

**확실한 변화, 대한민국 2020!**

---

# 2020년 고용노동부 업무보고

**‘더 좋은 일자리, 반등을 넘어 체감으로’**

---

2020. 2. 11.



고용노동부



## 목 차

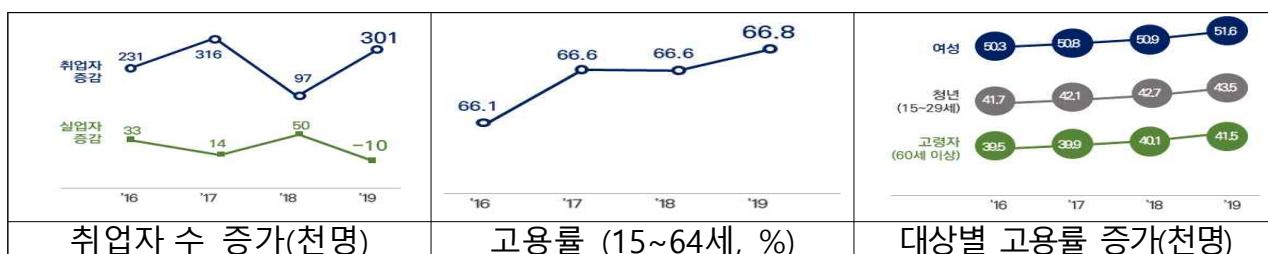


|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| I. 핵심정책 추진성과와 평가 .....           | 1  |
| II. 2020년 업무추진 여건 및 방향 .....     | 3  |
| III. 주요업무 추진계획 .....             | 4  |
| 1. 2020년 핵심 추진과제 .....           | 4  |
| 2. 쟁점 과제 .....                   | 25 |
| IV. 2020년, 국민의 삶이 이렇게 바뀝니다 ..... | 27 |

## I. 핵심정책 추진성과와 평가

- 그간 '함께 잘사는 나라'를 만들기 위해 '일자리 기회 확대', '일자리의 질' 향상에 역점을 두고 정책 추진
  - 특히, 취업자 수, 고용률 등 핵심 고용지표가 개선되면서 V자형 반등에 성공, 고용보험의 저변도 확대
  - 최초로 年 노동시간(상용 5인 이상) 2천 시간 미만으로 진입하고, 저임금 노동자 비중도 20% 미만으로 감소하는 등 노동자 삶의 질 개선
  - '20년은 일자리의 긍정적 추세를 이어가고, 현장의 목소리를 토대로 정책을 보완해 나가면서 '확실한 변화·확실한 성과' 도출

### 1. 일자리 기회 확대



#### □ 청년·여성·고령자 등의 고용지표가 뚜렷한 회복세

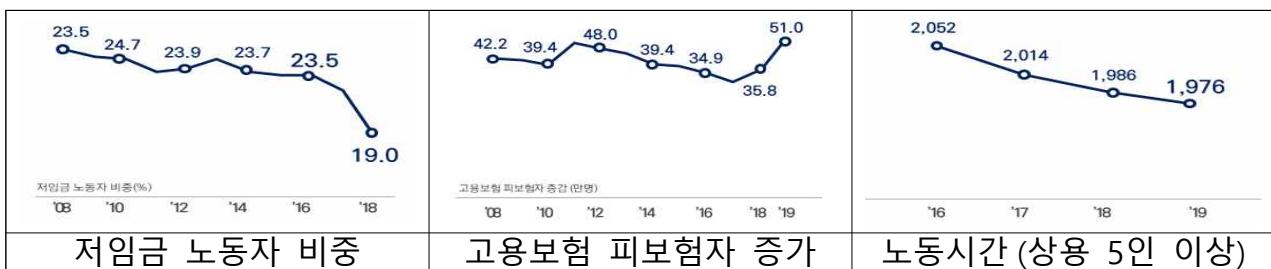
- (청년) 「구직-채용-근속」 단계별 청년 3대 핵심사업을 통해 청년과 중소기업의 일자리 매칭 강화 → 고용률, 실업률 등 모두 개선
  - \* ▲ 청년고용률 : ('16) 41.7 → ('19) 43.5 // '06년 이후 최고 수준
- (여성) 배우자 출산휴가 확대 및 급여 신설('19.10월), 육아휴직급여 강화 등 모성보호 지원 확대로 경력단절 예방
  - \* ▲ 여성고용률(%) : ('16) 56.1→ ('19) 57.8, ▲ 비경활증감(만명) : ('16) 3.0 → ('19) △7.0
- (고령자) 급속한 고령화에 대비, '인생 3모작(주된 일자리 - 재취업 - 퇴직 후 사회참여)' 지원 지속 추진
  - \* ▲ 고령자고용률 : ('16) 66.2→ ('19) 66.9 ▲ 경활참가율 : ('16) 68.1→ ('19) 68.9

#### □ 고용안전망의 저변 확대 및 보장성 강화

- 일자리 안정자금, 사회보험료 지원 등 사각지대 해소 노력으로 1차 고용안전망인 고용보험의 포괄범위 확대
- OECD 주요국 수준으로 실업급여 보장성 강화('19.10월~)
  - \* 실업급여 수혜비율(%) : ('15) 38.9 ('16) 37.8 ('17) 37.4 ('18) 39.9 ('19) 44.0

✓ 40대·제조업 고용상황이 여전히 어렵고, 청년 등은 정책 체감 부족 문제 제기

## 2. 일자리의 질 제고



(노동시간 단축) 주 최대 52시간제 시행(개정 「근로기준법」 공포, '18.3월)에 따른 현장안착에 총력

- (300인 이상) ▲ 1:1 밀착지원 ▲ 재량근로제 대상업무 확대(펀드매니저, 애널리스트)  
▲ 노선버스 지원대책 및 일본 수출규제 관련 기업 지원 등 다양한 조치
- (50~299인) ▲ 「노동시간단축 현장지원단」을 통한 1:1 맞춤형 밀착 지원 실시  
▲ 현장 애로사항 해소를 위한 잠정적 보완조치 시행('19.12.11 발표)

○ 상용 5인 이상 연간 노동시간이 최초로 1,900시간대('18년 1,986시간) 진입, 현장의 근로문화 개선 등 긍정적 변화 도출

- 주53시간 이상 취업자 비율 감소(경활조사, 통계청): ('18) 16.8% → ('19) 14.8%
- 연장근로 한도 위반사업장 비율: ('17) 29.9%→ ('18) 18.9%→ ('19) 6.6%

(저임금 노동자 지원) 최저임금 인상('18년 7,530원 → '20년 8,590원), 일자리 안정자금·사회보험료 지원\* 지원

\* ▲(일안자금) 83만개 사업장, 344만명 ▲(사회보험료) 전체 263만명, 신규지원 65만명

○ 「대·중소기업 복지격차 완화와 상생협력을 위한 업무협약」 체결 ('19.9.4, 고용부-중기부-동반위), 대·중소기업 격차 완화를 위한 협업기반 마련

- \* ▲ '공동근로복지기금'(고용부) 참여 기업에 대한 '중소기업 생상성 향상 지원'(중기부)  
▲ '임금격차 해소운동'(동반위)의 일환으로 '공동근로복지기금' 적극 홍보 등

(정규직 전환) 공공부문 상시·지속업무에 종사하는 비정규직의 정규직 전환 추진 → '19년까지 19.9만명 정규직 전환 결정 + 처우 개선 도모\*

\* 공공부문 정규직 전환 이후 연 평균 391만원의 임금인상(노동研 설문조사, '19.5월)

(산재 사망사고 감축) 산재 사망사고 절반 감축을 목표로 산재다발 업종·사업장 중심 관리·감독에 역량 집중

⇒ 산재 사망자가 '99년 이후 최초로 800명대 진입('19년 855명)

○ 원청의 책임확대, 유해·위험작업 도급 제한 등을 주요 내용으로 '90년 이후 28년 만에 「산업안전보건법」 전부 개정('19.1.15 공포, '20.1.16 시행)

✓ 탄력근로제 개선, 최저임금 결정체계 개편 등 입법 지원은 더욱 노력할 부분

## II. 2020년 업무추진 여건 및 방향

### □ 경제 및 고용여건

- 세계경제 회복, 적극적 거시정책 등에 힘입어 '20년 경제성장률은 소폭 개선될 것으로 전망
  - \* 경제성장률(%) : ('18) 2.7 → ('19) 2.0 → ('20) 정부 2.4, 한국은행 2.3
  - 고용률은 상승하나, 생산가능인구 감소 등의 영향으로 취업자 증가폭은 다소 축소될 것으로 예상
  - \* 고용률 전망(15~64세, %): ('18) 66.6 → ('19) 66.8 → ('20) 정부, 한국은행 67.1
  - 취업자수(만명) : ('18) 9.7 → ('19) 30.1 → ('20) 정부 25, 한국은행 24, OECD 18.9
- 저출산·고령화 등 인구구조변화, 4차 산업혁명 등 구조적 변화 지속
  - 아울러, 최근 신종 코로나바이러스 확산에 따른 대내외 경제 변동성이 커짐에 따라 고용상황에 불확실성이 존재

### □ 노사관계 상황

- 현장 노사관계는 전반적으로 안정기조 지속 전망, 다만, 일부 사업장의 구조조정 등과 함께, ▲공공부문 정규직 전환 ▲특고·플랫폼 노동(배달 노동자 등) 등을 중심으로 한 갈등이슈\*가 잠재
  - \* 올해 노사관계가 전년보다 불안할 것으로 전망하는 기업 64.8%(경총 설문조사 결과)  
↳ 자동차, 조선 등 구조조정 사업체, 공공 정규직 전환, 특고 노동기본권 노노 조직 갈등 등

