
일자리 나누기 활성화 방안

2009. 1. 29

관계부처 합동

순 서

I. 추진 배경	1
II. 현황 및 평가	3
III. 일자리 나누기 활성화 방안	5
1. 공감대 형성 및 실천노력 확산	5
2. 노사의 실천노력에 대한 지원 강화	6
3. 유휴인력에 대한 직업능력개발 지원 확대	8
4. 기타 일자리 나누기 확산을 위한 추가 과제	9
V. 추진 일정	10
<붙임 1> 일자리 나누기 개념과 유형	11
<붙임 2> 최근 국내외 일자리 나누기 기업 사례	12
<붙임 3> 일자리 나누기 관련 지원 사업	14
<붙임 4> 지역노사민정 파트너십 협의회 현황	15
<붙임 5> 고용조정 예상업종 핵심실무인력 훈련현황	16

I. 추진 배경

□ 경제 및 고용 사정이 빠르게 악화

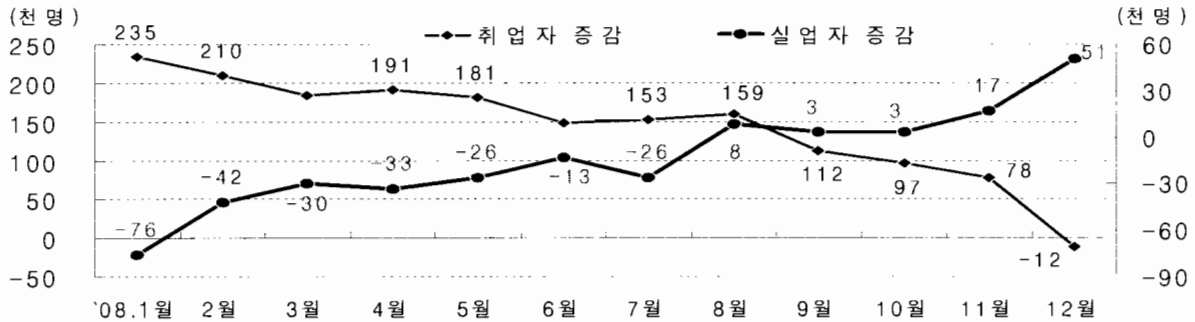
○ '08.4/4분기 경제성장률은 전기대비 5.6%(전년동기대비 3.4%) 감소로 '98.1/4분기 마이너스 7.8% 이후 최저치를 기록

* '08년 성장률 추이(전기대비, %) : 0.8(1/4) → 0.8(2/4) → 0.5(3/4) → -5.6(4/4)

- '08.12월 취업자수는 전년동월대비 1.2만명 감소, 실업자수는 5.1만명(6.9%) 증가

* KDI '09년 전망 : 성장률 0.7%(상 -2.6, 하 3.8), 실업률 3.7%(상 3.7, 하 3.6)

