

다시 뛰는 중소기업, 더 큰 대한민국!

고용노동부장관 초청 중소기업인 간담회

2023. 11. 27(월)



고용노동부

KBIZ 중소기업중앙회

진행 순서

▣ 개 회

▣ 인사말씀

- 중소기업중앙회장
- 고용노동부장관

▣ 정책과제 건의 · 답변

▣ 마무리말씀

- 고용노동부장관
- 중소기업중앙회장

▣ 폐 회



목 차

I. 중소기업 부담 경감 위한 노동규제 완화 / 1

1. 50인 미만 사업장 중대재해처벌법 유예기간 연장 3
2. 공동안전관리자 신설 등 중소기업 안전비용 지원 확대 4
3. 합리적 근로시간 결정·배분 위한 근로시간제도 개선 6
4. 유연근로시간제 활용 대상 업무 및 기간 확대 8
5. 포괄임금제 허용·유지 10

II. 저출산·고령화 대응 위한 제도 개선 / 13

6. 외국인력 쿼터 폐지 및 충분한 공급 위한 제도 개선 15
7. 외국인력 허용업종 확대 17
8. 외국인근로자 입국前 한국어 및 기능 교육 강화 18
9. 뿌리산업 신규 외국인근로자(E-9) 기본 직무교육 후 현장 배치 .. 20
10. 모성보호제도 활성화 위한 인센티브 지원 21
11. 유연한 노동시장을 위한 파견근로 활성화 23

III. 현장 애로 / 25

12. 합리적 수준 결정을 위한 최저임금제도 개선 27

목 차

IV. 서면 건의 / 29

- 13. 청년내일채움공제 지원규모 확대 31
- 14. 영세사업장 공휴일 유급화 및 대체공휴일 적용 제외 33
- 15. 중대재해처벌법 처벌방식 개선 및 의무 명확화 35
- 16. 근로의욕 저해하고 中企 인력난 부추기는 실업급여 개선 36
- 17. 최저임금 업종·규모별 구분 적용 38
- 18. 주휴수당 노사자율로 결정토록 개선 40
- 19. 노동시장 경직성 완화 42
- 20. 영세기업 부담경감 위한 임금대장·임금명세서 개선 44
- 21. 중소기업의 성과배분 확산 위한 세제 혜택 강화 46
- 22. 청년 숙련기술인 양성 위한 단계별 지원 필요 48
- 23. 외국인근로자 사업장 변경 제도 개선 49
- 24. 외국인근로자 채용절차 관련 개선 51
- 25. 재활동업종 외국인근로자(E-9) 운전직 허용 52
- 26. 건설현장 외국인력 합법 고용 환경 조성 54
- 27. 외국인근로자 지게차운전 필기시험 자국어 응시 지원 56
- 28. 건설노조 불법행위 근절을 위한 제도개선 57
- 29. 건설업 안전관리자 선임자격 확대 60
- 30. 건설업 장애인 의무고용률 합리화 61
- 31. 건설근로자 퇴직공제 관련 제도 개선 63
- 32. 건설현장 전자카드제 개선 65
- 33. 조선업 채용연계 지원사업 유지·확대 67
- 34. 지자체 공공근로사업 활용분야 확대 위한 지침 개정 68



I. 중소기업 부담 경감 위한 노동규제 완화



건의자 : 한국레미콘공업협동조합연합회 배조웅 회장

□ 현황 및 문제점

- '24.1.27일부터는 중대재해처벌법이 50인 미만 사업장에도 적용될 예정으로 중소기업의 우려가 매우 큼
 - 50인 미만 사업장의 83.7%가 중대재해처벌법 적용 우려 (매우 우려 52%, 약간 우려 31.7%)
 - * 50인 미만 중대재해처벌법 적용 관련 긴급실태조사(중소기업중앙회, '23.10월)
 - 50인 미만 사업장의 80.0%가 중대재해처벌법 시행에 준비하지 못했고, 85.9%가 적용 유예 필요함을 호소
 - * 50인 미만 중대재해처벌법 대응 실태 및 사례조사(중소기업중앙회, '23.8월)
- 중소기업계도 중대재해처벌법 준수를 위해 노력하였으나, 50인 미만 사업장이 83만개소에 달하고 안전 전문인력도 부족해 현장에서 준비하는데 시간이 더 필요한 실정임
 - 이대로 중대재해처벌법이 적용되면 뜻하지 않은 사고로 사업주가 구속되거나 징역형을 받았을 때 중소기업은 폐업 가능성이 크고 근로자도 일자리를 잃게 될 우려
- 대기업과 달리 중소기업은 중대재해 발생 시 대부분 사업주가 산업안전보건법에 의해 처벌받고 있음
 - 50인 미만 사업장 유예기간을 연장하고 '중소기업 공동안전관리자' 등 안전 전문인력에 대한 정부 지원을 신설하여 소규모 사업장에 대한 실질적인 중대재해 예방 조치 필요

□ 건의사항

- 50인 미만 사업장 중대재해처벌법 유예기간 연장(2년 이상)
 - (기존) '24.1.27일 시행 → (개선) '26.1.27일 시행

건의자 : 한국용접공업협동조합 은종목 이사장

□ 현황 및 문제점

- 50인 미만 중소기업에서 중대재해처벌법 준수하지 못하는 가장 큰 이유가 ‘전문인력 부족’(35.4%)임
 - * 중소기업 중대재해처벌법 평가 및 안전관리 실태조사(중소기업중앙회, '23.5월)
 - 전문인력이 없다보니 정부에서 중대재해처벌법 안내자료를 제작·배포해도 현장에서 이를 이해하고 적용하기 어려움
- 그러나 개별 중소기업은 전문인력을 채용하려 해도 인력난이 심각해 채용하기 어려울 뿐만 아니라 인건비 부담도 큼
 - 외부 전문가에게 컨설팅을 맡기려면 수천만원을 요구하는 경우도 흔해 소규모 사업장에서는 부담하기 어려움
- 업종·지역별로 중소기업들이 공동안전관리자를 채용하여 안전보건 관리체계를 구축·이행해나갈 수 있도록 인건비 등 지원 필요
 - 본회 조사결과, 공동안전관리자 지원사업이 신설되면 50인 미만 사업장의 74.8%가 참여할 의향이 있다고 응답
 - * 중소기업 중대재해처벌법 평가 및 안전관리 실태조사(중소기업중앙회, '23.5월)
- 또한 뿌리산업 등 제조업의 위험공정 개선 비용을 지원하는 ‘안전동행 지원사업’은 지원한도가 1억원으로 높고(비용의 50% 한도), 지원품목이 제한되지 않아 매년 조기 마감될 정도로 현장 수요가 많음
 - 그러나 2024년 4,025개소 지원 예정으로, 2023년 7,638개소 대비 약 48% 감소하여 지원받지 못하는 중소기업이 크게 늘어날 것으로 우려

□ 건의사항

- 중소기업 공동안전관리자 지원사업 신설
 - 지역별 산업단지나 업종별 중소기업협동조합에서 안전관리자를 채용하여 소속 기업의 중대재해처벌법 준수 지원하고, 정부는 인건비 지원(80% 이상)
- 안전동행 지원사업 지원규모 확대
 - (기존) 4,025개소 → (개선) 기존 대비 2배 이상 확대(8,000개소 이상)

건의자 : 한국건설자원공제조합 김금주 이사장

□ 현황 및 문제점

- 세계적으로 유례없이 빠른 우리나라의 저출산·고령화로 국내 생산연령인구가 2019년을 정점으로 감소하고 있고, 인구감소는 점차 가속화 전망*
 - * 생산연령인구(만명) : ('19)3,763 → ('20)3,738 → ('24)3,603 → ('30)3,381 → ('40)2,852
 - 부양비(%) : ('19)37.6% → ('20)38.7% → ('24)42.9% → ('30)51.4% → ('40)76.0%
- 국내 사업체 미충원인원의 92.7%(16.5만명 중 15.3만명)*를 차지할 정도로 채용에 어려움을 겪고 있는 중소기업의 노동력 부족 현상은 앞으로 더욱 심화될 것
 - * 2023년 상반기 직종별사업체노동력조사(고용노동부, '23.6월)
- 아울러 우리나라 근로자의 근로시간은 최근 몇 년간 지속적인 근로시간 단축 정책의 영향으로 빠르게 감소해 OECD 회원국 수준
 - 우리나라와 OECD 회원국 간 풀타임 근로자(단시간 근로자 제외)의 주평균 근로시간 격차는 '01년 9.9시간에서 '22년 1.3시간까지 감소
 - * 근로시간 현황 및 추이 국제비교(경총, '23.9월)
 - 생산연령인구 감소와 근로시간 단축으로 경제성장 핵심요소인 노동공급 감소
- 노동공급의 감소로 인력운용 사정이 빠듯한 중소기업은 합리적인 근로시간 배분이 요구되지만 현행 주 단위(12시간) 연장근로 제한으로 많은 중소기업이 어려움 토로
 - 높은 수위탁거래 비중, 산업특성, 수직적 거래문화로 인해 주52시간 내에 업무를 종료할 수 없는 상황이 빈번히 발생
 - 실제 중소제조기업 4곳 중 1곳 이상(27.6%)이 주 52시간제로 남기준수·수주·시장수요 대응 문제를 겪고 있으며, 이중 약 45.3%가 거래포기, 25.8%가 범위반 경험이 있는 것으로 나타남*
 - * 근로시간 제도개편 대국민 설문조사(고용노동부, '23.11월)

- 주52시간으로 겪는 문제는 매출감소·거래단절·품질저하·법위반으로 기업의 성장과 생존에 직결되는 치명적인 경영 리스크로 작용
- 연장근로 제한에 따른 임금감소는 중소기업의 인력 채용에도 악영향을 미치고 있으며, 암암리에 주52시간 이상 초과근로가 가능한 곳으로 근로자 이탈이 발생하는 등 또 다른 문제 야기
- 산업구조 고도화, 디지털 전환은 근로시간 자율성이 요구되는 성과중심(지식근로)의 근로형태 확산 촉진
 - 주 단위 근로시간 제도의 보편적 효용은 감소하고, 제도와 현장의 부조화는 점차 심화될 것으로 예상

□ 건의사항

- 업종·직종 구분 없이 노사 합의를 통한 연장근로 관리단위 확대 (근로기준법 제53조)
 - (현행) 주 단위 → (개정) 주·월·분기·반기·연 단위
- 긴급을 요하는 특별연장근로에 대해 근로자 동의로서 고용노동부장관의 사후인가를 충족하는 것으로 간주(근로기준법 제53조)
- 근로시간 적용 예외 규정 도입(근로기준법 제50조)
 - 일정 수준 이상의 급여를 받고 업무에 상당한 재량이 인정되는 전문직 또는 일정 규모 이상의 지분을 가진 스타트업 근로자 대상 근로시간 적용 예외 인정

4

유연근로시간제 활용 대상 업무 및 기간 확대

건의자 : 한국여성경제인협회 이정한 회장

□ 현황 및 문제점

- 근로시간을 보다 유연하게 운영할 수 있도록 유연근로시간제가 마련되어 있지만 중소기업은 **빠듯한 인력운용 사정**과 더불어 **제한적인 대상과 요건**으로 인해 제도 도입·운영에 어려움*

* 유연근무제 운영 어려운 이유 : 제도 대상과 요건이 너무 제한적임 49.1%
(중소기업중앙회, '22.5월)

< 유연근로시간제 운영 현황 >

(단위 : %)

구 분	탄력근로	선택근로	재량근로	간주근로	보상휴가
300인 미만	4.8	2.8	1.0	2.0	5.3
300인 이상	43.4	34.6	10.1	21.1	41.0

자료 : 사업체노동력조사 부가조사(고용노동부, '22.12월)

