

검 토 보 고 서

안 건 명	부서명	페이지
1. 서울특별시 마포구 청년일자리 창출 촉진에 관한 조례안	이동주 의원 외 4명	1

(2015. 10. 27)

마포구의의회 행정건설위원회

[전문위원 김 은 모]

서울특별시 마포구 청년일자리 창출 촉진에 관한 조례안

1. 안 건 명

- 서울특별시 마포구 청년일자리 창출 촉진에 관한 조례안

2. 제출일자 및 제출자

- 제출일자 : 2015년 10월 16일(금)
- 제 출 자 : 이동주 의원 외 4명

3. 의안 회부일자

- 2015년 10월 19일(월)

4. 관계법규

- 「청년고용촉진 특별법」 제2조, 제3조
- 「청년고용촉진 특별법 시행령」 제2조
- 「초·중등교육법」 제2조
- 「고등교육법」 제2조
- 「고용정책기본법」 제15조, 제18조

[검토보고]

서울특별시 마포구 청년일자리 창출 촉진에 관한 조례안

< 제정이유 >

마포구에 거주하는 청년을 위한 일자리 창출과 고용을 촉진하여 경제활성화 및 사회안정에 기여하고, 청년들의 능력과 적성에 맞는 다양한 일자리를 개발하고 취업을 안정적으로 지원하기 위한 제도적 근거를 마련하고자 함.

< 주요내용 >

- 가. 조례 제정 목적 및 용어정의(안 제1조, 제2조)
- 나. 구청장의 책무(안 제3조)
- 다. 청년일자리 창출 기본계획 수립 및 실태조사 의무(안 제4조, 제5조)
- 라. 청년일자리 창출사업을 위한 지원 및 업무의 위탁(안 제6조, 제7조)
- 마. 관계기관과의 협력 및 행·재정적 지원에 관한 사항(안 제8조, 제9조)

[검토의견]

- 본 조례안은 마포구에 거주하는 청년을 위한 일자리 창출과 고용을 촉진하기 위하여 청년들의 능력과 적성에 맞는 다양한 일자리를 개발하고 취업을 안정적으로 지원하여 청년들의 삶의 질 향상과 생활의 안정을 보장함으로써 지속적인 지역경제 활성화 및 사회 안정에 이바지하기 위하여 조례를 제정하고자 하는 것임.
- 동(同) 조례는 제1조 목적에서 부터 제10조 시행규칙까지 본문 10개조와 부칙으로 구성되어 있으며,
- 주요 내용으로는
 - 가. 안 제1조와 제2조에서 조례의 제정 목적과 용어를 정의하고
 - 나. 안 제3조에서는 청년 일자리 창출과 고용촉진을 위한 구청장의 책무를 규정함

다. 안 제4조와 제5조에서는 청년일자리 창출 기본계획 수립 및 실태조사를 의무화하고

라. 안 제6조에서는 청년일자리 사업을 추진·지원할 수 있도록 하였으며

마. 안 제7조에서는 관련 업무를 위탁할 수 있는 근거를 마련하였고

바. 안 제8조와 제9조에서는 구청장은 청년일자리 창출과 고용촉진을 위하여 중앙행정기관, 서울특별시 교육기관, 기업체 및 공공기관 등과 협력 추진 및 필요 시 협약 체결할 수 있도록 함

사. 안 제9조에서는 관계기관이나 비영리 법인·단체 등에 대하여 예산의 범위에서 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있는 근거를 마련하였음

○ 동(同) 조례안은 전 세계의 경제 위기에 따른 저성장과 모든 산업분야에서의 기계화·자동화 등으로 갈수록 일자리가 줄어들고 있는 추세로, 지난 2015년 8월말 통계청 자료에서도 알 수 있듯이 청년층 고용률은 42.0%이고, 실업률은 8.0%로서 전년도와 비슷하나 실제 청년고용 현황을 보면 인턴사원, 시간제 취업 및 직원 수 300인 이하의 중소기업과 음식점, 편의점, 주유소 등 아르바이트 및 비정규직으로 최저임금으로 많은 청년들이 어려운 생활을 하고 있는 실정으로, 이제 청년 실업 문제가 심각한 사회문제로 대두되어 이를 해결하지 않고서는 우리나라 미래도 없을 것으로 사료되어 청년들의 일자리 창출을 위한 조례 제정으로 지속적인 경제성장과 지역사회 발전에 이바지 하고자 하는 것임

