
노동애로 해소와 일자리 활력 회복을 위한
중소기업 정책과제

2018. 11. 15

진행순서

- 개회 및 기념촬영
- 참석자 소개
- 인사말씀
 - 중앙회장
 - 고용노동부 장관
- 중소기업 정책과제 간담
- 마무리 말씀
 - 고용노동부 장관
 - 중앙회장
- 폐 회



목 차



◇ 중소기업 중심 한국경제 개혁 방향	1
◇ 중소기업 환경 및 기업 부문별 핵심과제	2
◇ 중소기업 정책과제	
1. 근로시간 제도 유연화	5
2. 최저임금 제도 개선	9
3. 외국인력 도입쿼터 확대	12
4. 외국인근로자 활용 부담 완화	14
5. 건설현장 합법적 외국인력 고용환경 마련	15
6. 스마트공장 산업 육성을 위한 인력지원 강화	16
7. 중장년 채용기업 지원제도 활성화	18
8. 컨베이어벨트 안전검사 관련 규제 완화 및 적용 유예	19
9. 실업급여 제도개편 및 수급자 관리강화 대책 마련	21
10. 군 기술인력 활용, 중소기업 취업 지원	24
11. 건설업 산업안전보건 관리비 적용범위 확대	25
12. 특수형태종사자 고용보험, 근로자와 동일형태 적용 재검토	26
13. 주휴일 제도 개선	31
14. 타워크레인 설치·해체근로자 인력양성 및 노조 불법행위 근절	32
15. K-뷰티 성장 및 해외진출 지원을 위한 교육 확대	34
16. 일학습병행 제도 개선	35
17. 외국인력 관련 규제 완화 및 제도 개선	37
18. 자동차정비업 외국인력 고용을 위한 취업비자 개선	40
19. 자동차정비 기술인력 양성과 직업교육 훈련 참여 확대	43
20. 플랜트건설 공사현장 외국인력 고용 허용	45

한국경제 개혁방향

현 재 (지난 50년)	미 래 (향후 50년)	주 요 내 용 (일자리 중심, 관련 통계)
성장 중심	고용 중심	▶ 성장과 고용 괴리 (2000~2014/2015) (中小) 생산증가 179.6% ⇒ 종사자증가 74.3% (大) 생산증가 169.2% ⇒ 종사자증가 △21.1% * 생산 : '00~'14(제조업 기준) / 종사자 : '00~'15(전산업 기준)
공급 성장	수요 성장	▶ 기업·가계 소득 연평균증가율 비교 1975~1997 (기업) 22.75%, (가계) 18.81% 1998~2015 (기업) 10.31%, (가계) 5.77%
대기업 중심 “산업정책”	중소기업 중심 “기업혁신정책”	▶ 2005~2015, 10년간 종사자수 증감 기여율 (中小) 4,678천명(96.0%) (大) 195천명(4.0%)
정부 주도	민간 주도	▶ 정부역할 : 산업육성 주도 ⇨ 민간 창의적 활동 촉진 ▶ 4차 산업혁명 수준(2015년기준) 스위스(1위), 미(5위), 일(12위), 독(13위), 한(25위)
제 조 업	고부가가치 서비스융합산업	▶ 주요국 산업구조 : 3차 산업 비중 (한)59.2% (일)70.0% (미)78.9% (프)79.2% (독)68.9% ▶ 주요국 산업구조 : 2차 산업 비중 (한)38.5% (일)28.9% (미)20.0% (프)19.4% (독)30.5% * 한국, 독일, 프랑스 : 2016년 기준 / 미국, 일본 : 2015년 기준
수 출	수출 + 내수	▶ 국가별 무역의존도(2016년기준) (한)69.9% (일)30.9% (미)21.3% (중)36.5% (독)70.9%
중앙집중경제	지방분권경제	▶ 1인당 총소득(GNI) (전국평균) 2만8천불(2016년기준) [상위] (울산)4만4천불 (서울)3만5천불 (충남)3만3천불 [평균이하] (인천)2만5천불 (전북)2만1천불 (강원)2만1천불
장년고용	청년고용 확대	▶ 연령별 고용률(2017년 기준) 및 국간 고용률(2016년 OECD 기준) 비교 [연령별](청년15~29세)42.5% (30~39세)75.3% (40~49세)79.4% (50~59세)75.4% [국가별](한국)66.1% (일본)74.4% (미국)69.4% (독일)74.7% (영국)73.5%
남성채용	여성채용 확대	▶ 주요국 여성 고용률(2016년기준) (한)56.2% (일)66.1% (미)64.0% (스웨)74.8% (독)70.8%

※ 자영업자 비중

(한국) 27.4%, (일본) 10.6%, (미국) 6.3%, (OECD) 16%

※ 주요 서비스업 비중

- 의료 : 한국(5.0%), 일본(8.6%), 미국(12.4%) (2014년 기준)
- 관광 : 한국(5.8%), 일본(6.7%), 미국(8.4%) (2014년 기준)
- 금융 : 한국(5.1%~4.9%, 2013년~2016년),
영국(6.6%), 일본(6.1%), 미국(6.5%), 싱가포르(11.9%) (2013년 기준)
- MICE : 한국(0.45%), 미국(1.05%), 영국(1.67%), 호주(2.47%), 싱가포르(1.91%)

중소기업 환경 및 기업 부문별 핵심과제

사업 환경 [시스템]	공정시장 플랫폼	생계형 적합업종 법제화, 특허공제, 징벌적 손해배상 확대, 공장채 촉진 불공정 처벌강화, 기술탈취 근절, 공정원가 인정 기반 구축			
	금융 플랫폼	어음제도 폐지, 대표 연대보증 폐지, 기업간 보증금지 , 기업 구조조정, 금융산업 진입 규제 완화 , 100조원 국민펀드(벤처·기술)			
	노동 플랫폼	최저임금 산입범위 확대(상여금, 복리후생비) 특별연장근로 허용(30인 미만 영세기업) 외국인근로자 수습기간 확대, 탄력근로시간제 확대(3개월→1년) 노동유연성(해고요건 완화)			
	법, 제도	사회안전망 확대(근로자, 소상공인) 규제개혁(네거티브 시스템), 지방분권 경제			
협동 조합 & 중소기업 [경쟁력]	R&D	조달	생산	판매	A/S
	<ul style="list-style-type: none"> · 업종공동 R&D센터 (수도권) 	<ul style="list-style-type: none"> · 공동구매 전용보증제 	<ul style="list-style-type: none"> · 스마트 공장 도입 (2만개) 	<ul style="list-style-type: none"> · 공동판매 합법화 · 소기업 공동사업제품 우선 구매 · 수출기업 확산 · 국가 공동 브랜드 운영 	<ul style="list-style-type: none"> · 유통혁신 · 노란 기금 보증, PL, 손해공제 안정화

* (검정색) 旣 반영과제 / (붉은색) 추진중인 과제



중소기업 정책과제

【대한가구산업협동조합연합회, 대한기계설비건설협회,
대한전문건설협회, 한국금형공업협동조합】

■ 현황 및 문제점

- 근로시간 규제가 산업별 특성이나 직무, 작업환경의 차이를 고려하지 않고 획일적·경직적으로 적용되어, 중소기업은 근로시간 단축에 대응할 방안이 부족, 유연근로시간제는 현 제도로는 활용이 어려운 상황
 - * 유연근로시간제 활용도(17, 10인 이상) : 탄력적 근로시간제 3.4% 재량근로제 4.1%
- 특히, 연 4.6시간(3.5년간 16시간)의 단축속도는 주요국(연 1시간 수준) 대비 너무 빨라, 대응수단을 찾기 어려움

【 탄력적 근로시간제 개선 】

- 중소기업 초과근로 발생 사유는 주로 주문물량 변동(65.2%)으로, 바쁠 때와 그렇지 않을 때의 차이가 있는 경우가 대부분임
- 중소기업에서 고정적인 성수기가 있는 업종의 경우 평균 연속 기간은 5.6개월, 이 경우 1년 단위 탄력적 근로시간제 설정이 필요
 - * 고정성수기 연속기간 : 5개월(18.6%), 4개월(17.7%), 3개월(14.1%), 6개월(13.1%) 순
자료 : 본회, 「중소기업 일자리 실태조사」, 2018.11월
 - * 탄력적 근로시간제의 활용률을 높이기 위한 단위기간 개선 수준 :
'최대 1년 단위'(48.2%), '최대 6개월 단위'(28.4%), '현행 유지'(18.4%)
자료 : 본회, 「근로시간 단축 관련 중소기업 의견조사」, 2018.5월
- 특히 뿌리산업(불규칙한 수주), 섬유제조업(계절별 업무량 변동), 건설업(성/비수기 존재), ICT산업(개발기간) 등에서, 최대 1년 단위의 탄력적 근로시간제 도입을 요청하고 있음
- 미국, 일본, 프랑스, 독일 등 대다수 선진국에서 탄력적 근로시간제의 최대 단위기간을 1년으로 규정, 노사합의를 통해 1년 이내에서 사업장에 적절한 기간을 설정할 수 있도록 유연한 활용 여지 제공

- 아울러, 현재 3개월 단위 탄력적 근로시간제 도입을 위해서는 집단적 의사결정 방식을 거쳐야 해, 적용이 필요 없는 직무나 이해관계가 다른 직무 간 이해조정이 어려운 상황, 도입요건 완화 필요

* 실무적 문제(예)

- 과반수 근로자가 찬성함에도 불구하고, 일부 근로자의 반대로 노조의 동의를 받지 못하는 경우
- 생산직 중 특정 업무 일부에만 도입이 필요함에도 불구하고, 사무직을 포함한 전체 노조의 반대로 도입하지 못하는 경우

【 인가연장근로 적용요건 완화 】

- 근로기준법 제53조 제3항은 근로시간 규제의 예외규정으로 노사 합의와 고용부장관의 인가를 통해 추가 연장근로를 허용하고 있으나,
 - 동법 시행규칙은 인가연장근로 신청이 가능한 ‘특별한 사정’을 자연재해 및 재난관리법상 재난에 한정
- 이에 따라, 탄력적 근로시간제로는 대처가 어려운 업종이나, 수시로 오더가 발생하는 업종, 근로시간 예측이 어려운 산업 등을 위해 요건을 완화할 필요 있음
 - 탄력적 근로시간제는 사전에 근로자대표의 동의를 받아 미리 운용설계를 해야 하며, 3개월 단위도 1주 최대 64시간의 제한이 있고, 단위기간 내 평균 1주 40시간을 맞춰야 하는 한계가 있음
- 따라서 인가연장근로 사유를 재난에 한정할 것이 아니라, 경영상 특별한 경우 근로자 동의와 고용부장관의 인가를 받아 활용할 수 있도록 요건을 완화할 필요가 있음

【 특별연장근로 안정적 운영 】

- 한편, 개정 근로기준법은 노사 합의에 의한 특별연장근로를 30인 미만 영세사업장에 한해 주 52시간 단축 후 1.5년간(2022년 12월말 까지) 한시적으로 허용하고 있음