- 특히, **재량근로시간제**의 경우 대상 업무가 매우 제한적이어서 늘어나는 현장 수요에도 불구하고 **제도 활용 저조**
 - 이를테면 애널리스트나 펀드매니저 등 금융투자분석, 자산운용 업무는 근로자의 재량으로 기업가치를 분석하고, 근로의 양보다 질과 성과에 따라 보수가 결정되기 때문에 재량근로시간제 대상에 포함되나
 - **벤처캐피탈 투자심사역**은 업무수행 방식과 보수체계가 유사함에도 불구하고 재량근로시간제 적용 대상에서 제외
- 탄력적 근로시간제는 집중근로가 필요한 기간이 2~3개월이며, 그 시기·빈도 예측이 어려운 경우 활용에 제약
 - 또한 직무, 프로젝트 단위별로 탄력근로 도입이 필요한 경우에도 전체 근로자대표와 합의가 필요하며,
 - 3개월 이내 탄력근로 도입 시 사전 **확정한 근로계획의 변경 절차가 규정되어 있지 않음**

□ 건의사항

- 재량근로시간제 대상 업무 확대 및 개별근로자 동의로 도입
(근로기준법 제58조, 근로기준법 시행령 제31조)
 - 확대 대상 업무 : 벤처캐피탈 투자심사, 문화콘텐츠 디자인, SW 개발 등
- 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 및 절차적 편의성 개선
(근로기준법 제51조, 제51조의2)
 - 단위기간 확대 : 6개월 초과 1년 이내 기간 신설
 - 해당하는 일부 집단의 근로자대표 또는 과반수 동의로 도입하는 절차 마련
 - 3개월 이내 단위기간 활용 시 근로자와 협의로 사전에 확정된 근로계획을 변경할 수 있는 절차 마련

건의자 : (사)한국산업융재협회 송치영 회장

□ 현황 및 문제점

- 국내 기업 3곳 중 1곳(37.7%)이 다양한 사업특성과 근무환경 등 사업장 사정에 따라 노사합의로 포괄임금을 사용*

* 포괄임금제 실태조사(고용노동부, '20년)

- 포괄임금은 안정적이고 더 많은 소득 확보와 효과적인 시간 관리라는 노사의 현실적 이해관계가 절충된 임금지급 방식
- 포괄임금 자체가 장시간 근로와 공짜야근을 내재하는 것 아님

현장의 포괄임금 도입사례(서울소재 금형제조업체)

“연장근로시간을 계산해서 수당을 지급했을 때 월급을 더 받을 목적으로 일부러 잔업을 남겨두는 일들이 있습니다. 급여수준 인상이라는 근로자의 요구와 연장 근로시간을 사전에 확보해 불규칙한 일감에 대응하려는 회사의 입장을 반영해서 포괄임금 방식으로 임금을 지급합니다. 그런데 새로 들어오는 직원들은 약정 연장근로시간이 포함된 포괄임금을 기본임금으로 인식하는 경우가 있어요.”

- 최근의 포괄임금 금지 입법과 관련, 포괄임금을 원천 금지할 경우 많은 기업이 급여와 함께 지급해온 약정 수당 삭감 불가피

- 임금총액 감소로 노사분쟁 확산 우려되며,
- 일부 임금보전을 위한 불요불급한 초과근로 수요가 발생해 오히려 근로시간 증가

- 또한 일부 업종*은 근로시간과 관계없이 오랜 기간에 걸쳐 형성된 제품(서비스) 시장가격을 기준으로 포괄임금 설계되어 있는데

* 근로시간과 결과물의 상관성이 낮거나 고객사의 요구 변경이 잦은 업종
(IT서비스업, 디자인, 전시행사, 이벤트, 인쇄 등)

- 근로시간에 따른 인건비가 거래금액에 적절히 반영되지 않을 경우 이들 업종의 중소기업체를 중심으로 수익성 악화 우려

□ 건의사항

- 근로자에게 불이익하지 않고, 제반 사정에 비추어 인정되는 포괄임금 계약(임금지급 방식) 인정
 - 임금지급 방식을 잘못 해석해 발생하는 오남용 사례의 경우 단속으로 계도



Ⅱ. 저출산·고령화 대응 위한 제도 개선

건의자 : 한국기계공업협동조합연합회 장규진 회장

□ 현황 및 문제점

- 중소기업의 고용환경은 주52시간 근무제 시행에 따른 인력 수요 증가 및 저출산·고령화로 인한 산업환경 변화로 예전과 크게 달라짐
 - 중소기업은 ①내국인 구인 애로, ②인건비 절감*을 위해 외국인 근로자를 고용
 - * 외국인력 활용이유 : 내국인 구인 애로(90.6%), 인건비 절감(6.2%)
(’22년 외국인력 활용 관련 종합애로 실태조사, 중소기업중앙회)
- 현재 외국인력 쿼터는 매년 5~6만명(’23년 12만명) 내외 수준, 지금의 전년도 말에 차기년도 쿼터를 결정하는 방식으로는 달라진 고용환경과 현장 수요에 탄력적으로 대응하지 못함
- 사업장별로 내국인근로자 고용보험 피보험자 수에 따른 외국인근로자 고용한도 내에서 외국인근로자를 고용하고 있으나 다양한 업종의 상황을 고려하지 않은 일률적 규제에 해당

< 제조업 사업장별 고용 한도 >

내국인 피보험자 수	고용한도
1명 이상 10명 이하	내국인 피보험자수 + 10명
11명 이상 50명 이하	30명 (단, 내국인 피보험자 수의 2배를 초과하지 못함)
51명 이상 100명 이하	35명
101명 이상 150명 이하	40명
151명 이상 200명 이하	50명
201명 이상 300명 이하	60명
301명 이상	80명

* 최근 제39차 외국인력정책위(’23.9.1)에서 내국인 고용규모에 비례하여 한도를 정한다는 원칙 유지하에 사업장별 고용한도를 일부 개선한 바 있음

- 또한 **현행 점수제 외국인력 배정제도**는 점수요건 미충족한 영세 중소기업이 합법적으로 외국인을 고용하기 어려워 **불법체류자 고용 유인이 큼**

□ 건의사항

- 중소기업의 고질적인 인력난 대처를 위해 **외국인력 연간 입국 쿼터 폐지**
 - 외국인력 도입·고용관리에 대한 체계적인 전담조직 확충하여 「상시분석 시스템」을 구축하고 주기적인 인력수요 심층 분석 실시
- **업종별, 사업장별 고용 여건에 맞게 외국인력을 고용할 수 있도록, 내국인 피보험자 수와 연계한 사업장별 고용한도 폐지**
 - 내국인 취업기회 잠식 우려는 내국인 구인 노력 제도로 해소 가능
 - 사업장에서는 내·외국인간 생산성을 비교하여 직무별로 적정 외국인 활용
→ 외국인을 무한대로 활용할 것이라는 우려는 기우
- **50인 미만 제조업 사업장 점수제 배제, 쿼터 내 최우선 배정**
 - 다만, 산재·임금체불 등 사업주에 대한 외국인 고용에 제한을 두기 위한 커트라인 등 도입하여 외국인 근로자 인권 보호 논란 해소

7

외국인력 허용업종 확대

건의자 : 한국수퍼마켓협동조합연합회 송유경 회장

□ 현황 및 문제점

- 현재 외국인력(E-9)은 업종을 제조(조선)·건설·서비스·어업·농축산업으로 분류하여 고용을 허용하고, 업종 추가는 상황에 따라 개별 판단하여 외국인력정책위원회에서 결정
 - 이는 외국인력을 필요로 하는 다양한 업종의 수요에 부응하는 적정 공급을 어렵게 하고 있음

< 최근 서비스업 허용 업종 추가 사례 >

구 분	허용 업종
제36차 외국인력정책위 (22.12.28)	폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업 기타 신선식품 및 단순 가공식품 도매업 음식료품 및 담배중개업, 항공 및 육상화물 취급업
제39차 외국인력정책위 (23.9.1)	택배업 상하차 직종 공항 지상조업 상·하차 직종

□ 건의사항

- 일반 외국인근로자(E-9) 고용허용 업종을 특례 고용허가(H-2)와 같이 네거티브 방식으로 전환
 - '23.1.1.부터 서비스업·광업의 H-2 고용허용업종 결정방식이 허용업종 지정방식(포지티브)에서 허용 제외업종 지정 방식(네거티브)으로 전환
- 창고 및 물류업, 음식점업 등 서비스업종 고용 허용 확대

건의자 : 한국철근가공업협동조합 신주열 이사장

□ 현황 및 문제점

- 한국산업인력공단(이하 산인공) 주관 한국어능력시험(객관식 40문항) 합격자를 대상으로 송출국 정부에서 구직자 명부 작성 및 우리 정부 인증(산인공), 고용계약 체결 후 국내 입국
 - 산인공 단독 주관 송출국에서의 한국어능력시험(EPS-TOPIK) 통과자에게 구직자 선발 자격 부여하고 있으나 문제은행식 출제로 정답을 외워서 합격하는 수준
 - 국내 입국 전 취업교육(45시간 이상) 기간 중 한국어교육 38시간 실시하나,
 - 국내 근로현장에서 체감하는 외국인 근로자의 한국어 소통 능력은 극히 낮아 현행 한국어 시험 및 입국前 교육 실효성 없음
- 이러한 한국어 능력 부족은 낮은 생산성 및 산업재해 발생의 원인이 되고 있음
 - 외국인 근로자 생산성은 동일 조건 내국인 근로자와 비교 시 53.8%(3개월 미만)에서 80.3%까지 개선(1년)되며 3년 이상 근무 시 93.0% 수준까지 향상
 - * 1인당 인건비는 월 평균 265.7만원(기본급+수당)으로, 내국인(283.0만원) 대비 93.9% 수준이나 숙식비(39.4만원) 포함 시 305.1만원으로 내국인 대비 107.8%

< 외국인근로자 생산성 수준 >

근무기간	3개월 미만	3~6개월	6개월~1년	1~2년	2~3년	3년 이상
내국인 대비 생산성	53.8%	67.5%	80.3%	87.2%	90.3%	93.0%

(자료 : 외국인력 활용 종합애로 실태조사, '22.12, 중소기업중앙회)

< 외국인근로자 산업재해 발생 현황 >

연 도	2012년	2014년	2016년	2018년	2021년
발생건수	6,404	6,044	6,728	7,239	8,030

(자료 : 고용노동백서, '22년도, 고용노동부)

□ 건의사항

○ 입국 前 한국어 교육, 기초 기능교육 강화

- 세종학당의 ‘한국어 보급사업’, KOICA ‘ODA사업’ 연계하여 입국 전 충분한 한국어 소통 능력 및 기능 확보 지원

활용 예시

- ▶ 세종학당 : 산업현장 활용 한국어 교육과정(3~6개월) 운영
→ 과정 이수자 우선 입국
- ▶ ODA 활용 : 송출국별 K-HRD센터(가칭) 설립, 용접·도장·전기 등 기능교육
과정(6월~12월) 운영→과정 이수자 우선 입국

* 송출 15개국, 94개 세종학당 운영중('22.12월기준, 동티모르 '23년 운영 예정)

* '24년도 ODA 요구액, 6조 8,421억원(국무조정실)

* (ODA지원실적) 송출 16개국 지난 5년간('18~22년) 9,713건 4조8,565억원 지원

○ 한국어능력시험 수준 및 합격 커트라인 상향 조정

- 낮은 생산성 감안, 외국인 근로자 임금 차등 지급 및 수습기간 확대
(3개월→6개월)

건의자 : 한국금형공업협동조합 신용문 이사장

□ 현황 및 문제점

- 금형 등 뿌리산업은 최근 노동공급 감소와 내국인 취업기피 현상으로 외국인근로자(E-9) 고용이 늘고 있음
- 금형 제조 현장에서 외국인근로자가 수행하는 범용 기계가공, 공구 교체, 부품 운반 등의 업무는 금형 제조공정 및 기계에 대한 이해와 다양한 부품 용어 등 기본적인 직무지식을 필요로 함
- 하지만 현재 신규 입국한 외국인근로자는 취업에 필요한 기초 교육*만 이수하고 현장 배치되고, 직무교육은 현장에서 개별적으로 실시
 - * 교육내용(16시간) : 직장문화(1), 관계법령 및 고충상담절차(8), 산업안전보건 및 기초기능(7)
- 이로 인해 체계적인 교육이 어렵고, 외국인근로자의 현장 적응에도 장시간 소요되는 비효율 발생
- 금형 등 뿌리산업의 특성을 고려해 신규 외국인근로자를 대상으로 현장 배치 전 기본 직무교육 실시 요구 증대

