

이 논문은 2006년 노동부의 「제2차 근로자복지증진
기본계획 수립을 위한 기초연구조사」에 관한 학술연구
용역사업의 일환으로 연구되었음

제2차 근로자복지증진 기본계획 수립을 위한 기초연구조사

2006. 10.

연구기관: 한국노동연구원

노 동 부

제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부의 수탁연구과제 『제2차 근로자복지증진 기본계획 수립을 위한 기초연구조사』의 최종보고서로 제출합니다.

2006. 10.

한국노동연구원

원장 최 영 기

연 구 진

연구책임자: 방하남 (한국노동연구원 선임연구위원)

연 구 원: 김상호 (관동대학교 국제경영학과 교수)

김원식 (건국대학교 경제학과 교수)

김진수 (연세대학교 사회복지대학원 교수)

유길상 (한국기술교육대 테크노인력개발전문대학원 교수)

박 혁 (한국노동연구원 책임연구원)

목 차

요약본	i
 제1장 근로복지 환경변화와 전망에 기초한 비전과 목표	1
1. 근로복지 환경변화와 전망	1
가. 경제의 양극화와 근로계층 간 불평등의 심화	1
나. 성장잠재력의 저하와 고용 없는 성장의 위험	1
다. 직장(work)과 가정(family), 일(work)과 여가(leisure)가 조화를 이룰 수 있는 노동·사회에 대한 요구의 증가	2
라. 근로자 삶의 질 향상과 복지욕구의 선진화	2
마. 노동력 구성과 고용형태의 다양화	3
바. 국제협력의 증가와 노동정책의 국제화 요구	3
 2. 배경과 당면한 도전	4
가. 배 경	4
나. 우리 경제사회가 당면한 도전	4
 3. 현행 근로자 복지제도의 문제점	9
 4. 21세기 근로복지의 비전과 추진전략	11
가. 비 전	11
나. 추진 전략	15
 제2장 저소득근로자의 생활 기반 안정 및 삶의 질 향상	16
1. 제1차 기본계획에 따른 사업의 전체 구성 및 개요	16

가. 생활·주거안정 지원	16
나. 재산 형성 지원	18
다. 문화·여가활동 지원	23
2. 제1차 기본계획 사업실행 추진 실적 및 평가	24
가. 생활·주거안정 사업	24
나. 재산 형성 지원	35
다. 문화·여가활동 지원	40
3. 저소득근로자 빈곤위기극복 및 삶의 질 향상	43
가. 빈곤 위기 극복 및 안정지원	43
나. 재산형성 지원	48
다. 문화·예술과 여가생활지원	51
제3장 취약계층 근로자 복지	55
1. 제1차 기본계획에 따른 사업의 전체 구성 및 개요	55
가. 고용·산재보험 등의 선진화 및 내실화	55
나. 비정규근로자 보호 강화	56
다. 여성근로자의 모성보호 및 직장/가정 양립 지원	56
라. 고령근로자 복지 강화	56
마. 중소기업근로자 직업능력개발 지원	57
바. 소규모사업장 작업환경 개선	58
2. 제1차 기본계획 사업실행 추진 실적 및 평가	58
가. 고용·산재보험 등의 내실화·선진화	58
나. 비정규근로자 보호강화	61
다. 여성근로자 모성보호 및 직장/가정 양립지원	64
라. 고령근로자 복지 강화	67
마. 중소기업근로자 직업능력개발 지원	71

바. 소규모 사업장 작업환경 개선	72
3. 제2차 기본계획의 방향 및 세부사업계획	75
가. 근로자 평생직업능력개발과 기업의 학습조직화 지원	77
나. 비정규근로자 차별해소 및 정규직으로의 이동 활성화	80
다. 적극적 고령화와 중·고령자의 적극 활용	86
라. 여성의 경제활동 활성화 및 일-생활 양립 지원	89
마. 사회보험 사각지대 해소 및 전달체계 선진화	93
바. 안전취약 사업장의 작업환경 개선	97

제4장 생산성 기업복지제도 강구 101

1. 제1차 기본계획에 따른 사업의 전체 구성 및 개요	101
가. 선택적근로자복지제도 구축	101
나. 직무발명보상제: 법제화	101
다. 사내근로자복지기금제도 개선	102
2. 제1차 기본계획 사업실행 추진 실적 및 평가	105
가. 선택적 근로자복지제도 구축	106
나. 직무발명 보상제도 도입	108
다. 사내근로자복지기금제도 개선	109
3. 제2차 기본계획의 방향 설정 및 세부 사업 계획안	111
가. 선택적근로자 복지제도 구축	111
나. 직무발명 보상제도 도입	114
다. 사내근로복지기금제도 개선	118

제5장 자주복지 활성화 지원 121

1. 제1차 기본 계획에 따른 사업의 전체 구성 및 개요	121
---------------------------------------	-----

가. 근로자 복지시설 지원 및 운영 내실화	121
나. 복지관련 노사협력 우수 중소기업 지원 강화	122
2. 제1차 기본 계획 사업실행 추진 실적 및 평가	123
가. 근로자복지시설 지원 및 운영 내실화	123
나. 복지관련 노사협력 우수 중소기업 지원 강화	126
3. 제2차 기본 계획의 방향 및 세부 사업계획	127
가. 자주복지 강화 프로그램 발굴·지원	127
나. 노사정 복지사업 협력강화	133
다. 근로자복지시설 지원 및 운영 내실화	136
제6장 근로자복지 시스템의 정보화 및 과학화	138
1. 제1차 기본계획에 따른 사업의 전체 구성 및 개요	138
가. 근로자복지정보 포털 사이트 구축	138
나. 근로자복지사업 조사연구 강화	139
2. 제1차 기본 계획 사업실행 추진 실적 및 평가	140
가. 근로자복지정보 포털 사이트 구축	140
나. 근로자복지사업 조사연구 강화	141
3. 제2차 기본계획의 방향 및 세부 사업계획	144
가. 과학적 근로자복지지표 개발	144
나. 근로자복지정보 포털 사이트 구축	146
다. 근로자복지사업 조사연구 강화	148

표 목 차

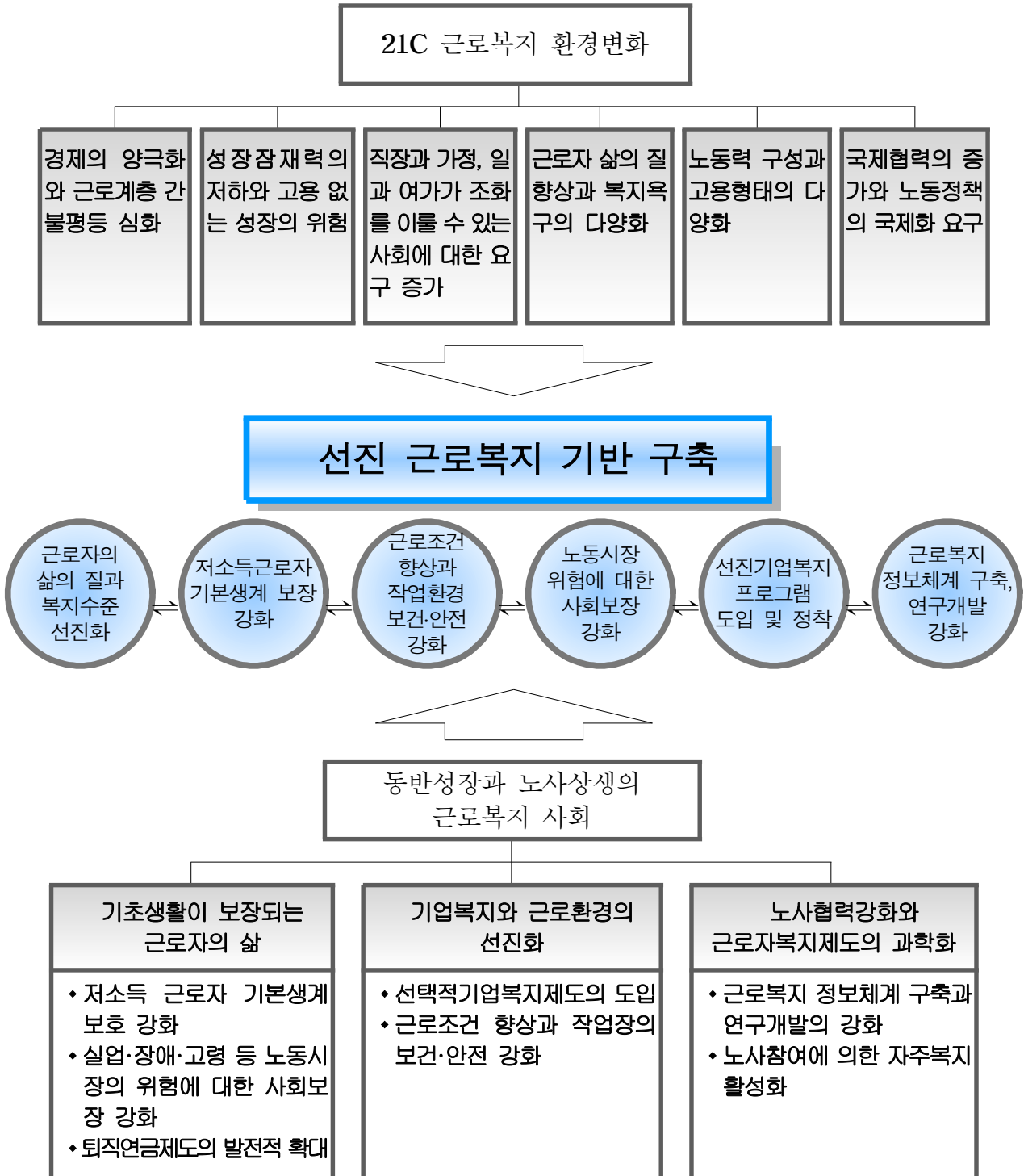
<표 1-1> 저임금근로자 비중 추이(단위: 천명, %)	5
<표 1-2> 한국과 미국의 저임금근로자의 성별, 연령대별 비중(단위: %)	6
<표 1-3> 소득불평등지수와 소득양극화 지수 비교	7
<표 1-4> 주요 계층별, 부문별 임금격차의 추이(2000~2004년)	7
<표 1-5> 근로빈곤율 추이(1997~2004년)	8
<표 2-1> 우리사주 조합결성 현황(2006. 6)	18
<표 2-2> 우리사주 예탁현황 (2006. 6)	19
<표 2-3> 우리사주 재원별 취득 현황(2006. 6)	19
<표 2-4> 연도별 사내 복지제도의 지출 추이	20
<표 2-5> 사업계획 및 실천 결과 비교	22
<표 2-6> 비정규직 근로자 유형별 현황	25
<표 2-7> 생활안정자금 대부사업 확충	27
<표 2-8> 임금채불근로자생계지원 예산 및 반영추이	30
<표 2-8> 장학사업 추진 예산 추이(추정)	31
<표 2-9> 장학사업 지원 실적 추이	31
<표 2-10> 사회보험가입률·산업별·근로시간별·고용계약기간별 비정규직 현황	33
<표 2-11> 신용보증지원 관련사업 운영 추이(2005년말 현재)	34
<표 2-12> 우리사주 조합결성 현황(2006. 6)	35
<표 2-13> 우리사주 예탁현황(2006. 6)	36
<표 2-14> 우리사주 재원별 취득 현황(2006. 6)	36
<표 2-15> 연도별 사내 복지제도의 지출 추이	37
<표 2-16> 사업계획 및 실천 결과 비교	39
<표 2-17> 시범 사업 및 실행계획	40