### □ 정책추진 방향

#### □ 2020년은 일자리 반등을 넘어 국민 체감의 해로 자리매김

- 일자리 기회는 확대하고 일터 문화는 혁신
- 지역과 산업의 주도적 참여, 노사의 협력을 토대로 실천

① 민간의  
고용창출력 확대

② 산업신기술분야  
미래인재 양성

③ 대상별  
일자리 확대

④ 국민  
고용안전망 완성

⑤ 스마트·워라밸  
일터

⑥ 공정한 일터

⑦ 안전한 일터

⑧ 사회적대화 활성화

☞ 확실한 성과를 만들어 모든 국민이 좋은 일자리를 체감

### III. 주요업무 추진계획

#### 1 2020년 핵심 추진과제

##### ① 민간의 고용창출력 확대

###### 현장의 목소리

- ▶ 고용위기에 대한 선제대응이 있었다면 군산 지역 고용위기는 없었을 것 ('19.10월 전북 일자리 네트워크, 자동차부품업체 대표)
- ▶ 실제 일자리가 생기는 곳은 지역입니다. 지역이 스스로 일자리를 만드는 힘을 키워야 지역과 산업이 함께 살아날 것입니다. ('19.12월, 지역일자리 네트워크 간담회)

###### 개요

- ◆ 발굴·지원·확산全 과정에 지역 노사민정이 주도하는 상생형 일자리 창출
- ◆ 지역 주도 설계, 정부 재정지원을 통한 맞춤형 지역 일자리 창출
- ◆ 고용위기지역·업종에 대한 지원은 지속하면서, 고용위기 대응을 사후 대응 중심에서 위기 징후 포착 시 선제 대응하는 방식으로 전환

###### 세부 내용 및 이행계획

###### 지역 주도형 일자리 창출

###### 상생형 지역 일자리

- (모델 확산) 상생형 지역일자리 모델 확산을 위해 컨설팅\* 등 지원 지속 추진('20년 8개 내외 지역 선정·지원)
  - \* 상생협약체결 지역(7개): ▲ 광주('19.1.31), ▲ 밀양('19.6.24), ▲ 대구('19.6.26),  
▲ 구미('19.7.25), ▲ 강원 횡성('19.8.13), ▲ 군산('19.10.24) ▲ 부산('20.2.6)
- (범정부 지원) 일터혁신 컨설팅, 근로자 맞춤형 직업훈련, 직장 어린이집 설치, 산업단지 환경개선 등 정부 협동 패키지 지원\*
  - \* 국가균형발전특별법 개정('20.2.4) 및 상생형 일자리 선정기준 마련
- (우수사례 확산) 노사협력, 원·하청 격차 축소 등 분야별 우수사례\* 모델화 및 확산 → 지역의 자발적 참여 촉진
  - \* (예) 지역 특성별 일자리 창출, 노사협력 활성화, 원·하청 공정거래 등

## 맞춤형 지역 일자리

- 「지역·산업맞춤형 일자리창출 지원사업」을 통해 지자체는 지역의 산업 여건에 맞는 일자리 사업 설계·시행\*, 중앙정부는 사업계획·성과관리 컨설팅 및 필요한 재정을 다년간 지원(최대 4년)
  - \* 17개 시도별 지역인적자원개발위원회 및 「지역·산업별 일자리네트워크」를 통해 산업계 의견수렴 및 일자리사업 발굴·추진 지원
  - \* '19년 184개 자치단체 458개 일자리 사업(1,040억원) 실시 → 2.7만명 취업  
'20년 1,383억원 지원(33.0%) 증가

## 고용위기는 사후대응에서 선제대응으로 전환

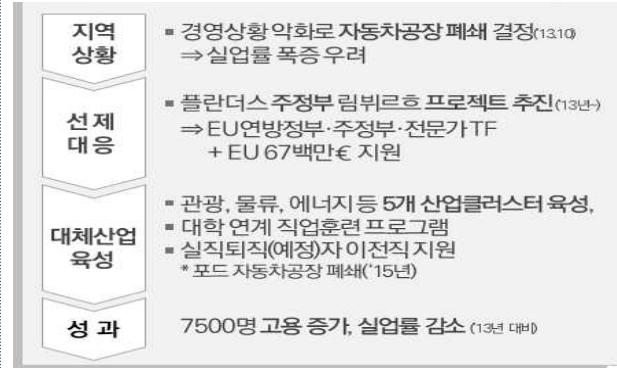


- 「고용안정 선제대응 패키지」 추진
  - 고용위기 우려 지역이 주도적으로 ‘중장기 일자리사업’을 계획, 선제적인 고용안정사업을 추진할 수 있도록 컨설팅\* 및 재정 지원(최대 5년간 연간 30~200억원, '20년 390억원)
    - \* 지역 산업·고용정책 전문가 등으로 구성된 「지역일자리 정책자문단」 및 한국고용정보원 「지역일자리지원센터」 활용
  - 고용위기 ‘前’ 단계 지역에 대한 정책 사각지대를 메꾸고, 지역 산업·경제정책과 연계하여 일자리정책의 현장감과 체감도 제고
    - \* 지역 노동시장 권역을 고려한 광역·기초 자치단체 컨소시엄이 지역 일자리 문제해결을 위한 일자리 사업(일자리창출, 직업훈련, 고용서비스 등)을 패키지로 설계·실시

## 고용안정 선제대응 패키지 추진현황

- (경과) 「지역일자리 정책자문단」 컨설팅을 통해 자치단체 사업계획 수립 지원('19.12월~'20.1월) → 18개 컨소시엄에서 사업 계획서 제출 완료('20.1.20.)
- (선정기준) 시급성·필요성, 지자체 산업·경제 정책과의 연계성, 효과성·실행 가능성 등
- (향후일정) 심사 및 가선정('20.2월) → 가선정 지역 컨설팅(2~4월) → 사업내용 확정 후 협약체결 및 시행(4월~)

## 해외 지역재생 프로젝트 사례



## 산업 특화형 일자리 창출

### 신산업 육성

- (DNA 확산) 데이터(Data) 3법 개정('20.1.9)에 따라 데이터 경제의 본격화를 추진하고, '5G(Network) 투자촉진 3대 패키지' 마련
  - \* 5G 망투자 세액공제 확대, 주파수 이용대가 체계 개편, 신설 무선국 등록면허세 감면 등
  - 「인공지능(AI) 국가전략('19.12.17 발표)」을 기반으로 핵심기술 개발, 선제적 규제혁신, 스타트업 지원 등을 통한 AI 강국 도약 추진
- (BIG3) 바이오, 미래차, 시스템반도체 등 POST-반도체 신산업 육성 ('19.8.21, '혁신성장 확산·가속화 전략' 발표)
  - 범정부 바이오산업 혁신 TF를 통해 첨단재생의료, K-뷰티 등의 혁신을 가속화하고, 시스템반도체 기술개발 투자 및 팹리스 육성
- (스마트농업·녹색산업) 스마트팜 판로 및 농지 지원 등을 통해 스마트농업을 육성하고, 청정대기 및 기후·에너지 신시장 창출 지원

### 주력산업 경쟁력 제고

- (제조업) 기존 주력산업의 고부가 유망품목으로의 전환 지속 추진\*
  - \* 자동차·조선 → 스마트자동차, 전기차·수소차, 자율운항선박, 전기·가스추진선 등 섬유·가전 → 스마트의류, 고감성·고기능의류, 산업용섬유, 스마트가전 등
- (소재·부품·장비) 핵심원천기술 확보에 투자, 수요·공급기업 간 협력사업 발굴 등 100개 핵심전략품목에 대한 공급 안정성 조기 확보
- (건설업) 광역교통망 및 생활 SOC 확충, 노후 기반시설 개선 등 23.2조원을 투자하여 업황 개선을 위한 공공부문의 마중물 역할 강화
  - 공공부문 중심으로 적정임금제의 제도화를 추진하고, 임금 구분지급·확인제, 기능인등급제 등을 추진하여 건설업 일자리 질 개선
- (서비스업) 성장가능성, 지원필요성이 있는 5대 서비스 분야 혁신
  - \* 지식서비스, 돌봄, 보육·교육, 문화·여가, 환경서비스 5대 분야

## 산업단지 체질 개선

- (산단 대개조) 지역이 주도하여 지역일자리 거점혁신계획을 수립하면 중앙정부는 범부처 협업예산('21년 5개 산단 추진 준비)을 지원
  - 스마트산단 중심의 거점-연계(Hub & Spoke) 산단을 확대하고, 시너지 창출을 위해 융복합화와 다양한 연관 산업의 집적 유도
- (채용지원) 고용센터·새일센터·직업훈련기관·산업단지 등과 채용지원협의체를 구성하여 맞춤형 채용대행서비스 추진
  - \* (구성) 지역 내 공공고용서비스 기관, 사업주단체, 산업단지 내 선도기업 등  
(역할) 채용수요·기업정보 분석·공유, 일자리 발굴, 업종별 구인·구직 전략 수립 등
- (인력양성) 스마트산단 특화 폴리텍 캠퍼스(인천, 창원) 운영('20.3월~), 러닝 팩토리\* 및 산단형 공동훈련센터 확대
  - \* '19년 5개소 구축 완료(원주, 김제, 광주, 대구, 부산), '20년 9개소 구축 예정
- (환경개선) 산단 노동자 대상 문화시설 및 행복주택 확충, 기숙사 및 공용 통근버스 임차·운영 등 지원