□ 건의사항

- 금형 등 뿌리산업 신규 외국인근로자(E-9)의 현장 배치 전 기본 직무교육 실시 (외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제11조 개정)
 - 산업별 협·단체 및 교육기관 등 직무교육 전문기관 선정 및 예산 지원

< 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 개정안 >

현 행	개 정 안
제11조(외국인 취업교육) ② 사용자는 외국인근로자가 외국인 취업교육을 받을 수 있도록 하여야 한다.	제11조(외국인 취업교육) ② 사용자는 외국인근로자가 외국인 취업교육을 받을 수 있도록 하여야 하고, 대통령령으로 정하는 업종의 사용자는 직무교육을 받을 수 있도록 하여야 한다.
③ 외국인 취업교육의 시간과 내용, 그 밖에 외국인 취업교육에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.	③ 외국인 취업교육 및 직무교육 의 시간과 내용, 그 밖에 외국인 취업교육 및 직무교육 에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

건의자 : 부산청정표면처리사업협동조합 이오선 이사장

□ 현황 및 문제점

- 저출산·고령화 가속화로 생산가능인구가 급격히 감소하고 있으며, 만성적인 구인난을 겪고 있는 중소기업은 근로자를 구하지 못해 현재 인력을 빠듯하게 운용하는 상황
 - 인력부족으로 인한 업무 공백 및 대체인력 채용 어려움 등으로 기업과 근로자 모두 모성보호제도(육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등) 활용에 소극적으로 대응
- 기업의 규모가 작을수록 육아휴직 제도를 사용하기 어려움
 - * 육아휴직 제도를 '전혀 활용할 수 없다' 비중 : 5~9인 31.2%, 10~29인 13.9%, 30~99인 5.9%, 100~299인 4.4%, 300인 이상 1.4% 응답
(2021년 일·가정 양립 실태조사, 고용노동부)
 - 육아휴직을 자유롭게 신청할 수 없는 이유로는 '근로자 수가 매우 적어서', '동료 근로자의 업무 부담 증가', '대체인력 채용이 힘들기 때문에' 순으로 응답
 - * 2021년 일·가정 양립 실태조사(고용노동부)
- 또한, 대체인력으로 육아휴직자의 업무 공백을 완벽히 메우기 어려운 실정
 - 대체인력뱅크를 통해 대체인력을 구하는 기업은 숙련된 구직자를 필요로 하지만 대부분 대체인력은 신입인 경우가 많으며, 중소기업을 기피하는 상황에서 일시적 고용(계약직 형태)인 '중소기업 대체인력'에 대한 선호도가 낮아 원활한 대체인력 공급이 되지 않고 있음
 - 게다가 대체인력은 바로 실무에 투입되기 때문에 채용 후 업무와 연관된 별도 실무교육이 실시되지 않으며, 육아휴직자-대체인력자간의 사전 업무 인수인계가 미흡

□ 건의사항

- 동료 눈치보지 않고 제도 활용이 가능하도록 육아휴직 등을 사용한 근로자의 업무를 대행하는 동료근로자(사내 대체인력)에 대한 급여 지원 신설
 - * 나의 직장동료 크레딧(경북도 지원사업, '23년 첫 시행, 업무대행자 월 30만원 6개월 지원)
 - ** 일본 미쓰이스미모토해상화재 보험의 '응원수당'(업무공백을 메우는 동료에게 최대 10만엔(약99만원) 수당지급)
- 육아휴직자-대체인력자간의 사전 업무인수인계 기간에 대한 인수인계 지원금 제공 기간(최대 2개월 → 최대 3개월) 확대

< 출산육아기 대체인력지원금 개선(안) >

구 분	현 행	개 선 안
지원대상	사업주 (근로자의 출산휴가, 육아기 근로시간 단축 등 기간 중 대체인력 활용 시 제공)	-
지원기간	대체인력을 사용한 기간 (업무인수인계 기간 최대 2개월 포함)	대체인력을 사용한 기간 (업무인수인계 기간 최대 3개월 포함)
지원규모	· 인수인계기간(최대 2개월) : 월 120만원 · 인수인계 이후 기간 : 월 80만원	· 인수인계기간(최대 3개월) : 월 120만원 · 인수인계 이후 기간 : 월 80만원

- 대체인력 공급 확대
 - 대학생 인턴제, 경력단절여성 등 인력 확보 통한 대체인력 확충
 - 민간 파견업체 중심으로 인력풀 확보 및 활성화

건의자 : 한국어뮤즈먼트산업협동조합 고병헌 이사장

□ 현황 및 문제점

- 현행 파견법은 컴퓨터 관련 전문가, 사무지원 종사자, 자동차운전 종사자 등 32개 업무에만 근로자 파견 허용하고 있으며, 최대 2년까지로 제한하고 있음
- 최근에는 재택·원격근로의 확산과 같은 일하는 방식의 변화와 함께 프로젝트형 고용계약이 확대 등 다양한 고용 형태가 등장하고 있으며 근로자성이 모호한 사례도 나타나고 있지만,
 - 여전히 정규직 채용만이 정답이고 비정규직, 파견직 등은 나쁜 것이라는 식의 접근으로 파견규제는 강하게 유지되고 있음
- 노동시장의 경직성이 강한 상황에서 파견근로에 대한 엄격한 규제가 여러 부작용을 초래하고 있음
 - 실제 수요가 많은 제조·단순사무 업무에 파견이 금지되어, 기업들은 사내도급 등 우회적 방법을 활용하는 불법파견 문제 발생
 - 고령자도 파견일자리보다 열악한 임시·일용직이나 용역 일자리로 재취업 하는 경향
- 육아휴직 등으로 인한 일시·간헐적 파견인력 활용도 파견제도에 대한 강한 규제와 부정적 시각으로 인해 위축되고 있는 실정
 - * 일시·간헐적 사유 파견근로자 추이(명, 각년도 하반기 기준) :
('19) 8,078 → ('20) 14,451 → ('21) 11,003 → ('22) 6,723
 - 중소기업의 경우 만성적인 인력난으로 육아휴직 등 일시적 인력 활용을 해야하거나 간혹 일감이 몰려 간헐적 인력 활용이 필요하다더라도 위축된 파견사업으로 인하여 대처 불가능한 상황
 - * 근로자파견사업 현황
 - ① 파견 실적업체수(개소) : ('13) 1,663 → ('16) 1,690 → ('19) 1,440 → ('22) 1,390
 - ② 파견 근로자수(명) : ('13) 132,108 → ('16) 118,065 → ('19) 97,061 → ('22) 97,001

- 해외 주요국의 경우 파견업무에 대한 규제가 없거나 있더라도 특정 업종에 대하여 금지하는 방식으로 운영

< 해외 주요국 파견근로 관련 규정 >

구분	일 본	영국 · 미국	독 일	프 랑 스
파견 업무	<ul style="list-style-type: none"> ■ 전 업종 * 다만, 선원, 항만 운송, 건설, 경비, 의료, 자격자만 할 수 있는 업무 등 제외 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제한 없음 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제한 없음 *다만, 영리 목적 건설업 파견 제외 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 상시.지속적 업무 파견금지
파견 기간	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제한 없음 : 소프트웨어 개발, 기계설계 업무 등 26개 업무, 일수 한정 업무 등 ■ 원칙적 1년 : 그 외 업무 * 근로자대표에게 통지하고 의견을 청취한 경우 최장 3년까지 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제한없음 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제한 없음 (상한기간 폐지) ■ 해고 후 3개월 내 재고용 금지 폐지 	<ul style="list-style-type: none"> ■원칙적 18개월 *①안전조치를 위한 긴급작업은 9개월, ②수출을 위한 예외적 주문발생의 경우는 24개월
파견 사유	<ul style="list-style-type: none"> ■제한 없음 	<ul style="list-style-type: none"> ■제한없음 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제한 없음 	<ul style="list-style-type: none"> ■사용사유 제한 ①근로자 대체, ②기업 업무의 일시적 증가, ③계절적 성격 또는 임시적 성격으로 인해 무기계약을 사용하지 않는 것이 관행인 고용 등

* 자료 : 중소기업 경쟁력 강화를 위한 노동시장 균형회복 연구(한국비교노동법학회, '19)

□ 건의사항

- 기업 수요와 산업 현실을 고려하여 파견업무 대상을 현행 Positive 방식에서 Negative 방식으로 확대
- 저출산·고령화 대책으로 민간 중심의 파견제도 활성화 추진



Ⅲ. 현장 애로



건의자 : 한국주유소운영업협동조합 김문식 이사장

□ 현황 및 문제점

- 최저임금을 결정하는 현행 ‘노·사·공 위원회’ 방식은 노사의 목소리를 충분히 반영하여 적절한 최저임금 수준을 정하는데 그 목적이 있음
 - 그러나 대립적 노사관계와 강성 노조의 투쟁적 문화로 합의보다는 대립, 갈등이 일반적
 - * 총 37번의 심의 중 합의에 따른 결정은 7번에 그치고, 2008년 이후에는 그마저도 없음
 - 최저임금이 중위임금 대비 60%가 넘어 적정 수준을 초과한 상황에서 노사합의에 따른 결정은 사실상 불가능
 - 업종별 구분 적용 등 쟁점 사항도 어느 일방이 반대하면 진행할 수 없는 구조
 - 해외 주요국에서도 노사의 의견을 참고하되 정부·국회 또는 전문가가 결정하는 등 다양한 방식을 활용하고 있음
 - * 정부 : 네덜란드, 프랑스 등 / 의회 : 미국, 브라질 등 / 전문가 : 호주
- 현행 최저임금법은 결정기준을 “근로자 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성, 소득분배율 등”으로 규정하고 있으나, 수용하기 어려운 높은 수준으로 인해 현장에서는 사실상 기준임금으로 활용되는 등 최저임금의 사회·경제적 영향력이 높아진 만큼 결정기준 보완 필요
 - 특히, 현행 결정기준은 경제상황이나 임금의 지급주체인 중소기업·소상공인의 경영여건을 전혀 반영하지 못하는 한계
 - ILO협약에도 경제적 요인을 고려하도록 규정하고 있으며, 해외 주요국도 경제상황 및 기업의 지불능력을 기준으로 하는 점을 감안 필요
 - * ILO협약 제131호 제3조
 - ** 일본(통상 사업의 지불능력), 아일랜드(고용·실업에 영향, 국가경쟁력 영향), 뉴질랜드(거시경제적 효과, 고용), 스페인(전반적인 경제 상황)

- 아울러 매년 최저임금을 결정하고 있으나 새로운 최저임금 시행 6개월만에 다음 연도 최저임금을 결정해야 해, 최저임금에 의해 조정된 시장임금이 노동시장이나 경제전반에 미친 영향을 제대로 파악하지 못한 채 심의가 이뤄지는 문제 발생
 - 소비자물가, 경제성장률 등 경제지표는 등락이 있으나 점점 안정화되고 있어 즉시 반영해야할 필요성이 떨어지고 있는 반면, 매년 최저임금을 논의하면서 발생하는 사회적 갈등이나 불필요한 이슈화 등 사회적 비용은 점점 커지고 있음
 - 최근 물가인상과 같은 급격한 경기변동이 없는 것은 아니나 이는 최저임금 목적에 맞는 특정 조건이 충족되는 경우 수시 조정을 통해 보완 가능
 - * 벨기에 : 2년마다 갱신하되 건강지수(health index)의 전월 대비 변동률 2% 넘는 경우 수시갱신
 - * 프랑스 : 소비자물가지수 일정비율 이상 상승하면 자동 갱신

□ 건의사항

- 결정체계 개선
 - 현행 ‘노사공 위원회’ 방식에서 벗어나 합리적 결정체제로 변경
 - * 노사 의견을 들어 정부나 국회가 결정, 노·사정위원회로 전환, 산식에 따라 결정 등 다양한 방안 검토 필요
- 결정기준 합리화
 - ‘기업의 지불능력, 경제상황, 고용에 미치는 영향’ 추가