<표 2-18> 연도별 휴양콘도 확보 실적	41
<표 2-19> 문화예술 참여 사업 추진 실적(소요예산)	43
<표 3-1> 연도별 근로감독 실적(2003. 1 ~ 2005. 11)	62
<표 3-2> 육아휴직급여 지원 실적	65
<표 3-3> 직장보육시설 설치비 무상지원 및 용자 실적	65
<표 3-4> 직장보육시설 운영비 지원 실적	65
<표 3-5> 직장보육시설 설치지원(용자 및 무상지원) 실적	65
<표 3-6> 기혼여성근로자의 자녀에 대한 보육서비스 제공	66
<표 3-7> 연차별 전직지원장려금 지원 실적	69
<표 3-8> 청년연장지원제도의 연차별 지원 실적	70
<표 3-9> 중소기업근로자에 대한 연차별 직업훈련실적	71
<표 3-10> CLEAN 사업 지원 실적	73
<표 3-11> 비정규직 근로자 안전보건점검 실적	73
<표 3-12> 건설현장 패트롤 점검 실적	73
<표 3-13> 기업규모별 직업능력개발사업 지원 실적(2005년)	77
<표 3-14> 비정규직의 변화 추이	80
<표 3-15> 고용형태별 월평균임금 추이	81
<표 3-16> 정규직과 비정규직의 노동이동 현황(2003. 8 → 2004. 8)	81
<표 3-17> 연령계층별 경제활동참가율 추이	86
<표 3-18> 산재보험 책임준비금 대비 적립금 과부족 추이	94
<표 4-1> 기업복지제도의 주요항목별 분류	103
<표 4-2> 사내근로복지기금의 운영 현황(2003년말 기준)	110
<표 4-3> 연도별 직무발명 관련 실적	116
<표 5-1> 근로자종합복지관 지원 현황(1992 ~ 2004년)	124
<표 5-2> 대행업무 사무조합 현황(2005년말 기준)	134

그 립 목 차

[그림 1-1] 일자리 10분위별 고용 증감	5
[그림 1-2] 국가별 임금 불평등의 차이	6
[그림 3-1] 우리나라와 2만불 국가 연령별 여성 경제활동참가율 비교	89
[그림 3-2] OECD 주요국의 연간 실근로시간(2004년)	90

요약본



근로복지 추진전략

선택과 집중을 통한 자원배분의 효율화	<ul style="list-style-type: none"> • 근로빈곤계층 삶의 질 개선을 위한 공공재원의 집중투자
대상별 복지전략 차별화	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직근로자를 위한 사회안전망 확충 • 여성근로자의 직장/가정 양립지원 • 고령근로자에 대한 노후생활 지원
공공복지·시장간 연계강화	<ul style="list-style-type: none"> • 과거의 시설건립위주의 복지정책을 지양하고 공공복지·시장간의 연계 강화를 통한 근로자의 선택권 및 만족도 제고
수요자중심의 효율적 기업 복지제도 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 기업복지제도의 선진화를 위한 지원을 통해 기업복지의 효율성 및 근로자의 복지수혜 만족도 제고
자주복지 활성화 기반 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합의 근로자복지프로그램 개발·운영 지원 및 의사결정에의 참여 유도
근로복지전달체계의 지역화	<ul style="list-style-type: none"> • 개발경제 시대의 중앙집권적 복지전달체계를 중앙정부와 지역의 협력·연계를 강화하는 방향으로 개편
근로자복지시스템 정보화 및 과학화	<ul style="list-style-type: none"> • 정보 네트워크 구축·정보격차 해소 및 전달체계 효율화 • 과학적 평가체제 및 Feedback system 구축

I. 저소득 근로자의 빈곤 위기 극복 및 삶의 질 향상

□ 2차 계획 기간의 저소득 근로자의 빈곤 위기 극복 및 삶의 질 향상 관련 전망

- 저소득 근로자는 경제활동에도 불구하고 빈곤상태에 머물고 있거나 조그만 위기에도 빈곤으로 추락할 가능성이 더욱 높아지는 상황에 있게 될 것으로 예상됨. 그럼에도 불구하고 빈곤위기 극복을 위해서는 다양한 상황 설정과 종합적 계획에 의한 정책적 접근 없이는 해결 가능성은 더욱 어려워 질 것이 예상됨.
- 저소득 근로자의 욕구는 안정성과 문화향유라는 폭넓은 스펙트럼을 구성할 것으로 판단됨. 즉, 안정을 확보할 가능성이 있는 근로자계층은 재산형성을 통한 중산층으로 편입에 강력한 요구를 보일 것이며, 또한 기존 경제적 성격의 격차의식은 문화 예술적 접근에 있어서 소외에 대한 해소 욕구로 확대될 것임.
- 이러한 환경 변화는 정책 대상에 있어서 보편성과 특수성의 동시적 고려가 필요하여, 대상자에 대한 확대 노력을 통한 필요계층의 보편적 적용과 이들 대상의 개별적 욕구에 대한 탄력적 대응이 동시에 수행되어야 할 과제가 크게 대두될 것임.
- 근로자복지의 근본적인 철학이 국가 개입에 두고 있지 않는 점을 고려하여 장기적으로 기업복지 활성화를 위한 기업차원의 간접지원 노력을 강화하고 이를 통한 대기업과 중소기업, 내수기업과 수출기업, 제조업과 서비스산업 간의 격차를 완화할 수 있는 근간을 마련하도록 하는 정책 방향을 정립하도록 함.
- 문화여가생활지원의 정책 방향을 취약계층의 근로자로서 누구나 대상이 될 수 있도록 하면서 프로그램의 선택이 가능할 수 있도록 다양성을 확보하며 정책 집

해에 있어서 취약계층을 우선하여 지원할 수 있는 체제로 전환하는 정책으로 전환하는 것이 바람직 할 것임.

- 1차 계획 기간과는 달리 1차년도의 경험을 바탕으로 정책내용에 있어서 측정 가능한 목표의 제시와 합리적 평가체계의 구축을 통하여 합리성과 효과성 제고 노력이 강조될 것임. 구체적이고 측정 가능한 목표의 제시는 정책집행 및 평가의 합리성과 신뢰성을 높여야 한다는 과제이며, 욕구조사를 포함한 평가체계의 마련은 수행과정 중(형성평가)및 수행 후(총괄평가)사업의 문제점 및 개선방안을 모색하는데 유용한 정보를 제공해 줄 수 있음.

- 또한 사업의 중복을 최소화하고 제도 및 정책 사업 간 연계를 통한 대상별 보장 의 적절성과 정책별 비중의 합리성을 확보하는 종합적 조화성이 강조될 것임. 이를 위하여 타 부처와의 통합적 연계노력(networking)이 필수적 이며, 사업의 단순 중복은 피하되 연계를 통한 누락과 비효율성의 문제는 극복하는 정책적 관점 이 요구됨.

□ 재산형성 수단으로서 주식을 보편화시키는 것이 필요함.

- 우리나라의 근로자들은 재산형성을 부동산에 의존하고 있음. 이는 자본시장의 왜곡을 낳아서 경제성장에 장애요인으로 발전할 것임.

- 주식에 대한 친밀도를 높이고, 금융지식을 높임으로써 자본시장의 건전화나 선진화에 기여함.

□ 우리스주제도를 담보로 하는 금융시스템을 개발하여 근로자들이 우리스주를 보유한 채 목돈 수요를 충족할 수 있음.

□ 우리스주의 장기보유를 유도함으로써 노사 간 경영에 대한 협력시스템을 강화할 필요가 있음.

- 우리나라는 지배구조를 개선하기 위한 경영감시체계의 필요성으로 우리사주제의 활성화 필요성이 제기되나 경영에 대한 직접적인 참여는 경영의 위축을 가져올 수 있음.
- 우리사주에 대한 배당을 추가로 하는 방안을 모색
- 우리사주제도에 스톡옵션제도 가능하게 하여 함께 운영
 - 스톡옵션으로 취득한 주식을 우리사주로 편입시킬 수 있도록 세제를 차별화함.
 - 스톡옵션형 우리사주제도와 스톡옵션을 함께 부여 한도를 설정하면 외부의 적대적 M&A에 대하여 경영권 방어에 기여할 수 있을 것임.
- 우리사주를 매각하여 얻은 금액을 종업원의 개인퇴직계정(IRA)에 이전할 경우 세제혜택을 부여함.
- 우리사주를 퇴직 시까지 보유하고 개인퇴직계정(IRA)에 적립하여 노후자금으로 사용될 경우 소득세를 이연하도록 함.
- 비정규직도 우리사주를 구입할 수 있도록 함.
 - 비정규직이 정규직과 같은 조건에서 우리사주를 구입하지 못하게 할 경우 세제혜택을 철회함.
 - 정규직과 비정규직의 인원비율만큼 비정규직에 대하여 우리사주를 부여하도록 함.
- 이상과 같은 정책의 방향성을 고려하여 2차 기본계획의 저소득 근로자의 빈곤우기 극복 및 삶의 질 향상 사업의 추진방향은 다음과 같이 설정

▶ 추진방향 ◀

◇ 빈곤 위기 극복 및 안정지원

- 빈곤위기극복 지원 및 대부사업
- 임금체불 근로자 빈곤추락 예방지원
- 장학사업 확대추진
- 원격지 근무 근로자 주거지원
- 사회보장성 경비 소득공제
- 취약계층 지원 및 긴급구호 사업 신설

◇ 노후안정형 재산형성 지원

- 우리사주에 대한 담보대출
- 우리사주에 대한 추가배당
- 스톡옵션의 주식을 우리사주제도로 전환 시 혜택부여
- 우리사주 매각 시 IRA에 이전 유인
- 비정규직 우리사주구입 유인

◇ 문화예술과 여가지원

- 예술문화 나누기 사업 도입
- 민간시설이용 지원제 도입
- 근로자 휴양시설 이용지원
- 문화예술체험기회 확대

II. 취약계층 근로자 복지

□ 2차 계획기간 중 취약계층 관련 주요 정책 현안은 다음과 같이 전망됨.

- 세계화, 지식정보화의 가속화에 따른 경제 및 사회의 양극화 현상 심화를 해결하기 위한 가장 효과적인 방법으로서 중소영세기업근로자에 대한 평생직업능력개발 활성화와 중소기업의 학습조직화 문제가 주요 현안으로 대두
- 비정규직 축소 노력에도 불구하고 고용형태의 다양화에 따라 비정규직은 크게 감소하기 어려울 전망이며, 비정규직의 직업능력개발을 통한 정규직 노동시장으로의 진입 지원을 위한 비정규직 친화적인 직업능력개발체제 구축이 주요 정책 과제로 대두
- 기업의 구조조정과 노동시장의 유연화에 따라 중·고령자의 고용불안이 심화될 것으로 전망되며, 인구고령화 추세 속에서의 조기퇴직문제는 사회적 불안요인이 될 것이므로 적극적 고령화를 지원하기 위한 사회적 인프라 구축과 지원이 주요 정책과제로 대두
- 활력 있는 양성평등사회 구현에 대한 사회적 요구가 더욱 강해지면서 여성경제 활동참여 활성화와 인간다운 삶을 추구하기 위한 일과 생활의 양립을 통한 사람 중심 사회에 대한 요구가 강해질 것으로 전망
- 사회안전망으로서의 사회보험 적용 사각지대의 해소와 전달체계의 효율화에 대한 요구가 커지고 사회적 불안에 대비하기 위한 사회보험의 내실화에 대한 요구가 커질 전망

○ 소득수준 향상에 따라 3D 직종 기피와 쾌적하고 안전한 작업장을 구축하지 못한 기업은 인력확보가 어려워질 것이며, 이들 취약사업장이 외국인력 고용에 의존하려고 할 경우 내국인의 고용환경은 더욱 어려워질 전망이므로 안전취약사업장에 대한 작업환경 개선이 시급할 것임.