< 취업자 및 실업자 증감 추이 (전년동월대비) >

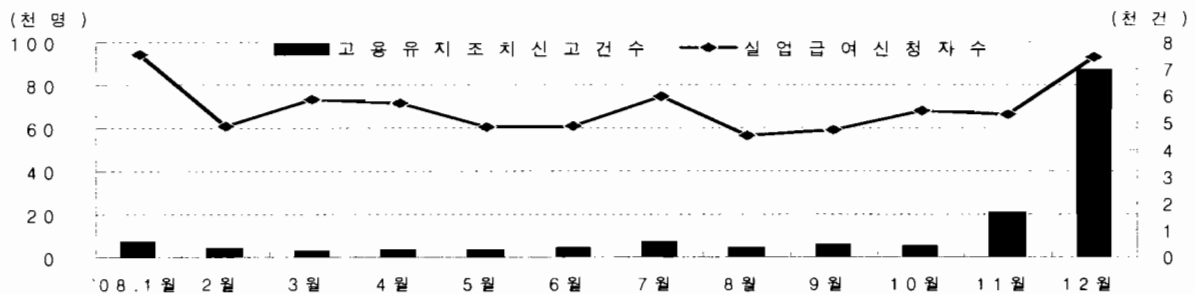


○ 경기부진 장기화시 수출 대기업 및 중소기업협력업체를 중심으로 인력 감축 본격화 우려

* 실업급여신청자수 : '08.12월 9.3만명으로 전년동월대비 4.3만명(84.3%) 증가

* 고용유지조치 계획서 접수 : '08.10월 439건→11월 1,663건→12월 6,968건

< 실업급여신청자 및 고용유지조치신고건수 추이 >



○ 청년층의 경우 취업자 감소가 확대되는 가운데('08.12월 15.4만명), 취업준비자 등 취업애로계층은 101만명 수준

- 2월 신규 대졸자 46만명(추산) 고려시 고용상황은 더욱 악화 우려

□ 일자리 나누기를 통한 고용위기 극복 확산 필요

- 경기부진 속에서 일자리 만들기가 어려움에 따라 언론·전문가·노사 단체 등도 확산 필요성을 제기하고 있으나 체계적 추진은 미흡

* 한국노총·경총 : “경제위기 극복을 위한 노사민정 비상대책회의” 구성제의(’09.1.22)

□ 선진국에서도 일자리 나누기를 통한 고용위기 극복 노력 전개

- 최근 미국의 Fedex, 프랑스의 크레디 리요네 증권, 일본의 이스즈 자동차제조업체 등도 임금삭감 또는 근로시간 단축을 통해 고용유지 노력 중

* '90년대 독일 폴크스바겐사는 근로시간 단축 및 유연화 등 성공적인 일자리 나누기 전략을 통해 경영위기 극복(3만명의 해고 회피)

➔ 고용위기 극복 및 대량실업 예방을 위해 일자리 나누기를 보다 체계적이고 적극적으로 추진할 필요

* 1.16 관계부처 회의, 1.19 노동부장관 기자회견 등 추진

< 일자리 나누기의 개념과 유형 >

◇ 일자리 나누기는 임금삭감 또는 근로시간 단축 등을 통해 일자리를 유지하거나 창출하는 것을 의미

- 전통적인 워크셰어링·잡셰어링의 개념(ILO정의)뿐 아니라

* 워크셰어링(Work Sharing) : 근로시간 단축을 통해 일감을 나눔으로써 고용을 유지하거나 창출

* 잡셰어링(Job Sharing) : 직무분할을 통해 1명의 풀타임 일자리를 2명 이상의 파트타임 근로자가 나누어 근로

- 임금동결·삭감 등을 통한 고용유지 및 창출까지를 포괄

◇ 일자리 나누기의 고용효과에 따라 고용유지형, 고용창출형, 고령자고용연장형, 파트타임일자리형으로 구분 가능

II. 현황 및 평가

1. 최근 동향

- 경기침체에 따른 경영악화에도 상당수 기업들이 대량감원보다는 고용을 유지하면서 경영위기를 극복하려고 노력
 - 중소기업을 중심으로 노동부의 고용유지지원금 활용사례 증가
 - 임금교섭타결 기업 중 임금동결·삭감 증가(11월 85→12월 310개소)
- 최근 일자리 지키기·나누기를 실시한 기업 120개를 분석한 결과
 - 총 191건 조치중 휴업·휴직 등 고용유지조치가 71.7%, 임금동결·삭감이 15.7%로 나타나, 일자리 지키기가 대부분

계	고용유지조치(71.7%)			임금 동결·삭감(15.7%)		근로시간단축 (11.5%)	배치전환 (1.1%)
	휴업	휴직	훈련	동결	삭감·반납		
191 (100%)	110 (57.6%)	14 (7.3%)	13 (6.8%)	8 (4.2%)	22 (11.5%)	22 (11.5%)	2 (1.1%)

* '09.1.5~1.16 지방노동관서에서 직접 현장을 조사·확인(중복 응답)

- 일자리 나누기를 실시한 기업의 사례는 3가지로 유형화 가능
 - 고용유지형(근로시간단축 등) : 노사합의로 고용보장 최우선과 상여금, 복리후생 등 양보(생산직 300%·사무직 360% 반납, 명절 선물비 60% 축소 등) <신창전기>, 임원 임금삭감·직원 복지반납·무급 휴가·배치전환 등으로 고용을 유지 <하이닉스>
 - 고용창출형(임금동결·삭감) : 임직원의 성과급 반납으로 대졸 인턴사원 55명 채용 <수출보험공사>, 직원 임금동결·임원 기본 연봉삭감으로 대졸 인턴사원 60명 채용 <수출입은행>
 - 고령자고용연장형(임금피크제 도입) : 정년퇴직자중 88%인 513명을 1년 계약직으로 재고용(임금은 종전의 80%) <현대중공업>

2.