- 그러나 현재도 인력 부족으로 장시간 근로가 불가피한 영세 사업장에서 '22년까지 4년여의 기간 동안 주 16시간의 근로시간을 단축하기는 어려울 것으로 전망됨
- * 주요 선진국은 세금감면(프랑스), 임금동결(네덜란드), 장려금 제공(일본), 유연 근로제 활성화 등 충분한 지원책 마련 후 연 1시간 이내의 속도로 단축
- 따라서, 중소기업에 주 40시간제가 적용되는 2020년부터 노사합의에 따른 특별연장근로를 상시적으로 허용하는 방안을 논의할 필요
 - * 근로시간 단축 법제화시 제도개선 필요사항 : '노사합의시 특별연장근로 허용'(46.7%), '유연근무제(탄력근무) 실시요건 완화(34.3%)', '가산임금 할증률 조정'(32.7%) 순 자료 : 본회, 「근로시간 단축에 대한 중소기업 의견조사」, 2017
 - ** 일본은 10인 미만 특별조치사업장 대상 1주 4시간 추가근로 특례 적용

■ 건의사항

- 탄력적 근로시간제 제도 개선 * 근로기준법 (§51)
 - 단위기간 : (현행) 2주(취업규칙), 3개월(노사합의)
 - (개선) 각 3개월, 1년
 - 도입요건 : (현행) 근로자대표 서면합의
 - (개선) 근로자대표 협의 또는 개별근로자 동의
- 인가연장근로 적용요건 완화 * 근로기준법 (§53④) 및 시행규칙
 - (현행) 자연재해, 재난 및 이에 준하는 사고
 - (개선) 산업·업종의 특성에 따라 경영상 필요한 경우
- 특별연장근로 안정적 운영 * 근로기준법 (§53③)
 - (현행) 30인 미만, 2022.12.31 까지 → (개선) 노사합의시 상시

업종	애로사항
뿌리산업	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기술인력의 노하우 및 경험 의존도가 높은 산업 특성상 납기 경쟁력 약화 불가피, 국내외 수요기업에 대한 신뢰 약화로 인한 수주 축소 우려 <ul style="list-style-type: none"> * 주문형 소량생산, 현장 기능인력 의존적 산업 특성으로 인해 자동화 시스템 구축과 교대제 적용 등 애로 ■ 대다수 업체는 50인 미만 소기업으로 2021년 7월부터 적용됨에도 불구하고 현재 신규 고용 및 첨단 시설·장비 투자를 보류하고 있으며, 現 고용인원 축소 검토 등 향후 산업 성장에 악영향 우려 ■ 뿌리산업 종사자 중 40대 이상 근로자가 61.2%로 고령화와 만성적인 인력난, 근로시간 단축에 따른 부족인원 충원 불가능 ■ 탄력근로는 최소 1년은 돼야 납기요구에 따라 활용이 가능함
섬유 제조업	<ul style="list-style-type: none"> ■ 섬유 제조업은 3D 업종인 관계로 인력난이 심각하며, 젊은층 양성은 아예 포기 단계임 ■ 갈수록 오더가 단납기로 발주되고 있어 시간외 근무가 필수적, 근로시간의 유연한 적용이 필요 ■ 성수기와 비수기가 있는 관계로 탄력적 근로시간제를 6개월 이상으로 조정 요청
ICT 산업	<ul style="list-style-type: none"> ■ R&D 개발인력의 경우 개발기간 동안 집중·초과근무, 6개월 이상 장기 프로젝트 수행시 통상적으로 막판 3개월은 야근 ■ 제품을 6개월 먼저 출시하는 회사가 수익의 대부분을 차지할 정도로 선점 효과가 큼
건설업	<ul style="list-style-type: none"> ■ 옥외공사가 많아 작업이 가능한 기간에 집중적으로 일을 할 수밖에 없고, 선행공정이 완료되지 않으면 후속공정 진행 불가 ■ 근로시간 단축시 공기 내 준공 곤란, 근로자 수입 급감, 공사비 증액 분쟁, 고용 불안 등 부작용이 발생 <ul style="list-style-type: none"> * 고용노동통계연감('17) : 건설업 월평균 근로일수는 17.8일로 국내 전체 산업 중 최소 / 배관공 임금감소액(1개월) : 1,956천원 ■ 기상, 기후 등 외적요건에 의해 동절기, 우기, 혹한(서)기에는 작업이 불가능하거나 제한적으로 운영되어 특정 기간에 법정근로시간을 초과하는 집중작업 수행이 불가피
콘텐츠 제작업	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제작기간과 비용이 정해져 있어 단기간에 집중적으로 촬영을 할 수 밖에 없는 구조이며, 외부촬영의 경우 기상 영향도 큼 ■ 제작준비단계에서 마무리까지 연속성을 가질 수밖에 없고, 근로시간을 이유로 인력 대체를 할 수 없는 속성

■ 현황 및 문제점

【 최저임금 구분적용 방안 마련 】

- 현행 최저임금 결정방식은 기업의 지불능력, 근로조건, 생산성에 있어 업종별·규모별로 다양한 차이가 존재함에도 불구하고, 일괄적으로 최저임금 수준을 결정, 적용하고 있음
 - 이에 따라 경영이 어려운 업종, 소규모 기업의 최저임금 부담이 상대적으로 크게 되는 문제점을 내포함
- 최저임금의 일률적 인상과 적용으로 인해 현재 업종별·규모별 최저임금 미만을 격차는 두 배 이상에 달할 정도로 매우 심각하며, 이 차이는 산업범위 개편에 따라 더욱 벌어질 것임
 - * 최저임금 미만율('17년 기준, %) - 전산업 평균 : 13.3
 - 업종별 : (제조업) 5.1 (도소매업) 18.1 (숙박음식업) 34.4 (기타개인서비스업) 24.8
 - 규모별 : (1-4인) 31.8 (5-9인) 17.1 (10-29인) 11.3 (30-99인) 6.6 (100-299인) 4.9
 자료 : 최저임금위원회, 「최저임금 심의를 위한 주요 노동·경제 지표 분석」, 2018.6월
- 업종·규모별 수익구조, 영업이익 등에 따라 근본적으로 임금이 다를 수밖에 없으며, 이는 최저임금 제도의 실효성에도 영향을 미침
 - * 1인당 영업이익(만원) : 전산업(1,700), 제조업(3,200), 숙박음식업(800)
1인당 부가가치(만원) : 전산업(6,200), 제조업(9,500), 숙박음식업(2,400)
자료 : 통계청, 「2015 경제총조사」, 2015
 - * 업종별 임금총액('17년 기준, 천원) : (전산업 평균) 3,207
(전기수도사업) 6,281, (제조업) 3,690 ⇐ (숙박음식) 1,626, (기타개인서비스) 2,240
자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」, 2017
 - * 규모별 임금총액('17년 기준, 천원) : (전산업 평균) 3,207
(1~4인) 1,904, (5~9인) 2,559, (10~29인) 3,057, ⇐ (300인 이상) 4,983
자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」, 2017
- 업종별 구분적용은 최저임금법에 근거가 있으나, 실태조사 미비를 이유로 매년 부결되고 있어, 실태조사 통계 수집을 의무화하는 등 근본적인 대안 마련 필요

【 최저임금 결정구조 개선 】

- IMF 직후인 99년 최저임금 의결시 노사공 합의타결한 이후, 19년간 3자 합의로 최저임금이 결정된 것은 2회 뿐이며, 그 중 11회는 노사 중 한쪽이 퇴장하는 등,
 - 노사간 극심한 갈등으로 최저임금위원회가 심의기구로서 기능하지 못하고 있음
- 심의과정의 비효율과 사회적 논란, 경제 여건 등을 고려해 최저임금 결정 구조와 결정 방식 개선 필요

< 최저임금 결정방식별 구분 >

최저임금 결정방식	국 가
정부가 결정	그리스, 네덜란드, 중국
사회적 파트너들과 협의 후 정부가 결정	체코, 프랑스, 헝가리, 폴란드, 스페인, 루마니아, 우즈베키스탄
의회가 결정	미국, 뉴질랜드, 칠레, 이스라엘, 캐나다
위원회에서 결정	호주, 벨기에, 독일, 아일랜드, 멕시코, 터키, 포르투갈, 영국

자료 : 최저임금위원회, 「주요국가의 최저임금제도」, 2018

- 현행 위원회 방식 유지시, 실제 최저임금 결정시 영향력이 큰 공익위원 선출 방식 개선 필요

■ 건의사항

- 최저임금 구분적용 근거규정 개선
 - (현행) 사업의 종류별로 구분하여 적용할 수 있음(임의규정)
 - (개선) ① 규모별 구분적용을 위한 법적 근거 마련
 - ② 최저임금 구분적용을 위한 실태조사 통계 수집 의무화
 - ③ 통계에 따라 필요성이 인정될 경우 구분적용 의무화
- 최저임금 결정구조 개선
 - (현행) 최임위에서 매년 결정
 - (개선) 경제여건상 필요시 노사의견을 참고, 정부가 결정
 - 위원회 방식 유지시, ILO권고 등을 참고, 노사의견 수렴 후 공익위원 선정

참 고

최저임금 구분적용에 대한 해외사례

- OECD에서는 최저임금의 핵심원칙으로 “필요시 최저임금을 그룹별로 차등으로 정할 것” 을 권고하고 있음(OECD, 2015)
- 일반 최저임금제를 실시하는 다수 국가는 업종·직종·지역별 최저임금제를 병행 실시하거나 산업별 단체협약의 효력 확장을 통해 단일 최저임금제의 단점을 보완

< 타 국가의 구분적용 인정 현황 >

기 준 (OECD국가수)	해외국가
업종별 (6)	네덜란드, 일본, 필리핀, 벨기에, 호주, 남아프리카공화국(직종별) 미국(농어업, 영업직, 신문배달원, 컴퓨터기술자 등) 적용제외 캐나다(주류서빙, 사냥뉘시가이드, 재택근로자 특례) (건물관리인 등 특정분야 전문가, 농어업 1차 생산 관련자 적용 제외) 말레이시아(가사고용인, 경비, 개인운전사 등) 적용제외 베트남(산업별 구분 근거는 있으나, 5년 전 섬유봉제업종 한시적 10% 상한 적용 외 없음) 인도네시아(섬유, 봉제 등 중점업종_주·시·군 기준 최저임금 결정고시 금액을 하한선으로 업종별 최저임금을 별도로 주지사가 결정)
규모별 (1)	미국 · 적용대상 : 연매출 50만 달러 초과기업, 3인 이상이고 연매출 50만불 이상의 2개주 이상 경영하는 기업(병원, 복지시설, 초중고 등 교육기관, 정부는 규모에 상관없이 적용)
지역별 (3)	일본, 미국, 호주, 중국, 베트남, 말레이시아, 필리핀, 태국, 브라질 (연방정부에서 정한 수준 이상으로 주정부에서 결정) 남아프리카공화국(지역별 물가상승률), 멕시코(15년 폐지)
연령별 (9)	청소년 네덜란드, 아일랜드, 영국, 프랑스, 미국, 칠레, 캐나다(일부 청소년), 호주(만 21세 이하 차등, 6가지) 고령자 칠레(65세 이상), 일본(65세 이상)
기 타 (7)	독일(실습생 등 예외대상 有) 영국(가사고용인, 도제 등 예외 有) 폴란드(1년 이상 근무자만 적용) 헝가리(고졸 여부로 구분) 프랑스(외판원 등) 멕시코(법상 공포된 59개 전문직 각각에 개별적 최저임금) 호주(숙련도별 6개 차등, 만21세 미만 숙련도별 차등 4단계) 파라과이(가내, 수습, 견습생) 베트남(직업훈련, 과중유해위험 업무 또는 직책은 최소 5~7% 높아야) 태국(기술직종은 2가지 수준별 별도 적용)

