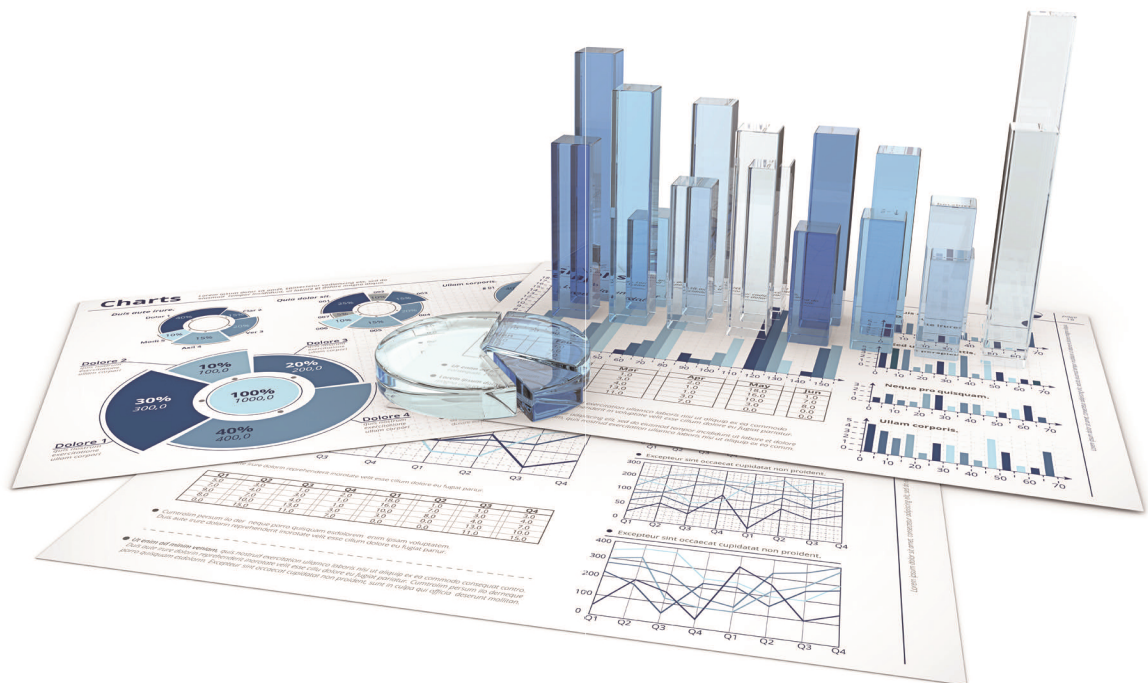


일자리정책 재정사업 분석 V

[맞춤형 일자리 지원]



일자리정책 재정사업 분석 V

[맞춤형 일자리 지원]

일자리정책 재정사업 분석 V

【맞춤형 일자리 지원】

2018. 8.

이 보고서는 「국회법」 제22조의2 및 「국회예산정책처법」 제3조에 따라 국회의원의 의정활동을 지원하기 위하여, 국회예산정책처 보고서발간심의위원회의 심의 (2018. 8. 8.)를 거쳐 발간되었습니다.

발 간 사



정부는 2017년 10월에 미래변화를 선도하여 일자리를 늘리고 불합리한 차별을 해소하여 일자리의 질을 개선하려는 「일자리정책 5년 로드맵」을 발표하였습니다. 「일자리정책 5년 로드맵」은 일자리의 양과 질을 향상시키는 것을 주요 목표로 제시하고 있으며, 일자리 인프라 구축, 일자리 창출, 일자리 질 개선 및 맞춤형 일자리 지원 등의 내용을 담고 있습니다. 또한 「일자리정책 5년 로드맵」은 정부의 핵심 경제전략인 ‘일자리 중심 경제’ 실현을 위한 실천계획이며, 이와 관련된 예산규모는 2017년 기준 189개 사업 18조원에서 2018년 24조원으로 증가하였습니다.

현재 국내 고용 현황은 청년실업률이 지속적으로 상승하고 있고 자동차·조선업 구조조정 등으로 지역 경제의 생산과 고용이 위축되는 어려운 상황에 직면해 있습니다. 이를 해결하기 위해 정부는 4차 산업혁명, 저출산·고령화 등 미래변화에 선제적으로 대응하고, 상생형 생태계와 혁신성장기반 구축으로 지속가능한 일자리를 창출하며, 노동 시장 격차 해소와 근로조건 개선을 통해 일자리의 질을 제고하고, 청년·여성·신중년 등 취업애로계층에 대한 맞춤형 지원을 일자리정책의 기본 방향으로 설정하고 있습니다.

이에 국회예산정책처는 일자리정책과 관련된 재정사업에 대한 심도 있는 국회 심사를 지원하기 위하여 「일자리정책 재정사업 분석」 기획보고서를 발간하였습니다. 본 보고서는 총 5권으로 구성됩니다. (1권)총괄에서는 일자리 상황 진단 후, 주요 영역 및 재정사업 현황, 해외 사례, 전반적인 정책 환경 등에 대한 총괄적인 분석을 수행하고, 영역별 정부 재정사업 규모를 고려하여 일자리 사업을 크게 (2권)일자리 인프라 구축, (3권)일자리 창출, (4권)일자리 질 개선, (5권)맞춤형 일자리 지원으로 분류하여, 각 영역별에 대해 재정사업 성과분석, 중점투자방향 등의 내용을 담았습니다.

본 보고서가 국회의 일자리 관련 예·결산 심사에 유용하게 활용되길 바라며, 앞으로도 국회예산정책처는 전문적이고 객관적인 분석으로 국회 예·결산 심사를 적극 지원하겠습니다.

2018년 8월

국회예산정책처장 김 춘 순

I. 개 요 / 1

1. 맞춤형 일자리 지원	1
2. 중점과제 주요 내용	3
가. 청년	3
나. 여성	4
다. 신중년	5
라. 장애인	6
3. 사업 규모 및 예산 현황	7
[참고자료. 재정지원 일자리사업 현황]	9

II. 세부추진과제별 분석 / 13

〈청 년〉

1. 청년의 고용촉진	13
가. 현 황	13
나. 분석 의견	15
(1) 청년 고용현황 분석	15
(2) 중소기업 청년 추가고용 장려금 추진 성과 분석	21



2. 청년의 장기근속 확대	24
가. 현 황	24
나. 분석 의견	26
(1) 청년 일자리 근속 현황 분석	26
(2) 청년내일채움공제 추진 실태 분석	28
3. 공공기관 청년고용 확대	31
가. 현 황	31
나. 분석 의견	32
(1) 공공기관 청년고용의무제도 시행현황 분석	32
(2) 이전공공기관 지역인재 채용제도 분석	35
4. 청년의 해외 진출 촉진	37
가. 현 황	37
나. 분석 의견	39
(1) 청년 해외취업 현황 분석	39
(2) 해외취업지원 사업 성과 분석	43



CONTENTS

〈여 성〉

5. 차별없는 여성일자리 환경 구축	45
가. 현 황	45
나. 분석 의견	47
(1) 여성 고용현황 분석	47
(2) 적극적 고용개선조치 추진 실태 분석	51
6. 여성의 경력유지 지원	54
가. 현 황	54
나. 분석 의견	56
(1) 육아휴직 제도 이용 실태 분석	56
(2) 모성보호급여 재원부담 현황 분석	59
7. 경력단절여성 등 재취업 지원	62
가. 현 황	62
나. 분석 의견	65
(1) 여성 경력단절 현황 분석	65
(2) 여성새로일하기센터 추진 성과 분석	67
8. 여성 일자리 확대 인프라 구축	72
가. 현 황	72
나. 분석 의견	75
(1) 아이돌봄 제도 운영실태 분석	75
(2) 가족친화인증제도 운영실태 분석	79



〈신 중 년〉

9. 신중년 근로자 장기근속 및 전직 지원	83
가. 현 황	83
나. 분석 의견	85
(1) 신중년 고용현황 분석	85
(2) 중장년층 취업지원 사업 성과 분석	88
10. 신중년 근로자 신규일자리 확대	93
가. 현 황	93
나. 분석 의견	95
(1) 장년고용지원 사업 성과 분석	95
(2) 신중년 일자리 사업대상 분석	98

〈장 애 인〉

11. 장애인 고용 확대	101
가. 현 황	101
나. 분석 의견	104
(1) 장애인 고용현황 분석	104
(2) 장애인 의무고용제도 추진실태 분석	107
(3) 장애인고용기금 재원배분 적정성 검토	110
(4) 장애인 고용장려금 성과 분석	112

1

맞춤형 일자리 지원

「일자리정책 5년 로드맵」 10대 중점과제 중 열 번째 중점과제인 ‘맞춤형 일자리 지원’은 청년·여성·신중년¹⁾·장애인 등 대상별 맞춤형 정책대응을 통해 청년 고용애로, 여성 경력단절을 해소하고, 신중년 인생 3모작 여건 마련, 장애인 고용확대 등을 추진한다는 계획이다.

동 중점과제는 청년·여성·신중년·장애인 등 4개 부문, 18개 세부추진과제와 41개 하부과제로 구성되어 있다. 청년 부문은 고용장려금 개편 등 7개 세부추진과제와 14개 하부과제로 구성되어 있으며, 여성 부문은 차별없는 여성 일자리 환경구축 등 4개 세부추진과제와 13개 하부과제로 구성되어 있다. 신중년 부문은 신중년 근로자 장기근속 및 전직지원 등 5개 세부추진과제와 9개 하부과제로 구성되어 있으며, 장애인 부문은 장애인 고용확대 등 2개 세부추진과제와 5개 하부과제로 구성되어 있다.

[맞춤형 일자리 지원의 세부추진과제]

부문	세부추진과제	하부과제
청 년	1. 고용장려금 개편	① 유사중복사업 재검토 ② 제도 개선방안 마련
	2. 청년의 고용촉진 (청년구직촉진수당 및 2+1 장려금 신설)	① 중소기업 청년 추가고용장려금 신설
	3. 청년의 장기근속 확대	① 청년내일채움공제 제도개선 ② 청년내일채움공제 홍보강화 ③ 청년내일채움공제 사업간 연계
	4. 공공기관 청년고용 확대	① 공공기관 청년고용 의무비율 상향조정
	5. 청년의 해외진출 촉진	① 해외취업 ② 해외파견 ③ 취업가능성이 높은 국가·직종에 집중

1) 그동안 55세 이상인 사람을 고령자, 65세 이상인 사람을 노인으로 칭해왔는데 이런 명칭은 은퇴한 사람이라는 부정적 이미지를 초래하여 왔다는 인식 하에, 정부는 2017년 8월 「신중년 인생 3모작 기반구축 방안」을 마련하면서 5060세대를 신(新)중년이라는 용어로 명명하며 사용하고 있다.

부문	세부추진과제	하부과제
	6. 편견없는 채용·블라인드 채용 확대	① 공공부문 블라인드 채용 도입 ② 블라인드 채용 민간 확산
	7. 유망 신직업 발굴 및 관련 인프라 구축	① 4차 산업혁명 대비 미래직업 연구 강화 ② 유망신직업 정보 제공 강화 및 창직 지원
여 성	8. 차별없는 여성 일자리 환경 구축	① 적극적 고용개선조치제도 강화 ② 남녀고용평등법 전 사업장 적용 ③ 성별 임금격차 해소 ④ 직장 내 성차별 근절 ⑤ 여성 비정규직 모성보호 강화 ⑥ 직장 내 성희롱 근절
	9. 여성의 경력유지 지원	① 출산·육아기 부모지원 강화 ② 근로시간 단축 지원
	10. 경력단절여성 등 재취업 지원	① 새일센터 서비스 강화 ② 경력단절여성 재고용 기업 세제지원 강화 ③ 가사서비스 공식화
	11. 여성 일자리 확대 인프라 구축	① 아이돌봄 확대 ② 가족친화인증 확대 추진
신 중 년	12. 신중년근로자 장기근속 및 전직 지원	① 장기근속 ② 전직지원
	13. 신중년근로자 신규 일자리 확대	① 신중년 우선 고용직종 개편 ② 신중년 적합직무 개발·확산
	14. 사회공헌 일자리 확충	① 사회공헌활동 지원사업 확대
	15. 신중년 창업 활성화	① 세대융합형 창업지원 프로그램 운영 ② 상권정보시스템 고도화 ③ 재창업패키지 사업 확대
	16. 귀농귀어귀촌 지원	① 귀농귀어귀촌 지원
장 애 인 등	17. 장애인 고용 확대	① 장애인 의무고용 이행 강화 ② 장애인 고용서비스 확대 ③ 장애인 고용장려금 제도개선
	18. 외국인력 적정 관리체계 구축	① 외국전문인력 적정관리체계 구축 ② 고용부담금제 도입 검토

자료: 각 부처

정부는 맞춤형 일자리 지원 중점과제를 통해, 청년·여성·신중년·장애인 등 핵심정책대상에 대한 맞춤형 지원을 강화하여 삶의 질 개선, 인적자본 축적 기회를 제공하고, 보상·숙련도·정보 등 구인-구직자간 미스매치 요인 및 대상별 취업애로 요인을 해소한다는 계획이다.

가. 청년

청년 구직 지원을 위해, 자기주도적 구직활동 청년에 대한 구직촉진 수당을 신설하고, 중소기업 청년고용 지원을 위한 추가고용 장려금을 지급한다는 계획이다. 그리고 청년의 해외진출 지원을 위해 국가별 맞춤형 프로그램 발굴, 국외파견 후 취업에 이르는 보직경로 모델 구축 및 정보제공을 강화한다는 계획이다.

청년 채용 확대를 위해 공공기관 청년고용 의무비율을 한시 상향조정하고, 공정경쟁을 위한 블라인드 채용을 확산한다는 계획이다. 그리고 신규시장이 기대되는 유망 신직업을 발굴하여 정보제공을 강화하고, 창직 활동 및 역량 배양을 체계적으로 지원한다는 계획이다.

장기근속 지원을 위해서 청년내일채움공제 대상·규모를 확대하고 내일채움공제로 연계시 세제를 지원할 계획이다. 그리고 청년단체, 기업, 대학 등과 네트워크를 구축하여 현장의 목소리 수렴 및 홍보를 추진한다는 계획이다.

[청년 부문 중점과제 주요 내용]

구분	주요 내용
목 표	구직 - 채용 - 근속 등 부문별 청년일자리 애로 해소
세 부 내 역	○ (구직) 자기주도적 구직활동 청년에 대한 구직촉진 수당을 신설하고, 중소기업 청년고용 지원을 위한 추가고용 장려금 지급 － 청년의 해외진출 지원을 위해 국가별 맞춤형 프로그램 발굴, 국외파견 후 취업에 이르는 보직경로 모델 구축 및 정보제공 강화 ○ (채용) 공공기관 청년고용 의무비율을 한시 상향조정(3 → 5%, '18 ~ 20년) 하고, 공정경쟁을 위한 블라인드 채용 확산 － 신규시장 창출이 기대되는 유망 신직업 발굴 및 정보제공 강화, 창직활동 및 역량배양을 체계적으로 지원 ○ (근속) 장기근속 지원을 위해 청년내일채움공제 대상·규모를 확대하고, 내일채움공제로 연계시 세제 지원 ○ (인프라) 청년단체, 기업, 대학 등과 네트워크를 구축하여 현장의 목소리 수렴 및 홍보 추진

자료: 일자리위원회·관계부처 합동, 「일자리정책 5년 로드맵」, 2017. 10

나. 여성

일·생활 균형 확산을 위해, 근로시간 단축 청구권을 확대하여 임신·육아 뿐만 아니라, 보육, 학업·훈련 기간에도 근로시간 단축이 가능하도록 개선할 계획이다. 그리고 육아기 근로시간 단축 기간을 확대하고 단축기간 중 임금감소에 대한 지원을 강화하며, 부모 공동 육아확산을 위해 육아휴직 급여와 배우자 출산휴가를 단계적으로 확대하고 아빠 육아휴직 보너스제를 강화한다는 계획이다.

일할 기회 확대를 위해, 경력단절여성 특화 상담 및 창업훈련, 알선 등 종합서비스를 제공하고, 경력단절여성 재고용기업에 대한 세제지원을 강화할 계획이다. 그리고 가사서비스 시장 공식화 추진 및 여성 새일센터를 단계적으로 확충하는 한편, 적극적 고용개선조치제도 적용사업장을 확대하고, 아이돌봄에 대한 정부지원 비율 상향 및 시간제 정부지원도 확대한다는 계획이다.

[여성 부문 중점과제 주요 내용]

구분	주요 내용
목 표	일·생활 균형 확산 및 경력단절여성 재취업 지원
세 부 내 역	○ (일·생활 균형) 근로시간 단축 청구권을 확대하여, 임신, 육아 뿐만 아니라, 보육, 학업·훈련 기간에도 근로시간 단축이 가능하도록 개선 － 육아기 근로시간 단축 기간을 확대하고, 단축기간 중 임금감소에 대한 지원 강화 － 부모 공동육아 확산을 위해 육아휴직 급여·배우자 출산휴가의 단계적 확대, 아빠 육아휴직 보너스제 강화 ○ (일할 기회 확대) 경력단절여성 특화 상담, 직업·창업훈련, 알선 등 종합서비스 제공, 경력단절여성 재고용 기업에 대한 세제지원 강화 － 가사서비스 시장 공식화 추진 및 여성 새일센터 단계적 확충 － 적극적 고용개선조치제도 적용사업장 확대, 성별임금격차 개선계획 제출 의무 신설 － 아이돌봄 정부지원 비율 상향 및 시간제 정부지원 확대

자료: 일자리위원회·관계부처 합동, 「일자리정책 5년 로드맵」, 2017. 10

다. 신중년

장기근속을 위해, 희망퇴직 남용방지 등 근로계약 종료 전반에 대한 개선방안을 마련하고, 65세 이상 신규 고용자에 대한 실업급여를 단계적으로 적용 확대할 계획이다. 전직지원을 위해, 생애경력 설계, 직업훈련, 취업알선의 패키지 지원 등 전직지원서비스를 강화하여 퇴직자의 원활한 직장이동을 지원할 계획이다.

일자리 확대를 위해 전문성과 경험을 활용할 수 있도록 신중년 우선고용직종을 개편하고 적합직무 일자리를 확대할 계획이다. 그리고 퇴직전문인력과 NGO·사회적기업을 연계하는 사회공헌활동 지원사업도 단계적으로 확대 추진할 계획이다.

[신중년 부문 중점과제 주요 내용]

구 분	주요 내용
목 표	장기근속, 전직지원 및 신규 일자리 확대
세 부 내 역	○ (장기근속) 희망퇴직 남용 방지 등 근로계약 종료 전반에 대한 개선방안 마련 － 65세 이상 신규 고용자에 대한 실업급여 단계적 적용 확대 ○ (전직지원) 생애경력 설계, 직업훈련, 취업알선 패키지 지원 등 전직지원 서비스를 강화하여 퇴직(예정)자의 원활한 직장이동 지원 － 비생계형·기술창업을 체계적으로 지원하여 창업의 성공가능성 제고 ○ (일자리 확대) 축적된 전문성과 경험을 활용할 수 있도록 신중년 우선고용직종을 개편하고, 적합직무 일자리 확대 － 퇴직전문인력과 NGO·사회적기업을 연계하는 사회공헌활동 지원사업 단계적 확대 추진

자료: 일자리위원회·관계부처 합동, 「일자리정책 5년 로드맵」, 2017. 10

라. 장애인

장애인에 대해서는 의무고용률을 상향하고 국가·지자체에 대해서도 부담금을 부과하며, 장애인 훈련인프라 확대 등을 통해 장애인 고용지원을 확대한다는 계획이다.

그리고, 외국인에 대해서는 전문성·숙련수준별 외국인력 관리시스템을 구축하고 사회통합 비용을 사업주에 부과하는 고용부담금 도입을 검토한다는 계획이다.

[장애인·외국인 부문 중점과제 주요 내용]

구분	주요 내용
목 표	장애인 고용확대 및 외국인력 적정 관리체계 구축
세 부 내 역	○ (장애인) 의무고용률 상향 및 국가·지자체 부담금 부과, 장애인 훈련인프라 확대 등을 통해 장애인 고용지원 확대 - 고용장려금 단가 인상, 경증 장애인 장려금 감액제도 폐지 추진 ○ (외국인) 전문성·숙련수준별 외국인력 관리시스템을 구축하고, 사회통합 비용을 사업주에게 부담하는 고용부담금 도입 검토

자료: 일자리위원회·관계부처 합동, 「일자리정책 5년 로드맵」, 2017. 10

정부는 「일자리정책 5년 로드맵」 관련 재정사업 규모를 공식적으로 집계·발표하지 않고 있다. 따라서 각 부처로부터 「일자리정책 5년 로드맵」상 중점과제 및 세부추진과제와 관련된 재정사업 예산을 제출받아 취합한 결과, ‘맞춤형 일자리 지원’ 관련 예산은 2014년 8,342억원에서 2016년 1조 614억원, 2018년 2조 431억원으로 계속해서 증가하고 있다.

이중 청년 부문 2018년 예산은 5,580억원으로 2017년 2,077억원 대비 168.7% 증가하였고, 여성 부문은 1조 1,521억원으로 2017년 대비 18.1% 증가하였다. 신중년 부문은 688억원으로 2017년 대비 14.8% 증가하였고, 장애인 부문은 2,641억원으로 2017년 대비 23.1% 증가하였다.

[맞춤형 일자리 지원 관련 예산]

(단위: 억원, %)

구 분	2014	2015	2016	2017(A)	2018(B)	(B-A)/A
맞춤형 일자리 지원	8,342	10,181	10,614	14,576	20,431	40.2
- 청 년	-	53	59	2,077	5,580	168.7
- 여 성	6,213	7,803	8,023	9,755	11,521	18.1
- 신중년	342	504	550	599	688	14.8
- 장애인	1,787	1,821	1,981	2,145	2,641	23.1

주: 「일자리정책 5년 로드맵」과 관련하여 정부로부터 제출받은 예산내역을 집계한 것임

자료: 각 부처

2018년도 ‘일자리 인프라 구축’ 관련 재정사업은 총 20개 사업이며, 고용노동부, 여성가족부, 중소벤처기업부, 농림축산식품부, 해양수산부 등 5개 부처의 소관 사업으로 구성되어 있다.

[맞춤형 일자리 지원 관련 부처별 예산]

(단위: 개, 백만원, %)

부 처 명	사업수	예 산		
		2017(A)	2018(B)	(B-A)/A
고용노동부	11	1,288,257	1,852,965	43.8
여성가족부	4	141,093	163,569	15.9
중소벤처기업부	3	19,490	17,750	△8.9
농림축산식품부	1	4,618	4,365	△5.5
해양수산부	1	4,119	4,419	7.3
합 계	20	1,457,577	2,043,068	40.2

자료: 각 부처

[맞춤형 일자리 지원 관련 재정사업 목록]

(단위: 백만원)

구분	100개 세부추진과제		세부사업명(부처명)	2018 예산
	번호	과제명		
청년	86-1	청년 고용촉진(청년 구직촉진수당 및 2+1 장려금 신설)	중소기업 청년 추가고용장려금 (고용노동부)	193,000
	86-2	청년의 장기근속 확대	청년내일채움공제 (고용노동부)	355,460
	89	편견없는 채용·블라인드 채용 활성화	직업능력개발 인프라구축 (고용노동부)	9,545
여성	92	여성의 경력유지 지원	육아휴직급여 (고용노동부)	988,577
	93	경력단절여성 등 재취업 지원	여성경제활동 촉진지원 (여성가족부)	53,313
	94	여성일자리 확대 인프라 구축	아이돌봄 지원 (여성가족부)	108,377
			가족친화인증제 운영 (여성가족부)	1,284
			가족친화지원센터 운영 (여성가족부)	595
신중년	95	신중년근로자 장기근속 및 전직지원	중장년층 취업지원 (고용노동부)	25,086
	96-1	신중년근로자 신규 일자리 확대	신중년 적합직무 고용창출장려금 (고용노동부)	8,640
	96-2	사회공헌 일자리 확충	사회공헌활동지원 (고용노동부)	8,559
	97	신중년 창업 활성화	창업사업화(시니어창업지원) (중소벤처기업부)	12,750
			소상공인창업지원(상권시스템운영) (중소벤처기업부)	2,000
			소상공인재기지원(재창업패키지) (중소벤처기업부)	3,000
	98	귀농귀어귀촌 지원	귀농귀촌교육 (농림축산식품부)	4,365
			귀어귀촌활성화 (해양수산부)	4,419
장애인	99	장애인 고용확대	장애인고용장려금 (고용노동부)	199,262
			보조공학기기 지원 (고용노동부)	9,060
			장애인고용관리지원 (고용노동부)	21,658
			장애인직업능력개발 (고용노동부)	34,118

주: 1. 「일자리정책 5년 로드맵」과 관련하여 정부로부터 제출받은 사업내역을 정리한 것임
 2. (내역사업)이 표기된 세부사업은 해당 사업의 일부 내역사업만 일자리 사업과 관련됨
 3. 본예산 기준임

자료: 각 부처

[참고자료. 재정지원 일자리사업 현황]

(1) 청년 일자리 사업 현황

재정지원 일자리 사업은 「고용정책기본법」 제13조의2²⁾에 따라, 중앙행정기관 및 지방자치단체 또는 이들로부터 위탁받은 각종 기관 및 단체가 취업을 지원하기 위하여 재정을 활용하여 시행하는 사업을 말한다. 정부는 OECD의 노동시장 관련 공공지출 등을 참고하여 재정지원 일자리사업을 직접 일자리, 직업훈련, 고용서비스, 고용장려금, 창업지원, 실업소득 유지·지원 등 6개 분야로 구분하고 있다.

[재정지원 일자리 사업 유형]

구 분	주요 내용	예 시
직접일자리	정부가 재정지출을 통해 참여자를 고용하고 인건비를 지급하는 사업	중소기업청년인턴제(고용노동부) 등
직업훈련	전문기술능력이나 현장직무훈련 등 바로 취업으로 연계될 수 있도록 취업성이 강한 훈련을 실시하는 사업	일학습병행운영지원(고용노동부) 등
고용서비스	취업알선, 직업상담 및 진로지도, 노동시장 정보제공 등을 통하여 구직자의 직업탐색과 고용주의 인력확보를 지원하는 사업	해외취업지원(고용노동부) 등
고용장려금	고용창출을 촉진하기 위하여 일정한 기간동안 사용자에게 인건비 일부를 지원하거나 취업자 개인에게 수당을 지급하는 사업	고용창출장려금, 청년내일채움공제(고용노동부) 등
창업지원	대출, 시설임대, 컨설팅 등 창업을 위한 간접적인 지원 또는 직접 자금을 제공	창업사업화지원(중소벤처기업부) 등
실업소득 유지·지원	실업급여, 체당금 지급 등 공적자금으로 실직자의 임금보전을 지원하는 사업	실업크레딧(고용노동부)

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 재작성

정부는 이러한 재정지원 일자리 사업 중에서 「청년고용촉진특별법」 제3조제1항에 따라 시행되거나, 사업참여자의 50% 이상이 청년인 경우 청년 일자리 사업으로 구분하고 있다. 최근 4년간 청년 일자리 사업 예산 추이를 살펴보면, 2015년 1조 7,549억원에서 2018년 2조 9,586억원으로 1조 2,036억원(68.6%) 증가하였다. 전

2) 제13조의2(재정지원 일자리사업의 효율화) ① 고용노동부장관은 재정지원 일자리사업(중앙행정기관 및 지방자치단체 또는 이들로부터 위탁받은 각종 기관 및 단체가 취업을 지원하기 위하여 재정을 활용하여 시행하는 사업을 말한다.)의 효율화를 위하여 다음 각 호의 사항을 추진하여야 한다.

체 일자리 사업 예산에서 차지하는 비중도 2015년 12.6%에서 2018년 15.4%로 계속해서 증가하고 있다.

내역별로 살펴보면, 2018년 기준으로 직업훈련이 1조 708억원(36.2%)으로 가장 많고, 고용장려금 6,115억원(20.7%), 창업지원 5,145억원(17.4%), 고용서비스 4,302억원(14.5%), 직접일자리 3,315억원(11.2%)의 순으로 나타났다. 연도별로 보면, 최근 4년간 증가폭이 가장 큰 것은 고용장려금(251.0%)이고, 고용서비스(196.8%), 직업훈련(60.7%)의 순으로 나타났다.

[재정지원 청년 일자리 사업 예산 추이]

(단위: 백만원, %)

구분	2015 (A)	2016	2017	2018 (B)	증감	
					B-A	(B-A)/A
청년 일자리 사업 합계(A)	1,754,919 (100.0)	2,111,296 (100.0)	2,593,396 (100.0)	2,958,558 (100.0)	1,203,639	68.6
- 직접일자리	324,054 (18.5)	368,633 (17.5)	348,015 (13.4)	331,492 (11.2)	7,438	2.3
- 직업훈련	666,377 (38.0)	933,848 (44.2)	1,224,589 (47.2)	1,070,767 (36.2)	404,390	60.7
- 고용서비스	144,975 (8.3)	210,250 (9.6)	265,654 (10.2)	430,227 (14.5)	285,252	196.8
- 고용장려금	174,241 (9.9)	258,066 (12.2)	229,053 (8.8)	611,530 (20.7)	437,289	251.0
- 창업지원	445,272 (25.4)	340,499 (16.1)	526,085 (20.3)	514,542 (17.4)	69,270	15.6
전체 일자리 사업(B)	13,974,832	15,797,751	17,084,121	19,231,223	5,256,391	37.6
비중 (A/B)	12.6	13.4	15.2	15.4	-	-

주: 1. 괄호 안은 당해연도 합계에서 차지하는 비중임

2. 본 예산 기준임

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 작성함

(2) 여성 일자리 사업 현황

재정지원 일자리 사업 중 여성 일자리 사업³⁾ 예산 추이를 살펴보면, 2017년 1조 7,966억원에서 2018년 2조 1,209억원으로 3,343억원(18.1%) 증가하였다. 내역별로 살펴보면, 2018년 기준으로 고용장려금이 1조 4,073억원(66.4%)으로 가장 많고, 직접일자리가 6,637억원(31.3%)으로 나타났다.

[재정지원 여성 일자리 사업 예산 추이]

(단위: 백만원, %)

구 분	2017 (A)	2018 (B)	증 감	
			B-A	(B-A)/A
합 계	1,796,562 (100.0)	2,120,885 (100.0)	324,323	18.1
- 직접일자리	593,291 (33.0)	663,716 (31.3)	70,425	11.9
- 직업훈련	17,181 (1.0)	18,360 (0.9)	1,179	6.9
- 고용서비스	16,220 (0.9)	30,874 (1.5)	14,654	90.3
- 고용장려금	1,169,270 (65.1)	1,407,335 (66.4)	238,065	20.3
- 창업지원	600 (0.0)	600 (0.0)	-	-

주: 1. 괄호 안은 당해연도 합계에서 차지하는 비중임

2. 본 예산 기준임

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 재작성

3) 고용노동부는 사업참여자의 50% 이상이 여성인 사업을 여성 일자리 사업으로 구분하고 있다.

1

청년의 고용촉진

가. 현 황

(1) 세부추진과제 개요

정부는 청년의 고용촉진을 위해 중소기업 청년 추가고용장려금 사업을 시행하고 있다. 양질의 청년일자리를 창출하기 위해 일자리 창출 여력을 지닌 중소기업이 청년고용을 더 많이 늘릴 수 있도록 하기 위한 것이다.⁴⁾⁵⁾

정부는 2017년 8월부터 중소기업 청년 추가고용장려금을 신설하여 시행하고 있고, 사업추진과정에서 나타난 문제점에 대해 현장의견 수렴 등을 거쳐 요건 완화 등 제도개선을 추진하고 있다고 설명하고 있다. 그리고 2018년 5월 현재 동 하부 과제가 완료되었다고 밝히고 있다.