## 사회적 경제 일자리

- (창업지원) 사회적기업가 육성사업 지원 규모 확대\*, 지역사회 주도의 커뮤니티형 창업지원\*\* 등 모델 다각화
  - \* ('17) 500팀, ('18) 675팀, ('19) 800팀, (**'20**) 900팀
  - \*\* 지역별 특색을 반영한 주민 주도형 창업모델(마을단위 공동창업 등) 발굴·지원
- (취업지원) 취약계층 등 일자리 확대('20년 8,185명 지원), 대학과 연계하여 재학생 대상 사회적경제조직 인턴십 지원
- (민·관 협업) 대기업-공공기관-사회적기업 상생 모델 발굴, 기업-사회적기업 매칭 지원을 통한 취업취약계층 일할 기회 확대
  - \* '대기업·공공기관'의 재정·시설지원과 '정부·지자체'의 고용지원 프로그램을 결합하는 협업형 모델 확산(CSR 활성화 포럼 등 민·관 협의체 활용)
  - 사회적기업 사업개발비, 업종별 네트워크, 당사자 조직 등을 활용한 지역·업종별 적합 모델(청소, 돌봄, 관광 등) 발굴 및 시범사업 실시
  - \* 사회적가치 창출 잠재력이 높은 업종 공동사업화 지원(1개 사업당 최대 3억)

## ② 신기술·신산업 인력 양성

### 현장의 목소리

- ▶ 인공지능과 빅데이터를 자유자재로 활용할 수 있는 인재 양성이 4차 산업혁명의 성패를 좌우할 키로 부상하고 있음(‘19.12.22, 차상균 서울대 교수 ‘서울경제’ 인터뷰)
- ▶ 신기술 훈련 분야의 품질 혁신이 요구되고 있으나, 교육훈련 내용이 산업계 수요와 괴리되고, 기업은 직원 적응 재교육에 상당기간이 소요됨(‘19.10월, 현장 관계자 간담회)

### 개요

- ◆ 기업·산업계 주도 훈련 발굴·운영, AI 등 신기술 훈련 확산을 통해 변화하는 ‘산업현장이 원하는 인재’ 양성
- ◆ 부처 간 긴밀한 협업을 통해 4차 산업혁명에 대비하는 신산업 및 디지털 신기술 인력 양성

### 세부 내용 및 이행계획

#### 4차 산업혁명에 대비한 인력양성

##### 미래 대비 AI 등 신산업 인력양성

###### ◆ (잠정) 14개 부처에서 62개 신기술 훈련사업 추진 중(4,947억원, 13.2만명)

- (공공) 폴리텍 신기술분야 학과 신설 및 기존학과를 신기술 학과로 개편 추진, 하이테크 과정 확대
  - \* ▲(학과 신설·개편) 3개 신설, 5개 개편 ▲(하이테크 과정) '19년 784명 → '20년 960명
- (민간) 4차 산업혁명 선도인력 양성사업에 역량을 갖춘 다양한 훈련 기관의 진입을 독려, 훈련규모 확대(‘19년 1,300명 → '20년 2,060명)
  - \* 훈련 수요조사, 훈련 프로그램 개발, 훈련생 선발 등 협약기업 역할 부여
- (인프라) 훈련 교·강사 대상 신기술분야 보수교육 운영('20년 3,600명), 미래유망분야 등 NCS 신규 개발(10개)하고, '19년 개발된 NCS\*(20개)는 확정·고시 추진('20.6월)
  - \* ▲스마트공장시스템 설치, ▲유전자편집, ▲스마트팜계측, ▲인공지능 모델링 등 20개

## 부처협업을 통한 디지털 신기술 분야 인력양성

- (타겟팅) 기능수준·훈련대상별 맞춤형 체계적인 역량향상 지원

| 고급인재 양성  | 융합형 실무인력 양성   | 디지털 경제로 전환·이동   | 산업계 인식 확산  |
|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▶ 석·박사급 인력</li><li>▶ 전문창의성 배양</li><li>▶ 신기술 개발 주도, 혁신성장 견인</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>▶ 재직자</li><li>▶ 신기술 실무 적용 역량 확보</li><li>▶ 데이터 리터러시, 소통능력 향상</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>▶ 구직·전직예정자</li><li>▶ 현재 일자리 보완·유지, 새로운 일자리로 이동 지원</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>▶ 다수 국민</li><li>▶ 기본지식, 최신 트렌드 학습</li><li>▶ 신기술 불안·저항 해소, 국가적 아젠다화</li></ul> |

- (차별화) 관련 분야의 성장 추세 및 인력수요 다양성 등을 고려하여 기능 조정을 통한 시너지 효과 창출
- (성과 제고) 협업과제의 성과 제고를 위해 대학·훈련기관 등 전달 체계 개선, 훈련방식 혁신 병행

| 구분                       | 주 요 내 용  |
|--------------------------|--|
| 대학<br>전문대학<br>훈련기관<br>기업 | <ul style="list-style-type: none"><li>▶ 평생교육기관 및 R&amp;D 허브로 혁신, 핵심 고급인재 양성</li><li>▶ 인구구조 변화에 대응하여 직업훈련 역할 점진적 확대</li><li>▶ 신기술 중심으로 재편, 기업·산업 맞춤형으로 혁신·전환</li><li>▶ 인적자원 투자 강화, 훈련을 위한 근로시간 단축 및 휴가 확대 등</li></ul> |

### 기업·산업계 주도 인력양성

- 기업·산업계가 직업훈련과정의 ‘설계’부터 ‘실시’까지 참여하는 수요 맞춤형 훈련 실시

- (공동훈련센터형) 공동훈련센터에서 협약기업별 직무분석을 토대로 한 맞춤형 훈련프로그램 설계 · 운영(채용예정자 과정 우대)

\* (훈련분야) 4차 산업, 소재·부품·장비 분야 등 우선선정, 기타 제조·기술 분야 지원(4차 산업, 소재·부품·장비 분야 훈련운영시 NCS 훈련비 단가 300%까지 우대지원)

- (산업별 협단체형) 산업별 협·단체와 훈련기관이 협력하여 훈련 수요조사, 과정설계, 실시까지 수요자맞춤형으로 운영

\* 공동훈련센터 내 교육 외에도 선도사업장 위탁교육, 우수 숙련인 세미나 등 다양한 훈련 방식을 활용하여 산업계·기업의 수요를 직접 반영한 훈련과정을 운영

### ③ 대상별 일자리 지원 강화

#### 현장의 목소리

▶ 40대 실직자는 청년과 고령자에 낀 세대로 생계부담이 큰 반면, 취업시장에서 소외되고 있어 맞춤형 정책지원이 긴요해요(19.11월, 고용센터 40대 구직자 현장간담회)

#### □ 개요

- ◆ 청년, 여성, 고령자, 장애인 등 대상별 특성에 따른 맞춤형 일자리 지원을 통해 체감도 높은 일자리 성과 도출
- ◆ 핵심 노동 연령대인 40대 일자리 부진 원인을 파악하고, 이를 토대로 '40대 맞춤형 일자리 종합대책' 마련

#### □ 세부 내용 및 이행계획

##### 대상별 정책의 효과성·체감도 제고

- **청년** 「역량개발-취업(창업)-근속」 단계별 핵심대책은 효과성을 높여 지속 추진, 정보제공·직업상담·취업알선 등 고용서비스 연계 강화
  - (역량개발) 청년구직활동지원금 고용서비스 연계강화(5만명)  
일학습병행(3,555억), 先취업-後학습 장학금(1,107억)
  - (취업) 청년추가고용장려금 내실화(29만명)  
청년내일채움공제 확대(34.2만명), 중소기업 청년 소득세 감면 확대
  - (창업) 기술혁신형 창업 오픈 바우처 지원, 청년 전용 창업 융자 확대(156억)  
사업지원 바우처 확대(회계·세무·노무 등), 유망 창업 후속 지원 강화(1,600억)
- **여성** 「임신·출산·육아」 지원확대 및 재취업 지원 강화를 통해 여성이 일하기 좋은 환경 조성 및 경력단절 예방
  - (임신·출산) 출산전후, 유·사산휴가급여 인상(180→200만원), '임신 중 육아휴직' 허용, '임신기 근로시간 단축' 확대(출퇴근시간 조정 등) 등 추진
  - (육아) 부부 동시 육아휴직 및 급여 동시 지급, 한부모 근로자 육아 휴직급여 인상\*, 대·중소 상생형 직장어린이집 확충('20년 10개 추가)  
\* (첫 3개월) 통상임금 80% 상한액 150만원→ 통상임금 100%, 상한액 250만원
  - (재취업 지원) 경력단절여성 일자리 정보 통합·구축, 새일센터를 통한 맞춤형 「직업상담-직업훈련-취·창업 알선」 확대 등
- **고령자** 정년이 '일로부터의 퇴장이 되지 않는 사회'를 만들기 위해 재취업지원서비스 활성화 및 정년 이후 자율적 계속고용 촉진

- (경력진단) 업·직종별(제조업생산직, 서비스직 등) 생애경력설계 서비스 신설 및 지원 확대('19년 3만명→'20년 4만명)
- (계속고용) 정년 이후 계속고용이 자율적으로 확산되도록 계속고용장려금(9천명, 246억원) 지원, 주요 업종 고령자 고용 매뉴얼 개발·보급
- (재취업지원) 1,000인 이상 기업 재취업지원서비스 의무화('20.5월~), 50·60세대의 다양한 경력을 활용한 경력형 일자리 확대('19년 3천명→'20년 5천명)

#### 개정 「고령자고용촉진법」 주요내용('20.5월 시행)

- 사업주 대상 이직 예정인 노동자에게 재취업지원서비스 제공 노력 의무 부과
  - \* 경력·적성진단, 진로설계, 취업알선, 취·창업 관련 교육 등
- 1,000인 이상 기업은 50세 이상 비자발적 이직예정자에게 서비스 제공 의무화