【한국금속공업협동조합, 한국금속열처리공업협동조합】

■ 현황 및 문제점

- 중소기업 생산현장은 국내 근로자들의 취업기피로 인해 심각한 인력난을 겪고 있으며, 부족한 일손을 외국인근로자에 의존 중
 - * 외국인근로자 고용 사유 : 내국인을 구할 수 없어서(80.0%), 인건비 절감(8.3%),
자료 : 본회, 「2018 외국인력 고용 관련 종합 애로실태조사 보고서」, 2018.7월
- '18년 외국인력 도입쿼터 대비 신청 수요가 13,596명(40.3%) 초과하여 중소기업의 인력수급 애로가 심화되고 있음
 - 자료 : '18년 제조업 신청률 140.3%(도입쿼터 33,777명/신청수요 47,373명) - 본회
- 또한, 근로시간 단축으로 인한 영세 중소기업의 생산차질 방지와 준비기간 확보를 위해 외국인 단순노무 근로자 도입 인원 확대 필요
 - * 외국인 주52시간 초과 근로 비중(40%) : 평균 7.5시간 초과, 초과 시간율 12.6%
자료 : 본회, 「2018 외국인력 고용 관련 종합 애로실태조사 보고서」, 2018.7월
- 일부에서는 외국인근로자의 임금 저하가 내국인 일자리 감소로 이어진다고 우려하나, 중소기업의 64.3%는 그러한 영향이 없다고 응답하였으며 71.1%는 외국인근로자 고용이 내국인의 임금 및 근로수준 저하에 영향을 미치지 않는다고 응답함
 - * 외국인 고용에 따른 내국인 일자리 감소 여부 : (부정) 63.4% vs (긍정) 16.3%
외국인 고용에 따른 내국인 임금 및 근로수준 악화 여부 : (부정) 71.1% vs (긍정) 11.6%
자료 : 중소기업연구원, 「외국인 고용부담금제 과연 필요한 것인가?」, 2016

■ 건의사항

- 제조업 E-9 외국인근로자 도입쿼터 확대
 - ('18년) 42,300명 → ('19년) 66,100명* 이상 도입
 - * 66,100명 = 40,360명(만기대체) + 6,510(불체자대체) +
17,047명(부족인원) + 2,149명 (52시간 초과수요)

참 고

2019년도 외국인력 도입규모 산출내역(제조업)

□ 제조업 도입규모 : 66,100명

구 분(명)	'19년	비고
만기 대체수요	40,360	고용 만료자
불체자 출국 대체수요	6,510	'17년 외국인력 도입규모 결정내역 준용(고용부)
부족인원 추가수요	17,047	인력 부족률
52시간 초과 수요	2,149	'18년 외국인력 고용 관련 종합 애로실태조사(본회)
합 계	66,066	

* '18년도 도입규모 56,000명은 전업종 포함된 수치이며, 제조업 배정규모는 42,300+@임

□ 세부산정 내역

○ 만기 대체수요 : 40,360명

구 분	'18년	
	산 식	인원(명)
귀국대상자	= (A) + (B)	40,360
- 3년만기	○ 44,200명('16년 쿼터) × 귀국률 17.9%=	(A) 7,912
- 4년10월 만기	○ 42,250명('14년 쿼터) × 귀국률 76.8%=	(B) 32,448

* 귀국률은 「'18년 외국인력 도입규모 결정 내역」 참조

○ 불체자 출국에 따른 대체수요 : 6,510명

구 분	불체자 단속건수(A)	제조업 비율(B)	출국 예상인원(A×B)
2019년	10,000명	65.1%	6,510명

* '18년 외국인력 도입규모 결정 내역 자료(제21차 외국인력정책실무위원회) 참조

○ 부족인원 추가수요 : 17,047명

구 분	외국인력 배정인원(A)	외국인력 신청인원(B)	부족률{(B-A)/B}	부족인원(추정)
2018년	33,777명	47,373명	40.3%	42,300(18년 배정인원) ×40.3%=17,047명

* 인력부족률 : '18년 제조업 외국인력 신청현황 (본회)

○ 주52시간 초과근로에 따른 부족인원 : 2,149명

구 분	2018 배정인원(A)	근로시간 초과 비중(B)	초과 시간율(C)	부족인원(A×B×C)
2018년	42,300명	40%	12.7%	2,149명

* 본회, 「'18년 외국인력 고용관련 종합 애로실태조사 보고서」, 2018.8월

【한국제지원료재생업협동조합, 경기북부환편공업협동조합】

■ 현황 및 문제점

- 최근 최저임금법 개정으로 단순노무업무는 업무습득이 불필요하다는 이유로 수습 적용이 금지되어, 외국인근로자 모두 입국 즉시 최저임금 전액을 보장받고 있음('18. 3. 20. 시행)
- 그러나, 제조업 외국인근로자는 최소 3년 이상 근로를 목적으로 취업하기 때문에 도금, 도장, 밀링, 선반, CNC 등 숙련·기능 업무와 관련된 기술습득 기간이 필수적으로 필요해, 단순노무 업무로 분류하기 어려움
- 외국인근로자는 언어소통 애로 등으로 노동생산성은 내국인 대비 87.5% 수준에 불과함에도 불구하고, 급여 수준은 97.3%에 달함
 - * 외국인력 노동생산성 : 내국인력 대비 87.5%
 - 외국인력 월급여수준 : 1인당 236.2만원(내국인력 대비 97.3%)
 - * 외국인근로자 관리시 애로요인 : 의사소통(51.2%), 잦은 사업장 변경(14.2%) 順
 - 자료 : 본회, 「2018 외국인력 고용 관련 종합 애로실태조사 보고서」, 2018.7월
- 또한, 영세기업이 어려움을 감내하며 지급하는 외국인근로자의 급여는 40% 이상이 본국으로 송금되는 것으로 추정되어, 소득 주도 성장과 내수경제 활성화에 전혀 도움이 되지 않는 상황임
 - * '18년 외국인근로자(E-9, H-2)의 국외 송금 규모는 총 4.5조원으로 추정됨
- 최근의 급격한 최저임금 인상으로 노동생산성에 비례하는 임금 적용 요구가 더욱 커지고 있어, 적절한 수습기간 설정 필요

■ 건의사항

- 외국인근로자(E-9)에 대한 최저임금법상 수습기간 확대 적용
 - (현행) 즉시 전액 지급 → (개선) 연차별 감액규정 신설
 - (입국직후~1년차) 80%, (1~2년차) 90%, 3년차 100% 최저임금 적용

■ 현황 및 문제점

- 건설산업은 인력사용 빈도가 매우 높은 대표적 옥외산업으로 고공 및 발파 등 위험작업*에 따른 내국인력 작업기피로 외국인력 사용이 일반화

* (건축) 골조 알폼(갱폼), (토목) 산간오지, 터널, 철도 현장 등

- 건설현장에서 외국인력 사용은 고용허가제(E-9, H-2)를 활용해야 하나 건설업 쿼터가 턱없이 적고 신청요건마저 까다로울 뿐 아니라, 무분별한 고소고발에 따른 외국인력 고용제한으로 불법 외국인력 사용이 불가피해지는 악순환 구조 고착*

* 고소고발→고용제한→내국인력부족→공기/지체상금부담→불법외국인고용→단속/처벌→공기지연부담→불법 재노출

- 이에, 법무부는 지난 9. 20일 「불법 체류·취업 외국인 대책」을 발표하고 고용제한을 해제(10. 1)하였지만, 이는 출입국관리법에만 국한되어 「건설현장 합법적 외국인력 고용환경」 대책은 여전히 미흡

■ 건의사항

- 고용허가제 불법고용 노출 환경 개선
 - 일반고용허가(E-9) : 건설업 쿼터(2,400/연) 확대, 유연한 현장간 이동 허용
 - 특례고용허가(H-2) : 건설업 취업교육 쿼터(5.5만명) 제한 해제
 - 고용허가요건(공통) : 완화[사업장별 6개월기준→본사기준 현장 합산(2~3개월)]
- 포괄적 고용제한 해제를 통한 합법고용 기회 제공
 - 출입국법(사증발급인정서발급제한 해제) + 외교법(고용제한 해제)

■ 현황 및 문제점

- 4차 산업혁명에서의 스마트공장 보급은 기업의 생산성을 높여 한 단계 성장할 수 있는 기회 제공
- 정부는 생산인구 감소, 생산성 정체 등으로 생산시설 질적 향상 필요에 따라 '17년 10월 대통령 직속 4차 산업혁명위 출범, 중소·중견기업의 스마트공장 확대를 위한 범정부적 정책 추진 중
 - * 스마트공장 확산 및 고도화 전략 발표('18.3.8), 2022년까지 2만개 구축 추진
 - 스마트공장 보급 관련 지원예산 확대(기재부) : ('18) 4,446억원 → ('19) 10,066억원
 - 스마트공장 구축 지원업체('15~'17년) : 4,884개
- 스마트공장 구축시 생산성 향상(23%), 불량률 감소(46%), 원가절감(16%), 납기단축(35%)의 성과가 나타나고 있으나 경기위축 및 자금 부담으로 중소기업의 참여 부진
- 중소기업의 참여 확대 및 범정부적인 스마트공장 확산을 위해 참여 중소기업에 대한 인력정책 연계 방안 마련 등 제도보완 시급
 - 주52시간 근로시간을 법정 시행일 이전에 단축한 사업장에 대해서는 외국인력 신청 시 가점 2점을 부여하고 있듯이
 - 스마트공장 도입 시에도 생산성 향상을 통한 근로시간이 단축될 수 있으므로 스마트공장 도입 사업장에 대해 인센티브 제공 방안 마련 필요
- * 근로시간 단축 조기 도입 사업장 가점(2점) 부여
 - ('20.1.1.) 50~300인 미만, ('21.7.1.) 5~50인 미만