[청년의 고용촉진 세부추진과제 주요 내용]

하부 과제	주요 추진 내용	추진현황
① 중소기업 청년 추가고용장려금 신설	☐ 중소기업 청년 추가고용장려금 신설 ◦ 2017년에 중소기업 청년 추가고용 장려금(2+1) 신설 및 시행(8.17) ◦ 사업추진과정에서 나타난 문제점에 대해 현장의견 수렴 등을 거쳐 요건완화 등 제도개선 추진	완료

자료: 고용노동부

4) 중소기업은 사업체의 99.8%, 종사자의 85.5%(2014년 기준)를 차지하고 있으나 인력충원에 어려움을 겪고 있는 상황에 따른 것이라고 설명하고 있다.

5) 「일자리정책 5년 로드맵」 상의 세부추진과제 명칭은 청년구직촉진수당 및 2+1 장려금 신설이다.

(2) 재정사업 현황

세부추진과제 ‘청년의 고용촉진’과 관련된 재정사업은 고용노동부가 시행하고 있는 중소기업 청년 추가고용장려금 사업이다. 동 사업은 「고용보험법」 제20조⁶⁾ 및 시행령 제17조제1항⁷⁾ 등에 따라 중소기업의 인력난을 해소하고 양질의 청년일자리 창출을 유도하기 위해, 중소기업 청년 정규직 3명 채용시 1명분의 임금을 연 2,000만원 한도로 3년간 지원하는 것이다.⁸⁾

중소기업 청년 추가고용장려금 사업의 2018년도 예산은 3,417억원으로 전년대비 3,372억원 증가하였다. 2017년에는 예산액 45억원 중 14억 2,500만원(31.7%)을 집행하였다.

[중소기업 청년 추가고용장려금 예·결산 현황]

(단위: 백만원, %)

사업명	2016년 결산	2017년		2018년 예산(B)	증감 (B-A)	(B-A)/A
		예산(A)	결산			
중소기업 청년 추가고용장려금	-	4,500	1,425	341,662	337,162	7,492.5

주: 2017년도 예산은 운영비를 제외한 것이며, 예산액은 추경 기준임

자료: 고용노동부

6) 「고용보험법」

제20조(고용창출의 지원) 고용노동부장관은 고용환경 개선, 근무형태 변경 등으로 고용의 기회를 확대한 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

7) 「고용보험법시행령」

제17조(고용창출에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제20조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 임금의 일부를 지원할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 근로시간이 감소된 근로자에 대한 임금의 일부와 필요한 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있으며, 제2호의 경우에는 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있다. 4. 위원회에서 심의·의결한 성장유망 업종, 인력수급 불일치 업종, 국내복귀기업 또는 지역특화산업 등 고용지원이 필요한 업종에 해당하는 기업이 실업자를 고용하는 경우

8) 한편, 당초에는 신규 고용 인원 3명 당 1명분의 인건비를 지원하는 취지였으나, 2018년도 추경을 통해 일정 기준을 충족할 시 신규 고용 인원 1명당 인건비 일부를 지원하는 것으로 확대 변경되었다.

나. 분석 의견

(1) 청년 고용현황 분석

첫째, 청년의 고용률은 전체 인구에 비해 낮고 최근 10년간 그 격차는 확대되었으며, 각종 청년 일자리 종합대책 시행에도 불구하고 실업률은 증가 추세에 있다.

2017년 기준으로 청년(15~29세)과 전체 인구의 고용 현황을 비교하여 살펴보면, 경제활동참가율⁹⁾과 고용률¹⁰⁾은 46.7%와 42.1%로서 전체인구의 69.2%와 66.6%에 비해 22.5%p와 24.5%p 낮으며, 실업률¹¹⁾은 9.8%로서 전체인구 3.8%에 비해 6.0%p 높은 것으로 나타났다. 최근 10년간 추이를 살펴보면, 청년과 전체 인구의 경제활동참가율 격차는 2008년 20.8%p에서 2017년 22.5%p로 확대되었고, 고용률 격차는 22.1%p에서 24.5%p로 확대되었으며, 실업률 격차는 3.8%p에서 6.0%p로 확대되었다.

「일자리정책 5년 로드맵(2018~2022)」(2017.10)에 앞서 추진해왔던 「고용률 70% 로드맵(2013~2017)」(2013.6)에서는 2017년까지 청년(15~29세) 고용률을 47.7%까지 확대하기로 밝힌 바 있으나, 2017년 청년 고용률은 42.1%로서 목표를 달성하지 못하였다

[청년 고용 동향]

(단위: %, %p)

연 도	청년(A)			전체(B)			차이(A-B)		
	경제활동참가율	실업률	고용률	경제활동참가율	실업률	고용률	경제활동참가율	실업률	고용률
2008	45.4	7.1	41.9	66.2	3.3	64.0	△20.8	3.8	△22.1
2009	44.2	8.0	40.6	65.5	3.8	63.0	△21.3	4.2	△22.4
2010	43.9	7.9	40.4	65.9	3.8	63.4	△22.0	4.1	△23.0
2011	43.8	7.6	40.4	66.2	3.5	63.9	△22.3	4.1	△23.5
2012	43.5	7.5	40.3	66.5	3.3	64.3	△23.0	4.2	△24.0
2013	42.9	8.0	39.5	66.8	3.2	64.6	△23.9	4.8	△25.1
2014	44.5	9.0	40.5	68.0	3.6	65.6	△23.5	5.4	△25.1
2015	45.3	9.1	41.2	68.4	3.7	65.9	△23.1	5.4	△24.7
2016	46.3	9.8	41.7	68.7	3.8	66.1	△22.2	6.0	△24.4
2017	46.7	9.8	42.1	69.2	3.8	66.6	△22.5	6.0	△24.5

주: 청년은 15~29세의 인구를 말하며, 전체는 만 15세 이상 인구를 말함

자료: 통계청 자료를 바탕으로 작성

9) 경제활동참가율은 만 15세 이상 인구 중 경제활동인구(취업자 + 실업자)가 차지하는 비율을 말한다.

10) 고용률은 만 15세 이상 인구 중 취업자가 차지하는 비율을 말한다.

11) 실업률은 실업자가 경제활동인구(취업자 + 실업자)에서 차지하는 비율을 말한다.

그리고, 청년 실업률은 2008년 7.1%에서 2017년 9.8%로 증가하고 있으며, 체감실업률을 나타내는 고용보조지표³⁾ 추이를 보면, 2015년 21.1%에서 2017년 21.6%로 증가하고 있다. 2017년 청년과 전체 인구의 체감실업률(고용보조지표3) 격차는 10.7%p로서 실업률 격차 6.0%p보다 큰 것으로 나타났다.

[체감실업률(고용보조지표3) 추이]

(단위: %, %p)

구 분	2015	2016	2017
전체(A)	10.7	10.4	10.9
청년층(B)	21.1	21.5	21.6
B - A	10.4	11.1	10.7

주: 고용보조지표3 = (시간관련추가취업가능자 + 실업자 + 잠재경제활동인구) ÷ 확장경제활동인구 × 100
 자료: 통계청의 각년도 「고용동향」 자료를 바탕으로 재작성

한편, 2016년 OECD 기준(15~24세)으로 우리나라 청년 고용률은 26.7%로서, 미국 50.7%, 독일 46.9%, 영국 50.5%, 일본 45.3%, OECD 평균 41.4% 등에 비해 낮은 것으로 나타났다. 그런데, 청년에 대한 연령층을 확대·세분화시켜 살펴보면, 우리나라의 경우 15~19세 고용률은 8.0%, 20~24세 46.0%, 25~29세 69.6%, 30~34세 74.7%로서 연령이 높아질수록 상승하고 있으며, 연령대가 높아질수록 OECD 평균과의 격차도 줄어들고 있다. 우리나라의 경우 청년층 연령이 낮아질수록 고용률이 낮아지는 것은 높은 고등교육기관 진학률, 군 의무복무 등 다양한 요인에 기인하는 것으로 볼 수 있다.¹³⁾

[청년 고용률 국제비교]

(단위: %)

구 분	한국	일본	미국	독일	캐나다	영국	호주	프랑스	OECD 평균
15~24세	26.7	45.3	50.7	46.9	56.7	50.5	59.1	29.25	41.4
15~19세	8.0	16.6	29.7	26.7	40.3	34.4	44.1	9.7	23.2
20~24세	46.0	67.2	64.6	63.7	68.0	67.5	71.1	48.4	57.3
25~29세	69.6	84.0	76.7	78.3	79.3	81.4	78.4	74.7	73.7
30~34세	74.7	81.3	78.2	82.2	81.5	83.1	79.6	77.7	76.7

주: 2016년 기준

자료: OECD DATA(<https://data.oecd.org/emp/employment-rate-by-age-group.htm#indicator-chart>) 자료를 바탕으로 재작성

12) 고용보조지표3은 실업률을 보완하는 보조지표로서 가장 포괄범위가 넓어 ‘확장실업률’로도 지칭되고 있다.

13) 현대경제연구원, 「고용률 및 노동시장정책의 OECD 비교와 시사점」, 2017. 8

최근 10년간 정부는 10차례의 청년 일자리 종합대책을 마련하여 시행하고 있으나, 기간 중 청년 실업률은 계속 증가하고 있는 등 성과가 뚜렷이 나타나고 있지 않은 점을 감안할 때 청년 고용촉진을 위한 지속적인 개선 노력이 필요할 것으로 보인다.

[최근 10년간 청년 일자리 종합대책]

(단위: %)

발표연월	대책명	청년 실업률
2008. 8	청년고용 촉진대책	7.2
2009. 3	청년고용 추가대책	7.1
2010.10	청년 내일 만들기 1차 프로젝트	8.0
2011. 5	청년 내일 만들기 2차 프로젝트	7.9
2013.12	청년 맞춤형 일자리대책	7.5
2014. 4	일자리 단계별 청년고용대책	8.0
2015. 7	청년고용절벽 해소 종합대책	9.0
2016. 4	청년여성 취업연계 강화 방안	9.1
2017. 3	청년고용대책 점검 및 보완 방안	9.8
2018. 3	청년 일자리 대책	9.8

주: 종합적 성격을 가진 대책을 정리한 것이며, 청년(15~29세) 실업률은 각 대책 발표 전년도말 수치임
자료: 기획재정부·고용노동부·통계청 자료를 바탕으로 재작성

둘째, 청년의 직장 선택 시 국가기관·공기업·대기업 선호도가 집중되고 있는데 비해, 일자리의 대부분을 차지하는 중소기업은 구인난에 시달리는 미스매치 현상이 계속 발생되고 있다.

통계청의 「사회조사 결과」¹⁴⁾에 따르면, 청년이 선호하는 직장은 2017년 기준으로 국가기관 25.4%, 공기업 19.9%, 대기업 15.1%의 순으로 나타났고 중소기업은 3.7%로 조사되었다. 최근 10년간 연도별 추이를 보면, 국가기관과 대기업은 일부 선호도가 감소하고 있는데 비해 공기업은 증가추세에 있으며, 중소기업의 경우에도 2009년 1.9%에서 2017년 3.7%로 증가하고 있다.

14) 본 조사는 사회지표 체계 중 매년 5개 부문을 선정하여 부문별 2년 주기로 조사를 실시하고 있으며, 흡수 연도에는 복지, 사회참여, 문화와 여가, 소득과 소비, 노동 부문을 조사하고 있다. 노동 부문에서는 직업선택요인, 청년들이 선호하는 직장, 고용의 안정성 등에 대해 조사하고 있다.

[청년이 선호하는 직장 추이]

(단위: %)

연 도	국가기관	공기업	대기업	벤처기업	외국계 기업	전문직 기업	중소기업	해외취업	자영업 (창업)	기타
2009	28.6	17.6	17.1	2.5	4.3	14.1	1.9	3.5	9.4	1.0
2011	28.7	15.6	21.6	3.0	5.2	9.1	2.3	2.8	9.8	1.9
2013	28.6	17.7	21.0	2.6	5.9	7.8	2.8	2.7	8.5	2.3
2015	23.7	19.5	18.7	3.1	6.7	8.6	3.0	3.6	11.5	1.7
2017	25.4	19.9	15.1	2.9	7.3	8.2	3.7	4.5	11.3	1.7

주: 13~29세를 대상으로 선호도를 조사한 것이며, 당해연도 합계에서 차지하는 비중임

자료: 통계청의 연도별 「사회조사 결과」 자료를 바탕으로 제작성

13세 이상 전 연령층을 대상으로, 직업을 선택할 때 가장 중요하게 생각하는 요인을 살펴보면, 2017년 기준으로 수입 39.1%, 안정성 27.1%, 적성 흥미 17.1%, 발전성 장래성 5.6%의 순으로 나타났다. 연도별로 보면 수입의 비중은 2009년 36.3%에서 2017년 39.1%로 증가하고 있고, 안정성은 30.4%에서 27.1%로 감소하고 있으며, 적성 흥미는 11.3%에서 17.1%로 증가하고 있는 것으로 나타났다.

2017년 기준 연령별로 보면, 연령대가 높아질수록 수입과 안정성을 중시하는 경향이 있으며, 청년층(13~19세, 20~29세)의 경우에는 적성 흥미에 대한 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

[직업선택요인 추이]

(단위: %)

구 분	수입	안정성	적성 흥미	발전성 장래성	보람 자아성취	명예·명성	기타
2009	36.3	30.4	11.3	7.8	7.4	3.3	3.5
2011	38.3	29.2	14.1	6.0	5.5	2.9	3.9
2013	37.1	28.4	16.6	5.8	5.6	2.7	3.9
2015	38.8	28.0	16.7	5.4	5.4	2.6	3.2
2017	39.1	27.1	17.1	5.6	5.4	2.9	2.9
- 13~19세	28.2	17.6	36.3	6.0	6.0	4.2	1.7
- 20~29세	33.1	26.1	24.0	6.6	5.8	3.2	1.1
- 30~39세	40.2	27.0	17.6	5.2	5.9	2.7	1.4
- 40~49세	41.1	28.3	15.5	5.8	5.9	2.2	1.2
- 50~59세	43.4	28.7	13.1	5.5	5.1	2.5	1.6
- 60세 이상	41.2	29.0	9.4	4.9	4.4	3.3	7.7

주: 13세 이상을 대상으로 한 것임

자료: 통계청의 연도별 「사회조사 결과」 자료를 바탕으로 제작성

한편, 한국경영자총협회의 「신입사원 채용실태 조사」¹⁵⁾에 따르면, 300인 이상 기업의 신입사원 경쟁률은 2017년 기준 38.5:1로서, 300인 미만 기업의 5.8:1에 비해 크게 높은 것으로 나타났다. 연도별로 보면, 300인 이상 기업의 경쟁률은 2008년 30.3:1에서 2013년 31.3:1, 2015년 35.7:1, 2017년 38.5:1로 계속해서 증가되고 있는 반면, 300인 미만 기업의 경쟁률은 8.4:1에서 5.8:1로 계속 감소되고 있는 것으로 나타났다.

[대졸 신입사원 경쟁률]

구 분	2008	2013	2015	2017
300인 이상 기업	30.3 : 1	31.3 : 1	35.7 : 1	38.5 : 1
300인 미만 기업	8.4 : 1	6.0 : 1	6.6 : 1	5.8 : 1

주: 신입사원 경쟁률 조사가 이루어진 연도별 결과를 정리한 것임

자료: 한국경영자총협회의 「신입사원 채용실태 조사결과」 자료를 바탕으로 재작성

이와 같이, 청년의 국가기관·공기업·대기업에 대한 선호도가 집중되고 있는데 비해, 중소기업의 구인문제는 계속되고 있는 것으로 나타났다. 2017년 기준으로 300인 미만의 기업의 구인인원은 58만 9,905명으로 전체의 81.8%를 차지하고 있고, 300인 이상 기업의 구인인원은 130,945명으로 전체의 18.1%이다.

[기업규모별 구인인원 및 미충원인원 추이]

(단위: 명, %)

연도	구인인원(A)		미충원인원(B)		미충원률(B/A)	
	300인미만	300인이상	300인미만	300인이상	300인미만	300인이상
2008	536,224	89,077	106,028	7,671	19.8	8.6
2009	391,931	73,316	77,724	4,294	19.8	5.9
2010	450,046	113,295	97,201	6,730	21.6	5.9
2011	487,487	98,345	116,917	7,734	24.0	7.9
2012	487,241	98,630	87,777	6,233	18.0	6.3
2013	534,408	101,465	83,507	5,826	15.6	5.7
2014	593,244	105,888	77,828	5,098	13.1	4.8
2015	576,958	116,807	78,009	5,010	13.5	4.3
2016	584,752	118,458	83,673	5,964	14.3	5.0
2017	589,905	130,945	78,064	6,614	13.2	5.1

주: 1. 각 년도 3분기 기준임

2. 미충원인원이란 적극적인 구인활동에도 불구하고 채용하지 못한 인원을 말함

자료: 고용노동부의 연도별 「직종별 사업체 노동력조사 보고서」 자료를 바탕으로 재작성

15) 본 조사는 개별기업의 대졸 신입사원 채용 경쟁률과 채용 절차 및 중요도 등을 파악·분석하여 기업의 신입사원 채용에 있어서 바람직한 방향을 모색하기 위한 참고자료를 제공하는 목적으로 조사되고 있다.

기업규모별로 미충원율(구인인원 대비 미충원인원)을 살펴보면 2017년의 경우 300인 미만은 13.2%이고, 300인 이상은 5.1%로서, 기업규모가 작을수록 구인문제가 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 연도별로 보면 300인 미만 및 300인 이상 모두 미충원률은 감소되고 있는 것으로 나타났다.

기업규모별로 미충원 사유를 살펴보면, 300인 미만의 경우 사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자 기대와 맞지 않음으로 응답한 비중이 22.3%로 가장 높았고, 구직자가 기피하는 직종이기 때문(20.2%), 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(16.2%)의 순으로 나타났다. 300인 이상의 경우 다른 사업체와의 격심한 인력유치경쟁 때문으로 응답한 비중이 22.7%로 가장 높았고, 사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문(21.7%), 사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문(19.9%)의 순으로 나타났다.

[기업규모별 미충원 사유]

(단위: %)

미충원 사유	300인미만	300인이상
적극적인 구인활동을 못하였기 때문	9.9	5.8
다른 사업체와의 격심한 인력유치경쟁 때문	11.6	22.7
구직자가 기피하는 직종이기 때문	20.2	10.9
사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자 기대와 맞지 않음	22.3	17.0
사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문	14.4	21.7
사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문	16.2	19.9
통근거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문	5.3	2.1
기타	0.2	0.0
합 계	100.0	100.0

주: 2017년도 기준임

자료: 고용노동부의 「직종별 사업체 노동력조사 보고서」 자료를 바탕으로 재작성

이와 같이, 청년의 직장 선택 시 국가기관·공기업·대기업 선호도가 집중되고 있는데 반해, 일자리의 대부분을 차지하는 중소기업은 구인난에 시달리는 미스매치 현상이 계속 발생되고 있는 점을 감안하여, 이를 해소하기 위한 개선노력이 필요할 것으로 보인다.

(2) 중소기업 청년 추가고용 장려금 추진 성과 분석

청년 구직 및 중소기업 구인 미스매치 해소를 위해 2017년 추경을 통해 시작한 중소기업 청년 추가고용 장려금의 성과 향상 노력이 필요할 것으로 보인다.

중소기업 청년 추가고용 장려금은 「고용보험법」 제20조¹⁶⁾ 및 시행령 제17조제1항¹⁷⁾ 등에 따라 중소기업의 인력난을 해소하고 양질의 청년일자리 창출을 유도하기 위한 것이다. 4차 산업혁명 유관업종 등 성장 가능성이 높은 분야의 중소기업을 중심으로, 임금수준 등 근로조건이 좋은 양질의 일자리 제공이 가능한 우선지원대상기업이 청년 세 명을 채용시 한 명분의 임금 전액을 연 2,000만원 한도로 3년간 지원하고 있다.¹⁸⁾

동 사업은 고용보험기금 고용창출장려금의 내역사업으로 추진되고 있고, 2017년 추가경정예산을 통하여 시행하였으며 2017~2020년의 한시사업으로 추진되고 있다. 중기 투자계획을 살펴보면, 2017년 48억원에서 2018년 2,430억원, 2019년 4,405억원으로 증가하고 있고, 2022년까지 총 2조 2,270억원이 투자될 계획이다.¹⁹⁾

[중소기업 청년 추가고용장려금 중기 투자계획]

(단위: 억원)

구 분	2017	2018	2019	2020	2021	2022	합계
예산액	48	2,430	4,405	6,485	5,701	3,201	22,270

자료: 고용노동부 제출 자료를 바탕으로 재작성

동 사업의 추진성과를 살펴보면, 2017년도에는 900명의 추가고용 인원에 대해 장려금 지급을 계획하였으나 실적은 292명(32.4%)이었고, 2018년도에는 20,000명

16) 제20조(고용창출의 지원) 고용노동부장관은 고용환경 개선, 근무형태 변경 등으로 고용의 기회를 확대한 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

17) 제17조(고용창출에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제20조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 임금의 일부를 지원할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 근로시간이 감소된 근로자에 대한 임금의 일부와 필요한 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있으며, 제2호의 경우에는 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있다. 4. 위원회에서 심의·의결한 성장유망업종, 인력수급 불일치 업종, 국내복귀기업 또는 지역특화산업 등 고용지원이 필요한 업종에 해당하는 기업이 실업자를 고용하는 경우

18) 한편, 당초에는 신규 고용 인원 3명 당 1명분의 인건비를 지원하는 취지였으나, 2018년도 추경을 통해 일정 기준을 충족할 시 신규 고용 인원 1명당 인건비 일부를 지원하는 것으로 확대 변경되었다.

19) 2020년까지 신규인원을 모집하고, 기존 채용인원 지원금 지급을 2023년까지 한다는 계획이다.

계획 대비 3월말까지의 실적은 653명(3.3%)이다. 고용노동부는 계획 대비 실적 부진 사유에 대해, 기업의 하반기 채용 관행, 공모제 등 엄격한 지원요건 등으로 인해 참여가 저조하였기 때문이라고 설명하고 있다.

[중소기업 청년 추가고용장려금 계획 대비 실적]

(단위: 명, %)

연 도	목표인원(A)	실적(B)	달성률(B/A)	계획 대비 실적 부진사유
2017	900	292	32.4	기업의 하반기 채용관행, 공모제 등 엄격한 지원요건 등으로 참여가 저조하였기 때문
2018	20,000	653	3.3	

주: 2018년은 3월 기준이며, 2+1 인원 채용상 '+1'에 대한 것임

자료: 고용노동부 제출 자료를 바탕으로 재작성

또한, 고용노동부는 2018년부터 대상업종 확대(성장유망업종 본산업 → 전후방 산업 포함), 지원절차(공모제 → 상시신청), 지원한도(기업당 3명 → 피보험자수 30% 이내), 4명 이상부터는 비례적으로 지원(4명 채용시 1.33명분 지원) 등 제도개선을 하고 있다고 설명하고 있으나, 2018년도 계획 대비 달성률은 3.3%로 성과향상을 위한 지속적인 개선노력이 필요할 것으로 보인다.

한편, 청년의 중소기업 취업 촉진을 위해 지원금을 지급하는 사업은 중소기업 청년 추가고용장려금과 청년내일채움공제²⁰⁾ 사업이 있다. 고용장려 지원금은 기본적으로 「고용보험법 시행령」 제40조²¹⁾에 따라 중복 수령이 금지되어 있으나, 중소기업 청년 추가고용장려금과 청년내일채움공제의 경우 예외규정에 따라 중복하여 지급이 가능하도록 되어있다.²²⁾

20) 청년내일채움공제 사업의 세부내역에 대해서는 다음 절을 참조할 것

21) 제40조(지원금 등의 상호조정) ① 제19조에 따른 고용유지 지원금의 지급요건에 해당하는 사업주가 그 고용유지조치기간에 제17조에 따른 비용 지원, 제25조제1항제3호에 따른 고령자 고용연장 지원금 또는 제26조에 따른 고용촉진장려금의 지급요건에 해당하는 조치를 한 경우에는 제19조에 따른 고용유지 지원금을 지급하고, 그 밖의 지원금 또는 장려금은 지급하지 아니한다. ② 사업주가 동일한 근로자로 인하여 다음 각 호에 따른 지원금 또는 장려금 중 둘 이상의 지원금 또는 장려금 지급 요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 해당 사업주의 신청에 의하여 하나의 지원금 또는 장려금만 지급한다. 다만, 제17조제1항제4호에 따라 성장유망업종에 해당하는 기업의 사업주가 실업자를 고용하는 경우 지원되는 지원금과 제35조제2호에 따라 중소기업에 취업한 청년의 장기근속을 지원하기 위하여 지원되는 지원금의 지급 요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 중복하여 지급할 수 있다.

22) 고용노동부는 중소기업 청년 추가고용장려금은 사업주 지원을 통한 청년일자리 추가 창출이 주된 목적이고, 청년내일채움공제는 청년 직접지원(사업주 운영비 일부지원)을 통한 중소기업 장

[중소기업 청년 추가고용장려금과 청년내일채움공제 비교]

구 분	중소기업 청년 추가고용장려금	청년내일채움공제
도입연도	2017년도 추가경정예산	2016년 시범사업, 2017년 본사업
재 원	고용보험기금	(청년근로자 지원금) 일반회계 (기업지원금) 고용보험기금
지원기준	성장유망업종 등에 해당하는 중소기업	중소기업, 중견기업 (최저임금 110% 이상 또는 월 급여 총액 150만원 이상)
지원내용	(기업) 청년 3명을 정규직으로 채용시 1명분의 임금 전액을 연 2,000만원 한도로 3년간 사업주에게 지원	(청년) 중소기업 취업 후 2년간 장기근속을 할 경우 2년 후에 900만원을 지원 (기업) 정부로부터 2년간 채용유지지원금 700만원을 지원 받아 그 중 400만원을 청년에게 지급하고, 나머지 300만원을 사업주에게 지원

주: 2017년도 기준임

자료: 고용노동부 제출 자료를 바탕으로 재작성

2017년에 중소기업 청년 추가고용장려금을 지급받은 업체는 247개소이고 이중 102개소(41.3%)는 청년내일채움공제에서 중복으로 지원금을 지급받은 것으로 나타났다.

[2017년도 지원기업 내역]

(단위: 개소, %)

구 분	중소기업 청년 추가고용장려금(A)	청년내일채움공제	중복(B)	B/A
지원기업수	247	2,788	102	41.3

자료: 고용노동부 제출 자료를 바탕으로 재작성

기근속 유도 및 자산형성을 통한 격차 완화가 주된 목적으로, 두 제도의 목적 및 지원방식이 서로 달라 중복가능성은 낮으나, 중복을 허용하지 않을 경우 사업주 입장에서는 사업주에게 유리한 중소기업 청년 추가고용장려금을 신청하는 경우가 많아, 청년에게 자산형성을 목적으로 하는 청년내일채움공제가 위축될 가능성이 있어 중복하여 지급이 가능하도록 되어있다고 설명하고 있다.

가. 현 황

(1) 세부추진과제 개요

정부는 청년의 장기근속 확대를 위해 청년내일채움공제에 대한 제도개선, 홍보 강화, 사업간 연계를 추진하고 있다. 청년내일채움공제 활성화를 위해 참여경로 확대, 지원금 지급방식 간소화, 정규직 조기전환 등 제도개선을 추진하고 있다. 체감도 향상을 위한 홍보강화를 위해, 신설 제도의 현장 안착 및 정책 체감도 향상을 위해 각종 매체를 활용한 전국단위 홍보를 시행하고 있으며, 구직자 밀집지역(대학, 특성화고 등)을 중심으로 현장홍보, 교내조직과의 협업을 통해 효율성을 제고하고 있다. 사업간 연계를 통한 장기근속 확대를 위해, 청년내일채움공제 만기(2년) 후 내일채움공제(중소벤처기업부)로 연계하는 경우 세제지원을 추진하고 있다.

[청년의 장기근속 확대 세부추진과제 주요 내용]

하부 과제	주요 추진 내용	추진현황
① 제도개선	☐ 청년내일채움공제 활성화를 위한 제도개선 ○ 참여경로 확대, 지원금 지급방식 간소화, 정규직 조기전환 등 사업활성화를 위한 제도개선	정상
② 홍보강화	☐ 체감도 향상을 위한 홍보강화 ○ 신설 제도의 현장 안착 및 정책 체감도 향상을 위해 각종 매체를 활용한 전국단위 홍보 시행 ○ 구직자 밀집지역(대학, 특성화고 등)을 중심으로 현장홍보, 교내조직과의 협업을 통한 홍보 효율성 제고	정상
③ 사업간 연계	☐ 사업간 연계를 통한 장기근속 확대 ○ 청년내일채움공제 만기(2년) 후 내일채움공제(중소벤처기업부)로 연계하는 경우 세제지원 추진	정상

자료: 고용노동부

정부는 2018년 5월 현재 동 세부추진과제의 3개 하부 과제가 정상적으로 추진되고 있다고 밝히고 있다.

(2) 재정사업 현황

세부추진과제 ‘청년의 장기근속 확대’와 관련된 재정사업은 고용노동부가 시행하고 있는 청년내일채움공제 사업이다. 동 사업은 「청년고용촉진특별법」 제7조²³⁾ 등에 따라 중소기업에 정규직으로 취업한 청년의 자산형성을 지원하여 장기근속을 유도하기 위한 사업이다. 동 사업 중 청년근로자 지원금은 일반회계에서 편성되고, 기업지원금은 고용보험기금에서 편성되고 있다.

청년내일채움공제 사업의 2018년도 예산은 4,258억원으로 전년대비 2,288억원(116.2%) 증가하였다. 2017년도에는 예산액 1,970억원 중 1,077억원을 집행하였다.

[청년내일채움공제 예·결산 현황]

(단위: 백만원, %)

사업명	2016년 결산	2017년		2018년 예산(B)	증감 (B-A)	(B-A)/A
		예산(A)	결산			
청년내일채움공제	-	196,954	107,741	425,791	228,837	116.2
- 일반회계	-	70,915	31,434	216,400	145,485	205.2
- 고용보험기금	-	126,039	76,307	209,391	83,352	66.1

주: 1. 2016년도 시범사업은 청년인턴제사업에서 시행

2. 추경 기준임

3. 2017년 고용보험기금에는 기존 청년인턴제 기업지원금과 청년내일채움공제 기업지원금이 혼합 편성되었으나, 2018년에는 양자 분리 편성됨

자료: 고용노동부

23) 「청년고용촉진특별법」

제7조(중소기업체의 청년 미취업자 고용 지원) ① 정부는 인건비 등 경비 과중으로 인한 중소기업체의 경영 애로를 타개하고 청년 미취업자의 고용을 촉진하기 위하여 중소기업체가 청년 미취업자를 고용하거나 직업능력개발훈련을 실시하는 경우 그 소요 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

나. 분석 의견

(1) 청년 일자리 근속 현황 분석

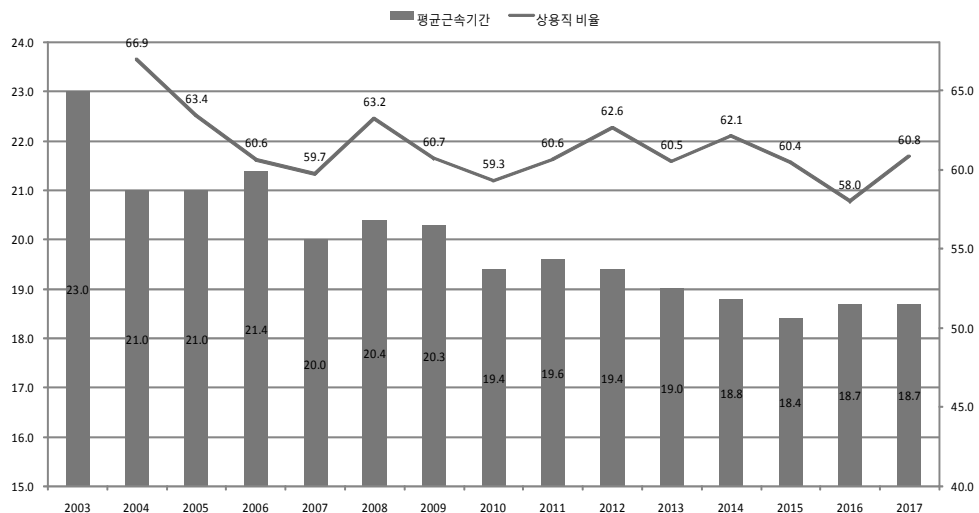
청년의 평균근속기간은 줄어들고 있고 중소기업은 대기업에 비해 조기 퇴사율이 상대적으로 높아지고 있어 장기근속을 높이기 위한 방안 검토가 필요하다.

