
2022년 고용노동부 업무보고

- 완전한 회복, 활력 있고 포용적인 노동시장 -

2021. 12.



고용노동부



목 차



I. 4년 반 추진성과와 평가	1
II. 2022년 업무추진 여건 및 방향	6
III. 2022년 핵심 추진과제	8
IV. 2022년, 국민의 삶이 이렇게 바뀔니다	20

【별첨1】 국정과제 추진현황 및 기타

【별첨2】 4년반 성과/22년 계획 관련 체감 사례

I. 4년 반 추진성과와 평가

1 일자리 중심 국정 운영

□ 추진실적

① **(추진체계)** 일자리위원회('17.5월 설치) 중심 범정부 일자리정책 수립·추진

* 일자리정책 5년 로드맵('17.10월), ICT·녹색산업 일자리대책 등 다양한 분야의 67개 정책 발표

② **(일자리 기회 확대)** 사회서비스 등 공공부문 일자리(69.6만개, ~'21.3/4분기) 창출 및 일자리 지원을 대폭 확충*하여 취약계층 일자리 부담 완화

* 일자리 예산(추경 포함, 조원): ('16)15.5 → ('17)16.8 → ('18)18.8 → ('19)22.4 → ('20)37.0 → ('21)34.9

○ 혁신창업 지원(협업), 신산업 육성(BIG3 등, 협업), 지역 주도 일자리 추진(지역 맞춤형 지원, 상생형 일자리 등) 등 민간의 일자리 창출 역량 강화

○ 청년, 여성 등 취약계층에 대한 맞춤형 지원으로 노동시장 진입 촉진

- ▶ (청년) '구직-채용-근속' 단계별 청년 3대 핵심사업 추진, 민·관 협업 직업훈련·일경험 강화('21) 등
- ▶ (여성) 배우자 출산휴가 확대('19.10월), 육아휴직('19.1월) 및 가족돌봄 지원강화('20.1월) 등
- ▶ (고령자) 급속한 고령화에 대비, '인생 3모작(주된 일자리-재취업-퇴직 후 사회참여)' 지원 등

③ **(일자리 질)** 최저임금 단계적 인상('17~'22 평균 7.2%) 및 일자리안정자금 지원* 병행, 근로시간 단축과 고용안전망 확충 등 일자리 질 개선 노력

* 일자리안정자금 지원('18~'21.11월) 총 1,274만명, 306만개소, 8조 8,517억원

④ **(코로나19 대응)** 총 6차례 추경(총 72조원)을 포함한 특단의 대책으로 노동시장 충격 최소화 및 적극적 고용안정에 총력

- ▶ (고용유지) 8.1만개 기업, 87.7만명 근로자 일자리 유지('20~'21.10월, 순인원)
- ▶ (공공·민간 일자리) 청년 등 취약계층민간 지원으로 '20년 158.5만개, '21년 130.6만개(~'21.9월) 일자리 창출
- ▶ (고용안전망 사각지대 생계안정) 코로나19 충격이 큰 특고·프리랜서 179.2만명 생계지원('20~'21)

□ 정책 효과

① 코로나19 충격('20)을 제외하면 청년·여성 등 취약계층 고용률 개선세, '20~'21년은 전방위적 일자리 대책을 통해 신속한 고용회복 시현

대상별 고용률('16→'21.1~11월 %)



코로나 위기 이전 수준 비교 (%)



저임금근로자 및 상용직 비중 (%)



② 저임금근로자 비율 감소, 상용직 비중 증가 등 질적 측면도 개선

* 임금 5분위 배율(상위 20% 평균임금/하위 20% 평균임금) 지표도 개선: ('16) 5.24 → ('20) 4.35

2 일하는 모든 사람의 고용안전망 기틀 확립

□ 추진실적

① (전국민 고용보험) 「전국민 고용보험 로드맵」('20.12월)을 기반으로 고용보험 단계적 확대* 및 미가입자 적극 발굴 등으로 1차 고용안전망으로 자리매김

* 예술인('20.12월) → 특수형태근로종사자('21.7월~, 12개 직종) 적용 확대

** 예술인 및 특고 고용보험 당연적용을 위한 고용보험법 및 보험료징수법 개정('20.6월, '21.1월)

○ 구직급여 보장성 강화·대상 확대('19.10월~)* 등 실업 시 생계지원 강화

* 지급수준 상향: 평균임금의 50 → 60%, 지급기간 연장: 90~240일 → 120~270일

② (국민취업지원제도) '21년부터 국민취업지원제도 시행으로 청년·저소득층 등 취약계층 취업 및 구직촉진수당 지원

▶ 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률」 제정('20.6.9.)·시행('21.1월~)

▶ 지속적인 제도 개선으로 제도 합리성 제고 및 취약계층 보호 강화: ①청년특례 취업경험 요건 폐지('21.7월), ②소득·재산요건(3억→4억 이하) 완화로 대상 확대

③ (인력양성) 신기술 분야 인력양성, 전국민 직업능력개발 체계 기반 마련, 국민내일배움카드제 시행('20.1월~) 등 직업훈련 확대

▶ 민간 주도 신기술 특화 훈련과정(K-Digital Training) 시범운영('20)·本格시행('21)

▶ 「국민 평생 직업능력개발법」 개정('21.8월, '22.2월 시행), 「국민 평생직업능력개발 지원방안」 발표('21.9월)

▶ 재직자·실업자로 분리된 내일배움카드 통합('20.1월)으로 지원대상 확대 등

□ 정책 효과

① 고용보험 가입자 수 큰 폭 증가('16, 1,266 → '21.10월 1,463만명), 국민취업지원제도 시행 1년만에 41만명 생계·취업 지원 등 성과('21.12.9. 기준)

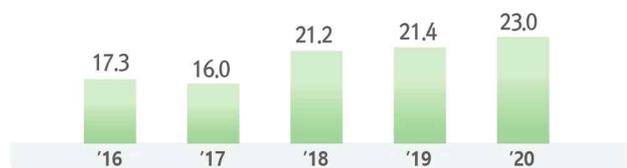
* 예술인 9.7만명, 특고 54.1만명 고용보험 가입('21.12.9. 기준)

② 직업훈련 사각지대 해소, 투자 강화 → 참여율 지속 제고+직무능력 향상

고용보험 가입자 수 (만명)



직업능력개발 참여율(만 25세 이상)* (%)



* 「평생학습 개인실태 조사」(한국교육개발원)

3

차별없는 노동존중 일터 조성

□ 추진실적

① **(ILO 협약 비준)** 국제적 수준의 노동기본권 보장을 위한 노동관계법 개정*·시행('21.7월~) 및 현장안착 지원, ILO 핵심협약(3개) 비준('21.4월)

* 핵심협약 비준을 위해 ①노조법, ②공무원노조법, ③교원노조법 개정('20.12월)

② **(정규직 고용 관행)** 공공부문 상사·지속 업무 종사 비정규직의 고용불안 차별 해소를 위해 「공공부문 정규직 전환 가이드라인」('17.7월) 마련·정규직 전환 추진

* 「공무직위원회」 구성('20.3월~)·「공무직 인사관리 가이드라인」('21.8월) 등 처우개선 노력도 병행

○ 민간은 자율적 고용구조 개선을 위해 차별진단·시정을 위한 컨설팅¹⁾·재정 지원²⁾, 각종 가이드라인(기간제·사내하도급 가이드라인 개정, '20) 마련 등 지원

1) 차별없는 일터 지원사업(차별진단→개선지원+교육, '17~'20, 1,937개소)

2) 중소·중견기업 대상 정규직전환 인건비지원('17~'20, 총 492억, 3,778개소) 등

③ **(새로운 고용형태 보호)** 디지털 전환, 코로나19 확산 등에 맞춰 플랫폼 종사자¹⁾, 필수업무종사자²⁾, 택배기사³⁾ 등에 대한 보호방안 마련·추진

1) 플랫폼 종사자 보호대책('20.12.), 고용보험·산재보험 확대 등 입법 지속 추진

2) 필수노동자 보호·지원 대책('20.12.), 법률 제정·시행('21.5.공포, 11.시행)

3) 택배기사 보호 대책('20.11.), 택배기사 과로방지 사회적 합의('21.1., '21.6.)

④ **(기본권의 보호)** 체불근로자 보호*를 위한 법·제도 개선, 직장 내 괴롭힘 금지제도 시행('19.7월)·보완(사업주 제재 신설, '21.10월~) 등 집중 추진

* 대지급금(구. 체당금) 지급절차 간소화 등을 내용으로 하는 「임금채권보장법」 시행('21.10월~)

□ 정책 효과

① 공공부문 비정규직 약 20만명을 정규직으로 전환*, 민간 정규직·비정규직 간 임금격차 등도 개선

* 21.11월 기준 목표 20.5만명 중 201,897명 전환결정(98.5%), 196,647명 전환완료(96%)

② 임금체불 발생 감소·청산 증가, 직장 내 괴롭힘 예방에 대한 기업 인식 제고¹⁾, 취약분야 근로감독 강화²⁾ 등 기본권의 두텁게 보호

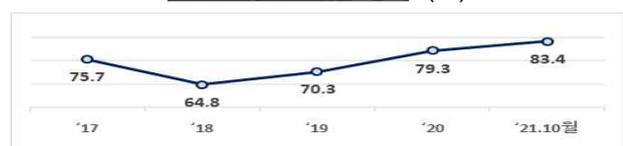
1) CEO 의지·관심 증가: ('20) 64.7 → ('21) 73.8%(한국비교노동법학회)

2) 감독관 증원(명): ('16) 1,694 → ('21) 3,122 / 특별감독 강화(개소): ('20) 3 → ('21) 9

비정규직 / 정규직 시간당 임금 비율 (%)



임금체불 청산율 (%)



4

안전한 일터 조성

□ 추진실적

① **(산재 감축)** 위험 외주화 방지 등 제도개선*, 기업경영자에게 안전 보건관리체계 구축 의무를 부여하는 중대재해처벌법 제정('22.1월 시행)

* 원청 책임 확대, 특고 등 적용대상 확대 등 「산업안전보건법」 전부 개정('19.1월 공포, '20.1월 시행)

○ '현장점검의 날' 등 현장 위험요인 중심 점검·감독 강화로 안전수칙 준수 분위기 유도¹⁾ 및 추락, 화재 등 유해·위험요인 관리·지원 강화²⁾

