발 간 등 록 번 호
11-1492000-000335-10

2022년판

# 고용노동백서

Ministry of Employment and Labor

고용노동부

2022년판

# 고용 노동 백서

Ministry of
Employment and
Labor

고용노동부

# 발간사



2021년은 코로나19 확산으로 인한 고용위기를 극복하고 급속한 산업구조 변화에 대응해 일하는 모든 사람을 보호하는 중층적 보호체계를 마련하며 일자리 기회 확대, 차별 없고 안전한 일터 만들기에 집중하였습니다.

2020년에 이어 코로나19 피해가 집중된 업종(집합제한·금지, 경영위기 등)에 고용유지 지원금을 지급하여 4만 개 사업장, 33.8만 명의 고용을 유지하였고 소득감소로 어려움에 처한 특고·프리랜서 등 139.7만 명에게는 긴급고용안정지원금을, 일반택시기사 7.6만 명에게는 소득안정자금을 지급하였습니다.

또한 퇴직근로자의 체불임금 등을 국가가 대신 지급해 주는 간이대지급금(구, 소액체당금)은 법원판결 없이 지방노동관서의 체불확인서만으로도 가능하도록 지급절차를 획기적으로 개선하였고, 지원대상도 재직근로자까지 확대하여 코로나19 위기 속에서 체불근로자와 가족의 생활안정에 기여하였습니다.

「전국민 고용보험 로드맵」에 따라 1차 고용안전망인 고용보험의 단계적 확대를 추진하여 2020년 12월 예술인을 시작으로 2021년 7월에는 12개 직종의 특수형태근로종사자가 고용보험 적용을 받게 되었고, 2021년 1월 1일부터는 2차 고용안전망으로 한국형 실업부조인 '국민취업지원제도'를 시행하여 고용보험 사각지대에 있는 저소득층, 청년, 경력단절 여성 등 43.2만여 명에게 생계지원과 맞춤형 취업지원서비스를 지원하였습니다.

다양한 근로형태 종사자 보호라는 사회적 요구에 따라 2021년 5월에는 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」을, 6월에는 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」을 제정하였고 플랫폼 종사자 보호입법을 추진하는 등 제도적 보호장치 마련에도 힘썼습니다.

「근로자직업능력 개발법」을「국민 평생 직업능력 개발법」으로 개정하고,「국민 평생 직업능력개발 지원방안」을 마련하여 일하는 모든 국민이 전 생애에 걸쳐 양질의 직업훈련을 통해 일자리를 지키고 새로운 일자리를 찾을 수 있도록 직업훈련 시스템을 전면 개편하였습니다. 또한 디지털, 인공지능 등 신기술·신산업 훈련을 확대하여 디지털 신기술 분야 인재 11,727명을 양성하였습니다.

일하는 사람 모두가 산업재해위험으로부터 충분히 보호받을 수 있도록 특수형태근로종사자의 산재보험 적용을 확대하였고, 2021년 7월부터는 질병·육아휴직 등 불가피한 경우에만 산재보험 적용제외 신청을 할 수 있도록 제도를 보완하여 산재보험의 적용을 받는 특수형태근로종사자가 2021년 6월 말 23만 명에서 12월 말 76만 명으로 대폭 증가하였습니다.

2022년 1월 중대재해처벌법 시행에 맞춰 2021년 7월 산재예방 컨트롤타워 역할을 할 산업안전보건본부를 출범하고, 안전투자 예산 및 감독 인프라를 대폭 확대하는 등 행정역량을 총동원하였습니다. 사망사고 감축을 위해 감독역량을 집중하여 2021년 7월부터 매월 2·4주 수요일을「3대 안전조치 현장점검의 날」로 지정, 전국의 산업안전감독관이 일제 점검을 하고, 기업의 안전보건관리체계 구축을 지원하기 위해 가이드북과 자율점검표를 배포하였습니다. 그 결과, 2021년 산재사고 사망자는 전년보다 54명 감소한 828명으로 역대 최저치를 달성하였습니다.

앞으로도 고용노동부는 일하고 싶은 사람 모두가 쉽게 일자리를 찾을 수 있도록, 또 일하는 국민이 제대로 보호받으며 노사가 상생하는 공정하고 안전한 노동시장을 구축하도록 최선을 다하겠습니다.

2021년 주요 정책의 내용 등을 정리한 이 백서가 고용노동분야에 관심이 있는 분들께 유용하게 활용되기를 바랍니다.

2022년 6월
고용노동부 장관 이정식

# 한눈에 보는 2021년 핵심정책 성과

- 고용보험 적용 확대 및 국민취업지원제도로 더 촘촘한 고용안전망 구축
- 산업구조 변화에 대응한 인재양성과 직업능력개발 체계 마련
- 다양한 근로형태 보호 및 산재보험 보장성 강화로 노동존중·안전일터 조성

## 중층적 고용안전망 체계 구축

### 1차 안전망

✧ 예술인 및 12개 직종 특수형태근로종사자(특고) 고용보험 적용



'20.12 ~ 예술인 6,043 개소 106,652 명

* 연예, 음악, 영화, 연극, 국악 등



'21.7 ~ 특고 13,944 개소 577,035 명

* 보험설계사, 방문판매원, 택배기사 등 12개 직종
(단, 방과후교사의 경우 '21년은 가취득 상태로 통계에서 제외)



'22.1 ~ 퀵서비스기사, 대리운전기사

## ✧ 고용보험가입자 수 지속 증가







## 2차 안전망

### ✧ 취업지원서비스와 생계지원을 함께 제공하는 한국형 실업부조 '국민취업지원제도' 시행 ('21.1.1. ~)

**지원 대상**

저소득구직자, 청년, 경력단절여성 등
고용보험 사각지대에 있는 취업취약계층



**지원 내용**

- **Ⅰ유형** 맞춤형 취업지원서비스,
  구직촉진수당(최대 300만 원: 50만 원 × 6개월)
- **Ⅱ유형** 맞춤형 취업지원서비스,
  취업활동비용(월 최대 284,000원: 최대 6개월 범위 내)



참여 **50.9** 만 명



지원 **43.2** 만 명

## 산업구조 변화에 대응

### ✧ 신기술 분야 인재양성

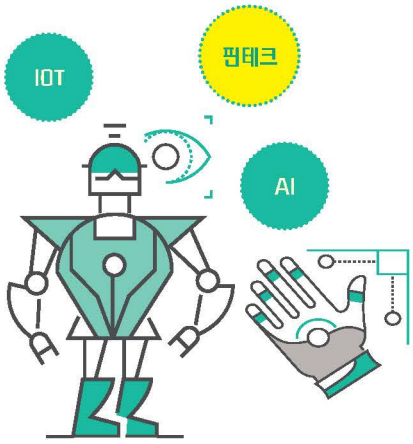
**각 부처 디지털·신기술 인력양성 사업을 통합, 협업예산 체계 구축**




**'21**
빅데이터, 인공지능 등
6개 분야
30개 사업
총 4,972억 원

**'22**
디지털, 산업기술 등
20개 분야
140개 사업
총 1,6조 원

**민간 주도 디지털·신기술 분야 특화 훈련과정(K-Digital Training) 추진**




**'20**
43개 기관
62개 과정

**'21**
105개 기관
231개 과정

## 전 국민 직업능력개발 체계 마련

### ✧ 「국민 평생 직업능력개발법」 개정('21.8월 개정, '22.2월 시행)



지원대상

실업자·재직자 중심

▼

노동시장 진입을 준비하거나 활동 중인 모든 국민



지원내용

취업과 직접 관련된 스킬(Skill) 중심의 훈련

▼

디지털 역량·인문소양 등 현장에서 포괄적으로 활용되는
기초능력 및 직업·진로상담, 경력전환 컨설팅 등 추가

### ✧ 내일배움카드 훈련실적




발 급 905,327 건

훈련인원 718,113 명

'20




발 급 1,096,907 건

훈련인원 1,054,414 명

'21

## 노동존중·안전일터 조성

### ✧ 새로운 고용형태 보호



✦「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제정·공포(6.15.)

가사근로자의 최소 근로시간·연차유급휴가 등 근로조건 보장, 건전한 가사서비스시장 조성을 위한 지원근거 마련



✦「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 시행(11.19.)

다양한 재난의 유형과 규모에 맞춰 필수업무와 종사자 범위 지정 및 지원계획 수립 등을 통해 체계적인 필수업무 종사자 보호대책 마련



✦「플랫폼 종사자 보호법안」 발의(3월 등) 입법 추진

퀵서비스(음식배달 포함) 기사, 대리운전 기사 등 플랫폼 종사자 66만 명의 권익보호, 공정한 계약관계 확립



## 산재보험 적용 확대

### ✧ 산재보험 특고 적용 지속확대 및 적용제외 신청사유 제한

**적용 확대**

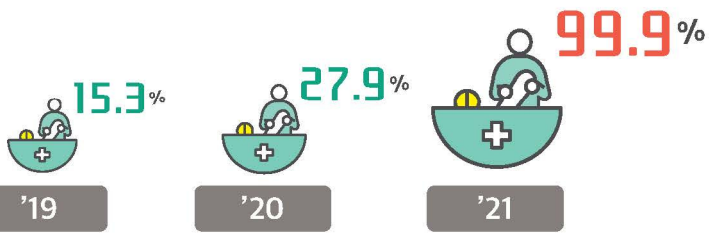
| ’19 | ’20 | ’21 | ’22.7 |
|---|---|---|---|
| 9 개 | 14 개 | 15 개 | 18 개 |
| | * 방문서비스종사자 4개 직종 + 화물차주 | * 소프트웨어 프리랜서 | * 유통배송기사, 택배지·간선기사, 특정품목운송화물차주 |

**신청사유 제한**

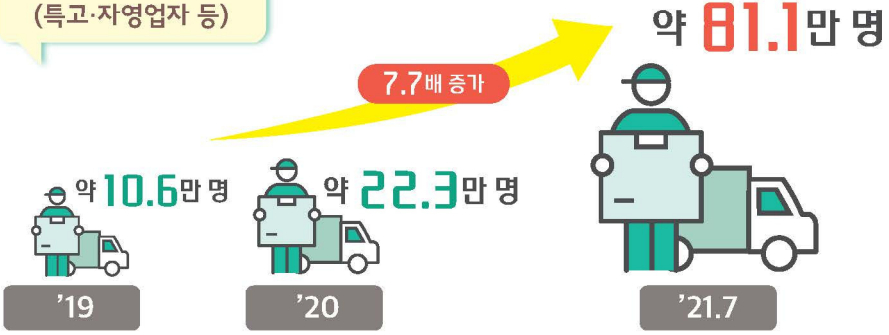


| | |
|---|---|
| 기존 | 제한 없음 |
| 개선(’21.7~) | 부상·질병, 임신·출산·육아, 사업주 귀책 휴업 한정 |

**실 적용률**




**산재보험 적용대상 (특고·자영업자 등)**



# 2021년 월별 주요업무 리스트

## 1월

- 한국형 실업부조 '국민취업지원제도' 시행
- 모바일 국가기술자격증 서비스 도입
- 스마트 직업훈련 플랫폼 '스텝', 1차 고도화를 마치고 포털(step.go.kr) 및 모바일 앱 'STEP'에서 대국민 서비스 개시

## 2월

- 구직급여(실업급여) 수급자격 신청서 인터넷 사전 제출 서비스 시행

## 3월

- 고용보험 온라인 서비스 인증 및 기업서비스 개편
- 관계부처 합동 '청년고용 활성화 대책', '코로나19 여성 고용위기 회복 대책', '코로나19 이후 포용적 회복을 위한 장애인 고용 활성화 방안' 발표
- '2021년 산재 사망사고 감소 대책' 발표
- 코로나19 대응 특별고용지원 업종(6개) 추가 지정

## 4월

- 코로나19 관련 '가족돌봄비용 긴급지원' 사업 시행
- 디지털 기초역량훈련(K-디지털 크레딧) 신설·운영
- 위기산업 종사자 맞춤형 '찾아가는 직업훈련' 시범 실시

## 5월

- '고용안정 선제대응 패키지' 4개 지역(울산, 충남, 광주, 부산) 컨소시엄 선정
- 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 제정·공포

## 6월

- 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제정·공포
- 청년채용특별장려금 신설·시행(한시)
- 경제·고용회복 지원 및 코로나 이후 대비 위한 '공공 고용서비스 강화방안' 발표(6.18.)

**7월**

- 보험설계사, 택배기사 등 12개 특수형태근로직종 고용보험 적용
- 특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 신청사유 제한(질병·육아휴직 등)
- 산업안전보건본부 출범
- 관계부처 합동 '산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안' 발표

**8월**

- '청년고용 응원 프로젝트' 및 '청년고용 응원 네트워크' 출범
- '안전보건관리체계 구축 가이드북' 발간·배포

**9월**

- '국민 평생 직업능력개발 지원방안' 발표
- 관계부처 합동 '다양한 고용형태 보호방안' 발표
- 관계부처 합동 인구구조 변화 대응을 위한 '고령자 고용 활성화 대책' 발표

**10월**

- 모든 근로자를 대상으로 고객 등 제3자의 폭언 등에 대한 보호 규정 시행
- 체불임금 등 대지급금 지급절차 간소화 및 재직자 대지급금 신설·시행
- 사용자의 괴롭힘에 대한 제재 및 사업주의 의무위반 제재규정 신설·시행

**11월**

- 구직급여 반복수급 개선방안 마련
- 사용자의 임금명세서 교부 의무 시행
- 「산업안전보건법」상 특수형태근로종사자 적용범위 확대(총 14개 직종)

**12월**

- 근로자퇴직급여 사전지정운용제도(디폴트옵션) 도입('22.7월 시행)
- 공공기관의 청년미취업자 고용의무제 유효기간 연장('23.12.31.까지)

# 2021년 분기별 주요업무

## 1월

- 한국형 실업부조 '국민취업지원제도' 시행
  - 취업취약계층에 취업지원서비스와 생계지원을 함께 제공
- 모바일 국가기술자격증 서비스 도입
  - 자격증 모바일 발급 및 디지털 서비스로 활용 기회 확대
- 스마트 직업훈련 플랫폼 '스텝', 1차 고도화를 마치고 포털(step.go.kr) 및 모바일 앱 'STEP'에서 대국민 서비스 개시

## 2월

- 구직급여(실업급여) 수급자격 신청서 인터넷 사전 제출 서비스 시행
  - 고용복지플러스센터에서 최소한의 실업신고 절차만 거치면 신청 완료

## 3월

- 고용보험 온라인 서비스 인증 및 기업서비스 개편
  - 회원가입 없이 한 번의 인증으로 편리하게 민원 신청
- 관계부처 합동 '청년고용 활성화 대책', '코로나19 여성 고용위기 회복 대책', '코로나19 이후 포용적 회복을 위한 장애인고용 활성화 방안' 발표
- '2021년 산재 사망사고 감소 대책' 발표
- 코로나19 대응 특별고용지원 업종(6개) 추가 지정
  - 영화업, 노선버스(준공영제 대상 제외), 항공기 부품제조업, 수련시설, 유원시설, 외국인 전용 카지노 등

서울신문 2021년 01월 13일 수요일 011면 공공정책

〈국민취업지원제도〉

## '한국형 실업부조' 저소득층 열흘 새 14만명 신청

### 인천·경기·강원에서 4만 500여명 최다
### 18~34세가 8만 7610명… 전체의 63%
### 1인 월 50만원씩 최대 300만원 수당
### 소득·재산 조사 거쳐 이달 말부터 지급

자소득 구직자에게 1인당 월 50만원씩 최대 300만원의 구직촉진수당을 지급하는 '국민취업지원제도' 신청자가 10일 만에 10만명을 넘어섰다. 유례 첫 시행하는 제도지만 고르나9 시대 장기화로 경제 활동이 위축되면서 취업에 대한 높은 관심을 반영하고 있다.

12일 고용노동부에 따르면 지난해 12월 28일 시작한 국민취업지원제도 온라인 신청창을 포함해 지난 10일 현재 총 13만 5638명이 국민취업지원제도 참여를 신청했다. 고용부는 원활한 시행을 위해 101개 고용센터 외에 종합센터·출장소 등 70개소를 신설해 서비스 접점을 171개소로 확대했다.

국민 취업 지원 제도

| 유형 | 소득 | 재산 | 취업경험 | 2021년 지원 규모 | |
|---|---|---|---|---|---|
| 요건 심사형 | 중위소득 50% 이하 | 3억원 이하 | 최근 2년 이내 100일 또는 900시간 이상 | 28만명 | 6086억원 |
| 선발형 | 15~69세 (중소기업 취업 시 18~34세) | 중위소득 50% 이하 (청년특례 : 120% 이하) | 3억원 이하 | × | 40만명 |
| 취업성공 패키지 (2종) | 중위소득 100% 이하 (청년 소득제한 없음) | × | × | 19만명 | 3072억원 |
| | | | | 59만명 | 1조 1558억원 |

(자료 : 고용노동부) 지원 규모 합계

서송박승기자 skpark@seoul.co.kr

한국경제 2021년 01월 16일 토요일 A10면 경제

## 네이버·카카오에서도 국가기술자격증 발급 받는다

### 고용부, 서비스 협력 업무협약

고용노동부는 15일 네이버·카카오·한국산업인력공단·대한상공회의소와 '모바일 국가기술자격증 발급 및 연계 서비스 제공을 위한 5자 간 업무협약(MOU)'을 맺었다. 네이버·카카오 계정으로 국가자격증 기관인 한국산업인력공단과 대한상공회의소에서 발급하는 자격증을 내려받고, 자격 증명이 필요할 때 언제든 사용할 수 있게 한다는 내용이다.




15일 서울 중구 대한상의회관에서 열린 '모바일 국가기술자격증 발급 및 연계 서비스 제공을 위한 업무협약식'에서 고용부와 업계 관계자들이 기념촬영을 하고 있다. 고용부 제공

구민기/백승찬 기자 kookmin@kyunghyang.com

아주경제 2021년 01월 27일 수요일 020면 종합

## 삼성도 쓰는 '스텝' 작년 100만명 들었다

〈평생교육 온라인 강의 플랫폼〉

### 고용부, 오늘부터 대국민 서비스

코로나19 확산 이후에 출시된 전 국민 평생교육 온라인 강의 플랫폼인 '스텝STEP'의 지난해 연간 이용자가 100만명을 뛰어넘은 것으로 전해졌다. 실무에서도 필요한 기술·공학 분야에 대한 비대면 프로그램으로 알려진다. 단순 기법과의 연계도 좋다. 채용뿐만 아니라 재직자의 업무 평가 등에도 스텝 이수가 필수가 됐다. 삼성을 비롯해 SK, 현대도 플랫폼을 활용하고 있기 때문이다. 한국기술교육대학교 온라인평생교육원 프로그램에 뿌리를 둔 스텝이 국내 비대면 교육의 한 축을 맡을 것으로 기대된다.

고용노동부는 전 국민의 비대면 평생 직업능력 개발을 지원하기 위해 추진된 스마트 직업훈련 플랫폼(STEP:Smart Training Education Platform)의 1차 고도화를 마치고 27일부터 대국민 서비스를 시작한다. 이경태 기자 biggerthanseoul@



비대면 강의 수업 제작의 한 장면.

### 직업훈련·숭진평가 필수 코스로… 기업·공공기관 250여곳 이용
### 기술·공학 유일한 비대면 프로그램… 다양한 콘텐츠 개발 기대

서울경제 2021년 03월 02일 화요일 A27면

## "공동인증 1회로 실업급여 신청 가능해요"

1일 고용노동부와 한국고용정보원은 2일부터 이용 절차 등 대폭 간소화한 '고용 보험 온라인 서비스'를 운영한다고 밝혔다. 이번 서비스 개편은 서비스 이용 절차를 간소화하고 사용자 환경을 개선해 접근성을 높이기 위한 것이다. 현재 고용 보험 온라인 서비스에서는 실업급여 등 고용 보험 관련 정보와 인터넷 민원 신청 서비스를 제공하고 있다. 앞으로 온라인 서비스를 이용하기 위해서는 1회 인증만 진행하면 된다.

세종=백제헌 기자

아시아투데이 2021년 03월 05일 금요일 008면 사회

## 올해 여성일자리 78만개 만든다 경단녀 고용기업엔 장려금 지급

정부는 4일 관계부처 합동으로 코로나19로 인한 여성 고용위기를 선속하게 극복하고 미래 노동시장을 준비하기 위한 '코로나19 여성고용위기 극복 대책'을 발표했다.

돌봄, 디지털, 방역 등 서비스 수요 확대가 예상되는 분야를 중심으로 여성의 경력 등을 활용할 수 있는 50만7000개의 일자리를 확대해 여성들이 노동시장 복귀를 지원한다.

또 경력단절여성 등 고용 기업에 적극고용 촉진장려금 지급, 재택여성인턴 확대, 연구개발(R&D) 여성연구원 인건비 지원 등을 통해 2만명의 여성 채용 촉진을 추가로 지원한다.

/김민희 기자 kimh

전자신문 2021년 03월 04일 목요일 006면 정치

## '청년 디지털 일자리' 11만개로 확대

### 정부 '청년고용 활성화 대책' 발표

정부는 관계부처 합동으로 3일 서울정부청사에서 코로나19로 급격히 악화된 청년 고용 여건을 개선하기 위한 '청년고용 특별대책'을 발표했다. 5조9000억원 예산을 투입해 104만명 청년 고용을 지원하는 내용이 담겼다.

정부는 '언택 콘텐츠 기획, 빅데이터 등 디지털 직무에 청년을 적극적으로 채용할 수 있도록 'IT 지원 일자리 사업' 지원 인력을 11만개로 확대하고, 중소·중견기업이 IT 활용 서능한 직무에 청년을 채용할 경우 인건비를 월 최대 180만원을 6개월간 지원하는 사업도 다.

**청년고용 활성화 추가 지원 과제**

| 사업 | 2021년 지원 규모 |
|---|---|
| 청년 디지털 일자리 | +8만명(+5611억원) |
| 특별고용촉진장려금 신설 | +2만명(+1200억원) |
| K-Digital Training | +0.3만명(+474억원) |
| K-Digital Credit | +4만명(+200억원) |
| 청년 도전지원사업 | +0.5만명(+65억원) |
| 국민취업지원제도 | +5만명(+1073억원) |
| 국민취업지원제도 일경험 | +1만명(+300억원) |
| 비대면 분야 창업 지원 | +0.4만명(+900억원) |
| 생활밀착 현장 일자리 등 지원 | +7.5만명(+2147억원) |
| 고충청년자영업사업장증평 일자리사업 | 0.88명(-220억원) |

아경민기자 kmlee@elnews.com

뉴스토마토 2021년 03월 26일 금요일 004면 종합

## '사망사고 반복 발생' 건설·제조업 특별관리

### 끼임사고 위험 제조업 밀착관리
### 소규모 사업장 개선비용 지원

고용노동부는 25일 관계부처 합동으로 건설업과 제조업 현장의 산재 사망사고를 줄이는 대책을 발표. 2020년 산재 사망사고 감소 대책을 발표했다.

관련 대책을 보면, 추락사고가 빈번한 건설업에 대해서는 고도별 특성을 반영한 맞춤 관리에 들어간다. 건설 산재 사망사고 29%를 차지하는 1억 미만 소소규모 건설현장 15만개에 대한 기술지원과 재정지원 확대가 대표적이다.

중소규모(50~100억원) 현장 10만개소는 월 2회 이상 건설재해예방 전문기관의 기술지도를 받아야한다. 기술지도기관이 업무에 소홀한 경우 업무정지 처분 등을 통해 기술지도의 실효성을 확보할 수 있도록 한다는 계획이다.



고용노동부는 25일 국토교통부 등 관계부처 합동으로 지난 1월을 달은 2020년 산재 사망사고 감소 대책을 발표했다.

세종=이정희 기자 ejhee@etomato.com

# 2021년 분기별 주요업무

## 4월

- **코로나19 관련 '가족돌봄비용 긴급지원' 사업 시행**
  - 코로나19 관련 가족돌봄휴가 사용 시 1일 5만 원, 최대 10일간 지원
- **디지털 기초역량훈련(K-디지털 크레딧) 신설·운영**
  - 디지털·신기술 분야 직무능력을 습득하려는 구직자의 직무훈련을 지원
- **위기산업 종사자 맞춤형 '찾아가는 직업훈련' 시범 실시**
  - 석탄화력발전업, 자동차부품제조업 등 위기산업 종사자 5천 명 맞춤형 훈련지원

## 5월

- **'고용안정 선제대응 패키지' 4개 지역 컨소시엄 선정**
  - 울산, 충남, 광주, 부산지역 광역·기초자치단체의 고용안정 및 일자리 창출 지원
- **「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 제정·공포**
  - 재난 발생 시 필수업무 종사자 범위 지정 및 보호·지원계획 수립 근거 마련

## 6월

- **「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제정·공포**
  - 가사근로자 권익보호 및 가사서비스 시장 활성화를 위한 제도적 기반 마련
- **청년채용특별장려금 신설·시행(한시)**
  - 청년을 신규채용하고 6개월간 고용유지한 중소·중견기업 사업주를 지원
- **경제·고용회복 지원 및 코로나 이후 대비 위한 '공공 고용서비스 강화방안' 발표**
  - 일할 사람을 찾는 기업의 여건·특성에 맞는 맞춤형 채용지원서비스 제공 등

朝鮮日報 2021년 04월 05일 월요일 A12면 사회

## 올해도 가족돌봄휴가 직장인에 최대 50만원

코로나 사태로 가족돌봄휴가를 가는 직장인은 작년에 이어 올해도 1인당 하루 5만원씩 최대 50만원의 지원금을 받을 수 있다.

고용노동부는 "5일부터 가족 돌봄 비용 긴급 지원 사업 신청을 받는다"고 4일 밝혔다. 지원 대상은 가족이 코로나에 확진됐거나, 코로나로 초등학교 2학년 또는 만 8세 이하 자녀가 다니는 교육기관이 휴교, 휴원, 원격 수업 등을 하서 가족돌봄휴가를 쓴 직장인이다. 지난해 드입된 가족돌봄휴가는 본래 무급 휴가인데, 코로나 사태로 이 제도를 활용하는 직장인이 급증하자 정부가 작년 1년간 한시적으로 지원금을 주기로 했다. 하지만 올해도 코로나 사태가 계속되자 추경으로 420억원을 확보해 계속 지원하기로 했다.

김연주 기자

NEWSIS 2021.04.19

## 2021년 찾아가는 직업훈련 사업추진 발표회




[서울=뉴시스]이새갑 고용노동부장관이 19일 오후 서울 중구 세브란스빌딩에서 열린 '2021년 찾아가는 직업훈련 사업추진 발표회에 참석해 참석자들과 기념촬영을 하고 있다.

아시아경제 2021.05.09 06:00

## 고용위기, 기회로 만든다
## 정부, 지자체 컨소시엄 협약지원

▎울산·충남에너지·광주가전·부산기계 등 "지역별 맞춤형 거점산업 육성·고용창출기대"



현대차 울산 공장 모습(사진=아시아경제 DB)

[세종=아시아경제 문채석 기자] 지방 경제 활성화가 고용과 인구 문제의 해결책으로 떠오르는 가운데 정부가 고용위기 우려 지역 스스로 중장기 일자리사업을 추진할 수 있도록 330여억원을 지원한다. 올해 일자리 4400여 개를 만드는게 목표다. 시사제 컨소시엄이 사업계 뛰어들면 정부가 지원하는 구조다. 계획내로만 되면 울산 사동차·충남에너지·광주 가전·부산기계등 지자체별 주요 거점산업 활성화와 고용 창출을 기대할 수 있다는 게 정부의 판단이다.

고용노동부에 따르면 이재갑 전 장관은 지난 3일 울산광역시 경제진흥원에서 송철호 울산시장 등과 '고용안정 선제대응 패키지 지원사업' 업무협약을 맺었다. 울산시는 울산 북구·울주군과 원격 컨소시엄을 꾸려 공모에 참여해 울산·충남·광주·부산 컨소시엄과 함께 최종 협약지역으로 뽑혔다. 울산시 컨소시엄은 올해에만 82억5000만원을 고용 위기 극복을 위해 투입할 수 있게 됐다. 세종=문채석 기자 chaeso@asiae.co.kr

news1 2021.04.29

## 재난시 '필수업무 종사자' 체계적으로 보호... 지원법률 제정

(서울=뉴스1) 김예지 기자 | 재난 시기에 다른 사람의 사업을 위해 일하는 '필수 업무 종사자'에 대한 보호·지원에 앞으로는 미리 수립한 계획에 따라 빠르고 체계적으로 이뤄지게 됐다.

고용노동부는 29일 국회 본회의에서 이런 내용의 '필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률'(필수업무 보호법) 제정안 등 8개 소관 법률안이 통과됐다고 밝혔다. 먼저 필수업무 보호법은 재난이 발생했을 때 국민의 생명·신체보호, 사회 기능 유지에 필요한 업무를 필수업무라고 규정했다.

필수업무종사자는 이 같은 필수업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위해 노무를 제공하는 사람으로 정의했다. 이번 법 제정에 따라 재난 발생 시 고용노동부 장관은 필수업무와 그 종사자 범위를 지정하고, 보호·지원 방안, 재원 조달 등 계획을 수립해야 한다.

글로벌 리더의 자들의 중앙뉴스통신 뉴스핌 2021.06.08

## 정부, 국무회의에서 가사근로자 노동권 보장 법안 심의·의결

[서울=뉴스핌] 이영섭 기자 = 정부는 8일 국무회의에서 가사근로자들이 노동권을 보장받을 수 있는 '가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 공포안' 등을 심의 의결했다.

정의대는 "가사서비스 수요가 증가함에도 노동법 및 사회보험의 사각지대에서 권리를 누리지 못했던 가사근로자들이 노동권을 보장받을 수 있는 제도적 기반을 마련한 것"이라고 설명했다. "맞벌이 가구가 늘어나면서 가사서비스와 가족돌봄서비스에 대한 수요가 꾸준히 증가하며 우리 사회의 서비스 산업으로 자리잡은지 오래되었고, 경제적으로도 적지 않은 비중을 차지하게 되었지만 그동안 법적 보호를 받지 못해 열악한 근로조건에 놓여있었다"며 "이제 가사근로자는 노동관계법에 따라 보호받고 사회보험을 적용받을 수 있게 되었고, 이용자들로서도 가사 서비스가 표준화되어 믿고 맡길 수 있는 양질의 서비스를 기대할 수 있게 되었다"고 의미부여했다.

내일신문 2021년 06월 14일 월요일 017면 정책

# 청년채용 중소기업에 '1인당 최대 900만원' 지원

## 28일부터 신청접수

고용노동부는 중소·중견기업이 청년을 신규채용할 경우 정부가 1인당 연간 최대 900만원의 인건비를 지원하는 '청년채용특별장려금' 사업을 14일 공고했다.

청년채용특별장려금은 5인 이상 중소·중견 기업이 청년을 정규직으로 신규채용해 6개월 이상 고용을 유지할 경우 월 75만원씩 최대 1년간 900만원의 인건비를 지원하는 것이다. 사행·유흥업 등 일부 업종은 제외된다. 기업 1곳당 3명까지 지원이 가능하다.

지원규모는 9만명이다. 지원 대상과 금액 등 기본 틀이 유사한 기존의 '청년추가고용장려금' 사업이 지난달 31일 조기 종료됨에 따라 올해 한시 사업으로 신설됐다. 지난해 12월 1일부터 올해 12월 31일까지 청년(만 15~34세)을 정규직 신규 채용하고 6개월 이상 고용을 유지해야 지원금을 받을 수 있다.

청년 신규채용 이후 기업 내 전체 피보험자가 전년 피보험자(연평균 기준)보다 많아야 한다. 신청은 오는 28일 고용보험 홈페이지에서 할 수 있다. 또는 월별 임금대장, 근로계약서 등 증빙서류를 지참해 가까운 고용센터를 방문하면 된다. 고용부는 심사를 거쳐 지원대상을 선정해 7월 둘째주부터 지원금을 지급한다.

청년채용특별장려금 지원대상 노동자는 '청년 디지털 일자리 사업' '청년 일경험 지원사업' '특별고용촉진장려금'과 중복해 수급할 수 없다. 다만 중소·중견 기업에 취업한 청년의 장기근속과 자산형성을 위한 '청년내일채움공제'와는 중복 수급할 수 있다.

김영중 고용부 고용정책실장은 "코로나19 여파로 크게 위축된 청년고용이 완전히 회복되기까지는 상당한 기간이 필요하므로 정부 지원을 강화해나갈 필요가 있다"며 "청년채용특별장려금이 청년고용 회복의 '기폭제'가 될 것"으로 기대했다.

한남진 기자 njhan@naeil.com

# 2021년 분기별 주요업무

## 7월

- 보험설계사, 택배기사 등 12개 특수형태근로직종 고용보험 적용
- 특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 신청사유 제한
  - 질병·육아휴직 등 법령상 사유로 한정, 무분별한 적용제외 신청 방지
- 산업안전보건본부 출범
  - 중대재해 예방·감독을 위한 컨트롤타워로서 중대재해처벌법 시행에 대비
- 관계부처 합동 '산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안' 발표
  - 내연차, 석탄화력발전 지원사업 집중 신설·보강 등

## 8월

- '청년고용 응원 프로젝트' 및 '청년고용 응원 네트워크' 출범
  - 정부와 기업 간 파트너십을 바탕으로 기업과 정부가 함께하는 청년고용 지원 프로그램 추진
- '안전보건관리체계 가이드북' 발간·배포

## 9월

- '국민 평생 직업능력개발 지원방안' 발표
  - 국민내일배움카드 지원대상 확대, 포괄적 직무기초능력 및 디지털 기초훈련 지원
- 관계부처 합동 '다양한 고용형태 보호방안' 발표
  - 플랫폼 종사자 보호법 등 추진
- 관계부처 합동 인구구조 변화 대응을 위한 '고령자 고용 활성화 대책' 발표
  - 60세 이상 고령자 고용인원 증가한 중소기업에 고용장려금 신설

전자신문 2021년 07월 01일 목요일 006면

# 택배기사도 오늘부터 '고용보험' 가입

**고용노동부, 12개 특고 종사자에 적용**

고용노동부와 근로복지공단은 7월 1일부터 특수형태근로종사자(이하 특고)에 대해서도 고용보험을 적용하고, 구직급여 및 출산전후휴가를 지급한다고 30일 밝혔다.

고용보험 적용 특고는 12개 직종 종사자다. 보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 사진배달원등을 처기사, 방과후학교 강사, 건설기계조종사, 화물차주 등이다.

이경민기자 xmlee@etnews.com

---

파이낸셜뉴스

2021년 07월 14일 수요일 004면 종합

# 중대재해 예방·감독할 컨트롤타워 닻 올랐다

**고용부 산업안전보건본부 출범**

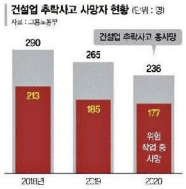
**조직 확대개편해 82명으로 증원**

**1800명 투입해 전국사업장 점검**

고용노동부가 내년 1월 시행되는 중대재해처벌법을 위해 산업안전보건본부를 출범시켰다. 산업안전보건본부는 기존 국(局) 단위 조직(5개과 47명)에서 본부(5개과 신설·82명으로 증원)로 확대돼 중대재해 예방·감독 컨트롤타워 역할을 맡는다. 또 중대재해 방지를 위해 7월 셋째 주부터 전국적으로 '현장점검의 날'을 지정, 산업안전보건감독관 등 1800명을 투입하고 전국 사업장을 일제 점검한다.

**건설업 추락사고 사망자 현황** (단위: 명)

자료: 고용노동부




■산재예방 사각지대 최소화

고용노동부는 13일 세종 반곡동 고용노동부에서 '산업안전보건본부' 출범식을 하고 산업재해 감축과 중대재해처벌법 시행 관련 본격 업무에 들어갔다.

■전국 중대재해 점검 강화

이와 관련, 고용부는 7월 셋째 주부터 격주로 '현장점검의 날'을 지정하고 산업안전보건감독관·안전보건공단 점검인력이 추락·끼임 사고 등 중대재해 방지 전국 일제점검에 나선다. 전국 일제점검은 산재사망사고가 많은 건설업 현장, 제조업 사업장에 대해 실시한다. 2020년 산재사고사망자 882명 중 건설업 458명(51.9%), 제조업 201명(22.8%)을 차지하고 있다.

ilkim@fnnews.com 임광복 기자

---

뉴스토마토

2021년 07월 23일 금요일 004면 종합

# 내연기관·석탄발전 노동자 신산업 교육 훈련 지원

**산업구조 변화 노동전환 지원방안**

**10만명 2025년까지 특화훈련**



당진 화력발전소 내부. 뉴시스

정부가 내연기관 자동차와 석탄화력발전 산업 노동자를 산업별 맞춤으로 전환할 수 있는 교육 훈련에 집중한다. 탄소중립에 따라 향후 석탄화력발전소가 점차으로 줄고, 자동차는 수소차·전기차 비중이 늘면서 기존 노동자들의 대규모 실업사태가 예상되기 때문이다. 중·장기적으로 노동전환이 예상되는 철강·정유·석화 등 산업에 대해서는 분석센터를 설치해 모니터링 전개, 노동전환 지원체계를 가동한다.

정부는 22일 관계부처 합동으로 이 같은 내용을 담은 '산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안'을 발표했다.

고용부 관계자는 "정책을 전체적으로 기업과 연계해야 할 필요성이 크다"며 "내연기관차를 예로 들면 그 기업이 전기자동차로 전환이 수월하게 이뤄진다면 노동자들이 같이 직무전환하면서 고용유지되면 가장 바람직할 것"이라고 설명했다.

세종=윤윤진 기자 yonyon@etomato.com

---

이데일리

2021년 08월 30일 월요일 009면 경제

# '현장 점검만으론 산재 못 막는다'… 안전보건 관리체계 구축 나선 정부

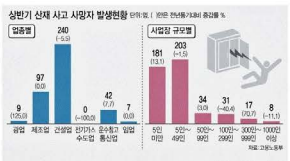
**상반기 산재사망 474명… 4명 ↑**

**고용부, 안전 관리 가이드북 발간**

29일 고용노동부와 안전보건공단이 공개한 산재발생 현황에 따르면 올 1월부터 6월까지 산재사고 사망자는 474명이다. 지난해 같은 기간보다 4명(0.9%) 늘었다.

"최근 5년간 9월부터 월별 사망사고가 점진적으로 증가하는 점을 고려할 때 지금이 사망사고 감축의 성패를 좌우하는 골든타임"이라고 강조했다. 고용부는 중소기업에서도 쉽게 산재를 예방할 수 있도록 안전보건 관리체계 가이드북을 만간해 배포할 예정이다.

**상반기 산재 사고 사망자 발생현황** 단위: 명, ( ) 안은 전년동기대비 증감률 %




최영훈 기자 hoonim@

---

내일신문

2021년 09월 09일 목요일 017면 정책

# 국민내일배움카드 대학 3학년도 발급

정부가 국민의 직업능력개발 기회를 넓혀 국민내일배움카드 발급대상을 졸업 예정자에게 대학 3학년 등까지 확대한다. 플랫폼 종사자에 대한 훈련지원도 강화한다.

고용노동부는 9일 한국프레스 센터에서 열린 대통령 직속 제2차 일자리위원회에서 이 같은 내용의 '미래환경 변화 이 대응한 국민평생 직업능력개발 지원방안'과 '사회적 경제 판로지원 대책'을 상정했다.

먼저 직업능력개발 지원의 사각지대를 해소하기 위해 지원대상을 확대한다. 국민내일배움카드 발급대상을 졸업 예정자에게 대학 3학년 등까지 확대한다. 플랫폼 종사자에 대한 훈련지원을 강화한다. 고용부는 올해 정소·보육 분야 플랫폼 종사자에 대한 특화훈련을 시범적으로 시행 중이다.

중장년의 경우 훈련 외 추가 경력개발을 위한 컨설팅 비용을 지원한다. 한남진 기자

---

국민일보

2021/08/25 수요일 023면 사람들

**'청년고용 응원 네트워크' 출범**

**고용부-경총 협업 방안 논의**




고용노동부와 한국생산성본부는 24일 발대식을 열고 '청년고용 응원 네트워크'를 출범했다고 밝혔다. 이날 발대식에서는 기업별 청년고용 지원 프로그램 운영 성과를 공유하고 우수 프로그램을 발굴·확산하기 위한 협업방안이 논의됐다. 올해 하반기 1700명 이상의 청년들이 청년고용 지원 프로그램을 통해 직무역량 향상과 일경험 기회를 얻게 된다.

김지예 기자 emor@kmib.co.kr

# 2021년 분기별 주요업무

## 10월

- 모든 근로자를 대상으로 고객 등 제3자의 폭언 등에 대한 보호 규정 시행
- 체불임금 등 대지급금 지급절차 간소화 및 재직자 대지급금 신설·시행
- 사용자의 괴롭힘에 대한 제재 및 사업주의 의무 위반 제재규정 신설·시행

## 11월

- 구직급여 반복수급 개선방안 마련
  - 5년간 3회 이상 구직급여 수급 시 구직급여 단계적 감액 등
- 사용자의 임금명세서 교부 의무 시행
  - 임금의 구성항목 및 계산법, 공제내역 등 필수 기재 (서면·이메일·문자 등으로 전송)
- 「산업안전보건법」상 특수형태근로종사자 적용범위 확대 (총 14개 직종)

## 12월

- 근로자퇴직급여 사전지정운용제도(디폴트옵션) 도입('22.7월 시행)
  - 퇴직연금의 효율적 운용과 수익률 제고를 통해 수급권 보장 및 노후소득 확충에 기여
- 공공기관 청년 미취업자 고용의무제 유효기간 연장(~'23.12.31.)
  - 매년 정원의 3% 이상 청년고용 창출 의무 부과

문화일보

2021년 10월 14일 목요일 009면 사회

# "내 남편이 사장인데…" 사모님 갑질도 처벌받는다

**직장내 괴롭힘 개정안 시행**
**배우자·4촌이내 친인척 갑질**
**최대 1000만원 과태료 부과**
**사업주 조치 안했을땐 500만원**

권도경 기자

"근무하는 회사 사장의 시모님은 직원들 사이에서는 '복장' 으로 불립니다. '복장' 이 배일값어 버릇는 확연과 욕설이 가장 잦다기 입입니다."

앞으로 사업주뿐만 아니라 사업주의 배우자와 4촌 이내 친·인척이 '직장 내 괴롭힘' 을 하다가 적발되면 최대 1000만 원의 과태료를 물게 된다. 처분조항을 별도로 만들어 사장의 가족이랍시고 직원들에게 '갑질' 을 일삼던 행태를 방지하겠다는 취지다.




14일 고용노동부는 이 같은 내용을 골자로 하는 근로기준법 개정안이 이날부터 시행된다고 밝혔다. 개정안은 사업주와 사업주 친족의 직장 내 괴롭힘에 대한 과태료 등 제재 조항이 규정된 개정 근로기준법이 시행됨에 따라 과태료 부과 대상인 친족 범위를 규정했다. 과태료 부과 대상 사업주 친족 범위는 △사업주의 배우자 △4촌 이내 혈족 △4촌 이내 인척이다. 고용부는 "직장 내 괴롭힘 행위의 가해자가 사용자나 사용자의 친족인 근로자인 경우 사용자의 적절한 조치를 기대하기 어려운 점 등을 감안해 과태료 등을 부과해 실효성을 담보할 수 있게 됐다"고 밝혔다.

개정안에 따르면 사업주가 직장 내 괴롭힘 사실을 알고도 조사를 하지 않거나 적절한 조치를 하지 않을 경우에는 최대 500만 원의 과태료가 부과될 수 있다. 근무장소 변경·배치전환·유급 휴가 명령 등 피해자에 대한 조치, 징계·근무장소 변경 등 가해자에 대한 조치 의무를 위반할 경우에도 500만 원 이하 과태료가 매겨진다.

한겨레

2021년 11월 17일 수요일 012면 사회

# 임금명세서 안 주는 사장님들 19일부터 과태료 최대 500만원

**사업장 규모·고용형태 관계없이 공제내역 등 서면교부 의무화**

사업장 규모, 업종, 고용 형태와 관계없이 임금의 구성 항목, 계산 방법, 공제 내용이 적힌 임금명세서를 모든 사용자가 임금 지급 때 노동자에게 항상 줘야 하는 것을 주요 내용으로 한, 바뀐 근로기준법이 19일 시행된다. 16일 국무회의에선 구체적 내용을 담은 근로기준법 시행령이 의결됐다.

개정된 근로기준법과 시행령을 보면, 5인 미만 사업장 등 사업장 규모는 물론 일용직·시간제·전일제 등 고용 형태와 관계없이 모든 노동자에게 19일 이후 임금 지급분부터 사용자는 ㅇ임금명세서를 ㅇ줘야 한다. 임금명세서에는 ㅇ이름·생년월일·사원번호 등 노동자를 특정할 수 있는 정보 ㅇ임금 지급일 ㅇ임금 종책 △기본급·수당·상여금·성과금 등 임금의 구성 항목별 금액 △출근일수·노동시간 등에 따라 달라지는 임금의 구성 항목별 계산 방법 △근로소득세·고용보험료 등 공제 항목별 금액 등 공제 내용이 반드시 포함돼야 한다.

시행령은 사용자가 임금명세서를 교부하지 않으면 1차 30만 원, 2차 50만 원, 3차 100만 원의 과태료를 부과하고, 임금명세서에 기재사항을 제지않거나사실과다르게 적어 교부한 경우에도 과태료를 매기도록 했다.

박태우 기자 ehot@hani.co.kr

헤럴드경제

2021년 11월 02일 화요일 009면 경제

# 실업급여 '루팡' 잡고 단기고용 중심 사업장엔 보험료 중과

**정부, 고용보험법 관련 개정안 의결**
**5년간 3회 이상 실업급여 신청땐**
**구직급여 최대 50%까지 줄여**
**고용급여 부정급 증가율 13.8~2.8%↓**
**"올 실업급여 이미 2025년 예상 상회"**




고용보험기금 재정건전성을 높이기 위해 정부가 관련 법을 손 보면서 앞으로 5년 간 세 차례 이상 실업급여를 받은 사람은 급여액이 최대 절반까지 깎일 수 있게 됐다. 또 1년이상 근속자가 10억1만원인 사업장의 사업주는 고용보험료를 최대 40%까지 더 낼 수도 있다.

정부는 2일 국무회의를 통해 이러한 내용이 포함된 '고용보험법' 및 '고용사회 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률' 일부 개정 법률안을 심의·의결했다.

이에 따라 실업수당인 구직급여를 5년 동안 3회 이상 수급한 사람의 경우 세 번째 수급부터 수급 횟수별로 구직급여를 최대 50%까지 감액한다. 5년간 3회 구직급여를 받았다면 10%, 4회 25%, 5회 40%, 6회 이상 50%를 깎는다. 7일이던 대기기간도 최대 4주까지 연장한다. 5년간 3회 받은 이에겐 2주, 5년간 4회 이상 받은 사람은 4주를 기다려야 급여를 받을 수 있다.

다만 예술인이나 단기노무제공자 최종 이직의 반반한 임용근로자나 피득적 재취업 노력이 있는 경우, 이직 전 평균임금일에이 해당연도 최저임금일액(8시간)의 80%에도 미치지 못할 정도로 임금·보수가 낮은 경우에는 여기서 제외된다.

이들의 정부는 구직급여 반복수급자가 다수 발생하는 사업장을 대상으로 사업주가 부담하는 실업급여 보험료율 40% 이내에서 추가 부과키로 했다.

김홍준 기자

머니투데이

2021년 11월 17일 수요일 006면 종합

《특수형태근로종사자》

# 방문판매·가전수리 '특고' 인정 임신중에도 육아휴직 사용 가능

**산업안전보건법 등 개정**

고용노동부가 16일 열린 국무회의에서 이같은 내용을 담은 고용노동부 소관법률 시행령 제·개정안을 심의·의결했다고 밝혔다.

우선 산업안전보건법 시행령 개정안에 따라 방문판매원, 방문점검원, 가전제품수리원 등 방문서비스 종사자와 화물차주(수출입 컨테이너 운송자, 시멘트 운송자, 철강재 운송자, 위험물질 운송자) 및 소프트웨어기술자는 특고에 포함된다.

개정안은 건설공사 발주자가 안전보건대장 내용의 적정성 등을 안전보건 전문가에게 확인받아야 함에 따라 산업안전지도사, 건설안전기술사 등 안전보건대장 내용의 적정성 등을 확인할 수 있는 안전보건 전문가의 범위를 명확히 규정했다.

신규화학물질 유해성·위험성 조사 보고서를 제출하지 않은 경우의 과태료 상한액은 300만원에서 500만원으로 늘어난다. 근로자의 생명보호와 직접 관련되는 사항인 공장안전보고서를 갖추지 않은 경우에 대한 과태료 부과 기준도 최대 1000만원으로 늘어난다.

세종=최우영 기자 young@

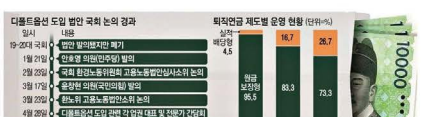
매일경제

2021년 12월 02일 목요일 A24면 증권

# 예금에 방치된 연금, 펀드에 투자 … 수익률 높인다

**디폴트옵션 이달 국회 통과 주목**
**퇴직연금제도 도입후 최대변화**
**혼합형 펀드 등 금융상품 외에**
**예금 등 원리금보장상품 담아**
**생애주기 따라 자산 비중 조정**
**TDF로 가입자 선택 집중 전망**

여야가 12일 디폴트옵션(사전지정운용제도)을 도입하기로 합의한 것으로 확인됐다. 노동계와 금융투자업계에서는 2005년 퇴직연금제도 도입 이후 가장 큰 변화라는 해석이 나온다. 디폴트옵션 시행에 따라 퇴직연금은 물론 개인연금저축도 직접 운용에 관심을 갖는 가입자가 늘면서 국내 자본시장에 큰 변화의 바람이 불 전망이다.




이날 환경노동위원회는 고용노동법안심사소위원회를 열고 디폴트옵션 도입을 주요 내용으로 하는 근로자퇴직급여보장법 개정안 등과에 잠정 합의했다. 여야가 합의한 디폴트옵션은 확정기여(DC) 형 퇴직연금 가입자가 미리 운용 방법 (상품)을 정하고 일정 기간 아무런 운용 지시 (투자)를 내리지 않으면 그때 비로소 사전에 정한 상품으로 운용하게 되는 내용이다.

국회 환경개정에 따르면 환노위는 2일 소위를 다시 열고 디폴트옵션을 도입하는 근퇴법 개정안을 의결할 예정이다. 돌발 변수만 없다면 소위 통과는 무난할 전망이다.

문지웅 기자

연합뉴스

2021.12.09

# 공공기관 청년의무고용제 2023년까지 연장…국회 통과

(서울=연합뉴스) 이새영 기자 = 공공기관과 지방공기업이 청년을 일정 수 고용하도록 의무화한 '청년 고용의무제'가 2023년까지 연장 운영된다.

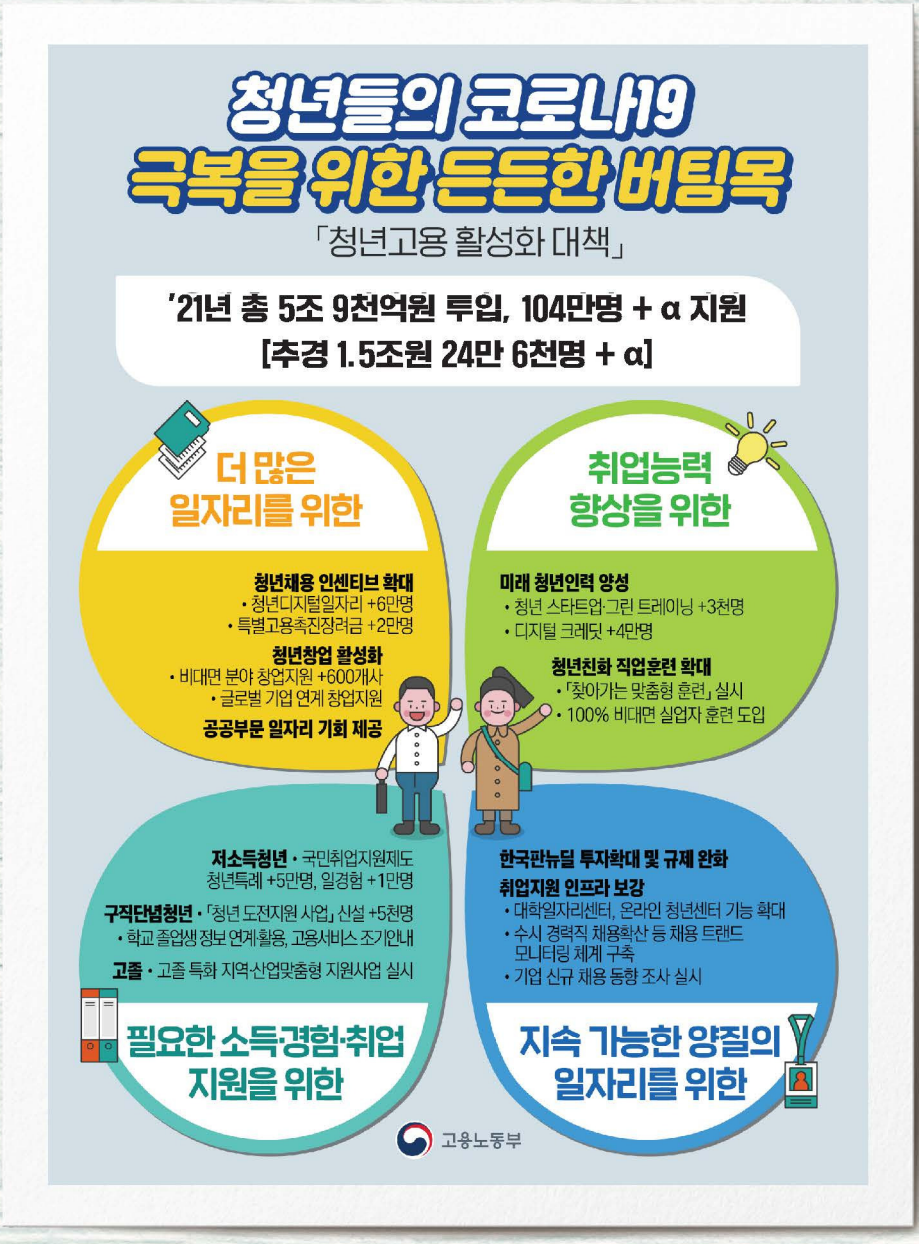
청년고용의무제가 규정된 '청년 고용촉진특별법'(청년고용법)은 한시법에서 영구법으로 바뀌었다.

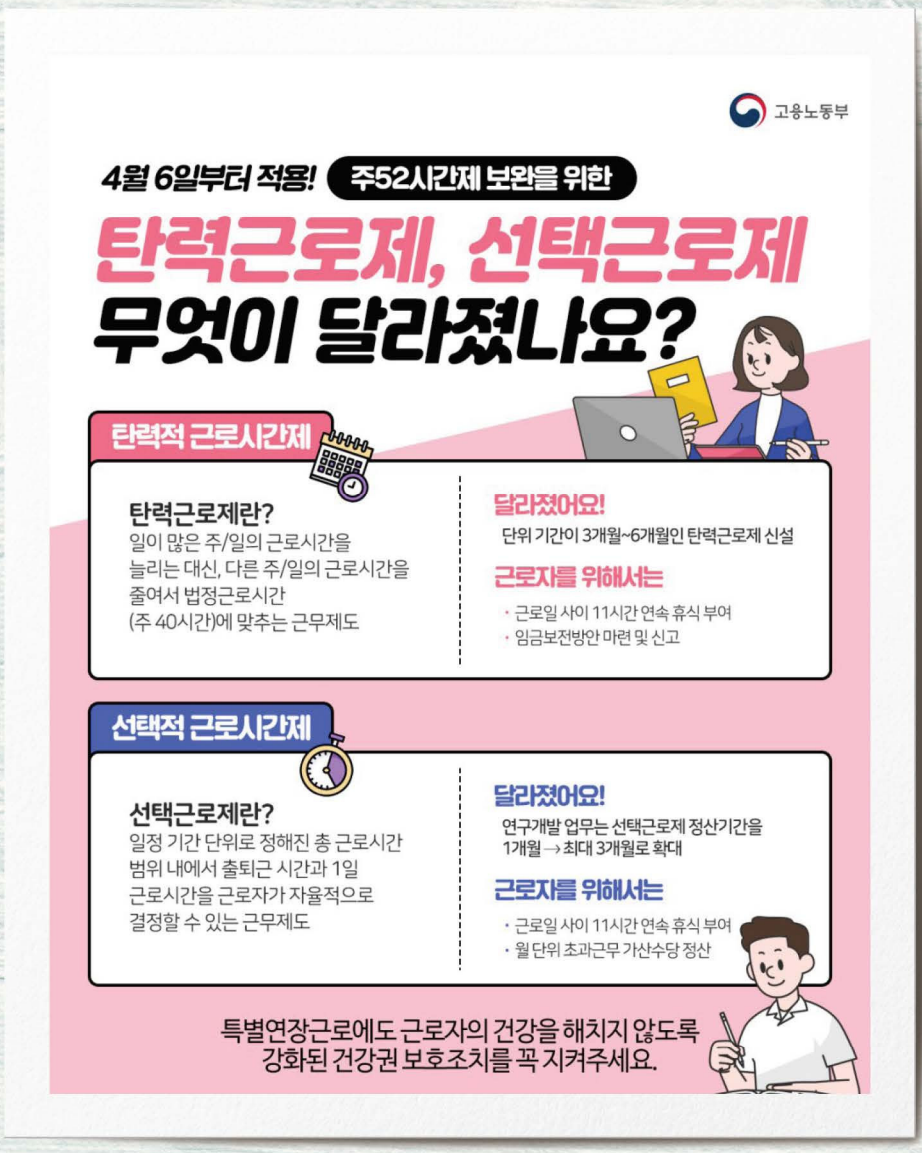
일정규모 이상공공기관과 지방공기업은 만15~34세 미취업 청년을 매년 정원의 3% 이상 고용하도록 한 청년고용의무제는 유효기간이 올해 말일이었다.

이번에 법이 개정되면서 유효기간이 2023년 12월 31일까지로 연장됐다.

청년고용법 자체도 2023년12월 31일까지만 효력이 있는 한시법이었는데 이번에 유효기간이 사라지면 영구법이 됐다. 청년고용을 촉진해야 하는 주체를 '국가 및 지방자치단체'로 지자체를 추가하는 내용도 개정된 법에 담겼다. jylee24@yna.co.kr


취업이룸
내 일을 만나다!
국민취업지원제도
국민취업지원제도는?
취업취약계층(저소득층, 청년, 영세 자영업자 등)에게 취업지원서비스를 제공하고, 저소득 구직자에는 생계안정을 위한 소득도 결합하여 지원하는 "한국형 실업부조" 제도입니다.
국민취업지원제도 I유형
취업지원+구직촉진수당
15세~69세
18세~34세
요건심사형
비경활선발형
청년층선발형
60%
60%
120%
4억
4억
4억
기준 이상
기준 미만
기준: 최근 2년 중 180시간 또는 10일 취업경험
취업경험무관
국민취업지원제도 II유형
단계별 취업지원+취업활동비용
15세~69세
18세~34세
35세~69세
저소득층 및 특정계층*
청년층
중장년층
60%
100%
* 특정계층
자원내용 단계별 취업지원서비스와 소득지원
I 유형 구직촉진수당
구직촉진수당
구직활동 성실히 이행시
최대 300만원
월 50만원 × 6개월
(공통) 취업지원서비스
취업상담
직업능력 향상
취업알선
취업성공수당 최대 150만원
(중위소득 60% 이하) 지원
II 유형 취업활동비용
참여수당
최대 20~25만원
훈련비
월 최대 284,000원
최장 6개월간
신청 방법
가까운 고용센터 방문 또는 국민취업지원제도 홈페이지에서 신청 (www.work.go.kr/kua)
고용노동부


청년들의 코로나19
극복을 위한 든든한 버팀목
「청년고용 활성화 대책」
'21년 총 5조 9천억원 투입, 104만명 + α 지원
[추경 1.5조원 24만 6천명 + α]
더 많은
일자리를 위한
청년채용 인센티브 확대
• 청년디지털일자리 +6만명
• 특별고용촉진장려금 +2만명
청년창업 활성화
• 비대면 분야 창업지원 +600개사
• 글로벌 기업 연계 창업지원
공공부문 일자리 기회 제공
취업능력
향상을 위한
미래 청년인력 양성
• 청년 스타트업·그린 트레이닝 +3천명
• 디지털 크레딧 +4만명
청년친화 직업훈련 확대
• 「찾아가는 맞춤형 훈련」 실시
• 100% 비대면 실업자 훈련 도입
저소득청년 • 국민취업지원제도
청년특례 +5만명, 일경험 +1만명
구직단념청년 • 「청년 도전지원 사업」 신설 +5천명
• 학교 졸업생 정보 연계·활용, 고용서비스 조기안내
고졸 • 고졸 특화 지역·산업맞춤형 지원사업 실시
필요한 소득·경험·취업
지원을 위한
한국판뉴딜 투자확대 및 규제 완화
취업지원 인프라 보강
• 대학일자리센터, 온라인 청년센터 기능 확대
• 수시 경력직 채용확산 등 채용 트랜드
모니터링 체계 구축
• 기업 신규 채용 동향 조사 실시
지속 가능한 양질의
일자리를 위한
고용노동부


고용노동부
4월 6일부터 적용! 주52시간제 보완을 위한
탄력근로제, 선택근로제
무엇이 달라졌나요?
탄력적 근로시간제
탄력근로제란?
일이 많은 주/일의 근로시간을
늘리는 대신, 다른 주/일의 근로시간을
줄여서 법정근로시간
(주 40시간)에 맞추는 근무제도
달라졌어요!
단위 기간이 3개월~6개월인 탄력근로제 신설
근로자를 위해서는
· 근로일 사이 11시간 연속 휴식 부여
· 임금보전방안 마련 및 신고
선택적 근로시간제
선택근로제란?
일정 기간 단위로 정해진 총 근로시간
범위 내에서 출퇴근 시간과 1일
근로시간을 근로자가 자율적으로
결정할 수 있는 근무제도
달라졌어요!
연구개발 업무는 선택근로제 정산기간을
1개월 → 최대 3개월로 확대
근로자를 위해서는
· 근로일 사이 11시간 연속 휴식 부여
· 월 단위 초과근무 가산수당 정산
특별연장근로에도 근로자의 건강을 해치지 않도록
강화된 건강권 보호조치를 꼭 지켜주세요.




교육교구 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인,
방문판매원, 가전제품 배송설치기사, 건설기계 조종사

## 이 모~든 분들이 7월 1일부터

# 고용보험가입할 수 있다!

### 사업장 가입 및 피보험자격 신고



**사업장 가입** *사업주 신고

**①사업장 성립신고**
노무제공자 최초 사용일로부터 14일이내 보험관계 성립신고서 제출

**②사업장 변경신고**
상호, 사업주 등 변경된 경우 변경일로부터 14일 이내 보험관계변경신고서 제출

**③사업장 소멸신고**
폐업, 사업종료된 경우 소멸일로부터 14일이내 보험관계 소멸신고서와 보수총액신고서 제출

**피보험자격 신고** *사업주 신고

**①피보험자격 취득신고**
월보수액 80만원 이상인 노무제공자에 대해 노무제공개시일의 다음달 15일까지 피보험자격 취득신고서 제출 *단기노무제공자(계약기간 1개월미만)는 노무제공내용확인신고서 제출

**②피보험자격 변경,정정**
이름, 주민등록번호 등이 변경된 경우 피보험자 내용변경신고서 제출

**③피보험자격 상실신고**
계약종료 등으로 이직한 경우 종료일의 다음달 15일까지 피보험자격 상실신고서 제출
* 이직월까지 지급된 보수총액에 대한 보험료 정산 및 납부

### 보험료 산정 및 부과



**①월보수액 통보**
사업주가 노무제공자의 월보수액을 다음달 말일까지 매월 신고

**②보험료 산정, 부과, 고지**
(보험료 산정) 노무제공자의 월보수액 × 보험료율
보험료 부과(매월 15~18일) 및 고지(매월 22일경)

**③보험료 납부**
매월 월별보험료 납부(매월 10일까지)
*매월 사업주가 노무제공자 보험료 원천공제

**부과 과정(예시)** 7월 노무제공자 월보수 발생 → 8월 31일까지 월보수 신고 (7월분)
→ 9.15~18일경 (7월분) 보험료 산정, 부과 → 9.22일경 보험료 고지 (10.10.납기)

**문의는?** 근로복지공단 콜센터 **1588-0075**

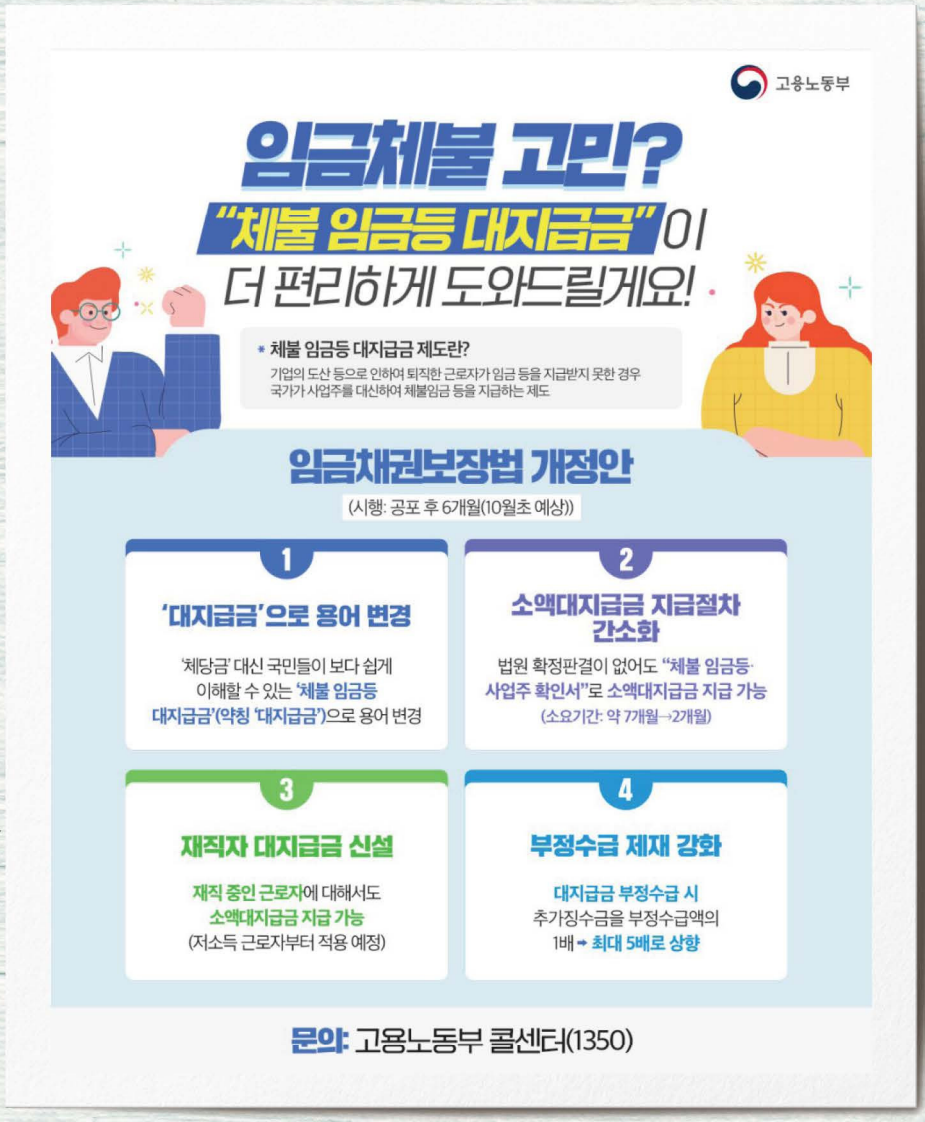
**신고는?** 공단 홈페이지(www.kcomwel.or.kr), 고용산재토탈서비스(total.kcomwel.or.kr)에서 작성·제출 가능

한국판뉴딜 고용노동부


대한민국 대전환
한국판뉴딜
고용노동부
산업구조 변화에 대응한
공정한 노동전환 지원방안
산업 구조 변화
탄소 중립
· 단기적 노동전환: 자동차, 석탄발전
· 중장기 노동전환: 철강, 정유 등
디지털化
전 산업에 걸쳐 '얕고 넓게' 고용 충격
기업
선제적 사업재편 지원
R&D
자금
세제
민간 금융
· 실물·금융 DB 등을 활용한 전략적 기업 수요 발굴
· 사업재편·노동전환 과정에서 노사 협력 지원
근로자
공정한 노동전환 지원
1 재직중
· 직무전환 및 전직 훈련 지원
* 근로시간 단축, 장기유급휴가 훈련, 산업구조 대응 특화 훈련 등
· 대중소기업, 노사가 참여하는 공동 직업훈련체계 구축
2 이직후
· 신속한 재취업 창업지원
* 채용보조금, 훈련 중 생계비 대부, 중장년 기술창업센터 설치 확대 등
· 기업의 자체 전직지원 노력 뒷받침
* 노동전환 지원금, 전직지원 프로그램 개발 보급
3 상시적 직업이동 대비
· 전국민 디지털 능력 배양
* K-디지털 크레딧 확대, 국민평생 직업능력 개발법 등
· 고용안전망 확충을 통한 노동시장 재진입 지원
지역
석탄화력발전·자동차 산업 집중 지역에
유망·대체산업 유치 및 산업고용위기 선제 대응
규제자유 특구
산단 대개조
상생형 일자리
녹색융합 클러스터
지역산업 잠재위기 대응프로젝트
고용안정 선제대응 패키지
기업 발굴단계부터 사전 연계를 통해 원스톱으로 종합 지원
인프라
사회적 대화
공정한 노동전환 지원법 제정
산업별 고용전망·분석
→ 위기 포착시 노동전환 지원체계 가동
전담지원기관 설치를 통한 패키지지원 추진


고용노동부
기초코딩 · 앱 개발을 하고 싶어?
K-디지털 크레딧으로 도전해봐!
중장년도 가능해졌다고!
자기부담금도 환급해준다고!
지원대상 확대
('21.8.13.~)
청년, 경력단절여성 중심에서 중장년 남성 구직자(만 55세)까지 지원대상 확대
훈련생 자기부담금 환급제도 신설
('21.8.30.~)
훈련과정을 수료할 경우, 결제한 자기부담금(훈련비의 10%) 환급
크레딧 잔액 초과훈련 수강가능
('21.8.30.~)
크레딧 잔액을 초과하는 훈련도 1회에 한해 초과부담 없이 수강가능
디지털·신기술 훈련 중복수강 제한 완화
('21.8.13.~)
내일배움카드로 디지털·신기술 분야 훈련을 받은 경우라도, 제한기간을 최근 2년 이내 수강한 경우로 완화
디지털 기초역량훈련이란?
(K-Digital Credit)
기초코딩, 웹·앱 개발 등 디지털 기초훈련이 필요한 분이라면 언제 어디서든 100% 원격으로 수강할 수 있도록 정부가 지원하는 훈련과정(50만원 훈련비 지원)
신청방법
국민내일배움카드 발급 후 직업훈련 포털(hrd.go.kr) 통해 수강신청 가능


플랫폼 종사자?!
다양한 고용형태를 아우르는
든든튼튼 보호망
프리랜서?
1 투명하고 공정하게
일하는 모든 사람의 기본적인 권익을 보호할 수 있도록
일하는 환경을 개선해서 모두 안전하게 일할 수 있도록
건강하고 안전하게 2
다양한 고용형태 보호 방안 발표 9.30.
산재보험, 고용보험 다양한 복지를 통해 안심하고 일할 수 있도록
3 안심하고 일할 수 있게
4 미래를 준비할 수 있게
다양한 고용형태를 아우르는 보호체계를 마련해서 선제적으로 대비할 수 있도록
고용노동부


고용노동부
임금체불 고민?
"체불 임금등 대지급금"이
더 편리하게 도와드릴게요!
* 체불 임금등 대지급금 제도란?
기업의 도산 등으로 인하여 퇴직한 근로자가 임금 등을 지급받지 못한 경우
국가가 사업주를 대신하여 체불임금 등을 지급하는 제도
임금채권보장법 개정안
(시행: 공포 후 6개월(10월초 예상))
1
'대지급금'으로 용어 변경
'체당금' 대신 국민들이 보다 쉽게
이해할 수 있는 '체불 임금등
대지급금'(약칭 '대지급금')으로 용어 변경
2
소액대지급금 지급절차
간소화
법원 확정판결이 없어도 "체불 임금등·
사업주 확인서"로 소액대지급금 지급 가능
(소요기간: 약 7개월→2개월)
3
재직자 대지급금 신설
재직 중인 근로자에 대해서도
소액대지급금 지급 가능
(저소득 근로자부터 적용 예정)
4
부정수급 제재 강화
대지급금 부정수급 시
추가징수금을 부정수급액의
1배 ➡ 최대 5배로 상향
문의: 고용노동부 콜센터(1350)

# Contents


## 제1장 2021년 고용노동정책 개관 및 평가

**제1절 2021년 고용노동시장 여건 — 2**
1. 실물 경제 동향 ····· 2
2. 고용노동시장 동향 ····· 4

**제2절 2021년 정책 추진성과 — 13**
1. 고용정책 ····· 13
2. 노사관계 정책 ····· 22
3. 근로기준 정책 ····· 27
4. 산재예방보상 정책 ····· 35
5. 국제 고용노동협력 ····· 37

## 제2장 일하는 기회 확대

**제1절 고용친화적 일자리 정책 추진 — 42**
1. 일자리 중심 국정운영 지원 ····· 42
2. 고용영향평가 확대 및 활용도 제고 ····· 46
3. 재정지원 일자리사업 효율화 ····· 48
4. 지역별·산업별 맞춤형 고용정책 추진 ····· 51
5. 조선업 구조조정 대응 고용지원 ····· 59
6. 건설근로자 고용복지 개선 ····· 63
7. 한국판 뉴딜 ····· 68
8. 공정한 노동전환 ····· 71
9. 노동시장 분석 강화 ····· 78
10. 조사통계 일자리 정책 지원 강화 ····· 80

**제2절 청년 고용촉진 및 취업기회 확대 — 84**
1. 청년 일자리 창출 및 장기근속 지원 ····· 84
2. 청년정책 전달체계 재구축 및 인지도 제고 ····· 96
3. 청년의 해외취업기회 확대 ····· 100

# Contents


**제3절 여성의 일자리 기회 확대 ——— 108**

1. 여성고용 현황 및 여성 일자리대책 수립 ····· 108
2. 차별 없는 일자리 환경 구축 ····· 111
3. 경력단절 예방 및 경력단절 후 재취업 지원 ····· 116

**제4절 신중년, 인생3모작 지원 ——— 133**

1. 주된 일자리에서 오래 일하기 위한 고용안정 지원 ····· 133
2. 인생3모작을 위한 전직·재취업 지원 ····· 138
3. 장년고용 확대를 위한 기반 조성 ····· 147

**제5절 장애인, 일을 통한 자립 지원 ——— 149**

1. 장애인 고용의무 이행 촉진 ····· 149
2. 맞춤형 장애인 직업훈련 확대 ····· 152
3. 장애인 인식개선 지원 ····· 156

**제6절 지속가능한 사회적기업 육성 ——— 158**

1. 사회적기업 내실화를 통한 자생력 제고 ····· 158
2. 사회적기업의 창업 지원 강화 ····· 160

**제3장 중층적 고용안전망 체계 구축**

**제1절 취업 중심의 고용복지 통합서비스 제공 ——— 164**

1. 고용복지플러스센터 확산 ····· 164
2. 온라인 고용서비스 전달체계인 '워크넷' 기능 강화 ····· 167

**제2절 촘촘한 고용안전망 구축 ——— 171**

1. 고용·산재보험의 적용 및 피보험자 관리 ····· 171
2. 실업급여 제도개편 등 고용보험제도 개선 ····· 173
3. 고용보험 적용대상 확대 ····· 179
4. 사회보험 사각지대 해소 및 자영업자 고용보험 가입 ····· 180
5. 한국형 실업부조(국민취업지원제도) 도입·운영 ····· 183
6. 코로나19 긴급 고용안정지원금 추진 ····· 189
7. 고용보험 재정 및 운영 ····· 192

## 제4장 4차 산업혁명에 대비한 직업능력개발 체계 구축


**제1절 4차 산업혁명 직업능력개발 인프라 구축 ——— 196**

1. 공공·민간 우수훈련기관 주도 신기술 분야 고급인력 양성 ····· 196
2. 신기술 인력양성을 위한 범정부 협업체계 구축 ····· 199
3. 재직근로자의 창의력·문제해결능력을 제고하는 훈련시스템 ····· 201
4. 직업능력개발 인프라 강화 ····· 202

**제2절 포용적 평생직업능력개발 체계 구축 ——— 208**

1. 일학습병행을 통한 현장기반 직업교육·훈련 강화 ····· 208
2. 직업능력개발 사각지대 해소 ····· 212

**제3절 실력중심사회 기반 조성 ——— 214**

1. 편견 없는 채용·블라인드 채용 확산 ····· 214
2. 국가직무능력표준(NCS) 활용(개발 및 개선) ····· 218
3. 국가기술자격 개편 ····· 223
4. 숙련기술에 대한 사회적 인식 제고 ····· 229


## 제5장 상생과 협력을 통한 노동존중사회 실현


**제1절 노사정 사회적 대화 활성화 및 노동자 이해 대변 강화 ——— 234**

1. 중앙 및 지역 단위 노사정 대화 ····· 234
2. 미조직 노동자 이해대변 여건 조성 ····· 238
3. 노사 상생·협력 문화 확산 ····· 240

**제2절 성과 높은 일터로 전환 지원 ——— 243**

1. 일터혁신 지원 강화 ····· 243
2. 임금격차 완화 지원 ····· 244
3. 노사파트너십 프로그램 지원 ····· 245

**제3절 공정과 책임의 노사문화 확립 ——— 248**

1. 노사갈등의 체계적·예방적 관리 ····· 248
2. 부당노동행위 근절 ····· 249
3. 노동위원회의 분쟁예방·조정기능 강화 ····· 250

# Contents


제4절 공공부문의 합리적 노사관계 구축 ——— 253
1. 공공부문 노사관계 특수성 ····· 253
2. 공무원·교원 노사관계 ····· 254
3. 공공기관 노사관계 ····· 257

## 제6장 근로조건의 보호 및 고용관행 개선

제1절 신고사건 처리 및 사업장 감독 강화 ——— 262
1. 근로감독행정 역량강화 ····· 262
2. 신고사건 처리 ····· 263
3. 취약근로자 대상별 지도·점검 지속 ····· 264
4. 청소년 근로자 근로조건 보호 ····· 267
5. 임금체불 예방 및 청산 활동 강화 ····· 269
6. 임금체불근로자 지원 강화 ····· 272
7. 근로감독행정 정보시스템(노사누리) 개선 ····· 279

제2절 장시간 근로 개선을 위한 법 개정 추진 ——— 280
1. 장시간 근로 개선을 위한 법 개정 추진 ····· 280
2. 장시간 근로 개선 지원 강화 ····· 284

제3절 직장 내 괴롭힘 예방 및 근절 ——— 286

제4절 최저임금 결정 ——— 289
1. 2022년 적용 최저임금 심의·결정 ····· 289
2. 최저임금 준수 분위기 확산 ····· 290
3. 일자리 안정자금 지원 ····· 291

제5절 비정규직 고용관행 개선 ——— 295
1. 비정규직 차별 해소를 위한 차별시정제도 개편 ····· 295
2. 파견·사내하도급 근로자 보호 및 불법파견 근절 ····· 297
3. 민간의 자율적 고용구조개선 지원 ····· 298
4. 특고·플랫폼 종사자 등 다양한 고용형태 보호 ····· 299
5. 필수업무종사자 보호·지원 제도 시행 ····· 301

6. 고용형태별 고용공시제 제도 시행 ····· 305
7. 공공부문 비정규직 고용개선 추진 ····· 307

**제6절 공인노무사 제도개선 및 운영 ——— 319**

**제7절 기업복지제도 활성화 ——— 321**
1. 근로자퇴직급여제도 확충 ····· 321
2. 우리사주제도 운영 활성화 ····· 327
3. 사내·공동근로복지기금 운영 활성화 ····· 329

**제8절 근로복지진흥기금 사업 운영 ——— 332**

**제9절 그 밖의 근로기준 분야 제도개선 ——— 336**
1. 임금명세서 교부 의무화 ····· 336
2. 부당해고 이행강제금 상향 ····· 336
3. 기숙사 주거 환경 정비 ····· 337

## 제7장 건강하고 안전한 일터 조성

**제1절 중대재해 예방 ——— 340**
1. 사망사고 집중관리 ····· 340
2. 고위험 사업장 관리 강화 ····· 342
3. 위험기계·기구 근원적 안전성 확보 ····· 350
4. 재해예방 재정·기술 지원 ····· 356
5. 사업장 자율 안전보건관리체계 구축 지원 ····· 363

**제2절 직업성 질병 예방 ——— 367**
1. 화학물질 관리 ····· 367
2. 작업환경 관리 ····· 371
3. 근로자 건강관리 ····· 374
4. 석면에 의한 근로자 건강장해 예방 ····· 375
5. 진폐의 예방과 진폐근로자 보호 ····· 378

# Contents


**제3절 근로자 건강증진 — 381**

1. 작업관련성 질환 예방 강화 ····· 381
2. 소규모 사업장 보건관리 기술지원 ····· 384
3. 근로자 건강센터 운영 ····· 385

**제4절 노사 자율적 산재예방 활성화 — 386**

1. 안전보건 공생협력 프로그램 활성화 ····· 386
2. 산업안전보건교육 및 홍보 ····· 388
3. 산업안전보건문화 선진화 ····· 394
4. 산재예방요율제 ····· 397

**제5절 산재예방 인프라 개선 및 산재취약 근로자 보호 — 400**

1. 산업안전보건본부 신설 ····· 400
2. 위험성평가사업 추진 ····· 401
3. 산업안전보건법 제도 ····· 404
4. 중대재해처벌법 시행 ····· 407
5. 산재취약계층 근로자 보호 ····· 410
6. 산재예방 협력 거버넌스 구축 ····· 412

**제6절 산재보험의 사회안전망 역할 강화 — 413**

1. 산재보험제도 개선 ····· 413
2. 산재보험 재정 건전성 확보 및 운영 효율화 ····· 432

## 제8장 국제노동협력 증진

**제1절 국제 고용노동 외교의 추진 — 436**

1. 국제기구 활동 참여 강화 ····· 436
2. ILO 협약 비준 및 이행 내실화 ····· 438
3. 국제 고용노동 홍보활동 강화 ····· 441

**제2절 국제협력사업의 확대 및 내실화 — 442**

1. 개발협력사업 확대 노력 ····· 442
2. 국제기구와 사업 연계성 강화 ····· 443
3. 양자 간 지원 확대 및 다양화 ····· 444

제3절 고용노동분야 FTA 협상 적극 추진 ——— 445

제4절 외국인 투자기업, 해외진출기업 지원 강화 ——— 447
1. 외국인 투자기업 노무관리 지원 확대 ····· 447
2. 해외진출기업 노사관계 안정 지원 ····· 448

제5절 우수 외국인력 도입을 통한 중소기업 인력난 해소 지원 ——— 449

## 제9장 고용노동행정 역량강화

제1절 고용노동행정 혁신 및 조직역량 강화 ——— 456
1. 정부혁신 추진 ····· 456
2. 구성원 및 조직의 역량강화 지원 ····· 459
3. 고객과 소통하는 고용노동행정 추진 ····· 461

제2절 현장 중심의 조직관리 ——— 464

제3절 고용노동행정의 성과 평가 ——— 465
1. 국정성과를 높이기 위한 고용노동부 평가 추진 ····· 465
2. 성과 중심 조직문화 확산을 위한 성과계약 평가 실시 ····· 466
3. 부처 성과창출과 연계한 소속기관 평가체계 운영 및 역량강화 ····· 467

제4절 규제혁신 ——— 469
1. 현장 중심, 수요자 중심의 규제혁신 추진 ····· 469
2. 규제개혁신문고 건의과제의 체계적 처리 ····· 470
3. 신설·강화 규제에 대한 심사 강화 ····· 471

제5절 고용노동분야 양성평등 정책 실현 ——— 473
1. 고용노동부 양성평등 추진기반 조성 ····· 474
2. 성주류화 제도 운영을 통한 양성평등 실현 ····· 476
3. 성희롱·성폭력 방지 및 성평등 조직문화 조성 ····· 482

# Contents


**제6절 고용노동행정 정보화 추진 ——— 487**

1. 정보화 기반 조성 ····· 487
2. 정보보안 및 개인정보 보호 강화 ····· 490
3. 대국민 소통 및 정보서비스 제공 강화 ····· 493
4. 고용노동행정 업무의 효율성 향상 ····· 498

**제7절 홍보역량 강화 ——— 500**

1. 고용노동정책 대국민 홍보 ····· 500
2. 뉴미디어 홍보 강화 ····· 501

**| 참고자료 | 제도 소개 및 통계**

Ⅰ. 고용노동경제 동향(패널통계 수록) ····· 504
Ⅱ. 고용노동행정 주요대상 ····· 538
Ⅲ. 노동시장 및 고용서비스 ····· 543
Ⅳ. 직업능력개발 ····· 556
Ⅴ. 여성·장년·장애인 고용 ····· 590
Ⅵ. 고용보험·산재보험 ····· 624
Ⅶ. 노동조합 및 노사관계 ····· 652
Ⅷ. 근로조건 및 근로복지 ····· 678
Ⅸ. 산업안전보건 ····· 727

**| 부록 |**

Ⅰ. 행정조직 ····· 754
Ⅱ. 2021년도 제·개정 법령 주요내용 ····· 760
Ⅲ. 2021년도 예산 ····· 807
Ⅳ. 고용노동통계 일람표 ····· 809
Ⅴ. 주요 웹사이트 ····· 811
Ⅵ. 2021년도 주요 고용노동 일지 ····· 812

## | 표목차 |

표 1-①-1. 수출 및 수입 현황 ····· 3
표 1-①-2. 산업생산 관련지표 증감률 현황 ····· 3
표 1-①-3. 설비 및 건설투자 증감률 현황 ····· 4
표 1-①-4. 연간 고용동향 ····· 5
표 1-①-5. 종사상 지위별 취업자 현황 ····· 5
표 1-①-6. 연령층 및 성별 취업자 현황 ····· 6
표 1-①-7. 실업급여 신규 신청자 수 현황 ····· 7
표 1-①-8. 활동상태별 비경제활동인구 현황 ····· 7
표 1-①-9. 근로형태별 근로자 규모 ····· 9
표 1-①-10. 규모별 구인인원 및 채용인원 ····· 9
표 1-①-11. 직능수준별 구인인원 및 채용인원 ····· 10
표 1-①-12. 규모별 인력부족률 현황 ····· 11
표 1-①-13. 연간 임금내역별 월평균 임금총액 현황 ····· 11
표 1-①-14. 연간 월평균 근로시간 현황 ····· 12
표 2-①-1. 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업 연도별 실적 ····· 55
표 2-①-2. 지역별 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업 선정 현황 ····· 55
표 2-①-3. 조선업 특별고용지원업종 지정에 따른 추가지원 내용(2021.12월 기준) ····· 61
표 2-①-4. 건설일용근로자 기능향상지원사업 연도별 실적 ····· 64
표 2-①-5. 건설근로자 무료취업지원사업 연도별 실적 ····· 66
표 2-①-6. 건설근로자 복지지원사업 실적 ····· 67
표 2-②-1. 청년의 눈으로 본 2021년 해외취업지원사업 추진실적 ····· 104
표 2-③-1. 연도별 고용평등 및 모성보호 지도·점검 현황 ····· 112
표 2-③-2. 연도별 직장 내 성희롱 관련 지도·점검 현황 ····· 113
표 2-③-3. 적극적 고용개선조치 적용 분석사업장 현황 ····· 114
표 2-③-4. 여성근로자 및 여성관리자 비율 현황 ····· 115
표 2-③-5. 연도별 출산전후(유산사산)휴가급여 지원실적 현황 ····· 118
표 2-③-6. 연도별 육아휴직급여 지원실적 현황 ····· 120
표 2-③-7. 육아휴직 등 부여 및 대체인력지원금 지급 현황 ····· 122
표 2-③-8. 연도별 직장보육교사 등 인건비 지원 현황 ····· 124
표 2-③-9. 연도별 기업의 직장어린이집 설치 현황 ····· 125
표 2-③-10. 연도별 직장어린이집 설치비 융자·지원 현황 ····· 125

# Contents

표 2-③-11. 여성새로일하기센터 집단상담프로그램 추진실적 현황 ····· 129
표 2-③-12. 유연근무제도 도입률 ····· 130
표 2-③-13. 유연근무 제도별 구분 ····· 131
표 2-④-1. 임금피크제 지원금 연도별 지원실적 현황 ····· 135
표 2-④-2. 연도별 고령자고용연장지원금 지원 현황 ····· 136
표 2-④-3. 고령자고용연장지원금 종류별 지급 현황 ····· 137
표 2-④-4. 사회공헌활동 지원 현황 ····· 145
표 2-④-5. 신중년 경력형 일자리 지원 현황 ····· 145
표 2-④-6. 2021년 연령차별 모니터링 현황 ····· 148
표 2-⑤-1. 장애인 고용 현황('21년 12월 기준) ····· 149
표 2-⑤-2. 표준사업장 운영 현황 ····· 151
표 2-⑤-3. 직업능력개발원별 기관별 장애유형별 특성화훈련 운영 현황 ····· 155
표 3-①-1. 워크넷 구인·구직 및 취업 현황(고용센터) ····· 168
표 3-②-1. 고용·산재보험 적용 사업장 현황 ····· 171
표 3-②-2. 고용보험 피보험자 현황 ····· 172
표 3-②-3. 실업급여 신청 및 지급 현황 ····· 176
표 3-②-4. 자영업자 고용보험 기준보수, 보험료 ····· 181
표 3-②-5. 가입기간에 따른 자영업자 실업급여 수급기간 ····· 181
표 3-②-6. 긴급 고용안정지원금 지원현황 ····· 191
표 4-①-1. 이러닝 콘텐츠 분야별 개발 현황 ····· 205
표 4-①-2. 분야별 가상훈련 콘텐츠 개발 현황 ····· 206
표 4-①-3. 온라인훈련 운영 현황 ····· 206
표 4-②-1. 일학습병행 현황(누적) ····· 211
표 4-③-1. 국가직무능력표준(NCS)기반 자격개편 현황 ····· 225
표 4-③-2. 과정평가형 자격 운영 종목 현황 ····· 228
표 4-③-3. 우수 숙련기술인 선정 기준 및 현황('21.12.31. 기준) ····· 230
표 5-①-1. 자치단체 국고보조금 지원 현황 ····· 236
표 5-②-1. 연도별 재정지원 실적 현황 ····· 247
표 5-④-1. 공공부문 노동조합 현황 ····· 253
표 5-④-2. 공무원 노동조합 현황 ····· 254
표 5-④-3. 교원 노동조합 설립 현황 ····· 254
표 5-④-4. 공무원 노사관계 교육실적 ····· 256
표 5-④-5. 교원 노사관계 교육실적 ····· 257
표 5-④-6. 공공기관 노사관계 교육실적 ····· 259

표 6-①-1. 근로감독관 정원 현황(근로기준 분야) ····· 262
표 6-①-2. 신고사건 처리 유형별 현황 ····· 263
표 6-①-3. 연도별 사업장감독 및 자율점검 등 실적 비교 ····· 265
표 6-①-4. 파견·사내도급 근로감독 적발 및 조치 현황 ····· 266
표 6-①-5. 근로자 파견 규모별 파견사업체 현황 ····· 266
표 6-①-6. 파견기간별 근로자 현황 ····· 267
표 6-①-7. 청소년 근로권익센터 주요실적 ····· 268
표 6-①-8. 연도별 체불임금발생 및 지도해결률(청산율) 통계 추이 ····· 269
표 6-①-9. 2021년 사업추진 실적 ····· 272
표 6-①-10. 대지급금 지급 실적 ····· 274
표 6-①-11. 도산대지급금 상한액 ····· 274
표 6-①-12. 간이대지급금 상한액 ····· 274
표 6-①-13. 대지급금 조력지원 실적 ····· 275
표 6-①-14. 체불청산지원 사업주 융자실적 ····· 276
표 6-①-15. 체불근로자 생계비 융자실적 ····· 277
표 6-①-16. 무료법률구조사업 추진현황 ····· 278
표 6-①-17. 업무별 처리 현황 ····· 279
표 6-②-1. 임금근로자 연간근로시간 국제비교 ····· 280
표 6-④-1. 최저임금 근로감독 결과 ····· 291
표 6-⑤-1. 「플랫폼 종사자 보호 대책」('20.12.) 주요 내용 ····· 300
표 6-⑤-2. 「다양한 고용형태 보호 방안」('21.9.) 주요 내용 ····· 301
표 6-⑤-3. 「필수노동자 보호·지원대책」('20.12) 대상 및 과제 현황 ····· 302
표 6-⑤-4. 「필수노동자 보호·지원대책」 추진현황 ····· 303
표 6-⑤-5. 고용형태별 근로자 공시 현황 ····· 307
표 6-⑤-6. 상시·지속 업무 판단기준 개선 내용 ····· 308
표 6-⑤-7. 공공부문 비정규직 특별실태조사 결과 ····· 309
표 6-⑤-8. 공공부문별 정규직 전환결정완료 실적 ····· 310
표 6-⑤-9. 공공부문 민간위탁 특별실태조사 결과 ····· 311
표 6-⑥-1. 공인노무사 자격취득 현황 ····· 320
표 6-⑥-2. 공인노무사 자격시험 합격자 현황 ····· 320
표 6-⑦-1. 퇴직연금제도 도입 현황 ····· 321
표 6-⑦-2. 사업장 규모별 퇴직연금 도입 현황 ····· 322
표 6-⑦-3. 퇴직연금 교육사업 주요 추진실적 ····· 326
표 6-⑦-4. 연도별 우리사주조합 운영 현황 ····· 327

# Contents


표 6-⑦-5. 연도별 우리사주대상 시상 현황 ····· 328
표 6-⑦-6. 연도별 사내·공동근로복지기금 운영 현황 ····· 329
표 6-⑧-1. 근로자복지지원 실적 ····· 333
표 6-⑧-2. 근로자생활안정자금융자 지원실적 ····· 334
표 6-⑧-3. 최근 5년간 신용보증 지원실적 ····· 334
표 7-①-1. 「집중단속기간」 운영실적 ····· 341
표 7-①-2. 사고성 재해 집중관리 추진실적 ····· 341
표 7-①-3. 공정안전관리 대상 사업장 현황 ····· 344
표 7-①-4. 공정안전보고서 심사·확인 및 점검실적 ····· 345
표 7-①-5. 안전보건개선계획 수립 대상 사업장 ····· 346
표 7-①-6. 제조업 등 유해·위험방지계획서 제출 현황 ····· 347
표 7-①-7. 제조업 등 유해·위험방지계획서 제출 대상 ····· 348
표 7-①-8. 제조업 등 유해·위험방지계획서 제출 현황 ····· 348
표 7-①-9. 밀폐공간 질식재해 발생 현황 ····· 349
표 7-①-10. 안전인증·자율안전확인 신고·안전검사 대상 ····· 352
표 7-①-11. 위험기계·기구에 대한 안전인증·자율안전확인 신고·방호조치 대상 개정내용 ····· 353
표 7-①-12. 위험기계·기구 안전인증 및 안전검사 결과 ····· 355
표 7-①-13. 방호장치 안전인증 실적 ····· 356
표 7-①-14. 보호구 안전인증 실적 ····· 356
표 7-①-15. 클린사업 지원내용 ····· 357
표 7-①-16. 안전투자 혁신사업 지원내용 ····· 360
표 7-①-17. 산재예방시설자금 융자지원 현황 ····· 362
표 7-②-1. 작업환경측정대상 유해인자 ····· 371
표 7-②-2. 최근 5년간 작업환경측정 실시 현황 ····· 373
표 7-②-3. '16~'20년 작업환경측정 실시 결과 ····· 373
표 7-②-4. 건강관리카드 발급 현황 ····· 375
표 7-②-5. 석면으로 인한 직업병 발생 현황 ····· 376
표 7-②-6. 에너지 및 자원사업 특별회계 세출결산 요약 ····· 379
표 7-②-7. 진폐 건강진단 실적 ····· 380
표 7-④-1. 사업 참여 현황 ····· 387
표 7-④-2. 경영층 대상 교육실적 ····· 388
표 7-④-3. 산재예방요율제 사업주교육 ····· 389
표 7-④-4. 중간관리층 대상 교육실적 ····· 389
표 7-④-5. 안전보건관리담당자 양성교육실적 ····· 389

표 7-④-6. 노동자 대상 교육실적 ····· 390
표 7-④-7. 산재취약계층 대상 교육 실적 ····· 390
표 7-④-8. 안전체험교육 실적 ····· 391
표 7-④-9. 안전보건 전문인력 양성교육 실적 ····· 391
표 7-④-10. 안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육 현황 ····· 392
표 7-④-11. 건설업 기초안전보건교육 현황 ····· 392
표 7-④-12.『안전점검의 날』운영실적 ····· 394
표 7-④-13.『현장점검의 날』운영실적 ····· 396
표 7-④-14. 산재예방요율제 인정사업장 현황 ····· 399
표 7-④-15. 2021년 산재예방요율제 인정사업장 재해 현황 ····· 399
표 7-⑤-1. 위험성평가 추진실적 ····· 403
표 7-⑤-2. 외국인 근로자 산업재해 현황 ····· 410
표 7-⑤-3. 외국인 근로자 교육 및 고용사업주 교육실시 현황 ····· 411
표 7-⑤-4. 외국인 교육자료 제작·배포 실적 ····· 411
표 7-⑤-5. 연도별 장년 및 여성근로자 재해자 수 현황 ····· 411
표 7-⑥-1. 연도별 보험급여 지급 현황 ····· 416
표 7-⑥-2. 사회복귀기간 및 직업복귀율 ····· 425
표 7-⑥-3. 재활프로그램 연구개발 현황 ····· 429
표 7-⑥-4. 보험급여 및 연금 지급 현황 ····· 432
표 7-⑥-5. 재정수지 및 보험료율 현황 ····· 433
표 7-⑥-6. 산재보험 적립금 현황 ····· 433
표 8-①-1. 우리나라 비준 ILO 협약: 32개 ····· 439
표 9-①-1. 민원처리 시스템별 민원접수 현황 ····· 461
표 9-④-1. 규제개혁신문고 건의 처리 현황 ····· 471
표 9-④-2. 2021년 규제심사 현황 ····· 472
표 9-⑤-1. 2020년~2021년 고용노동부 양성평등위원회 주요 안건 현황 ····· 474
표 9-⑤-2. 고용노동부 양성평등 정책과제 발굴 현황 ····· 475
표 9-⑤-3. 2021년 고용노동부 양성평등 정책 포럼 현황 ····· 476
표 9-⑤-4. 2021년 고용노동부 성인지 대상사업 현황(회계) ····· 477
표 9-⑤-5. 2021년 고용노동부 성인지 대상사업 현황(기금) ····· 478
표 9-⑤-6. 2021년 일반성별영향평가 추진현황 ····· 479
표 9-⑤-7. 고용노동부 성평등 홍보물 제작 점검표 ····· 480
표 9-⑤-8. 고용노동부 성평등 행정규칙 제·개정 점검표 ····· 481
표 9-⑤-9. 2021년 부내 성인지 교육과정 이수 실적 ····· 483

# Contents

표 9-⑤-10. 고용노동부-산하기관 성평등 조직문화 협의회 운영 현황 ····· 484
표 9-⑤-11. 민간단체 고용평등상담실 상담실적 ····· 485
표 9-⑥-1. 연도별 주요 정보화 사업 집행액 ····· 488
표 9-⑥-2. 연도별 전자정부 성과관리 수준측정 결과 ····· 489
표 9-⑥-3. 고용노동 사이버안전센터 사이버공격 유형별 침해 대응현황 ····· 492
표 9-⑥-4. 고용노동 공공데이터 데이터셋 개방 현황 ····· 496
표 9-⑥-5. 공공데이터를 활용한 사회문제 해결을 위한 파트너십 구축 내역 ····· 496
표 9-⑥-6. 데이터 관련 정책과정에 국민이 참여한 활동 내용 ····· 497
표 9-⑥-7. 온-나라 시스템 활용실적 ····· 498
표 9-⑥-8. 핵심지식 관리 현황 ····· 499

## | 그림목차 |

그림 1-①-1. 주요 경제지표 추이 ····· 2
그림 1-①-2. 실업자 및 실업률 추이 ····· 6
그림 1-①-3. 비경제활동인구 추이 ····· 8
그림 1-①-4. 경제성장률, 취업자증감률, 고용탄력성 추이 ····· 8
그림 1-①-5. 제조업 노동생산성 및 단위노동비용 증감률 추이 ····· 12
그림 1-②-1. 연도별 체불임금 발생 현황 ····· 31
그림 2-①-1. 지역일자리 목표 공시제 평가 체계 ····· 53
그림 2-③-1. 여성고용률 추이 ····· 108
그림 2-③-2. 여성고용률 국제비교 ····· 108
그림 2-③-3. 연령대별 여성고용률 ····· 109
그림 2-③-4. 성별 고용률 ····· 109
그림 2-③-5. 성별 근로조건 ····· 110
그림 2-③-6. 스마트 근로감독 체계 ····· 111
그림 2-③-7. 연 근로시간과 시간제 근로자 현황 국제비교 ····· 129
그림 2-④-1. 재직자 과정 ····· 140
그림 2-④-2. 재직자 과정 연령별 구분 ····· 140
그림 2-④-3. 구직자 과정 ····· 141
그림 2-④-4. 전직스쿨 프로그램 ····· 143
그림 2-⑥-1. 사회적기업 현황 및 고용 규모 ····· 158
그림 4-③-1. 국가직무능력표준(NCS)의 구성 ····· 219
그림 4-③-2. NCS 예시: 빅데이터 분석 ····· 220
그림 4-③-3. 국가직무능력표준 개발·개선 과정 ····· 221
그림 5-③-1. 노사분규·근로손실일수 추이 ····· 249
그림 6-①-1. 노동분쟁사건의 상담 및 청산 지원 관련 운영방안 ····· 271
그림 6-⑤-1. 공공부문 정규직 전환 규모 ····· 309
그림 6-⑤-2. 공공부문별 민간위탁 현황(특별실태조사 결과) ····· 311
그림 6-⑤-3. 정규직 전환 노동자 수기('20년 정규직 전환 우수사례집) ····· 315
그림 7-①-1. 제조·유통단계의 검사·검정제도 개선 ····· 354
그림 7-①-2. 사용단계의 위험기계·기구 검사제도 개선 ····· 354
그림 7-①-3. 클린사업 추진절차도 ····· 358
그림 7-①-4. 안전투자 혁신사업 추진 방향 ····· 360

# Contents

그림 7-①-5. 안전투자 혁신사업 추진절차 ····· 361
그림 7-①-6. 산재예방시설 융자지원사업 추진 체계도 ····· 362
그림 7-④-1. 추진절차 ····· 386
그림 7-⑥-1. 요양·보상·재활업무 프로세스 발전단계 ····· 417
그림 7-⑥-2. 제5차 산재보험 재활사업 중기발전계획 ····· 423
그림 7-⑥-3. 맞춤형 통합서비스 운영체계 개선 ····· 424
그림 7-⑥-4. 산재재활서비스 제공체계 ····· 427
그림 7-⑥-5. 산재보험 One-Stop서비스 체계 ····· 428
그림 7-⑥-6. 재활의학연구센터 운영체계 ····· 428
그림 9-③-1. 2021년 정부업무평가 주요 변경사항 ····· 465
그림 9-③-2. 2021년도 기관평가 관련 주요내용 ····· 468
그림 9-⑥-1. 연도별 홈페이지 방문자 수(연간) ····· 494
그림 9-⑥-2. 연도별 전자민원 접수건수 ····· 495

제 1 장

# 2021년
# 고용노동정책 개관 및 평가

제1절 2021년 고용노동시장 여건

제2절 2021년 정책 추진성과



# 제1절 2021년 고용노동시장 여건

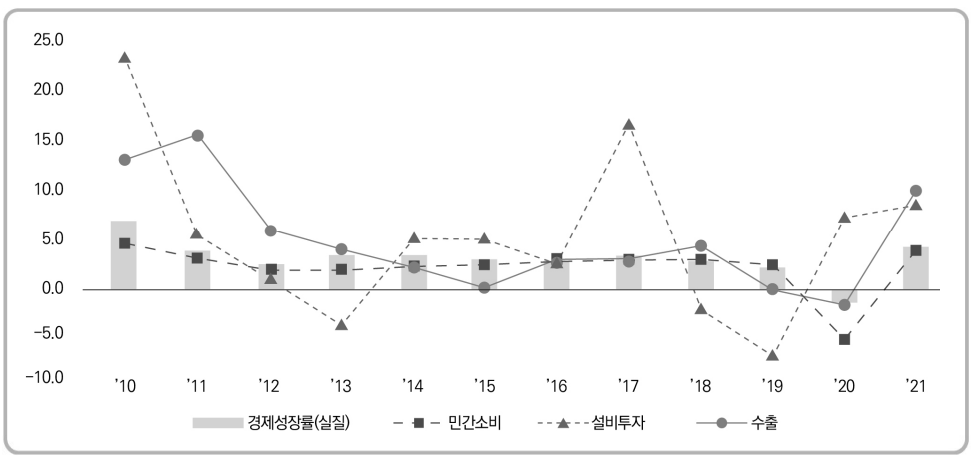
## ① 실물 경제 동향

2021년 경제성장률(실질국내총생산, GDP)은 4.0%로 증가세로 전환('20년 -0.9% → '21년 4.0%)하였다. 지출항목별로는 민간소비('20년 -5.0% → '21년 3.6%)와 수출('20년 -1.8% → '21년 9.7%)이 증가세로 전환한 가운데 설비투자('20년 7.1% → '21년 8.3%)와 정부소비('20년 5.0% → '21년 5.5%)가 지속해서 증가하고 있다.

산업별 성장세는 제조업('20년 -0.9% → '21년 6.6%)과 서비스업('20년 -1.0% → '21년 3.7%)이 증가세로 전환하였으나 건설업은 지속해서 감소('20년 -1.4% → '21년 -2.2%)하였다. 도소매 및 숙박음식점업('20년 -5.7% → '21년 3.2%), 운수업('20년 -15.1% → '21년 5.2%), 교육서비스업('20년 -2.4% → '21년 4.7%)은 증가세로 전환하였다. 정보통신업('20년 3.2% → '21년 6.1%), 금융 및 보험업('20년 9.1% → '21년 6.1%), 의료보건 및 사회복지서비스업('20년 1.3% → '21년 4.7%)은 증가세가 지속되고 있다.

2021년 실질 국내총소득(GDI)은 전년대비 3.0% 증가하였으나, 유가 상승 등에 따른 교역조건 악화로 실질 GDP 성장률을 하회하였다.

**그림 1-①-1. 주요 경제지표 추이** (단위: 전년대비, %)




* 자료: 한국은행, 국민계정('15년 기준)
주: 2020년은 잠정치, 2021년은 속보치

2021년 수출은 6,445.4억 달러(+25.8%), 수입은 6,150.5억 달러(+31.5%), 무역수지는 294.9억 달러로 13년 연속 흑자로 나타났다. 수출액(6,445억 달러)은 기존 최고치('18년 6,049억 달러)를 약 396억 달러 상회하며, 3년 만에 사상 최고치 경신과 동시에 수출 플러스 전환되었다. 반도체·석유화학·자동차 등 15대 주요 품목 수출이 모두 두 자리 증가했으며, 15대 전 품목 플러스는 '00년 이후 최초이다. 바이오헬스·이차전지 등의 수출도 연간 최고치를 기록하며 15대 주요 품목 내 새로운 수출 동력으로 자리매김한 것으로 평가된다.

**표 1-①-1. 수출 및 수입 현황** (단위: 억 달러, 전년동기 대비, %)

| | 연 간 | | 2021년 분기 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2020년 | 2021년 | 1분기 | 2분기 | 3분기 | 4분기 |
| 수출액 | 5125.0 | 6445.4 | 1464.2 | 1567.4 | 1645.7 | 1768.1 |
| | (-5.5) | (+25.8) | (+12.5) | (+42.1) | (+26.5) | (+24.6) |
| 수입액 | 4676.3 | 6150.5 | 1365.1 | 1491.7 | 1568.7 | 1725.1 |
| | (-7.1) | (+31.5) | (+12.4) | (+37.6) | (+37.5) | (+39.5) |
| 무역수지 | 448.7 | 294.9 | 99.1 | 75.8 | 77.0 | 43.0 |

* 자료: 산업통상자원부(수출입 동향), 한국무역협회(수출입통계)

광공업 생산은 기타운송장비, 금속가공 등에서 감소하였으나, 반도체, 기계장비 등에서 늘어 전년대비 6.9% 증가하였다. 제조업 평균가동률은 74.3%로 전년대비 3.0%p 상승하였다. 서비스업 생산은 금융·보험, 도소매, 운수·창고 등 모든 업종에서 늘어 전년대비 4.3% 증가하였다.

**표 1-①-2. 산업생산 관련지표 증감률 현황** (단위: 전년동기 대비, %)

| | | 연 간 | | 2021년 분기 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2020년 | 2021년 | 1분기 | 2분기 | 3분기 | 4분기 |
| 광공업 | 생산 | -0.4 | 6.9 | 4.4 | 12.7 | 5.1 | 5.7 |
| | 출하 | -2.0 | 5.1 | 4.4 | 12.2 | 2.0 | 2.2 |
| | 내수 | -3.4 | 2.9 | 3.6 | 8.6 | -0.5 | 0.2 |
| | 수출 | -0.1 | 8.4 | 5.7 | 17.7 | 5.8 | 5.5 |
| 제조업 가동률 | | 71.3 | 74.3 | 75.1 | 73.4 | 73.9 | 75.0 |
| 서비스업 생산 | | -2.0 | 4.3 | 2.2 | 5.7 | 3.9 | 5.4 |

* 자료: 통계청, 산업활동 동향
주: 2021년 자료는 잠정치

설비투자의 경우 자동차 등 운송장비(-2.0%) 투자는 감소하였으나, 특수산업용기계 등 기계류(13.2%) 투자가 늘어 전년대비 9.0% 증가하였다. 국내기계 수주는 전자부품·컴퓨터·영상음향통신 등 민간(27.3%) 및 공공운수업 등 공공(50.0%)에서 모두 늘어 전년대비 28.7% 증가하였다.

건설기성(불변)은 토목(-13.4%) 및 건축(-1.5%) 공사 실적이 모두 줄어 전년대비 4.9% 감소하였다. 건설수주(경상)는 사무실·점포, 공장·창고 등 건축(6.7%) 및 도로·교량 등 토목(15.4%)에서 모두 늘어 전년대비 8.5% 증가하였다.

**표 1-①-3. 설비 및 건설투자 증감률 현황** (단위: 전년동기 대비, %)

| | | 연 간 | | 2021년 분기 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2020년 | 2021년 | 1분기 | 2분기 | 3분기 | 4분기 |
| 설비 | 설비투자지수 | 6.0 | 9.0 | 11.9 | 12.7 | 5.8 | 5.8 |
| | 국내기계수주 | 8.1 | 28.7 | 15.5 | 40.3 | 34.7 | 26.9 |
| 건설 | 건설기성(불변) | -4.1 | -4.9 | -7.2 | -5.3 | -6.1 | -1.4 |
| | 건설수주(경상) | 16.4 | 8.5 | 27.3 | 17.5 | 1.1 | -2.8 |

* 자료: 통계청, 산업활동 동향
주: 2021년 자료는 잠정치

## 2 고용노동시장 동향

2021년 취업자 수는 전년대비 369천 명(1.4%) 증가하였다. 고용률(15~64세, OECD 기준)은 66.5%로 전년보다 0.6%p 상승하였다. 업종별로는 보건업 및 사회복지서비스업, 운수 및 창고업, 정보통신업 등 비대면·디지털 전환 관련 서비스업 중심으로 취업자가 증가하였으나, 대면 업무 비중이 높은 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 개인 서비스, 예술 스포츠 산업은 계속 부진하였다. 제조업 취업자는 2016년 이후 감소세가 지속되고 있으나 수출 증가의 영향으로 감소 폭이 완화되었다.

경제활동참가율은 62.8%로 전년대비 0.3%p 상승하였고, 비경제 활동인구는 16,770천 명으로 전년대비 3천 명 감소하였다. 2021년 실업자는 1,037천 명으로 전년대비 71천 명(6.4%) 감소하였고, 실업률은 3.7%로 전년대비 0.3%p 감소하였다.

**표 1-①-4. 연간 고용동향** (단위: 전년대비, 천 명, %, %p)

| | 2019년 | 2020년 | 증 감 | 증감률 | 2021년 | 증 감 | 증감률 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ㅇ 15세 이상 인구 | 44,504 | 44,785 | 281 | 0.6 | 45,080 | 295 | 0.7 |
| ㅇ 경제활동인구 | 28,186 | 28,012 | -174 | -0.6 | 28,310 | 298 | 1.1 |
| 경제활동참가율 | 63.3 | 62.5 | -0.8 | -1.3 | 62.8 | 0.3 | 0.5 |
| ㅇ 취 업 자 | 27,123 | 26,904 | -218 | -0.8 | 27,273 | 369 | 1.4 |
| 고 용 률 | 60.9 | 60.1 | -0.8 | -1.3 | 60.5 | 0.4 | 0.7 |
| 15 - 64세 | 66.8 | 65.9 | -0.9 | -1.3 | 66.5 | 0.6 | 0.9 |
| ㅇ 실 업 자 | 1,063 | 1,108 | 45 | 4.2 | 1,037 | -71 | -6.4 |
| 실 업 률 | 3.8 | 4 | 0.2 | 5.3 | 3.7 | -0.3 | -7.5 |
| ㅇ 비경제활동인구 | 16,318 | 16,773 | 455 | 2.8 | 16,770 | -3 | 0 |

* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

종사상 지위별로는 임금근로자 중 상용근로자와 임시근로자 중심으로 고용이 회복되었고, 비임금근로자 중 고용원 없는 자영업자는 증가하였으나, 고용원 있는 자영업자와 무급가족종사자는 감소하였다.

임금근로자는 20,753천 명으로 421천 명 증가하였으며, 세부적으로는 상용근로자가 전년대비 366천 명(+2.5%), 임시근로자는 전년대비 152천 명(3.4%) 각각 증가한 반면, 일용근로자는 96천 명(-7.3%) 감소하였다. 비임금근로자는 6,520천 명으로 53천 명(-0.8%) 감소하였으며, 세부적으로는 고용원 없는 자영업자는 전년대비 47천 명(1.1%) 증가한 반면, 고용원 있는 자영업자가 65천 명(-4.7%), 무급가족종사자는 35천 명(-3.3%) 각각 감소하였다.

**표 1-①-5. 종사상 지위별 취업자 현황** (단위: 전년대비, 천 명, %)

| | 2019년 | 2020년 | 증 감 | 증감률 | 2021년 | 증 감 | 증감률 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 전 체 > | 27,123 | 26,904 | -218 | -0.8 | 27,273 | 369 | 1.4 |
| ㅇ 임금근로자 | 20,440 | 20,332 | -108 | -0.5 | 20,753 | 421 | 2.1 |
| - 상용근로자 | 14,216 | 14,521 | 305 | 2.1 | 14,887 | 366 | 2.5 |
| - 임시근로자 | 4,795 | 4,483 | -313 | -6.5 | 4,635 | 152 | 3.4 |
| - 일용근로자 | 1,429 | 1,328 | -101 | -7.1 | 1,231 | -96 | -7.3 |
| ㅇ 비임금근로자 | 6,683 | 6,573 | -110 | -1.6 | 6,520 | -53 | -0.8 |
| - 자영업자 | 5,606 | 5,531 | -75 | -1.3 | 5,513 | -18 | -0.3 |
| - 무급가족종사자 | 1,077 | 1,042 | -35 | -3.3 | 1,007 | -35 | -3.3 |

* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

연령별로 취업자를 살펴보면, 60세 이상에서 330천 명, 20대에서 105천 명, 50대에서 66천 명 각각 증가하였으나, 인구 효과 영향 등으로 30대에서 107천 명, 40대에서 35천 명 감소하였다. 고용률은 전 연령대에서 증가하였고, 특히 20대에서 크게 증가하였다.

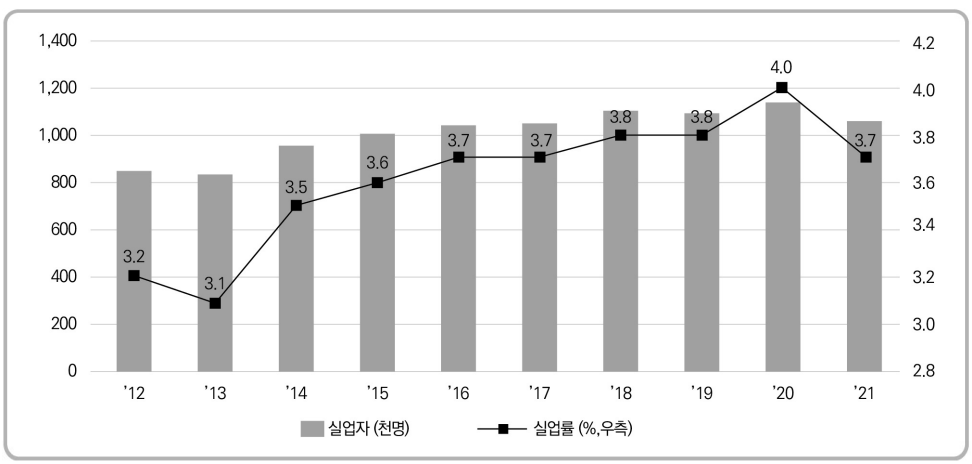
**표 1-①-6. 연령층 및 성별 취업자 현황** (단위: 전년대비, 천 명, %)

| | 2020년 | | | 2021년 | | | 증감 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 인구 | 취업자 | 고용률 | 인구 | 취업자 | 고용률 | 인구 | 취업자 | 고용률 |
| <전 체> | 44,785 | 26,904 | 60.1 | 45,080 | 27,273 | 60.5 | 295 | 369 | 0.4 |
| 15~19세 | 2,452 | 162 | 6.6 | 2,312 | 171 | 7.4 | -141 | 9 | 0.8 |
| 20~29세 | 6,459 | 3,601 | 55.7 | 6,458 | 3,706 | 57.4 | 0 | 105 | 1.7 |
| 30~39세 | 7,128 | 5,364 | 75.3 | 6,984 | 5,257 | 75.3 | -144 | -107 | 0 |
| 40~49세 | 8,234 | 6,346 | 77.1 | 8,164 | 6,311 | 77.3 | -70 | -35 | 0.2 |
| 50~59세 | 8,553 | 6,356 | 74.3 | 8,550 | 6,422 | 75.1 | -3 | 66 | 0.8 |
| 60세 이상 | 11,960 | 5,076 | 42.4 | 12,613 | 5,406 | 42.9 | 653 | 330 | 0.5 |
| 15~29세 | 8,911 | 3,763 | 42.2 | 8,770 | 3,877 | 44.2 | -141 | 115 | 2.0 |
| <남 자> | 22,035 | 15,381 | 69.8 | 22,198 | 15,548 | 70.0 | 163 | 166 | 0.2 |
| <여 자> | 22,750 | 11,523 | 50.7 | 22,882 | 11,725 | 51.2 | 132 | 202 | 0.5 |

* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

2021년 실업자는 1,037천 명으로 전년대비 71천 명(6.4%) 감소하였고, 실업률은 3.7%로 전년대비 0.3% 감소하였다. 한편, 2021년 실업급여 신규 신청자는 1,288천 명이다.

**그림 1-①-2. 실업자 및 실업률 추이**




* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

**표 1-①-7. 실업급여 신규 신청자 수 현황** (단위: 천 명)

| 구분 | 2019년 | 2020년 | 2021년 |
|---|---|---|---|
| 신규 신청자 수 | 1,148 | 1,372 | 1,288 |

* 자료: 고용보험시스템
주: 1) 신규 신청자: 해당기간에 실업급여를 신청한 자(임금근로자만 포함)
2) '19.10월 구직급여 지급요건 등 변경으로 기존 통계와 시계열 단절되어 전년대비 비교는 부적절

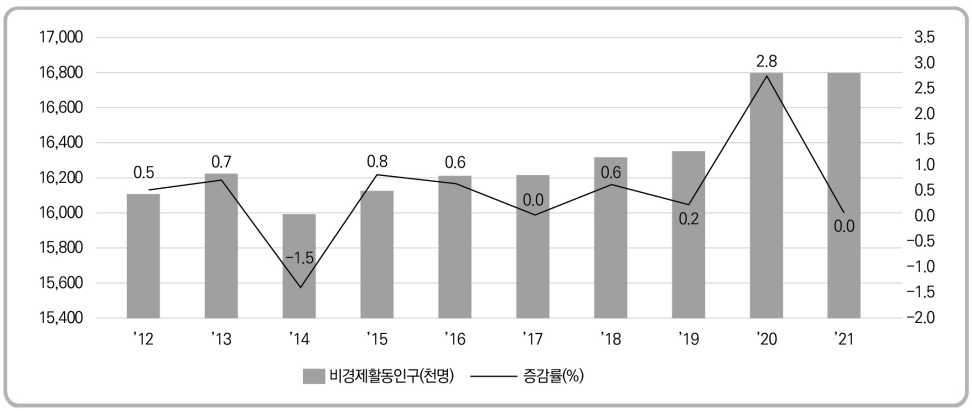
2021년 비경제활동인구는 16,770천 명으로 전년대비 3천 명(0.0%) 감소하였다. 활동상태별로 보면 재학·수강(164천 명), 육아(68천 명)에서 감소한 반면, 연로(131천 명), 취업준비(51천 명), 가사(51천 명) 등에서 증가하였다. 구직단념자(23천 명)도 증가하였다.

**표 1-①-8. 활동상태별 비경제활동인구 현황** (단위: 전년대비, 천 명, %)

| | 2019년 | 2020년 | 증 감 | 증감률 | 2021년 | 증 감 | 증감률 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <전 체> | 16,318 | 16,773 | 455 | 2.8 | 16,770 | -3 | 0 |
| 육 아 | 1,175 | 1,188 | 13 | 1.1 | 1,120 | -68 | -5.7 |
| 가 사 | 5,812 | 5,966 | 154 | 2.7 | 6,018 | 51 | 0.9 |
| 재학·수강 등[1] | 3,708 | 3,616 | -92 | -2.5 | 3,452 | -164 | -4.5 |
| 연 로 | 2,221 | 2,257 | 36 | 1.6 | 2,388 | 131 | 5.8 |
| 심신장애 | 427 | 442 | 15 | 3.6 | 448 | 6 | 1.3 |
| 기 타[2] | 2,976 | 3,304 | 328 | 11 | 3,345 | 41 | 1.2 |
| -쉬었음 | 2,092 | 2,374 | 282 | 13.5 | 2,398 | 24 | 1.0 |
| ※취업준비[3] | 748 | 791 | 43 | 5.8 | 841 | 51 | 6.4 |
| 구직단념자[4] | 533 | 605 | 73 | 13.6 | 628 | 23 | 3.8 |

* 자료: 통계청, 경제활동인구조사
주: 1) "재학·수강 등"은 정규 교육기관 재학, 입시학원, 취업을 위한 학원·기관 수강 등을 포함
2) 학원·기관 수강 외 취업준비, 진학준비, 군입대 대기, 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 비교 시 유의

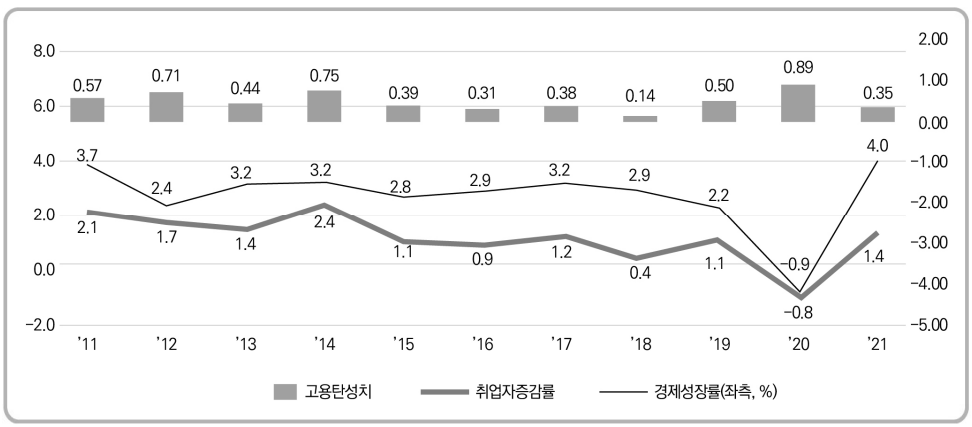
그림 1-①-3. 비경제활동인구 추이




* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

2021년 경제성장률(4.0%)와 취업자 증감률(1.4%)이 모두 증가하면서, 경제의 고용창출력을 보여주는 고용탄력성(취업자 증가율/경제성장률)은 지난해보다 하락('20년 0.89 → '21년 0.35)하였다.

그림 1-①-4. 경제성장률, 취업자증감률, 고용탄력성 추이




* 자료: 한국은행, 국민계정, 통계청, 경제활동인구조사

취업자는 임금근로자 중심의 고용개선이 나타났으나, 임금근로자 대비 비정규직 비중은 전년대비 소폭 확대('20년 36.3% → '21년 38.4%)한 것으로 나타났다. 한시적 근로자(5,171천 명)는 전년대비 563천 명, 시간제 근로자 (3,512천 명), 비전형 근로자(2,278천 명)는 각각 260천 명, 205천 명 증가하였다.

**표 1-①-9. 근로형태별 근로자 규모** (단위: 전년대비, 천 명, %)

| | 2019년 | | 2020년 | | 2021년 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 8월 | 구성비 | 8월 | 구성비 | 8월 | 구성비 |
| <임금근로자> | 20,559 | 100.0 | 20,446 | 100.0 | 20,992 | 100.0 |
| ㅇ 정 규 직 | 13,078 | 63.6 | 13,020 | 63.7 | 12,927 | 61.6 |
| ㅇ 비정규직[1)2)] | 7,481 | 36.4 | 7,426 | 36.3 | 8,066 | 38.4 |
| - 한시적 | 4,785 | 23.3 | 4,608 | 22.5 | 5,171 | 24.6 |
| - 시간제 | 3,156 | 15.4 | 3,252 | 15.9 | 3,512 | 16.7 |
| - 비전형 | 2,045 | 9.9 | 2,073 | 10.1 | 2,278 | 10.9 |

* 자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사
주: 1) 비정규직 내 근로형태별 중복인원을 제외한 순계임
2) 비정규직 내 유형별 중복으로 규모 및 비중의 합계는 불일치함

2021년 3분기 상용근로자 5인 이상 사업체의 구인인원은 804천 명, 채용인원은 690천 명으로 전년동기 대비 각각 29.4%, 23.9% 증가하였다. 사업체 규모별로는 300인 미만 사업체는 구인인원 652천 명, 채용인원 547천 명으로 전년동기 대비 각각 32.0%, 25.7% 증가하였으며, 300인 이상 규모 사업체의 구인인원은 152천 명, 채용인원은 143천 명으로 전년동기 대비 각각 19.6%, 17.7% 증가하였다.

**표 1-①-10. 규모별 구인인원 및 채용인원** (단위: 천 명, %)

| | 구인인원 | | | | | 채용인원 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 총계 | 내국인 | | | 외국인 | 총계 | 내국인 | | | 외국인 |
| | | | 상용 | 기타 | | | | 상용 | 기타 | |
| 5인 이상 | 804 | 782 | 602 | 180 | 22 | 690 | 673 | 498 | 175 | 17 |
| | [29.4] | [29.5] | [30.5] | [26.3] | [28.6] | [23.9] | [24.2] | [23.6] | [25.9] | [14.9] |
| 300인 미만 | 652 | 632 | 476 | 155 | 20 | 547 | 533 | 382 | 151 | 15 |
| | [32.0] | [32.2] | [32.4] | [31.8] | [24.0] | [25.7] | [26.2] | [24.2] | [31.8] | [8.3] |
| 300인 이상 | 152 | 150 | 125 | 25 | 2 | 143 | 141 | 117 | 24 | 2 |
| | [19.6] | [19.0] | [23.6] | [0.1] | [100.7] | [17.7] | [17.0] | [21.8] | [-1.8] | [110.7] |

* 자료: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사('21년 하반기)
주: 1) 구인인원: 조사 기준기간 중에 대외적인 구인활동을 한 인원으로 동 기간 내에 채용인원을 위해 최초 모집 공고 당시에 채용하려고 했던 인원
2) 채용인원: 조사기준일 이전 3개월 사이에 최종적으로 채용하기로 확정했거나 채용한 인원
3) [ ]는 전년동기 대비 증감률

구인인원은 2-1수준이 262천 명(33.5%)으로 가장 많고, 1수준 208천 명(26.6%), 2-2수준 149천 명(19.0%), 3수준 148천 명(19.0%), 4수준 15천 명(1.9%) 순이다. 채용인원 역시 2-1수준이 216천 명(32.1%)으로 가장 많고, 1수준 187천 명(27.8%), 2-2수준 128천 명(19.1%), 3수준 128천 명(19.0%), 4수준 13천 명(2.0%) 순이다. 구인인원에서 채용인원을 차감한 미충원인원의 비율인 미충원율은 2-1수준 17.4%, 3수준 13.9%, 2-2수준 13.8%로 전체 미충원율(13.9%)보다 높거나 유사한 반면, 1수준 및 4수준은 각각 10.0%, 7.9%로 낮은 것으로 나타났다.

**표 1-①-11. 직능수준별 구인인원 및 채용인원** (단위: 천 명, %)

| 직능수준 | 구인인원 | | | 채용인원 | | | 미충원인원 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 상용 | 기타 | | 상용 | 기타 | | |
| 계 | 782 | 602 | 180 | 673 | 498 | 175 | 109 | |
| | [100.0] | [100.0] | [100.0] | [100.0] | [100.0] | [100.0] | [100.0] | (13.9) |
| 1수준 | 208 | 118 | 91 | 187 | 99 | 88 | 21 | |
| | [26.6] | [19.6] | [50.2] | [27.8] | [19.9] | [50.5] | [19.1] | (10.0) |
| 2-1수준 | 262 | 206 | 56 | 216 | 163 | 54 | 46 | |
| | [33.5] | [34.3] | [30.8] | [32.1] | [32.7] | [30.6] | [41.9] | (17.4) |
| 2-2수준 | 149 | 130 | 19 | 128 | 111 | 18 | 21 | |
| | [19.0] | [21.7] | [10.3] | [19.1] | [22.2] | [10.2] | [18.9] | (13.8) |
| 3수준 | 148 | 134 | 15 | 128 | 113 | 14 | 21 | |
| | [19.0] | [22.2] | [8.1] | [19.0] | [22.8] | [8.1] | [19.0] | (13.9) |
| 4수준 | 15 | 14 | 1 | 13 | 12 | 1 | 1 | |
| | [1.9] | [2.2] | [0.6] | [2.0] | [2.5] | [0.6] | [1.1] | (7.9) |

* 자료: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사('21년 하반기)
주: 1) [ ]는 각 인원 내 구성비, ( )는 미충원율, 직능수준별 조사에서는 외국인근로자 제외
2) 직능수준
- 1수준: 현장경력 없어도 됨, 자격증 취득 수준을 요하지 않음(중졸 이하 수준의 업무)
- 2-1수준: 1년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기능사 수준(고졸 수준의 업무)
- 2-2수준: 1~2년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 산업기사 수준(전문대졸 수준의 업무)
- 3수준: 2~10년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기사 수준(대졸/석사 수준의 업무)
- 4수준: 10년 이상의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기술사 수준(박사 수준의 업무)
* 경력과 자격증으로 판단이 어려운 경우 보조지표로 학력을 활용

2021년 10월 1일 현재 상용근로자 5인 이상 사업체의 부족인원은 359천 명으로 전년동기 대비 51.0% 증가하였다. 인력부족률은 2020년 1.9%에서 2021년 2.8%로 전년동기 대비 0.9%p 상승하였다.

규모별로 보면, 300인 미만 규모 사업체의 부족인원은 322천 명으로 전체 부족인원의 89.6%를 차지하며, 전년동기 대비 53.5% 증가하였다. 300인 이상 사업체의 경우에는 32.8% 증가하였다. 인력부족률은 300인 미만 사업체가 3.1%로 전년동기 대비 1.0%p, 300인 이상 사업체는 1.4%로 0.3%p 상승하였다.

**표 1-①-12. 규모별 인력부족률 현황** (단위: 천 명, %, %p)

| 규모 | 인력부족률('20.10.1.) | | | | | 인력부족률('21.10.1.) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 총계 | 내국인 | | | 외국인 | 총계 | | 내국인 | | | 외국인 |
| | | | 상용 | 기타 | | | | | 상용 | 기타 | |
| 5인 이상 | 1.9 | 1.9 | 1.9 | 1.7 | 3.4 | 2.8 | [0.9] | 2.7 | 2.7 | 2.6 | 5.7 |
| 300인 미만 | 2.1 | 2.1 | 2.1 | 1.6 | 3.5 | 3.1 | [1.0] | 3.1 | 3.1 | 2.5 | 6.0 |
| 300인 이상 | 1.1 | 1.1 | 1.0 | 2.8 | 0.7 | 1.4 | [0.3] | 1.4 | 1.3 | 3.6 | 0.3 |

* 자료: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사('21년 하반기)
주: [ ]는 전년동기 대비 증감, 인력부족률 =(부족인원/(현원+부족인원))× 100

2021년 전체근로자의 연간 월평균 임금총액(3,689천 원)은 전년대비 4.6% 증가하였고, 상용근로자(3,893천 원)는 전년대비 4.7%, 임시일용근로자(1,700천 원)는 3.9% 증가하였다. 2021년 물가수준을 반영한 전체근로자 1인당 연간 월평균 실질임금(3,599천 원)은 전년대비 2.0% 증가하였다.

**표 1-①-13. 연간 임금내역별 월평균 임금총액 현황** (단위: 천 원, %, 전년대비)

| 구 분 | | | 2020년 | 2021년 |
|---|---|---|---|---|
| 명목 임금 | 전체근로자 | | 3,527 (1.1) | 3,689 (4.6) |
| | 상용근로자 | | 3,719 (0.4) | 3,893 (4.7) |
| | | 정액급여 | 3,077 (2.2) | 3,181 (3.4) |
| | | 초과급여 | 200 (-0.9) | 208 (3.7) |
| | | 특별급여 | 441 (-9.9) | 504 (14.3) |
| | 임시·일용 근로자 | | 1,636 (7.8) | 1,700 (3.9) |
| 소비자 물가지수 | | | 100 (0.5) | 102.5 (2.5) |
| 실질임금 | 전체근로자 | | 3,527 (0.5) | 3,599 (2.0) |

* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(상용 1인 이상 사업체)
주: 실질임금 = (명목임금/소비자물가지수)×100

2021년 연간 월평균 근로시간은 160.7시간으로 전년에 비해 0.1% 증가한 것으로 나타났다. 상용근로자의 연간 월평균 근로시간은 167.0시간으로 전년대비 0.1% 증가하였으며, 임시일용근로자의 연간 월평균 근로시간은 99.0시간으로 전년대비 1.4% 증가하였다.

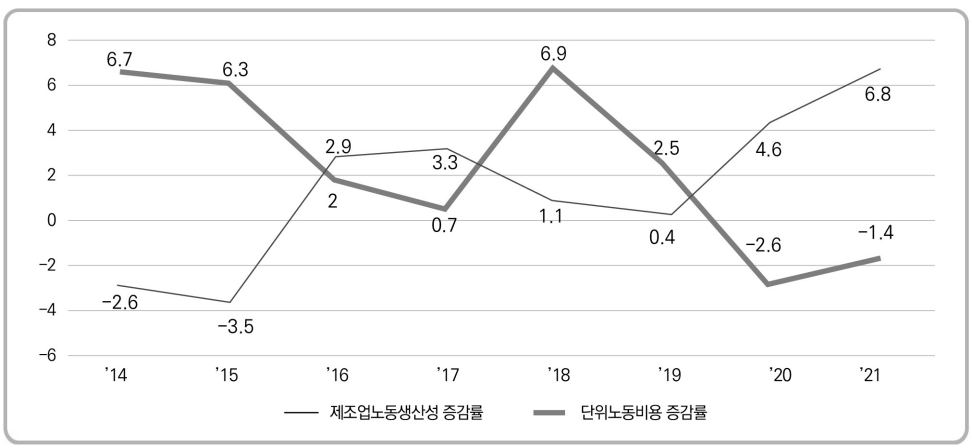
**표 1-①-14. 연간 월평균 근로시간 현황** (단위: 시간, %, 전년대비)

| 근로시간 | 2020년 | | | 2021년 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 전체근로자 | | | 전체근로자 | | |
| | | 상용 | 임시·일용 | | 상용 | 임시·일용 |
| 총 근로시간 | 160.6(-1.5) | 166.9(-2.0) | 97.6(1.7) | 160.7(0.1) | 167.0(0.1) | 99.0(1.4) |

* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(상용 1인 이상 사업체)

노동생산성(제조업) 증감률은 전년에 비해 확대('20년 4.6% → '21년 6.8%)되었으며, 단위노동비용 증감률은 2020년 -2.6%에서 2021년 -1.4%로 소폭 증가하였다.

**그림 1-①-5. 제조업 노동생산성 및 단위노동비용 증감률 추이**




* 자료: 한국생산성본부, 노동생산성 동향
주: 1) 노동생산성지수: [산출량지수(산업생산지수)/노동투입량지수]*100
2) 산출량은 통계청 산업생산지수임
3) 단위노동비용지수: (노동1단위당 비용/노동생산성)*100

# 제2절 2021년 정책 추진성과

## 1 고용정책

### 가. 고용정책 개관

문재인 정부는 출범 이후 양질의 일자리 창출을 위해 '일자리'를 국정운영의 최우선 순위에 두고 일자리중심 국정운영체계를 구축하여 범정부적 노력을 통해 일자리 문제에 대응하고자 하였다. 이를 위해 「일자리정책 5년 로드맵」을 마련하였고, 로드맵에 따라 세부 대책을 추진함에 따라 일자리 창출에 있어 괄목할 만한 성과를 이루었다. 그 결과 코로나 위기 이전까지 고용의 양적·질적 개선세가 지속되었다. 2019년 고용률은 66.8%로 역대 최고였고, 저임금 노동자 비율, 연간 근로시간 등 지표도 개선되었다. 그러나, 2020년부터 이어진 코로나19 여파는 2021년도에도 지속되어 고용상황을 악화시켰다.

이에, 코로나19 위기에 대응하여 2020년부터 2021년까지 총 6차례 추경을 통해 72조 원 규모의 고용안정 대책을 수립하고 적극적으로 추진하였다. 특히, 취약부문을 중심으로 고용유지 지원 및 취약계층 일자리 지원을 강화하였다. 우선, 고용유지지원금의 지원비율과 지원기간 등을 대폭 확대하고, 지속적인 제도 개선으로 사각지대를 최소화하였다. 또한, 코로나19의 피해가 집중된 여행업, 항공업 등 8개 업종 외에도 노선버스, 영화업, 유원시설, 수련시설, 항공기부품제조업, 외국인전용카지노 등 6개 업종을 특별고용지원업종으로 추가 지정하여 고용안정 지원을 더욱 강화하였다.

다음으로, 특수형태근로종사자와 프리랜서, 영세자영업자, 일반(법인)택시 기사 등 고용안전망의 사각지대에서 소득감소로 고통받는 취업자에게 긴급고용안정지원금 등의 생계지원을 하였다. 이와 함께, 고용안전망을 강화하기 위한 노력도 병행하였다. 2020년 12월 「전국민 고용보험 로드맵」을 발표하였고, 단계적으로 고용보험의 적용대상을 모든 취업자로 확대하는 방안을 추진하고 있다. 2021년부터는 저소득 구직자, 노동시장 신규진입 청년 등 고용보험 사각지대 구직자의 취업을 지원하는 국민취업지원제도를 시행하였다.

아울러, 공공서비스 품질을 개선하기 위해 현장민생 공무원, 사회서비스 일자리 등 공공부문 일자리 창출을 위해 노력하였다. 2021년 7월, 「산업구조 변화에 대응한 공정한

노동전환 지원방안」을 발표하여 공정한 노동전환에 대한 체계적 지원이 이루어졌고, 사회적 대화를 통한 상생형 지역일자리 협약을 체결하여 지역 일자리 창출을 위해 노력하였다.

한편, 코로나19 위기 대응 속에서도 범정부 일자리정책 관리도 강화해나갔다. 대통령 직속 일자리 위원회를 통해 일자리정책을 총괄·조정하고, 양질의 일자리 창출 지원방안을 활발히 수립하였다. 또한, 재정지원 일자리사업 효율화 방안을 마련하여 저성과 사업예산 감액, 유사·중복 사업 통폐합 등 전 부처 일자리 사업의 성과를 제고하였다.

이처럼, 고용유지를 최우선으로 대량실업 예방, 취약계층 생계지원 등을 적극 추진한 결과 2022년 1월 기준 취업자가 2,764만 명으로, 위기 이전('20.1월) 2,750만 명 대비 100.5%의 회복을 달성하였다. 주요 선진국과 비교할 때 우리나라의 고용충격은 작은 편이었으며 위기 이전 수준을 빠르게 회복하였다. OECD 주요국 중 100% 이상 고용회복을 달성한 국가는 우리나라와 더불어 호주, 네덜란드, 캐나다 정도에 불과하다. OECD도 2021년 7월 7일 발간한 《OECD Employment Outlook 2021 - Korea Country Note》에서 한국의 고용회복이 OECD 평균에 비해 상당히 빠르다고 평가하였다.

## 나. 고용서비스 정책

정부는 고용정보의 제공, 직업소개, 직업지도, 직업능력개발 등의 고용서비스를 통해 개인의 평생 직업생활, 기업의 경영활동 및 국가 인적자원의 효율적인 활용을 지원한다. 경제의 일자리 창출 능력이 낮아지고, 직업·직장 이동이 빈번해짐에 따라 사람과 일을 이어주는 고용서비스의 역할이 중요해지고 있다.

국가고용정책의 핵심 전달체계로서 취업상담·알선, 실업급여, 직업지도, 직업능력개발, 기업지원 등 종합적인 고용서비스를 수행하는 고용센터는 1998년 외환위기를 기점으로 기존 직업안정과·고용보험과를 통합하여 전국 99개소가 설치되었고, 2000년 「기초생활보장제도」 시행에 따른 자활정책 수요에 대비하여 2001년 168개소까지 증가되었으나, 규모의 경제를 통한 업무효율성 제고를 위하여 2005년부터 고용센터의 통합·대형화를 추진하여 2008년 고용센터는 82개소로 조정되었다.

이후 고용과 복지서비스의 연계를 통한 수요자 중심 서비스 제공, 국민의 편의와 정부의 효율성 제고 등을 위해 다양한 고용·복지 서비스기관이 한 장소에서 함께 서비스를 제공하는 '고용복지플러스센터'를 추진하고, 2014년 남양주고용복지플러스센터를 시작으로 2017년까지 총 98개소의 고용복지플러스센터를 설치하였다.

2020년은 한국형 실업부조인 「국민취업지원제도」 시행 기반을 마련하고 「전국민 고용보험 로드맵」을 발표하는 등 고용보험에 이은 2차 고용안전망의 기틀을 세운 한 해였다.

예술인 고용보험 적용 확대(2020.12.10.) 및 국민취업지원제도 시행(2021.1.1.) 등에 따라 공공 고용서비스 수요는 늘어나고 있으나 고용복지플러스센터 수는 유사 사회서비스 전달기관과 비교할 때 상대적으로 적어 도움이 필요한 주민들이 충분한 서비스를 제때 받지 못하는 상황이 우려되었다.

이에 저소득층, 청년, 여성 등 취업취약계층이 집에서 '1시간 이내'에 있는 고용복지 플러스센터를 방문하여 심층상담과 취업연계 서비스를 받을 수 있도록 고용-복지 서비스 접점의 확대를 추진하여 전국 70개 시군에 작은 규모의 고용복지센터(중형고용센터)와 출장센터를 설치하였다. 이로써 2020년 말 기준 171개의 고용센터가 설치되었다.

한편, 새로운 고용안전망인 국민취업지원제도 시행 및 전국민 고용보험의 단계적 확대에 맞춰 국민에게 질 높은 고용서비스를 제공할 수 있는 고용센터의 인프라 및 인력확충의 필요성이 제기되었다.

국민취업지원제도의 대상자인 취업취약계층은 취업에 이르는 길에 복합적인 어려움에 놓인 경우가 대부분이다. 이들 개개인에 대한 심층상담, 밀착 사례관리를 통한 취업촉진 프로그램의 적극적인 연계를 위해서는 역량을 갖춘 적정규모의 상담인력 확보가 필수적이다. 이에 행정안전부 등 관계부처를 상대로 고용센터 상담인력 확충의 필요성을 적극적으로 설명·설득하는 한편, 효율적인 조직 운영방안에 대해서도 합리적인 대안을 모색해 나갔다. 총 30여 회에 이르는 부처 간 협의, 면담, 현장점검 등을 거쳐 국민취업지원제도 현장 상담인력 736명과 제도설계·유지를 위한 본부인력 등 총 740명을 증원함으로써 내실있는 밀착상담을 수행할 수 있는 발판을 마련하였다.

또한 이처럼 증원된 인력들이 고용센터에 추가 배치될 경우 그 규모가 지나치게 커져, 대민 서비스의 질이 저하되고 비효율적으로 운영될 우려가 높은 지역을 중심으로 고용센터 추가 증설을 추진하였다. 관계 부처와의 긴밀한 소통과 협의 속에 국민취업지원제도 담당 인력 증원에 따른 고용센터 추가 설치가 불가피함을 상호인지하고 고용서비스 수요가 가장 많은 서울 동북권에 고용센터를 증설하는데 관계부처가 합의하였다. 이로써 2021년 6월, 기존 서울동부·서울북부고용센터를 각각 분할하여 성동광진·강북성북고용센터 2개소를 증설하고, 출장센터 1개소를 추가 설치하여 2021년 말 기준 174개의 고용센터가 설치되었다.

또한, 2021년에는 지역 내 서비스 수요, 정책 대상의 규모 등을 고려해 지역 내 협의와 정부 내·외부의 끈질긴 설득을 통해 2020년 말 기준으로 아직 고용복지플러스센터로

전환되지 못한 서울북부고용센터와 서초고용센터를 고용복지플러스센터로 전환하면서 중형·출장센터를 제외한 전 센터의 고용복지플러스센터 전환을 마무리하게 되었다. 이로써 2022년부터는 전국 102개의 고용복지플러스센터에서 원스톱 서비스 제공 및 고용-복지-금융에 이르는 다양한 프로그램 연계를 통한 수요자 맞춤형 취업지원 서비스를 제공할 수 있게 되었다.

또한, 취업알선 내실화를 추진하여 워크넷을 통한 자기주도적 구인·구직 활성화를 위한 시스템을 구축하고, 센터 담당자는 구인·구직이 어려운 취약계층의 취업지원에 주력하고, 구인·구직만남의 날, 동행면접 등 고용센터를 통한 오프라인 채용지원 서비스 활성화를 추진하는 등 '선택과 집중'을 통해 고용센터 취업지원 효과성 제고를 위해 노력하였다.

한편, 2019년 2월부터 실업급여 지급 시 실업인정 재취업활동 의무 횟수를 모든 회차 동일하게 4주 2회였던 것을 1차~4차 실업인정일까지는 4주 1회로 완화하였고, 취업활동계획서(IAP)와 유형 분류를 "수급자 재취업지원 설문지"로 일원화하여 실업인정 절차를 효율화하였으나, 2020년 2월부터는 코로나19 영향으로 2019년 2월 실업인정 지침을 한시적으로 다소 완화하여 모든 실업인정 회차에 대해 비대면 실업인정을 허용하였고, 워크넷 입사지원 횟수 제한을 해제하고 의무 재취업활동 횟수도 4주 1회로 운영하고 있다.

국가가 운영하는 취업포털인 워크넷을 공공·자치단체 및 민간취업 기관과 일자리 정보공유를 확대함으로써 워크넷 일자리 정보의 양적·질적 향상에 크게 기여하였다. 2017년에는 사회보장정보원, 마사회 등 공공기관 일자리정보망과 ITnJOB, 마이다스 아이티의 민간기관의 일자리정보망을 더해 총 35개 기관과 정보 연계를 실시하여 일자리정보 통합서비스를 제공하고 있다.

또한, 각 기관별로 관리 중인 개인별 고용관련 이력정보를 통합관리하여 조회할 수 있도록 2012년 바로원 시스템을 구축하였고, 2013년 시스템 안정화에 이어, 2016년부터 지속적으로 워크넷의 메인화면을 사용자 친화적으로 전면 개편하고, 2017년부터는 '소셜로그인' 서비스 지원으로 별도의 가입절차 없이 네이버, 카카오 등 본인이 사용하고 있는 소셜네트워크서비스 계정으로 이용이 가능하도록 하여 취업 콘텐츠를 편리하게 이용할 수 있도록 하였다. 한편, 청년에게 추천할만한 강소기업 정보인 기업탐방기와 함께 구인정보, 복지혜택 등 구직자가 궁금해하는 다양한 정보를 모바일에서도 볼 수 있도록 확대하였다.

2018년부터는 100개 고용센터를 166개 시·군·구에서 운영하였다. 2019년에는 근로빈곤층 취업우선지원사업 폐지 및 자활사업 의뢰지침 변경에 따라 자활역량 평가점수 80점 이상인 조건부수급자를 취업성공패키지에 연계하여 탈수급을 지원하고 있다.

## 다. 고용지원정책

코로나19 감염병 확산에 대응하여 유연근무제 예산을 대폭 확충하고 지원요건을 간소화하는 등 신속한 조치를 진행하여 전년대비 지원인원이 3배 이상 증가하였고, 예산도 95% 이상 집행하는 등 유연근무제의 내실있는 지원으로 감염병 확산 방지 및 자녀돌봄에 기여하였고, 워라밸일자리장려금 예산을 확대하고 지원요건을 완화하여 장려금 제도 활용을 적극 장려하였다. 또한, 언택트(Untact)에 대한 사회적 관심 확대에 대응하여 재택근무 확산을 위한 노사 간 갈등 해소 및 컨설팅 등을 위한 종합매뉴얼을 발간하고 중소·중견기업 대상 인프라 구축 지원도 확대하였다.

한편, 가사근로자의 권리를 보장하고, 가사서비스 이용자에게 고품질·맞춤형 서비스를 제공하기 위한 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」이 2021년 6월 15일 제정되었으며, 2022년 6월 16일부터 시행된다.

국가일자리정보플랫폼의 MDB(Master Date Base)를 이용하여 구인에 어려움을 겪는 기업을 발굴하는 등 맞춤지원 서비스를 제공할 수 있는 디지털기업지도 서비스를 실시('21.9.)하였고, 개별시스템의 데이터를 연계하여 통계분석이 가능한 고용정보통합분석시스템(EIS)을 구축('21.9.)하였다. 또한, 직무역량 중심의 생애주기별 고용서비스 제공을 위한 머신러닝 기반 일자리매칭시스템을 구축('20.8.) 및 고도화('21.8.)하였고, 구직자가 작성한 이력서상의 직무역량을 인공지능 기술로 자동 분석하여 상담원이 직업·취업상담에 활용할 수 있는 상담지원시스템(JobCare)을 구축('21.8.)하였다.

한편, 고용과 관련된 모든 민원(지원금 신청, 훈련, 취업지원 등)을 한 곳에서 신청·처리할 수 있는 '고용24' 시스템 구축을 위한 ISP를 실시하고, 2022년부터 본격 구축할 예정이다.

사업체를 기반으로 한 6종(부가조사, 가공통계 포함 시 9종)의 고용노동통계를 적기 생산하여 고용·노동정책 자료를 제공하였다. 특히 2021년에는 지속적인 코로나19 상황 속에서 대면조사의 어려움에도 불구하고, 유연근무제 도입 및 연차 유급휴가 현황 등 각종 시범조사를 병행 실시하여 정책부서 및 코로나19에 따른 고용동향을 모니터링 할 수 있도록 지원하였다. 또한, 대상·지역·산업별 고용분석 정보를 제공하여 맞춤형 고용정책이 수립될 수 있도록 지원하였으며, 인력수급전망을 실시하여 중장기 국가 인적자원 활용을 위한 기초자료를 제공하였다.

## 라. 여성 정책

여성 일자리 확대는 문재인 정부 국정전략인 '성평등과 노동존중을 통한 차별 없는 공정사회 구현'의 핵심수단이며, 경제의 성장잠재력과 직결되는 문제로 저출산 고령사회에서 매우 중요한 문제이다.

여성 일자리는 양적으로 확대되고 있음에도 OECD 평균 및 남성에 비해 낮은 편이고, 출산·육아로 인한 경력단절 현상(M-Curve)도 발생하고 있다.

이에 정부는 현장의 의견을 반영한 "제6차 남녀고용평등 기본계획"을 수립('17.12.)하여, 여성이 일하기 좋은 고용환경을 구축하기 위해 노력하고 있다.

차별 없는 여성 일자리 환경을 구축하기 위해 건강-고용보험 연계 정보를 활용하여 868개 사업장에 대해 스마트 근로감독을 실시하였고, 337개 사업장 8,160명을 대상으로 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하였으며, 적극적 고용개선조치 적용대상 기업들에 AA 통합지원 서비스(컨설팅, 31개사), AA 기초컨설팅(44개사), 시행계획서 자문서비스(23개사)를 지원하였다.

모성보호 및 출산으로 인한 경력단절을 예방하기 위해 기간제·파견 근로자가 출산전후휴가 기간 중 계약이 만료되더라도 남은 휴가기간에 대한 출산전후휴가 급여를 보장받을 수 있도록 제도를 개선하였고('21.7월~), 임신 중인 여성 근로자에 대해서도 육아휴직을 허용하였으며('21.11.19.~), 육아기 근로시간 단축을 최초로 허용한 사업주에게 지원하는 인센티브를 세 번째 허용 시까지 확대하였다('21.1월~).

## 마. 신중년 및 장애인 고용정책

코로나 19로 인한 경기침체 상황에서 원활한 고령자 고용이 이루어질 수 있도록 고용위기지역·감염병특별위기지역 등에 신중년 적합직무 고용장려금 심사위원회 생략 등 요건을 완화하고, 간호사·돌봄종사자 등 코로나 19로 업무량이 증가한 특수근로자의 근무환경 개선을 위해 돌봄 관련 4개 직종 대상 승인 요건을 완화하였다. 또한, 신중년 사회공헌활동 참여자 간 코로나 19 확산 방지 및 사회공헌 참여자의 소득 보전을 위해 재택활동 등 활동 준비 내역에 대한 활동실적을 인정하고 사회적 거리두기 강화 등으로 경력형 일자리 사업이 지연·중단된 경우 근로기준법상 휴업수당에 준하여 경력형 일자리 참여자 임금의 70% 이상을 수당으로 지급하였다. 이외에도 기존 고령자고용환경개선융자 사업장 중 경기침체로 인해

융자원금 상환이 힘든 사업장의 부담을 경감하기 위해 융자원금에 대한 상환유예를 실시(46백만 원 규모)하였으며, 코로나19 장기화 상황에서 고용안정성이 특히 취약한 청소업 등 필수노동 대면서비스 분야 업종의 고용안정을 위해 60세 이상 고령자 고용지원금 지원기준을 확대(기준고용률을 50% 하향 조정)하였다.

또한, 관광·공연업 등 코로나19로 특히 위기에 놓인 특별고용지원 업종에 대해서는 장애인 고용부담금 납부기한의 연장 및 체납처분 유예 등을 실시하였다('20.3월~).

## 바. 사회적기업 육성 정책

지난 14년간 사회적기업에 대한 다양한 지원제도를 통해 2007년 55개소(근로자 수 2,539명)에 불과했던 사회적기업은 2021년 3,215개소, 근로자 수 61,877명으로 대폭 증가하였다. 사회적기업의 평균 고용인원은 약 19명으로 전체 산업 평균 고용인원 5.4명('19년 전국사업체 조사)보다 고용창출 효과가 크다. 특히, 취약계층 근로자가 36,605명(59.2%)으로 일반 노동시장에서 취업에 어려움을 겪는 취업애로계층의 노동시장 진입을 촉진하고 있다.

매년 사회적기업의 총 매출액('19년 4조 8,170억 원 → '20년 5조 2,939억 원)은 증가하였으나 코로나19 영향으로 기업당 평균 매출액('19년 20.5억 원 → '20년 19.6억 원)은 2020년에 다소 감소하였다. 매출액 10억 원 이상 기업 수('19년 815개소 → '20년 915개소)는 증가하였으며, 정부지원금 대비 매출액 비율이 증가('12년 668.6% → '20년 2,078.4%)하는 등 정부에 대한 직접적 재정 의존도가 낮아지고 자생력이 높아지는 추세다. 사회적기업 3년 생존율은 93.9%로 일반기업 3년 생존율 44.7%(통계청 기업생명행정통계, '19년)보다 매우 높은 수준이다.

또한, 2017년 사회적기업 실태조사 결과, 사회적기업 종사자 고용보험 가입률은 97.6%로 전체 임금근로자(89.1%)보다 높은 수준이다. 일자리의 안정성 등의 이유로 종사자의 근로 만족도도 5점 만점에 3.92점으로 노동패널 임금근로자의 만족도 3.35점, 100인 이상 사업장 임금근로자의 만족도 2.93점보다 높은 것으로 나타났다.

## 사. 청년정책

청년층(15~29세) 고용률은 2017년 42.1%, 2018년 42.7%, 2019년 43.5%로 지속적으로 증가하다 2020년에는 코로나19 바이러스로 인한 고용위기로 인해 다소 낮아진 42.2%를 기록하였으나, 2021년은 44.2%로 반등하면서 지표로 보는 청년고용 상황은 뚜렷하게 개선되었다.

2021년은 청년층의 인구가 대폭 감소(전년 대비 △14.1만 명)하였음에도 불구하고 2021년 3월 이후 청년층 취업자 수가 10개월 연속 증가하며 연간 +11.5만 명 증가하였다. 청년층 실업률 또한 7.8%로 전년대비 1.2%p 하락하였고 청년층확장실업률은 23.1%로 전년 대비 큰 폭으로 하락(△2.0%p)하였다. 다만, 전반적인 청년 고용상황 개선세에도 불구하고 청년이 체감하는 고용상황은 좋지 않고, 2021년 기준 취업준비자가 58만 명으로 역대 최대를 기록했으며, 쉬었거나 구직을 단념한 청년 등 취업을 연기하는 청년의 규모도 작지 않은 상황이다.

이를 타개하고자, 정부는 여러 대책을 마련하여 추진해 왔는데, 2018년에는 재난 수준의 청년 고용위기 극복을 위한 특단의 대책을 마련하여 청년의 체감도를 높이고, 양질의 민간 일자리가 늘어나도록 정책수단을 총동원하는 등 현장에서 실질적 효과를 내도록 설계하였다. 이와 함께 경제 전반에 걸친 구조적 과제 대응, 경제 패러다임 전환을 통한 新수요 창출 등 근본적 해결 노력을 병행하는 '청년 일자리 대책'을 마련('18.3.15.)하여 추진하였다.

2020년에는 국무조정실 주도로 전 부처가 참여하여 청년정책 기본계획을 수립, 단순히 일자리만을 위한 대책이 아닌, 일자리, 주거, 교육, 생활, 참여·권리 등 5개 분야에서 청년의 삶의 질 제고를 위해 노력하였다.

2021년에는 고용노동부 주도로 관계부처가 참여하여 청년 취·창업 지원, 직업훈련 강화, 서비스 인프라 구축, 맞춤형 고용지원 확충, 노동시장 밖 청년에 대한 사각지대 해소 등을 주요 골자로 하는 '청년고용 활성화 대책'('21.3.3.)을 마련하였으며, 같은 해 8월에는 관계부처 합동으로 '청년특별대책'을 발표('21.8.26.)하여 추진하는 등 청년의 어려움을 해소하기 위해 지속적으로 노력해 오고 있다.

아울러, 수시·경력직 채용, AI 면접 등 변화하는 채용 트렌드에 대응하여 「청년고용 응원 프로젝트」를 추진하여 민관협력을 통해 청년이 선호하는 현장 중심 직무훈련·일경험 기회를 확대하는 한편, 「취업준비생 애로 경감 방안」('21.10.28.)을 통해 양질의 취업준비 정보 및 컨설팅 제공, 심리지원 등 실질적이고 세심한 지원을 하였다.

앞으로도, 청년들이 실제 체감할 수 있는 지원이 이루어질 수 있도록 취업 현장에서 청년과의 소통을 통해 어려움을 확인하고 적극적으로 정책을 추진해 나갈 계획이다.



## 아. 직업능력개발정책

4차 산업혁명 등 산업구조 변화에 대응하기 위해 공공·민간 훈련기관을 통한 신기술·신산업 훈련을 확대하였다. 공공부문에서는 공공훈련기관인 폴리텍대학이 신기술·신산업 분야 훈련과정(하이테크과정)을 확대 운영하였고, 민간부문에서도 대학 등 우수훈련기관 등이 4차 산업혁명·신기술 분야 등의 훈련을 확대 실시하였다. 특히 2017년부터 시작된 4차 산업혁명 선도인력양성과정은 복합문제 해결능력 향상을 위한 프로젝트 기반 훈련 및 협약기업·현장전문가의 참여로 훈련생과 기업의 긍정적인 평가를 얻었으며, 2020년 '디지털 핵심 실무인재 양성훈련(K-Digital Training)'으로 재편하여 시범사업으로 실시하고, 2021년 정규사업으로 본격 추진하였다.

디지털 핵심 실무인재 양성훈련(K-Digital Training)은 민간 혁신훈련기관, 선도기업, 우수대학 등이 참여하여 AI, 빅데이터, 클라우드 등 디지털 신기술 분야에서 다양하게 활용되는 기반 기술과 이를 활용한 응용 기술을 배울 수 있도록 훈련을 제공하고 있다. 또한, 훈련과정 설계·운영, 멘토링, 취업지원 등 훈련과정 전반에 삼성, KT, 네이버 등 선도기업이 참여하여 실무 중심의 주제를 기반으로 한 프로젝트 과제를 30% 이상 편성·운영하는 등 기업 맞춤형 훈련을 통한 훈련생들의 실무 능력 향상에 중점을 두고 있다. 2020년 7월 최초 공고를 시작으로 총 10차례 공모를 통해 105개 훈련기관의 231개 과정을 선정하였으며, 2021년 11,727명의 디지털 신기술 분야 인재를 양성하였다.

현장성 높은 훈련을 제공하는 한국형 도제훈련제도인 일학습병행은 2013년 시범사업으로 시작된 이래 2021년 12월 말 기준 17,936개 기업이 선정되었고, 118,155명의 학습근로자가 일학습병행 훈련에 참여하였다. 제도 시행 8년 만에 양적·질적으로 가시적 성과를 나타내고 있다. 일학습병행은 졸업생 위주의 사업 운영에서 고교에서 대학 재학생 단계까지 확장해 가고 있다.

한편, 체계적인 훈련을 지원하기 위해 2013년부터 개발한 NCS는 2021년 12월 말 현재 24개 대분류, 총 1,064개가 개발되어 있다. 취업알선 등에서 사용되는 한국고용직업분류(KECO)를 중심으로 한국표준직업분류, 한국표준산업분류 등을 참고하여 금융, 기계, 화학, 문화, 정보통신 등 모든 분야의 직업(12,823개)을 포괄하고 있으며, 산업현장의 변화에 맞춰 매년

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

## 2 노사관계 정책

### 가. 총괄

2021년 노사관계는 전반적으로 안정적 기조를 유지하였다. 한국형 사회적 대화기구로 출범한 경제사회노동위원회 등 다양한 대화채널을 통한 노사단체와의 소통에 노력하는 한편, 코로나19 위기를 노사정이 함께 극복하고, 취약노동자에게 위기가 집중되지 않도록 정책적 노력을 집중하였다.

정부는 주요 노동단체와의 대화, 산별연맹과의 정책 협의 등 상시 소통채널 운영을 지속하며 노사협력 분위기를 확산하는 한편, 사전·사후적 체계적인 노사갈등 관리로 갈등의 적기 해소를 지원해왔다. 그 결과 근로손실일수는 472천 일로 전년대비 14.8% 감소하였으며, 대규모 사업장을 중심으로 분규 없이 임금·단체협약을 타결하는 등 현장 노사관계도 전반적으로 안정적 추세를 보였다.

### 나. 중층적 사회적 대화 활성화

중앙단위에서는 경제사회노동위원회를 중심으로 당면 위기 극복 및 노동존중사회 실현을 위한 노사정 사회적 대화가 활발히 추진되었다. 경제사회노동위원회 내 특별위원회 및 이행점검위원회 이행점검을 통해 '코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약' 합의정신에 대한 이행력을 확보하였으며, '코로나19 위기 극복을 위한 안전한 여름휴가 보내기 노사정 결의'(6.14.)를 도출하였다. 또한 디지털·저탄소 전환 등 노동환경 변화, 새로운 고용형태 확산 등 노사관계 환경변화에 선제적으로 대응하기 위해 다양한 의제·업종별 위원회 및 연구회를 적기 신설하였다. 아울러 4개의 계층별 위원회(청년, 여성, 비정규직, 소상공인)에서는 1기 운영을 통해 사회 각 계층의 다양한 목소리를 담아내는 발판을 마련하였으며, 2기에서도

취약계층을 대변하기 위해 지속적으로 사회적 대화를 이어나가고 있다. 앞으로도 양극화 해소 등 우리 사회의 당면과제와 미래 노동시장의 변화 등 다양한 노동현안에 대해 경제사회노동위원회를 중심으로 참여 주체들의 상호 신뢰와 협력으로 성실히 논의를 지속해 나가야 할 것이다. 정부도 참여주체로서 책임을 인식하고, 충분한 논의와 상호 양보를 통해 실천적 해법을 찾을 수 있도록 지원을 아끼지 않을 것이다.

지역 단위에서는 지역노사민정협의회를 중심으로 지역 노사민정의 민주적 참여를 활성화하고, 지역 주체 간 사회적 대화를 통해 지역의 고용·노동 현안을 논의하고, 협의를 통해 해결방안을 모색하고 있다. "코로나19 극복 및 양극화 해소와 동반성장 기반 마련 공동선언(충청남도, 3.30.)", "취약노동자 고용안정과 지역경제 살리기 등을 위한 공동협약(속초시, 8.20.)" 등이 그 예로, 지속되는 코로나19 위기 상황에서 고통 분담을 통한 지역경제 활성화, 고용안정 등 지역 노사민정 주체 간 상생과 협력을 위한 합의점을 도출하기 위해 노력하였다.

향후 코로나19 위기 극복 이외에도 디지털·저탄소 중심 산업·노동전환, 고용형태 다양화 등 당면과제들의 해결을 위해 지역의 사회적 대화의 중요성과, 사회적 대화의 장(場)인 지역노사민정협의회의 역할은 점차 확대될 것으로 보인다.

또한, '상생형 지역일자리' 사업에 대한 제도적 기반이 마련되고 사업이 본격 시행됨에 따라 이에 대한 지자체의 관심도 더욱 높아졌다. 이에 맞춰 지역노사민정협의회 운영 지원과 함께 '노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업'도 성장하고 있다. 그 결과, 광주·밀양·구미·횡성·군산·대구·부산·전남(신안)에서 지역 노사민정이 사회적 대화를 통해 지역 특성에 맞는 일자리 모델을 마련하여 상생협약을 체결하는 성과를 거두었다. 그리고 광주('20.6.15.)를 시작으로 횡성('20.10.20.), 밀양('20.10.20.), 군산('21.2.25.), 부산('21.2.25.), 구미('21.12.29.) 6개 지역은 상생형 지역 일자리로 선정되어 재정·세제·금융·인프라 등 정부 패키지 지원에 힘입어 사업 추진이 본격화되고 있다. 앞으로도 지역노사민정협의회를 중심으로 지역 고용·노동거버넌스 간 연계를 강화하고, 상생형 지역일자리 모델 발굴 등과 같은 다양한 의제 개발과 사회적 대화 진행에 중심적 역할을 할 수 있도록 제도적 뒷받침과 지원을 강화해 나갈 계획이다.

## 다. ILO 핵심협약 비준 등 노사관계 법·제도 개선

30년간 약속에 머물렀던 ILO 핵심협약을 비준하기 위해서는 노동관계법을 결사의 자유 협약의 취지에 부합하도록 개정하는 것이 반드시 필요했다. 하지만, 법 개정을 둘러싼 노사 등 이해관계자의 이견이 첨예했기에 그 과정은 쉽지 않았다.

노사정(勞使政)은 경제사회노동위원회 산하 노사관계 법·제도 개선위원회에서 2018년 7월부터 2019년 5월까지 ILO 핵심협약 비준을 위한 노동관계법 개정방안에 대한 논의를 진행했다. 하지만, 10개월간의 심도 깊은 논의에도 불구하고 대체근로 허용, 부당노동행위 제도 개선 등 일부 쟁점들에 대해 노사가 타협을 이루지 못하면서 2019년 5월 20일 사회적 대화가 최종 결렬되었다. 비록 사회적 대화가 최종 합의에 이르지는 못했지만, 노사가 추천한 공익위원들은 핵심협약 비준을 위한 필수적인 법 개정사항과 노사의 요구, 노사관계 발전을 위한 제도개선 사항 등을 함께 고려하여 '공익위원 권고안'을 제시하게 된다.

10개월간 진행된 법 개정 논의가 무산될 수도 있는 상황에서 2019년 5월 22일 정부는 ILO 핵심협약과 노동관계법 개정을 20대 정기국회 내로 추진한다는 입장을 발표한다. 이는 노동존중사회 실현을 위한 핵심 국정과제를 차질없이 완수하겠다는 정부의 의지라고 할 수 있었다.

정부는 경제사회노동위원회 공익위원 권고안을 토대로 노조법·공무원노조법·교원노조법 등 3개 법 개정안을 마련하고, 2019년 10월 4일 국회로 제출하였다. 하지만 2020년 5월 29일 20대 국회의 회기가 종료되면서 3개 노동관계법 개정안은 제대로 논의되지 못하고 폐기되었다.

정부는 사안의 시급성과 중요성을 고려하여 21대 국회 개원 즉시 논의가 재개될 수 있도록 2020년 6월 30일 노동관계법 개정안을 다시 제출하였고, 조속한 논의 재개를 위한 지원도 병행하였다. 2020년 6월부터 12월까지 공개토론회(5회), 노사 간담회(3회), 전문가포럼(2회), 국회 공청회 등 이해관계자의 의견을 폭넓게 수렴하는 한편, 당정협의(4회), 국회 법안설명(20회) 등 정부 입법안에 대한 설명도 병행하며 국회의 논의를 전방위적으로 지원하였다. 그리고 이러한 노력의 결실로 2020년 12월 8일 정기국회 환경노동위원회 마지막 전체회의에 노동관계법 개정안이 상정된다.

국회 논의는 3개 정부 입법안과 11개의 의원 입법안이 함께 상정되어 12월 8일과 9일에 걸친 밤샘 논의까지 진행되며 논의를 이어갔다. 결국 12월 9일 새벽 정부 입법안과 의원 입법안, 이해관계자 의견 등을 함께 고려한 환경노동위원회 대안을 마련하여 2020년 12월

9일 국회 본회의를 통과하였다. 이후 2021년 1월 5일 개정 노동관계법은 국무회의 의결을 거쳐 최종 공포되었고, 2021년 7월 6일 시행되었다.

정부는 개정 노동관계법의 조속한 현장 안착을 위해 개정 노조법 설명자료 작성·배포, 권역별 현장교육 및 온라인교육 등을 통한 이해 제고, '집단적 노사관계 업무매뉴얼' 전면 개정, 이해관계자 우려 해소 등 다양한 노력을 기울였다.

아울러, 개정 노조법에 따라 근로시간면제심의위원회를 독립기구인 경제사회노동위원회로 이관하고 노사가 자율적으로 근로시간면제한도 제도 개선 논의를 할 수 있도록 지원하였다('21.7.6. 제3기 근로시간면제심의위원회 발족).

| '17.7월 | '18.7월~'19.5월 | '19.5.22. | '19.10.4. | '20.6.30. | '20.6월~'21.1월 |
|---|---|---|---|---|---|
| 국정과제 선정<br>"ILO핵심협약 비준 및 관련 법 개정" | 사회적 대화<br>· 공익위원안 발표(4.15.)<br>· 최종결정(5.20.) | 정부입장 발표<br>· 핵심협약 비준<br>· 법 개정 병행 | 노동관계법 개정안 국회 제출 (20대) | 노동관계법 개정안 국회 제출 (21대) | 국회 논의 및 통과<br>· 법 개정 논의(6월~12월)<br>· 국회 통과(12.9.)<br>· 공포('21.1.5.)<br>· 법 시행('21.7.6.) |

노동관계법 개정은 국제사회에서 우리나라의 위상 제고와 현장 노사관계 개선 측면에서 모두 의미가 있다. 결사의 자유 원칙에 부합하도록 노동관계법을 개정하면서 ILO 핵심협약 비준을 위한 최대 장애요인이 해소되었고, 1991년부터 30년간 계속된 국제사회와의 약속을 지킬 수 있게 되었다. 아울러, 노동조합의 조합원 자격 등에 대한 자율성은 확대되고, 국가에 의한 노사관계 개입은 축소되면서 현장 노사관계의 실질적 자율성이 신장될 것으로 기대하고 있다. 정부는 개정 노동관계법이 우리 노사관계 개선에 지속적으로 기여할 수 있도록 최선을 다할 계획이다.

## 라. 미조직 취약 노동자 보호 및 현장의 부당·불법행위 근절

청년·여성·비정규직 등 미조직 단체들을 대표(대변)하는 계층별 위원들이 경제사회노동위원회에 새롭게 참여하게 되었다. 한편, 고용노동부는 정부와의 지속적인 소통을 위하여 청년·여성·비정규직 노동자의 중앙·지역 단위 단체들과 고용노동부 본부 및 8개 청·대표지청 간 협의체를 최초로 운영하였다. 또한 미조직 단체들과 정례협의를 통해 관련

정책 의견수렴 및 노동현안 공유 등의 노력을 해왔다. 아울러, 2019년부터 노사관계 비영리법인 지원사업을 통해 취약 노동자들의 이해 대변, 노사관계 교육·상담 등의 사업을 지원하여 민간 영역의 미조직 취약노동자 권익보호 여건이 촉진될 수 있도록 예산당국과 협의하여 기초 토대를 마련하였다.

아울러, '노동'에 대한 올바른 인식 정립과 사회적 공감대 확산을 위해 노동인권교육 활성화를 추진하였다. 중·고등학생 등 청소년 약 51,800명을 대상으로 노동인권교육을 실시하였고, 30인 이하 소규모 사업장 및 신규 사업장을 중심으로 약 10,840명에게 노동법의 주요 내용을 교육하였다. 특히 단순 지식 전달에서 벗어나 청소년들의 흥미를 끌어낼 수 있도록 노동인권캠프 등 참여형 심화 교육을 병행하고, 소규모 사업장의 교육참여 부담을 고려하여 온라인교육, 1일 노동법교육 등 다양한 형태의 교육을 추진하였다. 또한 2021년에는 가사노동자, 방송보조출연자 등 프리랜서 노동자 780명을 대상으로 노동인권 및 노동관계법에 대한 교육을 시행하였다. 아울러, 전문강사 양성, 강의 콘텐츠 개발 등 교육기반을 확충하려는 노력을 병행하였다. 한편, 교육부, 시·도교육청 등과 정례 협의회를 구성하여 청소년 인권교육의 발전방안을 모색하고 있고, 다양한 교육사례를 공유·활용하는 등 협조체계를 구축하여 상시소통의 기반을 마련하였다.

한편, 노동존중사회 실현과 공정하고 대등한 노사관계를 확립하기 위해서는 부당노동행위가 근절될 필요가 있다는 데 인식을 같이 하고, 2021년에는 노사분규가 빈발하거나 고소·고발이 다수 발생하는 부당노동행위 의심사업장에 대한 부당노동행위 예방·지도 모니터링을 실시(406개소)하였으며, 코로나19 상황을 감안하여 사업장 감독은 예년 수준인 전국 100개소에 대해 실시하였다. 이와 더불어 일반 근로자가 실명으로 고소·고발이 어려울 수 있는 점을 감안하여 익명으로 신고가 가능한 '사이버 부당노동행위 신고센터'를 적극 운영해 오고 있으며, 신고사건은 필요시 압수·수색 및 디지털포렌식 등 강도 높은 수사를 하는 등 현장의 부당노동행위를 예방·근절하기 위해 지속 노력하였다. 그 결과, 2021년 부당노동행위 신고 접수는 2018년 대비 약 64% 수준으로 감소하였다.

앞으로도 정부는 부당노동행위 예방 및 지도·감독이 효과적으로 이루어질 수 있도록 관련 인프라 개선, 감독 및 수사 전문성 강화 등을 지속적으로 추진하는 한편, 코로나19 등 경제위기 상황을 악용한 부당노동행위에 대해서는 엄정 대응하여 노동기본권이 침해되지 않도록 최선의 노력을 다할 계획이다.

## 3 근로기준 정책

### 가. 직장 내 괴롭힘 근절대책 수립 및 제도 개선

대기업 오너 일가의 폭언, 부당한 업무지시 등 직장 내 괴롭힘이 사회적 이슈로 제기된 가운데 정부는 직장 내 괴롭힘으로부터 근로자를 보호하기 위해 종합대책을 마련하고 시행하는 것을 국정과제 목표로 삼고, 2018년 7월 18일 관계부처 합동으로 「직장 등에서의 괴롭힘 근절대책」을 수립·발표하였다.

이에 대한 법적 근거를 마련하기 위해 노력한 결과, 근로기준법, 산업재해 보상보험법, 산업안전보건법 개정안이 2018년 12월 27일 국회 본회의에서 의결되었고, 근로기준법과 산업재해보상보험법은 2019년 7월 16일, 산업안전보건법은 2020년 1월 16일 각각 시행되었다.

근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 "사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계의 우위 등을 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위"로 정의하고 이를 금지하며 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조사 및 가해자와 피해자에 대한 적절한 조치의무 부과, 피해근로자 등에 대한 불리한 처우 금지, 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치사항을 취업규칙에 필수적으로 반영하도록 하는 내용을 담고 있다.

제도가 시행된 2019년 7월 전후에는 지방고용노동관서에 직장 내 괴롭힘 금지제도 담당 근로감독관을 지정하고, 『직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침』을 마련하여 지방고용노동관서에 진정을 제기할 수 있도록 하였다. 아울러, 『근로감독관 집무규정』을 개정하여 직장 내 괴롭힘으로 사회적 물의를 일으킨 사업장에 대해 특별근로감독을 실시할 수 있는 근거를 마련하였다.

이후 직장 내 괴롭힘 피해근로자에 대한 사용자의 조치의무를 강화하는 내용의 근로기준법 개정안이 2021년 3월 24일에 국회 본회의에서 의결되었고, 2021년 10월 14일에 시행되었다. 개정법에서는 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위를 하거나 조사 및 조치의무를 이행하지 않은 경우에 대한 과태료 등 제재 규정을 신설하였고, 조사과정에서 알게 된 비밀 누설 금지 의무를 신설하는 등 2차 피해를 방지하는 내용을 담고 있다.

2019년 10~12월 시범운영(전국 2개소)을 시작으로, 2020년부터 직장 내 괴롭힘 상담센터를 본격 운영(전국 8개소)하고, 2020년 4월 근로자지원프로그램(EAP) 상담분야에 직장 내

괴롭힘을 포함하여 근로자 상담 서비스를 제공하는 등 피해자에 대한 심리 및 법률상담 서비스 제공을 꾸준히 진행하고 있다. 2021년에는 직장 내 괴롭힘 상담수요의 증가를 고려하여 상담센터를 추가 설치(2개소)하였다.

## 나. 최저임금 심의·의결 지원 및 현장안착 노력

고용노동부는 최저임금위원회에서 최저임금을 합리적으로 결정할 수 있도록 지원하여 최저임금에 대한 국민의 수용도를 높이기 위한 노력을 지속하였다. 최저임금위원회는 심층연구를 진행(최저임금 적용효과에 관한 실태조사 표본설계 및 추정방안 연구 등 3건)하는 등 전문성을 강화하였고, 2021년 2~6월 이해관계자 간담회(7회), 노·사추천 사업장 현장방문(4개소) 등 의견수렴을 확대·강화하였으며, 생계비전문위원회·임금수준전문위원회 및 전원회의(총 9회) 등 심층적인 심의를 통해 2021년 7월 12일, 2022년 적용 최저임금을 의결하였다. 고용노동부장관은 이의제기 절차를 거쳐 2021년 8월 5일, 2022년 적용 최저임금을 결정·고시하였다.

최저임금의 원만한 현장안착을 위해 청소년근로조건알리미, 청소년근로권익센터, 노무관리지도, 근로감독 등 최저임금 준수 지도·점검과 함께, 생활접점 매체를 통한 최저임금 홍보·정책캠페인을 실시하였다. 한편, 최저임금 인상으로 인한 인건비 상승 부담을 덜고, 노동자들의 고용안정을 위해 2021년 한 해 동안 총 약 76만 개 사업장, 322만여 명의 노동자에게 일자리안정자금 1조 627억 원을 지원하였다.

그 결과 중위임금 2/3 이하 임금을 받는 저임금 노동자 비중은 줄곧 22~25% 수준이 지속되었으나, 2018년 6월 기준 고용형태별 근로실태조사에서는 19.0%로 나타나 조사를 시작한 2008년 이후 처음으로 20% 미만 수준으로 나타났으며, 2019년 6월 기준 17.0%, 2020년 6월 기준 16.0%, 2021년 6월 기준 15.6%로 4년 연속 20% 미만을 기록하였다. 또한, 임금 하위 20% 노동자의 평균임금 대비 상위 20% 노동자 평균임금 비율인 임금 5분위 배율은 2018년 6월 기준 4.67배로, 조사를 시작한 2008년 이후 처음으로 5배 미만으로 나타났으며, 2019년 6월 기준 4.50배, 2020년 6월 기준 4.35배, 2021년 6월 기준 4.35배로 4년 연속 5배 미만으로, 노동자 간 임금 격차 완화에 기여하였다.

## 다. 장시간 근로 개선 정책

장시간 근로는 출산율 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 개인의 관점에서도 능력개발의 기회를 제약하고 과로로 인한 건강문제를 일으킬 수 있다. 결국, 장시간 근로는 노동생산성 및 경쟁력 하락을 가져오고, 일·생활의 균형을 방해하여 근로자의 삶의 질을 떨어뜨리는 요인이 된다. 전 세계적으로도 산업구조의 변화, 국제기준 부합 요구 등에 따라 근로시간을 단계적으로 단축하려는 노력이 계속되고 있는 상황에서 우리나라는 법정 근로시간을 주 40시간으로 단축하였음에도 불구하고 현장에서는 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, 장시간 근로 사업장 지도·점검, 중소기업 지원 및 사회적 인식개선 등의 종합적인 대책을 마련하여 지속적으로 추진하고 있다.

노사정위원회 구조개선 특위를 통해 근로시간 및 통상임금 제도개선 등 노사 간 이견을 조율하고 근로시간 단축(휴일근로의 연장근로 포함, 특별연장근로 허용 등) 및 통상임금의 정의 등을 포함한 노사정 대타협을 도출('15.9.15.)하였다. 이러한 대타협을 토대로 근로기준법 개정안이 발의('15.9.16.)되었고, 근로시간 단축 등에 대한 토론회(10월) 및 공청회(12월), 현장방문을 통한 노사 간담회 등 법안처리를 위해 적극적으로 노력하였으나 입법에 대한 여야 이견으로 입법까지 이르지 못하고 19대 국회 회기 종료로 자동 폐기되었다.

20대 국회 개원 이후 더불어민주당 등이 근로기준법 개정안을 재발의 하였으며, 정부에서도 개정안 통과를 위한 국회 설명 등 적극적인 노력으로 2017년 8차례의 환노위 법안소위를 개최('17.3.20., 3.23., 3.27., 7.31., 8.28., 8.29., 11.23., 11.28.)하여 논의하고, 2018년 2차례 논의(2.26., 2.27.)를 통해 환노위 법안소위를 통과(2.27.)하였고, 2월 28일 국회 본회의를 통과하였다. 근로시간을 주 52시간으로 단축하는 개정 근로기준법은 최종적으로 3월 20일 공포되었으며, 정부에서는 근로시간 단축의 현장 안착을 위해 5월 17일 범정부 차원의 지원대책을 발표하여 장시간 근로개선을 위한 개정 근로기준법 현장안착을 위해 지속적으로 노력하고 있다.

주 52시간제의 시행상 애로를 해소하기 위해 3개월 초과 6개월 이내의 탄력근로제를 도입하고, 연구개발분야의 선택근로제 정산기간을 3개월로 확대하였으며, 특별연장근로 시 사용자의 근로자 건강보호조치 의무화를 규정하는 등의 근로기준법을 개정하고 2021년 1월 5일 공포하였다. 또한 공휴일에 관한 법률 제정(2021년 7월 7일 공포) 및 관공서 공휴일에 관한 규정 개정(2021년 8월 4일 공포)으로 관공서 공휴일에 대한 법적 안정성을 확보하고 대체공휴일을 확대하여 국민에게 적정한 휴식권을 보장하였다.

2019년부터 전국 지방고용노동관서에 근로감독관, 고용지원관, 공인노무사 등으로 「노동시간 단축 현장지원단」을 구성·운영하여 노동시간 단축에 어려움을 겪는 사업장(2019년 5,269개소, 2020년 4,096개소, 2021년 5,391개소)을 대상으로 1:1 현장컨설팅을 제공하여 장시간 근로를 개선하기 위해 노력하였다.

2021년에는 중앙단위에서는 유튜브 생방송과 13개 업종에 대해 총 17회에 걸쳐 설명회·간담회를 실시하였고, 지방단위에서는 지역 업종별협회·단체 등과 협업하여 총 119회에 걸쳐 설명회·간담회를 열어 주 52시간제 준수 및 유연근로제 활용방법 등을 안내·홍보하였다.

또한 장시간 근로에 취약한 요양보호사 다수 고용사업장과 ICT 업종 등 498개소를 대상으로 노동관계법령 위반 여부 등을 점검하여 466개소에 대해 노동관계법령 위반 사항을 적발하여 시정하도록 하였다.

이와 함께 근로시간을 단축하여 근로자 수가 증가하는 경우 신규채용 인건비 및 기존 재직자 임금감소액을 2021년에 약 197억 원을 지원하였으며, 노동시간을 조기 단축한 기업에 장려금(간접노무비, 단축근로자 1인당 120만 원, 50명 한도) 약 40억 원(2021년)을 지원하였고, 노동시간을 조기 단축한 기업에 확인서를 발급(82건)하여 공공조달 시 가점부여 등 사업장에 인센티브를 제공하여 장시간 근로 관행 개선 및 제도 현장 안착을 위해 노력하였다.

## 라. 취약근로자보호 정책

경기적 요인과 높은 영세사업장 비율과 같은 구조적 문제, 사업주의 잘못된 인식 등이 복합적으로 작용하여 임금체불 문제가 발생하였다.

이에 따라, 임금체불 문제 해결을 위해 지방고용노동관서의 근로감독관들을 통해 지도한 결과 대지급금(구, 체당금) 지급, 무료법률구조 지원 등 제도 마련을 통한 청산 지원과 근로자 생계지원, 위반사업주 제재 강화 등에 역량을 집중하였다.

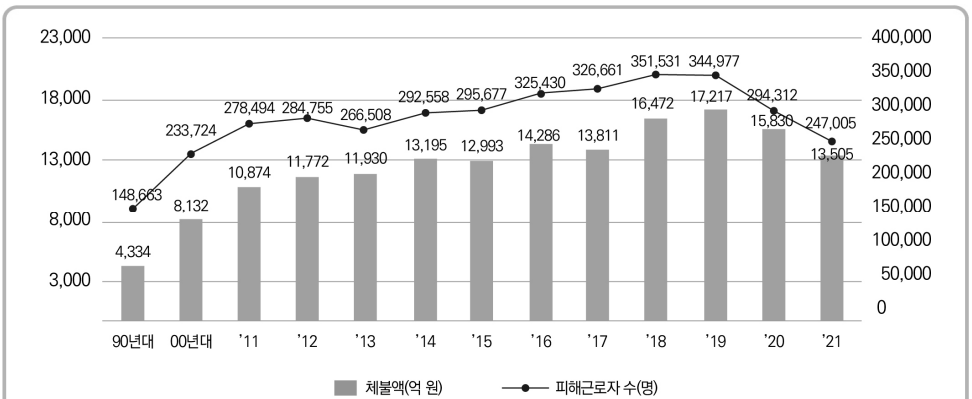
2013년 악의·상습적인 임금체불 사업주에 대한 제재를 강화하기 위해 임금체불 사업주 명단공개 제도를 시행하였으며, 2021년까지 2,598명의 명단을 공개하고 4,438명을 금융기관에 정보를 제공하여 신용을 제재하는 등 체불에 대한 사업주의 인식 전환을 위해 꾸준히 노력하고 있다.

2014년에는 변호사·공인노무사 등 전문가와 노동권익 지원관 등 전문역량을 갖춘 민간자원으로 구성된 「권리구제지원팀」을 신설, 임금체불에 대한 전문상담·청산지원을 실시하였다.

2015년에는 체불근로자가 법원으로부터 임금을 지급하라는 확정판결 등을 받은 경우, 300만 원 한도로 간이대지급금(구. 소액체당금)을 지급할 수 있게 하는 간이대지급금 제도를 최초로 시행('15.7.1.)하여 체불피해근로자의 생계지원을 두텁게 하는 계기를 마련하였다.

2021년에는 임금채권보장법을 개정(시행일 '21.10.14.)하여 '체당금'이라는 용어를 '대지급금'(일반체당금→도산대지급금, 소액체당금→간이대지급금)으로 변경하였으며, 재직자 대지급금 신설, 간이대지급금의 지급절차 간소화 등 제도 개편을 통하여 코로나19 위기 상황에서 체불근로자 및 그 가족들의 생활안정에 기여하고 권리구제를 강화하였다.

**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 감독을 지속적으로 추진하였다. 또한 불법파견, 직장 내 괴롭힘·성희롱 등 사회적 물의를 일으킨 사업장은 즉각적이고 강도 높은 근로감독을 실시하여 노동현장의 위법·불합리한 관행 및 사업주의 인식을 개선하기 위해 노력하였다. 아울러 노동환경이 열악하거나 노무관리가 미흡한

야간근로 취약 사업장 등에 대한 기획형 감독 및 반복·상습 체불, 직장 내 괴롭힘, 폭행 등 사회적 현안에 대한 특별감독을 통해 노동인권 사각지대 해소를 위한 단초를 마련하였다. 또한 반복·상습적으로 임금을 체불하는 등 신고사건이 다수 접수되는 사업장을 대상으로 실시하는 신고형 수시감독 제도에 대해, 기존 5회 이상 신고사건이 접수된 사업장을 대상으로 실시하던 것을 2021년부터는 3회 이상 신고사건이 접수된 사업장을 대상으로 실시하는 것으로 개편함으로써 취약계층의 임금체불 보호를 위한 방안을 두텁게 하였다. 이러한 노력들에 힘입어 임금체불 규모는 2021년 1조 3,505억 원으로 전년동기 대비 2,326억 원(-14.7%) 감소하여 감소 추세로 전환하였다.

## 마. 비정규직 보호 및 차별해소 정책

1997년 외환위기 이후 우리나라 노동시장에 비정규직이 증가하면서 비정규직에 대한 권리보호 필요성이 제기되었다. 이에, 2002년 노사정은 합의를 통해 비정규직에 대한 범위를 한시적근로자, 시간제근로자, 비전형근로자로 분류하고, 상대적으로 근로조건과 고용안정성이 열악한 비정규직에 대한 보호방안이 필요하다는 데 공감하였다. 2007년 7월 1일 제정 「기간제법」과 개정 「파견법」이 시행되면서 기간제 사용기간 2년 제한, 불법파견에 대한 사용사업주의 직접고용 의무, 차별시정제도 등이 노동시장에 적용되었다.

정부는 비정규직의 근로조건 개선과 고용안정을 위해 근로감독을 통해 비정규직 사용사업장에 대해 현장 지도와 점검을 하고 불합리한 차별적 처우, 불법파견에 대한 시정조치를 하고 있다. 이와 함께 기업의 자율적인 고용구조개선을 유도하기 위해 민간전문가로 구성된 사업장 고용구조 진단·개선 컨설팅을 제공하고 있고, 비정규직을 정규직으로 전환한 기업에 대해서는 정규직 전환 지원금과 세액공제를 지원하고 있다. 아울러, 근로계약기간의 합리적 설정, 사내하도급 업체 변경 시 사내하도급 근로자의 고용안정 등 기간제근로자와 사내하도급 근로자의 근로조건 보호를 위해 사업주가 준수해야 할 사항에 대한 「기간제·사내하도급 근로자 보호 가이드라인」을 운영하여 합리적 인력운용 관행의 현장 안착을 위해 노력하고 있다.

한편, 「기간제법」과 「파견법」에 도입된 차별시정제도는 사용자가 비정규직 근로자(기간제·단시간·파견근로자)를 비교대상 근로자(무기계약 근로자, 통상근로자, 직접고용 근로자)보다 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생에 관한 사항에서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 제도이며, 차별적 처우에 대해서는

노동위원회를 통한 시정절차를 마련하고 있다. 아울러, 2012년 법 개정을 통해 효과적인 차별시정을 위해 근로감독을 통해 확인된 차별적 처우에 대해 고용노동부장관이 시정명령을 할 수 있도록 근거규정을 마련하고, 3개월이었던 차별시정신청의 신청기간을 6개월로 연장하였다.

그러나 차별시정신청에 따른 불이익 우려로 노동자의 신청이 연 150건 내외로 적고, 신청하더라도 동종·유사한 업무에 종사하는 비교대상근로자가 없거나 비정규직에 대한 불리한 처우에 합리적 사유가 있다고 인정되는 등 기각 또는 각하되는 비율이 상당하다는 문제가 제기되었다. 이에, 전문가 의견수렴과 정책 연구용역을 거쳐 비교대상근로자 확대, 불리한 처우가 합리적이라고 인정되는 사유 축소, 노조 등에 차별시정신청을 위한 신청(대리)권 부여를 주된 내용으로 하는 개편안을 마련하여 「일자리정책 5년 로드맵」에 반영하였다.

이를 이행하기 위해 2017년 11월부터 민간전문가 등으로 구성된 비정규직 정책 TF를 구성하여 제도 분석·해외입법례 검토 등을 통해 차별시정제도 개편안을 구체화하였으며, 2021년 비교대상근로자 범위 확대, 노동위원회의 비례적 시정명령을 위한 법적근거 마련 등을 담은 「기간제법」, 「파견법」 개정안을 발의하였다.

### 바. 근로자복지증진 정책

근로자의 노후생활 보장을 위한 퇴직연금은 적립금액이 295.6조 원('21년 12월 기준, 금융감독원), 가입자 수, 도입사업장 수는 각 665만 명, 4080천 개소('20년 12월 기준, 통계청)로 퇴직연금 도입률이 도입대상 사업장의 27.2%를 돌파하는 등 지속적으로 성장세에 있다.

퇴직연금 적립금이 증가함에 따라 퇴직연금 운용·자산업무를 담당하는 퇴직연금 사업자에 대한 감독이 중요한바, 퇴직연금 사업자가 재무건전성 및 인적·물적 요건 등의 등록요건을 갖추지 못하게 된 경우나 법 위반행위로 인해 고용노동부장관 또는 금융위원회로부터 시정명령 등의 조치에 따르지 아니한 경우 등록취소 등을 할 수 있는 구체적인 처분기준을 보완·마련함으로써 퇴직연금 사업자에 대하여 실효성 있는 처분을 할 수 있도록 2016년 4월 28일 시행규칙을 개정하였다. 또한, 자영업자 등 소득이 있는 모든 취업자의 노후소득 보장을 위해 IRP 가입대상을 확대하도록 근로자퇴직급여보장법시행령 개정을 추진하였다.

2018년에는 근로시간 단축 입법 시행에 따른 근로시간 감소로 퇴직급여액이 줄어드는 것을 방지하기 위하여 사용자의 책무 규정을 신설하였다. 2019년에는 퇴직연금적립금의 중도인출 남용으로 인한 노후소득재원 고갈 방지를 위해 근로자의 중도인출 사유를 엄격히 제한하고, 사용자의 적립금 재정검증 이행의무를 엄격히 준수하도록 하여 퇴직연금의 적립을 강화하는 등 근로자의 수급권 보호를 위한 제도개선을 하였다. 2020년에는 코로나19 등으로 경제적 어려움을 겪고 있는 근로자의 생활 안정에 이바지하기 위하여 수급권 담보제공 사유에 사업주의 휴업 실시로 임금이 감소하거나 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난으로 피해를 입는 경우를 추가하고, 적립금 중도인출 사유에 퇴직연금 담보대출 원리금을 상환하기 위한 경우를 추가하였다.

2021년에는 「근로자퇴직급여 보장법」이 2012년 이후 약 10년 만에 대폭 개정 됨('21.4.13.)에 따라 2022년 4월 14일부터 중소기업퇴직연금기금제도, 300인 이상 사업장 대상 적립금운용위원회 구성 및 적립금운용계획서 작성 의무화, 퇴직연금 가입자 교육기관 확대, 사업자 평가 의무화, 적립금 부족 미해소 사업장 과태료 부과, 퇴직금의 IRP계정 이전 의무가 시행될 예정이다. 또한, 2021년 12월 9일 「근로자퇴직급여 보장법」 개정안의 국회 본회의를 통과하여 2022년 7월 12일부터 퇴직연금제도(DC·IRP)에 사전지정운용제도 (디폴트옵션 제도)가 도입되고, 합리적 수수료 부과체계를 마련하여 시행할 예정이다.

저소득 취약계층 근로자 대상 근로복지사업을 지속 추진하는 가운데 2020년에는 코로나19 위기 대응을 위하여 생활안정자금 융자사업의 소득요건·융자한도를 일시적으로 완화하는 등의 조치를 시행하였다.

한편, 2020년 12월 8일 「근로복지기본법」 개정을 통해 생활안정자금 융자 및 신용보증 지원사업의 대상을 특수형태근로종사자 및 산재보험 가입 1인 자영업자까지 확대하였다.

또한, 2015년 3월부터 새롭게 시작된 사내근로복지기금지원사업과 2016년 1월 시작된 공동근로복지기금지원사업의 지속적인 실시로 2021년에는 196개 기금법인, 수혜 중소협력업체 1,296개소, 수혜 근로자 227,079명을 지원하여 대·중소기업 상생협력 및 복지격차 해소와 중소기업 근로자 복지증진에 기여하였으며, 공동근로복지기금제도 도입·확산을 통한 대·중소기업 간 복지격차 완화를 위해 417건의 공동근로복지기금 도입·운영 컨설팅을 제공하였다.

그리고 상시근로자 수 300인 미만의 중소기업 소속 근로자의 정신건강 보호를 위해 근로자지원프로그램(EAP)를 무상으로 제공하고 있으며, 11,382건의 근로자지원 프로그램(EAP)를 제공하였다. 이처럼, 중소기업 근로자도 기업복지 제도를 이용할 수 있도록 하여 근로의욕 고취, 삶의 질 향상에 기여하였다.

한편, 우리사주제도 활성화를 위해 기재부 등 관계부처 합동으로 우리사주제도 개선 TF를 운영하고 2015년 2월 「우리사주제도 활성화 방안」을 발표하였으며, 그 후속조치로 회사의 우리사주조합기금 정기적 무상출연 근거 마련, 우리사주 수탁기관 업무지원 범위확대 근거 마련, 비상장법인의 우리사주 환매수 의무화, 우리사주 조합을 통한 근로자의 회사인수 지원을 내용으로 하는 근로복지기본법을 개정·공포하였고('16.12.27. 법률 제14498호, '17.6.28. 시행), 2017년에는 비상장법인 우리사주 환매수 의무화 시행을 위한 적용대상 등을 구체화하는 등 하위법령을 개정하였다.

## 4 산재예방보상 정책

정부는 국민의 안전을 최우선 가치로 삼고, "산재, 교통사고, 자살" 이 세가지 분야에 대하여 국민의 생명을 지키기 위해 「국민 생명 지키기 3대 프로젝트」를 추진하였다. 특히 산업안전 분야에서는 우리나라 산업재해 수준을 선진국과 유사한 수준으로 조성하기 위해 행정역량을 총동원하였다. 그 결과 2021년 산재사고 사망자는 전년도 대비 54명이 감소된 828명으로 역대 최저치를 달성하였고, 사고사망만인율도 전년도 대비 0.03‰ 감소한 0.43‰로 역대 최저수준을 기록하였다.

이러한 성과의 원인으로 우선, 2021년에 사망사고 감축을 위한 핵심 위험요인(추락, 끼임, 개인보호구 착용)에 감독 역량을 집중한 것이다. 또한, 2021년 7월부터는 매월 2·4주 수요일을 「3대 안전조치 현장점검의 날」로 지정하고 전국 산업안전감독관과 안전보건공단 직원이 일제 점검을 실시하였다.

다음으로는 제도 및 인프라 정비이다. 2019년 산업안전보건법을 전면 개정하여 산재예방을 위한 기본적인 제도를 정비하였으며, 2021년에는 국회에서 중대재해처벌법 제정 시 이를 지원하여 기업의 안전보건관리체계 구축을 위한 법적 토대를 마련하였다.

2021년 7월에는 정부의 산업안전 컨트롤타워로서 '산재 사망사고 감축'이라는 당면과제에 대응하고, 안전하고 건강한 일터환경을 조성하기 위해 산업안전보건본부(1국5과 → 1본부 2정책관 9과 1팀)를 신설하였다. 또한 지방관서에도 특별감독과 중대산업재해 조사를 전담하는 광역중대재해관리과와 건설업 예방 감독을 전담하는 건설산재지도과를 증설하고 산업안전보건 분야 근로감독관을 대폭 증원하여 현장점검·감독에 대한 전문성을 강화하였다.

마지막으로 국무조정실, 기획재정부, 국토교통부 등 관계부처와 자치단체와의 유기적 협업도 사고사망자 감소에 긍정적 영향을 주었다. 2021년에는 17개 광역 지방자치단체와 지방노동청 간에 협의체를 구성하고, 산업안전보건관련 MOU를 체결(서울, 부산 등 6개 광역 지방자치단체)하였으며, 지역 산업재해 예방 활동을 위한 조례를 제정(15개 광역 지방자치단체)하는 등 사망사고 감축을 위한 여건을 확보하였다. 이에 따라 지방자치단체 발주공사 및 수행사업의 사고재해도 크게 감소하였다.('20년 41명 → '21년 30명)

근로자의 건강을 보호하기 위한 정책도 꾸준히 추진하였다. 전 세계적으로 2019년 말 시작된 코로나19가 현재까지도 지속되고 있는 상황에서, 사업장 감염 예방 및 확산 방지를 위해 확진자 증가 추세에 맞춰 '사업장 대응 지침'을 최신화(9~10판)하여 배포 하였으며, 근로환경 특성상 밀집, 밀폐 공간이 많은 취약 사업장과 외국인 다수 고용 사업장은 집중 지도와 감독을 병행하고, 사업장에 방역용 마스크를 배포하는 등 근로자의 건강권 보호를 위해 최선의 노력을 다하였다.

또한, 유통·물류업 활성화로 과로 등의 이슈가 불거짐에 따라 노사정 TF를 구성·운영하고 야간근로 취약사업장 기획점검 및 실태조사를 진행하였으며, 택배기사 등 필수노동자 심층 건강진단 비용도 지원하는 사업을 신설하였다. 또한, 고객의 폭언 등으로 인한 사업주의 보호 대상을 기존 고객응대 근로자에서 모든 근로자로 확대하고, 휴게시설 설치·관리에 대한 기준을 강화하기 위해 미준수 시 벌칙을 도입하여 근로자의 실질적인 휴식권 보호 강화를 위한 방안을 마련하였다.

산업재해 보상 분야에서는 특수형태근로종사자의 산재보험 사각지대 해소를 위하여 2021년 7월 1일부터 질병·육아휴직 등 불가피한 경우로 일하지 못하는 경우를 제외하고는 모두 산재보험을 적용받을 수 있도록 적용제외 신청제도를 개선하였고, 소프트웨어 프리랜서도 산재보험 보호를 받을 수 있도록 적용 직종을 확대하였다. 이를 통해 산재보험의 적용을 받는 특수형태근로종사자 수가 23만 명('21.6월 말)에서 76만 명('21.12월 말)으로 대폭 증가하였다.

아울러, 학생연구자에 대한 산재보험 사각지대를 해소하기 위하여 2021년 2월 9일 '대학 연구실 안전관리 종합대책'을 발표하고, 2021년 4월 13일 산재보험법을 개정하여 2022년 1월 1일부터 학생연구자도 산재보험을 적용받을 수 있도록 하였다.

아울러 사고다발 대기업이 산재보험료를 과도하게 할인받는 문제를 해결하기 위해 사망사고가 다발하는 경우 보험료를 과도하게 할인받지 못하도록 하였고, 원청(사용) 사업주의 책임이 있는 하청(파견)근로자의 재해가 발생한 경우 원청이나 사용사업주의 보험수지율에 반영토록 기준을 마련하는 등 개별실적요율 제도를 개선하였다.

## 5 국제 고용노동협력

국제노동기구(ILO: International Labour Organization)는 1998년 6월 제86차 총회에서 ILO 핵심협약의 비준 및 준수를 촉구하기 위한 '근로자 기본권선언 (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)'을 채택하고, 가장 기본적인 4대 노동기본권(강제노동 근절, 결사의 자유 보장 및 단체교섭 촉진, 아동노동 근절, 차별 금지)과 관련된 8개 협약(핵심협약) 비준 확대를 중대 과제로 추진해왔다. 우리나라는 1991년 ILO 가입 이후 이들 협약의 비준을 계속 추진해 왔으며, 국정과제인 '노동존중사회 실현' 차원에서도 ILO 핵심협약 비준을 위한 노력을 해왔다. 그에 따라, 2020년에는 제21대 국회에 3개 핵심협약(제29호 강제노동 협약, 제87호 결사의 자유 및 단결권 보호 협약, 제98호 단결권 및 단체교섭권 협약)의 비준동의안과 관련 법 개정안을 제출하였고 2020년 12월 결사의 자유 협약 관련 법 개정안(노조법, 공무원노조법, 교원노조법)이 국회를 통과한 데 이어 2021년 2월에는 위 3개 핵심협약의 비준 동의안이 국회를 통과였다. 그 결과 2021년 4월 ILO 사무국에 동 협약들의 비준서를 공식적으로 기탁하여 협약 비준 절차를 마무리하였다.

2021년 6월 화상으로 개최된 제109차 ILO 총회는 코로나19에 따른 글로벌 일자리 위기에 대한 공동 대응 방향을 논의하고 그 결과를 '코로나19로부터의 인간중심 회복을 위한 글로벌 행동요청' 결의안으로 채택하였다. 또한 ILO는 동 결의안에 대한 관심을 환기하고 넓은 지지를 촉구하기 위해 총회 부속 행사로 '일의 세계 정상회담(World of Work Summit)' 세션을 개최하였으며, 해당 세션에서 우리나라 문재인 대통령이 아시아·태평양 지역 대표로 화상 메시지를 전달하였다. 문 대통령은 노사정 합의를 통한 고용유지 노력, 고용안전망 확충 및 필수노동자 보호 등 우리나라의 코로나19 위기극복을 위한 노력을 소개하고, 사람중심 경제를 통한 글로벌 일자리의 회복 필요성을 역설하였다. 고용노동부장관 또한 화상메시지를 통해 일자리사업 확대 추진, 전국민 고용보험 로드맵 마련, 국민취업지원제도 등 위기대응 노력과 함께 3개의 ILO 핵심협약 비준 사례를 소개하면서, 위기 상황에서 국내·외적인 연대와 협력의 중요성을 강조하였다.

한편, 2021년 G20 고용노동장관 화상회의(6.23.)에서 수석대표 발언을 통해 코로나19에 대응하고 포용적 회복을 지원하기 위한 고용안전망 강화 및 디지털 시대 일의 세계 변화에 대응하기 위한 정책 등을 소개하였다. G20 고용노동장관들은 코로나19 위기 극복과 포용적·지속가능한 회복을 위한 사회적 보호 시스템 강화 및 양질의 일자리 증진 등 정책을 강조하고 국제적 협력을 촉구하는 공동선언문을 채택하였다.

OECD에서는 전례 없는 코로나19 팬데믹으로 인해 회원국들이 직면한 일자리 위기 등 노동시장의 위기를 극복하고 회복으로 나아가기 위한 각국의 정책 대응을 중심으로 논의하였다. 우리나라는 OECD의 고용노동사회위원회(ELSAC) 정례회의(제138차<4월>, 제139차<10월>, 제140차<12월>)에 참가하여 2022년 고용노동장관회의 개최계획, 프로젝트 이행상황 등을 점검하였다.

우리나라는 2010년 선진 공여국 간 협의체인 OECD 개발원조위원회(Development Assistance Committee)에 가입한 후 국제개발협력(ODA) 규모를 지속 확대하여 2010년 총 1조 3,487억 원에서 2021년 3조 7천억 원 규모로 성장하였으며, 국무총리 주재 국제개발협력위원회를 중심으로 국제개발협력(ODA)을 체계화하고 주요 대외정책과의 연계를 강화하였다. 이에, 고용노동부도 개발도상국에 고용노동 분야 정책모델·시스템 발전 경험을 공유하는 ODA 사업을 강화하고 있다. 2012년부터 개발도상국에 직업훈련, 산업안전, 고용서비스 등 고용노동 분야 정책·제도 발전 경험을 전수하는 정책자문사업을 하고 있으며, 개도국의 고용노동 분야 정책·제도 수립과 후속 인프라·시스템 구축을 단계적으로 연계하는 사업 개발로 시너지 효과와 지속가능성을 높이고 있다. 일례로 베트남 고용법 등 정책자문사업의 후속으로 고용서비스 전산망이 연계 추진되었고, 이러한 경험을 바탕으로 캄보디아와 몽골에도 고용서비스 전산망 구축지원사업을 순차적으로 추진하여 관련분야 우리기업 및 인력의 진출기반 확대를 도모하였다. 아울러, 베트남의 국가기술자격 정보시스템 구축을 지원하는 사업을 추진하고, 개도국의 기술격차 해소 및 숙련기술인력 양성을 지원하는 사업 등을 통해 디지털화 등 일의 세계 변화에 대비하기 위한 인적자원개발을 지원하였고, 산업안전보건 분야 인식제고 등을 위한 교육훈련 역량강화 사업도 추진하였다. 고용노동분야 ODA 사업 다각화를 통해 우리의 정책모델 확산과 국가 간 협력기반 확대·강화에 기여할 것으로 기대된다.

해외에 진출한 우리나라 기업에 대한 지원도 계속하였다. 2021년에는 베트남, 인도네시아, 말레이시아, 필리핀 등에 진출하고자 하는 우리 기업들을 대상으로 현지 문화, 노동법·제도 등에 대한 정보를 제공하기 위해 해외진출 예정 기업 대상으로 설명회를 개최하였고, 旣진출한 우리 기업의 노사관계 안정 및 합리적인 노무관리체계 구축을 지원하기 위해 인도, 미얀마, 필리핀 현지 노무관리 세미나, 진출기업 간담회 등을 개최하였다. 또한, 인도네시아 최신법령을 반영한 2021년 인도네시아 개정 노동 법령집 국문본 및 7개국(말레이시아, 필리핀, 중국, 러시아, 터키, 체코, 폴란드, 헝가리)의 현지 노동시장 현황, 노동법·제도 등에 대한 이해를 높일 수 있는 노무관리 종합안내서 및 뉴스레터를 발간하여 현지 진출기업에

배포하였다. 한편, 외교부·법무부·산업부와 유관기관 협의회를 개최하여 동남아시아 국가에 진출한 우리기업의 노무관리·인권경영 지원 실적 및 계획을 점검하였다. 또한, 아세안 노무담당관 회의를 개최하여 아세안 국가 현지에서의 우리 진출기업 노무관리 지원실적 및 주요 현황을 공유하였다.

고용노동부는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따라, 인력난을 겪고 있는 중소기업에 적정규모의 외국인력을 공급하고, 내실 있는 체류지원 서비스를 통하여 외국인근로자의 안정적 근로여건을 조성, 기업의 생산성 향상에 기여하고 있다. 고용허가제를 통해 입국하는 외국인근로자에 대한 정부의 지원 노력과 국제기준에 부합하는 제도 운용은 16개 송출국에 대한 경제·사회적 기여뿐만 아니라, 국가 간 활발한 인적교류의 토대가 되고 있다.

외국인력 증가는 중소기업 인력난 해소, 지식·기술 전파, 다양성 증진 등 긍정적인 측면이 있으나, 국내 일자리 잠식, 임금 하락 등 부정적인 면도 상존한다. 이에 따라, 정부는 노동시장 수급 상황을 고려한 적정규모의 우수한 외국인력 도입을 통해 중소기업의 인력난 해소와 국내 노동시장 보호가 조화를 이룰 수 있도록 노력하고 있다.

2021년에는 코로나19의 지속으로 외국인력 입국에 어려움이 있었으나, 외국인근로자 취업활동기간 1년 연장, 재입국 특례 제한기간 단축 및 요건 완화를 추진하여 중소기업의 인력부족 현상 해소를 위해 노력하였다. 한편으로는, 외국인근로자 주거시설 기준 강화지침을 시행하고, 농어촌지역 건강보험료 경감 대상에 외국인근로자를 포함하였으며, 최초 고용허가 사업주에 대한 노동관계법령 및 인권 등에 관한 사용자교육을 의무화하는 등 외국인근로자의 근로 여건 개선에 기여하였다.

MEMO

제 2 장

# 일하는 기회 확대


제1절 고용친화적 일자리 정책 추진

제2절 청년 고용촉진 및 취업기회 확대

제3절 여성의 일자리 기회 확대

제4절 신중년, 인생 3모작 지원

제5절 장애인, 일을 통한 자립 지원

제6절 지속가능한 사회적기업 육성




# 제1절 고용친화적 일자리 정책 추진

## 1 일자리 중심 국정운영 지원

### 가. 추진배경

1997년 외환위기 이후 경제성장률이 빠르게 둔화하는 가운데 제조업이 부진하고, 서비스업 생산성 정체 등으로 대기업·중소기업 모두 양질의 일자리 창출에 어려움이 가중되고 있다. 특히, 일자리의 대부분을 차지하는 중소기업은 수익성이 제약되면서 추가적인 양질의 일자리 창출이 어렵다. 또한, 대·중소기업, 제조·서비스업 간 격차가 확대되는 과정에서 고용의 큰 비중을 차지하는 중소기업·서비스업의 저임금 현상이 고착화되고, 근로시간 역시 OECD 최장수준을 유지하고 있다. 이에 우리나라도 저성장, 고령화 시대에 대응하는 '일자리'의 역할과 중요성이 커지고 있다. 주요 선진국 또한 일자리 창출을 제1과제로 선정하는 만큼 '양질의 일자리 창출'은 국가경제와 국정의 최우선 목표가 될 필요가 있다.

이에 정부도 우리 경제가 직면한 저성장·양극화·저출산 등 구조적 문제 해결의 핵심이 '양질의 일자리 창출'에 있다고 판단하여 이를 국정운영의 최우선 과제로 설정하고, ① 4차 산업혁명, 저출산·고령화 등 미래 변화에 선제적 대응 ② 상생형 생태계와 혁신성장기반 구축으로 지속가능한 일자리 창출 ③ 노동시장 격차 해소와 근로조건 개선을 통한 일자리 질 제고, ④ 청년·여성·신중년 등 취업애로계층에 대한 맞춤형 지원을 기본방향으로 하여 2017년 10월 수립·발표한 '일자리 정책 5년 로드맵'을 중심으로 분야별, 대상별 일자리를 늘리기 위한 다양한 정책을 지속 추진해 나가고 있다.

한편, 2021년에는 2020년부터 이어진 코로나19 여파로 고용상황이 악화되었다. 감염병 확산을 방지하기 위해 사회적 거리두기를 실시하면서 도소매업, 숙박음식업 등 대면서비스업을 중심으로 취업자가 감소하였다. 청년, 여성, 임시일용직 노동자, 영세자영업자 등 고용취약계층의 어려움이 더욱 컸다. 이에, 정부는 2020년부터 2021년 전례 없는 총 6차례 추경 등으로 72조 원에 이르는 특단의 고용대책을 마련하여 고용안정과 피해계층 지원에 총력을 기울였다.

## 나. 주요내용

정부의 최우선 국정목표인 '양질의 일자리 창출'을 위해 일자리 중심 국정운영 시스템을 지속 운영하고 있다. 특히, 2021년에는 3차례 일자리 위원회 본위원회(19~21차)를 개최하여 장애인 일자리 대책, 공공 고용서비스 강화방안, 국민 평생직업능력개발 지원방안 등 핵심 일자리 정책을 발표하였다. 또한, 일자리사업 효율화 방안을 마련하여 저성과 사업 예산 감액, 유사·중복 사업 통폐합 등 전 부처 일자리사업의 성과를 제고 하였다. 재정사업 고용영향평가 대상 사업도 2017년 249개에서 2021년 1,023개로 확대하였고, 부처별 주요 정책대상 고용영향평가를 실시(2021년 20개, 13개 부처)하고 컨설팅을 제공하여 주요 정책이 고용친화적으로 개선되도록 제도화하였다. 이처럼, 모든 정책의 수립-집행-평가-보상의 全 단계를 일자리 중심으로 개편하고, 재정·세제·금융 등 정부지원 체계를 '일자리 창출' 관점에서 재설계하며, 공공부문 업무평가 시스템도 일자리 중심으로 정비함으로써 '양질의 일자리 창출'을 해나가는 범정부적 역량을 집중하고 다양한 대책을 마련·추진해왔다.

한편, 정부는 코로나19 위기에 따른 고용충격 회복을 위해 일자리 정책을 고용유지 지원, 취약계층 생계지원, 공공·민간일자리 창출 등에 더욱 집중하였다. 우선, 고용유지지원금을 강화하였다. 특히, 특별고용지원업종, 집합제한·금지업종, 경영위기업종 등 코로나19의 피해가 집중된 업종의 고용유지지원금 지원율 인상 등 지원을 강화했다. 특별고용지원업종은 지원기간을 180일에서 300일까지 지원하였다. 특별고용지원업종은 산업별 피해 상황을 고려하여 노선버스, 영화업, 유원시설, 수련시설, 항공기부품 제조업, 외국인전용카지노 6개 업종을 추가지정 하였고, 유급휴업·휴직 시 고용유지지원금 지원기간을 180일에서 300일까지로 연장하였다. 그 결과 고용유지지원금을 2021년까지 33.9만 명에게 1.3조 원을 지급하였다. 또한, 코로나19 등으로 가족돌봄휴가를 사용하는 경우 비용을 지원하여 총 2.7만 명에게 91억 원을 지급하였다.

다음으로, 특수형태근로종사자와 프리랜서 179.2만 명에게 긴급고용안정지원금을, 일반(법인) 택시기사 23.1만 명에게 소득안정자금을 지급하였다. 이와 함께, 고용안전망 자체를 강화하기 위한 노력도 병행하였다. 2020년 12월 「전국민 고용보험 로드맵」을 발표하였고, 이에 따라 단계적으로 고용보험의 적용대상을 모든 취업자로 확대하는 방안을 추진하고 있다. 2021년부터는 저소득 구직자, 노동시장 신규진입 청년 등 고용보험 사각지대 구직자의 취업을 지원하는 국민취업지원제도를 시행하였다.

또한, 2021년 공공부문 일자리 창출은 70.5만 명으로 목표 대비 86.6% 달성하였다. 세부적으로는 소방·경찰·복지 등 현장공무원 13.9만 명, 공공기관 6.2만 명, 공공부문 정규직전환 20.3만 명, 사회서비스 30.1만 명이 창출되었다. 공공일자리 확충은 국민생활안전 관련 공공서비스 강화와 보육·돌봄 등 시급한 사회서비스 일자리 확충에 기여하였다.

재정지원 일자리사업을 통해서도 일자리 회복세를 뒷받침했다. 2021년 35.1조 원의 일자리 예산을 투입하였고, 이를 통해 154만 개 일자리를 창출하였다. 일자리 예산은 2017년 기준 OECD 선진국의 절반 수준에 불과했으나 문재인 정부에서 빠른 속도로 확충되었다. 2019년 기준 우리나라의 GDP 대비 일자리사업 지출 규모는 0.86으로 OECD 평균인 1.29의 67% 수준까지 올라왔으며 향후 더욱 높아질 것으로 예상된다. 특히, 2022년에는 31.1조 원 규모로 확충되었으며, 이는 2017년 대비 95.2%, 연평균 14.3%가 증가된 수치이다.

또한, 2021년 7월, 「산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안」을 발표하여 공정한 노동전환에 대한 체계적 지원이 이루어졌다. 노동자 직무전환 등 지원예산(안)을 1.1조 원 편성하였고 2021년 9월 노동전환지원법을 발의하였다. 또한, 석탄화력발전소 폐쇄에 대응하기 위해 보령 1·2호기 이직자 대상 특별취업지원팀을 운영하고, 호남1·2호기 종사자 재취업·생계지원방안을 추진하였다.

아울러, 사회적 대화를 통한 지역·산업 맞춤형 일자리 창출도 지원하였다. 광주, 대구 등 8개 지역에서 상생형 일자리 협약을 체결하였고, 이 중 4개 지역을 상생형 일자리로 선정하여 지원을 본격화하였다. 또한, 부산, 인천 등 9개 컨소시엄에서 고용안정 선제대응 사업을 시행하여 일자리 창출을 적극 지원하였다.

## 다. 추진성과 및 향후 계획

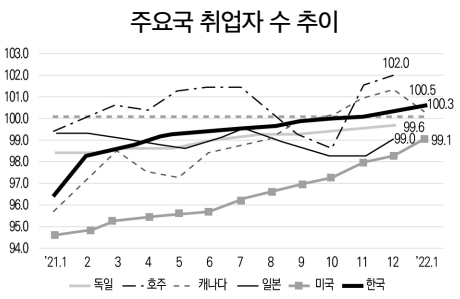
코로나19에 따른 고용충격이 발생한 이후에는 기업과 근로자의 '고용안정'을 정책의 최우선에 두고 고용유지 지원을 대폭 확대하고, 고용보험 사각지대 생계 지원(특고·프리랜서 긴급고용안정지원금, 소상공인 버팀목자금 등), 취약계층의 버팀목 일자리로서 공공일자리 창출 등을 적극 추진하였다.

이처럼 코로나19 충격 극복을 위한 고용안정에 정책역량을 집중한 결과, 2022년 1월 기준 취업자가 2,764만 명으로, 위기 이전('20.1월) 2,750만 명 대비 100.5%의 회복을 달성하였다. 주요 선진국과 비교할 때 우리나라의 고용충격은 작은 편이었으며 호주, 캐나다

등에 이어 위기 이전 수준을 빠르게 회복하였다. OECD도 2021년 7월 7일 발간한《OECD Employment Outlook 2021 - Korea Country Note》에서 한국의 고용회복이 OECD 평균에 비해 상당히 빠르다고 평가하였다. 또한, 고용회복의 질적인 측면도 양호하게 나타나고 있다. 전문과학기술(취업자 수 +5.4만 명), 정보통신(+5.5만 명) 등 민간 일자리 고용이 개선되고 전 연령대 고용률이 상승하였으며, 비교적 양질의 일자리인 상용직 취업자(+36.6만 명)가 증가하였다.




* 자료: 통계청




* 자료: 통계청, OECD

앞으로도 정부는 이러한 고용회복세를 민간일자리 중심으로 지속 강화하여 포용적인 고용회복을 달성하기 위해 더욱 노력할 것이다. 한편, 미래유망산업에서 기업이 필요로 하는 인재양성에도 집중하고 있다. 범부처 신기술 인력양성 분야·규모를 2022년 20개 분야, 15.7만 명, 1.6조 원으로 대폭 확대하고, 디지털 선도기업, 민간 협·단체 등이 주도하는 K-Digital Training을 지원한다. 또한, 디지털 기초역량 강화를 위한 K-Digital Credit 훈련과정을 운영하고, 디지털 융합훈련을 위한 인프라인 K-Digital Platform을 지역 중심으로 확충한다. 취약부문의 일자리 회복을 위해 영세사업장의 경영부담 완화와 저임금노동자의 고용안정을 위한 일자리안정자금을 2022년 상반기까지 한시적으로 지원하고, 직접일자리 105.6만 개를 신속하게 제공한다. 특히, 2022년 1월 중 주요 일자리 사업에서 60만 명 이상 채용을 추진한다.

아울러, 청년, 여성, 신중년 등 일자리 취약계층별로 대상별 맞춤형 일자리 대책도 적극 지원할 예정이다. 청년을 위한 청년일자리도약장려금을 신설하고, 청년희망ON 프로젝트 등을 통해 민·관 협업을 바탕으로 청년의 노동시장 조기 진입을 촉진한다. 여성 고용 회복을 위해 육아휴직 급여의 소득 대체율을 인상하고, 부모 모두 육아휴직 사용 시 급여를 확대(3+3

부모육아휴직제)하여 일·가정 양립을 지원한다. 고령자 고용촉진을 위하여 고령자 고용지원금을 신설하고, 재취업지원 의무화제도를 내실화할 것이다.

한편, 산업구조 변화가 가속화됨에 따라 고용안전망 강화와 공정한 노동지원을 위해 더욱 노력할 필요가 있다. 우선, 「전국민 고용보험 로드맵」에 따라 일하는 모든 사람을 보호하는 고용안전망 구축을 지속 추진한다. 2022년 1월부터 시행되는 플랫폼 종사자 고용보험을 차질없이 안착시키고 7월부터 시행 예정인 특수형태근로종사자 추가직종의 고용보험 적용을 추진한다. 사회적 대화를 통해 자영업자 고용보험의 단계적 적용방안도 마련한다. 아울러, 국민취업지원제도 강화방안도 마련할 예정이다. 또한, 2022년부터 '공정한 노동전환 지원방안'을 본격 추진(5개 부처, 41개 사업)하여 노동자의 신산업 분야 직무전환, 사전이·전직준비 및 재취업, 기업의 사업전환·재편 등을 지원한다. 또한, 지역주도 맞춤형 일자리사업을 통해 민간 일자리 창출로 이어질 수 있도록 다양한 지원정책도 추진한다. 이를 통해, 코로나의 상흔 치유 및 완전한 일자리 회복을 도모하고, 구조적 변화에 대비한 미래 대응체계를 구축함으로써 활력있고 공정한 노동시장 실현을 기대할 수 있을 것이다.

## 2 고용영향평가 확대 및 활용도 제고

### 가. 추진배경

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

### 나. 추진성과

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

이를 토대로 2010년에는 국토해양부 소관 4대강 사업, 신재생에너지기술 개발 및 이용·보급정책 등 총 7개 사업의 고용영향평가를 시범적으로 실시하였다. 시범실시 결과 대부분이 대규모 재정지출이 수반되는 사업임에도 사업 추진과정에서 고용효과를 실질적으로 고려하지 않는 경우가 많았다. 이에 고용효과를 검토하여 일자리 창출 효과가 높은 방향으로 예산을 편성하고, 직업훈련 등 인력개발에 대한 투자 확대 필요성 등 고용효과를 높이기 위한 정책제언을 제시하였다. 이러한 고용영향평가 결과를 고용정책심의회를 통해 처음으로 대외에 발표함으로써 정부의 정책 및 사업들을 고용관점에서 바라보게 되는 계기를 마련하였다.

2011년부터는 정부 정책에 대한 상시적·지속적인 고용영향평가를 수행하기 위해 한국고용정보원을 고용영향평가센터로 지정하였다. 특히, 시의성 있는 정책의 평가를 위해 일반 국민, 고용관련 전문가, 중앙부처 및 자치단체를 대상으로 평가대상 과제에 대한 수요조사를 실시하여 광범위한 의견을 청취하고 고용영향 평가에 대한 관심을 제고하였다. 그 결과 2011 ~ 2012년 각각 19개 과제의 고용영향 평가가 실시되었다.

2013년부터 고용영향평가센터로 한국노동연구원을 지정, 지속적으로 평가해 왔으며, 고용영향평가 절차 및 방법론 체계화를 위한 '고용영향평가지침'을 마련('13.7월)하였다. 또한, 사전 고용영향평가와 직권대상선정제 등의 도입을 내용으로 한 고용정책기본법 개정안이 국회에서 통과('13.12월)되어 고용영향평가 확대·강화를 위한 법적 근거를 마련하였다. 아울러, 일자리 중심의 국정운영체계 구축을 위해 '고용영향평가 강화방안'을 마련('17.8월)하여 평가의 실효성을 제고하도록 하였다.

2019년에는 평가 운영의 내실화를 위해 전문가들과 '고용영향평가 개선 TF'를 운영하고, 고용영향평가 운영위원회 구성 등 단계별 내실화 방안을 마련하였다. 또한 이를 바탕으로 과제 선정부터 최종 발표까지 평가의 전 단계에 대한 지침으로서 '정책고용영향평가 업무지침'을 마련('20.2월)하여 평가가 장기적인 지속성과 안정성을 갖고 운영될 수 있도록 하였다.

2021년에는 고용영향평가 운영위원회의 기능, 구성, 임기(3년), 공석 등에 관련 규정을 업무지침에 마련하고, 위원장 등 일부 위원 교체, 위촉장 수여 등을 실시하여 정비하였다. 최근 5년('17~'21년)간 실시한 정책고용영향평가 과제는 139개로, 2017년 39개, 2018 29개, 2019년 28개, 2020년 23개, 2021년 20개 과제를 수행하였다.

정책고용영향평가 외에, 재정사업 고용영향평가는 2016년 시범 도입 이후 매년 실시되고 있다. 재정사업 고용영향평가는 재정투입에 따른 정량적 고용효과를 산출하는 제도로

예산편성 시 보조지표로 활용될 수 있도록 실시하고 있다. 2016년 제도 시행 초기에는 각 부처가 소관 예산사업에 대해 스스로 고용효과를 평가하고 그 결과를 예산 요구 시 제출하도록 하여 예산편성 단계부터 고용효과를 고려하도록 하였다. 2018년부터 한국노동연구원이 직접 고용효과를 산출하여 각 부처에 제공하는 방식으로 평가를 개편하고, 명칭도 「재정사업 고용영향평가」로 변경하였다. 그 결과, 평가대상이 2016년 185개에서 지속 확대되어 2021년 1,023개를 평가하고 예산편성 시 우선순위 판단의 지표로 활용하도록 하였다.

### 다. 향후 계획

일자리 중심의 국정운영을 지원하기 위하여 고용노동부는 고용영향평가의 확대·강화를 지속적으로 추진할 예정이다. 이를 위해 고용영향평가 개편방안('22.3월)을 마련하여 시행한다. 정책고용영향평가는 시의성 있는 과제 발굴, 지속적인 보고서 질 향상을 위해 운영 및 관리방식을 강화한다. 또한 재정사업 고용영향평가는 평가 결과의 활용성을 높이기 위해 산출식은 순 고용효과 중심으로 단순화하여 각 부처에서 스스로 산출하도록 하고, 고용부는 검증하는 역할을 강화하는 방식으로 개편하였다. 앞으로도 고용노동부는 고용영향평가가 일자리 중심의 국정운영을 지원하는 핵심 인프라로 정착될 수 있도록 지속적으로 발전시켜 나갈 것이다.

## 3 재정지원 일자리사업 효율화

### 가. 추진배경

2008년 글로벌 금융위기 이후 일자리 문제가 국정의 최우선 과제로 부각되면서 정책의 우선순위도 '일자리를 원하는 국민'에 두고 대책을 한층 강화할 필요가 있었다. 그러나 기존의 복잡한 사업구조와 전달 체계로는 예산을 추가해도 사업의 성과를 올리기보다는 낭비와 비효율을 키울 우려가 있는 상황이었다. 또한, 부처 간 및 중앙-지방 간 칸막이로 인해 사업집행기관과 국민의 불편이 발생하고 있었고, 정부 지원이 필요한 취약계층의 참여가 적고,

사회적기업 등 민간기관을 통해 시장친화형으로 시행할 수 있음에도 정부가 직접 수행하여 지속가능한 일자리로 연결되지 못하는 한계가 있었다.

이에, 2010년 1월 25일 국무총리실 고용 및 사회안전망 대책 T/F 회의에서 이를 논의하게 되었다. 이후 본격적으로 재정지원 일자리사업 효율화 실무방안 마련을 위한 각 부처 의견수렴 및 협의가 진행되었고, 2021년까지 총 9차례 재정지원 일자리 사업 효율화 방안을 추진하였다.

## 나. 주요 추진경과

### 1) 2010년도 주요 효율화 방안

「수요자 중심의 재정지원 일자리사업 효율화 방안」('10년 7월 6일)에서 고용상황에 따라 일자리사업 예산을 효율적으로 관리하기 위해 OECD 노동시장 프로그램 기준으로 사업을 재분류한 결과, 2010년 재정지원 일자리사업은 6개 분야 24개 부처, 202개 사업, 9조 2천억 원 규모로 파악되었다.

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

### 2) 2014년 재정지원 일자리사업 효율화 추진

직접일자리사업의 탄력적 운영과 상시 평가체계 구축을 위해 직접일자리사업을 공공업무지원형, 경기 대응형, 사회서비스형, 인턴형, 사회봉사·복지형 5개로 유형화하였다.

또한, 일자리사업 효과성 제고를 위해 직접일자리사업 참여자 이력관리 강화, 모집·선발기간 단축(한 달 → 5일 이내), 직업상담서비스 제공 의무화 조치 등을 시행하였다. 또한 일자리정보망-복지정보망 연계형의 '차세대 일모아시스템'을 구축하여 고용·복지 통합정보를 제공하고 행정업무를 간소화하였다.

### 3) 2018년 재정지원 일자리사업 효율화 방안 마련

2018년 재정지원 일자리사업 효율화의 목표는 전체 일자리사업의 성과평가·모니터링을 실시하고, 평가결과에 따라 일자리사업 운영 개선방안을 마련하며, 평가결과에 따른 사업별 성과등급(5단계)을 예산편성과 연계하는 것이다.

효율화 방안을 통해 성과가 낮거나 유사·중복성이 있는 것으로 분류된 사업은 폐지, 통합, 중복 조정 또는 사업내용 개편 등을 추진하였다. 성과평가 결과에 따라 성과가 좋은 사업의 예산은 늘리고, 저성과 사업의 예산을 줄이는 것을 원칙으로 성과평가 결과를 2019년 일자리사업 예산편성에 반영하였다.

### 4) 2020년 재정지원 일자리사업 효율화 방안 마련

2019년 참여자 정보를 바탕으로 성과 분석, 현장 모니터링 등을 실시해 일자리사업 개편, 코로나19에 대응한 탄력적 운영방안 등을 마련하였다. 비대면 방식, 디지털 일자리 등 신규 일자리사업을 적극 발굴·추진하여 실직·폐업 등의 어려움에 신속 대처하였다.

또한, 사업 유형별 연계·시너지 효과를 높여 일자리사업의 민간 노동시장으로의 이행을 돕는 디딤돌 역할을 충실히 할수 있도록 보완하였다.

일자리사업의 평가시스템을 정비하고, 자치단체 자체 일자리사업도 성과향상 방안을 마련·추진하였다.

### 5) 2021년 재정지원 일자리사업 효율화 방안 마련

2021년에는 성과평가 체계를 대폭 개편하고, 평가-예산연계도 강화하였다. 평가와 관련하여 유형별 전문가로 구성된 평가위원회를 구성하고, 정성평가 도입과 함께 평가등급을 조정(5→4단계)하였다. 특히 저성과사업(감액등급)은 평균 28.1%의 예산 감액이 이루어졌고 성과평가 결과를 최초로 국민에게 공개하여 평가의 투명성도 확대하였다.

2020년에 이어 코로나19 위기 대응을 위한 직접일자리사업 발굴, 장려금 확대 등 신규 일자리사업도 지속적으로 추진하였으며, 일모아시스템을 개편하여 2022년부터 단계적으로 제출서류 간소화, 소득·재산정보 조회기간 단축(7~10일→1일)이 가능하도록 하였다.

한편, 재정지원일자리사업 관련 정보를 취합·분석하는 시스템(일자리정보분석시스템, EPAS)을 신규 구축('21.10월)하여 2022년부터 평가에 활용할 예정이다.

### 다. 향후 계획

2021년 성과-예산을 연계할 수 있는 평가체계와 체계적 사업 수행 및 분석이 가능하도록 전산시스템을 구축하여 시스템을 마련하였으며, 2022년부터 이를 활용하여 총괄적인 정책 제언을 제공할 예정이다. 특히 민간일자리로의 이동을 지원할 수 있도록 재정지원 일자리 유형별 투입 비중을 조정하여 직업훈련, 고용서비스에 더 많이 투자할 계획이다.

또한 일자리사업 평가도 강화하여 저성과사업은 폐지 또는 감액하는 등 평가결과가 환류될 수 있도록 체계를 구축할 예정이다.

## 4 지역별·산업별 맞춤형 고용정책 추진

### 가. 지역일자리 목표 공시제 추진

#### 1) 추진배경

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 지방자치 단체는 지역특성에 부합하는 내실 있는 일자리대책을 추진하고, 중앙정부는 자치단체의 일자리정책 수립 및 추진과정을 적극적으로 지원해야 한다는 요구가 커지고 있다.

이에 고용노동부는 단순한 구호 수준의 일자리 공약을 넘어 자치단체 특성에 맞는 일자리창출 모델을 만들고, 중앙정부와 자치단체가 협력적 네트워크를 형성하여 지역고용을 활성화할 수 있도록 지원하기 위해 '지역일자리 목표 공시제'를 도입하였다.

#### 2) 지역일자리 목표 공시제 개요 및 추진경과

'지역일자리 목표 공시제'란 자치단체장이 임기 동안 지역 주민들에게 제공할 일자리 목표와 일자리 대책을 공시하면 중앙정부가 그 대책을 다양한 방법으로 지원함으로써 지역일자리 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('09년 12월) 및 제1, 3차 국가고용전략회의('10년 1월 3일)에서 발표되었다. 주요내용은 지방이 중앙정부와 함께 일자리 창출을 위해 노력하도록 「지역일자리 목표 공시제」를 도입하고, 그 추진성과를 평가하여 우대 지원한다는 것이다.

이후 관계 부처, 시·도 고용정책 담당과장, 전문가 등을 대상으로 지역별 일자리 목표 공시제 도입을 위한 의견수렴 및 협의('10년 3월 ~ 5월), 관련 연구용역 추진('10년 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 고용노동부장관 - 안전행정부장관 - 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 지방자치단체 스스로 지역특성에 맞는 일자리 대책을 추진할 수 있도록 컨설팅 지원을 강화하는 한편 '지역브랜드 일자리 경진대회'('11.8.30., '12.9.5.), '지역일자리정책 한마당'('12.3.13., '13.3.28.)을 개최하여 자치단체 공무원의 사기를 높이고 우수 사례를 공유하였다.

2013년부터는 '지역브랜드 일자리 경진대회' 명칭을 '전국 자치단체 일자리 경진대회'로 변경하여 개최('13.9.4.)하였고, 2014년부터는 '지역 일자리정책 한마당' 을 '전국 자치단체 일자리 대상'으로 변경·개최('14.3.12.)하였다. 2017년부터는 '전국 자치단체 일자리 경진대회'를 '전국 자치단체 일자리 대상'('17.7.24.)에 통합하여 개최하였다.

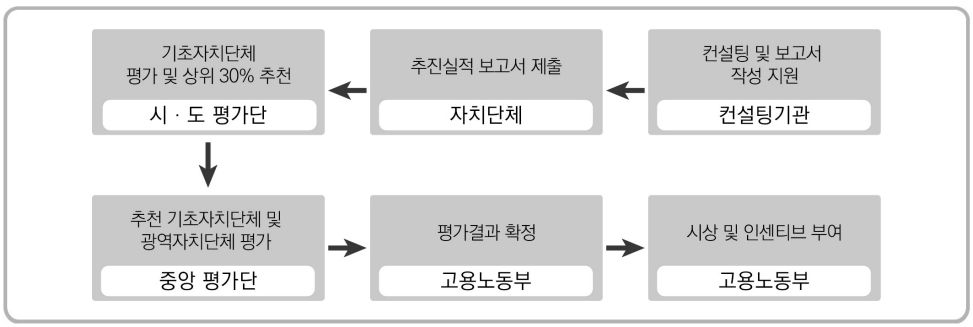
### 3) 지역일자리 목표 공시제 참여 현황 및 성과

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 지역일자리 목표 공시제에 참여하고 있다. 고용노동부에서는 지역일자리 목표 공시제가 지역고용정책의 핵심기반으로 자리매김 하도록 평가를 통해 자치단체의 관심과 책임성을 확보하고 우수자치단체를 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(10%)와 정성평가(90%)를 혼합하여 대책추진에 따른 성과뿐만 아니라 그 과정에서 자치단체의 적극적인 노력 및 업무수행의 질적 요소도 평가한다.

자치단체는 컨설팅 기관의 협조를 받아 전년도 추진실적을 제출하고, 시도별로 구성된 시도 평가단에서 1차 평가를 받게 된다. 1차 평가에서 우수한 평가를 받은 상위 30%는 중앙평가단에 추천되며, 중앙평가단은 광역자치단체와 시도평가단에서 추천한 기초자치단체를 평가하게 된다. 광역자치단체의 경우 관내 기초단체의 성과에 따라 가점을 받게 함으로써 광역자치단체와 기초자치단체 간 일자리정책 연계를 강화하도록 하였다.

**그림 2-①-1. 지역일자리 목표 공시제 평가 체계**




최종 평가는 익년 4월 ~ 5월에 이루어지며, 서면심사와 대면심사를 거쳐 최종적으로 우수 자치단체('20년도 실적(58개): 종합대상 1, 부문별 대상 2, 최우수상 11, 우수상 33, 특별상 11)가 선정된다. 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 지역일자리 문제 해결을 위한 투자가 증가하였다.

또한, 자치단체의 일자리 대책 수립·추진과정에 지속적인 컨설팅을 제공함으로써 체계적이고 효과적인 일자리 사업 추진이 가능하게 되었고, 일자리 담당자의 업무 역량도 향상되는 등 성과가 나타나고 있다.

### 4) 향후 계획

향후 지역일자리 목표 공시제를 내실화하기 위한 과제는 다음과 같다.

첫째, 지역의 고용정책이 공시제에 반영되어야 한다. 고용정책기본법 제9조에 따라 자치단체는 지역고용기본계획을 수립하고 고용노동부가 이를 지원할 수 있는데, 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업 등을 통해 구체화되어야 한다.

둘째, 지역 내 고용정책 관련 주체 간 협업체계가 강화되어야 한다. 지역 내 일자리 문제와 관련한 이해관계자들이 모여 고용문제를 협력하고 조율할 수 있도록 지역고용 거버넌스 물리적 통합이 2016년 4월에 이루어졌고 이후로 화학적 통합을 위해 노력하였다. 앞으로 지역인적자원개발위원회 등 고용정책 관련 주체 간 협업기능 확대 등을 통해 시너지 극대화가 필요하다.

특히, 지역인적자원개발위원회가 플랫폼이 되어 자치단체, 지방고용노동청·중기청 등 지역의 다양한 고용주체들이 참여하여 서로의 사업을 발표·공유하고 사업 간 연계를 강화하는 것이 중요하다.

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

## 나. 지역맞춤형 고용정책의 추진

### 1) 추진배경

지방화·분권화 추세에 따라 중앙정부 차원에서 종합적으로 기획된 고용·직업능력 개발정책으로는 지역과 산업수요에 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 실시해왔다. 2016년부터는 지역의 산업과 연계한 일자리 창출을 지원하자는 취지로 '지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업'으로 명칭을 변경하게 되었다.

### 2) 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업 추진성과

지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업은 지역의 고용문제 해결을 위해 해당 지역의 자치단체 주도로 비영리법인(또는 단체) 등과 컨소시엄을 구성하여 지역주민의 일자리 창출, 고용촉진, 능력개발 등을 추구하는 사업으로, 고용위기가 예상되는 지역이 주도적으로 일자리 사업을 계획·추진하여 고용위기에 선제적으로 대응할 수 있도록 지원하는 '고용안정 선제대응 패키지 지원사업', 교육훈련 및 취업연계 등이 중심이 되는 '일반사업', 산업단지 환경개선 합동 공모로 선정하는 '기숙사·통근버스 임차지원사업', 조선업 등 고용위기업종·지역에 지원하는 '고용위기대응 지원사업', 광역자치단체 주도로 대규모 자원을 활용하여 지역의 종합적인 일자리 창출 및 일자리 질 개선을 지원하는 '혁신프로젝트 사업' 등으로 구분할 수 있다.

2021년 지역·산업맞춤형 일자리창출 지원사업은 511개 사업을 선정, 1,616억 원을 지원하였다. 선정 결과, 일반사업이 216건(219억 원)으로 가장 많았고, 지역혁신프로젝트 37건(272억 원), 조선업 희망센터 및 군산고용위기지역 종합센터 3건(50억 원) 등을 선정·지원하였다. 한편, 2021년도 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업은 교육훈련을 통해 11,750명이 교육을 수료하고 5,789명이 취업(49.3%)하였으며, 지역 내 필요한 맞춤형 지원과 고용서비스를 제공하여 29,994명의 일자리를 창출하였다.

**표 2-①-1. 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업 연도별 실적** (단위: 개, 명)

| 구 분 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|
| 사업 수(개) | 473 | 459 | 458 | 428 | 511 |
| 취업자 수(명) | 25,264 | 23,261 | 25,445 | 26,238 | 29,994 |

**표 2-①-2. 지역별 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업 선정 현황** (단위: 건, 백만 원)

| 자치단체 | 합계 | | 지역혁신프로젝트 | | 일반사업 등 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 건 | 지원액 | 건 | 지원액 | 건 | 지원액 |
| 합계 | 511 | 161,649 | 37 | 27,206 | 474 | 134,443 |
| 서울 | 54 | 6,068 | 3 | 1,517 | 51 | 4,551 |
| 부산 | 32 | 15,668 | 2 | 2,930 | 30 | 12,738 |
| 대구 | 29 | 7,493 | 2 | 2,900 | 27 | 4,593 |
| 인천 | 21 | 8,331 | 2 | 1,240 | 19 | 7,091 |
| 광주 | 25 | 12,626 | 3 | 2,634 | 22 | 9,992 |

| 자치단체 | 합계 | | 지역혁신프로젝트 | | 일반사업 등 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 건 | 지원액 | 건 | 지원액 | 건 | 지원액 |
| 대전 | 17 | 3,938 | 2 | 1,810 | 15 | 2,128 |
| 울산 | 24 | 11,215 | 3 | 1,020 | 21 | 10,195 |
| 세종 | 6 | 1,739 | 1 | 615 | 5 | 1,124 |
| 경기 | 59 | 7,170 | 2 | 1,385 | 57 | 5,785 |
| 강원 | 26 | 5,139 | 2 | 1,830 | 24 | 3,309 |
| 충북 | 30 | 8,992 | 3 | 1,120 | 27 | 7,872 |
| 충남 | 30 | 10,001 | 2 | 950 | 28 | 9,051 |
| 전북 | 33 | 18,457 | 2 | 1,050 | 31 | 17,407 |
| 전남 | 43 | 10,163 | 4 | 2,655 | 39 | 7,508 |
| 경북 | 39 | 16,327 | 2 | 1,160 | 37 | 15,167 |
| 경남 | 39 | 16,190 | 1 | 1,110 | 38 | 15,080 |
| 제주 | 4 | 2,132 | 1 | 1,280 | 3 | 852 |

### 3) 지역고용정책실무협의회 개최

중앙과 지역 간의 상호 정보공유 및 교류, 지역고용활성화를 위한 협력강화를 위해 고용센터소장, 지역협력과장, 광역자치단체 일자리 업무담당 과장을 대상으로 2021년에 지역고용정책실무협의회를 1회 개최하였다. 협의회에서 중앙·지방 간 일자리 사업 협업방안 논의, 지역일자리사업 우수사례 공유, 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업과 지역 일자리 목표 공시제 추진방향 토론 등을 진행하였다.

### 4) 지역·산업 맞춤형 일자리창출 지원사업 향후 추진방안

지역의 고용, 교육, 산업 지원정책과 연계하고, 지역 내 다양한 자원(인적·물적 인프라 등)을 활용하여 고용위기가 우려되는 지역의 자치단체가 주도적·선제적으로 대응할 수 있도록 기업지원·취업연계·인력양성 등 패키지 지원을 통해 전략적으로 일자리 문제를 해결할 계획이다. 또한, 지역 내 취약계층의 취업지원 및 일자리 미스매치 해소를 위해 기초자치단체를 지원하는 일반사업을 통해 노동시장 유형에 따라 맞춤형 일자리사업을 추진할 예정이다.

## 다. 고용위기지역 및 산업(업종) 지원 제도

### 1) 추진배경

국내·외 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 2009년부터 고용개발촉진지역 지정제도를 신설, 고용개발촉진지역으로 지정된 지역에 대해 고용창출, 고용유지, 전직지원 등을 집중적으로 지원하였다.

다만, 기존의 고용개발촉진지역 지정제도가 고용위기를 사전에 감지하고 대응하는 기능이 미흡하여 사후 대응에 그치고 있다는 지적을 반영, 고용위기 정도에 따라 단계별(관리·위기·재난)로 지원을 차등화하도록 개선하고 '고용개발촉진지역'을 '고용촉진특별구역'으로 개정('14.1.), 다시 '고용위기지역'으로 개정하였다('14.8.). 이후 위기단계를 간소화·효율화하여 2단계(위기·재난) 체계로 조정하였다('17.8.). 고용위기지역 지정여부 판단을 위한 정량지표(고용보험 피보험자 수, 구직급여 신규 신청자 수)가 위기를 선제적으로 파악하기 어렵다는 점을 고려하여, 지역의 공장 폐쇄 발표 등 주력 산업의 위기 발생으로 대규모 고용조정이 명확히 예상되는 경우 예외적으로 고용위기지역으로 신청할 수 있도록 고시를 개정하였다('18.3.).

한편, 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).

최근에는 고용상황 등의 다변화로 고용위기지역 및 특별고용지원업종의 합리적 지정·연장기준 마련 필요성이 제기되어 그간의 운영경험 및 전문가 연구용역을 바탕으로 「고용위기 지역의 지정 기준 등에 관한 고시」와 「특별고용지원업종 지정 기준 등에 관한 고시」를 개정·시행하였다('20.1.20. 고시 개정).

### 2) 추진성과

평택시에 소재한 쌍용자동차 구조조정 등으로 인한 대량 해고 등 지역 고용상황 악화가 예상됨에 따라 2009년 8월 평택을 1년간 고용개발촉진지역으로 지정하였다. 1년 동안 고용유지, 직업능력개발 지원, 고용촉진 및 고용서비스 지원에 112억 원이 지원되었다. 이후 통영시 내 중소 조선업체의 불황으로 지역 고용상황이 급격히 악화되자 2013년 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 171억 원이 지원되었다. 평택, 통영의 지원을 통해 지역의 피보험자 수 증가세 전환, 비자발적 이직자 수 감소, 신규 일자리 창출 확대 등의 성과를 달성하였다.

또한, 군산 GM공장 폐쇄 발표('18.2.), 조선업 밀집지역의 경기 침체 지속에 따른 지역 고용상황 악화를 극복하기 위해 군산, 울산 동구, 경남 거제시, 통영시, 고성군, 창원시 진해구('18.4.), 목포시, 영암군('18.5.)을 고용위기지역으로 지정하였다. 지정 이후 관계부처 합동으로 고용유지, 실직·퇴직자의 생계유지 및 재취업 지원, 직업 능력개발, 지역 소상공인 지원, 지역산업육성 등을 지원하고 있으며, 지정기간 연장의 필요성이 인정되어 군산, 울산 동구, 경남 거제시, 통영시, 고성군, 창원시 진해구는 2020년 4월 5일까지, 목포시, 영암군은 2020년 5월 4일까지 지원기간을 연장하였다.

이후 조선업 등 제조업의 본격적인 고용회복을 지원하고 코로나19 확산에 따른 불확실성에 대응하기 위하여 군산 등 7개 고용위기지역의 지정기간을 총 4회에 걸쳐 2022년 12월 31일까지 추가 연장하였다. 아울러, 세계경제 침체와 해운시장 불황에 따른 조선수요 감소, 중국, 일본과의 치열한 경쟁, 해양플랜트의 기술수준 부족으로 대규모 위기가 발생한 조선업을 2016년 7월, 특별고용지원업종으로 지정하였다. 이후 조선업황 회복을 위한 고용지원 대책을 수립하는 한편, 지속적인 업황 모니터링을 실시하고 있다. 현재는 조선업이 완전한 회복세로 접어들었다고 판단하기 어려운 측면이 있어 총 8번에 걸쳐 2022년 12월 31일까지 지정기간을 연장하였다.

### 3) 향후 계획

현재 고용위기지역으로 지정된 군산시 등 7개 지역과 조선업에 대한 지원상황, 지역·산업별 고용상황 등을 지속적으로 모니터링할 예정이다.

## 5 조선업 구조조정 대응 고용지원

### 가. 추진배경

우리 조선산업은 1970년대 이후 성장을 거듭하였고, 2000년대 이후에는 일본을 추월하고 조선강국으로 자리매김하였다. 대형 3사가 고부가가치 선종(초대형 컨테이너선, LNG선, 해양플랜트 등)에 집중하고, 중견·중소 조선사는 벌크선, 탱커, 일반 컨테이너선 등을 생산하며 고르게 발전해왔고, 수출증가와 일자리 창출에 크게 기여한 우리 주력산업으로서의 위상을 강화해 왔다.

2008년 금융위기 이후 세계 조선산업이 글로벌 경제 부진, 과잉 공급, 2014년 이후 저유가로 인한 해양플랜트 발주급감 등으로 침체기에 접어들면서 우리나라 조선업은 주요 경쟁국인 중국, 일본과의 경쟁 과열로 어려움에 직면하게 되었다. 특히, 차세대 먹거리로 투자해왔던 해양플랜트에서 선박대금 지불 연기, 기술력 부족으로 대규모 손실이 발생하여 큰 위기에 직면하였다.