통계청의 「경제활동인구조사-청년층 부가조사결과」 자료를 바탕으로 청년의 첫 직장에서의 근속기간 추이를 정리하였다. 최근 15년간 청년의 첫 직장에서의 근속기간은 2003년 23.0개월에서 2010년 19.4개월, 2017년 18.7개월로 점차 줄어들고 있는 추세를 보이고 있다.

그리고 첫 직장에서의 근로형태²⁴⁾를 살펴보면, 상용직(계약기간을 정하지 않았으나 계속 근무할 수 있는 일자리)의 비율은 2004년 66.9%에서 증감을 반복하다가 2017년 60.8%로 전반적으로 낮아지고 있는 등 청년층 첫 직장에서의 안정성은 저하되고 있는 것으로 보인다.

[청년의 첫 직장 근속기간 및 근무형태 추이]

(단위: 개월, %)



자료: 통계청의 각년도 「경제활동인구조사-청년층 부가조사결과」 자료를 바탕으로 재작성

24) 통계청의 「경제활동인구조사-청년층 부가조사결과」에서는 계약여부별로 계약기간 정함(1년 이하, 1년 초과), 계약기간 정하지 않음(계속 근무가능, 일시적 일자리)로 구분하여 조사하고 있다.

한편, 한국경영자총협회의 「신입사원 채용실태 조사」²⁵⁾에 따르면, 300인 미만 기업의 신입사원 1년내 퇴사율은 2016년 기준 32.5%로서, 300인 이상 기업의 9.4%에 비해 23.1%p 높은 것으로 나타났다. 연도별로 보면, 300인 이상 기업의 1년내 퇴사율은 7.4%에서 9.4%로 2.0%p 증가하였고, 300인 미만 기업의 1년내 퇴사율은 2010년 22.3%에서 2016년 32.5%로 10.2%p 증가하여, 300인 미만 기업의 퇴사율 증가폭이 큰 것으로 나타났다.

[대졸 신입사원의 채용 후 1년 내 퇴사율]

(단위: %, %p)

구 분	2010(C)	2012	2014	2016(D)	D-C
300인 이상 기업(A)	7.4	8.6	11.3	9.4	2.0
300인 미만 기업(B)	22.3	30.6	31.6	32.5	10.2
B-A	14.9	22.0	20.3	23.1	

주: 신입사원 퇴사율 조사가 이루어진 연도별 결과를 정리한 것임

자료: 한국경영자총협회의 각년도 「신입사원 채용실태 조사결과」 자료를 바탕으로 재작성

신입사원의 1년 내 퇴사이유를 살펴보면, 2016년 기준으로 300인 이상 기업의 경우, 조직 및 직무적응 실패(46.3%)가 가장 높았으며, 근무지역 및 근무환경 불만(22.0%), 급여 및 복리후생 불만(11.0%)의 순으로 나타났다. 300인 미만 기업의 경우 조직 및 직무적응 실패(50.0%), 급여 및 복리후생 불만(23.1%), 근무지역 및 근무환경 불만(13.9%)의 순으로, 급여 및 복리후생 불만에 대한 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

연도별로 보면 300인 미만 기업의 경우 급여 및 복리후생 불만에 대한 비중은 2012년 29.2%에서 2014년 27.9%, 2016년 23.1%로 감소하고 있는 특징을 보이고 있다.

퇴사율을 낮추고 장기근속을 높이기 위해서는 기업특성별로 신입사원의 조직 적응을 도울 수 있는 다양한 방안 검토가 필요할 것으로 보인다.

25) 본 조사는 개별기업의 조기퇴사와 업무수행 만족도 등을 파악·분석하여 기업의 신입사원 채용에 있어서 바람직한 방향을 모색하기 위한 참고자료를 제공하는 목적으로 조사되고 있다.

[대졸 신입사원의 퇴사이유]

(단위: %, %p)

구 분	2012(A)		2014		2016(B)		B-A	
	300인 이상	300인 미만	300인 이상	300인 미만	300인 이상	300인 미만	300인 이상	300인 미만
조직 및 직무적응 실패	43.8	42.9	46.4	48.2	46.3	50.0	2.5	7.1
급여 및 복리후생 불만	9.4	29.2	16.1	27.9	11.0	23.1	1.6	△6.1
근무지역 및 근무환경 불만	6.3	17.5	17.9	17.0	22.0	13.9	15.7	△3.6
공무원 및 공기업 취업준비	25.0	7.1	7.1	3.2	4.9	4.2	△20.1	△2.9
진학(유학)	15.6	2.6	7.1	1.6	9.8	2.1	△5.8	△0.5
기타	0.0	0.6	5.4	2.0	6.1	6.7	6.1	5.5
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-

주: 각 항목별로 응답한 비중임(복수응답)

자료: 한국경영자총협회의 「신입사원 채용실태 조사결과」 자료를 바탕으로 재작성

(2) 청년내일채움공제 추진 실태 분석

청년내일채움공제의 경우 기존 청년취업인턴제에 비해 고용유지율 등 청년 근속효과가 개선된 것으로 보이지만, 아직 사업초기인 점을 감안하여 지속적인 모니터링이 필요할 것으로 보인다.

청년내일채움공제는 「청년고용촉진특별법」 제7조²⁶⁾ 등에 따라 중소기업에 정규직으로 취업한 청년의 자산형성을 지원하여 장기근속을 유도하기 위한 사업이다.

동 사업은 2016년 「청년·여성 취업연계 강화 방안」에 따라 기존의 ‘청년취업인턴제’ 사업을 개편하여 시범사업으로 추진하였고, 2017년부터 본 사업으로 추진하고 있다. 기존에 추진하였던 청년취업인턴제(2006~2016) 사업이 고용유지율이 낮고 일부 기업이 인건비 절감 목적으로 참여하여 손실문제가 지속 제기됨에 따라, 지원 방식을 ‘기업중심·현금지급’에서 ‘근로자중심·자산형성’ 방식으로 개편한 것이다.²⁷⁾

26) 「청년고용촉진특별법」

제7조(중소기업체의 청년 미취업자 고용 지원) ① 정부는 인건비 등 경비 과중으로 인한 중소기업체의 경영 애로를 타개하고 청년 미취업자의 고용을 촉진하기 위하여 중소기업체가 청년 미취업자를 고용하거나 직업능력개발훈련을 실시하는 경우 그 소요 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

27) 청년취업인턴제는 중소기업에서 미취업청년을 인턴으로 채용할 경우에 기업지원금을 지급하고 정규직 채용시 정규직 전환지원금을 지급하는 사업이다. 청년내일채움공제는 청년 본인이 매월 12.5만원씩 2년간 300만원을 적립하고, 정부가 청년에게 2년간 취업지원금으로 900만원을 5회 분할하여 지원하며, 기업은 정부로부터 2년간 채용유지지원금 700만원을 지원받아 그중 청년에게 400만원(5회 분할)을 적립하는 것이다.

기존 청년취업인턴제의 계획 대비 추진실적을 살펴보면, 계획인원 대비 인턴수료자 비율은 2009년 64.2%에서 증감을 반복하다가 2016년 61.7%로 매년 60~70%대에 그쳤고, 계획인원 대비 정규직 전환자의 비율은 50~60%대로 약 10% 정도 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 계획 대비 청년·기업의 참여가 저조하였고 인턴에서 정규직 전환과정에서 중도 이탈자가 발생하였기 때문이다.

청년내일채움공제의 계획 대비 추진실적을 살펴보면, 계획인원 대비 공제가입인원 비율은 2016년 52.1%, 2017년 69.3%, 2018년 3월말 기준 42.7%로 나타났고, 계획인원 대비 공제가입유지자의 비중은 각각 38.4%, 64.1%, 42.3%로 나타났다.

[청년취업인턴제 및 청년내일채움공제 추진실적]

(단위: 명, %)

구 분		계획인원 (A)	인턴수료자 (B)	(B/A)	정규직 전환자(C)	C/A
청년취업 인턴제	2009	32,000	20,537	64.2	17,659	55.2
	2010	30,000	20,481	68.3	18,462	61.6
	2011	29,000	22,092	76.2	20,164	69.5
	2012	36,000	25,658	71.3	23,188	64.4
	2013	47,000	31,969	68.0	28,786	61.2
	2014	37,000	28,066	75.9	25,530	69.0
	2015	50,000	29,480	59.0	27,233	54.5
	2016	50,000	30,837	61.7	27,866	55.8
		계획인원 (A)	공제가입 인원(B)	B/A	공제가입 유지자(C)	C/A
청년내일 채움공제	2016	10,000	5,217	52.1	3,844	38.4
	2017	55,000	38,129	69.3	35,281	64.1
	2018	50,000	21,347	42.7	21,125	42.3

주: 1. 2016년 청년취업인턴제의 경우 청년내일채움공제를 포함한 것임

2. 2018년의 경우 3월말까지의 실적임

자료: 고용노동부 자료를 바탕으로 재작성

한편, 동 사업을 통한 청년의 근속현황을 살펴보면, 6개월 고용유지율의 경우 청년취업인턴제 시행 2009~2013년 기간 중 78.1~79.7%에서, 청년내일채움공제 시행 2016~2017년 기간 중 86.7~90.5%로 약 10%p 정도 증가된 것으로 나타났다. 12개월 고용유지율에서도 청년취업인턴제 시행기간 중 57.7~59.4%에서 청년내일채움공제 시행기간 중 73.2~89.9%로 약 20%p 정도 증가된 것으로 나타났다.

[청년취업인턴제와 청년내일채움공제 사업의 청년 근속현황]

(단위: %)

구 분	청년취업인턴제					청년내일채움공제	
	2009	2010	2011	2012	2013	2016	2017
6개월 고용유지율	78.3	79.5	79.7	78.7	78.1	86.7	90.5
12개월 고용유지율	57.7	59.2	59.4	58.2	57.9	73.2	89.9

주: 청년취업인턴제의 경우 정규직 전환후 고용유지 비율이며, 청년내일채움공제의 경우 공제 가입 후 고용유지 비율임

자료: 고용노동부 자료를 바탕으로 재작성

이와 같이 청년내일채움공제의 경우 기존 청년취업인턴제에 비해 고용유지율 등 청년 근속효과가 개선된 것으로 보인다. 그러나 아직 사업초기인 점을 감안하여 모니터링 등 사업관리를 철저히 할 필요가 있다.

가. 현 황

정부는 청년의 맞춤형 일자리 지원을 위해 공공기관 청년고용 확대 정책을 추진하고 있다. 공공기관 청년고용 확대를 위해 공공기관 청년고용 의무비율을 한시(2018~2020년)적으로 3%에서 5%로 상향조정하는 「청년고용촉진특별법」 개정을 추진하고 있다.

정부는 2018년 5월 현재 동 세부추진과제가 관련 기관 협의지연 및 공공부문 정규직화 우려 등으로 인해 추진이 지연되고 있다고 밝히고 있다.

[공공기관 청년고용확대 세부추진과제 추진현황(18.5.기준)]

하부 과제	주요 추진 내용	추진 현황
① 공공기관 청년고용 의무비율 상향조정	☐ 공공기관 청년고용 의무비율을 한시 상향조정하는 청년고용촉진특별법 개정 추진 ○ 2018~2020년 한시적으로 공공기관 청년고용 의무비율을 3%에서 5%로 상향조정 추진 - 관련 기관 협의지연 및 공공부문 정규직화 우려 등으로 인해 추진지연	지연

자료: 고용노동부

나. 분석 의견

(1) 공공기관 청년고용의무제도 시행현황 분석

공공기관 청년고용비율은 증가하고 있으나, 청년고용이 2014년부터 의무화되었음에도 불구하고 미이행 기관이 계속 발생하고 있고 일부 기관의 경우 연례적으로 반복되고 있어 개선노력이 필요할 것으로 보인다.

공공기관 청년고용의무제도는 청년실업 문제에 대응하여 공공부문에서 양질의 일자리 창출을 선도하고, 민간부문으로 파급함으로써 청년고용 촉진을 도모하기 위한 것이다. 동 제도는 「청년고용촉진특별법」²⁸⁾ 제5조에 따라, 공공기관 등에게 매년 정원의 100분의 3 이상씩 청년 미취업자 고용의무를 부과한 것이다.

적용대상은 당초 정부투자기관, 정부산하기관 중 일부 기관, 정부출연연구기관, 특정연구기관이었으나, 2009년부터는 30인 이상의 공공기관으로 대상기관을 확대하였다. 2014년부터는 공공기관 등의 청년고용 관련 ‘노력’ 조항을 ‘의무’ 조항으로 변경하고, 고용대상 청년연령도 15~29세에서 15~34세로 확대하여 적용하고 있다.

[공공기관 청년의무고용제도 변천 추이]

구 분	2004~2008	2009~2013	2014~
적용대상 기관	- 정부투자기관 - 정부산하기관 중 일부 - 정부출연연구기관(과학기술분야) - 특정연구기관	- 공기업 - 준정부기관 - 기타공공기관(30명 이상) - 지방공기업(30명 이상) * 지방공사, 지방공단	- 공기업 - 준정부기관 - 기타공공기관(30명 이상) - 지방공기업(30명 이상) * 지방공사, 지방공단
의무내용	고용노력의무	고용노력의무	고용의무
고용대상 청년연령	15~29세	15~29세	15~34세
청년고용 의무비율	3%이상	3%이상	3%이상

자료: 고용노동부 자료를 바탕으로 재작성

28) 「청년고용촉진특별법」

제5조(공공기관의 청년 미취업자 고용 의무) ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 중 대통령령으로 정하는 공공기관과 지방공기업의 장은 매년 각 공공기관과 지방공기업의 정원의 100분의 3 이상씩 청년 미취업자를 고용하여야 한다. 다만, 구조조정 등 불가피한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우는 제외한다.

최근 6년간 공공기관 청년 신규 고용현황을 살펴보면, 2012년 9,857명에서 2017년 1만 8,956명으로 증가하고 있으며, 정원 대비 청년고용 비율도 2012년 3.3%에서 2017년 5.9%로 증가하고 있다. 특히 청년고용이 노력규정에서 의무규정으로 전환된 2014년을 기점으로 성장세가 두드러진 것으로 나타났다.

[연도별 공공기관 청년 신규 고용현황]

(단위: 개소, 명, %)

구 분	2012	2013	2014	2015	2016	2017
기관수	401	413	391	408	409	412
정원(A)	298,351	305,840	300,472	323,843	326,774	322,647
청년고용(B)	9,857	10,691	14,356	15,576	19,236	18,956
비율(B/A)	3.3	3.5	4.8	4.8	5.9	5.9

주: 2012~2013년은 노력 규정이고, 2014년부터 의무규정으로 전환

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 제작성

전체적으로 보면 법령 기준인 3.0%를 초과하여 달성하고 있는 것으로 보이지만, 기관별로 살펴보면 청년고용의무를 이행하지 않은 기관이 계속 발생하고 있다. 청년고용의무 미이행기관수는 2012년 208개소에서 2017년 85개소로 줄어들고는 있지만, 노력규정에서 의무규정으로 전환된 2014년 이후에도 계속해서 20% 이상 발생되고 있다.

[연도별 공공기관 청년고용의무 이행기관 현황]

(단위: 개소, %)

구 분	2012	2013	2014	2015	2016	2017
전체(A)	401	413	391	408	409	412
이행기관	193	212	282	286	327	327
미이행기관(B)	208	201	109	122	82	85
미이행비율(B/A)	51.9	48.7	27.9	29.9	20.0	20.6

주: 2012~2013년은 노력 규정이고, 2014년부터 의무규정으로 전환

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 제작성

특히, 최근 3년간(2015~2017년) 연속으로 청년의무고용 미이행기관 현황을 살펴보면, 공기업 1개소, 준정부기관 2개소, 기타공공기관 6개소, 지방공기업 4개소 등 총 13개소로 나타났다.

[최근 3년간(2015~2017) 연속 청년의무고용 미이행기관]

(단위: 개소)

구 분	미이행기관명
공기업(1)	한국광물자원공사
준정부기관(2)	정보통신산업진흥원, 우체국물류지원단
기타공공기관(6)	한국과학기술원, 한국건설기술연구원, 학교법인한국폴리텍, 한국건설관리공사, 코레일테크, 인천항보항공사
지방공기업(4)	광주광역시도시철도공사, 대전광역시도시철도공사, 강서구시설공단, 안성시설공단

주: 2012~2013년은 노력 규정이고, 2014년부터 의무규정으로 전환

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 재작성

한편, 정부는 공공기관 청년의무고용 미이행기관에 대하여 「청년고용촉진특별법」 제5조 제4항과 제5항²⁹⁾에 따라, 고용 의무를 이행하지 아니한 공공기관과 지방공기업의 명단을 공표하고, 경영평가에 반영하도록 하는 등의 조치를 취하고 있다.³⁰⁾ 그러나, 계속해서 미이행기관이 발생하고 있는 상황을 감안하여, 청년의무고용 이행을 위한 실효성 있는 개선방안을 마련할 필요가 있을 것으로 보인다.

29) 「청년고용촉진특별법」

제5조(공공기관의 청년 미취업자 고용 의무) ④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 고용 의무를 이행하지 아니한 공공기관과 지방공기업의 명단을 공표하여야 한다. ⑤ 정부는 제1항에 따른 청년 미취업자 고용 실적을 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조에 따른 경영실적 평가와 「지방공기업법」 제78조에 따른 경영평가에 반영하여야 한다.

30) 「공공기관 경영평가 편람」에서는 청년고용 준수여부, 블라인드 채용, 여성 고용 등을 포함하는 '사회형평성 인력 활용' 지표를 설정하고 공기업에 비계량 3점, 준정부기관에 비계량 2점을 부여하고 있다.

(2) 이전공공기관 지역인재 채용제도 분석

이전공공기관의 지역인재 채용비율은 증가하고 있으나 지역별로 편차가 크게 발생하고 있어 개선노력이 필요하다.

앞서 살펴본 공공기관 청년고용의무제도 외에도, 「국가균형발전특별법」³¹⁾에 따라 지방으로 이전한 공공기관을 대상으로 한 이전공공기관 지역인재 채용제도가 시행되고 있다. 동 제도는 「공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법」 제29조의2³²⁾에 따라서 공공기관 이전지역에 소재하는 지방대학 또는 고등학교를 졸업(예정)한 자를 채용하는 제도이다.

이전공공기관 지역인재 채용제도는 2017년까지는 권고 규정이었으나 2018년부터는 의무화되었다. 같은 법 시행령 제30조의2³³⁾에 따르면, 이전공공기관의 지역인재 채용비율은 2018년 18.0%에서, 2020년 24.0%, 2022년 이후 30.0%로 규정되어 있다.

[이전공공기관의 지역인재 채용비율]

(단위: %)

구분	2018	2019	2020	2021	2022이후
이전공공기관의 지역인재 채용비율	18.0	21.0	24.0	27.0	30.0

자료: 국토교통부 자료를 바탕으로 재작성

한편, 최근 4년간 이전공공기관 지역인재 채용비율 추이를 살펴보면, 2014년 10.2%에서, 2015년 12.8%, 2016년 13.3%, 2017년 14.2%로 증가하고 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 공공기관 청년고용의무제도가 권고규정에서 의무규정으로 전환된 2014년을 기점으로 성장세가 두드러진 것을 감안하면, 동 제도에서도 2018년 지역인재 채용비율은 증가될 것으로 보인다.

31) 제18조(공공기관의 지방이전) ① 정부는 수도권에 있는 공공기관 중 대통령령으로 정하는 기관을 단계적으로 지방으로 이전하기 위한 공공기관지방이전시책을 추진하여야 한다.

32) 제29조의2(이전공공기관의 지역인재 채용 등) ① 이전공공기관의 장은 해당 기관이 이전하는 지역에 소재하는 지방대학 또는 고등학교를 졸업하였거나 졸업예정인 사람을 이전공공기관의 채용규모, 이전지역의 학생 수 등을 고려하여 채용 비율 및 기준 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 채용하여야 한다.

33) 제30조의2(이전공공기관의 지역인재 채용) ① 이전공공기관의 장은 법 제29조의2제1항에 따른 이전지역의 채용의무 대상이 되는 사람(이하 "지역인재"라 한다)이 채용시험의 실시단계별로 선발예정인원 대비 별표 1의 비율 이상이 되도록 합격시켜야 한다.

[이전공공기관의 지역인재 채용 추이]

(단위: 명, %)

구 분	2014	2015	2016	2017
전체 채용(A)	8,693	8,904	10,018	10,301
이전지역 인재채용(B)	888	1,139	1,333	1,463
채용비율(B/A)	10.2	12.8	13.3	14.2

자료: 국토교통부 제출자료를 바탕으로 재작성

그런데, 지역별로 지역인재 채용비율 현황을 살펴보면, 부산 31.3%, 대구 24.9%, 경북 18.7%의 순으로 지역인재 채용비율이 높았고, 울산 4.5%, 세종 4.6%, 제주 6.4%의 순으로 낮은 것으로 나타났다. 국회예산정책처의 「공공기관 지방이전 사업 평가(2016)」에 따르면, 지역인재 채용비율이 저조한 사유는 해당지역에 관련분야 적격자가 부족한 것으로 조사되었고, 이를 해결하기 위해서는 맞춤형 인재양성을 위한 공공기관과 지역대학과의 교육·연구 협력이 필요한 것으로 분석되었다. 정부와 지역인재 채용비율이 저조한 기관에서는 개선노력을 기울일 필요가 있다.

[이전공공기관의 지역인재 지역별 채용 현황(2017)]

(단위: 명, %)

구 분	전체 채용(A)	이전지역인재 채용(B)	채용비율(B/A)
합 계	10,301	1,463	14.2
부 산	563	176	31.3
대 구	420	105	24.9
광주·전남	2,444	397	16.2
울 산	1,193	54	4.5
강 원	1,936	231	11.9
충 북	293	24	8.2
전 북	755	109	14.4
경 북	990	185	18.7
경 남	1,088	126	11.5
제 주	78	5	6.4
세 중	195	9	4.6
개 별	346	42	12.1

주: 각 혁신도시에 이전한 공공기관의 채용현황을 합계한 것임

자료: 국토교통부 제출 자료를 바탕으로 재작성

가. 현 황

(1) 세부추진과제 개요

정부는 청년의 해외진출 촉진을 위해, 해외취업과 국외파견을 확대하고 취업가능성이 높은 국가·직종에 집중한다는 계획이다.

[청년의 해외진출 세부추진과제 주요 내용]

하부 과제	주요 추진 내용	추진현황
① 해외취업 확대	☐ 고용시장 여건이 좋은 국가를 중심으로 국가별 맞춤형 프로그램을 발굴하고 해외일자리 창출 가능성이 높은 사업·프로젝트에 역량 집중 ○ 일본 대상 중점 추진과제를 설정하고, 외교부 2차관 일본 방문을 통해 우리 청년 진출 지원방안 논의 (2017.11) ○ 해외취업지원협의체 설치 17개 공관을 포함한 전 재외공관에서 현지 관계기관과 협력하여 해외일자리 창출 활동 전개	정상
② 국외파견 확대	☐ 국제기구 및 재외동포 기업에 대한 인턴 등 파견 규모 확대 및 보직 경로 모델 구축, 정보제공 강화 등 ○ 국제기구 진출, 봉사단 및 인턴 관련 정보 제공을 위한 설명회 및 간담회 총 18회 개최	정상
③ 취업가능성이 높은 국가·직종에 집중	☐ 취업기회가 많은 일본, ASEAN 등 국가 집중 지원 ○ (일본) 취업캠프 등을 통한 구직자 양성프로그램 확대 및 일본경제단체와 협력을 통한 채용박람회 등 실전 채용기회 확대 ○ (ASEAN) 취업정보박람회 등 정보제공 행사를 통한 관심구직자 확대 및 국가별 특성에 맞는 이중 전략 추진	정상

자료: 고용노동부

해외취업을 확대하기 위해서는 고용시장 여건이 좋은 국가(일본, ASEAN 등)를 중심으로 국가별 맞춤형 프로그램을 발굴하고 해외일자리 창출 가능성이 높은 사업·프로젝트에 역량을 집중한다는 계획이다. 국외파견을 확대하기 위해서는 국제기구 및 재외동포 기업에 대한 인턴 등 파견 규모를 확대하고 보직 경로 모델을 구축하는 한편, 정보제공도 강화한다는 계획이다.

정부는 2018년 5월 현재 동 세부 과제가 정상 추진되고 있다고 밝히고 있다.

(2) 재정사업 현황

세부추진과제 ‘청년의 해외진출 촉진’과 관련된 재정사업은 고용노동부가 시행하고 있는 해외취업지원 사업이다. 동 사업은 「청년고용촉진특별법」 제12조³⁴⁾ 등에 따라 해외진출을 희망하는 청년을 대상으로 맞춤형 연수 실시 및 취업 알선 등을 통하여 해외취업으로 연계하기 위한 것이며, 한국산업인력관리공단 등은 보조사업자로서 참여하고 있다.

해외취업지원 사업의 2018년도 예산은 424억원으로 전년대비 54억원(11.3%) 감소하였다. 2017년에는 예산액 478억원 중 472억원(98.6%)을 집행하였다.

[해외취업지원 예·결산 현황]

(단위: 백만원, %)

사업명	2016년 결산	2017년		2018년 예산(B)	증감 (B-A)	(B-A)/A
		예산(A)	결산			
해외취업지원	37,931	47,826	47,169	42,437	△5,389	△11.3

자료: 고용노동부

34) 「청년고용촉진특별법」

제12조(글로벌인재 양성사업 및 협력체계) ① 정부는 국제적 경험을 갖춘 우수한 청년 인재를 양성하고 청년의 고용을 촉진하기 위하여 해외 직장체험, 해외봉사활동 등 다양한 인재 양성사업을 하여야 한다.

나. 분석 의견

(1) 청년 해외취업 현황 분석

첫째, 청년의 해외취업자수는 증가하고 있고 연봉도 증가 추세에 있지만, 2016년 기준으로 국내 대졸 초임보다는 다소 낮고 국가별 편차는 큰 것으로 나타났다.

고용노동부와 한국산업인력관리공단에서 집계·관리하고 있는 「해외취업 종합 통계」에 따르면, 청년 해외취업자는 2013년 1,607명에서 2015년 2,903명, 2017년 5,118명으로 꾸준히 증가되고 있는 것으로 나타났다. 직종별 해외취업 현황을 살펴보면, 2017년 기준으로 사무종사자의 비중이 35.5%로 가장 많고, 전문가 및 관련종사자 29.3%, 서비스종사자 17.6%, 관리자 13.4%, 판매종사자 2.3%의 순으로 나타났다.

연도별로 보면, 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자의 비중은 증가하고 있는 반면, 서비스 및 판매종사자 등의 비중은 낮아지고 있는 것으로 나타났다.

[청년 해외취업자수 추이]

(단위: 명, %)

연도	합계	직종별								
		관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련 종사자	기능원 관련기능 종사자	장차기계 조작 및 조립종사	기타
2013	1,607 (100.0)	34 (2.1)	215 (13.4)	307 (16.9)	792 (49.3)	92 (5.7)	5 (0.3)	72 (4.5)	82 (5.1)	8 (0.5)
2014	1,679	172	439	443	462	108	-	36	16	3
2015	2,903	383	805	890	644	110	-	57	11	3
2016	4,811	688	1,255	1,485	1,151	131	1	76	22	2
2017	5,118 (100.0)	688 (13.4)	1,501 (29.3)	1,817 (35.5)	900 (17.6)	117 (2.3)	-	58 (1.1)	37 (0.7)	-

주: 괄호 안은 합계에서 차지하는 비중임

자료: 고용노동부 청년취업지원과

한편, 해외취업자의 평균 연봉은 2013년 2,703만원에서 2014년 2,543만원으로 감소하였다가, 2015년 2,576만원, 2016년 2,686만원, 2017년 2,900만원으로 증가된 것으로 나타났다. 한국경영자총협회의 「우리나라 대졸 초임 분석 결과」에 따른 대졸 초임(연봉)은 2015년 2,700만원, 2016년 2,719만원으로서, 해외취업자의 평균 연봉은 국내 대졸 신입 초임에 비해 다소 낮은 것으로 나타났다.³⁵⁾

35) 고용노동부는 2017년의 경우 국내 대졸 초임이 발표되지 않아 정확한 평균연봉을 알 수 없지만, 2016년까지 국내 대졸초임이 약 2,700만원이었음을 고려할 때 2017년 해외취업 평균연봉 2,900만원은 국내 대졸초임보다 높을 가능성이 있다고 설명하고 있다.

[해외취업자 연봉 추이]

(단위: 만원)

구 분	2013	2014	2015	2016	2017
해외취업자 평균연봉	2,703	2,543	2,576	2,686	2,900
대출 평균 초임(연봉)	-	-	2,700	2,719	-

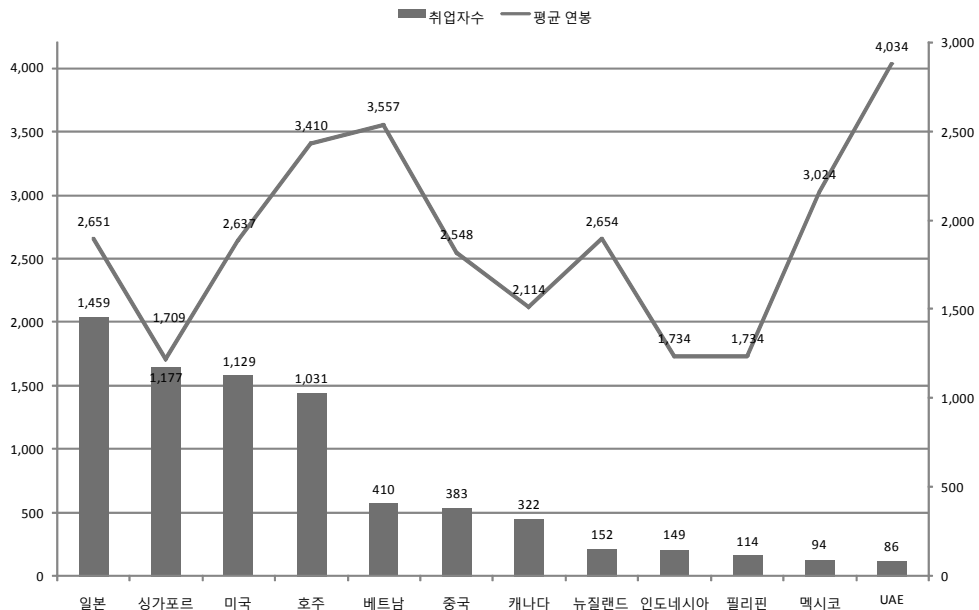
주: 1. 대출 평균 초임은 임금총액(입사 후 최초 1년 동안 받는 정액급여, 정기상여, 변동상여 포함) 기준임

2. 2013~2014년에 연봉 기준의 대출 평균 초임 조사는 이루어지지 않았고, 2017년은 미발표
자료: 고용노동부 및 한국경영자총협회의 각년도 「우리나라 대출 초임 분석 결과」 자료를 바탕으로 재작성

그리고, K-Move 스쿨을 통한 해외취업자의 2017년도 연봉 현황을 살펴보면, 취업자수가 가장 많은 일본은 2,651만원, 두 번째로 많은 싱가포르 1,709만원, 미국 2,637만원, 호주 3,410만원, 베트남 3,557만원, UAE는 4,034만원 등으로 국가별 편차가 큰 것으로 나타났다.

