원의 손실 보전을 목적으로 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자매매업자로부터 우리사주제도 실시회사가 발행한 주식을 기초로 하는 파생결합증권을 취득하는 거래를 할 수 있도록 하고, 우리사주조합이 해당 손실보전거래를 하는 경우 우리사주조합원에게 당초 취득한 우리사주 가격의 100분의 50 이상의 금액을 보장하는 수준이 되도록 그 손실보전거래의 요건을 정함.
- 예탁된 우리사주 대여 중개·주선 금융회사 및 대여방법 등(제24조의5 및 제24조의6 신설)
 - 우리사주조합 또는 그 조합원이 수탁기관을 통하여 예탁한 우리사주를 제3자에게 대여하는 경우에는 그 대차거래의 중개 업무는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자 매매업자, 투자중개업자 또는 한국예탁결제원 등이 하도록 함.

법령명: 근로복지기본법 시행규칙

공포연월일: 2016. 1. 19.

시행연월일: 2016. 1. 21.

법령번호: 고용노동부령 제147호

담당과: 퇴직연금복지과

주요 내용

- 우리사주조합의 자율적인 운영을 위하여 우리사주조합 사무소 이전 등의 보고 의무를 없애고, 중소기업 등의 근로자를 위한 복지사업을 활성화하기 위하여 둘 이상의 기업이 공동근로복지기금을 조성할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「근로복지기본법」이 개정(법률 제13412호, 2015. 7. 20. 공포, 2016. 1. 21. 시행)됨에 따라, 우리사주조합 사무소 이전 및 운영상황 보고 관련 규정을 삭제하고, 공동근로복지기금제도 도입에 따른 공동근로복지기금법인 설립인가신청서 등 관련 서식을 마련함.

10 근로자의 날 제정에 관한 법령

법령명: 근로자의 날 제정에 관한 법률

공포연월일: 2016. 1. 27.

시행연월일: 2016. 1. 27.

법령번호: 법률 제13901호

담당과: 노사협력정책과

주요 내용

- 법치국가에서의 법 문장은 일반 국민이 쉽게 읽고 이해해서 잘 지킬 수 있도록 해야 함은 물론이고 국민의 올바른 언어생활을 위한 본보기가 되어야 하는데, 우리의 법 문장은 용어 등이 어려워 이해하기 힘든 경우가 많고 문장 구조도 어문(語文) 규범에 맞지 않아 국민의 일상적인 언어생활과 거리가 있다는 지적이 많음.
- 이에 따라 법적 간결성·함축성과 조화를 이루는 범위에서, 법 문장의 표기를 한글화하고, 어려운 용어를 쉬운 우리말로 풀어쓰며 복잡한 문장은 체계를 정리하여 간결하게 다듬음으로써 쉽게 읽고 잘 이해할 수 있으며 국민의 언어생활에도 맞는 법률이 되도록 하여, 지금까지 공무원이나 법률 전문가 중심의 법률 문화를 국민 중심의 법률 문화로 바꾸려는 것임.

11 근로자직업능력 개발법령

법령명: 근로자직업능력 개발법

공포연월일: 2016. 1. 27.

시행연월일: 2016. 7. 28.

법령번호: 법률 제13902호

담당과: 직업능력정책과

■ 주요 내용

- 능력중심사회 구축 위한 직업훈련체제 개편(제1조, 제3조, 제7조의2, 제8조, 제22조의2 및 제22조의3)
 - 지역·산업계 주도의 직업능력개발훈련, 국가역량체계(훈련·자격·학력 연계) 구축 등 능력중심사회 추진 근거를 마련하고, 직업능력개발훈련 관리를 체계화하고 직업훈련기관에 대한 감사를 통해 부정훈련을 방지하며, 행정구역을 단위로 지역인적자원개발위원회를 구성·운영할 수 있도록 하여 지역별 산업수요를 반영하여 직업능력개발훈련을 활성화하도록 함.
- 규제 완화·폐지 및 지정요건 완화(제28조, 제29조, 제31조 및 제36조)
 - 직업능력개발훈련교사 양성과 관련 훈련시설에 대한 승인을 삭제하고 훈련과정에 대한 승인으로 일원화하고, 지정직업훈련시설의 지정요건에서 「건축법」상 용도 적합요건을 폐지하고 「건축법」 등 법령위반에 따른 행정처분으로 직업훈련시설로 사용할 수 없게 된 경우 지정취소하도록 하며, 지정직업훈련시설 지정 금지 대상 축소함.
- 기능대학 운영 합리화 및 기술교육대학교 설치 근거 명확화(제40조의3, 제41조, 제43조 및 제52조의2)
 - 기능대학의 부설학교 운영 근거를 마련하고, 기능대학 학점인정 범위 및 초빙교원 임용대상을 확대하며, 기술교육대학의 설립·운영 근거를 마련함.

법령명: 근로자직업능력 개발법 시행령	
공포연월일: 2016. 7. 26.	시행연월일: 2016. 7. 28.
법령번호: 대통령령 제27393호	담당과: 직업능력정책과

■ 주요 내용

- 직업능력개발훈련비용 지원 대상의 확대(제6조제2항제13호 신설)
 - 취업이 어려운 청년층의 고용촉진을 도모하기 위하여 대학 등의 재학생으로서 졸업이 예정된 사람에 대해서도 직업능력개발훈련비용을 지원할 수 있도록 함.
- 지역별 인적자원개발위원회의 구성 및 운영(제20조의4 신설)
 - 지역별 인적자원개발위원회는 최대 4명 이내의 공동위원장을 포함하여 30명 이내의 위원으로 구성하고, 공동위원장은 해당 지방자치단체의 장 또는 부단체장 중 고용노동부장관이 위촉하는 1명과 위원 중 호선(互選)된 사람으로 하며, 위원은 지역 내 사업주, 사업주단체·로자단체 또는 그 연합체의 구성원 또는 지역 내 인적자원개발에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 등으로 함.
 - 심신장애로 인하여 임무를 수행할 수 없게 된 경우 등 지역별 인적자원개발위원회 위원의 해임 및 해촉(解囑) 사유를 정함.
 - 지역별 인적자원개발위원회의 회의는 과반수의 출석으로 개의(開議)하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하도록 하는 등 위원회의 운영에 관한 사항을 정함.
- 직업능력개발훈련시설 등에 대한 평가 업무의 위탁(제52조제4항 신설)
 - 직업능력개발훈련의 효율적인 관리를 위하여 직업능력개발훈련시설 등에 대한 훈련실시 능력 및 훈련성과 등에 대한 평가 업무를 한국산업인력공단이 설립한 기술교육대학에 위탁함.

법령명: 근로자직업능력 개발법 시행규칙	
공포연월일: 2016. 7. 26.	시행연월일: 2016. 7. 28.
법령번호: 고용노동부령 제162호	담당과: 직업능력정책과

■ 주요 내용

- 직업능력개발훈련법인의 해산 및 잔여재산 처분에 관한 사항을 심사하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 설치된 훈련법인정비심사위원회를 폐지하는 등의 내용으로 「근로자직업능력 개발법」이 개정(법률 제13902호, 2016. 1. 27. 공포, 7. 28. 시행)됨에 따라, 훈련법인정비심사위원회의 구성 및 운영 등에 관한 규정을 삭제.
- 직업능력개발훈련교사 양성을 위한 훈련과정을 설치·운영하는 자가 해당 훈련과정에 필요한 인력·시설 및 장비에 관한 승인 요건을 충족하지 못하게 된 경우 지금까지는 위반 횟수에 관계없이 승인취소를 하였으나, 앞으로는 그 위반 횟수에 따라 1회 위반 시에는 시정명령, 2회 위반 시부터 승인취소를 하도록 처분기준을 합리적으로 조정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

12 근로자참여 및 협력증진에 관한 법령

법령명: 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

공포연월일: 2016. 1. 27.

시행연월일: 2016. 1. 27.

법령번호: 법률 제13903호

담당과: 노사관계법제과

주요 내용

- 질서위반행위의 성립과 과태료 처분에 관한 법률관계를 명확히 하여 국민의 권익을 보호하도록 하고, 과태료의 실효성을 제고하기 위한 제도적 장치를 마련하는 한편, 과태료 부과·징수 절차를 일원화하기 위한 일반법인 「질서위반행위규제법」이 제정되었음. 이에 과태료 부과·징수에 관한 절차적인 규정을 삭제하여 「질서위반행위규제법」에 일원화되어 있는 과태료 부과·징수 절차에 따라 법체계를 정비하려는 것임.

13 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법령

법령명: 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

공포연월일: 2016. 1. 28.

시행연월일: 2016. 1. 28.

법령번호: 법률 제13932호

담당과: 여성고용정책과

주요 내용

- 기본계획을 5년에 한 번 수립하도록 하고, 기본계획을 수립할 경우, 반드시 지난 계획에 대한 평가를 수행하며, 기본계획 수립 시 관계 기관에 자료를 요청할 수 있는 근거 및 국회보고 절차를 마련함(제6조의2제3항·제4항).
- 고용노동부장관이 국민건강보험공단 등에 임신·출산 진료비의 신청과 관련된 자료의 제공을 요청할 수 있는 법적 근거를 마련함(제31조의2).

법령명: 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원 관한 법률 시행령

공포연월일: 2016. 3. 8.

시행연월일: 2016. 3. 8.

법령번호: 대통령령 제27033호

담당과: 여성고용정책과

주요 내용

- 여성 근로자의 모성 보호와 일·가정 양립 지원에 관한 업무 등을 수행하기 위하여 국민건강보험공단 등에 임신·출산 진료비의 신청과 관련된 자료 제공의 요청 등에 관한 업무를 고용보험전산망을 운영하는 한국고용정보원에 위탁하여 임신 중인 근로자 등에 대한 고용정보를 효율적으로 관리할 수 있도록 하고, 고용노동부장관 등이 출산전후휴가·육아휴직 등의 제도 안내와 그 제도 시행에 필요한 자원 및 지도 등에 관한 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 건강에 관한 정보나 주민등록번호 등 개인정보를 처리할 수 있도록 법령상 근거를 마련하려는 것임.

법령명: 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원 관한 법률 시행규칙

공포연월일: 2016. 12. 26.

시행연월일: 2016. 12. 26.

법령번호: 고용노동부령 제178호

담당과: 여성고용정책과

주요 내용

- 공공기관의 장 및 상시 500명 이상의 근로자를 고용하는 사업주가 지방고용노동행정기관의 장에게 제출하여야 하는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황에 관한 서식 중 직종별 구분을 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자 등 7개 직종에서 관리자 및 그 밖의 직종으로 단순화함으로써 서식 작성의 편의를 도모하려는 것임.

14 노동위원회법령

법령명: 노동위원회법

공포연월일: 2016. 1. 27.

시행연월일: 2016. 1. 27.

법령번호: 법률 제13904호

담당과: 노사관계법제과

주요 내용

- 노동위원회 위원들의 제척·기피 등의 요건으로 위원이 당사자의 대리인으로서 업무에 관여하거나 관여하였던 경우를 규정하면서 위원이 속한 법인이 당사자의 대리인으로 해당 사건에 관여하는 경우에 대해서는 규정하고 있지 않아 이해관계가 있을 수 있는 사건에 관여하게 될 우려가 있으므로 노동위원회의 공정한 직무집행을 위하여 위원의 제척·기피 등의 요건을 강화하려는 것임.

15 노사관계 발전 지원에 관한 법령

법령명: 노사관계 발전 지원에 관한 법령

공포연월일: 2016. 1. 27.

시행연월일: 2016. 1. 27.

법령번호: 법률 제13905호

담당과: 노사협력정책과

주요 내용

- 현행법에는 노사발전재단이 국제협력 사업을 할 수 있는 근거가 불명확하여 국가의 예산 지원 등에 제약이 많은 실정이므로, 노사관계 발전과 관련된 국제협력 사업을 노사발전재단의 사업으로 명확히 하려는 것임.

16 산업안전보건법령

법령명: 산업안전보건법

공포연월일: 2016. 1. 27.	시행연월일: 2016. 10. 28.
법령번호: 법률 제13906호	담당과: 산재예방정책과

주요 내용

- 50인 미만 소규모 사업장에 「산업안전보건법」에서 정한 안전보건에 관한 사항에 대하여 사업주를 보좌하여 업무를 수행하는 ‘안전보건관리담당자제도’를 도입함(제16조의3).
- 건설공사를 타인에게 도급하는 자는 발주자의 책임 또는 불가항력의 사유에 의하여 공사가 지연되어 수급인이 공사기간 연장을 요청하는 경우 공사기간 연장 조치를 하도록 함(제29조의4).
- 안전·보건교육을 위탁받고자 하는 전문기관은 고용노동부장관에게 등록하도록 하고 등록된 전문기관에 대하여 정기평가 실시 및 등록 취소 사유 등의 근거를 마련함(제31조제5항 및 제6항, 제32조의2제1항 및 제32조의3).

법령명: 산업안전보건법 시행령

공포연월일: 2016. 2. 17.	시행연월일: 2016. 2. 17.
법령번호: 대통령령 제26985호	담당과: 산재예방정책과

주요 내용

- 산업현장에서 재해 위험으로부터 근로자의 안전과 건강보호를 강화하기 위하여 안전에 관한 성능 검사를 받아야 하는 유해하거나 위험한 기계 등에 이동식 크레인 등을 추가하고, 사업주가 근로자에게 안전·보건교육을 실시하지 아니하여도 되는 사업장의 범위를 축소하여 상시 50명 미만의 근로자를 사용하는 도매업 등의 사업주도 해당 근로자에게 안전·보건교육을 실시하도록 하며, 소규모라 하더라도 위험도가 높은 건설공사인 경우에는 안전관리자를 두도록 함.

법령명: 산업안전보건법 시행령

공포연월일: 2016. 10. 27.	시행연월일: 2016. 10. 28.
법령번호: 대통령령 제27559호	담당과: 산재예방정책과

■ 주요 내용

- 소규모 사업장에서의 산업재해를 예방하고 근로자의 안전과 건강보호를 강화하기 위하여 대통령령으로 정하는 사업장에 안전보건관리담당자를 두도록 하고, 근로자를 위한 안전·보건에 관한 교육을 위탁받고자 하는 기관은 고용노동부장관에게 등록하도록 하는 등의 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제13906호, 2016. 1. 27. 공포, 10. 28. 시행)됨에 따라, 안전보건관리담당자를 두어야 하는 사업의 종류 및 규모와 안전보건교육위탁기관의 등록 요건 및 절차 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 안전·보건관리자를 두어야 하는 대상 사업규모의 기준을 완화.