조선업 불황은 대량 고용조정 등 노동시장 불안, 철강·기자재업체 등 연관 산업 및 지역경제까지 연쇄적인 어려움을 초래하였다. 특히, 고용보험 피보험자 기준으로 2015년 말 18만 8천여 명에서 2017년 말 11만 4천여 명으로 약 7만 4천 명이 감소하는 등 심각한 고용충격이 나타났다. 이에 대규모실업에 선제적으로 대응하고 활력있는 지역사회를 만들기 위해 범정부적으로 조선업 고용지원과 지역경제 지원방안을 마련하게 되었다.

### 나. 조선업 고용지원대책 수립경과

조선업의 수주 부진 및 업황 악화가 심각해지면서 조선업황과 밀집지역의 상황을 파악하기 위해 2016년 2월에 현장간담회를 개최하는 등 정부는 현장의 의견을 지속적으로 수렴해 왔다. 5월 13일, 조선해양플랜트협회에서 조선업 특별고용지원업종 지정을 신청하였고, 민관합동조사단이 6월 15일부터 21일까지 조선 밀집지역인 거제, 울산, 영암에서 현장실사를 진행하였다. 이후 관계부처 협의 등을 거쳐 2016년 6월 30일에 개최된 제45차 고용정책심의회(위원장: 고용노동부장관)에서 조선업을 특별고용지원업종으로 지정하고, '조선업 고용지원대책'을 발표하였다. 이후에도 고용부, 산업부 등 관계부처에서 조선업 지역경제 활성화, 인력수급 지원방안 등 조선업 관련 지원대책을 마련·추진하였다.

**그간 조선업 지원 관련 관계부처 합동 지원대책**

1. 조선업 고용지원 대책('16.7.): ① 고용유지, ② 실직자의 생활안정 및 재취업, ③ 피해업종·지역 소상공인 지원, ④ 지역·산업 위기대응 인프라 구축 지원 등 대규모 실업 발생 대응, 지역경제 활력 제고에 초점
   * 조선업 특별고용지원업종 지원대책 대부분이 이 시기에 발표, 당시 대형 3사(현대중공업, 삼성중공업, 대우조선해양) 지원 대상에서 제외, 이후 포함('17.3.)
2. 조선 밀집지역 경제활성화 방안 마련('16.10.): 긴급경영안정자금, RG 보증, 특례보증 등 금융지원, 조선 기자재업체 기술혁신 및 사업다각화 지원 등 지역경제 충격 완화, 산업구조 개선
   * 산업부, 산업위기대응특별지역 제도 신설 내용 포함
3. 군산조선소 가동중단에 따른 지역 지원대책('17.7.): 군산조선소 재가동을 위한 선박신조 수요발굴 등 노력 지속, 지역경제 충격 완화대책 마련, 고용·산업·해수부 등 관계부처 TF 구성 등
   * 협력업체 지원으로 만기대출 연장, 특례보증 확대, 수출지원사업 등 발표
4. 조선산업 발전전략('18.4.): 중소형 조선사 경쟁력 제고, 친환경 및 자율운항선박 등 투자 촉진, 시황 회복에 대비한 고용안정화 대책 마련 등 조선업의 지속가능한 발전, 성장 지원방향 발표
   * 특별고용지원업종 지정기간 연장 내용 포함(~'18.12.)
5. 조선산업 활력제고 방안('18.11.): 중소형 친환경선박 시장 창출, 대출·보증 만기 연장, 중소 조선소 설계 역량 강화, 스마트 조선소 도입 확대 등 조선업의 단기활력 제고, 기자재업체의 경쟁력 제고 추진
   * 특별고용지원업종 지정기간 연장 내용 포함(~'19.6.)
6. 조선업 특별고용지원업종 인력수급 현황 및 지원방안('19.3.): '구인·구직 만남의 날' 등 관계부처 합동 맞춤형 채용지원 강화, 훈련수당 인상, 지역 주도의 지원체계 수립 등의 추진을 통한 조선업 인력 유입 지원
7. 조선산업 활력제고 방안 보완대책('19.4.): '18.11월 발표한 '조선산업 활력제고 방안' 이후 대책으로, 설계· 생산인력 양성규모 확대, RG 규모 확대, 친환경·스마트 미래선박 발전 로드맵 마련 등 포함
8. K-조선 재도약 전략('21.9): 기존 숙련인력의 고용유지, 일터 복귀 및 활용 확대와 신규인력의 원활한 유입, 기업에 대한 인력공급·유지 인프라 구축 지원 등 생산인력 확보방안 포함

이후 2016년 수주절벽의 여파·중견조선사 구조조정 등으로 조선업 고용악화 상황이 지속되었고, 2020년 이후 코로나19 유행에 따른 고용감소 등을 고려하여 조선업 특별고용지원업종 지정기간을 2021년 12월 31일까지 7차례 연장하였다. 2021년에는 전 세계 무역이 코로나19 이전 수준으로 회복하면서 국내 선박 수주 상황이 개선되었으나, 수주와 실제 고용 사이에는 1~2년의 시차가 있는 점을 고려하여 특별고용지원업종 지정기간을 2022년 12월 31일까지 추가로 연장(8차)하였다.

## 다. 조선업 고용지원대책 주요내용 및 성과

조선업 특별고용지원업종 지정에 따른 고용지원대책의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 최대한 고용이 유지될 수 있도록 실효성 있게 제도를 개선·운영하고 있다. 핵심인력의 이탈을 방지하여 업황 회복 시 기업이 필요한 인력의 수급에 문제가 없도록 고용유지지원금의 지원 수준과 한도를 상향 조정하였다. 이에 따라 특별고용지원업종 지정 이후 2021년 12월 말까지 10만 명에게 고용유지지원금 1,155억 원, 19.5만 명에게 사업주 직업훈련 지원금 678억 원, 근로자 생활안정자금에 30억 원 등을 지원하였다.

둘째, 불가피하게 실직한 근로자는 구직급여, 각종 대부사업을 활용한 생계안정과 함께 직업훈련, 취업알선 등 고용지원서비스도 적극 제공하고 있다. 특히 취업성공패키지 소득 참여요건을 해제하고 훈련비 단가는 120%에서 150% 인상, 상담기간은 4주에서 1주로 단축하는 등 전직훈련에 대해 우대 지원하였다. 이와 함께 직업훈련 생계비 대부금액으로 39억 원을 지원하였고, 대지급금 지원요건을 완화하는 등 실직자와 가족의 생활안정에 더 많은 지원을 하도록 하였다.

셋째, 조선업 밀집지역에 대한 지원을 강화하고 있다. 거제, 울산, 창원, 목포 등 조선업 밀집지역에 '조선업 희망센터'를 설치하여('16.7.), 취업알선, 전직지원, 심리안정 등 44만 7천여 건('18년 말 기준)의 서비스를 제공하여 조선업 실직자와 지역 주민들에게 많은 도움을 주었다. 아울러, 조선업 불황으로 인해 어려움에 처한 지역의 소상공인 등에 자금지원, 사업전환 교육과 컨설팅을 제공하였다. 2019년부터는 지역·산업 맞춤형 일자리창출지원사업 공모를 통해 자치단체(울산, 거제)가 직접 희망센터를 운영하고 있고, 2021년에는 울산 20억 원, 거제 20억 원의 국비가 지원되었다.

**표 2-①-3. 조선업 특별고용지원업종 지정에 따른 추가지원 내용(2021.12월 기준)**

| 구분 | | 일반 | 특별고용지원업종(조선업) |
|---|---|---|---|
| 고용유지 지원금 (유급휴업·휴직) | 지원수준 | 우선지원대상기업 2/3<br>대규모기업 1/2~2/3 | 우선지원대상기업 90%<br>대규모기업 2/3~3/4 |
| | 지원한도 | 1일 6.6만 원 | 1일 7만 원(대규모기업 6.6만 원) |
| 고용유지 지원금 (무급휴직) | 지원요건 | ① 무급휴직 실시(30일)<br>② 무급휴직 전 1년 이내 유급휴업 또는 유급휴직(3개월) | ① 무급휴직 실시(30일)<br>② 무급휴직 전 1년 이내 유급휴업 또는 유급휴직(1개월) |

| 구분 | | 일반 | | 특별고용지원업종(조선업) |
|---|---|---|---|---|
| 직업훈련 | 사업주 훈련지원 | 지원 한도 | 납부보험료의 100%<br>(우선지원대상기업 240%) | 납부보험료의 130%<br>(우선지원대상기업 300%) |
| | | 훈련비 지원 단가 | 우선지원대상기업 100%<br>1,000인 미만 60%<br>1,000인 이상 40% | 우선지원대상기업 150%<br>1,000인 미만 100%<br>1,000인 이상 90% |
| | 국민내일 배움카드 | ① 5년간 훈련비 300만 원 지원<br>② 훈련비 자부담률 15~55% | | ① 5년간 훈련비 400만 원 지원<br>② 훈련비 자부담률 0~20% |
| | 채용예정자 양성훈련 | 훈련수당 20만 원 | | 훈련수당 40만 원 |
| | 훈련연장 급여요건 | 고용보험법 시행규칙 제94조 제1항 제1호~제4호 요건 모두 충족 | | 고용보험법 시행규칙 제94조제1항의 제1호만 충족해도 지급대상 선정 가능 |
| | 생계비 대부한도 | 1명당 2천만 원(~'21년)<br>1명당 1천만 원('22년~) | | 1명당 3천만 원(~'21년)<br>1명당 2천만 원('22년~) |
| 고용·산재보험료 및 장애인 의무고용 부담금 | | 납부기한 연장 ×<br>체납처분 집행유예 × | | 납부기한 연장 ○<br>체납처분 집행유예 ○ |
| 고용보험 피보험자격 지연신고에 따른 사업주 과태료 | | 부과 (1인당 3만 원) | | 면제 |
| 국민취업지원제도 II | | 중위소득 100% 이하 참여 | | 구직자 소득요건 면제 |
| 근로자 생활안정 자금 융자 | 소득요건 | (임금감소·소액생계비) 3인 가구 중위소득 2/3 이하의 70%<br>('21년 월 186만 원)<br>(이외 생계비) 3인 가구 중위소득 2/3 이하('21년 월 266만 원) | | (임금감소·소액생계비) 4인 가구 중위소득 2/3 이하의 70%<br>('21년 월 228만 원)<br>(이외 생계비) 4인 가구 중위소득 2/3 이하('21년 월 326만 원) |
| | 상환기간 | 최대 5년(거치 1년/상환 3~4년) | | 최대 8년(거치 1~3년/상환 3~5년) |
| 근로자 생활안정 자금 융자 | 자녀학자금 한도액 | 연 5백만 원 | | 연 7백만 원 |
| | 자녀학자금 대상자 | 고등학생 자녀 | | 고등학생 또는 대학생 자녀 |
| 체불근로자 생계비 융자 | 상환기간 | 최대 5년(거치 1년 / 상환 3~4년) | | 최대 8년(거치 1~3년 / 상환 3~5년) |
| | 한도액 | 1천만 원 | | 2천만 원 |
| 대지급금 관련 업무 공인노무사 지원대상 | | 상시 10명 미만의 사업장에서 퇴직한 근로자 | | 상시 30명 미만의 사업장에서 퇴직한 근로자까지 확대 적용 |

마지막으로 조선업 대책의 현장 체감도를 높이기 위하여 노력하고 있다. 지원사업을 몰라서 활용하지 못하는 사례가 없도록 중앙단위뿐만 아니라 희망센터를 중심으로 지역·생활 밀착형 홍보를 진행하였다. 고용노동부와 자치단체 간 간담회를 통해 집행상황을 모니터링하는 한편, 고용위기지역과 조선업 밀집지역이 일치하는 만큼 지역 현장방문을 통해 지역 고용상황, 건의사항 등을 지속적으로 수렴하고 있다.

### 라. 향후 과제

수주 부진 등으로 어려움을 겪었던 조선업황은 2020년 하반기부터 수주량이 증가하는 등 점차 개선되고 있으며, 조선업 고용보험 피보험자 수도 2018년 8월 이후 감소세를 벗어난 점을 고려할 때 최악의 상황을 벗어난 것으로 보인다. 다만 수주-실적 간 시차, 업황개선이 현장의 고용회복으로 이어지기까지는 다소 시일이 걸릴 것으로 예상되는 점을 감안하여 특별고용지원업종 지정기간을 2022년 12월 31일까지 연장한 상황이다.

아울러, 그간 우리 산업을 이끌어왔던 중화학공업 등 주력산업의 구조조정이 지속되고 있는 만큼 대비에도 만전을 기해야 한다. 고용유지, 생활안정, 재취업 지원으로 이어지는 고용지원 프로그램을 충실히 이행하되, 산업별 특성에 맞는 고용지원을 위해 산업정보와 고용정보 등을 집대성하고 분석하여 축적해 나갈 예정이다.

## 6 건설근로자 고용복지 개선

### 가. 건설일용근로자 기능향상지원

#### 1) 추진배경

기존의 건설 직종 훈련시스템은 훈련기준과 방식 등이 정형화되어 있고 상용직 근로자 위주로 훈련일정이 구성되어 있어 건설일용근로자가 훈련에 참여하는 데 한계가 있었다. 「건설일용근로자 기능향상지원사업」은 이러한 사정을 고려하여 건설일용근로자들이 일과 훈련을 병행하면서 기능을 향상시킬 수 있도록 2013년부터 시행하였다.

### 2) 사업내용 및 추진성과

건설일용근로자가 주로 종사하는 직종으로서 숙련인력 공급이 부족한 직종과 실업자 훈련 등에서 공급이 부족한 12개[1] 직종에 대해 훈련을 실시하였다. 사업기간은 2021년 1월부터 2022년 1월까지이며, 훈련은 1일 완성형 모듈 과정으로 구성하여 주간과정 20일(1일 6시간)을 원칙으로 편성하되, 훈련의 실효성과 현장에서 근로 중인 건설일용근로자를 위해 야간과정(40일, 1일 3시간)도 개설하여 탄력 있게 운영하였다.

또한, 현장수요에 따라 다기능공 양성을 위해 기본과정을 단일과 혼합 직종으로 구분 운영하였으며, 별도의 심화과정을 운영하여 훈련생의 기능 수준별 맞춤훈련을 실시하였다.

2021년에는 훈련 목표인원(8,320명) 대비 95.1%인 7,914명을 모집·실시하였다. 연령대별로는 20대 이하 952명(12.0%), 30대 724명(9.1%), 40대 1,279명(16.2%), 50대 2,231명(28.2%), 60대 이상 2,728명(34.5%)이었으며, 수료율[2]은 93.3%(7,130명)로 전년도(94.0%, 6,395명)보다 0.7%p 낮았다. 취업률[3]은 56.0%(4,146명)로 전년도 67.3%(4,537명)에 비해 11.3%p 하락하였다.

**표 2-①-4. 건설일용근로자 기능향상지원사업 연도별 실적** (단위: 명 , %)

| 구 분 | 참여 목표인원 | 참여 | | 수료 | | 취업 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 참여인원 | 모집률 | 수료인원 | 수료율 | 취업인원 | 취업률 |
| 2021년 | 8,320 | 7,914 | 95.1 | 7,130 | 93.3 | 4,146 | 56.0 |
| 2020년 | 7,320 | 7,145 | 97.6 | 6,395 | 94.0 | 4,537 | 67.3 |
| 2019년 | 7,320 | 7,338 | 100.2 | 6,641 | 94.8 | 4,981 | 71.4 |

이와 같이 취업인원과 취업률이 감소함에 따라 훈련생의 건설업 진입 및 안정적인 정착을 위해서는 구직등록을 확대하고 무료취업지원센터 활용 등 공적 취업지원 사업과의 적극적인 연계 등을 통해 훈련생의 취업지원 기능을 강화할 필요성이 제기되었다.

「건설일용근로자 기능향상지원사업」 참여 훈련생은 7,914명으로 직전년도 7,145명 대비 10% 이상 증가하여 건설기능인력을 양성하고 기능을 향상시키는 데 도움이 되었으며, 특히 훈련생 자격증 지원을 강화하여 자격증 취득을 통해 건설업 경력을 향상하는 데 기여하였다.

---

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

2) 수료율(%) =[(수료자 수)/(참여자 수-조기취업자 수)]× 100

3) 취업률 산정을 위한 취업자 수에는 조기취업자 수(274명)가 포함됨

## 나. 건설근로자 무료취업지원

### 1) 추진배경

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

### 2) 사업내용 및 추진성과

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 17개소[4]를 운영하여 취업지원 서비스를 제공하였다.

2015년 최초 시행된 동 사업은 사업초기 취업지원센터 전담인력의 업무 노하우 습득, 건설현장 구인처 발굴 애로 등의 이유로 조기 정착까지 시간이 다소 소요되었다. 이에 사업의 시행 주체인 정부와 건설근로자공제회는 운영과정에서의 전담인력 직무향상 교육 실시, 한국토지주택공사(LH) 등 유관기관 협력강화 등을 추진하여 동 사업의 활성화를 위해 지속적으로 노력한 결과, 2021년에는 일용근로일수 기준 연간 목표일 수(574,770일) 대비 24.5%를 초과달성(715,827일)하였다.

취업지원전산망과 전자카드 근무관리시스템 연계로 구직자에게 전자카드 적용 사업장에 우선하여 알선 서비스를 제공하였고, GPS 기반 출퇴근 관리 기능을 새롭게 구현하여 취업실적의 공공성을 확보하는 기반을 마련하였다. 또한 고객만족도 설문관리를 실시하여 취업지원 서비스를 이용하는 고객들이 편하게 이용할 수 있도록 노력하여 사업 개시 이후 고객만족도에서 가장 높은 점수를 획득하였다.

4) 2016년부터는 사업을 개시한 2015년보다 1개소를 추가하여 전국적으로 17개소를 운영 중에 있음

**표 2-①-5. 건설근로자 무료취업지원사업 연도별 실적** (단위: 개, 일)

| 구 분 | 2019년 | | 2020년 | | 2021년 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 운영개소 | 일용근로일수 | 운영개소 | 일용근로일수 | 운영개소 | 일용근로일수 |
| 운영현황 | 17 | 385,013 | 17 | 581,300 | 17 | 715,827 |
| 전년대비 증감 | - | +23% | - | +59% | - | +25% |

아울러 조달청 '건설 일자리 지킴이' 및 근로복지공단 산재근로자 정보 등 다른 공공기관과 정보연계를 지속적으로 추진하여 건설일자리 공공플랫폼 기반을 구축·운영하였다. 더불어 공공 발주공사의 일자리 정보 게시, 비대면 노무상담 등 특화된 공공 취업지원서비스 제공을 통해 건설근로자의 직업소개수수료 부담 절감에 기여하였다.

## 다. 건설근로자 복지향상 지원

### 1) 추진배경

「건설근로자 복지지원사업」은 정규직이나 상용직에 비해 고용이 불안정한 건설일용근로자를 대상으로 복지 사각지대를 해소하고자 2010년도부터 시행하고 있다.

### 2) 사업내용 및 추진성과

건설근로자 복지지원사업은 산업적 특수성과 사업 대상자인 건설일용근로자의 고령화 추세를 고려하여 '건강 관리', '자녀교육', '가족친화' 분야 등을 중점적으로 지원하고 있으며, 2020년부터는 '건설근로자 복지 로드맵'을 구축하여 우선순위별 복지서비스를 선별하고 서비스별 공급제약 요인을 검토하여 생애주기별 맞춤형 복지지원 체계를 마련하였다.

그간 상대적으로 위험한 작업환경에 노출되기 쉬운 건설일용근로자의 예측 불가능한 사고에 대비하는 '단체보험 가입', 개인별 건강관리 기회를 제공하는 '종합 건강검진', 자녀교육비 부담 경감을 위한 '대학생 자녀 장학지원금 지원', '고교생 자녀 인터넷 강의 지원', 가족친화적인 문화생활 확산을 위한 '결혼·출산지원금', '휴가지원', '초등학교 취학자녀 지원' 등 다양한 복지사업을 통해 85,176명에게 약 179억 원을 지원하였다.

**표 2-①-6. 건설근로자 복지지원사업 실적** (단위: 명, 백만 원)

| 구 분 | | 누적('10년 이후) | | 2021년 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 지원인원 | 지원금액 | 지원인원 | 지원금액 |
| 건강관리 | 단체보험* | 59,231 | 7,526 | 8,194 | 1,162 |
| | 종합 건강검진 | 5,746 | 1,253 | 1,395 | 349 |
| 가족친화 | 결혼·출산 지원금 | 11,385 | 4,099 | 2,388 | 975 |
| | 가족힐링캠프 | 898 | 621 | - | - |
| | 휴가 지원 | 2,004 | 587 | 1,047 | 300 |
| | 초등학교 취학자녀 지원 | 1,000 | 200 | 1,000 | 200 |
| 자녀교육 | 대학생 자녀 장학금 | 3,440 | 3,460 | 1,020 | 1,000 |
| | 학자금대출 이자 지원 (2019년 사업종료) | 486 | 29 | - | - |
| | 고교생 자녀 인터넷 수강 지원 | 900 | 94 | 300 | 94 |
| 수해복구 | 수해복구 (2020년 한시적 사업) | 86 | 86 | - | - |
| 기타 | 건설기능인의 날 | (정부포상) 92명 / (장관표창) 327명 | | (정부포상) 8명 / (장관표창) 31명 | |
| | 사진·영상 공모전 | (수상작) 210점 | | (수상작) 16점 | |

* [보험금 지급액] 누적(5,231건, 5,313백만 원) / 2021년(393건, 226백만 원)

특히, 2021년에는 복지 사각지대를 해소하고 수혜자의 만족도를 높이기 위한 노력을 지속하였다. 우선 2020년보다 단체보험, 건강검진, 결혼·출산 지원의 수혜대상자를 확대*하여 복지 사각지대 감소에 기여하였으며, 건설근로자의 가족 친화적인 복지서비스를 확대하기 위하여 한국관광공사와 업무협약을 통한 건설근로자 「휴가지원」과 자녀의 초등학교 취학으로 인한 교육비 부담을 덜어주는 「초등학교 취학자녀 지원」을 추진하였다. 또한 '대학생 자녀 장학사업'은 한국장학재단의 '푸른등대 기부장학사업'을 통하여 장학생을 선정함으로써 외부의 기탁금을 수용하여 수혜자를 확대하고, 한국장학재단이 보유한 학사정보와 가계소득 정보를 통하여 보다 공정하게 장학생을 선발할 수 있게 되었다. 이에 더해 '종합건강검진' 사업의 경우, 전국의 검진기관 59곳을 확보하여, 검진기관 접근성을 강화하고, 온라인(PC, 모바일), 콜센터를 통한 검진예약을 실시하여 이용자의 편의성을 높였다.

* (단체보험) 7,553명 → 8,194명 / (건강검진) 1,309명 → 1,395명 / (결혼·출산 지원금) 2,265명 → 2,388명

그 밖에도 건설산업 발전에 기여한 유공 건설기능인들을 발굴하여 정부포상을 수여하고 격려하기 위한 '건설기능인의 날 기념식'을 개최하고, '사진·영상 공모전 및 전시회'를 통해 자긍심 고취와 직업 이미지 개선을 위해 노력하고 있다.

#### 3) 향후 계획

정부와 건설근로자공제회는 건설일용근로자의 복지향상을 위해 「제4차 건설근로자 고용개선 기본계획(2020~2024년)」과 연계하여 관련 예산 확대를 추진할 계획이다. 이를 통해 새로운 복지서비스를 적극적으로 발굴·시행하고 지원인원을 확대해 가는 한편, 건설근로자 맞춤형 복지서비스를 지속적으로 제공할 계획이다.

## 7 한국판 뉴딜

### 가. 추진배경 및 경과

세계 경제는 코로나19 충격으로 최악의 경기침체와 일자리 충격에 직면하였고 이에 따른 손실과 경제·사회구조 전반의 대대적 변화가 불가피하였다. 특히, 디지털 및 그린 경제로의 전환이 가속화되는 가운데 고용사회안전망 등 포용성 강화를 위한 정부 역할에 대한 요구가 증대하였다.

이에 정부는 코로나 위기 극복 및 구조적 대전환에 선제적으로 대응하기 위한 국가 발전전략으로서 2020년 7월 14일 「한국판 뉴딜 종합계획」을 발표하였다. 디지털 뉴딜, 그린 뉴딜, 안전망 강화 등 추진과제를 통해 추격형 경제에서 선도형 경제로, 탄소의존 경제에서 저탄소 경제로, 불평등 사회에서 포용사회로 도약을 목표로 하였다. 세부적으로는 디지털 뉴딜 분야 90.3만 개, 그린 뉴딜 분야 65.9만 개, 안전망 강화 분야 33.9만 개의 일자리 창출을 목표로 하였다.

2020년 7월 발표 이후, 코로나19 충격이 저소득층, 청년 등 취약계층에 집중될 우려, 미국, EU 등 주요국들의 초고속 통신망, AI 등 대규모 투자 계획의 경쟁적 발표, 탄소중립의 전략적 중요성 증가 등 대내·외 환경변화가 발생하였다. 이에 따라 정부는 2021년 7월 14일 「한국판 뉴딜 2.0 추진계획」을 발표하였다. 기존 디지털 뉴딜에 메타버스 등 초연결 신산업

육성과제를 추가하고, 그린 뉴딜에 탄소중립을 반영하여 한국판 뉴딜의 외연을 확대하였다. 또한, 코로나 이후 심화된 불평등, 격차완화 등 포용성 강화를 위해 안전망 강화에 청년정책, 격차해소 과제를 추가하여 휴먼 뉴딜로 확대·개편하였고, 지역균형 뉴딜을 추가하였다. 재정투자 규모도 2025년까지 총사업비 220조 원(국비 160조 원)으로 확대하고 일자리 창출 규모를 기존 목표보다 60만 개 확대한 250만 개 창출을 목표로 하였다.

이 가운데 고용노동부는 휴먼 뉴딜 분야의 디지털·신기술 인력을 양성하고, 전국민 고용보험, 국민취업지원제도 등 고용·사회안전망을 강화하여 고용충격 완화 및 포용 전환의 토대를 마련하였다.

## 나. 추진내용 및 성과

### 1) SW 인력수요 증가에 대한 인력공급 확대

4차 산업혁명과 코로나19 위기에 따른 디지털전환의 급속한 확산 및 제2벤처붐 등으로 다양한 분야에서 SW전문인력이 요구됨에 따라 능력이 있고 실무경험을 갖춘 인재들에 대한 수요가 증가하였다. 이에 따라 실무에 바로 투입이 가능한 인재를 양성하기 위해 디지털 분야 선도기업과 민간 혁신기관 등의 주도로 디지털·신기술을 훈련하는 K-Digital Training을 2020년 시범사업으로 도입, 2021년 정규사업으로 본격 추진하였다. 2021년 약 1만 2,000명의 청년이 K-Digital Training 훈련과정에 참여하였으며, 이는 K-Digital Training의 전신인 '4차 산업혁명 선도인력 양성훈련'의 2020년 양성인원인 2,300명의 5배 이상인 수치이다.

아울러 노동시장 참여자들의 디지털 기술에 대한 적응 및 활용 능력의 중요성이 크게 부각되어 디지털 분야에 익숙하지 않은 비전공 청년, 중장년 등의 디지털·신기술 분야 기초훈련을 지원하는 K-Digital Credit을 2021년부터 도입하기로 하였다. 2021년 3월 1차로 7개 기관, 20개 과정을 선정하였고, 8월에 12개 기관 65개 과정을 추가로 선정하여 2021년 12월 말 기준 약 1만 명이 훈련에 참여하였다.

이에 더해 중소기업 재직자·구직청년 등 지역사회 내 다양한 수요자가 디지털 분야 훈련 인프라를 자유롭게 활용할 수 있도록 K-Digital Platform을 신설하여 개방하고, 디지털·신기술 분야 훈련을 실시하도록 지원해오고 있다. 2021년 특성화고 교원연수, 지역 내 중소기업의 현장실습, 지역주민 대상 체험프로그램 등 다양한 특화 프로그램을 운영함으로써 2,102명이 1만8,292시간 동안 시설·장비를 활용하였다.

### 2) 각종 취업지원제도 등 고용안전망 강화

다양한 형태의 취업자들은 1차 고용안전망인 고용보험으로 보호하고, 노동시장에 새롭게 진입하는 등의 이유로 고용보험의 보호를 받지 못하는 구직자들에게는 2차 고용안전망인 국민취업 지원제도를 통해 생계와 취업을 지원함으로써 중층적 고용안전망을 구축하였다.

먼저 특고·예술인·플랫폼 등 그간 고용보험의 적용을 받지 못해 실직 등의 위기 속에서 보호의 사각지대에 놓여 있던 취업자들을 보호하기 위해 2020년 12월 「전국민 고용보험 로드맵」을 발표했다. 이에 따라 2020년 12월 예술인을 시작으로 2021년 7월 특수형태근로종사자 12개 직종 종사자, 2022년 1월 플랫폼 기반 2개 직종 종사자까지 순차적으로 고용보험 적용의 대상을 넓혀왔다.

이러한 노력을 통해 예술인 고용보험 가입자 수는 제도 시행 1년 만에 10.7만 명(2021년 12월 말 기준, 피보험자격 취득자 수 누계 10만6,652명)이 넘었으며, 2021년 12월 말 현재 특고 12개 직종의 고용보험 가입자 수는 제도 시행 6개월 만에 57만 명(피보험자격 취득 건수 누계)을 넘어 성공적으로 안착되고 있는 것으로 평가되고 있다.

한편, 고용보험 사각지대에 놓인 취업취약계층(저소득층, 경력단절여성, 장기 구직자, 청년 등)에게는 2021년부터 국민취업지원제도를 통해 취업지원서비스와 소득지원을 함께 제공하기 시작하였다. 참여자들은 월 50만 원을 최대 6개월간 지원하여 생계를 돕는 구직촉진수당과 더불어, 상담사와의 심층상담을 토대로 본인에게 맞는 취업활동계획을 수립하고 직업훈련, 일·경험, 구직기술 향상지원 및 취업알선 등 맞춤형 취업지원서비스를 제공받는다. 시행 첫해임에도 불구하고 43만 명을 지원하며 2차 고용안전망으로서의 기능을 충실히 해내고 있다.

## 다. 향후 계획

산업변화에 대응한 맞춤형 훈련을 강화하고, 인력수급전망 분석을 확대하는 등 디지털·그린분야 인력양성을 고도화하여 신산업 발전을 지원하고, 고용·산재보험 가입대상 확대 및 국민취업지원제도 내실화를 통해 포용적 고용·사회안전망을 지속 강화할 계획이다.

아울러, 저탄소·디지털 경제 전환으로 인한 일자리 문제에 선제 대응하기 위해 마련한 '공정한 노동전환 지원방안(2021.7월)'도 차질없이 추진해 나갈 계획이다. 노동전환지원법 제정을 통한 법적 기반을 마련하고, 협업예산 편성 등 부처 간 협업체계를 강화해 나가며,

노동전환 지원센터·분석센터 신설 및 근로자 이·전직 특화훈련, 사업주 노동전환 지원 등을 통해 산업별 맞춤형 지원체계를 구축할 예정이다.



## 8 공정한 노동전환

### 가. 추진배경

현재 전 세계는 되돌릴 수 없는 저탄소·디지털 경제로의 대전환을 경험하고 있다. 특히 코로나19로 인해 온라인·비대면화가 앞당겨지고 있고, 글로벌 기후위기에 대응한 탄소중립 경제로의 전환도 가속화되고 있다. 저탄소·디지털 경제로 전환하면서 새로운 일자리가 창출될 것으로 전망된다. 탄소중립 이행에 따라 재생에너지, 기후산업, 순환경제 등에서, 그리고 디지털화에 따라 정보통신 등 신기술 분야, 바이오·보건 등 삶의 질 분야에서 일자리가 만들어질 것으로 예상된다. 그러나 저탄소·디지털 경제로의 전환이 밝은 면만 존재하는 것이 아니다. 우선 내연기관 자동차, 석탄화력발전 분야는 빠른 시일 내에 일자리 감소가 나타날 수 있다는 우려가 크다. 우리나라의 경우도 제9차 전력수급계획에 의해 석탄화력발전소 28기가 폐쇄 예정이고, 2025년까지 신차 중 미래차 판매 비중 목표를 51%로 수립하는 등 산업구조 전환이 가속화하고 있다. 이에 따라, 석탄화력발전과 관련한 협력업체, 자동차 부품업체, 정비업체 등 기존 산업에 종사하는 노동자들은 고용불안을 호소하고 있다. 철강, 석유화학, 시멘트, 정유 등도 당장은 탄소저감을 위한 원료 및 공정개선 등을 통해 대응하겠으나 중·장기적으로 노동전환이 불가피하다. 그리고 디지털화, 자동화가 급속하게 진행되면서 온라인으로 대체가 용이한 일부 제조업 저숙련 직종과 유통·금융 등 오프라인·대면서비스업 중심으로 지속적인 일자리 감소가 발생할 것으로 예상된다.

산업구조 전환은 유망산업의 성장뿐만 아니라, 그 이면에서 피해받는 국민의 회복이 전제되어야 지속가능하다. 탄소중립·디지털 경제로의 전환과정에서 발생하는 혜택은 경제주체 누구에게나 공정하게 나눠져야 하고 불가피하게 발생하는 피해에 대해서도 노동자에게만 전가되는 것이 아니라 정부·기업 등 책임있는 주체 간 공정하게 분담하는 '공정한 전환'이 필요하다. 특히, 본격적인 산업구조 전환이 이루어지고 실제 피해가 발생한 후에 정책이 투입되면 사회적 비용은 커지고 효과는 저하될 수 있다. 따라서 산업구조 전환과 연계하여 기업·근로자·중앙정부·자치단체 간 협업을 통해 선제적으로 지원체계를 구축해

나가는 것이 중요하다. 물론 그간 우리 정부도 탄소중립·디지털 경제로의 전환에 대응하여 한국판 뉴딜, 2050 탄소중립 추진전략 등 적극적인 재정투자와 제도개선을 통해 새로운 산업과 일자리를 만들기 위한 노력을 추진해 왔으며, 전환과정에서 소외될 수 있는 노동자들을 보호하기 위해 지역균형 뉴딜, 고용안정선제대응패키지 사업 등 고용안전망 강화 노력도 병행해 왔다. 그럼에도 불구하고 전체 노동시장의 관점에서 산업구조 전환에 따른 산업별 피해를 체계적으로 전망하고 종합적으로 지원하기 위한 정책적 시도는 상대적으로 부족하다는 지적이 많았다. 이에 따라 정부는 산업별로 저탄소·디지털 전환의 진행 속도와 일자리에 미치는 영향을 진단하고, 고용충격이 빠른 시일 내에 집중적으로 올 수 있는 산업에 대해서는 민-관이 합동으로 선제적 대응체계를 구축하는 방안을 담은 「산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안('21.7.22.)」을 마련하였다.

## 나. 추진성과

### 1) 『산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원방안』 마련

#### (1) 내연차, 석탄화력발전 분야 : 기업의 전환 및 노동전환 종합지원

저탄소 사회로의 전환에 따라 내연기관 자동차, 석탄화력발전 분야는 이미 사업축소·전환 목표가 가시화된 만큼 빠른 시일 내에 노동전환에 대한 대응이 필요하다. 이에 따라, 우선 정부는 기업들이 산업구조 변화에 사전에 대응할 수 있도록 사업전환·재편하고자 하는 기업을 선제적으로 발굴하여 R&D, 자금융자 등을 적극 지원한다. 그리고 이 과정에서 고용불안을 겪는 근로자들에 대해서는 역량강화, 직무전환, 전직·재취업 준비 등을 체계적·종합적으로 지원할 방침이다.

첫째, 재직자들의 신산업분야 직무전환 훈련을 지원하여 고용을 최대한 유지할 수 있도록 유도한다. 이를 위해 '산업구조 대응 특화훈련'을 신설, 2025년까지 10만 명에 대해 신산업분야 직무전환훈련을 지원하고 장기유급휴가훈련에 대한 인센티브 제공을 통해 성장유망직종으로의 직무전환을 촉진한다. 그리고, 산업별 단체 등과 협업하여 현장을 모니터링하여 훈련수요를 발굴하고, 민간의 우수훈련시설을 공유하는 등 민관협업을 바탕으로 체계적 훈련을 지원할 계획이다. 대기업이 협력사 재직자들을 대상으로 자체 훈련 인프라를 제공하는 경우 지원을 대폭 강화하고, 대기업이 부족한 비수도권에는 공공기관과 대학 등이 참여하는 '노동전환 특화 공동훈련센터'를 신설하여 지역 근로자도 양질의 직무전환 훈련을 받을 수 있도록 한다. 이와 함께, 사업전환 과정에서 기업 노사 협약을

통해 직무전환·고용유지 등 상생의 고용안정 조치를 취하는 경우 교육·훈련시설, 통근버스 등 고용환경개선 비용을 지원한다.

둘째, 불가피한 인력조정이 발생할 경우 사전 전직 준비와 재취업지원도 강화한다. 전직 희망자가 근로시간 단축을 통해 재직 중 미리 전직을 준비할 수 있도록 전직·재취업 준비를 근로시간 단축 사유로 인정하고, 기업에 인건비 등 인센티브를 제공한다. 기업이 자체적으로 이직 예정자에게 전직지원 서비스를 제공하는 경우 비용 일부를 지원한다. 이와 함께 이직한 근로자가 신속하게 재취업에 성공할 수 있도록 자동차 및 발전분야 산업별 인적자원개발위원회(ISC)를 통해 전직에 대한 사전 수요조사를 실시하여 맞춤형 훈련과정을 운영하고, 훈련 중 생계불안 없이 훈련을 받을 수 있도록 저금리(연1%)로 생계비 대부를 지원한다. 그리고 내연기관 자동차, 석탄화력발전 기업에서 이직한 후 실업 상태에 놓인 근로자를 채용하는 기업에는 채용보조금을 지급하여 신속한 재취업도 유도한다. 이와 함께 취업취약계층을 대상으로 하는 폴리텍대학의 훈련과정을 확대하고, 지역별 중장년 기술창업센터 설치 등 창업 컨설팅 프로그램도 확대 운영한다.

셋째, 석탄발전 및 내연자동차 사업체 집중지역에 대해서는 고용위기에 선제적으로 대응할 계획이다. 이를 위해, 내연기관 자동차와 석탄발전 관련 업체가 집중된 지역의 경기 및 고용충격을 사전에 완화하기 위해 상생형 일자리, 산단대개조, 녹색융합클러스터 등 지원을 통해 지역별로 미래차·신재생 에너지, 녹색산업 등 유망산업과 대체산업 육성을 지원한다. 특히 폐쇄가 예정되어 있는 석탄발전소 소재 지역에는 LNG 발전단지 조성, 수소·신재생 산업 생태계 육성 등 폐부지 활용과 대체산업 육성방안을 강구할 계획이다. 그리고 지역의 주력산업 전환에 따른 기업의 퇴출 등을 사전에 예방하기 위해 사업전환·다각화를 지원하는 '지역산업 잠재위기 대응 프로젝트 사업'을 운영하고, 해당 산업의 근로자에 대해 재취업 지원, 고용촉진 등을 지원하는 '고용안정 선제대응 패키지' 사업을 확대한다.

**(2) 중장기적 노동전환이 예상되는 산업에 대한 모니터링 강화**

철강, 석유화학, 시멘트, 정유, 반도체, 디스플레이 업종의 경우 탄소 저감을 위한 원료 및 공정개선 등에 일정 기간이 소요되므로 중·장기적으로 노동전환이 나타날 것으로 예측된다. 이에 따라, 정부는 이들 산업에 대해서는 한국고용정보원 내에 '노동전환 분석센터'를 설치하여 상시 모니터링을 실시하고, 예상치 못한 구조전환 가속화 등으로 일자리 감소 징후가 포착되면 선제적으로 노동전환 지원체계를 가동하여 신속하게 대응하게

된다. 그리고 각 부처가 탄소중립·디지털 전환 목표에 따른 산업별 구조전환 전략 수립 시에는 고용안정 방안을 반영하고 각 부처의 디지털 전환 지원사업 심사·평가 기준에 기업의 고용유지 및 고용창출 기준을 최대한 반영한다. 저탄소·디지털 산업 전환 정책이 고용에 미치는 영향을 평가하고 고용친화적 전환을 위한 정책방향도 적극 제안하게 된다.

### (3) 디지털 전환에 대응한 전 국민 평생직업훈련 지원체계 구축

디지털화에 대응해서는 노동자의 디지털 역량 강화와 함께 상시적 직업전환에 대비하기 위한 전 국민 평생직업훈련 지원체계를 구축한다. 첫째, 기업의 고용친화적 디지털 전환을 위해 중소기업의 디지털 수준을 진단하고 그에 따라 자금, 교육, 정보와 함께 IT Tool까지 종합적으로 지원하며, 기업의 스마트화 지원사업 선정 시 고용유지와 창출 기업을 우대하고 고용지원금 연계도 강화한다.

둘째, 디지털 기술 적응을 위한 훈련 프로그램을 확대·강화한다. 기업이 재직자를 대상으로 AI·빅데이터 등 신기술 분야 훈련을 제공하는 경우 훈련과정 설계부터 훈련비 지원까지 원스톱으로 지원하고, 원격으로 초·중급 수준의 디지털 훈련을 제공하는 기업에는 소용되는 훈련비의 90%까지 지원한다. 지역별 대학의 ICT 기술역량을 활용하여 재직자를 대상으로 석박사 수준의 디지털 고급인력 양성도 강화한다.

셋째, 전 국민의 평생 직업능력 향상을 위해 직무와 직접 관련이 있는 훈련만을 지원하는 국민내일배움카드를 디지털 역량까지 포함하여 지원하도록 확대·개편한다. 아울러, 민간훈련기관, 폴리텍대학 개편을 통해 핵심인재, SW전문인력양성 교육도 대폭 확대한다.

넷째, 디지털 전환 과정에서는 상시적인 직업이동에 대응할 필요성이 커지는 만큼 전국민 고용보험의 단계별 적용 확대 및 국민취업지원제도의 안착 등 고용안전망 확충도 차질 없이 추진할 계획이다.

### (4) 공정한 노동전환의 제도적 기반 마련

정부는 이러한 지원방안들이 현장의 기업과 근로자에게 제대로 지원될 수 있도록 기업에 사업전환·재편부터 전직지원·훈련, 디지털전환에 이르기까지 통합 컨설팅을 제공하는 전담 지원기관을 구축한다. 전담 지원기관은 기업의 사업재편·전환 및 디지털화 수요를 사전에 파악하여 노동전환 수요기업을 발굴하고 사업전환·재편 및 교육훈련·전직지원 등 통합 컨설팅과 맞춤형 지원을 연계하며 지원기업에 대한 모니터링과 사후관리를 담당하게 된다. 또한 한국고용정보원에 '노동전환 분석센터'를 설치하여 산업·직종별 인력수급 전망, 산업별 창출·소멸 직무분석 및 전망, 지역·산업 모니터링을 실시할 계획이다. 이를 바탕으로

산업·직업별로 소멸·생성되는 일자리 규모를 체계적으로 전망하고 신산업으로의 전환에 필요한 직업훈련 프로그램 등 개발도 지원하게 된다.

### 2) 석탄화력발전 폐쇄에 대한 선제 대응

공정한 노동전환 지원방안은 필요한 예산확보를 거쳐 2022년 본격 가동 가동에 들어간다. 이에 따라 당장 폐쇄가 예정된 석탄화력발전소와 협력업체에 대해서는 현재 활용가능한 수단을 통해 집중적으로 지원하는 것이 필요하였다. 이에 따라 2020년 12월 폐쇄된 보령화력발전소 1·2호기와 2021년 12월 폐쇄된 호남1·2호기에 대해서는 관계부처 간 협조를 통해 선제 대응하였다.

#### (1) 보령화력발전소 1·2호기 폐쇄 대응

우선, 2020년 12월 폐쇄된 보령화력발전소 1, 2호기 종사자들의 취업지원을 위하여 보령고용센터와 보령시 합동 특별취업지원팀을 구성하였다. 특별취업지원팀에서는 이직자를 모니터링하고 실업급여, 직업훈련, 국민취업지원제도 연계, 취업알선 등 1:1 밀착 취업지원을 하였다.

더 나아가 지역의 일자리 창출과 고용안정을 위해 보령시, 보령지청, 중부발전, 보령LNG 터미널, 아주자동차대학, 농협 등과 MOU를 체결하였다. 이와 함께 고용안정선제대응패키지를 통해 정의로운 전환 위기대응센터 운영, 직무전환 교육 등을 지원하고 있다. 이를 통해 발전소 폐쇄로 자칫 침체될 수 있는 지역경제를 활성화하는 데 큰 도움이 되었다. 특히 보령화력발전소 폐쇄에 대한 정부의 대응에 대해서는 언론에서도 주목하였다.

#### (2) 호남화력발전소 1·2호기 폐쇄 대응

2021년 12월 호남1·2호기 폐쇄에 대응해서는 보다 선제적으로 지원방안을 마련하였다. 호남 1·2호기 폐쇄를 앞두고 발전사 및 협력사 노사와의 간담회('21.9.9.)를 통해 애로사항과 요구사항을 수렴하였다. 고용부, 산업부, 여수시, 동서발전 등 관계기관과의 수차례 협의('21.8.25., 9.1., 9.15.)를 통해 재취업, 생계, 주거, 지역 고용대책이 망라된 지원방안을 마련하였다.

이에 따라, 여수고용센터와 여수시 합동 특별취업지원팀을 구성하여 퇴사예정자 전수에 대해 심층상담을 하고 유형별 세부 취업지원 경로를 수립하였다. 재취업을 희망하는 유형을 지원하기 위해 이직예정자 직종과 유사 업종의 사업장 명단을 확보하고 구인수요 조사 및

일자리 발굴을 추진하였다. 이를 토대로 집중매칭과 구인구직 만남의 날, 동행면접 등 적극적인 채용을 지원하였다. 그 결과 재취업을 희망한 이직예정자 중 70% 이상이 호남화력발전 퇴사 전에 다른 직장으로 취업이 확정되었다. 특히, 특별취업지원팀은 관내 일자리 발굴을 위해 여수국가산업단지공단, 한국동서발전 등과 실무자 네트워크를 구축하는 등 특별한 노력을 기울였다. 그리고 다른 지역으로 재배치되는 한국동서발전, 한전 KPS 직원들을 위해서는 여수 내의 가족사택 지원을 유지하여 가족들의 주거 안정도 지원한다. 호남 1·2호기 폐쇄 대응 지원방안의 원활한 추진을 위해 여수지청 내 고용안정 현장점검단을 설립(10.7.)하여 지원방안 추진현황을 정기적으로 점검하고 있으며, 이직자들의 고용안정 시까지 활동을 지속할 계획이다.

## 다. 향후 계획

2022년 1월 본격적인 노동전환 지원사업 시행을 위해 고용부, 산업부, 과기부, 중기부, 환경부 등 5개 부처, 41개 사업, 총 1조 385억 원의 예산을 반영하였다. 특히, 부처 간 협업체계 구축을 통한 촘촘하고 신속한 지원을 위해 5개 부처 30개 사업, 8,041억 원을 협업예산으로 편성하여 중점 관리할 예정이다. 정부는 관계부처로 구성된 '선제적 기업·노동전환 지원단'을 운영하여 노동전환 지원사업이 현장에서 제대로 전달될 수 있도록 관리하게 된다. 이에 따라 지원단은 사업구조 개편 분과, 노동전환 지원 분과 등 2개 분과를 두고 운영하게 되며, 사업재편·전환과 노동전환 지원체계의 총괄 관리, 범부처 지원체계 연계, 규제개선 및 애로사항의 발굴 등을 담당하게 된다.

「노동전환 지원센터」도 2022년 2월부터 본격적으로 활동에 들어간다. 2022년 1,300건의 컨설팅 서비스를 제공하고, 이를 통해 우수사례를 발굴·홍보하고 노동전환 인식개선 및 확산도 병행해 나가게 된다. 구체적으로 노동전환 지원센터는 선제적 사업구조개편 지원을 통해 발굴된 사업재편·전환기업 중 노동전환 수요기업을 발굴하고, 업종별 전문컨설턴트가 기업 상황에 따라 노사관계지원형, 고용서비스지원형으로 유형화하여 컨설팅하고 사업전환 및 노동전환의 로드맵을 제시한다. 또한 컨설팅 결과를 바탕으로 기업에 최적화된 노동전환 지원정책을 패키지화하여 일괄 지원하는 원스톱 서비스를 제공한다.

공정한 노동전환 지원체계가 안정적으로 지속될 수 있도록 '산업구조 변화에 따른 노동전환 지원에 관한 법률'의 제정이 필요하다. 이에 따라, 이수진 의원이 2021년 9월

14일 법안을 대표 발의하였다. 이 법률은 총 4장, 19개의 조항으로 이루어져 있다. 주요 내용은 우선, 국가·지자체가 산업육성·전환정책 수립 시 직·간접적 피해가 발생하는 근로자, 기업, 지역에 대한 지원계획 수립 의무를 규정하고, 노동전환 지원 인프라 설치·운영 근거를 마련하였다. 또한 산업구조 전환에 따른 노동전환의 지원이 필요한 자에 대한 포괄적인 노동전환 사업의 지원근거를 마련하고, 노동전환정책 시행을 위한 재원확보 노력 의무 규정 및 노동전환 지원에 활용할 수 있는 재원을 일반회계, 고용보험기금, 국가균형발전특별회계, 기후대응기금 등으로 규정하였다. 정부는 현재 국회에 계류 중인 법안의 조속한 통과를 위해 적극 지원할 계획이다.

공정한 노동전환을 위해서는 노사정뿐 아니라 이해관계자의 참여가 매우 중요하다. 따라서 공정한 노동전환 지원방안 수립 전과 후로 다양한 채널을 통해 지원방안을 공유하고 이해관계자의 의견을 수렴해왔다. 경제사회노동위원회 내에 「기후위기와 산업·노동 전환 연구회」를 발족, 10차례 이상 논의를 이어나갔다. 동 연구회에는 정부, 노사 및 전문가가 참여하여 국내·외 정책사례 연구, 이해관계자 의견수렴, 향후 전망 및 대응방향 등을 논의하였고 탄소중립위원회의 공정전환 분과 주재 공정전환 분과위원회, 공정전환 전문위원회, 이해관계자 간담회를 통해 대화도 이어나갔다. 특히 자동차 분야는 2019년 출범한 자동차 포럼을 통해 미래차 전환실태, 인식조사, 전망 등을 논의하고, 미래차 인력양성을 위한 인력수요 및 재직자 전직교육, 고용유지 등 지원체계 마련을 위한 자동차 ISC를 발족('21.7.26.)하여 논의를 지속 중이다.

2050 탄소중립 시나리오에서도 제언하고 있듯이 이해관계자가 참여하는 사회적 대화는 공정한 노동전환을 위해 필수적인 요소이다. 따라서 사업구조 전환이 빠르게 이루어지는 업종부터 시급성을 고려하여 순차적으로 업종별 거버넌스를 구축하여 논의를 추진해 나갈 예정이다.

# 9 노동시장 분석 강화

## 가. 추진배경

2021년 우리나라 노동시장은 취업자가 증가로 전환되었고, 실업률도 이전 수준으로 낮아지는 등 코로나19로 인한 고용충격에서 회복되는 모습을 보였다. 특히 2020년 고용충격이 크게 발생한 청년, 여성, 서비스업을 중심으로 빠르게 회복하였으나, 일부 서비스업에서는 여전히 고용감소를 보이는 상황으로 부문별 회복 속도에는 격차가 나타났다. 따라서 대상·지역·산업별 세분화된 분석을 통해 데이터에 기반한 맞춤형 고용노동 정책 추진이 중요한 상황이다.

또한, 고용형태 및 일하는 방식 다양화, 디지털·저탄소 전환으로 노동시장 주변 환경이 빠르게 변화함에 따라 이에 대한 심층 분석과 전망을 통해 변화에 대한 안정적 적응을 위한 준비가 필요하다.

## 나. 추진상황

코로나19로 인한 고용회복을 지원하기 위하여 매월 노동시장 특징을 시의성 있게 분석하여 주요 고용정책 회의 등에 제공함으로써 신속한 고용노동 정책 결정을 위해 지원하였다. 또한, 보도 참고자료, 언론 인터뷰 등 다양한 방법을 통해 노동시장 정보 제공을 위해 노력하였다.

고용행정 통계를 활용하여 전월의 고용상황을 가장 빠르게 파악하고, 보도자료 배포 및 브리핑을 실시함으로써 시의성 높은 노동시장 정보를 제공하였으며, 특히 업황을 반영한 고용상황 분석을 통해 입체적인 고용정보를 제공하였다.

대상별 고용분석은 코로나19로 고용충격이 컸던 청년, 여성에 대한 정책 연계형 심층 분석을 통해 청년고용 활성화 대책과 여성 고용 위기 회복 대책 수립을 위한 기반을 제공하였다. 또한 급속한 고령화에 따른 대안 마련을 위해 신중년 고용상황을 분석하여 제공함으로써 효과적인 고령층 고용정책 수립을 적극 지원하였다.

정책 지향형 지역·산업별 고용상황을 분석하여 정책 부서에 제공함으로써 데이터에 기반한 지역·산업 고용정책 수립을 지원하였다. 고용위기 지역 및 특별고용지원업종의 연장 및 신규 지정 시 해당 지역과 산업을 분석하여 제공함으로써 합리적인 정책 결정을 지원하였다.

미래 노동시장의 수요와 공급에 대한 정보를 제공하여 국가 인적자원을 효율적으로 배분할 수 있도록 2020~2030 중장기 인력수급 전망을 실시하였다. 또한 기술혁신(디지털 혁신)과 저탄소를 반영한 2020~2035 인력수요 전망을 실시하여 노동시장 환경 변화를 준비할 수 있는 기초자료를 제공하였다. 또한, 청년층, 사업지원서비스업 등에 대한 테마 전망을 통해 각 부문별 장기 정책수립을 위한 기반 마련을 지원하였다.

또한, 한국노동연구원, KDI, 한국고용정보원 등 고용노동 분야 전문가와 함께 고용동향 모니터링 회의, 고용동향 분석회의 등을 실시하여 지역·산업·대상별 고용상황 심층 분석을 실시하였다. 이러한 분석활동을 통해 각계 외부 전문가를 참여시켜 고용동향에 대한 보다 객관적이고 심층적인 분석을 도모하였다.

수요자 맞춤형 노동시장 정보 제공을 위해 전국 단위뿐 아니라 업종별, 시도별로 구분하여 고용, 경제, 임금·근로시간, 직업훈련, 산업안전 등을 총망라하여 우리나라 노동시장의 상황을 종합적으로 볼 수 있도록 「통계로 보는 우리나라 노동시장의 모습」을 발간하고 약 380여 개소에 배포하여 대내·외에서 적극 활용할 수 있도록 하였다.

경제활동 및 노동시장 상황 변화에 대한 종단면 데이터 제공을 위해 한국노동패널조사와 청년패널조사, 고령화연구패널조사를 실시하였다. 한국노동패널조사는 24차('21년 기준) 조사까지 완료하였고 23차 자료까지 보고서 및 데이터를 공개하였으며, 1차 년도 표본 5,000가구 중 24차년도에 조사 성공한 원표본 유지율은 63.2%로 선진국 패널에 비해 높은 수준이다. 청년패널과 고령화연구패널 조사는 연령 증가에 따른 패널 적합성 및 데이터 활용도 개선을 위해 2021년 신규 패널을 구축하였다.

## 다. 향후 계획

대상별, 산업별, 지역별 노동시장 동향을 면밀히 모니터링하고, 대·중소기업, 정규·비정규직 등 분배지표 분석, 노동시장의 이동에 관한 분석, 산업·지역에 대한 심층 분석기능을 강화할 계획이며, 특히 코로나19 충격이 컸던 대상 및 산업에 대한 심층 분석을 통해 고용회복을 위한 정책수립을 적극 지원할 계획이다. 또한, 미래 노동시장의 수요와 공급에 대한 정보 제공 기능 강화를 목표로 인력수급 전망 기간 확대를 위한 기초 연구를 실시할 계획이다.

경제활동인구조사, 고용행정 통계 등 다양한 주제별 분석을 통해 나타나는 고용, 노동에 관한 주요 지표를 시의성 있게 제공하여 일자리 정책에 필요한 정보를 최대한 객관적이고, 시의성 있게 알리고 공유할 계획이다.

## 10 조사통계 일자리 정책 지원 강화

### 가. 추진배경

사업체 또는 기업체 대상의 표본조사를 실시하여 매월·반기·연간 주기로 고용노동 통계조사 결과를 지속적으로 공표하고 있다. 동 조사통계(부가조사 포함 시 조사통계 8종, 가공통계 1종) 결과를 생산·공표하는 것은 노동시장 산업구조 및 고용동향 등을 적기에 파악함으로써 대상별 고용노동정책 수립·모니터링·평가 등에 기초자료로 활용되도록 지원하는 것이다.

특히, 2021년은 코로나19 확산으로 인한 비대면 산업의 성장과 4차 산업혁명 핵심기술에 기반한 디지털로의 전환 등 이전보다 노동시장 구조변화를 가속화시켰다. 산업구조의 변화는 지역단위 산업별 고용구조 변화를 의미하는 것으로, 노동시장 동향을 신속하게 파악하기 위해서는 그 어느 시기보다 통계의 중요성이 높아지고 있다. 고용노동통계는 코로나19 상황에 따른 사업체 일자리 동향 외에도 임금·근로시간 영향, 사업체의 채용계획 증감 등 코로나19 영향을 파악할 수 있는 중요한 통계를 생산·발표함으로써 정부기관을 비롯하여 국민, 언론 등 다양한 영역에서 심도있게 활용되어 조사통계의 가치를 높이고 있는 상황이다. 앞으로도 4차 산업혁명 및 포스트 코로나 시대의 비대면 산업지형에 발맞춰 노동시장 환경 변화 가속화 등으로 인해 고용노동통계의 중요성이 더욱 증대할 것으로 보인다.

이에 정책부서의 다양한 통계수요에 적극 대응하고 산업별 고용특성이나 그 변화에 대한 시사점을 도출하고 대내외적으로 활용할 수 있도록 고용노동통계를 적기에 효과적으로 제공하는 등 각종 정책을 위한 조사통계에 대한 요구는 더 커질 것으로 보인다.

### 고용노동통계 현황

| 조사명 | 조사주기 (조사기준) | 조사 개요 |
|---|---|---|
| 사업체노동력조사 | 월 1회 (매월) | ① (조사목적) 종사자 수, 노동이동(입·이직), 빈 일자리 수, 임금·근로시간 등을 파악하여 고용·임금정책의 기초자료 제공<br>② (조사대상)<br>• 고용: 종사자 1인 이상 사업체(50천 개)<br>• 근로실태: 상용근로자 1인 이상 사업체(13천 개)<br>③ (조사항목)<br>• 고용: 종사자 수, 빈 일자리 수, 입·이직자 수<br>• 근로실태: 임금 및 근로시간 |
| 시도별 임금 및 근로시간 (부가조사) | 연 1회 (4월 급여기준) | ① (조사목적) 시도별 임금 등을 파악하여 지역 임금정책 자료로 활용<br>② (조사대상) 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자<br>③ (조사항목) 임금 및 근로시간 |
| 임금체계, 정년제, 임금피크제 현황 (부가조사) | 연 1회 (6월 말) | ① (조사목적) 임금정책, 고령자 제도 개선 및 정책 개발 등에 활용<br>② (조사대상) 상용근로자 1인 이상 사업체<br>③ (조사항목) 기본급 체계(호봉, 직능, 직무급 등), 임금피크제 도입 현황 |
| 직종별 사업체노동력조사 | 연 2회 (4월, 10월) | ① (조사목적) 산업별, 직종별, 규모별, 시도별 미충원인원, 부족인원, 채용계획 등을 파악하여 외국인력 도입계획, 인력수급전망 및 훈련수요 등 정책 수립의 기초자료로 활용<br>② (조사대상) 상용근로자 5인 이상 사업체(32천 개)<br>* 조사확대(상용 5인 이상→종사자 1인 이상)를 위한 표본 추가 (시범조사 40천 개)<br>③ (조사항목) 구인·채용인원, 미충원인원, 부족인원 등 |
| 지역별 사업체노동력조사 | 연 2회 (4월, 10월) | ① (조사목적) 시·군·구 단위로 사업체 종사자 수, 노동이동(입·이직), 빈 일자리수 등을 조사하여 지역단위 고용정책 참고자료 제공<br>② (조사대상) 종사자 1인 이상 사업체(200천 개)<br>③ (조사항목) 종사자 수, 빈 일자리 수, 입·이직자 수 |
| 고용형태별 근로실태조사 | 연 1회 (6월 급여기준) | ① (조사목적) 고용형태별(정규/비정규) 근로자의 근로조건 실태를 인적·사업체 속성별로 조사하여 비정규직 보호대책, 근로기준 및 노사정책 등 정책 기초자료로 활용<br>② (조사대상) 근로자 1인 이상(특고 포함) 사업체(33천 개소 약 97만 명)<br>③ (조사항목) 고용형태별, 직종별 임금, 근로시간 등 |
| 사업체 기간제근로자 현황조사 | 연 2회 (6,12월) | ① (조사목적) 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 시행효과 분석 및 비정규직 정책수립의 기초자료 제공<br>② (조사대상) 근로자 5인 이상 사업체(10천 개)<br>③ (조사항목) 기간제 근로자 중 계약 만료자 조치현황 |
| 기업체 노동비용조사 | 연 1회 (회계연도) | ① (조사목적) 근로자 고용에 소요되는 제반 비용을 조사·파악하여 정책 기초자료로 활용<br>② (조사대상) 상용근로자 10인 이상 회사법인 기업체(3.5천 개)<br>③ (조사항목) 직·간접 노동비용<br>• 직접: 임금(정액·초과급여, 상여금·성과급), 간접: 법정(외)복지비용 |
| 사업체 노동실태현황 | 연 1회 (매년 12.31.) | 「전국사업체조사(통계청)」 자료를 활용하여 공무원 재직기관, 자영업주, 무급가족 종사자로만 구성된 사업체 등을 제외하고 가공·집계(사업체 및 종사자 수) |

## 나. 추진상황

2종 조사의 표본을 확대하여 지역별 일자리정책 지원, 통계 사각지대 해소 및 노동수요 측 동향을 조망할 수 있는 기반을 마련하였다.

지역별·산업별 고용상황을 심층적으로 모니터링하기 위해 사업체의 고용동향, 입·이직 현황 등을 파악하는 사업체노동력조사의 표본 확대(4만→ 5만, +1만 개)를 통해 기존 시도별 산업대분류로 공표하던 고용통계의 세분화를 추진하였다.

전문가 자문, 통계자문위원회 개최 등을 통해 통계, 경제 등 다양한 외부 전문가 의견수렴 과정을 거쳐 지역·산업별 통계 생산 범위를 결정하고, 표본 확대, 조사 및 통계 품질 관리 등 지역단위 세분화된 고용통계 생산 기반을 마련하였다. 우리나라는 수출 의존도가 높아 제조업 동향이 중요하므로, 코로나19와 같은 감염병 확산으로 인한 고용위기 상황에서 지역단위의 세분화된 통계가 어느 때보다 절실한 상황이다. 이 같은 지역통계의 필요성 등을 감안하여 사업체노동력조사로부터 2021년 하반기에 시도단위 제조업 중분류 통계를 동년 1월 이후 자료부터 소급하여 생산·공표하였다.

또한, 코로나19와 같은 감염병 확산 등으로 인한 고용위기 시 5인 미만 영세 소규모업체의 고용동향 파악이 더욱 중요해지면서 이들 사업체의 구인·채용·미충원·부족인원 등을 파악할 필요성이 높아졌다. 2020년 하반기부터 직종별사업체노동력조사의 조사 대상을 상용근로자 5인 이상 사업체에서 종사자 1인 이상으로 확대하였고, 기존 작성 대상인 상용 5인 이상 사업체는 본조사로, 상용 5인 미만 등을 포함한 확대 표본은 시범조사로 진행하였다. 그간 전체 사업체 중 약 75% 내외를 차지하는 상용 5인 미만이 직종별사업체노동력조사에 포함되지 않아 노동시장 전체를 대표하는 인력수요 통계생산이 어려웠으나 표본 확대(3.2만→7.2만, +4만 개)를 통해 통계 사각지대를 해소하고 통계 대표성을 높일 수 있도록 하였다. 1999년부터 동 조사의 사업체 대상을 상용 5인 이상으로 유지해온 점을 감안하여 기존 통계의 시계열 안정성을 확보할 수 있도록 추정방안 연구 등을 추진하였다.

2021년 코로나19로 인한 감염병 확산에도 불구하고 조사통계의 적기 생산이 가능하였던 것은 기존 고용노동통계조사 관리체계를 신속하게 개편하여 비대면 조사환경으로 구축하는 등 지속적인 응답률 제고 노력에 기인한다. 비대면 조사가 가능하도록 재택근무시스템 개편, 인터넷조사시스템 확대 개발, 홍보 등을 통해 조사방법을 다각화하였다.

또한, 표본사업체를 대상으로 온·오프라인 홍보, 조사통계를 시각화한 인포그래픽 제작·배포 등 고용노동통계에 대한 가독성·접근성 제고 노력을 통해 사업체의 응답 불응을 최소화하고자 하였다.

국민의 알권리와 정보제공 측면에서 원자료·집계표 등 각종 통계자료를 통계청 국가통계포털 외에 자체 공식사이트를 통해 신속 제공하고 있으며, 이전 연도 대비 이용건수가 지속 증가하여 100만 건을 돌파하였다.

아울러, 체계적인 통계 관리 및 품질 향상을 위해 외부 통계 전문가를 활용하여 다양한 연구를 진행하여 일자리 관련 통계 개선방안 등 활용도를 높일 수 있는 통계지표 작성 방안을 모색하였다.

## 다. 향후 계획

통계의 사각지대 해소를 위해 시범조사 중인 직종별사업체노동력조사는 신뢰도 높은 상용 5인 미만 사업체의 인력수요 통계 생산과 기존 상용 5인 이상 공표 통계와의 정합성, 시계열 안정성을 높일 수 있는 방안을 마련하고, 전문가 자문 등을 통해 통계, 경제 등 다양한 내·외부 전문가 의견수렴 과정을 거쳐 종사자 1인 이상 전체를 포괄할 수 있는 고용통계를 생산할 수 있도록 추진할 예정이다. 즉, 전체 사업체의 약 75% 내·외를 차지하는 상용 5인 미만 사업체의 구인·채용인원, 부족인원 등 고용지표가 영세 소규모 사업체의 인력수요 불일치 해소, 인력수급 (일자리) 전망 등 고용정책에 활용될 수 있도록 추진할 계획이다.

또한, 포스트 코로나 이후의 시대에 걸맞도록 인터넷조사 전면 확대 등 비대면 조사방식 강화를 통해 사업체 응답 부담 경감 및 감염병 장기화 등에 대비하고 지속적으로 응답률을 제고할 예정이다.

이와 함께, 향후 개정되는 한국종사상지위분류 기준이 고용노동통계 생산 및 활용 측면에서 사업체조사에 안착될 수 있도록 관계부서 및 기관 협의 등을 지속하고 발생할 수 있는 문제에 대해서는 사전에 대비해 나갈 계획이다. 또한, 고용노동통계의 정책 지원 및 저변 확대를 위하여 수시로 정책부서 및 외부 전문가 등의 의견과 정책 수요를 파악하고, 고용노동통계 자문위원회 개최 등을 통해 통계의 신뢰성과 활용성을 지속적으로 높여 나갈 계획이다.

# 제2절 청년 고용촉진 및 취업기회 확대

## 1 청년 일자리 창출 및 장기근속 지원

연도별 청년층(15~29세) 고용률을 보면 2017년 42.1%, 2018년 42.7%, 2019년 43.5%로 청년고용지표가 개선되다가 2020년 42.2%로 감소세에 접어들었다. 코로나19로 청년고용 여건이 급격히 악화되어 사회에 첫발을 딛고, 경제활동을 시작해야 할 청년이 고용한파에 직면하게 된 것이다. 이에 따라 정부는 추경 및 한국판 뉴딜, 청년고용 대책 발표 등 청년고용 활성화 노력을 지속적으로 추진하였다.

이러한 정책적 노력에 힘입어 2021년 3월부터는 지속적인 청년고용지표 개선이 이어졌다. 인구감소에도 불구하고 2021년에 청년 취업자 수가 증가세로 전환되었고, 청년고용률은 44.2%로 전년도보다 2.0%p 상승하였다. 이는 2005년 이후 최고치에 해당한다. 청년실업률도 전년도에 비해 1.2% 하락한 7.8%를 기록하였다. 청년고용은 코로나 이후 성장한 정보통신업, 제조업, 운수창고업 중심으로 회복되는 추세이다.

다만, 이러한 청년고용 상황 개선세에도 불구하고, 청년이 전반적인 고용상황 개선을 체감하는 데에는 한계가 있었다. 2021년 기준 청년층 비경제활동인구에 속하는 취업준비자는 58.3만 명으로 2003년 통계 작성 이래 최대치를 기록하였고, 취업관련 시험준비자도 86만 명 수준이었다. 구직단념청년은 2020년보다 감소하기는 했으나, 노동시장 주 진입 연령대인 20대 후반에서는 증가하는 모습이 보였다. 코로나로 인한 경제상황의 불확실성과 최근 소규모 수시채용 및 경력직 채용 트렌드 확산 등에 따라 노동시장에 처음 진입하는 청년층의 취업준비 부담이 높아진 것이다.

이에 따라 정부는 「청년고용 활성화 대책」('21.3.3.)을 비롯하여, 「청년특별대책」('21.8.26.) 등 종합대책을 마련하여 청년의 노동시장 진입을 적극 지원하였다. 민간의 청년고용 창출 여력을 뒷받침하고, 코로나 이후 성장하고 있는 디지털·AI 등 신기술 분야에서 다양한 일경험 및 직업훈련 기회를 제공하고자 했다. 코로나 이후 증가추세에 있는 장기 취업준비, 구직단념청년 등에도 맞춤형 고용서비스를 지원할 수 있도록 기존 사업을 확대하거나 사업을 신설했다.

## 가. 청년고용 활성화 대책('21. 3. 3.)

2020년 코로나19 위기로 고용충격이 청년층에 특히 집중되었다. 이에 대응하여 청년이 위기를 극복할 수 있는 버팀목을 제공하고자 관계부처 합동으로 「청년고용 활성화 대책」을 마련했다.

**「청년고용 활성화 대책」 시행에 따른 2021년 청년 지원 규모**

**◈ 2021년 총 5.9조 원 투입, 104만 명+α 청년 지원**

1 「청년정책 기본계획」 등 기존 추진 과제(주요 과제)

| 사업 | '21년 지원 규모 |
|---|---|
| 청년 구직자 지원<br>(「청년정책 기본계획」 '20.12월) | 55.5만 명<br>국민취업지원제도(23만) 청년내일채움공제(10만)<br>청년추가고용장려금(9만) 청년디지털일자리(5만)<br>비대면·디지털 공공일자리(3.7만) 지역주도형 청년일자리(2.6만)<br>공공기관 체험형 일자리(2.2만) |
| 공무원 충원 + 공공기관 신규 채용 | 2.9만 명 + 2.6만 명(+@) |
| K-Digital Training | 1.7만 명 |
| K-Digital Credit | 4만 명 |
| 내일배움카드(실업자, 34세 이하) | 9만 명 |
| 국민취업지원제도 일경험 | 2.9만 명 |
| 청년고용 친화형 R&D 3종패키지 | 0.7만 명 |
| 비대면 분야 창업 지원 | 900명 |
| 청년 스타트업 서비스 바우처 지원 | 1.6만 개소 |

2 추가 지원 과제

| 사업 | '21년 지원 규모 |
|---|---|
| 청년 디지털 일자리 | +6만 명(+5,611억 원) |
| 특별고용촉진장려금 신설 | +2만 명(+1,200억 원) |
| K-Digital Training | +0.3만 명(+474억 원) |
| K-Digital Credit | +4만 명(+200억 원) |
| 청년 도전지원사업 | +0.5만 명(+65억 원) |
| 국민취업지원제도 | +5만 명(+1,078억 원) |
| 국민취업지원제도 일경험 | +1만 명(+603억 원) |
| 비대면 분야 창업 지원 | +0.4만 명(+900억 원) |
| 디지털, 문화·체육·관광 전문인력 등 | +1.8만 명(+2,060억 원) |
| 생활방역·안전 일자리 등 지원 | +2.8만 명(+2,142억 원) |
| 고졸 청년 지역산업맞춤형 일자리 사업 | +0.8만 명(+200억 원) |

### 1) 청년이 취업할 수 있는 더 많은 일자리 창출

민간 일자리 창출 기반을 강화하여 총 10.2만 명의 청년 일자리를 만들고자 하였다. 이를 위해 디지털 분야에서 일자리를 창출할 수 있도록 중소·중견기업이 IT 직무에 청년을 채용하면 월 최대 180만 원, 최대 6개월 동안 인건비를 지원하였다. 그 밖에 특별고용촉진장려금 등 청년채용 인센티브를 강화하였다. 또한, 디지털·바이오·문화·체육 등 다양한 분야별 전문인력 채용을 지원하고, 비대면 청년창업 프로그램을 확대하였다.

공공부문에서도 일자리 창출의 마중물 역할을 강화할 수 있도록 공공기관 청년고용의무제 연장('21→'23년)을 추진하고, 공공분야 체험형 일자리를 1분기 내 신속 채용하였다. 디지털·그린 및 생활방역·안전 일자리 등의 분야에서 청년 직접일자리를 2.7만 명 수준으로 창출하였다.

### 2) 코로나 위기를 능력개발로 극복

청년이 미래선도 인력이 될 수 있도록 다양한 직업훈련 프로그램을 확대하였다. 디지털 신기술 분야 선도기업 등 민간부문과 협업하여 직업훈련 프로그램을 운영하는 K-Digital Training을 적극 추진하고, 직업훈련에 참여한 인문계·비전공 청년 등에는 디지털·신기술 분야 초급 훈련을 지원했다. 아울러 폴리텍 신산업 과정 비중을 확대하고, 신기술 분야의 범부처 인적자본 개발 투자를 늘릴 수 있도록 관계부처 협업예산을 편성하였다. 특히 코로나 상황임을 감안하여 2021년 상반기부터 디지털 기초역량훈련(K-Digital Credit)을 전면 원격으로 제공하고, 2021년 하반기부터는 K-Digital Training을 상호작용이 가능한 전면 원격훈련 방식으로 가능하도록 했다.

### 3) 구직청년에 대한 맞춤형 고용지원 강화

저소득 취약청년을 위해 소득, 일경험, 취업지원을 강화하여 노동시장 진입 지연을 방지하고 국민취업지원제도의 청년특례와 일경험 프로그램을 확대하였다. 구직단념청년 등 정책 사각지대 해소를 위해 청년도전지원사업도 신설하였다. 지방자치단체 등 지역 거버넌스와 협업하여 취업의욕 고취 및 맞춤형 고용서비스를 지원해야 할 청년을 발굴·지원하였다. 고졸 미취업청년을 대상으로 지자체-유관기관 협업을 통한 맞춤형 훈련, 지역기업 취업연계 확대 및 공공기관 고졸채용 확대를 위한 평가방식 개선 등을 추진하였다.

### 4) 지속가능한 양질의 청년일자리 창출 기반 구축

정부는 한국판 뉴딜을 통해 디지털·AI 등 신기술 분야 성장을 위한 재정 투자 등을 적극 확대하여 빠르고 강한 경제회복과 일자리 창출을 추진하였다. 또한 대학일자리센터 기능을 확대·개편하여 취업지원 서비스를 강화하고, 청년에게 기업채용 관련 정보를 보다 내실있게 제공할 수 있도록 채용동향 조사 등 취업지원 인프라를 보강하였다.

### 5) 공정채용 기반구축 및 직장문화 개선

청년이 일자리를 찾고 기업이 유능한 인재를 확보하는 과정인 '채용'에서의 공정성 확립은 시대적 과제로 자리매김하였다. 공정한 사회는 채용기회가 동등하게 부여되고, 실력으로 당당하게 경쟁하는 공정채용에서 시작된다는 인식 아래 청년의 공정한 출발을 지원하기 위해 정부는 다양한 노력을 기울이기로 하였다. 먼저, 기업과 청년을 대상으로 맞춤형 지원을 실시하였다. 민간 중소기업 인사담당자를 대상으로 능력중심 채용설계를 위한 능력중심채용 모델을 개발하여 보급하였다. 또한 청년 구직자의 직무중심 취업역량 강화를 위해 직무 설명회와 함께 맞춤형 상담을 실시하였다. 공공부문은 채용단계별 지원 및 보완 필요사항을 집중교육하고 자문하였다. 공공기관의 채용공고를 모니터링하여 편견 요인의 배제 여부 및 직무능력중심 평가 실시 여부를 점검하고, 필요한 부분을 개선하도록 안내하였다.

또한 공정채용을 위해 다양한 노력을 경주한 기업을 선정하여 홍보함으로써 기업들이 자발적으로 공정채용을 실천할 수 있는 분위기를 조성하였다. 경제단체 등과 공동으로 「공정채용 블라인드채용 우수사례 경진대회」를 개최하여 우수사례집을 발간하는 등 공정한 채용문화 확산을 위해 노력하였다.

아울러, 채용과정에서의 공정성을 확보하여 구직자의 부담을 줄이기 위해 시행 중인 「채용절차의 공정화에 관한 법률」의 현장안착을 강화하였다. 해당 법률은 신체적 조건, 출신지역, 혼인여부, 재산 등 직무와 무관한 정보 수집을 응시원서 등에 기재하는 것을 금지하고, 채용과 관련하여 부당한 청탁·압력·강요 등을 금지하며, 채용 일정 및 채용과정, 채용여부를 고지하도록 하는 내용 등 채용과정의 공정성을 확보하기 위한 사항을 규율하고 있다. 매년 상·하반기에 채용절차법 집중신고 및 지도·점검 기간을 운영하여 채용절차법의 자발적 준수를 유도하고, 구직자의 권익을 보호하였다. 특히, 2021년 하반기에는 건설현장에서 관행적으로 발생했던 채용강요 등을 근절하기 위하여 건설현장을 중점적으로 현장점검하였다.

## 나. 청년추가고용장려금

### 1) 추진내용 및 주요성과

청년추가고용장려금은 중소기업 등이 청년을 정규직으로 신규채용할 경우 1명당 연 900만 원을 3년간 지원하여 청년고용을 창출하는 제도이다.

2021년 한 해 동안 총 30,219개 기업이 청년추가고용장려금을 활용하여 근로자를 줄이지 않고 84,833명의 청년을 추가로 채용하였다.

그 결과, 2021년 장려금을 최초로 지원받은 기업의 평균 청년 신규채용 인원이 2020년보다 19.0%('20년 4.2명 → '21년 5.0명) 증가하였고, 기업당 평균 근로자 수도 2020년 대비 18.2%('20년 9.9명 → '21년 11.7명) 증가하여 청년 고용지표 개선 및 기업의 고용창출에 큰 역할을 하였다.

또한 2020년 신규 채용자의 경우 1년간 고용유지율이 85.7%로 일반 중소기업에 취업한 청년의 1년 고용유지율 46.6%보다 39.1%p 높아 청년 장기근속 및 기업의 인적자원 축적에도 기여하고 있는 것으로 나타났다.

2021년에는 코로나19에 따른 수업형태 변화를 반영하여 현장학습 선도기업의 경우 수업일 수와 관계없이 2020년 10월 5일 이후 취업한 자도 지원받을 수 있도록 요건을 완화하고, 청년 디지털 일자리, 청년 일경험 지원사업 참여자도 사업에 참여할 수 있도록 특례 규정을 신설하는 등 코로나19로 인한 청년과 기업의 어려움을 최소화하기 위해 일부 규정을 개정하였다.

**제도개편 주요내용**

① 고교 졸업 예정자 지원 규정 완화(현장학습 선도기업은 수업일수와 관계없이 '20.10.5. 이후 취업자도 지원)
② 청년 디지털일자리, 청년 일경험 지원사업 참여자도 사업에 연계될 수 있도록 규정 신설
③ 국가, 지자체, 공공기관 등 지원 제외 대상 명확화

### 2) 향후 계획

동 사업은 2017년부터 2021년까지 한시사업으로 신규 신청이 마감되었으나 기존 신청자는 해당 사업장의 지원기간 종료 시까지 지속 지원하고 있다. 따라서 2022년에도 기존 신청자에 대한 지원이 원활하게 이루어질 수 있도록 2022년 4월 1일 고용보험 시스템에 개인별 지원이력 조회시스템을 개설하고, 집행상황 모니터링, 부정수급 관리 등 사업을 철저히 관리해 나갈 계획이다.

## 다. 청년디지털일자리

### 1) 추진내용 및 주요성과

청년디지털일자리 사업은 5인 이상 중소·중견기업에서 IT 직무에 미취업 청년을 신규채용 시 1명당 월 최대 190만 원을 최장 6개월간 지원함으로써 청년일자리를 창출하는 제도이다.

코로나19로 인해 일할 기회조차 얻지 못하는 청년이 늘어나면서 2020년 7월 3차 추가경정예산을 통해 신규 도입되어 2021년까지 한시적으로 운영되었다.

청년디지털일자리를 통해 2020~2021년 동안 5.4만 개 기업에서 15.8만 명의 청년이 IT 직무에 신규채용되어 IT직무 역량을 쌓을 기회를 갖게 되었다.

또한, 코로나19로 인한 청년 채용절벽 상황을 감안하여 정규직뿐만 아니라 3개월 이상 근로계약을 체결하는 경우도 지원대상에 포함하였다. 그 결과, 15.8만 명 중 9.5만 명(60.1%)이 정규직으로 채용 또는 전환되었고, 11.7만 명(74%)이 6개월 이상 근로하는 등 동 사업을 통해 채용된 청년이 비교적 안정적으로 일한 것으로 확인되었다. 참여기업 역시 코로나19 위기 상황에서 정부지원으로 채용을 확대하고, 온라인 홍보채널 구축·애플리케이션 개발 등 온라인 사업기반 구축에 도움이 되었다는 평가가 나왔다.

### 2) 향후 계획

청년디지털일자리 사업은 2021년 종료되어, 2022년부터는 2021년까지 기 채용된 청년에 대한 지원금 잔여분을 집행할 예정이다. 더불어, 청년고용을 촉진하기 위한 신규 장려금 사업으로 '청년일자리도약장려금' 사업을 추진한다. '청년일자리도약장려금' 사업은 5인 이상 우선지원대상기업(성장유망업종, 청년창업기업, 특별고용지원업종 등은 1~4인도

가능)이 취업애로청년을 정규직으로 신규채용하여 6개월 고용유지 시 월 최대 80만 원씩, 최장 12개월간 지원한다. 특히, 도약장려금은 취업에 더 많은 어려움을 겪는 청년을 타겟팅하여 지원할 예정이며, 취업애로청년은 6개월 이상 실업 상태인 청년, 고졸 이하 학력 청년, 보호종료 아동 등이 포함될 계획이다.

## 라. 청년채용특별장려금

### 1) 추진내용 및 주요성과

청년채용특별장려금은 청년을 정규직으로 신규 채용한 중소·중견기업에 신규채용 청년 1명당 최대 900만 원을 1년간 지원하여 청년고용을 창출하는 제도이다.

코로나19 이후 장기 미취업 청년이 증가하고, 2020년 통계청 조사에서는 '그냥 쉬었음'으로 답변한 청년이 44만 8천 명으로 전년 대비 8만 8천 명이 증가하는 등 청년고용상황이 악화되었다. 또한, 코로나19로 인해 신규채용 감소, 대면 서비스업 위축 등으로 청년층이 가장 큰 피해를 입게 되어 청년 신규채용 위축이 우려되었다. 어려운 청년고용 상황을 타개하고 살아나는 청년고용을 가속화하기 위한 추가지원 사업이 필요하였다.

* '21년 연령별 고용률 증감(전년비, %p) : (전체) 0.4 (청년) 2.0 (30대) 0.02 (40대) 0.2 (50대) 0.8 (60세 이상) 0.5

이에 따라 정부는 청년이 고용시장에서 장기 이탈하는 것을 방지하고, 청년고용을 촉진하기 위해 2021년 6월 청년채용특별장려금을 긴급 시행하였다. 청년채용특별장려금은 2020년 12월부터 2021년 12월까지 청년을 신규채용하고 6개월 이상 고용을 유지한 기업에 최대 3명까지 지원금을 지급한다.

사업이 긴급하게 시행되었고, 지원한도가 3명으로 제한되어 있음에도 2021년 상반기(5월 말까지) 동안 6개월여 만에 17,829개 기업이 동 제도를 활용하여 근로자 수를 줄이지 않고 31,389명의 청년을 추가로 채용하였다. 이 같은 성과는 사업 초기에 많은 기업의 참여를 끌어내기 위해 라디오, 전광판, 공중화장실 등 오프라인과 SNS 등 온라인을 통틀어 생활밀착형 전방위적 홍보를 실시한 것이 어느 정도 효과를 발휘한 것으로 풀이된다.

또한 2022년 고용장려금 개정내용을 반영하여 관련 사업주 규정에 4촌 이내 혈족 및 인척 지원제외 부분 삭제, 고용보험 강제적용 대상인 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 지원대상 추가 등 일부 규정을 개정하였다.

**제도개편 주요내용**

① 관련 사업주 규정에서 4촌 이내 혈족 및 인척 지원제외 부분 삭제
② 고용보험 강제적용 대상인 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)를 지원대상에 추가
③ 최저임금 월액, 프리랜서 판단 기준, 임금체불 사업장 처리 방법 등 예시 추가

### 2) 향후 계획

동 사업은 2021년까지 한시 사업으로 시행되었으나 6개월 이상 고용유지한 후 3개월 이내 신청하도록 규정되어 있어 2021년 하반기 채용자 등은 2022년에 지원대상이 된다. 이에 따라 기존 신청자 지원이력 조회시스템 개설 등 시스템 개편, 지속적인 모니터링 및 홍보를 통해 사업이 원활하게 시행될 수 있도록 철저히 관리해 나갈 예정이다.

## 마. 청년내일채움공제

### 1) 추진내용 및 주요성과

청년내일채움공제(이하 '청년공제')는 노동시장에 신규 진입한 청년이 중소기업에서 2년 이상 근속하여 노동시장 진입 초기의 경력을 형성할 수 있도록 지원하는 제도로 청년-기업-정부 3자가 공동으로 적립하는 청년 자산형성 사업이다.

2021년 한 해 동안 119,783명의 청년이 청년공제에 신규로 가입하였고, 2016년 하반기 시범사업 이래 2021년까지 누적 507,370명의 청년이 가입하였으며, 그 중 133,065명이 만기금을 수령했다.

2021년은 한정된 재원의 효율적 운영을 위해 지원규모 및 수준을 조정하는 등 내실화를 추진하였다. 당초 2년형과 3년형으로 운영하던 제도를 2년형으로 단일화 하고 만기금을 당초 1600만 원에서 1200만 원으로 조정하였으며 10만 명을 목표로 사업을 추진하였다. 이러한 제도 개편에도 사업에 대한 높은 참여로 목표 물량을 조기 달성하였고, 이에 추경을 통해 추가 2만 명을 지원할 수 있도록 사업을 확대하는 동시에 제도를 개편하였다. 우선 청년의 참여기준을 노동시장 신규진입 청년으로 한정하고 참여 가능한 임금상한액을 당초 350만 원에서 300만 원으로 강화하였다. 또한 중견기업을 가입대상 기업에서 제외하였으며, 기업규모에 따라 기업기여금을 일부 부담하도록 하여(종전 전액 정부지원) 참여기업의 책임성 확보와 재정지원 합리화를 추진하였다.

청년공제 사업 참여자의 근속기간을 분석한 결과, 취업 후 1년 및 2년 고용유지율은 전체 중소기업 취업청년보다 각각 약 30%p 높게 나타나고 있으며, 청년공제에 가입하여 만기금 수령 후에도 약 57%가 1년 이상 동일 기업에 근무하고 있어 당초 사업이 목표했던 장기근속 효과가 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 또한, 만기금 수령 후 이직을 한 경우에도 88.3%가 이전보다 높은 보수를 받고 있어 초기 경력형성에도 효과적인 것으로 분석되고 있다.

### 2) 향후 계획

2022년에는 기존에 가입한 청년에 더하여 신규 7만 명을 추가로 지원할 계획이다. 아울러, 공제 가입 청년이 만기 때까지 직장 내 괴롭힘 등 부당한 대우를 받지 않고 안정적으로 경력을 쌓아갈 수 있도록 사업장 컨설팅 및 지도, 전용 상담창구 마련 등 체계적인 관리방안을 마련하여 가입 청년의 권익을 보호할 계획이다.

## 바. 청년구직활동지원금

### 1) 추진내용 및 주요성과

청년의 자기주도적 구직활동을 지원하여 충분한 취업준비, 직장탐색 기회를 갖고 본인의 적성에 맞는 첫 일자리를 원활히 찾는 것을 돕고자 2019년부터 '청년구직활동지원금'을 신설하였다.

이는 취업성공패키지 3단계와 연계한 청년구직촉진수당(30만 원, 3개월, '17~'18년)을 개편한 것으로, 지원수준을 강화하여 미취업 청년에게 월 50만 원씩 최대 6개월간 구직활동지원금을 지급하기로 하였다. 사업 명칭은 2018년 3월 발표한 청년일자리대책에 따라 청년의 의견을 수렴한 '청년구직활동지원금'으로 변경하였다.

청년구직활동지원금의 지원대상은 만 18~34세 청년 중 기준중위소득 120% 이하 가구의 졸업·중퇴 후 2년 이내인 미취업자이다. 지원금 수급 도중 취업 시에는 지원을 중단하며, 청년의 의도적인 노동시장 진입 지연을 방지하기 위해 취업성공금을 도입하였다.

2019년 8월에는 지침개정을 통해 지원대상을 서류상 졸업자에서 졸업학점 이수자(졸업유예·수료 등 포함)까지 확대하였다. 2019년 한 해 동안 지원 목표인원 8만 명 중 총 76,793명의 청년이 청년구직활동지원금을 수급하였다.

2020년에는 당초 국민취업지원제도의 시행을 염두에 두고 5만 명을 지원목표 인원으로 설정하였다. 그러나 국민취업지원제도 시행이 연기되고 코로나19 등으로 청년취업난이 심화됨에 따라, 어려워진 청년들의 구직활동 지원을 강화하기 위해 예산 전용 및 예비비 편성을 통하여 2020년 지원목표 인원을 5만 명에서 10만 명으로 두 배 확대하였고, 95,730명이 청년구직활동지원금을 수급하였다. 2021년에는 2020년 하반기 참여한 잔여인원에 대해 최대 6개월간 계속 지원하였다.

### 2) 향후 계획

2021년 1월부터 국민취업지원제도가 시행됨에 따라, 청년구직활동지원금은 국민취업지원제도 청년특례로 통합되어 운영되고 있다. 국민취업지원제도 청년특례는 기준중위소득 120% 이하의 만 18~34세 청년 중 재산기준 등을 충족하는 청년을 대상으로 월 50만 원씩 총 6개월간 구직촉진수당을 지급하고, 개인별 취업지원서비스를 제공하여 청년의 구직활동을 지원하고 있다.

## 사. 청년친화강소기업

### 1) 추진배경

2021년 4월 청년실업률(15세~29세)은 10%로 청년 취업난은 계속되는 상황이다. 그럼에도 중소기업들은 여전히 인력난을 호소하고 있고, 이러한 일자리 미스매치를 극복하고 청년들이 중소기업 일자리에 대하여 좀 더 긍정적 인식을 가질 수 있도록 청년이 선호할만한 임금수준과 일·생활 균형, 고용안정성 등이 우수한 「청년친화 강소기업」을 선정하여 청년과의 매칭을 강화함으로써 청년-중소기업 간 정보의 미스매치 완화에 기여하고 있다.

### 2) 추진성과

2012년부터 중앙부처, 자치단체, 민간기관 등에서 선정한 우수기업(브랜드)과 신청기업을 대상으로 7가지 결격요건이 있는 기업을 제외하고 강소기업을 선정하였다.

* 7가지 결격요건: ① 3년 이내 근로기준법에 따른 명단 공개 체불기업(사업주), ② 3년 이내 2회 연속 동종 업종규모 평균 대비 고용유지율이 낮은 기업, ③ 3년 이내 산재사망 발생 기업, ④ 기업신용등급이 B-미만인 기업, ⑤ 상호출자제한기업집단 및 공기업, ⑥ 10인 미만 기업, ⑦ 소비·향락업, 중소기업인력지원특별법제외업종, 고용알선업, 인력공급업 등
* 2021년 43,882개 기업을 대상으로 결격 요건을 심사하여 15,962개 기업을 선정

특히, 2016년부터는 청년이 선호할 만한 기준으로 임금, 일·생활균형, 고용안정성 등을 고려한 '청년친화 강소기업'을 별도로 선정해 청년에게 청년 친화적 일자리 정보를 제공하고 있다.

* 2022년 청년친화강소기업 1,214개소(분야별 각 800개소) 선정('21.12월)

청년친화강소기업은 병역특례업체 선정 시 가점 부여, 금리·보증 우대 등을 지원하고 있다. 특히, 주요 취업포털사이트 워크넷 등에 일자리 정보가 연계되고, 청년친화 강소기업 서포터즈가 해당 기업을 직접 방문해 CEO가 바라는 인재상 등 생생한 현장정보를 전달하게 되며, 전국 고용센터와 대학일자리센터 등을 통해서 해당 기업의 구인정보를 청년들에게 우선적으로 제공하고 있다.

### 3) 향후 계획

청년이 우수한 중소기업에 대한 정보 부족으로 취업에 어려움을 겪지 않도록 청년친화강소기업 정보 제공을 강화하고, 청년이 직접 청년친화강소기업을 탐방하여 청년에게 생생한 정보를 제공하는 청년친화강소기업 서포터즈도 지속할 계획이다. 아울러, 청년친화강소기업 등에는 금융·재정 등의 지원 혜택을 더욱 확대하여 많은 우수한 기업이 청년친화강소기업 등에 참여할 수 있도록 해나갈 계획이다.

## 아. 4차 산업혁명 등 대비한 청년 직업·진로지도

### 1) 추진배경

디지털·뉴딜 등 미래 산업구조와 직업세계의 급격화 변화로 미래직업 정보를 제공하고 변화하는 고용환경에 유연하게 대응하는 개인의 진로·경력관리역량을 강화할 필요성이 증대되고 있다. 나아가 청년의 전공-일자리의 미스매치, 대기업 쏠림현상, 노동시장 진입 시기 지연, 초기 입직 후 조기 이직 등 청년 일자리 문제가 심화되고 있어 이를 해소하기 위한 청년 대상의 조기 직업·진로지도의 중요성이 커지게 되었다. 또한 코로나19 이후 '사회적 거리두기' 장기화로 인해 온라인·비대면(Untact) 서비스 수요가 급증하고 있어 기존의 직업·진로지도 콘텐츠는 가속화 하는 사회변화를 반영하고 다양한 방식과 형태로 제공할 필요가 커지고 있다.

### 2) 추진성과 및 한계

미래직업 세계 변화에 대비하기 위해 2013년부터 일자리 창출 잠재력이 있는 신직업 555개를 발굴하였고, 정부 육성 등의 필요성이 있는 121개 신직업은 관계 부처와의 협의를 통해 발표하였다. 2001년부터 변화하는 직업세계를 반영하기 위해 현직 종사자를 대상으로 산업현장에서 실질적으로 요구되는 능력, 지식, 성격특성, 업무환경, 임금수준, 향후 일자리전망 등을 조사하여 조사결과를 워크넷 등을 통하여 일반인에게 제공하고 있다.

한편, 청소년 및 성인 구직자 등 대상별 특성에 적합한 직업심리검사를 개발·보급하여 연간 약 220만 명 이상의 청소년 및 구직자들이 활용하도록 효과적인 직업상담 및 진로지도 서비스를 제공하였다. 동시에 구직자 대상별 특성에 맞춘 20여 종의 취업역량강화 프로그램을 개발·보급하여 구직자 및 취업취약계층에 필요한 취업지원 서비스를 제공해 왔으며, 2021년에는 청년층 대상 비대면 취업역량강화 프로그램을 비롯한 3종의 비대면 전용 프로그램을 개발하였다. 2021년부터는 기업 채용동향 조사·분석사업도 수행하여 청년들의 입직현황 파악 및 취업정책 수립에 기여하였다. 그 외 사이버진로교육센터 운영을 통해 대학생 및 성인 구직자의 취업역량강화에 필요한 콘텐츠를 제공하였으며 직업 및 취업관련 동영상 자료를 개발, 민간 동영상 플랫폼 등에 보급함으로써 진로 선택과 효율적인 취업정보 탐색을 지원하였다.

### 3) 향후 계획

청년의 노동시장 조기 진입을 위하여 대학 재학단계에서부터 진로설계 및 직업 설정을 지원하기 위한 노력을 확대할 것이다. 이를 위해 청년층의 미래지향적 진로탐색 지원을 위해 분야별 신직업 연구, 미래직업에 대한 다양한 콘텐츠를 지속해서 개발하고 미래직업연구를 고도화, 다양화시키는 한편, 그 결과를 워크넷, 대학일자리센터 등을 통해 제공할 것이다.

취업에 직접 영향을 주는 채용트렌드를 지속적으로 분석하여 취업준비를 지원하고, 사이버진로교육센터 등 디지털 인프라 확충을 통해 다양한 콘텐츠를 쉽게 접하도록 하며, 청년층 대상을 세분화하여 개인의 수요에 부응하는 고용서비스를 개발하고자 한다.

## 2 청년정책 전달체계 재구축 및 인지도 제고

### 가. 대학일자리센터

#### 1) 추진배경

고용노동부의 취업지원관, 대학청년고용센터 사업, 여성가족부의 여성 커리어개발센터 지원사업, 중소기업청의 창업지원사업, 대학별 자체 취업지원기능 등 각 부처별 사업들이 분절적으로 제공되어 학생들이 체계적인 지원을 받기가 어려운 상황이었다.

이에 진로지도 및 취업지원 서비스를 공간적으로 통합하고 기능적으로 연계하여 체계적인 원스톱 통합서비스를 제공하기 위해 2015년 '대학일자리센터' 사업을 추진하였다. 2021년부터는 상담 등 서비스를 강화하고, 서비스 대상을 2년 이내 졸업생 및 지역청년으로 확대한 '대학일자리플러스센터' 시범사업을 16개 대학에 추진하였다.

#### 2) 추진성과

2015년 10월, 숙명여대 등 21개 대학을 선정해 시범사업을 시행하였고, 2017년에는 전문대 및 지방 중소규모 대학의 지원을 위한 '소형사업'을 신설하여 10개교를 선정, 71개 대학이 대학일자리센터를 운영하였다. 지속적인 참여대학 선정으로 2021년에는 사업규모가 84개 대학으로 확대되었다.

사업비는 고용노동부가 50%, 대학과 자치단체가 분담하여 50%를 매칭하는 방식으로, 대형사업의 경우 6억 원, 2017년부터 추가한 소형사업은 2억 원이다.

대학일자리센터 운영을 통해 학생들은 한 곳에서 전문 컨설턴트의 맞춤형 진로상담과 지도를 받고, 자신에게 맞는 정부 청년일자리사업 관련 정보를 얻을 뿐 아니라, 저학년부터 졸업까지 교과목 및 비교과프로그램 참여를 통해 단계별로 진로탐색 - 진로설정 - 역량함양 - 취업지원으로 이어지는 체계적인 서비스를 받을 수 있게 되었다.

한편, 시범사업으로 추진한 '대학일자리플러스센터'는 '대형' 및 '소형' 사업을 신설하여 16개 대학에서 운영하였다. 사업비 규모는 대학일자리센터와 마찬가지로 대형사업의 경우 6억 원, 소형사업의 경우 2억 원이며 고용노동부가 50%, 대학 및 자치단체가 50%를 부담하였다.

대학일자리플러스센터의 경우 서비스 제공 대상을 자대생뿐만 아니라 졸업생(2년 이내) 및 지역청년으로 확대하여 서비스 사각지대를 해소하였고, 취업지원전담자를 배치하는 등 취업알선 및 상담서비스를 강화하여 더욱 효과적인 취업지원서비스를 제공하고자 노력하였다.

외부 전문기관을 통한 정책체감도 및 만족도 조사결과, 대학일자리센터를 통해 진로·취업상담서비스, 정규교과, 취업지원프로그램 등의 '프로그램 수혜율'이 향상되었고, 청년사업의 인지도 및 만족도가 높아졌으며, 정부 청년고용정책의 가장 효과적인 인지 경로로 자리매김하는 성과를 거두었다.

### 3) 향후 계획

일자리 발굴 및 매칭 등 직접적인 취업지원서비스 강화, 전문상담 연계 등 대학일자리센터의 기능을 확대·개편하여 추진 중인 대학일자리플러스센터를 더욱 확대하기 위해 '대학일자리센터' 운영대학의 사업유형을 '대학일자리플러스센터' 사업으로 순차적으로 전환해나갈 예정이다. 또한 모니터링 및 컨설팅을 강화하는 등 사업 관리를 강화하고 대학의 종합적인 진로·취업지원서비스 제공에 집중해 나갈 계획이다.

## 나. 온라인 청년센터 구축

### 1) 추진배경

한국고용정보원에서 실시한 '대학생 청년고용정책 인지 및 효과성 조사'('15년)에 따르면, 청년고용정책에 대한 종합 인지도는 50.9% 수준이며(한국고용정보원, 2017), 20대 청년의 64.8%는 청년지원정책이 10개 이하인 것으로 인식(청년위원회, '15.11월)한 것으로 나타났다. 2018년 3월 15일 관계부처 합동 「청년일자리대책」 수립 시 정부의 청년지원정책 전반에 대한 정보와 청년공간의 필요성이 제기되어 청년워크넷을 통해 원스톱 취업지원서비스를 시작하였다. 이후 2019년 3월 18일 「온라인청년센터(www.youthcenter.go.kr)로 독립 사이트를 구축하여 원스톱으로 청년정책, 청년공간, 상담서비스를 제공하였다.

### 2) 추진성과 및 한계

2017년에는 중앙부처 및 자치단체에서 시행하고 있는 청년취업지원사업을 7가지 유형[5]으로 구분하여 지원규모, 혜택, 지원 조건 등의 정보를 제공하고, 청년친화 강소기업 1,118곳의 업종, 근로자 수, 재무정보, 매출액, 신입사원 임금, 스토리텔링식 현장탐방기 등 유용한 정보를 제공하는 등 청년워크넷의 기본 틀을 만들었다면, 2018년에는 청년워크넷 × 온라인청년센터로 개편·운영하였다. 청년의 의견을 수렴하여 취업정보는 물론 주거·창업·금융 등 다양한 분야의 정책정보를 통합적으로 볼 수 있는 컨텐츠를 확대·제공하였다. 홈페이지 메인은 온라인청년센터 핵심 기능 3가지인 청년정책, 청년공간, 정책상담을 노출하는 정보중심 디자인으로 개편하였고, 모바일 어플리케이션의 메인 디자인도 개편과 맞춰 PC와 동일한 콘텐츠들을 추가하였다.

워크넷과 연계한 채용정보를 비롯하여 이력서·자기소개서 작성방법 및 청년친화 강소기업, 전국 대학일자리(플러스)센터, 청년고용 응원 프로젝트 등의 정보도 제공하고 있다. 또한, 청년상담실에서는 온라인 심층상담과 함께 청년이 원하는 장소로 찾아가 상담을 해주는 찾아가는 상담서비스, 상담 문턱을 대폭 낮춘 온라인 게시판 상담 및 카카오톡 상담 서비스도 제공하고 있다.

**온라인 청년센터**




이러한 운영 결과, 2021년 말 기준 일 평균 방문자 수 5,726명, 청년정책 정보 4,069개(중앙 321개, 자치단체 3,512개), 청년공간 223개, 상담 84,471건을 수행하는 성과를 얻었다. 또한, 지역별 핫(HOT) 정책을 발굴, 청년정책 및 활동공간 정보를 소개하는 콘텐츠를 개발하여 지역별로 특화된 정보(지역별 대표 청년정책, 바로 신청 가능한 정책,

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

지역 내 대학일자리센터, 대표 활동공간)를 제공하고 청년정책 비교 서비스를 제공하는 등 청년들이 적시에 해당 정책에 참여할 수 있도록 하였다.

### 3) 향후 계획

청년의 풍부한 정보 제공 및 정책 이용 편의성 제고에 대한 요구를 반영하여 18개 중앙부처 및 17개 광역자치단체 청년정책의 오픈 API를 연계, 실시간으로 반영되는 신속하고 정확한 정보를 효율적으로 제공하고, 청년이 선호하는 청년친화강소기업, 워크넷 구인·구직정보 열람 및 AI기반 일자리정보, 청년고용 응원프로젝트 지원내용, 전국 대학일자리센터 정보 등을 제공할 계획이다.

## 다. 청년 친화채널을 활용한 수요자 중심의 청년 홍보

### 1) 추진배경

정부가 다양한 청년 일자리 정책을 추진하고 있음에도 청년은 정부지원정책 정보가 부족하다고 응답하는 등 정부정책에 대한 인지도가 낮다는 지적이 있었던 것이 사실이다. 이러한 문제인식 하에 정책인지도 및 체감도 제고를 위해 주요 미디어홍보, 찾아가는 청년고용정책설명회 등을 추진, 2021년도에 청년고용정책 인지도가 57.7%로 조사되었으나, 아직도 청년 두 명 중 한 명은 청년정책을 모르는 체감도 제고 한계가 나타났다.

### 2) 추진성과 및 한계

수요자인 청년의 특성이 반영되지 않은 공급자 중심의 일방적 전달로 그 효과성이 미흡하다고 판단, 2021년도에는 대학일자리(플러스)센터(100개), 지역 청년센터(12개) 등 주요 청년일자리사업 전달체계의 다양화를 통해 홍보 효과를 높이고, '청년고용정책참여단(48명)', '청년고용정책 대학생 서포터즈(40명), '청년단체TF(14개)' 등을 통해 청년의 의견을 지속적으로 모니터링하는 등 청년고용정책 인지도·체감도를 높이기 위해 노력하였다. 그리고 SNS, 모바일 앱 등 청년친화 채널을 활용한 정책공유를 통해 구전 홍보를 유도하는 등 청년 눈높이에 맞는 청년정책사용설명서(네이버 블로그) 및 청년정책 페이스북 등 SNS를 선호하는 청년친화 채널을 통해 청년이 원하는 정책 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 유도하였다.

특히, 청년은 고용문제 해결을 위한 정부의 우선과제에 대해 청년일자리 질 개선 57.4%, 청년일자리 양 늘리기 33.6%, 다양한 유형의 일자리 정규직화 19.6%, 정규직/비정규직 고용격차 완화 16.1%로 답하는 등 청년정책에 대한 관심도가 매우 높은 것으로 나타났다.

#### 3) 향후 계획

앞으로도 몰라서 신청을 못 하는 일이 없도록 정부의 각종 청년정책들을 청년트렌드를 살펴 온라인 홍보를 강화할 예정이며, 온라인상 청년친화적인 매체와 전달방식(카드뉴스, 웹툰, 한 컷 이미지, 체험형 기사, 영상 등)을 통해 청년의 눈높이에 맞는 콘텐츠로 재가공하여 쉽게 인식하고 기억에 남는 홍보방안을 지속적으로 강화해 나갈 예정이다.

## 3 청년의 해외취업기회 확대

### 가. 해외취업 단계별 지원을 통한 성과 제고

#### 1) 기본방향: 「해외지역 전문가 양성방안」 지속 추진

정부는 지난 20여 년간 여러 부처를 통해 해외취업, 인턴, 봉사 등 청년의 해외진출을 지속적으로 추진하였다. 최근 다양한 해외경험을 한 청년들이 증가하면서 해외취업에 대한 수요가 높아지고 있으며, 해외취업의 의미가 일자리 영토를 해외로 확대하는 것에 더해 글로벌 경력개발까지로 확대되고 있다.

정부는 해외진출을 활성화하기 위해 범정부 「청년 해외진출 TF」 구성·운영, 직종별 전문가 및 관계부처 회의, 청년 및 운영기관 간담회 등을 통해 2018년 3월 15일 관계부처 합동으로 「해외지역 전문가 양성방안」을 마련하였다. 「해외지역 전문가 양성방안」은 청년을 양질의 일자리로 매칭하기 위해 일본·ASEAN 지역 취업 집중지원 및 K-Move 트랙Ⅱ 신설과 정착지원 확대 등을 주요 내용으로 한다.

고용노동부의 해외취업지원사업을 통한 해외취업자 수는 코로나19 발생 전에는 2018년 5,783명, 2019년 6,816명으로 지속 증가하는 추세를 보였으나, 코로나19 발생으로 2020년 4,400명, 2021년 3,727명으로 감소하였다. 그러나 취업자의 평균 연봉은 2018년 2,898만 원, 2019년 2,976만 원, 2020년 3,240만 원, 2021년 3,547만 원으로 상승하면서 질적 측면에서 개선 추세를 보이고 있다.

### 2) 세부사업 추진현황

해외취업지원사업(K-Move)은 코로나19의 영향으로 각국의 입국제한, 비자발급 중단 등으로 해외취업지원 사업을 통한 해외취업자 수는 2021년 3,727명으로 감소하였다. 취업 직종을 분석한 결과 전문가·관리직종의 취업비율은 47.2%이고, 평균 연봉은 3,547만 원으로 상승하면서 질적 측면에서 개선되는 모습을 보이고 있다.

#### ① 해외취업연수(K-Move 스쿨)

해외취업연수사업은 패러다임 전환(양 → 질)을 위해 양질의 일자리를 선(先) 발굴하여 맞춤형 인재로 양성한 후 해외취업으로 연계하는 사업으로, 2013년 9월부터 「K-Move스쿨」을 추진하고 있다. 「K-Move스쿨」은 ① 일자리 선 발굴 후 200시간 이상의 단기 교육 또는 600시간 이상의 장기 교육과정을 거쳐 양질의 일자리로 연계, ② 고임금 고급일자리를 위한 트랙Ⅱ 연수과정 확대 운영, ③취업비자 중심, ④ 청년의 자부담 완화, ⑤ 선진국 중심의 사무·서비스직 편중에서 벗어나 다양한 국가·직종의 일자리와 연계해 청년의 해외취업을 지원하고 있다. 운영기관은 해외 구인업체로부터 채용직종, 채용조건(임금, 복리후생 등), 채용시기 등이 명시된 구인수요조사서를 확보해야만 사업을 수행할 수 있다.

2018년부터 현지 진출기업 수요조사를 바탕으로 맞춤형 교육을 통해 양질의 고급 일자리(연봉 3,200만 원 이상, 연수시간 1,000시간 이상)로 연계하는 K-Move 트랙Ⅱ 과정을 신설하여 2018년 276명, 2019년 296명, 2020년 339명, 2021년 469명을 지원하였다.

2015년부터 전체 연수과정을 K-Move스쿨로 통합 운영하여, 2018년 197개 과정 3,560명, 2019년에는 213개 과정 3,577명, 2020년에는 184개 과정 2,905명, 2021년에는 203개 과정 2,979명이 참여하는 해외취업연수과정을 운영하였다.

운영기관은 교육 수료 후 참여자들이 해외취업에 성공할 수 있도록 지속적으로 취업알선을 해야 하며, 취업인정 기준은 단순노무직을 배제하고 2,400만 원(국가, 직종별 예외 적용, 1,600만 원 이상) 이상의 연봉, 취업비자 중심으로 추진하여 양질의 일자리로 취업할 수 있도록 하였다.

또한, 성과평가 제도를 도입하고 우수기관에 대해 인원 추가배정(승인된 인원의 120% 모집) 등 인센티브를 제공하였다. 이를 통해 장기적이고 안정적인 사업 기반을 마련하여 운영기관이 자율적으로 해외취업 역량을 강화할 수 있도록 하였다.

전문인력의 해외취업을 위해 청해진대학의 저학년 예비자과정을 추가로 개설하여 9개 대학, 12개 과정을 운영하였다. 또한 4차 산업혁명 시대의 러닝트렌드인 자기주도 학습을

K-Move 스쿨에 도입하여 시범운영하는 등 K-Move스쿨을 발전시키기 위한 다양한 방안을 추진하였다.

**② 해외취업알선**

한국산업인력공단(이하 '공단')은 해외취업 희망자가 해외취업통합전산망(월드잡플러스 www.worldjob.or.kr)에 구직등록을 하면, 해외 일자리 발굴을 통해 수집된 구인업체와 취업을 알선한다. 해외취업을 할 수 있는 합법적인 비자 발급이 가능하면 누구나 월드잡플러스를 통해 구직등록을 할 수 있다. 공단에서는 해외취업 상담을 통해 일자리를 알선하고 취업이 될 경우 근로계약, 비자 발급 등 출국 관련 정보를 제공한다.

또한, 공단은 국내·외 민간 인프라를 활용하여 우량 구인처 발굴 및 전문인력 진출을 활성화할 수 있도록 「민간취업알선」사업도 추진하고 있다. 국외 유료 직업소개사업을 수행하는 국내·외 영리법인으로서 국내 관계 법령상 법적 등록요건을 갖춘 기관을 선정하고 해당 기관을 통해 해외에 취업하면 취업자 1인당 200 ~ 300만 원의 알선 수수료를 지원한다. 민간취업알선기관을 통한 취업인정 기준은 해당국 취업비자 취득, 근로계약기간 12개월 이상, 연봉 2,400만 원 이상 등이 있다. 2016년부터는 민간취업알선 지원금을 연봉수준에 따라 차등지급(연봉 3,500만 원 이상 시 300만 원, 연봉 2,400만 원 ~ 3,500만 원 미만 시 200만 원)하였다.

2021년 알선 해외취업자 수는 1,606명으로 일본 이외 국가의 외국인 입국제한 완화 등 코로나19 영향력이 다소 감소하면서 전년 대비 3.7% 증가하였다.

**③ K-Move센터 운영 확대 등 해외진출 인프라 구축**

2013년 8월 해외일자리 개척을 위한 현지 거점 구축을 위해 코트라 해외무역관에 해외 K-Move센터 3개소 설치를 시작으로 2014년 4개소, 2015년 11개소, 2016년 15개소, 2017년 이후 17개소로 확대 운영하여 양질의 해외일자리를 적극 발굴하고 해외취업자의 현지 사후관리 지원업무를 수행하고 있다.

2021년 17개 해외 K-Move센터를 통해 전체 3,500개의 해외일자리를 발굴하여 구직자 931명이 해외취업에 성공하도록 지원하였고, 헬프데스크를 통해 3,638건의 취업자(구직자) 애로사항에 대한 상담을 제공하였다.

#### ④ 해외취업 정착지원금 지원

해외취업에 성공한 도전적인 청년의 원활한 현지 정착과 장기근속을 위해 청년층에게 정착 비용의 일부를 지원하는 해외취업 정착지원금 사업을 추진하고 있다. 지원대상은 만 34세 이하, 본인·부모 및 배우자 합산 소득이 소득기준 6분위 이하, 해외취업통합전산망(월드잡플러스)에 사전 구직등록 후 해외취업한 자로서 연봉 1,600만 원 이상, 취업비자 취득, 근로계약 1년 이상, 단순 노무직종 제외 등 한국산업인력공단이 요구하는 취업인정기준에 부합하는 자이다. 2021년 해외취업 정착지원금 지급 인원은 2,481명이며 코로나19의 영향으로 전년(3,392명) 대비 27% 감소하였다.

2018년부터 「해외지역전문가 양성방안」에 따라 지원금액을 미국, 일본 등 선진국은 200만 원에서 400만 원, 동남아, 중남미, 중동, 아프리카 등 신흥국은 400만 원에서 800만 원으로 확대하였고, 2021년도부터 신흥국만 600만 원으로 조정하였다. 지원 기간도 취업 후 1개월, 6개월에서 취업 후 1개월, 6개월, 12개월로 확대하여 정착지원 기능 강화 및 1년 이상 장기근속을 유도하고 있다. 정착지원금 신청기한을 취업 후 8개월에서 4개월로 단축하고, 저소득층 지원 강화를 위해 소득분위 기준 상한선을 8분위에서 6분위로 조정하였다.

**표 2-②-1. 청년의 눈으로 본 2021년 해외취업지원사업 추진실적**

| 취업 준비 상태별 | | | 프로그램명·실적 | 지원내용 |
|---|---|---|---|---|
| 관심 준비 단계 | 시작이 막막할 때 | 해외취업 전반을 알고 싶어요 | 찾아가는 해외취업 설명회(79회) 및 국가별설명회(26회) | 대학별 사전 수요조사를 통해 맞춤형 설명회 진행으로 해외취업지원 프로그램, 국가별 채용, 비자, 노동시장 동향 등 해외취업 전략 소개 |
| | | 인사담당자, 취업성공자의 이야기를 듣고 싶어요 | 현지연결 라이브 웨비나 (24회, 7,266명) | 라이브 웨비나(온라인을 활용한 세미나) 방식으로 현지자와 구직청년 간의 소통, 취업전략 소개 등 |
| | | 본격적인 해외취업을 준비하고 싶어요 | 해외취업아카데미 (99회, 1,910명) 해외취업완전정복 책자(8개국 업데이트) | (아카데미)기본과정(K-Learning)과 심화과정 (K-Class)으로 개편하여 개별 준비 정도에 맞는 역량강화 교육 프로그램 수강 가능<br>(완전정복) 유망 직종별 국가정보, 취업방법, 취업 수기 등 수록, 8개 국가(미국, 싱가포르, UAE, 일본, 중국, 호주, 베트남, 멕시코) 책자 업데이트 |
| 프로그램 참여 단계 | 직무역량 & 어학 실력이 부족할 때 | 저학년이지만 교육훈련을 받고 싶어요 | 청해진 대학 (9개 대학, 195명) | 저학년을 대상으로 한 예비자 과정 및 K-Move 스쿨, 중장기 통합지원프로그램 (일본 IT, 캐나다 치기공 과정 등) |
| | | 졸업(예정)인데 직무·어학이 부족해요 | K-Move 스쿨 (203과정, 2,979명) | 고임금 일자리 대상 트랙 II 과정 확대<br>* '20년 339명 → '21년 469명<br>취업국가 다변화, 취업취약계층 지원 강화 |
| 구직 단계 | 직무역량 & 어학 실력이 일정수준 이상일 때 | 직종별, 국가별 맞춤형 서비스를 알려주세요 | K-Class (28회, 400명) | 미국 등 입국 가능 국가 및 간호사 등 구인 수요 많은 직종을 기반으로 개인컨설팅, 면접 대비 방법 등 지원하여 취업 연계 |
| | | 공신력 있는 공공 알선 서비스를 알려주세요 | 공공알선 (1,169명) | 공단, 코트라 등 공공기관이 해외 구인기업과 국내외 대한민국 국적의 구직자 연결 (월드잡플러스 상시 알선, 글로벌취업상담회, 핀포인트 취업박람회 등) |
| | | 전문성 있는 민간 알선 서비스를 알려주세요 | 민간알선 지원 (437명) | 글로벌 인프라를 갖춘 국내 우수 민간기관을 활용한 해외취업을 지원하고 민간시장 활성화 |
| 취업 후 단계 | 해외 취업에 성공한 후 | 재정지원이 필요해요 | 해외취업정착 지원금 (2,481명) | 해외취업 성공 청년에게 정착지원금을 지급하여 성공적인 현지정착 및 장기근속 유도 |
| | | 정보교류 및 상담 창구가 필요해요 | 온라인 K-Move 멘토단 운영 및 헬프데스크 등 | 해외취업자 커뮤니티 지원을 통해 현지에서 멘토링을 실시하고 K-Move센터 등 인프라를 활용한 사후관리 지원<br>(헬프데스크) 해외 17개 K-Move센터 운영 |
| | | 글로벌 경력관리를 정부에서 지원해 주세요 | 해외취업 경력관리 시스템 운영 | 글로벌 역량개발 및 직무경험을 구직단계부터 취업 후 국내 복귀단계까지 체계적으로 관리할 수 있는 경력관리 플랫폼 운영<br>* 5,838건 해외진출경력 입력('21년) |

## 나. 코로나19의 확산 지속에 따른 대응 추진

### 1) 추진배경

유례없는 코로나19의 세계적 확산이 2021년에도 지속되면서 해외 구인·구직 수요 감소, 각국의 입국제한 조치, 취업비자 발급 보류 등에 따라 해외취업 진출이 위축되었다. 이에 따른 해외취업 운영기관, 취업자, 연수생 등의 애로사항을 바탕으로 직접적이고 실질적인 지원을 위해 코로나19 대응 방안을 마련하여 적극 추진하였다.

### 2) 주요 추진내용

#### ① 해외취업 구직자를 위한 지원

2021년 간호사 해외취업 원격설명회(9.14.), 관광산업 일자리박람회(10.28.~11.19.), 우량 구인기업 맞춤형 채용행사 월례개최 등 직종에 특화된 유연한 채용행사를 9회(온·오프라인) 개최하여 해외진출 돌파구를 마련하였다. 또한 취업기회가 많은 직종 분야(IT, 제조 등)의 온라인 채용관을 해외취업통합전산망(월드잡플러스) 내에 구축함으로써 구인기업-구직자 간 소통을 강화하였다.

또한, 국제기구(아시아개발은행) 및 해외정부기관(독일 연방정부, 캐나다 퀘백주)과 협력하여 ICT 분야의 양질의 일자리를 발굴하였고, 해외취업자와 구직자 간 인맥을 쌓고 일자리 정보도 공유할 수 있는 해외취업자 온라인 커뮤니티를 5개 국가(미국, 일본, 영국, 독일, 베트남) 대상으로 구축하였다.

#### ② 글로벌취업상담회를 화상면접주간 행사로 전환

해외 우수 구인기업과 해외구직 청년 간 취업매칭을 위해 국내에서 오프라인으로 개최하던 글로벌 취업상담회는 2020년과 2021년 온라인 방식으로 전면 전환하여 '해외취업 화상면접주간'으로 개최하였다. 1차 서류 심사를 합격한 채용 면접 참석자는 화상시스템을 활용하여 행사장(코트라 본사)이나 자택에서 직접 면접에 참여할 수 있도록 지원하였다. 2021년에는 상·하반기와 유망분야 해외취업 면접회 등 총 3회를 개최하였다. 코로나19 지속에도 총 156개의 구인기업, 545명의 면접자가 참여하여 119명이 최종 합격하였고 취업준비생을 위한 해외취업 환경설명회, 해외취업자가 지원하는 멘토컨설팅, 전문가의 취업코칭 등의 사전 부대행사를 온라인으로 개최하여 성공적인 해외취업으로 연계되도록 지원하였다.

#### ③ 해외취업 연수생(K-Move스쿨) 지원

해외 구인 및 국내 구직수요의 영향을 직접 받는 K-Move스쿨 사업 특성을 고려하여 현지 고용시장, 코로나 위기 동향 정보 등을 수집하였다. 국내외 상황을 파악하고 연수생 대상 세이프 레터를 발송하여 연수생들이 관련 정보를 신속하게 접할 수 있도록 하였다. 코로나19 방역 및 사회적 거리두기 조치로 인한 영향을 최소화하고 지속적인 연수과정 운영을 지원하기 위한 제도 개선도 이루어졌다. 학습관리시스템(Learning Management System, LMS)을 활용한 비대면 훈련 전환을 적극 권고하고, 국내+국외 혼합과정의 국내과정 전환으로 연수생의 학습권을 보장하였다. 재택근무 인정, 코로나19로 인한 휴직기간 확대 등 취업인정 기준을 완화하여 원활한 사업운영을 도모하였다. 한편 연수생과 연수기관 보호를 위해 코로나19 PCR검사비 및 자가격리비 지원 등 특별조치도 시행하였다.

#### ④ 해외취업지원사업 제도개선 등 기타 추진사항

해외취업지원센터 방문상담이 제한된 상황에서 온라인 및 메타버스 상담 등 구직자의 해외취업 관련 상담을 지속적으로 수행하였고, 현지 취업자와의 라이브 웨비나를 운영하여, 코로나19 상황에서도 구직자들이 해외취업을 적극적으로 준비할 수 있도록 지원하였다.

민간 해외취업알선은 영리법인 자격요건 및 최근 2년간 해외취업실적 제출 의무를 폐지하여 개인사업자 등 소규모 영세업자 및 신규 기관의 사업참여를 유도함으로써 구직자의 해외취업 기회를 확대하였고, 구인공고 내 구인업체 이름 및 주소 공개 의무화, 운영기관의 취업실적 및 취업자 만족도 공개 기능 구현 등 투명한 정보 제공으로 구직자의 알 권리를 보장하였다.

해외 K-Move센터는 해외취업자의 현지 체류지원 강화를 위해 해외취업 안전대응 매뉴얼을 전파하였고, 헬프데스크 운영 및 노무변호사 자문을 통한 애로 해소, 해외취업자 근무현황 조사로 안정적인 현지 체류를 지원하였다. 또한, 현지 취업자 및 전문가로 구성된 멘토단(총 24명)을 운영하여, 온라인 웨비나 방식을 통해 취업성공 전략과 현지 취업정보를 제공하고, 취업자-멘토단 네트워킹을 통해 취업자의 원활한 현지 정착을 지원하였다.

### 3) 향후 계획

역량 있는 대한민국 청년이 해외취업을 통해 글로벌 인재로 성장할 수 있도록 맞춤형 지원을 강화할 예정이다. 이를 위하여 국가별 특성에 맞는 취업전략을 수립하여 취업을 지원하고 외교적 협의를 통해 진출 국가를 확대해 나갈 계획이다. 또한 구인기업 평판 조사를

체계화하여 알선사업 관리를 강화하고 해외취업통합전산망(월드잡플러스)의 기능을 확대하여 현지 진출자 지원을 위한 모니터링 체계를 강화할 예정이다. 그 밖에 기업회원 전용 모바일 앱 기능 구축, 대외경제정보 통합플랫폼정보 연계, 구직자의 해외취업 역량향상을 위한 수요자 중심의 콘텐츠 개발 등 기업 및 구직자의 역량 제고에 집중해 나갈 계획이다.

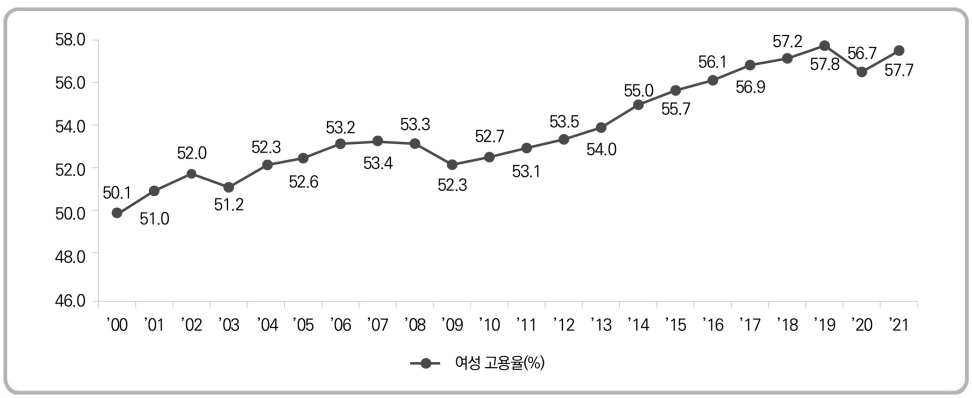
# 제3절 여성의 일자리 기회 확대

## ① 여성고용 현황 및 여성 일자리대책 수립

### 가. 여성고용 현황

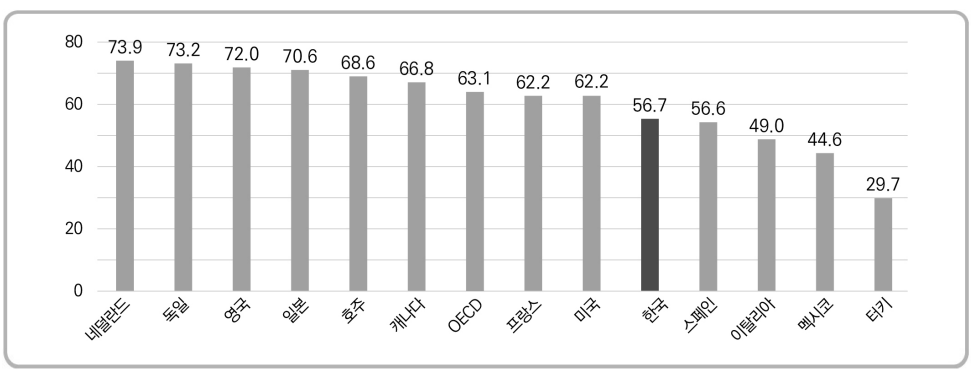
여성고용률은 출산·육아에 대한 사회보험이 시작된 2000년(50.1%)부터 꾸준히 증가하여 2021년(57.7%)까지 7.6%p 상승하였으나, OECD 국가('20년 평균 63.1%)보다는 여전히 미흡한 상황이다.

그림 2-③-1. 여성고용률 추이(15~64세, %)




* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

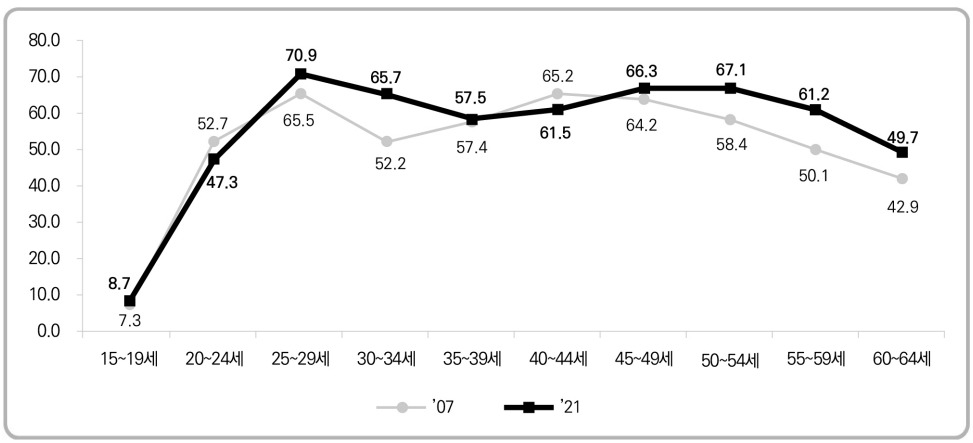
그림 2-③-2. 여성고용률 국제비교(15~64세, %, '20년)




* 자료: OECD.stat('20년 기준)

여성고용률 최저점은 30대 초반('07년 52.2%)에서 30대 후반('21년 57.5%)으로 이동하는 등 경력단절현상(M-Curve)도 다소 완화되었다.

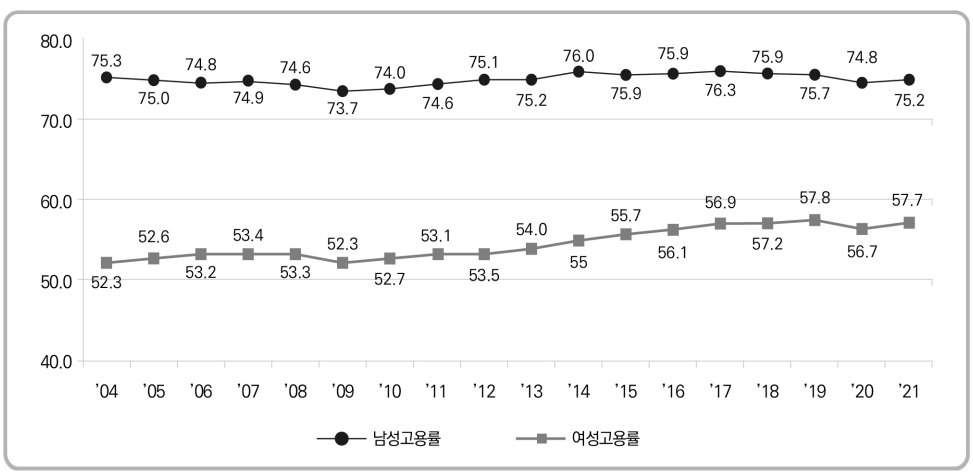
**그림 2-③-3. 연령대별 여성고용률** (%, '07년, '21년)




* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

하지만, 성별 고용률(15 ~ 64세)은 남성 75.2%, 여성 57.7%로 여성고용률은 여전히 남성보다 17.5%p 낮은 상황이다.

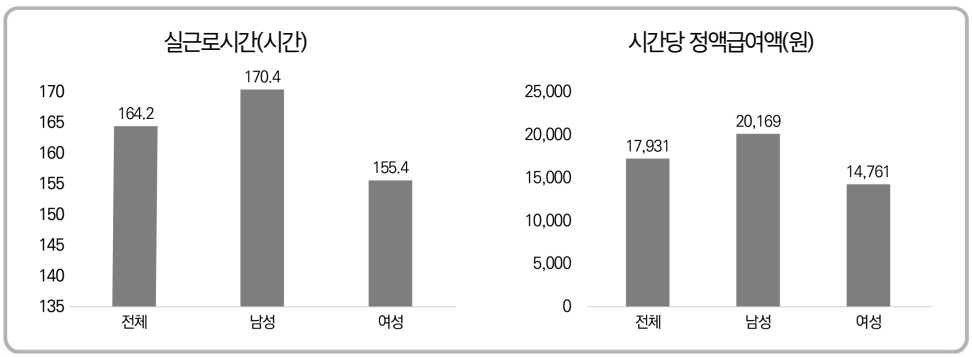
**그림 2-③-4. 성별 고용률** (%, 천 명)




* 자료: 통계청, 경제활동인구조사

2021년 6월 기준 여성의 총 실근로시간은 155.4시간으로 남성 170.4시간보다 짧으며, 시간당 정액급여액은 14,761원으로 남성(20,169원)의 73.2% 수준이다.

**그림 2-③-5. 성별 근로조건**




자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사('21.6월)

따라서 여성 일자리는 양적으로 확대되고 있으나 OECD 및 남성에 비해 여전히 저조하고 임금격차, 비정규직 등 질적 저하 속에서 유리천장 현상은 지속되고 있다.

## 나. 여성 일자리대책 수립

이에 정부는 "제6차 남녀고용평등 및 일·가정 양립 기본계획"으로 현장의 의견을 반영한 "여성 일자리 대책"을 수립('17.12월)하여, 여성이 일하기 좋은 고용환경을 구축하기 위해 노력하고 있다.

차별 없는 여성 일자리 환경을 구축하기 위해 건강-고용보험 연계 정보를 활용하여 스마트 근로감독을 지속적으로 확대하여 실시하고 있고, 적극적 고용개선조치 대상 사업장을 모든 지방 공기업 및 대규모 기업집단(300인 이상)까지 확대하였다.

모성보호 및 출산으로 인한 경력단절을 예방하기 위해 출산전후휴가 급여를 지속적으로 인상하였고, 기간제·파견근로자가 출산전후휴가기간 중 계약이 만료되더라도 남은 휴가기간에 대한 출산전후휴가 급여를 보장받을 수 있도록 제도를 개선하였다. 그리고 육아휴직 4개월 이후 육아휴직급여와 한부모 근로자 육아휴직급여를 인상하였고, 임신 중인 여성 근로자도 육아휴직을 허용하였다.

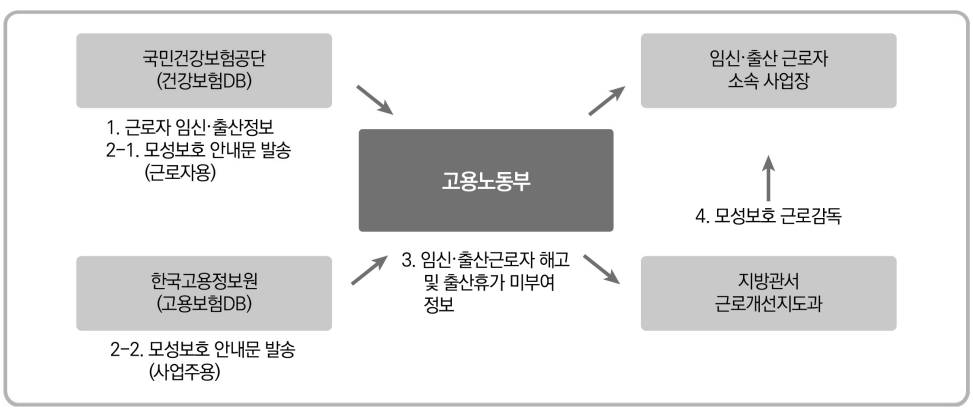
## 2 차별 없는 일자리 환경 구축

### 가. 성차별 고용관행 타파

#### 1) 스마트 근로감독 및 모성보호 알리미 서비스 실시

2016년 6월부터 근로자가 눈치 보지 않고 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도를 활용할 수 있도록 건강보험상의 임신·출산 정보와 고용보험상의 근로자 정보를 연계하여 출산휴가 미부여, 출산휴가자 대비 육아휴직자 비율 30% 미만, 출산휴가 등으로 인한 부당해고 의심 사업장에 대해 예방적 차원의 근로감독을 실시하고 있다. 2021년에는 총 868개소를 점검한 결과 814개소, 3,198건의 법 위반을 적발하였다.

그림 2-③-6. 스마트 근로감독 체계




아울러, 2016년 5월부터 임신근로자와 그 소속사업장에 생애주기에 따른 모성보호 및 일·가정 양립 제도 알리미 서비스를 실시하였다. 건강보험의 임신·출산정보와 고용보험 정보를 연계하여 임신·출산근로자에게 보장되는 근로자의 권리와 사업주의 법정 의무, 각종 정부지원제도 등을 사전 안내서비스로 제공하고, 국민행복카드를 신청한 임신 근로자에게 매월 이메일 서비스를 제공하고 있다. 가임기 여성근로자가 10인 이상, 임신 5개월이 경과한 근로자가 있는 사업장에는 매월, 팩스 및 이메일 서비스를 제공하였다. 2021년 임신 근로자 205,065명, 소속사업장 322,818개소에 모성보호 알리미 서비스를 안내하였다.

### 2) 성차별 예방 및 지도·점검사업 실시

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 500만 원에서 최고 3,000만 원) 또는 형사처벌에 이르는 벌칙 규정을 두고 있다. 또한 지방고용노동관서 근로감독관을 통해 성차별 금지 등이 준수될 수 있도록 각종 예방 및 지도·점검사업을 실시하고 있다.

2021년도에는 모성보호 관련 법 위반이 의심되는 사업장을 중심으로 차별적 고용관행을 지도·점검한 결과 3,198건의 법 위반 사항을 적발하여 시정조치하였다.

**표 2-③-1. 연도별 고용평등 및 모성보호 지도·점검 현황** (단위: 건수)

| 구분 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 점검사업장 | 506 | 535 | 555 | 659 | 700 | 400 | 868 |
| 위반사업장 | 394 | 436 | 492 | 555 | 683 | 368 | 814 |
| 총 위반 건수 | 1,154 | 1,162 | 1,698 | 2,129 | 3,085 | 1,268 | 3,198 |
| 조치내용 | 사법처리 7<br>과태료 7 | 사법처리 8<br>과태료 55 | 사법처리 18<br>과태료 54 | 사법처리 14<br>과태료 84 | 사법처리 2<br>과태료 41 | 사법처리 6<br>과태료 6 | 사법처리 5<br>과태료 16 |

### 3) 성희롱예방교육 및 관련 지도·점검

직장 내 성희롱은 피해근로자에게 심각한 정신적·심리적 후유증을 남길 뿐만 아니라, 기업과 가해자에게도 큰 손실을 가져온다. 성희롱 피해는 사후적으로 원상 회복에는 한계가 있어 사전예방이 중요하므로 근로자가 직장 내 성희롱이 없는 밝고 건강한 환경에서 일할 수 있도록 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 직장 내 성희롱 예방 의무를 부여하고 지속적으로 교육·홍보해 왔다. 그 결과 직장 내 성희롱에 대한 사회적 관심이나 이해가 높아진 것은 사실이나 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 성희롱예방교육 무료강사 풀(pool)을 구성하여 성희롱 발생 개연성은 높지만 여건상 예방교육을 자체적으로 실시하기가 어려운 영세 사업장에 강사를 지원하고 있다. 2021년도에 337개 사업장에 8,160명을 대상으로 직장 내 성희롱예방교육을 실시하였다.

직장 내 성희롱 예방에 대한 사업장의 법 준수를 위해 여성 다수고용 사업장 지도·점검 시 직장 내 성희롱 등을 집중적으로 점검하고 있으며, 2021년 868개소 점검 사업장 중 직장 내 성희롱 관련 위반 사업장 814개소를 적발하였고, 시정조치 하였다.

**표 2-③-2. 연도별 직장 내 성희롱 관련 지도·점검 현황** (단위: 건수)

| 구 분 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 점검사업장 | 506 | 535 | 555 | 659 | 700 | 400 | 868 |
| 직장 내 성희롱 관련 위반사업장 | 144 | 179 | 220 | 375 | 298 | 368 | 814 |

## 나. 양질의 일자리환경 조성

### 1) 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)

'적극적 고용개선조치'란, 사업주가 현존하는 고용상의 차별을 해소하거나 고용평등을 촉진하기 위해 잠정적으로 취하는 모든 조치와 그에 수반하는 절차를 말하는 것으로 능력주의나 업적주의를 침해하지 않는 방법으로 소수집단의 대표성을 확대시켜 나가는 조치를 뜻한다.

적극적 고용개선조치는 동종 산업 유사규모 기업들을 비교 평가하여 여성을 현저히 적게 고용하거나 여성관리직 비율이 낮은 기업에 여성고용 촉진을 위한 개선방안을 찾고, 이를 시행할 것을 요구하는 제도로서 2006년 3월 1일부터 정부투자기관, 정부산하기관, 1,000인 이상 사업장에 시행되었다. 2008년 3월 1일부터는 500인 이상 사업장(공공기관 50인 이상)으로 확대 적용되었으며, 2013년 5월 1일부터는 전 공공 기관으로 확대 적용되었다. 2014년 1월 14일 남녀고용평등법 개정으로 명단 공표 제도가 신설되었고 이에 따라 2017년 3월 27개 기업, 2018년 3월 42개 기업, 2019년 3월 50개 기업, 2020년 9월 51개 기업, 2021년 5월 30개 기업의 명단을 공표하였다. 2018년부터 지방공기업법에 따른 지방공사 및 지방공단으로 확대되었으며('18년 300인 이상, '19년 300인 미만), 2019년부터는 공정거래법상 대규모 기업집단(자산총액 5조 원 이상) 중 300인 이상 기업으로 확대되었다.

**표 2-③-3.** 적극적 고용개선조치 적용 분석사업장 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 |
| 2017년 | 2,005 | 329 | | 771 | 905 |

| 구 분 | 합 계 | 공공기관 | 지방공사 및 공단 | 민간기업 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 1,000인 이상 | 1,000인 미만 |
| 2018년 | 2,146 | 338 | 43 | 799 | 966 |
| 2019년 | 2,442 | 339 | 151 | 816 | 1,136 |
| 2020년 | 2,486 | 340 | 151 | 799 | 1,196 |
| 2021년 | 2,553 | 352 | 154 | 793 | 1,254 |

사업장 형태별로는 공공기관이 민간기업보다 여성 근로자 비율이 높은 반면, 관리자 비율은 민간기업보다 약간 낮게 나타났다.

규모별로는 1,000인 이상 사업장의 여성 근로자 비율은 38.74%, 여성 관리자 비율은 22.76%이고, 1,000인 미만 사업장의 여성 근로자 비율은 37.26%, 여성 관리자 비율은 20.50%로 확인되었다.

**표 2-③-4. 여성근로자 및 여성관리자 비율 현황**

| 구분 | | 여성고용 비율(%) | | | | 여성관리자 비율(%) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 전체 | 공공기관 | 지방공기업 | 민간기업 | 전체 | 공공기관 | 지방공기업 | 민간기업 |
| 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 |
| 2017년 | 계 | 37.80 | | 38.27 | 37.71 | 20.39 | | 16.47 | 21.16 |
| | 1,000명 이상 | 39.38 | | 34.39 | 39.88 | 22.08 | | 15.80 | 22.71 |
| | 1,000명 미만 | 36.64 | | 39.46 | 35.85 | 19.15 | | 16.68 | 19.84 |
| 2018년 | 계 | 38.18 | 38.55 | 26.07 | 38.40 | 20.56 | 17.28 | 8.02 | 21.56 |
| | 1,000명 이상 | 39.28 | 34.92 | 19.62 | 39.88 | 21.86 | 16.39 | 4.54 | 22.55 |
| | 1,000명 미만 | 37.40 | 39.66 | 27.32 | 37.17 | 19.66 | 17.55 | 8.70 | 20.63 |
| 2019년 | 계 | 37.38 | 39.92 | 30.70 | 37.45 | 19.76 | 18.79 | 7.21 | 20.90 |
| | 1,000인 이상 | 39.24 | 35.95 | 20.40 | 39.74 | 22.20 | 17.39 | 4.79 | 22.85 |
| | 1,000인 미만 | 36.28 | 41.23 | 31.20 | 35.81 | 18.31 | 19.25 | 7.33 | 19.50 |
| 2020년 | 계 | 37.69 | 41.71 | 30.97 | 37.51 | 20.92 | 20.69 | 8.46 | 21.91 |
| | 1,000인 이상 | 38.65 | 36.34 | 22.41 | 39.07 | 22.18 | 17.22 | 7.18 | 22.89 |
| | 1,000인 미만 | 37.14 | 43.65 | 31.45 | 36.46 | 20.21 | 21.94 | 8.53 | 21.25 |
| 2021년 | 계 | 37.78 | 42.70 | 30.83 | 37.46 | 21.30 | 21.53 | 9.46 | 22.15 |
| | 1,000인 이상 | 38.74 | 38.58 | 22.86 | 38.96 | 22.76 | 19.12 | 8.28 | 23.37 |
| | 1,000인 미만 | 37.26 | 44.20 | 31.39 | 36.51 | 20.50 | 22.41 | 9.55 | 21.37 |

적극적 고용개선조치의 원활한 시행에 필요한 중요사항을 심의하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 고용정책심의회 산하 적극적고용개선전문위원회를 운영하고 있다. 동 전문위원회에서는 ① 여성근로자 고용기준에 관한 사항 ② 적극적 고용개선조치 시행 계획의 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.

2021년 10월 적극적고용개선전문위원회를 개최하여 2021년 남녀근로자현황 분석 및 2022년도 시행계획서작성 대상 사업장 선정을 심의하였다.

정부는 적극적 고용개선조치와 관련하여 사업주 및 국민의 인식을 개선하기 위하여 교육용 동영상을 제작하여 AA-NET 홈페이지(www.aa-net.or.kr)에 게재하고, 남녀근로자현황 분석결과 및 시행계획서, 이행실적보고서 심사결과에 대한 공문발송시스템을 구축하는 등 적극적 고용개선조치 관련 정보를 의무적용 대상 사업장에 제공하고 있다. 그리고 적극적 고용개선조치 적용대상 기업들에게 양성평등 인사제도 및 일·가정 양립이 가능한 조직문화 구축을 지원하기 위하여 양성평등 전문가로 구성된 적극적 고용개선조치 퍼실리테이터 POOL을 구축하여 2021년에 AA 통합지원 서비스(컨설팅, 31개사), AA 기초컨설팅(44개사), 시행계획서 자문서비스(23개사)를 지원하였다. 또한, 기업의 정책결정자인 CEO, CHO 대상으로 남녀고용평등 및 일·가정 양립 직장문화 조성을 위한 특별교육(70개사)을 실시하여 기업의 자발적 실천을 유도하였다.

## 3 경력단절 예방 및 경력단절 후 재취업 지원

### 가. 출산·육아 사각지대 해소

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

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

한편, 일 중심에서 가정생활과의 균형을 중시하는 근로자들의 의식변화와 일·가정 양립 지원을 통한 기업의 경쟁력 강화를 위해 국가에서 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 제정 시부터 도입된 제도로 당시 60일의 출산전후휴가기간을 여성근로자에게 부여하였으나, 2001년 11월부터는 30일을 연장하여

총 90일(출산 후 45일)의 출산전후휴가를 보장하고 있다. 2014년 7월부터는 다태아를 출산한 경우 120일로 출산전후휴가를 확대하였고, 2006년부터는 종전 행정 해석으로 인정하던 유산·사산휴가를 법제화하여 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 여성근로자에게도 임신기간에 따라 30일에서 90일간의 유산·사산 휴가를 부여하여 여성의 모성을 보호하고 있다.

2012년에는 임신·출산여성 근로자의 모성보호를 강화하기 위해 근로기준법을 개정, 출산전후휴가 분할사용을 허용하고, 임신 16주 전에 유산 또는 사산한 경우도 유산·사산 휴가를 사용할 수 있도록 유산·사산 휴가의 사용범위를 확대하는 등 제도개선을 하였다.

한편, 여성근로자가 임신·출산하는 경우라도 안정적으로 근무할 수 있는 고용 기반을 조성하기 위해 2001년 8월 근로여성 모성보호 관련 3법(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법)을 개정하여 출산전후휴가를 60일에서 90일로 연장하고 연장된 30일분의 급여는 고용보험에서 부담하도록 하였다. 이후 2005년 5월 모성보호 관련 3법을 개정하여 2006년 1월 1일부터 우선지원대상기업에 대해 90일의 휴가기간 동안 출산전후휴가급여를 고용보험에서 지급하게 되었다(대규모기업은 종전대로 30일 지급).

고용보험에 180일 이상 가입한 피보험자가 근로기준법에 의한 출산전후휴가(유산·사산휴가 포함)를 부여받은 경우 우선지원대상기업 소속 피보험자는 90일분, 그 외의 기업 소속 피보험자는 30일분의 출산전후휴가급여를 지급(월 상한액 180만 원)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. 2019년에는 출산전후휴가급여 상한액을 160만 원에서 180만 원으로 인상하였고, 2020년에는 180만 원에서 200만 원으로 인상하였다.

2021년 7월 1일부터는 기간제·파견 근로자가 출산전후휴가기간 중 계약만료된 경우 기업규모와 관계없이 남은 휴가기간에 대한 법정 출산전후휴가급여 등의 지급을 보장받을 수 있도록 개선하였다.

출산전후(유산사산)휴가급여제도 도입 초기에는 사업주 및 근로자의 인식 부족과 홍보 부족으로 인하여 급여수급 실적이 부진하였으나, 동 제도에 대한 지속적인 홍보 및 사업장 지도감독과 제도개선을 실시하여 지원인원과 지원금액이 크게 증가하였다. 그러나 2015년 95,259명으로 정점을 찍은 이후 저출산 기조로 인해 감소 추세이다.

2021년에는 출산전후(유산사산)휴가급여로 71,429명에게 290,913백만 원을 지급하여 2020년 대비 수급자 수는 0.8% 감소하였으며, 지급액은 1.2% 증가하였다.

**표 2-③-5. 연도별 출산전후(유산사산)휴가급여 지원실적 현황** (단위: 명, 백만 원)

| 구 분 | 인 원 | 지 급 액 |
|---|---|---|
| 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 |
| 2017년 | 81,708 | 243,399 |
| 2018년 | 77,062 | 249,330 |
| 2019년 | 74,095 | 269,686 |
| 2020년 | 71,943 | 287,169 |
| 2021년 | 71,330 | 290,571 |

### 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 확대하였다. 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 도달해도 나머지 휴직기간을 모두 사용할 수 있게 되었다. 2010년 2월 4일 법 개정으로 육아휴직 대상 자녀를 만 6세 이하의 초등학교 취학 전까지로 사용할 수 있도록 확대하였고, 2014년 1월 14일부터는 육아휴직 대상 자녀 연령을 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하까지 사용할 수 있도록 대폭 상향하였다. 이후

2021년 11월 19일부터는 법 개정을 통해 임신 중인 여성 근로자에 대해서도 육아휴직을 허용하였다.

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

근로자가 육아휴직기간에는 사업주에게 근로를 제공하지 않고 사업주도 급여지급 의무가 없으므로 생계가 불안정한 근로자는 제도 활용이 쉽지 않다. 따라서 2001년 고용보험법 개정 시 근로자의 생계지원을 위한 육아휴직 급여제도를 마련하여 휴직기간 중 매월 지원하고 있다.

육아휴직급여는 2001년 월 20만 원을 지급하다 2002년 월 30만 원, 2004년 월 40만 원, 2007년 월 50만 원으로 정액 지급해왔다. 2010년에는 지급수준을 높이되(통상임금의 40%, 상한액 100만 원, 하한액 50만 원) 직장복귀율을 높이기 위해 육아휴직 급여 중 일부(15%)는 복귀 후 6개월 이상 계속 근무한 경우에 지원하도록 고용보험 법령을 개정하였다(2015년 7월부터는 25%).

이후 2017년 9월부터는 육아휴직 첫 3개월 급여를 통상임금의 80%(상한액 150만 원, 하한액 70만 원)로 인상하였다. 2019년 1월부터는 4개월 이후 급여를 통상임금의 50%(상한액 120만 원, 하한액 70만 원)로 인상하였고, 2022년 1월부터는 육아휴직 4개월 이후 급여를 통상임금의 80%(상한액 150만 원, 하한액 70만 원)로 인상하였다.

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

2017년 7월부터 둘째 자녀에 대한 아빠육아휴직 보너스제도 상한액을 150만 원에서 200만 원으로 인상하였고, 2017년 9월부터는 육아휴직 첫 3개월간 육아휴직 급여를 통상임금 80%(상한액 150만 원, 하한액 70만 원)로 인상하였다.

2018년 5월부터 육아휴직 기간을 연차휴가 산정 시 출근한 것으로 인정하고 육아휴직 허용요건을 완화하여 해당 사업장에서 1년 미만(6개월 이상) 근속한 근로자도 육아휴직을 사용할 수 있도록 하였다. 2018년 7월부터는 아빠육아휴직 보너스제도를 모든 자녀로 확대한 후 2019년 1월부터 상한액을 250만 원으로 인상하였다.

또한, 2022년 1월부터 '3+3 부모육아휴직제'를 시행하여 자녀 생후 12개월 이내에 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용한 경우, 부모 각각의 첫 3개월간 급여를 통상임금의 100%(상한액 200~300만 원)로 인상하였다.

한편, 한부모 근로자의 안정적인 자녀 양육을 위하여 2020년에는 한부모 근로자 육아휴직급여 특례를 도입, 육아휴직 첫 3개월은 통상임금 100%(상한액 250만 원), 4~6개월은 통상임금 80%(상한액 150만 원), 7개월 이후에는 통상임금 50%(상한액 120만 원)를 지급하였고, 2022년 1월부터는 7개월 이후 급여를 통상임금의 80%(상한액 150만 원)로 인상하였다.

육아휴직자 수는 지속적으로 증가 추세에 있으며 2021년에는 110,555명에게 1,297,525백만 원을 지급하였다. 이 중 2021년 남성 육아휴직자는 29,041명으로 그 수가 매년 가파르게 증가하고 있으며 가정과 육아에 대한 남성의 인식이 바뀌고 있어 현재의 증가 추세는 지속될 것으로 전망된다. 한편, 남성 육아휴직자가 증가하면서 사용기간도 늘어나고 있다. 2021년 평균 육아휴직일 수는 285일로 여성 309일, 남성 217일로 여성이 남성보다 육아휴직을 92일 더 많이 사용한 것으로 나타났다.

**표 2-③-6. 연도별 육아휴직급여 지원실적 현황** (단위: 명, 백만 원)

| 구분 | 인 원 | | | 지 급 액 | 월 급여액 |
|---|---|---|---|---|---|
| | 전체 | 여성 | 남성 | | |
| 2005년 | 10,700 | 10,492 | 208 | 28,242 | 40만 원 |
| 2006년 | 13,670 | 13,440 | 230 | 34,521 | 40만 원 |
| 2007년 | 21,185 | 20,875 | 310 | 60,989 | 50만 원 |
| 2008년 | 29,145 | 28,970 | 355 | 98,431 | 50만 원 |
| 2009년 | 35,400 | 34,898 | 502 | 139,724 | 50만 원 |
| 2010년 | 41,732 | 40,913 | 819 | 178,121 | 50만 원 |
| 2011년 | 58,134 | 56,732 | 1,402 | 276,261 | 통상임금의 40% |
| 2012년 | 64,069 | 62,279 | 1,790 | 357,798 | |
| 2013년 | 69,616 | 67,323 | 2,293 | 420,248 | |
| 2014년 | 76,833 | 73,412 | 3,421 | 500,663 | |
| 2015년 | 87,323 | 82,452 | 4,871 | 619,666 | |
| 2016년 | 89,772 | 82,156 | 7,616 | 625,243 | |
| 2017년 | 90,110 | 78,068 | 12,042 | 680,430 | 3개월 통상임금 80%<br>9개월 통상임금 40% |
| 2018년 | 99,198 | 81,533 | 17,665 | 839,083 | |
| 2019년 | 105,165 | 82,868 | 22,297 | 1,058,853 | 3개월 통상임금 80%<br>9개월 통상임금 50% |
| 2020년 | 112,040 | 84,617 | 27,423 | 1,215,500 | |
| 2021년 | 110,555 | 81,514 | 29,041 | 1,297,525 | |

### 3) 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여지원금, 대체인력지원금)

육아휴직등 부여지원금 제도는 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. 정부는 이들 사업주에게 소요되는 간접노무비 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 고용을 유지한 경우 나머지 50%를 지급하도록 고용친화적으로 개선하였다. 2013년에는 임신·출산여성 고용안정 지원금을 출산 육아기 고용안정 지원금으로 전체 명칭을 변경, 육아휴직 등 장려금을 출산육아기 고용지원금(육아휴직 등 부여)으로 대체인력채용장려금을 출산육아기 대체인력지원금으로 개정하면서 우선지원대상기업의 대체인력지원금을 30만 원에서 40만 원으로 상향조정하였다.

2014년에는 육아휴직 등 부여 지원금에 대해 이미 육아휴직이 정착되어 있는 대규모기업은 지원금을 하향조정(10만 원) 하였고, 2015년에는 1,000인 이상 대기업은 5만 원으로 다시 하향조정하였다. 육아휴직 활성화 및 일·가정 양립을 지원하기 위하여 대체인력 지원금은 우선지원대상기업의 경우 40만 원에서 60만 원, 대규모 기업은 20만 원에서 30만 원으로 상향조정하였다.

2017년에는 육아휴직 등 부여 장려금은 육아휴직을 부여한 대규모기업 지원을 폐지하고, 우선지원대상기업은 월 30만 원을, 최초 육아휴직자는 1호 인센티브로 10만 원을 추가지원하고, 육아기 근로시간 단축을 부여한 우선지원대상기업은 월 20만 원, 대규모기업은 월 10만 원을 지원하는 것으로 변경하였다. 대체인력지원금은 대체인력에게 출산전후휴가, 육아휴직 등을 사용한 기간에 대해 지원하던 것을 휴가 및 휴직 시작 전 2주일의 업무 인수인계기간도 지원하는 것으로 지원기간을 확대하였다.

2018년 7월부터는 근로자의 개인 사정으로 자진 퇴사하여 사업주가 30일 이상 계속 고용하지 못한 경우에도 지원금을 지급하도록 지원요건을 완화하였다.

2019년 1월부터 육아휴직 등 부여 장려금은 육아기 근로시간 단축을 부여한 우선지원대상기업은 월 30만 원, 대규모기업은 월 10만 원을 지원하는 것으로 변경하였다.

대체인력지원금은 대체인력에게 휴가 및 휴직 시작 전 2주일의 업무 인수인계기간에 대해서도 지원하던 것을 2개월에 대해 지원하는 것으로 기간을 확대하고, 인수인계기간에는 월 60만 원에서 120만 원을 지원하는 것으로 지원금을 상향조정하였다.

2020년 1월에는 우선지원대상기업에 대한 대체인력지원금을 월 60만 원에서 월 80만 원으로 상향조정하였다. 2020년 3월부터는 지원금의 100분의 50을 육아휴직 등의 기간 중에 3개월 주기로 지급하고, 나머지 100분의 50은 육아휴직 등이 끝난 후 해당 근로자를 계속 고용하는 경우에 지급하는 것으로 제도를 개선하여, 정책 체감도를 높이고자 하였다.

육아휴직 등 부여 지원금과 대체인력지원금은 제도 도입 이후 육아휴직의 활성화와 함께 지속적으로 증가 추세에 있으며, 2020년에는 17,036개 사업장에 28,824명 87,976백만 원의 지원금을 지원하였다.

2021년에는 육아기 근로시간 단축을 최초로 허용한 사업주에게 지원하는 인센티브를 세 번째 허용 시까지로 확대하였고, 2022년부터 '육아휴직 지원금'을 신설하여 육아휴직을 만 12개월 이내 자녀를 대상으로 허용하면 지원금을 첫 3개월간 월 200만 원으로 대폭 인상하기로 하였다.

육아휴직 등 부여 지원금과 대체인력지원금은 제도 도입 이후 육아휴직의 활성화와 함께 지속적으로 증가 추세에 있으며, 2021년에는 22,974개 사업장에 37,904명 117,177백만 원의 지원금을 지원하였다.

**표 2-③-7. 육아휴직 등 부여 및 대체인력지원금 지급 현황** (단위: 개소, 명, 백만 원)

| 구 분 | '09년 | '10년 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 연 건수<br>(사업장 수) | 6,114<br>(4,385) | 6,836<br>(5,224) | 7,977<br>(6,798) | 9,596<br>(8,262) | 10,211<br>(8,493) | 11,670<br>(9,927) | 15,412<br>(12,693) | 16,243<br>(13,619) | 18,282<br>(14,900) | 16,634<br>(12,851) | 17,562<br>(14,199) | 23,872<br>(17,036) | 41,119<br>(22,974) |
| 인 원 | 14,438 | 16,161 | 17,566 | 23,602 | 28,010 | 27,616 | 38,599 | 41,669 | 48,611 | 32,410 | 26,484 | 28,782 | 37,904 |
| 총지원금액 | 23,896 | 30,972 | 30,440 | 43,412 | 51,343 | 52,795 | 76,805 | 75,288 | 77,398 | 64,871 | 67,909 | 87,976 | 117,177 |
| 1인당 월 지원금액 (대체인력 지원금) (단위: 원) | 200,000<br>(200,000 ~ 300,000) | 200,000<br>(200,000 ~ 300,000) | 200,000<br>(200,000 ~ 300,000) | 200,000<br>(200,000 ~ 300,000) | 200,000<br>(200,000 ~ 400,000) | 100,000<br>200,000<br>(300,000 ~ 600,000) | 50,000<br>100,000<br>200,000<br>(300,000 ~ 600,000) | 50,000<br>100,000<br>200,000<br>(300,000 ~ 600,000) | 100,000<br>200,000<br>300,000<br>(300,000 ~ 600,000) | 100,000<br>200,000<br>300,000<br>(300,000 ~ 600,000) | 100,000<br>300,000<br>300,000<br>(300,000 ~ 600,000) | 100,000<br>300,000<br>300,000<br>(300,000 ~ 800,000) | 100,000<br>300,000<br>300,000<br>(300,000 ~ 800,000) |

한편, 근로자가 사업주, 동료의 눈치를 보지 않고 출산휴가, 육아휴직 등 일·가정 양립 제도를 활용할 수 있도록 2014년부터 민간 위탁기관을 통해 대체인력 채용지원 서비스를 실시하였으며, 2015년부터는 고용센터 중심의 유관기관(새일센터, 자치단체 일자리센터, 민간 위탁기관 등) 협업으로 보다 효과적인 서비스 제공에 노력하였다. 그 결과, 2015년 1,274명, 2016년 4,487명, 2017년 6,537명, 2018년 4,447명, 2019년 4,592명, 2020년 5,080명, 2021년 5,292명을 대체인력으로 알선·채용하여 일·가정 양립 활성화에 기여하였다.

## 나. 직장어린이집 활성화

우리나라는 아직도 여성의 육아부담률이 남성보다 크고, 이러한 경향이 여성의 고용안정과 취업에 가장 큰 걸림돌이 되고 있는 것으로 나타나고 있다. 저출산·고령화 경향에 따라 여성, 고령자 등 잠재인력 활용이 국가경쟁력 확보에 중요한 요인이 되고 있는 상황에서 가사와 육아에 대한 책임을 더는 한 개인이나 가족에게 부담 지울 수 없는 상황이다.

상시근로자 500인 이상 또는 여성 상시근로자 수 300인 이상 사업장의 사업주는 소속 근로자를 위하여 단독 또는 공동으로 사업장 내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집 주거지역에 수유·탁아 등 육아에 필요한 보육시설을 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 지원[6] 등 다양한 방법으로 사업주의 직장어린이집 운영을 지원하고 있다.

사업주가 단독 또는 공동으로 근로자를 위해 5인 이상의 영유아 보육이 가능하도록 어린이집을 설치·운영할 경우 그 운영비용 부담을 경감해 주기 위해 유급 고용일 수가 20일이 넘는 보육교사, 어린이집의 장, 취사부의 인건비를 지급하고 있다.[7] 중소기업에서

6) 어린이집 취득 시 부동산 관련 세제 지원, 소득세 또는 법인세 공제, 개별소비세 면제, 어린이집 운영 비용의 필요경비 인정 등(지방세특례제한법 제19조, 조세특례제한법 제94조제1항, 개별소비세법 제18조제1항, 소득세법 시행령 제55조제1항제23호).

7) 보육교사 등 인건비: 2003년 1인당 월 65만 원 → 2004년 1인당 월 70만 원(어린이집의 장 확대) → 2005년 1인당 월 80만 원 → 2006년 1인당 월 80만 원(취사부 확대) → 2012년 1인당 월 80만 원(우선지원대상기업은 1인당 월 100만 원으로 확대) → 2014년 1인당 월 80만 원(우선지원대상기업은 1인당 월 120만 원으로 확대) → 2016년 1인당 월 60만 원으로 축소(우선지원대상기업은 1인당 월 120만 원으로 동일)

운영하는 직장어린이집에 대해서는 운영비 추가 지원을 통해 사업주의 어린이집 운영에 따른 경비 부담을 덜어주고 있다.[8)]

2021년 직장어린이집 보육교사 등 인건비로 573개 사업장(8,564건), 110,987명에 74,334백만 원을 지원하였다. 중소기업 직장어린이집 운영비로는 136 사업장(531건), 3,976백만 원을 지원하였다.

**표 2-③-8. 연도별 직장보육교사 등 인건비 지원 현황** (단위: 개소, 명, 백만 원)

| 구 분 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 건 | 4,476 | 4,925 | 6,508 | 7,393 | 7,739 | 7,719 | 7,982 | 8,564 |
| 연 인 원 | 53,570 | 62,109 | 80,508 | 91,974 | 98,818 | 101,389 | 104,222 | 110,987 |
| 금 액 | 45,769 | 52,376 | 55,435 | 60,623 | 65,517 | 67,770 | 70,004 | 74,334 |

그리고 정부는 사업주 단독 또는 공동으로 사업장의 근로자를 위하여 직장 어린이집을 건립, 매입, 임차하거나 운영 중인 시설의 개·보수 등에 소요되는 비용에 대하여, 시설비 4억 원(공동 20억 원 한도), 교재교구비 7천만 원까지 무상으로 지원하고 있다.

2021년에는 시설비와 교재교구비로 60개 사업장에 14,711백만 원을 지원하였다.

또한, 2012년부터 중소기업 근로자의 어린이집 부족 현상을 해소하고 실질적인 일·가정 양립을 지원하고자 공동 직장어린이집의 건립비(증, 개축 등) 및 설치비에 소요되는 비용을 최고 20억 원까지 무상 지원하고, 교육교구 및 장비구입비 등을 70백만 원까지 무상으로 지원하고 있다.

2012년 산업단지형 공동 직장어린이집 2개소에 30억 원, 2013년 10개소에 79억 원, 2014년 20개소에 93억 원, 2015년 12개소에 66억 원, 2016년 12개소에 132억 원, 2017년 14개소에 172억 원, 2018년 15개소에 185억 원을 지원하였다.

2019년 1월부터는 직장어린이집 설치·운영 사업주단체에 참여하는 기업규모 및 기업 수에 따라 공동형, 컨소시엄형, 산단형 등 다양한 형태로 중소기업을 지원하던 것을 '공동형'으로 통합하면서 사업주단체 내 우선지원대상기업의 비율을 60% 이상인 경우로 완화하고, 사업주단체에 참여하는 우선지원대상기업의 수에 따라 지원한도에 차등을 두었다.

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 사업장을 대상으로 이행강제금 제도를 시행하고 있다.

8) 중소기업 운영비 지원: 2011년 보육아동 규모별로 월 120만 원~480만 원 지원 → 2012년 보육아동 규모별로 월 120만 원~520만 원 지원(지원 확대) → 2016년 보육아동 규모별로 월 200만 원~520만 원 지원(지원 확대)

2020년 설치의무 사업장은 1,432개소로 이중 어린이집 설치 사업장 수는 980개소, 위탁보육 사업장은 321개소로 의무 이행 사업장은 모두 1,301개소(90.9%)이고 미이행 사업장은 131개소(9.1%)이다.

**표 2-③-9. 연도별 기업의 직장어린이집 설치 현황** (단위: 개소, %)

| 연도 | 설치의무사업장 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 계 | 이행사업장 | | | | | 미이행사업장 | |
| | | 소계 | | 어린이집 설치 | 보육수당 지급 | 어린이집 위탁 | | |
| | | | 이행률 | | | | | 미이행률 |
| 2013년 | 1,074 | 877 | 81.7 | 534 | 242 | 101 | 197 | 18.3 |
| 2014년 | 1,204 | 903 | 75.0 | 635 | 175 | 93 | 301 | 25.0 |
| 2015년 | 1,143 | 605 | 52.9 | 578 | - | 27 | 538 | 47.1 |
| 2016년 | 1,153 | 940 | 81.5 | 729 | - | 211 | 213 | 18.5 |
| 2017년 | 1,253 | 1,086 | 86.7 | 839 | - | 247 | 167 | 13.3 |
| 2018년 | 1,389 | 1,252 | 90.1 | 957 | - | 295 | 137 | 9.9 |
| 2019년 | 1,445 | 1,303 | 90.2 | 987 | - | 316 | 142 | 9.8 |
| 2020년 | 1,432 | 1,301 | 90.9 | 980 | - | 321 | 131 | 9.1 |

※ 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 2-③-10. 연도별 직장어린이집 설치비 융자·지원 현황** (단위: 개소, 명, 백만 원)

| 구 분 | | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 융자 | 사업장 수 | 4 | 5 | 5 | - | 2 | 4 | 2 | - |
| | 금 액 | 1,308 | 1,096 | 1,681 | - | 350 | 828 | 270 | - |
| 지원 | 사업장 수 | 93 | 114 | 144 | 153 | 122 | 134 | 120 | 60 |
| | 금 액 | 23,676 | 28,709 | 36,904 | 40,539 | 36,125 | 48,974 | 28,211 | 14,711 |

또한, 직장어린이집을 설치하기 어려운 영세사업장의 근로자들을 위하여 근로복지공단에서 공단 등 근로자 밀집지역에 공공직장어린이집을 설치·운영하고 있다. 1995년부터 근로자복지진흥기금 및 고용보험기금을 재원으로 공공직장어린이집 24개소[9]를 운영하고 있으며, 2009년부터 고용보험기금으로 재원을 통합·운영하고 있다.

2018년부터는 직장보육의 사각지대에 있는 중소기업 노동자들에 대한 실효성 있는 보육지원을 위해 이들이 많이 거주하는 지역의 역세권을 중심으로 2018년 3개소, 2019년 10개소 등 총 13개 지역을 선정하여 거점형 공공직장어린이집 설치를 시작하였다.

## 다. 일·생활 균형 문화 확산

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

"일·생활 균형" 문화를 기업현장에 뿌리내리고 전 사회적으로 확산시키기 위해 2015년 12월 경제 5단체와 '저출산 극복 동참을 위한 경제계 실천 선언'을 한 이후, 2016년 경제단체·전문가 등과 '일·생활 균형 민관협의회'를 구성·운영하여 왔다. 고용노동부, 기획재정부 등 관계부처, 경제5단체, 여성경제인단체 및 민간 전문가가 참여하였으며, 일·생활 균형 문화 확산을 위한 자발적 참여 독려 및 남성 육아휴직, 전환형 시간선택제 확산, 유연근무 확산 및 대체인력 채용 활성화 등 일·생활 균형 중점과제를 전담 추진하였다. 특히, '근무혁신 10대 제안'(① 정시 퇴근, ② 퇴근 후 업무연락 자제, ③ 업무집중도 향상, ④ 유연한 근무, ⑤ 똑똑한 회의, ⑥ 명확한 업무지시, ⑦ 똑똑한 보고, ⑧ 건전한 회식, ⑨ 연가사용 활성화, ⑩ 관리자부터 실천하기)을 마련하여, 지역기업·자치단체·경제단체 등 449개소가 릴레이 실천선언에 동참하였다. 또, 법정 제도이자 근로시간을 단축해도 임금이 감소하지 않아 근로자와 사용자의 수용성이 높은 '임신기 근로시간 단축제도'를 집중 확산하였다. 적극적 고용개선조치(AA) 부진기업 명단공표 시 임신기 근로시간 단축제도 활용여부를 반영하고, 분기별로 활용실적을 점검하는 등 기업들의 관심을 환기시키고자 하였다.

9) 공공직장어린이집(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

2017년에는 "제5차 일·가정 양립 민관협의회"에서 관계부처 합동으로 「일하는 문화 개선 추진방안」을 발표하여 '가족과 함께하는 날' 확산 등 일하는 문화 개선에 대한 관심을 높였다. 또한, 기존의 '일'과 '가정'의 균형 개념을 확장해 '일'과 '생활'의 균형으로 목표를 전환하고, 기존의 '일家양득 캠페인'을 '일·생활 균형 캠페인'으로 명칭을 변경하고, 근무혁신 10대 제안을 핵심 3분야로 구분하여 국민인식과 근로문화를 개선하는 범정부 종합캠페인을 지속적으로 추진하였다. 일·생활 균형 확산을 내용으로 담은 TV광고를 비롯해 일·생활 균형 픽토그램 및 노래, 웹툰, 일·생활 균형 BI 등의 콘텐츠를 제작하여 TV·라디오 등 방송매체뿐 아니라 옥외, 온라인 플랫폼을 통해 송출·노출하여 일·생활 균형 문화 실천을 추진하였다.

2018년에도 "제6차 일·생활 균형 민관협의회"를 개최하여 관계부처와 경제계가 일·생활 균형 분위기를 자발적으로 조성하고, 주 52시간 근로제 정착을 위한 근무혁신을 약속하였다. 또한, 일·생활 균형 우수기업이 직접 참여하여 정시퇴근, 유연근무제 확대, 휴가 활성화 등 근무혁신의 성과를 공유하며, 사업주, 근로자의 참여를 독려하였다.

또한, 중앙단위의 실천 캠페인을 넘어 지역별 일·생활 균형 여건 개선을 위한 특화된 전달체계를 마련하여 중앙단위의 일·생활 균형 정책과 사업이 현장에 정착하도록 "일·생활 균형 지역추진단"을 공모하고 운영비를 지원하는 사업을 2017년 시범 시행하였다. 지역추진단은 자치단체, 고용노동관서 등과 일·생활 균형 네트워크를 추진하여 일·생활 우수기업 발굴, 자치단체 및 지역별 유관기관과의 일·생활 균형 사업 추진체계 구축 등 일·생활 균형 문화 분위기 조성 등에 기여하였다. 시범사업으로 6개소에만 지원하던 것을 2019년에 15개 광역시·도(경북, 제주 제외)로 확대하였고, 2020년부터는 전체 17개 광역시·도 설치를 통해 민간 주도의 일·생활 균형 지역거버넌스로 운영하고 있다.

아울러, 2019년부터는 장시간 및 비효율적 근무관행을 개선하여 일·생활 균형의 고용문화를 조성하기 위해 '근무혁신 인센티브제'를 도입하였다. 근무혁신 인센티브제는 중소·중견기업의 자발적이고 적극적인 근무혁신을 유도하기 위해 도입되었으며, 근무혁신의 핵심요소인 '근로시간'과 '유연근무' 등에 대해 기업이 계획을 수립하고 실천하면, 그 이행정도를 평가하여 우수기업에 인센티브를 제공하는 제도이다. 우수기업은 SS, S, A 등급으로 나누어지며, 근로감독 면제, 컨설팅 우대 지원, 각종 정부사업 우대, 금리 우대 등 다양한 혜택을 누릴 수 있다. 2019년에는 근무혁신 우수기업 45개소(SS등급 11개소, S등급 17개소, A등급 17개소를 선정하였다. 2020년에는 코로나19 이후 일하는 방식의 변화를 보여주는 기업 우수사례를 육성·발굴하려는 목표 아래 161개소의 참여기업이 근무혁신 계획을 이행하였다. 하반기부터는 재택근무 특화 부문을 신설하고 이에 부합하는

정성·정량 평가지표를 개발하여 중소기업이 재택근무를 보다 적극적으로 도입·시행할 수 있도록 유인을 확대하였다. 2020년에는 최종적으로 100개소의 우수기업(SS등급 20개소, S등급 42개소, A등급 29개소, 재택근무 특화 13개소)을 선정하였다.

2021년에는 근무혁신 우수기업 107개소(SS등급 21개소, S등급 38개소, A등급 38개소, 재택근무특화 15개소)를 선정하고 선정된 기업의 우수사례집을 제작하여 근무혁신을 실천한 기업들의 선도적인 업무혁신 노력을 널리 전파하고 있다.

## 라. 경력단절여성 재고용·고용유지 촉진

### 1) 여성새로일하기센터(새일센터) 지정·운영

육아·가사부담 등으로 비경제활동 상태에 있는 경력단절여성의 취업을 지원하기 위해 고용노동부와 여성가족부는 2008년 4월 「여성새로일하기센터」를 지정·운영하기로 합의하고 같은 해 6월 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」을 제정하였다.

이에 따라 5개 기관을 통해 시범운영 실시 후, 2009년 「여성새로일하기지원센터」 72개소를 시작으로 2021년 말 현재 159개 센터를 지정·운영해오고 있다.

* 72개소('09년) → 85개소('10년) → 98개소('11년) → 110개소('12년) → 130개소('13년) → 140개소('14년) → 147개소('15년) → 150개소('16년) → 155개소('17년) → 158개소('18년) → 159개소('21년)

### 2) 집단상담 및 취업지원

고용노동부와 여성가족부는 「여성새로일하기센터」를 통하여 경력단절여성 등을 대상으로 구인·구직상담, 직업훈련, 인턴십 지원, 취업알선 및 취업 후 사후관리 등의 취업지원 서비스를 종합적으로 제공하고 있다.

고용노동부는 새일센터의 집단상담프로그램 운영을 지원하여, 구직희망 여성 대상 생애경력설계, 자신감 향상, 이미지 메이킹, 구직기술 향상 등의 서비스를 제공하고 있으며, 2021년 26,669명이 수료하고 8,499명이 취업하였다.

**표 2-③-11. 여성새로일하기센터 집단상담프로그램 추진실적 현황** (단위: 명, %)

| 구분 | 참여자 수 | 수료자 수 | 취업자 수 | 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 |
| 2017년 | 27,135 | 26,949 | 9,356 | 34.7 |
| 2018년 | 28,665 | 28,513 | 9,703 | 34.0 |
| 2019년 | 28,174 | 28,069 | 8,645 | 30.8 |
| 2020년 | 17,207 | 17,119 | 5,531 | 32.3 |
| 2021년 | 26,808 | 26,669 | 8,499 | 31.9 |

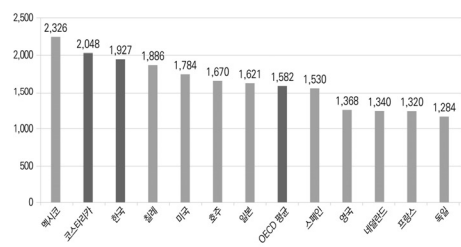
## 마. 분야별 일자리 기회 확대(시간선택제, 유연근무 활성화)

### 1) 추진배경

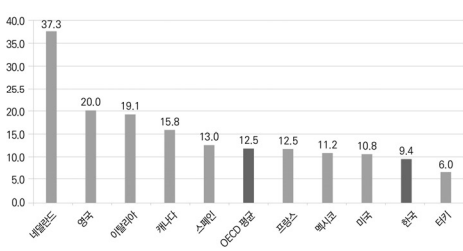
우리나라 노동시장은 남성 위주의 전일제, 장시간 근로관행이 형성되어 있어 근로자들은 연간 1,927시간('20년 기준, OECD 평균 1,582시간)을 일하고 있으며 연간 근로시간이 OECD 국가 중 3위를 기록하고 있다.

전체 임금근로자 중 시간제 근로자의 비중은 9.4%에 불과하다. 이는 네덜란드, 영국 등과 같이 근로시간을 유연하게 조정하는 국가와 비교하면 절반 이하 수준이며, OECD 평균(12.5%)과 비교해도 낮은 편이다.

**그림 2-③-7. 연 근로시간과 시간제 근로자 현황 국제비교**




* OECD('21.8.23. 추출)




* OECD('21.8.23. 추출)

또한, 유연근무제도를 실시하지 않고 있는 기업이 61.5%이고, 기업 규모가 작을수록 유연근무 실시율이 낮게 나타나는 등 일하는 방식이 경직적인 편이다.

**표 2-③-12. 유연근무제도 도입률** (단위: 개, %)

| | | 전체 (사업체 수) | 시간 선택제 | 시차 출퇴근제 | 선택 근무제 | 재량 근무제 | 원격 근무제 | 재택 근무제 | 도입 제도 없음 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 전 체 | | 100.0 (823,819) | 13.5 | 17.0 | 8.8 | 8.6 | 7.2 | 6.7 | 61.5 |
| 규모 | 5~9인 | 100.0 (505,322) | 12.6 | 15.1 | 7.9 | 8.0 | 6.7 | 5.2 | 63.9 |
| | 10~29인 | 100.0 (235,737) | 13.6 | 17.5 | 9.5 | 9.0 | 7.3 | 7.0 | 59.8 |
| | 30~99인 | 100.0 (65,841) | 16.6 | 25.7 | 11.1 | 11.3 | 10.2 | 13.2 | 53.0 |
| | 100~299인 | 100.0 (13,349) | 21.5 | 27.5 | 13.4 | 11.1 | 7.9 | 17.3 | 51.8 |
| | 300인 이상 | 100.0 (3,570) | 44.8 | 50.4 | 36.8 | 21.0 | 22.5 | 43.8 | 23.4 |

* 2020년 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 노동시장 참여를 선뜻 결정하기 어려워했고, 그 결과 M-Curve로 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.

### 2) 근로시간 단축제도 확산(전환형 시간제 확산)

2015년부터는 전일제 근로자가 출산, 육아, 간병 등 개인사유가 있을 경우 소정근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록 전환형 시간제도 본격 보급에 나서고 있다. 근로자의 임금감소 부담을 완화하고, 사업주의 인사·노무관리 비용을 보전해주기 위해 전환형 시간제를 도입하는 사업주에게 인건비를 지원하는 제도를 신설하였다. 2016년에는 지원금을 인상하여 근로자 임금감소 보전금 명목으로 월 최고 40만 원, 간접노무비 명목으로 월 최고 20만 원을 최대 1년간 지원하고 있다.

이러한 노력의 결과 특히, 전환형 시간제를 도입한 기업('15년 242개소 → '21년 6,057개소)과 제도를 사용하는 근로자('15년 556명 → '21년 30,706명)가 크게 늘었다.

2020년에는 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률에 300인 이상 사업장 및 공공기관을 대상으로 가족돌봄 등을 위한 소정근로시간을 단축할 수 있는 제도가 단계적으로 시행되어 근로시간단축청구권 도입이 완료되었다.

*2020.1.1. 300인 이상 및 공공기관 , 2021.1.1. 30인 이상 사업장, 2022.1.1. 전 사업장 적용

이에 따라 근로자들은 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업의 사유로 최대 3년간(학업은 최대 1년)의 근로시간단축을 이용할 수 있게 되었다.

### 3) 유연근무제 활성화

시간선택제와 함께 시간과 장소의 제약을 뛰어넘어 일과 생활의 균형을 이루며 일할 수 있도록 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제 등 유연근무제를 활성화하기 위한 노력도 기울이고 있다.

2016년 근로자의 필요에 따라 유연근무제 사용을 허용한 중소기업 사업주에게 인사·노무 관리비용을 지원하는 유연근무제 간접노무비 지원사업을 시행하였다.

**표 2-③-13. 유연근무 제도별 구분**

| 구 분 | 내 용 |
|---|---|
| 선택근무제 | 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도 |
| 재택근무제 | 근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도 |
| 원격근무제 | 주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도 |

2017년 지원수준을 주당 최대 7만 원에서 주당 최대 10만 원으로 인상하고 지원대상을 중소기업에서 중소·중견기업으로 확대하였다. 2018년에는 소정근로시간 요건을 주 40시간에서 주 35~40시간으로 완화하는 등 지속적인 제도 개편과 함께 노사 인식개선 캠페인, 사업주단체 등과 연계한 사업 홍보를 강화하였다. 그 결과 2016년 657명 (101개소)이던 지원실적이 2017년 3,880명(465개소), 2018년 6,571명(976개소), 2019년 6,824명(1,160개소)으로 크게 증가하였다.

2020년에는 코로나19 예방을 위해 재택근무, 시차출퇴근제 등 유연근무제 활용을 적극 권장하고, 유연근무제 간접노무비 지원사업을 홍보하면서 지원실적이 4,947개소, 30,088명으로 크게 늘었다.

2021년에는 장관이 직접 재택근무 우수사업장과 경제단체를 방문하고 언론 인터뷰와 SNS 소통을 강화하는 한편, 주요 업종별 단체, 지방노동관서 간담회 등을 수시로 개최하여 기업이 자발적으로 재택근무를 활용할 수 있도록 적극적으로 홍보하고 협조를 요청하였다. 이러한 결과로 유연근무 간접노무비 지원 사업장은 7,820개소, 지원인원은 39,194명으로 지원실적이 전년 대비하여 지속 증가하는 추세이다.

또한, 재택·원격근무 확산을 유도하기 위해 2017년 재택·원격근무 인프라 구축비 지원사업을 신설하여 중소·중견기업에 시스템 구축비용으로 최대 2천만 원을 지원하였다. 사업주 투자 부담을 완화하기 위해 2018년 지원비율을 투자비용의 25%에서 50%로 인상하였다. 2019년 지원대상을 재택·원격근무 활용 기업에서 근무혁신 우수기업으로 확대하였으며, 2020년 인프라 사용의무기간을 4년에서 3년으로 단축하였다. 그 결과 지원실적은 2018년 11개소, 2019년 28개소, 2020년 81개소, 2021년 113개소로 지속적으로 증가하였다.

아울러, 2020년 하반기부터 코로나19 이후 비대면 근무방식으로의 전환을 활성화하기 위해 '재택근무 종합 컨설팅' 지원사업을 신설하였다. 이를 통해 현장에 약 12주간 인사·노무관리 및 IT 인프라 관련 전문가를 투입하고, 기업의 특성을 반영한 재택근무 도입·시행 기반 마련을 지원하고 있다. 2020년 하반기 212개소의 중소·중견기업 및 공공기관이 컨설팅을 받았고, 20개의 우수사례를 토대로 '재택근무 종합 컨설팅 우수사례집'을 발간하였다. 2021년에는 총 400개 사업장에 대하여 사업장 맞춤형 재택근무, 인사·노무·관리체계 구축, IT 서비스 도입 등 기업 내 재택근무 도입 제도화를 지원하였다. 또한 재택근무 종합 컨설팅을 받고 성공적으로 재택근무를 도입한 28개 기업들의 사례를 우수사례집으로 발간하여 산업현장에서 재택근무가 확산될 수 있도록 재택근무 도입사례를 지속적으로 보급해 오고 있다.

# 제4절 신중년, 인생3모작 지원

## 1 주된 일자리에서 오래 일하기 위한 고용안정 지원

### 가. 고령자 계속고용장려금 지원

2020년 1월부터 60세 이상 고령자가 주된 일자리에서 안정적으로 고용될 수 있도록 정년을 운영 중인 중소·중견기업이 계속고용제도(정년연장·폐지 또는 재고용)를 도입·시행하고 이후 종전의 정년에 도달한 근로자를 1년 이상 계속고용하면 계속고용 1인당 분기별로 90만 원을 최대 2년간 지원하는 사업을 도입하였다.

2021년에는 더 많은 고령자가 지금의 일자리에서 계속고용될 수 있도록 지원하기 위해 고령자 계속고용장려금의 지원대상 기준을 노사합의로 정년퇴직자 재고용의 제외 기준을 제정한 경우에는 지원대상에 포함하는 것으로 확대하였다. 또 지원기간 기준일 2년 이내 정년도달자와 정년퇴직 이후 3개월 이내 재고용된 근로자만 인정했던 것을 계속고용제도 시행일로부터 5년 이내 정년도달자와 정년퇴직 이후 6개월 이내 재고용된 근로자로 확대하였으며 지급기간도 최초 정년도달자의 재고용일로부터 2년 이내 정년도달자였던 것을 지원대상 근로자별 계속고용일 각각 2년 지급으로 확대하였다.

기업이 계속고용제도를 도입하여 정년 연장을 자율적으로 유인하여 60세 이상 고령자가 주된 일자리에서 안정적으로 고용될 수 있도록 2020년 장려금제도를 도입·시행하였다. 코로나19로 고령자 고용여건이 악화되어 정년에 도달한 근로자의 계속고용 유인에 한계로 작용, 2020년에는 총 367개사가 정년에 도달한 근로자 690명을 고용연장하는데 그쳤지만, 2021년에는 크게 증가하여 1,942개사가 정년에 도달한 근로자 4,341명을 고용연장하였다.

### 나. 임금피크제 지원

임금피크제 지원금 제도는 임금피크제 적용으로 임금이 감액된 근로자에게 감액된 임금의 일부를 정부가 직접 지원하는 제도로서 2006년부터 처음 시행되었다. 당초 2008년 12월까지 한시적으로 운영 예정이었으나, 같은 해 9월 상시적인 제도로 변경(고용보험법 시행령

개정)되었다. 이후 정년 60세 의무화 시기와 함께 2016년 일몰제로 재변경('14년 1월 고용보험법 시행령 개정)된 바 있다.

2009년에는 '경제위기 극복을 위한 일자리대책'의 일환으로 임금피크제 확산을 통한 일자리 유지 및 임금피크제 보전수당 지원확대를 결정하고, '50+세대 일자리 대책'(7월, 국가정책조정회의)을 마련하여 임금피크제 도입 촉진 및 기업의 임금체계 합리화를 위한 고령자 고용안정컨설팅 강화를 주요 정책으로 채택하였다.

「고용보험법 시행령」 일부 개정('10.12.31., 시행일 '11.1.1.)을 통해 종전 '임금피크제 보전수당' 명칭을 '임금피크제 지원금'으로 변경하면서, 임금피크제 지원금은 임금피크제 유형별 특색에 맞게 유형을 「정년연장형, 재고용형, 근로시간단축형」으로 다양화하고, 정년보장형 지원은 폐지하였다.

또한, 「고용보험법 시행령」을 일부 개정('12.1.13.)하여 우선지원 대상기업(중소기업)의 임금감액률 요건을 완화(20% → 10%)함으로써 중소기업의 임금피크제 도입 촉진 및 지원을 강화하였으며, 2014년에는 임금피크제 지원금 지급액이 전년대비 20% 증가(299개소, 2,712명에게 12,494백만 원 지급)함으로써 장년의 고용연장 및 소득보전에 기여하였다.

2015년에는 60세 이상 정년제 시행을 앞두고 장년층 근로자가 더 오래 일할 수 있는 여건은 마련되었으나, 연공급 중심 임금체계로 인한 부담도 있는 만큼 60세 이상 정년제의 실질적 안착을 위해 임금피크제 확산의 필요성이 더욱 강조되었다.

이에 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('17년 말 기준), 30대 기업집단 주요 계열사(378개소)의 84.9%가 도입을 완료하였고, 임금수준, 임금체계 등을 고려하여 선정한 중점지원사업장 1,321개소 중 839개소(63.5%)가 도입을 완료하였다.

고용노동부 사업체노동력조사 부가조사에 따르면 1인 이상 사업체 중 정년제 운영 사업체의 임금피크제 도입 비율은 계속 증가추세를 유지하다가 2021년은 전년 동월 대비 0.4%p 하락하였다.

* 임금피크제 운영사업장(1인 이상): ('13년) 8.3% → ('14년) 9.9% → ('15년) 12.1 → ('16년) 17.5% → ('17년) 22.2% → ('18년) 21.5% → ('19년) 21.7%→ ('20년) 22.4% → ('21년) 22.0%

* 임금피크제 운영사업장(300인 이상): ('13년) 18.5% → ('14년) 23.2% → ('15년) 27.2% ('16년) 46.8% → ('17년) 53.0% → ('18년) 54.8%→ ('19년) 54.1% → ('20년) 51.7% → ('21년) 52.0%

또한, 정년을 정하고 있는 근로자 1인 이상 사업장 347천여 개소 중 77천여 개소 (22.0%)가 임금피크제를 도입하고 있는 것으로 나타났으며, 상대적으로 임금수준과 연공성이 높은 300인 이상 사업장(52.0%)이 300인 미만 사업장(21.8%)에 비해 임금피크제 도입률도 높은 것으로 나타났다('21.6.). 한편, 60세 이상 정년의무화 이후의 임금피크제 지원금은 고용보험법 시행령 제28조의2 일몰 규정에 따라 2018년 12월 31일 종료되면서 2019년~2021년에는 기존 수급권자만 지원하고 있다.

**표 2-④-1. 임금피크제 지원금 연도별 지원실적 현황** (단위: 개소, 명, 백만 원)

| 연도별 | 지원사업장 | 지원인원 | 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 | 2,711 | 12,494 |
| 2015년 | 378 | 3,258 | 14,536 |
| 2016년 | 899 | 6,682 | 30,725 |
| 2017년 | 1,156 | 9,690 | 52,850 |
| 2018년 | 1,546 | 13,624 | 88,444 |
| 2019년 | 1,483 | 13,898 | 81,761 |
| 2020년 | 186 | 1,039 | 4,875 |
| 2021년 | 96 | 430 | 1,781 |

## 다. 장년 근로시간단축지원 확대

정부는 초고령 사회에 대비하여 중장년들이 직무능력을 강화하거나 퇴직 후 재취업 등 인생 2·3모작을 준비할 수 있도록 근로시간단축제도 활성화를 국정과제로 지정하여 중점적으로 추진하였다.

장년근로시간단축지원금은 50세 이상 근로자가 소정근로시간을 주당 32시간 이하로 단축한 경우 감액된 임금의 50%를 연 1,080만 원 한도 내에서 최대 2년간 지원해주는 사업으로, 사업주에도 근로시간 단축에 따른 노무관리 비용 등을 지원해 주고 있다.

2011년 제도 시행 시에는 정년연장 또는 재고용하면서 근로시간을 단축하고 사업주가 노동조합과의 협의를 통하여 신청하는 방식이었으나, 2016년 정년 60세 의무화로 정년연장 또는 재고용과 연계 없이 근로시간을 단축하는 경우 지원(고용보험험 시행령 개정, '15.12.4.)하고, 2017년에는 근로자 개인이 교육훈련 등을 받기 위해 근로시간을 단축할 때도 신청할 수 있도록 제도를 확대하였으며 2018년 1월부터 시행되고 있다. 그 결과, 2017년에는 152개소, 604명에게 22억 원을 지원하여 전년(5.7억 원)보다 크게 증가하였다. 2018년에도 170개소, 849명에게 26억 원을 지원하는 등 꾸준히 증가하다가 2019년에는 공공기관이 근로시간단축을 실시하면서 1,718명에게 233억 원이 지원되는 등 크게 증가하였다. 이후, 2019년 5월 7일 「재정지원 일자리사업 개선 및 효율화 방안」에 따라 유사·중복사업인 워라밸일자리장려금으로 통합되면서 동 지원금은 2019년 12월 31일로 종료되었고 2020년부터는 기존 수급권자만 지원하고 있다.

## 라. 장년 고용연장지원금 지원

정년연장지원금 및 정년퇴직자 지원금은 2016년에 종료되었으나 기존에 지급요건을 갖춘 사업장은 지원기간(정년연장 2년, 재고용 1년)까지 지원되고 있다. 2019년 정년연장지원금은 411명에게 1,225백만 원, 정년퇴직자재고용지원금은 88명에게 212백만 원이 지원되었으며 지원기간까지 종료되면서 크게 감소되었다.

60세 이상 고령자고용지원금은 2017년에 사업이 종료될 예정이었으나 「최저임금의 인상에 따른 소상공인 지원대책」(일자리위원회)의 일환으로 2020년까지 연장되었다. 지원수준도 기존 18만 원에서 2017년에는 24만 원, 2019년에는 27만 원, 2020년에는 30만 원으로 단계별 증액하였고, 2019년에는 근로자 11,641명에게 13,469백만 원, 2020년에는 7,615명에게 9,121백만 원이 지원되었으며 2021년부터는 기존 수급권자만 지원하고 있다.

**표 2-④-2. 연도별 고령자고용연장지원금 지원 현황** (단위: 건수, 명, 백만 원)

| 구 분 | '10년 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 연인원 | 217,559 | 187,752 | 210,161 | 215,964 | 78,971 | 73,508 | 78,220 | 103,316 | 27,433 | 11,641 | 7,615 | 5,756 |
| 금 액 | 43,688 | 39,848 | 45,965 | 57,814 | 31,108 | 34,727 | 31,967 | 30,386 | 24,879 | 13,469 | 9,121 | 6,911 |

**표 2-④-3. 고령자고용연장지원금 종류별 지급 현황** (단위: 건수, 개사, 명, 백만 원)

| 연도 | 고령자 다수고용 지원 ('15년 종료) | | | 정년퇴직자 재고용 지원 ('16년 종료) | | | 정년연장 지원 ('16년 종료) | | | 60세 이상 고령자 지원 ('20년까지) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 사업장 | 인원 | 금액 | 사업장 | 인원 | 금액 | 사업장 | 인원 | 금액 | 사업장 | 인원 | 금액 |
| '21 | | | | | | | 1 | 2 | 6 | 3,325 | 5,754 | 6,905 |
| '20 | | | | 1 | 8 | 12 | 22 | 69 | 271 | 3,623 | 7,538 | 8,838 |
| '19 | - | - | - | 28 | 88 | 212 | 118 | 411 | 1,225 | 5075 | 11,142 | 12,032 |
| '18 | 1 | 2 | 2 | 218 | 421 | 837 | 343 | 2,856 | 7,533 | 5,840 | 17,194 | 16,507 |
| '17 | 95 | 73 | 52 | 1,286 | 2,553 | 4,986 | 627 | 3,988 | 10,411 | 4,449 | 20,745 | 14,937 |
| '16 | 409 | 798 | 575 | 1,418 | 3,952 | 7,571 | 607 | 6,569 | 15,578 | 2,521 | 11,449 | 8,243 |
| '15 | 2,248 | 4,140 | 2,971 | 1,871 | 3,806 | 7,474 | 714 | 8,096 | 20,241 | 2,272 | 5,612 | 4,041 |

## 마. 장년 고용촉진 및 안정을 위한 홍보

연령과 관계없이 근로자가 희망하는 일을 할 수 있는 분위기를 확산하여 중장년 고용 활성화 및 안정을 도모하고자 2021년 '5060 일자리는 계속 진행 중'을 슬로건으로 하여 신중년 고용정책 캠페인을 실시하였다.

신중년 고용정책 홍보 영상을 제작하여 SNS 및 각종 포털 사이트, 생활매체(버스, 지하철 등), 라디오, 옥외전광판 등 다양한 매체를 통해 홍보하고, 기업, 지자체, 유관기관 등에 고령인력 활용 가이드북 및 중장년 정책 홍보물을 배포하는 등 신중년 고용정책의 인지도를 제고하고자 하였다.

아울러, 「2021 일자리창출 유공 정부포상」 장년고용촉진 부문으로 장년고용 우수기업 및 유공자 등 13명(산업포장 1, 대통령표창 2)에 대한 시상을 하고 장년고용 촉진을 장려하였다.

## 2 인생3모작을 위한 전직·재취업 지원

### 가. 신중년 일자리 확충 및 사업주의 재취업지원서비스 제공 제도 마련

우리나라는 2018년 고령사회(65세 이상 인구 비중 14%)에 도달하였고, 2025년에 초고령사회(65세 이상 인구 비중 20% 이상)에 진입할 것으로 예상되는 등 인구 구조의 변화를 겪고 있다.

* 65세 이상 비중(%): '20년 15.7 → '25년 20.3(초고령사회) → '30년 25.0

신중년이 생산연령인구에서 큰 비중을 차지하게 되면서, 이들이 노동시장에서 활발히 오랫동안 경제활동을 할 수 있도록 주된 일자리에서 더 오래 일할 수 있는 여건 마련과 재취업지원이 해결과제로 등장하였다.

이에 2017년 8월 「신중년 인생3모작 기반구축 계획(8.8.)」을 발표하고, 중장년층이 주된 일자리 퇴직 후 주로 이동하는 4가지 생애 경로인 ① 재취업 ② 창업 ③ 귀농·귀어·귀촌 ④ 사회공헌에 따라 맞춤형 지원정책을 확대·강화하였다.

2018년 8월에는 일자리사업 확대와 재취업훈련에 더욱 포커스를 맞춰 관계부처 합동으로 「신중년 일자리 확충방안」을 발표하였는데, 자치단체와의 매칭을 통한 지역중심의 신중년 일자리 창출, 민간기업의 신중년 채용 시 인센티브 제공 추진을 주요내용으로 하고 있다.

2020년 5월에는 「신중년 퇴직전문인력 활용방안(5.15.)」을 발표하고 중소기업의 부족한 기술자문 및 숙련전수를 강화할 방안을 마련하여 활용 활성화 기반을 구축하고자 하였다.

2021년 9월에는 인구구조 변화에 따른 베이비부머 노동시장 이탈 방지를 위하여 고령자가 노동시장에 적극적으로 참여할 수 있는 환경을 조성하고자 관계부처 합동으로 「고령자 고용 활성화 대책('21.9.30.)」을 마련·발표하였다. 고령자 고용 활성화 대책은 주된 일자리 계속 고용, 노동이동 등 재취업 지원, 체계적 창업지원, 고령인력 역량강화 및 인프라 구축을 주요 내용으로 하고 있다.

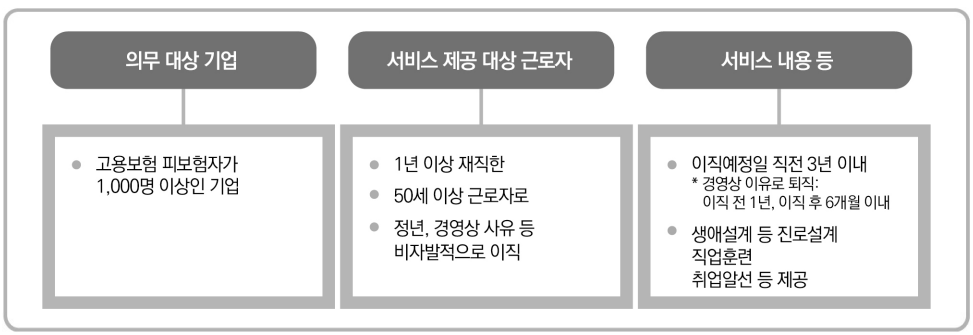
한편, "준비없는 퇴직"에 대한 개인적·사회적 부담과 인구구조 변화에 대응하기 위해 2019년 4월 30일 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진법률」 개정법안이 공포되었다.

급증하는 고령인력의 노동시장에서의 활동 기간을 늘리고 퇴직 이후 제2, 제3의 인생을 준비할 수 있도록 퇴직 이전의 진로설계, 직업훈련 등의 재취업에 필요한 서비스 제공이 중요한 시점으로, 법 개정을 통해 고령의 근로자가 재직상태에서 이직을 준비하도록 함으로써 퇴직 이후 다음 일자리로의 원활한 이동을 지원하는 제도적 여건을 마련한 것이다.

개정된 법안에 따르면 2020년 5월 1일부터 사업주는 이직예정 근로자를 대상으로 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계, 취업알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스 제공을 위해 노력해야 한다.

다만, 일정규모(근로자 수 1,000인) 이상의 기업은 비자발적 이직예정 노동자에게 재취업지원서비스를 의무적으로 제공하도록 하였다.

**재취업지원서비스 의무화 주요내용('20.5.1.시행)**




## 나. 생애경력설계 서비스 확대

생애경력설계 서비스는 40세 이상 중장년을 대상으로 경력진단 및 제2의 인생 경력설계를 통해 체계적인 재취업 계획을 수립하고 능력개발 및 적극적 구직활동을 할 수 있도록 지원하는 정책으로 정부합동 장년 고용대책('14년 9월)에 따라 2015년부터 중장년 일자리희망센터를 통해 제공되고 있다.

장년고용서비스 강화방안('16년 10월)에 따라 2017년부터는 사전 검진에 기반한 직업훈련·취업준비 등 체계적인 생애고용 준비를 할 수 있도록 지원하기 위해 재직자뿐만 아니라 구직자에게도 생애경력설계서비스를 제공하고 있다.

또한, 경력설계를 통한 서비스 효과성을 높이기 위해 참여 대상을 확대('15년 50세 이상 재직자 → '16년 45세 이상 재직자 → '17년 40세 이상 재직자 및 구직자) 하였으며 이에 따라 서비스 제공 대상자도 매년 확대('17년 20천 명 → '18년 25천 명→ '19년 30천 명 → '20년 35천 명 → '21년 40천 명)하였다.

생애경력설계서비스는 재직자과정과 구직자과정으로 구분되어 운영된다. 재직자과정은 일반과정 1·2로 나누어 4개 프로그램 16개 모듈로 구성하여 진행되며 여기에 건강, 재무 등의 과정을 추가 선택하여 수강할 수 있다.

2018년부터는 연령대별(40대·50대·60대)로 차별화된 프로그램을 제공하고, 생애경력설계를 바탕으로 경로별·단계별 맞춤형 서비스를 제공하는 등 서비스를 내실화하였다.

2019년에는 기존 사무직 위주에서 벗어나 업·직종별 경력개발 특성을 고려한 생애경력설계서비스를 제공하기 위해 시장수요가 큰 제조업 생산직, 서비스직에 대한 프로그램을 개발하여 2020년부터 서비스를 제공하고 있다.

**업·직종별 생애경력설계서비스**

- (프로그램 구성) 업·직종 종사자 특성, 노동시장에서의 경력이동경로, 경력개발 특성 등을 반영한 프로그램 구성, 교수법 설계
  - (제조업 생산직) 참가자 특성이 50대 후반, 남성, 상대적 저학력임을 고려하여 프로그램의 흥미를 유도하고 내용에 대한 이해도를 높일 수 있도록 구성하고, 동영상자료를 적극 활용하여 정보제공
  - (서비스직) 참가자 특성이 50대, 여성이 주 타겟임을 고려하여 조별 토의 활동과 팀워크 활동을 통해 학습할 수 있도록 설계, 감정노동에 따른 스트레스 대처법 등 구성 검토

**그림 2-④-1. 재직자 과정**

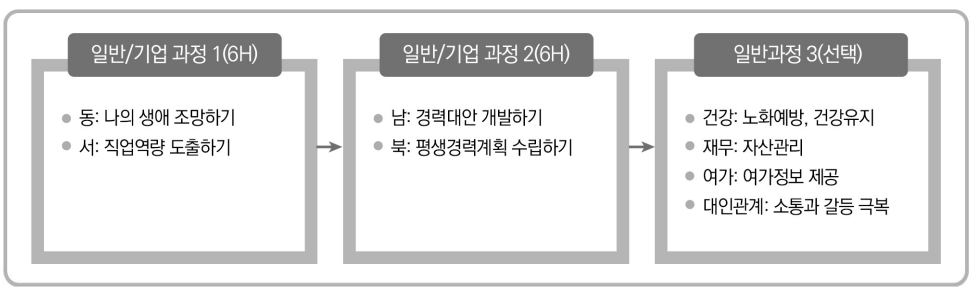



**그림 2-④-2. 재직자 과정 연령별 구분**

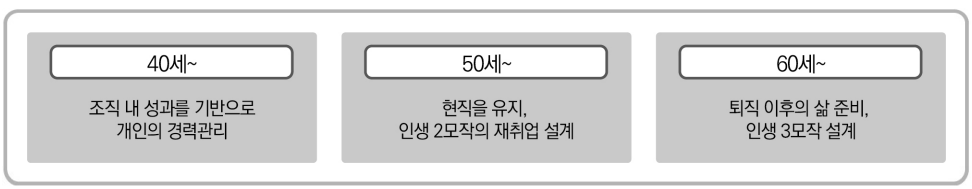


그림 2-④-3. 구직자 과정




아울러, 2019년에는 대체자 부족 등으로 서비스 참여가 어려운 중소기업 근로자 참여를 확대하기 위해 주말·야간과정 운영, 온라인과정 컨텐츠 개발(제공 '20년) 등 중소기업 근로자의 접근성 강화를 위한 다양한 방안을 마련하였다. 2020년에는 코로나19로 인한 비대면 서비스 확대 필요성에 따라 온라인 과정(업·직종별, 구직자)을 추가 개발하여 2021년도에는 3,399명에게 서비스를 제공하였다.

생애설계의 중요성을 확산하기 위해 2020년 12월 우수사례집을 발간, 생애설계를 통해 성공적으로 인생 3모작을 준비 또는 실행하고 있는 사례를 소개하여 중장년층의 미래 경력설계에 대한 인식 개선 및 동기 부여에 도움을 주었다.

**생애경력설계서비스 참여자 사례**

"현재 지자체 금융기관에서 중학생 대상으로 진로 컨설팅을 하고, 코로나19로 힘든 소상공인 긴급자금지원 업무를 담당하고 있습니다. 최근에는 새로운 꿈을 갖게 되었습니다. 업무를 수행하며 제 경험을 토대로 누군가에게 희망을 전해주는 것이 얼마나 값진 일인지 알게 됐거든요. 그래서 **재직자 생애경력설계프로그램 과정을 이수하면서 제 꿈에 대한 확신과 용기 그리고 응원을 듬뿍 받았습니다. 지금은 저와 같은 신중년들이 멋진 제2의 인생을 펼칠 수 있도록 그 길을 함께 걷는 중장년 소통 전문가가 되기 위해 열심히 노력 중입니다.**" (65세, 직장인)

## 다. 전직스쿨 과정 내실화

고령화의 급속한 진전 및 베이비부머 대량퇴직 등 장년 고용불안에 대처하기 위해 40대 이상 재직자(퇴직예정자 포함)를 대상으로 중장년일자리희망센터를 통해 심리안정·변화코칭 등 전직지원 프로그램, 취·창업 정보제공, 1:1상담, 교육, 컨설팅 등 종합적인 전직지원서비스를 제공하고 있다.

전직지원프로그램(전직스쿨)은 주된 일자리에서 퇴직 후 원활한 전직 및 재취업이 이루어질 수 있도록 1~3일 과정으로 운영하고 있다. 대기업에는 자율적으로 서비스를 제공할 수 있도록 무료 프로그램을 제공하는 등 전직지원 여건 조성에 주력하는 한편, 중소기업에 대해서는 기업 단위 서비스를 제공하면서 참여 여건이 어려운 경우에도 개인별 수요를 파악하여 서비스를 제공하였다.

서비스는 퇴직예정자를 대상으로 6종 테마, 30개 모듈 중 기업·노동자의 요청에 따라 프로그램을 구성하여 제공하고 있다. 2015년에는 2,471명(총 71개 기업), 2016년 4,512명(총 77개 기업), 2017년 6,216명(총 114개 기업), 2018년 8,553명(총 128개 기업), 2019년 9,095명(총 126개 기업), 2020년 4,742명(총 77개 기업), 2021년 7,321명(총 312개 기업)을 대상으로 전직지원서비스를 제공하였다. 또한, 2017년도부터는 중장년의 다양한 직업수요를 고려하여 도시농부, 목공, 드론 조종사, 사회적기업 창업 등 중장년이 고려해볼 만한 직업을 체험할 수 있도록 직업체험 과정도 편성하여 운영하였다.

그림 2-④-4. 전직스쿨 프로그램




## 라. 신중년 적합직무 고용장려금 확대

신중년 적합직무 고용장려금은 경력과 노하우를 지닌 신중년들이 50세 전후에 주된 일자리에서 퇴직하고, 주된 일자리 퇴직자의 규모도 꾸준히 늘어나는 상황에서 신중년 고용을 촉진하기 위해 2018년 처음으로 도입되었다. 이는 관계부처 합동으로 발표한 「신중년 인생 3모작 기반구축 계획」('17.8.8.)의 후속조치로 국무회의('17.12.19.)에서 근거 법령이(「고용보험법 시행령」 제17조제1항제7호) 의결되었다.

사업주가 만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하면 우선지원대상기업은 월 80만 원, 중견기업은 월 40만 원씩 최대 1년간 인건비를 지원한다.

신중년 적합직무는 신중년의 특성 및 경력 등을 감안했을 때 신중년이 노동시장에 재진입하는데 적합한 직무로, 구직자·구인기업 수요조사 및 노사·관계부처·전문가 의견수렴을 토대로 2018년 경영·진단 전문가, 노년플래너 등 74개의 적합직무를 선정하였고, 2019년에는 이를 213개 직무로 지원대상을 확대하였다. 2020년에는 213개 이외의 기타 직무를 전체 직무의 5% 이내로 선정할 수 있도록 하여 정책의 사각지대를

축소하고자 하였다. 2021년에는 디지털·그린 분야의 29개 직무를 추가 발굴하여, 총 242개 직무로 지원대상을 확대하였으며, 2022년에는 2020년 이후 기타 직무로 선정된 직무를 심사하여 3개 직무를 정식 적합직무로 편입, 총 245개 직무를 운영하고 있다.

사업 수행 결과 2018년 50대 이상 근로자 1,159명을 지원하였으며, 2019년에는 3,119명을, 2020년에는 3,522명을, 2021년에는 3,996명을 지원하여 신중년 일자리 확대에 기여하였다.

**신중년 적합직무 고용장려금을 이용해 재취업한 사례**

(광주, 경영·진단 전문가로 재취업한 54세 김00님)

- 30여 년간 은행에서 해외업무를 담당해온 김00님은 퇴직 → 광주중장년일자리희망센터의 상담·알선을 통해 중소기업에 경영 진단 전문가로 재취업
- 은행 근무경력을 살려 중소기업에서 ① 경영전반 자문 ② 해외 합자회사 설립을 지원하는 업무 수행

## 마. 신중년의 은퇴 후 사회공헌활동 기회 확대

신중년 사회공헌활동 지원사업은 전문지식과 실무경력을 보유한 신중년의 사회공헌활동을 지원하는 사업으로 2011년 사회공헌일자리 지원사업으로 실시되었다. 늘어난 100세 시대에 맞춰 생계형 일자리보다는 자신의 전문성과 실무경력을 사회에 환원하고자 하는 신중년의 필요를 충족시키기 위한 것이다. 2019년부터 신중년 경력형 일자리사업을 내역사업 중 하나로 신설함에 따라 사업 명칭을 '신중년 사회공헌활동 지원사업'으로 변경한다.

신중년 사회공헌활동 지원사업을 통해 전문지식과 실무경력을 보유한 50세 이상 신중년이 비영리 단체, 사회적기업 등에서 사회공헌 활동을 할 수 있도록 장려하고 있다. 참여자에게 활동시간 당 참여수당 2천 원이 지급되고, 교통비와 식비를 별도로 지원하고 있다. 2012년 624명, 2013년 1,345명, 2014년 3,690명, 2015년 5,805명, 2016년 5,928명, 2017년 6,081명, 2018년 6,647명, 2019년 10,513명, 2020년 11,832명, 2021년 11,242명으로 규모가 증가하는 추세였으나, 지방이양 사업으로 선정되어 2022년부터 지방자치단체에서 진행한다.

2019년에는 신중년 퇴직 전문인력을 통해 지역사회에 전문서비스를 제공하는 일자리를 지원하는 신중년 경력형 일자리 사업을 신설하여 2,051명을 지원하였으며, 2020년에는 2,394명, 2021년에는 3,089명을 지원하여 중장년 공공일자리 창출에 기여하고 있다.

표 2-④-4. 사회공헌활동 지원 현황 (단위: 명, 백만 원, 개소)

| 구 분 | 참여인원 | 예산집행 | 자치단체 지원 |
|---|---|---|---|
| 2011년 | 761 | 1,591 | - |
| 2012년 | 624 | 1,132 | - |
| 2013년 | 1,345 | 2,174 | - |
| 2014년 | 3,690 | 5,747 | 8 |
| 2015년 | 5,805 | 6,985 | 25 |
| 2016년 | 5,928 | 6,840 | 32 |
| 2017년 | 6,081 | 7,841 | 38 |
| 2018년 | 6,647 | 8,461 | 47 |
| 2019년 | 10,513 | 14,077 | 60 |
| 2020년 | 11,832 | 17,491 | 64 |
| 2021년 | 11,242 | 15,817 | 60 |

표 2-④-5. 신중년 경력형 일자리 지원 현황 (단위: 명, 백만 원, 개소)

| 구 분 | 참여인원 | 예산집행 | 자치단체 지원 |
|---|---|---|---|
| 2019년 | 2,051 | 8,507 | 89 |
| 2020년 | 2,394 | 16,538 | 104 |
| 2021년 | 3,089 | 24,474 | 114 |

## 바. 중장년 취업지원 기관 운영

### 1) 중장년일자리희망센터

2006년 12월부터 퇴직 중견 전문인력에 대한 재취업 알선·상담을 통해 고용안정을 도모하고 전문인력 활용으로 중소기업 등의 경영애로를 해소하기 위해 비영리법인 및 공익단체 등을 중견전문인력 고용센터로 지정('12년, 6개소)하여 취업알선·구인 업체의 고용상담 및 직무능력향상 교육프로그램 운영 등의 사업비를 지원하였다.

2013년부터는 고령화의 급속한 진전과 베이비부머 대량퇴직 등 장년 고용불안에 대처하기 위해 기존 중견전문인력 고용지원센터와 노사발전재단 전직지원센터를 중장년일자리희망센터로 통합·운영 중이며, 2021년에는 전국 31개소에서 40세 이상의 중장년퇴직(예정)자들에게 생애경력설계, 전직 및 재취업지원서비스 등을 제공하였다.

한편, 고용복지플러스센터를 통한 고용·복지서비스 통합방침에 따라 고용복지플러스센터 내에 중장년 일자리희망센터 컨설턴트가 입주하여 한 곳에서 통합된 고용지원 서비스를 제공하고 있다.

### 2) 고령자 인재은행

장년의 취업능력을 강화하고 일자리 제공 기회를 넓히기 위해 무료직업소개 사업을 하는 비영리법인 또는 공익단체를 고령자인재은행으로 지정('21년 전국 42개 기관)하여 운영 중이다. 2011년부터는 장년 구직자의 취업의욕 고취 및 직무능력향상을 통해 양질의 일자리 취업을 지원하고자 취업능력향상프로그램을 운영하였으며, 이를 통해 「상담-훈련-취업지원」의 체계화된 서비스 구조를 구축하였다.

또한, 2011년부터 고용센터와 고령자인재은행 간 협력을 강화하고자 고용안정 정보망(워크넷) 이용권한을 부여하여 효율적이고 체계적인 장년 취업지원서비스를 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. 2020년에는 1,000인 이상 기업에 재취업지원서비스 의무화가 도입됨에 따라 역량강화 교육에도 '재취업지원서비스 과정'을 추가하여 총 316명에게 교육을 제공하였다.

2021년에는 상담현장에 필요한 교육과정 수요조사를 통해 언택트 서비스 제공 방식 및 중장년 대상 정부지원제도와 연계한 교육과정을 169명에게 실시하였다.

## 3 장년고용 확대를 위한 기반 조성

### 가. 고령자고용환경개선 융자 지원

장년근로자가 작업장에서 보다 안전하게 오랫동안 일할 수 있도록 하기 위해 2006년부터 장년의 신체적·정신적 부담을 경감해 주는 장년고용친화시설을 설치·개선하는 사업주에게 융자금 1억 원당 장년 1명 신규 고용의무 조건으로 10억 원 한도 내에서 융자하고 있다.

2017년부터는 융자방식이 이자차액보전방식에서 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. 2018년에는 28개소 사업장에 63억 원, 2019년에는 26개소 사업장에 60억 원, 2020년에는 30개소 사업장에 58억 원, 2021년에는 28개소 사업장에 59억 원을 융자하였다.

### 나. 장년 고용현황 조사

2020년 상시 근로자 300인 이상 사업장('20년 말 기준) 3,628개소를 대상으로 장년 근로자 고용현황 및 기준고용률 이행 현황을 조사하였다.

조사대상 사업장의 근로자(3,832천 명) 중 17.5%인 672천 명이 장년근로자로서, 전년대비 2.1%p 상승한 것으로 나타났다. 업종별로는 부동산 및 임대업 52.64%, 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업 38.39%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 36.67%, 운수업 19.7% 순으로 장년근로자의 비율이 높은 것으로 나타났다(근로자 규모가 작은 광업, 농업, 제외).

또한 300인 이상 사업장 중 80.2% 2,852개소가 기준고용률*을 준수하고 있는 것으로 나타났으며, 업종별 기준고용률 미달 사업장 비율은 도매 및 소매업 66.96%, 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업 57.97%, 숙박 및 음식점업 39.06%, 금융 및 보험업 36.46% 순으로 높았다.

* (기준고용률) 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제12조에 의거, 상시 300인 이상 근로자를 고용하는 사업주는 기준고용률(제조업 2%, 운수업·부동산 및 임대업 6%, 기타 3%) 이상의 고령자를 고용하도록 노력할 의무가 있음

## 다. 고용상 연령차별 금지

모집·채용 등 고용의 전 단계에 걸쳐 연령차별을 금지하는 "고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률"(약칭 고령자고용법)은 기존의 고령자고용법을 대폭 개정하여 모집·채용분야는 2009년 3월 21일, 그 외 분야는 2010년 1월 1일부터 시행되었다.

고령자고용법 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.

* 제4조의2(고령자등 고용차별 금지) 사업주는 근로자의 모집, 채용 또는 해고를 함에 있어 정당한 사유 없이 고령자 또는 준고령자임을 이유로 차별하여서는 아니된다.

또한, 고령자고용법 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 워크넷에 등록된 직업정보제공업체 홈페이지 방문 및 각종 자료를 참고하여 매년 연령차별 모니터링을 실시하고 있다. 2021년 모집·채용 광고 13,000건에 대해 연령차별 모니터링을 실시한 결과 1,529건의 위반사례를 발견하여 경고(1,177건) 및 시정지시(348건)하고 3년 이내 재차 위반한 사업장(4개소)는 사법처리하였다.

**표 2-④-6. 2021년 연령차별 모니터링 현황** (단위: 건)

| 구 분 | | 총 계 |
|---|---|---|
| 모니터링 건수 | | 13,000 |
| 적발 건수 | | 1,529 |
| 조치 | 경고 | 1,177 |
| | 시정지시 | 348 |
| | 사법처리 | 4 |

# 제5절 장애인, 일을 통한 자립 지원

## 1 장애인 고용의무 이행 촉진

### 가. 장애인 고용의무 현황

장애인 고용촉진을 위해 1991년부터 장애인 고용의무제도를 시행 중이며, 그동안 공무원의 적용제외 직종 축소, 민간기업의 업종별 적용제외율 폐지 등 장애인 고용 의무영역을 확대해왔다. 정부 부문과 민간기업의 장애인 의무고용률도 지속적으로 상향 조정하여 장애인 고용을 견인하였고, 장애인 고용의무인원 미달 시 고용부담금 부과, 의무고용률 초과 시 고용장려금 지급, 장애인 고용이 현저히 저조한 기업체에 대한 명단공표 등 장애인 고용의무 이행을 강화하여 장애인 고용촉진을 위해 노력하고 있다.

2021년 12월 기준, 장애인 고용의무 사업체(30,478개소)의 장애인근로자는 207,795명(순인원)이고 장애인 고용률은 3.10%로서, 전년대비 장애인 고용인원은 순인원 기준 4,448명(2.19%) 증가하고 고용률은 0.02%p 상승하였다.

표 2-⑤-1. 장애인 고용 현황('21년 12월 기준) (단위: 개소, 명, %)

| 구 분 | | 대상사업주 | 적용대상인원 | 고용의무인원 | 장애인 수 | 고용률 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 계 | | 30,478 | 8,674,826 | 259,072 | 268,663 | 3.10 |
| | | | | | (207,795) | |
| 정부 | 공무원 | 317 | 931,368 | 31,829 | 27,618 | 2.97 |
| | | | | | (23,668) | |
| | 비공무원 | 305 | 401,933 | 13,514 | 23,418 | 5.83 |
| | | | | | (16,952) | |
| 공공기관 | | 764 | 586,801 | 19,562 | 22,179 | 3.78 |
| | | | | | (18,505) | |
| 민간기업 | | 29,092 | 6,754,724 | 194,167 | 195,448 | 2.89 |
| | | | | | (148,670) | |

※( )은 중증장애인 2배수제 미적용 순인원 기준

## 나. 중증장애인지원 확대

장애인 중 근로능력이 현저하게 상실된 중증장애인을 위해 중증장애인 지원고용 및 장애인 인턴제, 장애인 표준사업장 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. 2006년 642명, 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 2,954명, 2017년 2,832명, 2018년 2,897명, 2019년 5,672명, 2020년 5,350명, 2021년 6,250명이 지원을 받았다.

장애인 인턴제는 고용률이 현저히 낮은 특정 장애유형의 중증장애인 등을 대상으로 인턴 근무 제공을 통해 직무 적응능력을 향상하고 정규직 전환을 지원하는 제도로, 2015년 신설되어 241명이 수료하였으며 154명이 정규직으로 전환되었다. 2016년에는 240명이 수료하여 171명이, 2017년에는 236명이 수료하여 176명이 정규직으로 전환되었다. 2018년에는 242명이 수료하여 165명이, 2019년에는 241명이 수료하여 205명이 정규직으로 전환되었다. 또한, 2020년에는 477명이 수료하여 408명이, 2021년에는 499명이 수료하여 449명이 정규직으로 전환되었다.

한편, 중증장애인 근로자의 직장 내 이동 및 업무를 지원하기 위하여 근로지원인 서비스를 2010년부터 시행하고 있다. 2020년에 7,317명의 근로지원인이 7,794명의 중증장애인 근로자에게 서비스를 제공하였고, 2021년에는 11,203명의 근로지원인이 12,407명의 중증장애인 근로자에게 서비스를 제공하였다. 2021년 장애인 고용관리비용(작업지도원)은 473개 업체, 1,177명에 7억 9천만 원을 지원하였고, 장애인고용시설·장비개선을 위해 198개소에 34억 원을 지원하였으며, 장애인고용시설자금으로 40개소에 89억 원을 융자하는 등 장애인 고용에 필요한 환경을 개선할 수 있도록 지원하였다.

또한, 중증장애인에게 다수의 일자리를 제공하는 장애인 표준사업장 설립지원으로 113개소에 272억 원을 지원하였다. 2021년 12월 말 현재 566개의 표준사업장이 운영되고 있으며 10,035명의 중증장애인(장애인근로자 총 12,656명)을 고용하고 있다.

표 2-⑤-2. 표준사업장 운영 현황 (단위: 개소, 명, %)

| '21.12월 현재 총계 | 인 증 업체 수 | 상 시 인 원 | 장 애 인 원 | 중 증 인 원 | 장애인 고용률 |
|---|---|---|---|---|---|
| 총 괄 | 566 | 22,653 | 12,656 | 10,035 | 55.9 |
| 일반 | 439 | 14,057 | 7,041 | 5,727 | 50.1 |
| 자회사형 | 126 | 8,559 | 5,579 | 4,273 | 65.2 |
| 컨소시엄형 | 1 | 37 | 36 | 35 | 97.3 |

## 다. 보조공학기기 지원

2004년 12월 복권기금 지원('14년 장애인고용촉진기금으로 전환)을 통해 보조 공학기기 지원업무를 시작한 이래 장애인 직업능력을 보완하기 위해 고용유지조건 및 무상지원 보조공학기기의 지원과 새로운 보조공학기기 개발 등의 사업을 수행하고 있다. 2021년에는 2,623개 사업장, 6,839명의 장애인에게 11,319점의 보조공학기기를 지원하여 장애로 인한 직무수행의 어려움을 해소하는 데 일조하였다. 특히, 2021년에 6,839명의 장애인 중 중증장애인은 6,078명으로 중증장애인 지원 비중이 88.9%인 점을 감안할 때 보조공학기기 지원사업은 중증장애인의 취업기회 확대에 기여하고 있다.

또한, 보조공학서비스를 더 많은 장애인이 접할 수 있도록 2006년에 상용 보조공학기기 지원 전달체계를 공단 산하 지사로 확대하였고, 2012년에는 맞춤 보조공학기기 지원 전달체계를 공단 산하 지사로 일원화하였다. 장애인 고용에 대한 인식개선 및 보조공학산업 활성화를 위해 개최한 보조공학기기 박람회는 2006년부터 매년 개최하였으며, 2021년 5월에는 '365일, 온(溫)택트로 소통하는 내 손안의 박람회'라는 주제로 온라인 박람회를 실시하였다. 온라인 박람회는 정부방침에 따라 코로나 19 확산을 방지하기 위해 상설체험관 기반의 VR 가상전시관을 운영하였으며, 원거리거주 장애인 등에 보조공학기기 제품정보를 제공(70,148 홈페이지 조회수)하였다.

2010년부터는 국가·자치단체가 고용한 공무원이 아닌 근로자도 장애인 의무고용제가 적용되는 점을 감안하여 보조공학기기 지원대상을 국가·자치단체에 고용된 장애인근로자로 확대하였다. 2011년에는 4인 이하의 근로자를 고용한 장애인 사업주에게도 보조공학기기를 지원함으로써 보조공학기기 지원의 사각지대를 해소하였다. 2014년에는 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 자치단체의 조례 개정과 예산출연으로 지방직 장애인 공무원에게까지 확대 지원하고 있다.

### 라. 장애인 취업성공패키지 지원

장애인 취업성공패키지는 장애인의 개인 역량 및 특성 등을 고려한 통합적인 프로그램을 제공하여 성공적인 취업과 안정적인 직업적응 지원을 목표로 한다. 1단계 장애인 전문 심층상담, 취업진단과 설계에 따른 개인별 취업활동계획을 통해 2단계 직업능력을 향상, 3단계 집중 취업알선 서비스에 이르는 단계별 전문적인 취업지원서비스이다.

2012년도에 많은 장애인에게 맞춤형 서비스를 제공하고 참여자 혜택을 강화하기 위해 한국장애인고용공단에 위탁하여 수행하였다. 2012년 2,865명, 2013년 3,480명, 2014년 1,485명, 2015년 917명 총 8,747명의 장애인 구직자가 참여하여 총 3,685명이 취업에 성공하였다. 2017년에는 장애에 대한 특수성, 전문성 등을 고려해 공단에서 직접 수행하는 방식으로 개선하였고 2020년에는 저소득층 장애인의 경제적 어려움 완화 및 적극적 구직활동 지원을 위해 장애인취업성공패키지 2유형을 신설하였다.

2017년 8,510명, 2018년 8,987명, 2019년 8,266명, 2020년 8,580명, 2021년 10,042명 총 44,385명이 참여하여 5년 동안 총 20,825명이 취업하였다.

## 2 맞춤형 장애인 직업훈련 확대

### 가. 기업연계를 통한 맞춤훈련

맞춤훈련은 기업수요에 적합한 인력을 양성하기 위하여 교과과정 설계부터 취업에 이르기까지 전 과정을 기업체와 연계하여 진행하고 있다. 기업으로부터 사전에 요구받은 특정 기술 및 직무 등 실제 직무수행과 밀접한 훈련을 중점적으로 훈련하기 때문에 수료생의 현장 적응력이 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 914명, 2016년 933명, 2017년 1,135명, 2018년 1,343명, 2019년 1,440명, 2020년 1,594명이 훈련을 받았으며, 2021년에는 1,439명에게 훈련을 실시하고 이중 1,357명이 취업하여 94.3%의 높은 취업률을 보였다.

특히, 2005년 체결한 '대기업 장애인 고용증진 협약'을 계기로 삼성전자, 삼성전기, 하나마이크론, 삼성중공업 등 대기업과 연계한 맞춤훈련이 활성화되어 장애인이 양질의 일자리를 얻을 수 있는 기회가 되고 있다. 또한 기업 및 장애인의 접근이 용이한 도심지 내에 맞춤훈련센터를 설립[서울맞춤훈련센터('14년), 천안아산맞춤훈련센터 및 창원맞춤훈련센터('17년), 인천맞춤 훈련센터, 전주맞춤훈련센터 및 제주맞춤훈련센터('18년), 경기맞춤훈련센터('19년)]하여 운영하고 있으며, 2021년에는 IT인력 수요에 대응하고자 경기맞춤훈련센터를 판교디지털훈련센터로 전환하고 서울에 구로디지털훈련센터를 설립하여 운영하고 있다.

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

## 나. 장애유형별 특성화훈련

장애유형별 특성화훈련은 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 공과대학 내 청각장애기술대학(NTID)의 청각장애인 훈련기법을 도입하여 2005년에 처음으로 일산직업능력개발원에서 시각, 청각 등 2개 유형의 특성화훈련을 실시하였다. 2008년부터는 5개 직업능력개발원으로 확대하여 직업능력개발원별로 2개 유형의 특성화훈련을 실시하였으며, 2009년에는 지적 장애유형을 추가하였다. 2012년에는 5개 직업능력개발원에서 5개 유형(시각, 청각, 정신, 뇌병변, 지적·자폐성)에 대한 특성화훈련을 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. 2014년에는 일산·대구직업능력개발원으로 분리되어 있던 시각장애 특성화훈련을 일산 직업능력개발원으로 통합·운영하고, 시각장애 전용실습장 환경을 구축하였다. 2017년에는 뇌병변 장애유형을 제외하여 5대 장애유형에서 4대 장애유형으로 2021년에는 정신장애유형을 제외하여 3대

장애유형으로 축소하였다. 이는 다년간의 특성화훈련 운영 결과 뇌병변 장애인은 보조공학기기 지원 외에 타 장애유형과 차별되는 지원이 없고, 통합훈련으로도 직업능력개발 훈련이 가능하다고 판단되어서이고, 정신장애인은 정신보건사 배치에 따른 지속적인 관찰 및 사례관리를 통하여 통합훈련이 가능하다고 판단되어서이다.

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 353명, 2017년 460명, 2018년 673명, 2019년 1,068명, 2020년 1,278명, 2021년 1,801명에게 훈련을 실시하였다.

장애유형별 특성에 적합한 직무개발 및 훈련기법 적용을 통해 중증장애인에 대한 훈련성과를 제고하였으며 이를 통해 2021년도 말 기준으로 수료생 1,801명 중 1,562명이 취업(취업률 86.7%)하는 높은 성과를 보였다.

특히, 2016년부터 발달장애인이 노동시장으로 원활하게 이동(School to Work)할 수 있도록 시·도교육청과 협업하여 서울, 인천지역에 발달장애인훈련센터설립을 시작으로, 2017년에는 광주광역시, 대구광역시, 2018년에는 경기도, 대전광역시, 전라북도, 2019년에는 부산광역시, 울산광역시, 강원도, 충청북도, 경상북도, 경상남도, 2020년에는 세종특별자치시, 충청남도, 전라남도, 제주특별자치도와 발달장애인 인구가 집중된 서울남부, 경기북부에 설립하는 등 전국 19개 시도에 발달장애인훈련센터를 설립하여 산업현장의 모습을 그대로 재현한 직업체험관에서 직업훈련서비스를 제공하고 있다.

**표 2-⑤-3. 직업능력개발원별 기관별 장애유형별 특성화훈련 운영 현황**

□ 장애유형별 특성화훈련 운영 현황

| 구 분 | 장애유형 | 주요 훈련직종 |
|---|---|---|
| 일산직업능력 개발원 | 시각장애<br>청각장애<br>발달장애 | • 시 각: 정보접근성<br>• 청 각: 컴퓨터응용기계, 전자기기, 네일아트<br>• 발 달: 제조기술, 사무행정지원, 서비스산업 |
| 부산직업능력 개발원 | 청각장애<br>발달장애 | • 청 각: 네일아트서비스<br>• 발 달: 제조기술, 사무행정지원, 서비스산업 |
| 대구직업능력 개발원 | 청각장애<br>발달장애 | • 청 각: 반도체디스플레이<br>• 발 달: 제조기술, 사무행정지원, 서비스산업 |
| 대전직업능력 개발원 | 청각장애<br>발달장애 | • 청 각: 외식응용제과, 전기시스템제어<br>• 발 달: 제조기술, 사무행정지원, 서비스산업 |
| 전남직업능력 개발원 | 발달장애 | • 발 달: 제조기술, 사무행정지원, 서비스산업 |
| 서울·인천 발달장애인 훈련센터 | 발달장애 | • 발 달: 제조기술, 사무행정지원, 서비스산업 |

□ 장애유형별 특성화훈련 운영 현황(2017년 ~)

| 특화유형 | 훈련기관 | 훈련직종 및 주요 훈련내용 |
|---|---|---|
| 시각장애 | 일산직업능력개발원 | • 정보접근성: 웹, 모바일 등 정보접근성 표준개발 및 진단평가 기술 |
| 청각장애 | 일산직업능력개발원 | • CAD/CAM: 컴퓨터응용 기계제품 설계 및 가공기술<br>• 전자기기: 전자기기 제작, 조작, 유지보수, 응용기술 |
| | 부산직업능력개발원 | • 네일아트서비스: 네일미용, 네일숍 운영관리 |
| | 대구직업능력개발원 | • 반도체디스플레이: 전자회로 및 반도체회로 설계기술 |
| | 대전직업능력개발원 | • 외식응용제과: 제과·제빵 제조 기술<br>• 전기시스템제어: 전기시스템 공정설계 및 제어 기술 |
| 발달장애<br>(지적·자폐성장애) | 5개 직업능력개발원<br>(일산·부산·대구·대전·전남)<br>19개 발달장애인훈련센터<br>(서울·서울남부 · 경기북부·부산·인천·대구·광주·대전·세종·울산·경기·강원·충북·충남·전북·전남·경북·경남·제주) | • 제조기술: 조립·포장·운반 등 제품 생산·제조능력 및 태도<br>• 사무행정지원: 컴퓨터 활용 등 사무행정지원능력 및 태도<br>• 서비스산업: 외식, 유통, 환경미화 등 서비스 직무수행 능력 및 태도 |

※ 2017년 이후 정신·뇌병변장애 특성화훈련을 다른 장애유형과 통합훈련으로 전환 실시

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

### 다. 한국장애인고용공단 직업능력개발원 역량강화

한국장애인고용공단 산하 5개 직업능력개발원, 27개 훈련센터 교사의 역량강화를 위한 연수를 체계적으로 운영하고 있다. 2012년에 개편한 교사 연수 체계에 따라 현장 전문가를 초청한 분야별 “기술워크숍”, 사업체 연계 “기업연수” 등의 전문역량연수와 교수기법, 교직연수 등 공통역량연수를 운영 중이고, 2017년부터 4차 산업혁명 변화에 대응하기 위해 공통역량연수로 “맞춤형 신기술과정”을 운영 중에 있다. 이러한 훈련 교사의 역량 개발과 수료생에 대한 적극적인 취업알선을 통해 취업관련과정 수료생의 취업률이 2012년 90.2%, 2013년 91.3%, 2014년 90.4%, 2015년 92.4%, 2016년 93.6%, 2017년 94.4%, 2018년 93.7%, 2019년 94.9%, 2020년 93.8%, 2021년 90.0%로 높은 성과를 나타내고 있다.

또한, 민간·공공 훈련기관과 연계를 강화하여 장애인이 훈련받을 수 있는 기관을 확대함과 동시에, 직업능력개발원은 타 훈련기관에서 훈련받기 어려운 중증장애인과 여성장애인에 대한 훈련에 집중하였다. 그 결과, 2021년 전체 훈련생의 76.0%가 중증장애인, 34.9%가 여성장애인으로 나타났으며, 중증 및 여성장애인 훈련의 내실화를 위해 지원을 더욱 강화할 계획이다.

## 3 장애인 인식개선 지원

### 가. 장애인 인식개선 교육

2008년 1월부터 「장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조(사업주의 책임)」에 사업주의 장애인 인식개선 교육 의무가 명시되어 있었으나 구체적인 내용을 규정하고 있지 않아 실효성에 한계가 있었다. 그러나 2017년 11월 28일 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 개정으로

교육실시 점검, 과태료 부과 등이 추가됨으로써 선언적으로 규정되어있던 사업주의 장애인 인식개선 교육 의무가 실효성을 확보하였고 2018년 5월 29일 법 시행으로 '직장 내 장애인 인식개선 교육' 의무가 강화되었다.

2021년 말 기준으로 한국장애인고용공단의 강사양성 과정을 통해 총 4,941명의 강사가 양성되었으며, 총 689개 기관이 직장 내 장애인 인식개선 교육기관으로 지정되었다.

## 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 하는 데 목적이 있다.

기능경기대회는 국내대회와 국제대회로 나누어진다. 국내대회는 매년 개최하는 전국장애인기능경기대회와 지방장애인기능경기대회 및 발달장애인기능경기대회로 나누어진다. 국제대회는 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 기능 한국의 위상을 세계에 알렸다. 국제대회는 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 금 3·은 4·동 2의 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(직업기능 직종 기준)를 획득하여 6회 연속 종합우승을 달성함으로써 기능 강국의 위상을 다시 한번 드높였다.

# 제6절 지속가능한 사회적기업 육성

## ① 사회적기업 내실화를 통한 자생력 제고

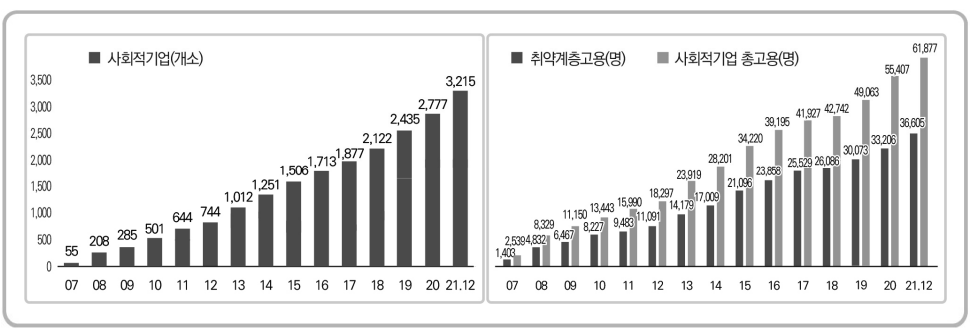
### 가. 지속가능한 사회적기업 육성을 통한 일자리창출

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 본격화되었고 그 과정에서 사회적 일자리 사업이 수익을 창출하고 자립을 도모할 수 있는 모델로서 기업연계형 모델을 시도하여 어느 정도 성과를 거두자 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('07년 1월 3일), 지난 14년간 사회적기업은 양적인 성장 특히 취약계층의 일자리 창출에서 괄목할 만한 성과를 거두었다. 2007년 55개에 불과하던 사회적기업이 2021년 3,215개에 달하고, 총 고용인원은 61,877명, 그중 취약계층이 36,605명에 이를 만큼 성장하였다.

그림 2-⑥-1. 사회적기업 현황 및 고용 규모



## 나. 사회적기업 역할 확대 및 자생력 제고

사회적기업이 생산하는 제품이나 서비스를 판매할 수 있는 다양한 판로 개척을 지원하여 사회적기업이 정부의 직접적인 지원(인건비 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 있다. 2021년 공공기관의 사회적기업 제품 구매실적은 1조 8,171억 원으로 전년 구매실적 1조 6,225억 원 대비 12% 증가하였고, 구매실적과 계획을 공고하기 시작한 2013년 이후 가장 많은 구매액을 달성하였다. 2022년에는 2조 986억 원을 구매할 계획이다.

사회적경제기업 상품 판매 및 공공조달 정보 제공, 판로지원 사업에 대한 정보 등을 관리하기 위해 사회적경제 판로지원 통합플랫폼(e-store 36.5, www.sepp.or.kr)을 구축하였다. 87개 전국 공동판매장(Store 36.5) 운영 및 백화점과 TV홈쇼핑 등 대중적 인지도가 높은 유통채널을 확보하는 등 사회적기업 상품 및 브랜드에 대한 인지도를 높였고, 상품 품질 등 시장경쟁력 강화지원사업을 통해 지속적인 판매 가능성을 높였다.

지역 여건에 맞는 지원이 이루어질 수 있도록 일자리창출사업의 자율성을 확대하고, 사회적기업 간 협업을 통해 지역사회 문제를 해결할 수 있는 분야 발굴 및 설립을 지원하여 지역에 부족한 사회서비스가 제공될 수 있도록 기반을 마련하였다.

사회적기업이 경영에 필요한 자금을 적기에 조달할 수 있도록 자금조달 경로를 다양화하였다. 2021년 12월 결성한 총 60억 원 규모의 사회적경제기업 모태펀드 제7호 투자조합을 통해 (예비)사회적기업이 R&D 비용 및 시설비 등을 조달받을 수 있도록 하였다. 아울러, 신용보증기금 및 지역신용보증재단 등 금융권과의 협력을 통하여 사회적기업에 특화된 대출 및 보증상품을 등을 지원하고, 온라인 사회적기업 크라우드 펀딩대회를 통해 우수 사회적기업에 대한 일반 국민의 사회적 가치투자 활성화 기회를 제공하였다('21년 기준, 펀딩금액 28.7억 원 조성).

민간 및 지역과의 자원연계를 통하여 사회적기업 생태계 조성도 지원하였다. 대학, 금융기관, 공공기관, 대기업 등과의 업무협약 등으로 다양한 분야의 민간자원을 연계하였고, 고용부·기재부 등 정부는 2021년 사회적경제 박람회를 공동개최 하였으며 시·도 및 민간단체와의 네트워크를 통해 사회적기업과 지역·민간센터 간 파트너십을 구축하여 인적·물적자원 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, 대학 구조조정 지연 등으로 근본적인 고용개선 효과는 미흡하다는 평가에 따라 2010년 관계부처 합동으로 국가고용전략회의를 통해 「청년내일만들기 제1차 프로젝트」를 발표하면서 청년 사회적기업가 육성 추진계획을 포함하였다.

고용노동부는 청년 사회적기업가 육성을 위한 대토론회('10년 10월) 등의 의견수렴을 거쳐 청년 사회적기업가 육성을 위한 제도 수립을 구체화하였으며, 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 '청년등 사회적기업가 육성사업'을 추진하였다.

2011년부터 견실한 사회적기업을 육성할 수 있는 창업 인프라를 보유한 위탁 운영 기관을 권역별로 선정하여 사회적기업 창업을 지원하고 있다. 즉, 창의적인 사회적기업 창업 아이디어를 가진 창업팀에 멘토링·자금·창업공간 등을 제공하여(인큐베이팅 서비스) 아이디어의 사업화를 집중지원하고 있다.

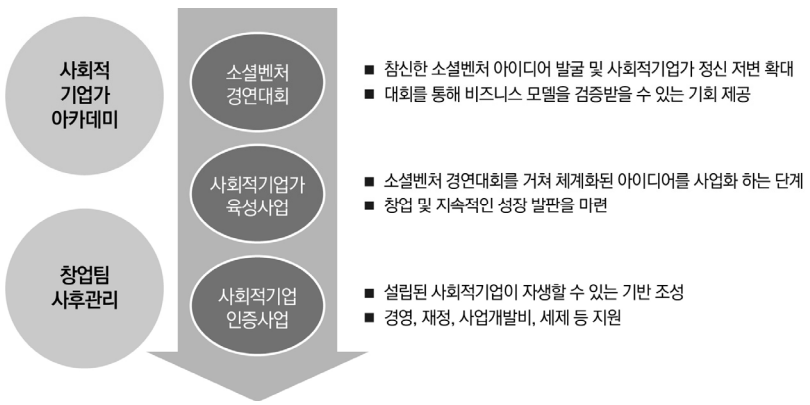
이를 통해 지난 10년('11년 ~ '21년) 동안 6,024개의 창업 팀을 육성하여 그중 93.2%인 5,614개 팀이 창업에 성공하였고, 이를 통해 약 19,743명의 고용효과가 발생하였다. 또한, 2,787개의 창업 팀이 (예비)사회적기업에 진입함으로써 지속가능한 성장 및 일자리 창출의 기반을 마련하는 성과를 거두었다. 이에 따라 '청년등 사회적기업가 육성사업'이 '사회적기업 창업 정규코스'로 자리매김했다.

또한, 창업지원의 내실화를 위해 1) 교육 및 확산 → 2) 아이디어 발굴 → 3) 창업지원 → 4) 성장지원 → 5) 지정 및 인증에 이르는 5단계 맞춤형 창업지원체계를 완성하였다.

### 단계적 사회적기업 육성 프로젝트

| 단계 | 주요 사업 내용 |
|---|---|
| 1) 교육 및 확산 | • 소셜벤처 지원사업(캠퍼스 투어, 소셜벤처 동아리 지원 등)<br>• 사회적기업가 아카데미(창업입문과정, 맞춤형 아카데미, 사회적경제 선도대학 등)<br>• 사회적경제 인재양성(사회적경제 표준교육안 마련 등) |
| 2) 아이디어 발굴 | • 소셜벤처 경연대회를 통한 창의적인 아이디어 발굴<br>• 사회적기업가 육성사업 |
| 3) 창업지원 | • 사회적기업가 육성사업 창업자(팀) 선정 등 우수 아이디어를 가진 창업자(팀) 발굴하여 맞춤형 인큐베이팅 지원<br>– 창업공간, 창업비용, 교육 및 멘토링 등 창업을 위한 전과정을 통합적으로 지원 |
| 4) 성장지원 | • 사회적기업 성장지원센터(소셜캠퍼스 온) 조성·운영, 입주기업 대상 사무공간, 멘토링 등 성장지원 서비스 제공<br>• 창업자(팀)의 직접 지원 종료 후, 안정적인 성장을 위한 민간 자원연계 및 컨설팅·교육·네트워킹 지원 |
| 5) 지정 및 인증 | • (예비) 사회적기업 지정 및 인증을 위한 지원 |

### 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 우수 팀을 선발하여 멘토링, 교육 등 다양한 지원을 제공하여 육성하고 있으며, '사회적기업 창업입문과정'을 대상별(시니어, 여성 등)로 특화하여 맞춤형 교육을 제공하고 있다. 이러한 노력속에서 2021년 '소셜벤처 경연대회'에 956개 팀이 참여하여 사회적기업에 대한 높은 관심과 함께 우수한 사회적기업 발굴 여건을 조성할 수 있었다. 특히, 전국 주요 대학에서 지역의 청년층을 대상으로 캠퍼스 투어를 개최하여 청년들이 모험정신과 도전의식을 가지고 사회적기업 창업에 관심을 가질 수 있도록 독려하였다.

체계적인 창업지원 시스템 구축을 위하여 2014 ~ 2015년에는 '사회적기업가 육성사업' 제도 개선을 추진하였다. 2014년에는 성과에 따라 지원금을 차등화하여 역량 있는 창업팀을 집중육성하기 위한 지원체계를 구축하였고, 사후관리 의무화를 통해 지원기간을 1년에서 2년(사후관리 1년 포함)으로 확대하였다. 2015년에는 적극적인 아이디어 발굴을 위한 상시상담 및 연 2회 분할 모집체계를 구축하였고, 밀착형·맞춤형 인큐베이팅을 위해 약 한 달간의 「사전 컨설팅」 기간을 도입하는 등 다양한 창업 팀의 특성을 반영한 맞춤형 인큐베이팅 서비스를 제공하기 위한 노력을 하였다.

2021년에는 사회적가치가 높은 영역의 사회적기업 진입 촉진을 위해 관광, 도시재생, 여성, 글로벌, IT 등 다양한 분야의 창업 팀(855개)을 선발하여 창업을 지원하였다.

사회적기업 창업지원을 통한 질 좋은 일자리 창출을 위해 '사회적기업가 육성사업' 및 소셜벤처 지원을 강화하고 청소년 대상 사회적기업 캠프 실시 권역을 확대하며, 소셜벤처 대학동아리 지원을 지속하는 등 소셜벤처에 대한 인식 확산과 사회적기업 창업 붐을 조성하고자 한다. 또한, 2017년 서울(성수), 부산, 전주를 시작으로 2021년 인천, 전남에 소셜캠퍼스 온(溫) 조성을 완료하여 총 15개소에서 육성사업 창업 팀 출신을 비롯한 초기 창업 기업에 체계적인 성장지원시스템을 제공하고 있다. 소셜캠퍼스 온(溫)은 입주기업에게 사무공간·멘토링·네트워킹 등을 제공하여 지속적인 성장을 지원하고 빠른 사회적기업 진입을 유도하는 복합 성장지원 인프라로서 2022년 충북, 제주에 추가로 2개소를 조성하여 각 지역의 초기 창업기업을 지원할 예정이다.

아울러, 창업 팀의 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 제공 효과는 더욱 커질 것으로 예상된다.

제 3 장

# 중층적 고용안전망 체계 구축

제1절 취업 중심의 고용복지 통합서비스 제공

제2절 촘촘한 고용안전망 구축



# 제1절 취업 중심의 고용복지 통합서비스 제공

## ① 고용복지플러스센터 확산

### 가. 추진배경

고용센터는 지난 1995년「고용보험 제도」도입과 함께 설치되어 전국 규모로 성장해 온 우리나라 대표 공공 고용서비스 기관이다.

그간 외환위기·금융위기 등 국가적 고용위기 상황에서 고용센터는 실업급여, 취업상담·알선, 직업능력개발 및 기업지원 등 종합 고용서비스 제공을 통해 대규모 실업 등에 적극 대응·극복하였다.

이후 지속적으로 증가하는 대국민 고용서비스 수요에 맞춰 여성새로일하기센터(여성가족부), 제대군인지원센터(국가보훈처), 지자체 일자리센터(직영 또는 위탁) 등 대상별 특화기관이 확충되었으며, 생계급여 등 복지 관련 서비스는 자치단체가 중심이 되어 제공해 왔다.

그러나 서비스별·대상별로 각각 존재하는 전달체계로 인해 서비스 이용자가 필요충분한 서비스를 받으려면 여러 기관을 방문해야 하는 어려움이 있었고, 서비스를 제공하는 기관 간의 칸막이 현상이 나타나는 등 문제점이 발생하였다.

또한, 취약계층의 탈수급을 통한 노동시장 진입을 위해 고용-복지서비스 연계, 통합 제공의 중요성도 부각되었다.