< 최저임금법 개정안 >

현 행	개 정 안
제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 (신 설) 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.	제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율, 기업의 지불능력, 경제상황과 고용에 미치는 영향 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

- 결정주기 확대 (1년 → 2년)



IV. 서면 건의



건의자 : 한국경영혁신중소기업협회

□ 현황 및 문제점

- 만성적인 인력난과 잦은 이직으로 숙련인력 육성이 어려운 중소기업 현실을 감안하면 중소기업 취업 및 장기근로를 위한 정책지원 강화가 필요하나 정부의 지원사업은 오히려 축소되고 있음
- 고용노동부의 청년내일채움공제 사업은 종전 5인 이상 사업장 지원에서 올해부터는 인력부족업종(제조업·건설업)인 소규모 기업(5인 이상 50인 미만)으로 지원대상을 한정하였음

< 청년내일채움공제 제도 현황 >

구분	2022년	2023년
지원 대상	신규 취업 청년 또는 5인 이상 중소기업	신규 취업 청년 또는 5인 이상 50인 미만 중소기업
지원 규모	7만명(신규가입자)	2만명(신규가입자)
업종	지식서비스·문화콘텐츠·벤처기업의 경우 1~5인(근로자수) 가입 허용 (사행성·도박·불건전 게임업 제외)	제조업 및 건설업으로 한정
만기 공제금	1,200만원* (최소 2년 이상 동일 사업장 근무) * 청년 300만원+기업 300만원+정부 600만원	1,200만원* (최소 2년 이상 동일 사업장 근무) * 청년 400만원+기업 400만원+정부 400만원

- 청년내일채움공제 가입 청년의 근속률은 일반 중소기업 취업 청년보다 약 30%p 높아 장기근속 효과가 있는 것으로 나타났고 중소기업 사업주 입장에서도 만족도가 높은 제도로 정책유지 또는 확대 필요

□ 건의사항

- '24년도 청년내일채움공제 지원규모 확대
 - 대체 사업인 청년도약계좌·청년내일저축계좌의 지원방향* 재설정 필요
 - * 청년 자산형성 지원이라는 측면에서 청년내일채움공제와 유사하나 중소기업 근속여부와 관계없이 참여 가능
 - 지원규모 : 신규가입자 2만명 → 7만명으로 확대
 - 지원업종 : 지식서비스·문화콘텐츠 등 신성장 산업* 영위 기업으로 확대
 - * IT융합, 바이오메디컬, 녹색산업, 비즈니스서비스업, 콘텐츠산업, 금융업, MICE 관광산업, 디자인·패션산업, 지역특화산업 등
 - 장기근속 유도를 위한 지원기간(현행 2년)과 만기공제금(현행 1,200만원) 확대

건의자 : 중소기업중앙회, 한국패션칼라협동조합연합회

□ 현황 및 문제점

- 1년 미만 근로자 연차휴가 부여, 배우자 출산휴가 확대 등 유급 휴일·휴가 관련 제도가 계속 확대되면서 영세기업 경영에 부담이 큼
 - * 근속 1년 미만 근로자 연차휴가 11일 부여('18.5월)
 - 배우자 유급 출산휴가 확대 추진 : 기존 5일 → 10일('23.10월 개정안 발의) 등
- 아울러 공휴일이 유급휴일화 되었지만, 영업을 지속해야 하는 업종의 경우 대부분 휴일수당*을 지급하면서 근로를 하고 있는 실정
 - * 최저시급을 기준으로 하더라도, 근로자 1인당 173만원(9,620원 × 8시간 × 연 15일 × 1.5배 휴일가산)에 달하는 추가 휴일수당이 발생
 - ** 대체공휴일 확대시 대응계획 : 휴일수당 지급하며 공휴일 근로 43.6%
 - 대체공휴일 확대시 예상 문제점 : 추가 인건비 부담 66.8%
 - (자료 : 중기중앙회, 대체공휴일 확대에 대한 의견조사, '21.6월)
- 게다가 중소기업은 높은 수준의 최저임금과 주52시간제에 따른 추가 인건비 등으로 인력의 현행 유지조차 버거운 상황
 - 특히, 중소기업은 대기업과 달리 인건비 비중이 높아 인건비 증가에 취약
 - * 매출액 대비 인건비 비율(%) : 대기업(8.41) vs 중소기업(16.54)
 - 공휴일 유급휴일화와 대체공휴일 확대까지 감당할 여력이 없음
 - * 공휴일 유급휴일화 적용시기 : (30~299인) '21.1월 , (5~29인) '22.1월
 - 대체휴일 확대('21년 8월) : 설추석, 어린이날 → 3.1절, 광복절, 개천절, 한글날 추가
 - 올해 국무회의 심의 통한 대체공휴일 : 석가탄신일, 추석연휴(10.2)
 - ** 30인 미만 사업장의 43.1% 공휴일 유급휴일화 적용 못함
 - 이 중 49.1%는 법 적용시점인 '22년 1월에도 적용 불가함
 - (자료 : 대체공휴일 확대에 대한 의견조사, 중소기업중앙회, '21.6월)

□ 건의사항

- 5~29인 기업에 한해 공휴일 유급휴일 적용 배제
 - 또는 5~29인 기업은 공휴일(대체공휴일 포함)에 휴일근로수당 미적용
 - * 휴일 근무시 임금지급 예시(월급제) :
월급 포함(100%) + 휴일근무 통상임금(100%) + 휴일근로수당(50%) = 250% → 200%
- 대체공휴일 축소

□ 현황 및 문제점

- 중대재해처벌법은 단 한 번의 사망사고라도 발생하면 ①1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금 ②법인 벌금 ③행정제재 ④징벌적 손해배상까지 4중 처벌을 부과할 수 있어 중소기업의 우려가 매우 큼*
 - * 50인 미만 중소기업 중 83.7%가 중대재해처벌법 적용 우려하고 있으며, 가장 우려하는 점은 '대표이사 실형 선고 가능성'(34.6%) (중소기업중앙회, '23)
- 중대재해 사고는 기본적으로 사업주가 고의로 일으킨 것이 아니라 예기치 못한 상황에서 복합적인 원인으로 발생함에도, 1년 이상 징역을 부과하는 것은 다른 국내법이나 해외 주요국과 비교해도 지나치게 엄격함
 - 중소기업은 99%가 오너가 대표인 상황에서 과도한 징역형은 회사의 기본적인 경영유지 및 재발방지 대책 마련조차 어렵게 할 우려
- 특히, 중대재해처벌법은 의무내용이 광범위하고 불명확하여 중소기업 현장에서는 법령을 이해하고 대응하는 데 어려움을 겪고 있음
 - ▲안전·보건 관계법령 범위, ▲실질적으로 지배·운영·관리하는 범위는 하위 법령에서 명확하게 규정할 필요가 있으나 시행령 위임 근거가 없음
 - ▲필요한 조치·예산, ▲충실히·충실하게 등 모호한 용어는 구체적인 의미를 알기 어려우므로 삭제 필요

□ 건의사항

- 사업주 처벌 조항을 경제벌 부과로 전환하거나 징역형을 하한(1년 이상)에서 상한 설정 방식(7년 이하)으로 개선 (법 제6조 제1항)
- 안전·보건관계 법령 범위(법 제4조 제1항 제4호), 실질적 지배·운영·관리 범위(법 제4조 및 제5조)에 대한 시행령 위임근거를 마련하고, 필요한 조치·예산, 충실히·충실하게 등 모호한 용어 삭제

건의자 : 중소기업중앙회

□ 현황 및 문제점

- 우리나라의 높은 실업급여 보장성*은 최저임금의 80%로 연동된 실업급여 하한액과 최근 최저임금의 급격한 인상에 기인
 - * 월 실업급여 하한액(187만원) > 최저임금 월 실수령액(182만원)
- 최저임금 80% 기준은 최저임금이 낮을 때 저임금근로자를 보호할 목적으로 설정한 것으로 중위임금 대비 최저임금 수준*이 높은 우리나라의 현실에 부적합
 - * 중위임금 대비 최저임금 수준 비교(% , 2022년)
 - [한국] 62.2 vs [G7 평균] 49.8 vs [OECD 평균] 56.8
 - [프랑스] 61.9 [영국] 58.5 [독일] 54.2 [캐나다] 50.0 [일본] 46.2 [미국] 28.0
- 실업급여의 과도한 보장성은 제도 취지와 달리 실직근로자의 노동시장 복귀의지를 가로막는 요인으로 작용하며,
 - 채용시장에 실업급여 수급자 지위 유지를 위한 허위·형식적 구직활동 증가로 중소기업의 절박한 구인노력에 찬물
- 문턱이 낮은 실업급여 수급 요건과 반복수급 제한이 없는 점은 중소기업 신규인력의 장기근속과 생산성을 저해하는 결정적 요인

< 해외 실업급여 고용보험 최소 가입기간 및 납입기간 >

구분	한국	일본	독일	프랑스
가입기간	18개월	24개월	24개월	24개월
납입기간	180일	12개월	12개월	130일 또는 910시간

자료 : 경총('23.10월)

□ 건의사항

- 실업급여 하한액 현실화(고용보험법 제46조)
 - (현행) 최저임금의 80% → (개정) 폐지
- 실업급여 반복수급 제재 강화 (고용보험법 제46조, 제49조)
 - 반복수급 실업급여 일(日)액 감액 확대 및 수급제한 신설 : 5년간 3회 30%, 4회 40%, 5회 50%, 6회 이상 실업인정일로부터 3년간 수급 제한
 - 대기기간 연장 : (현행) 1주 → (개정) 5년간 3회 2주, 4회 이상 4주
- 허위·형식적 구직활동 제재 강화(고용보험법 제60조)
 - 면접 불참 시 실업급여 지급 중단

< 실업급여 수급 관련 고용보험법 개정법률안 발의 현황 >

일시	발의자	주요내용	경과
'21.11.3.	정부	○반복수급 제재 -5년간 2회 이상 50% 이내 감액 신설 ○수급대기기간 연장 : 7일 → 최대 4주	환노위 심사
'23.5.26.	홍석준 (국힘)	○수급 요건 강화 -피보험 단위기간 180일 → 10개월 ○구직급여 하한액 최저임금 기준 삭제, 실직 전 평균임금의 60%	환노위 심사

건의자 : 중소기업중앙회, 한국석유유통협회

□ 현황 및 문제점

- 올해 최저임금은 9,620원으로 중위임금 대비 60%가 넘어 경쟁국에 비해 높은 수준
 - * 중위임금 대비 최저임금 수준 비교(% , '22년) :
[한국] 62.2 vs [G7 평균] 49.8 vs [OECD 평균] 56.8
 - 해외 주요국에는 없지만 우리나라에서는 법정 의무인 주휴수당을 포함하면 실질 최저임금은 11,544원에 달하고,
 - 4대 보험, 퇴직금 등을 감안하면 근로자 1인을 고용하는데 월 250만원 이상 필요한 상황
- 최저임금의 급격한 인상은 인건비 부담 외에도 몇몇 업종의 인력난을 심화시키고 자동화 촉진으로 일자리 감소 우려도 불러오고 있음

제조업의 인력난 관련 현장목소리(조선업 협력업체 A사)

“높은 최저임금으로 편하게 편의점에서만 일해도 상당한 급여를 받다보니 힘든 일로 인식되는 산업에는 사람이 오려하지 않습니다.”

자동화 추진 관련 현장목소리(출력·복사업체 B사)

“약 8천만원 정도 비용이 소요되는 로봇팔 등을 활용한 설비 자동화에 관심이 큰 상황입니다. 일본에서도 비용문제로 도입을 주저하고 있으나, 우리나라가 최저임금과 전반적 급여 수준이 높아 한국 기업은 도입을 적극 검토하고 있습니다.”