⇒ 생산가능인구 감소 등 인구변화에 대응하여 65세 이상 고령자를 위한 고용촉진, 인적자원개발 등 중장기 정책방안 마련 추진

- **장애인** 장애 유형(발달, 지체장애인 등)을 고려한 취업지원 강화 및 공공부문·대기업 일자리 확대, 저임금 문제 개선 등 일자리 질 제고
  - (취업지원) 발달장애인 전용 훈련센터 확대('19. 13개소 → '20. 19개소), 근로지원인·보조공학기기 확대\*를 통해 시·청각, 지체장애인 등 직업생활 지원
    - \* ▲(근로지원인) '19. 3천명 → '20. 5천명 ▲(보조공학기기) '19. 1만점 → '20. 1.1만점
  - (대기업·~~공공부문~~ 일자리) 대기업의 장애인 고용의무 이행 강화\* 및 표준사업장 확충('19년 60→'20년 75개소), 장애인 공무원 신규채용\*\* 확대
    - \* 기업 규모별 장애인 의무고용 부담금 차등 적용('20년 연구용역 및 법 개정 추진)
    - \*\* (예) ▲기술직 군무원 준비반 운영(국방부), ▲중증장애인 경력채용 확대(과기부) 등
  - (저임금 노동자 지원) 직업재활시설 저임금 근로자에 대한 일반 사업체 고용전환 프로그램('20년 1,000명) 등을 통해 임금 수준 개선 지원
- ⇒ '장애인 고용정책 30주년'을 맞아, 새로운 장애인 고용정책의 비전과 고용 모델을 제시하는 '장애인고용 대책' 수립 추진

#### 40대 맞춤형 고용 대책

- 40대 구직현황과 재취업 경로 분석, 현장의견 청취 결과 등을 토대로 고용실태를 면밀히 파악
- 아울러, 산업현장의 노동시장 수요측면도 함께 분석하여 40대가 체감할 수 있는 「40대 일자리 대책」 마련·발표('20.3월)

## 성과 기반 일자리 사업 평가 강화

- (일자리사업 조기 집행 확대) 상반기 조기집행 목표를 역대 최고 수준인 66.0%\*로 적극 설정(22개 부처, 136개 사업, 11.9조원)
  - \* 상반기 조기집행 목표 : ('18) 63.5% → ('19) 65.0% → ('20) 66.0%
  - 고용정책심의회(위원장: 고용노동부장관)에서 일자리사업 모니터링 및 조기집행 관리 강화, 부진 부처별 개선방안 추진
- (성과중심 평가 강화) 성과부진 '직접일자리사업 일몰제', '핵심지표 최소성과 기준'\* 도입 등 일자리사업 성과 제고
  - \* 직접일자리사업 주요 공통지표(취약계층 참여비율, 반복참여율)에 대해 최소기준 ('18~'19년 성과 평균의 90%)을 설정, 미달시 구조개선계획 제출 의무화
  - 일자리사업 수립단계부터 유사·중복을 선별(사전협의)하여 재정 운용의 효율성 증대('20년~)

### 일자리사업 사전협의제 주요내용

- 각 부처에서 일자리사업을 신설하거나 기존 사업의 내용을 변경하고자 하는 경우, 그 내용을 고용부에 미리 통보하고 사전협의를 실시
- 신설 사업의 일자리사업 해당 여부 및 기존 사업과의 유사·중복 여부를 미리 검증하고 예산 편성 등에 활용하여 전체 일자리사업이 효율적으로 운영되도록 관리

- (중장기 추진방향 수립) 인구구조, 경제 여건 등 대내외 환경, 지역·업종별 일자리사업 현황을 분석하여 중장기 추진방향 수립·시행
  - \* 일자리사업의 전체 규모, 유형별 비중, 지역·업종별 지원 현황, 국제비교 등을 바탕으로 상황 변화에 적절히 대응하고 있는지 평가하고 개선방향 제안

### [참고 : 일자리 예산 국제 비교 ('17년, GDP=100)]

(단위 : %, %p)

| 구분   | 합계    |       | 적극적 노동시장 |       |        |        |       |       | 소극적 노동시장 |
|------|-------|-------|----------|-------|--------|--------|-------|-------|----------|
|      |       |       | 직접 일자리   | 직업 훈련 | 고용 서비스 | 고용 장려금 | 창업 지원 | 보호 지원 |          |
| OECD | 1.20  | 0.52  | 0.06     | 0.12  | 0.13   | 0.09   | 0.01  | 0.09  | 0.64     |
| 한국   | 0.64  | 0.32  | 0.16     | 0.03  | 0.04   | 0.03   | 0.03  | 0.02  | 0.32     |
| 차이   | -0.56 | -0.20 | +0.10    | -0.09 | -0.09  | -0.06  | +0.02 | -0.07 | -0.32    |

\* 보호·지원: 장애인 등 노동능력이 감소된 사람들의 노동시장 통합을 목적으로 하는 사업  
한국에서는 동 유형을 따로 구분하지 않고 다른 유형에 포함시키고 있음

## ④ 「국민 고용안전망」 완성

### 현장의 목소리

- ▶ 고용보험제도 하에서는 지원 자체가 어렵다고만 하던 상황에서 새로운 「국민취업지원제도」는 소상공인을 취업지원 대상으로 명확히 하여 새로운 희망을 주고 있다(19.10.29, 소상공인연합회)
- ▶ 「국민내일배움카드」 도입으로 그동안 훈련을 받을 수 없었던 특수형태근로종사자도 훈련을 받을 수 있게 되어 급변하는 노동시장에 적응도를 높일 것으로 기대된다(19.12.19, 훈련기관 간담회)

### □ 개요

- ◆ 고용안전망은 실업·산재 등 사회적 위험으로부터 일하는 국민이 안심하고 자신의 능력을 발휘할 수 있도록 돋는 핵심 기제
- ◆ 「국민취업지원제도」 및 「국민내일배움카드」를 통해 취약계층 고용안전망 사각지대를 축소하는 한편,
  - 특고·플랫폼종사자에 대한 사회보험 적용 등 보호 강화 추진

### □ 세부 내용 및 이행계획

#### 「국민취업지원제도」 본격 도입 및 효과 체감

↳ 경사노委 합의(19.3.5)를 거쳐 「국민취업지원제도 추진방안」 및 근거법률인 「구직자 취업 촉진 및 생활안정지원에 관한 법률(안)」을 마련 → 국회 제출(19.9.16), 국회 환노위 계류 중

- 저소득층, 청년, 영세 자영업자 등에게 맞춤형 취업지원서비스와 소득지원을 결합하여 지원(20.下 시행 추진 / 20만명 대상, 2,771억 원)

- (취업지원) 모든 취업취약계층에게 개인별 취업활동계획에 따른 직업훈련·일경험·복지 프로그램 연계\* 등의 취업지원서비스 제공

\* 취업장애요인 해소를 위한 생계·의료·돌봄서비스 등 연계

- (소득지원) 연령 만18~64세 구직자 중 근로능력·의사 취업경험이 있고, 가구 소득 기준 중위 소득이 50%\* 이하인 저소득층 등에게 구직활동기간 중 구직촉진수당(월50만원×6개월) 지급

\* 단, 청년(18~34세)의 경우 고용상황 특수성 등을 감안, 120% 이하까지 지원 예정

- '20년 하반기 차질 없는 제도 시행을 위해 근거법률안의 조속한 국회 통과 지원 및 인프라 구축·취업지원 우수모델 개발 등 준비

- 취업성과 제고를 위해 고용복지+센터 인프라 구축, '취업지원 우수모델' 개발 및 하위법령안 마련 등 추진

\* ①중형고용센터' 31개 설치·'출장소' 40개 운영, ②고용센터 상담인프라 확대, ③전산망 구축

## 고용·산재보험 사각지대 해소

### ○ 특고 및 예술인에 대한 고용보험 적용

- ※ ▲ 특고: 보험설계사, 학습지교사 등 산재보험 적용대상 9개 직종 484천명 ('19.11월)  
▲ 예술인: 「예술인 복지법」 상 예술활동증명완료자 68천명('19.12월)

- 특고·예술인의 고용보험 적용을 위한 「고용보험법」 개정 추진

#### 「고용보험법」 개정안 주요내용

- 단계적으로 특고·예술인의 고용보험 당연적용
- 실업급여 지급수준·지급기간 등은 임금노동자와 동일하게 적용
- 보험료는 특고·사업주 공동부담, 임금노동자와 동일한 요율 적용
- 실업급여 수급요건은 이직 전 24개월 중 12개월(특고)·9개월(예술인) 보험료 납부

- 노·사가 참여하는 「고용보험제도개선 TF」 논의 내용을 토대로 세부적용방안\* 마련('20.)

