

비상경제장관회의

23-9-2

(공개)

빈일자리 해소 방안

2023. 3. 8.

관계부처 합동

순 서

I. 검토배경	1
II. 빈일자리 현황	2
III. 빈일자리 원인분석	4
IV. 향후 대응방향 및 주요 추진과제	5
1. 인력난 업종별 맞춤형 대응	6
2. 인력-일자리 매칭 위한 고용서비스 확충	15
3. 외국인력 신속도입 및 활용유연화	17
4. 중소기업 근로여건 개선	18
V. 향후 계획	19

I. 검토배경

- 최근 고용둔화가 전망되는 상황에도 불구하고 빈일자리¹⁾는 높은 수준으로 유지되는 노동시장 불균형 발생
 - '23년 1월 전월대비 취업자 수* (계절조정)는 3개월 연속 감소하고, '23년 취업자 수 증가폭은 10만명 내외가 전망
 - * 취업자 증감(전월비, 만명): ('22.10) 0.8 (11)△1.1 (12)△4.0 ('23.1)△2.7
 - 반면, '22.3분기 미충원인원은 18.5만명으로 역대 최고 수준

현장 목소리

- ▶ “직원을 못 구해서 이렇게 힘들 줄은 상상도 못했어요. 직원이 60명은 있어야 공장이 돌아가는데 지금 40명 있어요. 매출이 급감해 죽겠습니다.(김포, 주물공장)”
- ▶ “조선 수주가 다시 호황기에 진입했는데, 숙련 근로자나 젊은 구직자들이 위험하고 어려운 일이라고 조선소 일을 기피하여 인력 확보에 어려움을 겪고 있습니다.(경남, 조선사)”

- 이는 코로나19로 인한 업종별 인력이동 및 비대면 일자리 창출 등 일시적 요인과 낙후된 근로환경 등 노동시장의 구조적 요인에 기인
- 그간 외국인 쿼터 확대 등 기업의 구인애로 해소에 집중하였으나, 인력수급 미스매치는 지속
 - * 구인난 대책 발표('22.8월), '22년 외국인력(E-9) 쿼터 +1만명(5.9→6.9만명) 확대 등
 - 향후 산업구조 전환 가속화와 생산연령 인구감소*가 예상되는 가운데 노동수요와 공급의 미스매치 심화 우려
 - * 2030년까지 생산연령인구 357만명 감소 예상
 - 일자리 미스매치 지속시 고용지표 및 잠재성장률에도 부정적 영향

◇ 올해 경기둔화 등으로 새로운 일자리 창출여력이 부족한 상황에서 빈일자리를 메워 고용모멘텀을 유지하는 것이 우선 과제

☞ 노동수요와 공급 兩측면에서 맞춤형 대책을 통한 미스매치 해소 총력지원

1) 구인난을 나타내는 지표로는 빈일자리*와 미충원인원** 등이 있으나, 이하에서는 구인-구직 미스매치의 직접적 결과인 미충원인원을 중심으로 설명

* 빈일자리: 월 말일 현재 구인활동을 하고 있으며, 한 달 내 일이 시작될 수 있는 일자리(매월 조사, 사업체노동력조사)

** 미충원인원: 사업체에서 적극적 구인에도 불구하고 채용하지 못한 인원(반기별 조사, 직종별사업체노동력조사)

Ⅱ. 빈일자리 현황

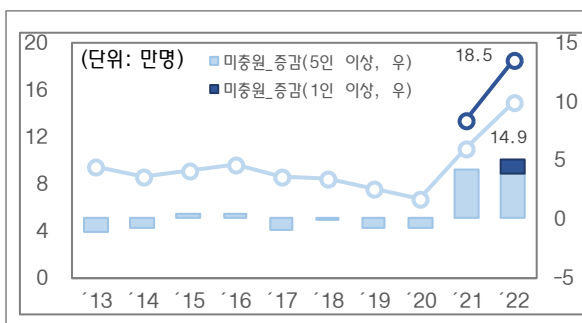
□ **(총괄)** '22.3분기 미충원인원은 18.5만명이며, 미충원율*은 15.4%

* 미충원율: 미충원인원(18.5만명)/전체 구인인원(120.6만명)

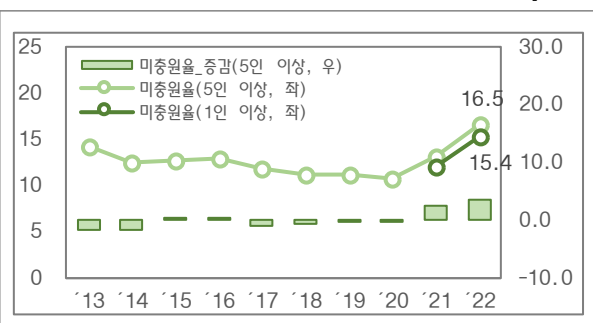
○ 그간 미충원인원은 9만명 내외를 유지하였으나, '21년 증가 전환 이후 급격히 상승 → '22년에는 역대 최고 수준*

* 미충원인원(반기별, 만명, 1인 이상): ('21.3분기)13.5 ('22.3분기)18.5

<연도별 미충원인원(3분기 기준, 만명)>



<연도별 미충원율(3분기 기준, %, %p)>



* '21년부터 통계작성 대상이 5인 이상 → 1인 이상 사업체로 변경, 그 결과 미충원인원 통계 지표가 3만여명 수준 상승('21~'22 3분기 평균 종전(5인 이상) 12.9만명 → 변경(1인 이상) 16.0만명)

□ **(업종)** 미충원인원은 제조(5.8만명), 운수·창고(2.8만명), 도소매(1.9만명) 順, 전년대비 증가폭은 제조(+1.7만명), 숙박·음식(+0.7만명), 도소매(+0.6만명) 順

○ 미충원율은 운수·창고(51.4%), 제조(28.7%), 정보통신(23.7%) 順

< 주요업종별 미충원인원 및 미충원율 >

		전체	제조업 (뿌리, 조선)	운수창고	도소매	숙박음식	보건복지	정보통신
미충원인원 (만명)	'21.3분기	13.5	4.1	2.4	1.2	0.7	1.3	0.8
	'22.3분기	18.5	5.8	2.8	1.9	1.4	1.6	1.0
	차이(만명)	5.1	1.7	0.4	0.6	0.7	0.3	0.3
미충원율 (%)	'21.3분기	12.0	22.2	48.7	11.0	7.9	9.0	19.5
	'22.3분기	15.4	28.7	51.4	15.0	11.3	11.4	23.7
	차이(%p)	3.4	6.5	2.7	4.0	3.4	2.4	4.2