[주요 국가별 해외취업자 연봉 현황(2017)]

(단위: 명, 만원)



주: K-Move 스쿨 취업자를 대상으로 조사된 것임

자료: 고용노동부 제출 자료를 바탕으로 재작성

둘째, 해외취업자 사후관리에 있어서 응답률을 높이는 등 사후관리 조사의 신뢰성을 높이기 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.

고용노동부와 한국산업인력관리공단은 청년 해외취업자 사후관리를 위해 각종 조사를 진행하고 있다.

「해외취업자 사후관리 조사」는 고용노동부와 한국산업인력관리공단에서 K-Move 사업 등을 통해 해외에 취업한 취업자의 전반적 상황 파악을 통해 사업의 효과성을 검토하고 추진방향을 설정하는데 참고하고자 2016년부터 정기조사로 실시하고 있다. 2018년도에 실시한 「K-Move 취업처 현황조사」는 한국산업인력관리공단에서 청년들에게 양질의 일자리 정보를 제공하고자 시범적으로 5개 국가를 선별하여 현황조사를 한 것이다.

[해외취업자 사후관리 현황]

구 분	해외취업자 사후관리 조사 (2017)			K-Move 취업처 현황조사 (2018)	
조사 주체	고용노동부, 한국산업인력관리공단 (정기조사)			한국산업인력관리공단 (시범조사)	
조사 목적	K-Move 사업 등을 통해 해외에 취업한 취업자의 전반적 상황 파악을 통해 사업의 효과성 검토 및 추진방향 설정 참고			양질의 일자리 정보를 제공하고자, 시범적으로 일부 국가를 선별하여 해외취업기업 현황조사	
대상국가	전체			베트남, 인도네시아, 카타르, UAE, 독일 등 5개국	
조사대상 및 응답률	5,907명 중 1,313명 응답 (22.2%)			941명 중 220명 응답 (23.4%)	
만족도	전반적인 만족도		66.8점	해당기업 만족도	56.0점
	만 족 사 유	글로벌 업무 통한 경력개발	69.7%	직무내용 만족도	61.6점
		외국어 능력향상	64.9%	급여수준 만족도	55.9점
		우수 근무환경	59.3%	근무환경 만족도	56.6점
		높은 임금 및 복지수준	29.4%	복리후생 만족도	54.3점
특이사항	• 귀국자의 52.9%가 국내에서 재취업 • 해외취업 귀국 이후, 해외경력 활용 가능한 일자리 정보제공, 컨설팅 등 필요			• 응답자의 19%는 구인 공고와 실제 근로조건이 차이 나는 것으로 인식	

주: 1. 해외취업자 사후관리조사 만족도의 경우 현재 국내귀국자를 대상으로 한 것임

2. 전반적인 만족도는 100점 만점 기준임

자료: 고용노동부 및 산업인력관리공단 자료를 바탕으로 재작성

2개 조사 결과 만족도를 비교해보면, 2017년도 기준으로 해외취업자 사후관리 조사에서의 전반적인 만족도는 66.8점(100점 만점)이었고, K-Move 5개국 취업처 현황 시범조사에서의 해당기업 만족도는 56.0점이었다.

조사대상 및 응답률을 보면, 해외취업자 사후관리 조사에서는 조사가능한 5,907명 중 1,313명이 응답하여 응답률은 22.2%였고, K-Move 취업처 현황조사에서는 조사가능한 941명 중 220명이 응답하여 응답률은 23.4%였다.

한편, 해외취업자 사후관리 조사에 따르면, 귀국자 중 약 절반(52.9%) 정도가 국내 귀국후 재취업하고 있는 것으로 나타났으며, 해외취업 귀국 이후 해외취업 경력을 활용할 수 있는 국내 관련 기업 일자리 정보제공, 매칭 지원 서비스, 진로 및 경력개발 컨설팅 등의 정부 지원이 필요하다고 조사되었다. K-Move 취업처 현황조사에 따르면, 응답자의 19%는 구인 공고와 실제 근로조건이 차이가 난다고 답하고 있다.

이와 같이 조사 주체는 동일함에도 불구하고 만족도 등 조사결과가 다르게 나타나고 있으며, 응답률도 22% 수준으로 사후관리 조사의 신뢰성에 문제가 있는 것으로 보인다.

향후 우량·불량기업 등의 정보를 파악하여 해외취업을 희망하는 청년들에게 적시에 제공하고 만족도 등 사업의 전반적인 효과성을 검증하기 위해서, 정부는 취업자 및 취업기업 등 조사대상을 확대하여 체계화된 조사를 실시하는 등 사후관리를 강화할 필요가 있을 것으로 보인다.

(2) 해외취업지원 사업 성과 분석

해외취업지원 사업의 취업률은 증가하고 있으나 내역사업별로 취업률에 편차가 발생하고 있다.

고용노동부는 해외취업지원 사업을 통해 청년의 해외진출을 지원하고 있으며, 해외취업사업은 K-MOVE 스쿨, K-MOVE 멘토, K-MOVE 센터, 민간해외취업알선, 해외취업성공장려금, 해외통합정보망 등의 내역으로 구성되어 있다.

[해외취업지원 사업 내용]

사업명	사업 내용
K-Move 스쿨	국내외 우수 교육훈련기관을 활용하여 양질의 일자리를 선 발굴하고 맞춤형 인재로 양성 후 해외취업 연계
K-Move 센터	해외취업지원센터(K-Move 센터)를 활용한 구인처 발굴, 글로벌취업상담회 등 양질의 해외 일자리 개척 추진
K-Move 멘토	해외취업을 희망하는 청년들이 원활한 해외취업을 하고 정착할 수 있도록 해당국 취업에 필요한 역량, 준비사항, 현지정보 등의 멘토링을 지원
민간해외취업알선	국내외 민간 인프라를 활용하여 우량 구인처 발굴 및 전문인력 진출 활성화
해외취업성공장려금	해외취업 활성화를 위해 초기정착 및 장기근속을 위한 재정지원
해외통합정보망	국가별·지역별 해외 일자리 정보, 해외 취업·인턴·봉사 등 해외진출 관련 정보 통합 제공

자료: 고용노동부 자료를 바탕으로 재작성

K-MOVE 스쿨사업은 국내외 우수 교육훈련기관을 활용하여 양질의 일자리를 선(先)발굴 하고 맞춤형 인재로 양성 후 해외취업으로 연계하는 사업이다. 최근 4년간 취업 성과를 살펴보면, 참여자수 및 취업자수가 증가하여 취업률은 2013년 58.9%에서 2016년 63.1%로 증가하고 있다.

K-MOVE 센터는 해외 구인처를 발굴해서 월드잡플러스에 등록하여 청년 등에게 해외 일자리 정보를 제공하고, 글로벌취업상담회 등 양질의 해외 일자리 개척을 추진하기 위한 것이다. 2017년 기준 도쿄·호치민·싱가포르·LA·베이징 등 총 16개소의 해외와 2개소의 국내 K-MOVE 센터가 설치·운영되고 있다. K-MOVE 센터를 통한 취업실적을 살펴보면, 해외구인 수요발굴 대비 취업률은 2013년 18.4%에서 증감을 반복하다가 2017년 18.8%로서, K-MOVE 스쿨 취업률에 비해 상대적으로 낮다.

[K-MOVE 사업의 취업률 추이]

(단위: 명, %)

구 분		2013	2014	2015	2016	2017
K-Move 스쿨	참여자수(A)	1,696	1,690	3,145	3,329	3,510
	취업자수(B)	999	932	2,110	2,102	-
	취업률(B/A)	58.9	55.1	67.1	63.1	-
K-Move 센터	해외취업수요발굴(C)	1,125	2,079	2,281	2,671	3,719
	해외채용성공인원(D)	207	327	411	476	700
	취업률(D/C)	18.4	15.7	18.0	17.8	18.8

주: 2017년 K-Move 스쿨의 경우 취업 진행중으로 2018년 하반기 집계예정

자료: 고용노동부 및 산업인력관리공단 자료를 바탕으로 재작성

이와 같이, 해외취업지원 사업의 내역사업별로 취업률에 편차가 발생하고 있으며, K-MOVE 센터는 K-MOVE 스쿨에 비해 취업률이 상대적으로 낮은 상황이다.³⁶⁾ 고용노동부는 이들 사업의 특성을 감안하여 성과 향상을 위해 계속 노력할 필요가 있을 것으로 보인다.

36) 고용노동부는 K-Move 스쿨의 경우 해외취업을 희망하는 청년에게 맞춤형 언어 및 직무 교육을 지원하고 취업까지 연계하는 프로그램이고, 이와 달리 K-Move 센터는 해외 인프라 등을 활용한 구인처 발굴이 주된 기능이며 이와 더불어 현지 사후관리도 담당하고 있으며, K-Move 멘토링은 해외취업에 대한 정보 제공 및 상담, 현지 정착지원 등을 위한 사업이므로, 이들 세 사업의 목적 및 내용이 다르기 때문에 취업률만으로 사업의 성과를 비교하기 곤란한 측면이 있다고 설명하고 있다.

가. 현 황

정부는 차별없는 여성일자리 환경 구축을 위해 적극적 고용개선조치제도 강화, 남녀고용평등법 전 사업장 적용, 성별 임금격차 해소, 직장 내 성차별 근절, 여성 비정규직 모성보호 강화, 직장 내 성희롱 근절 등을 추진하고 있다.

[차별없는 여성일자리 환경 구축의 세부추진과제 추진현황]

하부 과제	주요 추진 내용	추진현황
① 적극적 고용개선 조치제도 강화	☐ AA 적용사업장에 지방공기업 포함 ☐ AA 부진 사업장 대상 성별 임금격차 개선계획 수립·제출 의무부과 ○ 남녀고용평등법 시행령 및 시행규칙 개정	완료
② 남녀고용평등법 전 사업장 적용	☐ 남녀고용평등법 전 사업장 적용을 위한 연구용역 완료	정상
③ 성별 임금격차 해소	☐ 여성 일자리 대책에 성별 임금격차 해소방안 포함 ○ 성평등 임금공시제 도입 등	완료
④ 직장 내 성차별 근절	☐ 2017년 고용평등분야 근로감독 555개소 실시	완료
⑤ 여성 비정규직 모성보호 강화	☐ 비정규직 여성의 출산·육아휴직급여 신청 절차 개선을 위한 고용보험법 시행규칙 개정 완료 ○ 기간제 여성의 출산휴가급여 지급 보장을 위한 고용보험법 개정안 국회 제출 완료	정상
⑥ 직장 내 성희롱 근절	☐ 성희롱 피해근로자의 2차 피해 최소화 ○ 고객의 성희롱에 대한 사업주 조치의무 강화를 위한 남녀고용평등법 개정 완료	완료

자료: 여성가족부

적극적 고용개선조치제도를 강화하기 위해 적극적 고용개선조치 적용사업장에 지방 공기업을 포함시키고, 부진사업장 대상 성별 임금격차 개선계획 수립·제출 의무를 부과하였다. 「남녀고용평등법」 전 사업장 적용을 위한 연구용역을 완료하였으며, 성별 임금격차 해소를 위해 여성 일자리 대책에 성별 임금격차 해소방안을 포함하였다. 직장 내 성차별 근절을 위해 2017년 고용평등분야 555개소에 대한 근로감독을 실시하였으며, 여성 비정규직 모성보호를 강화하기 위해 비정규직 여성의 출산·육아휴직 급여 신청 절차 개선을 위한 「고용보험법 시행규칙」 개정을 완료하였다. 직장 내 성희롱 근절을 위해 성희롱 피해근로자의 2차 피해 최소화, 고객의 성희롱에 대한 사업주 조치의무 강화 등을 추진하였다.

정부는 2018년 5월 현재 동 세부추진과제의 6개 세부 과제가 완료되거나 정상적으로 추진되고 있다고 밝히고 있다.

나. 분석 의견

(1) 여성 고용현황 분석

첫째, 여성의 경제활동참가율과 고용률은 꾸준히 증가하고 있지만 OECD 국가 및 남성에 비해 낮은 수준이며, 50세 이상 중고령층 취업자 증가가 근래 여성 고용률 상승을 주도하고 있는 것으로 보인다.

최근 10년간 여성의 경제활동참가율, 실업률, 고용률 등 고용동향을 살펴보면, 경제활동참가율은 2008년 54.7%에서 2017년 59.1%로 증가하고 있고, 고용률은 같은 기간 중 53.2%에서 56.9%로 꾸준히 증가하고 있다. 그러나 2017년 기준으로 여성의 경제활동참가율과 고용률은 남성에 비해 각각 20.1%p, 19.2%p 저조한 실정이다.

정부는 「제5차(2013~2017) 남녀고용평등과 일가정 양립기본계획」에서는 2017년까지 여성고용률을 60%까지 확대하기로 밝힌 바 있으나, 2017년 여성 고용률은 56.9%로서 목표를 달성하지 못하였다

[여성 고용 동향]

(단위: %, %p)

연도	여성(A)			남성(B)			차이(B-A)		
	경제활동 참가율	실업률	고용률	경제활동 참가율	실업률	고용률	경제활동 참가율	실업률	고용률
2008	54.7	2.8	53.2	77.3	3.7	74.4	22.6	0.9	21.2
2009	53.9	3.2	52.2	76.9	4.2	73.6	23.0	1.0	21.4
2010	54.5	3.4	52.6	77.1	4.1	73.9	22.6	0.7	21.3
2011	54.9	3.2	53.1	77.4	3.7	74.5	22.5	0.5	21.4
2012	55.2	3.1	53.5	77.6	3.5	74.9	22.4	0.4	21.4
2013	55.6	3.0	53.9	77.6	3.4	74.9	22.0	0.4	21.0
2014	57.0	3.6	54.9	78.6	3.8	75.7	21.6	0.2	20.8
2015	57.9	3.7	55.7	78.6	3.8	75.7	20.7	0.1	20.0
2016	58.4	3.7	56.2	78.9	3.9	75.8	20.5	0.2	19.6
2017	59.1	3.7	56.9	79.2	3.9	76.1	20.1	0.2	19.2

주: 만 15~64세 이상 인구를 말함

자료: 통계청 자료를 바탕으로 재작성

그리고, 2016년 기준 우리나라 여성의 경제활동참가율은 58.4%로서, 미국 67.3%, 독일 73.6%, 영국 73.0%, 일본 68.1%, OECD 평균 63.6% 등에 비해 낮은 것으로 나타났다. 고용률에서도 우리나라의 경우 56.2%로서, 미국 64.0%, 독일 70.8%, 영국 69.5%, 일본 66.1%, OECD 평균 62.8% 등에 비해 낮은 것으로 나타났다.

[여성 고용률 국제비교]

(단위: %)

구분	한국	일본	미국	독일	캐나다	영국	호주	프랑스	OECD 평균
경제활동 참가율	58.4	68.1	67.3	73.6	74.4	73.0	71.6	67.3	63.6
고용률	56.2	66.1	64.0	70.8	69.7	69.5	67.4	61.4	62.8

주: 1. 만 15~64세 이상 인구를 말함

2. 2016년 기준

자료: 통계청 자료를 바탕으로 재작성

또한, 50세 이상 중고령층 취업자 증가가 근래 여성 고용률 상승을 주도하고 있는 것으로 보인다. 연령별로 여성 취업자 현황을 살펴보면, 2017년 기준으로 전체 취업자 1,131만명 중에서 40대가 271만명(24.0%)으로 가장 많고, 50대가 259만명(22.9%), 30대가 216만명(19.1%), 20대가 194만명(17.2%), 60대 177만명(15.6%)의 순으로 나타났다. 그런데, 최근 6년간 연령별 여성 취업자 비중 변화를 살펴보면, 10대·20대·30대·40대의 비중은 감소하고 있는데 비해, 50대와 60대의 비중은 증가하고 있는 것으로 나타났다.

[연령별 여성 취업자 추이]

(단위: 천명, %)

구 분	합 계	15~19	20~29	30~39	40~49	50~59	60세 이상
2012	10,294 (100.0)	133 (1.3)	1,889 (18.4)	2,114 (20.5)	2,696 (26.2)	2,156 (20.9)	1,306 (12.7)
2013	10,376 (100.0)	130 (1.3)	1,856 (17.9)	2,149 (20.7)	2,699 (26.0)	2,317 (22.3)	1,225 (11.8)
2014	10,761 (100.0)	134 (1.2)	1,890 (17.6)	2,140 (19.9)	2,723 (25.3)	2,396 (22.3)	1,478 (13.7)
2015	10,965 (100.0)	135 (1.2)	1,918 (17.5)	2,132 (19.4)	2,746 (25.0)	2,483 (22.6)	1,553 (14.2)
2016	11,114 (100.0)	129 (1.2)	1,938 (17.4)	2,148 (19.3)	2,729 (24.5)	2,518 (22.7)	1,652 (14.9)
2017	11,309 (100.0)	132 (1.2)	1,942 (17.2)	2,164 (19.1)	2,714 (24.0)	2,592 (22.9)	1,766 (15.6)

주: 괄호 안은 합계에서 차지하는 비중임

자료: 통계청 자료를 바탕으로 재작성

둘째, 여성근로자 10명 중 4명이 비정규직이고, 여성의 급여수준은 남성의 약 64% 수준으로 낮으며 OECD 주요 국가에 비해서도 낮은 것으로 나타났다.

여성 근로자의 경우 비정규직³⁷⁾ 비중이 남성에 비해 높고, 연도별로는 시간제 근로자의 규모와 비중이 증가되고 있는 것으로 나타났다. 2017년 기준으로 여성 취업자의 비정규직 비중은 41.1%로서 남성의 26.4%에 비해 14.7%p 높으며, 이러한 경향은 연도별로 지속되고 있다. 여성 비정규직 근로자 중에서도 시간제 근로자수는 2012년 132만명(17.3%)에서 2017년 190만명(21.6%)으로 증가되고 있다.

37) ‘비정규직 근로자’는 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 한시적 근로자, 비전형 근로자, 시간제 근로자 등으로 분류된다. ‘한시적 근로자’는 근로계약기간을 정한 근로자(기간제 근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제근로자)를 포함한다. ‘비전형 근로자’는 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정 내(재택, 가내) 근로자, 일일(단기)근로자를 말한다. ‘시간제 근로자’는 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당된다.

[정규직·비정규직 근로자 현황]

(단위: 천명, %)

구 분		전체	정규직	비 정 규 직			
				소계	한시적근로	비전형근로	시간제
2012	남성	10,134	7,377	2,757 (27.2)	1,668	1,202	506 (5.0)
	여성	7,600	4,445	3,154 (41.5)	1,735	1,084	1,320 (17.3)
2013	남성	10,392	7,634	2,758 (26.5)	1,643	1,181	526 (5.1)
	여성	7,848	4,661	3,187 (40.6)	1,789	1,034	1,357 (17.3)
2014	남성	10,635	7,809	2,826 (26.6)	1,726	1,115	587 (5.5)
	여성	8,141	4,890	3,251 (39.9)	1,782	997	1,409 (17.3)
2015	남성	10,878	7,997	2,882 (26.5)	1,747	1,137	688 (6.3)
	여성	8,434	5,044	3,390 (40.2)	1,891	1,069	1,548 (18.4)
2016	남성	11,008	8,102	2,906 (26.4)	1,707	1,173	711 (6.5)
	여성	8,619	5,081	3,538 (41.0)	1,949	1,047	1,772 (20.6)
2017	남성	11,101	8,171	2,930 (26.4)	1,723	1,145	760 (6.8)
	여성	8,782	5,170	3,611 (41.1)	1,985	946	1,899 (21.6)

주: 괄호 안은 전체에서 차지하는 비중임

자료: 통계청 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」를 바탕으로 재작성

그리고, 남성과 여성의 월평균 임금을 비교해보면, 2017년의 경우 남성 임금은 301만원인데 비해 여성 임금은 187만원으로서, 여성의 경우 남성 임금의 64.7% 수준인 것으로 나타났다. 최근 10년간 연도별로 보면, 2008년에 여성은 남성 임금의 62.4% 수준이었으나, 증감을 반복하다가 2017년에는 64.7% 수준으로 일부 증가된 것으로 나타났다.

한편, 2016년 기준 우리나라의 남성 대비 여성의 임금수준은 64.0%로서, 미국 81.1%, 독일 82.9%, 영국 82.9%, 일본 74.3% 등 주요 국가에 비해 낮으며, OECD 평균 85.5% 에 비해서도 낮은 것으로 나타났다.

[남성·여성 월평균 임금 수준 비교]

(단위: 천원, %)

구 분	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
남성(A)	2,265	2,284	2,361	2,444	2,589	2,664	2,761	2,837	2,918	3,010
여성(B)	1,413	1,422	1,477	1,548	1,654	1,705	1,742	1,761	1,781	1,869
B/A	62.4	62.3	62.6	63.3	64.4	64.0	63.1	62.8	64.0	64.7

구 분	한 국	일 본	미 국	독 일	캐나다	영 국	호 주	프랑스	OECD 평균
남성대비여성 임금수준	64.0	74.3	81.1	82.9	81.4	82.9	87.0	90.1	85.5

자료: 통계청 자료를 바탕으로 재작성

앞서 살펴본 바와 같이, 여성의 고용률은 증가하고 있지만 중고령층·비정규직의 임금근로자가 상대적으로 많은 점 등이 남성 대비 여성의 임금수준이 정체되고 있는 원인으로 파악되고 있다.³⁸⁾

(2) 적극적 고용개선조치 추진 실태 분석

적극적 고용개선조치 적용 기관의 여성 고용비율과 관리자 비율은 꾸준히 높아지고는 있으나, 여성고용차별 정도를 나타내는 유리천장지수가 OECD 주요 국가에 비해 낮은 것으로 나타나 개선 노력이 필요하다.

정부는 여성의 고용촉진을 위해 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제17조의 3³⁹⁾에 따라 적극적 고용개선조치 제도를 마련·시행하고 있다. 적극적 고용개선조치(Affirmative Action, AA)란, 고용상 성차별 해소 및 고용평등촉진을 위해 특정성을 잠정적으로 우대하는 조치로서, 500인 이상 기업 및 공공기관을 대상으로 여성고용기준(근로자 및 관리자 비율)을 충족하도록 유도하는 제도이다.

38) 한국고용정보원, 「고용동향 브리프 ~ 여성과 저임금」, 2018. 2

39) 제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 해당 사업주는 시행계획을 제출하여야 한다. 1. 대통령령으로 정하는 공공기관·단체의 장 2. 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주

2006년 도입 초기에는 1,000인 이상의 기업 및 공공기관을 대상으로 하였으나, 이후 적용대상을 500인 이상 기업 및 공공기관으로 확대하면서, 적극적 고용조치 대상기관수는 최근 10년간 2008년 1,425개소에서, 2017년 2,005개소로 증가하였다.

[적극적 고용개선조치 운영 현황]

(단위: 개소, %)

연 도	적용대상 기관수	여성 고용비율			여성 관리자 비율		
		전체	공공기관	민간기업	전체	공공기관	민간기업
2008	1,425	33.56	25.45	34.28	12.51	6.42	13.04
2009	1,607	34.01	28.51	35.00	14.13	8.43	15.16
2010	1,576	34.12	30.14	34.89	15.09	9.93	16.09
2011	1,547	34.87	31.19	35.56	16.09	10.53	17.13
2012	1,674	35.24	32.35	35.74	16.62	11.01	17.59
2013	1,778	36.04	33.61	36.46	17.02	11.55	17.96
2014	1,945	37.09	35.65	37.36	18.37	13.92	19.19
2015	2,009	37.41	36.42	37.59	19.37	15.94	20.01
2016	2,040	37.79	37.31	37.88	20.09	16.44	20.77
2017	2,005	37.80	38.27	37.71	20.39	16.47	21.16
2017/ 2008	1.4배	1.1배	1.5배	1.1배	1.6배	2.6배	1.6배

주: 관리자는 ‘한국표준직업분류상’ 고위 임직원 및 관리자를 말하며, 조직의 부서 또는 외부기관에 대하여 소관부서를 대표하는 자로서, 기업의 주된 활동과 관련된 업무를 기획, 조정하고 부서원 을 지휘 및 평가하는 위치에 있는 자를 말함

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 제작됨

최근 10년간 적극적 고용개선조치 대상기관의 여성 고용비율은 2008년 33.56%에서 2017년 37.80%로 높아졌고, 여성 관리자비율은 같은 기간 중 12.51%에서 20.39%로 증가되고 있다.

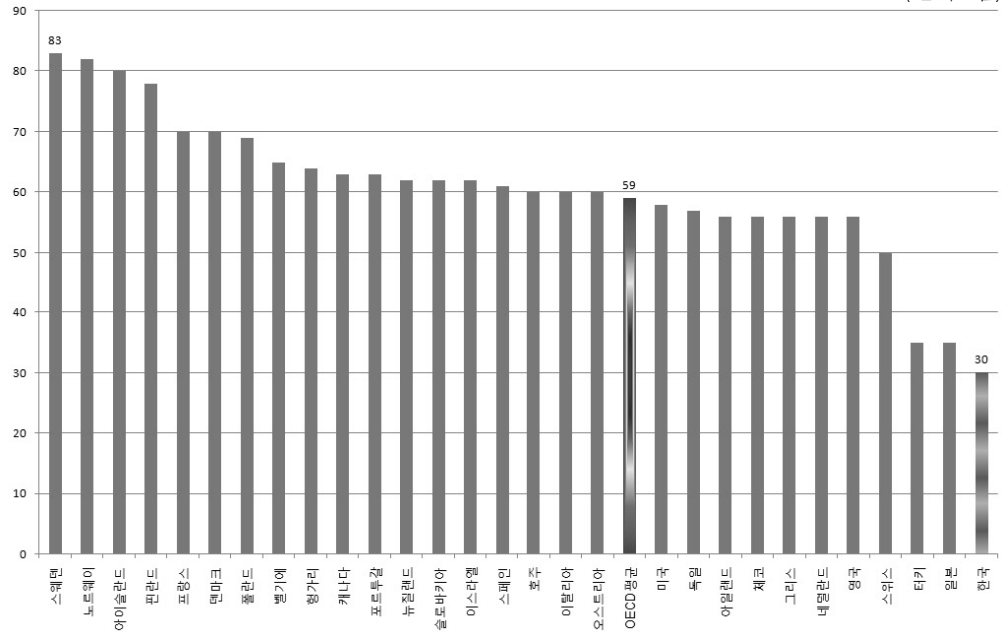
기관별로 살펴보면, 2017년도의 경우 여성 고용비율은 공공기관(38.27%)이 민간기업(37.71%)에 비해 조금 높은 것으로 나타났지만, 여성 관리자비율은 공공기관(16.47%)이 민간기업(21.16%)에 비해 낮은 것으로 나타났다. 연도별로 살펴보면, 공공기관 여성고용률 증가폭(2017년/2008년)은 1.5배로서 민간기업의 1.1배에 비해 컸고, 공공기관 여성관리자비율 증가폭(2017년/2008년)은 2.6배로서 민간기업의 1.6배에 비해 큰 것으로 나타나서, 공공기관의 추진실적이 상대적으로 높았다.

한편, 영국 이코노미스트紙(The Economist)는 2013년부터 OECD 회원국을 대상으로 직장 내 여성차별 수준을 평가하는 유리천장지수(The Glass-ceiling index)를

발표하고 있는데, 유리천장이란 여성들의 고위직 진출을 가로막는 회사 내 보이지 않는 장벽을 뜻하는 말이다.

[2017년 유리천장지수]

(단위: 점)



자료: The Economist, 「The Glass-ceiling index 2017」, 2018.2

유리천장지수는 간부직 내 여성 비율, 관리직 내 여성 비율, 성별 간 고등교육 비율, 성별 간 경제활동참여율, 여성 육아휴직, 남성 육아휴직, 성별 간 임금 차이 등의 10가지 지표를 가중평균해 결과를 내며, 지수가 낮을 수록 직장 내 여성차별이 심하다는 뜻이다.

2017년의 경우, OECD 29개 국가 중에서 스웨덴이 83점으로 가장 높았으며, OECD 평균은 59점이었고 우리나라는 30점으로 최하위였으며, 특히 조사가 시작된 2013년부터 5년 연속으로 OECD 국가 중 유리천장지수 최하위에 머물렀다.

가. 현 황

(1) 세부추진과제 개요

정부는 여성 경력유지 지원을 위해 출산·육아기 부모지원 강화, 근로시간 단축 지원 정책을 시행하고 있다. 출산·육아기 부모지원 강화 세부과제에서는 육아휴직 급여인상, 배우자 출산휴가 단계적 확대, 아빠육아휴직 보너스제를 강화한다는 계획이다. 근로시간 단축지원 세부과제에서는 육아기 근로시간 단축기간을 확대하고 단축기간 중 임금감소에 대한 지원을 강화한다는 계획이다.

[차별없는 여성일자리 환경 구축 세부추진과제 주요 내용]

하부 과제	주요 추진 내용
① 출산·육아기 부모지원 강화	☐ 육아휴직 급여 인상, 배우자 출산휴가 단계적 확대, 아빠육아휴직 보너스제 강화 ☐ 난임휴가 도입, 임신기 육아휴직 사용 허용
② 근로시간 단축 지원	☐ 근로시간 단축청구권 확대 ☐ 육아기 근로시간 단축기간을 확대하고, 단축기간 중 임금 감소에 대한 지원 강화

자료: 고용노동부

정부는 2018년 5월 현재 동 세부추진과제의 2개 하부 과제가 정상적으로 추진되고 있다고 밝히고 있다.

[차별없는 여성일자리 환경 구축 세부추진과제 추진현황(18. 5.기준)]

하부 과제	주요 추진 내용	추진 현황
① 출산·육아기 부모지원 강화	□ 부모가 함께하는 육아문화를 확산하고 여성의 경력단절을 예방하기 위하여, 출산·육아기 부모지원을 강화 ○ (육아휴직 급여) 육아휴직 첫 3개월 급여 2배 인상 완료·시행(2017. 9.~) - 통상임금 40 → 80%, 상한 100 → 150만, 하한 50 → 70만 ○ (아빠 육아) 아빠 육아휴직 보너스 제도 인센티브 강화를 위한 고용보험위원회 안건 상정 및 고용보험법 시행령 개정안 마련 - (현행) 첫째 자녀 상한 150, 둘째 이상 자녀 200만원 → (개선) 모든 자녀 200만원 ○ (난임휴가) 난임 치료시간 보장을 위해 연간 3일(최초 1일 유급)의 난임휴가 신설 - 2017.11. 남녀고용평등법 개정 완료	정상
② 근로시간 단축 지원	□ 육아기, 은퇴기 등 근로자의 생애주기에 따라 근로시간을 조절할 수 있도록 근로시간 단축청구권 도입 추진(2018년) ○ (근로시간 단축청구권) 법제화 등 구체적인 방안 마련을 위한 연구용역 진행(2017.9~12.) ○ (육아기 근로시간 단축) 단축급여 확대 완료·시행 - 통상임금 60 → 80% ○ (가족돌봄 휴직) 활성화 방안 마련을 위한 일·가정 양립 실태조사 완료(2017.5~10.)	정상

자료: 고용노동부

(2) 재정사업 현황

세부추진과제 ‘여성의 경력유지 지원’과 관련된 재정사업은 고용노동부가 시행하고 있는 ‘모성보호 육아지원’ 중 내역사업인 ‘육아휴직 급여사업’이다. 동 사업은 「고용보험법」 제70조⁴⁰⁾에 따라 육아휴직 급여 지급을 통해 가정과 직장의 양립을 지원하고 근로자의 고용안정과 경제활동 참가율 제고를 도모하기 위한 사업이다. 동 사업은 고용보험기금을 재원으로 하고 있다.