\* ▲ 적용방식, ▲ 적용직종, ▲ 적용제외 소득기준, ▲ 실업급여 수급요건 등

### ○ 특고·플랫폼노동자 산재보험 적용

- '21년까지 방문·돌봄, 화물차주, IT업종 프리랜서 등 특고·플랫폼 노동 종사자에 대한 산재보험 적용범위를 단계적으로 확대

\* (현재) 택배기사, 건설기계조종사, 보험설계사, 골프장 캐디 등 9개 직종 ('20.7월) 방문판매원, 대여제품방문점검원, 방문교사, 가전제품설치기사, 화물차주 5개 직종 ('21.1월) 돌봄서비스 종사자, IT 업종 프리랜서 (세부 직종은 추후 확정)

- 산재보험법상 특고 직종 노무제공자의 내실 있는 적용을 위한 직종별 근로자성 판단지침 등 마련

\* 연구용역('20.上) → 산재보험법상 특고 직종 종사자 중 근로자-특고 경계에 있거나 특고-자영업자 경계에 있는 노무제공자의 법적 지위 판단지침 마련 ('20.下)

- 고위험·저소득 직종(퀵서비스, 택배기사 등)에 종사하는 특수형태 근로종사자 본인과 사업주에 대해 한시적 산재보험료 경감 추진

\* 1년간 특고종사자 본인 부담 보험료의 80~100%, 사업주 부담 보험료의 60~80% 경감

- 노사정 협의 등 사회적 공감대 형성을 거쳐 플랫폼 노동 특성에 맞는 산재보험 적용·징수체계 마련

\* 플랫폼 노동 종사자로부터 노무를 제공받는 사업주를 대상으로 거래건별로 거래액의 일정 비율을 보험료로 징수

## 훈련 사각지대 없는 국민내일배움카드 시행

- 취약계층이 훈련에서 소외되지 않도록 훈련의 사각지대 축소, 자기주도 훈련 기반 확대(카드 유효기간 연장, 지원금액 상향)
  - \* 실업, 재직, 자영업 여부 관계없이 **5년간** 하나의 카드로 사용 가능(갱신 가능), 보다 긴 **안목**을 가지고 스스로 훈련투자를 설계할 수 있도록 함
- 훈련생의 책임성 강화, 훈련 과수요 억제 등을 위해 훈련생의 자부담률은 합리적으로 재설계

| 국민내일배움카드 도입으로 달라지는 점 |   |
|----------------------|---|
| 지원대상                 | 현 행<br>· 실업자<br>· 재직자 (중소기업·비정규직 중심) → 개 편<br>· 직업훈련을 희망하는 국민<br>(공무원, 사학연금대상자, 재학생 등 제외) |
| 유효기간                 | 현 행<br>· 실업자 1년, 재직자 3년 → 개 편<br>· 5년 (5년 후 재발급 가능)                                       |
| 지원내용                 | 현 행<br>· 200~300만원 → 개 편<br>· 300~500만원   |

## 특고·플랫폼노동종사자 표준계약서 마련 등

- (표준계약서 마련·보완) 새로운 직종의 표준계약서를 지속적으로 마련\*하고, 노무제공의 기본원칙을 반영하여 보완(관계부처 협조)
  - \* 현 보험설계사 등 12개 직종 보급 → 3개 직종 제정(대리기사, 배달기사, SW 개발자), 3개 직종 개정(대출모집인, 카드모집인, 보험설계사) 추진중

### 현 표준계약서의 문제점

▲ 보수 지급방식·일시, 휴업일 등 노무제공조건에 관한 내용 대부분 누락, 계약해지의 절차 등 부재한 경우 多

### 개선

▲ 법령준수의무, 구체적 업무 내용, 계약 기간, 보수 관련 사항, 계약변경·해지·갱신 절차, 불공정행위 금지, 부당한 처우 금지 등 반영



## 5 일터 문화 혁신

### 현장의 목소리

- ▶ 노동자의 51.7%가 주 52시간제 시행이 삶에 영향을 주었다고 응답, 그 중 78.1%가 긍정적 영향을 체감('19.7월 사람인, 직장인 1,173명 대상 설문조사)
- ▶ 가족 불금데이(금요일 오후 5시 40분 퇴근), 남성육아휴직 장려, 130회의 원칙(1일前 공지, 30분 내로 종료) 등으로 직원들의 만족도가 매우 높다.('19.11월 K사 생산지원팀 과장)

### □ 개요

- ◆ 주 52시간제의 현장 안착을 지원하고, 불필요한 초과근로 개선, 휴일·휴가 활성화 등을 통해 생산성 높은 워라밸 고용문화 확산
- ◆ 일터혁신 확산을 통해 주요 노동정책 현장 안착 지원 및 급변하는 작업장 환경 변화에 선제적 대응

### □ 세부 내용 및 이행계획

#### 노동시간 단축 현장 안착

※ 적용시기: ('18.7) 300인 이상 → ('19.7) 300인 이상 특례제외 → ('20.1) 50~299인 → ('21.7) 5~49인

- **50~299인** ('20.1월~) 탄력근로제 제도개선 등 보완입법을 추진하면서, 현장의 불확실성 해소 및 주 52시간제 조기 안착을 위한 잠정적 보완대책('19.12.11. 발표) 시행 철저
- ▶ (계도기간) 50~299인 기업 대상 1년간의 계도기간 부여
  - \* ▲ 장시간 감독대상에서 제외, ▲ 법위반 적발시 충분한 시정기간 부여(최대 6개월), ▲ 고소·고발시 법위반 사실과 함께 개선노력, 고의성 등도 감안하여 기소 결정(검찰 협의)
- ▶ (현장지원) 계도기간 중 조속히 준비를 완료할 수 있도록 「노동시간 단축 현장지원단」을 통한 1:1 밀착지원 지속
  - \* ▲ 비용부담 → 일자리 함께하기, 청년추가고용장려금, 스마트공장 지원 등 연계  
▲ 구인애로 → 구인·구직 서비스 지원, 외국인력 지원(고용한도 상향)  
▲ 근무체계 개편 → 교대제 개편, 노동시간 제도(탄력근로제 등) 활용방안 제시
- ▶ (특별연장근로 인가사유 확대) 재해·재난 등 외에 인가사유\* 추가 ('20.1월, 시행규칙 개정)하고 노동자의 건강권 보호 조치\*\* 병행
  - \* 인명보호, 돌발상황 수습, 통상적이지 않은 일시적 업무량 폭증에 대처 등
  - \*\* (공통) 근로자 요청시 건강검진 및 의사소견에 따라 조치  
(선택) ①근로 종료 후 11시간 연속휴식 부여, ②1주 8시간 이내 추가연장근로 운영 등

▶ (업종별 특화 지원) 원·하청 구조 등에 따른 애로 해소(소관부처)

- \* [제조] 정책자금 및 기술보증을 우대 지원, 스마트공장 구축 등 최우선 지원
- [건설] 노임증가시 공사 단가에 적기반영(표준시장단가 산정체계 개편 등, '20~)
- [IT·SW] 공공부문 SW개발사업 조기발주, 과업변경 시 계약금액·기간 조정 명시
- [노선버스] 버스운전인력 교육(약 3,100명), 벽지노선 운행 손실금 등 비용지원 등

- **5~49인** ('21.7월~) 실태조사('20.下~'21.上)를 토대로 안착방안 마련, 희망기업 대상 「노동시간 단축 현장지원단」 전문가 컨설팅 연계
- (선진적 근로시간 관리체계 확산) 근로·대기·휴게시간 간 명확한 구분을 위한 가이드라인 마련하고, 전자 근태관리시스템 활용 확대 방안 검토
  - \* 근로시간 감독 유예, 도입 비용 일부 지원 등 방안 검토
  - 시차 출퇴근제, 선택적근로시간제, 재택근무제 등 유연근무제 도입·활용한 기업에 간접노무비 지원(월 최대 40만원)

**‘일터혁신’을 통한 생산성 높은 일터 조성**

- ❖ 노동시간 단축, 스마트공장 등과 연계한 「일터혁신」 확산, 일하는 방식·문화 변화를 통한 기업의 생산성 향상 및 노동자의 근로조건 제고
- 현장 수요를 반영하여 민간주도 일터혁신 확산 기반 마련
  - (우수사례 확산) 일터혁신 우수 사업장 중심으로 ‘CEO 클럽’ 구성·운영(~'20.3월) 및 일터혁신 우수기업 인증 추진('20년 신설)
  - (법정부 협업) 일자리委 내 「일터혁신 TF」 구성·운영 → 산업현장 변화에 맞춘 일터혁신 확산을 위한 관계부처 협업 강화
    - \* 대·중소 상생형 스마트공장 대상 컨설팅 연계·지원(중기부 협업, '20년 200건)
- 일터혁신 컨설팅 확대 및 내실화를 통한 현장 지원 강화
  - (지원확대) 일터혁신 현장 확산을 위해 중소기업 대상 컨설팅 지원 규모 확대('19년 2,090건 → '20년 2,200건)
    - \* 임금직무체계 개편, 평생학습체계 구축 등 9개 분야 컨설팅 지원
  - (내실화) 컨설팅과 각종 정부지원사업 연계 활성화, 컨설팅 이행 지원 등 컨설팅全 과정의 유기적 연계를 통한 성과 제고
    - \* 선도기업 발굴 → 컨설팅 제공 → 고용장려금·직업훈련 등 연계 → 컨설팅 이행 지원

## 일·생활 균형(워라밸) 고용문화 확산

### 근무시간 단축 및 워라밸 일터 사례

- <포장지 제조업 A사> △노·사가 참여하는 교대제 개편(2조2교대 → 3조2교대)  
△일터혁신컨설팅을 통한 노동시간 단축  
⇒ 근로시간이 단축(주 66시간→51.3시간)되고, 생산성 향상('16년→'18년 매출액 93억원 증가)
- <교육서비스업 C사> ▲전 직원의 약 80%가 시차출퇴근제 활용  
▲주 4.5일 근무제(금요일 오전 근무) ▲학습휴가제(5년 근속시 1개월 유급휴가)

### ○ 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 활성화

- 공공기관·300인 이상 사업장의 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 위한 근로시간 단축제도 본격 시행  
\* ('20.1) 공공기관 및 300인 이상 → ('21.1) 30~299인 → ('22.1) 30인 미만
- 워라밸일자리 장려금\*을 통한 근로시간 단축제도 안착 지원  
\* 시간제 전환제도를 통해 근로시간 단축을 시행하는 경우 사업주에게 대체인력 지원금, 인사·노무관리비용을 지원하고, 근로자에게는 임금감소액 일부 지원