□ 이상과 같은 향후 정책수요를 감안하여 2차 기본계획에서의 취약계층 근로자 복지사업의 추진방향을 다음과 같이 설정

▶ 추진방향 ◀

- ◇ 근로자의 평생직업능력개발과 기업의 학습조직화 지원
- ◇ 비정규근로자 차별해소 및 정규직으로의 이동 활성화
- ◇ 적극적 고령화와 중·고령자의 적극 활용
- ◇ 여성의 경제활동 활성화 및 일-생활 양립 지원
- ◇ 사회보험 사각지대 해소 및 전달체계 선진화
- ◇ 안전취약 사업장의 작업환경 개선

Ⅲ. 선진 기업복지제도 강구

- ☐ 선택적근로자복지제도는 퇴직연금과 민간건강보험과의 연계 등으로 적극적 추진이 필요함.
- 개인별 상품보다 수수료의 인하 등으로 근로자부담이 경감
- ☐ 선택적근로자복지제도를 선택한 근로자에 대하여 세제로 지원
- ☐ 관련 협회 등의 비용부담으로 근로복지 창구로서 민관 공동의 “근로자복지위원회 (가칭)”를 지방노동사무소 등에 설치하여 무료컨설팅을 함.
- ☐ 비정규직 근로자를 포함한 선택적복지제도를 도입하고, 비정규직 근로자가 선택적 복지상품을 구입할 경우 소득공제 적용
- ☐ 보상에 대한 정부의 세제지원을 직무발명 당사자에 대한 세제혜택 뿐 아니라 기업에게도 세제혜택 부여
- ☐ 벤처창업에 대한 지원에서 발명에 대한 직무보상이 있는 경우 우대
- ☐ 직무발명의 환경조성 필요
- 이를 위하여 일반 기업의 연구에 대한 연구지원 및 공동 작업시설 등을 지역에 설치하는 것이 필요
- ☐ 공공연구기관의 기술이전을 촉진하여 기업의 직무발명에 대한 유인 증대

- 정부 R&D사업 참여기업의 경우 직무발명 보상제도를 도입하도록 요구
- 원하청 기업간 연합 사내근로복지기금을 만들도록 유인하고, 장기적인 사업연계가 가능하게 하여 중소기업 안정화에도 기여
- 퇴직연금과의 연계성을 형성하고, 사내근로복지기금협의회(혹은 조직)가 퇴직연금 제도의 운영에 주도적인 역할을 하도록 함.
- 사내근로복지기금은 선택적 복지제도(카페테리아 제도)와 밀접히 관련이 있음.
- 사내근로복지기금, 선택적 복지제도, 퇴직연금이 서로 유기적인 관계를 갖도록 한 시스템 속에서 운영

▶ 추진방향 ◀

- ◇ 선택적근로자복지제도 활성화
 - 퇴직연금과 민간건강보험 연계 활성화
 - 선택적근로자복지제도 세제 지원 확대
 - 노동사무소에 근로자복지위원회 설치
 - 비정규직근로자 적용 확대
- ◇ 직무발명보상제 활성화
 - 직무발명보상 실시 기업 세제지원
 - 벤처기업에 대한 직무발명보상 지원
 - 공공연구기관의 중소기업 기술이전 지원
 - 정부 R&D참여기업에 대한 직무발명보상 요구
 - 비정규직 우리사주구입 유인
- ◇ 사내근로복지기금 역할 확대
 - 원하청 기업간 사내근로복지기금 도입
 - 퇴직연금제도 운영참여
 - 선택적근로복지제도 운영참여
 - 문화예술체험기회 확대

IV. 자주복지 활성화 지원

□ 2차 계획기간 중 자주복지 활성화 지원 관련 전망

- 4대 사회보험제도의 정착과 노인수발보험제도의 도입으로 우리나라의 공공복지 제도가 뿌리를 내릴 것으로 전망되며, 이러한 공공복지제도의 정착으로 자주복지에 대한 수요의 급증 예상
- 정부차원의 복지사업에 대한 노사의 참여요구가 더욱 증가할 것으로 예상되는데, 기존의 형식적 위원회 참여에서 탈피하여 실질적인 심의 및 협의가 이루어지도록 노사가 요구하며, 중앙단위에서 노사 공동으로 복지사업을 실시하는데 필요한 지원을 정부에게 더 많이 요구할 것으로 전망
- 이러한 환경변화에 능동적으로 대응하기 위해서 기존의 공급자 위주의 복지전략에서 탈피하여 수요자 위주의 전략으로 전환하며, 자주복지 활성화를 위한 토대를 마련해 주고, 노사정 협력 강화에 능동적으로 대응

- 이상과 같은 향후 정책수요를 감안하여 2차 기본계획에서의 자주복지 활성화 지원 사업의 추진방향을 다음과 같이 설정

▶ 추진방향 ◀

- ◇ 자주복지 강화 프로그램의 발굴·지원
- ◇ 노사정 복지사업 협력 강화
- ◇ 노사 단체의 전문가 양성 프로그램 지원
- ◇ 근로자종합복지관 신설지원의 점진적 축소 후 폐지
- ◇ 민간복지시설 이용 시 비용지원

V. 근로자복지 시스템의 정보화 및 과학화

□ 2차 계획기간 중 근로자복지 시스템의 정보화 및 과학화 관련 전망

- 인터넷의 발달과 대중화로 근로자복지와 관련된 정보에 대한 인터넷 수요가 급증할 것으로 전망
- 복지사업에 대한 행정적 수요가 증대하면서 신속성과 편의성을 위해 인터넷망을 통한 복지수요의 증대
- 기존의 수량 위주의 복지수요에서 탈피하여 복지수요의 다양화와 양질의 서비스에 대한 수요의 증대

□ 이상과 같은 향후 정책수요를 감안하여 2차 기본계획에서의 근로자복지 시스템의 정보화 및 과학화 사업의 추진방향을 다음과 같이 설정

▶ 추진방향 ◀

- ◇ 과학적 근로자복지지표 개발
- ◇ 주관적 복지지표 개선 및 통합지표 개발
- ◇ 근로자복지정보 포털 사이트 구축
- ◇ 비용효과성이 낮은 사업의 정리 및 효율성이 높은 사업으로의 집중

제1장 근로복지 환경변화와 전망에 기초한 비전과 목표

1. 근로복지 환경변화와 전망

가. 경제의 양극화와 근로계층 간 불평등의 심화

□ 경제의 세계화와 시장의 광역화에 따른 경쟁의 심화로 인하여 노동시장도 20:80의 불평등 구조화 등 외적 환경의 도전과 전통적 공동체의 안전망 역할 약화라는 내적 조건 하에서, 압축·고도성장의 후유증과 불균등 발전전략의 한계가 경제와 사회의 양극화를 초래

○ 무한경쟁에 따른 구조조정의 상시화로 인하여 경쟁력 없는 취약부분은 여러 측면에서 더욱 어려워질 수밖에 없을 것이므로 '취약계층'에 대한 복지 정책적 차원의 개입과 보호가 더 중요해질 것임.

□ 아울러 경제의 세계화, 시장 경쟁의 심화로 인한 노동시장의 유연화는 고용의 불안정성을 증가시키고 기업복지 혜택에 있어서 계층간 불평등이 높아질 위험 존재

○ 따라서 향후 근로복지의 주요 과제는 노동시장의 유연화에 따른 사회적 위험들 - 실업·산재·고령 - 에 대한 사회적 안전망을 강화하는 것임.

※ 경제의 양극화 ⇒ 노동시장의 양극화 ⇒ 소득·소비의 양극화 ⇒ 근로계층간 불평등의 심화

나. 성장잠재력의 저하와 고용 없는 성장의 위험

□ 인구의 고령화와 저출산으로 인한 청년층 노동력의 감소는 성장잠재력의 저하를 가져오고 지식경제화와 기술(Technology)의 집약화·고도화로 인한 생산양식의 변

화로 인하여 경제성장이 이루어지더라도 고용창출이 그에 걸맞게 이루어지지 않는 ‘고용 없는 성장(growth without employment)’의 시대가 예상된다.

- 고용 없는 성장은 ‘좋은 일자리(decent work)’를 희소하게 하여 그 결과 노동시장은 고용의 질과 근로조건 그리고 기업복지에 있어서 차등이 심화될 가능성이 존재함.
- 따라서 근로복지의 주요과제는 직장의 근로조건 및 작업환경이 선진국 수준으로 개선되도록 제도적 지원을 하는 데 자원과 역량을 집중하는 것임.
 - 다양한 그룹에 의한 높은 참여율을 지향하는 21세기 노동시장에서 근로복지의 주요 과제 중의 하나는 근로빈곤(Working Poor)에 대한 사회적 지원을 강화함으로써 근로자의 기본생계가 보장받는 사회가 되도록 하는 것임.

다. 직장(work)과 가정(family), 일(work)과 여가(leisure)가 조화를 이룰 수 있는 노동·사회에 대한 요구의 증가

- 경제·사회의 선진화와 여성의 노동시장 참여 증가로 인하여 미래에는 직장가정, 일과 여가가 조화를 이룰 수 있는 고용관계와 근로조건에 대한 복지욕구가 높아질 것으로 전망됨.
- 따라서 근로복지의 중요한 과제 중의 하나는 건전하고 생산적인 근로자의 문화·여가활동을 진작시킬 수 있는 근로복지문화 프로그램들을 개발하고 보급하는 것임.

라. 근로자 삶의 질 향상과 복지욕구의 선진화

- 경제수준의 향상으로 인하여 근로자의 삶의 질에 대한 기준이 높아질 것이며 근로자들의 복지욕구도 선진화될 것으로 전망됨.
- 건강과 안전보장에 대한 욕구의 상승에 대응할 수 있도록 산업안전과 보건 차원

에서 근로복지의 수준을 선진화할 필요가 있음.

마. 노동력 구성과 고용형태의 다양화

- 여성과 고령자의 노동시장 참여증가, 국가간 이주 노동자들의 증가, 시장의 개방 등으로 인하여 미래의 노동시장은 지금보다 구성과 고용형태에 있어서의 다양화·특수화가 증가할 것으로 전망됨.
- 특히 여성의 사회참여 확대, 고령화사회의 진전 등에 따른 근로계층 분화 촉진으로 복지수요가 다변화되고, 근로자의 전반적인 소득수준 향상에 따라 삶에 대한 인식이 변화되면서 과거의 기본생계중심의 복지욕구보다 문화·여가 등 삶의 질 욕구가 증대될 것으로 전망됨
- 이에 따라 근로복지 정책도 노동시장의 다양화를 수용하면서 새로운 통합으로 이어질 수 있도록 제도적 지원을 강화해야 할 것임.
- 특히 개방에 대한 능동적 수용자세, 사회적 약자에 대한 배려, 차이에 대한 관용 등을 통해 다양한 구성원들이 함께 성장할 수 있는 근로문화를 조성해 나가야 할 것임.