법령명: 산업안전보건법 시행규칙

공포연월일: 2016. 2. 17.	시행연월일: 2016. 2. 17.
법령번호: 고용노동부령 제150호	담당과: 산재예방정책과

■ 주요 내용

- 산업안전보건관리비 사용명세서 작성 시기 등의 명확화(안 제32조제2항)
 - 산업안전보건관리비 사용명세서의 작성 시기 및 주기를 명확하게 하기 위하여 사용명세서는 매월마다 작성하도록 하되, 공사가 1개월 이내에 종료되는 경우에는 준공 시에 작성하도록 함.
- 신규화학물질의 유해성·위험성 조사보고 시 제출 서류의 조정(안 제86조 및 안 별표 11의4 신설)
 - 신규화학물질의 연간 제조·수입량이 1톤 이상 10톤 미만인 경우에는 시험동물을 이용한 소핵 시험성적서를 제출하지 아니할 수 있도록 하고, 신규화학물질이 고분자합물인 경우에는 고분자특성에 관한 시험성적서를 추가로 제출하도록 함.
- 공정안전보고서 이행상태평가제도 개선(안 제130조의7제2항)
 - 지금까지는 공정안전보고서의 이행상태에 대한 첫 번째 평가 후 4년마다 그 이행상태를 평가하도록 하였으나, 앞으로는 근로감독관이 사업장에 출입하여 검사 및 안전·보건점검 등을 한 결과 공정안전보고서 이행상태가 불량한 것으로 인정되는 경우 등에는 1년 또는 2년마다 그 이행상태를 평가할 수 있도록 함.
- 야간작업 특수건강진단 대상 합리화(안 별표 12의2제4호가목)
 - 지금까지는 근로자가 6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지 계속되는 작업을 월 평균 4회 이상 수행하는 경우에 특수건강진단을 받을 수 있도록 하였으나, 앞으로는 근로자의 다양한 야간 교대작업시간을 고려하여 6개월간 밤 12시부터 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월 평균 4회 이상 수행하는 경우에도 해당 근로자가 특수건강진단을 받을 수 있도록 함.

법령명: 산업안전보건법 시행규칙

공포연월일: 2016. 10. 28.	시행연월일: 2016. 10. 28.
법령번호: 고용노동부령 제169호	담당과: 산재예방정책과

주요 내용

- 건설공사에서의 산업재해를 예방하기 위하여 건설공사를 타인에게 공급하는 사람은 본인의 책임이나 태풍·홍수·지진 등의 사유로 공사가 지연되어 그의 수급인이 공사기간 연장을 요청하는 경우에는 해당 공사기간을 연장하도록 하고, 산업안전·보건에 관한 교육을 위탁받고자 하는 기관은 고용노동부장관에게 등록하도록 하며, 그 등록된 기관에 대해서는 정기적으로 평가하도록 하는 등의 내용으로 「산업안전보건법」(법률 제13906호, 2016. 1. 27. 공포, 10. 28. 시행) 및 같은 법 시행령(대통령령 제27559호, 2016. 10. 27. 공포, 10. 28. 시행)이 개정됨에 따라, 공사기간 연장 요청의 절차, 안전보건교육위탁기관의 등록 절차 및 등록기관에 대한 평가 기준 등 법률 및 대통령령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함.

법령명: 산업안전보건기준에 관한 규칙

공포연월일: 2016. 4. 7.	시행연월일: 2016. 4. 7.
법령번호: 고용노동부령 제153호	담당과: 산재예방정책과

주요 내용

- 산업용 로봇의 운전으로 인하여 근로자에게 발생할 수 있는 부상 등의 위험을 방지하기 위하여 사업주가 조치하여야 하는 부담을 완화하기 위하여, 고용노동부장관이 해당 로봇의 안전기준이 「산업표준화법」 제12조에 따른 한국산업표준에서 정하고 있는 안전기준 또는 국제적으로 통용되는 안전기준에 부합한다고 인정하는 경우에는 해당 사업주는 그 로봇에 대한 안전매트 등을 별도로 설치하지 아니할 수 있도록 함.

법령명: 산업안전보건기준에 관한 규칙

공포연월일: 2016. 7. 11.	시행연월일: 2016. 7. 11.
법령번호: 고용노동부령 제160호	담당과: 산재예방정책과

주요 내용

- 산사업주가 작업장 등에서 근로자가 사용하는 통로를 설치하는 경우에 사업주가 부담하는 안전 조치 의무를 근로자의 안전을 해치지 아니하는 범위에서 합리적으로 완화하기 위하여, 통로면으로부터 높이 2미터 이내에는 장애물이 없도록 하되, 부득이하게 통로면으로부터 높이 2미터 이내에 장애물을 설치할 수밖에 없거나 이미 설치된 장애물을 제거하는 것이 곤란하다고 고용노동부장관이 인정하는 경우에는 사업주로 하여금 근로자에게 발생할 수 있는 부상 등의 위험을 방지하기 위한 안전 조치를 하도록 명시적인 근거를 마련하려는 것임.

17 산업재해보상보험법령

법령명: 산업재해보상보험법

공포연월일: 2016. 12. 27.

시행연월일: 2016. 12. 27.

법령번호: 법률 제14499호

담당과: 산재보상정책과

주요 내용

- 산업재해보상보험급여를 신청할 시 신청을 이유로 근로자가 해고 등의 불이익을 당하지 않도록, 불이익 처우 금지와 벌칙 조항을 명시하려는 것임.

법령명: 산업재해보상보험법 시행령

공포연월일: 2016. 3. 22.

시행연월일: 2016. 3. 28.

법령번호: 대통령령 제27050호

담당과: 산재보상정책과

주요 내용

- 이상의 사업 또는 사업장에서 근로하는 단시간근로자의 업무상 재해에 대한 보상 수준을 높여 생활안정을 도모하기 위하여 산업재해보상보험급여액 산정에 필요한 단시간근로자의 평균임금 산정방법을 개선하고, 업무상 재해의 발생 가능성이 높은 대리운전 업무를 하는 사람 등에 대해서도 「산업재해보상보험법」이 적용되는 근로자로 보아 산업재해보상보험급여를 받을 수 있도록 하는 한편, 산업재해보상보험급여 대상이 되는 업무상 질병의 인정 기준을 확대함으로써 업무상 재해로부터 근로자의 보호를 강화.

법령명: 산업재해보상보험법 시행규칙	
공포연월일: 2016. 3. 28.	시행연월일: 2016. 3. 28.
법령번호: 고용노동부령 제152호	담당과: 산재보상정책과

주요 내용

- 업무상 재해를 입은 근로자의 요양을 담당하는 의료기관의 질을 높이기 위하여 근로복지공단이 실시하는 산재보험 의료기관에 대한 평가 결과를 바탕으로 그 평가 순위 및 점수 등을 고려하여 해당 의료기관에 진료제한 또는 지정취소 등의 조치를 할 수 있는 기준을 새로 마련하고, 산재보험 의료기관의 법 위반행위에 대한 조치기준을 강화하여 보다 실효성 있는 조치를 할 수 있도록 개선하는 한편, 업무상의 사유로 직업성 난청 장애가 있는 근로자의 장애급여 청구사유 발생 시점인 치유 시기를, 지금까지는 해당 근로자가 더 이상 직업성 난청이 유발될 수 있는 장소에서 업무를 하지 아니하게 되었을 때로 하였으나, 앞으로는 다른 직업성 장애의 경우와 동일하게 진단서나 소견서를 발급받은 때로 조정함으로써, 장애급여 청구권 발생 시점과 관련하여 산업재해를 입은 다른 근로자와의 형평성을 높임.

18

숙련기술장려법령

법령명: 숙련기술장려법	
공포연월일: 2016. 1. 27.	시행연월일: 2016. 7. 28.
법령번호: 법률 제13907호	담당과: 직업능력평가과

주요 내용

- 국제기능올림픽대회에 대한 일반 국민들의 참관을 쉽게 하고 숙련기술에 대한 사회적 중요성을 널리 홍보하기 위하여 국내에서 개최되는 국제기능올림픽대회의 입장료 징수 제도를 폐지함.

법령명: 숙련기술장려법 시행령

공포연월일: 2016. 6. 28.

시행연월일: 2016. 6. 28.

법령번호: 대통령령 제27279호

담당과: 직업능력평가과

☞ 주요 내용

- 전국기능경기대회의 입상자 모두에 대하여 국내기능경기대회 출전을 제한하는 것은, 해당 종목의 1위와 2위에 해당하는 상위 득점자가 아닌 나머지 입상자에 대하여 국제기능올림픽 대표선발전에 출전할 기회를 봉쇄함으로써 행복추구권을 침해한다는 헌법재판소의 헌법불합치 결정(2013헌마757, 2015. 10. 21. 결정)의 취지를 반영하여, 이미 국제기능올림픽대회에서 입상한 사람 또는 전국기능경기대회의 입상자 중에서 국제기능올림픽대회의 참가선수로 선발될 수 있는 기회가 주어진 사람이거나 재참가 하려는 국내기능경기대회 후 처음 열리는 국제기능올림픽대회의 참가연령을 초과하는 사람을 제외하고는 국내기능경기대회에의 참가를 허용함으로써 해당 대회의 참가자격을 합리적으로 조정함.

19

외국인근로자의 고용 등에 관한 법령

법령명: 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률

공포연월일: 2016. 1. 27.

시행연월일: 2016. 7. 28.

법령번호: 법률 제13908호

담당과: 외국인력담당관

☞ 주요 내용

- 현행법은 사용자에게 외국인근로자와의 근로계약을 해지하거나 그 밖에 고용과 관련된 중요 사항을 변경하는 등의 경우 직업안정기관의 장에게 신고하게 하고 있음. 그런데 「출입국관리법」에서도 외국인을 해고하거나 외국인이 퇴직하는 등의 사유가 발생한 경우 사용자에게 관할 출입국 관리사무소장 등에게 신고하게 하고 있어 사용자가 동일한 사안에 대하여 중복적으로 신고하는 불편을 겪고 있음.
- 이에 사용자가 외국인근로자와의 근로계약이 해지되거나 외국인근로자가 사망한 경우 등의 이유로 이 법에 따른 신고를 한 경우 그 신고사실이 「출입국관리법」에 따른 신고사항에 해당하는 때에는 「출입국관리법」에 따른 신고를 한 것으로 보고, 해당 신고를 받은 직업안정기관의 장은 그 사실을 지체 없이 사용자의 소재지를 관할하는 출입국관리사무소장 또는 출입국관리사무소 출장소장에게 통보하도록 하여 중복 신고제도로 인한 국민 불편을 해소.

20 임금채권보장법령

법령명: 임금채권보장법

공포연월일: 2016. 1. 27.

시행연월일: 2016. 1. 27.

법령번호: 법률 제13909호

담당과: 퇴직연금복지과

주요 내용

- 현행법에 따르면 고용노동부장관은 임금채권보장사업을 효율적으로 운영하기 위하여 관계 행정기관, 지방자치단체, 그 밖의 기관·단체 등에 필요한 자료의 제출 등 협조를 요청할 수 있도록 하고 있음.
- 그런데 최근 지방자치단체 등에서 현행 규정이 명시적이지 않다는 이유로 자료제공을 거부함에 따라 도산 등 사실인정, 체당금 지급 및 체불사업주로부터의 대위 변제금 회수 등의 업무를 수행함에 있어 지연되는 등 애로가 발생하고 있음
- 이에 관계 기관 요청자료를 법률에 구체적으로 명시하는 한편, 자료에 나타나는 개인정보를 보호할 수 있는 규정을 신설함으로써 체당금의 신속한 지급을 통한 근로자 보호 및 변제금 회수율이 제고될 수 있도록 하려는 것임.

법령명: 임금채권보장법 시행규칙

공포연월일: 2016. 2. 3.

시행연월일: 2016. 2. 3.

법령번호: 고용노동부령 제148호

담당과: 퇴직연금복지과

주요 내용

- 임금 등을 지급받지 못한 근로자의 체불 임금 등에 대한 신속한 소(訴) 제기 등의 준비를 돕기 위하여, 체불 임금 및 체불 사업주 등을 확인하는 근로감독사무 처리과정에서 해당 근로자가 체불 임금등·사업주 확인서 발급을 희망하는 경우에도 그 확인서를 발급할 수 있도록 하고, 민원인의 개인정보 보호 및 편의를 제고하기 위하여, 체당금 지급청구 및 부담금 경감 신청 관련 서식을 정비함.

법령명: 임금채권보장법 시행규칙	
공포연월일: 2016. 7. 26.	시행연월일: 2016. 7. 26.
법령번호: 고용노동부령 제163호	담당과: 퇴직연금복지과

☞ 주요 내용

- 체당금 청구와 관련하여 관할지방고용관서의 장이 위촉한 공인노무사로부터 체당금 청구서 작성, 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있는 근로자의 범위를 확대하여, 상시근로자 수가 10명 미만인 사업장에서 퇴직한 근로자뿐만 아니라 고용사정의 급격한 악화 등으로 인하여 고용조정 지원의 대상이 되는 업종 또는 지역에 속하는 사업장으로서 상시근로자 수가 30명 미만인 사업장에서 퇴직한 근로자도 체당금 관련 업무의 지원을 받을 수 있도록 함.

21 자격기본법령

법령명: 자격기본법	
공포연월일: 2016. 12. 20.	시행연월일: 2017. 6. 21.
법령번호: 법률 제14397호	담당과: 퇴직연금복지과

☞ 주요 내용

- 민간자격을 등록한 민간자격관리자가 그 등록사항 중 자격의 종목 등을 변경하려는 경우 주무부장관에게 변경등록을 하도록 변경등록 제도를 신설하고, 민간자격관리자의 결격사유와 관련하여 종전에는 금고 이상의 실형 또는 집행유예를 선고받은 모든 경우를 결격사유로 하던 것을 앞으로는 이 법, 「국가기술자격법」 또는 국가자격 관련 법령과 같이 자격이나 자격의 운영과 직접 관련되는 법률 위반으로 인하여 금고 이상의 실형 또는 집행유예를 선고받은 경우를 결격사유로 하여 그 범위를 축소함.

22

자유무역협정 체결에 따른 무역조정 지원에 관한 법령

법령명: 자유무역협정 체결에 따른 무역조정 지원에 관한 법률

공포연월일: 2016. 1. 6.

시행연월일: 2016. 7. 7.

법령번호: 법률 제13740호

담당과: 노동시장정책과

주요 내용

- 자유무역협정의 이행으로 인하여 무역피해를 입었거나 입을 것이 확실한 기업과 근로자에 대한 무역조정(貿易調整)지원제도를 활성화하기 위하여 무역조정지원기업의 지정 절차를 간소화하고, 필요성이 감소한 무역조정지원위원회를 폐지하며, 무역조정계획 착수보고서 및 완료보고서의 제출과 같은 불필요한 절차를 폐지함.

법령명: 자유무역협정 체결에 따른 무역조정 지원에 관한 법률 시행령

공포연월일: 2016. 7. 6.

시행연월일: 2016. 7. 7.