1) 기본 안전수칙 현장점검의 날 운영('21.7월~), 불량현장 집중단속기간 운영('21.9~10월)

2) 「건설현장 화재안전 대책」 수립·추진('20.6월), 패트롤카 도입('19)·확대('21. 27→404대)

② **(건강권 보호)** 야간근로 실태조사 실시('21.6~10월), 택배기사 등 필수 노동자 보호 강화¹⁾, 특수건강진단 대상 등 건강관리 지원 확대²⁾

1) 택배기사 등 필수노동자 심층건강진단 비용 지원 신설('21년), 고객 폭언 등으로 인한 사업주 보호 대상 확대('21.10월), 휴게시설 미설치 및 기준 미준수 시 벌칙 도입('21.8월 개정)

2) 대상 확대('18년, 20인 미만 일부 → 전부) / 특고 건강진단 비용지원 신설('21, 5.9만명)

○ 코로나19 대응 사업장 감염예방 대응지침 배포, 지도·점검 등 철저

③ **(산재보험 보장 강화)** 산재보험 적용 특수형태근로종사자 직종 지속 확대('19년 9개 → '21.7월 15개) 및 적용제외 신청사유 제한('21.7월)

④ **(인프라 보강)** 산재예방의 컨트롤타워인 산업안전보건본부 출범('21.7월), 안전투자 예산¹⁾ 및 감독 인프라 대폭 확대²⁾

1) 예산 증감(억): ('16) 3,877 → ('21) 9,770억 / 2) 산업안전감독관(명): ('16) 412 → ('21) 815

□ 정책 효과

① 산재 사고사망자 수가 '19년 최초로 800명대에 진입하는 등 감소세

* '20년은 코로나19 확산 우려에 따른 감독 축소 등으로 산재 사고사망자 수 다소 증가, '21년 하반기부터는 기본 안전수칙 준수 분위기 강화 등으로 감소 추세

② 특고·자영업자 등 총 74만명에 대해 산재보험을 통한 신규 보호 확대

산재 사고사망자 수 및 만인률



산재보험 적용대상(특고·자영업자 등)



□ 추진실적

- ① **(주52시간제)** 주 최대 52시간제를 단계적으로 도입*하면서 제도 보완, 행·재정적 지원 등을 병행, 현장안착 노력에 최선

* 300인 이상('18.7월) → 50~299인('20.1월) → 5~49인('21.7월)

- (제도보완) 특별연장근로 인가 사유 확대¹⁾('20.1월), 탄력근로제·선택근로제 확대 등 보완입법²⁾ 마무리('21.4.6. 시행)

1) (기존) ①재해·재난 → (추가) ②인명보호·안전확보, ③돌발상황, ④업무량폭증, ⑤연구개발 등
2) 탄력근로제: 3개월 초과, 6개월 이내 탄력근로제 신설, 선택근로제: 연구개발 분야 정산기간 1→3개월로 확대, 특별연장근로: 사용자의 근로자 건강보호 조치 의무화

- (현장 안착 지원) ①1:1 맞춤형 컨설팅 지원, ②인건비 지원, ③각종 정부사업 우대 등 행·재정적 지원에 집중

* (컨설팅) 근로시간 단축 1:1 진단 + 해법 제공 + 정부 지원 연계: 3년간 14,622개사 (인건비) 노동시간 단축지원금: 2년간 60억, 일자리함께하기 지원: 4년간 761억 (정부사업 우대) 노동시간 조기 단축 기업 등에 확인서 발급 → 정부지원 우대: 4년간 485건

- ② **(육아·돌봄 확대)** 모성보호제도* 확대 등 일·생활 균형 지원

* ▲아빠육아휴직보너스제 상한액 인상('19.1), ▲육아휴직 분할 횟수 확대('20.12), ▲임신 중 육아휴직 허용('21.11), ▲비정규직 출산전후휴가급여 신설('21.7) 등

□ 정책 효과

- ① 연간 근로시간 감소, 유연한 근무방식 확산¹⁾, 근로자 삶의 만족도 상승²⁾ 등 주52시간제 도입 성과

1) 유연근무 근로자(만명): ('20) 290 → ('21) 353 / 2) 근로여건 만족도(%): ('17) 27.7 → ('19) 32.3

- 중·장기적으로 건강권 보호¹⁾, 생산성 향상²⁾ 등 효과도 기대

1) 주당 근로시간이 52시간 이상인 사업장의 산재발생률이 40시간 미만의 약 5배('21. 한국노동연구원)
2) 주당 근로시간 1% 감소 시 시간당 노동생산성 0.79% 상승(국회 예산정책처)

- ② 육아휴직 사용 활성화, 육아기 노동시간 단축 근로자 증가* 등 돌봄 부담 완화

* ('16) 2,761명 → ('21.8월) 11,748명(약 4배 증가)

연간 근로시간(상용 5인 이상) 주52시간 초과 임금근로자 수비율(만명 %) 육아휴직중소기업 근로자 수(명)



II. 2022년 업무추진 여건 및 방향

1 업무추진 여건

- **(경제)** 완만한 회복세를 보이고 있으나, 대외 글로벌 공급망 교란, 변이 바이러스 확산세 등으로 경제 하방위험 상존

* '22년 성장률 전망('21.10월 IMF, %): 한국 3.3 세계 4.9 미국 5.2 중국 5.6 유로존 4.3

- **(고용)** 경기회복·대면서비스업 여건 개선 등으로 '22년 취업자 증가 예상. 다만, 코로나19 재확산·글로벌 공급망 복구 지연 등에 따른 불확실성 존재

* 취업자수 증감 전망치(전년비, 만명, 괄호는 전망 시점): ▲정부(12월) 28 ▲한은(11월) 25 ▲KDI(11월) 30

- 한편, 디지털·저탄소 산업구조 재편 본격화로 부문간 노동이동 및 숙련도 차이에 의한 일자리 미스매치 심화* 가능성

* 中숙련 일자리(제조업 등), 자영업자 감소 ↔ 디지털·신기술, 低숙련·단시간 일자리 증가
향후 5년간 SW분야 신규 인력수요는 35.3만명+α(소프트웨어 정책연구소, '21년)

- 동시에, 고용형태도 빠르게 다변화*되고, 생산가능인구(15~64세) 감소 등 인구구조 변화, 일하는 방식 변화 등도 가속화 예상

* 플랫폼 종사자 수(한고원): ('20.10월) 179만명(취업자의 7.4%) → ('21.7월) 218만명(8.4%)

- **(노동)** 그간 노사관계는 전반적 안정 기조, 향후 노사의 주요 조직의제를 둘러싼 요구 증대 및 일하는 사람간 격차·보호 등이 쟁점으로 부각 가능성

- 택배·플랫폼 등 새로운 분야의 노사갈등은 '22년에도 지속 예상

- 현장 단위에서는 경기회복 기대감에 따른 임금인상 등 요구 분출 가능, 대형 사업장 및 M&A·구조조정 이슈 등은 부정적 요인으로 작용 우려

- **(산업안전)** 중대재해처벌법 시행('22.1월) 전·후로 기업·경영자 및 정부의 책임·역할, 법 시행상황에 따른 보완 등 요구 확대 전망

- 산업안전보건본부 출범('21.7월)에 따른 산재감축 등 가시적 성과 기대 고조

❖ '22년은 불확실한 방역리스크 속에서, “완전한 일자리 회복”과 “포용적 노동시장 구축”을 최우선 과제로 삼아 정책역량 집중

❖ 아울러, 전국민 고용보험 등 핵심과제의 “국민 체감도”를 높이면서 “노동시장 변화”에 대응하고 이를 “일자리 기회로 전환”하는 것도 중요한 과제

모든 국민이 **더 좋은 일자리**를 통해 **함께 잘 사는 나라**

목표

완전한 회복, 활력있고 포용적인 노동시장

**일자리 지원
강화**

**좋은 일자리
기회 확대**

- 디지털·신산업 분야 인력양성 확대
- 전국민 평생능력개발 지원
- 지역일자리로 연계
- 노동전환 지원 본격화

**취약계층
맞춤형 지원**

- 대상별 일자리 지원 강화
- 취약분야 고용안정 뒷받침

**더 나은 일자리
환경 조성**

**일하는 사람에 대한
보호 강화**

- 더 촘촘한 고용안전망
- 일하는 사람의 권익 보호 강화

**포용적
노동존중 일터**

- 차별없고 공정한 일터 조성
- 자율과 상생의 노사관계

**안전하고
건강한 일터**

**산재 사망사고
획기적 감축**

- 중대재해처벌법 차질 없는 안착
- 맞춤형 예방감독 강화
- 중앙·지방 협업체계 구축

**일하는 사람을 위한
건강권 보호체계 혁신**

- 직업병 등 대응체계 구축
- 사업장 방역 강화

III. 2022년 핵심 추진과제

1 일자리 지원 강화

- ❖ 노동수요가 큰 디지털·신산업 분야 인력양성과 평생 직업능력개발 지원 및 위기산업 중심 노동전환 지원으로 원활한 노동시장 (재)진입 활성화
- ❖ 청년·여성 및 충격이 지속되는 분야 중심의 맞춤형 지원 강화로 완전한 회복 뒷받침