바. 국제협력의 증가와 노동정책의 국제화 요구

- 21세기에는 한국 경제의 국제적 위상이 선진국 수준에 근접할 것으로 전망되는 가운데 노동정책과 근로복지 제도도 경제수준에 걸맞게 국제협력과 개발을 지향해야 할 것임.
- 특히 고용보험제도에 의한 적극적인 노동시장정책과 실업급여사업, 모성보호 사업 등에 대한 국가적 정책경험을 개발도상국들에 전수하고 정책지원을 할 필요성이 높음

2. 배경과 당면한 도전

가. 배 경

□ 「참여정부」는 성장과 분배가 균형을 이루는 가운데 모든 근로계층의 적극적인 경제활동참여와 동반성장의 경제사회 시스템을 구축하는 것을 목표로 하고 있으나 21세기 경제의 세계화와 국제경쟁의 심화로 인하여 근로계층간에 소득과 복지수준에 있어서 불평등이 심화되거나 양극화되어가는 양상을 보이고 있음.

○ 이에 따라 노동부는 제1차 근로자복지증진 기본계획과 사업추진 결과를 객관적으로 엄밀하게 평가하고 평가결과에 기초하여 제2차 기본계획과 사업추진계획을 수립하려 함.

○ 제2차 근로자복지증진 기본계획은 산업·고용·소득·복지에 있어서 근로계층간 불평등과 양극화를 극복하고 선진 고용복지사회로의 도약을 위한 근로복지의 체계를 구축하는 데 목적이 있음.

나. 우리 경제사회가 당면한 도전

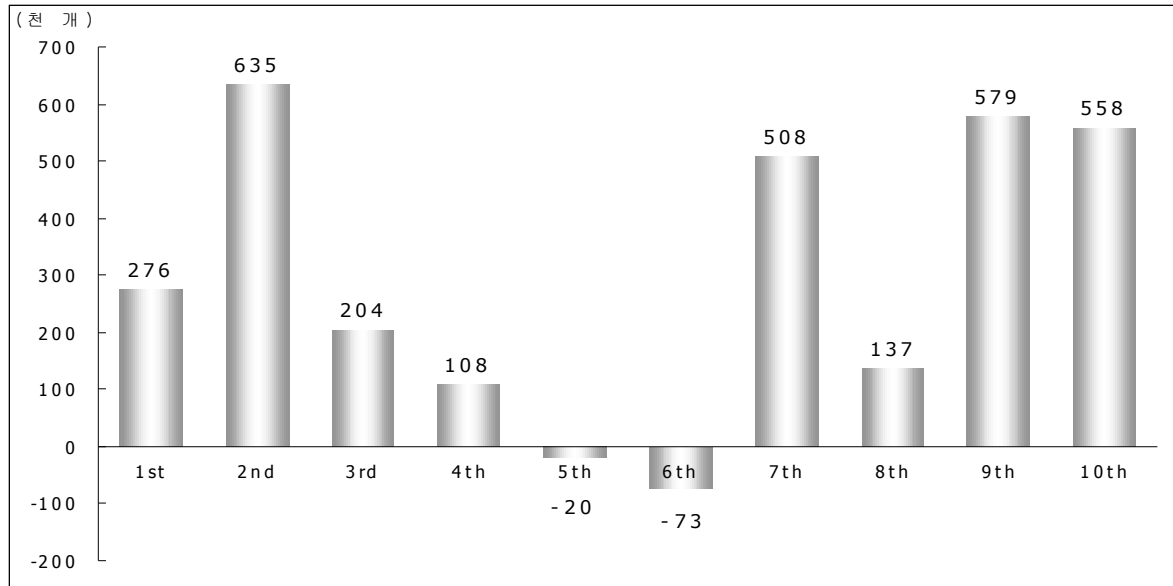
□ 양질의 일자리 감소와 고용의 양극화

○ 안정적인 고용과 상대적 고임금 그리고 경력개발기회가 보장되는 대기업, 공기업, 금융업 등 주요기업들에서의 고용이 현저하게 감소하고 있음.

○ 1990년대 이후 새로 만들어지는 일자리의 구조도 중간 일자리가 사라지고 하위 및 상위 일자리가 증가하는 매우 뚜렷한 U자 형태의 양극화 현상을 나타내고 있음.

- 미국의 경우, 상대적으로 고임금일자리 창출의 비중이 높은 J자형태의 양극화를 보여주는데 반하여 우리나라의 경우 저임금일자리 창출 비중이 높은 U자 형태의 양극화를 보여주고 있음.

[그림 1-1] 일자리 10분위별 고용 증감



주: X 축은 '일자리 10분위(Job Quality Deciles)'로서 하위 1st~상위 10th까지 일자리 구간을, Y축은 '일자리 증가 수'를 의미함.

자료: 통계청, 경제활동인구조사

- 반면 저임금근로자 비중은 선진국 중에서 가장 높은 수준인 미국보다도 높은 수준
 - 중위임금의 2/3 이하인 저임금근로자의 비중은 미국이 약 25% 정도이지만, 우리나라의 경우 최근 26~27%까지 증가하고 있음.

<표 1-1> 저임금근로자 비중 추이(단위: 천명, %)

국가	저임금근로자비율	국가	저임금근로자비율
한국(2005)	26.8	미국(2005)	24.9
한국(2004)	26.3	미국(2001)	24.7
한국(2003)	27.5	미국(1994)	25.0
한국(2002)	23.2	독일(1994)	13.3
한국(2001)	22.6	스웨덴(1993)	5.2
한국(2000)	24.7	일본(1994)	11.4

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 각연도.

BLS, Current Population Survey, 2001, 2005년도 원자료

OECD(1996), Employment Outlook.

- 또한 우리나라의 경우, 저임금근로자의 여성 및 고령자 집중률이 대단히 높게 나타나고 있음(여성과 고령자에게 저임금일자리 비중이 높다는 것은 이들의 경제 활동참여를 제약하는 요소로 작용하는 것으로 판단됨).

〈표 1-2〉 한국과 미국의 저임금근로자의 성별, 연령대별 비중(단위: %)

	한국		미국	
	남성	여성	남성	여성
2005	15.8	42.0	21.4	30.5
2004	15.4	41.5	21.0	30.0
2003	15.4	44.6	21.0	30.0
2002	12.9	38.1	20.3	29.7
2001	12.8	37.0	20.1	30.0
2000	14.4	40.1	20.9	31.0

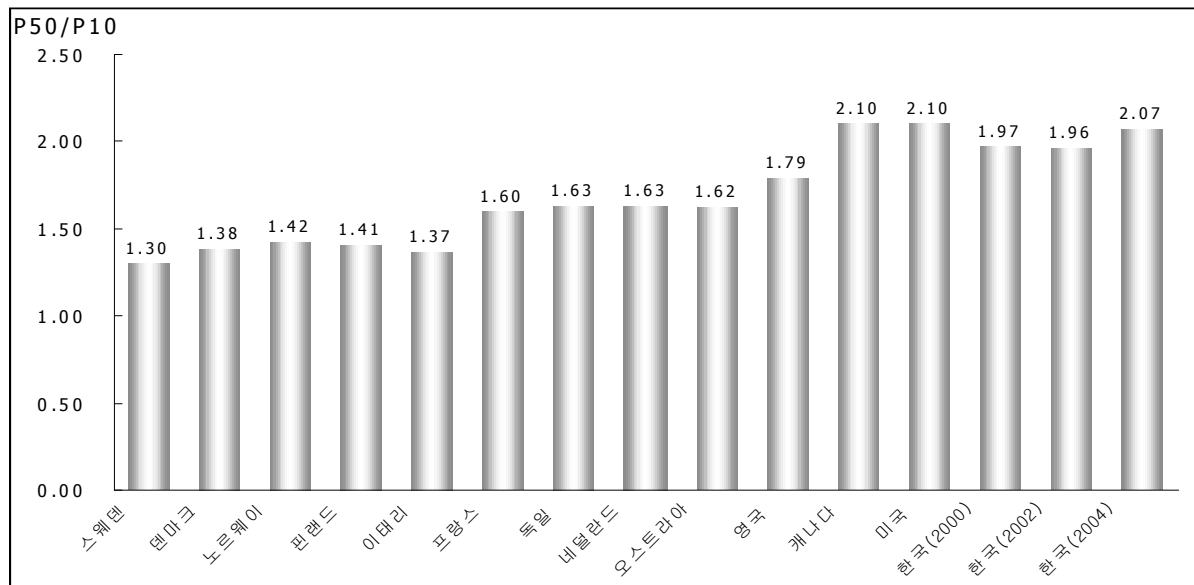
	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
한국	74.1	26.0	16.8	24.5	34.6	65.8
미국	75.6	33.6	18.7	16.8	17.5	33.2

주: 연령별의 경우는 2005년 8월 자료

□ 소득 불평등도 심화

- 임금소득에서 불평등도는 OECD 국가에서 불평등도가 높은 미국이나 캐나다 수준을 증가하고 있음.

[그림 1-2] 국가별 임금 불평등도의 차이



주: P50/P10= 50분위 임금수준/10분위임금수준

- 특히 우리나라의 경우, 소득불평등도의 확대보다도 사회적 갈등의 정도를 더 정

확하게 나타내는 양극화 지수의 증가 속도가 더욱 빠른 것으로 나타나고 있음.

〈표 1-3〉 소득불평등지수와 소득양극화 지수 비교

연도	평균소득이하 저소득층비중	GINI계수	양극화지수
1997	0.553	0.299	0.208
1998	0.629	0.353	0.229
1999	0.612	0.331	0.230
2000	0.618	0.331	0.236
2001	0.634	0.339	0.244
2002	0.624	0.330	0.242
2003	0.620	0.315	0.251

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널조사

○ 부문간 임금격차의 확대

- 정규직과 비정규직간, 대기업과 중소기업간, 제조업과 서비스업간 임금격차가 2000년 이후 지속적으로 확대되는 추세를 보여주고 있음.

〈표 1-4〉 주요 계층별, 부문별 임금격차의 추이(2000~2004년)

	정규직 대비 비정규직 임금 비율(%)	대기업 대비 중소기업 임금 비율(%)	제조업대서비스업 임금 비율(%)
2000	51.3	64.9	102.3
2001	51.1	62.8	101.5
2002	51.0	61.6	99.7
2003	48.6	60.1	100.2
2004	48.6	59.8	99.4

통계청, 경제활동인구조사, 각연도 8월 부가조사

□ 고용불안정과 비정규성의 심화

○ 임시·일용직의 비중이 외환위기 이전인 1996년 43.2%에서 2004년 49.8%로 크게 증가

- 외환위기 이전인 '94년부터 꾸준히 증가하여 오던 임시직 비중은 외환위기 전후 가파르게 증가하여 왔으며, 일용직은 외환위기 이후 일시적으로 증가했다가 이후 감소

- 고용형태별 비정규직 비중도 2001~2002년 27%대에서 2003년 32.6%, 2004년 37.0%로 급증
- 2002~2004년 비정규직의 순증가 규모가 788천명에 이르러 전체 순증가 취업자수 492천명의 1.9배에 이룸. 이러한 비정규직 고용형태의 증가는 기간제 근로자의 급격한 증가에 기인함.