육아휴직 급여사업의 2018년도 예산은 9,886억원으로 전년대비 1,542억원(18.5%) 증가하였다. 2017년도에는 예산액 8,344억원 중 6,804억원(81.5%)을 집행하였다.

[육아휴직 급여 예·결산 현황]

(단위: 백만원, %)

사업명	2016년 결산	2017년		2018년 예산(B)	증감 (B-A)	(B-A)/A
		예산(A)	결산			
육아휴직 급여	884,015	834,385	680,430	988,577	154,192	18.5

자료: 고용노동부

나. 분석 의견

(1) 육아휴직 제도 이용 실태 분석

육아휴직의 사용확대와 함께 육아휴직 후 고용유지율은 점차 높아지고는 있으나 육아휴직자의 약 1/4은 1년 이내에 중도 퇴직하고 있으며, 비정규직의 경우 육아휴직이 제한되고 있어 개선대책 마련이 필요할 것으로 보인다.

육아휴직 제도는 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조⁴¹⁾에

40) 「고용보험법」

제70조(육아휴직 급여) ①고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

41) 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」

따라, 근로자가 육아로 인해 퇴직하는 것을 방지하고 직장가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원하기 위한 것이다. 동 제도는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 부모를 대상으로 하며, 최대 1년간 휴직이 가능하다.

고용노동부는 육아휴직급여 사업을 통해, 육아휴직을 30일 이상 사용한 근로자에게 첫 3개월간은 통상임금의 80%, 나머지 기간은 40%를 육아휴직급여로 지원하고 있다. 고용노동부는 부모가 함께하는 육아문화를 확산하고 여성의 경력단절을 예방하기 위하여, 육아휴직 등 출산·육아기 부모지원을 강화한다는 계획이다.

최근 8년간 육아휴직자수는 2010년 4만 1,729명에서 2017년 9만 123명으로 지속적으로 증가하고 있으며, 특히 남성 육아휴직자수는 같은 기간 중 819명에서 1만 2,043명으로 크게 증가하고 있다. 육아휴직자의 1년 이상 고용유지율은 2010년 67.6%에서 2016년 76.6%로 증가하고 있지만, 2016년 기준으로 육아휴직자의 약 1/4은 중도 퇴직하는 것으로 나타났다.

[육아휴직 추이]

(단위: 명, %)

구 분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
육아휴직자수	41,729	58,130	64,069	69,616	76,833	87,326	89,794	90,123
남 성	819	1,402	1,790	2,293	3,421	4,672	7,616	12,043
고용유지율	67.6	69.0	71.2	74.6	76.4	75.5	76.6	-

주: 1. 고용유지율은 휴가종료자 대비 1년 이상 고용유지자(휴가종료일 기준으로 12개월 동안 해당 사업장에서 고용이 유지된 사람)의 비율임

2. 2017년도 고용유지율은 2018년말에 발표 예정

자료: 고용노동부 자료를 바탕으로 재작성

제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다

한편, 우리나라 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직의 적용범위는 상시 1명 이상의 근로자를 고용하는 모든 사업 또는 사업장이다. 이에 따라 모든 사업체는 근로자가 영유아의 양육을 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다.

2017년 8월 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」에 따르면 전체 임금근로자 1,988만명 중 654만명(32.9%)은 비정규직 근로자인데, 이러한 비정규직 근로자의 육아휴직 이용은 정규직 근로자에 비해 제한되어 있는 것으로 나타났다.

고용노동부의 「일·가정 양립 실태조사」에 따르면, 육아휴직제도가 있는 사업체 중 비정규직은 육아휴직 적용대상이 아니라고 답한 비중은 2013년 26.0%에서 증감을 반복하다가 2017년 26.5%인 것으로 나타났다. 사업장 규모별로는 5~9인(47.9%), 10~29인(45.6%), 30~99인(23.9%), 100~299인(22.2%), 300인 이상(9.6%)로 서, 사업장 규모가 작을수록 비정규직의 육아휴직 적용이 제한된 것으로 나타났다.

[비정규직 근로자의 육아휴직제도 적용 여부]

(단위: %)

구 분	2013	2014	2015	2016	2017
적용대상이다.	74.0	56.1	62.5	70.0	73.5
적용대상이 아니다	26.0	43.9	37.5	30.0	26.5

사업장 규모	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인이상
적용대상이 아니다	47.9	45.6	23.9	22.2	9.6

자료: 각년도 「일·가정 양립 실태조사」를 바탕으로 재구성

이와 같이 육아휴직의 사용확대와 함께 육아휴직후 고용유지율은 점차 높아지고는 있으나 육아휴직자의 약 1/4은 1년 이내에 중도 퇴직하는 것으로 나타났다. 고용노동부는 육아휴직이 기혼여성의 경력단절 예방책으로서 실효성을 갖기 위해서는 육아휴직 사용 이후 직장으로 복귀하는데 장애요인이 무엇인지 고려하여 대책을 마련할 필요가 있다. 또한, 비정규직 근로자의 경우 약 1/4 정도는 육아휴직 등 모성보호의 사각지대에 존재하고 있으므로, 이들에 대한 육아휴직 지원 대책을 마련할 필요가 있을 것으로 보인다.

(2) 모성보호급여 재원부담 현황 분석

육아휴직 급여의 확대 등으로 모성보호 육아지원의 재정소요가 증가하고 있으며 고용보험기금 실업급여계정의 재정수지도 향후 적자로 전환될 것으로 예상되므로 재원부담에 대한 중장기적 대책이 필요한 것으로 보인다.

고용보험기금은 대상자, 사업에 따라 4개의 계정으로 구분되어 운영되고 있다. 이중 모성보호를 위한 급여인 육아휴직 급여는 사업자와 가입자의 보험료를 재원으로 하는 고용보험기금 실업급여 계정에서 지출되고 있다.

[고용보험기금 운영 내용]

가입대상자	계정	보험료율	사업 내용
임금근로자 (의무가입)	고용안정·직업능력개발	사업규모에 따라 0.25~0.85% (사업주 전액 부담)	고용유지지원금, 고용장려금, 직업훈련 등
	실업급여	1.3% (사업주 0.65%, 근로자 0.65%)	구직급여, 조기재취업수당, 모성보호급여 등
자영업자 (임의가입)	고용안정·직업능력개발	0.25%(자영업주 전액 부담)	전직훈련 등
	실업급여	2%(자영업주 전액 부담)	자영업자 실업급여

자료: 고용노동부

앞서 살펴본 바와 같이, 모성보호육아지원 사업 예산은 육아휴직 사용 확대 등으로 인해 2017년도 1조 846억원에서 2018년 1조 3,111억원으로 증가되고, 중기재정소요 전망에 따르면 2019년 1조 6,071억원, 2020년 1조 7,421억원, 2021년 1조 8,972억원까지 증가될 계획이다.

2001년 7월 28일 국회 본회의에서 “모성보호비용의 사회부담 적용확대를 위한 촉구 결의안”이 의결되었다. 결의안 내용은 ① 출산·육아는 사회공동의 문제로 산전후휴가급여를 장차 모든 여성을 대상으로 하고 이를 위해서는 모성보호비용의 사회부담화가 필요하다는 것이며, ② 이를 위해 정부는 산전후휴가제도를 운영함에 있어 국민건강보험의 재정형편상 고용보험이 부담토록 하고 있다는 점을 감안, 고용보험기금의 안정적 운용을 위하여 소요비용의 일정부분을 매년 일반회계 예산에 반영하도록 촉구하되, ③ 일정 연한이 지난 후에는 산전후휴가급여를 전 여성을 대상으로 실시하면서 그 비용은 일반회계와 국민건강보험이 부담하도록 가능한 빠른 시일 내에 중장기적인 재정대책과 제도개선책을 강구하도록 촉구한다는 내용이다.

그러나 2002~2017년간 모성보호급여는 36.4배 증가하고 2017년 기준 실업급여계정 지출의 14.1%를 차지하고 있음에도 불구하고 일반회계 전입금은 6.0배 증가하여 2017년 900억원 수준에 그치고 있다.

[모성보호급여 지출현황 및 일반회계 부담비율]

(단위: 백만원, %)

구분	실업급여 계정지출(A)	모성보호 급여(B)	비율 (B/A)	일반회계		일반회계 전입금 (C)	비율 (C/B)
				출산전후 휴가급여	육아휴직 급여		
2001	882,075	7	-	2	5	15,000	2,142.9
2002	913,043	25,689	2.8	22,602	3,087	15,000	58.4
2003	1,137,466	44,098	3.9	33,522	10,576	0	0.0
2004	1,584,426	62,413	3.9	41,610	20,803	2,000	3.2
2005	1,905,426	74,283	3.9	46,041	28,242	2,000	2.7
2006	2,284,236	125,407	5.5	90,886	34,521	10,000	8.0
2007	2,713,208	193,401	7.1	132,412	60,989	10,000	5.2
2008	3,228,964	265,062	8.2	166,631	98,431	10,000	3.8
2009	4,529,431	318,201	7.0	178,477	139,724	10,000	3.1
2010	4,158,506	370,685	8.9	192,564	178,121	10,000	2.7
2011	4,187,589	509,194	12.2	232,915	276,279	10,000	2.0
2012	4,385,992	600,431	13.7	241,900	358,531	15,000	2.5
2013	4,605,665	656,920	14.3	235,105	421,815	25,000	3.8
2014	4,963,854	740,062	14.9	236,845	503,217	35,000	5.0
2015	5,497,838	885,881	16.1	259,011	626,870	70,000	7.9
2016	5,855,703	884,015	15.1	248,034	635,981	70,000	7.9
2017	6,633,618	935,614	14.1	243,399	692,215	90,000	9.6

주: 출산전후휴가급여(유사산급여 포함), 육아휴직급여(육아기 근로시간단축지원금 포함)

자료: 고용노동부

고용노동부는 2008년 12월 「고용보험법」 제84조의 규정을 개정(2009.7.1. 시행)하여 매년 말에 적립하고 있어야 할 고용보험기금 실업급여계정의 법정적립금 비율이 해당연도 지출액의 1.5배 이상 2배 미만으로 유지하도록 하였다. 법정 적립금 기준을 도입한 취지는 2008년 금융위기를 거치면서 실업급여계정 지출이 증가하는 데도 경제위기 상황으로 보험료율 인상이 어려운 상황을 경험하였기 때문에 고용위기 상황에 대비하기 위한 것이다.

그러나 고용노동부는 2009년 7월 법정 적립금 기준을 도입한 이후 실업급여계정의 실제 적립금 배율이 0.4~0.8배 정도로 유지하여 법정 최소 적립기준인 1.5배를 준수하지 못하고 있다.

[고용보험기금 실업급여계정의 연도별 적립금 현황]

(단위: 억원, 배)

구 분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
수입(A)	35,738	43,709	49,220	58,566	63,415	70,340	72,367
지출(B)	41,876	43,860	46,057	49,639	54,978	58,557	66,336
재정수지(A-B)	-6,138	-151	3,163	8,927	8,437	11,783	6,031
누적적립금(C)	17,374	17,222	20,385	29,312	37,600	49,371	55,402
적립금배율(C/B)	0.4	0.4	0.4	0.6	0.7	0.8	0.8

자료: 고용노동부

한편, 정부의 「2016~2025 8대 사회보험 중기재정추계 결과(2017. 3)」에 따르면, 고용보험기금 실업급여계정은 2020년부터 당기수지 적자(2,073억원)로 전환되고 2025년에는 적립금 고갈이 예상되고 있다. 따라서 육아휴직 등 모성보호육아지원 사업의 증가하는 수요에 적절히 대응하기 위해서는 고용보험기금의 재정 안정화가 필요하므로 향후 중장기 재원대책을 마련할 필요가 있다.

[고용보험기금 실업급여계정 재정수지 전망]

(단위: 억원)

연 도	적립금	총수입	보험료 수 입	기금운용 수익	정 부 지원금	총지출	보 험 사업비	관 리 운영비	재정 수지
2015	37,600	63,415	61,526	604	705	54,978	54,415	564	8,437
2016	44,718	65,673	63,483	888	705	58,556	57,956	600	7,117
2017	50,033	69,115	66,709	1,074	705	63,800	63,147	653	5,315
2018	53,317	72,879	70,242	1,272	705	69,595	68,882	713	3,285
2019	54,180	76,795	73,969	1,425	705	75,932	75,154	777	863
2020	52,107	80,699	77,800	1,462	705	82,772	81,924	848	△2,073
2021	46,438	84,499	81,665	1,361	705	90,169	89,245	923	△5,670
2022	36,543	88,210	85,554	1,147	705	98,105	97,100	1,005	△9,894
2023	21,718	91,783	89,432	804	705	106,608	105,517	1,092	△14,825
2024	1,375	95,195	93,294	318	705	115,538	114,355	1,183	△20,343
2025	△25,000	98,361	97,067	△324	705	124,756	123,478	1,277	△26,395

자료: 고용노동부, 기획재정부(「2016~2025 8대 사회보험 중기재정추계 결과」, 2017. 3.)

가. 현 황

(1) 세부추진과제 개요

정부는 여성의 맞춤형 일자리 지원을 위해 경력단절여성 등의 재취업을 지원하고 있다. 정부는 경력단절여성 취업 인프라 확충 등 취·창업지원 서비스를 강화하기 위해, 여성새로일하기센터(이하 ‘새일센터’) 지속적 확충 및 특화 취업서비스를 제공하고 경력단절여성 재고용 기업 세제지원을 강화할 계획이다. 또한 비공식 영역의 가사노동을 공식화하여 취약계층 근로자 권익보호 및 맞벌이 여성의 가사·보육부담을 완화하는 등 가사서비스 시장 공식화를 추진할 계획이다.

[경력단절여성 등 재취업 지원 세부추진과제 주요 내용]

하부 과제	주요 추진 내용
① 새일센터 서비스 강화	☐ 경력단절여성 취업 인프라 확충 등 취·창업지원 서비스 강화 ○ 새일센터 지속적 확충(매년 5개소, ~2021년 175개소 목표)
② 경력단절여성 재고용 기업 세제지원 강화	☐ 경력단절여성 재고용기업 세제지원 강화를 통해 경력단절여성의 재취업을 지원 ○ 대상기업 범위 확대 및 세액공제율 상향 - (대상확대) 중소기업 → 중소·중견기업 - (세액공제율 상향) 10% → 30% (중견기업은 15%)
③ 가사서비스 공식화	☐ 가사서비스 공식화 추진 ○ 비공식 영역의 가사노동을 공식화하여 취약계층 근로자 권익 보호 및 맞벌이 여성의 가사·보육부담 완화

자료: 여성가족부

정부는 2018년 5월 현재 동 세부추진과제의 2개 하부 과제가 정상적으로 추진되고 있고 1개 과제가 완료되었다고 밝히고 있다.

[경력단절여성 등 재취업 지원 세부추진과제 추진현황(18. 5.기준)]

하부 과제	주요 추진 내용	추진 현황
① 새일센터 서비스 강화	· '18년 새일센터 사업지침 배포 및 취약계층 여성을 위한 민관 협업 추진 · 경력단절여성 특화 취업서비스 도입방안 연구계약 추진 및 '18년 직업교육훈련 선정 심사	정상
② 경력단절여성 재고용 기업 세제지원 강화	· 평가 품질 제고를 위한 「조세특례제한법」 개정안 국회 의결('17. 12) 및 시행('18. 1)	완료
③ 가사서비스 공식화	· 「가사근로자 고용개선 등에 관한 법률」 제정 - 제정안 국회제출(12. 28)	정상

자료: 여성가족부

(2) 재정사업 현황

세부추진과제 ‘경력단절여성 등 재취업 지원’과 관련된 재정사업은 여성가족부가 시행하고 있는 ‘여성경제활동 촉진지원’이다. 동 사업은 혼인·임신·출산·육아 등으로 경력이 단절된 여성에게 새일센터 등을 통한 구직상담, 직업교육훈련, 인턴십, 취업지원, 사후관리 등을 종합 지원하는 사업으로, 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」 제13조42)에 근거하여 시행되고 있다.

여성경제활동 촉진지원 사업의 2018년도 예산은 533억원으로 전년대비 3.8% 증가하였다. 동 사업의 예산은 2011년부터 증가하고 있으며, 정부는 2019년 이후에도 동 사업의 예산을 증가시킬 계획이다.

42) 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」

제13조(경력단절여성지원센터의 지정) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경력단절 예방과 경제활동 촉진에 필요한 다음 각 호의 사업을 수행하기 위하여 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 또는 시·군·구(자치구를 말한다) 단위의 경력단절여성지원센터(이하 "지원센터"라 한다)를 지정·운영할 수 있다.

[여성경제활동 촉진지원 예·결산 현황]

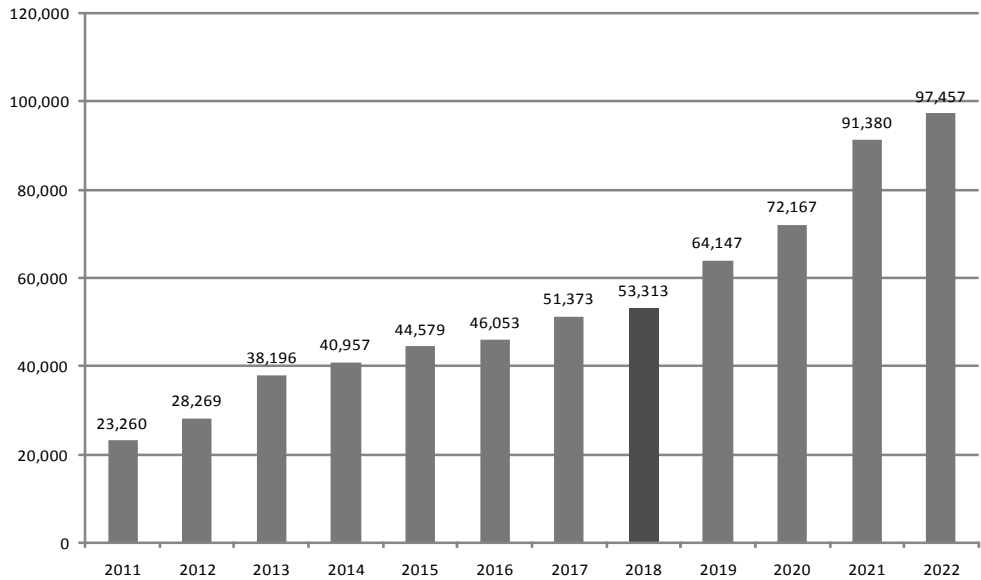
(단위: 백만원, %)

사업명	2016년 결산	2017년		2018년 예산(B)	증감 (B-A)	(B-A)/A
		예산(A)	결산			
여성경제활동 촉진지원	45,915	51,373	51,223	53,313	1,940	3.8

자료: 여성가족부

[여성경제활동 촉진지원 예산 추이]

(단위: 백만원)



주: 2019~2022년은 중기재정운용계획상 수치임

자료: 여성가족부

나. 분석 의견

(1) 여성 경력단절 현황 분석

최근 경력단절여성 규모 및 비율은 일부 감소되고 있지만, OECD 국가와는 달리 M-커브 형태의 경력단절현상은 계속되고 있어 지속적인 개선노력이 필요하다

경력단절여성이란, 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다. (「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 제2조)

최근 7년간 우리나라의 경력단절여성은 2011년 190만명에서 2014년 214만명까지 증가하였다가 2017년 181만명으로 감소하고 있다. 경력단절여성의 비율은 2011년 19.3%에서 2014년 22.4%까지 증가하였다가, 2017년 20.0%로 감소하고 있다. 연령별로는 2017년 기준 30~39세가 51.2%로 가장 많고, 40~49세가 32.6%, 15~29세 및 50~54세가 8.1%인 것으로 나타났다.

[여성 경력단절 규모]

(단위: 천명, %)

구 분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15~54세의 기혼여성(A)	9,866	9,747	9,713	9,561	9,420	9,273	9,053
비취업여성(B)	4,081	4,049	4,063	3,894	3,815	3,688	3,535
비취업여성 비율(B/A)	41.4	41.5	41.8	40.7	40.5	39.8	39.1
경력단절여성(C)	1,900	1,978	1,955	2,139	2,053	1,906	1,812
경력단절여성 비율(C/A)	19.3	20.3	20.1	22.4	21.8	20.6	20.0

	15~29세	30~39세	40~49세	50~54세
경력단절여성 연령별 비중 (2017)	8.1	51.2	32.6	8.1

주: 1. 비취업여성은 현재 일을 하고 있지 않은 여성으로 실업자와 비경제활동인구를 말함
2. 경력단절여성은 비취업여성 중 결혼, 임신출산, 육아, 자녀교육(초등학생), 가족돌봄 때문에 직장을 그만 둔 여성을 말함

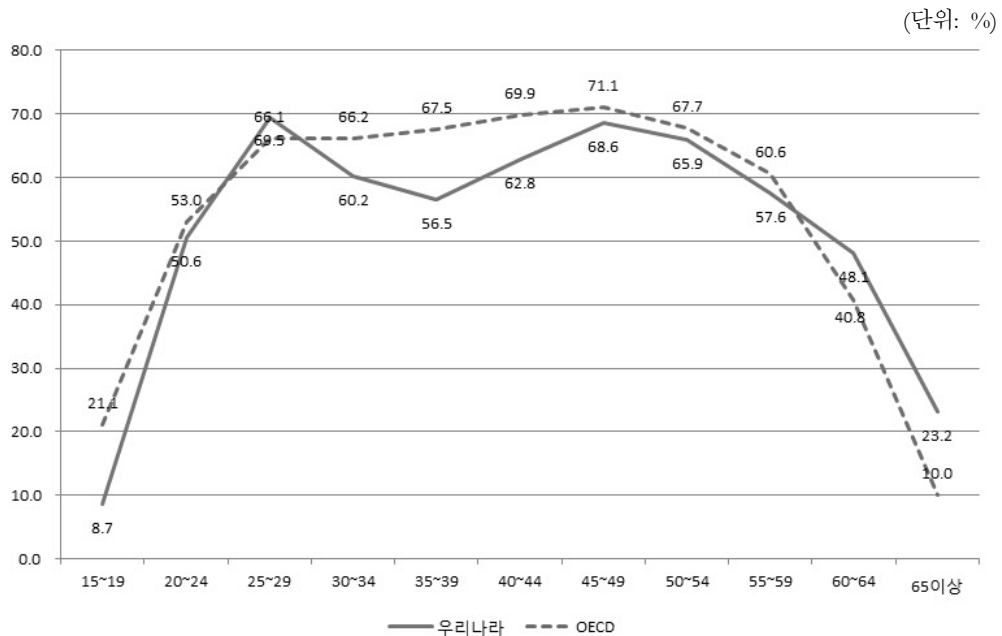
자료: 통계청

한편, 2016년 기준으로 우리나라 여성의 연령별 고용률을 살펴보면 M자형 곡선의 형태로 나타나고 있다. 고용률은 15~19세부터 25~29세까지 상승하다가 30대에서 최저점으로 떨어지고 40대 이후 회복하는 현상을 보이고 있다. 이는 20대 후

반에서 30대 중후반 사이에 결혼·임신·출산·육아로 인해 고용률이 급격히 떨어지고 자녀 양육시기 이후 다시 노동시장에 입성하는 현상이 발생하기 때문이다. 이러한 고용률의 변화추이가 영문 M자를 닮아서 경력단절현상을 M-커브(M-Curve) 현상으로 부르고 있다.

그러나 OECD의 여성의 연령별 고용률을 살펴보면, 우리나라와 달리 30대에서도 높은 수준으로 유지되고 있는 역U자 형태로 나타나고 있어, 우리나라의 M-커브 현상은 해결해야 될 과제이다.⁴³⁾

[여성의 연령대별 고용률 비교(2016년)]

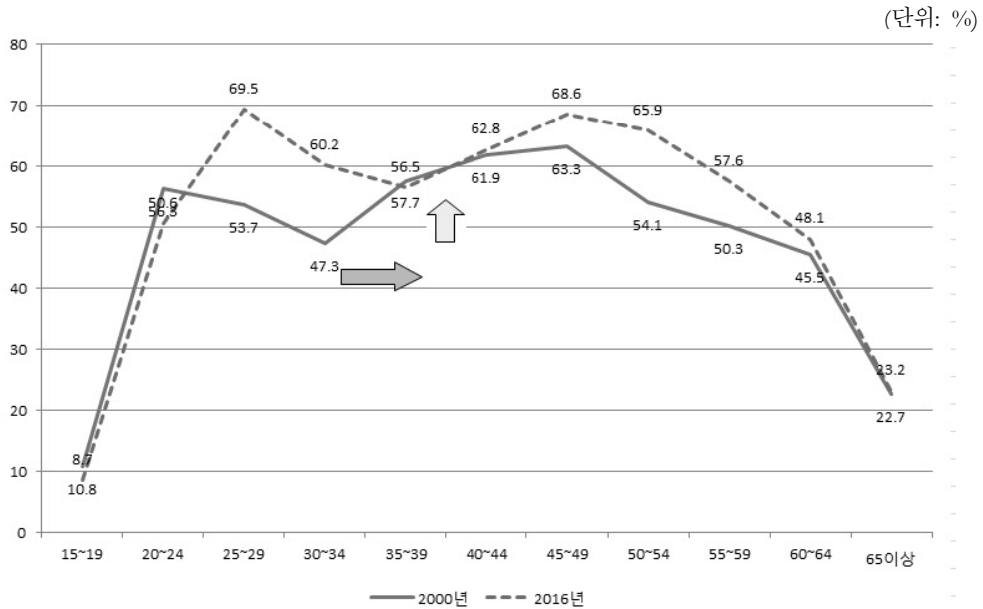


자료: 통계청 자료를 바탕으로 재작성

또한 2000년과 2016년의 여성 연령별 고용률을 비교하여 살펴보면, 2016년의 경우 2000년에 비해 M-커브의 최저점이 상승하고 있는 것은 긍정적으로 볼 수 있지만, M-커브 자체가 해소되지 않고 연령만 늦춰지고 있는 것은 문제이다. M-커브의 연령이 늦춰지는 것은 늦은 결혼·출산에서 비롯된 것으로 이는 저출산을 지속시킬 우려요인으로 작용한다.

43) M-커브 형태의 연령별 여성 고용률 곡선은 선진국에서 1960~70년대에 나타났지만 대부분 사라졌고, 주요국 중 우리나라와 일본에서만 나타나고 있다.(Weekly KDB Report, 「여성의 경력단절 문제와 해외사례」, 2018. 3)

[2000년과 2016년 여성의 연령대별 고용률 비교]



자료: 통계청 자료를 바탕으로 재작성

이와 같이 여성 고용부문의 근본적인 문제는 경제활동이 가장 왕성한 시기인 20대 후반 ~ 30대에 나타나는 여성 인력의 경력단절이며, OECD 국가와는 달리 M-커브 형태의 경력단절현상은 계속되고 있어 지속적인 개선노력이 필요하다.

(2) 여성새로일하기센터 추진 성과 분석

첫째, 경력단절여성 취업 지원을 위한 새일센터의 구직자 및 취업자수는 증가하고 있으나 취업률은 저하되고 있고 전일제 근로자의 비중은 낮아지고 시간제 근로자의 비중은 증가하고 있는 점 등을 감안하여, 양질의 일자리 연계와 취업률 제고를 위해 지속적으로 노력할 필요가 있다.

새일센터는 2009년부터 시작되어 혼인·임신·출산·육아 등으로 경력이 단절된 여성들에게 취업 상담, 직업교육훈련, 인턴십 및 취업 후 사후관리 등 종합적인 취업서비스를 제공하여 경력단절여성의 취업을 지원하기 위한 것이다.

새일센터 설치수는 2009년 72개소에서 2017년 155개소로 증가하였으며, 새일센터에서 종사하는 취업설계사수도 같은 기간 중 360명에서 872명으로 증가되고 있다.

[새일센터 운영 현황]

(단위: 개소, 명)

구 분	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
새일센터 설치수	72	85	98	110	130	140	147	150	155
취업 설계사수	360	539	604	690	750	786	815	852	872

자료: 통계청

새일센터의 취업 실적을 살펴보면, 사업 예산규모가 확대되고 새일센터 설치수와 취업설계사수도 증가되면서, 이용하는 구인기업, 구직자 및 취업자수는 지속적으로 증가함에도 취업률은 매년 하락하고 있는 것으로 나타났다. 최근 5년간 취업률은 2013년 51.4%에서 2015년 49.5%, 2017년 36.4%로 하락하고 있다.⁴⁴⁾

[새일센터 취업실적]

(단위: 건, 백만원, %)

연도	구인	구직 (A)	취업 실적						취업률 (B/A)
			소 계 (B)	기간의 정함이 없는 근로계약 (전일제)	기간의 정함이 없는 근로계약 (시간제)	기간의 정함이 있는 근로계약 (전일제)	기간의 정함이 있는 근로계약 (시간제)	창업	
2013	233,115	209,530	107,652	68,218 (63.4)	5,616 (5.2)	22,613 (21.0)	10,143 (9.4)	1,062 (1.0)	51.4
2014	302,439	251,466	129,632	77,866 (60.1)	12,346 (9.5)	25,398 (19.6)	12,919 (10.0)	1,103 (0.9)	51.6
2015	358,279	283,119	140,040	80,254 (57.3)	14,698 (10.5)	28,820 (20.6)	14,996 (10.7)	1,272 (0.9)	49.5
2016	420,191	388,390	153,797	89,492 (58.2)	17,980 (11.7)	29,043 (18.9)	16,050 (10.4)	1,232 (0.8)	39.6
2017	488,757	469,891	171,125	94,859 (55.4)	23,884 (14.0)	31,255 (18.3)	19,853 (11.6)	1,274 (0.7)	36.4

주: 괄호 안은 취업실적 소계에서 차지하는 비중임

자료: 여성가족부 제출 자료를 바탕으로 재작성

44) 여성가족부는 새일센터 취업률이 낮아진 것에 대해, 매년 취업자 수는 증가하고 있으나 여성 유동인구가 많은 지역을 찾아가는 상담활동을 통한 구직자를 적극 발굴하여 구직자 증가폭이 취업자 증가폭 보다 크기 때문에 취업률이 상대적으로 낮아진 것이라고 설명하고 있다.

그리고, 2017년 기준으로 새일센터를 통해 취업하게 된 경력단절여성의 종사상 지위를 살펴보면, 취업자 17만 1,125명 중에서 기간의 정함이 없는 근로계약(전일제)이 9만 4,859명(55.4%)으로 가장 많고, 기간의 정함이 있는 근로계약(전일제)이 3만 1,255명(18.3%), 기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)이 2만 3,884명(14.0%), 기간의 정함이 있는 근로계약(시간제)이 1만 9,853명(11.6%), 창업 1,274명(0.7%)의 순으로 나타났다.

연도별 추이를 살펴보면, 기간의 정함이 없는 근로계약(전일제)의 비중은 2013년 63.4%에서 2017년 55.4%로 계속 감소하고 있는데 비해, 기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)의 비중은 같은 기간 중 5.2%에서 14.0%로 증가하고 있고, 기간의 정함이 있는 근로계약(시간제)의 비중은 9.4%에서 11.6%로 증가하는 등 시간제 근로자의 비중은 증가하고 있는 추세를 보이고 있다.

한편, 새일센터 취업자의 고용유지 현황을 살펴보면, 2016년의 경우 3개월 이상 고용유지자의 비율은 86.9%, 6개월 이상 76.7%, 9개월 이상 67.5%, 12개월 이상 58.6%로서, 약 40% 정도는 1년 이내에 퇴사하는 것으로 나타나고 있다. 다만 연도별로 살펴보면, 각 단계별로 고용유지비율은 증가하고 있다.