1 좋은 일자리 기회 확대

◇ 디지털·신산업 분야 인력양성 확대

- **(인재양성)** 유망분야(디지털 등) 청년층 인력양성으로 양질의 일자리 기회 확충
 - 혁신적 기술·훈련방법을 가진 디지털 선도기업 등을 통한 미래형 핵심 실무인재 양성(K-Digital Training) 지원·확산('21, 1.7 → '22, 2.9만명)
 - * (예시) 삼성 '청년 SW아카데미', KT '에이블 스쿨', (주)멋쟁이 사자처럼 등 훈련생이 문제를 직접 해결하는 프로젝트 기반의 능동적 학습환경 구축(훈련비 전액 지원)
 - 자체 인재양성기관·프로그램이 없는 기업(예: 쿠팡, 넷마블 등)에도 K-Digital Training을 통해 훈련기관 등과 연계, 인재양성 지원('22. 上, 대한상의 협업)
- | | | | | |
|---------------|---|--------------------------|---|-----------|
| 기업 | ↔ | 대한상의 | ↔ | 고용부 |
| 인재상 및 기업역량 요구 | | 인재양성 플랫폼 운영(기업협의 등 사업총괄) | | 사업비용 등 지원 |
- **고학력 청년 실업자 대상 AI·SW 등의 하이테크과정 확대**로 융합형 인재 양성
 - * AI 등 급증하는 인력수요 대응, 고학력 청년 실업자 대상 AI+x, 저탄소 등 폴리텍 10개 학과 신설
 - 특성화고 대상 신산업 훈련 강화¹⁾ 및 고졸 청년 후학습 지원 확대²⁾
 - 1) 신기술 분야 대폭 확대(5개 → 20개), 혁신훈련기관 참여 확대('21년 8.4억원 → '22년 42억원)
 - 2) 기존 P-TECH(전문대, 60개교)에 한해 지원 → 확대: 학사(전문대 심화 또는 4년제 대학 편입)
- **(범부처 협업 강화)** 고도화된 인력수급전망을 토대로 인력양성트랙 구축 등 사업 간 연계 강화 → 범부처 차원의 체계적인 신기술 인력 16만명 양성

* (예시) 초급매치업 과정(교육부) → 중급하이테크 과정(고용부) → 고급이노베이션스퀘어(과기부)

✓ '22년 협업예산 대폭 확대: ('21) 6개 분야 30개 사업, 4,972억원 → ('22) 20개 분야 16만명, 1조 6,200억원

- 직업능력개발 주요 정책을 심의·조정하기 위한 ‘직업능력개발전문위원회’ 신설(‘22.上) 등 부처·중앙-지방 간 협업체계 공고화*

* (중앙) 신기술 인력양성 TF 운영(‘22.上): 고용부(주관), 기재·과기·교육부 등 참여 (지역) 지역인적자원개발위원회 역량 제고로 훈련 과정 컨트롤타워 역할 강화

- 범부처 훈련사업 정보를 통합·제공하는 플랫폼(HRD-Net)을 통해 신산업 분야 직업훈련, 구인·구직 등 서비스 one-stop으로 제공(‘22.~)

◇ 전 생애에 걸친 직업능력개발 지원체계 구축

- (전국민 평생능력개발) 모든 국민에게 평생에 걸친 직업능력 개발 기회 확대*로 전국민 고용보험과 함께 계속고용 가능성 제고

* 「근로자직업능력 개발법」을 「국민 평생 직업능력 개발법」으로 개정(‘21) → 법적 토대 마련

진입기(청년)	노동시장 활동기	생애 전환기(중장년)
직무훈련 + 디지털 기초역량	+ 특고·자영업자·플랫폼 종사자 등까지 확대	+ 경력진단·재설계까지 확대

- (지원범위) 직무와 직접 관련성이 있는 훈련뿐만 아니라 디지털 기초역량, 경력진단(재직자) 등까지 폭넓게 지원

* 비전공 청년 등에 디지털 기초역량 지원(K-Digital Credit, ‘21, 4 → ‘22, 5.5만명) 중장년은 직업훈련 외 경력진단·재설계 추가 지원(중장년 새출발 Credit 신설, 5천명)

- (대상) 근로자 중심의 훈련에서 특고·자영업자·플랫폼 종사자 등 고용형태와 무관하게 맞춤형 훈련 제공

* 플랫폼 종사자 특화훈련 시범운영(‘21년) → 성과평가(~‘22.1월)를 통해 향후 사업계획 수립 추진

- (인프라) 지역 특성에 맞춘 디지털 융합훈련을 위한 플랫폼(K-Digital Platform)을 대폭 확대(5* → 20개소)하고, 재직자·구직자 등에 개방·공유

* 대학 4개(한기대, 산기대, 부산대, 광주과학기술원), 공공기관 1개(대구디지털산업진흥원)

- (생애 경력관리·활용 강화) 개인이 취득한 직무능력 정보(훈련, 자격 등)를 통합 관리·활용할 수 있는 <가칭> 직무능력은행제* 도입 추진(법 개정, ‘22)

* 직무능력 정보를 저축해 취업·인사배치 등에 활용할 수 있는 개인별 직무능력 인정·관리체계

- 직무능력표준(NCS)에 기반한 직무재설계, 교육훈련, 체계적 경력 개발·관리 등 기업 맞춤형 컨설팅 지원 강화(‘22. 700개소)

◇ 중앙·지역 협업 강화를 통한 지역 일자리 창출

- **(지역혁신프로젝트)** 광역단체 중심의 고용-산업 연계로 혁신선도 사업 발굴, 핵심 일자리 문제(청년·여성 등) 해결 등을 위한 일자리 창출 지원('22. 294억원)

['22년 주요 사업 모델(예시), 17개 주 광역단체 참여 中]

- ▶ (전라남도) 에너지신산업 수요맞춤형 기업지원, 그린·디지털 뉴딜 인력매칭 프로그램 등
- ▶ (강원도) 기술기반 중소기업 상생협력, 레저휴양 서비스 기업경쟁력 강화지원 등
- ▶ (울산·거제) 인력유입이 필요한 조선업에 "조선업 맞춤형 내일채움공제" 추진

- **(고용안정 선제대응 패키지)** 고용 위기가 예상되는 지역에 맞춤형 지원을 확대¹⁾하고, 기업 유형별 지원도 차별화²⁾하여 패키지 지원 강화

1) ('21) 9개: '20년 전북, 경남 등 5개, '21년 부산, 울산 등 4개 → ('22) 10개(+1 예정)

2) (위기산업) 산업고도화를 통해 고용유지·창출 지원/ 실직(예정)자 이·전직 지원 (신성장산업) 위기기업 근로자 고용흡수에 초점(교육훈련, 장려금 지급 등)

- **(지역 일자리 사업 개편)** 지역일자리 통합정보 및 일자리사업 유형 제공, 거버넌스 기능 강화 등을 내용*으로 하는 개편방안 마련·추진('22. 上)

* 지역고용일자리 MAP 개발, 지역일자리사업 공시 기능 강화 및 평가시스템 개선 등

- **(상생형 일자리)** 지역노사민정 중심 지역고용 거버넌스를 활용, 맞춤형 컨설팅 등을 통해 지역 특성에 맞는 일자리 모델 발굴·확산

* ('20년) 광주·밀양·횡성 3개소 → ('21년) 군산·부산 2개소 → ('22년) +2개소 예정

◇ 노동전환 지원 본격화

- **(고용안정 지원)** 저탄소·디지털 등 산업구조 전환과정에서 일자리 충격을 최소화하기 위한 근로자 직무전환 및 전직지원 본격화

- **(직무전환)** 지역인적자원개발위원회 중심의 현장맞춤형 특화훈련(25만명), 지역별 훈련거점* 지정(15개소) 등을 통한 직무전환 지원

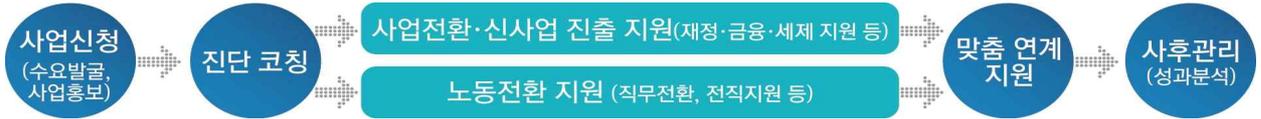
* 비수도권 산단을 중심으로 재직자의 선제적 노동 전환을 지원하기 위해 미래차 등 새로운 직무 분야에 특화된 "노동전환 특화 공동훈련센터" 15개소 지정('22)

- 장기유급휴가훈련으로 고용유지 지원 강화('21년 경남·부산·인천 중구 지원, '22 1만명)

- **(재취업 지원)** 불가피한 인력 조정 발생 시 사업주 이·전직 서비스지원(노동 전환 지원금 신설, 23천명), 고용촉진장려금(28만명) 등으로 신속한 재취업 유도

- **(연계 강화)** 산업부(사업재편)·중기부(사업전환)와 협업, 노동전환지원센터*를 통한 ①노동전환 수요발굴-②컨설팅-③정책 패키지 지원으로 효과성 제고

* 사업재편·전환(산업부·중기부) 및 희망기업에 대해 직무 전환 방향 제시 및 지원 사업 패키지 컨설팅 제공(대한상공회의소, 중소기업진흥공단)



- **(인프라)** 노동전환 분석센터(한국고용정보원 내) 신설로 노동전환 수요 전망 실시 및 전환대상 직종·기업·지역에 관한 노동전환 지도(map) 시범 구축*

* (예시) A지역 석탄화력발전소 폐쇄 → A지역 LNG 발전소 + B지역 태양광·풍력 등 발전소 + C지역 조선소 등 이직이 가능한 유사한 직무지역·기업 등 제시

- 노동전환지원법 제정¹⁾ 및 경사노위 등을 통한 사회적 대화 추진방안 마련²⁾

1) 「산업구조전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률」 국회 계류 중

2) 고용정책심의회 내 지원방안 발굴 및 이행점검을 위한 「노동전환 전문위원회」 구성

2 취약계층 맞춤형 지원

◇ 대상별 특성을 고려한 일자리 지원 강화

- **(청년)** 기존 청년 정책을 수정·보완*하여 청년의 보다 신속한 노동 시장 진입과 전달체계 개편 등 정책체감도 제고에 집중

* (現) 정부 주도, 복잡한 지원, 낮은 정책 체감도 → (改) 민간 주도, 통합 지원, 점점 강화

- **(역량강화)** 청년친화형 기업 ESG 지원사업*으로 중소·중견 등 다양한 규모·업종까지 직무훈련·일경험 프로그램 확산

* '청년고용 응원프로젝트'를 통한 민관협업체계를 기반으로 다양한 청년고용 지원 모델 발굴, 비용·컨설팅 지원을 통해 기업참여 촉진('22년 신규, 170억원)

- **(채용)** 취업애로청년 정규직 채용 인센티브 신설(청년일자리도약장려금, 14만명), 청년내일채움공제 가입청년 부당대우 예방·관리 강화 등 제도 내실화

- **(취업지원)** 대학일자리플러스센터 개편¹⁾, 온라인청년센터 오픈 API 연계²⁾ 등 선제적 취업지원서비스를 위한 온·오프라인 전달체계 확충