○ 우리나라의 실제 청년실업 원인을 보면

첫째, 경제성장의 둔화로 인한 일자리 수 부족, 청년들의 고학력화와 고연령화 및 3D 업종에 대한 기피 등 원인이 있으며

둘째, 노동시장의 탄력성을 원하는 기업체 등에서 비정규직을 선호하고 있고,

셋째, 임금피크제 도입으로 인한 정년 연장으로 그 만큼 청년층의 고용이 줄어들고,

넷째, 정규직을 원하는 취업준비생 등이 많아 구조적으로 청년실업이 증가할 수밖에 없는 실정임

○ 따라서, 청년 일자리 창출 촉진을 위해서는 우리 구 일자리 관련 주무부서에서는

1) 중소기업청, 마포구상공회 및 일자리센터 등 공공기관 및 민간 기업과

구인 구직 정보를 공유하여 청년일자리 창출을 적극 추진하고

- 2) 일용직, 계약직 위주의 단순한 일자리 제공보다는 기업체에서 원하는 실무교육을 받을 수 있도록 하는 청년기술 교육 등 기회를 제공하고
- 3) 각종 행정서비스 규제완화와 마포구 관광활성화로 서비스업에 대한 청년 일자리 창출로 청년 실업을 줄일 수 있는 구체적인 방안 등이 필요할 것으로 사료됨

○ 또한 동(同) 조례안은 2015.10.19.~10.23.까지 입법예고 결과 제출된 의견은 없었으며, 담당부서 의견으로는 서울시를 포함한 대부분의 구에서 청년 일자리 창출을 위해 많은 노력을 해 오고 있는 바, 우리 구에서도 청년 일자리 창출 촉진관련 조례를 제정하는 것이 타당하다는 의견이 있었고, 상위법인 「고용정책 기본법」 및 「청년고용촉진 특별법」 등 및 타 법과의 저촉여부를 검토한 결과 별다른 문제점은 없었으며 이번 조례 제정으로 일자리 부족으로 생활이 불안정하고 희망이 없는 청년들의 삶의 질 향상과 생활안전에 기여하고 향후 지역발전과 사회 안정에도 크게 이바지 할 것으로 사료됨.

관 계 법 령

청년고용촉진 특별법

[시행 2014.1.1.] [법률 제11792호, 2013.5.22., 일부개정]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “청년”이란 취업을 원하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 나이에 해당하는 사람을 말한다.
2. “중소기업체”란 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업을 말한다.

제3조(국가 및 지방자치단체 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 청년고용을 촉진하기 위하여 인력 수급 전망, 청년 미취업자 실태 조사, 직업 지도, 취업 알선 및 직업능력개발훈련 등을 포함한 대책을 수립·시행하여야 하고 청년 미취업자의 고용이 촉진될 수 있는 사회적·경제적 환경을 마련하도록 노력하여야 한다.

② 기업과 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 및 「지방공기업법」에 따른 지방공기업(이하 “기업등”이라 한다)은 청년고용을 촉진하기 위한 국가 및 지방자치단체의 대책에 적극 협조하여야 한다.

③ 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교(이하 “대학등”이라 한다)는 산업 현장에서 요구하는 인력의 양성을 위한 교육과정 운영, 직업 지도 및 직업현장 체험 기회 제공을 위하여 노력하여야 한다.

제5조(공공기관의 청년 미취업자 고용 의무) ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 중 대통령령으로 정하는 공공기관과 지방공기업의 장은 매년 각 공공기관과 지방공기업의 정원의 100분의 3 이상씩 청년 미취업자를 고용하여야 한다. 다만, 구조조정 등 불가피한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우는 제외한다.

청년고용촉진 특별법 시행령

[시행 2014.1.1.] [대통령령 제24817호, 2013.10.30., 일부개정]

제2조(청년의 나이) 「청년고용촉진 특별법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1호에서 “대통령령으로 정하는 나이에 해당하는 사람”이란 15세 이상 29세 이하인 사람을 말한다. 다만, 법 제5조제1항에 따라 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업이 청년 미취업자를 고용하는 경우에는 15세 이상 34세 이하인 사람을 말한다.

중소기업기본법

[시행 2015.5.28.] [법률 제13086호, 2015.1.28., 타법개정]

제2조(중소기업자의 범위) ①중소기업을 육성하기 위한 시책(이하 "중소기업시책"이라 한다)의 대상이 되는 중소기업자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기업(이하 "중소기업"이라 한다)을 영위하는 자로 한다.

1. 다음 각 목의 요건을 모두 갖추고 영리를 목적으로 사업을 하는 기업

가. 업종별로 매출액 또는 자산총액 등이 대통령령으로 정하는 기준에 맞을 것

나. 지분 소유나 출자 관계 등 소유와 경영의 실질적인 독립성이 대통령령으로 정하는 기준에 맞을 것

2. 「사회적기업 육성법」 제2조제1호에 따른 사회적기업 중에서 대통령령으로 정하는 사회적기업

3. 「협동조합 기본법」 제2조제1호에 따른 협동조합 중 대통령령으로 정하는 협동조합

4. 「협동조합 기본법」 제2조제2호에 따른 협동조합연합회 중 대통령령으로 정하는 협동조합연합회

②중소기업은 대통령령으로 정하는 구분기준에 따라 소기업(小企業)과 중기업(中企業)으로 구분한다.