이에, 고용서비스와 복지서비스의 연계를 통한 수요자 중심 서비스 제공, 국민의 편의와 정부의 행정효율 제고 등을 위해 다양한 고용·복지 서비스기관이 한 장소에서 함께 서비스를 제공하는 '고용복지플러스센터'를 추진하였다.

### 나. 추진경과 및 성과

고용복지플러스센터에 대한 논의는 남양주고용센터 설립과 함께 시작되었다. 남양주고용센터를 신설하면서 기존의 고용센터에서 한 단계 더 나아가, 주민들에게 통합적 서비스를 제공할 수 있도록 여러 기관이 함께 서비스를 제공하자는 공감대가 형성되었다.

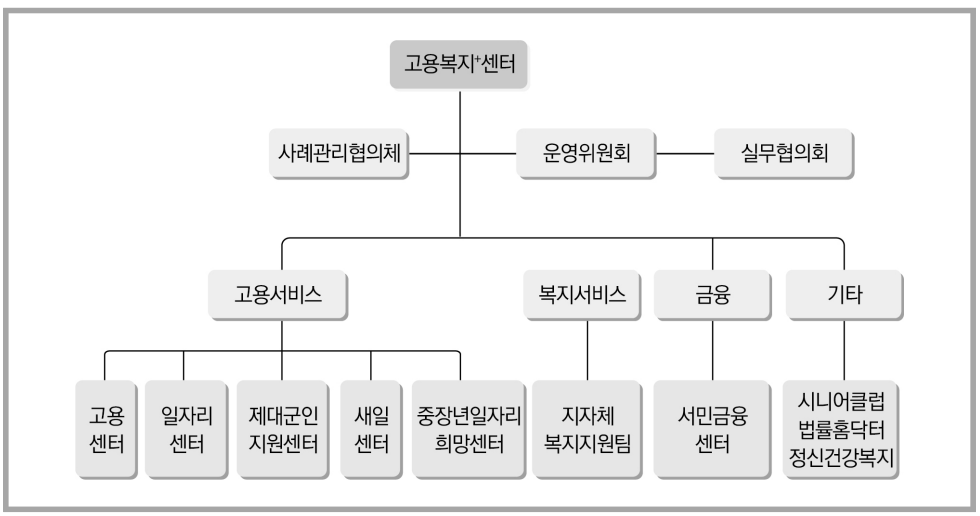
이러한 공감대를 바탕으로 중앙부처(고용노동부, 보건복지부, 행정자치부, 여성가족부), 자치단체(경기도, 남양주시), 민간단체(남양주 YWCA, YMCA)가 여러 차례 협의를 거쳤고, 그 결과 전국 최초로 남양주시에 고용복지플러스센터가 개소하게 되었다('14.1.6.).

남양주고용복지플러스센터가 주목받으면서, 국민경제자문회의('13.11.28.), 사회보장위원회('13.12.24.)에서 고용복지플러스센터 확산을 보고·의결하였고, 2014년에는 기초 자치단체 수요조사 및 현장실사 등을 거쳐 10곳을 추진하기로 결정하였다.

남양주고용복지플러스센터를 시작으로 부산북부, 구미, 천안, 서산 고용복지플러스센터가 문을 열었고, 2014년 12월에 동두천, 칠곡, 순천, 해남, 춘천 고용복지플러스센터를 추가 개소하여 총 10곳이 설치되었다.

다음 해 2015년에는 서울동부, 수원, 양산, 대구동부, 광주광산, 청주 등 30개소, 2016년에는 인천, 서울, 대구, 울산, 부산, 대전, 전주 등 30개소, 2017년에는 서울서부, 인천북부, 부산사하, 광양, 아산 등 28개소가 추가·설치되어 2017년 말까지 총 98개소의 고용복지플러스센터를 설치하며 1차 확산을 마무리하였다.

**고용복지+센터 참여기관 및 체계도**




2020년은 한국형 실업부조인 「국민취업지원제도」의 시행 기반을 마련하고 「전국민 고용보험 로드맵」을 발표하는 등 고용보험에 이은 2차 고용안전망의 기틀을 세운 한 해였다.

「국민취업지원제도」의 근거법인 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률」이 제정(2020.6.9., 시행: 2021.1.1.)되었으며 「고용보험법」 등 개정(2020.6.9., 시행: 2020.12.10.)을 통해 예술인 고용보험이 적용되었다.

이러한 취약계층 고용안전망 강화 정책에 따라 공공 고용서비스 수요는 늘어나고 있으나 고용복지플러스센터 수는 유사 사회서비스 전달기관과 비교할 때 상대적으로 적어 도움이 필요한 주민들이 충분한 서비스를 제때 받지 못하는 상황이 우려되었다. 이에 저소득층, 청년, 여성 등 취업취약계층이 집에서 '1시간 이내'에 있는 고용복지 플러스센터를 방문하여 심층상담과 취업연계 서비스를 받을 수 있도록 고용-복지서비스 접점의 확대를 추진하였다.

고용서비스 접점 확충 및 운영방안은 범부처 합동 「공공 고용서비스 발전방안('19.6.4., 일자리위원회)」 및 「제1차 고용서비스 전문위원회('20.6.25.)」 심의·의결을 통해 결정하였으며, 행정수요와 지역규모에 따라 수행업무 및 운영방식을 차별화하였다.

고용센터까지 이동시간(대중교통)이 1시간을 넘으면서 인구수가 5만 명 이상인 지역에는 고용센터·지자체·새일센터 직원(5명 내외)이 상근하면서 국민취업지원제도, 취업·구인기업 지원 등의 업무를 수행하는 고용복지센터 30개소를 설치하였다.

한편, 행정수요가 적은 지역(인구수가 5만 명 미만)에는 고용센터 직원이 관할 지자체 등에서 제공한 청사 내 공간으로 주 1~2회 비상근하는 출장센터 40개소를 운영하기로 지자체 등 관계기관과 협의하였다.

고용복지플러스센터 설치로 일자리 정보 공유, 참여기관 간 프로그램 상호 개방, 서비스 연계를 통한 취업 장애요인 해소 등 수요자 맞춤형 취업지원서비스 제공이 용이해졌으며, 참여기관 간 서비스 연계도 활성화되었다.

고용복지플러스센터당 월평균 서비스 연계 건수는 2016년 207건, 2017년 278건, 2018년 295건, 2019년 400건 등으로 그 수치는 꾸준히 증가하였다. 다만, 2020년, 2021년에는 전례 없는 코로나19 팬데믹 사태로 직접 피해를 입은 실업자, 영세자영업자, 특수형태근로종사자, 프리랜서 등 경제적 위기에 직면한 취약계층의 보호가 절실해지면서 이들에 대한 실업급여, 고용유지지원금, 긴급고용안정지원금 지급 등 긴급한 업무처리에 고용센터 인력을 집중투입하는 등 코로나19 위기를 극복하는 데 치중하였으며, 이에 따라 월평균 서비스연계 건수는 각각 274건, 153건으로 감소하였다. 이러한 성과로 고용복지플러스센터는 언론·전문가 등으로부터 협업을 일궈낸 대표사례, 수요자 중심의 서비스 구현, 융합형 사회서비스 전달체계의 효시 등 높은 평가를 받고 있다.

아울러, 전국 70개 시군에 고용복지센터·출장센터 등을 추가 신설, 지리적 요인으로 고용센터 접근이 쉽지 않았던 구인·구직자 및 경제적 취약계층이 고용서비스를 편리하게 받을 수 있는 기반이 조성되었다. 일부 지자체(7개소)에서는 유휴공간을 자발적으로 무상 제공하여, 연평균 7~8억 원의 운영경비를 절감할 수 있게 되었다.

2021년은 국민취업지원제도 시행 원년으로 취업취약계층에게 내실 있는 밀착상담 및 취업지원서비스를 제공하기 위해 현장 상담인력 총 736명을 증원, 고용센터에 추가 배치하였다. 이에 따라 그 규모가 지나치게 커진 고용센터 2개소를 분할·추가 설치하여 대국민 고용서비스 질 제고 및 고용서비스 접점을 확대하였고, 서울북부고용센터·서초고용센터 2개소를 고용복지플러스센터로 전환하면서 2021년 말까지 고용복지플러스센터를 총 102개소 설치하였다.

### 다. 향후 계획

전국민 고용보험 확대 등 취약계층 고용안전망 강화 정책을 뒷받침하기 위해 도시 지역의 과밀한 고용복지플러스센터는 관할구역을 분할하여 추가 설치하는 등 대국민 고용서비스 접점을 지속 확대하는 한편, 고용복지플러스센터 참여기관 간 연계·협업 내실화를 통해 지역단위에서 고용센터, 일자리센터, 새일센터가 유기적으로 협력하여 양질의 일자리를 발굴·공유하는 등 지역의 일자리 문제 해결에 주도적 역할을 수행해 나갈 계획이다.

## 2 온라인 고용서비스 전달체계인 '워크넷' 기능 강화

### 가. 추진배경

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

인터넷 등 온라인 서비스의 이용이 확대됨에 따라 수요자의 필요와 고용목적을 달성하기 위해 1998년 온라인 고용서비스 전달체계인 '워크넷'을 구축하게 되었다.

## 나. 추진성과

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

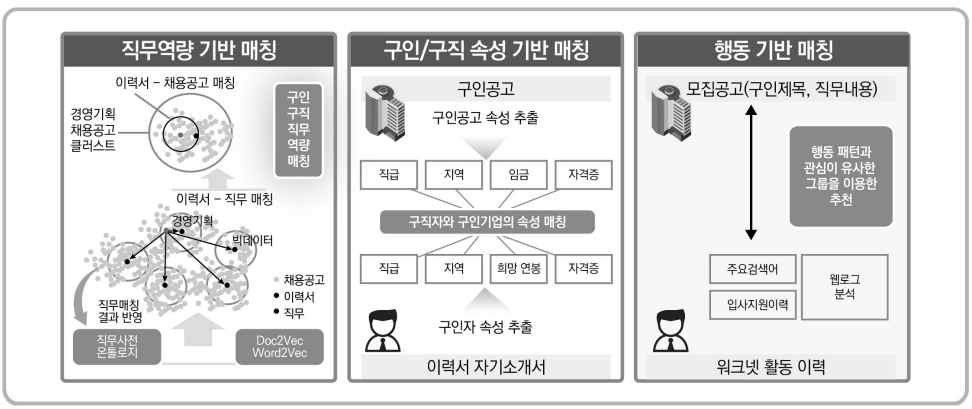
또한, 지속적으로 구인·구직 만남의 날, 동행면접 등 고용센터를 통한 오프라인 채용지원서비스뿐만 아니라 디지털·비대면 온라인 서비스를 확대하고 있다. 아울러, 2019년 워크넷만 접속하면 온라인으로 구인·구직, 직업훈련, 고용보험 등 모든 일자리정보를 한 곳에서 제공받을 수 있게 홈페이지를 전면 개편하였으며, 이후에도 이용자의 편의성을 높이기 위해 온라인 설문조사, 전문가 자문 등을 통해 의견을 수렴하고 이를 서비스에 반영하고 있다. 특히, 괜찮은 일자리임에도 불구하고 구직자들에게 덜 알려져 인재 채용에 어려움을 겪고 있는 중견기업들을 지원하기 위해 한국중견기업연합회와 협력하여 구직자들이 취업하고자 하는 중견기업의 홈페이지를 방문하지 않더라도 워크넷에서 바로 그 기업의 인재상과 성장가능성을 볼 수 있도록 서비스를 제공하고 있다.

**표 3-①-1. 워크넷 구인·구직 및 취업 현황(고용센터)** (단위 : 명, 건, %)

| 구분 | 구인인원 | 구직건수 | 취업건수 | 취업률 |
|---|---|---|---|---|
| 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 |
| 2017년 | 1,747,468 | 2,670,279 | 724,357 | 27.1 |
| 2018년 | 1,562,202 | 2,690,900 | 691,587 | 25.7 |
| 2019년 | 1,351,945 | 2,787,425 | 699,282 | 25.1 |
| 2020년 | 1,301,666 | 3,297,437 | 719,548 | 21.8 |
| 2021년 | 1,969,018 | 3,913,395 | 973,384 | 24.9 |

2021년 말 현재 워크넷에는 12,948천 명(개인: 12,458천 명, 기업: 489천 명)이 회원으로 등록되어 있으며, 전국의 고용센터와 자치단체, 여성새로일하기센터 등 워크넷을 활용하는 취업지원기관을 통해 온라인 취업지원서비스를 지원받고 있다.

2020년 7월 서비스를 시작한 인공지능 일자리 추천 서비스는 기존 빅데이터 기반 추천서비스 알고리즘에 인공지능 기술을 도입해서 일자리를 찾는 사람들에게 더 적합한 일자리를 추천하고, 기업에서는 직무에 적합한 인재를 더 쉽고 빠르게 찾을 수 있도록 서비스를 고도화하였다. 이를 통해 워크넷에 등록된 구직자의 이력서와 구인기업의 채용공고에 적혀 있는 ▲직무핵심어 ▲구직자 속성 ▲채용공고 요구사항 ▲온라인 행동유형을 분석해서 직무와 구인조건에 적합한 인재와 일자리를 자동 추천하고 있다.




또한, 일자리 데이터에 AI 기술을 접목해 노동시장 정보와 개인별로 맞춤형 일자리, 훈련 등을 추천하여 고용센터 업무 담당자가 직업·진로 상담 시 경력로드맵 등에 활용할 수 있도록 상담지원서비스를 제공하고 있다.

마지막으로 코로나19 확산으로 고용센터 등을 직접 방문하기 어렵거나 기업 규모가 작아 인사담당자가 없어도 사업주가 손쉽게 구인공고를 올릴 수 있도록 워크넷 모바일 기업서비스를 시작하였다. 모바일 기업서비스를 이용하면 이전에 구인신청·등록한 공고 내용까지 모두 조회할 수 있어 구인신청 과정에서 '복사'나 '재신청' 기능을 활용해 간편하게 신청서를 작성·등록할 수 있고, 구인신청 후에는 구인인증 완료·대기·보류·거부 등 구인신청 처리 진행 상황을 바로 확인할 수 있다. 아울러, 구직자가 채용공고를 보고 입사지원을 하면 인사담당자에게 곧바로 알림톡으로 알려줘 편의성을 높였다.

## 다. 향후 계획

2021년부터 고용센터를 직접 방문하지 않더라도 한 번의 접속으로 동일한 품질의 고용서비스를 제공하는 이른바 온라인 원스톱 고용센터 '고용24' 구축을 계획 중에 있으며, 2024년에 완성되면 언제·어디서나 온라인 상담뿐만 아니라 고용서비스 신청에서 처리 결과까지 전 과정을 한눈에 확인할 수 있는 완결된 고용서비스 제공이 가능해질 것이다.

# 제2절 촘촘한 고용안전망 구축

## ① 고용·산재보험의 적용 및 피보험자 관리

### 가. 고용·산재보험 신규가입 촉진

2021년 12월 말 현재 적용사업장은 고용보험 2,511,690개소, 산재보험 2,876,635개소이며 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 건축공사인·허가 자료를 활용하여 미신고 사업장을 발굴하여 보험 관계성립 신고를 안내하고, TV·라디오 캠페인, 온라인, 지하철, 아파트 엘리베이터 생활접점 매체 등 다각적인 언론홍보를 전개하고 자진신고 활성화를 위해 고용·산재보험 집중홍보기간(5월, 10월)도 운영하였다.

**표 3-②-1. 고용·산재보험 적용 사업장 현황** (단위: 개소)

| 구 분 | 연도 중 소멸신고 사업장 수 | 연도 중 신규 성립 사업장 수 | 연도 말 현재 적용 사업장 수 |
|---|---|---|---|
| 고용보험 | 2,142,058 | 2,212,419 | 2,511,690 |
| 산재보험 | 2,975,821 | 3,133,148 | 2,876,635 |

또한 강원도('18년 4월)를 시작으로 충청남도('19년 1월) 및 제주특별자치도('19년 8월)와 업무협약을 체결하여 고용보험에 가입한 사업장에 사회보험료를 추가 지원함으로써 소규모사업장의 사회보험 가입을 촉진하였다. 2021년은 코로나19로 피해가 큰 자영업자와 예술인·노무제공자 지원을 위해 경기도 등 5개소와 추가 협약을 체결하여 2021년 말 현재 11개 광역지자체 및 5개 기초지자체와 업무협약 중이다.

2021년도에 보험관계가 소멸된 사업장은 고용보험 2,142,058개소, 산재보험 2,975,821개소인 반면 보험관계 신규 성립신고 사업장은 각각 2,212,419개소, 3,133,148개소이다.

## 나. 고용보험 피보험자 관리 개선

피보험자 관리업무는 고용보험 수급권 보장 및 실업급여 적정 지급 등과 직결된 고용보험제도의 근간을 이루는 업무이지만 1995년 고용보험 도입 이래 적용 대상이 큰 폭으로 증가했음에도 인프라 보강이 미흡하여 고용보험 관리에 어려움이 있었다.

이에 따라 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.

전자적 방법에 의한 피보험자격 취득·신고에 대해 그동안 사업주에 대해서만 허용하던 것을 2018년 12월 시행규칙을 개정하여 근로자에게도 가능하도록 제도를 개선하였다.

또한 초단시간(소정근로시간 월 60시간 <또는 주 15시간> 미만) 근로자의 적용 요건인 “생업 목적으로 3개월 이상 근로”에서 “생업 목적”을 삭제하여 고용보험 적용대상자의 범위가 넓어졌다.

한편 근로자의 수급권 보장 등 법 시행 실효성 확보를 위해 고용보험 피보험자격 신고 관련 위반행위에 대한 과태료 제도는 부과기준 명확화, 산정방식 단순화 (상습(고의) → 위반 횟수별로 적용) 등을 통해 민원 분쟁을 줄이고 업무부담도 경감시켰다.

2020년 12월, 2021년 7월에는 각각 예술인과 노무제공자 고용보험이 시행되면서 고용보험 적용대상이 확대되었고, 노무제공자 고용보험 적용 직종은 지속적으로 추가될 예정이다.

**표 3-②-2. 고용보험 피보험자 현황** (단위: 천 명)

| 구 분 | 피보험자 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ’17년 | ’18년 | ’19년 | ’20년 | ’21년 |
| 상 용 | 12,959 | 13,432 | 13,864 | 14,112 | 14,550 |
| 일 용 | 4,959 | 4,274 | 4,173 | 3,825 | 4,168 |

※ 일용: 1일 이상 근로내용이 신고 된 근로자 수(자료추출일: ’21년 9월)
※ 상용: 자영업자 포함

## 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 유휴노동력의 존재는 국가 인적자원의 손실을 의미할 뿐만 아니라, 근로자가 자신의 능력을 발휘할 기회를 상실함으로써 오랜 시간 갈고닦은 지식과 기능의 질적 저하를 초래하기도 한다. 국민경제 차원에서 보면 실업자의 발생은 실업자와 그 가족의 구매력을 저하시켜 소비 수요를 감소시키며, 이는 다시 생산의 저하와 고용의 감소를 초래하여 실업을 더욱 증가시키고 국민경제를 혼란에 빠뜨릴 수 있다.

자유경쟁을 원칙으로 하는 자본주의 경제체제 하에서는 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 돌리며 방치할 수는 없으며, 국민경제 전체 차원에서의 책임이 커지고 있다. 이와 같은 인식에 입각하여 많은 국가에서는 실업보험 또는 고용보험 제도를 도입하여 정부, 사용자 및 근로자가 연대하여 실업자의 생활안정을 도모하고 있다.

고용보험법상 실업이란 근로 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태를 말한다. 이러한 실직자들의 생활안정을 도모하고 구직활동을 용이하게 하기 위하여 실업급여를 지급한다. 실업급여는 크게 구직급여와 취업촉진수당으로 구분된다.

구직급여는 소정의 수급요건을 만족시키는 수급자격자의 생활안정을 도모하는 동시에 안정적으로 구직활동에 임할 수 있도록 지급되는 기본적 성격의 급여이다. 취업촉진수당은

재취업활동을 적극적으로 할 수 있도록 지원하기 위한 조기재취업수당과 직업안정기관의 지시로 실직근로자가 재취업에 필요한 직업훈련을 받는 경우 수강을 용이하게 하기 위한 직업능력개발수당, 직업안정기관의 소개로 넓은 지역에 걸쳐 구직활동을 하는 자에게 교통비 등 실비를 지급하는 광역구직활동비, 재취업 또는 직업안정기관이 지시한 직업훈련을 위해 주거를 이전하는 자에게 지급하는 이주비 등으로 구분된다.

구직급여를 지급받기 위해서는 첫째, 이직일 이전 18개월 간(1주 소정근로시간이 15시간 미만이고, 1주 소정근로일수가 2일 이하인 근로자는 24개월 간) 피보험단위기간이 180일 이상인 피보험자로서 고용되어 임금을 목적으로 근로를 제공하였을 것, 둘째, 자신의 중대한 귀책사유로 해고되거나 정당한 이유 없이 자기사정으로 이직한 것이 아닐 것, 셋째, 근로할 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 수급자격인정신청일 이전 1개월 중 근로일 수가 10일 미만일 것(건설일용근로자는 수급자격인정신청일 이전 14일간 연속하여 근로내역이 없는 경우도 포함), 최종 이직일 이전 기준기간의 피보험단위기간 중 다른 사업에서 법 제58조에 따른 수급자격 제한 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 120~270일('19년 9월까지는 90~240일)이며, 이직일의 다음 날부터 12개월 이내에 조속히 수급할 수 있도록 함으로써 실직자의 구직활동을 촉진시키는 효과를 도모하고 있다. 또한, 취업이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자격자는 60일 한도로 구직급여를 연장하여 개별연장급여를 지급하고, 연령·경력 등을 고려할 때 재취업을 위하여 직업능력개발훈련 등이 필요하다고 판단되어 직업안정기관의 장의 지시에 따라 직업훈련을 수강하는 경우에는 최대 2년간 훈련연장급여를 지급하고 있다.

구직급여일액은 평균임금(급여기초임금일액)의 60%('19년 9월까지는 50%)에 해당하는 금액이다. 1일 구직급여일액이 6.6만 원을 초과하는 경우에는 6.6만 원을 한도로 한다. 구직급여일액이 1일 소정근로시간에 상응한 최저임금의 80%('19년 9월까지는 90%)에 해당하는 금액보다 적을 경우에는 최저임금의 80%에 1일 소정근로시간을 곱한 금액으로 한다. 2021년 최저 구직급여일액은 60,120원이다.

구직급여를 지급받으려면 실업을 신고한 날부터 1주 내지 4주의 범위 내에서 직업안정기관의 장이 지정한 날에 출석하여 직전 실업인정일의 다음 날부터 그 실업인정일

까지 재취업활동 사실을 신고하여 실업인정을 받아야 하고, 직업안정기관의 정당한 지시에도 불구하고 수급자가 직업소개, 직업지도, 직업훈련 지시 등을 거부하면 지급이 정지된다.

실업급여 제도는 1995년 7월 1일 도입되어 1996년 7월 1일부터 급여가 지급되기 시작하였으며 그동안 피보험대상자 확대, 구직급여일액 상한액 및 하한액 인상, 소정급여일수 확대, 피보험단위기간 단축 등 꾸준한 제도 개선을 통해 실업급여 수급액 및 수혜율 등이 지속적으로 증가해왔다.

**주요 제도개선 내용**

- 적용대상 확대: 30인 이상 → 10인 이상('98년 1월) → 5인 이상('98년 3월) → 1인 이상('98년 10월)
- 구직급여일액 상한액 인상: 3만 원('99년 7월) → 3.5만 원('01년 1월) → 4만 원('06년 1월) → 4.3만 원('15년 1월) → 5만 원('17년 4월) → 6만 원('18년 1월) → 6.6만 원('19년 1월)
- 최저구직급여일액 변경: 미설정 → 최저임금 70%('98년 3월) → 90%('00년 1월) → 80%('19년 10월)
- 소정급여일수 확대: 30 ~ 210일 → 60 ~ 210일('98년 3월) → 90 ~ 240일('00년 1월) → 120 ~ 270일('19년 10월)
- 피보험단위기간 단축: 이직 전 18개월 중 12개월 이상 → 이직 전 18개월 중 180일 이상('00년 4월)
- 기준기간 연장: 1주 소정근로시간이 15시간 미만이고, 1주 소정근로일수가 2일 이하인 근로자는 24개월 중 180일 이상('19년 10월)

2017년에는 노동계, 경영계, 전문가 등이 참여한 「고용보험 제도개선 TF」를 운영하여 실업급여 보장성 강화 및 1995년 제도 도입 이후 제기된 문제점 개선 등에 대해 논의하고 「고용보험위원회」의 의결을 거쳐 구직급여 지급수준(평균임금의 50% → 60%), 지급기간(90~240일 → 120~270일) 등의 대폭 개선을 내용으로 한 「고용보험법」이 2019년 8월 27일 개정되어 2019년 10월 1일부터 시행하게 되었다.

**고용보험법 개정 주요내용**

- 실업급여 지급수준 인상: 평균임금의 50% → 60%(자영업자 기준보수의 50% → 60%)
- 실업급여 지급기간 연장: 90~240일 → 120~270일(자영업자 90~180일 → 120~210일)
  * 연령별 구분 '30세 미만-30~50세 미만-50세 이상' → '50세 미만-50세 이상'
- 하한액 인하: 최저임금의 90% → 80%
- 초단시간 근로자 기준기간 연장: 18개월 → 24개월

## 나. 실직자의 생계안정을 위해 실업급여 지급 및 관리

2021년에는 1,866천 명에게 12조 5,053억 원의 실업급여를 지급하였다. 이는 제도 시행 초기인 1996년(7,300명, 105억 원 지급)에 비해 지급자 수는 256배, 지급액은 1,191배 증가한 것으로 실직자의 생계안정 지원 등 사회안전망으로의 역할이 크게 강화되었다. 2008년 글로벌 금융위기 영향으로 2009년에는 실업급여 지급액이 최고치(4조 1,164억 원)를 기록하였으나 2010년부터 경기가 다소 회복되면서 감소하다가 2012년 이후 증가 추세에 있다.

실업급여 신규신청자도 2009년 처음으로 100만 명을 넘어섰으나 2010년 이후 매년 감소하다가 2013년부터는 사회안전망 강화 등으로 고용보험 가입자가 늘어남에 따라 증가 추세에 있다.

2004년 1월 1일부터는 일용근로자에 대해서도 실업급여 제도가 적용되었다. 일용근로자의 실업급여 수급자격자는 매년 증가하다 2010년 이후 감소하였으나, 2018년부터 다시 증가하고 있다('04년 3,635명 → '07년 54,769명 → '10년 129,321명 → '12년 88,968명 → '14년 88,133명 → '15년 80,906명 → '16년 67,667명 → '17년 63,827명 → '18년 97,225명 → '19년 109,774명 → '20년 130,999명 → '21년 126,452명)

**표 3-②-3. 실업급여 신청 및 지급 현황** (단위: 명, 백만 원)

| 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 |
| '07년 | 687,760 | 685,024 | 854,420 | 673,243 | 656,060 | 3,538,382 | 2,434,032 | 2,123,494 | 310,538 |
| '08년 | 838,783 | 835,140 | 990,084 | 789,053 | 745,837 | 3,948,154 | 2,865,256 | 2,473,518 | 391,737 |
| '09년 | 1,073,989 | 1,068,389 | 1,301,132 | 1,050,612 | 1,014,481 | 5,205,740 | 4,116,404 | 3,598,973 | 517,430 |
| '10년 | 978,575 | 973,026 | 1,236,637 | 957,267 | 952,169 | 4,915,719 | 3,686,233 | 3,487,289 | 198,944 |
| '11년 | 906,422 | 902,362 | 1,201,165 | 889,097 | 898,732 | 4,520,607 | 3,561,121 | 3,346,375 | 214,746 |
| '12년 | 901,588 | 898,054 | 1,186,602 | 887,639 | 884,964 | 4,482,808 | 3,676,473 | 3,441,847 | 234,626 |
| '13년 | 921,678 | 918,421 | 1,209,349 | 905,784 | 899,167 | 4,568,173 | 3,881,918 | 3,622,011 | 259,907 |
| '14년 | 974,150 | 969,841 | 1,251,201 | 942,946 | 924,477 | 4,869,875 | 4,152,544 | 3,976,839 | 175,705 |
| '15년 | 955,184 | 949,699 | 1,271,180 | 935,148 | 958,800 | 4,916,383 | 4,544,113 | 4,382,259 | 161,854 |
| '16년 | 957,888 | 953,003 | 1,277,685 | 938,502 | 942,089 | 4,935,607 | 4,892,144 | 4,686,203 | 205,942 |

| 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 |
| '17년 | 944,069 | 939,311 | 1,272,223 | 924,789 | 937,849 | 4,980,736 | 5,239,358 | 5,024,838 | 214,520 |
| '18년 | 1,066,911 | 1,061,963 | 1,390,597 | 1,042,502 | 1,012,212 | 5,605,096 | 6,684,709 | 6,454,869 | 229,841 |
| '19년 | 1,147,900 | 1,143,165 | 1,526,023 | 1,128,881 | 1,107,048 | 6,220,968 | 8,382,026 | 8,091,734 | 290,292 |
| '20년 | 1,371,733 | 1,364,296 | 1,783,204 | 1,353,853 | 1,210,693 | 8,514,506 | 12,176,941 | 11,855,625 | 321,316 |
| '21년 | 1,288,709 | 1,281,672 | 1,866,032 | 1,272,193 | 1,336,840 | 8,656,621 | 12,505,305 | 12,062,473 | 442,832 |

2006년부터는 고용지원서비스 선진화 정책에 맞춰 실업급여 수급자의 재취업지원 시스템 강화로 구직급여 수급종료자의 수급기간 중 재취업률 제고를 위해 노력하였다.

- 구직급여 수급종료자 수급 중 재취업률: 30.5%('05년) → 36.5%('07년) → 37.4%('09년) → 31.9%('10년) → 33.3%('11년) → 34.0%('12년) → 34.7%('13년) → 33.9%('14년) → 31.9%('15년) → 31.1%('16년) → 29.9%('17년) → 28.9%('18년) → 25.8%('19년) → 26.8%('20년) → 26.9%('21년)

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 취업지원서비스 강화를 목적으로 '취업주치의' 제도를 도입하였다. 그럼에도 불구하고 실업인정 업무량 과다로 수급자의 구직활동 여부만 단순확인하는 형식적 실업인정 관행이 여전하여 실업급여 수급자의 재취업지원을 강화할 근본적인 제도변화가 요구되었다. 이에 『선택과 집중』의 원칙 아래 수급자 특성별 재취업지원서비스를 활성화하기 위해 2010년 8월부터 2011년 2월까지 18개 고용센터를 통하여 집체교육형, 온라인형, 집체교육·온라인 조화형, 실업인정 강화형 등 4가지 유형의 시범센터를 운영하였다. 그 결과, 형식적인 업무가 감소하고 상담시간이 증가하여 센터 담당자 및 수급자의 만족도가 상승하는 등 전반적으로 긍정적인 반응이 나타난 것으로 확인되었다. 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 위해 수급자를 균분하는 취업상담 예약제를 실시하였다. 특히, 2012년에는 고용센터 창구담당자 1인당 1일 40명 이하의 수급자를 상담하도록 제한하였다. 아울러, 취업상담 시 실업인정과 재취업지원을 동시에 한 명의 담당자가 전담하여 수행토록 하고, 예약자 중 간편하게 실업인정할 자와 집중 취업상담할 자를 구분하여 적정하게 예약 처리토록 함으로써 고용센터 주요 고객인 실업급여 수급자에 대한 고용서비스를 향상시켰다.

2014년 3월부터는 실업인정 및 재취업지원 방식을 실업기간에 따라 달리 적용하여 제한된 인력하에서 장기수급자 등 취업취약 계층에 대한 재취업지원 서비스를 강화하였다. 1단계(실업신고일 ~ 3차 실업인정일)는 인터넷 실업인정을 원칙으로 수급자의 자기주도적 재취업활동을 최대한 보장하고, 2단계(4차 실업인정일 ~ 수급종료일)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 하여 맞춤형 재취업지원 서비스를 제공하고, 재취업촉진위원회를 운영하여 취업알선·훈련 등 안내와 재취업활동 내역심사를 실시하였다. 또한, 그간 2·3차 실업인정일에만 가능했던 인터넷 실업인정을 5차 실업인정일 이후에도 허용하고 필요 시 수급자에게 출석을 요청하여 심층상담을 실시함으로써 실업인정의 효율화를 도모하였다.

2017년 1월부터는 인터넷뿐만 아니라 스마트폰 등 모바일을 통해서도 실업인정 신청을 할 수 있도록 개선하였다. 또한, 취업을 목적으로 해외에서 재취업활동을 하고자 하는 수급자가 해외 재취업활동계획을 미리 수립하고 신고하면 해외에서 인터넷 실업인정 신청이 가능하도록 해외취업 수급자의 재취업활동 편의성을 제고하였다.

2018년 5월부터는 재취업활동 의무 횟수를 종전 1~4차 실업인정일에는 4주 2회, 5차 실업인정일부터는 4주 4회였던 것을 모든 회차 동일하게 4주 2회로 완화하였다. 또한 재취업활동 인정 프로그램 범위를 확대하여 민간의 각종 취업프로그램 참여도 재취업활동으로 인정하고, 실업급여 반복수급자와 장기수급자에 대한 취업알선을 강화하는 한편, 형식적 구직활동자는 인터넷 실업인정을 금지하는 등 허위·형식적 구직활동에 대한 관리를 강화하였다.

2019년 2월부터는 재취업활동 의무 횟수를 모든 회차 동일하게 4주 2회였던 것을 1차~4차 실업인정일까지는 4주 1회로 완화하였다. 또한 재취업활동계획서(IAP)와 유형분류를 “수급자 재취업지원 설문지”로 일원화하여 실업인정 절차를 효율화하였다. 동시에

형식적인 입사지원을 방지하기 위해 워크넷 이메일 입사지원 횟수를 소정급여일수 120일 이하 수급자는 총 3회로, 150일 이상 수급자는 총 5회로 제한하였다. 또한 출석형 수급자는 집체교육이나 취업특강으로 재취업활동을 인정함으로써 실업인정 방식의 효율화를 기하였다. 한편, 취업지원서비스를 원하는 수급자와 장기수급자의 재취업지원을 강화하여 장기수급자의 경우 수급기간 만료 직전 실업인정일에 출석하도록 하여 취업알선 등 서비스 지원을 강화하였다.

2020년 2월부터는 코로나19 영향으로 2019년 2월 실업인정 지침을 한시적으로 다소 완화하여 모든 실업인정 회차에 대해 비대면 실업인정을 허용하였고, 워크넷 입사지원 횟수 제한을 해제하고 의무 재취업활동 횟수도 4주 1회로 운영하고 있다.

## 3 고용보험 적용대상 확대

2017년 7월에 고용보험의 사각지대 해소를 위해 국정과제로 '특수형태근로종사자 및 예술인의 단계적 고용보험 적용'을 선정한 이후 2017년 9월부터 노·사·전문가가 참여하는 「고용보험제도개선TF」운영을 통해서 고용보험 사각지대 해소방안을 논의하고 이해관계자 의견을 수렴하여 2017년 8월 고용보험위원회에서 「예술인·특수형태근로종사자 고용보험 적용방안」을 의결하였다. 이후 2018년 11월, 예술인·특수형태근로종사자 고용보험 적용을 위한 「고용보험법」 및 「보험료징수법」 개정안이 발의(한정애의원 대표발의)되었다.

2020년 5월 대통령 취임 3주년 특별연설에서 「전국민 고용보험 추진」이 발표되었고, 7월 '코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약'을 통해 노사정이 고용보험의 적용대상 확대에 대해 합의했으며, 12월에 일하는 형태와 관계 없이 모든 취업자를 고용보험으로 보호하기 위한 「전국민 고용보험 로드맵」을 수립·발표하였다.

전국민 고용보험의 첫걸음으로 예술인 고용보험 적용을 위한 「고용보험법·보험료징수법」이 2020년 5월 국회를 통과하여 2020년 12월 10일 시행되었다. 이를 통해 문화예술 창작·실연·기술지원 등을 위해 「예술인 복지법」에 따른 문화예술용역 관련 계약을 체결하고, 자신이 직접 노무를 제공하는 예술인은 고용보험의 적용 대상이 되었다. 이에 따라 예술인이 실직한 경우 이직일 전 24개월 중 9개월 이상 보험료를 납부하고, 자발적 이직 등 수급자격 제한사유 없이 적극적인 재취업 노력을 하면 120일~270일간 구직급여를

받을 수 있고 임신한 예술인이 출산일 전 3개월 이상 보험료를 납부하고, 출산일 전후로 노무를 제공하지 않으면 출산전후급여를 90일(다태아의 경우 120일)간 받을 수 있게 되었다.

또한, 특수형태근로종사자 등 노무제공자에 대한 고용보험 적용을 위한 「고용보험법·보험료징수법」 개정안이 2020년 12월 국회를 통과하여 2021년 7월 1일부터 보험설계사, 신용카드 회원모집인, 대출모집인, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대여제품 방문점검원, 가전제품 배송·설치기사, 방문판매원, 화물차주, 건설기계조종사, 방과후학교 강사(초·중등) 등 12개 직종에 종사하는 노무제공자에게 고용보험이 적용되었다. 2022년 1월 1일부터는 플랫폼을 기반으로 노무를 제공하는 퀵서비스기사와 대리운전기사에게도 고용보험이 적용될 예정이다. 이를 통해 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위해 노무를 제공하고 일정한 대가를 지급받는 특수형태근로종사자 등 노무제공자도 고용보험을 적용받을 수 있게 되었다. 노무제공자가 실직한 경우 이직일 전 24개월 중 12개월 이상 보험료를 납부하고 자발적 이직 등 수급자격 제한사유 없이 적극적인 재취업 노력을 하면 120일~270일간 구직급여를 받을 수 있고, 임신한 노무제공자가 출산일 전 3개월 이상 보험료를 납부하고 출산일 전후로 노무를 제공하지 않을 경우 출산전후급여를 90일(다태아의 경우 120일)간 받을 수 있도록 고용보험 제도개선이 이루어졌다.

## 4 사회보험 사각지대 해소 및 자영업자 고용보험 가입

### 가. 자영업자 고용보험 가입 확대

그간 고용보험 제도는 근로자 중심으로 설계되어 있어, 자영업자에게는 적용되지 않았다. 이에 따라 2006년부터 고용안정·직업능력개발사업에 한해 자영업자도 임의가입할 수 있도록 하였다. 그러나 비자발적으로 이직한 경우 실업급여를 받으면서 안정적으로 재취업 준비를 할 수 있는 근로자에 비해 자영업자의 경우 갑작스럽게 폐업하는 경우에도 실업급여의 혜택을 볼 수 없는 등 사회안전망의 지원을 받을 수 없었다.

한편, 우리나라의 경우 자영업자 비중이 높은 데 반해 생산성과 수익성이 낮은 생계형 자영업자가 많아 자영업자에 대한 사회안전망의 보호 필요성이 지속적으로 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 임의가입 할 수 있도록 하는 자영업자 고용보험제도를 시행하였다. 자영업자 고용보험에 가입하려면 근로자를 사용하지 아니하거나 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주 중 사업자등록을 하고 실제사업을 영위하고 있어야 한다.

보험료는 고시하는 기준보수액에 따라 7종류가 있으며, 가입자가 기준보수액을 선택하여 가입하고, 가입기간 중 변경이 가능하다. 보험료율은 기준보수의 2.25%(실업급여 2%, 고용안정·직능사업 0.25%)이고, 비자발적 폐업 시 피보험기간에 따른 소정급여일수 기간 동안 기준보수의 60%를 실업급여로 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**

| 구 분 | 기준 보수 | 월 보험료 |
|---|---|---|
| 1등급 | 1,820,000원 | 40,950원 |
| 2등급 | 2,080,000원 | 46,800원 |
| 3등급 | 2,340,000원 | 52,650원 |
| 4등급 | 2,600,000원 | 58,500원 |
| 5등급 | 2,860,000원 | 64,350원 |
| 6등급 | 3,120,000원 | 70,200원 |
| 7등급 | 3,380,000원 | 76,050원 |

**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 | 120일 | 150일 | 180일 | 210일 |

두 번째로 직업능력개발을 지원한다. 자영업자 고용보험 가입자가 고용노동부장관이 인정한 훈련과정을 수강하면 300~500만 원 한도로 훈련비의 일부를 지원하며, 80% 이상 출석 시 훈련장려금(1일 9,000~18,000원)을 지급한다.

## 나. 사회보험 사각지대 해소

2012년 7월 사업시행 이후 지역별 「사회보험가입확대협의체」 등 추진체계를 구축하고 가입서비스요원이 산업현장을 직접 방문하여 가입서비스를 제공하는 「찾아가는 가입서비스」 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 사업주는 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. 한편, '사회보험 사각지대 해소'라는 사업목적을 고려하여 신규가입자 위주로 지원제도를 개편하여 旣 가입자 지원에 따른 사중손실을 최소화하고, 여성근로자 경력단절 방지를 위해 육아휴직 등 발생 시 지원 근로자 수 산정에서 제외하였다. 건설업·벌목업은 다른 사업장과 동일한 기준을 적용하여(총 공사금액 및 벌목적재량 → 근로자 10인 미만 사업)영세 소규모기업 근로자임에도 총 공사금액에 따라 보험료를 지원받지 못하는 점을 개선하였다. '저임금 근로자 보호'라는 제도 취지에 맞게 고액자산가(재산세 과세표준 합이 6억 원 이상 또는 종합소득 연 3,800만 원 이상)는 보험료 지원을 제한하였다. 대형백화점·마트, 편의점의 입점 매장 또는 가맹점 정보 입수 및 전수조사, 사회보험 미가입사업장 신고 활성화를 위한 두루누리 프렌즈 운영을 통한 미가입사업장 발굴, 고용·산재보험 미가입사업장 찾기 캠페인, 알바천국 등 7개 포털사이트에서 구인업체의 사회보험 가입여부 확인서비스 제공 등 가입촉진 활동을 내실 있게 추진하였다.

또한, 11개 광역자치단체(경기도 등) 등과의 업무연계를 통해 사회보험 가입안내 및 보험료 추가 지원을 실시하였고, 가입서비스요원을 통해 현장중심의 「찾아가는 가입서비스」 지원 및 홍보활동도 전개하였다. 특히, 전국민의 사회보험에 대한 인식 개선을 위하여 KTX 영상광고, 아파트 미디어보드 등 생활밀착형 홍보를 강화하는 한편, 미가입사업장 방문, 집중 홍보기간 등을 운영하였다.

미가입 사업장을 발굴하기 위해 사업수행기관별로 국세청의 일용근로소득자료 등을 활용하여 중점관리대상사업장을 선정하고, 가입서비스요원 성과급제 시행 등 가입확대를 위한 체계적이고 촘촘한 가입 활동 노력으로 지원근로자 수가 꾸준히 증가하였다.

다각적인 가입촉진 활동속에서 2021년부터는 새롭게 고용보험이 적용된 예술인·특수형태근로종사자로 고용보험료 지원대상을 확대한 결과, 2021년 평균 58만 개 사업장과 80만 명에 이르는 소규모사업의 저임금종사자에게 사회보험료를 지원하였다.

**주요내용**

- 대상보험: 고용보험, 국민연금
- 지원대상: 근로자 10인 미만 사업, 월 220만 원 미만의 보수를 받는 근로자·예술인·특고와 해당 사업주
- 지원수준: 보험료 부담분의 80% 지원(단, 예술인·특고는 고용보험료만 지원)
- 지원방식: 사업주 등의 신청이 있고 전월 보험료를 완납한 경우 다음달 보험료에서 차감하고 지원
- 지원예산: 2021년 8,103억 원

## 5 한국형 실업부조(국민취업지원제도) 도입·운영

### 가. 중층적 고용안전망 구축 필요성 및 도입 경과

고용보험 적용 확대를 추진하고 있으나, 실업급여는 실직 전 일자리에서 고용보험료의 납부 이력을 전제로 하고 있어 생애 처음으로 노동시장에 진입하려는 청년, 장기구직자, 경력단절여성 등은 여전히 고용안전망의 사각지대에 남게 되는 한계가 있었다.

이에 보험료 납부 등의 기여에 기반하지 않고 일반회계(조세)에 기반하여 소득을 지원(실업수당)하는 실업부조제도는 1998년 외환위기 때부터 학계를 중심으로 도입 필요성에 대한 논의가 있어 왔다. 특히, 단순 소득지원제도가 아닌 취업지원서비스 제공에 중점을 두고 고용활성화 조치(activation)가 강화된 '한국형 실업부조'제도 도입에 대한 논의가 진척되어왔으나, 근거법률 제정 등 제도화까지 나아가지는 못했다.

2009년부터 정부 예산사업으로 저소득층 등 취업취약계층 지원을 위한 취업성공패키지 사업이 시행되어, 이후 10년이 넘는 기간 동안 한국형 실업부조의 전신(前身)으로서

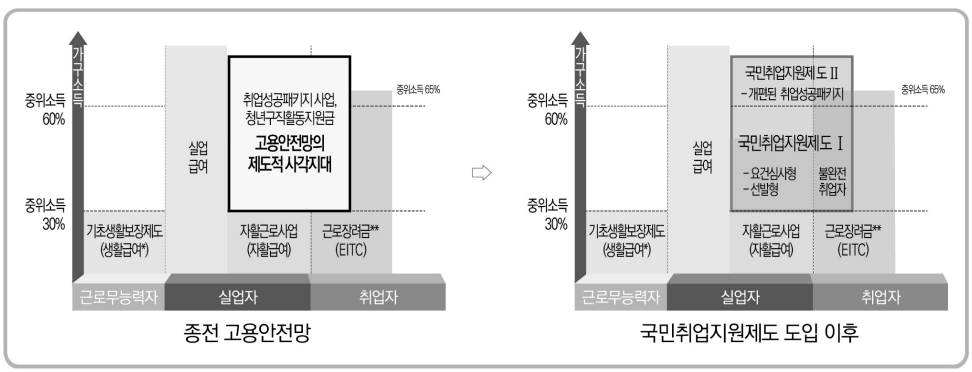
운영되어 왔다. 취업성공패키지는 참여자 진단 및 의욕제고(1단계), 직업능력개발(2단계), 취업알선(3단계) 등 단계별로 맞춤형 취업지원서비스를 제공하였다. 다만, 제도적 기반 없이 예산사업으로 운영되다 보니 예산사정에 따라 지원규모가 매년 바뀌고, 취약계층 지원을 적시에 일관되게 하지 못하는 한계가 있었다. 소득지원에 대한 법적 근거가 미약하여 구직활동기간 중 생계에 어려움을 겪는 저소득 구직자 등의 지원도 제대로 이루어지지 못했다.

이에, 2017년 이후 기존 고용안전망의 사각지대에 놓인 취업취약계층을 취업지원서비스와 소득지원을 통해 보호하는 한국형 실업부조 도입을 국정과제에 포함하여 추진하기 시작했다.

한국형 실업부조 도입에 대한 사회적 논의도 본격화되었다. 2018년 6월에는 경제사회노동위원회 내 사회안전망개선위원회의 주요 의제로 포함되어 노·사·정이 한국형 실업부조를 조속히 도입하기로 합의하였으며, 2019년 3월에는 법제화, 지원수준·기간, 전달체계 강화 등 세부 내용을 포함한 합의에 이르러 한국형 실업부조 도입 논의가 탄력을 받게 되었다.

2019년 상반기 제도설계 및 법안 마련 과정에서 2차 고용안전망으로서 국민의 생활에 밀접한 제도임을 감안하여 한국형 실업부조의 명칭을 '국민취업지원제도'로 정하게 되었다. 전국민을 대상으로 한다는 점과 한국형 실업부조가 단순 소득지원제도가 아닌 취업지원서비스인 점을 강조한 것이다.

2019년 6월 4일 일자리위원회를 통해 <국민취업지원제도 추진방안>이 발표되었으며, 같은 날 정부 법률안 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률」(이하 「구직자취업촉진법」)이 입법예고 되었다. 2020년 코로나19 발생·확산으로 인해 취약계층에 대한 보호 필요성이 높아지던 상황에서 2020년 5월 20일 법률안이 국회를 통과하였다.



## 나. 한국형 실업부조(국민취업지원제도) 시행

2021년 1월 1일부터 시행된 국민취업지원제도는 취업취약계층에게 취업지원서비스와 소득지원을 함께 제공하는 제도로 소득지원의 핵심인 구직촉진수당은 2019년 3월 경제사회노동위원회 합의 시 '최저생계를 보장하는 수준의 정액급여'로 명시한 점, OECD 주요 국가의 실업부조 수당 수준 등을 고려하여 시행 첫해 월 50만 원의 정액으로 6개월간, 최대 300만 원까지 지급하기로 하였다.

다만, 국민취업지원제도는 단순한 소득지원이 아닌 취업취약계층의 취업을 지원하는 제도로서, 근거법률인 「구직자취업촉진법」에 국가·지자체는 취업 및 생활안정을 위한 지원을, 구직자는 취업활동계획에 따른 구직활동을 성실히 이행할 상호 의무의 원칙을 명시하고 있다. 이에 따라, 국민취업지원제도에 참여한 구직자는 취업활동계획의 이행 여부가 확인되어야만 구직촉진수당을 지급받을 수 있다.

소득지원과 함께, 국민취업지원제도 참여자는 상담사와의 심층상담을 토대로 본인에게 맞는 취업활동계획을 수립하고, 직업훈련, 일경험, 구직기술 향상지원 및 취업알선 등 맞춤형 취업지원서비스를 제공받는다. 심층상담 과정에서 취업애로요인이 발견된 경우, 이를 해소하기 위한 복지·금융 등 관계부처·지자체 연계 서비스를 함께 지원한다.

국민취업지원제도는 근로능력과 구직의사가 있는 15세~69세, 기준 중위소득 60% 이하, 재산 4억 원 이하의 저소득층에게 취업지원서비스와 함께 구직촉진수당을 지원한다(Ⅰ유형). 다만, 새롭게 노동시장에 진입하려는 청년들이 구직에 어려움을 겪는 상황을 고려하여, 청년층을 보다 폭넓게 촘촘히 보호할 수 있도록 제도를 설계하여 18~34세 청년의 경우는 기준 중위소득 120% 이하까지 취업지원서비스와 함께 구직촉진수당을 지원받을 수 있다. 또한, 기준 중위소득, 재산 합계액이 Ⅰ유형 참여요건에 해당하지 않더라도 맞춤형 취업지원서비스를 제공하는 국민취업지원제도 Ⅱ유형에 참여할 수 있다.




국민취업지원제도는 시행 첫해 59만 명 지원을 목표로 하였다. 취업지원서비스와 구직촉진수당을 함께 지원하는 I유형은 40만 명, 취업지원서비스만 제공하는 II유형은 19만 명 지원을 목표로 하였다. 코로나19로 인한 고용위기가 장기화됨에 따라, 2021년 3월 추경을 통해 I유형 청년 선발형 지원규모를 5만 명 확대하여, 노동시장 진입에 어려움을 겪고 있는 청년층 지원을 강화하면서 총 지원규모는 64만 명으로 확대되었다.

2021년 1월 1일 제도 시행과 동시에 본격적인 참여자 모집·발굴을 적극 추진하였다. 1분기에 정책안내 동영상·웹툰·안내책자 등을 제작하여 유튜브 등 사회관계망서비스(SNS)와 고용센터를 통해 온·오프라인으로 확산하고, SNS(카카오톡) 상담 채팅로봇(4월)을 개설하여 국민과 실시간으로 소통하면서 제도를 안내하고자 하였다. 특히, 5월에는 '국민취업지원제도 집중 홍보의 달'을 운영하여 TV, 광역버스와 같은 생활매체 등 국민 접촉도가 높은 매체를 중심으로 적극적인 정책홍보를 추진하였다. 하반기에는 '대국민 정책홍보영상 공모전'(6~7월), 유튜브 인플루언서 협업 영상홍보 등을 통해 홍보콘텐츠의 공유·재확산을 추진하였다.

또한, 상반기 제도 시행과정 분석을 토대로, 다양한 모집·발굴 경로를 개발하고자 하였다. 국민취업지원제도 참여 경로 분석 결과 지인의 추천·소개를 통해 참여하는 비중이 높은 점에 착안하여, 8~9월 '지인추천이벤트'를 진행하였다. 자립준비청년을 대상으로 하는 서민금융진흥원 교육과정에 국민취업지원제도 안내를 포함하는 등 취업취약계층별 홍보접점도 확대하였다. 아울러, 우수사례 확산도 적극적으로 추진하였다. 상·하반기 '국민취업지원제도 우수사례 공모전'(7월, 12월)을 통해 취업지원 우수사례를 적극 발굴하고, 컨퍼런스 개최 및 우수상담사 장관표창 등 우수사례 확산을 지원하였다. 특히, 우수사례 컨퍼런스는 코로나19 확산 및 디지털 전환 흐름 등을 고려하여 메타버스(비대면 플랫폼)를 활용하는 등 정책홍보 환경변화에 유연하게 대응하고자 하였다.

국민취업지원제도에 참여한 구직자들의 성공적인 노동시장 진입을 위해서는 참여자의 취업장애요인을 효과적으로 해소하는 맞춤형 취업지원서비스 제공이 중요하다. 종전의 취업성공패키지는 취업지원서비스 대부분이 직업훈련으로 연계되어 다양한 유형의 서비스가 이루어지지 못했다는 지적이 있었다. 이에 참여자 특성별로 꼭 필요한 고용-복지서비스 연계 모델을 제시하는 맞춤형 취업지원프로그램 개발과 함께, 직업훈련 외에도 직무능력·취업역량 향상을 다양하게 지원하기 위한 일경험 프로그램 신설을 추진하였다.

국민취업지원제도 일경험 프로그램은 취업경험이 없거나 부족한 참여자에게 괜찮은 일경험을 제공하여, 구직의욕을 높이고 직무능력 향상을 지원함으로써 취업 가능성을 높이는 것을 목표로 하였다. 일경험 프로그램은 구직의욕 고취가 필요한 참여자를 대상으로 단기간(30일 내외)의 체험 제공을 중심으로 하는 체험형과, 취업준비가 된 참여자에게 3개월 내외의 직무 중심 일경험을 제공하는 인턴형의 두 가지 유형으로 운영되었고, 2021년 한해 총 1만 1천 명의 구직자가 일경험 프로그램에 참여하였다. 한편, 2021년 11월 1일부터 기존의 체험형, 인턴형 외에, 기초 직무교육과 기업별 심화교육 및 현장실습을 유기적으로 연계하는 훈련연계형 일경험 프로그램도 운영하고 있다.

### 다. 지원 사각지대 해소를 위한 제도개선

시행 첫해 국민취업지원제도의 현장안착을 위해, 현장의 목소리를 폭넓게 수렴하며 신속히 제도개선을 추진하였다. 시행 초기, 1월 한 달간 20만 명의 구직자가 참여를 신청하는 등 누적되었던 취업지원 수요가 집중되었으나, 종전 대비 높아진 상담업무의 난이도 등으로 현장의 어려움이 있었다. 이에, 총 60여 회의 현장소통을 진행하며 현장 의견을 폭넓게 수렴하고 제도개선 과제 발굴에 집중하였으며 국민참여 옴부즈만, 지방관서 커뮤니티 등 온라인 소통망으로 국민, 현장과 실시간으로 소통하고자 하였다.

2021년 7월 27일 「구직자취업촉진법」을 개정하여 18~34세 청년은 가구 기준 중위소득 120% 이하, 재산 4억 원 이하이면 누구나 Ⅰ유형의 취업지원서비스와 구직촉진수당을 지원받을 수 있게 하였다. 종전에는 Ⅰ유형 청년 선발형(중위소득 60~120%)의 경우, 일정기간 이상 취업한 이력이 없어야만 구직촉진수당을 받을 수 있었다. 일경험, 생계를 위한 인턴·아르바이트 등 취업을 위해 노력한 청년이 지원받지 못할 수 있어, 공정성에 맞지 않는다는 현장 의견이 지속되었다. 이에, 취업경험이 있는 경우에도 구직촉진수당을

지원받을 수 있도록 신속히 법을 개정하여 제도의 공정성과 합리성을 높였다. 한편, 코로나19로 인한 고용위기가 지속되면서 취업취약계층에 대한 폭넓은 보호의 필요성이 생겼고, 2021년 9월 시행령 개정을 통해 Ⅰ유형 참여를 위한 소득요건을 종전 중위소득 50% 이하에서 60% 이하로, 재산요건을 종전 3억 원 이하에서 4억 원 이하로 확대하였다. 또한 구직단념청년 및 자립준비청년(3월), 전역예정장병(9월)에 대한 취업지원을 확대하고, 영세자영업자의 취업지원서비스 참여요건을 종전 매출액 1.5억 원 이하에서 3억 원 이하로 한시적으로 확대(7월)하는 등 취업취약계층에 대한 보호를 폭넓게 강화하고자 하였다.

## 라. 성과와 향후 과제

한국형 실업부조인 국민취업지원제도의 성공적 도입 및 안착은 국정과제와 한국판 뉴딜의 핵심 과제 중 하나로, 특히 중층적 고용안전망을 구축함으로써 코로나19 등의 위기상황에서 취업취약계층에 미치는 고용충격을 완충하는 역할을 했다는 점에 그 의의가 있다.

제도 도입 첫해인 2021년 총 50만 8,956명의 구직자가 국민취업지원제도 참여를 신청하였으며, 12월 말 기준 42만 2,605명이 수급자격을 인정받아 취업지원을 받고 있다. 이는 전년도 취업성공패키지 지원인원의 약 2배에 해당하는 규모로 실업부조 도입 전보다 취업취약계층 지원의 폭과 규모가 확대되는 성과가 있었던 것으로 나타났다. 이 중 취업지원서비스와 구직촉진수당을 함께 지원받는 Ⅰ유형 참여자는 34만 1,099명으로, 청년은 21만 1,048명(Ⅰ유형 참여자의 61.9%), 여성은 18만 8,990명(Ⅰ유형 참여자의 55.4%) 규모로 지원 중이다.

국민취업지원제도 참여자의 만족도와 국민 관심도가 증가하는 성과도 있었다. 참여한 구직자들을 대상으로 한 2021년 노동연구원의 만족도 조사 결과, 서비스 만족도는 전반적으로 높게 나타났다. 응답자 중 Ⅰ유형 요건심사형 참여자의 65.5%가 '만족한다'고 응답하였으며, '불만족' 한다는 응답은 3.4%에 불과했다. 특히, 전체 참여자의 60% 이상을 차지하는 청년 참여자의 만족도가 높게 나타났다. '매우 만족한다'는 비중이 24.2%, '만족한다'는 비중이 44.9%로 69.1%의 청년이 국민취업지원제도의 서비스에 만족한다고 응답한 것으로 나타났다.

제도 시행 첫해임에도, 국민취업지원제도에 대한 국민의 관심도도 높게 나타났다. 2021년 일반 국민을 상대로 한 설문결과, '국민취업지원제도에 관심이 간다' 응답이 94.8%, '구직자에게 중요한 정책이라 생각한다' 95.7%, '구직자에게 효과적인 정책이라 생각한다'

93.9%로 나타났으며, 응답자의 96%는 '참여를 지인에게 추천할 의향이 있다'고 응답하였다. 또한, 설문대상이 달라 직접 비교는 어려우나, 국민취업지원제도 참여의향 응답은 73.6%로, 취업성공패키지 대비(2020년 66.0%) 참여의향이 높은 편으로 나타났다.

코로나19가 노동시장에 미친 충격이 지속되는 상황에서 국민취업지원제도는 취업취약계층의 생계와 취업을 동시에 지원하는 고용안전망으로 자리 잡아가고 있다. 2022년에는 참여자의 적극적인 구직노력 지원을 강화하기 위해 취업알선 등 고용센터의 지원 기능을 강화하고, 구직자의 취업역량에 따른 맞춤형 취업지원 제공을 위한 서비스 고도화를 추진하고 있다.

다만, 제도 시행 초기인 만큼 한국형 실업부조로서의 브랜드 이미지를 높이고, 더 많은 국민이 제도를 알고 적시에 참여할 수 있도록 해야 하는 과제도 안고 있다. 또한, 적정한 구직촉진수당 수준의 설정 등 취업취약계층 보호 강화를 위한 장기적인 제도개선 논의와 검토도 필요한 상황이다. 향후 국민취업지원제도의 운영 상황을 점검·평가하여 그 결과를 토대로 2차 고용 안전망으로 자리매김할 수 있도록 지속적으로 개선할 예정이다.

## 6 코로나19 긴급 고용안정지원금 추진

### 가. 코로나19 긴급 고용안정지원금 신설

코로나19로 인한 경제충격으로 수많은 취업자들이 직장을 잃거나 기한 없는 휴직 등의 생계곤란에 직면하게 되었다. 고용보험에 가입된 취업자의 경우 그동안 적립된 고용보험기금을 통하여 구직급여, 고용유지지원금 등을 지원받을 수 있었지만, 고용보험 사각지대에 놓여 있는 특수형태근로종사자(특고)·프리랜서, 영세 자영업자 등 노동시장 취약계층은 코로나19로 피해를 크게 입었고, 기존 고용안전망의 보호 대상에 포함되어 있지 않은 경우가 대부분이기에 이들을 지원하기 위한 지원대책이 절실히 필요하였다.

이에 정부는 코로나19로 인한 피해에도 불구하고 고용보험 등 기존 고용안전망의 사각지대에 놓여 필요한 보호를 받지 못하는 특고·프리랜서, 영세 자영업자와 함께, 고용보험 지원대상이 아니면서 휴업으로 어려움을 겪고 있는 무급휴직자에 대하여 소득·매출 감소 보전 및 고용안정을 위한 코로나19 긴급고용안정지원금 지원사업을 2020년 5월 18일 긴급히 신설·발표하였다.

코로나19 긴급고용안정지원금은 가구소득이 기준 중위소득 150% 이하이거나, 연소득이 7,000만 원(연매출 2억 원) 이하로 소득수준이 낮으면서 코로나19로 인한 피해로 인해 소득이나 매출이 25~50% 이상 급감한 경우, 해당 대상자에게 150만 원(월 50만 원 ×3개월)의 생계비용을 지원하는 사업으로, 지원대상은 2019년 12월에서 2020년 1월 사이에 노무를 제공하거나 소규모 자영업을 영위하여 소득 및 매출이 발생한 특고·프리랜서, 영세 자영업자 중 고용보험 미가입자와 고용보험에 가입된 50인 미만의 기업에서 2020년 3월에서 5월 사이 무급으로 휴직한 근로자로 하였다.

## 나. 2차 긴급 고용안정지원금(특고·프리랜서 고용안정지원금)

2020년 9월 코로나19 재확산(2차 대유행)과 이로 인한 강화된 사회적 거리두기 조치로 인해 고용보험 사각지대에 놓인 특고·프리랜서의 경제 상황이 여전히 어려운 점을 감안하여, 이들의 생계안정을 지원하기 위한 2차 긴급고용안정지원금을 2020년 4차 추경을 통해 맞춤형 긴급재난지원 패키지의 일환으로 시행하였다.

2차 긴급고용안정지원금은 기존 1차 긴급고용안정지원금을 지원받은 특고·프리랜서를 추가지원하고 2차 확산으로 새롭게 소득감소와 생계곤란에 직면한 이들도 신규로 신청받아 지원하였다.

우선 1차 긴급고용안정지원금을 특고·프리랜서 유형으로 신청하여 지급받은 경우에는 9월 추석 전에 50만 원을 추가로 지원하였다. 1차 긴급고용안정지원금을 지원받지 않았으면서 2019년 12월에서 2020년 1월 사이에 노무를 제공하고 소득이 발생한 특고·프리랜서 중 고용보험 미가입자를 대상으로 150만 원을 지원하였다.

한편 기존 1차 긴급고용안정지원금 지원대상이었던 영세 자영업자의 경우 소상공인 새희망자금(중소벤처기업부)을 통하여 지원하기로 하였고, 무급휴직자는 고용유지지원금(고용노동부), 긴급복지지원제도(보건복지부)를 통하여 지원하였다.

## 다. 3차, 4차 긴급고용안정지원금(특고·프리랜서 고용안정지원금)

2020년 12월 코로나19 3차 확산(3차 대유행)에 따른 피해를 지원하기 위해 피해가 집중된 집단을 선별하여 집중적인 지원을 하는 맞춤형 피해지원 대책을 마련하였고, 그 일환으로

2021년 1월 6일 특고·프리랜서의 생계안정을 위해 '3차 긴급고용안정지원금' 사업을 시행하였다. 이어서 코로나19 확산 장기화 및 그로 인한 피해 누적과 고용충격이 계속되어 2021년 3월 26일 '4차 긴급고용안정지원금' 사업을 시행하였다. 3차 및 4차 긴급고용안정지원금 지원대상은 2차 사업처럼 기존 긴급고용안정지원금을 지급받은 기수급자에게는 추가로 50만 원을 지원하고, 신규신청자에게는 2020년 10월에서 11월 사이 고용보험 가입여부, 소득수준, 소득감소 등의 지원요건에 대한 심사를 거쳐 최대 100만 원을 지원하였다.

## 라. 코로나19 긴급 고용안정지원금 추진성과

코로나19 긴급고용안정지원금은 2020년부터 2021년까지 총 4차례에 걸쳐 코로나19로 인해 경제적 타격은 매우 크면서도 고용안전망 밖에 있는 특고·프리랜서 등 노동시장 취약계층 179.2만 명에게 3.4조 원(1인당 최대 300만 원 지원)을 지원하여 이들의 생계안정에 크게 기여하였다.

1차 사업 수급자를 대상으로 분석한 결과, 수급자 중 코로나19로 인해 소득감소율이 60% 이상인 경우가 약 절반(49.0%)을 차지했다. 80% 이상인 경우도 약 30%를 차지하며 심각한 소득감소를 겪은 것으로 나타나 코로나19 위기 상황에서 동 지원금이 이들의 생계안정에 중요한 역할을 한 것으로 확인되었다. 또한, 그간 4차례 시행된 사업을 통해 특고·프리랜서의 소득분포 등을 면밀히 분석하여, 특고 고용보험 적용 확대 등 안정적인 고용안전망 구축의 기초자료로도 활용할 수 있었다.

**표 3-②-6. 긴급 고용안정지원금 지원현황** (단위: 만 명, 만 원)

| 사업 | 지원대상 | 지원인원 | 지원금액 |
|---|---|---|---|
| 1차<br>('20.6~9) | 특고·프리랜서,<br>영세자영업자, 무급휴직자 | 149.7 | 150 |
| 2차<br>('20.9~12) | 특고·프리랜서 | 61.3<br>*기 수급자: 47.2, 신규: 14.1 | 기 수급자: 50<br>신규: 150 |
| 3차<br>('21.1~3) | 특고·프리랜서 | 68.2<br>*기 수급자: 57.1, 신규: 11.1 | 기 수급자: 50<br>신규: 100 |
| 4차<br>('21.3~5) | 특고·프리랜서 | 71.5<br>*기 수급자: 67.2, 신규: 4.3 | 기 수급자: 50<br>신규: 100 |

# 7 고용보험 재정 및 운영

## 가. 고용보험 재정

2021년 고용보험기금 수입은 20.0조 원, 지출은 21.1조 원으로 재정수지는 -1.1조 원, 적립금 규모는 5.6조 원으로 전년보다 감소하였다.

* 재정수지(조원): ('18) △0.8 → ('19) △2.1 → ('20) △0.6 → ('21) △1.1
  적립금(조원): ('18) 9.4 → ('19) 7.4 → ('20) 6.7 → ('21) 5.6

최근 고용보험기금 재정이 어려워진 이유는 코로나19 확산 및 대응과정에서 고용위기 근로자의 실직예방과 취약계층 취업지원, 실직자 생활안정 지원으로 기금의 지출이 크게 증가했기 때문인 것으로 볼 수 있다.

* 고용유지지원금(조원): ('18) 0.07 → ('19) 0.07 → ('20) 2.3 → ('21) 1.3
  고용창출장려금(조원): ('18) 0.5 → ('19) 1.0 → ('20) 1.6 → ('21) 0.7
  구직급여(조원): ('18) 6.5 → ('19) 8.1 → ('20) 11.9 → ('21) 12.1

2021년에도 고용보험기금에서 고용유지지원금과 고용창출장려금 등의 재정지출을 통해 33.9만 명(4.1만 개 기업)의 고용유지와 14.2만 명의 신규취업을 지원하는 등 고용위기 극복을 위한 핵심적인 역할을 수행하였다.

* 고용유지지원(명): ('18)33,295 → ('19)31,064 → ('20)773,086 → ('21)338,921
  고용창출지원(명): ('18)163,533 → ('19)253,232 → ('20)282,108 → ('21)141,891

이 같은 노력에도 불구하고 코로나 확산에 따른 실직으로 구직급여 수급자가 급격히 늘어나면서[('19)144만 명 → ('20)170만 명 → ('21)177만 명] 실업급여 지출도 크게 증가하였다.

한편, 1차 고용안전망으로서 고용보험의 역할의 강화해온 정부의 노력으로 보장성이 크게 강화된 실업급여제도*는 코로나19라는 극심한 고용위기를 맞아 수급자들의 소득지원과 생활안정에 큰 힘이 되었다.

* OECD 주요 국가에 비해 낮은 실업급여 보장성을 강화하기 위하여 '15.9월 노사정 대타협 등 오랜 사회적 논의를 거쳐 도입 (① 지급수준 인상: 평균임금의 50→60%, ② 지급기간 확대: 90~240일 →120~270일, ③ 보험료율 인상(0.3%p) 병행)

## 나. 고용보험기금 재정건전화 방안

악화된 기금재정의 회복을 위해 2021년 4월부터 노사 및 전문가가 참여하는 「고용보험 제도개선TF」의 논의('21.4~8월, 10여 회)와 고용보험위원회 의결('21.9.1.)을 통해 사업구조 조정 등 지출효율화와 정부재정지원 확대·보험료율 인상 등 수입확충 방안을 포함한 「고용보험기금 재정건전화 방안」을 마련하였다.

**「고용보험기금 재정건전화 방안」 주요내용**

- **(지출효율화) 사업구조조정**[1]**·타 회계 이관**[2], 구직급여 반복수급 제도개선(고보법 개정안 국회제출, '21.11월) 등 지출감소 효율화 추진
  1) 한시사업 종료('21년 청년추가고용장려금 등 6개 사업 종료, 1.0조 원), 사업규모 조정(고용유지지원금 등 6개 사업 '21년 2.7조 원 → '22년 1.1조 원)
  2) 이관추진: ('22) K-Digital Credit 275억 원 : 고보기금(내일배움카드 內) → 일반회계
  └, 기 완료: ('19) 7개 사업, 1,275억 원, ('20) 2개 사업, 2,321억 원, ('21) 7개 사업, 2,115억 원
- **(수입확충) 정부 재정지원 확대**(전입금 1.3조 원 + 예수금 1.3조 원), **실업급여 보험료율**(0.2%p) **인상**(1.6%→1.8%, 노사 각 0.1%p 분담) 등
  * 요율 0.2%p 인상 시 매년 1.5조 원 수준의 수입 확충이 예상되며, '22년은 수입계획에 0.6조 원 증액 반영

지속적인 사업구조조정 등 지출효율화를 통해 기금의 재정건전성을 확보하여 앞으로도 고용보험기금이 고용위기를 극복하고 취약계층의 취업을 지원하는 본래의 역할을 지속할 수 있도록 노력할 계획이다.

## 다. 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, 2015년 7월부터 전담자산운용체계를 도입하여 효율적인 자산운용

체계를 확립하였고, 외부 전문가 위주로 구성된 자산운용위원회·리스크관리 위원회 및 성과평가위원회를 통해 객관적·전문적 판단의 의사결정을 이루었다.

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, 고용보험기금의 특성을 반영한 자산부채종합관리(ALM) 모형 구축을 통해 보다 정교한 자산배분의 구축을 추진하였으며, 기금 안정성 및 유동성 확보를 위해 단기자산을 중점 관리하는 등 기금의 운영 목적에 부합한 자산운용을 위해 노력하였다.

넷째, 기금 운용환경 변화를 반영한 컴플라이언스 기준 개정 및 위기상황 대응전략을 기반으로 적시에 대응하고 재난상황 발생 시 체계적 대응을 위한 업무연속성계획(BCP)을 수립하는 등 리스크 관리에 만전을 기하였다. 또한, 2기 주간운용사 체계('19.7.1.~'23.6.30.)에 맞게 성과평가 관련 규정 개정을 통해 보다 정교하고 엄밀한 성과평가 프로세스를 구축하였다.

향후에도 효율적이고 체계적인 자산운용을 위하여 주간운용사에 대한 주기적인 모니터링, 성과평가 등을 통해 전담 자산운용체계가 안정적으로 정착되도록 노력을 지속할 예정이다.

제 4 장

# 4차 산업혁명에 대비한 직업능력개발 체계 구축


제1절 4차 산업혁명 직업능력개발 인프라 구축

제2절 포용적 평생직업능력개발 체계 구축

제3절 실력중심사회 기반 조성




# 제1절 4차 산업혁명 직업능력개발 인프라 구축

## ① 공공·민간 우수훈련기관 주도 신기술 분야 고급인력 양성

### 가. 추진배경

4차 산업혁명, 저출산·고령화와 같은 정책환경 변화로 일자리의 변동성이 커지고 평생 직장·직업의 개념이 약화되고 있다. 2016년 1월 다보스포럼에서 4차 산업혁명으로 사회적 불평등, 빈부격차의 심화와 함께 기계가 사람을 대체하면서 나타나는 노동시장의 붕괴 문제도 제기되었다. 월드뱅크에서는 경제협력개발기구(OECD) 국가에서 사라질 위험에 처하는 일자리가 57%로 절반 이상일 것이라는 보고서가 나오기도 했다. 한편으로는 새로운 인력수요의 증가도 예측되고 있다. 2020년까지 드론, 지능형 로봇, 바이오 의약 등 13개 신산업 분야에서 총 21만 명의 인력수요 증가 예측이 보고된 바 있으며(한국산업기술진흥원 - 산업연구원, '16.2.), 2015년 한국고용정보원은 '중장기 인력수급 수정전망'을 통해 향후 산업구조의 고도화나 지식정보화 등의 진행에 따른 영향으로 2014년부터 10년간 80만 명 이상의 전문직 인력수요 확대를 예측한 바 있다.

이에 따라 선진국에서는 4차 산업혁명 시대의 성공적 전환을 위한 선결조건이 인적자원 개발에 있다고 보고 각종 혁신대책을 수립·추진하고 있다. 독일의 경우 「Arbeiten 4.0」을 통해 노동분야 디지털 전환을 위해 재직자 능력개발 혁신을 추진하고 있으며, 미국의 경우 「Techhire initiative」를 통해 IT 융복합 인재양성을 위한 국가주도 직업훈련을 추진하고 있다.

정부는 '4차 산업혁명의 흐름 속에서 국민의 평생 고용가능성을 높이고 신기술에 대한 적응과 미래 핵심역량 함양 등을 지원'하기 위해 「노동시장 변화에 대응한 직업능력개발 혁신방안(2019년 4월)」, 「한국판 뉴딜(2020년 7월)」, 「국민 평생 직업능력개발 지원방안(2021.9월)」 등을 통해 4차 산업혁명, 신기술·신산업 등 변화의 흐름에 대응하고 있다.

## 나. 신산업·신기술 분야 훈련 확대

공공직업훈련기관인 한국폴리텍대학은 미래 산업구조 변화를 반영하여 신산업·신기술 분야 중심으로 학과 신설 및 개편을 추진하고 있다.

한국폴리텍대학은 4차 산업혁명 대비 선도인력 양성을 위해 매년 3개의 미래유망직종 분야로 학과 신설을 추진하는데 2021년에는 인공지능소프트웨어, SW융합시스템진단, 이차전지융합과를 신설하고, 기존 학과는 통·폐합 등을 통해 신산업 학과로 개편을 추진하고 있다.

또한 대학졸업자 등 고학력 청년을 주요 대상으로 하는 고숙련·신기술 훈련과정인 '하이테크 과정'을 확대('20년 960명 → '21년 1,230명)하여 실시하였다. 신기술분야 융복합 교육훈련 실시를 위해 2016년 3월 분당융합기술교육원 개원(임베디드시스템, 데이터융합S/W, 생명의료시스템)에 이어 2020년 3월에는 광명융합기술교육원을 개원하여 데이터분석, 바이오의약시스템, 전기에너지시스템, 증강현실시스템, 3D제품설계 등 5개 과정을 운영하고 있다.

민간의 경우 실업자·재직자 등 직업훈련이 최신 산업트렌드를 반영할 수 있도록 국가기간·전략산업직종 훈련(기간산업·전략적 육성이 필요한 산업 중 인력양성 필요성이 큰 직종의 기술·기능인력을 양성·공급하는 직업훈련으로 일반 계좌제 훈련에 비해 정부지원 훈련비를 100% 지원)을 4차 산업혁명, 신기술 관련 훈련으로 더 많이 이루어질 수 있도록 개선해 나가고 있다. 「국가기간·전략산업직종 훈련」 직종 개편('21년 122개 → '22년 81개)을 통해 직업훈련을 통한 인력양성이 필요한 분야 중심으로 효율화하였다.

한편, 4차 산업혁명, 코로나19 등의 영향으로 가속화된 디지털 대전환의 시대 속에서 국민이 디지털 신기술 분야 산업현장에서 핵심적인 과제를 수행할 수 있도록 디지털 핵심 실무인재 양성훈련(K-Digital Training)을 2020년 시범사업으로 도입, 2021년 정규사업으로 본격 추진하였다. K-Digital Training은 민간 혁신훈련기관, 선도기업, 우수대학 등이 참여하여 AI, 빅데이터, 클라우드 등 디지털 신기술 분야에서 다양하게 활용되는 기반기술과 이를 활용한 응용기술을 배울 수 있도록 훈련을 제공하는 직업훈련사업이다. 훈련과정 설계·운영, 멘토링, 취업지원 등 훈련과정 전반에 삼성, KT, 네이버 등 선도기업이 참여하며, 실무 중심의 주제를 기반으로 한 프로젝트 과제가 30% 이상 편성되어 있는 등 기업 맞춤형 훈련을 통한 훈련생들의 실무 능력 향상에 중점을 두고 있다. 2020년 7월 최초 공고를 시작으로 총 10차례 공모를 통해 105개 훈련기관의 231개 과정을 선정하였으며, 2021년

11,727명의 디지털 신기술 분야 인재를 양성하였다. 보다 다양한 산업수요를 반영하기 위해 민간 협·단체, 디지털 선도기업 등이 주도하는 새로운 훈련유형(벤처·스타트업 아카데미, 디지털 선도기업 아카데미, 지역 주도형 아카데미)을 신설하여 운영하고 있으며, 2022년에도 지속적인 공모를 통해 역량있는 훈련기관들을 추가 발굴하여 디지털 인재 양성 기반을 확대해 나갈 계획이다.

아울러 노동시장 전 분야의 디지털화에 대응하여 노동시장 참여자들이 디지털 격차로 인해 노동시장의 진입·적응에 어려움을 겪지 않도록 정부 지원을 강화하고 있다. K-디지털 기초역량훈련(K-Digital Credit)을 2021년 신규로 도입하여 청년·중장년층의 디지털 기초직무역량 강화에 필요한 크레딧 50만 원을 국민내일배움카드 한도 외에 추가로 지급하고 있다. 민간의 디지털 스타트업 훈련기관들이 대거 참여하여 100% 원격훈련으로 실시간 코드 리뷰, 프로젝트 과제 부여 등을 통해 집체훈련에 준하는 효과적인 훈련방식을 구현하고 있으며, 2021년 말까지 16개 훈련기관에서 78개 과정을 운영하여 9,616명에게 훈련을 실시하였다.

## 다. 향후 계획

신산업·신기술분야에 대한 훈련을 지속적으로 확대할 예정이다.

먼저, 한국폴리텍대학은 미래산업구조 변화를 반영한 학과 개편을 지속적으로 추진하며, 고학력 청년층 대상인 「하이테크 과정」을 확대하여 신산업 분야 대표 브랜드로 육성할 계획이다. 한국기술교육대학교는 VR·AR기반 훈련컨텐츠 개발·보급과 최신 훈련기법 확산 역할을 강화할 수 있도록 지원할 예정이다.

디지털 핵심 실무인재 양성훈련(K-Digital Training)은 지속적인 훈련과정 공모를 통해 혁신적인 훈련방법을 가진 훈련기관을 추가 발굴하고, 훈련과정 설계·운영에 있어 자율성을 보다 확대하여 산업현장 수요에 맞는 훈련과정을 제공할 계획이다. 또한, 2021년에 이은 2022년 K-Digital Training 해커톤 및 운영기관을 활용한 중·소규모 경진대회 개최 등 다양한 콘텐츠를 활용하여 활발한 사업참여를 유도할 예정이다.

## 2 신기술 인력양성을 위한 범정부 협업체계 구축

### 가. 추진배경

4차 산업혁명, 저탄소 전환 등으로 산업현장의 기술 및 인력 수요가 급격하게 변화하는 상황에서 체계적인 신기술 인력 양성은 산업 현장의 인력수요 대응 및 향후 선도국가로 도약하는 기반을 확보하는 핵심적인 국가적 과제이다. 반면, 그간 우리나라의 신기술 인력양성은 각 부처 단위에서 분절적으로 이루어져 신기술 인력 양성에 있어서 국가적 전략이 부재하고 재정투자의 비효율이 발생하는 등 일부 한계가 존재하였다.

이에 정부는 2020년 1월 11일 국무위원 워크숍을 개최하여 체계적 인력양성을 위한 부처 협업의 필요성에 대한 공감대를 형성, 2021년 예산부터 고용노동부 주관으로 관계부처의 주요 인력양성사업 예산을 범정부 협업예산으로 편성하였다. 협업예산이란 수요자 맞춤형 예산 편성, 정책 사각지대 해소 등을 위해 관계부처가 예산 사업을 공동으로 기획하고 예산을 요구하는 제도이다. 정부는 체계적인 신기술 인력양성을 위해 주요 신기술 분야의 인력수급 전망을 도출하고, 전망 결과를 기초로 중요 신기술 분야에 예산을 집중투자하여 범부처 차원의 일관된 방향을 담은 인력양성예산 편성을 추진하였다.

### 나. 추진성과

17개 관계부처가 협업을 통해 편성한 2022년 범정부 신기술 인력양성 협업예산은 4대 부문, 20개 신기술 분야의 140개 인력양성사업으로 전년 대비 36% 증액된 1.6조 원 규모로 예산이 편성되었다. 양적인 측면 외에 편성 내용 면에서도 2021년 대비 다방면에서 고도화된 형태의 협업예산이 편성되었다. 편성 주요 내용 및 성과는 다음과 같다.

첫째, 협업예산 편성 대상 신기술 분야를 4대 부문 20개 신기술 분야로 대폭 확대하여 산업 전반의 신기술 인력 부족에 대응하였다. 2021년 협업예산의 경우 인공지능, 빅데이터, 첨단소재, 바이오, 스마트제조, 클라우드의 6개 신기술 분야에 대해서만 협업예산을 편성하였으나, 2022년은 관계부처와 협업하여 메타버스·신재생에너지·미래원천기술 등 산업 현장의 인력수요가 높고 체계적 인력양성이 필요한 신기술 분야를 추가로 발굴하였다. 그 결과 4대 부문(디지털·산업기술·환경/바이오·미래원천기술) 20개 신기술 분야로 인력양성

분야를 확대하여 부처 간 협업을 통해 더욱 폭넓은 분야에서 신기술 인력을 양성할 수 있게 되었다.

### 2022년 협업예산 편성 신기술 분야

| 부 문 | 편성 취지 | 세부 기술 분야 |
|---|---|---|
| 디지털 | 빠른 성장 속도 대응 | AI, 빅데이터, 클라우드, IoT, 메타버스, 5G·6G, 일반SW(블록체인 포함), 사이버보안 |
| 산업기술 | 산업계 요구 高 | 이차전지, 3D프린팅, 첨단소재, 시스템반도체, 지능형로봇+항공드론, 차세대디스플레이 |
| 환경·바이오 | 저탄소·판데믹 대응 | 바이오헬스, 에코업, 신재생에너지 |
| 미래원천기술 | 선제적 대비 필요 | 수소, 양자, 우주 |

둘째, 인력 부족 분야를 중심으로 예산을 집중투자하여 범정부 재정투자의 효율성을 제고하였다. 범정부 합동 인력수급 전망 결과, 현장의 신기술 인력은 부문별로는 디지털, 수준별로는 중·고급에서 특히 부족한 것으로 확인되었다. 2022년 협업예산에서는 이에 대응하여 전체 예산의 68.2%를 디지털 부문에 편성하고, 중·고급 인력양성사업의 예산을 전년 대비 증액하는 등 부족 분야에 예산을 집중투자하였다.

셋째, 산업·지역 등 현장의 다양한 신기술 인력 수요를 예산 편성에 반영하였다. 현장 적합도가 높은 맞춤형 인력양성을 위해 기업이 주도하고 정부가 지원하는 민간 주도형 훈련과정을 확대하였으며, 지역의 신기술 인력 부족에 대응하기 위해 지역 전문인력 양성에 대한 투자도 강화하였다.

### 2022년 협업예산 내 현장 수요 반영 사례

| | |
|---|---|
| 민간 주도 훈련 강화 | • (고용부) 기업이 함께 훈련과정을 설계하는 K-Digital Training 확대(1,390→3,248억 원), 신기술 분야 협·단체, 디지털 선도기업이 주도하는 현장맞춤형 훈련과정 확산<br>• (과기부) 채용 연계형 기업주도 인재양성사업인 '기업멤버십 SW캠프' 신설 |
| 지역 균형 고려 | • (산업부) 미래형자동차인력양성사업을 기존 서울·경기 등 4개 권역에서 호남·경북까지 확대<br>• (과기부) 광주 지역 AI 인프라 강화를 위한 'AI 고급인재 양성' 사업 신설 |

### 다. 향후 계획

신기술 인력양성 협업예산 편성은 기존 각 부처 중심의 분절적 인력양성을 극복하고, 범부처 차원의 전략적 인력양성 체계를 구축하였다는 점에서 중요한 의의가 있다. 향후에도 부처 간 협업을 더욱 강화하는 한편, 부처 협업의 효과를 국민이 직접 체감할 수 있도록 인력양성트랙 확대 등 사업간 연계·협업도 지속적으로 강화해나갈 계획이다.

## 3 재직근로자의 창의력·문제해결능력을 제고하는 훈련시스템

### 가. 추진배경

우리 사회는 인공지능 등 신기술에 의한 4차 산업혁명 진행에 따라 정형화된 업무는 물론 비정형화된 업무의 소멸 가능성이 높아지고, 노동 이동성이 증가할 전망이다. 또한, 기술의 노동대체 가능성과 기대수명이 증가하면서 직업능력개발에 대한 국민의 욕구와 수요도 증가하고 변화할 것으로 예상된다. 따라서 4차 산업혁명 변화에 부응하는 새로운 직업능력개발훈련 체계를 구축해 노동자의 고용안정을 제고할 필요가 있다.

### 나. 추진성과

컨소시엄 공동훈련센터에 4차 산업혁명 관련 훈련과정을 개설하고 과정운영 자율성 확대 및 훈련비·시설·장비비 지원한도를 증액하는 등 신산업·신기술분야 재직자 훈련을 확대하였다. 중소기업 대상 신기술·고숙련 훈련은 훈련비 지원 단가의 300%까지 우대 지원해 사업주훈련 지원체계를 기술향상 분야로 전환하였다. 2018년 중소기업 훈련 활성화를 위해 도입한 기업맞춤형 현장훈련에서는 2021년 중소기업의 SW인력 양성을 위한 SW특화 훈련프로그램도 설계·지원하여 1,046개 사업장에 대하여 기업맞춤형 현장훈련을 실시하였다.

또한, 4차 산업혁명 관련 신기술 훈련에 참여할 기회가 적은 산업단지 內 재직자를 위하여 2017년부터 산업단지 인근에 소재한 공동훈련센터를 활용하여 로봇 하드웨어, 스마트 팩토리 등 4차 산업혁명 대비 신산업·신기술분야 훈련 확대를 위해 노력하였고, 중소기업 재직자를 대상으로 미래사회 대응역량을 높이기 위해 신규 산업단지형 공동훈련센터로 순천대학교, 경남로봇랜드재단을 추가 발굴하였다.

### 다. 향후 계획

우수한 인프라를 갖춘 산업단지형 공동훈련센터를 추가 발굴하여 스마트제조, 사물인터넷분야 등 4차 산업혁명 대비 훈련과정 개설 확대와 기업맞춤형 현장훈련을 지속적으로 확대·추진하고, 기술변화에 대응한 재직자 역량의 유지·향상을 위해 기술향상·전문 디지털 역량훈련 투자를 지속적으로 확대할 계획이다.

## 4 직업능력개발 인프라 강화

### 가. 추진배경

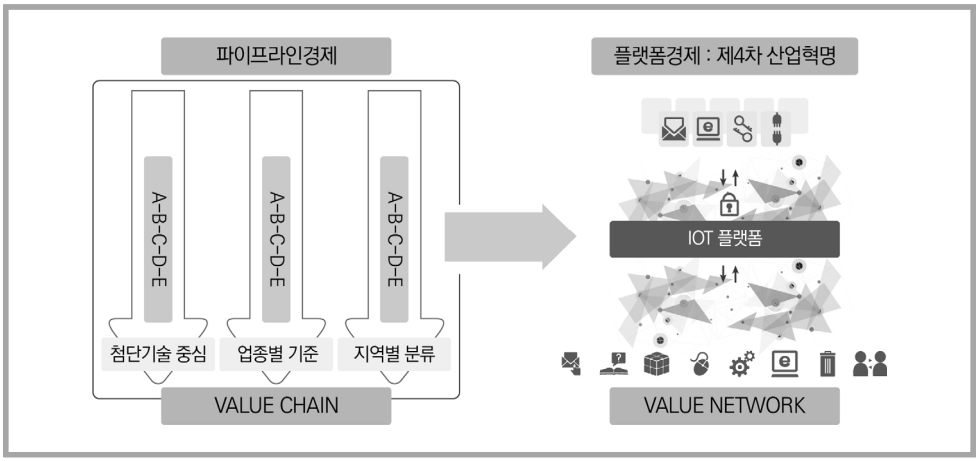
직업교육훈련의 패러다임이 변화하고 있다. 기존의 획일적이고 일방적인 암기·주입식에서 자기주도적이고 문제해결능력을 갖추면서, 주변과 협업할 수 있는 창의적 인재양성 중심으로 교육훈련 방향이 전환되고 있으며, 모바일, 스마트러닝 등 훈련 방법도 다양하게 진화하고 있다.

**새로 등장하고 있는 다양한 훈련방식**

- MOOC(Massive Open Online Courses): 대규모의 사용자 대상 온라인 공개강좌
- 플립러닝(Flipped Learning): 관련 정보 등 이론에 대한 선행학습 후 강의실에서는 실습, 사례에 대한 토의-토론식 수업을 진행하는 '역진행 학습'
- 혼합훈련(Blended Learning): 온라인과 오프라인을 병행하는 학습방식

이에 따라 정부는 다양한 공급-수요자 간 훈련이 이루어지도록 촉진하는 역할을 강화하고 획일적·중앙집권적 훈련에서 벗어나 쌍방향성, 소통, 협업이 가능한 새로운 직업훈련 플랫폼 구축하여 가치 네트워크를 창출할 수 있도록 지원한다.

**제4차 산업혁명 연계형 직업훈련 모델**




## 나. 스마트 직업훈련 플랫폼 구축

2019년 10월, 『스마트 직업훈련 플랫폼(STEP, Smart Training Education Platform』의 구축을 완료하였다. 공공 및 민간기관에서 보유한 다양한 유형의 온라인 훈련 콘텐츠를 『스마트 직업훈련 플랫폼』에 탑재하였으며, 2021년에는 '스마트 직업훈련 플랫폼 학습관리 시스템(LMS, Learning Management System)'을 506개 직업훈련기관과 기업에 보급하여 스마트 혼합훈련 등 새로운 훈련방식 도입을 지원하였다.

**스마트 직업훈련 플랫폼 주요 기능**

① 직업능력개발훈련의 질적 향상을 위한 온라인 학습관리 시스템(LMS) 분양 지원
- ▸ 원격훈련 인프라가 부족한 집체훈련 기관을 중심으로 온라인 학습관리 시스템 분양
- ▸ STEP 마켓 플레이스에 탑재된 유·무료 콘텐츠과정 운영 가능
- ▸ 원격훈련, 집체훈련, 혼합훈련, 화상회의, 토론, 팀 프로젝트 등의 서비스 기능 활용

② 산업현장 적합 훈련 콘텐츠 개발·탑재
- ▸ 분야: 빅데이터, 사물인터넷, 인공지능 등 4차 산업혁명 주요 분야 및 기간산업 등
- ▸ 형식: MOOC, 플립러닝, 블렌디드 러닝 등 신(新) 훈련방식 중심
- ▸ 대상: 민간 우수 훈련기관, 공공기관 등의 재직자·구직자 중심의 훈련기관

  * 기존 이러닝 학습은 콘텐츠의 40% 이상이 외국어, 자격 등에 편중

③ 공공 훈련기관 등에서 개발된 무료 이러닝 콘텐츠 통합관리
- ▸ 다양한 유형의 온라인 훈련 콘텐츠 탑재
- ▸ NCS 학습모듈 기반 실습훈련 콘텐츠, 한기대·폴리텍 등의 기술공학 분야 실험 실습형 콘텐츠

④ 지식공유 오픈마켓 플레이스 형성 지원
- ▸ 훈련기관 외에 지식, 기술, 노하우 보유자(명장, 전문가 등)가 프로슈머가 되어 콘텐츠를 구성하고 제공할 수 있도록 마켓 플레이스 형성

## 다. 온라인훈련 콘텐츠 개발·보급 활성화

재직자, 실업자 등 누구나 참여·학습할 수 있도록 『스마트 직업훈련 플랫폼』 등 온라인 기반의 훈련환경을 구축하는 한편, 이러닝 및 가상훈련 콘텐츠 등 온라인훈련 프로그램을 개발하고 보급하기 위해 노력하고 있다.

이러닝 콘텐츠는 NCS 대분류(24개) 중 기술·공학분야 및 4차 산업혁명 관련 미래 유망직종(신산업) 15대 분야를 중심으로 연 100여 개의 콘텐츠를 개발하고 있으며, 특히 2021년에는 기술·공학분야(102개), AI·빅데이터 등 디지털 신기술 분야(103개)에 더해 청년 등 구직자의 인문소양 함양을 위한 취업준비생 대상 콘텐츠를 103개 개발하는 등 과거 대비 이러닝 콘텐츠 개발을 약 205% 확대하였다.

### 이러닝 콘텐츠 개발 분야

- NCS 9개 분야: ① 기계 ② 전기·전자 ③ 정보통신 ④ 건설 ⑤ 재료 ⑥ 화학 ⑦ 인쇄·목재·가구·공예 ⑧ 문화·예술·디자인·방송 ⑨ 환경·에너지·안전
- 4차 산업혁명 관련분야: ① 빅데이터 ② 클라우드 ③ 블록체인 ④ AI(인공지능) ⑤ 항공드론 ⑥ 시스템반도체 ⑦ 3D 프린팅 ⑧ IOT ⑨ 바이오헬스 ⑩ 신재생에너지 ⑪ 수소 ⑫ 메타버스 ⑬ 지능형로봇 ⑭ 협의의SW ⑮ 에코업

**표 4-①-1. 이러닝 콘텐츠 분야별 개발 현황**

| NCS 분류번호 | NCS 분야 | 합계 | '14 | '15 | '16 | '17 | '18 | '19 | '20 | '21 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 총 계 | 942 | 120 | 90 | 80 | 68 | 65 | 110 | 101 | 308 |
| 01 | 사업관리 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 02 | 경영·회계·사무 | 15 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 8 |
| 04 | 교육·자연·사회과학 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 06 | 보건·의료 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 07 | 사회복지·종교 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| 08 | 문화·예술·디자인·방송 | 45 | 1 | 0 | 0 | 6 | 4 | 6 | 12 | 16 |
| 09 | 운전·운송 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 14 | 건설 | 10 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 |
| 15 | 기계 | 195 | 44 | 40 | 11 | 13 | 8 | 31 | 13 | 35 |
| 16 | 재료 | 13 | 0 | 2 | 7 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| 17 | 화학 | 19 | 0 | 0 | 2 | 4 | 4 | 5 | 0 | 4 |
| 19 | 전기·전자 | 150 | 33 | 18 | 16 | 11 | 15 | 11 | 17 | 29 |
| 20 | 정보통신 | 323 | 34 | 27 | 30 | 32 | 30 | 38 | 43 | 89 |
| 22 | 인쇄·목재·가구·공예 | 17 | 2 | 3 | 4 | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 |
| 23 | 환경·에너지·안전 | 19 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 6 | 3 | 8 |
| 공통 | 직업기초능력 | 20 | 6 | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | 5 | 1 |
| | 법정의무교육 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 |
| | 취업준비생 무료 | 103 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 103 |

한편, 고위험·고가 장비의 주 기능을 가상현실로 대체하여 훈련단계에서 훈련생의 안전을 담보하고 기업체 및 교육훈련기관의 훈련비용을 절감하고자 VR(Virtual Reality, 가상현실) 등 최신 ICT 기술을 적용한 가상훈련(Virtual Training) 콘텐츠를 개발하고 있으며, 개발된 콘텐츠는 공공·민간 직업훈련기관, 직업계고(특성화고·마이스터고) 등 100여 개 기관에 보급함과 동시에, 개인이용자도 효과적으로 활용할 수 있도록 STEP을 통해 서비스를 제공하고 있다.

**표 4-①-2. 분야별 가상훈련 콘텐츠 개발 현황(과정 수)**

| NCS 분류번호 | NCS 분야 | 합계 | '07~'15 | '16 | '17 | '18 | '19 | '20 | '21 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 총 계 | 99 | 31 | 4 | 10 | 10 | 14 | 10 | 20 |
| 08 | 문화·예술·디자인·방송 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14 | 건설 | 9 | 4 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 15 | 기계 | 56 | 15 | 2 | 5 | 6 | 8 | 5 | 15 |
| 16 | 재료 | 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 17 | 화학 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 19 | 전기·전자 | 20 | 8 | 0 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 |
| 23 | 환경·에너지·안전 | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 |

## 라. 수요자 맞춤 온라인훈련 운영

2020년은 코로나19로 인한 비대면 훈련 수요가 급증하면서 온라인훈련 운영 인원이 전년대비 2배 이상 증가하였으나 2021년에는 코로나19 장기화에 대응하기 위한 정부 방역 정책 완화 등으로 대면 교육·훈련이 일부 정상화됨에 따라, 전년대비 온라인훈련 운영인원이 약 36% 감소하였다.

**표 4-①-3. 온라인훈련 운영 현황** (단위: 명, 순인원)

| 구 분 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 온라인 훈련 운영인원 | 84,534 | 103,924 | 104,056 | 106,239 | 119,631 | 313,920 | 201,196 |

## 마. 향후 계획

2022년부터는 포스트 코로나 시대의 직업훈련 환경 변화에 따라 직업능력개발 인프라를 강화하기 위해『스마트 직업훈련 플랫폼』을 고도화하고, 이러닝 및 가상훈련 콘텐츠 개발 규모를 연 430개로 확대하여 속도감 있는 콘텐츠 보급을 추진할 계획이다. 이러닝 콘텐츠는 디지털 인재양성을 위한 AI·빅데이터 등 4차 산업혁명 분야의 콘텐츠뿐만 아니라 취업준비생 대상 구직스킬 관련 콘텐츠와 인문소양, 교양 등 다양한 분야의 콘텐츠, 플랫폼노동자 등 직업훈련 소외계층의 직업훈련 기회 제공을 위한 콘텐츠 등을 신규로 개발할 계획이다. 가상훈련 콘텐츠는 온라인 교육훈련 수요조사 결과를 반영하여 자동차 정비, 발전시스템(태양광, 풍력 등) 분야, 디지털 신기술 분야 등의 콘텐츠를 개발할 계획이다.

그리고 사회·경제 全 분야의 디지털 전환 시대에 대응하여 민간 훈련기관의 직업훈련 방식을 스마트혼합훈련으로 전환하는 등 직업훈련의 혁신을 위해『스마트 직업훈련 플랫폼』의 온라인 학습관리 시스템(LMS) 보급 규모를 2022년부터 350개 규모로 대폭 확대 제공할 계획이다.

아울러, 한국폴리텍대학은 4차 산업혁명 및 디지털 전환에 따른 새로운 훈련수요에 대응하기 위하여 전통산업 학과를 AI와 융합하는 등 교과과정 개발·연구를 통한 AI+x 기술인재 양성체계를 구축하고 있으며, 직업교육분야 특화『메타버스 플랫폼』을 구축하고, 미래형 초연결 직업교육 환경 조성을 위한 콘텐츠 개발을 추진할 계획이다.

## 제2절 포용적 평생직업능력개발 체계 구축

### ① 일학습병행을 통한 현장기반 직업교육·훈련 강화

#### 가. 추진배경

우리나라의 청년 고용률은 OECD 국가 평균과 비교하여 약 8.3%p 낮은 수치인 42.2%('20년 기준)를 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('12년) 과잉 학력으로 노동시장 진출이 늦어져 발생하는 대학등록금, 임금 등의 기회비용이 국가 전체적으로 매년 19조 원이나 발생하고, 이런 비용들이 GDP 성장률을 1% 이상 잠식하고 있다고 한다.

이러한 문제점에 대한 대응방안으로 직무와 관련 없는 학벌이나 스펙에 의존해 왔던 관행에서 실력이 존중받는 사회를 조성하기 위한 변화를 추진하였고, 그 핵심적인 제도로서 2013년 10월부터 일학습병행이 도입되었다. 일학습병행은 세계적으로 주목받고 있는 기업현장에서 인력양성이 이루어지는 직업교육훈련 시스템이다. 이러한 도제훈련 시스템이 제대로 작동하고 있는 독일과 스위스는 2008년 금융위기 때에도 청년고용률이 우리보다 약 15%p 높았으며, 전세계적으로 청년실업률이 상승했던 2020년에도 독일의 청년실업률은 6.1%로 OECD 평균(13.2%)보다 낮은 수준이다.

## 나. 주요내용

일학습병행은 스위스·독일의 도제제도, 영국 및 호주의 견습제 등 세계적으로 확산되고 있는 일터 기반 학습(Work based learning)을 한국의 현실에 맞게 설계한 것으로, 기업이 청년 등을 먼저 채용한 후 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 현장훈련을 실시하고, 학교·공동훈련센터 등의 보완적 이론 교육을 통해 숙련 형성 및 자격 취득까지 연계하는 현장중심의 교육훈련제도이다.

일학습병행의 주요 특징은 첫째, 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 교육훈련 내용, 교육훈련 운영방법 등을 외부 전문가의 도움을 받아 기업이 주도하고, 둘째, 교육훈련과목, 교육훈련 시간, 현장교사, 평가 기준 등 훈련계획이 사전에 수립되어 이에 따라 훈련이 이루어진다. 셋째, 생산활동이 이루어지는 생산현장에서 실제로 사용되는 시설·장비를 활용하여 교육훈련을 하고 넷째, 습득한 직무능력을 산업현장 전문가 등이 평가하여 일학습병행 자격을 부여하게 된다.

## 다. 추진경과

일학습병행은 2013년 9월 '한국형 듀얼시스템 도입방안'이 경제관계장관회의에서 확정된 후, 범정부 차원의 지원방안이 마련('13.12월)되었다.

2013년 10월 51개 시범기업을 시작으로 2021년 12월 말 기준 17,936개 기업이 선정되었고, 118,155명의 학습근로자가 일학습병행 훈련에 참여하였다. 제도 시행 7년 만에 양적·질적으로 가시적인 성과를 나타내고 있다.

일학습병행 제도 시행 초기에는 기업 주도의 직업교육훈련을 통해 현장에 필요한 직무수행능력을 도제식으로 배울 수 있도록 하는 데에 목적을 두고 재직자를 중심으로 사업을 운영하였다. 2014년 752개 기업이 참여한 재직자 단계 일학습병행은 2021년까지 10,712개로 규모가 크게 확대되었으며, 채용 후 1년 이내의 신규 인력을 체계적 훈련을 통해 기업에 맞는 숙련인재로 양성하고 장기근속을 유도함으로써 기업의 생산성 증대에도 기여하고 있다.

2014년에는 능력중심사회 구현을 위한 일학습병행제 확산방안(성과제고를 위한 제도 확산방안: 국가정책조정회의)을 마련하여 재직자 위주의 사업 운영에서 재학생 단계까지 확장해 나가고 있다.

산학일체형 도제학교는 2014년 선정된 9개교를 시작으로 2021년 171개 특성화고에서 23,490명을 대상으로 도제훈련을 하였고, 고교·전문대 통합교육(Uni-Tech)에도 1,414명의 학습근로자가 참여하였다. 조기 취업이 가능한 전문대학 재학생을 대상으로 하는 전문대 단계 일학습병행은 2017년 12월 인천재능대 등 3개교를 선정하여 시범실시하였고 2021년 13개교로 확대되어 운영되고 있다. 또한, 대학 단계인 IPP형 일학습병행은 2015년 13개 학교에서 2021년 35개교로 확대되어 장기적이고 체계적인 현장훈련을 통해 학생들의 현장업무 이해도를 높이고 기업들도 높은 참여 만족도를 보이고 있다. 한편, 2017년부터는 도제학교 졸업생의 직무능력 심화를 위한 일학습병행인 P-TECH을 6개 대학에서 시범실시하여, 2021년 49개교로 확대 운영하였다.

산학일체형 도제학교는 2015년 3월 9개 학교 500여 명의 학생을 시작으로 2021년에는 171개 특성화 고교, 23,490명으로 참여규모가 크게 확대되었다. 도입 초기 도제학교 대부분은 기계, 금속 등 공업계열 특성화고였으나, 경영회계·IT·서비스 등 비공업 계열까지 확대되어 참여 학생 및 기업 규모가 크게 늘었다.

전문대 재학단계 일학습병행은 잔여학기가 2개 학기 남은 전문대 2학년 1학기 재학생(군필)을 대상으로 직업교육 중심으로 운영되는 1년 산업형과정으로 2017년 12월 3개교를 시작으로 2021년 12월 13개교까지 확대되었다.

IPP(Industry Professional Practice)형 일학습병행은 4년제 대학교 재학생이 3학년부터 IPP(교과과정 일부를 산업현장에서 장기간(4~10개월) 이수)를, 4학년에는 일학습병행을 통해 체계적인 현장훈련을 받을 수 있도록 지원하는 제도로서, 2015년 1월 14개교를 시작으로 2021년까지 35개교에서 운영하고 있다.

P-TECH(Pathways in Technical Education, oriented Convergent High-Technology)은 산학일체형 도제학교 졸업생이 고교단계에서 습득한 기술 수준을 향상시킬 수 있도록 2017년 도입하였다. 한국폴리텍대학, 전문대 등과 연계하여 융합형·최신기술 위주로 훈련과정을 편성하여 미래산업 수요변화에 대응한 직무능력을 심화시킬 수 있도록 지원한다.

2017년에는 6개 폴리텍대학에서 시범실시하여 130여 명이 훈련에 참여하였으며, 2021년에는 한국폴리텍대학 외 역량 있는 전문대까지 49개 대학으로 확대 운영하고 있다.

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 특성화고, 전문대, 기업이 본격적으로 연계되어 일학습병행훈련을 실시, 2021년에는 1,414명의 학생이 훈련에 참여하였다. 다만, 2017년에 학생의 학교·진로 선택권을 강화하고 훈련 효과를 높이기 위해 유니테크사업을 산학일체형 도제학교와 P-TECH(전문대 단계)로 분리 전환하여 운영하기로 결정하였고 이에 따라 2021년 8월 사업을 종료하였다.

## 라. 추진성과

일학습병행은 제도 시행 8년 만에 1만 8천 개 기업에서 11만 8천여 명 이상의 학습근로자가 참여하는 등 양적 확산을 통해 한국형 도제제도로 발전하고 있다.

**표 4-②-1. 일학습병행 현황(누적)** (단위: 개소, 명)

| 연 도 | 선정 기업 | 훈련 기업 | 학습근로자 |
|---|---|---|---|
| 2014년 | 1,897 | 752 | 3,154 |
| 2015년 | 5,212 | 2,816 | 14,318 |
| 2016년 | 8,492 | 6,207 | 34,378 |
| 2017년 | 11,688 | 9,228 | 57,423 |
| 2018년 | 14,110 | 11,217 | 76,076 |
| 2019년 | 15,369 | 12,652 | 91,195 |
| 2020년 | 16,603 | 13,733 | 104,967 |
| 2021년 | 17,936 | 14,775 | 118,155 |

교육훈련과 현장실무를 연계한 현장기반훈련으로써 일학습병행의 전반적 만족도는 조사결과 사업주(3.98점), 학습근로자(3.49점)의 만족을 보이며 학습기업과 학습근로자 등 참여자의 긍정적인 평가를 받고 있다('21년 한국직업능력개발원).

특히 학습근로자의 직무수행능력 및 현장 적응력 향상에 크게 도움이 되는 것으로 나타났다. 2021년 숙련근로자 대비 일학습병행 학습근로자의 직무수행능력 수준에 대한 인식조사를 한 결과, 기업현장교사는 '학습근로자의 직무수행능력이 훈련 전보다 평균 31.0%p 이상 향상되었다'고 답해 일학습병행을 통한 체계적인 훈련을 바탕으로 직무수행능력이 향상되고, 역량개발을 위한 학습동기(흥미와 관심)가 부여되어 높은 만족도를 보이고 있음을 알 수 있다.

또한, 일학습병행 참여에 따른 신규인력 재교육비용 감축이 연평균 57.6만 원인 것으로 나타나 신규인력 재교육비용 감소에 도움이 되는 등 기업 신규인력 수급 개선 및 교육훈련 체계 구축 등 긍정적인 성과를 거두고 있다. 그리고, 실제 기업 현장에서도 제도 참여를 통하여 이직률 감소, 생산성 제고 등 긍정적인 현장 사례들도 보이고 있다('21년 한국직업능력개발원). 2020년 8월에는 「산업현장 일학습병행지원에 관한 법률」 시행에 따라 안정적인 일학습병행 추진 기반이 마련되었으며, 법 시행에 맞춰 '제1차 일학습병행 추진 계획('21~'23)을 수립하여 학습기업 참여 활성화, 학습근로자 지원 강화, 일학습병행 기반 구축, 일학습병행자격 통용성 확대 등 사업의 질적 내실화 및 효율화를 위한 4개 중점과제를 차질 없이 추진하고 있다.

### 마. 향후 계획

일학습병행이 현장에서 확산되어 가면서 기업은 좋은 인재를 확보할 수 있고, 청년들은 대학이나 불필요한 스펙을 쌓지 않아도 실력으로만 성공할 수 있는 기회를 얻고, 청년 일자리 확대를 통해 청년의 입직기간 단축, 인력수급 미스매치 해소 등으로 청년 고용률을 개선할 수 있을 것으로 기대된다. 제도의 정착과 활성화를 위해서는 중도탈락률 개선 등 훈련 성과를 높이기 위한 노력을 지속하고, 훈련 품질과 직결되는 기업현장교사의 역량 개발에 중점을 두고 훈련 실시 이후에도 학습 도구에 대한 컨설팅을 강화하는 등 내실 있는 현장훈련이 이루어질 수 있도록 지속적인 제도 개선이 필요하다.

## 2 직업능력개발 사각지대 해소

### 가. 추진배경

환경변화 적응력 제고를 위한 직업능력개발의 중요성이 강조되고 있으나 직업훈련 여건은 미흡한 현실이다. 직업훈련 사각지대가 크고, 기업규모별, 고용형태별 격차도 여전한 상황이며, 고용보험 기반 훈련으로 인해 비정규직, 특수형태근로종사자, 영세 자영업자 등 광범위한 훈련 사각지대도 상존하여 직업능력개발 사각지대 해소를 위한 새로운 비전과 과제를 제시할 필요가 있다.

## 나. 추진성과

개인의 생애에 걸친 평생직업능력개발의 필요성이 커지면서 취약계층이 훈련에서 소외되지 않도록 기존 실업자와 재직자 내일배움카드를 통합·개편하여 '국민내일배움카드'를 도입·확대하였다.

청년실업 문제를 완화하기 위하여 대학생 중 국민내일배움카드의 지원 범위를 기존 졸업예정자에서 졸업까지의 수업연한이 2년 이내로 남은 경우로 확대하였으며, 플랫폼 종사자의 직무능력향상, 산업안전·권익보호를 위해 2021년 7월부터 플랫폼 종사자 특화훈련 과정을 시범적으로 공급하였다.

시설을 퇴소한 보호종료아동이 취·창업으로 경제적 자립을 할 수 있도록 국민내일배움카드를 통해 훈련과정에 참여할 경우 자기 부담금액을 대폭 축소하였다.

코로나19로 실습 등 대면교육이 부족하여 취업역량 약화가 우려되는 코로나 학번 대학생을 대상으로 직업훈련 참여 지원을 확대하기 위해 국민내일배움카드 훈련과정에 참여할 경우 자기 부담금액을 경감하였다.

직업훈련이 필요한 국민을 위한 다양한 제도 개선 조치 등에 따라 2021년 국민내일배움카드 훈련 참여인원이 100만 명을 초과하는 등 직업능력개발을 위한 주요 제도로서 자리매김하였다.

## 다. 향후 계획

전국민의 직업능력개발을 지원할 수 있도록 국민내일배움카드 지원제외 대상으로 분류된 대기업근로자(만 45세 미만이면서 월 임금 300만 원 이상인 경우), 자영업자(연매출 1억 5천만 원 이상인 경우) 등을 지원대상에 포함시켜 단계적으로 확대하는 방안을 검토 및 추진할 예정이다.

시범적으로 실시한 플랫폼 종사자 특화훈련 사업의 성과를 점검하고, 운영상 문제점을 보완하여 직업훈련의 사각지대에 놓여 있는 플랫폼 종사자의 훈련기회를 2022년에도 지속적으로 제공하는 등 기존에 직업훈련에서 소외된 이들의 직업훈련 기회를 확대하기 위해 맞춤형 훈련과정을 적극적으로 발굴하여 운영해나갈 계획이다.

# 제3절 실력중심사회 기반 조성

## ① 편견 없는 채용·블라인드 채용 확산

### 가. 추진배경

일자리를 구하는 누구나 당당하게 실력으로 경쟁할 기회를 보장받아야 하며, 그 시작은 채용에서 출신학교나 출신지역, 외모에 대한 편견 없이 평등한 기회가 보장되고, 능력에 기반한 공정한 평가가 이루어지는 데 있다. 해외에서 활용하는 익명지원서(Anonymous Resume) 등 역시 인종·성별·나이 등의 차별적 요소를 제거하는 목적에서 도입되었다.

이러한 블라인드 채용을 도입하는 이유는 편견을 유발하는 내용을 배제함으로써 학력, 출신지역, 성별, 연령 등에 따른 차별을 감소시켜 공정하게 경쟁할 수 있는 기회를 부여하고, 나아가 직무능력 위주로 인재를 채용할 수 있게 하기 위함이다. 이는 채용 과정에 대한 공정성·신뢰도·만족도를 향상시키고, 직무 적응을 수월하게 함으로써 이직률 감소와 개인의 역량을 축적할 수 있는 효과까지도 기대할 수 있게 한다.

채용과정에서 발생할 수 있는 불합리한 차별을 방지하기 위해 편견요인을 배제하고, 직무능력 중심의 평가를 위하여 공공부문을 중심으로 블라인드 채용이 도입·확산되어 왔다. 2004년 근로복지공단, 예금보험공사 등 9개 공공기관 직원채용 시 나이 및 학력 제한 폐지, 2005년 공무원 시험에 학력기입 폐지 및 블라인드 면접 도입, 2007년 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 금지하도록 하는 공공기관 전형기준 개선 등이 이루어졌다. 2015년에는 공공기관에 국가직무능력표준(NCS) 기반의 능력중심 채용을 도입, 직무를 분석하여 직무기술서를 공개하고 체계화된 면접을 통해 직무능력을 평가하여 실력(직무능력)에 대한 공정한 평가가 이루어질 수 있도록 하였다. 2017년 채용과정에서의 불합리한 관행을 개선하기 위해 편견 없는 채용·블라인드채용을 전체 공공부문에 의무적으로 도입하였고, 공정채용의 민간확산을 유도하기 위해 중소기업을 대상으로 채용공고, 직무기술서, 평가실시 등의 단계에서 능력중심채용 컨설팅을 지원하고 있다.

## 나. 주요내용

편견 없는 채용·블라인드 채용은 입사지원서, 면접 등 채용과정에서 편견이 개입되어 불합리한 차별을 야기할 수 있는 출신지, 가족관계, 학교명, 성별, 연령, 사진 등 항목을 걷어내고, 실력(직무능력)을 평가하여 인재를 채용하는 방식을 의미한다.

편견 없는 채용·블라인드 채용을 통해 채용 과정에서 신체적 조건·학력 등이 채용 직무를 수행하는 데 반드시 필요한 경우를 제외하고는 입사지원서에서 출신지역, 가족관계, 성별, 연령, 신체적 조건(키, 체중, 용모<사진>), 학력 등을 요구할 수 없게 하고 있다. 대신, 직무와 관련된 교육·훈련, 자격, 경험 중심으로 구성하며, 직무능력 중심의 채용을 강화하였다. 만일 직무와 필수적으로 연관이 되어 있어, 어학성적 등을 요구할 경우에는 직무수행 상 필요한 이유를 채용공고 또는 직무기술서에 명시하도록 하고 있다. 면접과정에서 면접위원에게 응시자의 출신지역·가족관계·학력 등 인적사항 정보를 제공할 수 없으며, 면접위원도 응시자의 인적사항에 대한 질문을 금지하고 실력평가에 집중하도록 면접위원 사전교육도 강화하였다. 또한, 공공기관은 국가직무능력표준(NCS) 등을 활용한 채용직무 분석을 통해 직무를 수행하는데 필요한 지식, 기술 등을 사전에 홈페이지 등을 통해 공개하여 응시자가 향후 수행할 직무에 대한 역량을 중점적으로 준비할 수 있도록 해야 하며, 직무관련성을 기반으로 한 필기시험과 경험·상황·발표·토론 면접 등 체계화된 면접을 통해 공정한 평가를 실시해야 한다.

**편견 없는 채용·블라인드 채용 절차**

| 절 차 | 내 용 |
|---|---|
| 채용공고 | 입사지원 조건 및 직무내용에 대해 직무기술서를 통해 사전에 공지 |
| 서류전형 | 출신지역, 가족관계, 신체적 조건(사진), 학력(출신학교), 성별, 연령 등 불필요한 인적사항을 제거하고 교육·자격·경험사항 및 자기소개서 등을 통해 직무능력평가 |
| 필기전형 | 해당 직무에 필요한 실무능력을 평가하기 위해 필기시험 실시 |
| 면접전형 | 해당 직무에 요구되는 직무능력에 대해 구조화면접을 통해 실력을 평가 (경험·상황·발표·토론 면접) |

* 채용공고 외 서류전형, 필기전형, 면접전형은 공공기관 및 채용직무에 따라 선택

## 다. 성과

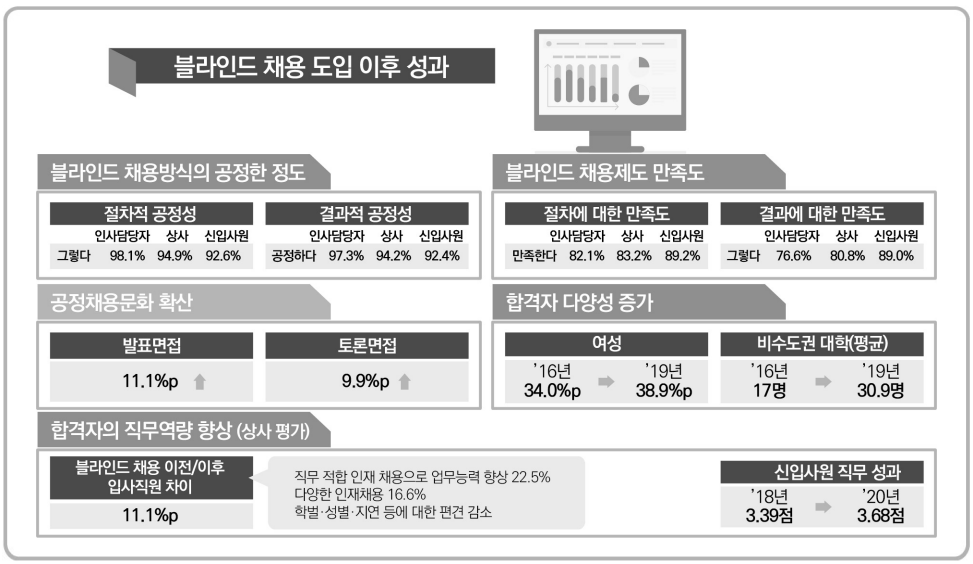
고용노동부는 기획재정부, 행정안전부, 인사혁신처 등 관계부처와 함께 2017년 7월 5일 “평등한 기회, 공정한 과정을 위한 블라인드 채용 추진방안”을 발표하고 위와 같은 내용의 “공공기관 블라인드 채용 가이드라인”을 마련하여 2017년 7월 13일 전체 공공기관에 배포하였다.

고용노동부는 능력중심의 채용 문화에 공공부문, 민간부문, 구직자 모두 효과적으로 대응할 수 있도록 맞춤형 지원을 실시하였다. 먼저, 공공부문이 직무능력 중심으로 응시자를 평가하는 시스템을 구축할 수 있도록 2015년부터 2018년까지 전체 332개 공공기관 및 152개 지방공기업에 컨설팅을 지원하였고, 2018년, 2019년은 공공기관 인사담당자를 대상으로 직무능력 평가방법 및 블라인드 채용 적용 교육, 면접관 교육을 실시하여 블라인드 채용이 현장에 빠르게 안착될 수 있도록 지원하였다. 또한, 2020년부터 2021년까지 관계부처 합동으로 컨설팅을 추진하여 공공부문의 능력중심채용의 현장안착을 지원하였으며, 매월 공공기관을 대상으로 채용공고상 입사지원서 모니터링, 블라인드 면접 현장점검 등을 병행하여 추진하고 있다.

민간부문에도 능력중심의 공정채용 문화가 자율적으로 확산될 수 있도록 NCS 기반의 능력 중심 채용모델을 매년 개발 및 보급하고, 기존에 개발되었던 모델도 최신화를 진행하였다. 2018년부터 민간기업 인사담당자 교육, 평가위원 교육을 실시하였고, 입사지원서 개선 및 실력(직무능력) 평가체계 구축을 위한 컨설팅을 지원하였으며, 2017년부터 기업에서 활용가능한 공정채용 우수사례를 담은 가이드북을 마련하여 배포하였다.

또한, 직무능력 중심 채용에 취업준비생들이 효과적으로 대비할 수 있도록 2018년부터 특성화고·대학 등을 대상으로 찾아가는 설명회, 직무중심 자기소개서·블라인드 면접 대비 ‘1 : 1컨설팅 프로그램’을 운영하였고, 2019년부터는 기업과 취업준비생 간의 정보 비대칭성을 완화하고, 취업준비생들이 채용과 관련하여 궁금한 사항을 직접 묻고, 정보를 얻을 수 있도록 인사담당자와의 온라인 오픈채팅 채용설명회를 운영하여 인사담당자와 취업준비생 간의 양방향 소통이 가능케 하였다.

이러한 노력으로 채용 공정성이 향상되었고 인적속성이 아닌 직무능력 위주로 인재를 검증하는 채용방식으로 변화되었으며, 여성·비수도권대학 출신비율 상승 등 합격자의 다양성도 높아졌다. 또한 블라인드 채용으로 선발된 신입직원의 직무역량이 높다는 결과가 나타나 채용이 직무능력 중심으로 이루어지는 효과를 가져왔다.




### 2021년 블라인드 채용 우수사례 경진대회 선정 사례

| 공공기관 | 우수사례 |
|---|---|
| 한국주택공사 <공공부문> | • 필기전형 출제범위 공개, 면접문제 선택권 부여, 전형별 장단점 분석 보고서 제공 등 지원자 의견 적극 반영한 채용 전형 설계로 'HF형 3公(공정·공개·공동채용)채용' 완성 |
| 해양환경공단 <공공부문> | • 채용전형별 점수공개로 투명성 강화, 근거 없는 특별채용시험 전면 금지, 면접위원 선정의 공정성 강화 위해 성별 고려한 위원 구성 방식을 제도화하는 등 '지속가능 공정채용 시스템' 구축 |
| ㈜코리아세븐 <민간부문> | • 직무능력중심 채용을 위한 레포트전형 및 채용전제형 인턴십제도 신설, 지역단위 채용으로 전환 등 |
| 한국투자저축은행 <민간부문> | • 역량 평가를 위한 '자기 PR면접' 및 지원자가 면접주제를 선택하는 '키워드면접'을 도입 |

## 라. 향후 계획

앞으로도 정부는 능력중심의 공정한 채용문화가 공공부문과 민간부문 모두에 뿌리내릴 수 있도록 다각적으로 지원할 계획이다. 우선 공공부문이 모범을 보일 수 있도록, 공공기관에서 채용업무의 최일선에 있는 인사담당자 및 면접위원을 대상으로 하는 교육과정을 지속적으로

확대하고, 채용과정에 대한 모니터링과 컨설팅도 강화할 계획이다. 아울러, 공정채용 문화의 민간부문 확산도 지속 추진한다. “공정채용, 블라인드채용 우수사례 경진대회”를 개최하여 민간의 자율적 실천사례(Best Practice)를 발굴하고, 우수사례집 제작, SNS 소통 등을 통해 확산할 예정이다. 또한 취업준비생을 대상으로 취업정보 설명회, 맞춤형 모의면접 및 피드백을 지원하여 편견 없는 채용·블라인드 채용이 현장에 빠르게 안착될 수 있도록 지속적으로 노력할 계획이다.

## 2 국가직무능력표준(NCS)[1] 활용(개발 및 개선)

### 가. 추진배경

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 채용하더라도 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 노동시장에서의 보상이 직무 능력이 아닌 학벌과 연공서열에 따라 결정되어 노동시장 진입 이후 근로자들의 평생능력 개발 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) 개발을 본격화하기로 하였다.

1) 국가직무능력표준(National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하는데 필요한 능력(지식·기술·태도)을 국가가 표준화한 것

## 나. 추진성과

### 1) 국가직무능력표준(NCS) 개발

2013년부터 개발한 NCS는 2021년 12월 말 현재 24대 직업분야, 1,064개가 개발되어 있다. 취업알선 등에 사용되는 한국고용직업분류(KECO)를 중심으로 한국표준직업분류, 한국표준산업분류 등을 참고하여 금융, 기계, 화학, 문화, 정보통신 등 모든 분야의 직업(12,823개)을 포괄하고 있다. 다만, 법률, 의료분야와 같이 고도의 전문성이나 창의성이 요구되거나, 별도로 국가차원의 질 높은 인력양성 및 활용 체계가 구축되어 있는 분야는 국가직무능력을 개발하지 않고 있다.

하나의 NCS는 해당 분야 우수성과자가 목표를 달성하기 위해 반드시 수행해야 할 능력단위 10~30개로 구성되어 있고, 하나의 능력단위는 최소한의 업무활동 단위인 능력단위요소 2~10개로 구성되어 있다. 능력단위요소는 실제 작업장에서 요구하는 역량을 관찰가능한 성과 형태로 나타내는 수행준거를 제시하고 이 수행준거의 내용에 따라 해당 국가직무능력표준별 업무수행에 필요한 지식·기술·태도를 체계적으로 제시하고 있다.

그림 4-③-1. 국가직무능력표준(NCS)의 구성

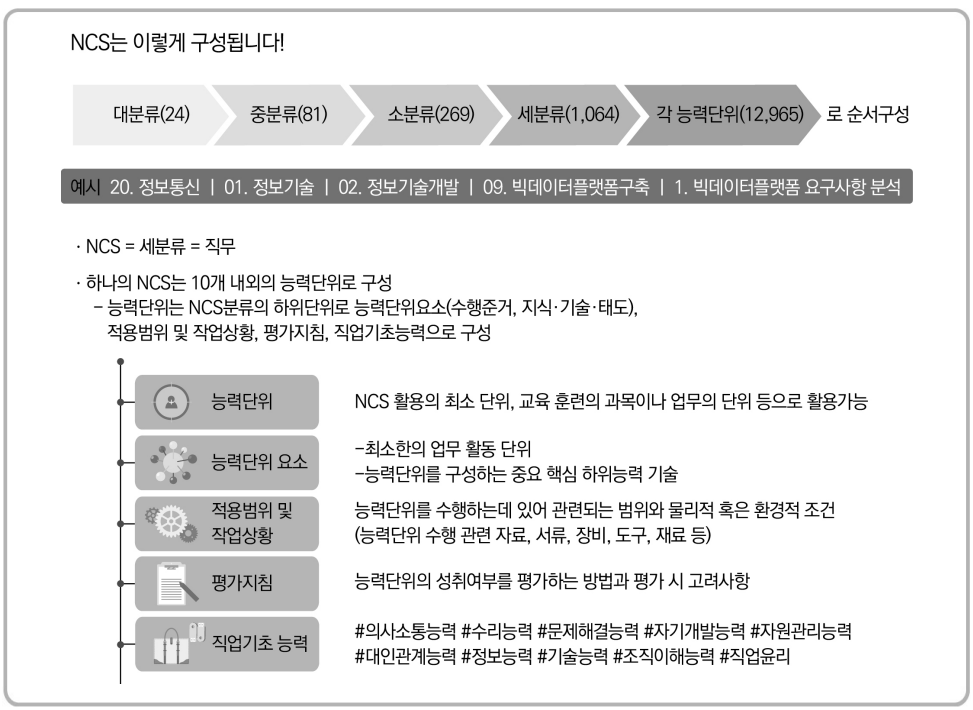
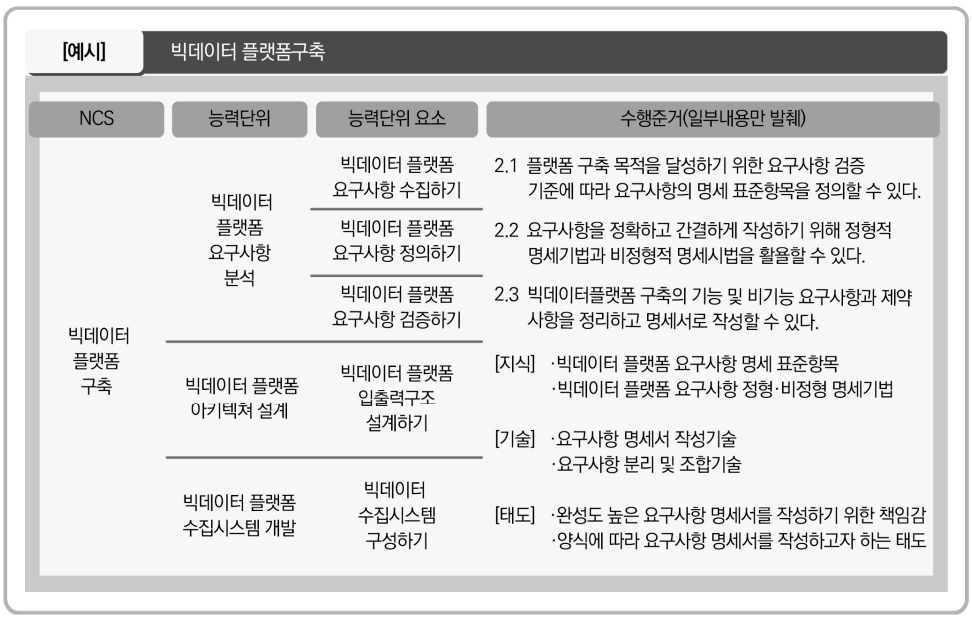


그림 4-③-2. NCS 예시: 빅데이터 분석



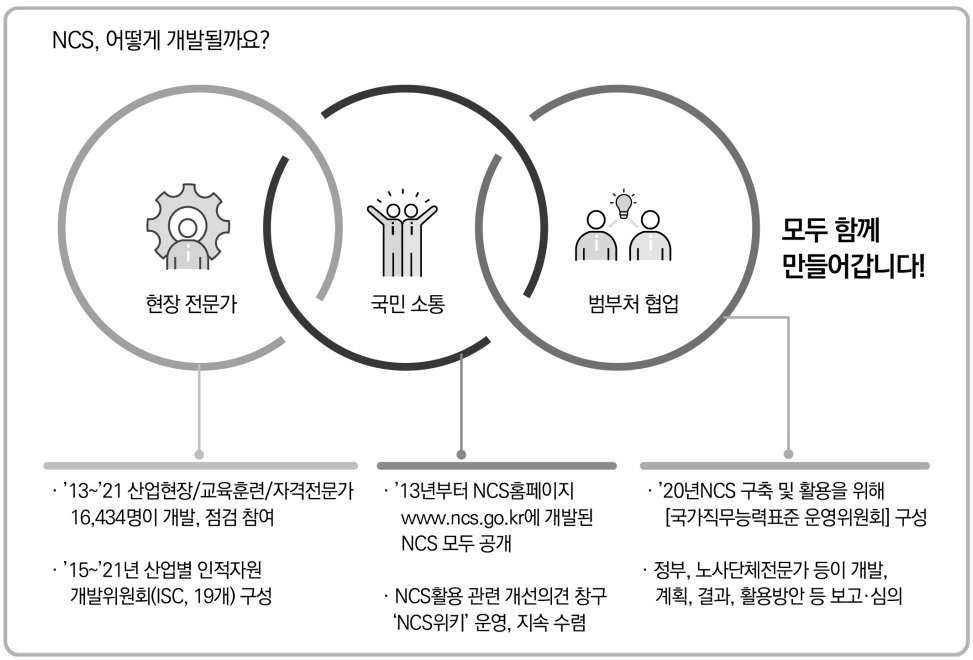

2013년부터 고용노동부 주관 하에 교육부 등 관계부처, 산업계가 참여하여 본격적으로 NCS를 개발하였다. 특히, 산업현장의 수요를 정확히 반영하기 위해 3가지 사항에 중점을 두었다.

산업현장에서 요구하는 직무를 체계적으로 정리하기 위해 직무별 산업현장 전문가 7명, 교육·훈련 전문가 3명, 자격전문가 1명이 참석하였으며, 개발된 직무의 적정성을 검토하기 위해 직무별로 6명의 전문가가 참여하였다. 2015년부터는 산업계 의견을 효율적으로 수렴하기 위해 19개 산업별 인적자원개발위원회 (ISC)[2]를 개발주체로 선정하여 산업계가 주도하는 NCS 개발체계를 구축하였다.

2013년부터 개발된 NCS는 개발완료 전부터 그 과정을 모두 홈페이지에 공개하여 국민이 제시한 개선의견을 반영하는 검증작업을 실시하였다. 또한, 개발된 NCS를 교육·훈련기관과 기업에서 활용하면서 제시한 의견도 검증하는 절차를 진행하였다.

2) (Industrial Skills Council) 2015년부터 산업계를 대표하는 협회·단체를 중심으로 산업별 인적자원개발위원회를 구성하고, 산업별 인력수급 분석, NCS와 일학습병행제 프로그램 개발 등에 주도적 참여(정보기술, 관광, 금융 등 19개).

그림 4-③-3. 국가직무능력표준 개발·개선 과정




2021년까지 1,064개의 국가직무능력표준을 개발하였으며, 2022년 2월 28일 확정·고시하였다. 이후에도 신규직무 수요 등을 검토하여 매년 10여 개의 NCS를 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 반영하지 못하고 있고, 지나치게 학문 및 지식 중심으로 운영한다는 것이었다. 이를 해결하려면 산업현장의 수요를 철저히 분석하고 교육 대상자의 수준과 진출하고자 하는 노동시장의 특성에 적합한 교육과정을 설계하여 운영해야 한다.

산업계 참여로 개발된 NCS를 현장 중심의 교육과정에 반영하여 전환을 유도하고, 이를 통해 교육기관은 별도의 직무분석 과정을 거치지 않고도 현장의 목소리를 담은 교육과정의 설계가 가능해졌다.

중등직업교육과정 총론·각론을 NCS 기반으로 개발·고시('15.9.23.)하여 특성화고 및 마이스터고에서 현장성 있는 NCS 기반의 직업교육이 이루어질 수 있도록 하였다. '2015 개정 교육과정' 본격 적용('18년~)에 앞서 2016년 3월부터 NCS 기반 교육과정(실무과목)을 적용하여

특성화고·마이스터고 전체 584개교 중 576개교에서 실무과목(368개)을 NCS 기반 교육과정으로 편성·운영 중이다. 2018년부터는 모든 특성화고·마이스터고에서 NCS 기반 교육과정이 전면 적용되고 있다.

**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."(IT기업 대표)

훈련분야의 경우에도 교육분야와 마찬가지로 NCS를 활용하여 산업현장 직무단위로 교육과목, 학과를 재구성하여 직무능력을 기준으로 학습목표를 설정하고 평가하였다. 2015년 한국폴리텍대학(공공훈련)에 NCS기반 훈련과정을 전면 도입하였으며, 2016년에는 민간훈련과정에 전면 적용하였다. 이를 위해 훈련 교·강사의 교육연수를 확대하고, NCS를 활용한 훈련과정에 대해 훈련비 우대지원, 훈련기관의 시설·장비 대부 지원 등 훈련 여건을 조성하였다.

## 다. 향후 계획

NCS가 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 기술분야에 대한 교육연수가 이루어져야 하며, 미래 산업수요에 대응할 수 있는 교재개발도 뒷받침되어야 할 것이다. 교육훈련기관의 시설·장비를 확충하거나 기업에서의 실습이 활발하게 이루어져 실무 위주의 교육이 이루어질 수 있는 환경도 조성되어야 한다.

또한, NCS가 기업의 채용과 재직자 훈련과정뿐만 아니라 승진·배치전환, 직무급 등 인사관리까지 활용될 수 있고, NCS를 기반으로 한 국가기술자격 개편을 통해 자격이 직무능력의 신호(signal)기제로 작동할 수 있도록 정부의 지속적인 지원이 필요할 것이다.

앞으로도 모든 분야 산업현장 전문가의 자발적인 참여와 협력이 이루어질 때 NCS의 현장성은 강화되고, 국가직무능력표준(NCS)이 교육·산업현장에서 자유롭게 활용될 수 있을 것이다.

## 3 국가기술자격 개편

### 가. 추진배경

기존 국가기술자격제도는 산업현장에 필요한 기술 인력을 양성하여 경제발전을 견인하였다. 그러나, 최근 기술 및 노동시장의 급속한 변화로 현장에서 필요로 하는 자격의 직무내용이 달라지면서 변화의 필요성이 제기되고 있다. 특히 현재의 국가기술자격은 지속해서 개선되어 왔지만, 이론·학문 중심으로 직무능력을 평가하고 있어 산업계에서 요구하는 직무내용·범위와 차이가 있다. 따라서 산업계 수요를 정확히 반영하여 자격의 신호(signal)기능을 회복하고 노동시장에서 제대로 활용되도록 국가기술자격을 현장직무 중심으로 개선해야 하고 종목의 신설·통합·분할·폐지 등 종목체계의 정비도 필요하다.

### 나. 추진성과

#### 1) 4차 산업혁명 대비 미래유망분야 자격 신설

제4차 산업혁명 대비 국가기술자격 개편방안을 국무회의에 보고('17.3.28.)하고, 4차 산업 핵심기술, 환경 및 안전 등 미래유망분야 자격의 신속한 신설을 위하여 노력하였다.

2017년 3D프린터개발산업기사, 3D프린터운용기능사 종목을 신설·시행하였으며, 2018년에는 로봇기구개발기사, 로봇소프트웨어개발기사, 로봇하드웨어개발기사, 바이오화학제품제조산업기사 등 4개 종목을 신설·시행하였다. 또한 환경변화 및 자연재해로부터 국민의 건강을 보호하고 안전을 유지하기 위해 환경위해관리기사, 방재기사 2개 종목을 신설하였다. 2019년에는 빅데이터분석기사, 서비스경험디자인기사, 정밀화학기사 3개 종목을 추가로 신설하였다. 2020년에는 한복기능장, 공간정보융합산업기사 및 기능사, 이러닝운영관리사 등 4개 종목을 개발하여 2021년에 신설하였다.

### 2) 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 자격종목 개편

국가직무능력표준(NCS)을 활용하여 현장직무 및 최신 트렌드 반영과 함께 구체적인 실용 능력을 갖출 수 있도록 시험과목 및 내용을 개선하고, 현장 연계 및 활용에 적합하도록 자격종목을 통합·분할하였으며, 응시 인원 및 현장 수요 등 효용성이 낮은 종목은 폐지하는 등 개편을 추진하였다.

자격의 개편은 직무분야별로 산업체 및 교육·훈련기관, 산업단체, 주무부처 전문가 등으로 구성된 '자격개편분과'를 통해 자격 종목의 개편방향 및 타당성 검토, 시험과목 구성 및 출제기준 개발, 개편(안) 심의 및 법제화 등의 과정을 통해 진행되었다. 또한, 자격 개편을 통해 해당 종목의 핵심직무와 관련된 공통의 NCS 능력단위를 정하고, 검정형 자격의 출제기준 및 과정평가형 자격의 편성기준 개발에 활용하여 동일 종목의 자격유형 간 직무범위와 내용의 동질성을 확보하도록 하였다.

NCS 기반의 국가기술자격 개편 추진을 통해 2017년도에는 로봇기구개발기사 등 12개 종목 신설과 함께 세탁기능사, 한식조리사 등 현행 23개 종목의 내용을 개선하고 국가기술자격법령을 개정(2018.6.22 .)하였다. 2018년에는 서비스·경험디자인기사 등 5개 종목 신설과 현행 47개 종목의 내용 개선, 기계설계산업기사와 치공구 설계산업기사의 통합, 자격수요가 낮은 연삭기능사 등 4개 종목의 폐지 등 개편(안)을 마련하고 법령을 개정(2019.6.11.)하였다.

2019년에는 제과·제빵산업기사를 신설하고 현행 19개 종목의 내용을 개선하였으며 조선기사를 조선선체기사와 조선의장기사로 나누는 등 2개 종목을 4개 종목으로 분할하였다. 산업기술 변화에 따라 농림토양평가관리산업기사 등 2개 종목을 폐지하고 법령을 개정(2020.9.8.)하였다. 2020년에는 현행 32개 종목의 내용을 개선·정비하고 일반기계기사와 기계설계기사를 일반기계기사로 통합하는 등 6개 종목을 3개 종목으로 통합하고 임산가공기능사 종목을 목재가공기능사, 펄프종이제조기능사로 분할하였으며, 자격수요가 낮은 온실가스관리 산업기사 등 2개 종목을 폐지하여 2021년 법령을 개정(2021.8.25.)하였다.

**표 4-③-1. 국가직무능력표준(NCS)기반 자격개편 현황**

| 법령 개정 | 구분 | 자격 등급 | 종목명 | 시행 (비고) |
|---|---|---|---|---|
| '17.12.15. 개정 | 신설 (5) | 기능사(1) | 3D프린터운용기능사 | '18.7.1. |
| | | 산업기사(1) | 3D프린터개발산업기사 | |
| | | 기사(2) | 농작업안전보건기사, 식육가공기사 | |
| | | 기능장(1) | 잠수기능장 | |
| | 통합 (3) | 기능사(3) | 아스팔트피니셔운전기능사, 모터그레이더운전기능사, 롤러운전기능사→롤러운전기능사 | '17.12.15. |
| '18.6.22. 개정 | 신설 (12) | 기능사(1) | 떡제조기능사 | '19.1.1 |
| | | 산업기사(6) | 바이오화학제품제조산업기사, 보석감정산업기사, 보석디자인산업기사, 화훼장식산업기사, 버섯산업기사, 가구제작산업기사 | |
| | | 기사(5) | 로봇기구개발기사, 로봇소프트웨어개발기사, 로봇하드웨어개발기사, 방재기사, 환경위해관리기사 | |
| | 내용 개선 (23) | 기능사(17) | 귀금속가공기능사, 금속도장기능사, 제강기능사, 제선기능사, 천장크레인운전기능사, 자동차차체수리기능사, 지게차운전기능사, 화훼장식기능사, 세탁기능사, 제과기능사, 제빵기능사, 복어조리기능사, 양식조리기능사, 일식조리기능사, 중식조리기능사, 한식조리기능사, 건축도장기능사 | '20.1.1 |
| | | 산업기사(2) | 패션디자인산업기사, 패션머천다이징산업기사 | |
| | | 기사(4) | (舊생물공학기사)바이오화학제품제조기사, 신재생에너지발전설비기사(태양광), 정보처리기사, 화학분석기사 | |
| '19.6.11. 개정 | 신설 (5) | 기능사(1) | 타워크레인설치·해체기능사 | '20.1.1 |
| | | 산업기사(1) | 신발산업기사 | |
| | | 기사(3) | 빅데이터분석기사 | |
| | | | 서비스·경험디자인기사 | |
| | | | 정밀화학기사 | '22.1.1. |
| | 내용 개선 (47) | 기능사(23) | 기계가공조립기능사, 생산자동화기능사, 표면처리기능사, 전산응용기계제도기능사, 주조기능사, 공조냉동기계기능사, 자동차보수도장기능사, 자동차정비기능사, 열처리기능사, 조경기능사, 조주기능사, 천공기운전기능사, 굴삭기운전기능사, 도자공예기능사, 컴퓨터응용밀링기능사, 컴퓨터응용선반기능사, 화학분석기능사, 철도토목기능사, 미용사(피부), 미용사(네일), 미용사(메이크업), 미용사(일반), 이용사 | |
| | | 산업기사(16) | 기계조립산업기사, 신재생에너지발전설비산업기사(태양광), 생산자동화산업기사, 주조산업기사, 자연생태복원산업기사, 공조냉동기계산업기사, 자동차정비산업기사, 조경산업기사, 한식조리산업기사, 양식조리산업기사, 중식조리산업기사, 일식조리산업기사, 복어조리산업기사, 컴퓨터응용가공산업기사, 정보처리산업기사, 실내건축산업기사 | '22.1.1. |

| 법령 개정 | 구분 | 자격 등급 | 종목명 | 시행 (비고) |
|---|---|---|---|---|
| '19.6.11. 개정 | 내용 개선 (47) | 기사(7) | 자연생태복원기사, 공조냉동기계기사, 소음진동기사, 화공기사, 광해방지기사, 철도차량기사, 실내건축기사 | '22.1.1. |
| | | 서비스(1) | 컨벤션기획사2급 | |
| | 통합 (2) | 산업기사(2) | 기계설계산업기사, 치공구설계산업기사 → 기계설계산업기사 | |
| | 폐지 (4) | 기능사(1) | 연삭기능사 | |
| | | 산업기사(1) | 철도토목산업기사 | |
| | | 기사(2) | 반도체설계기사, 메카트로닉스기사 | |
| '20.9.8. 개정 | 신설 (2) | 산업기사(2) | 제과산업기사, 제빵산업기사 | '22.1.1. |
| | 내용 개선 (19) | 기능사(6) | 건설기계정비기능사, 금형기능사, 압연기능사, 에너지관리기능사, 정밀측정기능사, (現용접기능사)피복아크용접기능사 | '23.1.1. |
| | | 산업기사(10) | 건축목공산업기사, 건축설비산업기사, 건축일반시공산업기사, 귀금속가공산업기사, 시각디자인산업기사, 사출금형산업기사, 에너지관리산업기사, 정밀측정산업기사, 종자산업기사, 프레스금형산업기사 | |
| | | 기사(1) | 의류기사 | |
| | | 서비스(2) | 사회조사분석사2급, 텔레마케팅관리사 | |
| | 분할 (4) | 기사(2) | (現조선기사) → 조선선체기사, 조선의장기사 | |
| | | 기능사(2) | (現특수용접기능사) → 가스텅스텐아크용접기능사, 이산화탄소가스아크용접기능사 | |
| | 폐지 (2) | 산업기사(2) | 농림토양평가관리산업기사, 한복산업기사 | |
| '21.8.25. 개정 | 신설 (4) | 기능장(1) | 한복기능장 | '23.1.1. |
| | | 산업기사(1) | 공간정보융합산업기사 | |
| | | 기능사(1) | 공간정보융합기능사 | |
| | | 서비스(1) | 이러닝운영관리사 | |
| '21.8.25. 개정 | 내용 개선 (32) | 기능사(14) | 반도체장비유지보수기능사, 3D프린터운용기능사, 신발류제조기능사, 금속재료시험기능사, 방수기능사, 타일기능사, 가구제작기능사, 목공예기능사, 사진기능사, 롤러운전기능사, 불도저운전기능사, 원예기능사, 전자기기기능사, 한복기능사 | '24.1.1. |
| | | 산업기사(8) | 의공산업기사, 3D프린터개발산업기사, 표면처리산업기사, 조선산업기사, 항공산업기사, 방수산업기사, 산업안전산업기사, 전자산업기사 | |
| | | 기사(9) | 의공기사, 해양자원개발기사, 항공기사, 사출금형설계기사, 프레스금형설계기사, 산업안전기사, 임산가공기사, 온실가스관리기사, 전자기사 | |
| | | 서비스(1) | 스포츠경영관리사 | |

| 법령 개정 | 구분 | 자격 등급 | 종목명 | 시행 (비고) |
|---|---|---|---|---|
| '21.8.25. 개정 | 통합 (6) | 기사(2) | 일반기계기사, 기계설계기사 → 일반기계기사 | '24.1.1. |
| | | 기능사(4) | 항공기체정비기능사, 항공기관정비기능사 → 항공기정비기능사 / 항공장비정비기능사, 항공전자정비기능사 → 항공전기 · 전자정비기능사 | |
| | 분할 (2) | 기능사(2) | (現 임산가공기능사) → 목재가공기능사, 펄프종이제조기능사 | |
| | 폐지 (2) | 산업기사(2) | 온실가스관리산업기사, 임산가공산업기사 | |

이러한 현장 직무 중심의 NCS 기반 국가기술자격 개편을 통해 실제 직무수행과 연관성이 낮은 내용에 대한 수험자의 학습부담 경감과 유사한 종목의 취득 부담 완화, 현장에서 필요로 하는 직무수행능력 향상 등 자격 운영의 효율성과 신호 기능이 강화될 수 있을 것으로 기대된다.

### 3) 과정평가형 자격 확대

기존 직업교육훈련 및 자격제도가 산업현장과 불일치되어 '일(산업현장) 따로, 교육·훈련 따로, 자격 따로'라는 지적이 있어 산업현장의 '일'을 중심으로 직업교육·훈련과 자격을 유기적으로 연결시켜 인적자원개발의 효율성 제고를 위해 과정평가형 자격을 도입하였다.

과정평가형 국가기술자격은 ▲지정 교육·훈련기관에서 실시하는 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 집중평가하는 방식이어서 현장성이 더욱 강화되었다. 또한, 2021년까지 기계·전자 등 167종목을 시행하고 있으며, 2022년에는 연삭기능사 등 3종목이 폐지 또는 통합되었으나 산업안전기사 등 14종목이 추가되어, 총 178종목을 시행하는 등 점차 확대 운영될 예정이다.

**표 4-③-2. 과정평가형 자격 운영 종목 현황**

| 년도 | 구분 | 종 목 현 황 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| '15년 (15종목) | 산업기사 | ① 기계설계 ② 치공구설계* ③ 정밀측정 ④ 기계조립 ⑤ 컴퓨터응용가공 ⑥ 사출금형 ⑦ 프레스금형 | | | |
| | 기능사 | ① 컴퓨터응용밀링 ② 컴퓨터응용선반 ③ 연삭* ④ 정밀측정 ⑤ 기계가공조립 ⑥ 전산응용기계제도 ⑦ 공유압 ⑧ 금형 | | | |
| '16년 (15종목) | 산업기사 | ① 용접 ② 생산자동화 ③ 귀금속가공 | 서비스 | ① 컨벤션기획사 2급 | |
| | 기능사 | ① 미용사(일반) ② 이용사 ③ 화학분석 ④ 용접 ⑤ 특수용접 ⑥ 전자기기 ⑦ 전자캐드 ⑧ 생산자동화 ⑨ 귀금속가공 ⑩ 천장크레인운전 ⑪ 타워크레인운전 | | | |
| '17년 (31종목) | 기사 | ① 기계설계 ② 메카트로닉스* | 산업기사 | ①공조냉동기계 ②실내건축 ③시각디자인 ④컬러리스트 ⑤금속재료 ⑥기계정비 ⑦위험물 ⑧농업기계 ⑨정보처리 | |
| | 서비스 | ① 텔레마케팅관리사 | | | |
| | 기능사 | 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 | | | |
| '18년 (50종목) | 기사 | ① 조경② 용접 ③ 의류 | 산업기사 | ① 조경 ② 전자 ③ 패션머천다이징 ④ 주조 ⑤ 패션디자인 ⑥ 표면처리 ⑦ 양식조리 ⑧ 중식조리 ⑨ 식품 ⑩ 승강기 | |
| | 서비스 | ① 전산회계운용사 3급 ② 직업상담사 2급 | | | |
| | 기능사 | ① 건설기계정비 ② 항공기관정비 ③ 항공전자정비 ④ 자동차차체수리 ⑤ 제강 ⑥ 제선 ⑦ 금속재료시험 ⑧ 표면처리 ⑨ 제품응용모델링 ⑩ 신발류제조 ⑪ 금속도장 ⑫ 도자공예 ⑬ 양장 ⑭ 주조 ⑮ 한복 ⑯ 염색(침염) ⑰ 염색(날염) ⑱ 압연 ⑲ 축로 ⑳ 배관 ㉑ 미용사(네일) ㉒ 미용사(메이크업) ㉓ 미용사(피부) ㉔ 정보처리 ㉕ 정보기기운용 ㉖ 전자출판 ㉗ 화훼장식 ㉘ 중식조리 ㉙ 복어조리 ㉚ 일식조리 ㉛ 식품가공 ㉜ 승강기 ㉝ 농기계정비 ㉞ 종자 ㉟ 원예 | | | |
| '19년 (32종목) | 기사 | ① 화공 ② 컬러리스트 ③ 식육가공 | 산업기사 | ① 지적 ② 건축목공 ③ 자동차정비 ④ 항공 ⑤ 에너지관리 ⑥ 제품디자인 ⑦ 사무자동화 ⑧ 잠수 ⑨ 자연생태복원 ⑩ 식물보호 ⑪ 수질환경 ⑫ 의공 ⑬ 한식조리 ⑭ 일식조리 ⑮ 복어조리 | |
| | 서비스 | ① 전산회계운용사 2급 ② 사회조사분석사 2급 | | | |
| | 기능사 | ① 건설재료시험 ② 항공장비정비 ③ 에너지관리 ④ 사진 ⑤ 수산양식 ⑥ 잠수 ⑦ 환경 ⑧ 유기농업 ⑨ 의료전자 ⑩ 위험물 ⑪ 산림 ⑫ 3D프린터운용 | | | |
| '20년 (16종목) | 기사 | ① 실내건축 ② 금속재료 ③ 바이오화학제품제조 | 산업기사 | ① 화훼장식 ② 측량및지형공간정보 ③ 재료조직평가 ④ 소방설비(전기) ⑤ 소방설비(기계) ⑥ 보석디자인 ⑦ 건설안전 ⑧ 바이오화학제품제조 ⑨ 정보보안 | |
| | 서비스 | ① 전산회계운용사 1급 | | | |
| | 기능사 | ① 타워크레인설치해체 ② 실내건축 ③ 건축목공 | | | |
| '21년 (8종목) | 서비스 | ① 직업상담사 1급 | 산업기사 | ① 가스 ② 3D프린팅개발 ③ 가구제작 ④ 산업안전 | |
| | 기능사 | ① 떡제조 ② 가스 ③ 가구제작 | | | |

* 폐지 및 통합종목(시행일: 2022.1.1.) 메카트로닉스기사, 치공구설계산업기사, 연삭기능사

과정평가형 자격 확산을 위해 고용노동부는 2019년도 제1차 국가기술자격 정책심의위원회를 열고, 「과정평가형 국가기술자격 확산방안」을 심의·의결했다(2019년 3월). 이 방안을 바탕으로, 「제4차 국가기술자격 제도발전 기본계획」의 주요과제 중 하나였던 '과정평가형 자격 확산'을 적극적으로 추진해 나갈 예정이다.

과정평가형 자격을 확대하기 위해 중점적으로 추진해 나갈 주요 추진과제는 다음과 같다. 첫째, 과정평가형 자격 취득을 위한 교육·훈련시간을 적절하게 줄이고 알맞은 수준으로 조정하고자 한다. 둘째, 현장 실무능력 중심으로 교육·훈련생을 평가하고자 한다. 예컨대, 기능사 등급의 과정평가형 자격 취득을 위한 외부평가 항목 중에서 작업형 시험 점수 반영비율을 높이는 것이다. 셋째, 과정평가형 자격을 취득할 수 있는 종목을 늘리고자 한다. 마지막으로 종목별로 알맞은 자격 운영 수탁기관을 선정하여 과정평가형 자격 수탁기관의 전문성을 높이기 위해 노력 중이다.

### 다. 향후 계획

제4차 국가기술자격 제도발전 기본계획(2018년~2022년) 및 과정평가형 자격 확산방안(2019년 3월)에 따라 차질 없이 추진할 계획이다.

## 4 숙련기술에 대한 사회적 인식 제고

### 가. 추진배경

숙련기술인의 경제적·사회적 지위향상을 도모하기 위하여 1989년 4월 1일 「기능 장려법」을 제정·공포하였다.

이후 16차례의 법 개정을 통하여 우수숙련기술인을 발굴하고 사기를 진작시키며, 숙련기술 인력에 대한 사회적 인식을 제고하고 있다.

## 나. 추진성과

숙련기술에 대한 사회적 인식 제고를 위해 대한민국명장, 우수숙련기술자, 숙련기술전수자, 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 등을 졸업하고 사회적으로 성공한 우수숙련 기술인을 매월 1명씩 기능한국인으로 선정·홍보함으로써 청소년에게 우수 숙련기술인 모델을 제시하여 기능과 직업에 대한 관심도를 제고하고 있다.

**표 4-③-3. 우수 숙련기술인 선정 기준 및 현황('21.12.31. 기준)**

| 구 분 | 인원 | 지원금액 |
|---|---|---|
| 대한민국명장 | 652명 | ○ 일시장려금 2,000만 원<br>- 매년 계속종사장려금(215~405만 원) |
| 우수 숙련기술자 | 489명 | ○ 일시장려금 200만 원 |
| 숙련기술전수자 | 130명 | ○ 전수지원금(2~5년)<br>- 전수자 월 80만 원, 전수대상자 월 20만 원 |
| 숙련기술장려모범사업체 | 74개소 | - |
| 이달의 기능한국인 | 166명 | - |

아울러, 기능경기대회 개최를 통해 숙련기술 수준 향상과 지역 간 정보교류에 이바지하였다. 1966년부터 개최되어 56번째를 맞은 2021년 지방기능경기대회는 서울을 비롯한 17개 시·도의 기능경기위원회 주최로 4월 5일부터 9일까지 5일간 개최되었으며, 폴리메카닉스 등 50개 직종과 각 시·도별 지역의 특성을 고려한 특성화 직종 등 경연직종에 5,357명의 선수들이 참가하였다.

지방기능경기대회 입상자들이 출전하는 전국기능경기대회는 지역 간 숙련기술 수준 상향 평준화 도모, 범국민적 숙련기술인 우대풍토 조성 등을 위해 국제기능올림픽대회 한국위원회 주관으로 개최되고 있다. 2021년에는 10월 4일부터 10월 11일까지 53개 직종 1,828명의 선수들이 대전컨벤션센터 등 7개 경기장에서 8일간의 열전을 펼쳤다. 기술 개발과

연마에 대한 동기부여와 사기진작을 위해 2010년부터는 직종별 1위 입상자 중 최고 득점자(팀)에게 대통령상, 차점자에게는 국무총리상을 시상하였다.

1950년부터 개최된 국제기능올림픽대회는 회원국 청소년 간의 상호 기능교류로 기능 수준을 향상시키고 국제적으로 기능 수준의 우열을 겨루는 경기로 격년제로 시행되고 있다. 2019년 제45회 국제기능올림픽대회에서 대한민국은 47개 직종에 참가하여 금메달 7개, 은메달 6개, 동메달 2개, 우수상 26개를 수상하여 종합순위 3위의 성과를 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 전부개정하여 2011년 1월 1일부터 시행하였다. 「숙련기술장려법」은 장려의 대상을 기능에서 숙련기술로 확대하고 명장을 대한민국 명장으로 변경하였으며 산업변화에 따른 시대적 흐름에 맞게 숙련기술인과 숙련기술 민간단체를 지원하며, 장기적이고 체계적인 숙련기술 장려를 위해 5년마다 숙련기술 장려 기본계획을 수립하여 시행하도록 법제화하였다. 또한, 민간단체나 사업체에서 숙련기술 장려를 위한 사업을 실시할 경우 지원할 수 있는 근거를 마련하는 등 다양한 주체가 숙련기술을 장려할 수 있도록 했다.

이러한 「숙련기술장려법」에 근거하여 2012년 '제1차 숙련기술장려 기본계획' 수립에 이어, 2018년 3월 '제2차 숙련기술장려 기본계획'을 수립하였다. 이 계획에는 우수 숙련기술인의 선정분야를 4차 산업혁명 관련 직종으로 확대하는 등 현장 중심의 숙련기술 확산·활용을 꾀하고, 미래에 숙련기술인으로 자라날 청소년 대상 숙련기술 관련 교육 및 훈련을 강화하며, 국내 기능경기대회 활성화 및 국제기능올림픽 출전 선수의 경쟁력 향상을 위한 방안 등이 포함되어 있다.

### 다. 향후 계획

2022년 사회적·정책적 변화를 반영한 '제3차 숙련기술장려 기본계획'을 수립하여 산업수요를 반영한 기능경기대회 개편, 숙련기술에 대한 사회적 인식 제고 및 숙련기술 향상 등에 계속 노력할 계획이다.

MEMO

제 5 장

# 상생과 협력을 통한 노동존중사회 실현


제1절 노사정 사회적 대화 활성화 및 노동자 이해 대변 강화

제2절 성과 높은 일터로 전환 지원

제3절 공정과 책임의 노사문화 확립

제4절 공공부문의 합리적 노사관계 구축




# 제1절 노사정 사회적 대화 활성화 및 노동자 이해 대변 강화

## ① 중앙 및 지역 단위 노사정 대화

### 가. 중앙단위 노사정 대화 활성화

문재인 정부 출범 후, 중앙단위 노사정 대화 복원을 위한 다각적인 노력의 결과, 2018년 11월 22일 경제사회노동위원회가 공식 출범하였다.

중앙단위 노사정 대화 공식기구인 경제사회노동위원회는 청년·여성·비정규직 및 중소·중견기업, 소상공인 등을 포용하는 동시에 의제 또한 고용노동 정책 및 산업, 경제, 사회, 복지정책까지 확장된 사회적 대화 기구로 전면 개편되었다.

노사정 대화 중단의 위기를 겪기도 하였으나, 사회적 대화 지속을 위한 공감대 형성을 통해 제2기 경제사회노동위원회가 출범('19.11.22.)하게 되었다.

2020년에 이어 2021년에도 경제사회노동위원회를 중심으로 코로나19 위기극복을 위한 사회적 대화가 활발히 추진되었다. 경제사회노동위원회 내 특별위원회 및 이행점검위원회의 이행점검을 통해 '코로나19 위기극복을 위한 노사정 협약' 합의정신에 대한 이행력을 확보하였으며, '코로나19 위기극복을 위한 안전한 여름휴가 보내기 노사정 결의'(6.14.)를 도출하였다.

아울러 디지털·저탄소 전환 등 노동환경 변화, 새로운 고용형태 확산 등 노사관계 환경변화에 선제적으로 대응하기 위해 의제·업종·계층별 위원회 및 연구회 등 논의체를 적기 신설하였으며, 소관 부처들이 참여함으로써 논의를 내실화하였다. 업종별로는 플랫폼산업 위원회(6.17.)와 공공기관위원회(6.25.), 연구회로는 기후변화와 산업·노동연구회(7.27.), 고령사회대응연구회(9.9.) 등이 신설되어 현안 논의가 활발히 이루어지는 계기가 되었다.

안전한 노동환경을 위한 노사정의 노력도 계속되었다. 어선원고용노동환경개선위원회에서는 '어선원 안전보건 보장 및 노동환경 개선을 위한 합의문'을 도출함(11.5.)으로써 어선원들의 노동환경을 개선하는 계기를 마련하였다. 또한 중대재해법 시행에 앞서 중대재해 예방을 위한 산업안전보건위원회가 신설되어(12.17.) 노사정 당사자와 관련 전문가가 함께 산업예방을 달성하기 위한 사회적 대화의 장을 마련하였다.

취약계층의 목소리를 담아냈던 여성·청년·비정규직·소상공인 등 계층별 위원회는 1기 운영을 통해 사회 각 계층의 목소리가 될 수 있도록 제도적 기반을 구축하였으며, 2기에서도 취약계층을 대변하기 위해 지속적으로 사회적 대화를 이어나가고 있다.

아울러 근로시간면제심의위원회(7.6.) 신설은 사회적 대화를 통해 노사 자율로 근로시간면제 한도를 결정하는 구조를 만들어가는 발판 역할을 하였다.

## 나. 지역 노사민정 협력 활성화

정부는 지역 노사민정 간 협력을 바탕으로 상생의 노사관계를 구축하고, 지역 일자리 창출 등 지역 노동시장 활성화 및 지역경제 발전을 지원하고자 지역노사민정협의회 운영을 중심으로 노사민정 협력 활성화를 지원하고 있다. 지역노사민정협의회는 자치단체를 중심으로 지역의 노·사, 시민단체, 언론계, 지역 전문가, 지방고용노동관서 등 해당 지역의 노·사·민·정을 대표할 수 있는 30명 이내의 위원으로 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.

2008년부터 매년 자치단체를 공모방식으로 선정하여 상생의 노사관계를 구축하고 일자리 창출 등 다양한 의제를 논의하고, 관련 사업 추진에 필요한 비용을 지방비와 매칭해서 지원(지방재정 자립도에 따라 3단계 차등, 광역 45~55%, 기초 75~85%)하며, 사업수행 성과를 평가하여 정부 시상 및 포상금을 지급하고 있다.

2021년에는 지역 노사민정 협력 활성화를 위해 광역자치단체 17개소에 708백만 원, 기초자치단체 46개소에 768백만 원 등 총 63개 자치단체에 1,476백만 원의 국고 보조금을 지원하였다.

**표 5-①-1. 자치단체 국고보조금 지원 현황**

| 구분 | 참여 자치단체 | 보조금 교부액 | 비고 |
|---|---|---|---|
| 2008년 | 15개소(광역 10, 기초 5) | 874백만 원 | |
| 2009년 | 42개소(광역 16, 기초 26) | 3,188백만 원 | 추경예산 편성 |
| 2010년 | 39개소(광역 16, 기초 23) | 1,760백만 원 | |
| 2011년 | 39개소(광역 16, 기초 23) | 1,760백만 원 | |
| 2012년 | 42개소(광역 16, 기초 26) | 2,210백만 원 | |
| 2013년 | 55개소(광역 17, 기초 39) | 2,411백만 원 | |
| 2014년 | 66개소(광역 17, 기초 49) | 2,411백만 원 | |
| 2015년 | 77개소(광역 16, 기초 61) | 2,158백만 원 | |
| 2016년 | 79개소(광역 17, 기초 62) | 2,000백만 원 | |
| 2017년 | 80개소(광역 17, 기초 63) | 1,900백만 원 | |
| 2018년 | 80개소(광역 17, 기초 63) | 1,630백만 원 | |
| 2019년 | 65개소(광역 17, 기초 48) | 1,630백만 원 | |
| 2020년 | 65개소(광역 17, 기초 48) | 1,556백만 원 | |
| 2021년 | 63개소(광역 17, 기초 46) | 1,476백만 원 | |

또한, 협의회 인프라 및 운영, 지역 노사민정 사회적 대화, 지원사업 수행성과 등을 평가하여 지역단위에서 선도적인 역할을 한 우수자치단체 15개소를 선정하여 시상과 포상금을 지급하였고, 우수 자치단체 노사민정 관계자 등 유공자 22명을 발굴하여 표창하였다.

### 2021년 지역노사민정 우수자치단체 주요 사례

| 구분 | 우수 지역노사민정협의회 주요 활동 내용 |
|---|---|
| 전라남도 (대상) | **<지역 노사민정의 연대와 협력을 기반으로 상생형 지역 일자리 사업 추진>**<br>• 일자리 창출 및 신산업 육성의 기반을 마련하고, 경제주체 간 상호 협력체계 강화 구축<br>• 노사민정 산업평화 실천대회를 통한 지역 노사관계 안정 및 상생·협력 문화 분위기 조성<br>• 전남형 일자리 상생협약 체결을 통한 지역 경제 활성화 기반 마련<br>• 관내 기초 자치단체 노사민정협의회 활성화 컨설팅 및 정기 협의회 운영·지원<br>• 취약계층 노동권익 보호 등 현장 상담, 영암군 작업복 세탁소 설치 지원 |
| 경상남도 (최우수) | **<관내 뿌리기업의 경쟁력 강화를 위한 상생형 지역 일자리 사업 추진>**<br>• 대규모 친환경 설비투자를 통한 밀양시 하남일반산업단지(30만평 규모) 이주 계획 추진<br>• 대기업·협력기업 간 상생 및 협력 분위기 조성을 위한 공동근로복지기금 사업 진행<br>• 노동자 복지향상과 노사 파트너십 증진 등을 위한 노사상생협력 프로그램 진행<br>• 기초 자치단체 노사민정협의회 신규 설치·운영을 위한 주니어보드 회의 및 컨설팅 진행<br>• 고용위기지역 지정기간 재연장 신청안 심의(창원시 진해구, 통영시, 거제시, 고성군) |
| 충청남도 (최우수) | **<코로나19 위기극복을 위한 충남 도내 15개 시군 및 노사민정 유관기관 참여 협력사업 진행>**<br>• 지역별 고용유지 대책마련 간담회, 청년·기업과의 간담회 등을 통한 사회적 대화 활성화<br>• 충남도-시군 연계 릴레이 캠페인을 대전MBC와 유튜브를 연계해 홍보효과 극대화<br>• 5대 업종 필수노동자 지원 프로그램을 통해 노동권익 보호 및 상생의 공동체 문화 조성<br>• 도내 원·하청 상생 문화의 정착을 위한 공동근로복지기금 법인 조성 진행<br>• 3대 기초고용질서, 고용유지 노력 약속 사업장 대한 착한일터 플러스 인증 |
| 충주시 (대상) | **<지역시민특별위원회, 노사평화위원회 등 다양한 하부 분과위 활동 및 사업 추진>**<br>• 하부 분과위원회 역할 및 역량 강화를 위한 세미나 등 분과위 집중 지원사업 추진<br>• 지역 유관기관과의 협약을 통한 미조직 취약계층의 일자리 안정사업 협업 추진<br>• 지역 거버넌스 교류 활성화 지원사업 등을 통해 사회적 대화 활성화 및 의제 발굴 추진<br>• 일하기 좋은 기업(노사관계 우수기업)선정으로 노사관계 기여 및 노사민정 사업 참여 유도 |
| 부천시 (최우수) | **<생활임금 적용 대상 전면 확대 사회적 합의 및 이행, 시민참여 창의혁신 기능 강화>**<br>• 부천시 공공부문 사무 위탁기관 종사자 전체의 최저임금 가이드라인 제시(생활임금 적용)<br>• 현장 전문가 및 시민 전체를 대상으로 다양한 분야별로 현장 연구 공모-선정 지원<br>• 창의혁신 아이디어 창출을 통해 5개 정책 과제 선정 및 3개 우수과제를 선정하여 정책 반영<br>• 고용안정 및 유지를 위한 영세기업 및 취약계층 대상 무료 상담 컨설팅 및 방역용품 지원 |
| 원주시 (최우수) | **<지역사회 상생발전 사업을 통해 산업단지 기업에 선제적 일자리 창출 및 고용유지 지원>**<br>• 협의회 사업을 4개 핵심 분야로 나누어 추진, 지역경제 활성화 및 사업 경쟁력 강화에 기여<br>• 지역혁신 성장지원 분과위 구성, 혁신성장 컨퍼런스 개최 등 관내 기업의 혁신성장 기반 마련<br>• 지역 경제 활성화 지원사업을 통해 소상공인-중소기업 간 파트너십 구축 등 지원<br>• '기업교류의 날' 지정·운영을 통해 지역기업 홍보지원과 기업 간 교류 기회 제공 |

* 이외에도 부산광역시, 제주특별자치도, 수원시, 아산시, 여수시, 울산광역시 북구, 이천시, 창원시, 화성시 등 9개소에는 '우수상' 수여

한편, 사업에 대한 이해를 높이고 사업 참여를 독려하기 위해 자치단체 등을 대상으로 사업설명회(1.27., 2.3.)를 비롯하여, 신규담당자 교육(2회) 및 협의회 미활성화 컨설팅(11개소)을 진행하였다. 또한 지역노사민정협의회의 성과 향상 등을 지원하고자 협의회 관계자를 대상으로 고용·노동정책 설명회(5회)를 진행하였다. 자치단체의 수요를 반영하여 협의회의 운영수준, 대상, 주제 등에 따른 '맞춤형 워크숍(5회)을 개최하고, 지속적으로 전문가·현장의 의견을 수렴하여 지역 노사민정 협력 활성화를 위한 여건 조성에도 힘을 기울였다.

이러한 노력의 결과로 지역노사민정 협의회가 설치된 자치단체는 2021년 말 164개소까지 늘어났고, 협의회 운영 및 지역 고용정책·사업개발 추진을 위해 수원시, 부천시 등 47개 자치단체에서는 사무국을 설치·운영하고 전담인력을 활용하는 등 인적·물적 인프라가 확충되었다.

지역노사민정협의회 활동 등을 통해 지역단위 사회적 대화, 지역현안에 대한 지역 주체들의 공감대 형성 및 이행방안을 마련하기 위해 다양한 노력을 기울인 결과, 2021년에는 64개의 지역노사민정협의회에서 노동존중·지역경제 활성화·안전한 일터 조성 등의 내용을 담은 공동선언·협약을 체결하였다.

앞으로도 지역노사민정협의회가 지역 사회적 대화의 중심축으로서 지역특성을 고려한 의제를 발굴하여 성과도출 중심의 사업을 운영·구축할 수 있도록 부처 내 및 유관기관과의 협의 등을 통해 지속적으로 지원해 나갈 계획이다.

## 2 미조직 노동자 이해대변 여건 조성

### 가. 노사협의회를 통한 여건 조성

노사협의회는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 근로조건 결정권이 있고 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장에 설치하는 노사협의기구로서, 노사협의회 근로자위원은 사업(장) 내 전체 근로자를 대표한다는 측면에서 90% 미조직 노동자의 이해를 대변하는 유용한 창구로 활용될 수 있다.

이에 노사협의회 근로자위원 선거, 노사협의기법 전수 등 노사협의회 설치 및 운영을 적극 지원하여 노사협의회가 노사 파트너십 구축 및 상생의 노사관계 정립·확산을 위한

핵심기구로서 역할을 수행할 수 있도록 노력해 왔다. 특히, 2021년에는 노사협의회 근로자위원을 포함한 근로자대표의 민주적 선출 절차 및 지위와 활동 보장 등의 내용을 담은 '근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문'이 경사노위 본위원회에서 의결되었고, 이를 바탕으로 국회와 적극 협의, 근로자참여법 개정안을 마련하여 노사협의회의 민주성·대표성 및 기능 강화를 통해 미조직 노동자들의 실질적인 이해 대변이 가능하도록 관련 법·제도 정비를 적극 추진하였다.

## 나. 미조직 노동자 이해대변 단체를 통한 여건 조성

우리나라의 노동시장은 대기업·정규직 노동자와 중소기업·비정규직 노동자 사이에서 임금, 기업복지, 고용안정성, 사회복지와 법정 근로기준 보호, 교육훈련 및 산업안전 등의 격차가 나타나고 있다. 노조조직률은 정체되어있는 가운데, 기업규모와 고용형태별로 불균등한 상황이다. 따라서 중소기업·비정규직 노동자 대다수가 열악한 고용조건에도 불구하고 노동조합의 조직적 보호를 받지 못하고 있는 현실을 감안할 때, 미조직 노동자들의 이해대변 및 권익보호를 위한 지원방안 모색이 요구된다.

이에 2018년 4월 노사정대표자회의 합의내용을 반영한 경제사회노동위원회법 시행에 따라('18.6.12.) 본위원회 위원 범위가 확대되어 청년·여성·비정규직 대표가 본위원회에 참여하게 되었고('18.11.22.), 미조직 노동자들이 스스로 의제를 제안하고 정책을 개발할 수 있는 사회 각 계층 관련 위원회 구성을 위한 근거가 마련되었다. 2020년 8월 경사노위 내에 최초의 계층별 위원회인 청년·여성·비정규직위원회가 신설됐고 수차례 논의를 통해 다양한 의제를 공론화하고 있다. 2021년 11월에는 청년·비정규직위원회 2기가 출범, 관련 의제 발굴 및 논의를 지속하고 있다('21년 청년 20회, 여성 9회, 비정규직 17회 논의).

지속적인 소통 측면에서 중앙·지역 단위의 미조직 노동자 대변단체와 정례적인 협의를 통해 유기적·지속적 대화의 발판도 마련하였다. 중앙 단위(7회) 청년·여성·비정규직 노동자 대변단체와 미조직 취약노동자 지원에 대한 의견 수렴 및 권익보호 사업 공유 등을 실시하는 한편, 지역 단위 미조직 노동자 대변단체들과 고용노동부 8개 청·대표지청 간 광역협의체를 구성하여 지역 노동현안 공유 및 지역 내 소통 강화를 위한 노력을 펼쳤다.

또, 민간 영역의 자발적 미조직 취약노동자 권익보호 여건을 촉진하기 위하여 노사관계 비영리법인 지원사업을 통해, 청년·여성·비정규직 등 노동조합에 가입되지 않은 취약 노동자들의 이해대변, 노사관계 교육·상담 등의 사업을 지원했다(10개 단체, 11개 사업).

이러한 미조직 노동자 이해대변·권익보호 여건 조성을 통해 미조직 노동자의 노동복지 개선·제도적 보호 증진이 가능해지고, 나아가 노동시장 격차의 실질적 완화가 가능해질 것으로 보인다. 또한, 미조직 노동자의 대표성 확보 및 행사를 통해 국가 차원의 사회적 대화에 참여함으로써, 우리 사회의 노사관계 안정에 기여할 것으로 예상된다.

## 3 노사 상생·협력 문화 확산

### 가. 노사문화 우수기업 인증 및 근로자의 날 포상

노사협력 분위기 확산을 위하여 상생의 노사문화를 모범적으로 실천하는 기업을 인증, 시상하는 노사문화 우수기업·대상 선정과 관련하여 2021년 노사문화 우수기업 신청기업은 총 106개사로 전년(120개사)에 비해 11.7% 감소하였다. 신청기업 중 유노조 기업이 55개사(52%)이고 무노조 기업은 51개사(48%)로 전년에 비해 유노조 기업의 신청비율은 3%p 감소(55% → 52%)한 반면, 무노조 기업의 신청비율은 3%p 증가(45% → 48%)한 것으로 나타났다. 1·2차 심사를 통하여 선정된 노사문화 우수기업은 총 37개 기업으로 대기업 12개사(32.4%), 중소기업 19개사(51.4%), 공기업 6개사(16.2%)이며 업종별로는 제조업이 21개사(56.7%)로 가장 많고, 그 외 도·소매업, 서비스업 등이 있었다.

노사문화 대상(大賞)은 28개 기업의 신청을 받아 그 중 9개사를 노사문화 대상 수상기업으로 선정하였다. 주요 심사내용은 노사협력 프로그램 실시, 열린 경영과 노동자참여, 인적자원개발 및 활용, 사내 복지 및 근무환경 개선, 성과 배분제도, 노사의 사회적 책임 등으로 특히, 원·하청 상생협력, 정년연장 및 임금체계의 합리적인 개편, 양질의 일자리 창출 실적 등도 주요 고려사항이다. 노사문화 우수기업 및 대상(大賞) 수상 기업에는 정기근로감독 면제, 세무조사 유예(모범납세자에 한함), 정부물품 조달·신용평가 시 가점부여 등 다양한 혜택이 주어진다.

근로자의 날 정부포상은 산업현장에서 성실하고 창의적인 자세로 일하며 노동자의 삶의 질 향상에 기여한 노동자 및 노조간부를 발굴하여 1975년부터 매년 근로자의 날('93년 이전에는 3월 10일, '94년부터 5월 1일)에 정부포상을 하고 있다. 2021년 근로자의 날에는 노동자 144명, 노동조합 간부 40명, 해외근로자 4명, 청년근로자 4명, 노사관계 발전 유공자 등 6명 총 198명에게 산업훈장, 산업포장, 대통령표창 등을 수여하였다.

또한, 대화와 상생의 노사문화 정착을 위해 산업현장에서 상생의 노사파트너십을 실천한 노사대표를 발굴하여 2008년부터 매년 포상하는 2021년 노사문화 유공 정부포상('21.12.15.)은 노동자대표 19명, 사용자 17명, 일반유공 4명 등 총 40명에게 산업훈장, 산업포장, 대통령표창 등을 수여하였다.

이 밖에도 노사협력 분위기를 확산하고 많은 기업이 벤치마킹할 수 있도록 2021년도 노사문화대상 수상기업의 우수사례집(1,500부)을 제작·배포하였다.

## 나. 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 공동 협력사업을 적극 추진함으로써 상생과 협력의 노사문화를 조성하는 데 주력하고 있다.

2011년 3월 21일 국제노동협력원과 노사공동전직지원센터를 노사발전재단에 통합함으로써 재단이 노사공동의 고용·노동·국제협력 관련 기관으로 자리매김할 수 있는 기관역량을 확보하도록 하였다.

노사발전재단은 기업 내 협력적 노사관계를 위한 노사파트너십 프로그램 사업, 기업의 노사상생 문화 확산, 일터혁신, 일가정 양립을 촉진하는 노사상생플러스(+)교육 사업, 성별·고용형태·연령·장애 등의 고용차별 예방 및 개선을 위한 차별 없는 일터지원단 운영, 우리 노사관계에 대한 국제사회의 이해도 제고를 위한 국제노동교류협력 사업을 적극 추진하고 있다.

노사파트너십 프로그램 지원사업은 2021년 96개 기업을 지원하여 파트너십 활동을 통한 조직 내 근로자의 노사관계 인식 제고와 태도 변화를 구현하였고, 노사상생협력교육사업은 1,431명의 현장 단위 노사관계자가 참여하여 노사상생협력, 노사갈등 해결, 노사관계 리더십 등을 중심으로 최신 고용노동 동향과 사례를 포괄하는 전문 노사관계 교육으로 진행함으로써 협력적 노사관계 확산을 도모하였다.

한편, 전국 6개 지역의 차별 없는 일터지원단을 운영하며 2021년 317개 사업장에 차별진단 및 개선을 지원하고, 차별 관련 상담 600건, 교육 7,653명을 실시하여 차별개선에 기여하고 있다.

국제노동교류협력사업은 2021년 총 18개국, 86명의 노사정 대표 등 관계자를 초청하여 한국 노사관계에 대한 국제이해도 제고와 노동분야에 대한 국제적 협력 채널을 구축하였다. 또한, 외국인투자기업 및 해외투자기업 지원사업, 고용노동분야 국제개발협력사업(ODA), 외국인 노동자 취업교육 및 지원사업 등 국제노동 교류 지원을 통하여 우리나라의 노사관계 제도 및 관행에 대한 국제적 상호이해를 촉진하고, 국제사회에서 우리나라의 위상을 높이는데 기여한 것으로 평가된다.

## 다. 한국고용노동교육원 지원

한국고용노동교육원은 1989년 노사정 합의를 통해 전문노동교육기관인 '한국노동교육원'으로 출범하였으나, 2008년 한국노동교육원법의 폐지로 2009년부터는 한국기술교육대학교 부속기관으로 운영되었다. 그 후 2020년 10월 1일 한국고용노동교육원법이 제정·시행됨에 따라 한국고용노동교육원으로 새롭게 출범하였다.

한국고용노동교육원은 '전국민의 고용노동교육을 선도하는 허브기관'이라는 비전하에 고품질의 '고용노동교육'을 추진하여 2021년에는 165,398명을 교육하였다. 수료자의 교육요구를 분석하여 교육과정에 반영하고, 교육과정에 대한 체계적인 평가와 환류시스템을 통해 지속적으로 교육품질을 개선하고 있다. 또한 효과적인 교육사업을 추진하기 위해 23종의 교육콘텐츠를 개발하였고, 대상·수준별 특화교육, 현장 이슈를 반영한 맞춤형 교육, 사회취약계층 권리보호 교육을 통해 교육의 만족도를 높였다. 특히 코로나19 확산으로 대면교육이 곤란해짐에 따라 언택트 교육기반을 확충하여 2021년에는 106,155명이 온라인 교육에 참여하였다.

한편 2021년에는 17,550명의 고용노동행정 업무종사자들에 대한 교육을 실시하여 직무분야별·단계별 개인 및 조직역량을 강화하였다. 아울러 근로감독행정 장기과정을 신설·운영하였고, 국민취업지원제도 시행에 따른 전문 상담역량 강화를 위해 장기전문과정 마련과 기본·심화·전문과정 등 유형별 패키지 과정을 신설·운영하였다. 이렇듯 한국고용노동교육원은 고용노동교육의 인프라 구축, 교육대상의 확대, 교육역량 강화 등을 통해 '고용노동교육 허브기관'의 역할을 충실히 수행하였다. 한편 한국고용노동교육원은 코로나19 극복을 위해 교육시설을 생활치료센터로 운영하는 등 전 직원이 감염병 확산 방지를 위해 노력하였다.

# 제2절 성과 높은 일터로 전환 지원

## 1 일터혁신 지원 강화

일터혁신은 일하는 방식의 변화를 통해 기업의 성과(생산성·품질수준)와 근로생활의 질을 함께 높이기 위한 현장의 지속적·조직적 혁신활동으로 코로나19, 저출산·고령화, 4차 산업혁명 등 급격한 환경 변화 속에서 기업의 생존을 위한 일터혁신의 필요성은 커지고 있다. 정부는 사업장의 일터혁신을 체계적으로 지원하기 위하여 컨설팅 지원사업을 시행하고 있다. 2016년에는 개별적으로 운영되던 4개의 사업(중소기업 고용구조 개선, 시간선택제 일자리, 내일희망일터혁신, 고성과근무체계 개선)을 '일터혁신 컨설팅 지원사업'으로 통합, 컨설팅 효율성을 제고하면서 실질적인 효과를 높이고자 하였다.

일터혁신 컨설팅 지원사업은 노사파트너십 기반 위에 실근로시간 단축 목표의 장시간 근로개선, 합리적인 인적자원관리시스템 구축, 지식노동자 육성, 성과 높은 작업조직·환경 개선 등을 지원하여 노동자의 삶의 질 제고와 기업의 생산성 향상을 지향한다. 일터혁신 컨설팅 지원사업은 크게 총괄관리 및 인프라 부문, 컨설팅 부문으로 나누어 볼 수 있다.

총괄관리 부문은 컨설팅 수행기관에 대한 관리, 컨설팅 지원 사업장 선정, 성과관리 및 우수사례 발굴 등 컨설팅 사업이 원활히 수행되기 위한 총괄관리 및 지원 업무를 한다. 인프라 부문은 노사대표, 노동자 등에 대한 일터혁신 교육, 중소기업 CEO 코칭, 일터혁신 지수 조사 및 발표 등의 사업이 이에 해당한다.

컨설팅 부문은 전문컨설팅과 지역일자리 컨설팅으로 구성된다. 전문컨설팅은 총 9개 영역 중 최대 3개 영역에 10~21주간 전문적인 컨설팅을 제공하며 컨설팅 효과 제고를 위해 컨설팅 디자인팀 구성 등 컨설팅 수행에 노사의 참여를 강화하였다. 지역일자리 컨설팅은 양질의 지역일자리 창출을 목표로 지역별 실태조사 및 일자리모델 개발 컨설팅을 중점 실시하면서 지역일자리 창출의 주체로서 지역노사민정협의회의 참여를 강조한다.

2021년 일터혁신 컨설팅은 총 1,158개 사업장에 2,484건의 전문컨설팅을 지원했으며 9개 자치단체(대구, 광주 광산구, 논산, 서산, 아산, 울주군, 전주, 전남, 태백)에 지역일자리 컨설팅을 제공하였다.

또한, 중소기업 CEO 코칭 70개소, 중소기업 CEO 클럽 위촉 69개소(누적 93개소), 일터혁신 교육 1,684명, 사례공유 포럼 8회, 컨퍼런스 개최 1회, 우수기업 인증 14개소(누적 25개소) 등 일터혁신 분위기 조성과 기반 확충을 위해 노력하였다.

**2021년 일터혁신 전문컨설팅 세부영역**

① 장시간 근로개선 ② 장년고용안정 ③ 고용문화개선 ④ 임금체계개선 ⑤ 평가체계개선
⑥ 노사파트너십 ⑦ 작업조직·환경개선 ⑧ 평생학습체계 구축 ⑨ 안전일터 구축

정부는 앞으로도 일터혁신 컨설팅을 통해 일하기 좋은 일터 구축, 기업 생산성 제고, 일자리 창출로 이어질 수 있도록 사후관리, 우수사례 모델화 및 확산 등 컨설팅 품질관리 노력을 병행할 계획이다.

## 2 임금격차 완화 지원

지난 30여 년간 경제는 크게 성장해 왔지만 노동자들에게 그 과실이 충분히 분배되지 못하면서 임금격차가 심해졌다. 이로 인한 노동시장 양극화는 청년실업 문제 등 일자리에도 부정적인 영향을 미치게 되었다. 이에 문재인 정부 출범과 함께 임금격차 완화를 위한 정책적 노력을 기울이게 되었다.

다만, 임금격차 및 양극화는 단순히 노동정책에 국한된 문제가 아니라, 대·중소기업 및 원·하청 등 기업 간 거래관계, 중소기업의 생산성 등 실물경제 분야에도 크게 영향을 받기 때문에 국가적 차원에서의 정책적 접근이 필요하였다.

이에 정부는 성별, 기업규모별, 고용형태별 임금격차 해소가 시급하다고 판단하고, 기업 간 거래관계 공정화, 대·중소기업 상생협력 확대, 중소기업 생산성 향상, 사회임금 등 실질적인 가처분 소득 증대, 저임금 근로자 보호 사각지대 해소, 포용과 연대의 노사관계 구축 등을 위해 관련 정책과제들을 부처별로 추진해 가고 있다.

또한, 노동시장 내 임금격차 완화 정책은 노사 및 국민적 공감대를 토대로 추진해야 할 사안으로, 경제사회노동위원회의 업종별·의제별 위원회를 통해 사회적 논의를 지속하는 한편, 임금·직무포럼 및 토론회를 통해 공감대 확산 노력도 병행하고 있다.

특히, 노동자들이 직무와 능력에 따라 공정하게 보상받을 수 있도록 '공정임금' 실현을 위한 인프라 구축을 위해 노력하였다. 2004년 '일자리 만들기 노사정 사회협약'에 따라 노동연구원 내에 설치된 임금직무혁신센터를 통해 임금격차 완화, 임금체계 개편 등 각종 조사·연구사업을 진행하고 있다.

연공성이 강하고 복잡한 임금체계를 직무 중심으로 개편할 수 있도록 업종별 직무평가 표준안('21년까지 12개 표준안 개발)과 활용 매뉴얼('21년까지 10개 매뉴얼 개발) 및 사례집을 개발하여 보급하였고, 노사발전재단 등 전문기관을 통해 임금·평가체계 개편과 관련한 무료컨설팅을 제공하고 있다.

아울러, 정부는 시장임금에 대한 정보제공이 노동시장 내 자율적인 임금격차 완화 기제로서 역할을 할 수 있도록 2020년부터 매년 규모·산업, 직업 · 경력, 성 · 학력·근속별 임금수준이 포함된 「사업체 특성별 임금분포현황」을 임금직무정보시스템(www.wage.go.kr)을 통해 지속적으로 공표하는 등 임금·직무 관련 정보를 제공하고 있다.

이러한 다양한 정책활동을 통해 2018년부터 저임금노동자 비중이 3년 연속 20% 미만이고, 임금 5분위 배율도 3년 연속 5배 미만으로 나타나는 등 통계지표상 임금관련 분배 지표는 개선되고 있다.

100인 이상 기업의 호봉급 운영 비중도 2012년 이후 지속적으로 감소 추세를 보이는 등 현장에서도 임금체계의 호봉성을 완화하는 모습이 나타나고 있다.

## 3 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(물량조정 : 단위사업장 분야의 30% → 단위사업장 분야의 20%, 대상자 순차 선정: 연 1회 → 연 2회) 등을 통해 사업의 효율성을 제고하였다.

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 지원받을 수 있도록 하는 등 사업 활성화를 도모하였다. 2016년에는 지원대상 사업장의 최대 지원한도를 낮춰(단위사업장 4천만 원 → 3천만 원, 단체사업장 6천만 원 → 4천만 원)보다 다양한 사업장이 노사파트너십 프로그램 사업의 혜택을 누릴 수 있도록 하였다. 또한 노사관계 개선에 실질적 도움이 되는 필수분야 프로그램(▲공생발전 ▲정규직·비정규직 협력증진▲정책적·사회적 이슈 ▲노사의 사회적 책임 실천)을 2개 이상 수립·실행하도록 개선하였다.

2017년에는 포기사업장이 발생할 경우에 대비한 예비사업장 선정 제도를 도입하여 적기에 지원할 수 있도록 제도를 개선하였으며, 사업장 스스로 사업목표를 제시하고 평가할 수 있도록 사업장별 목표관리제를 도입하였다. 또한, 종전 업종별 2회로 진행했던 벤치마킹 프로그램을 3회로 세분화하여 보다 다양해진 지원사업장의 수요를 충족할 수 있도록 패키지 형식으로 운영하였다.

2018년에는 상시지원 체계를 구축하여 일터혁신 컨설팅, 노사상생플러스교육, 차별 없는 일터 지원사업 등과 연계하여 각각의 사업 효과성 제고의 매개체로서 노사파트너십 프로그램 지원사업이 역할을 할 수 있도록 사업의 전문성을 제고하였다. 또한, 프로그램 유형별 성과목표 및 성과측정 기준을 제시하여 지원사업장의 성과측정에 통일성을 기할 수 있도록 보완하였다.

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.

2019년에는 117개 사업장에 대하여 총 24억 원을 지원하였고, 이 중 중소기업은 87개소로 71%를 차지하여 상대적으로 여력이 부족한 중소기업을 주 대상으로 하여 생산성 향상과 기업 경쟁력 제고에 기여하였다.

사업수행력을 확보하기 위해 지원사업장의 지도·점검도 강화하였다. 지원사업장의 노사파트너십 프로그램 수행 중 최소 1회 이상의 현장방문을 통해 진행 상황을 점검하고 사업수행에 따른 애로사항 등을 청취함으로써 사업수행의 내실을 기하였다.

사업 종료 후 우수사례 경진대회를 개최하여 우수 사업장 포상 및 격려와 우수사례 공유, 사업장 간 교류 촉진 등 노사파트너십 확산을 위한 시책을 시행하였다.

2020년에는 113개 사업장에 대하여 총 22억 원을 지원하였고, 협력적 노사관계 확산과 불합리한 노사관행 개선 등을 도모하는 파트너십 활동을 통하여 조직 내 근로자 노사관계 인식 제고와 태도 변화를 구현하였다.

2021년에는 사업장 상황에 맞는 프로그램 구성을 지원하고자 심사위원의 의견을 토대로 사업장 맞춤형 사업계획을 수립하였으며, 노사관계 현장 경험이 풍부한 전문가들로 현장 자문단을 구성하여 사업장의 노사관계 현황을 진단하고 노사관계 인식개선을 위한 기본교육을 제공하는 등 코칭 및 자문기능을 제공함으로써 프로그램 수행의 효과성을 제고하였다.

**표 5-②-1. 연도별 재정지원 실적 현황** (단위: 백만 원, 건)

| 연 도 | 예산액 | 지원대상 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 계 | 단위사업장 | 단체사업장 | | | 비영리법인 |
| | | | | 사업장단체 | 업종단체 | 지역단체 | |
| 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 | - | - |
| 2017년 | 2,673 | 107 | 92 | 11 | 4 | - | - |
| 2018년 | 2,673 | 119 | 111 | 6 | 2 | - | - |
| 2019년 | 2,673 | 117 | 106 | 9 | 2 | - | - |
| 2020년 | 2,673 | 113 | 110 | 2 | 1 | - | - |
| 2021년 | 2,500 | 96 | 93 | 1 | 2 | - | - |

노사파트너십프로그램 지원사업의 효과성 측정을 위해 사업장 노동자 및 노사대표를 대상으로 ▲열린 경영 ▲회사 내 의사소통 수준 ▲성과배분 및 인재개발 ▲노사관계 당사자의 의식 및 태도 ▲노동자 참여 등 노사파트너십 사업 수행의 효과와 관련한 「근로자 및 노사대표 인식 및 태도 변화」를 측정한 결과 2021년 11.10점(전년도 대비 20.6%↑)으로 노사파트너십 프로그램 지원사업이 사업장 내 노사관계에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다.

# 제3절 공정과 책임의 노사문화 확립

## 1 노사갈등의 체계적·예방적 관리

코로나19 팬데믹 상황 속에서도 정부는 노동존중사회 실현을 위한 노동정책을 지속 추진하였고, 이 과정에서 코로나19 극복을 위한 '노사정 사회적 대화', ILO협약 비준과 관련된 '노조법 개정' 등이 노사관계의 주요 이슈로 논의되었다. 한편, 정부는 노사갈등을 예방하여 분규 발생을 최소화하고, 노사상생·협력 문화 확산을 위해 다각적인 노력을 기울였다.

먼저 최근 노사분규가 발생하였거나, 코로나19로 인한 구조조정 등으로 노사분규 발생 가능성이 높을 것으로 보이는 사업장 261개소를 '코로나19 위기대응 중점관리 사업장'으로 선정하여 '임금체불 예방', '고용안정', '노사갈등 예방' 등을 위한 지원을 지속하였다.

특히, 선정된 중점관리 사업장에 대해서는 담당 근로감독관을 지정하여 모니터링하고, 임단협 만료 3개월 전부터 노사갈등 요인을 사전 파악하여 원활한 교섭이 이루어질 수 있도록 지원하는 등 노사 상생·협력의 교섭 관행이 정착될 수 있도록 노력하였다.

아울러, 본부와 지방노동관서가 함께 '고용노동 위기대응 TF회의', '노사관계 현안점검 회의' 등을 통해 주요 업종 및 사업장 등에서 발생하는 부정적 이슈가 산업 전반에 부정적 영향을 미치는 영향을 최소화할 수 있도록 현안 사항을 공유하고 갈등 해소를 위한 지원방안을 강구하였다.

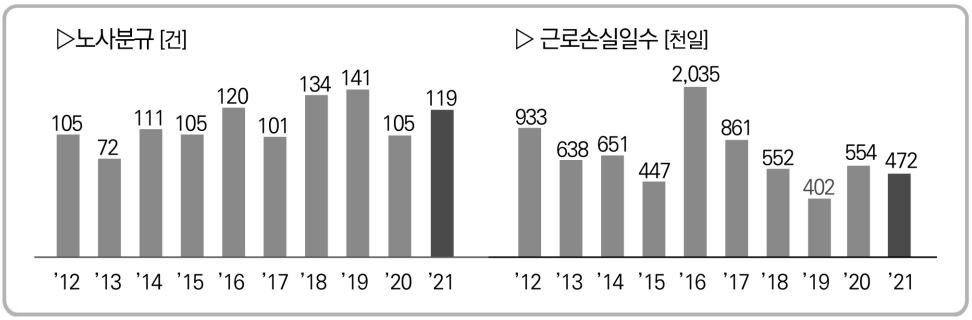
한편, 정부는 주요 노사단체와 상생협력 분위기 확산을 위한 노력도 연중 지속하였다. 양대 노총 및 주요 산별노조·연맹 등과 노동현안에 대한 대화를 진행하였고, 지방노동관서를 통해 지역노동단체, 사업장별 노사 등과 유기적인 소통체계를 유지하며 현장 노사갈등 이슈를 사전에 파악하고 교섭을 지원하였다.

비정규직, 화물·운송 분야 등에서 투쟁이 반복되었으나, 택배·보건의료의 사회적 대화, 노정협의를 통한 합의도출 등 대화 흐름도 일부 공존하였다. 또한, 완성차 및 HMM·서울교통공사 등 경제·생활 밀접 분야의 주요 사업장에서 무분규로 임단협을 타결하여 노사관계 전반에 긍정적 영향을 미쳤으며, 코로나19 장기화로 인한 구조조정, 산업전환에 따른 고용안정 요구 등 새로운 갈등 이슈도 전면에 등장하였다.

2021년 노사분규 건수는 119건으로 전년(105건) 대비 다소 증가(+14건)하였으나, 근로손실일수는 오히려 14.8% 감소(554 → 472천 일)하여 비교적 안정적인 노사관계가 유지되었다. 이는 완성차 社 등 주요 대형사업장 무분규 등으로 근로손실일수가 오히려 감소한 것에 기인한다.

* 근로손실일수 = (파업 참가자 수 × 파업 시간) ÷ 8시간

그림 5-③-1. 노사분규·근로손실일수 추이('12년 ~ )




## 2 부당노동행위 근절

2021년에는 부당노동행위 예방·지도를 위해 과거 노사분규가 빈발하거나 고소·고발이 다수 발생한 사업장에 대해 예방·지도 모니터링을 실시(406개소)하였으며, 코로나19 상황을 감안하여 사업장 정기감독은 예년 수준인 전국 100개소에 대해 실시하였다. 이와 더불어 일반 근로자가 실명으로 고소·고발이 어려울 수 있는 점을 감안하여 익명으로 신고가 가능한 '사이버 부당노동행위 신고센터'를 적극적으로 운영해 오고 있다. 신고 사건에 대해서는 필요 시 압수·수색 및 디지털 포렌식 등 강도 높은 수사를 실시하는 등 현장의 부당노동행위를 예방·근절하기 위해 지속 노력한 결과, 2021년 부당노동행위 신고 접수는 2018년 대비 약 64% 수준으로 감소하였다.

## 3 노동위원회의 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 2007년 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 차별시정제도, 2008년 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 필수유지업무제도, 2010년 복수노조제도, 2011년 교섭창구 단일화제도, 2014년 차별시정과 관련한 배액 금전배상명령제도를 도입하였다. 2015년도에는 노동위원회법 및 하위법령을 개정하는 등 관련 제도를 대폭 개선하였고, 내용은 다음과 같다.

① 공인노무사로 제한하였던 취약계층 노동자의 권리구제 업무대리인을 변호사까지 확대하여 권리보호 강화 ② 위원의 행위규범 및 제척사유, 면직규정 강화, 위원 회피규정, 사건배정 절차 등을 신설하여 사건처리의 중립성·공정성 제고 ③ 심판사건으로 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 등으로 노동위원회 기능과 역할을 강화해 오고 있다.

2017년에는 울산지역의 노사 간 권리분쟁을 신속하게 조정하고 노동행정의 효율성 제고를 위해 울산지방노동위원회를 신설('17년 2월)하였다.

2020년에는 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제정('20. 8. 28. 시행)에 따라 학습근로자 차별시정 제도가 도입되었다.

2021년에는 「근로기준법」 개정('21.11.19. 시행)에 따른 이행강제금 한도 상향(2천만 원→3천만 원)을 반영한 「이행강제금 세부부과요령」 마련으로 구제명령의 실효성을 제고하였다. 또한 취약계층 근로자의 권리구제 강화를 위해 무료법률 지원서비스 수혜대상을 확대(월 평균임금 250만 원 미만→300만 원 미만)하였다('22.1.1.시행).

※ 지원 현황 : ('17) 1,556건, ('18) 2,046건, ('19) 2,244건, ('20) 2,057건, ('21) 1,888건

한편, 2021년 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정('22.5.19. 시행)에 따라 2022년 5월부터 고용상 성차별 등 시정제도가 도입되었다.

## 나. 노사분쟁 조정사건 처리 현황

2021년 전체 조정건수는 1,169건이며, 조정성립률은 46.3%로 2020년(53.3%)에 비해 7%p 감소한 것으로 나타났다.

노동위원회는 조정서비스의 실효성을 높이기 위해 사업장별 특성을 반영하여 해당 분야의 전문지식이나 조정경험이 있는 위원 중심으로 조정위원회를 구성하고 조정불성립 사업장에는 사후조정제도를 적극적으로 안내하여 노사가 희망할 경우 조정종료 이후에도 조정서비스를 제공하였다. 특히 조정신청이 반복되거나 분규 발생 시 사회적 파장이 큰 사업장 등을 중점 지원대상 사업장으로 선정하여 조정신청 전부터 현장방문 활동을 하고 본 조정, 사후 조정으로 이어지는 체계적인 관리시스템을 운영하는 한편, 조정기법 및 우수조정 사례를 공유함으로써 공익위원의 전문성을 강화하는 등 조정서비스 질 제고 및 적극적 조정서비스 제공을 위하여 노력하였다.

최근 들어 원·하청 당사자 관계, 특수형태근로종사자 등을 둘러싼 복잡·다양한 노사갈등이 증가하고 있다. 노동위원회는 노사분쟁의 원만한 해결과 조정성립률 제고를 위해 위원·조사관의 전문성 향상에 노력을 기울이고 있다.

## 다. 부당해고 등 심판사건 및 차별시정사건 처리 현황

2021년 부당해고·부당노동행위 등 심판사건 접수건수는 15,594건이다. 차별시정 사건 접수건수는 165건으로 총 15,759건의 구제신청사건이 접수되었으며, 이중 심판사건 13,747건, 차별시정 사건 122건 등 13,869건이 처리되었다(복수노조 사건 제외).

이는 2020년 구제신청사건 접수건수(17,530건) 대비 10.1% 감소한 것으로, 구제신청사건 유형별로는 부당해고 등 구제신청사건이 14,008건(88.9%)으로 대다수를 차지하고 있다. 부당노동행위 구제신청 사건 1,270건(8.1%), 근로조건 위반을 이유로 한 손해배상 청구 등 기타 심판사건 60건(0.4%), 차별시정 사건이 122건(0.8%)을 차지하였으며, 2021년 화해·취하율은 58.7%이다.

앞으로도 노사 당사자 간 충분한 소통과 대화를 통해 자율적 분쟁해결이 이루어질 수 있도록 노동위원회가 중재자로서 지속적인 노력을 기울일 것이다.

## 라. 복수노조 관련사건 처리현황

2021년에 복수노조 교섭창구 단일화 및 교섭단위 분리 신청, 공정대표의무 위반 심판사건 등 복수노조 관련사건은 총 787건이 접수되었고 그중 724건이 처리되었다.

사건유형별로는 교섭대표 결정 관련사건이 총 724건 중 247건(34.1%)으로 가장 많았고, 공정대표의무 위반 심판사건 213건(29.4%), 교섭요구 공고 관련 사건 158건(21.8%), 교섭단위 분리 신청사건 106건(14.6%) 순으로 나타났다.

노동위원회는 노사관계의 안정화에 기여할 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 위해 다각적으로 노력하고 있다.

# 제4절 공공부문의 합리적 노사관계 구축

## ① 공공부문 노사관계 특수성

공공부문(공무원, 교원, 공공기관)의 노사관계는 민간부문의 노사관계와는 다른 특수성을 보인다. 2020년 말 기준 공공부문 노조조직률은 공무원이 87.8%, 교원이 16.8%, 공공기관이 65.7%로 전체 노조조직률 14.2%보다 높고, 조합원 수도 총 757천 명(공무원 318천 명, 교원 94천 명, 공공기관 345천 명)으로 우리나라 전체 조합원(2,805천 명)의 약 27.0% 정도에 이른다.

**표 5-④-1. 공공부문 노동조합 현황** (기준: '20년 12월 말, 단위: 천 명, %)

| 구 분 | 전 체 | 공공부문 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 합계 | 공무원 | 교 원 | 공공기관 |
| 노조가입 대상 | 19,791 | 1,445 | 362 | 558 | 525 |
| 조합원 수 | 2,805 | 757 | 318 | 94 | 345 |
| 조직률 | 14.2 | 52.4 | 87.8 | 16.8 | 65.7 |

* 출처: 「2020 전국노동조합 조직현황」(고용노동부, 2021.12) (공무원 중 「노동조합 및 노동관계조정법」이 적용되는 '사실상 노무에 종사하는 공무원'은 동 자료에서는 제외) 및 알리오 및 클린아이 통한 실태조사(공공기관)

공공부문 노사관계의 당사자는 정부나 공공기관으로, 교섭 및 임금 결정에 있어 국가예산의 제약을 받으며, 노동자가 생산하는 서비스가 국민의 삶과 밀접한 공공서비스임을 감안할 때, 노사관계에 있어 공공성과 책임성이 보다 강조된다.

또한, 노사관계에 있어 공공부문은 모범 사용자로서 민간부문을 선도하는 역할이 기대되며, 선거에 의해 사용자가 변경될 수 있다는 점 등에서 정치적 성격이 상대적으로 강한 측면이 있다.

이 같은 공공부문의 특수성으로 인해 공공부문 노사관계의 중요성이 보다 부각되고 있으며, 노사갈등의 파급력도 크다. 따라서 공공부문의 노사관계는 전체 노사관계의 모범적 역할이 요구되며, 이에 따른 합리적·협력적 노사관계 형성이 우리 사회에서 매우 중요한 과제라 할 수 있다.

한편, 2021년 공공부문 노동위원회 조정신청 건수는 168건으로 전년대비(95건) 73건 증가하였다. 분규 건수도 14건으로 전년(8건) 대비 6건 증가하였으나, 이는 2020년 코로나 발생으로 인한 일시적 감소에 따른 기저효과로, 2019년 이후 전반적으로 감소 추세에 있다.

## 2 공무원·교원 노사관계

2005년 1월 27일 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(이하 '공무원노조법')이 제정되고 2006년 1월 28일부터 시행됨으로써 공무원들도 노동조합을 설립하고 근무조건 개선을 위해 정부 및 자치단체와 단체교섭을 할 수 있게 되었다.

공무원노조는 2020년 말 현재 총 142개의 노조가 설립되어 있으며, 법상 공무원노조 가입이 가능한 공무원 36.2만여 명(지휘감독자 등 업무상 공무원노조 가입이 제한되는 공무원, 현업공무원, 교원인 공무원 등은 제외) 중 87.8%에 해당하는 총 31.8만여 명이 가입하여 우리나라 전체 노조 조직률 14.2%에 비해 높은 조직률을 보이고 있다.

**표 5-④-2. 공무원 노동조합 현황** ('20.12월 말 기준)

| 구분 | 계 | 연 합 | 전 국 | 헌법기관 | 행정부 | 자치단체 | 교육청 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 조합 수 | 142 | 14 | 6 | 1 | 1 | 94 | 26 |
| 조합원(명) | 317,694 | - | 168,154 | 198 | 25,300 | 84,760 | 39,282 |

* 출처: 2020 전국노동조합 조직현황(2021.12)
(「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 노조 가입이 가능한 공무원은 본 통계에서 제외)

교원노조는 2020년 말 현재 총 95개의 노조가 설립되어 있으며, 가입 대상 교원 55.8만 명 중 9.4만 명(16.8%)이 가입되어 있다.

**표 5-④-3. 교원 노동조합 설립 현황** ('20년 12월 말 기준)

| 구분 | 계 | 연 합 | 전 국 | 시·도 | 개별학교 |
|---|---|---|---|---|---|
| 조합 수 | 95 | 3 | 15 | 26 | 51 |
| 조합원(명) | 93,865 | - | 61,050 | 29,086 | 3,729 |

* 출처: 2020 전국노동조합 조직현황(고용노동부, 2021.12)

정부는 공무원·교원 등의 노동기본권을 보장하고 국제사회와의 약속을 이행하기 위해 ILO(국제노동기구) 핵심협약 비준을 추진하였다. 이를 위해 우선 경제사회노동위원회에 「노사관계 제도·관행 개선위원회」를 구성('18.7월)하여 사회적 대화를 진행하였고, 퇴직 공무원·교원 및 소방공무원의 노조 가입 허용, 노조 가입 직급제한 삭제 등 제도개선에

대한 공익위원안이 발표('19.4월)되었다. 정부는 동 제도개선안을 토대로 ILO 핵심협약에 부합하는 공무원·교원노조법을 개정하여 2021년 1월 5일 공포하였다.

개정 공무원노조법의 주요 내용은 노동조합 가입에 직급 제한을 삭제하여 그간 6급 이하 공무원만 노동조합 가입을 허용하던 것을 모든 직급으로 확대하고, 노조 가입이 불가능했던 소방·교육공무원, 퇴직공무원의 노조 가입을 허용하였다.

교원 노조법 역시 법률 개정을 통해 퇴직 교원의 노조 가입이 가능하게 되었다.

2021년 7월 6일 시행된 공무원·교원노조법에 따라 소방공무원 및 공무원인 대학 조교 등의 공무원노조 가입 및 설립이 가능해지면서 전국소방안전공무원노동조합, 전국국공립대학교조교노동조합이 설립되는 등 공무원·교원의 단결권이 보다 강화되었다.

한편, 공무원·교원노조는 그간 근무시간 중 안정적 노조활동 등을 위해 근로시간면제 제도 도입을 요구해왔다. 현행 공무원·교원노조법은 노동조합 전임활동을 위해 임용권자의 동의를 받아 무급휴직은 가능하나, 노조 전임자의 임금 지급을 금지하고 노동조합법상 근로시간면제 제도의 적용을 배제하고 있다. 다만, 대의원회 참석(연 1회) 및 단체교섭 참여 등에 대해서는 공무원복무규정에서 공가로 인정하는 등 근무시간 중 노동조합 활동의 일부를 보장하고 있다.

관련 공무원·교원노조법 의원 개정안도 국회 상임위원회에 계류 중이었는데, 2022년 대선과 맞물려 2021년 말 국회에서 관련 논의가 급물살을 타면서 국회 환경노동위원회 법안소위원회의 공청회(12.9)를 시작으로 총 6차례의 법안 논의를 거쳐 근로시간면제 제도 도입 등을 담은 공무원·교원노조법 개정안이 2022년 1월 4일 여야 합의로 환경노동위원회 법안소위원회에서 의결되었다.

또한, 한국노총은 2021년 초부터 공무원·교원 노사관계 제도개선을 위해 경제사회노동위원회 내 공무원위원회 신설을 요구하였다. 이에 따라 실무협의, 간담회, 인사혁신처·행정안전부·교육부 등 관계부처 협의 등을 거쳐 2021년 12월 8일 '공무원노사관계위원회'가 발족하였다. 해당 위원회는 위원장을 비롯하여 노동계와 정부위원 각 4명, 공익위원 5명 등 총 14명으로 구성되었으며, 2022년 12월까지 1년간 운영될 예정이다. 위원회에서는 ILO 핵심협약 비준에 따른 공무원 노사관계 제도개선 사항을 논의할 계획이며, 이는 공무원·교원이 참여하는 사회적 대화를 시작한다는데 큰 의미를 가지고 있다.

또한 공무원·교원 노사 간 교섭도 계속되어, 공무원노조의 경우 인사혁신처와 정부교섭 및 행정부교섭을 진행하였다. 당초 교섭위원 선임과정에서 노조 간 이견으로 창구단일화에 어려움을 겪고 있었으나, 고용노동부의 행정해석('공무원노조 교섭창구단일화 시 조합원

수에 비례한 구체적인 교섭위원 선임 기준', '19.5월)에 따라 교섭위원 선임 및 창구단일화를 완료하고 교섭에 착수하였다.

국가공무원으로 구성된 행정부노동조합과 행정부(정부교섭대표: 인사혁신처장) 간 '행정부교섭'의 경우 2021년 6월까지 실무교섭 후 5개월 동안 본 교섭을 거쳐 12월 27일 단체협약을 체결하였다. 이는 지난 2018년 9월 교섭이 개시된 이후 3년여 만이며, 2017년 12월 타결된 첫 행정부교섭 이후 두 번째이다. 단체협약 주요 내용은 육아휴직수당 인상(휴직기간에 따라 월봉급액의 50%~80% → 80% 등), 난임치료 시술휴가 확대(최대 2일 → 최대 4일), 코로나19 등 현장공무원의 시간외근무 상한제한 폐지, 포상휴가 사용기한 연장(3개월 → 6개월), 휴일당직 시 대체휴무 부여 등이다. 행정부·지방자치단체·교육청 등 전체 공무원노조가 참여하는 '정부교섭'은 복무·인사·보수 등 7개 분과별 교섭이 2021년 12월 말 현재 진행 중이다.

교원노조의 경우 전국교직원노동조합·교사노동조합연맹·국공립대교수노동조합이 각각 교육부와 교섭을 진행하고 있고, 2021년 말까지 총 60개 대학에 78개의 대학교수 노동조합이 설립되어 개별 대학교 단위로도 교섭이 진행되고 있다.

다만, 2020년 6월 9일 법률개정으로 새로이 설립된 사립대학교 교수노조들은 교섭경험이 미숙하여 노사자율의 교섭타결보다 중앙노동위원회의 조정(신청 18건 → 조정안 수락 등 12건, 거부 1건, 진행 5건) 및 중재(1건)를 통해 교섭을 마무리하는 경향을 보였다.

한편, 고용노동부는 공무원·교원의 합리적 노사관계 구축을 위해 고용노동연수원 등을 통해 체계적인 교육을 제공하고 있다. 공무원 노사관계의 경우 담당자 전문성 제고를 위해 기본·전문·특별·현장지원 교육과정으로 세분화하여 2021년에는 210회에 걸쳐 총 11,606명에 대해 교육을 실시하였다.

**표 5-④-4. 공무원 노사관계 교육실적** (기준일: '21.1.1. ~ '21.12.31.)

| 구 분 | 횟 수(회) | 인 원(명) |
|---|---|---|
| 기본교육과정 | 78 | 2,693 |
| 심화교육과정 | 41 | 1,403 |
| 특별교육과정 | 23 | 1,152 |
| 현장교육과정 등(현장·맞춤 등) | 68 | 6,358 |
| 소 계 | 210 | 11,606 |

아울러, 교원 노사관계에 대한 인식 제고 및 업무 담당자의 전문성 제고 등을 위해 교원 노사관계 담당자를 대상으로 2021년에 86회에 걸쳐 총 4,004명에 대해 교육을 실시하였다.

**표 5-④-5. 교원 노사관계 교육실적** (기준일: '21.1.1. ~ '21.12.31.)

| 구 분 | 횟 수(회) | 인 원(명) |
|---|---|---|
| 기본교육과정 | 48 | 1,443 |
| 심화교육과정 | 25 | 651 |
| 맞춤과정 | 13 | 1,910 |
| 소 계 | 86 | 4,004 |

## 3 공공기관 노사관계

2020년 말 기준, 496개 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 중앙공공기관 및 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 기준) 중 407개 기관에 노조가 설립되어 있으며, 조합원 수는 344,697명으로 노조 가입률은 65.7%에 이른다.

노동존중사회 실현, 공공부문 정규직 전환, 성과연봉제 지침 폐기 등 정책에 대한 공공부문 노동계의 기대감 및 정규직 전환 추진과정에서 정규직 전환방식, 전환자의 처우개선 및 임금피크제 폐기 등 제도개선에 관한 노동조합의 요구가 커지면서 공공부문 노사관계가 현안으로 등장했다.

인천공항공사, 경상대병원 등 일부 기관에서 정규직 전환절차, 방식 등을 둘러싸고 갈등이 있었으나, 대화 주선 등 지도를 통해 대부분의 기관에서 갈등이 해소되었고, 사회적 대화 재개 등으로 노사관계는 전반적으로 협력적, 안정적 상태를 유지하였다.

사회적 대화를 위해 경제사회노동위원회 내 업종별위원회의 하나로 「공공기관위원회」가 출범('19.11.22.)하여 1년간의 논의 끝에 공공기관 노동이사제, 직무 중심 임금체계 개편 등에 대한 합의를 도출('20.11.18.)하였다.

「공공기관위원회」 합의문('20.11.18.) 주요내용

경제사회노동위원회 공공기관위원회에 참여하는 정부와 노동조합의 대표와 공익위원들은 공공부문의 지속가능한 발전을 위하여 신뢰에 기초한 협력관계가 구축되어야 한다는 데에 인식을 같이 하며, 참여형 기관 운영을 강화하고 합리적인 임금제도 개선을 위한 다음 사항들이 실현될 수 있도록 적극적으로 노력할 것에 합의한다.

Ⅰ. 참여형 공공기관 운영

❖ (공공기관 노동이사제)

1. 노동이사제 도입을 위해 국회가 「공공기관의 운영에 관한 법률」 개정 논의를 조속히 실시할 것을 건의한다.
2. 노동이사제 도입 이전, 공공기관 노사는 자율합의에 따라 근로자 대표의 이사회 참관과 의장 허가 시 의견 개진이 가능토록 하고, 노동조합이 적합한 인사를 추천하는 경우 「공공기관의 운영에 관한 법률」 등 현행법상 절차를 거쳐 비상임이사에 선임 가능하도록 함께 노력한다.

❖ (공공기관의 윤리경영 및 경영투명성)

1. 채용비리, 직장 내 성범죄, 협력업체 갑질 등 부정부패 및 비위행위 근절을 위해 함께 노력한다.
2. 사회적경제 관련 3법 제정안*이 국회에서 조속히 처리될 수 있도록 건의한다.

* 「공공기관의 사회적 가치 실현에 관한 기본법안」, 「사회적경제기본법안」, 「사회적경제 기업제품 구매 촉진 및 판로 지원에 지원에 관한 특별법안」

Ⅱ. 지속가능한 공공기관 임금제도

❖ (공공기관의 임금(보수)체계)

1. 객관적 직무가치가 임금에 반영되는 임금(보수)체계 개편을 위해 노력한다.
2. 직무중심 임금(보수)체계 개편은 획일적·일방적 방식이 아닌 기관별 특성을 반영하여 개별 공공기관 노사합의를 통해 자율적·단계적으로 추진한다.

❖ (공공기관의 임금피크제)

1. 임금피크 인력운영 등 제도 개선 방안 마련을 위해 노력한다.
2. 임금피크 대상 인력을 활용한 중소·벤처기업 지원활동 등을 통해 사회적 가치 창출에 기여하도록 노력한다.

Ⅲ. 후속 논의

1. 지속가능한 공공기관 임금제도 관련 후속 논의를 위한 노·정 대화를 지속한다.

경제사회노동위원회는 합의에 따라 노동이사제 도입을 위해 「공공기관의 운영에 관한 법률」(이하 ‘「공공기관운영법」’) 개정 논의를 조속히 실시하도록 국회 기획재정위원회에 건의하였다('21.3.8.). 이러한 사회적 합의를 토대로 국회에서 「공공기관운영법」 개정안이 통과('22.1.11.)되었으며, 2022년 8월 4일('22.2.3. 공포 후 6개월 후 효력 발생)부터 공공기관 노동이사제가 도입될 예정이다.

또한, 합의문에 따라 임금제도 관련 후속논의를 진행하기 위해 「공공기관위원회 2기」가 출범하였다('21.6.25.). 「공공기관위원회 2기」에서는 공공기관 임금체계 및 임금피크제 운영 실태조사를 실시하였으며, 3차례의 전체회의에도 불구하고 별도의 합의문 없이 공익위원의 실태조사 결과 보고로 운영을 마무리하였다('22.3.4.).

한편, 정부는 공공기관 노사관계 업무 담당자의 전문성 제고를 위해 고용노동 교육원에 공공기관 노사관계 교육과정을 개설하여 2021년 한해에 총 70회에 걸쳐 1,690명에 대해 교육을 실시하였다.

**표 5-④-6. 공공기관 노사관계 교육실적** (기준일: '21.1.1. ~ '21.12.31.)

| 구 분 | 횟 수(회) | 인 원(명) |
|---|---|---|
| 기본교육과정 | 12 | 407 |
| 심화교육과정 | 9 | 407 |
| 맞춤과정 | 13 | 304 |
| 지원과정 | 36 | 752 |
| 소 계 | 70 | 1,690 |

MEMO

제 6 장

# 근로조건의 보호 및 고용관행 개선


제1절 신고사건 처리 및 사업장 감독 강화

제2절 장시간 근로 개선을 위한 법 개정 추진

제3절 직장 내 괴롭힘 예방 및 근절

제4절 최저임금 결정

제5절 비정규직 고용관행 개선

제6절 공인노무사 제도개선 및 운영

제7절 기업복지제도 활성화

제8절 근로복지진흥기금 사업 운영




# 제1절 신고사건 처리 및 사업장 감독 강화

## ① 근로감독행정 역량강화

2019년 4월 16일 근로감독에 관한 정책을 총괄·담당하는 「근로감독정책단」이 한시 조직으로 신설되었다(존속기간: '22.10.15.까지).

「근로감독정책단」은 「근로감독기획과」와 「임금근로시간과」로 구성되어 있으며, 각각 사업장 근로감독 정책 업무와 근로시간·휴일·휴가·휴게에 관한 정책 업무를 담당하였다. 근로감독정책단 신설 이후, ① 사전 지원하는 근로감독, ② 전략적 근로감독, ③ 신뢰받는 감독행정 실현을 목표로 「근로감독행정 종합 개선방안」을 마련하고, 이를 시행하였다('19.9.10. 발표). 또한, 현장에서 체감하는 근로감독 행정역량강화를 위해 노동관계법 집행을 담당하는 근로감독관을 대폭 확충하였다.

**표 6-①-1. 근로감독관 정원 현황(근로기준 분야)** (단위: 명)

| 연 도 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 정원 | 1,243 | 1,282 | 1,450 | 1,902 | 2,213 | 2,290 | 2,307 |

근로감독관의 역량강화를 위해 신규자 및 재직자(기본·전문·심화과정)로 구분하여 28개 직무·경력별 교육과정(연인원 2,900여 명)을 운영하였다. 특히 2021년 하반기부터 신규 근로감독관 집체교육을 4주에서 12주로 확대하여 실무 배치 전 충분한 이론·실무교육을 강화하고, 현장 중심의 강사 활용과 적응훈련을 체계화하는 등 교육과정을 대폭 개편하여 교육과정의 내실화를 꾀하였다.

재직 중인 감독관 교육도 직무·경력 단계별로 차별화(기본과정-1~3년차, 심화과정-3~5년차, 전문과정-5년차 이상)하고, 노동행정 장기전문과정을 도입하여 감독분야 핵심인력 양성을 위해 노동관계법 전반에 대한 보다 심층·전문적인 교육체계를 구축하였다.

한편, 지방관서 현장방문 집체교육과정(21개 과정)도 운영하여 원거리 집체교육 기피 문제를 개선하여 더 많은 감독관에게 교육 접근성을 높였다.

아울러 수사업무의 신속성과 투명성 제고를 위해 형사사법공통시스템(KICS)과의 연계를 추진('20.1월~)하는 등 근로감독 인프라 확충에도 집중하였다.

## 2 신고사건 처리

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 형사처분 조치하고 있다.

2021년에 지방고용노동관서에 접수된 신고사건은 314,308건이며, 처리한 사건은 전년도 이월사건을 포함하여 322,994건으로서 이 중 271,119건(83.9%)이 피해근로자의 권리구제 등으로 행정종결 처리되었고 51,875건(16.1%)은 사법처리되었다.

**표 6-①-2. 신고사건 처리 유형별 현황** (단위: 건수, %)

| 구분 | 접수 | 처리 | 행정종결 | 사법처리 |
|---|---|---|---|---|
| 2011년 | 303,293 | 305,657(100.0) | 224,327(73.4) | 81,330(26.6) |
| 2012년 | 320,582 | 323,133(100.0) | 236,382(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) |
| 2017년 | 372,330 | 374,006(100,0) | 294,525(78.7) | 79,481(21.3) |
| 2018년 | 390,736 | 399,207(100,0) | 318,153(79.7) | 81,054(20.3) |
| 2019년 | 403,023 | 417,708(100,0) | 335,764(80.4) | 81,944(19.6) |
| 2020년 | 364,355 | 380,138(100,0) | 313,462(82.5) | 66,676(17.5) |
| 2021년 | 314,308 | 322,994(100,0) | 271,119(83.9) | 51,875(16.1) |

신고사건 접수 건수는 2019년까지는 지속적으로 증가하였으나, 2019년 이후 감소 추세를 보이며, 2021년에는 전년(364,355건)보다 13.7% 감소하였다.

신고사건을 법 위반 유형별로 보면 근로기준법 위반이 76.4%로 가장 많고, 그 외 근로자퇴직급여보장법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 최저임금법, 노동조합 및 노동관계조정법, 파견근로자보호 등에 관한 법률 등의 순이다.

아울러, 2021년 신고사건 1건당 평균처리일 수는 41.6일로 전년대비 2.3일 감소하였다.

## 3 취약근로자 대상별 지도·점검 지속

### 가. 사업장 근로감독 종합 시행계획 수립 및 추진

2021년은 2020년부터 지속된 코로나19의 영향으로 경제 저성장, 구조조정 등 경기 상황과 맞물려 최저임금 위반과 임금체불의 증가 등으로 법 위반이 확산될 우려가 있어 적극적인 사전예방 감독이 필요하였다. 청소년, 비정규직, 고령자, 외국인 등 취약 근로자의 열악한 근로조건에 대한 개선 요구와 직장 내 괴롭힘·성희롱 문제 등 사업주의 인식 전환이 요구되는 한편, 비정규직·사내하청·용역 등 취약 분야의 근로조건 개선을 위한 사회적 요구를 반영하여 2021년 1월 「2021년 사업장 근로감독 종합 시행계획」을 수립·시행하였다.

2021년, 정기감독은 코로나19 장기화에 따른 산업현장의 어려움을 감안하여 사전예방에 초점을 두고 先 자율개선, 後 현장점검을 원칙으로 실시하였다.

또한, 코로나19 상황의 지속으로 임금체불이 늘어날 우려가 있어 신고사건이 다수 접수되는 등 반복·상습체불 우려가 있는 사업장에 대한 감독을 강화하였다. 또한 노동자에 대한 폭행, 상습적 폭언, 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 사회적 물의를 일으킨 사업장은 특별감독을 적극적으로 실시하였다. 그 결과, 11,191개소에 대해 감독을 실시하여 9,711개소(86.8%)에서 35,703건의 위반사항을 적발하였다.

한편, 노무관리가 취약한 중소기업을 대상으로 감독관이 직접 방문하여 노무관리 전반에 대해 맞춤형 예방지도를 하는 노무관리지도를 통해 사업주가 법 위반사항을 스스로 인식하여 개선할 수 있도록 지도하였다. 11,061개소에 노무관리를 지도하여 10,376개소 (93.8%)에 대해 현장 지도 또는 자율 개선을 통해 법 위반사항을 시정토록 하였다.

**표 6-①-3. 연도별 사업장감독 및 자율점검 등 실적 비교** (단위: 개소, %)

| 구분 | 총계 | | 감독 | | | | 노무관리 지도 | 기타 (자율 점검 등) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 사업장 수 | 증감률 | | 정기 | 수시 | 특별 | | |
| 2011년 | 39,980 | 14.1 | 23,688 | 17,157 | 6,511 | 20 | - | 16,292 |
| 2012년 | 31,048 | ▽22.3 | 21,719 | 7,093 | 14,424 | 202 | - | 9,329 |
| 2013년 | 22,245 | ▽28.4 | 13,280 | 5,844 | 7,386 | 50 | - | 8,965 |
| 2014년 | 24,281 | 12.2 | 16,889 | 1,897 | 14,985 | 7 | - | 7,392 |
| 2015년 | 29,425 | 18.9 | 19,536 | 5,873 | 13,651 | 12 | - | 9,889 |
| 2016년 | 31,867 | 7.4 | 22,094 | 6,297 | 15,770 | 27 | - | 9,773 |
| 2017년 | 29,454 | ▽7.6 | 22,574 | 5,869 | 16,604 | 101 | - | 6,880 |
| 2018년 | 34,594 | 17.5 | 26,082 | 21,751 | 4,319 | 12 | - | 8,512 |
| 2019년 | 35,077 | 1.4 | 25,415 | 20,714 | 4,666 | 35 | - | 9,662 |
| 2020년 | 25,686 | ▽26.8 | 5,740 | 3,625 | 2,110 | 3 | 10,057 | 9,889 |
| 2021년 | 33,319 | 29.7 | 11,191 | 7,471 | 3,711 | 9 | 11,061 | 11,067 |

※ 2020년은 코로나19에 따른 현장 여건 등을 고려하여 감독 대상 조정

특히, 2021년에는 노동인권 사각지대의 해소를 위해 취약 사업장 지도·감독에 집중하였고, 직장 내 괴롭힘·폭행 등 사회적 물의를 일으킨 사업장에 대한 즉각적이고 강도 높은 감독을 실시하고, 감독 결과 전파 등을 통해 동종·유사 업계 내 준법 분위기 확산과 함께 현장의 변화 견인을 위한 노력을 강화하였다.

## 나. 2021년 파견·사내도급 근로감독

파견·사내도급을 활용하고 있는 534개소를 대상으로 근로감독을 실시한 결과, 421개소(78.8%)에서 총 1,575건의 위법 사항을 적발하여 1,355건(86.0%)은 시정완료, 50건(3.2%)은 사법처리, 11건(0.7%)은 과태료 부과 조치하였다.

**표 6-①-4. 파견·사내도급 근로감독 적발 및 조치 현황** (단위: 개소, 건)

| 감독 사업장 수 | 적발내역 | | 조치(건) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 업체 | 적발률 | 시정완료 | 사법처리 | 과태료 | 행정처분 |
| 534 | 421개소 (1,575건) | 78.8% | 325 (1,355건) | 34 (50건) | 11 (11건) | 12 (13건) |

* 유형별로 사업장이 일부 중복되어 있음

## 다. 근로자 파견사업 현황

사업장의 '파견사업 보고서'에 따르면 2021년 12월 현재 파견사업체 수는 2,196개소이며, 이 중 근로자 파견 실적이 있는 업체는 1,403개소이다. 파견업체는 2020년 말(2,218개소)보다 22개소 감소, 파견 실적업체는 2020년 말(1,425개소)보다 22개소(1.5%)가 감소하였다. 파견근로자 수는 97,371명으로 2020년 말(96,628명)보다 743명(0.8%)이 증가하였고, 파견근로자 사용사업체는 13,420개소로 2020년 말(13,419소)보다 1개소가 증가하였다.

근로자 파견업체의 규모를 살펴보면 100인 이상의 근로자를 파견한 업체는 193개소(8.8%)에 불과하였으나, 100인 미만의 근로자를 파견한 업체가 2,003개소(91.2%)나 되는 등 대부분의 파견사업체가 영세성을 면치 못하고 있음을 알 수 있다. 2021년 12월 말 기준 파견사업체를 규모별로 살펴보면 다음과 같다.

**표 6-①-5. 근로자 파견 규모별 파견사업체 현황** (단위: 개소, %)

| 구 분 | 계 | 실적 없음 | 50인 미만 | 50~100인 미만 | 100~300인 미만 | 300인 이상 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 사업체 수 | 2,196 | 793 | 1,069 | 141 | 131 | 62 |
| 비 율 | 100 | 35.9 | 48.7 | 6.4 | 6 | 2.8 |

2021년 12월 기준 파견근로자의 월평균 임금은 2,173천 원으로 2020년 2,134천 원보다 1.8%(39천 원) 증가하였다. 이 중에서 32개 파견허용 업무의 평균임금은 2,207천 원으로 2020년(2,124천 원)보다 83천 원(3.9%) 증가하였고, 일시적·간헐적 파견대상업무의 평균임금은 1,910천 원으로 2020년(2,191천 원)보다 282천 원(12.8%) 감소하였다.

근로자 파견대상업무별 파견근로자 수를 살펴보면 32개 파견허용 업무에 86,368명, 일시적·간헐적인 파견대상 업무에는 11,003명의 근로자가 각각 파견된 것으로 나타났다.

32개 파견허용 업무에 파견된 근로자는 사무지원 종사자의 업무(28,152명, 32.6%)가 가장 많았고, 그다음으로 음식조리종사자의 업무(15,286명, 17.7%), 개인보호 및 관련 종사자의 업무(7,900명, 9.1%), 고객 관련 사무종사원의 업무(6,424명, 7.4%), 자동차운전 종사자의 업무(4,731명, 5.5%) 순이었다. 일시·간헐적인 파견 대상 업무는 기타 제조 관련 단순 노무자(7,791명, 70.8%)가 가장 많았고 그다음으로 단순조립 노무종사자(1,343명, 12.2%), 수동포장 및 상표부착 종사자(864명, 7.9%) 등의 순으로 나타났다.

파견기간별 근로자 현황을 살펴보면 1년 이상 2년 미만인 파견근로자는 25.5%(24,783명), 6개월 이상 1년 미만이 25.1%(24,526명), 6개월 미만이 49.4%(48,062명)로 나타났다.

**표 6-①-6. 파견기간별 근로자 현황** (단위: 명, %)

| 계 | 1~2년 미만 | 9개월~1년 미만 | 6~9개월 미만 | 3~6개월 미만 | 3개월 미만 |
|---|---|---|---|---|---|
| 97,371<br>(100) | 24,783<br>(25.5) | 13,678<br>(14) | 10,848<br>(11.1) | 15,132<br>(15.5) | 32,930<br>(33.8) |

## 4 청소년 근로자 근로조건 보호

### 가. 청소년 근로권익 보호 방안 수립 · 시행

청소년(연소자와 대학생)들은 성인 근로자에 비해 정신적·신체적으로 연약하여 특별한 보호가 필요하므로 근로기준법에 특별히 연소자에 대한 보호 규정을 두고 있다. 최근에는 연소자뿐만 아니라, 대학생의 아르바이트가 증가하고 있으나 이들을 고용하고 있는 사업체 대부분이 영세하여 노동법 준수에 대한 인식이 부족한 경우가 많다. 청소년 또한 법 내용을 제대로 모르는 경우가 많아 부당하게 노동권을 침해받는 사례가 빈번하게 발생하고 있는 실정이다.

이에 따라 고용노동부는 2014년 5월 「청소년 근로권익 보호방안」을 마련하여, 사업장 점검, 신고체계 정비, 인식 개선 등을 지속적으로 추진해 오고 있다. 청소년 다수고용 사업장을 대상으로 서면근로계약 교부, 최저임금 준수 등 기초노동질서 준수를 위한 지도·점검을 하고, 아르바이트 등 단시간근로자 등에 대한 서면근로계약 의무 위반 시 즉시 과태료를 부과하는 등 조치기준을 강화하였다.

## 나. 청소년 근로권익보호를 위한 청소년 근로권익센터 운영

최근 청소년에 대한 열정페이, 최저임금, 서면근로계약 등 기초노동질서에 대한 사회적 관심이 증가하고 있으나, 일부 업종에서는 청소년·아르바이트 권리침해가 여전히 발생하고 있다. 이에 청소년의 임금체불 등 부당한 처우에 대하여 상담, 홍보, 신고사건 대리 등 손쉽게 상담·무료 권리구제를 지원받을 수 있도록 청소년 근로권익센터를 설치·운영('15년 ~ )하고 있으며, 예방활동 강화를 위해 노력하고 있다.

청소년 근로권익센터는 청소년 신고 대표전화(1644 - 3119)를 전국 통합하여 운영하고 있으며, 온라인(www.youthlabor.co.kr), 모바일(앱, 카카오톡 ID: 청소년 근로권익센터)을 통하여 실시간 댓글 상담을 제공하고 있다.

아울러, 청소년 근로권익센터를 통한 상담 후 임금체불 등 권리구제가 필요하거나 청소년이 지방고용노동관서에 진정 제기를 희망할 경우 관할 지역 청소년 보호위원을 배정하여 임금체불 신고 및 소송을 무료로 대행하는 등 청소년 근로권익 보호를 위한 통합 상담·권리구제 지원체계를 마련하였다.

또한, 수요자 요구에 맞는 교육 콘텐츠를 개발하고, 교육청·지방고용노동관서 등과 협업하여 특성화고 등을 대상으로 찾아가는 근로권익 교육을 실시하였다.

**표 6-①-7. 청소년 근로권익센터 주요실적** (단위: 건, 회)

| 연도 | 상담 | 권리구제 | 현장캠페인 | 교육 |
|---|---|---|---|---|
| 2021년 | 18,678건 | 582건 | 4회 | 724회 |
| 2020년 | 17,502건 | 481건 | 2회 | 693회 |
| 2019년 | 18,240건 | 491건 | 10회 | 624회 |

## 5 임금체불 예방 및 청산 활동 강화

2021년 체불 신고사건을 기준으로 집계한 결과, 94,385개 업체에서 247,005명의 근로자들에게 1조 3,505억 원의 임금이 체불된 것으로 나타났다. 이는 금액 기준으로는 2020년(1조 5,830억 원)보다 2,325억 원(14.7%) 감소, 근로자 수 기준으로는 2020년(294,312명)보다 47,307명(16.1%) 감소한 수치이다.

**표 6-①-8. 연도별 체불임금발생 및 지도해결률(청산율) 통계 추이** (단위: 억 원, %)

| 연 도 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 체불 발생액 | 11,772 | 11,930 | 13,195 | 12,993 | 14,286 | 13,811 | 16,472 | 17,217 | 15,830 | 13,505 |
| 지도해결액 (지도해결률) | 6,252 (53.1) | 5,565 (46.6) | 6,452 (48.9) | 6,020 (46.3) | 6,866 (48.2) | 6,751 (48.9) | 7,292 (44.3) | 8,260 (48.0) | 8,307 (52.5) | 7,403 (54.8) |
| 청산액 (청산율) | 8,968 (76.2) | 8,274 (69.4) | 9,575 (72.6) | 9,761 (75.1) | 10,998 (77.0) | 10,450 (75.7) | 10,741 (64.8) | 12,095 (70.3) | 12,549 (79.3) | 11,308 (83.7) |

※ 지도해결액 = 권리구제+행정종결(반의사불벌)+송치종결(반의사불벌)
※ 청산액 = 지도해결액 + 대지급금 등 지급액 - 지도해결과 대지급금 등 중복액,
청산율은 체불 발생액 대비 청산액 비율

체불임금을 내역별로 살펴보면, 업종별로는 제조업(33.9%), 건설업(19.4%), 도·소매 및 음식숙박업(14.8%) 등의 순으로 많이 발생하였고, 규모별로는 근로자 수 5~29인 사업장(40.6%), 5인 미만 사업장(33.4%) 등 대부분 소규모 영세 사업장에서 발생하였다. 가동 상황별로는 가동 93.2%, 휴·폐업 6.8%로 나타났다.

2021년에 임금체불이 확정된 사건은 160,304건(전년도 이월사건 포함)으로 이 중 157,864건을 처리하였으며, 111,001건은 지도해결하였고, 46,863건은 사법처리하였다.

체불임금은 사업주를 상대로 한 청산지도, 민사절차 지원, 대지급금(구, 체당금) 지급 등을 통하여 해결하고 있다.

* 법 개정에 따라 '21.10.14.부터 '체당금'이라는 용어를 '대지급금'으로 변경

지방고용노동관서에서는 사업주를 상대로 체불청산을 우선 지도하고, 미청산 시에는 형사처벌 절차를 진행하는 한편 체불 임금등·사업주 확인서를 발급하여 법률구조공단을 통해 무료법률구조지원을 받도록 함으로써 민사소송을 지원하고 있다.

또한, 설과 추석 명절에는 「체불임금청산 집중지도기간」을 운영하여 체불 근로자 보호에 행정력을 집중하고 있다.

## 가. 체불사업주 명단공개 및 신용제재

2013년부터 시작된 체불사업주에 대한 명단공개 및 신용제재를 2021년에도 진행하였다. 이는 악의·상습적인 임금체불사업주의 명단을 공개하고 금융기관의 신용거래를 제재할 수 있도록 하여 임금체불을 예방하는 제도로 2011년 근로기준법 개정을 통해 2012년 8월 2일부터 시행되었으며, 2021년에는 150명에 대해 명단공개, 292명에 대해 신용제재 조치('20년 명단공개 362명, 신용제재 647명)하였다.

명단이 공개된 체불사업주는 기준일('19.8.31.) 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 실종선고를 받은 경우, 체불임금 등을 전액 청산한 경우, 회생절차 개시 결정을 받거나 파산선고 받은 경우, 도산을 인정받은 경우 등 명단공개의 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, 법인등록 번호 등) 및 '임금 등 체불액'을 종합신용정보집중기관(한국신용정보원)에 제공하여 7년간 신용관리 대상자로 등재되며 금융기관의 신용도 평가에 영향을 받게 된다.

명단공개자의 평균 체불금액(3년간)은 약 7,075만 원(신용제재 약 3,155만 원)이며, 명단공개 대상자 중 21명은 1억 원 이상 체불한 것으로 나타났다.

## 나. 권리구제지원팀 운영

최근 근로시간 주 최대 52시간 실시, 최저임금 인상, 대지급금 지급 개선 등 노동관계법 및 노동환경의 변화로 노동분쟁 해결 서비스 수요가 증가하고 있다.

특히, 근로자성 문제, 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 등 노동분쟁 사건이 다양화·복잡화됨에 따라 사건처리 과정에서 심층적인 법률 소양, 노동관계 전반에 대한 지식과 경험을 갖춘 전문인력의 필요성이 증대되었다.

이에 따라 기존의 퇴직공무원·민간경력자 등으로 구성된 체불제로서비스팀 운영을 개편하여, 변호사 및 공인노무사와 같은 전문인력을 활용한 전문적·효율적인 노동분쟁 해결시스템 구축을 추진하였다.

이를 위해 2012년 8월 노동분쟁해결지원팀 운영방안을 마련하여, 변호사 및 공인노무사 각 50명을 민간계약직 직원(기간제 근로자)으로 선발하고, 2급지 4개소를 제외한 전국 43개 지방고용노동관서에 배치하여 노동분쟁해결지원팀을 신설키로 하였다.

채용공고를 통해 선발된 노동분쟁해결지원팀 변호사와 공인노무사는 2012년 10월 15일부터 10월 26일까지 2주간 고용노동연수원에서 집체교육을 받은 후, 2012년 10월 29일 전국 지방고용노동관서에 배치되었다.

노동분쟁해결지원팀의 주 업무는 ▲취약근로자의 임금체불, 부당해고, 비정규직 차별, 산업재해 등 노동분쟁 사건 전반에 대한 법률상담 및 체불청산 지원, ▲지방관서의 노동관련 업무 수행과정에서 법리적 검토가 필요한 쟁점사항에 대해 법률검토 및 자문, ▲지방관서 행정소송 및 행정심판 관련 업무지원 등이다.

2014년부터는 노동권익 지원관(舊 민간조정관)의 청산지원 능력과 변호사·공인노무사의 전문성을 효과적으로 발휘할 수 있도록 변호사, 공인노무사, 노동권익 지원관으로 구성된 「권리구제지원팀」으로 확대·개편하여 운영 중이며, 권리구제지원팀 전문교육 강화, 업무 효율화를 위한 내부 시스템 구축 등을 통해 신속한 권리구제는 물론 근로감독관의 업무 경감 등 높은 성과를 거두고 있다.

**그림 6-①-1. 노동분쟁사건의 상담 및 청산 지원 관련 운영방안**

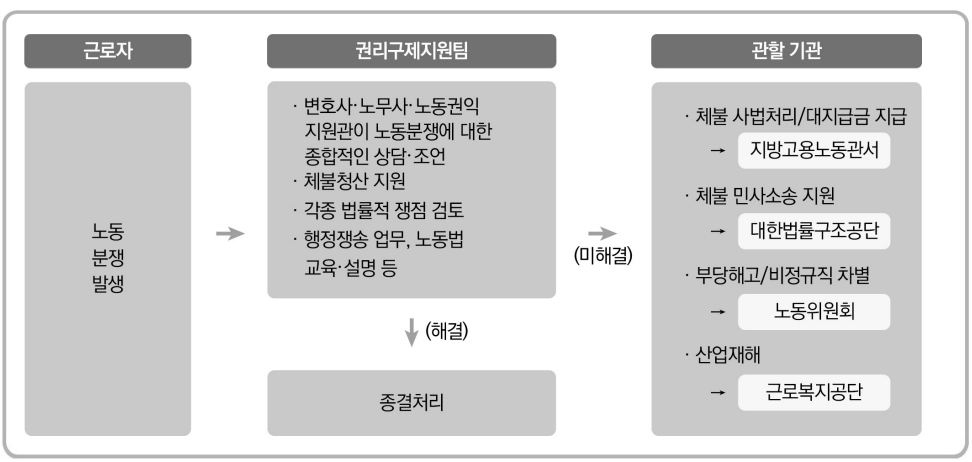


표 6-①-9. 2021년 사업추진 실적 ('21.1.1.~12.31, 단위: 건)

| 구 분 | 상 담 | 체불사건 상담 | 부당해고 사건상담 | 대지급금 사건상담 | 산재사건 상담 | 차별시정 상담 | 기타 상담 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 합 계 | 1,036,848 | 554,308 | 60,754 | 15,053 | 13,539 | 2,481 | 390,713 |

('21.1.1.~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 | 1,771 | 286 | 1,465 | 490 | 35 | 114 | 40 | 313 |

## 6 임금체불근로자 지원 강화

### 가. 대지급금(구, 체당금) 지급

기업의 도산 등으로 인하여 근로자가 임금 등을 지급받지 못한 경우 정부가 사업주를 대신하여 일정 범위의 미지급임금(최종 3개월분의 임금·휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여, 최종 3년간의 퇴직급여) 등을 지급보장 해주는 임금채권보장제도는 1998년 2월 20일 제정(법률 제5513호)된 임금채권보장법에 따라 같은 해 7월 1일부터 시행되었다.

개정(2021.4.13. 일부개정)된 임금채권보장법(법률 제18042호)이 2021년 10월 14일부터 시행됨에 따라 제도 시행 이후부터 사용되어 오던 '체당금'이라는 용어가 '체불 임금등 대지급금'(약칭 '대지급금', 일반체당금 → 도산대지급금, 소액체당금 → 간이대지급금)으로 변경되었고, 간이대지급금의 지급절차 간소화 및 재직자 대지급금 신설 등 제도 개편이 이뤄졌다.

도산대지급금의 지급사유는 사업주에게 파산선고 결정, 회생절차개시 결정, 지방고용노동관서장의 도산등사실인정이 있는 경우이다. 도산대지급금을 받을 수 있는 근로자는 지급사유(파산선고, 회생절차개시결정, 도산등사실인정) 신청일 기준 1년 전이 되는 날부터 3년 이내 퇴직한 근로자이며, 청구기한은 지급사유 발생일로부터 2년 이내이다.

간이대지급금은 2021년 10월 14일부터 지급절차 간소화로 종전처럼 체불 근로자가 법원으로부터 임금을 지급하라는 확정판결 등을 받은 경우뿐만 아니라 일정 요건 충족 시 지방관서로부터 체불확인서를 발급받은 경우에도 간이대지급금을 지급받을 수 있다. 간이대지급금의 지급대상 근로자(퇴직자)는 확정판결의 경우에는 퇴직 다음 날부터 2년 이내에 소송을 제기해야 하며, 체불확인서의 경우에는 퇴직 다음 날부터 1년 이내에 진정을 제기해야 하고, 청구기한은 확정판결일부터 1년 이내 또는 체불확인서 최초 발급일부터 6개월 이내이다.

또한, 2021년 10월 14일부터는 그동안 퇴직자에게만 지급해오던 대지급금을 저소득 재직 근로자에게도 간이대지급금을 지급하도록 제도가 개선되었다. 재직자 대지급금의 지급사유는 체불 근로자가 법원으로부터 임금을 지급하라는 확정판결 등을 받은 경우와 일정 요건 충족 시 지방관서로부터 체불확인서를 발급받은 경우이다. 근로자의 요건은 소송, 진정 제기 당시 근로계약을 유지(일용근로자 제외)해야 하고, 3개월간 통상시급이 최저임금 110% 미만이어야 하며, 마지막 체불일의 다음 날부터 2년 이내 소송(확정판결의 경우) 또는 1년 이내 진정(체불확인서의 경우)을 제기해야 한다. 청구기한은 확정판결일부터 1년 이내 또는 체불확인서 최초 발급일부터 6개월 이내이다.

대지급금은 사업주가 납부하는 부담금을 재원으로 하고 있으며, 사업주 부담금은 2016년부터 근로자의 보수총액에 0.8/1000을 곱한 금액에서 0.6/1000으로 인하하여 징수하고 있다.

대지급금은 2008년 말 글로벌 경제위기 이후 국내 경기 악화로 급증('08년 1,881억 원 → '09년 3,080억 원)하는 등 경기변동에 따라 그 지급액이 증감하는 특징이 있으며, 2020년까지 지급액이 증가하였으나 2021년에는 체불 근로자 수 감소로 5,466억 원의 대지급금이 지급되었다.

2021년 12월 말까지 누적된 대지급금 지급액은 5조 7,003억 원이며, 총 수혜근로자 수는 1,301,078명이다.

**표 6-①-10. 대지급금 지급 실적** (단위: 개소, 명, 백만 원)

| 구 분 | 계 | | |
|---|---|---|---|
| | 사업체 | 인원 | 금액 |
| 2021년 | 17,205 | 106,922 | 546,571 |
| 2020년 | 18,020 | 110,177 | 579,690 |
| 2019년 | 16,729 | 100,085 | 459,879 |
| 2018년 | 15,054 | 92,376 | 373,998 |
| 2017년 | 14,198 | 92,700 | 372,421 |

※ 2010년도 9월 통계부터 신규 사업장 기준이 '사업장 관리번호'로 변경됨에 따라 기존 연도별 자료(사업장 수 등) 일부 조정 → 이하 모든 통계도 동일 기준 적용
※ 연도별 대지급금 누계는 백만 원 단위 합계의 절사금액으로, 원 단위 합계와는 차이가 있을 수 있음

한편, 대지급금은 임금 1월분과 퇴직금 1년분에 해당하는 도산대지급금의 상한액을 정하여 고시하고 있으며, 2020년에 적용된 상한액은 2020년 1월 1일 고시(고용노동부 고시 제2019-83호)에 따른 것이다. 체불근로자의 실질적인 권리구제를 강화하기 위해 2019년 7월 1일에는 간이대지급금의 상한액을 400만 원에서 1,000만 원으로 인상했고, 2020년 1월 1일에는 도산대지급금의 상한액을 최대 1,800만 원에서 2,100만 원으로 인상했다.