- 한편, 현재 국내의 스마트공장 보급수준은 ERP, MES 등 3정 5S의 기초단계에 머물고 있고, 대부분의 공급시장은 지멘스(독일), GE(미국), ABB(스위스) 등 소수의 글로벌 기업이 점유 중
 - 이는 국내 스마트공장 관련 수요·공급기업의 전문 인력이 부족하기 때문이며,
 - 현재 기초단계보다 높은 단계의 스마트공장 보급·확대를 위해서는 수요기업의 운영인력 및 공급기업 개발인력 양성이 절대적으로 필요*
- * 중소기업연구원, 「한·독 스마트팩토리 정책 비교 및 시사점」, 2018.8월
- ※ 참고) 수요기업: 스마트공장 도입·구축을 희망하는 기업
공급기업: SI(시스템통합)공급업체로서 보유한 ICT관련 기술 및 제품을 활용, 참여기업의 스마트공장 설계 및 구축 등을 수행하는 기업

■ 건의사항

- 스마트공장 참여 기업이 외국인근로자 점수제 신규인력 배정시 가점 부여
 - 스마트공장 구축 단계별(1~3단계)로 가점 부여
 - 1단계(0.5점), 2단계(1점), 3단계(1.5점)
- 4차 산업혁명에 대비하여 국내 스마트공장 산업이 활성화될 수 있도록 관련 인력 양성 및 취업연계, 채용지원 강화
 - 지역별 스마트공장 시범공장*을 교육장으로 활용한 현장 맞춤형 실무인력 양성 및 취업연계 사업(인턴쉽 등) 신설
 - * 스마트공장 시범공장 구축 확대예정 ('18, 6개 → '22, 50개)
 - 중소기업의 스마트공장 전문 인력확보를 위한 직·간접지원책* 마련
 - * 중소기업이 스마트공장 관련 인력 채용 시, 인건비 지원 또는 세제혜택 확대 등

■ 현황 및 문제점

- 중장년일자리희망센터는 만 40세 이상 중장년층을 대상으로 적합한 일자리에 대해 취업알선을 실시하여 중장년층 재취업 지원 및 고용확대를 도모함
- 한편, 고용노동부는 2018년부터 기존의 장년인턴제를 폐지하고, 고용창출장려금의 일환으로 만 50세 이상 대상 신중년 적합직무 고용장려금 제도를 운영하고 있음
 - * (지원수준) 우선지원대상기업 월 80만원, 중견기업 월 40만원 지원 (1년)
- 그러나, 신중년 적합직무 고용장려금 지원을 받기 위해서는 사전에 사업계획 공모에 신청 접수하고, 심사위원회의 심사를 거쳐 선정승인을 받은 이후에 채용해야 하는 등,
 - 복잡한 신청절차를 거쳐야 하고, 공모기회도 많지 않아 중소기업은 장년층 고용에 소극적이 될 수밖에 없음

< 신중년 적합직무 고용장려금 사업 >

기 관	수행 내용
중장년일자리희망센터 지방고용노동관서(취업지원과)	- 사업의 홍보 및 대상 사업장 발굴 지원 - 발굴 사업장과 신중년 구직자 취업 매칭 지원
지방고용노동관서 (기업지원과)	- 심사위원회 구성 및 운영 - 사업 참여 신청서 심사 및 지원규모 결정 - 고용창출장려금 지급 신청서 검토 및 지급 - 사업주에 대한 지도점검 및 부정수급 환수
사업주	- 사업 참여 신청서(계획서 포함*) 제출 * 업종, 사업장 근로자 수 등 사업장 기본정보 및 사업주의 신중년 채용계획(인원, 일정, 직무 등) - 적합직무 근로자 채용 - 사업계획서에 따른 추진 및 고용창출장려금 청구

- 또한, 중장년일자리희망센터의 구직자 채용알선을 통해 채용하는 기업은 대부분 지원을 받을 수 없는 구조임

■ 건의사항

- 중장년일자리희망센터를 통해 구직자들을 채용하는 기업에 대해서도 선별적으로 지원금이 지급될 수 있도록 제도 개편

【한국아스콘공업협동조합연합회, 한국콘크리트공업협동조합연합회】

■ 현황 및 문제점

- 산업안전보건법령 개정에 따라 '17년 10월부터 컨베이어가 안전 검사 대상에 포함되어, 기존 설치·사용업체는 올해 말까지 최초 검사를 받아야 함

주요내용	· 안전검사 필요 유해위험기계에 컨베이어 추가 ('16년 개정, '17년 10월 시행) ※ 컨베이어 : 동력에 의하여 단속 또는 연속 운반하는 벨트·체인·롤러·트롤리·버킷·나사 컨베이어가 포함된 컨베이어 시스템 (단, 소형 컨베이어, 무빙워크, 일반대중이 사용하는 것 등 일부 제외)
검사기한 주기	· '17.10.28까지 설치·사용 중 설비 : '18.12.31까지 최초 안전검사 실시, 이후 매 2년마다 · '17.10.29이후 설치·사용 설비 : 사업장에 설치가 끝난 날부터 3년 내 최초 안전검사 실시 후 매 2년마다
위반시	· 미검사시 : 과태료 1,000만원 이하 & 사용중지 명령 · 검사 불합격시 : 사용중지 명령
근거법령	· 산업안전보건법 제36조 및 동법 시행령 제28조의6

- [검사 기준 혼선에 따른 검사준비 및 비용 부담] 현장에서는 개정법령 시행 후 첫 검사로 준비 기준에 혼란을 겪고 있으며, 전문지식이 부족해 개보수 기준과 내용을 설비업체에 의존하는 상황
 - 영세기업의 경우 기존 안전보건 기준에 관한 규칙을 모두 준수하고 있다고 보기 어려워 개보수가 필요하나, 영업이익 대비 설비개보수에 투입되는 비용이 매우 부담되는 상황
 - * 설비개보수 견적(사례) : (A업체) 1억원, (B업체) 8,600만원 등
 - 미검사 또는 검사 불합격에 대한 제재가 강력해 기업 운영에 막대한 지장을 초래할 수 있어 더욱 혼란스러움
 - * 미검사시 : 과태료 1천만원 이하 및 사용중지 명령
검사 불합격시 : 사용중지 명령
검사 불합격 후 기계 사용시 : 과태료 추가 부과

- **[현장에 맞지 않는 과도한 검사기준]** 콘크리트제품을 생산하는 중소제조업들은 인력난 해소, 산업안전 확보, 원가절감, 안정적인 품질확보 등을 위해 자동화 시스템을 도입, 인력투입이 불필요함
 - 또한, 고시기준에 따르면 컨베이어에 덮개를 씌워야 하나 원활한 제품 생산 및 과정 검수를 위해 덮개 설치가 불가능한 경우가 있으며, 덮개 설치시 2차 사고 유발의 가능성도 높아짐
 - 아울러, 컨베이어 총 길이의 합이 10m이내인 것은 검사대상에서 제외되나 시작과 끝이 다른 컨베이어의 경우 합산하여 규제하는 것이 맞지 않다는 업계 의견도 있음
 - * 아스콘 업계는 컨베이어를 단순 운반에만 사용하고 단일 컨베이어의 경우 평균 3~4m 내외로 매우 짧으며 그 시작과 끝이 개별적으로 조작가능토록 분리된 경우도 있지만 모두 단일기준을 적용받아 불합리하다는 의견
- 영세기업 근로환경 개선 및 안전보건 강화 필요성은 공감하나, 최근 영세기업은 최저임금의 급격한 인상과 근로시간 단축 법 개정 등으로 노동규제에 매우 피로한 상황이며
 - 산업안전보건법령의 개정이 잦아 제때 숙지가 어렵다는 점, 재해 예방을 위해 필요한 수준보다 과도하게 요구한다는 점, 타 규제 도입시 기한연장 전례 등을 고려하여, 시정기회 부여 필요

■ 건의사항

- 컨베이어 안전검사 규제의 유연한 적용
 - 개정법령 시행 후 첫 검사인 만큼, 컨베이어에 대한 첫 안전 검사에 불합격하더라도 즉각 사용중지명령 대신 시정기회 부여
 - 검사기한을 초과하더라도 시행규칙상의 신청기한 준수 후 처리 기한 내 검사 완료시 미조치 처벌을 받지 않도록 예외 허용
- 산업안전보건법령 개정시 그 내용이 실질적으로 기업에 전달될 수 있도록 관련 협단체 활용 안내 및 홍보, 자율시정 기회 제공
- 법령 개정에 따라 설비 개보수 등 작업환경 개선 소요비용이 추가 부담되는 부분은 현행 지원제도 내에서도 우선순위로 선정
- 현행 안전검사 제외대상 확대 및 검사기준 개선 검토
 - * (예) 자동화 설비로 작업 중 인력 투입 불필요한 구간, 개별 조작이 가능한 단일 컨베이어 등

■ 현황 및 문제점

【 중소기업 인력수급에 부정적 요인 】

- 현행 실업급여 제도는 한 달을 기준으로 하였을 때 일을 하지 않고도 월 최저임금을 상회하는 수준*의 임금을 보장받을 수 있는 상황

* 실업급여 하한액 기준 실업급여 30일치 급여는 163만원,
올해 최저시급 기준 월 최저임금은 157만원

- 이런 제도 하에서 최근 2년간 급격한 최저임금의 인상(29.1%)은 근로활동보다 오히려 실업상태를 더 선호하는 부작용 초래

- 따라서 실업급여 수급보다 근로활동에 대한 유인을 더 높이기 위해서는 적절한 하한액을 설정할 필요

- 또한, 실업급여 수급횟수에 대한 제한이 없는 상황에서 최저임금 인상 등으로 실업급여 보장 수준이 높아짐에 따라*,

- 실업급여를 받다가 중소기업에 취업하여 잠깐 일하고 다시 수급자로 돌아서는 반복수급 사례가 꾸준히 발생하고 있음

* 실업급여 상한액 : 6만원(18년) → 6.6만원(19년) / 하한액 : 54,216원(18년) → 60,120원(19년)

< 반복신청 횟수별 구직급여 신청자 수(명, 분기별) >

반복신청	'17.1분기	'17.2분기	'17.3분기	'17.4분기	'18.1분기	'18.2분기
최초(1회)	221,867	165,858	168,975	148,526	258,345	185,616
2회	56,582	40,105	39,284	38,262	64,679	43,725
3회	13,468	8,400	8,150	9,705	14,952	8,781
4회	3,766	2,226	1,822	3,421	4,049	2,169
5회 이상	2,943	2,078	1,129	3,534	3,289	2,113

자료 : 고용노동부

- 이런 현상은 근로환경이 상대적으로 열악해 '구직난 속의 구인난' 을 겪고 있는 중소기업의 애로를 더욱 악화시키고 있음

【 실업급여 수급자의 허수구직 활동 관리 필요 】

- 구직자가 실업급여를 받기 위해서는 고용보험법에 따라 구직 활동(온/오프라인)을 통해 재취업활동 인정을 받아야 함

[고용보험법 시행규칙]제87조(재취업활동의 인정기준) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 적극적인 재취업활동을 한 것으로 본다.