### ○ 지역현장 중심의 일·생활 균형 확산

- 일·생활 균형 지역추진단\*을 17개 전체 광역시·도로 확대하는 등 지역 현장의 체감 제고, 맞춤형 홍보 콘텐츠\*\* 개발·확산  
\* 지역 여건·특성을 고려하여 중앙단위의 일·생활균형 정책 현장 확산 지원  
\*\* ▲일·생활 균형 서포터즈 운영 ▲지역 기업 CEO 포럼 ▲지역 워라밸 우수기업 발굴 등
- 일·생활·제도·지자체 관심도로 구성된 지역별 일·생활 균형 지수를 매년 산출·발표, 지역별 일·생활 균형 정도를 파악

### ○ 중소·중견기업의 일·생활 균형 자발적 참여 촉진

- 기업이 스스로 근무혁신 계획을 수립하여 우수하게 이행한 경우 정부지원·대출금리 등을 우대하는 근무혁신 인센티브제 확대  
\* '19년 45개 기업 → '20년 100개 기업 근무혁신 우수기업 지정 추진

### ○ 연차휴가 활용 촉진('20년, 연차휴가 사용률 80% 이상 목표)

- 연차휴가 사용 활성화 캠페인, 장기 연속휴가 활용 제고방안 마련
- 「근로자 휴가지원 사업」(문체부, '20년 85억 원)과 연계하여 휴가 활성화 캠페인, 다양한 휴가모델 발굴·공유 등 홍보

## 6 공정한 일터

### 현장의 목소리

- ▶ 비정규직으로 근무하다가 공채 신입사원이 되었습니다. 다른 공공기관에서 일하는 비정규직들도 하루 빨리 안정된 환경에서 일할 수 있기를 바랍니다.(19.11월 국민과의 대화)
- ▶ 블라인드 채용으로 지방대생도 공공기관 취업이 가능해졌다는 평가와(19.5월 현장간담회), 구직자 상당수(51.7%)는 아직도 불공정 채용을 경험했다는(19.6월, 사람인) 평가 혼재

### □ 개요

- ◆ 채용, 보상, 처우 등 노동시장 전반에 불합리한 차별을 해소하여 국민의 눈높이에 맞는 공정한 상생 일터 조성
- ◆ 직무·능력 중심의 공정한 임금체계 확산을 지원하고 사회적 공감대를 확산

### □ 세부 내용 및 이행계획

#### 비정규직에 대한 불합리한 차별 해소

- (공공부문) '20년까지 정규직 전환을 차질없이 이행, 전환자의 처우 개선 및 체계적 인사·노무관리 지원
  - ※ 정규직 전환자의 체계적 관리를 위한 범정부 '공무직 위원회' 설치(20.2월)
    - \* (위원장) 고용부장관, (위원) 기재부, 행안부, 교육부, 인사처 차관 등으로 구성
  - 1·2단계: 쟁점기관 갈등해소 등 맞춤형 지원을 통해 '20년 내 전환 완료
  - 3단계: 민간위탁 사무의 직접 수행 여부를 조속히 검토하도록 컨설팅 등을 지원하고, 민간위탁 종사자 고용안정\* 등 지원
    - \* 콜센터, 수도 및 댐 점검정비 등 심층논의 필요사무의 신속한 타당성 검토 절차 지원
    - \*\* 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인(19.12월 발표)」 현장안착 지원
- (민간부문) 정규직 고용원칙을 확산하고, 정규직-비정규직 간의 불합리한 차별 해소·고용개선 추진
  - 개정 파견지침 현장안착, 기간제·사내하도급 가이드라인 개정 등 비정규직 활용의 공정한 질서 마련
    - (파견지침) 대법 판례를 반영한 파견·도급 구별기준 마련, 새로운 불법파견 형태 대응
    - (기간제 가이드라인) 쪼개기 계약 및 차별 판단의 어려움 등 현장 문제 개선
    - (사내하도급 가이드라인) 개정 산안법상 도급인의 산재예방 의무 반영
  - 비정규직 다수 고용 사업장 등에 대한 수시감독 확대, 「차별 없는 일터지원단」의 전문성 제고 및 심층 컨설팅 지원

## 공정한 채용 관행 확산

- (공공부문) 블라인드채용 도입에 따른 그간의 성과<sup>\*</sup>를 지속 확산
  - \* ①능력중심 평가방법 도입률, ②편견요소 배제·직무기술서 공개율, ③합격자 다양성, ④인식개선도 등을 면밀히 조사·분석 → 온·오프라인 홍보 등을 통해 지속 확산
  - 이와 함께, 블라인드 적용기준을 명확히 하는 등 제도의 합리적 보완<sup>\*</sup>과 취업준비생·소규모 공공기관의 애로사항 해소 노력<sup>\*\*</sup> 병행
    - \* '성별', '연령' 등 블라인드 기준 명시, 전문연구직종 등에 대한 예외기준 마련 등
    - \*\* 전용 웹페이지를 통한 취업준비생 정보제공 강화, 소규모 기관 단계별 밀착 지원 등
- (민간부문) 공정채용 분위기 조성을 위한 분야·규모별 확산 전략 추진
  - \* (분야) 금융권 등 민간부문 공정채용 확산 추진
  - (규모) ▲ 중소기업-채용모델 컨설팅 등 도입기반 마련, ▲ 대기업-사례발굴·확산 등
  - 국민적 관심도 등을 고려하여 제도개선 방안<sup>\*</sup>을 검토하고, 집중 신고 기간 운영 등 개정 「채용절차법」의 현장안착 노력을 지속
    - \* 부당한 채용청탁·압력·강요 금지, 직무 무관 개인정보 수집·요구 금지 등 개정 채용절차법(19.7월 시행)의 현장 안착 현황 등에 대한 실태조사 우선 추진
- (인프라 구축) 공정채용 관련 부처간 협업 및 연구·소통·확산을 위한 거버넌스 구축·운영
  - \* 「공공기관 공정채용 협의회」: 공정채용 관련 부처간 협의·조정 기능 수행  
「공정채용 포럼」: 공정채용 관련 연구, 제도개선 의견수렴, 정책홍보 등 수행

## 직무 중심 임금체계 확산 지원

- (공공부문) 경사노위 공공기관委(19.11.22 발족)에서 지속 가능한 공공기관 임금제도 마련 등<sup>\*</sup>에 대해 본격 논의
  - \* 주요 의제: ▲ 임금(보수)체계 개편 ▲ 임금피크제 제도 개선 ▲ 임금관련(퇴직금, 휴일 등) 제도개선, ▲ 노동이사제 추진 ▲ 윤리경영 강화 ▲ 경영투명성 강화 등
  - 범정부 「공무직 위원회」를 통해 공무직 임금체계 개편, 처우개선 방안 등 모색(‘20.2월~)
  - \* 공무직 임금 실태조사를 바탕으로 주요 직종별 단계적 표준임금체계 모델 마련 및 도입 지원

- (민간부문) 임금직무 인프라 및 컨설팅 확대 등 직무·능력 중심의 공정한 임금체계 확산을 지원하고, 사회적 대화를 통한 공감대 확산
  - (인프라 확충) '직무중심 인사관리 따라잡기(매뉴얼)'(20.1. 발간) 및 '사업체특성별 임금분포현황'(20.2. 발표) 등 공공인프라 지속 확충
  - (컨설팅 확대) 기존 '임금·평가체계 개선' 컨설팅 지속 확대와 함께 '직무관리체계 도입 컨설팅\*' 신설(20년 4억 원)
    - \* 지역 상생형 일자리(군산·강원) 참여 중소기업 집중 지원 및 업종별 선도사례 발굴·확산
  - (사회적 대화) 경사노위 '양극화 해소와 고용<sup>+</sup> 委'(19.11. 출범) 등 사회적 대화 틀을 통한 임금체계 개편 관련 논의 지원
    - \* 주요 의제 : ▲ 노사의 자율적 양극화 해소 노력, ▲ 중소기업 경쟁력 강화, ▲ 공정 노동시장 구축(합리적 임금체계, 공정한 근로자 보호 등)

### 국내법·제도 개선을 통한 ILO 핵심협약 비준 지속 추진

- 국제기준에 부합하는 노동기본권 보호를 위해 '정부입법안' 및 'ILO 핵심협약 비준동의안' 국회 통과 노력 지속
  - 정부입법안 및 비준동의안 국회 논의 지원, 노사 설득 적극 병행(~'20.4월)
    - (입법안) 4개 법안 국회 제출(노조법, 공무원·교원노조법: '19.10.4 / 병역법 '19.12.6)
      - (노조법) △실업자·해고자 노조가입 인정, △전임자 급여지급 금지규정 삭제 등
      - (공무원·교원노조법) △해직 공무원·교원 가입인정, △소방공무원·대학교원 가입인정 등
      - (병역법) 사회복무요원 본인 선택에 따른 병역처분 변경(현역) 허용
    - (비준동의안) 결사의 자유 협약(제87·98호), 강제노동협약(제29호) 비준동의안 국회 제출('19.10.7)

### 노동존중인식 확산

- 노동존중 인식 확산을 위해 맞춤형 노동인권교육 활성화
  - (청소년) 기존 강의식 집체교육과 함께 청소년의 관심을 유도할 수 있는 참여형 (토크콘서트, 노동인권 부스 운영 등) 교육 개발·운영
  - (소규모 사업주) 교육기회 확대('19년 6,500명 → '20년 10,820명), 지역단위 소규모 교육 활성화 및 법정 의무교육(세무, 식품위생 등) 연계 등을 통한 효율성 제고
  - 학교·민간단체 대상 교육지원 인프라 확대 및 사회적 인식 제고를 위한 홍보·진홍 활동 강화
- 노동인권교육의 법적 근거 마련 및 범정부적 거버넌스 구축을 통해 기관별로 산재한 노동교육 단계적 통합 추진