③제1항을 적용할 때 중소기업이 그 규모의 확대 등으로 중소기업에 해당하지 아니하게 된 경우 그 사유가 발생한 연도의 다음 연도부터 3년간은 중소기업으로 본다. 다만, 중소기업 외의 기업과 합병하거나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 중소기업에 해당하지 아니하게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

④중소기업시책별 특성에 따라 특히 필요하다고 인정하면 「중소기업협동조합법」이나 그 밖의 법률에서 정하는 바에 따라 중소기업협동조합이나 그 밖의 법인·단체 등을 중소기업자로 할 수 있다.

초·중등교육법

[시행 2015.9.28.] [법률 제13227호, 2015.3.27., 일부개정]

제2조(학교의 종류) 초·중등교육을 실시하기 위하여 다음 각 호의 학교를 둔다.

1. 초등학교·공민학교
2. 중학교·고등공민학교
3. 고등학교·고등기술학교
4. 특수학교
5. 각종학교

고등교육법

[시행 2015.3.13.] [법률 제13217호, 2015.3.13., 타법개정]

제2조(학교의 종류) 고등교육을 실시하기 위하여 다음 각 호의 학교를 둔다.

1. 대학
2. 산업대학
3. 교육대학
4. 전문대학
5. 방송대학·통신대학·방송통신대학 및 사이버대학(이하 “원격대학”이라 한다)
6. 기술대학
7. 각종학교

고용정책 기본법

[시행 2015.3.27.] [법률 제13262호, 2015.3.27., 일부개정]

- 제15조(고용·직업 정보의 수집 및 제공)** ① 고용노동부장관은 구직과 구인이 신속하고 적절하게 연결될 수 있도록 구직·구인 정보, 산업별·지역별 고용동향, 노동시장 정보, 직업의 현황과 전망에 관한 정보, 직업능력개발훈련 정보, 재정지원에 의한 일자리에 대한 정보 및 그 밖의 고용·직업에 관한 정보(이하 “고용·직업 정보”라 한다)를 수집·관리하여야 한다.
- ② 고용노동부장관은 구직자·구인자, 직업훈련기관, 교육기관 및 그 밖에 고용·직업 정보를 필요로 하는 자가 신속하고 편리하게 이용할 수 있도록 책자를 발간·배포하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 제1항과 제2항에 따른 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 고용안전정보망과 고용보험전산망 등 고용 관련 정보통신망을 구축·운영하여야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 고용·직업 정보의 수집·관리를 위하여 노동시장의 직업구조를 반영한 고용직업분류표를 작성·고시하여야 한다. 이 경우 미리 관계 행정기관의 장과 협의할 수 있다.
- ⑤ 고용노동부장관은 수집한 고용·직업 정보를 지방자치단체 등에 제공하여 취업알선 등에 활용하게 할 수 있으며, 지방자치단체 등이 수집한 고용·직업 정보를 제공받아 취업알선 등에 활용할 수 있다.
- ⑥ 고용노동부장관은 제3항에 따른 고용 관련 정보통신망의 효율적인 운영을 위하여 필요하면 중앙행정기관, 지방자치단체, 그 밖에 고용촉진 및 취업지원과 관련되는 기관·단체에 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 자료 제공을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

⑦ 고용노동부장관은 효율적인 고용정책 수행을 위하여 필요하면 관련 기관 또는 단체에 정보시스템의 연계를 요청할 수 있다. 이 경우 연계를 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

제18조(한국고용정보원의 설립) ① 고용정보의 수집·제공과 직업에 관한 조사·연구 등 제40조에 따라 위탁받은 업무와 그 밖에 고용지원에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 한국고용정보원을 설립한다.

② 한국고용정보원은 법인으로 한다.

③ 한국고용정보원은 고용노동부장관의 승인을 받아 분사무소를 둘 수 있다. ④ 한국고용정보원의 사업은 다음 각 호와 같다.

1. 고용 동향, 직업의 현황 및 전망에 관한 정보의 수집·관리
2. 인력 수급의 동향 및 전망에 관한 정보의 제공
3. 고용안정정보망, 고용보험전산망 등 고용 관련 정보통신망 운영
4. 직업지도, 직업심리검사 및 직업상담에 관한 기법(技法)의 연구·개발 및 보급
5. 고용서비스의 평가 및 지원
6. 제1호부터 제5호까지의 사업에 관한 국제협력과 그 밖의 부대사업
7. 그 밖에 고용노동부장관, 다른 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체로부터 위탁받은 사업

⑤ 정부는 예산의 범위에서 한국고용정보원의 설립·운영에 필요한 경비와 제4항제1호부터 제6호까지의 사업에 필요한 경비를 출연할 수 있다.

⑥ 한국고용정보원에 관하여 이 법과 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 규정된 것 외에는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.

⑦ 한국고용정보원은 업무수행에 필요한 자료의 제공을 국가기관, 지방자치단체, 교육·연구기관, 그 밖의 공공기관에 요청할 수 있다.

⑧ 한국고용정보원의 임직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정을 적용할 때에는 공무원으로 본다.

⑨ 한국고용정보원의 임직원이나 임직원으로 재직하였던 사람은 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.