**표 6-①-11. 도산대지급금 상한액('20.1.1. 이후 적용)** (단위: 만 원)

| 퇴직당시 연령 / 대지급금 종류 | 30세 미만 | 30세 이상 40세 미만 | 40세 이상 50세 미만 | 50세 이상 60세 미만 | 60세 이상 |
|---|---|---|---|---|---|
| 임금·퇴직급여 등 | 220 | 310 | 350 | 330 | 230 |
| 휴업수당 | 154 | 217 | 245 | 231 | 161 |
| 출산전후휴가기간 중 급여 | 310 | | | | |

* 비고: 임금, 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여는 1월분, 퇴직급여 등은 1년분 기준임

**표 6-①-12. 간이대지급금 상한액('19.7.1. 이후 적용)** (단위: 만 원)

| 항 목 | 상한액 |
|---|---|
| 임금(휴업수당), 출산전후휴가기간 중 급여 | 700 |
| 퇴직급여 등 | 700 |

* 총 상한액은 1,000만 원
* 퇴직급여등은 법 제7조제1항제4호·제5호에 따른 퇴직 근로자에 대한 대지급금에 한하여 적용됨

아울러, 체불 근로자가 지급받은 대지급금을 압류로부터 보호하기 위하여 대지급금을 압류가 금지되는 전용계좌로 받을 수 있도록 하는 대지급금수급계좌 제도도 신설(2021.6.9. 시행)되었다.

## 나. 대지급금 조력지원 제도

근로자가 도산 등 사실인정이나 도산대지급금을 신청하는 경우 무료로 공인노무사의 도움을 받을 수 있는 대지급금 조력지원 제도를 도입('10.5.25., 임금채권보장법 개정 법률 제10320호) 하고, 후속조치로 같은 법 시행규칙을 개정('11.11.28.)하여 지원대상 근로자, 공인노무사 비용 지원금액 및 절차 등을 마련하여 2012년 1월 1일부터 시행하였다.

대지급금 관련 업무지원 대상 근로자는 도산 등 사실인정을 위한 실질적 요건을 갖춘 상시근로자 10명 미만 사업장이면서 해당 사업장 전체 상시근로자의 월평균 보수가 고용노동부장관이 고시하는 금액 이하인 사업장에서 퇴직한 근로자이다. 제도 활성화를 위해 2019년 3월 1일부터 전체 상시근로자의 월평균 보수를 250만 원에서 350만 원 이하인 사업장으로 확대하였다.

공인노무사에게 지원하는 금액은 공인노무사가 수행하는 지원업무의 내용, 대지급금 지급근로자의 수 등을 고려하여 사업장별로 300만 원 한도로 도산 등 사실인정 90만 원, 도산 등 사실불인정 45만 원, 대지급금 지급 1명당 6만 원씩 지급하고 있다.

**표 6-①-13. 대지급금 조력지원 실적** (단위: 건, 백만 원)

| 구분 | | 계 | 도산 등 사실인정신청서 | | 확인신청서(명) |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 인정 | 불인정 | |
| 2021년 | 건수 | 51 | 50 | 1 | 133 |
| | 금액 | 53 | 44 | 1 | 8 |

## 다. 체불청산지원 사업주 융자제도

일시적 경영상 어려움 등으로 체불이 발생한 경우 체불청산 의지가 있는 사업주에게 융자를 실시하여 퇴직근로자의 임금체불 청산을 지원할 수 있도록 임금채권보장법을 개정('12.2.1. 개정, 법률 제11277호)하였으며, 그 후속조치로 임금채권보장법 시행규칙을 개정('12.6.15., 고용노동부령 제58호)하여 2012년 8월 2일부터 체불청산지원 사업주 융자제도를 시행하고 있다.

체불청산지원 사업주 융자를 받을 수 있는 사업주는 상시근로자 300인 이하인 사업장으로서 1년 이상 사업을 계속하여야 하며 일시적 경영상의 어려움 등으로 체불이 발생하였으나 체불청산 의지가 있는 사업주이다.

지원대상인 근로자는 6개월 이상 근무하고 융자신청일 기준으로 1년 이내에 퇴직한 자이며, 2015년 7월 1일부터 6개월 이상 재직 중인 근로자도 포함되도록 개선하였다.

융자금액은 2021년 2월 10일부터 근로자당 6백만 원에서 1천만 원까지로, 사업주당 7천만 원에서 1억 원까지 상향 조정하였다. 융자금액의 상환 조건은 1년 거치 2년 상환으로 하고 있다. 융자금에 대한 이자는 융자방식에 따라 담보 2.2%, 신용·연대보증 3.7%로 2017년부터 0.5%p 인하되었다.

2021년에는 설 및 추석 명절 대비 체불임금 대책의 일환으로 설날('21.1.18.~2.25.) 및 추석('21.8.23. ~10.22.) 기간에 융자 이자를 한시적으로 1%p(2.2%, 3.7% → 1.2%, 2.7%) 인하하였다. 또한, 코로나19 장기화로 2021년 1월에 원금상환 유예(2021.1., 2분기 상환 예정 금액을 대상으로 전체 상환기간(2년)에 6개월 유예기간을 추가하여 전체 상환기간을 2년 6개월로 연장)를 시행하여 경영악화 심화가 예상되는 체불청산 사업주 융자사업장의 원금상환 부담을 덜어주었다. 이와 같이 명절 대비 융자금리 한시인하 등에 따라 융자실적이 늘어나 2021년에는 21,255백만 원을 융자로 지원하였다.

**표 6-①-14. 체불청산지원 사업주 융자실적** (단위: 개소, 명, 백만 원)

| 구분 | 지원 건수 | 근로자 수 | 금액 |
|---|---|---|---|
| 2021년 | 661 | 4,178 | 21,255 |
| 2020년 | 640 | 5,344 | 19,240 |
| 2019년 | 622 | 4,488 | 18,046 |
| 2018년 | 460 | 3,038 | 12,777 |
| 2017년 | 336 | 2,176 | 8,392 |

## 라. 체불근로자 생계비 융자제도

종전 제도에서는 사업주의 신청에 의해서만 융자를 실시하여 체불임금을 지급하도록 하여 근로자가 생계에 필요한 비용을 적기에 지원받기 어려운 문제가 있었다. 이에 필요한 경우 사업주 외에 근로자(퇴직근로자 포함)도 생계비 융자를 신청할 수 있도록 「임금채권 보장법」을 개정(법률 제17604호, 2020.12.8. 일부개정)하여 2021년 6월 9일 시행되었다.

체불근로자 생계비 융자를 받을 수 있는 근로자는 체불 사업장(폐업 사업장 제외)에서 재직 중이거나 체불 사업장에서 융자신청일 이전 6개월 이내 퇴직한 근로자(건설일용근로자는 신청일 이전 180일 이내에 고용보험 근로내용 확인신고서상 근로일수가 30일 이상)로, 신청일 이전 1년간 1개월분 이상 임금 등이 체불된 근로자(건설일용근로자는 전년도 건설업 임금실태조사(개별직종노임단가) 중 하반기 보통인부 노임단가 5일분('21년 694,945원) 금액 이상이 체불)이어야 한다.

융자금액은 재직자의 경우 총 1천만 원 한도로, 체불액의 범위에서 해당 근로자가 신청한 금액을 융자로 지원하고 있다. 퇴직자의 경우 총 1천만 원 한도로, 최종 3개월간의 임금(휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여), 최종 3년분의 퇴직급여 등 중 체불액을 융자로 지원하고 있다. 융자금액의 상환 조건은 1년 거치 3년 또는 4년 원금균등분할상환 중 선택(고용위기지역 또는 특별고용지원업종 사업장에 재직 중인 근로자는 2년 거치 4년 상환, 3년 거치 5년 상환도 선택 가능)할 수 있으며, 이자율은 연 1.5%이다(신용보증료 연 1% 별도).

이와 같이 2021년 6월 9일부터 시행된 체불근로자 생계비 융자는 19,724백만 원을 지원하였다.

**표 6-①-15. 체불근로자 생계비 융자실적** (단위: 명, 백만 원)

| 구분 | 근로자 수 | 금액 |
|---|---|---|
| 2021년 | 2,842 | 19,724 |

## 마. 무료법률구조 지원

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 400만 원 미만인 근로자로서 임금을 받지 못한 근로자에게 민사소송 일체를 무료로 지원하는 법률구조제도를 2005년 7월 1일부터 시행해오고 있다.

2021년 무료법률구조 지원실적을 보면 약 117천 명 가량(부대사건 포함)의 근로자들이 무료법률구조 지원서비스(소송가액 약 8,304억 원)를 이용하였다.

이를 구체적으로 살펴보면 84천 명(5,420억 원)이 소액심판사건 지원 및 민사 본안지원을 받았으며, 32천 명(2,883억 원)이 보전처분지원 및 강제집행 지원을 받았다. 이를 위해 임금채권 보장기금에서 대한법률구조공단에 총 261억 원을 출연하였다.

**표 6-①-16. 무료법률구조사업 추진현황** (단위: 명, 건, 백만 원)

| 구 분 | 출연 | 총 계 | | 본안사건 | | 부대사건 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 인원 (건수) | 금액 | 인원 (건수) | 금액 | 인원 (건수) | 금액 |
| 2021년 | 26,112 | 116,465 (77,668) | 830,382 | 84,115 (53,674) | 542,047 | 32,350 (23,994) | 288,335 |
| 2020년 | 28,204 | 137,637 (90,174) | 1,009,918 | 102,355 (65,283) | 664,931 | 35,282 (24,891) | 344,987 |
| 2019년 | 28,204 | 162,977 (106,249) | 1,118,822 | 115,645 (73,663) | 697,953 | 47,332 (32,586) | 420,869 |
| 2018년 | 25,384 | 150,447 (95,137) | 983,438 | 96,979 (59,270) | 527,506 | 53,468 (35,867) | 455,932 |
| 2017년 | 25,684 | 143,095 (90,151) | 965,727 | 86,557 (52,217) | 485,523 | 56,538 (37,934) | 480,204 |

## 7 근로감독행정 정보시스템(노사누리) 개선

노사누리시스템은 노동관계법령에 대한 사업장 감독, 신고사건 처리, 각종 인·허가, 산업재해 예방 등의 업무를 일선 근로감독관들이 원활하게 수행할 수 있도록 지원하는 시스템이며, 수집된 정보를 체계적으로 분석하여 제공함으로써 노동정책 수립의 기초를 마련하고 있다.

2002년 최초 구축 이후, 2016년~2017년에 걸친 개편을 통해 전자정부 프레임워크를 기반으로 공통업무를 모듈화하고 프로세스를 재설계하여 운영의 효율성을 높였으며, 2018년~2020년에는 형사사법공통시스템(KICS)과 연계하여 검찰청과 수사 관련 문서 유통, 산업안전보건법 전부개정 반영, 통신사실조회시스템 구축, 건설근로자공제회와 퇴직공제 미납과태료 업무 연계 등 지원업무를 지속적으로 확대하였다.

2021년에는 신설 중대재해처벌법과 개정 임금채권보장법을 반영하였고, 권리구제지원팀의 체불청산지원업무, 최저임금적용제외인가 관련 장애인고용공단 연계 등을 추가하였다.

한편, 근로자, 사업주가 노동행정 서비스를 원스톱으로 제공받을 수 있는 노동행정 포털사이트 구축 및 빅데이터 기반 감독대상 선정 등 과학적인 감독이 가능하도록 정보화 전략계획(ISP)을 수립하였고, 향후 노후장비 교체 및 이중화, 재개발 등 전면적인 개편을 추진할 예정이다.

**표 6-①-17. 업무별 처리 현황** (단위: 건, 개소)

| 주요업무 구분 | | 정보처리 현황 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | '19년 | '20년 | '21년 |
| 신고사건처리 (진정, 고소·고발) | 사건접수 | 403,023 | 364,355 | 314,308 |
| | 사건처리 | 417,708 | 380,138 | 322,994 |
| 근로감독분야 사업장 지도감독 | 점검실시 | 35,077 | 15,629 | 22,259 |
| | 행정조치 | 97,575 | 22,269 | 42,494 |
| 산업안전분야 사업장 지도감독 (재해조사 등 포함) | 사업장 수 | 40,224 | 35,888 | 52,902 |
| | 조치 건수 | 156,985 | 104,090 | 108,635 |

# 제2절 장시간 근로 개선을 위한 법 개정 추진

## ① 장시간 근로 개선을 위한 법 개정 추진

우리나라는 그간 산업구조의 변화와 함께 근로시간이 국제 기준에 부합해야 한다는 요구 등에 따라 법정 근로시간을 주 48시간에서 1989년에 주 44시간으로 단축하였으며, 2004년부터 기업규모에 따라 단계적으로 주 40시간제를 도입, 2011년 7월부터 5인 이상 20인 미만 사업장까지 적용하였다.

그러나 법정 근로시간의 단축에도 불구하고 현장에서는 연장근로와 휴일근로에 의존함으로써 임금근로자의 실 근로시간은 2020년 1,927시간으로 OECD 국가 평균인 1,582시간보다 연간 345시간이 더 많다(OECD 34개국 중 3위).

**표 6-②-1. 임금근로자 연간근로시간 국제비교(2020년)**

| 구분 | 멕시코 | 한국 | 이탈리아 | 미국 | 일본 | 영국 | 독일 | OECD 평균 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 임금근로자 | 2,326 | 1,927 | 1,452 | 1,784 | 1,621 | 1,368 | 1,284 | 1,582 |
| 전체취업자 | 2,124 | 1,908 | 1,559 | 1,767 | 1,598 | 1,367 | 1,332 | 1,602 |

* 출처: OECD, Stat Extracts(상용근로자 1인 이상, '21.8.23. 추출)

노사정은 장시간 근로의 문제점에 공감하고 노사정위원회 '근로시간·임금 제도개선 위원회'에서 1년간의 논의를 거친 끝에 2010년 6월 8일에 장시간 근로 관행 해소와 생산적 근로문화의 조성을 위하여 2020년까지 연간 근로시간을 1,800시간대로 단축하기로 합의한 바 있으며, 문재인 정부에서도 2022년까지 연평균 근로시간을 1,800시간대로 단축하는 내용을 국정과제에 포함시켰다.

또한, 20대 국회 개원 이후 더불어민주당 등이 근로기준법 개정안을 재발의하였으며, 정부에서도 개정안 통과를 위한 국회 설명 등 적극적인 노력으로 2017년 8차례의 환노위 법안소위를 개최('17.3.20., 3.23., 3.27., 7.31., 8.28., 8.29., 11.23., 11.28.)하여 논의하였으며, 2018년 2차례 논의(2.26., 2.27.)를 거쳐 환노위 법안소위를 통과(2.27.)하고, 2월 28일 국회 본회의를 통과하였다. 근로시간을 주 52시간으로 단축하는 개정 근로기준법은 최종적으로 3월 20일 공포되었다.

**근로기준법 개정 주요 내용(2018.3.20. 공포)**

1 **연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(기업규모별 단계적 시행)**
- ▲ ('18.7.1.) 300인 이상 사업장 및 국가·지자체·공공기관
- ▲ ('19.7.1.) 특례에서 제외된 21개 업종의 300인 이상 사업장
- ▲ ('20.1.1.) 50~300인 미만 사업장 ▲ ('21.7.1.) 5~50인 미만 사업장

2 **30인 미만 사업장은 추가 연장근로 한시적 인정('21.7.1.~'22.12.31.)**
* 근로자대표와 서면합의 시 1주 8시간 범위 내에서 추가 연장근로 허용
(이 경우 1주 최대 근로시간은 60시간까지 가능)

3 **18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축('18.7.1. 시행)**
* 법정 근로시간 : 1주 40시간 → 1주 35시간
연장근로 한도 : 1주 6시간 → 1주 5시간

4 **휴일근로 가산수당 할증률 명시(공포 즉시 시행, '18.3.20.)**
* 8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%

5 **특례업종 축소('18.7.1 시행) 및 특례도입 사업장 11시간 연속 휴식시간 보장('18.9.1. 시행)**
* 특례 유지 5개 업종: ①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업

6 **관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용(기업규모별 단계적 시행)**
- ▲ ('20.1.1.) 300인 이상 ▲ ('21.1.1.) 30~300인 미만 ▲ ('22.1.1.) 5~30인 미만

한편, 1주 최대 근로시간을 52시간으로 명확히 하고, 특례업종을 대폭 축소(26개→5개)하는 등 근로시간 단축 시행과 함께 산업현장에서는 실근로시간 단축으로 근로시간 운영의 애로를 호소하며 탄력적 근로시간제 확대 개편 등 보완책을 지속적으로 요구하였다.

이에 지난 2018년 11월 5일 여야 5당 원내대표는 여야정 국정상설협의체 회의를 개최하고 민생 상황 개선을 위한 입법에 초당적으로 협력하기로 하고, 합의문 전문 제2항에서 "기업의 어려움을 해소하기 위해 탄력근로제 확대 적용 등 보완 입법 조치를 마무리한다"라고 밝혔으며, 2018년 11월 9일 대한민국 국회 환경노동위원장은 국회에서 탄력적 근로시간제 개정을 논의하기에 앞서 경제사회노동위원회에 탄력근로제 확대와 관련하여 사회적 합의를 이룰 것을 요청하였다.

이에 따라, 경제사회노동위원회는 2018년 11월 22일 제1차 본위원회에서 탄력적 근로시간제 개편 방안에 대한 사회적 논의를 위한 「노동시간 제도개선 위원회」 구성을 의결하였고, 3차례의 준비위원회를 거쳐 2018년 12월 20일 노사정 대표가 참여하는 「노동시간 제도개선 위원회」를 발족시켰다. 이후 전체회의 및 간사단회의 등 총 12차례 논의를 진행, 노사 간

이견을 조율하고, 막판 노사정 부대표급 회의 등 집중적인 논의를 통해 2019년 2월 19일 현행 탄력적 근로시간제 외에 단위기간을 최대 6개월로 하는 새로운 제도를 신설하고, 이에 따른 도입요건 및 근로자의 건강보호 조치 등을 규정하는 등 제도개선을 위한 사회적 합의를 도출하였으며, 2019년 10월 11일 경제사회노동위원회 본위원회에서 최종 의결하였다.

**경사노위 노사정 합의 주요내용**

① (단위기간) 3개월을 초과하고 6개월 이내인 제도 신설
② (건강보호) 근로일 간 11시간 연속 휴식제도 의무화
③ (도입 · 운영요건) 3개월을 초과하는 제도 도입 시 근로시간 사전 확정 요건은 '일(日)' → '주(週)' 단위로 완화(일별 근로시간은 최소 2주 전 통보)
- (근로시간 중도변경) 불가피한 사유 발생 시 근로자 대표협의를 거쳐 변경 가능
④ (임금저하 방지) 3개월 초과 단위기간 도입 시 사용자는 임금보전 방안을 마련하여 노동부에 신고, 미 신고 시 과태료 부과
⑤ 상기 ②~④는 3개월 초과하는 탄력근로제 적용에 있어, 건강보호조치 등은 그 단위기간 전체에 적용
⑥ 신설되는 제도는 주 최대 52시간제 시행 시기에 맞춰 기업규모별 단계적 적용
⑦ 향후 3년간 제도 도입·운영 실태분석 및 상담·지원, 전담기구 설치 등 후속조치

이후, 노사정 합의를 반영한 근로기준법 개정안이 발의('19.3.8.)되었고, 국회 환경노동위원회 주관으로 탄력근로제 제도개선 등에 대한 전문가 간담회('19.3.20.), 선택적 근로시간제 등 추가 제도개선 등에 대한 노·사 간담회('19.7.18.) 등 법안처리를 위해 적극적으로 노력하였다. 그러나 입법 범위 등에 대한 여야 이견으로 입법까지 이르지 못하고 20대 국회 회기 종료로 자동 폐기되었다.

21대 국회에서 주 52시간제의 시행상 애로 해소를 위한 보완책으로 경제사회노동위원회에서 노사정이 합의한 내용을 반영하여 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하였다. 또한 근로시간의 탄력적 운영 및 근로자의 시간 선택권의 중요성이 높은 연구개발 업무에 한정하여 선택적 근로시간제의 정산기간도 3개월로 확대하였다. 특별연장근로 시 근로자의 건강 보호를 위한 사용자의 조치 의무를 규정하는 등의 내용을 담은 근로기준법 개정안은 2020년 12월 9일에 국회 본회의를 통과하고 2021년 1월 5일 공포되었다.

**주 52시간제 보완입법 주요내용**

① (탄력근로제) 3개월을 초과하고 6개월 이내인 제도 신설
- 3개월 초과 제도 도입 시 근로일 간 11시간 연속 휴식제도 의무화
- 3개월을 초과하는 제도 도입 시 근로시간 사전 확정 요건은 '일(日)' → '주(週)' 단위로 완화 (일별 근로시간은 최소 2주 전 통보)
- 불가피한 사유 발생 시 근로자 대표협의를 거쳐 근로시간 중도 변경 가능
- 3개월 초과 제도 도입 시 사용자는 임금보전 방안을 마련

② (선택근로제) 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무는 정산기간을 1개월에서 3개월로 확대
- 1개월 초과 제도 도입 시 근로일 간 11시간 연속 휴식제도 의무화
- 1개월마다 평균하여 1주 40시간을 초과하는 시간에 대해 가산수당 지급

③ 특별연장근로 시 사용자의 근로자 건강보호조치 의무화

한편, 2018년 3월 근로기준법 개정으로 '금융업'이 근로시간 특례업종에서 제외됨에 따라, 금융업종 직무 중 전문적인 업무에 해당하는 금융투자분석 및 투자자산운용 업무를 재량근로제 대상 업무에 포함해야 한다는 요청이 지속적으로 제기되었다.

이에 따라, 정부는 해당 업무의 특성, 재량근로제의 취지, 해외 유사 사례 등을 종합적으로 검토하는 한편, 전문가 자문 및 노·사 의견수렴 등을 진행하여 2019년 7월 31일 금융투자분석 및 투자자산운용 업무를 재량근로제 대상업무로 정하는 고용노동부 고시를 개정하였다. 아울러, 산업현장에서 재량근로제를 활용함에 있어 구체적인 기준이 없어 어려움이 있다는 의견에 따라 재량근로제의 대상업무 범위를 보다 명확히 하고, 사용자의 업무지시가 가능한 범위 등에 관한 구체적인 판단기준을 담은 「재량간주근로시간제 운영 가이드」를 마련하여 발표('19.7.31.)하였다.

또한, 주 52시간제 시행, 특례업종 축소 등으로 예측하지 못한 돌발적 상황, 업무량 폭증 등으로 법정 연장근로시간 내에서 대응하기 어려운 사례가 증가함에 따라, 불가피한 사유로 일시적·한시적 업무량 증가로 근로시간 연장이 필요한 "특별한 사정이 있는 경우"를 확대하였고, 특별연장근로 인가는 필요한 최소한의 기간으로 하고, 대상 근로자의 건강권 보호를 위한 적절한 조치를 하도록 2020년 1월 31일 근로기준법 시행규칙을 개정·공포하였다.

**특별한 사정이 있는 경우**

* 기존은 '「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고의 발생에 대한 수습'에만 허용

❶ 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고의 예방을 위한 조치가 필요한 경우

❷ 인명의 보호 및 안전의 확보를 위해 필요한 경우

❸ 시설·설비의 갑작스러운 장애·고장 등 돌발 상황을 수습하기 위해 긴급한 대처가 필요한 경우

❹ 통상적이지 않은 업무량이 대폭 증가하여 이를 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이나 손해가 초래되어 단기간 내에 처리해야 할 필요가 있는 경우

❺ 「소재·부품전문기업 등의 육성에 관한 특별조치법」 제2항제1호에 따른 소재·부품의 개발 및 그 밖에 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제의 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우

2018년 3월 20일 공포된 개정 근로기준법에 따라 관공서의 공휴일을 민간기업에도 유급휴일로 적용하였으나, 관공서 공휴일은 법률이 아닌 대통령령인 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 근거를 두고 있었다. 이에 공휴일에 관한 사항을 법률로 규정하여 법적 안정성을 확보하고 공휴일 운영에 통일성을 기하기 위하여 공휴일에 관한 법률을 제정하여 2021년 7월 7일에 공포하였다.

또한, 국민에게 적정한 휴식권을 보장하기 위하여 「관공서의 공휴일에 관한 규정」을 2021년 8월 4일에 개정·공포하였다. 이에 따라 설 연휴, 어린이날 및 추석 연휴에 대해서만 대체공휴일을 지정하던 것을 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날에도 대체공휴일을 지정하도록 관공서의 공휴일을 확대하였다.

## 2 장시간 근로 개선 지원 강화

정부에서는 관계부처와 긴밀하게 협의·협력하여 근로시간 단축의 현장 안착을 위해 탄력적 근로시간제 등 입법 불발에 대비하여 '주 52시간제 입법 관련 보완대책 추진계획'을 발표(12.11.)하여 현장의 불확실성과 중소기업의 불안감 해소를 위해 노력하였다.

또한 2019년 7월 1일부터 시행하는 300인 이상 특례제외업종에 대하여 모니터링을 실시하고, 2019년부터 전국 지방고용노동관서에 근로감독관, 고용지원관, 공인노무사 등으로 「노동시간 단축 현장지원단」을 구성·운영하여 노동시간 단축에 어려움을 겪는 사업장을 지원하였다. 2019년에 5,269개소, 2020년에 4,096개소, 2021년에 5,391개소를 대상으로 근로시간 단축 1:1 솔루션 제공하고 각종 정부 지원을 연계(인력알선, 재정지원,

일터혁신 컨설팅 등)하는 1:1 현장컨설팅을 제공하는 등 장시간 근로를 개선하기 위해 노력하였다.

2021년에는 세부 업종별·지역별 설명회를 개최, 주 52시간제 준수 및 유연근로제 활용 방법 등을 안내·홍보하였다. 중앙단위에서는 유튜브 생방송과 13개 업종에 대해 총 17회에 걸쳐 설명회·간담회를 실시하였고, 지방단위에서는 지역 업종별 협회·단체 등과 협업하여 총 119회에 걸쳐 설명회·간담회를 실시하였다.

뿐만아니라 2021년에 주 52시간제 도입과 관련하여 노동시간을 조기 단축한 기업에 장려금(간접노무비, 단축근로자 1인당 120만 원, 50명 한도) 약 40억 원을 지원하였고, 근로시간을 단축하여 근로자 수가 증가하는 경우 신규채용 인건비 및 기존 재직자 임금감소액을 2021년에 약 197억 원을 지원하였으며, 노동시간을 조기에 단축한 기업에 확인서를 발급(82건)하여 공공조달 시 가점부여, 정책자금 등을 우대 지원하였다.

아울러 근로시간 및 유연근로제도 등을 쉽게 이해할 수 있도록 설명자료 책자·리플렛 제작·배포(근로시간 주요내용 35천 부, 근로시간 Q&A 1만 부, 근로시간 리플렛 22만 부 등), 카드뉴스 제작, 유튜브 동영상 업로드 등의 홍보를 연중 실시하여 대국민 인식 전환을 위해 노력하였다. 이와 함께 장시간 근로 현장에 대한 지도·점검을 실시하여 연장근로시간 한도를 위반한 사업장의 업무 프로세스 등을 개선하도록 지도하였다.

그 결과, 연간 노동시간이 지속적으로 감소하는 추세(상용 5인 이상: 2016년 2,052시간 → 2017년 2,014시간 → 2018년 1,986시간 → 2019년 1,978시간 → 2020년 1,952시간 → 2021년 1,952시간)를 유지하고, 주52시간을 초과하는 근로자 비율은 크게 감소(2016년 16.1% → 2017년 15.1% → 2018년 11.9% → 2019년 9.7% → 2020년 7.9% → 2021년 6.8%)하는 한편, 근로시간 만족도도 크게 증가(통계청 사회조사(2년 주기로 조사): 2017년 28% → 2019년 34.5% → 2021년 38.2%)한 것으로 나타났다.

또한 2021년 11월 국민인식조사(고용노동 주관 외부 전문업체 조사) 결과, 국민의 71.0%, 임금근로자의 77.8%가 '주 52시간제'에 대해 '잘한 일'이라고 평가하였으며, "국민이 뽑은 제20대 국회 좋은 입법" '사회문화환경분야'에서 '근로시간단축법(주 52시간제)'이 1위로 선정<국회사무처 설문조사, '20.5>되는 등 긍정적인 효과가 나타나고 있다.

# 제3절 직장 내 괴롭힘 예방 및 근절

## 가. 법·제도 도입 및 개선

대기업 오너 일가의 폭언, 사업장에서의 부당한 업무지시 등 직장 내 괴롭힘이 사회적 문제로 대두되는 가운데 정부는 직장 내 괴롭힘으로부터 근로자를 보호할 수 있도록 종합대책을 마련하고 시행하는 것을 국정과제 목표로 삼고, 2018년 7월 18일 관계부처 합동으로 「직장 등에서의 괴롭힘 근절대책」을 수립, 발표하였다.

대책 발표 이후 직장 내 괴롭힘으로 사회적 물의를 일으킨 사업장에 대한 특별근로감독을 실시하고, 직장문화 개선을 위한 설문 및 개선권고 등을 실시함으로써 직장 내 괴롭힘에 대해 정부의 엄정한 대처 입장을 표명함과 동시에 사회적 경각심을 제고하였다.

더불어 직장 내 괴롭힘 관련 입법을 위한 노력도 적극 추진하여 근로기준법, 산업재해보상보험법, 산업안전보건법 개정안이 2018년 12월 27일 국회 본회의에서 의결되었고, 근로기준법과 산업재해보상보험법은 2019년 7월 16일, 산업안전보건법은 2020년 1월 16일 각각 시행되었다.

2019년 개정 시행한 근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 "사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계의 우위 등을 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위"로 정의하고 이를 금지하며, 괴롭힘 발생 시 사용자의 조사 및 가해자와 피해자에 대한 적절한 조치의무 부과, 피해근로자 등에 대한 불리한 처우 금지, 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치사항을 취업규칙에 필수로 기재하도록 하는 내용을 담고 있다.

또한 2019년 개정 시행한 산업재해보상보험법은 직장 내 괴롭힘으로 인한 질병을 업무상 질병에 포함하도록 하였고, 개정 산업안전보건법은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원을 정부의 책무로 규정하였고, 동법 시행규칙을 개정하여 직장 내 괴롭힘 관련 '직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항'을 안전보건교육 내용에 포함하였다.

이후 직장 내 괴롭힘 피해근로자에 대한 사용자의 조치의무를 강화하는 내용의 근로기준법 개정안이 2021년 3월 24일에 국회 본회의에서 의결되었고, 2021년 10월 14일에 시행되었다. 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위를 하거나 조사 및 조치의무를 이행하지 않은

경우에 대한 과태료 등 제재 규정을 신설하였고, 조사과정에서 알게 된 비밀 누설 금지 의무를 신설하는 등 2차 피해를 방지하는 내용을 담고 있다.

## 나. 제도운영 기반 마련

법 시행에 앞서 정부는 『직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼』, 홍보 소책자, 설명자료 등 정책자료를 마련하여 사업주와 근로자 등이 제도를 쉽게 이해할 수 있도록 하였다.

제도가 시행된 2019년 7월 전후에는 지방고용노동관서에 직장 내 괴롭힘 금지제도 담당 근로감독관을 지정하고, 『직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침』을 마련하여 지방고용노동관서에 진정을 제기할 수 있도록 하였다. 진정이 제기되면 피해자와 가해자에 대한 조사를 통해 사안에 따라 사용자의 재조사, 피해자 보호 및 가해자 징계 등 조치를 하도록 개선지도를 실시하고, 개선지도 사항을 이행하지 않을 경우 노동관계법 위반이 많을 것으로 판단하여 근로감독 대상에 포함하였다.

또한, 『근로감독관 집무규정』을 개정하여 직장 내 괴롭힘으로 사회적 물의를 일으킨 사업장에 대하여 특별근로감독을 실시할 수 있는 근거를 마련하였다. 아울러, 300인 이상 사업장에 대하여는 취업규칙이나 사규에 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치 사항에 대한 적정한 규정을 마련하고 있는지 여부를 적극적으로 지도하였다.

## 다. 현장안착을 위한 사업장 및 근로자 지원

2019년 10~12월 시범운영(전국 2개소)을 시작으로, 2020년부터 직장 내 괴롭힘 상담센터를 본격적으로 운영(전국 8개소)하고, 2020년 4월 근로자지원프로그램(EAP) 상담분야에 직장 내 괴롭힘을 포함하여 근로자 상담 서비스를 제공하는 등 피해자에 대한 심리 및 법률상담 서비스 제공을 꾸준히 진행하고 있다. 2021년에는 직장 내 괴롭힘 상담수요의 증가를 고려하여 상담센터를 추가 설치(2개소)하였다.

2020년 300인 이상 사업장 및 공공기관 3,309개소 대상으로는 취업규칙상 괴롭힘 예방·대응체계 구축 여부를 점검하고 지도(~'20.3월)하였고, 「산업안전보건법 시행규칙」 개정으로 괴롭힘 예방교육 활성화를 위한 근거를 마련('20.11~12월 입법예고)하고 교육콘텐츠 확대·보급 등 사업장의 자율적인 예방노력을 지원하였다. 이에 더해, 2021년에는 사업장에서

직장 내 괴롭힘 예방 및 근절교육을 사업장에서 원활하게 실행할 수 있도록 전문강사를 양성하고, 양성된 강사를 사업장(50인 미만 영세사업장 위주)에서 교육에 활용할 수 있도록 지원하였다.

직장 내 괴롭힘 신고사건 등의 처리 시 괴롭힘 해당 여부의 명확한 판단이 쉽지 않다는 의견이 지속되어 지방관서별 '괴롭힘 판단 전문위원회'(자문위)를 운영할 수 있도록 예산을 편성(72백만 원)하여 지방관서에서 자율적·적극적으로 운영하도록 하는 등 제도 내실화를 도모하고 있다.

사회적으로 이슈화된 경비원 폭행 등 갑질 문제 예방을 위해, 관계부처(국토부·경찰청·권익위)와 협업하여 「공동주택 경비원 근무환경 개선대책」을 발표('20.7.8.)하는 등 신속히 대응하였고, 상호존중의 직장문화 정착을 위한 홍보캠페인을 전개하여 인식개선을 위한 활동을 지속하였다.

# 제4절 최저임금 결정

## 1 2022년 적용 최저임금 심의·결정

최저임금제도는 근로자가 받는 임금의 최저수준을 정하여 사용자로 하여금 그 수준 이상의 임금을 지급하도록 함으로써 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 도모하기 위한 제도이다. 최저임금의 결정은 최저임금위원회에서 최저임금액을 심의·의결하여 고용노동부장관에게 제출하면 이의제기 절차를 거친 후 고용노동부 장관이 고시함으로써 결정된다.

최저임금위원회(근로자위원 9명, 사용자위원 9명, 공익위원 9명, 총 27명)에서는 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 최저임금을 심의한다.

2022년에 적용되는 최저임금 결정을 위해 고용노동부장관은 2021년 3월 31일 "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 요청하였다.

최저임금위원회는 6월 15일에 개최된 제3차 전원회의에서 최저임금액의 결정단위는 노·사위원 간 원만한 합의를 통해 별도의 표결 없이 "시급으로 정하되, 월 환산액을 병기"하여 고시하도록 요청하는 것으로 결정하였다. 6월 29일에 개최된 제6차 전원회의에서는 "업종별 구분 없이 단일 최저임금 적용"(구분 적용 찬성 11명, 반대 15명, 기권 1명)을 의결하였다.

제6차 전원회의(6.29.)에서는 근로자위원은 시급 10,880원(전년대비 23.9% 인상)을, 사용자위원은 시급 8,720원(동결)을 최초 제시안으로 제출하였다. 제8차 전원회의(7.8.)에서 근로자·사용자위원은 2차 제시안(각 10,440원, 8,740원)을 제출하였고, 제9차 전원회의(7.12.)에서 3차 제시안(각 10,320원, 8,810원)과 4차 제시안(각 10,000원, 8,850원)을 제출하였다.

제9차 전원회의(7.12.)에서 공익위원이 심의촉진구간(9,030원~9,300원)을 제시하였고, 근로자위원 일부(총 9명 중 5명)만 참석한 가운데, 공익위원안(9,160원, 전년대비 5.05% 인상)이 제시되고, 표결을 통해 가결(위원 27명 중 23명 참석, 찬성 13명, 반대 0명, 기권 10명)되어 2022년 적용 최저임금안을 의결하였다.

최저임금위원회는 7월 13일 고용노동부장관에게 2022년 적용 최저임금안을 제출하였고, 고용노동부장관은 최저임금위원회에서 심의·의결한 최저임금안에 대한 의견을 수렴하기 위해 7월 19일 최저임금안을 고시하였다. 최저임금안에 대한 이의제기 기간(7.19.~7.29.) 동안 한국경영자총협회, 중소기업중앙회, 소상공인연합회 등 사용자단체는 사업주 지불능력·경영애로 미고려, 부작용 우려, 업종별 미구분, 인상요인 없음 등을 이유로 이의제기서를 제출하였다. 고용노동부장관은 사용자단체의 이의제기를 검토한 결과, 이의가 이유 없다고 판단하여 8월 5일 2022년 적용 최저임금을 최종 결정·고시하였다.

## 2 최저임금 준수 분위기 확산

### 가. 최저임금 준수 홍보·캠페인 전개

2021년 8월 5일 2022년도 적용 최저임금을 결정 고시한 후 국민과 사용자 및 근로자들이 그 사실을 알 수 있도록 홍보 리플릿과 전단지를 전국 사업장에 배포하였다. 또한 카드뉴스·영상물·라디오·생활매체광고·현수막 등 다각적인 방법으로 홍보하여 최저임금에 대한 인식을 제고하고 최저임금 준수 분위기를 확산하고자 노력하였다.

### 나. 최저임금법 위반에 대한 지도 · 점검

2021년에는 충분한 사전계도 및 현장조사, 자율개선 지원 등을 통해 최저임금 준수 분위기를 확산하였다. 특히 50인 이하 소규모 사업장을 대상으로 약 11,000개소에 최저임금 위반 등 노무관리를 지도하였다.

표 6-④-1. 최저임금 근로감독 결과 (단위: 개소, 건)

| 구 분 | 감독 업체 수 | 위반 업체 수 | 최저임금법 위반 건수 | | | | 조치내역 건수 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 계 | 6조 | 11조 | 기타 | 계 | 시정 조치 | 사법 처리 | 과태료 |
| 2021년 | 11,191 | 3,256 | 3,313 | 215 | 3,098 | 0 | 3,313 | 3,308 | 3 | 2 |
| 2020년 | 5,740 | 710 | 731 | 171 | 560 | 0 | 731 | 726 | 2 | 3 |
| 2019년 | 25,415 | 4,762 | 4,965 | 1,377 | 3,588 | 0 | 4,965 | 4,954 | 9 | 2 |
| 2018년 | 26,082 | 2,021 | 2,067 | 1,557 | 497 | 13 | 2,067 | 2,011 | 56 | 0 |
| 2017년 | 22,574 | 1,067 | 1,724 | 1,147 | 563 | 14 | 1,724 | 1,618 | 106 | 0 |

※ 근거: 사업장감독 결과 전산입력 집계자료, 노무관리지도(근로조건 자율개선 지원사업) 제외
※ '20, '21년은 코로나19 방역 상황을 고려하여 감독 실시
※ 위반조항: ▲제6조: 최저임금 미지급, 종전 임금수준 저하, 도급인 연대책임 등, ▲제11조: 최저임금 주지의무 위반, ▲기타: 6조, 11조 외의 조항 위반 건수

### 다. 「청소년 근로조건 알리미」 활동 및 「청소년 근로권익센터」 운영

취약근로자인 청소년 근로자의 근로권익 보호를 위하여 「청소년 근로조건 알리미」 및 「청소년 근로권익센터」를 운영하였다. 2021년에는 전국 49개 지방노동관서에서 「청소년 근로조건 알리미」 117명을 위촉하여 169,864개 사업장을 대상으로 최저임금 준수, 서면 근로계약 체결 등 현장 홍보를 하였다. 아울러, 공인노무사 등 민간 법률전문가와 협업하여 「청소년 근로권익센터」를 운영하고, 상담 18,678건 및 무료 권리구제 582건, 찾아가는 근로권익교육 724회(40,220명), 청소년 맞춤형 홍보(콘텐츠 제작·전파, 현장캠페인, 청소년 서포터즈 운영 등) 등 적극적인 청소년 근로권익 보호 활동을 전개하였다.

## 3 일자리 안정자금 지원

### 가. 추진배경

2018년 최저임금 인상에 따라 소득주도 성장의 선순환 효과가 본격화되기 전 단기적으로 인건비 부담 증가로 인해 경영상 어려움에 처할 수 있는 소상공인·영세기업의 부담을 완화하고 저임금 노동자의 고용안정을 도모하기 위하여 일자리 안정자금 지원을 실시하였다.

과거 최저임금 인상 추세보다 높은 수준으로 최저임금이 결정됨에 따라 소상공인·중소기업에 대한 지원대책 마련 요구가 있었다. 이에 최저임금 정책의 현장 안착을 위한 국정과제로서 사업체 규모와 부담능력을 감안, 가능한 재정 규모의 범위 내에서 최저임금 인상분에 대해 재정지원을 하는 일자리 안정자금을 도입하였다.

## 나. 일자리 안정자금 개요 및 추진경과

일자리 안정자금은 30인 미만 노동자를 고용한 사업주에게 월 보수액 219만 원 이하이면서 1개월 이상 고용을 유지한 노동자 1인당 월 5만 원(5인 미만 7만 원)을 지원하는 사업주 지원제도이다.

2017년 7월 15일 최저임금위원회에서 2018년도 최저임금이 전년도 최저임금(6,470원)보다 16.4%(1,060원) 인상된 시급 7,530원으로 의결되었다. 큰 폭의 최저임금 인상으로 지불여력이 부족한 중소기업에 대한 지원이 필요하다는 사회적 공감대에 따라 2017년 7월 16일 관계부처 합동으로 「소상공인·영세중소기업 지원대책」[1]을 발표하였다. 이에 2017년 8월 21일 국무회의에서 「일자리 안정자금 지원사업 운영계획(안)」을 의결하여 사업시행을 결정하였다. 이후 소상공인연합회, 중소기업중앙회 등을 비롯한 업종별 협회, 단체 등 이해관계자의 의견을 수렴하고, 관계부처, 전문가 등과 업종별 실태 및 지원방안 등 논의를 거쳐 세부시행방안을 마련하였다. 이에 대해 국회 협의를 거쳐 약 3조 원 규모의 예산을 편성하여 2018년도 최저임금이 적용되는 2018년 1월 1일부터 일자리 안정자금을 지원하였다. 영세사업주 및 취약계층에 대한 지원을 지속 추진하기 위해 2019년에는 2.8조 원, 2020년에는 2.2조 원, 2021년에는 1.3조 원 규모의 예산을 편성하여 일자리 안정자금을 지원하였다.

한편, 동 사업은 국무총리 훈령으로 고용노동부에 범부처 합동 「일자리안정자금지원추진단」을 별도로 구성하여 관련 정부부처 및 사업집행기관인 근로복지공단 등 공공기관과의 협업체계를 구축하여 추진되었다.

1) 「소상공인·영세중소기업 지원대책」의 주요내용은 (1) 최저임금 인건비 지원(3조 원 내외, 사업체 규모와 부담능력 감안 대상선정), (2) 신용카드 수수료 인하, 부가세 등 세금부담 완화 등 제반 비용부담 완화, (3) 안정적 임차환경 조성, 가맹점·대리점 보호 강화 등 공정거래질서 확립 등 종합대책 마련

## 다. 일자리 안정자금 지원 현황 및 성과

2021년에는 일자리 안정자금을 통해 총 약 76만 개 사업장, 322만여 명의 노동자에 대해 1조 627억 원을 지원하였다. 그 결과 사업주는 인건비 부담을 덜고, 저임금 노동자의 고용유지와 함께 사회안전망을 강화하는 데 기여한 것으로 나타났다.

지원사업체 기준으로 살펴보면, 규모별로는 5인 미만 사업체가 74.9%, 5~10인 미만은 15.6%를 차지하였고, 업종별로는 도·소매업(25.1%), 숙박·음식업(18.8%), 제조업(14.5%) 등에 주로 지원되었다.

또한, 최저임금 인상의 영향으로 고용이 줄 것으로 우려되었던 공동주택 경비·청소원에게도 일자리 안정자금이 고용안정에 기여했다. 공동주택 (아파트, 연립주택, 다세대주택) 경비·청소원은 규모에 상관없이 지원되며, 2021년에는 34만 명에게 1,076억 원의 일자리 안정자금이 지급되었다.

아울러, 일자리 안정자금은 사회보험 가입 확대 등 저임금 노동자의 사회안전망도 강화한 것으로 평가된다. 일자리 안정자금을 신청하려면 고용보험에 가입해야 하므로 사업주와 노동자에게 보험료가 부담될 수 있다. 이때 고용보험·국민연금 보험료의 최대 80%를 지원하는 두루누리사업을 통해 사업주·노동자의 보험료를 지원하여 사회보험료 부담을 완화하였다. 이를 통해 일자리 안정자금 지원대상인 30인 미만 사업장 고용보험 가입자는 2021년 12월 말 기준으로 전년 동월 대비 260천 명이 증가했다.

규모별로는 5인 미만 108천 명, 업종별로는 도·소매업 37천 명, 숙박·음식점업 39천 명 등 소규모 사업장 및 최저임금 영향을 크게 받는 업종을 중심으로 증가했다.

최저임금 인상분에 대한 일자리 안정자금 지원으로 사업주의 인건비 부담을 경감하여 저임금 노동자의 고용유지와 사회보험 사각지대 해소 등 고용안정에 기여한 것으로 평가할 수 있다.

## 라. 향후 계획

2022년의 경우 일자리 안정자금을 통한 영세사업주 및 취약계층에 대한 지속적인 지원과 함께 집행 관리 내실화 및 사후관리 강화에 초점을 맞출 계획이다.

첫째, 2022년에는 코로나19로 인한 영세사업주의 어려운 경영여건 및 저임금 근로자 고용안정 필요성 등을 고려하여 6개월간 한시적으로 지원하되, 최저임금 인상률 및 경기회복세를 고려하여 지원금액을 1인당 월 3만 원으로 조정하여 지원한다.

둘째, 부정수급 근절을 위한 사업장 제재 강화 및 정기 지도점검 지속 등 사후관리를 강화한다. 특히, 2021년 12월 16일부터 개정 보조금 법령이 시행됨에 따라 일자리 안정자금 부정수급 사업장 정보가 타 부처에 공유되어 다른 부처 보조금이 5년간 지원 배제되는 등 부정수급 사업장 제재가 강화된다.

# 제5절 비정규직 고용관행 개선

## 1 비정규직 차별 해소를 위한 차별시정제도 개편

### 가. 비정규직 차별시정제도 개편 추진

2007년 7월 1일부터 시행된 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 개정 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」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, 통상 근로자, 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.

그러나 차별시정신청에 따른 불이익 우려로 노동자의 신청이 연 150건 내외로 적고, 신청하더라도 동종·유사한 업무에 종사하는 비교대상근로자가 없거나 비정규직에 대한 불리한 처우에 합리적 사유가 있다고 인정되는 등 기각 또는 각하되는 비율이 상당하다는 문제가 제기되었다. 이에 전문가 의견수렴과 정책연구용역을 거쳐 비교대상근로자 확대, 불리한 처우가 합리적이라고 인정되는 사유 축소, 노조 등에 차별시정신청을 위한 신청(대리)권 부여를 주된 내용으로 하는 개편안을 마련하여 「일자리정책 5년 로드맵」에 반영하였다.

이를 이행하기 위해 2017년 11월부터 민간전문가 등으로 구성된 비정규직 정책 TF를 구성하여 제도 분석·해외입법례 검토 등을 통해 차별시정제도 개편안을 구체화하였다. 또한 전문가 논의 등을 토대로 2021년 9월 비교대상근로자 범위 확대, 노동위원회의 비례적 시정명령을 위한 법적 근거 마련 등 차별시정제도의 실효성 강화를 위한 「기간제법」, 「파견법」 개정안을 발의하였다.

## 나. 비정규직 차별시정제도 운영

2021년에 노동위원회에서 처리된 차별시정 신청은 122건으로 처리사건 중 판정이 이루어진 사건은 62건(50.8%), 조정·중재가 성립된 사건이 13건(10.7%), 취하된 사건은 47건(38.5%)이다. 판정사건 62건 중 차별을 인정한 건이 35건(56.5%), 차별을 불인정(기각·각하)한 사건이 27건(43.5%)이다.

차별시정제도 강화를 위해 2012년 근로감독관이 감독과정에서 확인된 불합리한 차별에 대해 시정요구를 할 수 있도록 법적근거를 마련하고 차별시정제도의 신청기간을 3개월에서 6개월로 연장하였다. 아울러, 2014년 9월 19일 징벌적 금전배상 명령제도를 도입하여 명백한 고의가 인정되거나 반복되는 차별적 처우에 대해 노동위원회가 손해 금액의 3배까지 손해배상을 명령할 수 있도록 하였다. 또한 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.

이와 함께 차별적 처우가 제도적인 요인에 의한 것이라면 노동위원회의 차별시정명령에 '취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령'을 포함할 수 있도록 하여 차별적 처우가 근본적으로 시정·개선되도록 장치를 마련하였다.

## 다. 비정규직 차별시정 지도·점검

2016년부터는 모든 근로감독 시 비정규직 차별 유무를 필수 점검항목에 포함하여 불합리한 차별 개선을 유도하고 법 위반 사항에 대해서는 엄정하게 처리하는 한편, 법 위반이 아니더라도 각종 복리후생 등이 차별 없이 적용되도록 행정지도를 하였다. 아울러, 지방고용노동관서에 차별 담당 감독관을 지정하여 적극적인 차별시정 현장 지도·점검 체계를 마련하였다.

이에 따라 2021년에는 전체 근로감독 과정에서 총 171건의 차별사례를 적발하였고, 169건에 대해 시정을 완료하였다.

### 라. 차별예방 교육·상담·컨설팅 등

비정규직 근로자의 고용상 불합리한 차별을 예방·개선하기 위해 「차별없는 일터 지원단[2]」을 통해 기업 및 근로자 등을 대상으로 차별예방 교육 및 상담을 실시하고, 사업장 차별해소를 위한 자율진단 및 컨설팅을 지원하였다.

2021년에는 총 319개사에 대해 진단을 실시하였고 233개사에 개선지원을 하였으며 198개사가 고용차별개선을 이행하였다. 그리고 총 6,094명에게 차별 예방 교육을 실시하고, 총 600회의 온·오프라인 및 방문상담 서비스를 제공하였다. 아울러, 지역 노사민정협의체 등과 연계하여 지역 거점 산업단지 등을 중심으로 비정규직 차별개선 문화 확산·인식 개선을 위한 캠페인도 실시하였다.

## 2 파견·사내하도급 근로자 보호 및 불법파견 근절

### 가. 파견법을 통한 파견제도 규율

「파견법」은 산업구조 및 노동시장의 여건 변화에 따라 파견근로자의 근로조건을 개선하고 기업의 원활한 인력수급을 지원하기 위해 1998년 제정·시행되었다. 「파견법」에서는 무분별한 간접고용 확산을 방지하기 위해 근로자파견 대상 업무를 법령에서 정하는 업무 32개로 제한하고 있고, 파견근로자가 정규직을 대체하여 장기간 사용되는 것을 방지하기 위해 파견기간을 최대 2년으로 제한하고 있다. 이와함께 파견사업주의 자질 및 능력 등은 파견근로자의 근로조건 및 고용안정 등에 상당한 영향을 미칠 수 있어 파견사업체의 난립 등으로부터 파견근로자를 보호하기 위해 파견사업에 대한 허가제를 두고 있다.

2021년 12월 기준 사업장 '파견사업 보고서'에 따른 파견사업체는 2,196개소이며, 이 중 근로자 파견 실적이 있는 업체는 1,404개소이다. 파견근로자 수는 97,373명으로 2020년 하반기보다 745명이 증가하였다.

2) 차별 없는 일터 지원단은 전국 6개소(서울, 인천, 대전, 대구, 경남, 전북)에 설치되었으며, 노사발전재단을 통해 사업수행 중

### 나. 파견·사내하도급 사업장 불법파견 지도·점검

정부는 파견사업의 적법한 운영과 형식상 용역·도급의 형태이나 실질적으로 근로자 파견 관계에 해당하여 파견법 위반 소지가 있는 불법파견 위법 시정을 위해 파견·사내하도급 사용 사업장에 대한 정기·수시 근로감독을 진행하고 있다. 2021년에는 코로나19 확산 상황을 고려하여 물량 위주의 감독에서 업종별 특성을 고려한 기획형 감독으로 전환하여 근로감독을 진행하였다. 사내하도급을 사용하는 식품제조업을 대상으로 기획형 근로감독을 진행하여 불법파견이 확인된 사용사업주에 대해 해당 근로자를 직접고용하도록 시정지시 하였고, 지상파 방송3사 방송작가 근로자성에 대한 근로감독도 실시하여 조사가 완료된 방송작가 363명 중 152명에 대해 근로기준법상 근로자성이 있다고 판단했다. 한편, 근로감독 시 2020년 개정한 「기간제·사내하도급 근로자 보호 가이드라인」이 현장에 안착할 수 있도록 가이드라인 내용을 토대로 현장 지도하였다.

## 3 민간의 자율적 고용구조개선 지원

### 가. 가이드라인 운영 및 고용구조개선 컨설팅 지원

2020년 개정된 「사내하도급 근로자 보호 가이드라인」에서 도급사업주는 사내하도급 계약이 종료하거나 중도에 해지되어 수급사업주가 변경되는 경우 고용승계 등의 방법으로 직전 수급사업주의 사내하도급 근로자에 대한 고용 및 근로조건이 유지될 수 있도록 노력하여야 한다. 도급사업주와 수급사업주는 소속 근로자와 사내하도급 근로자 간에 임금 등 근로조건 및 복리후생에 있어 불합리한 차별이 발생하지 않도록 노력해야 하는 등 사내하도급 근로자의 고용안정 및 근로조건을 개선하기 위한 도급 사업주·수급사업주의 조치사항을 제시하고 있다.

개정 가이드라인의 현장 안착을 지원하기 위해 2021년 '고용구조개선지원단 컨설팅'을 운영하여 파견·사내하도급 사업장을 포함한 비정규직 사용사업장 250개소에 합리적 인력 운용방안, 정규직 전환 체계 마련 등 사업장의 자율적인 고용구조개선을 지원하였다. 이와 함께 기존 가이드라인 준수 협약체결 사업장의 자율진단을 토대로 2022년 컨설팅 참여

사업장을 모집하는 한편, 2021년 컨설팅 참여 사업장 등 45개 사업장을 대상으로 「사내하도급 근로자 보호 가이드라인 준수 협약」을 체결하였다.

### 나. 정규직 전환 인센티브 지원

정부는 사업장 비정규직을 정규직으로 전환한 기업에 대한 인센티브 제공을 위해 '정규직 전환 지원금'과 '정규직 전환 세액공제'도 지원하고 있다. 정규직 전환 지원금은 전환 근로자 1인당 최대 월 90만 원을 1년간 지원하고 있고, 세액공제는 전환 근로자 1인당 1,000만 원을 법인세 또는 소득세에서 감면해주고 있다. 2021년 정규직 전환 지원금을 지원받은 전환인원은 4,065명으로 1,117개 사업장에 대해 전환 지원금을 지원하였다. 2022년에는 비정규직 근로감독과 고용구조개선 컨설팅, 정규직 전환 지원제도 간 연계를 통해 산업현장의 고용구조개선 효과를 강화할 예정이다.

## 4 특고·플랫폼 종사자 등 다양한 고용형태 보호

코로나19 이후 디지털 전환의 가속화로 특고·플랫폼 종사자 등 다양한 고용형태가 급격히 증가하고 있다. 경제활동인구조사 부가조사에 따르면, 특고는 2020년 50만 명에서 2021년 56만 명으로 늘어났다. 한국노동연구원 조사에 따른 2020년 플랫폼 종사자는 179만 명(취업자의 7.4%)이었으나, 한국고용정보원 조사에서는 2021년 플랫폼 종사자가 220만 명(취업자의 8.5%)으로 나타났다.

노동시장에서 다양한 고용형태 종사자의 비중이 증가하고 있음에도 이들을 보호하기 위한 법·제도적 기반은 부족한 실정이다. 이들의 기본적 권리를 보호하고, 노무제공계약 체결의 공정성을 제고하며, 노무제공여건을 전반적으로 개선할 필요가 있었다.

정부는 특고 보호를 위해, 다양한 정책적 노력을 해왔다. 특히, 코로나19로 인한 배송 물량 급증에 따라 택배기사 과로사 문제에 대응하기 위해, 주요 택배사와 함께 2020년 8월 「택배 종사자의 휴식보장을 위한 공동선언」을 하고, 같은 해 11월 「택배기사 과로방지 대책」을 발표했다. 이후, 2021년 1월 「생활물류서비스산업발전법」 제정('21.7월 시행)으로 택배기사 보호의 법적 기반을 마련했다. 또한, 택배사, 화주단체, 소비자단체 등 다양한

이해관계자가 참여하는 「사회적 합의기구」를 구성하여, 2021년 6월 택배기사의 기본적 작업범위를 집화·배송으로 한정하고, 최대 작업시간을 정하는 등 과로방지를 위한 「사회적 합의」를 도출했다.

한편 플랫폼 종사자 보호를 위해서도 노력했다. 플랫폼 일자리는 자율성 극대화, 비공식노동의 공식화 등 긍정적 영향도 있지만 계약관계의 불공정성, 불안한 고용 및 소득 등 문제점도 존재한다. 플랫폼 산업과 고용 활성화의 선순환 구조를 정착시키는 등 새로운 일자리의 공정질서 마련을 위한 제도적 기반이 필요했다.

이에 정부는 일자리위원회의 「플랫폼노동과 일자리 TF」, 경제사회노동위원회의 「디지털전환과 노동의 미래위원회」를 통해 전문가, 노사 등과 함께 플랫폼 종사자 보호 방안을 논의하였고, 이를 통해 2020년 12월 관계부처 합동으로 「플랫폼 종사자 보호 대책」을 마련하였다. 「플랫폼 종사자 보호 대책」에는 ① 플랫폼 종사자 권익보호 ② 플랫폼 종사자 사회안전망 확충 ③ 안전하게 일할 수 있는 환경 조성 ④ 플랫폼 일자리 생태계 조성 4가지 전략과제를 담았다.

**표 6-⑤-1. 「플랫폼 종사자 보호 대책」('20.12.) 주요 내용**

| 추진전략 | 주요과제 |
|---|---|
| 권익보호 | ▲ 플랫폼 종사자 보호 입법 추진 ▲ 공정한 계약 및 관행 형성<br>▲ 권리보호를 위한 고용형태 명확화 |
| 사회안전망 확충 | ▲ 전국민 산재보험과 전국민 고용보험 기반 마련 ▲ 플랫폼 종사자 복지 확충 |
| 안전한 환경 조성 | ▲ 일터에서의 안전 보장 ▲ 걱정 없이 일할 수 있는 환경 조성 |
| 일자리 생태계 조성 | ▲ 온라인 플랫폼 기업 책임 강화 ▲ 이해당사자 간 대화·협력 촉진 ▲ 정부의 지원 |

이후, 정부는 정책을 보완·발전시켜 2021년 9월 특고, 플랫폼 종사자 등 다양한 고용형태를 포괄하는 「다양한 고용형태 보호 방안」을 발표했다. 특고, 플랫폼 종사자 등 다양한 고용형태는 기존 법·제도의 사각지대에 놓여있다는 문제의식을 바탕으로, 다양한 고용형태를 아우르는 포용적 노동시장 구축이 필요하다고 판단했기 때문이다.

「다양한 고용형태 보호방안」은 포용적 노동시장 구축을 위해 ① 기본적 권익보호를 통해 투명하고 공정한 일터 조성 ② 건강하고 안전한 일터 조성으로 일하는 환경 개선 ③ 안심하고 일할 수 있는 사회 조성으로 일자리 안전망 확충 ④ 포용적 보호체계 기반 마련으로 미래 노동시장 대비의 4가지 추진전략을 담았다.

표 6-⑤-2. 「다양한 고용형태 보호 방안」('21.9.) 주요 내용

| 추진전략 | 주요과제 |
|---|---|
| 공정한 일터 조성 | ▲「플랫폼 종사자 보호법」 추진 등 법·제도적 기반 마련<br>▲ 고용형태 자문기구 운영 등 일자리 투명성·예측가능성 제고<br>▲ 택배 분야 사회적 합의 확산 등 분야별 공정한 질서 마련 |
| 일하는 환경 개선 | ▲ 건강진단 및 사후관리 의무화 등 건강 보호<br>▲ 이륜차 정비업 등록제 도입 등 물류종사자의 사고위험 감소 |
| 일자리 안전망 확충 | ▲ 산재보험·고용보험 적용·확대 등 일하는 사람 안전망 구축<br>▲ 다양한 형태의 공제사업 추진 등 맞춤형 복지 확충<br>▲ 전국민 평생 직업능력개발 체계 구축 등 적극적 노동시장 정책 |
| 포용적 보호체계 | ▲ 종사상 지위 분류 개편 등 기초통계 마련<br>▲ 노동법 체계 전반적 논의·검토 등 포용적 노동시장 여건 마련 |

한편, 정책적 노력에 더해, 법·제도적 보호 기반 마련을 위한 노력도 병행하고 있다. 국회 발의된 「특수형태근로종사자보호법」, 「플랫폼종사자보호법」 논의를 적극적으로 지원하고 있으며, 특고·플랫폼종사자 등을 포괄하는 모든 노무제공자를 보호하기 위한 법·제도 마련에 관한 검토도 진행 중이다('20년, '일하는 사람 보호를 위한 제도 연구', '21년, '새로운 고용형태 종사자의 제도적 보호를 위한 해외사례 연구').

## 5 필수업무종사자 보호·지원 제도 시행

코로나19 확산으로, 사회 전체에 큰 영향을 미치는 재난이 발생한 경우 사회유지를 위한 필수업무에 종사하면서도 안전, 처우 등이 열악한 '필수업무종사자'에 대한 보호 필요성이 부각되었다.

OECD는 필수업무종사자(Key Worker)를 "코로나 팬데믹 상황에서 경제활동을 지속하는 데 필수적인 역할을 하는 노동자"로 정의하고, 보건의료, 돌봄, 배달 업무 등이 평소에는 "대수롭지 않은 일"로 여겨졌지만, 코로나19 상황에서 사회의 지속적인 기능유지를 위해 "필수적인 일"로 정의되고 있다고 분석했다('20.11.26., OECD, 「Covid-19 and keyworkers: What role do migrants play in your region?」). 이에, 미국, 영국 등 여러 나라에서 필수업무에 종사하는 이들을 위한 보호 대책을 시행하고 있다.

## 가. 필수노동자 보호·지원 대책 발표

2020년 10월, 필수업무종사자를 보호·지원하기 위해 고용부, 기재부, 행안부 등 11개 부처가 참여하여 범정부 「필수노동자 보호를 위한 관계부처 TF」가 구성되었다. TF를 통해 보호가 필요한 필수업무 분야를 발굴하고, 보호·지원 방안을 마련하여 12월 14일 종합대책을 발표하였다.

대책에는 보건의료, 돌봄, 운송, 환경미화 등의 업무에 종사하는 200만 명의 필수업무종사자를 대상으로 하는 방역 지원, 안전·건강 보호, 처우개선 등 65개 추진과제를 포함하고 있다.

**표 6-⑤-3. 「필수노동자 보호·지원대책」('20.12) 대상 및 과제 현황**

| 구분 | | 주요과제 |
|---|---|---|
| 공 통 | | ▲ 방역물품 지원, 맞춤형 건강진단 지원<br>▲ 고용·산재보험 확대적용, 산재보험 전속성 요건 개편 등 |
| 분야별 | 보건의료 | ▲ 의료인력 인권보호·교육 강화, 교육전담 간호사 확대 배치<br>▲ 방역소독인력 보호지침 마련 등 |
| | 돌봄서비스 | ▲ 방문돌봄종사자 한시 생계지원, 사회서비스원 확대<br>▲ 돌봄서비스체계 제도화(사회서비스원법·가사법 제정) 등 |
| | 운송서비스 | ▲ 이륜차기사 등 사고방지, 비용부담 완화(보험료·랜터카사고 책임 등)<br>▲ 「택배기사 과로방지 대책」 후속조치 등 |
| | 환경미화 | ▲ 의료폐기물·재활용품 등 수거·선별지원금 인상<br>▲ 3인 1조 작업, 100ℓ종량제 사용 제한, 노후시설 개선 등 |
| | 기타(콜센터) | ▲ 집단감염 등 취약 사업장 대상 근로기준 · 산업안전 감독 |

대책 발표 후, 시급한 과제를 신속하게 추진하고 있다. 보호의 사각지대에 있던 택배·배달종사자 등에 대한 고용보험 확대 및 산재보험 적용성 강화를 골자로 하는 고용보험법 및 산재보험법 개정안이 국회를 통과했다. 공공과 민간 돌봄종사자를 보호하기 위한 사회서비스원법이 제정되었으며, 민간 돌봄종사자 중 재가·방문 종사자를 보호하기 위한 가사근로자법은 2021년 6월 15일 제정되어, 2022년 6월 16일 시행을 앞두고 있다. 방문돌봄종사자 등에 대한 한시적 생계지원금이 지급되었으며, 환경미화원 등의 뇌심혈관질환에 대한 건강진단 확대 등도 준비하고 있다.

## 나. 필수업무 종사자 보호 대책 추진

필수업무 종사자 보호를 위한 65개 과제는 법률 제·개정, 제도개선, 예산지원으로 분류할 수 있다.

우선 입법분야는 필수업무종사자법·가사근로자법·생활물류서비스법·사회서비스원이 제정되었고, 고용보험법·산재보험법 개정이 이루어졌으며, 직종별 건강진단 관련한 산업안전보건법은 개정을 추진하고 있다.

제도개선 분야는 전국민 고용보험 로드맵 마련, 대리운전기사 중복보험 부담 해소, 대용량(100ℓ) 종량제 봉투 제한, 인권·건강보호 기준 마련 등이 추진되었다.

재정분야는 돌봄종사자 지원(50만 원·9.8만 명), 맞춤형 건강진단(5.9만 명), 마스크 지원(19만 명), 노인돌봄 종사자 보험가입 등이 추진되었다.

**표 6-⑤-4. 「필수노동자 보호·지원대책」 추진현황('21.12)**

| 구분 | | 추진 현황 |
|---|---|---|
| 법률 제·개정 (7개) | 완료 (6) | ■ 생활물류법('21.1.26.), 필수업무종사자법('21.5.18.), 가사근로자법('21.6.15.), 사회서비스원법('21.9.24.) 제정<br>■ 고용보험법('21.1.5. 특고종사자 적용 확대), 산재보험법('21.1.5. 특고 종사자 적용제외 사유 제한) 개정 |
| | 정상 추진 (1) | ■ 산업안전보건법(직종별 건강진단 근거 마련) 개정안 마련 중 |
| 제도 개선 등 (36개) | 완료 (20) | ■ 방역종사자보호지침('21.1.), 대리운전 보험가입조회시스템('21.1.), 아이 돌보미 안전매뉴얼('21.2.), 공공방역기동반 지침('21.3.), 간호인력 인권교육('21.12.), 100ℓ종량제봉투 사용 금지('22.1.) 등<br>■ 저소득 특고근로자 사회보험료 지원('21.7.), 전국민 고용보험 로드맵」('20.12.) |
| | 정상 추진 (16) | ■ 교육전담간호사 확대, 돌봄서비스 종사자 자격체계 개편방안 마련<br>■ 산재보험 전속성 개편 로드맵 마련, 배송업체 종사자 산재보험 적용방안 마련<br>■ 필수 사업장 방역 관리, 택배기사 과로방지 대책 후속 조치, 요양시설·콜센터 근로감독 등<br>■ 이륜차 정비업 등록제 도입 검토, 버스공영차고지 확충<br>■ 3인 1조 안전작업 실태조사 실시, 재활용 전용 저압축차량 사용기준 마련, 공공책임수거제 시범사업 가이드라인 마련 등 |
| 예산 지원 (22개) | 완료 (12) | ■ 신중년적합직무 고용장려금 지원 확대, 방문돌봄종사자 한시지원금 지원, 공공병원 간호인력 확충, 장애인 돌봄서비스 단가 인상, 노인맞춤 돌봄기관 보험가입 지원 등 |
| | 정상 추진 (10) | ■ 어린이집 보조 연장보육교사 배치, 직종별 건강진단, 마스크 지원, 장기요양요원 지원센터 설치, 버스기사 훈련지원 등 |

## 다. 필수업무 종사자 보호 법률 제정

포스트 코로나 시대에 대비하기 위한 근본적 제도개선도 이뤄졌다. 재난이 일상화되는 시대에 재난을 예방·대응·복구하는 것뿐만 아니라, 재난에 대한 사회적, 경제적 회복력을 강화하는 것이 중요한 과제로 부상하는 가운데, 재난발생 시 사회적으로 필수적인 업무에 종사하는 이들을 신속히 지정하고, 보호·지원할 수 있도록 하는 근거법률이 마련되었다.

정부의 필수업무 종사자 보호·지원 대책 발표('20.12.) 이후, 국회에서는 필수업무 종사자 보호·지원에 관한 법률 제정안이 다수 발의되었다. 민형배 의원안('20.11.05.), 김영배 의원안('20.11.23.), 송옥주 의원안('20.12.31.), 이해식 의원안('21.1.13.), 임종성 의원안 등('21.3.5.) 5건의 제정안에 대한 공청회('21.3.12.) 등과 상임위 논의를 거쳐 마련된 대안이 국회를 통과, 2021년 5월 18일 공포되었다.

「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」의 주요내용은 다음과 같다.

첫째, 필수업무는 재난 시 국민의 생명·신체의 보호, 사회기능의 유지에 필요한 업무로, 필수업무 종사자는 필수업무를 수행하는 과정에서 타인의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람으로 정의하였다.

둘째, 필수업무 및 종사자의 범위, 지원계획의 수립, 실태조사 및 평가 등에 관한 사항을 심의하기 위하여 고용노동부 소속으로 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회를 두도록 하였다.

셋째, 지역별 필수업무 종사자 지원계획 및 주요 정책사항을 심의하기 위하여 시·도 및 시·군·구에 지역위원회를 둘 수 있도록 하였다.

넷째, 고용노동부장관은 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회의 심의를 거쳐 필수업무 종사자의 보호와 지원을 위한 지원계획을 수립하도록 하고, 지원계획에는 필수업무 및 필수업무 종사자의 지정, 종사자 보호·지원을 위한 사항 등을 포함하도록 하였다.

# 6 고용형태별 고용공시제 제도 시행

## 가. 고용형태 공시제 도입배경

1997년 IMF 경제위기 극복과정에서 급속히 증가한 비정규직 근로자는 2011년 말 기준 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('12.5.30., 이한구 의원 대표 발의, 고용정책기본법 제15조의6 신설).

고용정책기본법 시행령 및 시행규칙을 제정('13.6.19. 시행)하여 2014년 7월 1일 고용형태 공시를 처음으로 시행하였다.

## 나. 고용형태 공시 범위 확대(고용정책기본법 시행규칙 개정)

제도의 실효성을 강화하기 위해 2017년 11월 「고용정책기본법 시행규칙」을 개정하여 '소속 외 근로자'에 대해서는 수행하는 '주요 업무내용'도 공시하도록 하고 있다. 해당 규정은 2018년에는 상시 3,000인 이상, 2019년에는 1,000인 이상 사업주에게 단계적으로 확대되었다. 그리고 2022년부터는 공시 대상 300인 이상 전 사업주에게 적용되도록 시행규칙 개정이 진행 중이다.

## 다. 주요내용

### 1) 대상 사업주의 범위

상시 300인 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 매년 근로자의 고용형태 현황을 공시하도록 규정하였다(고용정책기본법 시행령 제26조의2).

### 2) 고용형태 공시 절차 및 공시 방법

매년 3월 31일을 기준으로 사업장 내에서 사용하는 ▲계약기간의 정함이 없는 근로자 ▲기간제 근로자 ▲단시간 근로자 ▲소속 외 근로자(파견, 용역, 사내하도급 등) 현황을 정해진 서식에 따라 4월 30일까지 고용노동부가 운영하는 워크넷에 공시하여야 한다.

### 3) 고용형태 공시결과

2014년 7월 1일 최초 고용형태 공시 결과, 전체 사용근로자 4,330천 명 중 소속 근로자(직접고용 근로자)는 3,468천 명(80.1%), 소속 외 근로자는 861천 명 (19.9%)으로 나타났다.

2018년 7월 9일 고용형태 공시 결과, 전체 사용근로자 4,860천 명 중 소속 근로자(직접고용 근로자)는 3,959천 명(81.5%), 소속 외 근로자는 901천 명(18.5%)으로 나타났다.

2021년 8월 18일 고용형태 공시 결과는 전체 사용근로자 4,973천 명 중 소속 근로자 4,109천 명(82.6%), 소속 외 근로자 864천 명(17.4%)으로 나타났다.

2021년의 경우 코로나19 장기화에도 불구하고 공시대상 기업(+35개사)이 증가하였으며, 소속 근로자 비중도 증가한 것으로 나타났다. 또한 공시된 근로자 수는 일부 기업의 법인 분할 등으로 소폭 감소하였으나(-0.6%, -29천 명), 이 중 소속 근로자는 82.6%(4,109천 명)로 2020년 81.7%(4,089천 명)보다 증가하였다. 소속 외 근로자는 17.4%(864천 명)로 2020년 18.3%(913천 명) 보다 감소하여 지속 감소 추세를 이어가고 있다. 소속 근로자 중 '기간의 정함이 없는 근로자'(+7천 명)와 '기간제 근로자'(+13천 명) 모두 증가하였다. 기간제 근로자는 코로나19 관련 의료·간병인력 등 병원, 사회복지시설 중심으로 '단시간 기간제'에서 소폭 증가 (+13천 명)하였다.

참고로 공시제에서 단시간은 통상 근로시간(40시간)보다 '1시간이라도 적은 경우'를 의미한다. 단시간 기간제 근로자는 보건복지업을 제외한 모든 업종에서 전년과 동일한 수준으로 나타났다.

표 6-⑤-5. 고용형태별 근로자 공시 현황 (단위: 천 명, %)

| 구분 | 전체 근로자 수(A=B+C) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 소속 근로자(B=ⓐ+ⓑ) | | | | | | 소속 외 근로자 (C) |
| | | | | 기간없음(ⓐ) | | 기간제(ⓑ) | | |
| | | | 단시간 (①=②+③) | | 단시간 (②) | | 단시간 (③) | |
| 2021년 (비율) | 4,973 | 4,109 (82.6) | 245 (6.0) | 3,172 (77.2) | 84 ( 2.0) | 937 (22.8) | 161 (3.9) | 864 (17.4) |
| 2020년 (비율) | 5,002 | 4,089 (81.7) | 234 (5.7) | 3,165 (77.4) | 86 (2.1) | 924 (22.6) | 148 (3.6) | 913 (18.3) |
| 2019년 (비율) | 4,860 | 3,979 (81.9) | 252 (6.3) | 3,093 (77.7) | 102 (3.3) | 886 (22.3) | 150 (3.8) | 881 (18.1) |
| '20년 대비 비율증감 (%p) | - | +0.9 | +0.3 | -0.2 | -0.1 | +0.2 | +0.3 | -0.9 |

## 7 공공부문 비정규직 고용개선 추진

### 가. 추진배경

외환위기 이후 우리 사회는 비용절감과 탄력적 인력운용을 위해 비정규직이 증가하였고, 늘어난 비정규직은 저임금과 고용불안으로 사회양극화의 핵심적인 원인이 되었다.

공공부문도 예외는 아니었으나, 정부는 비정규직 문제의 심각성을 인지하고 이를 해소하기 위해 정부가 앞장서서 모범 사용자로서 공공부문에서 상시·지속적 업무에 종사하는 비정규직의 정규직 전환 정책을 추진하게 되었다.

과거 정부도 기간제 근로자의 정규직 전환을 추진해 왔으나, 문재인 정부는 파견·용역 및 민간위탁 종사 근로자까지 정규직 전환대상을 확대하는 등 보다 적극적으로 정규직 전환을 추진하였다.

## 나. 정규직 전환 가이드라인 마련

2017년 7월 20일, 정부는 관계부처(6회), 양대 노총 등 노동계(12회), 전문가(8회), 공공기관 간담회(4회) 등 각계 다양한 의견을 수렴하여 협치기반 현장밀착형 가이드라인을 만들고, 국정현안 조정회의를 거쳐 관계부처 합동으로 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」을 마련·발표하였다.

가이드라인은 비정규직이 수행하는 업무를 기준으로 상시·지속적인 업무를 수행하는 경우 원칙적으로 정규직으로 전환하도록 하고, 상시·지속적 업무 범위는 ① 연중 9개월 이상 계속되고 ② 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무로서, 이전보다 범위를 확대하였다. 다만, 휴직 대체, 60세 이상 고령자 등 일부 불가피한 경우에 대해서는 정규직 전환 예외를 인정하였다.

**표 6-⑤-6. 상시·지속 업무 판단기준 개선 내용**

| 기 존 | 개 선 |
|---|---|
| • 연중 10~11개월 이상 계속<br>• ① 과거 2년 이상 지속<br>② 향후 2년 이상 지속 예상 | • 연중 9개월 이상 계속<br>• ① 삭제<br>② 향후 2년 이상 지속 예상 |

전환방법의 경우, 기간제 근로자는 직접고용을 원칙으로 하고 파견·용역 근로자는 기관별 사정에 따라 직접고용, 자회사, 제3섹터(사회적 기업 등)를 선택하도록 하되, 생명·안전과 관련된 업무는 직접고용을 원칙으로 하였다.

채용방식은 정규직 전환 대상자가 그간 상시·지속 업무에 종사하면서도 열악한 처우 및 고용불안을 감내한 점을 감안하여 현 근로자의 전환채용을 원칙으로 하되, 전문직 등 청년선호 일자리 등은 경쟁채용을 거치도록 하고, 가이드라인 발표 이후 입사자는 보다 강화된 채용절차를 거치도록 하였다.

이처럼 가이드라인은 전환대상, 전환방식, 채용방법 등에 대한 원칙을 제시하고, 구체적 방법은 기관별 정규직 전환 결정기구에서 개별 기관의 사정을 고려하여 결정토록 하였다.

한편, 정규직 전환 대상 기관도 확대하였다. 중앙행정기관, 자치단체, 교육청 및 국공립 교육기관, 공공기관, 지방공기업을 1단계로 추진하고, 자치단체 출자·출연기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사를 2단계로 추진하였다. 이어서 공공부문이 민간에 위탁하는 사무를 3단계로 추진하였다.

## 다. 1단계 정규직 전환 추진

가이드라인 발표 이후 1단계 기관을 대상으로 특별실태조사(2017.7~8)를 실시하여 공공부문 총인원 217만 명 중 비정규직은 전체의 19.2%인 41.6만 명, 그중 상시·지속 인원은 31.6만 명임을 파악하였다. 상시·지속적 업무에 종사하는 비정규직은 기간제가 15.2만 명, 파견·용역은 16.4만 명으로 나타났다.

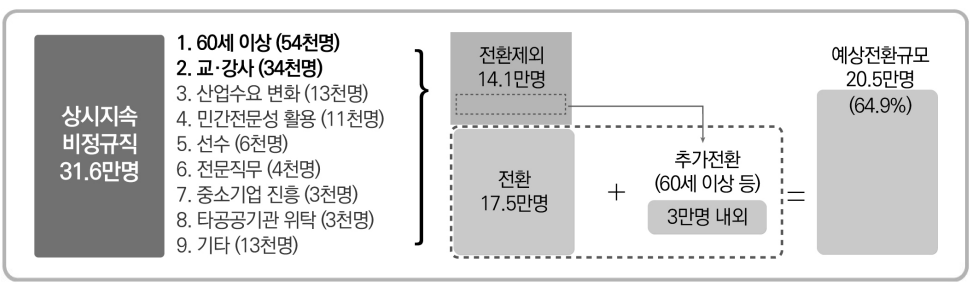
**표 6-⑤-7. 공공부문 비정규직 특별실태조사 결과**

| 총인원 | 정규직 | 비정규직 | 일시 간헐 | 상시 지속 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 기간제 | 파견·용역 |
| 217만 명 | 175.4만 명 | 41.6만 명 | 10.0만 명 | 31.6만 명 | 15.2만 명 | 16.4만 명 |

정부는 실태조사 결과를 토대로, 상시·지속적 업무 비정규직 중 20.5만 명을 정규직으로 전환하는 내용의 '공공부문 연차별 정규직 전환계획'을 발표하였다. 이는 각 기관이 제출한 전환계획을 집계한 17.5만 명(기간제 7.2만 명, 파견·용역 10.3만 명)과 추가 전환여지 3만 명을 합한 것으로, 상시·지속업무 종사자 31.6만 명 중 60세 이상 고령자, 시간제 강사 등 14.1만 명이 제외된 수치이다.

추가 전환여지 3만 명은 당초 전환계획 집계 시 포함되지 않았으나, 실제 정규직 전환 논의과정에서 별도 정년 설정(고령자 우선고용 직종에 해당하는 청소·경비 직종의 정년을 65세로 적극 권장) 등을 통해 전환될 가능성이 있는 인원을 의미한다.

**그림 6-⑤-1. 공공부문 정규직 전환 규모**



공공부문 각 기관이 제출한 잠정전환규모 17.5만 명의 정규직 전환은 기존 계약기간 만료 등을 감안하여 단계적으로 전환이 이루어졌다.

2021년 말까지 정규직으로 전환 결정된 근로자는 203,199명(정규직 전환목표 20.5만 명의 99.2%)이며, 이 중 197,866명은 채용절차 등을 거쳐 정규직 전환이 완료(전환 결정인원 대비 97.4%)되었다.

**표 6-⑤-8. 공공부문별 정규직 전환결정 완료 실적(1단계, '21.12월 기준)** (단위: 명)

| 구분 | 전환계획* | 전환결정 | 전환완료 |
|---|---|---|---|
| 계 | 174,935 | 203,199 | 197,866 |
| 중앙행정기관 | 21,054 | 23,234 | 24,138 |
| 자치단체 | 25,263 | 25,955 | 26,318 |
| 공공기관 | 96,030 | 108,478 | 103,271 |
| 지방공기업 | 7,527 | 7,738 | 7,681 |
| 교육기관 | 25,061 | 37,794 | 36,458 |

* 전환목표 20.5만 명 = 기관별 전환계획 인원 17.5만 명 + 추가전환 여지 3만 명

## 라. 2단계 정규직 전환 추진

정부는 2017년 11월부터 2018년 2월까지 2단계 기관(자치단체 출자출연기관·공공기관 자회사·지방공기업 자회사) 600개소를 대상으로 비정규직 특별 실태조사를 실시하였다. 조사 결과에 따르면, 600개 기관의 총인원은 49,839명이었고, 이 중 비정규직은 전체의 32.1%에 해당하는 15,974명(기간제 11,392명, 파견·용역 4,582명)으로 확인되었다.

정부는 실태조사 결과를 토대로 관계부처(2회), 양대노총 등 노동계(7회), 전문가(4회), 공공기관 간담회(1회) 등을 거쳐 2018년 5월 31일 「공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」을 마련하였다.

2단계 대상기관은 1단계 기관에 비해 규모가 작고, 정원이나 예산의 모기관 의존비율이 높은 특징이 있음을 감안, 1단계와 달리 별도의 목표를 설정하지 않고 기관이 자율적으로 추진토록 하였고, 전환결정기구 구성·운영 절차를 간소화하거나, 공동 전환결정기구를 구성할 수 있도록 하였다. 2단계의 경우 2021년 말까지 6,808명이 정규직으로 전환결정되었고, 이 중 6,529명이 채용절차 등을 거쳐 정규직으로 전환이 완료되었다.

## 마. 3단계(민간위탁) 정규직 전환 추진

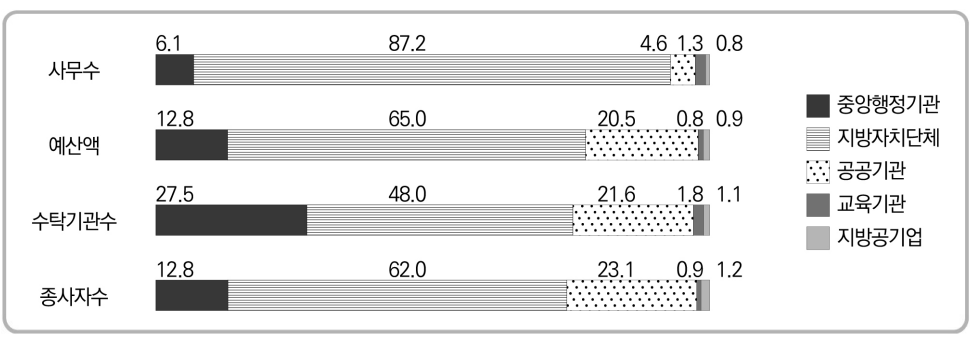
정부는 정규직 전환정책의 1·2단계로 기간제·파견·용역 근로자의 정규직 전환을 추진하고, 3단계로 민간위탁 사무의 정규직 전환을 추진하고 있다. 민간위탁의 경우 그간 정확한 현황과 종사 노동자들에 대한 근로조건 실태도 파악되지 않은 실정임을 감안, 우선 공공부문 민간위탁 운영 실태를 조사하였다.('18.7월~12월)

실태조사 결과에 따르면 2.3만여 개의 수탁기관에 1만여 개의 사무를 민간위탁하고 있으며, 약 20만 명이 이에 종사하고 있었다. 또한, 민간위탁 사무의 경우 ① 사무·운영실태가 다양하고 ② 대부분 법령·조례에 근거하며 ③ 자치단체 고유사무가 다수이고 ④ 대국민 공공서비스 관련 사무 중심이며 ⑤ 수탁기관의 전문성 및 공익성이 상대적으로 높은 특징이 있는 것으로 나타났다.

**표 6-⑤-9. 공공부문 민간위탁 특별실태조사 결과**

| 위탁사무 | 수탁기관 | 종사자 | 예산 |
|---|---|---|---|
| 10,099개 | 22,743개 | 195,736명 | 79,613억 원 |

**그림 6-⑤-2. 공공부문별 민간위탁 현황(특별실태조사 결과)**




2019년 2월 27일, 정부는 실태조사 결과를 토대로 「민간위탁 정책 추진방향」('19.2.)을 마련·발표하였다. 실태조사에서 나타난 공공부문 민간위탁 특성을 고려할 때, 위탁사무를 공공부문이 직접수행(정규직 전환)하는 방안에 대한 일률적 기준 설정은 한계가 있으므로, 민간위탁 노동자의 근로조건 보호 강화, 민간위탁 사무의 직접수행 여부 검토, 민간위탁의 공공성 및 책임성 강화를 주요 내용으로 하였다.

이에 따라 공공부문의 각 기관은 민간위탁 사무의 직접 수행 여부에 대한 타당성을 자율적으로 검토하여 적정한 사무 수행방식(직접수행 또는 민간위탁 유지)을 결정하되, 사회적 논란이 있는 등 심층 논의가 필요한 사무(생활폐기물 수집·운반, 콜센터, 전산유지보수, 댐 점검·정비)에 대해서는 내·외부 전문가가 참여하는 협의기구를 구성하고 이해당사자의 의견을 수렴하여 민간위탁 타당성을 검토하여야 한다.

타당성 검토 결과 직접 수행하기로 결정한 경우 정규직 전환 가이드라인('17.7.)을 참고하여 정규직 전환을 추진하되, 민간위탁을 유지하는 경우 위탁사무 종사 노동자의 고용안정 및 처우개선이 될 수 있도록 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」을 마련·발표('19.12.6.)하였다.

「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 민간위탁 관리위원회를 설치하여 민간위탁 사무 및 수탁기관 선정, 가이드라인 이행에 관한 사항 등 민간위탁 사무의 체계적 관리를 지원하도록 하였다.

둘째, 고용안정 및 처우개선을 위한 위탁단계별 권고사항을 제시하였다.

① 모집 공고 및 선정단계: 모집 공고문 등에 특별한 사정이 없는 한 고용유지 및 고용승계, 근로조건 보호 확약서 제출 등의 내용 명시

② 계약체결 단계: 계약서에 특별한 사정이 없는 한 고용유지·승계, 계약기간과 동일한 근로계약기간 설정, 위·수탁 기관 간 소통창구 마련 등의 내용 명시

③ 재계약 및 계약해지 단계: 수탁기관이 가이드라인에 따른 위탁계약조건 위반 시 해지·해제 가능 등

셋째, 위탁기관은 수탁기관이 제출한 확약서 이행 여부 등을 수시로 지도·점검하고, 재계약 시 그에 따른 시정요구 및 조치 내용을 반영하도록 하여 위탁기관의 관리·감독을 강화하였다.

한편, 고용노동부는 가이드라인 조기 정착 및 준수 유도를 위해 공공부문 기관을 대상으로 2020년~2021년 자율점검을 실시하였고, 2021년에는 민간위탁 노동자의 고용안정 및 처우개선 상황을 확인하기 위해 상·하반기 2차례 현장점검을 실시하였다('21.4월, 10~12월).

## 바. 자회사 전환자 고용안정 및 처우개선 추진

정부의 정규직 전환 가이드라인은 정규직 전환방법으로 직접고용, 자회사, 제3섹터(사회적 기업 등)을 제시하면서, 구체적 방법은 기관별 노·사·전문가 협의회를 통해 개별기관의 특수성을 감안하여 결정토록 하였다. 2021년 말까지 정규직으로 전환된 197,866명 중 51,752명(26.2%)이 자회사 소속 정규직으로 전환되었다. 정부는 정규직 전환방식으로 자회사를 택할 경우 자회사 근로자의 고용안정 및 처우개선과 함께 자회사가 전문적 업무수행 조직으로 기능 할 수 있도록 「바람직한 자회사 설립·운영 모델안」('18.12월)과 「공공기관 자회사 운영 개선대책」('20.3월)을 마련하였다. 개선대책은 모델안의 이행을 위해 필요한 자회사 안정성과 공공성의 확보, 독립성과 책임성의 조화, 공공기관 자회사 운영 인프라 조성 등 세부사항을 담고 있다.

**「공공기관 자회사 운영 개선대책」 주요내용**

**❖ 안정성 및 공공성 확보 관련**

1 자회사 설립·위탁 근거 마련: 개별 법령 또는 모기관 정관에 자회사 설립 근거 마련

2 수의계약 개선

- 자회사 통합계약 전환: 모기관-자회사 단일 통합계약으로 전환
- 낙찰률 관행 개선: 종전 관행에 따른 낙찰률을 임의 적용하지 않도록 함
- 예정가격 산정 합리화: 노임단가 등 모든 비목에 대하여 원가계산가격의 100% 적용
- 계약대금 지급방식 개선: 계약총액 매달 분할 지급 → 분기별 선지급, 선금·잔금 지급

3 부당·불공정 계약 시정: 모기관은 계약서, 과업지시서 등을 전수 조사하여 경영·인사권 침해, 부당한 업무지시, 노동3권 제약, 과도한 복무 규율, 부적절한 계약해제·해지 등 시정

**❖ 독립성과 책임성의 조화 관련**

4 모·자회사 경영협약 체결: 경영협약을 체결하여 자회사 경영의 독립성 보장

5 사내근로복지기금 공동 활용 장려: 모기관 사내근로복지기금을 활용하여 자회사 노동자 복리후생 증진 권장, 모·자회사 간 공동근로복지기금 설립 및 출연을 위해 적극 노력

**❖ 공공기관 자회사 운영 인프라 조성**

6 자회사 운영 실태를 공공기관 경영평가에 반영: 외부 전문가로 평가단을 구성하여 자회사 운영 실태를 매년 평가, 그 결과를 차년도 공공기관 경영평가 등에 반영

이에 대한 후속 조치로 정부 대책이 현장에 안착될 수 있도록 전문가 컨설팅을 제공하는 한편, 정규직 전환방식을 자회사로 선택한 공공기관 등을 대상으로 「자회사 운영실태 평가」를 실시('20.10월~12월)하였고 그 결과를 기재부 주관 공공기관 경영평가 등에 반영토록 조치하였다. 「자회사 운영실태 평가」는 외부전문가로 구성된 평가위원회에서 독립적으로 평가하였고, 그 결과 모기관이 자회사 설립 및 위탁 근거를 정관에 명시하는 등 자회사의 안정적·독립적·전문적 운영을 위한 의미있는 노력들을 확인할 수 있었다.

2021년에는 2020년에 최초로 실시된 2020년도 자회사 평가 성과와 한계를 분석하여 평가 방식 및 지표 등을 개선하였다. 추가적으로 정규직 전환방식을 자회사로 선택한 공공기관을 포함하여 86개 기관을 평가대상으로 하였으며, 기존 11개의 평가지표(130점) 중 유사 지표를 통합하고, 중요도 및 현실 적합성을 고려하여 5개 지표(100점)로 평가지표를 개선하였다. 또한, 모기관 기관장의 관심을 제고하기 위해 기관장 인터뷰를 도입('22.2월)하여 서면평가의 한계를 개선하였다. 평가 결과는 공공기관 경영평가(기재부) 등에 반영될 예정이며, '공공부문 비정규직 고용개선 시스템'에 공개하여 해당 기관이 공공기관의 사회적 역할과 책임을 인식하고 평가 결과를 참조하여 자율적으로 개선할 수 있도록 조치할 계획이다.

**「'21년도 공공기관 자회사 운영실태 평가」 주요내용**

1 **(평가대상)** 정규직 전환방식을 자회사로 선택한 모기관 86개소(자회사 86개소)
2 **(평가내용)**: ① 자회사의 안정성 기반 마련, ② 계약 관행의 개선, ③ 바람직한 모·자회사 관계 구축, ④ 자회사 노동자의 복리후생 개선, ⑤ 자회사의 전문적 운영 노력 지원
3 **(평가주체)**: 평가위원회(위원장 1인 포함 20인으로 구성, 고용노동부장관 위촉)
4 **(평가결과)** 기재부 공공기관 경영평가, 행안부 지방공기업 경영평가 등 반영

## 사. 공공부문 정규직 전환 추진 성과

정책 추진 이후 약 20만 명의 비정규직 근로자가 정규직으로 전환되었다. 정규직 전환 이후 고용안정은 물론, 복리후생적 금품 등을 차별 없이 지급함으로써 처우개선도 이루어진 것으로 나타났다. 2019년 3월 한국노동연구원이 정규직 전환자 1,815명을 상대로 조사한 결과, 정규직 전환 전·후를 비교하여 연간 평균임금이 391만 원(16.3%) 증가한 것으로 나타났다.

또한, 전환자의 만족도는 5점 만점에 3.93점으로 비교적 높은 수준이었으며, 인터뷰 결과, 개별 노동자의 삶에 긍정적 영향을 미친 것으로 확인되었다.

**그림 6-⑤-3. 정규직 전환 노동자 수기('20년 정규직 전환 우수사례집)**



**정**규직으로 출근하고 두 달 후 암 투병 중이던 남편이 하늘로 떠났어요. 지인에게 '아내와 두 딸 걱정에 편히 눈을 못 감을 것 같았는데, 아내가 정규직이 되었으니 한시름 덜고 갈 수 있겠다'라고 말했다는 걸 뒤늦게 듣고 얼마나 울었는지 몰라요. 최종합격 통지를 받은 날 '나 정규직 됐어'라며 기뻐하는 자신의 손을 잡고 말없이 눈물만 흘리던 남편을 떠올릴 때면 가슴이 아리지만, 든든한 내자리가 생겼기에 마음은 더 단단해졌어요.

(국민연금공단 두루누리 지원사업 상담주임 박○○)

**정**규직 근로자가 되어 고용이 안정되고 복지비와 자기경영혁신비 등 기존 정규직과 차별없는 복리후생 혜택도 누리게 되었고, 가장 큰 변화는 회사에 내목소리를 낼 수 있다는 점이 정말 좋아요. 비정규직일 때는 말하고 싶은 의견이 있어도 삼켰던 경우가 많았거든요. 하지만 지금은 애로사항을 부담없이 말할 수 있어요. 안내데스크가 문 앞에 있어 춥다고 얘기했더니 바로 난방을 강화해줬죠. 별일 아닌 것 같아도, '내가 정말 공단 직원이구나' 하는 소속감과 안정감을 느낄 수 있었어요.

(한국환경공단 총무부 주임○○)



## 아. 정규직 전환 추진 노력 및 상시·지속업무의 정규직 사용관행 정착

고용노동부는 정규직 전환 추진을 위한 체계 구축을 위해 총리 훈령으로 공공부문 정규직화 지원 조직 설치 근거를 마련하고, 고용노동부 본부에 「공공부문 정규직화추진단」(이하 추진단)을 운영('17.8월~'20.12월)하여 기관별 정규직 전환을 지원·지도하였다. 추진단 운영기간 만료 후에도 정규직 전환정책을 체계적·전문적으로 추진하여 정책을 성공적으로 마무리할 수 있도록 2021년에는 「공공부문 정규직화 TF」를 출범·운영하였다.

이와 함께 지방고용노동관서에서는 현장지원단을 운영하여 현장을 보다 밀접하게 지원토록 하고, 정규직 전환과 관련된 경험과 전문성을 가진 교수, 변호사, 노무사 등 민간 전문가로 컨설팅 팀을 구성하여 정규직 전환 가이드라인이 현장에 적용되도록 돕고, 다양한 이해관계자의 갈등을 객관적이고 중립적인 방법으로 조정 및 중재하는 역할을 담당하도록 하였다.

「공공부문 고용개선 정규직 전환 컨설팅 지원사업」 주요내용

❶ 사업연혁: '17년(추경) ~ 계속

❷ 사업규모: 총 1,000백만 원('22년)

* '17년: 866백만 원, '18년: 800백만 원, '19년: 800백만 원, '20년: 1,100백만 원, 21년: 1,100백만 원

❸ 지원규모: 총 810개소('21년 기준)

* '17년: 77개소, '18년: 57개소, '19년: 80개소, '20년: 65개소

❹ 수행기관: 한국노동연구원

❺ 지원내용: 정규직 전환, 민간위탁 및 자회사 정책 추진 등

* 정규직 전환: 1·2단계 기관 중 미결정기관의 전환지원 컨설팅

* 민간위탁: 심층논의 필요사무 타당성 검토 및 민간위탁사무 가이드라인 준수·점검 지원

* 자회사: 평가결과에 따른 개선방안 및 인사노무 관리방안 마련 지원

공공부문 고용개선 컨설팅 지원사업은 2017년부터 구성·운영하여 왔고, 2021년에는 현장 수요를 반영하여 전환과정 컨설팅팀(14명), 민간위탁 컨설팅팀(72명), 자회사 컨설팅팀(29명)으로 세분화하여 운영하였다.

전환과정 컨설팅팀은 정규직 전환결정 기구를 구성하지 않은 자치단체 39개 기관을 지원, 5개 기관이 기구를 구성(대전 서구 등 3개소 58명 전환결정)하였다. 민간위탁 컨설팅팀은 404개 기관에 가이드라인 이행점검을 지원하였으며 211개 기관의 타당성 검토를 지원하여 울산광역시 등 4개 기관이 직접수행을 결정하였다. 자회사 컨설팅팀은 156개 기관(모기관 77개소, 자회사 79개소)을 지원하여 기관별 자회사 운영 개선대책 이행을 촉진하였다. 또한, 개별기관의 정규직 전환을 독려하기 위해 기관별 정규직 전환 노력 및 실적이 공공부문별 평가에 반영되도록 평가기준을 마련하였다.

한편, 고용노동부는 상시·지속적인 업무를 수행하는 비정규직의 정규직 전환과 함께, 상시·지속 업무는 정규직을 채용한다는 관행을 확립하기 위해 「공공부문 비정규직 채용 사전심사제」('18.5월 발표, '19.12월 개정, 이하 '사전심사제')를 운영하고 있다. 공공부문 내 개별 기관이 비정규직을 채용하고자 할 경우 채용인원, 사유 등을 심사하여 휴직 대체, 일시·간헐 업무 등 불가피한 경우에만 비정규직을 채용하도록 하였다.

2020년 말 기준 1단계 기관 868개소 중 767개소(88.4%)가 사전심사제를 도입·운영하였다. 이는 2019년 대비 94개소 증가한 것으로, 공공부문에서 상시·지속업무의 정규직 채용 관행이 점차 확산되고 있다.

아울러, 정규직 전환의 가속화와 실효성 제고를 위해 정규직 전환 노력 및 실적이 공공부문별 평가에 반영되도록 평가기준을 마련·적용하는 한편, 공공부문 정규직 전환에

기여한 유공자에게 정부포상을 하였다. 2021년에는 '일자리창출정부포상' 중 '공공부문 정규직 전환 부문'에서 정규직 전환에 기여한 개인·단체·연구진 등 총 19점을 시상하였다.

## 자. 공무직위원회 운영

공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책으로 공무직 근로자 규모가 큰 폭으로 증가(2020년 말 기준 33만여 명)하였다. 공무직의 임금 및 처우, 인사·노무관리에 대한 체계적인 기준이 없는 가운데, 공무직 근로자들은 공무원 또는 기존 정규직의 근로조건을 비교하며 처우개선을 요구하고 있다.

공무직 노조와의 교섭이 활성화되면서, 처우개선 수준 등을 둘러싼 노사 간 이견으로 갈등이 표출되고 있다. 공무직 근로자의 경우 직종이 다양하고, 지역별로 근로조건의 차이에도 큰 특징이 있는데, 처우가 상대적으로 열악한 직종·지역의 근로자들은 상대적으로 교섭 타결까지 진통을 겪는 경우가 많았다.

정부는 직종·지역 등에 따른 공무직 근로자들의 처우수준 격차를 해소하고, 인사관리 및 임금 기준 등을 마련하기 위해 고용노동부 등 관계부처로 구성된 '공무직위원회'를 출범('20.3)하고, 이를 중심으로 정부 유관부처 및 노동자 등 이해관계자 간 논의를 진행하고 있다.

위원회는 총리 훈령 「공무직위원회 설치 및 운영에 관한 규정」에 근거하여 공무직 등 근로자의 인력 운영·관리를 위한 중·장기계획, 인사 및 노무관리 정책, 임금 및 처우 관련 정책, 노사협력 지원 등에 관한 사항 등을 심의하고, 고용노동부장관을 위원장으로 하여 관계부처 차관급 5명 등 당연직 위원으로 구성되어 있다.

이와 더불어 위원회 산하에 '공무직발전협의회', '임금의제협의회', '교육기관 분야 실무협의회'를 두고 노동계·관계부처·전문가가 참여하여 주요 의제에 대해 소통하고 정책방향을 제시할 수 있도록 하였다.

공무직발전협의회는 2020년 5월 29일 구성된 이후 노정 간 논의를 통해 논의 의제를 2개 기본의제 및 16개 세부의제로 설정하였고, 세부의제를 1·2·3단계로 구분하여 1단계부터 단계적으로 논의에 착수하였다.

1단계 의제는 주로 공무직 근로자의 인사관리와 관련된 의제로서 공무직발전협의회는 이들 의제에 대해 2021년 1월부터 8개월간 논의하여 세부의제별 개선방안을 정리한 「공무직 근로자에 대한 인사관리 가이드라인」을 마련하였다. 가이드라인에서는 출장비 등 실비보전적

금품, 휴양시설·어린이집 등 비금전적 처우, 채용, 휴가·휴직, 산업안전 등 인사관리 전반에 대한 구체적인 관리 기준을 제시하고 있다. 이를 통해 기존 일반근로자와 공무직 근로자 간에 차별 없는 인사관리 원칙과 기준을 제시하는 한편, 그간 기준이 명확하지 않거나 기관별로 달라 현장에서 나타났던 갈등과 혼란이 상당 부분 해소될 수 있을 것으로 기대된다.

2단계 의제는 임금과 관련된 의제로서 공무직발전협의회와는 별도로 '임금의제협의회'를 신설하여 2021년 4월부터 논의를 시작하였다. 임금의제협의회 논의를 통해 동일·유사한 업무를 수행하는 공무직 근로자 간 또는 공무직 근로자와 공무원 간 불합리한 격차를 해소하기 위한 '공무직에 대한 적정한 처우의 기준'을 마련하는 데 공감대가 형성되었다. 이에 합리적인 임금 및 수당 기준 마련을 위한 기본원칙·추진일정 등을 포함한 「공무직 임금 및 수당 기준 마련 계획」을 노동계와 합의하여 마련하였고, 합의된 일정에 따라 정부·노동계가 추천한 전문가들로 TF를 구성하여 공무직 근로자의 임금·수당·담당업무를 조사·분석하고 이를 토대로 2022년에는 공무직 근로자에 대한 임금 및 수당 기준 마련 논의를 진행할 예정이다.

3단계 의제는 공무직 법제도 개선 등과 관련된 의제로서 발전협의회 논의를 통해 노동계 등 이해당사자 간 신뢰 및 국민적 공감대를 바탕으로 합리적인 대안을 마련할 수 있도록 논의를 진행하고 있다.

**공무직 발전협의회 논의의제 및 논의결과**

| 구분 | 기본의제 I (보상 및 처우) | 기본의제 II (인사관리) | 논의결과 |
|---|---|---|---|
| 1단계 | 1. 복리후생 3종 수당 차별해소<br>2. 실비·법상의무 수당 차별해소<br>3. 비금전적 처우 차별해소 | 1. 공무직 인식·문화 차별해소<br>2. 교육훈련 기회 차별해소<br>3. 공무직 채용·휴가·휴직·경력인정 등 관리기준 마련<br>4. 공무직 성과평가체계 마련<br>5. 공무직 산업안전 보호 | • 「복리후생 3종세트 이행계획」 마련('21.8.31.)<br>• 「공무직 인사관리 가이드라인」 마련('21.8.31.) |
| 2단계 | 4. 공무직 직무·직급체계 마련<br>5. 공무직 임금체계 마련<br>6. 임금 및 수당 격차해소<br>7. 성과급 차별해소<br>8. 공무직 인건비 제도 구축 | | • 「공무직 임금 및 수당 기준 마련 계획」('21.8.31.) |
| 3단계 | | 6. 공무직 정원·직제제도 개선<br>7. 공무직 법제도 개선<br>8. 공무직 관리체계 정비 | • 발전협의회에서 논의 ('21.10월~) |

# 제6절 공인노무사 제도개선 및 운영

## 가. 공인노무사의 업무

공인노무사제도는 1985년 7월 1일부터 시행되었으며 공인노무사 직무의 범위(공인노무사법 제2조)는 ① 노동관계 법령에 따른 신고·신청·보고·진술·청구(이의신청·심사청구 및 심판청구를 포함한다)·권리구제 등의 대행 또는 대리, ② 노동관계 법령에 따른 서류의 작성과 확인, ③ 노동관계 법령과 노무관리에 관한 상담·지도, ④ 사업이나 사업장에 대한 노무관리진단, ⑤ 노조법 제52조에 의한 사적(私的) 조정이나 중재, ⑥ 사회보험 관계 법령에 따른 신고·신청·보고·진술·청구(이의신청·심사청구 및 심판청구를 포함한다)·권리구제 등의 대행 또는 대리의 업무 등이다.

2008년 2월 28일부터 취약계층 근로자의 노동위원회 부당해고 구제신청 시 공인노무사가 이들을 무료로 조력 지원하는 무료법률 서비스지원사업을 실시하고 있으며, 지원대상을 지속적으로 확대하고 있다(근로자 월 평균임금 기준: ('08.3월)150만 원 미만 → ('10.7월) 170만 원 미만 → ('14.11월)200만 원 미만 → ('17.7월)250만 원 미만 → ('22.1월)300만 원 미만).

2011년도에는 공인노무사가 대지급금(舊 체당금) 관련 업무에 대하여도 무료로 조력할 수 있도록 제도를 마련하였다. 그 대상 근로자는 도산 등 사실인정을 위한 실질적 요건을 갖춘 상시근로자 10명 미만 사업장으로서 전체 상시근로자의 월 평균보수가 200만 원 이하('13.10.1.부터 250만 원 이하, '19.3.1.부터 350만 원 이하로 월 평균보수 요건 조정)인 사업장에서 퇴직한 근로자에게 대지급금(舊 체당금)을 받을 수 있도록 지원하는 사업으로 2012년 1월 1일부터 시행되었다.

## 나. 공인노무사 자격취득 현황

1985년 공인노무사제도가 도입된 이후 2021년 12월 말까지 6,756명의 공인노무사가 배출되었고, 이중 자격시험 합격자는 5,387명, 노동행정경력자는 1,369명이다.

**표 6-⑥-1. 공인노무사 자격취득 현황** (단위: 명)

| 구 분 | 계 | '85~14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 6,756 | 4,398 | 314 | 286 | 287 | 327 | 340 | 346 | 458 |
| 시험 합격자 | 5,387 | 3,364 | 254 | 249 | 254 | 300 | 303 | 343 | 320 |
| 노동 행정 경력자 | 1,369 | 1,034 | 60 | 37 | 33 | 27 | 37 | 3 | 138 |

* 코로나19 확산 방지를 위하여 「'20년 노동행정경력자 공인노무사 자격취득 연수과정」의 현장교육을 '21.2월에 실시함에 따라 '21년 노동행정경력자 중 78명이 '21년 자격취득자에 해당함

또한, 공인노무사 업무를 수행하기 위해서는 직무개시 등록을 해야 하는데 2021년 12월 말 현재 공인노무사 직무개시 등록을 하고 활동 중인 공인노무사는 3,225명으로 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 고득점자순으로 추가하여 합격자를 결정한다. 최소합격인원 제도는 2008년부터 도입하였으며, 2008년 200명, 2009년부터 2017년까지는 250명, 2018년부터 2021년까지는 300명으로 최소합격인원을 결정하였다.

**표 6-⑥-2. 공인노무사 자격시험 합격자 현황** (단위: 명)

| 구 분 | 계 | '85~'14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 최소 합격 인원 | | - | 250 | 250 | 250 | 300 | 300 | 300 | 300 |
| 시험 합격자 | 5,387 | 3,364 | 254 | 249 | 254 | 300 | 303 | 343 | 320 |

# 제7절 기업복지제도 활성화

## ① 근로자퇴직급여제도 확충

### 가. 퇴직연금 도입 현황

'급속한 인구고령화'라는 사회경제적 환경 변화에 직면하여 근로자의 안정적인 노후 소득보장을 위한 제도적 장치를 마련하여야 한다는 요구가 점점 높아지게 되었다. 이에 따라 2005년 12월부터 기존 퇴직금 제도를 퇴직급여제도(퇴직금 또는 퇴직연금)로 확대 개편한 퇴직연금제도가 도입되었다.

제도 시행 14년이 경과한 시점인 2020년 12월 말 기준으로 전체 도입사업장은 408,462개소이며, 도입대상 사업장* 중 398,587개 사업장이 퇴직연금제도를 도입하였다. 이는 퇴직급여제도 가입대상 근로자가 존재하는 사업장의 약 27.2%에 해당하고, 가입 대상 근로자 기준으로는 약 52.4%가 퇴직연금제도에 가입하였다.

전체적으로 소규모 사업장의 도입률이 대규모 사업장에 비해 상대적으로 낮은 수준(전체 도입률 27.2%, 300인 이상 90.8%, 30인 미만 24.0%)이며, 이는 소규모 사업장의 자금사정상 적립금 납입부담과 퇴직연금에 대한 인식부족 등에 기인한 것으로 보인다.

* 도입대상 사업장: 계속근로기간이 1년 이상인 근로자를 고용하고 있는 사업장

**표 6-⑦-1. 퇴직연금제도 도입 현황** ('20년 12월 말 기준, 단위: 개소)

| 구 분 | 합 계 | 확정급여형 (DB) | 확정기여형 (DC) | DB · DC 병행 | IRP 특례 |
|---|---|---|---|---|---|
| 전체 도입사업장 수 | 408,462 | 94,933 | 259,250 | 28,889 | 25,390 |
| 비율(%) | 100 | 23.2 | 63.5 | 7.1 | 6.2 |

※ 개인형퇴직연금제도(IRP) 특례: 10인 미만 사업장에 적용되는 특례로서, 사용자의 부담금 납부, 적립금 운용이 DC와 유사하나, 사용자의 규약 작성 · 신고 의무 및 교육의무가 면제됨

표 6-⑦-2. 사업장 규모별 퇴직연금 도입 현황 (단위: 개소)

| 사 업 장 | 5인 미만 | 5~9인 | 10~29인 | 30~49인 | 50~99인 | 100~299인 | 300인 이상 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ① 도입사업장 수 | 82,642 | 124,255 | 124,669 | 27,544 | 22,211 | 12,608 | 4,658 |
| ② 도입대상사업장 수 | 777,024 | 380,503 | 221,442 | 37,711 | 27,595 | 14,738 | 5,130 |
| 도입률(①/②)(%) | 10.6 | 32.7 | 56.3 | 73.0 | 80.5 | 85.5 | 90.8 |

※ 2020년 12월 말 기준, 통계청 통계

## 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.

근로자퇴직급여 보장법 전면개정 이후에도 급속한 노령화가 지속되고 국민의 노후생활에 대한 불안감이 증폭되면서 연금제도에 대한 관심이 더욱 증가하는 등 정책환경이 변화함에 따라 근로자 노후생활보장의 중추적 기능을 강화하기 위한 제도개선 필요성이 제기되었다.

2015년 퇴직연금 상품운용 규제 완화(확정기여형퇴직연금제도 및 개인형퇴직연금제도의 경우 위험자산 총 투자한도를 근로자별 적립금의 100의 40에서 100의 70으로 상향조정), 근로자의 안정적 노후생활 보장과 함께 긴급한 생활자금의 필요성을 고려하여 퇴직금 중간정산사유를 확대하는 등 제도개선을 추진하였다.

2017년에는 자영업자, 단시간 근로자, 직역연금가입자 등도 개인형 퇴직연금제도에 가입할 수 있도록 하여 단시간·기간제 근로자 등 모든 근로자에게 노후소득 확보의 기회를 부여하고 본인 납입액에 대한 세제 혜택을 제공하였다.

2018년에는 근로시간 단축입법 시행에 따른 근로시간 감소로 퇴직급여액이 줄어드는 것을 방지하기 위하여 사용자의 책무 규정을 신설하였다. 또한, 일정 요건을 갖춘 TDF(Target Date Fund)에 대한 투자 한도를 기존 적립금의 70%에서 100%로 확대하고, 저축은행 예·적금을 원리금보장상품 운용방법에 편입하였다.

가입자가 사전에 지정한 운용방법(원리금보장상품의 종류·비중·위험도 등)에 따라 최적의 상품이 제공될 수 있도록 적립금운용 방법도 개선하였다.

2019년에는 퇴직연금의 적립금의 중도인출 남용으로 인한 노후소득재원 고갈 방지를 위해 근로자의 중도인출 사유를 엄격히 제한하고, 사용자의 적립금 재정검증이행 의무를 엄격히 준수하도록 하여 퇴직연금의 적립을 강화하였다. 또한, 퇴직연금사업자가 합리적 이유 없이 원리금보장형 퇴직연금상품 금리를 차등하여 제공하지 않도록 하는 등 근로자의 수급권 보호를 위한 제도개선을 하였다.

2020년에는 코로나19 등으로 경제적 어려움을 겪고 있는 근로자의 생활 안정에 이바지하기 위하여 수급권 담보제공 사유에 사업주의 휴업 실시로 임금이 감소하거나 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난으로 피해를 입는 경우를 추가하고, 적립금 중도인출 사유에 퇴직연금 담보대출 원리금을 상환하기 위한 경우를 추가하였다.

2021년에는 「근로자퇴직급여 보장법」이 2012년 이후 약 10년 만에 대폭 개정됨('21.4.13. 개정)에 따라 2022년 4월 14일부터 중소기업퇴직연금기금제도, 300인 이상 사업장 대상 적립금운용위원회 구성 및 적립금운용계획서 작성 의무화, 퇴직연금 가입자 교육기관 확대, 사업자 평가 의무화, 적립금 부족 미해소 사업장 과태료 부과, 퇴직금의 IRP계정 이전 의무가 시행될 예정이다. 또한, 2021년 12월 9일 「근로자퇴직급여 보장법」 개정안이 국회 본회의를 통과함에 따라 2022년 7월 12일부터 퇴직연금제도(DC·IRP)에 사전지정운용제도(디폴트옵션 제도)가 도입되고, 합리적 수수료 부과체계를 마련하여 시행될 예정이다. 법 개정을 통해 사업주 부담금 등에 대한 재정지원을 통해 30인 이하 중소·영세 사업장들이 중소기업퇴직연금기금제도에 용이하게 가입할 수 있도록 하여 중소기업 근로자의 안정적 노후생활 보장을 확보할 수 있는 발판을 마련하였고, 적립금의 안정적·합리적 운용, 사전지정운용제도를 통한 수익률 제고로 근로자의 수급권 보호가 한층 더 강화될 것으로 기대된다.

### 2) 퇴직연금제도 발전을 위한 연구수행

노후소득보장 체계의 강화가 더욱 중요해지고 있음에도 국민연금 역할은 축소되고 있는 상황에서 근로자가 가입하는 보편적 제도로서 퇴직급여 제도를 개선하여 국민연금을 보완하면서 근로자 노후소득을 보장할 수 있도록 정책연구를 수행하였다. 주요내용은 근로자 수급권 보장을 강화하기 위해 퇴직급여의 연금수령 촉진 방안, 중소기업 및 저소득 근로자 사각지대 해소 및 지원 방안, 퇴직급여 지급 보장 문제, 가입자 교육 활성화 방안, 근로자 수급권 보장 강화를 위한 금융기관 역할 강화 및 경쟁유도 방안, 퇴직연금의 새로운 운영방식인 기금형 퇴직연금제도 도입 방안을 연구하였다. 2017년부터 가입자가 퇴직연금사업자를 합리적으로 선택할 수 있도록 정보를 제공하고 퇴직연금사업자 간 자율적 경쟁 및 서비스 개선 유도를 위해 퇴직연금사업자 성과 및 역량평가를 수행하였다. 전문가 등으로 구성된 연구포럼

에서 논의된 내용, 연구용역 결과는 퇴직연금 제도개선 및 법령 개정안 마련에 활용하였다. 2018년에는 퇴직연금의 노후소득보장기능 강화 방안, 퇴직연금을 활용한 노후소득격차 해소방안 등에 관하여 연구하였다. 2019년에는 퇴직연금의 목표소득대체율에 대한 세미나를 개최하고, 확정기여형퇴직연금제도의 사전지정운영방안 선정기준 및 절차에 관한 연구를 통해 법령 개정안 마련에 활용하였다. 2020년에는 사업자 간 자율경쟁 유도로 운영성과를 높이기 위해 퇴직연금사업자 등록요건 확대에 따른 법제 정비 방안 연구를 진행하였으며, 또한 현행 퇴직연금 감독 인프라 확충과 우리 제도의 특성을 반영한 퇴직연금감독 체계 개선안 마련을 위해 퇴직연금제도 감독체계 효율화 방안 연구를 진행하였다. 2021년에는 퇴직연금제도가 근로자의 노후소득보장에서 중추적 역할을 다할 수 있도록 퇴직연금제도 운영체계의 효율성을 높이는 방안 마련을 위해 국내외 사례연구를 진행하였다.

## 다. 퇴직연금제도 확산 지원

사업장에서 퇴직급여제도를 선택할 수 있으며 퇴직연금제도를 설정하려면 개별 사업장에서 노사가 자율로 충분한 협의를 통하여 결정할 수 있다. 제도설정 단계부터 당사자들의 제도에 대한 인식이 필요하나 퇴직연금제도가 노사·금융·세제 등 여러 분야와 관련된 제도여서 교육 및 홍보가 무엇보다 중요하다. 또한, 근로자 노후소득 보장을 위한 장기플랜이라는 연금제도 성격상 도입 시점에서부터 합리적인 설계·운영이 중요하다.

이에 따라 정부는 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.

### 1) 퇴직연금제도 홍보

정부는 방송사, 신문사 등 언론기관 및 유관기관과 다층적 홍보를 추진하고 있다. 퇴직연금제도 도입 시행 초기인 2006년부터 퇴직연금제도 필요성에 대한 공감대 형성을 위해 TV, 라디오 공익광고, 무가지, 전광판 등 대중매체 활용, 리플릿 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.

2011년 이후에도 '퇴직연금 활성화 및 퇴직급여제도 확대적용 종합홍보'를 하면서 버스·지하철·라디오·서울시청 앞 및 서울역 앞 전광판 광고, 온라인 홍보, 언론, 제작물 배포를 하였다.

2015년부터 2016년까지는 실질적 퇴직연금 가입률 제고를 위한 사용자·근로자 대상 정책에 대해 집중 홍보하였다. 「근로자퇴직급여 보장법」 개정안 국회 통과 시 2016년부터 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.

2017년에는 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 개정으로 이뤄진 개인형퇴직연금제도 대상 확대 및 퇴직연금제도 전반에 대한 홍보를 위해 동영상을 제작하고, 언론사 홈페이지와 고용노동부·정부·민간공공 매체를 통해 송출하였으며 카드뉴스 제작, 포스터 및 리플릿을 제작하고 이를 각종 기관에 비치하였다. 또한, 지하철 스크린도어, KTX 주요 역사 및 고속버스에 퇴직연금제도 홍보 인쇄물을 게시하고 동영상을 송출하는 방식으로 홍보를 실시하였다.

2018년에는 근로자의 날 행사(마라톤 대회)와 연계하여 마라토너 번호판에 퇴직연금 홍보 문구 상입, 안내책자 및 리플릿을 배포하는 생활밀착형 홍보를 하였다.

2021년에는 퇴직연금의 낮은 수익률에도 불구, 노후자산 운용에 대한 관심이 높아지는 시점에 맞춰 퇴직연금제도를 효과적으로 홍보하기 위해 자산운용전문가, 고용노동부의 퇴직연금업무 담당 부서장, 담당자가 직접 참여하는 영상 2편을 제작하여 유튜브를 통해 홍보하였다. 또한, 2022년 4월 중소퇴직연금기금제도가 시행됨에 따라 유동인구가 많은 서울역 옥외광고를 활용한 홍보로 중소퇴직연금기금제도의 초기 가입 확대 및 제도의 조기 안착을 도모하였다.

### 2) 퇴직연금 교육 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, 노무관리 능력이 취약하거나 금융관련 전문지식이 부족한 영세 사업장의 경우 근로자의 노후보장 차원에서 퇴직연금제도에 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 교육을 지원하고 있다.

동 사업은 2006년도부터 지속되었으며 2021년 기준 총 예산 2.23억 원을 재원으로 사업의 효율성을 위해 경쟁입찰을 통해 위탁사업자를 선정하여 수행하고 있다. 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, 2017년부터는 100인 미만 사업장에 대한 도입지원 교육, 300인 미만 사업장에 대한 운영지원 교육을 실시하되 이 중 30인 미만 소규모사업장의 비율을 각각 50%, 30%로 할당하는 등 중소·영세사업장을 대상으로 교육을 집중 실시하였다. 더불어 퇴직연금제도 확산 및 법정 가입자교육 수요 확대에 대응하기 위한 전문강사 양성교육을 함께 실시하였다.

2019년에는 24천여 명을 대상으로 퇴직연금 도입에 필요한 교육을 실시하였고, 2020년, 2021년에는 코로나19 확산 상황을 감안하여 실적기준을 교육횟수로 변경하고 실시간 비대면교육과정과 퇴직연금 교육사이트를 개설하여 교육수요자의 접근성을 강화하였다.

**표 6-⑦-3. 퇴직연금 교육사업 주요 추진실적**

| 구 분 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 목 표 | 16,200명 | 10,200명 | 15,200명 | 16,000명 | 250회 | 250회 |
| 실 적 | 16,732명 | 10,777명 | 18,002명 | 24,951명 | 271회 | 279회 |

### 3) 퇴직연금연구센터 운영

「퇴직연금 활성화 대책」 발표('14.8.27.)에 따른 퇴직연금제도의 단계적 의무화, 중소기업 퇴직연금기금제도 도입 등 퇴직연금제도의 외연 확대에 대비한 제도 운영을 위해 연구·분석기능 강화가 필요하여 퇴직연금연구센터의 퇴직연금 상품평가, 제도 운영·국내외 제도 동향 분석 및 정책과제 연구를 통해 퇴직연금제도의 장·단기 정책수립을 지원하였다. 2018년에는 우리나라 특성을 고려한 퇴직연금 지급보장제도 설계·발전 방안, 퇴직연금 발전을 위한 세제분석과 개편 방안 연구 등을 실시하였고, 2019년에는 확정기여형퇴직연금제도의 사전지정운영방안 선정 기준 및 절차에 관한 연구 및 퇴직연금포럼 등 퇴직연금제도 발전을 위한 조사연구를 수행하였다. 2020년에는 주요국 퇴직연금 법령, 통계

등 제도에 대한 비교 연구·분석을 진행하였으며, 퇴직연금 적립금 운용규제 개선방안, 퇴직연금제도 연금 세제 개선방안 등에 대한 정책연구포럼과 퇴직연금 디폴트옵션 적격상품 기준 및 운용방안, 중소기업퇴직연금기금제도 도입 및 운영방안에 대한 학술세미나를 개최하였다. 2021년에는 퇴직연금 가입기간 및 적립금액 증가와 운용수익률 제고를 위한 개선방안, 퇴직연금 가입자의 추가기여 장려방안 등에 관한 연구를 진행하였고, 퇴직연금 디폴트옵션 제도의 도입 및 실행 방안 논의 등 6차례의 퇴직연금 정책연구포럼을 운영하였다.

## 2 우리사주제도 운영 활성화

우리사주제도는 기업 또는 정부의 각종 정책적 지원을 통해 근로자가 자신이 근무하는 회사의 주식을 취득·보유할 수 있도록 하는 종업원주식소유제도로서 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.

2021년 말 우리사주조합은 총 3,518개소가 설립되었으며 예탁조합 수는 1,331개소, 예탁주식 수는 636백만 주이고 주식취득가는 10조 8천억 원에 이른다.

**표 6-⑦-4. 연도별 우리사주조합 운영 현황**

| 구 분 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 설립조합 수(개소) | 2,921 | 2,987 | 3,043 | 2,706 | 2,832 | 2,971 | 3,059 | 3,184 | 3,269 | 3,379 | 3,518 |
| 예탁조합 수(개소) | 1,024 | 1,019 | 1,028 | 991 | 1,051 | 1,126 | 1,178 | 1,247 | 1,268 | 1,289 | 1,331 |
| 예탁주식 수(백만 주) | 436 | 457 | 431 | 424 | 418 | 555 | 452 | 529 | 539 | 559 | 636 |
| 주식취득가(조 원) | 5.97 | 5.74 | 5.8 | 6.4 | 6.7 | 7.4 | 6.7 | 7.1 | 7.4 | 8.1 | 10.8 |

우리사주제도의 건전한 발전 및 활성화를 위해 추진한 주요 활동으로는 첫째, 2006년부터 근로자의 재산형성 및 노사협력증진에 기여한 우수기업을 매년 선발하여 우리사주 대상을 시상하고 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 노력 정도 ⑥ 우리사주제도 도입효과 등 6개 부분에 대한 추진실적을 심사하여 선발하고, 「우리사주 대상」 기업으로 선정되면 증권담보 대출 및 우리사주 취득자금 대출 시 금리를 우대하는 등 다양한 혜택이 부여되고 있으며, 향후 점차적으로 지원 및 우대를 확대할 예정이다.

**표 6-⑦-5. 연도별 우리사주대상 시상 현황**

| 수상연도 | 분야 | 조합명 | 기업규모 |
|---|---|---|---|
| 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 |
| 2017년 | 고용노동부장관상 | 통화약품(주) | 대기업 |
| | | (주)제넥신 | 중소기업 |
| 2018년 | 고용노동부장관상 | 주식회사 케이티앤지 | 대기업 |
| | | 미원상사(주) | 중소기업 |
| 2019년 | 고용노동부장관상 | KB금융지주 | 대기업 |
| | | 티웨이항공 | 중소기업 |
| 2020년 | 고용노동부장관상 | 주식회사 우리금융지주 | 대기업 |
| | | 주식회사 디오 | 중소기업 |
| 2021년 | 고용노동부장관상 | 엔에이치투자증권 주식회사 | 대기업 |
| | | 주식회사 야놀자 | 중소기업 |

둘째, 기업과 근로자가 성장의 과실을 공유하고, 노사가 장기적인 공동 목표 아래 상생할 수 있는 기반을 구축하기 위하여 고용노동부, 기획재정부, 금융위원회 등 관련부처 등으로 「우리사주 제도개선 TF」를 구성('14. 7. ~ 12.)하여 비상장법인 우리사주 환매수 제도 도입 등 우리사주제도 활성화를 위한 다양한 방안을 논의하였고, 이를 2015년 2월 2일 발표하고 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 주가하락에 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 우리 사주를 6년 이상 장기 보유할 경우 관련 근로소득세를 전액 감면하는 세제지원 확대 등 다각적으로 기반을 구축하였다. 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 기여하였다.

셋째, 2017년에는 근로복지기본법 개정에 따라 비상장법인 우리 사주 환매수 의무화 시행을 위한 적용대상 등을 구체화하였고, 2019년에는 우리 사주의 환매수 요청 대상이 되는 비상장법인의 규모를 근로복지기본법 시행령에 직접 규정하는 등 하위법령을 개정하였다.

## 3 사내·공동근로복지기금 운영 활성화

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 성과배분제도로서 경기변동에 따른 영향을 최소화하면서 복지사업을 안정적으로 수행하여 기업 내 참여복지 조성에 기여하여 왔다.

**표 6-⑦-6. 연도별 사내·공동근로복지기금 운영 현황** (단위: 개소, 억 원, 천 명)

| 구 분 | '17년 | | | '18년 | | | '19년 | | | '20년 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 소계 | 사내 | 공동 | 소계 | 사내 | 공동 | 소계 | 사내 | 공동 | 소계 | 사내 | 공동 |
| 기금 수 | 1,672 | 1,645 | 27 | 1,672 | 1,632 | 40 | 1,722 | 1,651 | 71 | 1,980 | 1,784 | 196 |
| 기본재산 | 82,852 | 81,171 | 1,681 | 107,845 | 106,032 | 1,793 | 95,892 | 93,708 | 2,184 | 85,446 | 83,061 | 2,385 |
| 수혜대상 근로자 수 | 2,132 | 2,073 | 59 | 1,602 | 1,532 | 70 | 1,703 | 1,668 | 35 | 1,801 | 1,670 | 131 |

특히, 2010년에는 근로자복지기본법과 사내근로복지기금법을 근로복지기본법으로 통합하여 사내근로복지기금을 비롯한 근로복지제도 전반에 대해 국민의 접근성 및 이용을 강화하였고, 기업복지제도 확산을 위한 제도적 인프라를 구축하는 전기를 마련하였다. 또한 기간제·단시간·파견근로자 등을 우대할 수 있는 근거를 마련하고 사내근로복지기금의 사업범위에 수급업체 근로자 및 파견근로자의 복리후생 증진에 관한 사항을 추가하여 사내근로복지기금 수혜대상을 확대하는 등 사내근로복지기금의 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('12.8.2. 시행)하였고, 2012년도에는 동 개정법의 시행을 위한 수혜 범위 확대 기준 및 기금 사용한도 범위에 관한 세부사항을 정하여 근로복지기본법 시행령·시행규칙을 개정하였다.

2014년에는 「제3차 근로복지증진기본계획('12년~'16년)」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('14.1.29. 공포)되어 2014년 7월 29일부터 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 지원사업을 시행하였다.

기존 사내근로복지기금제도는 상대적으로 복지수준이 높은 대기업 중심으로 운영하고 있고, 기업 단위로 설립하는 한계가 있어 둘 이상의 기업이 공동으로 근로복지기금을 설립할 수 있는 '공동근로복지기금제도'를 2016년 1월 도입하였다. 제도 활성화를 위해 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 기본재산 활용 근거를 마련하여 사내근로복지기금사업 활성화를 통한 근로자의 복지증진 및 대기업과 중소기업 간 복지격차 완화 방안을 마련하여 2018년 2월부터 시행하고 있다.

2019년에는 대기업과 중소기업 간 복지격차를 완화하기 위하여 공동근로복지기금제도의 운영상 미비점을 개선하고, 공동근로복지기금법인에 대한 재정적 지원을 강화하는 내용의 공동근로복지기금 활성화 대책을 발표하고, 이에 따라 근로복지기본법 시행령·시행규칙을 개정하여 재정지원 강화의 근거를 마련하였다.

2020년에는 공동근로복지기금 활성화 대책에 따라 공동근로복지기금에의 중간참여 및 탈퇴를 허용하고, 대기업(원청)의 사내근로복지기금이 협력업체 공동근로복지기금에 출연할 수 있도록 허용하는 등 공동근로복지기금제도의 운영상 나타난 미비점을 보완하는 내용으로 근로복지기본법을 일부 개정(법률 제17601호, '20.12.8. 공포, '21.6.9. 시행) 하였다.

2021년에는 일정 규모 이상의 사내근로복지기금법인에 재난·경영상 어려움이 발생하였을 경우 협력업체 근로자에게까지 수혜를 확대하면 기본재산의 일부를 사용할 수 있도록 확대하여 코로나19 등으로 어려움을 겪고 있는 중소 협력업체 근로자의 생계 안정 및 복지증진을 지원하였다.

# 제8절 근로복지진흥기금 사업 운영

근로자의 삶의 질을 향상시키고 국민경제의 균형 있는 발전에 기여하기 위해 1993년 12월에 제정된 중소기업근로자복지진흥법에 의거 근로복지진흥기금을 1994년 5월 1일 설치하였고, 1998년 2월에는 IMF 외환위기에 따른 고용대란을 극복하기 위해 고용정책기본법과 중소기업근로자복지진흥법을 개정하여 실업 대책 추진 근거를 마련한 후 실업자 대부사업을 수행하여 실업대란 극복에 크게 기여한 바 있다.

또한, 2001년 8월에 중소기업근로자복지진흥법과 근로자의 생활향상과 고용안정에 관한 법률('97년 8월 제정)을 통·폐합하여 근로자복지기본법으로, 2010년에는 사내근로복지기금법을 통합한 근로복지기본법에 의해 복지영역을 공공근로복지와 기업근로복지지원사업을 포괄하는 것으로 확대하여, 현재 생활안정자금융자, 근로복지기금지원 등 근로자의 근로의욕 증진 및 삶의 질 향상을 위해 다양한 복지사업을 수행하고 있다.

## 가. 근로자복지지원

비금융지원사업으로 근로자 휴양콘도 지원 및 문화예술제 행사를 개최하여, 2021년 기준 전국 휴양시설 53개소(8개 업체)에서 5,247박의 휴양콘도 이용 기회를 부여하고, 음악, 연극, 미술 및 문학제 등을 개최하여 6,813명의 근로자에게 다양한 문화예술 활동 참여의 기회를 제공하였다.

| 구 분 | 근로자 문화예술제 | 근로자지원프로그램(EAP) | 휴양콘도 지원 |
|---|---|---|---|
| 목 적 | 근로자의 정서함양과 근로문화 예술 활동 저변 확대 | 근로자의 직무스트레스 등 업무 저해요인 해결을 지원하여 근로자 삶의 질 및 생산성 향상 도모 | 저임금근로자 및 가족들에게 휴양콘도 이용기회를 제공, 여가 욕구 충족 및 건강한 노동력 재생산 |
| 연 혁 | 1980년부터 실시 | 2009년부터 실시 | 1997년부터 실시 |
| 대 상 | • 근로자[해외파견근로자, 특수형태근로종사자, 산재근로자, 플랫폼 노동자 등 (산재로 요양 중이거나 산재 장해 등급을 받은 자) 및 | • 상시근로자 수 300인 미만 중소기업 및 소속 노동자 | • 주말: 모든 근로자 및 특수형태근로종사자<br>• 평일: 모든 근로자 및 특수형태근로종사자, 고용 및 산재보험 가입 사업주, 근로자를 |

| 구 분 | 근로자 문화예술제 | 근로자지원프로그램(EAP) | 휴양콘도 지원 |
|---|---|---|---|
| | 실직일로 부터 6개월 이내인 자]<br>• 단, 기성전문가 및 현직 공무원, 금상 이상 수상자는 제외 | | 사용하지 않는 1인 사업주, 사내동호회 또는 부서장 등 |
| 기 타 | 분야별 행사 내용<br>• 음악: 독창, 중창, 합창(기성곡, 창작곡)<br>• 연극: 단막극(기성극, 창작극)<br>• 미술: 회화, 서예(캘리그라피), 공예, 사진, 디자인 · 공예<br>• 문학: 시, 단편소설(동화), 극작, 수필 | • 온라인상담: 근로복지넷을 통해 게시판 · 희망드림톡 · 전화/비디오상담<br>• 오프라인상담: 근로복지넷 예약을 통해 근로자상담(개인) · 기업상담(교육 및 특강) | • 이용가능지역: 설악 · 양평 · 지리산 · 수안보 · 경주 · 통영 · 제주 등 전국 53개 지역 702구좌<br>• 이용횟수: 연령대별 차등 점수 제공 후 이용일에 따른 점수 차감<br>• 사용료: 1박 기준 55,000 ~ 200,000원(패밀리) |

**표 6-⑧-1. 근로자복지지원 실적** (단위: 명, 백만 원)

| 구 분 | | 계 | '01~'15 | '16 | '17 | '18 | '19 | '20 | '21 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 휴양콘도 지원 | 이용 건수 | 111,320 | 83,212 | 5,542 | 5,896 | 4,056 | 4,620 | 2,747 | 5,247 |
| | 이용 박수 | 146,705 | 111,792 | 6,762 | 7,326 | 4,953 | 5,586 | 3,416 | 6,870 |
| 근로자 문화예술제 | 인원 | 90,833 | 62,618 | 4,898 | 4,491 | 3,976 | 4,260 | 3,777 | 6,813 |
| | 금액 | 11,138 | 8,263 | 505 | 503 | 504 | 504 | 452 | 407 |
| 근로자지원 프로그램 | 지원 건수 | 107,394 | 35,935 | 11,707 | 12,073 | 11,060 | 13,976 | 11,261 | 11,382 |

## 나. 생활안정자금 융자

소득이 낮거나 임금을 받지 못한 근로자의 생활안정 지원을 위해 1996년 1월부터 근로자 생활안정자금 융자제도를 시행하고 있다. 근로자 생활안정자금 융자를 받을 수 있는 근로자는 결혼이나 의료비 지출 등으로 목돈이 필요하거나 임금체불 및 임금감소 등으로 생계에 곤란을 겪는 저소득 근로자 등으로, 소득이 3인 가구 기준 중위소득의 3분의 2 이하인 근로자(단, 임금체불생계비는 배우자 합산 소득이 4인 가구 중위소득 이하인 경우)이다. 지원대상 근로자는 신청일 현재 재직 중인 근로자이며, 2019년 9월 18일부터는 체불근로자의

생계보장 강화를 위해 퇴직 후 6개월 이내인 근로자도 임금체불생계비 융자를 받을 수 있도록 대상자 요건을 완화하였다.

1인당 융자 총 한도는 2종류 이상 융자 시 1인당 2천만 원이며, 융자금액의 상환 조건은 1년 거치 3년 또는 1년 거치 4년 중 선택하여 상환 가능하다. 융자금에 대한 이자는 연 1.5%로 근로자 부담 완화를 위해 2019년 11월 1일부터 기존 2.5%에서 1.5%로 인하하였다.

한편, 2019년 4월에 발생한 강원도 지역 산불로 인해 피해를 입은 근로자를 지원하기 위해 6개월간('19.4.12. ~ 10.11.) 한시적으로 융자금리를 인하(연 2.5→1.5%)하였다.

2019년에는 융자금리 인하 등 적극적인 제도개선 및 홍보 강화 등으로 저소득 근로자 15,503명에 대하여 99,051백만 원을 융자하였다. 2020년에는 코로나19 위기 극복을 위하여 융자사업의 규모를 확대하고, 소득요건 한시 완화, 융자한도 인상 등 적극적인 제도 개선을 통해 저소득근로자 등 31,743명에 대하여 206,647백만 원을 융자하였다. 2021년에는 자녀양육비 융자를 신설하고, 융자대상자를 특수형태근로종사자 전체와 산재보험 가입 1인 자영업자까지 확대하는 등 제도 개선을 수행하였고, 저소득 근로자 등 24,801명에 대하여 143,946백만 원을 융자하였다.

**표 6-⑧-2. 근로자생활안정자금융자 지원실적** (단위: 건, 백만 원)

| 구 분 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 융자지원 건수 | 16,113 | 14,640 | 16,230 | 15,032 | 15,503 | 31,743 | 24,801 |
| 융자금 지급액 | 110,825 | 91,272 | 96,845 | 94,999 | 99,051 | 206,647 | 143,946 |

## 다. 신용보증

보증 · 담보 여력이 없는 노동자가 신용보증지원을 통한 생활안정자금 융통을 원활히 하여 생계를 보호하고자 2002년 1월 1일부터 근로자 신용보증제도를 시행하고 있다.

**표 6-⑧-3. 최근 5년간 신용보증 지원실적** (단위: 억 원)

| 구 분 | '17년 | | '18년 | | '19년 | | '20년 | | '21년 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 건수 | 금액 | 건수 | 금액 | 건수 | 금액 | 건수 | 금액 | 건수 | 금액 |
| 신용보증 지원실적 | 28,448 | 1,543 | 23,774 | 1,494 | 24,057 | 1,503 | 50,322 | 3,221 | 49,614 | 3,522 |

## 라. 기업복지 상담

기업복지 상담은 기업이 주요 기업복지제도를 쉽게 도입 · 운영할 수 있도록 전문상담사를 통해 현장상담을 무상 지원하는 서비스이다. 2010년 4월 도입되어 선택적 복지, EAP, 사내(공동)근로복지기금제도, 퇴직연금 분야에 대해 상담을 지원하였다. 2020년에는 제도를 개편하여, '공동근로복지기금제도' 도입 활성화를 위한 상담을 지원하고 있고 2021년 47개의 공동근로복지기금법인이 설립될 수 있도록 도입·운영 상담을 제공하였다.

**[제도 개편 후(2020년~)] 지원실적** (단위: 개소)

| 구 분 | 계 | 기본 상담 | 심화 상담 | 도입 상담 |
|---|---|---|---|---|
| '20년 | 465 | 296 | 103 | 66 |
| '21년 | 417 | 222 | 148 | 47 |

**[제도 개편 전(~2019년)] 지원실적** (단위: 개소)

| 구 분 | 계 | 기 본 컨설팅 | 심화컨설팅 | | | | | | 운 영 컨설팅 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 소계 | 퇴직 연금 | EAP | 선택적 복지 | 사내 · 공동 기금 | 우리 사주 | |
| '19년 | 1,972 | 966 | 1,006 | - | 221 | 160 | 625 | - | 44 |
| '18년 | 2,432 | 1,325 | 1,062 | - | 359 | 251 | 452 | - | 45 |
| '17년 | 2,858 | 1,780 | 1,024 | - | 382 | 267 | 375 | - | 54 |
| '16년 | 3,306 | 2,336 | 963 | - | 251 | 498 | 214 | - | 7 |
| '15년 | 3,023 | 2,373 | 650 | - | 159 | 313 | 178 | - | - |
| '14년 | 2,820 | 2,317 | 503 | - | 182 | 186 | 127 | 8 | - |
| 13년 | 2,551 | 2,209 | 342 | - | 98 | 119 | 118 | 7 | - |
| '12년 | 2,140 | 2,024 | 116 | - | 26 | 27 | 59 | 4 | - |
| '11년 | 1,866 | 1,718 | 148 | - | 24 | 40 | 76 | 8 | - |
| '10년 | 1,612 | 1,499 | 113 | 17 | 17 | 34 | 37 | 8 | - |

# 제9절 그 밖의 근로기준 분야 제도개선

## 1 임금명세서 교부 의무화

근로기준법 개정을 통해 2021년 11월 19일부터 사용자가 임금을 지급할 때 근로자에게 반드시 임금명세서를 교부하도록 의무화하였다.

과거부터 월급봉투에 임금 내역을 기재하는 등의 방법으로 임금명세서를 주는 것이 일반적이었으나, 일부 사업장에서 임금명세서를 주지 않거나 임금총액만 알려주는 경우도 있어 이를 개선하기 위해 임금명세서를 반드시 주도록 제도화한 것이다.

임금명세서에는 ① 근로자를 특정할 수 있는 정보 ② 임금지급일 ③ 임금총액 ④ 임금의 구성항목별 금액 ⑤ 계산방법(출근일 수·근로시간 수 등에 따라 달라지는 임금의 경우만 필수 기재) ⑥ 공제내역을 반드시 포함하도록 하였다.

임금명세서는 서면뿐만 아니라 전자문서, 이메일, 문자메시지, 모바일 메신저 등을 통한 교부도 가능하며, 사용자가 근로자에게 임금을 지급하는 정기 임금지급일에 임금명세서를 교부하여야 한다.

임금명세서 교부 의무를 위반한 사용자에게는 위반행위 및 횟수에 따라 최대 500만 원의 과태료를 부과하도록 규정하고 있다.

## 2 부당해고 이행강제금 상향

근로기준법에서는 근로자가 사용자로부터 부당한 해고를 당하였을 경우 노동위원회에 부당해고 구제신청을 통해 신속·간이하고 경제적으로 구제 받을 수 있는 별도의 행정절차를 두어 사용자의 부당한 해고로부터 근로자를 보호하는 장치를 마련해 두고 있다. 또한 노동위원회 구제명령에 대한 이행담보 수단으로 이행강제금제도를 도입하여 사용자가 부당해고 등에 대한 구제명령을 이행하지 않은 경우 이행강제금을 부과하고 있다.

2021년 4월 29일 국회에서 부당해고로부터 근로자 권익구제를 한층 더 강화하는 내용으로 하는 근로기준법 개정안이 의결되었고, 같은 해 11월 19일 시행되었다. 개정

근로기준법은 부당해고 등 구제명령과 관련한 부당해고 근로자의 신속한 권리구제와 노동위원회 구제명령의 실효성 향상을 위해 부당해고 구제명령 불이행 시 부과하는 이행강제금 최대한도를 기존 2천만 원에서 3천만 원으로 상향하였다. 또한 기존에는 계약기간 만료, 정년 도래 등으로 원직복직이 불가능해진 경우에는 구제받지 못하였으나, 법 개정을 통해 근로계약 기간만료, 정년 도래 등 원직복직이 불가능한 경우에도 부당해고 등이 인정되면 구제명령을 할 수 있도록 하였다.

## 3 기숙사 주거 환경 정비

근로기준법 시행령에서는 사용자가 부속 기숙사를 설치·운영할 때 필수적으로 갖추어야 할 기숙사의 구조와 설비, 기숙사의 설치 장소, 기숙사의 주거 환경, 기숙사의 면적 등에 관한 요건을 마련해 두고 있다.

2021년 11월 19일에는 근로기준법 시행령 개정을 통해 그동안 기숙사 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였다. 개정 근로기준법 시행령에서는 사용자가 기숙사를 설치하는 경우 기숙사의 침실 하나에 거주할 수 있는 인원을 15명 이하에서 8명 이하로 축소 조정하여 감염병의 확산을 방지하고 근로자의 주거 환경을 개선하도록 하였다. 사용자가 기숙사를 운영하는 경우 종전에는 수면 시간대에 대한 고려 없이 작업시간대가 다른 근로자들이 같은 침실에 거주하지 못하도록 하고 있었으나, 앞으로는 근로자들의 수면시간대가 완전히 구분되는 등 근로자들의 작업 시간대가 다르더라도 수면에 방해되지 않는 경우에는 같은 침실에 거주할 수 있도록 하여 불합리한 규제를 개선하고 사업주의 기숙사 운영의 어려움을 해소할 수 있도록 하였다.

MEMO

제 7 장

# 건강하고 안전한 일터 조성


제1절 중대재해 예방

제2절 직업성 질병 예방

제3절 근로자 건강증진

제4절 노사 자율적 산재예방 활성화

제5절 산재예방 인프라 개선 및 산재취약 근로자 보호

제6절 산재보험의 사회안전망 역할 강화




# 제1절 중대재해 예방

## ① 사망사고 집중관리

우리나라 산재 사망사고 지표는 그간 각종 재해예방대책과 사업에도 불구하고 변화가 미비하였으나, 2019년 최초로 800명대에 진입하였고, 2021년에는 산재사고 사망자 수가 828명으로 전년대비 54명이 감소한 역대 최저수준을 기록하였다. 또한, 사고사망만인율도 전년대비 0.03‰ 감소하여 0.43‰로서 역대 최저수준을 달성하였다.

이는 선택과 집중 방식의 사업장 관리방식과 고위험 사업장에 대한 점검·감독 및 재정지원과 기술지도 등을 실시, 법령 등 제도 등의 정비를 통한 종합적인 노력의 결과라고 분석된다. 특히, 2019년에는 산업안전보건법을 전면개정하여 산재예방을 위한 기본적인 제도를 정비하였다.

2021년에는 국회에서 중대재해처벌법 제정 시 이를 지원하였으며, 산업안전보건 행정조직을 확대(1국 5과 → 1본부 2정책관 9과 1팀)하여 정책을 수립하고 제도를 정비하였다. 또한 사망사고 감축을 위한 핵심 위험요인(추락, 끼임, 개인보호구 착용)에 감독 역량을 집중하였다. 사망사고가 다발하는 3대 핵심 안전조치 준수 여부를 집중 점검·감독하기 위해 대폭 늘어난('20년 108대 → '21년 404대) 패트롤 카를 활용하여 3대 안전조치 준수에 대해 전방위 패트롤 점검을 실시하고, 미준수 사업장 3,942개소를 감독으로 연계하여 위반사업장 647개소를 즉시 행정·사법조치하였다.

패트롤 점검의 효과성을 극대화하기 위해 2021년 7월부터는 매월 2·4주 수요일을 「3대 안전조치 현장점검의 날」로 지정하고 전국 산업안전보건 근로감독관과 한국산업안전보건공단 직원 1,800여 명이 중·소규모 건설·제조 현장 26,424개소를 일제 점검하여 위반사업장 16,718개소에 대해 시정토록 하였다.

2021년 8월에는 산재 사망사고가 증가세로 전환되어, 획기적 사고예방을 위해 9~10월 사법처리 중심의 「집중단속기간」을 운영하였다. 50억(인) 원 미만 건설·제조 현장 등 3대 안전조치 불량사업장, 주말에 위험작업을 하는 건설현장 등 2,665개소를 감독하였으며, 882개소(33%)에서 산업안전보건법 위반사항을 적발하여 개선토록 하였다.

**표 7-①-1. 「집중단속기간」 운영실적** (단위: 개소, 백만 원, 건)

| 구분 | | 감독사업장 | 위반사업장 | 사법조치 | 과태료 | 사용중지 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 총계 | 2,665 | 882 (33%) | 611 (69%) | 902 | 63 |
| | 건설 | 2,049 | 619 (30%) | 478 (77%) | 365 | 2 |
| | 제조 등 | 616 | 263 (43%) | 133 (51%) | 537 | 61 |

* 위반사업장 비율=(위반사업장÷감독사업장)×100
사법조치 비율=(사법조치사업장÷위반사업장)×100

한편 국무조정실, 기획재정부, 국토교통부 등 관계부처와 자치단체와의 유기적 협업도 사고 사망자 감소에 긍정적 영향을 주었다. 우선 전국 자치단체(243개)가 직접 발주공사 및 수행하는 사업에 대해 안전관리 계획을 수립하고 점검을 실시하였다. 2019년 서울특별시에 이어 2020년에는 경기도와 충청남도에서 산업안전 관련 전담 조직을 확대하여 지자체의 자율안전보건 활동 실행력을 강화하였다. 2021년에는 17개 광역 지방자치단체와 지방노동청 간에 협의체를 구성하고, 산업안전보건관련 MOU를 체결(서울, 부산 등 6개 광역 지방자치단체)하였으며, 지역 산업재해 예방활동을 위한 조례를 제정(15개 광역 지방자치단체)하는 등 사망사고 감축을 위한 여건을 확보하였다. 이에 따라 지방자치단체 발주공사 및 수행사업의 사고재해도 크게 감소하였다('20년 41명 → '21년 30명).

* 최근 3년간 사고사망자(명): 971('18년) → 855('19년) → 882('20년)→ 828('21년)
* 최근 3년간 사망사고만인율(‰): 0.51('18년) → 0.46('19년) → 0.46('20년) → 0.43('21년)

**표 7-①-2. 사고성 재해 집중관리 추진실적**

| 구 분 | 사 업 추 진 내 용 |
|---|---|
| 교육지원 | 산재예방요율제 사업주교육(11,386명), 사고사망 절반 줄이기 지역특성화교육(43,335명), 산재취약계층교육(428,983명), 안전체험교육(15,107명) 등 690,811명 |
| 기술지원 | 총 255,891개소(안전보건공단 60,337개소, 민간재해예방기관 195,554개소) |
| 재정지원 | 클린사업장 조성지원 15,529개소(1,213억 원), 산재예방시설 융자 2,525개소(3,191억 원), 안전투자 혁신사업 3,754개소(2,725.3억 원) |
| 홍보지원 | TV 캠페인 방송(1,555회), 라디오 캠페인(3,192회), 인터뷰 및 특집 등 언론보도(1,039회), 신문광고(137회), 생활매체 광고(9종), 온라인매체 홍보(유튜브 등 7개 매체), 산업안전 전광판 홍보(연중) 40개소(200회/일) 등 |
| 자료개발 | 책자, 스티커, 포스터 개발 · 보급 등 617종 677,500부 |

## 2 고위험 사업장 관리 강화

### 가. 건설업 재해예방관리 강화

중대재해처벌법 제정('22.1.17. 시행)으로 기업단위의 안전보건관리체계 구축·이행 지원이 필요해 짐에 따라 건설업 본사감독을 통해 동 체계의 구축·이행 수준을 진단하고 개선방향을 제시하는 한편, 유해위험방지계획서 심사·확인 및 기술지도 등으로 건설현장의 안전조치 수준을 강화하였다.

#### 1) 건설업 본사 감독

건설업 사망사고의 획기적 감소를 위해서는 개별 건설현장의 작업환경을 좌우하는 건설업체 본사의 적극적인 재해예방 경영실천이 필요하였다.

중대재해 다발 건설업체를 '특별관리업체' 지정(27개사)하였고, 이들 건설업체의 시공현장에서 2021년에 또다시 사망사고가 발생한 경우 해당 건설업체 본사를 대상으로 감독(14개사)하였다.

감독 시에는 산업안전보건법령에 따른 안전조치 이행여부 점검뿐만 아니라 경영책임자 등에게 안전보건관리체계를 구축 · 이행토록 의무를 부여한 중대재해처벌법 시행에 대비하여 건설업체가 자율적인 체계 이행으로 사망사고를 예방할 수 있도록 동 체계의 구축·이행 수준을 진단하고 개선방향을 제시하였다. 이를 통해 중대재해처벌법 시행령 제정('21.10월) 및 안전보건관리체계 가이드북 제작('21.8월)에 앞서 체계 구축을 지도할 수 있었고 이들 업체의 사망사고가 감소하는 성과도 있었다.

* 27개사 사망사고 발생 현황: '20년 47명, '21년 29명

#### 2) 건설업 유해 · 위험방지계획서 심사 및 확인

건설공사는 수시로 공정이 변화하면서 공정별로 새로운 유해 위험요인이 발생하는 특성이 있다. 교량 · 터널 · 굴착 · 초고층 공사 등은 다른 공사보다 위험요인이 많아 안전조치를 강화할 필요가 있다. 산업안전보건법에서는 깊이 10m 이상 굴착, 지간길이 50m 이상 교량공사, 높이 31m 이상 건축물공사 등 특정 위험공사는 공사착공 전 유해 · 위험방지계획서를 제출, 안전성심사를 받아 적정하다고 판단되는 경우에 한해 공사를 개시토록 하고, 공사 진행과정에서 계획서 이행여부를 주기적으로 확인받도록 규정하고 있다.

2021년도에는 총 4,079건의 유해·위험방지계획서를 제출받아 심사하고 부실하게 작성된 409건은 부적정 판정 및 계획서를 보완 후 시공하도록 조치하였으며, 유해·위험방지계획서 제출현장에 16,521회의 확인을 실시하여 396건에 대해서는 부적정 판정(조건부 적정 포함 적정률 97.6%)하였다. 또한, 2020년도 시공능력평가액 순위 200위 이내 건설업체 중 직전 3년간의 평균산업재해발생률, 안전관리조직 유무, 산업재해예방활동 실적평가 점수 등을 종합적으로 평가하여 총 39개 업체를 「자체심사 및 확인업체」로 지정하여 이 업체에서 2021년 8월 1일~2022년 7월 31일(1년간) 기간 중 착공하는 건설공사는 유해·위험방지계획서를 자체심사하고 이행 여부도 자체확인토록 하였다.

한편, 안전관리 수준 강화를 위해 직전 2년간 사망사고가 발생한 업체는 자체심사·확인에서 제외토록 관련 규정(산업안전보건법 시행규칙 별표 11)을 개정하였다('21.11.19. 시행).

### 3) 건설재해예방전문지도기관의 기술지도

전담 안전관리자 선임의무가 없는 1억 원 이상 120억 원(토목공사는 150억 원) 미만의 건설 현장에 대해서는 산업안전보건관리비에서 비용을 부담하여 정기적으로 건설재해예방전문지도기관의 기술지도를 받도록 의무화하고 있다.

기술지도의 내실화를 위해 건설재해예방전문지도기관의 기술지도 부실수행 및 해태여부 등을 점검하였다. 기술서비스 수준 향상을 위해 141개 기관의 업무수행 능력을 평가하여 42개 우수기관(S등급 5개소, A등급 37개소)에 자율안전컨설팅을 실시하였고 민간위탁사업 위탁기관 선정 시 가점 등의 혜택을 부여하였으며, 불량 기관(D등급) 23개 기관은 지도현장에 대한 특별점검을 실시하는 등 차등관리를 강화하였다.

한편, 건설공사도급인이 계약관계에 있어 우월적인 지위를 통해 건설재해예방전문지도기관에 소극적인 지도를 요구하는 것을 개선하기 위해 건설공사발주자가 기술지도 계약을 건설재해예방전문지도기관과 직접 체결토록 관련 규정(산업안전보건법 제73조제1항)을 개정하였다('22.8.18. 시행).

### 4) 소규모 건설현장 재해예방 기술지원

안전기술수준과 근로자의 안전의식이 취약한 소규모 건설현장은 자율적인 안전보건관리가 사실상 어려워 추락재해가 다발하고 있다. 이들 현장에 대해서는 정부 차원의 재해예방 지원이 필요하다고 판단하여 한국산업안전보건공단에서 재해예방 전문지도 기관에 기술지원 사업을 위탁, 2021년에 61,403개소(85,541회) 건설 현장(산재 미가입 현장 포함)에 대하여 추락사고

예방 등을 중심으로 기술지원을 실시하도록 하였고, 소규모현장이 밀집된 지역에 대해서는 한국산업안전보건공단과 위탁기관이 함께 캠페인을 전개하여 안전의식 고취 및 다양한 정보 제공으로 안전수준 향상을 도모하였다.

아울러, 소규모 건설현장의 안전수칙 준수여부에 대한 상시순찰 및 지도를 위해 건설업 퇴직자 등 380명을 채용하여 전국 현장에 대해 108,400회 순찰 및 지도업무를 실시하였다.

## 나. 화학사고 고위험사업장 밀착관리제 실시

화재 · 폭발 및 독성물질 누출 등 중대산업사고 발생 가능성이 높은 원유 정제처리업 등 7개 업종(212개소)과 인화성 가스 및 액체 등 51개 화학물질을 기준량 이상 사용하는 사업장(1,933개소) 등 총 2,145개소를 공정안전관리(PSM) 대상으로 정해 중대산업사고 예방을 위해 집중적으로 관리해 오고 있으며, 화학사고 예방에 보다 적극적으로 대응하고자 7개 권역별(수도권, 경남권, 경북권, 전남권, 전북권, 충남권, 충북권)로 중대산업사고 예방센터를 설치 · 운영하고 있다.

**표 7-①-3. 공정안전관리 대상 사업장 현황** ('21년 말 기준, 단위: 개소)

| 적용구분 / 센터별 | 총계 | 7개 화학업종 | | | | | | | | 유해위험물질[1] (규정량 이상) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 소계 | 원유 정제 | 석유 정제 | 석유 기초/ 합성 수지 | 질소 인산 | 복합 비료 | 농약 제조 | 화약 불꽃 | |
| 계 | 2,145 | 212 | 23 | 33 | 135 | 1 | 2 | 3 | 15 | 1.933 |
| 수도권센터 | 605 | 23 | 1 | 2 | 15 | 0 | 0 | 1 | 4 | 582 |
| 경남권센터 | 424 | 83 | 13 | 12 | 52 | 1 | 1 | 1 | 3 | 341 |
| 경북권센터 | 260 | 8 | 0 | 1 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 252 |
| 전남권센터 | 202 | 54 | 5 | 8 | 37 | 0 | 1 | 1 | 2 | 148 |
| 전북권센터 | 154 | 15 | 0 | 5 | 10 | 0 | 0 | 0 | | 139 |
| 충남권센터 | 299 | 23 | 4 | 4 | 12 | 0 | 0 | 0 | 3 | 276 |
| 충북권센터 | 201 | 6 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 195 |

1) 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

우선, 중대산업사고의 발생가능성이 큰 설비들을 체계적으로 관리하기 위해서 PSM 대상사업장은 이와 관련된 도면 등 관련 자료를 문서화하고, 이를 토대로 공정 또는 설비상에 잠재된 사고의 위험성을 평가하여 위험요소를 발굴 · 제거한 후에 안전한 공장 가동을 위한 안전운전계획 및 비상조치계획 등 12개 요소에 대한 각각의 세부 추진계획이 포함된 공정안전보고서를 작성·제출하여 적합성 여부를 심사받도록 하고 있다. 이에 따라 2021년에 한국산업안전보건공단에서 공정안전보고서 577건을 심사하고, 998건에 대해 공정안전보고서와 현장과의 일치여부에 대한 확인을 실시하였다.

**표 7-①-4. 공정안전보고서 심사 · 확인 및 점검실적**

| 구 분 | 심사 건수 | 확인 건수 | 이행상태 점검 |
|---|---|---|---|
| 2016년 | 552 | 886 | 840개소 |
| 2017년 | 473 | 856 | 781개소 |
| 2018년 | 528 | 890 | 921개소 |
| 2019년 | 524 | 926 | 975개소 |
| 2020년 | 464 | 876 | 1,051개소 |
| 2021년 | 577 | 998 | 945개소 |

아울러, 공정안전보고서 제출사업장에 대하여 공정안전관리 이행여부를 평가하고 그 결과를 토대로 자율관리, 지도감독 강화 등 차등관리를 실시하고 있다. 2021년에는 P등급(우수), S등급(양호), M+등급(보통) 및 M - 등급(불량) 4개 등급으로 구분하고, P등급(우수) 사업장 86개소는 4년에 1회 점검하고, S등급(양호) 사업장 670개소는 2년에 1회 이상 점검, M+등급(보통) 사업장 828개소는 2년에 1회 이상 점검 및 한국산업안전보건공단의 기술지도, M - 등급(불량) 사업장 203개소는 1년에 1회 이상 점검과 2년 1회 이상 기술지도 등을 실시하였다.

2021년 차등관리 실시결과 943개소 사업장을 점검하고 시정지시 10,980건, 과태료 6,755건 등 행정 조치하였다.

또한, 한국산업안전보건공단에서는 중소규모 화재·폭발 취약 사업장 1,803개소를 선정하여 화학사고 사례 및 예방대책에 대한 안전관리책임자 교육 실시 및 화재 · 폭발 및 독성물질 누출 예방 기술지원 등의 기술지도를 실시하였다.

## 다. 위험작업 다수보유 제조업의 근원적 재해예방 강화

### 1) 안전보건개선계획 수립 · 명령

안전보건개선계획 수립 · 명령은 재해다발 또는 작업환경 불량사업장에 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 등으로, 2021년의 경우 107개 사업장에 대하여 안전보건개선계획 수립을 명령하여 개선하였다.

**표 7-①-5. 안전보건개선계획 수립 대상 사업장**

| 구분 | 대상 | 비고 |
|---|---|---|
| 안전보건진단 | ■ 추락·붕괴, 화재·폭발, 유해하거나 위험한 물질의 누출 등 산업재해 발생의 위험이 현저히 높은 사업장 | 산안법 제47조 |
| 안전보건개선계획 | ■ 산업재해율이 같은 업종의 규모별 평균 산업재해율보다 높은 사업장<br>■ 사업주가 필요한 안전조치 또는 보건조치를 이행하지 아니하여 중대재해가 발생한 사업장<br>■ 대통령령으로 정하는 수 이상의 직업성 질병자가 발생한 사업장<br>■ 제106조에 따른 유해인자의 노출기준을 초과한 사업장 | 산안법 제49조 |
| | ■ 단순한 시설을 가진 30인미만 소규모 사업장, 공사 준공기한이 4개월미만 남은 건설현장 등 개선계획 수립명령이 적절하지 않은 사업장 제외 | 안전보건진단 명령 및 개선계획수립 명령 업무매뉴얼 |
| 진단을 받아 안전보건개선계획 | ■ 산업재해율이 같은 업종 평균 산업재해율의 2배 이상인 사업장<br>■ 사업주가 필요한 안전조치 또는 보건조치를 이행하지 아니하여 중대재해가 발생한 사업장<br>■ 직업성 질병자가 연간 2명 이상(상시근로자 1천 명 이상 사업장의 경우 3명 이상) 발생한 사업장<br>■ 그 밖에 작업환경 불량, 화재·폭발 또는 누출 사고 등으로 사업장 주변까지 피해가 확산된 사업장으로서 고용노동부령으로 정하는 사업장(시행규칙 미규정) | 산안법 시행령 제49조 |
| | ■ 사업장의 전년도 재해율이 같은 업종 규모별 평균재해율 보다 높은 사업장 중 법 위반 중대재해 발생 사업장 | 안전보건진단 명령 및 개선계획수립 명령 업무매뉴얼 |

### 2) 제조업 등 유해 · 위험방지계획서 제출

유해·위험방지계획서는 1982년 산업안전보건법 제정 시 제조업 사업장의 산업재해 예방을 위해 도입된 제도로서, 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」으로 인해 적용이 면제(97.5.1.~2008.12.31.)되었다가 다시 시행(2009.1.1.)된 제도이다.

제조업 등 유해·위험방지계획서 제출 대상 사업장은 지속적으로 확대되어 2014년 9월 13일부터는 13개 업종에 해당되는 사업장으로서 전기 계약용량이 300kW이상 사업장 또는 6개 제출 대상 설비를 보유한 사업장이 해당된다.

**표 7-①-6. 제조업 등 유해 · 위험방지계획서 제출 현황**

| 구분 | 대상업종(전기 계약용량 300kW이상) | 대상설비 |
|---|---|---|
| 최초시행<br>('82~'97.4.30.) | 1. 화합물과 화학·석유·석탄·고무 및 플라스틱제품제조업<br>2. 제1차 금속산업<br>3. 조립금속제품·기계 및 장비제조업 | 1. 크랭크프레스기 및 액압프레스기<br>2. 용해로(용량 1톤 이상)<br>3. 화학설비<br>4. 건조설비<br>5. 아세틸렌용접장치<br>6. 가스집합용접장치 |
| 재시행<br>('09.1.1.) | 1. 금속가공제품(기계 및 가구 제외) 제조업<br>2. 비금속 광물제조업 | 1. 용해로(용량 3톤 이상)<br>2. 화학설비<br>3. 건조설비<br>4. 가스집합용접장치<br>5. 국소배기장치 |
| 확대<br>('12.1.26.) | 1. 금속가공제품(기계 및 가구 제외) 제조업<br>2. 비금속 광물 제조업<br>3. 기타 기계 및 장비제조업<br>4. 자동차 및 트레일러 제조업<br>5. 식료품 제조업<br>6. 고무제품 및 플라스틱제품 제조업<br>7. 목재 및 나무제품 제조업<br>8. 기타 제품 제조업<br>9. 1차 금속 제조업<br>10. 가구 제조업 | 1. 용해로(용량 3톤 이상)<br>2. 화학설비<br>3. 건조설비<br>4. 가스집합용접장치<br>5. 국소배기장치<br>6. 전체 환기설비, 밀폐설비 |
| 확대<br>('14.9.13.) | 1. 금속가공제품(기계 및 가구 제외) 제조업<br>2. 비금속 광물제조업<br>3. 기타 기계 및 장비 제조업<br>4. 자동차 및 트레일러 제조업<br>5. 식료품 제조업<br>6. 고무제품 및 플라스틱제품 제조업<br>7. 목재 및 나무제품 제조업<br>8. 기타 제품 제조업<br>9. 1차 금속 제조업<br>10. 가구 제조업<br>11. 화학물질 및 화학제품 제조업<br>12. 반도체 제조업<br>13. 전자부품 제조업 | 1. 용해로(용량 3톤 이상)<br>2. 화학설비<br>3. 건조설비<br>4. 가스집합용접장치<br>5. 국소배기장치<br>6. 전체 환기설비, 밀폐설비 |

제조업 등 유해·위험방지계획서 제출 대상 사업장은 제품의 생산 공정과 직접적으로 관련된 건설물·기계·기구 및 설비를 설치·이전하거나 주요 구조부분을 변경하려는 경우 등에 해당 작업을 시작하기 15일 전까지 사업장 소재 관할 안전보건공단에 유해·위험방지계획서를 제출해야 한다. 안전보건공단은 사업주가 제출한 유해·위험방지계획서의 적합성을 검토하여 고용노동부 지방관서에 심사결과를 알리고, 지방관서에서는 심사결과가 부적절한 경우 공사착공 중지명령, 계획변경명령 등의 조치를 하고 있다.

**표 7-①-7. 제조업 등 유해 · 위험방지계획서 제출 대상**

| 구 분 | 제출 대상 |
|---|---|
| 대상업종 | 제품의 생산공정과 직접적으로 관련된 건설물·기계·기구 및 설비 등 전부를 설치·이전하거나 그 주요 구조부분을 변경하려는 경우 |
| 대상설비 | 유해하거나 위험한 작업 또는 장소에서 사용하거나 건강장해를 방지하기 위하여 사용하는 기계·기구 및 설비로서 대통령령으로 정하는 기계·기구 및 설비를 설치·이전하거나 그 주요 구조부분을 변경하려는 경우 |

**표 7-①-8. 제조업 등 유해 · 위험방지계획서 제출 현황**

| 구 분 | 유해 · 위험방지계획서 제출 사업장 수(개소) | | |
|---|---|---|---|
| | 2개 업종('11년)<br>10개 업종('12~'13년)<br>13개 업종('14년~) | 5개 위험설비 | 계 |
| 2012년 | 282 | 477 | 759 |
| 2013년 | 949 | 743 | 1,692 |
| 2014년 | 1,260 | 869 | 2,129 |
| 2015년 | 1,593 | 879 | 2,472 |
| 2016년 | 1,789 | 932 | 2.721 |
| 2017년 | 1,816 | 1,020 | 2,836 |
| 2018년 | 1,811 | 934 | 2,745 |
| 2019년 | 1,668 | 758 | 2,426 |
| 2020년 | 1,861 | 945 | 2,806 |
| 2021년 | 2,266 | 1,214 | 3,480 |

## 라. 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('17년 ~ '21년) 89명 부상을 입고 70명이 사망하였다.

**표 7-①-9. 밀폐공간 질식재해 발생 현황**

| 구분 | 계 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 부상자 | 89 | 5 | 12 | 11 | 11 | 50 |
| 사망자 | 70 | 18 | 14 | 13 | 14 | 11 |

밀폐공간 질식재해 예방을 위해서는 작업 전 산소농도 측정, 환기 및 밀폐공간 보건작업 프로그램 수립 · 시행 등의 조치가 필수적이다.

이에 맨홀, 탱크 등 밀폐공간 보유 사업장에 대한 기획감독 및 기술지도를 실시하여 2021년에는 총 191개소를 감독하고 사법처리 3개소, 시정조치 316건, 과태료 15건(2,330만 원) 등의 조치를 하였다.

사전 예방활동 차원에서 한국산업안전보건공단을 통해 작업환경실태조사('19년) 결과 밀폐공간 보유사업장 및 폐수배출시설에 대한 실태조사(약 1만 개소)를 실시하여 위험관리 수준을 평가하였다. 전년도 실태조사 결과 고위험군으로 평가된 사업장에 대한 집중관리를 통해 위험도를 낮추는데도 노력하였으며, 가스농도측정기, 환기팬, 송기마스크 등 질식재해 예방장비 대여 사업(2021년 1,025건), 질식재해 발생 경보 9건, 기술자료 배포(3종, 26,350부) 등을 추진하였다.

## 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. 안전인증은 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, 1991년도부터는 위험기계 · 기구에 대한 검사 제도가 도입 · 시행되어왔다. 그러나 제품 시료의 성능 시험만을 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 마련하였다. 공청회(4월)와 세미나(7월)를 거쳐 2006년 3월에 마련한 산업안전보건법 개정(안)을 2007년 7월 27일에 개정 · 공포(법률 제8562호)하였다. 2008년에는 그 하위법령인 시행령(대통령령 제20973호, '08.8.21.) 및 시행규칙(고용노동부령 제308호, '08.9.18.)을 개정·공포하였으며, 2009년 1월 1일부터 안전인증 및 안전검사 제도를 시행하게 되었다.

안전인증 · 안전검사 도입에 따른 주요 개선내용은 다음과 같다.

첫째, 제품생산단계(사용 전)의 검사 · 검정제도를 「안전인증제」로 통합하여 제품 성능 이외에 업체의 기술능력 · 생산체계(품질관리시스템)를 함께 심사하도록 하였다. 안전인증을 받은 자는 제품에 안전인증 표시를 하도록 하고, 이를 임의로 변경 · 제거하지 못한다. 제조자는 안전인증을 받지 않은 경우 유사 표시를 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 · 수입하는 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 자율검사 프로그램 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('08년 12월)하였으며, 대상물량의 확대 및 정부의 재해예방 행정력의 효율적 투입을 위한 민간역량 활용의 필요성을 고려하여, 한국산업안전보건공단 외에 법정 요건을 갖춘 민간 전문기관[2]에도 업무를 위탁, 원활한 제도 시행에 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 7-①-9]와 같이 확대 · 시행하다. 2016년 2월 17일 「산업안전보건법 시행령」 개정을 통하여 이동식 크레인 및 고소작업대를 안전검사 대상에 포함하였고, 2017년 10월 27일 같은 법 시행령 개정을 통하여 컨베이어 및 산업용 로봇을 안전검사 대상에 포함하였다. 2020년 1월 16일 같은 법 시행령 개정을 통하여 기계톱을 안전인증 대상에서 제외하고 산업용 로봇 방호장치를 안전인증 대상에 포함하였다. 또한 기압조절실과 산업용 로봇 안전매트, 잠수기를 자율안전확인대상기계에서 제외하고 화학설비 및 그 부속설비, 건조설비 및 그 부속설비를 안전검사 대상에서 제외하였다.

2) 민간 전문기관: 한국승강기안전공단, 대한산업안전협회, 한국안전기술협회

**표 7-①-10. 안전인증 · 자율안전확인 신고 · 안전검사 대상**

| 구분 | 안전인증 및 자율안전확인 신고 | 안전검사 |
|---|---|---|
| 위험기계기구 | 안전인증 대상<br>① 프레스 ② 전단기 및 절곡기 ③ 크레인<br>④ 리프트 ⑤ 압력용기 ⑥ 롤러기 ⑦ 사출성형기<br>⑧ 고소작업대 ⑨ 곤돌라<br>자율안전확인 신고대상<br>① 연삭기 또는 연마기 ② 산업용 로봇 ③ 혼합기<br>④ 파쇄기 또는 분쇄기 ⑤ 식품가공용기계<br>⑥ 컨베이어 ⑦ 자동차정비용 리프트 ⑧ 공작기계<br>⑨ 고정형 목재가공용기계 ⑩ 인쇄기 | ① 프레스 ② 전단기<br>③ 크레인(정격하중 2톤 미만인 것은 제외)<br>④ 리프트 ⑤ 압력용기<br>⑥ 곤돌라 ⑦ 국소배기장치(이동식 제외)<br>⑧ 원심기(산업용에 한정)<br>⑨ 롤러기(밀폐형 제외)<br>⑩ 사출성형기(형체결력 294KN 미만은 제외)<br>⑪ 고소작업대 ⑫ 컨베이어<br>⑬ 산업용 로봇 |
| 방호장치 | 안전인증 대상<br>① 프레스 및 전단기 방호장치<br>② 양중기용 과부하방지장치<br>③ 보일러 압력방출용 안전밸브<br>④ 압력용기 압력방출용 안전밸브<br>⑤ 압력용기 압력방출용 파열판<br>⑥ 절연용 방호구 및 활선작업용 기구<br>⑦ 방폭구조 전기기계 · 기구 및 부품<br>⑧ 가설기자재(파이프써포트 등)<br>⑨ 산업용 로봇 방호장치(안전매트 등) | |
| | 자율안전확인 신고대상<br>① 아세틸렌 · 가스집합 용접장치용 안전기<br>② 교류아크용접기용 자동전격방지기<br>③ 롤러기 급정지장치 ④ 연삭기 덮개<br>⑤ 둥근톱 반발예방 및 날접촉예방장치<br>⑥ 수동대패용 칼날접촉방지장치<br>⑦ 가설기자재(보조지주 등) | |
| 보호구 | 안전인증 대상<br>① 안전모(추락 · 감전 방지용) ② 안전화<br>③ 안전장갑 ④ 방진마스크 ⑤ 방독마스크<br>⑥ 송기마스크 ⑦ 보호복 ⑧ 안전대<br>⑨ 보안경(차광 및 비산물 위험방지용)<br>⑩ 용접용 보안면 ⑪ 방음용 귀마개 또는 귀덮개<br>⑫ 전동식호흡보호구 | |
| | 자율안전확인 신고대상<br>① 안전모(낙하 · 비래 방지용)<br>② 보안경(비산물 위험방지용) ③ 보안면(일반)<br>※ 안전인증대상 보호구 제외 | |

**표 7-①-11. 위험기계·기구에 대한 안전인증·자율안전확인 신고·방호조치 대상 개정내용**

| 구분 | 개정 전('13.3.1. 이전) | 현 행 |
|---|---|---|
| 위험기계기구 | 안전인증 대상 | 안전인증 대상 |
| | ① 프레스 ② 전단기<br>③ 크레인 ④ 리프트<br>⑤ 압력용기 ⑥ 롤러기<br>⑦ 사출성형기 ⑧ 고소작업대 | ① 프레스 ② 전단기 및 절곡기<br>③ 크레인 ④ 리프트<br>⑤ 압력용기 ⑥ 롤러기<br>⑦ 사출성형기 ⑧ 고소작업대<br>⑨ 곤돌라 |
| | 자율안전확인 신고대상 | 자율안전확인 신고대상 |
| | ① 원심기<br>② 공기압축기<br>③ 곤돌라 | ① 연삭기 또는 연마기(휴대형 제외)<br>② 산업용 로봇<br>③ 혼합기<br>④ 파쇄기 또는 분쇄기<br>⑤ 식품가공기계(파쇄·절단·혼합·제면기만 해당)<br>⑥ 컨베이어<br>⑦ 자동차정비용 리프트<br>⑧ 공작기계(선반, 드릴기, 평삭기, 형삭기, 밀링만 해당)<br>⑨ 고정형 목재가공기계(둥근톱, 대패, 루타기, 띠톱, 모떼기 기계만 해당)<br>⑩ 인쇄기 |
| 방호조치 등 | ① 프레스 또는 전단기<br>② 아세틸렌 용접장치 또는 가스집합 용접장치<br>③ 방폭용 전기기계 · 기구<br>④ 교류 아크용접기<br>⑤ 크레인<br>⑥ 승강기<br>⑦ 곤돌라<br>⑧ 리프트<br>⑨ 압력용기<br>⑩ 보일러<br>⑪ 롤러기<br>⑫ 연삭기<br>⑬ 목재 가공용 둥근톱<br>⑭ 동력식 수동대패<br>⑮ 산업용 로봇<br>⑯ 정전 및 활선작업에 필요한 절연용 기구<br>⑰ 가설기자재 | ① 예초기<br>② 원심기<br>③ 공기압축기<br>④ 금속절단기<br>⑤ 지게차<br>⑥ 포장기계(진공포장기, 랩핑기로 한정) |

※ 동 표에는 방호장치 및 보호구에 대한 안전인증 및 자율안전확인 신고 대상 미포함

그림 7-①-1. 제조 · 유통단계의 검사 · 검정제도 개선

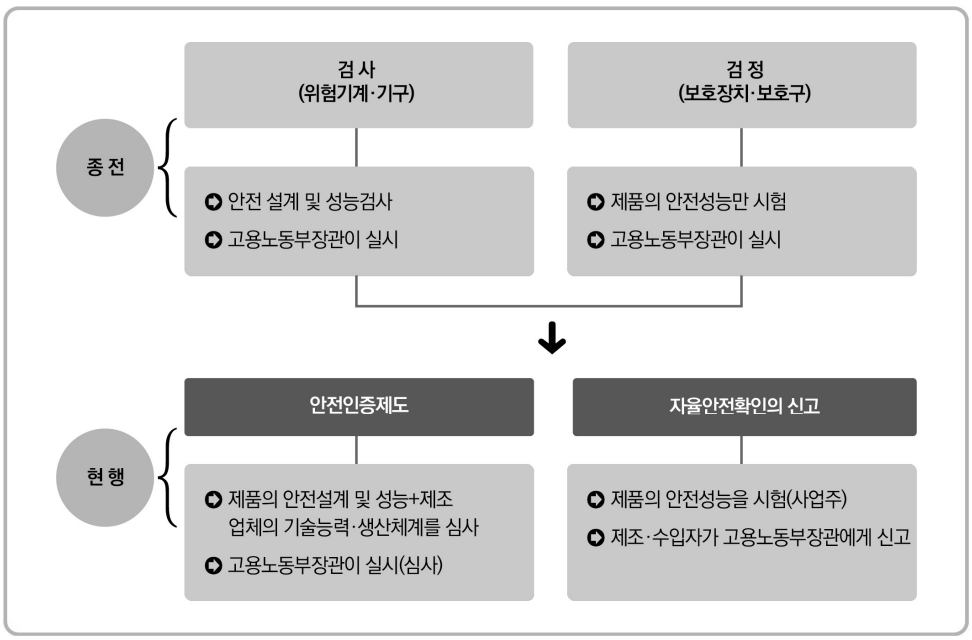
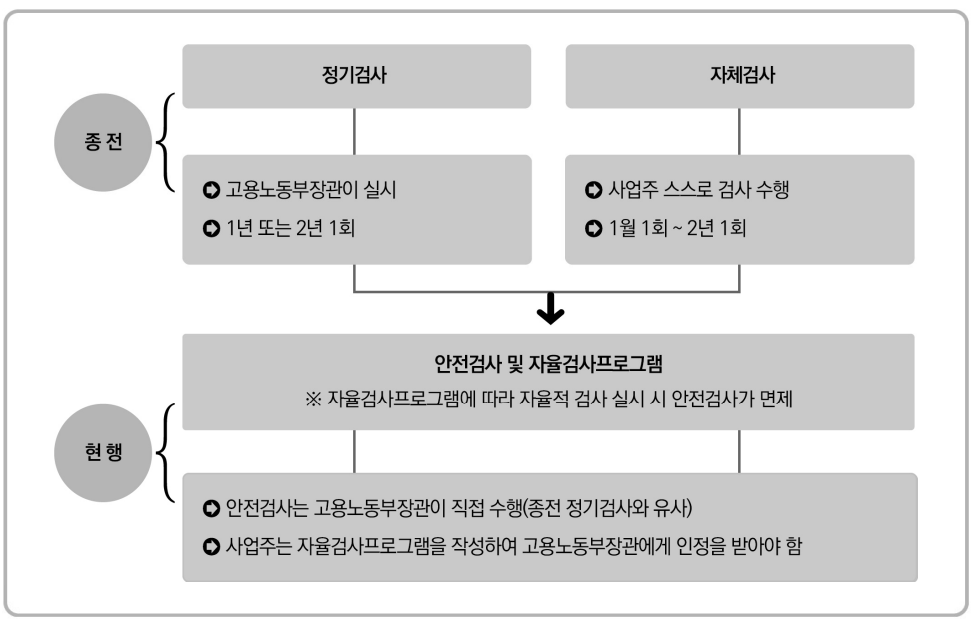



그림 7-①-2. 사용단계의 위험기계 · 기구 검사제도 개선



## 나. 위험기계 · 기구 안전인증 및 안전검사

2021년에는 위험기계 · 기구에 대하여 82,991건의 안전인증 심사 및 394,261건의 안전검사를 실시하였다.

**표 7-①-12. 위험기계 · 기구 안전인증 및 안전검사 결과** (단위: 건)

| 구 분 | 계 | 안전인증 | | | 안전검사 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 서면심사 | 기생심사 | 제품심사 | |
| 2021년 | 477,252 | 17,576 | 5 | 65,410 | 394,261 |

(단위: 건)

| 구 분 | 계 | 합격 | 불합격 |
|---|---|---|---|
| 계 | 394,261 | 386,415 | 7,846 |
| 프레스 | 36,853 | 36,112 | 741 |
| 전단기 | 3,814 | 3,743 | 71 |
| 크레인 | 116,649 | 112,669 | 3,980 |
| 리프트 | 15,248 | 14,577 | 671 |
| 압력용기 | 129,093 | 128,342 | 751 |
| 곤돌라 | 3,225 | 3,208 | 17 |
| 국소배기장치 | 945 | 931 | 14 |
| 원심기 | 1,149 | 1,123 | 26 |
| 롤러기 | 1,410 | 1,388 | 22 |
| 사출성형기 | 20,262 | 20,133 | 129 |
| 고소작업대 | 6,863 | 6,567 | 296 |
| 컨베이어 | 41,860 | 41,157 | 703 |
| 산업용 로봇 | 16,890 | 16,465 | 425 |

* 자료: 한국산업안전보건공단('21년)

### 다. 보호구 및 방호장치 안전인증

2021년에는 방폭용 전기기계 · 기구 등 방호장치 9종에 대해 5,745건의 안전인증 심사를 실시하고, 방진마스크 · 안전대 등 보호구 12종에 대해 1,628건의 안전인증 심사를 실시하였다.

**표 7-①-13. 방호장치 안전인증 실적** (단위: 건)

| 계 | 프레스 및 전단기 | 과부하 방지장치 | 보일러 안전밸브 | 압력용기 안전밸브 | 압력용기용 파열판 | 절연방호구 및 활선기구 | 산업용로봇 방호장치 | 가설 기자재 | 방폭 기기 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5,745 | 12 | 177 | 15 | 26 | 20 | 25 | 155 | 1,247 | 4,068 |

* 자료: 한국산업안전보건공단('21년)

**표 7-①-14. 보호구 안전인증 실적** (단위: 건)

| 계 | 안전모 | 안전화 | 안전 장갑 | 방진 마스크 | 방독 마스크 | 송기 마스크 | 전동식 호흡보호구 | 보호복 | 안전대 | 보안경 | 보안면 | 방음 보호구 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1,628 | 25 | 759 | 21 | 191 | 101 | 1 | 25 | 265 | 159 | 41 | 4 | 36 |

* 자료: 한국산업안전보건공단('21년)

## 4 재해예방 재정 · 기술 지원

### 가. 클린사업장 조성

「클린사업장 조성지원 사업」은 기술·재정적 능력이 취약한 산재보험가입 50인 미만 사업장 및 공사금액 50억 원 미만인 건설현장, 산업단지를 대상으로 유해 ·위험요인 개선을 통해 『안전하고 건강한 일터를 조성』하기 위한 사업이다.

**표 7-①-15. 클린사업 지원내용**

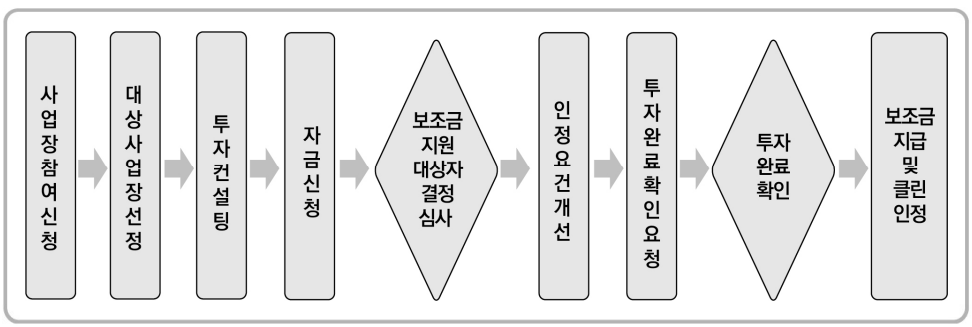
| 구 분 | 클린사업장 인정 (전부 개선) | 사망사고 등 고위험 개선 (일부 개선) | 추락방지 안전시설 (일부 개선) | 산업단지 산재예방시설 (일부 개선) |
|---|---|---|---|---|
| 지원 대상 | • 산재보험에 가입하여 근로자를 고용하고 체납이 없는 근로자 수 50인 미만인 다음의 어느 하나에 해당하는 사업장<br>- 고용노동부 감독·점검, 공단·민간기관의 기술지원 사업장<br>- 위험성평가 인정사업장<br>- 기타 고용노동부장관이 인정하는 사업장 | • 산재보험에 가입하여 체납이 없는 다음의 50인 미만 사업장<br>• 이동식크레인, 고소작업대, 굴착기, 로더, 타워크레인 보유 또는 임대사업장<br>• 태양광 설치·작업공정 보유사업장(50억 원 미만 건설업)<br>• 엘리베이터 설치·작업공정 사업장(50인 미만 건설업 본사) | • 산재보험에 가입하여 체납이 없는 공사금액 50억 원 미만 건설업 | • 산재보험에 가입하여 체납이 없는 산업단지 내 입주사업장, 사업주 단체, 산업단지 관리 주체 |
| 지원 조건 | • 투자 컨설팅 시 제기된 모든 문제점을 개선하는 경우 | • 사망사고 예방품목 또는 고용노동부의 감독, 공단의 기술지원 결과 개선이 시급한 위험요인을 개선할 경우 | • 시스템비계, 안전방망 및 사다리형 작업발판 등을 임대·설치·구입하고자 하는 경우 | • 산업단지 내 근로자가 공동이용할 수 있는 예방시설을 설치하고자 하는 경우 |
| 최대 지원 금액 및 지원 비율 | • 사업장 당 3,000만 원까지<br>※ 각각 최대 1,000만 원 추가 지원<br>- 고용증가 사업장(고용인원 1명당 200만 원 범위 내에서 추가 지원)<br>- 위험성평가 인정 사업장<br>- 강소기업으로 선정된 사업장<br>- 고위험업종(산재보험료율 상위업종 등) | • 사업장 당 3,000만 원까지<br>※ 각각 최대 1,000만 원 추가 지원<br>- 고용증가 사업장(고용인원 1명당 200만 원 범위 내에서 추가 지원)<br>- 위험성평가 인정 사업장<br>- 강소기업으로 선정된 사업장<br>- 고위험업종(산재보험료율 상위업종 등) | • 건설현장 당 3,000만 원까지 (단, 같은 사업주의 건설현장은 연간 3개소*까지)<br>* 공사금액 20억 원 미만은 2개소를 1개소로 산정 | • 산업단지 당 10억 원까지 |
| | • 공단 판단금액의 50%까지<br>※ 단, 10인 미만 및 고위험 업종 사업장은 공단 판단 금액의 70%까지 지원 | • 공단 판단금액의 70% 또는 정액<br>※ 이동식크레인·고소작업대, 굴착기, 로더, 타워크레인 등의 경우 동일설비 중복지원 불가 | • 공단 판단금액의 50%까지<br>※ 단, 공사금액 3억 원 미만은 65%, 3억 원 이상 20억 원 미만은 60%까지 지원 | • 공단 판단금액의 50%까지 |

※ 2013년부터 건설현장 추락재해 예방을 위해 시스템비계 지원을 추가하고, 2016년부터 사망사고 등 위험요인을 신속히 개선하기 위한 사망사고 예방품목(고소작업대 등 방호장치는 '15년부터 지원), 고용노동부의 감독, 공단의 기술지원 결과 시급한 개선사항에 대해 연중 지원 추가

「클린사업」의 지원절차는 위험성평가 인정 사업장, 고용노동부 감독 · 점검, 공단 및 민간재해 예방기관의 기술지원 대상 사업장이 기술지원을 받고 클린사업에 참여 신청을 하면 한국산업안전보건공단의 안전보건전문가가 사업장의 유해 · 위험 요인에 대한 투자계획 수립 기술지원(투자컨설팅)을 실시하고, 사업주는 도출된 유해 · 위험 요인과 작업환경개선 필요 사항에 대하여 노 · 사 협의에 따라 시설개선 이행계획서 및 자금지원 신청서를 제출한다. 사업장에서 제출한 이행계획 및 자금지원 신청서는 공단에 구성된 클린사업 자금지원 결정심사 위원회를 통하여 지원여부를 결정한 후 사업주의 시설개선이 완료되면 시설개선에 소요된 자금을 지원하는 방식으로 운영된다.

또한, 지원 후 1 ~ 3년간 사후 기술지도를 통하여 지원된 시설에 대한 정상사용 여부를 점검하고, 유해 · 위험요인에 대한 추가 기술지원을 하고 있다. 자금지원 결정 심사위원회는 30개 지역별로 노 · 사 · 정 및 전문가 등 총 300여 명으로 구성되어 있다.

**그림 7-①-3. 클린사업 추진절차도**




클린사업은 2001년 10월부터 2021년 12월 말까지 총 16,439억 원의 재정을 투입하여 50인 미만 사업장의 약 6.1%인 171,581개 사업장을 지원하였다.

그 결과 작업환경 불량업체, 취약계층 근로자 고용업체, 재해다발 업종 등을 집중 지원함으로써 산업안전분야의 양극화 해소에 일정 부분 기여한 것으로 평가받고 있다.

2021년에는 1,219억 원의 예산을 투입하여 15,529개 사업장을 클린사업장 조성으로 지원하였으며 2018년~2020년에 지원한 35,540개 사업장은 기술지원을 겸한 사후관리를 실시하였다.

그간 클린사업의 성과 · 효과를 분석한 결과, 근로자 보호는 물론 기업경쟁력 강화에도 일정 부분 기여하고 있는 것으로 나타났다.

**용역수행 결과**

• 사업의 효과성 평가

| 구분 | 사업성과(사업장 1개소당, '11년 ~ '20년 평균) |
|---|---|
| 재해자 감소 | 클린사업 지원 후 재해자 수 0.05명 감소 효과 |
| 고용의 변화 | 클린사업 지원 후 고용 0.997명 증가 효과 |

※ 2021년 재정지원사업 성과평가
- 용역 수행기관: 부산가톨릭대학교 산학협력단
- 용역 수행대상: 2011~2020년까지 지원사업장 70,798개소

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.

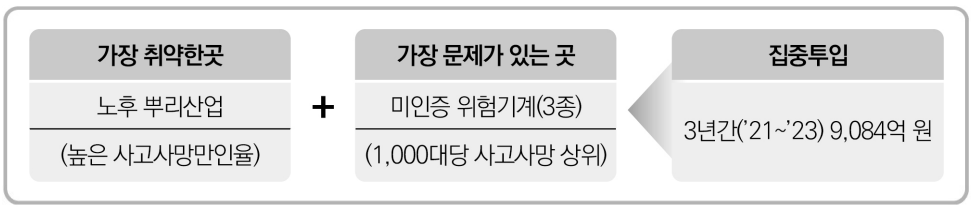
제도개선의 주요내용은 재정사업 성과평가 결과에 따른 기획재정부 권고사항, 클린사업 지원대상 및 방식 개선, 사업주 부담률 상향 조정, 지원조건 개선방안 등으로 추진하고 있다.

## 나. 안전투자 혁신사업

안전투자 혁신사업은 정부의 「국민생명지키기 3대 프로젝트」 추진에 따른 산업재해 사고사망자 50% 감축에 기여하고 코로나19로 인한 위기를 기업 경쟁력 강화의 기회로 전환하기 위한 한국판 뉴딜정책의 일환으로 2021년부터 한시사업('21년~'23년)으로 추진되었다.

단기간 대규모 재정('21년~'23년, 총 9,084억 원)이 투입되는 사업으로 50인 미만 사업장 중 산업의 노후화와 경쟁력 상실로 사고사망 발생 위험이 높은 뿌리산업 및 정책의 사각지대에 있었던 미인증 위험기계의 근원적 개선을 목표로 안전에 대한 투자가 근로자의 안전과 기업의 경쟁력 강화로 선순환되는 구조로 사업 추진방향이 설정되었다.

그림 7-①-4. 안전투자 혁신사업 추진 방향



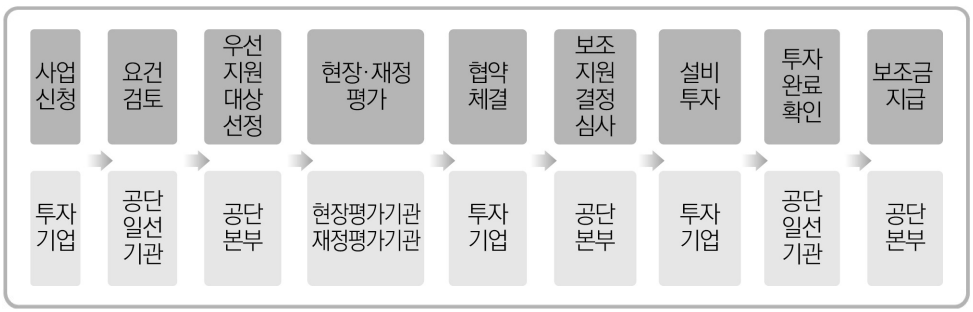

지원대상은 안전투자를 위한 재정여력이 부족한 산재보험에 가입된 50인 미만 사업장으로 구조적 안전성이 미확보된 미인증 위험기계(3종) 교체 및 뿌리기술을 활용하는 노후 위험공정의 개선에 소요되는 비용의 50%(최대 1억 원)를 지원하였다.

표 7-①-16. 안전투자 혁신사업 지원내용

| 지원대상 | 지원분야 | 지급대상 품목 | 예산규모 | 지원조건 |
|---|---|---|---|---|
| 산재보험에 가입한 50인 미만 사업장의 사업주 | 총계 | | 3,271억 원 | 최대 1억 원 한도<br>(총 소용비용의 50%) |
| | 위험기계 교체 | • 이동식크레인·고소작업대<br>• 리프트 | 2,350억 원 | |
| | 위험공정 개선 | • 뿌리공정* 유해·위험요인 개선 설비<br>(* 주조, 소성가공, 표면처리) | 921억 원 | |

사업 운영은 코로나19로 인한 비대면 사업환경에 대응하기 위해 온라인시스템(anto.kosha.or.kr)을 기반으로 운영 중이며 투자기업의 우선선정 점수가 실시간으로 자동산정되고, 심사단계에서 평가주체를 달리 운영하는 시스템 구축을 통해 사업의 투명성과 공정성을 확보토록 하였다. 또한 재정여건이 취약한 50인 미만 사업장이 초기 투자비용을 마련하는 데 어려움이 없도록 자부담 납부방식에 금융방식(리스·할부)을 도입하여 사업주의 자부담 방식 선택권을 확대하고 재정부담을 완화토록 조치하였다.

그림 7-①-5. 안전투자 혁신사업 추진절차




2021년 추진실적은 목표(3,271억 원) 대비 83.3%(2,725.3억 원)를 집행하였으며 총 4차에 걸친 공고를 통해 목표 대비 109.8%를 결정하였으나, 코로나19로 인한 사상 초유의 반도체 공급난 및 물류대란 등 통제가 불가능한 외부요인으로 장비·차량 등의 공급 지연이 발생함에 따라 목표는 달성하지 못하였다.

다만, 전 세계적인 차량용 반도체 공급난으로 이동식기계 탑재용 하부차량의 연내 공급이 불가능해짐에 따라 보조금 지급방식을 선지급 방식으로 변경하는 방향으로 검토하고, 적극행정면책위원회 승인('21.11.17.)을 통해 공급 지연에 따른 투자기한 경과로 지원이 취소되는 사업장(1,239대)의 피해를 방지할 수 있었다.

또한 2021년 사업성과 연구용역 결과, 정부 및 민간투자에 따른 생산유발계수는 8.386으로 전체산업(1.85) 대비 4.5배 높고, 약 5조 원의 경제적 파급효과를 창출할 것으로 전망되고 있으며, 투자기업 대상 설문조사 결과 전반적 만족도는 82.8%로 나타나 당 사업을 긍정적으로 평가하고 있다.

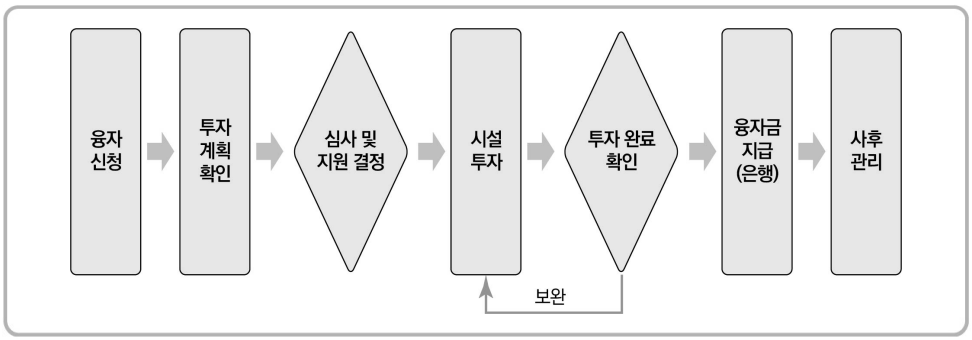
## 다. 산재예방시설자금 융자

산재예방시설의 개선을 통해 재해를 예방하고 기업의 자율적인 재해예방 투자를 촉진하기 위하여 1984년 산재예방시설자금 융자 제도를 도입 · 시행하였다.

산재예방시설 융자 사업은 근로자를 고용하고 산업재해보상보험에 가입한 사업 또는 사업장의 사업주를 대상으로 산재예방을 위한 시설 및 장비 설치 등에 소요되는 자금을 장기저리 조건으로 융자 지원하며, 융자 조건은 사업장당 10억 원 한도로 연리 1.5%, 3년 거치 7년 분할상환을 조건으로 금융기관을 통해 지원되고 있다.

재정여건이 열악하고 유해 · 위험도가 높은 사업장을 우선 지원함으로써 산재예방 효과 등을 높이고 있으며, 지원 이후 융자금으로 구입 · 취득한 산재예방 설비의 효율적인 사용지도 등을 위해 투자 완료 확인 다음 연도에 사후 기술지도 및 평가를 병행하여 실시하고 있다.

**그림 7-①-6. 산재예방시설 융자지원사업 추진 체계도**




최근 5년간 융자지원 실적을 보면 2017년 1,661억 원, 2018년 1,228억 원, 2019년 1,067억 원, 2020년 1,028억 원, 2021년 3,191억 원을 지원하였고, 산재예방 및 작업환경개선에 기여한다는 긍정적인 평가를 받고 있다.

**표 7-①-17. 산재예방시설자금 융자지원 현황**

| 사업명 | 지원대상 | 융자 대상품 | 재원 | 융자 조건 |
|---|---|---|---|---|
| 산업재해 예방시설 자금 융자 | 근로자를 고용하고 산재보험에 가입한 사업 또는 사업주의 사업주 | • 안전 · 보건상의 조치에 필요한 산재예방 시설 및 장비<br>• 유해 · 위험 기계 · 기구 방호장치 및 방호조치<br>• 방호조치가 완비된 유해 · 위험 기계 등 | 3,228억 원 | • 융자 한도: 사업장당 10억 원 한도<br>• 융자 금리: 연리 1.5% (고정금리)<br>• 융자 기간: 3년 거치 7년 분할상환 |

융자사업을 통한 사업성과를 살펴보면, 전년도 융자지원 사업장(840개소)의 지원 전후 1년간 재해율 비교 측정 시 재해율이 32.4% 감소하였다. 2011년부터 2020년까지 융자지원사업장의 성과분석 · 평가에서는 융자지원 이후 10년('11년~'20년) 동안 평균 2.1명의 고용증가 효과가 발생한 것으로 나타났다.

## 5 사업장 자율 안전보건관리체계 구축 지원

### 가. 안전보건관리체계 가이드북

중대재해처벌법이 제정되면서 사업주 또는 경영책임자등에게 안전보건관리체계 구축·이행에 대한 의무가 신설되었다. '안전보건관리체계의 구축·이행'이란 근로자를 비롯해 일하는 모든 사람의 안전과 건강을 보호하기 위하여 기업 스스로 유해하거나 위험한 요인을 파악하여 제거·대체 및 통제방안을 마련·이행하며, 이를 지속적으로 개선하는 일련의 활동을 말한다.

현장의 유해·위험요인을 확인·개선하기 위해 경영책임자등이 안전보건관리체계를 구축·이행하여야 하고, 중소기업에서도 쉽게 이행할 수 있도록 지원하기 위해 2021년 8월 「안전보건관리체계 가이드북」을 발간하였다. 가이드북은 기업에서 안전보건관리체계를 구축하기 위한 실행전략과 우수사례 등을 소개하고 있다.

또한, 근로자 50인 이상 300인 미만 중소 제조업 전체 1만여 개소를 대상으로 자율진단표를 배포하여 사업장에서 스스로 안전보건관리체계 구축 여부를 진단할 수 있도록 하였다. 자율진단 후 컨설팅을 신청한 사업장 400여 개소에 대해 근로감독관과 안전보건공단 직원으로 구성된 현장지원단이 직접 방문하여 컨설팅을 실시하였다. 현장지원단은 사업장의 안전관리 실태를 진단하고, 안전보건관리체계 이행을 위한 개선방안 등을 제시하였다. 2022년에도 민간재해예방기관 등을 활용하여 50인 이상 300인 미만 사업장 중 고위험 사업장을 중심으로 컨설팅을 확대할 예정이다.

### 안전보건관리체계 구축 7대 핵심요소 및 실행전략

| 핵심요소 | | 실행전략 |
|---|---|---|
| 1 | 경영자 리더십 | ■ 안전보건에 대한 의지를 밝히고, 목표를 정합니다.<br>■ 안전보건에 필요한 자원(인력·시설·장비)을 배정합니다.<br>■ 구성원의 권한과 책임을 정하고, 참여를 독려합니다. |
| 2 | 근로자 참여 | ■ 안전보건관리 전반에 관한 정보를 공개합니다.<br>■ 모든 구성원이 참여할 수 있는 절차를 마련합니다.<br>■ 자유롭게 의견을 제시할 수 있는 문화를 조성합니다. |
| 3 | 위험요인 파악 | ■ 위험요인에 대한 정보를 수집하고 정리합니다.<br>■ 산업재해 및 아차사고를 조사합니다.<br>■ 위험 기계, 기구, 설비 등을 파악합니다.<br>■ 유해인자를 파악합니다.<br>■ 위험장소 및 작업형태별 위험요인을 파악합니다. |
| 4 | 위험요인 제거·대체 및 통제 | ■ 위험요인별 위험성을 평가합니다.<br>■ 위험요인별 제거·대체 및 통제방안을 검토합니다.<br>■ 종합적인 대책을 수립하고 이행합니다.<br>■ 교육훈련을 실시합니다. |
| 5 | 비상조치 계획 수립 | ■ 위험요인을 바탕으로 '시나리오'를 작성합니다.<br>■ '재해 발생 시나리오'별 조치계획을 수립합니다.<br>■ 조치계획에 따라 주기적으로 훈련합니다. |
| 6 | 도급·용역· 위탁 시 안전보건 확보 | ■ 산업재해 예방 능력을 갖춘 사업주를 선정합니다.<br>■ 안전보건관리체계 구축 및 운영 시 사업장 내 모든 구성원이 참여하고 보호받을 수 있도록 합니다. |
| 7 | 평가 및 개선 | ■ 안전보건 목표를 설정하고 관리합니다.<br>■ '안전보건관리체계'가 제대로 운영되는지 점검합니다.<br>■ 발굴된 문제점을 주기적으로 검토하고 개선합니다. |

## 나. 자율점검표 제작·배포

2021년 8월에 배포한 가이드북은 전 업종에서 공통으로 적용할 수 있는 내용으로 구성하였다. 안전보건관리체계 가이드북 외에도 기업에서 손쉽게 활용할 수 있는 체크리스트 제작 요구가 있어 가이드북을 기반으로 업종별 자율점검표를 제작·배포하였다. 자율점검표는 7가지 핵심요소별 점검항목과 위험요인별 점검항목으로 구성되어 있다.

특히 사망사고자의 절반을 차지하는 건설업의 경우 과거 3년간의 사망사고 분석을 바탕으로 건설현장의 주요 위험요인을 분석하여 건설업 중대산업재해 예방을 위한 자율점검표를 제작·배포하였다.

**업종별 자율점검표 제작·배포 현황**

△('21.9월) 중소제조업 △('21.11월) 폐기물처리업, 창고·운수업
△('21.12월) 건설업 △('22.1월) 도·소매업, 음식점업, 임업, 화학업
△('22.2월) 시설관리업, 채석장

## 다. 사고유형별 매뉴얼

봄·가을철, 채광창 및 슬레이트 등 지붕공사와 달비계 작업 시 사망사고가 연이어 발생, 사고예방을 위해 최근 사고사례 반영 및 핵심 안전수칙을 보완하여 「지붕공사 작업안전 매뉴얼」을 개정 발간하고, 지붕공사와 달비계작업에 대한 자율점검표 및 안전수칙 홍보자료를 배포하였다.

아울러, 지붕공사 및 달비계 작업의 핵심 안전수칙을 반영하여 관련 규정(산업안전보건기준에 관한 규칙 제45조 및 제63조)도 개정하였다('21.11.19. 시행).

**< 채광창, 슬레이트 등 깨지기 쉬운 지붕재 공사 핵심 안전수칙 >**
① 고소작업대, 이동식비계 등을 활용, 지붕 밑에서 작업할 수 있는지 확인
② 작업통로용 발판과 채광창 안전덮개 설치
③ 지붕 가장자리에는 안전난간 또는 추락방호망을 설치
④ 작업자는 안전대와 안전모를 착용

**< 달비계 작업 핵심 안전수칙 >**
① 작업로프가 풀리지 않도록 결속상태 확인
② 작업로프와 고정점을 달리하는 수직구명줄 설치
③ 작업로프 파손 및 마모 가능성 확인

**건설업, '19~'21년 지붕공사·달비계 작업 사망사고 현황** (단위: 명)

| 구 분 | | 계 | 봄(3~5월) | 여름(6~8월) | 가을(9~11월) | 겨울(12~2월) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 지붕공사 | 계 | 112 | 32 | 28 | 38 | 14 |
| | '19년 | 45 | 13 | 12 | 12 | 8 |
| | '20년 | 39 | 11 | 11 | 14 | 3 |
| | '21년 | 28 | 8 | 5 | 12 | 3 |
| 달비계 | 계 | 38 | 15 | 7 | 13 | 3 |
| | '19년 | 11 | 2 | 5 | 4 | - |
| | '20년 | 14 | 4 | 1 | 6 | 3 |
| | '21년 | 13 | 9 | 1 | 3 | - |

또한, 지난 4년('17년~'20년)간 폐기물 처리 사업장에서 연평균 19명(총 76명)의 사고사망자가 발생했으며, 2021년에는 28명이나 사망하여 47.3%가 증가했다. 사고유형은 주로 기본 안전수칙 미준수로 인한 끼임, 떨어짐, 부딪힘으로 나타났다. 컨베이어·파쇄기의 점검 및 청소 작업 중 기계의 운전을 정지하지 않았거나, 점검 통로 또는 설비 보수작업이 이루어지는 추락위험 장소에 안전난간을 설치하지 않은 경우, 덤프트럭·지게차 등 하역차량 이동 중에 작업지휘자를 배치하지 않아 사고가 발생하였다.

폐기물 처리 사업장에서의 사망사고를 예방하기 위해 2021년 폐기물처리업 안전작업 가이드를 제작하여 배포하였으며, 안전작업 가이드를 통해 컨베이어, 파쇄·분쇄기, 지게차, 유지보수 작업 등 유해·위험작업별 안전한 작업 방법과 주요 사고사례 및 예방대책을 제시하고 있다.

폐기물 처리 사업장에서 발생한 사망사고 대부분은 다음과 같은 기본적인 안전수칙만 준수하면 예방할 수 있다. ① 정비·청소·수리 등의 작업 시 기계의 운전을 정지하고, 다른 사람이 기계를 운전시키는 것을 방지하기 위한 잠금장치, 표지판을 설치하여야 하며, ② 근로자가 높은 곳에서 작업을 하거나 추락위험장소를 이동할 때는 안전난간을 설치하고, 안전모를 반드시 착용시켜야 하며, ③ 덤프트럭, 굴착기, 지게차 등 하역 차량이 이동하는 구간에는 작업지휘자를 배치하고 근로자 출입을 금지해야 한다.

폐기물 처리업의 안전사고 예방을 위해서는 사업장 스스로 주요 사고사례를 통해 사업장의 위험요인을 찾아 개선해야 하고, 작업 시작 전에는 반드시 노·사가 함께 안전조치가 이행되고 있는지 확인해야 한다.

# 제2절 직업성 질병 예방

## ① 화학물질 관리

우리나라는 1996년 12월 발간한 기존 화학물질 목록(37,089종)과 2021년까지 공표한 신규 화학물질목록(9,652종)에 따라 현재까지 국내에는 46,700여 종의 화학물질이 제조 · 수입된 것으로 알려져 있으며, 매년 200 ~ 400여 종의 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 위해를 미치는 물질이기도 하다. 화학물질의 안전성을 확보하기 위해서는 화학물질 유해성을 정확히 알고 안전하게 취급하는 것이 무엇보다 중요하므로 산업안전보건법에서는 신규 화학물질 유해성 · 위험성 조사, 물질안전보건자료(MSDS) 작성 · 비치, 화학물질 경고 표지 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 제출해야 한다. 2021년에는 사업주로부터 254건의 유해 · 위험성 조사결과보고서를 제출받아 94종의 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 · 위험군으로 분류하거나 각기 다른 방식으로 경고 표지를 부착하고, 개별 국가

내에서도 서로 다른 법령이 존재하는 등 정보전달에 있어 혼선이 야기되었다. 이에 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('06.9.25.)하고, 「화학물질의 분류 · 표시 및 물질안전보건자료에 관한 기준」(고용노동부 고시)을 8차례('06.12.12., '08.1.10., '08.6.27., '09.10.26., '12.1.26., '13.8.14., '16.4.16., '20.11.12.) 개정하였다.

동 법령 및 고시 개정의 주요내용은 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 변경하였고, 넷째, 유해성·위험성별 한계농도를 고려하여 혼합물 내 구성 화학물질의 작성원칙을 마련하였다.

## 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 '화학물질 취급 설명서'로서 16개 항목의 유해 · 위험성 정보[3]를 담고 있다. ILO 협약에 따라 1995년 제도 도입이후 운영과정에서 MSDS 항목의 작성이 부실하거나, 기재된 유해성 정보가 어렵고 분량이 많아 사업장에서 실질적인 활용이 미흡하다는 문제가 제기되어 왔다.

이에 따라 관련부처 TF('07년 4회)와 실무 TF('08년 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』('08년 12월)을 수립하였다.

동 대책의 일환으로 2009년에 5,000종, 2010년에 1,800종 화학물질의 MSDS를 최신화하고(이후 '11년 ~ '18년 1,000 ~ 5,000종 최신화, '21.12월 기준 20,545종 MSDS DB

3) 화학제품과 회사에 관한 정보, 유해성 · 위험성, 구성성분의 명칭 및 함유량, 응급조치요령, 폭발 · 화재 시 대처방법, 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

구축), 31종 화학물질에 대한 유해등급별 대책정보를 제공하였으며, 특히 유해성이 높은 30종의 화학물질을 취급하는 사업장 15,000개소에 MSDS의 주요내용을 알기 쉽게 요약한 유해성 정보지를 개발 · 배포하였다.

한편, 화학물질 관련 정보를 생산 · 입수할 수 있는 화학물질 양도 · 제공자 이외에 화학물질을 단순히 취급하는 사업주에게까지 MSDS 작성 · 제공 의무를 포괄적으로 부여하는 것이 불합리하다는 내 · 외부 문제 제기에 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 화학물질 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.

그럼에도 불구하고 MSDS 양도 · 제공의 사각지대 발생, 영업비밀 남용 문제 지적 등 사회적 이슈가 지속적으로 발생하여 2019년 1월 산업안전보건법 전부개정을 통하여 MSDS 관련 제도를 대폭 개선하였다. 이에 'MSDS 제출' 및 'MSDS 비공개 정보 사전승인'을 도입하였으며 관련 제도는 준비기간을 거쳐 2021년 1월부터 시행되고 있다.

## 라. 화학물질 취급업체 점검

TCE, DMF, 노말헥산 등 유해화학물질로 인한 직업병 예방사업의 효과를 높이기 위해 한국산업안전보건공단을 통한 각종 지원사업과 더불어 유해화학물질 취급사업장에 대한 지도 · 점검을 실시하였다.

2012년에는 개정 · 정비된 법령을 토대로 화학물질 제조 · 수입 · 사용사업장을 대상으로 물질안전보건자료 및 경고표시 제도의 의무 이행 실태를 684개소에 대해서 최초로 감독을 실시하여 위반 사업장 509개소에 대해 과태료 부과 조치를 하였다.

이후 2013년에는 화학물질 취급사업장 660개소 중 416개소, 2014년에는 594개소 중 402개소, 2015년에는 1,136개소 중 702개소, 2016년에는 898개소 중 549개소, 2017년에는 1,355개소 중 919개소, 2018년에는 493개소 중 482개소, 2019년에는 443개소 중 416개소, 2020년에는 610개소 중 246개소에 과태료를 부과한 바 있다.

2021년에는 952개소를 점검하여 과태료 887개소, 시정명령 654개소, 안전보건개선계획 수립명령 15개소, 보건진단 3개소 등을 조치하였다.

## 마. 신규 및 기존화학물질 관리 강화

2000년대부터 발생한 원인미상 폐질환의 원인이 가습기살균제였음을 역학조사 및 동물실험 등을 통해 최종 규명('12년 2월, 질병관리본부)함에 따라 국회에서는 우리나라 화학물질 관리정책의 구조적 부실 등을 점검하기 위해 가습기살균제 국정조사 특별위원회를 구성 · 운영('16.7.7.~10.4.)하였다. 흡입독성 연구를 통해 가습기살균제 성분인 PHMG · HCl('17년) 및 벤잘코늄클로라이드('18년)의 유해성을 밝혀 피해자 규명을 위한 증거자료 등에도 활용하였다.

그 결과, 산업안전보건법과 관련해서는 유해성 · 위험성 조사 및 MSDS 제도 운영에 대한 보완이 요구된 바, 유해성 · 위험성 조사과정에서 화학물질 명칭의 정보보호 요청 시 '총칭명'으로 공표토록 관련 규정을 즉시 개정('17.1.2. 시행)하고 MSDS 이행실태 감독을 확대하는 등 화학물질 관리를 강화하고 있다.

## 바. 화학물질 관련 규제 강화

2017년 3월 산업안전보건기준에 관한 규칙 개정에 따라 관리대상 유해물질을 4종 추가 · 확대하여 현재 총 173종, 특별관리물질은 37종으로 확대하였다.

아울러, 외국의 산업현장에서 직업성 암, 폐질환 등이 발생한 화학물질의 국내 규제 필요성이 대두됨에 따라 2019년 4월 산업안전보건기준에 관한 규칙345을 개정하여 인듐 및 그 화합물을 관리대상 유해물질로, 1,2-디클로로프로판을 관리대상 및 특별관리물질로 추가하였다.

한편, 특별관리물질, 허가대상유해물질, 금지물질은 중독성질환 뿐만 아니라 직업성 암 등 중대한 건강장해를 일으킬 수 있다는 점에서 취급 기록 관리가 중요하므로 이들 물질의 기록관리 내용[4]을 보강하고, 구체적으로 기재하도록 안전보건규칙을 개정('21.11월)하였다.

4) 1. 근로자 명(신설), 2. 유해물질의 명칭, 3. 취급량(사용량 또는 제조량 등), 4. 작업내용, 5. 작업 시 착용한 보호구(신설), 6. 누출, 오염, 흡입 등의 사건이 있었던 경우 그 내용 및 조치한 내용(신설)

## 2 작업환경 관리

### 가. 작업환경측정

작업환경 측정은 사업주가 작업과정에서 발생하는 유해인자에 근로자가 얼마나 노출되는지를 측정 · 평가하여 그 결과에 따라 작업환경개선 등 근로자 건강보호 대책을 마련하도록 하기 위한 제도이다. 작업환경 측정은 작업환경의 문제점을 파악하여 개선할 때와 직업성 질병에 걸린 근로자의 과거 노출수준의 판단을 위한 도구로도 활용되고 있다. 작업환경측정 결과 노출기준을 초과하는 경우에는 시설개선계획, 건강진단 등 필요한 조치를 이행하여야 한다.

측정대상 사업장은 유기화합물, 금속류, 산 · 알칼리류, 가스류, 분진, 소음 등 작업환경 측정대상 유해인자(192종)에 노출되는 근로자가 있는 작업장이다.

**표 7-②-1. 작업환경측정대상 유해인자(규칙 제186조제1항, [별표 21])**

| | |
|---|---|
| 유기화합물(114종) | 벤젠, 톨루엔, 노말헥산, DMF, TCE, 포름알데히드 등 |
| 금속류(24종) | 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, 면분진, 용접흄 등 |
| 물리적인자(2종) | 8시간 시간 가중 평균 80dB(A) 이상의 소음, 고열 |
| 허가대상 유해물질(12종) | 디클로로벤지딘, 베릴륨, 휘발성 콜타르피치 등 |

☞ 측정대상 유해인자(192종) 외의 유해인자에 대해서는 자율적으로 측정 가능

작업환경 측정은 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. 작업환경측정분석능력 평가

작업환경측정결과는 작업환경관리를 위한 기초 자료로 국소배기장치 등 시설개선 및 직업병발생 원인조사를 위한 역학조사 등에 유용하게 활용되고 있으므로, 측정기관의 측정·분석능력 향상 및 측정결과의 신뢰성 확보가 절실히 요구되고 있다.

이에 따라 고용노동부는 지정측정기관을 대상으로 매년 2회 작업환경 측정 및 분석능력을 평가하고 있으며, 2021년 상반기에 유기용제분야에 183개소가 정도관리에 참여하여 99.5%(182개소), 금속분야에는 182개소가 참여하여 99.5%(181개소)가 적합한 것으로 나타났다. 2021년 하반기에는 유기용제분야에 12개소가 정도관리에 참여하여 91.7%(11개소), 금속분야에는 12개소가 참여하여 91.7%(11개소)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 종합 판정하고, 불합격 시에는 차기 측정 및 분석능력 평가에 합격할 때까지 업무를 정지시키며, 자체 측정 및 분석능력 향상을 위한 프로그램을 지속 개발·보급하여 작업환경측정기관의 측정·분석능력을 향상시키고 있다.

## 다. 소규모 사업장 작업환경측정 지원

작업환경측정 대상사업장 중 소규모 사업장은 대기업의 유해위험작업 하도급이 집중되어 작업환경이 열악한 반면, 사업장의 경제적 능력 부족과 안전보건에 관한 관심 부족 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 2017년에는 15,241개소(57.4억 원), 2018년에는 40,024개소(14,179억 원), 2019년에는 50,387개소(179.1억 원), 2020년에는 47,810개소(179.1억 원), 2021년에는 49,259개소(179.1억 원)의 측정비용을 지원하였다.

## 라. 작업환경측정 이행 확행 지도[5] 및 결과에 따른 작업환경개선지도

작업환경측정 실시 사업장은 꾸준히 증가하여 2004년도 상 · 하반기 평균 30,000여 개소에서 2020년도 75,000여 개소로, 2.5배 증가하였다.

**표 7-②-2. 최근 5년간 작업환경측정 실시 현황**

| 구분 | '16년 | | | '17년 | | | '18년 | | | '19년 | | | '20년 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 상반기 | 하반기 | *합계 | 상반기 | 하반기 | *합계 | 상반기 | 하반기 | *합계 | 상반기 | 하반기 | *합계 | 상반기 | 하반기 | *합계 |
| 실시 사업장 수 | 47,956 | 47,750 | 65,020 | 51,126 | 48,887 | 66,176 | 54,075 | 54,354 | 71,143 | 57,524 | 56,629 | 75,001 | 60,381 | 54,830 | 75,468 |
| 초과 사업장 수 (초과율,%) | 6,715 (14.0) | 6,733 (14.1) | 8,591 (13.2) | 6,825 (13.3) | 6,580 (13.5) | 8,664 (13.1) | 6,364 (11.8) | 6,238 (11.5) | 8,119 (11.4) | 6,252 (10.9) | 6,382 (11.3) | 8,137 (10.8) | 6,636 (11.0) | 6,480 (11.8) | 8,400 (11.1) |

*합계 : 실 사업장 수 기준

노출기준 초과 사업장은 2009년 20% 수준에서 2020년 11% 수준으로 매년 줄어들고 있는 추세이다. 유해인자별로는 소음이 94.7%로 가장 많은 비중을 차지하고 있고, 유기화합물 1.9%, 분진 1.9%, 금속 0.6% 순으로 나타나고 있다.

**표 7-②-3. '16~'20년 작업환경측정 실시 결과**

| 구 분 | | 실 사업장 수 | 소 음 | 분 진 | 유기 화합물 | 산·알칼리 | 금속 | 허가 물질 | 고열 | 금속 가공유 | 가스상 물질 | 기타 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2016 | 실시사업장수 | 65,020 | 50,056 | 28,601 | 30,978 | 11,771 | 34,758 | 413 | 2,915 | 13,103 | 5,024 | 9,692 |
| | 초과사업장수 | 8,591 | 8,340 | 231 | 207 | 4 | 122 | 1 | 27 | 17 | 7 | 36 |
| | 초과율(%) | (13.2) | (16.7) | (0.8) | (0.7) | (0) | (0.4) | (0.2) | (0.9) | (0.1) | (0.1) | (0.4) |
| 2017 | 실시사업장수 | 65,982 | 50,605 | 30,639 | 31,994 | 12,639 | 37,110 | 465 | 3,162 | 13,126 | 5,479 | 11,479 |
| | 초과사업장수 | 8,656 | 8,325 | 245 | 271 | 4 | 108 | 2 | 31 | 7 | 6 | 50 |
| | 초과율(%) | (13.1) | (16.5) | (0.8) | (0.8) | (0.03) | (0.3) | (0.4) | (1) | (0.1) | (0.1) | (0.4) |
| 2018 | 실시사업장수 | 71,143 | 53,574 | 33,413 | 33,332 | 13,051 | 40,566 | 472 | 3,487 | 14,981 | 5,936 | 12,290 |
| | 초과사업장수 | 8,119 | 7,852 | 146 | 208 | 4 | 62 | 1 | 64 | 6 | 4 | 37 |
| | 초과율(%) | (11.4) | (14.7) | (0.4) | (0.6) | (0.1) | (0.2) | (0.2) | (1.8) | (0.1) | (0.1) | (0.3) |
| 2019 | 실시사업장수 | 75,001 | 55,714 | 36,205 | 34,915 | 13,585 | 43,263 | 468 | 3,793 | 15,764 | 6,491 | 13,668 |
| | 초과사업장수 | 8,137 | 7,850 | 162 | 220 | 3 | 63 | 0 | 43 | 11 | 5 | 40 |
| | 초과율(%) | (10.8) | (14.1) | (0.4) | (0.6) | (0.0) | (0.1) | (0.0) | (1.1) | (0.1) | (0.1) | (0.3) |
| 2020 | 실시사업장수 | 75,468 | 55,366 | 36,978 | 34,869 | 13,770 | 43,975 | 471 | 3,818 | 15,977 | 7,170 | 14,971 |
| | 초과사업장수 | 8,400 | 8,184 | 160 | 163 | 1 | 48 | 1 | 38 | 4 | 3 | 36 |
| | 초과율(%) | (11.1) | (14.8) | (0.4) | (0.5) | (0.0) | (0.1) | (0.2) | (1.0) | (0.0) | (0.0) | (0.2) |

*합계 : 실 사업장 수 기준

5) 사업주는 인체에 해로운 작업을 행하는 작업장에 대하여 정기적으로 작업환경을 측정 · 평가 · 개선하여 고용노동부 장관에게 보고하고, 그 결과를 5년간(석면 등 발암성물질은 30년간) 보존

### 마. 화학물질 노출정보 알리미 서비스 제공

최근 화학물질 중독사고는 위험작업 외주화 등으로 인해 정보의 사각지대에 놓여있는 취약계층 근로자들에게 대부분 발생되고 있으며 산업의 고도화로 새로운 화학물질 사용에 따른 관리 사각지대는 지속적으로 증가할 것으로 예상되고 있다.

이에 따라 사업장에서 취급하는 미지의 화학물질의 종류 및 노출수준을 해당 공정의 근로자가 스스로 확인할 수 있도록 「화학물질 노출정보 알리미」 시스템을 신규로 구축·운영하여 작업환경측정 제도에서 제외되는 비정형작업, 단시간 취급 화학물질 노출에 대한 정보(약 1,600건)를 제공하는 등 노동자 알권리 보호에 기여하였다.

## 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 근로자 및 건설일용직 근로자에 대한 특수건강진단 비용지원신청을 받아 2017년에는 78,553명이 특수건강진단 비용 지원 혜택을 받았으며 총 56.43억 원이 소요되었다. 2018년부터는 20인 미만으로 지원대상을 확대하여 179,940명(130.8억 원), 2019년 274,794명(198.2억 원), 2020년 287,504명(198.2억 원), 2021년에는 313,544명(249.7억 원)의 특수건강진단 비용을 지원하였다.

### 나. 근로자 건강관리카드 발급

장기간 잠복기를 거쳐 발병하는 석면 등 15종의 유해물질 제조 · 취급업무 종사자의 직업성질환을 조기에 발견하고 지속적인 건강관리가 가능하도록 건강관리 카드제도를 운영하여 왔다.

건강관리카드를 발급받은 근로자는 이직 등으로 당해 업무에 종사하지 아니하게 된 경우에도 정기적으로 무료로 건강진단을 받을 수 있도록 한국산업안전보건공단에서 건강진단 비용, 교통비 및 식비를 지원하고 있으며, 2021년까지 건강관리카드는 8,786명에게 발급되었다.

**표 7-②-4. 건강관리카드 발급 현황**

| 합계 | 니켈 | 벤젠 | 벤조트리클로라이드 | 벤지딘염산염 | 분진 | 석면 | 염화비닐 | 제철용 코우크스 | 카드뮴 | 크롬산, 중크롬산 | 비파괴검사 (X-선) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8,786 | 416 | 1,585 | 27 | 230 | 354 | 1,933 | 464 | 1,212 | 21 | 2,160 | 367 |

## 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 이용되어왔다. 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 7-②-5. 석면으로 인한 직업병 발생 현황

| 연 도 | 계[명(%)] | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년(잠정) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 437(100.0) | 49 | 68 | 108 | 84 | 128 |
| 이환자 | 284(65) | 30 | 49 | 68 | 54 | 83 |
| 사망자 | 153(35) | 19 | 19 | 40 | 30 | 45 |

※ 출처: 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 석면마찰 제품의 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 석면함유제품[6]에 대하여 사용 등을 금지하였다.

## 다. 석면 해체 · 제거 사업장 관리

위와 같이 석면함유제품의 제조 · 수입 · 사용 등의 금지 정책에 석면함유제품의 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 고용노동부장관의 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 고용노동부장관으로부터 지정받은 석면조사

6) 석면함유(중량)율이 1% 초과인 제품(석면함유제품의 제조 · 수입 · 양도 · 제공 또는 사용 금지에 관한 고시, 고용노동부 고시 제2015-18호 참고)

기관을 통해 석면함유 여부 등을 사전조사 하고, 조사 결과 일정기준 이상의 석면이 함유된 경우에는 일정 요건을 갖춘 등록업체를 통해 석면 해체 · 제거작업을 하도록 제도를 개선하고 2009년 8월 7일 시행에 들어갔다.

**산업안전보건법 주요 개정내용**

- 일정규모 이상*의 건축물 또는 설비의 경우 지정조사기관을 통해 사전 석면조사 실시
  - 건축물의 연면적 및 철거 · 해체하려는 부분의 합이 50㎡ 이상(주택의 경우 200㎡ 이상)
  - 설비의 경우 자재의 면적의 합이 15㎡ 이상 또는 부피의 합이 1㎥ 이상 (파이프 보온재는 길이의 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㎡ 이상 또는 부피의 합이 1㎥ 이상(파이프 보온재인 경우 1% 초과 함유된 보온재의 길이 합이 80m 이상)
- 등록한 석면해체 · 제거업자는 작업 전 신고 및 작업기준을 준수하고, 작업완료 후 석면농도 측정기준은 1㎤ 당 0.01개를 유지하여야 함.

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 18,939건, 2017년에는 20,124건, 2018년에는 18,419건, 2019년에는 17,494건, 2020년에는 17,480건, 2021년에는 19.496건 신고되었다. 동 제도의 시행으로 2021년 3월 기준, 석면조사기관은 223개소가 지정받았고, 석면해체·제거업체는 3,830개소가 등록하였다.

등록된 석면조사기관과 석면해체 · 제거업자 필수인력(시행령 별표 27, 28)은 타 전문건설업 기관 등 중복으로 인력을 등록할 수 없으며, 등록된 석면해체 · 제거업체에 대해서는 산업안전보건법 제121조 제2항에 따라 "안전성 평가"를 실시하고 있으며, 2011년 시범평가를 실시하였고, 2012년부터 관련 고시*를 개정하여 본격적으로 시행하고 있다. 안전성 평가는 한국산업안전보건공단에서 2인 이상으로 평가반을 구성하여 '석면해체 · 제거작업기준의 준수 여부, 장비의 성능, 보유인력의 교육 이수, 능력개발 전산화 정도 및 관리시스템 등 기타' 등에 대해 평가를 수행하고 있다. 평가대상은 평가운영위원회에서 정한 평가대상 선정기준에 따라 공고일 이전 등록 기간이 1년 이상인 업체 중 전년도 3월 1일부터 해당 년도 2월 28일까지 고용노동부에 신고된 해체·제거작업 완료 실적이 1건 이상인 업체이며, 평가 결과에 따라 석면해체 · 제거업체를 5개 등급(S, A, B, C, D)으로 분류하여

결과를 공표하고 있다. 평가 주기는 2년을 기본으로 하되 평가등급별로 차등하여 적용(S등급: 3년, A/B/C등급: 2년, D등급: 1년)하여 평가하고 있다.

* 고용노동부 고시 제2020-13호「석면조사 및 안전성 평가 등에 관한 고시」

또한, 석면 해체 · 제거업자는 작업 전 고용노동부장관에게 작업을 신고하고, 작업 시에는 산업안전보건기준에 관한 규칙의 작업기준을 준수토록 하며, 작업완료 후에는 작업장의 공기 중 석면농도가 일정 기준 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 16시간 이상의 특별안전보건교육을 실시하여야 하며 해당 작업에 투입하더라도 건강상의 영향이 없는지 사전에 확인하기 위한 배치 전 건강진단을 실시하여야 한다. 또한, 석면을 취급하는 근로자에게는 1년에 1회 이상의 특수건강진단을 받도록 하여야 하며, 석면노출 정도에 따라 3개월 ~ 10년 이상 석면취급 업무에 종사한 전 · 현직 근로자는 국가에서 건강관리수첩을 발급하고 매년 건강진단을 받도록 하여 직업병 이환을 방지토록 관리하고 있다.

## 5 진폐의 예방과 진폐근로자 보호

### 가. 진폐근로자 보호 등 사업 개선

그동안 진폐업무 중 산재보상업무는 근로복지공단, 진폐위로금 지급 등의 업무는 지방고용노동관서로 이원화되어 이를 일원화하여 민원인의 부담을 해소해야 한다는 문제제기가 있어왔다. 이에, 2007년 11월 30일 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 시행령을 개정하여 2008년 1월 1일부터는 근로복지공단으로 진폐업무를 일원화하여 업무처리의 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 되었다.

2009년 8월 7일부터는 고용노동부가 수행하던 진폐관리구분 심사청구, 판정결과 통보 업무, 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 7-②-6. 에너지 및 자원사업 특별회계 세출결산 요약** (단위: 백만 원, %)

| 사 업 명 | '21년 예산현액 | 지출액 | 잔 액 (불용액) | 집행률 |
|---|---|---|---|---|
| 계 | 92,211 | 78,863 | 13,348 | 85.5 |
| 진폐위로금 | 89,349 | 76,256 | 13,093 | 85.3 |
| 건강진단 | 1,628 | 1,588 | 40 | 97.5 |
| 건강진단지원금 | 1,234 | 1,019 | 215 | 82.6 |

## 나. 진폐예방 및 진폐근로자 보호사업 추진

8대 광업[7]의 특정분진 작업에 종사한 진폐근로자의 생활안정 및 건강보호를 위해 에너지 및 자원사업 특별회계에서 예산을 확보하여 사업을 추진하고 있다.

2021년도 진폐예산은 922억 원으로 아래와 같이 사업을 전개하였다.

### 1) 진폐위로금 지급

진폐위로금은 장해위로금, 유족위로금과 진폐재해위로금으로 구분되는데, 장해위로금은 진폐로 인하여 산재보상보험법에 의한 장해급여의 대상이 된 자에게 장해일시금의 60%를 지급하고, 유족위로금은 산재보상보험법에 의한 유족급여의 대상이 된 자의 유족에게

7) 8대 광업(석탄광업, 철광업, 텅스텐광업, 금 · 은광업, 연 · 아연광업, 규석채굴광업, 흑연광업, 활석광업) + 기타 광업 중 진폐로 인해 산재보험법에 따른 유족급여 · 장해급여를 지급받고 퇴직한 자가 있는 광업

유족일시금의 60%를 지급한다. 진폐재해위로금은 2010년 11월부터 신규로 진폐장해판정을 받은 자부터 적용되며 장해위로금과 유족위로금을 통합하여 215일분~ 1,040일분까지 지급한다.

2014년도는 사망자 장해등급 판정방법 변경, 요양 중 진폐환자에게도 장해위로금 지급하도록 한 행정심판 취소 재결, 평균임금 산정지침 변경에 따른 평균임금 정정 신청의 증가로 진폐위로금이 급증하였다. 2017년도 개정법 시행 전 요양이 결정된 진폐근로자에게 구법에 따른 유족위로금 지급, 2018년도 요양 중인 진폐근로자에게 소멸시효 완성 항변 없이 장해급여 및 장해위로금 지급, 2019년도 시행규칙 개정 전 1형 무장해 판정자 장해급여 지급, 2020년도 진폐장해등급 제1급 규정이 없던 기간(2008. 7. 1. ~ 2010. 11. 20.) 중 심폐기능 고도장해(F3) 판정자의 장해등급 제1급 인정 등 행정지침을 변경하여 위로금 수혜대상과 지급액이 지속 증가하였다.

2021년 진폐위로금으로는 진폐근로자 및 유족 2,489명에게 762억 원을 지원하였고, 이 중 진폐재해위로금은 558명에 173억 원, 장해위로금은 1,377명에 291억 원, 유족위로금은 554명에 298억 원을 지원하여 진폐근로자와 그 유족의 생활안정에 기여하였다.

### 2) 진폐 건강진단 실시

특정분진작업에 종사하고 있는 근로자의 진폐의 예방 및 건강관리를 위해 매년 정기적으로 건강진단을 실시하고, 광업에 1년 이상 종사하고 이직한 근로자가 신청하면 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 7-②-7. 진폐 건강진단 실적('21년)** (단위: 명, 백만 원)

| 구 분 | 계 | 정 기<br>건강진단 | 이 직 자<br>건강진단 | 정 밀<br>건강진단 | 건강진단<br>부 대 비 |
|---|---|---|---|---|---|
| 실시 건수 | 13,845 | 1,677 | 4,858 | 3,953 | 3,357 |
| 지원금액 | 1,928 | 84 | 344 | 1,244 | 256 |

# 제3절 근로자 건강증진

## 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.

2021년 12월 기준 작업관련성 질환 발생자 수는 총 13,578명으로 전체 업무상 질병자 수 20,435명의 66.4%를 차지하였다. 작업관련성 질환의 종류별 분포를 보면 근골격계질환이 11,868명 발생하였으며, 이 중 신체부담작업에 의한 근골격계질환은 6,549명, 수근관증후군은 261명, 비사고성(작업 관련성) 요통은 2,158명, 사고성 요통은 2,900명이 발생하였다. 또한, 뇌심혈관질환은 1,168명이 발생하였으며, 그 중 사망자는 509명, 질병자는 659명이 발생하였다.

### 나. 근골격계질환 예방 기술지원

근골격계질환은 매년 증가하는 추세로 여전히 전체 업무상질병의 절반 이상을 차지하고 있다.

이에, 택배 1,894개소, 마트 1,494개소, 환경미화 273개소 등 근골격계질환 다발 직종 사업장 3,661개소에 대해 유해요인조사 및 작업환경개선 등을 지원하고, 근골격계 부담작업을 수행하는 근로자에게 보호장비 Kit(손목·발목·무릎·팔꿈치 보호대 세트)를 보급하여 근골격계질환 감소를 위해 노력하였다.

근골격계질환은 잦은 통증과 운동 제약 등으로 근로자의 삶의 질을 떨어뜨릴 뿐만 아니라 노동력 상실과 생산성 저하 등을 초래하는 만큼 개인의 안정과 국가 경제발전을 위하여 예방 기술지원을 강화해나갈 예정이다.

## 다. 과로사 고위험군 집중관리

장시간 근로, 연속 야간근로 등 노동환경의 변화와 고령화 등으로 인하여 소위 '과로사'로 불리는 뇌심혈관질환에 대한 예방 필요성이 증대되었다.

이에, 2021년에 처음으로 공모를 통해 건강진단 전문병원을 선정한 후 당뇨병·고혈압 등 기저질환 보유, 고령 등 뇌심혈관질환 고위험 근로자를 대상으로 심층건강진단 비용지원 사업을 추진하여 총 3,770명의 근로자에게 7억 3천여만 원의 검진비용을 지원하였다.

또한, 심층건강진단 결과, 추가 진료가 필요하다는 검진의사의 소견이 있는 근로자에 대해서는 총 47회(회당 2만 원) 추가 진료를 지원하였고, 검진병원에 방문하기 어려운 근로자는 근로자건강센터의 이동상담 등을 통하여 사후관리를 지속 추진하였다.

**심층건강진단 검사항목**

- **(진찰)** 문진 및 의사상담, 뇌심혈관질환 발병위험도 평가
- **(계측검사)** 신체계측, 혈압검사
- **(혈액검사)** 당화혈색소, 총콜레스테롤, HDL·LDL콜레스테롤, 신사구체여과율 등
- **(소변검사)** 요단백, 미량알부민
- **(정밀검사)** 경동맥 초음파, 관상동맥 비조영 CT, 심전도, 심장초음파

## 라. 감정노동자 보호사업 추진

2021년 4월 13일 산업안전보건법(제41조) 개정을 통해 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언 등에 노출되는 모든 근로자에 대하여 건강장해 발생(또는 현저한 우려) 시 조치* 및 조치요구 근로자에 대한 불리한 처우 금지가 이루어지도록 하였다.

* ①업무의 일시적 중단 또는 전환, ②근로기준법 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장, ③치료 및 상담지원, ④관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류 제출 등 폭언 등으로 인한 고소·고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

보호대상 및 범위 확대에 따른 개정법 현장안착 지원을 위해 감정노동 노출 위험이 높은 음식점, 운수업, 공동주택 경비원 등 고위험 직종·업종을 대상으로 건강보호 컨설팅

(2,026개소)을 실시하고, 온·오프라인을 활용한 감정노동자 보호문화 정착 캠페인을 전개하였다.

또한, 감정노동자의 건강장해를 예방하기 위해 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구를 게시(대면업무)하거나, 음성으로 안내(비대면 업무)하도록 홍보하고, 재가요양보호사, 도시가스점검원 등 방문직종 10종에 대한 건강보호 매뉴얼과 감정노동 종사자 건강보호 가이드라인을 제작하여 배포하였다.

## 마. 옥외근로자 마스크 제공

미세먼지로 인한 옥외노동자 건강보호를 위해 공사금액 50억 원 미만의 건설현장 및 상시근로자 수 50인 미만의 환경미화업, 건물관리업, 택배 및 퀵서비스업, 가스배관 설치 등 관련업 및 지정폐기물 수집운반업종 사업장의 옥외작업 근로자 196,652명에게 방진마스크 3,932,990개를 지원하였다.

특히, 미세먼지 농도가 높아지는 겨울철부터 봄철까지 고농도 시기('21.12.~'22.3.) 옥외노동자 건강보호를 위해 11월 한 달 동안 옥외노동자 32,144명에게 마스크 642,878개를 집중 배포하고, 올바른 착용방법 등을 안내하여 정부의 미세먼지 계절관리제에 적극 대응하였다.

## 바. 폭염재난 대응 관리

매년 여름철에 반복되고 있는 폭염재해를 예방하기 위하여 '열사병 예방가이드'를 제작하고, 온·오프라인을 활용하여 열사병 예방수칙 이행을 위한 홍보를 집중적으로 펼쳤다. 또한, 건설현장 등 폭염에 취약한 78,948개소에 열사병 예상수칙 이행여부에 대해 지도·점검하고, 폭염예방 품목(이동식에어컨, 그늘막) 구입비용을 보조지원(1,278개소, 31억 원)하였다. 또한 2021년 8월 5일부터 8월 20일까지를 '폭염 대응 특별주간'으로 지정하여 열사병 예방 사업장에 대한 지도·점검을 강화하고 옥외근로자 폭염예방 물품(7만5천개)을 지원하였다.

## 2 소규모 사업장 보건관리 기술지원

보건관리자 선임의무가 없는 50인 미만 사업장 중 작업환경과 건강관리가 상대적으로 취약한 소규모 사업장에 대해 산업보건전문기관 등을 통해 보건지도, 교육 및 상담, 작업환경관리지원 등을 사업장 특성에 따른 다양한 형태로 지원하여 업무상 질병 감소에 기여하였다.

보건관리 기술지원사업은 고용노동부 지정 보건관리전문기관, 민법 제32조 및 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙 제4조에 따라 고용노동부장관의 설립허가를 받은 산업보건전문기관 등이 수행하고 있고 산업위생관리기사, 간호사 자격보유자 등 수행요원이 작업환경관리, 작업관리, 건강관리와 함께 안전조치 이행여부 점검 등의 기술지도를 실시한다.

2021년에는 작업환경 및 건강관리 취약 소규모 사업장 16,605개소를 선정, 산업보건전문기관의 기술지원 수행요원(산업위생관리기사, 산업간호사 등)이 사업장을 방문(평균 3회)하여 보건지도, 건강상담 및 작업환경관리, 직업건강 이슈(지하 집수조 질식, 감정노동, 근골격계부담작업) 지도 등 기초적인 산업보건서비스를 지원하였다.

**지원대상 기준**

① 질식재해 발생 위험이 높은 사업장
② 작업환경 측정결과, 화학적 인자 또는 분진 노출기준 1/2초과, 소음노출 기준 초과 사업장
③ 작업환경 또는 특수건강검진 미측정·미실시 사업장
④ 기타 업무상질병 또는 유소견자 발생 우려 사업장
⑤ 지역별 근골격계 질환 발생 위험 업종

## 3 근로자 건강센터 운영

소규모 영세업체가 밀집되어 있는 지역에 근로자건강센터를 설치하여 보건관리자 선임 의무가 없는 50인 미만 사업장에 대한 직업건강증진 기초서비스를 제공함으로써 소규모 사업장 근로자의 업무상 질병 예방 및 근로자 건강관리를 도모하기 위해 근로자 건강센터 23개소*를 설치·운영하고 있다.

* 2011년 3개소(경기서부, 인천, 광주) / 2012년 2개소(대구, 경남) / 2013년 5개소(서울, 경기동부, 울산, 부천, 충남) / 2014년 5개소(경기남부, 대전, 부산, 경북북부, 전남동부) / 2015년 5개소(서울서부, 경산, 강원, 전주, 제주) / 2016년 1개소(경기북부)/ 2020년 2개소(충북, 전남서부)

근로자건강센터에서는 직종별 유해요인관리를 통한 직업병 상담, 특수건강진단결과 사후관리 등 산업보건관리(건강관리, 작업관리, 작업환경관리) 서비스를 제공하였다.

2021년 이용자 수는 218,778명(상담건수 297,505건)으로, 상담내용별로 뇌심혈관질환 예방이 142,111건으로 가장 많았고, 근골격계질환 예방이 85,380건, 전문의 건강상담 22,961건, 심리(직무스트레스 예방)상담 26,642건, 근무환경(작업관리)상담 20,411건으로 나타났다.

또한, 기존 근로자건강센터 관할지역 내 원거리 산업단지 근로자의 지원을 위해 '분소(分所)' 21개소[8]를 설치·운영하여 직업건강서비스 수혜 범위를 확대하였고, '직업트라우마센터' 13개소[9]를 설치·운영하여 충격적 산업재해 직·간접 목격자, 직장 내 괴롭힘 피해자 등 총 4,218명에게 심리상담 프로그램 제공하는 등 직장인 마음건강 회복지원 사업도 적극적으로 전개하고 있다.

향후 위험도, 요구도 및 지역적 형평성 등을 고려하여 산업보건 취약지역 중심으로 신규 센터를 확대해 나갈 예정이다.

8) 2016년 5개소(성남, 김포양촌, 서대구, 완주, 창원) / 2017년 16개소(평택, 남양주, 군포, 구미, 영천, 광주광산, 대구달성, 양산, 김포고촌, 서울중구, 서울성동, 울산북구, 인천부평, 춘천, 연동, 아산)

9) 2018년 1개소(대구) / 2020년 7개소(인천, 부천, 경기서부, 경기동부, 경남, 광주, 대전) / 2021년 5개소(경기북부, 울산, 전주, 제주, 충남)

# 제4절 노사 자율적 산재예방 활성화

## ① 안전보건 공생협력 프로그램 활성화

### 가. 추진배경

협력업체는 모기업에 비해 안전·보건 투자여력 및 정보가 부족하여 효과적인 재해예방 활동을 추진하기 어려운 것이 일반적이다. 반면 협력업체에서는 고위험 작업을 수행하는 경우가 많으며, 재해발생 빈도도 높다. 이러한 산업현실을 고려하여 고용노동부는 2012년 협력업체의 안전보건관리 능력을 향상시키고 산업재해를 예방하기 위해, 모기업의 인적·물적 지원을 유도하는 사업을 시작하였다. 이후, 2014년부터는 안전보건공단에서 사업을 확대·운영하고 있다.

### 나. 사업내용

모기업 - 협력업체가 공동으로 안전보건 공생협력 프로그램을 수립하고, 모기업 주도의 다양한 인적 · 물적 지원(회의, 교육, 지도 · 점검, 비용지원 등)을 통해 협력업체의 안전 · 보건 수준 향상을 지원한다.

그림 7-④-1. 추진절차



## 다. 추진경과

사업장 내 모기업과 동일 수준의 안전성 확보, 협력업체의 자율 안전 · 보건관리체계 확립, 모기업의 안전 · 보건 책임 의식 강화를 통한 원청과 하청업체의 안전 · 보건 공생 발전을 위해 2012년부터 시행하였고 2021년 현재까지 모기업 총 8,907개소, 협력업체 총 77,952개소가 참여하였다. 참여 규모는 2012년 매출 500대 기업·100인 이상 사업장에서 시작하여 2019년부터 50인 이상(사내 협력업체 근로자 포함) 사업장으로 확대하였다. 이로써 유해 · 위험물질 취급 협력업체, 사망사고 및 재해 다발 사업장 등 안전 · 보건관리 취약 사업장이 포함되도록 하였다. 참여사업장에 대한 추진실적 평가 결과를 통해 참여·우수사업장에 대해서는 정기감독 일부 유예, 정부 포상 시 우대, 시설개선 비용 일부 지원 등 인센티브*를 제공하여 사업장의 자율적 재해예방을 촉진하였다. 특히, 2021년에는 무역보험공사 수출 보험 및 보증혜택 지원을 추가하였다.

* ('21년) ① 기술보증기금 보증 여신 혜택: 10개소 43억 원(보증요율 0.2%p 감면)
② 중소기업진흥공단 정책자금 지원: 674개소 2,359억 원
(최근 5년) ① 클린사업 재정지원: 118개소 11억 원 ② 산재예방시설 융자지원: 49개소 약 165억 원

**표 7-④-1. 사업 참여 현황**

| 구 분 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 모기업 | 877개소 | 885개소 | 991개소 | 990개소 | 1,024개소 | 1,014개소 | 782개소 | 934개소 |
| 협력업체 | 7,996개소 | 7,904개소 | 8,524개소 | 8,579개소 | 8,275개소 | 7,869개소 | 5,565개소 | 7,156개소 |

## 라. 주요성과

2021년 참여 협력업체(100인 미만 사업장 6,006개소)의 11.2%(672개소)가 위험성평가 인정을 받고, 50인 미만 제조업 협력업체(1,905개소)의 21.7%(414개소)가 산재예방요율제(위험성평가, 사업주교육) 인정까지 받아 산재보험료 할인 혜택을 받았다.

아울러, 산업안전보건강조주간 행사 시 우수사례 발표대회를 개최하고 우수사례를 발굴 · 전파하여 원 · 하청 간 공생협력을 통한 자율적인 안전 · 보건활동 분위기를 확산하였다.

# 2 산업안전보건교육 및 홍보

## 가. 산업안전보건교육

노동자의 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 제29조 [안전보건교육] 및 제32조 [안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육]에 바탕을 두고 산업안전보건 교육과정을 지속적으로 개발 · 운영해 왔다.

특히, 2012년부터 건설일용노동자를 대상으로 하는 "건설업 기초안전보건교육" 제도를 시행하였고 사업장의 특성과 요구에 맞게 교육 대상을 경영층, 중간관리자, 노동자, 산재 취약계층 등으로 세분화하여 해당 대상에 맞는 다양한 교육과정을 개발 · 운영함으로써 교육효과 및 고객만족도를 극대화하고 있다.

### 2) 수요자 중심의 계층별 맞춤식 교육지원

#### ① 경영층 교육과정

안전이 곧 기업의 경쟁력임을 보여주는 사례를 통해 경영층의 안전의식 제고와 투자를 적극 유도하고자 사업장 경영층을 대상으로 안전보건교육을 실시하였다. 경영과 안전, 업종별 재해요인 분석, 안전대책 등을 교육함으로써 재해감소와 사업장 자율안전 관리 정착에 기여하도록 하였다.

