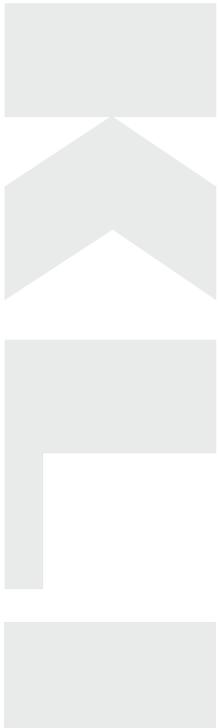


이 과제는 2020년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한 위탁사업에 의한 것임

# 2020년 고용영향평가 정책제언 효과검증 연구



고용노동부



한국노동연구원

본 보고서는 한국노동연구원 고용영향평가센터의 2020년 고용영향평가 사업으로 수행한 연구결과입니다.

연구주관·시행기관: 한국노동연구원

## 연구진

연구책임자: 박성재 (한국노동연구원 전문위원)  
참여연구자: 부가청 (한국노동연구원 전문위원)  
김향아 (한국노동연구원 책임연구원)  
박상철 ((사)지역경제와 고용 이사)  
김봉원 (한국지역연구협동조합 이사장)  
김세찬 (한국기술교육대학교 연구원)  
주수인 (지역고용네트워크 연구원)  
최윤정 (지역고용네트워크 연구원)

## 목 차

<b>제1장 서론</b> .....	1
제1절 연구 배경 및 목적 .....	1
제2절 연구내용 및 연구방법 .....	3
<b>제2장 정책반영 효과 검증연구 대상과제 선정</b> .....	7
제1절 정책영향평가 후보과제 .....	7
제2절 평가대상 사업군 .....	29
<b>제3장 고용영향평가 정책효과 분석</b> .....	31
제1절 항공 MRO산업 육성을 통한 일자리 창출 방안연구의 정책효과 .....	31
1. 연구개요 .....	31
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	34
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	39
제2절 마린나산업 육성을 통한 고용활성화 방안연구의 정책효과 .....	40
1. 연구개요 .....	40
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	44
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	47
제3절 전력산업 수출을 통한 일자리 창출 방안연구의 정책효과 .....	49
1. 연구개요 .....	49
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	52
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	55
제4절 섬유·의복산업 디자인플랫폼 구축을 통한 일자리 창출 방안연구의 정책효과 .....	56
1. 연구개요 .....	56
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	58

3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	61
제5절 물류산업 고부가가치화를 위한 인력 양성의 고용효과 연구의	
정책효과 .....	62
1. 연구개요 .....	62
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	65
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	70
제6절 가구 분야 구조변동에 대비한 인력 양성 체계 구축의 고용효과 연구의	
정책효과 .....	71
1. 연구개요 .....	71
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	73
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	74
제7절 금융·보험 비대면거래 확산에 따른 고용안정 방안연구의 정책효과 ..	74
1. 연구개요 .....	74
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	77
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	80
제8절 화학 분야(석유화학·정밀화학·바이오) 인력 양성·확보 방안연구의	
정책효과 .....	81
1. 연구개요 .....	81
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	84
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	88
제9절 건설산업 임금지급 기준·방식 개편에 따른 고용효과 방안연구의	
정책효과 .....	90
1. 연구개요 .....	90
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	93
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	93
제10절 문화콘텐츠산업의 공정한 거래환경 조성의 고용효과 연구의	
정책효과 .....	94
1. 연구개요 .....	94
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	97

3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	101
제11절 음식서비스 분야 건전한 프랜차이즈 고용모델 발굴 방안연구의 정책효과 .....	102
1. 연구개요 .....	102
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	105
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	108
제12절 신소재(고부가 경량금속 중심)산업 육성을 위한 전문인력 양성 방안연구의 정책효과 .....	109
1. 연구개요 .....	109
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	112
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	114
제13절 생활안전·재난안전 강화를 위한 전문인력 양성·활용의 고용효과 연구의 정책효과 .....	115
1. 연구개요 .....	115
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	119
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	121
제14절 청년인구 농어촌 유입정책의 고용효과 연구의 정책효과 .....	122
1. 연구개요 .....	122
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	127
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	129
제15절 방문건강관리 확대를 통한 일자리 창출 방안연구의 정책 효과 .....	130
1. 연구개요 .....	130
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	133
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	134
제16절 경비업 근로시간 개선을 통한 고용안정 효과 연구의 정책 효과 .....	135
1. 연구개요 .....	135
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	139
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	141
제17절 수산식품 수출단지 조성의 고용효과 연구의 정책 효과 .....	142

1. 연구개요 .....	142
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	147
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	149
제18절 민간부문의 정규직 전환 사례 분석을 통한 좋은 일자리 창출 모델 발굴 연구의 정책 효과 .....	150
1. 연구개요 .....	150
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	153
3. 정책제언의 반영 여부 요약 .....	155
제19절 직장 내 성희롱·성폭력 방지를 통한 노동시장 이탈 방지 효과 연구의 정책 효과 .....	156
1. 연구개요 .....	156
2. 정책적 제언의 반영 여부 .....	160
3. 정책적 제언의 반영 여부 요약 .....	163
<b>제4장 고용영향평가 정책제언 효과 제고를 위한 시사점 .....</b>	<b>165</b>
<b>참고문헌 .....</b>	<b>171</b>
<b>부록 .....</b>	<b>174</b>

## 표 목 차

〈표 2-1〉 2018년 과제별 정책제언 반영 여부 .....	8
〈표 2-2〉 분석대상 사업리스트와 정책제언 반영 여부 .....	29
〈표 3-1〉 거점형 마리나항만 개발사업 현황 .....	44
〈표 3-2〉 부산시 마리나 전문인력 양성사업 교육과정 .....	46
〈표 3-3〉 2020년 에너지인력 양성사업 신규 과제 선정 결과 .....	53
〈표 3-4〉 비즈니스 성장단계별 지원 현황 .....	59
〈표 3-5〉 고부가가치 융복합 물류 배송·인프라 혁신 R&D의 주요 내용·66	
〈표 3-6〉 산업단지 환경개선사업 지원 내용 .....	87

## 그림목차

[그림 3-1] 항공 MRO산업 육성을 위한 추진과제 로드맵 .....	36
[그림 3-2] 수출지원포털의 메인 .....	54
[그림 3-3] 수출지원포털의 주요 기능 .....	54
[그림 3-4] 물류 전문인력 양성사업 추진체계 .....	69
[그림 3-5] 금융업종 특화 전직지원서비스 체계 .....	78
[그림 3-6] 숙련기술 전수 체계 구축(안) .....	85
[그림 3-7] 가맹종합지원센터 업무 내용 및 처리 프로세스 .....	107
[그림 3-8] 단계별 대기업 역할 .....	113

### 제1절 연구 배경 및 목적

- 일자리 문제는 지난 20년 동안 핵심 정책 현안으로 다뤄져 왔으나 최근 국내외 경제여건을 고려할 때 향후 이 문제를 다루기 위한 정책적 노력이 지속될 전망이다
- 경제성장이 고용에 미치는 영향이 갈수록 줄어들고 있는 상황에서 4차 산업혁명 기술의 급진전은 일자리 구조에 큰 영향을 미칠 것으로 전망되는데, 그만큼 고용 문제에 대한 일반 국민의 체감도는 더욱 높아질 것임.
  - 이에 따라 정부는 국정운영의 중심지표를 성장률에서 고용률로 전환한 바 있고, 주요 정책 및 사업이나 법·제도 추진 시 일자리 창출 관점에서 정책을 평가한 후 추진할 필요성이 커졌음.
  - 특히 정부는 중앙부처 및 자치단체의 정책 및 사업이나 법·제도 등의 수립·추진으로 인해 예상되는 고용효과를 분석하여, 해당 정책 조치들이 본래 의도한 고유목표를 달성하면서도 일자리의 양과 질을 높이는 방향으로 추진될 수 있도록 정책 개선 권고를 제시하는 고용 영향평가제도를 도입한 바 있음.

- 고용영향평가제도는 2009년 「고용정책기본법 제13조」 및 「고용정책기본법 시행령 제22~23조」에 법적 근거를 두고 있으며, 2010년 각 부처 주요 사업에 대한 시범 평가를 거친 후 2011년 이후 본격적으로 평가를 시행하고 있음.
  - 2013년 고용영향평가가 국정과제로 선정됨에 따라 한국노동연구원 을 고용영향평가 전담센터로 지정
  - 한국노동연구원은 정책목표를 달성하기 위해 고용영향평가 인력을 확충하고 「고용영향평가지침」을 수립하는 등 내실 있는 평가가 진행 될 수 있도록 시스템을 정비해 나가고 있음.
- 한국노동연구원 고용영향평가센터는 2013년부터 2018년까지 총 156개의 정책평가연구를 수행하였음.
  - 본 평가를 통해 정부의 정책 및 사업이나 법·제도의 추진에 따른 고용창출 효과를 체계적으로 평가함으로써 향후 정책추진의 방향 검토의 참고자료로 활용함.
  - 정책평가를 통해 추가로 고용효과를 제고하거나 부정적인 변화를 최소화하는 방안을 적극적으로 모색하여 관련 부처가 정책추진 시 고용친화적으로 정책을 추진할 수 있는 근거를 제공
  - 이처럼 고용영향평가사업은 중앙정부의 정책 활동이 고용에 직간접적으로 영향을 줄 수 있고 어떤 정책적 노력이 고용효과를 보다 제고하는지를 제시함으로써, 고용효과 관점에서 정책을 판단해 보는 계기를 마련
  - 고용영향평가는 정책 담당자뿐 아니라 일반 국민에게도 고용친화적 정책추진의 필요성과 당위성을 널리 확산하는 데 크게 기여하였음.
- 고용영향평가의 높은 기여에도 불구하고, 정책제언의 실효성을 제고하는 노력이 강화될 필요가 있음.
  - 정책평가연구는 분석사업의 노동시장 및 정책 현황 진단 후 고용효과 제고 측면에서 정책제언을 제안하고 있지만, 해당 정책이 실효성이 있는지, 실제 정책추진에 어느 정도 도움이 되었는지 등을 진단할 필요가 있음.
  - 특히 고용영향평가가 사전적 평가로 전환되면서 정책제언이 가지는

중요성이 더욱 커지고 있으므로 실효성 있는 정책제언 도출이 중요하고 제언된 정책에 대한 부처의 수용성을 검토해 고용영향평가의 실효성을 높이고 또한 정책평가의 방법론을 개선하는 것이 필요

- 즉, 고용영향평가를 통해 연구의 정책 기여도가 어느 정도인지, 향후 고용영향평가 추진에 있어 개선방안은 없는지, 정책제언 효과성이 낮다면 그 이유가 무엇이고 어떤 제도적 개선점이 필요한지 등을 살펴볼 필요가 있음.
- 일자리 문제가 향후 상당 기간 지속할 가능성이 크기 때문에 고용영향평가 개선 측면에서 사후 모니터링은 매우 중요

□ 본 연구는 2018년에 수행된 고용영향평가 과제 중 선별된 과제를 대상으로 정책 반영도를 확인하고 반영에 따른 고용효과를 정성적·정량적으로 분석하는 것을 목적으로 함.

- 이를 통해 고용영향평가의 정책 기여도를 구체화하고 우수사례를 발굴·제안하여 고용영향평가사업의 필요성 및 중요성 등을 확인하고자 함.
  - 따라서 본 연구는 정책평가연구를 통해 제안된 정책제언들이 실제 어느 정도 정책에 반영되었는지를 살펴보는 데 일차적 목적을 둠.
  - 또한, 정책제언과 관련한 부처 담당자 면담을 통해 정책제언의 실효성을 높이는 방안을 마련하고 이를 정책평가연구 매뉴얼에 반영해 정책연구의 내실을 기하고자 함.

## 제2절 연구내용 및 연구방법

□ 정책반영의 효과성 검증연구는 평가과제에서 제시된 정책제언의 반영 여부를 모니터링하는 데 주안점을 둠.

- 모니터링이 필요한 고용영향평가 과제를 선별한 후 해당 과제에서 제안된 정책들이 실제 정책 실행 과정에 어떻게 반영되었는지를 점검함.

- 일차적으로 소관 부처 담당자에게 정책영향평가 과제의 전반적 평가를 청취하고 정책 수립·추진 시 활용도를 진단
- 이어서 정책제언의 실효성을 점검함. 정책제언이 반영되었으면 어떠한 형태로, 어떠한 단계에서, 그 효과는 무엇인지 등을 평가하되 가급적 정량적 수치로 그 효과를 평가
- 정책제언이 반영되지 않은 경우, 그 이유가 무엇인지 구체적 사유를 파악하고 정책제언 대신 고용친화적 정책 실행을 위해 노력한 것이 있는지 등을 파악
- 고용영향평가에서 제시되는 정책제언은 제안의 적절성, 구체성, 반영 가능성, 기존 정책과의 연계성 등 여러 측면에서 평가함.

□ 반영된 정책제언에 대한 정량적 분석

- 정량적 분석은 가용 데이터를 통해 정책추진에 따른 고용효과를 분석하는 것이 타당하나, 정책효과를 분리하는 것이 용이하지 않기 때문에 제한적임.
  - 본 연구에서는 가용 데이터를 활용하여 정책효과의 정량적 분석을 시도하지만 제한적임을 고려할 필요가 있음.
- 장기적으로는 분석 가용 데이터가 존재하는 경우에는 자료를 활용하여 반영된 정책제언에 따른 고용효과를 파악할 필요가 있음.
  - 이 경우에는 정책제언의 반영 정도를 객관적으로 확인할 수 있는 정량적 항목을 목록화한 후, 목록을 중심으로 고용영향평가 대상 사업의 주무 부처 혹은 기관이 보유한 내부 자료, 설문조사 등을 통해 확보한 데이터를 기반으로 분석하는 방법이 가능함.
  - 다만 데이터를 통한 순고용효과 분석은 순고용효과 측정과 관련한 방법론의 발굴이 필요하고 고용효과를 평가할 수 있도록 충분한 관측 기간이 필요하다는 점에서 장기적 과제로 검토할 필요가 있음.
- 본 연구를 수행하기 위한 방법으로 면담조사를 활용
  - 선별된 고용영향평가 과제의 주무 부처 및 관련 기관 담당자를 대상으로 면담조사를 실시함.

- 고용영향평가에서 제안한 정책 목록별 반영 혹은 미반영 여부와 이유를 면담을 통해 확인함.
- 소관 부처가 제공한 내부 자료 외에 신문기사, 연구자료 등을 참조하여 정책제언의 효과성을 평가



## 제2장

# 정책반영 효과 검증연구 대상과제 선정

### 제1절 정책영향평가 후보과제

- 고용영향평가 정책반영 효과 검증 후보과제는 2018년 29개 정책과제를 대상으로 함.
- 본 사업 목적이 정책연구의 정책 기여도 파악에 있으므로 고용부가 파악한 모니터링 보고서를 토대로 접근
  - 고용부에서 과제별로 과제 종료 1년 시점에 추진 실적 및 향후 계획에 대한 모니터링을 실시하였음(고용부 제공자료에 정책제언에 대한 해당 부처의 반영 여부 및 반영사항, 미반영 사유, 검토 필요사항 등이 정리되어 있음).
  - 다만 모니터링이 1회에 그쳤기 때문에 부처 간 협의 혹은 반영 검토, 추진계획 등으로 기술된 경우 모니터링 이후의 정책반영 여부 및 정도를 파악할 수 없음.
  - 또한, 고용부의 모니터링 이후에 추가로 정책에 반영된 사례가 존재할 수도 있으므로 추가 모니터링을 통하여 정책반영 상황을 파악할 필요가 있음.
- 고용부의 모니터링을 통해 과제별 정책제언에 대한 소관 부처의 정책반영 여부 및 반영사항은 <표 2-1>과 같음.

〈표 2-1〉 2018년 과제별 정책제언 반영 여부

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
항공 MRO산업 육성을 통한 일 자리 창출 방안 (국토부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해외 MRO업체 및 제작사 국내 투자 촉진을 통해 정비 분야 확대               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 항공 MRO 클러스터를 구축하고 입주 업체에 대하여 일정 기간에 걸쳐 100%, 50% 등 기간별 단계적 세율감면 실시, 외투업체의 고도기술 수반사업체 지정 확대를 통한 조세 감면</li> <li>- MRO산업단지 토지 및 시설 임대료 감면 등 입지보조금 지원 및 MRO 사업 초기 많은 자본이 소요되는 행거·장비 등의 사용·유지·보수에 대한 일정 부분 시설보조금 지원</li> <li>- MRO 초기 많은 자본이 소요되는 정비고 등 정비시설 신축, 특수장비·공구구매, 수리기술 도입 등에 필요한 자금지원을 위한 사모펀드 등 조성지원</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 정부지원하에 항공 MRO 전문법인('18.7) 설립 및 사업착수('19.2)</li> <li>• 경남 사천시의 '용당(항공 MRO) 일반산업단지' 승인('18.12)</li> <li>• MRO업체의 기술력 지원을 위한 R&amp;D* 기술 개발 진행               <ul style="list-style-type: none"> <li>* 항공기 착륙장치·윙렛 수리공정 기술 및 인증체계 개발(기간: '18.5~'22.12, 연구기관: 항공안전기술원, 연구비:276억 원)</li> </ul> </li> </ul> <p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 항공정비산업 육성 정책연구용역('18.4~'18.12)을 통한 해외 MRO업체 및 제작사 투자유치 방안 모색</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일학습병행제 활용을 통한 빈 일자리 현상 완화</li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 항공정비산업 육성 정책연구용역('19.4~'19.12)을 기반으로 일학습병행제 등 효과적인 정비사 양성방안 모색</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 절충교역 활용을 통한 고난도 정비기술 이전 촉진               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 절충교역 대상품목 확대(군용기 성능개량 및 창정비 관련 사항의 확보만을 인정 → 민수 항공기 MRO 관련 기술이전 및 물량확보도 인정)</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 방위력 개선기술, 군수지원능력 확보 등으로 한정된 절충교역 대상을 민간항공 분야로 확대하는 「방위사업법」 개정안 발의 중(여상규 의원 대표발의, '18.5)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관세감면 제도 정비               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 항공기 개조·수리 업체에 대하여 업체규모와 무관하게 관세감면을 적용했던 2013년 이전 관세법으로 회귀 또는 EU의 잠정적 관세유예제도(temporary tariff suspensions)처럼 관세법을 개정</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 관세법 개정안 발의(조정식 의원 대표발의, '18.10, 관세면제 기간을 유예) 국회심의·의결을 거쳐 관세법 개정('18.12.31)*               <ul style="list-style-type: none"> <li>* TCA 협정품목에 한해 3년간 관세면제 연장하고, 기타품목은 '19년부터 매년 10%씩 관세감면을 감축</li> </ul> </li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
항공 MRO산업 육성을 통한 일 자리 창출 방안 (국도부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신생 국내 항공정비업체가 국내 외주정비 MRO 물량을 수주할 수 있도록 인센티브 활용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 항공운항사의 수익성을 결정하는 신규 노선 신설의 노선 배분 심사 등에서 국내 항공정비업체를 이용하는 것에 대해 가산점을 주는 등의 방식으로 국내 항공정비업체 이용 유도로</li> <li>- 국내 항공기대여업 활성화를 통해 대여 항공기에 대한 정비소요 발생 시 국내 정비업체를 이용하도록 유도하는 방안 추진</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 항공정비산업 조기 육성 및 일자리 창출 극대화를 위한 정책연구용역을 통한 인센티브 활용 방안 도출 예정</li> </ul>
마리나산업 육성을 통한 고용 활성화 방안 (해양수산부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 마리나 인프라 개선 및 확대               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 계류시설 부족문제 해소를 위하여 소형선박용 슬립웨이 설치 및 섬 주변 정박시설과 계류부이 추가 설치</li> <li>- 마리나 시설 편의성 강화를 위해 주유시설 및 수리·정비시설 확충, 마리나항과 인접한 지역에 해양레저장비 육상 보관을 위한 드라이스택 및 카누·카약 적재시설 설치</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 해양관광 중심지, 마리나산업 클러스터 등 조성 위한 거점 마리나 6개소* 선정하여 개발 중               <ul style="list-style-type: none"> <li>* 마리나 전문인력 양성기관 지정('18.4) - 워터웨이플러스</li> </ul> </li> <li>• 마리나비즈니스센터 건립 사업*으로 마리나 관련 ICT 융복합 기술개발 및 제조·장비 기술개발센터, 육상 드라이스택 설치, 해상 계류시설, 관련 교육시설 등 조성               <ul style="list-style-type: none"> <li>* 마리나항만법 개정안 발의('18.12, 윤준호 의원)</li> </ul> </li> <li>• 마리나 전문인력 양성과정 개설('20.3)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전문인력 육성 프로그램 마련               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외 중고선박의 국내 유입으로 수리·정비에 대한 수요가 크므로 수리·정비 전문인력 양성 프로그램을 개발하여 운영</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 마리나 전문인력 양성교육 과정 고용보험기금 지원을 국가인적자원개발 사업계획 승인 신청('19.7)               <ul style="list-style-type: none"> <li>* 마리나 전문인력 양성기관 지정('18.4) - 워터웨이플러스</li> </ul> </li> <li>• 마리나선박 정비업 신설('19.12)               <ul style="list-style-type: none"> <li>* 마리나항만법 개정안 발의('18.12, 윤준호 의원)</li> </ul> </li> <li>• 마리나 전문인력 양성과정 개설('20.3)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정부의 R&amp;D 투자 및 선박 제조를 위한 자금 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해양레저장비 관련 경쟁력 강화를 위해서는 지속적인 제작 경험이 중요하므로 정부의 R&amp;D 지원을 통한 기술개발과 경험 축적</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 마리나선박 기본설계안 선호도 조사 및 제조형틀 제작 등 마리나산업 지원을 위한 예산 확보 추진('19.6)</li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
마린산업 육성을 통한 고용활성화 방안 (해양수산부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업 육성을 위한 산업 융복합 및 관련 부처 협력                             <ul style="list-style-type: none"> <li>해양수산부(해양레저 활성화와 인프라 확충), 산업통상자원부(해양레저장비 기술개발 지원), 문화체육관광부(해양레저관광 활성화와 홍보)가 부처 간 협력을 도모하고 산업 간 융복합을 유도</li> </ul> </li> </ul>	〈검토 필요〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>해양관광 양해각서(MOU) 체결('18.7) 이후 관광진흥기금 활용, 콘텐츠 개발, 체험지원 등 추진 중</li> <li>산업통상자원부와 해양레저장비 기술개발 지원 협력방안 검토 추진(~'19.12)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>해양레저장비산업에 대한 통계 정립 필요                             <ul style="list-style-type: none"> <li>해양레저장비산업 관련 통계분류를 재정립하고 산업 현황에 대한 시계열 자료 구축</li> </ul> </li> </ul>	〈검토 필요〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>해양레저관광 관련 산업 및 해양관광자원 조사 용역을 통해 해양레저장비 임대업, 수리업 등 통계 조사 중(~'19.12)</li> <li>통계 분류 및 현황 자료 시계열 구축 필요성 검토 추진(~'19.12)</li> </ul>
전력산업 수출을 통한 일자리 창출 방안 (산업부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>'전기장비제조업 해외진출 컨소시엄 지원단' 구축                             <ul style="list-style-type: none"> <li>중소 전기장비 제조업체가 자체적으로 대표성 있는 컨소시엄 지원단을 구축·수행할 수 있도록 지원</li> </ul> </li> </ul>	〈반영〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>전기업종 해외동반진출협의회 구성 및 운영                             <ul style="list-style-type: none"> <li>한전, 발전공기업, 민간 대중소기업, 해외진출지원 전문기관 등으로 구성된 협의회 구성·운영</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구개발인력의 양성 및 공급 유지(융합형 및 맞춤형 인력 양성, 중소기업 연구인력 풀제)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>산업수요에 맞는 인력 양성을 위해 전기+소재, 전기+소재+전자 등으로 산업범위를 넓히고 특정 대학(전문대)과 교류하여 맞춤형으로 양성</li> <li>아울러, 인력이 중소기업으로 유입될 수 있도록 인력 양성과정부터 선제적으로 중소기업 풀제 참여 학생에게 차별적 지원 실시</li> </ul> </li> </ul>	〈반영 예정〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>융합형 및 맞춤형 인력 양성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>2020년부터 에너지인력 양성사업에 융합형·맞춤형 인재를 양성하기 위한(에너지 신산업 융합 인재양성, 산업수요 맞춤형 인재양성) 프로그램 예산당국과 협의 중</li> </ul> </li> </ul> 〈검토 필요〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>중소기업 풀제                             <ul style="list-style-type: none"> <li>중소기업 풀제는 학생의 진로선택권을 제한할 수 있으며, 실효성도 문제가 됨에 검토 필요</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>국내외 개발 제품 인증을 위해 해외 시장 인증 정보, 기술개발 정보, 수출 시장 정보를 통합적으로 제공·지원</li> </ul>	〈반영〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>해외시장 인증정보 및 수출시장 정보 등 통합 제공                             <ul style="list-style-type: none"> <li>전력신산업 분야의 국내외 실태조사, 시험인증 및 유망기술 등에 대한 정보를 제공하는 온라인 정보제공 시스템* 구축</li> </ul> </li> </ul> * SG 데이터센터(sgdata.ksqa.org)
섬유·의복 산업 디자인 플랫폼 구축을 통한 일자리 창출 방안 (산업부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>디자이너와 생산자, 디자이너와 유통업자 등 상호 아웃소싱할 수 있는 표준화된 디자인플랫폼 모듈 필요(패션 디자인플랫폼 모듈화)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>패션 디자이너 등 인적 및 생산자 네트워크 구축, 패션 디자인 리소스 등 빅데이터 지원</li> </ul> </li> </ul>	〈반영 예정〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>섬유패션 소 유통체인 간 B2B 비즈니스 매칭 플랫폼 구축('19.下, 시범그룹 운영 예정)</li> <li>저작권에 기반하여 디자인을 자유롭게 거래·공유하는 디자인저작권 공유 온라인 플랫폼 구축 예정(2020년~)</li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
섬유·의복 산업 디자인 플랫폼 구축을 통한 일자리 창출 방안 (산업부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>High-end 패션디자인 전수 지원, 패션디자이너 콘테스트 등 신진작가 발굴지원, 대한민국 대표 패션디자인 발굴 및 스타기업 육성</li> </ul>	〈반영〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>디자이너 성장단계별(모듈화) 지원 플랫폼 既운영(신진 25명, 중견 30명, 글로벌 유망 20명)</li> <li>'대한민국패션대전'을 통한 신진디자이너 발굴 및 국내 온오프라인 유통기업 연계 既지원</li> <li>High-end 패션제조 기술자 양성을 위한 전문인력 양성 프로그램(36명) 및 창업인큐베이팅(12명) 지원 既운영</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>디지털 패션디자인을 위한 플랫폼(시설/장비) 구축을 위한 자금 지원, 패션 디자이너 직무향상 훈련지원, 패션 디자이너와 봉제기업 협업을 통한 오더 수주 관리 지원</li> </ul>	〈반영〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>창업, 재무·법률, 마케팅 등 맞춤형 컨설팅 既지원</li> <li>'르돔'(동대문소재 Showroom)을 통해 국내 봉제와 디자이너 연계 수주 既지원 중</li> <li>High-end 전문인력사업 내 PM(Product Management) 운영을 통해 패션 디자이너와 봉제기업 협업 既진행</li> <li>* 기획-생산관리-샘플제작 등 생산 전 과정 협업</li> </ul>
물류산업 고부가가치화를 위한 인력 양성의 고용효과 (국토교통부, 해양수산부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>물류산업의 고부가가치화와 산업구조 개편                             <ul style="list-style-type: none"> <li>4차 산업혁명과 관련하여 항만 자동화 및 디지털화, 타 국가 대비 부족한 철도운송 서비스, 도로와 철도, 철도와 항만 등의 연계운송 시스템 도입·확대</li> </ul> </li> </ul>	국토부 〈반영 예정〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>'한반도 통합 물류망 구축'을 위한 연구용역비를 '20년 예산에 요구한 상황으로 예산 반영 시 4차 산업혁명과 연관한 운송 시스템의 연계 등을 검토 추진</li> </ul> 해수부 〈반영〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>항만지능화 및 스마트항만 구현을 위하여, 항만 장비자동화, IoT 융합운영기술 개발, 스마트 해운-항만-내륙물류 연계기술 개발 등 추진 중('19~)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>업종별 특성 반영과 스타트업 기업 육성을 통한 고용 확대 실현                             <ul style="list-style-type: none"> <li>화물운송 관련서비스업 및 물류시설운영업 전문인력 양성</li> <li>물류산업 고용증가를 위해 스타트업 기업 육성</li> </ul> </li> </ul>	국토부 〈반영 예정〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>2020년 예산에 '현장물류 전문인력 양성' 사업 반영을 요구</li> </ul> 해수부 〈반영〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>유망 산업 기업육성을 위해 스타트업 육성 지원 중                             <ul style="list-style-type: none"> <li>인천항 두드림(인천항만공사, 0.6억 원), 울산항만공사(창업경진대회, 4.7억 원) 등</li> </ul> </li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
물류산업 고부가가치화를 위한 인력 양성의 고용효과 (국토교통부, 해양수산부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>4차 산업혁명 및 물류산업 고부가가치화에 적합한 전문인력 양성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>스마트 물류 전문인력 및 융복합형 전문인력의 적극적인 양성</li> <li>신규 시장 개척 및 확대를 위한 인력, 최근에 중요성이 대두되고 있는 환경문제에 대응할 수 있는 인력, 물류 운송 방식의 변화에 대응할 수 있는 인력 양성</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <p>국토부</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2020년 예산에 '융합물류전문인력' 및 '글로벌 신물류시장 개척인력' 양성사업 반영을 요구</li> </ul> <p>해수부</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>기존 인력 양성사업을 개편하여 물류산업 변화에 대응할 수 있는 인력 양성 체계를 강화할 예정이며,                             <ul style="list-style-type: none"> <li>4차 산업혁명에 대응한 실무인재 양성, 창업 지원을 위한 전담센터 설립·운영을 위하여 2020년 예산 반영 요청</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>업종별 물류 전문인력 훈련수요 정기조사 및 인력 양성사업 홍보 강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>업종별 전문인력 양성을 위한 기업 수요 및 훈련수요조사를 정기적으로 실시</li> <li>스마트물류 전문인력, 융복합형 전문인력 양성 확대</li> </ul> </li> </ul>	<p>국토부</p> <p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>훈련수요 정기조사를 위해서는 별도의 예산이 요구되는 바 2021년 예산 요구 시 조사의 적정 규모를 검토하여 예산 요구</li> </ul> <p>해수부</p> <p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>전문적·체계적인 인력 양성사업 추진을 위해 해운물류 전문인력 양성 전담기관을 마련하는 방안을 추진 중이며,                             <ul style="list-style-type: none"> <li>전담기관 운영방식을 통해 배출인력 관리 및 기업 수요 파악, 성과 홍보 등의 강화 도모</li> </ul> </li> </ul>
가구 분야 구조변동에 대비한 인력 양성 체계 구축의 고용효과 (고용부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>디자이너 및 기능인력 양성 강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>대한상의 인력개발원 수준의 교육과정을 보다 확충하여 공급규모 확대 (다만, 양성규모는 가구산업의 인력 수요를 토대로 점진적으로 접근)</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2020년 상반기 운영 국가기간전략산업 직종 훈련부터 산업지역인력수요 심사를 신설                             <ul style="list-style-type: none"> <li>산업계 의견을 반영한 훈련과정을 우대하고 인력수요 토대로 공급량을 결정할 계획</li> </ul> </li> </ul>
금융·보험 비대면거래 확산에 따른 고용안정 방안 (금융위)	<ul style="list-style-type: none"> <li>재직자 고용안정화 방안                             <ul style="list-style-type: none"> <li>초과 인력수요가 예상되는 자산운용업 분야 인력 양성계획 수립</li> <li>젊은 연령층인 창구영업텔러 및 기존 인력 고용축소 전략보다는 직무 전환 교육을 통한 인력 재배치 전략 필요(일본, 싱가포르 등)</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>자산운용업 분야 인력 양성계획 수립의 필요성 및 시급성 여부에 의문                             <ul style="list-style-type: none"> <li>자산운용업 분야의 규모가 커지고 있는 것은 사실이나 소요인력 감소요인인 로보어드바이저 활성화도 함께 이루어지고 있는 만큼 인력 양성계획 수립의 시급성에 의문</li> <li>경제·금융학 전공자가 많이 배출되고 있으며, 금융투자협회 등에서도 관련 교육을 실시하는 등 인력 양성 프로그램이 기구축되어 있음</li> </ul> </li> <li>은행 등 금융회사의 인력운용은 자본력 등을 감안하여 자율적으로 이루어져야 하는 바, 정책적 개입에는 신중할 필요</li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
금융·보험 비대면거래 확산에 따른 고용안정 방안 (금융위)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퇴직 예정자 고용안정화 방안                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국회 계류 중인 전직지원교육 의무화 법안(고령자고용촉진법) 통과에 대비하여 선제적으로 전직지원 프로그램 로드맵 마련</li> <li>- 금융권 퇴직대상자 대상 전직지원 활성화 고용서비스 품질 제고를 위해 종합포털인 구인·구직망 구축</li> <li>- 금융기관마다 산발적으로 시행되고 있는 은퇴대상자 재고용 제도를 한시적으로 확산</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 국책은행인 IBK의 잡월드(ibkjob.co.kr)에서는 금융권 퇴직예정자의 구직지원 등을 지원할 수 있는 구인-구직 연계 플랫폼을 운영 중</li> </ul> <p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 전직지원의 경우 노사발전재단과의 협력방안 등에 대한 구체적 검토 필요</li> <li>• 은퇴대상자 재고용 등의 경우 금융회사의 인력운용에 관한 것으로 정책적 개입에는 신중할 필요</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 은퇴자 고용안정화 방안                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 독립투자자문업자(IFA) 활성화를 통해 금융권 퇴직시장의 활로 개척</li> <li>- 현재 간헐적으로 시행되고 있는 초·중·고 대상 경제금융 교육을 확대·의무화하여 은퇴인력 활용</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 독립투자자문업자(IFA)에 대한 제도개선 방안 검토 중</li> </ul> <p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 초·중·고 대상 금융교육 확대 지속 노력 중</li> <li>• 은퇴인력 활용 검토 전에 초·중·고에 금융교육 의무화 등이 선행 검토될 필요</li> </ul>
화학 분야(석유화학·정밀화학·바이오) 인력 양성· 확보 방안 (산업부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (석유화학) 정년연장, 정년퇴직자 재고용 확대를 위해 사업주에게 인건비 일부를 지원하는 등의 인센티브 프로그램 도입 검토 및 임금체계 개편 지원 프로그램 등을 신규채용 지원과 연계 운영하는 방안 고려</li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• '인구구조 개선 대응 TF(범정부)'에서 노인 재고용 기업에 인센티브를 부여하는 등 대책을 담은 고령자 고용 확대 방안 발표 예정</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (석유화학) 숙련전수를 위한 인적자원 관리 프로그램을 도입·운영하는 기업에 대하여 인센티브를 지원하고 컨설팅 서비스 등을 제공</li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용부 장기고용안정지원금 사업과 연계하여 인센티브 지원 대상 검토 중</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (정밀화학) 대기업 연계형 국가인적자원개발 컨소시엄 사업 등을 통해 지역산업 맞춤형 직업능력개발 체계 구축·운영 방안 검토</li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용부(한국산업인력공단)에서 국가인적자원개발 컨소시엄 사업을 실시할 공동훈련센터를 모집 중인 바, 구축 완료 시 정밀화학 분야 지역산업 맞춤형 훈련 프로그램 도입 요청</li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)														
화학 분야(석유화학·정밀화학·바이오) 인력 양성·확보 방안 (산업부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (정밀화학) 일학습병행 지원 확대, 산학 연계형 프로그램, 계약학과 등을 통해 기업이 필요로 하는 맞춤형 인력을 도입하는 경우 인센티브 제공               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 훈련프로그램 도입·운영, 대학원 진학 등 중장기적 직업능력개발 희망 근로자에 대한 지원 병행</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 화학 분야 일학습병행제는 2014~2018.7월 간 396개 기업이 참여</li> </ul> <table border="1"> <tr> <td>구분</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>17</td> <td>18.7月</td> <td>합계</td> </tr> <tr> <td>최종</td> <td>43</td> <td>88</td> <td>122</td> <td>85</td> <td>58</td> <td>396</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• '19년부터 한국산업인력공단에서 일학습병행제를 업종 구분 없이 접수받아 초산업 지원 중               <ul style="list-style-type: none"> <li>- (2013~2014) 정밀화학산업진흥회에서 화학 분야 기업을 모집</li> <li>- (2015~2018) 화학ISC에서 화학 분야 기업을 모집</li> <li>- (2019) 한국산업인력공단에서 초산업 모집</li> </ul> </li> </ul>	구분	14	15	16	17	18.7月	합계	최종	43	88	122	85	58	396
	구분	14	15	16	17	18.7月	합계									
	최종	43	88	122	85	58	396									
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (정밀화학) 정밀화학업종의 기업이 다수 입주해 있는 산업단지의 주거·생활·문화여건을 확충하기 위한 지원 방안 검토</li> </ul>	<p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 안산·시흥(2017~2018), 반월·시화(2019) 소재 중소기업 기숙사 임차비 지원(한국산업단지공단, 초산업 대상)               <ul style="list-style-type: none"> <li>* 2017년도 1인 이상 정밀화학기업 6,413개 중 39.8% 경기도 소재</li> </ul> </li> </ul>															
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (바이오) 바이오 제조·생산 전문 인력 양성 하드웨어와 인증시스템 등 소프트웨어를 균형적으로 마련</li> </ul>	<p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 바이오의약품 생산공정에 대한 실습이 가능하도록 국제규격의 생산 시설을 갖춘 바이오 공정 인력 양성센터 설립 추진(바이오헬스 혁신전략(2019.5) 반영)               <ul style="list-style-type: none"> <li>* 바이오공정 인력 양성센터 구축 기획 연구역 추진(2019.4~5)</li> <li>** 인력양성센터 구축을 위한 2020년 예산안 반영</li> </ul> </li> </ul>															
건설산업 임금 지급 기준·방식 개편에 따른 고용효과 (고용부, 국토부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시중 노임단가 측정 방식 개선               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직종별 시장 평균임금이 아닌 최빈 임금을 적용할 필요가 있으며, 이를 위해 개별 노동자 임금 정보에 기초해 임금을 조사할 수 있는 방법 구축</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 적정임금의 산정 기준이 되는 시중 노임단가 산정체계 개편을 위한 연구용역(국토부, ~2019.7)</li> <li>• 연구용역 결과를 토대로 개편안 마련(2019.9~)</li> </ul>														
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 적정임금제 도입 민간부문 확대 검토               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공부문의 내국인 일자리 효과를 먼저 확인하고, 민간부문의 내국인 일자리 보호를 위해 적정임금제 시행을 민간부문까지 확대</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공부문 적정임금 도입을 통한 일자리효과 확인을 위해서는 제도 도입을 위한 규정(법적근거) 마련이 선행되어야 함               <ul style="list-style-type: none"> <li>* 현재 국토부 산하기관 발주공사에서 시범사업 형태로 실시 중(2018년 10개소, 2019년 10개소)</li> </ul> </li> <li>• 법적근거(공공부문 도입) 마련 이후 해당 성과를 토대로 민간부문까지로의 확대 여부는 관계부처(단체)와의 추가적인 검토가 필요한 사항임</li> </ul>														