1. 구인업체를 방문하거나 우편, 인터넷 등을 이용하여 구인에 응모한 경우
2. 채용 관련 행사에 참여하여 채용을 위한 면접에 응한 경우
5. 해당 실업 인정일부터 30일 이내에 취업하기로 확정된 경우 등

- 따라서, 구직자들이 실제 지원업체에 근무할 의사가 없음에도 불구하고 입사지원서를 제출한 뒤 면접에 참여하지 않은 사례가 빈번한 상황

<현장 목소리> IT여성기업인협회 소속 기업 (A사)

- “워크넷 등에 채용사이트에 공고를 띄울 경우 전체 700개 입사지원 중 허수지원율이 8~90%로 나타남”
- “통화가 되면 당황하면서 전화를 끊거나 면접 당일 연락이 되지 않음”

- 이와 같은 입사지원자의 ‘면접 노쇼(No-Show)’로 인해 다른 인재의 면접기회를 놓치고 불필요한 시간과 비용이 허비되고 있으며,
 - 당장 필요한 사람을 구하지 못해 생산·납품 등 사업운영에 차질을 빚는 등, 심각한 인력난에 고통받는 중소기업을 더욱 어렵게 만드는 요인이 되고 있음

■ 건의사항

- 실업급여 반복수급에 대한 제재방안* 마련
 - * 5년 내 3회 이상 수급 불가, 2회 이상 수급시 피보험단위기간을 늘리거나 지급액 축소 등
- 실업급여 수급자의 ‘면접 노쇼(No-Show)’ 방지대책* 마련
 - * 실업급여 부정수급행위 유형(붙임 참조)에 ‘실업급여 수급자가 재취업 활동을 인정받기 위해 지원한 기업(기관)에 정당한 사유없이 면접을 무단 불참하는 경우’ 추가 등

참 고**실업급여 부정수급행위 유형**

※ 고용노동부예규 제95호 실업급여 부정수급 방지 및 조사업무 처리규정

구 분	유 형
1. 수급자격신청	① 이직확인서 등의 위조, 변조 등 부정사용 ② 피보험자격취득 및 상실의 허위신고(위장고용을 포함한다) ③ 급여기초임금일액산정의 기초가 되는 임금액의 과다기재 ④ 이직사유의 허위기재 및 진술(위장해고를 포함한다) ⑤ 기준기간 연장사유의 허위기재 ⑥ 허위의 실업신고 ⑦ 각종 증명서 및 확인서 등의 위조 또는 허위기재 ⑧ 그 밖에 부정한 방법으로 수급자격을 인정받거나 받으려 한 경우
2. 실업인정	① 취업한 사실을 은닉한 채 계속 실업인정을 받는 경우 ② 자신의 근로에 의한 소득의 미신고 및 허위신고 ③ 구직활동 여부의 허위신고 ④ 확정된 취직 또는 자영업의 개시사실을 미신고한 경우 ⑤ 법령의 규정에 위반하여 대리인에 의해 실업인정을 받은 경우 ⑥ 허위의 증명서 등을 제출하여 실업인정을 받은 경우 ⑦ 실업인정일 변경사유의 허위신고 ⑧ 수급자격증의 부정사용 ⑨ 그 밖에 부정한 방법으로 실업인정을 받거나 받으려 한 경우
3. 기 타	① 취업촉진수당 수급을 위한 각종 허위신고 ② 상병급여 수급을 위한 각종 허위신고 ③ 미지급구직급여의 수급을 위한 각종 허위신고 ④ 구직급여 연장사유의 허위신고 ⑤ 수급기간 연장사유의 허위신고 ⑥ 그 밖에 위에 준하는 경우로서 부정수급행위가 객관적으로 인정 되는 경우

■ 현황 및 문제점

- 중소기업은 대기업에 비해 산업기술인력이 부족하고, 미충원률이 높아 우수한 기술인력 확보에 어려움

< 기업규모별 산업기술인력 부족률, 미충원율(단위 : %) >

연도	대기업(500인 이상)		중소기업(300인 미만)	
	부족률	미충원율	부족률	미충원율
2016	0.4	6.2	3.1	11.7

자료 : 산업통상자원부, 「 '17년 산업기술인력 수급실태조사」에서 재편·가공

- 반면, 군 기술인력인 단기복무 부사관('16년, 7,600명) 중 진로를 결정하지 못한 장병('16년 3,767명)은 약 50%로, 청년실업률의 가중이 우려됨 * 자료 : 국방부 및 한국능률협회('17.06)
- 이노비즈협회는 중소기업 기술인력 확보 및 군 기술인력의 진로 확정을 위해 '14~'15년 국방부와 함께 군 특성화고 유급지원병*을 대상으로 취업연계 사업을 운영해 68%의 우수한 취업률 달성** 및 중소기업에 기술인력을 지원했으나 현재는 미운영

* 전투기술 숙련병 및 첨단장비 전문 인력을 안정적으로 확보하기 위하여 전국 14개 학교(18.6 기준), 졸업과 동시 입대하여 3년간 복무(병 21개월+전문하사 15개월)

** 협회에서는 '14~'15년 국방부와 함께 군 특성화고 유급지원병 715명을 대상으로 취업역량 강화 교육 및 박람회 등을 통한 취업 지원

※ 참고) '기술특전사(軍 기술인력) 취업 출정식' 개최(신라호텔), 현장면접 및 온라인 매칭을 통해 총 176명 중 118명이 이노비즈기업에 채용('14.2)

■ 건의사항

- 중소기업의 기술인력 유입을 위해 군 특성화고 출신 유급지원병을 위한 맞춤형 사업 확대 필요
 - 군 특성화고 출신 유급지원병은 군 특성화고 졸업→군 입대를 통해 해당분야 실무경험(기술병과)을 갖춘 우수한 기술 인력으로 중소기업 유입에 적합한 대상군, 맞춤형 취업 지원사업(전직교육, 채용연계, 채용기업 인건비 지원 등)마련 요청

■ 현황 및 문제점

- 건설업 전체 재해자의 57.3%가 10인 미만 소규모 사업장에서 발생하고 있음에도 공사원가에 반영하는 산업안전보건관리비는 4천만원 이상 공사에만 적용*

* 건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준 제3조

- 4천만원 미만 소규모공사는 전문공사의 80.8%, 종합공사의 18.4%를 차지하고 있어 안전관리 사각지대로 방치

< 산업안전보건관리비 미반영 소규모공사 건수 현황 >

(단위 : 건, %)

구분	전체	4천만원 미만	1억원 미만	3억원 미만	5억원 미만	10억원 미만	100억원 미만	100억원 이상
전문	534,137 (100)	431,698 (80.8)	59,442 (11.1)	29,295 (5.5)	6,343 (1.2)	4,396 (0.8)	2,888 (0.6)	75 (0.01)
종합	71,564 (100)	13,158 (18.4)	8,400 (11.7)	14,281 (20.0)	7,523 (10.5)	10,548 (14.7)	15,648 (21.9)	2,006 (2.8)

자료 : 2017년 기준 전문건설업 및 종합건설업 통계연보(잠정치)

- 또한, 단가계약으로 발주하는 공사의 경우 업종별 산업안전보건관리비 적용(계상) 기준이 달라 형평성 상실

- (전기·정보통신) 총계약금액 4천만원 이상인 경우 적용
- (건설업) 총계약금액 관계없이 개별공사금액 4천만원 이상만 적용

※ (건설업) 단가계약 예시 : 상수도 긴급누수 복구공사, 도로포장 유지보수공사, 조경수목유지관리, 교통안전시설 유지관리공사 등

■ 건의사항

- 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」 개정
 - 모든 공사에 산업안전보건관리비 계상(4천만원 이상 ⇒ 모든 공사)
 - 건설산업기본법에 따른 단가계약 공사도 총계약금액을 기준으로 산업안전보건관리비 계상

■ 현황 및 문제점

【 특수형태종사자 개념 및 현황 】

- 통상적으로 특수형태종사자는 근로자와 자영업자의 특성을 모두 지니고 특수한 형태로 일하는 사람들을 포괄적으로 지칭
 - 근로계약이 아닌 위임계약을 맺고 근로방식을 독자적으로 결정하는 등 자영업자의 특성을 가지고 있으나,
 - 독립된 작업장이 없고 계약된 플랫폼 제공자*(사업주)에 일부 종속되는 등 근로자와 유사한 성격도 함께 가지고 있음

< 특수형태종사자와 근로자, 자영업자의 특성 비교 >

구분	근로자	특수형태종사자	자영업자
계약형태	근로계약	위임계약	없음
소득 성격	근로소득	사업소득	사업소득
업무수행 방식	업무지시에 따름	스스로 결정	스스로 결정
휴가, 출퇴근 등	취업규칙 적용	자유	자유
징계	회사가 징계 가능	불가능	불가능
전속성	있음(강)	있음(약)	없음
독자 점포	없음	없음	있음

- 현 정부는 특수형태종사자 고용보험 적용을 국정과제로 선정, 2017년 하반기부터 3차례의 TF와 고용보험위원회 의결을 거쳤고, 의원입법으로 개정안을 발의해 올해 정기국회에서 통과시킬 계획

< 고용보험법 개정안 주요내용 >

구분	적용방식	근로자와 비교
적용방법	당연적용 원칙	근로자와 동일
적용계정	근로자 계정에 통합 운영	근로자와 동일
보험료	보수기준으로 사업주와 절반씩 부담 (현행 1.3% → 2019년 1.6%)	근로자와 동일
지급수준	평균임금의 50% 상한액(일 6만원)	근로자와 동일
지급기간	피보험 기간 별 차등 (현행 90~240일 → 2019년 120~270일)	근로자와 동일
수급요건	이직 전 24개월 간 12개월 이상(근로자 18개월 간 180일 이상, 소득 감소에 의한 자발적 이직에도 지급)	근로자보다 완화 (소득감소 부분 신설)

【 근로자 방식의 고용보험 적용 문제점 】

- 레미콘운반사업자(특수형태종사자)에 대한 사회적 보호는 필요하나, 자영업자의 특성을 무시한 채 근로자와 같은 방법으로 고용보험을 의무적용하는 방안은 재검토가 필요함
 - 특히, 믹서트럭운반사업자는 타 특수형태종사자와 달리 회사에 대한 종속성이 매우 낮고, 고가의(약 1억 2천만원) 개인장비를 소유하고 있어,
 - 건설기계관리법에 따라 국토교통부에 신고하고, 세법에 의거 국세청을 통해 개인사업자등록증을 교부받아 업무를 수행하는 개인사업자(자영업자)임
- 따라서, 콘크리트 믹서트럭 운반사업자의 고용보험을 근로자와 동일한 방식으로 당연적용하는 것은 부적절함
 - 사회안전망 구축을 위한 목적에 동의하더라도, 「자영업자 계정을 활용한 임의가입형태」로 설계되어야 하며, 이 경우 수익자 부담 원칙에 따라 보험료를 스스로 부담해야 할 것임

(판례) 콘크리트 믹서트럭 운반사업자는 개인사업자로 노동조합법 또는 근로기준법 소정의 근로자로 볼 수 없다고 판시

* 대법원 2003. 1. 10 선고 2002다 57959, 대법원 2006. 6. 30 선고 2004두4888, 대법원 2006. 5. 11 선고 2005다 20910, 울산지방법원 2014. 2. 7 선고 2013고단 3577