**표 7-④-2. 경영층 대상 교육실적**

| 구 분 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 경영층 대상 교육 | 46,218명 | 46,780명 | 75,021명 | 85,434명 | 70,635명 | 31,202명 | 104,352명 | 38,620명 |

특히, 2014년부터 새로 도입된 산재예방요율제도에 따라 50인 미만 소규모 제조업 사업장의 사업주가 안전보건교육을 이수하고 사업장 자체 산재예방계획을 수립하여 인정을 받으면 산재보험료율을 인하해 주는 인센티브를 통하여 산재예방과 산재보험을 연계하는 재해예방사업방식의 변화를 도모하였다.

※ 징수법 개정('18.12.31.)으로 대상업종 확대: 50인 미만 임업 및 위생 및 유사서비스업 업종 추가

**표 7-④-3. 산재예방요율제 사업주교육**

| 구 분 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 산재예방요율제 사업주 교육 | 30,024명 | 30,776명 | 28,559명 | 30,264명 | 27,844명 | 16,704명 | 11,531명 |

### ② 중간관리층 교육과정

지역별 산업구조 및 재해발생 특성 등을 분석하여 각 지역의 실정에 맞는 기초 교육과정을 개발 · 운영하였다. 또한, 전국 6개 지역에 설치된 교육센터에서 중간관리층 대상 기초 · 실무교육과정을 운영함으로써 지역사업장의 교육기회 확대를 위해 노력하였다.

**표 7-④-4. 중간관리층 대상 교육실적**

| 구 분 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 기본교육 | 57,481명 | 46,540명 | 46,293명 | 47,868명 | 37,571명 | 112,907명 | 80,826명 | 248,166명 |
| 실무교육 | 26,389명 | 26,596명 | 25,836명 | 12,201명 | 12,201명 | | | |

* 2019년부터는 '사고사망 절반 줄이기 지역특성화 교육'으로 운영

2018년부터 안전보건관리담당자 선임제도가 도입됨에 따라 안전보건관리담당자 양성을 위한 교육서비스를 제공하여 소규모 사업장 자율안전보건관리 체제 정착에 기여하였다.

**표 7-④-5. 안전보건관리담당자 양성교육실적**

| 구 분 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|
| 안전보건관리담당자 양성교육 | 7,417명 | 코로나19 유예* | |

* 코로나19 유예로 인해 양성교육 일부(인터넷 교육시간) 이수 시 자격 한시적 인정

### ③ 노동자층 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 노동자를 대상으로 시청각교육 장비가 완비된 이동안전교육 버스를 이용하여 직접 찾아가는 맞춤형 교육서비스를 실시하였다.

**표 7-④-6. 노동자 대상 교육실적**

| 구 분 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 노동자 | 302,924명 | 219,334명 | 222,225명 | 177,097명 | 180,226명 | 103,356명 | 176,524명 | 373,359명 |

* 2014~2018년까지는 이동안전교육 및 사내교육지원 실적, 2019년부터는 전체 노동자 대상 교육실적

특히, 장년노동자, 여성노동자, 외국인노동자, 예비산업인력 등 산재취약계층에 대하여 집중적으로 교육을 지원하였다. 장년 · 여성노동자가 다수 근무하는 사업장 및 직업계 고교, 한국폴리텍대학, 직업훈련기관 등 예비산업인력에 대한 교육지원 과정을 별도로 운영하고 있으며, 외국인노동자는 취업교육 실시기관과 협력을 통해 취업 전 안전교육을 지원하고, 민간 외국인노동자 지원단체와 연계하여 교육 지원을 하는 등 종합적이고 체계적인 교육지원 시스템을 구축하여 운영하고 있다.

**표 7-④-7. 산재취약계층 대상 교육 실적**

| 구 분 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 외국인노동자 | 59,608명 | 57,671명 | 54,783명 | 53,235명 | 40,394명 | 46,605명 | 18,266명 | 15,664명 |
| 장년노동자 | 37,571명 | 54,383명 | 56,320명 | 88,913명 | 96,778명 | 205,412명 | 32,022명 | 6,752명 |
| 여성노동자 | 42,690명 | 50,268명 | 52,605명 | 45,927명 | 34,744명 | 72,281명 | 4,314명 | 6,045명 |
| 예비산업인력 | 54,227명 | 48,815명 | 50,879명 | 59,953명 | 135,898명 | 103,780명 | 92,209명 | 17,635명 |

### ④ 체험식 안전교육과정

노동자가 추락, 낙하 등의 위험상황을 직접 체험함으로써 현장의 위험요소를 인지하고, 안전하게 작업할 수 있도록 안전체험교육(안전체험교육장 전국 6개소)을 실시하였으며, 노후 교육장 시설 개선 추진 및 신규 안전체험교육장(여수, 익산)을 건립 중에 있다. 안전체험교육은 사업주, 관리감독자, 노동자 및 학생 등 일반국민을 대상으로 안전대 매달리기,

안전모 충격시험, 인력운반, 화재소화 및 응급구호 등의 일반 안전체험과 추락방지망, 개구부 추락, 가설통로, 거푸집동바리 압축시험, 건설용리프트 등의 건설 안전체험 등 안전관련 시설물에 대한 직접체험 및 직접체험이 어려운 위험상황을 3D입체 영상으로 간접체험할 수 있는 가상체험 코스를 동시운영하여 안전의식 함양에 크게 기여하고 있다.

**표 7-④-8. 안전체험교육 실적**

| 구 분 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 안전체험교육 | 25,395명 | 24,188명 | 24,718명 | 24,971명 | 21,718명 | 15,107명 | 649명 | 23명 |

* 2020년부터 코로나19 감염병 예방을 위하여 체험교육운영 제한

### ⑤ 안전보건 전문인력 양성과정

사업장의 안전 · 보건 관계자 및 관리감독자를 대상으로 업종별 특성에 맞는 안전 · 보건 관리업무의 전문성 제고를 위해 위험기계 · 기구, 작업공정 및 안전 · 보건관리 등 업무분야별로 총 64개의 전문화교육과정을 개설 · 운영하였다. 특히, 집합교육으로 인한 시간적·경제적 손실을 줄이고 관리감독자의 직무능력향상을 유도하기 위해 인터넷교육 과정도 개설·운영하고 있다. 또한, 컨베이어, 전단기, 크레인 등 사업장에서 유해 · 위험기계 등의 안전에 관한 성능검사를 담당하는 사람을 양성하는 검사원 양성과정을 개설 · 운영하는 등 안전보건 전문인력의 양성을 통해 산업재해를 예방하기 위한 노력을 하였다.

**표 7-④-9. 안전보건 전문인력 양성교육 실적**

| 구 분 | | '14년 | "15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 합 계 | | 48,954명 | 56,236명 | 62.860명 | 126,451명 | 167,754명 | 112,232명 | 95,832명 | 448,467명 |
| 양성교육과정 | | 445명 | 377명 | 332명 | 298명 | 320명 | 304명 | 13명 | 27명 |
| 전문교육과정 | | 8,999명 | 8,503명 | 10,318명 | 9,110명 | 9,382명 | 6,490명 | 2,033명 | 3,529명 |
| 통신교육 | 우편 | 2,628명 | 2,653명 | 2,814명 | 2,654명 | 1,701명 | - | - | - |
| 과정 | 인터넷 | 36,882명 | 44,703명 | 49,396명 | 114,389명 | 156,351명 | 105,438명 | 93,786명 | 444,911명 |

※ 2019년부터 통신교육과정을 인터넷으로만 운영

### ⑥ 안전보건관리책임자 등 선임자 직무교육

산업안전보건법에 따라 안전보건관리책임자 등으로 선임된 사람을 대상으로 직무수행에 필요한 능력을 배양하고자 최초 선임된 사람에게는 신규교육을 실시하고, 신규교육 이수자에 대해 2년마다 보수교육을 하고 있다.

교육은 한국산업안전보건공단 이외에 총 31개 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 7-④-10. 안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육 현황('21년)**

| 합계 | 안전보건관리책임자 | 안전관리자 | 보건관리자 | 재해예방 등 전문기관 종사자 |
|---|---|---|---|---|
| 51,876명 | 33,526명 | 11,683명 | 3,827명 | 2,840명 |

### ⑦ 건설업 기초 · 안전보건교육

건설업 일용노동자가 현장을 이동할 때마다 채용 시 안전보건교육을 반복적으로 이수하여야 하는 낭비적 요소를 제거하고, 등록된 교육기관을 통해 내실 있는 안전보건교육을 실시하도록 제도를 도입하여 운영하고 있다. 고령근로자 등 취약계층 근로자는 교육비용을 지원하고 있다. 또한, 기초안전보건교육의 수준향상을 위해 교육기관에 대한 수시점검 등 모니터링을 실시하고 있다.

**표 7-④-11. 건설업 기초안전보건교육 현황**

| 구분 | 합계* | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 이수인원 (비용지원) | 3,486,439명 (788,629원) | 640,880명 (25,000명) | 508,199명 (175,000명) | 480,445명 (75,000명) | 522,974명 (75,000명) | 389,144명 (105,000명) | 343,565명 (105,000명) | 320,107명 (114,663명) | 281,125명 (113,966명) |

* 2009년 ~ 2011년 건설업 기초안전 · 보건교육 제도 도입을 위한 시범 실시 인원(145,174명) 포함

## 나. 홍보

산재예방 홍보활동은 대표적인 사망사고 요인인 '추락·끼임예방'을 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 홍보활동으로 시너지 효과를 높였으며, 사업주와 노동자, 일반국민으로 홍보 타깃을 분류하여 타깃별 최적의 홍보매체를 선정, 산재예방 메시지를 전달하고자 했다.

특히 2022년 중대재해처벌법 시행에 앞서 중대재해처벌법의 성공적인 현장 안착을 위해 '중대재해처벌법 바로알기' 사이트를 개설하고 각종 안내서, 가이드북, 교육 영상 등을 게시하였다.

### 1) 언론매체 홍보

언론매체 홍보활동은 TV, 라디오, 신문매체를 통해 노 · 사와 범국민에게 사망사고 예방 메시지를 전달했다. 우선, 추락·끼임 재해 및 온열질환 예방 등 TV 캠페인을 지상파 및 종편채널 등 방송매체를 통해 총 1,366회 방송했다.

라디오 홍보는 사업주 및 노동자를 타겟으로 하여 출퇴근 시간대에 추락·끼임 예방, 집중단속기간 안내 등 라디오 캠페인을 제작, SBS, TBN, CBS 등의 매체를 활용하여 총 3,135회 방송했다. 캠페인 내용은 건설현장 추락재해 예방, 제조업 끼임재해 예방, 올바른 마스크 착용방법, 밀폐공간 질식재해 예방 및 여름철 폭염재해 예방 등 일터에서 지켜야 할 안전수칙을 주요내용으로 구성했다.

신문매체 홍보는 일간지와 전문지를 활용하여 위험현장 집중단속 등 언론(지상파, 일간지 등) 특집보도 등을 진행하였고 주요 안전보건 이슈에 대해 특집보도 및 기고 등을 113회 추진하여 다양한 정보를 제공하고 사회적 관심을 유도하였다. 이외에도 산업현장에서 반드시 지켜야 할 사망사고 예방, 대표적인 예방지원사업인 안전투자혁신사업 안내문 등을 광고 문안으로 작성하여 일간지와 전문지를 통해 총 149회 신문광고를 진행했다.

### 2) 생활매체 홍보

생활 속에서 노 · 사와 범국민이 흔히 접할 수 있는 매체를 활용하여 안전보건 정보를 제공하고 산재예방의 중요성을 알렸다. 서울지역 및 주요 산업단지 인근 상업용 전광판, KTX 역사 이미지광고 등 생활주변 매체를 통해 건설현장 추락재해 및 대형사고 예방 등 일터와 생활 속에서 필요한 안전메시지를 전달했다.

공단에서 전국 주요 산업단지 인근지역(40개소)에 설치 운영 중인 산업안전보건 전광판을 통해 월별, 주제별 안전보건 정보와 안전 메시지를 소개하고 동영상 등 다양한 재해예방 콘텐츠의 안정적인 표출로 국민이 언제 어디서나 안전보건에 대한 정보를 접할 수 있도록 노력했다.

### 3) 온라인 매체 홍보

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 안전보건정보 전달을 강화했다. 특히, 국민에게 낯설고 어려운 산업안전 보건 분야를 카드뉴스, 웹툰, 그림에세이 등 시각적 효과를 강조한 비쥬얼 콘텐츠로 개발 · 보급하는 등 국민 누구나 안전보건정보에 손쉽게 접근토록 했고 안전보건 메시지 확산 활동 참여를 위해 온라인 이벤트를 연중 진행함으로써 쌍방향 소통을 강화했다.

## 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. 정부는 1995년부터 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 안전문화 활동으로 월 1회만이라도 자기주변의 위험요소를 스스로 찾아내고 점검하는 생활습관을 통해 재해를 예방하는 계기를 마련하고자 매월 4일을 『안전점검의 날』로 지정하여 범국민적으로 캠페인 등을 전개하고 있다.

**표 7-④-12. 『안전점검의 날』 운영실적**

| 사 업 명 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 『안전점검의 날』 운영 | 272회 | 505회 | 495회 | 525회 | 347회 | 339회 | 250회 | 325회 | 510회 |

『안전점검의 날』 행사와 함께 사업주 · 노동자단체, 직능단체, 시민단체, 언론기관 및 각종 민간단체를 활용한 『안전보건 확산 공모사업』을 통해 다양한 안전문화 사업을 전개함으로써 노 · 사 및 비영리 민간단체 등의 안전문화 확산 활동 참여를 유도하고 산재예방 및 안전보건의식 고취에 크게 기여하고 있다.

또한, 정부는 전 국민의 안전보건에 대한 붐을 조성하기 위하여 매년 7월 첫째 주를 산업안전보건 강조주간으로 설정하고, 산재예방을 위한 각종 홍보 및 행사를 개최하고 있다.

54회 산업안전보건강조주간 행사는 코로나19 예방을 위해 노·사·정 및 유공자 중심으로 참석인원을 최소화하였고, 현장과 온라인을 연결하는 하이브리드 형식으로 개최하였다. 또한 안전보건 인력과 기업의 만남의 장인 "안전보건 Job Fair"도 온라인으로 개최하여 등 정부의 일자리창출 정책에 부응하였다.

기념식에서 진행한 산재예방 유공자 시상식에는 산업훈장을 받는 3명을 비롯하여 20명의 수상자가 참석했다. 수상자는 이들을 포함해 총 81명이었다.

오랜 기간 실무경험과 안전 기술로 안전 관련 자격 취득과 특허를 보유하면서 13종의 저서를 발간·배부하여 지역 안전 네트워크 구축에 적극 기여한 남해화학㈜ 이재근 공장장이 동탑산업훈장을 받았고, 현장 내 안전교육 체험교육장 및 플랜트 공정에 맞춘 가상체험 교육시설을 제작·설치하는 등 사업장 안팎으로 재해예방에 앞장선 ㈜한진중공업 신서천화력기전공사 조정우 차장이 철탑산업훈장을 받았다.

## 나. 사업장 안전의식 향상 지원

사업장 내 산재예방 활동이 효과적으로 정착되기 위해서는 사업장 스스로 안전 의식을 향상시키는 것이 중요하다. 이에 사업장에서 안전의식 수준을 확인하여 새로운 예방활동을 모색할 수 있는 도구인 "안전의식 수준향상 프로그램"을 개발 · 보급하였다.

"안전의식 수준향상 프로그램"이란, 16개 지표를 활용하여 설문 또는 면담에 참여하면 조직 차원에서의 안전의식 수준을 확인할 수 있는 보고서를 제공하는 프로그램이다.

2018년 50개 사업장을 대상으로 시범 적용하여 설문과 인터뷰 실시 후 진단 결과에 대한 적정성을 검토하였고, 2019년부터 온라인을 통해 정식으로 서비스를 시작하여 81개 사업장, 3,700명이 참여하였다. 2020년에는 77개의 사업장에서 약 4,900명이 참여하였고, 설문에 응답한 값을 토대로 도출된 결과에 대한 피드백을 제공함으로써 사업장 자체 계획을 수립하도록 하였다.

## 다. 현장점검의 날 운영

2010년 초반까지 1,000명 넘게 산업재해로 사망하였으나 최근까지 지속 감소하면서 800명대에 진입하였다. 하지만 더 이상 감소하지 않고 주춤하고 있다. 이에 중·소규모 건설·제조업 현장에서 발생하는 재래형 사고인 추락과 끼임 사망사고를 중점 점검하면서 시설과 의식을 개선 시켜야만 장기적 관점에서 산재 사망사고를 줄여 나갈 수 있다는 의견과 필요성이 대두되었다.

* (산재 사망자 수) 964('17) → 971('18) → 855('19) → 882('20) → 828명('21년)

정부는 중소규모 현장에 3대 안전조치(추락사고 예방, 끼임사고 예방, 개인보호구 착용)를 정착시키겠다는 확고한 의지를 갖고 2021년 7월부터 매월 2·4주 수요일을 『3대 안전조치 현장점검의 날』로 지정하고 산업안전보건 근로감독관과 한국산업안전보건공단 직원 1,800여 명이 동시에 전국 중소규모 건설·제조 현장을 일제 점검하여 안전조치가 갖춰지지 않은 45,000여 건에 대해 시정을 완료했다.

**표 7-④-13. 『현장점검의 날』 운영실적**

| 현장 점검의 날 운영실적 | 총계 | 건설 | | | | 제조 | | | | | 기타 업종 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 소계 | 3억 미만 | 3억~ 10억 | 10억 이상 | 소계 | 10인 미만 | 10인~ 29인 | 30인 ~ 49인 | 50인 이상 | |
| 점검대상(개소) | 26,424 | 18,978 | 4,808 | 7,396 | 6,774 | 6,858 | 2,780 | 2,771 | 730 | 577 | 588 |
| 위반현황(개소) | 16,718 | 12,720 | 3,178 | 5,354 | 4,188 | 3,705 | 1,451 | 1,673 | 400 | 181 | 293 |
| 위반비율(%) | 63.3 | 67.0 | 66.1 | 72.4 | 61.8 | 54.0 | 52.2 | 60.4 | 54.8 | 31.4 | 49.8 |

점검 초기에는 기본적인 3대 안전조치를 준수하면 생산성 및 작업 편의성이 저해된다는 인식이 사업주와 근로자 사이에 많아 어려움이 있었으나 점검이 지속·반복되면서 이를 개선하려는 노력도 많이 찾아볼 수 있었다. 이러한 노력은 위반 비율을 통해 확인할 수 있는데 3분기의 64.6%였던 위반 비율이 4분기에는 3.5%P 감소하여 61.1%로 나타났다. 하지만 여전히 10개 현장 중 6개는 3대 안전조치를 준수하지 않고 있어 우려스러운 것은 사실이다.

정부는 앞으로도 3대 안전조치가 현장에 뿌리내릴 수 있도록 매월 4일 『안전점검의 날』 행사와 병행 추진하는 등의 효율·효과적인 방법을 찾을 예정이다.

## 4 산재예방요율제

### 가. 추진배경

그간 지속적인 산재예방정책의 추진으로 재해율은 감소 추세를 나타내고 있으나, 50명 미만 소규모 사업장의 재해자 수가 차지하는 비율이 여전히 높아 이들 사업장의 자율적 산재예방활동을 강화할 수 있는 새로운 경제적 인센티브 제도가 요구되었다.

노 · 사 모두 사업주의 산재예방조치를 촉진하기 위한 일환으로써 예방요율제의 도입을 요구하여 2006년 12월 23일 노사정위원회에서 산재예방요율제를 도입하고, 그 대상 및 지표를 중장기적으로 검토해 나가기로 합의하였다.

이에 따라 산재예방요율제 도입방안에 대한 연구용역을 실시('09년)하고, 2011년에는 산재예방요율제 도입 TF[10]구성 · 운영을 통해 기존 논의 자료에 대한 영역별 세부사항을 검토한 후 2011년 7월 5일 노 · 사 · 정 세미나를 개최하여 의견을 수렴하였다.

이후 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수에 관한 법률」 제15조 개정('13.6.4.)을 통하여 산재예방요율제 도입의 법적 기반을 마련한 후 시행령과 시행규칙의 개정을 통하여 법령 개정을 완료하였다('13.12.30.).

### 나. 주요내용

산재예방요율제는 산재예방사업과 산재보험체계를 연계하여 사업장의 자율적 산재예방활동을 유도하기 위한 것으로 한국산업안전보건공단을 통해 위험성평가 인정을 받거나 사업주가 산재예방교육을 이수(4시간)하고 자체 산재예방계획서를 제출하여 인정받은 경우 당해 사업장의 산재보험료율을 할인해주는 제도이며 2014년 1월 1일부터 시행하고 있다.

적용 대상은 50인 미만 제조업 사업장에서 임업, 위생 및 유사서비스업, 하수도업 사업장으로 확대시행('19.4.16.)되었고, 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 예방활동에 참여하면 된다.

10) 산재예방요율제 도입 TF: 김상호 교수, 윤조덕 박사 등 예방요율제 관련 연구진 및 고용노동부, 안전보건공단, 복지공단 관계자

**산재예방요율제 개요**

- 개념: 사업주가 위험성평가* 인정 또는 사업주 교육**을 인정받은 경우 당해 사업장의 산재보험요율을 할인해 주는 제도
  * 위험성평가: 사업주가 자체적으로 유해위험요인을 파악하고 이를 제거 · 감소시키기 위한 대책을 수립 · 실행하는 활동
  ** 사업주교육: 사업주가 고용노동부장관이 실시하는 교육을 이수하고 자체적으로 산재예방계획을 수립하는 활동
  *** 근로시간 단축: 사업주가 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 1주간 근로시간을 52시간 이하로 단축 실시하여 지방고용노동관서로부터 '노동시간 단축 확인서'를 발급받는 것
- 적용대상: 50명 미만 제조업, 임업, 위생 및 유사서비스업 사업장, 하수도업 사업장
- 적용방법
  - 산재보험료율 할인율: 위험성평가 20%, 사업주교육 10% 근로시간 단축 10%
    * 재해예방활동의 인정기간 만큼 일할 계산하여 산재보험료율 인하
  - 인정 유효기간: 위험성평가 3년, 사업주교육 1년 근로시간 단축 2021.6.30.까지
    * 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)
- 수행기관: 안전보건공단, 근로복지공단

## 다. 추진실적 및 성과

2021년 말 기준 한국산업안전보건공단으로부터 위험성 평가나 사업주교육 인정을 받아 산재예방요율 할인 혜택을 받고 있는 사업장은 33,526개소이며, 할인받은 산재보험료는 약 244억 원이다.

**표 7-④-14. 산재예방요율제 인정사업장 현황** (단위: 개소)

| 인정 연도 | 계 | 위험성 평가 | 사업주 교육 |
|---|---|---|---|
| 계 | 216,101 | 23,243 | 192,858 |
| 2014년 | 27,153 | 3,172 | 23,981 |
| 2015년 | 30,872 | 2,742 | 28,130 |
| 2016년 | 32,215 | 3,416 | 28,799 |
| 2017년 | 31,231 | 3,942 | 27,289 |
| 2018년 | 32,306 | 2,683 | 29,623 |
| 2019년 | 30,361 | 2,808 | 27,553 |
| 2020년 | 18,472 | 2,375 | 16,097 |
| 2021년 | 13,491 | 2,105 | 11,386 |

**표 7-④-15. 2021년 산재예방요율제 인정사업장 재해 현황** (단위: 명, %)

| 구 분 | 인정 사업장 수 | '19년(인정 전) | | | '21년(인정 후) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 근로자 | 재해자 | 재해율 | 근로자 | 재해자 | 재해율 |
| 사업주교육 인정 | 16,097 | 235,586 | 2,462 | 1.05 | 229,651 | 2,276 | 0.99 |

※ 재해율: 재해자 수 / 전체근로자 수 x 100

특히, 산재예방요율제 인정 사업장은 재해감소 효과는 물론, 산재보험료율을 인하 받아 산재보험료 절감 효과까지 얻고 있다.

한국산업안전보건공단은 기존 산재예방요율제 인정 사업장에 대해서는 사후심사를 통해 산재예방 활동이 유지될 수 있도록 지원하고, 위험성평가 컨설팅 지원을 강화하여 인정 사업장이 확대될 수 있도록 노력 중이며, 사업주 교육에 반복적으로 참여하는 사업주를 위해 교육과정도 차별화(STEP Ⅰ/Ⅱ/Ⅲ)하여 운영하고 있다.

# 제5절 산재예방 인프라 개선 및 산재취약 근로자 보호

## 1 산업안전보건본부 신설

### 가. 추진배경

2020년 산재사망사고가 다시 증가하고 건설업 등에서의 후진국형 산업재해가 계속 발생하는 상황에서 산재사망사고를 줄이기 위한 지속적인 노력과 더불어 산재사망사고를 획기적으로 줄이는 강력한 대책 마련이 필요했다. 이를 위해 '산업안전보건본부'와 같은 조직 신설을 검토하던 중, 기존 1局 규모의 정책조직으로는 체계적인 대응이 어렵고, 산재사망사고를 줄이기 위해서는 산재예방정책과 집행 역량의 강화가 필요하다는 점이 인식되었다.

### 나. 조직개편 내용

고용노동부는 관계부처와의 협의를 거쳐 2021년 7월 1일 산업안전보건 조직을 '산업안전보건본부'로 확대하고, 산업안전보건 분야 근로감독관을 대폭 증원하였다. 종전의 본부 인력 조직인 1국 5과 47명으로는 급격하게 늘어나는 산업안전보건 정책 수요를 적시에 대응하기 어렵다는 판단 아래 1본부 2정책관 10과·팀, 82명으로 확대하였다. 신설된 부서는 건설업 재해예방을 전담하는 부서, 중대재해처벌법 시행에 대비하여 중대재해처벌법 및 중대산업재해의 수사·감독을 전담하는 부서, 기업의 안전보건관리체계 구축 등 사전예방 시스템 구축의 지원부서, 늘어나는 근로감독관들이 체계적인 근로감독을 할 수 있는 감독 기획·총괄 부서였으며, 감정노동·과로·직업성 암 등 새로운 산업보건 수요를 충족하기 위해 직업 건강증진에 관한 부서를 신설하였다. 또한 지방고용노동관서에 특별감독 및 중대산업재해 조사를 전담하는 광역중대관리과와 건설업 예방·감독을 전담하는 건설산재지도과 등 총 17개를 증설했고, 산업안전 근로감독관을 종전 705명에서 총 815명으로 증원하였다.

《 기구 》1본부 2정책관 9과 1팀




### 다. 향후 계획

산업안전보건본부는 정부의 산업안전 컨트롤타워로서 산재 사망사고 감축이라는 당면과제에 대응하고, '안전하고 건강한 일터환경 조성'이라는 역할을 수행해 나갈 예정이다. 이를 위해 먼저, 사업장 스스로 산재를 예방하는 관행이 확산되도록 재정투자·교육 등 다양한 정책수단을 동원하여 지원하고, 특히 중소영세 사업장의 산재예방 지원을 강화토록 하였다. 또한, 중대재해처벌법 관련한 사항들도 차질 없이 진행하였으며, 사고 발생 시보다 전문성 있는 수사·감독을 할 수 있도록 체계적인 수사체계를 구축하고자 전력을 기울였다. 아울러, 사고가 잦은 건설현장의 밀착 관리와 함께 감정노동·과로 등 신규 보건이슈 대응노력도 강화하여 산재예방을 통한 안전하고 건강한 일터환경을 조성하고자 한다.

## 2 위험성평가사업 추진

### 가. 추진배경

『위험성평가』 제도는 IMF 이후 10년 이상 산업재해율이 0.7%대에서 정체되고 있는 상황을 획기적으로 타개하기 위하여 도입하였으며, 사업장 중심의 자율규제 방식으로 전환시키는 정책전환의 필요성에 따라 2009년 제도 도입 후 2010년부터 2012년까지 3년 동안 시범사업을 전국적으로 추진하여 2013년부터 본격 시행하였다.

## 나. 위험성평가 추진내용

위험성평가 본격시행 첫해인 2013년에 법적 근거를 보다 더 명확히 하기 위해 산안법 제41조의2(위험성평가)를 신설하였고('13.6.12.), 사업장의 위험성평가 실행력 강화를 위해 산업안전보건법의 안전보건관계자(안전보건관리책임자, 관리감독자 등) 직무에 위험성평가 수행의무를 추가하였다('14.3.12.). 아울러, 산안법 전부개정에 따라 제36조(위험성평가의 실시)를 통해 위험성평가 실시 근거를 두고 있다.

또한, 소규모사업장의 위험성평가를 활성화하기 위하여 위험성평가 우수 사업장을 인정해 주는 제도를 운영하면서 인정사업장의 산재보험료율을 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 위험성 평가를 할 수 있도록 제공하고 있다.

위험성평가 지원시스템(KRAS)에는 위험성평가 가상체험(13종), 업종별 표준모델(765종), 체크리스트 모델(1,066종), 대화형 모델(32종), 화학물질 위험성평가(1종), 위험성평가 사례(319종), 우수사례집 등을 탑재하여 소규모 사업장에서 위험성평가를 쉽게 실시할 수 있도록 하였으며, 체크리스트 기법 등 위험성 평가 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 2021년에는 위험성평가 인정심사 사업장 5,053개소 중 69.90%(3,532개소)가 위험성평가 우수사업장으로 인정받았다.

또한, 산재예방요율제 시행에 따라 2021년 위험성평가 인정사업장 중 산재예방요율제 적용대상(제조업, 임업, 위생 및 유사서비스업, 하수도업 50인 미만)에 포함된 2,105개소가 사업주의 재해예방활동을 인정받아 2022년부터 산재보험료를 할인받게 된다.

소규모 사업장에서 위험성평가 실시를 지원하기 위하여 운영 중인 위험성평가 지원시스템(KRAS)의 활용도 활발해지고 있다. 2021년 말 기준 회원 가입자는 약 34만 명에 이르며, 접속자 수는 1,656만 명(누적)을 초과하는 등 위험성평가 지원시스템을 활용한 사업장의 위험성평가 실시가 꾸준히 늘어가고 있다.

## 라. 향후 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 7-⑤-1. 위험성평가 추진실적**

| 년도 | 인정(개소) | | | 컨설팅(개소) | 교육(명) | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 인정심사 | 인 정 | 인정율(%) | 실적 | 사업주 | 담당자 |
| 2017년 | 29,063 | 5,217 | 17.95 | 32,193 | 69,797 | 20,101 |
| 2018년 | 29,269 | 6,223 | 21.26 | 33,434 | 66,457 | 15,767 |
| 2019년 | 11,820 | 4,062 | 34.36 | 19,454 | 52,490 | 15,366 |
| 2020년 | 7,031 | 3,931 | 55.91 | 7,378 | 34,307 | 14,898 |
| 2021년 | 5,053 | 3,532 | 69.90 | 976 | 10,817 | 12,192 |

※ 사업주 교육은 산재예방요율제 사업주 교육을 포함하였으며, 담당자 교육은 민간기관에서 실시한 교육 포함

## 3 산업안전보건법 제도

### 가. 산업안전보건법 개정(법률 제18039호, '21. 4. 13. 공포, '21. 10. 14. 시행)

현행법은 주로 고객을 직접 대면하거나 정보통신망을 통해 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대 근로자 보호에 한정하여 사업주 조치기준을 규정하고 있어, 고객 응대업무를 주로 하는 고객응대 근로자에 해당하지 않더라도 업무를 수행하는 과정에서 고객 등 제3자의 폭언, 폭행 등에 노출될 수 있는 근로자에 대해서는 보호장치가 미흡하였다.

이에 근로자가 업무와 관련하여 고객을 포함한 다른 제3자로부터의 폭언 등으로 인하여 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 사업주에게 업무 일시 중단 등 조치를 하도록 하고, 근로자는 사업주에게 관련 조치를 요구할 수 있도록 하는 한편, 근로자의 요구를 근거로 해고 또는 불리한 처우를 할 수 없도록 의무화하여 근로자가 안전하고 존중받는 근무환경에서 일할 수 있도록 하는 여건을 조성하였다.

### 나. 산업안전보건법 개정(법률 제18180호, '21. 5. 18. 공포, '21. 11. 19. 시행)

산업안전보건의 중요성에도 불구하고 현재 지방자치단체 차원에서 산재예방 활동을 수행할 근거가 없어 지역특성에 맞는 산재예방대책 수립이나 업무수행이 어려운 문제점이 지적되었다. 이에 지방자치단체가 관할지역의 산재예방대책을 수립·시행하도록 하고, 관련 교육, 홍보 및 사업장 지도 등 필요한 조치를 할 수 있는 근거를 마련하였다.

아울러, 현재 건설업, 제조업 등의 사업장에서 관계수급인의 혼재작업으로 인한 안전사고가 발생하고 있는 만큼 이에 관한 도급인의 구체적인 역할이 필요하나, 현행법에서는 이에 관한 별도 규정이 없는 상황이다. 따라서 도급인으로 하여금 관계수급인의 혼재작업으로 인한 위험을 최소화하기 위하여 작업 시기·내용 및 보건조치 등을 확인 또는 조정하도록 의무화하는 등 안전관리에 필요한 입법적 사항을 마련하였다.

한편, 현재 산업안전보건 관리자의 전담규정은 하위법령에서 관련 내용을 정하고 있어 제재가 어려운 미비점 등이 있으므로 현행 제도상의 개선사항을 보완하여 산업안전 관리 강화에 필요한 기반을 구축하였다.

### 다. 산업안전보건법 개정(법률 제18426호, '21. 8. 17. 공포, '22. 8. 18. 시행)

현행 법령상 중·소규모 건설현장의 산재예방을 위한 지도계약은 건설 공사도급인이 지도기관과 직접 계약을 체결하고, 지도기관은 그 대가를 건설공사 도급인으로부터 받고 있어 적정한 지도가 이루어지지 않는 등 독립성 확보가 어려운 현실이다. 이를 고려하여 건설산재예방지도 계약을 체결해야 하는 계약주체를 건설공사도급인에서 건설공사발주자 또는 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자로 변경하여 산재예방 지도가 보다 실효성 있게 이루어지도록 하였다.

아울러, 현행법은 사업주의 휴게시설 설치 의무에 관한 별도의 규정을 두고 있지 않고, 고용노동부령인 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에서 이를 정하고 있어 제재가 이루어지지 않는 등 근로자의 건강권 확보가 어려웠다. 이에 사업주의 휴게시설 설치 의무를 법에서 직접 규정하되, 사업의 종류 및 상시 근로자 수 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 설치·관리 기준에 맞는 휴게시설을 갖추도록 의무화하였다.

한편, 도급인이 수급인의 휴게시설 설치 등을 위해 필요한 장소를 제공하는 등 협조의무를 이행하지 않은 경우의 벌금 부과는 사업주의 휴게시설 설치 의무 위반에 따른 제재수준에 비하여 과도한 측면이 있어 과태료로 전환하는 등 현행법상의 미비점을 함께 보완하였다.

### 라. 산업안전보건법 시행령 개정(대통령령 제32051호, '21. 10. 14. 공포·시행)

종전에는 고객의 폭언 등으로 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 고객응대 근로자에 대해서만 사업주가 건강장해 보호조치를 하도록 하였다. 그러나 업무와 관련하여 제3자의 폭언 등에 노출되는 모든 근로자에게 건강장해 보호조치를 하도록 하는 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제18039호, 2021. 4. 13. 공포, 10. 14. 시행)됨에 따라, 지원 규정의 적용 범위를 확대하는 등 관련 조문을 정비하였다.

### 마. 산업안전보건법 시행령 개정(대통령령 제32132호, '21. 11. 19. 공포·시행)

건설업 등의 사업장에서 관계수급인 등의 작업 혼재로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 경우 도급인이 관계수급인의 작업시기·내용 등을 조정하도록 하고, 건설공사발주자가

안전보건 분야 전문가에게 안전보건대장 내용의 적정성을 확인받도록 하며, 사업주가 안전관리자 또는 보건관리자에게 그 업무만을 전담하게 하도록 하고, 이를 위반한 경우에는 과태료를 부과하도록 하는 등의 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제18180호, 2021. 5. 18. 공포, 2021. 11. 19. 시행)됨에 따라, 관계수급인 등의 작업 혼재로 인한 위험 발생의 유형, 안전보건대장의 적정성 확인을 위한 안전보건 분야 전문가의 범위, 과태료의 부과기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하였다.

### 바. 산업안전보건법 시행규칙 개정(부령 제336호, '21. 11. 19. 공포·시행)

산재예방 활동에 따른 보조·지원의 부정수급 관리를 강화하기 위하여 보조·지원의 지급 제한 기간을 3년 이내에서 5년 이내로 확대하는 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제18180호, 2021. 5. 18. 공포, 11. 19. 시행)됨에 따라, 산재예방 활동의 보조·지원을 받은 자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조·지원을 받은 경우 그 보조·지원의 제한 기간을 확대하는 한편, 보건관리자 등에 대한 안전보건 교육을 강화하고, 건강관리카드 발급대상을 확대하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였다.

### 사. 산업안전보건기준에 관한 규칙 개정(부령 제337호, '21. 11. 19. 공포·시행)

산업현장에서 특수형태근로종사자에 대한 보호를 강화하기 위하여 안전·보건 조치 등의 대상이 되는 특수형태근로종사자의 범위에 방문판매원, 대여 제품 방문점검원이 추가되는 내용으로 「산업안전보건법 시행령」이 개정(제32132호, 2021. 11. 19. 공포·시행)됨에 따라 특수형태근로종사자에 대한 안전·보건 조치의 구체적인 내용을 정하였다. 또한 근로자가 지붕 위에서 작업을 할 때 위험방지 조치를 강화하고, 작업의자형 달비계의 설치 구조를 강화하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였다.

## 4 중대재해처벌법 시행

### 가. 제정 배경 및 경과

현대중공업 아르곤 가스 질식 사망사고, 태안화력발전소 압사사고, 물류창고 건설현장 화재사고와 같은 산업재해로 인한 사망사고와 함께 가습기 살균제 사건 및 세월호 사건과 같은 시민재해로 인한 사망사고 발생 등이 사회적 문제로 지적되어 왔다.

이에 안전·보건 조치의무를 위반하여 중대산업재해와 중대시민재해가 발생한 경우, 사업주와 경영책임자 및 법인 등을 처벌함으로써 근로자를 포함한 종사자와 일반 시민의 안전권을 확보하고, 중대재해사고를 사전에 방지하기 위한 중대재해처벌법 법률안이 국회에서 마련되어 2021년 1월 8일 국회 본회의에서 가결되었으며, 정부는 2021년 1월 26일 이를 공포하였다.

법률에서 위임된 사항을 규정하기 위해 관계부처 합동으로 중대재해처벌법 시행령안을 마련하였으며, 입법예고·간담회 등 이해관계자의 의견수렴과 국무회의를 거쳐 2021년 10월 5일 최종 공포하였다.

중대재해처벌법은 다부처 소관 법률(법무부, 고용부, 환경부, 국토부, 산업부, 공정위)로, 고용노동부는 이 중 중대산업재해 부분을 소관한다.

## 나. 주요내용(중대산업재해 부문)

### 중대재해처벌법

| 구 분 | 내 용 |
|---|---|
| 정의 | ■ (중대산업재해) 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해 중 ① 사망자가 1명 이상, ② 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상, ③ 동일한 유해요인으로 급성중독 등 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생<br>■ (종사자) ① 「근로기준법」상의 근로자, ② 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자, ③ 각 단계의 수급인 및 수급인과 ① 또는 ②의 관계가 있는 자<br>■ (경영책임자등) 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람 |
| 안전·보건 확보의무 | ■ 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치<br>■ 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치<br>■ 중앙행정기관 등이 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치<br>■ 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치 |
| 처벌규정 | ■ (사망) 1년 이상의 징역 또는 10억 원 이하의 벌금(병과 가능)<br>- 법인 또는 기관에는 50억 원 이하의 벌금<br>■ (부상·질병) 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금<br>- 법인 또는 기관에는 10억 원 이하의 벌금 |
| 안전보건교육 | ■ 중대산업재해가 발생한 법인·기관의 경영책임자등은 안전보건교육 의무이수 |
| 공표 | ■ 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 발생한 중대산업재해에 대해 발생사실 공표 |
| 정부의 지원 및 보고 | ■ 중대재해 예방을 위한 대책 수립·시행<br>■ 사업주, 법인 및 기관에 대하여 중대재해 예방사업에 소요되는 비용 지원 가능<br>■ 반기별로 국회 소관상임위원회에 보고 |
| 적용범위 및 시행시기 | ■ (적용제외) 상시 근로자 5명 미만인 사업 또는 사업장<br>■ (시행시기) 2022년 1월 27일<br>- 단, 상시 근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우 공사금액 50억 원 미만의 공사)은 2024년 1월 27일부터 시행 |

### 중대재해처벌법 시행령

| 구 분 | 내 용 |
|---|---|
| 직업성 질병의 범위 | ■ 염화비닐·수은·크롬·벤젠·톨루엔·카드뮴 등에 노출되어 발생한 중추신경계장해 등의 급성중독, 혈액전파성 질병, 산소결핍증 및 열사병 등 |
| 안전보건관리체계의 구축 및 이행에 관한 조치 | ■ 안전·보건 목표와 경영방침의 설정<br>■ 안전·보건업무 총괄·관리 전담조직<br>■ 유해·위험요인 확인·개선 절차마련, 점검 및 필요한 조치<br>■ 재해예방에 필요한 안전보건 인력·시설·장비 구비 및 유해·위험요인 개선에 필요한 예산 편성·집행<br>■ 안전보건관리책임자등의 충실한 업무수행 지원<br>■ 산업안전보건법에 따른 안전관리자, 보건관리자 등 배치<br>■ 종사자 의견 청취 절차 마련, 청취 및 개선방안 마련·이행 여부 점검<br>■ 중대산업재해 발생(급박한 상황 포함)시 조치 매뉴얼 마련 및 조치여부 점검<br>■ 도급·용역·위탁 시 조치능력 및 기술에 관한 평가기준·절차 및 관리비용· 업무수행 기간 |
| 안전·보건 관계 법령상 의무이행에 필요한 관리상의 조치 | ■ 안전·보건관계법령 상 의무이행 여부를 점검하고 점검결과를 보고받아 법령상 의무가 이행될 수 있도록 조치<br>■ 유해·위험작업에 관한 법령상 의무 교육 실시 여부를 점검하고 교육실시에 필요한 조치 실시 |
| 안전보건교육 | ■ (주요내용) 안전보건관리체계의 구축 등 안전·보건에 관한 경영방안, 중대산업재해 원인 분석과 재발 방지 방안<br>■ (주요절차) 교육기관, 교육일정을 고용노동부에서 교육대상자(중대산업재해 발생 기관·법인의 경영책임자)에게 통보, 연기요청 및 승인 여부 통보와 안전보건교육이수확인서의 발급요청 및 발급에 관한 절차 포함 |
| 공표 | ■ (주요내용) ▲해당 사업장의 명칭 ▲중대산업재해가 발생한 일시·장소 ▲중대산업재해를 입은 사람의 수 ▲중대산업재해의 내용과 그 원인 ▲해당 사업장에서 최근 5년 내 중대산업재해의 발생 여부 |

# 5 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 산재 위험이 많은 실정이다.

**표 7-⑤-2. 외국인 근로자 산업재해 현황**

| 구 분 | 재해자 수(명) | | |
|---|---|---|---|
| | 총 계 | 부상자 및 질병이환자 | 사망자* |
| 2012년 | 6,404 | 6,289 | 106 |
| 2013년 | 5,586 | 5,489 | 88 |
| 2014년 | 6,044 | 5,956 | 85 |
| 2015년 | 6,449 | 6,339 | 103 |
| 2016년 | 6,728 | 6,634 | 88 |
| 2017년 | 6,302 | 6,186 | 107 |
| 2018년 | 7,239 | 7,096 | 136 |
| 2019년 | 7,538 | 7,401 | 129 |
| 2020년 | 7,583 | 7,457 | 118 |
| 2021년 | 8,030 | 7,892 | 129 |

※ 사망자 수에는 사업장 외 교통사고, 체육행사, 폭력행위, 사고발생일로부터 1년 경과 사고사망자 제외
(다만, 운수업, 음식 · 숙박업의 사업장 외 교통사고는 포함), 재해자에는 제외되는 사고사망자가 모두 포함되어 있어 부상자 및 질병이환자, 사망자와 합한 수치와 총계는 일치하지 않음

이에 따라 외국인 근로자의 취업 전 안전보건교육을 실시하고 있으며, 취업 이후에도 민간위탁 기술지원, 외국인 고용사업장 적시 기술지원, 외국인 고용사업장 클린 및 융자지원 등을 통해 외국인 고용사업장의 안전보건 수준을 높일 수 있도록 지속적인 사업을 전개하고 있다. 또한, 언어소통의 어려움을 위해 16개국 언어로 「위기탈출 다국적 회화 앱」을 제공하여 근로자의 활용도를 높이고 있다.

**표 7-⑤-3. 외국인 근로자 교육 및 고용사업주 교육실시 현황**

| 구 분 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 외국인 근로자 | 41,464명 | 44,074명 | 59,608명 | 57,671명 | 54,783명 | 53,235명 | 40,3964명 | 46,605명 | 18,266명 | 15,664명 |
| 고용 사업주 | 3,556명 | 4,450명 | 3,640명 | 2,325명 | 6,446명 | 4,485명 | 3,798명 | 2,378명 | - | 139명 |

※ '20년 고용사업주 교육은 코로나19로 미운영

추가로, 외국인 근로자 눈높이에 적합한 외국인 근로자용 안전보건미디어를 개발하여 보급함으로써 점점 증가하고 있는 외국인 근로자들이 대한민국의 안전보건 수준을 이해하고 이에 적절하게 대응할 수 있도록 지원하고 있다.

**표 7-⑤-4. 외국인 교육자료 제작 · 배포 실적**

| 구 분 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 종 수 | 51 | 51 | 56 | 58 | 103 | 99 | 47 | 58 | 75 | 90 |
| 부 수 | 210,000 | 150,000 | 162,300 | 199,600 | 133,000 | 92,700 | 219,500 | 370,147 | 102,000 | 3,000 |

※ 보급자료: 교육책자, 포스터, 안전보건표지(스티커), 교안(PPT파일), 동영상, 애니메이션 등
※ 외국어: 영어, 중국어, 인도네시아어, 베트남어, 방글라데시어, 태국어, 스리랑카어, 몽골어, 네팔어, 우즈베키스탄어, 키르기스스탄어, 파키스탄어, 캄보디아어, 미얀마어, 라오스어, 동티모르어 등 16개국 언어

## 나. 고령 · 여성 근로자 관리지원

장년(55세 이상)근로자 경제 활동이 증가함에 따라, 장년근로자 재해자 수도 증가 추세에 있으며, 여성근로자 재해자 수는 감소하다 최근 증가하고 있는 추세이다.

**표 7-⑤-5. 연도별 장년 및 여성근로자 재해자 수 현황**

| 구 분 | '18년 | | '19년 | | '20년 | | '21년 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 재해자 수 | 증감 | 재해자 수 | 증감 | 재해자 수 | 증감 | 재해자 수 | 증감 |
| 장년근로자 재해자 수 | 45,887명 | 6,002명↑ (15.0%) | 49,537명 | 3,650명↑ (8.0%) | 50,045명 | 508명↑ (1.0%) | 58,185명 | 8,140명↑ (16.3%) |
| 여성근로자 재해자 수 | 22,391명 | 3,529명↑ (18.7%) | 25,418명 | 3,027명↑ (13.5%) | 24,031명 | 1,387명↓ (5.5%) | 27,913명 | 3,882명↑ (16.2%) |

주: ( )는 전년대비 증감률

산업재해에 취약한 고령 · 여성근로자가 많이 근무하는 사업장을 대상으로 서비스업 직능단체, MOU 체결기관 등과 연계한 교육을 적극 추진하고 있으며, 공생협력 기술지원, 적시기술지도, 서비스업 집중기술지원 등을 통하여 장년 · 여성 근로자가 고용된 사업장에 대한 기술지원을 지속 지원하고 있다.

## 6 산재예방 협력 거버넌스 구축

산재예방 및 산재 사각지대 해소를 위해 중앙부처 간, 중앙부처와 지방자치단체 간 협업을 지속적으로 강화하였다. 2021년 4월 29일 산업안전보건법 개정을 통해 지방자치단체장이 관할 지역 내 산재예방을 위해 자체계획을 수립하고, 교육, 홍보, 사업장 지도 등 필요한 조치를 하도록 하였고, 정부는 행정적·재정적 지원이 가능하도록 근거 규정을 마련하였다.

2021년의 산재사망사고 감축 특별대책을 마련하면서 고용노동부가 지방자치단체의 가용자원을 효과적으로 활용하지 못하고 있는 점을 개선하기 위해 고용노동부가 지자체와 사업장의 기초 안전관리를 함께 맡고, 지자체의 점검 과정에서 불량한 사업장은 고용노동부의 근로감독으로 연계하며, 각 시·도에 지역별 안전협의체를 설치하여 지역 산업안전정책을 수립하고 정보를 공유하며 고용노동부와의 합동 점검을 추진하기로 하였다.

이어 고용노동부는 2021년 10월 28일 17개 광역지자체와 지자체 협의회를 개최하여 지역별 산재사고 현황과 지역별 정책 공유 및 협업방안을 논의하였다. 또한 권역별로 지방고용노동관서와 시·도 안전보건협의체를 구성하여 정기 및 실무회의를 개최하였으며, 2021년에는 지자체 공무원 및 안전보안관 1,099명을 대상으로 총 46회 교육을 실시하였다.

지자체와의 산업안전 합동점검은 2021년 11월부터 12월까지 지자체(지방공기업 포함) 발주공사 중 공사금액 50억 원 미만의 소규모 건설현장을 대상으로 전국 일제 합동 점검을 실시하였다. 총 257개 현장 점검결과, 사법처리 1건, 시정조치 85개소, 과태료 15,512,800원 부과 조치가 있었다. 2022년에 행정안전부의 지방자치단체 합동 평가지표에 합동점검 실적을 반영하고, 앞으로도 합동점검을 지속해서 실시하기로 하였다.

# 제6절 산재보험의 사회안전망 역할 강화

## 1 산재보험제도 개선

### 가. 적용확대 추진

#### 1) 추진배경

산재보험법 도입 당시 적용대상은 상시 근로자 500인 이상의 광업 및 제조업으로 하고, 나머지 사업은 「근로기준법」에 따라 재해보상이 이루어지도록 하였다. 이후 적용범위를 지속적으로 확대하여 2018년 7월 1일부터는 소규모 건설공사 및 상시근로자 1인 미만 사업장까지 적용이 확대되어, 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용되고 있다. 그러나 최근에는 고용형태가 다양해지면서 다수의 사업주나 고객에게 노무를 제공하는 직종이 증가하고 있어 이러한 종사자들에 대한 산재보험 적용 필요성이 제기되고 있다. 이에, 근로자뿐만 아니라 특수형태근로종사자, 중소기업사업주 등까지 산재보험 적용범위 확대를 추진하고 있다.

#### 2) 추진성과

특수형태근로종사자는 「근로기준법」상 근로자로 인정되지 아니하여 그동안 산재보험의 보호를 받지 못하였으나, 2002년 5월 6일 노사정위원회 합의를 거쳐 2008년 7월 1일부터는 이들에 대한 산재보험 적용 특례 제도를 도입하여 최초 4개 직종(보험설계사, 콘크리트 믹서트럭 자차운전자, 학습지교사, 골프장캐디)에 특수형태근로종사자 방식으로 산재보험을 적용하였다. 이에 따라 사업주와 종사자는 보험료를 1/2씩 부담하도록 하고, 이 법의 적용제외를 원하는 종사자는 적용제외를 신청할 수 있도록 하고 있다. 최근 종사형태가 다양화됨에 따라 이와 유사한 영역이 증가하고 있으며, 특히 업무 특성상 재해발생의 위험성이 높은 택배 · 퀵서비스 사업은 종사자 규모가 급속히 증가하였다. 따라서 업무상 재해로부터 보호가 시급한 택배 · 퀵서비스기사의 산재보험 적용을 확대할 필요성이 있어 택배기사 및 전속성이 있는 퀵서비스 기사는 특수형태근로종사자의 범위에 추가하고, 전속성이 없는 퀵서비스기사는 중 · 소기업 사업주의 범위에 추가하는 방안을 추진,

「산업재해보상보험법시행령」을 개정('11.12.30.)하여 2012년 5월 1일부터는 이들도 산재보험을 적용받을 수 있도록 하였다.

또한, 2011년 11월 예술인 복지법 제정에 따라 예술인에 대한 산재보험 적용을 확대 추진하였고, 예술인의 다양한 종사형태를 감안, 중·소기업사업주 방식(임의가입)으로 2012년 11월 18일부터 산재보험을 적용하고 있다.

2013년에는 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용을 확대하기 위해 8개 직종에 대한 실태조사를 실시하고, 2014년에 노사정 논의기구를 구성하여 적용방안을 논의하는 한편, 직종별 종사자 및 사용자단체의 의견수렴 등을 진행하였다. 이를 통해 2014년 12월 비정규직 종합대책에 대출모집인, 신용카드 모집인 및 전속성이 있는 대리운전기사 등 3개 직종의 산재보험 적용확대 방안을 포함하여 발표하였다. 이들 3개 직종은 특수형태근로종사자 특례(전속성이 없는 대리운전기사는 중·소기업사업주 특례)를 통해 2016년 7월 1일부터 산재보험이 적용되고 있다.

2019년부터는 건설기계 특고의 산재보험 적용을 확대하여, 기존에는 레미콘 기사만 산재보험 적용대상이었던 것을 27종 모든 건설기계기사로 확대하였고, 2020년 7월부터 방문판매원, 화물차주, 대여제품방문점검원, 가전제품설치기사, 방문교사 등 5개 직종으로 확대하였다. 2021년 7월 1일부터는 「소프트웨어 진흥법」 제2조제3호의 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 조 제10호에 따른 소프트웨어기술자가 산재보험 적용 대상 특수형태근로종사자로 확대되었다.

무엇보다도 2021년 7월 1일부터 특수형태근로종사자의 산재보험 적용제외 신청 사유를 제한하였는데, "① 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우 ② 사업주의 귀책사유에 따라 1개월 이상 휴업하는 경우 ③ 그 밖에 제1호 또는 제2호에 준하는 사유로 대통령령으로 정하는 경우"이다.

한편, 2017년 3월부터 산재위험이 큰 소상공인 업종에 대한 실태조사를 실시하여 근로자를 사용하지 않는 중소기업 사업주는 기존의 여객자동차운송사업 등 6개 업종에서 2018년부터는 재해 위험에 취약한 1차금속 제품제조업 등 7개 제조업 및 자동차정비업, 2019년부터는 자영업 비중이 높은 음식점업, 소매업, 도매 및 상품중개업, 기타 개인서비스업에도 산재보험 적용을 확대하여 소상공인의 사회안전망 기능을 강화하였다. 2020년부터는 중소기업사업주의 산재보험 가입 업종 제한을 폐지하였고, 300인 미만 근로자 사용 사업주뿐만 아니라, 2021년 6월부터는 사업주의 배우자 및 4촌 이내의 친족으로 노동자가 아닌 자도 산재보험에 가입할 수 있도록 확대하였다.

2021년 6월 9일부터 중소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내의 친족으로서 해당 사업의 노무를 제공하는 사람도 산재보험에 가입할 수 있도록 확대하고, 2021년 7월 1일부터는 특수형태근로종사자에 대한 적용제외 신청사유를 특수형태근로종사자가 부상 · 질병, 임신 · 출산 · 육아로 1개월 이상 휴업하는 경우 또는 사업주의 귀책사유로 특수형태근로종사자가 1개월 이상 휴업하는 경우 등으로 제한하고, 아울러 특수형태근로종사자인 소프트웨어 기술자에 대한 적용을 확대하였다.

### 3) 향후 과제

특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용을 확대하기 위하여 각 직군에 대한 실태조사를 통해 노무 관행, 보험료 징수 및 관리 가능성 등을 고려하여 직군별 적합한 적용 확대를 추진함과 동시에 무급가족종사자, 해외파견 근로자 등 일하는 사람들에 대한 산재보험 적용의 수혜 폭을 더욱 확대해 나갈 것이다.

## 나. 요양 · 보상제도 개선

### 1) 현황

산재보험제도는 1964년 도입된 국내 최초의 사회보험으로서 재해근로자에게 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여 등을 지급하고, 유족에게 유족급여 및 장례비를 지급하는 등 사회안전망 역할을 해왔다.

2021년도 보험급여는 전년동기 대비 7.61%(4,561억 원)가 증가한 6조 4,529억 원이 386,260명에게 지급되었다.

**표 7-⑥-1. 연도별 보험급여 지급 현황** (단위: 명, 백만 원)

| 구 분 | | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 수급자 | 252,106 | 269,893 | 269,510 | 283,514 | 297,239 | 320,184 | 350,363 | 386,260 |
| | 금 액 | 3,926,559 | 4,079,108 | 4,280,055 | 4,436,038 | 5,033,901 | 5,529,360 | 5,996,819 | 6,452,940 |
| 요양 급여 | 수급자 | 168,566 | 185,202 | 185,704 | 195,407 | 207,456 | 225,665 | 256,611 | 291,475 |
| | 금 액 | 740,574 | 783,256 | 838,072 | 843,741 | 1,015,138 | 1,085,077 | 1,309,810 | 1,360,677 |
| 휴업 급여 | 수급자 | 110,843 | 111,078 | 111,811 | 110,979 | 125,162 | 137,309 | 138,675 | 153,252 |
| | 금 액 | 779,382 | 816,881 | 876,672 | 921,179 | 1,107,405 | 1,319,085 | 1,413,340 | 1,583,963 |
| 장해 급여 | 수급자 | 93,689 | 93,953 | 93,383 | 93,407 | 96,493 | 101,942 | 103,768 | 108,780 |
| | 금 액 | 1,667,219 | 1,710,784 | 1,772,503 | 1,832,568 | 1,998,758 | 2,157,725 | 2,257,947 | 2,434,528 |
| 유족 급여 | 수급자 | 23,517 | 24,761 | 25,949 | 27,272 | 28,843 | 30,328 | 31,846 | 33,425 |
| | 금 액 | 476,889 | 509,028 | 538,713 | 589,255 | 656,438 | 710,174 | 761,244 | 821,770 |
| 상병 연금 | 수급자 | 5,058 | 4,853 | 4,643 | 4,400 | 4,192 | 3,943 | 3,800 | 3,646 |
| | 금 액 | 166,516 | 162,572 | 158,877 | 152,640 | 154,101 | 148,720 | 146,043 | 143,921 |
| 장례비 | 수급자 | 2,169 | 2,080 | 2,052 | 2,218 | 2,565 | 2,470 | 2,566 | 2,542 |
| | 금 액 | 24,477 | 24,344 | 24,917 | 27,751 | 32,268 | 31,838 | 34,179 | 34,781 |
| 간병 급여 | 수급자 | 5,487 | 5,485 | 5,472 | 5,383 | 5,365 | 5,273 | 5,143 | 5,070 |
| | 금 액 | 54,671 | 57,279 | 56,058 | 54,897 | 54,966 | 53,633 | 52,003 | 52,582 |
| 재활 급여 | 수급자 | 4,245 | 3,764 | 3,337 | 3,058 | 3,042 | 3,688 | 2,945 | 2,581 |
| | 금 액 | 16,832 | 14,965 | 14,242 | 14,007 | 14,828 | 23,108 | 22,253 | 20,717 |

### 2) 제도개선 추진배경

산재보험제도는 1964년 도입된 국내 최초의 사회보험으로서 재해근로자에게 사회 안전망 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 제기되었다. 이에 2005년 10월부터 『찾아가는 서비스』를 도입하고, 요양 · 보상 · 재활 업무 프로세스를 현장의 고객중심으로 개편하였다.

또한, 산재보험제도의 전반에 걸친 제도개선을 위해 2006년 12월에 도출된 산재보험 제도개선에 관한 노 · 사 · 정 합의 내용을 반영하여 전면개정한 산재보험법을 2008년 7월 1일부터

시행하였으며, 2010년에는 진폐관련 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 감소하고, 근로복지공단의 재해조사, 업무관련성평가 등의 업무절차와 인정기준에 내재 된 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 시행하였다. 2011년 5월부터는 요양 · 재활의 이원화에 따른 문제점을 해소하고 요양 초기 단계부터 조기개입 및 요양에서 직업복귀까지 개인별 특성을 반영한 서비스를 연계하기 위해 집중서비스 대상 분류 및 운영체계를 개선한 「맞춤형통합서비스」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 · 재활부문은 업무상질병 판정의 공정성 · 전문성 · 일관성을 위한 업무상질병 판정위원회 설치 · 운영, 요양급여 범위에 재활치료 명시, 간병의 현물화 근거 마련,

요양결정 전 건강보험 우선적용 및 의료비 대부제도 등을 도입하고, 보험급여 체계부문은 전체근로자의 임금평균액 증감률에 따른 일률적인 평균임금 증감제도 도입 및 만 60세 이후 소비자물가변동률 적용, 최고·최저 보상기준 금액의 명확한 기준설정, 부분휴업급여제도 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 산재보험심사위원회 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 사망 시 유족연금의 수급자격을 합리적으로 개선하였다. 또한 2018년 12월 유족연금 수급자격자 자녀의 연령을 만 19세 미만에서 만 25세 미만으로 더욱 확대하여, 자녀 등의 생활보호 기능을 강화하였다. 또한, 2021년 5월에는 산재보험법을 개정하여 근로자가 업무상 사유로 사망하였다고 추정되는 경우 장례를 지내기 전이라도 장례비 최저금액을 미리 지급받을 수 있도록 장례비 선지급 제도를 신설하여 경제적 여력이 부족한 유족을 보호할 수 있는 기반을 마련하였다.

한편, 2010년 진폐관련 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 진폐고시임금, 진단수당, 전신해부비용 등도 고시되었다.

또한, 업무상질병 판정제도의 개선을 위하여 2010년 11월부터 노사가 참여한 「산재보험 제도개선 T/F」를 구성하여 업무상질병 판정절차에 직업환경의학 전문의 참여 확대, 판정위원 확대, 현장조사 강화, 질병명 변경승인 절차보완 등 개선방안을 마련하였다. 2012년에는 뇌심혈관계질병, 근골격계질병, 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 부담 가중 요인 및 개인적 요인을 종합적으로 고려한다는 원칙 구체화, 근골격계질병이 신체부담 업무로 인해

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.

2014년에는 2013년 7월 1일 업무상 질병 인정기준 개정 시 새로 추가된 만성폐쇄성 폐질환에 대한 요양 및 장해기준을 마련하여 시행하였고, 재해조사의 전문성과 객관성 제고를 위하여 재해조사 품질 향상을 추진하였으며, 누구든지 업무상 질병 판정 이유를 쉽게 이해할 수 있도록 업무상 질병 판정서의 형식과 기재 내용 등을 개선하여 시행하였다.

2015년에는 현행 근골격계질병 재해조사 시트의 큰 틀은 유지하되 업무관련성 판단에 필요한 작업내용 조사, 작업자세 측정 방법, 신체부담 점수 임계점의 정합성을 검증한 연구용역 결과를 반영하여 재해조사 시트를 개선하였다. 급증하는 광산근로자의 근골격계질병인 레이노증후군에 대해 판정기준, 요양기준, 장해급여 지급기준을 담은 업무처리지침도 마련하였다. 또한 석면질병의 업무상 재해 여부 판단을 진폐심사회의에서 통합 심의하였으나, 13명의 위원을 위촉하여 별도로 석면심사회의를 구성함으로써 석면에 의한 업무상 재해 심사의 공정성 · 전문성을 강화하였다.

2016년에는 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 감정노동스트레스 평가표를 작성하여 스트레스와 이를 가중시킬 수 있는 조직적 요인을 조사하도록 지침을 개선하였다. 석면질병의 경우 석면 노출로 발생하는 석면폐증의 병형 및 심폐기능 판정기준과 요양 및 장해기준도 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.

2017년에는 근로자가 현장조사에 미참석한 경우 근로자가 현장조사 촬영영상을 확인할 수 있도록 조치하였으며, 판정위원회 심의과정에서 질병이 미확인될 경우 소위원회에서 세부적으로 재심의 하도록 하는 등 2016년 6월부터 2017년 1월까지 업무상질병 노사정 논의를

거쳐 도출한 과제에 대한 제도개선을 추진하였다. 2017년 12월 업무상질병판정위원회 심의 내실화 방안을 마련하여 판정결과에 대한 대외 신뢰도를 향상하였으며, 2018년 12월 시행규칙 개정을 통해 판정위원회 위원 수를 180명까지 확대하였다.

2018년 1월 1일 만성과로의 인정기준과 진폐근로자의 합병증 인정기준을 개선하였다. 만성과로는 과로기준 시간을 3단계로 확대하고, 교대근무 등 업무부담 가중요인을 명시하였으며, 야간근무는 신체적 · 정신적 부담이 가중되는 점을 고려하여 업무시간 산출 시 주간근무의 30%를 가산토록 하였다. 광업에 종사한 진폐근로자의 원발성 폐암만 진폐 합병증으로 인정하던 것을 업종과 관계없이 진폐 합병증으로 인정하도록 하였다.

또한 직업성 암 유해요인 중 '석면, 벤젠, 도장작업, 6가 크롬'의 노출 기준 등의 인정기준을 개선하였고, 업무상 질병의 보호대상에 임신 중인 근로자의 유산 · 사산 등을 명확하게 규정하여 보호를 강화하였다.

2018년 1월 1일 통상의 출퇴근재해 산재보상제도가 도입되어 대중교통, 자가용, 도보, 자전거 등 다양한 교통수단을 이용하여 출퇴근하던 중 발생한 사고도 산재보상 처리가 가능하도록 보호대상을 확대하였다. 이와 함께 산재신청 시 장애요인으로 작용하던 보험가입자 확인제도를 폐지하여 재해근로자의 권리보호를 강화하였다.

2019년 1월 15일에는 산재보험법을 개정하면서 업무상질병 인정기준에 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 추가하여 업무로 인한 정신적 스트레스가 원인이 되어 질병이 발생한 경우에도 산업재해로 인정받을 수 있음을 명확히 하였다.

2019년 7월 1일 그간의 연구용역 결과를 토대로 발생빈도가 높은 근골격계 6대 상병에 대해 현장조사를 생략하는 지침을 마련하여 질병판단의 신속성과 일관성을 강화하였다. 아울러 2020년 1월 7일 산재보험법 시행령을 개정하여 자해행위에 따른 업무상 재해의 인정기준을 기존에는 업무상 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 것이 "의학적으로 인정되는 경우"로 했지만 "상당인과관계가 인정되는 경우"로 완화하였다.

업무상 질병에 대한 재해조사 과정에 직업환경의학 전문의 등 전문가가 참여하도록 한 특별진찰은, 재해조사의 전문성·공정성 강화를 위하여 2017년 10월 도입되었으나 수행기관 및 특별진찰 대상이 제한적이어서 재해노동자 보호에 미흡하다는 지적이 있었다. 이에 따라 공단 소속병원이 없는 지역의 재해노동자 이동거리 단축 및 업무량 분산을 통한 처리기간 단축을 위해 2020년 5월부터 외부의료기관(녹색병원 등 5개 인증의료기관)으로 특별진찰 수행기관을 확대하였다. 2020년 11월 9일에는 특별진찰 대상을 상대적으로 작업환경이

열악하고 단순·반복적 업무비중이 높은 50인 미만 제조업 전체업종과 장시간 서서 일하는 노동자에게 발생하는 하지정맥류까지 추가 확대함으로써 재해 노동자의 업무상질병에 대한 입증책임 부담을 완화하였다.

또한, 2019년 8월 그간 서울업무상질병판정위원회에서 통합하여 심의하던 정신질병('자살' 제외)을 지역 판정위원회로 분산하여 지역 근로자의 의견진술을 위한 접근성을 강화하였다. 2020년 1월 판정위원회 심의건 수 급증으로 심의가 지연됨에 따라 판정위원회 운영 개선에 대한 사회적 요구 증가로 지명회의주재자(준상임위원)를 전면 확대하는 등 제도개선으로 심의 신속성을 제고하였다.

2021년 2월 역학조사 등 전문기관 자문 결과, 업무관련성 높음 소견인 질병 및 업무관련성 특별진찰 결과 업무관련성 매우 높음 소견 질병은 판정위원회 심의를 제외하도록 시행규칙을 개정하여 질병 산재결정 기간 단축을 도모하였다. 2021년 3월 판정위원회 소위원회 의결권 부여 및 자살사건 지역 판정위원회 분산심의를 통해 심의기간 단축을 도모하였다.

#### 4) 향후 과제

근로자의 입증책임 부담 완화와 산재근로자의 보호를 위해 업무상질병 인정기준 의학자문위원회를 통해 유해요인과 질병 간의 인과관계를 주기적으로 분석 · 검토하여 업무상질병 인정기준을 구체화 · 세분화할 계획이다.

또한, 업무상 질병의 공정한 판정을 위해서는 판정의 기초가 되는 재해조사의 전문성과 객관성이 확보되어야 하므로 재해조사의 품질을 높일 수 있도록 재해조사 전문가 양성(산재보험 CIE) 등 재해조사 인력의 역량강화와 전문적인 재해조사가 가능하도록 하는 인프라 확충 등을 지속적으로 추진할 계획이다.

출퇴근재해에 따른 산재노동자와 유족보호를 위해 산재신청 절차를 간소화하고, 산재보험에 대한 인식 개선과 사회적 공감대 확산을 위한 정책 홍보 등 출퇴근 재해 보상제도 활성화 노력도 지속적으로 추진할 계획이다.

## 다. 재활사업의 내실화

### 1) 추진배경 및 내용

산재보험은 업무상 재해를 입은 근로자의 신속 · 공정한 보상과 재활을 통한 사회 복귀를 촉진하는 데 있음에도 요양과 현금 위주의 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('01년 ~ '05년)」을 수립하고, 재활스포츠 및 사회심리재활 등 새로운 재활서비스제도 등을 도입하면서 재활사업을 직업재활에서 사회심리재활사업까지로 확장하였다. 이후 「제1차 재활사업 중기 발전계획('06년 ~ '08년)」을 수립 · 시행하면서 재활시설 확충을 위한 투자예산을 확대('05년 597억 원 → '08년 834억 원)하였고, 직업재활급여의 법적근거를 마련하는 등 재활서비스 제공을 위한 인프라를 마련하였다.

이어 「제2차 재활사업 중기발전계획('09년 ~ '11년)」을 수립하여 재해근로자가 급성기 치료 이후 전문직(재활상담 직원)을 통해 요양에서 취업까지 관리받도록 한 결과, 산재장해인의 직업복귀율[11]이 크게 향상('07년 49.9% → '11년 70.4%)되는 성과를 거두었다. 그러나 여전히 요양과 보상 중심의 정책과 관행이 지속되고 요양과 재활이 분리되어 산재근로자의 직업복귀와 연계되는 체계적인 재활서비스가 부족하다는 점이 개선과제로 제기되었다.

이에 제3차 재활사업 중기발전계획('12년 ~ '14년)에서는 산재근로자가 제대로 치료받고, 직업 · 사회에 복귀할 수 있도록 재활업무 전반을 종합적으로 재설계하여 4개 추진전략, 12개 추진과제를 마련하였다. 그 결과, 요양단계부터 맞춤형 재활서비스를 연계 · 지원하는 체계를 구축하여 직업복귀율이 증가하는 등 괄목할 만한 성과를 거두었다.

제4차 재활사업 중기발전계획('15년 ~ '17년)은 요양단계부터 치료·재활연계 지원체계를 발전시키고 직업재활지원체계 효율화 및 사회재활의 안정적 기반 조성, 인프라의 선진화를 통해 재활사업의 성과를 성장시킬 재활서비스 고도화를 목표로 산재근로자 개별특성에 맞는 재활서비스 전달체계와 선진 직업복귀지원 체계를 구축하였다.

11) 제2차 재활사업 중기발전계획 수립 당시에는 산재장해인 직업복귀율을 성과지표로 선정 · 관리하였으며, 직업복귀율 산정 시 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.

2018년에는 산재근로자가 제대로 치료받고 안정적으로 직업과 사회에 복귀할 수 있도록 재활에 대한 인식제고와 함께 지원제도 강화, 재활인프라 확충을 위한 제5차 산재보험 재활중기계획('18년~'22년)을 마련하여 시행하였다. 2019년에는 산재근로자 직업훈련비용 지급 상한 폐지, 사업주 원직복귀계획서 제출제도 시범운영(4개소), 근로복지공단 재취업지원 전담조직 '권역별 재활지원팀'(8개소)을 설치하였다. 2020년에는 원직복귀계획서 제출제도 시범운영기관 및 재활지원팀을 각각 2개소 추가 확대, 직장복귀지원 특별진찰 신설, 직장복귀지원금 상한금액 인상(월 30~60만 원 → 월 45~80만 원), 대체인력지원사업 확대(상시근로자 수 20인 미만 → 50인 미만) 등 재활서비스를 대폭 개선하였다. 2021년에는 권역별 재활지원팀 1개소 추가 설치, 지자체와 양방향 복지서비스 연계시스템 도입, 직업훈련 급여·예산 일원화로 직업훈련 지원기간 확대(장해판정일부터 1년 → 3년) 및 훈련수당 지원수준 강화(최저임금 50% → 100% 이내), 사업주 직장복귀계획서 제출제도 도입 등으로 산재근로자의 안정적인 직업복귀를 위한 제도를 정비하였다.

그림 7-⑥-2. 제5차 산재보험 재활사업 중기발전계획('18년~'22년)

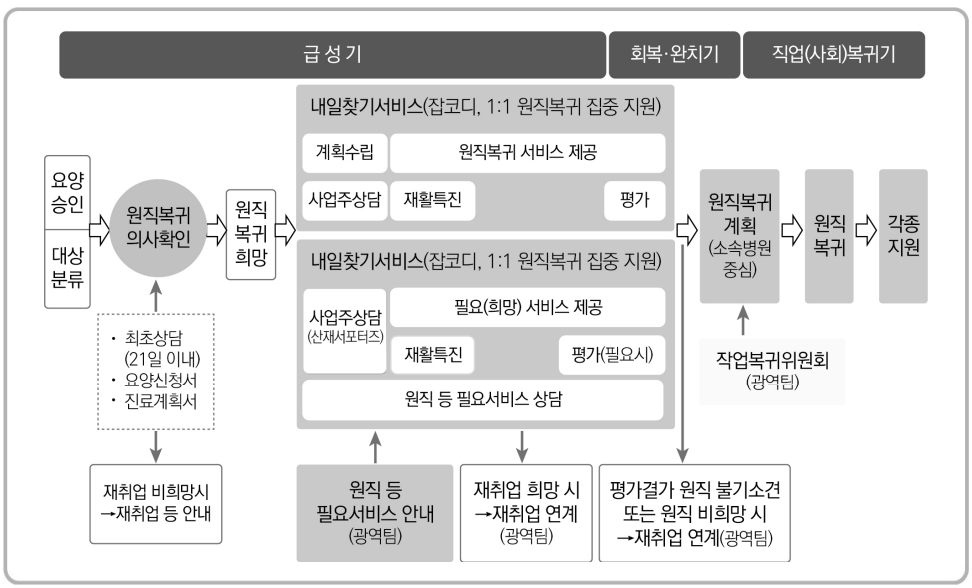



### 2) 추진성과

제1차부터 제5차 산재보험 재활중기계획에 이르는 산재근로자 재활사업의 성과로는 첫째, 요양단계부터 맞춤형 재활지원서비스를 확립하여 사회·직업복귀를 촉진함으로써 산재근로자 직업복귀율이 2011년 50.1% 수준에서 2021년 67.3% 수준으로 상승하였다. 둘째, 근로복지공단 산재병원을 중심으로 전문 재활치료 프로그램 및 시범재활수가 개발(시범재활수가

'11년 26개 → '21년 216개) 등을 통해 산재의료재활 활성화의 기반을 마련하여 중증 산재장해인이 크게 감소[12]하는 성과를 나타냈다. 셋째, 요양종결 이후 안정적인 직업복귀 및 사회복귀를 위한 지원을 통해 재요양률이 감소('11년 2.93% → '21년 2.65%)하였고, 산재근로자와 그 가족의 생활안정과 경제적 부담을 완화하였으며, 재활서비스 전달체계 효율화의 일환으로 양방향 모바일 시스템을 구축하여 산재근로자의 요구와 특성에 맞는 재활서비스를 선제적으로 연계하였다.

**그림 7-⑥-3. 맞춤형 통합서비스 운영체계 개선**




2016년에는 맞춤형통합서비스 운영체계를 내일찾기 · 맞춤지원과 일반서비스로 세분화하여 직업복귀 취약자에 대한 서비스 제공을 강화하였으며, 2018년에는 산재근로자 중증도 지수(상병상태에 따른 작업능력회복률을 나타내는 지수)와 사업장 특성을 반영하여 직업복귀 취약자 발굴을 더욱 정교화하였다. 또한, 소규모 영세사업장(상시근로자 수 20인 미만)의 원직장복귀 촉진을 위해 요양 중인 산재근로자를 대신할 근로자를 신규로 고용하고 해당 산재근로자를 요양 종결 후 복귀시킨 사업주에게 대체인력 임금의 일부를 지원하는 대체인력지원제도를 신규 도입하였다. 도입 첫해 산재근로자 1,078명이 원직장에 복귀하였을 뿐 아니라 대체인력 1,194명 중 60.4%인 721명은 산재근로자 복귀 후에도 계속 고용되어 산재근로자 직업복귀율 제고는 물론 신규 일자리 창출에도 기여하였다.

12) 중증 산재장해인(1급~7급)이 2011년 2,861명에서 2021년 2,247명으로 감소하였다.

2017년에는 「사회보장급여의 이용 · 제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률 시행령」 개정을 통해 산재 요양종결 후 직업 미복귀로 소득이 단절된 산재근로자의 정보를 보건복지부에서 운영하는 복지사각지대발굴시스템에 연계하여 사회취약계층 전락을 사전에 차단하는 등 사회안전망으로서의 역할을 강화하였다. 또한, 요양 종결된 산재근로자의 상병악화 및 재발방지를 위한 합병증 등 예방관리제의 지원대상을 기존 34개 상병에서 44개 상병으로 확대하였다.

2019년에는 산재병원 중심 사업주 원직복귀계획서 제출 지원제도를 시범 운영하고, 산재근로자 직업훈련 고도화와 취업 우수훈련직종 참여 독려를 위해, 훈련비용 상한을 폐지하고 600만 원 이상 장기 · 고비용 훈련과정에 대한 산재근로자의 자부담을 면제하였으며, 근로복지공단 지역본부별 광역 재활지원팀을 설치하여 재취업 지원 프로세스를 적극 개선하고 있다.

2021년에는 재활상담부터 서비스 이용까지 모바일시스템을 도입하여 모바일을 통한 사업 홍보·안내 및 사업주 지원금 신청·접수 체계를 완비하였으며, 선호 직업훈련과정, 취업률, 고용동향 등 정보를 정기적으로 제공하는 직업훈련 기상도를 도입해 맞춤 직업훈련을 제공하였다. 또한 공단과 협약을 맺은 스포츠기관에서만 이용할 수 있었던 재활스포츠 지원사업을 개선하여 협약 절차를 폐지하고 이용종목 제한도 폐지하여 산재근로자가 자유롭게 이용할 수 있도록 하였다.

그 결과, 산재근로자 사회복귀기간(치료종결자의 평균요양기간)은 2010년 179.9일에서 2021년 165.1일까지 감소하였으며, 산재근로자 직업복귀율도 2010년 49.5%에서 2021년 67.3%까지 상승하여 선진국 수준의 직업복귀율 75% 달성에 한 걸음 더 다가섰다.

**표 7-⑥-2. 사회복귀기간 및 직업복귀율** (단위: 일, %)

| 구 분 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 사회복귀기간(일) | 160.1 | 159.4 | 160.5 | 163.1 | 165.2 | 169.0 | 161.5 | 163.0 | 170.3 | 165.1 |
| 산재근로자 직업복귀율(%) | 49.4 | 51.6 | 53.9 | 56.8 | 61.9 | 64.3 | 65.3 | 68.5 | 71.5 | 67.3 |

* 신속한 재활서비스 제공을 위해 직업복귀 판단시점을 변경(6개월 → 3개월)하여 산정

### 3) 향후 과제

그간의 산재보험 재활사업 추진성과에도 불구하고 여전히 산재근로자 직업복귀에 대한 낮은 사회적 인식, 재활인프라 부족, 원직복귀율 정체 등 재활사업의 한계가 있었다. 이에 지속적인 재활사업의 내실 강화와 인프라 확충 및 재활서비스의 효과성을 제고하기 위하여 제5차 산재보험 재활중기계획('18년~'22년)을 기존 3개년에서 5개년으로 중장기 수립하여 차질 없이 추진하고 있다. 이에 따라 산재근로자가 제때 제대로 치료받고 안정적으로 사회와 직업에 복귀할 수 있도록 의료·직업·사회재활과 재활인프라를 아우르는 통합적 재활 로드맵을 실현할 계획이다.

## 라. 의료사업 활성화 추진

### 1) 추진배경

산재환자가 직장과 사회로 신속히 복귀하려면 체계적이고 적극적인 의료·재활서비스 제공이 이루어져야 한다. 그러나 민간병원에서는 수익성이 저조한 산재환자의 재활치료를 기피하여, 재활 적기를 놓친 산재환자의 요양이 길어지고 잔존 장해가 심해지는 요인이 되었다. 업무상 질병 승인 증가로 인해 요양 중인 환자 수가 증가하고 있는 상황에서, 대형 민간병원은 수익성이 낮으며 요양 장기화의 원인이 되는 재활치료를 기피하고, 중소병원에서는 재활치료를 위한 인프라가 부족한 실정이다. 이에 더해 의료적 재활을 넘어 직업 및 사회복귀 촉진을 위한 재활치료는 그 기반이 매우 미흡한 실정이다.

2010년 4월 28일, 「한국산재의료원」이 근로복지공단으로 통합되면서, 산재환자의 직업·사회복귀 촉진에 선도적 역할을 수행하도록 병원의 역할과 기능을 재정립하게 되었다. 보험자병원으로서 민간과 경쟁하는 구도가 아닌 상호보완적인 관계를 구축하고, 민간병원에서 수행하기 어려운 산재환자의 재활, 진폐환자 및 중증 장기요양환자 진료 등을 주요 역할과 기능으로 설정해 산재환자 중심으로 운영체계를 개편하게 된 것이다. 2012년에는 재활전문병원인 대구병원을 250병상 규모로 개원하며 산재의료사업의 재활사업 부문에 획기적 변화를 가져오게 되었다.

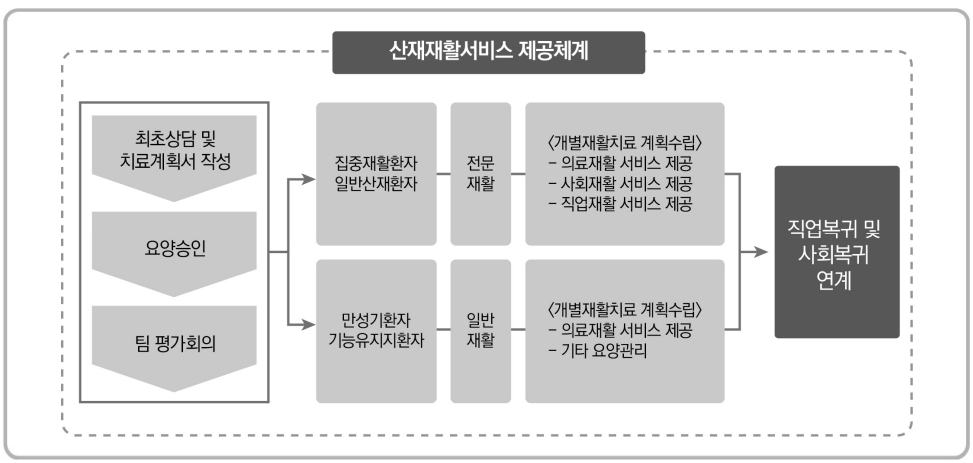
2019년 4월에는 산재병원의 접근성 한계를 해소하고 산재환자에게 더욱 가깝고 편리한 전문재활치료를 제공하기 위해 서울 영등포에 첫 번째 외래재활센터 서울의원을 개소하여 맞춤형 전문재활프로그램, 심리재활, 직업복귀를 앞둔 산재근로자 대상 직업재활프로그램

등 다양한 재활치료를 제공하고 있다. 또한, 2020년 12월에는 광주에 제2외래재활센터를 개소하여 전문재활치료는 물론 업무관련성 특별진찰(업무상질병에 대한 재해조사)까지 기능을 확대하였으며 앞으로도 외래재활센터를 연차별로 추가 개소하고 장해진단 등 외래재활센터의 기능 또한 점진적으로 확대해 나갈 계획이다.

재활사업의 주요 기능인 의료재활, 직업재활, 사회재활 등이 산재병원을 통해 이루어지면서 산재병원의 요양·재활시스템을 산재환자 재활중심으로 개편하여 산재근로자의 직업 및 사회복귀 지원에 선도적 역할을 수행할 수 있는 기반을 마련하게 되었다.

만성기 환자에게도 재활치료계획을 수립하여 일상생활 적응훈련 등 재활서비스를 제공함으로써 가정과 사회로의 복귀지원을 강화하였다.

**그림 7-⑥-4. 산재재활서비스 제공체계**

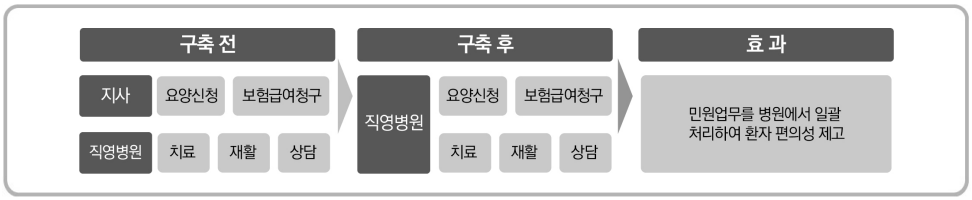



### 2) 추진내용 및 성과

2011년에는 재활서비스 전달체계 개선방안을 마련, 인천병원 등 7개 재활전문센터 역할 강화를 통해 일반 산재보험 의료기관과 차별성을 확보하였다.

2012년부터 산재보험 재활사업 중기계획에 재활사업에 대한 산재병원의 역할이 구체화되기 시작하였다. 이에 따라 인천, 창원, 대전 등 8개 산재병원에 근로복지공단 지사 직원이 근무하며 요양·보상·재활 등 산재보험의 주요 서비스를 병원 내에서 원스톱(One-Stop)으로 제공하는 시스템을 구축하였다. 이로써 산재근로자의 산재보험서비스 편의성을 제고하고, 민간 산재보험 의료기관과의 차별성을 확보하게 되었다.

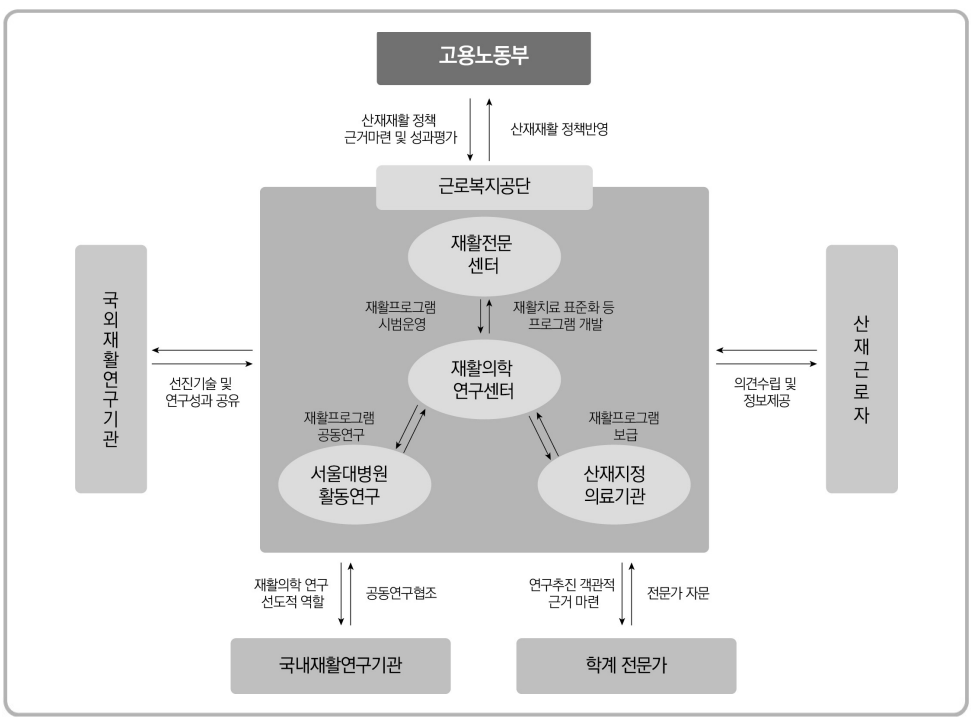
그림 7-⑥-5. 산재보험 One-Stop서비스 체계




2013년에는 산재환자에게 최적의 재활서비스를 제공하기 위해 뇌 · 척추질환에 대한 요양 · 재활가이드를 개발하여 산재보험 의료기관에 보급하였다.

2014년에는 재활전문센터를 조직 개편하여 인천병원 등 8개 산재병원에 의료재활 · 직업재활이 동시에 제공되는 통합재활서비스 체계를 구축, 의료재활은 물론 직업 · 사회복귀까지 지원하는 산재재활 롤모델을 마련하였다. 2015년에는 서울대병원과 산재병원 재활전문센터 합동연구를 통해 표준화된 산재재활프로그램을 개발하였다. 2016년 9월에는 대구병원에 재활의학연구센터를 개소하여 연구기능을 강화하였으며, 서울대병원 합동연구 연계 강화 등 효율적 연구수행 기반 마련을 위해 2018년 1월부터 인천병원으로 이관하여 운영하고 있다.

그림 7-⑥-6. 재활의학연구센터 운영체계



또한, 재활치료의 전문성을 제고하기 위하여 8개 재활전문센터를 중심으로 산재환자 조기 재활치료 및 통합의료재활서비스 제공, 전문재활치료 강화를 위해 2017년부터 2021년까지 총 195개의 시범재활수가를 개발하고 시범운영을 통한 효과성 검증을 통해 산재보험 수가화를 추진하여 민간에 보급 확산함으로써 산재근로자의 수혜 폭을 넓혔다. 산재환자의 직업복귀 지원을 위해 2013년 작업능력평가 및 작업능력강화 프로그램을 개발·적용하였다. 2019년 직장복귀지원프로그램 시범운영을 토대로 2022년부터는 '사업주 직장복귀계획서 제출제도' 시행에 발맞춰 병원 및 의원 8개소에서 원직복귀를 희망하는 산재환자를 대상으로 집중재활치료 → 직무상담 → 직업재활 → 직장복귀소견서 제공까지 보다 체계적 직장복귀를 지원해나갈 계획이다.

**표 7-⑥-3. 재활프로그램 연구개발 현황**

| 프로그램명 | 추 진 일 정 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
| 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) | 운영확대 (인천 안산, 창원 대구, 순천 대전, 태백, 동해) | | | | 평가 추가 개발(인천) 시범운영 (인천 대구, 안산) |
| 다학제 진료 및 교육·상담 프로그램 | | | | | 개발(본부) | 운영확대 (인천 안산, 창원 대구, 순천 대전, 태백, 동해) | | | | 추가개발(본부) (인천 안산, 창원 대구, 순천 대전, 태백, 동해) |
| 집단교육 프로그램 | | | | | | | 운영확대 (인천 안산, 창원 대구, 순천 대전, 태백, 동해) | | | |
| 진폐(통원) 환자 호흡재활 프로그램 | 개발(태백) | 시범운영 (안산 태백) | 민간병원 보급 | 시범운영 (안산, 태백, 동해) | 건강보험 급여화 (11월) | | | | | |
| 근골격계 맞춤운동 (수중연계) 프로그램 | 개발(인천, 대구) | 시범운영 (인천 대구) | 직영병원 시행(인천, 대구) | 시범운영 (인천 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 태백, 동해) | | | | | | |

| 프로그램명 | 추 진 일 정 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
| 뇌손상 인지재활 프로그램 | | | | | | | | 개발(인천) 시범수가운영 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 태백, 동해) | | |
| 재활보조기구 집중재활 프로그램 | | | | | 개발(인천, 대구, 대전) | 시범수가운영 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 태백, 동해) | | | | 평가 추가 개발(인천) 시범수가운영 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 태백, 동해) |
| 일상생활 동작 및 직무지원 보조기구 | | | | | | | 시범수가운영 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 태백, 동해) | | | |
| 정신질병 치료프로그램 및 평가 | | | | | | | | 개발(인천) 시범수가운영 (인천, 안산, 창원, 대전) | | |
| 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) | | 운영확대 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 태백, 동해) | | | 평가추가 개발(인천), 시범수가운영 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 동해) | |
| 작업능력강화 프로그램 | 개발(안산) | 시범운영 (인천, 안산, 창원, 대구,순천) | 시범운영 (대전) | 운영강화 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전) | | 운영확대 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전,동해) | | | | |
| 직장복귀 지원 프로그램 | | | | | | 개발(안산), 시범수가운영 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전,동해) | | | | 추가개발(본부) 시범수가운영 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 태백, 동해) |
| 간호·간병 통합서비스 | | | | | | | | 개발(본부) 시범수가운영 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 동해) | | |

| 프로그램명 | 추 진 일 정 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
| 진폐집중재활 프로그램 | | | | | | | | | 개발(태백) 사범수기운영 (태백) | |
| 특별진찰 프로그램 | | | | | | | | | 개발(본부) 사범수기운영 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 태백, 동해) | |
| 사회재활 프로그램 | | | | | | | | | 개발(본부) 사범수기운영 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 태백, 동해) | |
| 재활스포츠 평가 및 프로그램 | | | | | | | | | | 개발(본부) 사범수기운영 (인천, 안산, 창원, 대구, 순천, 대전, 태백, 동해) |

### 3) 향후 과제

산재병원이 산재보험시설로서 민간과 차별화된 역할과 기능을 수행하면서, 동시에 민간병원과의 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 강화할 필요가 있다. 특히, 소속 8개 재활전문센터와 2개 외래재활센터(서울 및 광주)를 적극적으로 활용하여 산재재활분야의 롤모델을 구축해 나갈 계획이다.

## 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 -1.5%, 2014년 3.5%, 2015년 3.9%, 2016년 4.9%, 2017년 3.6%로 증가추세를 유지했으며, 출퇴근재해 도입 및 적용범위 확대(소규모건설공사 및 상시 1인 미만 사업장) 후 2018년 13.5%, 2019년 9.8%, 2020년 8.5%의 증가추세를 보이고 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 둔화되었다. 2009년부터는 연금수급자 누증 및 2010년 11월 진폐근로자 연금제도 도입 등으로 10%대의 증가율을 보이다가 2013년부터 증가패턴이 둔화되었으나, 2018년 8.0%, 2019년 6.0%, 2020년은 5.1%의 증가율을 보이고 있다.

**표 7-⑥-4. 보험급여 및 연금 지급 현황** (단위: 억 원, %)

| 구 분 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 보험급여<br>(증감률) | 3조 7,954<br>(-1.4%) | 3조9,266<br>(3.5%) | 4조0,791<br>(3.9%) | 4조2,801<br>(4.9%) | 4조4,360<br>(3.6%) | 5조339<br>(13.5%) | 5조5,294<br>(9.8%) | 5조9,968<br>(8.5%) | 6조4,529<br>(7.6%) |
| 연금<br>(증감률) | 16,096<br>(-2.9) | 17,111<br>(6.3) | 17,973<br>(5.0) | 18,797<br>(4.6) | 19,712<br>(4.9) | 21,283<br>(8.0) | 22,565<br>(6.0) | 23,725<br>(5.1) | 24,800<br>(4.5) |

이러한 보험급여 및 연금의 누증과 함께 지난 2003년부터 2005년까지 3년간의 재정수지 적자로 인해, 장래 보험급여 지급을 위해 산재보험법에서 적립하도록 하고 있는 법정 책임준비금에 실제 적립금이 미치지 못하는 상황이 계속되었다.

이에 따라 2007년까지 적립금은 법정 책임준비금에 비해 3조 655억 원이 부족하게 되어 산재보험 재정상황은 취약한 실정이었고, 산재보험 재정의 안정화를 위하여 2004년(1.48%)부터 2007년(1.95%)까지 산재보험료율을 4년간 매년 약 10%대로 인상하였다. 2009년에는 1.80%로 2008년(1.95%)보다 7.7% 인하하였고, 2010년 1.80%, 2011년 1.77%, 2012년부터 2017년까지는 1.70%로 요율을 유지하였고, 2018년 1.80%, 2019년 1.65%, 2020년에는 1.56%, 2021년에는 1.53%로 전년대비 1.9% 인하하는 등 2018년 이후 연평균 2.5% 인하하였다.

**표 7-⑥-5. 재정수지 및 보험료율 현황** (단위: 억 원, %)

| 구 분 | | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 재정수지 | 수 입 | 63,601 | 66,350 | 71,135 | 72,895 | 79,951 | 80,673 | 82,878 | 95,277 |
| | 지 출 | 47,030 | 49,727 | 51,473 | 53,078 | 59,509 | 64,496 | 70,770 | 80,083 |
| | 수지차 | 16,571 | 16,623 | 19,662 | 19,817 | 20,442 | 16,177 | 12,108 | 15,194 |
| 보험료율 (증감률) | | 1.70 (-) | 1.70 (-) | 1.70 (-) | 1.70 (-) | 1.80 (5.9) | 1.65 (△8.3) | 1.56 (△5.5) | 1.53 (△1.9) |

* 주: 산재보험료율은 전체 업종 평균요율이며, 임금총액에 대한 %임
** 주: 2018년도 요율부터 출퇴근재해 보험요율 1.5‰가 포함되었음

**표 7-⑥-6. 산재보험 적립금 현황** (단위: 억 원, %)

| 구 분 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 법정 책임준비금 | 38,101 | 39,332 | 40,721 | 42,745 | 44,585 | 50,643 | 56,078 | 59,581 |
| 적립금 보유액 | 102,738 | 118,991 | 138,653 | 158,470 | 178,912 | 195,088 | 207,196 | 222,222 |

* 주: 2007년까지는 법정 책임준비금이 「연금지급액의 6년분 + 당해연도 보험급여 지급액 3월분」이었으나 2008년 7월 1일부터 산재보험법령 개정으로 인해 「전년도 보험급여 총액」으로 산정기준이 변경

또한 산재보험 적용 누락 사업장의 가입 촉진, 보험료 수납률 제고 등의 수입 확대 노력도 기울여 왔다. 이에 따라 보험료 수입은 2005년 3조 2,477억 원(수납률 83.4%)에서 2006년 3조 8,273억 원(85.6%), 2007년 4조 5,144억 원(88.2%), 2008년 4조 9,421억 원(89.8%)으로 증가하였다. 2009년에는 산재보험료율 인하(1.95%→1.80%)로 보험료 수입이 4조 8,158억 원(90.8%)으로 감소하였다가, 2010년 4조 7,053억 원(90.9%), 2011년 4조 8,086억 원(87.6%), 2012년 5조 5,124억 원(22.3%), 2013년 5조 4,398억 원(85.6%), 2014년 5조 8,006억 원(85.0%), 2015년 6조 658억 원(85.2%), 2016년 6조 2,881억 원(85.7%), 2017년 6조 4,342억 원(85.7%), 2018년 7조 3,528억 원(86.1%), 2019년 7조 5,458억 원(86.2%), 2021년에는 7조 5,644억 원(86.3%)으로 전년대비 6.4% 증가하였다.

이와 함께, 2005년 10월부터 산재보험 「찾아가는 서비스」를 도입하여 산재 발생 초기 단계부터 직업 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 2,471억 원의 흑자를 보이면서 적자에서 벗어났고, 2007년 8,297억 원 흑자를 달성한 데 이어 2008년 1조 1,141억 원, 2009년 1조 290억 원, 2010년 6,968억 원, 2011년 7,008억 원, 2012년 1조 2,015억 원, 2013년 1조

1,589억 원, 2014년 1조 6,571 억 원, 2015년 1조 6,623억 원, 2016년 1조 9,662억 원, 2017년 1조 9,817억 원, 2018년 2조 442억 원, 2019년 1조 6,177억 원, 2020년 1조 2,107억 원, 2021년에는 1조 5,194억 원의 지속적인 흑자를 기록하였고, 누적 적립금은 22조 2,222억 원에 이르게 되었다. 이는 계속적으로 증가하는 연금지급액에 대비한 장기적 재정추계에 따라 일정 적립금의 보유 필요에 기인하여 재정수지 흑자 기조가 유지되고 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 「산재보험 제도 발전회원회」의 구성 · 운영을 통해 산재보험제도 전반에 걸쳐 제도 개선을 하기로 합의를 도출하였다.

이 중 보험재정 관련 주요내용은 다음과 같다. 재정운영방식은 현행 부과방식(1년분 기금지출 + 적립금)을 유지하되, 책임준비금 산정기준을 현행 「연금급여 6년분과 다음해 보험급여 1/4」에서 「전년도 지급결정한 보험급여 총액」으로 변경하였고, 예방사업비 국고지원은 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 마련 등의 노력을 지속하고 있다.

또한, 지속적으로 추진하고 있는 요양 · 재활 · 보상 등 전 분야의 제도 혁신과 아울러 산재보험 수납률 제고를 위한 노력을 지속적으로 실시함으로써 산재보험재정은 장기적으로 건실화될 것으로 전망된다.

제 8 장

# 국제노동협력 증진


제1절 국제 고용노동 외교의 추진

제2절 국제협력사업의 확대 및 내실화

제3절 고용노동분야 FTA 협상 적극 추진

제4절 외국인 투자기업, 해외진출기업 지원 강화

제5절 우수 외국인력 도입을 통한 중소기업 인력난 해소 지원




# 제1절 국제 고용노동 외교의 추진

## 1 국제기구 활동 참여 강화

### 가. ILO 회의 참가 및 활동

2021년 6월 화상으로 개최된 제109차 ILO 총회 부속행사로 개최된 '일의 세계 정상회담(World of Work Summit)' 세션에서 우리나라 문재인 대통령이 아시아·태평양 지역 대표로 화상메시지를 전달하였다. 문 대통령은 노사정 합의를 통한 고용유지 노력, 고용안전망 확충 및 필수노동자 보호 등 우리나라의 코로나19 위기극복을 위한 노력을 소개하고, 사람중심 경제 구축을 통한 글로벌 일자리의 회복 필요성을 역설하였다. 고용노동부장관 또한 제109차 ILO 총회 전체회의에서 화상메시지를 통해 일자리사업 확대 추진, 전국민 고용보험 로드맵 마련, 국민취업지원제도 등 위기대응 노력과 함께 3개의 ILO 핵심협약 비준 사례를 소개하였으며, 위기 상황에서 국내외적인 연대와 협력의 중요성을 강조하였다.

### 나. ILO 이사회 참가 및 활동

코로나19 확산으로 인해 2021년 3월, 6월, 11월 ILO 이사회는 모두 화상회의 방식으로 개최되었다. 우리 정부 대표단은 ▲코로나19 대응 결의안 논의, ▲개별국(베네수엘라 등) 진정 사건 검토 등 주요 의제 논의에 참여하였다. 또한 2021년 6월 개최된 ILO 총회에서 2021~24년도 기간 부이사국으로 선출됨에 따라 28년 연속으로 이사국 지위를 유지하게 되었다.

2021년 10월에는 우리나라 최초로 강경화 전 외교부장관이 ILO 사무총장 선거에 입후보하였다. 총 5명이 입후보한 가운데, 우리나라는 범정부적 차원에서 적극적인 선거운동을 전개하였으나, 2022년 3월 제344차 이사회에서 진행된 차기 사무총장 투표에서 토고(Togo)의 질베르 웅보(Gilbert Houngbo) 후보가 차기 사무총장으로 당선되었다.

## 다. OECD 회의 참가 및 활동

2021년에는 전례 없는 코로나19 팬데믹으로부터의 회복세를 굳건히 하기 위한 각국의 정책 대응을 중심으로 논의가 전개되었다.

2021년 4월 6일 화상으로 개최된 제51차 고용작업반(WPE) 회의에서는 2021년판 OECD 고용전망(Employment Outlook) 초안을 검토하고 OECD 고용전망 향후 의제(안) 및 위원회 활동 사항에 대해 논의하였다.

2021년 4월 29일, 5월 5일, 5월 12일 총 3일간 화상으로 개최된 제138차 고용노동사회위원회(ELSAC)에서는 불평등에 대한 인식과 재분배, 일의 미래, OECD 고용전략 진행상황 등에 대한 논의를 진행하였다.

2021년 10월 14일, 10월 19일, 10월 22일 총 3일간 화상으로 개최된 제139차 고용노동사회위원회(ELSAC)에서는 OECD 고령화와 고용정책 권고 이행상황, 사회보호의 미래, OECD 청년을 위한 더 나은 기회 창출에 관한 권고 개발, 전문직업능력 국제평가 개발, 경력개발지도 등에 대해 논의하였다.

2021년 12월 13일부터 15일까지 대면 개최 예정이었던 OECD 고용노동장관회의 및 고위급 정책포럼은 오미크론 변이 바이러스의 확산으로 인해 2022년으로 연기되었다.

이 외에도 제47차, 제48차 국제이주작업반(WPM) 회의에 참석하여 코로나19 관련 최근 비자정책의 변화, 안전한 국경재개방을 위한 조건, 이주민에 대한 사회통합 지원 우선순위 및 사회통합 정책 등을 논의하였다. 또한 제46차, 제47차 사적연금작업반(WPPP) 회의에 참여하여 코로나19가 은퇴저축에 미치는 영향, 은퇴소득 지불단계 구조, 사적연금 규제에 관한 OECD 핵심원칙 등에 대하여 주요하게 논의하였으며, 사적연금의 법적 제도 및 기준 검토, 은퇴저축의 건전한 설계를 위한 OECD 로드맵, 자산유동화 연금제도의 개발 동향을 공유하는 등 활발히 의견을 교환하였다.

## 라. G20 고용노동장관회의 참가 및 활동

G20 고용노동장관회의는 2010년 미국에서 제1차 회의가 개최된 이후 매년 개최되고 있다. 2021년 제12차 G20 고용노동장관회의는 코로나19로 인해 이탈리아 카타니아에서 하이브리드 방식(대면+화상)으로 6월 23일 개최되었다.

G20 고용노동장관회의에서 코로나19 위기 극복과 포용적이고 지속가능한 노동시장 회복을 위한 정책을 논의하고 사회적 보호 시스템 강화 및 디지털 시대 일의 변화에 대응, 여성 고용증진, 국제적 협력 등을 촉구하는 공동선언문을 채택하였다. 회의에 우리나라는 수석대표 발언을 통해 코로나19에 대응하고 포용적 회복을 지원하기 위한 고용안전망 강화 노력을 공유하고 디지털 시대 일의 세계 변화에 대응하기 위한 정책을 소개하였다.

## 2 ILO 협약 비준 및 이행 내실화

ILO는 설립 이후 2021년 12월 현재까지 총 190개 협약과 206개 권고를 채택하였다. ILO는 1998년 6월 제86차 총회에서 ILO 핵심협약의 비준 및 준수를 촉구하기 위한 '근로자 기본권선언'을 채택하고, 2019년 제108차 총회에서 채택한 'ILO 100주년 선언'에서 모든 회원국은 ILO 핵심협약 비준 및 이행을 위해 노력해야 함을 명시하는 등 회원국의 협약 비준 확산을 중대 과제로 추진해 왔다.

우리나라는 1991년 ILO 가입 이후 협약 비준을 계속 추진해 왔으며, 현재 32개 ILO 협약을 비준한 상태이다.

특히 우리나라는 국정과제인 '노동존중 사회 실현'의 일환으로 미비준 상태였던 3개 ILO 핵심협약(제29호 강제노동 협약, 제87호 결사의 자유 및 단결권 보호 협약, 제98호 단결권 및 단체교섭권 협약)의 비준을 위해 노력해왔다. 지난 2018년 7월~2019년 5월 '경제사회노동위원회'를 통해 사회적 대화를 진행하였고, 경사노위 최종 공익위원안을 바탕으로 제87호, 제98호 협약 비준을 위한 노동조합법, 공무원노조법, 교원노조법 개정안을 마련하였다. 제29호 협약 비준을 위해서는 관계부처 협의를 통해 병역법 개정안을 마련하였다.

정부는 2020년 6~7월 제21대 국회에 3개 핵심협약 비준동의안 및 관련 법 개정안을 제출하여 국회 내 논의 활성화를 위해 노력하였고, 2020년 12월~2021년 2월 비준동의안과 관련 법 개정안이 국회 본회의에서 의결되었다.

이에 2021년 4월 20일 ILO에 핵심협약 비준서를 기탁함으로써 비준 절차가 완료되었다. 이를 기념하기 위해 우리나라 최초 'ILO 핵심협약 비준서 기탁식'을 진행하였고 화상으로 진행된 동 행사에는 가이 라이더(Guy Ryder) ILO 사무총장이 참석하여 우리나라가 그간 핵심협약 비준을 위해 기울여 온 노력에 감사 인사를 전하였으며, 3개의 핵심협약은 2022년 4월 20일 발효되었다.

**표 8-①-1. 우리나라 비준 ILO 협약: 32개('21.12월 현재)**

| 협약번호 (채택년도) | 협 약 명<br>주 요 내 용 | 비준일 |
|---|---|---|
| 제81호 (1947) | 근로감독 협약<br>공업 및 상업부문 사업장에서 근로조건과 근로자 보호에 관한 법규정 집행을 보장하기 위한 근로감독 체계 제공 | 1992년 12월 |
| 제122호 (1964) | 고용정책 협약<br>경제성장과 발전을 촉진하고 생활수준을 향상시키고 인력수요를 충족시키는 한편 실업 및 불완전 고용을 해소하기 위하여 완전 고용을 촉진하는 적극적인 정책 추진 | 1992년 12월 |
| 제142호 (1975) | 인적자원 개발 협약<br>고용과 밀접하게 관계된 직업지도 및 직업능력개발에 관한 포괄적이고 조화된 정책과 프로그램을 채택하고, 특히 공공취업알선기관을 통하여 정책 시행 | 1994년 1월 |
| 제100호 (1951) | 동등보수 협약 <핵심협약><br>사용자가 근로자에게 직·간접적으로 혹은 현금·현물의 형태로 지불하는 최저임금, 급료, 그 밖의 모든 형태의 추가급여가 남녀차별 없이 동등 지불 의무 | 1997년 12월 |
| 제150호 (1978) | 노동행정 협약<br>비준국은 적절히 조율된 효율적인 노동행정, 기능, 책임체계를 조직해야 함 | 1997년 12월 |
| 제160호 (1985) | 노동통계 협약<br>회원국은 기본적인 노동통계를 정기적으로 수집·편집·출판하여야 함 | 1997년 12월 |
| 제111호 (1958) | 차별(고용과 직업) 협약 <핵심협약><br>직업능력개발·고용·특정직업에의 접근·고용계약과 조건 등에 있어 모든 형태의 차별을 철폐할 목적으로 국가정책을 결정·추진함으로써 기회와 처우의 평등을 촉진하여야 함 | 1998년 12월 |
| 제138호 (1973) | 최저연령 협약 <핵심협약><br>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 | 1999년 1월 |
| 제144호 (1976) | 삼자협의(국제노동기준) 협약<br>국제노동기구 관련 활동을 하는 데 있어 정부·사용자·근로자 대표 사이의 효율적인 협의를 보장하기 위한 절차적 조치를 취해야 함 | 1999년 11월 |
| 제159호 (1983) | 직업재활과 고용(장애인) 협약<br>장애인과 일반 근로자 간의 동등한 기회원칙을 토대로 직업소개, 직업능력 개발, 취업 및 기타 고용에 관련된 적절한 서비스를 장애인들에게 제공해야 함 | 1999년 11월 |
| 제19호 (1925) | 균등대우(재해보상) 협약<br>산업재해 발생 시 내·외국인 근로자를 차별하지 않고 동등하게 보상하여야 함 | 2001년 3월 |
| 제156호 (1981) | 가족부양 의무 근로자 협약<br>모든 근로자는 가족부양의 의무로 인하여 고용·승진 등 모든 경제활동에서 차별 금지 | 2001년 3월 |

| 협약번호 (채택년도) | 협 약 명<br>주 요 내 용 | 비준일 |
|---|---|---|
| 제182호 (1999) | 가혹한 형태의 아동노동 협약 <핵심협약><br>18세 미만 아동에 대한 가혹한 노동을 금지함 | 2001년 3월 |
| 제26호 (1928) | 최저임금의 결정제도 협약<br>임금이 예외적으로 낮은 산업에 종사하는 근로자를 보호하기 위하여 최저 임금제도 유지를 규정함 | 2001년 12월 |
| 제131호 (1970) | 최저임금 결정 협약<br>부당한 저임금으로부터의 근로자 보호를 위한 최저임금제 시행을 규정함 | 2001년 12월 |
| 제88호 (1948) | 고용서비스 협약<br>무료의 공공직업안정기관 유지를 규정함 | 2001년 12월 |
| 제135호 (1971) | 근로자 대표 협약<br>근로자 대표에게 불이익을 주지 않을 것을 규정함 | 2001년 12월 |
| 제170호 (1990) | 화학물질 협약<br>작업장에서의 화학물질 사용에 있어 안전유지를 위한 규정 및 사용자와 근로자 간 협력 등 규정 | 2003년 4월 |
| 제162호 (1986) | 석면 협약<br>직업상 유해한 석면에 노출되는 근로자의 건강 보호에 관한 협약 | 2007월 4월 |
| 제185호 (2003) | 선원신분증명 협약<br>선원신분증명서의 내용, 형태 및 유효한 신분증명서의 효력 등에 관한 협약 | 2007년 4월 |
| 제155호 (1981) | 산업안전보건 협약<br>산재예방을 위해 산업안전보건 및 작업환경에 관한 국가정책 수립·시행 시, 노사대표와 협의를 거칠 것 등 | 2008년 2월 |
| 제187호 (2006) | 산업안전보건증진체계 협약<br>노사대표와의 협의에 의한 국가적 차원의 산재예방체제 구축, 산재예방 정책·프로그램을 통한 지속적 안전보건정책의 증진 | 2008년 2월 |
| 제2호 (1919) | 실업 협약<br>공공고용서비스기관 및 자문위원회(노사대표 포함) 설치, 협약 비준국 간 자국 내 상대국 근로자에 대한 보험혜택 보장 | 2011년 11월 |
| 제47호 (1935) | 주 40시간 협약<br>생활수준이 저하되지 않는 방식으로 주 40시간 근로원칙 승인 | 2011년 11월 |
| 제115호 (1960) | 방사선 보호 협약<br>전리방사선으로부터 근로자를 보호 | 2011년 11월 |
| 제139호 (1974) | 직업성 암 협약<br>작업상 노출이 금지되거나 승인 또는 통제되어야 하는 발암성 물질 및 인자를 정하여 관리 | 2011년 11월 |

| 협약번호 (채택년도) | 협 약 명<br>주 요 내 용 | 비준일 |
|---|---|---|
| MLC (2006) | 해사노동협약('15년 1월 효력발생)<br>선원의 근로조건 · 거주설비 · 건강보호 및 복지 등에 관한 협약 | 2014년 1월 |
| 제29호 (1930) | 강제노동 협약 <핵심협약><br>모든 형태의 강제노동(처벌 위협 하 강요된 또는 비자발적인 모든 노동) 금지 | 2021년 4월 |
| 제87호 (1948) | 결사의 자유 및 단결권 보호 협약 <핵심협약><br>노사의 자율적 단체 설립·가입 및 노사단체의 자유로운 활동, 대표자 선출 등 보장 | 2021년 4월 |
| 제98호 (1949) | 단결권 및 단체교섭 협약 <핵심협약><br>노사 간 자발적 교섭을 위한 국내 적합한 조치를 취할 것 | 2021년 4월 |

* 해사노동협약 비준에 따라 기 비준한 건강검진(선원) 협약(제73호), 관리자의 자격증명서 협약(제53호)은 자동 철회

## 3 국제 고용노동 홍보활동 강화

고용노동부의 주요 정책을 정리한 한국의 영문 고용노동정책 「Employment and Labor Policy in Korea」을 발간하여 배포하였으며 영문 홈페이지에 영문 노동법령, 정책 보도자료, 노동 통계 등의 최신 정보를 제공하였다.

또한 ILO 핵심협약의 주요 내용과 비준 과정, 우리나라 최초로 ILO 총회에 대통령이 참석하여 연설한 점에 대해 대국민 홍보 동영상을 제작, 송출하여 금번 비준한 핵심협약의 중요성에 대해 홍보를 진행했다.

## 제2절 국제협력사업의 확대 및 내실화

### 1 개발협력사업 확대 노력

우리나라는 국제사회의 도움과 자립의지를 바탕으로 한국전쟁 직후 국민소득 67달러의 최빈국에서 단시간에 공여국으로 도약하는 등 20세기 대외원조의 대표적 성공사례이자 21세기 개도국이 가장 선호하는 발전 모델로 자리매김하였다.

국제사회에서 강화된 국가위상을 반영하여 글로벌 가치 이행을 위한 국제사회의 노력에 동참하기 위해 정부는 2010년 1월 1일 OECD 공여국 모임인 개발원조위원회(DAC)[1]에 가입하는 등 '선진 공여국'으로 자리매김하기 위한 노력을 지속적으로 전개하고 있다.

2010년 국제개발협력기본법을 제정하고 국제개발협력위원회를 중심으로 국제개발협력 ODA)을 체계화하고 주요 대외정책과의 연계를 강화하며 ODA 규모를 확대해오고 있다.

이에, 고용노동부도 2013년 개발협력지원팀을 신설하고 고용노동분야 ODA 사업을 강화하고 있다. 개발도상국에 직업훈련, 산업안전, 고용서비스 등 고용노동분야 정책 · 제도 발전 경험을 전수하는 정책자문사업을 추진하고 있으며, 2017년부터는 우리나라의 공공 고용서비스 시스템 모델을 전수하는 고용서비스 전산망 구축사업, 직업기술교육훈련 역량강화, 산업안전보건 교육훈련 역량강화, 국가기술자격정보시스템 구축 등 사업을 다각화하며 협력수요에 부응해 나가고 있다. 특히, 개도국의 고용노동분야 정책제도 수립과 후속 인프라·시스템 구축사업을 단계적으로 연계하는 사업개발로 시너지 효과와 지속가능성을 높이고 있다.

또한, ASEAN(동남아시아국가연합) 국가와의 정책교류를 활성화하는 사업 등을 통해 우리의 고용노동분야 정책모델 확산과 국가 간 협력기반을 강화하고 있다.

국제개발협력(ODA)을 통해 UN 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals) 등 글로벌 가치 이행에 기여하고, 신남방·신북방 정책 등 주요 대외정책과의 정합성 및 정책 시너지 효과를 높이는데 기여할 것으로 기대된다.

---

1) 세계 원조의 90% 이상을 제공하는 '원조 선진국 클럽'

## 2 국제기구와 사업 연계성 강화

우리 정부는 1991년 ILO 가입 후 12년 만인 2003년 10월, 고용노동부장관과 ILO 사무총장 간 『한 · ILO 기술협력사업 MOU』를 체결함으로써 국제기구와의 협력사업을 본격적으로 수행하기 시작하였다.

『한 · ILO협력사업』은 ILO의 '양질의 일자리' 목표 실현을 위해 개도국의 국제노동기준 이행 역량강화와 정책제도 개선을 목표로 하고 있으며, 특히 아태지역 개도국의 협력수요에 부응하며 우리의 선도적인 인적자원개발 경험과 지식을 전수하고 개도국의 노동행정, 산업안전, 사회보험 등 사회안전망 구축에도 기여하고 있다.

2021년 5월에는 신규 사업약정을 체결함으로써 2021년~2023년간 총 390만 불을 기여하여 ▲사회보장제도, ▲직업훈련, ▲산업안전, ▲노동기준, ▲사회연대경제, ▲고용서비스 등 총 7가지 프로젝트를 진행하기로 합의하였다.

한편, OECD와의 협력사업은 ILO와의 협력사업과는 달리 주로 고용정책에 대한 연구사업을 중점 추진하고 있는데 우리 정부는 정책 효과성 제고와 정책역량강화를 위해 2004년부터 참여하고 있다. 그간 '장년근로자 연구' 사업('13~'18), '고용활성화 연구' 사업('15~'18), '청년투자 연구' 사업('17~'18), '내일을 위한 직업능력(Skill for Tommorow)' 사업('18~'20) 등을 진행해 왔으며, 2021년부터 9만 유로 규모의 '고용형태에 따른 사회적 보호의 차이' 사업을 수행하고 있다.

또한, ASEAN(동남아시아국가연합)과의 협력을 강화하여 2013년 이래 ASEAN+3 직업능력개발 포럼을 매년 정례적으로 개최하고 있다. 2021년에는 "코로나19 이후 더 나은 미래를 위한 직업능력개발과 고용정책"이라는 주제로 화상 포럼을 개최하여 코로나19 대응을 위한 우리의 정책을 아세안 국가들과 공유하였다.

아울러 신남방정책 기조 아래 우리나라의 인적자원개발 경험에 대한 ASEAN(동남아시아국가연합) 국가들의 협력수요가 증가하면서 우리 정부는 직업기술교육훈련분야 정책전문가 양성 및 훈련교사 역량강화를 지원하기 위한 협력사업을 수행하고 있다.

2021년에는 라오스 · 필리핀 · 캄보디아 등을 대상으로 직업기술교육훈련 교사 양성을 지원하고 있으며, 라오스 · 필리핀 · 인도네시아 등을 대상으로 직업능력개발 정책전문가 양성과정을 운영하여 아세안 국가에 우리 정부의 정책 경험을 공유하였다.

## 3 양자 간 지원 확대 및 다양화

고용노동부는 베트남('04년 1월 최초, '13년 9월 재체결), 가봉('07년 12월), 남아공('08년 12월), 필리핀('09년 5월), 불가리아('10년 12월), 호주('14년 11월), 브라질('15년 4월), 몽골('18년 1월) 등 총 8개국 노동부와 고용노동분야 포괄적 협력 MOU를 체결하였다.

이러한 협력 MOU를 토대로 우리의 정책제도·시스템 발전 경험을 전수하고 상호 협력을 강화하기 위한 양자협력사업을 강화해오고 있다.

2012년부터 추진해 온 개발도상국 정책자문사업을 통해 베트남의 고용법 제정, 몽골 인력수급전망 기법 전수(몽골 노동연구원 관련 직제 신설) 및 미얀마 산업안전보건법 제정, 라오스 기술시험 및 자격부령 제정, 페루 및 스리랑카 고용서비스 선진화를 위한 실행계획 수립 등 성과가 있었다. 2017년부터 3년 단위 중장기 사업으로 개편하여 사업의 지속가능성과 효과성을 높이고 있고, 2021년에는 캄보디아의 산업안전보건법 제정을 지원하고 있다.

아울러, 우리나라의 우수한 전자정부 시스템·모델을 전수하기 위해 2017년 베트남 공공고용서비스(PES) 전산망 구축 지원사업을 추진하였으며, 2018년에는 캄보디아와 몽골, 2021년에는 스리랑카로 대상 국가를 확대하였고, 베트남의 국가기술자격정보시스템 구축을 지원하는 사업도 추진하였다.

개발도상국의 협력수요에 부응하며 양자 협력사업을 다변화하고 있는 가운데 2018년부터 개발도상국의 기능경기대회 역량강화 지원 사업을 추진하고 있으며, 직업기술훈련분야에 강점을 가진 우리나라의 경험과 기술을 개발도상국에 전수하여 숙련기술 촉진 및 기능인력 양성을 지원하고 있다. 개발도상국의 자체 기능경기시스템 구축 및 운영 역량강화를 통해 직업훈련의 품질 제고 및 숙련기술에 대한 사회적 인식을 높이는 데 기여하고 있다. 아울러, 2020년부터 산업안전보건 교육훈련 역량강화를 지원하는 사업을 통해 개발도상국의 안전보건 인식 제고 및 안전한 작업환경 구축을 도모하고 있다.

## 제3절 고용노동분야 FTA 협상 적극 추진

2021년 말 기준으로 한·칠레 FTA('04년 4월), 한·싱가포르 FTA('06년 3월), 한·EFTA FTA ('06년 9월), 한·아세안 FTA('09년 9월), 한·인도 CEPA('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 FTA('15년 12월), 한·중 FTA('15년 12월), 한·중미 FTA('19.10월 부분발효), 한·영 FTA('21.1월 발효), 역내포괄적동반자협정(RCEP, '20.11월 서명), 한·인도네시아 CEPA('20.12월, 서명), 한·이스라엘 FTA('21.5월 서명), 한·캄보디아 FTA('21.10월 서명) 등 총 21개 FTA가 발효 및 서명된 상태이며, 한·필리핀 FTA('21.10월)에 대한 타결이 이루어졌다. 메르코수르(중미공동시장), 에콰도르, 러시아, 말레이시아, 우즈베키스탄, 중국·일본 등과 FTA 체결을 위한 협상을 하고 있으며, 칠레, 중국, ASEAN, 인도 등과 추가 또는 개선 협상을 진행하고 있다.

현재까지 체결된 21개 FTA 중 한·미, 한·EU, 한·페루, 한·터키, 한·콜롬비아, 한·호주, 한·뉴질랜드, 한·캐나다, 한·중미, 한·영 FTA 등 10개 FTA에 별도의 노동章(Chapter)을 두고 있다.

노동章(Chapter)의 주요내용은 국제노동기준 준수(ILO 노동자 기본권 선언상의 노동기본권), 자국 노동법의 효과적인 집행, 무역 · 투자 촉진 목적의 노동기준 저하 금지, 정부간 협의체 운영 및 노동분야 협력사업의 실시 등에 관한 것이다.

노동章은 환경분야와 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.

정부 간 협의체를 통해 양국 간 대화와 협력 기반을 강화하고 있으며, 한 · EU FTA의 경우 양측 노동계 및 경영계, 환경 NGO 등으로 구성되는 시민사회 대화기구인 시민사회포럼을 매년 개최하여 양측 민간분야의 교류협력의 장을 별도로 마련하고 있다.

EU는 우리나라가 ILO 핵심협약 비준을 위해 노력할 의무와 ILO 노동자 기본권 선언상 노동기본권을 국내법과 관행에서 존중·증진·실현할 의무를 충분히 이행하지 않았다는 이유로 2018년 12월에는 정부 간 협의 개최를, 2019년 7월에는 전문가 패널 설치를

요청하였다. 2019년 12월 공식활동을 개시한 전문가 패널은 이해관계자의 의견 접수('20.1월), 우리와 EU의 서면 검토('20.2월) 및 심리('20.10월) 결과 등을 토대로 2021년 1월 전문가 패널 보고서를 발간하였다. 전문가 패널은 우리나라가 그간 ILO 핵심협약 비준을 위해 기울인 노력을 협정문 위반으로 볼 수는 없다고 판단했으나, 2020년 12월 개정 전의 일부 노조법 조항이 ILO의 결사의 자유 원칙에 부합하지 않는다고 보았다. 우리나라는 2021년 10월 개최된 임시 무역과 지속가능발전위원회를 통해서도 2021년 12월의 법 개정을 통해 전문가 패널의 권고가 모두 이행되었음을 EU 측에 설명하였다.

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 지원 강화

## 1 외국인 투자기업 노무관리 지원 확대

고용노동부는 외국인 투자기업 대상으로 고용노동정책 정보를 전달하고 안정적인 노무관리를 지원하고자, 외국인 투자기업 실무자 간담회를 개최하여 외국인 투자기업의 애로사항을 청취함으로써 의견수렴 및 국내투자 확대 여건을 조성하고자 노력하고 있다.

이에 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. 2020년부터는 매년 서울재팬클럽(SJC) 노동위원회와의 간담회를 주최하여 국내 일본기업의 노무관리 애로사항 청취 및 지원방안을 논의하는 등 기업과 정부의 협력적 관계 구축에 힘썼다.

또한, 외국인 경영자 및 실무자들의 궁금점을 해소하고 인사노무관리에 도움을 주기 위해 변경된 고용노동정책과 노동법 등 최신 고용 · 노동 정보를 제공하는 세미나를 개최하고 전문 자료를 정기적으로 발간하고 있다.

특히 2021년에는 노사발전재단과 인천시 경제자유구역청, 경기도 외국인 투자기업 지원센터와 함께 외국인 투자기업 실무자를 대상으로 세미나를 개최하여, 코로나19 장기화에 따른 기업의 고용상태 불안 해소를 위한 다양한 정부 지원금 제도를 소개함으로써 기업의 고용유지 및 고용안정을 도모하였다. 또한 주한독일상공회의소 및 주한프랑스상공회의소와 공동으로 독일 · 프랑스 외국인 투자기업 인사·노무 담당자를 대상으로 정부 주요정책과 기업지원 프로그램을 소개하고 2022년 시행을 앞둔 중대재해처벌법 사전 안내를 통해 기업이 안전보건관리체계를 사전에 정비할 수 있도록 지원하였다.

한편, '중대재해처벌법' 시행에 앞서 외국인 투자기업의 안전보건관리체계 구축 및 개선사항 사전 점검을 위해 「안전보건관리체계 가이드북」을 영문으로 발간, 주요 외국인 투자기업 및 유관기관에 전파하였으며, 분기별 '외투기업 지원 뉴스레터' 발송 등을 통해 기업 친화적 환경 제공을 마련하고 이를 통해 우리나라에 대한 외국인 투자기업의 투자 촉진 및 안정적 정착을 지원하기 위해 노력하였다.

## 2 해외진출기업 노사관계 안정 지원

1980년대 중반 이후 우리기업의 해외진출은 꾸준히 증가하고 있으나, 현지 문화 및 노동관계 법 · 제도, 관행에 대한 이해가 부족하여 일부 기업에서 노사 갈등이 발생하는 경우도 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 우리 기업을 대상으로 사전, 사후 노무관리지원서비스를 제공하여 기업들의 현지적응을 지원하고, 상생의 노사관계 형성을 통해 성공적인 기업 활동을 이뤄낼 수 있도록 노력하고 있다.

2021년에는 베트남, 인도네시아, 말레이시아, 필리핀 등에 진출하려는 우리 기업들을 대상으로 현지 문화, 노동법 · 제도 등에 대한 정보를 제공하기 위해 해외진출 예정 기업을 대상으로 설명회를 개최하였고, 旣 진출한 우리 기업의 노사관계 안정 및 합리적인 노무관리체계 구축을 지원하기 위해 인도, 미얀마, 필리핀 현지 노무관리 세미나, 진출기업 간담회 등을 개최하였다. 또한, 인도네시아 최신법령을 반영한 2021년 인도네시아 개정 노동 법령집 국문본 및 7개국(말레이시아, 필리핀, 중국, 러시아, 터키, 체코, 폴란드, 헝가리)의 현지 노동시장 현황, 노동법·제도 등에 대한 이해를 높일 수 있는 노무관리 종합안내서 및 뉴스레터를 발간하여 현지 진출기업에 배포하였다. 한편, 외교부·법무부·산업부와 유관기관 협의회를 개최하여 동남아시아 국가에 진출한 우리 기업의 노무관리·인권경영 지원 실적 및 계획을 점검하였다. 또한, 아세안 노무담당관 회의를 개최하여 아세안 국가 현지에서의 우리 진출기업 노무관리 지원 실적 및 주요 현황을 공유하였다.

# 제5절 우수 외국인력 도입을 통한 중소기업 인력난 해소 지원

정부는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따라, 인력난을 겪고 있는 중소기업에 적정규모의 외국인력을 공급하고, 내실 있는 체류지원 서비스를 통해 외국인근로자의 안정적인 근로여건을 조성하며 기업의 생산성 향상에 기여하고 있다.

고용허가제를 통해 입국하는 외국인근로자에 대한 정부의 지원노력과 국제기준에 부합하는 제도 운용은 16개 송출국에 대한 경제 · 사회적 기여뿐만 아니라, 국가 간 활발한 인적교류의 토대가 되고 있다.

외국인력 증가는 중소기업 인력난 해소, 지식 · 기술 전파, 다양성 증진 등 긍정적인 측면이 있으나, 국내 일자리 잠식, 임금 하락 등 부정적인 면도 상존한다. 이에 따라, 정부는 노동시장 수급상황을 고려한 적정규모의 우수한 외국인력 도입을 통해 중소기업의 인력난 해소와 국내 노동시장 보호가 조화를 이룰 수 있도록 노력하고 있다.

이를 위해, 기존 한국어시험 외에 근무경력 · 자격 · 훈련 및 직무기능수준 등을 평가하는 선발포인트제를 도입하여 양질의 외국인력을 선발 · 공급하였고, 체계적인 고용관리로 사업주 편익 증진 및 외국인근로자의 권익향상을 도모하였으며, 외국인근로자의 안정적 국내 적응을 위한 맞춤형 체류지원 서비스를 강화하는 등 다양한 정책을 추진하였다.

## 가. 국내 노동시장과 조화를 이루는 외국인력 공급

업종별 인력부족률 등을 반영하여 외국인력정책위원회에서 연간 외국인력 도입규모를 결정하고, 코로나19 상황을 고려하여 배정시기를 조정하였다. 또한, 코로나19로 인한 외국인근로자의 입·출국 애로 및 중소기업과 농·어촌 등 현장의 인력수급난 해소를 위해 취업활동기간 연장조치를 추진하였다.

첫째, 2020년 말 외국인력정책위원회에서 결정된 2021년 도입인력 52천 명에 대한 연중 공급계획을 수립하고 총량이 제한된 외국인력을 점수제에 따라 투명하고 객관적인 방법으로 기업에 배정하였다. 특히, 업종별 수요 및 코로나19로 인한 도입 애로, 취업활동기간 연장 조치 등을 고려하여 제조업·농축산업·어업·건설업은 연중 3회(2,4,9월), 서비스업은 연중 2회(2,4월)에 분산 배정하여 연간 인력수요에 대응하였다.

둘째, 총 체류인원으로 관리하고 있는 방문취업동포(H-2)의 경우는 건설업, 음식숙박업 등에서의 내국인 일자리와의 충돌 가능성 등을 고려하여, 2020년과 동일한 수준인 303천 명으로 결정하였다. 특히, 내국인 일자리 침해 문제가 지속적으로 제기되고 있는 건설업은 건설업 취업등록제를 통해 적정 동포규모 상한을 2020년과 같이 60천 명으로 제한하였다.

셋째, 감염병 확산 등의 사유로 외국인근로자 입국과 출국이 어려운 경우 등에 1년의 범위에서 취업활동기간을 연장할 수 있도록 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 개정을 추진하고, 외국인력정책위원회 의결에 따라 외국인근로자(E-9. H-2) 65,446명의 체류 및 취업활동기간을 1년 연장하였다.

넷째, 2022년 외국인력 도입규모는 귀국자 대체수요, 인력부족에 따른 외국인력 추가 수요를 반영하여 59천 명으로 결정하여 재입국은 23천 명, 신규는 36천 명으로 배정하였다. 또한, 방문취업 동포의 체류인원은 250천 명으로 조정하였다.

## 나. 기업 수요에 부응하는 양질의 외국인력 선발 · 도입

사업주에 알선되는 외국인근로자 구직자 명부는 선발포인트제 합격자를 중심으로 작성된다. 선발포인트제는 1차 한국어능력시험, 2차 기능시험 및 경력사항으로 구성되며, 1차 시험에 합격한 자에 대해 2차 시험 응시 기회가 주어진다. 기업은 언어능력 외에도 다양한 요소를 고려하고 있고, 특히 숙련을 갖춘 외국인력에 대한 수요가 높아 관련 제도를 개선 · 운영하고 있다.

첫째, 외국인근로자의 한국 생활 부적응으로 인한 사업장 이탈 등 불법체류를 방지하기 위해 한국어시험 합격 점수를 연도별로 상향 조정하였다.

* 연도별 합격 기준(제조업): '17.7월(42점) → '18(44점) → '19(47.5점)→ '20(50점)→ '21(55점)

둘째, 기업 수요에 부응하는 외국인력 선발을 위하여 한국어시험 외에 기능시험, 근무경력, 자격, 훈련 등 직무수준 등 다양한 요소를 고려하여 인력을 선발하는 선발포인트제를 실시하고 있다.

* '16년 4개국(미얀마, 스리랑카, 태국, 방글라데시)→ '19년 16개국 확대 시행

| 시행연도 | '16년(4개국) | '17년(5개국) | '18년(4개국) | '19년(3개국) |
|---|---|---|---|---|
| 시행국가 | 태국, 미얀마, 스리랑카, 방글라데시 | 필리핀, 인도네시아, 우즈베키스탄, 키르기스스탄, 라오스 | 캄보디아, 파키스탄, 몽골, 동티모르 | 네팔, 베트남, 중국 |

셋째, 기업에 숙련된 외국인근로자를 공급하고 근로자의 자진 귀국을 유도하기 위해 특별한국어능력시험을 운영하고 있다. 특별한국어능력시험은 외국인력선발포인트제를 통해 선발되어 한국에 입국한 근로자가 체류기간이 만료되기 전에 귀국한 경우 응시자격이 되면 한국어능력시험을 통해 언어능력을 확인 후 재선발하는 제도이다.

넷째, 코로나19로 신규 외국인근로자 입국이 원활하지 않았으나, 2021년 11월부터 입국 전·후 방역조치를 전제로 외국인근로자의 도입을 정상화하기로 결정하고 16개 전 송출국을 대상으로 외국인근로자 입국을 추진하였다. 외국인근로자 전용 격리시설을 확보·운영하여 입국 후 단체격리 등 철저한 방역관리로 사업장 내 코로나19 집단 감염 확산을 예방하였다.

다섯째, 외국인근로자가 사업장변경을 했더라도 일정 요건을 갖춘 경우 재입국 특례 인정이 가능하도록 재입국 특례 대상을 확대하여 사업장에서 숙련 외국인근로자를 계속 고용할 수 있도록 지원하고, 사업장의 업무공백을 최소화하기 위해 재입국특례자에 대한 재입국 제한기간을 3개월에서 1개월로 단축하였다.

## 다. 취업활동기간 만료자에 대한 귀국지원 및 불법체류 예방 대책

재입국특례 · 특별 재입국 취업활동기간 만료자의 불법체류 · 취업을 예방하기 위해 자진귀국 유도 홍보, 단계별 밀착 귀국지원 서비스, 사업장 지도·점검 강화, 송출국 귀국 촉진 노력 유도 등 불법체류를 예방하기 위하여 다양한 대책을 추진하였다.

또한, 취업활동기간 만료 예정 외국인근로자를 대상으로 단계별 귀국 컨설팅, 귀국 후 재정착 역량 강화 프로그램을 운영하였고, 취업활동기간 만료자의 자진 귀국률, 불체율 등을 송출국별 도입규모 결정과 연계하여 각국의 불법체류 감소 노력을 유도하였다.

## 라. 외국인근로자의 체계적인 고용관리

외국인근로자가 사업장에 원활히 적응하여 기업경쟁력 제고에 기여할 수 있도록 사업장 지도 · 감독 등 고용관리 노력을 경주하였다.

첫째, 외국인근로자의 근로조건 보호 및 개선을 위하여 지방관서 고용허가제 담당자와 근로감독관이 합동으로 상·하반기 2차례에 걸쳐 2,310개소의 사업장을 점검하여, 불법 고용 방지 · 임금체불 예방 · 최저임금 준수 · 주거환경 실태 등 외국인근로자의 권익을 보호하기 위한 노력(1,334개 사업장, 4,748건의 법 위반사항 시정조치)을 하였다. 특히 상반기에는 통역원을 통한 비대면 조사를 우선 시행하여 노동관계법 위반 의심 사업장을 중심으로 점검 대상 사업장을 선정하여 지도·점검의 효과를 높이기 위해 노력하였다. 또한, 고용허가사업장 방역점검을 추가로 실시하여 17,973개소의 방역실태를 파악하고, 개선을 지도하였다.

둘째, 점수제 개편을 통해 외국인근로자에게 양호한 기숙사를 제공하는 사업장에 가점 상향(가점 2.5점→5점), 공휴일 유급휴일 조기전환 사업장(가점 2점) 및 주 52시간제 적용 사업장('21.9월 한시, 가점 8~10점) 우대, 중대위반(성희롱)에 대한 감점을 강화(5점→10점)하는 등 외국인근로자의 주거환경 및 근로조건 개선을 유도하였다.

셋째, 외국인근로자 주거환경 실태조사를 통해 주거시설 개선을 위한 업무처리 지침을 마련하고, 비닐하우스 내 가설건축물 제공 시 고용허가를 불허하며 근무 중인 외국인근로자가 희망할 경우 사업장 변경이 가능하도록 하였다.

넷째, 여성 외국인근로자 성폭력 예방 및 근절을 위해 성희롱 성폭력 예방 교육 운영, 송출국 언어의 교육 · 홍보자료 배포, 사업주 교육 온라인 방식 확대 등 다양한 대책을 추진하였다.

다섯째, 사용자가 최초로 고용허가를 받아 외국인근로자를 고용하는 경우 6개월 이내 노동관계법령·인권 등에 대한 사용자교육 이수를 의무화하였다.

## 마. 맞춤형 체류지원 서비스 제공

외국인근로자들이 언어 · 문화적 차이 등으로 사업장 적응에 어려움이 있는 점을 고려하여 교육 · 상담 등 다양한 체류지원 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·성희롱 예방을 포함한 노동관계법 등 교육을 이수(45시간 이상)하고, 입국 후 사업장 배치 전에는 관계법령, 업종별 기초기능·산업안전 교육 등을 (16시간)하여 외국인근로자의 사업장 적응력 향상을 위해 노력하였다.

둘째, 문화적 차이와 언어소통의 한계로 어려움을 겪고 있는 외국인근로자를 위한 고충상담, 한국어·생활법률·정보화교육 지원 등을 위해 외국인근로자 밀집 지역에 9개 거점센터와 중소도시에 36개 소지역센터 등 외국인노동자지원센터 45개소를 운영하였고(이용실적 497,449건), 농축산·어업분야 외국인근로자 및 사업주에 대한 체류지원 강화를 위해 17개의 특화센터를 지정하여 사업장 방문상담을 실시하였다(684개소). 외국인노동자지원센터를 통해 코로나19 관련 지침 등을 전달·안내하고, 외국인근로자에게 마스크(45만장), 방역키트(3,750세트) 등 방역물품을 배포하였다.

또한, 콜센터 기능을 갖춘 외국인력상담센터를 통해 사업주와 외국인근로자가 시간과 장소에 구애받지 않고, 노동문제·고충상담이 가능하도록 하였다(이용실적 331,858건).

셋째, 지방노동관서 외국인력팀, 외국인노동자지원센터, 법무부 출입국관리소, 여성가족부 다문화가족지원센터, 협업을 통한 외국인업무 원스톱 서비스가 가능하도록 다문화이주민 플러스센터 15개소(지방관서 8개소, 소지역센터 7개소) 운영에 참여하였다.

넷째, 입국 3개월 이내 외국인근로자의 조기적응을 위한 입국초기 취업적응 모니터링(9,468건), 외국인근로자 및 사업주에 대한 사업장 애로해소 지원 컨설팅(31,830명) 등을 실시하고, 사업주를 대상으로 외국인 노무관리기법, 업종별 산업재해 예방법 등에 대한 교육(3,826명)도 실시하였다.

## 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, 출국만기보험금 및 귀국보험금 중 소멸시효가 만료된 미청구 보험금을 찾아줄 수 있도록 휴면보험금관리위원회를 운영하여 '미청구 보험금 찾아주기 사업'을 진행하고, 보험금을 미신청하고 출국한 외국인근로자에 대해서도 현지에서 보험금을 신청할 수 있도록 지속적으로 노력하였다.

둘째, 외국인근로자가 고용허가제 연계시스템 접속 시 휴면보험금 대상 자동알림 및 휴면보험금 신청의 불편을 해소하기 위해 무방문 보험금 신청이 가능하도록 휴면보험금 웹을 개발하여 외국인 근로자의 수급권을 더욱 강화하였다.

셋째, 사용자의 보험 가입 편의성 및 외국인근로자의 보험 신청 제고 등을 위해 모바일 플랫폼을 구축(사업주용 웹, 근로자용 앱)하였다.

제 9 장

# 고용노동행정 역량강화


제1절 고용노동행정 혁신 및 조직역량 강화

제2절 현장 중심의 조직관리

제3절 고용노동행정의 성과 평가

제4절 규제혁신

제5절 고용노동분야 양성평등 정책 실현

제6절 고용노동행정 정보화 추진

제7절 홍보역량 강화




# 제1절 고용노동행정 혁신 및 조직역량 강화

## 1 정부혁신 추진

### 가. 정부혁신 실행계획 추진

「2021년 정부혁신 종합 추진계획」 추진방향에 맞춰 고용노동부 세부 실행과제 34건을 발굴하여 정부혁신 실행계획을 마련하고, 3대 추진 분야인 '참여·협력', '공공서비스', '일하는 방식'에서 가시적인 성과를 거두기 위해 노력하였다.

첫째, 국민참여 성과의 정책화 향상과 지역사회 문제의 공동체 주도적 해결을 위해 중앙단위에서는 노동계·경영계·전문가가 참여하는 협의 거버넌스인 고용보험 연구회 및 고용보험제도개선TF를 적극 활용하고, 공청회·토론회·간담회 등을 통해 국민의 의견을 적극 반영하여 플랫폼 종사자 보호 입법 추진, 고용보험기금 재정건전화 방안 마련, 특수형태근로종사자 고용보험 확대 결정 등의 정책을 도입 및 결정하였다. 또한 2021년 1월 신설한 국민취업지원제도 집행과정에서도 청년 취업준비생 등 청년의 생생한 목소리를 반영하여 신속하게 제도를 개선하는 등 국민의 의견을 정책화하였다. 지역단위에서는 지역주민, 향토기업, 지자체 등 지역 구성원이 지역 여건을 반영한 상생형 일자리 모델을 함께 발굴하도록 지원하여 투자부터 일자리 창출까지 전 과정을 지역에서 스스로 추진토록 하였다.

둘째, 공공서비스 분야에서는 디지털 증명시대로의 본격적인 전환을 추진하여 네이버·카카오 등 민간과의 협업으로 국가기술자격증을 모바일로 발급받고 간편하게 확인할 수 있도록 하였고(122만 건 발급), 타 부처 및 민관기관과 연계(인사혁신처, 교육부, 사람인 등)하여 국가기술자격 증명사항을 채용·인사 과정에서 시스템을 통해 손쉽게 활용하게 하였다. 이 같은 대국민 편의성 제고 성과를 인정받아 범부처 정부혁신 우수사례 경진대회에서 '동상'을 수상하였고, 국가기술자격시험을 종이시험에서 컴퓨터시험으로 전환하여 시험장소 및 회수의 제약을 넘어 대국민 선택권을 강화하고 평가의 효율성과 신뢰성을 제고한 성과를 거둬 이 역시 범부처 정부혁신 우수사례 경진대회에서 '동상'을 수상하였다. 직무 및 역량에 기반한 훈련정보와 자격정보, 일자리 정보를 생애주기별로 실시간 추천하는 인공지능 기반 일자리 매칭시스템(The Work AI)을 고도화하여 총 42,821명('21.1.~10월)이 취업에 성공하였다.

격차해소의 포용적 서비스 확대를 위해 한국형 실업부조인 '국민취업지원제도'를 도입·시행('21.1월)하였고, 특수형태근로자종사자 12개 직종에 대해 고용보험 적용을 확대하였으며('21.7월), 가사근로자법을 제정('21.6월)하였다.

마지막으로 '일하는 방식의 혁신'을 추진, 큐알코드를 적용한 「전화가입자조회 자동처리 시스템」을 구축하여 임금체불 신고사건 처리과정에서 1주일이 소요되었던 조회기간을 1일로 단축하여 업무효율성을 높였다. 또한 펌뱅킹을 도입하여 국민취업지원제도에 참여하는 국민에게 지급하는 취업촉진수당 업무절차를 5단계에서 2단계로 단축하는 등 업무처리를 간소화·효율화하여 처리시간을 30% 수준으로 대폭 감소시켰다. 빅데이터·인공지능(AI) 기술을 기반으로 구직자가 작성한 이력서를 자동 분석하고 구직자 상담에 필요한 구인·구직 일자리 상황, 임금 수준, 훈련, 자격 등의 정보를 제공하는 '직업상담지원서비스(Job Care)'를 실시('21.8월~)하여 구직자의 취업 준비 및 경력개발을 위한 직업훈련, 자격증 등 촘촘한 취업지원 경로를 제시할 수 있도록 함으로써 상담원 개인 수준에서는 도출해 낼 수 없는 다양한 정보를 빠르게 제공하여 업무효율성을 높여주고 상담의 질을 향상시켜 고용서비스에 대한 신뢰도 및 만족도를 제고시켰다.

정부혁신 추진 동기 부여 및 우수 직원·기관의 사기진작을 위해 고용노동부 자체 우수사례 경진대회를 개최('21.8월)하여 총 11건에 대해 장관상과 포상금을 지급하였고, 이 중 '내 국가자격증, 스마트폰에 담아 필요할 때 간편하여 열어서 써요', '국가기술자격시험, 디지털 시스템으로 언제 어디서나 편리하게' 2건은 범부처 정부혁신 우수사례 경진대회 '동상'을 수상하였다. 고용노동부와 산하기관 간 정부혁신 우수사례와 조직문화개선 추진사항을 공유·벤치마킹하기 위해 「혁신현장 이어달리기」('21.9~12월, 4회)를 개최하였다.

2021년 11월 개최된 「2021 대한민국 혁신박람회」 '편리한 한국' 분야에 2건의 우수사례가 선정·출품('모바일 국가기술자격증, 언제 어디서나 편리하게', '핸풋과 함께하는 ICT 보조공학기기 공모전') 되었으며, 이러한 다양한 분야에서의 정부혁신 추진 노력 및 성과를 인정받아 2021년 중앙행정기관 정부혁신 부문 평가에서 "우수" 등급을 받았다.

## 나. 적극행정 활성화 노력으로 코로나19 고용노동위기 신속 대응 지원

코로나19 확산, 비대면 사회로의 전환 등 급변하는 고용노동 행정 환경변화에 적실히 대처할 수 있도록 기관장이 참여하는 정책(현안)점검회의(16회), '고용노동 위기대응 TF 대책회의(8회)' 등에서 적극행정 지원제도를 적극 활용할 수 있도록 당부하였고, 기관장

기고, 인터뷰, 외부행사 및 현장소통 등을 통해 적극행정을 대내·외로 전파하기 위해 노력하였다.

2021년 한 해 동안 적극행정위원회는 금융거래가 되지 않는 국민취업지원제도 수급자에 대해 현금으로 수당을 지급하기 위한 안건 등을 심의하기 위해 5차례 개최하였고, 사전컨설팅은 경영위기업종 고용유지지원금 지원수준 한시적 상향 지원 등 10건 중 9건을 인정하여, 현장에서 감사 부담 없이 사업을 적기에 신속히 대응할 수 있도록 지원하였다.

또한, 적극행정 활성화를 위해 '적극행정 우수사례 경진대회'를 연 2회(총 18개 사례 선정) 실시하고, '적극행정 우수팀 시상'을 별도로 실시(1회, 5개팀 선정)하여 적극행정 우수사례를 발굴·홍보하고, 공적자를 적극행정 우수공무원(2021년 총 22명 선발)으로 선정해 장관상, 포상금, 인사상 인센티브 등을 지급하여 격려하였다.

고용노동행정 전 분야에 걸친 적극행정 노력의 결과로 45개 부 · 처청을 대상으로 한 '2021년 중앙행정기관 적극행정 종합평가'에서 우수기관으로 선정되었다.

## 다. 국민참여 확대

고용노동정책에 대한 국민 참여를 통해 국민체감도가 높은 정책을 발굴·추진하기 위해 2018년 일반 국민 144명으로 구성된 제1기 고용노동혁신 국민자문단을 운영하기 시작하였다. 2019년 10월부터 2020년 9월까지 일반 국민 91명을 제2기로, 2020년 11월부터 2021년 10월까지 일반 국민 72명을 제3기 고용노동혁신 국민자문단으로 운영하였다. 국민자문단은 정부혁신 우수사례 경진대회, 적극행정 우수사례 경진대회에서 국민심사를 담당하였으며, '2021년 고용노동데이터 활용 아이디어 공모전' 심사 및 고용노동부 홈페이지 개편에도 참여하였다.

정책 공급자인 공무원과 정책 수요자인 국민, 서비스 디자이너가 함께 참여해 공공서비스를 개발하고 개선방안을 마련하는 '서비스 디자인 기법'을 도입하여 2021년 5월 2개의 '국민정책디자인단'을 구성하였다. 이를 통해 민간플랫폼(네이버, 카카오)과 결합한 신규 국가자격서비스를 발굴하고, 수요자 문제해결 중심형 장애인 고용컨설팅 서비스 개편안을 개발하여 공급자 중심에서 수요자 중심으로 공공서비스를 개선하였다.

## 2 구성원 및 조직의 역량강화 지원

### 가. 역량강화 지원 프로그램 운영

직원들의 심리적 · 정서적 안정을 지원함으로써 업무성과 및 조직몰입도를 제고하기 위해 근로자지원프로그램(EAP)을 운영하여 134명에게 635회의 상담을 지원하였다. 또한 전 직원을 대상으로 온라인 스트레스 검사를 실시(4월, 10월)하여 전 직원의 30% 정도가 참여한 결과를 바탕으로 스트레스가 높은 지방관서(8개, 140명)에 대해 조직활성화 프로그램 등을 지원하였다.

조직의 역량강화를 지원하기 위해 협업 분위기 조성, 소통 · 공유 확산, 혁신마인드 함양, 팀워크 형성 등에 도움이 되는 조직문화혁신 프로그램을 마련하였고, 본부 및 42개 지방관서에서 프로그램을 실시하였다(47회, 819명 참여).

정부혁신 과제의 핵심 역할을 수행하는 현장 직원들을 대상으로 참여형 토론방식의 교육을 추진하였으며(7개 과정, 25회, 616명), 적극행정 등에 대한 이해 제고를 위한 이러닝을 실시하였다(19,567명). 정부혁신 가치 확산을 위한 적극행정 특강을 온라인 방식으로 실시하였고, 장관 및 직원 144명이 참여하여 적극행정 우수사례 최우수상 수상 우수 공무원의 경험을 공유하였다.

### 나. 조직문화 개선 및 소통 활성화

일하는 방식 혁신, 불합리한 조직문화 개선 등 조직 내 혁신활동 성과를 높이기 위해 입사 3년 미만 신규자를 중심으로 '제3기 새내기 혁신 참견단'을 구성하였다. 직원들의 자발적인 참여로 본부 직원 8명, 지방 직원 8명 등 총 16명으로 구성되어 총 4회에 걸친 조직혁신을 위한 토론을 통해 참신한 아이디어를 발굴하여 신규 입사자 전원에 대해 장관 환영 메시지 및 다이어리 등 기념품으로 구성된 '신규자 웰컴박스'를 전달하였다. 또한 정시퇴근, 간편 보고 등을 테마로 하여 '조직문화 캠페인' 포스터, 고무자석판 및 배너를 제작하여 본부 및 지방관서에 배포·게시하여 조직문화 개선에 앞장섰다.

직원 간 소통과 협업, 업무처리 노하우 및 지식 공유를 장려하기 위해 매월 '지식달인'을 선정하여 41명에게 인센티브(모바일상품권)를 부여하였다.

## 다. 현장소통 실시

현장 중심 정책개발 여건 조성 및 일선 현장 애로사항 해소를 통한 구성원의 사기 진작을 위해 '본부-지방관서 간 현장소통'을 실시하였다. 본부 과장을 '지방관서별 현장소통관'으로 지정하고, 장관 2회, 차관 8회, 기획조정실장 3회 등 총 77회 지방현장을 방문하여 총 444건의 건의 · 애로사항 청취하고 252건을 해결(수용률 56.8%)하여 직원 사기진작 및 본부-지방 간 일체감 형성에 기여하였다.

## 라. 직원 건강관리 증진 방안 마련

코로나19로 인한 긴급현안 대응과정에서 직원들의 업무부담 폭증, 육체적·심리적 고통 증가 등 조직운영상 어려움을 해결하기 위해 6개 직원 단체 및 전직원 의견수렴 절차를 거쳐 '입사부터 퇴직까지 몸도 마음도 건강한 일터 조성'이라는 목표를 정하고 이를 구체화하기 위해 '직원 건강관리 증진방안'을 마련하였다.

직원 건강관리 증진방안을 총괄할 보건분야 전문인력(건강지킴이, 9명) 신규 임용, 소속기관별 건강관리 담당자를 지정하여 전담부서(고용관리과 또는 지역협력과)에 배치하는 등 추진체계를 구축하였다.

추진체계 구축 이후 지역 내 건강검진기관과 업무협약(54개)을 통해 건강검진 결과를 토대로 한 유소견자 관리 실시, 지역 건강관리기관(38개)와의 연계를 통한 다양한 건강증진 프로그램을 추진하였다.

모든 소속기관에 경보벨, 구급함, 자동심장충격기, 혈압측정기 등을 비치하고 심폐소생술 교육을 실시하여 직원의 응급대응 역량을 제고하는 한편, 체계적인 건강관리를 가속화하기 위해 정밀검진과 종합검진 등 건강검진비용 지원으로 직원들의 적극적인 참여를 끌어내는 등 우수한 실적을 인정받아 '건강지킴이와 함께 하는 직원 건강관리 증진방안'은 2021년 인사혁신 우수사례 경진대회에서 '은상'을 수상하였다.

## 3 고객과 소통하는 고용노동행정 추진

민원인과 직원의 만족도 향상을 위해 고객중심 행정문화 개선과 직원 사기진작 프로그램을 추진하였다.

고용노동정책에 대해 국민이 느끼는 만족도와 요구사항을 모니터링하고, 불편 · 불만사항 해소를 위한 다양한 방안을 마련하여 추진하였으며, 전화민원은 국민과 실시간으로 소통할 수 있는 중요한 민원창구임에도 전화응답률이 하락하여 지방관서와 콜센터 전화응답률 제고방안을 추진하였다. 또한, 칭찬고래 및 업무처리 우수사례 선정 포상 등 직원 사기진작이 있었다.

### 가. 민원행정에 대한 민원 수요 증가

2021년 고용노동부 민원접수는 2,739만 건으로 전년도 2,521만 건 대비 218만 건(8.6%)이 증가하였다. 민원처리 시스템별 민원접수 현황은 아래 표와 같다. 2021년은 워크넷 및 직업훈련 민원접수가 크게 늘어났는데, 이는 2021년에 신설된 국민취업지원제도 시행과 관련하여 취업지원 및 직업훈련 민원이 크게 증가하였기 때문이다.

**표 9-①-1. 민원처리 시스템별 민원접수 현황** (단위: 건, %)

| 민원시스템 | 2020년 | 2021년 | 증감 |
|---|---|---|---|
| 합 계 | 25,210,735 | 27,385,847 | 8.6 |
| 국민신문고 | 166,453 | 141,163 | -15.2 |
| 민원통합관리시스템 | 1,279,334 | 781,429 | -38.9 |
| 고용보험 | 17,099,562 | 17,051,605 | -0.3 |
| 워크넷 | 5,037,415 | 7,569,251 | 50.3 |
| 직업훈련 | 1,272,441 | 1,493,161 | 17.3 |
| 외국인 고용허가 | 355,530 | 349,238 | -1.8 |

## 나. 고객 중심의 행정문화 개선

고용노동부는 고객지원서비스에 대한 객관적이고 종합적인 수준을 측정하기 위해 매년 고용노동부 민원을 대상으로 고객만족도 조사를 실시하고 있다. 고객만족도 조사는 전화설문 방식으로 진행되며, 서비스환경, 서비스과정, 서비스결과, 사회적 만족도, 전반적 만족도 항목을 조사하고, 조사결과는 지방관서에 피드백하여 지방관서가 자체적으로 서비스 취약분야를 개선하고 있다. 2021년에는 고용노동부 민원 고객 18,000여 명을 대상으로 고객만족도 조사를 실시하였다. 고객만족도 종합점수는 87.3점으로 전년대비 2.7점이 하락하였으며, 앞으로도 고객만족도 향상을 위해 지속적인 노력을 기울일 예정이다.

## 다. 고객과 소통, 정책개선 강화 등 서비스 품질 개선

고용노동부는 정책 및 제도개선에 대한 국민 · 공무원의 창의적인 아이디어를 발굴하여 「노동존중 사회 실현」 등 국정핵심 목표를 달성하고 국민과 소통을 강화하고 있다. 2021년에는 국민신문고와 자체 제안통로를 통해 내 · 외부 고객으로부터 참신한 정책개선 아이디어를 접수하였고, 15건을 우수제안으로 선정하여 포상하였다. 채택된 제안은 고용노동부 정책에 반영하여 보다 나은 대국민 행정서비스 제공에 기여하였다.

## 라. 특별민원 대응 체계 구축 및 직무스트레스 관리 프로그램 운영

내부고객 만족이 외부고객에 대한 서비스 향상으로 이어질 수 있도록 특별민원 대응체계 구축, 공무원책임보험 가입, 직무스트레스 관리 프로그램을 운영하였다.

특별민원과 동반되는 욕설 · 폭행 · 성희롱 등을 미연에 방지하고, 실제 사고 발생 시 적극적인 대처를 통해 고용센터 직원이 안정적으로 고용서비스를 제공할 수 있는 근무환경을 마련하기 위해 노력하고 있다. 선의의 고객이 피해를 받지 않도록 보안실무관 25명을 추가 채용하여 총 99명을 고용센터에 배치하였다. 또한, 업무 처리 담당자 개인에게 제기된 부당한 민 · 형사 소송 등의 특별민원에 대해 공무원책임보험을 통해 10건을 지원하였다.

지방관서 직원의 서비스 역량 강화를 위해 전문 CS 강사가 지방관서를 순회하며 CS교육을 실시하였고, 신규 입사자의 조직 적응력 강화 및 업무 노하우 전수를 위한 멘토링을 지원하였다. 또한, 과중한 직무 부담, 특별민원 응대 등으로 정신적 스트레스를 겪고 있는 직원 311명을 대상으로 '내 삶의 활력을 찾는 힐링캠프' 및 '내 안의 힐링을 위한 스트레스 관리과정' 등 스트레스 관리 프로그램을 실시하여, 직원들에 대한 심리적 지원을 통해 궁극적으로 고객서비스 품질을 높이는 노력도 지속적으로 추진하였다.

## 마. 민원 증가에 따른 전화 상담수요 급증

2021년 고용노동부 전화 수신량은 4,098만 건(지방관서 3,095만 건, 콜센터 930만 건, 본부 73만 건)으로 전년 4,773만 건 대비 14.1%(675만 건) 감소하였다. 그러나 여전히 전화 수신량은 높은 수준으로 다양한 방식의 제도 홍보를 통해 전화상담 수요를 줄이고, 상담 서비스의 수준을 높이는 노력을 지속적으로 기울여 나갈 예정이다.

## 바. 칭찬고래 선정 등 직원 사기진작 방안 추진

친절한 고객응대 및 적극적 업무처리 등으로 고객에게 칭찬받은 직원을 '칭찬고래'로 선정 · 포상함으로써 직원 사기진작과 칭찬문화를 확산시켰다. 2021년 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 역량강화의 기회를 제공하였다. 2021년에는 28건의 우수사례를 발굴 · 포상하였으며, 업무노하우를 공유하였다.

## 제2절 현장 중심의 조직관리

2021년에는 6회에 걸쳐 「고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙」을 개정하였다.

2021년 2월 9일 개정에서는 고용노동부에 구직자 취업지원 등 필요인력 4명, 지방고용노동관서에 736명을 각각 증원하였고, 소속기관에 고용지원 강화를 위한 국민취업지원2과와 고용센터 2개소를 각각 신설하였다.

2021년 2월 25일 개정에서는 고용노동부에 모성보호 지원 강화 인력 1명. 건설기능인력 적정 임금 보장 등을 위한 인력 2명을 증원하였고, 소속기관에 다문화이주민 민원 업무 인력 4명, 고객상담센터에 민간위탁콜센터 직접 운영 전환에 따른 인력 6명을 각각 증원하면서, 지방고용노동관서에 근로문화개선지원과 7개와 다수 사망 중대재해 발생 대응을 위한 광역산업안전감독과 3개를 각각 신설하였다.

2021년 4월 13일 개정에서는 고용노동부 한시조직인 근로감독정책단과 총액인건비제를 활용하여 증원한 인력의 존속기한을 각각 1년 6개월과 2년으로 연장하였고, 소속기관에 국민내일배움카드 사업 추진 인력 30명, 근로조건 보호 인력 21명, 고용센터 서비스 강화 등 인력 154명과 총액인건비제 보건전문 인력 8명을 각각 증원하였다.

2021년 7월 1일 개정에서는 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 제정·시행에 따라 산재예방보상정책국을 산업안전보건본부로 확대·개편하면서 산재예방감독정책관 및 4개 과를 비롯해 총액인건비를 활용한 1개 팀을 신설하였고, 건설산재예방정책과 및 화학사고예방과장을 개방형 직위로 추가지정하였으며, 필요인력 35명을 증원하였고, 지방청 광역산업안전감독과 명칭을 광역중대재해관리과로 변경하면서, 소속기관에 광역중대재해관리과 4개, 건설산재지도과 13개, 산재예방 지도팀 2개를 신설하였고, 필요인력 106명을 증원하였다.

2021년 9월 7일 개정에서는 고용노동부에 종합적이고 체계적인 청년정책의 수립·시행으로 청년지원을 강화하기 위해 인력 3명을 증원하였다.

2021년 12월 14일 개정에서는 고용노동부에 데이터 전담인력 2명을 증원하였고. 평가대상 조직인 고용지원정책관, 공정채용기반과, 양성평등정책담당관의 평가기간을 각각 2년 연장하였으며, 총액인건비제를 활용하여 운영하고 있는 자산운용팀 및 디지털소통팀의 존속기한을 각각 2년 연장하였다.

위와 같이 2021년에는 조직운영의 효율성을 제고하고, 정부업무의 성과창출 및 현장서비스 강화를 위한 현장인력 확충에 집중하였다.

# 제3절 고용노동행정의 성과 평가

## ① 국정성과를 높이기 위한 고용노동부 평가 추진

정부 업무평가는 중앙행정기관 평가, 자치단체 평가, 공공기관 평가로 구분되며, 중앙행정기관 평가는 특정평가와 자체평가로 구분된다.

2021년도 정부 업무평가는 2020년부터 계속되고 있는 코로나19 위기상황 하에서 코로나19로 인한 충격 대응 노력 및 성과를 평가에 반영하였다.

특정평가는 국무총리가 국정을 통합적으로 관리하기 위하여 주요정책 및 기관 역량을 평가하는 것으로서 국무조정실 주도로 일자리 · 국정과제, 규제혁신, 정부혁신, 정책 소통 총 4개 부문으로 평가하였다.

자체평가는 중앙행정기관이 주요정책, 재정사업, 행정관리역량(조직 · 인사 등)에 대해 자체 평가하는 것으로써 주요정책은 각 부처가 자체적으로, 통합 재정사업은 기획재정부, 행정관리 역량은 행정안전부가 평가를 주도하고 있다.

고용노동부는 중앙행정기관 평가 대상으로 45개 중앙행정기관(장관급 24개, 차관급 21개)과 함께 2021년도 특정평가를 받았으며, 성과관리시행계획을 수립하고 자체평가를 실시하였다.

**그림 9-③-1. 2021년 정부업무평가 주요 변경사항**

| 2020년 평가 | | |
|---|---|---|
| 자체평가 | 주요정책 | |
| | 재정사업 | |
| | 행정관리 역량 | |
| 특정평가 | 일자리 국정과제 | 코로나 대응 관련 가점 |
| | 규제혁신 | |
| | 정부혁신 | |
| | 정책소통 | |

| 2021년 평가 | | |
|---|---|---|
| 자체평가 | 주요정책 | |
| | 재정사업 | |
| | 행정관리 역량 | |
| 특정평가 | 일자리 국정과제 | 국정현안대응(코로나 대응 등) 관련 가점 |
| | 규제혁신 | |
| | 정부혁신 | |
| | 정책소통 | |
| | 적극행정 (가점) | 신설 |

국무조정실에서 실시한 2021년도 특정평가 결과, 고용노동부 종합평가는 '보통', 일자리·국정과제 평가 '보통', 규제혁신 평가 '보통', 정부혁신 평가 '우수', 정책소통 평가 '우수', 적극행정 평가 '우수'를 받았다.

고용노동부 자체평가위원회 주도로 실시한 주요정책 부문 자체평가는 총 63개 과제(부처 성과 관리를 위한 관리과제)에 대하여 상대평가로 실시되었다. 평가 결과, '매우 우수'를 받은 3개 과제는 '특수형태근로종사자 및 플랫폼노동자 등에 대한 산재보험 적용 확대', '중소기업 청년 장기근속 지원', '비대면·원격훈련 등 새로운 직업훈련 방식 확산'이고, '부진' 평가를 받은 4개 과제는 '청년, 중장년, 여성 등 취업 취약계층 대상 맞춤형 공공훈련 강화', '중소기업 복지증진을 위한 공동근로복지기금 활성화', '공정임금 구축 등 임금격차 완화', '청년의 해외취업 기회 확대'이다.

## 2 성과 중심 조직문화 확산을 위한 성과계약 평가 실시

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. 국가공무원법 제51조(근무성적의 평정), 공무원성과평가 등에 관한 규정(대통령령) 등에 근거를 두고 있다.

고용노동부는 4.5급 이상 공무원을 대상으로 1년 단위로 성과계약을 체결하며, 상위자부터 하위자로 순차적으로 성과목표 및 평가지표를 설정하여 계약을 체결하는 등 상·하위자 간 성과연계성을 높일 수 있도록 진행하였다.

2021년도 성과계약 내용은 '업무추진성과', '행정관리', '직무수행능력'의 3개 항목으로 구성하였다. '업무추진성과'는 본부의 경우 '주요정책과제의 추진성과(자체평가)', 소속기관의 경우 '업무추진성과(기관평가)'로 구성하고, '행정관리'와 '직무수행능력'은 본부·지방 공통과제로 구성하였다.

성과계약 최종평가는 5개 등급(매우 우수, 우수, 보통, 미흡, 매우 미흡)으로 평가하되, 평가 등급별 인원비율은 사전에 부여된다. 업무상 비위나 중대한 과실로 징계가 확정된 경우, 성과관리 책임을 소홀하게 이행한 경우 등은 '최하위 등급(매우 미흡)'을 부여하도록 규정하여 성과관리의 실효성을 높였다.

## 3 부처 성과창출과 연계한 소속기관 평가체계 운영 및 역량강화

2021년도 소속기관 평가는 48개 지방관서를 대상으로 각 기관이 수행하는 ①주요업무에 대한 업무성과 영역, ②행정서비스에 대한 고객만족도 영역(청렴분야 포함), ③정부혁신 영역 등 3개 영역에 대해 실시하였다.

2021년도 소속기관 평가 기본방향은 2021년 1월 시행된 국민취업지원제도 업무 폭증, 코로나19 장기화에 따른 4차 긴급고용안정지원금 지급 등으로 지방관서 업무량이 크게 증가하고, 직원 피로감도 고조되어 기관의 업무경감과 대국민 서비스 역량 집중을 위해 하반기 위주로 성과목표를 완화하되, 고용노동부의 중점추진 정책과 지방관서 평가지표를 연계하고, 청단위 자율성 · 책임성 강화, 정부혁신 전략에 따른 일하는 방식 개선 등 가시적 성과 창출이 필요한 분야 중심으로 평가지표를 최소화·합리화하여 점검·평가하였다.

주요내용은 8개청(대표지청 포함) 단위 평가그룹에 대해 본부가 청 그룹과 청 자체를 평가하고 청이 소속 지청을 평가하는 방식으로 이원화(평가의 객관성 담보를 위해 외부위원이 과반수 포함된 평가단 구성), 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 '대구서부지청', 우수기관은 '부산청', '천안지청', '창원지청', 우수 그룹상은 '부산청 그룹'이 선정되었다.

그림 9-③-2. 2021년도 기관평가 관련 주요내용

| 구분 | 2021년 |
|---|---|
| 평가그룹 | • 8개청 그룹(대표지청 포함) |
| 평가주체 | • 평가주체 이원화(본부, 청 · 대표지청)<br>- 본부 실국 → 청 그룹과 청 자체<br>- 청(대표지청) → 소속 지청 |
| 평가영역 | • 3개 영역<br>- 주요업무 성과, 고객만족도(청렴도 포함), 정부혁신 |
| 평가분야 | • 7개 분야(배점: 총점 50점)<br>- 고용(22), 노사협력(4), 근로기준(11), 산재예방(7), 고객만족(2), 청렴도(2), 정부혁신(2) |
| 평가지표 합리화 | • 평가지표 합리화(7개 분야, 15개 세부지표)<br>- 대표지표, 결과지표 중심 최소화 · 합리화 |
| 평가방법 | • 표준점수제, 표준편차 조정, 목표부여 방식에 의한 정량평가<br>• (정성지표) 평가지표별 난이도 차이에서 발생하는 평가 오류를 조정하기 위해 세부지표별로 평균과 표준편차 조정 |
| 평가결과 활용 | • 기관 표창(대표지청 포함하여 8개청 그룹)<br>- 기관평가 결과(업무성과+고객만족(청렴)+정부혁신)를 토대로 8개청 그룹별 1위 기관과 각 청 그룹 내 1위 기관 중 탁월한 성과를 거둔 기관(최우수 기관 1개소, 우수기관 3개소, 우수그룹 1개소 선정)<br>• 기관장 및 4.5급 과장 성과연봉 등 반영<br>- 청장 및 지청장 등의 성과계약평가 및 성과급 등급 반영<br>• 5급 이하 직원 성과급 반영<br>- 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<br>• (8개청 각각의 성과급 지급 기관 등급) 청 그룹 전체 실적과 청 자체 실적(3:7)을 반영, 8개청별로 차등하여 결정 |

# 제4절 규제혁신

## ① 현장 중심, 수요자 중심의 규제혁신 추진

고용노동부는 현장 중심의 불합리한 규제를 발굴하고 이를 개선함으로써 일자리를 늘리고 국민부담을 줄여 '서민 · 취약계층 및 중소기업 지원', '국민부담 경감 및 생활불편 해소'에 기여해 왔다.

신산업 지원을 위해 규제 신속확인 등 규제샌드박스 및 기업애로 건의사항 등을 심의하고 체계적 관리(입증책임제 포함)를 위해 관련 규정(「고용노동행정 신산업 지원 및 규제혁신심의회 운영규정」)을 제정('19.3월)하였다. 또한 신산업육성을 통한 일자리창출 계기를 마련하기 위해 가사서비스업 규제샌드박스 실증특례로 지정하고('19.11월), 사업화 지원 및 법령 제정 제도화를 추진하였다(「가사근로자 고용개선 등에 관한 법률」 제정, '21.6.15.).

기업 건의과제의 정부입증책임제에 따른 심의를 위해 규제혁신심의회를 4회에 걸쳐 대면으로 개최하였으며, 59건의 규제개선과제에 대해 개선 또는 중장기 검토 등 14건의 개선과제를 발굴하였다.

아울러 기업과 국민의 불편 해소 등 민생규제혁신을 위해 노력하였다.

먼저, 중소기업의 부담을 완화하고자 외국인근로자 재입국특례자 재입국 제한기간을 3개월에서 1개월로 단축하였으며, 동일업종 내 사업장 변경자도 재입국 특례대상에 포함시키는 등 특례대상을 확대함으로써 중소기업의 인력공백 최소화에 기여하였다.

또한 탄력적 · 선택적 근로시간제 개편 등 주52시간제도 보완입법을 마무리하였다. 탄력근로시간제 단위기간을 신설하고(2주, 3개월 이내 → 3~6개월 제도 신설), 연구개발업무의 정산기간을 1개월에서 3개월로 확대하는 선택근로제를 개편하였다. 아울러 1주 12시간의 연장근로 한도를 초과할 수 있는 '특별연장근로' 활용을 지원하였다. 즉, 외국인이 고용허가를 발급받은 후 입국이 지연되어 업무량 폭증 시 특별연장근로 활용이 가능하도록 지원하고('21.7월), 코로나19 위기 상황의 지속으로 특별연장근로 활용가능 기간을 한시적으로 확대하였다('21.10월).

국민생활 및 민생안정을 위해서도 규제개선을 추진하였다. 2021년부터 국민취업지원제도를 시행하면서 취업 경험이 있는 청년도 Ⅰ유형이 가능하도록 청년 참여요건을 완화하고

('21.7월), 구직촉진수당 수급을 위한 소득(가구단위 기준 중위소득 50% → 60% 이하) 및 재산요건(3억 원 → 4억 원)을 확대('21.9월)하였다. 기존 2종만 가능하던 온라인 민원서비스를 15종으로 확대하고 모바일서비스도 제공하는 등 민원 접근성을 확대하는 등 고용위기 속에서 현장의 목소리를 반영하여 취약계층 등에게 폭넓은 취업지원이 이루어지도록 개선하였다.

또한 재직자 대지급금 지원근거를 신설함으로써 그동안 퇴직근로자만 지급받았던 간이대지급금을 재직자도 지급받을 수 있도록 지급대상을 확대하였다. 그동안 간이대지급금을 지급받으려면 사업주가 근로자에게 미지급임금등을 지급하라는 법원의 확정판결이 있어야 가능하였으나, 법원 확정판결이 없어도 지방고용노동관서에서 발급하는 '체불임금등 사업주확인서'에 의해 간이대지급금을 지급할 수 있도록 절차를 간소화함으로써 간이대지급금 수령 소요기간이 약 7개월에서 2개월로 크게 단축되는데 기여하였다.

출산 후에만 사용가능하던 육아휴직제도에 대해 임신 중 육아휴직을 신설하여 고위험군 임신근로자의 유·사산 예방에 기여하였다('21.5. 개정, '21.11. 시행).

아울러, 국민의 평생에 걸친 직업능력개발을 지원하기 위하여 「근로자직업능력 개발법」을 「국민 평생 직업능력개발법」으로 개정하고, 직업능력개발훈련 지원대상 및 범위를 확대하였다('21.8. 개정, '22.2. 시행). 근로자, 실업자 등으로 규정하고 있는 지원대상을 '국민'으로 확대하고, 기존에는 직무에 필요한 지식·기술·기능과 직접 관련성이 있는 훈련과정에 대해서만 지원했으나, 지능정보화 및 포괄적 직무기초능력 함양을 위한 과정까지 폭넓게 지원할 수 있도록 개선하였다.

또한, 언제 어디서나 자격증을 꺼내쓸 수 있도록 국가자격서비스를 비대면 · 디지털로 전환하기 위해 민간(네이버 · 카카오)과 업무협약을 통해 국가기술자격증을 모바일로 간편하게 발급·활용할 수 있도록 하는 등 고용노동분야 규제 혁신을 추진하였다.

## 2 규제개혁신문고 건의과제의 체계적 처리

규제개혁신문고는 국민의 규제개선 의견을 직접 듣고 애로사항을 신속히 처리하기 위해 개설된 원스톱 규제 건의 · 처리 창구이다. 국무조정실은 규제정보포털(www.better.go.kr)을 전면 개편하고 각 부처 홈페이지와 연계하여 어느 곳에서 건의하든 규제개혁 신문고로 바로 접수되어 일괄 처리될 수 있도록 규제 불편 건의 · 개선 창구를 일원화하였다('14년 ~ ).

규제개혁신문고 건의과제에 대해 처리담당자 실명제를 도입하여 국민의 눈높이에서 적극적으로 검토하였다. 2021년에는 고용노동부 소관 건의과제로 총 50건이 접수되어, 모두 처리하였고, 이 중 11건을 (일부)수용하였다.

**표 9-④-1. 규제개혁신문고 건의 처리 현황** (단위: 건수)

| 접수기간 | 접수 | 처리 | (일부)수용 | 수용률 |
|---|---|---|---|---|
| '19년(1.1.~12.31.) | 47 | 47 | 7 | 14.9% |
| '20년(1.1.~12.31.) | 50 | 50 | 11 | 22% |
| '21년(1.1.~12.31.) | 63 | 63 | 13 | 21% |

## 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 11명을 포함하여 모두 15명으로 구성된 규제심사위원회를 운영하고 있다. 2021년에는 14차례(제212회 ~ 제225회)의 규제심사위원회를 개최하여 50건의 규제에 대해 심사를 실시하였다.

**표 9-④-2. 2021년 규제심사 현황** (단위: 건)

| 구 분 | 관련 법령 | 심사대상 |
|---|---|---|
| 제212차 | • 산업안전보건기준에 관한 규칙<br>• 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 | 2 |
| 제213차 | • 숙련기술장려법 시행령<br>• 근로기준법 시행령 | 3 |
| 제214차 | • 고용보험법 시행령<br>• 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령<br>• 고용보험법 시행규칙 | 5 |
| 제215차 | • 직업상담원 운영규정 | 1 |
| 제216차 | • 외국인근로자 기숙사 정보 제공에 관한 규정 | 1 |
| 제217차 | • 중대재해 및 처벌 등에 관한 법률 시행령 | 5 |
| 제218차 | • 고용보험법 | 1 |
| 제219차 | • 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 | 1 |
| 제220차 | • 근로기준법 시행령<br>• 임금채권보장법 시행규칙<br>• 근로감독관 집무규정 | 6 |
| 제221차 | • 산업안전보건법 시행령 | 5 |
| 제222차 | • 산업안전보건법 시행규칙<br>• 산업안전보건기준에 관한 규칙 | 7 |
| 제223차 | • 산업재해보상보험법 시행령<br>• 산업재해보상보험법 시행규칙<br>• 고용보험법 시행령<br>• 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령<br>• 장애인 고용의무 불이행 명단공표제도 운영규정 | 10 |
| 제224차 | • 안전보건에 관한 업무 수행시간의 기준 고시 | 1 |
| 제225차 | • 근로자직업능력개발법 시행령<br>• 근로자직업능력개발법 시행규칙 | 2 |

# 제5절 고용노동분야 양성평등 정책 실현

고용노동부는 고용노동 정책의 성평등 관점 반영, 성차별 구조개선 등을 통한 성평등 가치 확립과 성평등 문화 확산을 진행하고 있다. 일자리 주무부처로서의 역할 수행과 함께 산업현장 미투운동에 대응하여 일자리 현장에서의 성차별·성폭력 문제에 대한 체계적·지속적 대응을 통해서 성평등을 실현하기 위해 2019년 5월 7일 고용노동부 기획조정실 정책기획관 내에 전담조직으로서 양성평등정책담당관을 신설하였다. 이는 문화예술계, 직장, 학교 등 정책영역과 현장이 큰 관련이 있는 총 8개 부처에 설치되었고, 고용노동부를 비롯한 양성평등 전담부서가 설치된 부처들은 관련 분야의 양성평등 의제를 발굴하고 소관 제도 및 정책의 성별 영향을 검토하고자 하였다. 특히, 고용노동부는 전담조직 신설을 계기로 고용노동 분야에서 수행 중인 정책과 사업을 양성평등에 기여하는 방향으로 개선하기 위한 대응체계를 구축하였다.

고용노동부는 1987년 제정된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 근거하여 고용에서의 기회 균등 및 차별 해소, 근로감독 등을 통한 작업장에서의 성차별·성희롱 문제를 중심으로 양성평등 이슈에 지속적으로 대응하고 있었다. 다만, 현재까지 이러한 의제들은 여성 특화 정책의 성격으로 다루어진 부분이 있어, 전반적인 정책 기조가 성평등적 관점에서 정책 현안을 다루고 있다고 보기는 다소 어렵다는 일부 견해가 있었다. 이에 고용노동부가 현재 수행 중인 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 기반한 성평등 정책과 함께 더불어 「양성평등기본법」과 「여성폭력방지기본법」을 종합적으로 고려하여 고용노동분야에서 좀 더 다양한 성인지적 정책 수립과 운영에 대한 검토를 진행하고자 하였다.

고용노동부는 부내 직원 개개인의 성인지 감수성 교육을 통해 성평등에 대한 이해를 높이고, 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육 및 지속적인 관련 기관과의 거버넌스 활동을 통해 성평등한 조직문화를 확산함으로써 부내 성희롱·성폭력을 예방하고자 노력하고 있다. 근로감독과 산업안전을 담당하는 부처인 고용노동부에서 조직 내 성평등 인식의 확산을 통해 고용상 성차별·직장 내 성희롱을 근절하고 누구든지 성평등한 근로조건 하에서 근무할 수 있도록 고용노동 분야의 양성평등 추진기반을 조성하고자 노력하고 있다.

# ① 고용노동부 양성평등 추진기반 조성

## 가. 고용노동부 양성평등위원회 운영

전담 조직의 신설 이후 2019년 11월 5일 『고용노동부 양성평등위원회 운영규정』을 훈령으로 제정하였고, 『고용노동부 양성평등위원회』를 정부위원장(고용노동부 차관)과 민간위원장의 공동체제로, 위촉직 민간위원을 포함하여 총 15명 이내의 위원으로 구성하였다. 위원회는 고용노동분야 양성평등 정책의 발굴 및 시행, 양성평등 정책 이행관리, 성별영향평가 및 성인지 교육 등에 필요한 사항, 양성평등 정책의 성과 분석, 고용노동부 및 소속기관 성희롱·성폭력 등 근절을 위한 예방대책 및 제도 수립 등에 대해 심의하고 필요사항을 건의하기 위해 분기별로 운영되고 있다.

표 9-⑤-1. 2020년~2021년 고용노동부 양성평등위원회 주요 안건 현황

| 구 분 | 주요 안건 |
|---|---|
| '20년 1차 | • 고용노동분야 양성평등정책 '19년 성과 및 '20년 추진계획<br>• 고용노동분야 양성평등정책 추진을 위한 과제발굴('19.8.~12.) 연구 |
| '20년 2차 | • 코로나19가 여성고용에 미치는 영향<br>• 고용부 홍보물 성차별 점검 결과 및 「고용부 성평등 홍보물 제작 가이드라인(안)」 |
| '20년 3차 | • 직업훈련 및 취업알선에서의 성별 직종분리현황 및 개선방안('20.3.~10.) 연구<br>• 산업현장에서의 성별 직종분리 현황 및 완화 노력 |
| '20년 4차 | • 고용노동분야 양성평등정책 '20년 성과<br>• '21년 양성평등정책 담당관실 추진계획(안) |
| '21년 1차 | • 성인지 관점에서의 산업안전보건정책 분석 및 개선방안('20.4.~10.) 연구<br>• 현장에서 필요한 성인지적 산안정책 |
| '21년 2차 | • 「고용노동부 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼」 개정안<br>• 「고용노동부 성희롱·성폭력 예방지침」 개정안 |
| '21년 3차 | • 고용노동부 성인지 예산의 실효성 제고를 위한 개선방안<br>• 고용노동분야 행정규칙 성차별 요소 검토 및 개선방안 |
| '21년 4차 | • 제2차 양성평등정책 기본계획('18년-'22년) '22년 시행계획<br>• 고용노동부 양성평등 2년간의 성과 및 전망<br>• 국제기구와 해외 주요국가의 고용노동분야 성인지 정책('21.3.~11.) 사례 |

## 나. 고용노동분야 양성평등정책 지원

고용노동정책의 모든 단계에서 성평등 관점을 반영하기 위해 정책이 양성평등 관점으로 수립·집행·평가되는지 지속적으로 점검·개선하고 정책과제 발굴과 고용노동분야 양성평등정책의 안정적 실행을 위해 2021년 회계연도부터 『고용노동분야 양성평등 정책지원』 사업을 신설하였다.

해당 사업은 기존의 모성보호제도나 일·가정 양립제도에 국한된 여성고용정책에서 벗어나, 직업훈련, 고용서비스, 산업안전 등 고용노동분야 전반에 대한 성인지적·성평등적 관점을 적용할 프로세스의 구축을 도모하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 정책연구를 통해 과제를 발굴하고, 분야별 심층연구를 진행하기 위해 연구용역 외에도 정책포럼을 병행하였다. 특히, 전문가들이 함께하는 정책포럼에 부내 정책부서가 함께 참여함으로써 고용노동 정책에 양성평등 관점이 적극적으로 반영되도록 정책 공감대를 형성하였다.

**표 9-⑤-2. 고용노동부 양성평등 정책과제 발굴 현황**

| 구분 | 과제명 |
|---|---|
| 1 | 고용노동분야 양성평등정책 기본계획 수립을 위한 과제발굴 |
| 2 | 고용노동분야 홍보물 성차별 요소 검토 및 개선방안 마련 |
| 3 | 직업훈련 및 취업알선에서의 성별 직종분리 현황 및 개선방안 |
| 4 | 성인지적 산업안전보건정책 연구 |
| 5 | 직장 내 성희롱 및 고용상 성차별 익명신고센터 운영성과 및 사례분석을 통한 개선방안 연구 |
| 6 | 「민간 고용평등상담실 운영」 사업의 효과성 분석 |
| 7 | 근로감독관 성인지감수성 제고 및 2차 피해 방지 교육콘텐츠 개발 |
| 8 | 고용노동부 5급 신규 임용자 대상 성인지 정책 교육과정 개발 |
| 9 | 여성폭력 2차 피해 예방교육 콘텐츠 개발 |
| 10 | 코로나19가 고용에 미치는 영향: 여성고용 지원정책 |
| 11 | 고용노동부 성희롱 실태조사 및 성평등 조직진단 |
| 12 | 고용노동분야 행정규칙 성차별 요소 검토 및 개선방안 마련 |
| 13 | 국제기구와 해외 주요국가의 고용노동분야 성인지 정책 연구 |

표 9-⑤-3. 2021년 고용노동부 양성평등 정책 포럼 현황

| 구 분 | 관련 법령 |
|---|---|
| 1차 | • 고용부 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼·지침 및 2차 피해 방지대책 검토 |
| 2차 | • 노동시장 성평등 실현 필요성·개선방안 및 남성 돌봄참여 실태·확대방안 |
| 3차 | • 고용상 성차별 시정제도 도입 및 노동위원회 구성원에 대한 성인지 감수성 제고방안 |
| 4차 | • ESG 경영과 그 속에서의 성평등 이슈 및 ESG와 적극적고용개선조치(AA)의 활성화 방안 |

## 2 성주류화 제도 운영을 통한 양성평등 실현

### 가. 성인지 예 · 결산 제도

성인지 예 · 결산 제도는 예산이 여성과 남성에게 미칠 영향을 미리 분석하여 이를 예산편성에 반영 · 집행하고, 결산 시 여성과 남성이 동등하게 예산의 수혜를 받고 예산이 성차별을 개선하는 방향으로 집행되었는지를 평가하여 다음연도 예산편성에 반영하는 제도를 말한다.

2021년도 성인지예산서상의 고용노동부 성평등 목표는 첫째, 평등하게 일할 권리와 기회의 보장이며, 하위 목표는 ① 고용기회의 평등성 제고 ② 고용현장의 성차별 개선, ③ 대상별 고용 활성화이다. 둘째, 일·가정 양립 환경 확대이며, 하위 목표는 ① 육아, 보육 지원 및 인프라 확대와 ② 일·가정 양립 환경 확대이다.

2021년도 고용노동부 성인지 대상 사업은 39개로 일반회계 및 국가균형발전특별회계 20개와 기금 19개 세부사업으로 구성되며, 2020년도 대상 사업 35개보다 4개 사업이 추가된 것으로, 예산은 총 7조 6,655백만 원 중 7조 2,595백만 원을 집행하여 94.7%의 집행률을 나타냈다.

또한, 고용격차 해소를 통해 여성이 평등하게 일할 권리와 기회의 보장을 2021년도 성평등 목표로 하여 추진한 결과, 총 53개의 성과목표 중 40개의 목표를 달성하여 75.5%의 달성률을 기록하였으며 이는 2020년도 대비 25.5%p 증가한 성과이다.

특히, 고용노동부 성평등 목표달성에 직접 기여하는 직접 목적사업의 성과목표 달성률은 75%로 2020년도 대비 11.4%p 높게 나타났다. 성폭력·성매매 등 여성폭력 관련 사업에 해당하는 성평등 중점추진사업의 성과목표 달성률은 50%로 작년과 동일한 성과를 보였다.

**표 9-⑤-4. 2021년 고용노동부 성인지 대상사업 현황(회계)** (단위: 백만 원, %)

| 회계 | 세부사업명 | '21년 세출예산 현액(a) | '21년 지출액 (b) | '21년 집행률 (b/a) | '20년 지출액 (c) | 전년대비 증감 (b-c) | 전년대비 증감률 (b-c/c) | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 일반회계 | (1) 직업안정기관 운영 | | | | | | | |
| | - 취업지원 및 직업지도, 잡단상담 프로그램 운영 | 1,013 | 1,013 | 100 | 1,013 | - | - | |
| | (2) 일자리대책지원 및 지역 일자리목표공시제 | 692 | 688 | 99.4 | 721 | -33 | -4.6 | |
| | (3) 사회적기업진흥원 운영 | | | | | | | |
| | - 사회적기업가 육성 | 29,846 | 29,846 | 100 | 31,584 | -1,738 | -5.5 | |
| | (4) 청년내일채움공제 | 917,702 | 915,085 | 99.7 | 775,415 | 139,670 | 18.0 | |
| | (5) 해외취업지원 | 50,925 | 50,092 | 98.4 | 52,257 | -2,165 | -4.1 | |
| | (6) 청년취업진로 및 일경험 지원 | 21,931 | 21,897 | 99.8 | 25,844 | -3,948 | -15.3 | |
| | (7) 직업정보제공 및 직업지도 | 3,811 | 3,811 | 100 | - | 3,811 | - | 이관 ('20년 기금 ->'21년 일반) |
| | (8) 내일배움카드(일반) | 297,934 | 154,862 | 52.0 | 91,018 | 63,844 | 70.1 | |
| | (9) 한국산업인력공단 운영지원 | | | | | | | |
| | - 과정평가형자격제도 운영 | 7,745 | 7,745 | 100.0 | 7,745 | - | - | |
| | (10) 한국폴리텍대학 운영지원 | | | | | | | |
| | - 다기능기술자 | 19,858 | 19,858 | 100 | 20,068 | -210 | -1.0 | |
| | (11) 직업능력개발담당자양성 및 훈련매체개발 | | | | | | | |
| | - 직업훈련교원 및 HRD담당자 양성 | 21,038 | 21,038 | 100 | 21,524 | 410 | 2.0 | |
| | (12) 취약계층 취업촉진 | 11,654 | 10,747 | 92.2 | 6,967 | 3,780 | 54.2 | |
| | (13) 사회보험사각지대 해소 | 810,347 | 773,805 | 95.5 | 1,318,536 | -544,731 | -41.3 | |
| | (14) 취업성공패키지 지원(일반) | 305,771 | 200,711 | 65.6 | 301,484 | -100,773 | -33.4 | |
| | (15) 고용평등환경개선 지원 | | | | | | | |
| | - 적극적 고용개선조치 지원 | 644 | 630 | 97.8 | 872 | -242 | -27.8 | |
| | - 남녀고용평등 강조기간 운영 | 107 | 107 | 100.0 | 106 | 1 | 0.9 | |
| | - 건전한 직장문화 조성 | 193 | 187 | 96.9 | 162 | 25 | 15.4 | |
| | - 고용평등상담실 운영 | 966 | 966 | 100.0 | 866 | 100 | 11.5 | |
| | (16) 중장년층취업지원 | | | | | | | |
| | - 중장년일자리희망센터 | 22,252 | 22,252 | 100 | 20,343 | 1,909 | 9.4 | |
| | (17) 노사발전재단 | 20 | 20 | 100 | 100 | -80 | -80 | |
| 균특회계 | (18) 사회적기업육성(균특) | 88,367 | 85,331 | 96.6 | 80,488 | 4,843 | 6 | |
| | (19) 지역산업맞춤형 일자리창출 지원 | 179,544 | 174,443 | 97.2 | 147,460 | 26,983 | 18.3 | |
| | (20) 취업성공패키지 지원(균특) | 1,476 | 1,476 | 100 | 1,548 | -72 | -4.7 | |
| 성평등추진중점사업 소계 | | 1,159 | 1,153 | 99.5 | 1,028 | 125 | 12.2 | |
| 직접목적사업 소계 | | 1,930 | 1,910 | 99.0 | 2,106 | -196 | -9.3 | |
| 총계 | | 2,793,836 | 2,496,610 | 89.4 | 2,906,122 | -409,512 | -14.1 | |

**표 9-⑤-5.** 2021년 고용노동부 성인지 대상사업 현황(기금) (단위: 백만 원, %)

| 회계 | 세부사업명 | '21년 | | | '20년 지출액 (c) | 전년대비 증감 (b-c) | 전년대비 증감률 (b-c/c) | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 지출계획 현액(a) | 지출액 (b) | 집행률 (b/a) | | | | |
| 고용보험기금 | (1) 고용창출장려금 | | | | | | | |
| | - 고용촉진장려금 | 516,210 | 481,702 | 93.3 | 80,329 | 401,373 | 499.7 | |
| | - 일자리 함께하기 지원 | 25,801 | 22,155 | 85.9 | 42,603 | -20,448 | -48.0 | |
| | (2) 건설근로자기능향상 및 취업지원 | | | | | | | |
| | - 건설일용근로자 기능향상 지원 | 8,229 | 8,229 | 100.0 | 7,247 | 982 | 13.6 | |
| | - 건설근로자 취업지원 | 3,400 | 3,400 | 100.0 | 3,400 | 0 | 0 | |
| | (3) 사업주직업훈련지원금 | 285,143 | 284,803 | 99.9 | 244,096 | 40,707 | 16.7 | |
| | (4) 내일배움카드(고보) | 1,015,184 | 987,042 | 97.2 | 718,714 | 268,328 | 37.3 | |
| | (5) 산업현장일학습병행 지원 | 317,921 | 310,808 | 97.8 | 302,248 | 8,560 | 2.8 | |
| | (6) 기능인력양성 및 장비확충(폴리텍) | | | | | | | |
| | - 전문기술과정 | 10,585 | 10,585 | 100 | 10,689 | -104 | -1.0 | |
| | - 여성 재취업훈련 | 3,358 | 3,358 | 100 | 3,357 | 1 | 0.0 | |
| | (7) 직업훈련생계비 대부(융자) | 183,745 | 173,005 | 94.2 | 101,808 | 71,197 | 69.9 | |
| | (8) 조기재취업수당 | 465,097 | 442,832 | 95.2 | 321,316 | 121,516 | 37.8 | |
| | (9) 고용안정장려금 | | | | | | | |
| | - 출산육아기 고용안정 지원 | 119,396 | 118,750 | 99.5 | 89,697 | 29,053 | 32.4 | |
| | - 일가정양립 환경개선 지원 | 93,075 | 92,877 | 99.8 | 51,309 | 41,568 | 81.0 | |
| | - 정규직 전환 지원 | 12,006 | 11,956 | 99.6 | 11,887 | 69 | 0.6 | |
| | (10) 직장어린이집 지원 | | | | | | | |
| | - 직장어린이집설치 지원 | 14,711 | 14,711 | 100.0 | 28,211 | -13,500 | -47.9 | |
| | (11) 모성보호 육아 지원 | 1,685,179 | 1,685,010 | 99.9 | 1,561,358 | 123,652 | 7.9 | |
| 장애인고용촉진기금 | (12) 장애인취업 지원 | 30,550 | 30,550 | 100.0 | 22,725 | 7,825 | 34.4 | |
| | (13) 장애인 취업성공패키지 지원 | 18,594 | 18,594 | 100.0 | 13,855 | 4,739 | 34.2 | |
| | (14) 장애인 직업능력개발 | | | | | | | |
| | - 장애인 훈련기관 지원 | 8,251 | 8,251 | 100.0 | 6,219 | 2,032 | 32.7 | |
| 산재보상기금 | (15) 산재근로자 재활복지 지원 | | | | | | | |
| | - 산재근로자 직업훈련 | 1,393 | 1,166 | 83.7 | 1,393 | -227 | -16.3 | |
| | (16) 유해작업환경 개선 | | | | | | | |
| | - 특수건강진단비용 지원 | 25,790 | 25,681 | 99.6 | - | 25,681 | - | |
| | (17) 근로자건강보호 | | | | | | | |
| | - 근로자건강센터 | 20,661 | 20,191 | 97.7 | 17,134 | 3,057 | 17.8 | |
| | (18) 안전보건문화 정착 | | | | | | | |
| | - 안전보건교육 | 6,161 | 5,995 | 97.3 | - | 5,995 | - | |
| 근복기금 | (19) 근로자복지 지원 | | | | | | | |
| | - 기업복지활성화 지원 | 1,239 | 1,239 | 100.0 | 1,239 | - | - | |
| 직접목적사업 소계 | | 1,915,719 | 1,914,706 | 99.9 | 1,733,932 | 180,774 | 10.4 | |
| 합 계 | | 4,871,679 | 4,762,889 | 97.8 | 3,640,833 | 1,122,056 | 30.8 | |

## 나. 성별영향평가 제도

성별영향평가의 목적은 정부 정책이 성별에 미치는 영향과 성차별의 발생 원인 등을 체계적·종합적으로 평가하여 합리적으로 개선함으로써 실질적인 성평등을 실현하고, 정책 수요자의 성별 특성에 기반한 정책을 수립함으로써 국민의 만족도를 제고하는 것이다. 이는 「양성평등기본법」 제15조, 「성별영향평가법」 및 동법 시행령, 법제업무 운영규정 및 시행규칙에 근거하여 중앙행정기관과 지방자치단체에서 실시되고 있다.

성별영향평가의 대상은 사업의 수혜가 남녀 모두에게 미치는 사업으로서, ① 대상자와 수혜자의 성별 분포를 신뢰성 높은 통계로서 확인할 수 있고, ② 합리적인 방법으로 남성과 여성 간에 수혜의 격차가 존재하는지를 확인할 수 있는 사업을 그 대상으로 한다.

그간 제·개정되는 모든 법령에 대해 일반성별영향평가가 진행되었고, 예산사업에 대한 일반성별영향평가는 여성가족부에서 추천한 사업 중 일부를 제외하고 선정하는 방식으로 진행되어왔다. 그러나 양성평등정책담당관실이 신설된 이후에는 점차 고용노동부 성평등 목표와의 관련성, 사업목적, 예산규모, 성별 수혜격차 가능성 등의 기준을 마련하여, 대상 예산사업을 선정하여 성별영향을 분석하고 개선과제를 이행하고 있다.

특히, 성인지 정책 교육의 활성화를 통한 법령성별영향평가 자체 개선안이 대폭 증가하여 2021년 15건을 진행하였는데, 이는 2020년 대비 150%p 증가한 성과이다.

또한, 심층적인 성별영향평가를 위해 전문 연구기관에서 범부처 계획이나 정책에 대해 여성가족부가 주관하여 실시하고 있는 특정성별영향평가에도 적극적으로 협조하고 있고, 고용노동부에서는 이를 통해 발굴되는 개선과제를 꾸준히 이행하고 있다.

**표 9-⑤-6. 2021년 일반성별영향평가 추진현황** (단위: 건수)

| 구분 | 평가실시 | 추진과제 | 개선과제 | | | 개선완료 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 합계 (A) | 자체개선 | 개선수용 | 건수 (F) | % (F/A) |
| 총계 | 88 | 81 | 23 | 15 | 8 | 18 | 78.3 |
| 법령 | 79 | 72 | 16 | 15 | 1 | 13 | 81.3 |
| 사업 | 9 | 9 | 7 | 0 | 7 | 5 | 71.4 |

한편, 성별영향평가제도를 좀 더 다양한 정책분야에 적용하기 위한 시도로서 2020년 9월 「고용노동부 성평등 홍보물 가이드라인」 및 2021년 7월 「고용노동부 성평등 행정규칙 제·개정 가이드라인」을 새롭게 마련하여 고용노동부 및 산하기관에 성별영향평가 제도와 점검항목을 안내하고, 고용노동 분야의 성평등 정책역량을 강화하기 위한 노력을 기울이고 있다.

**표 9-⑤-7. 고용노동부 성평등 홍보물 제작 점검표**

| 평가분야 | 점검항목 | 예 | 아니오 | 모름 |
|---|---|---|---|---|
| 1. 성별 대표성 불균형 | ① 특정 성 · 연령의 등장인물만 과도하게 포함하거나 배제하고 있는가?<br>→ 홍보물의 정책대상이 숯 국민인데도 여성이나 남성만 혹은 특정 연령대만 지속적으로 등장시키기보다는 다양하게 등장시키도록 노력 | | | |
| 2. 성역할 고정관념 및 편견 | ② 성역할 고정관념을 강화시키는 내용이 있는가?<br>→ 성별을 기준으로 특정한 역할·지위·업종만을 표현하지 않고, 역할·지위·직업 등에서 성별 구분이 옅어지고 있는 현실을 반영하여 표현하도록 노력 | | | |
| | ③ 남성다움과 여성다움의 편견을 드러내고 있는가?<br>→ 객관적인 근거 없이 특정 성의 성격·외모 등을 획일적으로 규정하지 않고, 성별과 관계없이 다양한 특징으로 표현하도록 노력 | | | |
| 3. 성차별적 표현 및 비하, 외모지상주의 | ④ 성차별적 언어를 사용하거나, 특정 성을 열등하게 묘사하고 있는가?<br>→ 특정 성별이나 그 특징을 비하·희화화하여 묘사하거나 부정적인 언어로 표현하지 않음 | | | |
| | ⑤ 외모지상주의, 외모 차별, 성적 대상화하는 표현이 있는가?<br>→ 등장인물의 외모를 지나치게 중시하거나, 성별에 따른 표준화된 외모나 복장으로 묘사하지 않음 | | | |
| 4. 폭력에 대한 왜곡된 시각 | ⑥ 가해자와 피해자를 특정 성별로 구분하여 표현하거나, 피해자의 범죄 유발, 피해자다움 등의 내용이 있는가?<br>→ 폭력 행위자·피해자의 성별·연령 등을 다양하게 표현, 심각한 행동만을 폭력으로 부각시키지 않고, 피해자의 특징·행동이 폭력의 원인인 것처럼 묘사하지 않음 | | | |

**표 9-⑤-8. 고용노동부 성평등 행정규칙 제 · 개정 점검표**

| 평가분야 | 점검항목 | 예 | 아니오 | 모름 |
|---|---|---|---|---|
| 1. 성별 구분 또는 고정관념 | ① 행정규칙의 적용 범위에 성별구분 조항이 있습니까? | | | |
| | ② 행정규칙의 조문 · 별표 · 별지에 성차별적이거나 성역할 고정관념이 반영된 표현이나 용어가 있습니까?<br>* 특히, 사용한 용어 중 업무, 생계, 출산, 돌봄 등과 관련된 성별 고정관념이 반영된 표현이 있는지 점검 | | | |
| | ③ 행정규칙의 특정 조치에 성별 고정관념이 반영된 표현이 있습니까? | | | |
| 2. 성별 특성 | ④ 조문 · 별표 · 별지에 성별에 따른 사회·문화적, 경제적, 신체적 차이가 반영되어 있습니까? | | | |
| 3. 성별 균형 참여 | ⑤ 위원회(당연직 제외) 등 구성 시 성별을 고려하도록 명시하고 있습니까? | | | |
| | ⑥ 위원회 구성 등을 위한 자격요건이 특정 성에 불리하게 작용하고 있습니까? | | | |
| 4. 성별 통계 | ⑦ 행정규칙에 성별 통계를 반영해야 할 필요성이 있습니까? | | | |
| | ⑧ 행정규칙의 조문 · 별표 · 별지에 성별 통계 생산이 가능한 항목이 있습니까?<br>* 성별 구분 통계 생산에 활용 | | | |

## 3 성희롱 · 성폭력 방지 및 성평등 조직문화 조성

### 가. 성희롱·성폭력 방지를 위한 교육과정 운영

고용노동부의 경우 남녀고용평등법과 관련한 성희롱 신고사건 접수되면 업무 난이도에 비해 상세한 사건처리 매뉴얼이 없어 이를 담당하는 근로감독관들의 애로가 많았다. 이에, 성희롱 사건담당 시 근로감독관에게 즉각적이고 직접적인 도움이 될 수 있도록 성희롱 사건처리 방법 및 조사 시 유의점 등을 담은 교재를 개발하기 위해 다수의 심도 있는 연구를 부서 신설과 함께 새롭게 실시하였다. 이를 통해 2020년 성희롱 사건처리 경험이 많은 근로감독관들을 활용하여 업무에 실질적인 도움이 되는 교재를 개발하고, 직장 내 성희롱 예방을 위한 근로감독관의 역할, 성인지 감수성에 기반한 성희롱 사건의 이해, 성희롱 사건처리 단계별 가이드, 2차 피해 예방 등의 내용을 담은 교육과정을 신규개설하였다.

이러한 다양한 교육과정 및 교재 개발을 통해 신규 근로감독관 교육과정, 근로감독관 기본과정, 신규 임용 사무관 교육과정 등의 다양한 직무교육을 실시하고 있다. 2021년에는 성비위 근절과 성평등한 조직문화 조성을 위해 직원들이 체감할 수 있는 대상별 맞춤형 교육, 성인지 교육 및 2차 피해 방지 교육을 병행하였는데, 교육영상을 자체 제작하여 관리자(533명) 전원이 해당 교육을 전원 이수하였으며, 「성희롱 방지 부착물(3종)」을 제작하여 과장급 이상을 대상으로 배포하였다.

특히, 2021년에는 다양한 교육과정을 최초로 개설하였는데, 5급 신규 임용자 성인지 정책 교육(2월, 11월), 신규 고충상담원 전문교육과정, 신규 근로감독관 교육과정(6월~12월), 근로감독 기본과정(총 13회), 성인지 감수성 제고 및 2차 피해 방지 교육(3월~12월) 등의 교재를 새롭게 개발하고 교육과정을 정규과정으로 운영함으로써 성희롱·성폭력 방지를 위해 노력하였다. 또한, 젠더토크콘서트(6월, 172명 이수, 한국양성평등교육진흥원) 및 성별영향평가교육(6회, 17명 이수, 한국양성평등교육진흥원) 등을 전문기관과 협업하여 진행하였다. 아울러 관련 성인지 교육 영상 콘텐츠를 부내 온라인교육플랫폼인 배우리에 탑재, 교육을 독려함으로써 코로나19에도 불구하고 성인지 교육(11,256명 이수)을 진행하였다.

**표 9-⑤-9. 2021년 부내 성인지 교육과정 이수 실적** (단위: 명)

| 연번 | 과목명 / 과정명 | 수료인원(단위: 명) | | |
|---|---|---|---|---|
| 핵심역량 | | | | |
| 1 | 5급 신규임용자 기초과정 | 1기 | 11 | 20 |
| | | 2기 | 9 | |
| 2 | 7·9급 신규임용자 기초소양과정 | 1기 | 375 | 1,136 |
| | | 2기 | 80 | |
| | | 3기 | 24 | |
| | | 4기(3회) | 657 | |
| 3 | 7급 승진자 직무과정 | 1기 | 29 | 85 |
| | | 2기 | 27 | |
| | | 3기 | 29 | |
| 공통역량 | | | | |
| 1 | 성희롱 고충상담원 과정 | 1기 | 29 | 121 |
| | | 2기 | 44 | |
| | | 3기 | 48 | |
| 직무역량 | | | | |
| 1 | 신규 근로감독관 과정 | 1기 | 78 | 205 |
| | | 2기 | 46 | |
| | | 3기 | 81 | |
| 2 | 근로감독 기본과정 | 1기 | 29 | 267 |
| | | 2기 | 17 | |
| | | 3기 | 27 | |
| | | 4기 | 24 | |
| | | 5기 | 33 | |
| | | 6기 | 33 | |
| | | 7기 | 20 | |
| | | 8기 | 21 | |
| | | 9기 | 30 | |
| | | 10기 | 33 | |
| 3 | 근로감독관 성인지 감수성 제고 및 2차피해 방지 교육 | 1기 | 24 | 82 |
| | | 2기 | 58 | |

* 교과/과정 참여: 1,196명
* 동영상 강의 수강: 11,256명(중복인원 포함)
* 유관기관 교육 참여: 172명(젠더토크콘서트)

## 나. 성평등 조직문화 조성

고용노동부는 2019년 8월 「고용노동부-산하기관 성평등 조직문화 협의회」를 신설하여 산하기관과의 양성평등 문화확산 및 성희롱 예방을 위해 노력하고 있다. 현재 이 협의회에는 고용노동부는 정책기획관이 위원장으로서, 근로복지공단, 한국산업안전보건공단, 한국산업인력공단, 한국장애인고용공단, 한국고용정보원, 학교법인한국폴리텍, 한국기술교육대학교, 노사발전재단, 건설근로자공제회, 한국사회적기업진흥원, 한국잡월드, 한국고용노동교육원 등 12개 산하기관의 성희롱 예방 총괄 부서장이 참여하고 있다.

협의회는 분기별 1회 개최되며 신설 이후 총 5차례 개최되었으며. 공공기관 조직문화 개선방안, 기관별 채용 성차별 예방 우수사례 및 성희롱 방지조치 현황 공유, 고용노동부 성평등 홍보물 제작지침 안내 등을 주로 논의하였다.

**표 9-⑤-10. 고용노동부-산하기관 성평등 조직문화 협의회 운영 현황**

| 구분 | 개최날짜 | 주요 논의 사항 |
|---|---|---|
| 1차 | '19.8.23. | 성평등 조직문화 조성방안 및 성희롱 방지 관련 내용 전달<br>기관별 성희롱 예방교육 현황 점검 및 공유 |
| 2차 | '20.7.1. | 공공기관 조직문화 개선 방안<br>성평등 홍보물 제작 가이드라인 안내<br>기관 성희롱 현황, 채용 성차별 예방사례 논의 |
| 3차 | '20.12.9. | 고용부 성비위 예방·근절대책 소개<br>성희롱 실태조사 경과 및 조직문화 컨설팅 주요내용 안내 |
| 4차 | '21.6.10. | 성희롱·성폭력 방지 관련 법률 주요 개정사항 설명<br>고용노동부 제작 관리자용 성희롱 예방 부착물 소개<br>고용평등 및 일생활 균형 우수사례 공유[한국산업인력공단 사례] |
| 5차 | '21.12.16. | 공공기관 조직문화 조성방안 특강<br>양성평등기본법 개정사항 및 여가부 폭력예방교육 운영안내 주요 변경사항 안내 |

또한, 부내 조직 구성원의 성인지 감수성을 통해 고용노동정책의 실질적인 양성평등을 이룰 수 있다고 판단하고, 고용노동정책 성인지 감수성 제고를 위한 연구수행 및 이를 바탕으로 한 '5급 신규 임용자 대상 성인지 정책' 교육과정을 개발하고, 국책연구기관인 한국여성정책연구원의 '(고위)공무원의 성평등 역량진단과 정책개발' 연구에도 부내 공무원들을 적극 섭외, 면접에 협조하여 관련 보고서가 발간되도록 하였다.

## 다. 민간고용평등상담실 운영 지원

고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 등 피해자에 대한 신속한 권리구제를 위하여 2000년 민간단체 10개소를 선정하여 「민간단체 고용평등상담실」을 시범 운영하였고 2018년부터 6개소를 추가하여 21개소를 운영하고 있다.

2021년도에는 21개 민간단체 고용평등상담실을 통하여 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 · 모성보호 등 모두 11,892건(중복상담 포함)을 실시하여 이중 6,559건은 권리구제 절차 등을 안내하였고, 1,225건은 상담실을 통해 직접 해결하였으며, 524건은 지방고용노동관서 등 행정기관에 이송하여 처리하였다.

**표 9-⑤-11. 민간단체 고용평등상담실 상담실적** (단위: 건)

| 구분 / 연도 | 상담건수 | | | | | 상담내용 | | | | | | 조치내용 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 계 | 전화상담 | 인터넷 | 방문상담 | 기타 | 계 | 고용상 성차별 | 직장 내 성희롱 | 모성보호 | 임금 체불등 기타 | 직장내 괴롭힘 | 권리구제 절차안내 등 조언 | 직접 해결 | 이송 등 |
| 2021년 | 11,892 | 8,661 | 2,120 | 1,105 | 6 | 11,892 | 423 | 3,971 | 2,555 | 3,730 | 1,213 | 6,559 | 1,225 | 524 |
| 2020년 | 11,328 | 8,622 | 1,654 | 1,052 | 0 | 11,328 | 415 | 3,208 | 1,909 | 4,553 | 1,243 | 6,856 | 1,262 | 468 |
| 2019년 | 10,829 | 8,609 | 948 | 1,271 | 1 | 10,829 | 371 | 3,524 | 1,986 | 4,948 | | 6,678 | 1,078 | 528 |
| 2018년 | 9,895 | 7,846 | 965 | 998 | 86 | 9,895 | 221 | 3,493 | 1,465 | 4,716 | | 7,071 | 978 | 935 |
| 2017년 | 8,024 | 6,067 | 1,111 | 824 | 22 | 8,024 | 172 | 3,306 | 1,445 | 3,101 | | 6,147 | 975 | 531 |
| 2016년 | 7,757 | 6,096 | 845 | 770 | 46 | 7,757 | 282 | 2,544 | 1,553 | 3,378 | | 4,821 | 611 | 394 |
| 2015년 | 6,783 | 5,430 | 711 | 590 | 52 | 6,783 | 269 | 2,095 | 1,581 | 2,838 | | 4,150 | 809 | 249 |
| 2014년 | 6,643 | 5,114 | 911 | 615 | 3 | 6,643 | 226 | 1,647 | 1,819 | 2,951 | | 4,258 | 821 | 303 |

## 라. 남녀고용평등 강조기간 운영

1995년부터 매년 10월을 '남녀고용평등의 달'로 지정하고 각종 행사를 운영하였으며, 2001년부터 남녀고용평등법 시행일을 기념하여 4월 1일부터 4월 7일까지 1주간을 남녀고용평등 강조주간으로 설정 · 운영하였다. 2013년부터 남녀고용평등 강조주간을 5월 25일 ~ 5월 31일 남녀고용평등 강조기간으로 변경 운영(남녀고용평등과 일 · 가정 양립

지원에 관한 법률 시행규칙 2012.8.2. 개정)하였다. 동 행사기간에 남녀고용평등 강조기간 기념식을 개최하여 남녀고용평등 유공자 및 우수기업을 선정 · 포상하고, 정책세미나 개최, 남녀고용평등 의식 확산을 위한 우수사례 언론홍보 등 다양한 활동을 하였고, 같은 기간 지방고용노동 관서에서도 자체 행사를 진행하였다.

한편, 2021년에는 여성다수고용직종인 상품중개업서비스업종과 그간 여성 진출이 많지 않았던 건축·정보처리 업종을 포상하고 이를 홍보함으로써 우리 사회의 성별직종 분리를 완화하는데 기여하였다. 또한, 더 많은 기업이 남녀고용평등과 일·가정 양립을 위해 노력할 수 있도록 우수기업 포상 인센티브 확대를 위해 노력하고 있다. 고용평등 강조기간 중에는 버스 광고 및 가로등 배너 게시, 고용평등 카드뉴스 제작 및 SNS 공유 이벤트 등 국민 친화적 홍보를 통해 기념식을 개최하기 전에 고용평등 정책을 홍보하고 양성평등에 대한 사회적 관심을 환기시키는 계기를 마련하고자 하였다.

남녀고용평등 유공 포상규모는 모두 36점으로 매년 유공자 12점(산업훈장 1, 산업포장 1, 대통령 3, 국무총리 2, 장관 5), 우수기업 24점(남녀고용평등 우수기업 16, 적극적 고용개선조치 8)을 포상하고 있다.

# 제6절 고용노동행정 정보화 추진

## 1 정보화 기반 조성

### 가. 연도별 지능정보사회 실행계획 수립 · 시행

정부는 지능정보화 기본법에 근거하여 국가정보화의 효율적·체계적 추진을 위해 3년마다 지능정보사회 종합계획을 수립하고 있다. 고용노동부도 매년 지능정보화 실행계획을 수립·시행하여 대내외적인 정보화 정책환경 변화 등을 고려한 정보화사업의 효과성·사업 간 중복성 등을 검토하고 있다.

민원신청의 편의성 향상을 위해 고용노동부 홈페이지 화면 개선 및 전자민원시스템 본인인증 수단을 추가하였고, 구직자의 직무역량에 맞는 진로지도 및 일자리 추천을 위해 지능형 진로지도 상담서비스를 구축하였다. 또한 비대면 채용문화 확산을 위해 화상면접 서비스를 제공하여 일자리 미스매칭과 취업 취약계층에 대한 고용서비스 사각지대 해소를 위해 노력하였다.

근로감독행정정보시스템(노사누리)은 최신 IT기술을 적용하여 대국민 노동서비스의 수요에 대응하고, 효율적 행정처리를 위한 노동행정포털사이트 구축 및 빅데이터 기반 감독대상 선정 등 과학적인 감독이 가능하도록 정보화 전략계획(ISP)을 수립하였다.

신속 · 종합적인 고용서비스 제공을 위해 고용보험·워크넷·직업훈련 등의 민원신청 서비스 통합시스템(고용24) 구축방안을 수립하여 내·외부 업무포털 구축 및 지원금별 요건을 자동으로 식별하고 요건별 충족여부를 자동으로 판정할 수 있는 지원금통합관리시스템을 마련하는 등 국민 지향적 민원서비스를 제공할 예정이다.

또한, 근로자와 사업주가 노동행정 서비스를 한 번에 제공받을 수 있도록 정보화전략계획(ISP)를 수립하여 노동행정 포털사이트 및 지능형시스템을 구축할 예정이다.

아울러 안정적이며 효율적인 고용노동행정 서비스의 지원과 정보보호를 위해 24시간 365일 사이버안전센터를 운영하여 고용노동부 및 산하기관 정보시스템에 대한 보안관제 · 사고대응 · 취약점 점검을 수행하고, 모의 해킹, 해킹 메일 모의훈련 등을 통해 고도화되는 사이버 침해 위협에 선제적으로 대응하고 있다.

표 9-⑥-1. 연도별 주요 정보화 사업 집행액

| 사 업 명 | 집행액(백만 원) | | | 비 고 |
|---|---|---|---|---|
| | '19년 | '20년 | '21년 | |
| 계 | 99,020 | 103,622 | 108,119 | |
| 고용노동행정(정보화) | 17,174 | 19,923 | 22,485 | 고용노동부 |
| 노동위원회정보화 운영(정보화) | 1,029 | 1,308 | 740 | 중앙노동위원회 |
| 한국산업인력공단(정보화) | 4,058 | 5,172 | 6,474 | 한국산업인력공단 |
| 산재보험정보시스템 구축(정보화) | 16,194 | 15,313 | 13,998 | 근로복지공단 |
| 고용보험적용부과정보시스템 구축(정보화) | 7,974 | 4,180 | 7,338 | 근로복지공단 |
| 근로복지정보시스템(정보화) | 3,520 | 3,344 | 3,344 | 근로복지공단 |
| 안전보건관리정보시스템 운영(정보화) | 4,993 | 6,324 | 5,793 | 산업안전보건공단 |
| 장애인고용 정보화(정보화) | 2,935 | 3,413 | 3,358 | 한국장애인고용공단 |
| 고용전산망 관리(정보화) | 35,592 | 35,613 | 33,405 | 한국고용정보원 |
| 일자리정보플랫폼 기반 AI 고용서비스 지원 | 5,551 | 9,032 | 11,184 | 한국고용정보원 |

※ 정보화사업 집행액에는 일반회계, 기금 포함

## 나. 정보화사업 평가

2006년 4월 국정운영의 능률성 · 효과성 및 책임성 향상을 목적으로 하는 「정부 업무평가 기본법」이 제정·시행되었다. 정부는 국무총리실 주관으로 정부 업무의 성과관리 및 정부업무평가에 관한 정책목표와 방향을 설정한 정부업무평가 기본계획에 기초하여 연도별 시행 계획을 수립하고, 재정사업 자율평가와 행정관리역량 평가를 받고 있다.

먼저 재정사업 자율평가는 국가재정법을 근거로 부처별 재정사업을 자율적으로 평가하고 기획재정부가 이를 확인 · 점검하여 예산심사에 활용하는 제도이다. 평가 항목은 계획 ·관리 · 목표달성/성과 단계의 공통지표와 사업부문 · 유형별 특성지표로 나뉜다. 고용노동행정정보화 사업은 2021년 자체평가 결과 종합점수 89.08점(사업의 적정성 8.5점, 예산집행률 26.78점, 목표달성 36.3점, 성과우수성 8.5점, 제도개선 노력 7점, 사업의 중요도, 사회적가치구현 각 1점씩 가산점 총 2점)의 평가를 받았다.

행정관리역량 평가항목은 조직, 인사, 정보화부문으로 구성되며 중앙행정기관의 행정관리 효율화 역량을 평가한다. 2021년도 정보화부문 평가는 유능한 디지털정부 구현과 사이버 안전수준 강화로, 결과는 유능한 디지털정부 구현 16.9점(20점 만점), 사이버 안전수준 강화 13.56점(15점 만점) 총 30.46점(35점 만점)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 행정기관 정보시스템을 효율적으로 도입하기 위해 기관의 정보화 현재 상황과 미래 모형을 표준화된 양식으로 관리하는 시스템이다. 신규 정보시스템 구축 단계부터 중복성·효율성을 검토하는 사전협의 제도를 강화하여 시스템 운영성과 측정 내실화, 구조개선 계획 확대, 진행상황 점검 등 이행상황을 확인하고, 전자정부 성과관리 수준을 측정하는 기초자료로 사용하고 있다.

2021년 전자정부 성과관리 수준 측정 결과 80.7점으로, 정보화사업 성과관리 활동(성과계획 수립, 사업별 성과지표 적정성, 종합 보고 등)을 적절하게 추진하고, 고용노동부 및 소속·산하기관에서 추진하고자 하는 모든 정보화사업에 대해 예산편성 단계에서 다른 사업과의 유사·중복 및 시스템 연계·통합 필요성을 검토하여 중복투자 예방을 위한 활동을 강화하였다.

다만, 일부 정보화사업과 관련된 세부정보를 EA시스템 서식에 맞춰 기한 내에 현행화하지 못한 사례가 발생했다는 의견에 따라, 2022년 고용노동부 및 소속·산하기관에서 운영·추진하는 정보화사업의 등록 및 현황을 매월 확인·점검할 계획이다.

**표 9-⑥-2. 연도별 전자정부 성과관리 수준측정 결과** (단위: 점)

| 년도 | 종합 | 정보자원 관리수준 | 단계별 성과관리 이행수준 | 중복투자 예방 |
|---|---|---|---|---|
| 2018년 | 80.0 | 83.0 | 80.0 | 78.0 |
| 2019년 | 84.9 | 88.2 | 82.3 | 84.2 |
| 2020년 | 88.4 | 91.0 | 85.8 | 88.5 |
| 2021년 | 80.7 | 65.3 | 87.8 | 88.9 |

## 2 정보보안 및 개인정보 보호 강화

### 가. 개인정보보호 강화

고용노동부는 「고용정책기본법」, 「근로기준법」, 「임금채권보장법」 등을 근거로 개인정보를 수집 · 이용하고 있으며, 국민에게 고용 · 노동서비스를 제공하기 위해 워크넷 · 고용보험 · 노사누리 등 정보시스템에 접속하여 개인정보를 처리하고 있다.

고용노동부는 개인정보보호를 위해 개인정보 법령과 관련된 부처 훈령 등을 개정하고 업무 특성에 맞는 개인정보 수집 및 이용·제공 안내, 가명 정보 처리 가이드라인 등을 마련하여 활용하고 있다.

개인정보 침해사고를 예방하고 대응하기 위해 내 · 외부교육 등을 통해 임직원의 개인정보보호 인식을 높이고 있으며 소속 · 산하기관의 개인정보 처리실태 점검 등을 통해 관리 · 통제 체계를 마련하는 등 개인정보보호 수준을 높이기 위해 노력하고 있다.

전국 60여 개 소속기관의 원활한 개인정보보호 활동 · 관리를 위해 2018년 고용노동부 본부가 전 소속기관을 관리하는 체계에서 지방청 · 중앙노동위원회가 소속지청 · 지방노동위원회를 관리하는 체계로 변경하였다. 아울러 각 소속기관의 개인정보보호 담당자에게 권한과 책임을 부여하는 등의 관리체계 변경을 통해 격년 1회로 실시하던 개인정보처리 실태점검을 2019년부터는 매년 전체 소속·산하기관을 대상으로 수행하였다.

특히 12개 산하기관은 본부 주관으로 간담회 개최, 개인정보보호 실태점검, 관리수준 진단 점검 등을 통해 개인정보보호를 위한 관리와 노력을 다하고 있다.

이를 위해 「사이버안전센터」를 통해 고용노동부 및 산하기관 홈페이지(818개)의 취약점 점검을 정기적으로 수행하여 취약점 공격으로 인한 개인정보 유출 등 사이버 침해사고를 선제적으로 방어하고, 고용노동부에서 서비스하고 있는 대국민 홈페이지 80개에 대해 게시판 및 첨부파일의 전수검사를 통해 개인정보 노출여부를 점검하는 등 개인정보 유·노출로 인한 침해사고 예방을 위한 활동을 계속하고 있다.

업무용 PC의 개인정보파일 일제정비를 진행하여 업무용 PC에 있는 개인정보파일을 삭제하고 있으며, 개인정보가 포함된 파일이 유출되더라도 유출된 개인정보 활용이 불가능하도록 개인정보 암호화 솔루션을 도입하여 업무용 PC에 있는 개인정보가 포함된 파일을 전수 암호화하였다.

또한, 코로나19 확산에 따라 집체교육이 어려운 상황을 감안하여 영상회의, 동영상 교육 등 비대면 교육을 활성화하여 개인정보보호에 대한 인식을 높이기 위해 지속적으로 노력하였다.

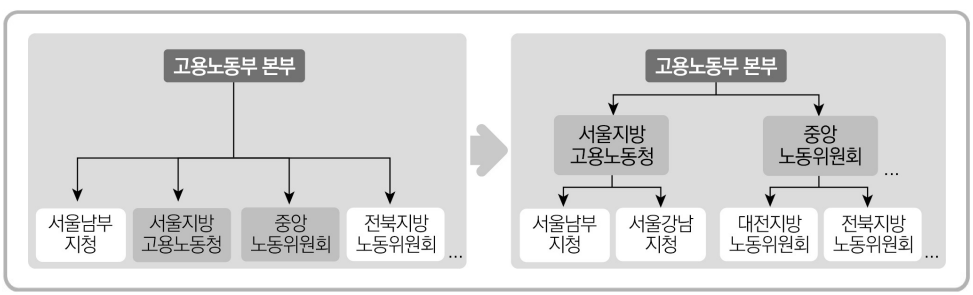
고용노동부는 본부 주관 하에 소속기관 및 수탁기관 직원에 대한 개인정보보호 교육을 실시하고 있으며 교육 효과를 높이기 위해 전문가를 초청하여 개인정보보호의 중요성, 정부의 방향성, 다양한 실제 사례 공유 등 참석자의 개인정보보호 이해를 돕기 위해 기존 법령 위주 교육이 아닌 사례 위주로 진행하였다.

또한, 개인정보보호위원회의 「내 정보 지킴이 캠페인」에 동참하고 부처 자체적으로 「개인정보 7대 불가사의」 캠페인을 실시하여 개인정보보호 캠페인의 상승효과를 도모했다.

고용노동부는 2022년에도 개인정보보호 활동을 꾸준히 진행하며 새로이 도입된 가명정보 처리과정에서 발생할 수 있는 개인정보 오·남용을 방지하고 안전한 가명정보 처리를 위한 개인정보보호 환경을 조성해 나갈 계획이다.

또한, 사이버안전센터 등을 통해 소속·산하기관 등 유관기관과의 사이버침해사고 협업체계를 유지하고 개인정보보호 교육·홍보를 통해 개인정보보호 의식을 높이기 위해 노력할 것이다.

**고용노동부 개인정보보호 관리체계 변경**




## 나. 정보보안 강화

고용노동부는 고용보험·고용안정·직업능력개발·산재보험전산망 등 4개 주요정보통신기반시설을 포함한 대규모 전산망을 다수 보유하고 있으며, 해킹, DDoS(분산 서비스거부, Distributed Denial of Service) 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('10.12월)하여, 고용노동부 및 12개 산하기관의 정보시스템과 네트워크에 대한 365일 24시간 실시간 모니터링을 하여 침해사고 예방 및 대응 서비스를 제공하고 있다.

랜섬웨어 · 악성코드 · APT(지능형 지속 위협, Advanced Persistent Thread) 공격 등 최신 정보보안 위협으로부터 신속하고 정확한 탐지 및 방어체계 구축을 위해 지능형 위협 대응체계를 구축하고, 이를 바탕으로 APT 공격에 대한 전문성을 확보하여 최신 보안 위협에 대응하였다.

이를 위해 2018년~2020년에 걸쳐 전체 소속기관 업무망과 인터넷망 분리를 완료하여 악성코드 유입 방지·업무자료 유출 방지 등을 위한 업무환경 보안을 강화하였다.

2021년에는 정보보안 관리수준 강화 컨설팅을 실시하여 정보보안 관리실태 평가에 적극 반영하고, 산하기관을 포함한 고용노동부 소관 정보시스템을 대상으로 취약점 분석과 모의해킹 등을 통해 사이버 침해를 예방하고 새로운 공격에 적극 대응하였다.

2022년에는 국가융합망 전환을 통해 네트워크 보안을 강화하고 사이버 침해사고 종합관리시스템 구축, 트래픽 복호화 시스템 도입 등을 통해 침해사고 대응 역량을 향상시키는 등 정보보안 관리수준을 지속적으로 높여 고용노동 행정서비스 연속성을 보장하고 잠재적인 위협요인을 제거할 계획이다.

**표 9-⑥-3. 고용노동 사이버안전센터 사이버공격 유형별 침해 대응현황**

| 구분 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|
| 악성코드 감염 | 689 | 540 | 598 | 742 |
| 유해 S/W사용 | 15 | 22 | 17 | 7 |
| 웹해킹 공격 | 250 | 291 | 223 | 203 |
| 비인가접근시도 | 175 | 167 | 155 | 338 |
| 서비스거부공격 | 6 | 0 | 0 | 1 |

## 3 대국민 소통 및 정보서비스 제공 강화

### 가. 홈페이지를 통한 소통 및 정보제공 강화

고용노동부 홈페이지는 1997년 처음 구축한 이후, 국민이 보다 빠르고 편리하게 고용·노동 관련 정책 정보를 제공받고 정책에 쉽게 참여할 수 있도록 지속적으로 서비스 개선을 실시하여 왔다.

2012년에는 국민과의 소통을 강화하기 위해 SNS(트위터, 페이스북 등)를 연동하여 정보를 제공하고, 정보 검색을 보다 쉽고 정확하게 할 수 있도록 자동완성 기능과 연관 검색어 등을 제공하였다.

2013년에는 정책 대상자별 맞춤형 정보 제공으로 수요자 중심의 서비스를 강화하고 행정정보 사전공개 및 원문공개 실시로 공공정보의 개방·공유를 확대하였다.

2014년에는 홈페이지 이용자의 개인정보보호를 위한 본인 인증방식을 개선하고 2016년에는 보다 안정적인 서비스 제공을 위해 노후화된 홈페이지 운영 장비를 전면 교체하였다.

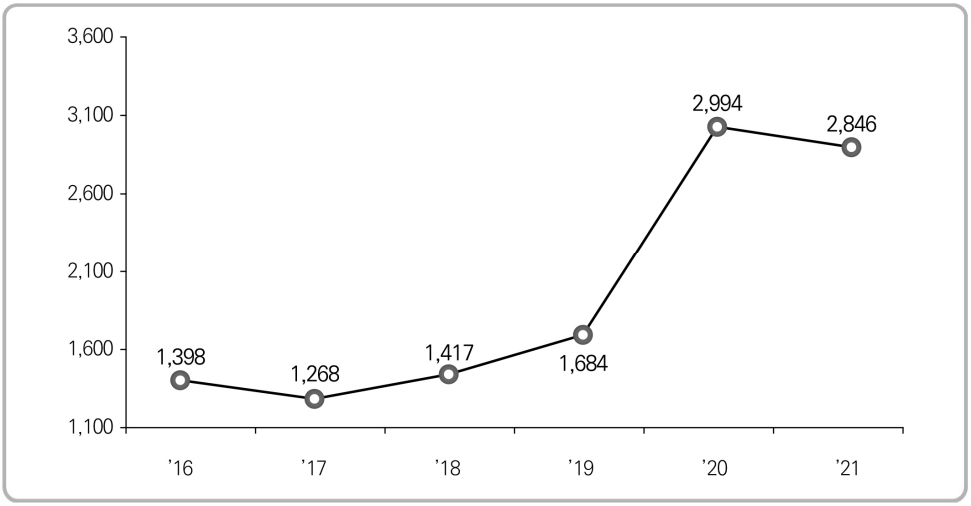
2017년에는 최신 웹표준 규격을 적용하고 반응형 웹으로 홈페이지를 개편하여 스마트폰 등 다양한 단말 접속 환경에서도 PC와 동일한 콘텐츠 및 서비스를 제공함으로써 2018년 방문자 수가 전년대비 11.8% 증가하였다.

2019년에는 홈페이지에서 사용 중인 플러그인을 전면 제거하고 웹 접근성·호환성 등을 개선하여 누구나 쉽고 편리하게 원하는 정보에 접근할 수 있는 환경을 조성하였다.

2020년에는 홈페이지에 게시되는 자료에 개인정보 및 욕설, 음란물 등의 내용을 사전에 철저히 차단할 수 있도록 웹필터 시스템을 업그레이드하여 개인정보 유·노출 사고를 예방하고 안전한 홈페이지 운영환경을 구축하였다.

2021년에는 홈페이지 운영장비를 이중화하여 홈페이지 운영 안정성을 확보하고, 디자인 및 검색기능을 개편하여 국민이 고용노동부 정보를 좀 더 원활하게 확인·활용할 수 있도록 개선하였다.

그림 9-⑥-1. 연도별 홈페이지 방문자 수(연간) (단위: 만 명)




## 나. 신속하고 편리한 전자민원시스템

고용노동부 소관 민원을 직접 방문하지 않고 온라인을 통해 손쉽게 신청하고 민원접수 단계부터 종결단계까지 온라인으로 확인할 수 있도록 2002년 10월 전자민원 시스템을 도입하였다. 이후 지속적인 개선사업으로 고용노동부 업무시스템 및 온-나라 전자결재 연계 등을 통해 민원업무 담당자의 업무 효율성을 제고하였다.

2015년에는 전자민원 개편사업으로 민원 안내가 용이하도록 민원분류체계를 정비하고 빈도순에 따른 콘텐츠 재배치, 대상별 맞춤민원 정보 재구성 및 고객특성별 정보 안내 정비 등으로 국민 접근성 향상에 중점을 둔 사업을 추진하였다.

2016년에는 민원인의 사용자 편의성을 제고하고, 민원업무 효율성 증대를 위해 고용노동 서비스를 통합 제공하기 위한 ONE-ID를 구축하고 통합회원관리체제로 운영하였다. 또한, 온라인 발급서식을 확대하여 '유해성·위험성 조사 확인 통보서' 등 발급민원 4종의 처리결과를 인터넷으로 즉시 확인할 수 있도록 온라인 서식을 개발하였다.

2017년에는 한국고용정보원과 민원통계 정합성 제고 및 기준 재정립작업을 진행하여 관서별 민원처리 및 유형별 통계 등 데이터 신뢰성을 향상시켰다.

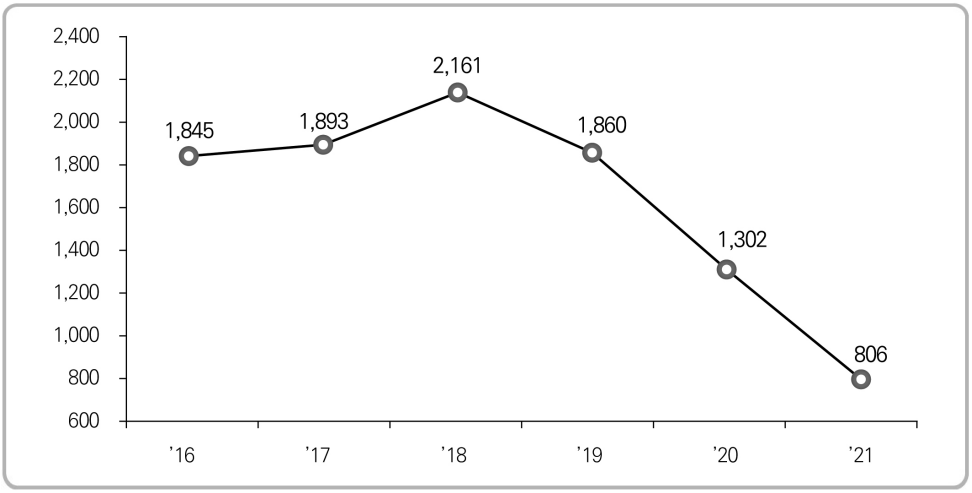
2018년에는 민원통합관리시스템과 민원마당 서버를 분리 구축하여 웹 호환성 개선 및 보안 취약요소를 제거하여 민원통합관리시스템의 인터페이스를 개선하고 모바일 환경에서 신청가능한 민원서식을 추가하였다.

2019년에는 노후장비를 교체하여 안정적인 서비스 기반을 마련하였고, 온라인 발급서식 개선 및 신고센터 기능개선 등을 통해 사용자 편의를 증대하였다.

2020년에는 UI/UX 개편사업을 통해 최신 웹 표준규격을 적용하여 접근성을 개선하고, 모바일환경에서도 각종 서비스를 편리하게 이용할 수 있도록 반응형 웹으로 개선하였다.

2021년에는 민원마당의 노후장비를 교체하고 서버를 분리 이관하여 안정적인 서비스를 제공하고, '간편인증' 등 3가지 로그인 수단을 추가로 제공하여 민원인의 편의성과 접근성을 증대하였다.

**그림 9-⑥-2. 연도별 전자민원 접수건수(연간)** (단위: 천 건)




* 고용노동부 민원마당 및 민원통합관리시스템에서 관리하는 민원, 고용보험 · 워크넷 등 민원은 제외

## 다. 공공데이터 개방

고용노동부는 2013년부터 기관 홈페이지 및 공공데이터 포털을 통해 2021년까지 1,437건의 데이터를 개방하였다. 고용보험·산재보험·국가기술자격증정보·해외일자리정보 등 고용·노동 공공데이터를 활용하여 31건의 서비스를 제공 중이며, 공공데이터 관련 정책과정에 국민참여와 시민사회와 협력 활동을 통해 사회문제를 해결하기 위해 노력하였다. 양질의 공공데이터 개방을 위한 품질관리 일환으로 주요시스템의 데이터베이스(DB) 데이터구조 현행화 및 이력관리를 실시하고, 공공데이터 개방에 대한 시스템운영자들의 이해 및 역량강화를 위해 데이터품질관리 전문가를 초빙하여 데이터 활용전략 교육을 실시하였다.

아울러, 국민이 데이터 관련 정책과정에 참여하여 양질의 공공데이터를 보다 쉽게 활용할 수 있도록 고용·노동 데이터 활용 아이디어 공모전을 시행하였다.

2022년에는 공공데이터 활용 증대를 위해 품질관리 활동을 강화하고 추가로 개방할 데이터를 적극적으로 발굴하여 제공할 예정이다.

**표 9-⑥-4. 고용노동 공공데이터 데이터셋 개방 현황('21년 누계)** (단위: 누적 건수)

| 기 관 명 | | 공공데이터포털 개방 데이터셋 | | 비 고 |
|---|---|---|---|---|
| 상위기관 | 소속 · 산하기관 | ~'20년까지 누적 | '21년 신규개방 | |
| 고용노동부 | 본부 | 140 | 152 | |
| | 근로복지공단 | 52 | 332 | |
| | 한국산업인력공단 | 115 | 261 | |
| | 한국산업안전보건공단 | 314 | 417 | |
| | 한국장애인고용공단 | 27 | 46 | |
| | 한국고용정보원 | 69 | 73 | |
| | 한국사회적기업진흥원 | 13 | 15 | |
| | 학교법인 한국폴리텍 | 13 | 14 | |
| | 한국기술교육대학교 | 8 | 109 | |
| | 한국잡월드 | 8 | 8 | |
| | 건설근로자공제회 | 4 | 10 | |
| | 노사발전재단 | 23 | 0 | |
| | 한국고용노동교육원 | - | - | 신규기관 |
| 합 계 | | 786건 | 1,437건 | |

**표 9-⑥-5. 공공데이터를 활용한 사회문제 해결을 위한 파트너십 구축 내역**

| 기관명 | 상세 활동 내역 | 유형 |
|---|---|---|
| 근로복지공단 | • 산재 의료데이터 베이스 구축 기반을 통해 산재의료재활 분야 임상연구 지원(서울대병원, 울산과학기술원) | 공동연구 |

**표 9-⑥-6. 데이터 관련 정책과정에 국민이 참여한 활동 내용**

| 기관명 | 상세 활용 내용 |
|---|---|
| 고용노동부 | • 대국민 온라인 설문조사('21.8.)<br>- 공공데이터 개방 수요조사 |
| | • 고용·노동 공공데이터 활용아이디어 공모전('21.8. ~ '21.9.)<br>- 한국고용정보원과 협업 활동 |
| | • 고용·노동 데이터 활용기업 간담회 개최('21.9.) |
| | • 대국민 공공데이터 활용 설명회('21.8., 행정안전부 주관) |
| 근로복지공단 | • 대국민 온라인 설문조사 시행('21.9.)<br>- 개방데이터 수요조사 포함 |
| 한국산업인력공단 | • 한국산업인력공단 대표 홈페이지에 공공데이터 전용 창구 개설<br>- 의견수렴, 설문조사, 아이디어 제안 등 대국민 소통 활동 진행 |
| | • 공공데이터 대국민 아이디어 공모전('21.9.~ '21.10.)<br>- 대국민 및 활용기관을 대상으로 아이디어 공모전 진행 |
| | • 한국산업인력공단 정보화사업 설명회 개최('21.1.)<br>- 정보화사업 참여 ICT 기업 대상으로 공공데이터 관련 의견 수렴 |
| | • 활용기관 현장의견 수렴('21.5.~'21.9.)<br>- 잡코리아 등 18개 활용기관을 대상으로 개방 데이터의 품질 및 추가 개방 요구사항 등에 대해 현장, 유선, 이메일을 통해 접수 |
| 한국장애인고용공단 | • 한국장애인고용공단 데이터 개방 수요 조사('21.7.~'21.8.)<br>- 대국민 및 활용기업을 대상으로 홈페이지, 설문조사 등으로 수요조사 수행 |
| | • 공공데이터 개방 촉진을 위한 인터뷰('21.9.)<br>- 관련 사업체 담당자를 대상으로 인터뷰 진행 |
| | • 장애인 고용패널 학술대회('21.11.)<br>- 일반연구자, 대학원생을 대상으로 논문 및 연구계획서 등으로 학술대회 개최 |
| 한국고용정보원 | • 2020년 고용패널조사 학술대회('21.10.)<br>- 공공데이터로 개방되어 있는 고용패널조사 데이터를 활용한 논문 평가 |

# 4 고용노동행정 업무의 효율성 향상

## 가. 전자결재(온-나라) 시스템 운영

행정자치부가 정부업무를 체계적으로 분류하고, 문서의 생산부터 폐기까지 문서처리 전 과정을 전자화한 전자결재(온-나라)시스템을 개발하여 보급함에 따라, 고용노동부도 업무수행의 효율성 및 문서 보관의 편의성 향상과 업무처리 과정의 투명성을 제고하기 위하여 이를 도입하였다.

2007년 고용노동부 본부에 시범 도입한 이후 2008년 지방관서까지 확대하였고, 2009년에는 업무시스템(노사누리<근로감독행정> · 전자민원 · 고용보험 등)과 결재 연계를 통해 업무의 효율성을 높였다.

2012년 민간기관 등 대외로 보내지는 문서를 전자팩스로 신속히 발송할 수 있도록 기능을 추가함으로써 업무처리의 신속성에도 기여하였다.

2018년 온-나라 2.0으로 전환, 개방형 문서 포맷으로 문서를 생산하여 공공기록물의 보존성을 확보하고, 웹 표준 환경 준수 및 기관 간 공동결재 · 범정부적 자료 공유 등 부처 간 협업 기능을 강화하였다.

**표 9-⑥-7. 온-나라 시스템 활용실적** (단위: 건)

| 구 분 | 단위과제 | | 문서 | 메모보고 | 일정 | 행정정보 시스템 연계 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 과제 | 카드 | | | | |
| 2016년 | 45,878 | 27,810 | 3,087,812 | 3,443 | 3,008,815 | 2,307,304 |
| 2017년 | 47,742 | 28,139 | 2,876,419 | 3,153 | 2,783,844 | 2,065,632 |
| 2018년 | 48,558 | 29,402 | 3,120,246 | 3,550 | 3,007,359 | 2,278,256 |
| 2019년 | 48,808 | 30,570 | 3,356,373 | 3,272 | 3,226,192 | 2,422,202 |
| 2020년 | 49,351 | 30,829 | 3,284,523 | 2,878 | 3,206,810 | 2,420,530 |
| 2021년 | 51,299 | 33,503 | 3,378,725 | 3,388 | 3,310,274 | 2,473,440 |

## 나. 지식관리시스템 운영

업무처리 과정에서 생성된 다양한 지식을 체계적으로 기록 · 관리하고 공유 · 활용하여 직원들의 행정역량을 강화하고 관리자의 정책 결정의 질을 높이기 위해 2002년 지식관리시스템(KMS, Knowledge Management System)을 도입하였다.

2007년 성과가 인정되어 안전행정부 주관 지식행정 우수기관 경진대회 최우수상인 대통령상을 수상하였으며, 2010년 업무처리를 하면서 많이 참고하는 질의회시 책자를 DB로 구축하고 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 신속히 공개함으로써 노동현장 문제의 사전예방에 기여하였다.

2018년 표준 지식관리 시스템으로 전환함에 따라 고용노동부는 물론 다른 부처의 지식공유도 가능하게 되어 범정부적 협의가 필요한 국가적 이슈에 신속하게 대응할 수 있는 체계를 구축하였다.

2020년에는 지식공유 활성화 방안에 따라 지식의 분류체계를 정비하고 기존 지식을 재분류함으로써 사용자가 필요한 정보를 쉽게 찾고 업무에 활용할 수 있도록 개선하였다.

지식관리시스템은 법령정보, 판례/해석례, 주요법률정보, 행정규칙, 업무지침, 질의회시, 업무매뉴얼 등 업무에 직접 필요한 핵심지식이 등록된 메뉴와 업무전문가에게 질의하는 지식SOS방 등으로 구성, 지식창고 역할을 충실히 수행하고 있으며 등록된 핵심지식은 2021년(누계) 23,434건으로 고용노동행정 업무의 효율성 향상에 기여하고 있다.

**표 9-⑥-8. 핵심지식 관리 현황** (단위: 건)

| 구 분 | 계 | 행정규칙 | 업무지침 · 업무매뉴얼 등 | 국회 / 예산자료 | 국제노동 정책 | 질의회시 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2016년 | 23,343 | 1,307 | 1,961 | 292 | 2,001 | 14,782 |
| 2017년 | 20,809 | 1,452 | 2,220 | 309 | 2,004 | 14,824 |
| 2018년 | 21,409 | 1,585 | 2,575 | 322 | 2,086 | 14,841 |
| 2019년 | 22,055 | 1,730 | 3,017 | 333 | 2,120 | 14,855 |
| 2020년 | 21,921 | 1,382 | 3,526 | 312 | 2,155 | 14,858 |
| 2021년 | 23,434 | 1,530 | 4,537 | 324 | 2,184 | 14,859 |

* 2020년 지식 재분류 및 현행화 작업으로 지식 정비

# 제7절 홍보역량 강화

## ① 고용노동정책 대국민 홍보

장·차관은 연간 215회에 걸쳐 현장에서 정책고객과 적극적으로 소통했다. 특히 청년들과의 소통에 공을 들였다. 취임 후 부산청년센터 간담회(7.9.), K-디지털 트레이닝 훈련기관 방문(8.31.), 청년희망온 간담회(9.14.), 청년고용 응원 컨퍼런스(11.16.) 등 다양한 계기를 만들어 많은 청년을 만났고 무엇을 고민하고 있는지, 정부가 무엇을 지원할지 들었다. 청년뿐 아니라 기업 CEO, 노동자 대표 등 다양한 정책대상과 두루 소통했다. 30대 기업 CHO간담회(6.27.), 한국노총 특고센터 개소식(9.30.) 등 정책고객이 있는 곳을 부지런히 찾았다. 특히 산재 감축과 현장의 안전문화 확산을 독려하기 위해 위험현장 안전점검에도 직접 참여했다.

브리핑, 인터뷰, 기고 등 언론을 통해 국민에게 고용노동정책 성과를 알렸다. ▲코로나19 위기 대비 100.2% 고용회복, ▲예술인·특고 고용보험 가입 등 전국민고용보험 도입, ▲한국형 실업부조인 국민취업지원제도 도입, ▲주 52시간제 확대 시행, ▲중대재해처벌법 제정, ▲ILO 핵심협약 비준 등 핵심 국정성과를 홍보했다.

'국민취업지원제도 보다 촘촘하고 든든해집니다'(3.29.) 등 계기별로 충실한 정보를 제공하기 위해 보도자료 531건을 배포했다. 이런 노력으로 '정부가 밀고, 기업이 끄는 청년고용 응원프로젝트 주목(9.28. 중앙)' 등 고용노동정책 기사가 주요 언론사에 12,617건 보도됐다.

오보에 대해선 즉각 대응했다. 설명이 필요하거나 사실관계가 다른 기사 내용은 255회에 걸쳐 보도반박·설명자료를 작성하여 언론사에 배포했다.

고용노동부는 주요정책에 대한 국제사회 관심이 증가하고 외신홍보 여건이 다변화함에 따라 핵심성과 중심의 외신홍보를 적극적으로 추진했다. 장관은 ILO 핵심협약 비준 성과를 국제적으로 홍보하기 위해 블룸버그와 인터뷰했다. 인터뷰는 South korea recently ratified some key ILO conventions and revised labor laws(4.14. Bloomberg)로 크게 기사화됐다. 외국인근로자 사망사고로 이주노동자 근로여건에 대한 외신의 관심이 높아지자 이에 적극적으로 대응했다. BBC 취재에 대응해 충분한 자료 제공과 의사소통으로 South

korea's Labor Ministry says, “it plans to improve conditions of migrant workers.”(2.4. BBC)라는 후속보도가 이뤄졌다.