□ 실업에서 근로빈곤으로: 근로빈곤의 증가

- 외환위기 이후 실업률이 지속적으로 떨어져 3%대를 유지하고 있고, 매년 일자리가 30~40만개 이상 창출되고 있지만, 이러한 양적이고 외형적인 고용 증가에도 불구하고 고용불안과 저임금으로 최저생계가 보장되지 않는 근로빈곤층(working poor)이 확대되고 있음.

〈표 1-5〉 근로빈곤율 추이(1997~2004년)

		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
빈곤율 (%)	최저생계비기준	3.9	8.2	9.4	7.6	6.5	5.2	6.1	6.0
	중위소득 50% 기준	9.1	10.7	10.6	10.0	9.8	9.7	10.8	11.7
	중위소득 60% 기준	15.7	17.0	16.9	16.4	16.5	16.6	16.8	18.0

주) 1) 통계청 도시근로자가구 각연도 원자료 분석(가처분소득, OECD 가구균등화지수 적용)
 2) 통계청 도시근로자가구 각연도 원자료 분석(중위소득 60% 기준)

- 21세기 경제의 세계화와 시장경쟁의 심화로 인하여 비정규근로자 등 근로빈곤계층이 증가하고 소득불평등이 심화되면서, 중산층 약화에 따른 사회불안정과 근로의욕 저하로 인한 생산성 하락이 우려됨.

□ 근로계층의 다양화와 복지욕구의 선진화

- 여성의 경제활동참여, 인구 고령화로 고령근로계층의 증가, 국제화로 인한 이주노동자의 증가 등으로 인하여 근로복지에 대한 욕구가 계층별로 다양해지고 분화될 것임.

- 아울러 우리 경제수준의 향상으로 인하여 근로자의 삶의 질에 대한 기준이 높아질 것이며 근로자들의 복지욕구도 선진화될 것으로 전망됨.
- 건강과 안전보장에 대한 욕구의 상승에 대응할 수 있도록 산업안전과 보건 차원에서 근로복지의 수준을 선진화할 필요가 있음.

3. 현행 근로자 복지제도의 문제점

□ 저소득근로자에 대한 종합적·체계적 정책 부재

- 국민기초생활보장제의 도입으로 절대빈곤층에 대한 사회보장체계는 구축되었으나,
 - 저소득근로자(Working poor)에 대한 대책이 상황과 필요에 따라 도입되어 종합적·체계적 정책 부재

□ 노동시장 변화에 부응하는 유연한 근로자복지대책 미비

- 노동시장 유연성 증가로 인해 비정규직 근로자가 지속 증가하고 있으나 근로조건에서의 차별과 사회보험의 일부 적용제외 등 사회안전망 확충 미흡
 - ※ 비정규근로자는 전체 임금근로자의 약 37%를 차지(2006년 경찰조사자료)
- 여성의 노동시장 진출이 증가하고 있으나, 모성보호 및 직장과 가정의 양립 지원 체제 미흡
- 고령화사회의 진전으로 고령근로자가 증가하고, 정년단축 등으로 직업생애가 짧아지고 있으나, 노후복지 지원 부족

□ 기본생계지원·시설건립에 치중된 비효율적 공공복지

- 기존의 공공복지는 의식주 중심의 기본적 생계지원에 초점을 두어옴에 따라,
 - 근로자 소득수준의 전반적 향상에 따른 문화·여가 욕구 등 삶의 질 욕구 증가에 대한 공공복지 확충 미흡

- 시설건립위주의 공공복지정책은 시장과의 연계 부족으로 근로자의 선택권 및 접근성 제한

□ 기업의 복지부담 과중 및 공공재원 투자 미흡

- 사회보험료, 퇴직금 등 기업의 법정복리비 부담이 지속적으로 증가하고 있어 기업의 자율적 복지 확충 여력 부족
- 근로자복지의 재원은 일반회계와 복권수입 등 자체수입으로 마련되어 왔으나 충분한 재원 조성이 미흡
- 세출예산 중 사회보장 및 복지 지출이 차지하는 비중이 12%에 그치는 등 선진 외국에 비해 복지지출 비중 미약(자료: IMF, Government Finance Statistics, 1997)

	한국	일본	미국	영국	프랑스
복지지출 비중(%)	12.2	36.8	28.8	31.1	39.3

□ 기업규모간 복지격차 심화 및 공급자중심의 기업복지

- 중소기업의 근로자 1인당 복리비 지출비용이 대기업에 비해 크게 못 미치는 등 대기업과 중소기업간 복지 불평등 심화

※ 대기업/중소기업 복지지출 비중(%): 69.4(1996) → 65.2(1998) → 61.7(2000) → 60.9(2005)

- 기업에 의한 일률적 복지제공 등 공급자중심의 기업복지로 인해 근로자의 수요

가 반영되지 않는 등 수혜만족도 저하

□ 비효율적 물량 위주의 복지정책

- 복지재원의 지속 확충은 한계가 있으므로 과거 물량위주의 복지정책에서 방향을 전환할 필요가 있음.
- 새로운 계획 수립은 「수요자 중심의 복지」, 「시장과 연계된 복지」구현을 위한 제도적 기반 마련과 「시스템의 정보화·과학화」달성에 1차 목표를 둠.

□ 자주복지 활성화의 미흡

- 임금인상 위주의 조합운동 및 노동조합의 재정취약 등으로 조합 스스로의 복지에 대한 인식이 부족하고 근로자 자주복지 발달 미흡
- 노동조합 등 근로자단체의 복지정책 의사결정과정에서의 참여 부족

4. 21세기 근로복지의 비전과 추진전략

가. 비 전

- 21세기 근로자들의 삶의 질 향상을 위한 근로복지제도의 선진화를 위한 비전과 목표는 다음과 같음.

□ 근로자 삶의 질과 복지수준의 선진화

- 2005년에 세계 12위의 한국경제는 2015년에는 경제규모 \$1.5조, 1인당 국민소득 \$29,000의 선진경제 국가로 도약할 전망이다.

- 따라서 21세기 근로복지의 비전은 성장한 경제수준에 걸 맞는 복지체계를 가꾸되 인구의 고령화와 저출산 현상, 그리고 육아, 교육, 주택, 분배문제 등의 특성을 고려하여 근로자의 삶의 질과 복지수준을 선진국 수준으로 향상시킴.

□ 저소득 근로자 기본생계의 보장 강화

- 경제의 세계화와 시장경쟁의 심화로 인해 발생할 수 있는 취업불안정계층과 구조적 실업의 문제에 대한 사회보장 프로그램을 강화하여 적극적으로 생산 활동에 참여하는 누구에게나 기본적인 생계가 보장되는 사회 구축 필요

□ 근로조건 향상과 작업환경의 보건·안전 강화

- 21세기 선진경제에 걸맞은 근로하는 삶의 질 향상은 양질의 고용기회와 고성과고보상 뿐만 아니라 ‘쾌적하고 안전하게 일할 수 있는 작업환경’이 없이는 이루어질 수 없을 것임.
- 이와 동시에 평균수명이 80세에 이르게 고령화 사회에서는 공적연금 수급연령인 정년까지 오래도록 건강하게 일할 수 있는 작업환경과 근로조건이 확립되어야 할 것으로 봄.

□ 실업·장애·고령 등 노동시장의 위험에 대한 사회보장을 강화

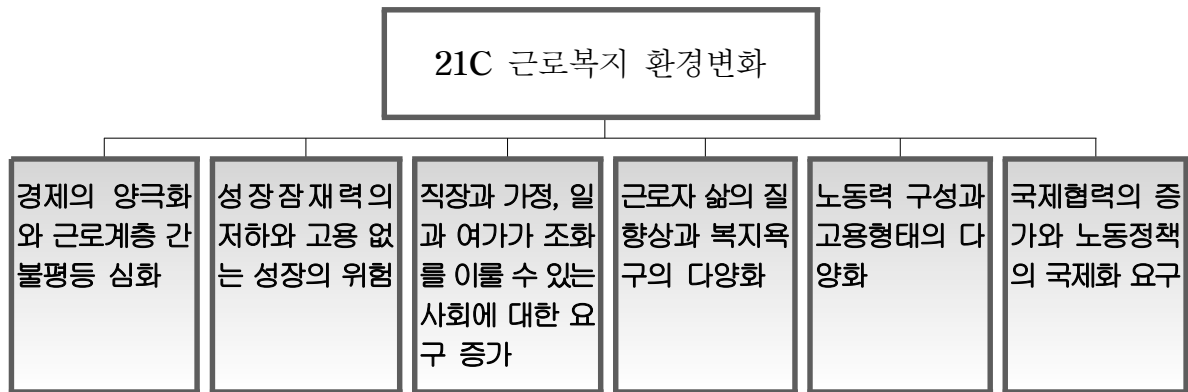
- 가까운 미래에 선진 고용·복지사회로의 진입을 위해서는 건실하게 경제활동에 참여하는 ‘누구에게나 기본적 근로생활이 보장되는 사회’가 되어야 할 것임.
- ‘기본적 근로생활의 보장’을 위해서는 근로를 통한 소득창출을 위협하는 실업·산재·빈곤·노후 등 근본적 노동시장의 위험에 대한 사회안전망과 근로복지체계를 강화해야 할 것이며 이를 바탕으로 경쟁력의 유지를 위한 유연한 노동시장과 고용관계가 정립될 수 있을 것임.

□ 선진 기업복지 프로그램의 도입 및 정착: 선택적 기업복지제도

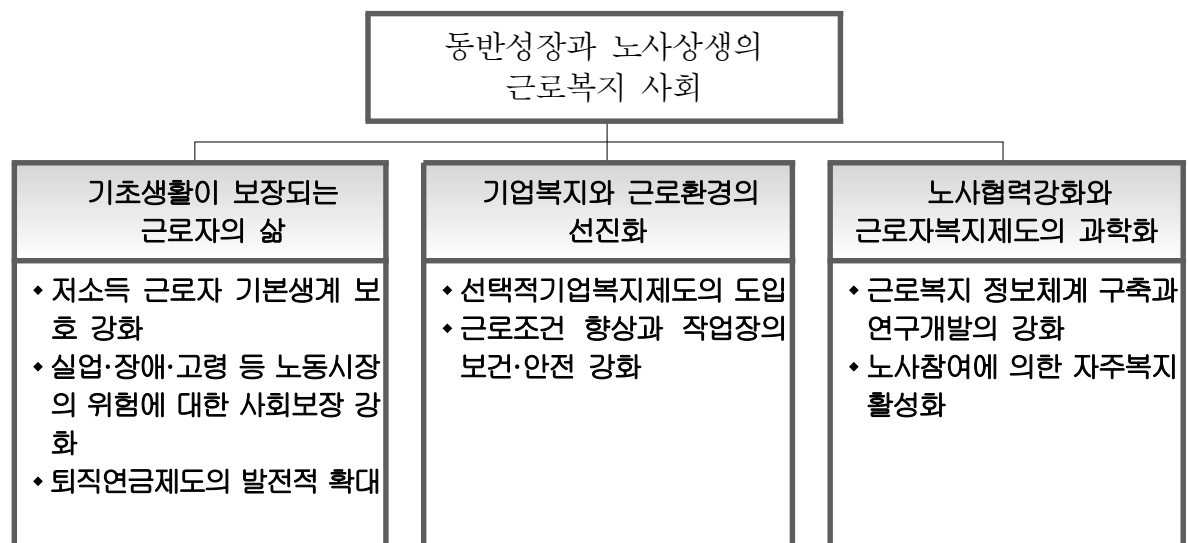
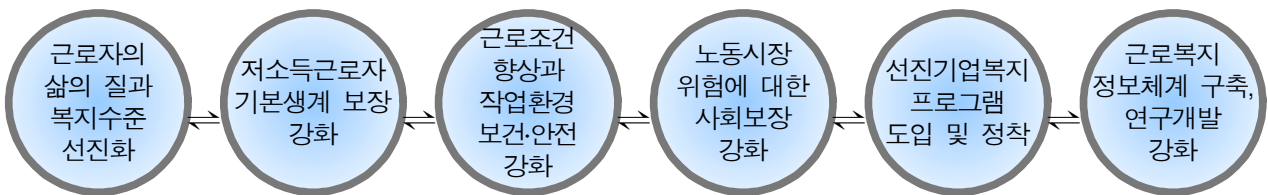
- 21세기 세계경제시대의 기업복지는 개발경제시대의 온정주의적이고 비생산적인 복지프로그램을 지향하고 근로자의 만족도를 제고하고 생산성을 높일 수 있는 효율적이고 유연한 선진 기업복지 프로그램(예: 카페테리아플랜)을 도입하고 활성화할 필요성이 있음.

□ 근로복지에 대한 정보체계 구축과 연구개발의 강화

- 21세기 근로복지제도는 공급자위주의 물량주의적 프로그램을 지향하고 수요자 중심, 현장중심의 효과성 높은 프로그램을 중심으로 체계화할 필요가 있으며 복지수요와 복지효과에 대한 과학적 연구와 근로복지정보시스템을 강화할 필요가 있음.



선진 근로복지 기반 구축



나. 추진 전략

선택과 집중을 통한 자원배분의 효율화	<ul style="list-style-type: none"> • 근로빈곤계층 삶의 질 개선을 위한 공공재원의 집중투자
대상별 복지전략 차별화	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직근로자를 위한 사회안전망 확충 • 여성근로자의 직장/가정 양립지원 • 고령근로자에 대한 노후생활 지원
공공복지·시장간 연계강화	<ul style="list-style-type: none"> • 과거의 시설건립위주의 복지정책을 지양하고 공공복지·시장간의 연계 강화를 통한 근로자의 선택권 및 만족도 제고
수요자중심의 효율적 기업 복지제도 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 기업복지제도의 선진화를 위한 지원을 통해 기업복지의 효율성 및 근로자의 복지수혜 만족도 제고
자주복지 활성화 기반 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합의 근로자복지프로그램 개발·운영 지원 및 의사결정에의 참여 유도
근로복지전달체계의 지역화	<ul style="list-style-type: none"> • 개발경제 시대의 중앙집권적 복지전달체계를 중앙정부와 지역의 협력·연계를 강화하는 방향으로 개편
근로자복지시스템 정보화 및 과학화	<ul style="list-style-type: none"> • 정보 네트워크 구축·정보격차 해소 및 전달체계 효율화 • 과학적 평가체제 및 Feedback system 구축

제2장 저소득근로자의 생활 기반 안정 및 삶의 질 향상

1. 제1차 기본계획에 따른 사업의 전체 구성 및 개요

▶ 추진방향 ◀

- ◇ 생활주거 안정을 통한 생활기반 안정화
- ◇ 재산형성 지원을 통한 저소득 근로자의 중산층화
- ◇ 문화여가 욕구 등 삶의 질 향상 욕구 충족

가. 생활주거안정 지원

1) 생활안정 지원

- ☐ 저소득근로자의 생활안정을 지원하기 위해 의료비, 혼례비, 장례비 등 목돈이 소요되는 필수생활자금 대부(700만원 한도)
- ☐ 재직 중인 임금체불근로자의 생계안정 지원을 위해 생계비대부(500만원 한도)
- ☐ 근로자 가계부담 중 비중이 높은 교육비 부담을 해소하기 위해 저소득근로자 및 중고생 자녀 학자금 지원
- ☐ 의료비, 교육비 등 사회보장성 경비의 소득 공제 한도 인상 검토(소득세법 개정)

2) 신용보증지원제도 개선

☐ 근로자의 보증부담 해소를 위해 생활안정자금 등 근로자 대부사업에 대한 신용보증 지원

※ 신용보증지원제의 도입으로 근로자의 보증부담이 해소되면서 대부사업 수요 대폭 증가(2002. 4. 대부 실적 전년대비 4배 증가)

☐ 신용보증사업의 재정건실화 방안 마련

○ 근로자 개인의 신용도에 따른 신용보증한도 차등화

- 민간신용평가기관 등을 활용하여 개인별 여신규모, 자산 등을 기준으로 개인 신용평가 시스템 도입

○ 수혜자부담원칙에 따른 대위변제 재원 확충

- 신용보증사업 대손발생은 고용보험기금 등 융자사업 관장 기금에서 자체 부담하는 방안 검토
- 대부대상자의 변제능력 등을 고려, 대부사업별 신용보증 수수료 합리적 조정을 통한 자체수입 제고

※ 현행 신용보증수수료: 대부금액의 0.3% ~ 1.0%

3) 저소득근로자 주택마련 지원

☐ 국민임대주택 공급 확대를 통해 저소득근로자의 주택마련 기회 확대

○ 『국민임대주택 100만호 건설계획』(2003 ~ 2012, 건설교통부)과 연계

※ 2001년 근로복지욕구 실태조사 결과, 주거안정에 대한 욕구가 가장 높은 것으로 나타남.

☐ 근로자의 장기주택 저당차입금에 대한 이자상환액 소득공제한도 인상 검토(현행 300만원 → 600만원, 소득세법개정)

- 원격지 근무 근로자 주거 지원을 위해 중소기업 밀집지역에 주택을 임차하여 재임대하는 방안 강구

나. 재산 형성 지원

- 우리사주제도의 조합결성 현황은 다음의 표와 같음.

- 결성조합 수는 2001년 1,664개에서 2006년 현재 2,450개로 증가하였음. 조합원수도 91만9천명에서 103만 2천명으로 증가함.

〈표 2-1〉 우리사주 조합결성 현황(2006. 6)

상장구분	상장법인	코스닥법인	기타법인	계
결성 조합수	648	737	1,065	2,450
종 업 원 수(A)	946,034	141,672	269,271	1,356,977
조 합 원 수(B)	734,140	94,595	203,197	1,031,932
가 입 률(B/A)	77.60	66.77	75.46	76.05

출처: 한국증권금융, “우리사주뉴스레터”; <http://www.ceso.or.kr/>

- 우리사주제도를 결성한 회사 가운데 우리사주를 예탁한 비율은 상장법인은 25.6%, 코스닥법인은 31.7%, 기타법인은 41.7%임.

- 상대적으로 우리사주제도를 가지고 있는 비율은 비슷하나 참여율은 상장법인이 가장 낮음.

〈표 2-2〉 우리사주 예탁현황 (2006. 6)

(단위: 조합, 명, 천주, 백만원, %)

상장구분	상장법인	코스닥법인	기타법인	계
예탁조합수	166	234	440	840
예탁조합종업원수	362,811	49,375	101,001	513,187
예탁조합원수	157,996	17,955	46,798	222,749
발행주식총수(A)	12,172,500	4,194,142	3,009,266	19,375,908
예탁주식수(B)	138,512	60,028	102,654	301,194
예탁지분율(B/A)	1.14	1.43	3.41	1.55
취득금액	2,739,192	262,215	354,961	3,356,368
시가	4,183,953	336,850	360,368	4,881,171

출처: 한국증권금융, “우리사주뉴스레터”; <http://www.ceso.or.kr/>

□ 우리사주의 취득재원은 조합원의 출연비율이 상당히 높아서 기업이 근로자 보상차원에서 주는 외국의 경우와 차이가 있음.

○ 조합원 출연의 비율은 코스닥법인이 85.1%로 가장 높고, 다음이 기타법인 77.5%, 상장법인 73.9%임.

○ 추세는 조합원출연의 비율이 점차 감소함.

○ 기업복지의 차원에서 회사출연이나 대주주 등의 출연비율을 높이는 것이 바람직함.

〈표 2-3〉 우리사주 자원별 취득 현황(2006. 6)

(단위: 천주, 백만원)

구분	상장법인		코스닥법인		기타법인		계	
	주식수	취득금액	주식수	취득금액	주식수	취득금액	주식수	취득금액
조합원출연	102,219	2,022,381	51,117	235,528	79,734	301,655	233,070	2,559,564
회사출연	33,630	679,960	5,304	9,544	6,533	30,090	45,467	719,594
대주주등출연	436	8,751	1,379	6,783	1,884	14,972	3,699	30,506
조합차입	—	—	299	10,241	11,771	8,229	12,070	18,470
제권리	2,227	28,100	1,929	118	2,732	15	6,888	28,233
계	138,512	2,739,192	60,028	262,214	102,654	354,961	301,194	3,356,367

출처: 한국증권금융, “우리사주뉴스레터”; <http://www.ceso.or.kr/>

□ 우리사주제도 및 사내근로복지기금 등 복지제도의 지출 추이는 <표 2-4>와 같음.

○ 이에 따르면 1992년부터 2003년의 기간 동안 법정외복리비의 증가는 법정복리비보다 훨씬 떨어지고 있음. 이는 기업의 자율적인 복지가 어렵고, 복지가 준조세화하고 있음을 보임.

- 이러한 추세 가운데 사내근로복지기금과 종업원지주제도 지원금은 같은 기간 동안 각각 연평균 11.4%, 15.9%가 증가하였음.