법령번호: 대통령령 제27310호

담당과: 노동시장정책과

주요 내용

- 자유무역협정의 이행으로 인하여 무역피해를 입었거나 입을 것이 확실한 기업과 근로자에 대한 무역조정(貿易調整)지원제도를 활성화하기 위하여 무역조정지원기업 및 무역조정지원근로자의 지정 절차를 간소화하고, 무역조정지원위원회를 폐지하며, 무역조정계획 착수보고서 및 완료보고서의 제출과 같은 불필요한 절차를 폐지하여 기업의 부담을 완화하는 등의 내용으로 「자유무역협정 체결에 따른 무역조정 지원에 관한 법률」이 개정(법률 제13740호, 2016. 1. 6. 공포, 7. 7. 시행)됨에 따라, 무역조정지원기업 지정 신청 시 무역조정계획을 제출하도록 하던 것을 융자지원을 받으려는 경우에만 제출하도록 하고, 무역조정지원기업 소속 근로자는 별도의 신청 절차 없이 무역조정 지원을 받을 수 있도록 하며, 무역조정지원위원회와 관련된 규정 및 무역조정계획 착수보고서 등의 제출과 관련된 규정을 각각 삭제하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

23 장애인고용촉진 및 직업재활법령

법령명: 장애인고용촉진 및 직업재활법	
공포연월일: 2016. 1. 27.	시행연월일: 2016. 7. 28.
법령번호: 법률 제13910호	담당과: 장애인고용과

주요 내용

- 현행법은 고용노동부장관이 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 기본계획을 세우도록 되어 있음.
 - 기본계획 수립에 대한 고용노동부 소관 법률 등에서 규정하는 5년을 적용하여, 기본계획을 5년에 한 번 수립하도록 하고(안 제7조제1항), 기본계획을 수립할 경우, 지난 계획에 대한 평가를 수행하도록 하려는 것임.(안 제7조제2항·제3항).

법령명: 장애인고용촉진 및 직업재활법	
공포연월일: 2016. 12. 27.	시행연월일: 2017. 1. 1.
법령번호: 법률 제14500호	담당과: 장애인고용과

주요 내용

- 공공기관의 장애인 표준사업장 생산품 구매실적의 공표(안 제22조의3제6항 신설)
 - 장애인 표준사업장 생산품 구매를 촉진하기 위하여 고용노동부장관은 공공기관의 장이 제출한 전년도 장애인 표준사업장 생산품 구매실적과 해당 연도 구매계획을 고용노동부 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하도록 함.
- 장애인 의무고용률의 단계적 상향 조정(안 제27조, 제28조의2 및 제79조)
 - 국가 및 지방자치단체의 장애인 의무고용률을 공무원의 경우 현재 정원의 100분의 3에서 연차적으로 높여 2019년 이후에는 1000분의 34로 하고, 공무원이 아닌 근로자의 경우 현재 상시 근로자 수의 1000분의 27에서 연차적으로 높여 2019년 이후에는 1000분의 34로 하며, 공사·공단 등 공공기관의 장애인 의무고용률을 현재 상시 근로자 수의 100분의 3에서 연차적으로 높여 2019년 이후에는 1000분의 34로 상향 조정.
- 국가와 지방자치단체 등에 대한 장애인 고용부담금의 납부의무 부과(안 제32조의2 신설)
 - 의무고용률에 못 미치는 장애인 공무원을 고용한 국가 기관의 장, 지방자치단체의 장 및 교육감에게도 장애인 고용부담금을 부과하여 장애인 공무원의 고용에 관한 국가와 지방자치단체의 책임을 강화.
- 장애인 고용부담금에 대한 수정신고 제도의 도입 등(안 제33조제8항 및 제35조제2항 신설, 안 제35조제3항)

- 사업주가 1월 31일까지 신고한 장애인 고용부담금의 금액이 실제 납부하여야 하는 고용부담금의 금액에 미치지 못할 때에는 해당 연도 2월 말일까지 수정신고할 수 있도록 하고, 그때까지 수정신고하여 추가로 납부하는 고용부담금의 차액에 대해서는 가산금의 2분의 1을 감면하고 연체금은 징수하지 아니하도록 함.
- 장애인지원관의 지정 및 운영(안 제74조의2 신설)
 - 국가기관 및 지방자치단체의 장 등은 해당 기관의 장애인 공무원과 장애인 근로자에 대한 근로지원 등의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 그 기관의 소속 공무원 중에서 장애인지원관을 지정하여 운영하도록 함.

법령명: 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙

공포연월일: 2016. 1. 12.	시행연월일: 2016. 1. 12.
법령번호: 고용노동부령 제146호	담당과: 장애인고용과

주요 내용

- “장애인과 더불어 사는 행복한 사회 구현”이라는 정부 정책에 맞추어 장애인에 대한 사회적 편견이나 부정적 어감(語感)이 있는 현행 법령용어를 보다 긍정적이고 바람직한 방향으로 개선·정비하기 위하여, “간질장애”를 “뇌전증장애”로, “간질장애인”을 “뇌전증장애인”으로 정비하려는 것임.

24 직업교육훈련 촉진법령

법령명: 직업교육훈련 촉진법

공포연월일: 2016. 2. 3.	시행연월일: 2016. 8. 4.
법령번호: 법률 제13942호	담당과: 일학습병행정책과

주요 내용

- ‘산업체 현장실습제도’는 현장중심의 미래 기능인력을 양성하기 위해 도입되었으나, 현장실습생들이 다양한 현장실무를 통해 ‘일 중심의 교육’을 체험하기 보다는 산업체의 이윤창출을 위한 저임금 노동인력으로 활용되고 있으며, 최근 고등학교 현장실습생들의 안전사고가 끊임없이 발생하고 있으며, 과도한 근로시간에 따른 육체적·정신적 고통과 피해가 심각한 상황임.
- 이에 직업교육훈련생의 현장실습 시간을 엄격히 규정하고, 현장실습산업체의 선정기준과 표준협약서에 따른 현장실습계약 체결 및 안전하고 효율적인 현장실습을 위한 현장실습산업체의 책무에 관한 사항을 법률에 명확히 규정함으로써 근로 여건 등 현장실습 환경 개선을 통한 현장실습생들의 안전과 인권을 적극 보호하려는 것임.

법령명: 직업교육훈련 촉진법 시행령

공포연월일: 2016. 8. 2.

시행연월일: 2016. 8. 4.

법령번호: 대통령령 제27419호

담당과: 일학습병행정책과

■ 주요 내용

- 국가 또는 지방자치단체는 현장실습의 운영실태 등에 관하여 지도·점검 계획을 수립·시행할 수 있도록 하고, 미성년자이거나 재학 중인 직업교육훈련생은 표준협약서에 따른 현장실습계약을 체결하여 현장실습을 하도록 하며, 고용노동부장관은 현장실습을 받을 직업교육훈련생과 현장실습계약을 체결하지 아니한 현장실습 산업체의 장에게 과태료를 부과할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「직업교육훈련 촉진법」이 개정(법률 제13942호, 2016. 2. 3. 공포, 8. 4. 시행) 됨에 따라, 교육부장관, 고용노동부장관 및 시·도 교육감은 현장실습계약의 체결, 현장실습 시간의 준수, 직업교육훈련교원의 산업체 현장 지도 실시 등에 관한 사항이 포함된 현장실습의 지도·점검 계획을 매년 수립하여 시행하도록 하고, 현장실습계약서에는 직업교육훈련생에 대한 안전·보건 조치와 「산업재해보상보험법」에 따른 보험금여 지급에 관한 사항 등이 포함되도록 하며, 현장실습계약을 체결하지 아니한 경우 부과하는 과태료의 금액을 1차 위반의 경우에는 50만원, 2차 위반의 경우에는 100만원, 3차 위반의 경우에는 200만원으로 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

25

직업안정법령

법령명: 직업안정법 시행령

공포연월일: 2016. 5. 3.

시행연월일: 2016. 5. 3.

법령번호: 대통령령 제27123호

담당과: 고용서비스정책과

■ 주요 내용

- 유료직업소개사업의 등록을 할 수 있는 법인의 범위를 지금까지는 「상법」상 회사 및 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련법인에 한정하였으나, 앞으로는 「협동조합 기본법」에 따른 사회적협동조합을 제외한 협동조합도 유료직업소개사업의 등록을 할 수 있도록 확대함으로써 직업소개사업 및 협동조합의 활성화를 도모

법령명: 직업안정법 시행규칙	
공포연월일: 2016. 12. 14.	시행연월일: 2016. 12. 14.
법령번호: 고용노동부령 제172호	담당과: 고용서비스정책과

주요 내용

- 「직업안정법」에 따른 직업소개사업, 직업정보제공사업, 근로자공급사업의 폐업신고를 하는 경우 「부가가치세법」에 따른 폐업신고도 같이 할 수 있게 함으로써 허가·등록·신고 관청과 관할 세무서에 각각 별도로 신고하여야 하는 국민 불편을 해소하고, 직업소개사업에 대한 정기적인 지도단속 주기를 매 분기에서 매 반기로 변경하여 사업장의 지도단속에 대한 부담을 완화

26

진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법령

법령명: 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률	
공포연월일: 2016. 1. 27.	시행연월일: 2016. 7. 28.
법령번호: 법률 제13911호	담당과: 산재보상정책과

주요 내용

- 진폐위로금의 지급을 위하여 필요한 경우 고용노동부장관이 관계 기관·단체에 가족관계등록정보 등 대통령령으로 정하는 자료의 제공 및 관련 전산망의 이용을 요청할 수 있는 근거를 마련하여 진폐위로금 지급 사무의 효율성을 높이려는 것임.
- 또한, 진폐 유발의 우려가 있는 분진작업을 하는 사업의 사업주가 사업장의 작업환경 측정을 스스로 실시하지 아니할 경우 고용노동부장관이 작업환경 측정 대행자를 지정하여 작업환경 측정을 실시할 수 있도록 하고 있으나, 현행 「산업안전보건법」에 따르면 사업주로 하여금 사업장의 작업환경을 측정하도록 하고 이를 준수하지 아니할 경우 처벌 등 이행수단을 확보하고 있어 분진사업장의 작업환경 측정도 이에 따라 가능하므로 분진사업장의 대행 측정 제도를 폐지하여 중복성 규제를 해소하는 한편, 현재 진폐근로자에 대한 진폐관리구분 판정결과는 고용노동부장관이 사업주를 통하여 해당 근로자에게 통보하고 있으나 앞으로는 고용노동부장관이 직접 근로자에게 통보하도록 함으로써 사업주의 부담을 완화하려는 것임.

법령명: 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행령

공포연월일: 2016. 7. 19.

시행연월일: 2016. 7. 28.

법령번호: 대통령령 제27353호

담당과: 산재보상정책과

■ 주요 내용

- 분진작업을 하는 사업의 사업주가 사업장의 작업환경 측정을 스스로 실시하지 아니할 경우 고용노동부장관이 작업환경 측정 대행자를 지정하여 해당 사업장의 작업환경을 측정하게 할 수 있도록 하는 제도를 폐지하고, 고용노동부장관이 진폐위로금을 지급하기 위하여 필요한 경우 관계 기관 등에 자료의 제공 또는 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」이 개정(법률 제13911호, 2016. 1. 27. 공포, 7. 28. 시행)됨에 따라, 작업환경 측정 대행 제도와 관련된 조문을 정비하고, 진폐위로금 지급 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 관계 기관 등에 진폐위로금 지급에 필요한 자료 제공 등의 요청과 그에 따른 개인정보 보호 관련 업무를 근로복지공단에 위탁하려는 것임.

법령명: 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행규칙

공포연월일: 2016. 7. 28.

시행연월일: 2016. 7. 28.

법령번호: 고용노동부령 제164호

담당과: 산재보상정책과

■ 주요 내용

- 분진작업을 하는 사업의 사업주가 사업장의 작업환경 측정을 스스로 실시하지 아니할 경우 고용노동부장관이 작업환경 측정 대행자를 지정하여 해당 사업장의 작업환경을 측정하게 할 수 있도록 하는 제도를 폐지하고, 고용노동부장관이 진폐위로금을 지급하기 위하여 필요한 경우 관계 기관 등에 자료의 제공 또는 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」이 개정(법률 제13911호, 2016. 1. 27. 공포, 7. 28. 시행)됨에 따라, 작업환경 측정 대행 제도와 관련된 조문을 정비하고, 진폐위로금 지급 관련 신청서식에 진폐위로금 지급을 위한 관계기관 자료 제공 요청과 관련된 신청인의 동의서를 추가함.

27 청년고용촉진 특별법령

법령명: 청년고용촉진 특별법

공포연월일: 2016. 12. 27.

시행연월일: 2017. 1. 1.

법령번호: 법률 제14501호

담당과: 청년고용기획과

주요 내용

- 현행법은 법률 제11792호 부칙 제2조에서 공공기관 및 지방공기업정원의 3%를 청년으로 고용해야 하는 의무조항의 유효기간을 2016년 12월 31일까지로 정하고 있으나, 이를 2018년 12월 31일까지 연장하려는 것임.

법령명: 청년고용촉진 특별법 시행령

공포연월일: 2016. 9. 13.

시행연월일: 2016. 9. 13.

법령번호: 대통령령 제27497호

담당과: 청년고용기획과

주요 내용

- 경기침체 등의 요인으로 청년 실업이 심화되고 취업연령이 상승함에 따라, 사회서비스 분야에서의 청년 미취업자 일자리 창출사업, 중소기업체의 청년 미취업자 고용 지원 사업 등 정부가 고용을 촉진하기 위하여 각종 지원을 실시하는 경우 15세 이상 29세 이하의 청년뿐만 아니라 30세 이상 34세 이하의 사람도 그 지원대상이 될 수 있도록 하려는 것임.

28 한국산업안전보건공단법령

법령명: 한국산업안전보건공단법

공포연월일: 2016. 12. 27.

시행연월일: 2016. 12. 27.

법령번호: 법률 제14502호

담당과: 산재예방정책과

주요 내용

- 한국산업안전보건공단 상임이사의 임명권자를 고용노동부장관에서 한국산업안전보건공단 이사장으로 변경하고, 비상임이사는 공공기관운영위원회의 심의·의결을 거치지 아니하고 임원 추천위원회가 복수로 추천한 사람 중에서 고용노동부장관이 임명하도록 하는 등 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 준정부기관 임원의 임명절차에 맞추어 한국산업안전보건공단의 임원에 대한 임명절차를 간소화하려는 것임.