또 외신에 주요정책 보도자료를 영문으로 번역해서 꾸준히 제공했다. 이런 노력으로 주52시간제 설문조사 관련 영문 보도자료 제목은 외신 기사의 헤드라인으로 그대로 반영되기도 했다. 스타벅스의 바리스타 일경험 훈련과정 신설 및 ‘청년도전 응원’ 텀블러 제작, 청년고용 응원 프로젝트 확산 협업 내용 등 청년고용정책이 상세히 소개되기도 했다. 이런 노력으로 2021년 전 부처 정부업무평가에서 ‘정책소통부문 우수기관’이라는 평가를 받았다.

## 2 뉴미디어 홍보 강화

홍보트렌드 양상이 개인화, 세분화한 타겟팅 현상이 지속되면서 다수보다는 소수 핵심 타겟에 집중되는 경향이 높아져 온라인 비중을 높였다. 미디어 트렌드의 급격한 변화로 ‘정책홍보의 중심축’이 디지털로 전환되었다.

이처럼 급격히 성장하는 뉴미디어 환경에 대응하기 위하여 대변인실 내 디지털 소통팀을 신설(’19.1.1.)하였고 제작능력 향상으로 고객 반응이 꾸준히 증가하였다.

블로그, 페이스북, 트위터, 유튜브, 인스타그램 등 다양한 온라인 채널을 운영하여 국민의 참여와 공감을 끌어내고 긍정적인 인식을 확산할 수 있는 채널 영향력을 강화하였을 뿐만 아니라 부정 · 비판 이슈에 대해 ‘사실은 이렇습니다’라는 카드뉴스 등을 제작해 국민들의 오해를 바로 잡는 데 기여하였다.

이를 바탕으로 정책고객인 국민의 반응도 크게 증가하였다. 유튜브 채널의 경우 2021년 구독자가 3만 명 이상 증가하며 2020년 구독자 수 대비 61%가량 크게 증가하였다. 영상 조회 수도 1천413만건 이상 기록해 13% 이상 증가하였다. 트위터 및 인스타 구독자 수도 각각 18%, 14% 증가하며 높은 성장을 기록하였다.

아울러, SNS를 운영하며 선제적으로 정책홍보 콘텐츠를 확산하고 적시에 이슈 대응을 하는 등 정책고객과 적극적으로 소통하기 위해 노력했다.

이러한 노력의 결실로 <2021 대한민국 SNS 대상> 중앙부처부문 최우수상(한국소셜콘텐츠협회 주관, 10.13.)에 선정되었고, <2021년 정책소통 우수기관> 선정되는 등 대외적으로 홍보역량을 인정받은 바 있다.

MEMO

참고 자료

# 제도 소개 및 통계


Ⅰ. 고용노동경제 동향(패널통계 수록)

Ⅱ. 고용노동행정 주요대상

Ⅲ. 노동시장 및 고용서비스

Ⅳ. 직업능력개발

Ⅴ. 여성·장년·장애인 고용

Ⅵ. 고용보험·산재보험

Ⅶ. 노동조합 및 노사관계

Ⅷ. 근로조건 및 근로복지

Ⅸ. 산업안전보건




# Ⅰ 고용노동경제 동향(패널통계 수록)

## 1 고용노동시장 동향

### 가. 총 인구 및 경제활동인구 등 현황

#### 인구현황

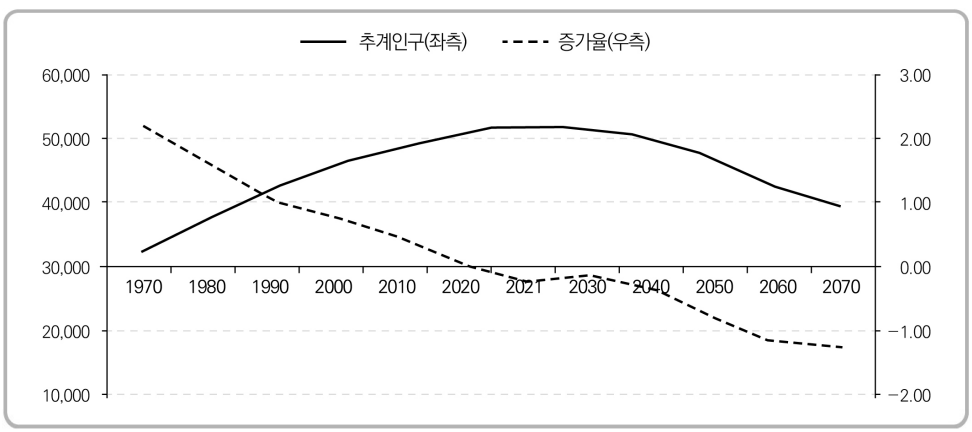
- 2021년 현재 우리나라 총 인구는 51,745천 명('80년 38,124천 명의 약 1.36배)으로 전년보다 0.18% 감소
- 인구 추계에 의하면 총 인구는 2020년 51,836천 명으로 정점(Peak)에 도달한 후 감소세를 보이는 것으로 전망
- 인구성장률은 1980년 1.57% 이후 둔화세 지속, 2020년 0.14%를 기록한 뒤, 2021년부터 마이너스 성장으로 전환되어 2050년 -0.79%, 2060년 -1.20%를 기록할 전망

**총 인구 및 인구성장률 추이** (단위: 천 명, %)

| 구 분 | 1980년 | 1990년 | 2000년 | 2010년 | 2020년 | 2021년 | 2030년 | 2040년 | 2050년 | 2060년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 총 인 구 | 38,124 | 42,869 | 47,008 | 49,554 | 51,836 | 51,745 | 51,199 | 50,193 | 47,359 | 42,617 |
| 인구성장률[1)] | 1.57 | 0.99 | 0.84 | 0.50 | 0.14 | -0.18 | -0.10 | -0.35 | -0.79 | -1.20 |

주: 1) 인구성장률은 전년대비 인구증가율임
자료: 통계청「장래인구추계」

**총 인구 및 인구성장률 추이** (단위: 천 명, %)




자료: 통계청,「장래인구추계」

## 생산가능인구 현황

### 연령별 인구

- 15~64세 인구는 2021년 37,030천 명(총 인구 중 71.5%)으로, 인구 고령화에 따라 2019년 37,628천 명으로 정점(Peak)에 도달한 후 2020년 이후 감소세

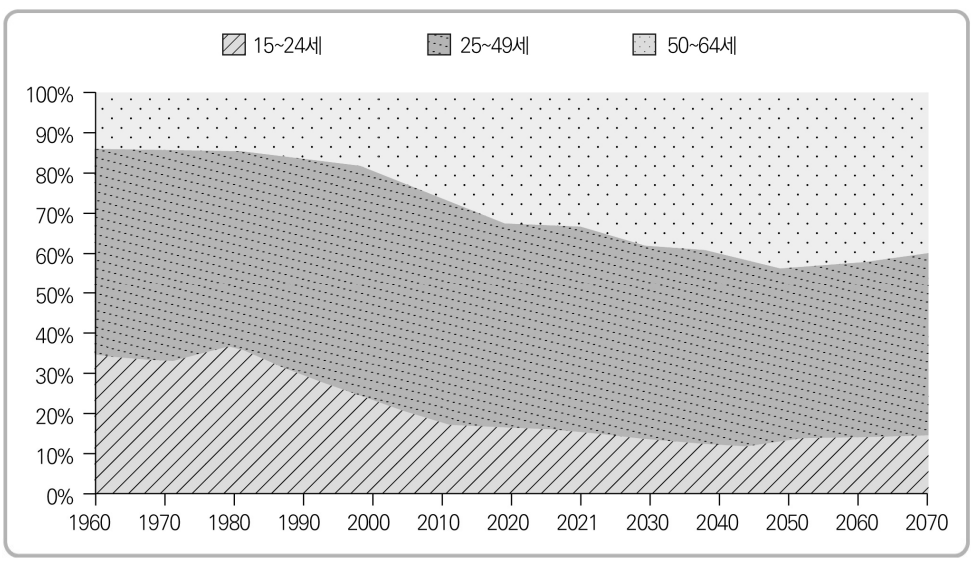
### 연령계층별 생산가능인구

(단위: 천 명, %)

| 구 분 | | 1980년 | 1990년 | 2000년 | 2010년 | 2020년 | 2021년 | 2030년 | 2040년 | 2050년 | 2060년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 15~64세 인구 | | 23,717 | 29,701 | 33,702 | 36,209 | 37,379 | 37,030 | 33,813 | 28,521 | 24,189 | 20,660 |
| 총 인구대비 비중 | | (62.2) | (69.3) | (71.7) | (73.1) | (72.1) | (71.6) | (66.0) | (56.8) | (51.1) | (48.5) |
| 연령별 | 15~24세 | 8,613 | 8,784 | 7,697 | 6,568 | 5,911 | 5,625 | 4,649 | 3,122 | 3,063 | 3,037 |
| | | (22.6) | (20.5) | (16.4) | (13.3) | (11.4) | (10.9) | (9.1) | (6.2) | (6.5) | (7.1) |
| | 25~49세 | 11,812 | 16,148 | 19,816 | 20,677 | 19,078 | 18,806 | 16,787 | 14,563 | 10,944 | 9,148 |
| | | (31.0) | (37.7) | (42.2) | (41.7) | (36.8) | (36.3) | (32.8) | (29.0) | (23.1) | (21.5) |
| | 50~64세 | 3,292 | 4,768 | 6,189 | 8,964 | 12,390 | 12,599 | 12,377 | 10,836 | 10,183 | 8,475 |
| | | (8.6) | (11.1) | (13.2) | (18.1) | (23.9) | (24.3) | (24.2) | (21.6) | (21.5) | (19.9) |

주: ( )는 총 인구 대비 비중
자료: 통계청, 「장래인구추계」

### 연령별 생산가능인구 추이




자료: 통계청, 「장래인구추계」

## 경제활동인구 현황

- 2021년 15세 이상 인구는 45,080천 명으로 전년대비 295천 명(0.7%) 증가
- 경제활동인구는 28,310천 명으로 전년대비 298천 명(1.1%) 증가
  - 남자는 16,124천 명으로 전년대비 119천 명(0.7%) 증가하였으며, 여자는 12,186천 명으로 179천 명(1.5%) 증가
- 비경제활동인구는 16,770천 명으로 전년대비 3천 명(0.0%) 감소

### 15세 이상 인구 및 경제활동인구

(단위: 천 명, %, 전년대비)

| | '19년 | '20년 | 증 감 | 증감률 | '21년 | 증 감 | 증감률 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ◦ 15세 이상 인구 | 44,504 | 44,785 | 281 | 0.6 | 45,080 | 295 | 0.7 |
| 남 자 | 21,886 | 22,035 | 149 | 0.7 | 22,198 | 163 | 0.7 |
| 여 자 | 22,618 | 22,750 | 132 | 0.6 | 22,882 | 132 | 0.6 |
| 경제활동인구 | 28,186 | 28,012 | -174 | -0.6 | 28,310 | 298 | 1.1 |
| 남 자 | 16,090 | 16,005 | -84 | -0.5 | 16,124 | 119 | 0.7 |
| 여 자 | 12,097 | 12,007 | -90 | -0.7 | 12,186 | 179 | 1.5 |
| 비경제활동인구 | 16,318 | 16,773 | 455 | 2.8 | 16,770 | -3 | 0.0 |
| 남 자 | 5,797 | 6,030 | 233 | 4.0 | 6,074 | 44 | 0.7 |
| 여 자 | 10,521 | 10,743 | 222 | 2.1 | 10,696 | -47 | -0.4 |

자료: 통계청, 경제활동인구조사

## 나. 고용동향

### 취업자 동향

#### 성별 · 연령별 취업자

(단위: 천 명, %, %p, 전년대비)

| | '20년 | | | '21년 | | | 증감 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 인구 | 취업자 | 고용률 | 인구 | 취업자 | 고용률 | 인구 | 취업자 | 고용률 |
| < 전 체 > | 44,785 | 26,904 | 60.1 | 45,080 | 27,273 | 60.5 | 295 | 369 | 0.4p |
| 15~29세 | 8,911 | 3,763 | 42.2 | 8,770 | 3,877 | 44.2 | -141 | 115 | 2.0p |
| · 15~19세 | 2,452 | 162 | 6.6 | 2,312 | 171 | 7.4 | -141 | 9 | 0.8p |
| · 20~29세 | 6,459 | 3,601 | 55.7 | 6,458 | 3,706 | 57.4 | 0 | 105 | 1.7p |
| 30~39세 | 7,128 | 5,364 | 75.3 | 6,984 | 5,257 | 75.3 | -144 | -107 | 0.0p |
| 40~49세 | 8,234 | 6,346 | 77.1 | 8,164 | 6,311 | 77.3 | -70 | -35 | 0.2p |
| 50~59세 | 8,553 | 6,356 | 74.3 | 8,550 | 6,422 | 75.1 | -3 | 66 | 0.8p |
| 60세 이상 | 11,960 | 5,076 | 42.4 | 12,613 | 5,406 | 42.9 | 653 | 330 | 0.5p |
| < 남 자 > | 22,035 | 15,381 | 69.8 | 22,198 | 15,548 | 70.0 | 163 | 166 | 0.2p |
| 15~19세 | 1,249 | 72 | 5.8 | 1,175 | 72 | 6.2 | -74 | 0 | 0.4p |
| 20~29세 | 3,206 | 1,754 | 54.7 | 3,214 | 1,772 | 55.1 | 8 | 18 | 0.4p |
| 30~39세 | 3,714 | 3,273 | 88.1 | 3,649 | 3,212 | 88.0 | -66 | -61 | -0.1p |
| 40~49세 | 4,186 | 3,762 | 89.9 | 4,156 | 3,746 | 90.1 | -30 | -16 | 0.2p |
| 50~59세 | 4,284 | 3,663 | 85.5 | 4,292 | 3,686 | 85.9 | 8 | 24 | 0.4p |
| 60세 이상 | 5,396 | 2,858 | 53.0 | 5,713 | 3,059 | 53.5 | 316 | 201 | 0.5p |
| < 여 자 > | 22,750 | 11,523 | 50.7 | 22,882 | 11,725 | 51.2 | 132 | 202 | 0.5p |
| 15~19세 | 1,203 | 90 | 7.5 | 1,136 | 99 | 8.7 | -67 | 9 | 1.2p |
| 20~29세 | 3,253 | 1,847 | 56.8 | 3,245 | 1,934 | 59.6 | -8 | 87 | 2.8p |
| 30~39세 | 3,413 | 2,091 | 61.3 | 3,336 | 2,045 | 61.3 | -78 | -46 | 0.0p |
| 40~49세 | 4,048 | 2,584 | 63.8 | 4,008 | 2,564 | 64.0 | -40 | -19 | 0.2p |
| 50~59세 | 4,269 | 2,693 | 63.1 | 4,258 | 2,735 | 64.2 | -11 | 42 | 1.1p |
| 60세 이상 | 6,564 | 2,218 | 33.8 | 6,900 | 2,347 | 34.0 | 336 | 130 | 0.2p |

자료: 통계청, 경제활동인구조사

## 산업별 취업자

(단위: 천 명, %, 전년대비)

| | '19년 | | '20년 | | '21년 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 구성비 | | 구성비 | | 구성비 | 증감 | 증감률 |
| < 전 체 > | 27,123 | 100 | 26,904 | 100 | 27,273 | 100 | 369 | 1.4 |
| ㅇ 농 림 어 업 | 1,395 | 5.1 | 1,445 | 5.4 | 1,458 | 5.3 | 13 | 0.9 |
| ㅇ 제 조 업 | 4,429 | 16.3 | 4,376 | 16.3 | 4,368 | 16.0 | -8 | -0.2 |
| ㅇ 건 설 업 | 2,020 | 7.4 | 2,016 | 7.5 | 2,090 | 7.7 | 74 | 3.7 |
| ㅇ 도매 및 소매업 | 3,663 | 13.5 | 3,503 | 13.0 | 3,353 | 12.3 | -150 | -4.3 |
| ㅇ 운수 및 창고업 | 1,431 | 5.3 | 1,482 | 5.5 | 1,586 | 5.8 | 103 | 7.0 |
| ㅇ 숙박 및 음식점업 | 2,303 | 8.5 | 2,144 | 8.0 | 2,098 | 7.7 | -47 | -2.2 |
| ㅇ 정보통신업 | 861 | 3.2 | 847 | 3.1 | 901 | 3.3 | 54 | 6.4 |
| ㅇ 금융 및 보험업 | 800 | 2.9 | 778 | 2.9 | 800 | 2.9 | 22 | 2.8 |
| ㅇ 부 동 산 업 | 556 | 2.0 | 517 | 1.9 | 531 | 1.9 | 14 | 2.7 |
| ㅇ 전문 · 과학 및 기술서비스업 | 1,157 | 4.3 | 1,164 | 4.3 | 1,219 | 4.5 | 55 | 4.8 |
| ㅇ 사업시설관리 · 사업지원 및 임대서비스업 | 1,312 | 4.8 | 1,347 | 5.0 | 1,397 | 5.1 | 50 | 3.7 |
| ㅇ 공공행정 · 국방 및 사회보장 행정 | 1,076 | 4.0 | 1,112 | 4.1 | 1,143 | 4.2 | 31 | 2.8 |
| ㅇ 교육서비스업 | 1,883 | 6.9 | 1,798 | 6.7 | 1,840 | 6.7 | 42 | 2.4 |
| ㅇ 보건업 및 사회복지서비스업 | 2,206 | 8.1 | 2,336 | 8.7 | 2,534 | 9.3 | 198 | 8.5 |
| ㅇ 예술 · 스포츠 · 여가관련서비스업 | 495 | 1.8 | 496 | 1.8 | 467 | 1.7 | -29 | -5.8 |
| ㅇ 협회 및 단체 · 수리 및 기타 개인서비스업 | 1,233 | 4.5 | 1,189 | 4.4 | 1,135 | 4.2 | -55 | -4.6 |
| ㅇ 기타[1)] | 304 | 1.1 | 354 | 1.3 | 354 | 1.3 | 0 | -0.1 |

주: 1) 기타는 광업, 전기 · 가스 · 증기공급업, 수도 · 하수폐기물처리 · 원료재생업, 가구내 고용활동 및 자가소비, 국제 및 외국기관

자료: 통계청, 경제활동인구조사

## 직업별 취업자

(단위: 천 명, %, 전년대비)

| | '19년 | | '20년 | | | | '21년 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 구성비 | | 구성비 | 증감 | 증감률 | | 구성비 | 증감 | 증감률 |
| < 전 체 > | 27,123 | 100 | 26,904 | 100 | -218 | -0.8 | 27,273 | 100 | 369 | 1.4 |
| ㅇ 관 리 자 | 408 | 1.5 | 395 | 1.5 | -13 | -3.2 | 393 | 1.4 | -2 | -0.5 |
| ㅇ 전문가 및 관련 종사자 | 5,557 | 20.5 | 5,480 | 20.4 | -76 | -1.4 | 5,585 | 20.5 | 105 | 1.9 |
| ㅇ 사무종사자 | 4,749 | 17.5 | 4,691 | 17.4 | -58 | -1.2 | 4,751 | 17.4 | 60 | 1.3 |
| ㅇ 서비스종사자 | 3,116 | 11.5 | 3,046 | 11.3 | -69 | -2.2 | 3,073 | 11.3 | 27 | 0.9 |
| ㅇ 판매종사자 | 3,030 | 11.2 | 2,897 | 10.8 | -134 | -4.4 | 2,766 | 10.1 | -131 | -4.5 |
| ㅇ 농림어업숙련종사자 | 1,332 | 4.9 | 1,383 | 5.1 | 51 | 3.8 | 1,396 | 5.1 | 13 | 0.9 |
| ㅇ 기능원및관련기능종사자 | 2,372 | 8.7 | 2,336 | 8.7 | -36 | -1.5 | 2,406 | 8.8 | 69 | 3.0 |
| ㅇ 장치 · 기계조작 및 조립종사자 | 3,026 | 11.2 | 2,957 | 11.0 | -68 | -2.3 | 2,979 | 10.9 | 21 | 0.7 |
| ㅇ 단순노무종사자 | 3,534 | 13.0 | 3,718 | 13.8 | 185 | 5.2 | 3,925 | 14.4 | 207 | 5.6 |

자료: 통계청, 경제활동인구조사

## 종사상 지위별 취업자

(단위: 천 명, %, 전년대비)

| | '19년 | | '20년 | | | | '21년 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 구성비 | | 구성비 | 증감 | 증감률 | | 구성비 | 증감 | 증감률 |
| < 전 체 > | 27,123 | 100.0 | 26,904 | 100.0 | -218 | -0.8 | 27,273 | 100 | 369 | 1.4 |
| ㅇ 임금근로자 | 20,440 | 75.4 | 20,332 | 75.6 | -108 | -0.5 | 20,753 | 76.1 | 421 | 2.1 |
| - 상용근로자 | 14,216 | 52.4 | 14,521 | 54.0 | 305 | 2.1 | 14,887 | 54.6 | 366 | 2.5 |
| - 임시근로자 | 4,795 | 17.7 | 4,483 | 16.7 | -313 | -6.5 | 4,634 | 17.0 | 152 | 3.4 |
| - 일용근로자 | 1,429 | 5.3 | 1,328 | 4.9 | -101 | -7.1 | 1,231 | 4.5 | -96 | -7.3 |
| ㅇ 비임금근로자 | 6,683 | 24.6 | 6,573 | 24.4 | -110 | -1.6 | 6,520 | 23.9 | -53 | -0.8 |
| - 자영업자 | 5,606 | 20.7 | 5,531 | 20.6 | -75 | -1.3 | 5,513 | 20.2 | -18 | -0.3 |
| - 무급가족종사자 | 1,077 | 4.0 | 1,042 | 3.9 | -35 | -3.3 | 1,007 | 3.7 | -35 | -3.3 |

자료: 통계청, 경제활동인구조사

### 취업시간대별 취업자 및 1주당 평균 취업시간

(단위: 천 명, 시간, %, 전년대비)

| | '19년 | | '20년 | | | | '21년 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 구성비 | | 구성비 | 증감 | 증감률 | | 구성비 | 증감 | 증감률 |
| <전 체> | 27,123 | 100.0 | 26,904 | 100.0 | -218 | -0.8 | 27,273 | 100.0 | 369 | 1.4 |
| ○ 36시간 미만 | 5,402 | 19.9 | 5,956 | 22.1 | 554 | 10.3 | 6,706 | 24.6 | 750 | 12.6 |
| 1~17시간 | 1,821 | 6.7 | 1,901 | 7.1 | 81 | 4.4 | 2,152 | 7.9 | 251 | 13.2 |
| 18~35시간 | 3,581 | 13.2 | 4,055 | 15.1 | 473 | 13.2 | 4,553 | 16.7 | 499 | 12.3 |
| ○ 36시간 이상 | 21,314 | 78.6 | 20,112 | 74.8 | -1,203 | -5.6 | 20,078 | 73.6 | -34 | -0.2 |
| 36~52시간 | 17,287 | 63.7 | 16,770 | 62.3 | -517 | -3.0 | 16,970 | 62.2 | 200 | 1.2 |
| 53시간 이상 | 4,027 | 14.8 | 3,342 | 12.4 | -686 | -17.0 | 3,108 | 11.4 | -234 | -7.0 |
| ○ 일시휴직 | 407 | 1.5 | 837 | 3.1 | 430 | 105.9 | 490 | 1.8 | -347 | -41.5 |
| ○ 주당 평균 취업시간 | | 40.7 | | 39.0 | -1.7 | -4.2 | | 38.9 | -0.1 | -0.3 |
| - 제조업 | | 42.9 | | 41.6 | -1.3 | -3.0 | | 41.7 | 0.1 | 0.2 |
| - 건설업 | | 39.8 | | 38.2 | -1.6 | -4.0 | | 38.3 | 0.1 | 0.3 |
| - 도소매·숙박음식점업 | | 44.1 | | 42.0 | -2.1 | -4.8 | | 41.7 | -0.3 | -0.7 |

자료: 통계청, 경제활동인구조사

## 실업자 동향

### 실업자 및 실업률

(단위: 천 명, %, %p, 전년대비)

| | '19년 | '20년 | 증감 | 증감률 | '21년 | 증감 | 증감률 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <전 체> | 1,063 (3.8) | 1,108 (4.0) | 45 (0.2p) | 4.2 | 1,037 (3.7) | -71 (-0.3p) | -6.4 |
| 남 자 | 627 (3.9) | 624 (3.9) | -3 (0.0p) | -0.4 | 576 (3.6) | -48 (-0.3p) | -7.7 |
| 여 자 | 437 (3.6) | 484 (4.0) | 47 (0.4p) | 10.8 | 461 (3.8) | -23 (-0.2p) | -4.8 |

자료: 통계청, 경제활동인구조사

### 연령계층별 실업자 및 실업률

(단위: 천 명, %, %p, 전년대비)

| | '19년 | '20년 | 증감 | 증감률 | '21년 | 증감 | 증감률 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 전 체 > | 1,063 (3.8) | 1,108 (4.0) | 45 (0.2p) | 4.2 | 1,037 (3.7) | -71 (-0.3p) | -6.4 |
| 15~29세 | 386 (8.9) | 370 (9.0) | -16 (0.1p) | -4.1 | 326 (7.8) | -45 (-1.2p) | -12.0 |
| •15~19세 | 19 (8.6) | 16 (8.7) | -3 (0.1p) | -17.1 | 16 (8.7) | 1 (0.0p) | 5.8 |
| •20~24세 | 153 (10.7) | 142 (10.7) | -11 (0.0p) | -6.9 | 113 (8.5) | -29 (-2.2p) | -20.7 |
| •25~29세 | 215 (8.0) | 213 (8.1) | -2 (0.1p) | -0.9 | 197 (7.3) | -16 (-0.8p) | -7.5 |
| 30~39세 | 190 (3.3) | 195 (3.5) | 5 (0.2p) | 2.4 | 177 (3.3) | -18 (-0.2p) | -9.1 |
| 40~49세 | 153 (2.3) | 164 (2.5) | 11 (0.2p) | 7.4 | 152 (2.4) | -12 (-0.1p) | -7.0 |
| 50~59세 | 169 (2.5) | 191 (2.9) | 23 (0.4p) | 13.5 | 170 (2.6) | -21 (-0.3p) | -11.1 |
| 60세 이상 | 167 (3.4) | 188 (3.6) | 21 (0.2p) | 12.8 | 212 (3.8) | 24 (0.2p) | 12.8 |

※( )는 실업률
자료: 통계청, 경제활동인구조사

### 교육 정도별 실업자 및 실업률

(단위: 천 명, %, %p, 전년대비)

| | '19년 | '20년 | 증감 | 증감률 | '21년 | 증감 | 증감률 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 전 체 > | 1,063 (3.8) | 1,108 (4.0) | 45 (0.2p) | 4.2 | 1,037 (3.7) | -71 (-0.3p) | -6.4 |
| 중졸 이하 | 155 (3.8) | 168 (4.2) | 13 (0.4p) | 8.6 | 160 (4.1) | -8 (-0.1p) | -4.9 |
| 고 졸 | 440 (4.1) | 471 (4.5) | 32 (0.4p) | 7.2 | 423 (4.0) | -48 (-0.5p) | -10.3 |
| 대졸 이상 | 469 (3.5) | 468 (3.5) | -1 (0.0p) | -0.1 | 454 (3.3) | -14 (-0.2p) | -3.0 |

※( )는 실업률
자료: 통계청, 경제활동인구조사

### 취업경험 유무별 실업자

(단위: 천 명, %, 전년대비)

| | '19년 | '20년 | 증감 | 증감률 | '21년 | 증감 | 증감률 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| < 전 체 > | 1,063 | 1,108 | 45 | 4.2 | 1,037 | -71 | -6.4 |
| 취업 무경험 | 75 | 69 | -7 | -8.6 | 60 | -9 | -12.8 |
| 취업 유경험 | 988 | 1,039 | 51 | 5.2 | 977 | -62 | -6.0 |
| < 남 자 > | 627 | 624 | -3 | -0.4 | 576 | -48 | -7.7 |
| 취업 무경험 | 44 | 41 | -3 | -6.2 | 36 | -5 | -11.7 |
| 취업 유경험 | 583 | 583 | 0 | 0.0 | 540 | -43 | -7.4 |
| < 여 자 > | 437 | 484 | 47 | 10.8 | 461 | -23 | -4.8 |
| 취업 무경험 | 32 | 28 | -4 | -12.0 | 24 | -4 | -14.4 |
| 취업 유경험 | 405 | 456 | 51 | 12.6 | 437 | -19 | -4.2 |

자료: 통계청, 경제활동인구조사

## 지역별 취업자 및 실업자

(단위: 천 명, %, %p)

| 구 분 | 취 업 자 | | | | 실 업 자 | | | | 실 업 률 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | '20년 | '21년 | 증감 | 증감률 | '20년 | '21년 | 증감 | 증감률 | '20년 | '21년 | 증감 |
| 전국 | 26,904 | 27,273 | 369 | 1.4 | 1,108 | 1,037 | -71 | -6.4 | 4.0 | 3.7 | -0.3 |
| 서울 | 5,051 | 5,055 | 4 | 0.1 | 241 | 257 | 16 | 6.6 | 4.6 | 4.8 | 0.2 |
| 부산 | 1,640 | 1,657 | 18 | 1.1 | 72 | 58 | -14 | -19.5 | 4.2 | 3.4 | -0.8 |
| 대구 | 1,184 | 1,217 | 33 | 2.8 | 48 | 47 | 0 | -0.8 | 3.9 | 3.7 | -0.2 |
| 인천 | 1,560 | 1,563 | 3 | 0.2 | 74 | 66 | -9 | -11.6 | 4.6 | 4.0 | -0.6 |
| 광주 | 748 | 745 | -3 | -0.4 | 30 | 28 | -3 | -8.6 | 3.9 | 3.6 | -0.3 |
| 대전 | 780 | 785 | 4 | 0.6 | 36 | 27 | -9 | -24.7 | 4.4 | 3.3 | -1.1 |
| 울산 | 560 | 555 | -6 | -1.0 | 25 | 21 | -4 | -16.9 | 4.2 | 3.6 | -0.6 |
| 세종 | 180 | 185 | 6 | 3.2 | 5 | 4 | -1 | -23.5 | 2.8 | 2.1 | -0.7 |
| 경기 | 6,909 | 7,150 | 241 | 3.5 | 285 | 272 | -12 | -4.3 | 4.0 | 3.7 | -0.3 |
| 강원 | 795 | 809 | 15 | 1.8 | 33 | 30 | -2 | -6.8 | 3.9 | 3.6 | -0.3 |
| 충북 | 890 | 897 | 7 | 0.8 | 29 | 23 | -7 | -22.2 | 3.2 | 2.5 | -0.7 |
| 충남 | 1,176 | 1,193 | 17 | 1.4 | 42 | 28 | -15 | -34.4 | 3.5 | 2.3 | -1.2 |
| 전북 | 932 | 953 | 20 | 2.2 | 24 | 21 | -2 | -10.1 | 2.5 | 2.2 | -0.3 |
| 전남 | 974 | 985 | 11 | 1.1 | 24 | 24 | 0 | -0.4 | 2.4 | 2.3 | -0.1 |
| 경북 | 1,418 | 1,410 | -8 | -0.6 | 60 | 47 | -13 | -21.6 | 4.0 | 3.2 | -0.8 |
| 경남 | 1,729 | 1,732 | 3 | 0.2 | 72 | 73 | 1 | 1.4 | 4.0 | 4.1 | 0.1 |
| 제주 | 378 | 383 | 5 | 1.3 | 10 | 12 | 3 | 29.2 | 2.5 | 3.1 | 0.6 |

자료: 통계청, 경제활동인구조사

## 활동상태별 비경활 동향

(단위: 천 명, %, 전년대비)

| | '19년 | | '20년 | | | | '21년 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 구성비 | | 구성비 | 증감 | 증감률 | | 구성비 | 증감 | 증감률 |
| <전 체> | 16,318 | 100.0 | 16,773 | 100.0 | 455 | 2.8 | 16,770 | 100.0 | -3 | 0.0 |
| 육 아 | 1,175 | 7.2 | 1,188 | 7.1 | 13 | 1.1 | 1,120 | 6.7 | -68 | -5.7 |
| 가 사 | 5,812 | 35.6 | 5,966 | 35.6 | 154 | 2.7 | 6,018 | 35.9 | 51 | 0.9 |
| 재학·수강 등[1] | 3,708 | 22.7 | 3,616 | 21.6 | -92 | -2.5 | 3,452 | 20.6 | -164 | -4.5 |
| 연 로 | 2,221 | 13.6 | 2,257 | 13.5 | 36 | 1.6 | 2,388 | 14.2 | 131 | 5.8 |
| 심신장애 | 427 | 2.6 | 442 | 2.6 | 15 | 3.6 | 448 | 2.7 | 6 | 1.3 |
| 기 타[2] | 2,976 | 18.2 | 3,304 | 19.7 | 328 | 11.0 | 3,345 | 19.9 | 41 | 1.2 |
| - 쉬었음 | 2,092 | 12.8 | 2,374 | 14.2 | 282 | 13.5 | 2,398 | 14.3 | 24 | 1.0 |
| ※취업 준비[3] | 748 | 4.6 | 791 | 4.7 | 43 | 5.8 | 841 | 5.0 | 51 | 6.4 |

1) 정규 교육기관 재학, 입시학원 수강, 취업을 위한 학원 · 기관 수강 등을 포함
2) 학원 · 기관 수강 외 취업준비, 진학준비, 군입대 대기, 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

- 2019년 취업자 중 91.7%가 2020년에도 취업자로 남았으며, 실업자로 이동은 1.6%, 비경활로는 6.8% 이동함. 실업자는 50.3%가 2020년에 취업자가 되었으며, 비경제활동인구는 9.9%만이 취업자가 되고 상당수인 88.1%는 그대로 비경활인구로 남음
- 남성의 경우 2019년 취업자 중 94.1%가 2020년에 취업자 상태를 계속 유지한 반면, 여성은 88.2%만이 취업상태를 유지하였음. 또한, 남성 취업자 중 4.4%가 비경제활동인구로 이동한 반면, 여성은 취업자 중 10.1%가 비경제활동인구로 이동함. 이는 취업 상태 변화에 있어서 여성의 취업지속 가능성이 남성에 비해 낮고, 취업에서 비경제활동 상태로 이행할 가능성이 높음을 의미함. 2019년 남성 실업자 중 47.7%가 취업자로 이동하고 31.7%가 비경제활동 상태로 이동한 반면, 여성 실업자 중 53.9%가 취업자로 이동하고, 35.5%가 비경제활동 상태로 이동함

**22차년도('19년) → 23차년도('20년) 성별 경제활동상태 이행** (단위: %)

| 구분 | '19년 \ '20년 | 취업자 | 실업자 | 비경제활동인구 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|
| 전체 | 취업자 | 91.7 | 1.6 | 6.8 | 100.0 |
| | 실업자 | 50.3 | 16.4 | 33.3 | 100.0 |
| | 비경제활동인구 | 9.9 | 1.9 | 88.1 | 100.0 |
| 남성 | 취업자 | 94.1 | 1.4 | 4.4 | 100.0 |
| | 실업자 | 47.7 | 20.7 | 31.7 | 100.0 |
| | 비경제활동인구 | 11.9 | 3.5 | 84.5 | 100.0 |
| 여성 | 취업자 | 88.2 | 1.8 | 10.1 | 100.0 |
| | 실업자 | 53.9 | 10.6 | 35.5 | 100.0 |
| | 비경제활동인구 | 9.0 | 1.2 | 89.8 | 100.0 |

주: 2019년 자료 종단면 가중치 활용
자료: 한국노동패널조사(KLIPS), 통합표본 사용

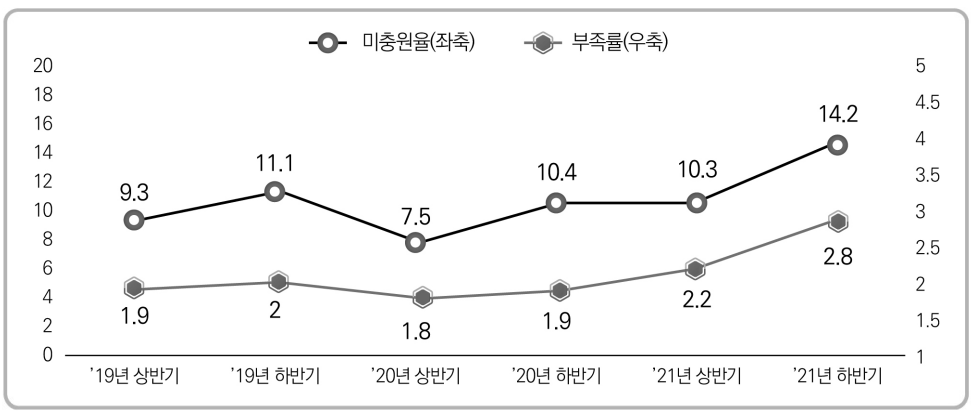
## 구인인원, 채용인원 및 부족인원

- 2021년 1분기 중 구인인원은 820천 명, 채용인원은 736천 명, 미충원율은 10.3%로 전년동기 대비 2.8%p 상승하였으며, 2021.4.1.일 기준 부족인원은 282천 명, 부족률은 2.2%로 전년동기 대비 0.4%p 상승하였으며, 2021.2분기~2021.3분기 채용계획인원은 296천 명으로 나타남
- 2021년 3분기 중 구인인원은 804천 명, 채용인원은 690천 명, 미충원율은 14.2%로 전년동기 대비 3.8%p 상승하였으며, 2021.10.1.일 기준 부족인원은 359천 명, 부족률은 2.8%로 전년동기 대비 0.9%p 상승하였으며, 2021.4분기~2022.1분기 채용계획인원은 396천 명으로 나타남

### 구인인원, 채용인원, 미충원율 및 부족률

(단위: 천 명, %)

| 구 분 | 구인 인원 | 채용 인원 | 미충원 인원 | 미충원율 | 현 원 | 부족 인원 | 부족률 | 채용 계획인원 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2019년 상반기 | 825 | 748 | 76 | 9.3 | 11,932 | 235 | 1.9 | 251 |
| 2019년 하반기 | 673 | 598 | 74 | 11.1 | 12,019 | 241 | 2.0 | 256 |
| 2020년 상반기 | 793 | 734 | 59 | 7.5 | 12,303 | 223 | 1.8 | 238 |
| 2020년 하반기 | 621 | 557 | 65 | 10.4 | 12,321 | 238 | 1.9 | 253 |
| 2021년 상반기 | 820 | 736 | 85 | 10.3 | 12,508 | 282 | 2.2 | 296 |
| 2021년 하반기 | 804 | 690 | 114 | 14.2 | 12,581 | 359 | 2.8 | 396 |




주: 미충원율 = 미충원인원 / 구인인원 × 100, 부족률 = 부족인원 / (현원 + 부족인원) × 100
자료: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사

## 비정규직 및 기간제근로자 현황

### 비정규직 현황

- 2021년 8월 비정규직(8,066천 명) 비중은 전체 임금근로자(20,992천 명) 중 38.4%임
  - 병행조사로 기존에 없었던 고용예상기간 등 기간기준 강화에 따라 과거 조사에서 포착되지 않던 기간제근로자가 추가적으로 포착되어 2019년도 이후와 2018년도 이전 결과를 증감으로 비교하는 것은 부적절함
  - 기간제근로자(4,537천 명)는 전체 임금근로자의 21.6% (비정규직의 56.3%) 차지
  - 시간제 근로자(3,512천 명)는 전체 임금근로자의 16.7% (비정규직의 43.5%) 차지
  - 파견근로자(211천 명)는 전체 임금근로자의 1.0% (비정규직의 2.6%) 차지

**근로형태별 규모 및 비중**

(단위: 천 명, %)

| | '14년 8월 | '15년 8월 | '16년 8월 | '17년 8월 | '18년 8월 | '19년 8월 | '20년 8월 | '21년 8월 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 임금근로자 | 18,992 | 19,474 | 19,743 | 20,006 | 20,045 | 20,559 | 20,446 | 20,992 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |
| 정 규 | 12,869 | 13,166 | 13,262 | 13,428 | 13,431 | 13,078 | 13,020 | 12,927 |
| | (67.8) | (67.6) | (67.2) | (67.1) | (67.0) | (63.6) | (63.7) | (61.6) |
| 비정규 | 6,123 | 6,308 | 6,481 | 6,578 | 6,614 | 7,481 | 7,426 | 8,066 |
| | (32.2) | (32.4) | (32.8) | (32.9) | (33.0) | (36.4) | (36.3) | (38.4) |
| 한시적 근로자 | 3,529 | 3,655 | 3,671 | 3,725 | 3,823 | 4,785 | 4,608 | 5,171 |
| | (18.6) | (18.8) | (18.6) | (18.6) | (19.1) | (23.3) | (22.5) | (24.6) |
| <기간제> | 2,763 | 2,872 | 2,939 | 2,930 | 3,005 | 3,799 | 3,933 | 4,537 |
| | (14.5) | (14.7) | (14.9) | (14.6) | (15.0) | (18.5) | (19.2) | (21.6) |
| 시간제 | 2,035 | 2,236 | 2,488 | 2,663 | 2,709 | 3,156 | 3,252 | 3,512 |
| | (10.7) | (11.5) | (12.6) | (13.3) | (13.5) | (15.4) | (15.9) | (16.7) |
| 비전형 | 2,137 | 2,229 | 2,245 | 2,112 | 2,071 | 2,045 | 2,073 | 2,278 |
| | (11.3) | (11.4) | (11.4) | (10.6) | (10.3) | (9.9) | (10.1) | (10.8) |
| <파견> | 195 | 211 | 201 | 188 | 189 | 182 | 164 | 211 |
| | (1.0) | (1.1) | (1.0) | (0.9) | (0.9) | (0.9) | (0.8) | (1.0) |

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사

### 사업체(전체 근로자 5인 이상) 기간제근로자 현황

- 2021년 12월 마지막 영업일 기준 사업체 기간제근로자 수는 1,851천 명으로 전체 근로자 대비 12.0% 수준

#### 사업체 규모별 기간제근로자 수

(단위: 명, %)

| 분기 | 전체 근로자 | | | 기간제근로자 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 전 체 | 5~299인 | 300인 이상 | 전 체 | 5~299인 | 300인 이상 |
| '20.6월p | 14,841,816 | 11,278,457 | 3,563,359 | 1,893,281 (12.8) | 1,114,674 (9.9) | 778,607 (21.9) |
| 12월p | 14,935,689 | 11,077,003 | 3,858,686 | 1,849,238 (12.4) | 1,041,641 (9.4) | 807,597 (20.9) |
| '21.6월p | 15,297,161 | 11,248,051 | 4,049,110 | 1,917,552 (12.5) | 1,024,237 (9.1) | 893,315 (22.1) |
| 12월p | 15,475,839 | 11,239,257 | 4,236,582 | 1,850,916 (12.0) | 981,869 (8.7) | 869,047 (20.5) |

주: ( ) 당월 기준 기간제근로자 비율(당월 기준 기간제근로자 / 상용 + 임시일용 근로자)
자료: 고용노동부, 사업체기간제근로자현황조사(전체 근로자 5인 이상 사업체)

- 2021년 6월 계약기간 만료자는 38.2천 명으로, 이 중 계약종료 비율은 74.3%, 정규직 전환 비율은 7.0%, 계속고용 비율은 18.6%로 나타남
- 2021년 12월 계약기간 만료자는 64.8천 명으로, 이 중 계약종료 비율은 81.4%, 정규직 전환 비율은 5.1%, 계속고용 비율은 13.4%로 나타남

#### 계약기간 만료자 조치현황

(단위: 명, %)

| 분기 | | 계약 만료자 | 계약종료 | 정규직 전환 | 계속고용 | 기타 (방침미정 등) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| '21.6월p | 근속 전체 | 38,204 (100.0) | 28,374 (74.3) | 2,692 (7.0) | 7,119 (18.6) | 19 (0.1) |
| | 5~299인 | 23,863 (100.0) | 17,300 (72.5) | 1,568 (6.6) | 4,981 (20.9) | 15 (0.1) |
| | 300인 이상 | 14,340 (100.0) | 11,074 (77.2) | 1,124 (7.8) | 2,138 (14.9) | 4 (0.0) |
| 12월p | 근속 전체 | 64,828 (100.0) | 52,784 (81.4) | 3,295 (5.1) | 8,684 (13.4) | 64 (0.1) |
| | 5~299인 | 35,583 (100.0) | 29,203 (82.1) | 1,876 (5.3) | 4,500 (12.6) | 3 (0.0) |
| | 300인 이상 | 29,245 (100.0) | 23,581 (80.6) | 1,419 (4.9) | 4,183 (14.3) | 61 (0.2) |

주: 기간제법 적용자 중 기준 월 계약기간 만료자에 대한 조치현황임
( ) 조치항목별 비율(조치현황별 인원/계약기간 만료자), p: 잠정치
자료: 고용노동부, 사업체기간제근로자현황조사(전체 근로자 5인 이상 사업체)

# 2 근로실태 동향

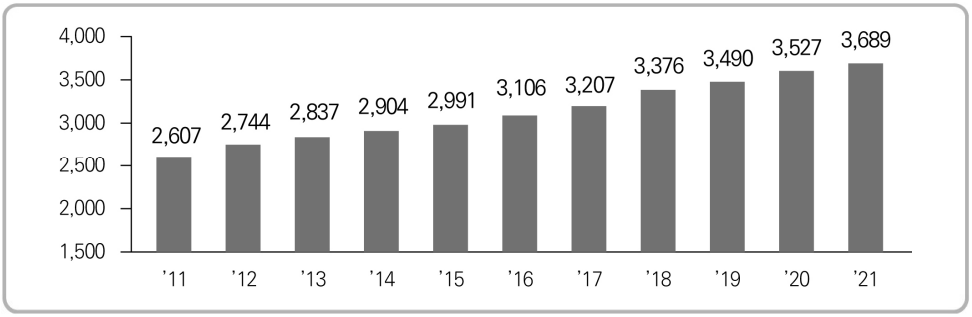
## 가. 임금, 근로시간 동향

### 임금 현황

#### 총 괄

- 2021년도 상용근로자 1인 이상 전 산업(농림어업, 공공부문 제외) 사업체의 전체 근로자 1인당 연간 월평균 임금총액은 3,689천 원으로 전년대비 4.6% 증가

**연도별 임금총액 추이** (단위: 천 원)




주: 전체 근로자(상용 + 임시 · 일용근로자) 기준임
자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(상용 1인 이상 사업체)

- 소비자물가 상승분을 감안한 실질임금은 3,599천 원으로 전년(3,527천 원) 대비 2.0% 증가

**내역별 임금총액 현황** (단위: 천 원, %)

| 구 분 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|
| 전체 임금총액 | 3,376 (5.3) | 3,490 (3.4) | 3,527 (1.1) | 3,689 (4.6) |
| 상용임금총액 | 3,592 (5.1) | 3,702 (3.1) | 3,719 (0.4) | 3,893 (4.7) |
| 정액급여 | 2,891 (4.6) | 3,010 (4.1) | 3,077 (2.2) | 3,181 (3.4) |
| 초과급여 | 197 (3.7) | 202 (2.7) | 200 (-0.9) | 208 (3.7) |
| 특별급여 | 504 (8.5) | 490 (-2.8) | 441 (-9.9) | 504 (14.3) |
| 임시일용임금총액 | 1,428 (5.5) | 1,517 (6.2) | 1,636 (7.8) | 1,700 (3.9) |
| 실질임금총액 | 3,407 (3.7) | 3,509 (3.0) | 3,527 (0.5) | 3,599 (2.0) |
| 소비자물가지수 | 99.09 (1.5) | 99.47 (0.4) | 100.00 (0.5) | 102.50 (2.5) |

주: ( )는 전년대비 증감률임
자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(상용 1인 이상 사업체)

### 산업별

- 전체 근로자의 1인당 임금총액은 금융 및 보험업(6,963천 원)이 가장 많고, 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(6,753천 원), 전문, 과학 및 기술서비스업(5,106천 원) 순으로 나타남

**산업별 임금총액 현황** (단위: 천 원, %)

| 산 업(10차) | '20년 | '21년 |
|---|---|---|
| 전 산 업 | 3,527 | 3,689 (4.6) |
| 광업 | 4,325 | 4,415 (2.1) |
| 제조업 | 3,990 | 4,239 (6.2) |
| 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 | 6,733 | 6,753 (0.3) |
| 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 | 3,888 | 4,094 (5.3) |
| 건설업 | 3,032 | 3,106 (2.4) |
| 도매 및 소매업 | 3,423 | 3,551 (3.7) |
| 운수 및 창고업 | 3,530 | 3,795 (7.5) |
| 숙박 및 음식점업 | 1,879 | 1,905 (1.4) |
| 정보통신업 | 4,613 | 4,796 (4.0) |
| 금융 및 보험업 | 6,526 | 6,963 (6.7) |
| 부동산업 | 2,848 | 2,954 (3.7) |
| 전문, 과학 및 기술서비스업 | 4,871 | 5,106 (4.8) |
| 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업 | 2,411 | 2,492 (3.4) |
| 교육서비스업 | 3,366 | 3,355 (-0.3) |
| 보건업 및 사회복지 서비스업 | 2,942 | 3,014 (2.5) |
| 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 | 2,873 | 2,994 (4.2) |
| 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 | 2,563 | 2,700 (5.4) |

주: ( )는 전년대비 증감률임
자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(상용 1인 이상 사업체)
* 2020년부터 제10차 한국표준산업분류를 반영하여 임금 및 근로시간을 공표함에 따라 제9차 산업분류로 작성된 2019년 이전 자료와 비교 시 유의하여야 함

### 사업체 규모별

- 300인 이상 규모 사업체의 근로자 1인당 임금총액(5,582천 원)이 가장 많으며, 모든 규모에서 전년보다 증가하였음

### 사업체 규모별 임금총액 현황

(단위: 천 원, %)

| 구 분 | '18년 | | | '19년 | | | '20년 | | | '21년 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 전 규 모 | 3,376 | (5.3) | [166.9] | 3,490 | (3.4) | [163.6] | 3,527 | (1.1) | [157.9] | 3,689 | (4.6) | [160.9] |
| 1 ~ 4인 | 2,022 | (6.2) | [100.0] | 2,134 | (5.5) | [100.0] | 2,234 | (4.7) | [100.0] | 2,293 | (2.6) | [100.0] |
| 5 ~ 9인 | 2,699 | (5.5) | [133.5] | 2,821 | (4.5) | [132.2] | 2,898 | (2.7) | [129.7] | 3,036 | (4.8) | [132.4] |
| 10 ~ 29인 | 3,188 | (4.3) | [157.6] | 3,309 | (3.8) | [155.1] | 3,396 | (2.6) | [152.0] | 3,494 | (2.9) | [152.4] |
| 30 ~ 99인 | 3,535 | (4.0) | [174.8] | 3,684 | (4.2) | [172.7] | 3,728 | (1.2) | [166.9] | 3,900 | (4.6) | [170.1] |
| 100~299인 | 3,922 | (3.7) | [193.9] | 4,073 | (3.9) | [190.9] | 4,072 | (-0.0) | [182.3] | 4,336 | (6.5) | [189.1] |
| 300인 이상 | 5,305 | (6.5) | [262.3] | 5,356 | (1.0) | [251.1] | 5,242 | (-2.1) | [234.7] | 5,582 | (6.5) | [243.4] |

주: 1) ( )는 전년대비 증감률임
2) [ ]내는 1~4인 규모의 임금을 100으로 했을 때의 임금지수임
자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(상용 1인 이상 사업체)

### 고용형태별

- 2021년 6월 기준 월임금총액은 전체 근로자[1] 3,271천 원이며, 정규직근로자 3,795천 원, 비정규직근로자 1,681천 원(정규직 대비 44.3%)으로 나타남
  - 시간당 임금총액은 전체 근로자 19,806원, 정규직근로자 21,230원, 비정규직근로자 15,482원 (정규직 대비 72.9%)

※ 월임금총액 = 정액급여 + 초과급여 + (전년도 연간특별급여/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: 천 원, %)

| 구 분 | 월 임금 총액 | 월 급여액 | 정액급여 | | 초과 급여 | 전년도 연간 특별급여 /12 | 전년도 연간 특별 급여 | 시간당 임금 총액 | 시간당 정액 급여 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 평균 | 중위수 | | | | | |
| 전체 | 3,271 | 2,974 | 2,816 | 2,322 | 158 | 298 | 3,572 | 19,806 | 17,931 |
| 정규직근로자 | 3,795 | 3,410 | 3,222 | 2,625 | 188 | 385 | 4,625 | 21,230 | 18,835 |
| 비정규직근로자 | 1,681 | 1,649 | 1,583 | 1,365 | 67 | 31 | 375 | 15,482 | 15,188 |
| (정규직 대비 비율) | (44.3) | (48.4) | (49.1) | (52.0) | (35.6) | (8.1) | (8.1) | (72.9) | (80.6) |
| 파견 · 용역근로자 | 2,100 | 2,079 | 1,982 | 1,927 | 97 | 21 | 255 | 12,421 | 12,116 |
| 일일근로자 | 1,566 | 1,566 | 1,560 | 980 | 6 | 0 | 0 | 19,283 | 19,259 |
| 단시간근로자 | 962 | 953 | 942 | 891 | 12 | 9 | 105 | 14,220 | 14,112 |
| 기간제근로자 | 2,621 | 2,521 | 2,324 | 2,000 | 197 | 100 | 1,206 | 15,069 | 14,223 |
| 비기간제 한시적근로자 | 1,386 | 1,379 | 1,365 | 1,188 | 14 | 7 | 86 | 12,068 | 12,025 |
| 재택/가내근로자 | 1,559 | 1,540 | 1,513 | 1,180 | 27 | 19 | 227 | 12,945 | 12,805 |

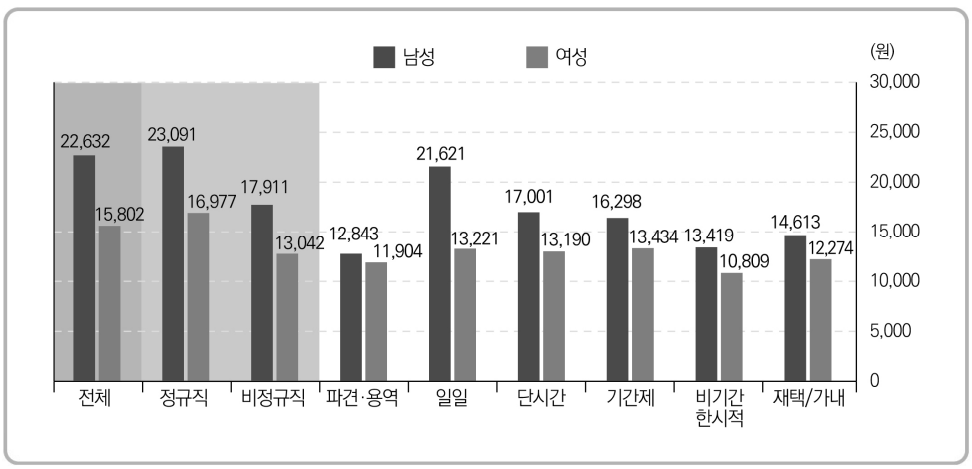
주: ( )는 정규직 대비 비정규직근로자의 임금 비율
자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사('21.6월)

1) 특수형태근로종사자는 대부분 근로시간, 사회보험 가입여부 등이 파악되지 않아 분석에서 제외

## 성별

- 시간당 임금총액은 남성 22,632원, 여성 15,802원(남성의 69.8%)
  - 남성의 경우 비정규직근로자는 정규직근로자(23,901원)의 74.9%인 17,911원, 여성의 경우 비정규직근로자는 정규직근로자(16,977원)의 76.8%인 13,042원
- 성별 시간당 임금총액 차이는 전체 근로자 6,830원, 정규직근로자 6,923원, 비정규직근로자 4,869원으로 나타남
  - 고용형태별 성별 차이를 살펴보면, 일일근로자(8,401원)가 가장 크고, 정규직근로자(6,923원) 순으로 나타남

### 성별 시간당 임금총액




(단위: 원, %)

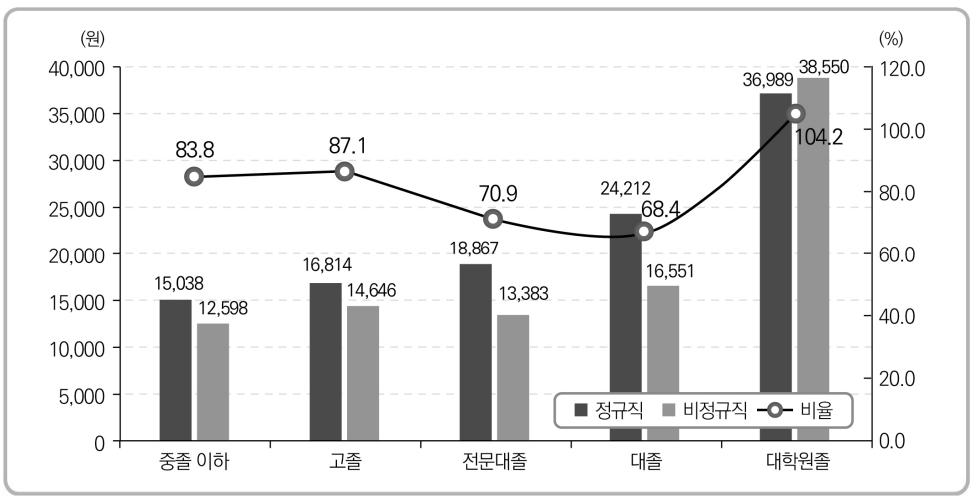
| | 전체 | 남성 | 여성 | 남녀 간 차이 |
|---|---|---|---|---|
| 전 체 | 19,806 | 22,632 | 15,802 [69.8] | 6,830 |
| 정규직근로자 | 21,230 | 23,901 | 16,977 [71.0] | 6,923 |
| 비정규직근로자 | 15,482 | 17,911 | 13,042 [72.8] | 4,869 |
| (정규직 대비 비율) | (72.9) | (74.9) | (76.8) | |
| 파견 · 용역근로자 | 12,421 | 12,843 | 11,904 [92.7] | 939 |
| 일일근로자 | 19,283 | 21,621 | 13,221 [61.1] | 8,401 |
| 단시간근로자 | 14,220 | 17,001 | 13,190 [77.6] | 3,811 |
| 기간제근로자 | 15,069 | 16,298 | 13,434 [82.4] | 2,865 |
| 비기간제 한시적근로자 | 12,068 | 13,419 | 10,809 [80.5] | 2,610 |
| 재택/가내근로자 | 12,945 | 14,613 | 12,274 [84.0] | 2,339 |

주: ( )는 정규직 대비 비정규직근로자의 시간당 임금총액 비율
[ ]는 남성 대비 여성의 시간당 임금총액 비율
자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사('21.6월)

## 학력별

- 시간당 임금총액을 학력별로 보면, 학력이 높을수록 시간당 임금총액이 많아짐
  - 정규직 대비 비정규직 수준은 학력이 높을수록(대학원졸 제외) 낮아져 대졸은 정규직 대비 68.4% 수준으로 가장 낮음

### 학력별 시간당 임금총액




(단위: 원, %)

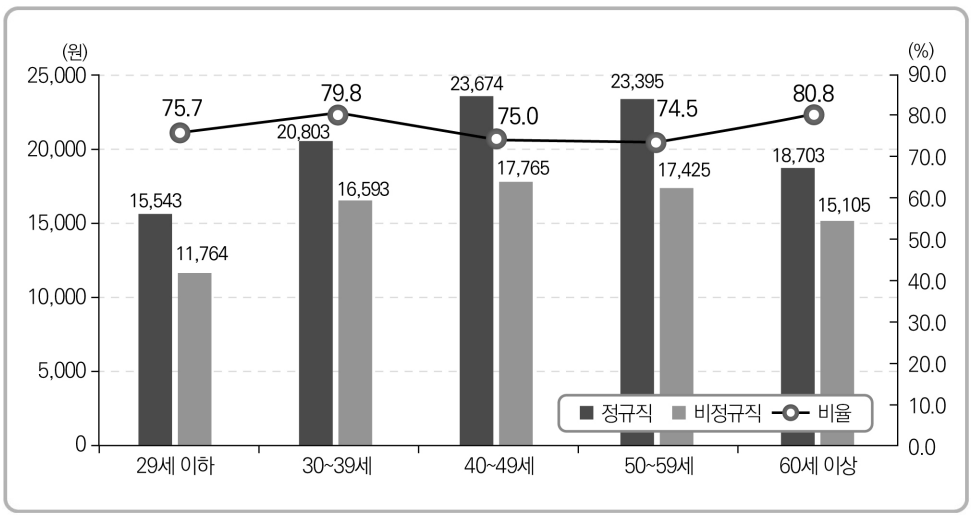
| 학력별 | 전체 근로자 | 정규직근로자 | 비정규직근로자 |
|---|---|---|---|
| 전 체 | 19,806 | 21,230 | 15,482 (72.9) |
| 중졸이하 | 13,637 | 15,038 | 12,598 (83.8) |
| 고 졸 | 16,010 | 16,814 | 14,646 (87.1) |
| 전문대졸 | 18,009 | 18,867 | 13,383 (70.9) |
| 대 졸 | 23,293 | 24,212 | 16,551 (68.4) |
| 대학원졸 | 37,240 | 36,989 | 38,550 (104.2) |

주: ( )는 정규직 대비 비정규직근로자의 시간당 임금총액 비율
자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사('21.6월)

### 연령별

- 연령이 높을수록 시간당 임금총액이 많아지다가 40대를 정점으로 낮아짐
  - 정규직 및 비정규직 모두 40대(정규직 23,674원, 비정규직 17,765원)에서 가장 많음
  - 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금총액 수준은 60세 이상이 80.8%로 가장 높고, 40대(74.5%)가 가장 낮음

### 연령계층별 시간당 임금총액




(단위: 원, %)

| 연령계층별 | 전체 근로자 | 정규직근로자 | 비정규직근로자 | |
|---|---|---|---|---|
| 전 체 | 19,806 | 21,230 | 15,482 | (72.9) |
| 29 세 이하 | 14,230 | 15,543 | 11,764 | (75.7) |
| 30 ~ 39 세 | 20,185 | 20,803 | 16,593 | (79.8) |
| 40 ~ 49 세 | 22,699 | 23,674 | 17,765 | (75.0) |
| 50 ~ 59 세 | 21,952 | 23,395 | 17,425 | (74.5) |
| 60세 이상 | 17,073 | 18,703 | 15,105 | (80.8) |

주: ( )는 정규직 대비 비정규직근로자의 시간당 임금총액 비율
자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사('21.6월)

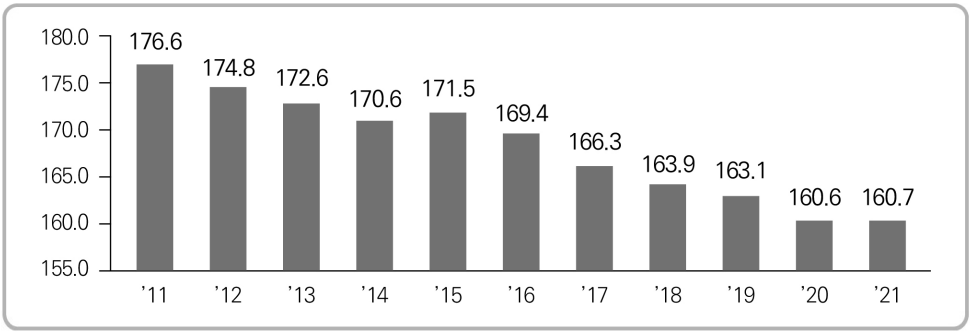
## 근로시간 동향

### 총 괄

- 2021년도 상용근로자 1인 이상 전 산업(농림어업, 공공부문 제외) 사업체의 전체 근로자 1인당 연간 월평균 근로시간은 160.7시간으로 2020년(160.6시간)보다 0.1시간(0.1%) 증가

#### 연도별 근로시간 추이

(단위: 시간)




* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(상용 1인 이상 사업체)
  주: 전체 근로자(상용+임시 · 일용근로자) 기준임

- 상용근로자 1인당 연간 월평균 근로시간은 167.0시간으로 전년보다 0.1% 증가

#### 근로일수 및 내역별 근로시간 현황

(단위: 일, 시간, %)

| 구 분 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|
| 전체근로일 수 | 20.0 (-0.5) | 20.0 (0.0) | 19.7 (-1.5) | 19.8 (0.5) |
| 전체 총 근로시간 | 163.9 (-1.4) | 163.1 (-0.5) | 160.6 (-1.5) | 160.7 (0.1) |
| 상용 총 근로시간 | 171.2 (-1.2) | 170.3 (-0.5) | 166.9 (-2.0) | 167.0 (0.1) |
| 소정 실근로시간 | 161.6 (-1.0) | 161.3 (-0.2) | 158.6 (-1.7) | 158.7 (0.1) |
| 초과근로시간 | 9.5 (-5.9) | 9.1 (-4.2) | 8.3 (-8.8) | 8.3 (0.0) |
| 임시일용 총 근로시간 | 98.6 (-5.8) | 96.0 (-2.6) | 97.6 (1.7) | 99.0 (1.4) |

* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(상용 1인 이상 사업체)
  주: ( )는 전년대비 증감률임

### 산업별

- 연간 월평균 근로시간이 많은 산업은 광업(179.9시간), 수도,하수 및 폐기물처리, 원료 재생업(176.9시간) 순으로 나타남
- 연간 월평균 근로시간이 적은 산업은 건설업(135.9시간), 교육서비스업(137.2시간) 순으로 나타남

### 산업별 근로시간 현황

(단위: 시간, %)

| 산 업(10차) | '20년 | '21년 |
|---|---|---|
| 전 산 업 | 160.6 | 160.7 (0.1) |
| 광업 | 181.2 | 179.9 (-0.7) |
| 제조업 | 172.7 | 173.5 (0.5) |
| 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 | 163.7 | 161.6 (-1.3) |
| 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업 | 176.5 | 176.9 (0.2) |
| 건설업 | 136.9 | 135.9 (-0.7) |
| 도매 및 소매업 | 163.8 | 163.8 (0.0) |
| 운수 및 창고업 | 159.0 | 160.2 (0.8) |
| 숙박 및 음식점업 | 149.7 | 148.4 (-0.9) |
| 정보통신업 | 163.8 | 164.1 (0.2) |
| 금융 및 보험업 | 162.1 | 161.9 (-0.1) |
| 부동산업 | 173.2 | 171.8 (-0.8) |
| 전문, 과학 및 기술서비스업 | 161.7 | 161.6 (-0.1) |
| 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업 | 161.7 | 162.1 (0.2) |
| 교육서비스업 | 136.6 | 137.2 (0.4) |
| 보건업 및 사회복지 서비스업 | 158.6 | 158.3 (-0.2) |
| 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 | 149.7 | 152.7 (2.0) |
| 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 | 160.3 | 162.4 (1.3) |

주: ( )는 전년대비 증감률임
자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(상용 1인 이상 사업체)
* 2020년부터 제10차 한국표준산업분류를 반영하여 임금 및 근로시간을 공표함에 따라 제9차 산업분류로 작성된 2019년 이전 자료와 비교 시 유의하여야 함

### 사업체 규모별

- 1~4인 규모 사업체의 연간 월평균 근로시간(152.5시간)이 가장 적으며, 300인 이상을 제외한 모든 규모에서 전년보다 증가하였음

#### 사업체 규모별 근로시간 현황

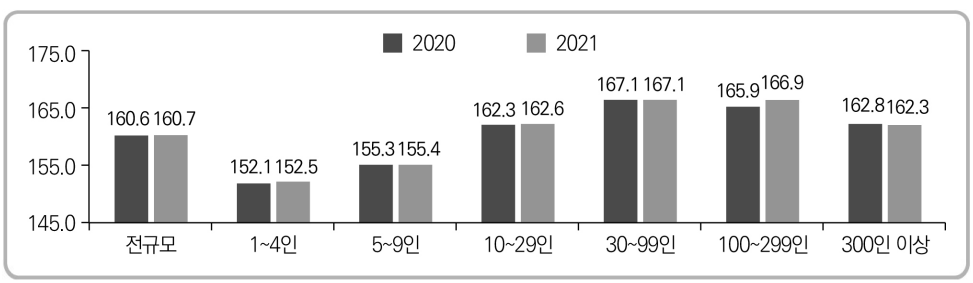
(단위: 시간, %)

| 구 분 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|
| 전 규 모 | 163.9 (-1.4) | 163.1 (-0.5) | 160.6 (-1.5) | 160.7 (0.1) |
| 1 ~ 4인 | 157.5 (-1.5) | 156.1 (-0.9) | 152.1 (-2.6) | 152.5 (0.3) |
| 5 ~ 9인 | 159.3 (-1.6) | 157.8 (-0.9) | 155.3 (-1.6) | 155.4 (0.1) |
| 10 ~ 29인 | 164.5 (-1.4) | 164.1 (-0.2) | 162.3 (-1.1) | 162.6 (0.2) |
| 30 ~ 99인 | 170.1 (-1.8) | 168.9 (-0.7) | 167.1 (-1.1) | 167.1 (0.0) |
| 100~299인 | 170.4 (-1.2) | 169.6 (-0.5) | 165.9 (-2.2) | 166.9 (0.6) |
| 300인 이상 | 163.3 (-0.7) | 164.1 (0.5) | 162.8 (-0.8) | 162.3 (-0.3) |

주: ( )는 전년대비 증감률임
자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(상용 1인 이상 사업체)

#### 사업체 규모별 근로시간 추이

(단위: 시간)




자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(상용 1인 이상 사업체)

### 고용형태별

- 2021년 6월 기준 전체 근로자의 총 근로시간은 164.2시간이며, 정규직근로자는 180.2 시간, 비정규직근로자는 115.4시간(정규직 대비 64.1%)으로 나타남
  - 총 근로시간을 고용형태별로 보면, 정규직근로자(180.2시간), 기간제근로자(175.7시간), 파견·용역근로자(173.3 시간) 순으로 나타남

※ 총 근로시간 = 소정 실근로시간 + 초과근로시간

**고용형태별 근로시간**

(단위: 일, 시간, %)

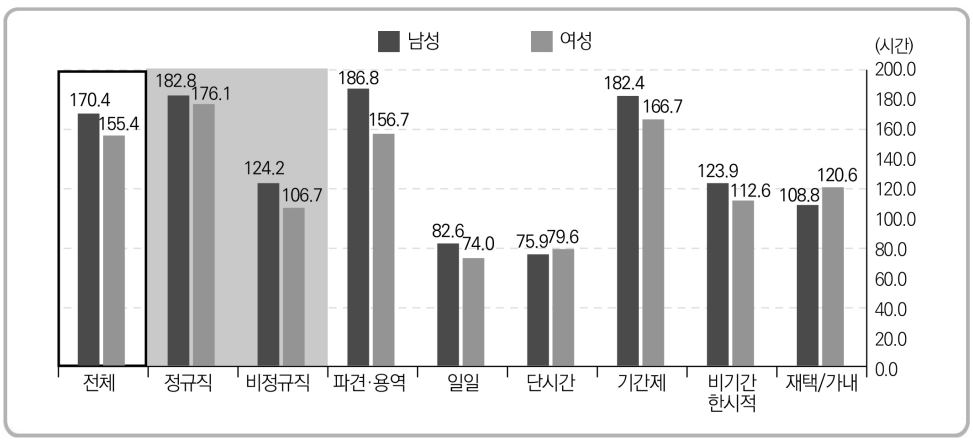
| 고용형태별 | 근로일 수 | 총 근로시간 | 소정실근로시간 | 초과근로시간 |
|---|---|---|---|---|
| 전 체 | 20.8 | 164.2 | 157.2 | 6.9 |
| 정규직근로자 | 22.1 | 180.2 | 172.2 | 8.0 |
| 비정규직근로자 | 16.9 | 115.4 | 111.7 | 3.7 |
| (정규직 대비 비율) | (76.6) | (64.1) | (64.8) | (47.1) |
| 파견·용역근로자 | 20.4 | 173.3 | 168.0 | 5.3 |
| 일일근로자 | 10.5 | 80.2 | 79.9 | 0.3 |
| 단시간근로자 | 17.6 | 78.6 | 77.8 | 0.8 |
| 기간제근로자 | 21.0 | 175.7 | 164.8 | 10.8 |
| 비기간제 한시적근로자 | 16.9 | 118.0 | 116.9 | 1.1 |
| 재택/가내근로자 | 20.4 | 117.2 | 115.0 | 2.2 |

주: ( )는 정규직 대비 비정규직근로자의 수준(비율)
자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사('21.6월)

## 성별

- 총 근로시간을 성별로 보면, 남성 170.4시간, 여성 155.4시간(정규직 대비 64.1%)임
  - 남성은 정규직근로자 182.8시간, 비정규직근로자 124.2시간(정규직 대비 67.9%)이며, 여성은 정규직근로자 176.1시간, 비정규직근로자 106.7시간(정규직 대비 60.6%)
  - 고용형태별로 성별 차이를 살펴보면, 파견 · 용역근로자가 남성(186.8시간)과 여성(156.7시간)의 차이가 크게 나타남

### 성별 총 근로시간




(단위: 시간, %)

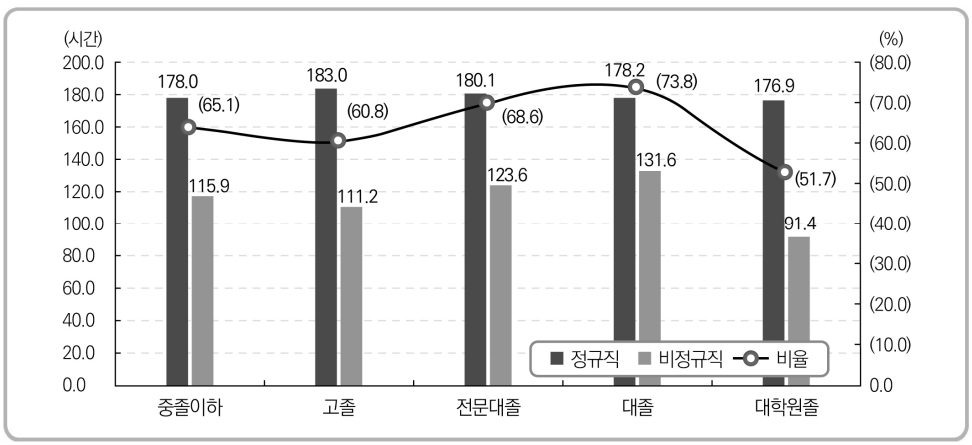
| | 전체 | 남성 | 여성 | | 남녀 간 차이 |
|---|---|---|---|---|---|
| 전 체 | 164.2 | 170.4 | 155.4 | [91.2] | 15.0 |
| 정규직근로자 | 180.2 | 182.8 | 176.1 | [96.3] | 6.7 |
| 비정규직근로자 | 115.4 | 124.2 | 106.7 | [85.9] | 17.5 |
| (정규직 대비 비율) | (64.1) | (67.9) | (60.6) | | |
| 파견 · 용역근로자 | 173.3 | 186.8 | 156.7 | [83.9] | 30.1 |
| 일일근로자 | 80.2 | 82.6 | 74.0 | [89.6] | 8.6 |
| 단시간근로자 | 78.6 | 75.9 | 79.6 | [104.9] | -3.7 |
| 기간제근로자 | 175.7 | 182.4 | 166.7 | [91.4] | 15.7 |
| 비기간제 한시적근로자 | 118.0 | 123.9 | 112.6 | [90.9] | 11.3 |
| 재택/가내근로자 | 117.2 | 108.8 | 120.6 | [110.8] | -11.8 |

주: ( )는 정규직 대비 비정규직근로자의 총 근로시간 비율
[ ]는 남성 대비 여성의 총 근로시간 비율
자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사('21.6월)

## 학력별

- 정규직은 학력이 높을수록 총 근로시간이 줄어드는 경향을 보임(중졸이하 제외)
  - 정규직은 고졸(183.0시간), 비정규직은 대졸(131.6시간)에서 근로시간이 가장 길게 나타남
  - 정규직 대비 비정규직의 총 근로시간 수준은 대졸(73.8%)에서 가장 높게 나타남

### 학력별 총 근로시간




(단위: 시간, %)

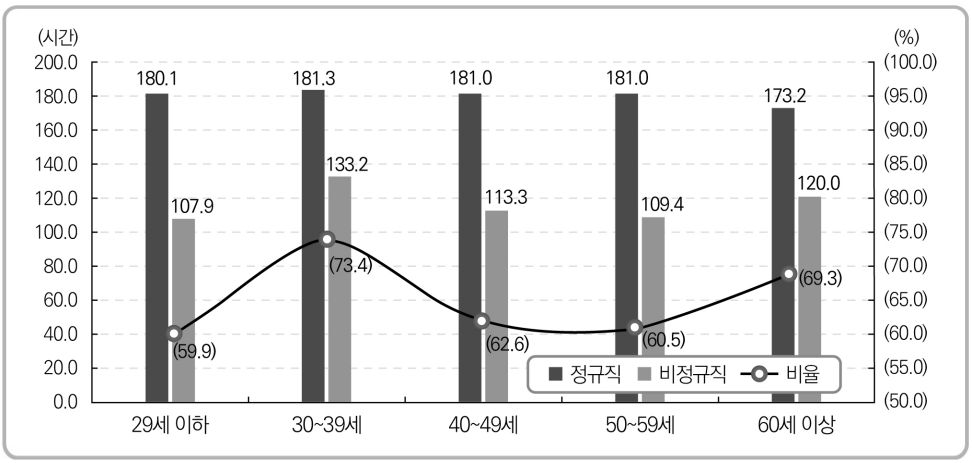
| 학력별 | | 전체 근로자 | 정규직근로자 | 비정규직근로자 |
|---|---|---|---|---|
| 전 체 | | 164.2 | 180.2 | 115.4 (64.1) |
| | 중졸 이하 | 142.4 | 178.0 | 115.9 (65.1) |
| | 고 졸 | 156.4 | 183.0 | 111.2 (60.8) |
| | 전문대졸 | 171.3 | 180.1 | 123.6 (68.6) |
| | 대 졸 | 172.6 | 178.2 | 131.6 (73.8) |
| | 대학원졸 | 163.1 | 176.9 | 91.4 (51.7) |

주: ( )는 정규직 대비 비정규직근로자의 총 근로시간 비율
자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사('21.6월)

### 연령별

- 전체 근로자의 총 근로시간은 60세 이상(149.1시간)이 가장 짧고, 30대(174.3시간)가 가장 길게 나타남
  - 정규직은 연령대별로 비슷하나(60세 이상 제외), 비정규직은 30대 근로시간이 가장 높고, 29세 이하의 근로시간이 가장 짧은 것으로 나타남
  - 정규직 대비 비정규직의 총 근로시간 비율은 30대(73.4%)가 가장 높은 반면, 29세 이하(59.9%)가 가장 낮게 나타남

### 연령계층별 총 근로시간




(단위: 시간, %)

| 연령계층별 | | 전체 근로자 | 정규직근로자 | 비정규직근로자 |
|---|---|---|---|---|
| 전 체 | | 164.2 | 180.2 | 115.4 (64.1) |
| | 29 세 이하 | 155.0 | 180.1 | 107.9 (59.9) |
| | 30 ~ 39 세 | 174.3 | 181.3 | 133.2 (73.4) |
| | 40 ~ 49 세 | 169.9 | 181.0 | 113.3 (62.6) |
| | 50 ~ 59 세 | 163.7 | 181.0 | 109.4 (60.5) |
| | 60 세 이상 | 149.1 | 173.2 | 120.0 (69.3) |

주: ( )는 정규직 대비 비정규직근로자의 총 근로시간 비율
자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사('21.6월)

## 나. 노동비용 동향

### 기업체 노동비용 동향

#### 총 괄

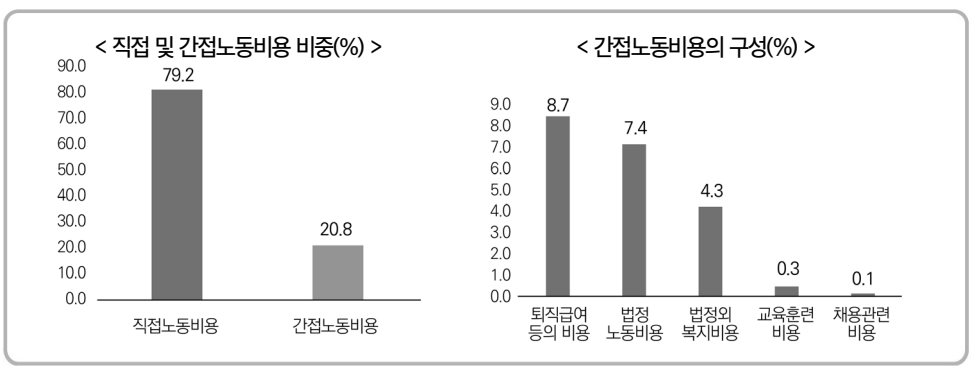
- 2020 회계연도의 상용근로자 10인 이상 기업체의 상용근로자 1인당 월평균 노동비용[2]은 5,408천 원으로 2019년(5,341천 원)보다 1.3%(67천 원) 증가하였음
  - 직접노동비용은 4,284천 원으로 전년대비 0.8% 증가하였고, 간접노동비용은 1,125천 원으로 전년대비 3.2% 증가하였음
  - * 직접노동비용: 정액급여 및 초과급여, 상여금 및 성과급 등 임금
  - * 간접노동비용: 퇴직급여 등의 비용, 법정 노동비용, 법정 외 복지비용, 교육훈련비용, 채용관련비용 등

#### 연도별 노동비용

(단위: 천 원, %)

| 구분 (회계연도) | 노동비용 총액 | 직접노동 비용 | 간접노동 비용 | 퇴직급여 등의 비용 | 법정 노동비용 | 법정 외 복지비용 | 교육훈련 비용 | 채용관련 비용 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2020년 | 5,408 | 4,284 | 1,125 | 472 | 398 | 234 | 16 | 5.4 |
| | (100.0) | (79.2) | (20.8) | (8.7) | (7.4) | (4.3) | (0.3) | (0.1) |
| 2019년 | 5,341 | 4,252 | 1,090 | 456 | 382 | 224 | 22 | 6 |
| 2018년 | 5,196 | 4,147 | 1,049 | 442 | 359 | 219 | 23 | 5 |
| 2017년 | 5,023 | 3,995 | 1,029 | 449 | 340 | 211 | 23 | 5 |

주: ( )내는 구성비임
자료: 고용노동부, 기업체노동비용조사




자료: 고용노동부,「기업체노동비용조사(2020회계연도)」

---

2) 노동비용의 내역별 항목 구성
- 노동비용은 크게 '직접노동비용'과 '간접노동비용'으로 구분되며, '직접노동비용'은 정액 · 초과급여, 상여금 등 임금으로 구성되며, '간접노동비용'은 퇴직급여 등의 비용, 법정 노동비용(4대보험 등), 법정 외 복지비용(주거, 건강보건, 식사비용 등) 및 채용, 교육훈련비로 구성됨

### 산업별

- 2020 회계연도 산업별 노동비용은 「금융 및 보험업」(9,827천 원)이 가장 높고, 「전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업」(9,169천 원), 「정보통신업」(6,124천 원) 순으로 나타남
  - 직접노동비용은 「금융 및 보험업」이 7,652천 원으로 가장 높고, 「사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업」이 2,456천 원으로 가장 낮음
  - 간접노동비용은 「금융 및 보험업」이 2,174천 원으로 가장 높고, 「사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업」이 506천 원으로 가장 낮음

### 산업별 노동비용

(단위: 천 원)

| 구 분 | 2020년 | | |
|---|---|---|---|
| | 노동비용총액 | | |
| | | 직접노동비용 | 간접노동비용 |
| 전산업 | 5,408 (100.0) | 4,284 (79.2) | 1,125 (20.8) |
| B. 광업 | 5,925 (100.0) | 4,671 (78.8) | 1,254 (21.2) |
| C. 제조업 | 6,042 (100.0) | 4,688 (77.6) | 1,354 (22.4) |
| D. 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 | 9,169 (100.0) | 7,370 (80.4) | 1,799 (19.6) |
| E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업 | 4,842 (100.0) | 3,974 (82.1) | 869 (17.9) |
| F. 건설업 | 5,674 (100.0) | 4,424 (78.0) | 1,250 (22.0) |
| G. 도매 및 소매업 | 5,176 (100.0) | 4,235 (81.8) | 941 (18.2) |
| H. 운수 및 창고업 | 4,209 (100.0) | 3,417 (81.2) | 793 (18.8) |
| I. 숙박 및 음식점업 | 3,245 (100.0) | 2,580 (79.5) | 666 (20.5) |
| J. 정보통신업 | 6,124 (100.0) | 4,872 (79.6) | 1,252 (20.4) |
| K. 금융 및 보험업 | 9,827 (100.0) | 7,652 (77.9) | 2,174 (22.1) |
| L. 부동산업 | 3,842 (100.0) | 3,208 (83.5) | 634 (16.5) |
| M. 전문, 과학 및 기술서비스업 | 5,305 (100.0) | 4,383 (82.6) | 922 (17.4) |
| N. 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업 | 2,962 (100.0) | 2,456 (82.9) | 506 (17.1) |
| R. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 | 4,944 (100.0) | 3,746 (75.8) | 1,198 (24.2) |
| S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 | 4,239 (100.0) | 3,488 (82.3) | 751 (17.7) |

주: ( )내는 구성비
자료: 고용노동부, 「기업체노동비용조사(2020회계연도)」

### 규모별

- 노동비용총액은 '300인 미만'이 4,556천 원으로 '300인 이상' 6,477천 원의 70.3% 수준임

#### 규모별 내역별 노동비용

(단위: 천 원)

| 구 분 | '18년 | | | '19년 | | | '20년 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 노동비용총액 | | | 노동비용총액 | | | 노동비용총액 | | |
| | | 직접 노동 비용 | 간접 노동 비용 | | 직접 노동 비용 | 간접 노동 비용 | | 직접 노동 비용 | 간접 노동 비용 |
| 전 규모 | 5,195.5 | 4,146.6 | 1,048.9 | 5,341.4 | 4,251.6 | 1,089.7 | 5,408.4 | 4,283.5 | 1,124.8 |
| 300인 미만 | 4,279.4 | 3,517.2 | 762.3 | 4,428.6 | 3,629.0 | 799.7 | 4,556.2 | 3,717.3 | 838.9 |
| 10~29인 | 4,104.1 | 3,436.0 | 668.1 | 4,186.0 | 3,512.0 | 674.0 | 4,298.7 | 3,578.1 | 720.6 |
| 30~99인 | 4,259.2 | 3,496.7 | 762.5 | 4,389.7 | 3,594.8 | 794.9 | 4,600.7 | 3,754.3 | 846.4 |
| 100~299인 | 4,490.6 | 3,628.7 | 861.9 | 4,744.1 | 3,799.9 | 944.2 | 4,790.8 | 3,828.0 | 962.8 |
| 300인 이상 | 6,316.3 | 4,916.7 | 1,399.6 | 6,498.2 | 5,040.9 | 1,457.4 | 6,477.2 | 4,993.8 | 1,483.4 |
| 300~499인 | 4,636.0 | 3,663.8 | 972.2 | 4,868.3 | 3,960.8 | 907.5 | 5,069.0 | 4,052.5 | 1,016.5 |
| 500~999인 | 5,116.4 | 4,067.8 | 1,048.5 | 5,383.0 | 4,284.7 | 1,098.3 | 5,408.8 | 4,226.9 | 1,181.9 |
| 1,000인 이상 | 6,988.1 | 5,405.5 | 1,582.6 | 7,154.9 | 5,480.8 | 1,674.1 | 7,081.7 | 5,412.9 | 1,668.8 |

자료: 고용노동부, 「기업체노동비용조사(2020회계연도)」

## 단위노동비용 동향

- 2020년 제조업 시간당 단위노동비용지수는 109.3으로 전년대비 2.1% 하락
  - 2020년 4/4분기 제조업 시간당 단위노동비용지수는 103.8로 전년동기 대비 0.3% 증가

#### 제조업 단위노동비용지수 및 증가율 추이

(단위: 2015 = 100, %)

| | '19p | | | | '20p | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 | 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 | 연간 |
| 시간당 단위노동비용 | 132.1 (3.6) | 100.8 (3.4) | 112.0 (2.0) | 103.5 (-2.3) | 119.4 (-9.6) | 104.6 (3.8) | 109.7 (-2.1) | 103.8 (0.3) | 109.3 (-2.1) |
| 시간당 명목임금 | 138.7 (5.7) | 108.2 (1.7) | 122.9 (2.3) | 117.8 (2.3) | 129.6 (-6.5) | 116.1 (7.3) | 124.9 (1.7) | 124.4 (5.6) | 123.8 (1.8) |

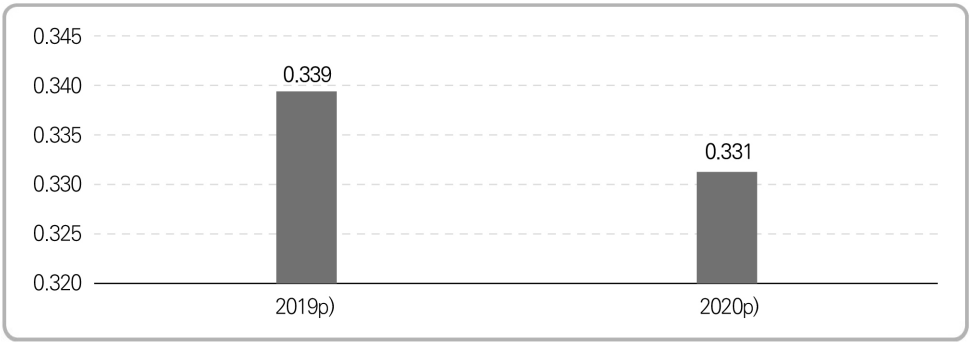
주: ( )은 전년동기 대비 증감률
1) 2016년부터 전산업 단위노동비용은 발표되지 않고, 제조업 생산지수만 발표
2) 시간당 단위노동비용 = 시간당 명목임금/노동생산성
3) 시간당 명목임금 = 1인당 명목임금/총 근로시간
4) p는 잠정치
자료: 한국생산성본부

## 다. 노동분배 동향

### 지니계수

- 2020년 균등화 처분가능소득 기준 지니계수는 0.331로 전년대비 0.008 감소
  * 지니계수: 소득분배 상태를 측정하는 대표적인 지표('0'이면 완전 평등, '1'이면 완전 불평등을 의미)

### 지니계수 추이(처분가능소득 기준)*

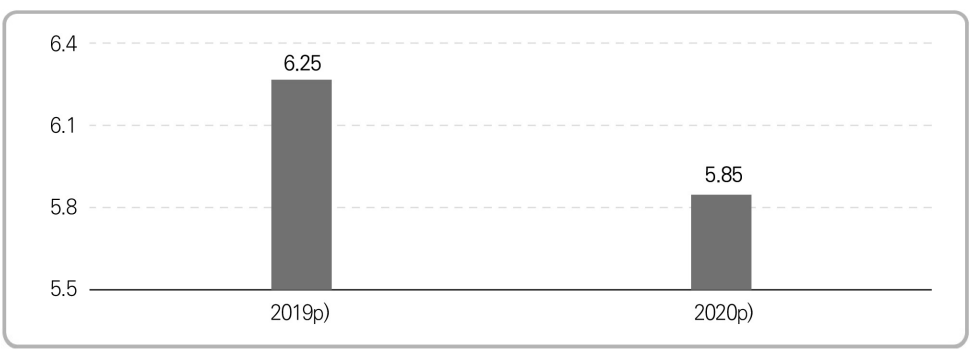



주: 처분가능소득(시장소득 + 공적이전소득 - 공적이전지출)
자료: 통계청, 가계금융복지조사

### 소득 5분위 배율

- 2020년 소득 5분위 배율은 5.85배로 2019년 6.25배보다 0.40배p 감소
  * 소득 5분위 배율: 상위 20%(5분위)의 소득을 하위 20%(1분위)의 소득으로 나눈 값으로 계층 간 소득격차를 나타냄

### 5분위 배율 추이(가처분소득 기준)*

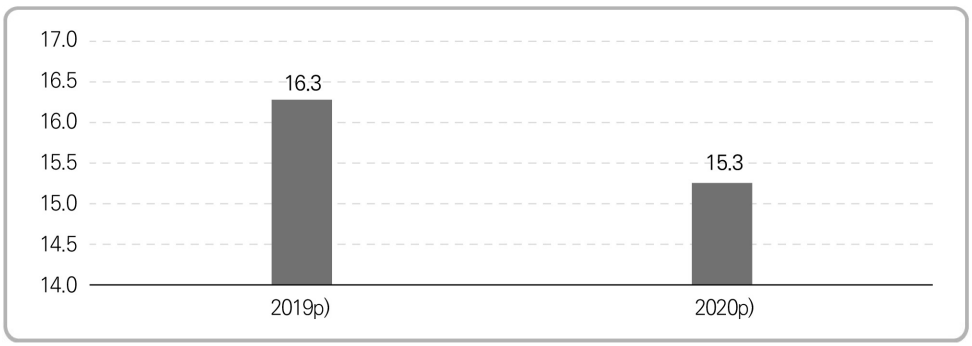



주: 처분가능소득(시장소득 + 공적이전소득 - 공적이전지출)
자료: 통계청, 가계금융복지조사

## 상대빈곤율

- 2020년 상대적빈곤율은 15.3%로 전년(16.3%) 대비 1.0%p 하락
  * 상대적빈곤율: 균등화 처분가능소득의 중위소득의 50% 이하에 속한 인구 비율

### 상대빈곤율 추이(가처분소득 기준)*




주: 처분가능소득(시장소득 + 공적이전소득 - 공적이전지출)
자료: 통계청, 가계금융복지조사

### 소득분배지표 추이

| | 시장소득 | | | 처분가능소득 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 지니계수 | 소득5분위 배율 | 상대적 빈곤율 | 지니계수 | 소득5분위 배율 | 상대적 빈곤율 |
| 2019년 | 0.404 | 11.56 | 20.8 | 0.339 | 6.25 | 16.3 |
| 2020년 | 0.405 | 11.37 | 21.3 | 0.331 | 5.85 | 15.3 |

자료: 통계청, 가계금융복지조사

## 라. 노동생산성 동향

### 총 괄

- 2021년 전산업 부가가치기준 노동생산성지수는 113.3(2015=100)로 전년대비 3.8% 증가하면서 지난해보다 상승폭이 확대('20년 2.2% → '21년 3.8%)
  - 부가가치는 전년대비 4.2% 증가하였으며, 총 근로시간은 전년대비 0.4% 증가
    * 부가가치기준 노동생산성지수: 산출량지수(실질부가가치지수) ÷ 노동투입량지수

### 전산업 노동생산성지수 및 증가율 추이

(단위: 2015=100, 전년(동기)대비 증가율(%))

| | '19 | '20p | '21p | '20p | | | | '21p | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 | 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 |
| 전 산업 노동생산성 | 106.8 | 109.2 | 113.3 | 105.1 | 108.4 | 107.2 | 115.9 | 112.9 | 111.5 | 113.6 | 115.2 |
| | (0.3) | (2.2) | (3.8) | (0.2) | (3.3) | (1.0) | (4.3) | (7.4) | (2.8) | (5.9) | (-0.6) |
| 부가가치 | 112.1 | 110.7 | 115.4 | 107.1 | 108.1 | 110.6 | 117.2 | 109.2 | 115.2 | 115.2 | 122.1 |
| | (2.2) | (-1.2) | (4.2) | (1.4) | (-3.3) | (-1.5) | (-1.5) | (2.0) | (6.5) | (4.2) | (4.2) |
| 총 근로시간 | 105.0 | 101.5 | 101.9 | 101.9 | 99.7 | 103.1 | 101.1 | 96.8 | 103.3 | 101.4 | 106.0 |
| | (2.0) | (-3.4) | (0.4) | (1.2) | (-6.3) | (-2.5) | (-5.5) | (-5.0) | (3.6) | (-1.6) | (4.8) |

주: p는 잠정치
자료: 한국생산성본부

### 제조업

- 2021년 제조업의 부가가치기준 노동생산성지수는 123.2(2015=100)로 전년대비 5.8% 증가
  - 부가가치는 전년대비 6.6% 증가하였고, 총 근로시간은 전년대비 0.8% 증가

### 제조업의 노동생산성지수 및 증가율 추이

(단위: 2015=100, 전년(동기)대비 증가율(%))

| | '19 | '20p | '21p | '20p | | | | '21p | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 | 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 |
| 제조업 노동생산성 | 112.2 | 116.5 | 123.2 | 109.4 | 111.5 | 118.3 | 126.8 | 120.0 | 119.3 | 126.5 | 127.0 |
| | (1.0) | (3.8) | (5.8) | (2.6) | (3.3) | (3.1) | (6.4) | (9.7) | (7.0) | (6.9) | (0.2) |
| 부가가치 | 110.8 | 109.9 | 117.1 | 106.1 | 102.1 | 111.4 | 119.9 | 110.4 | 115.9 | 117.7 | 124.3 |
| | (1.1) | (-0.9) | (6.6) | (3.7) | (-6.5) | (-0.9) | (0.4) | (4.1) | (13.5) | (5.7) | (3.6) |
| 총근로시간 | 98.8 | 94.3 | 95.0 | 97.0 | 91.6 | 94.1 | 94.6 | 92.0 | 97.1 | 93.0 | 97.9 |
| | (0.1) | (-4.5) | (0.8) | (1.1) | (-9.5) | (-3.9) | (-5.6) | (-5.1) | (6.1) | (-1.2) | (3.5) |

주: p는 잠정치
자료: 한국생산성본부

### 서비스업

- 2021년 서비스업 부가가치기준 노동생산성지수는 112.1(2015=100)로 전년대비 3.4% 증가
  - 부가가치는 전년대비 3.7% 증가하였으며, 총 근로시간은 전년대비 0.3% 증가

### 서비스업의 노동생산성지수 및 증가율 추이

(단위: 2015=100, 전년(동기)대비 증가율(%))

| | '19 | '20p | '21p | '20p | | | | '21p | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 | 1/4 | 2/4 | 3/4 | 4/4 |
| 서비스업 노동생산성 | 106.5 | 108.5 | 112.1 | 106.4 | 108.6 | 105.6 | 113.3 | 113.6 | 110.4 | 111.7 | 112.9 |
| | (0.8) | (1.8) | (3.4) | (-1.0) | (3.9) | (0.5) | (3.8) | (6.8) | (1.7) | (5.8) | (-0.4) |
| 부가가치 | 113.2 | 112.1 | 116.3 | 110.9 | 110.9 | 111.0 | 115.7 | 112.6 | 115.9 | 115.4 | 121.4 |
| | (3.4) | (-0.9) | (3.7) | (0.6) | (-1.3) | (-1.2) | (-1.7) | (1.5) | (4.5) | (3.9) | (4.9) |
| 총근로시간 | 106.2 | 102.8 | 103.1 | 102.7 | 101.2 | 105.0 | 102.1 | 97.3 | 104.2 | 103.1 | 107.7 |
| | (2.5) | (-3.3) | (0.3) | (1.1) | (-5.7) | (-2.4) | (-5.9) | (-5.2) | (2.9) | (-1.7) | (5.4) |

주: p는 잠정치
자료: 한국생산성본부

## 3 장애인 의무고용동향

(단위: 명, %)

| 연도 | 정부 부문(공무원) | | | 민간 부문(민간기업 및 공공기관) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 |
| 2016년 | 852,554 | 20,850 | 2.81 | 6,723,259 | 139,370 | 2.58 |
| 2017년 | 861,388 | 21,531 | 2.88 | 6,776,297 | 145,300 | 2.67 |
| 2018년 | 885,727 | 21,207 | 2.78 | 6,962,131 | 148,837 | 2.70 |
| 2019년 | 902,101 | 22,211 | 2.86 | 7,138,987 | 157,936 | 2.83 |
| 2020년 | 910,478 | 23,463 | 3.00 | 7,173,521 | 164,552 | 2.96 |
| 2021년 | 931,368 | 23,668 | 2.97 | 7,341,525 | 167,175 | 2.96 |

※ 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(고용인원은 중증장애인 2배수제 미적용 순인원)

# Ⅱ 고용노동행정 주요대상

## ① 산업별 행정대상

('19년 12월 31일 기준) (단위: 개소, 명, %)

| 구 분 | 사업체 수 | 구성비 | 종사자 수 | 구성비 | 사업체당 종사자 수 |
|---|---|---|---|---|---|
| 전 산 업 | 2,146,156 | (100.0) | 18,743,650 | (100.0) | 8.7 |
| 농업, 임업 및 어업 | 4,330 | (0.2) | 40,577 | (0.2) | 9.4 |
| 광업 | 976 | (0.0) | 13,426 | (0.1) | 13.8 |
| 제조업 | 302,086 | (14.1) | 3,940,319 | (21.0) | 13.0 |
| 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 | 1,911 | (0.1) | 66,225 | (0.4) | 34.7 |
| 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업 | 7,652 | (0.4) | 95,515 | (0.5) | 12.5 |
| 건설업 | 120,110 | (5.6) | 1,471,574 | (7.9) | 12.3 |
| 도매 및 소매업 | 492,672 | (23.0) | 2,601,165 | (13.9) | 5.3 |
| 운수 및 창고업 | 46,929 | (2.2) | 792,672 | (4.2) | 16.9 |
| 숙박 및 음식점업 | 405,652 | (18.9) | 1,823,149 | (9.7) | 4.5 |
| 정보통신업 | 35,485 | (1.7) | 558,106 | (3.0) | 15.7 |
| 금융 및 보험업 | 39,701 | (1.8) | 712,658 | (3.8) | 18.0 |
| 부동산업 | 83,565 | (3.9) | 449,524 | (2.4) | 5.4 |
| 전문,과학 및 기술 서비스업 | 91,458 | (4.3) | 1,101,433 | (5.9) | 12.0 |
| 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업 | 55,309 | (2.6) | 1,213,870 | (6.5) | 21.9 |
| 교육 서비스업 | 100,845 | (4.7) | 928,341 | (5.0) | 9.2 |
| 보건업 및 사회복지 서비스업 | 141,653 | (6.6) | 1,983,018 | (10.6) | 14.0 |
| 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 | 54,929 | (2.6) | 337,105 | (1.8) | 6.1 |
| 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 | 160,893 | (7.5) | 614,973 | (3.3) | 3.8 |

※ 주: 1) 산업분류는 한국표준산업분류 10차 개정
2) 공공부문(공무원 재직기관)은 제외됨
3) 자영업자 또는 자영업자 및 무급가족종사자로만 구성된 사업체는 제외됨
4) 산업대분류 중 O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, T. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, U. 국제 및 외국기관은 제외됨

※ 모든 통계자료의 구성비는 각각 반올림되었으므로 세목의 합계가 총계와 일치하지 않을 수 있음

※ 자료: 고용노동부, 사업체노동실태현황

## 2 사업규모별 행정대상

('19년 12월 31일 기준) (단위: 개소, 명, %)

| 구 분 | 사업체 수 | 구성비 | 종사자 수 | 구성비 |
|---|---|---|---|---|
| 전 체 | 2,146,156 | (100.0) | 18,743,650 | (100.0) |
| 1~4인 | 1,320,269 | (61.5) | 3,564,610 | (19.0) |
| 5~9인 | 506,397 | (23.6) | 3,206,943 | (17.1) |
| 10~29인 | 236,469 | (11.0) | 3,671,053 | (19.6) |
| 30~49인 | 40,206 | (1.9) | 1,509,943 | (8.1) |
| 50~99인 | 25,868 | (1.2) | 1,761,616 | (9.4) |
| 100~299인 | 13,374 | (0.6) | 2,132,218 | (11.4) |
| 300~499인 | 1,845 | (0.1) | 696,888 | (3.7) |
| 500~999인 | 1,111 | (0.1) | 759,715 | (4.1) |
| 1,000인 이상 | 617 | (0.0) | 1,440,664 | (7.7) |

※ 규모기준은 종사자수 기준
※ 자료: 고용노동부, 사업체노동실태현황

## 3 시·도별 행정대상

('19년 12월 31일 기준) (단위: 개소, 명, %)

| 구 분 | 사업체 수 | 구성비 | 종사자 수 | 구성비 | 사업체당 종사자 수 |
|---|---|---|---|---|---|
| 전 국 | 2,146,156 | (100.0) | 18,743,650 | (100.0) | 8.7 |
| 수도권 | 1,090,110 | (50.8) | 9,997,977 | (53.3) | 9.2 |
| 8대도시 | 983,116 | (45.8) | 8,997,373 | (48.0) | 9.2 |
| 서 울 | 455,160 | (21.2) | 4,574,965 | (24.4) | 10.1 |
| 부 산 | 147,715 | (6.9) | 1,196,973 | (6.4) | 8.1 |
| 대 구 | 98,972 | (4.6) | 769,941 | (4.1) | 7.8 |
| 인 천 | 104,512 | (4.9) | 896,246 | (4.8) | 8.6 |
| 광 주 | 64,727 | (3.0) | 519,408 | (2.8) | 8.0 |
| 대 전 | 59,585 | (2.8) | 508,524 | (2.7) | 8.5 |
| 울 산 | 42,153 | (2.0) | 446,020 | (2.4) | 10.6 |
| 세 종 | 10,292 | (0.5) | 85,296 | (0.5) | 8.3 |
| 경 기 | 530,438 | (24.7) | 4,526,766 | (24.2) | 8.5 |
| 강 원 | 65,701 | (3.1) | 484,797 | (2.6) | 7.4 |
| 충 북 | 65,263 | (3.0) | 592,661 | (3.2) | 9.1 |
| 충 남 | 86,455 | (4.0) | 784,919 | (4.2) | 9.1 |
| 전 북 | 71,781 | (3.3) | 544,787 | (2.9) | 7.6 |
| 전 남 | 73,196 | (3.4) | 573,291 | (3.1) | 7.8 |
| 경 북 | 104,466 | (4.9) | 890,715 | (4.8) | 8.5 |
| 경 남 | 133,988 | (6.2) | 1,133,175 | (6.0) | 8.5 |
| 제 주 | 31,752 | (1.5) | 215,166 | (1.1) | 6.8 |

※ 자료: 고용노동부, 사업체노동실태현황

## 4 지방고용노동관서별 행정대상

('19년 12월 31일 기준) (단위: 개소, 명, %)

| 구 분 | 사업체 수 | 구성비 | 종사자 수 | 구성비 | 사업체당 종사자 수 |
|---|---|---|---|---|---|
| 전 국 | 2,146,156 | (100.0) | 18,743,650 | (100.0) | 8.7 |
| 서울청 소계 | 455,160 | (21.2) | 4,574,965 | (24.4) | 10.1 |
| 서울청 본청 | 105,070 | (4.9) | 1,079,241 | (5.8) | 10.3 |
| 서울강남 | 53,831 | (2.5) | 679,558 | (3.6) | 12.6 |
| 서울동부 | 72,062 | (3.4) | 690,156 | (3.7) | 9.6 |
| 서울서부 | 53,816 | (2.5) | 507,874 | (2.7) | 9.4 |
| 서울남부 | 57,679 | (2.7) | 664,143 | (3.5) | 11.5 |
| 서울북부 | 48,315 | (2.3) | 360,723 | (1.9) | 7.5 |
| 서울관악 | 64,387 | (3.0) | 593,270 | (3.2) | 9.2 |
| 중부청 소계 | 700,651 | (32.6) | 5,907,809 | (31.5) | 8.4 |
| 중부청 본청 | 57,575 | (2.7) | 517,439 | (2.8) | 9.0 |
| 인천북부 | 46,937 | (2.2) | 378,807 | (2.0) | 8.1 |
| 부 천 | 54,372 | (2.5) | 402,420 | (2.1) | 7.4 |
| 의 정 부 | 71,415 | (3.3) | 490,243 | (2.6) | 6.9 |
| 고 양 | 58,126 | (2.7) | 445,429 | (2.4) | 7.7 |
| 경 기 | 116,813 | (5.4) | 1,123,239 | (6.0) | 9.6 |
| 성 남 | 83,812 | (3.9) | 778,854 | (4.2) | 9.3 |
| 안 양 | 54,452 | (2.5) | 471,861 | (2.5) | 8.7 |
| 안 산 | 53,717 | (2.5) | 454,558 | (2.4) | 8.5 |
| 평 택 | 35,598 | (1.7) | 348,502 | (1.9) | 9.8 |
| 강 원 | 21,030 | (1.0) | 146,095 | (0.8) | 6.9 |
| 강 릉 | 20,226 | (0.9) | 137,247 | (0.7) | 6.8 |
| 원 주 | 16,715 | (0.8) | 140,165 | (0.7) | 8.4 |
| 태 백 | 4,895 | (0.2) | 34,499 | (0.2) | 7.0 |
| 영 월 | 4,968 | (0.2) | 38,451 | (0.2) | 7.7 |

| 구 분 | 사업체 수 | 구성비 | 종사자 수 | 구성비 | 사업체당 종사자 수 |
|---|---|---|---|---|---|
| 부산청 소계 | 323,856 | (15.1) | 2,776,168 | (14.8) | 8.6 |
| 부산청 본청 | 66,894 | (3.1) | 560,734 | (3.0) | 8.4 |
| 부산동부 | 47,146 | (2.2) | 374,193 | (2.0) | 7.9 |
| 부산북부 | 33,675 | (1.6) | 262,046 | (1.4) | 7.8 |
| 창 원 | 48,838 | (2.3) | 433,286 | (2.3) | 8.9 |
| 울 산 | 42,153 | (2.0) | 446,020 | (2.4) | 10.6 |
| 양 산 | 42,536 | (2.0) | 347,006 | (1.9) | 8.2 |
| 진 주 | 28,220 | (1.3) | 211,185 | (1.1) | 7.5 |
| 통 영 | 14,394 | (0.7) | 141,698 | (0.8) | 9.8 |
| 대구청 소계 | 203,438 | (9.5) | 1,660,656 | (8.9) | 8.2 |
| 대구청 본청 | 72,137 | (3.4) | 546,767 | (2.9) | 7.6 |
| 대구서부 | 54,846 | (2.6) | 452,357 | (2.4) | 8.2 |
| 포 항 | 33,978 | (1.6) | 297,224 | (1.6) | 8.7 |
| 구 미 | 21,204 | (1.0) | 216,449 | (1.2) | 10.2 |
| 영 주 | 10,944 | (0.5) | 77,523 | (0.4) | 7.1 |
| 안 동 | 10,329 | (0.5) | 70,336 | (0.4) | 6.8 |
| 광주청 소계 | 241,456 | (11.3) | 1,852,652 | (9.9) | 7.7 |
| 광주청 본청 | 112,490 | (5.2) | 862,444 | (4.6) | 7.7 |
| 전 주 | 42,398 | (2.0) | 316,708 | (1.7) | 7.5 |
| 익 산 | 14,724 | (0.7) | 119,209 | (0.6) | 8.1 |
| 군 산 | 14,659 | (0.7) | 108,870 | (0.6) | 7.4 |
| 목 포 | 24,532 | (1.1) | 162,218 | (0.9) | 6.6 |
| 여 수 | 32,653 | (1.5) | 283,203 | (1.5) | 8.7 |
| 대전청 소계 | 221,595 | (10.3) | 1,971,400 | (10.5) | 8.9 |
| 대전청 본청 | 83,112 | (3.9) | 695,585 | (3.7) | 8.4 |
| 청 주 | 42,727 | (2.0) | 394,470 | (2.1) | 9.2 |
| 천 안 | 51,102 | (2.4) | 507,370 | (2.7) | 9.9 |
| 충 주 | 22,536 | (1.1) | 198,191 | (1.1) | 8.8 |
| 보 령 | 13,521 | (0.6) | 97,935 | (0.5) | 7.2 |
| 서 산 | 8,597 | (0.4) | 77,849 | (0.4) | 9.1 |

※ 자료: 고용노동부, 사업체노동실태현황, 광주청(제주 포함)

# Ⅲ 노동시장 및 고용서비스

## 1 고용안정사업 지원요건 및 지급실적

### 사업의 목적

- 고용안정지원사업은 기업이 근로자를 신규로 고용하거나, 재직 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하거나, 경기 변동·산업구조의 변화 등으로 고용 조정이 불가피한 상태에서도 근로자를 감원하지 않고 고용을 유지하는 경우 고용보험에서 사업주에게 지원금을 지원하여 근로자의 고용기회를 확대하고 고용을 안정시키기 위한 사업이다.

### 사업내용

- 「고용창출장려금은」은 취약계층 고용, 청년 추가고용, 시간선택제 일자리 및 일자리 함께하기 제도 도입 등을 통해 일자리를 창출한 사업주의 인건비를 지원
  1) 고용촉진장려금: 고용노동부장관이 지정하는 취업지원프로그램(국민취업지원제도 등)을 이수하고 직업안정기관 등에 구직 등록한 실업자를 근로계약기간의 정함이 없는 근로자로 고용한 경우, 1인당 연 360만 원 ~ 연 720만 원 지원
  2) 시간선택제 신규고용 지원: ❶ 무기계약, ❷ 최저임금 이상 임금 지급, ❸ 주 15시간 이상 30시간 이하 근로, ❹ 4대 사회보험 가입, ❺ 전일제 근로자와 균등대우(근로시간비례 원칙), ❻ 전자·기계적 방법에 의한 출퇴근 관리 ❼ 전일제 근로자 채용 시, 전일제 전환기회 우선 부여 등 지원요건을 만족하는 시간선택제 근로자를 신규 고용한 경우, 1인당 연 360만 원 ~ 연 840만 원
  3) 일자리 함께하기 지원금: 교대제, 일자리순환제, 실근로시간단축제, 주근로시간단축제를 도입하고 새로 만든 일자리에 실업자를 고용하여 근로자 수가 증가한 경우, ❶ 고용증가 근로자 1인당 연 480만 원 ~ 연 1,200만 원의 증가근로자 인건비 지원, ❷ 사업주가 근로시간 단축으로 임금이 감소한 재직근로자의 임금을 보전하기 위해 보전한 임금의 80% 범위 내에서 근로자 1인당 최대 40만 원 한도 지원
  4) 국내복귀기업 지원: 산업부 장관이 지정한 국내복귀 제조업으로 지정일 후 5년 이내인 우선지원 대상기업과 중견기업에서 신규로 근로자를 채용하여 근로자 수가 증가한 경우, 증가근로자 수 1인당 연 360만 원 ~ 연 720만 원 지원
  5) 신중년 적합직무 고용지원: 만 50세 이상 실업자를 신중년 적합직무에 신규 고용한 경우, 1인당 연 480만 원 ~ 연 960만 원 지원
  6) 청년 추가고용 장려금: 5인 이상 중소·중견기업(성장유망업종, 벤처기업 등은 5인 미만도 가능)이 청년 정규직을 신규 채용하여 근로자 수가 증가한 경우, 신규 고용 청년근로자 증가 1명당 연 900만 원 지원

- 「고용안정장려금」은 근로시간 단축 · 유연근무제 등을 도입하여 근로자의 일 · 생활 균형을 지원하거나, 고용이 불안정한 기간제근로자 등을 정규직으로 전환 또는 재고용하여 고용을 안정시키는 사업주에게 인건비 · 간접노무비 등을 지원
  1) 워라밸일자리 장려금: 전일제 근로자가 필요한 때(임신, 육아, 가족돌봄, 본인질병, 은퇴준비, 학업 등)에 근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록 허용하는 우선지원대상기업·중견기업 사업주에게 단축근로자 1인당 간접노무비 월 30만 원, 임금감소액 보전금 월 20만 원 지원
  2) 출산육아기 고용안정장려금: 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 허용한 사업주에게 육아휴직등 부여 지원금으로 근로자 1인당 월 10~40만 원 지원, 근로자에게 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용한 사업주에게 대체인력 지원금으로 월 30~120만 원 지원
  3) 일 · 가정 양립 환경개선 지원: 선택근무제·원격근무제 · 재택근무제를 도입 · 확대하여 소속 근로자가 활용토록 하는 우선지원대상기업 및 중견기업의 사업주에게 유연근무제 활용근로자 1인당 간접노무비 1년간 최대 360만 원 지원, 재택·원격근무 인프라 구축비 최대 2천만 원 지원
  4) 정규직 전환 지원: 6개월 이상 2년 이하 근속한 비정규직근로자 및 특수형태근로종사자를 정규직으로 전환한 우선지원대상기업 및 중견기업의 사업주에게 전환근로자 1인당 임금증가액 보전금 월 최대 60만 원, 간접노무비 월 30만 원 지원

- 「고용유지지원금은」은 경기변동 · 사업구조의 변화에 따라 생산량 감소 · 재고량 증가 등으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 휴업 등의 고용유지조치를 하여 근로자를 감원하지 않은 경우 사업주가 부담한 휴업·휴직수당 또는 감소한 임금의 일부를 지원
  1) 고용유지지원금: 고용조정이 불가피한 사업주가 휴업 · 휴직 등의 고용유지 조치를 하는 경우 고용유지조치 기간 동안 사업주가 근로자에 지급한 휴업 · 휴직수당의 2/3(대규모 기업 1/2~2/3) 지원
  2) 노사합의고용유지지원금: 코로나19로 어려움에 처한 사업장의 노사가 고용유지에 합의하고, 고용유지 조치로 인해 임금이 감소한 경우 감소한 임금의 일부 지원(임금 감소분의 50% 범위 내(1일당 50만 원 한도, 기업별 총 20억 원 한도))

### 사업추진실적(2021년)

| 구분 | 당초 예산 (백만 원) | 예산 현액 (백만 원) | 추진실적 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 사업장 | 인원 | 집행액 |
| 고용창출장려금 | 1,388,283 | 2,221,381 | 123,479 | 387,129 | 2,169,922 |
| 고용안정장려금 | 154,979 | 302,044 | 38,518 | 115,194 | 300,946 |
| 고용유지지원금 | 1,372,832 | 1,877,247 | 41,338 | 364,470 | 1,302,740 |

## 2 지역 · 산업맞춤형 일자리창출 지원사업 개요 및 실적

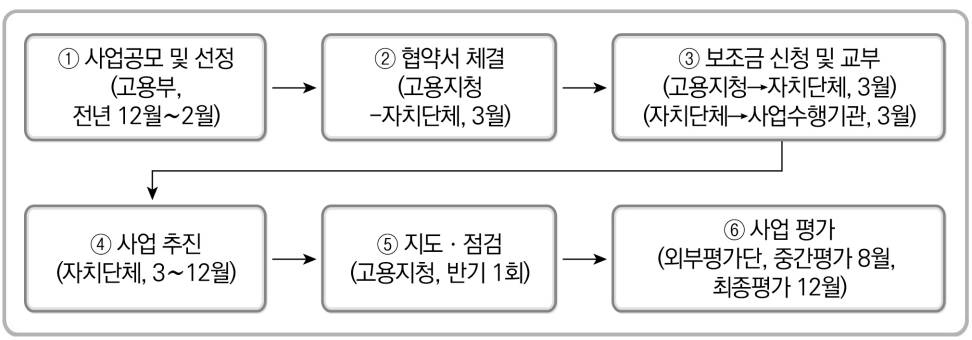
### 현황

- (연혁) 2006년 도입, 2021년 184개 자치단체 총 511개 사업, 1,616억 원 지원('21년 선정현황)
  * 사업 수(예산): '18년 459개(1,181억 원) → '19년 458개(1,031억 원) → '20년 428개(1,356억 원)
  ** 일자리창출 실적(개): '18년 23,261 → '19년 25,445 → '20년 26,238 → '21년 29,994
- (내용) 자치단체와 지역 내 고용관련 비영리법인 · 단체가 컨소시엄으로 참여하여 지역특성에 적합한 일자리 사업을 제안하면, 고용노동부에서 선정 · 지원
  * (근거) 고용정책기본법 제6조(국가와 지방자치단체의 시책)
- (예산) 2021년 1,780억 원(균특회계)

(단위: 백만 원)

| 구분 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|
| 본 예산<br>(예산 현액) | 131,347 | 111,423<br>(126,423) | 108,300 | 153,022<br>(151,522) | 178,029<br>(179,544) |

### 업무추진 체계




- (사업공모 및 선정) 일반적인 지역사업은 시행주체와 관계 없이 관할 지방관서*에서 사업을 심사 · 선정
  * 고용안정 선제대응 패키지 지원사업, 광역 지역혁신프로젝트 사업, 산업단지 고용환경 개선사업은 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)

- (사업추진) 약정체결일부터 사업계획서상 사업종료일까지 사업수행
- (지도 · 점검) 반기별 1회 이상 관할 고용노동(지)청에서 사업운영 및 예산관리 실태 등 지도 · 점검, 다음 연도 선정 시 참고자료로 활용
- (사업평가) 외부 전문가로 평가단을 구성하여 추진성과 평가
  - 중간평가(8월) 및 최종평가(11~12월)를 거쳐 평가등급(S,A,B,C,D) 결정* → 평가 하위 10%(D등급)는 다음연도 선정 배제
    * 등급별 비율: S(매우 우수) 10%, A(우수) 20%, B(보통) 40%, C(미흡) 20%, D(매우 미흡) 10%
  - 평가지표는 사업집행(50점), 사업성과(50점) 분야로 구분

| 평가분야 | 배점 | 평가항목 |
|---|---|---|
| 사업집행 | 50 | 정책사업 취지 반영, 일관성 및 효율성, 형평성 및 적극성 |
| 사업성과 | 50 | 사업목표 달성도, 사후관리, 사업 기여도 |

### 자치단체 대응자금 부담비율

<광역자치단체>

| 재정자립도(%) | 50 미만 | 50 이상 70 미만 | 70 이상 |
|---|---|---|---|
| 국고보조율(%) | 80 | 70 | 60 |

<기초자치단체>

| 재정자립도(%) | 40 미만 | 40 이상 50 미만 | 50 이상 |
|---|---|---|---|
| 국고보조율(%) | 90 | 80 | 70 |

## 지역산업맞춤형 일자리창출 지원사업 실적

• 2021년도 취업 실적

(단위: 명, 백만 원)

| 훈련실적 | | | | 고용서비스 (B) | 기업지원 (C) | 일자리창출 (총계) (A+B+C) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 훈련인원 | 수료인원 | 취업인원 (A) | 취업률 | | | |
| 14,277 | 11,750 | 5,789 | 49.3 | 20,901 | 3,304 | 29,994 |

• 2021년도 사업 선정 현황

(단위: 건, 억 원)

| 자치단체 | 합계 | | 지역혁신 프로젝트 | | 일반사업 | | 고용안정 선제대응 패키지 | | 희망센터·고용위기 종합지원센터 | | 기숙사·통근버스 임차지원 | | 지역 인자위 지원 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 건 | 지원액 | 건 | 지원액 | 건 | 지원액 | 건 | 지원액 | 건 | 지원액 | 건 | 지원액 | 건 | 지원액 |
| 합 계 | 511 | 161,649 | 37 | 27,206 | 388 | 47,912 | 9 | 63,250 | 3 | 5,000 | 57 | 8,152 | 17 | 10,129 |
| 서울 | 54 | 6,068 | 3 | 1,517 | 50 | 3,896 | | | | | | | 1 | 655 |
| 부산 | 32 | 15,668 | 2 | 2,930 | 27 | 5,360 | 1 | 6,500 | | | 1 | 250 | 1 | 628 |
| 대구 | 29 | 7,493 | 2 | 2,900 | 25 | 3,702 | | | | | 1 | 293 | 1 | 598 |
| 인천 | 21 | 8,331 | 2 | 1,240 | 17 | 1,373 | 1 | 5,100 | | | | | 1 | 618 |
| 광주 | 25 | 12,626 | 3 | 2,634 | 19 | 2,720 | 1 | 6,500 | | | 1 | 200 | 1 | 572 |
| 대전 | 17 | 3,938 | 2 | 1,810 | 14 | 1,500 | | | | | | | 1 | 628 |
| 울산 | 24 | 11,215 | 3 | 1,020 | 17 | 1,975 | 1 | 6,600 | 1 | 1,000 | 1 | 71 | 1 | 549 |
| 세종 | 6 | 1,739 | 1 | 615 | 2 | 374 | | | | | 2 | 294 | 1 | 456 |
| 경기 | 59 | 7,170 | 2 | 1,385 | 49 | 4,007 | | | | | 7 | 1,079 | 1 | 699 |
| 강원 | 26 | 5,139 | 2 | 1,830 | 20 | 2,235 | | | | | 3 | 503 | 1 | 571 |
| 충북 | 30 | 8,992 | 3 | 1,120 | 20 | 1,793 | 1 | 4,800 | | | 5 | 667 | 1 | 612 |
| 충남 | 30 | 10,001 | 2 | 950 | 20 | 1,421 | 1 | 6,550 | | | 6 | 432 | 1 | 648 |
| 전북 | 33 | 18,457 | 2 | 1,050 | 23 | 3,686 | 1 | 10,500 | 1 | 2,000 | 5 | 627 | 1 | 594 |
| 전남 | 43 | 10,163 | 4 | 2,655 | 29 | 5,348 | | | | | 9 | 1,552 | 1 | 608 |
| 경북 | 39 | 16,327 | 2 | 1,160 | 28 | 5,253 | 1 | 8,400 | | | 7 | 935 | 1 | 579 |
| 경남 | 39 | 16,190 | 1 | 1,110 | 26 | 2,949 | 1 | 8,300 | 1 | 2,000 | 9 | 1,249 | 1 | 582 |
| 제주 | 4 | 2,132 | 1 | 1,280 | 2 | 320 | | | | | | | 1 | 532 |

# 3 (예비)사회적기업 일자리창출사업과 사회적기업 추진실적

## 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

- 일자리창출사업 참여기업으로 선정된 (예비)사회적기업은 일자리 참여자 1인당 월 2,107천 원(최저임금 수준의 인건비 및 사업주 부담 사회보험료 일부(10.073%)를 총 50명 한도로 지원받게 된다.
- 지원기간은 지원약정개시일로부터 12개월, 매 1년 단위로 재심사받아 최대 5년간 지원받을 수 있으며, 지원비율은 예비사회적기업(50%), 사회적기업(40%)이며, 취약계층 고용 시 추가 20% 지원 가능하다.

### 3) 2021년 추진실적

- 2021년에는 884억 원의 예산을 투입하여 전국 사회적기업 및 예비사회적기업에 근무하는 11,163명의 신규 일자리창출 참여근로자를 지원하였다.
- 사업별로는 일자리창출사업이 8,860명, 전문인력 지원사업은 2,303명을 지원하였다.

(단위: 명)

| 구분 | 총계 | 일자리창출사업 | 전문인력 |
|---|---|---|---|
| 인원수 | 11,163 | 8,860 | 2,303 |

## 나. 사회적기업 인증 및 지원제도

### 1) 인증 현황

2021년 12월 현재 총 5,711개소가 신청하여 3,794개소 인증(인증률 66.4%)
→ 이 중 3,215개 사회적기업이 활동 중

- 2007년 7월부터 2021년 12월 현재까지 활동 중인 사회적기업의 수는 3,215개소
  - 사회적목적 실현 유형별로는 일자리제공형(2,138개), 사회서비스제공형(228개), 혼합형(203개), 기타(창의혁신)형(385개), 지역사회공헌형(261개)이며
  - 조직형태는 상법상회사(2,004개), 민법상 법인(311개), 협동조합(278개), 비영리 민간단체(66개), 영농조합법인(109개), 사회복지법인(76개), 사회적협동조합(223개), 농업회사법인(146개), 기타법인 및 단체(2개)임
  - 분야별로는 환경(125개), 사회복지(134개), 문화(315개), 청소(269개), 간병가사(107개), 교육(283개), 보육(15개), 보건(18개), 관광운동(79개), 문화재(10개), 산림보전(17개), 고용(10개), 기타(1,833개)
  - 지역별로는 수도권 지역이 전체의 40% 이상을 차지

| 서울 | 부산 | 대구 | 인천 | 광주 | 대전 | 울산 | 경기 | 강원 | 충북 | 충남 | 전북 | 전남 | 경북 | 경남 | 제주 | 세종 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 565 | 152 | 118 | 202 | 136 | 92 | 110 | 561 | 182 | 135 | 126 | 183 | 172 | 217 | 158 | 83 | 23 |
| (17.7%) | (4.7%) | (3.7%) | (6.3%) | (4.2%) | (2.9%) | (3.4%) | (17.4%) | (5.7%) | (4.2%) | (3.9%) | (5.7%) | (5.3%) | (6.7%) | (4.9%) | (2.6%) | (0.7%) |

- 사회적기업의 유급근로자 수는 기업당 19.2명(인증 시 기준)이며
  ※ 10인 미만(1,830개소), 10~30인 미만(945개소), 30~100인 미만(344개소), 100인 이상(96개소)

### 2) 사회적기업 지원내용 및 2021년 지원실적

#### 경영 지원

- 사회적기업의 설립(인증) 및 운영에 필요한 경영 · 세무 · 노무 · 회계 등 경영컨설팅 및 정보 제공 등 지원
  - 예비 및 인증 사회적기업 대상 기초컨설팅 제공(350개소), 사회적기업 대상 전문컨설팅 제공(171개소)

### 금융 지원

- 사회적기업 대상 투자(정부 출자 모태펀드 운용) 및 크라우드펀딩 조성 지원
  - 모태펀드 투자조합 결성액 : ('11) 42억 원, ('12) 40억 원, ('13) 60억 원, ('15) 40억 원, ('18) 108억 원, ('20) 58억 원, ('21) 60억 원
  - 2021년 크라우드펀딩 펀딩금액 28억 원 조성, 총 149개 프로젝트 성공(성공률 79.6%)
- 주요 정책자금 안내자료 제작 및 설명회 개최
  - 2021년에 중소기업 정책자금을 통해 1,116.5억 원, 사회적경제기업 특례보증을 통해 162.8억 원, 사회적기업 나눔보증을 통해 600.5억 원 지원

### 공공기관의 우선구매

- 사회적기업이 생산하는 생산품이나 서비스의 우선구매를 촉진해야 하는 등 사회적기업에 보호된 시장 제공(2021년 공공기관 사회적기업제품 구매실적 1조 8,171억 원)

### 세제 지원

- 사회적기업에 법인세 · 소득세 3년간 100%, 그 후 2년간 50% 감면
- 내국법인이 사회적기업에 기부하는 경우 지정기부금으로 인정(기부금의 손금산입으로 소득공제 혜택 부여)하여 법인 소득의 10% 범위 내에서 손금 산입 처리
- 사회적기업이 고유업무 수행을 위해 지출하는 기부금의 20% 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 192,820원)
  - 2021년 6,790백만 원 지원

### 재정 지원

- 예산의 범위 내에서 사회서비스를 제공하는 사회적기업에 대하여 공모 · 심사를 통해 인건비, 운영경비 등 재정적 지원(사회적기업 육성법 제14조)
  - 일자리창출사업에 참여하는 경우, 참여자 1인당 인건비 및 사업주 부담 사회보험료 일부(10.073%) 지원(월 2,107천 원 한도, 2022년)
  - 사업개발비 지원사업에 참여하는 경우, 기술개발, 판로개척, 시장수요조사 등에 사용할 수 있는 지원금을 지원(사회적기업 1억 원, 예비사회적기업 5천만 원 한도)
  - 사회적기업이 전략기획, 회계, 마케팅 등 사업 운영에 필요한 전문인력을 고용하는 경우, 전문인력 1인당 250만 원을 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(권역별 통합지원기관)
- 대학 등에 사회적기업가 양성 아카데미 과정 설치 지원
  - 사회적경제 창업입문과정, 교육전문가 양성과정, 맞춤형 아카데미 등을 개설하여 운영
- 사회적기업가 육성
  - 사회적기업 창업을 준비 중인 자를 선발하여 사회적 목적 실현부터 사업화까지 사회적기업 창업의 모든 과정을 지원('11~'21년 6,024팀 육성, 5,614팀이 창업 성공)
- 소셜벤처 경연대회
  - 창의적 아이디어를 가진 청소년 및 일반인을 대상으로 경연대회를 통해 혁신적인 사회적 기업 아이디어 발굴('21년 956개팀 참가하여 총 39개팀 입상)

# 4 국민취업지원제도(한국형 실업부조) 사업 현황

## 가. 사업개요

• 고용보험 등 기존 고용안전망의 사각지대에 있는 저소득 구직자·청년·경력단절여성 등 취업취약계층 대상 취업지원, 소득지원을 함께 제공하는 한국형 실업부조('21.1.1. 시행)

## 나. 취업지원 대상 및 지원내용




• 개인별 역량·의지에 따른 직업훈련·일경험·복지 프로그램 연계 등 취업지원서비스 제공

* (취업지원) 직업훈련, 일경험, 복지프로그램(생계, 의료, 금융, 돌봄서비스 등) 연계
(구직활동지원) 동행면접, 이력서·면접 컨설팅, 일자리정보 제공, 채용박람회, 취업알선 등

• 구직촉진수당(Ⅰ유형) 최대 300만 원(50만 원×6개월), 취업활동비용(Ⅱ유형) 지원

• 개인별 취업활동계획(IAP)에 따른 구직활동 의무 부여 → 미이행 시 수당 지급 중단

## 다. 2021년 실적

(단위: 백만 원, %)

| 인원 | | | 예산 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 계획 | 실적 | 비율 | 예산액 | | | | 실적 | 비율 (당초대비) |
| | | | 계 | 당초예산 | 추경 | 전용 | | |
| 640,000 | 422,605 | 66.0 | 1,402,965 | 1,189,059 | 192,906 | 21,000 | 1,111,579 | 79.2 |

# 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·도입절차




## 고용절차

| < 일반외국인근로자(E-9) > |
|---|
| 1. 내국인 구인노력 → 2. 외국인 고용허가 신청 → 3. 고용허가서 발급 → 4. 근로계약 체결 → 5. 사증발급인정서 발급 → 6. 외국인근로자 입국 및 취업교육 → 7. 사업장 배치, 사업장 고용 및 체류지원 |

| < 외국국적동포(H-2) > |
|---|
| 1. 내국인 구인노력 → 2. 특례고용가능확인서 발급 → 3. 근로계약 체결 → 4. 근로개시 신고 |

## 나. 도입현황

### 총괄

(단위: 명)

| 구 분 | 2015년 12월 | 2016년 12월 | 2017년 12월 | 2018년 12월 | 2019년 12월 | 2020년 12월 | 2021년 12월 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 일반고용허가제 | 51,019 | 59,822 | 50,837 | 53,855 | 51,365 | 6,688 | 10,501 |

자료출처: 한국고용정보원, EPS 시스템

### 업종

(단위: 명)

| 구 분 | 연도별 | 2015년 | 2016년 | 2017년 | 2018년 | 2019년 | 2020년 | 2021년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 일반고용허가제 | 총 계 | 51,019 | 59,822 | 50,837 | 53,855 | 51,365 | 6,688 | 10,501 |
| | 제조업 | 40,223 | 47,425 | 39,415 | 43,695 | 40,208 | 4,806 | 7,455 |
| | 건설업 | 2,228 | 2,593 | 1,846 | 1,405 | 1,651 | 207 | 595 |
| | 농축산업 | 5,949 | 7,018 | 6,855 | 5,820 | 5,887 | 1,388 | 1,841 |
| | 서비스업 | 71 | 68 | 100 | 90 | 99 | 1 | 18 |
| | 어 업 | 2,548 | 2,718 | 2,621 | 2,845 | 3,520 | 286 | 592 |

자료출처: 한국고용정보원, EPS 시스템

### 국가별

(단위: 명)

| 구 분 | 연도별 | 2015년 | 2016년 | 2017년 | 2018년 | 2019년 | 2020년 | 2021년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 일반고용허가제 | 소 계 | 51,019 | 59,822 | 50,837 | 53,855 | 51,365 | 6,688 | 10,501 |
| | 필리핀 | 4,590 | 4,820 | 4,299 | 4,766 | 4,575 | 409 | 251 |
| | 태 국 | 5,122 | 6,212 | 5,776 | 6,195 | 5,236 | 627 | 2,928 |
| | 인 니 | 5,482 | 5,664 | 3,717 | 6,923 | 6,202 | 641 | 173 |
| | 스리랑카 | 5,000 | 6,619 | 3,435 | 3,414 | 3,579 | 500 | 1,108 |
| | 베트남 | 4,906 | 7,100 | 5,864 | 3,744 | 6,471 | 260 | 957 |
| | 몽 골 | 1,151 | 1,015 | 1,398 | 793 | 785 | 63 | 176 |
| | 캄보디아 | 7,820 | 8,288 | 7,647 | 6,626 | 7,773 | 2,172 | 3,477 |
| | 기 타 | 24,768 | 28,392 | 26,348 | 28,020 | 24,517 | 4,188 | 1,431 |

자료출처: 한국고용정보원, EPS 시스템

# Ⅳ 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 · 방식개편 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 사회 만들기를 위한 여건 조성
- 2014년: 현장 맞춤형 인력양성 기반 확충 및 공감대 형성
- 2015년: 일학습병행제 및 NCS 확산을 통한 능력중심사회의 제도적 기반 마련
- 2016년: 4차 산업혁명 대비 선도인력 양성
- 2017년: 혁신과 포용적 성장을 위한 직업능력개발 기반 마련
- 2018년: 중소기업 재직자 훈련참여 활성화 방안 마련
- 2019년: 직업능력개발 혁신방안 마련
- 2020년: 국민내일배움카드 시행
- 2021년: 국민 평생 직업능력 개발 지원방안 마련 및 디지털 핵심 실무인재 양성 사업 본격 추진

**1995년 고용보험제도 도입으로 모든 기업·근로자에 대해 노동시장 단계별로 평생 능력개발을 지원할 수 있는 체계 구축**

### 노동시장 단계별 직업능력개발 지원체계

| 단계 | 정규교육시기 | 노동시장진입시기 | 재직시기 | 실업시기 |
|---|---|---|---|---|
| 대상 | • 중도탈락자<br>• 비진학청소년 | • 미취업자(청년실업자)<br>• 비경활자(여성, 고령자 등) | • 근로자 | • 실업자 |
| 종류 | • 기능사양성과정<br>• 신규실업자훈련 | • 신규실업자훈련 | • 재직자훈련 | • 전직실업자훈련 |

자료: 교육인적자원부(교육통계연보), 통계청 연간고용동향

**평생능력개발에 대한 수요가 증가함에 따라 직업능력개발에 대한 정부의 재정 투자를 확대 중**

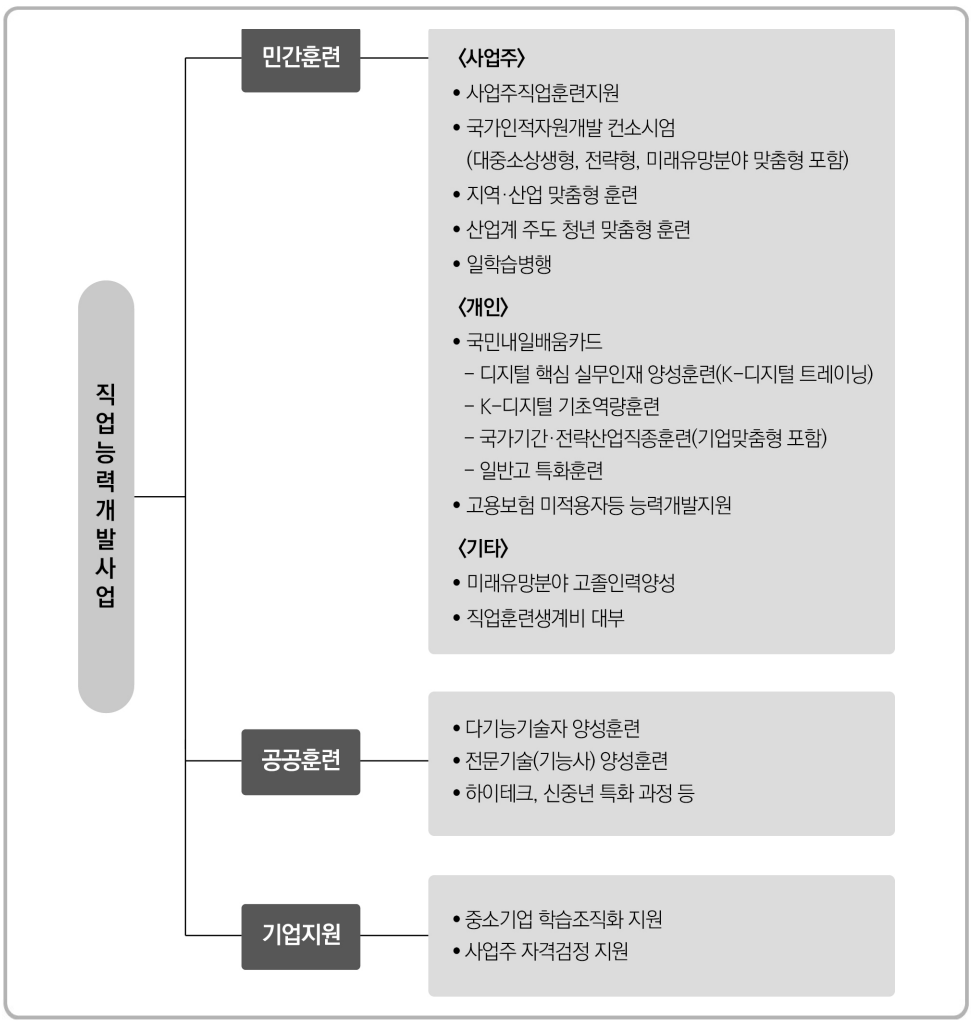
### 연도별 직업능력개발 재정투자 추이

(단위: 억 원)

| 구 분 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 전 체 | 17,849 | 21,170 | 23,453 | 23,928 | 25,843 | 24,283 | 26,012 | 28,816 |
| 고용보험기금<br>(근로자복지<br>진흥기금포함) | 14,617 | 17,391 | 19,686 | 19,787 | 20,819 | 19,039 | 20,311 | 20,057 |
| 일반회계<br>(농특, 광특, 지특<br>포함) | 3,232 | 3,779 | 3,766 | 4,141 | 5,024 | 5,244 | 5,701 | 8,759 |

## 직업능력개발 사업 분류

- 직업능력개발사업(국민 평생 직업능력 개발법 제2조)
  - 직능사업: 직업능력개발훈련 + 훈련과정 · 매체개발 + 조사 · 연구 등
- 직업능력개발훈련 종류



# 2 직업능력개발사업 소개

## 가. 국민내일배움카드

### 지원대상

- 공무원, 사립학교 교직원, 고소득 자영업자·대규모기업 근로자,특수형태근로자*, 만 75세 이상, 졸업예정자 이외 고등학교 재학생, 졸업까지 남은 수업연한이 2년을 초과하는 대학재학생 등을 제외한 모든 국민

  * 연매출 1억 5천만 원 이상 자영업자, 월 임금(소득) 300만 원 이상 대규모 기업 근로자(만 45세 미만), 월 소득 300만 원 이상 특수형태근로자

### 지원내용

- (훈련비) 실업·재직 등 경제활동 상태와 관계없이 1인당 5년간 300~500만 원 한도 내 훈련비 지급

  * 국기직종 훈련과정, 일반고 특화과정, 디지털 신기술 과정은 훈련비가 계좌 한도 금액을 넘더라도 전액 지원

- 300만 원 우선 지원 후 상담결과 및 소득수준, 고용형태 등에 따라 최대 200만 원 추가 지급

  * 200만 원 추가지원: 기준 중위소득 60% 이하
  * 100만 원 추가지원: 비정규직, 우선지원대상기업 종사자, 고용위기지역 및 특별고용지원업종 대상자

- 취업률, 소득수준 등에 따라 자부담 차등 부과

**직종별 평균 취업률에 따른 자부담률(%)**

| 구 분 | | 직종 평균 취업률 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 70% 이상 | 60~70% | 50~60% | 40~50% | 40% 미만 |
| 대상 | 일반훈련생 | 15 | 25 | 35 | 45 | 55 |
| | 국민취업지원제도 2유형 중 청년 및 중장년 | | | 30 | 40 | 50 |
| | 국민취업지원제도 1유형 및 2유형 중 특정계층 | 0 | | | | 20 |

- (훈련수당) 총 140시간 이상 훈련과정을 수강하는 실업자 등에게 월 최대 116천 원 지급(단위기간 1개월 출석률 80% 이상)

## 나. 사업주 직업훈련지원금

### 훈련구분

- 사업주가 피보험자, 채용예정자 그리고 직업안정기관에 구직등록한 자를 대상으로 실시하는 직업능력개발훈련과정으로 훈련실시 주체에 따라 자체훈련 · 위탁훈련으로, 그 내용과 대상에 따라 양성훈련 · 향상훈련 · 전직훈련으로 구분하고, 훈련실시 방법에 따라 집체훈련 · 현장훈련 · 원격훈련(인터넷 · 우편 · 스마트 훈련방식) · 혼합훈련으로 구분한다.

### 지원내용

- 훈련비: NCS직종별 훈련비용 기준단가에 훈련시간과 훈련수료인원, 기업규모별 지원율*을 곱해 산출한 금액
  * 자체 · 집체훈련의 경우: 우선지원대상 100%, 1,000인 미만 60%, 1,000인 이상 40%
- 식비 및 기숙사비: 1일 평균 5시간 이상 훈련을 실시하고 식사 및 기숙사를 제공하는 경우 식비는 1일 3,300원까지, 숙식비는 1일 14,000원(1월 330,000원)까지 지원
- 훈련수당: 구직자, 채용예정자에게 월평균 120시간 이상의 양성훈련을 1개월 이상 실시하고 훈련수당을 지급한 경우 월 20만 원 한도 지원

## 다. 중소기업 및 비정규직근로자 특화훈련

### 1) 국가인적자원개발컨소시엄

| 지원항목 | 지 원 내 용 |
|---|---|
| 시설 · 장비비 | 연간 최대 15억 원까지 소요비용의 80% 이내에서 지원,<br>참여 7년째부터 매년 훈련실적 및 성과 등을 평가하여 차등지원 |
| 인건비 및 일반운영비 | 사업운영에 필요한 전담인력 인건비(80%) 및 일반운영비(100%)를 연간 4억 원 이내로 지원하고 매년 성과평가 결과에 따라 차등지원 |
| 프로그램개발비 | 연간 1억 원 이내 지원 |

## 2) 중소기업학습조직화 지원

| 유 형 | 지원내용 | 지원금 |
|---|---|---|
| 학습조 성과지원금 | • **근로자의 학습모임을 위한 학습 활동비 지원**<br>- 학습주제 : 직무와 관련하여 근로자의 직무능력향상에 도움이 되는 문제해결 중심의 주제<br>※ 외국어 및 사무능력향상 과정 제외<br>- 학습조 수 : (신규) 최대 4개, (계속) 최대 6개 (우수 2,3년 차 최대 8개)<br>- 구성인원 : 5인 이상 10인 이하<br>- 운영기간 : (신규)6개월, (계속)8개월<br>- 학습모임을 위한 운영비, 강사료, 교재구입비, 교재인쇄비, 재료비 등 지원<br><br>• **학습조직화 활성화를 위한 교육 지원**<br>- CEO 연수<br>- 학습리더 및 조장 역량교육<br>※ 단, 공단에서 선정한 교육기관의 교육에 한함<br><br>• **학습리더 및 학습조장 활동비**<br>- 학습리더 : 기업당 1명<br>- 학습조장 : 학습조당 1명<br>- 학습조 모임의 효율적 수행과 성과 제고를 위해 CEO 관심제고, 지원금 관리 및 기타 행정업무 등 수행 | • **학습조 활동비**<br>- (신규)120만 원 한도 (일반) 200만 원 한도<br>- (우수) 280만 원 한도<br>※ 특정 달에 전체 비용의 1/3 이상 집행할 수 없음<br>* 부가세는 기업 부담 (기업부담금과는 별도로 부담)<br><br>• **학습조직화 활성화를 위한 교육비**<br>- 기업당 100만 원 한도<br><br>• **학습리더 및 학습조장 활동비**<br>- 월 9만 원 한도(학습조장)<br>- 월 22.5만 원 한도(학습리더)<br>* 학습리더는 학습조장 수당을 중복 지급할 수 없음<br><br>* 단, 학습조장 중 학습리더에게는 월 20만 원 한도지원(기업당 1인에 한함, 중복불가)<br>- 단, 기업이 지원금으로 지급한 금액의 100분의 90지원<br>* 부가세는 기업 부담 (기업부담금과는 별도로 부담) |
| 우수학습 활동지원 (계속기업) | •**사내 학습조 경진대회 지원(기업 주관)**<br>**- 지식제안, 지식마일리지 우수자 포상금**<br>**- 사내 학습조 경진대회 포상금** | • **사내학습조 경진대회 포상금**<br>**- 일반기업 90만 원 한도**<br>**- 우수기업 180만 원 한도**<br>※ 기업이 지원금으로 지급한 금액의 100분의 90지원<br>* 부가세는 기업 부담 (기업부담금과는 별도로 부담) |
| 외부전문가 지원 | • **학습조직화 지원기업의 네트워크 활동비 지원**<br>- 학습조직화를 위한 컨설팅 프로그램 지원<br>- 학습조직화 학습리더 전담자 대회/워크숍<br>- 우수기업 현장방문 학습 지원 | • **외부전문가 지원**<br>- 중소기업 훈련지원센터(권역별) 신청<br>- 대상 : (신규기업) 필수, (계속기업) 선택<br>* 기업당 250만 원 지원(별도예산) |
| 학습네트 워크지원 | • **학습조직화 지원기업의 네트워크 활동비 지원**<br>- 학습조직화를 위한 컨설팅 프로그램 지원<br>- 학습조직화 학습리더 전담자 대회/워크숍<br>- 우수기업 현장방문 학습 지원 | • **학습 네트워크 활동비**<br>- 기업당 50만 원 한도<br>(단, 종료기업은 기업당 30만 원 한도) |
| 학습인프라 구축 지원 (우수기업) | • **학습모임을 위한 학습공간 구축 지원**<br>- 근로자의 학습모임과 활동을 지원하기 위하여 별도로 학습공간을 구축할 경우 이에 소요되는 기자재 등 구입비용 지원<br>※ 지원대상은 예산범위 내 별도로 정함 | • **학습공간 구축 지원**<br>- 기업당 1,500만 원 한도<br>- 기업이 학습공간 구축비로 지급한 금액의 100분의 75 지원<br>* 부가세는 기업 부담 (기업부담금과는 별도로 부담) |

## 3 직업능력개발사업 예산

(단위: 백만 원, 명)

| 사 업 명 | '19년 | | '20년 | | '21년 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 집행액 | 인원 | 집행액 | 인원 | 집행액 | 인원 |
| 총 계 | 2,301,762 | 4,745,682 | 2,215,892 | 3,286,493 | 2,665,177 | 3,697,970 |
| 일반회계 | 503,885 | 48,248 | 558,796 | 353,793 | 721,422 | 371,439 |
| ○ 내일배움카드(일반) | 74,500 | 40,805 | 91,018 | 13,394 | 154,862 | 27,852 |
| ○ 미래유망분야고졸인력양성 | 1,280 | - | 840 | - | 840 | - |
| ○ 한국산업인력공단출연 | 130,830 | - | 141,482 | - | 189,880 | - |
| - 한국산업인력공단운영지원 | 126,772 | - | 136,310 | - | 137,156 | - |
| - 직업능력개발인프라구축 | - | - | - | - | 22,201 | - |
| - 숙련기술장려사업 | - | - | - | - | 24,049 | - |
| - 한국산업인력공단(정보화) | 4,058 | - | 5,172 | - | 6,474 | - |
| ○ 한국폴리텍대학출연 | 191,400 | - | 212,067 | - | 236,216 | 14,954 |
| - 한국폴리텍대학운영지원 | 171,431 | - | 190,578 | - | 210,357 | 14,954 |
| - BTL 정부지급금 | 19,969 | - | 21,489 | - | 25,859 | - |
| ○ 한국기술교육대학교출연 | 104,859 | 4,857 | 112,418 | 337,400 | 117,996 | 325,939 |
| - 직업능력개발담당자양성 및 훈련매체개발 | 55,007 | 4,857 | 54,814 | 337,400 | 79,783 | 325,939 |
| - 한국기술교육대학운영지원 | 46,517 | - | 54,326 | - | 35,010 | - |
| - BTL 정부지급금 | 3,335 | - | 3,278 | - | 3,203 | - |
| ○ 고용보험미적용자 등 능력개발지원 | 873 | 2,586 | 786 | 2,999 | 366 | 2,694 |
| ○ 직업능력개발심사평가 | - | - | - | - | 21,080 | - |
| ○ 기본경비(직업능력정책국, 총액) | 31 | - | 31 | - | 31 | - |
| ○ 기본경비(직업능력정책국, 비총액) | 112 | - | 154 | - | 151 | - |
| 특별회계 | 500 | 427 | 96 | - | 96 | - |
| ○ (지특)신규실업자 등 직업훈련 | 288 | 169 | - | - | - | - |
| ○ (지특)자치단체직업능력개발지원(제주) | 212 | 258 | - | - | - | - |
| ○ (균특)내일배움카드운영지원 | - | - | 96 | - | 96 | - |

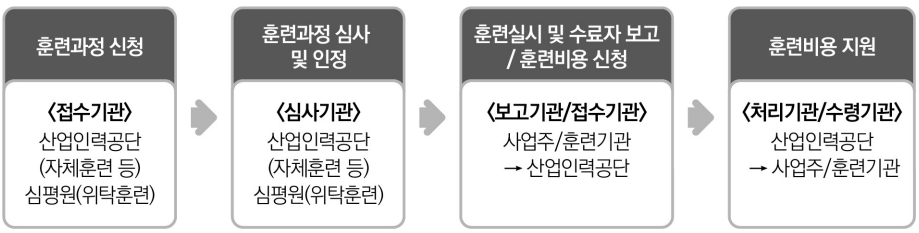
| 사 업 명 | '19년 | | '20년 | | '21년 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 집행액 | 인원 | 집행액 | 인원 | 집행액 | 인원 |
| 고용보험기금 | 1,797,377 | 4,697,007 | 1,657,000 | 2,932,700 | 1,943,660 | 3,326,531 |
| ㅇ 사업주직업훈련지원금 | 484,817 | 3,464,962 | 244,096 | 2,084,292 | 284,803 | 2,158,463 |
| ㅇ 내일배움카드(고보) | 802,136 | 961,402 | 718,714 | 704,719 | 987,042 | 1,030,039 |
| - 전직실업자능력개발지원 | 646,988 | 185,696 | | | | |
| - 국가기간 · 전략산업직종훈련 | | | | | | |
| - 근로자능력개발지원 | 155,148 | 775,706 (비용지급건수) | | | | |
| ㅇ 중소기업능력개발지원 | 155,500 | 229,706 | 112,353 | 62,557 | 99,086 | 62,478 |
| - 국가인적자원개발컨소시엄지원 | 155,500 | 229,706 | 112,353 | 62,557 (전략형) | 99,086 | 62,478 (전략형) |
| ㅇ 기타 능력개발지원 | 18,542 | - | 17,965 | - | - | - |
| - 직업능력개발심사평가 | 18,542 | - | 17,965 | - | (회계이관) | - |
| - 4차산업혁명미래유망분야선도 고졸인력 양성사업 | (이관) | - | - | - | - | - |
| ㅇ 한국산업인력공단 능력개발사업지원 | 166,560 | - | 360,782 | 34,339 | 324,649 | 32,662 |
| - 중견·중소기업현장훈련지원 | 12,377 | - | 7,300 | - | 11,523 | - |
| - 직업능력개발 인프라 구축 | 37,988 | - | 26,911 | - | (회계이관) | - |
| - 숙련기술장려사업 | 29,156 | - | 21,881 | - | (회계이관) | - |
| - 외국인력고용지원 | 2,441 | - | 2,441 | - | 2,318 | - |
| - 산업현장일학습병행지원 | 84,598 | - | 302,249 | 34,339 | 310,808 | 32,662 |
| ㅇ 한국폴리텍대학 능력개발사업지원 | 130,358 | 33,845 | 99,815 | 29,673 | 73,656 | 12,988 |
| - 기능인력양성 및 장비확충(폴리텍) | 130,358 | 33,845 | 99,815 | 29,673 | 73,656 | 12,988 |
| ㅇ 능력개발융자지원(융자) | 37,956 | 7,092 | 101,808 | 17,120 | 173,005 | 29,901 |
| - 직업훈련생계비대부(융자) | 37,956 | 7,092 | 101,808 | 17,120 | 173,005 | 29,901 |
| ㅇ 기타(운영비, 직능원) | 1,508 | - | 1,467 | - | 1,419 | - |

* 2019년부터 '4차산업혁명미래유망분야선도고졸인력양성', '직업능력개발담당자양성 및 훈련매체개발' 사업은 고용보험기금에서 일반회계로 이관
* 2020년부터 '실업자등능력개발지원'은 '내일배움카드(일반)'로 변경, '전직실업자등능력개발지원(국가기간·전략산업직종훈련 포함)' 사업과 '근로자능력개발지원' 사업은 '내일배움카드(고보)'로 통합·변경
* 2021년부터 '직업능력개발심사평가', '직업능력개발 인프라 구축', '숙련기술장려사업' 사업은 고용보험기금에서 일반회계로 이관
* '직업능력개발담당자양성 및 훈련매체개발' 인원은 직업훈련교원 및 HRD담당자 양성, 직업훈련교원 재·향상연수, 평생능력개발 온라인훈련 포함
* 사업주와 근로자 인원은 2019년까지는 기금결재일자 지급연인원수 기준이였으나, 2020년부터 훈련시작일자 연인원 기준으로 통일하여 추출
* 공란은 별도의 실적이 관리되지 않음

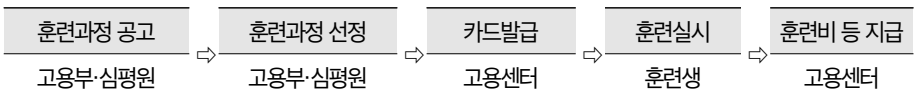
# 4 직업능력개발사업 현황

## 재직자 직업능력개발

• 사업주 직업능력개발훈련 지원절차




• 국민내일배움카드 지원절차




• 재직자 직업능력개발 실적

- 2021년 12월 말 기준 재직자를 위한 훈련지원 사업장 수는 전체 고용보험 가입사업장 2,511,690개소의 4.1%인 104,173개소이며, 재직자 수혜인원은 전체 피보험자 14,550,033명의 16.1%인 2,343,757명인 것으로 나타났다.

### 2021년 재직자 직업능력개발 사업 추진실적

(단위: 개소, 명, 건)

| 구 분 | 고용보험 가입 사업장 | 피보험자 수 | 지원사업장 | 수혜인원(건수) |
|---|---|---|---|---|
| 지원실적 | 2,511,690 | 14,550,033 | 104,173 | 2,343,757 |

※ 재직자훈련 실적 = 사업주직업훈련지원, 국가인적자원개발컨소시엄훈련(대중소상생형, 지역·산업맞춤형, 미래유망분야, 산업계주도 청년맞춤형 포함), 일학습병행, 국민내일배움카드(재직자) 합계
※ 지원사업장은 규모세분류에 따른 비용사업장 수임
※ 수혜인원은 기금결재일자 지급연인원 수 기준임

• 사업장 규모별 현황

- 보험료 납입금액 대비 훈련지원금을 의미하는 훈련비지원율을 살펴보면 300인 이상 사업체는 4.1%인 반면, 300인 미만 사업체는 38.5%로 높은 지원율을 보였다.

### 기업 규모별 재직자 훈련비 지원실적

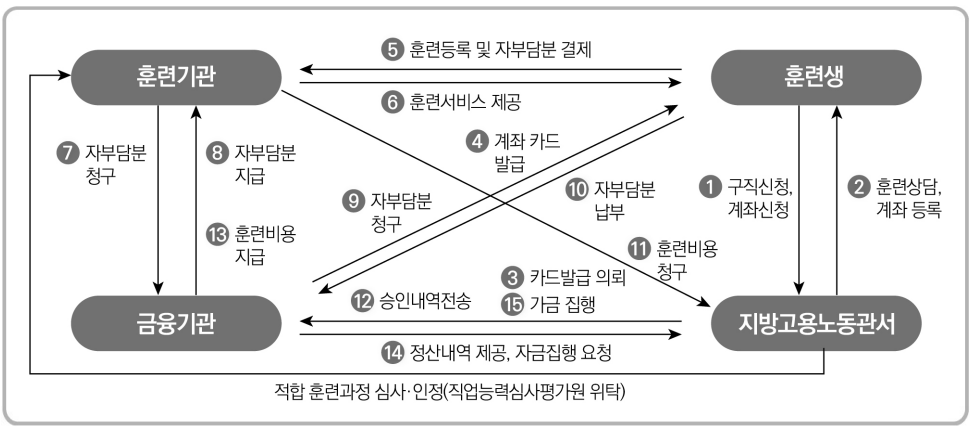
('21.12월 기준, 단위: 억 원)

| 구 분 | 계 | 300인 미만 | 300인 이상 |
|---|---|---|---|
| 납부보험료(A) | 32,233 | 12,504 | 19,729 |
| 지원금(B) | 5,621 | 4,817 | 804 |
| 훈련비지원율(B/A) | 17.4 | 38.5 | 4.1 |

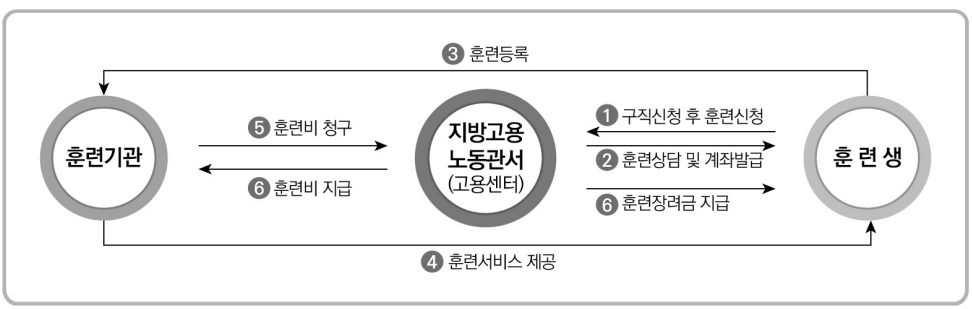
※ 재직자훈련 실적 = 사업주직업훈련지원, 국가인적자원개발컨소시엄훈련(대중소상생형, 지역·산업맞춤형, 미래유망분야, 산업계주도 청년맞춤형 포함), 일학습병행, 국민내일배움카드(재직자) 합계
※ 지원금은 기금결재일자 총 지급금액 기준임

### 국민내일배움카드 직업능력개발

• 국민내일배움카드 지원절차




• 국가기간 · 전략산업직종훈련 지원절차




• 실시현황
  - 2021년도 실업자 직업능력개발은 669천 명에 대하여 훈련을 실시하였다.

### 연도별 실업자 직업능력개발 실시인원

(단위: 천 명)

| 구 분 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 훈련인원 | 226 | 251 | 239 | 227 | 427 | 669 |

- 실업자 직업능력개발 사업별 실시현황을 살펴보면 일반직종 훈련 58.8천 명, 국가기간 · 전략산업 직종훈련 8.1천 명이 훈련을 실시하였다.

### 실업자 직업능력개발 사업별 실시현황

(단위: 명)

| 구 분 | | '16년 | | '17년 | | '18년 | | '19년 | | '20년 | | '21년 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 계 획 | 실 시 | 계 획 | 실 시 | 계 획 | 실 시 | 계 획 | 실 시 | 계 획 | 실 시 | 계 획 | 실 시 |
| 국민내일배움카드(실업자) | 전직실업자훈련 | 154,733 | 138,137 | 110,307 | 147,885 | 135,993 | 142,350 | 150,952 | 125,434 | 254,720 | 355,513 | 308,142 | 588,466 |
| | 신규실업자훈련 | 50,713 | 28,760 | 32,143 | 31,019 | 29,865 | 30,939 | 58,064 | 40,805 | | | | |
| 지역실업자훈련 | | 241 | 437 | 217 | 372 | 206 | 283 | 290 | 258 | - | - | - | - |
| 국가기간·전략산업직종훈련 | | 85,312 | 58,947 | 75,475 | 71,450 | 79,790 | 65,663 | 78,100 | 60,262 | 91,365 | 71,593 | 92,759 | 80,997 |

※ 지역실업자훈련은 2014년까지 자치단체직업능력개발지원, 농어민지역실업자직업훈련 포함, 2015년부터 자치단체직업능력개발지원을 의미, 지역실업자훈련은 2019년 사업 폐지
※ '17.2월 EIS 통계 모델 및 데이터가 정비됨에 따라 기존 데이터 변동 있음
※ 자료산출 기준: 전직실업자훈련, 신규실업자훈련은 훈련을 실시한 순수 실시훈련생 수(순인원), 지역실업자훈련, 국가기간 · 전략산업직종훈련은 훈련과정에 참여한 중복 실시훈련생 수(연인원), 2020년부터 국민내일배움카드(실업자), 국가기간 · 전략산업직종훈련은 훈련과정에 참여한 중복 실시훈련생 수(연인원)

- 훈련실시 및 취업현황
  - 2021년도 훈련실시인원 669,463명, 취업률은 2022년 7월 말 기준으로 확인

### 연도별 훈련실시자 취업률

(단위: %)

| 구 분 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 취업률 | 52.4 | 55.0 | 54.3 | 56.0 | 55.5 | 54.2 |

※ 내일배움카드(신규+전직), 국가기간 · 전략산업직종 총괄
※ 해당연도 종료과정의 취업률은 익년 7월 말 기준으로 실적 산출
※ 취업률 산식 변경: 수료 후 취업인원/수료인원(고용보험 미가입자 포함)
※ 자료산출 기준: 훈련종료일자 순인원 기준

• 훈련생 구성비율

2021년 훈련생 구성비는 남성이 32.1%, 여성이 67.9%를 차지하였고, 연령별로는 40세 이상이 45.1%로 가장 높았으며, 30세~39세가 17.5%, 29세 이하가 37.4%를 차지하였다.

**훈련생 구성현황** (단위: 명, %)

| 구분 | 성별 | | | 연령별 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 소계 | 남성 | 여성 | 29세 이하 | 30~39 | 40~49 | 50세 이상 |
| 2016년 | 226,281 | 87,631 | 138,650 | 109,496 | 46,904 | 37,034 | 33,562 |
| | 100.0 | 38.7 | 61.3 | 48.2 | 20.7 | 16.3 | 14.8 |
| 2017년 | 250,726 | 95,327 | 155,399 | 125,137 | 46,347 | 37,848 | 42,054 |
| | 100.0 | 38.0 | 62.0 | 49.8 | 18.4 | 15.1 | 16.7 |
| 2018년 | 239,235 | 91,947 | 147,288 | 123,043 | 39,628 | 33,351 | 43,792 |
| | 100.0 | 38.4 | 61.6 | 51.3 | 16.5 | 13.9 | 18.3 |
| 2019년 | 212,160 | 80,874 | 131,286 | 103,055 | 34,750 | 30,777 | 44,069 |
| | 100.0 | 38.1 | 61.9 | 48.5 | 16.3 | 14.5 | 20.7 |
| 2020년 | 427,106 | 150,196 | 276,910 | 178,666 | 73,431 | 70,117 | 104,892 |
| | 100.0 | 35.2 | 64.8 | 41.8 | 17.2 | 16.4 | 24.6 |
| 2021년 | 669,463 | 214,945 | 454,518 | 250,371 | 117,055 | 116,718 | 185,319 |
| | 100.0 | 32.1 | 67.9 | 37.4 | 17.5 | 17.4 | 27.7 |

※ 내일배움카드(신규+전직), 국가기간 · 전략산업직종훈련, 지역실업자 총괄
※ '17.2월 EIS 통계 모델 및 데이터가 정비됨에 따라 기존 데이터 변동 있음
※ 익년 1월 마감통계 기준, 연령별은 훈련시작일자 기준 만 연령으로 구간변동이 있을 경우 성별 합계와 불일치할 수 있음

# 5 공공직업능력개발 현황

## 한국폴리텍대학 기술 · 기능인력 양성현황 실적-2년제 학위(다기능기술자)과정

(단위: 명)

| 학 과 \ 연 도 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 |
| 계 | 6,207 | 6,261 | 6,231 | 6,567 | 6,928 | 7,179 | 7,047 | 6,982 | 6,698 | 6,896 | 6,682 |
| 3D프린팅융합디자인과 | | | | | | | | | 40 | 50 | |
| CAD&모델링과 | 50 | 55 | 58 | 55 | 53 | 55 | 39 | 44 | 37 | | |
| IT융합제어과 | | | | | | | | | 36 | 46 | 48 |
| IT응용제어과 | | | | 40 | 40 | 40 | 41 | 38 | 42 | 37 | 47 |
| LCD반도체시스템과 | | 42 | 70 | 73 | 76 | 1 | | | | | |
| SG전기전자제어과 | | | 87 | 73 | 82 | 86 | 91 | 96 | | | |
| 건축과 | | | 16 | 17 | 15 | 25 | | | | | |
| 건축리모델링과 | 18 | | | | | | | | | | |
| 건축설계과 | | | | | 21 | 21 | 22 | 19 | 18 | 23 | 27 |
| 건축설비자동화과 | 103 | 25 | | | | | | | | | |
| 광전자과 | 79 | 32 | 39 | 42 | 42 | 65 | 54 | | | | |
| 그린건축과 | | | | | | | 28 | 27 | 22 | 29 | 40 |
| 그린에너지설비과 | | 77 | 77 | 85 | 116 | 107 | 116 | 92 | 108 | 119 | 86 |
| 금형디자인과 | | | 67 | 254 | 416 | 444 | 415 | 417 | 367 | 344 | 326 |
| 기계시스템과 | | | 123 | 195 | 217 | 227 | 232 | 217 | 270 | 226 | 301 |
| 기계시스템설계과 | | | | | | | | | | 46 | 35 |
| 기계품질측정과 | | | | | | | | | | | 52 |
| 나노측정과 | 88 | 80 | 92 | 84 | 82 | 74 | 68 | 33 | 52 | 61 | 23 |
| 나노응용기계과 | | | | | | | | 51 | 22 | | |
| 녹색산업설비과 | | | 56 | 42 | 53 | 55 | 55 | 60 | 48 | 47 | 53 |
| 니트디자인과 | 25 | 20 | 15 | | | | | | | | |
| 디스플레이전자과 | | | | 35 | 45 | | | | | | |
| 디지털디스플레이전자과 | 39 | 29 | 42 | | | | | | | | |
| 디지털디자인과 | 44 | | | | | | | | | | |
| 디지털방송과 | 55 | 40 | 46 | 46 | 48 | 44 | 59 | 50 | 45 | 52 | 43 |
| 디지털전자과 | | 33 | 40 | | | | | | | | |
| 디지털정보과 | 24 | 27 | 27 | 28 | 2 | | | | | | |

| 학과 \ 연도 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 |
| 디지털콘텐츠과 | | | 52 | 51 | 50 | 46 | 93 | 97 | 57 | 58 | 57 |
| 데이터분석과 | | | | | | | | 15 | 5 | 17 | 25 |
| 로봇시스템과 | 56 | 16 | | | | | | | | | |
| 로봇자동화과 | 47 | 57 | 61 | 80 | 96 | 113 | 108 | 82 | 75 | 75 | |
| 멀티미디어과 | 74 | 66 | 23 | | | | | | | | |
| 메카트로닉스과 | 247 | 290 | 264 | 373 | 392 | 507 | 575 | 469 | 428 | 495 | 407 |
| 모바일정보통신과 | 55 | | | | | | 59 | 64 | 53 | 50 | 65 |
| 미디어콘텐츠과 | 41 | 48 | 42 | 87 | 65 | 76 | 25 | 22 | 22 | 23 | 26 |
| 바이오나노소재과 | | | | | 17 | 16 | 18 | 29 | 33 | 41 | 30 |
| 바이오배양공정과 | 31 | 37 | 39 | 29 | 28 | 29 | 28 | 32 | 32 | 26 | 33 |
| 바이오생명정보과 | 29 | 21 | 36 | 26 | 31 | 30 | 28 | 31 | 26 | 27 | 34 |
| 바이오식품분석과 | 28 | 31 | 32 | 35 | 23 | 27 | 28 | 36 | 25 | 31 | 23 |
| 바이오품질관리과 | 36 | 35 | 29 | 34 | 26 | 30 | 26 | 29 | 27 | 37 | 28 |
| 반도체CAD과 | | 50 | 47 | 56 | 47 | 47 | 31 | 22 | 31 | 56 | 53 |
| 반도체디스플레이과 | | | 19 | 18 | 24 | 22 | 29 | 33 | 29 | 25 | 28 |
| 반도체시스템과 | 37 | 54 | 49 | 59 | 61 | 60 | 44 | 69 | 72 | 67 | 56 |
| 발전설비과 | | | | | | | | 28 | 25 | 34 | 43 |
| 방송영상과 | | | | | | | | 23 | 19 | 28 | 33 |
| 빌딩자동화과 | 24 | 25 | 24 | 21 | 24 | | | | | | |
| 산업디자인과 | 128 | 131 | 143 | 166 | 151 | 155 | 110 | 122 | 101 | 112 | 101 |
| 산업설비과 | | | | | | | 26 | 28 | 24 | 21 | 30 |
| 산업설비자동화과 | 428 | 425 | 365 | 378 | 463 | 499 | 447 | 445 | 391 | 423 | 442 |
| 산업융합디자인과 | | | | | | | 43 | 35 | | | |
| 산업잠수과 | 21 | 22 | 25 | 18 | 33 | 31 | 26 | 26 | 23 | 21 | 26 |
| 생명의약분석과 | | | | | 25 | 35 | 28 | 25 | 24 | 29 | 32 |
| 스마트로봇자동화과 | | | | | | | | | | | 66 |
| 스마트소프트웨어과 | | | | | 24 | 23 | 16 | 29 | 55 | 82 | 65 |
| 스마트시스템제어과 | | | | | | 37 | 58 | 48 | 49 | 61 | 48 |
| 스마트융합제어과 | | | | | | | | | 54 | 51 | 40 |
| 스마트자동화시스템과 | | | | | | | | | 19 | 28 | 21 |
| 스마트전기과 | | | | 158 | 251 | 276 | 256 | 244 | 240 | 307 | 297 |
| 스마트전기전자과 | | | | 93 | 93 | 81 | 85 | 91 | 80 | | |
| 스마트전자과 | | | | 76 | 77 | 139 | 144 | 144 | 193 | 182 | 185 |

| 연 도 / 학 과 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 |
| 스마트전자제어과 | | | | | | | | | | | 28 |
| 스마트정보통신과 | | | | 17 | 16 | 14 | 14 | 19 | | | |
| 스마트제품디자인과 | | | | | | | | | | 20 | 21 |
| 스마트팩토리과 | | | | | | | | | 23 | 29 | 28 |
| 시각디자인과 | 29 | 21 | 20 | | | | 53 | 73 | 67 | 86 | 77 |
| 시스템제어정비과 | 33 | 43 | 40 | 48 | 46 | 2 | | | | | |
| 신소재응용과 | 197 | 186 | 201 | 209 | 224 | 247 | 232 | 219 | 235 | 226 | 202 |
| 에너지환경과 | | 25 | 23 | 21 | 26 | 27 | 29 | 28 | 34 | 29 | 26 |
| 영상그래픽과 | 27 | 26 | 31 | 26 | 26 | 25 | 22 | 16 | 28 | 20 | 14 |
| 영상디자인과 | | | | | | | | | 24 | 27 | 27 |
| 영상매체과 | 37 | 20 | 24 | 24 | 23 | 23 | 21 | | | | |
| 유비쿼터스시스템과 | 40 | 46 | 30 | 28 | 25 | 30 | 21 | | | | |
| 유비쿼터스통신과 | | 85 | 78 | 96 | 95 | 84 | 2 | | | | |
| 융합디자인과 | | | | | | | | | 12 | 16 | 33 |
| 의료공학과 | | | | | | | | | | | 1 |
| 의료정보과 | | | | | | | | 21 | 22 | 23 | 25 |
| 의생명정보과 | | | | | | | 23 | | | | |
| 의생명동물과 | 18 | 31 | 25 | 30 | | | | | | | |
| 인터넷미디어과 | 52 | 45 | 43 | | | | | | | | |
| 인테리어디자인과 | 21 | | | | | | | | | | |
| 자동차과 | 262 | 267 | 268 | 235 | 284 | 295 | 279 | 277 | 281 | 302 | 289 |
| 자동차금형과 | 10 | 17 | 16 | | | | | | | | |
| 자동차기계과 | 18 | 25 | 20 | 41 | 48 | 65 | 54 | 60 | 44 | 52 | 44 |
| 자동화시스템과 | 331 | 312 | 275 | 235 | 256 | 250 | 255 | 257 | 221 | 217 | 192 |
| 전기계측제어과 | 488 | 490 | 333 | 168 | | | | | | | |
| 전기과 | 246 | 258 | 314 | 305 | 415 | 472 | 456 | 400 | 442 | 409 | 500 |
| 전기에너지과 | | | | 102 | 111 | 109 | 122 | 118 | 140 | 117 | 118 |
| 전기에너지시스템과 | | | 65 | 56 | 55 | 53 | 59 | 74 | 57 | 76 | 57 |
| 전기전자제어과 | | | | | | | | | 116 | 122 | 119 |
| 전자과 | 380 | 344 | 187 | 66 | 78 | 70 | 61 | 111 | 62 | 49 | 57 |
| 정보통신과 | | | | | | | | 98 | 90 | 99 | 84 |
| 전자정보통신과 | | | | 55 | 51 | 55 | 49 | 63 | 32 | 52 | 62 |
| 정보통신시스템과 | 163 | 137 | 241 | 260 | 296 | 278 | 359 | 295 | 201 | 210 | 155 |

| 학 과 \ 연 도 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 |
| 정보통신홈네트워크과 | 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 | 51 | 50 | 58 | 53 | 50 | 52 | 47 | 48 | 34 | 41 | 39 |
| 커뮤니케이션디자인과 | 60 | 52 | 51 | 70 | 68 | 64 | 16 | | | | |
| 컴퓨터응용금형과 | 347 | 378 | 285 | 156 | | | | | | | |
| 컴퓨터응용기계과 | 629 | 626 | 616 | 636 | 613 | 632 | 604 | 627 | 507 | 495 | 472 |
| 컴퓨터응용기계설계과 | 183 | 207 | 130 | 126 | 143 | 174 | 180 | 177 | 184 | 176 | 155 |
| 컴퓨터정보과 | 118 | 119 | 138 | 86 | 97 | 87 | 89 | 98 | 90 | 74 | 101 |
| 텍스타일디자인과 | | | | | | | | | | | 13 |
| 텍스타일컬러디자인과 | 23 | 22 | 27 | 22 | 18 | 25 | | 21 | 18 | 24 | |
| 통신전자과 | 40 | 41 | 48 | 47 | 54 | 35 | 23 | 9 | 10 | 18 | |
| 패브릭디자인과 | 21 | 21 | 19 | | | | | | | | |
| 패션디자인과 | 101 | 97 | 70 | 77 | 77 | 76 | 81 | 90 | 56 | 72 | 71 |
| 패션마케팅과 | 30 | 29 | 22 | 19 | 21 | 30 | 25 | 28 | 22 | 13 | 23 |
| 패션메이킹과 | 67 | 70 | 66 | 81 | 88 | 86 | 32 | 22 | 26 | 20 | |
| 패션산업과 | | | | | | | 24 | 23 | 19 | 25 | 19 |
| 패션소재과 | | | | 24 | 18 | 16 | 21 | 15 | 20 | 26 | 22 |
| 하이테크소재과 | | | | 19 | 19 | 22 | 16 | 15 | 12 | | |
| 헬스케어전자과 | | | | | | | | | 21 | 27 | |
| 항공기계과 | 57 | 50 | 61 | 55 | 48 | 69 | 58 | 51 | 58 | 46 | 49 |
| 항공메카트로닉스과 | 43 | 48 | 58 | 55 | 65 | 47 | 54 | 52 | 53 | 63 | 52 |
| 항공전기과 | 22 | 24 | 27 | 28 | | | | | | | |
| 항공전기제어과 | | | | | | | | | | | 64 |
| 항공전자과 | 32 | 34 | 30 | 33 | 26 | 20 | 35 | 36 | 32 | 19 | 38 |
| 항공정보통신과 | 20 | 23 | 19 | 23 | | | | | | | |
| 항공정비과 | 30 | 27 | 31 | 27 | 25 | 27 | 26 | 26 | 32 | 32 | 30 |
| 항공제어시스템과 | | | | | 53 | 55 | 54 | 53 | 54 | 57 | |
| 환경화학과 | 23 | 1 | | | | | | | | | |

## 전문기술(하이테크포함)과정

(단위: 명)

| 학과 \ 연도 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 |
| 계 | 5,428 | 5,511 | 5,336 | 5,445 | 4,942 | 5,123 | 5,528 | 4,771 | 4,667 | 4,582 | 4,244 |
| CAD&모델링과 | | 29 | 20 | 29 | 30 | 30 | 26 | 26 | 18 | | |
| 3D제품설계과 | | | | | | | | | | | 20 |
| ICT산업설비과 | | | | | | | | | | 38 | 45 |
| ICT응용제어과과 | | | | | | | 18 | | | | |
| IoT정보보안과 | | | | | | | | | | 19 | 18 |
| IT융합제어과 | | | | | | | | 25 | 20 | 17 | 20 |
| LCD반도체시스템과 | | 30 | 28 | 28 | | | | | | | |
| LED응용전자과 | | | 77 | 86 | 59 | 27 | | | | | |
| SG전기전자제어과 | | | 26 | 27 | 31 | 29 | 29 | | | | |
| VR미디어콘텐츠과 | | | | | | | | | | 17 | 18 |
| 건축과 | | | | | | | 28 | 20 | 28 | 22 | 18 |
| 건축설비자동화과 | 25 | | | | | | | | | | |
| 건축시공과 | 25 | 27 | 23 | 24 | 28 | 27 | | | | | |
| 건축전기시스템과 | 22 | | | | | | | | | | |
| 관광산업과 | | | 25 | 25 | 27 | 29 | | | | | |
| 광고디자인과 | 25 | 30 | 138 | 141 | 53 | 84 | 83 | 79 | 81 | 71 | 71 |
| 광고문화콘텐츠과 | | | | | 56 | | | | | | |
| 광전자과 | | | 54 | 61 | 64 | 53 | | | | | |
| 귀금속공예과 | 24 | 26 | | | | | | | | | |
| 귀금속모델링과 | | | | | | | | | | | 21 |
| 그린에너지기계과 | | 24 | 23 | 20 | 29 | 27 | 24 | | | | |
| 그린에너지설비과 | | 30 | 30 | 26 | 28 | 29 | 28 | 56 | 59 | 53 | 49 |
| 글로벌마케팅과 | | | | | | | | | 12 | 14 | 17 |
| 금형디자인과 | | | 82 | 89 | 61 | 86 | 85 | 64 | 49 | 52 | 10 |
| 기계시스템과 | | 27 | 19 | 48 | 53 | 102 | 123 | 78 | 72 | 57 | 88 |
| 냉동기계과 | 62 | 62 | 62 | | | | | | | | |
| 데이터분석과 | | | | | | | | | | | 18 |
| 데이터융합SW과 | | | | | | | 22 | 17 | 34 | 45 | 31 |
| 도장과 | 50 | 50 | 54 | 57 | | | | | | | |
| 드론운용정비과 | | | | | | | | | 16 | | |

| 학 과 \ 연 도 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 |
| 드론전자과 | | | | | | | | | 43 | 34 | 26 |
| 디스플레이인쇄과 | 51 | 57 | 54 | 58 | 26 | 57 | | | | | |
| 디스플레이전자과 | | | 21 | 27 | | | | | | | |
| 디자인모델링과 | | 27 | 28 | 29 | | | | | | | |
| 디지털네트워크과 | 29 | 26 | | | | | | | | | |
| 디지털디스플레이전자과 | | 25 | | | | | | | | | |
| 디지털영상디자인과 | 23 | 29 | | | | | | | | | |
| 디지털전자제어과 | | | 25 | | | | | | | | |
| 디지털정보과 | 23 | | | | | | | | | | |
| 디지털콘텐츠과 | | | | | | | 40 | | | | |
| 로봇전자과 | | | | | | | | | | | 52 |
| 로봇특수용접과 | | | | | | | | | | | 24 |
| 멀티미디어과 | 30 | 24 | 28 | 22 | 24 | 29 | | | | | |
| 메카트로닉스과 | | | | | 28 | 21 | 45 | 50 | 61 | 40 | 24 |
| 모델링과 | 85 | 26 | | | | | | | | | |
| 모바일정보통신과 | | | | | | 21 | 16 | 13 | 13 | 20 | |
| 모바일콘텐츠과 | | | 28 | 29 | 29 | 27 | | | | | |
| 미디어콘텐츠과 | | | 26 | 24 | 27 | 27 | 25 | 23 | 26 | 29 | 28 |
| 바이오융합시스템과 | | | | | | | | | | | 19 |
| 반도체시스템과 | | | | | | | | | | 11 | |
| 반도체표면처리과 | | | | | | 27 | 28 | 11 | 16 | 15 | |
| 발전설비과 | | | | 84 | 84 | 83 | 89 | 54 | 56 | 60 | 53 |
| 비파괴검사과 | 31 | 30 | 30 | 32 | 30 | | | | | | 20 |
| 산업디자인과 | 146 | 132 | 52 | 57 | 79 | 74 | 45 | 34 | 18 | 17 | 10 |
| 산업설비과 | 844 | 883 | 795 | 798 | 697 | 699 | 633 | 495 | 435 | 395 | 354 |
| 산업설비자동화과 | 91 | 88 | 84 | 89 | 59 | 53 | 78 | 79 | 57 | 83 | 33 |
| 생명의료시스템과 | | | | | | | 24 | 17 | 32 | 21 | 19 |
| 생명정보시스템과 | | | | | | 14 | 11 | 15 | 20 | 20 | 19 |
| 생산자동화과 | 60 | 87 | 113 | 112 | 113 | 55 | 57 | 50 | | | |
| 석유화학공정과 | | | | | | | | | | | 20 |
| 설비진단과 | | | | | | 28 | 32 | 28 | 24 | 24 | |
| 수자원관리과 | | 32 | 29 | 32 | 20 | 19 | 21 | 28 | 29 | | |
| 스마트금융과 | | | | | | | | | 18 | 23 | 17 |

| 연 도 / 학 과 | '11년 실적 | '12년 실적 | '13년 실적 | '14년 실적 | '15년 실적 | '16년 실적 | '17년 실적 | '18년 실적 | '19년 실적 | '20년 실적 | '21년 실적 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 스마트물류과 | | | | | | | | | | | 6 |
| 스마트소프트웨어과 | | | | | | | | 17 | 20 | 22 | 25 |
| 스마트융합금형과 | | | | | | | | | | | 44 |
| 스마트융합제어과 | | | | | | | | | | | 18 |
| 스마트자동차과 | | | | | | | | | | 15 | 70 |
| 스마트자동화과 | | | | | | | | | 20 | 32 | 69 |
| 스마트자동화시스템과 | | | | | | | | | 21 | 17 | 14 |
| 스마트전기과 | | | | 93 | 214 | 264 | 251 | 227 | 217 | 236 | 216 |
| 스마트전기에너지과 | | | | | | | | | 21 | 20 | 18 |
| 스마트전기전자과 | | | 52 | 58 | 27 | 61 | 54 | 50 | | | |
| 스마트전자과 | | | | | 26 | 150 | 178 | 128 | 170 | 153 | 88 |
| 스마트전자제어과 | | | | 79 | 83 | 81 | 51 | 47 | 42 | 44 | 36 |
| 스마트정보통신과 | | | | | | | | | | | 15 |
| 스마트제품디자인과 | | | | | | | | | 19 | 27 | 17 |
| 스마트팩토리과 | | | | | | | | | | | 19 |
| 스마트표면처리과 | | | | | | | | | | | 28 |
| 시각정보디자인과 | | | | | | 26 | 25 | 22 | 27 | 28 | 24 |
| 신소재응용과 | 29 | 26 | 28 | 31 | 28 | 31 | 77 | 25 | 15 | | |
| 신재생전기에너지과 | | 57 | 47 | 53 | 56 | 57 | 61 | 54 | 54 | 59 | 46 |
| 신제품개발과 | | | | | 29 | 28 | 27 | 29 | 20 | | |
| 실내건축디자인과 | | | 24 | 23 | 24 | 22 | 24 | 21 | 25 | 23 | 21 |
| 에너지설비과 | | | | | | | | 51 | 47 | 52 | 70 |
| 에너지화학공정과 | | | | | | | | | | 47 | 95 |
| 영상디자인과 | | | | | | | | 27 | 21 | 32 | 28 |
| 외식조리과 | | | | | | | | | | 46 | 19 |
| 웹프로그래밍과 | 30 | | | | | | | | | | |
| 유비쿼터스통신과 | | | 27 | 26 | | | | | | | |
| 융합디자인과 | | | | | | | 27 | 24 | 25 | 27 | 23 |
| 응용소프트웨어과 | | | | | | 21 | | | | | |
| 의료공학과 | | | | | | | | 54 | 51 | 46 | 44 |
| 의용공학과 | 63 | 60 | 57 | 60 | 58 | 57 | 54 | | | | |
| 인쇄디자인과 | | | | | | | 48 | 41 | 35 | 38 | 20 |
| 인테리어그래픽디자인과 | 24 | 26 | | | | | | | | | |

| 학 과 \ 연 도 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 |
| 임베디드시스템과 | | | | | | | 21 | 13 | 35 | 17 | 16 |
| 자동차과 | 481 | 484 | 480 | 473 | 423 | 478 | 490 | 454 | 396 | 331 | 241 |
| 자동차기계과 | | | | | | | | | 10 | | |
| 자동차도장과 | | | | | | | | | 32 | 27 | 27 |
| 자동화과 | | | 54 | 55 | 57 | | | | | | |
| 자동화시스템과 | 129 | 136 | 78 | 83 | 85 | 167 | 251 | 278 | 334 | 311 | 257 |
| 재료응용과 | | | | | | | | | | | |
| 전기계측제어과 | 23 | 51 | | | | | | | | | |
| 전기과 | | | 124 | 140 | 150 | 147 | 159 | 135 | 131 | 150 | 137 |
| 전기에너지과 | | | | | | | | | | | 14 |
| 전기에너지시스템과 | | | 24 | 28 | 27 | 29 | 23 | 15 | 21 | 36 | 38 |
| 전기전자제어과 | | | | | | | | 19 | 25 | 23 | 34 |
| 전기제어과 | 891 | 780 | 648 | 569 | 325 | 325 | 415 | 399 | 397 | 413 | 350 |
| 전기통신과 | | | | | | | | | | 14 | 12 |
| 전자과 | 53 | 48 | | | | | 56 | 28 | 25 | 27 | 23 |
| 전자기술과 | | | | | | | 50 | 29 | | | |
| 전자정보통신과 | | | | | | | 20 | 23 | 16 | 21 | 15 |
| 전자제어과 | | | | | | | 26 | 29 | 25 | 29 | 26 |
| 전자통신과 | 405 | 359 | 214 | 157 | 133 | 33 | 28 | 30 | 27 | | |
| 전통식품조리학과 | | | 49 | 52 | | | | | | | |
| 정보보안과 | | | | | | | 29 | 17 | 18 | 20 | 23 |
| 정보통신ICT과 | | | | | | | | | | 27 | 27 |
| 정보통신과 | | | | | | | | | 9 | | |
| 정보통신시스템과 | | | | | 24 | 18 | 62 | 47 | 49 | 57 | 32 |
| 증강현실시스템과 | | | | | | | | | | | 17 |
| 지능형기계과 | | | | | | | | | | | 24 |
| 조리과 | 31 | 54 | | | 53 | 52 | 45 | 46 | 41 | | |
| 조선전기제어과 | 26 | | | | | | | | | | |
| 주얼리디자인과 | 51 | 45 | 52 | 54 | 50 | 52 | 26 | 46 | 43 | 43 | 19 |
| 출판광고디자인과 | | 60 | | | | | | | | | |
| 출판편집디자인과 | | | 31 | 30 | 43 | 51 | 48 | 44 | 44 | 40 | 43 |
| 칼라응용도장과 | | | | | 58 | 56 | 52 | | | | |
| 컬러응용도장과 | | | | | | | | 40 | | | |

| 학 과 \ 연 도 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 |
| 컴퓨터응용금형과 | 80 | 82 | | | | | | | | | |
| 컴퓨터응용기계과 | 1,179 | 1,143 | 1,127 | 1,086 | 979 | 908 | 902 | 696 | 616 | 600 | 475 |
| 컴퓨터응용기계설계과 | 84 | 31 | 29 | 30 | 58 | 62 | 58 | 53 | 58 | 58 | 23 |
| 컴퓨터정보과 | | | | | | | | | 17 | | |
| 컴퓨터출판디자인과 | 35 | | | | | | | | | | |
| 콘텐츠디자인과 | | 28 | 29 | 29 | 27 | 26 | 56 | 52 | 52 | 55 | 48 |
| 태양광전기제어과 | | 63 | 42 | 43 | 45 | 52 | | | | | |
| 특수용접과 | 61 | 64 | 60 | 57 | 32 | 58 | 62 | 60 | 29 | 29 | 28 |
| 패션디자인과 | | | | | | | 16 | 18 | 14 | 21 | 18 |
| 패션마케팅과 | | | | | | | 11 | 11 | | | |
| 표면기술응용과 | | | | | 28 | | | | | | |
| 표면처리과 | 77 | 84 | 86 | 82 | 65 | 54 | 57 | 36 | 33 | 34 | |
| 하이테크소재과 | | | | | | | | | 7 | 11 | 17 |
| 해양설비과 | | | | | | | 54 | 47 | 51 | | |
| 호텔관광과 | | | | | | | 24 | 27 | 25 | 27 | 25 |
| 호텔운영과 | 30 | 29 | | | | | | | | | |

### 기능장과정

(단위: 명)

| 학 과 \ 연 도 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 | 실적 |
| **계** | **270** | **263** | **242** | **250** | **235** | **235** | **233** | **176** | **168** | **200** | **167** |
| 기계시스템과 | | 20 | 22 | 25 | 21 | 22 | 25 | 21 | 37 | 58 | 55 |
| 자동차과 | 120 | 123 | 106 | 122 | 110 | 110 | 111 | 57 | 62 | 73 | 56 |
| 전기과 | 77 | 50 | 45 | 45 | 44 | 41 | 43 | 37 | 30 | 43 | 36 |
| 전기에너지시스템과 | | 21 | 23 | 20 | 17 | 18 | 23 | 22 | 19 | 26 | 20 |
| 컴퓨터응용기계과 | 73 | 49 | 46 | 38 | 43 | 44 | 31 | 39 | 20 | | |

※ 양성실적은 연도별 2월 졸업생 수 기준임

## 한국기술교육대학교 직업능력개발훈련교사 및 담당자 정규·양성과정(연도별, 학과별) 실적

(단위: 명)

| 연도/학과 | | 계 | 산업 | 생산 | 제어 | 동력 | 기계 금형 | 전기 | 전자 | 정보 통신 | 컴퓨터 | 산디 | 건축 | 금속 재료 | 응용 화학 | 산업 경영 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 건축화학재료 공학계열 237 | | | 85 |

| 연도/학과 | | 계 | 기계 공학 | 메카트 로닉스 | 전기전 자통신 | 컴퓨터 | 디자인· 건축 | 에너지 신소재화학 | 산업 경영 | 고용 서비스 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2000 | 실적 | 2,740 | 500 | 638 | 843 | - | 356 | 234 | 169 | - |
| 2001 | 실적 | 3,261 | 517 | 713 | 965 | - | 406 | 314 | 346 | - |
| 2002 | 실적 | 3,736 | 585 | 722 | 1,107 | - | 441 | 379 | 502 | - |
| 2003 | 실적 | 4,137 | 559 | 817 | 1,058 | 189 | 451 | 425 | 638 | - |
| 2004 | 실적 | 4,526 | 602 | 869 | 1,059 | 322 | 462 | 472 | 740 | - |
| 2005 | 실적 | 5,053 | 681 | 916 | 1,121 | 460 | 497 | 502 | 876 | - |
| 2006 | 실적 | 5,146 | 699 | 906 | 1,047 | 586 | 463 | 514 | 931 | - |
| 2007 | 실적 | 5,398 | 756 | 905 | 1,087 | 674 | 479 | 520 | 977 | - |
| 2008 | 실적 | 5,511 | 777 | 906 | 1,100 | 699 | 486 | 520 | 1,023 | - |
| 2009 | 실적 | 5,631 | 831 | 926 | 1,130 | 736 | 488 | 521 | 999 | - |
| 2010 | 실적 | 5,685 | 872 | 947 | 939 | 939 | 505 | 523 | 960 | - |
| 2011 | 실적 | 5,714 | 915 | 937 | 938 | 892 | 541 | 523 | 968 | - |
| 2012 | 실적 | 4,164 | 637 | 653 | 676 | 651 | 434 | 384 | 729 | - |
| 2013 | 실적 | 4,228 | 654 | 660 | 674 | 666 | 415 | 422 | 737 | - |
| 2014 | 실적 | 4,497 | 699 | 720 | 728 | 679 | 447 | 505 | 719 | - |
| 2015 | 실적 | 4,437 | 700 | 714 | 744 | 668 | 399 | 506 | 706 | - |
| 2016 | 실적 | 4,209 | 672 | 675 | 721 | 652 | 419 | 465 | 605 | - |
| 2017 | 실적 | 4,193 | 693 | 696 | 694 | 643 | 400 | 486 | 581 | - |
| 2018 | 실적 | 4,045 | 666 | 659 | 672 | 594 | 390 | 476 | 588 | - |
| 2019 | 실적 | 4,021 | 622 | 686 | 656 | 597 | 407 | 469 | 584 | - |
| 2020 | 실적 | 3,847 | 597 | 648 | 611 | 577 | 397 | 456 | 561 | - |
| 2021 | 실적 | 3,743 | 574 | 608 | 637 | 595 | 390 | 406 | 533 | |

## 한국기술교육대학교 능력개발교육원 연수실적

(단위: 명)

| 교육훈련과정 | | 기간 | 교육훈련실적 | | | | 계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | '98~'18 | '19 | '20 | '21 | |
| 총 계 | | | 216,011 | 40,290 | 44,423 | 90,380 | 391,104 |
| 직업훈련교원 교직향상교육 | 소 계 | | 128,097 | 30,782 | 36,578 | 72,634 | 268,091 |
| | 교직훈련과정 | 4주 | 13,220 | 1,384 | 1,353 | 1,298 | 17,255 |
| | 신중년 교직훈련과정 | 6주 | - | 433 | 501 | 509 | 1,443 |
| | 향상훈련과정 | 2주 | 2,829 | 212 | 203 | 239 | 3,483 |
| | 교직분야 보수교육 | 2일 | 47,534 | 6,283 | 8,702 | 70,588 | 133,107 |
| | 직업능력개발 훈련교사 NCS활용연수 | 2일 | 64,514 | 22,470 | 25,819 | - | 112,803 |
| 직업훈련교원 전공향상교육 | 소 계 | | 87,914 | 9,508 | 7,845 | 17,746 | 122,013 |
| | 전공)분야 보수교육 (전공+신기술) | 2일 | 81,406 | 7,782 | 6,035 | 16,836 | 112,059 |
| | 직업계고 현장직무훈련 | 2주~ 6개월 | 5,554 | 1,654 | 1,773 | 891 | 9,872 |
| | 교원신기술 향상연수 | 1주 | 362 | 11 | - | - | 373 |
| | 해외전문가 초빙 | 1주 | 440 | 21 | 18 | 10 | 489 |
| | 스타훈련 교사운영 | - | 152 | 40 | 19 | 9 | 220 |

# 6 국가기술자격제도

## 가. 국가기술자격제도의 개념 및 기능

국가기술자격제도란 '국가가 산업현장에서의 직무수행에 필요한 지식이나 기술(skill)의 습득정도를 일정한 기준과 절차에 따라 평가 · 인정하는 제도'를 말한다.

국가기술자격은 근로자 또는 근로자가 되려는 자의 직무수행능력의 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 국가기술자격을 활용하고 있다.

셋째로, 근로자의 직업능력개발 촉진 및 경력경로개발 지원기능을 하고 있다. 기업에서의 보상과 연결되는 국가기술자격의 취득을 위하여 근로자가 직업훈련을 통해 직무수행 능력을 습득 · 향상토록 유인(guide)하는 기능이다. 즉 근로자가 국가기술자격의 수직적 등급체계를 통해 경력을 개발할 수 있도록 지원하는 기능을 한다. 특히, 별도의 경력경로개발이 어려운 중소기업의 경우 국가기술자격을 소속 근로자의 경력경로 개발에 활용할 수 있다. 이는 재직근로자에 대한 미래비전(경력경로 구축) 부족이 중소기업 근무 기피의 원인 중 하나로 작용하는 문제를 해소하는 데도 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




※ 2021년 기준 5등급(level), 26개 직무분야, 546종목 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(국가 간 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 주변 환경의 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 통합관리를 시도함으로써 부처별로 분산 관리되던 기술 · 기능분야 자격을 체계화하여 왔다. 1990년대에 들어와서는 1997년 자격기본법 제정을 통해 민간자격의 신설 · 관리 · 운영을 법적으로 명시하고, 우수민간자격에 대한 국가공인제도를 도입하여 국가자격에 준하는 공신력을 인정하는 등 국가기술자격제도가 관장하던 분야와 관리기능에 대한 국가와 민간의 역할분담을 시도하였다. 또한, 2000년대에는 자격검정업무 민간위탁 확대의 법적 근거를 마련하고, 기술자격제도 심의위원회를 국가기술자격정책심의위원회로 확대개편하였다. 산업계 중심의 전문위원회를 구성하고, 산업수요 변화에 따라 자격종목의 정비를 계속 추진하는 등 산업구조의 고도화와 수요자 참여확대에 부응하기 위해 국가기술자격제도를 개편하였다.

국가기술자격제도를 중장기적 비전과 계획에 따라 체계적으로 운영하기 위해 수립한 「제3차 국가기술자격제도발전 기본계획('13년~'17년)」에 따라 국가기술자격을 통한 현장 맞춤형 기술인재 배출과 열린고용, 사회통합 및 평생능력개발 촉진을 위해 노력하였다.

또한 지난 제3차 기본계획의 발전적 개선과 4차 산업혁명 도래에 따른 직업능력과 노동시장 변화에 맞춰 자격제도 차원의 적극적인 대응을 위해 「제4차 국가기술자격제도발전 기본계획('18~'22)」을 수립하였다. 제4차 기본계획에서는 '실무능력 중심의 자격 취득 혁신', '현장성 제고를 통한 신호기능 확보', '자격의 사회적 위상 강화', '제도발전을 위한 인프라 정비' 등 4개 분야를 중점과제로 선정하여 이행을 추진 중이다.

### 1) 자격의 유형

우리나라의 자격제도는 시행주체별로 국가자격과 민간자격으로 구분할 수 있다. 국가자격은 「국가기술자격법」에 의한 국가기술자격과 개별 법령상의 국가전문자격으로 구분할 수 있고, 민간자격은 등록자격과 국가가 공신력을 인정한 공인자격, 그리고 기업이 소속 근로자의 특정기술 습득수준을 인증하기 위한 사업 내 자격으로 구분할 수 있다.

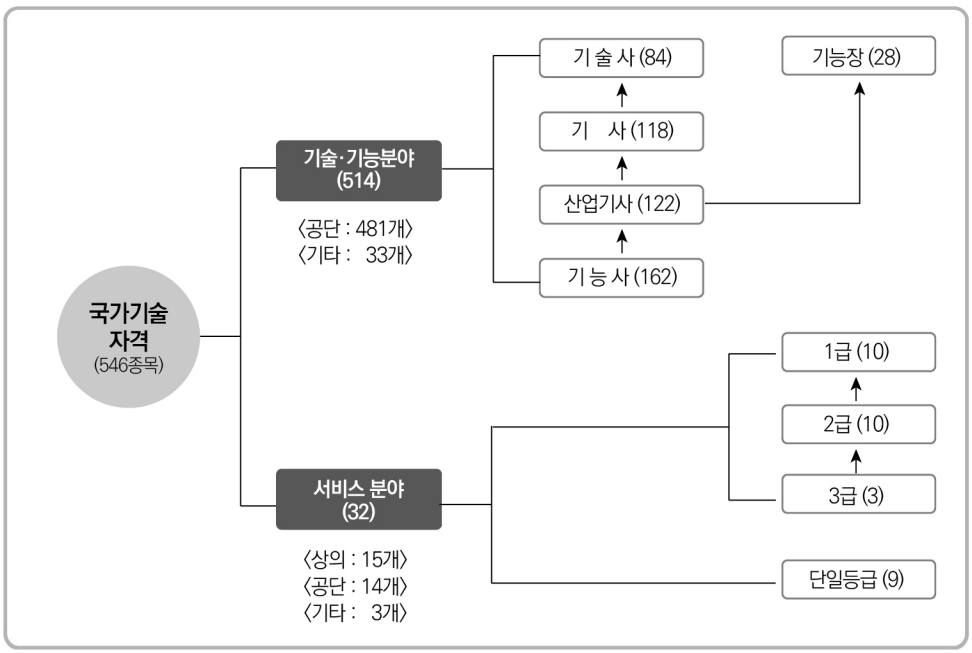
**우리나라 자격의 유형('21.12.31. 기준)**

| 구 분 | | 종목 수 | 관련법 | 관계부처 | 자격종류(예) |
|---|---|---|---|---|---|
| 국가자격 | 국가기술자격 | 546개 | 국가기술자격법 (고용노동부) | 부처 · 청 · 위원회 | 기술사 · 기능장 · 기사 · 산업기사 · 기능사, (서비스)1 · 2 · 3 등급 |
| | 국가전문자격 | 178개 (직종) | 개별법령 (부처 · 청 · 위원회) | 부처 · 청 · 위원회 | 변호사(변호사법) 의사(의료법), 공인노무사 등 |
| 민간자격 | 공인자격* | 96개 (직종) | 자격기본법 (교육부, 고용부) | 부처 · 청 · 위원회 | 신용관리사, 실용한자, 인터넷정보검색사, TEPS 등 |
| | 등록자격* | 44,257개 | 자격기본법 (교육부, 고용부) | 부처 · 청 · 위원회 | 병원코디네이터, 결혼상담사, 증권분석사 등 |
| | 사업 내 자격 | 222개 | 고용보험법 (고용노동부) | 고용노동부 | 디지털마스터, 고객상담사 등 |

* 한국직업능력연구원 위탁 시행

그중 국가기술자격은 2021년 12월 말 기준 총 546개 종목으로 운영되며, 크게 기술 · 기능분야 514개 종목과 서비스분야 32개 종목으로 구분된다. 기술 · 기능분야는 기술사 · 기능장 · 기사 · 산업기사 · 기능사의 5등급으로 구성되며, 서비스분야는 단일등급 또는 1~3등급으로 구성된다.

우리나라 국가기술자격 등급 체제('21.12.31. 기준)




2021년의 경우 기술사 1,731명, 기능장 6,193명, 기사 123,859명, 산업기사 59,890명, 기능사 425,989명, 서비스분야 199,631명 등 총 817,293명이 자격검정에 합격하였고, 1975년부터 2021년까지 국가기술자격을 취득한 총 인원은 31,944,726명이다.

분야별 국가기술자격취득자 비율은 기술 · 기능분야 55.9%, 서비스분야 44.1%를 차지한다. 기술 · 기능분야 자격취득자의 등급별 분포는 기술사 0.3%, 기능장 0.4%, 기사 12.7%, 산업기사 12.1%, 기능사 74.5%이다.

### 2) 국가기술자격의 운영체계

국가기술자격제도 관리체계를 보면 제도 총괄관리(국가기술자격법 등 법령개정, 제도설계, 국가기술자격 정책심의회 운영 등)는 고용노동부가 담당하고, 소관 산업 관련 자격활용(의무고용, 채용우대, 면허 등), 종목의 신설 · 통합 · 폐지 등은 종목별 소관부처가 담당하고 있다. 국가기술자격의 주요 부처는 국토교통부(117), 고용노동부(103), 산업통상자원부(98), 과학기술정보통신부(65), 해양수산부(22), 식품의약품안전처(20), 환경부(23), 농촌진흥청(17), 농림축산식품부(15), 보건복지부(13) 등이다.

## 라. 국가기술자격 대여 단속

국가기술자격 불법대여로 인해 자격취득자의 정상적인 고용시장이 침해를 받고, 무자격자의 난립으로 인한 부실공사 등 각종 사회문제가 발생함에 따라 고용노동부는 불법대여 적발사례 분석 및 각종 실태조사를 통해 자격증 단속방안을 마련하였다.

그 일환으로 고용부는 주기적으로 정부부처 및 관련 기관과 협조체계를 구축하여 정부합동 일제단속을 실시한다. 지난 2019년에는 국토교통부, 산업통상자원부, 해양수산부 등 최근 2년간 자격 대여로 행정처분이 발생한 9개 정부부처와 함께 단속을 실시했다. 한국산업인력공단, 대한상공회의소 및 기술인·공사협회 등 유관기관에서는 자진신고 창구를 운영하고 일제 단속을 안내하는 등 지원 업무를 수행하였다.

또한 관련 국가기술자격법령 개정을 통해 2010년에는 불법대여 의심 자료 확보와 단속권을 명료화함으로써 정부 일제 단속을 보다 효과적으로 진행하였으며 2014년에는 자격증 불법대여 벌칙을 강화(500만 원 이하의 발금→1,000만 원 이하의 벌금)하였다. 2015년 1월 1일부터는 자격증 불법 대여 신고포상금 제도를 도입하여 시행하고 있으며 2016년 1월 27일 법 개정('16.4.28. 시행)을 통해 국가기술자격 1회 대여 시 자격을 취소할 수 있도록 하였다.

**<참고> 국가기술자격의 취소 및 정지기준(국가기술자격법 시행규칙 별표18)**

| 위반행위 | 근거법조항 | 행정처분기준 |
|---|---|---|
| 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 국가기술자격을 취득한 경우 | 법 제16조 제1항제1호 | 자격취소 |
| 2. 법 제15조제1항을 위반하여 업무를 성실히 수행하지 않거나 품위를 손상시켜 다음 각 목의 구분에 따라 공익을 해치거나 다른 사람에게 손해를 입힌 경우 | 법 제16조 제1항제2호 | |
| 가. 다른 사람에게 손해를 입혀 금고 이상의 형을 선고받고 그 형이 확정된 경우 | | 자격취소 |
| 나. 다른 사람에게 손해를 입혀 벌금 이하의 형을 선고받고 그 형이 확정된 경우 | | 자격정지 2년 |
| 다. 그 밖에 업무를 성실히 수행하지 않거나 품위를 손상시켜 공익을 해치거나 다른 사람에게 손해를 입힌 경우 | | 자격정지 1년 |
| **3. 법 제15조제2항을 위반하여 국가기술자격증을 다른 사람에게 빌려준 경우** | **법 제16조 제1항제3호** | **자격취소** |

한편, 자격취득자 및 검정 응시자에게 국가 및 민간자격에 대한 체계적인 자격정보를 제공하기 위해 자격정보망(Q-Net)에 국가자격 및 공인민간자격 등의 수행직무, 자격취득 후 진로 · 전망 등에 대한 정보를 확충하였다. 자격관련 훈련과정 등 질적정보 제공을 위해 '자격정보망(Q-Net)'에서 자격종목별로 훈련정보(HRD-Net)와 취업정보 (Work-Net)를 One-Stop으로 제공하기 위한 정보연계를 구축 · 운영중이다.

**주무부처별 · 등급별 종목 현황**

(단위: 종목)

| 등급별 / 직무 분야별 | 총계 | 기술 · 기능분야 | | | | | 서비스분야 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 기술사 | 기능장 | 기사 | 산업기사 | 기능사 | 1급 | 2급 | 3급 | 단일 |
| 총 계 | 546(13) | 84(2) | 28 | 118(4) | 122(3) | 162(3) | 10 | 10 | 3 | 9(1) |
| 1. 식품의약품안전처 | 20(4) | 1(1) | 2 | 1(2) | 6 | 10(1) | - | - | - | - |
| 2. 통계청 | 3 | - | - | 1 | - | - | 1 | 1 | - | - |
| 3. 과학기술정보통신부 | 65(1) | 21 | 1 | 15(1) | 14 | 13 | - | - | - | 1 |
| 4. 국방부 | 3 | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - |
| 5. 행정안전부 | 4 | - | - | 2 | 1 | 1 | - | - | - | - |
| 6. 경찰청 | 6 | 1 | - | 2 | 2 | 1 | - | - | - | - |
| 7. 소방청 | 10 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | - | - | - | - |
| 8. 문화체육관광부 | 12 | - | - | - | 2 | 3 | 1 | 1 | - | 5 |
| 9. 농림축산식품부 | 15 | 2 | - | 5 | 4 | 4 | - | - | - | - |
| 10. 농촌진흥청 | 17 | 3 | - | 5 | 4 | 5 | - | - | - | - |
| 11. 산림청 | 10 | 1 | - | 3 | 2 | 4 | - | - | - | - |
| 12. 산업통상자원부 | 98(4) | 12 | 5 | 30 | 24(3) | 25(1) | 1 | 1 | - | - |
| 13. 보건복지부 | 13(1) | - | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | - | (1) |
| 14. 환경부 | 23(2) | 7(1) | - | 9(1) | 6 | 1 | - | - | - | - |
| 15. 기상청 | 3 | 1 | - | 2 | - | - | - | - | - | - |
| 16. 고용노동부 | 103 | 6 | 11 | 11 | 22 | 37 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 17. 국토교통부 | 117 | 23 | 5 | 20 | 24 | 45 | - | - | - | - |
| 18. 해양수산부 | 22(1) | 5 | 1 | 7 | 5 | 4(1) | - | - | - | - |
| 19. 공정거래위원회 | 2 | - | - | - | - | - | 1 | 1 | - | - |

* ( )는 공동소관 종목으로 타 부처 종목으로 집계된 종목 수
- 토양환경기술사·기사 : 농림축산식품부, 환경부
- 국제의료관광코디네이터 : 보건복지부, 문화체육관광부
- 전자계산기제어산업기사, 사무자동화산업기사 : 과학기술정보통신부, 산업통상자원부
- 수산제조기술사·기사 : 해양수산부, 식품의약품안전처
- 식육가공기사·식육처리기능사 : 농림축산식품부, 식품의약품안전처
- 컨테이너크레인운전기능사 : 국토교통부(항만구역 외), 해양수산부(항만구역 내)
- 3D프린터운용기능사·3D프린터개발산업기사 : 산업통상자원부, 과학기술정보통신부
- 빅데이터분석기사 : 통계청, 과학기술정보통신부

## 검정형 국가기술자격 응시 및 취득현황

(단위: 명)

| 구 분 / 등 급 | 자격취득자 총인원 수* | 2021년 실적('21년 1월 1일~12월 31일) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 응 시 | 합 격 | 합격률(%) |
| 총 계 | 31,919,997 | 4,476,425 | 817,293 | 18.3% |
| 기술사 | 56,997 | 25,513 | 1,731 | 6.8% |
| 기능장 | 73,065 | 41,357 | 6,193 | 15.0% |
| 기 사 | 2,258,967 | 781,415 | 123,859 | 15.9% |
| 산업기사 | 2,163,044 | 369,174 | 59,890 | 16.2% |
| 기능사 (기능사보 포함) | 13,300,566 | 1,839,489 | 425,989 | 23.2% |
| 서비스분야 | 14,067,358 | 1,419,477 | 199,631 | 14.1% |

* 자격취득자 총인원 수: 1975년~2021년 12월 31일 합격자 수 누계(1인 복수자격자 포함)

## 과정평가형 국가기술자격 응시 현황

(단위: 명)

| 구 분 / 등 급 | 내부 평가 | 외부 평가현황 | | |
|---|---|---|---|---|
| | 교육·훈련생 수 | 응 시 | 합 격 | 합격률(%) |
| 총 계 | 48,116 | 37,893 | 24,729 | 65.3% |
| 기 사 | 1,329 | 1,243 | 879 | 70.7% |
| 산업기사 | 22,622 | 18,303 | 10,413 | 56.9% |
| 기능사 | 21,297 | 15,816 | 11,837 | 74.8% |
| 서비스분야 | 2,868 | 2,531 | 1,600 | 63.2% |

* 과정평가형 국가기술자격은 2015년부터 시행

# 7 숙련기술장려사업

## 대한민국명장 · 우수숙련기술자 · 숙련기술장려모범사업체 등 선정현황

(단위: 명)

| 구분 | 대한민국명장 | 우수숙련기술자 | 숙련기술전수자 | 숙련기술장려 모범사업체 | 기능한국인 |
|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 662 | 542 | 134 | 74 | |
| 1986년 | 1 | | | - | |
| 1987년 | 3 | | | - | |
| 1988년 | 9 | | | - | |
| 1989년 | 6 | | | - | |
| 1990년 | 7 | | | - | |
| 1991년 | 41 | | | 14 | |
| 1992년 | 24 | | | 3 | |
| 1993년 | 17 | | | 8 | |
| 1994년 | 23 | | | 2 | |
| 1995년 | 28 | | 7 | 2 | |
| 1996년 | 29 | | 9 | 4 | |
| 1997년 | 27 | | 7 | 4 | |
| 1998년 | 27 | | 8 | 1 | |
| 1999년 | 21 | | 5 | 2 | |
| 2000년 | 34 | | 6 | 2 | |
| 2001년 | 29 | | 5 | 4 | |
| 2002년 | 26 | | 5 | 4 | |
| 2003년 | 22 | | 6 | 1 | |
| 2004년 | 22 | | 6 | 3 | |
| 2005년 | 23 | | 5 | 3 | |
| 2006년 | 17 | | 5 | 1 | 5 |
| 2007년 | 12 | | 5 | 1 | 12 |
| 2008년 | 14 | | 5 | 0 | 9 |
| 2009년 | 12 | | 4 | 0 | 10 |
| 2010년 | 21 | | 5 | 0 | 12 |
| 2011년 | 24 | 22 | 3 | 0 | 12 |
| 2012년 | 27 | 49 | 4 | 1 | 12 |
| 2013년 | 23 | 50 | 4 | 1 | 10 |
| 2014년 | 17 | 50 | 6 | 1 | 12 |
| 2015년 | 17 | 50 | 8 | 1 | 12 |
| 2016년 | 11 | 50 | 4 | 1 | 12 |
| 2017년 | 11 | 47 | 1 | 4 | 12 |
| 2018년 | 7 | 66 | 2 | 2 | 12 |
| 2019년 | 6 | 59 | 1 | 1 | 12 |
| 2020년 | 13 | 46 | 4 | 3 | 12 |
| 2021년 | 11 | 53 | 4 | 0 | 12 |

## 지방기능경기대회 현황

(단위: 개, 명)

| 연도 | 실시직종 | 참가인원 | 입상자 | | | | 명장부 입상자 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 계 | 1위 | 2위 | 3위 | |
| 계 | 2,548 | 297,381 | 72,763 | 24,589 (134+a) | 24,484 (112+b) | 23,700 (76+c) | (348) |
| 1966~1980년 | 517 | 34,983 | 6,278 | 2,102 | 2,088 | 2,088 | |
| 1981년 | 39 | 2,916 | 651 | 217 | 217 | 217 | |
| 1982년 | 40 | 3,587 | 787 | 263 | 263 | 261 | |
| 1983년 | 44 | 4,021 | 895 | 300 | 300 | 295 | |
| 1984년 | 45 | 4,417 | 1,009 | 338 | 338 | 333 | |
| 1985년 | 47 | 4,202 | 1,028 | 347 | 342 | 339 | |
| 1986년 | 51(2) | 4,197 (55) | 1,037 | 351 (a) | 349 (b) | 337 (c) | (26) |
| 1987년 | 54(6) | 5,190 (210) | 1,172 | 404 (33) | 395 (27) | 373 (13) | (73) |
| 1988년 | 62(12) | 5,435 (395) | 1,289 | 454 (49) | 430 (37) | 405 (28) | (114) |
| 1989년 | 58(9) | 5,131 (395) | 1,282 | 443 (33) | 433 (27) | 406 (17) | (77) |
| 1990년 | 58 | 4,865 (169) | 1,203 | 408 (19) | 408 (21) | 387 (18) | (58) |
| 1991년 | 39 | 4,269 | 1,103 | 376 | 370 | 357 | |
| 1992년 | 46 | 4,859 | 1,271 | 426 | 428 | 417 | |
| 1993년 | 46 | 5,111 | 1,292 | 432 | 437 | 423 | |
| 1994년 | 48 | 5,556 | 1,435 | 483 | 483 | 469 | |
| 1995년 | 46 | 5,947 | 1,488 | 499 | 502 | 487 | |
| 1996년 | 46 | 6,182 | 1,493 | 501 | 503 | 489 | |
| 1997년 | 47 | 6,376 | 1,532 | 517 | 516 | 499 | |
| 1998년 | 49 | 6,779 | 1,665 | 558 | 566 | 541 | |
| 1999년 | 51 | 7,441 | 1,788 | 603 | 601 | 584 | |
| 2000년 | 51 | 7,442 | 1,836 | 600 | 625 | 611 | |
| 2001년 | 52 | 7,346 | 1,875 | 642 | 638 | 595 | |
| 2002년 | 52 | 7,366 | 1,893 | 653 | 639 | 601 | |
| 2003년 | 52 | 7,448 | 1,933 | 671 | 658 | 604 | |
| 2004년 | 52 | 7,705 | 1,941 | 654 | 655 | 632 | |
| 2005년 | 53 | 7,861 | 2,007 | 674 | 675 | 658 | |
| 2006년 | 49 | 6,791 | 1,848 | 620 | 621 | 607 | |
| 2007년 | 50 | 7,183 | 1,888 | 638 | 635 | 615 | |
| 2008년 | 50 | 7,877 | 1,930 | 649 | 651 | 630 | |
| 2009년 | 55 | 8,905 | 2,166 | 727 | 728 | 711 | |
| 2010년 | 56 | 9,878 | 2,225 | 747 | 750 | 728 | |
| 2011년 | 48 | 9,034 | 1,958 | 658 | 658 | 642 | |
| 2012년 | 48 | 8,825 | 1,929 | 647 | 651 | 631 | |
| 2013년 | 48 | 8,468 | 1,951 | 656 | 660 | 635 | |
| 2014년 | 48 | 8,352 | 1,967 | 662 | 658 | 647 | |
| 2015년 | 49 | 8,271 | 2,014 | 672 | 681 | 661 | |
| 2016년 | 49 | 7,593 | 2,004 | 671 | 670 | 663 | |
| 2017년 | 50 | 6,755 | 1,997 | 676 | 668 | 653 | |
| 2018년 | 50 | 6,172 | 1,953 | 660 | 656 | 637 | |
| 2019년 | 50 | 5,758 | 1,943 | 668 | 650 | 635 | |
| 2020년 | 50 | 5,530 | 1,880 | 650 | 636 | 594 | |
| 2021년 | 53 | 5,357 | 1,927 | 672 | 652 | 603 | |

## 전국기능경기대회 현황

(단위: 개, 명)

| 연 도 | 대회별 | 실시직종 | 참가인원 | 입상자 (명장부) | | | | 개최장소 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 계 | 1위 | 2위 | 3위 | |
| 계 | | 2,549 | 75,133 | 9,577 (85) | 2,673 (27) | 3,147 (30) | 3,767 (28) | |
| 1966~1985년 | 1-20 | 733 | 15,301 | 2,192 | 742 | 717 | 733 | 시·도 |
| 1986년 | 21 | 51(2) | 1,321(23) | 145(3) | 53(1) | 48(1) | 44(1) | 대 구 |
| 1987년 | 22 | 54(6) | 1,355(78) | 155(11) | 55(3) | 50(4) | 50(4) | 수 원 |
| 1988년 | 23 | 62(12) | 1,493(121) | 179(25) | 61(9) | 57(9) | 61(7) | 대 전 |
| 1989년 | 24 | 58(9) | 1,446(133) | 171(23) | 58(7) | 56(8) | 57(8) | 창 원 |
| 1990년 | 25 | 58 | 1,321(112) | 176(23) | 57(7) | 59(8) | 60(8) | 부 산 |
| 1991년 | 26 | 39 | 937 | 120 | 43 | 36 | 41 | 서 울 |
| 1992년 | 27 | 46 | 1,084 | 141 | 48 | 47 | 46 | 광 주 |
| 1993년 | 28 | 46 | 1,147 | 145 | 47 | 46 | 52 | 구 미 |
| 1994년 | 29 | 48 | 1,319 | 140 | 48 | 48 | 44 | 전 주 |
| 1995년 | 30 | 46 | 1,344 | 142 | 46 | 47 | 49 | 인 천 |
| 1996년 | 31 | 46 | 1,383 | 139 | 49 | 46 | 44 | 청 주 |
| 1997년 | 32 | 47 | 1,398 | 141 | 48 | 45 | 48 | 대 구 |
| 1998년 | 33 | 49 | 1,562 | 151 | 52 | 46 | 53 | 춘 천 |
| 1999년 | 34 | 51 | 1,658 | 161 | 54 | 51 | 56 | 수 원 |
| 2000년 | 35 | 51 | 1,741 | 159 | 56 | 48 | 55 | 울 산 |
| 2001년 | 36 | 52 | 1,769 | 156 | 56 | 50 | 50 | 서 울 |
| 2002년 | 37 | 52 | 1,853 | 162 | 54 | 50 | 58 | 전 남 |
| 2003년 | 38 | 52 | 1,805 | 159 | 54 | 50 | 55 | 부 산 |
| 2004년 | 39 | 52 | 1,828 | 163 | 53 | 53 | 57 | 전 주 |
| 2005년 | 40 | 53 | 1,863 | 161 | 54 | 55 | 52 | 대 전 |
| 2006년 | 41 | 49 | 1,745 | 154 | 53 | 47 | 54 | 경 남 |
| 2007년 | 42 | 50 | 1,796 | 168 | 60 | 50 | 58 | 충 남 |
| 2008년 | 43 | 50 | 1,833 | 265 | 51 | 87 | 127 | 경 북 |
| 2009년 | 44 | 55 | 2,097 | 295 | 57 | 98 | 140 | 광 주 |
| 2010년 | 45 | 56 | 2,151 | 312 | 59 | 104 | 149 | 인 천 |
| 2011년 | 46 | 48 | 1,896 | 272 | 51 | 89 | 132 | 충 북 |
| 2012년 | 47 | 48 | 1,876 | 271 | 51 | 90 | 130 | 대 구 |
| 2013년 | 48 | 48 | 1,884 | 275 | 51 | 91 | 133 | 강 원 |
| 2014년 | 49 | 48 | 1,884 | 276 | 51 | 92 | 133 | 경 기 |
| 2015년 | 50 | 49 | 1,928 | 285 | 53 | 97 | 135 | 울 산 |
| 2016년 | 51 | 49 | 1,916 | 282 | 53 | 93 | 136 | 서 울 |
| 2017년 | 52 | 50 | 1,901 | 282 | 54 | 94 | 134 | 제 주 |
| 2018년 | 53 | 50 | 1,845 | 284 | 53 | 97 | 134 | 전 남 |
| 2019년 | 54 | 50 | 1,847 | 288 | 63 | 95 | 140 | 부 산 |
| 2020년 | 55 | 50 | 1,778 | 291 | 52 | 97 | 142 | 전 북 |
| 2021년 | 56 | 53 | 1,828 | 319 | 73 | 121 | 125 | 대 전 |

## 국제기능올림픽대회 참가 및 입상 현황

(단위: 개, 명)

| 연 도 | 대회별 | 실시직종 | 참가인원 | 입 상 자 | | | | 개최장소 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 계 | 1위 | 2위 | 3위 | |
| 계 | | - | 997 | 605 | 327 | 155 | 123 | |
| 1967년 | 16 | 32 | 9 | 5 | 2 | 1 | 2 | 스페인 |
| 1968년 | 17 | 28 | 15 | 8 | 4 | 4 | - | 스위스 |
| 1969년 | 18 | 28 | 17 | 8 | 2 | 5 | 1 | 벨기에 |
| 1970년 | 19 | 30 | 29 | 13 | 4 | 4 | 5 | 일 본 |
| 1971년 | 20 | 31 | 26 | 11 | 3 | 8 | - | 스페인 |
| 1973년 | 21 | 33 | 18 | 12 | 6 | 4 | 2 | 서 독 |
| 1975년 | 22 | 31 | 25 | 19 | 8 | 6 | 5 | 스페인 |
| 1977년 | 23 | 31 | 28 | 21 | 12 | 4 | 5 | 네덜란드 |
| 1978년 | 24 | 31 | 31 | 31 | 22 | 6 | 3 | 한 국 |
| 1979년 | 25 | 33 | 33 | 23 | 17 | 5 | 1 | 아일랜드 |
| 1981년 | 26 | 33 | 31 | 24 | 15 | 6 | 3 | 미 국 |
| 1983년 | 27 | 32 | 32 | 20 | 15 | 2 | 3 | 오스트리아 |
| 1985년 | 28 | 34 | 33 | 24 | 15 | 6 | 3 | 일 본 |
| 1988년 | 29 | 34 | 34 | 21 | 12 | 6 | 3 | 호주 |
| 1989년 | 30 | 34 | 32 | 16 | 11 | 2 | 3 | 영 국 |
| 1991년 | 31 | 34 | 32 | 18 | 13 | 2 | 3 | 네덜란드 |
| 1993년 | 32 | 35 | 32 | 20 | 12 | 3 | 5 | 대 만 |
| 1995년 | 33 | 34 | 33 | 19 | 11 | 5 | 3 | 프랑스 |
| 1997년 | 34 | 37 | 35 | 18 | 11 | 3 | 4 | 스위스 |
| 1999년 | 35 | 41 | 36 | 17 | 8 | 7 | 2 | 캐나다 |
| 2001년 | 36 | 45 | 39 | 33 | 21 | 5 | 7 | 한 국 |
| 2003년 | 37 | 42 | 39 | 25 | 11 | 6 | 8 | 스위스 |
| 2005년 | 38 | 39 | 39 | 18 | 3 | 8 | 7 | 핀란드 |
| 2007년 | 39 | 47 | 47 | 31 | 13 | 10 | 8 | 일 본 |
| 2009년 | 40 | 45 | 45 | 27 | 16 | 5 | 6 | 캐나다 |
| 2011년 | 41 | 46 | 43 | 27 | 14 | 5 | 8 | 영 국 |
| 2013년 | 42 | 46 | 41 | 26 | 15 | 5 | 6 | 독 일 |
| 2015년 | 43 | 50 | 45 | 27 | 15 | 7 | 5 | 브라질 |
| 2017년 | 44 | 51 | 46 | 27 | 9 | 8 | 10 | 아랍에미리트 |
| 2019년 | 45 | 56 | 52 | 16 | 7 | 7 | 2 | 러시아 |

# V 여성 · 장년 · 장애인 고용

## 1 모성보호 지원제도

### 출산전후휴가 및 유산 · 사산휴가 제도

1) 적용범위: 1인 이상 전 사업장

2) 대 상

- 출산전후휴가: 임신 중의 근로자(근속시간 · 근로형태 · 직종 등에 관계 없이 부여)
- 유산·사산휴가: 유산 또는 사산 근로자(근속시간 · 근로형태 · 직종 등에 관계 없이 부여)

3) 기 간

- 출산전후휴가: 출산전후를 통하여 90일(다태아 일 경우 120일), 출산 후 45일(다태아일 경우 60일) 보장(위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금)
- 유산 · 사산휴가: 임신기간에 따라 차등(5일~90일) 부여(위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금)

4) 소득보장: 최초 60일 사업주 부담(유급), 최종 30일 국가재정 및 사회보험

- 우선지원대상기업 근로자의 경우 90일분 지급(다태아일 경우 120일)

5) 신분보장

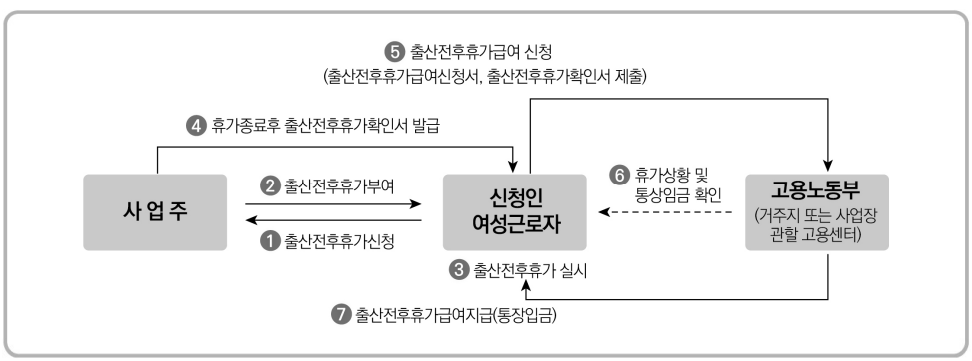
- 휴가기간과 그 후 30일간 해고제한(위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금)
- 휴가기간은 소정근로일수 계산 시 출근한 것으로 봄

### 출산전후휴가 급여 등 지원

1) 지원대상: 출산전후휴가 종료일 이전 고용보험에 180일 이상 가입된 근로자

2) 지원금액: 출산전후휴가 개시일 기준 통상임금 지급

3) 지원절차



4) 지원현황

(단위: 명, 백만 원)

| 구 분 | 인 원 | 지급액 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 2004년 | 38,541 | 41,610 | 월 통상임금 지급<br>30일간 135만 원 한도 |
| 2005년 | 41,104 | 46,041 | |
| 2006년 | 48,972 | 90,886 | 월 통상임금 기준<br>- 우선지원대상기업<br>: 90일간<br>- 대규모기업: 30일간 |
| 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 | 88,756 | 236,845 | |
| 2015년 | 95,927 | 259,883 | |
| 2016년 | 90,469 | 247,697 | |
| 2017년 | 81,708 | 243,400 | 30일간 150만 원 한도 |
| 2018년 | 77,062 | 249,265 | 30일간 160만 원 한도 |
| 2019년 | 74,095 | 269,686 | 30일간 180만 원 한도 |
| 2020년 | 71,943 | 287,169 | 30일간 200만 원 한도 |
| 2021년 | 71,330 | 290,571 | |

5) 고용평등 및 모성보호 지도 · 점검 현황

(단위: 개소, 건)

| 구분 | '09년 | '10년 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 점검 사업장 | 1,272 | 1,095 | 985 | 1,132 | 920 | 854 | 506 | 535 | 555 | 659 | 700 | 400 | 868 |
| 위반 사업장 | 1,182 | 1,069 | 853 | 1,107 | 898 | 697 | 394 | 436 | 492 | 555 | 683 | 368 | 814 |
| 총위반 건수 | 5,679 | 6,626 | 4,418 | 6,521 | 4,729 | 2,235 | 1,154 | 1,162 | 1,685 | 2,129 | 3,085 | 1,268 | 3,198 |
| 조치 내용 | 사법조치 1 | 사법조치 11<br>과태료 2 | 사법조치2<br>과태료 0 | 사법조치 2<br>과태료 4 | 사법조치 10<br>과태료 8 | 사법조치 9<br>과태료 23 | 사법조치7<br>과태료 7 | 사법조치8<br>과태료 7 | 사법조치18<br>과태료 54 | 사법조치14<br>과태료 84 | 사법처리2<br>과태료41 | 사법처리6<br>과태료6 | 사법처리5<br>과태료16 |

## 2 직장과 가정의 양립 지원제도

### 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도

1) 적용범위: 1인 이상 전 사업장

2) 대 상: 임신 중인 여성 근로자, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)가 있는 남 · 녀 근로자 (당해 사업장 6개월 이상 근무를 요함)

3) 기 간: 육아휴직 1년 이내, 육아기 근로시간 단축 1년 이내(육아휴직 미사용기간 가산 시 최대 2년)

4) 신분보장
- 육아휴직 등을 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지 및 육아휴직 등 기간 중 해고 금지(위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금)
- 휴직 등 종료 후 휴직 전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무로의 복귀(위반 시 500만 원 이하의 벌금)
- 육아휴직기간은 근속기간에 포함

5) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태
- 육아휴직 2회 분할 사용(임신 중 육아휴직은 분할 횟수에 포함하지 않음)
- 육아기 근로시간 단축 분할 사용(1회의 기간은 3개월 이상), 단축 후 근로시간이 주 5~35시간 범위 내에서 단축

6) 지원제도
- 근로자에게 육아휴직급여 및 육아기 근로시간 단축급여 지원(해당 급여제도 참조)
- 사용자에게 육아휴직 등 장려금 지원, 대체인력 채용 시 대체인력채용장려금 지원

### 육아휴직급여 지원

1) 지원대상: 육아휴직 개시일 이전에 180일 이상 고용보험에 가입된 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 19조에 의해 육아휴직을 30일 이상 부여받은 경우

2) 지원금액: 육아휴직 기간 월 통상임금의 80%(상한 150만 원, 하한 70만 원)

3) 지원현황 (단위: 명, 백만 원)

| 구 분 | 인 원 | | | 지급액 | 비 고 |
|---|---|---|---|---|---|
| | 계 | 여성 | 남성 | | |
| 2003년 | 6,816 | 6,712 | 104 | 10,576 | 월 30만 원 |
| 2004년 | 9,303 | 9,122 | 181 | 20,803 | 월 40만 원 |
| 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 50만 원 |
| 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 | 87,323 | 82,452 | 4,871 | 619,666 | |
| 2016년 | 89,772 | 82,156 | 7,616 | 625,243 | |
| 2017년 | 90,110 | 78,068 | 12,042 | 680,430 | 3개월 통상임금 80%<br>9개월 통상임금 40% |
| 2018년 | 99,198 | 81,533 | 17,665 | 839,083 | |
| 2019년 | 105,165 | 82,868 | 22,297 | 1,058,853 | 3개월 통상임금 80%<br>9개월 통상임금 50% |
| 2020년 | 112,040 | 84,617 | 27,423 | 1,215,500 | |
| 2021년 | 110,555 | 81,514 | 29,041 | 1,297,525 | |

### 출산육아기 고용안정장려금

1) 지원대상

- 육아휴직등 부여 지원금: 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 사업주
- 대체인력 지원금: 근로자에게 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하거나 허용하고 출산전후휴가 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용한 사업주

2) 지원금액

- 육아휴직등 부여 지원금: 육아휴직을 허용한 우선지원대상기업 사업주에게 해당 근로자 1인당 월 30만 원을 1년 한도로 지급(사업장 내 첫 번째부터 세 번째 육아휴직자까지 1호~3호 인센티브로 월 10만 원 추가 지급), 육아기 근로시간 단축을 허용한 우선지원대상기업 사업주에게 해당 근로자 1인당 월 30만 원, 대규모기업 사업주에게 해당 근로자 1인당 월 10만 원을 최대 2년간 지급(우선지원대상기업 사업장 내 첫 번째부터 세 번째 육아기 근로시간 단축자까지 1호~3호 인센티브로 월 10만 원 추가 지급)
- 대체인력 지원금: 대체인력 1인당 우선지원대상기업 사업주에게 월 80만 원(업무 인수인계기간은 월 120만 원), 대규모기업 사업주에게 월 30만 원 지급

3) 지원현황

(단위: 건, 개소, 명, 백만 원)

| 구 분 | '09년 | '10년 | '11년 | '12년 | '13 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 연 건수 (사업장수) | 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) | 18,182 (14,900) | 16,634 (12,851) | 17,562 (14,199) | 23,872 (17,036) | 41,119 (22,974) |
| 인 원 | 14,439 | 16,593 | 17,826 | 23,602 | 28,010 | 28,688 | 38,599 | 41,669 | 48,611 | 32,410 | 26,484 | 28,782 | 37,904 |
| 총지원금액 | 23,896 | 30,972 | 30,440 | 43,412 | 51,343 | 52,795 | 76,805 | 75,285 | 77,398 | 64,871 | 67,909 | 87,976 | 117,169 |
| 1인당 월 지원금액 (대체인력 지원금, 단위: 원) | 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 ~ 600,00) | 50,000 100,000 200,000 (300,000 ~ 600,000) | 50,000 100,000 200,000 (300,000 ~ 600,000) | 100,000 200,000 300,000 (300,000 ~ 600,000) | 100,000 200,000 300,000 (300,000 ~ 600,000) | 100,000 300,000 300,000 (300,000 ~ 600,000) | 100,000 300,000 300,000 (300,000 ~ 800,000) | 100,000 300,000 300,000 (300,000 ~ 1,200,000) |

# 3 직장어린이집 설립 및 운영지원

## 직장어린이집

1) 지원대상

- 당해 사업장 근로자의 육아를 지원하기 위하여 직장어린이집을 설치 · 운영하는 사업주
  ※ 상시 여성근로자 300인 이상 또는 상시 근로자 500인 이상인 사업장은 의무적으로 설치

2) 지원내용

- 시설전환비: 대규모 기업, 영아 · 장애아시설 여부에 따라 60~90% 차등지원(3억 원 한도, 공동설치 시 6억 원 한도)
- 시설전환비 및 시설건립비(신축 · 증축 · 개축) ·시설매입비: 우선지원대상기업(중소기업)이 단독 또는 공동으로 직장어린이집을 설치하는 경우 4~20억 원 한도로 소요비용의 90% 지원(시설매입비는 40%)
- 시설개보수비: 기존 노후화된 중소기업 직장어린이집을 대상으로 소요비용의 90% 지원 (1억 원 한도)
- 교재교구비: 기업규모, 영아 · 장애아 시설 여부에 따라 60~90% 차등 지원(70백만 원 한도)
  ※ 교체 시 3년마다 3천만 원 한도 지원
- 보육교사, 시설장, 조리원 인건비: 1인당 월 60만 원 지원(우선지원대상기업은 월 120만 원 지원 <'16~'21>, '22년 이후 138만 원까지 지원)
- 중소기업(우선지원대상기업) 직장어린이집 운영비 지원: 어린이집 규모별로 200만 원 ~ 520만 원 지원
- 융자: 보육시설 건축 · 매입 · 임차 · 전환 · 개보수 시 7억 원까지 융자(연리 1~2%, 3년 거치 4년 균등상환<'14년~'19년>)
- 세제혜택: 시설설치비의 10%를 소득세 또는 법인세에서 세액 공제하고 운영비는 부동산 소득과 사업소득의 연도별 총 수입금액에 대응하는 필요경비로 인정

### 지원현황

(단위: 개소, 백만 원)

| 구 분 | 시설전환 및 교재교구비 | | 보육교사 인건비 | | 융 자 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 사업장 수 | 지원금액 | 사업장 수 | 지원금액 | 사업장 수 | 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 |
| 2017년 | 153 | 40,539 | 481 | 60,623 | - | - |
| 2018년 | 122 | 36,125 | 512 | 65,517 | 2 | 350 |
| 2019년 | 134 | 48,974 | 519 | 67,770 | 4 | 828 |
| 2020년 | 120 | 28,211 | 547 | 70,004 | 2 | 270 |
| 2021년 | 60 | 14,711 | 573 | 74,330 | - | - |

### 공공직장어린이집

1) 설립주체: 고용노동부(근로복지공단)

2) 설립지역: 직장어린이집을 설치하기 어려운 영세사업장의 근로자들을 위하여 공단지역 등 근로자 밀집지역에 설치 · 운영

3) 설립재원: 근로자복지진흥기금 및 고용보험기금('09년부터 고용보험기금으로 통합)

4) 설립현황

- 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 적극적 고용개선조치 현황

### 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 |
| 2017년 | 2,005 | | 329 | 771 | 905 |
| 2018년 | 2,146 | | 381 | 799 | 966 |
| 2019년 | 2,442 | | 490 | 816 | 1,136 |
| 2020년 | 2,486 | | 491 | 799 | 1,196 |
| 2021년 | 2,553 | | 506 | 793 | 1,254 |

## 여성근로자 및 여성관리자 비율

| 구분 | | 여성고용 비율(%) | | | | 여성관리자 비율(%) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 전체 | 공공기관 | 지방공기업 | 민간기업 | 전체 | 공공기관 | 지방공기업 | 민간기업 |
| 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 |
| 2017년 | 계 | 37.80 | | 38.27 | 37.71 | 20.39 | | 16.47 | 21.16 |
| | 1,000명 이상 | 39.38 | | 34.39 | 39.88 | 22.08 | | 15.80 | 22.71 |
| | 1,000명 미만 | 36.64 | | 39.46 | 35.85 | 19.15 | | 16.68 | 19.84 |
| 2018년 | 계 | 38.18 | 38.55 | 26.07 | 38.40 | 20.56 | 17.28 | 8.02 | 21.50 |
| | 1,000명 이상 | 39.28 | 34.92 | 19.62 | 39.88 | 21.86 | 16.39 | 4.54 | 22.55 |
| | 1,000명 미만 | 37.40 | 39.66 | 27.32 | 37.17 | 19.66 | 17.55 | 8.70 | 20.63 |
| 2019년 | 계 | 37.38 | 39.92 | 30.70 | 37.45 | 19.76 | 18.79 | 7.21 | 20.90 |
| | 1,000인 이상 | 39.24 | 35.95 | 20.40 | 39.74 | 22.20 | 17.39 | 4.79 | 22.85 |
| | 1,000인 미만 | 36.28 | 41.23 | 31.20 | 35.81 | 18.31 | 19.25 | 7.33 | 19.50 |
| 2020년 | 계 | 37.69 | 41.71 | 30.97 | 37.51 | 20.92 | 20.69 | 8.46 | 21.91 |
| | 1,000인 이상 | 38.65 | 36.34 | 22.41 | 39.07 | 22.18 | 17.22 | 7.18 | 22.89 |
| | 1,000인 미만 | 37.14 | 43.65 | 31.45 | 36.46 | 20.21 | 21.94 | 8.53 | 21.25 |
| 2021년 | 계 | 37.78 | 42.70 | 30.83 | 37.46 | 21.30 | 21.53 | 9.46 | 22.15 |
| | 1,000인 이상 | 38.74 | 38.58 | 22.86 | 38.96 | 22.76 | 19.12 | 8.28 | 23.37 |
| | 1,000인 미만 | 37.26 | 44.20 | 31.39 | 36.51 | 20.50 | 22.41 | 9.55 | 21.37 |

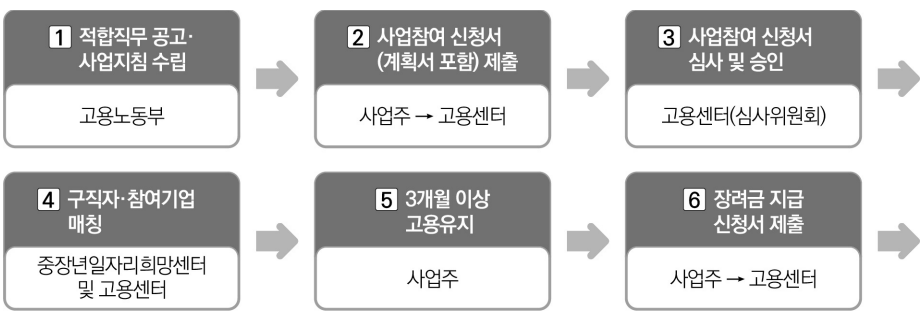
## 5 장년 고용촉진지원 - 신중년 적합직무 고용장려금

### 가. 사업개요

사업주가 만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하면 우선지원대상기업은 월 80만 원, 중견기업은 월 40만 원씩 최대 1년간 인건비를 지원하는 이 사업은 2018년부터 시작되었다.

신중년 적합직무는 신중년의 특성 및 경력 등을 감안했을 때 신중년이 노동시장에 재진입하는데 적합한 직무로, 구직자 · 구인기업 수요조사 및 노사 · 관계부처 · 전문가 의견수렴을 토대로 경영 · 진단 전문가, 노년플래너 등 74개의 적합직무를 마련하였다. 산업과 노동현장의 변화와 실제 수요를 반영하여 적합직무를 2019년 초 213개로 확대하였으며, 2021년 디지털·그린 분야 직무 29개를 추가로 발굴하여 적합직무 범위를 총 242개로 확대하였다.