<표 2-4> 연도별 사내 복지제도의 지출 추이

(단위: 천원/월, %)

	1992	1995	1998	1999	2001	2003	연평균 증가율
법정복리비총액	50.9 (900.0)	64.7 (100.0)	121.7 (100.0)	168.6 (100.0)	210.3 (100.0)	242.8 (100.0)	15.3
의료보험료	11.1 (21.8)	13.7 (21.1)	20.0 (16.4)	24.6 (14.6)	37.0 (17.6)	61.8 (25.5)	16.9
산재보험료	24.9 (48.9)	15.8 (24.4)	25.7 (21.1)	31.0 (18.4)	32.2 (15.3)	31.1 (12.8)	2.9
국민연금	12.9 (25.3)	25.0 (38.6)	55.6 (45.7)	79.4 (47.1)	102.2 (48.6)	111.7 (46.0)	21.9
고용보험료	- (-)	5.9 (9.1)	15.1 (12.4)	28.6 (17.0)	35.3 (16.8)	33.9 (14.0)	24.4 ¹⁾
장애인고용촉진기금	0.9 (1.8)	1.6 (2.5)	2.6 (2.1)	2.3 (1.4)	2.3 (1.1)	3.1 (1.3)	11.9
기타법정복리비	1.1 (2.2)	2.8 (4.3)	2.7 (2.2)	2.7 (1.7)	1.4 (0.7)	1.0 (0.4)	-0.9
법정외복리비총액	99.4 (100.0)	120.8 (100.0)	141.5 (100.0)	174.5 (100.0)	174.6 (100.0)	227.3 (100.0)	7.8
주거비용	14.2 (14.3)	13.0 (10.8)	11.2 (7.9)	16.1 (9.2)	15.0 (8.6)	10.8 (4.5)	-2.5
의료보건비용	2.9 (2.9)	4.0 (3.3)	5.7 (4.0)	5.8 (3.3)	7.2 (4.1)	9.5 (4.2)	11.4
보험료지원금	0.9 (0.9)	2.8 (2.4)	15.2 (10.7)	12.1 (6.9)	10.5 (6.0)	13.6 (6.0)	28.0
사내근로복지기금	10.4 (10.4)	9.8 (8.1)	8.8 (6.2)	27.8 (15.9)	20.0 (11.5)	34.2 (15.0)	11.4
종업원지주제도지원금	1.3 (1.3)	1.2 (1.0)	0.5 (0.4)	2.4 (1.4)	0.4 (0.3)	6.6 (2.9)	15.9
복리비 총액	150.3	185.5	267.2	345.1	384.9	470.1	10.9

주: 1) 1995~2003년기간의 연평균 증가율임.

2) () 숫자는 구성비임.

자료: 한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 2004.

- 제도의 활용에 비하여 근로자들의 자산 상태가 악화되는 경향이 있을 것으로 예상됨.

□ 추진 실적

○ 세제·금융상 지원 확대

- 우리사주 장기보유 후 인출 시 인출금 감면 확대
 - 3년 이상 보유 후 인출시 인출금 감면액 확대(인출금 전체 9% 과세 → 인출금의 50% 비과세, 50% 정상과세)(2003. 12월 소득세법 개정)
 - 5년 이상 보유후 인출시 인출금의 75% 비과세 신설(2005. 12월 소득세법 개정)
- 우리사주 취득자금 소득공제 한도를 240만원에서 400만원으로 확대(2004. 1월 시행)

○ 제도개선

- 상장법인이 취득한 자사주를 우리사주조합에 기간제한 없이 출연 및 재취득이 가능하도록 함(증권거래법 시행규칙 개정, 2002. 8월 시행)
- 지주회사 조합원 자격에 비상장 자회사 근로자 포함(근로자복지기본법 개정, 2005. 10월 시행)
- 근로자가 낮은 위험부담으로 자사주를 취득 할 수 있도록 스톡옵션형 우리사주제(우리사주매수선택권) 도입(근로자복지기본법 개정, 2005. 10월 시행)
- 차입형 우리사주제 활용범위를 비상장법인에서 모든 법인으로 확대(증권거래법 시행령 개정, 2005. 12월 시행)

- 전국 지역순회 설명회, 우리사주제도 안내 책자발간, 우리사주제동 운영사례집, 우리사주제도 실무교육 등 홍보를 강화함.

□ 평 가

- 사업계획에 의거 제도를 개선하고 세제지원을 확대하였으나 금융상 지원을 확대하지는 못함.

※ 금융지원(이자차익 보전)을 추진하였으나 관계부처 협의 과정에서 자원배분의 비적절성을 이유로 반영되지 못함.

○ 사업계획 이외에도 노사정위원회 합의를 거쳐 스톡옵션형 우리사주매수선택권을 도입하여 제도 활성화의 기반을 마련한 것은 긍정적임.

○ 그러나 아직도 사업주와 노동계 일부에서 우리사주제도에 대한 부정적 인식이 잔존하고 있어 향후 적극적 홍보 등이 필요함.

〈표 2-5〉 사업계획 및 실천 결과 비교

	계획	실행
우리사주제도의 활성화	- 3년이상 장기보유후 인출시 적용세율 인하(9%에서 인하)	- 인출금의 50% 비과세, 50% 정상과세 - 5년 이상 보유후 인출시 인출금의 75% 비과세 신설 - 우리사주 취득자금 소득공제 한도를 240만원에서 400만원으로 확대
	- 중소기업근로자의 우리사주 취득자금 대출시 이차보전: 한국증권금융의 우리사주 대부제도 이용	- 재정부의 자원배분의 비적절성 주장으로 반영 못함.
	- 소액주주의 범위 확대	- 반영 못함
	- 상장법인이 자사주를 취득 우리사주조합에 출연할 경우 기한 제한 없이 출연 및 재취득이 가능하도록 함.	- 반영
	- 비상장기업의 환금성 지원방안마련	- 반영 못함
	- 지주회사 조합원의 자격에 비상장 자회사의 근로자 포함.	- 반영
	- 추가	- 스톡옵션형 우리사주제 도입
	- 추가	- 차입형 우리사주제 활용범위를 모든 법인으로 확대

□ 우리사주제도의 활성화 한계는 다음과 같음.

○ 스톡옵션형 우리사주 매수 선택권을 도입하여 제도의 활성화를 도모했으나 경영권 안정의 우려를 불식시키지 않으면 더 이상 활성화되기 힘들.

○ 비상장기업에 대한 확대를 도모하는 것이 일반 영세근로자들의 복지에 더 효과적임.

○ 세제지원은 확충하였으나 금융상지원 (이자 차익 보전)을 확대하지 못함.

○ 우리사주에 대한 부정적 인식이 아직 잔존함에도 불구하고 상당한 우리사주가 조합원출연에 의하여 재원이 마련되고 있음.

- 종업원들이 기업자금원으로 전락될 수 있음.

다. 문화·여가활동 지원

1) 민간복지시설 이용지원제 도입

□ 중소기업근로자 등을 대상으로 가칭 『근로자종합복지카드』 발급 추진을 통해 양질의 민간 복지시설 이용 지원

※ 유사사례: 장애인복지카드(보건복지부), 교원복지카드(대한교원공제회)

○ 무분별한 카드사용 등 부작용 예방대책 사전 강구

- 카드발급 시 만20세 이상, 소득증명, 근로자 본인 확인 의무화 등

- 일정기간 연체 시 카드회수 등 서비스 중단

○ 구체적 카드발급방안 마련을 위해 전문기관 연구용역 실시

2) 근로자 휴양시설 이용지원

□ 근로자들이 회원가격으로 저렴하게 이용할 수 있는 휴양콘도 지속 지원

※ 현재 702구좌 운영 중(근로복지공단), 신청자의 27% 수혜

○ 콘도이용신청 및 이용권 발급 등 효율적인 서비스를 위해 인터넷 예약시스템 구축

□ 산림청 또는 지방자치단체가 운영하는 산림휴양문화시설 이용시 할인혜택 부여

※ 산림청은 전국 69개의 산림휴양문화시설을 운영 중

3) 문화예술 체험기회 확대

□ 전국 산업공단 등 중소기업 밀집지역에 근무하는 근로자를 위한 각종 공연 및 전시 등 전국순회투어 실시

○ 연간 20개 민간예술단체를 선정하여 지역별로 순회하는 『찾아가는 근로자 문화 예술제』 개최

□ 전문 민간문화예술단체와 연계하여 『국제 근로자문화예술제』(미술·음악분야) 실시를 통해 국제교류 활성화

2. 제1차 기본계획 사업실행 추진 실적 및 평가

가. 생활주거안정 사업

□ 사업의 목적 및 의의

○ 우리나라 근로자의 평균 시장임금(근로소득)은 경제규모에 비추어 그다지 낮은 편은 아님. 하지만 문제는 두 가지임. 하나는 소득 불평등(양극화)이 심화되고 있다는 점이고, 다른 하나는 주거·의료·교육/보육 등에 대한 공공부문의 보장성이 낮아 사적 지출 부담이 높다는 것임.

○ 소득불평등도의 주요지표를 살펴보면 다음과 같음. 도시근로자 가구의 지니계수는 외환위기 이후 0.306~0.319로 0.3을 웃돌고 있고, 최근 들어 다시금 상승세를 나타내고 있음(연도별지니계수: 2001년/0.319, 2002년/0.312, 2003년/0.306,

2004년/0.310). 소득5분위 배율(상위 20%의 소득/하위 20%의 소득)이 1997년 4.40에서 2004년 5.27로 올라가 소득격차가 확대됨을 보여줌.

- 근로빈곤층의 대부분은 저임금 등 근로조건이 열악한 비정규직 노동자가 다수를 차지하고 있는데(2005년도 548만 명 추정 시 전체 임금근로자의 36.6%에 해당), 이들의 임금수준은 월평균 약 115.6만원으로 정규직 184.6만원 62.6%이고, 평균 근로시간은 41.5시간으로 정규직의 45.9시간의 90.4 %, 또한 평균근속년수도 23.9개월로 정규직의 71.8개월의 33.3%에 머물고 있음. 한편 사회보험 가입률은 각각 고용보험 34.5%, 국민연금 36.6%, 건강보험 37.7%이고, 근로계약서 서면 작성 비율은 38.8%임.

〈표 2-6〉 비정규직 근로자 유형별 현황

(단위: 천명, %)

순계	한시직	근로자	시간제 근로	비전형근로					
		기간제		소계	파견 근로	용역 근로	특수고용 형태	가정내근로	일일 (단기)근로
5,483 (36.6)	3,615 (24.2)	2,728 (18.2)	1,044 (7.0)	1,907 (12.7)	118 (0.8)	431 (2.9)	633 (4.2)	141 (0.9)	718 (4.8)

주: 순계는 각 고용형태별 중복인원(1,003)을 제외하고 산정한 숫자임.

자료: 근로복지공단(2006). 근로복지증진 기본계획안.

- 주거·의료·교육/보육 등에 대한 공공부문의 보장성 부족은 근로자로 하여금 실제 시장임금에 비해 체감임금을 낮게 평가하는 요소로 작용함. 이는 선진국의 경우 주거·의료·교육/보육 등은 기초적 생활보장의 국가책임 원칙에 근거하여 높은 공공성의 보장을 유지·발전시켜오고 있음에 비해 우리나라는 여전히 개별적 가계지출을 통해 해결하고 있음.
- 이러한 지출부담은 특히 저소득 취약근로자에게 배가되는 것이 현실임. 따라서 이러한 지출부담은 양극화의 원인이자 결과로서 악순환을 야기함. 즉 영세중소사업장의 상대적으로 낮은 기업복지나 비정규직 등 취약근로자들의 상대적으로 높은 주거·의료·교육/보육 지출부담은 양극화를 생산·재생산하는 것임.

- 따라서 소득측면에서의 불평등 해소와 지출측면에서의 과도한 기초보장성 항목의 부담완화를 위해 저소득 취약근로자에 대한 공공차원에서의 지원노력은 근로자 개인의 삶의 질 향상뿐 아니라 국가사회발전을 위해서도 합당한 조치임. 특히 높은 가계지출비중을 차지하는 3대 항목(주거·의료·교육/보육)에 대한 기본적인 지원을 목표로 종합적·장기적 계획을 수립하고 추진하고자 한 근로자복지 기본계획의 ‘생활·주거안정사업’은 시의적절하며 필요타당하다고 사료됨. 단 사업내용의 적절성 및 운영상의 효과성에 대한 평가는 사업의 취지와 궤를 달리하여 냉철하게 평가되어야 하므로 이에 대해서는 후술함.