(이유) 레미콘 제품은 90분내 생산-운반-타설 등 특수한 산업의 형태상 일정부분 운반사업자와의 유기적 관계 불가피

< 가입자별 고용보험제도 비교 >

구 분	근로자 방식	자영업자 방식
가입대상	근로자(당연가입)	자영업자(임의가입)
보험료 부담	근로자와 사업주 공동 부담	자영업자 단독 부담
부과 방식	개인 월보수 총액×보험료율	5개 기준보수(택일)×보험료율
실업급여 요율	1.3%	2%
고용안정·직업능력 개발 요율	종사자 수에 따라 0.25%~0.85% 차등(사업주 선택 부담)	0.25% 단일 적용
수급요건	비자발적 실업 등	비자발적 폐업 등 (3개월 매출액 20% 이상 감소 포함)

【 보호의 실익이 낮음 】

- 특수형태종사자 중 비자발적 사유의 이직은 17%에 불과, 제도 확대적용의 실효성이 크지 않음
 - 콘크리트믹서트럭 운반사업자의 경우 연 단위 운반도급계약을 체결하고 있고 대부분 소득감소 및 타사대비 낮은 운반도급료 등의 이유로 자발적으로 계약을 해지하고 있으며,
 - 소득신고 및 계약업무 지속여부에 대한 자기 결정권이 매우 높음

< 특수형태종사자의 이직률 및 주된 사직 이유(%) >

이직률 (2017년 기준)	종사여건 불만족	소득 불만	개인 사정	창업	계약기간 만료 및 해지 (비자발적 사유)	기타
9.1	24.6	41.3	12.5	2.6	17.0	2.0

자료 : 고용노동부, 특수형태업무종사자 고용보험 적용 관련 논의자료, 2018.4월

【 고용보험 재정부담 심화 우려 】

- 특수형태종사자는 취업 여부와 소득에 대한 자기결정권이 매우 높아 고용보험 의무적용 시 심각한 도덕적 해이와 재정 부담을 초래할 가능성이 매우 높음
 - 특수형태종사자는 취업 중단에 대한 자기통제가 강하고, 스스로의 소득수준을 임의로 결정할 수 있음
 - 이들을 고용보험에 의무가입시킬 경우 실적부진 등 개인적인 사유로 일을 그만두고 급여를 수급하는 사례 발생 가능
- * 현재 30일치 최저 실업급여(1,626,480원)가 월 최저임금(1,573,770원)보다 높음
- 특히 개정안에서는 소득 감소까지 수급조건으로 인정함으로써 도덕적 해이를 더욱 부추길 가능성이 큼
 - 이는 가입자가 비자발적 실직 상황에 처했을 경우 구직급여가 지급되는 고용보험의 취지를 심각하게 훼손
- 또한 현재 고용보험 근로자 실업급여 계정 적립배율은 0.92로 법정 기준에 크게 미달하고 있어,
 - 이직률이 높은 특수형태종사자를 근로자 계정으로 통합 운영할 경우 기금의 재정안정성이 악화될 가능성이 큼

【 고용보험 우선적용 대상업종 선정의 문제점 】

- 현행 건설기계관리법 제2조1항1호 및 건설기계관리법시행령 제2조 별표에서 정한 건설기계는 콘크리트믹서트럭을 포함하여 27개 기종으로 정의되어 있으나, 콘크리트믹서트럭만 고용보험 우선적용 대상업종으로 선정됨
- 이는 산재법과의 제도적 일관성 및 형평성을 이유로 하고 있으나, 특수형태종사자의 종사형태, 사업구조, 사업관련법령 검토 등 실질적인 검토 없이 행정편의주의적 판단에서 비롯된 것으로 보임
- 따라서, 타 건설기계 등과의 형평성을 고려, 콘크리트운반사업자의 특성에 관한 실태를 먼저 파악하고, 건설기계 전반에 걸쳐 같이 논의될 수 있도록 우선적용 대상에서 제외하는 것이 바람직

■ 건의사항

- 특수형태종사자에 대한 고용보험 정책추진 및 설계방식 재검토
 - 자영업자와 동일한 임의가입형태 적용
 - 근로자 계정이 아닌 사업자 계정을 활용 또는 별도의 계정신설
 - * 특수형태고용종사자는 총 2,296천명으로 추계
- 중소기업의 경영환경 고려, 규모별 적용시기 차등화 검토
 - 레미콘 제조업체 중 90% 이상이 영세한 중소기업이며, 이 중 약 60%는 소기업·소상공인으로 기존 산재보험도 어려운 경영환경 속에서 부담하고 있는 실정
 - 반드시 필요한 사회안전망이라면, 중소기업의 경영환경을 고려하여 업체규모별로 적용시기 차등화
- 우선적용대상업종의 건설기계 기종 중 레미콘 믹서트럭 제외
 - 사업장단위 가입인 산재보험에 가입한 9개 직종을 단순 적용할 것이 아니라, 특수형태종사자의 종사형태, 사업구조, 사업관련법령 검토 등을 통해 고용보험 우선적용 대상업종 재검토

참 고 믹서트럭 및 운반사업자 현황

□ 운반사업자 연령분포

- 50대 이상이 65%이고 60대 이상도 19.3%로 고령화가 진행
* 근로복지공단, 「콘크리트믹서트럭 운반사업자의 연령별 분포 조사」

□ 운반사업자 수입현황

- 레미콘 운반사업자의 연간 평균 순수입은 3,787만원 수준이며, 2015-2016년 레미콘제조사가 지급한 운반비는 현재 월평균 6-7백만원 (일부 8백만원 이상) 운반비를 지급
* 중소기업연구원, 「국내레미콘산업 운송시스템의 문제점 및 개선방안」, 2016

□ 운반사업자 이직사유

- 국토교통부는 2009년 8월부터 콘크리트믹서트럭 신규등록을 제한(건설기계관리법에 의한 수급조절제도)하고 있어, 건설현장에서의 콘크리트믹서트럭 부족현상이 심화
- 콘크리트믹서트럭 운반사업자는 레미콘제조사와 연간 운반계약을 맺고 있으나, 수급조절이 시작된 2009년 이후 운반사업자 우위 시장으로 환경이 변화되어 이직한 운반사업자의 대부분은 계약 내용과 상관없이 일방적으로 계약해지를 하고 있는 실정임
- 타 업종과 달리 콘크리트믹서트럭이 부족한 시장상황에서 더 높은 수익이 기대되는 곳으로 자발적 이직이 빈번하게 발생하며, 다른 특수형태종사자 직군과 달리 정년이 없이 지속가능한 일자리임

□ 운반사업자 권익보호

- 사업자단체를 구성(전국레미콘운송총연합회)하고 한국건설기계 협회에 가입하여 사업자의 권익보호에 힘쓰고 있음

■ 현황 및 문제점

- 최저임금의 급격한 인상으로 실제 근로하지 않은 시간에 대해 임금을 지급하는 유급 주휴일제도(주휴수당)에 대한 논란 확산
- 명목상 임금 대비 20%(주 1회 유급휴일 기준)의 추가 인건비 부담이 발생하며, 최저임금을 결정할 때도 근로자의 근로소득이나 기업의 부담비용으로 고려되지 않고 있음
- 그러나 2년 연속 급격한 최저임금 인상으로 영세기업 및 소상공인은 실제 근로한 시간에 대한 임금을 지급하기도 버거운 실정으로, 최저임금 미만율과 함께 임금체불도 급증하고 있음
- 주휴수당 제도는 1953년 근로기준법 제정시 도입되었으나, 65년간 사회·경제적 여건이 크게 변하였으며, 근로시간 감소, 임금수준 상승으로 그 필요성이 낮아짐
- 또한 해외사례 · ILO 권고에서도 주휴일 유급보장은 극히 예외적인 경우로, 현재 주휴수당이 법으로 보장된 나라는 한국, 대만, 터키 뿐임
 - * (대만) 주휴수당을 최저임금 산입범위 포함, (터키) 주45시간 이상자만 지급, (ILO협약) 연속 24시간 주휴시간 보장만 명시
- 아울러, 주휴수당으로 인해 초단시간 근로자와 주15시간 이상 근로자간 추가적 임금격차로 양극화가 심화되며,
- 최근 최저임금의 급격한 인상과 맞물려 저임금 근로자들이 주 15시간 미만의 더욱 취약한 일자리로 내몰리는 부작용 발생

■ 건의사항

- 주휴일 무급화 (근로기준법 제55조)
 - (현행) 1주 1회 이상 유급휴일 보장 → (개선) 1주 1회 이상 휴일 보장

【한국타워크레인협동조합】

■ 현황 및 문제점

【 타워크레인 설치·해체근로자 인력양성 】

- 타워크레인 등록대수는 2009년 2,958대에서 2017년 6,162대로 두 배 이상 증가한 반면, 설치·해체 전문인력은 같은 기간 1,292명에서 650명으로 절반 수준으로 줄어듦

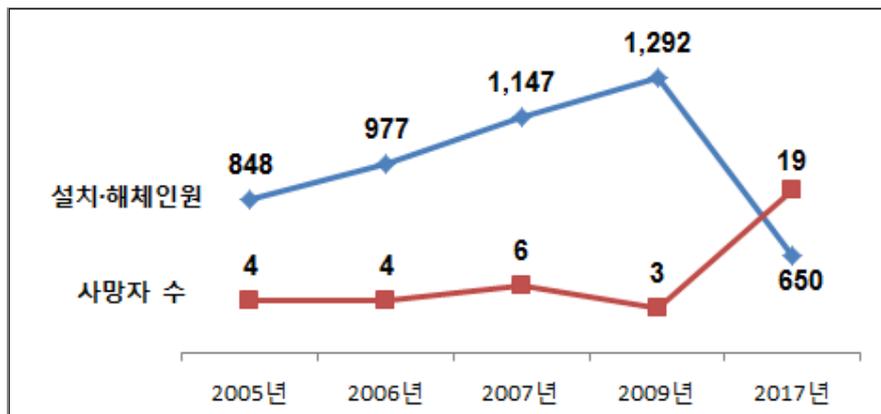
< 타워크레인 등록대수와 설치·해체 전문인력 수 추이 >

구분	2009년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
등록대수	2,958	3,073	3,171	3,673	5,432	6,162
설치·해체작업인원	1,292	-	-	-	-	650

자료 : 국토교통부, 한국타워크레인임대업협동조합

- 이에 따라, 현장에서 관련 사고가 급증하는 등, 안전에도 문제 발생

< 타워크레인 설치·해체인력과 관련 사망자 수 >



- 2016. 10. 20 고용노동부 초청간담회, 2017. 5. 1 고용노동부 장관께 설치·해체근로자 인력난 해소를 위한 해외인력 도입을 청원한 바 있으며, 그간 발생된 타워크레인 사고는 설치·해체 근로자 기능인력 수급 불균형에서 기인한 것임