1) 취업지원 전담자 배치, 진로·심리 등 통합상담 지원, 지역별 특화프로그램 운영 등

2) 전국의 청년 정책정보 실시간 통합 안내, 개인별 맞춤정보 제공, 온라인 상담서비스 연계

- **(여성)** 경력단절여성 등의 **원활한 노동시장 재진입¹⁾**과 고용유지를 위한 **일·돌봄 양립 지원²⁾** 및 제7차 **일·가정 양립 기본계획('23~'27)** 수립
 - 1) 새일센터 집단상담프로그램 운영, 폴리텍 여성재취업과정 확대 운영 등
 - 2) 근로시간 단축권제 확대(30인 이상 → 전사업장) 및 장려금 지원(1 → 1.3만명), 3+3 육아휴직제 도입으로 부모모두 육아휴직 시 지원 확대 및 육아휴직 소득대체율 인상
- 고용상 성차별 노동위원회 구제제도('22.5월) 안착 등 차별없는 일자리 환경 구축
- **(고령자)** 고령자 **계속고용장려금 확대(2.2→3천명)** 및 고령자 **고용지원금 신설(6천명)** 등 주된 일자리 고용안정과 재취업지원서비스 내실화*
 - * 기업 컨설팅(450개소), 업·직종별 프로그램 개발·보급 등
- 급격한 인구구조 변화에 대응한 제4차 고령자 고용촉진 기본계획 마련·추진
 - * 경사노위 연구회(21.9~'22.2) 운영 등을 토대로 계속고용의 사회적 논의 추진
- **(장애인)** 공공 의무고용률 상향('21, 3.4 → '22, 3.6%), 장애인 **신규고용장려금 신설(3천명)**, 근로지원인 지원 확대('21, 8천명 → '22, 1만명) 등 장애인 일자리 여건 개선

◇ **코로나19 충격이 집중된 부분의 고용안정 뒷받침**

- **(일자리 사업)** 31.1조원 규모의 일자리 예산 신속 집행, 106만개 직접 일자리 사업은 사전 사업계획 확정 등으로 조기 채용 추진('22.1월, 50만명)
- **(특별고용지원업종*)** 여행업 등의 업황·고용여건 등을 고려하여 지정 기간 연장 여부 검토('22. 1/4분기)
 - * 코로나19 이후 여행업, 관광숙박업, 공연업, 항공기취급업 등 14개 업종 지정(~'22.3.31.) 고용유지지원금 지원 상향(휴업수당의 67 → 90%), 직업훈련 등 우대 지원
 - ** 코로나19 이전 지정된 조선업 및 7개 고용위기지역 지정기간 **既定연장**('21.12 → '22.12월 종료)
- **(고용유지·안정)** 영세사업장의 **일자리안정자금 지속 지원(~'22.6월)**, 고용·산재보험료 납부유예('22.1~3월분, 30인 미만 등) 등 사업주 경영 부담 완화
 - 고용유지지원금 지속 지원(5,981억원) 및 운영결과를 토대로 제도개선 병행(~'22.11)
 - 국민취업지원제도 영세 자영업자 참여요건 **완화조치*** 연장(~'21 → '22.6월말)
 - * 참여 가능한 매출액 기준 완화: 연 1.5 → 3억원 이하
 - 감염병 예방·자녀돌봄 등을 위한 **재택근무 활성화 지원***
 - * 재택·원격 근무 중심 노무비 지원 내실화(1.1만명), 사업주단체 등을 활용한 확산 유도 등

☞ **고용동향을 철저히 모니터링하고, 필요한 지원 등이 신속히 이루어질 수 있도록 적극 대응**

- ❖ '모든 일하는 사람'을 위한 고용안전망 내실화로 국민이 체감하는 성과 제고
- ❖ 일하는 사람의 기본권익을 보호하는 한편, 공정하고 차별없는 근무환경 조성하고, 일터혁신 등 자율과 상생의 노사관계 구축 노력 지속

1

일하는 사람에 대한 보호 강화

◇ 더 촘촘한 고용안전망

- **(전국민 고용보험)** 예술인('20.12월), 특고('21.7월) 등 일하는 모든 사람을 위한 전국민 고용보험 로드맵('20.12월)의 원활한 추진 지속
 - **(플랫폼 등) 쿼서비스기사, 대리운전기사 적용 확대('22.1월~)의 차질없는 시행 및 조기안착 지원***, 특고 추가 직종 선정 및 시행('22.7월~)에도 만전
 - * ①집중홍보 기간 운영('21.12월~'22.1월) 등 가입확대 + ②플랫폼사업자 보험 사무비용지원('22년 신규, 28억원) 등 신고의무자 부담완화 병행
 - **(자영업자) 경사노위('21.9월~'22.3월, 자영업자 연구회) 논의를 바탕으로 사회적 합의 도출 및 단계적 적용방안 마련('22)**
 - **(소득기반 체계 구축) 근로자 중심에서 개인별 소득기반 고용보험 관리체계로의 전환을 위한 방안 마련('22)**
- **(국민취업지원제도)** 1년 간의 운영성과를 토대로 취업지원서비스 내실화*, 운영방식 개선 등을 포함한 국민취업지원 기본계획 마련('22.上)
 - * ▲체계적·전문적 알선을 위한 취업알선전담팀 운영(시범), ▲취업역량평가 전면 개편, ▲참여자 구직노력 지원 강화 등
 - 집중 취업알선기간 운영 등으로 취업지원 기능을 강화하고, 일경험 사업의 효과성을 높이기 위한 대상기업 발굴 확대 등 집중 추진
 - 참여자가 조기 취업 시 인센티브(50만원 1회)를 신설('22)하여 구직활동 촉진
- **(산재보험 적용 확대)** 산재보험 적용대상 단계적 확대(유통배송기사, 택배 자·간선기사, '22.7월~) 및 특고종사자 전속성 요건* 폐지 추진
 - * 現 산재보험법상 '주로 하나의 사업'에 노무를 제공할 것을 적용요건으로 명시

◇ 일하는 사람의 권익 보호 강화

[다양한 고용형태에 대한 보호방안 마련]

- **(플랫폼종사자)** 비대면·디지털 전환에 따른 플랫폼종사자 노동여건 개선과 권익보호를 위한 법·제도적 보호방안 적극 추진

'22년 추진(예정) 주요 내용

건강보호 산재예방	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 택배기사 등 특수형태근로종사자에 대한 건강진단 제도화 검토 ▶ 배달기사 사고 위험지역 알림 등을 위한 정보공유플랫폼에 안전하게 배달할 수 있는 적정 시간 제시('22.上)
일터개선	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 주요 웹기반 플랫폼 종사자 실태조사 및 계약상 애로사항 반영을 위한 업계 협의 추진('22. 1/4분기~)
안전망 구축	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 퀵서비스·대리운전기사 고용보험 적용('22.1월~) ▶ 플랫폼 기업 보험사무대행 비용지원 ▶ 산재보험 전속성 요건 폐지 추진

- **(보호법 제정)** 플랫폼 종사자 보호 입법*으로 플랫폼 기업과 종사자 간 계약의 공정성을 확보하고, 일하는 과정에서의 기본적 권익 보호

* 「플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안」(국회 계류 중): 고용형태와 무관하게 모든 종사자 보호(새로운 지위 창설 x), 이용계약 기간 등 플랫폼 기업의 책임·의무 등 규정

- **(사회적 대화)** 경사노위(‘플랫폼 산업 위원회’, ‘21.6월~’22.6월) 논의를 통해 플랫폼 산업발전 및 종사자 보호를 위한 추가 정책 방안 발굴·검토*

* (논의 과제) ▲직업훈련: 실시 주체(종사자단체-플랫폼社-업종·직종별 단체), 방식 등
▲분쟁해결: 자율협약-사회적 대화-제도적 분쟁해결기제 마련 등

- **(가사근로자)** 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」*의 차질없는 시행('22.6월~) 및 안착지원으로 고용안정 및 근로조건 향상 도모

* (주요내용) 서비스 제공기관 정부 인증제, 노동관계법 적용, 정부 지원 근거 마련 등

- ▶ (하위법령 등) 제공기관 인증, 운영 및 관리 등에 대한 하위법령 제정(~'22.4월), 표준 이용근로계약서 등을 포함한 업무매뉴얼 발간, 가사근로자 고용개선 전문위원회 구성·운영('22.4월)
- ▶ (재정지원) 국민연금 및 고용보험 보험료의 일부(80%) 지원, 부가가치세 면제(10%), 정부인증 컨설팅(100개소) 신설 등 정부인증 가사서비스 기관 확대 유도
- ▶ (인프라 구축·홍보) 가사서비스 통합 포털 구축(~'24) 기반 마련, 인증 우수사례 확산 등

- **(기타 분야)** 새로운 고용형태에 대응하여 연구·실태조사 실시(매년), 분야별 표준계약서 도입 등 노무제공 여건 보호 뒷받침

* 택배분야는 분류인력 투입 등 과로방지 사회적 합의('21.6월)가 차질없이 이행될 수 있도록 점검·관리 지속

[근로자 기본권의 보호 강화]

- **(직장 내 괴롭힘)** 사용자의 괴롭힘 또는 조사·조치 미실시 시 신설된 제재('21.10월~) 등 제도 확행 및 필요시 직접 조사·감독으로 실효성 제고
 - 사회적 이슈 사업장은 '조직문화진단'을 통해 전사적인 기업문화 혁신 계기 마련·재발 방지, 규모·업종별 특성에 맞춘 교육지원 등 예방도 강화
- **(근로시간 단축)** 주52시간제('21.7월~) 및 관공서 공휴일 전면 적용('22.1월~)에 따른 컨설팅·재정지원 등 현장 안착 지속 추진
 - 어려움을 겪는 기업·업종(뿌리, 연구개발 등), 5~29인 사업장 등을 대상으로 세부 분야별 컨설팅¹⁾, 설명회, 재정지원²⁾ 등 지원
 - 1) 1:1 전문가 컨설팅 → 노동시간 단축 솔루션 제공 → 정부지원 사업 연계 등(1,600개소)
 - 2) 일자리 함께 하기: 실 근로시간 단축+신규 채용 → 인건비 등 지원('22, 408억원)
- **(감독 효과성 제고)** 노동환경이 열악한 분야 중심 집중 감독, 소규모·영세 사업장은 기초노동법 준수 점점 강화('22년 근로감독 종합계획' 마련, '22.1월)
 - 청년 등 취약계층 다수 고용사업장 중심의 정기감독을 추진하고, 직장 내 괴롭힘 등 중대한 법 위반 사업장은 특별감독 확행
 - 신고사건·근로감독 DB를 활용한 사업장 선정, 지도·감독 연계* 등 효과성 제고
 - * ▲노무관리 지도 개선 권고 미이행 → 감독, ▲법 위반 영세소규모 사업장 → 지도·자율개선 지원