[새일센터 취업자 고용유지 현황]

(단위: %)

연 도	취업자 고용유지 현황			
	3개월	6개월	9개월	12개월
2012	67.6	50.0	39.8	32.1
2013	81.2	65.4	52.0	40.7
2014	85.3	74.6	64.3	54.1
2015	86.6	76.0	66.3	56.7
2016	86.9	76.7	67.5	58.6

주: 1. 취업자 중 고용보험 가입자(고용보험DB) 대상 조사
 2. '17년도 취업자 고용유지율은 '19년 초에 반영될 예정
 자료: 여성가족부 제출 자료를 바탕으로 재작성

이와 같이, 경력단절여성 취업 지원을 위한 새일센터의 구인자·구직자·취업자 수는 증가하고 있으나 취업률은 저하되고 있고, 전일제 근로자의 비중은 낮아지고 시간제 근로자의 비중은 증가하고 있다. 이러한 점을 감안하여 정부는 양질의 일자리 연계와 취업률 제고를 위해 지속적으로 노력할 필요가 있다.

둘째, 새일센터의 목적은 현재 30대를 중심으로 많이 분포하고 있는 경력단절 여성의 취업을 지원하기 위한 것이지만, 50~60대 고령층의 사업수혜자 비중이 증가하고 있어 개선이 필요할 것으로 보인다.

새일센터의 목적은 경력단절여성의 취업을 지원하기 위한 것이며, 통계청에서 집계하고 있는 「경력단절여성 및 사회보험 가입현황」 통계자료에 따르면, 경력단절 여성은 15~54세의 기혼여성 중 현재 취업 중이 아닌 직장을 그만둔 경력단절여성으로 하고 있다.

경력단절여성을 연령계층별로 살펴보면, 2017년의 경우 30~39세가 51.2%로 가장 많았으며, 40~49세 32.6%, 50~54세가 8.1%, 15~29세가 8.1%의 순이었다. 연도별로 보면, 이러한 경향은 유지되고 있는 것으로 나타났다.

[경력단절여성 연령계층별 비중]

(단위: %)

연 도	합계	15~29세	30~39세	40~49세	50~54세
2014	100.0	8.9	52.2	29.9	9.0
2015	100.0	8.6	53.1	29.8	8.5
2016	100.0	8.5	53.1	30.8	7.7
2017	100.0	8.1	51.2	32.6	8.1

주: 괄호 안은 합계에서 차지하는 비중임

자료: 여성가족부 제출 자료를 바탕으로 재작성

한편, 새일센터 취업자의 연령별 비중을 살펴보면, 2017년의 경우 40대가 32.4%로 가장 많았으며, 50대가 27.9%, 30대가 15.3%, 60대이상 14.6%, 10~20대가 9.8%의 순이었다.

[새일센터 연령별 취업자 현황]

(단위: 명, %)

연 도	소계	10대~20대	30대	40대	50대	60대이상
2014	129,632 (100.0)	12,837 (9.9)	22,552 (17.3)	48,694 (37.6)	33,834 (26.1)	11,715 (9.0)
2015	140,040 (100.0)	13,695 (9.8)	22,986 (16.4)	52,728 (37.6)	36,770 (26.3)	13,861 (9.9)
2016	153,797 (100.0)	15,036 (9.8)	24,101 (15.7)	54,508 (35.4)	41,524 (27.0)	18,628 (12.1)
2017	171,125 (100.0)	16,693 (9.8)	26,111 (15.3)	55,504 (32.4)	47,809 (27.9)	25,008 (14.6)

주: 괄호 안은 합계에서 차지하는 비중임

자료: 여성가족부 제출 자료를 바탕으로 재작성

연도별로 보면, 30대의 경우 2014년 17.3%에서 2017년 15.3%로 감소하고 40대도 같은 기간 중 37.6%에서 32.4%로 감소하고 있는 반면, 50대는 26.1%에서 27.9%로 증가하고 있고 60대도 9.0%에서 14.6%로 증가하고 있다.

앞서 살펴본 바와 같이, 우리나라 여성의 연령별 고용률은 30대에서 최저점을 나타내는 M-커브 현상을 보이고 있어 이들 경력단절여성에 대한 지원이 중심에 되어야 함에도 불구하고, 새일센터의 사업수혜자는 40대 이상이 중심이 되고 있으며 50~60대 고령층의 비중이 증가하고 있는 점은 개선이 필요할 것으로 보인다.

가. 현 황

(1) 세부추진과제 개요

정부는 여성 일자리 확대 인프라 구축을 위해 아이돌봄 확대 및 가족친화인증 확대를 추진하고 있다. 아이돌봄 확대 세부과제에서는 정부지원 확대 및 처우개선을 통한 아이돌보미 충원 확대로 아이돌봄 사업을 경력단절여성 등이 선호하는 좋은 일자리로 개선하는 한편, 아이돌봄 서비스 이용률 제고를 통해 시설보육 사각지대를 해소한다는 계획이다. 가족친화인증 확대 추진 세부과제에서는 많은 근로자가 근무하는 중소기업 중심으로 가족친화를 확대하고, 공공기관 중 미인증 기관 전체가 인증 신청하도록 유도하고 가족친화인증기업에 대한 인센티브를 확대한다는 계획이다.

[여성일자리 확대 관련 인프라 구축의 세부추진과제 주요 내용]

하부 과제	주요 추진 내용
① 아이돌봄 확대	☐ 정부지원 확대 및 처우개선을 통한 아이돌보미 충원 확대로 아이돌봄사업을 경력단절여성 등이 선호하는 좋은 일자리로 개선 ☐ 아이돌봄 서비스 이용률 제고를 통해 시설보육 사각지대 해소
② 가족친화인증 확대 추진	☐ 중소기업 중심으로 가족친화인증 기업·기관 확대 ☐ 가족친화직장 조성을 위해 많은 근로자가 근무하는 중소기업 중심으로 가족친화 확대 추진 ☐ 공공기관 중 미인증 기관 전체가 2018년중에 인증 신청하도록 유도하고 가족친화인증기업에 대한 인센티브를 확대

자료: 여성가족부

정부는 2018년 5월 현재 동 세부추진과제의 2개 하부 과제가 정상적으로 추진되고 있다고 밝히고 있다.

[여성일자리 확대 관련 인프라 구축 세부추진과제 추진현황(18. 5.기준)]

하부 과제	주요 추진 내용	추진 현황
① 아이돌봄 확대	☐ 아이돌봄 정부지원 비율 상향 및 시간제 서비스 정부지원 확대 ○ 중위소득 120% 이하 가정 지원비율 상향 및 시간제 지원 확대 - 시간제·영아중일제 정부지원비율 소득계층별 5%p 인상 - 시간제 정부지원시간 연 480시간에서 연 600시간으로 확대 ○ 양질의 서비스 제공을 위한 아이돌보미 처우 개선 추진 - 시간당 이용단가(돌봄수당) 인상: (‘17) 6,500원 → (‘18) 7,800원 ○ 양질의 서비스 제공을 위한 아이돌보미 처우 개선 추진 - 이용가구: (‘16) 61,221가구 → (‘17) 63,546가구	정상
② 가족친화인증 확대 추진	☐ 중소기업 중심으로 가족친화인증 기업·기관 확대 ○ 중소기업에 대한 집중 홍보, 인센티브 추가 발굴·제공을 통한 인증참여 유도로 '17년 가족친화인증 기업·기관 전년 대비 53% 증가 - '17년도 인증 신규 신청(1,207개사) 중 중소기업이 67.6%(816개사) 차지 ○ 인증이 의무화된 공공기관 중 미인증기관(284개)에서 '17년 274개(97%)가 신청하여 265개 인증 완료 ○ 관계부처·지자체와 협업하여 인증기업에 대한 인센티브를 추가 발굴하고, 매월 핵심 인센티브 선정·홍보 등 인센티브 이용 활성화	정상

자료: 여성가족부

(2) 재정사업 현황

세부추진과제 ‘여성일자리 확대 관련 인프라 구축’과 관련된 재정사업은 여성가족부가 시행하고 있는 ‘아이돌봄 지원’과 ‘가족친화인증제 운영’, ‘가족친화지원센터 운영’ 사업이다.

아이돌봄 지원사업은 「아이돌봄 지원법」 제4조⁴⁵⁾ 등에 따라 맞벌이 등 부모의 양육공백 발생 시 가정 등으로 찾아가 돌봄서비스를 제공함으로써, 시설보육의 사각지대를 해소하고 취업부모의 양육부담을 경감하기 위한 사업이다. 가족친화인증제 운영사업은 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조⁴⁶⁾ 등에 따라, 가족친화인증기업 확대를 통한 일·가정 양립지원 및 가족 구성원 삶의 질을 제고하기 위한 사업이다. 가족친화지원센터 운영사업은 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제19조⁴⁷⁾ 등에 따라, 가족친화 관련 전문인력의 양성, 프로그램 개발, 컨설팅, 홍보 등을 통해 가족친화 사회환경을 촉진하기 위한 사업이다.

2018년도 여성일자리 확대 인프라 구축 관련 예산은 1,103억원으로 전년 대비 205억원(22.9%) 증가되었다.

[여성일자리 확대 관련 인프라구축 관련 예·결산 현황]

(단위: 백만원, %)

사업명	2016년 결산	2017년		2018년 예산(B)	증감 (B-A)	(B-A)/A
		예산(A)	결산			
아이돌봄 지원	82,816	87,899	87,899	108,377	20,478	23.3
가족친화인증제 운영	834	1,284	1,284	1,284	-	-
가족친화지원센터 운영	462	537	537	595	58	10.8
소 계	84,112	89,720	89,720	110,256	20,536	22.9

자료: 여성가족부

45) 「아이돌봄 지원법」

제4조(국가 등의 지원) 국가와 지방자치단체는 보호자가 아이돌봄의 책임을 다할 수 있도록 지원하여야 한다.

46) 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」

제15조(가족친화기업 등 인증) ① 여성가족부장관은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하기 위하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관에 대하여 가족친화인증을 할 수 있다.

47) 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」

제19조(가족친화지원센터의 지정 등) ① 여성가족부장관 및 지방자치단체의 장은 가족친화 사회환경 조성을 촉진하기 위하여 가족친화지원센터를 지정할 수 있다.

나. 분석 의견

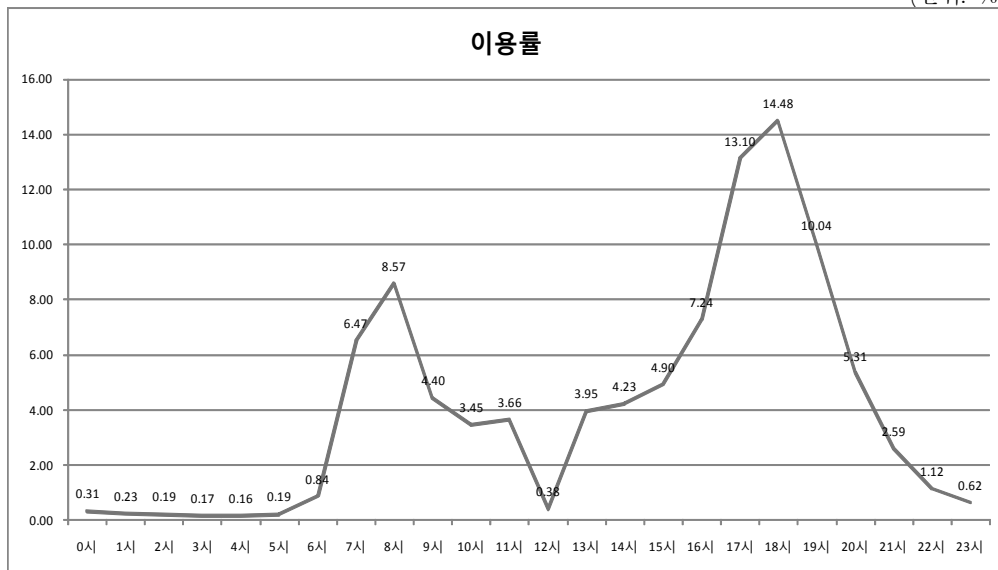
(1) 아이돌봄 제도 운영실태 분석

첫째, 수요가 몰리는 아이들 등하원 시간대에 활용 가능한 아이돌보미의 적극적인 확보방안을 마련할 필요가 있다.

2017년도 기준으로 아이돌봄 서비스 시간대별 이용 현황을 살펴보면, 7시 6.47%, 8시 8.57%, 9시 4.40%, 16시 7.24%, 17시 13.10%, 18시 14.48%, 19시 10.04% 등으로 주로 7~9시 및 16~19시의 등하원 시간대에 집중되어 있는 것으로 나타났다.

[아이돌봄 서비스 시간대별 이용 현황]

(단위: %)



주: 2017년도 시간제 돌봄 기준임

자료: 여성가족부 제출자료를 바탕으로 재작성

한편, 국회입법조사처(2014)⁴⁸⁾에 따르면, 이용자들은 이와 같이 이용시간이 집중되는 시기에 아이돌보미 부족으로 서비스를 이용하지 못하는 불편함을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

다음과 같이, 아이돌보미 사업은 수요도 증가하고 있고 이용자측의 만족도도 긍정적인 것으로 나타나고 있으므로, 여성가족부는 수요가 몰리는 특정 시간대에 활용 가능한 아이돌보미의 적극적인 확보방안을 마련할 필요가 있을 것으로 보인다.

둘째, 아이돌보미에 대한 지속적인 처우개선을 통해 경력단절여성 등이 선호하는 양질의 일자리로 개선해나갈 필요가 있다.

아이돌봄 제도는 「아이돌봄 지원법」 제15조⁴⁹⁾ 등에 따라 가정의 아이돌봄을 지원하여 아이의 복지증진 및 보호자의 일가정 양립을 통한 가족구성원의 삶의 질 향상과 양육친화적인 사회환경을 조성하기 위한 제도이며, 여성가족부는 ‘아이돌봄 지원사업’을 통해 서비스 이용료의 일부를 지원하고 있다.

여성가족부는 아이돌봄 정부지원 비율 상향 등을 통해 아이돌봄 서비스 이용률을 제고하는 한편, 아이돌보미 처우개선을 통한 충원 확대를 통해 아이돌봄 사업을 좋은 일자리로 개선한다는 계획이다.

아이돌봄 제도 운영 추이를 살펴보면, 이용가구수는 2013년 5만 1,393가구에서 2017년 6만 3,546가구로 증가하였고, 아이돌보미 활동인원수도 같은 기간 중 1만 6,393명에서 2만 878명으로 증가하고 있다.

아이돌봄 제도 만족도 조사결과를 서비스 이용자측과 아이돌보미로 나누어 살펴보면, 이용자의 만족도는 2013년 89.5점에서 2017년 88.8점으로 비교적 높은 수준을 유지하고 있지만, 아이돌보미의 만족도는 같은 기간 중 52.3점에서 72.4점으로 높아지고는 있지만 이용자측에 비해 16.4~37.2점 낮은 상황이 계속되고 있다.

48) 국회입법조사처, 「아이돌봄서비스 사업의 현황과 개선방안」, 2014. 7

49) 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」

제15조(가족친화기업 등 인증) ① 여성가족부장관은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하기 위하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관에 대하여 가족친화인증을 할 수 있다.

[아이돌봄 제도 운영 및 만족도 현황]

(단위: 가구, 명, 점)

구 분		2013	2014	2015	2016	2017
운영현황	이용가구수	51,393	54,362	57,687	61,221	63,546
	아이돌보미 활동수	16,393	17,208	17,553	19,377	20,878
만족도	이용자(A)	89.5	88.2	88.7	88.5	88.8
	아이돌보미(B)	52.3	66.2	66.8	72.1	72.4
	차이(A-B)	37.2	22.0	21.9	16.4	16.4

주: 만족도는 5점 척도를 100점 만점 기준으로 환산한 것이며, 이용자 만족도는 시간제를 대상으로 한 것임

자료: 여성가족부 제출자료를 바탕으로 작성

아이돌보미 만족도를 세부내역별로 살펴보면, 2017년 기준 활동수당 만족도는 48.4점으로서 보수교육 만족도(63.0점), 담당자 전반적 만족도(78.5점), 전문성 및 안내 만족도(77.4점)에 비해 상대적으로 저조한 상황이다.

아이돌보미의 시간당 활동 수당은 2013년 5,000원에서 2017년 6,500원으로 증가하고 있지만, 매년 최저임금 대비 100.5%~107.8% 수준으로 나타났다. 2018년도에는 최저임금(7,530원) 수준에 맞추어 활동수당이 7,800원으로 비교적 큰 폭으로 인상되었지만, 여전히 최저임금 대비 비중은 103.6% 수준이다.

[아이돌보미 서비스 만족도 추이]

(단위: 점, 원, %)

구 분		2013	2014	2015	2016	2017	2018
만족도	전 체	52.3	66.2	66.8	72.1	72.4	-
	- 활동수당 만족도	-	-	41.9	45.4	48.4	-
	- 보수교육 만족도	-	-	65.9	67.0	63.0	-
	- 담당자 전반적 만족도	-	-	77.8	77.5	78.5	-
	- 전문성 및 안내 만족도	-	-	76.3	75.6	77.4	-
수당 (시간당)	아이돌보미 활동수당(A)	5,000	5,500	6,000	6,500	6,500	7,800
	최저임금(B)	4,860	5,210	5,580	6,030	6,470	7,530
	A/B	102.9	105.6	107.5	107.8	100.5	103.6

주: 아이돌보미 서비스 요금은 2018년도에 최저임금(7,530원) 수준에 맞추어 7,800원으로 인상되었음

자료: 여성가족부 제출자료를 바탕으로 작성

한편, 2017년도 기준 아이돌보미의 연령대별 비중을 살펴보면 39세 이하가 0.9%, 40~49세 19.6%, 50~59세 59.8%, 60세 이상 19.7%로서, 50~59세의 중고령층이 가장 많이 활동하고 있는 것으로 나타났다. 일 평균 활동시간 비중을 살펴보면, 2시간 미만인 0.8%, 2~4시간 58.7%, 4~6시간 22.8%, 6~8시간 9.1%, 8시간 이상 8.6%로서, 2~4시간대의 단시간 활동 비중이 가장 많은 것으로 나타났다.

[아이돌보미 연령대 및 활동시간 현황]

(단위: %)

구 분	39세 이하	40~49세	50~59세	60세 이상	
연령대별 비중	0.9	19.6	59.8	19.7	
	2시간미만	2~4시간	4~6시간	6~8시간	8시간이상
활동시간 비중	0.8	58.7	22.8	9.1	8.6

자료: 여성가족부 제출자료를 바탕으로 작성

앞서 살펴본 바와 같이, 여성가족부는 아이돌보미 처우개선을 통해 경력단절여성 등이 선호하는 좋은 일자리로 개선하겠다고 밝힌 바 있으나, 이와 같은 활동수당 만족도 저하 등으로 인해 50~59세의 중고령층이 2~4시간 미만의 단시간으로 활동하는 일자리 공급역할을 하고 있는 것으로 나타났다.

여성가족부는 아이돌보미에 대한 지속적인 처우개선을 통해 경력단절여성 등이 선호하는 양질의 일자리로 개선해나갈 필요가 있다.

(2) 가족친화인증제도 운영실태 분석

가족친화인증 기관수는 증가하고 있지만 전체 기관수에서 차지하는 비중은 미미한 수준이므로, 중소기업을 중심으로 지속적인 참여 확대 노력이 필요할 것으로 보인다.

가족친화인증제도는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조⁵⁰⁾ 등에 따라, 근로자가 가정생활과 직장생활을 조화롭게 병행할 수 있는 가족친화적인 사회환경을 조성하기 위해, 자녀 출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화직장 문화조성 등 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도이다.⁵¹⁾

중소기업이 전체 사업체에서 차지하는 비중이 크고 근로환경이 열악한 경우가 많아 여성가족부는 중소기업의 인증신청을 독려하기 위해 ‘가족친화인증제 운영’ 사업을 통해 중소기업에 대한 인증심사비용을 전액 지원하고 있다.

최근 5년간 가족친화인증제도 인증 추이를 살펴보면, 인증기관수는 2013년 522개소에서 2017년 2,802개소로 증가하고 있다. 그러나 2017년 기준으로 전체기관수 77만 7,757개소 대비 인증기관수는 2,802개소로서 인증비율은 0.36%에 불과한 실정이다.

기관별로 보면 공공기관의 경우 2017년 기준 전체기관 768개소 대비 871개소가 인증을 받아 인증비율은 113.4%였지만⁵²⁾, 대기업의 인증비율은 8.6%, 중소기업의 인증비율은 0.2%로서 상대적으로 크게 저조한 실정이다. 이는 공공기관의 경우 관련 법령에 따라 인증이 의무화되었으나, 대기업·중소기업 등 기업부문은 자발적 신청을 통해 인증이 이루어지기 때문이다.

50) 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」

제15조(가족친화기업 등 인증) ① 여성가족부장관은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하기 위하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관에 대하여 가족친화인증을 할 수 있다.

51) 가족친화인증제도의 대상기관은 기업, 공공기관 등이며, 가족친화인증 신청을 하면 가족친화인증기관인 한국경영인증원의 서류·현장 심사를 거쳐 가족친화인증위원회의 심의를 받아 최종 선정되는 방식으로 운영되고 있다.

52) 공공기관의 경우, 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조제7항 및 같은법 시행령 제10조제6항에서 정하는 공공기관을 대상으로 하고 있는데, 비의무화 대상인 일부 지방공공기관에서 인증을 받은 경우가 있어 2017년도의 경우 인증비율이 100%를 초과하는 것으로 나타났다.

[가족친화인증제도 운영 추이]

(단위: 개소, %)

구 분		2013	2014	2015	2016	2017
전체	전체기관수	672,346	713,727	749,312	777,743	777,757
	인증기관수	522	956	1,363	1,828	2,802
	인증비율	0.08	0.13	0.18	0.24	0.36
대기업	전체기관수	3,130	3,123	3,891	3,891	3,891
	인증기관수	144	223	258	285	335
	인증비율	4.6	7.1	6.6	7.3	8.6
중소기업	전체기관수	668,495	709,874	744,677	773,098	773,098
	인증기관수	183	428	702	983	1,596
	인증비율	0.03	0.06	0.09	0.13	0.21
공공기관	전체기관수	721	730	744	754	768
	인증기관수	195	305	403	560	871
	인증비율	27.0	41.8	54.2	74.3	113.4

- 주: 1. 인증기관수는 누적 유효기업수이며, 비중은 전체기관수 대비 인증기관수임
 2. 전체기관수는 통계청 및 전국중소기업사업체 조사에 따른 것이며, 2016년 및 2017년은 2015년 기준으로 작성된 것임
 3. 공공기관수는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조제7항 및 같은법 시행령 제10조제6항에서 정하는 공공기관수임
 자료: 여성가족부 제출자료를 바탕으로 재작성

정부는 가족친화인증기관에 대한 인센티브 확대 등을 통해 중소기업 등 기업 부문의 신청·인증을 확대한다는 계획이다. 가족친화인증기관에 대해 중앙부처·지자체·은행 등이 지원하고 있는 인센티브 수는 2012년 44건에서 2014년 96건, 2017년 143건으로 증가하고 있다.

[가족친화인증 인센티브 활용 추이]

(단위: 건)

구 분	2012	2013	2014	2015	2016	2017
인센티브 제공수	44	76	96	104	112	143
인센티브 활용건수(A)	-	-	404	493	733	389
조사응답 기업수(B)	-	-	236	320	500	331
기업당 평균 인센티브 활용건수(A/B)	-	-	1.7	1.5	1.5	1.2

- 주: 2014년부터 인센티브 활용 조사 진행
 자료: 여성가족부 제출자료를 바탕으로 재작성

이러한 인센티브를 기업측에서 활용한 건수는 조사가 처음 시작된 2014년 404건에서 2015년 493건, 2016년 733건까지 증가하였다가, 2017년 389건으로 감소하였다. 여성가족부는 2017년에 인센티브 활용건수가 감소한 사유에 대해 조사응답 기업수가 2016년 500개소에서 2017년 331개소로 줄어들었기 때문이라고 설명하고 있다. 그런데 조사응답 기업당 평균 인센티브 활용건수를 단순 계산하면, 2014년 1.7건에서 2015년 1.5건, 2017년 1.2건으로 줄어들고 있는 것으로 나타나고 있다.

[가족친화인증제도 인증기관과 미인증기관의 성과 비교]

(단위: %, 점, %p)

구 분	주요 내용	인증기관(A)	미인증기관(B)	차이(A-B)
가족 친화 수준	탄력근무제(시차출퇴근제) 시행률	79.7	23.0	56.7
	육아기 근로시간단축제도 시행률	63.0	30.1	32.9
	근로자복지 지원프로그램 시행률	31.0	13.6	17.4
	직장내 보육시설 설치운영 시행률	43.9	11.6	32.3
직무 만족도 등	직무만족도	5.25	4.89	0.36
	조직몰입도	5.29	4.82	0.47
	이직의도	2.82	3.13	△0.31

자료: 한국여성정책연구원의 「기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사(2015)」 및 「가족친화제도의 기업성과 연구(2014)」를 바탕으로 재작성

한편, 가족친화인증제도 인증기관과 미인증기관의 가족친화수준 및 직무만족도 등을 비교하면, 인증기관이 미인증기관에 비해 긍정적인 효과가 있는 것으로 조사되었다. 한국여성정책연구원에서 수행한 「기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사」(2015.12)에 따르면, 탄력근무제(시차출퇴근제) 시행률은 인증기관(79.7%)이 미인증기관(23.0%)에 비해 56.7%p 높은 것으로 나타났으며, 육아기 근로시간단축제도 시행률, 근로자복지 지원프로그램 시행률, 직장내 보육시설 설치운영 시행률도 각각 32.9%p, 17.4%p, 32.3%p 높은 것으로 나타났다.

또한, 여성정책연구원에서 수행한 「가족친화제도의 기업성과 연구」(2014)에 따르면, 직무만족도는 인증기관(5.25점)이 미인증기관(4.89점)에 비해 0.36점 높은 것으로 나타났으며, 조직몰입도는 0.47점 높았고 이직의도는 0.31점 낮은 것으로 나타났다.

이와 같이, 가족친화인증을 받은 기관들은 미인증기관에 비해 가족친화수준이나 직무만족도 등이 상대적으로 높은 것으로 나타났지만, 가족친화인증기관의 비중은 미미한 수준이고 이를 확대하기 위한 정부의 인센티브 효과도 충분하지 못한 것으로 보인다.

정부는 현재 가족친화인증기관에 제공되는 인센티브의 활용도를 점검하고 활용실적이 높은 인센티브를 발굴·강화하여 동 제도의 성과를 높이기 위해 지속적으로 노력할 필요가 있다.

가. 현 황

(1) 세부추진과제 개요

정부는 신중년 근로자에 대한 맞춤형 일자리 지원을 위해 신중년 근로자의 장기근속 및 전직지원 과제를 시행하고 있다. 정부는 2017년 8월 「신중년 인생 3모작 기반구축 방안」을 마련하면서, 그동안 55세 이상인 사람을 고령자, 65세 이상인 사람을 노인으로 칭해왔는데 이런 명칭은 은퇴한 사람이라는 부정적 이미지를 초래하여 왔다는 인식 하에, 5060세대를 신중년이라는 용어로 명명하여 사용하고 있다.

신중년 근로자의 장기근속을 지원하기 위해, 희망퇴직 남용방지, 경영상 해고제도 개선방안 마련을 통한 정년제도의 실효성을 제고할 계획이다. 전직지원을 위해, 생애경력설계서비스-직업훈련-재취업이 원스톱으로 이어질 수 있도록 고용서비스를 개선·확충할 계획이다.

정부는 2018년 5월 현재 동 세부 과제가 정상 추진되고 있다고 밝히고 있다.

[신중년 근로자 장기근속 및 전직지원 세부추진과제 주요 내용]

하부 과제	주요 추진 내용	추진현황
① 장기근속	☐ 희망퇴직 남용방지, 경영상 해고제도 개선방안 마련을 통한 정년제도의 실효성 제고 ○ 근로계약 전반에 관한 제도개선 방안 마련을 위한 연구에서 근로관계 종료 관련 사항 포함 연구 ○ 마련된 제도개선안에 대한 추가 보완작업을 통해 법률 개정 추진	정상
② 전직지원	☐ 생애경력설계서비스-직업훈련-재취업이 원스톱으로 이어질 수 있도록 고용서비스를 개선·확충 ○ 고용서비스의 공간적 통합을 추진하고 신중년의 특성에 맞는 맞춤형 서비스 제공 기반 구축 ○ 생애경력설계서비스 확산 및 기업 내 전직지원제도 도입 확대	정상

자료: 고용노동부

(2) 재정사업 현황

세부추진과제 ‘신중년근로자 장기근속 및 전직지원’과 관련된 재정사업은 고용노동부가 시행하고 있는 중장년층 취업지원 사업이다. 동 사업은 「고용정책기본법」 제25조⁵³⁾ 등에 따라, 중장년으로서 주된 일자리에서 퇴직(예정)한 자 및 재직자에 대하여 생애경력설계 지원, 재취업 및 창업, 사회참여 기회 제공을 통하여 다음 일자리로의 원활한 전직을 지원하는 것이다.

중장년층 취업지원 사업의 2018년도 예산은 251억원으로 전년대비 13억원(5.6%) 증가하였다. 2017년에는 예산액 238억원 중 227억원(95.6%)을 집행하였다.

[중장년층 취업지원 사업 예·결산 현황]

(단위: 백만원, %)

사업명	2016년 결산	2017년		2018년 예산(B)	증감 (B-A)	(B-A)/A
		예산(A)	결산			
중장년층 취업지원	31,558	23,753	22,719	25,086	1,333	5.6

자료: 고용노동부

53) 제25조(고령자 등의 고용촉진의 지원) 국가는 청년·여성·고령자 등의 고용을 촉진하기 위하여 이들의 취업에 적합한 직종의 개발, 직업능력개발훈련과정의 개설, 고용기회 확대를 위한 제도의 마련, 관련 법령의 정비, 그 밖에 필요한 대책을 수립·시행하여야 한다.

나. 분석 의견

(1) 신중년 고용현황 분석

취업자 중 중장년 비중이 지속적으로 증가하고 있고 중장년 고용률은 높은 수준이나, 주된 일자리에서 일찍 퇴직하고 저임금 일자리 위주로 재취업하는 등 고용의 질은 낮은 상황이다.

최근 10년간 중장년층⁵⁴⁾(55~79세) 인구는 2008년 884만명에서 2017년 1,292만명으로 증가하고 있고, 전체 인구 중에서 중장년층이 차지하는 비중도 2008년 22.3%에서 2017년 29.5%로 증가하고 있다. 또한 중장년 취업자수도 증가하여 전체 취업자수에서 중장년이 차지하는 비중도 2008년 18.4%에서 2017년 26.4%로 증가하고 있다.

[중장년 고용 동향]

(단위: 천명, %)

연도	인구			취업자수			고용률		
	전체 (A)	중장년 (B)	비중 (B/A)	전체 (C)	중장년 (D)	비중 (D/C)	전체	55~79	55~64
2008	39,540	8,841	22.3	23,939	4,411	18.4	60.5	49.9	62.3
2009	40,027	9,111	22.8	23,720	4,457	18.8	59.3	48.9	61.1
2010	40,533	9,481	23.4	24,306	4,780	19.7	60.0	50.4	62.9
2011	41,003	9,953	24.3	24,661	5,052	20.5	60.1	50.8	64.0
2012	41,519	10,511	25.3	25,133	5,496	21.9	60.5	52.3	65.4
2013	42,047	10,917	26.0	25,398	5,788	22.8	60.4	53.0	65.9
2014	42,453	11,378	26.8	25,811	6,138	23.8	60.8	53.9	67.3
2015	42,975	11,834	27.5	26,189	6,374	24.3	60.9	53.9	67.0
2016	43,387	12,397	28.6	26,450	6,660	25.2	61.0	53.7	66.7
2017	43,735	12,916	29.5	26,824	7,084	26.4	61.3	54.8	68.3

	한국	미국	영국	독일	일본	호주	프랑스	스웨덴	OECD 평균
55~64세 고용률	66.7	61.8	63.6	68.6	71.4	62.5	49.9	75.6	58.4

주: 전체 인구는 15세 이상 인구를 말하며, 중장년은 55~79세 인구를 말함

자료: 통계청의 「경제활동인구조사~고령층 부가조사결과」 자료를 바탕으로 재작성

54) 정부 내에서도 신중년·중장년·고령자 등 용어가 혼재되어 사용되고 있는데(다음 절 참조), 본 보고서에서는 가장 일반적으로 사용되고 있는 중장년을 기본으로 사용하되 필요에 따라 연령대를 병기하였다.