- 급격한 인상으로 인해 2022년 기준 최저임금을 받지 못하는 근로자가 275.6만명(미만율 12.7%)에 달하는 등 경제상황·기업의 지불능력과 괴리된 부작용이 나타나고 있음
 - * 최저임금 미만율(%) : ('01) 4.3 → ('11) 10.8 → ('22) 12.7
 - 특히, 미만율 격차도 업종별, 규모별로 큰 격차가 나타나는 상황으로 기업의 현실이 반영되지 않은 단일한 최저임금 체계의 한계가 나타남
 - * 최저임금미만율(경제활동부가조사 기준, %, '22) : 전산업 평균(12.7)
[업종별] 숙박음식(31.2) vs 전기가스(0.0) / [규모별] 1~4인(29.6) vs 300인 이상(2.3)

- 현장에서는 업종별 임금편차가 3배를 넘고 있으며, 업종·규모별 경영상황도 큰 차이를 보임

* 임금총액(사업체노동력조사, 천원, '23.8월 기준)

[업종별 금융보험(6,753) vs 숙박음식(2,079) / [규모별 300인미만(3,487) vs 300인이상(6,023)

영업이익률(기업경영분석(중소기업), %, '21)

[업종별 전기가스(14.58) vs 숙박음식(-4.39) / [규모별 대기업(7.03) vs 중소기업(3.54)

□ 건의사항

- 현장의 수용성을 감안한 업종별 구분 시행, 규모별 최저임금제 근거 마련

< 최저임금법 개정안 >

현행	개정안
<p>제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다.</p>	<p>제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별·<u>규모별로 구분하여 정하여야 한다.</u></p> <p>② 제1항에 따른 사업의 종류별·<u>규모별</u> 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다.</p>

건의자 : 중소기업중앙회, 사단법인 한국펫산업연합회

□ 현황 및 문제점

- 현장에서는 인력난으로 인한 고임금과 높은 수준의 최저임금에 대한 부담이 커지고 있으며, 이에 따라 일하지 않는 시간에 대한 주휴수당 지급을 불합리하게 인식
 - 주휴수당 부담을 덜기 위해 초단시간(주당 15시간 미만) 근로자 채용을 우선 고려하게 되어 소득과 고용의 질 감소로 오히려 취약한 근로자를 양산하는 부작용
 - * 초단시간 근로자 추이(천명) : ('15) 866 → ('17) 904 → ('19) 1,302 → ('22) 1,577
 - 아울러 주휴수당 계산 등 행정적인 어려움을 느끼고 있으며, 임금체계를 단순화하는 측면에서도 조속한 개선 필요
- 1953년 근로기준법 제정 당시 장시간 저임금 근로에 대한 휴일 보상을 목적으로 도입되었으나 시대적 변화에 따라 의미 퇴색
 - * 주당 근로시간 변화(시간) : ('53) 48 → ('89) 44 → ('03) 40
 - * 저임금 근로자 비중(%) : ('14) 23.7 → ('16) 23.5 → ('18) 19.0 → ('22) 16.9
 - 일본의 경우에도 장시간 저임금 구조에서 벗어나며, 1990년대에 폐지
- 우리나라와 경쟁하는 해외 주요국에서는 주휴수당 지급 의무가 없으며, 해외국가 중 주휴수당을 강제하는 일부 국가는 여전히 장시간 근로하는 저임금 국가가 대부분
 - 게다가 해당 국가들은 풀타임근로자에 한정하여 지급 의무가 부여되나, 우리의 경우 초단시간 근로자를 제외하면 단시간·기간제 근로자 등에게도 지급하도록 엄격히 규정
 - * 주휴일 유급 국가 : (OECD) 한국, 튀르키예(주45시간 근무), 멕시코(주6일 근무)
(OECD 外) 대만, 브라질

□ 건의사항

- 기업 여건을 감안하여 주휴수당 지급여부를 노사자율로 결정토록 개선
 - 해외에서도 법적 의무가 아닌 단체협약 등으로 노사가 합의하여 지급여부를 결정
 - 주휴수당이 기본급화 되어 있는 월급제 하에서 일방적 폐지로 인한 임금 감소, 통상임금 상승 등 노사의 우려와 갈등을 감안하여 기업 상황에 맞게 지급여부를 결정하는 것이 타당

< 근로기준법 개정안 >

현 행	개 정 안
제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일 을 보장하여야 한다.	제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 휴일 을 보장하여야 한다.

□ 현황 및 문제점

- 최근 연금개혁 방안 중 하나로 국민연금 수급개시 연령을 늦추는 내용이 논의되면서 정년 연장에 대한 요구가 노동계를 중심으로 나오고 있음
 - 반면, 기업은 연공성이 강한 임금체계와 엄격한 해고 제도로 한번 채용하면 정년까지 책임져야 하는 경직성으로 인해 이를 수용할 수 없는 상황
- 이처럼 저출산·고령화로 인한 급격한 경제인구 감소가 예상되는 가운데 사회보장제도의 지속가능성이 위협받고 있으며, 잠재성장률 저하 등 경제활력 저하가 우려되고 있으나 노동시장의 경직성으로 변화에 대한 대응이 원활하지 않음
 - * 생산가능 인구(만명) : ('20) 3,738 → ('40) 2,852 → ('60) 2,066
- 특히, 현행 노동법체계 하에서는 근로계약 관계 종료를 엄격히 규정하고 있어 급변하는 노동환경에 따른 여러 계약 형태를 포괄하기 어려울 뿐만 아니라 정규직에 대한 과보호로 기업이 고용을 최소화하는 부작용 발생
 - 근로기준법에는 고용계약 해지 제한에 대한 포괄적 규정만 존재하여, 징계해고나 경영상 해고 외에는 근로계약 관계를 종료할 수 있는 수단이 없고, 경영상 해고의 요건과 절차도 엄격함
- 경직적 노동시장은 고용에 악영향을 주고, 비정규직(기간제, 파견근로 등) 채용을 부추겨 노동시장 이중구조의 원인으로 작용
 - * 비정규직 근로자수 추이(천명) : ('16) 6,308 → ('19) 7,481 → ('22) 8,156
 - 게다가 기간제, 파견근로에 대한 강한 규제는 정규직 전환 회피로 인해 오히려 비정규직 일자리가 불안정해지는 결과로 나타나고 있음
 - 아울러 2년이라는 단기간 사용기간 제한으로 기간제 근로자에 대한 소극적 교육·훈련 등 투자 유인이 없어 인적자원 개발에도 부정적
 - 정규직과 비정규직간 이동이 제한되면서 근로조건 등 격차가 더욱 벌어지고 이러한 격차가 이동을 저해하는 악순환으로 나타나 이중구조 고착화 우려

< 근로조건별 특성 >

		2016	2019	2022			2016	2019	2022
평균 근속기간 (개월)	임금근로자	70	71	72	퇴직급여 수혜율 (%)	임금근로자	70.9	74.0	74.9
	정규직	89	94	97		정규직	85.5	91.7	94.0
	비정규직	29	29	30		비정규직	41.0	42.9	43.0
월평균 임금 (만원)	임금근로자	237.2	264.3	288.0	상여금 수혜율 (%)	임금근로자	70.0	68.8	69.9
	정규직	279.9	316.5	348.0		정규직	85.5	86.4	88.8
	비정규직	149.8	172.9	188.1		비정규직	38.2	38.2	38.5
국민연금 가입률 (%)	임금근로자	67.7	69.5	70.0	시간외수당 수혜율 (%)	임금근로자	47.3	48.2	53.0
	정규직	83.0	87.5	89.1		정규직	58.5	60.9	67.5
	비정규직	36.4	37.9	38.3		비정규직	24.4	25.9	28.9
건강보험 가입률 (%)	임금근로자	72.6	75.7	78.5	유급휴가 수혜율 (%)	임금근로자	60.2	62.9	66.3
	정규직	86.2	91.5	94.5		정규직	74.3	80.1	84.5
	비정규직	44.9	48.0	51.7		비정규직	31.4	33.0	35.9
고용보험 가입률 (%)	임금근로자	69.7	70.9	77.0					
	정규직	84.2	87.2	92.2					
	비정규직	42.9	44.9	54.0					

자료 : 2022년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(통계청)

□ 건의사항

- 일반 해고 근거조항 마련
 - 계속적 고용을 기대할 수 없는 근로자의 일신상·행태상 사유 발생 시 일반해고 가능토록 근거규정 신설
 - * (일신상 사유) 근로자의 귀책사유가 없음에도 계속고용이 기대될 수 없는 경우
 - (행태상 사유) 근로자의 귀책사유가 전제된 행태에서 계속고용이 기대될 수 없는 경우
- 경영상 해고 요건 및 절차 완화
 - 요건 완화 : 경영상 합리성이 인정되는 경우도 포함
 - 절차 완화 : 노조통보 및 협의를 30일 전까지로 단축(현행 50일 전까지)
- 기간제 근로자 사용기간 제한(현행 2년) 확대 또는 폐지

건의자 : 한국세무사회

□ 현황 및 문제점

- 임금명세서 교부 의무가 '21.1.5일부터 모든 사업장에 적용되어 기존의 임금대장 작성 의무에 더해 영세 중소기업의 직원 관리 부담이 가중되고 있음
 - * 임금명세서 교부, 임금대장 작성 위반 시 과태료 : 1차 30만원, 2차 50만원, 3차 100만원
 - 영세 중소기업은 임금대장 및 임금명세서 관련 의무를 자체적으로 이행하거나 노무사에게 위탁할 여력이 없음
 - 설령 위탁할 여력이 있더라도 3,400여명 뿐인 노무사에게 도움을 받기도 어려운 실정
 - * 고용보험에 가입된 전체 사업장은 2,674,741개이고, 이 중 5인 미만 사업장은 2,045,620개에 달함(76.4%, '21년 8월 기준)
- 대부분의 영세 중소기업은 납세의무 이행을 위해 세무사에게 세무대리를 위탁하며, 세무대리 과정에서 급여대장을 작성하고 있음을 이유로 임금대장 및 임금명세서 작성을 요구
 - * 급여대장은 임금항목별 금액만 기재한 것으로 근로시간, 근로일 수, 각종 수당 계산방법 등의 기재를 요구하는 임금대장과 임금명세서와는 다름
 - 그러나 고용노동부는 세무사의 임금대장 및 임금명세서 관련 업무 수행은 노무사법 위반이라고 회시*하여, 노무사의 독점적 업무로 해석
 - * 근로기준정책과-2487, '23.8.2
- 많은 영세 중소기업이 임금대장 작성 및 임금명세서 교부 의무를 제대로 이행할 수 없는 처지에 놓여 있음
 - * 고용노동부, 임금명세서 교부 의무 관련 '21년 11월부터 '23년 7월까지 위반사례 총 19,136건 적발
 - 고용노동부에서도 임금명세서 작성 프로그램을 무상 배포하는 등 지원하고 있으나, 특히 프로그램 이용에 익숙치 않고 세부 내용을 파악하기 힘든 5인 미만 사업장에서 이를 충분히 활용하기 어려움

□ 건의사항

- 영세 중소기업(5인 미만 사업장)의 임금대장 작성 및 임금명세서 교부 의무 제외

건의자 : 중소기업중앙회

□ 현황 및 문제점

- 중소기업 근로자의 월평균 임금총액*(3,675천원)은 대기업 근로자 임금총액(6,049천원)의 60.8%에 불과, 임금격차는 '20년 63.3%에서 2.5%p 증가
 - * 임금총액 = 정액급여 + 초과급여(연장·야간·휴일 수당) + 특별급여(상여금, 성과급 등)
- 특히 임금총액 구성항목인 특별급여나 임금 외 복지비용의 경우 중소기업이 대기업의 23.1%('22년), 42.6%('21년)로 양극화가 더욱 심각한 상황

< 대·중소기업 상용근로자 특별급여 및 복지비용 비교 >

(단위 : 천원, 괄호는 300인 이상 대비 비율)

특별급여	2020	2021	2022	증감(2020~2022)
300인 미만	292(25.4%)	322(23.7%)	350(23.1%)	58(△2.3%p)
300인 이상	1,149(100%)	1,357(100%)	1,516(100%)	367(-)

자료 : 사업체노동력조사(고용노동부)

복지비용	2019	2020	2021	증감(2019~2021)
300인 미만	142.1(43.3%)	148.0(43.2%)	155.0(42.6%)	12.9(△0.7%p)
300인 이상	327.8(100%)	342.3(100%)	363.7(100%)	35.9(-)