2

포용적 노동존중 일터

◇ 공정하고 차별없는 일터 조성

- **(비정규직 차별개선)** [공공] 「공무직 인사관리 가이드라인」('21.8월) 준수 지원, 조사·분석(임금실태 등)을 토대로 '합리적 임금 및 수당 기준' 마련
 - [민간] 집중 점검¹⁾, 컨설팅, 가이드라인 확산 등을 통한 자율적 고용구조 개선 유도 및 고용형태 공시 대상 확대²⁾, 차별시정제도 개선³⁾ 지속 추진
 - 1) 감독 확대('21. 430 → '22. 1,200개소 수준), 비정규직 증가 업종(교육서비스업 등) 집중점검 등
 - 2) 소속 외 근로자 주요 업무내용 공시 의무화. ('21) 1,000인 이상 → ('22) 300인 이상 사업주
 - 3) 비교대상 범위 확대 등을 내용으로 하는 기간제법·파견법 국회 계류 중

- **(공정채용)** **[공공]** 역량있는 평가위원 Pool 마련으로 소규모 기관의 블라인드 채용* 가능성 제고 및 소 공공기관 채용절차 공정성 여부 모니터링 지속

* 연도별 준수율(%): ('17) 24.0 → ('18) 93.9 → ('19) 96.9 → ('20) 97.2 → ('21.9) 98.3

- **[민간]** 중소기업은 채용모델 컨설팅 등 기업별 맞춤형 모델 개발 지원, 대기업은 우수 사례발굴·공유 등을 통한 공정한 채용 관행 확산

- **(대·중소기업 격차 해소)** 산업·지역단위 공동근로복지기금 설립확산¹⁾, 제5차 근로복지기본계획 마련²⁾(22)으로 협력업체 근로자 등 처우개선 지원

1) ▲업종: 조선업 → IT 등 타 사업으로 확산. ▲지역: 지역 일자리 사업 등과 연계
↳ 신규설립개소 ('17) 17개 → ('21.11월) 105개로 크게 증가

2) 기본방향: 산업구조 변화에 따라 지원대상 확대("비정규직 등 취약계층 → 모든 일하는 사람") 등

- 중소기업 근로자의 노후소득보장 강화를 위해 공적연금 서비스*를 제공하는 기금형 퇴직연금제도('22.4월 시행) 현장안착 지원

* 상시근로자 30인이하 중소기업 사용자·근로자의 적립금을 모아 공동기금을 조성·운영(근로복지공단)하여 규모의 경제와 전문자산운용으로 수익률 제고

◇ 자율과 상생의 노사관계 구축

- **(증영)** 경사노위(의제별委*)를 중심으로 노사정 논의가 필요한 이슈(노사관계 제도개선, 노동전환 등)에 대한 충분한 논의 및 갈등관리 지원

* 고령사회 고용개선委, 사회안전망개선委, 노사관계 제도·관행 개선委, 양극화해소委 등

- 노사갈등 빈발 분야(택배·화물·건설현장 등) 등은 관련 주무부처(예: 국토부)와 정례협의체를 신설·운영하는 등 범부처 협조체계 마련

- **(현장)** 노사협의회 설치율 제고* 노력, 근로자대표제 개선(근기법 국회 계류 중)을 통한 대표성 강화 등으로 미조직 현장의 노사협력 증진

* 정기·수시 감독 시 노사협의회 설치여부 확인, 미설치 신고사업장 집중 점검, 홍보 등

- 전환기 노동시장에서 적응력 제고를 위해 노사주도의 근로시간·임금체계 개선*, 직업능력개발 등 혁신활동 지원(28천건)으로 노사상생 분위기 조성

* 직무평가·임금정보 인프라 확대(現, 11개 직무평가 업종 지속 추가 등), 민간기업 컨설팅 확대('22년, 700여개소) 등 자율적 임금체계 개편 뒷받침

- ❖ 중대재해처벌법의 철저한 시행준비와 안전보건관리체계 구축 등 현장 안착을 지원하면서 예방 중심 감독과 재정투자를 병행, 산재 사망사고 감축에 최선
- ❖ 직업병 예방·대응체계 마련 등 건강하게 일할 수 있는 일터환경 조성에도 만전

1

산재 사망사고 획기적 감축

◇ 중대재해처벌법의 차질없는 안착

- * 중대재해처벌법 시행: (50인 이상) '22.1월~, (5~49인) '24.1월~, (5인 미만) 적용제외
- **(법 적용: 50인 이상)** 자율점검표 보급, 근로자 참여 활성화* 등 기업 내 자율적 안전보건관리체계 구축 유도 및 우수사례 확산 지원
 - * 명예산업안전감독관, 산업안전보건위원회 등 활성화로 노사 공동 예방 노력 강화 병행
 - **(집중점검)** 사망사고 다발 종합·전문건설업체 본사·전국현장 감독 및 안전보건개선계획 수립 명령 등 관리 강화
 - 제조·기타 고위험현장은 분기별 자율점검 및 안전보건개선계획 수립 이행을 요청하고 자율점검표 미제출 등 불량현장은 불시감독 확행
 - **(컨설팅)** 민간전문기관 등을 통해 중소기업(50~299인 제조업 등) 대상 진단·컨설팅(2천개소) → 재정지원(안전관리 시설개선 등) 연계 강화
 - **(교육·홍보 강화)** 법령 해설집 및 가이드라인 등 홍보, 업종별·지역별 설명회 개최 등을 통해 사업주 및 근로자의 제도 이해도 제고
 - **(적용 유예: 50인 미만)** 위험기계·기구 교체, 위험요인 예방 등을 위한 재정지원, 무료 기술지원 등으로 안전보건관리 역량 강화 지원
 - **(재정지원 내실화)** 적시지원방식¹⁾ 신설로 위험요인 신속 개선 및 지원대상 확대·다양화²⁾ 등 산재예방 효과 제고(21. 1조 → '22. 1.1조원)
- 1) 주요 위험요인별(추락, 화재·폭발 등) 예방을 지원하는 클린사업의 지원단계 간소화:
(現) 5단계 자금지원 + 22종 서류 → (改) 소요금액 100만원 미만은 1단계 + 11종
- 2) (現) 이동식크레인 등 3종 → (改) 노후화된 안전검사 대상 기계기구(프레스 등 6종) 추가

◇ 현장 중심의 맞춤형 예방감독 강화

- **(현장 위험요인 중심 점검·감독)** 3대 안전조치 준수 강화를 위한 '현장 점검의 날' 운영(매월)¹⁾, 화재·폭발사고 예방 사각지대 해소²⁾를 위한 점검 강화
 - 1) ① 추락 예방조치 ② 끼임 예방조치 ③ 필수보호구 착용 → 불량현장은 감독 연계
 - 2) 화학산단(여수·울산·대산) 안전관리 강화 및 모니터링, 화학사고 위험경보제 대상 확대
 - **(업종·규모별) 업종·규모별 맞춤형 산재 예방활동 강화**
 - **(건설업)** 대규모현장(50억 이상)은 '21년 사망사고 업체 중심 불시감독, 중소현장(50억 미만)은 '기술지도·패트롤점검'과 감독 연계 강화
 - 초소규모 현장(1억 미만)은 사망사고 다발 공사종류(예: 지붕공사), 기인물(예: 달비계) 등 고려, 무료기술지도 및 취약시기 집중 홍보
 - **(제조업)** 대규모 사업장은 분기별 자율점검·취약시기 불시감독에 집중
 - 산재 비중이 높은 중소현장(50인 미만)은 위험도 매트릭스*를 활용한 사망사고 다발, 고위험기계 보유 등 현장 중심으로 집중관리
- * '사고사망자수(5년 합계)/사업장수'를 제조업 세부업종·규모별로 분류(고위험, 저위험)
- **(감독 효과성 제고)** 시기·지역·업종별 위험사업장¹⁾ 중심 선제적 점검·감독, 불량현장은 엄정처벌²⁾하고 개선 시까지 반복 점검·감독
 - 1) 산재 다발 지자체, 공단-관계부처-민간재해예방기관 등의 지도·점검결과 등 분석 결과 활용
 - 2) 사업장 경각심 제고 및 유사사고 재발방지 등을 위한 감독결과 공개 기준 등 검토
 - 패트롤카(404대), 안전보건지킴이(330명) 등을 활용한 기본 안전수칙 상시 감시체계 구축 → 불량현장 감독 연계 → 대표이사 등에 결과 통보·개선 확행

◇ 중앙·지역, 민·관 협업의 촘촘한 예방체계 구축

- **(거버넌스)** 중앙·지역 단위 협력체계 구축으로 산재예방 관리범위 확대
 - **(중앙)** 장기적이고 일관성 있는 산업안전보건 정책 수립 등을 위해 가칭「국가 산업안전보건위원회」 설치·운영('22.~, 산안법 개정추진) 검토
 - **(지역)** 지역별 안전보건협의체*를 통해 산재예방 대책 수립 및 협업 강화
- * 광역 단위로 고용부(지방고용노동관서), 지자체, 안전공단, 유관기관 등 산재예방 협업 체계 구성

- 산업안전지도관* 신설로 지자체 등 소관 업무영역 내 위험사업장에 대한 1차 안전관리(안전관리 취약사업장 지도 등) 수행('22~, 산안법 개정추진)

* 산재예방 활동을 위한 사업장 출입지도 권한 부여 → 법 위반사항 고용부 통보, 감독 연계

- (민간) 감독 시 사업장 기술지도 미계약 등 확인을 강화하여 효과성을 제고하고, 인센티브 부여 등으로 민간재해예방기관 기능 내실화

- (정보기술활용) 빅데이터 DB를 활용한 고위험사업장 예측을 통해 점검·감독 대상 사업장 선정('22. 시범*) 및 맞춤형 기술지도 추천 시스템 구축