- 타워크레인 설치·해체 교육시간을 36시간에서 144시간으로 확대하여 안전성은 증진되었으나, 타워크레인 설치·해체근로자 기능인력 수급 안정을 위한 방안을 수립하지 않으면 지난해와 같은 타워크레인 사고는 반복되어 발생될 수밖에 없음

【 한노총 건설산업노조 근로자 지위 문제 】

- 건설산업노조의 조합원은 대부분이 개인 사업주로, 사업주의 영리를 추구하기 위하여 결성된 단체이며,
- 건설사 및 타워크레인 사업자에게 건설산업노조 소속 조합원만 채용토록 하기 위한 압박수단으로 건설현장 산안법 고발, 사무실 무단 점거, 건설사 본사 집회·시위, 타워크레인 점거 등 불법 행위 강행

■ 건의사항

- 타워크레인 설치·해체 기능인력 수급 방안 수립
 - 건설기능근로자처럼 해외에서 인력을 도입하거나 직업훈련 과정을 개설하여 실업자, 미취업 청년층에게 훈련비를 국비로 지원, 청년실업률 해소 및 안정된 인력 수급 도모
- 한노총 전국건설산업노조의 불법행위 근절
 - 소속 조합원에 사업자가 포함되어 있어 근로자 지위 등 노동조합으로서의 자격 문제, 적법한 행정조치를 통해 노동조합의 위세·위력을 이용한 채용 강요, 일감 따내기 등 불법 행위 근절

■ 현황 및 문제점

- 최저임금의 급격한 인상으로 피부미용업은 1인 창업이 증가하여 국내 시장이 포화된 상황
 - 최저임금의 급격한 상승으로 기술도 없고 고객 응대도 불가능한 신입의 임금조차 감당할 수 없는 수준으로 급격히 올라 기존 실장급과 신규직원 간의 임금 차이 유지가 불가능
 - 이에 취업시장이 좁아져, 기술·경력 습득을 원하는 신입은 최저임금을 보장받지 못하더라도 일하고 싶어하고 결국 취업이 어려워 1인샵으로 창업하는 경우가 빈번
- 한편 동남아 등에서 K-뷰티가 성장하고 있는 만큼 해외진출의 기회가 있고 현재 민간에는 프랜차이즈 중심으로 해외취업 기회가 증가하고 있으나
 - 업체 정보에 대한 신뢰도 부족 및 동남아의 낮은 임금 수준으로 청년들이 해외 취업을 꺼리는 경우가 많아, 직업훈련이 실제 취업과 연계되지 않는 부작용 발생
- 해외진출을 통한 일자리 창출 및 K-뷰티 산업 발전을 위해 정부가 해외취업 일자리 신뢰도 제고 지원 및 임금 보전 등 필요

■ 건의사항

- 해외에 진출한 민간기업이 해외에서 근무할 근로자 채용공고에 정부 후원명칭 사용 승인
 - 업력, 기업건전성, 근로조건 등 일정 요건을 충족하는 해외 진출 미용기업의 채용공고에 정부 후원을 승인하여, 일자리 신뢰도 제고 및 청년층의 해외 취업 활성화
- 해외 진출 중소기업이 신규 청년인력 채용시 임금의 일정부분 지원

■ 현황 및 문제점

【 재직자 대상 제도 문제점 】

- 현재 일학습병행은 고용보험에 가입된 1년 미만의 재직자를 대상으로 일과 학습을 병행하여 훈련에 참가하는 과정으로
 - 기업의 학습근로자가 1년 이상 과정을 진행하면서 프로그램 과정 능력단위별 종료 후 내부평가를 실시하는 바, 내부평가 합격 시에는 이수, 외부평가 합격 시에는 수료처리
 - 재직 중인 학습근로자 최종평가(외부평가) 합격 시 수료증 발급으로 훈련이 종료되어, 학습 유인 효과가 미흡한 상황임
- 일학습병행 참여 신청시 2017년부터 정기공모제로 변경되어 신청기간에 맞추어 참여신청 및 현장심사(2개월), 프로그램 개발 인정심사(2개월) 등 훈련실시까지 최소 4개월 정도 소요됨
 - 참여신청 및 훈련실시까지의 기간을 고려할 때 고용보험 가입 1년 미만의 학습근로자 참여에 일부 제한이 발생

【 재학생 대상 제도 문제점 】

- 도제학생(특성화고 2학년 2학기 재학생)은 1년 6개월(3학기)간 기업과 매칭이 되어 현장맞춤교육을 실시하고 있으나,
 - 구간정시제로 진행되는 관계로 소속학교 및 공동훈련센터, 기업에서 훈련이 진행되고 있음
- 도제학생들이 소속 기업에서 훈련을 받은 기간은 약 3개월 정도(학기별 1개월) 정도이나 기업에서는 근로자 신분으로 인정되어 4대 보험은 1년 6개월을 가입하고 있는 실정이며, 최저임금 인상, 근로기준법 강화 등 고용여건 악화로 부담도 증가

- 또한, 구간정시제로 인해 도제학생의 기업 실 훈련시간이 1주 약 25시간에 달하는 데 비해, 정부 지원 훈련비는 최대 15시간만 인정되며, 초과시간에 대해서는 기업에 인건비가 부담되고 있음

■ 건의사항

- 재직자 대상 일학습병행 제도 개선
 - 일학습병행 학습근로자 최종평가(외부평가) 합격 시 국가자격 부여
 - 참여기업 모집을 정기공모제가 아닌 상시모집으로 변경
- 재학생 대상 일학습병행 제도 개선
 - 도제학생의 4대 보험을 훈련실시 일정 기간 동안에만 가입하고 상실시키는 제도로 변경
 - 도제학생 훈련비 인정 시간 연장

【한국문구공업협동조합, 한국금속공업협동조합】

■ 현황 및 문제점

【 외국인근로자 고용제한 규제 개선 】

- 외국인근로자를 고용한 중소기업 중 고용허가서를 발급받은 날 또는 근로를 시작한 날로부터 6개월 이내에 내국인근로자를 고용 조정으로 이직시킨 사용자는 3년간 외국인근로자 고용이 제한됨
 - * 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」제20조 제1항 제4호 및 동법 시행령 제25조
- 내국인의 일자리 보호를 목적으로 하고 있으나, 외국인과 동일 직무가 아닌 내국인 또는 비위행위(ex. 폭행·성희롱·횡령 등)를 저지른 내국인을 해고했다는 이유로 외국인력 고용을 제한하는 것은 불합리함

※ 김포의 A 주물업체는 경영 효율성 제고를 위해 경리 등 서무 담당자*를 해고했다는 이유로 외국인근로자(주로 생산직 종사) 고용이 3년간 제한됨
* 중소기업은 인력 부족으로 내국인근로자가 생산직과 사무직을 병행하는 사례가 다수

※ 창원의 B 용접업체 사업주는 상습적으로 외국인근로자들을 상대로 주취 폭력을 일삼는 내국인근로자를 당장 해고하고자 했으나 외국인근로자 고용 제한 규정 때문에 해고를 연기, 오히려 외국인근로자의 복리후생을 저해

- 또한 원사업자(대기업)의 급격한 주문량 감소에 따라 부득이 내·외국인을 동시에 해고했으나 일정 기간 이후 다시 주문량이 회복할 경우, 내국인은 바로 복직이 가능하지만 외국인인은 해당 규제로 인해 3년간 고용이 제한되어 형평에 어긋남

【 외국인근로자 사업장 변경 요건 개선 】

- 비전문 외국인근로자(E-9)는 특정 사업장과 근로 계약을 체결한 후 계약만료, 휴·폐업, 사용자 귀책사유 등이 발생하면 다른 사업장으로 변경 신청을 할 수 있음

* 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용)

* 변경 가능 횟수 : 입국 후 최초 3년 (3회), 재고용 1년 10개월 (2회)

- 그러나, 최근 외국인근로자가 SNS 등으로 정보를 공유하면서 먼저 입국한 친척 및 동료들의 사업장 또는 임금, 근무환경 등이 **현 사업장 보다 더 좋은 사업장으로 근무처를 변경하기 위해,**
 - 우선 아무 사업장으로 입국한 후 외국인등록증이 발급되자마자 **피병, 태업 및 결근을 하며 사업장 변경을 요구하는 사례 빈발**
- 사업주는 위 상황이 발생 시 외국인근로자에 대한 제재 권한이 없기 때문에 어쩔 수 없이 근로계약을 해지하며 생산 차질로 인한 **납품 지연 등의 피해 발생은 물론,**
 - 외국인근로자를 인수하기 위해 준비했던 **숙박 시설에 대한 부대비용, 외국인력 도입관련 비용에 대한 피해와 신규쿼터 소진 등의 불이익을 감수하고 있음**

【 뿌리산업 외국인근로자 취업활동 기간 확대 】

- '17. 11월, 「출입국관리법」 시행규칙 개정*으로 외국인 체류기간이 최대 14년 6개월에서 9년 8개월로 제한됨
 - * 비전문취업(E-9) 체류자격으로 5년 이상 체류한 외국인의 사증발급인정서 발급 제한
 - * 제한목적 : 외국인근로자의 장기체류 억제 및 내국인 일자리 보호, 불법체류자 증대에 따른 사회적 비용 낭비 절감
- 그러나, 이로 인해 **외국인근로자 숙련 단절 및 업무연속성이 저하되고, 인력부족에 시달리는 중소기업에서 숙련된 기술인력을 활용하지 못하게 되어 생산성을 악화시키는 결과 초래**
- 특히, 소재·부품 개발의 밑바탕이 되는 제조업의 근간인 **뿌리산업은 3D 이미지와 열악한 작업환경으로 인한 청년층의 취업기피 지속 및 인력수급의 어려움*으로 외국인근로자 추가 확보가 절실한 상황**
 - * 인력부족률 : 중소기업 1.3% vs 뿌리 2.0%
 - * 기술·기능인력 부족률 : 중소기업 1.74% vs 뿌리 2.72%
- 국내 **불법체류자 숫자도 매년 감소 추세***이며, 청년층은 물론 고령 및 여성인력도 뿌리산업에 취업을 기피하고 있어 **뿌리산업 외국인근로자가 자국민 일자리를 침해한다고 보기 어려움**
 - * 비전문취업(E-9) 체류자격 불법체류자 현황(법무부 출입국·외국인정책 통계연보) : 55,058명('13) → 49,272명('15) → 46,618명('17)

■ 건의사항

- 외국인근로자 고용 제한 시 소명기회 부여(시행령 명시)
 - 경비절감을 이유로 한 내국인생산직 근로자 해고가 아닌 경우 고용제한 해제
 - 경영상 이유로 내·외국인 동일 인원 해고 시 외국인 고용 제한 대상에서 제외

○ 외국인근로자 사업장 변경 횟수 축소(휴·폐업 제외)

- (현행) 입국 후 최초 3년 : 3회, 재고용 1년 10개월 : 2회

(개선)