## 7 안전·안심 일터

### 현장의 목소리

- ▶ 영세한 사업장에 대해서 안전조치를 강화하고 위험한 작업에 대해서는 도급을 제한할 필요가 있다고 생각합니다.(19.12월, 노동단체)
- ▶ 청소년들은 임금체불, 부당대우 등을 받고도 노동법 지식이 부족해서 권리구제를 받기 어렵습니다. 노동법 교육, 권리구제 대리 등이 필요합니다.(19.12월, 청년단체 간담회)

### 개요

- ◆ '22년까지 '산재사고사망자 절반(1,000명대→500명대, '20년 725명 목표)으로 줄이기'를 지속 추진, 개정 「산업안전보건법」의 현장 안착
- ◆ '노동이 존중받는 사회'로 도약하기 위해 직장내 괴롭힘 금지, 취약계층 근로조건 개선 등 적극 추진

### 세부 내용 및 이행계획

#### 안전한 일터 조성

##### ○ 산재사망사고 절반 줄이기

- 건설업-추각, 제조업-끼임 등 주요 위험요인 중심으로 집중 감독, 사업장 패트롤 점검과 감독 연계 등 현장 중심 사업장 관리·감독 강화
  - \* 제조업 끼임위험사업장 감독 2천개소 신설, 패트롤 점검(6만개소)-감독연계 1.8천개소
- 건설업·제조업·화학업종·서비스업 사고예방을 위하여 업종특성을 반영한 제도 개선 및 관리 강화

##### ○ 개정 「산업안전보건법」의 차질 없는 시행

- 법의 보호대상을 '노무를 제공하는 자'로 확대(특고종사자, 배달종사자)
- 산재예방 의무주체를 건설공사 발주자, 프랜차이즈 가맹본부, 대표이사 등까지 확대
- 원청의 책임장소를 사업장 전체 및 사업장 밖 21개 위험장소로 확대
- 유해·위험한 작업의 사내도급을 금지하거나 승인받도록 규정
- 안전보건조치 의무 위반에 대한 사업주 처벌 수준 강화

- 중소규모 사업장의 애로사항을 파악하여 지침·가이드라인 마련 및 FAQ 제작·배포, 중소 사업장에 대한 재정·기술지원 등 제공
  - \* 작업중지 범위·해제절차 지침, 도급금지 및 도급승인제도 지침, 건설공사 발주자 안전보건가이드, 적격수급인 선정 가이드라인 등

## 「직장 내 괴롭힘 금지」 제도 안착

### 직장 내 괴롭힘 신고현황

- ▲ (유형) 폭언 353건(44.5%), 부당인사 209건(26.3%), 따돌림·험담 93건(11.7%)
- ▲ (업종) 제조업 158건(19.9%), 사업시설관리 119건(15.0%), 보건복지서비스업 96건(12.1%)
- ▲ (지역) 경기·인천 259건(32.6%), 서울 234건(32.0%), 부산 93건(14.2%), 대전 72건(11.0%)

- 직장 내 괴롭힘 취약분야 지속 점검하면서, 「사전교육-예방-점검」 강화방안 마련
  - ▶ 사전교육 : 기업의 직장 내 괴롭힘 관련 업무 담당자 등 대상으로 직장 내 괴롭힘 교육과정 개설, 정기 운영
    - 아울러 지방관서·사업주가 직장 내 괴롭힘 가해자로 판단했거나, 사업주가 교육을 요청한 경우도 참여 (개선지도시 해당 교육참여 권고)
  - ▶ 예방·점검 : 「직장 내 괴롭힘 예방·대응체계」 구축을 독려하고, 구축 여부 점검(취업규칙 심사 등), 근로감독관 역량 강화 지속
- 피해 근로자에 대한 법률자문, 피해상담 등을 위한 「직장 내 괴롭힘 상담센터」 운영 ('20년 8개소)

### 직장 내 성희롱·성차별 근절

- (성희롱 예방 강화) 직장 내 성희롱 자가진단 앱을 보급하여 조직문화 자가점검 활성화
  - \* 40개 문항 체크리스트를 통해 직장 내 성희롱 판단력 · 감수성 2개 분야 진단
  - 직장 내 성희롱 예방 교육 무료 강사 지원 ('20년 840개소) 확대\*
  - \* ▲(100인 미만 사업장) 횟수 제한 없이 지원, ▲(100~300인 미만) 연 1회 초과한 교육 지원
  - 고용평등상담실(21개소)을 통해 직장 내 성희롱 피해자에 대한 심리 정서 치유 프로그램 등 제공
- (성차별 구제 강화) 노동위원회에 차별 시정을 위한 고용상 성차별 구제절차 마련 추진(노동위원회법 등 개정)
  - 사업주의 고용상 성차별에 대한 처벌 강화(現 벌금 500만원) 검토 추진(남녀고용평등법 개정)
  - AA 시행계획서, 실적보고서 등 자료의 신뢰성 제고 및 남녀 임금 현황 제출 대상 확대(부진사업장→ 전체) 등 성별임금격차 개선 유도

## 취약계층 근로조건 개선 지원

### ○ 저임금 노동자 지원 강화 및 영세사업주 부담 완화

- **최저임금 결정체계 개편**을 위한 「최저임금법」 개정 지속 추진
- **일자리 안정자금 지원** 임금기준 확대(월 210→215만원), 도소매·음식숙박 등 취약업종 중심으로 신규사업장 지원 지속
- **두루누리 사회보험료 지원기준 확대**(월 210→215만원) 등

### ○ '공동근로복지기금' 활성화 등 중소기업 노동자의 복리후생 증진

- 관계부처(중기부, 동반성장위)와 함께 산업·지역단위 공동기금 설립\*을 촉진하고, 공동기금 설립 사업장에 대한 컨설팅 등 지원 강화

\* (산업) 조선업 등을 중심으로 산업단위 사내하청근로자 처우개선 추진  
(지역) 지역 일자리사업과 연계한 지역단위 공동기금 설립 촉진 지원

### ○ 체불노동자 보호를 위한 체당금 제도 개편·시행과 함께 체불사업주에 대한 제재 강화 추진

- \* ▲ 일반체당금 상한액 인상(18→21백만원, '20.1월~, 관련 고시 개정)  
▲ 저소득 재직자 체당금 신설 추진(「임금채권보장법」 개정 지원, 의원입법)

- \*\* ▲ 재직자 임금체불 지연이자제 도입 ▲ 악의적 체불시 법정형 상향(3→5년) 등 추진  
(「근로기준법」 개정 추진, '20.下~)

### ○ 신고사건 처리과정에서 반복·상습체불 등 중대한 법 위반이 확인된 사업장에 대해 즉시 근로감독하는 신고감독제 도입·시행 ('20.1월~)

- 특히, 건설업의 체불 근절을 위해 불법하도록 확인 시 직장수급인에 대한 연대책임을 엄격 적용하고, 불법하도록 사실을 자자체에 통보

### ○ 노동인권 사각지대 등 취약분야에 대한 선제적 근로감독\*을 실시하고, 악의적인 체불 사업주에 대해서는 구속 등 강제수사 추진

\* '19년에는 드라마 제작현장, 대형병원, 체인형 유통업체 등에 대한 기획형 수시감독을 실시하고, 감독결과 브리핑 및 보도자료 배포 → 취약분야 내 법 준수 분위기 확산

## ⑧ 사회적 대화 활성화

### 현장의 목소리

- ▶ "사회적 대화는 중단 없이 계속되어야 함" (경사노委 문성현 위원장)
- ▶ "업종·지역 단위 중층적 사회적 대화와 미래사회를 대비한 사회적 대화 필요" (한국노총위원장)
- ▶ "오늘날의 노사관계 해결을 위해서는 사회적 대화가 이루어져야 함"(한국경총 회장)

### □ 개요 및 현황

- 양극화 해소, 취약노동자 보호 등 우리 사회를 둘러싼 복잡·다양한 과제 해결을 위해 각 경제·사회주체들이 참여하는 "사회적 대화" 필요
  - 現 경제사회노동위원회를 중심으로 중앙단위 사회적 대화 추진 중  
→ 의제·업종별 위원회\* 운영을 통해 현안 의제 논의 지속
- \* (의제별) 사회안전망, 노사관계, 산업안전, 디지털 전환, 양극화 해소와 고용<sup>+</sup>  
(업종별) 금융, 해운, 버스운수, 보건의료, 공공기관
- ⇒ '노사정 사회적 대화 활성화'와 '상생의 노사관계'를 토대로 '확실한 변화'를 통한 '상생 도약'의 계기 마련 필요

### □ 쟁점

- 중단 없는 사회적 대화를 추진\*하고, 다양한 사회 이슈에 대한 논의가 가능하도록 참여대상·틀 확대 등을 통한 「중층적 대화체계」 구축 시급
- \* 경사노委 계층별 위원(청년·여성·비정규) 불참으로 사회적 대화 일시 중단('19.3~7월)
- 일자리, 플랫폼 노동 등 노동시장 환경변화 등을 둘러싼 노사관계의 잠재된 갈등요인에 대한 선제적·예방적 대응이 긴요한 시점

### □ 대응 및 향후 조치계획

#### 중층적 사회적 대화 활성화

- (중앙) 주요 사회 이슈 관련 대안 모색을 위해 공식적 사회적 대화 기구로서 "경제사회노동위원회(대통령 직속 자문기구)"의 역할 정립

- 갈등이슈 보다는 ▲ 4차 산업혁명 ▲ 양극화 해소 ▲ 사회안전망 확충 등 노사가 공감할 수 있는 근본적·장기적 의제 중심 논의
    - \* 경사노위 중심, 관련 위원회와의 연계·협업 강화  
(일자리위<일자리>-동반성장위<원·하청>-정책위원회 등)
  - 중앙-지역 간 사회적 대화 네트워크\* 구축 → 상생형 지역 일자리 등 지역단위 의제 발굴 및 논의 지원
    - \* 예) 17개 광역지자체, 정부, 경사노委 등이 참여하는 협의체 운영  
↳ 정기회의를 통한 소통, 워크숍·토론회 등 공론화, 참여주체 교육 지원 등
- (업종) 노사 합의를 통한 업종별委 지속 확대, 업종 단위 자발적 논의 틀(포럼·연구회 등) 구성·운영 등 논의 기회 확대
- 업종별 노·사 공통 관심사항을 중심으로 의제 선정·논의 추진