Ⅲ. 2016년도 예산

1 세입

(단위 : 억원)

회 계 별	2016년	2015년	증 감	%
계	819	643	176	27.4
○ 일반회계	817	643	174	27.1
- 재산수입	17	7	10	142.9
- 경상이전수입	801	636	165	25.9
- 재화 및 용역판매수입	0.1	0.1	0	0.0
○ 에너지 및 자원사업특별회계	2	0.3	1.7	566.7
- 기타경상이전수입	2	0.3	1.7	566.7

2 세출

총 괄

(단위 : 억원)

회 계 별	2016년	2015년	증 감	%
계	21,777	21,611	166	0.8
일반회계	20,225	20,091	134	0.7
에너지 및 자원사업특별회계	709	619	90	12.7
지역발전특별회계	843	901	△58	△6.9

사업별 내역

(단위 : 억원)

구 분	2016년	2015년	증 감	%
총 계	21,777	21,611	166	0.8
○ 일반회계	20,225	20,091	134	0.7
- 고용정책	11,300	11,009	291	2.6
- 직업능력개발	3,467	3,758	△291	△7.7
- 고용평등실현	85	84	1	1.2
- 노사정책	196	247	△51	△20.6
- 근로조건보호 및 복지증진	203	172	31	18.0
- 국제고용노동협력	138	134	4	3.0
- 고용노동행정지원	3,723	3,564	159	4.5
- 지방고용노동행정	0	10	△10	순감
- 회계기금간거래(전출금)	1,113	1,113	0	0.0
○ 에너지 및 자원사업특별회계	709	619	90	14.5
- 산업재해예방	709	619	90	14.5
○ 지역발전특별회계	843	901	△58	△6.4
- 고용정책	758	818	△60	△7.3
- 고용노동행정지원	85	83	2	2.4

경비별 내역

(단위 : 억원)

구 분	2016년	2014년	증 감	%
계	21,777	21,611	166	0.8
○ 일반회계	20,225	20,091	134	0.7
- 인건비	3,072	2,923	149	5.1
- 기본경비	310	301	9	3.0
- 주요사업비	16,843	16,867	△24	△0.1
○ 에너지 및 자원사업특별회계	709	619	90	14.5
- 주요사업비	709	619	90	14.5
○ 지역발전특별회계	843	901	△58	△6.4
- 주요사업비	843	901	△58	△6.4

IV. 고용노동통계 일람표

조사명	조사주기	조사항목/내용
지역별사업체노동력조사	반기	○ 종사자수, 빈 일자리수, 입직자수, 이직자수
고용형태별근로실태조사	연	○ 근로시간, 임금, 상여금 및 퇴직급여, 사회보험현황 ○ 정규직과 비정규직근로자의 임금 격차 분석
임금교섭타결현황조사	부정기	○ 규모별, 노조유무별, 업종별 임금 교섭 타결 현황 ○ 임금동결·하향조정 현황
임금제도실태조사	연	○ 연봉제 및 성과 배분제 도입 현황 ○ 호봉급, 직무급, 직능급 운영현황
최저임금적용효과에 관한 설문조사	연	○ 최저임금이 기업경영과 고용에 미치는 효과 및 최저임금 수준의 만족도
직종별사업체노동력조사	반기	○ 상용, 임시·일용, 외국인 근로자현원, 부족인원 및 채용 계획인원, 구인인원 및 채용인원
기업체노동비용조사	연	○ 임금, 퇴직금등의 비용, 법정노동비, 법정외복지비 등 노동비용
장애인의무 고용현황(보고)	연	○ 장애인의무고용현황 ○ 민간기업의 규모별 고용률
고령자고용현황(보고)	연	○ 고령자수, 고령자, 고용률 등 고령자 고용현황 ○ 정년제도 운영현황
우선고용직종 고용현황(보고)	연	○ 기관별 우선고용직종 고용현황
외국인고용 허가제현황(보고)	월	○ 외국인근로자 구인, 구직 신청건수 ○ 고용허가서 발급건수 ○ 근로계약체결건수 ○ 사증발급인정서 발급건수 ○ 입국자 및 취업자수
사업체노동력조사	월	○ 종사자수, 빈 일자리 수, 입·이직자수, 임금, 근로시간
고령자인재은행 취업알선실적(보고)	연	○ 연령별, 고용형태별, 고용기간별, 직종별, 고령자구인·구직자수, 취업 알선·취업자수
사업체 기간제근로자 현황조사	분기	○ 계약만료자 조치현황(정규직 전환 등)
고용보험 및 워크넷통계(보고)	월	○ 고용보험 피험자수, 취득 및 상실자수, 구직급여신청 및 지급자수, 구인구직현황

조사명	조사주기	조사항목/내용
사업종류별보험 적용 및 징수 상황(보고)	월	- 고용보험적용 현황 - 고용보험료 징수·체납·결손현황 - 산재보험적용, 보험료 수납현황 - 산재보험 임의가입 사업장·근로자 현황
직업훈련 실시현황(보고)	연	- 실업자 훈련 실시 현황 - 재직자 훈련 실시 현황 - 기능인력 양성 훈련 실시 현황
전국노동조합조직현황(보고)	연	노동조합수, 조합원수 및 노동조합 조직률 현황
노사분규현황(보고)	연	노사분규 발생·해결·진행 및 분규 참가자수, 근로손실 일수 현황
개정규정적용특례신고실적(보고)	연	- 개정규정적용특례 현황 - 개정규정적용특례 개선 현황
근로자파견사업보고(보고)	반기	- 파견사업체수, 사용사업체수, 파견 근로자 등 근로자파견 사업현황 - 파견기간별, 파견사유별 근로자현황 - 파견근로자 임금
사업장감독 현황(보고)	부정기	- 사업장감독 실시 업체수, 범위반업체수, 위반건수, 시정 완료 업체수, 시범처리, 행정처분 건수 등 사업장 감독실적 - 예방점검 현황
사내하도급 불법파견조사·조치 현황(보고)	부정기	- 원·하청대상 사업장수 현황 - 불법파견 사업장수, 범위반건수, 범위반 조치내역 현황
근로자건강진단 실시상황보고	연	- 건강진단 실시사업장 현황 - 건강진단 실시근로자 현황 - 질병발생현황 - 사후관리조치현황
산업재해조사(보고)	월	업종별, 규모별, 지역별, 발생형태별, 입사근속기간별, 연령별, 요일별, 시간별, 요양기간별, 휴업기간별, 산업별 등 산업재해현황
산재보험급여 지급상황보고	월	- 급여별·업종별 보험급여 지급현황 - 산재보험 지정 의료기관 현황 - 요양기간별 요양환자 현황 - 중소기업 사업주 보상 현황
고용보험 심사청구 및 재심사 청구 처리현황(보고)	연	- 심사 및 재심사 청구 처리현황 - 심사 및 재심사 청구내용
조정·심판 사건통계(보고)	월	- 조정사건 처리현황 - 심판사건 처리현황
사업체 임금실태분석(가공)	연	- 근로자 임금수준 및 최저임금 적용 영향률 - 최저임금 수혜근로자수 및 영향률 - 근로자 임금실태
사업체 노동실태 현황(가공)	연	사업체수 및 사업체 종사자수

V. 주요 웹사이트

고용노동부 e고객센터	http://minwon.moel.go.kr/
영문홈페이지	http://www.moel.go.kr/english/
고용노동통계홈페이지	http://laborstat.moel.go.kr/
고용보험	http://www.ei.go.kr/
워크넷	http://www.work.go.kr/
정부재정지원일자리통합관리시스템	http://www.ilmoa.go.kr/
한국직업정보시스템	http://know.work.go.kr
한국사회적기업진흥원	http://www.socialenterprise.or.kr/
고용센터	http://www.work.go.kr/jobcenter/
두루누리 사회보험 홈페이지	http://insurancesupport.or.kr/
취업성공패키지	http://www.work.go.kr/pkg/
HRD-net	http://www.hrd.go.kr/
외국인고용허가제(EPS)	http://www.eps.go.kr/
퇴직연금홈페이지	http://www.moel.go.kr/pension/
건설근로자공제회	http://www.cwma.or.kr
AA-net	http://www.aa-net.or.kr/new_home/
청년취업아카데미	http://www.myjobacademy.kr
노동위원회	http://www.nlrc.go.kr/
산업재해보상보험재심사위원회	http://www.iaciac.go.kr/
최저임금위원회	http://www.minimumwage.go.kr/
근로복지공단	http://www.kcomwel.or.kr/
한국산업인력공단	http://www.hrdkorea.or.kr/
한국산업안전보건공단	http://www.kosha.or.kr/
한국장애인고용공단	http://www.kead.or.kr/
한국고용정보원	http://www.keis.or.kr/
한국잡월드	http://www.koreajobworld.or.kr
한국의료분쟁조정중재원	http://www.k-medi.or.kr/
한국폴리텍대학	http://www.kopo.ac.kr/
한국기술교육대학교	http://www.koreatech.ac.kr/
한국기술교육대학교 고용노동연수원	http://elti.koreatech.ac.kr/
노사상생플러스교육 홈페이지	http://nosaedu.nosa.or.kr/
일터혁신 지원 홈페이지	http://www.hpws.or.kr
임금정보시스템 홈페이지	http://www.wage.or.kr
국가직무능력표준	http://www.ncs.go.kr
NCS기반 능력중심채용	http://www.ncs.go.kr/onspec/main.do
장년일자리 희망넷	http://www.4060job.or.kr

VI. 2016년도 주요 고용노동 일지

1 노동시장정책관

일 자	제 목	주 요 내 용
1월 1일 ~31일	◦ '15.4분기 사업체기간제근로자 현황 조사	◦ 상시근로자 5인 이상 사업체의 계약기간 만료 기간제근로자 조치현황 조사
1월 4일 ~31일	◦ 사업체노동력조사 실시	◦ 사업체 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로 시간 등 조사
1월 29일	◦ '15년 12월 기준 사업체노동력조사 결과 발표	◦ 종사자 1인 이상 사업체의 고용동향(종사자수, 노동 이동 등) 및 상용근로자 5인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표
2월 1일 ~29일	◦ 사업체노동력조사 실시	◦ 사업체 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로 시간 등 조사
2월 29일	◦ '16년 1월 기준 사업체노동력조사 결과 발표	◦ 종사자 1인 이상 사업체의 고용동향(종사자수, 노동 이동 등) 및 상용근로자 5인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표
3월 2일 ~31일	◦ 사업체노동력조사 실시	◦ 사업체 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로시간 등 조사
3월 17일	◦ 고용창출 100대 우수기업 선정	◦ 기업의 고용변동 현황을 조사·분석하여 고용창출 100대 우수기업을 선정 발표
3월 30일	◦ '16년 2월 기준 사업체노동력조사 결과 발표	◦ 종사자 1인 이상 사업체의 고용동향(종사자수, 노동 이동 등) 및 상용근로자 5인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표
4월 1일 ~30일	◦ 사업체노동력조사 실시	◦ 사업체 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로 시간 등 조사
4월 1일 ~31일	◦ '16.1분기 사업체기간제근로자 현황 조사	◦ 상시근로자 5인 이상 사업체의 계약기간 만료 기간제근로자 조치현황 조사
4월 1일 ~5월 15일	◦ 상반기 직종별사업체노동력조사	◦ 상용 5인 이상 직종별 구인·채용인원, 부족인원, 미충원인원, 인력부족률, 채용계획인원 등

일 자	제 목	주 요 내 용
4월 24일	○ '15년 10월 기준 지역별 사업체 노동력조사 결과발표	○ 종사자 1인 이상 사업체의 시군구별 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 등 공표
4월 27일	○ 2016년 고용형태별근로실태조사 결과 발표	○ 근로자 1인 이상 고용형태별 임금수준 등
4월 28일	○ '16년 3월 기준 사업체노동력조사 결과 발표	○ 종사자 1인 이상 사업체의 고용동향(종사자수, 노동 이동 등) 및 상용근로자 5인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표
5월 1일 ~6월30일	○ 지역별 사업체노동력조사 실시	○ 종사자 1인 이상 사업체의 시군구별 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 등 조사
5월 2일 ~31일	○ 사업체노동력조사 실시	○ 사업체 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로 시간 등 조사
5월 15일 ~6월 16일	○ 기업체노동비용조사 실시	○ 상용근로자 10인 이상 회사법인 기업체의 임금, 퇴직금, 법정노동비용, 법정외 복지비용 등 노동 비용
5월 30일	○ '16년 4월 기준 사업체노동력조사 결과 발표	○ 종사자 1인 이상 사업체의 고용동향(종사자수, 노동 이동 등) 및 상용근로자 5인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표
5월 31일	○ 전국 지방자치단체 일자리 대상 및 지역일자리 한마당 개최	○ '15년 일자리 목표 공시제 우수 자치단체를 선정하여 시상하고 정부의 일자리 정책방향 및 지역의 일자리 성과 등 홍보
6월 1일 ~30일	○ 사업체노동력조사 실시	○ 사업체 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로 시간 등 조사
6월 9일	○ 제44차 고용정책심의회	○ 2016년 고용영향평가 '대상과제 선정
6월 24일	○ 상반기 직종별사업체노동력조사 결과 발표	○ 상용 5인 이상 사업체 직종별 구인·채용인원, 미충원인원, 부족인원, 인력부족률, 채용계획인원 등
6월 30일	○ '16년 5월 기준 사업체노동력조사 결과 발표	○ 종사자 1인 이상 사업체의 고용동향(종사자수, 노동 이동 등) 및 상용근로자 5인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표
6월 30일	○ 제45차 고용정책심의회	○ 조선업 구조조정 대응 고용지원 및 지역경제 대책, 국내직업소개요금 고시 개정, 일자리사업 개편방안 및 향후계획
6월 30일	○ 조선업 특별고용지원업종 지정 ('16.7.1~'17.6.30) ○ 「조선업 구조조정 대응 고용지원 및 지역경제 대책」 발표	○ 고용유지 지원, 실직자의 생활안정 및 재취업 지원, 기업애로 해소 및 지역경제 대책 등 발표
7월 1일	○ 2016년 고용형태공시 결과 발표	○ 전체 근로자 4,737천명 중 소속 근로자 3,805천명(80.3%), 소속 외 근로자 931천명(19.7%) * 대상 기업 3,464개소 중 3,454개소 공시(99.7%)
7월 1일 ~29일	○ 사업체노동력조사 실시	○ 사업체 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로 시간 등 조사

일 자	제 목	주 요 내 용
7월 1일 ~ 7월 29일	○'16년 건설근로자 보호를 위한 정기감독 실시	○건설근로자 권리보호를 위해 퇴직공제 가입실태와 핵심 근로조건 등 점검
7월 1일 ~31일	○'16.2분기 사업체기간제근로자 현황 조사	○상시근로자 5인 이상 사업체의 계약기간 만료 기간제근로자 조치현황 조사
7월 1일 ~8월 12일	○사업체노동력조사 6월 기준 부가 조사 실시	○상용 1인 이상 사업체의 임금 운영체계, 연봉제, 정년제 및 임금피크제 도입 여부 등 조사
7월 1일 ~9월 30일	○고용형태별근로실태조사	○근로자 1인 이상 고용형태별 임금 및 근로시간 등
7월 8일	○고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('16.6월 기준)	○고용보험 피험자수, 취득 및 상실자수, 구직급여신청 및 지급자수, 구인구직현황 등 보고
7월 20일	○제3차 건설근로자 고용개선전문 위원회 개최	○제3차 건설근로자 고용개선 기본계획 추진실적 점검
7월 29일	○'16년 6월 기준 사업체노동력조사 결과 발표	○종사자 1인 이상 사업체의 고용동향(종사자수, 노동 이동 등) 및 상용근로자 5인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표
8월 1일 ~31일	○사업체노동력조사 실시	○사업체 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로 시간 등 조사
8월 9일	○고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('16.7월 기준)	○고용보험 피험자수, 취득 및 상실자수, 구직급여신청 및 지급자수, 구인구직현황 등 보고
8월 30일	○'16년 7월 기준 사업체노동력조사 결과 발표	○종사자 1인 이상 사업체의 고용동향(종사자수, 노동 이동 등) 및 상용근로자 5인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표
8월 28일	○2015 회계연도 기준 기업체노동 비용 조사 결과 발표	○상용근로자 10인 이상 회사법인 기업체의 임금, 퇴직금, 법정노동비용, 법정의 복지비용 등 노동 비용
9월 1일 ~30일	○사업체노동력조사 실시	○사업체 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로시간 등 조사
9월 9일	○고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('16.8월 기준)	○고용보험 피험자수, 취득 및 상실자수, 구직급여신청 및 지급자수, 구인구직현황 등 보고
9월 22일	○'16년 4월 기준 지역별 사업체 노동력조사 결과 발표	○종사자 1인 이상 사업체의 시군구별 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 등 공표
9월 28일	○일자리창출 유공자 시상식	○정부의 일자리사업 추진에 모범을 보인 유공자에 포상(총 171점)을 하여, 일자리창출에 더욱 매진하는 사회적 분위기 조성
9월 30일	○'16년 8월 기준 사업체노동력조사 결과 발표	○종사자 1인 이상 사업체의 고용동향(종사자수, 노동 이동 등) 및 상용근로자 5인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표