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
문화콘텐츠 산업의 공정한 거래환경 조성의 고용효과 (문체부, 공정위)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기획개발 단계 지원과 일자리 창출의 매칭               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기획개발 단계에 대한 공적지원금 및 지원 편수 확대, 기획개발 자금 투자 단계별로 적합한 자금조달 창구 개발, 다양화를 통한 기획개발 자금조달 체계 구축</li> </ul> </li> </ul>	<p>문체부 〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 한국영화 기획개발 단계에 대한 편당 지원금 확대(최대 4,000만 원→최대 7,500만 원) 및 지원 편수 확대(30편→73편)</li> </ul> <p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기획개발 전문역량강화 지원을 위한 전문센터 개소를 통해 한국영화투자 활성화를 위한 비즈매칭행사 등 개최 예정</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회보장보험 적용 범위 확대를 통한 종사자의 활동 지속성 및 전문성 강화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 영화 종사자의 범위 및 계약 내용에 대한 표준안 가이드라인 제시, 표준 계약서 개선 시 사회보장보험 내용 포함</li> <li>- 영화 제작인력에게 특화된 별도의 교육 체계 마련 (단기) 현장영화인 직업훈련지원사업을 벤치마킹하여 실업수당 대상자인 영화인들의 전문성 강화 프로그램 제공 (장기) 영화인 전반이 사회보험제도 권 안에 들어올 수 있도록 계약방식 및 적용범위 확대, 이와 연계한 경력직 교육훈련 제도 마련</li> </ul> </li> </ul>	<p>문체부 〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1차(2019.1.16), 2차(2019.1.31) 노사정 간 담회 진행</li> <li>• 표준계약서 개정을 위한 노사정협의체 구성 논의 진행 중(연내 노사정협의체 구성 및 개정 논의 예정)</li> <li>• 영화예술인 고용 안정성 확립과 훈련지원금을 통한 산업 내 안착을 위해, 현재 시행 중인 〈현장영화인 직업훈련 지원사업〉 확대를 위한 추가 예산 확보 노력</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용안정성 향상을 위한 조직화 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기획개발 단계 거래관계 개선과 안정된 고용환경을 위한 적정 규모의 조직화 지원(예: 사회적기업, 협동조합의 결성 등)</li> <li>- 시나리오작가, 현장 스태프 등 프리랜서 대상 두루누리 지원사업 확대</li> </ul> </li> </ul>	<p>문체부 〈추진 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 기획개발 단계 거래관계 개선을 위한 '시나리오 크레딧 조정 위원회'를 구성, 영화계 내 저작권 및 기획개발 거래관계 투명성 강화 추진</li> <li>• 크레딧 조정위원회 구성을 위한 준비 추진               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 미국작가조합초청 시나리오 크레딧 모의조정 세미나 진행(2019.3.20~22)</li> <li>- 시나리오 크레딧 조정을 위한 시나리오 크레딧 TF 회의 개최(2019.6.7)</li> </ul> </li> <li>• 시나리오 작가, 현장스태프 대상 두루누리 지원사업 확대 지원 검토               <ul style="list-style-type: none"> <li>- '영화인 권리증진 소위원회'를 통해 논의 예정</li> </ul> </li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진 계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
문화콘텐츠 산업의 공정한 거래환경 조성의 고용효과 (문체부, 공정위)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공적지원금 지원 강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최저임금 상승과 근로시간 단축으로 인한 현장인력 감소 방지대책 마련</li> </ul> </li> </ul>	문체부 〈검토 필요〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 최저임금 상승, 근로시간 특례업종 제외에 따라 인건비 및 제작비가 약 20% 상승될 것으로 전망</li> <li>• 향후 독립·예술영화 창작 활성화를 위해 독립·예술영화에 대한 '20년 공적지원 예산 증액 노력(55억→75억 원)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 표준계약서 도입 확대 및 의무화 추진                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 표준계약서의 구체성 강화 및 적용 범위 확대 위한 인센티브 제공</li> <li>- 표준계약서 도입의 단계적 의무화 추진</li> </ul> </li> </ul>	문체부 〈검토 필요〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 일반 상업영화의 경우 표준근로계약서 준용률이 70%를 넘고 있으나, 독립예술영화 등의 저예산 영화는 예산 문제 등으로 준용이 어려워 이에 대한 지원 대책 마련 필요</li> <li>• 위원회 지원 사업들의 표준계약서 도입 의무화를 위한 실태조사 지원금 확대 등을 통해 독립예술영화의 표준계약서 준용 확대 방안 모색 예정</li> </ul> 공정위 〈반영〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구체성 강화 및 인센티브 제공</li> <li>• 매년 거래현실에 맞게 표준계약서를 제·개정해왔으며 금년에도 이와 관련한 연구용역 추진 중</li> <li>• 또한 공정거래협약 이행평가시 표준계약서 도입 여부를 평가하고 있으며, 표준계약서 도입 기업에 대해서는 하도급법상 부과된 벌점을 경감해주는 등 각종 인센티브 제도를 운영하고 있음</li> </ul> 〈검토 필요〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 표준계약서 도입의 단계적 의무화</li> <li>• 사인 간 거래에서 특정 계약서의 사용을 강제하는 것은 사적자치나 계약자유 원칙에 대한 과도한 제한이 될 수 있음                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 특히, 사인에게 일률적으로 특정 계약을 체결하도록 강제하는 법률을 상당수 위험으로 판단해 온 현재 결정례를 볼 때 위험 소지도 있는 것으로 보임 (예: 1991.6.3. 89헌가204 : 4층 이상 건물에 대해 일률적으로 화재보험계약 체결을 강제하는 내용의 '화재보험법'은 위험)</li> </ul> </li> <li>• 또한, 표준계약서 사용을 의무화할 경우 계약당사자 간 거래조건이 획일화되므로 '선택'과 '경쟁'을 제약하여 시장기능을 저해할 우려도 존재</li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
문화콘텐츠 산업의 공정한 거래환경 조성 의 고용효과 (문체부, 공정위)	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육훈련                             <ul style="list-style-type: none"> <li>영화산업 맞춤형 사업주 훈련 개발 및 지원, 영화 기획개발 및 후반작업 전문인력 양성 등</li> </ul> </li> </ul>	<p>문체부 〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>시나리오 창작 아카데미를 통한 영화계 신진 인력 양성 예정(총 20명 내외 선발하여 6개월간 교육)</li> </ul> <p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>교육대상의 범위 및 수준에 따라 이론과 실습 교육의 병행 유무, 교육기간, 교육강사 등의 세부 검토 필요</li> <li>후반작업 등 기술교육이 가능한 장비와 전용 교육공간을 마련하기 위한 예산이 필요한 상황으로 교육 신설을 위한 2020년 예산 확보 노력</li> </ul>
음식서비스 분야 건전한 프랜차이즈 고용모델 발굴 (공정위, 농식품부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>매출액에 연동하는 로열티 부과방식의 계약형태가 권장되도록 정책적으로 유도</li> </ul>	<p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>가맹금 수취방식을 로열티 방식으로 전환한 정도에 대해 공정거래협약 이행평가 시 일정 배점 부여                             <ul style="list-style-type: none"> <li>공정거래협약 이행평가기준(예규) 개정 (2019.4.12)</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>허위·과장 정보의 피해를 최소화하기 위하여 정보공시의 정확성과 시의성을 높이는 정책 마련                             <ul style="list-style-type: none"> <li>가맹본부 등록과 감독업무를 지자체(시도지사 관할)에 이관, 불성실 공시의 경우 벌과금 부과 등</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>허위과장 정보제공 관련 연구용역(2018년)을 바탕으로 허위과장 정보제공 고시 제정(안) 마련 중</li> </ul> <p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>가맹본부 정보공개서 등록업무 지자체 이관 완료                             <ul style="list-style-type: none"> <li>2019년 정기변경 등록(4월)부터 업무 개시</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>일정한 자격요건을 두어 프랜차이즈 사업자격을 부여하는 제도 검토                             <ul style="list-style-type: none"> <li>외국처럼 일정 기간 직영점을 운영하여 일정 성과를 달성한 경우에 한하여 프랜차이즈 가맹사업을 할 수 있게 하는 방안, 직영 경험 없는 경우 일정 기간 보증금 예치 의무 부과 등</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>가맹사업 개시 전에 직영점 운영 경험을 의무화하는 내용의 법 개정안 국회 계류 중                             <ul style="list-style-type: none"> <li>법안소위 시 의견제출 예정</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>가맹점주 권익 보호를 위해 불공정거래 혹은 가맹본사와의 갈등을 조정할 수단 확보(상사중재원 혹은 노동위원회 활용)</li> </ul>	<p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>가맹점주 피해의 신속한 구제를 위해 지자체 분쟁조정협의회 설치 완료(2019.2.11 출범식)</li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
신소재(고부가 경량금속 중심) 산업 육성을 위한 전문인력 양성 방안 (산업부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 밸류체인에서 우수인재 확보 방안                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사내벤처제도, 스톡옵션제, 벤처캐피탈(VC)의 제한적 허용 등</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 고부가 금속소재 전문인력 양성사업 트랙별 교육 프로그램 중 해당 프로그램 이수학생 대상 취업가점 부여방안 검토</li> <li>• 고부가 금속소재 전문인력 양성사업 산학협력 프로젝트 수행결과에 대한 성과발표회에 기업 인사 담당자를 참석하게 하여 우수인재에 대한 사전선발 기회 부여</li> <li>• 우수인재를 확보하기 위해 기업 멘토-학생 멘티제를 통해 연구프로젝트에 대한 자문 및 취업정보 제공</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대·중소기업 상생협력 촉진                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 밸류체인 내 공동 R&amp;D, 공동 직업훈련 등을 통해 창출하는 이익공유</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 대·중소 상생협력 분과위원회 개최(연1회)를 통해 상생협력 우수사례 공유 및 관심도 제고</li> <li>• 이슈리포트 발간을 통한 상생협력 필요성 업계 공유 및 관심도 제고</li> <li>• 산학협력교수의 기업 방문을 통한 기술자문</li> <li>• 대학원 학생들이 졸업논문으로 기업문제 해결형 프로젝트를 수행하여 중소·중견기업 기술적 애로사항 해결과 학생들의 취업역량 확대</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 밸류체인 내 동반성장 생태계를 위한 관리감독 강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공정거래 관리감독을 강화하여 2, 3차 하청업체의 저임금과 비정규직 문제를 해결하기 위한 원청 대기업의 자발적 노력 유도</li> <li>- 직업훈련 및 산학협력에 공정 관련 OJT 강화</li> <li>- 동반성장 지수에 밸류체인의 근로조건 변화를 평가에 반영하여 밸류체인의 근로조건 변화를 관리하는 원청 기업의 자율적 참여 유도</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 공동 직업훈련 센터를 통한 OJT 지도 능력을 함양한 구성원 양성 추진(직무·강사법을 포함한 지도 전반의 내용 함양)</li> <li>• 밸류체인 내 주기적 교류를 통한 우수사례 발굴·확산</li> <li>• OJT 교육 담당자 대상 재교육을 통한 OJT 교육 품질 향상</li> </ul> <p>〈검토 필요 사유〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OJT 교육 도입이 가능한 직무 선정 및 밸류체인 내 직무의 통일성 확보 필요</li> <li>• OJT 교육 담당자 선정 및 제반 사항의 협의 필요</li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진 계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
생활안전·재난 안전 강화를 위한 전문인력 양성·활용의 고용효과 (행안부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>생활안전 전문인력 양성·활용 방안                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 다중이용시설 안전관리 전문인력 양성·활용, 현장형 생활안전관리 전문인력 양성·활용, 주거안전관리사업 및 주거안전관리자 도입</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>다중이용시설 및 아파트 등 건축물에 대해서는 안전점검을 실시하는 인력(기관)이 존재, 별도의 이런 시설을 관리하는 전문인력 양성은 불필요</li> <li>현재 기업재난관리자(국가전문자격) 및 방재기사(국가기술자격)가 재난관리 분야 유일한 자격이나 두 자격증이 생활안전관리 분야까지 포괄하기에는 부족한 부분이 있음. 향후 필요시 자격제도에 대한 검토 추진</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>재난안전 전문인력 양성·활용 방안                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 재해구호(재난복원) 전문인력 양성·활용, 재난안전 관리시스템 개발 및 관리 전문인력 양성</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈일부 반영/일부 검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>현재 재해구호 전문인력 양성기관(10개) 지정·운영 중으로(2018.6.1~2020.12.31) 구호담당 공무원 및 구호지원기관*의 회원, 자원봉사단체의 회원 등 대상 교육 실시 * 재해구호협회, 대한적십자사, 전국자율방재단연합회 등</li> <li>재난안전 분야 전문인력 (통합재난관리 분야, 지진방재 분야, 기업재난 분야, 재해구호 분야 등)의 양성을 통해 배출되는 인력풀을 관리할 수 있는 시스템 마련은 향후 예산 확보 등을 통해 도입 검토 필요</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>재난안전 전문인력 양성사업 개선 방안                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- (양성체계) 석·박사 통합 과정 및 학부 연계 융합형 학습시스템 마련</li> <li>- (공공부문) 재난 전공 대학원 출신자 가점 적용, 공공기관 평가 시 재난관리 전문인력 채용 및 업무 배치에 대한 배점 도입 및 강화</li> <li>- (민간부문) 재난관리사 배치를 의무화하는 방안 검토, 계약학과나 예약학과 방식의 산학맞춤형 인력 양성사업 고려</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(양성체계) 석·박사 통합과정 및 학부 연계 융합형 학습시스템 마련은 전문인력의 양성 체계를 보다 다양하게 할 수 있는 방법이나, 현재 재난관리 전문인력 양성사업이 시작된 지 5년차(지진분야는 3년차)로 현 시점에서 기존 체계를 유지하면서 기반이 더 마련된 이후에 체계를 확대해 나가는 것이 필요</li> <li>(공공부문) 신규 사업 공모 시 기업들과 연계하여(컨소시엄 형태 등) 참여토록 하고, 졸업생들의 취업까지 연계될 수 있는 방안과 참여한 기업들에게는 인센티브를 부여하는 방안 검토</li> <li>(민간부문) 재난관리사에 대한 국가자격증이 부재, 현재 방재기사(국가자격증)가 2020년 1월 첫 시행될 예정, 방재기사 자격증을 취득한 인력들이 배치될 수 있도록 하는 방안 검토 고려</li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
청년인구 농어 촌 유입정책의 고용효과 (농식품부, 해수부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>준비 단계(귀농·어·귀촌 관련 정보 습득)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>중앙정부-귀농(어)귀촌종합센터, 자치단체-귀농(어)귀촌지원센터 간 기능 및 역할을 재정립</li> </ul> </li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>농식품부</b> (검토 필요)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>귀농·귀촌은 인구 과소화, 농촌 공동화, 농촌 지역개발, 일자리문제 해소 등 다양한 공익적 기능을 가지고 있으며, 민간이나 지방 행정으로는 충분히 공급되지 못하는 실정(민간과 지자체에서도 귀농·귀촌 교육, 정보제공 등의 기능을 수행하고 있지만 과소 공급되고 있어 상호보완적으로 제공되고 있음)</li> <li>귀농·귀촌인이 정부에서 제공하는 정보 외에 지인으로부터 필요정보를 습득하는 것은 시간적, 공간적 제약을 해소하여 정보 습득 장구를 다양화하는 측면이 있으므로, 단순히 중앙-지방 지원센터 간 기능·역할 재정립으로 해소하기보다는 정보 습득 채널을 더욱 다양화하되, 정확도를 제고하여 실패확률을 최소화하는 것이 바람직</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>해수부</b> (반영 예정)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>정부, 지자체, 귀어귀촌종합센터 등 귀어귀촌 관계자 간 협의체 구성·운영을 통해 귀어귀촌 현안사항 등에 대해 논의 예정</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>준비 단계(귀농·어·귀촌 관련 교육)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>청년 귀농·어·귀촌인에 대해 사전교육 및 체험 강화</li> <li>농어촌 지역사회 및 어촌계 등의 특성을 충분히 파악하여 서로 간의 충분한 이해가 이루어질 수 있는 교육과정 필요</li> </ul> </li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>농식품부</b> (반영)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>청년층 역량 강화를 위한 체류형 실습 교육 '청년귀농·장기교육' 확대(2018년 50명→2019년 100명)</li> <li>귀농·귀촌인과 기존 지역민 간 융화 강화를 위해 '마을단위 찾아가는 융화교육' 신규 도입 (2019년 1,400개 마을)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>해수부</b> (반영)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>귀어·귀촌 희망자를 대상으로 어촌에 안정적으로 정착할 수 있도록 귀어 관련 이론교육*과 실습위주의 기술교육**을 운영하여 교육 실시                             <ul style="list-style-type: none"> <li>* 귀어·귀촌 희망자의 편의성 증대를 위해 이론교육 중 일부 교육시간을 온라인 교육으로 대체</li> <li>** 어업창업기술교육, 귀어학교</li> </ul> </li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진 계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
청년인구 농어 촌 유입정책의 고용효과 (농식품부, 해수부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정착 단계                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 귀농 및 귀어의 경우 소득을 내기 까지 상당한 기간이 소요되므로 생 계 불안을 완화하기 위한 지원 확 대(지원 기간 연장)</li> </ul> </li> </ul>	<p style="text-align: center;">농식품부 〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 귀농 창업자금 융자 기간 6개월 연장(2019. 6.30까지) 추진</li> </ul> <p style="text-align: center;">해수부 〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 창업 초기 청년어업인의 안정적인 어촌 정착을 위해 지원기간 3년, 월 100만~80만 원(연차별 차등) 지원 * (기존) 3년차는 조건불리지역에 한하여 지급 → (2019년) 지역과 관계없이 3년 차까지 지원하되 연차별로 지원금 차등 지원</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 귀농·어 정책과 귀촌 정책 사이의 연 계                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 농어촌지역에 대한 인식 및 농어촌 생활 지원과 연계, 지역의 여건에 맞는 산업-주거-일자리 연계 유입 정책 기획</li> </ul> </li> </ul>	<p style="text-align: center;">농식품부 〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 귀농·귀촌인이 귀농·귀촌 전 직업 경력, 자 격 정보 등을 활용할 수 있도록 지역일자리센 터(새일센터, 고용복지플러스센터, 방과후 학 교 등)와 연계 추진</li> <li>• 귀촌인의 농산업 창업지원을 통해 안정적인 정착 지원 및 지역경제 활성화 추진</li> </ul> <p style="text-align: center;">해수부 〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 귀농·어·귀촌 정책은 농림축산식품부(귀농 귀촌)와 해양수산부(귀어귀촌)가 농어촌지역 별 정착 특성 등을 반영하여 정책을 지원하는 사항이므로 해당 부처와의 다각적인 논의와 검토 필요</li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
방문건강관리 확대를 통한 일 자리 창출 방안 (복지부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>방문건강관리사업은 국민건강권 보장을 위한 필수서비스화, 방문건강관리 업무도 상시지속업무로서 정규직 고용 관행 정착 필요</li> <li>- 기초자치단체 대상 행정평가 항목에 상시지속업무 비정규직의 정규직 전환 여부에 대한 평가기준 상향 조정</li> </ul>	<p>〈반영/검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>‘찾아가는 보건복지서비스 지원 체계 구축’을 위한 과제 중 하나로 방문건강관리 확대 추진 중</li> <li>- 사업대상도 기존 취약계층(기초생활수급자, 차상위 등) 중심에서 노인(65세 이상 독거노인, 75세 이상 노인부부가구), 영유아 등 방문건강이 필요한 대상 보편적 서비스로 추진 계획(2020년 지침 및 정부합동평가 지표 등에 반영 예정)</li> <li>방문전담인력의 정규직화 필요성에 공감하며, 방문전담인력의 고용 안정화를 위해 방문건강관리 전담공무원 지정 및 인건비 국고보조 근거 신설을 위한 「지역보건법」 개정(2019.1.15. 6개월 후 시행)</li> <li>상시지속업무 비정규직의 정규직 전환 여부에 대한 평가기준 상향 조정에 동의하며, 지자체 인력에 대한 채용은 지자체 권한으로 해당 항목 상향 조정이 실질적인 유인책이 될 것으로 기대, 행정안전부와 긴밀히 협의하겠음</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>방문건강관리사업의 질 높은 서비스 제공을 위해 전담인력의 임금을 유사업무 보건소 공무원이나 민간병원 수준에 맞추어 필요</li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>방문건강관리인력 인건비 유사직종 수준으로 현실화 추진</li> <li>- 2020년 부처안 전년대비 인건비 5% 증액 반영, 향후 기재부, 국회심의 과정에 적극 대응 예정</li> <li>- 사업의 안정성, 효과성 증대를 위해 유사직종 수준으로 단계적 상향 추진</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>방문건강관리 전담인력의 합리적인 임금체계 설계를 위해 직무분석을 실시하고, 직군분류와 직무등급에 맞는 임금체계 설계 및 전문 컨설팅 지원</li> </ul>	<p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>방문건강관리 전담인력은 하루에 5~7가구 정도를 방문하고 있으며, 하루에 4~6시간을 가구방문 등 외근을 하고, 2~3시간을 내근을 하면서 서류정리, 전화상담 등 업무를 수행하고 있음. 방문건강관리 서비스의 주요 내용은 건강문제 스크리닝, 건강관리 서비스 제공, 보건소 내·외 자원 연계 등이 있음</li> <li>방문건강관리 전담인력의 임금체계는 호봉제 적용을 받고 있는 경우가 39.5%에 그쳤으며(무기계약직은 58.8%), 수당체계는 지역에 따라 수당지급 내용과 수준이 다른 실정임</li> <li>‘공공부문 민간인력 처우개선’을 위해 방문건강관리 전담인력에 대한 ‘단일직급호봉제’ 및 자치단체의 재량에 따른 부가급 구성을 검토 중에 있음</li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
방문건강관리 확대를 통한 일 자리 창출 방안 (복지부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경력단절 여성 전문인력 노동시장 재진입 위한 맞춤형 교육훈련 운영</li> </ul>	<p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 방문인력 종사자의 인력 구성현황을 살펴보면 간호사(91.2%), 여자(97.3%), 평균연령 (44.3세)로, 이들 중 대부분은 의료기관 등에 종사하다 출산, 육아 등의 이유로 경제활동을 중단하였다가 재취업한 경우가 많음</li> <li>* 정시출퇴근이 보장됨에 따라 자녀가 있는 간호사들이 선호(일가정 양립 만족도 74.8%)</li> <li>- 방문건강관리사업 확대 추진 등과 맞물려 경력단절 여성 전문인력의 노동시장 재진입을 위한 맞춤형 교육훈련 운영에 대하여 적극 검토하겠음</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 방문건강관리사업 확대 시 전문서비스 제공을 위해 방문건강관리사업을 전담하는 조직체계와 운영체계 구축                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지자체 국민건강관리를 담당하는 '사회서비스공단'이나 '사회적 기업', 또는 지자체 방문건강관리 전담조직 설립운영 검토</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 우리 정부에서는 기존 경제적 취약계층 중심의 방문건강관리 서비스를 일반국민 중 노인(65세 이상 독거노인, 75세 이상 노인부부가구) 등을 대상으로 하는 보편적 서비스로 확대하는 방안 추진 중</li> <li>• 보편적 서비스의 일환으로 추진되는 방문건강관리사업의 안정화를 위해서는, 방문전담인력의 처우개선 등이 우선적으로 필요하다고 판단되며, 이후 장기적으로 전담 조직체계 등에 대해 검토하는 것이 타당할 것으로 사료됨</li> </ul>
경비업 근로시간 개선을 통한 고용안정 효과 (고용부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로시간과 휴게시간의 명확한 구분을 통한 근로자 휴식권 보장, 근무형태 개편시 근로자 동의 등 아파트 경비원 관련 지침 준수</li> </ul>	<p>〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 「감시단속적 근로자의 근로·휴게시간 구분 가이드」(2016.10), 「근로시간 해당 여부 판단 기준 및 사례」(2018.6) 등을 통해 근로자의 휴식권이 보장되도록 지도</li> <li>• 근로감독관집무규정(훈령) 제67조제3호에 따라 근무형태가 변경되는 경우 승인이 취소됨을 명시하여 승인서를 발급하고 있음                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근무형태 개편시 근로자의 동의를 얻어 다시 승인받도록 지도</li> </ul> </li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
경비업 근로 시간 개선을 통한 고용안정 효과 (고용부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 휴게시간이 임금지급 회피 수단으로 작용하지 않도록 휴게시간 상한 설정 검토</li> </ul>	<p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 노사 당사자 간 합의를 통해 근로기준법 제 54조에서 정한 시간 이상으로 휴게시간을 정할 수 있음</li> <li>• 휴게시간이 임금지급 회피 수단으로 작용될 우려가 있다고 하여 휴게시간 상한을 설정하는 것은 신중 검토 필요</li> <li>• 점검 등을 통해 노사 당사자 간 합의로 정한 휴게시간에 실질적인 휴계가 보장되도록 지도</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 혼합 근무제, 일근제 등 근무형태 개편 사례 발굴·홍보 등 근무형태 전환 유도 및 지원                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근무형태 전환을 위한 입주인, 경비원 대상 설명회 개최, 노사발전재단의 일터혁신 사업의 하나로 아파트 경비원 근무형태 개편 우수사례 발굴 및 홍보 등</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 일터혁신 컨설팅은 근로기준법에 따른 근로시간을 적용받는 근로자의 장시간 근로를 개선하기 위함                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반적으로 근로시간의 적용을 받지 않는 아파트 경비업을 대상으로 일터혁신 컨설팅을 실시하여 근무형태 개편 우수사례를 발굴하는 것은 현실적으로 어려움</li> </ul> </li> <li>• 지방관서에서 아파트 경비업에 대한 감시단 속적 적용 제외 승인 업무처리 시 인정기준을 강화하여 실질적인 근무환경 개선을 도모하면서 우수사례 발굴 노력 추진</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정책 홍보·수립 및 이해관계자 협의                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- (단기적) 감시근로자 승인기준 및 휴게시간 인정기준 지침에 대한 대국민 홍보 강화 등</li> <li>- (중장기적) 감시적 근로자 적용 제외 승인이 본래의 취지에 맞게 운영되도록 관리 강화</li> <li>- 경비원, 입주인 등 공동주택 이해관계자 모두가 상생할 수 있는 근무형태 개편방안을 협의를 통해 추진</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (단기적) 감시근로자 승인기준 및 휴게시간 인정기준 지침 등에 대한 대국민 홍보 강화                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 적용 제외 승인서 발급 시 안내자료 배포 등</li> </ul> </li> <li>• (중장기적) 감시적 근로자 적용제외 승인기준을 강화하는 방향으로 집무규정 개정 및 업무처리지침 마련</li> </ul>
수산식품 수출 단지 조성의 고용효과 (전남)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해조류연구소, 국제수산물거래소 활성화 및 수출 증대를 위한 전문적인 지원체계(별도의 전문조직) 필요</li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 클러스터 관리사업소 운영(1소 3부 9팀/24명)                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경영지원, 수출지원, 기술지원 추진계획</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수산식품 수출단지의 김가공품 공동브랜드 활용</li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 입주기업 의견을 토대로 브랜드 네이밍 추진                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경영지원부 기획홍보팀 추진(생산품 홍보·전시·판매 등)</li> </ul> </li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
수산식품 수출 단지 조성의 고용효과 (전남)	<ul style="list-style-type: none"> <li>대양산단 입주업체와 협력 강화, 수산식품 수출단지 내 냉동설비 등 공용인프라(설비 및 장비) 지원 및 입주업체의 위해요소중점관리기준(HACCP) 인증 지원 등</li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>HACCP, CODEX 등 국제규격 등급화 지원 추진                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기술지원부 품질안전관리팀 추진(식품위생 교육 등)</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>목포, 신안 등의 공공고용서비스(고용센터, 새일센터, 일자리센터 등)와 협력 체계를 구축하여 인력을 확보할 수 있는 체계 마련</li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>입주기업 관리·운영 서비스 지원 추진                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경영지원부 운영지원팀 추진(인사·채용·복무 등)</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>전문인력(김매너저, 김감별사, 김마켓 등) 육성</li> </ul>	<p>〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>해조류 국제거래 안정화 이후 등급제 등 확장 추진                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 수출지원부 국제수산물거래소 추진(바이어 관리 등)</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>대양산단과 수산식품 수출단지의 고용여건 격차 개선 및 고용편의시설 확보</li> </ul>	<p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>수산식품 수출단지 운영 활성화 추진                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경영지원부 기획홍보팀 추진(고용환경 개선 등)</li> </ul> </li> </ul>
민간부문의 정규직 전환 사례 분석을 통한 좋은 일자리 창출 모델 발굴 (고용부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금과 노동조건 개선에 대한 원청의 책임                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자회사 모델을 택한 경우에도 원청의 책임을 어떻게 담보할 것인지 지속적인 검토 필요</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>하청(자회사) 근로자의 임금 및 노동조건 등에 대해 원청에 책임을 부여하는 것은 하청의 자율적인 영역에 원청이 개입하는 것으로 타당성 여부에 대한 사회적 합의 필요                             <ul style="list-style-type: none"> <li>* 원청의 책임에 대한 법적 근거 필요</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>실질적 지배력 행사하는 자의 책임 범위                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 더욱 다면화될 고용관계의 특성을 감안할 때 근로계약을 누구와 체결하고 있는지 형식에 대한 검토보다는 실질적 지배력을 행사하는 자에게 노사관계 측면, 즉 단체교섭/협약에서 노조의 교섭상대방으로서의 의무를 부여하는 방안을 적극 검토</li> </ul> </li> </ul>	<p>〈검토 필요〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>원·하청관계에서 실질적 지배력이 있는 원청이 그 지위를 이용하여 하청 근로자에 대해 노조 탈퇴 중용을 하는 등 지배·개입의 부당노동행위를 하는 것은 금지되어야 할 필요</li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
민간부문의 정규직 전환 사례 분석을 통한 좋은 일자리 창출 모델 발굴 (고용부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 하지만 이 방안과 관련해서는 사용자 범위가 추상적이고 모호하여 부당노동행위 형사처벌에서 헌법상 죄형법정주의 원칙에 위배될 우려가 있다는 점과 현행 노·사 2면 관계를 전제로 하는 현행 노조법 체계에 부합하지 않다는 점 등의 문제점이 예상되므로 이를 종합적으로 고려하여 간접고용 노동자 보호 방안을 모색할 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다만, 원청을 하청 노동조합의 단체교섭 상대방으로 인정하여 노동관계의 주체로 의무를 부여하는 방안은                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현행 노조법 체계와의 부합성 및 관련 외국사례 검토, 노사·관련전문가 및 이해관계자 등의 다양한 의견수렴 등을 거쳐 신중하게 검토할 필요</li> <li>* 법원은 원청이 하청근로자의 근로조건을 실질적으로 지배·결정할 수 있는 경우 예외적으로 지배·개입 부당노동행위의 사용자로 인정한 사례(대법 2007두8881)는 있으나, 단체교섭의 상대방으로 인정된 사례는 없음</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로감독의 실효성, 신뢰성, 공정성, 독립성 확보                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 불법적 고용형태의 시정이 효과적으로 이뤄지기 위해서 근로감독관의 증원뿐만 아니라 근로감독의 실효성, 신뢰성, 공정성, 독립성을 확보하는 방안이 함께 수반되어야 함</li> </ul> </li> </ul>	<반영 예정> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로감독의 독립성, 신뢰성, 공정성, 실효성 강화를 위하여 근로감독관직무규정 개정 추진 중                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로감독관직무규정 제3조(직무자세) 제1항 6호*를 신설하여 독립성 강화                                 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 감독관은 상급자가 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 자사를 하였을 때에는 따르지 않아야 한다.</li> </ul> </li> <li>- 근로감독관직무규정 제19조(감독실시) 제7항*을 신설하여 신뢰성, 공정성 강화                                 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 사업장 감독을 실시한 후 감독관은 필요한 경우 해당 사업장의 사용자와 근로자 대표에게 감독결과 및 향후 조치계획을 설명하는 내용의 강령을 하여야 하며, 근로자 대표가 감독결과에 이의를 제기하는 경우 사업장 감독에 대한 이의신청 절차를 안내하여야 한다.</li> </ul> </li> <li>- 근로감독관직무규정 제6조(근로감독관 교육) 1,2항을 개정하여 직무능력 향상을 통한 실효성 강화                                 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 근로감독관 업무역량 강화를 위해 매년 교육계획을 수립·시행하고, 일정 교육(4주 이상)을 이수하지 않은 초임 감독관에게는 사업장 감독을 수행하지 못하도록 함</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업체 교체 시 고용·단체협약 승계 제도화                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 많은 기업들이 비용절감, 노동유연화 등의 차원에서 비정규직 간접고용 노동자들을 다수 활용하고 있다는 점에서, 적어도 하청업체가 변경되는 경우 기존 노동자들의 고용과 근속기간, 단체협약을 새로운 업체로 승계되도록 제도화하는 방안 검토</li> </ul> </li> </ul>	<검토 필요> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (고용승계) 사업이전의 정의, 고용승계에 따른 근로조건, 인사경영권, 근로자의 고용안정 등에 대해 노사, 전문가 등의 의견 수렴 등 종합적으로 검토할 필요</li> <li>• (단체협약) 사업이전 시 단체협약 승계 여부는 사업을 이전받는 기업의 기업활동의 자유 침해 여부 등 외국사례 검토, 노사·관련전문가 및 이해관계자 등의 다양한 의견수렴 등을 거쳐 신중하게 검토할 필요</li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
직장 내 성희롱·성폭력 방지를 통한 노동시장 이탈 방지 효과 (고용부, 여가부)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행위자 엄중처벌 및 피해자 2차 피해 방지 및 지원 강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「남녀고용평등법」상 불리한 처우 금지 대상에 조력자 등을 포함하고, 사업주에 의한 불리한 처우로 “성희롱 사건의 은폐를 강요, 권고, 제안하는 행위”를 포함</li> <li>- 사건 처리 후 3개월·6개월·1년 이후 등 정기적인 시점에 사업체, 근로자 대상 사후 모니터링 실시</li> </ul> </li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>고용부</b> 〈반영 예정〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 국회계류 중(2018.4.23 이정미 의원 발의안, 2018.6.29 김삼화 의원 발의안)</li> <li>• 사건처리 종료 이후 피해자에 대한 사후 모니터링 의무화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사건처리 종료일로부터 3개월 이후 자동 SMS를 발송하여 2차 피해 및 직장 내 괴롭힘 등 여부 모니터링</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실효성 있는 피해자 지원 정책 강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 피해근로자 요청시 치료지원, 심리상담 서비스를 제공하고 정부가 비용의 일부를 지원</li> <li>- 피해근로자의 실업 급여 수급이 원활하게 이루어지도록 지원</li> </ul> </li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>고용부</b> 〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용평등상담실 운영 사업의 심리정서 치유 프로그램 지원(2018년 2억 5,200만 원, 2019년 2억 200만 원)</li> <li>• 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우에도 구직급여 수급자격이 제한되지 않음                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 관련 민간단체 상담, 익명 신고기록 등 피해 정황을 확인할 수 있는 최소한의 사실관계만 확인되면 구직급여를 지급하고 있음</li> </ul> </li> </ul> <p>* 고용보험법 시행규칙 [별표2] 제3호</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 매년 실시하는 성희롱·성폭력 예방교육의 콘텐츠를 다양화(직급이나 세대에 따라 차별화된 내용 등)하고, 외국인 근로자 대상 다양한 언어로 된 자료를 보급하는 등 접근성 강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관의 기관장 등 관리자 교육을 의무화하고 관리자 교육이수 현황을 알리오 등에 공시</li> </ul> </li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>고용부</b> 〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장 내 성희롱 예방 대응 매뉴얼 개정 보급 (5,000부)</li> <li>• 직장 내 성희롱 무료강사 지원(2018년 3천만 원, 2019년 2억 1천만 원)</li> <li>• 직장 내 성희롱 예방교육 동영상 배포(고용노동부 홈페이지 게재)</li> <li>• 성희롱·성폭력 예방 교육자료 외국인노동자 및 사업장(9만여 개) 배포</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>여가부</b> 〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공기관 예방교육 의무화(성희롱 1999년, 성폭력 2011년)</li> <li>• 폭력 예방교육 부진기관 기준 강화(2018.3월-)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관 기관장 교육 미이수, 고위직 참여율 50% 미만 시 부진기관으로 선정, 관리자 특별교육 및 언론 공표 등 실시</li> </ul> </li> </ul>

〈표 2-1〉의 계속

대상 과제명	정책제언(개선 권고)	추진계획(반영 여부 적시, 반영/반영 예정/검토 필요)
직장 내 성희롱·성폭력 방지를 통한 노동시장 이탈 방지 효과 (고용부, 여가부)		<ul style="list-style-type: none"> <li>교육인원 200인 이상 공공기관은 토론 중심 으로 관리자 대상 별도 구분 교육토록 지침 반영(2019.2) * 여성가족부 예방교육통합관리 시스템을 통해 기관장 참석 여부, 고위직 참여율, 직원 교육 실시율 등 현황 공개 중</li> <li>대학 정보공시 '대학알리미(www.academyinfo.go.kr)'에 폭 력예방교육 현황*을 공시(2018.10~)</li> <li>대상별·내용별·생애주기별 콘텐츠 개발 및 공모를 통한 민간의 우수콘텐츠 발굴·배포 (총 372종, 2018.12 기준) * 비정규직 및 인턴 등 성희롱 피해 취약계 층, 문화예술계 등 다양한 대상별 맞춤형 콘텐츠 개발</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>신고 및 처리 체계 강화를 위해 지방 노동관서에 고용평등 담당자를 확충하 고, 전문성 및 관리·감독 기능 강화</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><u>고용부</u> 〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>고용평등업무 전담 근로감독관 배치 - 전국 지방관서에 47명 배치</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>정부의 직장 내 성희롱·성폭력 관리 감독이 영세사업장, 간접고용·특수고 용근로자 등까지 미칠 수 있도록 대책 확충(사각지대 모니터링 강화)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><u>고용부</u> 〈반영〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>고용노동부 사업장 종합감독 계획 수립 - 모든 근로감독 유형에 직장 내 성희롱 예 방교육 분야 필수 점검</li> <li>2018년 직장 내 성희롱 익명신고 사업장을 2019년 고용평등 근로감독 대상사업장으로 선정하여 근로감독 실시</li> </ul>

## 제2절 평가대상 사업군

- 고용노동부 모니터링 결과 10개 과제는 정책제언을 모두 반영한 것으로 나타났고, 나머지 19개 사업은 검토 중이거나 관계 부처와 협의가 필요하다고 응답하였기 때문에 추가적인 모니터링이 필요
  - 모든 과제의 추가 정책 반영사항 및 정책효과를 파악하는 것은 접근성 및 시간 제약 등으로 현실적이지 않기 때문에 여기서는 아래 과제에 한하여 모니터링을 실시하고 정책제정 반영 정도를 파악함.
- 고용노동부 모니터링 이후 '반영 예정 혹은 검토 중' 정책제언이 어느 정도 추진되고 있는지를 확인하는 데 중점을 둠.

〈표 2-2〉 분석대상 사업리스트와 정책제언 반영 여부

정책과제명	소관부처	정책반영 여부
항공 MRO산업 육성을 통한 일자리 창출 방안	국토부	반영 예정 및 검토 중
마리나산업 육성을 통한 고용활성화 방안	해수부	반영 예정 및 검토 중
전력산업 수출을 통한 일자리 창출 방안	산업부	반영 예정 및 검토 중
섬유·의복산업 디자인 플랫폼 구축을 통한 일자리 창출 방안	산업부	반영 예정 및 검토 중
물류산업 고부가가치화를 위한 인력 양성의 고용효과	국토부, 해수부	반영 예정 및 검토 중
생활안전·재난안전 강화를 위한 전문인력 양성·활용의 고용효과	행안부	반영 예정 및 검토 중
가구 분야 구조변동에 대비한 인력 양성 체계 구축의 고용효과	고용부	반영 예정 및 검토 중
금융·보험 비대면거래 확산에 따른 고용안정 방안	금융위	반영 예정 및 검토 중
화학 분야(석유화학·정밀화학·바이오) 인력 양성·확보 방안	산업부	반영 예정 및 검토 중

〈표 2-2〉의 계속

정책과제명	소관부처	정책반영 여부
청년인구 농어촌 유입 정책의 고용효과	농식품부, 해수부	반영 예정 및 검토 중
방문건강관리 확대를 통한 일자리 창출 방안	복지부	반영 예정 및 검토 중
경비업 근로시간 개선을 통한 고용안정 효과	고용부	반영 예정 및 검토 중
건설산업 임금지급 기준·방식 개편에 따른 고용효과	고용부, 국토부	반영 예정 및 검토 중
문화콘텐츠산업의 공정한 거래환경 조성의 고용효과	문체부, 공정위	반영 예정 및 검토 중
음식서비스 분야 건전한 프랜차이즈 고용모델 발굴	공정위, 농식품부	반영 예정 및 검토 중
신소재(고부가 경량금속 중심)산업 육성을 위한 전문인력 양성 방안	산업부	반영 예정 및 검토 중
수산식품 수출단지 조성의 고용효과	전남	반영 예정 및 검토 중
민간부문의 정규직 전환 사례 분석을 통한 좋은 일자리 창출 모델 발굴	고용부	반영 예정 및 검토 중
직장 내 성희롱·성폭력 방지를 통한 노동시장 이탈 방지 효과	고용부, 여가부	반영 예정 및 검토 중
스포츠산업 활성화와 고용창출효과	문체부	정책반영 완료
정밀의료산업 생태계 조성을 통한 고용확대	복지부, 과기부	정책반영 완료
농식품 수출시장 다변화에 따른 고용효과	농식품부	정책반영 완료
연구개발서비스업 혁신역량 강화를 통한 이공계 고용창출	과기부, 교육부	정책반영 완료
전역 군인 인력 양성 및 일자리 창출 방안	국방부	정책반영 완료
시스템통합(SI) 사업 하도급 문제 개선의 고용효과	과기부	정책반영 완료
상가임대 안정정책의 고용효과	법무부, 중기부	정책반영 완료
4차 산업혁명이 사회복지서비스 분야 인력시장에 미치는 영향	복지부, 과기부, 고용부	정책반영 완료
기계 분야 스마트공장 도입 촉진에 따른 고용변화	중기부	정책반영 완료
방송통신 분야 신성장동력 활성화의 고용효과	과기부	정책반영 완료

제1절 항공 MRO산업 육성을 통한  
일자리 창출 방안연구의 정책효과

## 1. 연구개요

## 가. 연구목적

- 항공 MRO산업은 항공기 유지, 보수, 수리 및 개조 서비스와 이를 지원하는 제조업 관련 사업을 통칭하는 것으로, 노동집약적이며 첨단산업이어서 고용창출에 효과적인 산업임.
- 항공 MRO산업 현황 및 노동시장 현황을 파악하고자 함.
  - 2009년부터 육성을 고려하였지만 2015년이 되어서야 실질적으로 육성정책이 수립되고 실행됨.
  - 민수·군수 항공 MRO산업 전반의 현황을 분석하지만 고용효과에 관련해서는 민간 MRO산업 관련한 사업체를 분석함.
- 항공 MRO산업 육성을 통해 파생될 수 있는 일자리 수, 일자리 질 및 일자리 형태에 대하여 분석하고, 항공 MRO산업 육성 및 성장 정도에 따른 고용창출효과를 탐구함.

- 정책개입 방향성 제공 및 항공 MRO산업 육성의 가치를 재고해 볼 수 있음.

#### 나. 주요 연구결과

- 항공 MRO산업의 항공정비사 고용은 약 2017년 기준 9,700여 명으로 이 중 6,400여 명이 항공운항사 소속(전체의 약 66%)이고 나머지는 항공 MRO 전문기업, 대한항공의 항공우주사업본부(부산 테크센터) 소속 공장 정비사, 민항기와 군용기, 고정익, 회전익을 모두 일부 수행하는 중소 정비사업체 소속임.
  - 현행 숙련항공정비사는 신입 항공정비사가 항공운항사에 취업을 하는 것을 통해서만 양성되는 체계인데, 수요가 매우 높아 숙련정비사의 수급 미스매치 현상이 발생하고 있음.
- 단기, 중·장기 고용창출 및 일자리 개선을 위한 정책이 필요함.
  - 단기적으로 부족한 숙련정비사 육성 및 신규인력 고용을 위해 현재 고용노동부 주관으로 산업인력공단에서 운영되고 있는 일학습병행제를 활용하는 것을 고려할 수 있음.
- 국내 전문 MRO기업이 현재 해외 외주정비로 위탁하고 있는 정비 물량 내수화 및 정비 분야를 기체정비 중심에서 부분품 제작 및 수리와 엔진 정비 영역으로 확장이 필요함.

#### 다. 정책적 제언

- 정책제언 1: 해외 MRO업체 및 제작사 국내 투자 촉진을 통해 정비 분야 확대
- 항공 MRO 클러스터를 구축하고, 입주 업체에 대하여 일정 기간에 걸쳐 100%, 50% 등 기간별 단계적 세율 감면 실시와 외투업체의 고도기술 수반 사업체 지정 확대를 통한 조세 감면

- MRO산업단지 토지 및 시설 임대료 감면 등 입지보조금 지원
  - MRO 사업 초기 많은 자본이 소요되는 정비고 등 정비시설 신축, 특수 장비·공구 구매, 시설·장비 유지 및 보수를 위한 시설보조금 지원 및 자금 지원을 위한 사모펀드 등 조성 지원
- 정책제언 2: 일학습병행제 활용을 통한 빈 일자리 현상 완화
- 항공정비산업의 숙련정비사 '빈 일자리'를 채용으로써 신규인력 및 숙련 인력의 고용을 중·단기적으로 증가시킬 수 있음.
    - 신규인력은 숙련정비사와 보완재(Complement Good) 관계로 숙련 정비사의 빈 일자리가 채워지면 자연스럽게 고용이 증가할 것임.
    - 따라서 부족한 숙련정비사 육성 및 신규인력 고용을 위해 현재 고용 노동부 주관으로 산업인력공단에서 운영하고 있는 일학습병행제를 활용하는 것을 고려할 수 있음.
  - 일학습병행제를 통해 저학력 청년의 항공정비사 육성을 하고자 할 경우 중요한 난관은 군복무 문제임.
    - 현행 (방위)항공제조산업으로 한정되어 있어 제조업 매출은 발생하고 있지 않은 항공 MRO 전문기업도 대체복무제를 활용할 수 있도록 대체복무제를 확대함.
    - 제조업 매출 규모가 없거나 적더라도 군용항공기와 민수항공기를 모두 정비하는 업체에 대하여 대체복무를 확대하는 것을 고려
- 정책제언 3: 절충교육 활용을 통한 고난도 정비기술 이전 촉진
- 우리나라의 민수항공기 보유대수는 아시아 지역에서 3위에 달하며, 세계적인 무기 도입국가로 해외에서 방산물자를 도입하고 있으며 특히 도입 품목의 80%가 항공무기체계로 항공 분야의 절충교역 활용 가치는 상당히 높음.
  - 국방부와 국토부가 협력하여 현재 절충교역 대상 품목에 '군용기 성능 개량 및 창정비 관련 사항의 확보'만을 절충교역 대상품목으로 인정하고 있는 것을 개정하여, '민수항공기 MRO 관련 기술이전 및 물량 확보'

도 절충교역 대상 품목으로 인정하는 제도적 지원근거를 마련

□ 정책제언 4: 관세감면 제도 정비

- 관세는 항공 MRO산업 육성에 민감한 영향을 줄 수 있는 제도로 업계를 중심으로 지속적인 제도개선 요청이 가장 많이 제기되는 부분임.
- 항공기 개조·수리 업체에 대하여 업체 규모와 무관하게 관세감면을 적용했던 2013년 이전 관세법으로 회귀 또는 EU의 잠정적 관세유예제도(temporary tariff suspensions)처럼 부칙 제14조를 개정하는 방안이 필요
  - 항공기 무관세 정책과의 불균형으로 인한 항공정비 수입 유발을 저지하기 위해 항공기 제조용이 아닌 정비용 부품에 한정된 관세감면, 혹은 항공운송업이나 항공제조업이 아닌 항공기정비업으로 등록된 항공정비 전문 사업체에 대해서 관세감면의 혜택을 유지할 수 있음.

□ 정책제언 5: 신생 국내 항공정비업체가 국내 외주정비 MRO 물량을 수주할 수 있도록 인센티브 활용

- 국토교통부가 항공운항사의 수익성을 결정하는 신규 노선 신설의 노선 배분 심사 등에서 국내 항공정비업체를 이용하는 것에 대한 가산점을 주는 등의 방식으로 국내 항공정비업체 이용을 유도할 수 있음.
  - 또한 대여를 통해 항공기를 운영하는 저비용항공사 경영 특성을 고려하여 국내 항공기대여업 활성화를 통해 대여 항공기에 대한 정비 소요 발생 시 국내 정비업체를 이용하도록 유도하는 방안을 고려

**2. 정책적 제언의 반영 여부**

- 국토교통부는 연구용역으로 수행된 『항공기정비산업 조기육성 및 일자리 창출』 정책보고서(2020)를 토대로, 다음 정책제언의 내용을 반영할 계획이라 밝힘.

가. 정책적 제언 1: 해외 MRO 업체 및 제작사 국내 투자 촉진을 통해 정비 분야 확대

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 항공 MRO사업을 전담하는 한국항공서비스(KAEMS) 사업장이 위치한 사천 용당리에 318,800㎡ 규모의 복합항공산업 클러스터를 조성 중에 있음(2018.12 일반산업단지 승인).
  - 2020년까지 2단계에 걸쳐 산업단지 조성이 이루어지는데 1단계 부지에 중형여객기 3대 또는 대형여객기 1대를 정비할 수 있는 민수용 행거와 항공기 주기장을 구축함.
  - 2단계 부지에는 항공기 도장도 가능한 민수용 행거와 부품, 자재창고를 구축함.
- 사천과 더불어 산업통상자원부 주도로 충북 경제자유구역 청주 에어로폴리스 2지구에 항공기 부품·헬리콥터 MRO산업을 집중 육성함.
  - 청주공항을 기반으로 항공기 부품제조, 헬기 MRO 및 관련 분야 산업 육성을 위한 계획을 수립함.
- 국토교통부는 '항공기정비 산업 조기 육성 및 일자리 창출' 연구용역을 실시하였고, 해당 정책보고서에서는 항공 MRO산업 육성을 위한 단기·중기·장기 로드맵을 제시함.
  - 단기는 산업 육성을 위한 기반을 조성하고, 중장기에는 기술개발 및 부품의 국산화 등의 추진을 목표로 하고 있음.
- 정책보고서의 항공 MRO산업 국내외 투자 유치와 관련한 현황 조사 결과,
  - 켄코아(Kenco) 에어로스페이스 투자의향을 표명(2019.1월)하였고, 경남 사천을 기반으로 하는 MRO 업체로 군용기 정비 MRO, 항공기(초동 훈련기) 일부분 조립, 부품 생산, 납품 수행 중에 있음.
  - 2019.1월 설립된 STX(주)의 자회사인 STX 에어로서비스 인천공항 내 운항정비 및 부품(일부)정비 사업추진 의향 표명 중에 있음.
  - 국내 방산 1위 민간업체인 한화에어로스페이스는 인천공항 내 MRO

사업에 관심을 표명하고 있으며, 보잉사와 연내 사업 방향 협의를 마무리할 예정이라고 제시함.

[그림 3-1] 항공 MRO산업 육성을 위한 추진과제 로드맵



자료: 한정호(2020), 『항공정비산업 조기육성 및 일자리 창출』 보고서 일부 발췌.

- 우수 기술 외국기업 유치를 위해 「외국인투자촉진법」에 따른 '외국인투자지역' 및 「경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법」에 따른 '경제자유구역'에 관한 제도를 활용하여, 외국 우수 MRO기업 투자에 대해 조세 감면, 임대료 감면, 현금 지원 등 인센티브 제공이 가능한 상황임.

나. 정책적 제언 2: 일학습병행제 활용을 통한 빈 일자리 현상 완화

- 본 정책적 제언은 반영 예정임.
- 폴리텍대학은 2018년 인천국제공항공사와 업무협약을 맺고 인천국제공항 제4활주로 지역 MRO 단지 조성 부지와 접근성이 뛰어난 남인천캠퍼스를 항공 MRO 특화형으로 전환하기 위해 약 2년간 교과 개발과 교육훈련 인프라 개선 작업을 추진해 왔음(대한민국 정책브리핑, 2020).
  - 이를 위해 독일 루프트한자 기술교육 그룹(Lufthansa Technical

Training)과 업무협약을 맺고 MRO 인력 양성 관련 시설·장비 구축 방안 컨설팅을 받았으며, 한국항공우주기술협회, STX에어로서비스와 협약을 통해 기업이 요구하는 직무 수준에 따른 교과과정을 개발함.

- 해당 과정은 2021년부터 '항공 MRO과'로 운영되며, 일반 운항정비 뿐만 아니라 항공기 개조 기술을 포함한 공장정비 능력까지 갖춘 정비 인력을 연간 20명 양성할 계획임.

- 『항공기정비산업 조기육성 및 일자리 창출』 정책보고서(2020)에서는 정부 차원의 인력 양성 인프라 조기구축이 필요하다고 제안하면서, 정비 경력 8년 이상, 항공기 기종에 대한 한정자격을 소지한 정비사가 향후 5년간 부족할 것이라 예상함.
  - 이를 위해 국내 정비산업 활성화를 위해 확인 정비사급 고경력 인력 양성방안을 마련하고 적정 인력 확보 전까지 해외인력 채용 한시적 지원이 필요하다 제안하면서, 항공정비 관련 중소기업을 지원하기 위해 청년고용 시 임금의 일부를 정부에서 지원하는 등 유인책도 함께 고려할 필요가 있다고 제안함.

#### 다. 정책적 제언 3: 절충교역 활용을 통한 고난도 정비기술 이전 촉진

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- '절충교역 지침'이 개정(2019.12.16)되어 시행 중에 있음(방위사업청, 2019).
  - 이에 따라 방위사업청은 국외 업체와 절충교역 협상 시 '항공 MRO 능력 확보'를 최우선 협상 방안으로 제시할 예정임.
  - 절충교역 대상항목에 '구매하는 무기체계의 항공 MRO 능력 확보'를 추가하고, 절충교역 제안서 평가 우선순위 최고 등급을 부여함.
- 더불어 방위사업청은 중·장기 및 고부가가치의 절충교역 프로젝트 추진이 용이한 사전 가치 축적 제도를 적극 활용할 계획임.
  - 사전 가치 축적 제도는 국외 업체가 평소에 국내 업체 등과 협력한 실적을 절충교역 가치로 '저축'하였다가, 향후 사업 수주 시 발생하는

절충교역 의무 해소에 축적해 놓은 가치를 사용할 수 있도록 하는 제 도입.

- 절충교역 지침 개정 시 사전 가치 축적의 대상에 '항공 MRO 능력 확보'를 추가하여, 많은 시간과 비용이 소요되는 항공 MRO의 국내 유치 프로젝트의 추진기반을 강화함.

#### 라. 정책적 제언 4: 관세감면 제도 정비

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 관세면제 기간을 유예하는 관세법 일부 개정이 이루어짐(2018.12.31).
  - 개정에 따라 중소기업 이외 기업의 항공기 부분품에 대한 관세를 2023년까지 현행대로 면제하고 2024년부터 단계적으로 감면율을 조정함으로써 해외 주요국과 공정한 경쟁 환경을 조성하고, 국가 기간 산업인 항공산업의 지속가능한 성장 기반을 조성하게 됨.
- 관세법 개정의 제안 이유에서,
  - 미국·영국·프랑스·일본 등 대부분의 항공산업 선진국뿐만 아니라, 중국·인도네시아·말레이시아 등 주변 경쟁국들도 국내 면세제도 또는 국제 협정을 통해 항공기 부분품을 무관세로 교역하고 있다는 점을 고려할 때 관세감면이 폐지되면 국내 항공운송산업뿐만 아니라 항공정비·제조 산업의 국제경쟁력 저하가 우려된다고 밝히고 있음.

#### 마. 정책적 제언 5: 신생 국내 항공정비업체가 국내 외주정비 MRO 물량을 수주할 수 있도록 인센티브 활용

□ 본 정책적 제언은 반영 예정에 있음.

- 『항공기정비산업 조기육성 및 일자리 창출』 정책보고서(2020)에서는 해외 외주물량을 국내로 전환하는 항공사에 대하여 정부에서는 전환물량 규모에 상응하는 인센티브 제공을 제안하고 있음.
  - 항공사별 해외 정비 비율 수치를 매년 심사하여 감소 규모가 우수한

항공사에 일정 규모의 정비기술개발 연구비 지원, 정부 지원 혜택 등을 제안함.

- 정부 지원 혜택으로는 공항 내 또는 인근에 개발되는 국유지에 격납고(정비고) 부지 무상 제공, 공항착륙료 면제, 항공 노선 배정 우대, 항공 슬롯 배정 우대 등을 제시하고 있음.

○ 더불어 정비 임률의 국제적 경쟁력 제고를 위하여 항공사 자가정비 임률보다 상대적으로 저렴한 전문 MRO 업체의 신설 유도를 제안함.

- 신설에 필요한 정부자금 융자 및 공항 부근 국유지에 장기 저리 정비고 부지를 제공함.
- 공공기관의 정비물량을 장기적으로 전문 MRO 업체에 이관 추진함.