평가

□ 활발한 논의에 비해 실행하는 사례는 아직 소수

- 임금 삭감·반납 사례가 증가하고 있으나 IMF 위기 극복 당시 ('98~'99)보다도 현저히 낮은 상황

구 분	'98년	'99년	'08년	'08년 12월
타결 사업장	5,149	4,739	5,667	976
동결 사업장	3,369(65.4%)	2,149(45.3%)	740(13.0%)	302(31.0%)
반납·삭감 사업장	981(19.1%)	179(3.8%)	34(0.6%)	8(0.8%)

□ 상생의 일자리 나누기를 위한 모델 창출 미흡

- 개별기업·정규직 중심의 일자리 지키기·나누기 차원을 넘어
 - 「원청 - 협력업체」, 「정규직 - 비정규직」, 「고령자 임금조정 - 청년 신규채용」 등 보다 거시적인 차원에서의 상생 노력 미흡
- 언론과 노사단체에서 논의가 활발한 것에 비해, 실제 개별기업이 실천하는 사례는 많지 않은 편임

□ 일자리 나누기 촉진을 위한 경제·사회적 여건 미흡

- 기업의 고용유지 노력, 근로자의 임금자제 수용 등 노사의 양보와 상대방 배려에 대한 의식 부족
 - 노사의 일자리 나누기를 촉진할 수 있는 제도적 지원도 미흡
- 현재 고용유지지원금을 활용하는 사업장들도 경기침체가 지속될 시에는 한계에 봉착할 우려
 - 일자리 나누기를 위한 특단의 조치가 없는 한 상대적으로 자금 여력이 부족한 중소기업부터 감원 불가피

Ⅲ. 일자리 나누기 활성화 방안

< 기본 방향 >

- ◆ 당사자인 노사의 자율적인 협력과 양보를 통한 일자리 나누기 유도 및 적극 지원
- ◆ 공공·민간, 중앙·지방, 대·중소기업 등 모두가 참여하는 국가 차원의 일자리 나누기 지원 및 확산
- ◆ 단순한 구호에 그치지 않고 현장에서 실행력을 갖도록 노사의 실천노력에 대한 실효성 있는 지원방안 마련

1. 공감대 형성 및 실천노력 확산

□ 기업·지역·전국 단위에서 노사간 양보교섭 확산

- (사업장 단위) 임금·단체교섭 지도 및 위기극복 사례 전파를 통해 개별 사업장의 양보교섭 확산
 - * 자치단체·관계부처·전문가 등이 참여하는 “위기극복 지원단”을 구성, 주요 산업단지 사업장 노·사에 대해 대대적인 전국순회 설명회 개최(2~3월) 등
- (지역 단위) 자치단체 중심(지역노사민정 협의체)으로 실천적인 “위기극복 방안”을 마련하도록 지원

* 경북 구미공단 노사정 상생협력 선언 사례 (“We Together 운동”)

- 경제위기 극복을 위해 지역 노사정이 고용유지, 고통분담, 일자리 창출에 힘을 모으기로 공동선언
 - 使 : 임금·근로시간 조정으로 감원 최소화, 勞 : 임금인상 자제
 - 구미시 : 중소기업 운전자금 900억원 외에 1천억원의 특별운전자금 추가 지원

- (전국 단위) 위기극복을 위한 노사의 실천적인 고통분담 및 정부의 지원방안 등에 대한 노사정 협의를 적극 뒷받침
 - 한국노총과 경총이 제안한 “경제위기 극복을 위한 노사민정 비상대책회의(1.22)”에 정부도 적극 참여하여 실천적인 대안이 도출될 수 있도록 지원