자료 : 기업체노동비용조사(고용노동부)

- 기업 간 거래관계에서 발생하는 이익의 불공정한 분배 등 우리 경제의 구조적 문제로 인해 중소기업의 근로자와의 성과배분 확산에 한계 노정*
 - * 성과배분제 도입 비율 : 대기업 45.1%, 중소기업 6.4%
(사업체노동력조사 부가조사, 고용노동부, '22.12월)
- 심각한 대·중소기업 근로자 간 처우 격차로 구직자는 국내 일자리의 80.9%를 공급하는 중소기업 일자리를 취업 기피 대상으로 인식*
 - * 청년구직자가 중소기업 취업을 고려하지 않는 가장 큰 이유는 낮은 연봉(31.0%)(중기중앙회 '22.6월)
- 저임금, 높은 이직률, 인력난이라는 악순환 고리 끊기 위해 중소기업의 자구노력과 함께 대·중소기업 임금 등 격차 해소를 위한 제도적 보완 방안 필요

□ 건의사항

- 중소기업 사업주가 근로자에게 지급하는 경영성과급에 대한 세제지원을 인력개발비 공제율과 동일한 수준으로 확대하고, 최저한세 적용 제외 (조세특례제한법 제19조, 제132조)
 - 경영성과급 세액 공제율 : (현행) 15% → (개정) 25%
- 대기업이 협력 중소기업 근로자 복지수준 향상에 지출하는 비용에 대한 세액공제 확대(조세특례제한법 제8조의3)
 - 복지수준 향상 세액 공제율 : (현행) 10% → (개정) 20%

건의자 : 부산청정표면처리사업협동조합

□ 현황 및 문제점

- 대기업과의 임금 격차 확대, 중소기업에 대한 부정적 인식 등 이유로 지방 뿌리산업 중소기업 기피가 더욱 심화되어 만성적인 구인난 발생
 - * 300인 이상 사업체 근로자 임금은 598만원, 그 미만 사업체의 근로자 임금은 355만원에 그쳐 임금 격차 지속('23.8월 사업체 노동력조사, 고용노동부)
- 외국인 근로자 숙련기능인력(E-7) 통해 현장 인력 확보하고 있으나 외국인 고용의 제한, 문화적 차이 등으로 내국인 근로자에 비해 인력의 효율적 활용 제한
 - * 기업의 외국인 근로자 관리 시 주요 애로 사항 ①문화적 차이(의사소통 등)(44.0%), ②잡은 사업장 변경 요구(23.0%) ('22.12월, 외국인력 활용 관련 종합애로 실태조사, 중기중앙회)
- 또한, 현재 숙련인력 양성 프로그램은 취업연계에만 초점이 맞춰져 있어 채용 이후에는 별도의 지원 정책 부재
 - 폴리텍의 뿌리 관련 학과 고도화(고용부), 마이스터대 도입(교육부) 등 통해 뿌리 산업 전문 기술인 양성하고 있으나 장기재직 유도 위한 지속 지원 필요

□ 건의사항

- 청년 고숙련기술인 양성 위해 기본 교육부터 심화 과정 교육, 근무 재직기간 등에 따라 단계별 교육 지원 및 장려금 제도 필요

< 숙련기술인 단계별 지원방안 >

1단계 : 교육 및 실습 참여 단계	2단계 : 채용일로부터 동일 기업 6개월 이상	3단계 : 채용일로부터 동일 기업 3년 이상	4단계 : 채용일로부터 동일기업 7년 이상
·교육 지원금 이외의 교통비 등 추가 지원	·직무 관련 심화 교육 참여 시 교육 지원금 제공	·학석박사 연계 교육 참여 시 장학금 일부 지원	·우수 숙련기술인(7년 이상 근무자) 양성 선정 시 일정기간 동안 장려금 제공 및 청약 등 우대

□ 현황 및 문제점

- 현재 외국인 근로자의 사업장 변경은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조에 의거, 사업장이 근로계약을 해지하거나 임금체불 등 사업장 귀책 사유에 대해 허용
 - 그러나 외국인 근로자들이 사업장 변경 제도를 이직 수단으로 악용하는 사례가 만연, 외국인 신청 중소기업은 인력난 심화, 근무 분위기 저해, 도입 비용손실 등 유무형의 손실을 보고 있으나 대응 수단이 없는 상황
- (일방적 계약해지 요구) 외국인 활용기업 중 68%가 근로계약 해지 요구 받은 경험이 있고, 이 중 96.8%가 실제 계약 해지로 이어지고 있음
 - 아울러 계약 해지 요구받은 업체 중 82%가 입국 후 1년 이내에 받았다고 응답했으며, 그 중 25.9%는 3개월 이내라고 답변
 - * 외국인력(E-9)사업장 변경에 따른 중소기업 애로사항 조사, '23.5월, 중소기업중앙회
 - 이처럼 입사 초기 사업장 변경 비율이 높아 중소기업은 더욱 큰 어려움 호소
- (계약해지에 따른 애로) 사업장은 대체인력 구인 애로(81.2%), 도입 비용 손실(38만원/인) 및 기숙사 마련 등 직접비용 손실(57.1%), 제품생산 차질(55.0%), 행정절차로 인한 비용 발생(27.4%)
 - * 외국인력(E-9)사업장 변경에 따른 중소기업 애로사항 조사, '23.5월, 중소기업중앙회
 - 뿐만 아니라 다른 외국인 근로자 고용을 위한 내국인 구인 노력, 고용 허가 신청 절차에 최소 3개월 이상 소요되는 등 생산 현장 인력난 악순환
 - 이에, 고용노동부는 지방소재기업, 뿌리산업, 인력 부족 업종 등에 외국인 근로자 추가 고용을 지원하고 있지만, 외국인 근로자의 수도권 집중화는 지방 소재 기업에 대한 정부의 인력지원 정책을 무력화
- 이처럼 외국인 근로자들은 본인들의 이득을 위해 사업주에게 일방적으로 계약 해지를 요청하고, 사업주가 이를 거절하면 태업 및 무단결근, 인권센터에 신고

□ 건의사항

- 외국인 근로자 입국 후 사용자의 책임 혹은 사회 통념상 근무처 변경이 불가피한 사정이 아닌 경우, 입국 후 일정 기간(1년 6개월) 사업장 변경 금지
- 사업장 변경 횟수 축소
 - (현재) 5회(최초 3회, 재고용 2회) → (개선) 3회(최초 2회, 재고용 1회)

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조 제1항 등 위헌확인(‘21.12.23. 2020헌마395)

“외국인근로자가 자유롭게 사업장을 변경할 수 없도록 하는 사업장 변경 제한은 고용허가제를 취지에 맞게 존속시키기 위해 필요한 제한”이며, “불법체류자가 늘어나는 상황에서 사업장의 잦은 변경을 억제하고 장기 근무를 유도할 필요가 있으며, 직장선택의 자유, 신체의 자유, 평등권을 침해하지 아니한다.”고 판단

- 악의적인 사업장 변경을 요구하는 외국인 근로자에 제재 장치 마련
 - ①강제 출국 조치, ②재입국 시 감점 부여, ③체류 기간 단축 등
 - * 중소기업, 사업장을 변경하는 외국인근로자에 대한 제재 장치로 3가지 요구
 - ①강제출국 조치(38.2%) ②재입국 시 감점부여(26.8%), ③체류기간 단축(22.2%)(자료 : 2023년 외국인 사업장변경 중소기업 애로사항 조사, '23. 5월, 중소기업중앙회)
- 사업장을 변경하지 않은 외국인 근로자에게 인센티브 제공
 - ①체류기간 연장, ②재입국절차 간소화, ③재입국 시 가점부여 등
 - * 중소기업, 외국인근로자에게 제공하는 인센티브로 3가지 요구
 - ①체류기간 연장(67.8%), ②재입국절차 간소화(19.7%), ③재입국시 가점 부여(11.7%) 요구(자료 : 2023년 외국인 사업장변경 중소기업 애로사항 조사, '23. 5월, 중소기업중앙회)

건의자 : 중소기업중앙회 경기북부지역본부

□ 현황 및 문제점

- 여권 만료일이 6개월 이하인 외국인근로자는 사증발급인정서 신청이 안되거나 신청하여도 반려되는 경우가 발생
 - 그러나 고용센터에서 사업주에게 이러한 외국인근로자도 적격자로 추천하는 사례가 발생하여, 사업주가 해당 인원을 선택하면 사증발급인정서 신청이 되지 않는 문제
 - 이러한 경우 사업주는 여권 갱신 정보가 반영될 때까지 기다리거나 환불 또는 채용 절차를 다시 진행*하여 외국인근로자 채용이 지연
- * 기존근로자 계약취소 → 고용허가서 재발급 → 적격자 선정 → 근로계약 체결

□ 건의사항

- 외국인구직자 명부에서 적격자 추천 시 여권만료일 7개월 이상인 자 추천
 - 적격자 추천부터 근로계약 체결 후 사증발급인정서 신청까지 일정 기간 소요됨을 고려

건의자 : 한국제지원료재생업협동조합

□ 현황 및 문제점

- 올해부터 ‘폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업(이하 재활용업종)’이 외국인근로자(E-9) 고용 허용업종에 포함되었지만
 - 업무범위를 하역 및 적재, 폐기물분류로 한정
- 이로 인해 재활용업종에 필수적이나 인력난에 시달리고 있는 집게차 운영인력으로 외국인근로자 활용 불가
 - 집게차 운전기사는 적극적인 채용 노력에도 고용이 매우 어려운 상황
 - 전국의 60개 재활용업체를 대상으로 조사한 결과, 기사 부족으로 집게차 337대 중 44대(13.1%)를 운행하지 못하는 실정
 - * 전국에 20만대의 집게차가 운영 중인 점을 감안하면 대당 1억2천만원 차량 약 26,200대 정도가 기사 부족으로 운행 중단 상태로 추정
 - 또한 재활용은 수거요일제 실시로 제한된 기간에 신속하게 수집·운반이 이루어져야 하는데 운전기사의 94%가 50대 이상(60대 이상 42%)으로 사고위험이 높음

인력난 관련 현장목소리(경기 파주소재 재활용업체)

“채용공고를 내도 청년층 입사는 없고 입사해도 이직이 많아 폐기물 적기에 폐기물 처리가 어려운 실정입니다. 특히 나이가 많은 노동자가 많아 안전문제가 많습니다.”