일 자	제 목	주 요 내 용
10월 4일 ~31일	◦ 사업체노동력조사 실시	◦ 사업체 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로 시간 등 조사
10월 1일 ~11월 15일	◦ 하반기 직종별사업체노동력조사	◦ 상용 5인 이상 직종별 구인·채용인원, 부족인원, 미충원인원, 인력부족률, 채용계획인원 등
10월 1일 ~10월 31일	◦ '16.3분기 사업체기간제근로자 현황 조사	◦ 상시근로자 5인 이상 사업체의 계약기간 만료 기간제근로자 조치현황 조사
10월 10일	◦ 고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('16.9월 기준)	◦ 고용보험 피험자수, 취득 및 상실자수, 구직급여신청 및 지급자수, 구인구직현황 등 보고
10월 19일	◦ 전국 지방자치단체 일자리 경진대회 개최	◦ 자치단체 일자리사업의 성과제고를 위한 포상 실시 등 자치단체 간 정보를 공유하고 학습의 장으로 활용
10월 25일	◦ 제46차 고용정책심의회	◦ '17년 일자리사업 개편 주요 내용, 4차 산업혁명 대비 직업능력개발훈련 제도 개편, 고용정책심의회 운영세칙 개정, 고용보험 피보험자격관리 효율화 추진 현황
10월 30일	◦ '16년 9월 기준 사업체노동력조사 결과 발표	◦ 종사자 1인 이상 사업체의 고용동향(종사자수, 노동 이동 등) 및 상용근로자 5인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표
11월 1일 ~30일	◦ 사업체노동력조사 실시	◦ 사업체 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로 시간 등 조사
11월 1일 12월31일	◦ 지역별 사업체노동력조사 실시	◦ 종사자 1인 이상 사업체의 시군구별 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 등 조사
11월 7일	◦ 고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('16.10월 기준)	◦ 고용보험 피험자수, 취득 및 상실자수, 구직급여신청 및 지급자수, 구인구직현황 등 보고
11월 30일	◦ '16년 10월 기준 사업체노동력조사 결과 발표	◦ 종사자 1인 이상 사업체의 고용동향(종사자수, 노동 이동 등) 및 상용근로자 5인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표
12월 1일 ~30일	◦ 사업체노동력조사 실시	◦ 사업체 종사자수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로 시간 등 조사
12월 12일	◦ 고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('16.11월 기준)	◦ 고용보험 피험자수, 취득 및 상실자수, 구직급여신청 및 지급자수, 구인구직현황 등 보고
12월 21일	◦ 제4차 건설근로자 고용개선전문 위원회 개최	◦ 건설근로자공제회 발전계획 보고
12월 28일	◦ 하반기 직종별사업체노동력조사 결과 발표	◦ 상용근로자 5인 이상 사업체 구인·채용인원, 부족 인원, 인력부족률, 미충원인원 등
12월 29일	◦ '16년 11월 기준 사업체노동력조사 결과 발표	◦ 종사자 1인 이상 사업체의 고용동향(종사자수, 노동 이동 등) 및 상용근로자 5인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표

2

고용서비스정책관

일 자	제 목	주 요 내 용
2월 15일	◦ 2016년 제1차 고용보험운영전문위원회 개최	◦ 2015회계연도 고용보험기금 결산(안) ◦ 2015년도 고용보험기금 여유자산 운영성과
2월 18일	◦ 2016년 제1차 고용보험위원회 개최	◦ 2015회계연도 고용보험기금 결산(안) ◦ 2015년도 고용보험기금 여유자산 운영성과
2월 22일~23일	◦ 2016년 제2차 고용보험위원회 개최 <서면심의>	◦ 개성공단 입주기업 고용보험료 경감방안
2월 26일	◦ 2016년 제1차 자산운용위원회	◦ 15년 금융시장 동향 및 자산운용성과 ◦ 16년 연간 자산운용계획(안)
3월 21일	◦ 2016년 제2차 고용보험운영전문 위원회 개최	◦ 고용보험 제도개선 방안(안)
3월 24일	◦ 2016년 제2차 자산운용위원회	◦ 16년 1분기 자산운용계획(안) ◦ 연간 해외투자 추진 계획(안) ◦ 운영지원기관 선정계획(안)
3월 25일	◦ 2016년 제3차 고용보험위원회 개최	◦ 고용보험 제도개선 방안(안) ◦ 2015년도 고용보험사업 평가 결과 ◦ 2015년도 고용보험사업 평가 계획
3월 30일	◦ 2016년 제1차 리스크관리위원회	◦ 16년 연간 자산배분계획 심의 ◦ 위탁펀드 컴플라이언스 규정 개정(안)심의 ◦ 대체투자 현황 및 운용 프로세스 점검
5월 13일	◦ 2016년 제3차 자산운용위원회	◦ 16년 2분기 자산운용계획(안) ◦ 해외투자 추진 세부계획(안) ◦ 운영지원기관 선정(안)
5월 20일	◦ 2016년 제3차 고용보험운영전문 위원회 개최	◦ 2017년 고용보험기금 운용계획(안) ◦ 2016년 고용보험기금 운용계획 변경(안) ◦ 고용보험제도 개선방안(안) ◦ 2016년 고용보험기금 연간 자산운용 계획
5월 24일	◦ 2016년 제4차 고용보험위원회 개최	◦ 2017년 고용보험기금 운용계획(안) ◦ 2016년 고용보험기금 운용계획 변경(안) ◦ 고용보험제도 개선방안(안) ◦ 2016년 고용보험기금 연간 자산운용 계획
6월 21일	◦ 2016년 제2차 리스크관리위원회	◦ 선박펀드 현황 및 관리방안 보고 ◦ 운영지원기관 선정 결과 보고

일 자	제 목	주 요 내 용
6월 22일	◦ 2016년 제4차 고용보험운영전문위원회 개최	◦ 고용보험제도 개선방안(안) ◦ 실업급여 부정행위 제재기준 합리화(안)
6월 23일	◦ 2016년 제5차 고용보험위원회 개최	◦ 고용보험제도 개선방안(안) ◦ 실업급여 부정행위 제재기준 합리화(안)
7월 21일	◦ 2016년 제6차 고용보험위원회 개최	◦ 2016년 고용보험기금 운용계획 변경(안)
7월 22일	◦ 2016년 제5차 고용보험운영전문위원회 개최	◦ 고용보험제도 개선방안(안) ◦ 외국인근로자 고용보험 가입방안(안)
7월 28일	◦ 2016년 제7차 고용보험위원회 개최	◦ 고용보험제도 개선방안(안) ◦ 외국인근로자 고용보험 가입방안(안) ◦ 고용보험사업 평가 추진상황 및 향후계획
8월 12일	◦ 2016년 제4차 자산운용위원회	◦ 16년 3분기 자산운용계획(안) ◦ 해외주식 하위운용사 후보군 선정 기준(안)
8월 30일	◦ 2016년 제6차 고용보험운영전문위원회 개최	◦ 고용보험제도 개선방안(안) ◦ 고용장려금제도 개편방안(안) ◦ 2016년 고용보험기금 운용계획 변경(안)
9월 1일	◦ 2016년 제8차 고용보험위원회 개최	◦ 고용보험제도 개선방안(안) ◦ 고용장려금제도 개편 방안(안) ◦ 2016년 고용보험기금 운용계획 변경(안)
9월 8일	◦ 2016년 제3차 리스크관리위원회	◦ 해외투자 컴플라이언스 규정 개정(안) 심의 ◦ PEF 및 선박펀드 현황 및 관리방안 보고
10월 18일~19일	◦ 2016년 제9차 고용보험위원회 개최 (서면심의)	◦ 2016년 고용보험기금 운용계획 변경(안)
11월 15일	◦ 2016년 제5차 자산운용위원회	◦ 16년 4분기 자산운용계획(안) ◦ 자산운용 관련 지침 및 규정 제·개정(안)
12월 2일	◦ 2016년 제4차 리스크관리위원회	◦ 고용·산재기금 리스크관리 규정 개정(안) 심의 ◦ 대체투자 가치평가 개선방안 보고 ◦ 단기자금 자전거래 관련 조치 보고
12월 20일~21일	◦ 2016년 제10차 고용보험위원회 개최(서면심의)	◦ 2017년도 기준보수 고시(안)

3

청년여성고용정책관

일 자	제 목	주 요 내 용
1월 1일	◦ 남성 육아휴직(아빠의 달 육아휴직 인센티브)	◦ 같은 자녀에 대해 두 번째 육아휴직자에 대한 인센티브 기간 1→3개월로 확대)
1월 24일	◦ 민간 대체인력뱅크 2개소 선정·운영	◦ 육아휴직, 근로시간 단축 등이 예상되는 일자리에 적합한 대체인력 풀을 미리 확보하여 사업주가 대체인력을 적시에 충원할 수 있도록 마련한 인력풀 운영체계
3월 21일	◦ 스마트 근로감독 실시	◦ 건강보험의 임신, 출산정보를 고용보험과 연계하여 출산휴가 중 해고, 육아휴직 미부여 의심사업장 수시근로감독 실시(500개소)
3월 25일	◦ 임신기 근로시간 단축 제도	◦ 임신기 근로시간 단축제도 전사업장 확대 적용 (기존 상시근로자 300인 이상)
5월 25일	◦ 남녀고용평등강조기간 기념식 개최	◦ 남녀고용평등 우수기업 및 유공자 선정·시상 및 일·가정 양립 컨퍼런스

4

고령사회인력정책관

일 자	제 목	주 요 내 용
〈고령자고용촉진〉		
1월 14일	○ 중장년일자리희망센터 운영계획 시달	○ '16년 기관운영 지침(재도약프로그램 지침 포함)
1월 19일	○ 고령자인재은행 운영계획 시달	○ '16년 기관운영 지침
1월 29일	○ 사회공헌활동지원사업 지자체 및 교육기관 선정	○ 사회공헌활동지원사업 지자체·교육기관 선정 및 물량배정
3월 3일	○ 장년고용지원금 운영기관 선정	○ 장년고용지원금 운영기관 선정 및 물량배정
3월 14일	○ 장년고용지원금 교육기관 선정	○ 장년고용지원금 교육기관 선정 및 물량배정
3월 23일	○ 중장년취업아카데미 과정 선정	○ '16년 중장년취업아카데미 7개 훈련과정 최종 선정
4월 3일	○ 60세 정년 서포터즈 운영기관 선정	○ '16년 60세 정년 서포터즈 운영기관 선정 및 물량배정
4월 26일	○ 중장년취업지원기관 업무점검 회의	○ 전년 사업 실적 분석 및 '16년 사업방향 논의
5월 20일	○ 조선업 전직지원을 위한 전문가 간담회	○ 구조조정 업종 퇴직(예정)자에 대한 전직지원 방안 마련을 위한 업계 전직지원 운영 상황 및 전문가 의견 수렴
5월 26일	○ 임금피크제·장년근로시간단축제 가이드북 발간 및 배부	○ 장년 고용안정 및 기업 부담 완화를 위한 임금피크제·장년근로시간단축제 도입에 필요한 제반 정보 수록
6월 15일 ~30일	○ '16년 상반기 모집·채용상 연령차별 모니터링 실시	○ 모집·채용 분야에서 연령을 이유로 하는 고용차별 관행 및 장년고용에 대한 사회적 인식 개선
6월 20일	○ 고용정보전산망 통합 사업 개시	○ 희망넷, 라이프플랜 등의 전산망을 워크넷과 통합하기 위한 사업 착수
7월 14일	○ 중장년일자리희망센터 정기협의회	○ 상반기 실적 분석 및 생애설계서비스 운영기관 확대안 논의
9월 3일	○ 임금피크제 도입 우수사례집 발간	○ 임금피크제 도입·확산을 위해 우수사례집 발간 및 배부
9월 20일	○ 장년고용지원금 홍보 강화	○ 5인이상 사업장 홍보 팸플릿 및 포스터 제작·배포
9월 26일	○ 임금피크제 우수사례 발표회 개최	○ 임금피크제 도입 확산을 위한 우수사례 발표회 개최
9월 26일 ~30일	○ 장년고용 강조주간 운영	○ 장년고용에 대한 부정적인 인식을 개선하여 연령보다 능력에 따라 일할 수 있는 사회 분위기 조성

일 자	제 목	주 요 내 용
10월 19일	◦ 「장년 고용서비스 강화방안」 발표	◦ 생애경력설계 기회 확충, 직업훈련 확대, 취업지원 서비스 접근성 제고 등 장년이 적절한 고용서비스를 받을 수 있도록 하는 방안 마련
10월 31일	◦ '15년 사회공헌활동지원사업 우수 사례집 배포	◦ 사회공헌활동지원사업에 대한 지자체 홍보를 위한 우수사례집 제작·배포
10월~11월	◦ 고령자고용지원서비스 역량강화	◦ 고령자인재은행 및 중장년일자리희망센터 컨설턴트 대상 상담·취업매칭 기법 등 역량강화 강의
12월 1일 ~15일	◦ '16년 하반기 모집·채용상 연령 차별 모니터링 실시	◦ 모집·채용 분야에서 연령을 이유로 하는 고용차별 관행 및 장년고용에 대한 사회적 인식 개선
12월 3일	◦ 장년친화직장만들기 지원사업 사례발표회	◦ 수행 프로그램 유형별 사례 공유 및 확산
12월 6일	◦ 중장년일자리희망센터 정기협의회	◦ 하반기 실적 분석 및 '17년 사업방향 논의
12월 15일	◦ 정년60+서포터즈 컨설팅 결과 보고서 발간	◦ 컨설팅 사업 결과 보고대회 개최(12.15)
12월 19일	◦ 장년고용서비스 강화방안 안내서 책자 배부	◦ 장년고용서비스 강화방안에 대해 알기 쉽도록 카툰형식의 안내책자 제작·배포
	◦ 재취업 우수사례집 발간	◦ 중장년 재취업 우수사례 전파
9~12월	◦ 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 일부개정안 국회 제출	◦ (경과) 입법예고(9.12~10.12)→관계부처 협의(9.13~9.26)→규제위 규제심사 완료(12.5)→법제처 법제심사(12.5~12.19)→차관회의 통과(12.27) ◦ (개정 주요내용) 준고령자 및 고령자 명칭을 '장년(長年)'으로 변경, 대기업 퇴직예정자 대상 재취업 지원서비스 제공 의무화 등