### 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
해외 MRO업체 및 제작사 국내 투자 촉진을 통해 정비 분야 확대	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 항공 MRO사업을 전담하는 한국항공서비스(KAEMS) 사업장이 위치한 사천 용당리에 2020년까지 2단계에 걸쳐 산업단지 조성               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1단계는 부지에 중형여객기 3대 또는 대형여객기 1대를 정비할 수 있는 민수용 행거와 항공기 주기장을 구축함</li> <li>- 2단계 부지에는 항공기 도장도 가능한 민수용 행거와 부품, 자재창고를 구축함</li> </ul> </li> <li>• 사천과 더불어 산업통상자원부 주도로 충북 경제자유구역 청주 에어로폴리스 2지구에 항공기 부품·헬리콥터 MRO산업을 집중 육성함               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 청주공항을 기반으로 항공기 부품제조, 헬기 MRO 및 관련 분야 산업 육성을 위한 계획을 수립함</li> </ul> </li> <li>• 항공 MRO산업 육성 로드맵에서 초기에는 국내 투자 촉진에 초점을 둠</li> </ul>	
일학습병행제 활용을 통한 빈 일자리 현상 완화	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 남인천캠퍼스를 항공 MRO 특화형으로 전환하기 위해 약 2년간 교과 개발과 교육훈련 인프라 개선 작업을 추진</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2021년부터 항공 정비인력을 매년 20명 양성 계획</li> </ul>

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
절충교역 활용을 통한 고난도 정비기술 이전 촉진	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 절충교역 지침 개선을 통해 국외 업체와 절충교역 협상 시 '항공 MRO 능력 확보'를 최우선 협상 방안으로 제시함</li> <li>- 절충교역 대상항목에 '구매하는 무기체계의 항공 MRO 능력 확보'를 추가하고, 절충교역 제안서 평가 우선순위 최고 등급을 부여함</li> </ul>	
관세감면 제도 정비	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관세면제 기간을 유예하는 관세법 일부 개정을 통해,</li> <li>- 중소기업 이외 기업의 항공기 부품품에 대한 관세를 2023년까지 현행대로 면제하고 2024년부터 단계적으로 감면율을 조정함으로써 해외 주요국과 공정한 경쟁 환경을 조성하고, 국가 기간산업인 항공산업의 지속가능한 성장 기반을 조성하게 됨</li> </ul>	
신생 국내 항공정비업체가 국내 외주정비 MRO 물량을 수주할 수 있도록 인센티브 활용	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 항공사별 해외 정비 비율 수치를 매년 심사하여 감소 규모가 우수한 항공사에 일정 규모의 정비기술개발 연구비 지원, 정부 지원 혜택 등 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해외 외주 중인 부품에 대한 수리기술 개발 등으로 연간 약 57억 원의 수입 대체 효과 창출</li> </ul>

## 제2절 마리나산업 육성을 통한 고용활성화 방안연구의 정책효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 마리나산업 활성화가 중소 조선업을 포함한 해양레저장비산업의 수요와 산업 발전 및 고용창출에 미치는 영향을 분석하는 데 있음.
  - 해양레저장비산업은 크게 장비보트 생산, 해양레저 인프라, 해양레저 관광서비스 등 세 가지를 아우르는 산업군을 의미하지만 본 연구에서 레저선박 제조업, 레저선박 부품 제조업, 레저선박의 수리, 정비업을

포함한 해양레저장비산업의 고용효과를 다룸.

- 해양레저장비산업은 전후방 연관산업으로의 파급효과가 큰 산업이며 노동집약적 특성을 지니고 있어, 고용창출효과가 비교적 큰 산업으로 평가됨.
  - 해양레저장비산업은 선박 설계 및 건조에 필요한 조선기술 이외에 부품 소재, 자동차, 메카트로닉스 기술 등 다양한 첨단기술이 융합된 종합산업임.

#### 나. 주요 연구결과

- 국내 해양레저장비산업은 그동안 정부 지원으로 선형 개발 및 관련 장비 국산화가 진행되었으나 생산업체 대부분이 해외로부터 수입한 설계 기술과 기자재에 의존할 정도로 해양레저선박 분야에 특화된 전문기술 인력 및 기자재 업체가 부족한 실정임.
  - 국내 해양레저장비산업은 1970~1980년대부터 시작되었으나, 아직 일정한 규모의 생산을 달성하는 수준에 이르지 못하고 있음.
  - 국내 해양레저장비 기술수준은 선진국 대비 60~70% 정도로 평가됨.
- 국내 해양레저장비업체들은 낮은 임금수준으로 인해 숙련된 인력의 확보가 어렵고 열악한 작업장 환경으로 인한 잦은 이직과 인력 유출 문제를 겪고 있음.
  - 국내 해양레저장비업체들은 대부분 소규모의 영세 사업체임.
  - 국내시장이 중고 수입선박 위주로 형성되어 경쟁력이 약한 실정임.
- 해양레저장비 수요 예측과 국산제품 비중 전망에 따라 2030년까지 고용규모가 연평균 약 2.3~5.0% 증가할 것으로 전망됨.
  - 해양레저장비 수요 전망은 대체로 장기적인 수요 증가를 예측하고 있으며, 정부에서도 마리나 인프라 확충, 마리나산업 육성, 해양레저 저변 확대 등에 노력을 기울이고 있는 만큼, 향후 해양레저장비 수요는 증가 추세를 이어갈 것으로 전망됨.
  - 국민소득의 증가와 노동시간 단축 시행에 따른 여가시간 증가로 인

해 해양레저 수요는 점차 증가할 것으로 예상되며, 젊은 층의 소비 패턴 변화 역시 향후 해양레저 수요를 증가시키는 데 긍정적으로 작용할 것으로 보임.

- 해양수산부는 해양레저 활성화의 저해 요인으로 지적되었던 마리나산업 투자여건 개선을 위해 마리나 대여업 선박 기준 완화, 하천과 어항에 조성된 마리나 시설의 점유·사용료 감면 근거를 마련하고, 마리나 주유소 등 핵심 인프라 설치규제 완화를 통해 민간투자를 유도하고 있음.

#### 다. 정책적 제언

##### □ 정책제언 1: 마리나 인프라 개선 및 확대

- 레저선박 계류시설 부족 문제를 해소하기 위하여 소형 선박의 경우 크레인 없이도 접안이 가능할 수 있도록 슬립웨이(slip-way) 설치가 필요할 것으로 보이며, 섬 주변 정박시설과 계류부이 추가 설치에 대한 필요성이 제기됨.
- 마리나 시설의 편의성 강화를 위해 주유시설 및 수리·정비시설 확충이 필요하며, 마리나항과 인접한 지역에 해양레저장비의 육상 보관을 위한 드라이 스택 및 카누·카약 적재시설의 설치가 필요할 것으로 보임.
- 마리나 시설을 각종 편의시설과 서비스가 종합적으로 구비된 복합레저 공간으로 개발할 경우 산업 발전과 고용 파급효과가 클 것으로 전망됨.

##### □ 정책제언 2: 전문인력 육성 프로그램 마련

- 해외에서 중고 선박이 국내로 많이 유입되고 있어 수리·정비에 대한 수요가 크며, 또한 안전과 직결된 문제인 만큼 수리·정비 등을 전문적으로 할 수 있는 인력이 필요함.
- 마리나 전문인력 양성기관과 교육 프로그램을 운영하여 레저선박 제조·정비·수리 등 현장 필요인력을 양성하고, 산업현장의 수요에 맞게 각 분야별로 인재를 적재적소에 배치하는 인력체계를 구축해야 할 것으로 보임.

- 정책제언 3: 정부의 R&D 투자 및 선박 제조를 위한 자금 지원
  - 해양레저장비 사업체의 대부분은 해양레저 관련 사업만으로는 운영이 힘든 상황으로, 다른 업종과 병행하며 사업을 지속하고 있음.
    - 해양레저장비 관련 경쟁력 강화를 위해 지속적인 제작 경험이 중요하나 수요가 이를 뒷받침하지 못하는 상황이므로 정부의 R&D 지원을 통한 보완이 필요함.
  - 해양레저장비 수요 중 국산 제품의 비중을 높이기 위해서는 가격 경쟁력 제고가 우선이며, 이를 위해 정부의 자금 지원이 필요함.
  
- 정책제언 4: 산업 육성을 위한 산업 융복합 및 관련 부처 협력
  - 해양레저 활성화와 인프라 확충을 담당하는 해양수산부, 해양레저장비 기술개발 지원을 담당하는 산업통상자원부, 해양레저관광 활성화와 홍보를 담당하는 문화체육관광부가 마리나산업을 중심으로 관련 산업 간의 융복합을 유도할 필요가 있음.
  - 해양레저장비산업 생태계 구축 및 공간 정비와 해양레저기술 및 인력개발, 해양관광 활성화를 위하여 관련 부처 간 협력이 필요함.
  
- 정책제언 5: 해양레저장비산업에 대한 통계 정립 필요
  - 해양레저장비산업의 통계 분류를 재정립하고 산업 현황에 대한 시계열 자료를 구축함으로써 향후 해양레저장비산업에 대한 지속적인 현황 파악과 전망이 가능하도록 해야 함.
  - 해양레저장비 현황, 해양레저장비 사업체 현황과 운영 실태, 마리나시설 이용 현황 등에 대한 통계 수집 및 통합 데이터베이스 구축이 이루어진다면, 향후 효율적인 정책 추진과 성과에 대한 평가에 도움이 될 것임.

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

### 가. 정책적 제언 1: 마리나 인프라 개선 및 확대

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

○ 해양수산부는 레저, 휴양, 문화가 공존하는 마리나항만을 조성하기 위해 '제1차 마리나항만 기본계획(2010~2019년)'에 따라 2013년부터 거점형 마리나항만 6개소를 지정하여 조성하고 있음(해양수산부 보도자료, 2020).

〈표 3-1〉 거점형 마리나항만 개발사업 현황

	사업명	사업개요	추진현황	비고
1	울진 후포 (울진군)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위치: 경북 울진군 후포면 후포리 후포항</li> <li>• 면적: 170,433㎡(수역 87,277㎡, 육역 83,156㎡)</li> <li>• 규모: 계류시설 300척(해상 150척, 육상 150척)</li> <li>• 총사업비: 556억 원</li> </ul>	사업착공 (2016.6.29)	'19년 1단계 준공 예정
2	창원 진해명동 (창원시)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위치: 경남 창원시 진해구 명동 일원</li> <li>• 면적: 110,400㎡(수역 60,700㎡, 육역 49,700㎡)</li> <li>• 규모: 계류시설 300척(해상 150척, 육상 150척)</li> <li>• 총사업비: 860억 원</li> </ul>	마리나 항만구역지정 (2018.10.5)	'19년 착공 예정
3	여수 웅천 (여주시)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위치: 전남 여주시 웅천동 전면 해상</li> <li>• 면적: 156,600㎡(수역 86,000㎡, 육역 70,600㎡)</li> <li>• 규모: 계류시설 300척(해상 150척, 육상 150척)</li> <li>• 총사업비: 782억 원</li> </ul>	협약체결 (2016.2.24)	'19년 사업계획 수립 예정
4	안산 방아머리 (안산시)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위치: 경기 안산시 대부북동 2104번지 일원</li> <li>• 면적: 114,993㎡(수역 63,725㎡, 육역 51,268㎡)</li> <li>• 규모: 계류시설 305척(해상 155척, 육상 150척)</li> <li>• 총사업비: 998억 원</li> </ul>	협약체결 (2016.2.24)	'19년 사업계획 수립 예정
5	당진 왜목 (CLGG 코리아)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위치: 충남 당진시 석문면 교로리 왜목마을 일원</li> <li>• 면적: 174,211㎡(수역 84,000㎡, 육역 90,211㎡)</li> <li>• 규모: 계류시설 300척(해상 150척, 육상 150척)</li> <li>• 총사업비: 1,344억 원</li> </ul>	협약체결 (2017.7.25)	'19년 사업계획 수립 추진
6	부산 해운대 (삼미 컨소시엄)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위치: 부산시 해운대구 우1동 747번지 일원</li> <li>• 면적: 141,120㎡(수역 90,558㎡, 육역 50,562㎡)</li> <li>• 규모: 계류시설 250척</li> <li>• 총사업비: 837억 원</li> </ul>	협약체결 (2016.11.15)	'18년 사업계획 수립 추진

자료 : 해양수산부 보도자료(2020.6.26).

- 마리나비즈센터 건립 사업으로 부산과 통영 두 곳에 마리나 관련 ICT 융복합 기술개발 및 제조·장비 기술개발센터, 육상 드라이브택 설치, 해상 계류시설, 관련 교육시설 등을 조성하고 있음.
  - 마리나비즈센터는 요트·보트 등을 팔고 전시하거나 정비·수리하고 그에 대한 연구개발(R&D)을 하는 기능이 집합된 것을 말함.
  - 부산지역은 지역 인프라를 활용한 금융·서비스 마리나 거점을 조성하고, 통영은 해양레저장비 제조산업 지원 마리나 서비스 및 사업화 지원 거점으로 조성함.

#### 나. 정책적 제언 2: 전문인력 육성 프로그램 마련

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 제2차 마리나항만 기본계획(해양수산부, 2020)에는 마리나비즈센터를 중심으로 마리나산업과 연계된 각종 기술교육 및 인력 양성 프로그램 운영을 제안하고 있음.
  - 마리나 전문인력 양성을 위해 마리나선박의 수리·정비업 도입 근거 마련, 마리나선박 관련 수리·정비 전문인력 양성 프로그램 및 마리나비즈센터를 포함한 전문인력 교육기관 지정을 추진함.
  - 마리나선박 운항 관련 자격기준(운항, 선박관리) 정비 및 운항교육 프로그램 마련을 통한 전문인력 양성방안 마련
  - 해외 마리나항만/레저선박 관련 전문인력 교육 프로그램 교류 추진
- 「마리나항만의 조성 및 관리 등에 관한 법률 일부 개정법률안」(2019. 12)에서는 마리나정비업을 신설하여 마리나선박 정비의 법적 근거를 마련함.
- 부산시에서는 (재)중소조선연구원을 통해 마리나 전문인력 양성사업을 추진하고 있음.
  - 사업기간은 2020년 1월~2022년 12월로 3년이고, 총사업비는 2억 6,910만 원이며, 매년 40명씩 배출할 예정임.
  - 한국해양대학교, 부경대학교, 영산대학교, 요트수리정비조합, 한국수

- 상레저안전협회 등이 협력하고 있음.  
 - 교육내용은 <표 3-2>와 같음.

<표 3-2> 부산시 마리나 전문인력 양성사업 교육과정

강좌명	인원(명)	기간(시간)	자격증
레저선박용 선외기 관리	10	24	MTC 인증
동력수상레저기구(1급) 운항자격 취득	10	44	공인자격증
수상구조사 양성 및 자격취득	10	64	공인자격증
마리나 산업체 현장연수	10	160(1개월)	-
4개	40	308	3종

다. 정책적 제언 3: 정부의 R&D 투자 및 선박 제조를 위한 자금 지원

- 본 정책적 제언은 반영 예정에 있음.
- 마리나비즈니스센터를 중심으로 마리나 비즈니스와 관련된 R&D 지원 설비, 인력 양성 시설, 레저선박과 관련된 매매, 보험 등 지원서비스 시설, 레저선박 유지보수를 위한 부품소재 공급 및 수리 시설, 레저선박 계류 및 보관 설비 등을 제공함.
- 1997년에 설립된 (재)중소조선연구원을 중심으로 중소형 선박과 해양플랜트 지원선, 해양레저장비 및 해양마리나 산업의 국가 R&D를 수행함.

라. 정책적 제언 4: 산업 육성을 위한 산업 융복합 및 관련 부처 협력

- 본 정책적 제언은 일부 반영되었음.
- 2018년 해양수산부와 문화체육관광부가 해양관광 활성화를 위해 업무 협력을 체결함(해양수산부 보도자료, 2018.7.11).
  - 세계적인 해양관광 관문도시 육성, 마리나·크루즈 등 고부가가치 해양관광산업 육성, 해양치유 등 해양관광 신산업 육성, 해양생태, 섬 등 해양관광 자원 개발 등 해양관광산업을 육성하고, 이들을 관광자원화하는 데 상호 협력하기로 함.

- 이를 위해 협력사업의 원활한 추진과 공동사업 발굴 등을 위해 양 부처 차관을 공동 의장으로 하는 '해양관광활성화협의회'를 구성해 운영함.

마. 정책적 제언 5: 해양레저장비산업에 대한 통계 정립 필요

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

○ 2020년 7월 해양수산부가 작성하는 해양관광산업통계조사가 국가승인 통계로 고시됨.

- 본 조사는 해양관광 관련 사업활동을 영위하는 사업체의 종합적인 운영 및 이용실태를 파악하여 국내 해양관광진흥 및 발전계획 수립과 학계·연구소 등의 연구와 분석 등을 위한 기초자료를 제공함.

- 통계는 2년 주기로 작성되며, 조사를 통해 작성됨.

○ 해양수산부는 해양수산부 통계시스템(www.mof.go.kr/statPortal/main/portalMain.do)을 구축하여 해양수산 분야의 다양한 통계정보를 제공하고 있음.

3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
마리나 인프라 개선 및 확대	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해양수산부는 레저, 휴양, 문화가 공존하는 마리나항만을 조성하기 위해 '제1차 마리나항만 기본계획(2010~2019년)'에 따라 2013년부터 거점형 마리나항만 6개소를 지정하여 조성하고 있음</li> <li>• 마리나비즈센터 건립 사업으로 두 곳에 마리나 관련 ICT 융복합 기술개발 및 제조·장비 기술개발센터, 육상 드라이브택 설치, 해상 계류시설, 관련 교육시설 등을 조성하고 있음</li> </ul>	

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
전문인력 육성 프로그램 마련	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 마리나 전문인력 양성을 위해 마리나선박의 수리·정비업 도입 근거 마련, 마리나선박 관련 수리·정비 전문인력 양성 프로그램 및 마리나비즈센터를 포함한 전문인력 교육기관 지정을 추진</li> <li>• 부산시에서는 (재)중소조선연구원을 통해 마리나 전문인력 양성사업을 추진하고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중소조선연구원은 2020.1~2022.12까지 매년 40명씩 전문인력 양성</li> </ul>
정부의 R&D 투자 및 선박 제조를 위한 자금 지원	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 마리나비즈센터를 중심으로 마리나 비즈니스와 관련된 R&amp;D 지원 설비, 인력 양성 시설, 레저선박과 관련된 매매, 보험 등 지원서비스 시설, 레저선박 유지보수를 위한 부품소재 공급 및 수리 시설, 레저선박 계류 및 보관 설비 등을 제공</li> <li>- 절충교역 대상항목에 '구매하는 무기체계의 항공 MRO 능력 확보'를 추가하고, 절충교역 제안서 평가 우선순위 최고 등급을 부여함</li> </ul>	
산업 육성을 위한 산업 융복합 및 관련 부처 협력	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2018년 해양수산부와 문화체육관광부가 해양관광 활성화를 위해 업무협력을 체결하여,</li> <li>- 세계적인 해양관광 관문도시 육성, 마리나·크루즈 등 고부가가치 해양관광 산업 육성, 해양치유 등 해양관광 신산업 육성, 해양생태, 섬 등 해양관광 자원 개발 등 해양관광산업을 육성하고, 이들을 관광자원화하는 데 협력하기로 함</li> </ul>	
해양레저장비산업에 대한 통계 정립 필요	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020년 7월 해양수산부가 작성하는 해양관광산업통계조사가 국기승인통계로 고시됨</li> <li>- 본 조사는 해양관광 관련 사업활동을 영위하는 사업체의 종합적인 운영 및 이용실태를 파악하여 국내 해양관광진흥 및 발전계획 수립과 학계·연구소 등의 연구·분석 등을 위한 기초자료를 제공함</li> </ul>	

## 제3절 전력산업 수출을 통한 일자리 창출 방안연구의 정책효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 전력설비 및 시스템 수출 확대 등 전력산업의 해외시장 개척 활성화 방안을 모색하고 고용효과를 산출하며 효과성 검증 및 산업의 정책방향이 일자리 창출과 보다 잘 연계될 수 있는 정책제언을 목적으로 함.
- 전력산업은 전통적인 전력산업(원자력 발전, 화력 발전, 송배전 등)과 새로운 전력산업인 신재생 에너지산업으로 구성되는 급변하는 산업이며, 국제 시장에서도 이러한 급변하는 추세가 그대로 반영되고 있음. 그리고 세부 산업의 기술 변화 정도, 국제적 수요 추세, 시장의 근본적 특성에 의하여 전력산업을 구성하는 세부 산업들의 고용 특성 및 잠재성도 매우 이질적임.
- 우리나라의 전력산업 수출 규모나 시장 변화에 대응하는 전체적인 경쟁력이 크지 않음.
  - 국제 전력시장은 구조적으로는 급변하면서도 전체적 수요에서는 지속적으로 성장하는 시장임.
  - 하이테크 주도형 기간산업 특성에 따른 전문기술인력에 대한 고용잠재성과 전체 산업에 대한 파급효과가 높음에도 불구하고 수출산업으로서의 고용창출 수준은 크기나 지속성의 관점에서 높지 않다고 판단됨. 그러므로 보다 체계적이고 적극적인 수출 및 고용전략을 통하여 전력산업의 고용을 양적으로나 질적으로 제고할 필요가 매우 높다고 판단됨.

## 나. 주요 연구결과

- 전기장비제조업 수출 활성화를 위한 ‘정책 패키지’를 제시함.
  - ‘정책 패키지’는 기존 통계, 분석 및 정책 자료, 전문가 의견을 결합한 정책 시나리오에 대하여 최종적으로 정책 수혜자인 기업이 전망하는 정책효과(수출, 매출, 고용)를 평가하여 실효성 있음.
  - ‘전력산업의 수출 활성화를 통한 고용촉진’은 (수출)산업육성정책의 틀에 기초하여 수립되어야 함. 일반적으로 산업육성정책은 소수의 세부 정책들의 결합만으로는 충분한 효과를 만들어 내지 못하는 것이 상례임.
- 우선순위 높은 세부 정책들의 산업 맞춤형을 통한 ‘정책 패키지’의 실효성과 구체성을 강화하고자 하였음.
  - ‘정책 패키지’에 근거하여 제언의 실효성과 구체성을 강화하는 보완적 성격임.
  - ‘정책 패키지’의 ① 효과 측면에서의 우선순위, ② 재정투입 정책(사업)에서의 재정투입 대비 효과, ③ 전기장비제조업 수출의 특수성을 고려한 맞춤형 등의 세 가지 항목을 고려함.

## 다. 정책적 제언

- 정책제언 1: ‘전기장비제조업 해외진출 컨소시엄 지원단’ 구축
- 해외 동반진출에의 동기 부여나 협상력을 높이기 위하여 전기장비제조업의 대표성 있는 자체 컨소시엄 지원조직을 구성하도록 하고, 정부는 전기장비제조업의 해외진출을 효율적으로 지원하기 위한 상설적인 채널로 활용함.
- 지원단은 전기장비제조업과의 동반진출을 위한 파트너(발전분야에서는 공기업이나 EPC 기업 등)에 대한 정부의 지원(규제 관련 지원, 금융 지원 등) 관련 의사결정에도 참여하도록 함.

- 정책제언 2: 연구개발인력의 양성 및 공급 유지
  - 산업수요에 맞는 인력 양성을 위해 전기+소재, 전기+소재+전자 등으로 산업 범위를 넓히고 특정 대학(전문대)과 교류하여 맞춤형으로 양성함.
    - 산업의 수요에 맞도록 양과 질을 확보하기 위하여 특정 대학교 혹은 전문대와의 적극적 교류와 지원을 통하여 맞춤형으로 양성하는 것이 필요함.
  - 인력이 중소기업으로 유입될 수 있도록 인력 양성과정부터 선제적으로 중소기업 풀제 참여 학생에게 차별적 지원 실시
    - 중소기업의 풀 내에서 일정 기간 동안 근무하는 조건으로 '지속 근무 인센티브' 목적의 보수를 추가적으로 지원하고, 재정적 지원과 함께 연구개발 능력의 지속적 향상을 위하여 특정 학교 그리고 특정한 (국책)연구소와의 겸직을 허용하는 것도 바람직함.
  
- 정책제언 3: 국내외 개발 제품 인증을 위해 해외시장 인증 정보, 기술개발 정보, 수출시장 정보를 통합적으로 제공·지원
  - 해외시장 정보는 인증 정보, 기술개발 정보, 수출시장 정보 등이 통합적으로 제공되어야 하며, 정부의 지원도 통합적으로 이루어져야 함.
    - 전기장비 수출과 관련된 해외 사업(발전, 철도, 토목, 건설 등)의 주도 기업(공기업 및 대기업)이 가지는 수출시장에 관한 관련 정보를 사전에 공유함으로써 인증 지역의 사전 선정에 보다 유리한 환경을 조성할 수 있음.
    - 유사한 인증에 대한 중복 투자 및 지원을 줄이고 컨소시엄 내의 기업 간 협업을 통하여 이러한 통합적 인증 문제에 보다 효율적으로 대처할 수 있음.

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

### 가. 정책적 제언 1: '전기장비제조업 해외진출 컨소시엄 지원단' 구축

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

○ 전기업종 해외동반진출협의회를 구성 및 운영하고 있음.

- 중부발전은 60개의 회원사로 구성된 해외동반진출협의회를 구성 및 운영하고 있음.
- 회원사는 생산환경 개선, 정보화 구축지원 등 생산성 향상 지원사업 선정 시 가점을 부여하고, 회원사 발전소 명단 배부, 국내외 전시회 등 참여를 지원하며, 해외사업지역 정보 제공 및 현지기업과 네트워크 형성 지원, 시장개척단 파견 시 우선권 부여 등의 혜택을 제공함.

### 나. 정책적 제언 2: 연구개발인력의 양성 및 공급 유지

□ 본 정책적 제언은 일부 반영되었음.

○ 산업통상자원부는 에너지 중점기술 분야에서 기술혁신을 선도할 수 있는 융복합형 인재 양성을 위한 '2020년 에너지 인력 양성사업' 신규 과제 수행기관(대학)을 선정함(산업자원부 보도자료, 2020).

- 16대 에너지 중점기술: [신산업] 태양광/풍력/수소/에너지신소재, [에너지효율] 산업효율/건물효율/수송효율/빅데이터, [에너지 공급] 원자력/청정발전/에너지안전/자원개발/순환자원, [분산형 에너지] 지능형 전력망/에너지저장/사이버보안

○ 신규 과제는 융합트랙 6개, 융합대학원 2개 등 8개 과제이며, 정부는 2024년까지 5년간 최대 230억 원의 국비를 지원할 계획임.

- 해당 과제는 석·박사 중심의 융합기술 개발 프로젝트, 인턴십·세미나 등 다양한 연구개발 활동(Research)과 대학원 교과과정(Education)을 연계하여 창의성과 혁신역량을 갖춘 고급인력 배출을 목적으로 하고 있음.

〈표 3-3〉 2020년 에너지인력 양성사업 신규 과제 선정 결과

	과제명	선정대학
융합트랙	수소산업 융복합 인력 양성	영남대학교
	에너지 안전 융합인력 양성	한양대학교
	스마트 원전 해체 융합인력 양성	국제원자력대학원대학교
	스마트 자원개발 융합인력 양성	서울대학교
	에너지 거래 플랫폼 융합인력 양성	건국대학교
	지능형 산업/전문 에너지관리 융합인력 양성	경북대학교
융합대학원	FLEX 에너지 융합대학원	광주과학기술원
	PV-AI 융합대학원	전북대학교

자료 : 산업자원부 보도자료(2020. 5. 28).

- 중소기업 풀제는 학생의 진로선택권을 제한할 수 있으며, 실효성도 문제가 제기될 수 있어 검토가 필요하다는 입장임.

다. 정책적 제언 3: 국내외 개발 제품 인증을 위해 해외시장 인증 정보, 기술개발 정보, 수출시장 정보를 통합적으로 제공·지원

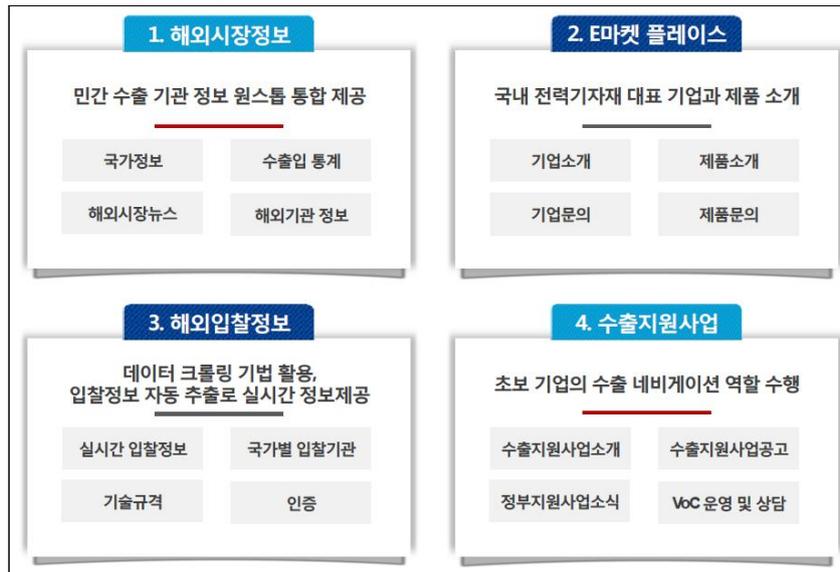
□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 한국전력공사는 해외시장 진출에 어려움을 겪는 국내 전력 분야 중소기업을 지원하는 'KEPCO 수출지원포털(export.kepco.co.kr/main.do)'을 2018년 8월에 오픈함.
  - 해당 포털에서는 국내 전력 분야 중소기업의 해외시장 진출 지원을 위하여 전력분야에 특화된 다양한 수출정보를 통합하여 제공하며, 우수 중소기업(KTP)의 제품을 전 세계 바이어와 온라인으로 연결하기 위해 KEPCO에서 운영하는 전력기자재 e마켓 플레이스임.
  - 수출지원포털에서는 해외시장 정보, 해외입찰 정보, 수출지원사업 정보 등을 제공하고 있음.

[그림 3-2] 수출지원포털의 메인



[그림 3-3] 수출지원포털의 주요 기능



자료 : KEPCO(2018), 'KEPCO 수출지원포털' 소개 자료 발췌.

### 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
'전기장비제조업 해외진출 컨소시엄 지원단' 구축	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>중부발전은 60개의 회원사로 구성된 해외동반진출협의회를 구성 및 운영하고 있음               <ul style="list-style-type: none"> <li>회원은 생산환경 개선, 정보화 구축지원 등 생산성 향상 지원사업 선정 시 가점 부여하고, 회원사 발전소 명단 배부, 국내외 전시회 등 참여를 지원하며, 해외사업지역 정보 제공 및 현지기업과 네트워크 형성 지원, 시장개척단 파견 시 우선권 부여 등의 혜택을 제공함</li> </ul> </li> </ul>	
연구개발인력의 양성 및 공급 유지	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업통상자원부는 에너지 중점기술 분야에서 기술혁신을 선도할 수 있는 융복합형 인재양성을 위한 '2020년 에너지 인력 양성사업' 신규 과제 수행기관(대학)을 선정함</li> <li>신규 과제는 융합트랙 6개, 융합대학원 2개 등 8개 과제이며, 정부는 2024년까지 5년간 최대 230억 원의 국비를 지원할 계획임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>융합트랙 6개, 융합대학원 2개 등 8개 과제를 선정하여 인력 양성</li> </ul>
국내외 개발 제품 인증을 위해 해외시장 인증 정보, 기술개발 정보, 수출 시장 정보를 통합적으로 제공·지원	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>한국전력공사는 해외시장 진출에 어려움을 겪는 국내 전력 분야 중소기업을 지원하는 'KEPCO 수출지원포털'을 오픈함               <ul style="list-style-type: none"> <li>해당 포털에서는 국내 전력 분야 중소기업의 해외시장 진출 지원을 위하여 전력 분야에 특화된 다양한 수출 정보를 통합하여 제공하며, 우수 중소기업(KTP)의 제품을 전 세계 바이어와 온라인으로 연결하기 위해 KEPCO에서 운영하는 전력기자재 e마켓 플레이스임</li> </ul> </li> </ul>	

## 제4절 섬유·의복산업 디자인플랫폼 구축을 통한 일자리 창출 방안연구의 정책효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 디자인플랫폼의 구조 및 개념, 디자인산업 고용의 양 및 질과 관련된 노동시장의 특성, 시나리오 분석에 의한 노동시장의 양적 및 질적 변화 추정, 디자인플랫폼 구축을 통한 고용창출과 디자인플랫폼 구축을 위한 정책적 대안 등을 분석하고자 함.
  - 소비자 중심형의 개성화 중시, 개개인 체형에 맞는 맞춤형산형 의류 제품으로 바뀌고 있음.
  - 디자인플랫폼을 통해 기업뿐만 아니라 개인이 디자인한 설계도면이 자유롭게 유통됨에 따라 일반 대중이 제품의 생산자로 참여할 수 있는 기회가 열리게 됨.
- 패션의류산업의 특성상 스트림(stream) 간 괴리 현상과 제품의 고급화 등에서 발생하는 장애요인을 최소화하기 위해 디자인플랫폼의 효율적 운영이 필요
  - 디자이너 육성과 일감 확보, 글로벌 브랜드 육성정책, 빅데이터, SNS 등 디지털기술의 발달과 B2P, P2P 등 소비패턴이 변화하였고 디자이너는 샘플 제작비, 비즈니스 능력, 상품, 기획능력 등에서 부족하기 때문에 디자이너를 생산시스템과 연결하는 중간 매개체로서의 디자인플랫폼 수요가 발생함.

## 나. 주요 연구결과

- 글로벌 경쟁제품 개발을 통한 지속성장은 물론 신규 시장 개척과 고용 창출, 다품종 소량생산 기반의 강소기업 육성, 신진 디자이너+기술보유 생산기업 공동브랜드 육성을 통한 스타 기업 육성 및 고용창출, 빅데이터 처리를 위한 디지털 전문인력 수요 발생 예상함.
  - 설비투자, 인적자원 발굴을 위한 기초 인프라, 비즈니스 활성화를 위한 인적 및 물적 네트워크 구축, 디자인 리소스 등 정보 네트워크 구축 지원 필요함.
- 섬유·의복산업에서 공정혁신의 일환으로서 디자인플랫폼 구축은 디자인 산업의 국제경쟁력과 산업활성화를 통해 산출 수요와 고용 수요 증가를 자극하는 거시경제적 고용창출 경로를 상정할 수 있음.
- 디자인플랫폼 활용 시 추가적인 생산액 증가에 대한 저성장 시나리오(2.9% 증가)와 고성장 시나리오(5.4%)를 적용한 결과, 국내 섬유·의류산업의 총고용은 향후 5년간 저성장 시 7,281명, 고성장 시 10,851명 확대할 것으로 추정됨.
- 향후 밸류체인 단계별로 특화된 플랫폼의 연계가 필요함.
- 단기적으로 디자인플랫폼 구축을 통한 고용효과는 크지 않을 수 있지만 잠재적 고용창출 가능성이 존재함.
  - B2B 비즈니스 활성화를 통한 디자인 기획능력 제고를 위한 전문인력 수요
  - 디자인 가치 제고를 위한 연구개발인력 수요
  - 중국 등 해외 디자인 컨설팅에 따른 인력수요 존재
  - 디자인플랫폼 활성화로 인한 부가가치 창출과 이를 통한 디자인

## 다. 정책적 제언

- 정책제언 1: 디자이너와 생산자, 디자이너와 유통업자 등 상호 아웃소싱할 수 있는 표준화된 디자인플랫폼 모듈 필요(패션 디자인플랫폼 모듈화)

- 수익을 창출할 수 있는 유통 측면의 플랫폼과 효율적 생산이 가능한 생산 측면의 플랫폼을 구축함으로써, 이를 디자이너와 네트워크로 연계하는 것이 중요함.
- 패션 디자이너 등 인적 및 생산자 네트워크 구축
  - 패션 디자이너 협의회 간 링크, 패션 제조 및 생산자 협의회 간 링크, 패션 디자인 소셜 네트워킹 서비스망 구축(B2B, B2C)
- 패션 디자인 리소스 등 빅데이터 지원
  - 패션 디자인 리소스 정보, 패션 제조·생산자 및 보유기술 정보, 해외 바이어 정보 등 지원
- 정책제언 2: High-end 패션디자인 전수 지원, 패션디자이너 콘테스트 등 신진 작가 발굴지원, 대한민국 대표 패션디자인 발굴 및 스타 기업 육성
- 정책제언 3: 디지털 패션디자인 플랫폼(시설/장비) 구축을 위한 자금 지원, 패션디자이너 직무 향상 훈련 지원, 패션디자이너와 봉제기업 협업을 통한 오더 수주 관리 지원

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

- 가. 정책적 제언 1: 디자이너와 생산자, 디자이너와 유통업자 등 상호 아웃소싱할 수 있는 표준화된 디자인플랫폼 모듈 필요(패션 디자인플랫폼 모듈화)
- 본 정책적 제언은 반영 예정에 있음.
  - ‘비즈니스 플랫폼 시범모델 DB 구축 연구용역’이 2019년에 완료함.
    - 위 연구는 소재·디자이너·패턴 및 봉제 기업 간의 온라인 거래를 위한 정보 DB를 시범 구축하였고 추후 B2B 마켓플레이스 시범모델

개발에 활용될 예정임.

- ‘통합정보 웹사이트 시범모델 DB 구축 연구용역’이 2019년에 완료됨.
  - 연구보고서는 섬유패션 활성화사업인 「섬유패션 빅데이터 구축사업」의 일환으로 추진 중인 통합 웹사이트 구현을 통해 국내 섬유소재 기업 및 제품 DB를 제공하는 섬유소재 정보뱅크 구축의 기초자료로 활용
  - 연구용역을 통해 200여 개 기업정보, 300여 개 제품정보, 4건 이상의 글로벌 최신소재 및 트렌드 분석조사 등을 DB화함.

나. 정책적 제언 2: High-end 패션디자인 전수 지원, 패션디자이너 콘테스트 등 신진 작가 발굴 지원, 대한민국 대표 패션디자인 발굴 및 스타 기업 육성

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- ‘K패션 오디션’ 사업을 통해 패션 브랜드 창업을 위한 신진 디자이너 및 글로벌 유망 디자이너를 선발하여 맞춤 지원함.
  - 본 사업은 신진·중견·글로벌 유망 디자이너 브랜드 선발 후 통합 오디션 형태로 지원사업을 운영하며, 브랜드 미래 성장 기반 마련, 비즈니스 성장, 스타브랜드 육성을 목표로 하고 있음.

〈표 3-4〉 비즈니스 성장단계별 지원 현황

	주요 내용
신진	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 창업 준비 신진 디자이너 발굴</li> <li>• 창업 컨설팅(브랜딩, 기획, 경영, 법률 등 종합컨설팅)</li> <li>• 유통 연계(온라인 유통 플랫폼 입점 지원)</li> </ul>
중견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국내 수주전시회(국내 판로개척 지원)</li> <li>• K-패션쇼룸 LEDÔME 해외전시 참가</li> <li>• 해외 세일즈랩 입점 지원</li> <li>• 유통 연계(온오프라인 유통 입점 지원)</li> </ul>
글로벌유망	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해외 세일즈랩 입점 지원</li> <li>• 글로벌 세일즈 마케팅 행사</li> </ul>

자료 : 한국패션산업협회(2020), 『고용영향평가 결과 정책반영 현황에 따른 2019 실적자료』.

- 본 사업을 통해 2019년에 신진 25명, 중견 30명, 글로벌 유망 20명을 선발하여 성장단계별로 지원함.
- ‘대한민국 패션대전’을 통한 신진 디자이너 발굴 및 국내 온·오프라인 유통기업을 연계하여 지원함.
  - 2019년에는 본선 진출자 16명 모두에게 2020년 성장단계별 디자이너 지원사업 프로그램에 참여할 수 있는 특전을 제공함.

다. 정책적 제언 3: 디지털 패션디자인 플랫폼(시설/장비) 구축을 위한 자금 지원, 패션디자이너 직무 향상 훈련 지원, 패션디자이너와 봉제기업 협업을 통한 오더 수주 관리 지원

- 본 정책적 제언은 반영되었음.
- 공동 쇼룸인 ‘르돔’을 운영하여 입점한 35개 브랜드에 대해 전시공간, 오픈·촬영·봉제 스튜디오를 지원함.
- 축적된 고부가 의류제조업체 DB를 활용하여, 제품 특성별, 수주 조건별 전문가 컨설팅을 통한 디자이너와 최적 제조업체 매칭 지원
  - 2019년 총 115건의 생산 연계가 이루어졌고, 생산 연계 공임실적은 약 12억 원임.
- PM협의체(CPM 1명, PM 18개 업체, SM 30개 업체)를 구축하여 체계적인 생산관리를 지원함으로써 일감 연계를 추진함.
  - 2020년 High-end 일감 연계 및 일자리 창출 오더 수주 성과는 샘플 수량(PCS) 8,878건, 패턴수량(PCS) 1,248건임.
- High-end 패션제조 기술자 양성을 위한 전문인력 양성 프로그램(36명) 및 창업인큐베이팅(12명)을 지원함.

### 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
디자이너와 생산자, 디자이너와 유통업자 등 상호 아웃소싱할 수 있는 표준화된 디자인 플랫폼 모듈 필요(패션 디자인플랫폼 모듈화)	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '비즈니스 플랫폼 시범모델 DB 구축 연구용역'이 2019년에 완료함               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구보고서는 소재·디자이너·패턴 및 봉제 기업 간의 온라인 거래를 위한 정보 DB를 시범 구축하였고 추후 B2B 마켓플레이스 시범모델 개발에 활용될 예정임</li> </ul> </li> <li>• '통합정보 웹사이트 시범모델 DB 구축 연구용역'이 2019년에 완료됨               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구보고서는 섬유패션 활성화사업인 「섬유패션 빅데이터 구축사업」의 일환으로 추진 중인 통합 웹사이트 구현을 통해 국내 섬유소재 기업 및 제품 DB를 제공하는 섬유소재 정보뱅크 구축의 기초자료로 활용</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200여 개 기업정보, 300여 개 제품정보, 4건 이상의 글로벌 최신 소재 및 트렌드 분석조사 등을 DB화함</li> </ul>
High-end 패션디자인 전수 지원, 패션디자이너 콘텐츠 등 신진작가 발굴 지원, 대한민국 대표 패션디자인 발굴 및 스타 기업 육성	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 'K패션 오디션' 사업을 통해 패션 브랜드 창업을 위한 신진 디자이너 및 글로벌 유망 디자이너 선발하여 맞춤 지원함               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 본 사업은 신진·중견·글로벌 유망 디자이너 브랜드 선발 후 통합 오디션 형태로 지원사업을 운영하며, 브랜드 미래 성장 기반 마련, 비즈니스 성장, 스타브랜드 육성을 목표로 하고 있음</li> </ul> </li> <li>• '대한민국패션대전'을 통한 신진 디자이너 발굴 및 국내 온오프라인 유통기업 연계하여 지원함               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2019년에는 본선 진출자 16명 모두에게 2020년 성장단계별 디자이너 지원사업 프로그램에 참여할 수 있는 특전을 제공</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K패션 오디션을 통해 신진 25명, 중견 30명, 글로벌 유망 20명 발굴</li> <li>• 대한민국 패션대전을 통해 16명 발굴</li> </ul>
디지털 패션디자인 플랫폼(시설/장비) 구축을 위한 자금 지원, 패션디자이너 직무 향상 훈련 지원, 패션디자이너와 봉제기업 협업을 통한 오더 수주 관리 지원	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공동 쇼룸 '르돔'을 운영하여 입점한 35개 브랜드에 대해 전시공간, 오픈·촬영·봉제 스튜디오를 지원함</li> <li>• 축적된 고부가 의류제조업체 DB 활용하여, 제품 특성별, 수주 조건별 전문가 컨설팅을 통한 디자이너와 최적 제조업체 매칭 지원</li> <li>• PM협의체(CPM 1명, PM 18개 업체, SM 30개 업체)를 구축하여 체계적인 생산관리를 지원함으로써 일감 연계를 추진함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공동 쇼룸 '르돔'에 35개 브랜드 입점</li> <li>• 총 115건의 생산연계 이루어짐</li> <li>• 오더 수주성과는 샘플 8,879건, 패턴 1,248건임</li> </ul>

## 제5절 물류산업 고부가가치화를 위한 인력 양성의 고용효과 연구의 정책효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 물류산업 인력 양성에 따른 고용효과를 다양한 물류산업 고부가가치화를 위한 인력 양성의 고용효과방법을 통해 분석하고, 고용효과를 제고할 수 있는 정책과제를 제시하는 데 목적이 있음.
  - 물류산업 대분류 중 상대적 고부가가치 업종에 해당하고 종사자 규모가 큰 화물운송 관련서비스업을 중심으로 연구범위를 설정함.
- 국내 물류산업의 경우, 전문성과 효율성 부족이 문제로 지적되고 있음.
  - 국내 물류산업의 영세성, 단순운송 중심 산업구조로 인해 저숙련인력 중심으로 성장하였고, 그 결과 4차 산업혁명발 인력대체 위협 및 고속련 물류전문가 육성 부족이라는 문제를 안고 있음.
- 국내 물류산업의 글로벌 경쟁력 부족도 문제로 지적되고 있음.
  - FTA 및 온라인시장의 확대에 의한 글로벌시장의 중요도가 상승하고 있음에도, 국내 글로벌 물류기업의 매출은 글로벌 물류 1위 기업인 DHL(320억 원)의 1/10 수준에 그침.
  - 국내 통관절차 및 서류준비의 어려움과 현지 통관 지원 전문가가 부족함.
- 물류산업 고부가가치화를 위한 인력 양성의 고용효과를 분석하고 고속련·실무형 물류전문가 등 인력 양성 방안을 모색하여 물류산업 글로벌 경쟁력 강화 및 부가가치 창출을 도모하는 것이 중요함.

## 나. 주요 연구결과

- 2016년 현재 물류산업(운수 및 보관업)의 부가가치는 59조 2,307억 원으로 우리나라 총부가가치(1,490조 8,619억 원)의 3.97%를 차지하며, 2014년 3.71%, 2015년 3.94%에 비해 국내 총부가가치에서 비중이 점차 증가하고 있는 것으로 나타남.
  - 화물운송업 종사자 규모는 2015년 40만 명을 정점으로 2016년에는 소폭 감소한 것으로 나타났으며, 화물운송 관련서비스업과 물류시설 운영업 종사자 수는 꾸준히 증가하고 있음.
- 디지털물류 및 화물관리자, 보안, 물류 전략·기획 등의 전문인력, 고기술인력에 대한 수요가 증가할 것으로 예상하지만 전문인력에 대한 공급이 원활하지 못함.
  - 정부 및 교육기관에서 공급하는 물류관련 인력 양성사업은 다소 부족하고, 교육 규모 및 대상, 분야의 세분화, 다양화가 필요하며 전문인력 양성사업의 확대가 필요함.
  - 전문인력 양성사업 유형의 우선순위를 설정하는 것이 바람직할 것임.
- 항만물류에서 직무 및 요구되는 역량이 다양해지고 있어 항만뿐만 아니라 하역, 화물운송, TPL 등 다양한 업무를 수행할 수 있는 인력이 필요하며, 교육이 필요함.
  - 물류관련 인력 양성은 재직자 중심으로 공급되고 있어 물류산업에 관심이 있는 학생들을 대상으로 교육 강화 및 홍보가 필요함.
- 4차 산업혁명과 관련하여 디지털 분야 및 물류신기술, 융복합 지식을 갖춘 인력 양성이 필요함.
  - 향후 스마트물류 전문인력의 인력수요가 높아질 것으로 예상하였으며, 신규 시장 개척 및 확대를 위한 신규 물류사업 전문인력, 물류 전문화 및 선진화 지원 전문인력의 인력수요도 높아질 것으로 예상하였음.
  - 전반적으로 물류산업의 자동화 및 무인화로 인해 인력수요가 감소할 수도 있을 것 같다는 의견도 제시됨.
- 신규 물류산업의 진출 및 성장을 위한 규제 완화가 우선되어야 하며, 스타트업 활성화가 필요함.

- 기존 물류산업의 성장보다는 신물류산업 발전이 필요하며, 이를 위한 조치 및 지원이 필요함.
- 물류신산업 클러스터 지원 확대, 물류신산업 관련 전문가 육성 프로그램 확대, 물류신산업 스타트업 지원 확대, 물류산업 경쟁력 제고를 위한 규제개혁을 고려해야 함.

#### 다. 정책적 제언

- 정책제언 1: 물류산업의 고부가가치화와 산업구조 개편
  - 4차 산업혁명과 관련하여 항만 자동화 및 디지털화가 필요하며, 타 국가 대비 부족한 철도운송서비스, 도로와 철도, 철도와 항만 등의 연계운송 시스템의 도입과 확대가 필요하며, 이에 대한 정부의 지원 및 정책 수립이 필요함.
    - 물류산업 및 물류비용에 대한 낮은 인식을 개선할 수 있는 홍보가 필요하며, 기업 규모별로 기업 육성정책을 수립하여 화물운송 관련서비스업의 고부가가치화를 도모해야 함.
- 정책제언 2: 업종별 특성 반영과 스타트업 기업 육성을 통한 고용 확대 실현
  - 기존 물류업체의 국제경쟁력 강화에 못지않게 물류 스타트업 기업을 육성하는 것이 중요함.
  - 신물류산업 확대 등 물류산업의 활성화가 필요하며, 이를 위한 정부의 세제 혜택 등 지원 및 기업의 투자가 우선되어야 함.
- 정책제언 3: 4차 산업혁명 및 물류산업 고부가가치화에 적합한 전문인력 양성
  - 4차 산업혁명 및 물류산업 고부가가치화를 위해서는 향후 5년 후 인력 수요가 높아질 것으로 예상하고 있는 스마트물류 전문인력, 다양한 업

- 무를 수행할 수 있는 융복합형 전문인력의 적극적인 양성이 필요함.
- 신규 시장 개척 및 확대를 위한 인력, 최근에 중요성이 대두되고 있는 환경문제에 대응할 수 있는 인력, 물류 운송 방식의 변화에 대응할 수 있는 인력 등 전문인력의 양성을 통해 물류산업의 고부가가치화를 도모해야 함.
  - 정책제언 4: 업종별 물류 전문인력 훈련수요 정기조사 및 인력 양성사업 홍보 강화
    - 업종별 전문인력 양성을 위한 기업수요 및 훈련수요조사가 정기적으로 이루어질 필요가 있음.
    - 향후 물류분야 고급전문인력 양성사업에서 스마트물류 전문인력 분야 양성사업의 확대가 필요함.
    - 물류산업 고부가가치화의 핵심 사항임을 널리 홍보하는 방안 마련이 필요함.