고용률을 살펴보면, 2017년의 경우 전체 고용률은 61.3%이고 55~79세 고용률은 54.8%, 55~64세 고용률은 68.3%로 나타났다. 그리고, 2016년 기준 우리나라 중장년(55~64세)의 고용률은 66.7%로서, 미국 61.8%, 호주 62.5%, 영국 63.6%, 프랑스 49.9%, OECD 평균 58.4% 등에 비해 높은 것으로 나타났다.

한편, 통계청의 「경제활동인구조사~고령층 부가조사결과」에 따르면, 생애 가장 오래 근무한 일자리에서 평균 근속기간은 조사가 처음 시작된 2005년 20년 10개월에서 2017년 15년 4개월로 감소하고 있다. 퇴직시 평균연령도 2005년 53세에서 2017년 49세로 감소하고 있다.

가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 이유는 2017년 기준으로 ‘사업부진, 조업중단, 휴·폐업’이 31.0%로 가장 높았고, ‘건강이 좋지 않아서’ 19.2%, ‘가족을 돌보기 위해’ 15.5%, ‘권고사직, 명예퇴직, 정리해고’ 11.9%의 순으로 나타났다. 연도별로 보면, ‘권고사직, 명예퇴직, 정리해고’와 ‘사업부진, 조업중단, 휴·폐업’ 등 근로자의 비자발적 요인으로 인한 퇴직 비중이 커지고 있는 것으로 나타났다.

[중장년 일자리 근속기간 등 현황]

(단위: 세, %)

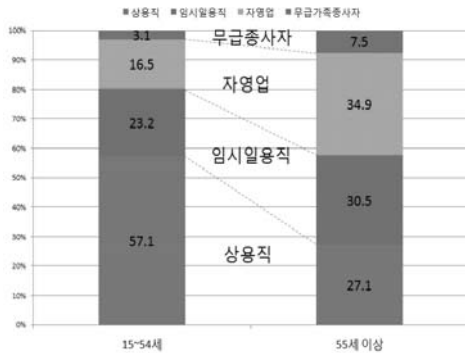
연도	평균 근속기간	퇴직시 평균연령	그만둔 이유(비중)					
			권고사직, 명예퇴직, 정리해고	사업부진, 조업중단, 폐업휴업	정년퇴직	가족돌봄	건강악화	일을 그만둔 나이
2005	20년 10개월	53.0	6.9	20.3	11.2	14.4	28.7	7.5
2006	20년 9개월	54.0	6.4	24.8	12.0	13.9	27.5	7.2
2007	20년 7개월	53.0	7.0	27.3	11.4	14.0	26.5	6.7
2008	17년 1개월	49.6	7.9	26.0	11.3	14.4	26.8	6.6
2009	17년 0개월	49.5	8.2	26.6	11.1	14.4	26.2	6.8
2010	16년 5개월	49.3	8.0	26.8	11.2	14.6	25.8	6.4
2011	16년 6개월	49.2	7.4	25.7	10.9	14.3	26.1	6.5
2012	16년 4개월	49.3	7.6	28.8	10.3	14.2	26.0	6.3
2013	15년 10개월	49.3	7.6	28.8	10.3	13.6	26.0	5.7
2014	15년 4개월	49.4	10.1	34.7	7.6	15.7	19.5	2.6
2015	14년 9개월	49.0	10.5	34.1	8.1	16.0	19.6	2.6
2016	14년 11개월	49.1	9.6	30.6	8.2	13.0	19.8	8.5
2017	15년 4개월	49.1	11.9	31.0	8.0	15.5	19.2	4.2

주: 2005~2013년까지는 55~79세, 2014년부터는 55~64세 연령층을 대상으로 가장 오래 근무한 일자에 대해 조사하여 집계한 결과임

자료: 통계청의 각년도 「경제활동인구조사~고령층 부가조사결과」 자료를 바탕으로 재작성

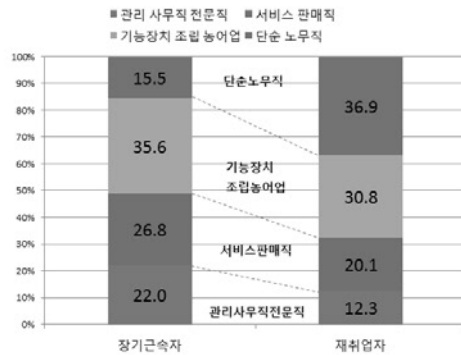
중장년 취업자는 다른 연령 취업자에 비해 상용직의 비중이 낮고, 임시일용직이나 자영업의 비중이 높은 것으로 나타났다. 2016년 기준으로 15~54세 취업자의 종사상 지위를 살펴보면, 상용직이 57.1%로 가장 많았으며, 임시일용직 23.2%, 자영업 16.5%, 무급가족종사자 3.1%의 순으로 나타났다. 55세 이상 취업자의 경우, 자영업이 34.9%로 가장 많았고, 임시일용직 30.5%, 상용직 27.1%, 무급가족종사자 7.5%의 순으로 나타났다.

[중장년 취업자 종사상 지위(비중)]



[중장년층 재취업시 직종 변화]

(단위: %)



주: 중장년 취업자 종사상 지위는 2016년도 기준이고, 재취업시 직종변화는 2014년도 기준임
자료: 고용노동부 자료를 바탕으로 재작성

그리고, 중장년이 재취업할 경우, 기존 장기근속 일자리에 비해 관리·사무직·전문직의 비중이 줄어들고, 단순 노무직의 비중이 증가하는 것으로 나타났다. 직종별로 살펴보면, 기존에 계속 근무했던 장기근속자의 경우 관리·사무직·전문직의 비중은 22.0%, 서비스 판매직 26.8%, 기능장치·조립·농어업 35.6%, 단순 노무직 15.5%로 나타났다. 그런데 중장년이 재취업할 경우에는 관리·사무직·전문직의 비중은 12.3%, 서비스 판매직 20.1%, 기능장치·조립·농어업 30.8%, 단순 노무직 36.9%로 나타났다.

이와 같이, 취업자 중 중장년 비중이 지속적으로 증가하고 있고 중장년 고용률은 높은 수준이나, 주된 일자리에선 일찍 퇴직하고 저임금 일자리 위주로 재취업하는 등 고용의 질은 낮은 상황이다.

(2) 중장년층 취업지원 사업 성과 분석

첫째, 중장년층 취업지원을 위한 중장년 일자리 희망센터와 고령자 인재은행의 취업을 제고를 위한 성과 향상노력이 필요할 것으로 보인다.

고용노동부는 중장년층 취업지원 사업을 통해 중장년의 장기근속 및 전직을 지원하고 있다. 중장년층 취업지원 사업은 중장년 일자리 희망센터, 고령자 인재은행, 생애설계 서비스, 고령자 고용지원 역량강화, 장년고용 연구지원 등의 내역으로 구성되어 있다.

[중장년층 취업 지원 사업 내용]

내역사업명	사업 내용	대상연령
중장년 일자리 희망센터	주된 일자리에서 퇴직(예정)하는 40세 이상 중장년층에게 재취업 및 창업, 생애 설계지원, 사회참여 기회제공 등의 종합 전직지원서비스를 제공하여 중장년층의 고용안정 및 취업촉진을 도모	40세 이상
고령자 인재은행	고용센터를 이용하기 어렵고 취업능력이 상대적으로 낮은 50세 이상 장년층에게 취업알선 및 취업능력 향상 프로그램을 실시	50세 이상
생애설계 서비스	장년에 진입하는 40세부터 미래를 위한 경력관리·진단을 통한 생애경력 설계를 제공하여 중장년층의 평생현역 지원체계를 마련	40세 이상
고령자 고용지원 역량강화	장년 고용지원기관 담당자 교육·훈련 및 프로그램 개발	-
장년고용 연구지원	장년 고용 관련 연구사업	-

자료: 고용노동부 자료를 바탕으로 재작성

중장년 일자리 희망센터는 주된 일자리에서 퇴직(예정)하는 40세 이상 중장년층에게 재취업 및 창업, 생애 설계지원, 사회참여 기회제공 등의 종합 전직지원서비스를 제공하여 중장년층의 고용안정 및 취업촉진을 도모하기 위한 것이다. 고령자 인재은행은 고용센터를 이용하기 어렵고 취업능력이 상대적으로 낮은 50세 이상 장년층에게 취업알선 및 취업능력 향상 프로그램을 실시하는 것이다.

생애설계 서비스는 장년에 진입하는 40세부터 미래를 위한 경력관리·진단을 통한 생애경력 설계를 제공하여 중장년층의 평생현역 지원체계를 마련하는 것이다. 고령자 고용지원 역량강화는 장년 고용지원기관 담당자 교육·훈련 및 프로그램 개발하는 것이고, 장년고용 연구지원은 장년 고용 관련 연구사업이다.

최근 4년간 중장년 일자리 희망센터를 통한 취업성과를 살펴보면, 취업자수는 증가 추세를 보이고 있지만 구직자 대비 취업률은 2014년 31.7%에서 2017년 29.1%로 정체·감소되고 있다. 고령자 인재은행의 경우, 취업자수가 감소하고 있고 구직자 대비 취업률은 2014년 44.6%에서 2017년 42.5%로 정체·감소되고 있다.

[중장년층 취업지원 취업률 추이]

(단위: 명, %)

구 분		구직자(A)	구인자	알선	취업자(B)	취업률(B/A)
중장년 일자리 희망센터	2014	129,713	62,215	38,015	41,101	31.7
	2015	176,484	65,625	51,924	54,220	30.7
	2016	216,286	78,657	58,999	61,789	28.6
	2017	182,895	8,393	49,617	53,243	29.1
고령자 인재은행	2014	22,430	22,028	13,483	10,003	44.6
	2015	21,529	18,961	13,492	9,861	45.8
	2016	22,055	17,564	13,286	9,886	44.8
	2017	22,191	18,091	12,454	9,425	42.5

주: 전년 11.15~당해년도 11.16. 기준이며 순인원(중복 제거)임

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 제작성

한편, 중장년 일자리 희망센터 취업률은 고령자 인재은행에 비해 상대적으로 10%이상 저조한 것으로 나타났다. 이는 고령자 인재은행사업은 50세 이상을 주대상으로 가사·간병인 등 단순취업 위주로 지원하는 반면, 중장년 일자리 희망센터는 40세 이상 재직자(퇴직예정자)를 대상으로 재취업 및 창업 등 상대적으로 안정된 일자리를 지원하는 데 기인한 것으로 보인다.

[2017년도 중장년층 취업지원 사업 취업자의 연령별 비중]

(단위: %)

구분		40세 미만	40~49세	50~59세	60세 이상	전체
중장년 일자리 희망센터	비 중	1.0	24.4	42.8	31.8	100.0
	취업률	43.4	33.1	29.8	25.7	29.1
			40~49세	50~59세	60세 이상	전체
고령자 인재은행	비 중		2.3	50.3	47.4	100.0
	취업률		41.8	42.1	42.8	42.5

주: 1. 비중은 전체에서 해당 연령대가 차지하는 비중임

2. 취업률은 해당 연령대의 구직자 대비 취업자의 비율임

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 제작성

2017년 기준으로 중장년 일자리 희망센터 취업자를 연령대로 살펴보면, 50~59세가 42.8%로 가장 많고, 60세 이상이 31.8%, 40~49세가 24.4%의 순으로 나타났다. 그런데 연령대별 취업률을 보면 40~49세 33.1%, 50~59세 29.8%, 60세 이상 25.7%로서 연령대가 높아질수록 취업률이 낮아지는 것으로 나타났다. 중장년 일자리 희망센터는 재취업 및 창업 등 상대적으로 안정된 일자리를 제공한 것으로, 연령대가 높아질수록 일자리 기회가 줄어드는 것을 의미한다.

고령자 인재은행의 경우, 취업자의 연령대별 비중은 50~59세 50.3%, 60세 이상 47.4%로서 50대와 60대가 절반씩을 차지하고 있으며, 연령대별 취업률은 유사한 것으로 나타났다. 가사·간병인 등 단순취업 위주의 일자리는 연령대와 상관성이 낮은 것으로 보인다.

앞서 살펴본 바와 같이, 중장년층의 주된 일자리에서 근속기간이 짧아지고 있어 구직 수요가 증가되고 있지만, 이를 지원하기 위한 중장년 일자리 희망센터 및 고령자 인재은행 등 중장년층 취업지원 사업의 성과가 정체·감소되고 있는 점을 감안하여, 사업 특성을 살려 전직지원서비스 및 고령자 취업지원 확대 등 지속적인 성과 향상을 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.⁵⁵⁾

둘째, 중장년층 전직지원을 위한 생애경력설계서비스에 있어서 중소기업을 비롯한 기업부문의 참여실적 확대 등 성과 제고를 위한 노력을 계속할 필요가 있다.

고용노동부는 준비없는 퇴직으로 주로 질 낮은 일자리에 재취업하는 장년에서 직업훈련, 재취업 계획 수립을 위한 사전 종합검진 기능을 하는 생애경력설계서비스를 2015년부터 제공하고 있다. 생애경력설계서비스란, 자신의 직업역량을 분석하면서 미래의 삶을 준비할 수 있도록 경력관리·능력개발 계획 수립을 지원하는 서비스를 말한다.

생애경력설계서비스를 받고자 하는 중장년 근로자는 지역별로 지정된 전문기관(중장년일자리센터 등)에 참여하면 되고, 기업(사업주)이 생애설계 프로그램을 운영하는 경우에도 비용(훈련비)을 지원하고 있다.

55) 고용노동부는 중장년 일자리희망센터의 경우 2015년 생애경력설계서비스를 도입한 이래 매년 대상자 및 참여기회 확대, 프로그램 다양화 등의 노력을 하고 있으며, 고령자 인재은행의 경우 동일 구직자가 수요가 많은 단기·임시직에 여러 번 투입되는 경향이 있다고 설명하고 있다.

생애경력설계서비스 참여실적을 살펴보면 2015년 9,736명에서 2016년 1만 2,576명, 2017년 2만 3,009명으로 지속적으로 증가하고 있다. 연령대별로 살펴보면, 2015년에는 참여대상이 50세 이상 재직자로 50~54세 참여자가 다수(46.2%)를 차지하고 있었으나, 2016년에는 참여대상이 45세 이상 재직자로 확대됨에 따라 45~49세 참여자가 증가되었다. 2017년에는 40세 이상으로 대상이 확대되고, 구직자 프로그램이 도입됨에 따라 다양한 연령대의 중장년이 참여하고 있다.

[생애설계 서비스 참여 현황]

(단위: 명, %)

구분	합계	연 령							유 형	
		40세 미만	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60~64세	65세 이상	재직자	구직자
2015	9,736 (100.0)	123 (1.3)	251 (2.6)	547 (5.6)	4,497 (46.2)	2,836 (29.1)	1,077 (11.0)	405 (4.2)	9,736 (100.0)	-
2016	12,576 (100.0)	189 (1.5)	707 (5.6)	2,646 (21.0)	4,145 (33.0)	3,525 (28.0)	1,048 (8.3)	316 (2.6)	12,576 (100.0)	-
2017	23,009 (100.0)	253 (1.1)	2,017 (8.8)	3,882 (16.9)	5,295 (23.0)	6,061 (26.3)	4,105 (17.8)	1,396 (6.1)	11,640 (50.59)	11,369 (49.41)

주: 전년도 11.15~당해년도 11.16. 기준임

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 재작성

한편, 기업별로 참여실적을 살펴보면, 2015년 134개소에서 2016년 164개소로 증가하였다가 2017년에는 147개소 수준이다. 중소벤처기업부의 「중소기업 현황」(2017) 자료 등에 따르면, 우리나라의 중소기업수는 360만개, 대기업수는 3,891개, 공기업수는 731개 등 총 361만개소의 기업이 있는 점을 감안하면, 생애경력설계서비스 참여기업의 비중은 극히 미미한 것을 알 수 있다. 그리고, 생애경력설계서비스 참여자수가 같은 기간 중 9,736명에서 2만 3,009명으로 2.4배 증가하였다는 점을 감안하면, 기업 참여성과는 상대적으로 더딘 것을 알 수 있다.

[기업유형별 생애경력설계서비스 참여 현황]

(단위: 개소, %)

구 분	합 계	기업유형		
		중소	대기업	공기업
2015	134	48(35.8)	16(11.9)	70(52.2)
2016	164	36(22.0)	25(15.2)	103(62.8)
2017(A)	147	43(29.3)	26(17.7)	78(53.2)
우리나라 전체 기업수(B)	3,605,504	3,600,882	3,891	731
A/B	0.004	0.001	0.7	10.7

주: 1. 괄호 안은 당해연도 합계에서 차지하는 비중임

2. 중소기업 및 대기업수는 중소벤처기업부의 「중소기업 현황」(2017)의 수치이며, 공기업은 국가공기업과 지방공기업수를 합한 것임

자료: 고용노동부 제출자료 등을 바탕으로 재작성

기업 유형별로 참여실적을 살펴보면, 2017년의 경우 중소기업 43개소(29.3%), 대기업 26개소(17.7%), 공기업 78개소(53.2%)로서, 공기업에 비해 민간기업의 참여가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 연도별로 보면 대기업의 비중은 2015년 11.9%에서 2017년 17.7%로 증가하고 있는데 비해, 중소기업은 같은 기간 중 35.8%에서 29.3%로 감소하였다.

또한 우리나라 전체 기업수 대비 참여비중은 공기업이 10.7%, 대기업이 0.7%인데 비해, 중소기업은 0.001%로서 참여비중이 상대적으로 저조한 것으로 나타났다.⁵⁶⁾

향후 정부는 중장년층 전직지원을 위한 생애경력설계서비스에 있어서 중소기업을 비롯한 기업부문의 참여실적 확대 등 성과 제고를 위한 노력을 계속할 필요가 있다.

56) 고용노동부는 중소기업의 경우 인력·경영 여건 등을 이유로 교육시간 확보가 어려운 면이 있다고 하면서, 서비스 확산을 위해 야간·주말과정 운영, 중소기업 300명 이상 사업장 대상 홍보 안내문 발송, 중소기업용 파일럿 프로그램 개선, 온라인 교육서비스 제공 등의 노력을 통해 중소기업의 참여를 독려하고 있다고 설명하고 있다.

가. 현 황

(1) 세부추진과제 개요

정부는 신중년근로자 신규 일자리 확대를 위해, 신중년 우선고용직종을 개편하고, 신중년 적합직무를 개발·확산하고 있다. 신중년의 축적된 전문성과 경험을 활용할 수 있도록 고용환경 변화를 감안하여 개편한 신중년 우선고용직종을 고시하였다.(2018.2) 신중년 적합직무 개발·확산을 위해, 적합직무에 신중년을 신규로 고용하는 사업주에게 2018년부터 신중년적합직무 고용창출장려금을 지급하고 있다.

[신중년근로자 장기근속 및 전직지원 세부추진과제 주요 내용]

하부 과제	주요 추진 내용	추진현황
① 신중년 우선 고용직종 개편	☐ 직업 변화를 감안하여 신중년의 축적된 전문성과 경험을 활용할 수 있도록 신중년 우선고용직종을 개편 ○ 연구용역, 관계기관 협의 등을 통해 신중년 우선고용직종 재선정 추진	정상
② 신중년 적합직무 개발·확산	☐ 축적된 전문성과 경험을 활용할 수 있도록 신중년 적합직무 일자리 확대 ○ 적합직무에 신중년을 신규로 고용하는 사업주에게 2018년부터 신중년적합직무 고용창출장려금을 지급	정상

자료: 고용노동부

정부는 2018년 5월 현재 동 세부 과제가 정상 추진되고 있다고 밝히고 있다.

(2) 재정사업 현황

세부추진과제 ‘신중년근로자 신규일자리 확대’와 관련된 재정사업은 고용노동부가 시행하고 있는 고용창출장려금 중 장년고용지원 사업이다. 한편 2018년부터는 장년고용지원사업 내에 신중년 적합직무 고용창출장려금이 세세사업으로 신설되었다.

장년고용지원 사업은 「고용정책기본법」 제25조⁵⁷⁾ 등에 따라, 장년층 미취업자를 대상으로 기업 인턴기회를 제공하여 현장 적응력을 높이고 정규직으로의 취업가능성을 제고하며, 기업에는 의욕 및 경쟁력 있는 인력 채용 기회 제공을 위한 것이다. 이 중 신중년 적합직무 고용창출장려금은 50세 이상 신중년 구직자를 신중년 적합직무로 채용하는 우선지원대상기업 사업주에게 지급하는 지원금이다.

장년고용지원 사업의 2018년도 예산은 293억원으로 전년대비 189억원(39.1%) 감소하였다. 2017년에는 예산액 482억원 중 437억원(90.8%)을 집행하였다.

[장년고용지원 사업 예·결산 현황]

(단위: 백만원, %)

사업명	2016년 결산	2017년		2018년 예산(B)	증감 (B-A)	(B-A)/A
		예산(A)	결산			
장년고용지원	32,031	48,176	43,726	29,325	△18,851	△39.1
신중년 적합직무 고용창출장려금	-	-	-	8,640	8,640	순증

주: 장년고용지원은 고용창출장려금의 내역사업임

자료: 고용노동부

57) 제25조(고령자 등의 고용촉진의 지원) 국가는 청년·여성·고령자 등의 고용을 촉진하기 위하여 이들의 취업에 적합한 직종의 개발, 직업능력개발훈련과정의 개설, 고용기회 확대를 위한 제도의 마련, 관련 법령의 정비, 그 밖에 필요한 대책을 수립·시행하여야 한다.

나. 분석 의견

(1) 장년고용지원 사업 성과 분석

장년고용지원 사업의 지원규모는 증가하고 있으나 고용유지율은 정체되고 있으며, 생산단순직·보건의료 관련직 등의 비중이 높은 것으로 나타났다.

장년고용지원 사업은 장년 일자리 확대를 위해 장년 미취업자를 인턴으로 채용하여 정규직으로 전환한 우선지원대상 사업주에게 인턴기간과 정규직 전환 이후 기간을 포함하여 최대 9개월간 월 60만원을 지원하는 것이다. 2018년부터는 신규지원은 중단하고 기존 사업은 잔여 물량만 지원하고 있다.

최근 5년간 장년고용지원 사업 추진실적을 살펴보면, 지원자는 2013년 6,509명에서 2017년 1만 1,948명으로 증가하고 있다. 한편 이들의 고용유지율을 살펴보면, 정규직 채용 후 6개월 고용유지율은 2013년 76.4%에서 2016년 75.8%이고, 1년 고용유지율은 2013년 55.6%에서 2016년 55.5%로 정체되고 있다. 또한 1년 고용유지율은 6개월 고용유지율에 비해 20%p 이상 낮은 것으로 나타났다.

[장년고용지원 사업 추진 실적]

(단위: 명, %)

구 분	실 적	고용유지율	
		정규직 채용 후 6개월 고용유지율	정규직 채용 후 1년 고용유지율
2013	6,509	76.4	55.6
2014	7,734	78.4	56.6
2015	7,731	75.5	54.7
2016	8,158	75.8	55.5
2017	11,948	-	-

주: 2017년도 지원자 고용유지율은 2018년 이후 산출 예정

자료: 고용노동부

직종별로 지원 비중을 살펴보면, 2017년 기준으로 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직이 19.9%로 가장 많았고, 보건·의료관련직 12.3%, 경영·회계·사무직 11.3%, 운전 및 운송 관련직 7.0%, 음식서비스 관련직 6.7%의 순으로 나타났다. 2013년과 2017년을 비교하면, 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직과 경영·

회계·사무직의 비중은 일부 감소한 반면, 보건·의료관련직, 운전 및 운송 관련직, 음식서비스 관련직 등은 증가된 것으로 나타났다.

이와 같이, 장년고용지원 사업의 지원규모는 증가하고 있으나 고용유지율은 정체되고 있다. 생산단순직·운전 및 운송 관련직·음식서비스 관련직 등 상대적으로 질적 수준이 높지 않은 일자리의 비중이 높은 것으로 나타났다.

[장년고용지원 사업 직종별 추진 실적]

(단위: 명, %)

직 종	2013		2017	
	인 원	비 중	인 원	비 중
환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직	1,618	24.9	2,379	19.9
보건·의료관련직	775	11.9	1,464	12.3
경영·회계·사무직	889	13.7	1,347	11.3
운전 및 운송 관련직	160	2.5	831	7.0
음식서비스 관련직	267	4.1	799	6.7
기계 관련직	481	7.4	793	6.6
관리직	569	8.7	760	6.4
전기·전자 관련직	187	2.9	495	4.1
식품가공 관련직	165	2.5	476	4.0
재료 관련직(금속·유리·점토 및 시멘트)	250	3.8	455	3.8
경비 및 청소 관련직	224	3.4	375	3.1
건설 관련직	208	3.2	359	3.0
섬유 및 의복 관련직	224	3.4	306	2.6
사회복지 및 종교 관련직	130	2.0	297	2.5
영업 및 판매 관련직	113	1.7	229	2.0
화학 관련직	98	1.5	225	1.9
정보통신 관련직	81	1.2	186	1.6
문화예술·디자인·방송 관련직	15	0.2	103	0.9
농림어업관련직	22	0.3	27	0.2
교육 및 자연과학·사회과학연구 관련직	20	0.3	20	0.2
미용·숙박·여행·오락 및 스포츠 관련직	9	0.1	13	0.1
법률·경찰·소방·교도 관련직	3	0.0	8	0.1
금융·보험·관련직	1	0.0	2	0.0
합 계	6,509	100.0	11,949	100.0

자료: 고용노동부

한편, 고용노동부는 기존의 장년고용지원 사업이 고용유지율과 고용의 질 측면에서 취약하다는 인식 하에서, 질 좋은 일자리 지원 사업으로 개편하기 위해 기존 장년고용지원 사업 추진은 중단하고, 2018년부터는 신중년 적합직무 고용창출장려금을 신설·시행하고 있다.

신중년 적합직무 고용창출장려금은 신중년의 축적된 전문성과 경험을 활용하여 일자리를 확대할 수 있도록, 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 기업에 인건비를 지원하는 것이다. 신중년 적합직무는 신중년의 특성 및 경력 등을 감안했을 때 신중년이 노동시장에 재진입하는데 적합한 직무를 말하며, 구직자·구인기업 수요조사 및 노사·관계부처·전문가 의견수렴을 토대로 55개의 직무가 지정되어 있다.

55개의 적합직무는 ①경영·진단 전문가, 광고·홍보 전문가 등 신중년 기존 경력을 활용 가능한 일자리, ②용접원, 전기공학 기술자 등 신중년 특화 직업훈련과 연계하여 노동시장에 재진입하기 용이한 일자리, ③전직지원전문가, 빅데이터 전문가 등 향후 새로운 일자리 수요가 예상되는 신직업 일자리로 구성되어 있다.

2018년 4월말 현재 5,923명의 신청을 받아 심사위원회 등의 심사·승인을 거쳐 2,714명이 선정되어있다.

[신중년 적합직무 고용창출 장려금 신청,선정 추이]

(단위: 명)

구 분	실 적	
	신 청	선 정
1월	1,313	-
2월	2,103	782
3월	1,482	1,074
4월	1,025	858
합 계	5,923	2,714

자료: 고용노동부

신중년 적합직무 고용창출장려금은 기존의 장년고용지원 사업이 고용유지율과 고용의 질 측면에서 취약하다는 인식 하에서, 신중년의 축적된 전문성과 경험을 활용하여 질 좋은 일자리 지원 사업으로 개편하기 위한 것이다. 고용노동부는 이러한 사업취지를 감안하여 고용유지율과 고용의 질 측면에서 기존 장년고용지원 사업과 차별화될 수 있도록 사업을 추진할 필요가 있다.

(2) 신중년 일자리 사업대상 분석

첫째, 사업명칭에서 신중년·중장년·고령자 등 용어가 혼재되고 사업별로 대상 연령이 다르게 나타나고 있는데 이용자 편의 등을 고려하여 정리가 필요할 것으로 보인다.

그동안 일반적으로 55세 이상인 사람을 고령자, 65세 이상인 사람을 노인으로 칭해왔는데 이런 명칭은 은퇴한 사람이라는 부정적 이미지를 초래하여 왔다는 인식 하에, 정부는 2017년 8월 「신중년 인생 3모작 기반구축 계획」을 마련하면서 5060세대를 신중년이라는 용어로 명명하여 사용하고 있다. 본 보고서의 분석대상인 「일자리정책 5년 로드맵(2017.10)」에서도 신중년이란 명칭으로 사용되고 있다.

[신중년 관련 사업 및 대상연령 현황]

사업명	사업내용	대상연령
중장년 취업성공패키지	중장년 미취업자를 대상으로 참여자의 특성 진단을 토대로 맞춤형 취업지원 프로그램을 패키지로 지원하여 취업성공 및 빈곤탈출 촉진	35세 이상
중장년 일자리 희망센터	주된 일자리에서 퇴직(예정)하는 40세 이상 중장년층에게 재취업 및 창업 등의 종합 전직서비스를 제공	40세 이상
생애경력 설계서비스	장년에 진입하는 40세부터 미래를 위한 경력관리·진단을 통한 생애경력 설계를 제공하여 중장년층의 평생현역 지원 체계 마련	40세 이상
장년고용지원	장년층 미취업자를 대상으로 기업 인턴기회를 제공하여 현장 적응력을 높이고 정규직으로의 취업가능성을 제고	45세 이상
신중년 적합직무 고용창출장려금	축적된 전문성과 경험을 활용하여 일자리를 확대할 수 있도록, 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 기업에 인건비를 지원	50세 이상
사회공헌활동지원	전문성과 경험을 가진 퇴직인력을 비영리단체나 사회적기업 등에 매칭하여 고령자에 대한 일자리와 사회공헌 활동 기회를 제공	50세 이상
고령자 인재은행	고용센터를 이용하기 어렵고 취업능력이 상대적으로 낮은 50세 이상 장년층에게 취업알선 및 취업능력 향상 프로그램 실시	50세 이상
장년 근로시간 단축지원금	50세이상 근로자가 주당 소정근로시간을 단축하여 임금이 감소된 경우 임금의 일부를 지원하여 고용안정 및 기업의 임금부담 완화	50세 이상

자료: 고용노동부 자료를 바탕으로 재작성

이러한 신중년 일자리와 관련되는 사업을 보면, 중장년 취업성공패키지와 중장년 일자리 희망센터 사업의 경우 중장년이란 같은 명칭을 사용하고 있음에도, 대상

연령은 35세 이상과 40세 이상으로 차이가 있다. 신중년 적합직무 고용창출장려금, 고령자 인재은행, 장년 근로시간 단축지원금 등은 모두 50세 이상을 대상으로 하고 있으나, 명칭은 장년·신중년·고령자 등으로 차이가 있다.

신중년 일자리 관련 기본법인 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조⁵⁸⁾ 및 같은 법 시행령 제2조⁵⁹⁾에 따르면 고령자는 55세 이상, 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 사람으로 규정되어 있다. 한편, 저출산 및 인구 고령화에 따른 인구구조 변화에 대응하여 나이에 관계없이 능력과 의욕에 따라 계속 일할 수 있는 사회적 분위기를 조성하기 위하여 고령자 및 준고령자의 명칭을 장년(長年)으로 변경하는 취지의 개정안이 2016년 12월 29일 국회에 제출되어, 현재 소관 상임위에 계류 중에 있다.