### 나. 지원절차



## 다. 신중년 적합직무

| 직무분야(14개) | 신중년 적합직무(74개) | 세부직업 |
|---|---|---|
| 경영/사무 관련 전문직 및 사무직 | ① 경영/인사 전문가 | ▸ 0221경영 · 진단 전문가<br>▸ 0222인사 · 노무 전문가 |
| | ② 광고/조사/상품기획/행사 기획/감정 전문가 | ▸ 0241 광고 · 홍보 전문가<br>▸ 0242 조사 전문가<br>▸ 0243 상품 기획자<br>▸ 0244 행사 기획자<br>▸ 0293 통계 사무원<br>▸ 0234 감정 전문가 |
| 경영/사무 관련 전문직 및 사무직 | ③ 경영지원 사무원 | ▸ 0261 기획 · 마케팅 사무원<br>▸ 0262 인사 · 교육 · 훈련 사무원<br>▸ 0263 총무 사무원<br>▸ 0264 감사 사무원 |
| | ④ 회계/경리 사무원 | ▸ 0271 회계 사무원<br>▸ 0272 경리 사무원 |
| | ⑤ 무역 · 운송 · 생산 · 품질 사무원 | ▸ 0281 무역 사무원<br>▸ 0282 운송 사무원<br>▸ 0283 자재 · 구매 · 물류 사무원<br>▸ 0284 생산 · 품질 사무원 |
| | ⑥ 금융/법률 사무원 | ▸ 0315 손해사정사<br>▸ 0222 법률 사무원 |
| 연구 관련직 | ⑦ 인문 · 사회과학 연구원 | ▸ 1101 인문과학 연구원<br>▸ 1102 사회과학 연구원 |
| | ⑧ 자연과학 연구원 및 시험원 | ▸ 1211 자연과학 연구원<br>▸ 1212 자연과학 시험원 |
| | ⑨ 생명과학 연구원 및 시험원 | ▸ 1221 생명과학 연구원<br>▸ 1222 생명과학 시험원<br>▸ 1223 농림어업 시험원 |
| 정보통신/ 방송 관련 기술 · 기능직 (기능직의 보조원은 제외) | ⑩ 컴퓨터하드웨어 · 통신공학 기술자 | ▸ 1311 컴퓨터 하드웨어 기술자 및 연구원<br>▸ 1312 통신공학 기술자 및 연구원 |
| | ⑪ 컴퓨터시스템 전문가 | ▸ 1320 컴퓨터시스템 전문가 |
| | ⑫ 소프트웨어 개발자 | ▸ 1331 시스템 소프트웨어 개발자<br>▸ 1332 응용 소프트웨어 개발자<br>▸ 1333 웹 개발자<br>▸ 1339 기타 컴퓨터 전문가 및 소프트웨어 전문가 |

| 직무분야(14개) | 신중년 적합직무(74개) | 세부직업 |
|---|---|---|
| 정보통신/방송 관련 기술 · 기능직 (기능직의 보조원은 제외) | ⑬ 데이터 · 네트워크 및 시스템 운영 전문가 | ▸ 1341 데이터 전문가<br>▸ 1342 네트워크 시스템 개발자<br>▸ 1343 정보시스템 운영자<br>▸ 1344 웹 운영자 |
| | ⑭ 정보보안 전문가 | ▸ 1350 정보보안 전문가 |
| | ⑮ 통신 · 방송송출 장비 기사 | ▸ 1360 통신 · 방송송출 장비 기사 |
| | ⑯ 정보통신기기 설치 · 수리원 | ▸ 8411 컴퓨터 설치 · 수리원<br>▸ 8412 이동전화기 수리원<br>▸ 8419 기타 정보통신기기 설치 · 수리원 |
| | ⑰ 방송 · 통신장비 설치 · 정비원 | ▸ 8421 방송장비 설치 · 수리원<br>▸ 8422 통신장비 설치 · 수리원<br>▸ 8423 방송 · 통신 · 인터넷 케이블 설치 · 수리원 |
| | ⑱ 연극 · 영화 · 방송 기술자 | ▸ 4164 촬영 기사<br>▸ 4165 음향 · 녹음 기사<br>▸ 4166 영상 · 녹화 · 편집 기사<br>▸ 4167 조명 · 영사 기사 |
| 의료/보건/사회복지 관련 종사자 (단순직 제외) | ⑲ 간호사 | ▸ 3040 간호사 |
| | ⑳ 영양사 | ▸ 3050 영양사 |
| | ㉑ 의료기사 · 치료사 · 재활사 | ▸ 3061 임상병리사<br>▸ 3062 방사선사<br>▸ 3063 치과기공사<br>▸ 3064 치과위생사<br>▸ 3065 물리 및 작업 치료사<br>▸ 3066 임상심리사<br>▸ 3067 재활공학 기사<br>▸ 3069 기타 치료 · 재활사 및 의료기사 |
| | ㉒ 보건 · 의료 종사자 | ▸ 3072 위생사<br>▸ 3074 의무기록사<br>▸ 3075 간호조무사 |
| 사회복지/교육 관련 종사자 | ㉓ 사회복지사 및 상담사 | ▸ 2311 사회복지사<br>▸ 2312 상담 전문가<br>▸ 2313 청소년 지도사<br>▸ 2314 직업상담사 |
| | ㉔ 문리 · 기술 · 예능 강사 | ▸ 2141 문리 · 어학 강사<br>▸ 2142 컴퓨터 강사<br>▸ 2143 기술 · 기능계 강사<br>▸ 2144 예능 강사<br>▸ 2149 기타 문리 · 기술 및 예능 강사 |

| 직무분야(14개) | 신중년 적합직무(74개) | 세부직업 |
|---|---|---|
| 문화/출판/디자인(캐드) 관련 종사자 | ㉕ 번역가 및 통역가 | ▸4112 번역가 및 통역가 |
| | ㉖ 출판물 전문가 | ▸4113 출판물 전문가 |
| | ㉗ 학예사 · 사서 · 기록물관리사 | ▸4131 학예사 및 문화재 보존원<br>▸4132 사서 및 기록물 관리사 |
| | ㉘ 디자이너 | ▸4151 제품 디자이너<br>▸4152 패션 디자이너<br>▸4153 실내장식 디자이너<br>▸4154 시각 디자이너<br>▸4155 미디어 콘텐츠 디자이너 |
| | ㉙ 제도사(캐드원) | ▸1591 제도사 |
| 영업/서비스/음식 관련 종사자 (단순직 제외) | ㉚ 영업원 및 상품중개인 | ▸6121 기술 영업원<br>▸6122 해외 영업원<br>▸6123 자동차 영업원<br>▸6124 제품 · 광고 영업원<br>▸6125 상품 중개인 및 경매사<br>▸6129 기타 기술 영업 · 중개 종사원 |
| | ㉛ 결혼상담원 및 웨딩플래너 | ▸5121 결혼상담원 및 웨딩플래너 |
| | ㉜ 여행 서비스원 | ▸5211 여행상품 개발자<br>▸5212 여행 사무원<br>▸5213 여행 안내원 및 해설사 |
| | ㉝ 주방장 및 조리사 | ▸5312 한식 조리사<br>▸5313 중식 조리사<br>▸5314 양식 조리사<br>▸5315 일식 조리사 |
| | ㉞ 제과 · 제빵원 | ▸8711 제과 · 제빵원 |
| 건설 관련 기술(엔지니어) 및 기능직 | ㉟ 건축 · 토목공학 기술자 및 시험원 | ▸1401 건축가<br>▸1402 건축공학 기술자<br>▸1403 토목공학 기술자<br>▸1404 조경기술자 /9015 조경원<br>▸1405 도시 · 교통 전문가<br>▸1406 측량 · 지리정보 전문가<br>▸1407 건설자재 시험원 |
| | ㊱ 건설구조 기능원 | ▸7011 강구조물 가공원 및 건립원<br>▸7012 경량철골공<br>▸7013 철근공<br>▸7014 콘크리트공<br>▸7015 건축 석공<br>▸7016 건축 목공<br>▸7017 조적공 및 석재부설원<br>▸7019 기타 건설 구조 기능원 |

| 직무분야(14개) | 신중년 적합직무(74개) | 세부직업 |
|---|---|---|
| 건설 관련 기술(엔지니어) 및 기능직 | ㊲ 건축마감 기능원 | ▸ 7021 미장공<br>▸ 7022 방수공<br>▸ 7023 단열공<br>▸ 7024 바닥재 시공원<br>▸ 7025 도배공 및 유리 부착원<br>▸ 7026 건축 도장공<br>▸ 7027 새시 조립 · 설치원<br>▸ 7029 기타 건축 마감 기능원 |
| | ㊳ 배관공 | ▸ 7031 건설 배관공<br>▸ 7032 공업 배관공<br>▸ 7039 기타 배관공 |
| 운전/운송 기능직 | ㊴ 화물차 · 특수차 운전원 | ▸ 6223 화물차 · 특수차 운전원 |
| | ㊵ 물품이동장비 조작원 (크레인 · 호이스트 · 지게차) | ▸ 6230 물품이동장비 조작원 (크레인 · 호이스트 · 지게차) |
| | ㊶ 건설 · 채굴 기계 운전원 | ▸ 7040 건설 · 채굴 기계 운전원 |
| 공학 관련 기술(엔지니어) 및 시험원 | ㊷ 기계 · 로봇공학 기술자 및 시험원 | ▸ 1511 기계공학 기술자 및 연구원<br>▸ 1512 로봇공학 기술자 및 연구원<br>▸ 1513 기계 · 로봇공학 시험원 |
| | ㊸ 금속 · 재료공학 기술자 및 시험원 | ▸ 1521 금속 · 재료공학 기술자 및 연구원<br>▸ 1522 금속 · 재료공학 시험원 |
| | ㊹ 전기 · 전자공학 기술자 및 시험원 | ▸ 1531 전기공학 기술자 및 연구원<br>▸ 1532 전자공학 기술자 및 연구원<br>▸ 1533 전기 · 전자공학 시험원 |
| | ㊺ 화학공학 기술자 및 시험원 | ▸ 1541 화학공학 기술자 및 연구원<br>▸ 1542 화학공학 시험원 |
| | ㊻ 에너지 · 환경공학 기술자 및 시험원 | ▸ 1551 가스 · 에너지공학 기술자 및 연구원<br>▸ 1552 가스 · 에너지공학 시험원<br>▸ 1553 환경공학 기술자 및 연구원<br>▸ 1554 환경공학 시험원<br>▸ 1555 보건위생 · 환경 검사원 |
| | ㊼ 섬유공학 기술자 및 시험원 | ▸ 1561 섬유공학 기술자 및 연구원<br>▸ 1562 섬유공학 시험원 |
| | ㊽ 식품공학 기술자 및 시험원 | ▸ 1571 식품공학 기술자 및 연구원<br>▸ 1572 식품공학 시험원 |
| | ㊾ 소방 · 방재 · 산업안전 · 비파괴 기술자 | ▸ 1581 방재 기술자 및 연구원<br>▸ 1582 소방공학 기술자 및 연구원<br>▸ 1583 소방공학 시험원<br>▸ 1584 산업 안전원 및 위험 관리원<br>▸ 1585 비파괴 검사원 |

| 직무분야(14개) | 신중년 적합직무(74개) | 세부직업 |
|---|---|---|
| 기계/<br>금속 관련 기능직<br>(단순 생산직,<br>기능직의 보조업무<br>등은 제외) | ㊿ 기계장비 설치 · 정비원<br>(운송장비 제외) | ▸8111 공업기계 설치 · 정비원<br>▸8112 승강기 설치 · 정비원<br>▸8113 물품이동장비 설치 · 정비원<br>▸8114 냉동 · 냉장 · 공조기 설치 · 정비원<br>▸8115 보일러 설치 · 정비원<br>▸8116 건설 · 광업 기계 설치 · 정비원<br>▸8119 농업용 및 기타 기계장비 설치 · 정비원 |
| | ㊿① 운송장비 정비원 | ▸8121 항공기 정비원<br>▸8122 선박 정비원<br>▸8123 철도기관차 · 전동차 정비원<br>▸8124 자동차 정비원 |
| | ㊿② 금형원 및 공작기계 조작원 | ▸8131 금형원<br>▸8132 금속 공작기계 조작원 |
| | ㊿③ 냉 · 난방 설비 조작원 | ▸1560 냉 · 난방 설비 조작원 |
| | ㊿④ 기계 조립원(운송장비 제외) | ▸8161 일반기계 조립원<br>▸8162 금속기계부품 조립원 |
| | ㊿⑤ 운송장비 조립원 | ▸8171 자동차 조립원<br>▸8172 자동차 부품 조립원<br>▸8173 운송장비 조립원 |
| | ㊿⑥ 금속관련 기계 · 설비 조작원 | ▸8211 금속가공 제어장치 조작원<br>▸8212 금속가공 기계 조작원 |
| | ㊿⑦ 판금원 및 제관원 | ▸8221 판금원<br>▸8222 판금기조작원<br>▸8223 제관원<br>▸8224 제관기조작원 |
| | ㊿⑧ 단조원 및 주조원 | ▸8231 단조원<br>▸8232 단조기조작원<br>▸8233 주조원<br>▸8234 주조기조작원 |
| | ㊿⑨ 용접원 | ▸8241 용접원<br>▸8242 용접기조작원 |
| | ㊿⑩ 도장원 및 도금원 | ▸8251 도장원(도장기조작원)<br>▸8252 도금 · 금속분무기 조작원 |
| 전기/<br>전자 관련 기능직<br>(단순생산직 제외) | ㊿⑪ 전기공 | ▸8311 산업 전기공<br>▸8312 내선 전기공<br>▸8313 외선 전기공 |
| | ㊿⑫ 전기 · 전자 기기 설치 · 수리원 | ▸8321 사무용 전자기기 설치 · 수리원<br>▸8322 가전제품 설치 · 수리원<br>▸8329 기타 전기 · 전자기기 설치 · 수리원 |
| | ㊿⑬ 발전 · 배전 장치 조작원 | ▸8330 발전 · 배전 장치 조작원 |
| | ㊿⑭ 전기 · 전자 설비 조작원 | ▸8340 전기 · 전자 설비 조작원 |

| 직무분야(14개) | 신중년 적합직무(74개) | 세부직업 |
|---|---|---|
| 화학/의료/식품/기타 기능직 (단순생산직 제외) | ⑮ 석유 · 천연가스 제조 제어장치 조작원 | ▸ 8511 천연가스 제조 제어장치 조작원 |
| | ⑯ 섬유/의복기능직 | ▸ 8613 표백 · 염색기 조작원<br>▸ 8621 패턴사 |
| | ⑰ 가구/귀금속/간판 기능직 | ▸ 8831 가구 제조 · 수리원<br>▸ 8842 귀금속 · 보석 세공원<br>▸ 8852 간판 제작 · 설치원 |
| 신직업 | ⑱ 경영/마케팅 관련 신직업 | ■ 지속가능경영 전문가<br>경영에 영향을 미치는 환경문제, 사회문제, 기업윤리 등을 종합적으로 고려하여 기업의 지속가능성을 추구하기 위한 사업을 기획 · 개발 · 운영 |
| | | ■ 기업재난관리자<br>기업 차원에서 각종 재난 발생 시 사고대응 및 2차 피해 방지는 물론 기업활동의 사업연속성을 확보하기 위한 실무자 활동, 재해경감활동계획 수립을 위한 컨설턴트 활동, 재해경감 우수기업 인증평가 활동을 수행 |
| | | ■ 할랄전문가<br>할랄인증을 받고자 하는 기업, 품목 등에 대해 관련 절차, 할랄제품 마케팅 및 홍보, 수출무역 등과 관련한 사항을 컨설팅 |
| | ⑲ 사회복지/교육 관련 신직업 | ■ 진로체험코디네이터<br>초·중·고 학생이 관심을 보이는 직업을 보유한 기업이나 사업장을 찾아 직업체험을 할 수 있도록 체험 기회를 발굴하고 관련 프로그램을 기획 |
| | | ■ 전직지원전문가<br>퇴직 후 이 · 전직이나 창업을 희망하는 사람에게 제2의 직업을 추천하고 이에 대한 상담 및 컨설팅 |
| | | ■ 노년플래너(시니어플래너, 웰다잉강사)<br>고객의 노후 건강관리법, 자손과의 인간관계, 노후설계 등에 대해 상담하고 관련 정보를 제공 |
| | | ■ 산림치유지도사<br>숲이 가진 치유 기능을 활용하여 산림 휴양 이용자가 건강을 유지하고 회복할 수 있도록 각종 산림치유 프로그램을 개발, 보급해 지도 |
| | | ■ 산업카운슬러(감정노동상담사)<br>기업의 작업환경에 따른 근로자의 정신적 문제를 파악해 근로자가 정신건강을 위한 전문적인 도움을 받을 수 있도록 상담을 제공하며, 정도가 심한 부적응자는 정신과 의사나 임상심리상담사에게 연결 |

| 직무분야(14개) | 신중년 적합직무(74개) | 세부직업 |
|---|---|---|
| 신직업 | ⑦⓪ 공학관련 신직업 (4차 산업혁명 등) | ■ 3D프린팅운영전문가<br>3D프린터를 조작·운영하여 고객의 요구에 따라 미니어처, 액세서리, 일상용품, 개인 편의제품, 기계 부품, 시제품 등을 제작(출력), 3D모델링이라고 부르는 설계과정을 비롯해 3D프린팅 과정, 출력된 제품의 후처리 과정을 거쳐 최종 제품을 제작 |
| | ⑦⓪ 공학관련 신직업 (4차 산업혁명 등) | ■ 빅데이터전문가<br>빅데이터를 수집·분석하여 처리하고, 의미 있는 결과를 도출해 새로운 부가가치를 창출 |
| | | ■ 연구장비전문가<br>과학기술 연구개발에 사용되는 전문장비에 대한 지식과 기술을 갖추고 장비 운용을 통해 데이터 산출, 해석 및 연구개발 활동을 지원 |
| | | ■ 연구실안전전문가<br>연구실 특성에 맞는 안전점검 및 정밀 안전진단을 수행하거나 연구실 안전에 관한 기술적인 사항을 지도하고 조언 |
| | | ■ 화학물질안전관리사<br>화학물질 등록 및 위해성 평가 대행, 유독물 위급시설의 관리 계획서 작성 및 관리, 화학사고 예방 및 대응에 대한 업무 수행 |
| | | ■ BIM전문가(디자이너)<br>건축물의 설계·시공·유지관리 단계에서 BIM (Building Information Modeling)을 적용하여 안전하고 친환경적이며 효율적인 시설물을 구현 |
| | | ■ 드론 전문가<br>상업용 드론 시장이 광범위해짐에 따라 드론 표준 전문가, 드론 수리원, 드론 운항 관리사, 드론 조상사 등 드론 관련 신직업으로 분류 |
| | ⑦① 디지털 분야 신직업 | ■ 스마트시티 운영·관리자<br>다양한 유형의 전자 데이터를 취합하여 도시의 관리에 활용하는 스마트시티를 효율적으로 운영할 수 있도록 관리 |
| | | ■ 스마트팜 운영·관리자<br>스마트팜시설, 시스템 및 환경을 관리하고 데이터 분석을 통해 작물생산을 위한 최적의 환경을 조성할 수 있도록 관리·지도 |

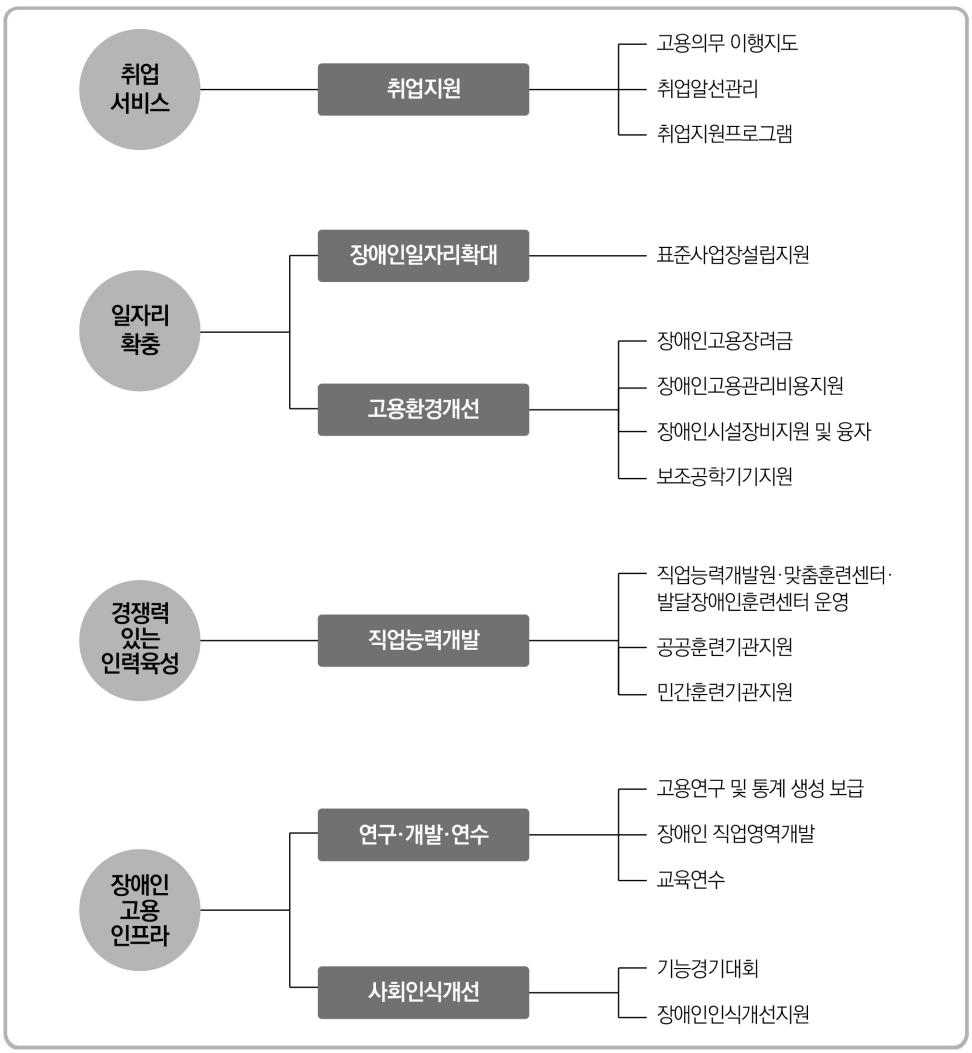
| 직무분야(14개) | 신중년 적합직무(74개) | 세부직업 |
|---|---|---|
| 신직업 | | ■ 인공지능 학습교육가<br>빅데이터를 기반으로 데이터 수집/분석/처리 등을 통해 인공지능의 머신러닝/딥러닝 지원 |
| | | ■ 디지털금융강사<br>디지털 기술을 응용한 금융상품 및 서비스 관련 정보를 전자상거래 및 모바일 기반으로 교육 |
| | | ■ 스마트공장 운영자<br>기획·설계, 생산, 유통판매에 이르는 제조과정 전부 또는 일부 과정에 사물인터넷(IoT), 인공지능(AI), 빅데이터 같은 정보통신기술을 적용하여 기업의 생산성과 제품 품질 등을 향상시키는 지능형 공장을 운영·관리 |
| | | ■ SW품질테스터<br>소프트웨어 정식 출시에 앞서 프로그램을 테스트하여 문제점 및 보완점 등을 평가 |
| | | ■ 스마트팩토리 코디네이터<br>빅데이터, 인공지능 IOT 기술을 융합하여 스마트 팩토리 설비의 상태, 생산공정, 제품 유통경로 등 스마트공장의 구축·설계 |
| | | ■ 스마트 복지케어 안내사<br>사용자 핼스케어를 위한 데이터 수집과 메디데이터 임상분석을 통해 신약 개발에 소요되는 임상기간을 단축하거나 맞춤형 복지를 제공 |
| | ⑫ 환경분야 신직업 | ■ 신재생에너지 차정비원<br>태양광, 수소 연료전지 등 에너지 기술을 탑재한 차량에 대한 전문지식을 바탕으로 정비 관련 업무를 수행 |
| | | ■ 귀농귀촌 전문가<br>귀농, 귀촌인을 대상으로 상담과 교육부터 귀촌 후 주거 일자리 재무 등에 이르기까지 종합적인 서비스를 제공 |
| | | ■ 노후 건축물 에너지 진단 컨설턴트<br>노후화된 건물을 대상으로 에너지 절약을 위한 개선대책 마련 및 진단 결과를 데이터 베이스 구축·분석을 통해 건물 에너지 전반에 걸친 컨설팅 역할을 수행 |

| 직무분야(14개) | 신중년 적합직무(74개) | 세부직업 |
|---|---|---|
| 신직업 | | ■ 대기환경시험원<br>대기환경 오염원을 테스트하여 환경 상태를 평가, 환경 관련 각종 기준을 수립하며, 관련 기술 개발을 통해 대기오염 문제를 예방하거나 환경개선에 필요한 시험업무를 담당 |
| | | ■ 태양광 설치 건설현장 감독<br>친환경에너지 설비인 태양광 발전설비를 설치하는 현장을 총괄관리 감독 |
| | | ■ 실내공기질 관리사<br>다중이용시설(지하역사, 어린이집, 대규모점포 등)의 실내 공기질 전문관리 및 컨설팅 |
| | | ■ 신재생에너지 충전소 운영관리자<br>친환경자동차 충전 인프라인 충전소 전반을 운영·관리 |
| | | ■ 자연환경해설사<br>생태경관 보전지역 및 습지 보호지역 등의 생태우수지역을 찾는 탐방객을 대상으로 생태해설, 교육 및 생태탐방 안내 |
| | | ■ 에너지 어드바이저<br>에너지를 진단하고 에너지 효율을 높일 수 있는 방법을 컨설팅 |
| | | ■ 친환경 유기농 전문가<br>친환경 유기농업 교육 및 생산 유통 가공 등 전반에 관한 관리 업무를 수행 |
| | | ■ 나무의사<br>수목진료(수목 진단, 처방 및 예방치료 전반) 업무를 전문적으로 담당 |
| | | ■ 바이오 진단 전문가<br>질환 및 건강관련 신체 지표와 인체를 위한 체외 진단 업무 등을 담당 |
| | ⑬ 기타 분야 직무 | ■ 반려동물 미용사<br>개나 고양이 등의 반려동물에 대한 미용과 청결에 관련된 서비스를 제공 |
| | | ■ 방역모니터링 요원 및 방역원<br>감염병 등 질병 발생과 전파과정 감시, 역학조사 및 자료 분석 등 기술지원 |

| 직무분야(14개) | 신중년 적합직무(74개) | 세부직업 |
|---|---|---|
| 신직업 | | ■ 건설현장 안전관리자<br>건설재해 분석을 통해 건설물의 시공관리상의 위험성을 도출하고 공종별 안전대책을 마련·관리하여 안전하고 쾌적한 작업환경을 조성 |
| | | ■ 은퇴설계 전문강사<br>은퇴를 준비하는 고객을 지원하기 위해 은퇴프로세스에 따라 고객을 상담 관리 |
| | | ■ 시멘터 광물제품 생산기계 조작원<br>석회석이나 석고를 가열하는 소성 작업을 거쳐 각종 시멘트와 석회, 콘크리트를 제조하는 장치를 조작하는 업무를 수행 |
| | | ■ 플라스틱제품 생산기계 조작원<br>플라스틱 물질을 얻기 위해 화합물을 혼합, 합성하여 플라스틱 구성부품 및 제품을 제조하는 기기를 조작하는 업무를 수행 |
| | | ■ 장례지도사<br>유족과 장례 절차를 상담하고, 장례용품 준비부터 시신관리, 장례식 주관 등 장례에 관한 절차를 관리 |
| | | ■ 생애경력 설계사<br>구직자나 재직자가 지난 경력을 바탕으로 작업역량을 분석하거나 미래의 삶을 스스로 설계·준비할 수 있도록 경력관리 능력개발을 코칭 |
| | | ■ 목재가공기계 조작원<br>원목 또는 1차 제재한 재목을 제재, 절삭, 파쇄하거나 단판 또는 파쇄된 목재를 접착, 압착하여 합판을 제조하는 각종 목재가공 장치를 조작하는 업무를 수행 |
| | ⑦④ 기타 직무(기존 선정 직무 이외) | ■ 기타 직무<br>기존에 선정된 신중년 적합직무 이외의 업무(단, 이 경우 지방고용노동관서의 판단에 따라 지원 필요성이 인정되는 경우에 한해 지원가능) |

# 6 장애인고용촉진사업

## 사업체계도



### 사업내용

| 구 분 | | 사 업 내 용 | 사업추진 세부내용 | 사업추진 체계 |
|---|---|---|---|---|
| 취업지원 | 고용의무 이행지도 | 고용의무 사업체 중 의무고용률 미달사업체 이행지도, 고용현황 진단 및 컨설팅 후 고용지원 서비스 제공 등 | - 고용의무 사업주 고용확대 지원<br>- 장애인 고용(채용)계획 실시상황보고서 접수분석, 통계관리<br>- 장애인고용컨설팅 제공<br>- 장애인 고용의무 불이행 명단공표 사전예고 및 이행지도<br>- 장애인고용 우수사업주 선정 등 | - 고용(채용)계획실시상황보고서 접수 및 분석 → 컨설팅 등을 통한 이행지도 및 고용지원<br>- (미이행기업) 명단공표 사전예고 및 고용지원 →장애인 고용의무 불이행 명단공표 및 후속조치<br>- (고용우수기업) 장애인 고용 우수사업주 선정 및 포상 |
| | 취업 알선 관리 | • 장애인 취업알선<br>- 고용시장의 사회적 약자인 장애인에 대한 직업상담, 취업 알선을 통해 고용을 촉진하여 장애인의 사회진출을 유도 | - 구직장애인 상담, 적합사업체 알선(동행면접, 일자리정보 제공 등)<br>- 구인사업장 발굴, 구인상담 및 현장방문을 통한 직무분석 등 기업이 원하는 요구사항을 파악하고 적합한 구직장애인 알선<br>- 취업한 장애인이 안정적 직업생활을 유지할 수 있도록 취업 후 적응지도 | 장애인구인 · 구직신청 → 구인구직상담 → 취업알선 → 취업 → 취업 후 적응지도 |
| | | • 직업능력평가<br>- 구직장애인 및 장애인근로자에 대한 직업수준, 작업능력 등을 측정, 평가하여 취업지원서비스 제공 등에 활용 | - 면접조사평가, 신체능력평가, 심리사회평가, 현장평가 등 적합한 직업선택 및 재활서비스 방향을 제시하는 구직자 직업평가 실시<br>- 보조공학기기 지원, 근로지원인 지원 등 사업지원수준, 지원여부를 측정하는 사업지원평가 실시<br>- 지방노동관서의 장이 의뢰한 사업체 근로자의 작업능력을 측정하는 최저임금 적용제외인가 평가 실시 | 평가신청 → 직업능력평가 실시 → 결과통보 → 취업지원서비스 실시 |
| | 취업지원 프로그램 | • 중증장애인 지원고용<br>- 독립적인 직업생활영위가 어려운 중증장애인의 고용을 위해 직무수행에 필요한 기술과 작업적응을 현장에서 지도하여 취업으로 연계 | - 사전훈련(6일 이내) 후, 직무지도원 배치하여 현장훈련 (3~7주, 필요시 최대6개월) 실시<br>- 훈련생 취업 후, 적응지도가 필요한 경우 최대 12개월까지 직무지도원 배치하여 적응지도 실시 (6개월 +평가 후 6개월)<br>* 훈련생수당<br>· 훈련준비금 40,000원/1회<br>(6일 이상 출석 시 지급) | 대상자(사업체) 발굴 및 선정 → 대상자 사전훈련 및 직무배치 → 현장훈련 → 취업 협의 |

| 구 분 | | 사 업 내 용 | 사업추진 세부내용 | 사업추진 체계 |
|---|---|---|---|---|
| 취업지원 | 취업지원 프로그램 | | · 일비 18,000원/1일<br>* 사업체보조금: 19,340원/1인 1일<br>* 직무지도원수당:<br>(사업체근로자) 25천 원/1일<br>(소속기관 없는 일반인) 최저시급 비례 | |
| | | • 장애인 인턴제<br>- 고용률이 현저히 낮은 특정유형*의 중증장애인, 만 50세 이상 장년장애인에게 인턴근무기회를 제공하고 정규직 전환을 지원<br>* 뇌병변, 정신, 심장, 신장, 언어, 호흡기, 뇌전증, 자폐성, 시각, 척수손상 또는 근육병증으로 운동기능 장애가 있는 지체장애(10개 유형) | - 인턴근무 약정(최대 6개월)<br>- 인턴지원금 지원<br>임금의 80%(월 80만 원 한도)<br>(매월 또는 일괄지급)<br>- 정규직전환지원금 지원:<br>인턴수료 후 정규직 전환 시 6개월간 임금의 80%<br>(월 65만 원 한도)<br>(매월 또는 일괄지급) | 인턴대상자 모집 및 선정 → 인턴지원 협약체결 → 인턴약정 및 인턴실시 → 인턴지원금 지급 → 정규직전환 → 정규직 전환지원금 지급 |
| | | • 장애학생 취업지원<br>- 고등부 장애학생을 대상으로 진로설계컨설팅·사회성훈련 등 개별 직업진로지도를 하고 취업역량을 강화하여 졸업 후 사회진출 지원 | - 진로설계 컨설팅(진로상담 · 직업평가)을 통해 개인별 맞춤형 진로계획수립<br>-사회성훈련(사업체 현장견학, 직무훈련체험 등), 부모교육 등 취업준비 프로그램 지원 | 서비스 신청 및 대상자 선정(장애학생) → 진로설계컨설팅 → 취업준비 프로그램(사회성훈련 등) → 취업연계프로그램 및 취업알선 |
| | | • 중증장애인 지역맞춤형 취업지원<br>- 중증장애인 동료지원가가 동료상담 · 자조모임 등 동료지원활동을 통해 비경제활동 또는 실업상태 중증장애인의 취업의욕을 고취하여 경제활동 참여 촉진 지원 | - 자치단체 위임(수행기관을 통해 사업진행, 보조율 50%), 기본운영비 87.5만 원, 연계 수당 20만 원, 참여자 1인당 1회 4.5천 원 (최대 10회) 지원<br>- 동료지원가가 수행기관과 근로계약을 체결하며 근로시간은 월 최소 60시간, 최저임금 이상 임금 및 주휴수당 지급, 4대 사회보험 가입 | 자치단체 선정 및 참여인원 배정(정부)→ 수행기관 선정 및 사업비 교부 (자치단체)→ 동료지원가 채용(수행기관)→ 동료지원활동 실시(동료지원가, 참여자)→ 취업지원 프로그램 연계(수행기관, 장애인공단 등)→ 평가 및 정산(자치단체, 정부) |
| 일자리확대 | 표준 사업장 설립 지원 | • 중증장애인의 일자리 창출을 위하여 장애인이 근로하기에 적합한 편의시설, 최저임금 이상 지급, 장애인을 다수 고용(최소 10명 이상)하고자 하는 사업주에게 작업시설, 장비 등 설치 비용 무상지원 | - 신규장애인 고용인원에 따라 10억 원 한도로 실제 투자 금액의 4분의 3에 해당하는 금액 지원<br>* 지원금 3천만 원당 1명 신규장애인고용 후 7년간 고용유지 의무 | - 모집공고 → 신청 접수 → 현장확인조사 → 외부전문기관 평가 → 심사위원회 선정 → 약정체결 및 담보제공 → 1차 지원금 지급 → 투자이행 → 2차 지원금 지급 →사후관리 |

| 구 분 | | 사 업 내 용 | 사업추진 세부내용 | 사업추진 체계 |
|---|---|---|---|---|
| 고용환경개선 | 장애인 고용 관리 비용 지원 | • 장애인의 적정한 고용관리를 위하여 작업지도원을 위촉·배치하는 경우 소요비용 지원 | - 중증장애인근로자를 신규 고용하고 해당 사업장에 배치된 작업지도원으로 하여금 월 12시간 이상 작업지도 실시(대상 장애인 1인당 월 14만 원을 공단평가 결과에 따라 최대 3년간 지원) | - 수급자격인정 신청 → 수급자격인정서 발급 → 고용관리비용신청 → 적격여부 검토 → 고용관리비용 지급 |
| | 근로지원 인서비스 | • 근로지원인이 중증장애인 근로자의 부수적인 업무수행을 지원 | - 중증장애인이 담당 업무를 수행할 능력은 있으나 장애로 인하여 업무를 수행하는데 어려움을 겪는 경우 근로지원인이 부수적 업무수행을 도와줌<br>* 서비스단가: 9,160원/시간 (점역교정, 수화통역, 속기 10,992원/시간)<br>* 장애인근로자 자부담: 300원<br>* 지원한도: 주 40시간, 1일 최대 8시간 | - 신청 → 지원대상 선정·수행기관 통보 → 근로지원인 배치 → 비용정산·지급 |
| | 장애인 고용 장려금 | • 장애인고용 촉진 및 안정 도모를 위하여 상시근로자 수 대비 의무고용률(민간 3.1%, 공기업 및 준정부 기관 3.6%)을 초과하여 장애인 근로자를 고용한 사업주에게 장애인 고용장려금 지급 | - 지급인원: 해당월 초과고용 장애인 근로자 수<br>- 의무고용률(상시근로자 수 3.1/100, 3.6/100, 단수절상)<br>- 지급금액: 월별 초과 고용 장애인 근로자 수에 지급단가인 30~80만 원을 (중증, 경증, 여성, 남성에 따라 차등 지원) 곱한 금액 | - 신청 → 서류검토 및 조사 → 지급금액확정 → 장려금 지급 |
| | 장애인 고용시설 장비지원 및 융자 | • 사업주의 장애인고용에 필요한 작업시설, 편의시설, 부대시설의 설치·구입·수리 비용을 지원하여 장애인의 노동생산성 향상 및 고용안정 도모 | • (무상지원) 장애인근로자를 2년간 고용하는 조건으로 장애인 1인당 1천만 원(중증 1천 500만 원), 사업장당 3억 원 한도로 지원<br>• (융자) 장애인 1인당 1억 원 이내 사업장당 15억 원 한도 (중증장애인 25% 의무고용), 대출금리 연 1%, 8년 상환 조건 (3년 거치 5년 균등분할상환) | - 신청서 접수 → 서류 및 타당성 검토 → 지원결정 및 통보 → 사업체 투자진행 및 지원금 신청 → 투자확인 및 무상지원금 지급<br>- 신청서 접수 → 서류 및 타당성 검토 → 심사·융자결정 및 통보 → 약정체결 및 선급금 대출 → 투자확인 및 융자금 지급 |

| 구 분 | | 사 업 내 용 | 사업추진 세부내용 | 사업추진 체계 |
|---|---|---|---|---|
| 직업능력개발 | 보조공학기기 지원 | • 장애인의 직업생활에 필요한 보조공학기기의 체계적 지원을 통한 고용촉진 및 고용안정 도모 | - 보조공학기기 고용유지조건지원(한도 장애인 1인당 1천만 원, 중증 1천5백만 원)<br>- 보조공학기기 무상지원 (한도 장애인 1인당 3백만 원, 중증 5백만 원)<br>- 자동차 개조 및 차량용 보조 공학기기 고용유지조건지원 (한도 장애인 1인당 1천5백만 원)<br>- 보조공학서비스 : 평가, 시연, 훈련 등<br>- 보조공학기기 박람회 개최 등 보조공학기기 정보 제공<br>- 홍보활동, 상설보조공학 전시장 운영, 연구개발 등 | - 신청 → 평가 → 판정 → 제작·지원 → 기기활용지도 → 사후관리 |
| | 공단 직업능력 개발원 및 훈련센터 운영 | • 장애인공단에서 직접 운영하는 직업능력개발원 및 훈련센터를 통하여 훈련 서비스를 제공하여 질 높은 고용 창출과 직업안정을 도모<br>- 5개 직업능력개발원 운영 (일산·부산·대구·대전·전남)<br>- 8개 맞춤(IT)훈련센터 운영 (맞춤 : 서울 · 인천 · 천안아산 · 전주·창원·제주/ IT:서울 구로, 판교)<br>- 19개 발달장애인훈련센터 운영 (서울·서울남부·경기북부·부산·인천·대구·광주·대전·세종·울산·경기·강원·충북·충남·전북·전남·경북·경남·제주) | - 훈련기간<br>· 융복합훈련 : 1개월~24개월<br>· 특화훈련 : 1개월~15개월<br>· 맞춤훈련 : 1개월~12개월<br>· 재직근로자 직업능력향상훈련 : 3개월 이내<br>· 단기직무 프로그램: 1개월 미만<br>· 원격훈련(정부 · 공공부문) : 1개월~24개월<br>· 직업훈련준비과정 : 1개월~3개월<br>· 직업체험(발달센터) : 기초, 심화, 특별과정 운영<br>- (훈련수당) 훈련참여수당 20만 원, 훈련장려금 11.6만 원 | - 신청 → 평가 → 훈련 → 취업 알선 → 적응지도 |
| | 직업 능력 개발 지원 | •공공훈련기관<br>- 공공훈련기관 장애인 훈련생에 대한 훈련수당 지원 및 훈련교사에 대한 교사수당 지원 | - (훈련수당) 훈련참여수당 20만 원, 훈련장려금 11.6만 원<br>- (교사수당) 월 10만 원 한도 | - 훈련 → 훈련 수당 및 교사 수당 신청 → 확인 → 수당 지급 → 지도점검 |
| | | • 민간훈련기관<br>- 민간훈련기관 장애인 훈련생에 대한 훈련비, 훈련수당 등 지원 | - (훈련수당) 훈련참여수당 20만 원<br>* 취성패 참여자는 28.4만 원 훈련장려금 11.6만 원<br>- (훈련비) 직종별 단가에 따라 지급 | - 훈련기관지정 → 훈련실시 → 훈련비용신청 → 확인 → 훈련비용지급 → 지도점검 |

| 구 분 | | 사 업 내 용 | 사업추진 세부내용 | 사업추진 체계 |
|---|---|---|---|---|
| 연구·개발·연수 | 고용 연구 및 통계 생성·보급 | • 우리나라 장애인고용상황에 적합한 고용정책 연구 및 사업 평가, 고용환경 분야의 장·단기적 대응방안 제시 및 장애인 노동 시장의 종합데이터 생성 및 관리 | - 고용연구과제(27과제)<br>- 연구과제발표회(1회)<br>- 학술지 발간(4회)<br>- 세계장애동향 발간(6회)<br>- 정책토론회 개최(2회)<br>- 장애인경제활동실태조사(1회)<br>- 장애인고용패널조사(1회)<br>- 기업체장애인고용실태조사(1회)<br>- 발달장애인 일과 삶 실태조사(1회)<br>- 학술대회 개최(1회)<br>- 장애인통계집(1회) | - 연구과제 선정 → 과제수행 → 연구결과 활용실적 점검<br>- 연구과제(공동) 공모 → 연구제안 모집 → 연구과제 발표<br>- 사업계획 → 실사업체 선정 → 표본설계 및 조사표개발 → 통계승인 → 시범조사 → 본조사 → 데이터검증 → 최종보고 |
| | 직업 영역 개발 | • 일반 고용시장에서 상대적으로 취업이 어려운 중증, 여성, 장년장애인의 안정된 일자리 창출을 위한 신규 직무 개발 | - 장애인 중심 직업영역개발<br>· 무장애 여행 플래너(중증)<br>· 알기 쉬운 자료 감수원(발달)<br>· 향기디자이너(여성, 시각)<br>- 산업분야 중심 직업영역개발<br>· 이커머스 비대면서비스분야 (쿠팡㈜, 8개 직무)<br>· 의료서비스 분야(아주대학교 의료원, 5개 직무)<br>· 제약바이오 분야(㈜종근당, 실험동물관리원) | - 직업영역개발 대상 장애인 및 산업분야 선정 → 직무개발과 고용 → 적응지도 및 고용유지 지원 → 성과 분석 → 보고서 발간 |
| | | • 발달장애인 직업역량강화와 고용안정에 도움이 되는 알기 쉬운 자료 개발 | - 발달장애인 생애주기별(학령기, 입직기, 고용안정기) 알기 쉬운 자료 개발(3종) | - 수요 조사 및 주제 선정 → 자료조사 및 내용 구성 → 발달장애인 당사자 감수 및 전문가 자문 → 자료 발간 |
| | 교육 연수 운영 | • 근로지원인, 직무지도원 등 장애인고용 관련 전문인력을 양성하고, 장애인직업능력 평가도구 활용 교육 등 장애인고용 현장 종사자에게 전문지식을 보급 | - 장애인고용 종사자 교육<br>- 사업체 임직원 교육<br>- 공단 임직원 교육 | - 전년도 교육과정 고객만족도 및 현업적용도 조사 → 교육수요조사 → 교육계획 수립 → 교육 · 연수과정 진행 |
| | | • 근로지원인, 직무지도원, 동료 지원가, 취업코칭 운영자 양성교육, 직업생활상담원 양성교육 등 현장 종사자에게 고용관리기법 및 고용서비스 관련 전문지식 보급 및 전문 인력 양성 | - 외부 장애인고용 종사자 교육<br>- 사업체 임직원 교육<br>- 장애인 교육<br>- 공단 임직원 교육 | - 전년도 교육과정 고객만족도 및 현업적용도 조사 → 교육수요부서 수요조사 → 차년도 교육 과정 계획 수립 → 교육 · 연수 실시 |

| 구 분 | | 사 업 내 용 | 사업추진 세부내용 | 사업추진 체계 |
|---|---|---|---|---|
| 사회 인식 개선 | 기능 경기 대회 | • 장애인의 기능향상 촉진 및 사회참여를 실현하고 사회와 기업의 장애인고용에 대한 관심 유도 | - 지방장애인기능경기대회<br>· 전국 17개 시 · 도별 구분 개최<br>· 입상자상금: 금상 50만 원, 은상 30만 원, 동상 20만 원<br>- 전국장애인기능경기대회<br>· 지방 및 발달대회 직종별 금상 입상자 출전<br>· 입상자상금: 금상 12백만 원, 은상 8백만 원, 동상 4백만 원<br>- 발달장애인기능경기대회<br>· 4개 권역별 구분 개최<br>· 입상자상금: 금상 50만 원, 은상 30만 원, 동상 20만 원<br>- 국제장애인기능올림픽대회<br>· 전국대회 입상자 중에서 대표 선수 선발<br>· 입상자상금: 금상 6,720만 원, 은상5,600만원 동상3,920만원<br>- 기능장려금 지원<br>· 국제대회 입상자에게 20년간 연 1회 지급 | - 민간위탁<br>- 매년 9월경 한국장애인고용공단 본부 주관<br>- 민간위탁<br>- 개최국(4년마다 개최)<br>· 2007년: 일본<br>· 2011년: 한국<br>· 2016년: 프랑스 |
| | 장애인 인식 개선 지원 | • 민간단체의 교육강사 역량강화 홍보, 연구 및 문화·체험형 교육 지원을 통해 장애인 고용촉진 및 인식개선 도모 | • 강사 역량강화<br>· 강사 아카데미<br>- 홍보·행사지원<br>· 지역맞춤형 캠페인 교육 자료 개발 및 교육기관 모니터링, 문화·체험형 교육 서비스 | - 민간위탁 |

## 7 고용의무제도 개선

| 연 도 | 장애인 기준 | 고용 주체 및 의무 고용률 | 고용 부담금 | 고용 장려금 | 사업주 / 장애인 지원 | 내 용 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1991년 | ○ | | | | | · 「장애인복지법」상 장애인<br>- 지체장애인, 시각장애인, 청각장애인, 언어장애인, 정신지체인 |
| | | ○ | | | | · 정부부문(국가 및 자치단체)<br>- 노력의무 2% 부과<br>- 공개채용 비율 2% 부과<br>- 적용제외 직종 인정<br>· 민간부문<br>- 상시 300인 이상 사업주<br>- 의무고용 2% 부과(단, 1991년 1%, 1992년 1.6%)<br>- 업종별 적용제외율 인정 |
| | | | ○ | | | · 민간부문만 미고용 시 고용부담금 부과<br>- 부담기초액 120천 원 |
| | | | | ○ | | · 지원금 및 장려금 구분 지급<br>- 지원금: 상시 300인 이상(부담금 납부대상 사업체), 부담기초액의 50%<br>- 장려금: 상시 300인 미만, 부담기초액의 25% |
| 1992년 | | | | | ○ | · 고용지원자금 융자 실시<br>- 작업 · 편의 · 부대시설 설치비용 |
| 1993년 | | | | | ○ | · 자동차구입자금 융자 실시<br>- 장애인근로자의 출 · 퇴근용 자동차구입자금 |
| 1994년 | | | | ○ | | · 지원금과 장려금의 단가 일원화<br>- 부담기초액의 80% |
| 1995년 | | | ○ | | | · 연계고용에 따른 부담금 감면제도 도입<br>- 대상: 직업재활시설 |
| | | | | ○ | | · 지원금과 장려금의 단가 상향 조정<br>- 부담기초액의 100% |
| | | | | | ○ | · 고용시설 무상지원 실시 |
| 1996년 | | | | | ○ | · 고용보조금 지급<br>- 신규고용 후 6개월 이상 고용 유지하고 매월 최저임금액 이상의 임금을 지급한 경우, 중증장애인 3년(경증 2년)간 월 최저임금액의 90~50% 지급<br>· 장애인 복지공장 설립지원 실시<br>- 공장설립 투자비용의 50%(50억 원 한도) 융자<br>- 장애인용 작업장비 및 편의시설 설치비 무상지원(2억 원 한도) |
| 1997년 | | | | | ○ | · 고용관리비용 지원 실시<br>- 수화통역사, 직무지도원, 직업생활상담원으로 구분 |
| 1998년 | | | | | ○ | · 직업생활안정자금 융자 실시 |

| 연 도 | 장애인 기준 | 고용 주체 및 의무 고용률 | 고용 부담금 | 고용 장려금 | 사업주 / 장애인 지원 | 내 용 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1999년 | ○ | | | | | · 국가유공 상이자(1~7급) 및 산재장해자(1~14급)까지 확대(3월 3일) |
| 2000년 | ○ | | | | | · 「장애인복지법」상 장애인 범주(10개) 확대<br>- 뇌병변장애인, 발달장애인, 정신장애인, 신장장애인, 심장장애인 추가 |
| | | ○ | | | | · 정부부문(7월 1일)<br>- 노력규정에서 의무규정으로 전환<br>- 장애인공무원 수가 1만 명 미만인 경우 공개채용비율 5% 부과 |
| | | | ○ | | | · 부담금 차등 징수<br>- 1% 미만 사업체: 253천 원<br>- 1% 이상 사업체: 216천 원<br>· 연계고용 대상 시설 확대(7월 1일)<br>- 표준사업장 포함 |
| | | | | ○ | | · 지원금 및 장려금을 장려금으로 제도 통합(7월 1일)<br>- 장애정도 · 성별에 따라 최저임금의 100%~175%까지 차등지급(4단계)<br>- 최저임금 미만자 임금의 75%(경증은 60%) 지급 |
| | | | | | ○ | · 자영업창업자금융자 · 영업장소 전대 지원 실시<br>- 시설 · 장비구입비, 임차보증금 등 창업 소요비용 융자<br>- 담보능력이 없는 장애인은 영업장소를 전세하여 지원 |
| 2001년 | | | ○ | | | · 부담금 차등 징수<br>- 1% 미만 사업체: 316천 원<br>- 1% 이상 사업체: 273천 원 |
| | | | | | ○ | · 고용보조금 폐지 |
| 2002년 | | | | ○ | | · 지급단가의 정액화 및 동결(8월 1일)<br>- 최저임금과 관계없이 정액화하여 동결조치<br>- 지급단가보다 낮은 임금을 받는 경우 지급한 임금만큼만 지급 |
| | | | | | ○ | · 장애인표준사업장 지원 실시<br>- 장애인을 30% 이상(그중 중증장애인 50%)으로 고용하면서 편의 증진법에 의한 편의시설을 갖추고 최저임금 이상을 지급하는 사업장 |
| 2003년 | ○ | | | | | · 산재장해자 10~14급 제외(3월 1일)<br>· 「장애인복지법」상 장애인 범주(15개) 확대(7월 1일)<br>- 호흡기장애인, 간장애인, 안면장애인, 장루 · 요루장애인, 간질장애인 추가 |
| 2004년 | | ○ | | | | · 민간부문(1월 29일)<br>- 대상 사업주 규모 확대(300인 → 50인) |
| | | | ○ | | | · 연계고용 대상 시설 확대(1월 29일)<br>- 장애인 자립작업장 포함 |
| | | | | ○ | | · 장려금 단가 축소(1월 1일)<br>- 지급단계를 3단계로 축소<br>- 지급단가를 지급임금의 75%로 제한<br>- 연 1회 지급에서 반기 지급으로 전환 |

| 연 도 | 장애인 기준 | 고용 주체 및 의무 고용률 | 고용 부담금 | 고용 장려금 | 사업주 / 장애인 지원 | 내 용 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | ○ | · 중증장애인특별한시지원금 지급<br>- 고용장려금 지급대상이 되는 중증장애인 근로자를 1인 이상 고용하는 사업주에게 지원금을 지급<br>- 2004년 100천 원, 2005년 75천 원, 2006년 50천 원 |
| 2005년 | ○ | | | | | · 산재장해자 1~9급 제외(1월 1일)<br>- 고용된 산재장해자의 경우 2008년 말까지 인정 |
| | | | ○ | | | · 1% 미만 인원에 대해 부담기초액의 50% 가산<br>· 중증장애인 고용 시 부담기초액의 50% 감액 |
| | | | | | ○ | · 재택근무 지원 실시 |
| 2006년 | | ○ | | | | · 정부부문 및 민간부문 적용제외(율) 폐지 |
| | | | ○ | | | · 상시 200인~299인까지 부담금 부과대상 확대('07년 납부): 5년간 50% 감면<br>· 업종별 적용제외율 폐지에 따른 부담금 부과 특례('10년까지 단계적으로 축소하여 적용) |
| 2007년 | ○ | | | | | · 장애명칭 변경(10월 15일)<br>- 정신지체인 → 지적장애인<br>- 발달지체인 → 자폐성장애인 |
| | | | ○ | | | · 상시 100인~199인까지 부담금 부과대상 확대('08년 납부): 5년간 50% 감면 |
| 2008년 | | | | | ○ | · 자회사형 표준사업장에 대한 특례 적용<br>- 고용의무사업주가 표준사업장을 실질적으로 지배(발행주식 총수 또는 출자총액의 50%를 초과소유)하고 있는 경우, 모회사의 장애인 의무고용인원으로 산입(경증 남성 장애인은 1/2로 계산) |
| 2009년 | | ○ | | | | · 정부부문(1월 1일)<br>- 의무고용률 3%로 상향 조정<br>- 공개채용비율 3%(장애인 공무원 수가 해당 정원의 3% 미만이면 6%) 부과 |
| 2010년 | | ○ | ○ | ○ | | - 공기업 및 준정부기관 의무고용률 3%로 상향조정<br>- 민간기업 의무고용률 2.7%로 단계적 상향조정<br>* 2010년 2.3%, 2012년 2.5%, 2014년 2.7%<br>- 중증장애인 2배수제 도입<br>- 국가 · 자치단체 공무원 아닌 근로자 의무고용률 및 부담금 제도 적용<br>· 고용장려금 지급기준 개정(4월 1일)<br>- 장애정도, 성별 · 근속기간에 따라 차등지급(1인당 월 15~50만 원)<br>- 지급단가 월 임금액의 60% 이내로 제한<br>- 최저임금 이상과 최저임금 적용제외 인가자만 지급 대상 |
| 2011년 | | ○ | | | | · 장애인공무원 구분모집 예외(교사) 규정 폐지<br>- 채용예정인원에 미달하는 인원은 장애인 교사로 채용('15년 시행)<br>· 장애인 미고용 사업주는 고용부담금을 월 최저임금으로 부과 |
| 2012년 | | ○ | | | ○ | · 민간기업 의무고용률 2.5%로 상향<br>· 공공기관 의무고용률 특례 적용 확대<br>- 기타공공기관, 지방공사 · 공단 2.5% → 3%('14년) |

| 연 도 | 장애인 기준 | 고용 주체 및 의무 고용률 | 고용 부담금 | 고용 장려금 | 사업주 / 장애인 지원 | 내 용 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | · 장애인 고용부담금 차등부과 3단계 → 4단계('13년)<br>· 표준사업장 중증장애인 의무고용인원 완화<br>- 100인 미만: 상시근로자 수의 15%(동일)<br>- 100인 이상 300인 미만: 상시근로자 수의 10% + 5명<br>- 300인 초과: 상시근로자 수의 5% + 20명 |
| 2013년 | | ○ | | | ○ | · 민간기업 의무고용률 2.7%로 상향('14년)<br>· 공공기관의 장애인표준사업장 생산품 우선구매제도 도입<br>- 공공기관은 총구매액의 0.3% 이상을 장애인표준사업장 생산품으로 구매, 구매계획 및 구매실적 제출 |
| 2014년 | | ○ | ○ | | | · 민간기업 의무고용률 단계적 상향조정<br>- 2015년~2016년 2.7%, 2017년~2018년 2.9%, 2019년 이후 3.1%<br>· 장애인 고용부담금 차등부과 4단계 → 5단계('15년) |
| 2015년 | | ○ | | ○ | | · 여성중증장애인 고용장려금 단가 인상 50만 원 → 60만 원('16년) |
| 2016년 | | ○ | | | | · 국가자치단체, 공공기관 의무고용률 단계적 상향조정<br>- 국가자치단체(공무원), 공공기관: 2017년~2018년 3.2%, 2019년 이후 3.4%<br>- 국가자치단체(근로자): 2017년~2018년 2.9%, 2019년 이후 3.4%<br>· 국가자치단체 공무원 장애인고용부담금 부과<br>- 2020년 시행, 2021년 납부 |
| 2017년 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | · 장애인취업성공패키지 청년구직촉진수당 신설<br>- 청년(34세 미만)장애인 대상, 3개월간 30만 원, 최대 90만 원 지원<br>· 민간기업 의무고용률 2.9%, 공공기관 의무고용률 3.2%로 상향<br>· 부담기초액 가산율 10%, 20%, 30% → 2017년 가산율 6%, 20%, 40%<br>· 사업주 융자방식을 이차보전방식에서 대하방식으로 변경<br>- 대출금리에서 4% 이자 지원(1년 거치 4년 분할상환 → 대출금리1% (3년 거치 5년 분할상환) |
| 2018년 | | | | ○ | ○ | · 장애학생 취업지원대상자 확대<br>- 기존 고등학교 2, 3학년 및 전공과 + 고등학교 1학년<br>· 남성중증장애인 고용장려금 단가인상 40만 원 → 50만 원<br>· 고용장려금 경증감액 및 6급 4년 한시 지원 폐지 |
| 2019년 | | | ○ | | | · 부담기초액 상향조정: 94만5천 원 → 1,048천 원<br>- 한명도 고용하지 않은 100인 이상 사업주는 최저임금 월 환산액 1,745,150원<br>* 2019년도 부담기초액은 1,048,000원<br>· 장애인 의무고용률 상향 적용<br>(공공) 국가자치단체 공무원과 근로자, 공공기관 3.4%<br>(민간) 민간기업 3.1% |
| 2020 | | ○ | ○ | ○ | | · 여성 및 중증장애인 고용장려금 단가 인상<br>(중증여성 20만 원, 중증남성 10만 원, 경증여성 5만 원 인상)<br>· 부담기초액 상향조정: 1,048천 원 → 1,094천 원<br>- 한명도 고용하지 않은 100인 이상 사업주는 최저임금 월 환산액 1,822,480원<br>* 2020년도 부담기초액은 1,094천 원 |

| 연 도 | 장애인 기준 | 고용 주체 및 의무 고용률 | 고용 부담금 | 고용 장려금 | 사업주 / 장애인 지원 | 내 용 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2021 | | ○ | ○ | ○ | | · 공공부문(국가·자치단체 공무원·근로자, 공공기관) 의무고용률 단계적 상향조정<br>- 2022년~2023년 3.6%, 2024년 이후 3.8%<br>· 부담기초액 상향조정: 1,094천 원 → 1,149천 원<br>- 한명도 고용하지 않은 100인 이상 사업주는 최저임금 월 환산액 1,914,440원<br>· 장애인 신규고용장려금 신설(2022년부터 3년 한시)<br>- 6개월 이상 고용을 유지한 소규모 사업주에게 고용장려금 지원 |

# 8 장애인고용촉진 및 직업재활기금 운용

## 가. 운용수지

- 이월된 여유자금을 제외한 2021년도 수입액은 11,687억 원으로 전년도 8,521억 원 대비 3,166억 원(37.2%) 증가
- 여유자금 제외한 2021년도 지출액은 10,358억 원으로 전년도 7,950억 원 대비 2,408억 원(30.3%) 증가
- 여유자금을 제외한 2021년도 순 수지는 1,329억 원으로 나타났으며, 이는 부담기초액 인상 등에 따른 부담금 수입 증가에 기인

**운용수지** (단위: 백만 원)

| 수 입 | | | 지 출 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 구 분 | 계 획 | 실 적 | 구 분 | 계 획 | 실 적 |
| 계 | 1,677,804 | 1,717,843 | 계 | 1,677,804 | 1,717,843 |
| 부담금 | 807,045 | 767,611 | 장애인고용장려금 | 252,191 | 252,191 |
| 재산 수입 | 13,555 | 21,467 | 사업비 | 360,650 | 358,628 |
| 기타 수입 | 10,005 | 18,241 | 기금운영비 | 75,033 | 75,030 |
| 기금 간 거래 | 364,209 | 361,351 | 기금간거래(예탁금) | 350,000 | 350,000 |
| 여유자금운용회수 | 482,990 | 549,173 | 여유자금운용 | 639,930 | 681,995 |

## 나. 수입결산 현황

- 2021년도 여유자금운용회수 중복계상분을 차감한 징수결정액은 17,466억 원으로, 주요내역은 법정부담금 7,893억 원, 재산수입 215억 원, 기금 간 거래 3,614억 원, 중복계상분 차감한 여유자금운용회수 5,492억 원
- 징수결정액 중 수납액은 17,178억 원(수납률 98.4%)으로, 주요내역은 법정부담금 7,676억 원(수납률 97.3%), 재산수입 215억 원(수납률 100%), 기금 간 거래 3,614억 원(수납률 100%), 중복계상분 차감한 여유자금운용회수 5,492억 원(수납률 100%)

### 수입결산 현황

(단위: 백만 원, %)

| 구 분 | 계획액 | 징수결정액 (A) | 수납액 (B) | 불납결손액 및 미수납액 | 수납률 (B/A) |
|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 1,677,804 | 1,746,555 | 1,717,843 | 28,712 | 98.4 |
| 부담금 | 807,045 | 789,303 | 767,611 | 21,692 | 97.3 |
| 재산 수입 | 13,555 | 21,467 | 21,467 | - | 100.0 |
| 기타 수입 | 10,005 | 25,261 | 18,241 | 7,020 | 72.2 |
| 기금 간 거래 | 364,209 | 361,351 | 361,351 | - | 100.0 |
| 여유자금운용회수* | 482,990 | 549,173 | 549,173 | - | 100.0 |

* 중복계상분 차감

## 다. 지출결산 현황

- 여유자금을 제외한 2021년도 지출액은 10,358억 원으로, 2020년 지출액 7,950억 원 대비 2,408억 원 (30.3%) 증가
- 지출액 중 고용장려금 2,522억 원 등을 포함한 사업비는 6,108억 원이며, 기금운영비는 750억 원, 내부 지출은 3,500억 원, 여유자금운용은 6,820억 원임
- 지출 예산 중 사업비 집행 잔액 20억 원 불용 발생

### 지출결산 현황

(단위: 백만 원)

| 구 분 | 당초계획액 | 계획변경액 | 계획현액 | 지출액 | 불용액 |
|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 1,677,204 | 600 | 1,677,804 | 1,717,843 | 2,025 |
| [사 업 비] | 603,901 | 8,940 | 612,841 | 610,819 | 2,022 |
| 고용장려금 | 252,191 | - | 252,191 | 252,191 | - |
| 사업비 | 351,710 | 8,940 | 360,650 | 358,628 | 2,022 |
| [기금운영비] | 75,033 | - | 75,033 | 75,018 | 3 |
| [내부지출] | 300,000 | 50,000 | 350,000 | 350,000 | - |
| 기금 간 거래(예탁금) | 300,000 | 50,000 | 350,000 | 350,000 | - |
| [여유자금운용] | 698,270 | △58,340 | 639,930 | 681,995 | - |

# VI 고용보험 · 산재보험

## ① 고용보험제도

### 가. 고용보험 적용 · 징수

**적용범위**

- 2004년 1월 1일부터는 일용근로자, 주 15시간 이상 시간제근로자 등 비정규직 근로자에게까지 고용보험 적용을 확대
- 건설공사의 경우 총 공사금액 2천만 원 이상으로 확대
- 2005년 1월 1일부터 건설업 관련 면허소지자는 총 공사금액에 제한 없이 고용보험 적용
- 이 외에도 2004년 1월부터 60세 이후에 신규로 고용되는 자, 국가 · 자치단체가 직접 시행하는 공공근로 종사자, 선원 등도 고용보험을 적용

**2020년 12월 10일부터 문화용역예술계약을 체결하고 직접 노무를 제공하는 예술인에게도 고용보험 적용을 확대**

- 2021년 7월 1일부터 특고(노무제공자) 12개 직종*에 대해 고용보험 적용 확대

  * 보험설계사, 신용카드 회원모집인, 대출모집인, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대여제품 방문점검원, 가전제품 배송·설치기사, 방문판매원, 화물차주, 건설기계조종사, 방과후학교 강사(초·중등)

**고용보험 적용범위 확대**

<table>
<tr><th rowspan="2">보험<br>사업별</th><th colspan="11">시 기 별 적 용 대 상</th></tr>
<tr><th>'95.7.1.</th><th>'97.7.1.</th><th>'98.1.1.</th><th>'98.3.1.</th><th>'98.7.1.</th><th>'98.10.1.</th><th>'04.1.1.</th><th>'05.1.1.</th><th>'06.1.1.</th><th>'20.12.10.</th><th>'21.7.1.</th></tr>
<tr><td>실업급여</td><td colspan="2">30인 이상</td><td>10인<br>이상</td><td colspan="2">5인 이상</td><td>1인<br>이상</td><td colspan="5">일용근로자</td><td>예술인<br>특고</td></tr>
<tr><td>고용안정<br>직업능력<br>개발</td><td colspan="2">70인 이상</td><td colspan="2">50인 이상</td><td>5인<br>이상</td><td>1인<br>이상</td><td colspan="4">일용근로자</td><td colspan="2">65세 이상</td></tr>
<tr><td>건설업의<br>총공사금액</td><td>40억 원</td><td>44억 원</td><td colspan="2">34억 원</td><td colspan="2">3억 4천만 원</td><td>2천만 원</td><td colspan="5">면허업자가 시공하는 모든 공사</td></tr>
</table>

주: 건설업은 2사업(실업급여, 고용안정 · 직업능력개발사업)의 적용기준임
농업, 임업, 어업은 법인이 아닌 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업은 적용제외

### 적용제외

- 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외)되거나 자영업을 개시한 자
- 1월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함)[1)]
- 외국인근로자[2)]
- 국가공무원법 및 지방공무원법에 의한 공무원(별정직공무원, 임기제공무원 임의가입)
- 사립학교교직원연금법의 적용을 받는 자
- 별정우체국법에 의한 별정우체국 직원

주: 1) 일용근로자 또는 3월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자는 1월간 소정근로시간이 60시간 미만(1주간 소정근로시간이 15시간 미만)이라도 고용보험 적용
2) 외국인근로자 중 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·직업능력개발사업 보험료는 사업주가 전액 부담, 실업급여 보험료는 사업주 · 근로자가 각 50%씩 부담
- 코로나19 고용위기로 인한 실업급여 지출 증가 및 고용유지 지원 확대 등으로 고용보험기금의 재정적자가 지속되었고 정부는 고용보험기금의 지속가능성 제고를 위해 노·사·전문가 의견수렴 및 고용보험위원회 의결 등을 거쳐 2021년 9월 재정건전화 방안을 마련하였으며 사업구조조정 등 지출효율화를 추진하면서 실업급여 보험료율도 2022년 7월부터 0.2%p 인상(2021년 12월 31일 보험료징수법 시행령 개정)

  * 예술인·노무제공자는 실업급여 계정 보험료만 부과하며 사업주 및 종사자가 각각 0.7%씩 부담 ('22.7.1.부터 0.8%씩 부담)

### 고용보험료율 변화추이

| 구 분 | | '98.12.31.까지 | | '99.1.1. 이후 | | '03.1.1. 이후 | | '06.1.1. 이후 | | '11.4.1. 이후 | | '13.7.1. 이후 | | '19.10.1. 이후 | | '22.7.1.이후 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 근로자 | 사업주 | 근로자 | 사업주 | 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% | 0.8% | 0.8% | 0.9% | 0.9% |
| 고 용 안 정 | | | 0.2% | | 0.3% | | 0.15% | | - | | - | | - | | - | | - |
| 고용안정 직업능력 개발 사업 | 150인 미만 기업 | | 0.1% | | 0.1% | | 0.1% | | 0.25% | | 0.25% | | 0.25% | | 0.25% | | 0.25% |
| | 150인 이상 (우선지원대상기업) | | 0.3% | | 0.3% | | 0.3% | | 0.45% | | 0.45% | | 0.45% | | 0.45% | | 0.45% |
| | 150인 이상~ 1000인 미만 기업 | | 0.5% | | 0.5% | | 0.5% | | 0.65% | | 0.65% | | 0.65% | | 0.65% | | 0.65% |
| | 1000인 이상 기업, 국가·자치단체 (직업훈련의무업체) | | (0.05%) | | 0.7% | | 0.7% | | 0.85% | | 0.85% | | 0.85% | | 0.85% | | 0.85% |

- 근로자가 부담하는 고용보험료는 자신의 보수총액에 실업급여의 보험료율(0.8%)을 곱한 금액으로 하고, 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(0.8%)을 곱한 금액을 합한 금액으로 산정되며, 2010년까지는 모든 업종에서 자진신고 · 납부제도가 시행되었으나, 2011년부터는 부과고지제도로 변경(건설 · 벌목업은 자진신고 · 납부제도 유지)되었고 4대 사회보험을 국민건강보험공단에서 통합징수하면서 매월 사업장별 보험료는 근로복지공단에서 산정 · 부과하되, 보험료 고지업무는 국민건강보험 공단에서 수행하고, 사업주는 국민건강보험공단에 고지된 보험료를 납부

- 2021년도 말 현재 고용보험료는 징수결정액 15조 779억 원을 징수결정하여, 13조 5,564억 원이 수납되었으며, 전년동기 대비 징수결정액은 5,968억 원, 수납액은 6,127억 원이 증가

  * 수납률의 경우, 2011년 4대 사회보험 징수통합에 따라 보험료 징수제도가 자진납부제에서 부과 · 고지 제도로 변경되고, 보험료 납부기한이 익월 10일까지로 변경(연납, 분기납 → 월납)됨에 따라 연말기준의 징수현황으로 볼 때, 매년 12월분 보험료는 납부기한이 익년도 1월 10일까지로 징수결정만 되고 수납이 되지 않아 수납률이 2011년 이후 낮아짐

### 연도별 고용보험료 징수현황

(단위: 억 원, %)

| 구 분 | 징수결정액(A) | 수납액(B) | 수납률(B/A) |
|---|---|---|---|
| 2021년 12월 | 150,779 | 135,564 | 89.9 |
| 2020년 12월 | 144,811 | 129,437 | 89.3 |
| 2019년 12월 | 125,850 | 111,135 | 88.3 |
| 2018년 12월 | 114,779 | 102,084 | 88.9 |
| 2017년 12월 | 107,372 | 95,297 | 88.8 |
| 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 |

※ 징수결정액과 수납액은 이월 및 당해연도 보험료, 가산금, 연체금을 모두 합한 금액임(직업훈련분담금 제외)

## 고용 · 산재보험료 징수 관련 고시

<table>
<tr><th>고시명</th><th colspan="3">고 시 내 용</th><th>적 용 기 간</th></tr>
<tr><td rowspan="2">2021년도 건설공사 노무 비율</td><td colspan="2">노무 비율</td><td>27%</td><td rowspan="2">'21.1.1.~<br>'21.12.31.</td></tr>
<tr><td colspan="2">하도급 노무 비율</td><td>30%</td></tr>
<tr><td>2021년도 벌목업 노무 비율</td><td colspan="3">벌목재적량 1㎥당 10,704원</td><td>〃</td></tr>
<tr><td>근로자의 기준보수</td><td colspan="3">보수 관련 자료가 없거나 불명확한 경우 등에 적용하기 위해 지역별 · 업종별로 기준보수를 고시</td><td>〃</td></tr>
<tr><td>자영업자 고용보험료 산정의 기초가 되는 보수액('11.7.21. 법률개정 이전)</td><td colspan="3">2,600,000원<br>※ 고용안정 · 직업능력개발사업에 임의가입할 수 있는 자영업자의 보험료 산정을 위해 기준보수 고시</td><td>〃</td></tr>
<tr><td>자영업자 고용보험료 산정의 기초가 되는 보수액('11.7.21. 법률개정 이후)</td><td colspan="3"><table><tr><td>구분</td><td>보수액(월)</td></tr><tr><td>1등급</td><td>1,820,000원</td></tr><tr><td>2등급</td><td>2,080,000원</td></tr><tr><td>3등급</td><td>2,340,000원</td></tr><tr><td>4등급</td><td>2,600,000원</td></tr><tr><td>5등급</td><td>2,860,000원</td></tr><tr><td>6등급</td><td>3,120,000원</td></tr><tr><td>7등급</td><td>3,380,000원</td></tr></table>※ 고용안정 · 직업능력개발사업 및 실업급여에 임의 가입할<br>수 있는 자영업자의 보험료 산정을 위해 기준보수 고시</td><td>〃</td></tr>
<tr><td>중소기업 사업주에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금</td><td colspan="3"><table><tr><td>구 분</td><td>보수액(월)</td><td>평균임금(일)</td></tr><tr><td>1등급</td><td>2,198,400원</td><td>73,280원</td></tr><tr><td>2등급</td><td>2,632,800원</td><td>87,760원</td></tr><tr><td>3등급</td><td>3,067,500원</td><td>102,250원</td></tr><tr><td>4등급</td><td>3,502,200원</td><td>116,740원</td></tr><tr><td>5등급</td><td>3,936,900원</td><td>131,230원</td></tr><tr><td>6등급</td><td>4,371,600원</td><td>145,720원</td></tr><tr><td>7등급</td><td>4,806,300원</td><td>160,210원</td></tr><tr><td>8등급</td><td>5,241,000원</td><td>174,700원</td></tr><tr><td>9등급</td><td>5,675,700원</td><td>189,190원</td></tr><tr><td>10등급</td><td>6,110,400원</td><td>203,680원</td></tr></table></td><td>'22.1.1.~</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>고시명</th><th colspan="4">고 시 내 용</th><th>적 용 기 간</th></tr>
<tr><td></td><td>11등급</td><td colspan="2">6,545,100원</td><td>218,170원</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>12등급</td><td colspan="2">6,979,800원</td><td>232,660원</td><td></td></tr>
<tr><td>2021년도 건설업 월평균 보수</td><td colspan="4">4,330,442원<br>※ 건설업의 상시근로자 수 산정을 위한 월평균 보수</td><td>〃</td></tr>
<tr><td rowspan="15">특수형태근로종사자에 대한<br>산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금</td><td>직종</td><td colspan="2">보수액(월)</td><td>평균임금(일)</td><td rowspan="15">'21.7.1.~<br>'22.12.31.</td></tr>
<tr><td>생명보험 · 설계사 등</td><td colspan="2">2,582,500원</td><td>86,083원</td></tr>
<tr><td>손해보험설계사 등</td><td colspan="2">2,401,300원</td><td>80,043원</td></tr>
<tr><td>건설기계조종사</td><td colspan="2">2,479,444원</td><td>82,648원</td></tr>
<tr><td>학습지교사</td><td colspan="2">1,016,300원</td><td>33,877원</td></tr>
<tr><td>골프장캐디</td><td colspan="2">2,699,994원</td><td>90,000원</td></tr>
<tr><td>택배기사</td><td colspan="2">2,420,000원</td><td>80,667원</td></tr>
<tr><td>퀵서비스기사</td><td colspan="2">1,599,400원</td><td>53,313원</td></tr>
<tr><td>여신금융기관 대출모집인</td><td colspan="2">2,083,300원</td><td>69,443원</td></tr>
<tr><td>대출모집법인 대출모집인</td><td colspan="2">2,400,000원</td><td>80,000원</td></tr>
<tr><td>신용카드모집인</td><td colspan="2">1,931,600원</td><td>64,387원</td></tr>
<tr><td>대리운전기사</td><td colspan="2">1,537,500원</td><td>51,250원</td></tr>
<tr><td>방문판매원</td><td colspan="2">1,597,500원</td><td>53,250원</td></tr>
<tr><td>대여제품방문점검원</td><td colspan="2">1,392,000원</td><td>46,400원</td></tr>
<tr><td>가전제품설치기사</td><td colspan="2">2,932,000원</td><td>97,733원</td></tr>
<tr><td>화물차주</td><td colspan="2">4,310,000원</td><td>143,667원</td></tr>
<tr><td>소프트웨어 프리랜서</td><td colspan="2">3,937,500원</td><td>131,250원</td></tr>
<tr><td>건설업자가 아닌 자가 시공하는 건설공사의 총 공사금액 산정에 관한 규정</td><td colspan="4">건설업자가 아닌 자가 시공하는 건설공사의 총 공사금액 산정에 관한 규정</td><td>'20.1.1.~</td></tr>
<tr><td>보험사무대행지원금 지급기준</td><td colspan="4">30인 미만 중소사업주로부터 보험사무를 위탁받아 수행하는 대행기관에 대해 지급하는 지원금의 지급기준 고시</td><td>'21.7.1.~<br>'21.12.31.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">예술인의 기준보수 및 보수액에서 제외하는 필요경비 고시</td><td colspan="2">기준보수</td><td colspan="2">800,000원</td><td rowspan="2">'20.12.10.~<br>'21.12.31.</td></tr>
<tr><td colspan="2">필요경비 공제율</td><td colspan="2">분야별 차등 없이 20%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">예술인 및 노무제공자에 대한 고용보험료의 상한액 고시</td><td colspan="2">월별보험료의 상한액</td><td colspan="2">연간보험료의 상한액</td><td rowspan="2">'21.7.1.~</td></tr>
<tr><td colspan="2">441,150원</td><td colspan="2">5,293,800원</td></tr>
<tr><td>고용·산재정보통신망 이용에 관한 고시</td><td colspan="4">고용·산재 정보통신망 이용 관련 대상업무 등에 관해 고시</td><td>'22.1.1.~</td></tr>
</table>

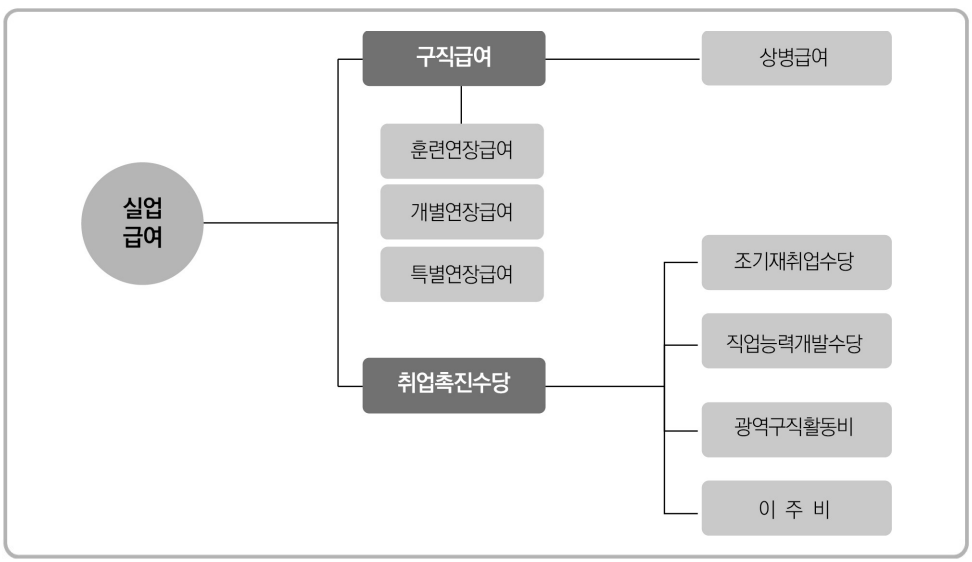
## 나. 실업급여제도

### 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 |
|---|---|---|---|
| 구직급여 | | • 이직일 이전 18개월간 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것<br>• 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있을 것<br>※자발적 이직, 중대한 귀책사유로 해고된 경우는 제외<br>• 적극적인 재취업활동을 할 것<br>• 일용직 근로자의 경우 수급자격 신청일 이전 1개월 동안의 근로일수가 10일 미만일 것<br>• 건설일용근로자는 수급자격 신청일 이전 14일간 연속하여 근로내역이 없는 경우에도 신청 가능<br>• 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 60%<br>- 최고/1일: 66,000원<br>- 최저/1일: 시간급 최저임금의 80%<br>ㅇ 연령, 피보험기간, 장애 유무에 따라 120~270일간 지급 |
| | 상병급여 | • 실업신고를 한 이후 질병·부상·출산으로 실업의 인정을 받지 못한 날<br>- 출산의 경우는 출산일로부터 45일간 지급 | • 구직급여일액과 동일<br>- 7일 이상의 상병 |
| | 훈련연장급여 | • 실업급여 수급자로서 직업안정기관의 장의 직업능력개발훈련 지시에 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%<br>- 60일 범위 내 |
| | 특별연장급여 | • 실업급증 등으로 재취업이 특히 어렵다고 인정되는 경우 고용노동부장관이 고시한 기간 동안 실업급여의 수급이 종료된 자 | • 구직급여일액의 70%<br>- 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<br>- 사업을 영위한 경우에는 1회 이상 자영업 준비활동으로 실업인정을 받아야 함 | • 구직급여 미지급일 수의 1/2 |
| | 직업능력개발수당 | • 수급자격자가 직업안정기관의 장의 지시에 의한 직업능력개발훈련 등을 받는 경우 | • 훈련기간 중의 교통비, 식대 등<br>- 7,530원/1일 |
| | 광역구직활동비 | • 직업안정기관의 소개에 의해 구직활동을 거주지에서 멀리 떨어진 지역(25km 이상)에서 할 경우 | • 숙박료: 실비<br>• 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 120~270일 동안 평균 임금의 60%에 해당하는 급여를 지급하여 실직자 및 그 가족의 생활안정과 실직자의 능력· 적성에 맞는 재취업을 지원

- 소정급여일수

| 구분 | | 피보험기간 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1년 미만 | 1년 이상 3년 미만 | 3년 이상 5년 미만 | 5년 이상 10년 미만 | 10년 이상 |
| 이직일 현재 연령 | 50세 미만 | 120일 | 150일 | 180일 | 210일 | 240일 |
| | 50세 이상 | 120일 | 180일 | 210일 | 240일 | 270일 |

비고: 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제1호에 따른 장애인은 50세 이상인 것으로 보고 위 표를 적용

## 2) 실업급여 신청 및 지급 현황

### 실업급여 신청 및 지급현황

(단위: 명, 백만 원)

| 구분 | 신규 신청자 | 자격 인정자 | 지급자 | 초회 지급자 | 지급 종료자 | 실업인정 건수 | 급여액 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | 총액 | 구직급여 | 취업촉진수당 |
| 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 |
| 2017년 | 944,069 | 939,311 | 1,272,223 | 924,789 | 937,849 | 4,980,736 | 5,239,358 | 5,024,838 | 214,520 |
| 2018년 | 1,066,911 | 1,061,963 | 1,390,597 | 1,042,502 | 1,012,212 | 5,605,096 | 6,684,709 | 6,454,869 | 229,841 |
| 2019년 | 1,147,900 | 1,143,165 | 1,526,023 | 1,128,881 | 1,107,048 | 6,220,968 | 8,382,026 | 8,091,734 | 290,292 |
| 2020년 | 1,371,733 | 1,364,296 | 1,783,204 | 1,353,853 | 1,210,693 | 8,514,506 | 12,176,941 | 11,855,625 | 321,316 |
| 2021년 | 1,288,709 | 1,281,672 | 1,866,032 | 1,272,193 | 1,336,840 | 8,656,621 | 12,505,305 | 12,062,473 | 442,832 |

※ 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 |
| 2017년 | 944,069 | 43,183 | 468,216 | 33,966 | 20,448 | 274,133 | 104,123 |
| 2018년 | 1,066,911 | 47,140 | 492,231 | 39,010 | 25,488 | 319,054 | 143,988 |
| 2019년 | 1,147,900 | 51,557 | 489,663 | 44,990 | 33,963 | 364,696 | 163,031 |
| 2020년 | 1,371,733 | 53,765 | 597,938 | 45,146 | 43,629 | 440,617 | 190,638 |
| 2021년 | 1,288,709 | 44,210 | 493,474 | 40,144 | 48,824 | 476,738 | 185,321 |

※ 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 부정수급'이란 거짓이나 그 밖에 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받으려 한 경우를 말함
- 부정수급을 예방하거나 적발하여 적정한 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<br>② 피보험자격취득 및 상실의 허위신고(위장고용 포함)<br>③ 급여기초임금일액산정의 기초가 되는 임금액의 과다 기재<br>④ 이직사유의 허위기재 및 진술(위장해고 포함)<br>⑤ 기준기간 연장사유의 허위기재<br>⑥ 허위의 실업신고<br>⑦ 각종 증명서 및 확인서 등의 위조 또는 허위기재<br>⑧ 기타 부정한 방법으로 수급자격을 인정받거나 받으려 한 경우 |
| 실업인정 | ① 취업한 사실을 은닉한 채 계속 실업인정을 받는 경우<br>② 자신의 근로에 의한 소득의 미신고 및 허위신고<br>③ 구직활동 여부의 허위신고<br>④ 확정된 취직 또는 자영업의 개시사실을 미신고한 경우<br>⑤ 법령의 규정에 위반하여 대리인에 의해 실업인정을 받은 경우<br>⑥ 허위의 증명서 등을 제출하여 실업인정을 받은 경우<br>⑦ 실업인정일 변경사유의 허위신고<br>⑧ 수급자격증의 부정사용<br>⑨ 그밖에 부정한 방법으로 실업인정을 받거나 받으려 한 경우 |
| 기 타 | ① 취직촉진수당 수급을 위한 각종 허위신고<br>② 상병급여 수급을 위한 각종 허위신고<br>③ 미지급구직급여의 수급을 위한 각종 허위신고<br>④ 구직급여 연장사유의 허위신고<br>⑤ 수급기간 연장사유의 허위신고<br>⑥ 그밖에 위에 준하는 경우로서 부정수급행위가 객관적으로 인정되는 경우 |

### 고용보험 부정수급 주요 추진실적

- 「부정수급 종합방지대책」 마련, 부정수급 자동경보시스템 구축('07년 7월), 부정수급조사 전담팀 설치(6개 고용노동청) 및 조사관(전국 153명) 배치, 추가 보완 및 실업급여 수급자의 2% 무작위 선정 · 조사('07년 12월)
- 부정수급 조사전담자 교육과정 신설 · 운영('08년 3월)
- 부정수급 제보자의 포상금 증액(부정수급액의 10% → 20%, 1인당 연간 300만 원 한도, '08년 4월)
- 실업급여 수급자 대상 부정수급 예방 교육 CD 제작 · 배포('08년 7월)
- 부정수급 자동경보시스템 사후경보 2개 항목 추가('09년 4월)
- 실업급여 부정행위 조사매뉴얼 제작 · 배포('09년 12월)
- 부정수급 제보자에 대한 포상금 증액(1인당 연간 300만 원 → 500만 원, '10년 2월)
- 6개 지방청에 부정수급조사과 설치('10년 7월)
- 부정수급 조사관 워크숍 개최('10년 10월)를 통한 협조체계 구축 및 일용근로자 피보험 자격 강화 등 고용보험 부정수급 방지보완대책 수립('10년 12월)
- 피보험자와 사업주가 공모형 부정수급 신고자에 대한 포상금 상한액 상향(500만 원 → 3,000만 원), 신고자 포상금 지급대상 기간 확대(1년 → 18개월)('11년 1월)
- 부정수급 조사관 월 5만 원 특정업무비 지급('11년 1월)
- 실업급여 부정수급 예방교육 CD 제작 · 배포('11년 4월)
- 실업급여 부정수급 조사매뉴얼(부정수급 조사관용) 제작 · 배포('11년 4월)
- 실업급여 부정수급 추가징수 차별화(2단계 → 4단계)('11년 9월)
- 일용근로자 피보험자격 소급신고 시 징구대상 기간 확대(6개월 이상 → 3개월 이상)('13.12월)
- 실업급여 부정수급 조사매뉴얼 제작 · 배포('14년 5월)
- 피보험자와 사업주 공모형 부정수급 신고자에 대한 포상금 상한액 상향(3,000만 원 → 5,000만 원) ('14년 7월)
- 부정수급 가능성을 점수화(scoring)하여 부정수급 의심자 체계적 관리(위험등급관리시스템 개발, '15년 5월)
- 부정수급 기획조사 사례집 및 실업급여 부정수급 조사매뉴얼 제작 · 배포('15년 8월)
- 연구용역 "부정수급 사례 · 유형별 프로파일링 및 기획조사 활용방안"실시('15년 5월~10월)
- 2016년 공공 빅데이터 분석사업-실업급여 부정수급 방지 분석 보고서('16년 12월)
- 고용보험수사관에게 특별사법경찰권한 부여('18년 4월)
- 고용보험수사관 집무규정 제정('18년 4월)
- 고용보험 부정수급 수사 실무('18년 4월) 및 부정수급 업무매뉴얼 제작 · 배포('18년 8월)

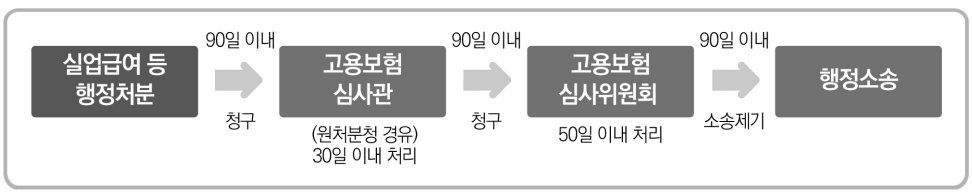
- 고용보험 부정수급 추가징수 강화(1배→최대 5배), 공모형 부정수급 처벌 명확화, 향후 지급 예정인 실업급여에 반환금·추가징수금 충당 의무 부과, 다회 실업급여 부정수급 시 수급자격 제한('20년 8월)
- 고용보험 부정수급 업무매뉴얼 제작 · 배포('20년 10월)
- 고용안정사업 가족관계유형 부정수급 자동경보시스템 신규 개시('20년 11월)
- 조기재취업수당 부정수급 사후자동경보시스템 신규 개시('21년 6월)
- 고용장려금 부정수급 자진신고기간 운영('21년 6월) 및 일제점검 실시('21년 9월)
- 실업급여 부정수급 자진신고기간 운영('21년 10월)
- 부정수급정보시스템-노사누리 정보 연계 완료('22년 1월)
- 고용보험 부정수급 업무 개편 방안 마련('22년 1월)

## 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




※ 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률에 근거한 국민취업지원제도 처분에 이의가 있는 경우 고용보험심사관을 거쳐 고용보험심사위원회에 재심사청구 가능(고용보험심사위원회 30일 이내 처리)

## 심사(재심사)청구 및 처리현황

• 총괄

(단위: 건)

| 구 분 | | 청구 | 처리 | | | | | | 이월 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 계 | 취소 | 취소율 | 기각 | 각하 | 취하 | |
| 심사 | 누계 | 19,865 | 20,909 | 3,262 | 15.6 | 16,769 | 581 | 297 | |
| | 2021년 | 1,329 | 1,353 | 176 | 13.0 | 1,119 | 41 | 17 | 133 |
| | 2020년 | 1,243 | 1,204 | 103 | 8.6 | 1,055 | 29 | 17 | 157 |
| | 2019년 | 1,109 | 1,237 | 179 | 14.5 | 1,007 | 23 | 28 | 118 |
| | 2018년 | 1.189 | 1,030 | 189 | 18.3 | 807 | 21 | 13 | 246 |
| | 2017년 | 1,027 | 1,091 | 212 | 19.4 | 837 | 34 | 8 | 87 |
| | 2016년 | 1,143 | 1,070 | 172 | 16.1 | 866 | 29 | 3 | 151 |
| | 2015년 | 906 | 931 | 140 | 15.0 | 766 | 22 | 3 | 78 |
| | 2014년 | 1,128 | 1,267 | 221 | 17.4 | 978 | 57 | 11 | 116 |
| | 2013년 | 1,332 | 1,282 | 132 | 10.3 | 1,116 | 26 | 8 | 255 |
| | 2012년 | 1,022 | 1,301 | 216 | 16.6 | 1,052 | 27 | 6 | 205 |
| | 2011년 | 1,486 | 1,293 | 229 | 17.7 | 1,024 | 28 | 12 | 484 |
| | 2010년 | 1,170 | 962 | 178 | 18.5 | 756 | 19 | 9 | 291 |
| | 2009년 | 815 | 773 | 90 | 11.6 | 656 | 18 | 9 | 83 |
| | 2008년 | 588 | 596 | 84 | 14.1 | 487 | 17 | 8 | 41 |
| | 2007년 | 567 | 554 | 81 | 14.6 | 439 | 24 | 10 | 49 |
| | 2006년 | 617 | 610 | 101 | 16.6 | 479 | 13 | 17 | 36 |
| | 2005년 | 644 | 668 | 78 | 11.6 | 563 | 12 | 15 | 29 |
| | 2004년 | 607 | 587 | 111 | 18.9 | 433 | 19 | 24 | 53 |
| | 2003년 | 739 | 728 | 146 | 20.0 | 547 | 17 | 18 | 33 |
| | 2002년 | 367 | 356 | 113 | 31.7 | 226 | 7 | 10 | 22 |
| | 2001년 | 306 | 305 | 59 | 19.3 | 226 | 10 | 10 | 11 |
| | 2000년 | 320 | 344 | 75 | 21.8 | 233 | 28 | 8 | 10 |
| | 1999년 | 758 | 763 | 145 | 19.0 | 563 | 36 | 19 | 34 |
| | 1998년 | 641 | 604 | 32 | 5.3 | 534 | 24 | 14 | 39 |
| 재심사 | 누계 | 3,705 | 3,673 | 812 | 22.1 | 2,691 | 96 | 73 | |
| | 2021년 | 288 | 299 | 73 | 24.4 | 206 | 2 | 18 | 35 |
| | 2020년 | 241 | 222 | 71 | 32.0 | 135 | 6 | 10 | 46 |
| | 2019년 | 184 | 177 | 72 | 40.6 | 94 | 3 | 8 | 27 |
| | 2018년 | 168 | 168 | 60 | 35.7 | 104 | 3 | 1 | 20 |
| | 2017년 | 203 | 202 | 38 | 18.8 | 151 | 11 | 2 | 20 |
| | 2016년 | 148 | 147 | 30 | 20.4 | 111 | 5 | 1 | 18 |
| | 2015년 | 152 | 151 | 24 | 15.9 | 123 | 3 | 1 | 17 |
| | 2014년 | 180 | 182 | 17 | 9.3 | 156 | 2 | 7 | 17 |
| | 2013년 | 193 | 182 | 16 | 8.8 | 157 | 7 | 2 | 19 |
| | 2012년 | 174 | 187 | 23 | 12.3 | 155 | 7 | 2 | 8 |
| | 2011년 | 277 | 265 | 41 | 15.5 | 220 | 2 | 2 | 21 |
| | 2010년 | 136 | 142 | 20 | 14.1 | 112 | 7 | 3 | 9 |
| | 2009년 | 114 | 104 | 19 | 18.3 | 82 | 2 | 1 | 15 |
| | 2008년 | 108 | 120 | 20 | 16.7 | 94 | 5 | 1 | 5 |
| | 2007년 | 84 | 79 | 21 | 26.6 | 57 | - | 1 | 17 |
| | 2006년 | 101 | 93 | 26 | 28.3 | 64 | 2 | - | 12 |
| | 2005년 | 108 | 111 | 31 | 27.9 | 77 | 2 | 1 | 4 |
| | 2004년 | 71 | 72 | 35 | 48.6 | 34 | 1 | 2 | 7 |
| | 2003년 | 144 | 142 | 34 | 23.9 | 104 | 0 | 4 | 8 |
| | 2002년 | 77 | 80 | 13 | 16.3 | 64 | 3 | - | 6 |
| | 2001년 | 70 | 62 | 22 | 35.5 | 40 | 0 | 0 | 9 |
| | 2000년 | 90 | 104 | 33 | 31.7 | 64 | 5 | 2 | 1 |
| | 1999년 | 206 | 219 | 58 | 26.5 | 149 | 8 | 4 | 15 |
| | 1998년 | 188 | 163 | 15 | 9.2 | 138 | 10 | 0 | 28 |

• 청구내용별 현황 (단위: 건)

| 구 분 | | 계 | 피보험자격 | 수급자격 | 실업인정 | 취업촉진수당 | 육아휴직 | 출산전후휴가 | 부정수급 | 국민취업 | 기타 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 심사 | 누계 | 21,053 | 3,312 | 5,244 | 2,529 | 2,631 | 540 | 384 | 5,552 | 33 | 828 |
| | 2021년 | 1,329 | 425 | 305 | 170 | 158 | 40 | 9 | 177 | 33 | 12 |
| | 2020년 | 1,243 | 524 | 251 | 102 | 114 | 52 | 10 | 182 | - | 8 |
| | 2019년 | 1,109 | 477 | 208 | 86 | 102 | 39 | 17 | 173 | - | 7 |
| | 2018년 | 1,189 | 431 | 233 | 143 | 123 | 56 | 14 | 181 | - | 8 |
| | 2017년 | 1,027 | 243 | 147 | 115 | 128 | 33 | 14 | 304 | - | 43 |
| | 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 |
| 재심사 | 누계 | 3,705 | 588 | 925 | 265 | 367 | 85 | 37 | 1,242 | 5 | 191 |
| | 2021년 | 288 | 116 | 43 | 55 | 17 | 8 | 1 | 37 | 5 | 6 |
| | 2020년 | 241 | 114 | 48 | 10 | 25 | 11 | 0 | 29 | - | 4 |
| | 2019년 | 184 | 81 | 38 | 5 | 16 | 6 | 1 | 33 | - | 4 |
| | 2018년 | 168 | 53 | 35 | 4 | 14 | 6 | - | 52 | - | 4 |
| | 2017년 | 203 | 42 | 28 | 3 | 19 | 6 | 1 | 101 | - | 3 |
| | 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 |

• 지역별 청구현황:

(단위: 건)

| 구 분 | | 계 | 서울 | 중부 | 부산 | 대구 | 광주 | 대전 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 심사 | 누계 | 21,053 | 5,997 | 6,374 | 3,241 | 1,833 | 1,924 | 1,684 |
| | 2021년 | 1,329 | 298 | 445 | 209 | 92 | 140 | 145 |
| | 2020년 | 1,243 | 325 | 389 | 204 | 86 | 136 | 103 |
| | 2019년 | 1,109 | 326 | 349 | 164 | 70 | 99 | 101 |
| | 2018년 | 1,189 | 333 | 385 | 205 | 63 | 110 | 93 |
| | 2017년 | 1,027 | 296 | 300 | 180 | 87 | 80 | 84 |
| | 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 |
| 재심사 | 누계 | 3,705 | 1,064 | 999 | 627 | 306 | 413 | 296 |
| | 2021년 | 288 | 61 | 66 | 69 | 16 | 25 | 51 |
| | 2020년 | 241 | 61 | 76 | 30 | 34 | 23 | 17 |
| | 2019년 | 184 | 59 | 52 | 27 | 13 | 19 | 14 |
| | 2018년 | 168 | 44 | 56 | 33 | 12 | 15 | 8 |
| | 2017년 | 203 | 58 | 61 | 42 | 10 | 9 | 23 |
| | 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 |

## 라. 고용보험기금 운용

### 수 입

(단위: 백만 원, %)

| 구 분 | 2021년 결산 (A) | 2020 결산 (B) | 증 감 (A-B) | % |
|---|---|---|---|---|
| 계 | 24,807,332 | 24,496,563 | 310,769 | 133 |
| 사회보장기여금 | 13,556,485 | 12,919,952 | 636,533 | 4.9 |
| 경상이전 수입 | 206,767 | 468,189 | △261,422 | △55.8 |
| 재산 수입 | 389,448 | 509,138 | △119,690 | △23.5 |
| 융자금 회수 | 130,895 | 88,538 | 42,357 | 47.8 |
| 일반회계전입금 | 1,065,387 | 1,150,200 | △84,813 | △7.4 |
| 기금예수금 | 4,658,417 | 4,699,715 | △41,298 | △0.9 |
| 기타 잡수입 등 | 19 | 61 | △42 | △68.9 |
| 정부예금 회수 | 4,799,913 | 4,660,771 | 139,142 | 3.0 |

### 지 출

(단위: 백만 원, %)

| 구 분 | 2021년 결산 (A) | 2020년 결산 (B) | 증 감 (A-B) | % |
|---|---|---|---|---|
| 계 | 24,807,332 | 24,496,563 | 310,769 | 1.3 |
| 고용안정 · 직업능력 개발사업 | 6,582,842 | 6,545,571 | 37,271 | 0.6 |
| 실 업 급 여<br>모 성 보 호 | 14,272,225 | 13,806,348 | 465,877 | 3.4 |
| 고용보험운영 | 112,651 | 100,000 | 12.651 | 12.6 |
| 기금 간 거래 (예수이자상환) | 90,005 | 13,378 | 76,627 | 472.8 |
| 여유자금운용 | 3,749,608 | 4,031,265 | △281,657 | △7.0 |

# 2 산업재해보상보험제도

## 가. 산재보험 적용 · 징수

### 의 의

- 산재보험제도는 근로자의 업무상 재해와 관련하여 국가가 사업주로부터 소정의 보험료를 징수하여 그 기금(재원)으로 사업주를 대신하여 보상해주는 제도
  - 재해근로자에게는 치료와 생계, 사회복귀를 지원함으로써 재해근로자 및 그 가족의 생활안정을 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, 보험료율의 결정 및 고시, 보험급여 기준의 결정, 보험기금의 관리운영 등 중요 정책업무 관장
  - 근로복지공단은 보험가입자 및 수급자 기록 관리, 보험료 등의 부과, 보험급여의 지급, 산재보험시설의 설치운영 등

### 산재보험 적용범위

- 산재보험제도 시행초기에는 광업, 제조업의 500인 이상 사업장을 적용대상으로 하였으나 그간 꾸준히 적용범위를 확대하여
  - 현재는 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 보수총액에 대한 보험급여의 비율을 기초로 하고 복지증진에 소요되는 비용 등 기타 사정을 고려하여 고용노동부 장관이 업종별로 구분하여 결정 · 고시
  - 2022년도 28개 업종, 보험료율 평균 1.53%,(출퇴근요율 0.1% 포함), 최고 186%(석탄광업 및 채석업), 최저 0.7%(금융 및 보험업 등)

### 평균 보험료율

(단위: %)

| 구 분 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 | '22년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 평균보험료율 | 1.70 | 1.70 | 1.70 | 1.70 | 1.70 | 1.80 | 1.65 | 1.56 | 1.56 | 1.53 |
| 최고요율 | 34.0 | 34.0 | 34.0 | 34.0 | 32.3 | 28.25 | 226.5 | 186.3 | 186.3 | 186 |
| 최저요율 | 0.6 | 0.6 | 0.7 | 0.7 | 0.7 | 0.85 | 0.75 | 0.73 | 0.73 | 0.7 |

### 2022년도 산재보험료율

#### 1. 2022년도 사업종류별 산재보험료율

(단위: 천분율)

| 사 업 종 류 | 요율 | 사 업 종 류 | 요율 |
|---|---|---|---|
| **1. 광업** | | **4. 건설업** | 36 |
| 석탄광업 및 채석업 | 185 | **5. 운수·창고·통신업** | |
| 석회석·금속·비금속·기타광업 | 57 | 철도·항공·창고·운수관련서비스업 | 8 |
| **2. 제조업** | | 육상 및 수상운수업 | 18 |
| 식료품 제조업 | 16 | 통신업 | 9 |
| 섬유 및 섬유제품 제조업 | 11 | **6. 임업** | 58 |
| 목재 및 종이제품 제조업 | 20 | **7. 어업** | 28 |
| 출판·인쇄·제본업 | 10 | **8. 농업** | 20 |
| 화학 및 고무제품 제조업 | 13 | **9. 기타의 사업** | |
| 의약품·화장품·연탄·석유제품 제조업 | 7 | 시설관리 및 사업지원 서비스업 | 8 |
| 기계기구·금속·비금속광물제품 제조업 | 13 | 기타의 각종사업 | 9 |
| 금속제련업 | 10 | 전문·보건·교육·여가관련 서비스업 | 6 |
| 전기기계기구·정밀기구·전자제품 제조업 | 6 | 도소매·음식·숙박업 | 8 |
| 선박건조 및 수리업 | 24 | 부동산 및 임대업 | 7 |
| 수제품 및 기타제품 제조업 | 12 | 국가 및 자치단체의 사업 | 9 |
| **3. 전기·가스·증기·수도사업** | 8 | **0. 금융 및 보험업** | 6 |
| | | * 해외파견자: 14/1,000 | |

## 2. 2022년도 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 재해에 관한 산재보험료율: 전 업종 1.0/1,000 동일

### 산재보험료율 등 적용 · 징수관련 고시

(단위: 천분율)

<table>
<tr><th>고시명(고시번호)</th><th colspan="4">고 시 내 용</th><th>적 용 기 간</th></tr>
<tr><td>2022 산재보험료율<br>(제2021-95호, '21.12.29.)</td><td colspan="4">2022년에 적용할 사업종류별 요율</td><td>'22.1.1.~<br>'22.12.31.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">건설공사 노무 비율<br>(제2021-122호, '21.12.31.)</td><td colspan="3">노무 비율</td><td>27%</td><td rowspan="2">'22.1.1.~<br>'22.12.31.</td></tr>
<tr><td colspan="3">하도급 노무 비율</td><td>30%</td></tr>
<tr><td>벌목업 노무 비율<br>(제2021-123호, '21.12.31.)</td><td colspan="4">벌목재적량 1㎥당 10,716원</td><td>'22.1.1.~<br>'22.12.31.</td></tr>
<tr><td rowspan="14">중 · 소기업 사업주에 대한<br>산재보험료 및 보험급여 산정의<br>기초가 되는 보수액 및 평균임금<br>(제2021-103호, '21.12.30.)</td><td colspan="2">구 분</td><td>보수액(월)</td><td>평균임금(일)</td><td rowspan="14">'22.1.1.~<br>'22.12.31.</td></tr>
<tr><td colspan="2">1등급</td><td>2,198,400</td><td>73,280</td></tr>
<tr><td colspan="2">2등급</td><td>2,632,800</td><td>87,760</td></tr>
<tr><td colspan="2">3등급</td><td>3,067,500</td><td>102,250</td></tr>
<tr><td colspan="2">4등급</td><td>3,502,200</td><td>116,740</td></tr>
<tr><td colspan="2">5등급</td><td>3,936,900</td><td>131,230</td></tr>
<tr><td colspan="2">6등급</td><td>4,371,600</td><td>145,720</td></tr>
<tr><td colspan="2">7등급</td><td>4,806,300</td><td>160,210</td></tr>
<tr><td colspan="2">8등급</td><td>5,241,000</td><td>174,700</td></tr>
<tr><td colspan="2">9등급</td><td>5,675,700</td><td>189,190</td></tr>
<tr><td colspan="2">10등급</td><td>6,110,400</td><td>203,680</td></tr>
<tr><td colspan="2">11등급</td><td>6,545,100</td><td>218,170</td></tr>
<tr><td colspan="2">12등급</td><td>6,979,800</td><td>232,660</td></tr>
<tr><td rowspan="16">특수형태근로종사자에 대한<br>산재보험료 및 보험급여 산정의<br>기초가 되는<br>보수액 및 평균임금<br>(제2021-59호, '21.6.30.)</td><td colspan="2">직종</td><td>기준보수</td><td>평균임금</td><td rowspan="16">'21.7.1.~<br>'22.12.31.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">보험설계사</td><td>생명</td><td>2,582,500</td><td>86,083</td></tr>
<tr><td>기타</td><td>2,401,300</td><td>80,043</td></tr>
<tr><td colspan="2">방문강사</td><td>1,016,300</td><td>33,877</td></tr>
<tr><td colspan="2">건설기계기사</td><td>2,479,444</td><td>82,648</td></tr>
<tr><td colspan="2">골프장캐디</td><td>2,699,994</td><td>90,000</td></tr>
<tr><td colspan="2">택배기사</td><td>2,420,000</td><td>80,667</td></tr>
<tr><td colspan="2">퀵서비스기사</td><td>1,599,400</td><td>53,313</td></tr>
<tr><td rowspan="2">대출<br>모집인</td><td>여신</td><td>2,083,300</td><td>69,443</td></tr>
<tr><td>중개</td><td>2,400,000</td><td>80,000</td></tr>
<tr><td colspan="2">신용카드모집인</td><td>1,931,600</td><td>64,387</td></tr>
<tr><td colspan="2">대리운전 기사</td><td>1,537,500</td><td>51,250</td></tr>
<tr><td colspan="2">방문판매원</td><td>1,597,500</td><td>53,250</td></tr>
<tr><td colspan="2">대여제품방문점검원</td><td>1,392,000</td><td>46,400</td></tr>
<tr><td colspan="2">가전제품 설치기사</td><td>2,932,000</td><td>97,733</td></tr>
<tr><td colspan="2">화물차주</td><td>4,310,000</td><td>143,667</td></tr>
</table>

### 보험료

- 자진신고사업장(건설업, 벌목업)의 보험료는 당해 사업장의 1년간의 보수총액에 보험료율을 곱하여 산정하며, 자진신고 · 납부제도를 채택
- 부과고지사업장(건설업, 벌목업 제외)의 보험료는 근로자 월평균 보수의 합계액에 보험료율을 곱하여 산정하며, 매월 부과고지제를 채택
  - 2021년도 산재보험료 징수실적은 징수결정액 9조266억 원 중 수납액은 7조 6,048억 원(수납률 84.2%)으로, 전년대비 징수결정액은 4,502억 원, 수납액은 4,525억 원 증가

**연도별 산재보험료 징수현황** (단위: 억 원, 천 개소, %)

| 구 분 | 징수결정액(A) | 수납액(B) | 결손처분(C) | 수납률(B/A) |
|---|---|---|---|---|
| 2021년 12월 | 90,266 | 76,048 | 950 | 84.2 |
| 2020년 12월 | 85,764 | 71,523 | 1,022 | 83.4 |
| 2019년 12월 | 90,444 | 75,940 | 994 | 83.9 |
| 2018년 12월 | 88,484 | 74,071 | 842 | 83.7 |
| 2017년 12월 | 78,403 | 64,993 | 944 | 82.9 |
| 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 |

※ 보험료, 가산금, 연체금, 급여징수금 기준

## 연도별 산재보험 적용확대 현황

(단위: 개소, 천 명)

| 구 분 | 적용기준 | 사업장 수 | 근로자 수 | 적 용 업 종 |
|---|---|---|---|---|
| 1964년 | 500인 이상 | 64 | 81 | • 광업, 제조업 |
| 1974년 | 16인 이상 | 17,551 | 1,517 | • 광업, 제조업, 건설<br>• 전기, 가스, 위생서비스<br>• 운수, 보관 및 통신<br>• 기타의 사업 |
| 1982년 | 10인 이상 | 54,159 | 3,464 | • 광업 및 제조업 중 고무화학 · 프라스틱 · 석탄 · 유제품 제조업은 5인 이상 |
| 1984년 | 〃 | 64,704 | 4,385 | • 농수산물위탁판매업 및 중개업 추가 |
| 1986년 | 〃 | 70,865 | 4,794 | • 베니아판 제조업 등 14개 업종은 5인 이상 확대 |
| 1987년 | 〃 | 83,536 | 5,356 | • 목재품제조업 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, 부동산업 등 확대(5인 이상) |
| 1995년 | 〃 | 186,021 | 7,893 | • 부동산임대 및 사업서비스업 중 연구개발업<br>• 교육서비스업<br>• 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 전 사업장 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 2,000만 원 미만 면허공사 적용 확대 |
| 2006년 | 〃 | 1,292,696 | 11,689 | |
| 2007년 | 〃 | 1,429,885 | 12,529 | |
| 2008년 | 〃 | 1,594,793 | 13,490 | • 2008년 7월 1일 특수형태근로종사자 4개 직종 적용 |
| 2009년 | 〃 | 1,560,949 | 13,885 | • 불도저, 굴삭기 등 건설기계자차기사 임의가입방식 적용 |

| 구 분 | 적용기준 | 사업장 수 | 근로자 수 | 적 용 업 종 |
|---|---|---|---|---|
| 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<br>• 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 |
| 2017년 | 〃 | 2,507,364 | 18,560 | |
| 2018년 | 〃 | 2,654,107 | 19,073 | • 2018년 7월 1일 소규모사업(2천만 원 미만 공사, 상시 1인 미만) 적용 확대<br>• 2018년 9월 11일 현장실습생(고교 · 대학생) 적용 확대<br>• 2018년 12월 11일 중소기업사업주(도매 및 상품중개업, 기타 개인 서비스업, 음식점업) 적용 확대 |
| 2019년 | 〃 | 2,680,874 | 18,725 | • 2019년 1월 1일 특수형태근로종사자(27종 건설기계 전체) 적용 확대 |
| 2020년 | 〃 | 2,719,308 | 18,975 | • 2020년 7월 1일 특수형태근로종사자(방문판매원, 화물차주, 대여제품방문점검원, 가전제품설치기사, 방문교사) 적용 확대<br>• 2020년 1월 7일 중소기업 사업주 적용 범위 확대(근로자 50인 미만 → 300인 미만, 12개 업종 → 업종제한 폐지) |
| 2021년 | 〃 | 2,876,635 | 19,379 | • 2021년 7월 1일 특수형태근로종사자(소프트웨어 기술자) 적용 확대 |

## 나. 산재보험 급여

### 보험급여별

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구 분 | 2020년 | | 2021년 | | 증감률 (급여액) |
|---|---|---|---|---|---|
| | 수급자 수 | 금액 | 수급자 수 | 금액 | |
| 총 계 | 350,363 | 5,996,819 | 386,260 | 6,452,940 | 7.61 |
| 요양급여 | 256,611 | 1,309,810 | 291,475 | 1,360,677 | 3.88 |
| 휴업급여 | 138,675 | 1,413,340 | 153,252 | 1,583,963 | 12.07 |
| 장해급여 | 103,768 | 2,257,947 | 108,780 | 2,434,528 | 7.82 |
| 유족급여 | 31,846 | 761,244 | 33,425 | 821,770 | 7.95 |
| 상병연금 | 3,800 | 146,043 | 3,646 | 143,921 | △1.45 |
| 장 례 비 | 2,566 | 34,179 | 2,542 | 34,781 | 1.76 |
| 간병급여 | 5,143 | 52,003 | 5,070 | 52,582 | 1.11 |
| 재활급여 | 2,945 | 22,253 | 2,581 | 20,717 | △6.90 |

※ 급여별 수급자 수 중복되어 급여별 수급자 수 합계와 총계 차이가 남

### 업종별

(단위: 명, 백만 원)

| 구 분 | 2020년 | | 2021년 | |
|---|---|---|---|---|
| | 수급자 수 | 금 액 | 수급자 수 | 금 액 |
| 총 계 | 350,363 | 5,996,819 | 386,260 | 6,452,940 |
| 금융 및 보험업 | 1,717 | 41,179 | 1,865 | 43,980 |
| 광 업 | 26,977 | 644,918 | 29,067 | 680,543 |
| 제 조 업 | 101,106 | 1,864,554 | 108,041 | 1,998,732 |
| 전기가스 상수도업 | 538 | 15,854 | 580 | 15,750 |
| 건 설 업 | 86,799 | 1,883,069 | 93,987 | 2,027,324 |
| 운수 창고업 | 20,189 | 313,250 | 25,298 | 355,505 |
| 기타사업 (농 · 어 · 임업 포함) | 113,471 | 1,233,995 | 128,096 | 1,331,105 |

※ 사업장 업종 변경 등의 이유로 수급자 수 중복되어 업종별 수급자 수 합계와 총계 차이가 남

## 다. 산재보험 재활 및 복지 사업

### 직업훈련 지원

(단위: 명, 백만 원, %)

| 구 분 | 선발인원 | 수료인원 | 취 업 | 취 업 률 | 중도탈락 | 총지급액 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 |
| 2017년 | 1,694 | 1,597 | 917 | 57.4 | 89 | 9,633 |
| 2018년 | 2,485 | 1,588 | 937 | 59.0 | 121 | 10,906 |
| 2019년 | 2,764 | 1,998 | 1,204 | 60.3 | 117 | 11,297 |
| 2020년 | 2,210 | 1,900 | 1,169 | 61.5 | 101 | 19,991 |
| 2021년 | 1,710 | 1,771 | 869 | 49.1 | 74 | 17,747 |

### 직장복귀 지원

(단위: 명, 백만 원)

| 구 분 | 계 획 | | 실 적 | |
|---|---|---|---|---|
| | 인 원 | 금 액 | 인 원 | 금 액 |
| 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 |
| 2017년 | 1,814 | 6,273 | 1,699 | 5,437 |
| 2018년 | 1,387 | 4,597 | 1,618 | 5,079 |
| 2019년 | 1,399 | 4,856 | 1,549 | 4,856 |
| 2020년 | 1,417 | 3,655 | 1,092 | 3,655 |
| 2021년 | 1,297 | 7,146 | 1,082 | 4,136 |

### 합병증 등 예방관리제

(단위: 건, 명, 백만 원)

| 구 분 | 신규 이용 | 총 이용자수 | 진료비용 지급 |
|---|---|---|---|
| 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 | 44,045 |
| 2016년 | 20,046 | 41,550 | 44,396 |
| 2017년 | 16,326 | 41,426 | 48,419 |
| 2018년 | 15,156 | 39,775 | 49,527 |
| 2019년 | 16,857 | 41,506 | 55,653 |
| 2020년 | 16,526 | 42,306 | 50,832 |
| 2021년 | 17,563 | 42,835 | 53,278 |

※ 산재 요양종결 후 건강보험 지원 부문 제외

### 생활안정자금 융자

(단위: 명, 백만 원)

| 구 분 | 계 획 | | 실 적 | |
|---|---|---|---|---|
| | 인 원 | 예 산 | 인 원 | 지급액 |
| 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 | 1,274 | 16,901 | 1,765 | 16,388 |
| 2017년 | 1,305 | 16,501 | 1,742 | 16,498 |
| 2018년 | 1,052 | 13,293 | 1,433 | 13,272 |
| 2019년 | 1,052 | 13,293 | 1,462 | 13,251 |
| 2020년 | 1,474 | 13,672 | 1,459 | 13,635 |
| 2021년 | 1,677 | 15,555 | 1,588 | 15,481 |

### 대학학자금 융자

(단위: 명, 백만 원)

| 구 분 | 계 획 | | 실 적 | |
|---|---|---|---|---|
| | 인 원 | 예 산 | 인 원 | 지급액 |
| 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 |

※ 2015년 사업 중단

### 창업점포 임대지원

(단위: 명, 백만 원)

| 구 분 | 계 획 | | 실 적 | |
|---|---|---|---|---|
| | 인 원 | 금 액 | 인 원 | 금 액 |
| 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 | 2,140 | 13 | 1,040 |
| 2017년 | 26 | 2,040 | 15 | 740 |
| 2018년 | 19 | 1,540 | 22 | 1,405 |
| 2019년 | - | 270 | - | 200 |
| 2020년 | - | 183 | - | 50 |
| 2021년 | - | 100 | - | - |

※ 2019년부터 신규 지원 중단(기존 창업점포 이전, 보증금 인상분에 대해서만 지원)

## 라. 산재보험 심사 및 재심사청구 현황

### 제도개요

- 산재보험급여의 결정에 대하여 불복이 있는 자는 산업재해보상보험법 제103조에 따라 근로복지공단에 심사청구. 심사청구에 대한 결정에 불복이 있는 자는 동법 제106조에 따라 산업재해보상 보험재심사위원회에 재심사 청구

### 심사청구

(단위: 건, %)

| 연도 | 심사청구 건 수 | 결정 건수 | 취소 | 기각 | 각하 | 기타 | 취소율 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2015년 | 8,540 | 8,489 | 1340 | 6974 | 80 | 95 | 15.8 |
| 2016년 | 8,113 | 8,157 | 1,137 | 6,827 | 75 | 118 | 13.9 |
| 2017년 | 9,043 | 8,656 | 1,223 | 7,228 | 94 | 111 | 14.1 |
| 2018년 | 8,845 | 9,017 | 1,535 | 7,256 | 93 | 133 | 17.0 |
| 2019년 | 11,261 | 10,685 | 1,690 | 8,650 | 137 | 208 | 15.8 |
| 2020년 | 11,080 | 10,966 | 1,571 | 9,098 | 119 | 178 | 14.3 |
| 2021년 | 10,624 | 10,638 | 1,521 | 8,857 | 100 | 160 | 14.3 |

※ 처리내역 기타는 산재재심사위원회 이송, 취하

### 재심사청구

(단위: 건, %)

| 연도 | 재심사 청구 건수 | 재결 건수 | 취소 | 기각 | 각하 | 취소율 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2015년 | 3,025 | 3,107 | 180 | 2,896 | 31 | 5.8 |
| 2016년 | 3,139 | 2,869 | 267 | 2,560 | 42 | 9.31 |
| 2017년 | 3,219 | 3,053 | 370 | 2,652 | 21 | 12.12 |
| 2018년 | 3,503 | 3,273 | 836 | 2,400 | 37 | 25.54 |
| 2019년 | 4,492 | 3,462 | 525 | 2,880 | 57 | 15.2 |
| 2020년 | 5,063 | 4,392 | 408 | 3,936 | 48 | 9.29 |
| 2021년 | 4,958 | 4,617 | 336 | 4,235 | 46 | 7.28 |

※ 연도별 재심사청구건수와 재결건수의 차이는 연도이월 등으로 인함

## 마. 산재보험기금 운용

### 운용계획

• 수입

(단위: 백만 원)

| 구 분 | 2022년 계획(A) | 2021년 결산(B) | 증(△)감(A-B) | % |
|---|---|---|---|---|
| 계 | 18,140,713 | 15,983,361 | 2,157,352 | 13.5 |
| 보험료수입 | 8,319,828 | 756,4441 | 755,387 | 10.0 |
| 관유물대여료 | 712 | 796 | -84 | -10.6 |
| 기타민간이자수입 및 재산수입 | 430,447 | 1,675,586 | -1,245,139 | -74.3 |
| 벌금 | 23 | 0 | 23 | - |
| 가산금 | 6,051 | 7,163 | -1,112 | -15.5 |
| 기타경상이전수입 | 104,329 | 95,801 | 8,528 | 8.9 |
| 기타잡수입 | 12,316 | 11,298 | 1,018 | 9.0 |
| 관유물매각대 | 0 | 0 | 0 | - |
| 융자원금회수 | 182,120 | 142,646 | 39,474 | 27.7 |
| 여유자금회수 | 6,097,112 | 5,055,687 | 1,041,425 | 20.6 |
| 일반회계전입금 | 18,300 | 16,300 | 2,000 | 12.3 |
| 공공기금예탁금회수 | 2,893,100 | 1,400,000 | 1,493,100 | 106.7 |
| 공자기금예탁 이자수입 | 76,375 | 13,643 | 62,732 | 459.8 |

• 지출

(단위: 백만 원)

| 구 분 | 2022년 계획(A) | 2021년 결산(B) | 증(△)감(A-B) | % |
|---|---|---|---|---|
| 계 | 18,140,713 | 15,983,361 | 2,157,352 | 13.5 |
| 보험급여 | 7,146,284 | 6,452,940 | 693,344 | 10.7 |
| 반환금 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 근로복지공단사업 | 447,657 | 411,543 | 36,114 | 8.8 |
| 국민건강보험공단 사업 | 17,575 | 17,418 | 157 | 0.9 |
| 산업안전공단사업 | 893,693 | 785,624 | 108,069 | 13.8 |
| 산재근로자융자 | 15,744 | 15,481 | 263 | 1.7 |
| 산재예방관련융자 | 356,328 | 319,051 | 37,277 | 11.7 |
| 산재보험 및 예방 연구 | 600 | 552 | 48 | 8.7 |
| 기금관리비등 | 6,539 | 5,674 | 865 | 15.2 |
| 공자기금 예탁금 | 1,700,000 | 2,570,000 | -870,000 | -33.9 |
| 여유자금운용 | 7,556,293 | 5,405,078 | 2,151,215 | 39.8 |

# Ⅶ 노동조합 및 노사관계

## 1 노동조합 현황

• 2020년 말 기준, 노동조합은 6,564개, 조합원은 2,804천 명으로 노조 조직률은 14.2%이다. 전년도와 비교하여 노동조합이 408개 증가하였고 조합원 수는 264천 명이 증가하였다.

### 조합수 및 조합원 수 현황

(단위: 개소, 천 명)

| 구 분 | '02년 | '03년 | '04년 | '05년 | '06년 | '07년 | '08년 | '09년 | '10년 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 조합수 | 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 | 6,164 | 6,239 | 5,868 | 6,156 | 6,564 |
| 조합원수 | 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 | 1,966 | 2,088 | 2,331 | 2,539 | 2,804 |

• 한국노총에 가입되어 있는 노동조합은 2,506개, 조합원은 1,153,863명으로 전체 조합 수의 38.2%이며, 조합원 수의 41.1%이다. 민주노총에 가입되어 있는 노동조합은 374개, 조합원은 1,134,056명으로 전체 조합 수의 5.7%, 조합원 수의 38.2%이다. 공공노총에 가입되어 있는 노동조합은 100개, 조합원은 77,422명으로 전체 조합 수의 2.8%, 조합원 수의 1.5%이다. 선진노총에 가입되어 있는 노동조합은 24개, 조합원은 15,648명으로 전체 조합 수의 0.4%, 조합원 수의 0.6%이다. 전국노총에 가입되어 있는 노동조합은 23개, 조합원은 6,981명으로 전체 조합 수의 0.2%, 조합원 수의 0.4%이다. 상급단체에 가입하지 않은 노동조합은 3,537개, 조합원은 416,663명으로 전체 조합 수의 53.9%, 조합원 수의 14.9%이다.

### 총연합단체별 조합 수 및 조합원 수 현황

(단위: 개소, 명, %)

| 구 분 | 노동조합 수(연합단체) | 조합원 수 | 조합원 구성비 |
|---|---|---|---|
| 계 | 6,564 | 2,804,633 | 100.0 |
| 한국노총 | 2,506 | 1,153,863 | 41.1 |
| 민주노총 | 374 | 1,134,056 | 40.4 |
| 공공노총 | 100 | 77,422 | 2.8 |
| 선진노총 | 24 | 15,648 | 0.6 |
| 전국노총 | 23 | 6,981 | 0.2 |
| 미가입 | 3,537 | 416,663 | 14.9 |

- 규모별 노조조직률은 조합원 300인 이상의 노동조합이 869개, 조합원 2,487천 명으로 전체 조합 수의 13.2%, 조합원 수의 88.7%이며, 조합원 30인 미만의 소규모 노동조합은 2,814개, 조합원 31천 명으로 전체 조합 수의 42.9%, 조합원 수의 1.1%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

**노조규모별 조합 수 및 조합원 수 현황** (단위: 개소, 명, %)

| 구 분 | 30명 미만 | 30~99 | 100~299 | 300명 이상 | 총 계 |
|---|---|---|---|---|---|
| 노동조합 수 | 2,814<br>(42.9) | 1,770<br>(27.0) | 1,111<br>(16.9) | 869<br>(13.2) | 6,564<br>(100) |
| 조합원 수 | 31,954<br>(1.1) | 98,206<br>(3.5) | 186,531<br>(6.7) | 2,487,942<br>(88.7) | 2,804,633<br>(100) |

## 연도별 노동조합 조직현황

(단위: 개소, 명, %, '20년 12월 31일 기준)

| 연도별 | 노동조합 수 | | | 조합원 수 | | | 조직대상 근로자 (천 명) | 조직률 (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 연합단체 | 단위노조 | 분 회 | 계 | 남 | 여 | | |
| 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 |
| 2016년 | 71 | 6,164 | - | 1,966,881 | 1,525,322 | 441,559 | 19,172 | 10.3 |
| 2017년 | 62 | 6,177 | - | 2,088,540 | 1,600,226 | 488,314 | 19,565 | 10.7 |
| 2018년 | 76 | 5,868 | - | 2,331,632 | 1,806,706 | 524,926 | 19,732 | 11.8 |
| 2019년 | 66 | 6,156 | - | 2,539,652 | 1,948,237 | 591,415 | 20,314 | 12.5 |
| 2020년 | 67 | 6,497 | - | 2,804,633 | 2,128,425 | 676,208 | 19,791 | 14.2 |

주1) 조직률 산정방식: 조합원 수÷조직대상근로자{임금근로자(상용, 임시, 일용) - 공무원(5급 이상, 6급 이하 중 사용자에 해당하는 자, 교원 중 교감 이상 관리자 제외)}× 100

주2) 연합단체는 전국규모 산별단위노조를 포함한 숫자임

## 2 노사분규 현황

### 총 괄

- 노동쟁의 조정신청 건수(노사분규 선행지수)는 977건으로 전년대비 24.2% 감소
- 노사분규 발생 건수는 119건으로 전년대비 13.3% 증가
- 근로손실일수는 471,754일로 전년대비 14.8% 감소
- 건당 분규지속일수는 21.8로 전년대비 47.3% 증가
- 분규참가자 수는 51,388명으로 전년대비 24.2% 감소

(단위: 건, 천 명, 천일, 일, %)

| 구 분 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 노동쟁의 조정신청(건) | 752 | 762 | 886 | 877 | 822 | 863 | 1,160 | 1,291 | 983 | 1,181 |
| 노사분규 발생건수(건) | 105 | 72 | 111 | 105 | 120 | 101 | 134 | 141 | 105 | 119 |
| 분규참가 자수(천 명) | 134 | 113 | 133 | 77 | 226 | 129 | 81 | 85 | 68 | 51 |
| 근로손실 일수(천일) | 933 | 638 | 651 | 447 | 2.035 | 861 | 552 | 402 | 554 | 472 |
| 건당분규 지속일수(일) | 31.7 | 16.5 | 40.5 | 21.9 | 22.7 | 22.9 | 16.4 | 19.7 | 14.8 | 21.8 |

주1) ( )는 전체 분규 건수 대비 백분율
주2) 2006년부터 노사분규 산정방법 변경(사업장단위 → 교섭단위): ILO기준 등에 따라 금속노조, 보건의료노조 등 산별노조 파업에 다수의 사업장이 참가 시 종전에는 사업장 수대로 계상하였으나 2006년부터는 1건으로 계상

### 상급단체별

• 민주노총 소속 사업장의 노사분규가 96건으로 전체 노사분규 건수의 80.7%를 차지, 한국노총 소속 사업장의 노사분규는 14건으로 11.3% 차지

(단위: 건, %)

| 구분 | 계 | 무노조 | 한국노총 | 민주노총 | | | | | | 상급단체 미가입 | 혼합 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 소계 | 금속노조 | 화섬연맹 | 공공운수 | 보건노조 | 기 타 | | |
| 2021년 | 119 (100.0) | - | 14 (11.3) | 96 (80.7) | 39 (32.8) | 4 (5.7) | 14 (11.8) | 3 (2.5) | 36 (30.3) | 8 (6.7) | 1 (0.8) |
| 2020년 | 105 (100.0) | - | 10 (9.5) | 93 (88.6) | 34 (32.4) | 6 (5.7) | 18 (20.6) | 1 (3.5) | 34 (17.1) | 2 (2.0) | - |
| 2019년 | 141 (100.0) | - | 18 (12.8) | 113 (80.1) | 35 (24.8) | 8 (5.7) | 29 (20.6) | 5 (3.5) | 36 (25.5) | 9 (6.4) | 1 (0.7) |
| 2018년 | 134 (100.0) | - | 13 (9.7) | 116 (86.6) | 46 (34.3) | 5 (3.7) | 19 (14.2) | 5 (3.7) | 41 (30.6) | 5 (3.7) | - |
| 2017년 | 101 (100.0) | - | 11 (10.9) | 85 (84.1) | 28 (27.7) | 8 (7.9) | 17 (16.8) | 2 (2.0) | 30 (29.7) | 4 (4.0) | 1 (1.0) |
| 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) |

주: ( )는 전체 분규 건수 대비 백분율

### 발생원인별

- 임금협약 및 단체협약 관련 노사분규가 119건으로 전체 노사분규 건수의 100% 차지

(단위: 건)

| 구 분 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 105 | 72 | 111 | 105 | 120 | 101 | 134 | 141 | 105 | 119 |
| 임금협약 (임금인상) | 24 | 19 (26.4) | 28 (25.2) | 45 (42.9) | 37 (30.8) | 36 (35.6) | 14 (10.4) | 48 (34.0) | 26 (12.7) | 56 (47.1) |
| 단체협약 | 12 | 7 (9.7) | 4 (3.6) | 10 (9.5) | 6 (5.0) | 10 (9.9) | 3 (2.2) | 10 (7.1) | 3 (2.9) | 6 (5.0) |
| 임·단협 | 58 | 41 (56.9) | 74 (66.7) | 47 (44.8) | 76 (63.3) | 55 (54.4) | 117 (87.4) | 83 (58.9) | 76 (72.4) | 57 (47.9) |
| 기 타 | 11 | 5 (6.9) | 5 (4.5) | 3 (2.9) | 1 (0.8) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) |

주: 기타 건수에는 성과연봉제 반대 등

### 규모별

- 상시근로자 수 1,000인 이상 및 100인 미만 사업장의 노사분규는 57건으로 전체 노사분규 건수의 47.9% 차지, 100~499인 사업장의 노사분규는 43건으로 36.1%, 500~999인 사업장의 노사분규는 13건으로 10.9% 차지

(단위: 건)

| 구 분 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 105 | 72 | 111 | 105 | 120 | 101 | 134 | 141 | 105 | 119 |
| 50인 미만 | 15 | 13 | 11 | 16 | 16 | 18 | 15 | 18 | 20 | 21 |
| 50~99인 | 15 | 6 | 17 | 14 | 11 | 8 | 23 | 17 | 16 | 6 |
| 100~299인 | 25 | 14 | 24 | 34 | 20 | 22 | 31 | 27 | 24 | 31 |
| 300~499인 | 8 | 7 | 7 | 5 | 13 | 14 | 18 | 13 | 13 | 12 |
| 500~999인 | 12 | 13 | 13 | 10 | 13 | 10 | 21 | 20 | 5 | 13 |
| 1,000인 이상 | 30 | 19 | 39 | 26 | 47 | 29 | 26 | 46 | 27 | 36 |

### 업종별

• 제조업의 노사분규가 51건으로 전체 노사분규 건수의 42.8%를 차지, 사회 · 개인서비스업의 노사분규는 39건으로 32.8%, 기타사업의 노사분규는 10건으로 8.4%, 운수 · 창고 · 통신업의 노사분규는 14건으로 11.8% 차지

(단위: 건)

| 구 분 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 전 업 종 | 105 | 72 | 111 | 105 | 120 | 101 | 134 | 141 | 105 | 119 |
| ○ 제 조 업 | 46 | 24 | 45 | 47 | 40 | 45 | 55 | 52 | 40 | 51 |
| - 화학공업 | 2 | 1 | 4 | 6 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| - 기계 · 금속 | 30 | 19 | 28 | 27 | 33 | 26 | 43 | 32 | 27 | 38 |
| - 전기 · 전자 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | - | 0 | 2 | 3 | 3 |
| - 섬 유 | 1 | - | - | - | - | - | 0 | 0 | 1 | 0 |
| - 기타 제조 | 12 | 1 | 10 | 12 | 4 | 14 | 11 | 17 | 6 | 7 |
| ○ 운수, 창고, 통신업 | 13 | 10 | 10 | 10 | 16 | 15 | 24 | 22 | 16 | 14 |
| - 택 시 | 0 | - | 1 | - | 2 | 1 | 0 | 1 | - | 1 |
| - 기타 운수 | 11 | 6 | 9 | 10 | 14 | 7 | 24 | 12 | 10 | 5 |
| - 창고, 통신, 기타 | 2 | 4 | - | - | - | 7 | 0 | 9 | 6 | 8 |
| ○ 전기, 가스, 수도 | 2 | - | - | - | 1 | - | 0 | 1 | - | 0 |
| ○ 광 업 | - | - | - | - | - | - | 0 | 0 | - | 0 |
| ○ 기 타 | 44 | 38 | 56 | 48 | 63 | 41 | 55 | 66 | 49 | 44 |
| - 금융, 보험, 부동산, 사업서비스 | 7 | 2 | 6 | 2 | 12 | 2 | 0 | 4 | - | 5 |
| - 사회, 개인서비스 | 35 | 32 | 39 | 36 | 39 | 20 | 44 | 48 | 36 | 39 |
| - 기타 사업 | 2 | 4 | 11 | 10 | 12 | 19 | 11 | 14 | 13 | 10 |

### 지역별(시도별)

- 수도권(서울 · 경기 · 인천)의 노사분규가 39건으로 전체 노사분규 건수의 32.7%를 차지, 부산 · 울산 · 경남의 노사분규는 28건으로 23.5%, 대전 · 충남 · 충북 · 세종의 노사분규는 20건으로 16.8%, 광주 · 전남 · 전북 · 제주의 노사분규는 14건으로 11.8%, 대구 · 경북의 노사분규는 14건으로 11.8% 차지

(단위: 건, %)

| 구 분 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 전국 | 105 | 72 | 111 | 105 | 120 | 101 | 134 | 141 | 105 | 119 |
| 서울 | 24<br>(22.9) | 21<br>(29.2) | 29<br>(26.1) | 16<br>(15.2) | 27<br>(22.5) | 22<br>(21.7) | 15<br>(11.2) | 27<br>(19.2) | 19<br>(18.1) | 20<br>(16.8) |
| 강원 | 1<br>(1.0) | 3<br>(4.2) | 5<br>(4.5) | 5<br>(4.7) | 6<br>(0.5) | 5<br>(4.9) | 6<br>(4.5) | 9<br>(6.4) | 3<br>(2.9) | 4<br>(3.4) |
| 부산 | 9<br>(8.6) | 4<br>(5.6) | 5<br>(4.5) | 2<br>(1.9) | 5<br>(4.2) | 5<br>(4.9) | 9<br>(6.7) | 8<br>(5.7) | 1<br>(1.0) | 13<br>(10.9) |
| 울산 | 8<br>(7.6) | 3<br>(4.2) | 11<br>(9.9) | 13<br>(12.4) | 8<br>(6.7) | 7<br>(6.9) | 3<br>(2.2) | 8<br>(5.7) | 10<br>(9.5) | 4<br>(3.4) |
| 경남 | 8<br>(7.6) | 11<br>(15.3) | 11<br>(9.9) | 13<br>(12.4) | 9<br>(7.5) | 5<br>(4.9) | 22<br>(16.4) | 13<br>(9.2) | 9<br>(8.6) | 11<br>(9.2) |
| 대구 | 3<br>(2.8) | 2<br>(2.8) | 4<br>(3.6) | 4<br>(3.8) | 2<br>(1.7) | 6<br>(5.9) | 8<br>(6.0) | 12<br>(8.5) | 5<br>(4.8) | 4<br>(3.4) |
| 경북 | 5<br>(4.8) | 3<br>(4.2) | 7<br>(6.3) | 7<br>(6.7) | 9<br>(7.5) | 10<br>(9.9) | 6<br>(4.5) | 7<br>(5.0) | 8<br>(7.6) | 10<br>(8.4) |
| 인천 | 3<br>(2.8) | 2<br>(2.8) | 2<br>(1.8) | 2<br>(1.9) | 3<br>(2.5) | 5<br>(4.9) | 1<br>(0.7) | 5<br>(3.5) | 4<br>(3.8) | 3<br>(2.5) |
| 경기 | 12<br>(11.4) | 8<br>(11.1) | 8<br>(7.2) | 15<br>(14.3) | 13<br>(10.8) | 9<br>(8.9) | 31<br>(23.3) | 16<br>(11.3) | 19<br>(18.1) | 16<br>(13.4) |
| 광주 | 2<br>(1.9) | 1<br>(1.4) | 6<br>(5.4) | 6<br>(5.7) | 1<br>(0.8) | 2<br>(1.9) | 10<br>(7.5) | 5<br>(3.5) | 2<br>(1.9) | 2<br>(1.7) |
| 전남 | 3<br>(2.8) | 3<br>(4.2) | 4<br>(3.6) | 7<br>(6.7) | 6<br>(5.0) | 9<br>(8.9) | 3<br>(2.2) | 6<br>(4.3) | 9<br>(8.6) | 7<br>(5.9) |
| 전북 | 5<br>(4.8) | 1<br>(1.4) | 4<br>(3.6) | 2<br>(1.9) | 11<br>(9.2) | 6<br>(5.9) | 5<br>(3.7) | 6<br>(4.3) | 4<br>(3.8) | 5<br>(4.2) |
| 제주 | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 2<br>(1.9) | 0 | 1<br>(0.9) | 1<br>(0.7) | 1<br>(0.7) | 0 | 0 |
| 대전 | 11<br>(10.5) | 4<br>(5.6) | 1<br>(0.9) | 4<br>(3.8) | 9<br>(7.5) | 1<br>(0.9) | 4<br>(3.0) | 5<br>(3.5) | 2<br>(1.9) | 9<br>(7.5) |
| 충남 | 7<br>(6.7) | 3<br>(4.2) | 10<br>(9.0) | 5<br>(4.7) | 5<br>(4.2) | 3<br>(2.9) | 5<br>(3.7) | 10<br>(7.1) | 7<br>(6.7) | 5<br>(4.2) |
| 충북 | 4<br>(3.8) | 3<br>(4.2) | 4<br>(3.6) | 1<br>(1.0) | 6<br>(0.5) | 5<br>(4.9) | 4<br>(3.0) | 3<br>(2.1) | 3<br>(2.9) | 4<br>(3.4) |
| 세종 | | | | 1<br>(1.0) | 0 | 0 | 1<br>(0.7) | 0<br>(0.0) | 0 | 2<br>(1.7) |

## 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.
- 2021년 지방고용노동관서에 부당노동행위로 신고된 사건은 763건으로 2020년과 비교하여 6.5% 감소하였다. 2021년도에 처리된 신고사건 중 89건(12.6%)은 부당노동행위가 인정되어 기소 의견으로 검찰에 송치한 반면, 340건(48.5%)은 부당노동행위로 볼 수 없어 불기소 의견으로 검찰에 송치하고 나머지 272건(38.8%)은 당사자 간 합의 등으로 행정 종결하였다.

**부당노동행위 신고사건 접수 · 처리현황** (단위: 건)

| 구분 | 접수 건수 | 처리 건수 | | | | | 처리중 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 계 | 사법처리 (송치) | | | 행정 종결 | |
| | | | 소계 | 기소 | 불기소 | | |
| 2014년 | 673 | 673 | 489 | 155 | 334 | 184 | 0 |
| 2015년 | 571 | 571 | 405 | 139 | 266 | 166 | 0 |
| 2016년 | 662 | 662 | 496 | 137 | 359 | 166 | 0 |
| 2017년 | 758 | 758 | 575 | 174 | 401 | 183 | 0 |
| 2018년 | 1052 | 1052 | 798 | 257 | 541 | 254 | 0 |
| 2019년 | 850 | 849 | 592 | 160 | 432 | 257 | 1 |
| 2020년 | 816 | 810 | 532 | 129 | 403 | 278 | 6 |
| 2021년 | 763 | 701 | 429 | 89 | 340 | 272 | 62 |

- 2021년도 노동위원회에 부당노동행위 구제를 신청한 건수는 1,270건으로 이중 1,082건을 처리하였다. 처리 사건 중 86건(7.9%)은 부당노동행위가 인정되어 구제명령을 하였고, 572건(52.9%)은 부당노동행위에 해당하지 아니하여 기각, 366건(33.8%)은 당사자 간 합의로 취하 또는 화해, 58건(5.4%)은 제척기간 도과 등으로 각하하였다.

### 부당노동행위 구제신청 접수 · 처리현황

(단위: 건)

| 구분 | 접수 건수 | 처리 건수 | | | | | 처리 중 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 계 | 인정 | 기각 | 각하 | 화해 · 취하 | |
| 2010년 | 2,324 | 1,807 | 51 | 835 | 297 | 624 | 517 |
| 2011년 | 1,598 | 1,361 | 24 | 839 | 69 | 429 | 237 |
| 2012년 | 1,255 | 1,037 | 71 | 590 | 30 | 346 | 218 |
| 2013년 | 1,163 | 966 | 67 | 500 | 27 | 372 | 197 |
| 2014년 | 1,226 | 1,046 | 59 | 502 | 15 | 470 | 180 |
| 2015년 | 1,276 | 1,024 | 116 | 482 | 47 | 379 | 252 |
| 2016년 | 1,305 | 1,129 | 183 | 476 | 16 | 454 | 176 |
| 2017년 | 1,090 | 928 | 103 | 408 | 34 | 383 | 162 |
| 2018년 | 1,056 | 859 | 111 | 383 | 19 | 346 | 197 |
| 2019년 | 1,342 | 1,129 | 205 | 522 | 43 | 359 | 213 |
| 2020년 | 1,456 | 1,213 | 86 | 657 | 33 | 437 | 243 |
| 2021년 | 1,270 | 1,082 | 86 | 572 | 58 | 366 | 188 |

• 2021년도 부당노동행위 유형별 접수현황을 살펴보면 불이익 취급(1호)이 1,170건(92.1%), 지배 · 개입(4호) 57건(4.5%), 단체교섭 거부 · 해태(3호) 35건(2.8%), 보복적 불이익 대우(5호) 6건(0.5%), 불공정고용계약(2호) 2건(0.2%) 순이다.

### 부당노동행위 유형별 접수현황

(단위: 건)

| 구분 | 계 | 1호 | 2호 | 3호 | 4호 | 5호 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2010년 | 2,324 | 1,905 | 3 | 33 | 380 | 3 |
| 2011년 | 1,598 | 1,321 | 4 | 78 | 124 | 71 |
| 2012년 | 1,255 | 956 | 5 | 70 | 132 | 92 |
| 2013년 | 1,163 | 1,001 | 5 | 28 | 76 | 53 |
| 2014년 | 1,226 | 1,075 | 10 | 28 | 110 | 3 |
| 2015년 | 1,276 | 1,067 | 8 | 65 | 112 | 24 |
| 2016년 | 1,305 | 1,059 | 9 | 107 | 120 | 10 |
| 2017년 | 1,090 | 871 | 6 | 105 | 104 | 4 |
| 2018년 | 1.056 | 790 | 18 | 117 | 119 | 12 |
| 2019년 | 1,342 | 923 | 52 | 223 | 134 | 10 |
| 2020년 | 1,456 | 1,163 | 6 | 72 | 212 | 3 |
| 2021년 | 1,270 | 1,170 | 2 | 35 | 57 | 6 |

## 4 노동쟁의 조정 제도

노동쟁의를 신속 · 공정하게 해결하여 쟁의행위로 인한 당사자의 손실을 최소화하고, 국민경제의 안정과 발전을 도모하기 위해 노동위원회의 조정 및 중재제도를 운영하고 있다.

### 조 정

- 조정(調停: Mediation)이란 중립적이고 공정한 제3자가 조정위원이 되어 노사 당사자 간의 의견을 충분히 듣고 상대방의 입장을 이해하여 타협이 이루어지도록 설득하는 것이며, 필요시 조정안을 제시하여 조속한 타결이 이루어지도록 지원하는 것이다.
- 근로조건에 관한 노사 간 교섭이 합의점을 찾지 못하여 당사자 일방이 노동위원회에 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는, 노동위원회는 지체 없이 조정을 개시해야 한다. 조정기간은 원칙적으로 일반사업은 10일, 공익사업은 15일 이내, 교원·공무원노동관계조정은 30일 이내이며, 당사자 간의 합의로 각 일반사업은 10일, 공익사업은 15일 이내, 공무원노동관계조정은 30일 이내에서 연장할 수 있고, 노동위원회에서 제시한 조정안을 노사가 받아들이면 조정이 성립되어 노동쟁의는 종결되며, 조정이 성립되지 않으면 노조는 정당한 쟁의행위(교원·공무원노조는 파업 금지)를 할 수 있다.

### 중 재

- 중재는 조정과 달리 관계 당사자를 구속하는 법률상 효력이 있는 처분임
- 노동쟁의가 발생한 경우 ① 노사 쌍방의 합의 또는 ② 단체협약에 근거하여 어느 일방으로부터 신청이 있는 경우, ③ 교원노동관계조정위원회에서 제시한 조정안을 당사자의 어느 한쪽이라도 거부한 경우, ④ 교원조정사건에서 중앙노동위원회 위원장이 직권으로 또는 고용노동부장관의 요청에 따라 중재에 회부한다는 결정을 한 경우, ⑤ 공무원노동관계조정위원회 전원회의에서 중재회부를 결정한 경우에 당해 사건은 중재에 회부된다. 노동쟁의가 중재에 회부되면 15일간 쟁의행위가 금지되며, 노동위원회가 내린 중재재정은 단체협약과 동일한 효력을 가지므로 당사자는 이에 따라야 한다.

### 긴급조정

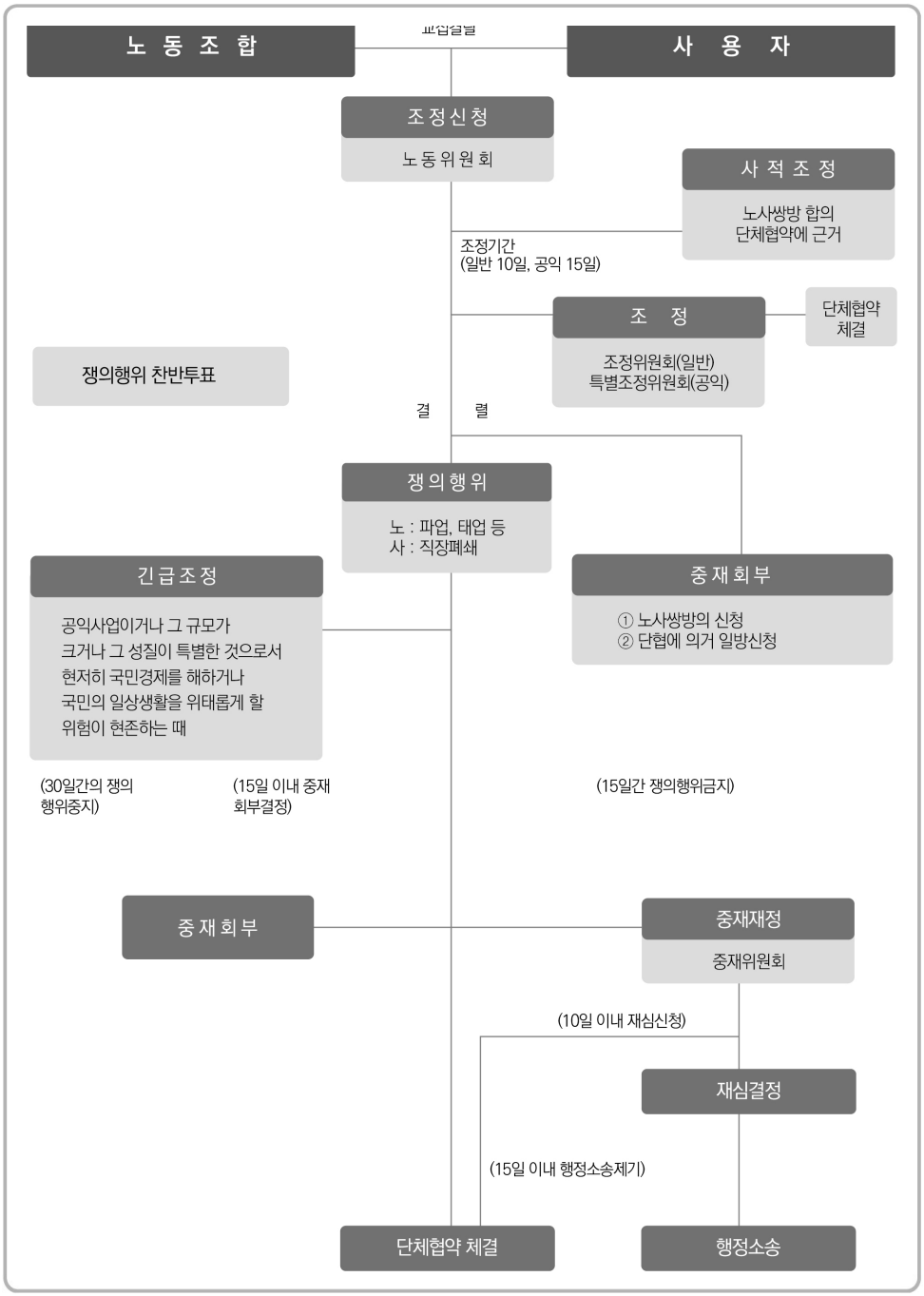
- 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 성질이 특별한 것으로서 국민경제를 현저히 해할 우려가 있거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때 통상의 조정제도만으로 그 해결이 부적절한 경우 행하여지는 조정제도이다.
- 긴급조정은 쟁의행위가 행해지고 있어야 하며 이러한 쟁의행위가 ① 공익사업에 관한 것이거나 ② 그 규모가 크거나 ③ 그 성질이 특별한 것으로써 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에 결정할 수 있다.

- 고용노동부장관이 긴급조정을 결정할 때는 지체없이 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계당사자에게 통고해야 하며, 긴급조정의 결정이 공표된 때에는 노동관계 당사자는 즉시 쟁의행위를 중지해야 하고, 공표일로부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없으며, 긴급조정에 의한 조정안이 관계당사자에 의해 수락되거나 중재재정이 내려진 경우에는 단체협약과 동일한 효력이 발생한다.

**사적 조정 · 중재**

- 노동쟁의에 대한 조정절차는 일반적으로 노동위원회에 의한 공적 조정절차를 거치게 되나 이를 반드시 강제하는 것은 아니다. 따라서 노사는 당사자의 합의에 의하거나 또는 단체협약에 근거하여 노동위원회가 아닌 사람이나 단체로부터도 사적 조정 또는 중재를 받을 수 있다. 또한, 노사당사자는 사적 조정 또는 중재가 진행되는 도중이라도 당사자 간 합의로 노동위원회에 조정 또는 중재를 신청할 수 있다.

## 노동쟁의 조정절차


노 동 조 합
사 용 자
조정신청
노동위원회
사적조정
노사쌍방 합의
단체협약에 근거
조정기간
(일반 10일, 공익 15일)
조 정
조정위원회(일반)
특별조정위원회(공익)
단체협약
체결
쟁의행위 찬반투표
결
렬
쟁의행위
노 : 파업, 태업 등
사 : 직장폐쇄
긴급조정
공익사업이거나 그 규모가
크거나 그 성질이 특별한 것으로서
현저히 국민경제를 해하거나
국민의 일상생활을 위태롭게 할
위험이 현존하는 때
중재회부
① 노사쌍방의 신청
② 단협에 의거 일방신청
(30일간의 쟁의
행위중지)
(15일 이내 중재
회부결정)
(15일간 쟁의행위금지)
중재회부
중재재정
중재위원회
(10일 이내 재심신청)
재심결정
(15일 이내 행정소송제기)
단체협약 체결
행정소송

## 5 필수유지업무 제도

필수유지업무제도는 노조법상 필수공익사업에서 쟁의행위 시에도 유지해야 할 필수유지업무에 대한 협정을 필수유지업무를 수행하는 노사 간 자율체결하거나 노동위원회에서 결정하는 제도로서 공익권과 쟁의행위권의 조화를 도모하고 있다.

'필수유지업무'는 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 있다.

### 필수유지업무협정 체결

- 법령상의 필수유지업무 범위에서 노사 간 필수유지업무의 필요 · 최소한의 유지 · 운영수준, 대상직무, 필요인원 등을 필수유지업무협정으로 체결
- 서면으로 작성하여 노사관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인

### 노동위원회 결정

- 노사 간에 필수유지업무협정이 체결되지 않을 경우, 일방 또는 쌍방이 노동위원회에 신청, 노동위원회가 결정

### 쟁의행위 시 필수유지업무 수행

- 노동조합은 쟁의행위 개시 전까지 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 쟁의행위 시 할 수 없도록 금지, 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 부과

### 필수공익사업별 필수유지업무 결정 현황(노동위원회)

(단위: 건, 2021년 말 기준, 누계)

| 구분 | 계 | 철도 | 항공운수 | 수도 | 전기 | 가스 | 석유 | 병원 | 혈액 | 한국은행 | 통신 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 결정 | 119 | 14 | 12 | - | 44 | 9 | - | 38 | 1 | - | 1 |

* 상기 결정건수는 2008년부터 2021년까지 누적된 수치이며, 중복사업장이 포함되어 있음

## 6 복수노조 창구단일화 제도

2011년 7월 1일부터 기업단위에서 복수 노동조합을 설립할 수 있도록 허용됨으로써 초기업단위 노동조합은 물론, 기업 단위에서 2개 이상의 노동조합을 자유롭게 설립할 수 있게 되었다.

### 교섭창구단일화 제도 도입

- 사업 또는 사업장 내에서 사용자와 교섭하려면 모든 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 교섭대표노동조합을 정하여야 함
  * 다만, 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 교섭창구단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 개별교섭 가능
- 교섭창구단일화 기본단위는 사업 또는 사업장이나, 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 종합적으로 고려하여 노동위원회의 결정으로 동일한 사업장 내 교섭단위 분리·통합 가능

### 교섭창구단일화 절차

- 교섭창구 단일화는 노사 간 자율결정 원칙을 최대한 보장하면서 단계적으로 진행되도록 함
  - ① 자율적 단일화 → ② 과반수 노동조합 → ③ 공동교섭대표단(노사자율 → 안될 경우 노동위원회 결정)

  * 공동교섭대표단 구성에는 전체 조합원의 10% 이상인 노조만 참여

### 공정대표의무제도

- 교섭창구단일화에 따라 발생할 수 있는 소수 노동조합에 대한 불합리한 차별을 방지하기 위해 공정대표의무 위반에 대해서는 노동위원회를 통해 시정할 수 있도록 하고 있음

## 7 노사협의회

**목 적**

- 열린 경영을 통해 비전과 목표를 공유, 신뢰의 파트너십을 기반으로 일터혁신을 위한 과제제안 및 실천방안을 강구함으로써 기업경쟁력 향상 및 근로자의 삶의 질 향상

**법적근거**: 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

**설치대상**

- (의무적 설치) 근로조건의 결정권이 있는 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장
- (임의적 설치) 설치의무가 없는 사업장도 노사 자율로 노사협의회 설치 가능

**구성**: 동수의 근로자 · 사용자 위원(각 3명 이상 10명 이내)

< 근로자위원 구성>

- 과반수 노조가 있는 경우: 노조대표자와 노조에서 위촉하는 자
- 과반수 노조가 없는 경우: 직접 · 비밀 · 무기명투표에 의해 선출

**운 영**

- 3개월마다 정기회의 개최(필요시 임시회의 개최), 노 · 사위원 각 과반수 출석 개의, 출석위원 2/3 이상 찬성 의결

**임 무**

- 협의사항(법 제20조): 생산성 향상과 성과배분 등 17개 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 2021년 임금결정 현황

- 자료: 고용노동부 「임금결정현황조사」, 근로자 수 100인 이상 사업장 대상
- 사업장 수는 연초에 조사대상으로 결정된 사업장 수(11,066개사)에서 조사거부, 미제출 등 사유인 사업장을 제외(3,108개사)하고, 임금결정완료, 교섭 중, 교섭 미개시 사업장 수를 합한 것임
- 협약임금인상률: 실제 지급된 임금이 아니라 임금인상률(동결, 감액 포함) 결정 시 지급하기로 한 임금을 기준으로 하고(연장·야간·휴일근로수당 등 사후적으로 결정되는 임금은 제외), 조사 당해연도 월평균 임금총액의 전년대비 증가율이며, 사업장별 근로자 수를 가중평균하여 계산
- 임금결정률: 조사완료된 사업장 중 당해연도에 임금인상률(동결, 삭감 포함)을 결정한 사업장 비율

## 부문별

(단위: 개, %)

| 구분 | 사업장 수(A) | 임금결정현황 제출 사업장 수(B) / 비율(B÷A) | | 협약임금인상률 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 임금총액 | 통상임금 |
| 총계 | 7,958 | 7,538 | 94.7 | 3.6 | 3.8 |
| 민간부문 | 7,609 | 7,211 | 94.8 | 3.9 | 4.1 |
| 공공부문 | 349 | 327 | 93.7 | 1.5 | 1.8 |

## 규모별

(단위: 개, %)

| 구분 | 사업장 수(A) | 임금결정현황 제출 사업장 수(B) / 비율(B÷A) | | 협약임금인상률 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 임금총액 | 통상임금 |
| 총계 | 7,958 | 7,538 | 94.7 | 3.6 | 3.8 |
| 100인~299인 | 5,603 | 5,303 | 94.6 | 3.7 | 3.6 |
| 300인 이상 | 2,355 | 2,235 | 94.9 | 3.6 | 3.8 |
| 300인~499인 | 1,021 | 978 | 95.8 | 3.2 | 4.4 |
| 500인~999인 | 803 | 769 | 95.8 | 3.3 | 3.2 |
| 1,000인 이상 | 531 | 488 | 91.9 | 3.8 | 3.9 |

### 업종별

(단위: 개, %)

| 구분 | 사업장 수(A) | 임금결정현황 제출 사업장 수(B) / 비율(B÷A) | | 협약임금인상률 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 임금총액 | 통상임금 |
| 총계 | 7,958 | 7,538 | 94.7 | 3.6 | 3.8 |
| 광업 | 3 | 3 | 100.0 | 2.1 | 2.5 |
| 제조업 | 2,638 | 2,517 | 95.4 | 4.3 | 4.7 |
| 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업 | 31 | 30 | 96.8 | 1.2 | 1.3 |
| 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 | 38 | 35 | 92.1 | 2.6 | 2.4 |
| 건설업 | 172 | 164 | 95.3 | 3.5 | 3.6 |
| 도매 및 소매업 | 425 | 412 | 96.9 | 3.8 | 3.9 |
| 운수 및 창고업 | 631 | 533 | 84.5 | 1.8 | 1.8 |
| 숙박 및 음식점업 | 93 | 86 | 92.5 | 3.0 | 2.7 |
| 정보통신업 | 502 | 476 | 94.8 | 5.6 | 6.4 |
| 금융 및 보험업 | 424 | 401 | 94.6 | 3.2 | 3.0 |
| 부동산업 | 122 | 119 | 97.5 | 4.6 | 4.5 |
| 전문, 과학 및 기술 서비스업 | 534 | 512 | 95.9 | 4.1 | 3.5 |
| 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업 | 1,058 | 1,022 | 96.6 | 2.7 | 2.6 |
| 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 | 17 | 16 | 94.1 | 1.8 | 1.9 |
| 교육 서비스업 | 182 | 158 | 86.8 | 1.2 | 1.2 |
| 보건업 및 사회복지 서비스업 | 913 | 893 | 97.8 | 2.7 | 2.8 |
| 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 | 82 | 72 | 87.8 | 2.6 | 2.7 |
| 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 | 93 | 89 | 95.7 | 3.4 | 4.9 |

※ 한국표준산업분류상 대분류에 의한 구분

## 9 경제사회노동위원회 운영

사회 양극화 해소, 좋은 일자리 창출, 미래 노동시장 변화와 고용형태의 다양화, 저출산 · 고령화시대 극복, 사회복지 확대 등 시대적 과제를 해결하기 위해 사회적 대화가 절실한 상황에, 2018년 1월 31일 노사정 대표들(한국노총 위원장, 민주노총 위원장, 한국경영자총협회 회장, 대한상공회의소 회장, 고용노동부장관, 노사정위원장)은 한자리에 모여 새로운 사회적 대화기구 필요성에 뜻을 모았다. 그 결과 2018년 4월 23일 노사정 대표는 '새로운 사회적 대화기구 개편방안'에 합의하여, 위원회의 명칭을 '경제사회발전노사정위원회'에서 '경제사회노동위원회'로 변경, 기존의 소외되었던 계층들의 목소리가 반영될 수 있도록 청년 · 여성 · 비정규직 · 중소기업 · 중견기업 · 소상공인의 참여보장, 의제별·업종별위원회 상설화, 현안 특별위원회 및 의제개발조정위원회 신설 등을 주요 내용으로, 2018년 6월 12일 경제사회발전 노사정위원회법을 경제사회노동위원회법으로 전부개정하였다.

경제사회노동위원회는 대통령 자문기구로서 사회 양극화를 해소하고 사회통합을 도모하며 국민경제의 균형 있는 발전에 기여하는 것을 목적으로, 합의문 등 위원회 소관 중요 사항을 심의 · 의결하는 본위원회, 본위원회에 상정할 의안을 검토 · 조정하는 운영위원회, 주요 노동의제 또는 업종 내 현안에 대한 해결방안을 모색하는 의제 · 업종별위원회, 청년 · 여성 · 비정규직 · 소상공인 등 사회 각 계층이 참여하여 의제를 개발하고 정책을 제안하는 계층별위원회, 긴급한 현안에 대응하기 위한 특별위원회로 구성·운영된다. 2021년도 경제사회노동위원회에서 운영된 의제별위원회, 업종별위원회, 계층별위원회 활동 내용과 기능은 다음과 같다.

| | 위원회명 | 구성 현황 | 주요 기능 |
|---|---|---|---|
| 의제 | 노사관계제도·관행개선위원회 | '18.7.20. 발족<br>-위원장 박수근 등 14명<br>'19.10.11. 기간연장<br>-위원장 김인재 등 12명 | 근로자 대표제도 정비, 노조법 이행 확보 개선방안, 노무제공 형태 다양화에 따른 교섭 및 계약 문제와 실태 파악 등 논의 |
| | 공무원노사관계위원회 | '21.12.8. 발족<br>-위원장 이승욱 등 13명 | ILO 핵심협약 비준에 따른 공무원 노사관계 개선방안 논의 |
| | 중대재해 예방을 위한 산업안전보건위원회 | '21.12.17. 발족<br>-위원장 강성규 등 15명 | 기업의 법 준수환경 조성 및 법·제도 개선 산재예방사업 효율성 제고 방안 등 논의 |
| | 사회안전망개선위원회 | '18.7.12. 발족<br>-위원장 장지연 등 17명<br>'19.10.11.재가동<br>-위원장 장지연 등 16명 | 고용형태 다양화시대 지속가능한 사회보장시스템, 건강·장기요양보험 제도개선(분과위 구성 논의) 등 논의 |
| | 양극화해소와 고용+위원회 | '19.11.11. 발족<br>-위원장 어수봉 등 19명 | 양극화 해소를 위한 노사의 자율적 노력, 중소기업 경쟁력 강화, 양극화 해소를 위한 정부 역할 등 논의 |
| 업종 | 플랫폼산업위원회 | '21.6.16. 발족<br>-위원장 김혜진 등 17명 | 플랫폼 산업 생태계 조성 관련 규제 이슈 및 기존 산업과의 갈등 해결 기구 마련 논의 (대리운전업, 가사돌봄업 분과위원회 운영) |
| | 공공기관위원회 | '21.6. 25. 발족<br>-위원장 이상민 등 10명 | 공공기관 임금제도 발전 방안 등 논의 |
| | 관광산업위원회 | '20.6.19. 발족<br>-위원장 노광표 등 15명 | 관광산업 노동자 고용과 노동조건, 관광산업 미래 TF 구성 및 운영방안 등 논의 |
| | 어선원고용환경개선위원회 | '20.11.6. 발족<br>-위원장 전영우 등 10명 | 어선원 고용노동환경실태 및 개선방안, 산업안전보건 제도개선 방향 등 논의 |
| 계층 | 여성위원회 | '20.8.4. 발족(1기)<br>-위원장 김지희 등 6명<br>'22.1.17. 재가동(2기)<br>-위원장 정연실 등 7명 | 성별 임금격차 해소, 채용상 성차별 금지, 직장 내 성희롱·성폭력 근절방안 등 논의 |
| | 청년위원회 | '20.8.4. 발족(1기)<br>-위원장 정보영 등 7명<br>'21.11.1. 재가동(2기)<br>-위원장 진형익 등 8명 | 청년일자리, 청년착취형 노동, 채용차별 해소방안 등 논의 |
| | 비정규직위원회 | '20.8.4. 발족(1기)<br>-위원장 문현군 등 8명<br>'21.11.1. 재가동(2기)<br>-위원장 문현군 등 7명 | 중소사업장 노동조건 개선, 공공부문 비정규직 보호 방안 등 논의 |
| | 소상공인위원회 | '20.11.26. 발족<br>-위원장 임원배 등 10명 | 자영업 구조 및 상생경제, 소상공인 사회안전망 등 논의 |

## 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 위원회의 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」, 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(22.5.19. 시행 예정)」 등에 따라 다음과 같은 서비스를 제공한다.

| 회 의 체 | 구 성 | 업 무 |
|---|---|---|
| 전원회의 | 소속 위원 전원 | 노동위원회의 운영 등 일반적인 사항의 결정과 행정 관청에 대한 근로조건개선에 관한 권고, 노동위원회 규칙의 제 · 개정(중앙노동위원회에 한함) |
| 심판위원회 | 심판담당공익위원 3인(위원장 또는 상임위원 1인 포함하여야 함) | 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로기준법」, 「근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률」, 그 밖의 법률에 의해 노동위원회의 판정·의견·승인·인정 등을 받도록 규정된 사항 |
| 차별시정 위원회 | 차별시정담당공익위원 3인(위원장 또는 상임위원 1인 포함하여야 함) | 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(22. 5. 19. 시행예정)」에 따른 차별시정과 관련된 사항 |
| 조정위원회 | 근로자위원 · 사용자위원 및 조정담당공익위원 3인 | 일반사업의 노동쟁의 조정 |
| 특별조정 위원회 | 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 · 중재전담 공익위원 7인 이내 | 공무원의 노동관계 조정 · 중재 |

## 조정 · 심판 등 서비스 제공 현황

### 2021년 조정사건 처리현황

(단위: 건, %)

| 구 분 | 신 청 | 처 리 내 역 | | | | | | | 처리 중 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 합계 | 조정성립 + 조정불성립 | | | | 행정지도 | 취하 등 | |
| | | | 소계 | 조정성립 | 조정 불성립 | (조정 성립률) | | | |
| 계 | 1,205 | 1,169 | 1,041 | 482 | 559 | 46.3 | 18 | 110 | 33 |
| 중노위 | 168 | 161 | 137 | 34 | 103 | 24.8 | 4 | 20 | 7 |
| 지노위 | 1,037 | 1,008 | 904 | 448 | 456 | 49.6 | 14 | 90 | 26 |

※ 조정성립은 노동위원회가 제시한 조정안을 수락하였거나 당사자 간 합의취하한 경우이며, 조정불성립은 노동위원회가 제시한 조정안을 거부하였거나 조정중지된 경우임

### 2021년 복수노조 관련 사건 처리현황

(단위: 건)

| 구 분 | 접수 | 처리내역 | | | | | | 처리 중 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 합계 | 판정 | | | | 화해·취하 | |
| | | | 소계 | 인정 | 기각 | 각하 | | |
| 계 | 787 | 725 | 473 | 206 | 205 | 62 | 252 | 62 |
| 교섭요구공고 | 165 | 158 | 73 | 27 | 20 | 26 | 85 | 7 |
| 교섭대표결정 | 264 | 248 | 178 | 80 | 76 | 22 | 70 | 16 |
| 교섭단위분리 | 113 | 106 | 85 | 38 | 45 | 2 | 21 | 7 |
| 공정대표의무 | 245 | 213 | 137 | 61 | 64 | 12 | 76 | 32 |

### 2021년 심판사건 처리현황

(단위: 건)

| 구 분 | 접수 | 처리내역 | | | | | | 처리 중 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 합계 | 판정 | | | | 화해·취하 | |
| | | | 소계 | 인정 | 기각 | 각하 | | |
| 계 | 15,594 | 13,747 | 5,658 | 1,901 | 3,023 | 734 | 8,089 | 1,847 |
| 부당노동행위 | 1,270 | 1,082 | 716 | 86 | 572 | 58 | 366 | 188 |
| 부당해고 등 | 14,008 | 12,383 | 4,779 | 1,712 | 2,416 | 651 | 7,604 | 1,625 |
| 기타심판 | 316 | 282 | 163 | 103 | 35 | 25 | 119 | 34 |

※ 기타심판사건은 단협해석 신청사건, 기준미달 휴업수당 승인 신청사건 등

### 2021년 차별시정 사건 처리현황

(단위: 건)

| 접수 | 처리내역 | | | | | | | 처리 중 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 계 | 판정 | | | | 취하 | 조정성립(중재) | |
| | | 소계 | 시정명령 | 기각 | 각하 | | | |
| 165 | 122 | 62 | 35 | 20 | 7 | 47 | 13 | 43 |

### 연도별 행정소송 처리현황

(단위: 건, %)

| 구 분 | 중노위 판정 및 중재사건(소송대상) | 소송제기 | | | 소송제기율 | 승소 | 패소 | | | 승소율 | 계류중 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 계 | 근로자제기 | 사용자제기 | | | 계 | 근로자승소 | 사용자승소 | | 행정법원 | 고등법원 | 대법원 |
| 2021년 | 1,789 | 567 | 287 | 280 | 31.7 | 299 | 74 | 25 | 49 | 80.2 | 91 | 366 | 105 |
| 2020년 | 1,724 | 593 | 301 | 292 | 34.4 | 255 | 56 | 21 | 35 | 82.0 | 709 | 305 | 70 |
| 2019년 | 1,746 | 639 | 265 | 374 | 36.6 | 273 | 52 | 13 | 39 | 84.0 | 656 | 137 | 80 |
| 2018년 | 1,398 | 488 | 201 | 287 | 34.9 | 312 | 61 | 19 | 42 | 83.6 | 438 | 141 | 80 |
| 2017년 | 1,417 | 449 | 201 | 248 | 31.7 | 297 | 103 | 27 | 76 | 74.3 | 421 | 153 | 99 |
| 2016년 | 1,423 | 457 | 183 | 274 | 32.1 | 241 | 62 | 23 | 39 | 79.5 | 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 | 229 | 58 | 19 | 39 | 79.8 | 318 | 137 | 73 |

# 11 공공부문 노동조합 현황

## 공무원 노동조합

• 2020년 말 기준, 공무원노동조합은 142개, 조합원은 317,694명으로 노동조합 가입 대상 공무원 36.2만여 명(현업공무원 및 교원인 공무원은 제외된 숫자임) 중 87.8%가 공무원 노동조합에 가입하고 있다.

### 전체 조합 수 및 조합원 수 현황

(연말기준, 단위: 개소, 명, %)

| 구 분 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 조합 수 | 125 | 144 | 150 | 155 | 147 | 142 | 142 |
| 조합원수 | 184,260 | 192,831 | 198,505 | 203,558 | 261,997 | 297,221 | 317,694 |
| 조직률 | 61.6 | 64.1 | 65.5 | 66.5 | 81.6 | 85.2 | 87.8 |

* 출처: 「전국노동조합 조직현황」(고용노동부) (「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 노조 가입이 가능한 공무원은 본 통계에서 제외)

• 설립신고 기준 조직형태별 현황은 연합단체가 14개, 전국단위 노동조합은 6개 노조(168,154명)이며 헌법기관 1개 노조 (198명), 중앙행정기관은 1개 노조(25,300명), 자치단체는 94개 노조 (84,760명), 교육청은 26개 노조(39,282명)로 나타났다.

### 조직형태별 조합 수 및 조합원 수 현황

(단위: 개소, 명)

| 구 분 | 합계 | 연합단체 | 전 국 | 헌법기관 | 행정부 | 자치단체 | 교육청 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 노동조합 수 | 142 | 14 | 6 | 1 | 1 | 94 | 26 |
| 조합원 수 | 317,694 | - | 168,154 | 198 | 25,300 | 84,760 | 39,282 |

* 출처: 「전국노동조합 조직현황」(고용노동부) (「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 노조 가입이 가능한 공무원은 본 통계에서 제외)

## 교원 노동조합

• 2020년 말 기준, 교원노동조합은 95개, 조합원 수는 93,865명으로 교원노동조합 가입 대상 558,356명의 16.8%가 노동조합에 가입하고 있다.

### 연도별 조합 및 조합원 수 현황

(단위: 개소, 명)

| 구 분 | '04년 | '05년 | '06년 | '07년 | '08년 | '09년 | '10년 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 조합수 | 2 | 2 | 9 | 9 | 10 | 11 | 11 | 11 | 11 | 10 | 10 | 10 | 10 | 14 | 15 | 24 | 95 |
| 조합원수 | 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 | 7,459 | 9,261 | 59,916 | 93,865 |

* 출처: 「전국노동조합 조직현황」(고용노동부)
'19년은 전국교직원노동조합('20.9월 합법노조 지위 회복) 조합원 수 45천 명('20.12월 말 기준)포함

- 2020년 말 기준, 조직형태별 현황은 연합단체가 3개(자유교원조합과 교사노동조합연맹, 한국교수노동조합연맹), 전국단위는 15개(61,050명), 시·도단위는 26개(29,086명), 개별대학은 51개(3,729명)로 나타났다.

### 교원 노동조합 설립현황

('20년 12월 말 기준)

| 구분 | 계 | 연 합 | 전 국 | 시·도 | 개별대학 |
|---|---|---|---|---|---|
| 조합 수 | 95 | 3 | 15 | 26 | 51 |
| 조합원(명) | 93,865 | - | 61,050 | 29,086 | 3,729 |

* 출처: 「2020 전국노동조합 조직현황」(고용노동부, 2021.12)

### 공공기관 노동조합

- 2020년 말 기준 「공공기관 운영에 관한 법률」에 의한 중앙공공기관(공기업, 준정부기관, 기타공공기관) 및 「지방공기업법」에 의한 지방공기업(공사, 공단)에는 496개 기관에 총 524,595명의 근로자가 종사하며, 이 중 344,697명이 노동조합에 가입하여 조직률은 65.7%로 나타났다.

### 공공기관 근로자 수 및 조합원 수 현황

(단위: 개소, 명, %)

| 구 분 | 기관 수 | 근로자 수 | 유노조 기관 수 | 조합원 수 | 조직률 |
|---|---|---|---|---|---|
| 공공기관 | 496 | 524,595 | 407 | 344,697 | 65.7 |

* 출처: 알리오 및 클린아이를 통한 실태조사

- 공공기관의 노동조합 현황을 다시 세분하여 보면 중앙공공기관 279개(노조 수 439개), 지방공기업 128개(노조 수 205개)이며 전체 조합원 수는 344,697명이다.

### 공공기관 노동조합 현황

(단위: 개소, 명, %)

| 구 분 | 총계 | 중앙공공기관 | 지방공기업 |
|---|---|---|---|
| 공공기관 수 | 496 | 340 | 156 |
| 유노조기관 | 407 | 279 | 128 |
| 근로자 수(A) | 524,595 | 445,818 | 78,777 |
| 조합원 수(B) | 344,697 | 287,730 | 56,967 |
| 조직률(B/A) | 65.7 | 64.5 | 72.3 |

* 출처: 알리오 및 클린아이를 통한 실태조사

- 총연합단체별 공공기관<지방공기업 제외> 소속 조합원 수 현황은 한국노총 소속 조합원 수 140,116명, 민주노총 소속 조합원 수 161,603명, 상급단체에 가입되지 않은 미가맹 조직의 조합원 수 42,978명이다.

### 총연합단체별 조합원 수 현황

(단위: 명, %)

| 구 분 | 합 계 | 한국노총 | 민주노총 | 기타(공공노총, 미가맹) |
|---|---|---|---|---|
| 공공기관 | 344,697 | 140,116 | 161,603 | 42,978 |
| (구성비) | (100.0) | (40.7) | (46.9) | (12.4) |

* 출처: 알리오 및 클린아이를 통한 실태조사

# Ⅷ 근로조건 및 근로복지

## ① 근로감독관 직무

### 가. 「근로기준법」에 따른 근로감독관은 그의 관할 구역에서 발생하는 19개 법률에 규정된 범죄에 관하여 사법경찰관의 직무를 수행

(관련근거-사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 제6조의2 제1항)

| 구 분 | 법률명 |
|---|---|
| 1 | 근로기준법 |
| 2 | 최저임금법 |
| 3 | 남녀고용평등법 |
| 4 | 임금채권보장법 |
| 5 | 산업안전보건법 |
| 6 | 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 |
| 7 | 노동조합 및 노동관계조정법 |
| 8 | 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 |
| 9 | 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 |
| 10 | 근로복지기본법 |
| 11 | 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 |
| 12 | 파견근로자보호 등에 관한 법률 |
| 13 | 근로자퇴직급여 보장법 |
| 14 | 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 |
| 15 | 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 |
| 16 | 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 |

## 2 근로감독관 정원 현황

### 가. 2021년 고용노동부 근로감독관 전체 정원은 3,122명이며, 그 중 근로기준 분야는 2,307명, 산업안전 분야는 815명

(단위: 명)

| 2021년 | 합계 | 근로기준 | 산업안전 |
|---|---|---|---|
| 정원 | 3,122 | 2,307 | 815 |

## 3 법정 근로조건 이행 확보

### 가. 신고사건 처리현황

(단위: 건)

| 구 분 | 접 수 | 처 리 | | | 처리 중 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 처리 계 | 행정 처리 | 사법 처리 | |
| 2011년 | 303,293 | 305,657 | 224,327 | 81,330 | 39,228 |
| 2012년 | 320,582 | 323,133 | 236,382 | 86,751 | 40,336 |
| 2013년 | 329,261 | 334,007 | 244,844 | 89,163 | 39,513 |
| 2014년 | 331,370 | 336,308 | 248,680 | 87,628 | 37,737 |
| 2015년 | 341,704 | 343,731 | 259,611 | 84,120 | 40,439 |
| 2016년 | 363,291 | 366,361 | 279,698 | 86,663 | 42,379 |
| 2017년 | 372,330 | 374,006 | 294,525 | 79,481 | 45,767 |
| 2018년 | 390,736 | 399,207 | 318,153 | 81,054 | 45,926 |
| 2019년 | 403,023 | 417,708 | 335,764 | 81,944 | 40,258 |
| 2020년 | 364,355 | 380,138 | 313,462 | 66,676 | 32,178 |
| 2021년 | 314,308 | 322,994 | 271,119 | 51,875 | 29,761 |

* 사법처리에는 '불기소(공소권 없음 - 반의사불벌)' 의견 송치도 포함

## 나. 사업장 감독 · 점검 현황

### 1) 특별감독

(단위: 건)

| 구 분 | 감 독 사업체 (개소) | 처분내용(개소) | | 법 위반 내용별 건수 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 사법 처리 | 행정 시정 | 계 | 금품청산 | 해고제한 | 근로시간 및 휴가 | 근로조건 미 명시 | 기타 |
| 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 |
| 2017년 | 101 | 100 | 0 | 315 | 89 | - | 2 | 4 | 220 |
| 2018년 | 12 | 8 | 0 | 61 | 11 | - | 4 | 3 | 43 |
| 2019년 | 35 | 35 | 0 | 115 | 11 | | 5 | 3 | 96 |
| 2020년 | 5 | 3 | 0 | 31 | 5 | - | 1 | 4 | 21 |
| 2021년 | 9 | 9 | 0 | 85 | 18 | | 7 | 10 | 50 |

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 | 감 독 사업체 (개소) | 처분내용 (개소) | | 법 위반 내용별 건수 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 사법 처리 | 행정 시정 | 계 | 금품 청산 | 해고 제한 | 근로시간 및 휴가 | 근로조건 미 명시 | 기타 |
| 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 | 5,873 | 69 | 3,920 | 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 |
| 2017년 | 5,869 | 174 | 3,821 | 17,835 | 3,114 | - | 785 | 2,416 | 11,520 |
| 2018년 | 21,751 | 1,163 | 14.674 | 50,770 | 8,867 | - | 1,027 | 10,009 | 30,867 |
| 2019년 | 20,714 | 209 | 18,337 | 71,350 | 12,330 | | 1,958 | 13,484 | 43,578 |
| 2020년 | 3,625 | 150 | 2,778 | 10,331 | 2,408 | - | 102 | 1,814 | 6,007 |
| 2021년 | 7,471 | 56 | 6,688 | 25,350 | 3,799 | | 763 | 3,657 | 17,131 |

### 3) 수시감독

(단위: 건)

| 구 분 | 감 독 사업체 (개소) | 처분내용 (개소) | | 법 위반 내용별 건수 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 사법 처리 | 행정 시정 | 계 | 금품 청산 | 해고 제한 | 근로시간 및 휴가 | 근로조건 미 명시 | 기타 |
| 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 |
| 2017년 | 16.604 | 2,058 | 9,694 | 28,031 | 8,615 | - | 1,935 | 8,543 | 8,938 |
| 2018년 | 4,319 | 190 | 3,376 | 19,178 | 3,525 | - | 1,338 | 2,310 | 1,977 |
| 2019년 | 4,666 | 112 | 3,836 | 18,203 | 3,383 | | 1,091 | 2,363 | 11,366 |
| 2020년 | 2,110 | 69 | 1,068 | 5,063 | 1,730 | - | 163 | 776 | 2,394 |
| 2021년 | 3,711 | 136 | 2,501 | 10,268 | 2,418 | | 658 | 1504 | 5688 |

## 4 임금체불 현황

(단위: 개소, 명, 억 원, %)

| 연도 | 임금체불이 확정된 신고 건수 (근로자 수) | 금 액 | 지 도 해 결* | | 사 법 처 리 | | 처 리 중 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 건 수 (근로자 수) | 금 액 | 건 수 (근로자 수) | 금 액 | 건 수 (근로자 수) | 금액 |
| 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 |
| 2017년 | 209,714 (326,661) | 13,811 | 149,464 (203,902) | 6,751 | 52,751 (108,436) | 6,139 | 7,499 (14,323) | 921 |
| 2018년 | 224,781 (351,531) | 16,472 | 151,504 (203,243) | 7,292 | 66,454 (133,614) | 8,217 | 6,823 (14,323) | 963 |
| 2019년 | 227,739 (344,977) | 17,217 | 150,798 (203,374) | 8,260 | 71,820 (132,645) | 8,301 | 5,121 (8,958) | 656 |
| 2020년 | 196,547 (294,312) | 15,830 | 134,170 (181,113) | 8,307 | 58,643 (106,863) | 7,067 | 3,734 (6,336) | 456 |
| 2021년 | 160,304 (247,005) | 13,505 | 111,001 (157,782) | 7,403 | 46,863 (84,759) | 5,738 | 2,440 (4,464) | 364 |

* 지도해결 = 청산 + 행정종결(반의사불벌) + 송치종결(반의사불벌)

# 5 대지급금 제도

## 가. 제도 개요

**목 적**: 근로자가 기업의 도산 등으로 임금 등을 받지 못한 경우 국가가 사업주를 대신하여 지급함으로써 체불근로자의 생활안정 도모

**개 념**: 기업의 도산 등으로 인하여 근로자가 임금 등을 지급받지 못한 경우, 국가가 사업주를 대신해서 체불임금 등을 지급하는 제도

- 대지급금 지급사유
  - 도산대지급금: 기업의 도산
    - 재판상 도산: 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 의한 파산의 선고 및 회생절차 개시의 결정
    - 사실상 도산: 상시근로자 300인 이하 사업주로서 지방고용노동관서장으로부터 도산 등 사실 인정을 받은 경우
  - 간이대지급금: 사업주가 근로자에게 미지급 임금 등을 지급하라는 법원의 확정판결이 있거나, 지방고용노동관서에서 발급한 체불확인서로 체불이 확인된 경우(재직자 포함)
- 대지급금의 지급보장 범위: 최종 3개월분의 임금·휴업수당·출산전후휴가기간 중 급여, 최종 3년간의 퇴직급여 등
  - 도산대지급금 상한액

(단위: 만 원)

| 퇴직 당시 연령 / 대지급금 종류 | 30세 미만 | 30세 이상 40세 미만 | 40세 이상 50세 미만 | 50세 이상 60세 미만 | 60세 이상 |
|---|---|---|---|---|---|
| 임금 · 퇴직급여 등 | 220 | 310 | 350 | 330 | 230 |
| 휴업수당 | 154 | 217 | 245 | 231 | 161 |
| 출산전후 휴가기간 중 급여 | 310 | | | | |

* 임금, 휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여는 1월분, 퇴직급여 등은 1년 기준임
** 총 상한액은 2,100만 원

  - 간이대지급금 상한액

(단위: 만 원)

| 항 목 | 상한액 |
|---|---|
| 임금(휴업수당, 출산전후휴가기간 중 급여) | 700 |
| 퇴직급여 등 | 700 |

* 총 상한액은 1,000만 원(재직자는 700만 원)

**근거법령:** 임금채권보장법 제7조

**재 원:** 임금채권보장기금 설치 · 운용

- 소요재원은 전체 사업주로부터 의무적으로 징수되는 부담금과 사업주의 변제금으로 조성
  - 사업주부담금: 보수총액* × 부담금비율

    * 2010년 이전: 임금총액

    ※ 부담금 비율: 1998년 2/1,000, 1999년 0.3/1,000, 2000년 0.9/1,000, 2001년 0.5/1,000, 2003년 0.3/1,000, 2005년 0.4/1,000, 2010년 0.8/1,000, 2016년 0.6/1,000

  - 사업주 변제금은 대지급금 지급 이후 근로복지공단이 근로자들의 임금청구권을 대위 행사하여 회수

**대지급금 지급 현황**

- 총 괄

(단위: 개소, 명, 백만 원)

| 구분 | 계 | | |
|---|---|---|---|
| | 사업체 | 인원 | 금액 |
| 계 | 134,787 | 1,301,078 | 5,700,313 |
| 2021년 | 17,205 | 106,922 | 546,571 |
| 2020년 | 18,020 | 110,177 | 579,690 |
| 2019년 | 16,729 | 100,085 | 459,879 |
| 2018년 | 15,054 | 92,376 | 373,998 |
| 2017년 | 14,198 | 92,700 | 372,421 |
| 2016년 | 15,434 | 95,982 | 368,710 |
| 2015년 | 8,451 | 62,255 | 297,895 |
| 2014년 | 2,816 | 50,152 | 263,209 |
| 2013년 | 2,665 | 44,741 | 223,919 |
| 2012년 | 2,514 | 48,650 | 232,319 |
| 2011년 | 2,541 | 50,230 | 235,551 |
| 1998~2010년 | 19,160 | 446,808 | 1,746,151 |

※ 2010년도 9월 통계부터 신규사업장 기준이 '사업장 관리번호'로 변경됨에 따라 기존 연도별 자료(사업장 수 등) 일부 조정
→ 이하 모든 통계도 동일 기준 적용

• 대지급금 지급대비 회수현황 (단위: 개소, 백만 원)

| 구 분 | 대지급금(A) | 회수액(B) | 소멸정리(C) | 미수금(A-B-C) |
|---|---|---|---|---|
| 계 | 5,700,313 | 1,838,112 | 1,112,044 | 2,750,157 |
| 2021년 | 546,571 | 148,248 | 140,344 | 257,979 |
| 2020년 | 579,690 | 122,483 | 11,917 | 445,290 |
| 2019년 | 459,880 | 114,216 | 52,973 | 292,691 |
| 2018년 | 373,998 | 97,938 | 44,792 | 231,268 |
| 2017년 | 372,421 | 95,723 | 5,211 | 271,487 |
| 2016년 | 368,710 | 102,616 | 61,499 | 204,595 |
| 2015년 | 297,895 | 102,573 | 120,345 | 74,977 |
| 2014년 | 263,209 | 83,261 | 115,966 | 63,982 |
| 1998년~2013년 | 2,437,939 | 971,054 | 558,997 | 907,888 |

## 나. 임금채권보장기금 운용

### 조 달

(단위: 백만 원)

| 구 분 | '16년 결산 | '17년 결산 | '18년 결산 | '19년 결산 | '20년 결산 | '21년 결산 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 583,876 | 896,131 | 813,742 | 827,130 | 1,051,845 | 844,279 |
| 법정부담금 | 299,902 | 300,660 | 322,002 | 337,988 | 335,436 | 346,381 |
| 가산금 | 136 | 103 | 125 | 119 | 95 | 116 |
| 기타경상이전수입 | 114,340 | 106,214 | 107,551 | 123,850 | 131,307 | 156,875 |
| 기타민간융자원금회수 | 1,511 | 2,660 | 3,737 | 5,333 | 6,285 | 9,387 |
| 일반회계전입금 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 | 82 |
| 기타이자수입 | 19,947 | 14,090 | 9,934 | 16,946 | 39,981 | 9,032 |
| 정부내부이자수입 | 4,310 | 6,785 | 4,727 | 4,074 | 2,443 | 2,003 |
| 여유자금회수 | 143,648 | 205,537 | 105,584 | 138,738 | 336,216 | 120,403 |
| 공공기금예탁금 회수 | 0 | 260,000 | 260,000 | 200,000 | 200,000 | 200,000 |

### 운 용

(단위: 백만 원)

| 구 분 | '16년 결산 | '17년 결산 | '18년 결산 | '19년 결산 | '20년 결산 | '21년 결산 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 583,876 | 896,131 | 813,742 | 827,130 | 1,051,845 | 844,279 |
| 대지급금 | 368,710 | 372,421 | 373,998 | 459,880 | 579,690 | 546,571 |
| 무료법률구조지원 | 24,175 | 25,684 | 25,384 | 28,204 | 28,204 | 26,112 |
| 대지급금 조력지원 | 206 | 187 | 150 | 121 | 61 | 53 |
| 체불청산지원 사업주융자 | 7,294 | 8,392 | 12,777 | 18,046 | 19,240 | 40,979 |
| 기금관리운영 | 80 | 83 | 90 | 92 | 94 | 99 |
| 임금채권보장제도 운영 | 975 | 976 | 1,045 | 1,081 | 1,067 | 1,122 |
| 근로복지공단출연금 | 10,713 | 10,671 | 13,335 | 11,729 | 12,018 | 12,478 |
| 여유자금운용 | 68,933 | 274,812 | 183,535 | 102,368 | 206,506 | 112,677 |
| 공자기금예탁 | 100,000 | 200,000 | 200,000 | 200,000 | 200,000 | 100,000 |
| 한국은행예탁 | 2,790 | 2,905 | 3,428 | 5,609 | 4,965 | 4,188 |

## 6 대지급금 조력지원 제도

**개 요**: 상시근로자 10명 미만 사업장에서 도산 등으로 임금 또는 퇴직금을 받지 못하고 퇴직한 근로자가 공인노무사의 도움을 받아 대지급금을 받을 수 있는 제도('12.1.1. 시행)

※ 대지급금 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 350만 원 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, 대지급금 지급 근로자의 수 등을 고려하여 사업장별 300만 원 한도로 지원

※ 도산등사실인정 90만 원, 불인정 45만 원, 대지급금 지급 1명당 6만 원

**지원절차**

| | |
|---|---|
| ① 체불 근로자 | 지방고용노동관서를 통해 도산등사실인정 및 대지급금 관련 기본상담 |
| ② 지방고용노동관서 | 지원대상여부 확인 및 국선공인노무사 추천 |
| ③ 공인노무사 | 도산등사실인정 기초조사 후 도산등사실인정 신청 및 입증자료 작성 등 대지급금 관련 서비스 지원 |
| ④ 지방고용노동관서 | 도산등사실인정신청서 조사 및 결과(인정 · 불인정) 통지 |
| ⑤ 공인노무사 | 대지급금 사실확인 신청 및 조력비용 지급 신청 |
| ⑥ 지방고용노동관서 | 대지급금 지급결정 및 국선공인노무사 조력지원 비용 지급 |

**대지급금 조력지원 사업 지원현황** (단위: 개소, 명, 백만 원)

| 구분 | 지원 건수 | 근로자 수 | 금액 |
|---|---|---|---|
| 2021년 | 51 | 133 | 53 |
| 2020년 | 60 | 159 | 61 |
| 2019년 | 121 | 241 | 121 |
| 2018년 | 146 | 373 | 150 |
| 2017년 | 184 | 431 | 187 |
| 2016년 | 203 | 476 | 206 |
| 2015년 | 307 | 854 | 324 |

# 7 체불청산지원 사업주 융자제도

## 가. 사업주 융자

**개 요**: 일시적 경영애로 등으로 체불이 발생한 경우 체불청산 의지가 있는 사업주에게 융자를 실시하여 근로자의 임금체불 청산을 지원하는 제도('12.8.2. 시행)

### 지원대상 및 요건

- (사업주) 1년 이상 사업을 영위한 사업장으로서 일시적 경영상의 어려움 등*으로 체불이 발생하였으나, 체불청산 의지가 있는 300명 이하 가동 사업장
  * 매출액, 생산량, 재고량, 원자재 가격 변동 등으로 파악
- (근로자) 사업주의 융자금 지급사유 확인신청일 기준 6개월 이상 근무하고 1년 이내에 퇴직한 근로자 및 6개월 이상 재직 중인 근로자

### 융자금액 및 조건

- (금액) 사업주당 1억 원, 근로자당 1천만 원 한도
  * 융자는 사업주가 신청하나 융자금은 근로자에게 직접 지급
- (방식) 융자금액 및 신용도에 따라 신용, 담보 등 필요( '19. 4.30.부터 개인기업의 경우 연대보증 방식 폐지)
  * 매출액, 생산량, 재고량, 원자재 가격 변동 등으로 파악
- (조건) 1년 거치, 2년 분기별 상환(이자율 담보 연 2.2%, 신용 연 3.7%)

### 지원절차

- 융자금 지급사유 확인신청(사업주) ⇒ 체불사실 및 체불금품 확인(지방고용노동관서) ⇒ 융자신청서 제출(사업주) ⇒ 융자심사(근로복지공단) ⇒ 융자대상자 결정 및 통보(근로복지 공단 → 금융기관) ⇒ 융자금 지급 및 상환(금융기관) ⇒ 채무불이행 시 채권양도(금융기관 → 근로복지공단) ⇒ 미수채권 회수(근로복지공단 → 체불사업주)

**체불청산지원 사업주 융자사업 지원현황** (단위: 개소, 명, 백만 원)

| 구분 | 지원 건수 | 근로자 수 | 금액 |
|---|---|---|---|
| 2021년 | 661 | 4,178 | 21,255 |
| 2020년 | 640 | 5,344 | 19,240 |
| 2019년 | 622 | 4,488 | 18,046 |
| 2018년 | 460 | 3,038 | 12,777 |
| 2017년 | 336 | 2,176 | 8,392 |
| 2016년 | 309 | 1,907 | 7,294 |
| 2015년 | 192 | 863 | 3,665 |

## 나. 근로자 융자

**개 요**: 사업주로부터 임금 등을 받지 못한 근로자의 생활안정을 위하여 생계에 필요한 비용을 근로자의 신청에 따라 융자

### 지원대상 및 요건

- (근로자) 가동 중인 체불사업장에 재직 중이거나, 퇴직 후 6개월 이내인 근로자
  * 신청일 이전 1년 동안 1개월분 이상 임금 등이 체불

### 융자금액 및 조건

- (금액) 근로자당 1천만 원 한도로 체불액의 범위 내에서 융자
- (방식) 별도의 담보제공 없이 근로복지공단의 '근로자신용보증지원제도' 이용(연 1.0%)
- (조건) 1년 거치 3년 또는 1년 거치 4년 원금균등분할상환 중 선택(이자율 1.5%)

### 지원절차

- 융자 및 신용보증 신청(근로자→근로복지공단) ⇒ 융자결정, 보증서 발행 및 은행 통보(근로복지공단) ⇒ 융자실행(기업은행)

### 체불근로자 생계비 융자사업 지원현황

(단위: 명, 백만 원)

| 구분 | 근로자 수 | 금액 |
|---|---|---|
| 2021 | 2,842 | 19,724 |
| 2020 | 3,860 | 23,688 |
| 2019 | 2,131 | 13,980 |
| 2018 | 1,902 | 11,946 |
| 2017 | 1,798 | 10,943 |
| 2016 | 1,574 | 8,702 |
| '02~'15 | 79,142 | 372,090 |

* 근로복지진흥기금에서 지원해오다가 법 개정에 따라 '21.6.9.부터 임금채권보장기금에서 체불근로자 생계비 융자 시행 중

## 8 무료법률구조 지원제도

**목 적**: 체불근로자가 사업주를 상대로 임금채권을 행사하기 위한 민사소송을 진행하는 경우 소송에 소요되는 비용을 지원함으로써 체불근로자의 권리를 보호

**내 용**: 체불근로자에 대한 실질적 권리구제를 강화하기 위하여 임금채권보장법(제19조제7호)에 근거하여 체불근로자에게 법률구조사업을 지원

- 임금채권보장기금을 재원으로 대한법률구조공단을 통하여 체불근로자의 임금채권 확보를 위한 민사소송 절차에 소요되는 비용 일체를 지원

**지원근거 및 추진경위**

- 지원근거: 임금채권보장법 제19조
- 추진경위
  - 2004년 3월 4일 대통령 업무보고 시 체불행정 혁신을 지시
    ※ 다른 조직 활용 방안도 강구
  - 2004년 8월 28일 『체불행정혁신방안 및 추진계획』 확정
    ※ 임금체불근로자에 대한 무료법률구조 지원 포함
  - 2004년 12월 15일 국정현안정책조정회의를 거쳐 2단계 서민생활 안정대책 마련
    ※ 체불근로자에 대한 무료법률구조 실시 포함
  - 2005년 3월 2일 임금채권보장법 개정
    ※ 임금채권보장기금으로 무료법률구조사업재원 지원근거 마련

**사업추진체계 및 지원방식**

- 지원방식: 업무위탁, 출연(대한법률구조공단)
- 지원조건
  - 임금체불근로자 중 대한법률구조공단을 통해 임금체불과 관련 보전 · 본안 · 집행 등 무료 법률구조를 받은 근로자들의 소요비용을 정산하여 출연
- 사업 시행 주체: 대한법률구조공단
- 지원절차

  임금체불 신고(근로자) ⇒ 임금체불 사건 조사 후 체불임금 등 · 사업주확인서 발급(지방고용노동관서) ⇒ 대한법률구조공단에 무료법률구조 신청(근로자) ⇒ 무료법률구조지원(대한법률구조공단)

## 무료법률구조사업 추진현황

(단위: 명, 건, 백만 원)

| 구 분 | 출연 | 총 계 | | 본안 사건[1] | | 부대 사건[2] | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 인원 수 (건수) | 금액 | 인원 수 (건수) | 금액 | 인원 수 (건수) | 금액 |
| 2021년 | 26,112 | 116,465 (77,668) | 830,382 | 84,115 (53,674) | 542,047 | 32,350 (23,994) | 288,335 |
| 2020년 | 28,204 | 137,637 (90,174) | 1,009,918 | 102,355 (65,283) | 664,931 | 35,282 (24,891) | 344,987 |
| 2019년 | 28,204 | 162,977 (106,249) | 1,118,822 | 115,645 (73,663) | 697,953 | 47,332 (32,586) | 420,869 |
| 2018년 | 25,384 | 150,447 (95,137) | 983,438 | 96,979 (59,270) | 527,506 | 53,468 (35,867) | 455,932 |
| 2017년 | 25,684 | 143,095 (90,151) | 965,727 | 86,557 (52,217) | 485,523 | 56,538 (37,934) | 480,204 |
| 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) | 409,167 | 54,367 (32,408) | 458,057 |

1) 재판을 통하여 사법상의 권리관계를 확정하는 소송으로, 소액심판사건 및 여타 민사사건을 포함함
· 소액심판사건: 소가 3,000만 원 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

# 9 최저임금제도

## 가. 개요 및 도입경위

- 최저임금제도는 근로자가 받는 임금의 최저수준을 정하여 사용자로 하여금 그 수준 이상의 임금을 지급하도록 함으로써 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 도모하기 위한 제도
- 우리나라의 경우 1953년에 근로기준법을 제정하면서 최저임금제도에 대한 법적 근거를 마련하였으나, 당시 경제 여건상 최저임금제도를 실시하는 것이 어렵다는 판단 하에 실제로 제도를 운영하지 않다가 근로자의 저임금 해소와 일정 수준 이상의 생활수준 보장을 위해 최저임금제도의 도입 필요성이 증가함에 따라 1986.12.31. 최저임금법을 제정하여 1988.1.1.부터 시행

## 나. 최저임금제도의 내용

### 적용대상

- 1988년에 최저임금을 처음 적용할 때는 10인 이상 제조업 사업장에만 적용하였으나 이후 적용대상을 점차 확대하여 2000.11.24.부터 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 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 근로자는 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 의미하므로, 상용근로자뿐만 아니라 일용 · 임시직 근로자까지 모두 포함

### 최저임금 결정방법(최저임금법 제8조~제10조)

- 근로자위원, 사용자위원, 공익위원 각 9명으로 구성된 최저임금위원회에서 매년 최저임금액을 심의 · 의결 후 정부에 제출하면 고용노동부장관이 결정 고시함
  - 고용노동부장관은 매년 3.31.까지 최저임금위원회에 최저임금 심의를 요청하며
  - 최저임금위원회는 심의요청을 받은 날로부터 90일 이내에 심의 · 의결하여 최저임금안을 고용노동부장관에게 제출함

- 고용노동부장관은 최저임금위원회 최저임금안을 토대로 8월 5일까지 최저임금을 결정 · 고시함
  ※ 고용노동부장관은 최저임금위원회의 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기 어렵다고 판단되는 경우 20일 이내에 최저임금위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의 요청하되, 재의결(재적위원 과반수 이상 출석 2/3이상 찬성) 시는 그에 따라 최저임금 결정

• 결정 · 고시된 최저임금은 다음년도 1.1.부터 12.31.까지 적용됨

**최저임금의 효력**

• 사용자는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하고, 최저임금액에 미달하는 임금을 정한 근로조건은 그 부분에 한해 무효로 하며, 무효로 된 부분은 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 하는 근로계약을 체결한 것으로 간주함(최저임금법 제6조제3항)

• 사용자는 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮출 수 없음(최저임금법 제6조제2항)

**최저임금 위반 시 제재**

• 사용자가 근로자에게 최저임금 이상의 임금을 지급하지 않거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 저하시킬 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하 벌금에 처함(최저임금법 제28조)

• 사용자의 주지의무 및 보고의무 등 위반 시에는 100만 원 이하의 과태료를 부과(최저임금법 제31조)

**사용자의 주지의무 및 국가의 이행감독**

• 사용자는 최저임금의 효력발생 전일까지 소속 근로자에게 새로운 최저임금액 및 효력발생일 등을 주지시켜야 함(최저임금법 제11조)

• 근로감독관은 최저임금의 이행을 감독하며, 최저임금법 위반 시 사업주에 대하여 사법경찰 관리의 직무를 수행함(최저임금법 제26조)

**최저임금적용제외 인가**

• 근거: 최저임금법 제7조 및 같은법 시행령 제6조 · 시행규칙 제3조

• 적용제외 대상 및 인가기준

① 정신 또는 신체의 장애가 업무수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람

- 정신 또는 신체 장애자로서 담당하는 업무를 수행함에 있어 그 정신 또는 신체의 장애로 인해 동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로 능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 사람

※ 인가기간은 1년을 초과할 수 없음

## 다. 최저임금 현황(2022.1.1.~2022.12.31.)

| 시간급 | 일급(8시간 기준) | 월 환산액 |
|---|---|---|
| 9,160원 | 73,280원 | 1,914,440원 |

※ 월 환산액은 주 소정근로 40시간을 근무할 경우, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간 포함) 기준임
※ 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자에 대해서는 시간급 최저임금액의 10% 감액 적용 가능(단순노무직종 종사자 제외, '18.3.20 시행), 단, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외

| 연 도 | '04년 9월 ~ '05년 8월 | '05년 9월 ~ '06년 12월 | '07년 | '08년 | '09년 | '10년 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 | '22년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 시급 | 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 | 7,530 | 8,350 | 8,590 | 8,720 | 9,160 |
| 인상률 | 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 | 16.4 | 10.9 | 2.9 | 1.5 | 5.05 |

## 라. 최저임금 적용을 위한 임금의 산정

### 최저임금의 산정범위

- (원칙) ①근로기준법 제2조제1항제5호*에 따른 임금으로서 ②매월 1회 이상 정기적으로 지급되는 경우는 최저임금에 산입됨(최저임금법 제6조제4항 본문)
  * "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖의 어떠한 명칭으로든 지급하는 일체의 금품을 의미
  - 따라서 임금이 아니거나, 매월 지급되지 않는 임금은 최저임금에 산입되지 않음
- (예외) 매월 1회 이상 지급되는 임금이라도 아래에 해당하는 경우 최저임금에 산입되지 않음
  - 소정근로시간 또는 소정근로일 외에 대한 임금 중 아래의 임금(최저임금법 제6조제4항제1호 및 같은법 시행규칙 제2조제1항)
    ① 연장 · 휴일근로에 대한 임금 및 연장 · 야간 · 휴일가산수당
    ② 연차유급휴가 미사용수당
    ③ 법정 주휴일을 제외한 유급휴일(약정유급휴일 등)에 대한 임금
    ④ 그 밖에 ①부터 ③에 준하는 것으로 인정되는 임금
  - 통화 이외의 것으로 지급하는 복리후생비(최저임금법 제6조제4항제2호가목)
  - (한시적 미산입) 상여금, 그 밖에 이에 준하는 임금 및 현금성 복리후생비 중 최저시급 월 환산액의 일정비율(최저임금법 제6조제4항 제2호, 제3호나목)

### 상여금 및 복리후생비의 월 환산액 미산입 비율

| 연도 | '19년 | '20년 | '21년 | '22년 | '23년 | '24년~ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 상여금 | 25% | 20% | 15% | 10% | 5% | 0% |
| 복리후생비 | 7% | 5% | 3% | 2% | 1% | 0% |

- (택시근로자) 생산고에 따른 임금을 제외하고, 단체협약, 취업규칙, 근로계약에 정해진 지급 조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 지급하는 임금을 최저임금에 산입하며, 소정근로 외의 임금과 복리후생비는 산입하지 않음(최저임금법 제6조 및 같은법 시행령 제5조의3)

## 마. 최저임금 미달여부의 판단

- 최저임금의 적용을 위한 임금에 산입하는 임금의 총액을 고시된 최저임금액과 같은 기준으로 환산하여 비교

① 시간급(시간단위로 정해진 임금): 시간급과 법정 최저시급과 직접 비교
② 일급(일단위로 정해진 임금): 일급을 1일의 소정근로시간 수로 나누어 시간급으로 환산 후 비교
③ 주급(주단위로 정해진 임금): 주급을 "1주의 최저임금 적용기준 시간 수(1주의 소정근로시간 수 + 1주의 법정 주휴시간 수)"로 나누어 시간급으로 환산 후 비교
④ 월급(월단위로 정해진 임금): 월급을 "1개월의 최저임금 적용기준 시간 수(1주의 최저임금적용기준 시간 수 × 365일 ÷ 7일 ÷ 12월)"로 나누어 시간급으로 환산 후 비교
⑤ 시간 · 일 · 주 · 월 이외의 단위로 정해진 임금의 경우: ①내지 ④의 기준에 준하여 비교
⑥ 생산고에 따른 임금 또는 기타 도급제로 정해진 임금: 임금 산정기간의 임금 총액을 그 임금 산정기간 동안의 총 근로시간으로 나누어 시간급으로 환산 후 비교

- 이 경우 법령, 단체협약 등에서 일정한 금액을 임금에서 공제하기로 한 때에는 공제 전의 임금을 기준으로 비교
  - 소득세법 등에 의하여 근로소득세, 의료보험료 등을 임금에서 공제하는 경우 공제 전의 임금을 기준으로 판단

# 10 기업복지활성화 제도

## 가. 퇴직연금제도

### 1) 도입배경

- 퇴직금제도는 1961년에 도입된 이후 50여 년이 경과, 그간 사회경제적 여건이 급변함에 따라
  - 사용자에게는 큰 부담이나, 근로자의 안정적인 노후생활 보장에는 별 도움이 되지 못하고 있음
- 노사에 불이익이 없도록 하면서 노후소득 보장이라는 당초 취지를 구현하기 위해 퇴직연금제도 도입 필요

※ 퇴직금제도: 근속연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금(약 1월분 임금)을 퇴직 시 일시금으로 지급(1년 이상 근속자 대상)

**급속한 인구고령화와 노동시장의 여건 변화**

- 저출산 · 고령화의 급속한 진행으로 노인인구가 급격히 증가함에 따라 은퇴 후 노후소득 보장의 중요성은 증가하나, 근로자들의 노후대비책은 미흡함
  ※ 우리나라는 2000년 고령화 사회(65세 이상 7%)에 진입한 이후 2017년 고령 사회(14%), 2026년 초고령 사회(20%)에 진입 예상('15년, 한국보건사회연구원)
  ※ OECD, World Bank 등은 기업연금제도로 전환, 다층 노후소득 보장체계 구축 권고
- 근로자의 잦은 이직, 중간정산 등으로 퇴직금이 은퇴 이전에 소액 생활자금으로 소진되어 노후재원으로 활용되지 못하고 있음
  ※ 평균근속년수: 6.2년('11년)
  ※ 중간정산 실시비율: 70.8%('08년)

**기업도산 시 근로자의 수급권 보장이 미흡**

- 사업주가 퇴직금을 장부상으로만 적립함에 따라 기업이 도산하면 근로자는 '실업'과 '체불'이라는 이중 고통을 받게 됨
  ※ 매년 대규모 체불 발생(1조 3,810억 원), 퇴직금체불액(5,755억 원)이 전체 체불의 41.7% 차지('17년 기준)

**근로자 퇴직 시 기업의 일시금 부담이 가중, 예측 가능한 경영의 장애요인으로 작용**

## 2) 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 운용결과에 따라 변동
  ※ 확정기여형(Defined Contribution): 사용자의 부담금이 사전에 확정되고, 근로자의 연금급여는 적립금 운용결과에 따라 변동

  - 이는 사업장 여건 및 근로자의 선호가 다양하기 때문에 노사가 자율적으로 선택할 수 있도록 한 것임

#### 퇴직금제도와 퇴직연금제도 비교

| 구 분 | 퇴직금 | 확정급여형 | 확정기여형 |
|---|---|---|---|
| 퇴직급여 형태 | 일시금 | 연금 또는 일시금 | 연금 또는 일시금 |
| 급여수준 | 근속연수 1년당 30일분의 평균 임금 | 일시금 기준으로 퇴직금과 동일 | 근로자 각자의 운용실적에 따라 변동 |
| 사용자 부담 | 근속연수 1년당 30일분의 평균 임금 | 퇴직금과 같음 | 연간 임금총액의 12분의 1 (연 1회 이상 납부) |
| 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 | 연공급(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 갖춰 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 새마을 금고중앙회, 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 금융위에 위탁)
- 위반 시 시정명령 · 제재(과태료부과 · 형사처벌)

### 나) 직장이동 시 통산할 수 있는 장치(개인형퇴직연금제도, IRP) 마련

- 이직 시 수령한 퇴직급여를 적립 · 축적하여 노후소득재원으로 활용할 수 있도록 한 통산 장치로서 퇴직연금 가입 근로자가 이직 시 퇴직급여를 가입자의 IRP계좌로 이전하고, 연금 수령 시점까지 적립된 퇴직급여를 과세 이연 혜택을 받으며 운영하다 일시금 또는 연금 수령

### 다) 4인 이하 사업장까지 확대 적용하여 사업장 규모에 따른 법정 복지격차 해소

- 2010년 12월 1일부터 상시 4인 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여 퇴직 급여제도 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

### 3) 도입현황

● **도입 사업장 수:** 총 408,462개소 (단위: 개소, %)

| 구 분 | 합 계 | 확정급여형 (DB) | 확정기여형 (DC) | DB·DC 병행 | IRP 특례 |
|---|---|---|---|---|---|
| 전체 도입사업장수 | 408,462 | 94,933 | 259,250 | 28,889 | 25,390 |
| 비율(%) | 100 | 23.2 | 63.5 | 7.1 | 6.2 |

* 2020년 12월 말 기준 통계청 통계

● **퇴직연금 가입 근로자 수**: 총 6,648천 명

- 확정기여형 가입자 수 비중이 50.2%(3,340천 명)로 가장 큼

('20.12월 말 기준, 단위: 천 명, %)

| 구 분 | 합 계 | DB형 | DC형 | IRP 특례 | DB,DC 혼합형 |
|---|---|---|---|---|---|
| 근로자 수 (%) | 6,648 (100) | 3,133 (47.1) | 3,340 (50.2) | 64 (1.0) | 111 (1.7) |

* 2020년 12월 말 기준 통계청 통계

● **퇴직연금 적립금액:** 295.6조 원

(단위: 조 원, %, %p)

| 구분 | DB | | DC · IRP특례 | | IRP | | 합 계 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 비중 | | 비중 | | 비중 | | 비중 |
| '21년 말[A] | 171.5 | 58.0 | 77.6 | 26.2 | 46.5 | 15.7 | 295.6 | 100.0 |
| '20년 말[B] | 153.9 | 60.2 | 67.2 | 26.3 | 34.4 | 13.5 | 255.5 | 100.0 |
| 증감[A-B] | 17.6 | △2.2 | 10.4 | △0.1 | 12.1 | 2.3 | 40.1 | - |
| (증감률)[(A-B)/B] | 11.4 | | 15.4 | | 35.1 | | 15.7 | |

* 2021년 12월 말 기준 금융감독원

## 나. 우리사주제도 시행

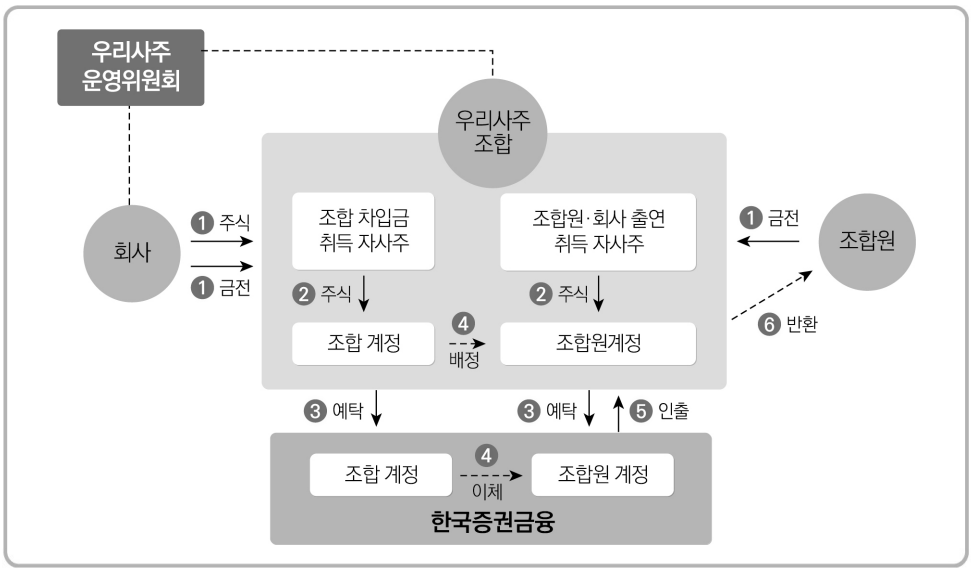
### 의 의

- 근로자로 하여금 자기회사의 주식을 취득 · 보유하게 함으로써 근로자의 재산형성, 협력적 노사관계 조성, 기업 생산성 향상 등을 도모하는 제도

### 연 혁

- 1968년 자본시장육성에관한법률 제정, 발행주식총수의 10% 이내에서 근로자에게 우선배정('87년 20%까지 확대)
- 1997년 자본시장육성에관한법률 폐지, 증권거래법으로 이관
- 1999년 증권거래법 개정으로 의무예탁기간 단축[7년 → 3년 → 1년('00년부터)]
- 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
- 2017년 근로복지기본법 시행령 및 시행규칙 개정, 비상장법인 우리사주 환매수 의무화에 따른 적용대상 등 구체화, 우리사주 수탁기관의 업무지원 내용 규정 등

## 운영체계




| 취 득 방 법 | | 배 정 방 법 |
|---|---|---|
| • 조합원출연 | ⇒ | 자사주 취득 즉시 조합원 개인별계정에 배정 후 1년간 의무예탁 |
| • 회사·대주주 등의 무상 출연 | ⇒ | 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 400만 원까지(단, 벤처기업 등의 조합원은 1,500만 원) 근로소득 공제<br>→ 인출시점에 근로소득으로 과세(과세이연)<br>■ 2년 미만 보유: 100% 과세<br>■ 2년~4년 미만 보유: 50% 비과세<br>■ 4년 이상 보유: 75% 비과세<br>■ 6년 이상 보유: 100% 비과세(조특법 시행령상 중소기업)<br>※ 기간은 의무예탁기간 종료 후 경과기간임 | ■ 소득공제: 조세특례제한법 제88조의4 제1항<br>■ 인출시점 과세: 조세특례제한법 제88조의4 제5,6,7항 |
| | 무상취득 주식 과세이연 | 주주등 출연 | 배정시점에 과세하지 않고 인출시점에 과세 | ■ 조세특례제한법 제88조의4 제3,5,6항 |
| | | 법인출연 | 일정금액은 배정시점에 과세하지 않고 인출시점에 과세<br>일정금액 초과분은 배정시점에 과세<br>■ 일정금액: 배정주식의 매입가액등 기준으로 조합원별 직전연도 총급여액의 20% 또는 500만 원 중 큰 금액 | ■ 조세특례제한법 제88조의4 제4,5항 |
| | 배당소득 비과세 | | 소득세법 시행령상 소액주주인 조합원이 배당지급 기준일 현재 증권금융에 예탁중으로 액면 1,800만 원 이하인 경우 | ■ 조세특례제한법 제88조의4 제9항<br>■ 동법 시행령 제82조의4 제16항 |
| | 시가와 취득가의 차액 비과세 | | 소득세법 시행령상 소액주주인 조합원이 취득한 주식의 취득가액과 시가의 차액에 대해 증여세 비과세 | ■ 상속세증여세법 제46조 |
| | | | 출자금액이 400만 원(단, 벤처기업 등의 조합원은 1,500만 원) 이하: 주식의 취득가액과 시가의 차액에 대해 근로소득세 비과세<br>출자금액이 4백만 원(단, 벤처기업 등의 조합원은 1,500만 원) 초과: 초과분은 취득가액이 기준가액보다 낮은 경우 배정시점에 근로소득으로 과세<br>■ 기준가액: 시가의 70% 또는 액면가액(우선배정의 경우) | ■ 조세특례제한법 제88조의4 제8항<br>■ 동법 시행령 제82조의4 제9항 |
| | 주식 양도소득 비과세 | | 1년 이상 예탁한 주식을 퇴직사유로 인출하여 조합에 양도하는 경우 액면 1,800만 원까지 양도소득 비과세<br>→ 양도차액 3,000만 원 초과의 경우 초과액 양도소득 과세 | ■ 조세특례제한법 제88조의4 제14항 |
| 회 사 | 출연금 손비인정 | | 우리사주조합에 출연하는 자사주의 장부가액 또는 금품에 대해 손비인정 | ■ 법인세법시행령 제19조 제16호 |
| | 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 |
| 기 타 | 대주주 · 법인의 조합 기부금 소득공제 | | 대주주 · 법인이 조합에 기부금을 지출하는 경우 소득금액의 30% 범위 내에서 소득공제 | ■ 조세특례제한법 제88조의4 제13항 |
| | 우리사주조합 비과세 | | 우리사주조합기금에서 발생하거나 우리사주조합이 보유하고 있는 우리사주에서 발생하는 소득에 대해 전액 소득세 비과세 | ■ 조세특례제한법 제88조의4 제2항 |
| | | | 유증 또는 출연받은 금액에 대한 상속세 및 증여세 비과세 | ■ 상속세 및 증여세법 제12조, 제46조제4호 |

### 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 |
| 2021년 | 3,518 | 0.44 | 796 | 703 | 88.32 | 1,352 | 1,089 | 80.55 | 794,434 | 1,726 | 0.22 |
| 2020년 | 3,379 | 0.45 | 800 | 691 | 86.38 | 1,279 | 1,049 | 82.02 | 745,803 | 1,639 | 0.22 |
| 2019년 | 3,269 | 0.50 | 799 | 691 | 86.48 | 1,237 | 997 | 80.60 | 658,045 | 1,581 | 0.24 |
| 2018년 | 3,184 | 0.52 | 788 | 684 | 86.8 | 1,211 | 952 | 78.61 | 609,642 | 1,548 | 0.25 |
| 2017년 | 3,059 | 0.50 | 774 | 676 | 87.34 | 1,135 | 905 | 79.74 | 609,732 | 1,478 | 0.24 |
| 2016년 | 2,971 | 0.57 | 779 | 674 | 86.52 | 1,087 | 860 | 79.12 | 519,072 | 1,437 | 0.28 |

### 우리사주 예탁현황

(단위: 개소, 천주, %)

| 구 분 | | 예탁조합수 | 예탁주식수(A) | 예탁조합기업총발행주수(B) | 지분율(A/B) |
|---|---|---|---|---|---|
| 2021년 | 코스피 | 310 | 500,752 | 39,854,622 | 1.26 |
| | 코스닥 | 422 | 54,614 | 11,077,180 | 0.49 |
| | 기타 | 599 | 81,068 | 6,764,589 | 1.20 |
| | 계 | 1,331 | 636,435 | 57,696,391 | 1.10 |
| 2020년 | 코스피 | 296 | 419,413 | 37,160,381 | 1.13 |
| | 코스닥 | 403 | 52,884 | 10,652,651 | 0.50 |
| | 기타 | 590 | 86,328 | 6,764,379 | 1.28 |
| | 계 | 1,289 | 558,624 | 54,577,412 | 1.02 |
| 2019년 | 코스피 | 289 | 392,972 | 35,065,576 | 1.12 |
| | 코스닥 | 394 | 52,408 | 8,902,016 | 0.59 |
| | 기타 | 585 | 93,494 | 6,277,122 | 1.49 |
| | 계 | 1,268 | 538,874 | 50,244,714 | 1.07 |
| 2018년 | 코스피 | 292 | 395,398 | 32,382,805 | 1.22 |
| | 코스닥 | 385 | 58,895 | 8,652,844 | 0.68 |
| | 기타 | 570 | 75,165 | 5,706,567 | 1.32 |
| | 계 | 1,247 | 529,458 | 46,742,216 | 1.13 |
| 2017년 | 코스피 | 279 | 304,416 | 28,908,464 | 1.05 |
| | 코스닥 | 352 | 69,777 | 8,871,750 | 0.79 |
| | 기타 | 547 | 77,537 | 5,277,720 | 1.47 |
| | 계 | 1,178 | 451,730 | 43,057,934 | 1.05 |
| 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 |

## 다. 사내 · 공동근로복지기금 설치 · 운용

**의 의**: 기업이 경영 이익의 일부를 사내근로복지기금에 출연하여 근로자의 생활안정 지원 등 복지증진을 도모하는 기업복지제도

**연 혁**

- 1983년 5월 6일「근로의욕 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('12.8.2 시행)
- 2014년 중소기업 사내근로복지기금 사용한도 확대(당해연도 출연금의 50% → 80%, '14.7.29. 시행)
- 2015년 사내근로복지기금제도 지원 관련(소요비용의 50%, 최대 2억 원 한도, '15.3.1. 시행)
- 2016년 공동근로복지기금제도 도입('16.1.21. 시행)
- 2017년 사내근로복지기금의 직접 도급업체 소속 근로자 및 파견근로자에 대한 기본재산 활용 근거 마련('18.2.1. 시행)
- 2019년 공동근로복지기금 활성화 대책 발표('19.9.4. 공동근로복지기금제도 운영상 미비점 개선, 공동근로복지기금에 대한 재정지원 강화 등)
- 2020년 공동근로복지기금 제도 개선을 내용으로 하는 근로복지기본법 개정('21.6.9. 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<br>• 노 · 사 동수의 임원(이사 각 3인 이내, 감사 각 1명)을 두어 사무집행 및 감사실시 |

**지원대상:** 사내 · 공동근로복지기금이 설치된 사업 소속 근로자, 직접 도급받는 업체 소속 근로자 또는 해당 사업에의 파견근로자

• 2020년도 기금조성 현황 (단위: 개소, 억 원, %)

| 구 분 | | 계 | 299인 이하 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| · 기금법인수 | 소계(a) | 1,980 | 1,298 | 181 | 203 | 298 |
| | | (100) | (65.5) | (9.1) | (10.3) | (15.1) |
| | 사내 | 1,784 | 1,126 | 179 | 199 | 280 |
| | | (100) | (63.1) | (10.0) | (11.2) | (15.7) |
| | 공동 | 196 | 172 | 2 | 4 | 18 |
| | | (100) | (87.8) | (1.0) | (2.0) | (9.2) |
| · 업체 수(b) | | 319,490 | 315,917 | 1,845 | 1,111 | 617 |
| · 설립률(a/b) | | 0.62 | 0.41 | 9.8 | 18.3 | 48.3 |
| · 기본재산(c) | | 85,446 | 11,412 | 4,510 | 7,291 | 62,233 |
| · 평균 기본재산(c/a) | | 43.2 | 8.8 | 24.9 | 35.9 | 208.8 |

• 연도별 기금조성 현황 (단위: 억 원)

| 구분 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 기본재산 | 62,812 | 67,713 | 68,361 | 71,034 | 74,371 | 77,619 | 82,852 | 107,845 | 95,892 | 85,446 |
| 증감 | 2,053 | 4,901 | 648 | 2,673 | 3,337 | 3,248 | 5,233 | 24,993 | ▽11,863 | ▽10,446 |
| 평균 기본재산 | 48.6 | 49.5 | 47.7 | 47.2 | 48.2 | 48.9 | 49.6 | 66.1 | 55.7 | 43.2 |

# 11 근로복지사업 및 근로복지진흥기금의 운용

## 가. 근로복지사업

### 1) 근로자생활안정 지원사업

**사업개요**

| 구 분 | 근로자 장학금 지원 | 근로자 생활안정자금 융자 | 임금체불생계비 융자 |
|---|---|---|---|
| 목 적 | 저임금근로자 및 그 자녀의 교육비부담 해소를 통해 실질 소득증대 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 | 월평균 임금 170만 원 이하, 근속기간 3개월 이상 근로자 중<br>- 근로자 및 배우자 직전년도 월평균임금 합계액 259만 원 이하<br>- 신청근로자와 배우자에게 부과된 주택분 재산세 과세액 6만 원 이하<br>- 토지분 재산세 과세액 합계 10만 원 이하 | 3월 이상 근속 및 노무제공 중이며 직전년도 월 평균소득이 3인 가구 기준 중위소득의 3분의 2 ('20년 259만 원) 이하인 근로자, 특수형태근로종사자,<br>* 임금감소생계비(소액생계비): 소속 사업장에서 6(3)개월 이상 근속 중인 월평균 소득이 3인 가구 중위 소득의 2/3에 해당하는 금액의 70% 이하인 근로자 ('21년 186만 원) | 융자신청일 이전 1년 기간 동안 1월분 이상 임금체불 되고 연간 소득액(배우자 소득 합산)이 4인 가구 기준 중위 소득('20년 5,700만 원) 이하인 근로자 및 퇴직 후 6개월이 경과하지 아니한 자 ('19.9.18.~) |
| 대부종류 (지원범위) | 입학금 · 수업료 및 학교 운영비 전액(교재대 제외) | 의료비 · 혼례비 · 장례비 · 부모요양비, 자녀학자금, 임금감소생계비, 소액생계비 | 생계비 |
| 대부금액 | 수업료 등 평균 140만 원 지원 | 종류별 각 1,000만 원 한도 단, 혼례비 1,250만 원, 부모요양비 및 자녀학자금 보모 및 1자녀당 연 500만 원, 소액 생계비 200만 원 한도, 2종류 이상 신청 시 총 2,000만 원 한도 | 임금체불액 범위 내 1인당 1,000만 원 한도 |
| 대부조건 | 고등학교 입학예정 또는 재학중인 자, 1세대당 1인 | 1년 거치 3년 또는 4년 원금균등분할상환(연리 1.5%)<br>* 단, 소액생계비는 1년 거치 1년 원금균등분할상환 | 1년 거치 3년 또는 4년 원금균등분할상환(연리 1.5%) |
| 지원기간 | 선발 당해연도 1년간 지급 | - | - |

**지원현황** (단위: 명, 백만 원)

| 구 분 | | 계 | '061년 ~'15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 근로자 장학금 | 인원 | 63,394 | 63,394 | - | - | - | - | - | - |
| | 금액 | 79,429 | 79,429 | - | - | - | - | - | - |
| 생활안정 자 금 | 인원 | 196,605 | 90,963 | 13,066 | 14,432 | 13,130 | 13,372 | 27,883 | 23,759 |
| | 금액 | 1,228,727 | 572,407 | 82,570 | 85,903 | 83,053 | 85,071 | 182,959 | 136,764 |
| 임금체불 생계비 | 인원 | 96,255 | 83,948 | 1,574 | 1,798 | 1,902 | 2,131 | 3,860 | 1,042 |
| | 금액 | 461,494 | 385,051 | 8,702 | 10,945 | 11,946 | 13,980 | 23,688 | 7,182 |

※ 2010년도부터 근로자생활안정자금 및 임금체불생계비 대부 예산통합 사용
※ 2021.6.9.부터 임금체불근로자에 대한 생계비 융자는 임금채권보장기금으로 이관

### 2) 30인 이하 사업장 퇴직연금사업 운영

**목 적:** 중소 · 영세사업장 소속 근로자의 퇴직급여 체불방지 및 노후 소득 보장을 위한 퇴직연금 공적서비스 제공

**연 혁**

- 2010년 12월 4인 이하 사업장 대상 사업 수행
- 2012년 7월 30인 이하로 사업대상 확대

**근거법령:** 근로복지기본법 제91조(근로복지진흥기금의 용도), 같은 법 시행령 제61조(진흥 기금의 용도), 근로자퇴직급여 보장법 제26조(퇴직연금사업자의 등록)

**사업개요**

- 사업대상: 30인 이하 사업장 및 소속 근로자
- 운영체계: 제도운영은 근로복지공단, 자산관리는 우리은행, 삼성화재 및 신한금융투자가 수행
- 제도유형: 확정기여형퇴직연금제도(DC) 및 개인형퇴직연금제도(IRP)만 취급
- 적립금 운용주체: 적립금 운용지시권은 근로자가 자기 책임 하에 직접 행사
- 가입혜택: 운용관리수수료가 적립금의 0.1%로서 일반 사업자(0.4% 내외)에 비해 약 0.3% 감경

**2021년 말 누적가입자 및 적립금 현황** (단위: 명, 개소, 억 원, %)

| 구 분 | 2019년 | 2020년 | 2021년 | 증감 |
|---|---|---|---|---|
| 가입자 수 | 381,908 | 408,402 | 426,197 | 4.4 |
| 사업장 수 | 79,993 | 84,819 | 88,475 | 4.3 |
| 적 립 금 | 26,450 | 32,121 | 37,031 | 15.2 |

### 3) 근로복지기금 지원사업

**목 적**

- 대기업의 중소 협력업체 노동자 복지지원을 촉진하여 대 · 중소기업 간 상생협력 지원
- 다수의 중소기업이 참여하는 공동근로복지기금 설립을 촉진하고 기금규모 확대 및 안정화를 통하여 중소기업 저소득 노동자 복지향상 도모

  * '16. 1. 21.(근로복지기본법 개정법 시행) 공동근로복지기금제도 및 지원사업 시행

**근거법령**: 근로복지기본법 제62조(기금법인의 사업), 제86조의2(공동근로복지기금의 조성), 제86조의5(공동기금제도의 촉진), 제91조(근로복지진흥기금의 용도)

**사업개요**

- 지원대상 및 수준

| 구 분 | 지원 대상 | 지원 한도 |
|---|---|---|
| 사내 근로복지 기금지원 | 협력업체 근로자의 복지후생 증진 사업을 하는 대기업(또는 원청) 등의 사내기금법인 | 지출비용의 50%(매년 2억 원 한도) |
| | 대기업(또는 원청)으로부터 출연금을 지원받은 중소기업 사내기금법인 | 출연금액의 50%(매년 2억 원 한도) |
| 공동 근로복지 기금지원 | 중소기업을 포함한 둘 이상의 기업이 설립한 공동기금법인 | 출연금액의 100%(설립일로부터 최대 5년간 누적 20억 원 한도)<br>* 참여사업장 수 등에 따라 차등 |
| | 대기업(또는 원청)으로부터 출연금을 지원받은 중소기업 간 설립된 공동기금법인 | 출연금액의 100%(매년 최대 10억 원 한도)<br>* 참여사업장 수 등에 따라 차등 |
| | 지방자치단체로부터 출연금을 지원받은 중소기업 간 설립된 공동기금법인 | 출연금액의 100%<br>(3년간 매년 최대 6억 원 한도)<br>* 참여사업장 수 등에 따라 차등 |

### 2021년 말 지원실적

('15년 3월 사내근로복지기금지원, '16년 1월 공동근로복지기금지원사업 시행)

(단위: 개소, 명, 억 원)

| 구 분 | 사내근로복지기금 지원 | | | | 공동근로복지기금 지원 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 기금 수 | 수혜 기업 수 | 수혜 근로자 수 | 지원금액 | 기금 수 | 수혜 기업 수 | 수혜 근로자 수 | 지원금액 |
| 2021년 | 19 | 181 | 20,724 | 1,053 | 177 | 1,115 | 206,355 | 26,176 |
| 2020년 | 18 | 257 | 34,447 | 1,312 | 62 | 1,032 | 146,176 | 15,726 |
| 2019년 | 40 | 416 | 48,982 | 23.9 | 31 | 422 | 12,783 | 14.3 |
| 2018년 | 35 | 279 | 44,098 | 23.5 | 19 | 339 | 12,686 | 12.4 |
| 2017년 | 33 | 408 | 32,448 | 19.6 | 11 | 154 | 9,554 | 9.2 |
| 2016년 | 26 | 205 | 12,695 | 13,2 | 8 | 212 | 6,802 | 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, 여가욕구 충족 및 건강한 노동력 재생산 | 저소득근로자가 민간의 다양한 복지시설을 이용하도록 지원 | 근로자의 정신문화 창달과 문화예술활동 저변 확산 |
| 연 혁 | 1997년부터 실시 | 2005년부터 실시 - 2008년 종료 | 1980년부터 실시 |
| 대 상 | • 주말: 모든 근로자 및 특수형태근로종사자<br>• 평일: 모든 근로자 및 특수형태근로종사자, 고용 및 산재보험 가입사업주, 근로자를 사용하지 않는 1인사업주, 사내동호회 또는 부서장 등 | 직전년도 말 기준 3월 이전부터 상시 50인 미만 사업장에 근속 중인 월평균 170만 원 이하인 근로자 | • 근로자[해외파견노동자, 특수형태근로종사자, 산재노동자, 플랫폼 노동자 등]<br>(산재로 요양 중이거나 산재 장해 등급을 받은 자 및 실직일로부터 6개월 이내인 자 포함)<br>• 단, 기성전문가 및 현직공무원, 금상 이상 수상자는 제외 |
| 기 타 | • 이용가능지역: 설악 · 양평 · 지리산 · 수안보 · 경주 · 통영 · 제주 등 전국 46개 지역 702구좌<br>• 이용횟수: 연령대별 차등 점수 제공 후 이용일에 따른 점수 차감<br>• 사용료: 1박 기준 55,000 ~ 172,000원 | 민간복지시설(숙박, 체육, 전시 및 공연시설) 이용 비용의 80% 지원(연간 20만 원 한도) | 분야별 행사 내용(4개 부문)<br>• 미술: 회화, 서예, 공예, 사진, 디자인/공예<br>• 문학: 시, 단편소설, 희곡, 수필, 콩트, 단편 시나리오, 단편 드라마<br>• 연극: 단막극(기성극, 창작극)<br>• 음악: 독창, 중창, 합창(기성곡, 창작곡) |

**지원현황**

(단위: 명, 백만 원)

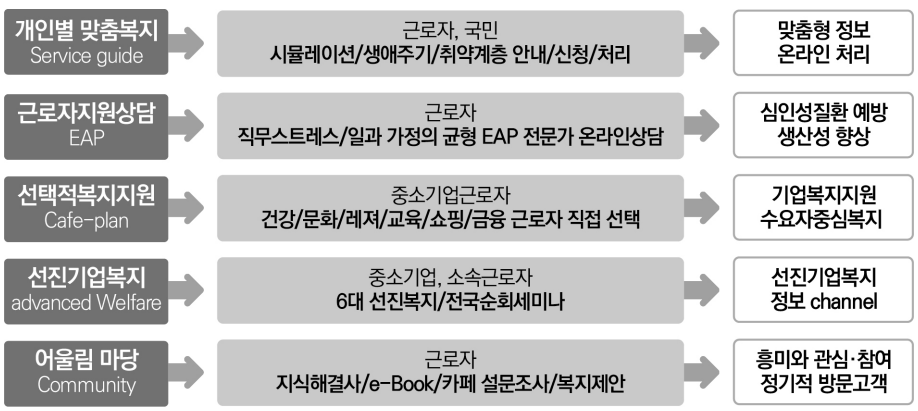
| 구 분 | | 계 | '01년 ~'15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 휴양콘도 지원 | 이용 건수 | 111,320 | 83,212 | 5,542 | 5,896 | 4,056 | 4,620 | 2,747 | 5,247 |
| | 이용 박수 | 146,705 | 111,792 | 6,762 | 7,326 | 4,953 | 5,586 | 3,416 | 6,870 |
| 근로자 문화예술제 | 인원 | 90,833 | 62,618 | 4,898 | 4,491 | 3,976 | 4,260 | 3,777 | 6,813 |
| | 금액 | 11,138 | 8,263 | 505 | 503 | 504 | 504 | 452 | 407 |
| 근로자지원 프로그램 | 지원 건수 | 107,394 | 35,935 | 11,707 | 12,073 | 11,060 | 13,976 | 11,261 | 11,382 |

## 5) 근로복지포털 서비스 운영

**목 적**: 저소득 근로자 및 중소기업의 복지전달체계 개선과 기업복지활성화 지원

**근거법령**: 근로복지기본법 제91조(기금의 용도), 근로자복지증진기본계획

**사업개요**




**2021년 말 지원실적**('09년 2월 2일 서비스 개시)

| 구 분 | 계획(A) | 실적(B) | 달성률(B/A) |
|---|---|---|---|
| 포털 접속 건수(만 건) | 391 | 332 | 84.9% |
| 고객만족도 | 80.2 | 76.6 | 95.5% |

### 6) 기업복지 활성화 지원

**목 적:** 기업이 공동근로복지기금제도를 쉽게 도입할 수 있도록 무료상담을 지원하여 기업규모 간 복지격차 완화 및 근로자의 삶의 질 향상을 도모

**근거법령:** 근로복지기본법 제91조(기금의 용도)

**사업개요**

- 지원대상: 근로복지넷(www.workdream.net)에 가입한 기업회원
- 지원내용: 현장 상담

※ 현장 상담: <기본 상담> 제도의 개념과 종류, 필요성 등을 안내(1기업당 1회)
<심화 상담> 실제 도입의사가 결정된 사업장을 대상으로 구체적인 도입방법과 제도 설계 (1기업당 1회)
<도입 상담> 제도 도입을 결정한 기업을 대상으로 공동근로복지기금 설립까지 필요한 모든 절차에 대한 상담 지원

**2021년 말 지원실적**('10년 4월 서비스 개시) (단위: 개소)

| 구 분 | 계획(A) | 실적(B) | 달성률(B/A) |
|---|---|---|---|
| 도입상담 | 50 | 47 | 94% |

## 나. 근로복지진흥기금 운용

**목 적**: 근로복지사업에 필요한 경비 확보를 위해 설치('94년 5월 1일)

**개 요:** 근로복지진흥기금은 1993년 12월 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 취약근로계층의 금융시장 접근성 제고를 통해 생활안정을 지원하고자 신용보증 지원사업을 시행함. 이후 근로자 복지기본법과 사내근로복지기금법을 통합하여 근로복지기본법으로 통합 규정('10년 12월 9일)

# 12 공인노무사제도

## 도입배경

- 노동관계 업무의 원활한 운영을 꾀하고 사업 또는 사업장의 자율적인 노무관리를 통해 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위해 공인노무사제도 도입

**근거법령:** 공인노무사법('84년 12월 31일 제정, '85년 7월 1일 시행)

## 공인노무사의 업무

- 노동관계 법령에 따라 관계 기관의 신고 · 신청 · 보고 · 진술 · 청구(이의신청, 심사청구 및 심판청구 등) 및 권리구제 등의 대행 또는 대리
- 노동관계 법령에 따른 서류의 작성과 확인
- 노동관계 법령과 노무관리에 관한 상담 · 지도
- 「근로기준법」을 적용받는 사업이나 사업장에 대한 노무관리 진단
- 「노동조합 및 노동관계조정법」 제52조에서 정한 사적 조정이나 중재
- 사회보험관계 법령에 따라 관계 기관의 신고 · 신청 · 보고 · 진술 · 청구(이의신청, 심사청구 및 심판청구 등) 및 권리 구제 등의 대행 또는 대리

## 공인노무사 자격취득 및 개업 현황

('21년 12월 31일 현재)

| 구 분 | 자격취득자 | 직무개시 등록 (개업노무사) | 개업 비율 |
|---|---|---|---|
| 계 | 6,756 | 3,225 | 47.73% |

## 공인노무사 자격취득 현황

(단위: 명)

| 연 도 | 시험횟수 | 계 | 시험합격자 | 노동행정경력자 |
|---|---|---|---|---|
| ~1986 | - | 71 | - | 71 |
| 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 |
| 2017 | 제26회 | 287 | 254 | 33 |
| 2018 | 제27회 | 327 | 300 | 27 |
| 2019 | 제28회 | 340 | 303 | 37 |
| 2020 | 제29회 | 355 | 343 | 12 |
| 2021 | 제30회 | 458 | 320 | 138 |
| 합 계 | | 6,756 | 5,387 | 1,369 |

※ 2021년 12월 31일 현재. 시험합격자는 최종합격자 기준, 노동행정경력자는 자격취득일 기준으로 작성
※ 제1회 시험은 1986년 1차, 2차를 시행하고 3차는 1987년 2월 실시
※ 2008년부터 최소합격인원제도 실시('08년 200명, '09~'17년까지는 250명, '18~'21년 300명)

# 13 비정규직 규모 추이 및 임금수준

## 가. 비정규직 규모 추이

• 비경제활동 인구의 경제활동 참여 증가 등으로 임금근로자가 늘어나면서 비정규직 근로자가 지속적으로 증가하고 있으며, 그 비율은 최근 증가추세로 2021년은 38.4% 차지

(단위: 천 명, %)

| 구 분 | '14.8. | '15.8. | '16.8. | '17.8. | '18.8. | '19.8 | '20.8. | '21.8. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 임금근로자 | 18,992 | 19,474 | 19,743 | 20,006 | 20,045 | 20,559 | 20,446 | 20,992 |
| 비정규직 규모 | 6,123 | 6,308 | 6,481 | 6,578 | 6,614 | 7,481 | 7,426 | 8,066 |
| 임금근로자 중 비율 | 32.2 | 32.4 | 32.8 | 32.9 | 33.0 | 36.4 | 36.3 | 38.4 |

※ '19년 이후 조사결과는 병행조사 효과로 미포착 기간제 규모가 반영되어 '19년 전후 비교 불가함

## 나. 임금수준

• 비정규직의 시간당 임금총액은 정규직의 72.9% 수준으로 전년(72.4%)에 비해 격차는 개선되었고, 사회보험 가입률 및 복리후생은 정규직에 비해 낮은 수준임

### 정규직 비정규직 시간당 임금 현황

(단위: 원, %)

| 구 분 | '14.6. | '15.6. | '16.6. | '17.6. | '18.6. | '19.6. | '20.6. | '21.6. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 전 체 | 16,701 | 15,978 | 16,709 | 17,381 | 19,522 | 20,573 | 19,316 | 19,806 |
| 정규직 | 18,426 | 17,480 | 18,212 | 18,835 | 21,203 | 22,193 | 20,731 | 21,230 |
| 비정규직 | 11,463 | 11,452 | 12,076 | 13,053 | 14,492 | 15,472 | 15,015 | 15,482 |
| | (62.2) | (65.5) | (66.3) | (69.3) | (68.3) | (69.7) | (72.4) | (72.9) |

* 자료: 고용형태별근로실태조사('21.6월, 고용노동부)
**( )는 정규직 대비 비정규직근로자의 시간당 상대임금 수준임

### 고용형태별 사회보험 가입률 및 상여금 현황

| 구 분 | 고용보험 | 건강보험 | 국민연금 | 상여금 |
|---|---|---|---|---|
| 정규직 | 94.2 % | 98.5 % | 98.3 % | 62.1 % |
| 비정규직 | 76.1 % | 66.4 % | 63.0 % | 22.2 % |

* 자료: 고용형태별근로실태조사('21.6월, 고용노동부)

# 14 비정규직 차별시정제도

## 가. 개요 및 신청 현황

- 2007년 7월 「기간제법」과 「파견법」에서 비정규직에 대한 불합리한 차별시정을 위해 차별시정제도를 도입하여,
  - 기간제 · 단시간 · 파견근로자를 동종 · 유사업무에 종사하는 비교대상근로자에 비해 임금, 정기상여금, 경영 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지
- 근로자는 차별적 처우가 발생한 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에 차별적 처우가 있은 날로부터 6월 이내에 차별시정을 신청할 수 있으며, 차별적 처우에 해당한다고 판정하면 노동위원회는 사용자에게 시정명령

## 나. 차별시정 신청

- 차별시정 신청인과 피신청인

| 차별시정 신청인 | | 차별시정 피신청인 |
|---|---|---|
| 기간제근로자<br>시간제근로자 | ⇔ | 사용자(근로계약체결 당사자)<br>– 시정명령을 받는 자<br>– 확정된 시정명령 불이행 시 과태료 납부 책임자 |
| 파견근로자 | ⇔ | 사용사업주 또는 파견사업주 |

- (신청기간): 차별적 처우가 있은 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 세부 지급항목별로 비교할 것이 아니라 비교가능한 항목을 하나의 범주로 묶어 비교하되, 실제 제공된 근로에 따라 지급된 급부(연장, 야간, 휴일근로 수당 등)는 제외
- (합리적 이유) 사용자가 기간제 · 단시간 · 파견근로자를 비교대상 근로자에 비해 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)을 고려하여 개별 사안별로 판단

## 라. 비교대상 근로자

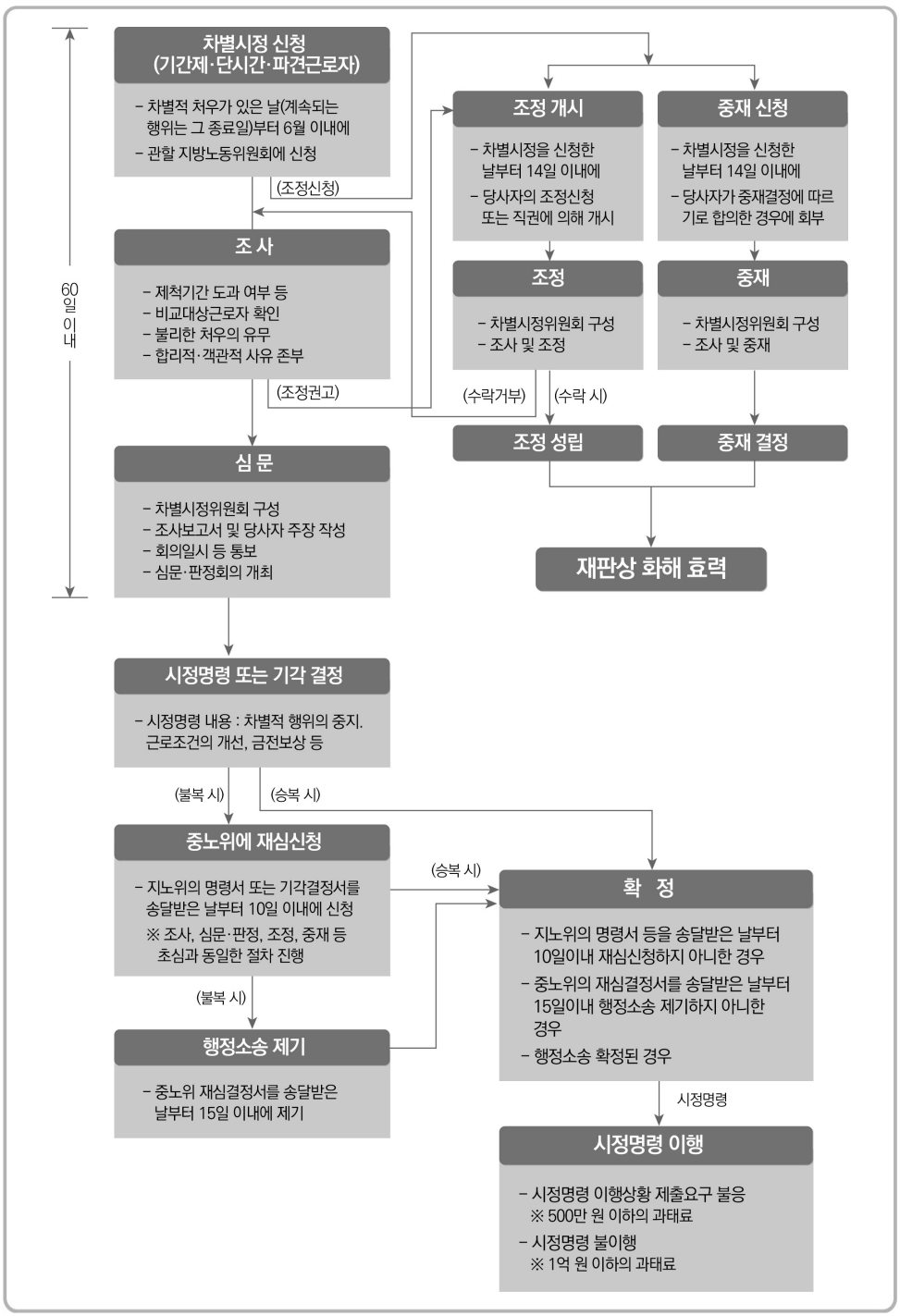
- (기간제근로자) 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(기간제법 제8조제1항)
- (단시간근로자) 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상 근로자 (기간제법 제8조제2항)
- (파견근로자) 비교대상 근로자는 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자(파견법 제21조제1항)
- (판단의 핵심 표지) 동종 또는 유사업무 종사 여부를 기준으로 판단하는바 판례는 주된 업무 내지 근로자가 실제 수행하는 업무를 기준으로 판단
  - 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 1억 원 이하의 과태료를 부과

## 차별시정 절차


60일 이내
차별시정 신청 (기간제·단시간·파견근로자)
- 차별적 처우가 있은 날(계속되는 행위는 그 종료일)부터 6월 이내에
- 관할 지방노동위원회에 신청
(조정신청)
조 사
- 제척기간 도과 여부 등
- 비교대상근로자 확인
- 불리한 처우의 유무
- 합리적·객관적 사유 존부
(조정권고)
심 문
- 차별시정위원회 구성
- 조사보고서 및 당사자 주장 작성
- 회의일시 등 통보
- 심문·판정회의 개최
조정 개시
- 차별시정을 신청한 날부터 14일 이내에
- 당사자의 조정신청 또는 직권에 의해 개시
중재 신청
- 차별시정을 신청한 날부터 14일 이내에
- 당사자가 중재결정에 따르기로 합의한 경우에 회부
조정
- 차별시정위원회 구성
- 조사 및 조정
중재
- 차별시정위원회 구성
- 조사 및 중재
(수락거부)
(수락 시)
조정 성립
중재 결정
재판상 화해 효력
시정명령 또는 기각 결정
- 시정명령 내용 : 차별적 행위의 중지, 근로조건의 개선, 금전보상 등
(불복 시)
(승복 시)
중노위에 재심신청
- 지노위의 명령서 또는 기각결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 신청
※ 조사, 심문·판정, 조정, 중재 등 초심과 동일한 절차 진행
(승복 시)
(불복 시)
행정소송 제기
- 중노위 재심결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 제기
확 정
- 지노위의 명령서 등을 송달받은 날부터 10일이내 재심신청하지 아니한 경우
- 중노위의 재심결정서를 송달받은 날부터 15일이내 행정소송 제기하지 아니한 경우
- 행정소송 확정된 경우
시정명령
시정명령 이행
- 시정명령 이행상황 제출요구 불응
※ 500만 원 이하의 과태료
- 시정명령 불이행
※ 1억 원 이하의 과태료

# 15 근로자파견제도

## 가. 근로자파견제도의 의의

- 파견법은 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고, 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 함
  ※ 1998.2.20 파견법 제정('98.7.1 시행), 2006.12.21 비정규직 보호법의 일환으로 파견법 개정 (법률 제8076호)
- 근로자파견은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 고용관계를 유지하면서 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘 · 명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말함




## 나. 파견대상 업종 및 파견기간

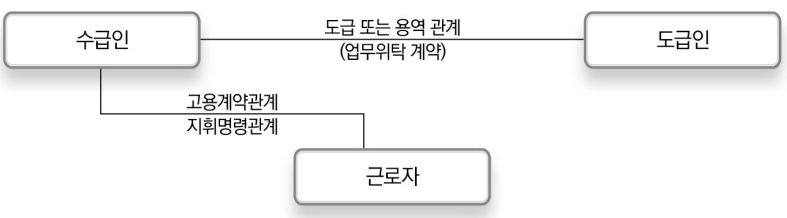
- 파견대상은 사무지원 · 번역 · 조리 · 경비원 등 32개 업무이며, 파견기간은 1년 이내(파견사업주 · 사용사업주 · 파견근로자 3자 간 합의가 있는 경우 1년 범위 내에서 연장 가능)
- 파견대상이 아닌 업무에서는 출산 · 질병 등으로 결원이 생긴 경우는 그 사유가 해소될 때까지, 일시 · 간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우는 3개월 이내(해당 사유가 해소되지 않고 3자 간 합의가 있는 경우 3개월 범위 내에서 한 차례만 연장 가능)에서 파견근로자 사용 가능
- 다만, 건설공사현장의 업무, 선원의 업무, 산업안전보건법상 유해 · 위험업무 등은 파견을 절대 금지함

## 다. 파견근로자 보호

- 사용사업주는 파견대상이 아닌 업무에 파견근로자를 사용한 경우, 무허가파견업체로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 경우, 파견근로자를 2년을 초과하여 사용한 경우 해당 근로자를 직접 고용할 의무가 있음
  ※ 사용사업주의 직접고용의무 위반 시 제재: 3천만 원 이하의 과태료
- 사용사업주의 사업 내 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 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
  - 용역은 거래의 대상이 물품이 아닌 경비 · 청소 등 서비스
    ※ 파견은 사용사업주가 파견근로자에 대해 지휘 · 명령권을 가지고 있는 반면, 도급 및 용역은 도급인이 수급인 근로자에 대해 지휘 · 명령권을 갖고 있지 않음



• 근로자 공급사업

- 근로자 공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 것으로 국내 근로자 공급사업은 노동조합만이 가능(항운노조 등)

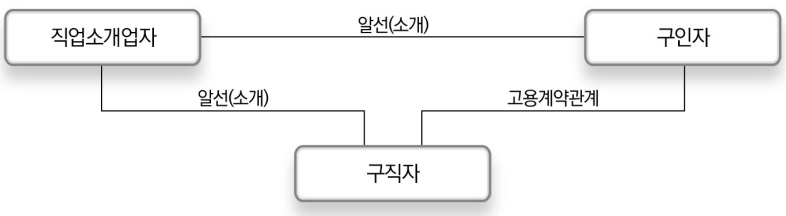
※ 파견은 파견사업주와 근로자 간에 고용계약관계가 있는 반면, 근로자 공급은 사실상 지배관계가 있는 점이 다름