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

### 가. 정책적 제언 1: 물류산업의 고부가가치화와 산업구조 개편

- 본 정책적 제언은 반영 예정에 있음.
- 국토교통부는 ‘물류산업 혁신방안’(2019. 6. 25)을 발표하면서 세 가지 물류산업 혁신방안을 제안하였음.
  - 산업 지원체계 혁신: 택배업, 배송대행업 등 급증하는 생활물류 수요에 대응하는 법·제도 정비, 전통물류산업 활력 제고 및 글로벌 물류 시장 진출 지원
  - 산업 성장기반 혁신: 택배터미널 등 물류인프라 공급 확대, 첨단기술에 대한 투자 강화, 일자리 매칭·창업 활성화 등을 통한 물류산업 성장기반 확충
  - 시장질서 혁신: 위수탁 제도(지입제), 다단계 관행, 대형 물류사 불공

정 행위 등 화물운송시장의 고질적 병폐를 근본적으로 개선

- 물류산업 혁신방안에 물류센터를 첨단화하고 첨단기술·장비의 투자 유도를 위해 「스마트물류센터 인증제」 도입이 포함됨.
  - 스마트물류센터는 첨단 물류설비, 운영시스템 등을 도입하여 저비용·고효율·친환경성·안전성 등에서 우수한 성능을 발휘한다고 인증을 받은 물류센터를 말함.
  - 우수 물류기술을 ‘물류신기술’로 지정하고, 금융지원 제공(산업구조 고도화 프로그램 활용) 공공기관 구매 권고 등 인센티브를 부여할 계획임.
- 국토교통부는 ‘물류 배송·인프라 혁신 기술개발사업’을 추진하고 있음 (국토교통부 보도자료, 2020).

〈표 3-5〉 고부가가치 융복합 물류 배송·인프라 혁신 R&D의 주요 내용

중점분야	핵심기술	구성기술(13개)
생활물류 배송·인프라 구축기술	• 공공인프라 기반 도시 공동물류 기술	① 도심 공동물류 거점 구축/운영 기술 ② 지하공간을 활용한 도시물류 기술
	• 생활물류 안전·환경부하 저감 배송 및 포장기술	③ 생활폐기물 절감을 위한 용기 및 정온물류 운영기술 ④ 환경부하 저감을 위한 친환경, 고효율 말단 배송 기술
	• 배송기사 협업용 스마트 말단 배송 및 고밀도 보관 기술	⑤ 고밀도 스마트 택배 말단 보관 인프라 및 관리·운영 기술 ⑥ 로봇기반 배송기사 협업 말단 배송 기술 ⑦ 배송기사 노동부하 저감을 위한 적재함 및 하역장비 기술
물류 디지털 정보 통합·관리 플랫폼 구축 및 실증기술	• 공공물류 디지털정보 통합·관리 플랫폼 구축 기술	⑧ 공공물류정보 통합·연계관리 플랫폼 구축 기술 ⑨ 육상 화물운송 디지털 정보 거래 및 공유·관리 기술
	• 화물 상태정보 관제·관리 및 안전성 확보기술	⑩ 콜드체인 상태정보 관리 및 실시간 모니터링 기술
	• 물류 비즈니스 활동지원 디지털 솔루션 및 자원 관리 기술	⑪ 물류산업 자원관리 및 운영 기술
	• 화물관리 인증체계 구축 및 실증 기술	⑫ 콜드체인 등 화물운송 안전관리 인증체계 구축기술 ⑬ 물류 정보 통합관리 인터페이스 구축 및 실증

자료 : 국토교통부 보도자료(2020), 「4차 산업혁명 핵심기술을 활용한 생활물류 첨단기술개발 본격 착수」.

- 해당 사업은 공공 R&D 투자를 통해 노동의존적이던 생활물류산업을 로봇, 사물인터넷(IoT), 블록체인 등 4차 산업혁명 첨단기술과 접목하여 선진국 수준의 물류기술을 조기에 확보하기 위한 사업임.
- 2021년부터 2027년까지 7년간 총 1,461억 원(국고 1,095억 원)을 투입하여 ① 생활물류 배송 및 인프라 기술분야와 ② 물류 디지털 정보 통합관리 기술분야 등에 대해 13개 세부 기술을 개발하는 사업임.

#### 나. 정책적 제언 2: 업종별 특성 반영과 스타트업 기업 육성을 통한 고용 확대 실현

- 본 정책적 제언은 반영 예정에 있음.
- 국토교통부 '물류산업 혁신방안'에는 물류 스타트업 육성에 관한 계획도 포함하고 있음.
- 스타트업 육성을 위해 유통·ICT 등 다양한 산업간 융복합을 통한 물류 혁신 아이디어, 신기술 기반 물류 스타트업의 발굴·지원을 추진함.
  - 예비창업자 등에게 보육프로그램(공간 제공, 멘토링 등)을 지원하고, 토크 콘서트·박람회 등을 통해 판로개척, 마케팅 등을 지원함.
  - 물류 스타트업 투자펀드 등을 활용해 신사업·기술 기반의 물류 혁신 스타트업을 발굴하여 투자 연계함. 투자펀드 규모는 벤처캐피털 2개 산 453억 원 규모이며, 물류·신유통·신기술(AR·VR) 등의 분야임.
  - 산·관·학 협력 '물류창업 캠퍼스'를 구축하여 수도권에 집중된 청년층의 창업 활동을 전국으로 확산함. 정부와 산업계는 창업활동, 투자 등을 지원하고, 각 권역별 지정 대학은 창업 공간, 교육 운영, 네트워킹 등 프로그램을 운영할 계획임.
  - 화물운송, 물류시설, 물류서비스업을 동시에 영위하는 등 종합물류서비스를 제공하는 기업, 인증 취득 시 물류단지 우선입주 등 혜택을 부여하는 종합물류기업 인증의 평가 기준을 개편함. 매출액 비중, 전문인력 산정 방식 등을 완화하여 중소기업·스타트업의 참여를 확대할 예정임.

- 물류산업 디지털화, 스타트업 시장진입 등을 효과적으로 지원할 융합형 물류인력 양성을 추진함.

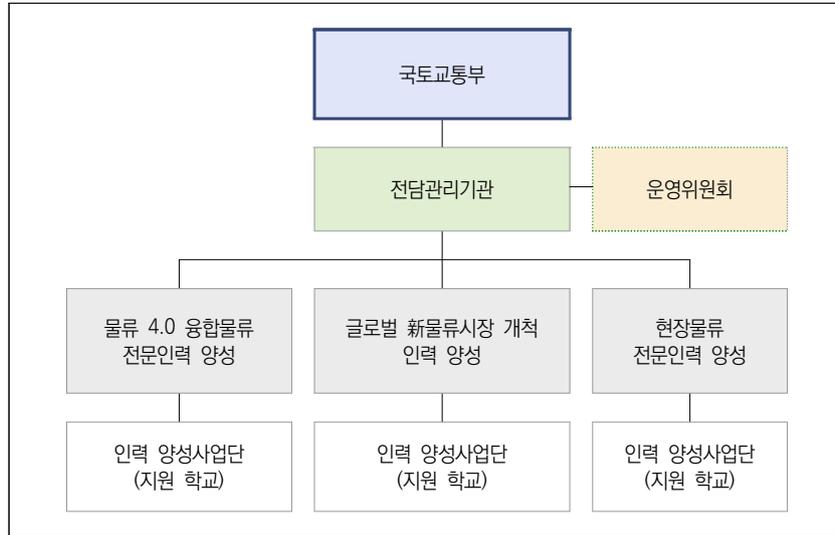
#### 다. 정책적 제언 3: 4차 산업혁명 및 물류산업 고부가가치화에 적합한 전문인력 양성

□ 본 정책적 제언은 반영 예정에 있음.

- 국토교통부는 ‘물류 전문인력 양성사업’(2020)을 통해, 국내 물류산업의 체질 개선 및 경쟁력 강화 등을 지원하여 산업 전반의 선진화를 추진하고 있음.
  - 향후 5년간(2020~2024년) 연평균 7.8억 원을 투자하여 총 3,200명(연 640명) 규모의 물류 전문인력 양성을 추진하게 됨.
  - 본 사업은 ① 물류 4.0 융합물류 전문인력 양성, ② 글로벌 신물류시장 개척인력 양성, ③ 현장물류 전문인력 양성 등의 추진과제로 구성되어 있음.
- 물류 4.0 융합물류 전문인력 양성 과제는 물류산업의 디지털 전환 가속화와 신비즈니스모델을 제공하는 새싹기업의 시장진입 등을 효과적으로 지원할 인력 양성을 목표로 함.
  - 물류학과와 유관학과·기관(IT 등) 간 연계, 공동 프로그램 개발 및 창업 관련 단체·기관과의 협업을 유도하여 융복합 인력 양성을 도모함.
- 글로벌 신물류시장 개척인력 양성 과제는 포화상태인 국내 시장을 벗어나 성장세인 글로벌 시장으로의 진출을 효과적으로 지원할 인력 양성을 목표로 함.
  - 인턴십이 가능한 해외진출 물류기업과의 협업을 유도, 인턴십·채용과 연계하여 글로벌 물류시장을 개척할 인력의 양성을 도모함.
- 현장물류 전문인력 양성 과제는 운송·보관·하역, 가공(포장, 조립 등) 등 전통적인 현장물류 인력수요에 대응하여 지속적인 인력 양성·공급을 목표로 함.

- 산업안전학과 및 산업안전보건공단 안전보건교육 연계기관과의 협업을 유도하여 물류현장 안전을 도모함.

[그림 3-4] 물류 전문인력 양성사업 추진체계



자료 : 국토교통부(2020), 물류전문인력 양성사업 설명자료.

- 해양수산부 역시 ‘해양항만물류 전문인력 양성사업’을 통해 성과기반 고급인력 양성과정(4개소), 맞춤형 실무교육과정(1개소), 산학연계 인턴십과정(6개소) 등을 운영함(해양수산부 보도자료, 2020).

라. 정책적 제언 4: 업종별 물류 전문인력 훈련수요 정기조사 및 인력 양성 사업 홍보 강화

□ 본 정책적 제언은 검토 중에 있음.

- 국토교통부는 훈련수요 정기조사를 위해서는 별도의 예산이 요구되는 만큼 2021년 예산 요구 시 조사의 적정 규모를 검토하여 예산 요구할 계획이라 밝힘.

### 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
물류산업의 고부가가치화와 산업구조 개편	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>국토교통부는 물류산업 혁신방안을 발표하면서 세 가지 물류산업 혁신방안을 제안하였음</li> <li>국토교통부는 '물류 배송·인프라 혁신 기술개발사업'을 추진하고 있음</li> </ul>	
업종별 특성 반영과 스타트업 기업 육성을 통한 고용 확대 실현	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>국토교통부 '물류산업 혁신방안'에는 물류 스타트업 육성에 관한 계획도 포함하고 있음               <ul style="list-style-type: none"> <li>스타트업 육성을 위해 유통·ICT 등 다양한 산업간 융복합을 통한 물류혁신 아이디어, 신기술 기반 물류 스타트업의 발굴·지원을 추진함</li> </ul> </li> </ul>	
4차 산업혁명 및 물류산업 고부가가치화에 적합한 전문인력 양성	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>국토교통부는 '물류 전문인력 양성사업' (2020)을 통해, 국내 물류산업의 체질 개선 및 경쟁력 강화 등을 지원하여 산업 전반의 선진화를 추진하고 있음               <ul style="list-style-type: none"> <li>본 사업은 ①물류 4.0 융합물류 전문인력 양성, ②글로벌 新물류시장 개척인력 양성, ③현장물류 전문인력 양성 등의 추진과제로 구성되어 있음</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>향후 5년간 연평균 7.8억 원을 투자하여 총 3,200명(연 640명) 규모의 물류 전문인력 양성</li> </ul>
업종별 물류 전문인력 훈련 수요 정기조사 및 인력 양성 사업 홍보 강화	검토 중	<ul style="list-style-type: none"> <li>국토교통부는 훈련수요 정기조사를 위해서는 별도의 예산이 요구되는 만큼 2021년 예산 요구 시 조사의 적정 규모를 검토하여 예산을 요구할 계획이라고 밝힘</li> </ul>	

## 제6절 가구 분야 구조변동에 대비한 인력 양성 체계 구축의 고용효과 연구의 정책효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 가구산업 구조변화가 인력수급에 미치는 영향을 살펴보고 선제적으로 인력 양성이 필요한 분야를 식별한 후 해당 인력 양성정책이 고용에 어떤 영향을 미칠 것인가를 파악하는 데 목적이 있음.
  - 정성 및 정량 분석 방법을 활용하여 신규인력 양성이 양적으로나 질적으로 고용에 어떤 영향을 미칠 것인가를 분석함.
- 가구 제품의 세분화·다기능화·패션화·브랜드화의 영향으로 향후에도 가구산업 규모는 확대될 가능성이 크지만 광역화, 글로벌화로 인해 산업구조 및 시장이 빠르게 변화하고 있음.
  - 소득수준 향상 및 주거환경 변화로 가구산업 시장규모가 꾸준히 확대되었음.
  - 가구시장 경쟁 격화는 장기적으로 가구산업 구조조정을 촉진할 것임.
  - 제품의 부품화와 표준화, 자동화로 대중소기업 간 경쟁력 격차가 확대되고 있음.
- 가구산업은 3D산업이라는 부정적 인식과 낮은 근로조건으로 인해 인력 수급상의 어려움이 해소되지 않고 있는 실정임.
  - 공장자동화 설비투자 확대로 생산직 인력수요는 감소한 반면, 다른 분야의 인력수요는 꾸준히 증가하고 있음.

## 나. 주요 연구결과

- 가구산업 구조상 그리고 2019년 이후 몇 년 동안 지속될 부동산 경기 하락 및 성장을 둔화로 당분간 가구산업 시장 전망은 밝지 않음.
  - 가구산업을 둘러싼 환경변화는 매출 및 고용에 부정적 영향을 미칠 것으로 보임.
  - 가구업체가 대기업 중심으로 재편되고, 대다수 중소기업이 매출이 감소하거나 도산으로 이어질 가능성이 높음.
  - 몇몇 기업이 시장을 장악한 상황에서 중소기업의 수주 감소는 불가피함. 중소기업 도산으로 고용이 감소하고 살아남은 기업들도 고용을 줄이거나 현상을 유지할 경우 전체적으로 고용이 감소하는 현상이 나타날 수 있음.
- 가구 분야 전문인력 양성 전에 일차적으로 가구산업 활성화 방안을 추진하는 것이 중요함.
  - 중앙정부 차원에서 가구산업 발전계획을 수립·추진하지 않아 내수 시장의 보호와 해외시장 개척을 통한 고용창출 측면에서 가구산업 발전방안을 수립·추진할 필요성이 있음.
- 가구산업 여건상 기업 단위에서 장기적인 발전계획을 수립·추진할 수 없기 때문에 가구산업 성장을 지원할 수 있는 '지원센터 설립' 필요성이 존재함.
- 가구업체에서 필요로 하는 전문인력 양성체계를 강화할 필요가 있음.
  - 현재 공교육을 제외한 가구 분야 인력공급은 정부의 실업자 훈련이 유일한데 훈련인력 규모가 많지 않음.
  - 유일한 전문인력 공급처인 대학 가구과(科)의 교육과정을 산업수요를 반영하는 방향으로 개편하는 것 또한 장기적으로 추진이 필요함.
  - 가구산업 구조변화에 대비한 인력 양성체계를 구축하더라도 훈련규모는 보수적으로 접근하고 산업발전 상황을 감안해 점진적으로 확대하는 것이 필요함을 지적함.
- 시장변화에 따른 인력수급 불일치 문제가 더욱 심화될 수 있음.
  - 가구는 숙련공의 기술과 디자인 능력이 결합되면 높은 부가가치를

창출할 수 있음.

- 가구업체는 생산직이 가장 많은 비중을 차지하는 가운데 제품개발, 소요처 확보, 기업혁신에 필요한 전문직은 과소한 상황임.
- 제품기획, 설계 및 홍보·해외영업 등의 직무를 강화하고 있으며 시스템 통합 유지·관리, 설계, 공무 등의 분야에서 신규인력 수요가 발생할 수 있음.

#### 다. 정책적 제언

□ 정책제언 1: 디자이너 및 기능인력 양성 강화

- 과거 디자이너와 생산직 일변도의 인력수요가 다양화되고 있으므로 선제적으로 필요인력을 양성·공급하는 방안이 필요함.
  - 대한상의 인력개발원 수준의 교육과정을 보다 확충하여 공급규모 확대가 필요
  - 훈련인원 확대는 가구산업의 인력수요를 토대로 점진적으로 확대할 필요성이 있음.

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

### 가. 정책적 제언 1: 디자이너 및 기능인력 양성 강화

- 본 정책적 제언은 미반영되었음.
- 고용노동부에서 공지한 가구 분야 인력 양성 현황은 2020년 8월 기준 283명이며, 2020년 총예상인력은 423명으로 추정된다는 것임.
- 가구 분야 인력 양성은 지역산업 맞춤형 일자리 창출사업을 중심으로 가구 인력수요가 큰 지역(경기도, 인천 등)에서 주로 이루어지고 있음.
  - 특히 경기도에서는 '경기도 가구산업 육성 종합계획'(2019)을 수립하고, 그 일환으로 '경기도 가구디자인비즈니스센터 구축'을 통해 가구 디자인 전문인력 양성 지원을 계획하고 있음.

### 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
디자이너 및 기능인력 양성 강화	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>가구 분야 인력 양성은 여전히 지역산업 맞춤형 일자리 창출사업을 중심으로 가구 인력수요가 큰 지역(경기도, 인천 등)에서 주로 이루어지고 있음</li> <li>- 중앙정부 차원의 인력 양성 강화 정책은 발견되지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용노동부에서 공정한 가구 분야 2020년 인력 양성 규모는 총 423명으로 추정</li> </ul>

## 제7절 금융·보험 비대면거래 확산에 따른 고용안정 방안연구의 정책효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 금융·보험업권의 비대면거래 확산에 대비하여 금융·보험산업의 고용 충격 완화 및 인력 미스매치 해소를 위해 비대면거래 확산이 고용에 미치는 영향을 분석하고 고용충격 완화 및 재취업 활성화를 위한 금융·보험산업 특화 지원방안 등을 모색하는 것이 필요함.
  - 향후 핀테크 확산, 인터넷은행, 비대면거래 확산 등이 본격화될 경우 인력조정이 상시화하는 요인으로 작용할 것이라는 우려 대두
  - 금융·보험산업은 대표적인 규제산업(금융소비자 보호 목적)으로서 그동안 여타 산업에 비해 산업 발전이 더디게 진행되어 온 것으로 판단됨.
  - 국내시장 집중도가 높고 상대적으로 해외기반이 취약하여 해외진출도 용이하지 않은 상황임.

- 정부 및 일부 지자체, 시중은행 등에서 금융권 퇴직자 전직지원 프로그램 운영 중에 있으나 대부분 창업 및 은퇴 설계 중심으로 재취업 연계성이 미흡한 상황임.

#### 나. 연구 주요 결과

- 비대면채널화로 인한 고용의 자본 대체에 따른 고용 감소 영향은 즉각적이지 않고 시차를 두고 조정될 것으로 보임.
  - 모바일/온라인/핀테크 등 금융·보험권 비대면채널 확대→무인점포 증가 또는 지점 수 축소→고용 수요 변화(IT 인력 수요 증대, 지점 직원·중개인·설계사 수요 감소) →기존 대면채널 직원 인력 재배치 및 희망·명예퇴직 및 고용조정 확대 등으로 시차를 두고 인력조정이 상시화될 가능성이 있다는 점임.
- 기존 대면채널 영업파트 고용감소를 IT 인력(IT시스템 관리, 보안, 생체 인증, 빅데이터) 수요 증가로 전체 고용자 감소를 어느 정도 완화시키겠지만 전체적으로 인력수요 감소가 주도적인 흐름일 것으로 예상함.
  - 금융·보험권은 최근 비대면거래 확산 요인과 인력고령화 추세와 맞물려 향후 5년간 퇴직인력이 크게 확대될 것으로 예상됨.
  - 전체적으로도 비대면거래 확산 시 월평균임금, 고용안정성, 작업환경 등의 순으로 악화가 예상되며 전체 고용의 질 악화 요인으로 작용하는 것으로 나타남.
  - 비대면거래 확산에 따른 고용의 질 변화는 특히 증권사, 보험사 중심으로 다소 악화되는 것으로 나타남.
- 금융·보험권 근로자 고용안정화 방안은 크게 재직자 대상, 퇴직 예정자 대상, 퇴직 이후 은퇴자 대상 등 크게 세 단계로 나누어 대응방안을 마련할 필요가 있음.
  - 금융·보험권 인력수급상 향후 초과 인력수요가 예상되는 자산운용업 분야의 인력 양성계획 수립이 시급하며, 젊은 연령층인 창구영업텔러 및 기존 인력 등에 대한 고용축소 전략보다 일본, 싱가포르 사례와 같이 직무 전환교육을 통해 적극적인 인력 재배치 전략이 필요함.

- 향후 고령사회 도래 및 금융시장 취약계층을 고려한 은행 점포의 적정선 유지가 필요함.
- 현재 국회에 계류 중인 전직지원교육 의무화 법안(고용상 연령 차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부 개정안)의 통과에 대비하여 선제적으로 전직지원 프로그램 로드맵 마련이 시급함.
- 금융권 퇴직대상자 대상 전직지원 활성화를 위한 고용서비스 품질을 제고하기 위하여 종합포털인 구인·구직망을 구축하여 효율성을 제고할 필요가 있음.
- 현재 금융기관마다 산발적으로 시행되고 있는 은퇴 대상자 재고용제도를 한시적으로 확산할 필요가 있음.
- 독립투자자문사(IFA)에 대한 제도 보완을 통한 활성화로 금융권 퇴직시장의 활로를 열어줄 필요가 있으며 간헐적으로 시행되고 있는 초·중·고 대상 경제금융교육을 위한 경제금융교육 강사제도를 확대하여 학교 단위 연 1회 실시를 의무화하여 전국 단위로 시행할 필요가 있음.
- 은행 퇴직인력을 활용하여 지역 상호금융 등 서민금융기관의 서비스 제공 능력을 제고할 필요가 있으며 나아가 퇴직 금융인력 중심의 대출심사 대행 금융서비스기관 설립도 검토할 필요가 있음.

#### 다. 정책적 제언

##### □ 정책제언 1: 재직자 고용안정화 방안

- 금융·보험권 인력수급상 향후 초과 인력수요가 예상되는 자산운용업 분야의 인력 양성계획 수립이 필요함.
- 젊은 연령층인 창구영업텔러 및 기존 인력 등에 대한 고용축소 전략보다는 일본·싱가포르 사례와 같이 직무 전환교육을 통해 적극적인 인력 재배치 전략이 필요함.

##### □ 정책제언 2: 퇴직 예정자 고용안정화 방안

- 국회 계류 중인 전직지원교육 의무화 법안(고령자고용촉진법) 통과에 대비하여 선제적으로 전직지원 프로그램 로드맵 마련
  - 금융권 퇴직대상자 대상 전직지원 활성화를 위한 고용서비스 품질 제고를 위해 종합포털인 구인·구직망 구축
  - 금융기관마다 산발적으로 시행되고 있는 은퇴대상자 재고용제도를 한시적으로 확산할 필요
- 정책제언 3: 은퇴자 고용안정화 방안
- 독립투자자문사(IFA) 활성화를 통해 금융권 퇴직시장의 활로 개척 필요
  - 현재 간헐적으로 시행되고 있는 초·중·고 대상 경제금융교육을 확대 및 의무화하여 은퇴인력 활용

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

### 가. 정책적 제언 1: 재직자 고용안정화 방안

- 본 정책적 제언은 검토 필요함.
- 금융위원회에서는 본 정책적 제언이 검토가 필요하다는 의견임.
  - 자산운용업 분야 인력 양성계획 수립의 필요성 및 시급성 여부에 의문을 제기함.
    - 자산운용업 분야의 규모가 커지고 있는 것은 사실이나 소요인력 감소요인인 로보어드바이저 활성화도 함께 이루어지고 있는 만큼 인력 양성계획 수립의 시급성에 의문
    - 경제·금융학 전공자가 많이 배출되고 있으며, 금융투자협회 등에서도 관련 교육을 실시하는 등 인력 양성 프로그램이 기구축되어 있음.
  - 은행 등 금융회사의 인력운용은 자본력 등을 감안하여 자율적으로 이루어져야 하는 바, 정책적 개입에는 신중할 필요가 있음.

나. 정책적 제언 2: 퇴직 예정자 고용안정화 방안

□ 본 정책적 제언은 일부 반영됨.

- 금융·보험ISC에서는 2017년도부터 금융·보험업권 퇴직(예정)자를 대상으로 집합교육과 컨설팅으로 구성된 '금융·보험 퇴직(예정)자 대상 생애경력설계 프로그램'이라는 특화형 전직지원 프로그램을 운영하고 있음.
  - 2018년 59명, 2019년 26명 등이 참여하였음.
- 노사발전재단 중장년일자리희망센터에서는 금융특화센터에서 금융업종 특화 전직지원서비스를 제공하고 있음.
  - 해당 서비스는 만 40세 이상 금융권 퇴직(예정)자를 위한 맞춤 전직 지원서비스로 재취업 희망자에게 1:1 맞춤 상담 및 경력목표에 따른 역량강화 교육 등 전직준비를 위한 종합서비스를 제공함.

[그림 3-5] 금융업종 특화 전직지원서비스 체계

재직근로자	퇴직예정자	퇴직자
금융업종 중 1,000인 미만 기업		기업 및 개인
생애경력설계 프로그램 + 개인별 컨설팅(찾아가는 상담데이)	생애경력설계 프로그램 + 전직스쿨 + 개인별 컨설팅(찾아가는 상담데이)	생애경력설계 프로그램 + 금융특화교육 + 개인별 컨설팅

자료 : 노사발전재단 중장년일자리희망센터(www.nosa.or.kr/portal/nosa/majorBiz/senJob/snrWorkFinService).

- 국책은행인 IBK의 잡월드(ibkjob.co.kr)에서는 금융권 퇴직 예정자의 구직 지원 등을 지원할 수 있는 구인-구직 연계 플랫폼을 운영 중임.
- 금융위원회는 은퇴대상자 재고용 등의 경우 금융회사의 인력운용에 관여하는 것이며 금융권 취업을 희망하는 청년과의 경쟁으로 정책적 개입에는 신중할 필요가 있다는 입장임.

#### 다. 정책적 제언 3: 은퇴자 고용안정화 방안

□ 본 정책적 제언은 검토 중에 있음.

- 독립투자자문사(IFA)는 특정 은행이나 증권사, 자산운용사 등 금융회사로부터 독립성을 갖춘 투자자문업자를 말하며, 은퇴 금융인의 고용안정화에 기여할 것이라 기대되었음(정지수, 2019).
  - 그러나 일반 투자자문업자와의 제도적 차별성 부족, 불투명한 수익성, 진입장벽 등으로 인해 활성화되지 못하고 있음.
  - 금융위원회는 독립투자자문사(IFA)에 대한 제도개선 방안을 검토 중에 있다고 밝힘.
- 금융교육협의회는 '금융교육 개선 기본방향'(2020)을 통해, 양질의 교육인력 확보 노력 강화, 학교 정규교육에서의 금융교육 강화를 제안하고 있음.
  - 양질의 교육인력 확보를 위해 금융교육 강사 자격(전문성, 소통능력 등)의 일관성·신뢰 확보를 위한 기준 마련, 금융교육 강사(성명, 경력 등) DB 구축 등을 추진할 예정임.
  - 학교 정규교육에서의 금융교육을 위해 교육기관 공동으로 중학교 자유학년제에 적용 가능한 금융교육 프로그램(예: 매주 1회 2시간 실시)을 개발·제공, 중학교(자유학년제), 고교(수능 이후) 시기에 최소 2시간 이상 민간기관 제공 금융교육을 받을 수 있는 시스템 구축 등을 추진할 예정임.
  - 다만 '금융교육 개선 기본방향'에서 이러한 금융교육 강화를 위해 은퇴 혹은 퇴직 금융인력을 활용하겠다는 내용은 제시되지 않음.

### 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
재직자 고용안정화 방안	검토 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>자산운용업 분야 인력 양성계획 수립의 필요성 및 시급성 여부에 의문을 제기함               <ul style="list-style-type: none"> <li>자산운용업 분야의 규모가 커지고 있는 것은 사실이나 소요인력 감소요인인 로보어드바이저 활성화도 함께 이루어지고 있는 만큼 인력 양성계획 수립의 시급성에 의문</li> </ul> </li> <li>은행 등 금융회사의 인력운용은 자본력 등을 감안하여 자율적으로 이루어져야 하는 바, 정책적 개입에는 신중할 필요가 있음</li> </ul>	
퇴직 예정자 고용안정화 방안	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>금융·보험SC에서는 2017년도부터 금융·보험업권 퇴직(예정)자를 대상으로 집합교육과 컨설팅으로 구성된 '금융·보험 퇴직(예정)자 대상 생애경력설계 프로그램'이라는 특화형 전직지원 프로그램을 운영하고 있음</li> <li>노사발전재단 중장년일자리희망센터에서는 금융특화센터에서 금융업종 특화 전직지원서비스를 제공하고 있음</li> <li>국책은행인 IBK의 잡월드(ibkjob.co.kr)에서는 금융권 퇴직 예정자의 구직지원 등을 지원할 수 있는 구인-구직 연계 플랫폼을 운영 중에 있음</li> <li>금융위원회는 은퇴대상자 재고용 등의 경우 금융회사의 인력운용에 관한 것이며 금융권 취업을 희망하는 청년과의 경쟁으로 정책적 개입에는 신중할 필요가 있다는 입장임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018년 59명, 2019년 26명 등 참여</li> </ul>
은퇴자 고용안정화 방안	검토 중	<ul style="list-style-type: none"> <li>일반 투자자문업자와의 제도적 차별성 부족, 불투명한 수익성, 진입장벽 등으로 인해 활성화되지 못하고 있음               <ul style="list-style-type: none"> <li>금융위원회는 독립투자자문업자(IFA)에 대한 제도개선 방안을 검토 중에 있다고 밝힘</li> </ul> </li> <li>금융교육협의회는 '금융교육 개선 기본방향'(2020)을 통해, 양질의 교육인력 확보 노력 강화, 학교 정규교육에서의 금융교육 강화를 제안하고 있음               <ul style="list-style-type: none"> <li>'금융교육 개선 기본방향'에서 이러한 금융교육 강화를 위해 은퇴 혹은 퇴직 금융인력을 활용하겠다는 내용은 제시되지 않음</li> </ul> </li> </ul>	

## 제8절 화학 분야(석유화학·정밀화학·바이오) 인력 양성·확보 방안연구의 정책효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 화학산업은 산업 전반에 필요한 핵심소재를 제조하여 제공하거나 최종 제품을 만들어내는 국가의 기간산업이며 화학 분야(석유화학, 정밀화학, 바이오산업)는 우리나라의 산업생산과 고용에서 매우 중요한 위치를 차지함.
  - 화학 분야의 생산액은 전체 제조업 생산액의 10.4%를 차지하고 있으며 석유화학산업의 생산액 비중이 5.8%, 정밀화학의 생산액 비중이 4.0%, 바이오의 생산액 비중은 0.6%로 화학 분야의 수출 규모는 공산품 수출액의 11.2%를 차지하고 있으며 석유화학의 비중이 그중 70%로 가장 큼.
- 화학 분야의 인력 문제 해결을 위한 인력 양성·확보 방안을 도출하는 것을 목적으로 함.
  - 석유화학산업: 인력 고령화 대비 인력 양성 및 활용
  - 정밀화학산업: 지방 중소기업 인력 확보
  - 바이오산업: 고급인력 양성 및 확보
- 각 산업분야별 인력 양성·활용 방안이 고용에 미치는 영향을 실증분석하고 고용효과 산출, 향후 관련 방안의 개선·도입·변화·폐지 등이 노동시장(고용의 양과 질)에 긍정적인 변화를 가져오거나 부정적인 변화를 최소화하는 정책대안을 제시하고자 함.

## 나. 주요 연구결과

- 2016년 화학 분야(석유화학·정밀화학·바이오)의 사업체 수는 9,777개, 종사자 수는 20만 8,356명임.
- 석유화학 분야 사업체가 주를 이루는 500인 이상 화학산업체에서 1995년부터 2010년까지 근로자의 평균연령은 33세에서 41세, 연령의 중앙값은 32세에서 43세로 증가한 반면, 10~499인의 기타 화학산업체에서는 같은 기간 동안 평균연령은 3세, 중앙값은 4세밖에 증가하지 않은 것으로 나타나 다른 화학산업보다 석유화학산업에서 인력 고령화 문제가 심각한 것으로 보임.
- 2016년 기준 국내 바이오 분야의 산업기술인력 부족률이 3.8%에 달하는 것은 바이오 관련 학과 졸업생과 석·박사급 등 고급인력의 양적 공급 부족보다는 대학 등 교육기관에서 공급하는 인력의 지식이나 기술이 기업이 필요로 하는 전문성과 괴리를 보이기 때문임.
- 정밀화학 기업의 99.4%가 종사자 수 300인 미만의 중소기업이며, 특히 10인 미만 기업이 70.5%에 달하는 등 규모가 영세할 뿐만 아니라 71.9%가 도시 외의 지역에 소재하고 있어 청년인력 확보에 어려움을 겪고 있음.
- 화학산업의 인력부족률은 규모가 작을수록 높고 서울보다 그 외 지역에서 더 높음.
- 벤처기업-연구개발 분야-석·박사 인력 부족 문제 해결을 위한 정책 대안 필요함.
  - 석·박사 인력 부족은 경쟁기업보다 석사 연봉이 낮은 사업체, 벤처 사업체, 연구개발비가 높은 사업체에서 발생할 가능성이 높은 반면에 학사 인력 부족은 벤처 사업체 여부를 제외한 특성과는 유의한 관계가 없음.
  - 벤처기업이 석·박사 인력이나 학사 인력 부족을 겪을 확률은 같은 조건의 비벤처기업에 비해 약 20%포인트 더 높음.
  - 인력 부족 문제 해결을 위해 일부 기업들이 참가한 활동은 잡페어, 인턴/실습생 교육, 산학협력 등인데 참여율이 높지 않고 학사 채용

관련 활동에 집중되어 있음.

#### 다. 정책적 제언

- 석유화학 정책제언 1: 정년연장, 정년퇴직자 재고용 확대를 위해 사업주에게 인건비 일부를 지원하는 등의 인센티브 프로그램 도입 검토 및 임금체계 개편 지원 프로그램 등을 신규채용 지원과 연계 운영하는 방안 고려
- 석유화학 정책제언 2: 숙련전수를 위한 인적자원관리 프로그램을 도입·운영하는 기업에 대하여 인센티브를 지원하고 컨설팅 서비스 등을 제공
- 정밀화학 정책제언 3: 대기업 연계형 국가인적자원개발 컨소시엄 사업 등을 통해 지역산업 맞춤형 직업능력개발 체계 구축·운영 방안 검토
- 정밀화학 정책제언 4: 일학습병행 지원 확대, 산학연계형 프로그램, 계약학과 등을 통해 기업이 필요로 하는 맞춤형 인력을 도입하는 경우 인센티브 제공
- 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 훈련프로그램 도입·운영, 대학원 진학 등 중장기적 직업능력개발 희망 근로자에 대한 지원 병행
- 정밀화학 정책제언 5: 정밀화학 업종의 기업이 다수 입주해 있는 산업 단지의 주거·생활·문화 여건을 확충하기 위한 지원방안 검토
- 바이오 정책제언 6: 바이오 제조·생산 전문 인력 양성 하드웨어와 인증시스템 등 소프트웨어를 균형적으로 마련

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

가. 정책적 제언 1: 정년 연장, 정년퇴직자 재고용 확대를 위해 사업주에게 인건비 일부를 지원하는 등의 인센티브 프로그램 도입 검토 및 임금체계 개편 지원 프로그램 등을 신규채용 지원과 연계 운영하는 방안 고려(석유화학)

□ 본 정책적 제언은 반영 예정에 있음.

- 범부처 '인구정책 TF'에서는 '인구구조 변화 대응방향'을 발표함(2020).
  - 인구구조 변화 대응방향에서 고령자 정책의 핵심은 고령자가 노동시장에 적극 참여할 수 있는 노동시장 여건을 조성하는 것에 있으며, 세부 정책은 아래와 같음.
- 고령자 계속고용장려금의 본격 운영을 위해 지원요건 개선, 현장홍보 강화 등 제도 활성화 방안을 마련함.
  - 고령자 계속고용장려금은 자발적으로 정년 이후 계속고용제를 도입한 사업주에게 근로자 1인당 월 30만 원을 지급하는 제도임.
- 경험·노하우를 갖춘 임금피크제 인력이 중소기업을 대상으로 컨설팅·기술지원 등 실시하고, 임금피크제 적합직무 발굴 지속
- 임금직무혁신센터를 통해 직무평가도구 개발, 임금정보 제공, 컨설팅 등 기업의 임금체계 개편을 지원함.

나. 정책적 제언 2: 숙련전수를 위한 인적자원관리 프로그램을 도입·운영하는 기업에 대하여 인센티브를 지원하고 컨설팅 서비스 등을 제공(석유화학)

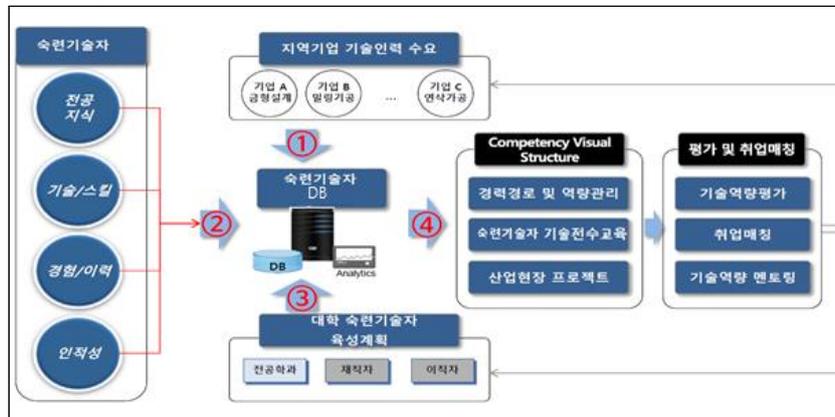
□ 본 정책적 제언은 반영 예정에 있음.

- 고용노동부는 '신중년 퇴직 전문인력 활용방안'을 발표함(2020).
  - 신중년 퇴직 전문인력 활용방안의 핵심은 증가하는 퇴직 전문인력을 전문·숙련인력이 부족한 중소기업에 매칭, 청년세대를 위한 숙련전

수 활성화, 전문성과 경력을 활용할 수 있는 프로보노, 사회서비스 활동에 활용 등에 있음.

- 숙련전수 체계 구축과 관련하여, 현장에서의 숙련전수 체계 운영 및 숙련 노하우를 교육과정으로 설계, 운영을 추진함.
  - 현장전수: 퇴직 숙련기술인이 중소기업 현장을 방문, 신규인력과 1:1로 기술노하우 전수
  - 교육과정 운영: ① 중등교육은 특성화고 대상 산업현장교수단을 활용한 숙련전수 추진, ② 고등교육은 중소기업 인력 양성 대학에 숙련기술자의 기술 노하우를 교육자료로 만들어 참여하는 기술전수 과목을 개설·운영하도록 계획 중임.

[그림 3-6] 숙련기술 전수 체계 구축(안)



자료: 고용노동부(2020), '신중년 퇴직 전문인력 활용방안' 일부 발췌

다. 정책적 제언 3: 대기업 연계형 국가인적자원개발 컨소시엄 사업 등을 통해 지역산업 맞춤형 직업능력개발 체계 구축·운영 방안 검토 (정밀화학)

□ 본 정책적 제언은 반영 예정에 있음.

○ 고용부(한국산업인력공단)에서 국가인적자원개발 컨소시엄 사업을 실시할 공동훈련센터 모집과정에서, 정밀화학 분야 지역산업 맞춤형 훈련 프로그램 도입을 요청한 예정임.

라. 정책적 제언 4: 일학습병행 지원 확대, 산학연계형 프로그램, 계약학과 등을 통해 기업이 필요로 하는 맞춤형 인력을 도입하는 경우 인센티브 제공(정밀화학)

□ 본 정책적 제언은 일부 반영되었음.

- 화학 분야 일학습병행제는 2014~2018년 7월간 396개 기업이 참여하였으며, 2019년부터 업종 구분 없이 전 산업에 걸쳐 일학습병행제를 지원함.
- 정밀화학 산학연계형 프로그램 운영, 계약학과 등을 통해 기업이 필요로 하는 맞춤형 인력을 도입했을 때의 인센티브 제공은 탐색되지 않고 있음.

마. 정책적 제언 5: 정밀화학 업종의 기업이 다수 입주해 있는 산업단지의 주거·생활·문화 여건을 확충하기 위한 지원방안 검토(정밀화학)

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 매년 산업단지 환경개선사업 정부합동공모 사업이 추진되고 있음.
  - 본 사업은 주거·문화·보육·안전·환경 등 산업단지 환경개선을 위해 산업단지 산재예방시설 개선 비용, 산업단지 복합문화센터 건립, 근로자 임대주택 공급 등을 지원하는 사업임.
  - 특히 본 사업은 부처별로 산재되어 있는 산업단지 환경개선사업(주거·문화·보육·안전·환경 등)을 관계부처 합동으로 공모·심사하여 패키지 통합지원하는 것이 특징임.

〈표 3-6〉 산업단지 환경개선사업 지원 내용

부처	사업명	지원내용
고용부	중소기업 공동 직장어린이집 지원	설치비·운영비 지원
	산업단지 산재예방시설 지원	시설개선 비용 보조
	기숙사·통근버스 임차 지원	임차료 지원
	찾아가는 산재예방요율제 사업주 교육 지원	교육 및 산재보험료율 인하
	찾아가는 안전보건관리 담당자 양성교육 지원	안전보건교육 지원
	일터혁신 컨설팅 지원	컨설팅 비용 지원
	산재예방시설 용자	안전보건시설 설치·개선 지원
산자부	뿌리산업 특화단지 지정 및 지원	단지 내 공동활용·편의시설, 혁신활동 등 지원
	산업집적지 경쟁력 강화 사업	산학연 협의체 구성·운영, 공동 R&D지원 등
	산업단지 환경개선 펀드 조성	집적화, 복합시설 등 건립에 정부자금 출자
	산업단지 혁신지원센터 구축	기업지원기능 집적화센터 구축
	생태산업개발을 통한 미세먼지 및 온실가스 감축사업	산업단지 온실가스 저감 설비 구입·설치·운영비 지원
	활력 있고 아름다운 거리 조성사업	산업단지 미관 개선
	산업단지 복합문화센터 건립사업	문화, 주거, 편의기능을 포함한 복합시설 건립
국토부	산업단지형 행복주택	임대주택 공급
문체부	부처 간 협력 문화예술교육 지원사업	문화예술교육과정 운영
	신나는 예술여행	산업단지 근로자에게 문화·예술·교육프로그램 지원
환경부	공공폐수처리시설 확충사업	공공폐수처리시설 설치사업비 지원
	산업단지 완충저류시설 설치 지원	시설 설치비 지원
산림청	산업단지 주변 도시숲 조성사업 지원	산업단지 내 도시숲 조성사업비 지원
	스마트 가든 지원사업	산업단지 내 스마트 가든 조성사업비 지원

자료 : 고용노동부(2020), 2020년 산업단지 환경개선사업 정부합동공모 공고.

바. 정책적 제언 6: 바이오 제조·생산 전문인력 양성 하드웨어와 인증시스템 등 소프트웨어를 균형적으로 마련(바이오)

본 정책적 제언은 반영되었음.

산업통상자원부와 보건복지부는 한국형 NIBRT 프로그램 운영-바이오

공정 인력양성센터 구축 사업을 추진하고 있음(보건복지부·산업통상자원부, 2020).

- 본 사업은 바이오의약품 생산·시장 확대에 필요한 전문 생산인력을 적기에 공급하기 위한 종합적이고 체계적인 제약·바이오 생산공정 교육센터 구축 및 교육시스템을 마련하는 것임.
- 아일랜드 NIBRT(National Institute for Bioprocessing Research and Training)는 첨단 바이오공정 시설을 활용한 인력 교육·연구 솔루션을 제공하는 국립 교육기관임.

○ 본 사업의 주요 내용은 아래와 같음.

- 바이오산업 인력수요 대응 및 일자리 창출을 위하여 국내 교육용 GMP 시설 및 장비 구축
- 교육 프로그램 도입을 위한 NIBRT와의 협력 체계 구축
- 아일랜드 NIBRT 등을 통한 강사진 교육 및 양성
- 바이오의약품 단계별, 대상별, 수준별 맞춤형 교육 프로그램 운영
- 세포주 개발, 생산공정 개발, 제제 및 제형 개발, 품질 분석 연구 등 제약·바이오기업에서 요구하는 연구 수행

○ 사업비는 2020년부터 5년간 총 619.6억 원이며, 복지부 306.4억 원(NIBRT 프로그램 운영), 산업부 313.2억 원(센터 건축·장비비) 등임.

### 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
정년연장, 정년퇴직자 재고용 확대를 위해 사업주에게 인건비 일부를 지원하는 등의 인센티브 프로그램 도입 검토 및 임금체계 개편 지원 프로그램 등을 신규채용 지원과 연계 운영하는 방안 고려(석유화학)	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 범부처 '인구정책 TF'에서는 인구구조 변화 대응방향을 발표함(2020)</li> <li>• 고령자 계속고용장려금의 본격 운영을 위해 지원요건 개선, 현장홍보 강화 등 제도 활성화 방안 마련함</li> <li>• 경험·노하우를 갖춘 임금피크제 인력이 중소기업을 대상으로 컨설팅·기술지원 등을 실시하고, 임피제 적합직무 발굴 지속</li> <li>• 임금직무혁신센터를 통해 직무평가도구 개발, 임금정보 제공, 컨설팅 등 기업의 임금체계 개편을 지원함</li> </ul>	

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
숙련전수를 위한 인적자원 관리 프로그램을 도입·운영하는 기업에 대하여 인센티브를 지원하고 컨설팅 서비스 등을 제공(석유화학)	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용노동부는 '신중년 퇴직 전문인력 활용방안'을 발표함(2020)</li> <li>숙련전수 체계 구축과 관련하여, 현장에서의 숙련전수 체계 운영 및 숙련 노하우를 교육과정으로 설계, 운영을 추진함 <ul style="list-style-type: none"> <li>현장전수: 퇴직 숙련기술인이 중소기업 현장을 방문, 신규인력과 1:1로 기술노하우 전수</li> <li>교육과정 운영: ① 중등교육은 특성화고 대상 산업현장교수단을 활용한 숙련전수 추진, ② 고등교육은 중소기업 인력 양성 대학에 숙련기술자의 기술노하우를 교육자료로 만들어 참여하는 기술전수 과목을 개설·운영하도록 계획 중임</li> </ul> </li> </ul>	
대기업 연계형 국가인적자원개발 컨소시엄 사업 등을 통해 지역산업 맞춤형 직업능력개발 체계 구축·운영 방안 검토(정밀화학)	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용부(한국산업인력공단)에서 국가인적자원개발 컨소시엄 사업을 실시할 공동훈련센터를 모집과정에서, 정밀화학분야 지역산업 맞춤형 프로그램 도입을 요청할 예정임</li> </ul>	
일학습병행 지원 확대, 산학연계형 프로그램, 계약학과 등을 통해 기업이 필요로 하는 맞춤형 인력을 도입하는 경우 인센티브 제공(정밀화학)	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>화학 분야 일학습병행제는 2014~2018. 7월간 396개 기업이 참여하였으며, 2019년부터 업종 구분 없이 전 산업에 걸쳐 일학습병행제를 지원함</li> <li>정밀화학 산학연계형 프로그램 운영, 계약학과 등을 통해 기업이 필요로 하는 맞춤형 인력을 도입했을 때의 인센티브 제공은 탐색되지 않고 있음</li> </ul>	
정밀화학 업종의 기업이 다수 입주해 있는 산업단지의 주거·생활·문화 여건을 확충하기 위한 지원방안 검토(정밀화학)	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>매년 산업단지 환경개선사업 정부합동공모 사업이 추진되고 있음 <ul style="list-style-type: none"> <li>본 사업은 주거·문화·보육·안전·환경 등 산업단지 환경개선을 위해 산업단지 산재예방시설 개선 비용, 산업단지 복합문화센터 건립, 근로자 임대주택 공급 등을 지원하는 사업임</li> <li>특히 본 사업은 부처별로 산재되어 있는 산업단지 환경개선 사업(주거·문화·보육·안전·환경 등)을 관계부처 합동으로 공모·심사하여 패키지로 통합 지원하는 것이 특징임</li> </ul> </li> </ul>	

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
바이오 제조·생산 전문 인력 양성 하드웨어와 인증 시스템 등 소프트웨어를 균형적으로 마련(바이오)	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업통상자원부와 보건복지부는 한국형 NIBRT 프로그램 운영-바이오공정 인력 양성센터 구축 사업을 추진하고 있음(보건복지부·산업통상자원부, 2020) <ul style="list-style-type: none"> <li>본 사업은 바이오의약품 생산·시장 확대에 필요한 전문 생산인력을 적기에 공급하기 위한 종합적이고 체계적인 제약·바이오 생산공정 교육센터 구축 및 교육시스템을 마련하는 것임</li> </ul> </li> <li>본 사업의 주요 내용은 아래와 같음 <ul style="list-style-type: none"> <li>바이오산업 인력수요 대응 및 일자리 창출을 위하여 국내 교육용 GMP 시설 및 장비 구축</li> <li>교육 프로그램 도입을 위한 NIBRT와의 협력 체계 구축</li> <li>아일랜드 NIBRT 등을 통한 강사진 교육 및 양성</li> <li>바이오의약품 단계별, 대상별, 수준별 맞춤형 교육 프로그램 운영</li> <li>세포주 개발, 생산공정 개발, 제제 및 제형 개발, 품질 분석 연구 등 제약·바이오기업에서 요구하는 연구 수행</li> </ul> </li> </ul>	

## 제9절 건설산업 임금지급 기준·방식 개편에 따른 고용효과 방안연구의 정책효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 건설현장에 존재하는 과도한 불법체류자에게 대체되는 내국인 일자리와 고령화로 인해 취약해지는 노동공급 능력에 주목함.
- 일자리 수요 및 공급 측면에서 그 원인을 진단하고 각 사안에 대한 맞춤형 처방이 필요함.

- 건설현장의 임금지급 기준 및 방식 등의 구조개편을 통한 양적·질적 고용개선효과를 추정하고 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 함.
  - 양적 고용개선효과란 주로 저임금을 무기로 내국인의 일자리를 대체했던 외국인, 특히 불법체류자의 일자리를 다시 내국인에게로 되돌리는 것을 의미함.
  - 질적 고용개선효과란 임금지급 구조개편을 통해 임금체불 예방, 임금소득 증가, 유급 주휴 확보 등의 근로조건 개선을 달성하고 이것이 청년층 진입 및 숙련인력 육성 촉진으로 이어지는 효과를 의미함.
- 건설업 취업자 중 기능인력 중심으로 살펴봄.

#### 나. 주요 연구결과

- 국내 건설업은 낮은 임금, 외국인 근로자 규모 증대 등 질 낮은 노동시장 중의 하나임.
  - 국내 건설업은 수급구조의 문제로 낮은 임금, 이에 따른 내국인 기피, 내국인 기피에 따른 외국인의 내국인 대체, 임금 중간 착취, 만성적인 휴일, 야간근무 등이 만연하고 있는 것으로 확인되었음.
  - 건설업이 가지는 고유의 특징으로 인해 국내에서 일자리 창출, 내수 진작, 공공부문의 비중이 높아 정부의 효과적인 정책 수단으로의 역할 등 일자리 창출의 가능성이 높다고 할 수 있음.
- 적정임금제 시행, 포괄임금제 금지, 발주자 임금 직접지급 시스템 등은 낙후된 건설업 노동시장의 양과 질을 향상시킬 것으로 기대함.
- 서울시 시범사업을 중심으로 적정임금제, 포괄임금제 금지, 발주자 임금 직접지급 시스템 확충 등에 대한 미시분석 및 설문조사를 시행한 결과 동 세 가지 정책은 내국인 근로자 고용 확대, 청년층 유입, 임금 상승 및 근로시간 감소, 임금체불 방지 등의 효과적인 수단으로 판단됨.
- 적정임금제도 시행의 순기능은 포괄임금제 금지, 발주자 임금 직접지급 시스템 마련 등의 제도와 결부되었을 때 강력한 시너지 효과를 나타내는 것으로 나타났으며 부정적 기능의 제도 보완을 마련할 필요가 있음.
  - 건설협회, 전문건설협회 등의 면담결과 적정임금제의 무조건적인 시

행은 인건비 부담으로 인한 건설업의 경영악화, 기술경쟁이 아닌 적정임금을 하한선으로 하는 최저가격 경쟁 등의 문제점이 예상된다.

- 이에 대한 대책으로서 무조건적인 적정임금제 시행이 아닌 기술 수준에 따라 일정 정도의 인원 감축은 허용하여 기술경쟁을 유도할 필요가 있으며, 독일과 같은 도제 제도의 도입으로 적정임금보다 완화된 임금지급을 가능하게 하는 것도 고려할 필요가 있음.
- 입찰과정에서 기술경쟁을 통해 건설사가 선정된다면 기술이 부족한 소위 페이퍼컴퍼니들이 자연스럽게 시장에서 퇴출되는 순효과도 기대할 수 있음.

#### 다. 정책적 제언

##### □ 정책제언 1: 시중 노임단가 측정 방식 개선

- 직종별 시장 평균임금(mean)이 아닌 최빈임금(mode)을 적용할 필요가 있음.
- 이를 위해 개별 근로자의 인별(人別) 임금 정보에 기초하여 임금을 조사할 수 있는 방법이 구축될 필요가 있음.

##### □ 정책제언 2: 적정임금제 도입 민간부문 확대 검토

- 공공부문의 내국인 일자리 효과를 먼저 확인하고, 민간부문의 내국인 일자리 보호를 위해 적정임금제의 시행을 민간부문에까지 확대하는 방안을 검토해야 함.

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

### 가. 정책적 제언 1: 시중 노임단가 측정 방식 개선

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 국토교통부는 '건설공사 적정임금제 도입 방안'을 발표함(2020).
  - 적정임금제란 건설공사 근로자의 임금이 하도급을 거치면서 삭감되지 않도록 발주자가 정한 금액 이상으로 임금을 보장하는 제도임.
- 건설공사의 적정임금제 도입 방안에서는 노무비 산정 시 정확한 기준을 제시하기 위해 적정임금 지급의 기준이 되는 시중 노임단가를 표본조사에서 전수조사로 전환을 추진
- 적정임금은 임금분포가 가장 많은 최빈치를 적용하여 구하고, 기능인 등급제가 시행되면 등급별로 임금을 차등해 적용할 계획임.

### 나. 정책적 제언 2: 적정임금제 도입 민간부문 확대 검토

□ 본 정책적 제언은 검토 필요함.

- 공공부문 적정임금 도입을 통한 일자리효과 확인한 후, 해당 성과를 토대로 민간부문까지로의 확대 여부는 관계부처(단체)와의 추가적인 검토가 필요한 사항이란 의견임.

## 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
시중 노임단가 측정 방식 개선	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국토교통부는 '건설공사 적정임금제 도입 방안'을 발표함(2020)</li> <li>- 적정임금제란 건설공사 근로자의 임금이 하도급을 거치면서 삭감되지 않도록 발주자가 정한 금액 이상으로 임금을 보장하는 제도</li> </ul>	

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
시중 노임단가 측정 방식 개선	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>건설공사 적정임금제 도입 방안에서는 노무비 산정 시 정확한 기준을 제시하기 위해 적정임금 지급의 기준이 되는 시중 노임단가를 표본 조사에서 전수조사로 전환을 추진</li> <li>적정임금은 임금분포가 가장 많은 최빈치를 적용하여 구하고, 기능인 등급제가 시행되면 등급별로 임금을 차등해 적용할 계획임</li> </ul>	
적정임금제 도입 민간부문 확대 검토	검토 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공부문 적정임금 도입을 통한 일자리효과 확인한 후, 해당 성과를 토대로 민간부문까지로의 확대 여부는 관계부처(단체)와의 추가적인 검토가 필요한 사항임</li> </ul>	

## 제10절 문화콘텐츠산업의 공정한 거래환경 조성의 고용효과 연구의 정책효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 영화산업의 공정한 거래환경 조성이 산업의 일자리 수와 종사자의 고용환경 개선 등에 미치는 효과를 객관적으로 검증하고 영화산업의 정책방향이 일자리 창출과 잘 연계될 수 있는 방안을 제시하고자 함.
  - 현재 거래당사자 간 협의가 진행되고 있는 부율, 정산 투명성, 스크린 독과점, 할인권 문제 및 부가시장(디지털 유통)의 거래 등에서 공정한 거래환경이 조성될 경우, 고용의 양과 질에 미치는 영향을 파악하고자 함.
  - 노동시장에서 사업주와 근로자(프리랜서 포함) 간 공정한 거래환경 조성이 영화 관련 종사자의 고용의 질 개선에 미치는 영향을 분석함.
- 문화콘텐츠산업의 거래당사자 간 지위 불균형 문제로서, 제작단계와 유

통단계의 사업자 규모가 상이하고 거래당사자 사이의 우열관계가 존재하며 콘텐츠의 경제적 가치는 사전에 평가하기 어려우므로, 창작이나 기획 등의 문화영역보다 제작, 유통 등 시장영역 당사자의 영향력이 커지기 쉬운 구조임.

- 영화산업에서 거래당사자인 투자배급사와 영화제작사 및 상영관 간의 지위 불균형 문제가 고용환경을 악화시키는 요인으로 작용하고 있음.

#### 나. 주요 연구결과

- 2017년 「콘텐츠산업 통계조사」에서 파악된 영화산업 총사업자 수는 1,398개, 총종사자 수는 28,974명 수준이며, 분야별로 보면 영화기획 및 제작 종사자는 3,888명, 영화 배급 1,516명, 극장 상영이 19,347명으로 나타남.
  - 영화산업의 피보험자(2017년 기준)는 대부분 청년층으로 구성되어 있으며, 남녀 비중은 유사한 편임.
- 영화산업의 특성상 주 52시간 법제화 예외 필요성 제기
- 고용안정에 영향을 미치는 표준계약서의 도입은 대부분 필요성을 인정하고 있으나, 현실적으로 소규모 업체(후반작업 업체)나 프리랜서의 경우는 대부분 구두계약이 많은 편임.
- 문화체육관광부 및 영화진흥위원회는 관련 사업자 간 자율규제 활동을 통해 공정한 거래 관행을 확립하고자 하는 정책방향을 취하여 왔으나 (공정거래위원회·미래산업전략연구소, 2017), 향후 공정거래환경 조성 과 관련하여 정부의 선도적 역할 강화가 필요함.
  - 영화진흥위원회 산하 공정경쟁환경조성센터를 확대 운영하여 업계의 불공정 상황을 접수, 시정명령하거나 합의를 유도하였으며, 총 6종의 표준계약서를 제정 공표함으로써 시장과 관계자에게 정부 정책의 신호를 주고 가이드라인을 제공하여 왔음.
- 시기별, 작업별 등 다양한 특성을 반영할 수 있도록 표준계약서 세분화를 통해 표준계약서를 활용하는 경우 별도의 인센티브를 제공하여 활용도를 높이는 방안을 모색해야 함.

- 표준계약서 도입의 단계적 의무화 추진
- 영화산업은 한류의 중심에서 고부가가치 산업으로 성장하고 있지만, 현  
장인력에 대한 체계적인 교육 및 훈련이 매우 부족한 실정임.
  - 다양한 영화산업 분야의 직업훈련을 개발하여 참여 기회를 확대해  
나가야 함.
  - 영화시나리오 작가 및 후반작업 전문인력 양성

#### 다. 정책적 제언

- 정책제언 1: 기획개발 단계 지원과 일자리 창출의 매칭
  - 기획개발 단계에 대한 공적지원금 및 지원 편수 확대
  - 기획개발 자금 투자 단계별로 적합한 자금조달 창구 개발, 다양화를 통  
한 기획개발 자금조달 체계 구축
  - 기획개발 단계 공적지원금 지원 시 일자리 창출과 연계 강화
- 정책제언 2: 사회보장보험 적용 범위 확대를 통한 종사자의 활동 지속  
성 및 전문성 강화
  - 영화 종사자의 범위 및 계약 내용에 대한 표준안 가이드라인 제시, 표준  
계약서 개선 시 사회보장보험 내용 포함
  - 영화 제작인력에게 특화된 별도의 교육 체계 마련
    - 단기적으로 현장영화인 직업훈련 지원사업을 벤치마킹하여 실업수당  
대상자인 영화인들의 전문성 강화 프로그램 제공
    - 장기적으로 영화인 전반이 사회보험제도권 안에 들어올 수 있도록  
계약방식 및 적용범위 확대, 이와 연계한 경력직 교육훈련 제도 마련
- 정책제언 3: 고용안정성 향상을 위한 조직화 지원
  - 기획개발 단계 거래관계 개선과 안정된 고용환경을 위한 적정 규모의  
조직화 지원(예: 사회적기업, 협동조합의 결성 등)

- 시나리오 작가, 현장 스태프 등 프리랜서 대상 두루누리 지원사업 확대
- 정책제언 4: 공적지원금 지원 강화
- 최저임금 상승과 근로시간 단축으로 인한 현장 인력 감소가 예상되는 만큼 산업 및 근로환경의 특성에 맞는 맞춤형 정책지원 제도가 필요함.
- 정책제언 5: 표준계약서 도입 확대 및 의무화 추진
- 표준계약서의 구체성 강화 및 적용범위 확대를 위한 인센티브 제공
- 표준계약서 도입의 단계적 의무화 추진
- 정책제언 6: 교육훈련
- 영화산업 맞춤형 사업주 훈련 개발 및 지원, 영화 기획개발 및 후반작업 전문인력 양성 등

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

### 가. 정책적 제언 1: 기획개발 단계 지원과 일자리 창출의 매칭

- 본 정책적 제언은 반영되었음.
- 2020 영화진흥위원회 사업계획을 보면, 다양성과 참신함을 갖춘 소재를 발굴하여 한국영화 제작을 활성화하고 창작인력 및 중소 제작사의 영화 창작 기반 확대와 역량 강화를 위해 영화 기획개발 지원사업을 전개하고 있음.
- 보다 세부적으로 살펴보면,
  - 한국영화 기획개발 지원사업은 장편 극영화 창작을 목표로 하는 국내 영화 창작자 및 제작자를 대상으로 참신하고 작품성을 갖춘 73편 내외의 장편 극영화의 기획개발비를 지원함(30편 내외에서 확대, 최대 4,000만 원에서 최대 7,500만 원으로 확대).

- 한국영화 차기작 기획개발 지원사업은 장편 극영화, 예술·독립영화의 개봉실적에 따라 보조금을 적립한 제작사의 차기 기획개발 프로젝트를 대상으로 관객 수에 연동하여 차기 작품 기획개발비를 차등 지원함.
- 기획개발 전문역량 강화 사업은 한국 장편영화(다큐 포함) 창작을 목표 하는 한국영화 창작자 및 제작자를 대상으로 시나리오 연구비, 프로젝트 연구비 등을 지원함.

#### 나. 정책적 제언 2: 사회보장보험 적용 범위 확대를 통한 종사자의 활동 지속성 및 전문성 강화

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 2020년 5월 예술인들에게 고용보험을 적용하는 고용보험 관련 법안이 국회 본회를 통과하였음(노성준, 2020).
  - 이에 따라 2020년 12월부터 예술인에게도 고용보험이 적용됨.
  - 예술인 고용보험은 예술인 중에 문화예술용역 계약을 체결하고, 자신이 직접 노무를 제공한 자에게 당연가입 방식으로 적용하기로 함.
  - 24개월 중 피보험 단위기간이 9개월 이상이면, 기초일액의 60% 수준으로 120~270일의 기간 동안 실업급여를 받을 수 있음.
- 문체부는 예술인 고용보험의 적용 범위를 명확히 하기 위해 ‘문화예술용역 운용지침서’를 제작·배포하여, 특히 운용지침서에 ‘고용보험용 간이 계약양식’을 개발·수록함.
- 2020년 영화진흥위원회 사업계획서에 제시된 현장영화인 인력 양성사업의 내용은 다음과 같음.
  - (직업훈련) 만 19세 이상 고용보험 피보험자 자격의 영화인(스태프)을 대상으로, 무료 교육 및 훈련지원금(100만 원)을 320명에게 지원
  - (전문성 강화) 지역영화인 특화 전문성 강화 지원사업, KAFA+ Collaboration(영화인 창작역량 강화교육), 첨단영화 제작교육(KAFA+ NextD)
- 2020년 영화진흥위원회는 ‘코로나19 극복 한국영화특별지원사업’의 일환으로 현장영화인 특별 직업훈련 지원사업을 실행함(영화진흥위원회 보도자료, 2020).

- 영화 제작 중단 등으로 단기 실업상태에 놓인 프리랜서 및 현장영화인 총 700여 명을 대상으로 직업훈련을 실시하고 수당을 지급
- 기존의 5억여 원 규모이던 현장영화인 직업훈련 지원사업에 8억 원을 추가로 배정해 총 13억 원 규모로 확대 시행

#### 다. 정책적 제언 3: 고용안정성 향상을 위한 조직화 지원

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

○ (재)예술경영지원센터는 문화예술 사회적 경제 조직의 성장과 창업을 통한 새로운 사회가치 발굴을 위해 문화예술 분야 사회적 경제 지원사업을 수행함.

- 문화예술 사회적 경제 초기기업 사업기반 구축 지원사업은 비즈니스 모델 개발·구축을 통한 사업 안정화를 추구하는 3년 미만의 문화예술 사회적 경제 조직에 대한 지원으로, 사업화 자금 지원 각 최대 5천만 원을 차등 지원함.
- 문화예술 사회적 경제 성장성숙기 사업도약 지원사업은 안정적인 수익모델을 보유하여 투자 유치 또는 피봇팅으로 기업 성장 가능성이 있는 문화예술 사회적 경제 조직을 대상으로 사업화 자금 지원 각 최대 8천만 원을 차등 지원함.

○ 2020년 12월부터 예술인 고용보험이 적용됨에 따라 사업주는 예술인이 부담해야 하는 고용보험료를 원천공제해 공단에 납부해야 하는데, 소규모 사업의 저소득 예술인에 대해서는 두루누리 사업을 통해 고용보험료 80%를 지원받을 수 있음.

#### 라. 정책적 제언 4: 공적지원금 지원 강화

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

○ 2020년 영화진흥위원회 사업계획서를 살펴보면, 독립·예술영화 제작 지원사업을 추진하고 있음.

- 장편 20편 내외, 단편 30편 내외, 다큐 25편 내외로 지원하며, 총예산규모는 59억 8,600만 원으로 2019년 대비 10% 증액함.
- 국내에서 촬영되는 장편극영화 작품의 스튜디오(실내·외) 촬영에 대한 비용 일부를 제작비 지원
  - 지원 내용 및 규모는 영화 촬영 공간 임차료 지원 10억 원, 영화 촬영 세트 제작비 지원 10억 원, 지원작 선정 및 관리 진행 2,000만 원 등임.

#### 마. 정책적 제언 5: 표준계약서 도입 확대 및 의무화 추진

- 본 정책적 제언은 반영되었음.
- 문화체육관광부는 문화예술계의 불공정한 거래 관행을 바로잡고 예술인들의 처우를 개선하기 위한 표준계약서를 61종으로 확대함.
  - 2019년 5월 이전까지 보급된 표준계약서는 영화(9종), 대중문화예술(5종), 만화(6종), 방송(6종), 출판(7종), 공연예술(3종), 저작권(4종), 게임(5종), 미술(11종) 총 9개 분야 56종임.
  - 애니메이션(4종), 대중문화예술(1종) 등 2개 분야 5종이 증가하면서 전체 61종의 표준계약서가 도입됨.
- 문화체육관광부는 표준계약서 보급을 확대하기 위한 방안으로 정부 지원을 받은 사업과 관련한 계약에서는 반드시 표준계약서를 사용하도록 의무화함.

#### 바. 정책적 제언 6: 교육훈련

- 본 정책적 제언은 미반영되었음.
- 영화산업 훈련은 여전히 영화진흥위원 주도로 이루어지고 있으며, 고용노동부가 주도적으로 영화를 포함한 문화예술 분야 훈련과정을 개설 및 운영하는 사례의 확산은 이루어지지 않고 있음.
  - 고용노동부 지원 문화예술 분야 훈련은 대표적으로 공연기획, 무대조

명, 무대음향 등이 있으며 지역산업 맞춤형 일자리사업으로 추진되고 있음.

### 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
기획개발 단계 지원과 일자리 창출의 매칭	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020 영화진흥위원회 사업계획을 보면, 다양성과 참신함을 갖춘 소재를 발굴하여 한국영화 제작을 활성화하고 창작인력 및 중소 제작사의 영화 창작 기반 확대와 역량 강화를 위해 영화 기획개발 지원 사업을 전개하고 있음</li> <li>기획개발 전문역량 강화 사업은 한국 장편영화(다큐 포함) 창작을 목표로 하는 한국영화 창작자 및 제작자를 대상으로 시나리오 연구비, 프로젝트 연구비 등 지원함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>영화 기획개발 지원사업 2019년 대비 2020년               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 30편에서 73편 지원으로 확대</li> <li>- 최대 지원금을 4,500만 원에서 7,500만 원으로 확대</li> </ul> </li> </ul>
사회보장보험 적용 범위 확대를 통한 종사자의 활동 지속성 및 전문성 강화	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020년 5월 예술인들에게 고용보험을 적용하는 고용보험 관련 법안이 국회 본회를 통과하여, 2020년 12월부터 예술인에게도 고용보험이 적용됨</li> <li>문체부는 예술인 고용보험의 적용범위를 명확히 하기 위해 '문화예술융역 운용지침서'를 제작·배포하여, 특히 운용지침서에 '고용보험용 간이 계약양식'을 개발·수록함</li> </ul>	
고용안정성 향상을 위한 조직화 지원	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>(재)예술경영지원센터는 문화예술 사회적 경제 조직의 성장과 창업을 통한 새로운 사회가치 발굴을 위해 문화예술분야 사회적 경제 지원사업을 수행함</li> <li>2020년 12월부터 예술인 고용보험이 적용됨에 따라 사업주는 예술인이 부담해야 하는 고용보험료를 원천공제해 공단에 납부해야 하는데, 소규모 사업의 저소득 예술인에 대해서는 두루누리 사업을 통해 고용보험료 80%를 지원받을 수 있음</li> </ul>	
공적지원금 지원 강화	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020년 영화진흥위원회 사업계획서를 살펴보면, 독립·예술영화 제작 지원사업을 추진하고 있음</li> <li>국내에서 촬영되는 장편극영화 작품의 스튜디오(실내·외) 촬영에 대한 비용 일부를 지원하여 제작비 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>독립예술영화 지원사업의 예산을 2019년 대비 10% 증액함</li> </ul>
표준계약서 도입 확대 및 의무화 추진	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화체육관광부는 문화예술계의 불공정한 거래 관행을 바로잡고 예술인들의 처우를 개선하기 위한 표준계약서를 61종으로 확대함</li> <li>문화체육관광부는 표준계약서 보급을 확대하기 위한 방안으로 정부 지원을 받은 사업과 관련한 계약에서는 반드시 표준계약서를 사용하도록 의무화함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화예술 분야 표준계약서를 61종으로 확대</li> </ul>

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
교육훈련	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>영화산업 훈련은 여전히 영화진흥위원 주도로 이루어지고 있으며, 고용노동부가 주도적으로 영화를 포함한 문화예술분야 훈련과정을 개설 및 운영하는 사례의 확산은 이루어지지 않고 있음</li> </ul>	

## 제11절 음식서비스 분야 건전한 프랜차이즈 고용모델 발굴 방안연구의 정책효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 음식서비스업 프랜차이즈로 인해 발생하고 있는 가맹본부와 가맹점주 간의 불공정거래행위와 고용과의 관계에 집중하고자 하였음. 즉, 불공정거래행위로 인한 가맹점주의 부담 증대가 고용의 양과 고용의 질에 미치는 영향을 분석하고자 함.
- 음식서비스업에서 프랜차이즈 가맹본부와 가맹점주 간의 불공정행위에 따른 문제 발생이 고용과 어떠한 상관관계가 있는지 명확하지 않지만, 가맹본부와 가맹점주 간의 분쟁 및 불공정행위가 발생하게 되면 해당 프랜차이즈 브랜드의 가치 하락과 그에 따른 가맹점의 폐업으로 인해 사회적 손실로 이어짐.
  - 한국공정거래조정원에 따르면, 매년 가맹거래 분쟁조정 건수가 증가하고 있어 불공정거래가 지속적으로 증가하고 있을 것으로 추측할 수 있음.
  - 현재 우리나라의 프랜차이즈 시장의 특성은 이러한 본질적인 프랜차이즈 사업의 목적과는 달리 가맹본부와 가맹점주 간의 불공정행위가 지속적으로 증가하고 있음.

## 나. 주요 연구결과

- 가맹계약 당시 가맹거래항목 중 비용과 관련된 항목에 대해 가맹점주가 불합리하다고 인식할수록 고용의 양이 감소함.
  - 가맹거래항목 중 **비용** 관련 항목에 대해서 일부 항목은 평균을 상회할 정도로 합리성을 인식하고 있으나 전반적으로 비용항목에 대해 불합리하다고 인식할 뿐 아니라, 이러한 불합리성이 고용의 양에 유의한 영향을 미침.
- 가맹점주가 지각하는 가맹본부에 대한 네 가지 공정성 요인 중 '분배적 공정성'만 유일하게 고용의 양에 유의한 영향을 미침.
  - 가맹점주는 가맹점을 운영함에 있어 소요되는 시간과 비용에 대해 보상이 돌아오길 기대하며, 가맹본부가 이러한 역할을 성실히 수행했을 때 분배적 공정성을 지각하고 이러한 노력이 고용의 양을 증대시키는 방향으로 이어질 수 있음을 시사함.
- '절차적 공정성'과 '분배적 공정성'이 모두 공정하다고 가맹점주가 인식하는 프랜차이즈 가맹점의 경우 모두 불공정하다고 인식하는 프랜차이즈 가맹점의 경우보다 고용의 양이 많음을 확인할 수 있었음(ANOVA 분석 결과).
- 공정성은 수익성에 양의 영향을 미치고, 수익성이 좋아지면 인적자원 투자와 관련된 고용의 양을 증가시킴.
- 공정성과 고용의 질 관계는 단순한 평균 차이의 비교를 통해 유의미한 결과를 도출하지 못하였음.
- 프랜차이즈 공정성과 여성 고용의 질에 관하여 프랜차이즈 가맹점주의 지각된 공정성이 높아질수록 근속개월 수가 짧아지고 절차적 공정성이 높을수록 근로시간이 짧아짐. 지속적 거래 간 **비용** 관련 항목 합리성, 절차적 공정성 및 분배적 공정성이 높을수록 임금수준이 낮아지고 절차적 공정성과 분배적 공정성이 높을수록 파트타임 비중이 높아짐.
- '분배적 공정성'이 고용의 양에 중요한 영향을 미치므로 이를 높이기 위해 가맹본부가 분배적 공정성을 강화할 수 있도록 유도해야 함.
  - 매출액에 연동하는 로열티 부과방식 적극 도입

- 정보 공시 강화를 위한 제도 마련
- 프랜차이즈 가맹본부 설립에 관한 요건 마련

#### 다. 정책적 제언

- 정책제언 1: 매출액에 연동하는 로열티 부과 방식의 계약 형태가 권장되도록 정책적으로 유도
  - 분배적 공정성과 계약 당시의 합리성과 관련된 항목 중 특히 로열티(영업표지 사용료)의 부과 시 가맹본부와 가맹점 간의 매출액에 연동하는 로열티 부과 방식의 계약 형태가 권장되도록 정부가 정책적으로 유도할 필요가 있음.
- 정책제언 2: 허위·과장 정보의 피해를 최소화하기 위하여 정보 공시의 정확성과 시의성을 높이는 정책 마련
  - 가맹본부 등록과 감독업무를 지자체(시도지사 관할)에 이관, 불성실 공시의 경우 벌과금 부과 등
- 정책제언 3: 일정한 자격요건을 두어 프랜차이즈 사업자격을 부여하는 제도 검토
  - 외국처럼 일정 기간 직영점을 운영하여 일정 성과를 달성한 경우에 한하여 프랜차이즈 가맹사업을 할 수 있게 하는 방안, 직영 경험이 없는 경우 일정 기간 보증금 예치 의무 부과 등
- 정책제언 4: 가맹점주 권익 보호를 위해 불공정거래 혹은 가맹본사와의 갈등을 조정할 수단 확보(상사중재원 혹은 노동위원회 활용)
  - 상대적으로 거래의 교섭력이 떨어지는 가맹점주가 불공정거래행위로 인한 피해를 보지 않도록 불공정거래 혹은 가맹본사와의 갈등을 조정할 수 있는 수단 혹은 창구가 확보될 필요가 있음.

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

가. 정책적 제언 1: 매출액에 연동하는 로열티 부과 방식의 계약 형태가 권장되도록 정책적으로 유도

본 정책적 제언은 반영되었음.

○ 공정거래위원회는 점주의 부담이 투명하게 드러나도록 가맹금 수취 방식을 로열티로 전환하거나, 구입 강제 품목의 개수나 비중이 낮을수록 높은 배점을 부여함(공정거래위원회 보도자료, 2019).

- 로열티 방식은 로열티율이 계약체결 시점에 결정되므로 매출 증대는 본부와 점주 모두에게 이익으로 연결되어 투명한 수익 배분을 유도할 수 있기 때문임.

○ 매출액 비례 수익 배분 방식인 로열티 구조로 전환하고, 차액 가맹금 수취 품목 비중 감소를 유도하기 위해 가맹금 수취 방식 투명화 정도를 가맹 상생협약 평가기준으로 신설함.

- 협약 우수 가맹본부는 협약 이행 평가 결과를 바탕으로 정보공개서 표지에 '최우수·우수 상생본부' 마크를 기재할 수 있게 하여 가맹 희망자에게 정보를 제공함.

### 〈개정 평가 기준〉

- 가맹금 수취 방식을 로열티 방식으로 전환했는지 여부에 대한 평가(3점)
- 작년 대비 구입 강제 품목을 축소하였는지 여부에 대한 평가 항목 신설(2점)
- 매출액 중 필수 품목 판매 금액의 비중에 따라 차등 점수(0~3점) 부여

나. 정책적 제언 2: 허위·과장 정보의 피해를 최소화하기 위하여 정보 공시의 정확성과 시의성을 높이는 정책 마련

본 정책적 제언은 반영되었음.

○ '가맹정보공개서'는 가맹점 창업 희망자가 계약에 앞서 가맹본부의 정

보를 확인할 수 있는 문서로, 계약체결 여부를 결정하는 과정에서 큰 역할을 함.

- 2018년까지 가맹정보공개서 등록업무는 공정거래위원회에서만 가능했으나, '가맹사업법·대리점법 시행령'이 개정되면서 2019년 1월 1일부터 공정거래위원회와 함께 서울, 인천, 경기 등 3개 지자체에서도 업무를 분담하게 됨.

○ 2020년 4월에 개정된 '가맹사업법 시행령'에서는 창업 정보 제공을 강화함.

- 가맹점 창업 희망자가 가맹점 운영의 지속성, 가맹본부의 건전성, 해당 브랜드의 시장 평가 등을 알 수 있도록 가맹점 평균 영업기간을 정보공개서에 기재하도록 규정함.

- 창업 초기나 상권 변화 등으로 매출이 부진할 경우 가맹본부의 지원 사항을 확인하고 비교해볼 수 있도록 안정적 점포 운영을 위한 경영상 지원 내용을 정보공개서에 기재하도록 규정함.

- 예상 수익 상황 근거자료에 예상 수익 또는 현재 수익의 산출 근거가 된 점포와 점포 예정지와의 거리를 기재하도록 규정함.

다. 정책적 제언 3: 일정한 자격요건을 두어 프랜차이즈 사업자격을 부여하는 제도 검토

□ 본 정책적 제언은 반영 예정에 있음.

○ 공정거래위원회는 직영점 운영 경험이 있는 본부에 한해 정보공개서 등록을 허용하여, 노하우에 대한 시장검증을 거친 본부가 가맹점을 모집토록 법 개정 추진에 있음(공정거래위원회 보도자료, 2019).

- 현행법상 가맹본부의 사업 개시요건이 없어, 본부는 사업방식에 대한 검증 없이도 정보공개서만 등록하면 가맹점 모집이 가능했으나, 사업 방식 검증을 거치지 않은 부실·자격 미달 가맹본부로 인한 가맹점주 피해가 지속적으로 발생하고 있음.

- 1개 직영점을 1년 이상 운영한 경험이 있는 본부에 한해 정보공개서

등록을 허용하고, 직영점 운영 현황을 정보공개서에 기재토록 법 개정을 추진 중에 있음.

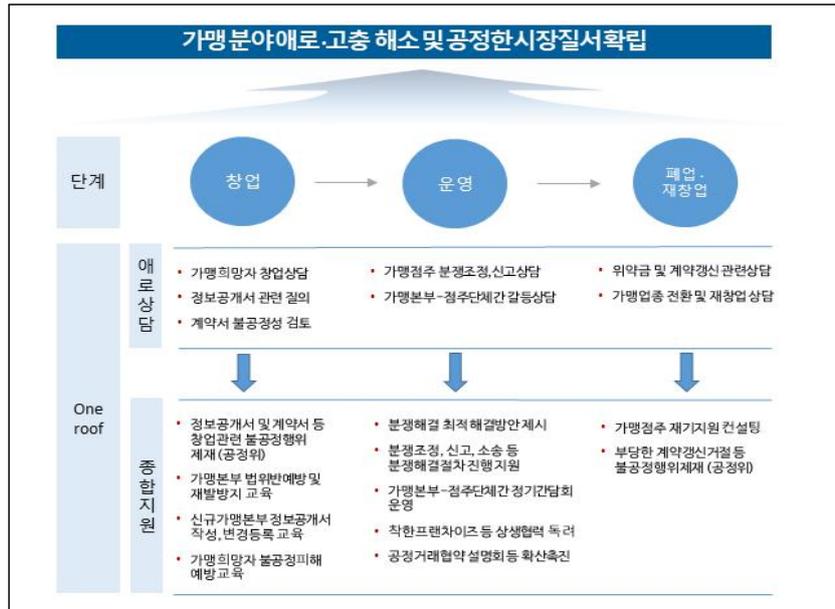
- 가맹사업 개시 전에 직영점 운영 경험을 의무화하는 내용의 법 개정안 국회 계류 중에 있음.

라. 정책적 제언 4: 가맹점주 권익 보호를 위해 불공정거래 혹은 가맹본사와의 갈등을 조정할 수단 확보(상사중재원 혹은 노동위원회 활용)

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 광역지방자치단체에 분쟁조정협의회를 설치할 수 있도록 하는 내용의 가맹사업법 및 대리점법 개정(2018.3.27)이 이루어짐에 따라 서울, 인천, 경기 지역에 가맹·대리점분야 분쟁조정협의회가 2019년 1월 1일부터 설치되어 운영되고 있음.

[그림 3-7] 가맹종합지원센터 업무 내용 및 처리 프로세스



자료 : 공정거래위원회 보도자료(2020), 「가맹분야 현장 밀착 종합 지원 창구, '가맹종합지원센터' 시범 운영 개시」 중 일부 발췌.

- 공정거래위원회에서는 한국공정거래조정원 내에 가맹종합지원센터 (2020.9.22 개소)를 두고, 가맹본부, 가맹점사업자(및 단체 포함), 가맹 희망자, 가맹거래사 등 가맹 분야 정책수요자가 법·정책의 목적과 내용을 숙지하고 영업현장에서 느끼는 애로점과 갈등 및 분쟁을 해결할 수 있도록 지원함.

### 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
매출액에 연동하는 로열티 부과 방식의 계약 형태가 권장되도록 정책적으로 유도	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공정거래위원회는 점주의 부담이 투명하게 드러나도록 가맹금 수취 방식을 로열티로 전환하거나, 구입 강제 품목의 개수나 비중이 낮을수록 높은 배점을 부여</li> <li>• 매출액 비례 수익 배분 방식인 로열티 구조로 전환을 유도하기 위해 가맹금 수취 방식 투명화 정도를 가맹 상생협약 평가기준으로 신설함</li> </ul>	
허위·과장 정보의 피해를 최소화하기 위하여 정보공시의 정확성과 시의성을 높이는 정책 마련	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2018년까지 가맹정보공개서 등록업무는 공정거래위원회에서만 가능했으나, '가맹사업법·대리점법 시행령'이 개정되면서 2019년 1월 1일부터 공정거래위원회와 함께 서울, 인천, 경기 등 3개 지자체에서도 업무를 분담하게 됨</li> <li>• 2020년 4월에 개정된 '가맹사업법 시행령'에서는 창업 정보 제공을 강화함</li> </ul>	
일정한 자격요건을 두어 프랜차이즈 사업자격을 부여하는 제도 검토	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공정거래위원회는 직영점 운영 경험이 있는 본부에 한해 정보공개서 등록을 허용하여, 노하우에 대한 시장 검증을 거친 본부가 가맹점을 모집토록 법 개정 추진에 있음               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1개 직영점을 1년 이상 운영한 경험이 있는 본부에 한해 정보공개서 등록을 허용하고, 직영점 운영 현황을 정보공개서에 기재토록 법 개정을 추진 중에 있음</li> <li>- 가맹사업 개시 전에 직영점 운영 경험을 의무화하는 내용의 법 개정안이 국회 계류 중에 있음</li> </ul> </li> </ul>	

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
가맹점주 권익 보호를 위해 불공정거래 혹은 가맹본사와의 갈등을 조정할 수단 확보	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>광역지방자치단체에 분쟁조정협의회를 설치할 수 있도록 하는 내용의 가맹사업법 및 대리점법 개정(2018.3.27)이 이루어짐에 따라 서울, 인천, 경기 지역에 가맹·대리점 분야 분쟁조정협의회가 2019. 1. 1부터 설치되어 운영되고 있음</li> <li>공정거래위원회에서는 한국공정거래조정원 내에 가맹종합지원센터(2020.9.22 개소)를 두고, 가맹본부, 가맹점사업자(및 단체 포함), 가맹희망자, 가맹거래사 등 가맹 분야 정책수요자가 법·정책의 목적과 내용을 숙지하고 영업현장에서 느끼는 애로점과 갈등 및 분쟁을 해결할 수 있도록 지원함</li> </ul>	

## 제12절 신소재(고부가 경량금속 중심)산업 육성을 위한 전문인력 양성 방안연구의 정책효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 신소재(고부가 경량금속 중심)산업 분야의 노동시장 실태를 분석하고, 인력 양성을 위한 양적·질적 분석을 통해 고용 유발효과에 대한 정책적 시사점을 도출하는 데 목적이 있음.
- 금속소재산업은 우리 주력산업(자동차, 조선, 기계, 건설) 및 미래 신산업(미래차, 항공, IoT 가전, 에너지)에 핵심 소재를 공급하는 기반산업으로서 4차 산업혁명 확산에 따라 첨단 금속 신소재 요구가 증대됨.
- 경량소재 시장 확대 추세 대응을 위한 타이타늄, 마그네슘, 알루미늄, 탄소섬유 등 경량소재 국가전략 프로젝트를 집중 지원할 예정임.

- 마그네슘·타이타늄산업 인력 수요는 2015년 3,400명 → 2020년 5천 명으로 향후 5년간 1.5배로 증대할 전망이다(한국산업진흥원·산업연구원, 2016.1).
- 4차 산업혁명 확산에 따른 고부가 금속소재 개발·상용화, 친환경·스마트 제철공법 연구를 선도할 수 있는 연구인력 양성·공급이 필요함.
  - 국내 금속소재산업은 산업의 중요성에 비해 연구인력이 매우 부족함.
- 에너지 자원 고갈 및 지구온난화에 대한 위기의식이 고조됨에 따라 세계 각국은 수송기기의 연비 및 배기가스 규제를 점차 강화하고 있으며 국내 소재산업 중 경량금속산업은 기술적으로 선진국과의 격차가 가장 낮아 경쟁력 확보 및 시장 점유 확대의 가능성이 높고 향후 자동차 및 전자산업의 경쟁력 확보 측면에서 최고 수준의 기술 확보가 절실한 분야임.

#### 나. 주요 연구결과

- 소재산업에서는 지역 기피 및 중소기업 기피가 존재하고, 대부분 3D업종에 해당되어 취업 기피 현상을 보이며 산연 간 인력 구축 현상(crowding-out effect)이 존재함.
- 신소재산업의 경우, 국내외 인증 획득이 매우 중요하며 많은 연구에도 불구하고 학연에 치우친 기술 개발이 이루어지면서 대부분의 기술 개발 과제가 상용화가 안 되고 있음.
- 산업 특히 시장 정보가 부재하여 산업 발달에 장애가 있어 협소한 내수 시장으로 인한 높은 시장 실패 위험이 상존함.
- 글로벌 시장에서 세계 제품과의 가격 경쟁, 특히 저가의 중국 제품과의 가격 경쟁이 심화됨.
- 신소재산업에서는 산업의 특성상 밸류체인 간 선순환 구조 형성이 매우 중요함.
  - 밸류체인 간 상생 협력은 매우 중요하지만 그 자체가 다양한 장애 요소를 내포하고 있어서 쉽지만은 않음.
  - 없는 공정이나 밸류체인상 취약 부분의 보완을 통한 산업 경쟁력 강

화가 필요함.

- 국내 산업 기반 및 역량을 기반으로 한 전략 부분의 성공 사례를 만들어 밸류체인 구축과 시장 친화형 산업 발전 전략이 필요함.
- 하도급 계약 시 공동기술개발 및 공동인력개발 관련 조항 포함, 법조항 준수에 세제 혜택 지원 및 포상, 전후방 업종 간 공동 R&D 지원을 통한 인력 양성 확대가 양적 고용증대와 고용의 질 개선 효과가 높은 개선 방안인 것으로 나타남.
  - 소재·부품 대중소기업 간 R&D 확대를 통한 밸류체인 강화가 필요하며 대중소기업 간 상생적 역할 분담 체계를 구축해야 함.
  - 특정 부품 개발을 위한 소재 개발보다는 다부품 가능 소재 개발에 전략적 접근과 단순히 R&D 지원에 한정하지 말고 밸류체인을 감안한 전주기적 지원이 필요함.
- 경량금속 분야별 전문 교육 과정 개설 및 운영과 기업 일자리 창출을 위한 정부의 전반적인 인력 고용촉진 지원확대가 양적 고용증대와 고용의 질 개선 효과가 높은 개선 방안인 것으로 나타남.
  - 소재산업 현장에서 필요로 하는 장기 근속 인력과 융복합 인력이 육성 공급될 수 있도록 하는 고용 지원정책이 필요함.
- 시장 및 인력 관련 정보 시스템 구축 등을 통한 체계적인 산업 정보를 제공하고 인증지원을 확대하며 인증관련 인력 육성 지원이 필요함.
  - 정부 주도적 인력 육성보다는 기업 친화형 육성이 필요하며, 산업체 전문가를 교수로 적극 활용하여 현장 교육을 강화하고, 외부 전문가를 활용한 기존 인력 전환 교육에 적극 지원이 필요하며 산업 현장 중심의 교육을 강화해야 함.
- 해외 전문인력 공급 경로 확대 및 활용 지원 확대가 연구 단체 및 협회 등의 인력 양성 확대보다 양적 고용증대 효과가 더 큰 방안인 것으로 나타남.
- 고가 장비의 공동 구축 및 국산화 장비 개발 지원 강화와 신소재에 대한 중장기 수요 창출 및 인력 육성 로드맵이 필요함.

## 다. 정책적 제언

- 정책제언 1: 밸류체인에서 우수인재 확보 방안
  - 원청 중심의 플랫폼을 넘어서 밸류체인의 상생을 통한 경쟁력을 강화하는 방향으로 사내 벤처 제도 추진
  - 기업에 꼭 필요한 인력을 외부로부터 영입하는 경우 스톡옵션을 부여함으로써 일반적인 임금수준으로는 보상하기 어려운 추가적인 보상을 제공
  - 고부가 경량금속 중심의 신소재는 기초 소재를 생산하는 산업의 특성상 밸류체인 간 효율적으로 연계되어 기업 간 상생노력이 고용영향에 중요한 영향을 미치는 경우, 벤처캐피털(VC)을 통한 벤처 활성화 필요
  
- 정책제언 2: 대중소기업 상생협력 촉진
  - 밸류체인 내 공동 R&D, 공동 직업훈련, 공동 제품이나 서비스의 판매 등이 창출하는 이익을 공유함.
  
- 정책제언 3: 밸류체인 내 동반성장 생태계를 위한 관리감독 강화
  - 공정거래 관리감독을 강화하여 2, 3차 하청업체의 저임금과 비정규직 문제를 해결하기 위한 원청 대기업의 자발적 노력 유도
  - 직업훈련 및 산학협력에 공정 관련 OJT 강화
  - 동반성장지수에 밸류체인의 근로조건 변화를 평가에 반영하여 밸류체인의 근로조건 변화를 관리하는 원청 기업의 자율적 참여 유도

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

### 가. 정책적 제언 1: 밸류체인에서 우수인재 확보 방안

- 본 정책적 제언은 반영되었음.
- 중소벤처기업부는 '사내벤처 육성 프로그램'을 운영하고 있는데, 이는

민간이 자발적으로 사내벤처팀을 육성하면 분사 창업기업에 대하여 정부가 사업화 및 R&D패키지를 지원함(중고벤처기업부 보도자료, 2019).

- 2019년 5월 기준 대기업(13개사), 중견기업(8개사), 중소기업(10개사), 공기업(12개사) 등 43개사가 운영하고 있음.
- 분사 창업을 지원하는 대기업에 대해서는 사내벤처 지원을 위한 출연금의 3배를 기업소득에서 차감토록 하고 동반성장지수 가점(2점)을 제공함.

- 벤처캐피털이 글로벌 전문기업(Global Top Specialty, GTS)에 출자(중소기업에 한정)하는 경우 한시적으로 양도차익 및 배당소득 비과세를 추진함(산업통상자원부 보도자료, 2019).

#### 나. 정책적 제언 2: 대중소기업 상생협력 촉진

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 산업통상자원부(2019)의 ‘소재·부품·장비 경쟁력 강화대책’에 제시된 대중소기업 상생협력은 다음과 같음.
- 소재·부품·장비 분야 중소기업 계약학과를 확대하고, 대기업 협업형(상생형) 계약학과를 신설하여 추진함.
  - 대기업이 협력사의 교육수요를 파악하고 대학과 공동 커리큘럼을 구성하여 인력 양성 지원
- 수요·공급기업으로 구성된 ‘대중소상생협의회’를 구성·운영하고, 이를 통해 상생협력 프로그램, 규제개선 등을 건의함.
  - 대중소상생협의회를 활용하여 강소기업 지정부터 기술개발, 신뢰성 검증, 사업화, 구매까지 전 단계에서 대기업의 적극적 참여 유도

[그림 3-8] 단계별 대기업 역할



자료 : 산업통상자원부(2019), ‘소재·부품·장비 경쟁력 강화대책’ 일부 발췌.

- 중소기업에 대해 가점 등으로 R&D·자금을 우대 지원하고 대·중소기업 간 민관 공동 R&D 촉진을 위해 지원기간·규모를 확대함.
  - 수직·수평적 협력 모델의 중소기업 R&D에 대해 정부매칭 지원 (50:50, 상생협력기금)

다. 정책적 제언 3: 밸류체인 내 동반성장 생태계를 위한 관리감독 강화

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 고용노동부(2020)는 2020년 성과관리 시행계획에서 원하청 상생협력 지도 강화 및 다양한 형태의 종사자 보호를 추진함.
  - 사내하도급 근로감독을 실시하고, 원청의 적극적 역할을 지도하여 원·하청 구조 개선 및 하청노동자 근로조건 향상 도모
  - 사내하도급 실태조사 및 고용구조 개선 컨설팅, 사내하도급 가이드라인 준수 협약 체결 등 사내하도급 노동자의 노동조건 보호

3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
밸류체인에서 우수인재 확보 방안	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중소벤처기업부는 '사내벤처 육성 프로그램'을 운영하고 있는데, 이는 민간이 자발적으로 사내벤처팀을 육성하면 분사 창업기업에 대하여 정부가 사업화 및 R&amp;D패키지를 지원함</li> <li>• 벤처캐피털이 글로벌 전문기업(GTS: Global Top Specialty)에 출자(중소기업에 한정)하는 경우 한시적으로 양도차익 및 배당소득 비과세를 추진함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019년 5월 기준 43개사가 사내벤처 육성 프로그램 운영</li> </ul>
대중소기업 상생협력 촉진	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소재·부품·장비 분야 중소기업 계약학과를 확대하고, 대기업 협업형(상생형) 계약학과를 신설하여 추진함               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대기업이 협력사의 교육수요를 파악하고 대학과 공동 커리큘럼을 구성하여 인력 양성 지원</li> </ul> </li> <li>• 수요·공급기업으로 구성된 '대중소상생협의회'를 구성·운영하고, 이를 통해 상생협력 프로그램, 규제 개선 등을 건의함</li> </ul>	

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
별류체인 내 동반성장 생태계를 위한 관리감독 강화	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용노동부는 2020년에 원하청 상생협력 지도 강화 및 다양한 형태의 종사자 보호를 강력히 추진함</li> <li>- 사내하도급 근로감독을 실시하고, 원청의 적극적 역할을 지도하여 원·하청 구조 개선 및 하청노동자 근로조건 향상 도모</li> </ul>	

## 제13절 생활안전·재난안전 강화를 위한 전문인력 양성·활용의 고용효과 연구의 정책효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 2018년에 수행된 '생활안전·재난안전 강화를 위한 전문인력 양성·활용의 고용효과 고용영향평가'는 생활안전·재난안전인력 현황을 살펴보고, 생활안전·재난안전을 강화하기 위한 전문인력 양성의 바람직한 정책 방안을 모색한 후 이에 기반한 전문인력 양성 및 활용에 따른 일자리 창출 효과는 무엇인지 추정함으로써, 앞으로 국민의 안전수준을 높일 수 있는 전문인력의 양성과 활용이 갖는 노동시장 효과를 제고하는데에 필요한 정책을 개발하고자 함.
  - 현재 규제 상황을 전제한 상태에서 생활안전·재난안전 전문인력의 일자리 창출을 위한 정책 방안을 모색
  - 정부가 안전 관련 예산을 증가해서 안전 관련 인력 활용을 증가시키거나 부족한 분야의 안전인력을 양성 및 활용할 수 있는 방안을 마련한다면, 안전도 강화되고 안전 관련 일자리도 증가함을 전제로 함.
- 생활안전의 범위를 가해 요인 중심의 일부 직무 영역으로 한정하여 소

방·전기·가스 관련 인력을 중심으로 살펴봄.

#### 나. 주요 연구결과

- 생활안전 관련 종사자를 양성하는 방법은 크게 자격을 통한 양성, 정규교육을 통한 양성, 직업훈련을 통한 양성 등이 있음.
- 자격을 통한 인력 양성은 일부 직무의 경우 국가전문자격을 통한 인력 양성이 있으며, 그 외 민간자격을 통한 인력 양성이 이뤄지고 있음.
- 정규교육의 경우 4년제 대학 관련 학과를 통한 인력 양성이 대표적이며, 숙련수준이 높은 경우 대학원, 낮은 경우 전문대학 및 고등학교에서 일부 인력 양성이 이뤄지고 있음.
- 직업훈련은 법정교육과 법정외 교육이 있음.
  - 생활안전의 경우 각종 법에 의한 의무교육이 많으며, 일부 사설 교육 훈련기관에서 법정외 교육이 이뤄지고 있음(일부 등록민간자격과 연계).
- 생활안전 관련 인력의 직무수준은 중급관리자가 적절할 것으로 보임.
- 국가직무능력표준(NCS) 자료를 통해 본 소방·전기·가스 전문인력 근로실태
- 2016년 기준 인력 수는 소방안전관리자 241,612명, 전기안전관리원 40,753명, 가스안전관리원 10,233명으로 나타남.
  - 연령: 소방안전관리자는 평균 50세로 나타났으며, 전기안전관리원·가스안전관리원은 40대가 가장 많음.
  - 임금: 소방안전관리자 200만 원, 전기 및 가스안전관리원 323만 원으로 나타남.
  - 학력: 소방안전관리자의 경우 전문대 졸업자가 가장 많으며, 전기안전관리원·가스안전관리원은 대졸자가 많은 것으로 나타났고, 성비는 남성이 대부분인 것으로 나타남.
  - 근속연수: 소방안전관리자가 평균 20년이며, 전기안전관리원·가스

안전관리원은 평균 9~10년의 근속연수를 보임.

□ 소방·전기·가스 안전인력 관계자 의견조사 결과

○ 주요 근로실태

- 상호 간 겸직이 허용되어 관리비 절감을 목적으로 한 겸직, 특히 소방 및 전기 분야의 겸직이 많은 상태여서 소방·전기 최종책임자로서의 업무에 대한 부담이 큰 상태임.
- 최근 관리비 절감으로 외주화하거나 계약직 채용이 늘고 있음.
- 보조자의 경우 낮은 임금으로 이직이 잦고 근속기간이 짧은 편임.

○ 소방·전기·가스 안전관리자 겸직 금지 시 일자리 창출 효과가 높음.

- 현재 분야별 안전관리자를 두고 있으나 겸직이 허용되고 있으며, 겸직 관리자는 전기안전관리자가 소방관리자 자격증이나 방화관리자 수료증을 추가 취득하는 형태가 다수인데, 안전관리자들의 요구보다는 인건비 부담을 경감하고자 하는 취지에서 이루어지고 있음.

○ 안전관리보조자 겸직 금지로 일자리 창출 가능

○ 소방점검인원 현실화를 통해 일자리 창출 가능

- 연 2회 의무적으로 실시하는 소방점검 시 영세한 소방점검업체에서 나오는 소방점검원의 수가 적어 형식적이고 부실하게 진행되는 경우 발생
- 소방점검원 수를 늘릴 경우 소방점검 시 점검대상 비율을 늘릴 수 있으며, 소방점검 빈도를 월 1회~분기별 1회로 진행할 수 있어 소방안전의 효과도 높아질 것으로 예상

○ 한국전기안전공사의 법정 점검을 현 3년 1회에서 연 1회로 늘리고, 위험한 점검 항목에 대해서는 숙련된 법정 점검원을 고용함으로써 일자리 확대 창출이 가능하며, 전기안전관리 강화에도 이바지할 수 있음.

□ 재난안전 전문인력 양성사업 현황

- 2013년 정부는 사회적 재난에 대한 국가적 차원의 체계적·효과적인 대응을 위해 기술직군 내 방재안전직렬을 신설

- 2014년 이후 매년 10명 내외의 국가직과 100여 명의 지방직 공무원을 방재안전직렬로 채용함과 동시에 관련 기술직의 인사발령(전직)을 통해 해당 업무 담당자를 조금씩 늘려나가고 있음.
  - 재난 발생에 대한 긴장감, 재난대응 과정에서의 책임 문제에 대한 불안감, 가뭄·집중호우·지진·폭염·폭설 대비 등에 따른 격무 등으로 조기퇴직률이 높게 나타남.
  - 다른 직렬에 비해 채용 규모가 크지 않은 소수 직렬이기 때문에 인사상 불이익을 받을 수 있다는 우려도 존재함.
  - 행안부와 해경을 제외한 중앙부처 재난안전 총괄부서에서 근무하는 공무원 중 방재안전직렬 인원은 극소수에 그침.
  - 방재안전직렬을 대상으로 한 행안부 자체 설문조사 결과, 방재안전직이 성공적으로 정착하기 위해 인력 충원(60%)이 가장 중요한 사항으로 조사됨.
- 2014년부터 재난관리 분야에 대한 종합적인 전문가 양성을 목표로 대학 내 석·박사 학위과정(방재안전 분야, 기업재난관리 분야, 지진방재 분야 등 3개 세부 사업)의 개설 및 운영을 지원해 오고 있음.
- 사업 참여대학이 소수에 그치고, 관련 지원예산 규모도 크지 않아 국가적 차원에서의 재난관리 전문인력 양성사업의 활성화를 기대하기 어려운 실정임.
  - 대학의 홍보 문제도 있지만, 학생들의 취업 가능성에 대한 비전을 명확하게 제시할 수 없는 이유 등으로 인해 참여자 모집이 원활하지 않은 편임.
  - 재난관리 분야의 융복합적인 특성을 감안한 교수진 확보가 쉽지 않을뿐더러 전임교원 관련 규정의 엄격한 적용으로 인해 사업 운영에 있어 많은 어려움이 따름.
  - 순수 전일제 학생보다는 경력개발 및 직무수준 향상을 목표로 하는 재직자가 많고, 따라서 신규 해당 분야의 전문인력 일자리 창출 취지는 다소 부합하지 않는 한계가 있음.
  - 일부 공공기관 중심으로 분야별 전문인력 수요가 조금 있긴 하지만 전문인력에 대한 시장 수요가 제대로 형성되지 않은 상태에서 이들

의 취업 전망은 밝지 않은 단계라고 할 수 있으며, 공공기관조차 채용 기준 문제 등으로 인해 실질적인 플러스(+) 요인이 없는 실정임.

#### 다. 정책적 제언

- 생활안전 전문인력 양성·활용 방안
  - 다중이용시설 안전관리 전문인력 양성·활용, 현장형 생활안전관리 전문인력 양성·활용, 주거안전관리사업 및 주거안전관리자 도입
- 재난안전 전문인력 양성·활용 방안
  - 재해구호(재난복원) 전문인력 양성·활용, 재난안전 관리시스템 개발 및 관리 전문인력 양성
- 재난안전 전문인력 양성사업 개선 방안
  - (양성체계) 석·박사 통합 과정 및 학부 연계 융합형 학습시스템 마련
  - (공공부문) 재난 전공 대학원 출신자 가점 적용, 공공기관 평가 시 재난 관리 전문인력 채용 및 업무 배치에 대한 배점 도입 및 강화
  - (민간부문) 재난관리사 배치를 의무화하는 방안 검토, 계약학과나 예약학과 방식의 산학 맞춤형 인력 양성사업 고려

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

### 가. 정책적 제언 : 생활안전 전문인력 양성·활용 방안

- 본 정책적 제언은 미반영되었음.
- 행정안전부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음.

#### 나. 정책적 제언 : 재난안전 전문인력 양성·활용 방안

□ 본 정책적 제언은 일부 반영되었음.

- 현재 재해구호 전문인력 양성기관(10개) 지정·운영 중으로(2018.6.1~2020.12.31) 구호담당 공무원 및 구호 지원기관\*의 회원, 자원봉사단체의 회원 등 대상 교육 실시 중
- 관련 법령 개정 「행정안전부와 그 소속기관 직제 시행규칙 19조」〈개정 2018.9.18〉, 「재해구호법 시행규칙 8조의 3」〈시행 2018.2.2〉
- 행정안전부고시 2018-19호 재해구호 전문인력 양성기관 지정 기준절차 및 교육운영 규정(고시)
  - 지정 심사내용, 교육운영 기준, 이수시간, 교육생 관리 규정 표준안 등 마련함.

#### 다. 정책적 제언 : 재난안전 전문인력 양성사업 개선 방안

□ 본 정책적 제언은 일부 반영되었음.

- (양성체계) 재난안전 전문인력 양성사업 개선 방안 관련 보도자료 확인함(행안부 재난관리정책과, 2020.8.5).
  - 2020년 8월 5일(수) 10개 대학들과 업무협약을 체결하고, 2020~2022년 재난관리 및 지진방재 분야 전문인력 양성사업을 추진 중
  - 「부경대, 석·박사급 재난관리 전문가 키운다」 보도기사(아시아경제, 2020.8.6)
- (공공부문) 재난 전공 대학원 출신자 가점 적용과 취업 연계, 참여 기업 인센티브 부여 방안
  - 행정안전부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음.
- (민간부문) 재난관리사 의무배치, 산학 맞춤형 인력 양성사업 고려, 방재기사 자격증 취득자 인력배치 방안 검토
  - 방재기사 3회 진행 중이며, 방재기사 자격증 취득자 민간부문 의무배치는 확인내용 없음.

### 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
생활안전 전문인력 양성·활용 방안	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>행정안전부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음</li> </ul>	
재난안전 전문인력 양성·활용 방안	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>현재 재해구호 전문인력 양성기관(10개) 지정·운영 종료(2018.6.1.~2020.12.31) 구호담당 공무원 및 구호 지원기관*의 회원, 자원봉사단체의 회원 등 대상 교육 실시 중</li> <li>관련 법령 개정 「행정안전부와 그 소속기관 직제 시행규칙 19조」 &lt;개정 2018.9.18&gt;, 「재해구호법 시행규칙 8조의 3」 &lt;시행 2018.2.2&gt;</li> <li>행정안전부고시 2018-19호 재해구호 전문인력 양성기관 지정 기준절차 및 교육운영 규정(고시)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지정 심사내용, 교육운영 기준, 이수시간, 교육생 관리 규정 표준안 등 마련함</li> </ul> </li> </ul>	
재난안전 전문인력 양성 사업 개선 방안	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>(양성체계) 재난안전 전문인력 양성사업 개선 방안 관련 보도자료 확인함 (행안부 재난관리정책과, 2020.8.5)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2020년 8월 5일 10개 대학들과 업무협약을 체결하고, 2020~2022년 재난관리 및 지진방재 분야 전문인력 양성사업을 추진</li> <li>- 「부경대, 석·박사급 재난관리 전문가 키운다」 보도기사(아시아경제, 2020.8.6)</li> </ul> </li> <li>(공공부문) 재난 전공 대학원 출신자가점 적용과 취업 연계, 참여 기업 인센티브 부여 방안               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 행정안전부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음</li> </ul> </li> <li>(민간부문) 재난관리사 의무배치, 산학 맞춤형 인력 양성사업 고려, 방재기사 자격증 취득자 인력배치 방안 검토               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 방재기사 3회 진행 중이며, 방재기사 자격증 취득자 민간부문 의무배치는 확인내용 없음</li> </ul> </li> </ul>	

## 제14절 청년인구 농어촌 유입정책의 고용효과 연구의 정책효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 2018년에 수행된 ‘청년인구 농어촌 유입정책의 고용효과 고용영향평가’는 지역인력 유출 및 신규인력 유입 저조에 따른 산업기반 약화 해소를 위해 청년인구의 농어촌 이주·정착 활성화 방안을 모색하고 고용효과 산출을 목적으로 함.
- 농업 및 어업부문의 일자리 정책 발굴과 청년인구의 농어촌 유입정책의 고용영향평가임.
  - 지역이 고령화와 인구 유출에 따른 ‘지방소멸’의 위기 속에서 농어촌 지역으로의 청년인구 유입이 향후 지역경제 활성화에 기여할 수 있는 부분을 살펴봄.
- 기존 귀농·귀촌 및 귀어·귀촌 활성화 정책 및 농어업 분야의 다양한 청년 관련 정책에 초점을 맞춤.
  - 특히, 청년층의 농어촌 유입을 위한 정책적 현황 및 문제점 진단, 그리고 해결책 모색 등의 정책적 시사점을 도출함.
  - 이와 더불어 청년층의 농어촌 유입 활성화를 통한 지역경제 활성화와의 연계성을 고찰함.
- 최종적인 귀농·귀어 정착을 통한 지역경제에서의 고용연계(일자리 창출)를 위한 정책 경로를 청년층의 귀농 및 귀어 정착을 위해서는 ‘교육→체험→정착’ 등 3단계 지원과 정착 단계 이후에는 농업 및 어업 종사를 바탕으로 지속가능한 수익구조(비즈니스 모델)의 확립이 필요하다고 전제함.

- 고용연계성 경로를 수치화하기에는 귀농 및 귀어인의 규모가 현저히 작다는 현실적 한계가 존재하므로 현실적으로 다양한 유입정책들이 청년층의 농어촌 이주 의향 고취를 파악하는 데 중점을 둬.
- 도시 및 농어촌지역에 거주하는 청년층을 대상으로 앞서 언급한 고용연계의 가능성을 통해 농어촌지역으로의 이주 의향이 변화하는지를 시나리오 분석을 통해 살펴봄.

#### 나. 주요 연구결과

##### □ 귀농·귀촌 활성화 정책

- 귀농·귀촌 정책 사업은 2012년에 발표된 '귀농귀촌 종합대책'의 틀을 따르고 있으며, 귀농·귀촌의 이행 경로를 '관심 단계', '실행 단계', '정착 단계'로 구분하여 단계별 정책 요구에 맞춰 '지원사업'을 편성함.
  - '관심 단계'에서는 귀농 또는 귀촌에 관심을 가진 도시민에게 필요한 정보를 제공하는 사업을 실행하고 있음.
  - '실행 단계'에서는 농촌으로 이주하여 정착할 곳을 알아보는 귀농인(또는 귀촌인)의 주거 문제나 영농기술 습득 등과 관련된 요구에 대응하는 정책 사업들이 편성되어 있음.
  - '정착 단계'에서는 농업 부문 신규 진입을 직접 지원하는 용자 제도와 보조금 수령 조건을 완화하는 특례가 운영되고 있음.

##### □ 귀어·귀촌 활성화 정책

- 귀어·귀촌인의 안정적 어촌 정착 및 어업 경영기반 조성을 지원하기 위해 '제1차 귀어·귀촌 지원 종합계획(2018~2022)' 수립(2017.12)

##### □ 청년농업인 관련 정책

- 농업계 학생들의 농업 진출 확대, 청년인력 귀농 확대, 비농업 분야 청년의 농업 분야 관심 제고, 창농 전 실습 기회 및 예비 창농자 사전교육

강화, 청년창업농 선발·지원체계 구축, 청년창업농 창업 초기 정착 지원, 청년창업기반(농지·자금 등) 지원, 청년창업농 기술교육 및 컨설팅 지원, 청년창업농 영농기술 및 경영 역량 제고, 청년창업농 법인화 등 성장 유도 등의 사업을 추진하고 있음.

□ 농·어업 관련 주요 노동시장 특성

- 한국의 전체 농가 수는 2013~2017년 5년 동안 지속 감소세를 보였으며, 전체 농가 수의 약 1% 내외를 차지하는 청년농가 수 또한 지속적인 감소세를 나타내고 있음.
- 전체 어업경영주 수 또한 2013~2017년 기간 동안 지속 감소하는 양상을 보였으며, 전체 어업경영주 수의 약 2%를 차지하는 청년 어업경영주 수 또한 청년농가 수와 마찬가지로 지속적으로 감소세를 나타내고 있음.
  - 한국의 전체 농업종사자 수와 어업종사자 수는 2011~2016년 기간 동안 증가하였으며, 청년층에 해당하는 20~30대 농·어업 종사자 수 또한 증가하였음을 알 수 있음.
  - 고용형태의 경우 농업은 전 산업에 비해 청년층 근로자 중 정규직의 비중이 소폭 낮게 나타난 반면, 어업은 그 비중이 전 산업에 비해 다소 높게 나타남.
  - 「고용형태별근로실태조사」를 통해 청년층 농·어업 종사자의 노동시장 특성을 살펴본 결과, 전 산업에 비해 청년층 종사자 수의 비중이 작은 반면, 학력수준은 청년층에서 전문대졸 이상 고학력자의 비중이 크게 나타남.
  - 고용형태, 근로시간, 임금수준, 사회보험 가입률과 같은 기타 노동시장의 특성에서는 농·어업의 뚜렷한 특징이 나타나지 않음.
- 2013~2017년 기간 동안 청년층 귀농·어·귀촌인은 모두 뚜렷한 증가세는 아니지만 비교적 증가하는 양상을 나타냈으며, 그 비중은 매년 전체 귀농인의 약 10% 내외, 전체 귀어인의 약 20% 내외, 전체 귀촌인의 약 50% 내외를 차지함을 알 수 있음.
  - 한편, 귀촌 현황의 경우 2013~2017년 기간 동안 귀촌인구가 지속적

으로 증가하는데, 연령별 귀농·어인 수와 비교하여 청년층 귀촌인의 비중이 약 50%에 달한다는 점이 대조적이라고 할 수 있음.

- 전체 귀촌인 수에 비해 귀농·어인 수가 작은 비중을 차지한다는 사실과 더불어 수도권과 인접한 지역으로 귀촌하는 인구의 비중이 약 4분의 1에 달함.
- 실제 농업과 어업에 관련되어 생업을 영위하는 인구를 귀농·어인으로 정의한다는 점을 고려할 때, 농어업의 비중이 높은 지방 농어촌지역으로의 인구 유입보다 편의시설에 대한 접근성이 높은 수도권 인근의 농어촌에서 전원생활을 영위하고자 하는 인구가 증가하고 있음을 나타낸다고 할 수 있음.

#### □ 청년인구 농어촌 유입정책의 효과

- (시나리오 1) 청년농업인 종합지원에 의한 귀농·귀촌 의향 변동, (시나리오 2) 농어촌지역의 사회적 경제 활성화를 통한 귀농·어·귀촌 의향 변동으로 구분하여 분석함.
- 시나리오 1 분석 결과
  - 도시민의 경우, 청년농업인 종합지원사업의 정책 수혜가 농어촌 이주 의향 변화에 부정적인 영향을 미치지 않는 것으로 조사됨.
  - 농어촌 주민의 경우, 청년농업인 종합지원사업의 정책 수혜가 농어촌 지역에 계속 거주할 것인지에 대한 의향 변화에 다소 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사됨.
- 시나리오 2 분석 결과
  - 지역 단위에서의 사회적 경제가 순기능할 가능성에 대해서는 긍정적으로 판단하고 있음에도 불구하고, 사회적 경제의 정착이 귀농·어·귀촌 의향에는 아직 긍정적인 영향을 미치지 못하고 있는 것으로 판단됨.

#### □ 청년인구 농어촌 유입정책의 한계

- 준비 단계에서의 문제점 및 한계

- 귀농귀촌종합센터 및 귀어귀촌종합센터 등 전담기관에서 제공하는 서비스를 통해 귀농·어·귀촌 관련 정보를 습득하기보다는 가족 및 친지 등 지인으로부터 관련 정보를 획득하고, 이를 바탕으로 귀농·어·귀촌을 준비하는 사람들이 다수인 것으로 확인됨.
- 실제 귀농·어·귀촌하는 청년층의 대부분은 귀농·어·귀촌 관련 교육과정의 이수 없이 농어촌지역으로 이주하고 농어업에 종사하는 것으로 확인됨.
- 현재 시행 중인 사전체험 프로그램의 홍보 및 인지가 부족한 실정임.
- 정착 단계에서의 문제점 및 한계
  - 귀농 및 귀어 이후 자금 부족, 생산물 판로 확보의 어려움, 농어업 기술 부족, 높은 노동 강도 등 다양한 요소에서 전방위적으로 한계에 노출된 것으로 판단됨.

#### 다. 정책적 제언

- 준비 단계(귀농·어·귀촌 관련 정보 습득)
  - 중앙정부-귀농(어)귀촌종합센터, 자치단체-귀농(어)귀촌지원센터 간 기능 및 역할을 재정립
- 준비 단계(귀농·어·귀촌 관련 교육)
  - 청년 귀농·어·귀촌인에 대해 사전교육 및 체험 강화
  - 농어촌 지역사회 및 어촌계 등의 특성을 충분히 파악하여 서로 간의 충분한 이해가 이루어질 수 있는 교육과정 필요
- 정착 단계
  - 귀농 및 귀어의 경우 소득을 내기까지 상당한 기간이 소요되므로 생계 불안을 완화하기 위한 지원 확대(지원 기간 연장)

- 귀농어 정책과 귀촌 정책 사이의 연계
- 농어촌지역에 대한 인식 및 농어촌 생활 지원과 연계, 지역의 여건에 맞는 산업-주거-일자리 연계 유입정책 기획

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

### 가. 정책적 제언 : 준비 단계(귀농·어·귀촌 관련 정보 습득)

- 본 정책적 제언은 일부 반영되었음.
- (농림부) 귀농귀촌종합센터에서 귀농귀촌 정보채널 가동 중이나 이외 정보 습득채널 다양화는 확인내용 없음.
  - 종합센터 홈페이지 개편을 통해 농업일자리 정보 탐색 기능, 교육 신청 기능, 귀농 정보 제공 기능을 대폭 강화함.
  - 코로나19로 인한 고용위축에 대응하기 위한 농업 일자리 탐색, 체험 교육과 도농인력 중개시스템을 도입하는 등 다양한 노력을 기울이고 있음.
  - 2020년 10월부터 지자체가 지역정보, 지원정책 등 정보를 주기적으로 제공하는 맞춤형 정보 제공 서비스를 지원할 예정임(보도자료, 2020. 6. 8).
- (해수부) 해양수산부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음.

### 나. 정책적 제언 : 준비 단계(귀농·어·귀촌 관련 교육)

- 본 정책적 제언은 반영되었음.
- (농식품부) 청년층 역량강화 체류형 실습 교육 및 마을 단위 찾아가는 융화교육 관련내용 확인함.
  - 체류형 실습교육은 2020년 기준, 교육기관 15개, 교육생 총 150명 내외로 확대 운영 중
  - 2020년 기준, '마을 단위 찾아가는 융화교육' 운영 중이며 70개 시군

1,400개 마을에서 프로그램 운영 중

- (해수부) 귀어·귀촌 희망자를 대상으로 어촌에 안정적으로 정착할 수 있도록 귀어 관련 이론교육과 실습 위주의 기술교육을 운영하여 교육 실시 중
  - 이론교육은 귀어·귀촌 희망자의 편의성 증대를 위해 이론교육 중 일부 교육시간을 온라인 교육으로 대체 운영
  - 기술교육은 어업창업기술교육, 귀어학교 운영 중
  - 2020년 6월, 여섯 번째 귀어학교로 경상북도 어업기술센터를 선정하여 운영 중, 2016년부터 현재까지 전국 5개 귀어학교가 선정되어 현장 중심의 교육 실시 중

#### 다. 정책적 제언 : 정착 단계

- 본 정책적 제언은 반영되었음.
- (농식품부) 코로나19 극복을 위한 정책자금 금리 인하 및 상환 유예를 추진하고 있으며, 당해 보도자료에 귀농창업자금의 대출원금 상환 기한을 1년 연장하는 내용 포함(보도자료, 2020.8.3)
- (해수부) 관련 정책 내용을 확인했으나, 시행에 관한 내용은 미확인함.

#### 라. 정책적 제언 : 귀농어 정책과 귀촌 정책 사이의 연계

- 본 정책적 제언은 반영되었음.
- (농식품부) 시군의 귀농귀촌지원센터 71개소를 중심으로 각 지역 일자리센터와의 연계서비스를 확대할 계획에 있음을 확인했으나, 시행에 관련된 내용은 미확인함.
- (해수부) 관련 정책 관련내용을 확인했으나, 시행에 관한 내용은 미확인

### 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
준비 단계 (귀농·어·귀촌 관련 정보습득)	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (농림부) 귀농귀촌종합센터에서 귀농귀촌 정보채널 가동 중이나 이외 정보 습득채널 다양화는 확인내용 없음</li> <li>- 종합센터 홈페이지 개편을 통해 농업일자리 정보 탐색 기능, 교육 신청 기능, 귀농정보 제공 기능 대폭 강화함</li> <li>- 코로나19로 인한 고용위축에 대응하기 위한 농업 일자리 탐색, 체험 교육과 도농인력 중개시스템을 도입하는 등 다양한 노력을 기울이고 있음</li> <li>- 2020년 10월부터 지자체가 지역정보, 지원정책 등 정보를 주기적으로 제공하는 맞춤형 정보 제공 서비스를 지원할 예정임(보도자료, 2020.6.8)</li> </ul>	-
준비 단계 (귀농·어·귀촌 관련 교육)	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (농식품부) 청년층 역량 강화 체류형 실습 교육 및 마을단위 찾아가는 융화교육 관련내용 확인함</li> <li>- 체류형 실습교육은 2020년 기준, 교육기관 15개, 교육생 총 150명 내외로 확대 운영 중</li> <li>- 2020년 기준, '마을단위 찾아가는 융화교육' 운영 중이며 70개 시군 1,400개 마을에서 프로그램 운영 중</li> <li>• (해수부) 2020년 6월, 여섯 번째 귀어학교로 경상북도 어업기술센터 선정하여 운영 중, 2016년부터 현재까지 전국 5개 귀어학교가 선정되어 현장 중심의 교육 실시 중</li> </ul>	-
정착 단계	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (농식품부) 코로나19 극복을 위한 정책자금 금리 인하 및 상환 유예를 추진하고 있으며, 당해 보도 자료에 귀농창업자금의 대출원금 상환 기한을 1년 연장하는 내용 포함(보도자료, 2020.8.3)</li> </ul>	-
귀농어 정책과 귀촌 정책 사이의 연계	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (농식품부) 시군의 귀농귀촌지원센터 71개소를 중심으로 각 지역 일자리센터와의 연계서비스를 확대할 계획에 있음을 확인했으나, 시행에 관련된 내용은 미확인함</li> </ul>	-

## 제15절 방문건강관리 확대를 통한 일자리 창출 방안연구의 정책 효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 2018년에 수행된 '방문건강관리 확대를 통한 일자리 창출 방안연구의 고용영향평가'는 국민건강 증진을 위해 방문건강관리사업 확대를 추진하고 있어, 전문인력 확충 및 고용안정, 처우개선 등 방문건강관리사업 확대에 따른 고용효과를 중점적으로 분석함.
  - 방문건강관리 서비스는 기초생활수급자, 차상위계층 등 취약계층 중심으로 서비스를 제공해 왔는데, 최근에 일반국민 중 노인 및 임신·출산, 영유아 등을 대상으로 한 보편적 서비스로 확대하는 방안 검토
  - 방문건강관리 서비스 대상 확대 및 서비스 질 제고를 위해서는 향후 추진전략에 따른 전문분야별 인력수요 및 고용증가 분석
  - 방문건강관리사업은 상시지속업무인데도, 상당수의 전담인력이 비정규직으로 일하고 있어, 정규직 전환 및 처우개선 등 근로조건 개선

#### 나. 주요 연구결과

##### □ 방문건강관리사업 확대 방안

- 정부는 방문건강관리사업을 기존의 취약계층 중심 사업에서 일반국민 대상으로 확대해 나가는 방향 검토
  - 일반국민 중 방문건강관리 서비스 수요자 대상 보편적 서비스 제공
  - 65세, 70세 도래자 대상 건강문제 평가 및 건강습관 형성, 건강위험요인관리 지원

- 임신·출산 산모, 24개월 이하 영유아 대상 건강관리 진단, 질병예방, 모유수유 지도 등 방문건강관리 서비스 제공 확대

□ 방문건강관리사업 전담인력 현황

- 방문건강관리 전담인력의 현재 고용형태는 '무기계약직'이 54.3%로 가장 많았고, '기간제'는 32.3%, '시간제'는 9.4%로 나타남.
- 방문건강관리 전담인력의 자격증 경력은 평균 19.4년인데, 방문건강관리사업 업무경력은 평균 6.4년으로, 대부분 경력단절을 겪은 것으로 조사됨.

□ 방문건강관리사업 전담인력 업무량 및 근로조건

- 방문건강관리 전담인력 1인당 담당가구 수는 평균 412개 가구이며, 방문건강관리 전담인력 월평균임금의 총액은 217만 5천 원 수준임.
- 월평균 초과근로시간에 대한 조사 결과 '없음'이 68.6%로 대다수를 차지했고, 초과근로시간이 있는 경우 평균 3시간 정도였음.
- 방문건강관리 전담인력 일·가정 양립 만족 여부에 대해 '만족'이라는 응답이 전체의 74.8%로 대다수를 차지해, 방문건강관리 업무가 일·가정 양립 선호 직종임을 보여주고 있음.

□ 방문건강관리사업 확대 시 고용효과 분석

- 방문건강관리사업 확대방안과 관련해서 본 연구에서는 서울시의 '찾아가는 동주민센터(찾동)'의 방문건강관리사업을 향후 추진모델로 상정하였음.
- 방문건강관리 서비스 대상 확대에 따른 서비스 수요 증가 규모를 추정하고, 이를 토대로 필요인력 규모를 분석하였음.
  - ① 전국의 지자체별 65세 및 70세 도래자 수×서울시 시범사업에서 평균 방문율(65세: 53.8%, 70세: 50.1%)=노인 대상 확대 시 방문건강관리 서비스 수요 증가 추정
  - ② 전국의 지자체별 24개월 이하 영유아 수×서울시 시범사업에서 평

균 방문율(33.2%)=영유아 대상 방문건강관리 서비스 확대 시 수요  
증가 추정

- 방문건강관리사업 대상 확대에 따른 서비스 수요 증가 및 인력증원  
수요=지역별 서비스 수요 증가에 따른 인력증원 수요 추정 $((①+②)/$   
간호사 1인당 담당가구 수

○ 방문건강관리사업 대상 확대 시 고용증가량 추정 결과, 전국적으로  
2,016명의 전담인력 증원 수요가 발생하는 것으로 분석되었음.

- 65세와 70세 도래 고령자 대상 필요 전담인력 증원은 1,158명이며,  
24개월 영유아 대상 필요 전담인력 증원은 858명으로 나타났다.

#### 다. 정책적 제언

□ 방문건강관리사업은 국민건강권 보장을 위한 필수 서비스화, 방문건강  
관리 업무도 상시지속업무로서 정규직 고용관행 정착 필요

○ 기초자치단체 대상 행정평가 항목에 상시지속업무 비정규직의 정규직  
전환 여부에 대한 평가기준 상향 조정

□ 방문건강관리사업의 질 높은 서비스 제공을 위해 전담인력의 임금을 유  
사업무 보건소 공무원이나 민간병원 수준에 맞출 필요

□ 방문건강관리 전담인력의 합리적인 임금체계 설계를 위해 직무분석을  
실시하고, 직군분류와 직무등급에 맞는 임금체계 설계 및 전문 컨설팅  
지원

□ 경력단절 여성 전문인력 노동시장 재진입 위한 맞춤형 교육훈련 운영

□ 방문건강관리사업 확대 시 전문서비스 제공을 위해 방문건강관리사업을  
전담하는 조직체계와 운영체계 구축

- 지자체 국민건강관리를 담당하는 '사회서비스공단'이나 '사회적 기업' 또는 지자체 방문건강관리 전담조직 설립운영 검토

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

가. 정책적 제언 : 방문건강관리사업은 국민건강권 보장을 위한 필수 서비스화, 방문건강관리 업무도 상시지속업무로서 정규직 고용관행 정착 필요

본 정책적 제언은 일부 반영되었음.

- 방문건강관리 확대 관련내용인 2020년 정부합동평가 지표상 보편적 서비스 확대 사항 미확인
- 방문전담인력의 정규직화 관련내용은 지역보건법 시행규칙 일부 개정 - 제4조의 2 방문건강관리 전담공무원, 동법 제9조 건강검진 등의 신고, 동법 제10조 수수료 등 개정(2019.8.19 개정) 확인함.
- 상시지속업무 비정규직의 정규직 전환 여부에 대한 평가기준 상향 조정에 동의 관련내용은 보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음.

나. 정책적 제언 : 방문건강관리사업의 질 높은 서비스 제공을 위해 전담인력의 임금을 유사업무 보건소 공무원이나 민간병원 수준에 맞출 필요

본 정책적 제언은 미반영되었음.

- 보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음.

다. 정책적 제언 : 방문건강관리 전담인력의 합리적인 임금체계 설계를 위해 직무분석을 실시하고, 직군분류와 직무등급에 맞는 임금체계 설계 및 전문 컨설팅 지원

본 정책적 제언은 반영되었음.

○ 보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음.

라. 정책적 제언 : 경력단절 여성 전문인력 노동시장 재진입 위한 맞춤형 교육훈련 운영

□ 본 정책적 제언은 미반영되었음.

○ 보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음.

마. 정책적 제언 : 방문건강관리사업 확대 시 전문서비스 제공을 위해 방문 건강관리사업을 전담하는 조직체계와 운영체계 구축

□ 본 정책적 제언은 미반영되었음.

○ 보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음.

### 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
방문건강관리사업은 국민건강권 보장을 위한 필수 서비스화, 방문건강관리 업무도 상시지속업무로서 정규직 고용관행 정착 필요	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>방문건강관리 확대 관련 내용인 2020년 정부합동평가 지표상 보편적 서비스 확대 사항 미확인</li> <li>방문전담인력의 정규직화 관련내용은 지역보건법 시행규칙 일부 개정               <ul style="list-style-type: none"> <li>제4조의 2 방문건강관리 전담공무원, 동법 제9조 건강검진 등의 신고, 동법 제10조 수수료 등 개정(2019. 8.19 개정) 확인함</li> </ul> </li> <li>상시지속업무 비정규직의 정규직 전환 여부에 대한 평가기준 상향 조정 등에 동의 관련내용은 보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음</li> </ul>	

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
방문건강관리사업의 질 높은 서비스 제공을 위해 전담인력의 임금을 유사업무 보건소 공무원이나 민간병원 수준에 맞출 필요	미반영	• 보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음	
방문건강관리 전담인력의 합리적인 임금체계를 설계할 위해 직무 분석을 실시하고, 직군분류와 직무등급에 맞는 임금체계 설계 및 전문 컨설팅 지원	미반영	• 보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음	
경력단절 여성 전문인력 노동시장 재진입 위한 맞춤형 교육훈련 운영	미반영	• 보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음	
방문건강관리사업 확대 시 전문 서비스 제공을 위해 방문건강관리사업을 전담하는 조직체계와 운영체계 구축	미반영	• 보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음	

## 제16절 경비업 근로시간 개선을 통한 고용안정 효과 연구의 정책 효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 2018년에 수행된 ‘경비업 근로시간 개선을 통한 고용안정 효과의 고용영향평가’는 공동주택 경비원의 전형적인 근무형태인 24시간 맞교대제는 더 이상 지속하기 어려운 환경변화에 직면하고 있으며, 향후 24시간 맞교대제 대체근무형태로의 개편 및 이에 수반될 수 있는 경비원의 고용불안정 및 입주민의 불안심리 완화를 위한 경비원, 입주민 등 공동주택 이해관계자 모두 상생할 수 있는 근무형태 개편방안을 모색함.
- 경비원의 일자리 창출 경로는 고용안정을 위한 근무형태의 개편과 이에

수반한 업무의 적절한 배분

- 근무형태 개편에 따른 경비원의 고용효과에서 고용의 양적 증가를 기대하기 어렵지만, 고용의 질적 개선(근로시간의 단축, 임금소득 유지, 고용안정 등)은 기대
  - 개편된 근무형태에 대한 경비원 및 입주민의 선호 일치와 향후 개편된 근무형태의 장기 지속가능성에 크게 의존

## 나. 주요 연구결과

### □ 경비원의 근무형태 변화

- 24시간 맞교대제: 가장 일반적인 근무형태
  - 2018년 현재 24시간 맞교대 단일 또는 혼합 근무형태가 전체 경비원의 91.6%
  - 그동안 휴게시간의 확대로 24시간 맞교대제의 지불근로시간을 단축하여 임금비용 상승을 완화·억제시킴으로써 고용안정 유지
  - 2018년 현재 1근무일 중에서 휴게시간은 평균 8.7시간이지만, 휴게시간을 지나치게 길게 운영하는 사례도 발견
- 혼합 근무제: 24시간 맞교대제의 기본틀을 유지하면서 약간 변형
  - 24시간보다 짧게 근무시간을 단축하고 일부 경비원에게 야간당직제도 적용 또는 24시간 맞교대제와 주간근무제 적용
  - 이는 노동수요가 적은 시간대에 노동투입량을 적게 하여 전체 임금비용의 수준을 낮추거나 상승을 억제하는 방식
- 일근제: 일반근로자와 마찬가지로 매일 출퇴근하는 근무형태
  - 감시·단속적 근로자로서의 경비원이 아닌 일반근로자로서의 관리원으로 전환하면서 업무 내용 및 근무형태도 개편
  - (주)대흥, 선비마을2단지, 샘터마을아파트 등의 국내 사례로 비교대제, 1일 2교대제, 1일 3교대제 등 다양한 근무형태 출현
  - 이는 경비원의 휴게시간, 감시·단속적 업무 인정 여부를 둘러싸고 제기될 수 있는 노동 현안에 대한 선제적 대응의 산물

- 일본: 24시간 근무 및 48시간 휴무 3개조 운영, 싱가포르: 12시간 근무 3개조 운영→24시간 동일한 양의 노동서비스 제공
  - 캐나다: 주중 및 공휴일 전담 관리원 분화, 야간 기계경비 전환→시간·요일별로 상이한 수준의 노동서비스 제공
- 경비원의 근로조건 실태
- 단지별 경비인력 운용 현황
    - 아파트단지별 평균 근로자 수는 17.0명, 경비원(보안원 포함) 수는 6.3명, 즉 전체 근로자 중 경비원 비율은 37.4%
    - 경비원의 고용방식은 직접고용 14.3%, 기타 85.7%. 직접고용은 입주 연도가 오래될수록, 동수 및 세대 수가 적을수록 높음.
    - 현재 동별 경비업무 수행 비율은 39.8%, 입주 처음부터 동별 경비업무를 수행하지 않은 비율은 55.1%, 그동안 운영되던 동별 경비업무를 통합하거나 폐쇄한 비율은 5.1%
  - 단지별 노동투입량 및 임금비용 변화(2015~18년 연평균 증감률)
    - 근무시간은 거의 불변이나 휴게시간 증가율은 2.6%, 근로시간 증가율은 -1.3%로, 즉 휴게시간 증가를 통한 실근로시간 단축
    - 근로자 수 증가율은 -1.7%, CCTV 증가율은 2.8%, 월평균임금 증가율은 4.5%로 최근에 보다 급격히 증가
    - 근로시간까지 고려한 노동투입량 증가율은 -3.0%, 근로자 수와 인당 임금총액을 고려한 총임금비용 증가율은 2.7%
  - 단지별 경비원의 근무행태 변화 경험 및 전망
    - 그동안 진행된 24시간 맞교대제 개편은 최근에 보다 증가. 주된 이유는 경비인력 감축, 노동비용 절감 등 거의 모두 인건비 절감
    - 향후 경비원의 근무행태는 야간근무 폐지→시간 단축→3교대제→감원 등의 순서로 전망
  - 경비원의 근무형태 및 근로조건 실태
    - 대표적인 경비원은 남성, 60대 중반, 평균 근속연수 2.5년, 1년 미만 단기 근속자의 비율 35.3%

- 혼합 근무형태의 격일 24시간 근무까지 고려하면 24시간 맞교대제는 경비인력의 91.6%
- 월간 임금총액 및 근로시간의 평균값은 각각 194만 5천 원 및 229.5시간, 중위값은 189만 1천 원 및 225.0시간, 그리고 근무형태에 따른 차이는 거의 없음.
- 시간당 임금: 평균값 8,491천 원, 중위값 8,334원, 근무형태에 따라 큰 차이는 없음.

□ 근무형태 개편의 고용효과 추정

- 근무형태 개편의 주요 형태인 혼합 근무제가 고용의 양 및 고용의 질 등에 미치는 효과를 추정한 결과, 경비원 고용인원이 통계적으로 유의하게 많고 월간 실제 근로시간이 통계적으로 유의하게 짧은 것으로 나타났다. 시간당 임금에는 차이가 없음.

□ 혼합 근무형태로의 제도 개편 → 경비원 고용인원, 월간 실제 근로시간에 미치는 효과 추정

- 혼합 근무형태의 도입 비율이 증가함에 따라 아파트 평균 고용인원은 현재 6.35명에서 많게는 6.53~7.01명, 적게는 6.46~6.80명으로 증가
- 혼합 근무형태의 도입 비율이 증가함에 따라 평균 월간 실제 근로시간은 현재 229.9시간에서 최대 228.4~224.3시간, 최소 229.6~227.7시간으로 감소
- 전반적으로 혼합 근무형태 아파트일수록 고용인원은 약간 많고 근로시간은 약간 짧음.
  - 이는 혼합 근무형태로의 개편이 고용안정 제고와 고용의 질 개선에 기여함을 시사

다. 정책적 제언

- 근로시간과 휴게시간의 명확한 구분을 통한 근로자 휴식권 보장, 근무

## 형태 개편 시 근로자 동의 등 아파트 경비원 관련 지침 준수

- 휴게시간이 임금지급 회피 수단으로 작용하지 않도록 휴게시간 상한 설정 검토
- 혼합 근무제, 일근제 등 근무형태 개편 사례 발굴·홍보 등 근무형태 전환 유도 및 지원
- 근무형태 전환을 위한 입주민, 경비원 대상 설명회 개최, 노사발전재단의 일터혁신 사업의 하나로 아파트 경비원 근무형태 개편 우수 사례 발굴 및 홍보 등
- 정책 홍보·수립 및 이해관계자 협의
- (단기적) 감시근로자 승인기준 및 휴게시간 인정 기준 지침에 대한 대국민 홍보 강화 등
- (중장기적) 감시적 근로자 적용 제외 승인이 본래의 취지에 맞게 운영되도록 관리 강화
- 경비원, 입주민 등 공동주택 이해관계자 모두가 상생할 수 있는 근무형태 개편방안을 협의를 통하여 추진

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

- 가. 정책적 제언 : 근로시간과 휴게시간의 명확한 구분을 통한 근로자 휴식권 보장, 근무형태 개편 시 근로자 동의 등 아파트 경비원 관련 지침 준수
- 본 정책적 제언은 반영되었음.
- 공동주택 경비원 근무환경 개선대책(2020.7.8)과 경비직 노동자 노동환경 점검(보도자료, 2020.8.3) 확인함.

- 2020년 7월 8일 고용노동부·국토교통부·경찰청·국민권익위원회 등 관계부처 합동으로 '공동주택 경비원 근무환경 개선대책'을 발표
- 2020년 6월 22일~7월 10일 전국 150세대 이상 되는 공동주택 관리 사무소 전체(16,926개 단지)를 대상으로 노무관리 자가 진단을 실시
- 공동주택 경비직 노동자들의 노동환경을 개선하기 위해 노무관리실태에 대한 지도·점검과 근로감독 순차적으로 추진(보도자료, 2020.8.3)
- 근로시간 해당 여부 판단 기준 및 사례, 공동주택 경비원 건강보호지침 등 배포 중임을 확인하였으나 근로형태 변경 승인서는 미확인
- 2018년 6월 노동시간 단축가이드 내 근로시간 해당 여부 판단 기준 및 사례 포함, 2020년 8월 공동주택 경비원 건강보호지침 배포 확인함.

나. 정책적 제언 : 휴게시간이 임금지급 회피 수단으로 작용하지 않도록 휴게시간 상한 설정 검토

- 본 정책적 제언은 미반영되었음.
- 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음.
- 현재 근로기준법상 휴게시간에 관하여 하한을 규정할 뿐 상한에 관한 규정이 없기 때문에 그 이상의 휴게시간을 부여하더라도 법 위반의 소지는 없는 상황임.

다. 정책적 제언 : 혼합 근무제, 일근제 등 근무형태 개편 사례 발굴·홍보 등 근무형태 전환 유도 및 지원

- 본 정책적 제언은 반영되었음.
- 2019년 9월부터 근로기준법 63조의 승인기준을 강화해 시행(정책브리핑 뉴스, 2020.1.2)하고 있으나 우수 사례 관련내용 미확인
- 감시·단속 근로자로 승인받을 경우 연장·휴일근로 가산수당 적용은 제외되나 야간근로(밤 10시~다음날 오전 6시) 가산수당은 적용되며, 휴가 규정도 적용되므로 근로기준법 제60조에 따른 연차유급휴가를

- 부여(대한민국 정책브리핑(www.korea.kr) 고용노동부, 2020.1.2)
- 감시·단속적 업무 종사자로 승인받은 경우 휴게시간을 노동자가 자유롭게 이용할 수 있도록 보장하는 등 적정하게 운영해야 한다(대한민국 정책브리핑(www.korea.kr) 고용노동부, 2020.1.2)

라. 정책적 제언 : 정책 홍보·수립 및 이해관계자 협의

- 본 정책적 제언은 미반영되었음.
- 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 감시·단속적 근로자 적용 제외 승인서 발급 시의 안내 자료와 적용 제외 승인 기준 관령 규정 변경 확인내용 없음.
- 2020년 7월 21일 천준호 의원실 주관으로 국토교통부, 전국아파트경비노동자사업단, 전국아파트입주자대표회의연합회, 대한주택관리사협회 등과 함께 ‘아파트 경비노동자 등 공동주택 종사자 고용안정과 권익보호를 위한 상생협약식’을 진행
  - 8월 5일에는 「공동주택관리법」 및 「산업안전보건법」 개정안 입법 발의 기자회견 진행
  - 서울시는 2020년 6월 25일 ‘아파트 경비노동자 종합지원책’을 발표했고, 경기도 역시 공동주택관리규칙 준칙을 개정하고 「경기도 고령자 비정규직 노동자의 인권보호 및 고용 안정 조례안」을 발의함.

3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
근로시간과 휴게시간의 명확한 구분을 통한 근로자 휴식권 보장, 근무형태 개편 시 근로자 동의 등 아파트 경비원 관련 지침 준수	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공동주택 경비원 근무환경 개선대책(2020.7.8)과 경비직 노동자 노동환경 점검(보도자료, 2020.8.3) 확인함</li> <li>• 근로시간 해당 여부 판단 기준 및 사례, 공동주택 경비원 건강보호지침 등 배포 중임을 확인하였으나 근로형태 변경 승인서는 미확인</li> </ul>	

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
휴게시간이 임금지급 회피 수단으로 작용하지 않도록 휴게시간 상한 설정 검토	미반영	• 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음	
혼합 근무제, 일근제 등 근무형태 개편 사례 발굴·홍보 등 근무형태 전환 유도 및 지원	반영	• 2019년 9월부터 근로기준법 63조의 승인기준을 강화해 시행(정책브리핑 뉴스, 2020.1.2)하고 있으나 우수사례 관련내용 미확인	
정책 홍보·수립 및 이해관계자 협의	미반영	• 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 감시·단속적 근로자 적용 제외 승인서 발급시의 안내 자료와 적용 제외 승인 기준 관령 규정 변경 확인내용 없음	

## 제17절 수산식품 수출단지 조성의 고용효과 연구의 정책 효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 2018년에 수행된 ‘수산식품 수출단지 조성의 고용효과 고용영향평가’는 전남의 전라남도 수산식품 수출단지 조성 기본계획과 더불어 전남 목포권에 수산식품 수출단지가 조성될 경우, 발생할 수 있는 일자리 창출 효과 및 규모, 일자리 창출 경로 등을 체계적으로 추정하고, 보다 고용친화적 수산식품 수출단지 조성 방안을 모색함.
  - ① 수산식품 수출단지가 조성될 경우 양적 및 질적으로 고용에 어떠한 영향을 미치는지를 계량분석, 실태조사, FGD, 국내외 사례연구 등을 통해 분석하고, ② 고용친화적 수산식품 수출단지의 조성 방안을 제시함.

- 사전적 고용영향평가의 관점에서 수산식품 수출단지 조성의 시나리오별 신규 고용창출, 고용의 질 등을 전망함.
- 2017년 기준 전남의 어업 생산량 비중은 56.4%, 생산금액 비중은 36.3%로 우리나라 어업 생산량을 주도하고 있음.
  - 특히 전남은 지리적으로 보면 수산식품 소비가 많은 중국, 일본 등에 근접해 있어 수산식품 수출에 유리한 지리적 위치에 있음.
  - 실제 김은 전남의 대표적인 수출 수산식품으로서, 일본, 중국 등에 꾸준히 수출물량과 함께 수출액이 증가하고 있음.
- 전남에서 수산업이 중요한 위치에 있음에도 불구하고, 고부가가치 수산식품으로 전환되지 못하고 여전히 내수시장 중심의 가공되지 않은 1차 수산물 생산에 머물러 있음.
  - 수산식품 수출을 증대하기 위해서는 단순한 1차 수산물의 냉동·냉장을 통한 수출보다는 수산물을 소비 국가의 성향에 맞게 가공하여 고부가가치화하는 전략이 필요함.

#### 나. 주요 연구결과

##### □ 일자리 창출 경로

- 수산식품 수출단지 조성에 따른 일자리 창출 경로는 ① 단지 입주사업체의 현 지역, ② 사업체의 단지 입주형태에 따라 결정됨.
  - ① 단지 입주 사업체의 현 지역은 단지가 조성되는 전남지역 내 사업체와 타 지역 사업체로 구분됨.
  - ② 단지 입주형태는 완전이전, 일부이전, 확장 등으로 구분될 수 있음.
- 수산식품 수출단지 조성의 일자리 창출 경로를 결정하는 두 요인에 따라 일자리 창출의 양상을 설명함.
  - 전남지역 일자리 관점에서 전남 내 사업체가 수출단지에 입주할 경우 신규 일자리 창출에 효과가 크지 않을 수 있지만, 생산설비를 확장하여 완전이전하거나 일부이전하고 또 신규 생산설비를 확장하여 입주할 경우 신규 노동수요가 발생할 수 있으며, 반대의 경우 일자리

가 감소할 수 있음.

- 타 지역 사업체가 수출단지에 입주할 경우에는, 확장하거나 축소하여 이전하더라도 지역 내 인력을 활용해야 하기 때문에 지역 내 노동수요가 발생하는 경우 입주업체가 기존 인력을 어느 정도 활용할 것인가에 따라 지역 내 노동수요의 크기는 달라질 수 있음.

#### □ 고용의 양

- 수산식품 수출단지 구성에 따른 취업 유발효과 추정은 2단계로 구분
  - 1단계는 수산식품 수출단지 조성 및 기업입주 단계로, 단지 조성 공사 및 생산장비 구축의 생산 및 취업 유발효과 추정
  - 2단계는 수출단지 내 기업 입주 후 생산활동이 이루어지는 단계로 입주기업의 생산활동이 지역별 전 산업에 미치는 경제적 유발효과 도출
- 수산식품 수출단지 조성(1단계)의 총취업유발인원은 2,106명이며, 이 중 전남지역은 1,389명, 전남 외 지역은 717명임.
  - 전남지역에서 유발되는 취업자 중 건설업 인원은 1,247명이며, 건설업 외 전 산업에서 유발되는 인원은 142명임.
- 수출단지 입주기업의 생산활동에 따른 효과(2단계)는 수출단지에 입주하는 기업의 형태에 따라, 기존 기업이 이전할 경우 이전 지역에 따라 경제적 효과가 다르게 나타나기 때문에 이를 시나리오로 설정하여 분석하며, 결과는 생산함수를 추정하는 방법과 설문조사 결과를 이용한 방법, 두 가지의 결과를 제시함.
  - ① 입주하는 기업이 신규 창업 또는 기존 기업이 확장이전하는 경우
    - 총취업유발효과는 생산함수 추정결과로는 2,090~3,373명이며, 전남지역은 1,579~2,542명임. 설문결과 이용 추정결과는 2,140~2,474명이며, 전남지역은 1,615~1,867명임.
  - ② 입주기업 중 일부가 기존 기업이 이전하는 형태인 경우(시나리오 1)
    - 입주기업 중 60%는 완전이전, 40%는 확장이전 또는 창업으로 가정함.
    - 기업이 완전이전할 경우 기존 생산시설의 폐쇄로 일자리의 감소

가 발생하며, 기업 이전이 전남지역 내에서만 발생할 경우에도 김가공업의 입지 특성상 수출단지가 조성되는 목포시가 아닌 다른 시군에서 이전해 올 가능성이 크기 때문에 일자리의 감소와 증가분을 동시에 고려함.

- 생산합수 추정결과를 이용하여 취업자의 증감 규모를 보면, 수출단지 입주기업의 생산활동에 따라 전남지역에 총 2,542명의 취업자가 증가하며, 수산식품 가공업은 약 1,254명으로 예상
- 이전기업의 기존 생산시설 폐쇄로 인한 일자리 감소는 전남지역에 약 972명, 수산식품 가공업은 481명으로 추정됨.
- 다만 일자리의 감소는 목포시가 아닌 기존 김가공업체가 입주하고 있는 고흥, 장흥, 해남, 신안 등에서 줄어들 것으로 예상되며, 목포시는 총증가분만큼의 인력수요 발생

③ 완전이전 기업이 전남 외 타 시도에서 오는 경우(시나리오 2)

- 시나리오 1과 같이 입주기업 중 약 60%는 기존 시설을 폐쇄하고 완전이전하는 경우로 간주, 이전업체의 소재지가 충남지역일 경우를 가정하면,
- 충남지역 기업의 기존 시설 폐쇄로 총 963명의 취업자 감소, 충남지역에만 592명이 줄어들 것으로 보임.
- 이전기업의 생산활동으로 인한 취업자 증가분에서 감소분을 뺀 순효과는 총 2,410명, 전남지역은 2,561명이 증가하고 충남은 527명이 감소함.
- 이전하는 기업의 기존 사업장 소재지가 전남, 충남이 아닌 타 시도인 경우, 기존 생산시설의 폐쇄로 인한 일자리의 감소는 총 890명, 전남과 충남을 제외한 타 시도에서 823명이 감소
- 생산활동에 따른 취업자 증가분에서 감소분을 뺀 순효과는 총 2,483명, 전남지역은 2,504명이 증가, 타 시도에서 57명이 감소함.

④ 수출단지 집적화에 따른 수출 증대효과(시나리오 3)

- 수출단지 입주기업에 대한 해외 판로 지원 등으로 수출 증가가 예상되며, 이를 시나리오로 설정
- 현재 수준의 수출 비중에서 수출량이 10% 증가할 경우 추가적으

로 유발되는 취업인원은 332명이며, 전남 내에서는 254명, 수산  
식물 가공업은 137명으로 추정됨.

- 수출량이 20% 증가할 경우 취업유발인원은 673명, 전남 내에서는 507명, 수산식물 가공업은 275명의 유발효과가 나타날 것으로 추정

#### □ 고용의 질

- 김가공 인력의 대부분은 중장년(50대 이상) 여성으로 구성되어 있음.
  - 이는 김가공 공정의 자동화가 진전되어 대부분 저숙련 인력이 간단한 작업지시를 받아 수행하기 적합하기 때문임.
- 마른김 업체는 조미김 업체에 비해 남성, 특히 외국인 근로자 활용비중이 높는데, 이는 단기간 집중 노동(교대제)이 필요하기 때문이며 내국인 근로자 확보가 어려워 외국인 근로자를 활용하는데 불법체류자일 가능성이 있음.
  - 이에 업체에서는 단기 외국인 근로자를 허용해 달라는 요청을 하고 있는 상황임.
- 조미김 업체는 전형적인 저숙련 단순 작업으로 중장년 여성이 신체적 어려움 없이 수행 가능한 작업이 대부분임.
  - 간단한 지시 후 생산공정에 투입될 수 있지만, 식품위생 혹은 노하우 작업은 장기간 채용된 인력을 투입
  - 핵심 작업을 수행하는 근로자는 장기간 고용의 가능성이 높는데, 상대적으로 취업이 어려운 중장년 여성들이 조미김 업체에 상시근로자가 되면 퇴직할 의사가 낮아지기 때문임.
- 조미김 업체는 공공고용서비스 기관을 통해 주로 인력을 확보하며, 김 매니저(공장장) 등 몇몇 직업을 제외하고, 생산관련직은 최저임금과 비슷한 수준의 임금임.
  - 인력은 주로 인근 지역 거주자가 대부분이나 김가공업체 위치가 주로 접근성이 낮은 지역에 위치해 있기 때문에 승합차 등으로 통근을 지원함.

#### 다. 정책적 제언

- 해조류연구소, 국제수산물거래소 활성화 및 수출 증대를 위한 전문적인 지원체계(별도의 전문조직) 필요
- 수산식품 수출단지의 김가공품 공동 브랜드 활용
- 대양산단 입주업체와 협력 강화, 수산식품 수출단지 내 냉동설비 등 공용 인프라(설비 및 장비) 지원 및 입주업체의 위해요소중점관리기준(HACCP) 인증 지원 등
- 목포, 신안 등의 공공고용서비스(고용센터, 새일센터, 일자리센터 등)와 협력체계를 구축하여 인력을 확보할 수 있는 체계 마련
- 전문인력(김매니저, 김감별사, 김마케터 등) 육성
- 대양산단과 수산식품 수출단지의 고용여건 격차 개선 및 고용편의시설 확보

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

- 가. 정책적 제언: 해조류연구소, 국제수산물거래소 활성화 및 수출 증대를 위한 전문적인 지원체계(별도의 전문조직) 필요
  - 본 정책적 제언은 미반영되었음.
  - 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료

나. 정책적 제언: 수산식품 수출단지의 김가공품 공동 브랜드 활용

- 본 정책적 제언은 미반영되었음.
- 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료

다. 정책적 제언: 대양산단 입주업체와 협력 강화, 수산식품 수출단지 내 냉동설비 등 공용 인프라(설비 및 장비) 지원 및 입주업체의 위해요소중점관리기준(HACCP) 인증 지원 등

- 본 정책적 제언은 미반영되었음.
- 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료

라. 정책적 제언 : 목포, 신안 등의 공공고용서비스(고용센터, 새일센터, 일자리센터 등)와 협력체계를 구축하여 인력을 확보할 수 있는 체계 마련

- 본 정책적 제언은 미반영되었음.
- 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료

마. 정책적 제언 : 전문인력(김매니저, 김감별사, 김마케터 등) 육성

- 본 정책적 제언은 미반영되었음.
- 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료

바. 정책적 제언 : 대양산단과 수산식품 수출단지의 고용여건 격차 개선 및 고용편의시설 확보

- 본 정책적 제언은 미반영되었음.
- 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료

3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
해조류연구소, 국제수산물거래소 활성화 및 수출 증대를 위한 전문적인 지원체계(별도의 전문조직) 필요	미반영	• 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료	
수산식품 수출단지의 김가공품 공동브랜드 활용	미반영	• 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료	
대양산단 입주업체와 협력 강화, 수산식품 수출단지 내 냉동설비 등 공용 인프라(설비 및 장비) 지원 및 입주업체의 위해요소중점관리기준(HACCP) 인증 지원 등	미반영	• 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료	
목포, 신안 등의 공공고용서비스(고용센터, 새일센터, 일자리센터 등)와 협력 체계를 구축하여 인력을 확보할 수 있는 체계 마련	미반영	• 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료	
전문인력(김매니저, 김감별사, 김마케터 등) 육성	미반영	• 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료	
대양산단과 수산식품 수출단지의 고용여건 격차 개선 및 고용편의시설 확보	미반영	• 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료	

## 제18절 민간부문의 정규직 전환 사례 분석을 통한 좋은 일자리 창출 모델 발굴 연구의 정책 효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 2018년에 수행된 ‘민간부문의 정규직 전환 사례 분석을 통한 좋은 일자리 창출 모델 발굴 고용영향평가’는 민간부문의 정규직 전환 사례를 통해 고용의 양과 질, 즉 고용형태, 임금, 노동시간, 휴가·휴일, 복리후생, 고용안정 등의 변화와 정규직 전환에 이르게 된 요인 등을 분석하고 지속적인 고용문제 개선을 위한 방안을 모색함.
- 파리바게뜨(PB파트너스), SK브로드밴드(홈앤서비스), 딜라이브 등 3개 사업장 사례조사를 중심으로 민간부문 비정규직의 정규직 전환을 통한 좋은 일자리 창출 노력과 그 효과를 살펴봄.
- 2017년 이후 민간부문의 정규직 전환 사례를 보면, 한국의 대표적인 제빵제과 프랜차이즈인 파리바게뜨가 자회사 설립을 통해 협력업체 소속 이던 제빵기사들을 정규직으로 전환하였음. 방송·통신업체인 SK브로드밴드, 딜라이브, LG유플러스, 제조업체인 만도헬라, 캐논코리아 등에서도 자회사 설립 혹은 직접고용 형태로 비정규직의 정규직 전환을 추진하였음.
  - 정규직으로 전환된 비정규직들은 주로 협력업체와 근로계약을 맺고 원청기업을 위해 일해 왔다는 점에서 간접고용 노동자들의 정규직 전환 사례로 주목을 받고 있음.

## 나. 주요 연구결과

- 민간부문에서 추진된 비정규직의 정규직화는 기업 단독 판단에 의한 것 이라기보다 노동조합 중심으로 한 고용관계의 위법성, 실질적 사용자의 책임 부재로 인한 불만 및 갈등, 낮은 임금과 열악한 노동조건 등에 대 한 지속적인 문제제기에 따라 진행된 노사 공동 논의의 결과물이라는 점임.
- 이 과정에서 정부의 근로감독을 통한 불법파견 판정, 체불임금 구제 등 의 조치는 정규직 전환을 둘러싼 노사 간 논의를 더욱 촉발했음.
- 자회사로의 전환 혹은 원청기업 직접고용 등의 방식으로 정규직이 된 노동자들은 대체로 고용안정성 확보, 원청기업으로의 소속감 확보, 노동 시간 단축, 휴식·휴일 확대, 시간당 임금 인상, 휴가·휴직에 대한 권 리확보 증대 등과 같은 긍정적인 효과를 경험하고 있지만 만족도는 현 저하다고 판단할 정도로 높아지지 않았고 항목에 따라 불만족도가 오히 려 높은 경우도 있었음.
- 3개 사례 모두 정규직으로 전환한 지 1년여밖에 되지 않았고, 임금체계 및 수준, 인사관리 방식, 노동과정 등의 변화가 단계적으로 추진되고 있 기 때문에 만족도의 수준은 향후 지속적으로 살펴볼 필요가 있음.
  - 특히 최저임금 인상과 2018년 7월부터 주 52시간 노동시간 상한제 실시 등과 같은 법제도 및 정책적 변화가 시기적으로 맞물려 있기 때 문에 다른 변수들을 통제한 채 기업의 정규직 전환에 따른 효과만을 살피기 어렵다는 한계도 있음.
- 우리 사회에서 '정규직'이 어떻게 이해되고 있는지에 대한 다양한 해석 을 확인할 수 있었음.
  - 전통적인 기준으로 보면, 정규직은 고용계약기간의 정함이 없고, 주 로 풀타임 노동을 하며, 단일 사용자와 관계를 맺고 있다는 등의 특 징이 있음.
  - 하지만 사례연구 대상 사업체 노동자들은 이러한 기준 외에도 실질 적인 고용안정성, 임금수준, 임금체계, 인사관리체계, 기존 정규직 노 동자들과의 임금·복리후생 등에서의 차별 여부 등을 '정규직'을 구

성하는 요소로 제시하고 있음.

- 고용형태가 다양화되고 고용관계가 더욱 다면화되고 있는 상황에서 좁은 의미의 근로계약 관계만 포착하였던 노동법은 계약적 신분 관계로 시야를 확대할 필요가 있음.

#### 다. 정책적 제언

- 임금과 노동조건 개선에 대한 원청의 책임
  - 자회사 모델을 택한 경우에도 원청의 책임을 어떻게 담보할 것인지 지속적인 검토 필요
- 실질적 지배력 행사하는 자의 책임 범위
  - 더욱 다면화될 고용관계의 특성을 감안할 때 근로계약을 누구와 체결하고 있는지 형식에 대한 검토보다는 실질적 지배력을 행사하는 자에게 노사관계 측면, 즉 단체교섭/협약에서 노조의 교섭 상대방으로서의 의무를 부여하는 방안을 적극 검토
  - 하지만 이 방안과 관련해서는 사용자 범위가 추상적이고 모호하여 부당노동행위 형사처벌에서 헌법상 죄형법정주의 원칙에 위배될 우려가 있다는 점과 현행 노-사 2면 관계를 전제로 하는 현행 노조법 체계에 부합하지 않다는 점 등의 문제점이 예상되므로, 이를 종합적으로 고려하여 간접고용 노동자 보호 방안을 모색할 필요
- 근로감독의 실효성, 신뢰성, 공정성, 독립성 확보
  - 불법적 고용형태의 시정이 효과적으로 이뤄지기 위해서 근로감독관의 증원뿐만 아니라 근로감독의 실효성, 신뢰성, 공정성, 독립성을 확보하는 방안이 함께 수반되어야 함.
- 업체 교체 시 고용·단협 승계 제도화

- 많은 기업들이 비용절감, 노동유연화 등의 차원에서 비정규직 간접고용 노동자들을 다수 활용하고 있다는 점에서, 적어도 하청업체가 변경되는 경우 기존 노동자들의 고용과 근속기간, 단체협약을 새로운 업체로 승계되도록 제도화하는 방안 검토

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

### 가. 정책적 제언: 임금과 노동조건 개선에 대한 원청의 책임

- 본 정책적 제언은 미반영되었음.
- 김종훈 민주당 의원과 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회(지회장 이성호)는 '공동사용자책임법' 입법청원 국회 접수(2019.11.18)
  - 공동사용자책임법은 원청과 하청 노동자 간 단체교섭을 보장해 원청이 하청 노동자들의 임금·노동조건을 책임지도록 하는 내용 포함
  - 근로계약 체결 당사자가 아니라도 하청 노동자 노동조건에 실질적인 영향력이 있는 원청을 사용자에 포함해 교섭권을 보장
- 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음.

### 나. 정책적 제언: 실질적 지배력 행사하는 자의 책임 범위

- 본 정책적 제언은 미반영되었음.
- 2020년 5월 20일 민주노총 소속 12개 비정규 사업장 노조가 원청을 대상으로 중노위에 노동쟁의 조정신청을 제출하였으나 각하되어 원청이 단체교섭의 상대방이 될 수 없음을 재확인
- 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음.

### 다. 정책적 제언: 근로감독의 실효성, 신뢰성, 공정성, 독립성 확보

- 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 「근로감독관집무규정」 제3조(집무자세) 1항 6호 신설(2019.8.30)하여 독립성 강화 확인
  - 제3조(집무자세) 1항 6호 “감독관은 상급자가 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 하였을 때에는 따르지 않아야 한다.”
- 「근로감독관집무규정」 제19조(감독실시) 7항 신설(2019.8.30)하여 신뢰성, 공정성 강화 확인
  - 제19조(감독실시) 7항 “감독관은 사업장 감독을 실시한 후 필요한 경우 해당 사업장의 사용자와 근로자 대표에게 감독결과 및 향후 조치 계획을 설명하여야 한다.”
- 「근로감독관집무규정」 제6조(근로감독관 교육) 1, 2항을 개정하여 직무능력 향상을 통한 실효성 강화 확인
  - 제6조(근로감독관 교육) ① 근로감독정책단장은 감독관의 업무역량 강화를 위하여 매년 1월 말까지 교육계획을 수립하여 시행한다.
  - ② 지방관서장은 감독관 임명을 전후하여 제1항에 따른 교육계획에서 정한 일정 기간 이상의 근로감독 관련 교육을 받지 아니한 초임감독관에게 제2장의 사업장 감독을 직접 수행하게 하거나 제3장에 따른 신고사건을 처리하게 하여서는 아니된다. 다만, 교육과정이 개설되지 않는 등 부득이한 사유로 교육을 이수하지 못한 경우에는 4주 이상의 현장직무교육(OJT)을 실시한 후 사업장 감독 또는 신고사건을 처리하게 할 수 있다.

라. 정책적 제언 : 업체 교체 시 고용·단협 승계 제도화

- 본 정책적 제언은 일부 반영되었음.
- 공공부문 민간위탁 노동자의 경우 근로조건 보호 가이드라인이 발표(2019.12.5)
  - 당해 가이드라인에서는 위탁기관이 수탁기관에 대해 고용유지 노력 및 고용승계 여부를 점검, 지도관리할 책임을 부여하는 내용 확인

- 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 단체협약을 승계하도록 제도화 관련 내용 미확인

### 3. 정책제언의 반영 여부 요약

정책제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
임금과 노동조건 개선에 대한 원청의 책임	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 김종훈 민중당 의원과 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회(지회장 이성호)는 '공동사용자책임법' 입법청원 국회 접수(2019.11.18)</li> <li>- 공동사용자책임법은 원청과 하청노동자 간 단체교섭을 보장해 원청이 하청 노동자들의 임금·노동조건을 책임지도록 하는 내용</li> <li>- 근로계약 체결 당사자가 아니라도 하청 노동자 노동조건에 실질적인 영향력이 있는 원청을 사용자에 포함해 교섭권을 보장</li> </ul>	
실질적 지배력 행사하는 자의 책임 범위	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020. 5. 20 민주노총 소속 12개 비정규 사업장 노조가 원청을 대상으로 중노위에 노동쟁의 조정신청을 제출하였으나 각하되어 원청이 단체교섭의 상대방이 될 수 없음을 재확인</li> <li>• 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음</li> </ul>	
근로감독의 실효성, 신뢰성, 공정성, 독립성 확보	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「근로감독관집무규정」 제3조(집무자세) 1항 6호 신설(2019.8.30)하여 독립성 강화 확인</li> <li>• 「근로감독관집무규정」 제19조(감독실시) 7항 신설(2019.8.30)하여 신뢰성, 공정성 강화 확인</li> <li>• 「근로감독관집무규정」 제6조(근로감독관 교육) 1,2항을 개정하여 직무능력 향상을 통한 실효성 강화 확인</li> </ul>	
업체 교체 시 고용·단협 승계 제도화	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공부문 민간위탁 노동자의 경우 근로조건 보호 가이드라인이 발표(2019.12.5)</li> <li>- 당해 가이드라인에서는 위탁기관이 수탁기관에 대해 고용유지 노력 및 고용승계 여부를 점검, 지도관리할 책임을 부여하는 내용 확인</li> <li>- 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 단체협약을 승계하도록 제도화 관련 내용 미확인</li> </ul>	

## 제19절 직장 내 성희롱·성폭력 방지를 통한 노동시장 이탈 방지 효과 연구의 정책 효과

### 1. 연구개요

#### 가. 연구목적

- 2018년에 수행된 '직장 내 성희롱·성폭력 방지를 통한 노동시장 이탈 방지 효과 고용영향평가'는 직장 내의 성희롱·성폭력이 여성고용의 양과 질 측면에서 과거와 미래에 상당한 영향을 미칠 수 있는 요인이므로, 본 연구는 동 문제에 대한 고용영향평가를 통하여 고용에 미치는 효과를 파악하고 분석하여 노동시장에서의 성희롱·성폭력 근절과 더불어 성평등한 노동시장 환경을 조성하는 데 기여하고자 함.
  - 직장 내 환경이 여성고용에 미치는 양적·질적 영향을 분석하여 성평등한 직장 환경을 조성해 나가기 위한 정책적 시사점을 도출함.
  - 이를 위하여 직장 내 성희롱·성폭력 신고 활성화, 피해자 지원, 예방교육의 실효성 제고 등 최근 정부 정책의 실효성을 제고하기 위한 정책 개선사항을 도출하여 노동시장에서의 성평등을 구현하는 데 기여하고자 함.

#### 나. 주요 연구결과

##### □ 심층면접 결과

- 정부의 성희롱·성폭력 대책의 고용효과는 사업체의 인력수요나 인사제도를 변경하는 데 큰 영향을 미치지 않음.
  - 직장 내 근로문화에는 다소 영향을 미치지만 사업체 내에서 이직의 발생이나 인력수요 및 인사제도 변경에 직접적 영향을 파악하기는 어

려움. 특히 동 제도로 인하여 일자리 수가 단기적으로 변화하는 고용량 변동을 파악하는 것은 어려움.

- 성희롱·성폭력 유형이 매우 다양하고, 피해 발생이 실제보다 일반적으로 적게 보고되거나 신고되고, 이 중에서도 제도적으로 처리되는 건수가 매우 적은 데 기인함.
- 근로자들이 일하기 좋은 여건과 문화를 만들어 가는 데 본 정책이 기여할 수 있다는 점이 중요함.

#### □ 성희롱·성폭력 피해의 고용효과

##### ○ 성희롱이나 성폭력의 경험은 고용에 부정적 영향을 미침.

- 현 직장에서 성희롱·성폭력 피해를 입은 근로자의 비율은 42.5%이며, 이 중 경력을 단절하고 싶은 의사가 있는 응답자 비율은 22.7%임.
- 이직을 하고 싶은 응답자는 28.3%임. 두 가지를 합하여 비자발적으로 고용을 변동할 가능성이 있는 응답자는 피해자의 약 51.0%임.
- 과거 직장에서 성희롱·성폭력 피해를 입은 경험이 있는 응답자는 전체의 32.5%이며, 이 중 실제로 경력단절을 경험한 근로자의 비율은 12.8%임.
- 이직 경험자는 24.2%로 두 가지를 합하여 과거 직장의 성희롱·성폭력 피해로 고용변동이 발생한 집단의 비율은 피해 경험자의 36.9%임.
- 이때 과거 피해자의 고용변동 수치는 과소 추정의 가능성이 있는데, 왜냐하면 본 조사는 현재 근로자만을 대상으로 하였으므로 경력단절 이후 복귀하지 않은 대상자의 체계적 누락이 발생하기 때문임.
- 간접 경험으로 피해를 입은 근로자는 전체의 51.9%임. 이들 중 14.5%는 경력단절 의사가 있고 42.3%는 이직 의사가 있음.
- 두 가지를 합하면 간접 피해를 경험한 집단 중 56.8%는 부정적 고용변동 발생 가능성이 있음.

#### □ 정부의 성희롱·성폭력 대책의 고용효과

##### ○ 정부의 성희롱·성폭력 대책의 고용효과는 사업체의 인사제도보다는 근

로자의 이직 의사나 고용변경 의사에 더 크게 영향을 미침.

- 실제로 고용평등상담실 심층면접이나 실태조사 결과들은 피해자의 이직 등 고용상 변동이 다수 나타나고 있고 문제가 직장 내에서 가시화되기 이전에 이직이 발생하는 경향이 많기 때문임.
- 실태조사 결과, 기존의 조사결과와 달리 상당히 많은 피해 비율이 나타나고 그 유형도 다양하게 나타났음. 피해의 유형이나 직장의 특성에 따라 고용에 미치는 영향은 상이할 것으로 보임.
- 정부 정책의 효과는 크게 대책으로 인하여 노동시장을 떠나는 것을 방지하는 경력단절 방지 효과와 원치 않거나 불필요한 이직을 방지하는 효과로 크게 나누어 볼 수 있음.

○ 정부의 성희롱·성폭력 대책의 경력단절 방지 효과는 피해자 중 여성들이 절대 다수인 특성에서 기인함.

- 정부의 대책으로 성희롱·성폭력 피해로 인한 고용변동을 방지하는 효과를 추정한 결과, 경력을 단절하고 싶은 의사를 가지고 있거나 가진 경험이 있는 피해자의 상당수는 정부의 정책으로 인하여 이 의사를 변경할 것이라고 응답하였음.
- 현 직장 피해와 간접경험에서 나타난 의사는 계획의 변경의사이며, 과거 직장의 의사는 경험을 실제로 변경할 수 있었던 실행의 변경의사로 볼 수 있으므로 과거 경험에 따른 변경의사는 매우 중요한 함의를 가진다고 볼 수 있음.

○ 정부의 성희롱·성폭력 대책의 이직 방지 효과는 원하지 않는 노동시장 이동에 대한 의사를 파악할 수 있음.

- 정부의 대책으로 인하여 원하지 않는 이직 의사를 가지고 있거나 가진 경험이 있는 피해자의 상당수는 정부의 정책으로 인하여 이 의사를 변경할 것이라고 응답하였음.
- 현 직장 피해와 간접경험에서 나타난 의사는 계획의 변경의사이며, 과거 직장의 의사는 경험을 실제로 변경할 수 있었던 실행의 변경의사로 볼 수 있음.
- 경력을 단절하는 데 영향을 미치는 대책과 이직에 영향을 미치는 대책의 우선순위가 다소 상이함.

- 이직을 원하는 피해자는 신고나 사업장 내에서 공식적인 처리 절차를 밟지 못하고 피해자가 스스로 이직하는 경향이 있어 신고가 가능하거나 해당 직장에서 문제 해결이 가능한지 등 여부가 중요하게 영향을 미침.
- 성희롱·성폭력 피해자 중 정책으로 인하여 고용변동 방지 효과
  - 성희롱·성폭력 피해자 중에서 정부의 대책으로 인하여 경력단절이나 원하지 않는 이직 의사를 변동할 수 있는 가능성은 현 직장의 경우 정책에 따라 약 33.5~40.3%에 달함.
  - 과거 직장의 피해자 중 해당 정책들이 있었더라면 방지할 수 있는 비율은 약 23.1~26.5%에 달하므로 경력단절 이후 미복귀자는 체계적으로 누락되어 과소 추정되었을 수 있음.
  - 간접경험자는 정책으로 인하여 38.0~46.3%의 부정적 노동시장 변동의 예방 효과를 가질 수 있음.
- 정책의 고용효과를 종합해 보면, 정책 발표의 시기가 그리 오래되지 않았음에도 불구하고 상당히 높은 정책 인지도를 보이고 있으며, 대책으로 인한 고용상의 부정적 효과를 크게 예방할 수 있음을 확인할 수 있음.
  - 미투 국면 등에서 나타나듯이 우리 사회가 향후 성희롱·성폭력 발생에 대하여 보다 엄정하게 대응해 나간다면 부정적 고용효과를 더 줄일 수 있으므로 중장기 모니터링을 통하여 대책의 효과를 더 높일 필요 있음.
  - 피해 이후 2차 피해, 높은 비율로 나타난 간접 피해 등 성희롱·성폭력이 직장 내에서 미치는 부정적 효과가 사건 발생 이후에 상당 기간 다수에게 영향을 미치기 때문에 이에 대한 대책 역시 보다 폭넓은 시각에서 수립하고 집행되어야 함.

#### 다. 정책적 제언

- 행위자 엄중 처벌 및 피해자 2차 피해 방지 및 지원 강화
- 「남녀고용평등법」상 불리한 처우 금지 대상에 조력자 등을 포함하고,

사업주에 의한 불리한 처우로 “성희롱 사건의 은폐를 강요, 권고, 제안하는 행위”를 포함.

- 사건 처리 후 3개월·6개월·1년 이후 등 정기적인 시점에 사업체, 근로자 대상 사후 모니터링 실시
  
- 실효성 있는 피해자 지원 정책 강화

  - 성희롱 피해근로자 요청 시 치료 지원, 심리상담 서비스를 제공하고 정부가 비용의 일부를 지원
  - 피해근로자의 실업 급여 수급이 원활하게 이루어지도록 지원

- 매년 실시하는 성희롱·성폭력 예방교육의 콘텐츠를 다양화(직급이나 세대에 따라 차별화된 내용 등)하고, 외국인 근로자 대상의 다양한 언어로 된 자료를 보급하는 등 접근성 강화

  - 공공기관의 기관장 등 관리자 교육을 의무화하고 관리자 교육이수 현황을 알리오 등에 공시

- 신고 및 처리 체계 강화를 위해 지방노동관서 고용평등 담당자를 확충하고, 전문성 및 관리·감독 기능 강화
  
- 정부의 직장 내 성희롱·성폭력 관리감독이 영세사업장, 간접고용·특수고용 근로자 등까지 미칠 수 있도록 대책 확충(사각지대 모니터링 강화)

## 2. 정책적 제언의 반영 여부

가. 정책적 제언 : 행위자 엄중 처벌 및 피해자 2차 피해 방지 및 지원 강화

- 본 정책적 제언은 미반영되었음.
- 5개 정당의 비동의간음죄(강간죄) 개정 법안을 발의했으나 국회계류 중

- 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 성범죄 사건처리 종료 이후 피해자에 대한 모니터링 의무화 여부 관련내용 미확인

나. 정책적 제언 : 실효성 있는 피해자 지원 정책 강화

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 2019년부터 심리정서 치유 프로그램을 신규 사업으로 도입하며 법제도 적 상담 외에도 외상 후 스트레스 및 2차 피해 예방을 위한 심리정서 지원을 목적으로 운영 중임.
- 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직사유 관련 고용보험법 시행규칙 별표2의 개정(2019.12.31) 확인
  - 3항. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적 인 괴롭힘을 당한 경우 3의2. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우
  - 성희롱 관련 민간단체 상담, 익명 신고기록 등 피해 정황을 확인할 수 있는 최소한의 사실관계만 확인되면 구직급여를 지급하고 있음.

다. 정책적 제언 : 매년 실시하는 성희롱·성폭력 예방교육의 콘텐츠를 다양화(직급이나 세대에 따라 차별화된 내용 등)하고, 외국인 근로자 대상의 다양한 언어로 된 자료를 보급하는 등 접근성 강화

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- (고용노동부) 2020년도 예방 대응 매뉴얼 개정 및 영문 매뉴얼 배포 확인, 직장 내 성희롱 무료강사 지원, 직장 내 성희롱 예방교육 동영상 배포(고용노동부 홈페이지 게재), 성희롱·성폭력 예방 교육자료 확인
  - 직장 내 성희롱 예방 대응 매뉴얼 개정 보급(5,000부)
  - 직장 내 성희롱 무료강사 지원(2018년 3천만 원, 2019년 2억 1천만 원)
  - 직장 내 성희롱 예방교육 동영상 배포(고용노동부 홈페이지 게재)
  - 성희롱·성폭력 예방 교육자료를 외국인 노동자 및 사업장(9만여 개)

에 배포

- (여성가족부) 성폭력 예방교육 부진기관 기준 강화(2018년도), 공공기관 교육 참가 여부에 대한 정보공개 시스템 운영 확인
  - 공공기관 예방교육 의무화(성희롱 1999년, 성폭력 2011년)
  - 폭력 예방교육 부진기관 기준 강화(2018.3~)
  - 공공기관 기관장 교육 미이수, 고위직 참여율 50% 미만 시 부진기관으로 선정, 관리자 특별교육 및 언론 공표 등 실시
  - 교육인원 200인 이상 공공기관은 토론 중심으로 관리자 대상 별도 구분 교육토록 지침 반영(2019.2)
    - \* 여성가족부 예방교육통합관리 시스템을 통해 기관장 참석 여부, 고위직 참여율, 직원 교육 실시율 등 현황 공개 중
  - 대학 정보 공시 '대학알리미(www.academyinfo.go.kr)'에 폭력예방교육 현황을 공시(2018.10~) 확인
  - 대상별·내용별·생애주기별 콘텐츠 개발 및 공모를 통한 민간의 우수 콘텐츠 발굴·배포(총 372종, 2018년 12월 기준)
    - \* 비정규직 및 인턴 등 성희롱 피해 취약계층, 문화예술계 등 다양한 대상별 맞춤형 콘텐츠 개발

라. 정책적 제언 : 신고 및 처리 체계 강화를 위해 지방노동관서 고용평등 담당자를 확충하고, 전문성 및 관리·감독 기능 강화

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 2019년 기준 전국 47개 지방노동관서에 1명 이상의 고용평등 전담 근로감독관 배치 확인

마. 정책적 제언 : 정부의 직장 내 성희롱·성폭력 관리감독이 영세사업장, 간접고용·특수고용 근로자 등까지 미칠 수 있도록 대책 확충(사각지대 모니터링 강화)

□ 본 정책적 제언은 반영되었음.

- 2017년 직장 내 성희롱 성폭력 근절 대책에 따르면 근로감독 유형을 불문하고 모든 근로감독에 직장 내 성희롱 분야를 필수 항목으로 포함 (2017.11.14)
- 고용상 성차별 익명신고센터는 2018년 9월부터 운영되었으며, 고용노동부는 당해 사업장을 방문하여 신고내용의 사실관계를 확인하고 시정 지시하거나, 개선계획서 제출 및 채용 담당자에 대한 재발 방지 교육 등을 조치(보도자료, 2019.2.15)

### 3. 정책적 제언의 반영 여부 요약

정책제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
행위자 엄중 처벌 및 피해자 2차 피해 방지 및 지원 강화	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5개 정당의 비동의간음죄(강간죄) 개정 법안 발의하였으나 국회계류 중</li> <li>• 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 성범죄 사건처리 종료 이후 피해자에 대한 모니터링 의무화 여부 관련내용 미확인</li> </ul>	
실효성 있는 피해자 지원 정책 강화	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019년부터 심리정서 치유 프로그램을 신규 사업으로 도입하며 법제도적 상담 외에도 외상 후 스트레스 및 2차 피해 예방을 위한 심리정서 지원을 목적으로 운영 중임</li> <li>• 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직사유 관련 고용보험법 시행규칙 별표2의 개정 (2019.12.31) 확인</li> </ul>	
매년 실시하는 성희롱·성폭력 예방교육의 콘텐츠를 다양화(직급이나 세대에 따라 차별화된 내용 등)하고, 외국인 근로자 대상의 다양한 언어로 된 자료를 보급하는 등 접근성 강화	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (고용노동부) 2020년도 예방 대응 매뉴얼 개정 및 영문 매뉴얼 배포 확인, 직장 내 성희롱 무료강사 지원, 직장 내 성희롱 예방교육 동영상 배포(고용노동부 홈페이지 게재), 성희롱 및 성폭력 예방 교육자료 확인</li> <li>• (여성가족부) 성폭력 예방교육 부진기관 기준 강화(2018년도), 공공기관 교육 참가 여부에 대한 정보공개 시스템 운영 확인 - 대학 정보 공시 '대학알리미(www.academ yinfo.go.kr)'에 폭력예방교육 현황*을 공시 (2018.10~) 확인</li> </ul>	-

정책제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
신고 및 처리 체계 강화를 위해 지방노동관서 고용평등 담당자를 확충하고, 전문성 및 관리·감독 기능 강화	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>2019년 기준 전국 47개 지방노동관서에 1명 이상의 고용평등 전담 근로감독관 배치 확인</li> </ul>	-
정부의 직장 내 성희롱·성폭력 관리감독이 영세사업장, 간접고용·특수고용 근로자 등까지 미칠 수 있도록 대책 확충(사각지대 모니터링 강화)	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>2017년 직장 내 성희롱 성폭력 근절 대책에 따르면 근로감독 유형을 불문하고 모든 근로 감독에 직장 내 성희롱 분야를 필수항목으로 포함(2017.11.14)</li> <li>고용상 성차별 익명신고센터는 2018년 9월부터 운영되었으며, 고용노동부는 당해 사업장을 방문하여 신고내용의 사실관계를 확인하고 시정 지시하거나, 개선계획서 제출 및 채용 담당자에 대한 재발 방지 교육 등을 조치(보도자료, 2019.2.15)</li> </ul>	-

## 제4장

# 고용영향평가 정책제언 효과 제고를 위한 시사점

- 본 연구는 2018년에 수행된 고용영향평가 과제의 정책반영 정도를 확인하고 향후 정책제언 실효성 제고를 위한 방안 마련을 목적으로 진행되었음.
- 2018년 수행과제는 29개이지만, 고용노동부 모니터링 결과 정책반영이 완료된 10개 과제를 제외하고 19개 과제의 정책반영 여부를 파악하기 위한 모니터링을 수행함.
  - 해당 19개 수행과제는 고용노동부 모니터링 결과 정책제언의 '반영 예정이거나 검토 중'에 있는 과제로서, 본 연구는 고용노동부 모니터링 이후 정책제언 반영 여부를 파악하는 데 집중함.
  - 19개 과제의 정책제언에 대한 정책반영 여부를 파악하기 위하여 소관 부처 담당자 면담을 기본으로 하고, 내부자료, 보도자료와 신문기사 검색 등의 방법을 활용하여 모니터링함.
- 모니터링 결과 대부분의 과제에서 정책제언이 반영된 것으로 나타남.
- 정책제언에 대한 관련부처의 수용률이 매우 높음은 정책연구가 내실 있게 이루어졌다고 평가할 수 있음.
- 이는 과제 진행 시 일반적으로 해당 분야 전문가 중심으로 정책현황 및 문제점을 파악하고, 제기된 문제점을 개선하기 위한 정책제언을 도출하

기 때문임.

- 물론 일부 정책제언의 경우 정책으로 반영되지 않은 경우도 종종 발생하고 있음.
- 정책제언이 반영되지 않은 경우는 정책제언 반영 주체가 소관 부처가 아니거나, 제도 도입 및 변경이 이루어지지 않은 경우(국회 계류 중 등)가 대부분임.
  - 그 외에도 정책제언 반영을 위한 사회적 합의, 관련 부처와의 협력 필요성 등이 중장기적 검토과제로 남겨졌기 때문임.
- 이하에서는 정책반영 모니터링을 통해 향후 정책연구 개선을 위한 시사점을 제시함.
- 첫째, 정책제언 반영 주체가 명확해야 함(정부 혹은 기업).
- 연구과제의 정책제언을 실현하고 반영해야 할 주체가 어디인지를 명확히 해야 함.
  - 몇몇 정책제언을 살펴보면, 정책제언을 실현해 나가야 할 주체가 정부가 아닌 기업이 포함되는 경우가 있음.
  - 물론 정책을 반영한 기업에 대한 인센티브 제공 등은 소관 부처가 인센티브 제도를 통해 기업의 변화를 유도한다는 점에서, 정부의 역할이라 할 수 있음.
- 그러나 '우수인재 확보를 위한 기업 제도 구축', '기업문화 조성' 등은 정부가 실현하기보다는 기업 스스로가 실현해야 하는 수준의 정책제언으로 정부의 정책반영 노력이 모호해짐.
  - 이러한 경우 한 단계 더 나아가 '우수인재 확보를 위해 어떠한 기업 제도를 마련할 경우 정부가 인센티브를 제공한다', '기업문화 조성을 위해 노력한 기업에 대해 인센티브를 제공한다' 등은 인센티브 제공 여부를 통해 정책반영을 확인할 수 있음.
- 기본적으로 고용영향평가에서 정책반영의 주체는 정부가 되는데, 정부

의 산업정책, 제도 도입 및 변경 등이 고용친화적으로 추진되기 위한 구체적인 노력을 제안하는 것이 정책연구의 목적이기 때문임.

- 따라서 고용영향평가 연구자들이 발굴한 정책제언들의 반영 주체는 정부라는 관점에서 정책연구가 이루어져야 함.
- 즉, 기업 혹은 근로자 수준에서의 변화에 대한 정책제언은 그 변화를 유도하기 위한 정부의 정책적 노력으로 전환되어야 함.

- 둘째, 정책제언의 적용 범위를 명확히 해야 함(전체 산업 혹은 일부 산업).
- 정책제언 적용 범위에 따라 소관 부처의 범위가 상이해지고, 이에 따른 정책반영 노력이 달라질 수 있기 때문에 명확히 해야 함.
- 대부분 정책제언이 연구 산업분야에 적용되지만, 종종 정책제언이 전 산업에 걸쳐 적용되는 경우도 발생함.
  - 이러한 경우 고용영향평가 과제 소관 부처의 노력 범위를 넘어서기 때문에, 반영하기 어려운 상황이 직면하게 됨.
  - 예를 들어, 원하청 문제, 공정거래 문제 등은 일부 산업뿐만 아니라 전 산업에 걸쳐 적용되는 정책이고 소관 부처가 별도로 존재하기 때문에, 해당 산업 관련 소관 부처의 역할 범위를 넘어서게 되어 반영이 어려워짐.
- 정책제언은 가급적 해당 연구주제 소관 부처의 역할을 중심으로 제시해야 하고, 전 산업에 걸쳐 적용되는 정책이지만 특별한 산업에 필요한 정책이라면 관련 부처와의 정책적 협력에 대한 노력으로 전환되어 정책제언이 이루어져야 함.
  - 즉, 특정 산업에서 원하청 문제가 중요한 이슈라면 고용노동부 혹은 공정거래위원회 등과 어떠한 협력을 통해 해당 산업의 원하청 문제를 해결할 것인지에 관한 정책적 제언이 필요함.
  - 이러한 경우 정책제언에서 함께 협력해야 할 관련 부처를 명시하는 것도 적절할 것으로 판단됨.
- 언급한 바와 같이 정책제언 반영의 실효성을 제고하기 위해서는 정책제

언과 관련 있는 정부 주체들을 명시하고, 어떠한 방식으로 상호 협력해야 하는지를 구체적으로 제시해야 함.

- 셋째, 정책제언이 목표와 수단을 명확히 구분해서 제시되어야 함.
  - 고용영향평가 정책제언을 살펴보면, 정책제언의 목표와 그 목표를 달성할 수 있는 수단도 함께 제시되는 경우가 많음.
    - 종종 수단이 정책제언 내용으로 확대 해석되어 소관 부처의 정책반영 노력에 오류가 발생할 가능성도 있음.
    - 예를 들어, '우수인재 확보를 위해 스톡옵션을 고려할 필요가 있음'이라는 정책제언에서 목표는 우수인재 확보이며 스톡옵션은 하나의 수단임.
    - 그러나 정책제언 기술에서 스톡옵션 도입이 정책제언이 되어, 이를 기준으로 반영 여부를 확인하는 경우가 발생함.
  - 고용영향평가 정책제언 반영 여부에 관한 모니터링 시 정책제언으로 제시된 개별 수단의 이행 여부보다는 정책을 통해 달성하고자 하는 보다 정책 목표의 달성 여부를 기준으로 평가 필요
    - 언급한 사례에서 우수인재 확보가 핵심 정책 목표이기 때문에, 스톡옵션이 아니더라도 우수인재 확보 유도를 위해 소관 부처가 어떠한 노력을 했는지가 중요한 정책반영 활동으로 파악되어야 함.
  - 따라서 정책제언을 기술할 경우 정책제언의 목표와 수단을 명확히 구분하여 제시하고, 정책제언 목표를 달성하기 위한 활동으로 정책반영 여부를 파악해야 함.
  
- 넷째, 정책제언의 산업정책과 일자리 창출과의 연계성 제시가 필요함.
  - 고용영향평가 정책제언에서 종종 산업정책, 산업육성 등과 관련한 내용이 포함되지만, 이러한 산업정책이 어떠한 경로를 통해 일자리를 창출하는지 제시되지 않는 경우가 종종 발생함.
    - 예를 들어 '00산업 고부가치화와 산업구조 개편 필요'라는 정책적 제언의 경우, 또 다른 고용영향평가 주제를 제시하는 것과 같으므로 정

책제안은 보다 구체성을 확보할 필요가 있음.

- 산업정책과 관련한 정책적 제언을 제시한 경우, 고용효과성과 일자리 창출 경로가 제시되지 않으면 추상적이고 구호적인 정책제언으로 그칠 가능성이 큼.
  - 특히 4차 산업혁명 기술의 적용 등이 다수 거론되는데 4차 산업혁명 기술의 적용은 새로운 일자리도 창출하지만 노동절감형 기술로 일자리를 감소시킬 가능성도 있음.
  - 따라서 4차 산업혁명 기술 도입이 어떻게 일자리를 창출하는지에 대한 구체적 그림이 제시되지 않을 경우, 또 다른 고용영향평가 주제를 제시하는 비효율성이 발생함.
- 물론 산업육성은 노동수요 확대를 전제하기 때문에 일자리 창출과 연계되지만, 일자리 창출 경로의 구체성을 담보하지 못하면 정책제언을 위한 제언이 될 수 있음.

□ 다섯째, 고용효과 계량분석과 정책적 제언과의 연계성 강화

- 현재 고용영향평가 연구에서 고용효과의 계량 추정과 정책적 제언 간의 논리적 연계성이 미흡하다는 의견이 많음.
  - 즉, 제도 개선 및 정책 실행의 계량적 고용효과 추정이 이후 정책적 제언과 어떻게 논리적으로 연계성을 갖는지에 대한 의문이 제기됨.
  - 또한, 제도 개선 및 정책 실행의 계량적 고용효과 추정과 정책적 제언이 실행되었을 때의 계량적 고용효과와 어떠한 차이가 있는지에 관한 단서를 찾기 어렵다는 의견이 많음.
- 고용효과의 계량적 분석은 시나리오 분석을 강조하고 있는데, 시나리오에서 설정한 변인과 정책적 제언과의 연계성 역시 미흡함.
  - 제도 개선 및 정책 실행 후 계량적 고용효과 추정과 정책적 제언이 추가로 실행되었을 때의 계량적 고용효과를 비교하는 것이 가장 단순한 시나리오가 될 수 있음.
  - 현재 시나리오 설정 변인과 정책제언 내용이 분리되어 분석되다 보니 계량 고용효과 분석과 정책적 제언이 연계되지 않는 것으로 보임.

- 물론 방법론적 한계, 자료 확보의 어려움, 변인 간 선후관계 검증 한계 등으로 인하여 정책적 제언 내용을 시나리오 분석과 연계하는 것이 제한적일 수 있으나, 고용영향평가 연구의 발전을 위해 심도 있는 고민이 필요한 지점이기도 함.

## 참고문헌

---

- KEPCO(2018), 'KEPCO 수출지원포털' 소개 자료.
- 경기도(2019), 「제2차 경기도 가구산업 육성 종합계획(안)」.
- 고용노동부(2018), 「노동시간 단축 가이드」.
- \_\_\_\_\_ (2019), 「고용상 성차별 익명신고 4개월간 122건 접수」, 보도자료.
- \_\_\_\_\_ (2019), 「훈령 제291호 근로감독관직무규정」.
- \_\_\_\_\_ (2020), 「공동주택 경비원 건강보호 지침」.
- \_\_\_\_\_ (2020), 「경비직 노동자의 노동환경 점검한다」, 보도자료.
- \_\_\_\_\_ (2020), 「신중년 퇴직 전문인력 활용방안」.
- \_\_\_\_\_ (2020), 「2020년도 성과관리 시행계획(안)」.
- 고용노동부·여성가족부(2017), 「직장 내 성희롱·성폭력 근절대책」.
- 공정거래위원회(2019), 「생애주기 쏠단계 가맹점주 경영여건 개선 대책」, 보도자료.
- \_\_\_\_\_ (2020), 「가맹분야 현장 밀착 종합 지원 창구, '가맹종합지원센터' 시범 운영 개시」, 보도자료.
- \_\_\_\_\_ (2020), 「실질적 상생 지원 우수 업체가 높은 평가 받는다!」, 보도자료.
- 관계부처 합동(2019), 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」.
- 국토교통부(2019), 「신산업 육성과 인프라 투자 활성화를 통한 '물류산업 혁신방안」, 경제활력대책회의 자료.
- \_\_\_\_\_ (2020), 「물류전문인력 양성사업 설명자료」.
- \_\_\_\_\_ (2020), 「건설공사 적정임금제 도입방안」, 일자리위원회 보도자료.
- 금융교육협의회(2020), 「금융교육 개선 기본방향」.
- 노성준(2020), 「예술인 고용보험 도입의 현황과 과제」, 국회입법조사처.
- 농식품부(2020), 「귀농교육 신청, 농촌 일자리·지역여건 정보를 한 곳에서」, 보도자료.
- \_\_\_\_\_ (2020), 「농식품부, 코로나19 극복을 위한 정책자금금리인하·상환유

예 추진」, 보도자료.

농촌경제연구원(2020.3.2), 『농업농촌식품동향』.

마포구 노동자종합지원센터(2020), 『마포구 아파트경비노동자 실태조사 보고서』.

방위사업청(2019), 「절충교역, 국내 항공 MRO 발전을 위한 든든한 디딤돌이 되다」, 보도자료.

범부처 인구정책 TF(2020), 「인구구조 변화 대응방향」, 관계부처 합동.

보건복지부·산업통상자원부(2020), 「한국형 NIBRT 프로그램 운영-바이오공정 인력 양성센터 구축사업」, 사업공모안내서.

산업통상자원부(2019), 「소재·부품·장비 경쟁력 강화대책」, 보도자료.

\_\_\_\_\_ (2020), 「에너지신산업을 선도할 융복합 인재 양성 본격 추진」, 보도자료.

아시아경제(2020.8.6), 「부경대, 석·박사급 재난관리 전문가 키운다」.

영화진흥위원회(2020), 「2020 영화진흥위원회 사업계획」.

\_\_\_\_\_ (2020), 「코로나19 극복 한국영화특별지원사업」, 보도자료.

정지수(2019), 「독립투자자문업자(IFA) 제도의 재검토 필요성」, 『자본시장포커스』 2019-15호.

중소벤처기업부(2020), 「2019년 사내벤처 육성 프로그램 2차 운영기업 모집」, 보도자료.

한국여성정책연구원(2019), 『성인지적 근로감독행정 강화방안』.

\_\_\_\_\_ (2020), 『고용평등상담실 운영 개선을 위한 현장의 목소리』, 이슈페이퍼.

한국패션산업협회(2020), 『2018 고용영향평가 결과 정책반영 현황에 따른 2019 실적자료』.

\_\_\_\_\_ (2020), 『High-end 전문인력사업 사업추진 실적』.

한정호(2020), 『항공정비산업 조기육성 및 일자리 창출』, 한국항공대학교.

해양수산부(2020), 「남해안 해양레저·친수문화 거점 '진해명동 마리나' 만든다」, 보도자료.

\_\_\_\_\_ (2020), 「양질의 해운항만물류 전문인력을 양성한다」, 보도자료.

\_\_\_\_\_ (2020), 「해수부와 문체부, 해양관광 활성화에 나선다」, 보도자료.

\_\_\_\_\_ (2020), 「제2차(2020~2029) 마리아항만 기본계획」.  
행정안전부 고시 제2018-19호, 「재해구호 전문인력 양성기관 지정 기준·절차 및 교육운영 규정」.  
행정안전부(2020), 「행정안전부, 국가 재난관리 핵심인재 양성을 위해 대학과 손잡는다」, 보도자료.

## 부 록

항공 MRO산업 육성을 통한 일자리 창출 방안연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
해외 MRO업체 및 제작사 국내 투자 촉진을 통해 정비 분야 확대	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>항공 MRO사업을 전담하는 한국항공서비스(KAEMS) 사업장이 위치한 사천 용당리에 2020년까지 2단계에 걸쳐 산업단지 조성               <ul style="list-style-type: none"> <li>1단계는 부지에 중형여객기 3대 또는 대형여객기 1대를 정비할 수 있는 민수용 행거와 항공기 주기장을 구축함</li> <li>2단계 부지에는 항공기 도장도 가능한 민수용 행거와 부품, 자재창고를 구축함</li> </ul> </li> <li>사천과 더불어 산업통상자원부 주도로 충북 경제자유구역 청주 에어로폴리스 2지구에 항공기 부품·헬리콥터 MRO산업을 집중 육성함               <ul style="list-style-type: none"> <li>청주공항을 기반으로 항공기 부품제조, 헬기 MRO 및 관련 분야 산업 육성을 위한 계획을 수립함</li> </ul> </li> <li>항공 MRO산업 육성 로드맵에서 초기에는 국내 투자 촉진에 초점을 둠</li> </ul>	
일학습병행제 활용을 통한 빈 일자리 현상 완화	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>남인천캠퍼스를 항공 MRO 특화형으로 전환하기 위해 약 2년간 교과 개발과 교육훈련 인프라 개선 작업을 추진</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021년부터 항공 정비인력을 매년 20명 양성 계획</li> </ul>
절충교역 활용을 통한 고난도 정비기술 이전 촉진	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>절충교역 지침 개선을 통해 국외 업체와 절충교역 협상 시 '항공 MRO 능력 확보'를 최우선 협상 방안으로 제시함               <ul style="list-style-type: none"> <li>절충교역 대상항목에 '구매하는 무기체계의 항공 MRO 능력 확보'를 추가하고, 절충교역 제안서 평가 우선순위 최고 등급을 부여함</li> </ul> </li> </ul>	
관세감면 제도 정비	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>관세면제 기간을 유예하는 관세법 일부 개정을 통해,               <ul style="list-style-type: none"> <li>중소기업 이외 기업의 항공기 부품에 대한 관세를 2023년까지 현행대로 면제하고 2024년부터 단계적으로 감면율을 조정함으로써 해외 주요국과 공정한 경쟁 환경을 조성하고, 국가 기간산업인 항공산업의 지속가능한 성장 기반을 조성하게 됨</li> </ul> </li> </ul>	
신생 국내 항공정비업체가 국내 외주정비 MRO 물량을 수주할 수 있도록 인센티브 활용	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>항공사별 해외 정비 비율 수치를 매년 심사하여 감소 규모가 우수한 항공사에 일정 규모의 정비기술개발 연구비 지원, 정부 지원 혜택 등 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해외 외주 중인 부품에 대한 수리기술 개발 등으로 연간 약 57억 원의 수입대체 효과 창출</li> </ul>

마리나산업 육성을 통한 고용활성화 방안연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
마리나 인프라 개선 및 확대	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>해양수산부는 레저, 휴양, 문화가 공존하는 마리나항만을 조성하기 위해 '제1차 마리나항만 기본계획(2010~2019년)'에 따라 2013년부터 거점형 마리나항만 6개소를 지정하여 조성하고 있음</li> <li>마리나비즈센터 건립 사업으로 두 곳에 마리나 관련 ICT 융복합 기술개발 및 제조·장비 기술개발센터, 육상 드라이스택 설치, 해상 계류시설, 관련 교육시설 등을 조성하고 있음</li> </ul>	
전문인력 육성 프로그램 마련	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>마리나 전문인력 양성을 위해 마리나선박의 수리·정비업 도입 근거 마련, 마리나선박 관련 수리·정비 전문인력 양성 프로그램 및 마리나비즈센터를 포함한 전문인력 교육기관 지정을 추진</li> <li>부산시에서는 (재)중소조선연구원을 통해 마리나 전문인력 양성사업을 추진하고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>중소조선연구원은 2020.1~2022.12까지 매년 40명씩 전문인력 양성</li> </ul>
정부의 R&D 투자 및 선박 제조를 위한 자금 지원	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>마리나비즈센터를 중심으로 마리나 비즈니스와 관련된 R&amp;D 지원 설비, 인력 양성 시설, 레저선박과 관련된 매매, 보험 등 지원서비스 시설, 레저선박 유지보수를 위한 부품소재 공급 및 수리 시설, 레저선박 계류 및 보관 설비 등을 제공               <ul style="list-style-type: none"> <li>철충교역 대상항목에 '구매하는 무기체계의 항공 MRO 능력 확보'를 추가하고, 철충교역 제안서 평가 우선순위 최고 등급을 부여함</li> </ul> </li> </ul>	
산업 육성을 위한 산업 융복합 및 관련 부처 협력	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018년 해양수산부와 문화체육관광부가 해양관광 활성화를 위해 업무협력을 체결하여,               <ul style="list-style-type: none"> <li>세계적인 해양관광 관문도시 육성, 마리나·크루즈 등 고부가가치 해양관광산업 육성, 해양치유 등 해양관광 신산업 육성, 해양생태, 섬 등 해양관광 자원 개발 등 해양관광산업을 육성하고, 이들을 관광자원화하는 데 협력하기로 함</li> </ul> </li> </ul>	
해양레저장비산업에 대한 통계 정립 필요	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020년 7월 해양수산부가 작성하는 해양관광산업통계조사가 국가승인통계로 고시됨               <ul style="list-style-type: none"> <li>본 조사는 해양관광 관련 사업활동을 영위하는 사업체의 종합적인 운영 및 이용실태를 파악하여 국내 해양관광진흥 및 발전계획 수립과 학계·연구소 등의 연구·분석 등을 위한 기초자료를 제공함</li> </ul> </li> </ul>	

전력산업 수출을 통한 일자리 창출 방안연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
'전기장비제조업 해외 진출 컨소시엄 지원단' 구축	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>중부발전은 60개의 회원사로 구성된 해외동반진출협의회를 구성 및 운영하고 있음               <ul style="list-style-type: none"> <li>회원은 생산환경 개선, 정보화 구축 지원 등 생산성향상 지원사업 선정 시 가점 부여하고, 회원사 발전소 명단 배부, 국내외 전시회 등 참여를 지원하며, 해외 사업지역 정보 제공 및 현지기업과 네트워크 형성 지원, 시장개척단 파견 시 우선권 부여 등의 혜택을 제공함</li> </ul> </li> </ul>	
연구개발인력의 양성 및 공급 유지	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업통상자원부는 에너지 중점기술 분야에서 기술혁신을 선도할 수 있는 융복합형 인재양성을 위한 '2020년 에너지 인력 양성사업' 신규 과제 수행기관(대학)을 선정함</li> <li>신규 과제는 융합트랙 6개, 융합대학원 2개 등 8개 과제이며, 정부는 2024년까지 5년간 최대 230억 원의 국비를 지원할 계획임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>융합트랙 6개, 융합대학원 2개 등 8개 과제를 선정하여 인력 양성</li> </ul>
국내외 개발 제품 인증을 위해 해외시장 인증 정보, 기술개발 정보, 수출시장 정보를 통합적으로 제공·지원	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>한국전력공사는 해외시장 진출에 어려움을 겪는 국내 전력 분야 중소기업을 지원하는 'KEPCO 수출지원포털'을 오픈함               <ul style="list-style-type: none"> <li>해당 포털에서는 국내 전력 분야 중소기업의 해외시장 진출 지원을 위하여 전력 분야에 특화된 다양한 수출정보를 통합하여 제공하며, 우수 중소기업(KTP)의 제품을 전 세계 바이어와 온라인으로 연결하기 위해 KEPCO에서 운영하는 전력기자재 e마켓플레이스임</li> </ul> </li> </ul>	
섬유·의복산업 디자인플랫폼 구축을 통한 일자리 창출 방안연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
디자이너와 생산자, 디자이너와 유통업자 등 상호 아웃소싱할 수 있는 표준화된 디자인플랫폼 모듈 필요 (패션 디자인플랫폼 모듈화)	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>'비즈니스 플랫폼 시범모델 DB 구축 연구용역'이 2019년에 완료함               <ul style="list-style-type: none"> <li>연구보고서는 소재·디자이너·패턴 및 봉제 기업 간의 온라인 거래를 위한 정보 DB를 시범 구축하였고 추후 B2B 마켓플레이스 시범모델 개발에 활용될 예정임</li> </ul> </li> <li>'통합정보 웹사이트 시범모델 DB 구축 연구용역'이 2019년에 완료됨               <ul style="list-style-type: none"> <li>연구보고서는 섬유패션 활성화사업인 「섬유패션 빅데이터 구축사업」의 일환으로 추진 중인 통합 웹사이트 구현을 통해 국내 섬유소재 기업 및 제품 DB를 제공하는 섬유소재 정보뱅크 구축의 기초자료로 활용</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>200여 개 기업정보, 300여 개 제품정보, 4천 이상의 글로벌 최신소재 및 트렌드 분석조사 등을 DB화함</li> </ul>

섬유·의복산업 디자인플랫폼 구축을 통한 일자리 창출 방안연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
High-end 패션디자인 전수 지원, 패션디자이너 컨테스트 등 신진작가 발굴 지원, 대한민국 대표 패션디자인 발굴 및 스타 기업 육성	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 'K패션 오디션' 사업을 통해 패션 브랜드 창업을 위한 신진 디자이너 및 글로벌 유망 디자이너 선발하여 맞춤 지원함 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 본 사업은 신진·중견·글로벌 유망 디자이너 브랜드 선발 후 통합 오디션 형태로 지원사업을 운영하며, 브랜드 미래 성장 기반 마련, 비즈니스 성장, 스타브랜드 육성을 목표로 하고 있음</li> </ul> </li> <li>• '대한민국패션대전'을 통한 신진 디자이너 발굴 및 국내 온오프라인 유통기업 연계하여 지원함 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2019년에는 본선 진출자 16명 모두에게 2020년 성장단계별 디자이너 지원사업 프로그램에 참여할 수 있는 특전을 제공함</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K패션 오디션을 통해 신진 25명, 중견 30명, 글로벌 유망 20명 발굴</li> <li>• 대한민국 패션 대전을 통해 16명 발굴</li> </ul>
디지털 패션디자인 플랫폼(시설/장비) 구축을 위한 자금 지원, 패션디자이너 직무 향상 훈련 지원, 패션디자이너와 봉제기업 협업을 통한 오더 수주 관리 지원	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공동 소류인 '르돔'을 운영하여 입점한 35개 브랜드에 대해 전시공간, 오픈·촬영·봉제 스튜디오를 지원함</li> <li>• 축적된 고부가 의류제조업체 DB 활용하여, 제품 특성별, 수주 조건별 전문가 컨설팅을 통한 디자이너와 최적 제조업체 매칭 지원</li> <li>• PM협의체(CPM 1명, PM 18개 업체, SM 30개 업체)를 구축하여 체계적인 생산관리를 지원함으로써 일감 연계를 추진함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공동 소류 '르돔'에 35개 브랜드 입점</li> <li>• 총 115건의 생산 연계 이루어짐</li> <li>• 오더 수주성과는 샘플 8,879건, 패턴 1,248건임</li> </ul>
물류산업 고부가가치화를 위한 인력 양성의 고용효과 연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
물류산업의 고부가가치화와 산업구조 개편	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국토교통부는 물류산업 혁신방안을 발표하면서 세 가지 물류산업 혁신방안을 제안하였음</li> <li>• 국토교통부는 '물류 배송·인프라 혁신 기술개발사업'을 추진하고 있음</li> </ul>	
업종별 특성 반영과 스타트업 기업 육성을 통한 고용 확대 실현	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국토교통부 '물류산업 혁신방안'에는 물류 스타트업 육성에 관한 계획도 포함하고 있음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 스타트업 육성을 위해 유통·ICT 등 다양한 산업간 융복합을 통한 물류혁신 아이디어, 신기술 기반 물류 스타트업의 발굴·지원을 추진함</li> </ul> </li> </ul>	
4차 산업혁명 및 물류산업 고부가가치화에 적합한 전문인력 양성	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국토교통부는 '물류 전문인력 양성사업(2020)을 통해, 국내 물류산업의 체질 개선 및 경쟁력 강화 등을 지원하여 산업 전반의 선진화를 추진하고 있음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 본 사업은 ①물류 4.0 융합물류 전문인력 양성, ②글로벌 新물류시장 개척인력 양성, ③현장물류 전문인력 양성 등의 추진과제로 구성되어 있음</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 향후 5년간 연평균 7.8억 원을 투자하여 총 3,200명(연 640명) 규모의 물류 전문인력 양성</li> </ul>

물류산업 고부가가치화를 위한 인력 양성의 고용효과 연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
업종별 물류 전문인력 훈련수요 정기조사 및 인력 양성사업 홍보 강화	검토 중	<ul style="list-style-type: none"> <li>국토교통부는 훈련수요 정기조사를 위해서는 별도의 예산이 요구되는 만큼 2021년 예산 요구 시 조사의 적정 규모를 검토하여 예산을 요구할 계획이라 밝힘</li> </ul>	
가구 분야 구조변동에 대비한 인력 양성 체계 구축의 고용효과 연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
디자이너 및 기능인력 양성 강화	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>가구 분야 인력 양성은 여전히 지역산업 맞춤형 일자리 창출사업을 중심으로 가구 인력 수요가 큰 지역(경기도, 인천 등)에서 주로 이루어지고 있음</li> <li>- 중앙정부 차원의 인력 양성 강화 정책은 발견되지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용노동부에서 공정한 가구 분야 2020년 인력 양성 규모는 총 423명으로 추정</li> </ul>
금융·보험 비대면거래 확산에 따른 고용안정 방안연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
재직자 고용안정화 방안	검토 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>자산운용업 분야 인력 양성계획 수립의 필요성 및 시급성 여부에 의문을 제기함</li> <li>- 자산운용업 분야의 규모가 커지고 있는 것은 사실이나 소요인력 감소요인인 로보어드바이저 활성화도 함께 이루어지고 있는 만큼 인력 양성계획 수립의 시급성에 의문</li> <li>은행 등 금융회사의 인력운용은 자본력 등을 감안하여 자율적으로 이루어져야 하는 바, 정책적 개입에는 신중할 필요가 있음</li> </ul>	
퇴직 예정자 고용안정화 방안	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>금융·보험SC에서는 2017년도부터 금융·보험업권 퇴직(예정)자를 대상으로 집합교육과 컨설팅으로 구성된 '금융·보험 퇴직(예정)자 대상 생애경력설계 프로그램'이라는 특화형 전직지원 프로그램을 운영하고 있음</li> <li>노사발전재단 중장년일자리희망센터에서는 금융특화센터에서 금융업종 특화 전직지원서비스를 제공하고 있음</li> <li>국책은행인 IBK의 잡월드(ibkjob.co.kr)에서는 금융권 퇴직 예정자의 구직지원 등을 지원할 수 있는 구인-구직 연계 플랫폼을 운영 중에 있음</li> <li>금융위원회는 은퇴대상자 재고용 등의 경우 금융회사의 인력운용에 관한 것이며 금융권 취업을 희망하는 청년과의 경쟁으로 정책적 개입에는 신중할 필요가 있다는 입장임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018년 59명, 2019년 26명 등 참여</li> </ul>

금융·보험 비대면 거래 확산에 따른 고용안정 방안연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
은퇴자 고용안정화 방안	검토 중	<ul style="list-style-type: none"> <li>일반 투자자문업자와의 제도적 차별성 부족, 불투명한 수익성, 진입장벽 등으로 인해 활성화되지 못하고 있음               <ul style="list-style-type: none"> <li>금융위원회는 독립투자자문업자(IFA)에 대한 제도 개선 방안을 검토 중에 있다고 밝힘</li> </ul> </li> <li>금융교육협의회는 '금융교육 개선 기본방향'(2020)을 통해, 양질의 교육인력 확보 노력 강화, 학교 정규교육에서의 금융교육 강화를 제안하고 있음               <ul style="list-style-type: none"> <li>'금융교육 개선 기본방향'에서 이러한 금융교육 강화를 위해 은퇴 혹은 퇴직 금융인력을 활용하겠다는 내용은 제시되지 않음</li> </ul> </li> </ul>	
화학 분야(석유화학·정밀화학·바이오) 인력 양성·확보 방안연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
정년연장, 정년퇴직자 재고용 확대를 위해 사업주에게 인건비 일부를 지원하는 등의 인센티브 프로그램 도입 검토 및 임금체계 개편 지원 프로그램 등을 신규채용 지원과 연계 운영하는 방안 고려(석유화학)	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>범부처 '인구정책 TF'에서는 인구구조 변화 대응방향을 발표함(2020)</li> <li>고령자 계속고용장려금의 본격 운영을 위해 지원요건 개선, 현장홍보 강화 등 제도 활성화 방안 마련함</li> <li>경험·노하우를 갖춘 임금피크제 인력이 중소기업에 대상으로 컨설팅·기술지원 등을 실시하고, 임피제 적합직무 발굴 지속</li> <li>임금직무혁신센터를 통해 직무평가도구 개발, 임금정보 제공, 컨설팅 등 기업의 임금체계 개편을 지원함</li> </ul>	
숙련전수를 위한 인적자원관리 프로그램을 도입·운영하는 기업에 대하여 인센티브를 지원하고 컨설팅 서비스 등을 제공(석유화학)	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용노동부는 '신중년 퇴직 전문인력 활용방안'을 발표함(2020)</li> <li>숙련전수체계 구축과 관련하여, 현장에서의 숙련전수체계 운영 및 숙련 노하우를 교육과정으로 설계, 운영을 추진함               <ul style="list-style-type: none"> <li>현장전수: 퇴직 숙련기술인이 중소기업 현장을 방문, 신규인력과 1:1로 기술노하우 전수</li> <li>교육과정 운영: ① 중등교육은 특성화고 대상 산업 현장교수단을 활용한 숙련전수 추진, ② 고등교육은 중소기업 인력 양성 대학에 숙련기술자의 기술노하우를 교육자료로 만들어 참여하는 기술전수 과목을 개설·운영하도록 계획 중임</li> </ul> </li> </ul>	
대기업 연계형 국가인적자원개발 컨소시엄 사업 등을 통해 지역산업 맞춤형 직업능력개발 체계 구축·운영 방안 검토(정밀화학)	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용부(한국산업인력공단)에서 국가인적자원개발 컨소시엄 사업을 실시할 공동훈련센터를 모집과정에서, 정밀화학 분야 지역산업 맞춤형 프로그램 도입 요청 예정임</li> </ul>	

화학 분야(석유화학·정밀화학·바이오) 인력 양성·확보 방안연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
일학습병행 지원 확대, 산학연계형 프로그램, 계약학과 등을 통해 기업이 필요로 하는 맞춤형 인력을 도입하는 경우 인센티브 제공(정밀화학)	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>화학 분야 일학습병행제는 2014~2018.7월간 396개 기업이 참여하였으며, 2019년부터 업종 구분 없이 전 산업에 걸쳐 일학습병행제 지원함</li> <li>정밀화학 산학연계형 프로그램 운영, 계약학과 등을 통해 기업이 필요로 하는 맞춤형 인력을 도입했을 때의 인센티브 제공은 탐색되지 않고 있음</li> </ul>	
정밀화학 업종의 기업이 다수 입주해 있는 산업단지의 주거·생활·문화여건을 확충하기 위한 지원방안 검토(정밀화학)	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>매년 산업단지 환경개선사업 정부합동공모 사업이 추진되고 있음 <ul style="list-style-type: none"> <li>본 사업은 주거·문화·보육·안전·환경 등 산업단지 환경개선을 위해 산업단지 산재예방시설 개선 비용, 산업단지 복합문화센터 건립, 근로자 임대주택 공급 등을 지원하는 사업임</li> <li>특히 본 사업은 부처별로 산재되어 있는 산업단지 환경개선 사업(주거·문화·보육·안전·환경 등)을 관계부처 합동으로 공모·심사하여 패키지로 통합지원하는 것이 특징임</li> </ul> </li> </ul>	
바이오 제조·생산 전문 인력 양성 하드웨어와 인증시스템 등 소프트웨어를 균형적으로 마련(바이오)	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업통상자원부와 보건복지부는 한국형 NIBRT 프로그램 운영-바이오공정 인력 양성센터 구축 사업을 추진하고 있음(보건복지부·산업통상자원부, 2020) <ul style="list-style-type: none"> <li>본 사업은 바이오의약품 생산·시장 확대에 필요한 전문 생산인력을 적기에 공급하기 위한 종합적이고 체계적인 제약·바이오 생산공정 교육센터 구축 및 교육시스템을 마련하는 것임</li> </ul> </li> <li>본 사업의 주요 내용은 아래와 같음 <ul style="list-style-type: none"> <li>바이오산업 인력수요 대응 및 일자리 창출을 위하여 국내 교육용 GMP 시설 및 장비 구축</li> <li>교육 프로그램 도입을 위한 NIBRT와의 협력 체계 구축</li> <li>아일랜드 NIBRT 등을 통한 강사진 교육 및 양성</li> <li>바이오의약품 단계별, 대상별, 수준별 맞춤형 교육 프로그램 운영</li> <li>세포주 개발, 생산공정 개발, 제제 및 제형 개발, 품질 분석 연구 등 제약·바이오기업에서 요구하는 연구 수행</li> </ul> </li> </ul>	

건설산업 임금지급 기준·방식 개편에 따른 고용효과 방안연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
시중 노임단가 측정 방식 개선	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>국토교통부는 '건설공사 적정임금제 도입 방안'을 발표함(2020)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 적정임금제란 건설공사 근로자의 임금이 하도급을 거치면서 삭감되지 않도록 발주자가 정한 금액 이상으로 임금을 보장하는 제도임</li> </ul> </li> <li>건설공사 적정임금제 도입 방안에서는 노무비 산정 시 정확한 기준을 제시하기 위해 적정임금 지급의 기준이 되는 시중노임단가를 표본조사에서 전수조사로 전환을 추진</li> <li>적정임금은 임금분포가 가장 많은 최빈치를 적용하여 구하고, 기능인 등급제가 시행되면 등급별로 임금을 차등해 적용할 계획임</li> </ul>	
적정임금제 도입 민간부문 확대 검토	검토 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공부문 적정임금 도입을 통한 일자리효과 확인한 후, 해당 성과를 토대로 민간부문까지로의 확대 여부는 관계부처(단체)와의 추가적인 검토가 필요한 사항임</li> </ul>	
문화콘텐츠산업의 공정한 거래환경 조성의 고용효과 연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
기획개발 단계 지원과 일자리 창출의 매칭	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020 영화진흥위원회 사업계획을 보면, 다양성과 참신함을 갖춘 소재를 발굴하여 한국영화 제작을 활성화하고 창작인력 및 중소 제작사의 영화 창작 기반 확대와 역량 강화를 위해 영화기획개발 지원사업을 전개하고 있음</li> <li>기획개발 전문역량강화 사업은 한국 장편영화(다큐 포함) 창작을 목표로 하는 한국영화 창작자 및 제작자를 대상으로 시나리오 연구비, 프로젝트 연구비 등 지원함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>영화 기획개발 지원사업 2019년 대비 2020년 - 30편에서 73편 지원으로 확대</li> <li>- 최대 지원금을 4,500만 원에서 7,500만 원으로 확대</li> </ul>
사회보장보험 적용 범위 확대를 통한 종사자의 활동 지속성 및 전문성 강화	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020년 5월 예술인들에게 고용보험을 적용하는 고용보험 관련 법안이 국회 본회를 통과하여, 2020년 12월부터 예술인에게도 고용보험이 적용됨</li> <li>문체부는 예술인 고용보험의 적용범위를 명확히 하기 위해 '문화예술용역 운용지침서'를 제작·배포하여, 특히 운용지침서에 '고용보험용 간이 계약양식'을 개발·수록함</li> </ul>	
고용안정성 향상을 위한 조직화 지원	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>(재)예술경영지원센터는 문화예술 사회적 경제 조직의 성장과 창업을 통한 새로운 사회가치 발굴을 위해 문화예술분야 사회적 경제 지원사업을 수행함</li> <li>2020년 12월부터 예술인 고용보험이 적용됨에 따라 사업주는 예술인이 부담해야 하는 고용보험료를 원천공제해 공단에 납부해야 하는데, 소규모 사업의 저소득 예술인에 대해서는 두루누리 사업을 통해 고용보험료 80%를 지원받을 수 있음</li> </ul>	

문화콘텐츠산업의 공정한 거래환경 조성의 고용효과 연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
공적지원금 지원 강화	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020년 영화진흥위원회 사업계획서를 살펴보면, 독립·예술영화 제작 지원사업을 추진하고 있음</li> <li>국내에서 촬영되는 장편극 영화 작품의 스튜디오(실내·외) 촬영에 대한 비용 일부를 지원하여 제작비 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>독립예술영화 지원사업의 예산을 2019년 대비 10% 증액함</li> </ul>
표준계약서 도입 확대 및 의무화 추진	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화체육관광부는 문화예술계의 불공정한 거래 관행을 바로잡고 예술인들의 처우를 개선하기 위한 표준계약서를 61종으로 확대함</li> <li>문화체육관광부는 표준계약서 보급을 확대하기 위한 방안으로 정부 지원을 받은 사업과 관련한 계약에서는 반드시 표준계약서를 사용하도록 의무화함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화예술분야 표준계약서를 61종으로 확대</li> </ul>
교육훈련	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>영화산업 훈련은 여전히 영화진흥위원 주도로 이루어지고 있으며, 고용노동부가 주도적으로 영화를 포함한 문화예술 분야 훈련과정을 개설 및 운영하는 사례의 확산은 이루어지지 않고 있음</li> </ul>	
음식서비스 분야 건전한 프랜차이즈 고용모델 발굴 방안연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
매출액에 연동하는 로열티 부과 방식의 계약형태가 권장되도록 정책적으로 유도	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>공정거래위원회는 점주의 부담이 투명하게 드러나도록 가맹금 수취 방식을 로열티로 전환하거나, 구입 강제 품목의 개수나 비중이 낮을수록 높은 배점 부여</li> <li>매출액 비례 수익 배분 방식인 로열티 구조로 전환을 유도하기 위해 가맹금 수취 방식 투명화 정도를 가맹상생협약 평가기준으로 신설함</li> </ul>	
허위·과장 정보의 피해를 최소화하기 위하여 정보 공시의 정확성과 시의성을 높이는 정책 마련	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018년까지 가맹정보공개서 등록업무는 공정거래위원회에서만 가능했으나, '가맹사업법·대리점법 시행령'이 개정되면서 2019년 1월 1일부터 공정거래위원회와 함께 서울, 인천, 경기 등 3개 지자체에서도 업무를 분담하게 됨</li> <li>2020.4월에 개정된 '가맹사업법 시행령'에서는 창업 정보 제공을 강화함</li> </ul>	
일정한 자격요건을 두어 프랜차이즈 사업자격을 부여하는 제도 검토	반영 예정	<ul style="list-style-type: none"> <li>공정거래위원회는 직영점 운영경험이 있는 본부에 한해 정보공개서 등록을 허용하여, 노하우에 대한 시장 검증은 거친 본부가 가맹점을 모집토록 법 개정 추진에 있음 <ul style="list-style-type: none"> <li>1개 직영점을 1년 이상 운영한 경험이 있는 본부에 한해 정보공개서 등록을 허용하고, 직영점 운영 현황을 정보공개서에 기재토록 법 개정을 추진 중에 있음</li> <li>가맹사업 개시 전에 직영점 운영 경험을 의무화하는 내용의 법 개정안이 국회 계류 중에 있음</li> </ul> </li> </ul>	

음식서비스 분야 건전한 프랜차이즈 고용모델 발굴 방안연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
가맹점주 권익 보호를 위해 불공정거래 혹은 가맹본사와의 갈등을 조정할 수단 확보	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>광역시방자치단체에 분쟁조정협의회를 설치할 수 있도록 하는 내용의 가맹사업법 및 대리점법 개정(2018.3.27)이 이루어짐에 따라 서울, 인천, 경기 지역에 가맹·대리점 분야 분쟁조정협의회가 2019. 1. 1부터 설치되어 운영되고 있음</li> <li>공정거래위원회에서는 한국공정거래조정원 내에 가맹종합지원센터(2020.9.22 개소)를 두고, 가맹본부, 가맹점사업자(및 단체 포함), 가맹희망자, 가맹거래사 등 가맹분야 정책수요자가 법·정책의 목적과 내용을 숙지하고 영업현장에서 느끼는 애로점과 갈등 및 분쟁을 해결할 수 있도록 지원함</li> </ul>	
신소재(고부가 경량·금속 중심)산업 육성을 위한 전문인력 양성 방안연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
밸류체인에서 우수 인재 확보 방안	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>중소벤처기업부는 '사내벤처 육성 프로그램'을 운영하고 있는데, 이는 민간이 자발적으로 사내벤처팀을 육성하면 분사 창업기업에 대하여 정부가 사업화 및 R&amp;D패키지를 지원함</li> <li>벤처캐피탈이 글로벌 전문기업(GTS: Global Top Specialty)에 출자(중소기업에 한정)하는 경우 한시적으로 양도차익 및 배당소득 비과세를 추진함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2019년 5월 기준 43개사가 사내벤처 육성 프로그램 운영</li> </ul>
대중소기업 상생 협력 촉진	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>소재·부품·장비 분야 중소기업 계약학과를 확대하고, 대기업 협업형(상생형) 계약학과를 신설하여 추진함 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대기업이 협력사의 교육수요를 파악하고 대학과 공동 커리큘럼을 구성하여 인력 양성 지원</li> </ul> </li> <li>수요·공급기업으로 구성된 '대중소상생협의회'를 구성·운영하고, 이를 통해 상생협력 프로그램, 규제개선 등을 건의함</li> </ul>	
밸류체인 내 동반성장 생태계를 위한 관리감독 강화	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>공정거래위원회는 직영점 운영경험이 있는 본부에 한해 정보공개서 등록을 허용하여, 노하우에 대한 시장 검증을 거친 본부가 가맹점을 모집토록 법 개정 추진에 있음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1개 직영점을 1년 이상 운영경험이 있는 본부에 한해 정보공개서 등록을 허용하고, 직영점 운영현황을 정보공개서에 기재토록 법 개정을 추진 중에 있음</li> <li>- 가맹사업 개시 전에 직영점 운영 경험을 의무화하는 내용의 법 개정안 국회 계류 중에 있음</li> </ul> </li> </ul>	

생활안전·재난안전 강화를 위한 전문인력 양성·활용의 고용효과 연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
생활안전 전문인력 양성·활용 방안	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행정안전부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인 내용 없음</li> </ul>	
재난안전 전문인력 양성·활용 방안	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 재해구호 전문인력 양성기관(10개) 지정·운영 종료(2018.6.1.~2020.12.31) 구호담당 공무원 및 구호 지원기관*의 회원, 자원봉사단체의 회원 등 대상 교육 실시 중</li> <li>• 관련 법령 개정 「행정안전부와 그 소속기관 직제 시행규칙 19조」(개정 2018.9.18), 「재해구호법 시행규칙 8조의 3」(시행 2018.2.2)</li> <li>• 행정안전부고시 2018-19호 재해구호 전문인력 양성기관 지정 기준절차 및 교육운영 규정(고시) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지정 심사내용, 교육운영 기준, 이수시간, 교육생 관리 규정 표준안 등 마련함</li> </ul> </li> </ul>	
재난안전 전문인력 양성 사업 개선 방안	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (양성체계) 재난안전 전문인력 양성사업 개선 방안 관련 보도자료 확인함(행안부 재난관리정책과, 2020. 8.5) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2020년 8월 5일(수) 10개 대학들과 업무협약을 체결하고, 2020~2022년 재난관리 및 지진방재 분야 전문인력 양성사업을 추진</li> <li>- 「부경대, 석·박사급 재난관리 전문가 키운다」 보도기사(아시아경제, 2020.8.6)</li> </ul> </li> <li>• (공공부문) 재난 전공 대학원 출신자 가점 적용과 취업 연계, 참여 기업 인센티브 부여 방안 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 행정안전부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음</li> </ul> </li> <li>• (민간부문) 재난관리사 의무배치, 산학 맞춤형 인력 양성사업 고려, 방재기사 자격증 취득자 인력배치 방안 검토 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 방재기사 3회 진행 중이며, 방재기사 자격증 취득자 민간부문 의무 배치는 확인내용 없음</li> </ul> </li> </ul>	

청년인구 농어촌 유입정책의 고용효과 연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
준비 단계(귀농·어·귀촌 관련 정보습득)	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (농림부) 귀농귀촌종합센터에서 귀농귀촌 정보채널 가동 중이나 이외 정보 습득채널 다양화는 확인내용 없음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 종합센터 홈페이지 개편을 통해 농업일자리 정보 탐색 기능, 교육 신청 기능, 귀농정보 제공 기능 대폭 강화함</li> <li>- 코로나19로 인한 고용위축에 대응하기 위한 농업 일자리 탐색, 체험 교육과 도농인력 중개시스템을 도입하는 등 다양한 노력을 기울이고 있음</li> <li>- 2020년 10월부터 지자체가 지역정보, 지원정책 등 정보를 주기적으로 제공하는 맞춤형 정보 제공 서비스를 지원할 예정에 있음(보도자료, 2020.6.8)</li> </ul> </li> <li>• (해수부) 해양수산부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음</li> </ul>	
준비 단계(귀농·어·귀촌 관련 교육)	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (농식품부) 청년층 역량강화 체류형 실습 교육 및 마을단위 찾아가는 융화교육 관련내용 확인함 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 체류형 실습교육은 2020년 기준, 교육기관 15개, 교육생 총 150명 내외로 확대 운영 중</li> <li>- 2020년 기준, '마을단위 찾아가는 융화교육' 운영 중이며 70개 시군 1,400개 마을에서 프로그램 운영 중</li> </ul> </li> <li>• (해수부) 2020년 6월, 여섯 번째 귀어학교로 경상북도 어업기술센터 선정하여 운영 중, 2016년부터 현재까지 전국 5개 귀어학교가 선정되어 현장 중심의 교육 실시 중</li> </ul>	
정착 단계	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (농식품부) 코로나19 극복을 위한 정책자금 금리 인하 및 상환 유예를 추진하고 있으며, 당해 보도자료에 귀농창업자금의 대출원금 상환 기한을 1년 연장하는 내용 포함(보도자료, 2020.8.3)</li> </ul>	
귀농·어 정책과 귀촌 정책 사이의 연계	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (농식품부) 시군의 귀농귀촌지원센터 71개소를 중심으로 각 지역 일자리센터와의 연계서비스를 확대할 계획에 있음을 확인했으나, 시행에 관련된 내용은 미확인함</li> </ul>	

방문건강관리 확대를 통한 일자리 창출 방안연구의 정책 효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
방문건강관리사업은 국민건강권보장을 위한 필수 서비스화, 방문건강관리 업무도 상시지속업무로서 정규직 고용관행 정착 필요	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>방문건강관리 확대 관련 내용인 2020년 정부합동평가 지표상 보편적 서비스 확대 사항 미확인</li> <li>방문전담인력의 정규직화 관련내용은 지역보건법 시행규칙 일부 개정               <ul style="list-style-type: none"> <li>제4조의 2 방문건강관리 전담공무원, 동법 제9조 건강검진 등의 신고, 동법 제10조 수수료 등 개정(2019.8.19 개정) 확인함</li> </ul> </li> <li>상시지속업무 비정규직의 정규직 전환 여부에 대한 평가기준 상향 조정에 동의 관련내용은 보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음</li> </ul>	
방문건강관리사업의 질 높은 서비스 제공을 위해 전담인력의 임금을 유사업무 보건소 공무원이나 민간병원 수준에 맞출 필요	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음</li> </ul>	
방문건강관리 전담인력의 합리적인 임금체계 설계를 위해 직무분석을 실시하고, 직군분류와 직무등급에 맞는 임금체계 설계 및 전문 컨설팅 지원	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음</li> </ul>	
경력단절 여성 전문인력 노동시장 재진입 위한 맞춤형 교육훈련 운영	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음</li> </ul>	
방문건강관리사업 확대 시 전문서비스 제공을 위해 방문건강관리사업을 전담하는 조직체계와 운영체계 구축	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>보건복지부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인내용 없음</li> </ul>	

경비업 근로시간 개선을 통한 고용안정 효과 연구의 정책 효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
근로시간과 휴게시간의 명확한 구분을 통한 근로자 휴식권 보장, 근무형태 개편 시 근로자 등의 등 아파트 경비원 관련 지침 준수	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공동주택 경비원 근무환경 개선대책(2020.7.8)과 경비직 노동자 노동환경 점검(보도자료, 2020.8.3) 확인함</li> <li>• 근로시간 해당 여부 판단 기준 및 사례, 공동주택 경비원 건강보호지침 등 배포 중임을 확인하였으나 근로형태 변경 승인서는 미확인</li> </ul>	
휴게시간이 임금지급 회피 수단으로 작용하지 않도록 휴게시간 상한 설정 검토	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인 내용 없음</li> </ul>	
혼합 근무제, 일근제 등 근무형태 개편 사례 발굴·홍보 등 근무형태 전환 유도 및 지원	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019년 9월부터 근로기준법 63조의 승인기준을 강화해 시행(정책브리핑 뉴스, 2020.1.2)하고 있으나 우수사례 관련내용 미확인</li> </ul>	
정책 홍보·수립 및 이해관계자 협의	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 감시 단속적 근로자 적용 제외 승인서 발급시의 안내 자료와 적용 제외 승인 기준 관련 규정 변경 확인내용 없음</li> </ul>	
수산식품 수출단지 조성의 고용효과 연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
해조류연구소, 국제수산물거래소 활성화 및 수출 증대를 위한 전문적인 지원체계(별도의 전문조직) 필요	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료</li> </ul>	
수산식품 수출단지의 김가공품 공동브랜드 활용	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료</li> </ul>	
대양산단 입주업체와 협력 강화, 수산식품 수출단지 내 냉동설비 등 공용 인프라(설비 및 장비) 지원 및 입주업체의 위해요소중점 관리기준(HACCP) 인증 지원 등	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료</li> </ul>	

수산식품 수출단지 조성의 고용효과 연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
목포, 신안 등의 공공 고용서비스(고용센터, 새일센터, 일자리센터 등)와 협력 체계를 구축하여 인력을 확보할 수 있는 체계 마련	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료</li> </ul>	
전문인력(김매니저, 김감별사, 김마케터 등) 육성	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료</li> </ul>	
대양산단과 수산식품 수출단지의 고용여건 격차 개선 및 고용편의시설 확보	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>수산식품 수출단지 조성사업들의 규모와 기능, 시설 등의 적정성과 운영방안 등을 종합적으로 검토해 최종 기본계획을 수립 완료</li> </ul>	
민간부문의 정규직 전환 사례 분석을 통한 좋은 일자리 창출 모델 발굴 연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
임금과 노동조건 개선에 대한 원청의 책임	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>김중훈 민중당 의원과 금속노조 현대중공업지부 사내 하청지회(지회장 이성호)는 '공동사용자책임법' 입법청원 국회 접수(2019년 11월 18일) <ul style="list-style-type: none"> <li>공동사용자책임법은 원청과 하청노동자 간 단체교섭을 보장해 원청이 하청노동자들의 임금·노동조건을 책임지도록 하는 내용</li> <li>근로계약 체결 당사자가 아니라도 하청 노동자 노동조건에 실질적인 영향력이 있는 원청을 사용자에 포함해 교섭권을 보장</li> </ul> </li> </ul>	
실질적 지배력 행사하는 자의 책임 범위	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020.5.20 민주노총 소속 12개 비정규 사업장 노조가 원청을 대상으로 중노위에 노동쟁의 조정신청을 제출하였으나 각하되어 원청이 단체교섭의 상대방이 될 수 없음을 재확인</li> <li>고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 확인 내용 없음</li> </ul>	
근로감독의 실효성, 신뢰성, 공정성, 독립성 확보	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로감독관집무규정 제3조(집무자세) 1항 6호 신설(2019.8.30)하여 독립성 강화 확인</li> <li>근로감독관집무규정 19조(감독실시) 제7항 신설(2019.8.30)하여 신뢰성, 공정성 강화 확인</li> <li>근로감독관집무규정 제6조(근로감독관 교육) 1,2항을 개정하여 직무능력 향상을 통한 실효성 강화 확인</li> </ul>	

민간부문의 정규직 전환 사례 분석을 통한 좋은 일자리 창출 모델 발굴 연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
업체 교체 시 고용· 단협 승계 제도화	일부 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공부문 민간위탁 노동자의 경우 근로조건 보호가이드라인이 발표(2019.12.5)</li> <li>- 당해 가이드라인에서는 위탁기관이 수탁기관에 대해 고용유지 노력 및 고용승계 여부를 점검, 지도관리할 책임을 부여하는 내용 확인</li> <li>- 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 단체협약을 승계하도록 제도화 관련 내용 미확인</li> </ul>	
직장 내 성희롱·성폭력 방지를 통한 노동시장 이탈 방지 효과 연구의 정책효과			
정책적 제언	반영 여부	주요 반영 내용	정량적 성과
행위자 엄중 처벌 및 피해자 2차 피해 방지 및 지원 강화	미반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5개 정당의 비동의간음죄(강간죄) 개정 법안 발의하였으나 국회계류 중</li> <li>• 고용노동부 의견 이후 관련사항을 조사하였으나 성범죄 사건처리 종료 이후 피해자에 대한 모니터링 의무화 여부 관련내용 미확인</li> </ul>	
실효성 있는 피해자 지원 정책 강화	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019년부터 심리정서 치유 프로그램을 신규 사업으로 도입하며 법제도적 상담 외에도 외상 후 스트레스 및 2차 피해 예방을 위한 심리정서지원을 목적으로 운영 중임</li> <li>• 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직사유 관련 고용보험법 시행규칙 별표2의 개정(2019.12.31) 확인</li> </ul>	
매년 실시하는 성희롱· 성폭력 예방교육의 콘텐츠를 다양화(직급 이나 세대에 따라 차 별화된 내용 등)하고, 외국인 근로자 대상 다양한 언어로 된 자료를 보급하는 등 접근성 강화	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (고용노동부) 2020년도 예방 대응 매뉴얼 개정 및 영문 매뉴얼 배포 확인, 직장 내 성희롱 무료강사 지원, 직장 내 성희롱 예방교육 동영상 배포(고용노동부 홈페이지 게재), 성희롱·성폭력 예방 교육자료 확인</li> <li>• (여성가족부) 성폭력 예방교육 부진기관 기준 강화(2018년도), 공공기관 교육 참가 여부에 대한 정보공개 시스템 운영 확인</li> <li>- 대학 정보공시 '대학알리미(<a href="http://www.academyinfo.go.kr">www.academyinfo.go.kr</a>)'에 폭력예방교육 현황*을 공시(2018.10-) 확인</li> </ul>	
신고 및 처리 체계 강 화를 위해 지방노동관 서 고용평등 담당자를 확충하고, 전문성 및 관리·감독 기능 강화	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019년 기준 전국 47개 지방노동관서에 1명 이상의 고용평등 전담 근로감독관 배치 확인</li> </ul>	
정부의 직장 내 성희 롱·성폭력 관리감독 이 영세사업장, 간접 고용·특수고용 근로 자 등까지 미칠 수 있 도록 대책 확충(사각 지대 모니터링 강화)	반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2017년 직장 내 성희롱 성폭력 근절 대책에 따르면 근로감독 유형을 불문하고 모든 근로감독에 직장 내 성희롱 분야를 필수항목으로 포함(2017.11.14)</li> <li>• 고용상 성차별 익명신고센터는 2018년 9월부터 운영되었으며, 고용노동부는 당해 사업장을 방문하여 신고내용의 사실관계를 확인하고 시정 지시하거나, 개선계획서 제출 및 채용 담당자에 대한 재발 방지 교육 등을 조치(보도자료, 2019.2.15)</li> </ul>	



2020년 고용영향평가 정책제언 효과검증 연구

- 발행연월일 | 2020년 12월 24일 인쇄  
2020년 12월 31일 발행
- 발행인 | 배규식
- 발행처 | **한국노동연구원**  
☐3☐0☐1☐4☐7 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 경제정책동  
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제13-155호

※ 본 보고서의 내용은 한국노동연구원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.