* 제조업·고위험업종 대상으로 '빅데이터 사고예측 모델'을 통해 고위험사업장 pool을 선별 → 공단 패트롤점검 및 안전보건감독 사업장 선정 시 활용

2 일하는 사람을 위한 건강권 보호체계 혁신

- (직업병 대응체계 구축) 사회적 관심도가 높아지고 있는 직업병·급성중독 등에 대한 포괄적 대응체계 구축으로 건강권 보호의 전기 마련

- (직업성 암) ①현황 파악-②위험업종 선별*-③맞춤형 관리(산재신청 등)로 이어지는 통합적 관리체계 신설

* (예) ▲폐암: 금속제련업, 의료업, 음식조리업, ▲혈액암: 소프트웨어개발업, 알코올음료제조업 등

- (과로사 방지) 뇌심혈관질환 예방 가이드라인* 마련, 합리적 휴게 시설 설치기준 마련·시행('22.8월) 등 과로 방지 노력

* 과로사 고위험군 실태조사 및 발병 위험요인 분석('22년) 등을 바탕으로 마련

- (특수건강진단) 지원대상¹⁾ 확대 및 선정방식 개선²⁾으로 보호 강화

1) ('21) 20인 미만 사업장 → ('22) 30인 미만 사업장(지원대상 18만명, 2.4만개소 확대)

2) (現) 선착순 접수 → (改) 취급물질, 최초지원 여부 등을 고려하여 지원 우선순위 설정

- (인프라) 지역거점병원 중심 상시 상황보고·지원 체계 구축('22) → 사업장 전파 및 직업성 질병·급성중독에 대한 전문적 대응 뒷받침

지역거점병원·협력병원	⇔	고용노동부
직업병 의심사례 발견 재해조사 지원 및 통계 지원		재해조사 및 개선지도, 재해사례 주기적 환류
		안전보건공단
		재해조사 지원, 시료분석, KOSHA-Alert 발령

- (방역 강화) 코로나19 상시적 방역체계 구축 및 방역정책(예방접종 독려 등)이 사업장 단위에서 효과적으로 이행되도록 지도·점검 지속*

* 코로나19 대응 지침 지속 제개정 및 취약 사업장 집중 점검, 대응 매뉴얼 배포지도 강화 등

IV. 2022년, 국민의 삶이 이렇게 바뀝니다.

1 일할 수 있는 기회가 늘어납니다.

- ☑ 원하는 사람 누구나 디지털·신기술 분야 일자리로의 취업이 가능해집니다.
 - ▶ 미래형 핵심 실무인재 양성(K-Digital Training) 확대(2.9만명), 신기술 훈련비용(50만원) 추가 지원(K-Digital Credit, 5.5만명 등)
- ☑ 새 생애에 걸쳐 직업능력 개발 기회가 확대되고 지역 일자리가 창출되어 평생 고용가능성이 높아집니다.
- ☑ 산업구조 변화에도 노동전환 지원을 통해 원활한 직무전환과 전직이 가능해집니다.
 - ▶ 산업구조 변화대응 등 특화훈련(2.5만명), 노동전환 지원금(2.3천명) 신설('22) 등
- ☑ 고용 취약계층의 일자리 지원에도 빈틈이 없습니다.
 - '청년고용 응원프로젝트'로 더 많은 청년이 다양한 업종에서 직무훈련과 일경험 기회를 갖게 되고, 온·오프라인을 통한 맞춤형 취업지원서비스를 받을 수 있습니다.
 - 영세사업장의 경영부담이 완화되고 고령자 등 취약계층의 일자리 창출을 지원합니다.

2 더 든든한 고용안전망 속에서 일하는 사람의 권익을 더 보호합니다.

- ☑ 플랫폼종사자들도 고용보험에 가입하게 됩니다.
 - ▶ 퀵서비스기사, 대리운전기사
- ☑ 고용보험의 보호를 받지 못하는 60만명이 "국민취업지원제도"를 통해 소득지원과 취업지원서비스를 받을 수 있습니다.
- ☑ 보다 많은 특고가 산재보험의 보호를 받을 수 있습니다.
 - ▶ 유통배송기사, 택배 지·간선기사, 특정품목(카캐리어·곡물) 운송 화물 차주(총 11.8만명)
- ☑ 플랫폼 종사자·필수노동자 등의 기본권익이 더 보호됩니다.
- ☑ 임금체불, 직장내 괴롭힘에 대한 걱정 없이 일할 수 있습니다.
- ☑ 비정규직에 대한 불합리한 차별과 임금격차가 완화됩니다.
- ☑ 불필요한 초과근로는 줄이고, 일-생활 균형으로 일터의 생산성이 높아집니다.

3 중대재해 감축으로 보다 안전한 일터를 만듭니다.

- ☑ 중대재해처벌법을 현장에 차질없이 안착하고 기업의 안전관리체계를 혁신하여 산재 사망사고가 감축됩니다.
- ☑ 직업병 예방체계 구축과 특수건강지원 대상 확대로 일하는 사람의 건강권을 더 보호합니다.

첨부 1 국정과제 추진현황 및 기타

국정과제	추진현황	향후계획
㉔ 국민의 눈높이에 맞는 좋은 일자리 창출	① 범정부적 일자리 정책 집중 관리 · 일자리 위원회 설치('17.5월), 범정부 일자리 정책 수립·추진 · 일자리사업 평가와 고용영향평가 확대를 통해 일자리사업 성과 제고 · 코로나 위기에 대응, '20~'21년 6차례 추경으로 고용안정 대책 추진 → 주요 OECD 국가에 비해 고용회복 속도가 비교적 빠른 상황	① 범정부적 일자리 정책 집중 관리 · 코로나 고용충격이 집중된 지역·산업을 중심으로 고용유지 지원 · 한국판 뉴딜 2.0을 차질없이 이행하여 디지털·그린 분야에서 양질의 민간일자리 창출 · 노동전환 지원체계를 본격 가동 하여 산업구조 전환 과정에서 노동자 및 기업 집중 지원
	② 공공부문 정규직 전환으로 근로자 고용안정 · (1단계*) 196,647명 정규직 전환완료 (목표 20.5만명 대비 96%) *중앙부처 자치단체 공공기관 지방공기업 교육기관 · (2단계*) 6,523명 정규직 전환완료 *자치단체 출자출연기관 공공기관 지방공기업 지회사 · (3단계) 4,192명 직접수행 결정 *생활폐기물, 콜센터 등 '심층논의필요사무'	② 공공부문 정규직 전환으로 근로자 고용안정 · 정규직 전환 미완료 기관 맞춤형* 지원 * 기관별 전담자 지정, 전문가 컨설팅 제공, 관계부처(기재부·행안부 등) 협업 등 · 정규직 고용관행 정착을 위한 「비정규직 채용 사전심사제」* 확행 * 도입 대상기관 805개소 중 783개소 도입(97.3%, 22개소 미도입)
	③ 지역·산업 맞춤형 일자리 창출 · 광주형일자리 타결('19.1월) 이후 8개 지역 상생협약 체결, 그 중 5개 지역이 상생형 지역일자리로 선정 * 광주, 밀양, 대구, 구미, 황성, 군산, 부산, 전남 · 지역주도로 일자리사업 설계·추진 , 중앙정부가 지원하는 체계 구축, '21년 9개 지역 컨소시엄 참여 * 부산, 인천, 광주, 울산, 충북, 충남, 전북, 경북, 경남	③ 지역·산업 맞춤형 일자리 창출 · 既 상생협약 체결 지역(구미, 전남) 이행 구체화 및 조속한 선정 지원 ▶ 지역 맞춤형 컨설팅 지원, 인센티브 추가 발굴 등 · 지역고용정책 개편방안 마련 ▶ 지역의 일자리 사업 역량 강화 및 일자리 창출 정책 수단 확대 등 추진
㉕ 맞춤형 일자리 지원 강화	① 청년 일자리 확대 · 범부처 「 청년고용활성화 대책 」('21.3월) 마련 · 구직·채용·근속 단계별 청년고용 지원 ▶ ①청년추가고용장려금(8.5만명), ②청년채용특별장려금(2.5만명), ③청년내일채움공제(12만명), ④청년디지털일자리(9.2만명) 등 · 공공부문 청년일자리 를 창출하고, 공정한 채용문화 확산 ▶ 청년고용의무제 적용대상기관의 청년채용비율 5년 연속 5%이상 달성	① 청년 일자리 확대 · 공공부문 청년고용의무제 유효기간 연장('21→'23) ▶ 「청년고용촉진특별위원회」를 통해 이행실적 등 점검 · 민간의 청년친화 고용지원프로그램 확산을 위한 청년고용 응원 프로젝트 지속 확대 · 청년 일자리창출 등 지원 지속