- **(직종)** '22.3분기 기준 산업 내 미충원인원이 많은 직종은
 - ▶ 제조업-설치·정비·생산직(3.0만명), 운수창고업-운전·운송직(2.7만명)
 - ▶ 보건사회복지-보건·의료직(0.9만명), 숙박음식업-음식서비스직(1.2만명)
- **(규모)** 300인 미만 기업의 미충원인원은 17.3만명, 300인 이상은 1.2만명으로 300인 미만 기업이 전체의 93.7% 차지
- **(직능수준별)** 내국인 미충원인원(17.7만명)을 직능수준별로 살펴보면, 경력이 2년 미만(전문대졸 이하)이 14.6만명으로 82.6%를 차지

< 직능수준별 미충원인원(단위: 천명, %) >

구분		1수준	2-1수준	2-2수준	3수준	4수준
	경력	무관	1년 미만	1~2년 미만	2~10년 미만	10년 이상
	자격증	무관	기능사	산업기사	기사	기술사
	학력(보조)	중졸 이하	고졸	전문대졸	대졸/석사	박사
내국인	177 (100.0)	42 (23.8)	72 (40.4)	33 (18.4)	29 (16.3)	2 (1.1)

주) 직능수준: 경력과 자격증으로 구분(학력은 보조지표, 내국인만 해당), (): 구성비

- **(지역별)** 미충원인원은 서울·경기(4.8만명), 경북(1.1만명), 경남(1.0만명), 부산·충북·충남(0.9만명) 順으로 많고, 수도권이 55.2%를 차지
 - 미충원율은 경상남도(18.8%), 제주도(17.6%), 충청남도(17.5%), 충청북도(17.4%), 경상북도(17.3%) 順
- **(미충원 사유)** '임금수준 등 근로조건의 불일치'(28.1%), '사업체에서 요구하는 경력 미비'(17.3%) 順으로 응답(직종별사업체노동력조사)

< 미충원 사유 >

미충원 사유	응답	
	건수	비율(%)
· 합계	9,024	100.0
· 임금수준 등 근로조건의 불일치 (1위)	2,538	28.1
· 사업체에서 요구하는 경력 미비 (2위)	1,557	17.3
· 사업체에서 요구하는 학력·자격 미비 (3위)	1,458	16.2
· 구직자가 기피하는 직종 (4위)	1,225	13.6
· 기타	2,246	24.9

◇ 미충원인원이 높은 **제조·물류운송·보건복지·음식점·농업·해외건설 등 6대 업종** 중심으로 빈일자리 발생 원인, 업종별 주요 추진과제 분석

* 농업은 코로나19 이후 현장에서 지속적으로 인력난을 호소하는 업종이며, 해외건설은 최근 해외건설수요 증가에 따른 대표적 인력부족 업종으로 6대 업종에 포함

** 정보통신업의 경우 '첨단분야 인재양성 전략'(23.2월)에 따라 핵심분야별 인재양성방안을 별도로 수립 추진예정 ('23년, 바이오헬스, 환경·에너지, 우주항공, 첨단 소재·부품)

Ⅲ. 빈일자리 원인분석

① (공급) 현장과 괴리된 인력양성 + 외국인 수급 불균형 + 청년, 경력단절 여성 등 잠재인력의 노동시장 진입 부족

- 생산·설비, 유지·보수 등 실무인력이 시급*한 현장과 달리 고등교육(대졸 이상) 중심의 인력양성 체계**
 - * 미충원인원 비율(%): ▲ 단순노무(중졸) 24 ▲ 현장실무(고졸, 전문대졸) 59 ▲ 고급기술(대졸, 석박사) 17
 - ** 25~34세 고등교육 이수율('21년): (OECD 평균)46.9 (韓)69.3^{1위} (日)64.8 (美)51.2 (英)57.5
- '19년 50.3만명이던 단순외국인력(E-9, H-2) 체류 규모는 코로나 영향 등으로 3년간 12.9만명 감소
 - * 외국인력(E-9, H-2) 체류규모(만명, 12월기준): ('19)50.3 ('20)39.1 ('21)34.3 ('22)37.4
 - ↳ 단순기능인력(E-9)은 정책적 노력으로 코로나 이전 대비 97% 회복('22)했으나, 방문동포(H-2)는 코로나19로 인한 본국 귀환 재외동포(F-4) 전환 등으로 인해 46.6% 수준
- 청년들은 하향 취업보다 구직기간 연장*을 선택, 고졸 수준의 인력이 부족하나 고졸청년의 취업률은 30% 수준으로 낮음
 - * 첫 취업 1년 이상 소요된 청년 비중(%): ('19) 27.7 ('20) 26.0 ('21) 26.6 ('22) 28.9

② (수요) 코로나 이후 업종별로 인력수요는 증가하고 있으나 열악한 근로조건 등으로 청년층 중심으로 취업 기피

- 보건·복지업 등에서는 고령화에 따른 노인돌봄수요가 지속 증가* 하는 한편, 코로나 이후 보건수요 확대로 간호인력 확보도 어려움**
 - * 장기요양보험 수급인원(만명): ('19)77 ('20)86 ('21)95 ('22)101
 - ** 간호인력에 대해서는 제2차 간호인력 지원대책 마련 예정(복지부, '23.5)
- 제조업 중소기업이나 음식점업 등 단순노무 서비스업은 임금수준이 낮고* 노동강도는 높아 청년층의 취업기피**
 - * 월 임금수준(만원, '22년): (소 산업)387, (제조업 300인 미만)377, (숙박음식업)200
 - 노동강도(점): (소 산업)119, (제조업)124, (음식업)135(산업안전보건연구원, '21.12월)
 - ** 미충원사유로 '임금 등 근로조건이 구직자 기대와 맞지 않음'이 28.1%로 1위

③ (매칭) 구인·구직자 간 정보 공유 애로 및 분절적 고용 서비스

- 고용복지+센터는 코로나19 대응과정에서 급여지급에 치중하면서 고용의 기능인 고용서비스 약화
- 구인기업이 원하는 직무와 구직자의 적성·능력에 대한 정확한 분석을 통한 매칭이 이루어지지 않아 구직자의 조기 이직* 빈번
 - * 채용 후 1년 이내 조기퇴사자 발생 경험 비율('22.7월, 사람인, 1,124개 기업 응답): 85%

Ⅳ. 향후 대응방향 및 주요 추진과제

- ◇ 고부가가치 산업화, 노동시장 구조개선 등 일자리 질 향상을 위한 **중장기 개선 노력**을 지속하면서, **구인난 심화 업종 중심 당면 현안 대응 강화**
- **내국인 유입확대와 외국인력 활용 유연화를 병행하여 균형감 있게 추진**

- **현장 인력난 심화 업종별로 주관부처 책임관 선정, 공급(인력유입 유도/교육·훈련)－수요(근로여건 개선)－매칭(빈일자리 취업지원) 관점에서 핵심과제 발굴·추진**

* 미충원인원(만명, '22.3분기): (제조) 5.8 (운수창고) 2.8 (보건복지) 1.6 (숙박음식) 1.4

※ 업종별 맞춤형 지원 등 후속 일자리 대책은 금년중 순차 발표 계획

- **빈일자리-적합인력의 원활한 매칭과 함께 중소기업 근로여건 개선 노력 강화**

6 대 업종별 맞춤형 대응

제조업 (조선, 뿌리)	▶ 조선업 원·하청 상생협약 체결 및 확산 ▶ 디지털 혁신 등 첨단산업화	산업부 [산업정책실장]
물류·운송	▶ 작업자 노동강도 완화 ▶ 규제완화 및 근로여건 개선	국토부 [교통물류실장]
보건·복지 (노인 돌봄)	▶ 요양보호사 직업전문성 강화 ▶ 업무강도 완화 및 처우개선	복지부 [사회복지정책실장]
음식점업	▶ 내국인 매칭 서비스 집중 제공 및 유망직종 발굴 ▶ 로봇활용 지원	농식품부 [농업혁신정책실장]
농업	▶ 인근 도시구직자 유입노력 강화 ▶ 청년농 육성을 위한 맞춤형 지원	농식품부 [농업혁신정책실장]
해외건설	▶ 현장훈련, 마이스터고 등 청년 인재 양성 ▶ 국외근로자 주택공급 등 인센티브 제공	국토부 [건설정책국장]

일자리 매칭을 위한
고용서비스 확충

+

외국인력 신속도입 및
활용 유연화

+

중소기업
근로여건 개선

(1) 제조(조선업, 뿌리산업)

조선업

❖ (조선) 최근 수주실적이 개선되고 있으나, '23년 말까지 생산인력은 총 1.4만명 부족 전망(조선협회)

○ '16년 수주절벽으로 조선업 전체 종사자는 '14년 대비 절반 수준인 9.6만명이며, 인력 유입도 부족한 상황

* 국내수주량(만CGT) : ('19) 1,007 → ('20) 827 → ('21) 1,764 → ('22) 1,559

* 인력현황(대형·중견 10개사 기준, 만명) : ('06) 11.4 → ('14) 20.3 → ('22.12) 9.6

① (패키지 지원) 「조선업 노동시장 이중구조 개선을 위한 상생 패키지」 지원

○ 원·하청 상생협력 실천협약*(2.27)을 뒷받침하기 위해 임금·복지-훈련-안전 등 전 영역에 걸친 패키지 지원 마련

* 원하청 보상수준 격차 최소화(원청: 적정기성금 지급, 하청 임금인상률 상향), 숙련 중심 임금체계 개편, 하청 근로자 임금체불 예방, 재하급 사용 최소화 등

정부 패키지지원(안)

▶ (고용) 조선업 특화 일자리도약장려금* 신설, 채용장려금(기업), 취업정착금(근로자) 확대 등 인력유입 인센티브 강화

* 조선업 중소기업 근로자를 정규직으로 채용하여 고용유지한 기업에 예산지원

▶ (훈련) 산업전환 공동훈련센터 추가 선정, 하청 대상 장기유급휴가 훈련 지원, 폴리텍 학과 확대 등 인력양성 지원

▶ (임금) 하청근로자 대상 조선업 희망공제 확대·개편, 직무중심 임금체계 개편 컨설팅 지원 등 통해 지속 근로유인 확충

▶ (복지) 원하청 공동근로복지기금* 확대, 하청근로자 생활환경·근로환경 개선 등 근로자 근속 및 복지 지원 강화

* '23~'25년 3년간 원청의 출연금에 대한 정부의 매칭지원 한도 상향 등

▶ (안전) 스마트 안전장비 개선, 안전보건 패키지 시범사업* 등 통해 조선업 안전 강화 통한 근로자 유입 촉진

* 안전진단 → 컨설팅 → 위험시설개선 시설 지원 연계

○ 타산업의 상생협력 모범사례 창출 여건 조성을 위해 실태조사 실시 결과를 토대로 관계부처와 협의하여 확산방안 검토

② (인력유입 유도 및 양성) 생산·전문인력 양성을 위한 맞춤형 교육 확대

- (생산인력) 용접, 도장 등 생산인력 양성을 위해 조선업 밀집 지역 중심으로 기업 수요 기반 맞춤형 교육을 실시*, 채용지원금 확대
 - * 지역조선업 생산인력양성사업: 기술교육('23년 2,000명) 후 취업과 연계하여 채용지원금 지급('22년) 월 60만원×2개월 → ('23년) 월 60만원×6개월, 800명)
- 대·중소 상생형 공동훈련 센터로 지정된 조선5사 사내 기술교육원을 활용하여 체계적 인력 양성 지원*
 - * 원청 기술연수원의 협력사 채용예정자취업희망자 훈련 인원확대 및 훈련수당 우대('22년 1.2천명→'23년 1.5천명, '22년 20만원 →'23년 100만원, 1,500명)
- (전문인력) 기업연구소, 조선소 내 공간을 활용하여 친환경·디지털 관련 '미래인재양성센터' 구축·융합기술 교육, 年 1,000명 인력 양성('24)

③ (근무여건 개선) 중소 조선사 등 근무여건 개선 지원

- 중·소형 조선사·협력사의 중대재해 예방 및 안전한 작업환경 조성을 위한 지원방안 마련('24)
 - * (예) 현장 안전진단, 현장맞춤형 안전기술지원, 재직자 안전교육 등

④ (매칭강화) 찾아가는 조선업 취업설명회 개최 등 일자리 매칭 강화

- 조선업 밀집지역에 「취업지원허브」를 신설하여 초광역단위 채용지원 등 업종별 특화 고용서비스* 지원('23.下)
 - * 광역단위 매칭, 광역단위 구직자풀 상시 업데이트, 전국단위 취업컨설팅 등 실시
- 조선사-구직자 매칭 지원을 위해 전문대학(외국인 유학생), 조선업 밀집지역(국내 구직자) 방문 취업설명회* 개최('23년 4회 예정)
 - * 조선업체가 경기권, 동남권, 서남권 등 권역별 방문하여 취업설명회 개최

⑤ (외국인력) 도입으로 해소, 직무훈련 통한 신속 현장 투입

- 기업별 외국인력(E-7 전문인력) 도입허용 비율을 한시 확대(2년간, 20→30%)하고 기존 4개월 소요되는 국내절차(비자발급)를 1개월로 단축
- 조선업 E-9 별도 쿼터*를 통해 해당분야 숙련인력 양성, 체류기간 연장** 등 원활한 인력활용 지원
 - * 한시적(2년) 쿼터 신설 추진('23) → 조선업 시범운영 후 인력부족 업·직종 추가확대 검토
 - ** 장기근속특례 → 일정기간 이상 동일 사업장 근무 시 체류기간 연장 등 우대('23. 신설 추진)
- 현장에서 즉시 인력을 활용할 수 있도록 입국 초기 생산인력(E-9) 대상 권소시업(원·하청사 협업) 직업훈련*(3~4주) 시행('23.上)
 - * 용접, 도장, 전기배선 등 조선사별 수요를 반영한 직무훈련

뿌리산업

❖ (뿌리) 열악한 근무환경·처우 등으로 청년층 취업 기피(생산성 정체 등 처우개선 여력은 부족), 외국인 근로자 수급 불안 등으로 만성적 구인난

* 인력 부족률('20): 뿌리 2.0% > 제조업 0.9% / 이직률('20): 뿌리 8.1% > 제조업 3.3%

* 재해율(재해자수/근로자수, '21년, %) : ▲ 전체 0.63, ▲ 제조업 0.80, ▲ 뿌리 1.01

① (인력유입 유도 및 양성) 우수 청년인력 확보 및 현장맞춤 기술 훈련

- 청년내일채움공제*, 청년재직자내일채움공제플러스** 등 자산형성 사업을 인력난 심한 소규모 제조업 등 중심으로 집중 지원

* 취업 청년이 2년 근속시 12백만원 지원/ ** 6개월 이상 근속한 재직자가 3년 근속시 18백만원 지원/('22년) 전체대상 → ('23년) 5~49인 제조·건설업체 중심

- 명장 숙련기술을 디지털화하여 체계적 전송시스템을 구축 (VR·AR 등)하고 재직자(200명)·재취업(150명) 희망자 교육('23)

- 산업계가 직접 기획·운영하는 인력양성 프로그램*을 지속 확충하고, R&D 전문인력 양성 지원**

* 전문대학-직업계고-중소기업 협업으로 기술인력 양성하는 기술사관 200명 등

** 뿌리스마트융합대학원(산기대·조선대·인하대·한양대 / ('23년) 96명 양성)

② (근무여건 개선) 긍정적 이미지 조성 및 스마트 공장화 지원

- (인식개선) 근로·복지환경 등이 우수한 기업을 일하기 좋은 뿌리 기업으로 선정·지원*하여 근무여건 개선 노력 촉진

* 우수사례집 제작·홍보, 정부지원 사업 우대 등 혜택 부여('22년 15개, 총 102개社)

- (첨단화) 스마트 공장 등 제조업 고도화 집중 지원 및 기피 업종 대상 위험공정 안전로봇(Safe-bot) 등 협동로봇 개발·보급

- 금속소재 중심의 전통산업에서 첨단산업으로 고도화, 신규인력 유입 촉진 위한 「뿌리산업 첨단화 전략^(가칭)」 마련('23.上)

④ (외국인력) 숙련 외국인력 공급 확대

- 숙련기능 인력 비자 전환시(E-9 → E-7-4) 쿼터 확대('22년 120명 → '23년 400명) 및 제도개선 지속 추진*

* (예) 부처추천인원 선발시 우수 뿌리기업에 가점을 부여하여 숙련외국인력 전환 우대

[2] 물류·운송

- ❖ (물류) 택배 물동량 증가* 등에 따라 인력 수요가 증가했으나, **고강도 노동, 실외근무** 등 열악한 근로여건에 따른 취업 기피로 인력난 지속
 - * 택배물동량(억개): ('18)25.4 ('19)27.9 ('20)33.7 ('21)36.3
- 택배기사는 인력확보가 용이하나 **상하차, 분류인력**에 대한 인력난 심화*
 - * 인력부족률('21): ▲ 상하차 인력 15.3%, ▲ 분류인력 50.2%
 - * 사회적 합의('21.6)로 택배기사의 분류업무 배제
- ❖ (운송) 법인택시 기사는 지난 10년간 41.4% 감소*, 유사업종인 시내버스, 배달 등에 비해 **평균급여가 현저히 낮아** 타업종 이탈
 - * 법인택시 운전자 수(만명): ('13)12.3 ('19)10.2 ('20)8.5 ('21)7.5 ('22.11)7.3
- **업계 경영난 심화와 낮은 급여**로 민영제 시내버스의 구인난 심각*
 - * 3교대 근무기준 최적 인원 대비 15,510명 부족추정('22, 버스연합회)

물류·택배(상하차·분류)

① (근로여건 개선) 자동화 설비 구축 등 근로여건 개선

- 작업자 노동강도 저감을 위해 단순 반복적인 상하차, 분류작업 자동화 기술개발 등 자동화 설비 구축 지원 확대*
- * AI 기반 자동 상하역 보조장비 기술개발(~'26) 및 사업화 전략 수립

② (인력유입 유도) 지역 유희인력 등 구인경로 다양화

- 지역 유희인력 활용 확대를 위해 지역고용센터, 실버근로단체 등 다양한 인력 공급루트와 연계* 지원 강화
- * 지역고용센터 온라인 사이트 내 택배 상하차·분류인력 구인광고 활성화 등

③ (외국인력) 상하차, 분류인력 도입 확대

- 상하차 업무에 방문동포(H-2) 취업을 허용하고('23~), 분류업무도 내국인이 장기간 취업하지 않는 경우 방문동포 취업 허용 검토

운 송

① (인력유입 유도) 종사자의 원활한 수급 지원 및 인력양성

- (택시) 규제개선, 서비스 다양화 등을 통한 인력 공급 확대
 - 법인택시 기사의 원활한 수급을 위해 플랫폼 기반 택시의 先운행 後자격취득 제도화* 검토('23.12 限, 추후 지속여부 결정)
 - * 운전적성검사, 택시운전자격시험, 신규자 교육을 취업 후 3개월 내 진행
 - 고급 서비스 시장 인력 유입 위해 '중형 → 대형승합·고급택시' 전환절차를 인가제(지자체 조례: 무사고 경력요건) → 신고제로 개선('23.6)
 - 시장 활력 제고를 위해 국민 수요에 맞는 사전확정 요금제 (택시 탑승전 요금 미리 확정) 등을 플랫폼社 중심으로 도입 유도('23)
- (버스) 군·경찰 운전인력의 버스운전자격 취득 지원* 및 지역별 취업설명회를 통한 취업전 견습비용** 지원 추진

* 운전적성 정밀검사, 버스자격 시험, 자격증 발급 등 비용 지원(年 2,400명)

** 버스양성교육 비용 지원(고용부) + 교육수료자 알선(견습) 비용 지원(국토부) → 年 300명

② (근로여건 개선) 밤샘주차 허용, 부제해제 등 규제개선

- (택시) 법인택시 종사자의 근로여건 개선을 위해 차고지 밖 근무교대, 밤샘주차 허용, 부제해제 심의 등 규제완화('23.6)
- (버스) 광역버스 기사 처우개선을 위한 업계 부담경감 지속
 - * 준공영제 추진계획(개): ('20~'22) 93, ('23) 60, ('24), 49, ('25) 36 → 총 238개
 - 이용객 감소, 고유가로 경영난을 겪는 노선버스 업계의 운영 비용 절감을 통한 종사자 처우개선 유도*
 - * CNG 유가연동보조금 신설 검토착수 등 「버스·여객터미널업계 지원방안^(가칭)」 마련('23.上)
 - 수익성이 없어 운송사업자가 운행을 기피하는 벽오지 버스 노선의 운영비, 인건비 등 지원 확대*

* ('22) 3,794개 노선 334억원 → ('23) 3,959개 노선 337억원(벽지 시외버스 포함 추진)

※ 버스업계는 코로나-19 이전 대비 매출액이 31.5% 감소(약 6.3조원, 버스연합회)

(3) 보건·복지(노인돌봄)

❖ 수요 대비 인력공급이 부족한 상황이나, **비활동(유휴)인력은 높은 수준***,
향후에도 노인돌봄 인력을 중심으로 인력난 지속 전망**

* 면허소지자 중 실제 근무 요양보호사 31% 수준

** 요양보호사 수급 격차 전망(만명): ('24)5.4 ('25)6.7 ('30)15.6

■ **높은 업무강도에 비해 낮은 임금***으로 장기근속 유인 저조

* 요양보호사 평균임금(만원 '20): (시설) 198 (재가) 103(평균72시간근무) vs (최저임금) 179.5

① (인력유입 유도·인력양성) 요양 직업 전문성 강화

○ 요양보호사 경력개발 및 직업전문성 강화를 위해 5년 이상 근무자 대상 **승급제 도입 시범사업*** 실시('23.4~)

* 실무경력(5년이상)+승급교육(40h) 수료자를 시설 내 선임 요양보호사로 배치, 요양보호사(실습생) 교육지도, 근무표 조정, 수급자 사례관리 지원 등 직무 추가 부여

※ (해외사례) 일본, 독일의 경우 일반 요양직원이 실무경력과 별도의 교육을 이수하면 케어매니저급으로 승급 가능

○ 양성 교육시간 확대(240→320시간, '24) 및 직무역량 중심의 표준 교육과정 개편('24)으로 전문화된 요양보호사 인력 배출

▪ 현직자 및 장기 미종사자 대상 정기적 보수교육을 의무화하여 인력 자질 및 전문성 향상 도모('24)

② (근로여건 개선) 업무강도 완화 및 처우개선

○ 업무강도 완화를 위해 요양시설 인력배치기준 강화('22.10~)

* 수급자 대비 요양보호사 비율 상향: (기준)2.5:1→('22.10월~)2.3:1→('25년)2.1:1

○ 지역별 장기요양 수급 전망을 토대로 적정 인력확보를 위한 「요양보호사 처우개선 및 수급방안*」 마련('23.下)

* (예) 직무분석을 통한 업무강도 및 인력수급 취약지를 고려한 지원, 대체인력 지원 등

(4) 음식점업

❖ 음식점업의 미충원율은 '21년부터 급격히 증가*

* 미충원율(3분기, 5인 이상, %): ('19)6.9 ('20)5.4 ('21)10.2 ('22)12.1

- **저임금(소산업 61% 수준)·높은 노동강도로** 취업을 기피하는 가운데 **배달·택배업으로 이직 확대***, **코로나 영향 등으로 외국인력 수급 제약****

* 이직률(%): ('19)8.7 ('20)10.5 ('21)9.4(전산업 평균 이직률(5.1%) 대비 1.8배)

** H-2 체류인원: '14~'19년 22~28만명 수준 → '22.8월 11.1만명

① (인력유입 유도·매칭 강화) 내국인 매칭 채용서비스 집중 제공

- 우수 한식당 세부직종(서버, 그릴마스터 등) 성공 모델을 발굴·홍보* 하고, 서비스 직종 수요 확충 통해 인력유입 제고('23~)
* 그릴마스터 등 홍보영상 제작, 취업박람회 홍보 및 조리전문대학교 교육자료 활용 등
- 생활밀착형 업종* 전담자를 통한 채용지원서비스 집중 제공
* 서비스업(음식업 등)에 대해 48개 고용센터 전담자 지정·운영('22.8월~)
- 프랜차이즈 창업박람회에 채용 프로그램 신설('23년~), 인력매칭 강화

② (근로여건 개선) 위험업무 중심으로 보조 로봇 활용 지원

- 로봇 도입 컨설팅* 지원 및 R&D 신설('23년부터 5년간 30억원), 로봇 활용·인력관리 가이드라인 안내·홍보('23~)
* 외식 경영컨설팅 항목 확대: (기존 매출관리 등 → (개선) 로봇 스마트 기술 추가('23. 8억원)
- 푸드테크 스타트업 관련 펀드를 조성*하여 로봇도입 지속 지원('23~)
* 조성목표(억원) : ('23) 100 → ('24) 200 → ('25) 200 → ('26) 250 → ('27) 250 (총 1,000)
- 실내·외 서빙로봇 및 조리로봇 보급 확대*('22년 110대 → '23년 225대)
* 지능형로봇보급및확산사업('23년 40억원, 산업부) 활용, '24~'25년 500대 보급 추진(잠정)

③ (외국인력) 지역특화형 비자 확대 등 지역 외식업체 인력 공급

- 지역특화형 비자(재외동포(F-4)에 주방보조원, 음식서비스종사원 등 단순노무 취업 허용) 확대*
* 現 인구감소지역 27개, ('22.10~) 경남(고성) 등 14개/('23.1~) 부산(동구서구영도구) 등 13개
- 방문동포인력(H-2) 감소에 대응하여 재외동포(F-4) 취업제한 완화 추진*
* 현재는 음식업 등 단순노무 업무 외 취업제한
- 외국인 유학생(D-2)*의 시간제 취업 허용시간을 학업에 지장이 없는 한도에서 연장하는 방안 검토
* 現:(어학연수·전문학사·학사과정) 주중 20시간, (석·박사) 주중 30시간 근로 가능

[5] 농업

❖ 비임금근로·임시일용직 취업 다수*, 높은 고령화 수준**으로 원활한 인력공급 한계, 청년층 등 근로 기피로 인력난

* 종사지위별 취업자 비중('22, %): (비임금) 92.2, (임시·일용) 5.8 (상용) 2.0

** 연령별 취업자 비중('22, %): (60세 이상) 71.0 (50대) 16.5 (40대) 6.7 順

① (인력유입 유도) 인근 도시 구직자 등 유입 노력 강화

- (도-농 인력매칭) 농촌인력중개센터(농촌)와 일자리지원센터(도시) 연계*를 통한 도·농간 내국인 인력매칭 효율화

* 도시 주민들이 농업일자리에 적극 취업할 수 있도록 초광역 단위로 구인 강화
교통비·숙박비·식비 등 지원('23년 경북, 전북 대상 추진 → '24년 전국 확대)

- 온라인을 통한 구인-구직자 매칭 강화, 맞춤형 일자리 정보 제공을 위한 도농인력중개플랫폼 서비스 개시('23.2~)

② (인력양성 지원) 청년농 육성('27년까지 3만명)을 위한 지원 강화

- 창업 준비단계부터 성장까지 전주기 맞춤형 지원체계* 구축

* (유입) 영농정착지원사업 등 창업 지원 확충, (농지공급) 비축농지 확대, 신규 농지공급 방식 도입, (자금지원) 민간투자 활성화, 융자 부담 완화 등

** 대상자(누계, 명): ('18~'22) 8,600명 → ('23) 4천명 신규 선발, 12,600명 → ('27) 30,000명

- 「영농창업특성화대학」 확대('16~'22년 5개교 → '27년 7개교), 청년 임대형 스마트팜 추가 조성('23년 신규 3) 등 지원 강화

③ (근로여건 개선) 농업인력 지원체계 구축

- 「농어업고용인력 지원 특별법」 제정('23.2월)에 따라 실태조사 및 전문기관 지정·운영('24~) 등 체계적인 지원정책 추진

* 농업 고용인력 양성·교육훈련, 외국인력 활용 지원, 근로환경 개선 지원 등 규정

- 농업근로자 근무 여건 개선을 위한 기숙사 건립 지원*

* 시범사업('22~'23) : 전국 10개소(거점형 2개소, 마을형 8개소)

④ (외국인력) 계절근로제 확대 등 단기 인력수요 대응

- 고용허가제(E-9) 및 계절근로제 외국인 근로자(E-8) 공급 확대* 및 공공형 계절근로제 확대('22년 시범 5개소 190명 → '23년 19개소 990명)

* 고용허가: ('22) 9,430명 → ('23) 14,000명, 계절근로: ('22) 16,924명 → ('23) 24,418명

※ 계절근로자 고용·체류 편의 증대를 위한 통합플랫폼 개발

[6] 해외건설

❖ 최근 유가 안정화, 세계건설시장 성장 등 해외발주 확대로 인력 수요증가가 예상되나 해외파견 인력은 지속 감소*

* ('13) 22,737명 → ('15) 22,192명 → ('17) 16,749명 → ('19) 11,985명 → ('21) 9,245명

○ 특히 사막, 오지 등 열악한 근무환경으로 청년 인력 부족* 심화

* 20대 현황: ('00) 31.8% → ('05) 19.7% → ('10) 8.8% → ('21) 4.6%

1 (인력양성 지원) 현장훈련, 마이스터고 등 청년 인재 양성

○ (청년 OJT) 청년 인력공급 확대 위해 재직자 중심 현장훈련(OJT) 사업을 청년층을 대상으로 선발하는 청년 특화사업*으로 추진('23.4~)

* (당초) OJT 선발시 청년층 우대(가점 부여) → (개선) 청년층을 대상으로 선발

○ (마이스터고) 해외건설기업 수요맞춤형 전문 인력 양성과 현장 중심 교육을 위해 해외 건설현장 견학·실습, 채용 기회 확대('23.10~)

※ 해외건설·플랜트 기술명장의 안정적인 양성을 위해 '서울도시과학기술高'를 '해외건설·플랜트 마이스터고'로 지정·운영['14~, 총 635명 졸업('19~'23)]

○ (공기업 인턴십 확대) 청년층의 해외건설 현장 체험 제공 및 고용 창출 연계를 위해 인프라 공기업 인턴 재개 및 대상기관 확대*('23.7~)

* 코로나 19로 사업중단('21~'22), '23년 사업 재개 및 대상기관 확대 추진 (기존: LH, LX, 도공, KIND 등 6개 ⇒ 확대: 공항공사, 인프라 공기업 등 9개)

○ (특성화대) 해외건설 분야의 전문·고부가가치 인재를 장기·안정적으로 확보하기 위해 해외건설 특성화대·전문과정* 선정·지원

* 철도·공항·플랜트 등 대형인프라 개발 관련 전문가과정(PPP, PM 등) 도입

2 (인력유입 유도) 산업인력 육성을 위한 인센티브 마련

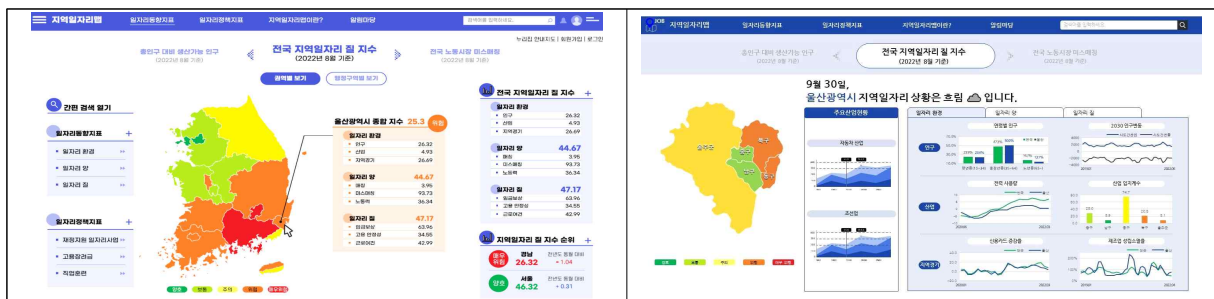
○ 국외근로자에게 할당되는 민영주택 특별공급 물량 확대 추진 및 특별공급 대상 근로자* 확대 검토

* 예: 무주택 청년층(만19세~만39세) 연령 연장, 해외현장 파견 근로자 포함 등

- ▶ 인력애로 업종 전담조직 통한 신속 채용지원 강화, 구인기업·구직자 맞춤형 취업지원 등 노동시장내 원활한 일자리 매칭 지원

1 인력애로 업종·지역 대상 고용서비스 밀착지원

- 인력난 업종·밀집지역 중심으로 운영중인 「신속취업지원 TF(22.8~)*」를 최근 구인난 상황을 반영하여 중점지원업종 재선정** 등 개편(23.4)
 - * 조선업 6개소, 뿌리산업 11개소, 서비스업 48개소
 - ** 예) 조선업, 제조업, 음식업 등 지역별 고용통계 및 지역수요를 감안하여 업종 재선정
- 권역별 구직자 풀을 구축하고, 업종별 채용특화 사업* 추진
 - * 온·오프라인 채용박람회, 채용대행서비스, 구인·구직 만남의 날 등
- 지역의 구인난 해소를 위해, 지역특성에 맞게 중앙정부 일자리 사업에 추가(PLUS)하여 지원할 수 있는 맞춤형 사업 도입(23)
 - * (거제·전남 등) 조선업 대기업의 협력사 훈련 지원시, 수당 추가지원(월 20→100만원) (충북·경기 등) 반도체 '청년일자리도약장려금' 우대 지원(월 60→80만원)
- 지역의 산업·고용현황을 제공하는 일자리 정보시스템 마련*(1분기), 상시 모니터링 및 지역별 위기관리체계 구축**
 - * 자치단체 스스로 일자리환경·미스매치 등을 쉽게 파악할 수 있는 일자리지표 제공
 - ** 위기발생시 지방고용노동청 직속 신속대응 TF 구성·운영



2 구직자·구인기업 맞춤형 취업지원

- 구직급여 수급자에 대한 구직활동 촉진 및 모니터링 강화*
 - * 대면 실업인정 확대, 재취업활동 의무횟수 증가(1회 → 최대 4회), 정당한 사유없이 면접불참 또는 취업거부시 구직급여 부지급 조치 등
- 재취업 여건(예: 구인난 업종, 고임금 사업장 등)에 따른 조기재취업 수당* 차등 지원방안도 검토
 - * 구직급여수급자가 소정급여일수의 1/2 이상을 남기고 재취업에 성공하여 12개월 이상 고용된 경우 잔여 구직수당의 50%를 지급

- 고용복지+센터 방문자 누구나 전문상담사가 1:1 심층상담을 토대로 경력설계 컨설팅 및 직업훈련-취업지원 연계서비스* 제공

* 현재 시범운영 중인 「구직자 도약보장 패키지」 전국 확대(6개→48개, '23.下)

- 구인애로기업을 발굴, 빈일자리 유형별로 「기업진단-컨설팅*-집중채용지원서비스」까지 종합 제공하여 인력채용 지원

* 인사노무컨설팅, 산업안전 등 인프라·환경 개선

3 고졸청년 일자리 연계 강화

- 직업계고 졸업(예정)자를 대상으로 기업수요와 연계한 직무교육, 취업 컨설팅을 제공하는 채용연계형 교육과정(3개월) 확대

* 지원인원: ('22년) 1,050명 → ('23년) 1,350명

- 직업계고 학생들이 안전한 작업환경에서 현장실무능력을 갖추고 조기취업 및 핵심인재로 성장할 수 있도록 「일학습병행」 확대

- ▶ 1학년부터 '도제준비과정' 신설, 진로탐색, 일학습병행 체험, 학습기업 매칭 등 지원
- ▶ 고등학교 졸업 후 전문학사(P-TECH) → 4년제 학사과정 등 장기경력개발 지원 ('23년 7개교 시범운영 실시 후 단계적 확대)

- 신기술 분야 학과개편 후 교육과정 운영지원부터 재학생의 진로탐색·취업지원까지 맞춤형 통합서비스 제공 추진

- ▶ 컨설팅 및 리뉴얼, 교사연수·훈련인프라 등 제공(미래유망분야 고졸인력양성)
- ▶ '재학생 맞춤형 고용서비스'를 대학생에서 특성화 고교생까지 확대 추진('24년~)

- 중소·중견기업 취업자에 대한 취업연계장려금 지속 지원 (일시금 500만원, 2만여명 대상)

4 양질의 일자리 정보 확대 및 채용 절차 개선

- 워크넷과 타 취업지원 기관 전산시스템과 구인정보 연계* 추진, 구인·구직 정보에 대한 모니터링 강화**로 정보의 질적 개선 도모

* 경기도 잡아바, 제대군인 지원센터 V-net 등

** 오류 가능성이 높은 구인·구직 데이터 유형화를 바탕으로 오류 사업장 정보 클리닝

- 거짓 구인광고 등을 방지하기 위해 직업정보제공사업자에게 직업정보에 대한 모니터링 의무 부과(직업안정법 개정안 국회 계류중)

- 능력중심 채용모델 개발·보급('23년 20개 직무 개발·고도화), 공정채용 컨설팅('23년 신설, 150개소) 지원 등을 통해 공정채용문화 확산

- ▶ 당장 현장 인력이 필요하나 국내인력 유입이 어려운 업종, 직무 (단순노무) 중심으로 외국인력 신속 도입 및 도입허용 범위 확대

① 외국인력 쿼터 확대 및 부족인력 적기 공급

- '23년 단순외국인력(E-9) 쿼터를 11만명으로 확대(+4.1만명)하고, 월 1만명 이상 신속 입국되도록 분기별 쿼터 배정 상반기 집중
- 소규모 사업장(50인 미만)에 대한 총고용한도* 20% 추가 1년 연장(~'23.12)

* 소규모 사업장(50인 미만) 외국인력 총고용한도(명): 내국인 피보험자 수에 따라 6~15명

② 숙련인력 확보

- 장기간 현장근무로 업무 숙련도가 높은 비전문인력(E-9)*을 장기근속 특례를 통해 체류기간 등 우대

* (현행) 최대 9년 8개월 근무, 4년 10개월 경과시 출국 후 재입국 필요

- 산업계 숙련근로자 수요를 고려하여 숙련기능인력(E-7-4) 쿼터 연내 추가 확대 추진('22년 2,000명 → '23년 5,000명+a)

③ 인력활용 다양화

- 일부 서비스업*의 상하차 직무에 대해 단순외국인력 도입 허용('23~)

* 음식료품 및 담배 중개업, 폐기물 수집·운반·처리 및 원료 재생업 등 4개 업종

- 방문동포(H2) 허용업종을 네거티브 방식(전문직·고임금 등만 제외) 전환*('23~)

* 금융업, 정보서비스업, 연구개발업 등 내국인 일자리 경쟁 업종 제외

4

중소기업 근로여건 개선

▶ 중소기업 인력 확충 위한 근로여건 격차 완화 및 인식개선 유도

① 대-중소기업간 상생협력 지원

- 원재료 가격 변동분을 납품대금에 반영하는 **납품대금연동제 시행**(‘23.10), **현장 안착***을 통해 중소기업의 임금지불 능력 개선 (‘23.12. 6천개사 목표)
 - * 납품대금 연동제 홈페이지 구축(‘23.3), 납품대금 연동제 지역순회 설명회(‘23.2~ 30회 이상) 등
- 중소기업의 안정적 대금회수를 위해 **상생결제***를 **지자체 및 민간유통망**으로 확대 (~23년, 1,000조 목표)
 - * 협력사가 납품대금 지급기일에 현금지급을 보장받고, 지급기일 이전에도 구매기업의 신용으로 조기 현금화 할 수 있는 제도

② 우수 중소기업 정보 제공 확대 및 인식 개선

- AI 인재추천 등 디지털 일자리매칭플랫폼 고도화, 우수기업 풀* 확충으로 **구직자 관점의 기업 정보제공 강화**
 - * 구직자가 선호할 만한 ‘참 괜찮은 중소기업’ 발굴·확충: (‘23) 3만개 → (‘24) 5만개
- 청년 대상으로 유튜브 채널 등을 통해 **우수 중소기업 홍보를 강화**하고, **인재육성형 중소기업***을 발굴하여 **정부지원(R&D, 자금, 수출 등) 우대**
 - * 교육훈련 투자를 통해 경영성과를 제고하고 그 성과를 직원들과 공유(‘23. 280개)
- 구직자 대상 **주요 산단을 찾아가는 현장 방문 프로그램 확대**

③ 중소기업 일자리 환경개선 통한 인재유입 및 장기재직 유도

- 전문가가 사업장의 문제를 진단·해결하는 **일터혁신 컨설팅*** 및 안전한 환경조성 비용을 지원하는 **클린사업장조성지원사업** 확대**
 - * (‘22년) 257억, 2,836건, → (‘23년) 280억원, 3,100건
 - ** (‘22년) 4,509억, 20,957대·개소, → (‘23년) 5,070억원, 27,335대·개소
- 중소기업 근로자에게 대기업 수준의 복지서비스를 제공하기 위한 **복지플랫폼***(‘19~) **서비스 확충**(입점사 확대 등)
 - * (이용현황, ~’22) 누적가입기업 2만개사, 근로자 27만명, 누적매출액 148억원
- **‘중소기업 장기재직자 주택 특별공급’ 시 무주택자 우대**(가점 확대)를 강화(‘23.1~)*하여 **정주여건 개선**
 - * 중소기업 5년 이상 또는 동일기업 3년 이상 근무자 대상으로 지방중기청 추천

V. 향후 계획

- ❖ 일자리 미스매치의 근본적인 해결을 위해서는 노동시장 이중구조 개선이 필수, 범부처 「노동시장 이중구조 개선대책」 마련·발표(4월)
- ❖ 향후 「범정부 일자리TF」를 통해 주기적으로 동 대책의 이행상황 점검·관리, 빈일자리 등을 지속 모니터링하고 필요시 추가·보완 추진
 - － 이와 함께, 업종별 특화 대책 순차 발표 추진

□ 업종별 대책

제 목	부 처	발표시기
■ 조선업 상생협약 체결	고용부	2.27.
■ 조선업 상생 패키지 지원 사업	고용부	3.8.
■ 노동시장 이중구조 개선대책	고용부	4월
■ 제2차 간호인력 지원 종합대책	복지부	5.12.
■ 뿌리산업 첨단화 전략(가칭)	산업부	상반기
■ 버스·여객터미널업계 지원방안(가칭)	국토부	상반기
■ 요양보호사 처우개선 및 수급방안	복지부	10월