구 분	내 용
외고법 제25조 사유	최초 입국 후 ~ 1년 : 사업장 변경 불가 2년 ~ 3년 : 2회 4년 ~ 5년 10월(재고용) : 1회
외국인 사유	사업장 변경 횟수만큼 벌점 부과, 연장(체류)기간 단축

○ 뿌리산업 외국인근로자 취업활동 기간 확대

- 취업활동 연장 범위 확대 (현행) 2년 → (개선) 3년
- 사증발급인정서 발급 제한 조건 완화 (현행) 5년 → (개선) 6년
- 외국인력정책위원회가 내국인 고용이 어렵다고 인정한 산업에 종사하는 외국인근로자에 대한 특례 신설
 - * 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의2 및 「출입국관리법」시행규칙 제17조의3 제3항 개정
- 10년 이상 체류 외국인근로자에 대한 신원보증 의무화
 - * 외국인근로자 취업활동 최대기간을 연장할 경우 신원보증 보증금 예치금액 법정 신설 및 기존 금액보다 인상하여 보증인 책임을 강화

■ 현황 및 문제점

【 판금·도장 분야 인력수급 문제 】

- 자동차정비업의 판금·도장분야는 섬세하고 높은 숙련의 기술을 필요로 하고, 특히 수입차량 증가(전체 등록차량의 약 8% 수입차 등록)로 인해 갈수록 숙련된 정비를 요하고 있으나,
 - 자동차정비업에 대한 낮은 인식 및 열악한 작업환경으로 인해 전문직 내국인력 수급에도 많은 애로 발생

<서울, 인천, 경기 지역 1.2급 132개업체 실태조사 결과>

구 분	사무직	정비	판금	도장	기타	계
종사자 수	401명	430명	330명	340명	197명	1,698명
비 율	23.6%	25.3%	19.4%	20.0%	11.6%	100.0%

- 자동차정비업에 내국인 기술직 수급이 단절됨에 따라 종사자 고령화(평균 40대 후반) 현상도 심각해짐
 - 국내에는 판금·도장분야 기능 인력을 양성할 수 있는 전문학교가 매우 부족하며, 3D 업종의 기술을 배우려는 지원자가 거의 없고, 취업 후에도 장기간 정착하지 않고 있음
- 이로 인해, 내국인 기술 근로자가 일당제 전환을 요구하고, 비정상적인 취업상태를 유지하면서 높은 임금을 요구하는 등, 폐해 발생
 - 최저임금 급등(17년 대비 16.4%인상)에 의한 사업자 인건비 부담도 가중

구 분	'16년	'17년	'18년	'19년	연평균
최저임금인상률 (시급)	8.1% (5,580원)	7.3% (6,470원)	16.4% (7,530원)	10.9% (8,350원)	10.6%
소비자 물가상승률	1.0%	1.9%	1.4% (*18.8월 기준)	-	1.43%

【 공정상 제조업에 속함에도 불구하고, 분류에 혼선 】

- 자동차 재생작업인 판금·도장 분야는 엄연히 표준 산업분류상 「자동차 차체 및 트레일러 제조업(302)」*에 속하고, 해당 분야에 산업용 전기도 공급**받고 있음에도 불구하고,
 - * 통계청, 한국표준산업분류 질의민원 회신(2008.11.26.)
 - ** 한국전력공사, 자동차정비업 산업용 전력 적용(판금·도장시설) 인정(2009.4.8.)
- 법무부는 자동차정비업을 제조과정으로 전혀 인정하지 않아 외국인 대체 인력 고용에 걸림돌 발생
- 반면에, 고용노동부는 자동차정비업이 전문기술을 요하여 외국인 대체인력으로 전문기술 비자(E-7)가 필요*하다고 판단하고 있고,
 - * 고용노동부(외국인력담당관-3300, 2017.11.9.)
- 판금·도장 분야의 심각한 인력난을 고려하여 단순직(E-9)이라도 외국인력을 활용*토록 적극 협조하고 있으나,
 - * 고용노동부, 「2015년 외국인력 도입·운용 계획 세부지침」, (2014.12.31.)
- 단순직(E-9) 외국인력은 전문기술이 없어 정비업 현장에서 전혀 활용할 수 없고, 실제 내국인 숙련공보다 높은 인건비가 지출*되어 대체인력으로 활용하기 어려운 현실임
 - * 최저임금 인상 + 숙식비용 + 각종 추가 보험료 등의 이중 부담발생
- 자동차정비업은 판금·도장분야의 전문기술을 필요로 하며, 3D 업종의 인력난 해소를 위해서는 전문기술직의 외국인 고용이 절실

【 선진국 사례 참조 필요 】

- 최근 선진국 일본의 경우, 정비업의 심각한 인력난 해소를 위해 정부가 앞장서 외국인 일자리 개방 등 고용난에 적극 대처 중임

일 본	대한민국
기능실습생 제도를 도입*하여 1년 이상 교육기관 집중 습득 후, 기술평가를 통해 기술현장에서 취업 활동(5년 체류)	외국인 기술연수생(D-4-6)과정의 1년 연수 후 희망업종으로 취업 불가 - 연수 후 귀국 또는 제3국행 선택
자국 대학 졸업 외국인*의 경우 다양한 분야의 취업 문호 개방	자국 대학졸업 외국인의 경우, 일부 업종의 전문직(E-7) 비자만 인정*
* 건설, 농업, 간병, 조선, 숙박, 제조 분야 등 다양한 분야 확대 방침	* 전문직 68개업종, 준전문직 8개업종, 숙련기능직 9개업종

■ 건의사항

- 전문기술이 필요한 자동차 판금·도장 분야를 외국인 특정활동(E-7) 도입 직종으로 선정
 - 해마다 급증하는 수입차량과 더불어 정비업계의 인력난으로 외국인력의 기술 선진화가 시급
 - 수입차량 등 전문적인 정비기술 확보와 내국인 고용난 문제 해소
- 기술인력이 부족한 자동차정비업의 판금·도장분야에 한시적(3년간)으로 외국 전문기술 인력(E-7) 시범운영 실시
 - 3년간 한시적으로 전국 총 200명의 E-7비자 외국인 기능인력을 판금(100명)과 도장(100명) 분야에 공급하도록 시범운영하여 최소한의 인력 수급방안 마련
- 선진국 일본과 같이 우수 사설교육기관 연수제도 및 자국 대학 졸업 외국인 취업 정책 개선
 - 국내에서 전문교육을 이수한 외국인에게는 희망(자동차정비분야 포함)하는 업종에 한하여 취업할 수 있도록 제도개선
 - 자국 기술전공 대학을 졸업한 외국인에 대해서도 희망(자동차정비분야 포함)하는 업종에 취업할 수 있도록 업종 확대
- 외국인 대체인력 고용 생산성을 높이기 위해 현 E-9 비자의 단순직 외국인도 취업을 희망하는 업종을 선택할 수 있도록 제도 확대
 - 외국인 근로자는 관심 있는 업종에 안정적인 취업을 보장하고, 중소기업자는 필요한 외국인력을 고용하여 고용안정화 기대

■ 현황 및 문제점

- 자동차 정비는 애프터마켓의 핵심 분야로 정비와 검사, 리콜, 무상수리 등 자동차와 관련된 소비자의 안전과 직결되는 서비스임
- 그러나, 자동차정비업계는 3D업종으로 취급받아 점점 사양화로 접어들고 있으며, 2016년 6월말 기준 정비요원의 평균 연령이 44.3세로, 10년 전보다 3.6세 더 고령화됨
 - * 특히 검사원의 경우 부족현상이 심각, 실제로 75살의 검사원이 현장에 투입되는 경우도 있어 안전문제 심각
 - 자동차대학과 정비전문학교 입학생도 2000년대 초까지 1만 명이 넘었지만, 2009년 이후 7천명으로 줄어드는 등,
 - 정비업에 뛰어드는 청년층이 감소하고, 자동차정비원, 자동차검사원 등 기술인력의 구인난으로 애로사항이 많음
 - 특히, 정비공장 설립을 위해서는 기능사 등 관련 자격증 소지자 최소 인원 확보가 필요하나, 구인이 쉽지 않은 상황임
- 또한, 자동차정비업은 여러 기술이 혼재된 융합 고기술 요구 직종으로 바뀌고 있으며 하이브리드차와 친환경차(전기차)가 보급되어 상용화 되고 새로운 영역의 정비 수요가 증가함
 - 이에 따라, 일선 자동차정비업소에서는 하이브리드차와 친환경차(전기차)의 정비를 하지 못하는 경우가 발생하는 등 신기술에 대한 교육 및 인식 제고가 매우 시급한 실정임
 - * 연도별 하이브리드차 보급실적(대) : ('15) 39,383 → ('16) 60,201 → ('17) 83,755
자료 : 환경부, 「하이브리드자동차 보급 현황」

■ 건의사항

- 자동차정비 인력난을 해소하기 위한 전문 기술인력 양성 보급
 - 관련 자격종목(자동차정비기능사, 자동차정비산업기사, 자동차정비기사 등) 자격 취득자 배출 및 공급 필요
 - 기능사 자격 취득을 위한 인프라 확대(직업전문학교 등)
 - 고용보험에서 일정 비율의 자격 수당 지원을 통해 기술인력 유입 및 양성 기반 조성
 - 교육훈련기관을 통한 전문적인 자동차정비 기술 보급 확대
 - 전문 교육훈련기관을 통해 하이브리드차와 친환경차(전기차)에 대한 기술 보급 및 지도
 - 영세 정비업체 재직자의 직업교육 훈련의 참여기회 확대
 - 전문정비업체의 경우 종사자 수가 평균 1.57명에 그치고 있어, 직업훈련 참여가 어려운 상황
- * 2014년 현재 전국 정비업소 약 3.5만개 중 전문정비업(카-센터)이 83.4%, 종합정비업 등 16.6%

자료 : 한국소비자원, 「자동차수리서비스의 시장구조 분석 연구」, 2015

■ 현황 및 문제점

【 플랜트건설현장 외국인력 고용제한은 불합리한 규제 】

- 고용노동부의 2007년 외국인력 도입계획 공고(2007.3.2.)에 따라 건설업 중 산업·환경설비공사에 해당하는 발전소·제철소·석유화학 등 플랜트 건설공사는 외국인력 고용대상에서 제외됨
 - 특정 건설공사 현장에만 고용제한 사유*를 들어 허용대상에서 배제하는 것은 불합리한 규제임
- * 고용노동부의 고용제한 사유
 - 내국인 근로자 일자리 침해, 발전설비 기술유출 문제, 플랜트현장에 외국인력 고용실적이 없음

【 기계설비공사업체 등 인력확보에 어려움 】

- 종합적인 계획·관리·조정만을 하는 건설사는 기능인력을 고용할 필요가 없으나,
 - 하도급으로 플랜트 건설공사에 참여하는 기계설비공사업체 등 전문건설업체는 외국인력 고용제한으로 인력 확보에 많은 어려움 있음

■ 건의사항

- 발전소·제철소·석유화학 등 플랜트 건설공사현장 외국인력 고용 허용

MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing.

MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing.

MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing.

MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing.