

저출산 대책과 일자리 대책

- 저출산·고령사회 기본계획에 대한 평가 중심 -

이현진 연구위원(국민경제연구센터/경제학 박사)

<요약>

- ◎ 우리 사회는 출산율이 1세대도 안되어 1/3수준으로 하락하여 초저출산 사회에 진입함. 노무현 정부는 저출산을 국가적 위기로 인식하고 대책을 강구함. 그러나 저출산·고령사회 기본계획이 시행되고 10년이 지난 현재, 가시적인 출산율 개선 효과는 여전히 크지 않아 정책에 대한 종합적인 재고가 필요해 보임
- ◎ 정부는 저출산 대책으로 노동개혁을 통한 청년 일자리 창출을 강조함. 안정적인 일자리는 저출산 문제 해결의 기본이고 선행과제임은 분명함. 그러나 정부가 말하는 노동개혁은 청년 일자리 창출과는 거리가 먼 정책임
- ◎ 정부가 말하는 노동개혁은 근로자 과반의 동의를 필요치 않는 취업규칙 변경 용이화, 계약직 근로자와 파견근로자의 대상 확대와 사용기간 연장, 그리고 현재의 비정상적 근로시간의 암묵적 용인 등 근로자의 고용 불안을 키우는 기업친화적 정책임
- ◎ 일자리를 위해 국내 청년의 해외 취업을 장려하면서 외국인 인력은 이민 등을 통해 적극적으로 유치하겠다는 정책 또한 납득하기 어려움
- ◎ 뉴스테이(기업형 민간임대주택) 정책은 신혼부부 주거안정 대책이라기보다는 기업친화적 건설업 부양책이라는 것이 정확해 보임
- ◎ 진정한 저출산 대책은 안정적인 일자리 제공임. 현재 정부가 추진하는 것과 같은 기업친화적·위장적 일자리 대책으로는 저출산 문제를 해결하기 어려움. 더 이상 잘못된 정책으로 우리 사회의 위기를 키울 여유는 없음
- ◎ 우리 당은 이미 「청년희망 종합대책」, 「비정규직 4대 개혁안」 등을 통해 안정적인 일자리 창출 방안을 마련하고 있고 이것이 진정한 저출산 대책이 될 수 있음

저출산과 인구 고령화 문제의 개선이 우리 사회·경제의 명운을 쥐고 있는 핵심과제라는 것은 국민 모두 인식하고 있는 바임. 그러나 그동안 정부의 각종 대책에도 불구하고 좀처럼 개선되는 양상을 보이지 않고 있음. 지난 12월 10일 「제3차 저출산·고령사회 기본계획」 발표를 계기로 그동안의 기본계획에 대한 간략한 검토와 함께 금번 기본계획 중 ‘저출산 대책’을 중심으로 정부가 주안점을 둔 정책의 모순을 살펴보고 ‘저출산 대책’의 근간은 ‘일자리 대책’임을 설명하고자 함

1. 저출산·고령사회 기본계획 수립 배경과 개요

□ 저출산·고령사회 기본계획 수립 배경

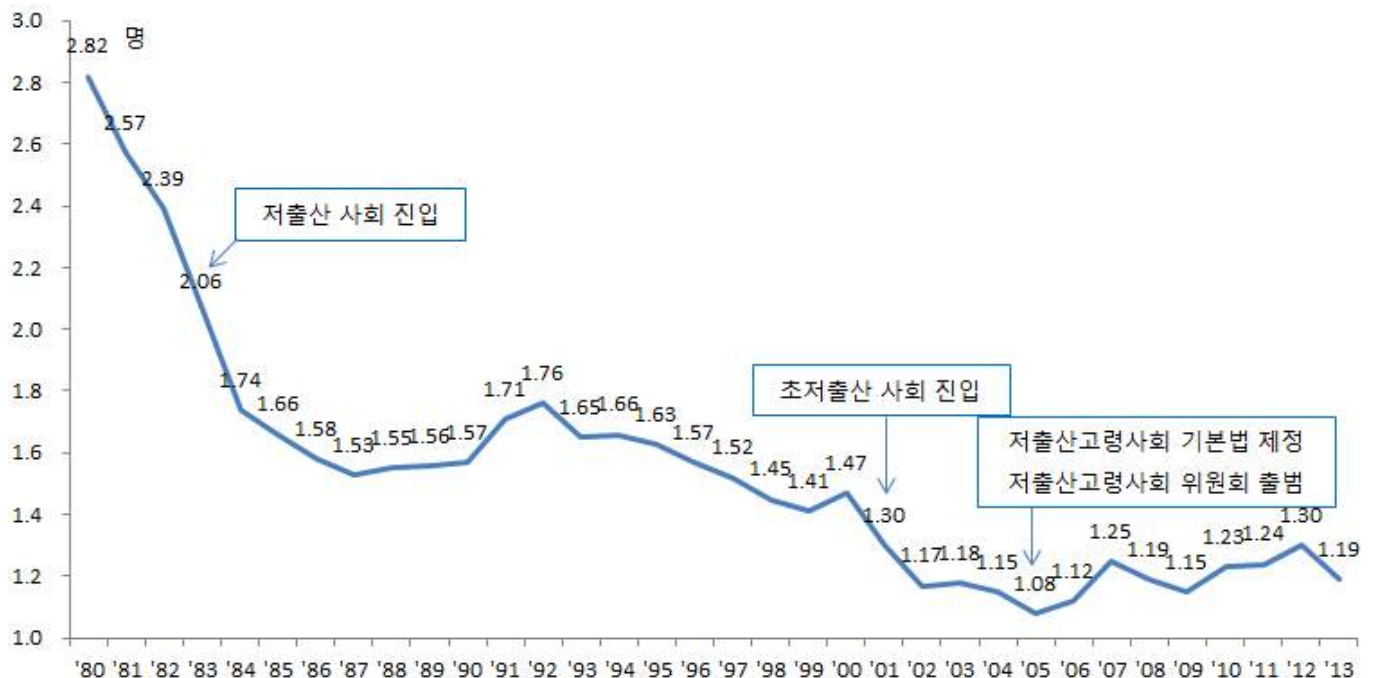
○ 사회·경제적 당면 과제가 된 출산율

- 우리 사회는 이미 초저출산 사회에 진입한 상태임. 주지하는 바와 같이, 현재와 같은 추세가 이어질 경우 인구의 고령화를 가속시킬 뿐 아니라 인구 감소로 인한 국가의 쇠락으로 이어질 수 있음. 경제적인 측면에서, 출산율의 저하는 생산가능인구의 감소를 의미하게 되는데 이는 경제성장의 둔화, 조세수입의 감소, 고령층의 연금 및 의료지출을 포함한 복지지출 부담 가중시킴. 이러한 성장과 자원배분의 문제는 세대 간, 계층 간의 갈등으로 이어져 다양한 사회문제를 발생시킬 수 있음

□ 출산율의 급격한 저하 추세

○ 1세대도 안되어 1/3수준으로 하락한 출산율

합계출산율*



자료: OECD, 통계청

* 여성 1명이 임신가능기간(15~49세) 동안 낳을 것으로 예상되는 출생아 수. 통상적으로 연령별 출산율을 합한 값으로서 대표적으로 국가 간 출산력 수준 비교를 위한 지표로 이용. 합계출산율

이 2.1명이면 인구가 현재수준(인구대체수준)으로 유지가능한 대체출산율이라 부르고 그 미만인 경우는 ‘저출산 사회’, 1.3명 미만의 경우는 ‘초저출산 사회’라고 지칭함

- 우리 사회는 1983년 (합계)출산율이 인구대체수준에 미치지 못하는 2.1명 미만의 ‘저출산 사회’에 진입한 이후에도 심각성을 제대로 인지하지 못하고 1990년대 중반까지 인구증가 억제 정책을 시행함
- 1990년대 중반이 되어서야 산아제한 정책을 접었으나 구체적인 저출산 대책을 수립하지 못함에 따라 출산율은 지속적으로 저하되어 2001년에는 ‘초저출산 사회’로 진입하였고 2005년에는 출산율이 최저치인 1.08명에 달함

□ 저출산을 ‘국가 위기’로 인식하고 대책 수립

○ 노무현 정부, 「저출산·고령사회 기본법」 제정

- 노무현 정부는 저출산을 ‘국가 위기’로 인식하고 적극적 대응을 통한 출산율 진작책을 제시함. 2005년 「저출산·고령사회 기본법」을 제정하여 대통령 산하 ‘저출산·고령사회 위원회’ 구성하는 한편 「제1차 저출산·고령사회 기본계획(새로마지 플랜 2010)」을 통해 2006년부터 2010년까지의 연도별 구체적 시행계획을 수립함 [‘참고1’의 「저출산·고령사회 기본법」 제20조 및 동법 시행령 제2조 참조]
- 저출산 대책으로 ‘출산과 양육에 유리한 환경조성’을 위해 1) 결혼·출산·양육에 대한 사회적 책임 강화 2) 일과 가정의 양립·가족친화적 사회문화 조성 3) 건전한 미래 세대 육성을 주요 과제로 제시 [‘참고8’의 제1~3차 저출산·고령사회 기본계획 참조]
- 이명박 정부 들어 ‘저출산·고령사회 위원회’는 보건복지부장관 소관으로 격하된 상태에서 「제2차 기본계획(2011~2015년)」이 수립되는데 1) 일과 가정의 양립 일상화 2) 결혼·출산·양육 부담 경감 3) 아동·청소년의 건전한 성장환경 조성을 선정함. 「제1차 기본계획」의 연장선상의 내용들로서 발표 자료의 순서 이외에는 실질적으로 크게 달라진 것이 없는 것으로 파악됨. 저출산·고령화 대책이라는 것이 장기적·지속적으로 추진되어야 할 정책임과 동시에 「제1차 기본계획」을 통해 기본적으로 나올 수 있는 대책은 대부분 나왔다고 볼 수 있는 측면도 있으나, 저출산을 국가적 위기로 인식한 노무현 정부와는 달리 이명박 정부는 심각성과 중요성에 대한 인식이 부족했던 것으로 보임

※ 저출산·고령사회 기본계획 연혁

2005년 5월, 노무현 정부 「저출산·고령사회 기본법」 제정

2005년 9월, 대통령 직속의 ‘저출산·고령사회 위원회’ 설치

2006년 8월, 「제1차 저출산·고령사회 기본계획」 수립

2008년 4월, 이명박 정부가 들어서면서 ‘저출산·고령사회 위원회’를 대통령 직속의 위원회에서 보건복지가족부장관 소관 위원회로 조정하여 새 위원회 출범

2010년 9월, 「제2차 저출산·고령사회 기본계획」 발표

2012년 12월, ‘저출산·고령사회 위원회’를 대통령 소속으로 격상시키고 「제2차 저출산·고령사회 기본계획 수정본」 발표

2015년 12월, 「제3차 저출산·고령사회 기본계획」 발표

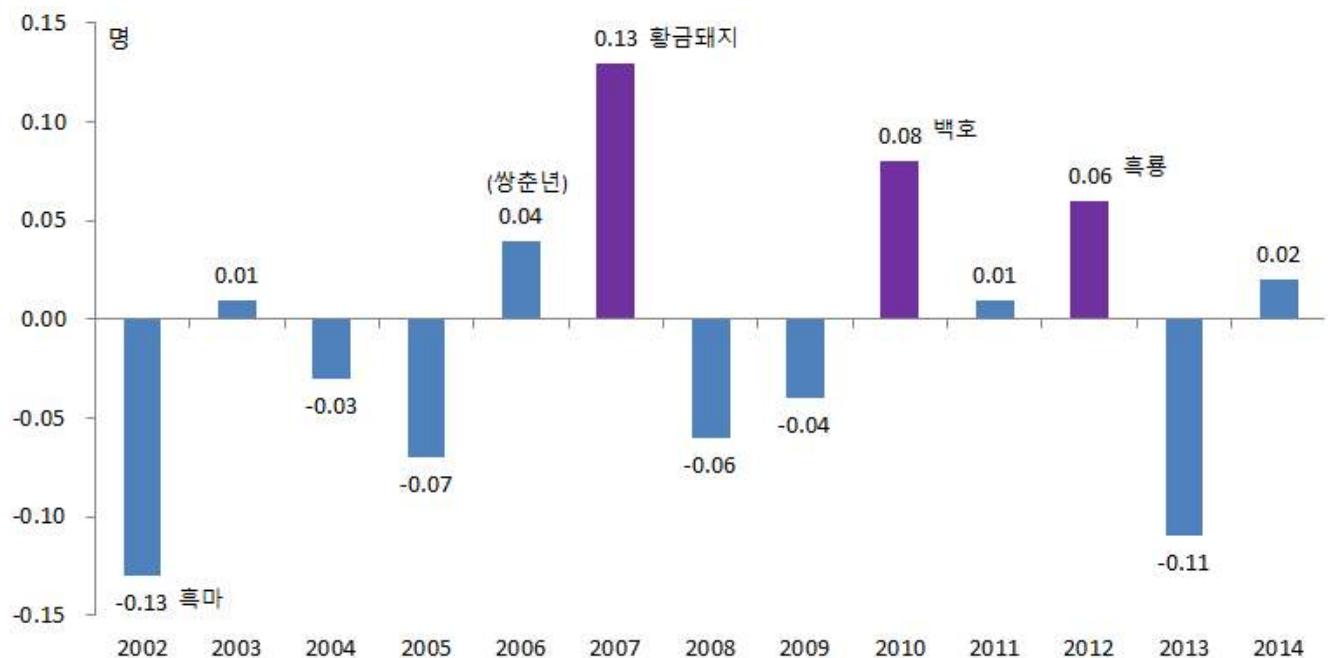
2. 제1·2차 저출산·고령사회 계획의 문제점

□ 저출산 대책의 실효성 의문시

○ 하락세는 멈춘 것으로 보이나 좀처럼 회복되지 않는 출산율

- 그동안 정부의 다각적인 대응에도 불구하고 현재 한국의 초저출산 현상은 좀처럼 개선되는 양상을 보이고 있지 않음. 2005년의 1.076명에서 2014년 출산율은 1.206명으로 10년 동안 0.13명 증가에 그쳐 그동안 정부 대책의 실효성에 대한 의구심을 갖게 됨. 물론 하락세가 둔화되거나 미미하나 다소 개선된 양상을 보이고 있지만 연도별 등락 양상이 10년 동안의 증가분만큼이나 큼

※ 띠(12간지) 별 전년대비 출생율 증감



2002년은 (일본)속설로 팔자가 가장 세다는 흑말띠의 해라서 여아의 출생을 꺼려했다고 함. 2006년은立春이 두 번 있어 결혼하면 길하다는 속설이 있는 해, 그 다음 해인 2007년은 황금돼지띠 해라는 마케팅으로 인해 유아용품 업계의 수익이 크게 증가했다고 함. 그 외에도 2010년은 백호띠, 2012년은 흑룡띠로 알려져 있음

- 저출산이 국가적 위기로 선언되고 지난 10년 동안 저출산·고령사회 계획을 통해, 출산지원정책, 자녀양육 지원정책, 일·가정 양립정책 등 다양한 출산장려정책을 도입해 왔음. 그 중에서도 특히 육아·보육의 부담을 줄여서 출산을 주저하게 만드는 요인을 없애자는 취지의 정책이 저출산 대책의 중심이 되어 예산의 절반 정도가 영·유아 보육료 지원에 배정됨
- 그간의 정책이 바람직하지 않다거나 무용했다고 판단하기는 어려움. 그러나 좀 더 근본적인 대책이 필요하다는 인식과 이에 따른 정책의 변화를 모색해야 할 상황임. 실상 그동안의 저출산 대책은 스웨덴, 프랑스 등 서구 선진국들이 고안·실시해 온 정책들로서 생각해 볼 수 있는 거의 모든 방안을 이전·답습한 것으로 판단됨. 그러나 이러한 대책의 결과는 아직까지는 크게 희망적으로 보이지 않음

□ 매년 실시하는 시행계획과 성과평가의 실효성 의문시

○ 중앙정부부처 및 지방자치단체의 계획과 평가 간의 환류 미비

- 5년 마다 수립되는 기본계획 상의 세부사업계획을 바탕으로 각 부처 및 지자체는 1년 단위의 구체적 시행계획을 수립하고 실시 성과에 대한 평가 후 익년도 시행계획에 반영하도록 하고 있음 [‘참고1’의 「저출산·고령사회 기본법」 제21조, 동법 시행령 제3조 및 제4조 참조]
- 우선 실시과제들에 대해 보건복지부와 보건사회연구원을 중심으로 각 년도 평가가 이루어진 후 개선사항에 대해 각 중앙부처 및 지방자치단체의 익년도 시행계획에 사업설계 및 추진방법 합리화, 정책의 실효성 제고, 예산배분 효율화, 정책 간 연계 강화 등에 활용하도록 되어 있음. 그러나 시행계획의 수정·반영 여부를 확인할 수 없고 익년도 평가 시에도 전년도 평가에서의 지적사항에 대한 언급과 개선 여부를 알기 어려움
- 좀 더 근본적으로는, 세부사업별 실적 평가를 보면 사업목표 달성도 및 예산 배정·집행 실적이 비교적 양호하게 나오고 있음에도 출산율은 좀처럼 제고되지 않음. 이는 앞에서 언급한 것과 같이 목적 달성의 실효성을 높이는 정책인지에 대한 근본적 평가가 이루어져야 할 것임. 또한 객관적·중립적 평가가 이루어질 수 있도록 계획의 수립 주무기관과 평가기관 간의 독립성을 제고할 필요도 있어 보임

3. 제3차 저출산·고령사회 기본계획의 변화와 문제점

□ 노동개혁을 통한 청년 일자리 창출 강조

○ 고령화 대책에서 저출산 대책으로 분류

- 현재 발표된 「제3차 저출산·고령사회 기본계획」은 기존의 1, 2차와는 분류 및 내용상 변화가 있음. 분류상으로는 1차 및 2차 기본계획에서는 저출산 대책, 고령화 대책과 함께 ‘성장동력 확보’를 별도로 하여 여성·고령자·외국 인력의 활용 방안을 제시하였으나 3차에서는 이를 고령화 대책으로 발표함 [‘참고8’의 III. 성장동력 확보 참조]
- 또한 ‘저출산 대책’으로 노동개혁(임금·근로시간·고용관계 등 노동시장 전반에 대한 개혁)을 통한 청년 일자리 창출이 새로이 포함됨. 노동개혁 중 ‘임금피크제’ 및 ‘정년연장’은 1차 기본계획에서는 ‘고령인력 활용’, 2차 기본계획에서는 ‘고령화 대책’이었으나 박근혜 정부에서는 노동개혁이라는 수사를 이용해 구체적 내용은 생략하고 포괄적으로 규정하며 ‘저출산 대책’으로 분류하여 발표함
- 한편, 1차와 2차 기본계획에서는 저소득 신혼부부들의 주거비 경감을 주된 목적으로 주택 공급은 주로 국민임대주택, 공공임대주택 등 공공형 임대주택을 주로 하였으나 3차에서는 기업형 민간임대주택인 뉴스테이를 통해 2017년까지 6만호를 공급하겠다고 발표함

□ 청년 일자리 창출과는 무관한, 이른바 노동개혁

○ 정부가 말하는 노동개혁은 고용 불안을 키우는 정책 [‘참고2’ 참조]

- 위에서 본 바와 같이 정부는 저출산 대책으로 노동개혁을 통한 청년고용 활성화를 내세우고 있음. 노동개혁이라는 다소 모호한 용어를 사용하고 있는데, 이에 대해서는 지난 12월 17일 정부가 발표한 「2016년 경제정책방향」에 명확하게 규정되어 있음. 즉 “‘5대 개혁법

안(근로기준법, 고용보험법, 산재보험법, 기간제법, 파견법) 입법을 금년 말까지 완료하고, 노사정 대타협 이행을 위한 후속조치를 조속히 추진하는 것이 노동개혁의 완수”라고 하고 있음

- 과연 위 사항을 노동개혁이라고 정부 스스로 일컫는 것이 정당한 것인지에 대해서는 차치하고, 정부가 칭하는 ‘5대 개혁법안’이라고 하는 것은 지난 9월 중순 새누리당 의원 전원인 159인이 공동 발의한 개정안임. 이 중 주된 논란이 되고 있는 기간제법(약칭), 파견법(약칭), 근로기준법 개정안의 주된 내용이 ‘청년 고용 활성화’와 관련이 있는지 살펴보겠음. 결론적으로 정부·여당이 강력하게 추진하고 있는 소위 노동개혁이란 결국 근로자의 고용 불안정성을 확대·강화하는 것임

※ 노동개혁과 청년 일자리 관련 발언(박근혜 대통령, 정진엽 보건복지부장관)

1. 박근혜 대통령

- 저출산의 가장 큰 원인을 청년 일자리 문제로 인한 만혼화 현상이라고 지적하고 노동개혁을 조속히 추진해야 한다고 당부
- 정부는 청년 일자리 문제를 해결하기 위해 노동개혁을 강력하게 추진 중이며, 이를 통해 노동시장 이중구조 개선, 근로시간 단축 등을 통한 일자리 창출이 필요함
- 국회의 노동입법 통과와 필요성을 언급하면서, 노동개혁을 통해 청년 일자리 문제가 해결되어야 한다는 점을 재차 강조

출처: 청와대 보도자료, 「대통령 주재, 「저출산 고령사회 위원회」 개최 결과」 (12.10.)

2. 정진엽 보건복지부장관

- 노동개혁을 통해 일자리를 창출하고, 일자리가 많아지면 젊은 사람들이 결혼해서 출산하는 선순환 구조를 만들자고 하는 게 3차 기본계획에서 가장 중요한 것 중 하나

출처: 머니투데이, 「저출산대책 야당 비판에…정진엽 장관 "낡은 철학" 응수」 (12.14.)

○ 「기간제법」 개정안은 계약직 근로자의 사용기간을 늘리겠다는 것 [참고5' 참조]

- 1) 기간제 근로자는 원칙적으로 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 사용할 수 있도록 규정(법 제2조제1항)되어 있으나 개정안은 35세 이상인 기간제 근로자가 근로계약기간 연장을 신청하는 경우에는 총 근로계약기간은 4년으로 하도록 하여 기간제 근로를 4년으로 연장할 수 있도록 함
- 2) 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다(법 제2조제2항)에서, 개정안은 이에 대한 단서조항으로 대통령령으로 정하는 경우에는 예외로 하고 있음
- 기업들의 계약직 근로자 사용만 용이하게 하는 개정안으로 볼 수밖에 없는 이것이 과연 노동개혁이며, 기간제 근로자를 연장해서 사용하는 것이 청년고용 활성화와 도대체 무슨 관계가 있다는 것인지 받아들이기 어려움

○ 「파견법」 개정안은 파견근로 대상자와 사용기간을 늘리겠다는 것 [참고6' 참조]

- 1) 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상

으로 하고, 예외적으로 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 허용하고 있음(법 제5조 제1항 및 제2항). 그러나 개정안은 이외에도 예외사항으로 고령자, 관리직, 전문직, 뿌리기술* 활용업무 및 뿌리기술에 활용되는 장비제조업무에 근로자, 선원 등을 근로자파견 대상으로 확대하여 포함시킴

* 제조업의 전반에 걸쳐 활용되는 공정기술

- 2) 파견근로자는 원칙적으로 1년을 초과하여 사용하지 못하도록 하고 예외적인 경우에도 2년을 초과하지 못하도록 하고 있으나(법 제6조 제1항 및 제2항) 개정안은 고령자, 관리직, 전문직에 대해서는 2년을 초과하여 사용할 수 있도록 함
- 기업들을 위해 파견근로의 대상을 확대하고 파견기간을 늘릴 수 있도록 한 것이 노동개혁이고 청년고용 활성화인가? 또한 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 있는데 뿌리기술 활용업무와 장비제조업무 근로자를 포함하는 것은 무슨 논리인가? 또한 고령자는 일만 할 수 있으면 파견근로자의 신분이 되어도 무방한 것인가? 이것이 어떤 맥락에서 저출산·고령화 대책일 수 있는 것인지 이해하기 어려움

○ 「근로기준법」 개정안은 현재의 비정상을 인정하는 것 [‘참고7’ 참조]

- 근로기준법은 원칙적으로 근로시간을 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있으나, 예외적으로 사용자(기업측)는 당사간의 합의에 따라 최대 52시간의 연장근로를 시킬 수 있음(법 제51조 및 53조). 그러나 그동안 정부는 1주일을 평일 5일로 해석하여 휴일근로는 연장근로에 포함시키지 않았음. 즉 2일의 휴일근로를 통해 16시간을 추가로 근로하는 것은 연장근로가 아니라는 기이한 해석을 통해 1주일 68시간의 근로도 가능했음
- 개정안은 1) 1주일은 7일이라고 명시(사업장 규모별로 2020년까지 단계적으로 시행)하고, 2) 근로자대표와의 서면 합의에 따르면 2023년까지 휴일근로에 한정하여 8시간 연장근로(특별연장근로)를 시킬 수 있도록 명시함
- 정부·여당은 너무도 당연한 1주일을 7일이라고 명시하는 것을 통해 그동안 16시간 일하던 휴일근로를 8시간으로 낮춤으로써 일자리 창출이 가능하다고 하고 있음. 근로기준법을 상식에 벗어나는 기이한 해석을 하고 있는 기업과 정부의 행태를 개탄하지 않을 수 없으며 정부와 여당이 누구의 입장에 서서 정책을 입안하는지 짐작할 수 있는 대목임

○ 임금피크제는 청년 일자리 대책과는 무관 [‘참고2’ 참조]

- 앞에서 언급한 바와 같이, 임금피크제 및 정년연장은 고령화 대책으로 제시된 대책임. 그러나 현 정부에서는 이를 노동개혁이라는 애매한 표현을 통해 청년 일자리 창출을 이룰 수 있는 묘책으로 탈바꿈하여 저출산 대책으로 제시됨. 임금피크제 실시를 위해 기업은 임금체계 개편을 위해 취업규칙을 변경해야 함
- 그러나 근로자에게 불리한 취업규칙 변경은 근로자의 집단적 의사결정 방법에 의한 동의를 얻어야 함. 하지만 “사회통념상의 합리성을 갖추면 과반수 노조나 과반 근로자의 동의 절차(근로기준법 제94조)를 거치지 않은 취업규칙도 무효가 아니다”라는 대법원 판결을 통해 근로자 과반의 동의 없이 취업규칙 변경이 가능하게 될 수 있음. 정부는 이를 “취업

규칙 변경 및 근로계약 해지 등의 기준·절차 명확화를 위한 지침 및 근로계약 전반에 관한 제도개선 방안 마련”이라고 에둘러 표현하고 있음

- 취업규칙 변경 등 근로계약 관계를 기업측 입장에서 변경을 용이하게 하는 것이 노동개혁이라는 것임. 임금피크제 도입이 청년 일자리를 창출한다는 근거는 없고 정부의 주장만 있을 뿐임*. 임금피크제를 도입한 정부 산하 공공기관·공기업의 지속적인 신입직원 채용 증가도 가능할 수 있을지 의문시됨

* 지난 2005년부터 임금피크제를 시행한 기업은행·산업은행·우리은행과 2006년부터 시행한 하나은행, 2008년부터 시행한 국민은행 등 임금피크제를 이미 시행 중인 5개 은행의 경우 임금피크제 적용 대상이 2배가량 늘어나는 동안, 정규직 신입은 오히려 25% 정도 줄어든 것으로 드러났다. 출처: 이연주 의원, 국정감사 현안 브리핑 (2015.10.6.)

□ 국내 청년은 유출하고 해외 인력은 유입한다는 일자리 정책

○ 청년 인력 수출과 외국인 인력 수입 병행의 모순 [‘참고3’ 참조]

- 외국인 인력의 국내 유치는 「제1차 저출산·고령사회 기본계획」부터 ‘성장동력 확보 대책’으로 제시되어 온 방안임. 그러나 제3차 기본계획에서는 ‘고령화 대책’으로 분류되어 있음. 문제는 정부가 외국인 인력의 국내 유치에 적극적인 방안을 모색하면서, 다른 한편으로는 국내 청년들을 해외에 취업하도록 독려하고 있다는 점임. 우수한 인력은 국내에 유치하고 비우수한 인력은 해외로 진출시키겠다는 것도 아님. 국내 고학력의 소위 스펙 좋은 청년들이 제대로 된 일자리를 찾지 못해 해외로 눈길을 돌리고 있는데 오히려 정부는 석박사 등 외국인 인력 유치에 힘쓰겠다고 함
- 더 나아가 “이민 도입 규모, 우선순위 제시 등이 포함된 제3차 외국인정책기본계획(’18~’22) 수립(’17) 등을 통해 총체적 외국인 유입관리 체계 구축”하겠다고 함. 외국인 인력은 국내에 정착하여 출산·육아는 큰 부담 없이 할 수 있다고 보는 것인지, 외국인 인력이 한 세대 뒤 고령화되는 시기에 대한 대책은 있는 것인지 이해하기 어려움. 외국인 인력은 일만하고 다시 자국으로 돌아갈 것으로 판단하는 것인지, 해외로 나간 우리 청년들은 결혼·출산은 외국에서 하라는 것인지 알아서 하라는 것인지 이해하기 어려움. 기업들의 편의에 맞는 또는 적절한 임금으로 사용할 수 있는 인력을 쉽게 고용하겠다는 것으로만 이해됨
- 사회·경제의 개방성 여부를 떠나 박정희 정부에서 단기적인 노동력 수출의 전례를 돌이켜 청년들의 해외 취업을 독려하는 것이나 현 시점에서 외국인 이민을 고령화 대책으로 고려하는 것은 저출산·고령화 측면에서는 문제를 더 심화시킬 수 있음. 또한 언어와 문화적 요인으로 인해 노동인력은 기본적으로 이동성 제약이 가장 큰 생산요소이고 이주노동자가 고부가가치를 내거나 고부가가치산업에 종사하기도 상당히 어려움. 우리 청년들에게 좋은 일자리를 제공할 정책이 최우선이 되어야지 임시방편이 진정한 대책이 될 수는 없음. 항상 순간의 위기를 모면하기 위한 방안은 더 큰 문제를 만들 수 있음을 명심해야 할 것임

□ 저출산 대책으로 포장된 기업 지원 정책

○ 뉴스테이(기업형 민간임대주택)는 건설업 부양책 [‘참고4’ 참조]

- 뉴스테이는 주로 공사 또는 지자체 소유 공공택지에 민간 건설사 등이 지분을 투자하여 설립한 기업이 아파트 등 임대주택을 건축하여 임대하는 구조로 되어 있음. 임대수입은 토지대금, 건설 차입금과 자금을 투입한 기업들에게 돌아감. 임차인은 소득여건이나 주택 소유 유무와 상관없이 입주를 희망하는 사람은 누구나 청약통장 없이 신청이 가능함
- 일반적으로 시공사는 지분을 투입한 건설사가 맡게 되고, 임대료 인상률 상한은 연 5%, 임대기간은 통상 8년으로 임대기간 종료 후 분양이 가능함. 정부는 임대 미분양 등은 LH 공사가 직접 매입을 하여 사업 위험을 줄여 주는 방안을 제시하고 있음. 뉴스테이 사업자는 용적률·건폐율 및 인허가 절차 단축 등의 규제 완화 혜택, LH공사 소유 택지 우선 공급 등 택지 지원, 자금 융자조건 완화의 자금 지원, 양도세·취득세·재산세·법인세 등에 대한 세제 지원을 받게 됨 [국토부 보도자료, 「중산층 주거 혁신 방안」(2015.1.13.) 참조]

※ 뉴스테이 사업지역 임대료

인천 남구 도화동 면적별 임대료

| 전용면적(m ²) | 세대수(호) | 임대료 | 주변시세 |
|-----------------------|--------|------------------|----------|
| 59 | 548 | 보증금 5천만원/월43만원 | 5천/48만 |
| 72 | 621 | 보증금 6천만원/월48만원 | 6천/49만 |
| 84 | 938 | 보증금 6천5백만원/월55만원 | 6.5천/57만 |
| 계 | 2,107 | | |

서울 중구 신당동 면적별 임대료

| 전용면적(m ²) | 세대수(호) | 임대료 | 주변시세 |
|-----------------------|--------|----------------|---------|
| 25(32) | 359 | 보증금 1천만원/월65만원 | 1천/63만 |
| 31(43) | 330 | 보증금 4천만원/월75만원 | 4천/77만 |
| 59(77) | 40 | 보증금 1억원/월100만원 | 1억/111만 |
| 계 | 729 | | |

* 전용면적 중 괄호는 발포니 확장(사업자 부담) 포함 실사용 면적

서울 영등포구 대림동 면적별 임대료

| 전용면적(m ²) | 세대수(호) | 임대료 | 주변시세 |
|-----------------------|--------|-----------------|---------|
| 29(35) | 76 | 보증금 1천만원/월70만원 | 1천/70만 |
| 35(54) | 111 | 보증금 1천만원/월100만원 | 1천/100만 |
| 37(57) | 104 | 보증금 1천만원/월106만원 | 1천/106만 |
| 44(68) | 2 | 보증금 1천만원/월110만원 | - |
| 계 | 293 | | |

* 전용면적 중 괄호는 발포니 확장(사업자 부담) 포함 실사용 면적

경기 수원시 권선동 면적별 임대료

| 전용면적(m ²) | 세대수(호) | 임대료 | 주변시세 |
|-----------------------|--------|----------------|--------|
| 59 | 158 | 보증금 3천만원/월70만원 | 3천/69만 |
| 74 | 926 | 보증금 5천만원/월75만원 | 5천/75만 |
| 85 | 1,316 | 보증금 6천만원/월80만원 | 6천/80만 |
| 계 | 2,400 | | |

출처: 국토교통부 보도자료, 「뉴스테이, 민간제안 리츠로 수도권에 5,500호 공급」 (2015.5.13.)

- 「제3차 저출산·고령화 기본계획」에서는 뉴스테이를 신혼부부의 주거 안정 대책으로 제시

함. 뉴스테이 사업의 기본적인 문제는 임대료와 입지의 문제임. 현재 건설중인 뉴스테이 사업지역의 임대료는 주변시세와 크게 차이가 나지 않음. 즉 현재도 거주를 원하는 지역에서 동일한 임대료로 임차가 가능하다는 것임. 정부는 새집이라는 것을 강조하고 있는데 경제적 부담 완화를 통한 저축이 가능한 신혼부부 주거 안정 대책과는 거리가 먼 사업임

- 입지의 문제는 신혼부부가 원하는 지역은 대부분 직장과 출퇴근이 용이한 지역일 것임. 그러나 그러한 입지에 공급될 택지 확보가 어려움. 이에 따라 정부는 LH공사나 지자체 소유 택지를 우선적으로 공급한다는 방침에서 더 나아가 정부는 기업형 임대사업자가 제안한 지역을 개발제한구역에서 해제하겠다는 방침임. 지난 16일 발표된 「2016년 경제정책방향」에서 “과감한 정책지원과 불확실성 해소를 민간투자를 유도”라는 표제어 하에 “기업형 임대주택(뉴스테이)”을 “국토의 효율적 활용(농업진흥지역 정비·특구제도 개선 등을 통해 생산요소로서 국토 이용의 활용도 제고)”와 연계시킨 것도 이러한 취지로 파악됨
- 결국 임대료가 주변시세보다 저렴하지 않고 신혼부부 이외에도 주택 보유수와 관계없이 누구나 입주가 가능한 뉴스테이는 건설사 등 참여 기업들이 임대 후 미분양 걱정 없이 사업을 할 수 있도록 하고 각종 혜택을 지원하는 기업친화적 정책이지 신혼부부를 위한 정책이라고 보기 어려움. 「2016년 경제정책방향」에서도 뉴스테이 사업을 내수·수출 회복을 위한 정책으로 발표되어 있음

4. 결론

□ 진정한 저출산 대책은 안정적인 일자리 제공

○ 안정적 직장 확보는 출산률 제고의 기본

- 「2013년 공무원 총조사」를 통해 보면, 기혼자 기준 평균 자녀수는 1.9명으로 5년 전인 2008년의 동일한 조사에서의 1.8명보다 증가한 것으로 나타남. 한편 보건사회연구원의 「2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사」를 보면, 2012년 기혼 여성의 평균 자녀수는 1.61명으로 나타나 2009년의 1.69명이나 2006년의 1.7명보다 줄어든 것으로 나타남. 두 조사의 차이*로 인해 직접적인 비교에는 문제가 있을 수 있으나 자녀수 1.9명과 1.6명은 분명 큰 차이가 존재하는 것으로 볼 수 있음. 또한 자녀수의 변화가 미미하기는 하나 공무원 총조사는 5년 동안 0.1명 증가한 반면 출산력 조사에서는 3년 동안 0.08명이 감소함

* 두 조사(공무원 총조사 對 전국 출산력 조사)는 조사대상의 수(903,148명 對 4,532명), 조사 시기(2013년 對 2012년), 기혼여성의 연령(연령 제한 없음 對 15~44세)으로 인해 직접적으로 대조하기는 문제가 있을 수 있음

- 한편, 「2012년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사」 중 이상적인 자녀수에 대한 조사는 2012년 2.2명으로 밝히고 있는데, 이는 양육 여건과 경제력이 뒷받침된다면 정부가 2020년까지 목표로 하는 출산률 1.5명을 넘어서는 것일 뿐 아니라 인구대체수준인 대체출산률 2.1명과 거의 일치함
- 또한 동 보고서를 통해 보면, 만혼과 비혼의 원인으로, (1) 결혼생활을 유지할 정도로 수입이 충분히 보장되지 않아서: 84.0%(남: 82.5%, 여: 84.3%) (2) 직장을 구하지 못하거나 안정된 직장을 가지기 어려워서: 82.4%(남: 82.8%, 여: 82.3%) (3) 집 장만 등 결혼비용

이 너무 많이 들어가서: 77.0%(남: 75.6%, 여: 77.2%)를 들고 있음. 이는 안정적인 좋은 일자리 확보가 결혼의 선결과제임을 밝히고 있음

- 이상의 내용을 통하지 않더라도 주지하다시피, 결혼 및 출산의 가장 우선적이고 기본적인 선결조건은 안정적인 일자리를 마련하는 것임. 안정적인 일자리란 분명히 기간제 근로나 비정규직 파견근로가 아닐 것임. 시간선택제 일자리는 학업 또는 육아와 일을 같이하고자 하는 근로자에게 필요한 일자리이지 대부분의 청년이 원하는 일자리는 아님
- 실업률 보조지표에 이용되는 ‘시간관련추가취업가능자(취업자 중에서 실제취업시간이 36시간 미만인면서, 추가취업을 희망하고 추가취업이 가능한 자)’의 수는 공식적인 실업자의 절반 이상이고 증가 추세에 있음. 그럼에도 정부는 여전히 “노느니 아르바이트 일자리라도 구해라”라는 기조로 매달 ‘고용률 70% 달성’이라는 기치를 내세우고 실적을 점검하고 있음. 기약 없는 아르바이트와 저임금 비정규직으로 결혼해서 편안히 아이를 낳을 수 있겠는가? 좋은 일자리를 장담할 수 없으니 아시아권 국가나 영어권 국가로 일자리를 찾아 나가야 하는가? 결혼과 출산도 외국에서 하라는 것인가 아니면 “그건 난 모르겠고”인가? 그것이 정책인가?
- 박근혜 대통령은 ‘저출산·고령사회 위원회’에서 “결혼을 늦게 하는 현상은 젊은이들이 제대로 된 일자리를 갖지 못하기 때문으로 소득이 없고 고용이 불안하기 때문”이라고 언급하였음. 문제와 답도 모두 내놓고는 제대로 된 일자리 창출, 고용불안 해소 대책은 노동개혁 등 당황스러운 내용으로 귀결되고 있음. 왜 그러는 것인지 진심 모르겠음

실업자와 시간관련추가취업가능자

| | ① 실업자 | ② 시간관련 추가취업가능자 | ③=①+② (천명) | ②/① | ②/③ |
|----------------|-------|-------------------|---------------|-------|-------|
| 2014. 5 | 951 | 241 | 1,192 | 25.4% | 20.2% |
| 6 | 949 | 318 | 1,267 | 33.5% | 25.1% |
| 7 | 912 | 350 | 1,262 | 38.4% | 27.8% |
| 8 | 890 | 333 | 1,223 | 37.4% | 27.2% |
| 9 | 849 | 332 | 1,181 | 39.0% | 28.1% |
| 10 | 858 | 313 | 1,171 | 36.4% | 26.7% |
| 11 | 818 | 346 | 1,164 | 42.3% | 29.7% |
| 12 | 886 | 379 | 1,265 | 42.8% | 30.0% |
| 2015. 1 | 988 | 454 | 1,442 | 45.9% | 31.5% |
| 2 | 1,203 | 493 | 1,696 | 41.0% | 29.1% |
| 3 | 1,076 | 505 | 1,581 | 47.0% | 32.0% |
| 4 | 1,053 | 527 | 1,580 | 50.1% | 33.4% |
| 5 | 1,022 | 491 | 1,513 | 48.0% | 32.4% |
| 6 | 1,050 | 530 | 1,580 | 50.4% | 33.5% |
| 7 | 998 | 546 | 1,544 | 54.7% | 35.4% |
| 8 | 923 | 550 | 1,473 | 59.5% | 37.3% |
| 9 | 866 | 494 | 1,360 | 57.1% | 36.3% |
| 10 | 839 | 480 | 1,319 | 57.2% | 36.4% |
| 11 | 829 | 478 | 1,307 | 57.6% | 36.6% |

자료: 통계청

□ 기업이 잘 되어야 국민이 잘 살 수 있음

○ 그러나 기업만 잘 되는 것은 아무 의미가 없음

- 지난 14일 전국경제인연합회 연구기관인 한국경제연구원은 「비정규직보호법 도입 이후 정규직 대비 기간제 근로자 임금차 8.5%p」 제하의 보도자료에서, “기간제 및 파견근로 2년 제한을 둔 비정규직보호법 도입 이후 기간제 근로자 감소효과는 없는데 반해 오히려 고용안정과 근로여건만 악화시켰다는 연구결과가 나왔다”고 발표함. 이는 동 연구원이 「비정규직법의 풍선효과 분석과 시사점」이라는 보고서(22일 현재, 한국경제연구원 홈페이지 및 인터넷을 통해서는 해당 보고서를 찾을 수 없음)에서 실증한 분석 결과라며 아래의 표를 제시함

종사상 지위별 근로자 수(한국경제연구원 보도자료 발표)

| | 전체 | 정규직 | 한시적 | 기간제 | 시간제 | 파견 | 용역 | 특고 |
|---------|--------|--------|-------|-------|-------|------|------|-------|
| 2005년 | 14,968 | 9,486 | 3,614 | 2,728 | 1,044 | 118 | 431 | 633 |
| 2006년 | 15,351 | 9,894 | 3,626 | 2,722 | 1,135 | 131 | 499 | 617 |
| 2007년 | 15,882 | 10,180 | 3,546 | 2,531 | 1,201 | 174 | 593 | 635 |
| 2008년 | 16,103 | 10,658 | 3,288 | 2,365 | 1,229 | 139 | 641 | 595 |
| 2009년 | 16,479 | 10,725 | 3,507 | 2,815 | 1,426 | 165 | 622 | 637 |
| 2010년 | 17,048 | 11,362 | 3,281 | 2,494 | 1,620 | 211 | 608 | 590 |
| 2011년 | 17,510 | 11,515 | 3,442 | 2,668 | 1,702 | 197 | 672 | 614 |
| 2012년 | 17,734 | 11,823 | 3,403 | 2,714 | 1,826 | 214 | 682 | 545 |
| 2013년 | 18,240 | 12,295 | 3,431 | 2,761 | 1,883 | 204 | 646 | 545 |
| 2014년 | 18,776 | 12,699 | 3,507 | 2,749 | 2,032 | 194 | 604 | 524 |
| 연평균 증감률 | 2.6% | 3.3% | -0.3% | 0.1% | 7.7% | 5.7% | 3.8% | -2.1% |

출처: 한국경제연구원 보도자료, 「비정규직보호법 도입 이후 정규직 대비 기간제 근로자 임금차 8.5%p」

- 전체 근로자수의 증가율은 연평균 2.6%인데, 정규직은 3.3% 증가한 대신 시간제, 파견, 용역 근로자는 각각 7.7%, 5.7%, 3.8% 증가했다는 것임. 그러나 제시된 자료를 바탕으로 재가공한 표들을 보면 해석이 전혀 달라짐. 정규직 근로자는 인원이나 전체 근로자 대비 비중 면으로나 모두 개선되었음. 특히 근로자 전체 증가 인원에서 정규직 근로자가 늘어난 비중은 84.4%임. 이는 기업들이 노동시장 유연화를 시간제 근로자를 통해서 달성하고 있다고 판단되는 부분임

종사상 지위별 근로자 비율(위의 자료를 바탕으로 재가공)

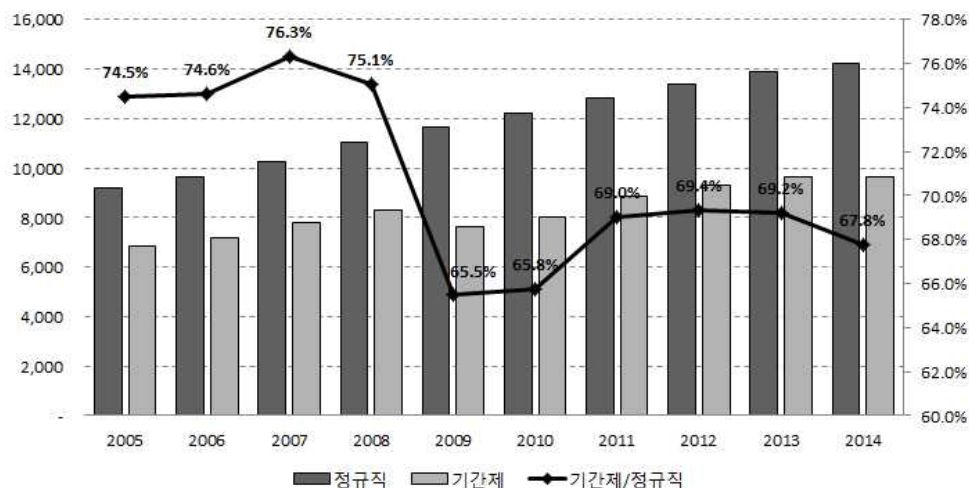
| | 전체 | 정규직 | 한시적 | 기간제 | 시간제 | 파견 | 용역 | 특고 |
|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|
| 2005년 | 100% | 63.4% | 24.1% | 18.2% | 7.0% | 0.8% | 2.9% | 4.2% |
| 2006년 | 100% | 64.5% | 23.6% | 17.7% | 7.4% | 0.9% | 3.3% | 4.0% |
| 2007년 | 100% | 64.1% | 22.3% | 15.9% | 7.6% | 1.1% | 3.7% | 4.0% |
| 2008년 | 100% | 66.2% | 20.4% | 14.7% | 7.6% | 0.9% | 4.0% | 3.7% |
| 2009년 | 100% | 65.1% | 21.3% | 17.1% | 8.7% | 1.0% | 3.8% | 3.9% |
| 2010년 | 100% | 66.6% | 19.2% | 14.6% | 9.5% | 1.2% | 3.6% | 3.5% |
| 2011년 | 100% | 65.8% | 19.7% | 15.2% | 9.7% | 1.1% | 3.8% | 3.5% |
| 2012년 | 100% | 66.7% | 19.2% | 15.3% | 10.3% | 1.2% | 3.8% | 3.1% |
| 2013년 | 100% | 67.4% | 18.8% | 15.1% | 10.3% | 1.1% | 3.5% | 3.0% |
| 2014년 | 100% | 67.6% | 18.7% | 14.6% | 10.8% | 1.0% | 3.2% | 2.8% |

종사상 지위별 근로자 연도별 증감수(위의 자료를 바탕으로 재가공)

| | 전체 | 정규직 | 한시적 | 기간제 | 시간제 | 파견 | 용역 | 특고 |
|---------|--------|-------|-------|------|-------|------|------|-------|
| 2006년 | 383 | 408 | 12 | -6 | 91 | 13 | 68 | -16 |
| 2007년 | 531 | 286 | -80 | -191 | 66 | 43 | 94 | 18 |
| 2008년 | 221 | 478 | -258 | -166 | 28 | -35 | 48 | -40 |
| 2009년 | 376 | 67 | 219 | 450 | 197 | 26 | -19 | 42 |
| 2010년 | 569 | 637 | -226 | -321 | 194 | 46 | -14 | -47 |
| 2011년 | 462 | 153 | 161 | 174 | 82 | -14 | 64 | 24 |
| 2012년 | 224 | 308 | -39 | 46 | 124 | 17 | 10 | -69 |
| 2013년 | 506 | 472 | 28 | 47 | 57 | -10 | -36 | 0 |
| 2014년 | 536 | 404 | 76 | -12 | 149 | -10 | -42 | -21 |
| 전체기간 | 3,808 | 3,213 | -107 | 21 | 988 | 76 | 173 | -109 |
| 증감인원 비중 | 100.0% | 84.4% | -2.8% | 0.6% | 25.9% | 2.0% | 4.5% | -2.9% |

- 한편, 동 보도자료는 “정규직 대비 기간제 근로자 임금은 2005년 74.5% 수준에서 비정규직보호법이 전사업장에 적용되는 2009년에 65.5%까지 하락했고 2014년에 와서도 67.8%에 머물러 있어 기간제 근로자의 임금수준 개선효과도 없는 것으로 나타났다”고 함. 그러나 2009년은 글로벌 금융위기로 인해 GDP성장률이 0.7%로 IMF시기인 1998년 이후 최악의 경제성장률을 보인 시기로 기업들이 인건비 절감을 주로 비정규직 근로자 임금을 통해 이루었다는 것과, 이후에도 비정규직 근로자의 열악한 임금 상황이 개선되지 않고 있음을 여실히 보여주는 결과임. 동일 노동을 가정하면 급격하게 낮아진 임금수준이 개선되지 않고 있는 것은 기간제 근로자에 대한 부당한 대우를 하고 있는 기업의 책임임. 이를 기업이 기간제 근로자를 원하는 만큼 충분히 사용하지 못하기 때문이라고 지적하는 것은 아전인수임

정규직과 기간제 근로자 시간당 임금변화(한국경제연구원 보도자료 발표)



- 이러한 한국경제연구원의 보도자료의 내용이 여과 없이 주요 일간지들을 포함한 언론매체들을 통해 보도되었음. 정부·여당이 노동개혁이라 칭하며 추진하고 있는 노동법 개정을 독려하며 강행의지를 펴고 있는 시점에서 전경련 산하 연구기관을 통해 배포된 보도자료

는 노동법 개정이 과연 누구를 위한 법 개정인가에 대해 의구심을 갖게 됨. 사실이 보이지만 특정 목적을 위해 외면하는 것인지, 사실을 보지 못하기 때문에 신념의 근거로 삼고 싶은 것인지도 의문시 됨

- 우리 기업이 잘 되는 것은 모든 국민이 희망하는 바임. 기업이 잘 되기를 바라는 것은 기업이 국민들에게 좋은 제품과 서비스를 제공하고 대외적으로도 경쟁력을 확보하는 것, 또 기업이 국민들에게 좋은 일자리를 제공하고 이를 통해 자아실현을 이룰 수 있도록 해달라는 것임. 근로자와 대다수의 국민들이 현재의 생존과 미래에 대한 불안을 담보로 기업 그 자체의 생존과 기업을 소유한 소수의 계층에게 혜택을 주기위한 것이 아님. 비용절약만을 위해 좋은 일자리를 만들지 못한 기업들이 우리 경제에 만연한 결과가 현재 우리 사회의 저출산 위기를 만들었다고 해도 과언이 아님. 부연하면, 청년이 장래의 삶을 희망적으로 기약할 수 없는 사회·국가가 현재의 대한민국이고 그 결과로 나타나는 것이 초저출산임

5. 정책 제언

□ 청년희망 종합대책의 추진

○ 기업친화 정책이 아닌 진정한 청년 일자리 정책

- 우리 당은 지난 10월 11일 「청년희망 종합대책」을 통해, 신규 청년 일자리 71만여개 창출, 공공부문 비정규직 일자리 정규직으로 전환, 청년고용특별법개정 방안 등을 통해 참된 청년 일자리 창출 방안을 제시하였음. 또한 청년 창업의 활성화를 위한 실질적·구체적 방안과 함께 청년복지를 위해 쉼어하우스형 공공임대주택 공급, 국민연금 투자, 임대료 조정제 시행을 제시하였음. 이와 함께 미취업 청년들이 구직과정에서 생계 및 직업훈련에 어려움을 느끼지 않도록 청년구직촉진 수당제 도입을 제시한 바 있음

[관련 자료: 경제이슈분석 5호, 「청년문제의 심각성과 대책」 (2015.8.18.)]

- 이처럼 우리 당은 청년 일자리 창출이라는 미명 하에 기업친화적 정책을 추진하는 정부·여당에 맞서 실질적으로 청년들의 일자리를 창출하고 장래를 기약할 수 있는 정책을 지속적으로 추진하고 보완해야 할 것임

□ 비정규직 대책 추진

○ 비정규직의 고용안정성 증대가 진정한 일자리 대책

- 우리 당은 지난 12월 6일 「비정규직 4대 개혁안」 발표를 통해, 동일가치노동-동일임금-동일처우를 규정하는 차별 철폐, 비정규직 사유제한제(事由制限制) 도입, 중층적 사용자성을 인정하는 노무관리제도 도입, 비정규직의 구직수당제 도입을 제안하였음

[관련 자료: 경제이슈분석 10호, 「비정규직 제도 개혁 과제」 (2015.11.4.)]

- 우리 당의 비정규직 대책은 단순한 일자리 창출, 불안한 일자리만 양산하는 정책이 아닌 고용안정의 증대를 통한 진정한 의미의 일자리 대책이 될 것이고 이것은 곧 백약이 무효해 보이는 ‘저출산 대책’, 나아가 ‘고령화 대책’이 될 것임

※ 참고 1: 저출산·고령사회 기본법령

저출산·고령사회 기본법

제20조(저출산·고령사회기본계획)

- ① 정부는 저출산·고령사회 중·장기 정책목표 및 방향을 설정하고, 이에 따른 저출산·고령사회기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·추진하여야 한다.
- ② 보건복지부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 기본계획안을 작성하고, 제23조의 규정에 의한 저출산·고령사회위원회 및 국무회의의 심의를 거친 후 대통령의 승인을 얻어 이를 확정한다. 수립된 기본계획을 변경할 때에도 또한 같다.
- ③ 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 저출산·고령사회정책의 기본목표와 추진방향
 2. 기간별 주요 추진과제와 그 추진방법
 3. 필요한 재원의 규모와 조달방안
 4. 그 밖에 저출산·고령사회정책으로 필요하다고 인정되는 사항
- ⑤ 기본계획의 수립절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제21조(연도별 시행계획)

- ① 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 소관별로 연도별 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립·시행하고, 지방자치단체의 장은 기본계획 및 중앙행정기관의 시행계획에 따라 당해 지방자치단체의 시행계획을 수립·시행하여야 한다.
- ② 중앙행정기관의 장은 지방자치단체의 시행계획이 기본계획 및 중앙행정기관의 시행계획에 위반되는 경우에는 당해 지방자치단체의 장에게 이를 변경하도록 요구하고, 지방자치단체의 시행계획의 이행상황을 기본계획에 따라 점검할 수 있다.
- ③ 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 제1항의 규정에 의한 다음 해의 시행계획 및 지난 해의 추진실적을 대통령령이 정하는 바에 따라 보건복지부장관에게 제출하고, 보건복지부장관은 이를 종합하여 제23조의 규정에 의한 저출산·고령사회위원회의 심의를 받아야 한다.
- ④ 국가 및 지방자치단체는 매년 시행계획에 따른 추진실적을 평가하고 그 결과를 저출산·고령사회정책에 반영하여야 한다.
- ⑤ 시행계획의 수립·시행 및 평가 그 밖의 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제23조(저출산·고령사회위원회)

- ① 저출산·고령사회정책에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 대통령 소속하에 저출산·고령사회위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
- ② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.
 1. 저출산 및 인구의 고령화에 대비한 중·장기 인구구조의 분석과 사회경제적 변화전망에 관한 사항
 2. 저출산·고령사회정책의 중·장기 정책목표와 추진방향에 관한 사항
 3. 기본계획에 관한 사항
 4. 시행계획에 관한 사항
 5. 저출산·고령사회정책의 조정 및 평가에 관한 사항
 6. 그 밖에 저출산·고령사회정책에 관한 중요사항으로서 제5항의 간사위원이 부의하는 사항
- ③ 위원회는 위원장 1인을 포함한 25인 이내의 위원으로 구성한다.
- ④ 위원장은 대통령이 되고, 위원은 다음 각 호의 자가 된다.

1. 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 장
2. 고령화 및 저출산에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자 중에서 위원장이 위촉하는 자
- ⑤ 위원회에 간사위원 2인을 두며, 간사위원은 보건복지부장관과 제4항제2호의 위원 중 대통령이 지명하는 자가 된다.
- ⑥ 위원회의 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

저출산·고령사회 기본법 시행령

제2조(저출산·고령사회기본계획의 수립)

- ① 「저출산·고령사회기본법」(이하 "법"이라 한다) 제20조제1항의 규정에 의한 저출산·고령사회기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)의 효율적인 수립을 위하여 미리 보건복지부장관은 기본계획안 작성지침을 정하여 이를 관계 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다.
- ② 관계 중앙행정기관의 장은 제1항의 규정에 의한 기본계획안 작성지침에 따라 소관별로 기본계획안을 작성하여 이를 보건복지부장관에게 제출하여야 하고, 보건복지부장관은 이를 종합한 기본계획안을 작성하여 법 제20조제2항에서 정한 절차에 따라 기본계획을 확정하여야 한다.
- ③ 관계 중앙행정기관의 장은 확정된 기본계획 중 소관사항을 변경하고자 하는 때에는 기본계획 변경안을 작성하여 보건복지부장관에게 제출하여야 하고 보건복지부장관은 이를 법 제23조의 규정에 의한 저출산·고령사회위원회(이하 "위원회"라 한다)에 상정하여야 한다.
- ④ 제2항 또는 제3항의 규정에 따라 기본계획이 확정되거나 변경된 경우에는 보건복지부장관은 이를 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.

제3조(연도별 시행계획의 수립)

- ① 법 제21조제1항의 규정에 의한 연도별 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)의 효율적인 수립·시행을 위하여 보건복지부장관은 시행계획 수립지침을 정하여 이를 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.
- ② 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 제1항에 따른 시행계획수립지침에 따라 소관별로 다음 연도의 시행계획을 수립하여 매년 12월 31일까지 보건복지부장관에게 제출하여야 한다. 이 경우 지방자치단체의 장은 시행계획의 내용에 관하여 보건복지부장관 및 관계 중앙행정기관의 장과 미리 협의하여야 한다.
- ③ 보건복지부장관은 법 제21조제3항의 규정에 의하여 시행계획이 위원회의 심의를 거쳐 확정된 경우에는 이를 지체없이 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.

제4조(시행계획의 평가 등)

- ① 보건복지부장관은 법 제21조제5항의 규정에 의하여 시행계획의 평가를 위한 평가지침을 작성하여 위원회의 심의를 거쳐 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.
- ② 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 제1항의 규정에 의한 평가지침에 따라 지난해의 추진실적을 평가하고 그 결과를 매년 3월말까지 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.
- ③ 보건복지부장관은 제2항의 규정에 따라 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장이 제출한 평가결과를 종합하여 위원회의 심의를 거친 후 그 결과를 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.
- ④ 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 제3항의 규정에 따라 통보받은 평가결과를 다음 연도 시행계획에 반영하여야 한다.

제5조(위원회의 구성)

- ① 법 제23조제4항제1호에서 "대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 장"이란 기획재정부장관, 교육부장관, 법무부장관, 국방부장관, 행정자치부장관, 문화체육관광부장관, 농림축산식품부장관, 산업통상자원부장관, 고용노동부장관, 여성가족부장관, 국토교통부장관, 국무조정실장, 금융위원회 위원장(이하 "당연직위원"이라 한다)을 말한다.
- ② 법 제23조제4항제2호에 따라 위촉된 위원(이하 "위촉위원"이라 한다)의 임기는 2년으로 한다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다.
- ③ 위원회 위원장은 필요하다고 인정될 때에는 위원회의 안건과 관련된 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장을 회의에 참석하게 할 수 있다.

※ 참고2: 「2016년 경제정책방향」(12.16.) 中 노동개혁

(노동개혁) 23쪽

5대 개혁법안 입법*을 완료('15末)하고, 노사정 대타협 이행을 위한 후속조치를 조속히 추진하여 노동개혁 완수

*근로기준법, 고용보험법, 산재보험법, 기간제법, 파견법

【5대 법안 입법】

- 통상임금 정의, 제외금품의 위임근거를 법률에 규정
- 장시간 근로 개선을 위해 근로시간을 단계적으로 단축(주68→52시간, 4단계 시행)하고 특별 연장근로를 한시적으로 허용
 - *탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등을 통해 근로시간을 유연화하고 휴일연장근로에 대한 가산수당 지급기준 명확화
- 실업급여 지급수준·기간을 확대*하고 통상적 출퇴근 재해를 업무상 재해로 인정함으로써 두터운 사회안전망 확충
 - *보장성 강화와 장기근속 유도, 반복실업, 수급 유인 축소 등 수급요건 조정
- 고령자·고소득 전문직 및 뿌리산업에 대해 파견 허용
- 비정규직 고용안정을 위해 기간제 근로자 본인이 원할 경우 사용기간 최대 2년 연장을 허용하고 이직수당 등 보완방안 병행

【노사정대타협 후속조치 등】

- 취업규칙 변경 및 근로계약 해지 등의 기준·절차 명확화를 위한 지침 및 근로계약 전반에 관한 제도개선 방안 마련
 - 경영상 해고절차 명확화 위한 입법 추진(해고회피노력 구체화, 재고용 기회 확대 등)과 기업구조조정 관련 불법쟁의행위 예방지도 강화*
 - *노동위원회 조정시 노사의 원만한 합의를 유도하고 기업의 구조조정(정리해고, 사업조직 통폐합 등)실시여부는 쟁의행위 대상이 아님을 명확화
- ※ 노동시장 체질개선을 위해 정부가 추진할 수 있는 조치를 종합적으로 마련·시행하여 노사정 대타협 사항을 확실히 이행

※ 참고3: 「2016년 경제정책방향」(12.16.) 및 「대한민국 중장기 경제발전전략」(12.17.) 中 외
국인력 활용 관련 내용

「2016년 경제정책방향」(12.16.) 中 내수·수출 균형경제

(창의인재 육성·해외취업 지원) 37쪽

혁신센터와 연계 강화, 직업훈련기관 지원 개선, 맞춤형 해외취업 지원으로 청년취업 확대

○ 국가별·직종별 맞춤형 지원으로 청년 해외취업 촉진

- 저학년부터 해외취업을 준비할 수 있도록 장기·통합 교육을 지원하는 (假稱)청해진 대학 선정·운영('16년 10개 학과 내외)

- 해외 MOU 체결(호주), 글로벌 리크루트社 활용(싱가폴·홍콩), 신흥국*(베트남·인니)의 한국·한
상기업 중간관리자로 진출 확대

*해외취업장려금 신흥국(300→400만원)·선진국(300→200만원) 차등화 병행

(인구구조변화 대응) 34쪽

체계적·종합적 외국인 관련 정책을 추진하고 출산을 제고 등을 위해 다양한 가족형태에 대한
인식 개선

○ 이민·외국인·다문화 정책 등의 효율적 연계를 위해 국무조정실의 총괄·조정기능을 강화*하
고 중기적으로 관련 위원회**통합 추진

*우선 국무조정실 주관 관계부처 TF(팀장: 국무조정실장)를 구성, 정책방향 설정 및 3개 위
원회 안건 사전 조정 등 실질적 연계 강화

**기존 외국인정책위원회, 외국인력정책위원회, 다문화가족정책위원회

○ 해외 우수인력의 국내 정착을 위한 구조화된 프로그램 마련

- 유학비자(D-2)체계를 개편하여 우수 외국인장학생에 대해 유학-취업-영주권 취득까지 통합*
한 세부항목 신설(假稱D-2A)

*정부초청 장학생·대학·기업 장학생 등이 국내 유학 후 취업시 유학비자에서 취업비자로 바
로 전환, '20년까지 1만명 이상 비자 부여

- 정부초청 외국인장학생 선정과 관련하여 산업전문인력프로그램 운영대학 등을 우대하고 별
도정원 인정 등을 통해 국내취업 지원

○ 비전문인력의 도입규모를 신축적으로 결정하되 과도한 유입·사용방지, 관리·체류비용 충당
을 위해 사업주 고용부담금*신설

*신규입국 비전문외국인력(E-9)을 대상으로 업종·인원수 등을 감안 차등화

○ 한부모, 非婚, 동거에 대한 사회·제도적 차별을 개선하고 양육비 상담·이행서비스 활성화
등으로 출생·양육 지원

(저출산 극복) 34쪽

제3차 저출산·고령사회 기본계획의 차질 없는 이행으로 결혼·출산하기 좋은 환경 조성 및 잠재
적 소비여력 확보

○ 신혼부부 주거지원을 위한 행복주택 공급물량을 확대*하고 주택구입자금 대출(디딤돌 대출)
시 대출보증 확대** 및 금리우대

*투룸형 행복주택의 신혼부부 공급 확대('16년 계획: (당초)1만호 → (변경)1.6만호)

**모기지신용보증 도입, 기존 주택보유와 무관 대출금리 우대(0.2%p ↓)

**「대한민국 중장기 경제발전전략」(12.17.) 中 저출산·고령화를 감안한 유연한 고용·복지 정책
(외국인력 활용) 60쪽**

적극적 외국인력 유치를 통해 노동공급 부족을 해소하고, 국가 경쟁력 확보를 위해 우수 인재를 선점

- (우수인재 유치)우수 유학생 유치를 확대하고, 잠재력을 갖춘 예비인재를 유치·육성하는 미래지향적 이민정책 추진
- (이민추진체계)각 부처에 분산되어 있는 관련 정책을 효율적으로 수행할 수 있도록 컨트롤 타워 기능 강화

*외국인정책특, 외국인력정책특, 다문화가족정책특 통합 및 조정·총괄 지원을 위한 상설 사무국 설치 등 추진

※ 참고4: 「2016년 경제정책방향」(12.16.) 中 뉴스테이(기업형 민간임대주택) 관련 내용

「2016년 경제정책방향」 中 내수·수출 회복

(기업형 임대주택) 14쪽

임대시장 구조변화에 적극 대응하기 위해 기업형 임대주택 5만호 추진

- 개발제한구역 해제 등을 통한 공급촉진지구 지정, 국공유지·도심재정비사업 연계, 농업진흥지역 해제 등을 활용하여 부지 확보

*예) 접근성 우수한 도시근교 그린벨트 해제, 공기업 매각예정부지, 용적률 인센티브 통한 재정비사업 연계로 활용 가능한 도심내 중소규모부지 공급, 녹지지역·생산관리지역 등 도심접근성이 높은 농지 활용 등

- 규제완화·세제지원*을 통한 수익률 제고, 임대료수입 안정성 제고 등을 통해 민간 재무적 투자자(FI)의 참여 확산 유도**

*기업형 임대주택 사업자에 대한 소득·법인세 감면 확대(50→75%)등

**예) 준공 후 기금지분의 FI매각 허용, FI가 8년이상 임대사업 희망시 기금지원 유지 등 장기임대 지원, 임차료 지급보증 도입, 매출액·이익요건 등 위탁관리리츠 상장요건 등 완화, 부동산펀드의 부동산 투자상한 완화

- 주택기금을 통한 기업형 임대주택 사업자 지원규모 확대
(’16년 예산 → 기금운용계획 변경: 0.8조원 → 약 1.3조원)

- 보육·교육·의료·가사서비스 등 다양한 주거복지서비스가 복합적으로 제공되는 기업형 임대주택 모델*공급

*예) (보육·교육 특화)국공립어린이집 우선배정 지원, 보육·돌봄시설·도서관 등 복합개발(고령자 특화)의료·헬스케어 시설 유치

- 혁신도시 未매각용지 등을 활용한 행복기숙사 신축(1천명 규모)

(국토의 효율적 활용) 15쪽

농업진흥지역 정비·특구제도 개선 등을 통해 생산 요소로서 국토 이용의 활용도 제고

- 우량농지는 보존하되 농지로서 활용가치가 낮거나 불합리한 농업진흥지역을 해제하고 토지이용에 대한 행위제한 과감히 완화

- ’15년 실태조사를 기초로 농업진흥지역을 해제*·완화**

(’16년 10만ha수준)하고 ’17년 이후에도 전년도 실태조사를 거쳐 합리적으로 추가 조정

*주변개발 등으로 3ha이하 남은 지역, 녹지지역 내 미경지정리지역 등

**농업진흥구역 → 농업보호구역 전환, 6차산업화 등을 위한 행위제한 완화

- 쌀 과잉생산구조의 근본적인 개선을 위하여 쌀 수급안정대책 마련(’15.12월)·추진

*직불금 제도개선 방안 수립, 고급쌀 소비 위한 평가제도 개선 등

- 특구제도 전반의 경제성·타당성을 재검토하고 특구간 기능조정·운영체계 개선 등 내실화를 위한 종합적 개선방안 마련

*성과에 따른 지정·해제요건 마련 등 기본원칙을 적립하고 이에 따른 기존 특구간 기능 조정, 관리·운영체계 개선 및 효율적 지원체계 구축 등

※ 참고 5: 새누리당 발의 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(기간제법) 개정안
 지난 2015년 9월 15일, 새누리당 의원 159인이 공동 발의한 개정안과 현행 조문의 대조표임

| 현 행 | 새누리당 발의 개정안 |
|---|---|
| <p>제4조(기간제근로자의 사용)</p> <p>① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우 3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우 <p>4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우</p> <p>5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우</p> <p>6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우</p> <p>② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.</p> <p style="text-align: center;"><이하 신설></p> | <p>제4조(기간제근로자의 사용)</p> <p>① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우 3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우 4. <u>35세 이상(신청 당시 나이를 말한다)인 기간제 근로자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 근로계약기간의 연장을 신청하는 경우. 이 경우 다시 연장된 기간을 포함한 총 근로계약기간은 4년을 초과하지 못한다.</u> 5. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자와 근로계약을 체결하는 경우 6. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우 7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우 <p>② 제1항제4호에 따라 연장된 근로계약기간이 만료되면 사용자는 해당 기간제근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여야 한다. <u>다만, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하지 아니할 수 있는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</u></p> <p>③ 사용자가 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하지 아니하고 해당 기간제근로자에 대한 근로관계를 종료하는 경우에는 그 근로자에게 대통령령으로 정하는 금액을 지급하여</p> |

야 한다. 다만, 제2항 단서에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 제1항에도 불구하고 사용자는 선박, 자동차, 철도(도시철도를 포함한다), 항공기를 이용하여 여객을 운송하는 사업 중 국민의 생명·안전과 밀접하게 관련된 업무로서 대통령령으로 정하는 업무에는 기간제근로자를 사용하여서는 아니된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 출산·질병·부상 등으로 업무를 수행할 수 없는 근로자를 대신하여 그 사유가 해소될 때까지 사용하는 경우

2. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자로서 관련 법령에 따라 해당 업무의 수행에 필요한 전문적인 지식 및 자격을 갖추고 대통령령으로 정하는 기간 이상 근무한 경력을 가진 사람을 사용하는 경우

3. 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 쟁의행위 기간 중 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 고용하는 경우

4. 그 밖에 기간제근로자를 사용하는 데에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

⑤ 제1항에도 불구하고 사용자는 「산업안전보건법」 제15조에 따른 안전관리자 및 같은 법 제16조에 따른 보건관리자의 업무에 기간제근로자를 사용하여서는 아니 된다. 다만, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 등 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 제1항제4호에 따른 근로계약기간 연장의 신청 방법, 절차 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제4조의2(근로계약기간의 합리적 설정)

① 사용자는 기간제근로자와 근로계약을 체결할 때에는 업무의 지속성 등을 고려하여 그 기간을 합리적으로 설정하도록 노력하여야 한다.

② 사용자는 제4조제1항 본문 및 같은 항 단서 제4호에 따라 기간제근로자를 사용할 때에는 2년의 범위 안에서 3회를 초과하여 근로계약을 반복

갱신할 수 없다. 다만, 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제4조의3(기간의 정함이 없는 근로자로의 간주)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 기간제근로자는 다음 각 호의 구분에 따른 날에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

1. 사용자가 제4조제1항 단서의 사유가 없음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우: 2년이 초과된 날
2. 사용자가 제4조제1항 단서 중 어느 하나에 해당하는 사유로 기간제근로자를 사용하고 그 사유가 소멸되었음에도 불구하고 기간제근로자로 사용하는 경우: 사유가 소멸한 날의 다음 날
3. 사용자가 제4조제4항 단서 또는 같은 조제5항 단서의 사유가 없음에도 불구하고 제4조제4항 또는 같은 조제5항의 업무에 기간제근로자를 사용한 경우: 근로계약을 체결한 날
4. 사용자가 제4조제4항 단서 또는 같은 조제5항 단서의 사유가 소멸되었음에도 불구하고 제4조제4항 또는 같은 조제5항의 업무에 기간제근로자를 사용한 경우: 사유가 소멸한 날의 다음 날

제24조(과태료)

① 제14조(제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하의 과태료에 처한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제15조제1항(제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 불응한 자
2. 제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자

제24조(과태료)

① 제14조(제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자에게는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제4조의2제2항에 따른 횡수를 초과하여 근로계약을 반복갱신한 자
2. 제15조제1항(제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 불응한 자
3. 제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자

※ 참고 6: 새누리당 발의 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 개정안

지난 2015 년 9 월 16 일, 새누리당 의원 159 인이 공동 발의한 개정안과 현행 조문의 대조표임

| 현 행 <신설> | 새누리당 발의 개정안 |
|--|---|
| | <p>제2조의2(도급 등과의 구별)</p> <p>① 도급 또는 위임 등(이하 “도급 등”이라 한다)의 계약에 따라 일을 완성하기 위한 업무를 수행하는 경우라 하더라도 근로자파견사업을 행한 것으로 보는 기준은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 도급 등을 한 자(이하 “도급인”이라 한다)가 도급 등의 계약에 따른 업무를 수행함에 있어 도급 등을 받은 자(이하 “수급인”이라 한다)가 고용한 근로자의 작업에 대한 배치 및 변경을 결정하는 경우 2. 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 업무상 지휘·명령을 하여 업무를 수행하게 하는 경우 3. 도급인이 수급인의 근로자에 대한 근로시간·휴가 등의 관리 및 징계에 관한 권한을 행사하는 경우 4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 고용노동부장관이 정하는 경우 <p>② 도급 등이 근로자파견사업에 해당하는지 여부는 제1항 각 호의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 다만, 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 근로조건 향상, 산업재해예방, 직업능력개발 등을 위한 지원을 실시하는 등 다음 각 호의 사항에 해당하는 경우에는 근로자파견의 징표로 보지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 도급인이 「산업안전보건법」 제29조에 따른 의무를 이행하기 위한 조치를 하는 경우 2. 도급인이 수급인의 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급인에게 훈련비용, 장소, 교재 등을 지원하는 경우 3. 도급인이 수급인의 근로자의 고충처리를 위하여 지원하는 경우 4. 도급인이 경영성과에 따른 성과금을 수급인을 통하여 수급인의 근로자에게 분배하는 경우 5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우 |
| <p>제5조(근로자파견대상업무 등)</p> <p>① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무</p> | <p>제5조(근로자파견대상업무 등)</p> <p>① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무</p> |

를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

② 제1항의 규정에 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 업무에 대하여는 근로자파견사업을 행하여서는 아니 된다.

1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무
2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역업무로서 「직업안정법」 제33조의 규정에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무
3. 「선원법」 제2조제1호에 따른 선원의 업무
4. 「산업안전보건법」 제28조의 규정에 따른 유해

를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다.

1. 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우
2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우
3. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자를 대상으로 하는 경우. 다만, 제조업의 직접생산 공정업무에는 그러하지 아니하다.
4. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1(관리직)과 대분류 2(전문직)의 업무를 대상으로 하는 경우. 다만, 파견사업주와 파견근로자가 근로계약으로 정한 임금(파견근로기간 동안의 총액을 연간 단위로 환산한 금액을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우로 한정한다.
5. 「뿌리산업 진흥 및 첨단화에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 뿌리기업에서 같은 법 시행령 별표2에 따른 뿌리기술 활용업무 및 뿌리기술에 활용되는 장비제조업무에 근로자를 파견받는 경우 제5조제3항제3호를 다음과 같이 한다.
6. 「선원법」 제2조제1호에 따른 선원 또는 「유선 및 도선 사업법」 제3조에 따라 면허를 받거나 신고한 유선·도선에 승선하는 선원의 업무

③ 제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 업무에 대하여는 근로자파견사업을 행하여서는 아니 된다.

1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무
2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역업무로서 「직업안정법」 제33조의 규정에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무
3. 「선원법」 제2조제1호에 따른 선원의 업무
4. 「산업안전보건법」 제28조의 규정에 따른 유해

하거나 위험한 업무

5. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자파견 사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령이 정하는 업무

④ 제2항의 규정에 의하여 파견근로자를 사용하고자 할 경우 사용사업주는 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의하여야 한다.

⑤ 누구든지 제1항 내지 제4항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하거나 그 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공 받아서는 아니된다.

제6조(파견기간)

① 근로자파견의 기간은 제5조제2항의 규정에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하지 못한다.

② 제1항의 규정에 불구하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하지 못한다.

③ 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 규정에 따른 고령자인 파견근로자에 대하여는 제2항 후단의 규정에 불구하고 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.

④ 제5조제2항의 규정에 의한 근로자파견의 기간은 다음과 같다.

하거나 위험한 업무

5. 「철도안전법」 제2조제10호 가목 및 나목에 따른 철도종사자의 업무. 다만, 해당 업무는 「철도산업발전기본법」 제3조제1호에 따른 철도 또는 「도시철도법」 제2조제2호에 따른 도시철도로 여객을 운송하는 경우로 한정한다.

6. 「산업안전보건법」 제15조에 따른 안전관리자 및 같은 법 제16조에 따른 보건관리자의 업무

7. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자파견 사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령이 정하는 업무

④ 제2항의 규정에 의하여 파견근로자를 사용하고자 할 경우 사용사업주는 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의하여야 한다.

⑤ 누구든지 제1항 내지 제4항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하거나 그 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공 받아서는 아니된다.

제6조(파견기간)

① 근로자파견의 기간은 제5조제2항제1호에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하지 못한다.

② 제1항에도 불구하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하지 못한다.

③ 제5조제2항제1호 및 제2호에 따른 근로자파견의 기간은 다음과 같다.

1. 출산·질병·부상등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우: 그 사유의 해소에 필요한 기간

2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우: 3월이내의 기간. 다만, 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

④ 제5조제2항제3호 또는 제4호에 따른 파견근로자에 대하여는 제2항 후단에도 불구하고 2년을

1. 출산·질병·부상등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간
2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월이내의 기간. 다만, 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

제20조(계약의 내용등)

① 근로자파견계약의 당사자는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 다음 각호의 사항이 포함되는 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 한다.

1. 파견근로자의 수
2. 파견근로자가 종사할 업무의 내용
3. 파견사유(제5조제2항의 규정에 의하여 근로자 파견을 행하는 경우에 한한다)
4. 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지 기타 파견근로자의 근로장소
5. 파견근로중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 자에 관한 사항
6. 근로자파견기간 및 파견근로 개시일에 관한 사항
7. 시업 및 종업의 시각과 휴게시간에 관한 사항
8. 휴일·휴가에 관한 사항
9. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
10. 안전 및 보건에 관한 사항
11. 근로자파견의 대가

12. 기타 고용노동부령이 정하는 사항

초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.

제20조(계약의 내용등)

① 근로자파견계약의 당사자는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 다음 각호의 사항이 포함되는 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 한다.

1. 파견근로자의 수
2. 파견근로자가 종사할 업무의 내용
3. 파견사유(제5조제2항의 규정에 의하여 근로자 파견을 행하는 경우에 한한다)
4. 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지 기타 파견근로자의 근로장소
5. 파견근로중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 자에 관한 사항
6. 근로자파견기간 및 파견근로 개시일에 관한 사항
7. 시업 및 종업의 시각과 휴게시간에 관한 사항
8. 휴일·휴가에 관한 사항
9. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
10. 안전 및 보건에 관한 사항
11. 근로자파견의 대가. 이 경우 직접인건비, 간접인건비, 일반관리비, 근로자파견사업자의 순이익 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 구분하여 명시하여야 한다.

12. 기타 고용노동부령이 정하는 사항

※ 참고 7: 새누리당 발의 「근로기준법」 개정안

지난 2015 년 9 월 16 일, 새누리당 의원 159 인이 공동 발의한 개정안과 현행 조문의 대조표임

| 현 행 | 새누리당 발의 개정안 |
|---|---|
| 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다. 2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. 3. "근로"란 정신노동과 육체노동을 말한다. 4. "근로계약"이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다. 5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다. 6. "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다. <신설> 7. "소정(所定)근로시간"이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다. 8. "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다. ② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자 | 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다. 2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. 3. "근로"란 정신노동과 육체노동을 말한다. 4. "근로계약"이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다. 5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다. 6. "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다. 7. <u>"통상임금"이란 제5호에 따른 임금으로서 그 명칭에 관계없이 사용자가 근로자에게 소정근로 또는 총 근로(임금을 도급금액으로 정한 경우로 한정한다)에 대하여 정기적·일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품을 말한다. 다만, 근로자의 개인적 사정 또는 업적, 성과, 그 밖에 추가적인 조건 등에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 등 대통령령으로 정하는 금품은 제외한다.</u> 8. <u>"1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다.</u> 9. "소정(所定)근로시간"이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다. 10. "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다. ② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자 |

의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

제51조(탄력적 근로시간제)

- ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.
- ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
 1. 대상 근로자의 범위
 2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
 3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.

의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

제51조(탄력적 근로시간제)

- ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 1개월 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.
- ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.
 1. 대상 근로자의 범위
 2. 단위기간(6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
 3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
- ④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.

제53조(연장 근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

<신설>

- ③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

<신설>

제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

<신설>

제53조(연장 근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제50조제1항 또는 제2항의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ③ 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 휴일에 한정하여 연장할 수 있다.

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간

2. 대상 근로자의 범위

- ④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.
- ⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

① 사용자는 연장근로(제53조제1항·제2항·제4항, 제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50

제57조(보상 휴가제)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

<신설>

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지의 근로를 말한다)에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

제57조(근로시간 저축 휴가제)

① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호에 따른 방식을 활용한 제도(이하 “근로시간저축휴가제”라 한다)를 운영할 수 있다.

1. 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로나 제60조에 따른 유급휴가의 전부 또는 일부에 해당하는 근로시간을 근로자별로 적립하고 적립된 근로시간에 대하여 임금을 지급하는 대신 근로자에게 휴가로 사용하게 하는 방식

2. 근로자가 휴가를 먼저 사용한 경우에는 근로자에게 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로를 하게 함으로써 휴가로 사용한 시간을 보충하는 방식

② 사용자는 제1항에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업의 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

③ 사용자는 자신의 책임 있는 사유로 근로자가 사용하지 못한 휴가, 근로자가 이직·해고 등으로 인하여 사용하지 못한 휴가에 대하여는 임금을 지급하여야 한다.

④ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간 또는 유급휴가의 적립, 휴가의 부여·실시 및 정산 등 근로시간저축휴가제의 구체적인 운영방법에 대하여는 대통령령으로 정한다.

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)

「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업

4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업
2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 그 밖에 운송 관련 서비스업
5. 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업
6. 방송업
7. 전기통신업
8. 보건의업
9. 하수·폐수 및 분뇨처리업
10. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

부 칙

제1조(시행일)

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제56조의 개정규정은 공포한 날부터 시행하고, 제2조제1항제7호의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하며, [제51조의 개정규정은 2024년 1월 1일부터 시행](#)하고, [제2조제1항제8호, 제53조, 제110조 중 제53조 위반 관련 부분](#) 및 제114조의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체 및 상시 1,000명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체의 기관: [2017년 1월 1일](#)
2. 상시 300명 이상 1,000명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: [2018년 1월 1일](#)
3. 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: [2019년 1월 1일](#)
4. 상시 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: [2020년 1월 1일](#)

제2조(유효기간 등)

- ① [제53조제3항 및 제6항의 개정규정은 2023년 12월 31일까지 효력](#)을 가진다.
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 유효기간이

| | |
|--|---|
| | <p>종료하기 전까지 제53조제3항 및 제6항의 개정규정의 유효기간 연장 여부에 관하여 검토하여야 한다.</p> <p>제3조(연장근로의 제한에 관한 특례) 부칙 제1조 각 호의 구분에 따른 시행일의 전일까지 ‘1주’는 ‘휴일’을 제외한 기간으로 본다.</p> |
|--|---|

※ 참고 8: 제 1~3 차 저출산·고령사회 기본계획

제1차 기본계획의 내용과 대조할 수 있도록 제2차 및 제3차 기본계획의 내용을 재배열한 것임

(분류 및 표제어의 표현과 내용은 오탈자와 밑줄을 제외하고는 정부의 발표 자료를 그대로 유지하고, 번호는 정부의 발표 자료 순서에 따라 기입함)

I. 저출산 대책

| 제1차 (2006~2010) | 제2차 (2011~2015) | 제3차 (2016~2020) |
|---|---|--|
| 1. 결혼·출산·양육에 대한 사회적 책임 강화 1-1. 신혼부부 출발지원 <input type="checkbox"/> 결혼·출산 주연령층 대상 결혼정보 제공 및 지원 제도 도입 <input type="checkbox"/> 신혼부부 보금자리 마련 지원 | 2. 결혼·출산·양육 부담 경감 2-1. 가족형성에 유리한 여건 조성 <input type="checkbox"/> 신혼부부의 주거부담 경감 <input type="checkbox"/> 결혼 장려를 위한 사회적 배려 강화 <input type="checkbox"/> 결혼관련 교육, 정보 및 서비스 체계적 제공 | 1. 일자리·주거 등 만혼대책 강화 1-1. 청년고용 활성화 <input type="checkbox"/> <u>노동개혁을 통한</u> 일자리 창출 확대, <u>민간</u> 청년채용 지원 강화, 고용지원체계 강화를 통해 결혼의 경제적 기반인 청년고용 <u>활성화</u> 1-2. 결혼을 위한 주거사다리 강화 <input type="checkbox"/> 결혼을 앞둔 예비 부부, 신혼부부에게 맞춤형 임대주택 공급을 확대, 주거자금 지원도 체감할 수 있는 수준으로 현실화 <input type="checkbox"/> 신혼부부 전용 전·월세 임대주택 향후 5년 간 13.5만호 공급 <input type="checkbox"/> <u>뉴스테이(기업형 민간임대주택)</u> 공급 활성화 <input type="checkbox"/> 신혼부부 전세·구매 자금 지원 확대('16~) |
| 1-2. 자녀양육 가정의 경제적, 사회적 부담 경감 <input type="checkbox"/> 보육·교육비 지원의 선진화 <input type="checkbox"/> 보육시설 미이용아동 양육비 지원 <input type="checkbox"/> 사교육비 부담 경감을 위한 지원 <input type="checkbox"/> 조세 및 사회보험 혜택 확대 <input type="checkbox"/> 자녀양육 가정에 대한 주거안정·지원 <input type="checkbox"/> 미혼모, 미혼부 지원 확대 | 2-3. 자녀양육비용 지원 확대 <input type="checkbox"/> 보육·교육비 지원 확대 <input type="checkbox"/> 다자녀가정에 대한 사회적 우대 확대 <input type="checkbox"/> 사교육비 경감 2-4. 다양하고 질 높은 육아지원 인프라 확충 <input type="checkbox"/> 취약지역 내 국공립 보육시설 지속 확충 <input type="checkbox"/> 민간 육아시설 서비스 개선 | 3. 맞춤형 돌봄 확대·교육개혁 3-1. 맞춤형 안심보육 <input type="checkbox"/> 보육은 아이와 부모의 보육수요에 맞게 질 높은 다양한 보육서비스를 이용할 수 있는 맞춤형 보육으로 개편('16) <input type="checkbox"/> 국공립·공공형·직장어린이집 등 부모님이 안심하고 믿고 맡길 수 있는 어린이집 지속 확충 |

1-3. 다양하고 질 높은 육아지원 인프라 확충

- ☐ 보육육아지원시설 확충을 통한 보육수요 충족
- ☐ 민간보육시설 서비스 개선
- ☐ 다양한 육아지원서비스 확대

1-4. 임신·출산에 한 지원 확대

- ☐ 산전검사 및 분만취약지역 지원
- ☐ 모성·유아 건강관리 체계화
- ☐ 불임부부 지원
- ☐ 산모도우미 지원
- ☐ 국가 필수예방접종사업 확대 추진
- ☐ 부적절한 인공임신중절 예방사업 강화

2. 일과 가정의 양립·가족친화적 사회문화 조성

2-1. 모성보호 강화

- ☐ 산전후 휴가급여 등 지원 확대
- ☐ 육아휴직제도 활성화 및 근로형태 유연화

2-2. 가족친화적 직장문화 조성

- ☐ 가족친화 기업 인증제 확산

- ☐ 수요자 중심의 육아지원 서비스 확대
- ☐ 아이돌보미 서비스 확대
- ☐ 영아에 대한 가정 내 돌봄 활성화
- ☐ 취학아동 방과 후 돌봄서비스 지원 확대

2-2. 임신·출산에 대한 지원 확대

- ☐ 임신·분만 취약지역에 대한 의료지원 강화
- ☐ 임신·출산비용 지원 확대
- ☐ 모성·영유아 건강관리 강화
- ☐ 산모신생아 도우미 서비스 모형 다양화 방안 마련

1. 일과 가정의 양립 일상화

1-1. 휴가·휴직제도 개선

- ☐ 육아 휴직제도 확대·개선
- ☐ 육아기 근로시간 단축 활성화 등 육아기회 확대
- ☐ 산전 후 휴가 등 제도 개선

1-2. 유연한 근무 형태 확산

3-2 돌봄지원체계 강화

- ☐ 초등학교 1~2학년 돌봄 강화, 민간베이비시터 질 관리체계 구축, 공동육아 나눔터 활성화 등을 통해 학교·지역사회 내 돌봄여건 확충

3-3. 교육개혁 추진

- ☐ 중·고등학교 단계의 사교육 부담 경감 뿐만 아니라 사교육의 구조적 원인인 학벌·스펙 중시 문화를 개선하는 근본적 대책 모색

2. 난임 등 출생에 대한 사회적 책임 실현

2-1. 아이를 낳기 원하는 난임부부에 대한 지원 확대

- ☐ 21만명에 달하는 난임부부에 대한 종합적 지원 체계 강화

2-2. 임신·출산에 대한 종합 지원 강화

- ☐ 행복출산패키지로 임신·출산 의료비 부담 대폭 경감
- ☐ 약 13만명에 달하는 고위험·취약지 산모에 대한 의료지원 확대

2-3. 여성 건강증진 지원 확대

- ☐ 여성 건강 관리를 위한 만 12세 여아의 자궁경부암 예방접종비 전액 국가 지원('16)

4. 일·가정양립 사각지대 해소

4-1. 중소기업·비정규직 등 실천여건 강화

- ☐ 공공기업·대기업 위주로 운영되었던 일·가정양립 제도를 중소기업·비정규직까지 이용이 확대되도록 종합 대책을 마련
- ☐ 현재 5% 수준인 육아휴직자 중 남성비중을

- ☐ 가족친화프로그램 개발 보급
- ☐ 가족간호휴직제도 도입 추진
- ☐ 출산·육아기 이후 여성의 노동시작 복귀 지원
- 2-3. 학교·사회교육 강화 및 가족문화 조성**
- ☐ 가족가치관 확립을 위한 학교교육 강화
- ☐ 가족가치관 확립을 위한 사회교육 강화
- ☐ 가족생활교육 및 가족상담 서비스 내실화
- ☐ 가족단위 여가문화 지원
- ☐ 가족친화적 지역사회 환경 조성

3. 건전한 미래 세대 육성

3-1. 아동·청소년의 안전한 성장 환경 조성

- ☐ 안전사고 예방을 위한 사회기반 조성
- ☐ 아동학대 예방 및 방임아동 보호체계 강화
- ☐ 학교폭력 예방·근절책 강화

3-2. 아동·청소년의 건전한 성장을 위한 사회적 지원 시스템 확립

- ☐ 지역사회 아동·청소년 방과 후 서비스 제공 및 보호기능 강화
- ☐ 아동의 발달 지원
- ☐ 유해환경 차단 강화
- ☐ 학교의 건강관리기능 강화를 위한 여건 조성

3-3. 빈곤아동의 자활·자립지원

- ☐ 드림스타트 활성화
- ☐ 아동발달 지원계좌 확대 검토

- ☐ 유연근로시간제 확산
- ☐ 유연근로형태 도입 여건 조성

1-3. 가족친화적 직장·사회환경 조성

- ☐ 직장보육시설 설치 활성화
- ☐ 가족친화기업인증제 활성화
- ☐ 가족친화적 사회환경 조성

3. 아동·청소년의 건전한 성장환경 조성

3-1. 취약계층 아동 지원 강화

- ☐ 드림스타트 사업 활성화
- ☐ 위기 청소년 통합지원체계 확대
- ☐ 아동·청소년 자립지원 확대

3-2. 아동·청소년 역량 개발 지원

- ☐ 취약계층 아동 인적네트워크 형성
- ☐ 소질과 적성에 근거한 역량개발 지원

3-3. 안전한 아동·청소년 보호체계 구축

- ☐ 성범죄 예방 및 보호대책 강화
- ☐ 아동학대 예방 보호체계 강화
- ☐ 학교 폭력 예방 및 피해자 보호 지원
- ☐ 유해환경요인 차단 및 건강관리 지원

3-4. 아동정책 추진 기반 조성

- ☐ 중장기 아동정책기본계획 수립, 정기적 실태조사 및 통계 정비

2020년 15%, 2030년 30%까지 제고, 남성의 육아분담 인식·문화개선 강화

4-2. 일·가정양립지원 제도 활성화

- ☐ 근로자의 육아휴직 이용권을 보장하기 위한 대책도 마련
- ☐ 육아휴직을 장기간 사용하기 어려운 맞벌이 가구를 위해 육아기 근로시간 단축, 전환형 시간선택제 일자리 활성화

2-4. 다양한 가족에 대한 포용성 제고

- ☐ 80만명에 이르는 다문화 가정의 사회 적응, 입양에 대한 인식개선, 청소년 한부모에 대한 양육지원 등을 통해 다양한 형태의 가족들이 차별받지 않고 아이를 낳고 키울 수 있는 사회적 분위기와 여건 조성

II. 고령화 대책

| 제1차 (2006~2010) | 제2차 (2011~2015) | 제3차 (2016~2020) |
|---|--|---|
| 1. 노후소득보장체계강화 1-1. 공적연금제도 체계화 <input type="checkbox"/> 국민연금 내실화 및 지속가능성 제고 <input type="checkbox"/> 국민연금 사각지대 해소 <input type="checkbox"/> 고령사회 근로유인 제공을 위한 연금체계 구축 <input type="checkbox"/> 특수직연금 제도개선 <input type="checkbox"/> 기초노령연금 시행 <input type="checkbox"/> 국민연금과 특수직역 연금 가입기간 연계 1-2. 사적 소득보장체계 확충 <input type="checkbox"/> 퇴직연금제도 확대 <input type="checkbox"/> 개인연금 활성화 | 1. 베이비붐 세대의 고령화 대응체계 구축 1-2. 다층적 노후소득보장체계 확립 <input type="checkbox"/> 국민연금 장기지속가능성 개선 <input type="checkbox"/> 국민연금 사각지대 해소 <input type="checkbox"/> 사적 연금제도 확충 2-2. 노인빈곤예방을 위한 소득보장방안 마련 <input type="checkbox"/> 무연금·저연금 노인을 위한 연금제도 내실화 <input type="checkbox"/> 국민연금 급여의 근로유인성 제고 <input type="checkbox"/> 농촌 고령자 소득보장 강화를 위한 농지연금 시행('11년) | 1. 노후 소득보장 강화 1-1. 공적연금 강화 <input type="checkbox"/> 경력단절 여성의 국민연금 적용제외 기간에 대해 국민연금 추가 납부 허용, 일용·특수고용직 근로자의 사업장 가입 확대 등을 통해 국민연금 사각지대 해소, 1인-1국민연금 시대 본격화 <input type="checkbox"/> 이혼 등으로 인한 빈곤화 방지를 위해 공무원연금 등 특수직역연금의 연금분할청구권 제도 도입 1-2. 주택·농지연금 활성화 <input type="checkbox"/> 향후 10년간 주택연금 가입자 대폭 확대, 노후 소득 보장 수준 강화 <input type="checkbox"/> 농지연금 확산으로 고령 농업인 노후 소득 증대 |
| 2. 건강하고 보호받는 노후생활보장 2-1. 노후 건강관리 기반 조성 <input type="checkbox"/> 노령기 기초건강증진 <input type="checkbox"/> 노인질환에 대한 종합 지원 강화 <input type="checkbox"/> 치매노인에 대한 종합적 관리 및 지원체계 구축 2-2. 공적 노인요양보험체계 확립 <input type="checkbox"/> 노인장기요양보험제도의 안정적 정착 및 내실화 <input type="checkbox"/> 노인요양시설 인프라 확충 2-3. 노인 권익 증진 <input type="checkbox"/> 독거노인 보호 강화 <input type="checkbox"/> 노인권익 보호 및 세대 간 이해 증진 | 2. 안정되고 활기찬 노후생활 보장 2-3. 건강한 노후생활 및 의료비 지출 적정화 <input type="checkbox"/> 노년기 주요 질환 관리체계 구축 <input type="checkbox"/> 치매노인 관리체계 구축 <input type="checkbox"/> 장기요양보험 내실화 <input type="checkbox"/> 노령기 기초건강 증진을 위한 운동사업 활성화 <input type="checkbox"/> 건강보험 지출효율화를 통한 재정건전성 확보 1-3. 사전 예방적 건강관리체계 구축 <input type="checkbox"/> 사전 예방적 보건의료체계 구축 | 2. 활기차고 안전한 노후 2-1. 건강생활 보장 <input type="checkbox"/> 노인의 기대수명과 건강수명 간 격차를 줄이고 노인의료비 부담을 경감을 위해 고령자의 건강상태에 따른 맞춤형 지원체계를 강화 |

3. 노인의 사회참여와 노후준비 기반 조성

3-1. 노인 일자리 창출

- ☐ 맞춤형 노인 일자리 창출

3-2. 생산적인 여가문화프로그램 활성화 및 사회참여 여건 조성

- ☐ 노인의 자원봉사활동 참여기반 조성
- ☐ 노인의 여가문화 활성화

3-3. 노후생활설계 기반

- ☐ 노후생활 설계 기반 마련

2-1. 노인 일자리 사업 내실화

- ☐ 노인일자리 확충 및 질 제고, 사업 체계화

1-1. 다양한 노동기회 제공

- ☐ 고령자 고용연장
- ☐ 맞춤형 고령자 전직 및 취업지원 서비스 강화
- ☐ 중고령자 적합형 일자리 창출 및 창업지원
- ☐ 중고령자 전문성 활용 제고

2-4. 다양한 사회참여, 여가문화 기회 제공

- ☐ 고령자 자원봉사 활동의 선진화 및 활성화
- ☐ 고령자의 여가문화 향유기반 확대

1-4. 노후생활 설계 강화

- ☐ 노후설계 기반조성 및 서비스 지원

2-2. 사회참여 기회 확대

- ☐ 노인 일자리, 자원봉사 활성화 등을 통해 고령자 사회참여 기회를 확대하여 활력 있고 보람 있는 노후를 보낼 수 있는 여건을 대폭 확충

4. 고령친화 생활환경 조성

4-1. 고령친화적인 생활환경 조성

- ☐ 고령자 가구 주거지원을 위한 법적 기반 마련
- ☐ 저소득 고령자를 위한 주택공급 확대
- ☐ 고령자에게 편리한 교통환경 조성

4-2. 고령친화적인 지역사회 개발

- ☐ 지역특성에 적합한 차별화된 노인복지정책 추진

3. 고령친화적 사회환경 조성

3-1. 고령친화적 주거·교통환경 구축

- ☐ 고령친화적 주거환경 개선
- ☐ 고령친화적 대중교통 및 보행환경 개선

3-2. 노인 권익증진 및 노인공경 기반 마련

- ☐ 독거노인, 학대노인 등 취약계층 보호강화
- ☐ 노인공경 및 복지기반 마련

2-3. 안전한 생활 환경

- ☐ 노인 교통안전 대책을 강화하여 OECD 최고 수준인 노인 10만명당 교통사고 사망자 비율을 28.4명에서 2020년까지 20명으로 감소
- ☐ 독거노인 등 대상 전세임대, 복지서비스와 연계된 공공실버주택, 고령자 무장애 주택 등 도입

III. 성장동력 확보(제3차는 고령화 대책으로 발표됨)

| 제1차 (2006~2010) | 제2차 (2011~2015) | 제3차 (2016~2020) |
|---|---|--|
| <p>1. 여성·고령자 등 잠재인력 활용 기반 구축</p> <p>1-1. 여성의 경제활동 참여 촉진</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 적극적 여성 고용 정책 강화 <input type="checkbox"/> 여성의 직업능력 개발 및 취업 지원 <input type="checkbox"/> 여성친화적 기업환경 조성 <p>-----</p> <p>1-2. 고령인력 활용을 위한 생산적 고령화시스템 구축</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 연령차별 금지 법제화 및 정년제도 개선 <input type="checkbox"/> 임금피크제 지원 등 기업의 임금체계 개편 <input type="checkbox"/> 고령자 고용촉진 지원 강화 <input type="checkbox"/> 중고령자 직업능력개발 지원 <input type="checkbox"/> 고령근로자 직무수행환경 개선 <p>-----</p> <p>1-3. 외국적 동포·외국인력 활용 및 사회통합 기반 조성</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 외국적 동포의 인력활용 <input type="checkbox"/> 우수 외국인력의 적극 유치 <input type="checkbox"/> 외국인 고용허가제의 조기 정착 <input type="checkbox"/> 다문화사회 적응을 위한 사회통합 프로그램 활성화 | <p>1. 잠재인력 활용 기반구축 및 인적자원 경쟁력 제고</p> <p>1-1. 여성의 경제활동 참여촉진</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 적극적 여성고용정책 강화 <input type="checkbox"/> 여성의 직업능력 개발 및 취업지원 <p>-----</p> <p>위에서의 언급한 ‘고령화 대책’ 中 해당 내용(중복)</p> <p>1-1. 다양한 노동기회 제공</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 고령자 고용연장 <input type="checkbox"/> 맞춤형 고령자 전직 및 취업지원 서비스 강화 <input type="checkbox"/> 중고령자 적합형 일자리 창출 및 창업지원 <input type="checkbox"/> 중고령자 전문성 활용 제고 <p>(고령자의 주된 일자리 유지를 위한 정년 개선: 정년의무화, 단계적 정년연장, 직무성과급 임금체계 개편, 기업의 임금피크제 도입 촉진, 50세 이상 근로자가 퇴직하면서 제2의 인생을 설계하도록 근로시간 단축 청구권 도입)</p> <p>-----</p> <p>1-2. 외국적 동포·외국인력 활용</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 외국적 동포 활용 및 우수 외국인력 유치 <input type="checkbox"/> 외국인 고용허가제의 조기 정착 <input type="checkbox"/> 다문화 사회 적응을 위한 사회통합 프로그램 활성화 | <p>3. 2030년 노동력 부족 본격화에 대비, 여성·중고령자·외국인력 활용 확대</p> <p>3-1. 여성고용 활성화</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> OECD 하위권인 여성의 경제활동참여 수준 향상을 위해 경력단절 예방 및 재취업 지원 강화, 인력 부족 분야에 대한 여성 진출 확대 추진 <p>-----</p> <p>3-2. 중고령자 근로기반 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 중고령자의 경제활동 참여 활성화를 위해 60세 정년안착 등 동일직장 계속 고용을 강화하고, 퇴직 후 인생이모작 지원체계 강화 <p>※ 아래의 ‘청년고용 활성화’는 관련 내용이 1차에서는 ‘고령인력 활용’, 2차에서는 ‘고령화 대책’이었으나 3차에서는 구체적 내용을 생략하고 포괄적으로 규정하면서 ‘저출산 대책’이라고 분류해서 발표함</p> <p>1-1. 청년고용 활성화</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 노동개혁을 통한 일자리 창출 확대 (임금, 근로시간, 고용관계 등 노동시장 전반에 대한 개혁을 바탕으로 5년간 37만여개 청년 일자리 창출) <p>-----</p> <p>3-3. 사회통합적 외국인력 활용</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 총체적인 외국인 유입관리체계 구축 |

2. 인적자원의 경쟁력 및 활용도 제고

2-1. 선순환적 직업능력 개발 및 평생학습체계 확립

- ☐ 학교교육과 노동시장 연계강화
- ☐ 수요자 중심의 직업능력개발 기회 확대
- ☐ 평생학습인프라 및 국가기술자격제도 혁신

2-2. 산업재해 예방을 통한 노동력 손실 방지

- ☐ 산업현장의 안전·보건 증진
- ☐ 산재근로자 직장복귀 지원 강화

3. 고령친화산업 육성

3-1. 고령친화산업 육성 인프라 기반강화

- ☐ 고령친화산업 육성기반구축 로드맵 작성 추진
- ☐ 우수고령친화제품(서비스)지정·표시제도 도입
- ☐ 고령친화제품 종합체험관 설립

3-2. 고령친화산업 기술개발 촉진

3-3. 고령친화제품 표준화 확대

3-4. 고령사회의 금융기반 조성

- ☐ 역모기제도 활성화
- ☐ 자산운용산업의 활성화
- ☐ 장기국채시장 육성

1-3. 선순환적 직업능력 개발체계 확립

- ☐ 학교교육과 노동시장 연계 강화
- ☐ 수요자 중심 직업능력 개발기회 확대 및 평생학습 인프라 구축

3. 고령친화산업 육성

- ☐ 제품 및 서비스 품질향상을 통한 산업 경쟁력 확보
- ☐ 국내외 시장 활성화

2. 인구구조 변화에 대응한 경제사회 제도개선

2-1. 학령인구 감소에 대응한 교육분야 제도개선

2-2. 인구고령화에 대비 주택 및 금융분야 제도개선

- ☐ 인구변화 전망 등을 고려한 ‘중장기 주택수급 계획’(‘13년~’22년) 수립
- ☐ 고령화에 따른 금융수요 변화에 대응

2-3. 미래 재정위험 대비 중장기 재정건전성 유지

4. 고령친화경제로의 도약

4-1. 고령친화산업 육성

- ☐ 고령사회를 위기가 아닌 성장의 기회로 만들고, 미래 우리 경제의 먹거리가 될 수 있도록 고령친화산업을 집중 육성

4-2. 인구다운사이징 대비 강화

- ☐ 인구다운사이징 충격을 최소화하기 위해 국방, 교육, 연금 등 사회 각 분야별 대비체계 지속 강화

IV. 기반조성

| 제1차 (2006~2010) | 제2차 (2011~2015) | 제3차 (2016~2020) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|-----|-----|-----|------|------|---|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|------|------|------|------|------|------|--|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-----|------|------|------|------|------|------|---|------|------|------|------|------|------|
| 1. 전략적 교육홍보 2. 정책공동체구축 및 사회적 합의 유도 | 1. 교육·홍보 강화 <input type="checkbox"/> 방송·신문 등을 통해 지속적으로 “출산가족 가치 및 활력있는 노후”에 대한 긍정적 이미지를 전달함으로써 국민 인식을 전환 <input type="checkbox"/> ‘아이낳기 좋은세상 운동본부’를 활성화하여 범 사회적 운동으로 확산 <input type="checkbox"/> 정부 전체 홍보수단을 통합적으로 활용하고, 민간과 협력 홍보 추진 <input type="checkbox"/> 학교교육과 다양한 사회교육을 통해 생애주기별 교육·홍보 | 1. 민간·지역·정부 협력체계 강화 <input type="checkbox"/> 민간·지역·정부의 협력을 강화하여 전사회적 저출산 대응체계 구축 2. 홍보·인식개선 활성화 <input type="checkbox"/> 저출산·고령사회 대응 사회분위기 확산을 위해 매체 홍보, 캠페인 등 인식개선 활동 지속 강화 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. 정책효과성 제고를 위한 추진체계 구축 <input type="checkbox"/> 중앙 및 지방자치단체 간 정책 연계 강화 <input type="checkbox"/> 저출산 고령사회정책 성과관리체계 확립 | 2. 효과적 정책추진 체계 구축 <input type="checkbox"/> 중앙 및 지방자치단체 간 정책연계 강화 <input type="checkbox"/> 정책 성과평가제도 확립 및 평가결과 활용도 제고 | 3. 중앙·지방의 추진 기반 강화 <input type="checkbox"/> 중앙정부, 지방자치단체의 효과적인 저출산·고령사회 대책 추진을 위해 중앙차원에서는 평가·조정체계를 강화하고, 지자체의 경우 자체 대응 목표를 세우고 지역사회 자원을 동원할 수 있는 체계 구축 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 재정 계획(조원) | 재정 계획(조원) | 재정 계획(조원) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table><tr><td></td><td>'06</td><td>'07</td><td>'08</td><td>'09</td><td>'10</td></tr><tr><td>저출산</td><td>2.1</td><td>3.2</td><td>3.8</td><td>4.7</td><td>5.3</td></tr><tr><td>고령화</td><td>0.8</td><td>1.3</td><td>3.2</td><td>4.7</td><td>5.0</td></tr><tr><td>성 장</td><td>0.8</td><td>1.2</td><td>1.4</td><td>1.4</td><td>1.4</td></tr><tr><td>계</td><td>3.7</td><td>5.7</td><td>8.4</td><td>10.8</td><td>11.7</td></tr></table> | | '06 | '07 | '08 | '09 | '10 | 저출산 | 2.1 | 3.2 | 3.8 | 4.7 | 5.3 | 고령화 | 0.8 | 1.3 | 3.2 | 4.7 | 5.0 | 성 장 | 0.8 | 1.2 | 1.4 | 1.4 | 1.4 | 계 | 3.7 | 5.7 | 8.4 | 10.8 | 11.7 | <table><tr><td></td><td>'10</td><td>'11</td><td>'12</td><td>'13</td><td>'14</td><td>'15</td></tr><tr><td>저출산</td><td>5.9</td><td>7.2</td><td>7.6</td><td>7.9</td><td>8.3</td><td>8.7</td></tr><tr><td>고령화</td><td>5.0</td><td>5.4</td><td>5.5</td><td>5.7</td><td>5.8</td><td>5.9</td></tr><tr><td>성 장</td><td>1.4</td><td>1.5</td><td>1.5</td><td>1.6</td><td>1.6</td><td>1.6</td></tr><tr><td>계</td><td>12.4</td><td>14.1</td><td>14.6</td><td>15.2</td><td>15.7</td><td>16.2</td></tr></table> | | '10 | '11 | '12 | '13 | '14 | '15 | 저출산 | 5.9 | 7.2 | 7.6 | 7.9 | 8.3 | 8.7 | 고령화 | 5.0 | 5.4 | 5.5 | 5.7 | 5.8 | 5.9 | 성 장 | 1.4 | 1.5 | 1.5 | 1.6 | 1.6 | 1.6 | 계 | 12.4 | 14.1 | 14.6 | 15.2 | 15.7 | 16.2 | <table><tr><td></td><td>'15</td><td>'16</td><td>'17</td><td>'18</td><td>'19</td><td>'20</td></tr><tr><td>저출산</td><td>19.3</td><td>20.5</td><td>21.7</td><td>21.8</td><td>22.0</td><td>22.4</td></tr><tr><td>고령화</td><td>13.3</td><td>14.1</td><td>15.6</td><td>16.6</td><td>20.6</td><td>22.2</td></tr><tr><td>계</td><td>32.6</td><td>34.5</td><td>37.4</td><td>38.5</td><td>42.6</td><td>44.5</td></tr></table> | | '15 | '16 | '17 | '18 | '19 | '20 | 저출산 | 19.3 | 20.5 | 21.7 | 21.8 | 22.0 | 22.4 | 고령화 | 13.3 | 14.1 | 15.6 | 16.6 | 20.6 | 22.2 | 계 | 32.6 | 34.5 | 37.4 | 38.5 | 42.6 | 44.5 |
| | '06 | '07 | '08 | '09 | '10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 저출산 | 2.1 | 3.2 | 3.8 | 4.7 | 5.3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 고령화 | 0.8 | 1.3 | 3.2 | 4.7 | 5.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 성 장 | 0.8 | 1.2 | 1.4 | 1.4 | 1.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 계 | 3.7 | 5.7 | 8.4 | 10.8 | 11.7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | '10 | '11 | '12 | '13 | '14 | '15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 저출산 | 5.9 | 7.2 | 7.6 | 7.9 | 8.3 | 8.7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 고령화 | 5.0 | 5.4 | 5.5 | 5.7 | 5.8 | 5.9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 성 장 | 1.4 | 1.5 | 1.5 | 1.6 | 1.6 | 1.6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 계 | 12.4 | 14.1 | 14.6 | 15.2 | 15.7 | 16.2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | '15 | '16 | '17 | '18 | '19 | '20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 저출산 | 19.3 | 20.5 | 21.7 | 21.8 | 22.0 | 22.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 고령화 | 13.3 | 14.1 | 15.6 | 16.6 | 20.6 | 22.2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 계 | 32.6 | 34.5 | 37.4 | 38.5 | 42.6 | 44.5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | '15년 예산 규모는 3차 기본계획('16~'20) 사업기준 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

♣ 이 글의 내용은 집필자의 의견이며, 국민경제연구센터의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.