- 정부는 집게차 기사는 차량 운전과 통제업무를 포함하고 있어 원활한 의사소통이 필요해 외국인 고용이 곤란하다는 입장이나
 - 집게차는 아파트, 공장, 재활용업체 간에 정해진 경로를 반복 운행하므로 충분한 교육·훈련으로 안전상 문제 해결 가능할 것임
 - 또한 집게차는 운전자 1인이 하역 및 적재를 하고 있는 재활용업종의 업무 특성을 고려할 필요 있으며, 집게차 인력 미충원이 지속될 경우 폐기물 대란 발생 우려

□ 건의사항

- 재활용업종에 종사하는 E-9 외국인근로자가 1종 보통 운전면허 취득 및 교육·훈련을 받은 경우 집게차 기사 업무를 수행 할 수 있도록 허용

건의자 : 대한전문건설협회

□ 현황 및 문제점

- 건설현장은 내국인 근로자의 고령화 심화*, 고강도·고위험인 골조 작업이나 토목 현장 등에 내국인 근로자의 작업 기피**로 **외국인력 활용 불가피**
 - * 건설업 내국인 근로자 50세 이상 비중 61.9%, 60세 이상 비중 25.2% (건설근로자공제회, 건설기성 및 건설기능인력 동향, '23. 8월 기준)
 - ** 내국인근로자는 노동강도가 매우 높은 아파트 공사 중 알폼작업 등, 산간·오지 등 비선호 지역 현장근무 기피
- '24년 건설업 인력수요가 약 156만명, 내국인력 공급이 약 139만명으로 **부족인력 17만을 외국인으로 고용 필요***
 - * 건설업 외국인 근로자 적정 규모 산정 연구(한국건설산업연구원, '22.11월)
- 현행 「외국인고용법」은 불법외국인 사용 등 **범위반으로 “사용자”에 대하여 고용제한(최대 3년)토록 규정**
 - 건설사업자는 일반적으로 다수의 현장을 운영하여 “사용자” 기준으로 고용제한시 모든 현장에서 외국인근로자를 사용하지 못하는 문제 발생

□ 건의사항

- 「외국인고용법」상 외국인근로자 고용제한 처분 기준을 “사용자 → 사업장” 단위로 개선토록 법률에 명시
 - * 고용노동부, '고용허가제 업무매뉴얼' 개정을 통해 '23.6.30.일부로 건설업의 고용제한 기준을 사업장 단위로 개선하였으나 해당 지침이 비공개인 상태

< 외국인고용법 개정안 >

현 행	개 정 안
<p>제19조(외국인근로자 고용허가 또는 특례 고용가능확인의 취소) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 제8조제4항에 따른 고용허가나 제12조 제3항에 따른 특례고용가능확인을 취소할 수 있다. <u><단서 신설></u></p>	<p>제19조(외국인근로자 고용허가 또는 특례 고용가능확인의 취소) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 제8조제4항에 따른 고용허가나 제12조 제3항에 따른 특례고용가능확인을 취소할 수 있다. <u>다만, 둘 이상의 사업장이 있는 사용자에 대하여는 그 외국인근로자를 고용하였거나 고용하고자 한 사업장에 한정하여 취소하여야 한다.</u></p>
<p>제20조(외국인근로자 고용의 제한) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다. <u><단서 신설></u></p>	<p>제20조(외국인근로자 고용의 제한) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다. <u>다만, 둘 이상의 사업장이 있는 사용자에 대하여는 그 외국인근로자를 고용하였거나 고용하고자 한 사업장에 한정하여 제한하여야 한다.</u></p>

□ 현황 및 문제점

- 콘크리트제품 제조 중소기업에서는 대부분이 부피와 무게가 있는 중량물을 취급하고 있어서, 이동과 운반을 위해서는 지게차 운전기사가 필요
 - 관련 법령상 3톤 이상의 지게차 운용 시 반드시 ‘지게차 운전기능사’ 자격 보유자 확보 필요
- 고용허가제를 통해 외국인근로자를 활용하고 있는 지역 중소제조업체들이 이들을 지게차 운전에 활용하고자 하나, 외국인근로자의 해당 자격 취득이 용이하지 않은 상황
 - 외국인근로자가 지게차 운전기능사 자격을 취득하려면 한국산업인력공단에서 주관하는 한국어로 된 필기시험에 합격하여야 하나 언어의 장벽으로 자격 취득이 사실상 불가
 - 지난해부터 (재)전라북도국제교류센터(전북도 산하기관)에서 지역 중소기업의 지원을 위하여 도내 외국인근로자 등에게 지게차 운전기능사 자격증 필기시험 무료교육을 시행하고 있으나, 합격으로 연결되기 어려움

□ 건의사항

- 지역 중소제조업체에 고용된 외국인근로자에 대하여 지게차 운전기능사 자격증 필기시험을 자국어로 출제 지원
- (재)전라북도국제교류센터의 외국인근로자 필기시험 무료교육 등 교육과 연계하여 일정시간 교육 이수한 경우 필기시험 없이 실기시험 응시 기회 부여(필기시험을 교육이수 등으로 대체)

건의자 : 대한전문건설협회, 한국타워크레인협동조합

□ 현황 및 문제점

- 건설노조의 조합원 채용강요, 금품요구, 현장점거, 폭행·협박, 공사방해 등 상식을 넘어선 불법행위로 인해 공기지연, 노무비 초과지출, 지체상금 부담 등 현장 피해 심각
 - 일부 건설노조는 채용요구 등이 수용되지 않을 경우 건설사업자의 경미한 법 위반사항을 보복성으로 무분별하게 반복 신고·고발하여 공사방해
- 현행 노동조합법은 “사업주”의 부당노동행위만을 규정하고 “노동조합”의 부당노동행위는 규정하고 있지 않아 노조 불법·부당행위가 현장에 만연하고 일반국민 및 건설사업자 피해 가중
- 또한, 건설사업자가 노조와 합법적인 협의를 하기 위해 해당 노조가 적법한지 여부를 먼저 파악해야 하나, 적법하게 인가된 노조인지 여부를 알지 못해 불법노조에게 전임비 등 지급하는 문제 발생
 - 다수의 군소 불법노조는 채용강요 및 집회를 하지 않겠다는 빌미로 노조 발전기금, 전임비 등 명목으로 금품을 강요하는 등 횡포 심각
 - * 고용노동부에 신고된 건설노조 수는 40여개로 파악되며, 국토부 보도자료(23. 3.15)에 따르면 1개 현장 1개 업체에 대해 10개의 노조가 전임비 수취한 사례가 있음
- 특히, 노동조합이 노동조합법 제2조제4호에서 정한 요건을 준수하지 않는 경우 설립이 무효로서 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다고 보아야 하나,
 - 사업주 단체가 해당 노동조합과 단체교섭 등 의무를 이행하지 않기 위해서는 매번 소송을 통해 지위를 확인해야 하여 부담이 큼

□ 건의사항

- 「노동조합법」상 노조의 불법행위(타노조원 채용 관련 불이익 강요, 부당금품, 업무방해 등) 금지 및 형사처벌(2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금)
- 건설사업자가 교섭대상의 합법노조 여부 파악 및 교섭 가능토록 「노동조합법」상 노조 명단 공개 의무 규정(법 제12조 개정)
- 노동조합이 「노동조합법」 제2조제4호에서 정한 요건을 준수하지 않는 경우, 정부가 시정을 요구하고 30일 내 미이행시 노동조합으로 보지 아니함을 통지

< 노동조합법 개정안 >

현 행	개 정 안
<p>제7조(노동조합의 보호요건) ①이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다.</p> <p>②제1항의 규정은 제81조제1항제1호·제2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니된다.</p> <p>③이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다.</p> <p>④ <신 설></p>	<p>제7조(노동조합의 보호요건) ① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④ 노동조합이 설립신고증을 교부받은 후 법 제2조제4호 가목·나목·다목·라목·마목에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 행정관청은 30일의 기간을 정하여 시정을 요구하고 그 기간 내에 이행하지 아니하는 경우에는 당해 노동조합에 대하여 이법에 의한 노동조합으로 보지 아니함을 통지하여야 한다.</p>
<p>노동조합법 제12조(신고증의 교부) ①~④ (생략)</p> <p>⑤ <신 설></p>	<p>노동조합법 제12조(신고증의 교부) ①~④ (현행과 같음)</p> <p>⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따라 설립된 노조의 명단을 대통령령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 공개하여야 한다.</p>

현 행	개 정 안
<p data-bbox="437 259 558 293"><신 설></p> <p data-bbox="437 831 558 864"><신 설></p>	<p data-bbox="810 259 1385 378"><u>제27조의2(노동조합의 차별행위요구 등의 금지) ① 노동조합은 사용자에게 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다.</u></p> <ol data-bbox="810 389 1385 804" style="list-style-type: none"> <u>1. 소속 조합원이 아닌 근로자에 대하여 채용, 임금, 복리후생 등 근로조건에 관하여 부당한 차별처우를 하거나 정당한 이유 없는 불이익 조치를 하도록 강요하는 행위</u> <u>2. 부당한 금품·물품 또는 재산상 이익을 요구하여 업무제공 등을 거부 또는 해태하는 행위</u> <u>3. 폭행·협박 등으로 사용자의 정상적인 업무를 방해하는 행위</u> <u>4. 폭행·협박 등으로 법령을 위반하는 단체협약을 체결할 것을 강요하는 행위</u> <p data-bbox="810 831 1385 904"><u>② 노동조합은 다른 노동조합이나 근로자에게 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니된다.</u></p> <ol data-bbox="810 916 1385 1373" style="list-style-type: none"> <u>1. 불이익 고지·조치, 부당한 금품·물품 지급 또는 폭행·협박 등으로 근로자에게 특정 노동조합의 가입·탈퇴를 강요 또는 방해하거나, 근로자가 다른 노동조합을 조직하는 것을 방해하는 행위</u> <u>2. 폭행·협박 등으로 다른 노동조합의 정당한 노동조합 활동이나 근로자의 정상적인 업무 수행을 방해하는 행위</u> <u>3. 다른 노동조합의 교섭요구에도 불구하고 교섭대표노동조합이 정당한 이유 없이 단체 교섭을 거부하거나 해태하는 행위</u>
<p data-bbox="212 1395 782 1559">第90條(罰則) 第44條第2項, 第69條第4項, 第77條 또는 제81조제1항의 規定에 위반한 者는 2年 이하의 懲役 또는 2千萬원 이하의 罰金에 處한다.</p>	<p data-bbox="810 1395 1385 1559">제90조(벌칙) 제27조의2제1항·제2항, 제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조제1항의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>

건의자 : 대한기계설비건설협회

□ 현황 및 문제점

- 사업주는 사업장의 산업재해 예방과 안전 사항에 대해 사업주를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언하는 안전관리자를 선임해야 함
 - 건설업 안전관리자 선임대상 공사규모 120억원에서 50억원으로 확대
 - * 시행시기 : 100억이상('20.7.1), 80억이상('21.7.1), 60억이상('22.7.1), 50억이상('23.7.1)
 - 토목·건축 중급이상 또는 토목·건축 산업기사 이상 자격자(기사 3년, 산업기사 5년 실무경력)에 대해 '23.12.31일까지 한시적으로 양성교육을 이수하면 안전관리자 자격을 부여
- 내년 1월부터('24.1.27일 시행) 중대재해처벌법 적용대상이 50억 미만 공사로 확대됨에 따라 안전관리 수급에 혼란이 불가피
 - 기계설비건설업의 경우 실제 안전관리 인력이 부족하고 기존의 인력도 고령화가 심화되어 실질적인 안전활동에 많은 어려움
 - * 기계설비업계 안전관리자 선임시 애로사항 설문조사
 - 인력부족(40%), 인건비부족(29%) · 종합건설사 선호, 고령의 구직자, 청년근로자 근로 기피

□ 건의사항

- 기계분야 기술자도 안전관리자 양성교육을 이수하면 안전관리자로 배치하고, 교육 이수 기간을 '24.12.31일까지로 연장

< 산업안전보건법 시행령 별표4 개정안 >

현 행	개 정 안
<p>안전관리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.</p> <p>1. ~ 10. (생략)</p> <p>11. 「건설기술 진흥법」에 따른 토목·건축 분야 건설기술인 중 등급이 중급 이상인 사람으로서 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 산업안전교육(2023년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 이수하고 정해진 시험에 합격한 사람</p>	<p>(현행과 같음)</p> <p>1. ~ 10. (현행과 같음)</p> <p>11. 「건설기술 진흥법」에 따른 토목·건축·기계분야 건설기술인 중 등급이 중급 이상인 사람으로서 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 산업안전교육(2024년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 이수하고 정해진 시험에 합격한 사람</p>

□ 현황 및 문제점

- 장애인고용법에 따라 전산업의 상시근로자 50명 이상 사업주는 의무고용률*에 의한 장애인 고용의무를 부담하고, 상시근로자 100명 이상 사업주 중 의무고용률에 미달하는 장애인을 고용하면 매년 장애인 고용부담금**을 납부해야 함

* 국가 및 지자체 3.6%, 공공기관 3.6%, 민간기업 3.1%

** 월별 의무고용 인원수보다 적게 고용한 인원수에 부담기초액(1,207,000~2,010,580원)을 곱한 금액의 연간 합계액

- 건설업은 대표적인 옥외산업으로 야외작업이 많고 노동강도 및 작업 위험도가 높아 신체활동이 자유롭지 못한 장애인 근로자의 고용은 재해발생 위험을 높여 안전 문제 우려

- 기능인력의 숙련도에 따라 시공품질이 결정되는 건설업 특성상 장애인 근로자 고용이 사실상 불가능하며, 장애인 스스로도 타 산업보다 건설현장 취업을 선호하지 않음