- (지역) 지역노사민정협의회\*를 중심으로 한 지역 거버넌스 연계 강화
- \* 전국 155개(광역 17, 기초 138) 자치단체에 노사민정협의회 설치('19.12월말 기준)
  - 시민사회·지역전문가 등 참여주체 확대(상생형 일자리 등), 사회적 이슈 공론화 장 확대 등 다양한 의제별 네트워크 구축

## 상생의 노사관계 지원

- 협력적 노사관계 구축·확산을 위해 노사 파트너십 지원 및 지역·업종단위 노사협력 우수사례 발굴·확산 지원(포상 등 연계)
- 노사갈등 예방·적기 지원을 위해 현장연계 및 관계부처 협업 강화
  - (본부) 본부·지방관서·전문가 간담회 등을 통해 업종별·지역별 노사관계 모니터링·사전 진단 → 갈등원인 발굴 및 조기해결 추진
  - (지방관서) 주요 사업장 노사갈등 모니터링 → 맞춤형 해결 지원
    - \* 지방 관서별 취약·핵심사업장 선정 후 갈등요인 점검(사업장별 담당 감독관) → 노사갈등 정도별 맞춤형 해결 지원 실시
  - (관계부처) 국민경제에 파급력이 큰 노사갈등 이슈 등과 관련 관계 부처 협업을 통한 정부대응방안 마련(국정현안조정회의 등 적극 활용)

## IV. 2020년, 국민의 삶이 이렇게 바뀝니다.



# 더 좋은 일자리, 반등을 넘어 체감으로!

### 과제① | 일자리 창출, 지역이 중심이 됩니다.

#### 상생형 지역일자리



- 노사민정 참여를 통한  
'상생형 일자리 모델' 발굴
  - ▲ 군산형 : 전기차 클러스터 조성
  - ▲ 부산형 : 미래차 수출 전진 기지 등

\* 컨설팅 지원: 8개 내외

#### 맞춤형 지역 일자리



- 지역·산업 맞춤형  
일자리창출 지원
  - ▲ 지자체가 지역일자리 직접 설계

\* 컨설팅·재정지원: 1,383억원

#### 지역 고용위기선제대응



- 고용안정 선제대응 패키지
  - ▲ 위기 징후에 선제대응, 일자리 창출 기회로 전환
  - ▲ 중장기 일자리 종합계획

\* 최대 5년간, 연간 30~200억원지원

### 과제② | 4차 산업혁명에 적극대응, 신산업·신기술 인력을 양성합니다.

#### 신산업·신기술 훈련 확대



- 폴리텍 신기술 분야 학과 신설·개편
  - ▲ 폴리텍 신기술 학과 비중: '19년 13% → '20년 17%
- 4차 산업혁명 인력양성 사업 확대 2,060명

#### 기업·산업계 주도 훈련



- 중소·대기업 공동훈련센터 훈련 376억원
  - ▲ 중소기업 직무분석 토대로 맞춤형 설계
- 산업별 단체 훈련 129억원
  - ▲ 훈련과정 설계시 산업별 단체 참여

#### 부처 협업을 통한 디지털 신기술 분야 인력 양성



- AI, 빅데이터 등 21개 신산업 분야 ▶ 부처간 협업으로 집중 투자/체계적 대응
  - \*(식약시급) 고급인재 양성
  - (재직자) 융합형 실무인력 양성
  - (구직·전직예정자) 디지털 경제 전환·이동에 대응
  - (일반국민) 디지털 신기술 트렌드 인식 변화

**과제③ | 대상별 일자리 정책을 지속적으로 강화합니다.**

**2030세대 | 일자리 체감도 제고**
**역량개발**

- 청년구직활동지원금 **5만명**
- 일학습병행 **3,555억원**

**취업**

- 청년추가고용장려금 **29만명**
- 청년내일채움공제 **34.2만명**


**여 성 | 아이 키우며 일하기 좋은 여건 조성으로 경력단절 예방**
**임신·출산**

- 출산전후 유사산휴가급여 인상
  - \* '19년 180만원 → '20년 200만원
- 임신 중 육아휴직 허용
  - 임신기 근로시간 단축 확대  
(출퇴근 시간 조정 등)

**육아**

- 부부 동시 육아휴직 허용
- 한부모근로자 육아휴직 급여 인상
  - \* 첫 3개월간 250만원 상한, 통상임금 100%

**재취업지원**

- 맞춤형 상담-훈련-취창업지원 확대
  - \* 여성새로일하기센터


**5060세대 | 노동시장에서 더 오래 일할 수 있도록 지원**
**계속고용·경력설계**

- 계속고용장려금 **9천명**  
**246억원**
- 생애경력설계서비스 **4만명**

**취·창업**

- 재취업지원서비스 의무화
  - (\*20.5월, 1,000인 이상 기업)
- 귀농귀촌 거점지원센터 확대

**사회공헌 활동**

- 신중년 경력형 일자리 **5천명**
- 사회공헌형 일자리 **1.3만명**


**장애인 | 양질의 일자리 확대, 취업지원 강화**
**양질의 일자리 확대**

- 장애인 공무원 신규채용 확대
- 대기업 장애인 고용의무 이행 강화
- 장애인 표준사업장 확충 **75개소**

**취업지원**

- 근로지원인 확대 **5천명**
- 보조공학기기 확대 **1.1만점**
- 고용장려금 인상 **최대 20만원↑**

**맞춤형 지원**

- 중증장애인 일반기업체 전환지원 프로그램 신설
- 발달장애인 전용 훈련센터 전국 확대 **19개소**


**40대 | 맞춤형 일자리 대책 마련**

광범위한 실태조사를 통해 '40대 맞춤형 일자리 종합대책' 마련(3월)

▲ 제조업 등 산업 활성화

▲ 기술산업구조 변화에 대응에 취약한 40대 노동시장 적응력 ↑

### 과제④ | 국민고용안전망을 완성하겠습니다.

#### 국민취업지원제도도입



- 저소득·청년·영세자영업자 등 취업취약계층
  - 맞춤형 취업지원서비스와 소득지원 결합
- \* 6개월 × 50만원 지원

#### 국민내일배움카드제 시행



- 실업자·재직자 구분없이 특고, 저소득 자영업자 훈련 확대
  - 5년간 최대 300~500만원 지원
- ※ HRD-Net을 통해 실시간 정보제공  
\* 훈련이력, 계좌잔액, 훈련기관 정보 등

#### 특고·플랫폼종사자 보호강화



- 사회안전망 확충
  - (산안법) '20년부터 특고/배달종사자 안전조치 의무화
  - (산재보험) 적용대상 지속 확대(9개→13개)
  - (고용보험) 단계적 적용 추진

### 공공고용서비스혁신



- 더 혁신적인 온라인 서비스
  - AI 기반 일자리 매칭시스템 혁신
- 더 효과적인 취업지원
  - 프로파일링을 통한 구인기업
- 더 가까운 고용센터
  - 중형 고용센터 31개소 + 출장소 40개

### 과제⑤ | 스마트 일터를 만들어나갑니다.

#### 불필요한 초과근로줄이기



- 근로시간 선진적 관리체계 확산
  - 전자 근태관리시스템 확산(감독유예 등 인센티브)
  - 시차 출퇴근제, 재택근무제 등 도입 지원(150억원)
- 교대제 개편 등 사업장별 현장 밀착 지원
  - 인건비지원·채용지원·컨설팅 등(3천개소)
  - 노동시간 단축지원 장려금 신설(500개소, 46억원)

#### 일터의 생산성 높이기



- 민간주도 일터혁신 확산 및 컨설팅 확대
  - 일터혁신 CEO 클럽 운영, 우수기업 인증
  - 임금직무체계 개편 등 9개 분야 컨설팅 지원
- 대·중소 상생형 스마트공장 구축 시 컨설팅 적극연계 지원
  - (고용 중기부 협업, 200건)

### 과제⑥ | 안전한 일터를 조성하겠습니다.

#### 사업장안전강화

##### 산재사망사고 감축목표 '19년 855명→'20년 725명



- '안전은 투자', 안전·보건 문화 확산
- 추락·끼임 중심 점검·감독 확대
  - 중소 건설현장, 컨베이어 등 10대 위험기계
- 원청·대기업 산재 예방 책임 강화

#### 직장내 갑질 근절



- 폭언·파돌림 근절 노·사 공동캠페인
- 영세 사업장 직장내 괴롭힘 예방교육 400개소
- 성희롱 예방교육 무료강사 지원 840개소
- 직장내 파돌림 상담센터 8개소(신설)

### 과제⑦ | 워라밸 일터를 지원합니다.

#### 일·생활의 조화



- 생애주기별 근로시간 단축 활용
  - 워라밸 일자리장려금 확대 144억원
- 지역별 워라밸 지수 매년 발표
- 민간주도 워라밸 지역 추진단 운영
  - (17개 광역 시도 등)

#### 휴가·휴일 활성화



##### '20년까지 연차휴가 사용률 80% 이상 달성

- 연차휴가 사용 촉진 제도개선 등
- 관공서 공휴일 민간 확산 지원

\* '20년 300인 이상, '22년까지 5인 이상 전 사업장