국정과제	추진현황	향후계획
	<p>② 신중년 인생 3모작 지원 강화로 고용 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> · 재직-재취업-은퇴 단계별 지원 <ul style="list-style-type: none"> ▶ ①고령자계속고용장려금, ②1,000인 이상 기업 재취업지원 의무화, ③신중년 경력형 일자리, ④사회공헌 활동 확대 등 → 신중년 상용직 비중 증가 등 고용안정성 향상 * '17) 36.6 → '20) 42.4 	<p>② 신중년 인생 3모작 지원 강화로 고용 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> · 제4차 고령자 고용촉진 기본계획('22~'26) 수립·발표 · 재취업지원 의무화 적용대상 기업 지원('22. 39억원) · 고령자 고용지원금 신설('22)
	<p>③ 여성의 차별 없는 일자리 환경 구축</p> <ul style="list-style-type: none"> · 남녀고평법 쉼 사업장 적용, 적극적 고용개선조치(AA) 대상 확대('18.5월 개정, '19.1.1. 시행) · 직장 내 성희롱 피해자 위한 사업주 의무 강화('17.11월 개정) · 기간제 등 비정규직 근로자의 출산전후휴가급여 지급 보장 ('20.12월) · 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 공포('21.6.15) 	<p>③ 여성의 차별 없는 일자리 환경 구축</p> <ul style="list-style-type: none"> · 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 피해의 실효적 권리구제를 위한 노동위원회 구제절차 신설 ('21.5.18 남녀고용평등법 개정, '22.5.19. 시행) · AA제도개선 방안 마련
<p>㉔ 실적과 은퇴에 대비하는 일자리 안전망 강화</p>	<p>① 고용보험 가입대상 확대 등 고용안전망 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> · 「전국민 고용보험 로드맵」 발표('20.12월) ▶ 예술인 고용보험 적용('20.12월~) ▶ 특고(12개 직종) 고용보험 적용('21.7월~) · 국민취업지원제도 도입('21.1.) · 중소기업퇴직연금기금 제도 도입근거 마련('21.4월, 근로자퇴직급여보장법 개정) 	<p>① 고용보험 가입대상 확대 등 고용안전망 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> · 「전국민 고용보험 로드맵」 기반, 고용보험 적용확대 지속 추진 ▶ 플랫폼종사자(2개 직종) 적용 준비 및 자영업자 고용보험 적용 사회적 대화 추진 · 국민취업지원제도 현장 안착
	<p>② 공공 고용서비스 취업지원 기능 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> · 고용센터 혁신방안('18.12월), 공공고용서비스발전방안(('19.6월) · 고용서비스 인프라 확대 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용복지플러스센터 98개소 설치('17.12) ▶ 중형고용센터 및 출장센터 70개소 설치('20.12) ▶ 수도권 과밀 고용센터의 관할구역 분할 및 추가설치(2개소, 21.6.) · 국가일자리 핵심정보DB 구축 및 AI일자리 매칭 서비스 제공 	<p>② 공공 고용서비스 취업지원 기능 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> · 구인 유형별 맞춤형 지원 실시 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 기업채용지원서비스 본격 시행 (18개 지(청)센터 시범실시 → 48개 지(청)센터로 확대) ▶ 업종별 특별 취업지원서비스 내실화

국정과제	추진현황	향후계획
	<p>③ 4차 산업혁명 대비 직업능력개발 기반 구축</p> <ul style="list-style-type: none"> · 제3차 직업능력개발 기본계획(17.12월) · 직업능력개발 혁신방안(19.4월) · 디지털·신기술 분야 인력양성 확대 및 협업체계 구축 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 기업·민간 혁신기관이 훈련을 실시하는 K-Digital Training 운영(네이버커넥트, 서울대 등 총 105개 기관, 231개 훈련과정 선정) ▶ 범부처 협업예산 편성(21년 6개 분야 30개 사업 편성) ▶ 「민관 협력 기반의 SW인재양성 대책」 합동 발표(21.6월) 	<p>③ 4차 산업혁명 대비 직업능력개발 기반 구축</p> <ul style="list-style-type: none"> · 범부처 협업예산 고도화 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 신기술 분야 추가 발굴, 인력수급전망 고도화 등 체계적 신기술 인력 양성 추진 · 미래형 핵심 실무인재 양성 등 확대
<p>☞ 노동존중 사회 실현</p>	<p>① 노사정 사회적 대화로 노동존중사회 실현</p> <ul style="list-style-type: none"> · 사회적 대화 기구 재정비 및 노사정 사회적 합의 도출 <ul style="list-style-type: none"> ▶ '18.11월 경사노위 출범 · 「코로나19 위기 극복을 위한 노사정 선언(20.3월)· 협약(20.7월)」 체결 · 계층별추진(20), 플랫폼산업추진(21.6) 신설 	<p>① 노사정 사회적 대화로 노동존중사회 실현</p> <ul style="list-style-type: none"> · 경사노위 논의 적극 지원 및 성공사례 확산 · 주요 정책의제를 중심으로 밀도있는 논의를 통해 노사정 합의 추진
	<p>② 노사관계 법·제도 개선</p> <ul style="list-style-type: none"> · 2대 지침 폐기(17.9월), 공공기관 성과연봉제 폐기(17.6월) · ILO 핵심협약 비준서 기탁(21.4월) <ul style="list-style-type: none"> ▶ 핵심협약 비준을 위한 노동관계법 개정(20.12, ①노조법, ②공무원노조법, ③교원노조법) · 근로자 이해대변 강화 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로자대표제도 기능 강화를 위한 「근로자참여법」 개정안 발의(21.5) ▶ 미조직 노동자인 청년·여성·비정규직 대변단체의 경사노위 공식 참여 	<p>② 노사관계 법·제도 개선</p> <ul style="list-style-type: none"> · 개정 노동관계법 현장 안착 지속 지원 · 사회적 대화를 통해 노사관계 법·제도·관행 개선과제 발굴·검토 · 근참법 개정안 입법 추진
	<p>④ 체불·부당해고 구제</p> <ul style="list-style-type: none"> · 임금체불청산제도 개편방안 마련(19.1월) · 「임금채권보장법」 개정(21.4월) <ul style="list-style-type: none"> * 재직자 체당금 신설, 소액체당금 지급절차 간소화 등 	<p>④ 체불·부당해고 구제</p> <ul style="list-style-type: none"> · 개정 「근로기준법」, 「임금채권보장법」의 차질 없는 시행

국정과제	추진현황	향후계획
	<ul style="list-style-type: none"> · 부당해고 구제명령의 실효성 확보하는 「근로기준법」 개정(5월) * 이행강제금 최대한도 상향 ⑤ 노동기본권 보장 · 한국고용노동교육원 출범('20) <ul style="list-style-type: none"> ▶ 청소년, 사업주 대상 노동교육 지속 · 직장 내 괴롭힘 근절 종합대책 발표('18.7월), 「근로기준법」 개정 ('19.1월) * 직장 내 괴롭힘 금지제도 시행 · 직장 내 괴롭힘 금지제도의 실효성 확보를 위해 「근로기준법」 개정('21.10.14 시행) * 사용자의 행위 또는 조치의무 위반에 대해 제재규정 신설 등 	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 노동기본권 보장 · 청소년, 사업주 대상 교육 · 교육대상 확대, 교육자료 개발 및 강사 양성 등 인프라 확충 노력 · 개정 근로기준법의 현장안착과 상호존중의 직장문화 개선 지원 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 제도 및 직장문화 개선 홍보 ▶ 영세사업장 교육지원('21.9월~, 계속) ▶ 상담센터 운영
<p style="text-align: center;">☞ 차별 없는 좋은 일터 만들기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 비정규직 감축 및 차별시정 · 비정규직 제도개선을 위해 「비정규직TF」구성·운영('17.11~'19.11월) <ul style="list-style-type: none"> ▶ 경사노위 사회적 대화 추진('19.10~'20.7) ▶ 전문가 논의체 구성·운영('21.5~) · 비교대상근로자 범위 확대 등 차별시정제도 개편(안) 마련('21.9, 안호영의원 기간제법·파견법 개정안 발의) · 「근로자 파견 판단 기준 지침」 개정('19.12월) · 「플랫폼 종사자 보호대책」 발표('20.12월) · 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 제정 완료('21.5월)·시행(11월) 	<ul style="list-style-type: none"> ① 비정규직 감축 및 차별시정 · 「비정규직 고용구조개선 지원단」 컨설팅 운영 · 비정규직 차별시정 및 근로감독 실시 · 「플랫폼 종사자 보호법」 정기 국회 입법 추진 · 필수업무 종사자 지원계획이 차질 없는 시행 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 지원위원회 설치, 실태조사 등
	<ul style="list-style-type: none"> ② 최저임금 단계적 인상 및 현장 안착, 임금격차 해소 · 경제·고용 등 여건 고려, 최저임금 단계적 인상 → 임금격차 완화 기여 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 저임금근로자(중위임금 2/3 미만) 비중: ('17)22.3% → ('20)16.0% ▶ 임금5분위배율(상·하위 20% 임금격차): ('17)5.06 → ('20)4.35 · 소상공인·영세사업주 경영부담 완화를 위한 일자리안정자금 지원 <ul style="list-style-type: none"> ▶ '21.11월 기준 1조1,968억원 (근로자 3,057,422명, 사업장 738,819개소) 	<ul style="list-style-type: none"> ② 최저임금 단계적 인상 및 현장 안착, 임금격차 해소 · 현장안착을 위해 홍보, 현장 지도 및 취약업종 노무관리 지속, 일자리안정자금 계속 지원 (~'22.6월) · 직무평가도구 개발·보급 및 임금정보 제공(계속)

국정과제	추진현황	향후계획
	<p>③ 안전한 일터 조성</p> <ul style="list-style-type: none"> · 「산업안전보건법」 전부개정법률* 시행(‘20.1.16), 특고 산재보험 적용직종 지속 확대 및 적용제외 신청사유 제한(‘21.7.1) ▶ 高유해·위험작업 도급금지, 원청 안전보건 책임 강화, 배달종사자 등 안전보건 보호 대상 확대 등 · 중대재해처벌법 제정, 산업안전보건본부 출범(‘21.7월) 등 산재예방을 위한 제도적 기반 마련 	<p>③ 안전한 일터 조성</p> <ul style="list-style-type: none"> · 산재보험 사각지대 해소 지속 추진(적용직종 확대, 전속성 기준 폐지 등) · 업종 특성별 맞춤형 예방활동 전개 · 안전관리 불량 사업장에 대한 촉촉한 지도·감독 · 기업 자율적 안전보건관리체계 구축 지원
<p>㉞ 휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현</p>	<p>① 노동시간 단축</p> <ul style="list-style-type: none"> · 노동시간 단축을 위한 근로기준법 개정(‘18.3월) ▶ 주 52시간제 확립, 특례업종 축소(26→5개) 및 특례업종 연속휴식시간(11시간) 보장 ▶ 5~49인 기업에 「노동시간 단축 현장지원」 실시(‘21.7월~) ▶ 주52시간제 계도기간이 종료된 50~299인은 「노동시간 단축 자율개선 프로그램」 지원(20.12월) 	<p>① 노동시간 단축</p> <ul style="list-style-type: none"> · 5~49인 주52시간제 적용 현장안착 지속 지원 ▶ ① 5~49인 기업은 「노동시간 단축 현장지원」 ② 50~299인은 「노동시간 단축 자율개선 프로그램」
	<p>② 휴식 있는 삶 보장</p> <ul style="list-style-type: none"> · 관공서 공휴일 민간적용, 1년 미만 근로자 연차휴가 보장 강화 등 연차휴가제도 개선(근로기준법 개정) · 재택·유연근무제 활성화, 전국 19개 일·생활균형 지역추진단 운영, 근무혁신 캠페인 등 새로운 근로문화 확산 	<p>② 휴식 있는 삶 보장</p> <ul style="list-style-type: none"> · 재택·시차출퇴근 등 유연 근무 적극 확산, 일·생활 균형 지역추진단 운영
	<p>③ 육아돌봄 지원 확대 등 일·생활 균형 실현</p> <ul style="list-style-type: none"> · 근로시간 단축제도 단계적 시행(‘20.1월~, 공공기관·300인 이상) · 가족돌봄휴가 신설(‘20.1) ▶ 코로나19에 대응, 가족돌봄휴가 긴급지원 신설(‘20.3~, 14만명 지원) · 육아지원제도 개선 ▶ 아빠육아휴직 보너스제 상한액 인상(‘19.1), 배우자 출산휴가 확대(유급 3 → 10일, ‘19.10), · 고위험군 임신 근로자 보호를 위해 임신기 중 육아휴직을 허용(‘21.5.18., 「남녀고용평등법」 개정) 	<p>③ 육아돌봄 지원 확대 등 일·생활 균형 실현</p> <ul style="list-style-type: none"> · 부부공동육아 촉진을 위한 육아 휴직제 전면 개편 추진 ▶ ‘3+3 부모 육아휴직제(생후 12개월 미만 자녀의 부모 모두 육아휴직 시 대폭 지원)’ 도입, 육아휴직 급여 소득대체율 상향 등