□ 공공부문 및 대기업의 선도적 노력

- (공공부문) 과도하게 높은 대졸초임 및 임원급 임금의 삭감이나 반납 등을 통해 인턴 등 신규채용 확대
 - * 수출입은행 : 직원 임금동결, 임원 기본연봉 40% 삭감해 60명의 대졸인턴사원 채용
 - * 수출보험공사 : 팀장 이상급 임직원의 성과급 반납으로 55명의 대졸인턴사원 채용
 - * 농촌진흥청 : 연구소 통폐합 등에 따른 예산절감으로 계약직 2,757명 채용
- (대기업) 대기업이 관련 하청업체의 어려운 여건을 겨안는 대·중소기업 상생모델을 발굴·확산
 - * 포스코는 현재 관련업체들의 물품구매 대금 전액을 현금으로 결제하고, 특히 외주 파트너사가 시중금리보다 1~2% 저리로 대출받을 수 있는 4천억 원 규모의 금융지원펀드 운영
 - 대기업노조도 대기업내 비정규직·사내하도급 근로자를 포용할 수 있도록 적극 촉구

□ 일자리 나누기 홍보 강화

- (모범사례 발굴·확산) 일자리 나누기 우수사례를 발굴하여 홍보하는 등 공공·민간부문의 모범사례를 확산
 - 일자리 나누기 우수기업에 대한 정부 포상 확대
- (대규모 캠페인) 관계부처, 언론기관 등과 공동으로 캠페인을 실시하여 일자리 나누기 분위기 형성
 - * 노동부는 KBS와 고용위기 극복을 위한 통합 캠페인 추진 협의중

2. 노사의 실천노력에 대한 지원 강화

□ 기업에 대한 세제혜택 도입

- 중소기업이 노사간 합의를 통해 임금을 삭감하고 일자리 나누기를 실시한 경우 세제상 혜택(2년간 한시 운영)
 - 임금절감액의 일정비율을 비용으로 간주해 손금산입 허용
 - * '09년 상반기 중 조세특례제한법 개정

□ 경영·금융 등 우대 지원

○ 일자리 나누기 참여 기업에게 R&D, 컨설팅 등 각종 지원사업 우대

- (R&D) 중소기업 기술개발지원사업 참여시 가점 부여
- (수출·판로) 수출기업화사업·수출인큐베이터입주기업 및 민간해외지원센터 활용기업 선정·평가 시 우대
- (인력) 해외기술인력도입사업 참여시 가점부여 및 산업기능요원 지정업체 선정 추천시 가점부여
- (컨설팅) 중소기업 쿠폰제 컨설팅 참여기업 선정시 우대
- (정책자금 지원우대) 중소기업진흥기금을 통해 정책자금 지원시 금리우대 등('09년 총 4.3조원 지원, 통상 4%대 금리)

□ 고용유지지원금 지원 확대 (고용보험법시행령 개정중)

- 지원수준 상향 조정 : 중소기업은 임금의 2/3 → 3/4, 대기업은 임금의 1/2 → 2/3
- 고용유지지원금 지원요건 완화 추진
 - 인력재배치 요건 완화 : 근로자의 60%이상 → 50%이상 재배치
 - 훈련시간 요건 완화 : 月 총 20시간 이상 → 12시간 이상 훈련

□ 실업급여 및 퇴직금 산정의 특례 도입

- (현행 제도) 실업급여(평균임금의 50%) 또는 퇴직금은 실업 또는 퇴직전 3개월의 평균임금을 기초로 금액을 산정
 - 노사합의로 근로시간 단축 및 임금삭감 후 경영이 더욱 악화되어 기업이 도산 또는 경영상 이유로 해고된 경우 근로자는 실업급여 및 퇴직금에 불이익 발생
- (개선방안) 일자리 나누기 노사합의의 확산을 위해서는 근로자가 받을 수 있는 불이익을 해소하도록
 - 추후 기업이 도산하거나 경영상 이유로 해고한 경우 실업급여액 및 퇴직금 산정 기준시점을 임금삭감 이전으로 변경

3.