〈장애인고용촉진〉

3월 23일 ~26일	◦ 국제장애인기능올림픽	◦ 프랑스 보르도에서 개최. 39개직종 39명의 선수가 참가, 금15, 은11, 동6 개를 획득하여 종합우승 6연패 달성
4월 6일	◦ 장애대학생 채용설명회	◦ (주)두산, 인사혁신처 등 대기업, 공공부문 10개 기관 및 장애대학생 250여명이 참가하여 기업별 채용정보관, 취업컨설팅관, 청년장애인 취업정보관 등 운영
4월 13일	◦ 장애인고용촉진대회	◦ 장애인고용촉진 유공 포상(36점) - 정부포상, 장관표창, 트루컴퍼니상, 인식개선 공모전시상 ◦ 주제영상 상영, 축하공연 등
5월12일	◦ 장애인고용 저조기업 상반기 명단공표	◦ 장애인고용저조기업 633개소(정부 9, 공공기관 20, 민간기업 604) 명단공표
9월 20일 ~23일	◦ 전국장애인기능경기대회	◦ 경상남도 창원컨벤션센터등 에서 개최. 총 38개 직종에 354명이 참가하여 134명 입상

일 자	제 목	주 요 내 용
10월 25일	◦ 장애인고용 저조기업 하반기 명단공표	◦ 장애인고용저조기업 590개소(정부 8, 공공기관 11, 민간기업 571) 명단공표
11월 18일	◦ 장애인고용 사례집 발간	◦ 장애인고용실패기업 등 대기업의 장애인 고용 우수사례집을 발간·배포
12월 27일	◦ 사업주 및 장애인 등에 대한 용자·지원규정 고시	◦ 용자금 지급방식 변경(이차보전방식 → 대하방식) ◦ 용자기간 연장(1년 거치 4년 분할상환 → 3년 거치 5년 분할상환) ◦ 장애인 1인당 용자한도 상향(5천만 원 → 1억 원) ◦ 사업주 부담금리 변경(대출금리에서 4% 이자지원 → 1%) ◦ 통근용 승합자동차 지원한도 완화(1회 → 10년 경과한 경우 1회에 한해 추가 지원) ◦ 근로지원인 임금 인상 내역 반영('16) 6,300원 → ('17) 6,520원)
12월 27일	◦ 장애인고용촉진및직업재활법 개정	◦ 국가, 지방자치단체 및 공공기관의 장애인 의무고용률 상향 ◦ 의무고용률에 못 미치는 장애인 공무원을 고용한 국가기관과 지방자치단체에 장애인 고용부담금 납부 의무 부과 ◦ 공공기관의 장애인 표준사업장 생산물 구매실적을 공표
12월 28일	◦ 장애인 고용부담기초액 고시	◦ 장애인 고용부담기초액 인상 (월 75.7만원 → 월 81.2만원, 고용노동부고시 제2016-64호)

〈사회적기업〉

1월	◦ 재정지원일자리사업 지침 개정 및 공고	◦ 부정수급 제제강화 ◦ 사업개발비 자부담 단계적 확대 ◦ 사회보험료 지원인원(월 50명) 한도 신설 ◦ 일자리창출지원 지원비율 단계적 축소 ◦ 지원금 지급방식 개선(후지급)
2월~10월	◦ 기업-사회적기업 협력모델 개발 지원	◦ 구글임팩트챌린지(3.21~8.23), 스타벅스코리아(4.12~4.28), 롯데마트(7.8~7.29), CJ나눔재단(8.1~), SK C&C(8.8~), KB국민은행(8.23~), 신세계&C(7.18~11.30), 현대백화점그룹, KDB나눔재단
2월~12월	◦ 사회적기업 육성사업 창업팀 육성	◦ 총 501팀을 지원하여 494팀이 창업에 성공
2월~12월	◦ 사회적기업 육성전문위원회 실시	◦ 연 6회 육성전문위원회를 개최하여 요건에 맞는 사회적기업을 인증 - 총 3,302개소가 인증을 신청하여 1,905개소 인증, 이 중 1,713개소 활동

일 자	제 목	주 요 내 용
3월~12월	○ 사회적기업 경영컨설팅 지원	○ 기초컨설팅 실무자 실무역량 강화 워크숍(5.3./8.17.), 기초컨설팅 모니터링(10.4.~10.19.), 사례집 제작·배포(11~12) ○ 전문컨설팅 컨설턴트 등록교육(2.25~10.31.), 전문컨설팅 모니터링(5~11), 우수사례 발굴 및 사례집 제작·배포(11~12), 성과공유대회(12.7.)
4월 29일	○ 공공기관 사회적기업 제품 '15년 구매실적 및 '16년 구매계획 공고	○ 공공기관의 사회적기업제품 구매실적 및 계획 공고 - 15년 실적 5,957억원, 16년 계획 6,497억원
5월 16일~ 6월 20일	○ 클라우드 펀딩대회 개최	○ 사회적기업의 새로운 자금조달 경로 개발을 위한 클라우드 펀딩대회 개최 - 총 120개팀 참여, 339백만원 펀딩
7월 1일 ~3일	○ 사회적기업 주간행사	○ 사회적기업의 날을 맞아 광주광역시에서 사회적기업 주간행사 개최 - 국제포럼, 문화페스티벌, 타운미팅, 학술대회, 클라우드 펀딩대회 개최하여 사회적기업 인식 확산 - 광주광역시와 공동으로 사회적경제 박람회 개최,
10월 26일	○ 소셜벤처 경연대회 개최	○ 창의적 사회적기업 모델을 발굴, 육성키 위해 소셜벤처 경연대회 개최 - 총 940팀 참가하여 32개팀 입상

5 직업능력정책국

일 자	제 목	주 요 내 용
1월 6일	○ '16년도 취업사관학교 운영기관 선정	○ 취업사관학교 8개 기관 8개 과정(210명) 선정
1월 8일	○ '16년도 직업능력개발 훈련기관 인증 평가 계획 공고	○ 평가대상기관 4,811개소에 대한 평가 실시
1월 18일	○ 2016년도 훈련이수자 평가 계획 공고	○ 국가직무능력표준(NCS)적용 장·단기과정에 대한 과정평가 실시(월별 평가실시, 분기별 결과 발표)
1월22일	○ 일학습병행제 특화업종(특구) 선정	○ 지역별 특화업종 5개소 추가 선정(누적 11개소)
2월 5일	○ IPP형 일학습병행제 대학 선정	○ 건국대 등 10개 대학 신규 선정(누적 24개교)
3월 2일	○ 산학일체형 도제학교 66개교 운영	○ 산학일체형 도제학교 66개교, 863개 기업 2,600여명 학습근로자 훈련실시
3월10일	○ 듀얼공동훈련센터 선정	○ 우송정보대 등 7개 기관 신규 선정
4월 6일 ~11일	○ 지방기능경기대회	○ 서울특별시 서울공고 등 103개 경기장에서 4월 6일 ~ 11일 까지 진행되었으며, 총 49개 직종에 8,795 명이 참가하여 2,004명이 입상하였음
4월 7일	○ 산학일체형도제학교 비전선포식 개최(성동공업고)	○ 고용부·교육부 장관, 학생·학부모 등 300여명이 참석 하여 도제 학교에 대한 자긍심과 관심도 제고
4월11일	○ 일학습병행제 성과관리 지원센터 (직능원) 지정·운영(4월)	○ 직능원 일학습듀얼평가센터의 성과관리 기능 확대 개편
4월 15일	○ '16년도 하반기 운영 훈련과정 통합심사 공고	○ 2,489개 기관, 15,838개 과정 신청
5월 1일	○ 수요자 중심의 직업훈련정보제공시스템 개편 추진	○ 직업훈련정보망(HRD-Net)을 통해 훈련희망자가 훈련 기관, 과정 및 훈련성과 정보를 상세히 확인*할 수 있도록 개편 추진
6월27일	○ 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제정 추진	○ 일학습병행 직종 및 교육훈련 기준 마련, 학습 근로자 보호, 도제자격 부여 등
6월 30일	○ '16년도 하반기 운영 훈련과정 통합심사 인정 공고	○ 2,103개 기관, 10,910개 과정 선정
7월 1일	○ 직업능력개발 훈련기관 지도감독에 관한 규정 개정	○ 직업능력개발 훈련기관 지도감독 방식 변경, 훈련기관 인증평가 제도 도입 등의 제도개선 내용을 반영 등
7월 20일	○ '16년도 하반기 운영 일반고 특화 직업훈련과정 인정 결과 공고	○ 일반고 특화 훈련 89개 과정 선정
7월 27일	○ 국가인적자원개발컨소시엄 운영규정 개정	○ 특별고용지원업종(지역)에 대하여 시설장비가 우수한 공동훈련센터를 통하여 구직 훈련 등을 실시할 수 있는 근거를 마련 등

일 자	제 목	주 요 내 용
8월 18일	○ 산학일체형도제학교 확대·발전 방안 수립·발표	○ 참여학교 확대(60→200), IT·서비스 등 분야 확대, 운영방식 및 훈련프로그램 자율성 강화 등 제도개선
9월 1일 ~23일	○ 직업능력의 달 행사 실시	○ 직업능력의 달 기념식: 유공자 포상 및 대한민국명장, 숙련기술전수자 선정자 시상 및 증서수여(9월 1일) - 직업능력개발 유공자 정부포상(훈장 4점, 포장 7점, 대통령표창 10점, 국무총리 표창 21점, 장관 표창 55점) - 대한민국명장 18명, 숙련기술장려자 8명, 숙련 기술 장려 모범사업체 1개소 ○ 인적자원개발컨퍼런스(9.6~7) - 기초강연(2회) 이슈별 동시강연(5개 트랙, 총 35개 세션) ○ 인적자원개발 우수기관 인증수여식(9.23)
9월 5일 ~12일	○ 제51회 전국기능경기대회	○ 서울공고 등 8개 경기장에서 9월 5일~11일 까지 진행 - 총 49개 직종에 1,916명이 참가, 282명 입상
9월 6일	○ 일학습병행제 우수기업 경진대회	○ 일학습병행제 참여기업의 우수 훈련 사례, 학습 노하우 전수 등 우수사례 발굴·공유 홍보
9월 30일	○ '16년도 직업능력개발 훈련기관 인증 평가 결과 공표(HRD_Net)	○ (실적보유기관) 3년인증 263개소, 1년인증 2,183개소, 인증유예 665개소 ○ (신규기관) 1년인증 502개소, 인증유예 274개소
9월 30일	○ '17년도 운영 일반고 특화 직업훈련과정 선정계획 공고	○ 390개 기관, 967개 과정 신청
10월 5일	○ '17년도 상반기 운영 훈련과정 통합 심사 공고	○ 2,476개 기관, 24,131개 과정 신청
10월 5일	○ 사업주 직업능력개발훈련 지원규정 개정	○ 사업주가 훈련비를 신청해 지급받는 절차를 위탁훈련에 한해 훈련기관이 신청해 지급받도록 고용보험법령이 개정됨에 따라 이를 반영 등
10월 25일	○ 4차 산업혁명 대비 직업능력개발훈련 제도개편 방안 공고	○ 신산업 분야 인력양성 기반 대폭 확충 ○ 고성과고품질 훈련 확충
11월 2일	○ IPP형 일학습병행제 대학 선정	○ 명지대, 성신여대, 경남대 등 신규 운영대학 9개교 신규 선정(누적 33개교)
11월 29일	○ '16년도 직업능력개발훈련 우수훈련기관 선정 공고	○ 우수훈련기관 303개소 선정
12월 15일	○ 제2차 국가인력양성협의회 개최	○ 국가기간·전략산업직종 개편(성과저조 직종 16개 제외, 사물인터넷 등 신산업 직종 14개 신설)
12월 2일	○ '17년도 운영 일반고 특화 직업훈련과정 선정결과 공고	○ 253개 기관, 429개 과정 선정
12월 26일	○ '16년도 직업능력개발훈련 원격 우수훈련기관 선정 공고	○ 우수훈련기관 10개소 선정
12월 28일	○ 중앙부처 국가기간전략산업직종 훈련 심사 결과 공고	○ 중앙부처 국가기간전략산업직종 훈련 68개 과정 선정

일 자	제 목	주 요 내 용
12월 28일	○'16년도 하반기 운영 훈련과정 통합 심사 인정 공고	○ 2,238개 기관, 18,920개 과정 선정
12월 30일	○ 실업자등 직업능력개발훈련 실시 규정 개정	○ 계좌발급대상자 확대, 계좌적합직종훈련과정 훈련생 자비부담율 개편 등
12월 31일	○ 일학습병행제 참여기업 선정, 훈련 프로그램 개발 및 인증(상시) ○ 일학습병행제 참여기업 현장훈련 실시(상시)	○ 참여기업 선정 및 훈련프로그램 개발·인증 ('16.12월말 기준) - 8,679개 기업 참여 - 교육훈련 프로그램 개발·인증을 받은 6,214개 기업 소속 학습근로자 35,324명 훈련실시

6 노사협력정책관

일 자	제 목	주 요 내 용
1월 15일	◦ 노사파트너십 프로그램 사업계획 시달 및 공모	◦ 노사 공동 수행하는 파트너십 향상 프로그램 소요비용 지원(단위사업장 30백만원, 단체사업장 40백만원 한도로 지원)
1월 25일	◦ 지역노사민정협력 활성화 사업 합동설명회 개최	◦ '16년 사업계획 설명 및 우수사례 공유(지자체, 지방관서 담당 공무원 등 200여명 대상)
1월 28일	◦ 업종별 CEO간담회	◦ 노동개혁의 필요성 등에 대한 공감대 형성 및 현장의 변화와 실태 당부 및 의견수렴
2월 23일	◦ 노사정대타협 추진상황 및 실천계획 국무회의 보고	◦ 노사정 대타협 합의사항에 대한 향후 추진계획 및 실천계획 보고
3월 1일 ~12월 30일	◦ 지역 노사민정 협력 활성화 재정지원 대상 선정 및 지원	◦ 77개 지자체(광역시 16, 기초 61개) 2,400백만원
3월 3일 ~12월 30일	◦ 노동단체 지원사업 선정 및 지원	◦ 39개소, 4,016백만원 지원
3월 10일	◦ 노동시장 이중구조 해소를 위한 상생고용대책 발표	◦ 비정규직 처우개선, 열정페이 근절, 최저임금 준수 등 기초고용질서 확립 등
3월 16일	◦ 자동차업종 CEO간담회	◦ 노동개혁의 필요성 등에 대한 공감대 형성 및 현장의 변화와 실태 당부 및 의견수렴
3월 21일	◦ 노동개혁 현장실천 4대 핵심과제 발표	◦ ① 상위 10% 임직원 임금인상 자제 ② 직무·성과 중심 임금체계 개편 ③ 공정인사 확립 ④ 취약근로자 보호 등
3월 22일	◦ 노사정대타협 이행상황 점검회의	◦ 노사정 합의사항에 대한 이행상황 점검(총 6회 실시)
4월 28일	◦ 30대 그룹 CEO 간담회	◦ 대기업이 선도하여 원·하청 상생협력, 임금체계 개편 등 노동개혁 현장실천 노력 당부
4월 30일	◦ 근로자의 날 정부포상 전수식	◦ 노사협력 유공자 232명에 대해 산업훈장·포장, 대통령 표창 등 수여
7월 1일	◦ 지방노동관서 노사상생지원과 설치·운영	◦ 6개청 및 2개 지청(경기, 울산) 근로감독관 52명 증원
7월 28일	◦ 울산지역 현장방문	◦ 조선업 등 노사관계 상황 점검 및 현장 의견수렴
9월 30일	◦ 노동시장 이중구조 해소와 상생고용추진대책 추진상황 점검	◦ 대·중소기업 상생협력 확산, 원·하청간 공정거래 질서 확립 등
10월 28일	◦ 노사문화 대상 선정	◦ 노사협력 분위기 확산을 위한 상생·협력의 노사문화를 모범적으로 실천하는 대상(大賞) 10개기업 선정
12월 18일	◦ 노사상생협력 유공 시상식	◦ 노사상생협력 유공자(38점) 및 지역노사민정협력 분야(27점)