이와 같이 신중년 일자리 대상연령층이 낮아지고 있고 있는 것은 비자발적인 사유로 조기 이직하는 30~40대 장년층도 정책대상으로 확대·포함하려는 사유로 볼 수 있고, 같은 명칭이라도 연령대상이 다른 것은 사업의 세부목적이 다르기 때문으로도 볼 수 있다. 예를 들어, 생애경력설계서비스 사업의 경우 2015년 사업 시작당시에는 50세 이상을 대상으로 하였으나, 2016년에는 45세 이상으로, 2017년에는 40세 이상으로 변경되었다. 이는 앞서 살펴본 바와 같이 조기퇴직 등 비자발적인 사유로 퇴직·이직하는 장년 근로자의 재취업을 촉진하기 위한 제도개선으로 볼 수 있다.

그러나, 신중년·중장년·고령자 등 용어가 혼재되고 사업별로 대상연령층에 차이가 나는 것은 이용자들에게 혼선을 줄 여지가 있으므로 정리·개선해 나갈 필요가 있을 것으로 보인다.

둘째, 신중년 일자리 관련 사업이라 하더라도 사업에 따라 연령대별 참여형태가 각기 다른 특성을 보이고 있으므로, 정부는 이를 감안하여 특성화된 사업추진을 해나갈 필요가 있을 것으로 보인다.

58) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "고령자"란 인구와 취업자의 구성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 연령 이상인 자를 말한다. 2. "준고령자"란 대통령령으로 정하는 연령 이상인 자로서 고령자가 아닌 자를 말한다.

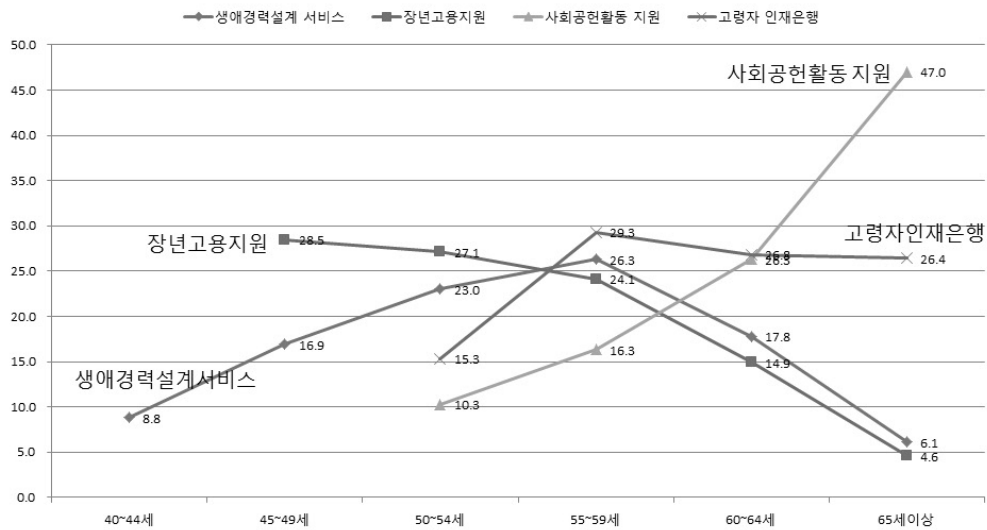
59) 제2조(고령자 및 준고령자의 정의) ① 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제2조제1호에 따른 고령자는 55세 이상인 사람으로 한다. ② 법 제2조제2호에 따른 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 사람으로 한다.

2017년 기준으로 신중년 일자리 관련 사업의 연령대별 사업수혜자 비중을 살펴 보면, 생애경력설계 서비스의 경우 40~44세의 8.8%에서 55~59세의 26.3%까지 증가하다가 이후 하락하는 역 U자 형태를 보이고 있으며, 장년고용지원 사업은 45~49세의 28.5%에서 65세 이상 4.6%까지 지속적으로 하락하는 추세를 보이고 있다. 사회공헌활동 지원사업의 경우 50~54세의 10.3%에서 65세 이상 47.0%까지 계속 상승하는 형태를 보이고 있다.

이와 같이 신중년 일자리 관련 사업이라 하더라도 사업에 따라 연령대별 참여 형태가 각기 다른 특성을 보이고 있으므로, 정부는 이를 감안하여 특성화된 사업추진을 해나갈 필요가 있을 것으로 보인다.

[신중년 일자리 관련 사업의 연령대별 사업수혜자 비중]

(단위: %)



자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 작성

가. 현 황

(1) 세부추진과제 개요

정부는 취업애로계층인 장애인에 대한 맞춤형 일자리 지원을 위해 장애인 의무고용 이행 강화, 장애인 고용서비스 확대, 장애인 고용장려금 제도개선 등을 통해 장애인 고용 확대를 추진하고 있다.

우선, 장애인 의무고용 이행 강화를 위해, 장애인 의무고용률 상향, 국가·지자체 공무원 부문 장애인 고용부담금 부과, 장애인 인식개선교육 의무화 등을 추진하고 있다. 그리고, 장애인 고용서비스 확대를 위해 발달장애인 훈련센터 및 맞춤형훈련센터 확대, 경기 장애인직업능력개발원 설립 추진, 보조공학기기·근로지원인 지원 확대 등을 추진하고 있다. 또한, 장애인 고용장려금 제도 개선을 위해 장려금 지급단가 인상, 경증장애인 연차별 감액제도 폐지 등을 추진하고 있다.

[장애인 고용 확대 세부추진과제 주요 내용]

하부 과제	주요 추진 내용
① 장애인 의무고용 이행 강화	□ 의무고용률 상향, 2020년부터 국가·지자체 공무원 부문 장애인 고용부담금 부과, 장애인 인식개선교육 의무화 추진 등
② 장애인 고용서비스 확대	□ 발달장애인훈련센터 및 맞춤형훈련센터 확대, 경기장애인직업능력개발원 설립 추진, 보조공학기기·근로지원인 지원 확대
③ 장애인 고용장려금 제도개선	□ 장려금 지급단가 인상, 경증장애인 연차별 감액제도 폐지 등 고용장려금 제도 개선

자료: 고용노동부

정부는 2018년 5월 현재 동 세부추진과제의 3개 세부 과제가 정상적으로 추진되고 있다고 밝히고 있다.

[장애인 고용 확대 세부추진과제 추진현황(18. 5.기준)]

하부 과제	주요 추진 내용	추진 현황
① 장애인 의무고용 이행 강화	2016년 12월 「장애인고용촉진법」 개정을 통해 2017년부터 장애인 의무고용률을 상향하였으며, 2020년부터는 국가·지자체 공무원 부문 장애인 고용부담금 부과 예정 - (2016 → 2017) 민간기업 2.7% → 2.9%, 공공부문 3.0% → 3.2%	정상
② 장애인 고용서비스 확대	장애인맞춤훈련센터 3개소(인천, 전주, 제주) 및 발달장애인훈련센터 3개소(경기, 전주, 대전) 신설 인프라 구축	정상
③ 장애인 고용장려금 제도개선	2018년 1월부터 장애인 고용장려금 중증남성 지급단가 인상(40만원→50만원) 및 경증장애인 각종 감액제도 폐지 적용 「장애인 고용장려금 제도 개편방안 연구」 중간보고 개최(1. 11)	정상

자료: 고용노동부

(2) 재정사업 현황

세부추진과제 ‘장애인 고용 확대’와 관련된 재정사업은 고용노동부가 시행하고 있는 ‘장애인 고용장려금’, ‘보조공학기기 지원’, ‘장애인 고용관리지원’, ‘장애인 직업능력개발’ 등 4개 사업이 있으며, 모두 장애인고용촉진 및 직업재활기금을 재원으로 하고 있다.

장애인 고용장려금 사업은 장애인 근로자의 직업생활 안정을 도모하고 고용촉진을 유도하기 위해 장애인 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게 고용장려금을 지급하는 사업으로, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제30조(장애인 고용장려금의 지급)⁶⁰⁾에 근거하여 시행되고 있다.

60) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」

보조공학기기 지원사업은 장애로 인한 기능저하 또는 상실로 직업생활에 어려움을 겪는 장애인에 대해 보조공학기기를 체계적으로 지원하는 사업으로, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제21조(장애인 고용 사업주에 대한 지원)⁶¹⁾에 근거하여 시행되고 있다.

장애인 고용관리지원 사업은 중증장애인을 고용한 사업주의 고용관리비용 부담완화 및 장애인 근로자의 직장 적응력 제고를 위해 근로지원인 등을 지원하고 근로환경을 개선하는 사업으로, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제19조의2(근로지원인 서비스의 제공)⁶²⁾에 근거하여 시행되고 있다.

장애인 직업능력개발 사업은 장애인이 희망·적성·능력에 맞는 일자리 취업을 위해 전용 훈련시설(직업능력개발원, 훈련센터 등)에서 직업능력개발 및 직업 재활 서비스를 제공하는 사업으로, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제12조(직업능력개발훈련)⁶³⁾에 근거하여 시행되고 있다.

제30조(장애인 고용장려금의 지급) ① 고용노동부장관은 장애인의 고용촉진과 직업 안정을 위하여 장애인을 고용한 사업주(제28조제1항을 적용받지 아니하는 사업주를 포함한다)에게 고용장려금을 지급할 수 있다.

61) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」

제21조(장애인 고용 사업주에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주에게 장애인 고용에 드는 다음 각 호의 비용 또는 기기 등을 융자하거나 지원할 수 있다. 이 경우 중증장애인 및 여성장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주를 우대하여야 한다.

1. 장애인을 고용하는 데에 필요한 시설과 장비의 구입·설치·수리 등에 드는 비용
2. 장애인의 직업생활에 필요한 작업 보조 공학기기 또는 장비 등
3. 장애인의 적정한 고용관리를 위하여 장애인 직업생활 상담원, 작업 지도원, 한국수어 통역사 또는 낭독자 등을 배치하는 데에 필요한 비용
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로서 장애인의 고용에 필요한 비용 또는 기기

② 고용노동부장관은 장애인인 사업주가 장애인을 고용하거나 고용하려는 경우에는 해당 사업주 자신의 직업생활에 필요한 작업 보조 공학기기 또는 장비 등을 지원할 수 있다.

62) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」

제19조의2(근로지원인 서비스의 제공) ① 고용노동부장관은 중증장애인의 직업생활을 지원하는 사람(이하 이 조에서 "근로지원인"이라 한다)을 보내 중증장애인이 안정적·지속적으로 직업생활을 할 수 있도록 하는 등 필요한 서비스를 제공할 수 있다. ② 제1항에 따른 근로지원인 서비스 제공대상자의 선정 및 취소, 서비스의 제공방법 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

63) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」

제12조(직업능력개발훈련) ① 고용노동부장관은 장애인이 그 희망·적성·능력 등에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 하기 위하여 장애인에게 직업능력개발훈련을 실시하여야 한다. ② 고용노동부장관은 장애인의 직업능력 개발·향상을 위하여 직업능력개발훈련시설 또는 훈련 과정을 설치·운영하거나 하려는 자에게 필요한 비용(훈련비를 포함한다)을 융자·지원할 수 있다. ③

2018년도 장애인 고용확대 관련 예산은 2,641억원으로 전년대비 496억원 (23.1%) 증가하였으며, 2017년도 예산액 2,145억원은 전액 집행되었다.

[장애인 고용 확대 관련 예·결산 현황]

(단위: 백만원, %)

사업명	2016년 결산	2017년		2018년 예산(B)	증감 (B-A)	(B-A)/A
		예산(A)	결산			
장애인고용장려금	158,155	164,095	164,095	199,262	35,167	21.4
보조공학기기지원	7,200	9,054	9,054	9,060	6	0.01
장애인고용관리지원	14,940	18,057	18,057	21,658	3,601	19.9
장애인직업능력개발	17,821	23,280	23,280	34,118	10,838	46.6
합 계	198,116	214,486	214,486	264,098	49,612	23.1

자료: 고용노동부

나. 분석 의견

(1) 장애인 고용현황 분석

장애인의 경제활동참가율은 증가 추세를 보이고 있으나 고용률은 정체되고 있으며, 저임금·비정규직·단순노무자 등 일자리의 질도 높지 못한 것으로 나타났다.

2017년 기준 우리나라의 장애인 인구(15~64세)는 138만명으로 전체 인구 3,656만명의 3.8%를 차지하고 있으며, 정부는 장애인이 일을 통해 능력을 발휘하고 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인 고용촉진과 직업재활을 지원하고 있다. 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」에 따라 5년 단위의 ‘장애인 고용촉진 및 직업재활 계획’을 수립하고 장애인의 고용촉진을 위한 각종 정책을 시행하고 있으며, 2018년 기준으로 제5차 계획(2018~2022년)이 시행되고 있다.

고용노동부장관은 직업능력개발훈련시설에서 직업능력개발훈련을 받는 장애인에게 훈련수당을 지원할 수 있다. ④ 제2항과 제3항에 따른 용자·지원 기준 및 훈련수당의 지급 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

4차 계획기간(2013~2017년) 기준으로 장애인 경제활동 동향을 살펴보면, 장애인 경제활동참가율은 2013년 50.5%에서 증감을 반복하다가 2017년 52.2%로서 전반적으로 증가하고 있다. 실업률은 같은 기간 중 5.8~8.4%이며, 고용률은 47.4~50.6%로 나타났다. 2017년 기준으로 장애인 경제활동참가율은 52.2%로서 전체인구의 69.6%에 비해 17.4%p 낮으며, 고용률은 49.2%로서 전체인구의 67.0%에 비해 17.8%p 낮은 반면, 실업률은 5.8%로서 전체인구의 3.8%보다 2.0%p 높게 나타나고 있다.

‘제4차(2013~2017) 장애인 고용촉진 및 직업재활 계획’에서는 장애인 고용률을 2017년에 55%까지 높이겠다고 밝힌 바 있지만, 실제 고용률은 49.2%로서 당초 목표를 달성하지 못하였다.

[장애인 경제활동 동향]

(단위: 명, %)

구분	장애인 인구	경제활동인구			경제활동 참가율	실업률	고용률
		소계	취업자	실업자			
2013	1,417,035	715,825	671,501	44,324	50.5	6.2	47.4
2014	1,387,851	755,239	702,362	52,877	54.4	7.0	50.6
2015	1,381,918	727,485	666,345	61,140	52.6	8.4	48.2
2016	1,355,493	728,764	680,163	48,601	53.8	6.7	50.2
2017	1,382,558	721,961	680,170	41,791	52.2	5.8	49.2
전체인구	36,560,000	25,443,000	24,485,000	958,000	69.6	3.8	67.0

주: 15~64세 이상 인구를 말하며, 전체인구는 2017년 기준임

자료: 한국장애인고용공단의 「장애인 경제활동 실태조사」를 바탕으로 제작됨

[장애인 일자리 현황(2017년)]

구 분		장애인	전체인구	비고
월 평균 임금(천원)		1,780	2,423	73.5% 수준
비정규직 비중(%)		59.4	32.9	1.8배 높음
직업 유형 (비중, %)	관리자	1.3	1.1	단순노무 종사자의 비중이 높음
	전문가 및 관련 종사자	8.0	20.4	
	사무 종사자	12.9	17.3	
	서비스 종사자	6.7	10.7	
	판매 종사자	7.9	11.4	
	농림어업 숙련 종사자	12.8	5.0	
	기능원 및 관련 기능 종사자	9.9	8.9	
	장치·기계조작 및 조립 종사자	13.4	11.8	
	단순노무 종사자	27.1	13.4	
	기타	0.1	0.0	
	합 계	100.0	100.0	
직장 규모 (상시근로자수) (비중, %)	1~4인	44.5	36.9	1~4인 소규모 직장의 비중이 높음
	5~299인	47.8	53.9	
	300인 이상	6.0	9.2	
	기타	1.6	0.0	
	합 계	100.0	100.0	

자료: 한국장애인고용공단의 「장애인 경제활동 실태조사」를 바탕으로 제작됨

한편, 장애인 일자리 환경은 임금, 비정규직 비중, 직업유형, 직장 규모 등의 측면에서 전체 인구에 비해 상대적으로 열악한 것으로 나타났다.

2017년 기준 장애인의 월 평균 임금은 178만원으로 전체 인구 242만원의 73.5% 수준으로 낮으며, 비정규직의 비중은 59.4%로서 전체 인구의 32.9%에 비해 1.8배 높은 것으로 나타났다. 장애인 취업자의 직업 유형은 단순노무 종사자가 27.1%로 가장 많고 장치·기계조작 및 조립종사자가 13.4%로서 전체 인구에 비해 상대적으로 비중이 높은 것으로 나타났다. 직장 규모를 살펴보면, 전체 장애인 취업자의 44.5%가 5인 미만 사업체에 종사하는 것으로 나타났으며, 이는 전체 인구 (36.9%)에 비해 높다.

이와 같이 장애인의 고용환경은 여전히 열악하여 장애인의 경제활동참가율과 고용률은 비장애인 또는 전체인구에 비해 현저히 낮은 반면 실업률은 1.5배 이상 높은 점 등은 장애인고용에 대한 정책적 지원이 보다 개선되고 발전되어야 함을 내포하고 있다.

(2) 장애인 의무고용제도 추진실태 분석

장애인 의무고용제의 성과에 따른 장애인 고용의 양적 확대에도 불구하고, 대기업 등 민간기업을 중심으로 장애인 의무고용 이행비율을 높이기 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.

앞서 살펴본 바와 같이, 장애인의 고용환경이 일반인에 비해 상대적으로 열악한 가운데, 정부는 장애인을 위한 대표적인 고용수단으로서 장애인 의무고용제도를 추진하고 있다. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조⁶⁴⁾ 및 제28조⁶⁵⁾, 제28조의2⁶⁶⁾에 따르면, 국가·지방자치단체 등 정부부문, 공공기관, 50명 이상의 민간기업은 일정 비율(의무고용률) 이상의 장애인을 고용하도록 되어있다.

법정 장애인 의무고용률은 2010년 정부부문 3.0%, 공공기관 2.3%, 민간기업 2.3%였으나, 지속적으로 상향조정되어 2017년에는 정부부문 3.2%, 공공기관 3.2%, 민간기업 2.9%이다. 앞서 살펴본 바와 같이, 2019년부터는 정부부문 3.4%, 공공기관 3.4%, 민간기업 3.1%로 0.2%씩 다시 상향조정될 계획이다.

2017년말 기준으로 장애인 고용률(평균)은 정부부문 3.30%, 공공기관 3.02%, 민간기업 2.64%로서, 정부부문을 제외하고는 법정 의무고용률보다 낮은 것으로 나타났다. 2010년부터 2017년까지 연도별 추이를 살펴보면 정부부문, 공공기관, 민간기업 모두 장애인 고용률은 증가되고 있으나, 대부분 법정 의무고용률을 달성하지 못한 것으로 나타났다.

특히 상시근로자 기준으로 가장 많은 비중을 차지하고 있는 민간기업의 경우 2017년도 장애인 고용률은 2.64%로서, 정부부문 3.30%, 공공기관 3.02%에 비해 상대적으로 저조한 것으로 나타났다. 또한 민간기업을 기업규모별 장애인 고용률(2017년)을 살펴보면, 상시근로자수 100~299인 기업 3.08%, 300~499인 기업 2.91%, 1,000인 이상 기업 2.26%, 대기업집단 2.06%로서 기업규모가 커질수록 장

64) 제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무) ① 국가와 지방자치단체의 장은 장애인을 소속 공무원 정원에 대하여 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다.

65) 제28조(사업주의 장애인 고용 의무) ① 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 그 근로자의 총수의 100분의 5의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율(이하 "의무고용률"이라 한다) 이상에 해당(그 수에서 소수점 이하는 버린다)하는 장애인을 고용하여야 한다.

66) 제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례) 제28조에도 불구하고 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단과 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관은 상시 고용하고 있는 근로자 수에 대하여 장애인을 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다.

에인 고용률이 저하되는 것으로 나타났다.

[법정 장애인 의무고용률 추이]

(단위: %)

구분	정부부문		공공기관		민간기업	
	의무고용률	평균 고용률	의무고용률	평균 고용률	의무고용률	평균 고용률
2010	3.00	2.39	2.30	2.56	2.30	2.19
2011	3.00	2.48	2.30	2.72	2.30	2.22
2012	3.00	2.61	2.50	2.80	2.50	2.27
2013	3.00	2.85	2.50	2.81	2.50	2.39
2014	3.00	2.91	3.00	2.91	2.70	2.45
2015	3.00	3.10	3.00	2.93	2.70	2.51
2016	3.00	3.15	3.00	2.96	2.70	2.56
2017	3.20	3.30	3.20	3.02	2.90	2.64

(단위: 명, %)

	2017년 민간기업 규모별 장애인 고용					대기업 집단
	100인 미만	100~ 299인	300~ 499인	500~ 999인	1,000인 이상	
상시근로자수	957,667	1,586,917	620,965	750,865	2,401,852	1,247,775
장애인고용률	2.54	3.08	2.91	2.87	2.26	2.06

주: 굵은 글씨는 의무고용률 보다 평균 고용률이 낮은 것을 의미함

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 재작성

또한, 기관별로 장애인 의무고용 달성 추이를 살펴보면, 2017년 기준으로 정부 부문은 609개 대상기관 중 530개 기관이 의무고용을 달성하여 달성률은 87.0%로 나타났고, 공공기관의 달성률은 55.7%, 민간기업의 달성률은 45.0%인 것으로 나타났다. 연도별로 살펴보면, 정부 부문의 달성률은 2010년 76.3%에서 2017년 87.0%로, 공공기관 부문의 달성률은 54.2%에서 55.7%로 높아지고 있는 반면, 민간기업의 달성률은 50.7%에서 45.0%로 저하되고 있는 것으로 나타났다.

[장애인 의무고용 달성 기관 추이]

(단위: 개소, %)

구분	정부부문			공공기관			민간기업		
	대상 기관수	의무달성 기관수	달성률	대상 기관수	의무달성 기관수	달성률	대상 기관수	의무달성 기관수	달성률
2010	371	283	76.3	260	141	54.2	22,617	11,473	50.7
2011	602	511	84.9	257	153	59.5	23,452	11,683	49.8
2012	605	523	86.4	261	149	57.1	24,822	11,927	48.1
2013	608	541	89.0	268	156	58.2	26,473	13,192	49.8
2014	608	550	90.5	532	300	56.4	26,348	12,377	47.0
2015	606	550	90.8	567	337	59.4	27,045	12,599	46.6
2016	607	551	90.8	596	373	62.6	27,505	12,816	46.6
2017	609	530	87.0	625	348	55.7	26,784	12,040	45.0

(단위: 개소, %)

	민간기업 규모별(상시근로자수) 장애인 고용 현황				
	100인 미만	100~ 299인	300~ 499인	500~ 999인	1,000인 이상
대상기관수	13,624	9,715	1,635	1,090	720
의무달성기관수	5,829	5,073	612	354	172
달성률	42.8	52.2	37.4	32.5	23.9

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 재작성

이와 같이, 장애인 고용확대를 위한 장애인 의무고용 성과가 전반적으로 부진한 가운데, 대기업 등 민간기업을 중심으로 장애인 의무고용 이행비율을 높이기 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.

(3) 장애인고용기금 자원배분 적정성 검토

장애인 의무고용 미달업체의 증가 등으로 인해 장애인 고용부담금 수입은 증가하고 있지만, 이를 재원으로 하는 장애인고용기금의 사업비 지출 비중은 감소되고 있어 개선이 필요하다.

장애인고용촉진 및 직업재활기금(이하, ‘장애인고용기금’)은 「장애인고용기금 및 직업재활법」 제68조67)에 따라 장애인 고용부담금 등을 주요 재원으로 하여, 장애인 고용장려금을 비롯한 장애인 고용촉진 및 직업재활을 위한 사업을 수행하는데 사용되고 있다.

[장애인고용촉진 및 직업재활기금 자원 및 용도]

구분	주요 내용
재 원	• 고용부담금 • 정부 출연금 및 기금운용 수입금
용 도	• 고용장려금 • 장애인 고용촉진 및 직업재활을 위한 사업비 • 기금관리 • 정부내부지출 및 여유자금운용

자료: 고용노동부

최근 7년간 장애인고용기금 수입 추이를 살펴보면 2011년 3,543억원에서 2017년 8,339억원으로 증가하고 있는데, 이는 앞서 살펴본 바와 같이 장애인 의무고용 미달업체 증가 등으로 인해 고용부담금 수입이 같은 기간 중 2,144억원에서 4,532억원으로 지속적으로 증가된 것에 기인한다.⁶⁸⁾

지출 측면에서 장애인 고용장려금을 비롯한 사업비 지출은 2011년 1,836억원에서 2017년 2,563억원으로 증가되고 있으나, 전체 지출에서 차지하는 비중은 같은 기간 중 51.8%에서 30.7%로 감소하고 있다. 반면 정부내부지출이나 여유자금운용 규모는 같은 기간 중 1,289억원에서 5,246억원으로 사업비 지출에 비해 상대적으로 크게 증가되고 있다.⁶⁹⁾

67) 제68조(장애인 고용촉진 및 직업재활 기금의 설치) 고용노동부장관은 공단의 운영, 고용장려금의 지급 등 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 사업을 수행하기 위하여 장애인 고용촉진 및 직업재활 기금을 설치한다.

68) 장애인 고용부담금 규모가 증가하고 있는 것은 장애인 의무고용 미달업체 증가 외에도, 부담기 초액 상승 등에도 기인한다.

[장애인고용촉진 및 직업재활기금 수입·지출 추이]

(단위: 백만원, %)

연도	수입		지출 (A)	사업비 (B)		운영비	내부지출 및 여유자금 운용	비중 (B/A)
	고용노동부 기금	고용노동부 기금		고용노동부 기금	고용노동부 기금			
2011	354,312	214,383	354,312	183,550	129,227	41,845	128,917	51.8
2012	416,888	243,466	416,888	171,974	128,074	45,514	199,400	41.3
2013	532,327	318,777	532,327	196,773	139,250	47,175	288,379	37.0
2014	621,411	341,958	621,411	208,544	141,729	48,637	364,230	33.6
2015	770,167	418,087	770,167	213,602	148,224	50,956	505,609	27.7
2016	748,268	434,718	748,268	226,816	158,155	52,910	468,542	30.3
2017	833,901	453,236	833,901	256,319	164,095	52,960	524,622	30.7

주: 정부내부지출은 공공자금관리기금으로의 위탁금 등이며, 최근 7년간 7~590억원 규모로 운용되고 있음

자료: 고용노동부 자료를 바탕으로 재작성

앞서 살펴본 바와 같이, 장애인 일자리 환경이 일반인(비장애인)에 비해 상대적으로 열악한 가운데 장애인 의무고용도 제대로 준수되고 있지 못한 상황에서, 장애인 고용촉진을 위해 사용되어야 할 장애인고용기금이 과다하게 여유자금으로 적립되고 있어 장애인 취업지원·직업훈련 등 장애인의 일자리 확대와 장애인 직접 지원을 위해 적극적으로 사용할 필요가 있을 것으로 보인다.

69) 여유자금의 대부분은 중장기 자금(2017년 운용자금 중 95.6%)으로 운영되어 연도 중 회수·재예치되는 여유자금 운용규모는 실제 여유자금의 일부분이며, 실제 보유하고 있는 여유자금(기금적립금) 규모는 2011년 104,573백만원, 2012년 147,949백만원, 2013년 229,361백만원, 2014년 360,805백만원, 2015년 564,911백만원, 2016년 764,516백만원, 2017년 879,604백만원으로 증가하고 있다고 정부는 설명하고 있다.

(4) 장애인 고용장려금 성과 분석

장애인 고용장려금을 지원받은 업체의 장애인 근속기간이 짧아지고 있고 연차별로 근속률이 낮아지고 있어 지속적인 개선노력이 필요할 것으로 보인다.

장애인 고용장려금 사업은 장애인 근로자의 직업생활 안정을 도모하고 고용촉진을 유도하기 위해 장애인 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게 고용장려금을 지급하는 사업으로, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제30조⁷⁰⁾에 근거하여 시행되고 있다.

2017년 기준으로 초과고용 장애인 근로자 1인당 성별, 장애정도, 근속기간에 따라 월 15만원에서 60만원의 고용장려금을 지급하고 있으며, 경증장애인의 경우 근속연차에 따라 고용장려금은 감액하여 지급되어 왔다.

[장애인고용장려금 지급단가(2017)]

(단위: 만원)

구 분	경증남성	경증여성	중증남성	중증여성
입사일로부터 만 3년까지	30	40	40	60
입사 3년 초과 만 5년까지	21	28	40	60
만 5년 초과	15	20	40	60

자료: 고용노동부

최근 8년간 장애인 고용장려금을 지원받은 업체의 평균 근속기간은 2010년 41개월에서 2017년 36개월로 짧아지고 있으며, 2017년도 근무기간별 근속률을 보면, 1년 미만 37.6%, 1~3년 30.0%, 3~5년 13.9%, 5년이상 18.6%로서 근무기간이 길어질수록 근속률은 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 앞서 살펴본 바와 같이, 경증장애인에 대한 연차별 감액제도 등이 영향을 미친 것으로 보인다.

70) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」

제30조(장애인 고용장려금의 지급) ① 고용노동부장관은 장애인의 고용촉진과 직업 안정을 위하여 장애인을 고용한 사업주에게 고용장려금을 지급할 수 있다.

[고용장려금 지원업체의 장애인 근로자 근속 추이]

구 분	평균 근속기간	근무기간별 근속률			
		1년미만	1~3년	3~5년	5년이상
2010	41개월	32.8%	28.5%	14.7%	24.1%
2011	40개월	33.6%	28.8%	13.9%	23.7%
2012	38개월	35.0%	30.2%	14.1%	20.7%
2013	36개월	37.0%	30.7%	13.9%	18.3%
2014	35개월	37.7%	31.0%	13.8%	17.5%
2015	36개월	36.8%	30.6%	13.9%	18.8%
2016	36개월	37.5%	30.0%	14.1%	18.5%
2017	36개월	37.6%	30.0%	13.9%	18.6%

자료: 고용노동부 제출 자료를 바탕으로 재작성

한편, 정부는 2018년도부터 장애인 고용장려금 지급단가를 경증남성 30만원, 경증여성 40만원, 중증남성 50만원, 중증여성 60만원으로 상향하고, 경증장애인의 경우 근속기간별 감액제도 등을 폐지하였다. 앞서 살펴본 바와 같이, 경증장애인의 근속기간별 감액제도가 장애인의 장기 근속률에 부정적인 요인으로 작용해온 점을 감안하면 적절한 조치로 보여진다.

그러나, 장애인 고용장려금을 지원받은 업체의 장애인 근속기간이 짧아지고 있는 점 등을 감안하여, 정부는 장애인 근로자의 장기근속률 제고를 위해 지속적으로 노력해나갈 필요가 있다.

집 필

총괄 | 이승재 예산분석실장

심의 | 서세욱 사업평가심의관
정승환 예산분석총괄과장
박혜진 산업예산분석과장
이동훈 사회예산분석과장
이종구 행정예산분석과장
정연수 경제산업사업평가과장
김수옥 사회행정사업평가과장
박홍엽 공공기관평가과장

작성 | 변재연 예산분석관

지원 | 김현실 행정실무원

일자리정책 재정사업 분석 V [맞춤형 일자리 지원]

발간일	2018년 8월
발행인	김춘순 국회예산정책처장
편집	예산분석실 경제산업사업평가과
발행처	국회예산정책처 서울특별시 영등포구 의사당대로 1 (tel 02·2070·3114)
인쇄처	시엘멀티컴퍼니

이 책은 국회예산정책처 홈페이지(www.nabo.go.kr)에서
보실 수 있습니다.

ISBN 978-89-6073-111-0 93350

© 국회예산정책처, 2018