유휴인력에 대한 직업능력개발 지원 확대

- 유휴 생산시설을 활용한 현장훈련 모델 도입(Workplace Training)
 - 작업현장에서 일과 훈련의 결합을 통해 생산혁신을 이루도록 기술전문가와 컨설팅 등 지원(300개 중소기업, 87억원)
- 유급휴가훈련으로 고용유지와 숙련 제고(Training Leave)
 - 인력감축 대신 고용을 유지하면서 직업훈련을 통해 고숙련 인력으로 키우는 기업에게 훈련비와 임금 지원(3만명, 500억원)
 - 중소기업에게는 기존인력의 유급휴가훈련 기간 중 빈 일자리에 실업자를 채용하는 경우 대체인력 인건비도 지원(2천명, 52억원)
 - * 유급휴가훈련 수강료와 대체인력 인건비의 70% 지원
- 고용조정 예상 업종의 핵심·실무인력의 계속 훈련(Continuing Training)
 - 중소기업의 핵심인력에게 전문기술·경영혁신 분야의 교육비 전액과 임금의 일부(최저임금 100%) 지원(2만명, 169억원)
 - 대기업, 사업주단체, 대학이 중소기업과 HRD 컨소시엄을 구성하여 실무중심의 특화 훈련 제공(95개소, 30만명, 790억원)
 - * 시설·장비(15억원), 훈련프로그램(2억원), 전담인력 인건비(1.5억원, 5인) 등 지원
- 대·중소기업 상생협력에 기반을 둔 고용유지 및 재훈련 실시
 - 기업은 잉여인력 고용을 유지하고 근로자는 임금삭감 수용
 - * (중소기업) 고용유지 및 임금삭감·훈련에 대한 노사 간 합의, (대기업) 훈련시설 등 교육인프라 일부 제공, (정부) 훈련기간 중 임금·훈련비와 교육훈련 인프라 등 지원
 - 고용유지 노력의 필요성이 큰 자동차 업종에 우선 적용하고 정보가전 업종(TV, MP3)으로 확산 추진

4. 기타 일자리 나누기 확산을 위한 추가 과제

□ 임금피크제도의 도입 확산

- 고용보장을 조건으로 임금을 삭감하는 임금피크제 확산을 통해 일자리 유지('08년 5.7% → '09년 9%)

* 임금피크제 1% 확대시 1,800여명 일자리 유지

- 임금조정을 통해 고용을 유지·연장하는 근로자에게 대하여 임금피크제 보전수당을 지원 확대(1,085명, 37억원)

□ 파트타임 일자리 창출 활성화 지원

- 사업주와 근로자 합의에 따라 1개의 일자리를 2인 이상의 근로자가 나눠 근로하도록 하고 추가로 단시간근로자를 고용하는 사례를 지원하는 제도 도입 검토

- 일자리 나누기를 통해 신규로 단시간근로자를 고용하는 기업에 추가로 발생하는 간접노동비용의 일부를 지원

* '07년 법정외복리비, 교육훈련비 등 인건비와 무관한 간접노동비용은 임금의 7.4% 수준

〈전국적 확산·파급을 위한 핵심 추진전략〉

- ◆ 공기업(특히 금융공기업), 대기업 차원의 선도적 노력 전개
- ◆ 지역 노사민정협의체의 핵심사업으로 일자리 나누기 추진
- ◆ 지역 내 일자리 유지·창출을 위한 지자체 차원의 지원 강화

IV. 추진 일정

추진사항	추진일정	담당부처
<ul style="list-style-type: none"> ○ 기업, 지역, 전국 단위에서 노사간 양보교섭 확산 ○ 공공부문 및 대기업의 선도적 노력 ○ 일자리 나누기 홍보 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 연중 2월부터 2월부터 	<ul style="list-style-type: none"> 노동부 전 부처 전 부처
<ul style="list-style-type: none"> ○ 기업에 대한 세제혜택 도입 ○ 경영·금융 등 우대 지원 ○ 고용유지지원금 지원 확대 ○ 실업급여 및 퇴직금 산정의 특례 도입 	<ul style="list-style-type: none"> 상반기 2월부터 3월초 상반기 	<ul style="list-style-type: none"> 기재부 중기청 노동부 노동부
<ul style="list-style-type: none"> ○ 유희 생산시설을 활용한 현장훈련 모델 도입 ○ 유급휴가훈련으로 고용유지와 숙련 제고 ○ 고용조정 예상 업종의 핵심·실무인력의 계속 훈련 ○ 대·중소기업 상생협력에 기반을 둔 고용유지 및 재훈련 실시 	<ul style="list-style-type: none"> 3월부터 2월부터 연중 연중 	<ul style="list-style-type: none"> 노동부 노동부 노동부 지경부 노동부
<ul style="list-style-type: none"> ○ 임금피크제도의 도입 확산 ○ 파트타임 일자리 창출 활성화 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 연중 하반기 	<ul style="list-style-type: none"> 노동부 노동부