7

근로기준정책관

일 자	제 목	주 요 내 용
1월 19일	○ 근로복지기본법 시행령 및 시행규칙 개정(시행일 '16.1.21.)	○ 예탁한 우리사주에 대한 손실보전거래제도 및 대여제도를 도입 등의 내용으로 「근로복지기본법」이 개정(법률 제13412호)됨에 따라, 우리사주조합이 손실보전거래를 할 수 있는 금융회사 및 손실보전거래 상품에 관한 사항과 예탁된 우리사주의 대여방법에 관한 사항 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함 ○ 우리사주조합 사무소 이전 및 운영상황 보고 관련 규정을 삭제하고, 공동근로복지기금제도 도입에 따른 공동근로복지기금법인 설립인가신청서 등 관련 서식을 마련
	○ 사내(공동)근로복지기금 업무처리지침 개정	○ 공동근로복지기금 제도 도입에 따른 업무처리지침 개정
1월 22일	○ 「공정인사 지침」 및 「취업규칙 해석 및 운영 지침」 발표	○ (공정인사 지침) 직무능력과 성과 중심의 인력운영 방법과 점검사항 등을 안내하고 근로계약 해지의 다양한 유형과 그 정당성 판단 요소, 법률상 지켜야 할 기준과 절차를 제시 ○ (취업규칙 지침) 취업규칙 불이익변경의 판단, 불이익 변경 시 동의 주체 및 방식에 대해 설명하고, 임금피크제 도입의 불이익 변경 해당 여부 및 사회통념상 합리성 판단에 대한 기준을 제시
1월 27일	○ 임금채권보장법 개정 (시행일 : '16.1.27.)	○ 신속한 체당금 지급과 변제금 회수율 제고를 위해 법원행정처, 국세청, 국토교통부, 지방자치단체, 국민건강보험공단 등 관계 기관에 자료요청을 할 수 있는 법적 근거를 마련하는 한편, 개인정보 보호 규정 신설
2월 1일	○ 「일경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인」 발표	○ 청년 취업난에 편승하여 실습생, 견습생, 인턴 등의 이름으로 청년들의 노동력을 착취하는 소위 '열정페이'를 근절하고 청년들의 열정이 존중되고 올바른 일경험 문화 정착을 위한 가이드라인
2월 3일	○ 임금채권보장법 시행규칙 개정 (시행일 : '16.2.3.)	○ 신고사건 등 근로감독사무 처리과정에서 체불임금등·사업주확인서 신청이 가능
3월 14일	○ 2016년 사업장 근로감독 종합 시행계획 발표	○ '16년도 사업장 근로감독 시행계획은 비정규직 처우개선과 차별해소, 열정페이 근절 및 취약계층 근로감독, 장시간근로 개선, 불공정 인사관행 개선 등 4대 분야에 중점을 두고 2만개 사업장을 대상으로 실시

일 자	제 목	주 요 내 용
3월 17일	◦ 공동근로복지기금 지원사업 운영규정 제정	◦ 개정 근로복지기본법 시행('16.1.21.)에 따라 법 제86조의5 및 같은 법 시행령 제55조의3에 의거 공동근로복지기금 지원사업 시행을 위해 지원요건, 지원수준 및 지원기간 등 그 밖에 필요한 사항을 정하기 위함
3월 30일	◦ 2017년 적용 최저임금 심의의결 요청	◦ 2017년 적용 최저임금 결정을 위해 최저임금위원회에 심의·의결을 요청
4월 8일	◦ 「기간제 및 사내하도급 근로자 보호 가이드라인(제·개정)」 시행	◦ 기간제근로자 고용안정 가이드라인 주요내용 : - 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제근로자를 무기계약으로 전환하고, 전환 후 근로조건은 기간제 근무경력을 반영하되 기존 정규직에 비해 불합리한 차별이 없도록 함 - 동종·유사 업무에 정규직이 없더라도, 해당 사업장 모든 근로자에게 적용함이 타당한 각종 복리후생 등에 있어서는 기간제근로자를 적용 배제하는 등의 불합리한 차별이 없도록 함 ◦ 사내하도급근로자 근로조건 보호 가이드라인 주요 개정 내용 : - 원사업주와 수급사업주는 동종·유사 업무를 수행하는 원·하수급인 근로자 간에 임금·근로조건 등에 있어 불합리한 차별이 없도록 필요한 정보를 제공하는 등 상호 협력하여 적절한 도급 대금 보장·확보 노력
4월 28일	◦ 근로자퇴직급여보장법 시행규칙 개정 (시행일 : '16.4.28)	◦ 퇴직연금사업자가 재무건전성 및 인적·물적요건 등의 등록요건을 갖추지 못하게 된 경우나 법 위반 행위로 인하여 고용노동부장관 또는 금융위원회로부터 시정명령 등의 조치에 따르지 아니한 경우에 등록취소 등을 할 수 있는 구체적인 처분기준 보완 마련
6월 13일	◦ 체불사업주 명단공개 및 신용제재(1차)	◦ 체불사업주 116명의 명단을 공개하고, 191명에 대해 신용제재 조치
7월 16일	◦ 2017년 적용 최저임금 의결	◦ 최저임금위원회 제14차 전원회의에서 재적위원 27명 중 16명 참석, 과반수 찬성(찬성 15명, 반대 1명)으로 2017년 적용 최저임금안 최종 의결
7월 26일	◦ 임금채권보장법 시행규칙 개정 (시행일 : '16.7.26.)	◦ 체당금 조력지원 대상 확대 - 고용조정 지원의 대상이 되는 업종 또는 지역에 속하는 사업장은 상시근로자 10명에서 30명 미만으로 대상을 확대

일 자	제 목	주 요 내 용
8월 5일	◦ 2017년 적용 최저임금 결정 고시	◦ 고용노동부장관은 최저임금위원회에서 심의·의결한 최저임금액안을 존중하여 8월 5일 고시함으로써 2017년 적용 최저임금액을 시급 6,470원으로 결정
8월 31일	◦ 전자근로계약서 가이드라인 발표 및 확산 선언식	◦ 업종별 경제단체, 주요 기업, 알바포털 등이 참석한 가운데 기초고용질서 준수 및 전자근로계약서 확산 선언식을 개최하고 전자근로계약서 활성화 가이드라인 발표 및 우수사례 소개
9월 19일	◦ 직장여성아파트의 행복주택 전환을 위한 업무협약 체결	◦ 전국 6개 지역 직장여성아파트 부지를 LH공사에 조건부 제공하고, LH공사는 동 부지에 행복주택 건립 추진 ◦ 현 820세대를 1,610세대(예정)로 재건축하고 기존 공급수준 유지하여 여성근로자 주거복지 실현 ◦ 고용노동부, 국토교통부, 근로복지공단, LH공사
11월 16일	◦ 2016년 근로복지대상 시상 및 우수사례 발표	◦ 퇴직연금제도·우리사주제도·공동근로복지기금 등 근로복지제도 운영 우수사례를 발굴하여 시상하고, 우수사례를 공유하여 근로자들의 복지증진에 대한 관심을 제고
12월 27일	◦ 근로복지기본법 개정 (시행일 '17.6.28.)	◦ 회사의 우리사주조합기금 정기적 무상출연 근거를 마련하고, 우리사주 수탁기관의 업무범위를 확대하며, 비상장법인 우리사주의 환금성 보장을 위해 비상장법인 우리사주 환매수 의무화 제도를 도입 하고, 우리사주조합을 통한 회사 인수 지원하는 등 우리사주 운영방식을 개선하려는 것임
1월~12월	◦ 고용차별개선사업 ◦ 비정규직고용구조개선지원사업	◦ ‘차별없는 일터 지원단’을 통해 고용차별 예방을 위한 교육·상담·네트워크구축·홍보 등 현장에서 차별이 개선될 수 있도록 지도 ◦ 비정규직 고용여건 개선 의사가 있는 우선지원대상 기업 사업주를 대상으로 인사관리체계 개선, 교육 훈련제도 설계, 보상·평가제도 설계, 정규직전환 제도 설계 등에 관한 컨설팅 지원
1월~12월	◦ 기간제 및 사내하도급근로자 고용안정 가이드라인 준수협약 체결	◦ 비정규직 보호 가이드라인 준수협약 체결 (194개소) - 기간제근로자 : 97개소 - 사내하도급근로자 : 97개소
2월~11월	◦ 제37회 근로자문화예술제 개최	◦ 산업현장에서 열심히 일하는 근로자들을 위로하고, 노·사간의 문화적 공감대를 형성하기 위한 행사로 근로자에게 다양한 문화예술활동의 장을 마련하여 근로자 정서함양 및 건전한 노동문화 창출에 기여 ◦ 분야 : 음악, 연극, 미술, 문학

일 자	제 목	주 요 내 용
6월~9월	○ 기간제 활용현황 파악 ○ 사내하도급 실태조사 ○ 파견 활용현황 파악	○ 대학·사회복지 시설 실태 조사 ○ 경남지역 중소기업 도급업체 실태 조사 ○ 안산·시흥지역 파견업체 실태 조사
7월~12월	○ 사내하도급 다수활용업체 점검	○ 무허가파견·사내하도급 다수 활용사업장 정기감독 실시(896개소)
7월~12월	○ 파견·사용업체 점검	○ 근로자파견 사업의 적절한 운영과 파견근로자의 권리를 보호하기 위해 파견업체, 파견사용업체, 사내하도급 다수 활용 사업장 등 근로감독 ▶ 562개소를 감독하여 492개소 1,689건의 법 위반 적발(1,431건 시정조치, 23건 사법처리, 130건 행정 처분)
	○ 비정규직 차별시정 지도·점검	○ 기간제근로자 등 다수고용사업장 447개소 지도·점검 실시 - 23개 사업장에서 총 23건의 차별사례 적발, 시정 지시
'17.1월	○ 체불사업주 명단공개 및 신용제재(2차)	○ 체불사업주 239명의 명단을 공개하고, 191명에 대해 신용제재 조치

8

공공노사정책관

일 자	제 목	주 요 내 용
3월	◦ 공공부문 정규직 고용 원칙 제도화 등 전수조사 실시	◦ 공공부문 소 기관의 인사규정에 '상시·지속업무의 정규직 고용원칙 등' 반영여부를 일제 조사
3월	◦ 「공공기관 노사관계 지원단」 구성·운영	◦ 공공기관이 소재한 38개 지방관서별로 지청장을 중심으로 근로개선지도과장, 근로감독관 등으로 구성 ◦ 원만한 교섭을 위한 지원, 일터혁신 컨설팅 등 정보제공, 우수사례 발굴·전파 등
4월	◦ 공공기관 중점지원기관 선정·운영	◦ 공공기관 70개소를 중점지원기관으로 선정하여 교섭상황 모니터링 및 원만한 노사교섭 중점 지원 * 한전·철도공사 등 해당 분야의 영향이 큰 선도기관 47개소, 건강보험공단 등 노사관계 취약기관 23개소 선정
7월	◦ 공공기관 임금체계 실태조사	◦ 중앙공공기관 및 지방공기업 등 466개소 대상 실태조사 실시
7월	◦ '16년 상반기 공공부문 비정규직 실태조사 및 정규직 전환실적 조사	◦ '16년 상반기 837개 공공부문 기관 대상 비정규직 인원 등 근로조건 현황조사 및 정규직 전환실적 조사
12월	◦ 공공부문 담당 감독관 워크숍	◦ 공공부문 합리적 노사관계 지원체계 구축을 위한 본부 및 지방관서의 역할 등 교육 * 공공부문 담당감독관 등 총 56명 참석(서울)
12월	◦ 비정규직 업무담당자 대상 권역별 설명회	◦ 공공부문 소기관 대상 실태조사 및 전환실적 조사 설명회 개최 * 대책 주요내용 및 조사방법 설명, 전국 8개 권역 총 12회 개최

9

산재예방보상정책국

일 자	제 목	주 요 내 용
1월 ~ 12월	◦ 공정안전관리(PSM) 차등관리	◦ 대상 : 1,376개소 - 우수(P등급, 103개소), 양호(S등급, 532개소), 보통·불량(M+·M-등급, 741개소) ◦ 점검 : 840개소 - 시정조치 7,968건, 과태료 1,794건
1월 ~ 12월	◦ 산재취약계층 지원사업	◦ 외국인 근로자 안전교육 - 1,141회, 54,783명 - 안전보건 콘텐츠 개발·보급(103종 133,000부) ◦ 고령·여성 근로자 지원 - (교육)고령 : 56,320 여성 : 52,605명 - 안전보건 콘텐츠 개발·보급(24종 17,100부)
1월 ~ 12월	◦ 소규모 사업장 작업환경측정 비용 지원	◦ 근로자수 20인미만 소규모 사업장의 작업환경측정 비용을 국고지원(9,589개소, 35,98억원)
1월 ~ 12월	◦ 소규모 사업장 특수건강진단 비용 지원	◦ 근로자수 10인미만 소규모 사업장 및 건설일용직 근로자 특수건강진단 비용지원 - 67,887명 (45,32억) 지원
1월 ~ 12월	◦ 신규화학물질 유해성·위험성 조사	◦ 조사보고서 총 322건 제출 - 유해성·위험성 조사결과 검토 후 신청업체 및 관할 지방 관서에 유해성·위험성 조치사항 통보
1월 ~ 12월	◦ 근골격계질환 예방 기술지원	◦ 기술지원 : 5,868개소 - 근골격계질환 발생사업장 적시지원 2,603개소 - 근골격계질환 유해위험요인 개선지원 3,265개소 ◦ 근골격계질환 예방 교육지원 : 1,453개소 ◦ 홍보자료개발·배포 : 11종 140,400부
1월 ~ 12월	◦ 노사주도 근로자 건강증진활동 비용 지원	◦ 비용지원 : 234개소 7.66억원 지원 - 근로자 건강증진활동을 추진하고자 하는 사업장 (연합체)를 대상으로 동 활동의 실천 소요비용 일부 지원
1월 ~ 12월	◦ 근로자 건강증진활동 확산지원	◦ 근로자 건강증진활동 참여 사업장 : 8,637개소 ◦ 건강증진활동 우수사업장 선정 : 27개소
1월 ~ 12월	◦ 소규모 사업장 보건관리 지원	◦ 근로자건강센터 운영(21개소) - 근로자건강상담(175,649명) · 근골격계질환예방 (116,282건) · 뇌심혈관질환예방(186,873건) · 직무 스트레스예방(48,683건) · 근무환경(작업관리) 상담 (42,428건) · 의사상담(68,576건) ◦ 소규모사업장 보건관리 국고지원 - 30,393개소 91,943회 지원

