KOREAN INDUSTRIAL HEALTH ASSOCIATION

산업보건 주요뉴스

일학습병행제(한국형 도제제도) 법률 제정안 입법예고

고용노동부(장관 이기권)는 9월 30일(화), '능력중심사회 여건 조성'의 핵심 국정과제로 추진하고 있는 '일학습병행제(한국형 도제제도)'의 제도화를 위하여 근거 법률인 '산업현장 일·학습 지원에 관한 법률 제정안'을 입법예고 한다고 밝혔다.

지난해 4월 '고용률 70% 로드맵(국무회의)'의 청년 고용률을 높이기 위한 핵심과제로 일학습병행제의 도입 방침을 정하고, 그해 9월에 2017년까지 1만개 기업, 7만여 청년에게 일학습병행제를 지원하는 '한국형 듀얼시스템 도입계획(경제관계장관회의)'을 확정한 바 있다.

현재 2014년 목표인 1천개 기업을 훨씬 넘은 1,715개 기업이 참여하여 도제훈련 인프라를 구축 중이며 이미 517명의 청년들이 기업현장과 학교를 오가며 교육훈련에 참여 중이다.
이번 제정안은 이미 확정된 정부계획(국정과제 추진계획, 고용률 70% 로드맵, 한국형 듀얼시스템 도입계획)에 따라 미리 시범사업으로 추진된 일학습병행제를 제도적으로 뒷받침하기 위한 것이다.

특히, 독일·스위스 등 해외입법례 연구, 시범사업 결과 분석 등 2차례의 연구(고려대, 직업능력개발원, 노동연구원 참여)를 거쳐 한국의 현실에 부합하는 '한국형 도제법'을 만들어 냈다.
이번 제정안은 기업현장에서 습득한 기술 및 직무능력에 대해 처음으로 직업자격(일학습병행 자격)을 부여하여 사회적 통용성을 인정할 수 있는 법적 근거를 마련하였으며 나아가 현장에서 직무능력이 기업과 산업계에서 학력과 동등한 대우를 받을 수 있는 토대를 마련했다는 데 큰 의미를 갖고 있다.

또한 과잉근로 등 기존의 학교 현장실습의 문제점을 해소하기 위하여 기업에서 도제식 교육훈련을 받는 청년들이 정당한 학습시간을 확보하면서도 과도한 장시간 근로에 노출되지 않도록 특례를 규정하고 기업에서의 근로에 대해서는 기존 근로자와 동등하게 임금을 지급받도록 보호제도를 마련하였다.

제정 법률안의 주요내용은 다음과 같다.

첫째, 새로운 교육훈련제도로서 일학습병행제의 참여 및 체계적인 교육훈련 실시 방법에 관한 사항을 규정하였다.

· 일학습병행직종 및 교육훈련 기준 설정
· 일학습병행과정을 운영할 수 있는 학습기업 지정
· 도제식현장교육훈련을 담당하는 기업현장교사의 지정

기업현장에서 우수한 인재를 양성해서 그 능력을 산업계 전체에서 인정받을 수 있도록 미리 일학습병행을 실시할 수 있는 직종을 정하고, 해당 직종별로 산업계가 공통으로 요구하는 교육훈련의 내용, 목표 등을 교육훈련기준으로 설정하도록 했다.(제12조)

또한 기술력, 인력양성 의지, 일학습병행 시설·장비, 기업현장교사 등을 확보한 우수기업을 학습기업으로 지정하고(제14조) 학습기업이 주도하여 교육훈련기준에 따라 해당기업에 적합한 일학습병행과정을 마련하여 운영하도록 하였다.(제17조)

더불어 사업주는 기업현장교사를 지정하고 기업현장교사는 일학습병행 계획 수립 및 학습근로자 지도, 정기적인 교육훈련 성과의 확인·평가 등의 업무를 수행하여 청년에게 기업현장에서 체계적인 교육훈련이 제공되도록 하였다.(제18조)

둘째, 기존 노동법에 준해 학습근로자를 보호하되 학습권 보장을 위하여 근로시간 등에 있어 일부 특례를 규정하였다.