□ 일자리 나누기의 개념

- 일자리 나누기는 임금삭감 또는 근로시간 단축 등을 통해 일자리를 유지하거나 창출하는 것을 의미
 - 전통적인 워크셰어링·잡셰어링의 개념(ILO정의)뿐 아니라
 - * 워크셰어링(Work Sharing) : 근로시간 단축을 통해 일감을 나눔으로써 고용을 유지하거나 창출
 - * 잡셰어링(Job Sharing) : 직무분할을 통해 1명의 풀타임 일자리를 2명 이상의 파트타임 근로자가 나누어 근로
 - 임금동결·삭감 등을 통한 고용유지 및 창출까지를 포괄

□ 일자리 나누기의 유형

- 고용유지형, 고용창출형, 고령자고용연장형, 파트타임일자리형으로 구분 가능
 - 고용유지형 (Employment Maintenance Type) : ① 정규직·원청업체 등의 임금양보 등을 통해 비정규직·협력업체 등의 고용을 유지하거나 ② 감원회피를 위해 근로시간 단축을 통해 정해진 일감을 근로자간에 나눔으로써 고용을 유지
 - 고용창출형 (Job Creation Type) : ① 임금동결·삭감분을 활용해 추가로 인력을 채용하거나 ② 교대제전환·근로시간 단축 등을 통해 고용을 증가
 - 고령자고용연장형 : 임금피크제를 도입해 임금을 줄이면서 일정 연령이상의 고령자의 고용을 연장
 - 파트타임일자리형 : 자발적 단시간근로 등 고용형태의 다양화를 통해 여성·고령층의 경제활동참가를 촉진
- 현재 가장 시급한 것은 고용유지형·고용창출형이지만, 중장기적 관점에서 고령자고용연장형·파트타임일자리형도 병행 추진

□ **외국 기업 사례**

- ◇ 과거 90년대 경제위기 상황에서 독일의 폴크스바겐사 등에서 일자리 나누기를 도입한 바 있으며
- ◇ 최근 세계경제의 침체로 미국에서 많은 기업들이 근로자의 고용 안정을 위해 **다양한 형태의 일자리 나누기를 도입**

《근로시간 단축 등》

- 무급휴가 : 컴퓨터 제조업체 **델**, **시애틀타임즈**, 펜실베니아의 금속 기업인 **글로벌 텅스텐 앤 파우더스**
- 근로시간 단축 : **시스코**(연말 4일 가동중단), **네바다카지노**(주 4일 근무)
- **영국 JCB**(건설장비 제조업) : 노사합의로 인원감축(350명 계획) 대신 주당 50파운드의 임금삭감과 주당 4일 근무제 실시
- **독일 바스프**(화학물제조업) : 전세계 80개 공장 일시 중단 공식발표 및 100개 공장도 감산에 동참('09.1), 노조협의회와 휴가 또는 초과 근무 등에 대한 탄력적 시행에 대해 합의

《배치전환》

- 캔자스의 콘크리트 생산기업인 **프리테크**는 건설용 콘크리트 부문에 인력 재배치

《임금삭감·반납 등》

- **모토롤**라는 임금삭감, 샌프란시스코의 웹디자인 기업인 **핫 스튜디오**는 보너스 삭감, 보스턴의 **브랜다이스대**는 급여 1% 자발적 삭감하고 해고를 최소화
- **미국 Fedex** : 올해부터 최고경영자는 20%, 고위 간부들은 7.5~10%, 기타 직원은 5%씩 임금을 삭감하고, 회사 부담분의 퇴직연금에 대해 1년간 지급을 잠정 중단
- **프랑스 크레디 리요네 증권** : 직원들이 잉여 인력에 따른 해고를 피하기 위해 최고 25%까지 임금을 자진 반납
- **일본 이스즈(자동차제조업)** : '09.1월부터 일본내 8천명의 정규직 사원 급여 삭감(임원급 30%, 일반사원 10% 등)

□ 우리나라의 경우

- ◇ 외환위기 당시 경영위기에 직면한 기업들은 단기간내에 효과가 강력한 인력감축을 많이 선택하였으나
- ◇ 최근에는 기업들이 임금삭감, 근로시간단축, 임금피크제 등을 통한 일자리 나누기를 적극 활용

《근로시간 단축 등을 통한 고용유지》

- 쿠파스텐다드 오토모티브코리아(주) : 청주에서 자동차 고무 패킹을 제조하는 회사로 전 근로자에 대해 격주 유급휴가 실시
- 가온전선 : 노사합의로 랜케이블 제조라인 38명을 대상으로 교대제 전환(3조 3교대 24시간 → 2조2교대 16시간)을 통한 조업시간 단축으로 고용유지 노력
- 하이닉스 : 문 닫은 3개 공장 직원 1,000명 전환배치, 신규채용 억제
- 유한킴벌리('93년 시작, 외환위기 당시 확대) : 정리해고 대신 기존의 3조 3교대제를 4조 3교대제로 변경(고용증가, 생산성 향상)

《임금동결·삭감을 통한 고용창출》

- 수출입은행 : 직원 임금동결, 임원 기본연봉 40% 삭감해 60명의 대졸 인턴사원 60명 채용 예정
- 수출보험공사 : 팀장 이상급 임직원의 성과급 반납으로 55명의 대졸 인턴사원 채용
- 농촌진흥청 : 예산절감액을 활용하여 계약직 2,757명 채용(3개월 단기 계약직이 2,312명), '09년 586명 추가 채용예정

《임금피크제 도입》

- 울산에 위치한 비료 제조업체 **KG 케미칼** : '05년 임금피크제 도입
- 현대 중공업 : 정년(58세) 퇴직자중 88%인 513명을 1년 계약직으로 재고용(임금은 종전의 80%, 근로복지는 동일), 임원 성과급 반납, 신규채용 300명
- 하나투어 : 근무일수를 줄여 임금을 낮추는 대신 정년을 65세까지 약속(주 3~4일 근무)
- 린나이코리아 : 임금피크제를 도입해 정년을 55세에서 58세로 연장

붙임 3

일자리 나누기 관련 지원 사업

구분	내용	'09년 지원규모
고용유지 지원금	사업주가 고용조정 대신 일시휴업, 훈련, 휴직, 인력재배치 등 고용유지 조치를 실시한 경우 임금과 훈련비 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 휴업 : 지급한 휴업 수당의 2/3(대기업은 1/2), 고용유지조치 실시일수를 합하여 당해 보험연도의 기간 중 180일 한도 - 훈련 : 임금의 3/4(대기업 2/3) 및 훈련비, 고용유지조치 실시 일수를 합하여 당해 보험연도의 기간 중 180일 한도, 90일까지 연장 가능 - 유·무급 휴직 : 유급휴직의 경우 휴직수당의 2/3(대기업 1/2), 무급휴직의 경우 1인당 월 20만원, 고용유지조치 실시일수를 합하여 당해 보험연도의 기간 중 180일 한도 - 인력재배치 : 지급한 임금의 2/3(대기업 1/2), 재배치 완료일로부터 1년간 지원 	583억원 (6.5만명)
유급휴가 대체인력 지원	사업주가 일감이 없는 근로자에게 유급으로 휴가를 주고 직업 훈련을 실시하는 경우 임금과 훈련비 지원 <ul style="list-style-type: none"> * 유급휴가 실시기간중 대체인력 채용시 인건비 지원 	52억원 (1,000명)
임금피크제 보전수당	임금피크제 실시로 피크연도에 비해 임금이 10% 이상 하락한 54세 이상 근로자의 임금 지원 (차액의 50%, 6년간)	37억원 (1,085명)
근로시간 단축 지원금	주 40시간 근무 조기 도입으로 근로자 수가 증가한 중소기업에 대한 인건비 지원 확대 <ul style="list-style-type: none"> * 1인당 월 80만원, 기업당 단축전 근로자수의 30% 한도 	34억원 (480명)
교대제전환 지원금	교대제를 새로이 실시하거나 조를 늘려 교대제를 전환(4조 이하)하여 근로자 수가 증가할 경우 지원(1인당 분기 180만원씩 1년간)	61억원 (1,799명)

□ 개 념

- 명칭에 관계없이 지역 파트너십을 토대로 자치단체장이 중심이 되어 지역여건에 적합한 노사관계 발전 및 일자리 창출을 추진하는 노사민정 협의체를 통칭

□ 구성 및 운영

- 자치단체가 자율적으로 지역실정에 맞춰 자율적으로 구성하되, 다양한 이해관계자, 전문가의 참여로 구성
 - ▲ 노·사 : 지역노사단체, 대·중소기업 노·사, 주요 공단 노·사 대표 등
 - ▲ 민 : 시민단체, 주민대표, 전문가
 - ▲ 정 : 자치단체·지방노동관서 등 행정기관
- 지역실정에 맞춰 자율적으로 운영하되, 지방고용심의회 등 여타 지역 협의체와의 연석회의 운영 등을 통해 중복적인 협의체 운영 방지
- '08.12월말 현재 16개 광역 시·도 중 12개 시·도 협의체는 구성 완료 되어 운영 중이며, 4개 시·도는 노사민정 협의체 구성 중
 - * '09년부터 기초자치단체에 대해서도 공모를 통해 지역 노사민정 파트너십 협력 활성화 사업 추진 예정

□ 지역파트너십 협의회 활성화 지원

- 정부는 다양한 인센티브 제공 등을 통해 지역의 자발적·자율적 노력을 최대한 지원·촉진
 - 시·도의 신청을 받아 상호 업무지원에 관한 MOU를 체결하고, 협의체 사업 예산 및 멘토(자문위원) 추천 등 지원
 - * MOU 체결, '08. 9월 16개 시도와 체결 완료
- 연말 성과 평가를 통해 우수 협의체에 대해서는 「노사 상생 협력 우수자치단체」로 선정하여 포상하고, 홍보 등을 통해 우수사례 전파
 - * '08년도 최우수 자치단체 : 대구시, 전남도(각 3억원 포상금 지급), 우수자치단체 : 부산시, 경기도, 경남도(각 1억3천만원 포상금 지급)

□ 중소기업 핵심직무능력향상 지원

- 훈련참여 여건이 열악한 중소기업 근로자가 양질의 우수훈련과정에 참여하여 직무능력을 향상할 수 있도록 필요한 훈련비 및 인건비 등을 지원('06년부터 사업시행)
 - 우수훈련기관에서 고가·양질의 훈련을 제공하고 있어 훈련과정에 대한 호응이 높고, 중소기업의 참여가 증가하여 지원분야를 지속 확대 중
 - * '06년 19,176명(144억원)→ '07년 21,795명(166억원) → '08년 25,000명(160억원)
 - * '08년 훈련참여기관 : 한국생산성본부, 한국표준협회, 한국능률협회, 중소기업중앙회 중소기업인력개발원, 한국기술교육대학교 등 33개
- 중소기업 근로자에게 유용한 양질의 훈련과정을 지속 발굴·확대하기 위하여 SC(산업별 인적자원개발협의체), 대학 등의 사업수행가능성 여부를 검토하여 참여 유도

□ 중소기업 직업훈련 컨소시엄

- 중소기업의 자체적인 훈련실시가 어려운 여건에서 대기업, 사업주단체, 대학 등 역량 있는 Provider를 통한 중소기업 공동훈련 지원('08년 736억원, 85개 운영기관)
 - * 연도별 중소기업 훈련컨소시엄 운영현황(개소/억원)
 - '05(47개소, 399억원)→'06(70개소, 450억원)→'07(70개소, 744억원)→'08(85개소, 770억원)
- 직접적인 훈련비용(훈련비 + 훈련수당) 뿐만 아니라 시설·장비, 전담자 인건비, 프로그램 개발비 등 HRD 인프라 구축 지원을 통해 중소기업에 특화된 훈련 제공
 - ☞ 컨소시엄 운영기관, 참여 중소기업 및 근로자의 만족도 높음
 - * 만족도 조사결과 : <운영기관> 87.1%('07년 산업인력공단), <중소기업 사업주> 90.3%('04년 직능원), <중소기업 근로자> 91.2%('04년 직능원)