* 건설업 취업희망 3.3% ('21년도 한국장애인고용공단 패널조사)

- 이처럼 건설사업자는 장애인을 고용하고자 하는 의사가 있어도 인원 확보가 쉽지 않은 상황으로 산업별 특성과 현장여건을 고려하지 않고 획일적 장애인 의무고용률 적용은 불합리

□ 건의사항

- 장애인 의무고용률의 산업별 차등 적용

< 장애인고용법 시행령 개정안 >

현 행	개 정 안
<p>제28조(사업주의 장애인 고용 의무) ① 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 공사 실적액이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 이상인 사업주)는 그 근로자의 총수(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공사 실적액을 근로자의 총수로 환산한다)의 100분의 5의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율(이하 "의무고용률"이라 한다) 이상에 해당(그 수에서 소수점 이하는 버린다)하는 장애인을 고용하여야 한다.</p>	<p>제28조(사업주의 장애인 고용 의무) ① 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 공사 실적액이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 이상인 사업주)는 그 근로자의 총수(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공사 실적액을 근로자의 총수로 환산한다)의 100분의 5의 범위에서 대통령령으로 정하는 산업별 비율(이하 "의무고용률"이라 한다) 이상에 해당(그 수에서 소수점 이하는 버린다)하는 장애인을 고용하여야 한다.</p>

□ 현황 및 문제점

- 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」(이하 건설근로자법) 제정('96년) 당시부터 건설일용근로자에게 사업주가 지급할 퇴직급여와 퇴직공제부금을 상계처리 할 수 있도록 하고 있었으나, 퇴직금 상계처리 규정 삭제('02년)로 불가능
 - 이에 건설 일용직 근로자가 1년 이상 근속한 경우 「건설근로자법」에 따른 퇴직공제부금과 「퇴직급여보장법」에 따른 퇴직급여를 사업주가 이중부담하고 있는 상황
- 퇴직공제 부금일액이 급격히 인상*되고, 전자카드 전면 시행('24.1.1)으로 업체의 퇴직공제 가입비용은 증가하고 있으나,
 - * 기존 5,000원에서 '20년부터 6,500원으로 30% 인상
 - 퇴직공제부금 소요비용 산정기준은 직접 노무비의 2.3%로 '08년부터 약 15년간 동결 상태가 유지되어 하도급 건설업체들의 불합리한 부담은 더욱 커지고 있음
 - 현장에서는 공사원가상 퇴직공제부금보다 실제 납부한 금액이 큰 상황이 발생*하고 있으며, 하수급인 인정승인 제도**로 퇴직공제부금 납부 의무를 원수급인이 하수급인에게 불합리하게 전가하는 경우도 있음
 - * 퇴직공제부금 초과 납부 민간공사 사업장 비율 : 52%
(한국건설산업연구원, 퇴직공제부금의 발주자 직접납부제 도입 방안, '21.3월)
 - ** 퇴직공제 가입 의무자는 원칙적으로 원수급인이나, 예외적으로 원·하수급자간 서면계약 및 공제회 승인이 있는 경우 하수급인이 가입(법 제10조 제1항)

□ 건의사항

- 퇴직급여·퇴직공제부금 상계처리 근거규정 마련
 - 기 납부한 퇴직공제부금을 미리 퇴직급여로 지급한 것으로 보아 상계처리
- 발주자 납부 방식 전면 도입
 - 퇴직공제부금 비용 전가, 신고 누락 등 문제의 근본적 해결 필요
- 하수급인 인정승인 제도 폐지

< 건설근로자법 개정안 >

현 행	개 정 안
제17조 삭제 <div style="text-align: center;"><u><신 설></u></div>	제17조 (법정퇴직금과의 관계) 근로기준법 제28조제1항의 규정에 의하여 피공제자에게 퇴직금을 지급할 의무가 있는 공제계약사업주는 당해 피공제자에게 지급할 퇴직금 중 그가 납부한 공제부금의 납부월수에 따라 대통령령이 정하는 기준에 의하여 산정한 금액을 미리 퇴직금으로 지급한 것으로 본다.
제5조(고용관리 책임자) ① (생략) 1. ~ 4. 6. (생략) 5. 퇴직공제의 가입, 공제부금의 납부 등 퇴직공제에 관한 사항	제5조(고용관리 책임자) ① (현행과 같음) 1. ~ 4. 6. (현행과 같음) 5. 퇴직공제의 가입, 공제부금의 신고 등 퇴직공제에 관한 사항
제10조(퇴직공제의 가입) ① 「건설산업기본법」 제87조제1항에 따른 건설공사와 대통령령으로 정하는 건설공사를 하는 사업주(사업이 여러 차례의 도급에 의하여 수행되는 경우에는 원수급인을 말한다)는 그 건설공사의 사업시작일부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 된다. 이 경우 원수급인이 서면계약으로 하수급인에게 공제부금의 납부를 인수(引受)하게 하는 경우로서 원수급인의 신청에 따라 공제회의 승인을 받은 경우에는 그 하수급인을 사업주로 본다.	제10조(퇴직공제의 가입) ① 「건설산업기본법」 제87조제1항에 따른 건설공사와 대통령령으로 정하는 건설공사를 하는 사업주(사업이 여러 차례의 도급에 의하여 수행되는 경우에는 원수급인을 말한다)는 그 건설공사의 사업시작일부터 당연히 퇴직공제의 가입자가 된다. <u><삭 제></u>
제13조(피공제자의 근로일수 신고 및 공제부금의 납부) ① 퇴직공제에 가입한 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 피공제자의 근로일수를 매월 공제회에 신고하고, 이에 상응하는 공제부금을 공제회에 내야 한다.	제13조(피공제자의 근로일수 신고 및 공제부금의 납부) ① 퇴직공제에 가입한 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 피공제자의 근로일수를 매월 공제회에 신고하고, 해당 건설공사의 발주자는 이에 상응하는 공제부금을 공제회에 내야 한다.

건의자 : 대한전문건설협회

□ 현황 및 문제점

- 건설 일용근로자의 퇴직공제부금 납부 업무 개선과 신고 누락 방지를 위해 전자카드제가 단계적 도입을 거쳐 내년부터 퇴직공제 가입대상공사 전체로 확대
 - 건설사업자는 전자카드 발급기관을 통해 일용근로자에게 전자카드 발급 의무를 부담하고, 일용근로자는 사용 의무
- 그러나 현장에서 사업주가 전자카드 발급 및 사용을 수차례 요청·독려해도 일용근로자의 인식 부족 및 비협조적 태도로 인해 미발급·미사용이 빈번
 - 사업주의 노력에도 일용근로자가 전자카드 발급·사용의무를 이행하지 않았을 때 사업주에게 범위반의 책임이 없음에도 현행법상 사업주만 처벌하는 불합리한 상황
 - * 전자카드 미발급, 근로일수 미신고(누락) : 300만원 이하 과태료 (사업주)

□ 건의사항

- 건설사업자의 노력에도 근로자가 의무 미이행 시 면책규정 마련

< 건설근로자법 개정안 >

현 행	개 정 안
제13조(피공제자의 근로일수 신고 및 공제부금의 납부) ④ 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상 사업장의 사업주로서 퇴직공제에 가입한 사업주는 피공제자의 근로일수를 신고하기 위하여 피공제자에게 전자카드를 발급하고, 피공제자는 이를 사용하여야 한다.	제13조(피공제자의 근로일수 신고 및 공제부금의 납부) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상 사업장의 사업주로서 퇴직공제에 가입한 사업주는 피공제자의 근로일수를 신고하기 위하여 피공제자에게 전자카드를 발급하여야 한다. ⑤ 피공제자는 대통령령으로 정하는 부득이한 사유가 있는 경우를 제외하고는 출근 및 퇴근 내역을 기록하기 위하여 제4항에 따른 전자카드를 발급받아 사용하여야 한다. ⑥ 사업주는 피공제자에게 제5항에 따라 전자카드를 발급받아 사용하도록 하루에
<신 설>	
<신 설>	

현행	개정안
<p>⑤ 제1항에 따른 공제부금의 금액과 납부, 제4항에 따른 전자카드 발급 및 사용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>1회씩 고용노동부령으로 정하는 방법으로 요청할 수 있다.</p> <p>⑦ 제1항에 따른 공제부금의 금액과 납부, 제4항부터 제6항까지 전자카드 발급 및 사용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>제26조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. ~ 7. (생략)</p> <p>8. 제13조제4항을 위반하여 피공제자에게 전자카드를 발급하지 아니한 자 <단서 신설></p>	<p>제26조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. ~ 7. (현행과 같음)</p> <p>8. 제13조제4항을 위반하여 피공제자에게 전자카드를 발급하지 아니한 자. 다만, 제13조 제6항에 따른 요청을 3회 이상 한 경우는 제외한다.</p>

건의자 : 부산조선해양기자재공업협동조합

□ 현황 및 문제점

- 국내 조선업계의 신규 수주 호황으로 조선해양기자재업계도 전망이 밝은 상황
 - * '23초 기준 국내 조선업계의 수주 잔량은 전년 대비 2.45% 증가한 3750만 CGT로 향후 3~4년치 일감 확보('해운·조선업 2022년 동향과 2023년 전망 보고서', 한국수출입은행 해외경제연구소)
- 그러나 제조업 기피현상 등 문제로 심각한 구인애로를 겪고 있어 생산 차질 등 우려가 커지고 있는 상황
 - * 국내 조선업 종사자 '14년 20만명 →'23년 9만명으로 절반이상 감소(현재 부족 인력 1.4만명 추산) (2022년 조산해양산업인력현황보고서, 한국조선해양플랜트협회)
- 더구나 '고용안정 선제대응 패키지' 일몰 등 부산 지역의 채용연계 지원사업이 대규모 축소(△약 80억원)될 예정에 있어 지역 중소기업의 인력 채용 및 고용유지에 상당한 애로가 있을 것으로 우려

< 부산 지역·산업 맞춤형 일자리 창출 지원사업 현황 >

구 분	현 황('23년도)		개 편('24년도)	
	금액	지원대상	금액	지원대상
고용안정 선제대응 패키지 지원사업	69.5억원	1,171명	일 몰	
지역혁신 프로젝트	28억	664명	예산 삭감 예정	
지역형 플러스 일자리 사업	22.5억	380명		

□ 건의사항

- 기존 지원 중인 채용연계 지원사업을 금년 수준으로 지속 지원 필요
- 아울러, 중소기업의 열악한 고용환경을 개선 지원하는 신규 채용연계 지원사업 기획·수립 요청

건의자 : 대경팔공공예사업협동조합

□ 현황 및 문제점

- 각 지자체(광역·기초)에서는 취업 취약계층 일자리 제공을 통한 서민 생활 안정을 위해 공공근로사업을 시행 중
 - 중소기업협동조합(이하 협동조합)은 공동마케팅, 공동구매·판매 등 각종 사업을 수행 중으로 고질적 인력난 문제 해소방안으로 지자체 공공근로사업 활용분야 확대를 지속 건의*하였으나 반영되지 않고 있음
 - * 공공근로 선발자 근무범위를 비영리법인인 협동조합 직무까지 확대요청
- ‘고용노동부 직접일자리사업 합동지침’에 따르면 자치단체는 사업운영 관련사항을 자율적으로 정할 수 있다고 규정하나, 지자체는 해당 지침에 의해 민간분야 인력활용이 불가하다는 입장
 - 그러나 직접일자리사업의 목적 중 하나가 사업참여자의 민간일자리 이동 적극 지원하는 운영체계를 구축이라는 점을 감안하면, 민간분야 취업에 도움이 되는 마케팅, 기업지원 업무 등을 수행하는 협동조합 근무는 이에 적합한 일자리로 판단됨
 - 아울러 공공근로사업 활용분야 확대는 별도의 인력지원 예산을 편성하지 않고도 업종에 대한 경험과 민간분야와 밀접한 직무 수행으로 취업의 발판이 될 것으로 기대

□ 건의사항

- ‘직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침’에 중소기업협동조합 분야 근무범위를 명확히 명시
 - 아울러 지자체 대상 활용분야 확대 권고 등 안내 필요