· 서면 학습근로계약의 체결
· 임금 지급을 통해 근로시간에 상응한 적정한 금전적 보상 보장
· 「근로기준법」상 근로시간 및 휴게시간을 유사하게 규정하되 야간 및 휴일근로 등을 제한하여 학습권을 보장
· 「근로기준법」 준용규정을 통해 학습근로자의 노동법적 보호 명확화

학습기업 사업주와 청년(이하 '학습근로자')은 근로계약의 일종인 학습근로계약을 서면으로 체결하고 사업주는 학습근로자에게 교육훈련의 목적 및 방법, 개시일 및 기간, 일일 학습근로시간, 임금, 휴일 및 휴가 등 주요사항을 서면 명시하여 교부하도록 하였다.(제19조) 학습기업 사업주는 매월 1회 이상 정기적으로 학습근로자에게 최저임금 이상의 적정수준 임금을 지급하도록 하였다.(제27조)

특히 도제식 현장훈련을 포함한 근로시간(이하 '학습근로시간')은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없으나, 당사자 간 합의하는 경우 1주간 12시간 한도로 연장할 수 있도록 규정하였으며(근로기준법과 동일), 야간 및 휴일의 도제식현장교육훈련은 원칙적으로 금지하되 일정한 경우에 한해 예외적으로 허용하도록 하여 학습시간을 보장하면서도 지나친 장시간근로를 제한하도록 하였다.(근로기준법 특례)(제28조)

셋째, 학습근로자가 최종평가에 합격하는 경우 고용을 보장하되 수습기간 등을 둬서 유연 안정성을 도모하도록 규정했다.

· 3개월 이내 수습기간 규정
· 학습근로계약기간 만료로 인한 종료 및 재평가를 위한 연장
· 최종평가에 합격한 경우 일반근로자로 전환

원칙적으로 학습근로계약기간이 만료되면 학습근로계약은 종료되나(당사자 간에 무기계약으로 정하는 경우는 그러지 아니함), 학습근로자가 평가에 합격하지 못한 경우 재평가 있을 때까지 학습근로계약 연장(단, 기간 1년, 횟수 2회 넘지 못함)할 수 있도록 하고, 정당한 이유 없이 학습근로계약 해지를 제한하여 학습근로자의 학습권을 두텁게 보호하였다. 다만 3개월 이내 수습기간을 둘 수 있도록 하고 그 기간에는 제22조의 규정이 적용되지 않도록 함(제20조, 제22조)

특히, 학습근로자가 최종평가에 합격한 경우 학습기업의 사업주는 특별한 사유가 없는 한 학습근로자를 해당 기업의 일반근로자로 전환하여야 하며 해당 산업분야의 유사한 업무에 종사하는 근로자에 준하는 적정한 처우를 받도록 하여 고용안정과 함께 능력중심의 보상 및 인사관리가 확산되도록 하였다.(제23조)

넷째, 학습근로자의 일학습병행 성과를 확인하고 사회적 통용성을 부여하기 위해 직무능력 평가 및 자격제도 규정하였다.

· 평가에 합격한 경우 일학습병행자격 취득 및 자격증 발급

고용노동부장관과 학습기업 사업주는 학습근로자가 일학습병행과정을 통해 교육훈련 목표를 달성했는지 여부를 평가하도록 하였다.
학습근로자 평가는 내부평가(학습기업)와 외부평가(고용부장관)로 구성하여 실시하고 내부평가와 외부평가의 결과를 합산하여 최종합격 여부를 결정하도록 하였다.(제32조)

학습근로자가 일학습병행을 이수(내부평가 합격)하고 외부평가에 합격하면 일학습병행자격을 취득하여 일학습병행을 통해 습득한 직무능력이 사회적으로 통용성을 인정받을 수 있게 하였다.
특히, 일학습병행자격 취득자는 「국가기술자격법 제10조 제1항 단서」에 따라 국가기술자격에 상당한 직무능력을 보유한 것으로 판단되는 경우에는 국가기술자격법에 따른 국가기술자격 취득자로 간주된다.(제33조)
고용노동부는 향후 40일 간의 입법예고 기간에 제정안에 대한 산업계, 교육계, 전문가 등에 대한 공청회 등을 거쳐 폭넓은 의견을 수렴하고 관계부처 협의를 거쳐 금년 중으로 국회에 제출할 계획이다.