첨부 2 4년 반 동안 성과/ 22년 계획 관련 체감 사례

1 4년 반 동안 성과 체감 사례

【코로나19 시대 든든한 버팀목, “고용유지지원금”】

부산의 A어린이병원은 코로나19의 영향으로 '20년 2월 매출이 동기대비 절반으로 감소했다. 이에 3월부터 9월까지 근로자 유급휴직 및 근로시간 단축을 실시하여 고용유지지원금을 지원받았으나, 180일 지원기간이 끝나 고용유지가 어렵게 됐다. 이에 관할 고용센터는 4차례에 걸쳐 컨설팅을 실시했으며, '20.10월부터 '21.3월까지 고용안정협약 지원금을 통해 근로자 30여 명을 고용유지하기로 합의했다.

정부는 '20년에 7.2만개 사업장의 77.3만명, '21년에 11월 말까지 4.1만개 사업장의 33만명에게 고용유지지원금을 지원하였다. 특히, 여행업·항공업 등 코로나19의 피해가 집중된 14개 업종을 특별고용지원업종으로 지정하여 휴업수당의 최대 90%를 지원하는 한편, '21년에는 코로나19 확산에 따라 지원기간을 연간 180일에서 300일로 연장하였다.

【비전공 청년에게도 디지털 일자리의 길을 열다! 청년특화훈련(“K-Digital Training”)】

96년생인 A는 국어국문학과 출신으로 오래전부터 IT서비스 기획자로 취업을 하고 싶었으나 그 문턱이 높아 어려움을 겪었다. 바로 업무에 투입될 수 있는 실무역량이 없는 신입직원을 IT업체가 채용하지 않기 때문이었다.

이런 막막한 상황에서 지인으로부터 K-Digital Training ‘엘리스 AI트랙’을 소개 받았고, 여기에서 프로젝트 과제를 수행하며 협업 경험과 커뮤니케이션 능력, 직무 역량을 쌓아 나갔다. 이후 실제 면접에서 A는 ‘업계 주니어 수준의 경험과 커뮤니케이션 역량’을 갖고 있다고 평가받았고, 목표하던 대로 서비스 기획자로 일할 수 있게 되었다.

A는 엘리스의 K-Digital Training 과정이 사회에 첫 발을 내딛는 데 큰 도움을 주었다며, 다른 많은 청년들도 자신과 같은 혜택을 보았으면 좋겠다고 밝혔다.

【한국형 실업부조, “국민취업지원제도”로 취업에 성공하다】

장기간 실직으로 인한 채무로 극심한 생활고를 겪고 있던 50대 남성 A는 우연히 라디오 광고를 듣고 국민취업지원제도에 참여하게 되었다. A의 담당자인 고용센터 직원은 A가 채권추심으로 생계 곤란을 겪고 있는 점을 고려, 신용회복위원회 개인 워크아웃을 신청하도록 지원하고 푸드뱅크 등 복지서비스를 받을 수 있도록 했다.

이와 함께 치아가 대부분 소실되어 면접을 볼 때 자신감이 하락하는 A를 위하여 사례관리협의체와 연계하여 치아치료를 신청하는 등 심리적 안정을 찾을 수 있도록 도왔으며, A의 거주지와 경력을 고려하여 맞춤 취업알선을 실시하는 한편 역량과 강점이 부각되도록 면접컨설팅을 지원한 결과 A는 아파트안전관리자로 취업할 수 있었다.

【“주52시간제” 현장 안착으로 장시간 근로 관행 개선】

A사는 항공기 부품을 만드는 회사로 업무 특성상 모든 공정이 수작업으로 진행되어 넓은 공간과 많은 인원을 필요로 했다. 그에 따라 주말 연장근무는 선택이 아닌 필수였는데, 주52시간제 시행을 앞두고 정부의 맞춤형 컨설팅을 통해 근로시간을 단축할 수 있었다.

정부는 A사처럼 직원들에게 더 나은 삶을 주고자 ‘52시간 정착’이라는 변화를 시도하는 회사가 많아지도록 탄력근로제 보완, 특별연장근로 인가사유 확대 등 제도적 개선뿐만 아니라 구인·비용 지원, 업종별 특화지원 사업을 실시하고 있다.

A사 직원들은 처음 주52시간제가 시행되어 주말 특근제가 폐지되고 주중에 정시 퇴근하게 되자 다소 낯설어 했지만 이내 퇴근 후 취미생활을 즐기고, 가족과 함께 보내는 시간이 길어져서 만족감이 날로 높아졌다고 한다.

【“유해위험요인 시설개선 지원” 덕분에 더 안전한 일터로 거듭나다】

소규모 건설업체를 운영하는 A는 예전에 직원들이 건물 외벽작업, 고소작업을 할 때마다 가슴이 조마조마 했지만, 이제는 그런 걱정을 하지 않는다. 정부에서 작업 발판과 안전난간 등이 일체화된 시스템비계 설치를 지원해 줘서 현장의 안전성이 향상되었을 뿐만 아니라 작업능률도 많이 올랐기 때문이다.

30여 명의 근로자가 근무하는 사업장을 운영하는 B는 최근 끼임 재해 예방시설 및 화재폭발 예방시설 등을 설치하고 이에 대해 정부로부터 지원금을 받았다. B는 이러한 시설 설치를 통해 위험 상황을 조기에 알 수 있게 되어 화재 및 폭발사고 예방에 큰 도움이 될 것이라는 생각이 들었다.

2

‘22년 기대되는 변화 체감 사례

【중대재해처벌법의 차질없는 안착, “기업규모별 맞춤형 지원”】

인천 국가산업단지에서 1992년부터 화장품 제조사업을 운영하는 사업주 A는 2022년 1월부터 중대재해처벌법이 시행됨에도, 이에 대해 걱정을 하지 않는다.

인근 다른 제조업 사장들이 중대재해처벌법 대비를 어떻게 해야하는지 고민하고 있지만, A는 ‘21년 연말에 정부에서 실시한 2차례의 현장 컨설팅을 통해 중대재해처벌법에 대해 만반의 준비를 끝낸 상황이기 때문이다. ‘안전제일’을 말로만 강조하던 이전과 달리 경영방침을 실제 수립하여 전 근로자에게 전파하는 등 부족한 부분을 개선하였고, 현장의 안전조치도 현장지원단이 꼼꼼히 점검해 준 덕분에 사업장 내 안전사고 예방에도 크게 도움이 될 것으로 기대하고 있다.

【디지털·저탄소 산업구조 전환 속에서 “공정한 노동전환 지원”】

자동차 엔진 부품 제조기업인 A사는 전기차 부품 사업으로의 전환을 고민했지만 정보가 부족하여 언제, 어떻게 전환해야 할지 결정하지 못하고 있었다. 또, 정부의 기술과 자금 지원을 받을 수 있는 방법도 알지 못했다. A사의 노동자들은 회사가 사업전환을 고민하고 있다는 소식을 듣고 구조조정이 있지 않을까 불안해했다.

이때 중소벤처기업진흥공단(이하 중진공)에서 먼저 연락이 왔다. 중진공의 담당자는 A사의 어려움을 이미 알고 있었다. 대한상의, 산업기술진흥원, 정책금융기관, 자동차부품협회 등 관계기관과 함께 A사가 납품하는 완성차 업체의 공급망 데이터를 분석했기 때문이었다.

A사는 중진공의 사업전환과 노동전환 통합 컨설팅을 받아 전환 계획을 수립하고 전기차 전환을 위한 설비투자과 R&D 자금을 지원받게 되었다. A사의 노동자들은 지역의 00산학융합원에서 운영하는 전기차 분야 훈련에 참여하기로 했다. 회사에 부담이 없도록 회사 안에 구성된 5개 조가 교대로 훈련에 참여하고, 훈련기간 중의 인건비와 훈련비용은 대부분 정부에서 보조하였다.

【특고·플랫폼종사자의 든든한 안전망, “고용·산재보험”】

배달앱을 통해 라이더로 일하고 있는 A는 실직 시 생계유지에 대한 불안감을 덜 수 있게 되었다. 정부가 올해 1월 1일부터 배달라이더를 포함한 퀵서비스기사나 대리운전기사도 고용보험을 가입하도록 적용대상을 확대하였고, 이전 근로자로 가입한 고용보험 가입기간을 합산해 주기 때문이다. 퀵서비스기사나 대리운전기사로 12개월 이상 고용보험을 가입하여야 실업급여 지급 대상이 될 수 있지만 A는 이전 회사에서 근로자로 150일 동안 고용보험에 가입된 이력이 있어서 3개월만 더 배달라이더로 일하게 되면 실업급여 가입기간 요건을 갖추게 될 것이다.

마트배송기사로 근무하는 40대 남성 B는 올해부터 좀 더 안심하고 업무에 집중할 수 있게 되었다. 마트배송기사도 산재보험이 적용되면서 일하다가 다친 경우 치료비뿐만 아니라 생활비(휴업급여)까지 산재보험을 통해 보상받을 수 있게 되었기 때문이다.