• 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 고용계약관계는 존재하지 않음



## 마. 파견 · 사용사업체 및 파견근로자 현황

(단위: 개소, 명, %)

| 연도별 | 파견사업체 | | 사용 업체 수 | 파견 근로자 수 | 실적업체당 평균 | | 파견근로자 평균임금 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 허가업체 수 | 실적업체 수 | | | 파견 근로자 수 | 사용 업체 수 | |
| 2021년 | 2,191 | 1,403(63.9) | 13,420 | 97,371 | 69 | 9.6 | 2,173 |
| 2020년 | 2,218 | 1,425(64.2) | 13,419 | 96,628 | 68 | 9.4 | 2,134 |
| 2019년 | 2,283 | 1,440(63.0) | 14,070 | 97,061 | 67 | 10 | 2,093 |
| 2018년 | 2,342 | 1,524(65.1) | 14,675 | 100,907 | 66 | 9.6 | 1,988 |
| 2017년 | 2,468 | 1,642(66.5) | 15,846 | 112,774 | 69 | 9.7 | 1,824 |
| 2016년 | 2,515 | 1,690(67.2) | 16,195 | 118,065 | 70 | 7.3 | 1,775 |
| 2015년 | 2,492 | 1,754(70.3) | 14,421 | 117,348 | 67 | 8.1 | 1,731 |
| 2014년 | 2,468 | 1,772(71.8) | 15,009 | 132,148 | 75 | 8.8 | 1,754 |
| 2013년 | 2,314 | 1,663(71.8) | 15,587 | 132,108 | 79 | 9.3 | 1,538 |
| 2012년 | 2,087 | 1,468(70.3) | 13,917 | 120,347 | 82 | 9.5 | 1,517 |
| 2011년 | 1,813 | 1,298(71.5) | 12,811 | 106,601 | 82 | 9.9 | 1,460 |
| 2010년 | 1,595 | 1,145(71.8) | 11,333 | 99,418 | 87 | 9.9 | 1,420 |
| 2009년 | 1,419 | 1,065(75.1) | 11,018 | 83,775 | 79 | 10.3 | 1,366 |
| 2008년 | 1,326 | 995(75.0) | 10,835 | 77,691 | 78 | 10.9 | 1,277 |
| 2007년 | 1,208 | 915(75.7) | 10,670 | 75,020 | 81 | 11.7 | 1,232 |
| 2006년 | 1,076 | 860(79.9) | 10,055 | 66,315 | 77 | 11.7 | 1,168 |
| 2005년 | 1,153 | 890(77.2) | 9,056 | 57,384 | 64 | 10.2 | 1,134 |
| 2004년 | 1,061 | 829(78.1) | 8,081 | 49,589 | 60 | 9.7 | 1,111 |
| 2003년 | 1,114 | 859(77.1) | 8,512 | 53,369 | 62 | 9.9 | 1,104 |
| 2002년 | 1,243 | 901(72.4) | 7,784 | 63,919 | 71 | 8.7 | 1,182 |
| 2001년 | 1,257 | 868(69.0) | 7,187 | 57,763 | 67 | 8.3 | 910 |
| 2000년 | 1,357 | 820(60.0) | 7,054 | 53,029 | 65 | 8.6 | 869 |
| 1999년 | 1,244 | 832(67.0) | 6,488 | 53,218 | 64 | 7.8 | 814 |

- 파견사업체 수(2,196개소)는 2020년 2,218개소 대비 22개소(1.0%) 증가
- 사용사업체 수(13,420개소)는 2020년 13,419개소로 1개소 증가
- 파견근로자 수(97,371명)는 2020년 96,628명 대비 743명(7.7%) 증가

## 바. 파견대상 업무별 임금 현황

(단위: 명, %)

| 구 분 | 2020년 (A) | 2021년 (B) | 증 감 | (B-A) (증감율) |
|---|---|---|---|---|
| 평 균 | 96,628 | 97,371 | 743 | 0.77 |
| 파견허용 업무 | 82,177 | 86,368 | 4,191 | 5.1 |
| 일시 · 간헐적 사유 | 14,451 | 11,003 | -3,448 | -23.9 |

• 파견 허용업무별 근로자 수 및 임금 (단위: 명, 원)

| 업무코드 | 업무 내용 | 근로자수(명) | 평균임금(원) |
|---|---|---|---|
| - | 합 계 | 86,368 | 3,034,290 |
| 120 | 컴퓨터관련 전문가의 업무 | 1,574 | 2,765,490 |
| 16 | 행정, 경영 및 재정 전문가의 업무 | 710 | 1,966,583 |
| 181 | 기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무 | 92 | 2,949,905 |
| 1822 | 번역가 및 통역가의 업무 | 363 | 2,185,738 |
| 183 | 창작 및 공연예술가의 업무 | 476 | 2,234,973 |
| 184 | 영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무 | 353 | 2,475,052 |
| 220 | 컴퓨터관련 준전문가의 업무 | 1,138 | 2,520,506 |
| 23219 | 기타 전기공학 기술공의 업무 | 280 | 2,460,773 |
| 23221 | 통신 기술공의 업무 | 109 | 2,448,773 |
| 234 | 제도 기술 종사자, 캐드 포함의 업무 | 434 | 2,161,953 |
| 235 | 광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무 | 3,156 | 2,713,695 |
| 252 | 정규교육이외 교육 준전문가의 업무 | 13 | 2,596,647 |
| 253 | 기타 교육 준전문가의 업무 | 109 | 2,186,404 |
| 28 | 예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무 | 1,276 | 2,468,313 |
| 291 | 관리 준전문가의 업무 | 135 | 2,211,432 |
| 317 | 사무 지원 종사자의 업무 | 28,152 | 1,876,808 |
| 318 | 도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무 | 218 | 2,961,946 |
| 3213 | 수금 및 관련 사무 종사자의 업무 | 1,773 | 2,061,460 |
| 3222 | 전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무 | 205 | 2,076,761 |
| 323 | 고객 관련 사무 종사자의 업무 | 6,424 | 2,048,150 |
| 411 | 개인보호 및 관련 종사자의 업무 | 7,900 | 2,075,273 |
| 421 | 음식 조리 종사자의 업무 | 15,286 | 1,878,411 |
| 432 | 여행안내 종사자의 업무 | 42 | 2,223,893 |
| 51206 | 주유원의 업무 | 986 | 1,964,899 |
| 51209 | 기타 소매업체 판매원의 업무 | 2,744 | 2,317,719 |
| 521 | 전화통신 판매 종사자의 업무 | 504 | 3,004,893 |
| 842 | 자동차 운전 종사자의 업무 | 4,731 | 1,518,858 |
| 9112 | 건물 청소 종사자의 업무 | 3,526 | 2,055,284 |
| 91221 | 수위 및 경비원의 업무 | 1,011 | 2,211,735 |
| 91225 | 주차장 관리원의 업무 | 512 | 2,099,014 |
| 913 | 배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무 | 2,136 | 2,207,055 |

• 일시 · 간헐적 파견업무별 근로자 수 및 임금 (단위: 명, 원)

| 업무코드 | 업무 내용 | 근로자수(명) | 평균임금 |
|---|---|---|---|
| - | 합 계 | 11,003 | 1,910,271 |
| 2372 | 산업안전,보건 및 품질검사 종사자 | 63 | 2,037,934 |
| 3110 | 총무 및 인사사무 종사자 | 3 | 2,079,046 |
| 3130 | 정부행정 사무 종사자 | 4 | 1,999,877 |
| 3149 | 기타 판매 관련 사무 종사자 | 7 | 1,822,480 |
| 3161 | 자재사무 종사자 | 24 | 1,910,416 |
| 3162 | 생산사무 종사자 | 70 | 2,061,340 |
| 3221 | 안내 사무 종사자 | 68 | 1,906,806 |
| 4440 | 기타 보안 서비스 종사자 | 1 | 1,995,310 |
| 5120 | 소매업체 판매 종사자 | 3 | 2,000,000 |
| 5302 | 홍보 종사자 | 105 | 2,664,685 |
| 6202 | 임산물 및 임업 식물 관련 종사자 | 19 | 1,396,183 |
| 7531 | 섬유 및 직조관련 기능종사자 | 5 | 1,965,315 |
| 8124 | 금속 열처리로 조작 종사자 | 1 | 730,000 |
| 8162 | 보일러 조작 종사자 | 52 | 2,500,000 |
| 8171 | 자동조립라인 조작 종사자 | 5 | 2,000,000 |
| 8232 | 플라스틱제품용 기계 조작 종사자 | 14 | 2,473,029 |
| 8311 | 자동차 조립 종사자 | 15 | 2,057,400 |
| 8321 | 전기 및 전자장비 조립종사자. 가정용 제외 | 250 | 1,075,769 |
| 8322 | 가정용 전기기구 조립 종사자 | 79 | 2,014,786 |
| 8331 | 금속,고무 및 플라스틱제품 조립종사자 | 46 | 1,867,605 |
| 8333 | 섬유,가죽 및 관련제품 조립종사자 | 2 | 1,500,000 |
| 8432 | 흙 운반 및 관련장치 운전종사자 | 16 | 2,011,150 |
| 9142 | 거리 미화원 및 관련 종사자 | 1 | 2,241,925 |
| 9301 | 단순 조립 노무 종사자 | 1,343 | 1,855,558 |
| 9302 | 수동포장 및 상표부착 종사자 | 864 | 1,558,727 |
| 9309 | 기타 제조관련 단순노무 종사자 | 7,791 | 1,963,042 |
| 9421 | 화물취급 종사자 | 134 | 2,330,693 |
| 9422 | 교통지도원 | 18 | 922,480 |

* 2021년 하반기 기준

# Ⅸ 산업안전보건

## 1 산업재해 현황

### 산업재해 발생현황(총괄)

| 구 분 | 2021년 | 2020년 | 증 감 | 증감률(%) |
|---|---|---|---|---|
| 사업장 수(개소) | 2,876,635 | 2,719,308 | 157,327 | 5.8 |
| 근로자 수(명) | 19,378,565 | 18,974,513 | 404,052 | 2.1 |
| 재해자 수(명) | 122,713 | 108,379 | 14,334 | 13.2 |
| 재 해 율(%) | 0.63 | 0.57 | 0.06 | 10.5 |
| 사망자 수(명) | 2,080 | 2,062 | 18 | 0.9 |
| 사망만인율(‰) | 1.07 | 1.09 | -0.02 | -1.8 |
| 업무상질병자 수(명) | 20,435 | 15,996 | 4,439 | 27.8 |
| 근로손실일수(일) | 60,492,479 | 55,343,490 | 5,148,989 | 9.3 |
| 산재보상금(백만 원) | 6,452,940 | 5,996,819 | 456,121 | 7.6 |
| 경제적손실액(백만 원) | 32,264,700 | 29,984,095 | 2,280,605 | 7.6 |

주: 1) 경제적손실액: 직접손실액(산재보상금)의 5배로 추정
2) 재해자 수: 근로복지공단에 최초요양신청서를 제출한 재해자 중 요양승인을 받은 자(요양승인일 기준)와 지방고용노동관서의 산재 미보고 적발 사망자를 합산한 수임
※ 재해자수에는 '18.1.1.부터 확대 적용된 「산업재해보상보험법」상의 통상 출퇴근 재해는 제외
3) 사망자 수: 근로복지공단의 유족급여가 지급된 사망자와 지방고용노동관서의 산재 미보고 적발 사망자를 합산한 수임
※ 사망자 수에는 사업장 외 교통사고, 체육행사, 폭력행위, 사고발생일로부터 1년 경과 사고사망자, 통상 출퇴근 사망자는 제외(다만, 운수업, 음식숙박업의 사업장 외 교통사고 사망자는 포함)

## 업종별 재해현황

(단위: 명, %, ‰, %p, ‰p)

| 구 분 | 2021년 | | | 2020년 | | | 증 감 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 근로자 수 | 재해자 수 (사망자) | 재해율 (사망만인율) | 근로자 수 | 재해자 수 (사망자) | 재해율 (사망만인율) | 재해자 수 (사망자) | 재해율 (사망만인율) |
| 총 계 | 19,378,565 | 122,713 | 0.63 | 18,974,513 | 108,379 | 0.57 | 14,334 | 0.06 |
| | | 2,080 | 1.07 | | 2,062 | 1.09 | 18 | -0.02 |
| 광 업 | 10,257 | 3,336 | 32.52 | 10,664 | 2,753 | 25.82 | 583 | 6.70 |
| | | 349 | 340.26 | | 424 | 397.60 | -75 | -57.34 |
| 제조업 | 3,959,780 | 31,709 | 0.80 | 4,012,541 | 28,840 | 0.72 | 2,869 | 0.08 |
| | | 512 | 1.29 | | 469 | 1.17 | 43 | 0.12 |
| 건설업 | 2,378,751 | 29,943 | 1.26 | 2,284,916 | 26,799 | 1.17 | 3,144 | 0.09 |
| | | 551 | 2.32 | | 567 | 2.48 | -16 | -0.16 |
| 전기·가스 수도업 | 79,791 | 130 | 0.16 | 79,034 | 105 | 0.13 | 25 | 0.03 |
| | | 4 | 0.50 | | 9 | 1.14 | -5 | -0.64 |
| 운수·창고 통신업 | 993,678 | 10,091 | 1.02 | 936,449 | 7,251 | 0.77 | 2,840 | 0.25 |
| | | 158 | 1.59 | | 150 | 1.60 | 8 | -0.01 |
| 기타산업 | 11,956,308 | 47,504 | 0.40 | 11,650,909 | 42,631 | 0.37 | 4,873 | 0.03 |
| | | 506 | 0.42 | | 443 | 0.38 | 63 | 0.04 |

* 기타산업은 임업, 어업, 농업, 금융보험업, 기타의 사업임

## 규모별 재해현황

(단위: 명, %, ‰, %p, ‰p)

| 구 분 | 2021년 | | | 2020년 | | | 증 감 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 근로자 수 | 재해자 수 (사망자) | 재해율 (사망만인율) | 근로자 수 | 재해자 수 (사망자) | 재해율 (사망만인율) | 재해자 수 (사망자) | 재해율 (사망만인율) |
| 총 계 | 19,378,565 | 122,713 | 0.63 | 18,974,513 | 108,379 | 0.57 | 14,334 | 0.06 |
| | | 2,080 | 1.07 | | 2,062 | 1.09 | 18 | -0.02 |
| 5인 미만 | 3,212,578 | 37,267 | 1.16 | 3,005,960 | 33,862 | 1.13 | 3,405 | 0.03 |
| | | 567 | 1.76 | | 500 | 1.66 | 67 | 0.10 |
| 5인~49인 | 8,383,877 | 51,909 | 0.62 | 8,272,899 | 47,048 | 0.57 | 4,861 | 0.05 |
| | | 792 | 0.94 | | 803 | 0.97 | -11 | -0.03 |
| 50인~99인 | 1,999,615 | 9,653 | 0.48 | 1,979,709 | 8,073 | 0.41 | 1,580 | 0.07 |
| | | 174 | 0.87 | | 160 | 0.81 | 14 | 0.06 |
| 100인~299인 | 2,577,703 | 11,341 | 0.44 | 2,523,122 | 8,933 | 0.35 | 2,408 | 0.09 |
| | | 210 | 0.81 | | 260 | 1.03 | -50 | -0.22 |
| 300인~999인 | 1,699,694 | 6,542 | 0.38 | 1,708,100 | 6,180 | 0.36 | 362 | 0.02 |
| | | 229 | 1.35 | | 255 | 1.49 | -26 | -0.14 |
| 1,000인 이상 | 1,505,098 | 6,001 | 0.40 | 1,484,723 | 4,283 | 0.29 | 1,718 | 0.11 |
| | | 108 | 0.72 | | 84 | 0.57 | 24 | 0.15 |

### 지역(지방청)별 재해 현황

(단위: 명, %, ‰, %p, ‰p)

| 구 분 | 2021년 | | | 2020년 | | | 증 감 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 근로자 수 | 재해자 수 (사망자) | 재해율 (사망만인율) | 근로자 수 | 재해자 수 (사망자) | 재해율 (사망만인율) | 재해자 수 (사망자) | 재해율 (사망만인율) |
| 총 계 | 19,378,565 | 122,713 | 0.63 | 18,974,513 | 108,379 | 0.57 | 14,334 | 0.06 |
| | | 2,080 | 1.07 | | 2,062 | 1.09 | 18 | -0.02 |
| 서울청 | 4,512,215 | 15,982 | 0.35 | 4,497,217 | 14,356 | 0.32 | 1,626 | 0.03 |
| | | 230 | 0.51 | | 225 | 0.50 | 5 | 0.01 |
| 중부청 | 6,311,903 | 45,995 | 0.73 | 6,105,740 | 39,471 | 0.65 | 6,524 | 0.08 |
| | | 856 | 1.36 | | 837 | 1.37 | 19 | -0.01 |
| 부산청 | 2,713,093 | 20,299 | 0.75 | 2,696,297 | 18,180 | 0.67 | 2,119 | 0.08 |
| | | 321 | 1.18 | | 295 | 1.09 | 26 | 0.09 |
| 대구청 | 1,674,511 | 11,249 | 0.67 | 1,635,017 | 9,980 | 0.61 | 1,269 | 0.06 |
| | | 203 | 1.21 | | 189 | 1.16 | 14 | 0.05 |
| 광주청 | 1,953,515 | 14,233 | 0.73 | 1,924,408 | 12,928 | 0.67 | 1,305 | 0.06 |
| | | 211 | 1.08 | | 230 | 1.20 | -19 | -0.12 |
| 대전청 | 2,213,328 | 14,955 | 0.68 | 2,115,834 | 13,464 | 0.64 | 1,491 | 0.04 |
| | | 259 | 1.17 | | 286 | 1.35 | -27 | -0.18 |

### 외국인 근로자 재해 현황

(단위: 명)

| 연 도 | 재해자 | 사망자 |
|---|---|---|
| 2021년 | 8,030 | 129 |
| 2020년 | 7,583 | 118 |
| 2019년 | 7,538 | 129 |

## 2 CLEAN 사업

### 사업개요

- 50인 미만 고위험 사업장의 각종 유해 · 위험요인을 개선하여 산업재해 및 직업병을 예방하기 위해 2001년 10월부터 추진

### 주요내용

- 지원대상은 근로자 수 50인 미만 사업장(건설업종은 공사금액 50억 원 미만)
- 지원금액은 사업장당 3,000만 원 지원(공단 판단금액의 50% 지원하되, 10인 미만 및 고위험업종 사업장은 소요금액의 70% 지원), 건설현장당 3,000만 원 지원(공단 판단금액의 50% 지원하되, 공사금액 3억 원 미만은 65%, 3억 원 미만 20억 원 미만은 60% 지원)
  ※ 클린보조금 지원 후 고용증가 사업장, 위험성평가 인정사업장, 강소기업 지정사업장, 고위험업종(산재보험료율 상위업종 등)은 각각 1,000만 원 추가지원(고용증가 사업장인 경우 1명당 200만 원 지원)
- 지원품목은 사망사고 고위험예방 품목 등 25종(건설업종은 시스템비계, 안전방망, 사다리형 작업발판 등 3종)
- 재해다발 위험업종 · 취약계층 근로자 보유사업장 등에 우선지원

### 추진실적

(단위: 개소, 억 원)

| 구 분 | 재 원 | 신 청 사업장 수 | 결정 사업장 수 | 자금지원 | | 비 고 (사업장 당 평균지원금액) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 금액(억 원) | 사업장 수 | |
| 계 | 17,819 | 405,014 | 187,497 | 17,650 | 187,110 | 1,827백만 원 |
| 2021년 | 1,219 | 18,109 | 7,610 | 1,213 | 15,529 | 781만 원 |
| 2020년 | 1,683 | 43,061 | 34,454 | 1,683 | 26,635 | 632만 원 |
| 2019년 | 750 | 16,626 | 8,313 | 732 | 7,627 | 960만 원 |
| 2018년 | 666 | 16,078 | 7,948 | 666 | 6,952 | 959만 원 |
| 2017년 | 628 | 17,701 | 6,719 | 619 | 6,181 | 1,001만 원 |
| 2016년 | 754 | 21,761 | 6,379 | 754 | 6,566 | 1,148만 원 |
| 2015년 | 795 | 20,822 | 7,162 | 795 | 6,750 | 1,178만 원 |
| 2014년 | 894 | 18,919 | 7,986 | 894 | 7,581 | 1,179만 원 |
| 2013년 | 989 | 16,596 | 9,652 | 989 | 8,888 | 1,113만 원 |
| 2012년 | 720 | 15,109 | 7,916 | 720 | 7,596 | 947만 원 |
| 2011년 | 627 | 16,770 | 8,723 | 627 | 7,884 | 795만 원 |
| 2010년 | 570 | 8,756 | 5,073 | 521 | 4,882 | 1,067만 원 |
| 2009년 | 740 | 5,634 | 3,837 | 740 | 4,831 | 1,532만 원 |
| 2008년 | 1,000 | 32,640 | 10,818 | 1,004 | 9,794 | 1,025만 원 |
| 2007년 | 1,000 | 27,335 | 10,174 | 994 | 9,847 | 1,009만 원 |
| 2006년 | 1,000 | 20,491 | 7,834 | 1,000 | 9,508 | 1,052만 원 |
| 2005년 | 1,000 | 31,997 | 12,533 | 1,110 | 10,428 | 1,064만 원 |
| 2004년 | 700 | 15,179 | 6,763 | 563 | 5,236 | 1,075만 원 |
| 2003년 | 365 | 8,051 | 3,848 | 319 | 3,266 | 977만 원 |
| 2002년 12월~ 2001년 10월 | 500 | 15,270 | 6,145 | 494 | 5,600 | 875만 원 |

• 사업장 규모별 지원현황 (단위: 개소)

| 구분 | 계 | 5인 미만 | 5~10인 미만 | 10~30인 미만 | 30~50인 미만 |
|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 192,513 | 87,379 | 52,174 | 43,721 | 9,239 |
| 2021년 | 36,461 | 15,924 | 10,738 | 8,350 | 1,449 |
| 2020년 | 26,635 | 11,033 | 7,102 | 6,998 | 1,502 |
| 2019년 | 7,627 | 3,199 | 2,482 | 1,683 | 263 |
| 2018년 | 6,952 | 3,847 | 2,022 | 936 | 147 |
| 2017년 | 6,181 | 3,592 | 1,823 | 681 | 85 |
| 2016년 | 6,566 | 3,297 | 2,065 | 974 | 230 |
| 2015년 | 6,750 | 3,034 | 2,519 | 999 | 198 |
| 2014년 | 7,581 | 4,021 | 2,390 | 964 | 206 |
| 2013년 | 8,888 | 4,634 | 2,422 | 1,554 | 278 |
| 2012년 | 7,596 | 3,471 | 2259 | 1,499 | 367 |
| 2011년 | 7,884 | 2,553 | 2,059 | 2,620 | 652 |
| 2010년 | 4,882 | 1,867 | 1,301 | 1,444 | 270 |
| 2009년 | 4,831 | 1,030 | 1,578 | 1,901 | 322 |
| 2008년 | 9,794 | 7,072 | 1,757 | 760 | 205 |
| 2007년 | 9,847 | 6,875 | 1,540 | 1,122 | 310 |
| 2006년 | 9,508 | 4,079 | 2,203 | 2,619 | 607 |
| 2005년 | 10,428 | 3,698 | 2,664 | 3,310 | 756 |
| 2004년 | 5,236 | 1,146 | 1,453 | 2,122 | 515 |
| 2003년 | 3,266 | 708 | 781 | 1,400 | 377 |
| 2002년 12월~ 2001년 10월 | 5,600 | 2,299 | 1,016 | 1,785 | 500 |

• 업종별 지원현황 (단위: 개소)

| 구분 | 클린(전체) | | 클린인정 | | 추락방지 | | 고위험개선 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 금액 | 사업장수* | 금액 | 사업장수 | 금액 | 사업장수 | 금액 | 사업장수 |
| 계 | 1,643,908 | 171,581 | 1,240,346 | 116,878 | 245,652 | 24,563 | 157,910 | 30,214 |
| 2021년 | 121,304 | 15,529 | 12,214 | 1,186 | 62,214 | 5,515 | 46,876 | 8,828 |
| 2020년 | 168,257 | 26,635 | 20,755 | 2,087 | 55,567 | 5,010 | 91,935 | 19,538 |
| 2019년 | 73,274 | 7,627 | 29,297 | 2,988 | 39,040 | 3,934 | 4,937 | 775 |
| 2018년 | 66,640 | 6,952 | 39,193 | 3,859 | 25,205 | 2,755 | 2,242 | 339 |
| 2017년 | 61,877 | 6,181 | 39,514 | 3,458 | 19,536 | 2,380 | 2,827 | 346 |
| 2016년 | 75,400 | 6,566 | 54,085 | 4,464 | 17,246 | 1,815 | 4,069 | 287 |
| 2015년 | 79,500 | 6,750 | 59,644 | 4,860 | 16,446 | 1,796 | 3,410 | 94 |
| 2014년 | 89,400 | 7,581 | 79,310 | 6,527 | 8,476 | 1,047 | 1,614 | 7 |
| 2013년 | 98,899 | 8,888 | 96,977 | 8,577 | 1,922 | 311 | | |
| 2012년 | 72,000 | 7,596 | 72,000 | 7,596 | | | | |
| 2011년 | 62,725 | 7,884 | 62,725 | 7,884 | | | | |
| 2010년 | 52,098 | 4,882 | 52,098 | 4,882 | | | | |
| 2009년 | 74,000 | 4,831 | 74,000 | 4,831 | | | | |
| 2008년 | 100,448 | 9,794 | 100,448 | 9,794 | | | | |
| 2007년 | 99,427 | 9,847 | 99,427 | 9,847 | | | | |
| 2006년 | 100,000 | 9,508 | 100,000 | 9,508 | | | | |
| 2005년 | 111,046 | 10,428 | 111,046 | 10,428 | | | | |
| 2004년 | 56,266 | 5,236 | 56,266 | 5,236 | | | | |
| 2003년 | 31,904 | 3,266 | 31,904 | 3,266 | | | | |
| 2002년 12월~ 2001년 10월 | 49,443 | 5,600 | 49,443 | 5,600 | | | | |

※ 사업 동시진행에 따라 각 사업별 지원사업장 수 합계와 총 지원사업장 수 차이 발생

## 3 안전투자혁신사업

### 사업개요

- 구조적 안전성이 미확보된 위험기계 교체 및 뿌리기술 활용 노후 위험공정 개선지원을 통해 근원적 안전성을 확보함으로써 기업 경쟁력 강화 및 사고사망 감축에 기여하기 위해 2021년부터 3년간('21~'23) 한시사업으로 추진

### 주요내용

- 지원대상: 산업재해보상보험에 가입한 상시근로자 50인 미만인 사업장의 사업주
- 지원금액: 동일 사업주에 대해 최대 1억 원 한도 내에서 공단 판단금액의 50% 지원
- 지급대상 품목: 위험기계 교체는 안전인증을 받은 이동식크레인, 고소작업대, 산업용리프트이며 위험공정개선은 뿌리기술을 활용하는 공정의 유해·위험요인 개선에 필요한 기계·기구·설비
- 지원절차: 사업신청 → 요건(서류)검토 → 우선지원대상선정 → 현장·재정평가 → 협약체결 → 보조지원 결정심사 → 설비투자 → 투자완료 확인 → 보조금 지급 → 사후관리

### 추진실적

(단위: 억 원, 대·개소)

| 구 분 | 지원분야 | 지원목표 | | 결정 | | 지급 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 재원 | 사업장 수 | 금액 | 사업장 수 | 금액 | 사업장 수 |
| 계 | - | 3,271 | 5,832 | 3591.1 | 4,804 | 2,725.3 | 3,754 |
| 2021년 | 위험기계교체 | 2,350 | 4,911 | 2600.2 | 3,500 | 2,014.5 | 2,770 |
| | 위험공정개선 | 921 | 921 | 990.9 | 1,304 | 710.8 | 984 |

## 4 산재예방시설자금 융자

### 사업 개요

- 사업장의 안전 · 보건시설 개선을 위하여 재해예방 시설 개선에 소요되는 자금을 장기저리로 융자하여 산재예방 및 작업환경개선에 기여

### 주요내용

- 지원대상: 근로자를 고용하고 산업재해보상보험에 가입한 사업 또는 사업장의 사업주
- 지원금액: 사업장당 10억 원 한도 내에서 소요자금의 100%를 지원하며, 연리 1.5%, 3년 거치 7년 분할상환 조건으로 지원
- 지원대상품목: 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따라 사업주가 안전 또는 보건상의 조치를 이행하는데 필요한 산재예방 시설 및 장비 등
- 지원절차: 융자지원 신청 → 투자계획 확인 → 심사 및 지급 대상자 결정 → 시설 투자 → 투자 완료 확인 → 융자금 지급(은행) → 사후관리

### 추진실적

| 구분 | 재원(백만 원) | 신청 | | 결정 | | 지급 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 신청 금액 (백만 원) | 사업장 수 (개소) | 결정 금액 (백만 원) | 사업장 수 (개소) | 지급 금액 (백만 원) | 사업장 수 (개소) |
| 계 | 2,685,807 | 3,525,427 | 30,807 | 3,245,405 | 30,123 | 2,459,999 | 22,364 |
| 2021년 | 322,758 | 445,122 | 3,261 | 431,652 | 3,248 | 319,050 | 2,525 |
| 2020년 | 102,758 | 162,577 | 1,145 | 156,694 | 1,137 | 102,758 | 840 |
| 2019년 | 106,654 | 161,744 | 874 | 149,869 | 848 | 106,654 | 662 |
| 2018년 | 122,794 | 172,166 | 941 | 166,022 | 941 | 122,758 | 723 |
| 2017년 | 166,276 | 243,612 | 1,246 | 222,251 | 1,216 | 166,054 | 950 |
| 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 | 133,883 | 960 | 128,084 | 958 | 100,160 | 769 |
| 2013년 | 90,160 | 112,782 | 1,055 | 104,237 | 1,038 | 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 | 83,034 | 120,657 | 1,051 | 107,659 | 1,051 | 76,188 | 712 |
| 2009년 | 86,163 | 121,755 | 962 | 108,601 | 961 | 79,646 | 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 |

# 5 안전 · 보건관리기술지원 사업

## 가. 사고성 재해 집중관리

### 사업개요

- 소규모 사업장에 안전보건공단, 민간재해예방기관의 안전관리 기술지원 등을 제공

### 주요내용

- 사고사망자 다발 고위험요인 보유사업장에 안전공단이 위험요인 개선 등 관련 기술지도
- 안전관리자 선임 의무가 없는 소규모 사업장을 대상으로 민간재해예방전문기관을 통해 사고 발생 위험요인 개선 등 관련 기술지원을 제공하여 자율안전관리체제 구축 유도
- 관련 분야 실무경력이 있는 퇴직자를 안전보건지킴이로 채용하여 120억 원 미만 건설현장, 50인 미만 제조·서비스업 사업장 및 선박건조·수리조선업체 순회점검, 순찰 등 실시

### 추진실적

- 안전보건공단 기술지도 60,337개소
  - 건설업 60,337개소, 제조업 18,908개소, 기타업종 527개소
- 민간재해예방전문기관 기술지원 195,554개소
  - 건설업 61,403개소, 제조업 66,937개소, 서비스업 50,607개소
- 안전보건지킴이 순찰 70,384개소
  - 건설업 54,146개소, 조선업 3,205개소, 제조·서비스업 13,033개소

## 나. 유해 · 위험방지계획서 심사 및 확인

### 제조업 등

• 사업 개요

- 생산설비 등을 설치·이전하는 대상업종 사업장 또는 대상설비를 설치·이전하려는 사업장 등에 대해 해당작업 시작 전 유해·위험방지계획서를 작성, 제출하게 함으로써 해당 설비 등으로 발생할 수 있는 유해·위험요인을 사전에 제거하여 안전성 확보

• 제출 대상

| 대상업종(전기 계약용량 300kW이상) | 대상설비 |
|---|---|
| 1. 금속가공제품(기계 및 가구 제외) 제조업(25***)<br>2. 비금속 광물제조업(23***)<br>3. 기타 기계 및 장비 제조업(29***)<br>4. 자동차 및 트레일러 제조업(30***)<br>5. 식료품 제조업(10***)<br>6. 고무제품 및 플라스틱제품 제조업(22***)<br>7. 목재 및 나무제품 제조업(16***)<br>8. 기타 제품 제조업(33***)<br>9. 1차 금속 제조업(24***)<br>10. 가구 제조업(32***)<br>11. 화학물질 및 화학제품 제조업(20***)<br>12. 반도체 제조업(261**)<br>13. 전자부품 제조업(262**) | 1. 용해로(용량 3톤 이상)<br>2. 화학설비<br>3. 건조설비<br>4. 가스집합용접장치<br>5. 허가·관리대상 유해물질 및 분진작업 관련 설비 |

※ 세부내용은 제조업 유해 · 위험방지계획서 제출 · 심사 · 확인에 관한 고시(제2020-29호)에 따름

• 주요절차

- 유해·위험방지계획서 제출 대상인 기계 · 기구 및 설비 등을 설치 · 이전 하거나 그 주요 구조부분을 변경하려는 사업주는 해당 작업을 시작하기 15일 전까지 산업안전보건공단에 유해 · 위험방지계획서를 제출하고 심사 및 확인을 받아야 함
- 공단은 유해 · 위험방지계획서를 접수하고, 15일 이내에 사업주와 지방고용노동관서에 그 심사결과를 통보하며, 심사결과가 부적정인 경우 지방관서는 공사착공 중지명령 등의 조치를 하고, 사업주에게 계획서 보완·변경 제출 등을 하도록 하고 있음

<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 건설 등 공사
- 터널 건설 등 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 2,000억 원 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 확인 실시
- 향후 위험공정에 대한 안전대책 제시로 사전 위험요인 제거

### 추진실적

<제조업 등> (단위: 건)

| 구분 | '09년 | '10년 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 심사 | 225 | 427 | 612 | 759 | 1,692 | 2,797 | 3,251 | 3,371 | 3,638 | 3,482 | 3,276 | 3,587 | 4,419 |
| 확인 | 187 | 379 | 611 | 899 | 1,898 | 3,252 | 3,936 | 4,162 | 4,964 | 4,871 | 4,704 | 5,065 | 6,300 |

<건설업> (단위: 개소)

| 구분 | '09년 | '10년 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 심사 | 1,828 | 2,354 | 2,753 | 2,607 | 2,661 | 3,196 | 4,019 | 4,547 | 4,510 | 4,124 | 3,701 | 3,703 | 3,968 |
| 확인 | 5,327 | 6,375 | 7,326 | 7,603 | 8,165 | 8,775 | 10,378 | 11,174 | 11,195 | 13,263 | 17,091 | 15,468 | 16,447 |

## 다. 소규모 건설현장 재해예방 기술지원(국고지원)

### 사업개요

- 재해점유율이 높고 단순 반복사고가 다발하는 공사금액 1억 원 미만 영세 건설현장 및 영세규모 건설업체에 대해 경쟁력 있는 민간재해예방기관(재해예방전문지도기관)을 활용한 종합적인 안전·보건기술지원을 통한 자율안전관리 능력 제고

### 주요내용

- 사업대상
  - 현장방문 지원
    · 건설업체 및 개인이 시공하는 공사금액 1억 원 미만의 건설현장 중 재해가 다발하는 공정
  - 본사방문 지원
    · 소규모 종합건설업체(시공능력평가 1,000위 초과) 및 전문건설업체 본사
  - 포괄적 지원
    · 캠페인: 영세 건설현장 집단지구
    · 유관기관과의 유기적인 협력체계 구축: 협력사업, 사업장 발굴, 홍보 등
- 주요내용
  - 민간위탁사업 수행기관을 통한 영세규모 건설현장의 기술지원사업 대행 추진
    · 공단: 사업추진 지침 및 사업관리, 안전보건자료 개발, 사업수행 및 업무수행능력 평가, 수수료 지급
    · 위탁사업 수행기관: 현장기술 지원 수행
  - 수행기관의 기술지원범위는 지도기관으로 지정받은 지방고용노동청 관할구역의 계약된 공단 일선기관 관할 지역의 건설업체 및 개인이 시공하는 현장
  - 공단 본부에서 사업설명회 개최 및 사업참여 신청기관 접수, 심사위원회 구성 및 선정
  - 추락 등의 재해예방을 위한 기술지원 및 근로자 안전보건교육

### 추진실적

(단위: 개소)

| 구 분 | | '06년~'10년 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 실적 | 본사 | 3,095 | - | | 12,818 | 30,607 | 15,220 | 12,334 | 11,503 | 12,849 | 9,308 | 10,361 | 10,541 |
| | 기술지원 | 43,102 | 26,494 | 150,387 | 137,548 | 122,067 | 42,981 | 46,727 | 45,311 | 47,140 | 50,853 | 40,404 | 50,113 |

## 라. 3대 취약시기 건설현장 감독

### 사업개요

- 붕괴 · 도괴, 추락, 감전 등 재해발생 우려가 높은 취약시기(해빙기, 장마철, 동절기)에 대비하여 사전에 건설현장 일제점검을 통하여 잠재된 위험요인을 도출, 제거함으로써 건설현장의 재해예방에 기여

### 주요내용

- 사업대상
  - 해빙기: 추락, 지반 · 토사 붕괴 등의 위험이 있는 현장
  - 장마철: 추락, 침수, 붕괴 및 감전 등의 위험이 있는 현장
  - 동절기: 추락 · 화재 · 폭발 · 질식 등의 위험이 있는 현장
- 주요내용
  - 감독 시 산업안전보건법 전반을 점검하기 보다 "추락 + 특정 계절 위험요인" 중심으로 점검대상 집중
  - 감독 전 현장책임자를 대상으로 안전보건교육 실시, 시기별 "건설현장 안전보건 길잡이"를 배포하여 사전 자율개선 기회 부여
  - 안전관리 불량현장 중심으로 불시감독 실시

### 감독 · 점검 추진실적

(단위: 개소)

| 구분 | '08년 | '09년 | '10년 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 실적 | 1,846 | 2,529 | 4,168 | 2,378 | 2,272 | 2,165 | 2,727 | 3,132 | 3,250 | 2,924 | 2,582 | 2,283 | 1,953 | 1,671 |

# 6 위험기계 등의 안전인증 · 안전검사제도

## 안전인증/안전검사제도 개요

- 안전인증: 안전인증 대상품의 안전성능과 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: 안전검사기관이 안전검사대상품의 안전에 관한 성능이 사용단계에서 적합하게 유지되는지를 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[9종]<br>프레스, 전단기 및 절곡기, 크레인, 리프트, 압력용기, 롤러기, 사출성형기, 고소작업대, 곤돌라<br>• 방호장치[9종]<br>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, 산업용 로봇 방호장치<br>• 보호구[12종]<br>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[10종]<br>연삭기 또는 연마기, 산업용 로봇, 혼합기, 파쇄기 또는 분쇄기, 식품가공용 기계, 컨베이어, 자동차정비용 리프트, 공작기계, 고정형 목재가공용 기계, 인쇄기<br>• 방호장치[7종]<br>아세틸렌 용접장치용 또는 가스집합 용접장치용 안전기, 교류아크 용접기용 자동 전격방지기, 롤러기 급정지장치, 연삭기 덮개, 목재가공용 둥근톱 반발 예방장치와 날접촉 예방장치, 동력식 수동대패용 칼날 접촉방지장치, 가설기자재(안전인증 대상 제외)<br>• 보호구[3종]<br>안전모(안전인증대상 제외), 보안경(안전인증대상 제외), 보안면(안전인증대상 제외) |
| 안전검사 · 자율검사 프로그램인정 | • 위험기계기구[13종]<br>프레스, 전단기, 크레인, 리프트, 압력용기, 곤돌라, 국소배기장치, 원심기, 롤러기, 사출성형기, 고소작업대, 컨베이어, 산업용 로봇 |

### 처리절차

[안전인증] 신청(제조자) → 서면심사 → 기술능력 및 생산체계심사 → 제품심사 → 안전인증서 발급

[자율안전확인신고] 자율안전확인 신고(제조자) → 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, 이삿짐 운반용 리프트, 사출성형기, 고소작업대, 방호장치, 보호구)

### 안전인증/안전검사 수행기관

| 구 분 | | 수 행 기 관 |
|---|---|---|
| 안전인증 | 위험기계기구 | 한국산업안전보건공단(전 품목), 대한산업안전협회(크레인, 리프트, 고소작업대, 곤돌라), 한국승강기안전공단(크레인, 리프트, 고소작업대, 곤돌라) |
| | 방호장치 | 한국산업안전보건공단(전 품목), 한국산업기술시험원 및 한국가스안전공사(방폭 전기 기계 · 기구) |
| | 보호구 | 한국산업안전보건공단 |
| 자율안전확인신고 | | 한국산업안전보건공단 |
| 안전검사 | | 한국산업안전보건공단, 한국승강기안전공단, 대한산업안전협회, 한국안전기술협회 |
| 자율검사프로그램인정 | | 한국산업안전보건공단 |

### 관련법령

| 구 분 | 법적근거 | 벌 칙 |
|---|---|---|
| 안전인증 | 산업안전보건법 제84조 | 산업안전보건법 제169조<br>(3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금) |
| 자율안전확인신고 | 산업안전보건법 제92조 | 산업안전보건법 제170조<br>(1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금) |
| 안전검사 | 산업안전보건법 제93조 | 산업안전보건법 제175조<br>(1천만 원 이하의 과태료) |
| 자율검사프로그램인정 | 산업안전보건법 제98조 | 산업안전보건법 제175조<br>(1천만 원 이하의 과태료) |

### 안전인증/안전검사 2021년 실적

(단위: 건)

| 구 분 | | 계 | 위험기계 · 기구 | 방호장치 · 보호구 |
|---|---|---|---|---|
| 합 계 | | 484,625 | 477,252 | 7,373 |
| 안전인증 | 소 계 | 90,364 | 82,991 | 7,373 |
| | 서면심사 | 21,265 | 17,576 | 3,689 |
| | 기술능력 및 생산체계심사 | 211 | 5 | 206 |
| | 제품심사 | 68,888 | 65,410 | 3,478 |
| 안전검사 | | 394,261 | 394,261 | - |

### 위험기계·기구 안전인증 2021년 실적

(단위: 건)

| 구 분 | 합 계 | 적 합 | 부적합 | 부적합률(%) |
|---|---|---|---|---|
| 계 | 82,991 | 82,223 | 768 | 0.93 |
| 프레스 | 969 | 938 | 31 | 3.30 |
| 전단기 | 184 | 180 | 4 | 2.22 |
| 절곡기 | 565 | 554 | 11 | 1.99 |
| 크레인 | 25,670 | 25,464 | 206 | 0.81 |
| 리프트 | 12,415 | 12,246 | 169 | 1.38 |
| 압력용기 | 36,585 | 36,325 | 260 | 0.72 |
| 롤러기 | 65 | 59 | 6 | 10.17 |
| 사출성형기 | 504 | 488 | 16 | 3.28 |
| 고소작업대 | 1,976 | 1,921 | 55 | 2.86 |
| 곤돌라 | 4,058 | 4,048 | 10 | 0.25 |

### 방호장치·보호구 안전인증 2021년 실적

(단위: 건)

| 구 분 | 합 계 | 적 합 | 부적합 | 부적합률(%) |
|---|---|---|---|---|
| 계 | 7,373 | 6,912 | 461 | 6.67 |
| 방호장치 | 1,677 | 1,494 | 183 | 12.25 |
| 방폭기기 | 4,068 | 3966 | 102 | 2.57 |
| 보호구 | 1,628 | 1,452 | 176 | 12.12 |

### 위험기계·기구 안전검사 2021년 실적

(단위: 건)

| 구 분 | 합 계 | 합 격 | 불합격 | 불합격률(%) |
|---|---|---|---|---|
| 계 | 394,261 | 386,415 | 7,846 | 2.03 |
| 프레스 | 36,853 | 36,112 | 741 | 2.05 |
| 전단기 | 3,814 | 3,743 | 71 | 1.90 |
| 크레인 | 116,649 | 112,669 | 3,980 | 3.53 |
| 리프트 | 15,248 | 14,577 | 671 | 4.60 |
| 압력용기 | 129,093 | 128,342 | 751 | 0.59 |
| 곤돌라 | 3,225 | 3,208 | 17 | 0.53 |
| 국소배기장치 | 945 | 931 | 14 | 1.50 |
| 원심기 | 1,149 | 1,123 | 26 | 2.32 |
| 롤러기 | 1,410 | 1,388 | 22 | 1.59 |
| 사출성형기 | 20,262 | 20,133 | 129 | 0.64 |
| 고소작업대 | 6,863 | 6,567 | 296 | 4.51 |
| 컨베이어 | 41,860 | 41,157 | 703 | 1.71 |
| 산업용 로봇 | 16,890 | 16,465 | 425 | 2.58 |

# 7 건설업체 사고사망만인율 산정

### 개 요

- 건설업체에서 발생한 사고성 사망재해자를 기초로 사고사망만인율을 산정하여 입찰참가자격심사 시 가·감점 부여, 지도 · 감독 면제 및 강화로 사업주의 안전의식을 고취하고 기업 자율의 재해예방 활동 활성화

### 대 상

- 건설산업기본법 제23조에 따른 건설업체

### 사고사망만인율 산정 기준

- 업체별 사고사망자 수와 공사실적액을 근거로 사고사망만인율 산출
  - 사고사망만인율 = (사고사망자 수/상시근로자 수) × 10,000
  - 사고사망자 수 = 산정대상 연도 기간동안 해당 업체가 시공하는 국내의 건설 현장에서 사고사망 재해를 입은 근로자 수 합산
  - 상시근로자 수 = (연간 국내공사 실적액 × 노무비율) / (건설업 월 평균임금 × 12)

### 활 용

- 사고사망만인율에 따라 불량 건설업체 감독·점검 실시
- 건설업체 3년간 가중평균 사고사망만인율 결과에 따라 입찰참가자격사전심사(PQ), 적격심사 및 종합심사낙찰제 입·낙찰시 심사항목 가점(+0.4 ~ +1.0) 반영
- 사고사망만인율 산정 결과에 따라 종합건설업체 실적액 감액 등

### 연도별 건설업체 사고사망만인율

| 연 도 | '14 ('15) | '15 ('16) | '16 ('17) | '17 ('18) | '18 ('19) | '19 ('20) | '20 ('21) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 사고사망만인율(‰) | 2.06 | 1.93 | 2.19 | 2.18 | 2.15 | 2.01 | 2.50 |

※ ( ) 사고사망만인율 산정결과 발표 연도임

# 8 공정안전관리(PSM)제도

## 개 요

• 화학공장의 화재 · 폭발 · 누출 등 중대산업사고를 예방하기 위해 노 · 사가 공정안전 보고서를 작성하여 심사 · 확인을 받고, 그 내용을 이행토록 하는 제도

### PSM 대상 사업장 수

('20년 말 현재, 단위: 개소)

| 적용구분 / 센터별 | 총계 | 7개 화학업종 | | | | | | | | 유해위험 물질[3] (규정량이상) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 소계 | 원유 정제 | 석유 정제 | 석유 기초/ 합성 수지 | 질소 인산 | 복합 비료 | 농약 제조 | 화약 불꽃 | |
| 계 | 2,145 | 212 | 23 | 33 | 135 | 1 | 2 | 3 | 15 | 1.933 |
| 수도권센터 | 605 | 23 | 1 | 2 | 15 | 0 | 0 | 1 | 4 | 582 |
| 경남권센터 | 424 | 83 | 13 | 12 | 52 | 1 | 1 | 1 | 3 | 341 |
| 경북권센터 | 260 | 8 | 0 | 1 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 252 |
| 전남권센터 | 202 | 54 | 5 | 8 | 37 | 0 | 1 | 1 | 2 | 148 |
| 전북권센터 | 154 | 15 | 0 | 5 | 10 | 0 | 0 | 0 | | 139 |
| 충남권센터 | 299 | 23 | 4 | 4 | 12 | 0 | 0 | 0 | 3 | 276 |
| 충북권센터 | 201 | 6 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 195 |

※ 중대산업사고발생건 수: 18건('03년) → 11건('04년) → 5건('05년) → 3건('06년) → 4건('07년) → 6건('08년) → 4건('09년) → 5건('10년) → 3건('11년) → 4건('12년) → 5건('13년) → 11건('14년) → 11건('15년) → 11건('16년) → 4건('17년) → 12건('18년)→ 12건('19년)→15건('20년)→ 14건('21년)

## 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 1회/1년 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

('21년 말 현재)

| 등급별 / 사업장수 | 계 | P등급 | S등급 | M등급 | | | 등급 미부여 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 소계 | M+등급 | M-등급 | |
| 개소 | 2,145 | 86 | 670 | 1,031 | 828 | 203 | 331 |

### 공정안전보고서 이행상태 평가

① 신규평가: 공정안전보고서 심사 완료 후 최초 평가

② 재 평 가: 등급조정을 목적으로 사업주가 요청시 또는 중대산업사고 발생 등의 경우

③ 정기평가: 매 4년마다 정기적인 평가

### 연도별 차등관리 사업장 수 변화

(단위: 개소)

| 연도별 / 등급별 | '10년 | '11년 | '12년 | '13년 | '14년 | '15년 | '16년 | '17년 | '18년 | '19년 | '20년 | '21년 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 862 | 904 | 941 | 1,026 | 1,066 | 1,148 | 1,376 | 1,717 | 1,831 | 1,956 | 2,048 | 2,145 |
| P | 115 (13.3%) | 116 (12.8%) | 123 (13.1%) | 116 (11.3%) | 102 (9.6%) | 104 (9.1%) | 103 (7.5%) | 110 (6.4%) | 95 (5.2%) | 80 (4.1%) | 86 (4.2%) | 86 (4%) |
| S | 373 (43.3%) | 386 (42.7%) | 392 (41.7%) | 381 (37.1%) | 395 (37.1%) | 487 (42.4%) | 532 (38.7%) | 579 (33.7%) | 605 (33.4%) | 625 (31.9%) | 690 (33.7%) | 697 (32.5%) |
| M (M+,M-) | 374 (43.4%) | 402 (44.5%) | 426 (45.3%) | 529 (51.6%) | 569 (53.4%) | 557 (48.5%) | 741 (53.8%) | 1,028 (59.9%) | 1,131 (61.8%) | 1,251 (64.0%) | 1,272 (62.1%) | 1,031 (48.1%) |

### 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 7개 「중대산업사고예방센터」를 설치 · 운영
- PSM 사업장의 개·보수작업 등 사고위험 징후를 분기별로 수집·분석하여 기술지도 및 감독·지도하는 위험경보제·돌발위험경보제를 실시('14.8월~)·운영

# 9 작업환경측정 실시 현황(2020년)

(단위: 개소)

| 구 분 | 측정 실시 사업장 | 노출기준 초과 사업장 | 유해인자별 초과 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 소음 | 분진 | 유기 | 산알칼리 | 금속 | 허가 | 고열 | 가공유 | 가스상 | 기타 |
| 계 | 75,468 | 8,400 | 8,184 | 160 | 163 | 1 | 48 | 1 | 38 | 4 | 3 | 36 |
| 상반기 | 60,381 | 6,636 | 6,510 | 118 | 101 | 1 | 31 | 0 | 12 | 2 | 2 | 25 |
| 하반기 | 54,830 | 6,480 | 6,345 | 94 | 86 | 0 | 34 | 1 | 32 | 2 | 1 | 24 |

* 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 (D2) | 야간작업 (DN) | 직업병 (D1) |
| 전체 | 발생자 (명,%) | 2020년 | 1,146,371 | 885,453 | 331,827 | 410,027 | 143,599 | 260,918 | 56,451 | 189,998 | 14,469 |
| | | | (100.0) | (77.2) | (28.9) | (35.8) | (12.5) | (22.8) | (4.9) | (16.6) | (1.3) |
| | | 2019년 | 1,164,489 | 905,170 | 362,690 | 394,880 | 147,600 | 259,319 | 55,741 | 189,124 | 14,454 |
| | | | (100.0) | (77.7) | (31.1) | (33.9) | (12.7) | (22.3) | (4.8) | (16.2) | (1.2) |
| | | 증감 | ▽18,118 | ▽19,717 | ▽30,863 | 15,147 | ▽4,001 | 1,599 | 710 | 874 | 15 |
| | | 증감률(%) | ▽1.6 | ▽2.2 | ▽8.5 | 3.8 | ▽2.7 | 0.6 | 1.3 | 0.5 | 0.1 |
| 특수 건강 진단 | 발생자 (명,%) | 2020년 | 1,146,082 | 885,177 | 331,594 | 410,027 | 143,556 | 260,905 | 56,438 | 189,998 | 14,469 |
| | | | (100.0) | (77.2) | (28.9) | (35.8) | (12.5) | (22.8) | (4.9) | (16.6) | (1.3) |
| | | 2019년 | 1,164,466 | 905,149 | 362,669 | 394,880 | 147,600 | 259,317 | 55,739 | 189,124 | 14,454 |
| | | | (100.0) | (77.7) | (31.1) | (33.9) | (12.7) | (22.3) | (4.8) | (16.2) | (1.2) |
| | | 증감 | ▽18,384 | ▽19,972 | ▽31,075 | 15,147 | ▽4,044 | 1,588 | 699 | 874 | 15 |
| | | 증감률(%) | ▽1.6 | ▽2.2 | ▽8.6 | 3.8 | ▽2.7 | 0.6 | 1.3 | 0.5 | 0.1 |
| 임시 건강 진단 | 발생자 (명,%) | 2020년 | 289 | 276 | 233 | - | 43 | 13 | 13 | - | - |
| | | | (100.0) | (95.5) | (80.6) | (0.0) | (14.9) | (4.5) | (4.5) | (0.0) | (0.0) |
| | | 2019년 | 23 | 21 | 21 | - | - | 2 | 2 | - | - |
| | | | (100.0) | (91.3) | (91.3) | (0.0) | (0.0) | (8.7) | (8.7) | (0.0) | (0.0) |
| | | 증감 | 266 | 255 | 212 | - | - | 11 | 11 | - | - |
| | | 증감률(%) | 1156.5 | 1214.3 | 1009.5 | - | - | 550.0 | 550.0 | - | - |

* (야간작업) 2014년부터 특수건강진단 대상업무에 「야간작업」이 추가되어 연차적으로 시행됨
  - (시행일) 2014년 1월 1일(300인이상사업장) → 2015년 1월 1일(50~299인사업장) → 2016년 1월 1일(50인 미만 사업장)
  - (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

※ 최신 공식통계 기준임(전년도 건강진단 결과는 당해 12월 말 확정)

### 근로자 건강진단 실시 현황

| 구 분 | 사업장 [개소, 구성비(%)] | | | 근로자 [명, 구성비(%)] | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2020년 | 2019년 | 증감 | 2020년 | 2019년 | 증감 |
| 전 체 | 98,617 | 102,192 | ▽3,575 | 2,213,193 | 2,301,148 | ▽87,955 |
| | (100) | (100) | | (100) | (100) | |
| 특수 건강진단 | 98,614 | 102,190 | ▽3,576 | 2,212,769 | 2,301,002 | ▽88,233 |
| | (99.99) | (99.99) | | (99.98) | (99.99) | |
| 야간작업 | 42,212 | 43,664 | ▽1,452 | 1,112,045 | 1,147,622 | ▽35,577 |
| 임시 건강진단 | 3 | 2 | 1 | 424 | 146 | 278 |
| | (0.01) | (0.01) | | (0.02) | (0.01) | |

### 특수건강진단 직업병 요관찰자 및 유소견자 질병 종류

| 구 분 | | 전 체 | 진폐증 등 | 소음성 난청 | 유기화합물 중 독 | 산, 알칼리, 가스상물질 | 금속·중금속 중독 | | | 기타 질환 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | 소 계 | 납 | 기타 | |
| 직업병 (건, %) | 2020년 | 164,214 | 3,175 | 149,179 | 4,475 | 1,965 | 4,097 | 167 | 3,930 | 1,323 |
| | | (100) | (1.9) | (90.8) | (2.7) | (1.2) | (2.5) | (0.1) | (2.4) | (0.8) |
| | 2019년 | 171,426 | 5,832 | 150,629 | 4,262 | 1,492 | 7,214 | 263 | 6,951 | 1,997 |
| | | (100.) | (3.4) | (87.9) | (2.5) | (0.9) | (4.2) | (0.2) | (4.1) | (1.2) |
| | 증감 | ▽7,212 | ▽2,657 | ▽1,450 | 213 | 473 | ▽3,117 | ▽96 | ▽3,021 | ▽674 |

※ 기타질환: 진동, 이상기압, 유해광선 등에 의한 건강장해

### 특수건강진단의 사후관리 조치 현황

| 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, %) | 2020년 | 164,214 | 7,809 | 462 | 119,872 | 31,912 | 770 | 30 | 976 | 28 | 2,355 |
| | | (100.0) | (4.8) | (0.3) | (73.0) | (19.4) | (0.5) | (0.0) | (0.6) | (0.0) | (1.4) |
| | 2019년 | 171,426 | 9,942 | 739 | 123,376 | 32,878 | 782 | 172 | 1,454 | 19 | 2,064 |
| | | (100.0) | (5.8) | (0.4) | (72.0) | (19.2) | (0.5) | (0.1) | (0.8) | (0.01) | (1.2) |
| | 증감 | ▽7,212 | ▽2,133 | ▽277 | ▽3,504 | ▽966 | ▽12 | ▽142 | ▽478 | 9 | 291 |

### 특수건강진단 일반질병 요관찰자 및 유소견자 질병 종류

| 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 (건, %) | 2020년 | 615,044 | 277,859 | 28,627 | 126,362 | 38,364 | 35,411 | 63,442 | 44,979 |
| | | (100.0) | (45.2) | (4.7) | (20.5) | (6.2) | (5.8) | (10.3) | (7.3) |
| | 2019년 | 665,442 | 340,117 | 27,367 | 118,966 | 39,267 | 32,422 | 61,056 | 46,247 |
| | | (100.0) | (51.1) | (4.1) | (17.9) | (5.9) | (4.9) | (9.2) | (6.9) |
| | 증감 | ▽50,398 | ▽62,258 | 1,260 | 7,396 | ▽903 | 2,989 | 2,386 | ▽1,268 |

(1) 혈액조혈기질환: 양성신생물 및 혈액질환과 면역장해
(2) 신경감각기질환: 눈, 눈 부속기, 귀 및 유양돌기의 질환, 정신 및 행동장해, 신경계의 질환
(3) 내분비질환 등: 내분비, 영양 및 대사산물
(4) 기타질환: 피부 및 피하조직의 질환, 근골격계 및 결합조직의 질환, 비뇨생식기계의 질환, 기타 증상 징후와 임상검사의 이상소견 등 다수
※ 1명의 유소견자가 2가지 이상 질병 판정을 받은 경우 각 판정별로 합산하였음

# 11 진폐건강진단 및 진폐위로금 지급현황

### 진폐관리구분판정 현황

- 흉부-×선 사진과 심폐기능 검사결과 등을 참고하여 진폐심사회의에서 진폐병형, 심폐기능 장해, 합병증 등을 고려하여 판정
- 진폐예방법에 의한 진폐관리구분판정 대상인 재직 진폐증자는 급격히 감소 중임

(단위: 명)

| 구분 / 구별 | 판정 건수 | 판정 결정자 | 진폐증 | | | | | 기타 | | | | 재검 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 합계 | 1종 | 2종 | 3종 | 4종 | 요양 | 판정 불능 | 의증 | 정상 | |
| '08년 | 7,465 | 7,282 | 4,303 | 2,410 | 985 | 792 | 116 | 37 | 83 | 525 | 2,334 | 183 |
| '09년 | 7,752 | 7,519 | 4,056 | 2,245 | 930 | 768 | 113 | 26 | 87 | 610 | 2,740 | 233 |
| '10년 | 5,960 | 5,746 | 2,976 | 1,704 | 671 | 536 | 65 | 29 | 63 | 547 | 2,131 | 214 |
| '11년 | 599 | 595 | 254 | 151 | 51 | 38 | 14 | 9 | 2 | 76 | 254 | 4 |
| '12년 | 54 | 53 | 16 | 12 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 11 | 26 | 1 |
| '13년 | 55 | 55 | 10 | 8 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 12 | 32 | 0 |
| '14년 | 65 | 64 | 14 | 10 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 | 42 | 1 |
| '15년 | 69 | 69 | 17 | 14 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 7 | 45 | 0 |
| '16년 | 74 | 74 | 14 | 13 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 52 | 0 |
| '17년 | 75 | 75 | 15 | 13 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 | 52 | 0 |
| '18년 | 96 | 96 | 20 | 16 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 | 68 | 0 |
| '19년 | 57 | 57 | 10 | 9 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 44 | 0 |
| '20년 | 21 | 21 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 18 | 0 |
| '21년 | 17 | 17 | 7 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 |

* 진폐관리구분판정은 이직자에게는 의미가 없고, 작업전환조치 등을 위해 재직자에게만 필요하므로 2010년 5월 20일 진폐예방법 개정 시 대상자를 재직자로 한정

### 진폐위로금 지급현황

- 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 장해위로금과 유족위로금을 통합 지급(215일분~1,040일분)
- 작업전환수당: 진폐로 인해 작업전환되는 근로자(평균임금의 35~70일분)

| 연도별 | | 계 | 장해 위로금 | 유족 위로금 | 진폐재해 위로금 | 작업전환수당 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| '09년 | 인원 | 1,532 | 904 | 628 | - | - |
| | 금액 | 45,351 | 12,900 | 32,451 | - | - |
| '10년 | 인원 | 1,266 | 709 | 557 | - | - |
| | 금액 | 40,266 | 10,141 | 30,125 | - | - |
| '11년 | 인원 | 1,468 | 519 | 510 | 438 | 1 |
| | 금액 | 48,229 | 9,668 | 27,504 | 11,053 | 4 |
| '12년 | 인원 | 1,069 | 248 | 396 | 425 | - |
| | 금액 | 38,595 | 5,140 | 22,631 | 10,824 | - |
| '13년 | 인원 | 1,151 | 290 | 439 | 422 | - |
| | 금액 | 42,992 | 6,010 | 25,110 | 11,872 | - |
| '14년 | 인원 | 1,599 | 491 | 521 | 587 | - |
| | 금액 | 58,427 | 11,777 | 28,826 | 17,824 | - |
| '15년 | 인원 | 1,594 | 556 | 483 | 555 | - |
| | 금액 | 58,751 | 13,738 | 28,942 | 16,071 | - |
| '16년 | 인원 | 1,814 | 602 | 563 | 649 | - |
| | 금액 | 67,802 | 15,261 | 33,928 | 18,613 | - |
| '17년 | 인원 | 1,962 | 539 | 769 | 654 | - |
| | 금액 | 72,272 | 11,860 | 42,097 | 18,315 | - |
| '18년 | 인원 | 2,791 | 1,594 | 650 | 547 | - |
| | 금액 | 78,244 | 30,562 | 34,531 | 13,151 | - |
| '19년 | 인원 | 4,607 | 669 | 3,255 | 683 | - |
| | 금액 | 107,371 | 17,792 | 51,902 | 37,677 | - |
| '20년 | 인원 | 2,827 | 1,605 | 631 | 591 | - |
| | 금액 | 86,642 | 34,371 | 33,890 | 18,381 | - |
| '21년 | 인원 | 2,489 | 1,377 | 554 | 558 | - |
| | 금액 | 76,256 | 29,082 | 29,838 | 17,336 | - |

MEMO

# 부록

Ⅰ. 행정조직

Ⅱ. 2021년도 제·개정 법령 주요내용

Ⅲ. 2021년도 예산

Ⅳ. 고용노동통계 일람표

Ⅴ. 주요 웹사이트

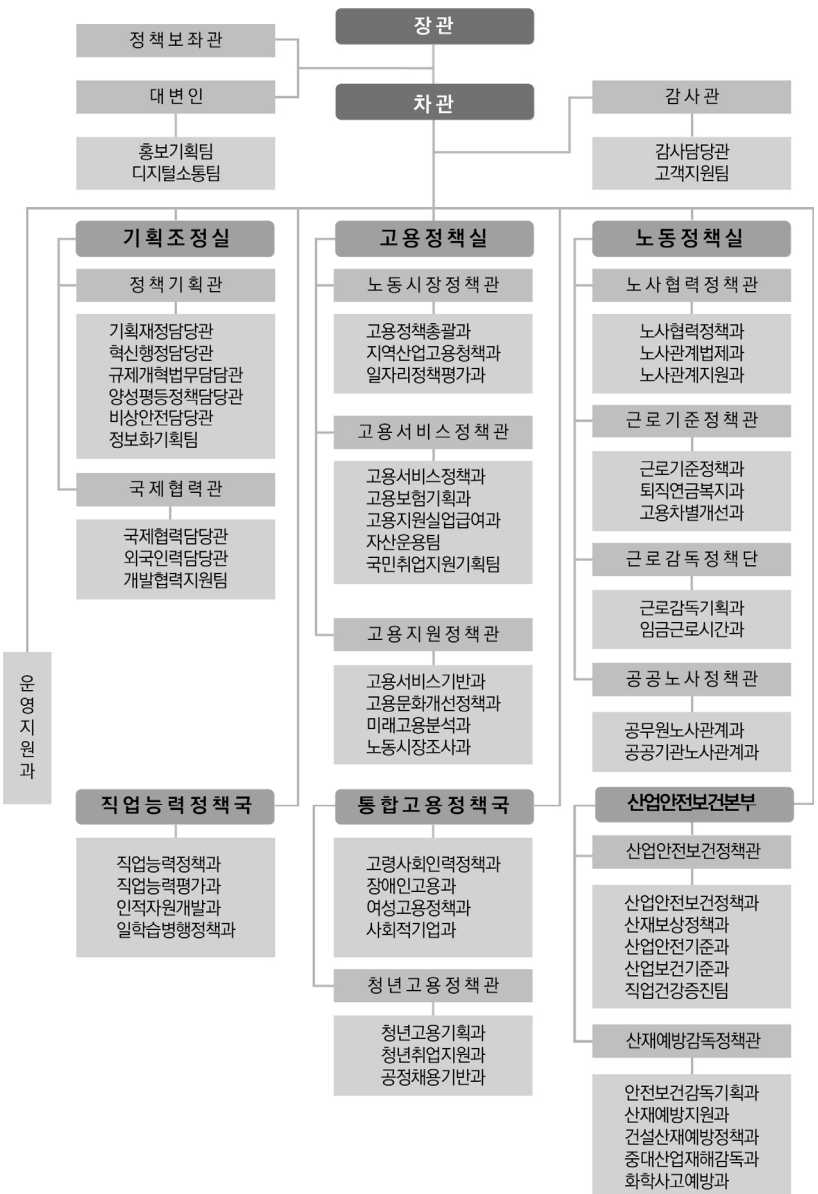
Ⅵ. 2021년도 주요 고용노동 일지



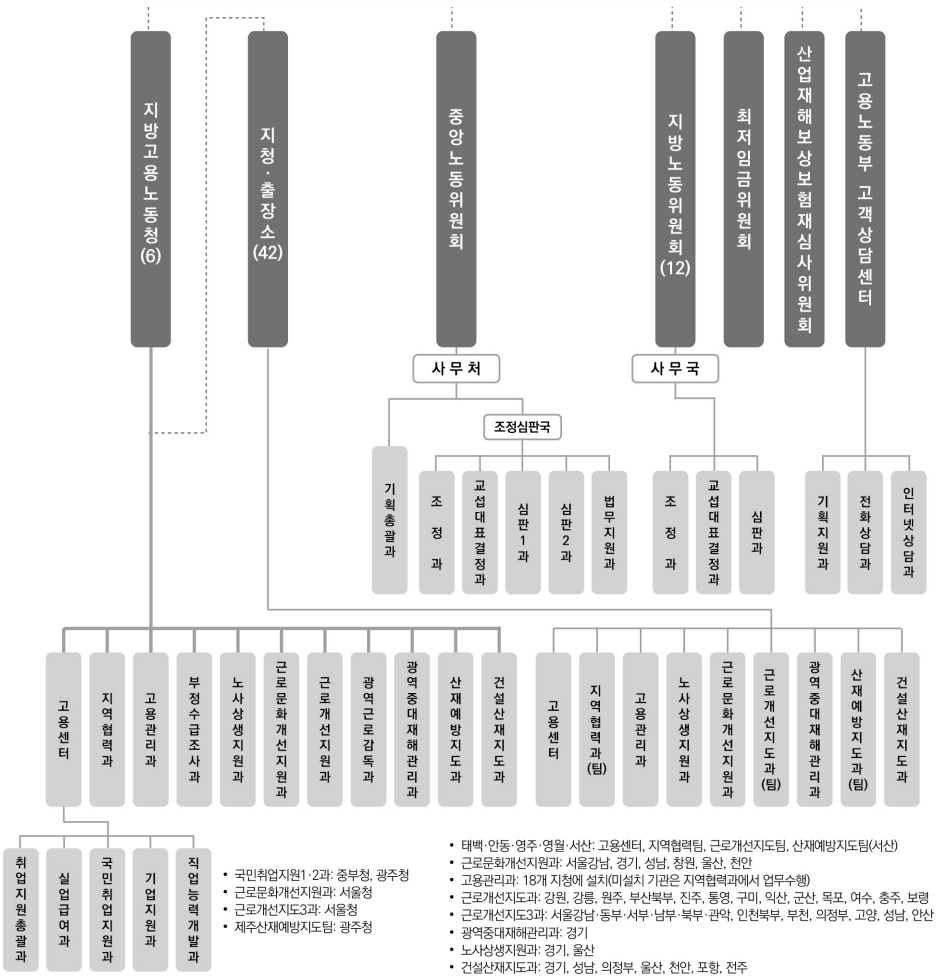
# I 행정조직

## ① 조직도

**본부:** 3실 1본부 2국 14관 49과 8팀

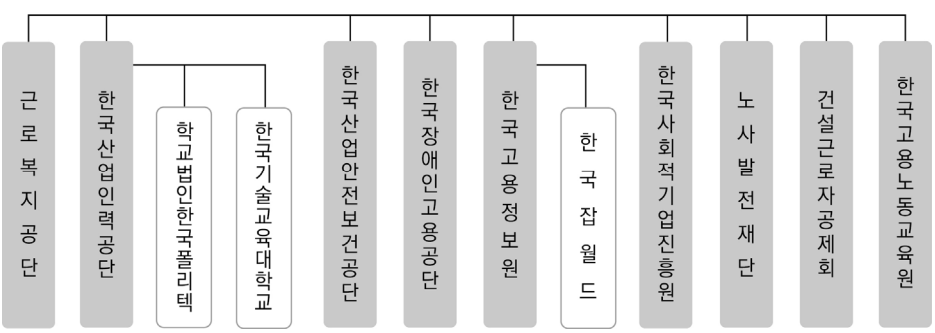


**소속기관:** 48개 지방고용노동관서, 15개 위원회, 1개 고객상담센터(책임운영기관)




## 산하 공공기관

- 조직: 준정부기관 5개, 기타 공공기관 7개



## 2 정원

(단위: 명)

| 기관별 / 직급별 | 계 | 본 부 | 지방고용노동관서 | 노 동 위원회 | 최저임금 위 원 회 | 산재재심사 위 원 회 | 고객상담 센 터 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 총 계 | 8,682 | 656 | 7,543 | 385 | 10 | 28 | 60 |
| 정무직 | 3 | 2 | - | 1 | - | - | - |
| 별정직 | 4 | 4 | - | - | - | - | - |
| 일반직 소계 | 8,675 | 650 | 7,543 | 384 | 10 | 28 | 60 |
| 고위공무원 | 50 | 21 | 6 | 21 | 1 | 1 | - |
| 3 · 4급 | 17 | 9 | 7 | 1 | - | - | - |
| 4급 | 87 | 40 | 35 | 11 | - | 1 | - |
| 4 · 5급 | 85 | 24 | 56 | 3 | 1 | - | 1 |
| 5급 | 654 | 259 | 335 | 54 | - | 3 | 3 |
| 6급 | 1,680 | 137 | 1,370 | 145 | 4 | 11 | 13 |
| 7급 | 2,524 | 133 | 2,249 | 92 | 2 | 11 | 37 |
| 8급 | 1,694 | 9 | 1,654 | 26 | 1 | - | 4 |
| 9급 | 1,872 | 13 | 1,825 | 30 | 1 | 1 | 2 |
| 연구관(사) | 9 | 2 | 6 | 1 | - | - | - |
| 전문경력관 | 3 | 3 | - | - | - | - | - |

## 3 소관 법령

| 합 계 | 법 률 | 대통령령 | 부 령 |
|---|---|---|---|
| 138 | 49 | 48 | 41 |

※ 공동법률 · 대통령령 · 부령을 포함한 통계임

| 실 국 명 | 법 률 | 대통령령 | 부 령 |
|---|---|---|---|
| 고용정책실 (16개 법률) | 고용정책 기본법 ('21.8.17.) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | 같은 법 시행규칙 ('22.2.24.) |
| | 자유무역협정 체결에 따른 무역조정지원에 관한 법률('21.4.20.) | 같은 법 시행령 ('21.10.21.) | 같은 법 시행규칙 ('22.1.21.) |
| | 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 ('21.8.17.) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | 같은 법 시행규칙 ('20.11.26.) |
| | 직업안정법('21.8.17) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | 같은 법 시행규칙 ('22.2.17.) |
| | 고용보험법('21.8.17.) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | 같은 법 시행규칙 ('22.2.17.) |
| | 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률('21.8.17.) | 같은 법 시행령 ('21.12.31.) | 같은 법 시행규칙 ('21.12.31.) |
| | 고용보험·산업재해보상보험의 보험관계 성립신고 등의 촉진을 위한 별조치법('09.1.17.) | - | - |
| | 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 ('21.7.27.) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | 같은 법 시행규칙 ('22.2.17.) |
| | 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률('21.8.17.) | - | - |
| | 고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률('21.8.17.) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | 같은 법 시행규칙 ('22.2.17.) |
| | 장애인고용촉진 및 직업재활법('22.1.11.) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | 같은 법 시행규칙 ('22.2.17.) |
| | 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 ('21.5.18.) | 같은 법 시행령 ('21.11.19.) | 같은 법 시행규칙 ('22.6.3.) |
| | 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 ('19.11.26.) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | 같은 법 시행규칙 ('19.8.28.) |
| | 사회적기업 육성법('12.2.1.) | 같은 법 시행령 ('18.11.20.) | 같은 법 시행규칙 ('19.12.20.) |
| | 청년고용촉진 특별법('21.12.21.) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | - |
| | 채용절차의 공정화에 관한 법률('20.5.26.) | 같은 법 시행령 ('19.7.9.) | 같은 법 시행규칙 ('14.12.31.) |
| | - | 일자리위원회의 설치 및 운영에 관한 규정 ('22.2.17.) | - |

| 실 국 명 | 법 률 | 대통령령 | 부 령 |
|---|---|---|---|
| 직업능력 정책국 (7개 법률) | 국민 평생 직업능력 개발법('22.1.11.) | 같은 법 시행령 ('22.1.18.) | 같은 법 시행규칙 ('22.1.18.) |
| | 국가기술자격법('21.8.17.) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | 같은 법 시행규칙 ('22.2.17.) |
| | 숙련기술장려법('20.3.31.) | 같은 법 시행령 ('21.3.30.) | 같은 법 시행규칙 ('21.4.1.) |
| | 한국산업인력공단법('21.8.17.) | 같은 법 시행령 ('21.12.21.) | - |
| | 직업교육훈련 촉진법('21.8.17.) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | - |
| | 자격기본법('21.8.17.) | 같은 법 시행령 ('22.3.8.) | 같은 법 시행규칙 ('21.3.16.) |
| | 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 ('21.8.17.) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | 같은 법 시행규칙 ('20.8.28.) |
| 노동정책실 (19개 법률) | 노동조합 및 노동관계조정법('21.1.5.) | 같은 법 시행령 ('21.6.29.) | 같은 법 시행규칙 ('21.7.6.) |
| | 노동위원회법('21.5.18.) | 같은 법 시행령 ('20.3.3.) | 같은 법 시행규칙 ('15.7.20.) |
| | 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률('19.4.16.) | 같은 법 시행령 ('18.4.17.) | 같은 법 시행규칙 ('19.12.23.) |
| | 근로자의날 제정에 관한 법률('16.1.27.) | - | - |
| | 노사관계 발전 지원에 관한 법률('16.1.27.) | 같은 법 시행령 ('19.7.2.) | - |
| | 경제사회노동위원회법('21.1.5.) | 같은 법 시행령 ('18.9.11.) | - |
| | 한국고용노동교육원법('20.3.31.) | 같은 법 시행령 ('20.9.22.) | - |
| | 근로기준법('21.5.18.) | 같은 법 시행령 ('21.11.19.) | 같은 법 시행규칙 ('21.11.19.) |
| | - | 근로감독관규정 ('10.10.27.) | 근로감독관증규칙 ('16.6.16.) |
| | 최저임금법('20.5.26.) | 같은 법 시행령 ('18.12.31.) | 같은 법 시행규칙 ('18.12.31) |
| | 공인노무사법('20.1.29.) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | 같은 법 시행규칙 ('21.10.14.) |
| | 근로자퇴직급여 보장법('22.1.11.) | 같은 법 시행령 ('20.11.3.) | 같은 법 시행규칙 ('22.1.28.) |
| | 근로복지기본법('21.8.17.) | 같은 법 시행령 ('22.2.17.) | 같은 법 시행규칙 ('21.6.9.) |
| | 임금채권보장법('21.4.13.) | 같은 법 시행령 ('21.10.14.) | 같은 법 시행규칙 ('21.10.14.) |

| 실 국 명 | 법 률 | 대통령령 | 부 령 |
|---|---|---|---|
| 노동정책실 (19개 법률) | 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률('21.5.18.) | 같은 법 시행령 ('21.4.6.) | 같은 법 시행규칙 ('07.6.29.) |
| | 파견근로자보호 등에 관한 법률('20.12.8.) | 같은 법 시행령 ('19.12.24.) | 같은 법 시행규칙 ('19.12.16.) |
| | 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률('21.5.18.) | | |
| | 공휴일에 관한 법률('21.7.7.) | | |
| | 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률('21.1.5.) | 같은 법 시행령 ('13.12.16.) | 같은 법 시행규칙 ('12.12.27.) |
| | 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률('21.1.5.) | 같은 법 시행령 ('20.8.11.) | 같은 법 시행규칙 ('12.12.27.) |
| 산재예방 보상정책국 (5개 법률) | 산업안전보건법('21.8.17.) | 같은 법 시행령 ('22.3.8.) | 같은 법 시행규칙 ('21.11.19.) |
| | - | - | 산업안전보건기준에 관한 규칙('21.11.19.) |
| | - | - | 유해 · 위험작업의 취업 제한에 관한 규칙 ('22.2.17.) |
| | 중대재해 처벌 등에 관한 법률 ('21.1.26.) | 중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령 ('21.10.5.) | - |
| | 산업재해보상보험법 ('22.1.11.) | 같은 법 시행령 ('22.3.15.) | 같은 법 시행규칙 ('22.2.17.) |
| | 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 ('19.1.15.) | 같은 법 시행령 ('19.7.2.) | 같은 법 시행규칙 ('19.12.26.) |
| | 한국산업안전보건공단법 ('16.12.27.) | 같은 법 시행령 ('21.12.21.) | - |
| 기획조정실 (2개 법률) | 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 ('21.4.13.) | 같은 법 시행령 ('21.10.14.) | 같은 법 시행규칙 ('22.3.15.) |
| | - | 고용노동부와 그 소속기관 직제 ('22.2.22.) | 고용노동부와 그 소속 기관 직제 시행규칙 ('22.2.22.) |
| | - | - | 고용노동부 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙 ('17.4.19.) |
| | - | - | 고용노동부 소관 비상대비자원 관리법 시행규칙 ('17.6.26.) |
| | 파독 광부·간호사·간호조무사에 대한 지원 및 기념사업에 관한 법률 ('20.6.9.) | 같은 법 시행령 ('21.5.18.) | |

# Ⅱ 2021년도 제·개정 법령 주요내용

## 1 고용정책 기본법

| 법령명: 고용정책 기본법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.5.18. | 시행연월일: 2021.5.18. |
| 법령번호: - | 담당과: 고용정책총괄과 |

**주요내용**

- 한국잡월드 직업교육프로그램 대상을 '청소년'에서 '청소년 및 청년'으로 확대하여 「청년기본법」의 취지 반영
- 사업주의 대량 고용변동 신고 관련 사항을 고용노동부령으로 정하도록 법률에 위임근거 마련

| 법령명: 고용정책 기본법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.8.17. | 시행연월일: 2022.2.18. |
| 법령번호: 대통령령 제31188호 | 담당과: 고용정책총괄과 |

**주요내용**

- 그간 고시로 규정해온 고용위기지역 및 특별고용지원업종의 지정 및 지정해제 근거를 법률에 명확히 규정 (제32조 제2항~제5항 신설)
  - 제1항에 해당하는 업종 중에서 급격한 고용감소 등으로 특별한 지원이 필요하다고 인정되는 업종에 속하는 사업주나 사업주단체·근로자단체 또는 그 단체의 연합체 등은 해당 업종을 특별고용지원업종으로 지정하여 줄 것을 고용노동부장관에게 신청할 수 있음(제32조제2항).
  - 제1항에 해당하는 지역 중에서 급격한 고용감소 등으로 특별한 지원이 필요하다고 인정되는 지역의 지방자치단체의 장은 해당 지역을 고용위기지역으로 지정하여 줄 것을 고용노동부장관에게 신청할 수 있음(제32조제3항).
  - 고용노동부장관은 제2항 및 제3항에 따른 신청을 받은 경우 정책심의회의 심의를 거쳐 해당 업종 또는 지역을 기간을 정하여 특별고용지원업종 또는 고용위기지역으로 지정할 수 있음(제32조제34항).
  - 고용노동부장관은 제4항에 따른 지정기간 중이더라도 고용사정이 호전되는 등 특별한 지원의 필요성이 없어진 때에는 정책심의회의 심의를 거쳐 그 지정을 해제할 수 있음(제32조제35항).

## 2 자유무역협정 체결에 따른 무역조정 지원에 관한 법령

| 법령명: 자유무역협정 체결에 따른 무역조정 지원에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.10.19. | 시행연월일: 2022.4.20. |
| 법령번호: - | 담당과: 고용정책총괄과 |

**주요내용**

- 법률 제명을 「자유무역협정 체결에 따른 무역조정 지원에 관한 법률」에서 「무역조정 지원 등에 관한 법률」로 변경
  - 지원대상이 FTA 피해기업으로 한정되어 있는 현행 무역조정지원제도를 확대·개편하여, 급격한 통상환경 변화의 충격으로 위기를 겪고 있는 국내 기업과 근로자를 폭넓게 지원하도록 제도적 안전망 구축

- 통상피해지원기업 지정 및 통상피해지원근로자 지정 제도의 도입
  - FTA 피해만을 규정하고 있는 현행 무역조정지원제도를 보완하여 국제적 공급망 붕괴 등 통상환경의 급격한 변화 등으로 인해 피해를 입은 기업과 근로자에 대하여서도 그 피해를 최소화하거나 그 피해를 극복할 수 있도록 지원하는 규정 신설( 제14조 및 제15조 신설)

- 통상피해지원 전담기관의 지정
  - 통상피해지원기업이나 통상피해지원근로자에 대한 지원업무를 효율적으로 시행하기 위하여 산업통상자원부장관 또는 고용노동부장관이 전담기관을 지정할 수 있도록 함(제16조의2 신설).

## 3 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법령

| 법령명: 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.5.18. | 시행연월일: 2021.5.27. |
| 법령번호: 대통령령 제31692호 | 담당과: 지역산업고용정책과 |

**주요내용**

- 건설근로자 기능등급제 시행에 따라 구분·관리 대상이 되는 건설근로자의 범위 및 통합 직종, 등급의 산정기준, 등급 구분 등 세부기준 규정
- 건설근로자 기능등급제 시행과 관련한 자료 요청 대상 기관, 업무 위탁 및 고유식별정보 처리 근거 등 규정

# 4 고용보험법령

| 법령명: 고용보험법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.5. | 시행연월일: 2021.7.1. / 2022.1.1 |
| 법령번호: 법률 제17859호 | 담당과: 고용보험기획과 |

**주요내용**

- 고용노동부장관은 기간제근로자 또는 파견근로자가 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급하도록 함(제76조의2 신설).
- 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 노무제공계약을 체결한 사람 중 일정한 직종에 종사하는 노무제공자를 고용보험 적용 대상으로 편입하되, 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우 등에는 고용보험 적용 대상에서 제외함(제77조의6 신설).
- 고용노동부장관은 노무제공자에 관한 보험사무의 효율적 처리를 위하여 노무제공플랫폼사업자에게 해당 노무제공플랫폼의 이용 및 보험관계의 확인에 필요한 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있도록 함(제77조의7 신설).
- 노무제공자가 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간이 통산하여 12개월 이상이고, 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 등의 요건을 모두 갖춘 경우에는 구직급여를 지급하도록 함(제77조의8 신설).
- 고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등을 지급하도록 함(제77조의9 신설).

| 법령명: 고용보험법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.6.8 | 시행연월일: 2021.7.1. |
| 법령번호: 대통령령 제31748호 | 담당과: 고용보험기획과 |

**주요내용**

- 고용보험 적용 대상 노무제공자의 범위(제104조의11제1항 및 제2항 신설)
  1) 고용보험이 적용되는 노무제공자를 「보험업법」에 따라 등록한 보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 집화(集貨) 또는 배송 업무를 하는 택배원, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 방문판매원, 대여 제품 방문점검원, 방과후학교 강사 등 12개 직종에 종사하는 노무제공자로 정함.
  2) 고용보험이 적용되는 노무제공자의 소득 기준을 노무제공자가 사업주와 체결한 노무제공계약에 따라 발생한 월보수액이 80만 원 이상이거나, 노무제공자가 둘 이상의 노무제공계약을 체결한 경우로서 같은 기간에 해당하는 노무제공계약의 월보수액을 합산하여 그 합계액이 80만원 이상인 경우로 정함.
- 노무제공자의 피보험자격 이중 취득(제104조의12제4항 신설)

  노무제공자가 둘 이상의 노무제공계약을 동시에 체결하거나 노무제공계약과 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득하도록 하는 등 노무제공자의 피보험자격 이중 취득에 관한 사항을 정함.
- 노무제공자인 피보험자의 구직급여 수급요건(제104조의14제1항 및 제4항 신설)
  1) 소득감소를 이유로 이직한 노무제공자에게 구직급여를 지급할 수 있는 요건을 이직한 달의 직전 3개월 동안에 소득이 전년도 같은 기간의 소득보다 100분의 30 이상 감소한 경우 등으로 정함.
  2) 노무제공자의 구직급여일액의 상한액을 6만 6천 원으로 정함.
- 노무제공자인 피보험자의 출산전후급여 등의 지급요건(제104의15제1항 신설)

  노무제공자인 피보험자의 출산전후급여 등의 지급요건은 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상이고, 출산전후급여 등의 지급기간에 노무제공을 하지 않았으며, 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 출산전후급여 등을 신청한 경우로 정함.

| 법령명: 고용보험법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.12.31. | 시행연월일: 2022.1.1. |
| 법령번호: 대통령령 제32301호 | 담당과: 고용보험기획과 |

**주요내용**

- 고령자 고용지원금 지원 근거 마련(제28조의5 신설)

  고령인구의 고용안정과 신규 고용창출을 지원하기 위하여 고용노동부장관으로 하여금 60세 이상인 근로자를 고용노동부령으로 정하는 기준 이상으로 고용하는 사업주에게 그 고용에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있도록 함.

- 육아휴직 급여의 지원 금액 인상(제95조제1항)

  현재 육아휴직 급여는 육아휴직 기간에 따라 차등하여 육아휴직 시작일부터 3개월까지는 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을, 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지는 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액을 지급하고 있으나, 앞으로는 전체 육아휴직 기간 동안 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 지급하도록 하여 육아휴직에 대한 소득 지원을 강화함.

- 출생 후 12개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직 급여 등에 관한 특례(제95조의3 신설)

  1) 부모의 양육이 절실한 생후 12개월 이내의 영아기에 부모 모두가 육아휴직을 사용할 수 있도록 촉진하기 위하여 같은 자녀에 대하여 자녀의 출생 후 12개월이 될 때까지 피보험자인 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우 그에 대한 최초 3개월의 육아휴직 급여는 각 피보험자의 월 통상임금에 해당하는 금액을 지급하도록 함.

  2) 현재 「한부모가족지원법」에 따른 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직을 하는 경우 7개월째부터 종료일까지의 육아휴직 급여는 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액을 지급하고 있으나, 앞으로는 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 지급하도록 하도록 하여 한부모가족의 육아휴직에 대한 소득 지원을 강화함.

- 고용보험 적용 대상 노무제공자의 범위 확대(제104조의11제1항제12호 및 제13호 신설)

  고용보험이 적용되는 노무제공자의 범위에 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 택배원과 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람을 추가하여 노무제공자에 대한 고용보험 적용을 확대함.

- 노무제공플랫폼사업자의 노무제공자 피보험자격 취득 신고 등(제104조의13 신설)

  1) 노무제공플랫폼사업자는 노무제공자에 대한 피보험자격 취득·상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 신고하도록 하는 등 노무제공자 피보험자격 취득 및 상실 신고에 관한 사항을 정함.

  2) 고용노동부장관은 노무제공플랫폼사업자에게 노무제공사업 사업주의 이름 및 사업자등록번호 등 노무제공사업 사업주의 보험관계에 관한 사항과 노무제공자의 이름·직종, 노무제공계약의 시작일 또는 종료일 등 노무제공자의 피보험자격에 관한 사항이 포함된 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있도록 함.

- 과태료 부과기준 마련(별표 3 제2호라목 및 마목 신설)

  노무제공플랫폼사업자가 노무제공플랫폼의 이용 및 보험관계의 확인에 필요한 자료 또는 정보의 제공 요청에 따르지 않은 경우에 대한 과태료 부과금액을 1차 위반 시 100만 원, 2차 위반 시 200만 원, 3차 이상 위반 시 00만 원으로 각각 정하는 등 과태료 부과기준을 마련함.

| 법령명: 고용보험법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.7.1. | 시행연월일: 2021.7.1. |
| 법령번호: 고용노동부령 제322호 | 담당과: 고용보험기획과 |

**주요내용**

- 노무제공자인 피보험자의 피보험자격의 취득·상실신고(제125조의9 신설)
  사업주는 노무제공자의 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 사항을 신고하는 경우에는 고용보험 피보험자격취득 신고서 또는 고용보험 피보험자격상실 신고서를 근로복지공단에 제출하도록 하고, 노무제공자가 그 취득 또는 상실에 관한 사항을 직접 신고하는 경우에는 고용보험 피보험자격 신고서에 따르도록 함.
- 노무제공자인 피보험자에 대한 구직급여의 지급 결정 등(제125조의10 신설)
  노무제공자인 피보험자에 대한 구직급여 지급 결정의 통지, 수급자격 인정 신청, 수급자격증, 실업인정의 신청 등은 근로자의 구직급여에 관한 사항을 준용하여 처리하도록 함.
- 노무제공자인 피보험자의 출산전후급여 등의 신청·지급(제125조의11 신설)
  출산전후급여 등을 지급받으려는 노무제공자인 피보험자는 노무제공자 출산전후급여등 신청서와 노무 미제공 사실 확인서에 출산증명서, 유산 또는 사산했음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 등의 서류를 첨부하여 관할 직업안정기관의 장에게 제출하도록 하고, 그 지급 신청은 출산전후급여 등의 지급기간에 대하여 30일 단위로 신청하는 것을 원칙으로 함.

| 법령명: 고용보험법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 22021.11.28. | 시행연월일: 2021.11.19. |
| 법령번호: 고용노동부령 제334호 | 담당과: 고용보험기획과 |

**주요내용**

- 임신 중인 여성과 18세 미만인 자의 사용이 금지되는 직종의 범위를 임신 중인 여성과 18세 미만인 자의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 그 구체적인 업무 범위를 고용노동부령으로 정하도록 하는 내용으로 「근로기준법 시행령」이 개정(대통령령 제32130호, 2021. 11. 19. 공포·시행)됨에 따라 임신 중인 여성의 사용 금지 직종을 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따른 터널작업 등으로 정하고, 18세 미만인 자의 사용이 금지되는 직종을 같은 규칙에 따른 고압작업 및 잠수작업으로 정하는 등 그 구체적인 범위를 정하려는 것임.

| 법령명: 고용보험법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.12.31. | 시행연월일: 2022.1.1. |
| 법령번호: 고용노동부령 제340호 | 담당과: 고용보험기획과 |

**주요내용**

- 노무제공플랫폼사업자에게 노무제공자에 대한 고용보험 피보험자격 취득 등을 신고하도록 하는 등의 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제17859호, 2021. 1. 5. 공포, 2022. 1. 1. 시행)됨에 따라, 노무제공플랫폼사업자의 노무제공자에 대한 고용보험 피보험자격의 취득·상실절차를 정하는 한편, 같은 자녀에 대해 자녀의 출생 후 12개월이 될 때까지 육아휴직을 한 피보험자가 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우에는 육아휴직급여 신청서에 신청인이 아닌 부모가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명 자료 사본을 첨부하여 관할 직업안정기관의 장에게 제출하도록 하는 등 법령에서 위임된 사항과 그 시행을 위하여 필요한 사항을 정함.

## 5 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법령

| 법령명: 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.5. | 시행연월일: 2021.7.1. |
| 법령번호: 법률 제17858호 | 담당과: 고용보험기획과, 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 실업의 위험에 노출되어 있는 특수형태근로종사자 등 노무제공자의 생활 안정과 조기 재취업 기회를 확대하기 위하여 「고용보험법」을 개정하여 일정한 직종에 종사하는 노무제공자에 대하여 고용보험의 피보험자격 및 구직급여 등에 관한 규정을 적용하는 것에 맞추어 그 보험관계의 성립·소멸, 고용보험료의 산정과 부과·징수 등에 관한 사항 및 노무제공플랫폼사업자의 신고와 노무제공과 관련된 보험업무의 대행에 관한 사항 등을 정하는 것임.

| 법령명: 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.26. | 시행연월일: 2021.1.26. |
| 법령번호: 법률 제17909호 | 담당과: 고용보험기획과, 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 연체금 인하를 통해 가입자의 납부부담을 경감하기 위하여 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 등의 연체금 비율 및 상한을 최근 관련 법률 개정을 통해 인하된 국민연금 및 국민건강보험의 보험료 등의 연체금 비율 및 상한과 동일한 수준으로 낮추는 한편, 일반 국민이 쉽게 읽고 이해할 수 있도록 법률 용어 등을 개선하려는 것임.

| 법령명: 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2022.1.1. | 시행연월일: 2021.4.13. |
| 법령번호: 법률 제18036호 | 담당과: 고용보험기획과, 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 현행 산재보험료 산정방식인 사업장별 개별실적요율은 해당 사업장 노동자에게 발생한 산업재해 실적만으로 산재보험료를 할인 또는 할증하고 있어, 소위 "위험의 외주화" 유발의 요인이 되고 있음.
  이에 도급·사용 사업장이 도급·파견 제한 의무를 위반하는 등 산업재해 발생에 책임이 있는 경우, 수급·파견 근로자에게 발생한 산업재해를 도급·사용 사업장의 개별실적요율에 반영하여 위험의 외주화를 방지하려는 것임.
  또한 기업의 산재예방 투자를 유인하고 대·중소기업 간 보험료 형평성을 제고하기 위하여, 개별실적요율 적용 사업 중 대통령령으로 정하는 사업이 최근 3년 동안 업무상 사고사망 수가 대통령령으로 정하는 기준에 해당하면 개별실적요율을 달리 적용할 수 있는 근거를 마련함.

| 법령명: 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.8.17. | 시행연월일: 2022.1.1. |
| 법령번호: 법률 제18422호 | 담당과: 고용보험기획과, 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 현재 고용·산재보험은 천재지변 등 고용노동부령으로 정하는 사유에 대하여는 고용·산재보험료(이하 "보험료"라 함) 납부기한을 연장해주고 있음.
  그런데, 특별고용지원업종, 고용위기지역 지정 등이 완료되면 납부가 유예된 보험료를 일시에 납부하여야 함에 따라, 사업의 정상화에 힘을 쏟고 있는 해당 사업주에게는 또 다른 부담으로 작용할 가능성이 있음.
  이에 납부기한을 연장하여 유예된 보험료가 그 기한이 만료되어 체납이 3회 이상 된 경우에는 해당 보험료를 분할납부할 수 있도록 근거를 마련함으로써 사업주의 보험료 부담을 완화하려는 것임.

| 법령명: 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.6.8. | 시행연월일: 2022.1.1. |
| 법령번호: 대통령령 제31749호 | 담당과: 고용보험기획과, 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 실업상태에 있는 노무제공자도 구직급여를 받을 수 있도록 「고용보험법」에 따른 고용보험을 적용하고, 이에 맞추어 고용보험료를 징수하는 등의 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정(법률 제17858호, 2021. 1. 5. 공포, 7. 1. 시행)됨에 따라, 노무제공자의 보수액, 월평균보수, 고용보험료율 등 고용보험료 징수에 필요한 사항 및 산업재해보상보험료의 경감 대상 직종 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

| 법령명: 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.12.31. | 시행연월일: 2022.1.1. |
| 법령번호: 대통령령 제32302호 | 담당과: 고용보험기획과, 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 노무제공플랫폼사업자의 노무제공사업과 관련된 고용보험업무의 수행에 관한 사항을 정하고, 도급인 등의 「산업안전보건법」에 따른 의무 위반으로 수급인 등의 근로자에게 업무상 재해가 발생한 경우 도급인 등의 개별실적요율에 이를 반영하도록 하며, 최근 3년 동안 업무상 사고로 인하여 사망한 사람의 수가 대통령령으로 정하는 기준 이상에 해당하는 사업에 대해서는 개별실적요율을 달리 적용할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정(법률 제17858호, 2021. 1. 5. 공포, 2022. 1. 1. 시행 및 법률 제18036호, 2021. 4. 13. 공포, 2022. 1. 1. 시행)됨에 따라, 도급인 등의 개별실적요율 산정, 업무상 사고로 사망한 사람 수에 따른 개별실적요율의 적용 기준 및 노무제공플랫폼사업자에 대한 자료 또는 정보의 제공 요청 범위 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

| 법령명: 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.6.9. | 시행연월일: 2021.6.9. |
| 법령번호: 고용노동부령 제320호 | 담당과: 고용보험기획과, 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내 친족으로서 일정한 요건을 갖춘 자는 산업재해보상보험에 가입할 수 있도록 하는 내용으로 「산업재해보상보험법」이 개정(법률 제17603호, 2020. 12. 8. 공포, 2021. 6. 9. 시행)됨에 따라, 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내 친족의 산재보험 가입신청·승인 등에 필요한 사항을 정하려는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

| 법령명: 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.7.1. | 시행연월일: 2021.7.1. |
| 법령번호: 고용노동부령 제323호 | 담당과: 고용보험기획과, 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 실업상태에 있는 노무제공자도 구직급여를 받을 수 있도록 「고용보험법」에 따른 고용보험을 적용하고, 이에 맞추어 고용보험료를 징수하는 등의 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정(법률 제17858호, 2021. 1. 5. 공포, 7. 1. 시행)됨에 따라, 보험관계의 성립·소멸신고, 보험관계의 변경신고, 고용보험료 추가 징수 및 고용보험료 지원 신청 등 노무제공자의 고용보험료 징수에 필요한 사항을 정하려는 것임.

| 법령명: 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.12.31. | 시행연월일: 2022.1.1. |
| 법령번호: 고용노동부령 제341호 | 담당과: 고용보험기획과, 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 노무제공플랫폼사업자로 하여금 노무제공플랫폼사업에 관한 사항을 신고하도록 하고, 학생연구자도 산재보험의 적용을 받을 수 있도록 하며, 경기변동 등으로 피해를 입은 사업주의 보험료 납부기한이 연장되었으나 그 연장된 납부기한이 지나 3회 이상 체납한 경우 그 보험료 등에 대해 납부기한의 분할 납부를 승인 신청할 수 있도록 하는 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정(법률 제17858호, 2021. 1. 5. 공포, 2022. 1. 1. 시행, 법률 제18036호, 2021. 4. 13. 공포, 2022. 1. 1. 시행 및 법률 제18422호, 2021. 8. 17. 공포, 2022. 1. 1. 시행)됨에 따라, 노무제공플랫폼사업자의 노무제공플랫폼사업에 관한 신고방법·절차, 학생연구자의 산재보험료 신고·납부 등의 방법, 체납된 보험료 등에 대한 분할 납부 승인 신청방법 등 법률에서 위임된 사항을 정하려는 것임.

# 6 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법령

| 법령명: 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.7.27. | 시행연월일: 2021.7.27. |
| 법령번호: 법률 제18368호 | 담당과: 국민취업지원기획팀 |

**주요내용**

- 근로능력과 구직의사가 있음에도 취업을 하지 못한 국민에게 취업지원서비스를 제공하고, 특히 저소득 가구의 구직자에 대해서는 구직촉진수당을 지급할 수 있도록 각 수급요건을 규정
- 직업훈련 등 취업지원 프로그램, 일자리 소개 등 구직활동지원 프로그램을 제공할 수 있도록 하는 등 취업지원서비스의 내용을 규정
- 구직촉진수당의 지급수준, 지급기간, 지급요건 등에 대해 규정
- 구직촉진수당등의 부정수급자에 대한 지급결정 취소, 반환명령, 추가징수 등 제재 수단 규정

| 법령명: 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.9.7. | 시행연월일: 2021.9.7. |
| 법령번호: 대통령령 제31975호 | 담당과: 국민취업지원기획팀 |

**주요내용**

- 취업지원서비스·구직촉진수당의 수급과 관련된 가구단위의 범위, 소득산정의 범위 및 세부적인 소득·재산·취업경험 요건의 기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함.

| 법령명: 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.11.22. | 시행연월일: 2021.11.22. |
| 법령번호: 고용노동부령 제338호 | 담당과: 국민취업지원기획팀 |

**주요내용**

- 취업한 기간의 산정 방법, 취업지원 신청 방법, 취업지원·구직활동지원의 프로그램의 구체적인 내용 등 법률 및 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함.

## 7 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법령

| 법령명: 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.6.15. | 시행연월일: 2022.6.16. |
| 법령번호: 법률 제18285호 | 담당과: 고용문화개선정책과 |

**주요내용**

- 가사근로자의 근로조건과 가사서비스 제공기관의 인증 등에 관한 사항을 정함으로써 가사서비스와 관련하여 양질의 일자리를 창출하고 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 도모하는 것을 목적으로 함.
- 가사서비스 제공기관을 운영하려는 자는 법인으로서 가사근로자를 유급 근로자로 고용하여 가사서비스를 제공하는 영업활동을 하며, 손해배상수단 및 고충처리 수단 등을 모두 갖추어 고용노동부장관에게 인증을 받아야 하며, 고용노동부장관은 인증한 사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 공개하도록 규정
- 가사서비스 제공기관은 인증 받은 사실과 제공하는 가사서비스의 종류 및 내용 등을 공개하도록 규정
- 가사서비스 제공기관은 가사서비스를 이용하려는 사람과 가사서비스의 종류, 제공일 및 시간, 휴게시간 등이 포함된 이용계약을 서면으로 체결하도록 규정
- 가사근로자의 최소근로시간은 1주일에 15시간 이상으로 보장하도록 규정

## 8 장애인고용촉진 및 직업재활법령

| 법령명: 장애인고용촉진 및 직업재활법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.7.20. | 시행연월일: 2022.1.1. 등 |
| 법령번호: 법률 제18308호 | 담당과: 장애인고용과 |

**주요내용**

- 사업주의 교육 실시 관련 자료 보관 의무 규정을 인식개선 교육 관련 모든 사업주의 의무임을 명확히 하고, 전자문서로도 보관하도록 규정함.
- 장애인 공무원에 대하여 근로지원인 서비스 및 작업 보조 공학기기 또는 장비 등에 대한 지원을 할 수 있도록 함.
- 국가 · 지방자치단체, 공공기관의 장애인 의무고용률을 현행 '3.4퍼센트'에서 2022년 1월 1일부터 2023년 12월 31일까지 '3.6퍼센트'로, 2024년 이후에는 '3.8퍼센트'로 상향함.
- 지방자치단체 등이 공공기관, 중소기업 등과 공동으로 장애인 표준사업장을 설립한 경우 장애인 표준사업장에 고용된 장애인 근로자를 지방자치단체 등의 장애인 의무고용인원으로 인정할 수 있는 근거를 마련함.

# 9 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법령

| 법령명: 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.5.18. | 시행연월일: 2021.5.18. 등 |
| 법령번호: 법률 제18178호 | 담당과: 여성고용정책과 |

**주요내용**

가. 고용에서의 차별을 개선하기 위하여 모집·채용 시 신체, 미혼 등의 조건을 제시하거나 요구할 수 없는 대상을 모든 근로자로 확대함(제7조).

나. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 할 수 있도록 하고, 임신으로 인한 휴직을 하는 경우에는 예외적으로 육아휴직 분할 사용에서 제외하도록 함(제19조제1항 및 제19조의4제1항).

다. 고용에서의 성차별 또는 직장 내 성희롱이 발생한 경우 노동위원회가 차별적 처우 등의 중지, 근로조건의 개선 등의 조치를 할 수 있도록 함(제26조부터 제29조의7까지 신설 등).

| 법령명: 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.11.19. | 시행연월일: 2021.11.19. |
| 법령번호: 대통령령 제32131호 | 담당과: 여성고용정책과 |

**주요내용**

가. 임신 중인 여성 근로자의 육아휴직 신청 및 종료(제11조제1항·제2항 및 제14조제1항)

1) 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 육아휴직 개시예정일의 30일 전까지 신청서에 출산 예정일 등을 적어 사업주에게 제출하도록 하되, 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우에는 육아휴직 개시예정일의 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있도록 함.

2) 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중에 유산하거나 사산한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알리도록 함.

나. 노동위원회 전문위원의 수 및 자격(제18조의2 신설)

1) 중앙노동위원회 또는 지방노동위원회에 차별적 처우 등 시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하는 전문위원을 두도록 하며, 전문위원의 수는 10명 이내로 하도록 함.

2) 전문위원은 법학·경영학·경제학·사회학·여성학 등 남녀고용 및 노동 관련 분야의 박사학위를 가진 사람과 변호사·공인회계사·공인노무사의 자격이 있는 사람 중에서 중앙노동위원회의 위원장이 위촉하는 사람으로 하도록 함.

다. 과태료의 부과기준 마련(별표 제2호서목 및 어목)

사업주가 정당한 이유 없이 배상을 내용으로 하는 노동위원회의 시정명령을 이행하지 않은 경우 1억 원의 범위에서 배상 명령액에 해당하는 과태료를 부과하도록 하는 등 과태료의 부과기준을 마련함.

## 10 경력단절여성등의 경제활동 촉진법

| 법령명: 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법(전부개정) | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.12.7. | 시행연월일: 2022.6.8. |
| 법령번호: 법률 제18549호 | 담당과: 여성고용정책과(고용노동부, 여성가족부 공동) |

**주요내용**

- 현행법상 경력단절여성의 경제활동 촉진 정책은 주로 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 등에 한정하여 추진되어 왔음.
  여성들의 보다 근본적인 경제활동 촉진을 위해서는 현재 경제활동을 하고 있는 여성도 주요 정책 대상에 포함하여 애초에 경제활동의 중단을 방지하는 '예방' 기능이 중요하다고 할 것임.
  현행 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」을 전부개정하여 정책 대상을 취업 여성으로까지 확대하고 경력단절 예방 지원에 대한 법적 근거를 강화함으로써 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 시책을 확대·강화하려는 것임.

## 11 청년고용촉진 특별법

| 법령명: 청년고용촉진 특별법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.12.21. | 시행연월일: 2021.12.21. |
| 법령번호: 법률 제18628호 | 담당과: 청년고용기획과 |

**주요내용**

- 매년 정원의 3% 이상을 청년 미취업자(만 15세 이상~34세 이하)로 고용해야 하는 공공기관 청년고용의무제 유효기간을 2년 연장하는 것으로 규정('21.12.31. → '23.12.31., 부칙 제2조)
- 청년고용촉진의 주체로서 지방자치단체의 역할 확대를 위해 청년고용촉진특별위원회 심의사항으로 '청년고용촉진을 위한 정부 및 지방자치단체 간의 협력에 관한 사항' 신설

# 12 국민 평생 직업능력 개발법령

| 법령명: 국민 평생 직업능력 개발법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.8.17. | 시행연월일: 2022.2.18. |
| 법령번호: 법률 제18425호 | 담당과: 직업능력정책과 |

**주요내용**

- 법의 목적·대상·사업 등의 확대에 맞추어 법률 제명을 「근로자직업능력 개발법」에서 「국민 평생 직업능력 개발법」으로 변경하고, 법의 지원대상을 근로자에서 국민으로 확대함.
- 직업능력개발훈련의 정의를 '근로자에 대한 직무수행능력 향상훈련'에서 '국민에 대한 평생에 걸친 직무수행능력 습득·향상훈련'으로 확대하고, 직무능력의 범위에 '지능정보화 및 포괄적 직업·직무기초능력'을 포함함.
- 직업능력개발훈련을 실시하는 기관은 감염 우려가 있는 훈련생을 격리하는 등 고용노동부장관이 정하는 조치를 하도록 하고, 이러한 조치를 하지 않는 경우 훈련과정 인정 취소 등 행정적 제재를 할 수 있도록 함.

| 법령명: 국민 평생 직업능력 개발법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.9.29. | 시행연월일: 2021.9.29. / 2022.1.1. |
| 법령번호: 대통령령 제32015호 | 담당과: 직업능력정책과 |

**주요내용**

- 대학생에 대한 취업 지원을 확대하기 위하여 직업능력개발훈련의 지원 대상을 "대학 졸업이 예정된 사람"에서 "졸업까지 남은 수업연한이 2년 이내인 사람" 등으로 확대함.
- 직업능력개발훈련과정의 인정요건 중 최소훈련기간을 없애고 최소 훈련시간도 16시간 또는 8시간 이상에서 4시간 이상으로 줄임.

## 13 국가기술자격법령

| 법령명: 국가기술자격법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.8.25. | 시행연월일: 2021.8.25. |
| 법령번호: 고용노동부령 제329호 | 담당과: 직업능력평가과 |

**주요내용**

- 산업현장의 수요를 반영하여 공간정보융합산업기사 등 4개 국가기술자격 종목을 신설하고, 임산가공 산업기사 등 2종목을 폐지하고, 임산가공기능사를 2개 종목으로 분할 및 일반기계기사 등 6종목을 3종목으로 통합하고, 국가기술자격 종목 중 전자기사 등 43개 자격 종목에 대한 시험과목 및 실기시험 방법 등을 산업현장의 직무에 맞게 변경하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완

## 14 숙련기술장려법령

| 법령명: 숙련기술장려법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2020.3.31. | 시행연월일: 2021.4.1. |
| 법령번호: 법률 제17188호 | 담당과: 직업능력평가과 |

**주요내용**

- 대한민국명장으로 선정된 사람이 대한민국명장으로서의 품위 유지의무를 위반한 경우 종전에는 대한민국명장의 선정을 취소할 수만 있던 것을 앞으로는 위반 정도에 따라 취소를 하는 대신에 계속종사장려금의 지급을 중단할 수 있도록 하고, 고용노동부장관은 숙련기술자의 성공사례 발굴 및 홍보를 통해 숙련기술에 대한 사회적 인식을 제고하기 위하여 산업현장에서 일정한 기간 이상 종사한 사람 중에서 이달의 기능한국인을 선정하여 지원할 수 있도록 하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완

| 법령명: 숙련기술장려법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.3.30. | 시행연월일: 2021.4.1. |
| 법령번호: 대통령령 제31585호 | 담당과: 직업능력평가과 |

**주요내용**

- 대한민국명장으로 선정된 사람이 대한민국명장으로서의 품위유지 의무를 위반한 경우 종전에는 대한민국명장의 선정 취소만 할 수 있도록 하던 것을 앞으로는 위반의 정도에 따라 대한민국명장의 선정 취소 또는 계속종사장려금의 지급 중단을 할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「숙련기술장려법」이 개정(법률 제17188호, 2020. 3. 31. 공포, 2021. 4. 1. 시행)됨에 따라, 그 품위유지 의무 위반에 대한 처분기준을 마련하고 '이달의 기능한국인'을 선정하기 위한 기준과 절차를 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함.

| 법령명: 숙련기술장려법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.4.1. | 시행연월일: 2021.4.1. |
| 법령번호: 고용노동부령 제314호 | 담당과: 직업능력평가과 |

**주요내용**

- 숙련기술에 대한 사회적 인식을 제고하기 위해 이달의 기능한국인을 선정하여 지원할 수 있도록 하고, 숙련기술장려 활동 평가 제도를 도입하는 등의 내용으로 「숙련기술장려법」이 개정(법률 제17188호, 2020. 3. 31. 공포, 2021. 4. 1. 시행)됨에 따라, 이달의 기능한국인의 선정 신청 및 숙련기술 장려 활동 평가의 신청에 필요한 사항을 정함.

## 15 한국산업인력공단법령

| 법령명: 한국산업인력공단법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.5. | 시행연월일: 2021.1.5. |
| 법령번호: 법률 제17867호 | 담당과: 직업능력정책과 |

**주요내용**

- 한국산업인력공단의 사업범위에 국가직무능력표준의 개발·개선 및 활용 지원, 글로벌인재 양성을 추가하는 등 공단이 현재 수행하고 있는 사업에 대한 법적 근거를 명시함.

| 법령명: 한국산업인력공단법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.12.21. | 시행연월일: 2021.12.21. |
| 법령번호: 대통령령 제32237호 | 담당과: 직업능력정책과 |

**주요내용**

- 한국산업인력공단이 아니면서 한국산업인력공단이라는 명칭을 사용한 자에 대하여 부과하는 과태료의 금액을 1차 위반 시 100만 원, 2차 위반 시 200만 원, 3차 이상 위반 시 400만 원으로 정하는 등 과태료의 구체적인 부과기준을 마련함.

## 16 노동조합 및 노동관계조정법령

| 법령명: 노동조합 및 노동관계조정법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.5. | 시행연월일: 2021.7.6. |
| 법령번호: 법률 제17864호 | 담당과: 노사관계법제과 |

**주요내용**

- 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 근로자의 기업별 노동조합 가입을 허용함(현행 제2조제4호라목 단서 삭제, 제5조).
- 노동조합 임원 자격을 노동조합 규약으로 정할 수 있도록 하되, 기업별 노동조합의 경우 임원이나 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 함(제17조제3항 신설, 제23조제1항).
- 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 노동조합 업무 수행 등에 관한 사항을 규정하며 (제24조 및 제24조의2)
  1) 노동조합의 업무에만 종사하는 근로자에 대한 급여지급 금지 규정과 급여지급을 요구하는 쟁의행위 금지규정은 삭제
  2) 사용자가 노동조합의 업무에 종사하는 근로자에게 급여를 지급하는 경우, 해당 근로자는 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 노동조합의 업무를 수행하여야 함.
  3) 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용의 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한하여 무효이며, 근로시간 면제한도를 초과하는 사용자의 급여 지급은 부당노동행위로 규율함.
  4) 근로시간면제심의위원회를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회에 설치하되, 경제사회노동위원회의 특별위원회로 하고, 근로시간면제심의위원회는 노동단체, 경영자단체, 경제사회노동위원회에서 각각 추천한 위원들로 구성함.
- 개별교섭 시 차별 대우 금지 등에 관한 사항을 규정하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로조건 등을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우 노동위원회가 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있도록 함.(제29조의2제2항 신설, 제29조의3제2항)
- 단체협약 유효기간의 상한을 2년에서 3년으로 연장함(제32조제1항 및 제2항).

| 법령명: 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.6.29. | 시행연월일: 2021.7.6. |
| 법령번호: 법률 제31851호 | 담당과: 노사관계법제과 |

**주요내용**

- 근로시간면제심의위원회의 소속을 고용노동부에서 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회로 변경하는 등의 내용으로 「노동조합 및 노동관계조정법」이 개정됨에 따라, 근로시간면제심의위원회 위원 위촉권자를 고용노동부장관에서 경제사회노동위원회 위원장으로 변경하는 등 관련 규정을 정비함.
- 노동조합이 행정관청으로부터 설립신고서에 대한 시정 요구를 받고 그 시정 요구 기간 내에 이행하지 않으면 노동조합으로 보지 아니함을 통보하도록 한 규정은 법률의 위임 없이 법률이 정하지 않은 법외노조 통보에 관하여 규정함으로써 무효라는 대법원 판결(2020. 9. 3. 선고 2016두32992)이 선고됨에 따라 관련 규정을 삭제
- 사용자가 과반수 노동조합임을 통보받은 사실을 공고하지 않은 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합이 노동위원회에 이의신청을 할 수 있도록 함으로써 단체교섭 절차가 원활하게 진행될 수 있도록 하려는 것임.

| 법령명: 노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 | |
|---|---|
| 시행연월일: 2021.7.6. | 시행연월일: 2021.7.6. |
| 법령번호: 고용노동부령 제325호 | 담당과: 노사관계법제과 |

**주요내용**

- 종전에는 하나의 사업 또는 사업장에서 근로조건 등을 고려하여 필요하다고 인정되면 노동위원회가 교섭단위의 분리만 결정할 수 있도록 하던 것을 앞으로는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 모두 할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「노동조합 및 노동관계조정법 」이 개정(법률 제17864호, 2021. 1. 5. 공포, 7. 6. 시행)됨에 따라, 사용자 또는 노동조합이 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청할 수 있도록 관련 규정 및 서식 등을 정비함.

## 17 노동위원회법

| 법령명: 노동위원회법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.5. | 시행연월일: 2021.1.5. |
| 법령번호: 법률 제17863호 | 담당과: 노사관계법제과 |

**주요내용**

- 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에서 학습기업 사업주가 학습근로자에 대하여 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 다른 근로자에 비하여 합리적인 이유 없이 차별적 처우를 할 수 없도록 규정하고, 노동위원회에 시정을 신청할 수 있도록 제도 마련
  - 노동위원회 소관사무에 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에 따른 차별시정 업무를 추가(제2조의2제1호 개정)
  - 차별시정위원회에서 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에 따른 차별적 처우의 시정 등과 관련된 사항을 처리(제15조제4항 개정)
- 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 양벌규정의 적용을 받지 않도록 규정(제32조 단서 신설)

| 법령명: 노동위원회법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.5.18. | 시행연월일: 2022.5.19. |
| 법령번호: 법률 제18179호 | 담당과: 노사관계법제과 |

**주요내용**

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 근로자가 고용에서의 평등한 기회와 대우를 실질적으로 보장받기 위해서는 차별을 받은 근로자가 노동위원회에 차별시정을 신청하고 구제를 받을 수 있는 제도 마련
  - 노동위원회 소관사무에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 차별시정 업무를 추가(제2조의2제1호 개정)
  - 차별시정 담당 공익위원이 담당하는 차별적 처우 시정 사건에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제26조제1항에 따른 시정사건을 포함(제6조제6항제2호 개정).
  - 차별시정위원회에서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 차별적 처우의 시정 등과 관련된 사항을 처리(제15조제4항 개정)

# 18 근로기준법령

| 법령명: 근로기준법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.5. | 시행연월일: 2021.1.5. / 2021.4.6. |
| 법령번호: 법률 제17862호 | 담당과: 근로기준정책과, 임금근로시간과 |

**주요내용**

- 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 함(제17조제2항 및 제67조제3항). <2021. 1. 5. 시행>
- 대통령령으로 정하는 일용근로자에 대해서는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있도록 근로자 명부 작성의 예외 사유에 대한 근거조항을 신설함(제41조제1항 단서 신설). <2021. 1. 5. 시행>
- 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 신설함(제51조의2 및 제116조제1항제3호 신설). <2021. 4. 6.>
  1) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 대상 근로자의 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간 등을 정하면 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있도록 함.
  2) 사용자는 단위기간이 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주도록 함.
  3) 사용자는 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하도록 함.
  4) 사용자는 근로자대표와의 서면합의 당시 예측하지 못한 불가피한 사유가 발생한 때에는 근로자대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있음.
  5) 사용자는 단위기간이 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입 시 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하도록 하되, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우는 신고의무를 면제하며, 임금보전방안 미신고 시 500만 원 이하의 과태료를 부과함.
- 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 한정하여 선택적 시간근로제 정산기간을 3개월로 확대하고, 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 근로일 간 11시간 연속 휴식을 부여하며, 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 주40시간을 초과한 시간에 대해 가산수당을 지급하도록 함(제52조). <2021. 4. 6. 시행>
- 사용자는 특별한 사정으로 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 근로시간을 연장하여 근로시키는 경우 연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 적절한 조치를 하도록 함(제53조제7항 신설). <2021. 4. 6. 시행>

| 법령명: 근로기준법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.4.13. | 시행연월일: 2021.10.14. |
| 법령번호: 법률 제18037호 | 담당과: 근로기준정책과 |

**주요내용**

- 사용자는 직장 내 괴롭힘 행위의 신고를 접수하는 경우 등에 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하도록 함(제76조의3제2항).
- 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람 등은 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 않도록 함(제76조의3제7항 신설).
- 사용자(사용자의 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업장의 근로자인 경우를 포함함)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만 원 이하의 과태료를 부과함(제116조제1항 신설).
- 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해 근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치의무를 이행하지 않거나 조사 과정에서 알게 된 비밀을 누설하는 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과함(제116조제2항).

| 법령명: 근로기준법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.5.18. | 시행연월일: 2021.11.19. |
| 법령번호: 법률 제18176호 | 담당과: 근로기준정책과, 여성고용정책과 |

**주요내용**

- 노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직이 불가능한 경우에도 구제명령이나 기각결정을 하도록 하고, 부당해고 시에는 해고기간 동안 받을 수 있었던 임금 상당액에 해당하는 금품을 근로자에게 지급할 수 있도록 함(제30조제4항 신설).
- 노동위원회의 구제명령을 이행하지 아니한 경우 사용자에게 부과하는 이행강제금의 한도를 2천만 원에서 3천만 원으로 인상함(제33조제1항).
- 사용자가 임금을 지급하는 경우 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등을 적은 임금명세서를 서면 또는 전자문서로 교부하도록 함(제48조제2항 신설).
- 임신 중인 여성근로자가 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 사용자가 이를 허용하도록 하고, 위반 시 500만 원 이하의 과태료를 부과함(제74조제9항 신설 및 제116조제2항제2호).

| 법령명: 근로기준법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.3.30. | 시행연월일: 2021.4.6. |
| 법령번호: 대통령령 제31584호 | 담당과: 임금근로시간과 |

**주요내용**

- 산업현장의 근로시간 운영상의 어려움을 해소하기 위해 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하는 등의 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제17862호, 2021. 1. 5. 공포, 4. 6. 시행)됨에 따라, 사용자가 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주지 않을 수 있는 불가피한 경우를 정하고, 임금보전방안을 신고하지 않은 사용자에 대한 과태료의 부과기준을 마련하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함.

| 법령명: 근로기준법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.10.14. | 시행연월일: 2021.10.14. |
| 법령번호: 대통령령 제32049호 | 담당과: 근로기준정책과 |

**주요내용**

- 사용자나 사용자와 친족관계에 있는 근로자가 직장 내 괴롭힘 행위를 하거나 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위에 대하여 조치의무를 하지 않은 경우 등에 대하여 과태료를 부과하도록 하는 등의 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제18037호, 2021. 4. 13. 공포, 10. 14. 시행)됨에 따라, 직장 내 괴롭힘 행위에 관하여 과태료 부과대상이 되는 사용자의 친족인 근로자의 범위를 사용자의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척으로 정하고, 사용자가 한 사람에게 수차례 직장 내 괴롭힘을 한 경우 과태료 금액을 1차 위반 시 500만 원, 2차 이상 위반 시 1천만 원으로 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함.

| 법령명: 근로기준법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.11.19. | 시행연월일: 2021.11.19. |
| 법령번호: 대통령령 제32130호 | 담당과: 근로기준정책과, 여성고용정책과 |

**주요내용**

- 사용자는 임금을 지급하는 경우 근로자에게 임금명세서를 발급하도록 하고, 임신 중인 여성 근로자가 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 신청할 수 있도록 하며, 고용노동부장관은 임금명세서 발급 의무를 위반한 사용자에게 과태료를 부과하도록 하는 등의 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제18176호, 2021. 5. 18. 공포, 11. 19. 시행)됨에 따라, 임금명세서의 기재사항을 정하고, 임신 중인 여성 근로자의 업무 시작 및 종료 시각의 변경 신청 절차와 과태료의 부과기준을 마련하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 사용자가 기숙사를 설치·운영하는 경우에 충족해야 하는 기숙사의 구조와 주거 환경 조성에 관한 기준을 합리적으로 개선하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완함.

| 법령명: 근로기준법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.4.5. | 시행연월일: 2021.4.6. |
| 법령번호: 고용노동부령 제315호 | 담당과: 임금근로시간과 |

**주요내용**

- 산업현장의 근로시간 운영상의 어려움을 해소하기 위해 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하는 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제17862호, 2021. 1. 5. 공포, 4. 6. 시행)됨에 따라, 탄력적 근로시간제를 실시하는 사업주의 임금보전방안의 신고 절차에 관한 사항을 정함.

| 법령명: 근로기준법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.11.19. | 시행연월일: 2021.11.19. |
| 법령번호: 고용노동부령 제335호 | 담당과: 여성고용정책과 |

**주요내용**

- 임신 중인 여성과 18세 미만인 자의 사용이 금지되는 직종의 범위를 임신 중인 여성과 18세 미만인 자의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 그 구체적인 업무 범위를 고용노동부령으로 정하도록 하는 내용으로 「근로기준법 시행령」이 개정(대통령령 제32130호, 2021. 11. 19. 공포·시행)됨에 따라 임신 중인 여성의 사용 금지 직종을 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따른 터널작업 등으로 정하고, 18세 미만인 자의 사용이 금지되는 직종을 같은 규칙에 따른 고압작업 및 잠수작업으로 정하는 등 그 구체적인 범위를 정함.

# 19 근로자퇴직급여 보장법

| 법령명: 근로자퇴직급여 보장법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.4.13. | 시행연월일: 2022.4.14. |
| 법령번호: 법률 제18038호 | 담당과: 퇴직연금복지과 |

**주요내용**

- 제9조(퇴직금의 지급 등) 퇴직금을 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 지급하도록 의무화
- 법 제4장의2 중소기업퇴직연금기금제도 신설
  - 퇴직연금제도 도입에 어려움을 겪고 있는 영세·중소기업(상시근로자 30명 이하)의 퇴직연금제도 도입을 지원하기 위해 근로복지공단에서 중소기업퇴직연금기금제도를 운영
  - 국가는 사용자부담금의 비용 일부를 예산의 범위에서 지원
- 법 제18조의2(적립금운용위원회 구성 등)
  - 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사용자는 퇴직연금제도 적립금의 합리적인 운용을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 적립금운용위원회를 구성 의무화
  - 적립금 운용목적 및 방법, 목표수익률 설정, 운용성과 평가 등이 포함된 적립금운용계획서 작성을 의무화
- 법 제48조(과태료)
  - 확정급여형퇴직연금제도(DB)의 최소적립금 충족 여부에 대한 고지의무를 위반한 퇴직연금사업자 및 적립금 부족을 해소하지 않은 사용자에 대한 제재규정(과태료 1천만 원)을 마련
- 제32조(사용자의 책무) 가입자 교육 위탁대상 확대(퇴직연금사업자 외 전문기관으로 확대)
- 제34조(정부의 책무 등) 퇴직연금사업자 평가 의무화

# 20 근로복지기본법

| 법령명: 근로복지기본법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.5. | 시행연월일: 2021.1.5. |
| 법령번호: 대통령령 제31364호 | 담당과: 퇴직연금복지과 |

**주요내용**

- 코로나바이러스감염증-19 등으로 어려움을 겪고 있는 중소협력업체 근로자 등의 생계 안정을 지원하기 위하여, 사내근로복지기금법인이 해당 사업으로부터 직접 도급을 받은 업체의 근로자 및 해당 사업의 파견근로자의 복리후생 증진에 관한 사업을 시행하는 경우로서 대규모 재난으로 국무총리가 본부장의 권한을 행사하는 중앙재난안전대책본부가 설치되거나 해당 사업주의 생산량·매출액 감소 등으로 사업주에게 경영상 어려움이 발생한 경우 등에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 30 범위에서 사내근로복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있도록 함.

| 법령명: 근로복지기본법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.6.1. | 시행연월일: 2021.6.9. |
| 법령번호: 대통령령 제31720호 | 담당과: 퇴직연금복지과 |

**주요내용**

- 대기업 등의 사내근로복지기금을 공동근로복지기금에 출연할 수 있도록 하고, 중소기업을 포함하여 설립된 공동근로복지기금법인은 그 기본재산 중 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있는 금액을 대통령령으로 정하는 범위에서 정관으로 정하여 높일 수 있도록 하며, 공동근로복지기금법인에 참여한 사업주가 대통령령으로 정하는 사유가 발생하는 경우에는 공동근로복지기금법인에서 탈퇴할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「근로복지기본법」이 개정(법률 제17601호, 2020. 12. 8. 공포, 2021. 6. 9. 시행)됨에 따라, 공동근로복지기금법인이 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있는 기본재산의 범위, 공동근로복지기금법인에 참여한 사업주가 해당 기금법인에서 탈퇴할 수 있는 사유 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함.

| 법령명: 근로복지기본법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.5. | 시행연월일: 2021.1.5. |
| 법령번호: 고용노동부령 제307호 | 담당과: 퇴직연금복지과 |

**주요내용**

- 코로나바이러스감염증-19 등으로 어려움을 겪고 있는 중소협력업체 근로자 등의 생계 안정 지원을 위해, 사내근로복지기금법인이 직접 도급을 받은 업체의 근로자 및 파견근로자의 복리후생 증진 사업을 시행하는 경우로서 대규모 재난, 경영상 어려움 등이 발생한 때에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 30 범위에서 사내근로복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있도록 하는 내용으로 「근로복지기본법 시행령」이 개정(대통령령 제31364호, 2021. 1. 5. 공포·시행)됨에 따라, 사내근로복지기금법인이 직접 도급을 받은 업체의 근로자 및 파견근로자의 복리후생 증진에 사용해야 하는 금액 산정 시 해당 근로자 1명당 수혜금액이 사내근로복지기금법인이 설립된 사업 소속 근로자의 1명당 수혜금액의 100분의 50 이상이 되도록 정함.

| 법령명: 근로복지기본법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.6.9. | 시행연월일: 2021.6.9. |
| 법령번호: 고용노동부령 제318호 | 담당과: 퇴직연금복지과 |

**주요내용**

- 공동근로복지기금법인에 참여한 사업주가 공동근로복지기금법인에서 탈퇴하거나 해당 사업을 폐지하는 경우 탈퇴 또는 사업 폐지 시를 기준으로 해당 사업주가 공동근로복지기금법인에 출연한 비율에 따라 산정되는 재산을 해당 사업주에게 배분하거나 근로자에게 미지급한 임금 등을 지급하는 데에 우선 사용하도록 하는 내용으로 「근로복지기본법」이 개정(법률 제17601호, 2020. 12. 8. 공포, 2021. 6. 9. 시행)됨에 따라, 사업주의 탈퇴 또는 사업 폐지 시 공동근로복지기금법인이 처리해야 하는 재산의 구체적인 산정 방법을 정함.

# 21 임금채권보장법령

| 법령명: 임금채권보장법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.4.13. | 시행연월일: 2021.6.9.(2021.10.14.) |
| 법령번호: 법률 제18042호 | 담당과: 퇴직연금복지과 |

**주요내용**

- 현행법은 국가가 사업주를 대신하여 일정 범위의 체불 임금 등을 지급할 수 있는 "임금채권보장제도"를 보장하고 있으나, 그 대상을 퇴직한 근로자로 한정하여 재직근로자의 임금이 체불된 경우 구제수단이 없다는 지적이 제기되고 있는바, 체당금 지원대상을 재직근로자로까지 확대하여 임금체불 근로자의 보호를 강화하는 한편, 미지급 임금 등의 지급 판결 등의 과정에 장기간 소요되어 생계의 어려움에 직면한다는 지적이 제기됨에 따라 체당금 신청· 지급 절차를 간소화하려는 것임.

  더불어, 현행법은 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 지급하는 임금등의 부정수급을 예방하기 위하여 부정수급한 자에 대하여 그 금액에 상당하는 금액(1배)만을 추가 징수할 수 있도록 정하고 있으나 현행 제재만으로는 부정수급 방지에 미흡하다는 지적이 있어 그 제재를 강화하고, 체당금 지급 신청 과정에서 총 지급액이 달라지는 모순을 제거하는 등 현행 임금채권보장제도의 문제점을 보완하려는 것임.

| 법령명: 임금채권보장법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.6.1. | 시행연월일: 2021.6.1.(2021.6.9.) |
| 법령번호: 대통령령 제31721호 | 담당과: 퇴직연금복지과 |

**주요내용**

- 근로자의 생활안정을 두텁게 보호하기 위해 체당금의 범위에 출산전후휴가 기간 중 급여를 포함하고, 사업주 외에 근로자도 생계비 융자를 신청할 수 있도록 하며, 체당금을 근로자 명의의 지정된 계좌로 지급하도록 하는 등의 내용으로 「임금채권보장법」이 개정(법률 제17604호, 2020. 12. 8. 공포, 2021. 6. 9. 시행)됨에 따라, 일반체당금 지급 사유의 확인 사항에 최근 3개월분의 출산전후휴가 기간의 급여 중 미지급액을 추가하고, 체당금수급계좌로 이체할 수 없는 불가피한 사유를 해당 계좌가 개설된 금융기관이 폐업으로 정상영업이 불가능한 경우로 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

| 법령명: 임금채권보장법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.10.14. | 시행연월일: 2021.10.14. |
| 법령번호: 대통령령 제32048호 | 담당과: 퇴직연금복지과 |

**주요내용**

- 국가가 사업주를 대신하여 지급하는 체불 임금 등 대지급금의 지급·신청 절차를 간소화하고, 대지급금의 지급 대상을 '퇴직한 근로자'에서 '재직 중인 근로자'로 확대하며, 정당한 사유 없이 관계 공무원의 질문에 답변을 거부하거나 검사를 거부하는 등의 행위를 한 자에 대하여 부과하는 과태료의 상한액을 500만 원에서 1천만 원으로 상향 조정하는 등의 내용으로 「임금채권보장법」이 개정(법률 제18042호, 2021. 4. 13. 공포, 10. 14. 시행)됨에 따라, 체불 임금 등 대지급금의 지급 대상이 되는 재직 근로자 및 사업주의 기준과 과태료의 부과기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 체불 임금 등 대지급금의 부정수급 사실을 신고 또는 고발한 사람에게 지급하는 포상금의 지급 기준을 현행보다 2배 상향 조정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

| 법령명: 임금채권보장법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.2.10. | 시행연월일: 2021.2.10. |
| 법령번호: 고용노동부령 제311호 | 담당과: 퇴직연금복지과 |

**주요내용**

- 체불 임금 등을 지급하기 위해 사업주가 신청할 수 있는 융자금의 상한을 사업주당 총 7천만 원에서 총 1억 원으로, 융자금지급대상근로자 1명에 대한 융자 신청 금액의 상한을 600만 원에서 1천만 원으로 각각 상향함으로써 사업주의 체불 임금 등의 청산을 지원하여 근로자를 보호하려는 것임.

| 법령명: 임금채권보장법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.6.9. | 시행연월일: 2021.6.9. |
| 법령번호: 고용노동부령 제317호 | 담당과: 퇴직연금복지과 |

**주요내용**

- 근로자의 생활안정을 두텁게 보호하기 위해 사업주로부터 임금 등을 지급받지 못한 근로자가 생계비에 필요한 비용을 융자받을 수 있도록 하는 등의 내용으로 「임금채권보장법」이 개정(법률 제17604호, 2020. 12. 8. 공포, 2021. 6. 9. 시행)됨에 따라, 생계비 융자의 신청 요건, 융자의 금액·기간 등 생계비 융자를 받는 데 필요한 사항을 정하려는 것임.

| 법령명: 임금채권보장법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.10.14. | 시행연월일: 2021.10.14. |
| 법령번호: 고용노동부령 제332호 | 담당과: 퇴직연금복지과 |

**주요내용**

- 국가가 사업주를 대신하여 지급하는 체불 임금 등 대지급금의 지급·신청 절차를 간소화하고, 대지급금의 지급 대상을 '퇴직한 근로자'에서 '재직 중인 근로자'로 확대하며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 대지급금을 지급받은 경우에 추가하여 징수하는 금액을 부정수급한 대지급금의 최대 5배로 상향하는 등의 내용으로 「임금채권보장법」이 개정(법률 제18042호, 2021. 4. 13. 공포, 10. 14. 시행)됨에 따라, 체불 임금 등 대지급금의 지급·신청 절차와 대지급금의 지급 청구서 서식 등을 정비하고, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 대지급금을 받은 사람에 대한 추가 징수금의 구체적인 부과기준을 마련하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

## 22 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

| 법령명: 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.5.18. | 시행연월일: 2021.5.18. |
| 법령번호: 법률 제18177호 | 담당과: 고용차별개선과 |

**주요내용**

- 사업주의 대리인·사용인 그 밖의 종업원의 법 위반행위 발생 시, 사업주에 대한 양벌규정의 면책조항 신설

## 23 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법령

| 법령명: 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.5.18. | 시행연월일: 2021.11.19. |
| 법령번호: 법률 제18182호 | 담당과: 근로기준정책과 |

**주요내용**

- 다양한 재난의 유형과 규모에 맞추어 필수업무와 종사자 범위를 지정하고, 지원계획 수립, 실태조사 및 평가 등에 관한 사항을 심의하기 위해 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회를 설치하여 재난 발생 시 신속하게 보호대책 마련

| 법령명: 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.11.19. | 시행연월일: 2021.11.19. |
| 법령번호: 법률 제32129호 | 담당과: 근로기준정책과 |

**주요내용**

- 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회의 위원 중 공무원이 아닌 위원의 최소비율, 실태조사의 범위 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함.

## 24 공휴일에 관한 법률

| 법령명: 공휴일에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.7.7. | 시행연월일: 2022.1.1. |
| 법령번호: 법률 제18291호 | 담당과: 고용부 임금근로시간과, 인사처 복무과 |

**주요내용**

- 공휴일을 지정함으로써 사회 각 분야의 공휴일 운영에 통일성을 기하는 것을 목적으로 함(제1조).
- 공휴일은 국경일, 1월 1일, 설날 등으로 규정(제2조)
- 공휴일이 토요일이나 일요일, 다른 공휴일과 겹칠 경우에는 대체공휴일로 지정하여 운영할 수 있고, 대체공휴일의 지정 및 운영에 관한 사항은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」으로 정함(제3조).
- 공휴일과 대체공휴일의 적용은 「국가공무원법」, 「근로기준법」 등 관계 법령에서 정하는 바에 따름(제4조).

## 25 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법령

| 법령명: 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.5. | 시행연월일: 2021.7.6. |
| 법령번호: 법률 제17860호 | 담당과: 공무원노사관계과 |

**주요내용**

- 공무원노조 가입 범위에서 '6급 이하' 직급 기준을 삭제하고, 소방·교육공무원(조교, 교육전문직원) 및 퇴직공무원의 노조 가입을 허용함.
- 노동조합에 가입할 수 없는 지휘·감독자 및 업무총괄자에 대해 '업무의 주된 내용'을 추가함으로써 가입 제한 규정을 구체적으로 명시하였고, 법 제6조제2항에서 제2호 및 제4호에서 개별적으로 규율하던 '인사·보수' 및 '노동관계의 조정·감독' 업무종사자를 통합하여 제2호에서 체계적으로 규율함.

| 법령명: 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.6.29. | 시행연월일: 2021.7.6. |
| 법령번호: 대통령령 제31852호 | 담당과: 공무원노사관계과 |

**주요내용**

- 개정 법률 제6조제2항의 '업무의 주된 내용'(제1호), '공공의 안녕과 국가안전보장에 관한'(제3호) 문구를 시행령에 반영하고, 법률 규정 순서에 맞게 제3호와 제4호 위치를 변경함.
- 정부교섭대표는 교섭요구 사실 및 교섭노동조합을 '자신의 인터넷 홈페이지 또는 게시판'에 공고하도록 공고방법을 명시함.
- 교섭창구 단일화를 위한 조합원 수 산정은 '재직 공무원' 기준임을 명시하고, 교섭노동조합의 '성실 협의 및 자료 제공 규정'을 신설하였으며, 조합원 수 비례에 의한 '교섭위원 선임 기간'을 20일로 명시함.
- 교섭노동조합의 조합원 수는 시행령 제7조제3항에 따른 공고일 이전 1개월 동안 전자지급수단의 방법으로 조합비를 납부한 조합원 기준임을 명시함.

# 26 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법령

| 법령명: 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.5. | 시행연월일: 2021.7.6. |
| 법령번호: 법률 제17861호 | 담당과: 공무원노사관계과 |

**주요내용**

- 교원으로 임용되어 근무하였던 사람(퇴직교원)으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람도 교원 노동조합에 가입할 수 있도록 함.

| 법령명: 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.6.29. | 시행연월일: 2021.7.6. |
| 법령번호: 대통령령 제31853호 | 담당과: 공무원노사관계과 |

**주요내용**

- 교섭위원의 선임규정 정비(제3조의2)
  교섭노동조합이 둘 이상인 경우 교섭위원을 선임하는 기준이 되는 교섭노동조합의 조합원 수는 종전과 같이 현직교원인 조합원만으로 산정한다는 점을 명확히 함.
- 다른 시행령과의 관계 정비(제9조)
  퇴직 교원에게도 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」이 적용되도록 관련 규정을 정비

| 법령명: 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.7.6. | 시행연월일: 2021.7.6. |
| 법령번호: 고용노동부령 제327호 | 담당과: 공무원노사관계과 |

**주요내용**

- 다른 시행규칙과의 관계 정비(제3조)
  퇴직 교원에게도 「노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙」이 적용되도록 관련 규정을 정비

# 27 산업안전보건법령

| 법령명: 산업안전보건법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.4.13. | 시행연월일: 2021.10.14. |
| 법령번호: 법률 제18039호 | 담당과: 산업안전보건정책과 |

**주요내용**

- 현행법은 주로 고객을 직접 대면하거나 정보통신망을 통해 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자 보호에 한정하여 사업주 조치기준을 규정하고 있음. 그러나 주로 고객을 응대하는 고객응대근로자에 해당하지 않더라도 업무를 수행하는 과정에서 고객등 제3자의 폭언, 폭행 등에 노출될 수 있음에도 이들에 대해서는 보호장치가 미흡함.
  이에 근로자가 업무와 관련하여 고객을 포함한 다른 제3자로부터의 폭언 등으로 인하여 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 사업주에게 업무 일시 중단 등 조치를 하도록 하고, 근로자는 사업주에게 관련 조치를 요구할 수 있도록 하는 한편, 근로자의 요구를 근거로 해고 또는 불리한 처우를 할 수 없도록 의무화하여 근로자가 안전하고 존중받는 근무환경에서 일할 수 있도록 하는 여건을 조성하려는 것임(제41조).

| 법령명: 산업안전보건법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.5.18. | 시행연월일: 2021.11.19. |
| 법령번호: 법률 제18180호 | 담당과: 산업안전보건정책과 |

**주요내용**

- 지방자치단체에 관할 지역의 산업재해 예방을 위한 대책을 수립·시행하도록 책무를 부여하고, 지방자치단체의 장은 관할 지역 내에서의 산업재해 예방을 위하여 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성을 지원하기 위한 사업장 지도 등 필요한 조치를 할 수 있도록 근거를 마련함(제4조의2 및 제4조의3 신설).
- 대통령령으로 정하는 규모에 해당하는 사업장의 사업주에게 안전관리자와 보건관리자가 그 업무만을 전담하도록 할 의무를 부여하고, 위반 시에는 500만 원 이하의 과태료를 부과함(제17조제3항, 제18조제3항 신설 및 제175조제5항제1호).
- 도급인은 같은 장소에서 이루어지는 도급인과 관계수급인 등의 작업에 있어서 관계수급인 등의 작업시기·내용, 안전 및 보건 조치 등을 확인하고, 작업 혼재로 인하여 화재·폭발 등 위험이 발생할 우려가 있는 경우 작업시기·내용 등을 조정하도록 함(제64조제1항제7호·제8호 신설).
- 건설공사발주자로 하여금 안전보건 분야 전문가에게 안전보건대장에 기재된 내용의 적정성 등을 확인받도록 하고, 설계자 및 건설공사를 최초로 도급받은 수급인이 건설현장의 안전을 고려하여 설계·시공 업무를 수행할 수 있도록 적정한 비용과 기간을 계상·설정하도록 함(제67조제2항·제3항 신설).
- 산업재해 예방활동에 따른 보조금·지원금의 부정수급 관리를 강화하기 위하여 제재부가금의 상한을 지급받은 금액의 5배 이내로 상향하고, 지급 제한 기간을 5년으로 상향함(제158조제3항·제4항).
- 신규화학물질 유해성·위험성 조사보고서 미제출 시 과태료 부과 액수를 현행 300만 원에서 500만 원으로 상향함(제175조제5항제4호의2 신설).

| 법령명: 산업안전보건법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.8.17. | 시행연월일: 2022.8.18. |
| 법령번호: 법률 제18426호 | 담당과: 산업안전보건정책과 |

**주요내용**

- 대통령령으로 정하는 건설공사의 건설공사발주자 또는 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자가 건설재해예방전문지도기관과 건설 산업재해 예방 지도계약을 직접 체결하도록 하고, 계약을 체결한 건설재해 예방전문 지도기관에게는 지도 실시 의무를, 건설공사도급인에게는 지도에 따른 조치의무를 부과하며, 이를 위반한 경우 각각 300만 원 이하의 과태료를 부과함(제73조제1항·제2항, 제175조제6항 제6호·제6호의2).
- 사업주는 근로자(관계수급인의 근로자를 포함)가 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추도록 하고, 사업의 종류 및 상시 근로자 수 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준에 맞는 휴게시설을 갖추도록 하며, 이를 위반한 경우 휴게시설 미설치에 대하여는 1천500만 원 이하의 과태료를, 휴게 시설 설치·관리기준 미준수에 대하여는 1천만 원 이하의 과태료를 부과함(제128조의2, 제175조제3항제2호의3 및 제175조제4항제6호의2 신설).
- 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우로서 위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조를 하지 않은 경우에는 1천500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 함(제172조, 제175조제3항 제2호의2 신설).

| 법령명: 산업안전보건법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.10.14. | 시행연월일: 2021.10.14. |
| 법령번호: 대통령령 제32051호 | 담당과: 산업안전보건정책과 |

**주요내용**

- 종전에는 고객의 폭언 등으로 인해 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 고객응대근로자에 대해서만 사업주가 건강장해 보호조치를 하도록 했으나, 앞으로는 업무와 관련하여 제3자의 폭언 등에 노출되는 모든 근로자에 대해 건강장해 보호조치를 하도록 하는 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제18039호, 2021. 4. 13. 공포, 10. 14. 시행)됨에 따라, 지원 규정의 적용 범위를 확대하는 등 관련 조문을 정비하려는 것임(제41조).

| 법령명: 산업안전보건법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.11.19. | 시행연월일: 2021.11.19. |
| 법령번호: 대통령령 제32132호 | 담당과: 산업안전보건정책과 |

**주요내용**

- 관계수급인 등 작업 혼재에 대한 도급인의 작업 시기·내용 등 조정
  도급인의 사업장에서 관계수급인 등의 작업 혼재로 화재·폭발의 우려가 있거나 동력으로 작동하는 기계·설비 등에 끼일 우려가 있는 경우 등의 위험이 발생할 우려가 있는 경우에는 도급인은 관계수급인의 작업 시기· 내용 등을 조정하도록 하여 관계수급인 등의 작업 혼재로 인한 위험 발생을 최소화함(제53조의2 신설).
- 안전보건대장 적정성 확인을 위한 안전보건 분야 전문가의 범위 규정
  건설공사의 발주자가 안전보건대장 기재 내용의 적정성 확인을 받아야 하는 안전보건 분야 전문가의 범위를 산업안전지도사 또는 건설안전기술사 자격을 가진 사람 등으로 정함(제55조의2 신설).
- 안전·보건 조치 등의 적용 대상이 되는 특수형태근로종사자의 범위 확대
  안전·보건 조치 및 안전·보건 교육의 대상이 되는 특수형태근로종사자의 범위에 후원방문판매원으로서 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람이나 방문점검원 등을 추가하여 산업 현장에서 특수형태근로종사자에 대한 보호를 강화함(제67조제10호부터 제14호까지 신설, 제68조).
- 산업재해 예방사업의 보조·지원의 취소에 따른 추가 환수금액 기준
  고용노동부장관은 산업재해 예방사업의 보조·지원을 받은 자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조·지원을 받은 경우에는 그 지급받은 금액의 5배에 해당하는 금액을 추가로 환수할 수 있도록 하는 등 추가 환수금액의 기준을 정함(제109조의2 신설).
- 건설재해예방전문지도기관의 기술지도계약 시 전산시스템의 사용 근거 마련
  건설재해예방전문지도기관이 기술지도계약을 체결할 때에는 고용노동부 장관이 정하는 전산시스템을 통해 발급한 계약서를 사용하도록 하여 기술지도계약 정보의 효율적인 관리를 도모함(별표 18 제2호나목 신설).
- 과태료의 부과기준 마련
  사업주가 안전관리자 또는 보건관리자에게 그 업무만을 전담하도록 하지 않은 경우에 대한 과태료 부과금액을 1차 위반 시 200만 원, 2차 위반 시 300만 원, 3차 이상 위반 시 500만 원으로 정함(별표 35 제4호바목 신설).

| 법령명: 산업안전보건법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.11.19. | 시행연월일: 2021.11.19. |
| 법령번호: 고용노동부령 제336호 | 담당과: 산업안전보건정책과 |

**주요내용**

- 산업재해 예방활동 보조·지원의 제한 기간 확대
  산업재해 예방활동 보조·지원을 받은 자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조·지원을 받은 경우 보조·지원의 제한 기간을 5년으로 정하는 등 보조·지원의 제한 기간을 확대함(제237조제2항).
- 보건관리자 등에 대한 안전보건교육 내용 추가
  사업주가 보건관리자 및 보건관리전문기관 종사자에 대하여 실시해야 하는 안전보건교육의 내용에 감염병 및 자살 예방에 관한 사항을 추가하여 감염병 예방 및 건강한 근무환경 조성을 도모함(별표 5 제3호다목).
- 건강관리카드 발급대상 확대
  근로자의 직업병을 조기에 발견하고 지속적인 건강관리를 위하여 고용 노동부장관이 발급하는 건강관리카드 발급대상에 석탄 발전을 위한 공정 및 관련 설비의 운전·정비가 이루어지는 장소에서의 작업에 5년 이상 종사한 사람을 추가함(별표 25 제7호너목 신설).

| 법령명: 산업안전보건기준에 관한 규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.11.19. | 시행연월일: 2021.11.19. |
| 법령번호: 고용노동부령 제337호 | 담당과: 산업안전보건정책과 |

**주요내용**

- 지붕 위에서의 위험 방지 조치 강화

  근로자가 지붕 위에서 작업을 할 때 사업주로 하여금 지붕의 가장자리에 안전난간 등을 설치하도록 하고, 슬레이트 등 강도가 약한 재료로 덮은 지붕에는 폭 30센티미터 이상의 발판을 설치하도록 하는 등의 위험 방지 조치를 하도록 함으로써 지붕 위에서 작업하는 근로자에게 발생할 수 있는 추락 위험을 방지함(제45조).

- 작업의자형 달비계의 설치 구조 강화

  사업주가 작업의자형 달비계를 설치하는 경우 달비계의 작업대는 나무 등 근로자의 하중을 견딜 수 있는 강도의 재료를 사용하여 견고한 구조로 제작하고, 작업대의 4개 모서리에 로프를 매달아 작업대가 뒤집히거나 떨어지지 않게 연결하도록 하는 등 작업의자형 달비계를 설치하는 경우에 준수해야 하는 구체적인 사항을 정함(제63조제2항 신설).

- 벌목작업 시 위험 방지 조치 강화

  벌목하려는 나무의 가슴높이 지름이 20센티미터 이상인 경우에는 수구의 상면·하면의 각도를 30도 이상으로 하고, 벌목작업 중에는 벌목하려는 나무로부터 해당 나무 높이의 2배의 직선거리 안에서 다른 작업을 하지 않도록 하는 등 벌목작업 시 위험 방지 조치를 강화함(제405조제1항).

  ※ 수구: 베어지는 쪽의 밑동 부근에 만드는 쐐기 모양의 절단면

- 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 강화

  노무를 제공받는 자는 고객의 폭언 등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응 지침을 제공하는 등의 조치를 하고, 방문판매원이나 소프트웨어 기술자에 대해서는 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추도록 하는 등 특수형태근로종사자에 대한 안전·보건 조치의 구체적인 내용을 정함(제672조제1항 및 안 제672조제7항부터 제10항까지 신설).

# 28 산업재해보상보험법령

| 법령명: 산업재해보상보험법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.5. | 시행연월일: 2021.7.1. |
| 법령번호: 법률 제17865호 | 담당과: 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 현행법은 특수형태근로종사자에 대하여 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있도록 특례 제도를 도입하여 시행하고 있으나, 적용제외를 제한없이 허용하고 있어 특수형태근로종사자의 84%가 적용제외를 신청하여 실제 적용자는 소수에 불과한 것으로 나타났는데, 그 원인이 특수형태근로종사자의 자발적 적용제외 보다는 사업주 유도 또는 강요에 의한 적용제외에 있다는 지적이 제기되고 있음.

  이에 특수형태근로종사자의 산업재해보상보험 적용제외 사유를 개선하여 산업재해보상보험 적용률을 제고하려는 것임.

| 법령명: 산업재해보상보험법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.26. | 시행연월일: 2021.7.27. |
| 법령번호: 법률 제17910호 | 담당과: 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 현행법은 근로복지공단이 보험사업을 효율적으로 수행하기 위하여 관계 행정기관이나 보험사업과 관련된 기관 및 단체 등에 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있고, 관련 기관은 정당한 사유 없이 자료의 요청을 거부할 수 없도록 규정되어 있음.

  그러나 가족관계등록에 관한 자료의 경우 자료 보유 기관인 대법원의 방침에 따라 연 2~4회 이동식 저장장치를 통해 자료를 제공받고 있는 상황임.

  가족관계등록에 관한 자료는 유족 자격의 취득·상실 확인 등의 처리에 필수적인 자료인데, 그 제공이 적시에 이루어지지 못함에 따라 국민들의 서류제출 부담이 가중되고, 혼인, 이혼 등으로 인하여 유족 자격에 변동이 발생하는 경우 이에 대한 관리가 적기에 이루어지지 않아 민원 발생 및 산업재해보상보험 재정 손실의 원인이 되고 있음.

  이에 국민 불편 감소 및 업무수행의 효율성 향상을 위하여 근로복지공단이 보험사업을 효율적으로 수행하기 위하여 「전자정부법」에 따라 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」에 따른 전산정보자료를 공동이용할 수 있도록 하는 한편, 일반 국민이 쉽게 읽고 이해할 수 있도록 법률 용어 등을 개선하려는 것임.

| 법령명: 산업재해보상보험법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.4.13. | 시행연월일: 2022.1.1. |
| 법령번호: 법률 제18040호 | 담당과: 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 현재 「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」 제14조에서 산재보험에 가입하지 않은 대학생·대학원생 등 연구활동종사자를 대상으로 민간보험 가입을 의무화하고 있으나, 중대 연구실사고 등이 발생한 경우 민간보험만으로는 충분히 보장받기 어렵다는 지적이 계속되고 있음.

이에 학생연구자에 대한 특례를 신설하여 대학생·대학원생 등의 연구활동종사자 중 대학·연구기관등이 수행하는 연구개발과제에 참여하는 학생 신분의 연구자가 재해를 입은 경우 산업재해보상보험을 통해 지원받을 수 있도록 하여 학생연구자를 재해로부터 보호하려는 것임.

| 법령명: 산업재해보상보험법 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.5.18. | 시행연월일: 2022.1.1. |
| 법령번호: 법률 제18181호 | 담당과: 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 산업재해 근로자는 업무상 재해로 요양을 받은 후 원직장으로의 복귀가 중요함에도 불구하고, 현행법에서는 근로자가 업무상 재해가 발생할 당시의 사업에 복귀하여 사업주가 고용을 유지하는 경우 그 사업주에게 직장복귀지원금을 지급하는 규정만 두고 있을 뿐, 산업재해를 입은 근로자의 직장복귀를 위한 구체적인 지원절차가 없어 근로자보호 강화의 필요성이 제기되고 있음. 이에 업무상 재해를 입은 근로자가 장기간 요양이 필요하거나 요양 종결 후에 장해가 발생할 것이 예상되는 경우에는 재해 발생 당시의 사업주에게 직장복귀계획서를 작성·제출하도록 하는 한편, 근로복지공단은 근로자의 직장복귀에 필요한 지원을 할 수 있도록 근거를 마련하는 등 재해근로자 보호에 관한 제도적 사항을 정비함.

아울러, 산업재해 근로자의 장례비 지급과 관련하여 현행법에서는 근로자가 업무상 사유로 사망한 경우 장례를 지내기 전에는 장례비를 지급받을 수 없으나, 경제적 여력이 부족한 근로자가 업무상 사유로 사망하였다고 추정되는 경우에는 장례를 지내기 전이라도 유족의 청구에 따라 장례비를 미리 지급받을 수 있도록 하는 등 절차를 개선하여 근로자 보호 강화를 도모함.

| 법령명: 산업재해보상보험법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.12. | 시행연월일: 2021.1.12. 등 |
| 법령번호: 대통령령 제31388호 | 담당과: 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 산업재해보상보험을 적용받는 특수형태근로종사자의 범위에 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 소프트웨어기술자를 추가함으로써 업무상 재해로부터 소프트웨어기술자를 두텁게 보호하려는 것임.

| 법령명: 산업재해보상보험법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.6.8. | 시행연월일: 2021.6.8. 등 |
| 법령번호: 대통령령 제31750호 | 담당과: 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내의 친족으로서 일정한 요건을 갖춘 자는 산업재해보상보험에 가입할 수 있도록 하고, 특수형태근로종사자의 산업재해보상보험 적용제외 사유를 개선하는 등의 내용으로 「산업재해보상보험법」이 개정(법률 제17603호, 2020.12.8. 공포, 2021.6.9. 시행 및 법률 제17865호, 2021.1.5. 공포, 7.1. 시행)됨에 따라, 중·소기업 사업주로부터 노무 제공에 대한 보수를 받지 않고 해당 사업에 노무를 제공하는 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내의 친족은 근로복지공단의 승인을 받아 산업재해보상보험에 가입할 수 있도록 하고, 특수형태근로종사자 또는 사업주가 이 법의 적용 제외를 신청할 수 있는 사유를 사업주가 천재지변, 감염병의 확산 등으로 불가피하게 1개월 이상 휴업하는 경우로 한정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 일반 국민이 쉽게 읽고 이해할 수 있도록 법령 용어를 개선하려는 것임.

| 법령명: 산업재해보상보험법 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.12.31. | 시행연월일: 2022.1.1. |
| 법령번호: 대통령령 제32303호 | 담당과: 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 근로자가 업무상 사유로 사망한 것으로 추정되는 경우에는 장례를 지내기 전이라도 장례비를 지급할 수 있도록 하고, 근로복지공단은 업무상 재해를 입은 근로자의 직장 복귀에 필요한 지원을 할 수 있도록 하며, 대학·연구기관 등이 수행하는 연구개발과제에 참여하는 학생연구자에 대한 특례를 신설하여 산업재해보상보험을 적용받을 수 있도록 하는 등의 내용으로 「산업재해보상보험법」이 개정(법률 제18040호, 2021.4.13. 공포, 2022.1.1. 시행 및 법률 제18181호, 2021.5.18. 공포, 2022.1.1. 시행)됨에 따라, 장례비를 미리 지급할 수 있는 사유, 근로자의 직장 복귀에 필요한 지원의 내용 및 산업재해보상보험을 적용받을 수 있는 학생연구자의 범위 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

| 법령명: 산업재해보상보험법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.2.1. | 시행연월일: 2021.2.1. |
| 법령번호: 고용노동부령 제309호 | 담당과: 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 업무상 질병의 인정 여부를 효율적으로 심의하기 위하여 업무상질병판정위원회에 소위원회를 둘 수 있도록 하고, 장해등급 등의 판정을 받은 훈련대상자의 취업을 촉진하기 위하여 직업훈련의 신청 기간을 장해등급 등이 판정된 날부터 1년 이내에서 3년 이내로 늘리는 한편, 종전에는 외국인 근로자가 보험급여의 일시지급을 신청하는 경우 보험급여 산정을 위한 신체감정을 상급종합병원에서만 받도록 하던 것을, 앞으로는 근로복지공단 소속의 의료기관에서도 받을 수 있도록 하려는 것임.

| 법령명: 산업재해보상보험법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.6.9. | 시행연월일: 2021.6.9. 등 |
| 법령번호: 고용노동부령 제319호 | 담당과: 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내 친족으로서 일정한 요건을 갖춘 자는 산업재해보상보험에 가입할 수 있도록 하는 내용으로 「산업재해보상보험법」이 개정(법률 제17603호, 2020. 12. 8. 공포, 2021. 6. 9. 시행)됨에 따라, 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내 친족의 보험급여 신청·청구 등에 필요한 사항을 정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

| 법령명: 산업재해보상보험법 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.12.31. | 시행연월일: 2022.1.1. 등 |
| 법령번호: 고용노동부령 제342호 | 담당과: 산재보상정책과 |

**주요내용**

- 산업재해를 입은 근로자의 원활한 직장복귀를 지원하기 위하여 근로복지공단으로 하여금 사업주에게 직장복귀계획서의 작성·제출을 요구할 수 있도록 하고, 대학·연구기관 등이 수행하는 연구개발과제에 참여하는 학생연구자에 대한 특례를 신설하여 산업재해보상보험을 적용받을 수 있도록 하는 등의 내용으로 「산업재해보상보험법」이 개정(법률 제18040호, 2021.4.13. 공포, 2022.1.1. 시행 및 법률 제18181호, 2021.5.18. 공포, 2022.1.1. 시행)됨에 따라, 직장복귀계획서의 기재사항, 직장복귀지원 의료기관의 지정 기준과 지정절차 및 학생연구자에 대한 보험급여 지급 기준·절차 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 업무상 질병에 대한 요양급여가 신속하게 이루어질 수 있도록 근로자의 요양급여 신청에 대한 사업주의 의견 제출 제도를 간소화하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

# 29 중대재해 처벌 등에 관한 법령

| 법령명: 중대재해 처벌 등에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.1.26. | 시행연월일: 2022.1.27. |
| 법령번호: 법률 제17907호 | 담당과: 중대산업재해감독과 |

**주요내용**

사업 또는 사업장에서 안전·보건 조치의무를 위반하여 발생한 중대산업재해의 경우, 사업주와 경영책임자 및 법인을 처벌함으로써 근로자를 포함한 종사자의 안전권을 확보하고, 기업의 조직문화 또는 안전관리 시스템 미비로 인해 일어나는 중대재해사고를 사전에 방지하려는 것임.

- 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지할 의무가 있고, 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우 제3자의 종사자에 대한 안전 및 보건 확보의무를 부담함.
- 사업주 또는 경영책임자 등이 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 중대산업재해에 이르게 한 경우 사업주와 경영책임자 등을 처벌하고, 법인 또는 기관의 경영책임자 등이 처벌 대상이 되는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 기관에 대해서도 벌금형을 부과함.
- 사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 이 법에서 정한 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 해당 사업주, 법인 또는 기관은 중대재해로 손해를 입은 사람에 대하여 그 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 짐.
- 정부는 중대재해 예방을 위한 대책을 수립·시행하도록 하고, 사업주, 법인 및 기관에 대하여 중대재해 예방사업에 소요되는 비용을 지원할 수 있도록 하며, 그 상황을 반기별로 국회 소관상임위원회에 보고하도록 함.

| 법령명: 중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.10.5. | 시행연월일: 2022.1.27. |
| 법령번호: 대통령령 제32020호 | 담당과: 중대산업재해감독과 |

**주요내용**

「중대재해 처벌 등에 관한 법률」이 제정됨에 따라, 사업주와 경영책임자 등의 안전보건관리체계 구축 및 이행에 관한 조치를 구체화하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

- 직업성 질병자의 범위

중대산업재해 판단기준인 직업성 질병자의 범위를 염화비닐·수은·크롬·벤젠·톨루엔·카드뮴 등에 노출되어 발생한 중추신경계장해 등의 급성중독, 혈액전파성 질병, 렙토스피라증·레지오넬라증·산소결핍증 및 열사병 등 직업성 질병에 걸린 사람으로 구체화함.

- 중대산업재해 예방을 위한 안전보건관리체계의 구축 및 이행 조치

사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 목표와 경영방침을 설정하도록 하고, 최소 안전·보건 전문인력이 3명 이상이고 상시근로자 수가 500명 이상인 사업 또는 사업장 등에는 안전·보건 업무를 총괄·관리하는 전담 조직을 두도록 하며, 안전·보건 인력, 시설 및 장비에 필요한 예산을 편성·집행하도록 함.

- 중대산업재해 예방을 위한 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상 조치

사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 중대산업재해 관련 안전·보건 관계 법령에 따른 의무를 이행했는지를 반기 1회 이상 점검하고, 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행을 위해 인력의 배치, 예산의 추가 편성·집행 등 조치를 하도록 함.

- 안전보건교육

중대산업재해가 발생한 경우 법인 또는 기관의 경영책임자 등은 총 20시간의 범위에서 안전보건교육을 이수하도록 하고, 안전보건교육은 한국산업안전보건공단 또는 안전보건교육기관에 의뢰하여 실시할 수 있도록 하며, 안전보건교육을 이수하지 않은 경영책임자 등에게는 1차 위반 시 1천만 원, 2차 위반 시 3천만 원, 3차 위반 시 5천만 원의 과태료를 부과하도록 함.

- 중대산업재해 발생사실의 공표
  - 중대산업재해 발생사실의 공표 대상을 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 발생한 중대산업재해로 형(刑)이 확정되어 통보된 사업장으로 정함.
  - 중대산업재해 발생사실의 공표 내용을 사업장 명칭, 중대산업재해가 발생한 일시·장소, 중대산업재해를 입은 사람의 수, 중대산업재해의 내용·원인과 최근 5년 내 중대산업재해의 발생 여부 등으로 정함.
  - 고용노동부장관은 공표하기 전에 30일 이상의 기간을 정하여 해당 사업주 또는 경영책임자 등에게 소명자료를 제출하게 하거나 의견을 진술할 수 있는 기회를 주도록 함.
  - 중대산업재해 발생사실의 공표는 관보나 고용노동부 또는 한국산업안전보건공단 홈페이지에 게시하는 방법으로 하도록 하고, 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하는 경우 공표기간은 1년으로 함.

# 30 외국인근로자의 고용 등에 관한 법령

| 법령명: 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.4.13. | 시행연월일: 2021.10.14. |
| 법령번호: 법률 제18041호 | 담당과: 외국인력담당관 |

**주요내용**

- 최초 고용허가 사용자에게 노동관계법령·인권 등에 관한 교육을 받도록 하고, 위반시 500만 원 이하의 과태료 부과하는 규정 신설
- 특례고용허가제 허용 업종에 광업 추가
- 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자 입·출국이 어렵다고 인정되는 경우에는 외국인력정책위원회 심의·의결을 거쳐 외국인근로자의 취업활동기간을 1년 범위에서 추가 연장할 수 있도록 함.
- 외국인근로자의 재입국 취업제한기간을 3개월에서 1개월로 단축하였으며, 동일 업종 내에서 사업장 변경하거나 외국인근로자의 책임 없는 사유로 사업장 변경한 경우라도 일정 요건을 갖춘 경우 재입국이 가능하도록 하는 등 재입국 특례 대상 확대

| 법령명: 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.5.18. | 시행연월일: 2021.5.18. |
| 법령번호: 대통령령 제31693호 | 담당과: 외국인력담당관 |

**주요내용**

- 행정조사가 그 목적달성에 필요한 최소한의 범위 안에서 이루어지도록 하기 위해, 외국인근로자의 적절한 고용관리 등에 필요한 경우에만 외국인근로자 고용 사업 또는 사업장에 대한 지도점검을 한다는 점을 명확화

| 법령명: 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.10.14. | 시행연월일: 2021.10.14. |
| 법령번호: 대통령령 제32050호 | 담당과: 외국인력담당관 |

**주요내용**

- 최초 고용허가 사용자에게 노동관계법령 및 인권 등에 관한 교육을 받도록 하고, 이를 위반한 경우 과태료를 부과하도록 하는 내용으로 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」이 개정됨에 따라, 교육 이수의무 위반에 대한 과태료 부과기준 마련
- 외국인근로자의 귀국비용 보험·신탁가입 의무 위반에 대한 과태료를 미가입 기간에 관계없이 정액 부과하던 것을, 위반기간에 따라 차등하여 부과할 수 있도록 개선

| 법령명: 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.10.14. | 시행연월일: 2021.10.14. |
| 법령번호: 고용노동부령 제333호 | 담당과: 외국인력담당관 |

**주요내용**

- 최초 고용허가 사용자에게 노동관계법령 및 인권 등에 관한 교육을 받도록 하는 내용으로 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」이 개정됨에 따라, 사용자 교육 내용, 시간 등 시행에 필요한 구체적인 사항 규정

# 31 파독 광부·간호사·간호조무사에 대한 지원 및 기념사업에 관한 법령

| 법령명: 파독 광부·간호사·간호조무사에 대한 지원 및 기념사업에 관한 법률 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2020.6.9. | 시행연월일: 2021.6.10. |
| 법령번호: 법률 제17436호 | 담당과: 개발협력지원팀 |

**주요내용**

- 1961년에 체결된 「대한민국 정부와 독일연방공화국간의 경제 및 기술원조에 관한 의정서」 등에 따라 독일에 진출하여 임금을 목적으로 근로를 제공한 광부, 간호사 및 간호조무사의 노고와 희생을 기념하고 국가경제 발전에 기여한 공로에 걸맞는 지원 및 기념사업을 위하여 「파독 광부·간호사·간호조무사에 대한 지원 및 기념사업에 관한 법률」이 제정됨.

| 법령명: 파독 광부·간호사·간호조무사에 대한 지원 및 기념사업에 관한 법률 시행령 | |
|---|---|
| 공포연월일: 2021.5.18. | 시행연월일: 2021.6.10. |
| 법령번호: 대통령령 제31694호 | 담당과: 개발협력지원팀 |

**주요내용**

- 「파독 광부·간호사·간호조무사에 대한 지원 및 기념사업에 관한 법률」에서 위임된 기념사업 시행에 필요한 사항 등을 규정하기 위하여 제정됨.

# Ⅲ 2021년도 예산

## 1 세입

(단위: 억 원)

| 회 계 별 | 2021 | 2022년 | 증 감 | % |
|---|---|---|---|---|
| 계 | 863 | 1,411 | 548 | 63.4 |
| • 일반회계 | 860 | 1,311 | 451 | 52.5 |
| - 재산수입 | 8 | 8 | - | - |
| - 경상이전수입 | 852 | 1,303 | 451 | 53.0 |
| • 에너지 및 자원사업특별회계 | 4 | - | △4 | 순감 |
| - 경상이전수입 | 4 | - | △4 | 순감 |
| • 국가균형발전특별회계 | - | 100 | 100 | 순증 |
| - 경상이전수입 | - | 100 | 100 | 순증 |

## 2 세출

### 총 괄

(단위: 억 원)

| 회 계 별 | 2021년 | 2022년 | 증 감 | % |
|---|---|---|---|---|
| 계 | 78,838 | 84,176 | 5,338 | 6.8 |
| 일반회계 | 75,299 | 80,708 | 5,409 | 7.2 |
| 에너지 및 자원사업특별회계 | 922 | 910 | △12 | △1.3 |
| 국가균형발전특별회계 | 2,616 | 2,558 | △58 | △2.2 |

● **사업별 내역** (단위: 억 원)

| 구 분 | 2021년 | 2022년 | 증 감 | % |
|---|---|---|---|---|
| 총 계 | 78,838 | 84,176 | 5,338 | 6.8 |
| ㅇ 일반회계 | 75,299 | 80,708 | 5,409 | 7.2 |
| - 고용창출( 및 훈련) | 25,796 | 19,065 | △6,731 | △26.1 |
| - 직업능력개발 | - | 10,352 | 10,352 | 순증 |
| - 고용안전망확충 | 33,828 | 30,369 | △3,459 | △10.2 |
| - 고용평등 증진 | 929 | 660 | △269 | △29.0 |
| - 노사정책 | 540 | 575 | 35 | 6.5 |
| - 근로조건보호 및 복지증진 | 550 | 591 | 41 | 7.5 |
| - 고용노동행정지원 | 5,385 | 5,803 | 418 | 7.8 |
| - 소속책임운영기관운영 | 105 | 108 | 3 | 2.9 |
| - 회계기금 간 거래(전출금) | 8,166 | 13,183 | 5,017 | 61.4 |
| ㅇ 에너지 및 자원사업특별회계 | 922 | 910 | △12 | △1.3 |
| - 산업재해예방 | 922 | 910 | △12 | △1.3 |
| ㅇ 국가균형발전특별회계 | 2,616 | 2,558 | △58 | △2.2 |
| - 고용창출 및 훈련 | 2,466 | 2,371 | △95 | △3.9 |
| - 고용노동행정지원 | 150 | 187 | 37 | 24.7 |

● **경비별 내역** (단위: 억 원)

| 구 분 | 2021년 | 2022년 | 증 감 | % |
|---|---|---|---|---|
| 계 | 78,838 | 84,176 | 5,338 | 6.8 |
| ㅇ 일반회계 | 75,299 | 80,708 | 5,409 | 7.2 |
| - 인건비 | 4,482 | 4,745 | 263 | 5.9 |
| - 기본경비 | 375 | 412 | 37 | 9.9 |
| - 주요사업비 | 70,442 | 75,551 | 5,109 | 7.3 |
| ㅇ 에너지 및 자원사업특별회계 | 922 | 910 | △12 | △1.3 |
| - 주요사업비 | 922 | 910 | △12 | △1.3 |
| ㅇ 국가균형발전특별회계 | 2,616 | 2,558 | △58 | △2.2 |
| - 주요사업비 | 2,616 | 2,558 | △58 | △2.2 |

# Ⅳ 고용노동통계 일람표

| 조사명 | | 조사주기 | 조사항목/내용 |
|---|---|---|---|
| 지역별사업체노동력조사 | | 반기 | • 종사자 수, 빈 일자리 수, 입직자 수, 이직자 수 |
| 고용형태별근로실태조사 | | 연 | • 근로시간, 임금, 상여금 및 퇴직급여, 사회보험현황<br>• 정규직과 비정규직근로자의 임금격차 분석 |
| 임금결정현황조사 | | 연 | • 부문별(민간/공공), 규모별, 업종별 임금결정현황<br>• 협약임금인상률(임금총액, 통상임금 기준), 임금결정진도율 |
| 최저임금적용효과에 관한 설문 조사 | | 연 | • 최저임금이 기업경영과 고용에 미치는 효과 및 최저임금 수준의 만족도 |
| 직종별사업체노동력조사 | | 반기 | • 상용, 기타(임시 · 일용 등), 외국인 근로자의 현원, 부족인원 및 채용계획인원, 구인인원 및 채용인원 |
| 기업체노동비용조사 | | 연 | • 임금, 퇴직급여 등의 비용, 법정노동비용, 법정외복지비용 등 노동비용 |
| 장애인의무 고용현황(보고) | | 연 | • 장애인의무고용현황<br>• 민간기업의 규모별 고용률 |
| 고령자고용현황(보고) | | 연 | • 고령자 수, 고령자, 고용률 등 고령자 고용현황<br>• 정년제도 운영현황 |
| 우선고용직종 고용현황(보고) | | 연 | • 기관별 우선고용직종 고용현황 |
| 외국인고용 허가제현황(보고) | | 월 | • 외국인근로자 구인·구직 신청 건수<br>• 고용허가서 발급 건수<br>• 근로계약체결 건수<br>• 사증발급인정서 발급 건수<br>• 입국자 및 취업자 수 |
| 사업체노동력조사 | | 월 | • 종사자 수, 빈 일자리 수, 입 · 이직자 수, 임금, 근로시간 |
| 부가조사 | 시도별 임금 및 근로시간 | 연 | • 임금 및 근로시간 |
| | 임금체계, 정년제, 임금피크제 현황 | 연 | • 기본급 체계(호봉, 직능, 직무급 등), 임금피크제 도입 현황 등 |
| 고령자인재은행 취업알선실적(보고) | | 연 | • 연령별, 고용형태별, 고용기간별, 직종별, 고령자 구인 · 구직자 수, 취업알선 · 취업자 수 |
| 사업체 기간제근로자 현황조사 | | 반기 | • 계약만료자 조치현황(정규직 전환 등) |
| 고용보험 및 워크넷 통계(보고) | | 월 | • 고용보험 피험자 수, 취득 및 상실자 수, 구직급여신청 및 지급자 수, 구인·구직 현황 |

| 조사명 | 조사주기 | 조사항목/내용 |
|---|---|---|
| 사업종류별보험 적용 및 징수 상황(보고) | 월 | • 고용보험적용 현황<br>• 고용보험료 징수 · 체납 · 결손현황<br>• 산재보험적용, 보험료 수납현황<br>• 산재보험 임의가입 사업장 · 근로자 현황 |
| 직업능력개발 사업현황(보고) | 연 | • 실업자 훈련실시 현황<br>• 재직자 훈련실시 현황<br>• 기능인력 양성훈련실시 현황 |
| 국가기술자격 현황(보고) | 연 | • 국가기술자격 취득자 현황<br>• 검정형 국가기술자격 시험 및 취득자 현황<br>• 과정평가형 국가기술자격 평가 및 취득자 현황 |
| 전국노동조합조직 현황(보고) | 연 | • 노동조합 수, 조합원 수 및 노동조합 조직률 현황 |
| 노사분규 현황(보고) | 연 | • 노사분규발생 · 해결 · 진행 및 분규 참가자 수, 근로손실 일수현황 |
| 개정규정적용특례신고 실적 (보고) | 연 | • 개정규정적용특례 현황<br>• 개정규정적용특례 개선 현황 |
| 근로자파견사업(보고) | 반기 | • 파견사업체 수, 사용사업체 수, 파견 근로자 등 근로자파견사업 현황<br>• 파견기간별, 파견사유별 근로자 현황<br>• 파견근로자 임금 |
| 사업장감독 현황(보고) | 부정기 | • 사업장감독 실시업체 수, 법위반업체 수, 위반 건수, 시정 완료업체 수, 사법처리, 행정처분 건수 등 사업장 감독실적<br>• 예방점검 현황 |
| 사내하도급 불법파견조사 · 조치현황(보고) | 부정기 | • 원 · 하청대상 사업장 수 현황<br>• 불법파견 사업장 수, 법 위반 건수, 법 위반 조치내역 현황 |
| 근로자건강진단 실시상황 보고 | 연 | • 건강진단 실시사업장 현황<br>• 건강진단 실시근로자 현황<br>• 질병발생 현황<br>• 사후관리조치 현황 |
| 산업재해현황(보고) | 월 | • 업종별, 규모별, 지역별, 발생형태별, 입사근속기간별, 연령별, 요일별, 시간별, 요양기간별, 휴업기간별, 산업별 등 산업재해현황 |
| 산재보험급여 지급상황 보고 | 월 | • 급여별 · 업종별 보험급여 지급현황<br>• 산재보험 지정 의료기관 현황<br>• 요양기간별 요양환자 현황<br>• 중소기업 사업주 보상 현황 |
| 고용보험 심사청구 및 재심사 청구 처리 현황(보고) | 연 | • 심사 및 재심사 청구 처리 현황<br>• 심사 및 재심사 청구내용 |
| 조정 · 심판 사건통계(보고) | 월 | • 조정사건 처리 현황<br>• 심판사건 처리 현황 |
| 사업체 임금실태분석(가공) | 연 | • 근로자 임금수준 및 최저임금 적용 영향률<br>• 최저임금 수혜근로자 수 및 영향률<br>• 근로자 임금실태 |
| 사업체 노동실태 현황(가공) | 연 | • 사업체 수 및 사업체 종사자 수 |

# V 주요 웹사이트

- 고용노동부 홈페이지 _ https://www.moel.go.kr
- 고용노동부 민원마당 _ https://minwon.moel.go.kr
- 고용노동통계 _ http://laborstat.moel.go.kr
- e-고용노동지표 _ http://eboard.moel.go.kr
- 임금직무정보정보시스템 _ http://www.wage.go.kr
- 고용보험 _ http://www.ei.go.kr
- 워크넷 _ http://www.work.go.kr
- 고용복지+센터 _ http://www.work.go.kr/jobcenter
- 국민취업지원제도 _ http://www.kua.go.kr
- 직업능력개발 포털 _ http://www.hrd.go.kr
- 외국인고용관리 _ http://www.eps.go.kr

- 중앙노동위원회 _ http://www.nlrc.go.kr
- 산업재해보상보험재심사위원회 _ http://www.iaciac.go.kr
- 최저임금위원회 _ http://www.minimumwage.go.kr
- 고용노동부 고객상담센터 _ http://1350.moel.go.kr/home
- 근로복지공단 _ http://www.kcomwel.or.kr
- 두루누리 사회보험 _ http://insurancesupport.or.kr
- 한국산업인력공단 _ http://www.hrdkorea.or.kr
- 국가직무능력표준 _ http://www.ncs.go.kr
- HRD4U _ http://www.hrd4u.or.kr
- 한국산업안전보건공단 _ http://www.kosha.or.kr
- 한국장애인고용공단 _ http://www.kead.or.kr
- 장애인고용포털 _ http://www.worktogether.or.kr
- 한국고용정보원 _ http://www.keis.or.kr
- 한국폴리텍대학 _ http://www.kopo.ac.kr
- 한국기술교육대학교 _ http://www.koreatech.ac.kr
- 한국기술교육대학교 스마트직업훈련플랫폼 _ http://www.step.go.kr
- 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원 _ http://www.ksqa.or.kr
- 한국고용노동교육원 _ http://www.keli.kr
- 건설근로자공제회 _ http://www.cw.or.kr
- 노사발전재단 _ http://www.nosa.or.kr
- 적극적 고용개선조치 _ http://www.aa-net.or.kr
- 한국사회적기업진흥원 _ http://www.socialenterprise.or.kr
- 한국잡월드 _ http://www.koreajobworld.or.kr

# VI 2021년도 주요 고용노동 일지

## 1 노동시장정책관

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 1월 14일 | • 제8차 건설근로자 고용개선 전문위원회 | • 기능인등급제 도입을 위한 「건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 시행령」 개정안 보고(서면 보고) |
| 1월 27일 | • 제73차 고용정책심의회 | • '21년 고용영향평가 대상과제 선정(안)<br>• '20년 고용영향평가 결과 보고 |
| 3월 16일 | • 제74차 고용정책심의회 | • 코로나19로 인한 여행업, 관광숙박업 등 8개 특별고용지원업종 지정 연장 등 검토(안)<br>• 코로나19로 인한 피해업종 특별고용지원업종 추가 지정 검토(안)<br>• 청년, 경력단절여성 등의 국민취업지원제도 취업지원서비스 수급요건 완화 방안 |
| 3월 26일 | • 일자리위원회 제19차 본위원회 | • 코로나19 이후 포용적 회복을 위한 장애인고용 활성화 방안, 산림뉴딜과 탄소중립 이행을 통한 산림일자리 창출방안 |
| 3월 30일 | • 관광·공연업 등 특별고용지원업종 지정기간 연장<br>• 항공기취급업 등 특별고용지원업종 지정기간 연장<br>• 영화업 등 특별고용지원업종 추가 지정 | • 코로나19로 인해 심각한 피해를 입은 여행업, 관광숙박업, 관광운송업, 공연업, 항공기취급업, 면세점, 전시·국제회의업, 공항버스 등 8개 업종의 특별고용지원업종 지정기간 연장('21.4.1.~'22.3.31.)<br>• 영화업, 수련시설, 유원시설, 외국인전용카지노, 항공기 부품제조업, 노선버스 등 6개 업종을 특별고용지원업종으로 추가 지정('21.4.1.~'22.3.31.) |
| 4월 7일 | • 제75차 고용정책심의회 | • 특별고용촉진장려금 운영방안(안) |
| 5월 25일 | • 제76차 고용정책심의회 | • 재정지원 일자리사업 평가 및 개선방안(안)<br>• 코로나19 대응 고용정책 추진현황 및 계획<br>• 포스트 코로나 노동시장 진단과 과제 |
| 6월 3일 | • 제77차 고용정책심의회 | • 코로나19로 인한 특별고용지원업종 유급 휴업·휴직 고용유지지원금 지원기간 연장(안) |
| 6월 18일 | • 일자리위원회 제20차 본위원회 | • 공공 고용서비스 강화방안, 일자리 창출을 위한 금융분야 대응방안, 건설공사 적정임금제 도입방안 |
| 6월 25일 | • 제78차 고용정책심의회 | • 영세자영업자 국민취업지원제도 취업지원서비스 수급자격 완화(안) |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 7월 6일 | • 2021 전국 지방자치단체 일자리 대상 개최 | • 지역일자리 목표 공시제 및 지역산업맞춤형 일자리 창출 사업 추진실적 우수 자치단체 선정·시상 |
| 7월 27일 | • 2021년 대한민국 일자리 으뜸기업 선정·공표 | • 일자리 늘리거나 일자리 질을 선도적으로 개선하는 등 좋은 일자리 창출에 기여한 기업 100개소 선정·공표 |
| 8월 5일 | • 제79차 고용정책심의회 | • '21년 2차추경 특별고용촉진장려금 운영방안(안) |
| 8월 18일 | • 2021년 고용형태공시 결과 발표 | • 상시 300인 이상 사업체의 고용형태 현황 공시 |
| 9월 9일 | • 일자리위원회 제21차 본위원회 | • 국민 평생 직업능력개발 지원방안, 국방 신산업 육성을 통한 일자리 창출, 현장 수요에 대응한 중소기업 맞춤형 일자리 지원방안, 환경분야 녹색산업 일자리 창출전략, 사회적경제 판로지원 대책 |
| 9월 15일 | • 제80차 고용정책심의회 | • 특별고용지원업종 고용유지지원금 지원기간 연장(안) |
| 12월 16일 | • 제81차 고용정책심의회 | • 조선업 특별고용지원업종 및 고용위기지역 지정기간 연장 검토<br>• 일학습병행 직종 및 교육훈련기준(안)<br>• 국민취업지원제도 구직활동 지원 강화방안<br>• '22년도 고용정책방향 |
| 12월 22일 | • 일자리위원회 제22차 본위원회 | • 디지털 전환을 위한 DNA분야 일자리 창출방안, 탄소중립을 위한 에너지 기술인력 양성방안, 녹색건축 활성화를 통한 일자리 창출방안, 중소기업 스마트제조 혁신을 통한 일자리 개선성과와 향후 추진방향 |
| 12월 23일 | • 일자리창출 유공자 정부 포상 전수식 | • 일자리 창출 유공자 176명에 대해 산업훈장·포장, 대통령 표창 등 수여 |
| 12월 28일 | • 고용위기지역 지정기간 연장<br>• 조선업 특별고용지원업종 지정기간 연장 | • 코로나19 장기화로 지역경제 침체 및 고용악화가 지속되어 군산시 등 7개 고용위기지역과 조선업 특별고용지원업종의 지정기간을 각각 1년 연장('22.1.1~12.31) |

## 2 고용서비스정책관

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 3월 16일 | • 2021년 제1차 자산운용위원회 | • '20년 금융시장 동향 및 자산운용 성과 보고<br>• 고용·산재보험기금 연간 자산운용 계획(안) 심의<br>• 고용·산재보험기금 자산운용 규정 개정(안) 심의 |
| 3월 29일 | • 2021년 제1차 성과평가위원회 | • 고용·산재보험기금 자산운용 현황 및 성과 보고<br>• 고용·산재보험기금 성과평가 규정 개정(안) 심의<br>• 고용·산재보험기금 주간운용사 성과보수 의결(안) 심의<br>• 고용·산재보험기금 주간운용사 정성평가 보고 |
| 3월 30일 | • 2021년 제1차 리스크관리위원회 | • 고용·산재보험기금 리스크관리 현황 보고<br>• 고용·산재보험기금 대체투자 자산 공정가치평가 검증결과 보고<br>• 고용·산재보험기금 '21년 시장위험한도 설정(안) 심의<br>• 고용·산재보험기금 원금비보장형 파생결합상품 리스크한도 설정(안) 심의<br>• 고용·산재보험기금 리스크관리 규정 개정(안)심의 |
| 3월 30일~31일 | • 2021년 제2차 자산운용위원회 <서면심의> | • 고용·산재보험기금 자산운용 현황 및 성과 보고<br>• 고용·산재보험기금 2/4분기 자산운용 계획(안) 심의 |
| 4월 26일~27일 | • 2021년 제2차 성과평가위원회 <서면심의> | • 고용·산재보험기금 자산운용 현황 및 성과 보고<br>• '20년 고용·산재보험기금 연간 여유자금 운용 성과 분석 심의<br>• 고용·산재보험기금 성과평가 규정 개정(안) 심의<br>• '21년 고용보험기금 주간운용사 성과평가 방안 심의 |
| 4월 30일 | • 2021년 제3차 자산운용위원회 | • '20년 고용·산재보험기금여유자금 운용 성과 분석 보고<br>• 고용보험기금 운용환경 변화에 따른 계약내역 변경(안) 심의 |
| 6월 9일 | • 2021년 제2차 리스크관리위원회 | • 고용·산재보험기금 리스크관리 현황 보고<br>• 고용·산재보험기금 대체투자 리스크관리 현황 보고<br>• 고용·산재보험기금 금리상승에 따른 기금 포트폴리오 점검 보고 |
| 6월 29일~30일 | • 2021년 제4차 자산운용위원회 <서면심의> | • 고용·산재보험기금 자산운용 현황 및 성과 보고<br>• 고용·산재보험기금 3/4분기 자산운용 계획(안) 심의 |
| 8월 24일 | • 2021년 제5차 자산운용위원회 | • 고용·산재보험기금 자산운용 현황 및 성과 보고<br>• 고용보험기금 주간운용사 손실상품 점검결과 보고<br>• 고용보험기금 국가소송 추진(안) 심의 |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 8월 31일 | • 2021년 제6차 자산운용위원회 | • 고용보험기금 주간운용사 손실상품 점검결과 보고<br>• 고용보험기금 국가소송 추진(안) 심의 |
| 9월 7일 | • 2021년 제7차 자산운용위원회 | • 고용보험기금 국가소송 추진(안) 심의 |
| 9월 15일 | • 2021년 제3차 리스크관리위원회 | • 고용·산재보험기금 리스크관리 현황 보고<br>• 고용·산재보험기금 위기인식 지수 개선(안) 보고<br>• 고용·산재보험기금 업무연속성 계획(BCP) 신설(안) 보고<br>• 고용보험기금 주간운용사 손실상품 점검결과 보고 |
| 9월 16일 | • 2021년 제3차 성과평가위원회 | • 고용·산재보험기금 자산운용 현황 및 성과 보고<br>• '20년 고용·산재보험기금 기금운용 평가결과(자산운용부문) 보고<br>• 고용·산재보험기금 벤치마크(BM) 설정의 적정성 검토 결과 보고<br>• 고용보험기금 파생결합펀드(DLF) 운용 결과 보고 |
| 9월 28일 | • 2021년 제8차 자산운용위원회 | • 고용·산재보험기금 자산운용 현황 및 성과 보고<br>• 고용·산재보험기금 4/4분기 자산운용 계획(안) 심의<br>• 고용보험기금 주간운용사 손실상품 점검결과 보고 |
| 11월 24일 | • 2021년 제4차 성과평가위원회 | • 고용·산재보험기금 자산운용 현황 및 성과 보고<br>• '20년 고용·산재보험기금 기금운용 성과분석에 따른 이행상황 점검결과 보고 |
| 12월 1일 | • 2021년 제4차 리스크관리위원회 | • 고용·산재보험기금 리스크관리 현황 보고<br>• 고용·산재보험기금 위기상황 대응전략 개정(안) 심의<br>• 고용·산재보험기금 업무연속성 계획(BCP)신설(안) 심의<br>• 고용·산재보험기금 컴플라이언스 기준 개정(안) 심의 |
| 12월 21일 | • 2021년 제9차 자산운용위원회 | • 고용·산재보험기금 자산운용 현황 및 성과 보고<br>• 고용·산재보험기금 '22년 1/4분기 자산운용 계획(안) 심의<br>• 산재보험기금 ESG도입 연구용역 보고 |
| 12월 27일~28일 | • 2021년 제5차 리스크관리위원회 <서면심의> | • '21년 고용·산재보험기금 공정가치평가 결과 및 검증 계획 심의 |

## 3 고용지원정책관

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 1월 4일<br>~29일 | • 사업체노동력조사 실시 | • 사업체 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로시간 등 조사 |
| 1월 4일<br>~29일 | • 2020년 하반기 사업체기간제근로자 현황 조사 실시 | • 상시근로자 5인 이상 사업체의 계약기간 만료 기간제 근로자 조치현황 조사 |
| 1월 13일 | • 고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('19.12월 기준) | • 고용보험 피험자 수, 취득 및 상실자 수, 구직급여 신청 및 지급자 수, 구인구직 현황 등 보고 |
| 1월 28일 | • 2020년 12월 기준 사업체노동력조사 결과 발표 | • 종사자 1인 이상 사업체의 전국 및 시도별 고용동향 (종사자 수, 노동이동 등), 상용근로자 1인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표 |
| 2월 1일<br>~26일 | • 사업체노동력조사 실시 | • 사업체 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로시간 등 조사 |
| 2월 10일 | • 고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('20년 1월 기준) | • 고용보험 피험자 수, 취득 및 상실자 수, 구직급여 신청 및 지급자 수, 구인·구직 현황 등 보고 |
| 2월 25일 | • 2021년 1월 기준 사업체노동력조사 결과 발표 | • 종사자 1인 이상 사업체의 전국 및 시도별 고용동향 (종사자 수, 노동이동 등), 상용근로자 1인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표 |
| 3월 2일<br>~31일 | • 사업체노동력조사 실시 | • 사업체 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로시간 등 조사 |
| 3월 9일 | • 고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('20년 2월 기준) | • 고용보험 피험자 수, 취득 및 상실자 수, 구직급여 신청 및 지급자 수, 구인·구직 현황 등 보고 |
| 3월 30일 | • 2021년 2월 기준 사업체노동력조사, 2020년 10월 기준 지역별사업체노동력조사결과 발표 | • 종사자 1인 이상 사업체의 전국 및 시도별 고용동향 (종사자 수, 노동이동 등), 상용근로자 1인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표<br>• 종사자 1인 이상 사업체의 시군구별 고용동향 (종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 등) 공표 |
| 4월 26일 | • 2019년 12월 기준 사업체노동실태현황 결과 발표 | • 「전국사업체조사(통계청)」 자료를 활용하여 공무원 재직기관, 자영업주, 무급가족 종사자로만 구성된 사업체 등을 제외하여 작성·공표(사업체 및 종사자 수) |
| 4월 1일<br>~30일 | • 사업체노동력조사 실시 | • 사업체 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로시간 등 조사 |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 4월 1일<br>~5월 15일 | • 상반기 직종별사업체노동력 조사 실시 | • 상용 5인 이상 직종별 구인·채용인원, 부족인원, 미충원인원, 인력부족률, 채용계획인원 등 조사 |
| 4월 13일 | • 고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('20년 3월 기준) | • 고용보험 피험자 수, 취득 및 상실자 수, 구직급여 신청 및 지급자 수, 구인구직 현황 등 보고 |
| 5월 25일 | • 2020.6월 기준 고용형태별근로실태 조사 결과 발표 | • 근로자 1인 이상(특고 포함) 고용형태별 임금 및 근로시간 등 |
| 4월 29일 | • 2021년 3월 기준 사업체노동력조사 결과 발표 | • 종사자 1인 이상 사업체의 전국 및 시도별 고용동향 (종사자 수, 노동이동 등), 상용근로자 1인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표 |
| 5월 3일<br>~6월 18일 | • 지역별 사업체노동력조사 실시 | • 종사자 1인 이상 사업체의 시군구별 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 등 조사 |
| 5월 3일<br>~31일 | • 사업체노동력조사 실시 | • 사업체 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로시간 등 조사 |
| 5월 10일<br>~6월 25일 | • 4월 기준 사업체노동력조사 부가조사 실시 | • 상용근로자 5인 이상 사업체의 시도별 임금, 근로시간 등 조사 |
| 5월 11일 | • 고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('20년 4월 기준) | • 고용보험 피험자 수, 취득 및 상실자 수, 구직급여 신청 및 지급자 수, 구인·구직 현황 등 보고 |
| 5월 17일<br>~6월 30일 | • 2020 회계연도 기준 기업체노동 비용조사 실시 | • 상용근로자 10인 이상 회사법인 기업체의 임금, 퇴직급여, 법정노동비용, 법정외복지비용 등 조사 |
| 5월 31일 | • 2021년 4월 기준 사업체노동력조사 결과 발표 | • 종사자 1인 이상 사업체의 전국 및 시도별 고용동향 (종사자 수, 노동이동 등), 상용근로자 1인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표 |
| 6월 1일<br>~30일 | • 사업체노동력조사 실시 | • 사업체 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로시간 등 조사 |
| 6월 8일 | • 고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('20년 5월 기준) | • 고용보험 피험자 수, 취득 및 상실자 수, 구직급여 신청 및 지급자 수, 구인·구직 현황 등 보고 |
| 6월 29일 | • 상반기 직종별사업체노동력 조사 결과 발표 | • 상용 5인 이상 사업체 직종별 구인·채용인원, 미충원 인원, 부족인원, 인력부족률, 채용계획인원 등 공표 |
| 6월 29일 | • 2021년 5월 기준 사업체노동력조사 결과 발표 | • 종사자 1인 이상 사업체의 전국 및 시도별 고용동향 (종사자 수, 노동이동 등), 상용근로자 1인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표 |
| 7월 1일<br>~30일 | • 사업체노동력조사 실시 | • 사업체 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로시간 등 조사 |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 7월 1일<br>~30일 | • 2021년 상반기<br>사업체기간제근로자 현황 조사 실시 | • 상시근로자 5인 이상 사업체의 계약기간 만료<br>기간제 근로자 조치현황 조사 |
| 7월 1일<br>~8월 27일 | • 6월 기준 사업체노동력조사<br>부가조사 실시 | • 상용 1인 이상 사업체의 임금 운영체계, 연봉제,<br>정년제 및 임금피크제 도입 여부 등 조사 |
| 7월 1일<br>~9월 30일 | • 2021.6월 기준<br>고용형태별근로실태조사 실시 | • 근로자 1인 이상(특고 포함) 고용형태별 임금 및<br>근로시간 등 |
| 7월 13일 | • 고용행정통계로 본 노동시장<br>동향 보고('20년 6월 기준) | • 고용보험 피험자 수, 취득 및 상실자 수, 구직급여 신청<br>및 지급자 수, 구인·구직 현황 등 보고 |
| 6월 21일<br>~9월 12일 | • 일가정 양립 실태조사 실시 | • 기업들의 모성보호 및 일·생활 균형 제도 활용 실태<br>등에 대한 2020년 기준 일·가정 양립 실태 조사 |
| 7월 29일 | • 2021년 6월 기준<br>사업체노동력조사 결과 발표 | • 종사자 1인 이상 사업체의 전국 및 시도별 고용동향<br>(종사자 수, 노동이동 등), 상용근로자 1인 이상 사업체<br>임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표 |
| 8월 2일<br>~31일 | • 사업체노동력조사 실시 | • 사업체 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금,<br>근로시간 등 조사 |
| 8월 10일 | • 고용행정통계로 본 노동시장<br>동향 보고('20년 7월 기준) | • 고용보험 피험자 수, 취득 및 상실자 수, 구직급여 신청<br>및 지급자 수, 구인·구직 현황 등 보고 |
| 8월 31일 | • 2021년 7월 기준<br>사업체노동력조사,<br>2021년 4월 기준<br>지역별 사업체노동력조사 결과 발표 | • 종사자 1인 이상 사업체의 전국 및 시도별 고용동향<br>(종사자 수, 노동이동 등), 상용근로자 1인 이상 사업체<br>임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표<br>• 종사자 1인 이상 사업체의 시군구별 고용동향<br>(종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 등) 공표 |
| 9월 1일<br>~30일 | • 사업체노동력조사 실시 | • 사업체 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금,<br>근로시간 등 조사 |
| 9월 7일 | • 고용행정통계로 본 노동시장<br>동향 보고('20년 8월 기준) | • 고용보험 피험자 수, 취득 및 상실자 수, 구직급여 신청<br>및 지급자 수, 구인·구직 현황 등 보고 |
| 9월 16일 | • 2020년 회계연도 기준<br>기업체노동비용조사 결과 발표 | • 상용근로자 10인 이상 회사법인 기업체의 임금,<br>퇴직급여, 법정노동비용, 법정외복지비용 등 공표 |
| 9월 30일 | • 2021년 8월 기준<br>사업체노동력조사, 2021년 4월 기준<br>시도별 임금·근로시간조사 결과 발표 | • 종사자 1인 이상 사업체의 전국 및 시도별 고용동향<br>(종사자 수, 노동이동 등), 상용근로자 1인 이상 사업체<br>임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표<br>• 상용근로자 5인 이상 사업체 상용근로자의 시도별<br>임금, 근로시간 등 공표 |
| 10월 1일<br>~29일 | • 사업체노동력조사 실시 | • 사업체 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금,<br>근로시간 등 조사 |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 10월 1일<br>~11월 15일 | • 하반기 직종별사업체노동력조사 실시 | • 상용 5인 이상 직종별 구인·채용인원, 부족인원, 미충원인원, 인력부족률, 채용계획인원 등 조사 |
| 10월 12일 | • 고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('20년 9월 기준) | • 고용보험 피험자 수, 취득 및 상실자 수, 구직급여 신청 및 지급자 수, 구인·구직 현황 등 보고 |
| 10월 28일 | • 2021년 9월 기준 사업체노동력조사 결과 발표 | • 종사자 1인 이상 사업체의 전국 및 시도별 고용동향 (종사자 수, 노동이동 등), 상용근로자 1인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표 |
| 11월 1일<br>~30일 | • 사업체노동력조사 실시 | • 사업체 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로시간 등 조사 |
| 11월 1일<br>~12월 15일 | • 지역별 사업체노동력조사 실시 | • 종사자 1인 이상 사업체의 시군구별 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 등 조사 |
| 11월 9일 | • 고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('20년 10월 기준) | • 고용보험 피험자 수, 취득 및 상실자 수, 구직급여 신청 및 지급자 수, 구인·구직 현황 등 보고 |
| 11월 30일 | • 2021년 10월 기준 사업체노동력조사 결과 발표 | • 종사자 1인 이상 사업체의 전국 및 시도별 고용동향 (종사자 수, 노동이동 등), 상용근로자 1인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표 |
| 12월 1일<br>~31일 | • 사업체노동력조사 실시 | • 사업체 종사자 수, 빈 일자리, 노동이동 및 임금, 근로시간 등 조사 |
| 12월 14일 | • 고용행정통계로 본 노동시장 동향 보고('20년 11월 기준) | • 고용보험 피험자 수, 취득 및 상실자 수, 구직급여 신청 및 지급자 수, 구인·구직 현황 등 보고 |
| 12월 29일 | • 하반기 직종별사업체노동력조사 결과 발표 | • 상용 5인 이상 사업체 직종별 구인·채용인원, 미충원 인원, 부족인원, 인력부족률, 채용계획인원 등 공표 |
| 12월 29일 | • 2021년 11월 기준 사업체노동력 조사 결과 발표 | • 종사자 1인 이상 사업체의 전국 및 시도별 고용동향 (종사자 수, 노동이동 등), 상용근로자 1인 이상 사업체 임금근로자의 임금, 근로시간 등 공표 |

# 4 청년고용정책관

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 1월7일 | • 청년 디지털 일자리 | • 청년을 정보기술(IT) 직무에 채용한 중소·중견기업에 인건비 지원 |
| 3월3일 | • 청년고용 활성화 대책 발표 | • 관계부처 합동으로 청년층에 1조 5천억 원, 24만 6천 명을 지원하는 활성화 대책발표 |
| 4월22일 | • 청년고용포럼 개최 | • 청년고용 전망과 청년고용정책 지속 당위성<br>• 청년고용 관련 의제 발굴<br>• 기업의 역할 변화와 채용트랜드 |
| 4월30일 | • 2021년 청년친화강소기업 선정 | • 2021년 강소기업 15,962개소 선정 |
| 5월12일 | • 해외취업 화상면접 | • 해외취업 청년간담회 및 해외취업 화상면접 실시 |
| 5월28일 | • 청년고용포럼 개최 | • 교육-일자리 간 정보연계 강화 및 구직지원 조기개입 방안<br>• 「청년고용촉진 특별법」 개정방향<br>• 청년고용 개선을 위한 정책의제 제안 |
| 6월14일 | • 청년채용특별장려금 시행 | • 신규채용 청년에 최대 900만 원 (월 75만 원×12개월) 지원 |
| 6월25일 | • 청년고용포럼 개최 | • 기업-청년 간 정보 미스매치 해소방안 논의<br>• 공정채용 실태와 현안과제 |
| 6월28일 | • 벤처·혁신기업-청년 이음 채용설명회 | • 청년이 벤처·혁신기업에 취업할 수 있도록 지원<br>• '벤처·혁신기업-청년 이음 채용설명회' 개최 |
| 8월17일 | • 청년고용촉진 특별법 일부개정 | • 공공기관의 청년고용의무제 유효기간 2년 연장 ('21년 → '23년) |
| 8월24일 | • 청년고용 응원 네트워크 발대식 | • 경영계, 전문가 등 '청년고용 응원 네트워크' 출범 |
| 8월25일 | • 미래청년인재육성사업 | • 청년을 채용한 미래유망기업에 6개월간 최대 1,140만 원 지원 |
| 8월27일 | • 청년고용포럼 개최 | • 청년일자리 질적 현황 및 개선방안<br>• 네카라쿠베당토를 아시나요? |
| 9월17일 | • 청년고용포럼 개최 | • 청년고용 촉진을 위한 기업 지원방안 |
| 9월27일 | • 고용노동부-민간기관 간 업무협약 | • 자립준비청년의 청년도전지원사업 등 취업지원 프로그램 참여 확대<br>• (사)한국아동복지협회 및 (사)한국아동청소년그룹홈협의회와 업무협약 |
| 9월29일 | • 청년도전 지원사업 워크숍 | • 청년도전 지원사업 중간 점검 및 우수사례 공유<br>• 지방자치단체 및 청년센터 관계자 등 하반기 워크숍 실시 |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 10월22일 | • 청년고용포럼 개최 | • 해외 주요국 청년고용정책 전달체계 현황 및 해외취업 시사점 |
| 11월8일 | • 청친강소 온라인 채용 설명회 개최 | • '임금·일생활균형·고용안정'이 뛰어난 청년친화강소기업 채용설명회 온라인 개최 |
| 11월11일 | • 기업의 청년채용 인식조사 | • 매출액 상위 500대 기업을 대상으로 기업의 청년채용 인식조사 결과 발표 |
| 11월26일 | • 청년고용포럼 개최 | • 청년 일자리 문제에 대한 소고<br>• 청년일자리 사업의 성과와 발전방향<br>• 청년고용정책 종합평가 |
| 12월20일 | • 2022년 청년친화강소기업 선정 | • 청년의 미래를 키울수 있는, 청년이 근무하고 싶은 기업 '22년 청년친화강소기업 1,214개소 선정 |

# 5 통합고용정책국

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| | <고령자고용 촉진> | |
| 3월 3일 | • 21년 신중년 사회공헌 활동 지원사업 운영지침 개정 | • 사업수행기관 인정범위 확대 등 |
| 4월 19일 | • 고령자 계속고용장려금 지급 규정(고시) 개정 | • (계속고용제도 적용 예외 허용) 계속고용 희망자 모두 계속 고용만 인정 → 노사합의로 재고용 제외 기준 마련할 경우 적용예외 허용 |
| 8월 9일 | • 고령자 계속고용장려금 지급 규정(고시) 개정 | • (지원대상 확대) 지원기간 기준일 2년 이내 정년도달자 → 계속고용제도 시행일 5년 이내 정년도달자<br>• (지급기간 변경) 사업주 기준 최대 2년 지급 → 지원대상 근로자별 각각 2년 지급 |
| 11월 22일 | • 중장년일자리희망센터 및 고령자인재은행 컨설턴트 역량 교육 | • 언택트 취업지원 프로그램 운영방안 등 교육 |
| | <여성고용정책> | |
| 5월 27일 | • 적극적 고용개선조치 미이행 사업장 명단 공표 | • 적극적 고용개선조치 미이행 사업장 30개사 공표 |
| 5월 31일 | • 직장어린이집 설치의무 미이행 등 사업장 명단 공표 | • 직장어린이집 설치의무 미이행 등 사업장 명단 공표 |
| 7월 1일 | • 기간제·파견근로자 출산급여 상당액 지급 | • 출산기간 중 계약기간 만료되는 기간제·파견근로자에게 남은 휴가기간에 대한 법정휴가급여 지급 |
| 11월 3일 | • 적극적 고용개선조치 운영결과 공고 | • 적극적 고용개선조치 운영결과 공고 |
| 11월 19일 | • 임신 중 육아휴직 허용 | • 임신 중인 여성 근로자에 대한 육아휴직 허용 |
| 11월 19일 | • 임신근로자 출·퇴근시간 변경 | • 임신근로자가 1일 소정근로시간 유지하면서 출·퇴근시간 변경가능하도록 법 개정 |
| | <장애인고용 촉진> | |
| 1월 1일 | • 직장 내 장애인 인식개선 교육 규정 제정(고용노동부 고시 제2020-144호) | • 직장 내 장애인 인식개선 교육에 관하여 필요한 사항 규정(제정 및 시행일: 2021.1.1.) |
| 4월 15일 | • 장애인고용촉진대회 | • 장애인고용촉진 유공 포상(30점):정부포상, 장관표창<br>• 주제영상 상영, 축하공연 등 |
| 4월 30일 | • 장애인 의무고용현황 공표 | • 2020년 말 기준 장애인 의무고용현황 통계 확정 (전체 3.08%, 공무원 2.90%, 비공무원 5.54%, 공공기관 3.52%, 민간기업 2.91%) |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 5월 31일 | • 2021년 제16회 대한민국 보조공학 기기 박람회 | • 보조공학기기 소개 및 정보 교류의 장을 마련하여 관련 산업 도모하기 위해 박람회 개최<br>(비대면 개최 / 홈페이지 조회 등 70,148회) |
| 6월 4일<br>~6월 12일 | • 발달장애인기능경기대회 | • 전국 4개 권역(수도권, 중부권, 호남권, 영남권) 개최, 수상자 중 10명이 전국대회 진출 |
| 6월 28일<br>~6월 30일 | • 지방장애인기능경기대회 | • 전국 17개 시도에서 개최, 총 29개 직종의 수상자 278명이 전국대회 진출 |
| 7월 20일 | • 장애인고용촉진 및 직업재활법 개정 | • 사업주의 교육 실시 관련 자료 보관 의무 규정<br>* 인식개선 교육 관련 모든 사업주의 의무임을 명확히 하고, 전자문서로도 보관하도록 규정<br>• 장애인 공무원에 대하여 근로지원인 서비스 및 작업 보조 공학기기 또는 장비 등에 대한 지원<br>• 국가·지방자치단체, 공공기관의 장애인 의무고용률<br>* '3.4퍼센트' → 2022년 1월 1일~ 2023년 12월 31일까지 '3.6퍼센트', 2024년 이후 '3.8퍼센트'로 상향<br>• 지방자치단체 등이 공공기관, 중소기업 등과 공동으로 장애인 표준사업장을 설립한 경우 장애인 표준사업장에 고용된 장애인 근로자를 지방자치단체 등의 장애인 의무고용인원으로 인정 |
| 7월 20일 | • 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 개정 | • 사업주가 인식개선 교육 실시 자료 3년간 보관하지 않을 시 과태료 부과(1차 100만 원, 2차 200만 원, 3차 이상 위반 시 300만 원 등)<br>• 장애인 근로자를 고용한 중소기업 사업주가 「고용보험법」에 따른 장기근속 지원금을 받는 경우에도 고용장려금을 전부 지급할 수 있도록 함 |
| 10월 28일 | • 장애인 고용의무 불이행 명단 공표제도 운영규정<br>(고용노동부 훈령 제376호) | • 고용의무 불이행 명단 공표에 관한 훈령<br>* 코로나19에 따라 특별고용지원업종, 고용유지지원금 수령업체에 대한 제외조치 연장(특별재난지역 제외조치 삭제) |
| 11월 7일<br>~11월 14일 | • 전국장애인기능경기대회 | • 제37회 대회(227명 참가), 제38회 대회 (316명 참가), 제10회 국제장애인기능올림픽 국가대표 선수 선발전(300명 참가) 병행 개최 |
| 12월 17일 | • 장애인 고용의무 불이행 명단 공표 | • 장애인고용저조기업 515개소(정부 2, 공공기관 28, 민간기업 485) 명단 공표 |
| 12월 28일 | • 장애인 고용의무 불이행 명단 공표제도 운영규정<br>(고용노동부 훈령 제389호) | • 고용의무 불이행 명단 공표에 관한 훈령<br>* 공공부문 명단공표 기준: 의무고용률의 80%→100%<br>* 공공부문 명단공표 시점: 12월 → 월평균 |
| 12월 30일 | • 장애인 고용부담기초액 고시<br>(고용노동부 고시 제2021-119호) | • 장애인 고용부담기초액 인상<br>(월 1,094천 원 → 1,149천 원) |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| <사회적기업> | | |
| 1월 | • 재정지원 사업 공고 | • 사업개발비 지원사업 및 일자리창출사업 심사기준 SVI 지표활용<br>• 일자리창출사업 지원비율<br>* 예비 1년 ~2년: 50%<br>* 인증 1년~3년: 40%<br>• 일자리창출사업 재참여기준 변경<br>* 최대 지원기간 종료 후 일정요건 충족 시 참여가능<br>→ 최대 지원기간 종료 후 36개월이 지난 시점에 일정요건 충족 시 참여가능 |
| 2월~10월 | • 기업-사회적기업 협력모델 개발 지원 | • SK그룹: 사회적기업이 창출한 사회적성과를 측정, 평가하여 인센티브 지급<br>• 현대자동차그룹: 사회적기업가 창업교육, 사업화 자금, 네트워킹 등 지원<br>• LG전자·LG화학: 친환경 사회적경제기업 대상 금융지원, 공간지원, 성장지원, 인재육성 등<br>• 우리은행: 소셜벤처 경연대회, 사회적기업가 등 지원<br>• 하나금융그룹: 사회적기업 성장지원센터 입주기업 멘토링 및 고용창출 지원 등 |
| 2월~12월 | • 사회적기업 육성사업 창업팀 육성 | • 총 855팀을 지원하여 825팀이 창업 성공, '21년 말까지 353팀이 (예비)사회적기업 진입 |
| 2월~12월 | • 사회적기업 육성전문위원회 실시 | • 사회적기업 육성전문위원회를 개최하여 요건에 맞는 사회적 기업을 인증<br>- '21년 총 5,711개소가 인증을 신청하여 3,794개소 인증, 이 중 3,215개소 활동 |
| 3월~12월 | • 사회적기업 경영컨설팅 지원 | • 기초경영지원 284개소 지원<br>• 전문컨설팅 171개소 지원 |
| 4월 | • 공공기관 사회적기업 제품 2020년 구매실적 및 2021년 구매계획 공고 | • 공공기관의 사회적기업제품 구매실적 및 계획 공고<br>- 2020년 실적 1조 6,225억 원,<br>2021년 계획 1조 6,742억 원 |
| 6월~11월 | • 크라우드 펀딩 | • 사회적경제기업의 자금조달 경로 다각화를 위한 온라인 '크라우드 펀딩 플랫폼' 페이지 개설<br>- 187개 프로젝트 개설, 2,869백만 원 펀딩 유치 |
| 7월 1일<br>~7월 7일 | • 사회적기업 주간행사 | • 사회적기업의 날(7.1.)을 맞아 사회적기업 주간행사 개최<br>- 사회적기업의 날 기념식, 정책포럼, 사회적기업 유공포상 및 현장방문 등을 통해 사회적기업 인식 확산<br>- 사회적기업 등 사회적경제 통합 박람회 개최 |
| 9월 30일 | • 소셜벤처 경연대회 개최 | • 창의적인 사회적경제기업 모델을 발굴, 사업화 지원과 연계하기 위한 소셜벤처 경연대회 개최<br>- 4개 부문, 총 956팀 참가, 최종 39개팀 입상 |

## 6 직업능력정책국

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 1월 18일 | • 일학습병행 외부평가 응시 및 자격증 발급 수수료 제정 | • 일학습병행법 시행(제정 '19.8.27., 시행 '20.8.28.)으로 일학습병행자격(국가자격)을 발급함에 따라 외부평가 응시 및 자격증 발급 수수료 기준 마련 |
| 1월 27일 | • K-Digital Training 훈련가능인원 추가심사 결과 공고 | • 39개 과정 선정, 1,857명 훈련규모 |
| 3월 24일 | • K-digital platform 5개 선정 | • 5개 기관 선정(한국공학대학교, 한국기술교육대학교, 대구디지털산업진흥원, 광주과학기술원, 부산대학교) |
| 3월 31일 | • K-Digital Training '21년 1차 공모 결과 공고 | • 52개 과정 선정, 3,472명 훈련규모 |
| 3월 31일 | • K-Digital Training 전환심사 결과 공고 | • 4차 산업혁명 선도인력 양성사업 선정과정 및 기업맞춤형 국기훈련 중 디지털 신기술 분야 선정과정의 K-Digital Training 전환 심사<br>• 45개 과정 선정, 1,370명 훈련규모 |
| 3월 31일 | • 제1차 디지털 기초역량훈련(K-디지털 크레딧) 훈련과정 심사 결과 보고 | • 7개 기관, 20개 과정 선정 |
| 4월 9일 | • 사업주 훈련 활성화 방안 | • 기업 자율성 강화 및 불필요한 규제 개선, 행정절차 간소화 등 추진방안 마련 |
| 4월 20일 | • 2021년도 하반기 운영 훈련과정 통합심사 계획 공고 | • 11,964개 과정 신청 |
| 5월 27일 | • 국가직무능력표준(NCS) 일부개정 고시 | • '20년 개발한 10개 NCS와 개선한 137개 NCS를 반영하여 개정 |
| 6월 4일 | • 디지털 기초역량훈련 (K-디지털 크레딧) 심사 계획 공고 | • 19개 기관, 88개 과정 신청 |
| 6월 17일 | • IPP형 일학습병행 연계과정 개선 방안 | • 일학습병행 연계과정 참여 및 연계실적을 기반으로 장기현장실습 운영을 개선 |
| 6월 18일 | • 국가인적자원개발 컨소시엄 20주년 기념 및 우수기관 시상식 개최 | • '20년 성과평가 결과 우수한 공동훈련센터 시상 |
| 6월 30일 | • 사업주훈련 기업일배움카드[바우처] 훈련기관 모집 공고 | • 사업주훈련 참여에 어려움을 겪는 중소기업을 위한 우수과정 이용가능 사업(상시근로자 수 30인 미만, 훈련비 최대 500만 원 지원) |
| 6월 30일 | • K-Digital Training 스타트업 트랙 심사 결과 공고 | • 스타트업 기업요구에 특화된 K-Digital Training 스타트업 트랙 시범도입<br>• 3개 과정 선정, 570명 훈련규모 |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 6월 30일 | • K-Digital Training 훈련과정 추가심사 결과 공고 | • K-Digital Training 기 선정기관 중 신청기관을 대상으로 운영과정 및 훈련가능인원 추가 심사 실시<br>• 27개 과정 선정, 1,127명 훈련규모 |
| 6월 30일 | • 국민내일배움카드 운영규정 개정 | • '디지털 기초역량훈련과정(K-디지털 크레딧)' 등 특화사업 지원 근거 마련 |
| 6월 30일 | • 2021년도 하반기 운영 훈련과정 통합심사 결과 공고 | • 10,195개 과정 선정 |
| 7월1일 | • 플랫폼 종사자 특화훈련 시범운영 | • 플랫폼 종사자의 직무능력향상·근로권익보호를 위해 플랫폼 종사자 특화훈련을 시범 운영<br>- 6개 기관 9개 과정 선정 |
| 7월 29일 | • 제1회 K-Digital Training 해커톤 개최 | • 한국판 뉴딜의 실현을 도울 수 있는 서비스·앱 개발 해커톤 개최(5.26~7.29)<br>• 총 7개 수상팀 선정<br>* 대통령상 1점, 장관상 3점, 심평원장상 3점 |
| 7월 30일 | • 일학습병행 공동훈련센터 복수사업 통합운영 계획 | • 사업유형별로 지정·운영하던 공동훈련센터를 일원화하여 "일학습병행 통합 공동훈련센터"로 운영 |
| 7월 30일 | • 제2차 디지털 기초역량훈련 (K-디지털 크레딧)훈련과정 심사 결과 보고 | • 12개 기관, 65개 과정 선정 |
| 8월 1일 | • 중소사업주를 위한 「기업직업훈련카드」 시범사업 시행 | • 최근 3년간 직업훈련을 실시하지 않은 상시 근로자 수 30인 미만 중소기업 대상으로 훈련비를 최대 500만 원(자부담 10%)을 지원 |
| 8월 17일 | • 일학습병행 훈련방식 다각화 추진 방안 마련 | • 훈련 우수기업 참여 확대를 위해 기존 직능사업과의 연계를 통한 훈련기간·시간 제한 및 대기업에 대한 훈련비·훈련장려금 감액 지원기준을 완화 |
| 8월 17일 | • K-Digital Training '21년 3차 공모 결과 공고 | • 훈련유형 '벤처·스타트업 아카데미' 공모 결과 21개 과정 선정, 1,674명 훈련규모 |
| 8월 18일 | • SW특화 기업맞춤형 훈련 참여기업 모집 공고 | • SW분야 벤처·중소기업의 재직자 훈련 지원을 위하여 기존 기본·단기과정에서 장기(최대 1년) 모델까지 신설 |
| 8월 25일 | • 국가기술자격법 시행규칙 개정 | • 국가기술자격 신설(4종목), 통합·분할·폐지(9종목), 내용개선(34종목) 반영하여 개정 |
| 8월 25일 | • PBL 운영방식 일학습병행 재학단계 확대운영 계획 | • 성과기반 훈련 체계 구축과 훈련 운영의 자율성 강화를 위한 PBL(Project Based Learning) 운영 방식을 기존 재직자단계에서 재학생단계까지 확대 도입 |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 8월 30일 | • 국민내일배움카드 운영규정 개정 및 디지털 기초역량훈련 (K-디지털 크레딧)사업 시행지침개정 | • '디지털 기초역량훈련과정(K-디지털 크레딧)' 훈련생 자부담 비용(훈련비용의 10%) 수료 후 환급 규정 신설, 지원대상 확대 등 |
| 9월 3일 | • K-Digital Training '21년 2차 공모 결과 공고 | • 21개 과정 선정, 1,482명 훈련규모 |
| 9월 6일 | • 「현장 실무인재 양성을 위한 직업능력개발훈련 운영규정」 개정 | • 스마트훈련 중 기술기반유형의 훈련방법 변경 근거 마련<br>• 신규 훈련유형에 대한 별도 훈련비 인정 근거 마련<br>• 디지털·신기술 분야 직종 추가<br>• 現 심사기준을 반영하여 기술기반 유형에 대한 정의 현행화 등 |
| 9월 6일 | • 지역특화 장기유급휴가훈련 확대 추가 | • 기존 경상남도 외에 부산광역시 및 인천광역시 중구와 지역특화 장기유급휴가 훈련 업무협약 추가 체결 |
| 9월 9일 | • 국민 평생 직업능력개발 지원방안 | • 국민에 대한 평생에 걸친 직무수행능력 습득·향상훈련 지원방안을 발표 |
| 9월 16일 | • 일학습병행 우수사례 경진대회 | • 일학습병행 학습기업 등의 우수 훈련사례, 학습 노하우 전수 등 우수사례 발굴·공유 홍보 |
| 9월 29일 | • 근로자직업능력 개발법 시행령 개정 | • 사업주 직업능력개발훈련과정의 인정요건 중 최소 훈련시간 4시간 이상으로 단축 |
| 10월 1일 | • 사업주 직업능력개발훈련 지원규정 개정 | • 신기술·우수훈련 과정에 대한 조정계수 및 지원한도 폐지, 평가방식 다양화, 지원금 지급방식 개편 등 행정절차 간소화 |
| 10월 1일 | • 고용보험법 시행령 개정 | • 현장맞춤형체계적훈련 장기간(6개월 이상) 훈련 시 사업주 훈련 지원한도 산정에서 제외 |
| 10월 4일~ 10월 11일 | • 제56회 전국기능경기대회(대전) | • 전국 17개 시도에서 53개 직종에 1,828명 선수 참가 |
| 10월 5일 | • 2021년도 국가인력양성협의회 개최 | • 국가기간·전략산업직종 개편<br>* 총 122개→81개(2023년 시행) |
| 10월 22일 | • K-Digital Training '21년 5차 공모 결과 공고 | • 훈련유형 '디지털 선도기업 아카데미' 공모 결과<br>• 4개 선도기업 5개 과정 선정, 3,100명 훈련규모 |
| 10월 29일 | • K-Digital Training '21년 4차 공모 결과 공고 | • 훈련유형 '지역 주도형 아카데미' 공모 결과<br>• 14개 과정 선정, 648명 훈련규모 |
| 11월 18일 | • K-Digital Training '22년 상반기 통합공모 실시 | • K-Digital Training 전체 훈련유형*에 대한 공모<br>* 디지털 신기술 아카데미, 벤처·스타트업 아카데미, 디지털 선도기업 아카데미, 지역 주도형 아카데미<br>• 129개 기관 177개 과정(13,672명 규모) 심사신청 |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 11월 30일 | • 2022년도 직업능력개발훈련 심사평가 계획 공고 | • 훈련기관 인증평가와 훈련과정 통합심사 일원화 |
| 12월 15일 | • 2022년도 훈련이수자평가 계획 공고 | • 국기직종 및 NCS 직종별 40시간 이상 과정 |
| 12월 23일 | • 고숙련 일학습병행 확대 운영 | • 직업계고 졸업생의 국가자격과 전문학사 취득을 돕는 「고숙련 일학습병행(P-TECH)」 운영 대학 11개교 추가 선정하여 60개 대학으로 확대 |
| 12월 30일 | • 직업능력개발훈련의 직종별 훈련기준(고시) 개정 | • NCS 변경사항(신규개발<17개>, 변경<4개>)의 훈련기준 반영 |
| 12월 30일 | • 2022년도 운영 훈련과정 통합심사 결과 공고 | • 24,807개 과정 선정 |
| 12월 31일 | • 중앙부처 국가기간전략산업직종 훈련 심사 결과 공고 | • 중앙부처 국가기간전략산업직종 훈련 71개 과정 선정 |

## 7 노사협력정책관

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 1월~ | • 노동단체 및 비영리법인 지원사업 선정·지원 | • 합리적 노사관계 형성을 위한 지원사업 실시<br>* 노동단체: 41개소, 3,716백만 원 지원<br>* 비영리법인: 23개소, 667백만 원 지원 |
| 2월~ | • 지역 노사민정 협력 활성화 지원사업 신청 지자체 선정 및 지원 | • 지역 노사민정 협력 활성화 지원사업 및 지역 노사민정 협의회 인프라 구축 및 인식확산 등 지원<br>* 63개 지자체(광역 17, 기초 46개) 1,476백만 원 |
| 2월~ | • '근로자대표제도 개선방안 노사정 합의문' 경사노위 본위원회 의결 | • 근로자 과반수 노동조합이 없는 경우 노사협의회 근로자위원으로 구성된 근로자위원이 근로자대표의 지위를 갖도록 하여 근로자위원의 대표성을 강화 |
| 3월~ | • 미조직 노동자 대변단체와의 대상별 정례협의 및 실무협의 개최 | • 미조직 노동자 보호를 위한 청년, 여성, 비정규직 노동자 대변 단체들과의 소통 채널 마련 |
| 4월~ | • 노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원사업 신청 지자체 선정 및 지원 | • 노사상생형 지역일자리 컨설팅 지원 (9개 지자체, 14.6억 원 지원)<br>• 현장자문단, 간담회 및 통합워크숍 운영 등 사업 수행 지원 |
| 3월 16일 | • 취약·핵심사업장 선정 및 지도방안 통보 | • 분규 가능성이 높은 사업장에 대한 교섭 주선 등 지원을 통한 노사분규 예방 및 완화 |
| 4월 ~ | • 미조직 노동자 대변단체와의 지역단위 권역별정례협의 및 실무협의 개최 | • 미조직 노동자 대변단체들과의 전국적인 소통채널 마련을 위한 권역별 협의회 구축 |
| 4월 30일 | • 근로자의 날 정부포상 전수식 | • 노동자의 삶의 질 개선에 기여한 198명에 대해 산업훈장·포장, 대통령 표창 등 수여 |
| 7월 6일 | • 노동조합 및 노동관계조정법, 시행령, 시행규칙 개정 (시행일: 2021.7.6.) | • 노동조합 조합원 자격은 규약으로 자유롭게 결정하도록 규정<br>• 노조 전임자 급여지급 금지 규정 및 관련 처벌규정 삭제하고 근로시간면제심의위원회를 경사노위에 설치<br>• 단체협약 유효기간의 상한을 2년에서 3년으로 연장<br>• 개별교섭 시 차별대우 금지 등에 관한 사항을 규정하고 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있도록 함 |
| 7월 6일 | • 일터혁신 CEO 클럽 발대식 | • 다양한 혁신 성과를 이뤄낸 기업 CEO를 대상으로 CEO 클럽을 구성하여 혁신경험을 공유하고 일터혁신 확산 지원 |
| ~ 7월 | • 일터혁신 컨설팅 지원대상 사업장 선정 완료 | • 총 6차례에 걸쳐 지원기업 선정 완료(총 1,184개사) |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 11월 5일 | • 경사노위 어선원委 「어선원 안전보건 보장 및 노동환경 개선을 위한 합의」 도출 | • 어선원의 고용노동환경 및 안전보건 법제도 마련 |
| 12월~ | • 「근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률」 개정안 고용노동소위 의결 | • 근로자 과반수의 직접·비밀·무기명 투표로 근로자위원을 선출하고, 위원선거인을 통한 간접선거의 방법을 법률에 규정 |
| 12월 7일 | • 일터혁신 컨퍼런스 개최 | • 일터혁신 우수기업(14개소) 시상, 우수사례 발표(3개소) 및 토론 |
| 12월 15일 | • 노사상생협력 유공 시상식 | • 노사상생협력 유공자(40점) 및 지역노사민정 협력분야(22점), 우수지자체(6개소) |

## 8 근로기준정책관

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 1월 5일 | • 근로복지기본법 시행령·시행규칙 개정(시행일: 2021.1.5.) | • 일정 규모 이상의 기금법인에 재난·경영상 어려움 등 사유가 발생하고, 협력업체 근로자에게까지 기금사업의 수혜를 확대할 경우 5년 동안 직전 회계연도 말 기준 기본재산의 30%를 사용할 수 있도록 함 |
| 1월 21일 | • 근로복지사업 운영규정 개정 (시행일: 2021.1.21.) | • 생활안정자금 융자대상 확대*에 따라 융자대상 요건, 융자한도, 신청서류 등 세부 기준을 마련하고, 자녀양육비 융자 종목을 신설<br>* 저소득 근로자·산재 가입 특수형태근로종사자 → 저소득 근로자·특수형태근로종사자·산재 가입 1인 자영업자 |
| 1월 21일 | • 택배기사 과로방지 대책 사회적 합의기구 합의문 발표(1차) | • 택배사, 화주단체, 소비자단체 등 다양한 이해관계자가 참여하는 「사회적 합의기구」 구성 |
| 1월 25일 | • 1차 방문돌봄종사자 한시지원금 시행 | • 공공돌봄체계 유지에 기여하는 저소득 방문돌봄종사자 등에 대한 지원금 지급 개시<br>* 1차: 저소득 방문돌봄종사자 등 66,745명에게 1인당 50만 원 지급 |
| 4월 12일 | • 2차 방문돌봄종사자 한시지원금 시행 | • 공공돌봄체계 유지에 기여하는 저소득 방문돌봄종사자 등에 대한 지원금 지급 개시<br>* 2차: 저소득 방문돌봄종사자 등 33,516명에게 1인당 50만 원 지급 |
| 4월 13일 | • 근로기준법 개정 (시행일: 2021.10.14.) | • 직장 내 괴롭힘 금지제도 실효성 제고를 위한 제재규정(과태료 부과) 신설, 조사과정에서 알게된 비밀누설 금지 및 객관적 조사 실시 조항 신설 |
| 4월 13일 | • 근로자퇴직급여 보장법 개정 (시행일: 2022.4.14.) | • 중소기업퇴직연금기금제도 도입<br>• 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 300인 이상 사업장 적립금운용위원회 구성 의무화<br>• 적립금 부족을 미해소한 사업장에 대해 1천만 원 이하 과태료 부과 조항 신설<br>• 퇴직금을 IRP 계정으로 이전 의무화<br>• 퇴직연금 가입자교육 기관 확대 |
| 4월 13일 | • 임금채권보장법 개정 (시행일: 2021.10.14.) | • 대지급금으로 용어 변경<br>• 지원대상을 재직근로자까지 확대<br>• 대지급금 신청·지급절차 간소화(7개월 → 2개월) 등 |
| 5월 18일 | • 근로기준법 개정 (시행일: 2021.11.19.) | • 원직복직이 불가능해진 경우에도 근로자가 노동위원회의 부당해고 구제절차를 통해 금전보상을 받을 수 있도록 근거를 마련하는 한편, 부당해고 구제명령 불이행에 대한 제재수단인 이행강제금의 한도를 상향(최대 2천만 원 → 최대 3천만 원)하여 부당해고 구제의 실효성을 제고<br>• 사용자가 임금을 지급하는 경우 그 내역을 적은 임금명세서 교부 의무화 |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 5월 18일 | • 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률 제정(시행일: 2021.11.19.) | • 다양한 재난의 유형과 규모에 맞추어 필수업무와 종사자 범위를 지정하고, 지원계획 수립, 실태조사 및 평가 등에 관한 사항을 심의하기 위해 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회를 설치하여 재난 발생 시 신속하게 보호대책 마련 |
| 6월 1일 | • 근로복지기본법 시행령 개정 (시행일: 2021.6.9.) | • 「근로복지기본법」 개정(법률 제17601호, 2020.12.8. 공포, 2021.6.9. 시행)에 따라 공동기금법인이 사내기금사업에 사용할 수 있는 기본재산의 범위, 공동기금법인에 참여한 사업주가 해당 기금법인에서 탈퇴할 수 있는 사유 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정함 |
| 6월 9일 | • 근로복지기본법 시행규칙 개정 (시행일: 2021.6.9.) | • 「근로복지기본법」 개정(법률 제17601호, 2020.12.8. 공포, 2021.6.9. 시행)에 따라 공동기금법인에 참여한 사업주가 공동기금법인에서 탈퇴하거나 사업을 폐지한 경우 공동기금법인에서 처리해야 하는 재산의 구체적인 산정방법을 정함 |
| 6월 22일 | • 택배기사 과로방지 대책 사회적 합의기구 합의문 발표(2차) | • 택배기사의 기본적 작업범위를 집화·배송으로 한정하고, 최대 작업시간을 정하는 등 과로방지를 위한 합의 도출 |
| 8월 5일 | • 2022년 적용 최저임금 고시 | • 최저임금위원회 심의 결과에 따라 5.05% 인상한 시간급 9,160원으로 고시 |
| 8월 17일 | • 근로복지기본법 개정 (시행일: 2022.2.18.) | • 국가·지자체에서 특수형태근로종사자로서 배달·운전 등 노무에 종사하는 사람이 이용할 수 있는 휴게시설 설치·운영 근거를 마련하고, 해당 휴게시설의 운영을 위탁할 수 있도록 함 |
| 9월 30일 | • 다양한 고용형태 보호 방안 발표 | • 공정한 일터 조성, 일하는 환경개선, 일자리 안전망 확충, 표용적 보호체제 등 미래 노동시장 대비 4가지 추진전략 발표 |
| 10월 14일 | • 근로기준법 시행령 개정 (시행일: 2021.10.14.) | • 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 과태료 부과대상이 되는 사용자의 친족인 근로자의 범위를 정함(사용자의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척) |
| 11월 19일 | • 근로기준법 시행령 개정 (시행일: 2021.11.19.) | • 사용자가 기숙사를 설치·운영하는 경우에 충족해야 하는 기숙사의 구조와 주거환경 조성에 관한 기준을 합리적으로 개선하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완함<br>• 임금명세서 기재사항을 정함 |

## 9 근로감독정책단

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 1월 | • 설 대비 체불예방 및 청산계획 추진 | • 체불임금청산 집중지도기간(1.18.~2.10.) 운영<br>- 지방관서 '체불청산 기동반' 운영을 통한 체불예방 및 신속한 청산 지도<br>- 고액·집단체불 현장에는 반드시 기관장 또는 부서장이 직접 현장 지도 |
| 1월 | • 주 52시간제 보완입법 개정(1.5.) 및 시행(4.6.) | • ▲3~6月 단위 탄력근로제 신설,<br>▲연구개발 선택근로 정산기간 확대(1 → 3月),<br>▲특별연장근로 건강보호조치 의무화 |
| 1월 | • 노동시간단축 정착지원사업 공모 | • 노동시간 단축을 실시한 기업 대상 지원금 지급 |
| 1월~10월 | • 근로조건 자율개선 지원사업 (근로조건 개선지원) 실시 | • 상시 5~20인 규모의 소규모 사업장 8,500개소에 대해 주요 노동법(5개 법령, 18개 위반사항) 준수사항 자율적인 점검 및 개선 지원<br>* 48개 지방관서에서 23개 수탁기관에 위탁사업 추진 |
| 1월~11월 | • 노동시간 실태조사 등 실시 | • 30~49인 기업 노동시간 전수조사(1월)<br>• 5~49인 사업장 노동시간 실태조사(4월)<br>• 주 52시간제 국민인식 조사(11월) |
| 1월~12월 | • 2021년 사업장 근로감독 종합계획 수립 및 실시 | • 노동인권 사각지대의 근로감독을 강화하고, 반복·상습체불 근절을 위한 분야별 감독계획 수립 및 감독 실시 |
| 2월 | • 신고형 및 청원형 근로감독 운영지침 시달 | • 신고형 감독 대상, 청원권자 확대 등을 통한 취약계층 보호 강화 |
| 3월 | • 노무관리지도 운영지침 및 운영계획 시달 | • 노무관리가 취약한 중소기업을 대상으로 노무관리 전반에 대해 맞춤형 예방지도 실시 |
| 3월~11일 | • 노동시간 관련 업종별 설명회·간담회 | • 업종별 특성에 맞는 설명회 등을 추진<br>▲(중앙) 유튜브 생방송 포함 13개 업종 18회,<br>▲(지방) 119회 |
| 3월~12월 | • 노동시간 단축 전문가 컨설팅 지원 | • 근로시간 관련 컨설팅 제공 (5,391개소) |
| 4월~6월 | • 장시간 근로 지도감독 실시(상반기) | • 요양보호사 다수 고용 사업장 296개소 점검<br>→ 276개소에서 법 위반 확인(총 911건, 31개 법 조항) |
| 6월~11월 | • 야간근로 취약사업장 실태조사 및 수시감독 실시 | • 야간근로 취약사업장 51개소 감독 실시,<br>95건의 노동관계법 위반사항 적발 |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 7월 | • 공휴일에 관한 법률 제정·공포(7.7.) | • 공휴일에 관한 사항을 법률로 규정하여 공휴일에 대한 법적 안정성을 확보하고 사회 각 분야의 공휴일 운영에 통일성을 기함 |
| 7월~12월 | • 지역방송사 수시감독 실시 | • 지역 방송사(2개소) 감독 실시, 방송작가 12명 근로자성 인정 및 8건의 노동관계법 위반사항 적발 |
| 8~9월 | • 추석 대비 체불예방 및 청산계획 추진 | • 체불임금청산 집중지도기간(8.23.~9.19.) 운영<br>- 지방관서 '체불청산 기동반' 운영을 통한 체불예방 및 신속한 청산 지도<br>- 全 공공기관을 대상으로 노무관리지도 실시<br>- 4대보험 체납사업장 21,810개소에 체불예방지도 |
| 10월~12월 | • 공동주택 경비원 근무방식 개편 컨설팅 | • 근무방식 개편을 희망하는 공동주택 25개소 선정 컨설팅 제공 |
| 10월~12월 | • 장시간 근로 지도감독 실시(하반기) | • 300인 이상 ICT 등 업종 중심으로 202개소 실시<br>→ 190개소의 법 위반 확인(총 571건, 30개 조항) |
| 12월 31일 | • 체불사업주 명단공개 및 신용제재 | • 악의 · 상습적인 임금체불사업주의 명단을 공개하고 금융거래 신용제재를 통한 임금체불 예방<br>- 명단공개 150명, 신용제재 292명 조치 |
| 12월 | • 2021년 올해의 근로감독관 선발 | • 2021년 탁월한 실적을 보인 '올해의 근로감독관' 15명 선정 및 표창 |

## ⑩ 공공노사정책관

| 월별 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 2월 | • 공공부문 기관별 정규직 전환실적 대국민 공개(6차) | • '20.12월 기준, 1단계 기관(858개소)별 정규직 전환실적 공개 (20.0만 명 정규직 전환결정, 19.3만 명 전환완료) |
| 3월 | • '공공부문 비정규직TF' 개최 | • 고용노동부 차관 주재, 유관부처 국장급 참석 '공공부문 비정규직TF' 개최(3.5.) * 정규직 전환실적 및 향후 계획, 공공기관 자회사 운영실태 평가 결과, 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」 자율점검결과, 민간위탁 심층논의 필요사무 타당성검토 결과 |
| | • 공공부문 정책 설명회(2회) | • 지방관서 근로감독관 대상 민간위탁 정책추진방향, 용역근로자 보호지침 및 민간위탁 가이드라인 주요내용 및 점검 방법 교육(3.31~4.1) |
| 4월 | • 정규직 전환 지연기관 관리방안 마련<br>• 공공부문 고용개선 컨설팅<br>• 21년 상반기 공공부문 민간위탁·용역노동자 보호 감독 실시<br>• 20년 민간위탁 가이드라인 자율 점검 적정성 분석 및 이행 권고 | • 정규직 전환 지연 기관, 방문지도 및 간담회 개최 계획 수립 시행<br>• 1단계 미전환 기관, 민간위탁 사무 보유 기관, 자회사 설립 모기관 등 810개소 컨설팅 추진(4~12월)<br>• 자치단체 및 수탁·용역업체 각 120개소 대상 현장점검 실시<br>• 1단계 기관 251개 기관 대상 자율점검 적정성 결과 송부 및 개선 권고 |
| 5월 | • 신규 지정 공공기관 정규직 전환 적용지침 마련<br>• 공공부문 2단계 기관 민간위탁 실태조사(842개소)<br>• 자회사 정책성과 토론회 | • '17.7월 가이드라인 발표 이후 신규 지정 공공기관 정규직 전환결정 시 정원-예산반영 근거 마련<br>• 2단계 기관의 민간위탁 사무 현황(사무명, 사무내용, 예산지원 여부, 위탁방식·근거 등) 조사(5~6월)<br>• 토론회를 통해 '자회사 운영실태 평가' 결과 공유 및 향후 자회사 모델 발전 방향 모색(5.12) |
| 6월 | • 공공부문 전담 근로감독관 교육 | • 공공부문 전담 근로감독관 대상 교육 실시(비대면, 2일) |
| 7월 | • '공공부문 비정규직TF' 개최 | • 고용노동부 차관 주재, 유관부처 국장급 참석 '공공부문 비정규직TF' 개최(7.23.~7.26., 서면) * 정규직 전환실적 및 향후계획, 공공기관 자회사 운영개선 추진현황 및 향후계획, 민간위탁 심층논의 필요사무 타당성 검토 결과 |
| | • 개정 공무원·교원노조법 및 시행령 시행 | • 공무원의 노조가입 직급 기준 삭제, 가입범위에 소방공무원 및 퇴직 공무원·교원 포함 |
| 8월 | • 공공부문 기관별 정규직 전환실적 대국민 공개(7차) | • '21.6월 기준, 1단계 기관(858개소)별 정규직 전환실적 공개(20.2만 명 정규직 전환결정, 19.6만 명 전환완료) |

| 월별 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 9월 | • 21년 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인 자율점검 실시 | • 1단계 기관 384개소 대상 자율점검 실시(9~12월) |
| 10월 | • 공무원·교원노사관계 업무매뉴얼 및 질의회시집 개정 발간<br>• 21년 하반기 공공부문 민간위탁·용역노동자 보호 감독 실시 | • 개정 법령, 최신 판례·행정해석 등 반영하여 지방노동청 및 지자체 등 배부<br>• 1단계 기관 및 수탁·용역업체 각 244개소 대상 현장점검 실시(10~12월) |
| 11월 | • '공공부문 비정규직TF' 개최<br>• 지방관서 근로감독 부서장 간담회 및 근로감독관 교육·설명회<br>• '21년도 자회사 평가 설명회 | • 고용노동부 차관 주재, 유관부처 국장급 참석 '공공부문 비정규직TF' 개최(11.17.)<br>* (안건) 공공부문 정규직 전환 추진현황 및 계획, 민간위탁 정책 추진현황 및 계획, 민간위탁 심층논의 필요사무 타당성 검토 결과<br>• 공공부문 전담 근로감독관 대상 교육 실시(비대면, 2일)<br>• 민간위탁 정책 이해도 제고 및 가이드라인 점검 독려<br>• '21년도 자회사 운영실태 평가의 주요 개선사항 및 향후 평가 일정 등 설명(11.3.) |
| 12월 | • 「공공부문 2단계 기관 민간위탁 정책추진방향」 발표(12.9.)<br>• 민간위탁 사무 타당성 검토 미완료 자치단체 간담회<br>• 일자리창출 유공 정부포상<br>• 경사노위 공무원노사관계위원회 발족 | • 2단계 기관 민간위탁 사무의 직접수행 여부 검토 및 민간위탁 가이드라인 준수<br>• 콜센터, 전산유지보수 사무 타당성 검토 미완료 자치단체 담당자 면담(12.16., 14개소)<br>• 공공부문 총 19점 포함 일자리창출유공자 시상<br>• 공무원·교원 노사관계 제도개선 위한 사회적 대화기구 구성<br>* 공무원·교원 근로시간면제, 단체교섭 제도개선 방안 등 |

## 11 산업안전보건본부

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 1월 26일 | • 중대재해처벌법 공포 | • 중대재해 예방을 위한 사업주 또는 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무와 이를 위반하여 발생한 중대재해에 대한 처벌 등을 규정 |
| 10월 5일 | • 중대재해처벌법 시행령 공포 | • 안전보건관리체계 구축 및 이행의 구체적인 조치사항 등 중대재해처벌법에서 대통령령에 위임한 사항 규정 |
| 1월 ~ 12월 | • 공정안전관리(PSM) 차등관리 | • 대상: 2,145 개소<br>- 우수(P등급, 86개소), 양호(S등급, 670개소), 보통 · 불량 (M+ · M-등급, 1,031개소)<br>• 점검: 945개소<br>- 시정조치 10,980건, 과태료 6,755건 |
| 1월 ~ 12월 | • 산재취약계층 지원사업 | • 외국인 근로자 안전교육<br>- 15,664명 |
| 1월 ~ 12월 | • 소규모사업장 작업환경측정 비용 지원 | • 근로자 수 20인 미만 소규모사업장의 작업환경 측정비용 지원<br>- 50,387개소(17,919억 원) 지원 |
| 1월 ~ 12월 | • 소규모사업장 특수건강진단 비용 지원 | • 근로자 수 20인 미만 소규모사업장 및 건설일용직 근로자 특수건강진단 비용 지원<br>- 274,794명(19,828억 원) 지원 |
| 1월 ~ 12월 | • 신규화학물질 유해성·위험성 조사 | • 조사보고서 총 254건 제출<br>- 유해성·위험성 조사결과 검토 후 신청업체에 유해성·위험성 조치사항 통보 |
| 1월 ~ 12월 | • 근골격계질환 예방 기술지원 | • 기술지원: 3,661개소<br>• 근골격계질환 보호장비 Kit 보급: 28,849세트 |
| 1월 ~ 12월 | • 소규모사업장 보건관리 지원 | • 작업환경 및 건강관리 취약 소규모사업장 30,307개소 선정 및 지원 |
| 1월~12월 | • 고위험사업장 밀착관리 실시 | • 화재·폭발·누출·붕괴 등 대형사고 위험성이 높거나 중대재해에 취약한 고위험사업장 2,691개소를 선정, 밀착관리 실시 |
| 1월~12월 | • 3대 취약시기 건설현장 감독 | • 붕괴·도괴, 추락, 감전 등 재해발생 우려가 높은 취약시기(해빙기, 장마철, 동절기)에 대비하여 사전에 건설현장 일제점검(1,953개소) |
| 1월 ~12월 | • 작업환경측정 실시 | • 측정실시 사업장 75,001개소 중 노출기준 초과 사업장은 8,137개소 |
| 1월 23일 | • 산업재해 사망사고 감소대책 발표 | • 2022년까지 산업재해 사망자 수 절반 감축을 위한 산업재해 사망사고 감소대책 발표 |

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 2월 26일 | • 민간재해예방기관 평가결과 공표 | • 11개 분야 884개 기관 평가, 53개 기관 최우수 등급 부여 |
| 4월 2일 | • '21년 상반기 신규화학물질 유해성, 위험성 등 공표 | • 신규화학물질 80종 중 27종의 유해성·위험성을 확인하여 공표 |
| 7월 5일 ~ 9일 | • 2021 산업안전보건강조주간 | • 코로나19 예방을 위해 기념식을 간소화하고 국내·외 안전보건 기술세미나, 안전보건 우수사례 발표대회를 온라인으로 진행 |
| 10월 5일 | • 고용노동부 고시 개정 | • 건설업 산업안전보건관리비 계상 시 낙찰률을 배제하여 건설업 산업재해 예방 비용 확대 |
| 10월 14일 | • 감정노동자 보호범위 확대 시행 | • 보호대상을 '고객응대근로자' → '근로자'로, 폭언 등 보호범위를 '고객의 폭언' → '고객 등 제3자의 폭언'으로 확대하여 감정노동자를 폭넓게 보호 |
| '21.12.29. | • 산업재해발생건수 등 공표 | • 2021년 산업재해발생건수 등 공표 사업장을 고용노동부 홈페이지 및 관보에 게재<br>- 중대재해, 사망자, 산재미보고, 중대산업사고 발생 사업장 등 안전보건관리가 소홀했던 1,242곳 공표 |
| 9월 | • 2020년도 산재보험 사업연보 발간 | • 산재보험제도 연혁, 산재보험시설 소개, 산재보험 적용·징수·요양·보상·재활·의료사업 소개, 산재보험 통계자료 제공 등 |
| 12월 22일 | • '21년 하반기 신규화학물질 유해성, 위험성 등 공표 | • 신규화학물질 122종 중 44종의 유해성·위험성을 확인하여 공표 |
| 12월 29일 | • 산재보험 요양급여 산정기준 일부 개정 고시 | • 산재보험 요양급여 산정기준 일부 개정<br>- 산재근로자 진료를 위해 필요한 경우 지원할 수 있는 근거 규정 보완, 치과보철 등 9개 품목 수가 신설, 재활치료 등 2개 품목 수가 인상 등 산재근로자 요양급여 확대 및 재활서비스 강화 |
| 12월 29일 | • 진폐고시임금 고시<br>• 최고·최저 보상기준 금액 고시<br>• 장례비 최고·최저 금액 고시<br>• 간병료 및 간병급여 지급기준 고시<br>• 진폐건강진단 실시 및 관리규정 고시 | • 산재보험법에 따른 진폐고시임금 고시<br>• 산재보험급여 최고·최저 보상기준 금액 고시<br>• 산재보험법에 따른 장례비 최고·최저 금액 고시<br>• 전문간병인, 가족·기타간병인에 의해 간병을 받는 경우를 구분하여 간병료 및 간병급여 지급기준 고시<br>• 진폐예방법에 따른 건강진단 실시 및 관리규정 고시 |

## 12 국제협력관

| 일 자 | 제 목 | 주 요 내 용 |
|---|---|---|
| 2월 9일 | • 제29차 외국인력정책위원회 | • 동포 외국인력(H-2) 허용업종 추가 |
| 3월 15일~27일 | • 제341차 ILO 이사회 | • 제109차 총회 개최 준비, 산업안전보건 분야 노동기본권 포함 방안, 이사회 거버넌스 민주화 방안, 코로나19 공동대응 방향 등 논의 |
| 4월 6일 | • 제51차 OECD 고용작업반 회의 | • 2021년 고용전망보고서 논의 |
| 4월 13일 | • 제30차 외국인력정책위원회 | • 외국인근로자의 취업활동기간 연장 결정 |
| 4월 29일<br>5월 5일<br>5월 12일 | • 제138차 OECD고용노동사회위원회 (ELSAC) 회의 | • OECD 고용전략 진행상황, 불평등에 대한 인식과 재분배 등 논의 |
| 5월 20일~27일 | • 제46차 APEC HRD 실무그룹 회의 | • 실무그룹 연간사업계획 및 회원국별 협력사업 추진현황 및 신규사업계획 등 논의 |
| 6월 3일∞19일 | • 제109차 ILO 총회 및 일의 세계 정상회담 | • ILO 지역별 대표 국가정상 화상연설, 회원국 고용노동장관, 노사대표 등과 코로나19의 노동시장 영향 및 위기대응 고용노동정책 방향 논의 |
| 6월 23일 | • 제12차 G20 고용노동장관 회의 | • 코로나19 위기를 극복하고 포용적이고 지속가능한 노동시장 회복을 지원하기 위한 정책 노력 등 논의 |
| 6월 25일 | • 제342차 ILO 이사회 | • 이사회 의장단 선출, 산하 위원회 등 임명, 사무총장 선거 일정, 결사의 자유 위원회 진정 심의결과 등 논의 |
| 7월 2일 | • 제31차 외국인력정책위원회 | • 2021년 하반기 고용허가서 발급 규모 결정 |
| 9월 10일 | • 제18차 ASEAN+3 고위공무원회의 | • ASEAN+3 국가 간 고용노동분야 협력사업 현황 및 주요 추진계획 등 공유 |
| 11월 1일 ~13일 | • 제343차 ILO 이사회 | • 산업안전보건 분야 노동기본권 포함 방안, 전문가위원회 위원 선임 절차, ILO 총회 후속조치 및 향후 안건, 사무총장 선거 일정 등 논의 |
| 11월 4~5일 | • 제9차 ASEAN+3 인적자원개발(HRD) 포럼 | • "코로나19 시대 포용적 회복을 위한 직업능력개발: 디지털 기술을 중심으로 논의 |
| 12월 1~2일 | • 제2차 한-ASEAN 정책공유 워크숍 개최 | • 아세안 역내 고용노동 정책 공유 ODA 사업 협력 플랫폼 구축 |
| 12월 6일 | • 제140차 OECD 고용노동사회위원회(ELSAC) 회의 | • OECD 고용노동장관회의 계획 및 고용노동사회위원회 사업방향 등 논의 |
| 12월 28일 | • 제32차 외국인력정책위원회 | • 2022년 외국인력 도입·운용계획 |

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 혁신행정담당관실(044-202-7053)로 연락하여 주시기 바랍니다.

**고용노동백서**(2022년판)

2022년 6월 인쇄
2022년 6월 발행

**발 행** ❙ 고용노동부
**편 집** ❙ 기획조정실 혁신행정담당관실
**제 작** ❙ 초이스컴(주) 070-4245-9599

비매품