고용노동부 고영선 차관은 "일학습병행제는 독일·스위스 등 독어권 국가에만 특유한 직업교육훈련제도가 아니라 미국, 영국, 호주 등 영·미계 국가를 포함한 OECD 전체의 교육훈련과 청년 고용을 효과적으로 연결하는 세계적 트렌트로서 미국 오바마 정부는 도제훈련을 위한 별도의 펀드를 조성하는 등 나라별 사정에 맞는 일학습병행제 정착에 각 국이 심혈을 기울이고 있다."며 "동 제정안은 그간 정부가 바뀌게 되면 제도가 없어지지 않을까 하는 기업의 우려와 일학습병행 결과에 대해 산업계 통용성을 부여하기 위한 자격의 부재에 대한 청년들의 걱정 등을 말끔히 씻어냄으로써 일학습병행제의 안정적 정착과 확산을 가속시킬 것으로 기대된다."고 말했다.

건설일용근로자 사회안전망 강화 등을 위한 「고용보험법 개정안」 입법예고

고용노동부는 건설일용근로자의 구직급여 수급절차를 완화하고 반복적 부정수급에 대해 제재를 강화하는 내용의「고용보험법 개정안」을 입법예고(9.17.)했다.

❶ 건설일용근로자 실업급여 수급요건 완화 및 대기기간 폐지
현재 상용근로자의 경우 이직 즉시 실업급여 신청이 가능하나, 일용근로자의 경우 실업급여 신청일 이전 1개월 동안 근로일수가 10일 미만일 경우에만 실업급여 신청이 가능하다.
건설일용근로자의 경우 특히 동절기 등 소득감소 시기에 근로일수 요건을 충족하기 위한 시일이 소요됨으로 인해 즉시 실업급여를 받지 못해 생활안정에 미흡하다는 지적이 제기되어 왔다.

개정안에 따르면 건설일용근로자는 이러한 요건(1개월간 10일미만 근로)에 추가하여 14일 연속으로 일하지 않은 경우에도 바로 신청할 수 있게 된다.
한편, 건설일용근로자는 상용근로자와 달리 구직급여 수급 전부터 실업상태일 가능성이 높은 특성을 고려하여 실업 신고 후 7일간의 대기기간 없이 즉시 구직급여를 지급받게 된다.
이에 따라 현행 제도에 비해 구직급여 신청일 및 수급개시일이 앞당겨져 건설일용근로자의 생활안정에 큰 도움이 될 것으로 예상된다.

❷ 이직확인서 폐지

그간 사업주에게 작성·제출에 부담이 되어왔던 이직확인서 제도도 폐지된다.
현행 제도에 의하면 이직으로 고용보험 피보험자격을 상실한 실업자가 실업급여를 받기 위해서는 사업주가 '피보험자격 상실신고서'와 '이직확인서'를 모두 작성·제출하도록 의무화하여 그간 근로자·사업주가 불편을 호소해왔다.

특히, 피보험자격 상실신고서와 이직확인서에 중복되는 기재사항이 많아 이를 제출해야 하는 사업주와 근로자의 불편은 물론, 행정 비효율성을 초래하는 문제가 있어 이직확인서 내용 중 실업급여 지급에 필요한 최소한의 항목만을 피보험자격 상실신고서에 추가 기재하여 제출하도록 하고 연간 150만 건에 달하는 이직확인서 제출 의무를 폐지하여 근로자와 사업주의 부담을 줄일 예정이다.

❸ 반복적 실업급여 부정수급자 제재 강화

반복적 실업급여 부정수급자는 최대 3년까지 수급자격이 제한된다.

현재 실업급여 부정수급자에 대해서는 해당 실업급여 수급자격과 관련한 나머지 실업급여 지급만 제한되고, 새로운 실업급여를 받는데 대한 제재가 없는 상황이다.
그러나 노동시장에서 입·이직이 빈번하게 이루어지고 있어 반복수급이 증가하고 있으며, 최근 3회 이상 반복적 부정수급자도 증가 추세이다.
이에 대한 개선방안으로 일정 횟수 이상 반복적으로 부정수급한 자에 대해 최대 3년의 범위 내에서 수급자격을 제한할 수 있는 근거를 마련할 계획이다.