일 자	제 목	주 요 내 용
1월 ~ 12월	◦ 조선업 안전보건이행평가제 운영	◦ 사망재해 다발 등 22개 조선업체 관리
1월~12월	◦ 고위험 사업장 감독관 전담관리 실시	◦ 화재·폭발·누출·붕괴 등 대형사고 위험성이 높거나 중대재해에 취약한 고위험사업장 약 11,169개소를 선정, 밀착관리 실시 - 집중: 3,187개소, 관심: 7,982개소
1월 27일	◦ 산업안전보건법 개정	◦ 50인 미만 사업장에 “안전보건관리담당자” 제도를 신설하여 50인 미만 사업장의 안전보건관리 체계 강화를 통한 산업재해를 예방하도록 함 ◦ 시공자의 통제범위를 벗어나는 불가항력이나 발주자의 귀책사유로 착공지연 또는 공사 중단 시 발주자가 공기업장 조치를 하도록 함. ◦ 안전·보건교육을 위탁받으려는 전문기관은 법령에서 정한 인력·시설·장비를 갖추어 고용노동부장관에게 등록하도록 하고, 안전·보건 교육 위탁기관에 대한 평가 실시 및 등록 취소 사유 등의 근거를 마련함
2월 ~ 12월	◦ 사고성 사망재해 집중관리	◦ 재해분석을 통하여 재발 위험사업장 및 잠재적 위험사업장을 집중관리 대상으로 Target 선정 - 제조 46,000개소, 건설 60,000개소, 서비스업 40,000개소 ◦ 기술·재정·교육·안전검사 등 가용수단을 총동원한 패키지(Package) 지원
2월 22일 ~ 3월 11일	◦ 해빙기 대비 전국 건설현장 일제 감독	◦ 해빙기 재해발생 우려가 높은 건설현장을 대상으로 일제 감독·점검을 실시하여 건설재해 예방 - 지반 및 토사붕괴 등 위험이 있는 현장 889개소 - 조치: 사법처리 399개소, 과태료 737개소 작업중지 123개소, 사용중지 34대
2월 17일	◦ 산업안전보건법 시행령 개정	◦ 산업 재해 위험으로부터 근로자의 안전과 건강 보호를 강화하기 위하여 안전에 관한 성능 검사를 받아야 하는 유해하거나 위험한 기계 등에 이동식 크레인 등을 추가 ◦ 사업주가 근로자에게 안전·보건교육을 실시하지 아니하여도 되는 사업장의 범위를 축소하여 상시 50명 미만의 근로자를 사용하는 도매업, 숙박 및 음식점업의 사업주도 해당 근로자에게 안전·보건교육을 실시하도록 함 ◦ 소규모라 하더라도 위험도가 높은 건설공사의 경우에는 안전관리자를 두도록 함
2월 17일	◦ 산업안전보건법 시행규칙	◦ 산업안전보건관리비 사용명세서의 작성 주기 및 시기를 명확히 함 ◦ 신규화학 물질의 유해성·위험성 조사 시 제출하는 서류의 범위를 합리적으로 조정

일 자	제 목	주 요 내 용
3월 ~ 10월	◦작업환경측정 분석능력평가	◦측정기관 금속 및 유기용제 분석능력 정도관리 - 상반기 · 금속: 참가 141개소 / 적합 127개소 · 유기용제: 참가 142개소 / 적합 135개소 - 하반기 · 금속: 참가 84개소 / 적합 77개소 · 유기용제: 참가 85개소 / 적합 76개소
3월 22일	◦산업재해보상보험법 시행령 개정	◦특수형태근로종사자(대출모집인, 신용카드모집인, 전속 대리운전기사), 임의가입방식(비전속 대리운전기사) 적용 확대(7.1시행) ◦복수사업장 근무 근로자 보상기준 개선(7.1시행) - 재해사업장의 임금기초 → 복수사업장의 임금총액 합산 ◦감정노동 관련 업무상질병 인정기준 확대(3.28 시행) - 적응장애 및 우울병 에피소드 추가
5월 16일	◦특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금	◦7.1부터 산재보험 적용되는 대출모집인, 신용카드 모집인, 전속 대리운전기사의 보수액 및 평균임금 신설
6월 1일 ~ 6월 24일	◦장마철 대비 전국 건설현장 일제 감독	◦검찰 합동으로 재해발생 우려가 높은 장마철 대비 일제점검을 실시하여 취약요인 개선 - 침수·붕괴 및 감전위험이 있는 현장 592개소 - 조치: 법처리 652개소, 과태료 1,148개소 - 작업중지 193개소, 사용중지 34대
6월 15일	◦주로 하나의 사업자로부터 업무를 의뢰받아 쿼서서비스 또는 대리운전 업무를 하는 사람의 기준	◦대리운전기사의 전속성 기준 추가
3월~12월	◦물 질 안 전 보 건 자 료(MSDS)·경고표시 제도의 이행실태 감독	◦화학물질 제조·수입·유통·사용업체 898개소에 대해 물질안전보건자료 및 경고표시 이행실태 감독 - 위반사업장 549개소 과태료 부과 및 시정조치
7월 1일	◦1,000대 건설업체 재해율 발표	◦2015년도 시공능력평가액 순위 1,000대 건설업체별 재해율을 산정하여 조달청 등 관급공사 발주기관에 통보 - 재해율에 따라 입찰참가자격사전심사(P·Q)시 가점(1점) 부여, 시공능력평가액 감액(최고 5%), 지도·감독 자료로 활용함으로써 건설업체의 자율 안전관리 제고(우수 193개사, 불량 100개사)
7월 4일 ~ 9일	◦제49회 산업안전보건강조주간	◦제49회 산업안전보건기념의 날(7월 4일), 국제안전보건 전시회(7월 4일~7월 7일), 안전보건 세미나 및 우수사례 발표대회(7월 4일~7월 8일) 등 개최 - 산업재해예방유공자 포상(80명) : 정부포상 21명(훈장 3, 포장 3, 대통령표창 7, 국무총리표창 8, 장관표창 59명)

일 자	제 목	주 요 내 용
7월 31일	◦ 건설업 유해·위험방지계획서 자체 심사 및 확인업체 지정	◦ 2015년도 시공능력평가액 순위 200위 이내이고 환산 재해율이 낮은 상위 20퍼센트 이하인 건설업체 중 39개 업체를 「자체심사 및 확인업체」로 지정 - 지정기간: 2016년8월1일~2017년7월31일(1년간) - 혜택 : 유해·위험방지계획서에 대해 안전공단의 심사 및 확인 면제(업체 자체적으로 심사 및 확인)
8월 5일 ~ 9월 10일	◦ 건설업 정기감독 실시	◦ 환산재해율이 불량한 건설업체에서 시공하는 전국 건설 현장을 대상으로 감독을 실시하여 안전보건의식 고취 및 파급효과 확산 - '15년도 환산재해를 규모별 하위 10% 이하 건설 업체에서 시공하는 전국 건설현장 500개소 - 조치 : 사법처리 106개소, 과태료 385개소 작업중지 26개소, 사용중지 5대
10월 27일	◦ 산업안전보건법 시행령 개정	◦ 안전보건관리담당자를 두어야 하는 사업의 종류 및 규모와 안전보건 교육위탁기관의 등록 요건 및 절차 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함 ◦ 안전·보건관리자를 두어야 하는 대상 사업규모의 기준을 완화
10월 28일	◦ 산업안전보건법 시행규칙 개정	◦ 공사기간 연장 요청의 절차, 안전보건 교육 위탁기관의 등록 절차 및 등록기관에 대한 평가 기준 등 법률 및 대통령령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함 ◦ 재해예방 전문지도기관의 종사자에 대한 교육을 강화
11월 7일 ~ 11월 25일	◦ 동절기 대비 전국 건설현장 일제 감독	◦ 재해발생 우려가 높은 동절기 대비 일제점검을 실시 하여 취약요인을 개선 - 동파, 화재 및 폭발위험 등이 있는 현장 915개소 - 조치 : 사법처리 341개소, 과태료 709개소 작업중지 142개소, 사용중지 28대
12월 14일	◦ 산업재해발생건수 등 공표	◦ 2015년 산업재해발생건수 등 공표 사업장을 고용노동부 홈페이지 및 관보에 게재(공고 제2016-385호) - 2015년 규모별 동종업종 평균재해율 이상인 사업장 중 재해율 상위 10% 이내인 사업장 (190개소) - 2015년 1월 1일~2015년 12월 31일 기간 중 사망 재해 2명 이상 발생 사업장중 규모별 동종업종 평균사망만인율 이상인 사업장(19개소) - 2013년 1월 1일~2015년 12월 31일 기간 중 산재 발생 보고의무 2회 이상 위반 사업장(48개소) - 2015년 1월 1일~2015년 12월 31일 기간 중 중대 산업사고 발생 사업장(7개소)

일 자	제 목	주 요 내 용
12월 27일	◦ 산업재해보상보험법 개정	◦ 산업재해보상보험급여를 신청 시 신청을 이유로 근로자가 해고 등의 불이익을 당하지 않도록, 불이익 처우 금지와 벌칙 조항 명시
12월	◦ 2015년 근로자 건강진단실시결과 발간	◦ 근로자 건강진단(특수, 임시) 60,077개소, 1,722,691명 실시 - 유소견자 : 직업병(D1) 10,328명, 일반질병 (D2) 41,140명 - 요관찰자 : 직업병(C1) 139,143명, 일반질병 (C2) 223,114명
12월	◦ 2017년도 산재보험료율 고시	◦ 2017년도 사업종류별(51개) 산재보험료율 고시 - 평균요율 1.7% - 최고·최저 : 34%(석탄광업), 0.7%(금융 및 보험업 등 5개 업종)
12월	◦ 2015년도 산재보험 사업연보 발간	◦ 산재보험제도 연혁, 산재보험시설 소개, 산재보험 적용·징수·요양·보상·재활·의료사업 소개, 산재 보험 통계자료 제공 등

10 국제협력관

일 자	제 목	주 요 내 용
1월 15일	○ OECD 고용노동장관회의	○ 노동시장의 회복력과 포용성 증진, 포용적 노동시장을 위한 직업능력 정책, 신고용전략의 방향에 대한 의견 공유
2월 24일	○ 제23차 외국인력정책위원회	○ 개성공단 입주기업 외국인력 지원방안 논의
3월 16일	○ 고용허가제 송출국 대사 간담회	○ 고용허가제 및 고용노동분야 개발협력 운영 현황, 불법체류율 목표관리 등 논의
3월 10일 ~ 24일	○ ILO제326차 ILO 이사회	○ 난민이 노동시장에 미치는 영향, 공정하고 효과적인 노동이주정책 증진, 결사의 자유 위원회 보고서 등 주요 의제 관련 대응
4월 12일 ~ 15일	○ 제46차 OECD 고용작업반 및 제128차 OECD ELSAC 회의	○ 신고용전략 개정, 소득 이동성, 포용적 성장, 난민 위기, '18년 사회정책 장관회의 준비 등 논의
5월 5일 ~ 14일	○ 제37차 APEC HRD 실무그룹회의	○ 실무그룹회의 아젠다 확정 논의, 연간계획 및 회원국별 사업계획·성과 발표, 청년고용 및 창업 확대를 위한 APEC 이니셔티브 제안 등
5월 17일	○ 한-베트남 고용허가제 일반 MOU 체결	○ 베트남 외국인근로자 불체율 개선에 따라 특별 MOU에서 일반 MOU로 전환체결
5월 15일 ~ 16일	○ ASEAN+3 노동장관회의	○ 양질의 일자리를 위한 아세안+3 협력 우선순위 및 협력 현황 등 논의
5월 30일 ~ 6월 10일	○ 제105차 ILO 총회	○ 빈곤철폐, 고용(전시에서 평시로의 전환) 권고 개정, 국제공급망에서의 양질의 일자리 등에 대해 논의
7월 12일 ~ 13일	○ 제7차 G20 고용노동장관회의	○ 일자리 창출, 고용가능성(employability) 증진, 양질의 일자리 촉진 등을 논의
8월 29일 ~ 9월 1일	○ 미국 진출기업 노무관리 지원	○ 진출 한국기업의 노무관리 지원 세미나 및 현지 기업 간담회 개최 등 노무관리 지원 활동
9월 9일	○ 한-라오스 고용허가제 MOU 체결	○ 송출국 신규지정에 따른 고용허가제 MOU 체결
10월 21일	○ 고용허가제 송출국 노무관 간담회	○ 고용허가제 모니터링 시스템 추진상황 점검 및 송출국 협력방안 논의
10월 25일	○ OECD 사무총장 방문 면담	○ 한국의 노동 개혁, 고용률 70% 로드맵, OECD 신고용전략 등 논의

일 자	제 목	주 요 내 용
10월 26일 ~10월 27일	◦ 제129차 OECD ELSAC 회의	◦ 신 고용전략 검토, 디지털 경제 하 직업능력 활용 및 향상, 불평등한 고령화 예방 프로젝트, 아동복지 및 취약한 이주자의 효율적 통합 등 논의
10월 27일 ~11월 10일	◦ 제328차 ILO 이사회	◦ '18-'19년 사업 및 예산계획 사전검토, '18-'21년 ILO 전략계획 논의, 사무총장 선출, 결사의 자유 위원회 보고서 등 주요 의제 대응
12월 6일 ~9일	◦ ILO 아태총회	◦ 양질의 일자리를 통한 포용적인 미래 구축을 주제로 사회적 대화강화, 직업능력 향상 등에 대한 의견을 교환하고, 향후 정책 우선순위와 ILO 행동계획에 관한 '발리 선언' 채택
12월 22일	◦ 제24차 외국인력정책위원회	◦ 2017년 외국인력 도입·운용 계획

* 고용노동백서의 내용을 인용할 경우에는 반드시 “고용노동부 고용노동백서
○○년판 ○○페이지에서 인용”하였다는 출처를 명시하는 관례를 지키는 한
인용할 수 있습니다.

* 고용노동백서에 대한 문의사항이 있을 경우에는 고용노동부 기획조정실
창조행정담당관실 [(044) 202-7048] 로 연락하여 주시기 바랍니다.

고용노동백서 (2017년판)

2017년 6 월 인쇄

2017년 6 월 발행

발 행 | 고용노동부

편 집 | 기획조정실 창조행정담당관실

인 쇄 | 동명기획 (☎ 044-868-7542)

비 매 품