□ 실적 및 성과평가

- 실적평가는 무엇이 수행되었는지를 파악하는 것으로 'output'과 관련된 것이고, 성과평가는 얼마나 목표를 달성하였는지(무엇을 변화시켰는지)를 파악하는 것으로 'outcome'내지는 'effectiveness'와 관련된 것임.
- 따라서 본 보고서에서는 실적평가는 2002년 계획당시의 소요예산 추정치와 실제 지출된 소요예산액(용자의 경우 용자에 대한 연체·환수규모도 함께 고려)을 비교 제시함으로써 파악함.
- 성과평가는 각 사업의 측정 가능한 구체적인 목표제시가 부재한 관계로 본질적 내용은 담아내지 못하였음. 다만 ‘취약근로자의 생활 및 주거안정’이라는 사업목적에 비추어 내용 및 전달체계 상의 적절성 및 효율성에 대해서 평가한 내용을 제시함. 따라서 평가 내용에 각 사업항목별 비판적 고찰을 토대로 한 문제점 및 개선방안이 함께 포함됨.
- 전달체계에 있어서 전반적으로 제기되는 문제점은 전달체계와 관련된 효율성 추진을 확대하여야 하는 만큼 이에 대한 분석과 집중된 개선 노력이 필요한 것으로 사료된다는 것임.
 - 운용실적인 낮은 것은 내용(대부한도의 비적합성 등)뿐 아니라 전달체계 상의

문제도 있을 수 있으나 이에 대한 문제의식 및 조사가 부족함.

- 정부정책의 효율적 운용을 위해 ‘중복(redundancy)’를 지양하기 위한 노력은 바람직하나 내용의 유사성만으로 정책적 고려를 배제하는 것은 오히려 대상이나 급여상의 누락을 야기할 수도 있는 만큼 제도적 연계의 체계화 노력이 요구됨.
(예컨대 재해구호사업내용이 행자부의 사업과 유사하다는 이유만으로 사업검토를 중단한 것은 문제의 소지가 있음)

1) 생활안정자금 대부사업

□ 생활안정자금대부사업의 주요사업실적은 다음 <표 2-7>과 같음.

<표 2-7> 생활안정자금 대부사업 확충

(단위: 백만원, (명))

구 분			2002	2003	2004	2005	2006. 7월말	
계 획(1차)			37,800	28,000	31,000	31,000	31,000	
실 제 반 영	예 산	소 계	39,441	32,980	47,500	38,800	34,000	
		신규융자	10,000	26,980	36,285	27,585	22,785	
		기 타 (회수금등)	29,441	6,000	11,215	11,215	11,215	
	집 행	소 계	신청	39,441(7,633)	29,462(5,973)	47,268(7,196)	38,733(5,855)	32,755(4,937)
			선정	39,441(7,633)	29,462(5,973)	47,268(7,196)	38,733(5,855)	20,100(3,050)
		혼 례	신청	37,217(7,059)	27,797(5,514)	44,592(6,511)	36,438(5304)	30,712(4,447)
			선정	37,217(7,059)	27,797(5,514)	44,592(6,511)	36,438(5304)	18,841(2,743)
		장 례	신청	730(139)	426(86)	802(125)	817(125)	717(112)
			선정	730(139)	426(86)	802(125)	817(125)	391(61)
		의 료	신청	1,494(435)	1,113(331)	1,643(483)	1,310(370)	1,153(321)
			선정	1,494(435)	1,113(331)	1,643(483)	1,310(370)	745(205)
		노부모	신청	-	126(42)	231(77)	168(56)	173(57)
			선정	-	126(42)	231(77)	168(56)	123(41)

자료: 노동부 내부자료.

- 2004년 계획상 2004년 이후 소요예산 추정치를 일괄 동결한 것은(310억 원) 예산추정에 있어서 최소한의 현실성(물가변동 등)을 반영하지 않음으로서 적절성을 담보하는 데 한계로 지적될 수 있음. 이는 실적평가를 위한 ‘실제반영’과의 비교

과정에서 어려움을 보일 수 있음(이러한 것은 후술되는 ‘임금채불근로자 생계지원’ 등의 사업에도 동일하게 적용됨).

- 또한 2004년 계획에 제시된 예산액은 ‘소요예산 산출근거’에 따른 총액이 제시되지 않고 있으며, 예탁금(혹은 융자금과 환수금)만을 포함한 금액으로 제시하고 있어(표에서 제시된 금액과 산출근거에 의한 금액과 차이가 발생) 2004년 ‘계획’과 ‘실제반영’과의 명확한 비교에 한계를 보일 수 있음(이러한 것은 후술되는 ‘임금채불근로자 생계지원’ 등의 사업에도 동일하게 적용됨).

- 대부종목 확대방안의 일환으로 추진한 ‘노부모요양비’융자사업은 사회 환경 변화에 대한 대응으로서 사업도입은 타당하다고 보임. 다만 사업의 활용에 있어서 아직 활성화되지 못하고 있는 점은 향후 자격요건의 협소 및 홍보의 부족 등에 대해 원인을 검토할 필요가 있는 것으로 판단됨. <표 2-7>의 사업 실적에서 수혜 인원을 보면 첫째인 2003년에는 42명, 2004년 77명, 2005년 56명 등에 불과하여 사회 환경 변화에 따른 욕구의 증대에 부합되는 사업 규모의 확대에 대한 노력이 있어야 할 것으로 판단됨.

- 대상자 기준 중 ‘노인성 질환 65세 이상 노부모’로 한정된 것은 요양의 필요성에 대한 제도적인 제한으로 볼 수 있으며, 노부모 부양 뿐 만 아니라 모든 요양부담이 발생하는 대상이 동일한 환경에 처할 가능성이 높은 점을 감안할 필요가 있음.

- 대부종목별 융자한도 조정은 기존사업의 경우 500만원에서 700만원으로 상향 조정하고, 신설된 노부모요양비는 300만원으로 책정하여 추진하였음. 지원규모의 91%는 혼례비였고, 나머지 9%가 그 외의 사업인 것으로 나타남. 이와 관련 두 가지 문제점을 제기할 수 있음.

- 첫째는 대부종목 중 혼례비 대부비중이 91%로 대부분을 차지하는 것으로 나타났다. 이외 종목에 대한 대부수요가 낮은 이유에 대한 구체적 설명이 부족함. 즉 대부수요가 낮은 종목의 경우 대부한도가 낮아 실효성이 없거나 이율이 부담되어 대부를 기피할 수도 있으며, 근로자의 생애주기별 욕구와 대부태도 및

상환능력과의 관련성에 기인한 것일 수도 있는 등 수요와 관련된 대부조건의 적합성에 대한 충분한 조사가 요구됨. 특히 의료부분의 경우 대부한도의 증가에도 불구하고 2002년 이후 수혜인원은 물론 1인당 평균 용자액의 규모도 300만원 수준에 머무르고 있는데(<표 2-7>을 보면, 의료부분 집행규모의 1인당 평균 용자액(지출규모/인원수)은 2002년 343만원, 2003년 336만원, 2004년 340만원, 2005년 354만원으로 나타남), 이에 대한 구체적인 욕구조사가 요구됨. 즉 의료부분의 경우 혼례비나 장례비에 비해 장기적 필요욕구가 존재할 수 있어 대부한도 보다는 대부기간의 유동성 조정이 보다 적절할 수 있는 등, 의료부분의 상황적 욕구를 조사하여 욕구-대응(지출)의 적합성을 높일 필요가 있음.

- 둘째, 각 대부종목의 상한선을 일괄 책정하는 것은 대상자별, 생애주기별 욕구특성을 무시할 수 있음. 즉 특정 가구는 가구 내 장기입원환자가 있어 의료비의 욕구가 높은데도 대부한도가 낮아 실효성이 없다고 느낄 수 있음. 그리고 가장인 근로자의 연령대별, 즉 30·40·50대별로 평균적인 욕구가 상이할 수 있는 점을 감안하여야 할 것임(예컨대 30대에는 평균적으로 혼례비 욕구가 가장 높을 수 있음).

2) 임금채불근로자생계지원

- 생계비 대부 및 채당금 지급의 상한선 조정은 조사결과 수혜자의 대체적 만족과 평균 채불임금 대비 평균 채당금의 적성성에 근거, 당초 계획과 달리 상향조정하지 않음. 단, 기존의 채당금 상한액 결정의 연령기준 적용 등 법적 명시를 불가변동 등의 탄력적 운영을 위해 고시로 개정함. 주요 사업 실적은 <표 2-8>과 같음.

〈표 2-8〉 임금체불근로자생계지원 예산 및 반영추이

(단위: 백만원, (명))

구 분			2002	2003	2004	2005	2006. 7월말
계 획(1차)			17,000	15,000	15,000	15,000	15,000
실 제 반 영	예 산	소 계	31,351	24,885	27,500	27,000	24,000
		신규융자	17,000	24,885	26,356	25,856	22,856
		기 타 (회수금등)	14,351	—	1,144	1,144	1,144
	지 출	신 청	31,351(7,917)	21,827(5,253)	20,621(4,845)	26,977(6,380)	8,645(1,980)
		선 정	31,351(7,917)	21,827(5,253)	20,621(4,845)	26,977(6,380)	8,645(1,980)

자료: 노동부 내부자료.

- 전술한 ‘생활안정자금 대부사업’부분의 실적평가 상의 한계와 동일한 문제점(2003년 이후 예산계획을 일괄 동결한 문제 등)을 지적할 수 있음.
- 생계비 대부한도 조정은 조사결과 조사대상 수혜자의 99.1%가 대체로 만족하는 것으로 나타나 검토되지 않았다고 함. 하지만 ‘만족한다’는 응답이 사업전반에 관한 것인지 아니면 대부한도에 관한 것인지, 조사대상의 선정에 있어 대표성은 확보되었는지(5,599명 중 약 6%에 해당하는 318명만을 조사), 신뢰수준과 표준오차는 어느 정도인지 등 조사결과를 신뢰할 만한 구체적 내용을 제시할 필요가 있음.
- 이는 대부한도 상향조정을 검토할 2002년도 당시나 평가 및 재검토 중인 현재도 일반적으로 대부한도 조정에 대한 필요성이 제기되고 있기 때문에 상향조정이 불필요하다고 제시한 조사근거의 타당성을 검증할 필요가 있음. <표 2-7>를 통해서 1인당 평균 수혜규모를 확인해보아도 2002년 이후 꾸준히 증가하고 있다는 것은 수혜자의 대출규모 욕구증대에 따른 대부한도 증대의 필요성을 일부 보여준다고 할 수 있음(1인당 수혜규모는 2002년 396만원, 2003년 416만원, 2004년 426만원 등으로 증가세에 있음).

3) 장학사업 지속추진

□ 장학사업의 주요 실적은 다음 <표 2-8>, <표 2-9>와 같음.

<표 2-8> 장학사업 추진 예산 추이(추정)

(단위: 백만원)

주요추진내용	추진일정	소요예산(추정)				
		2002	2003	2004	2005	2006
◦ 중고생학자금 지속추진	2002. 7 ~	6,430	6,698	6,768	6,768	6,768
◦ 홍보대책 수립·추진	2002. 9. ~					

<표 2-9> 장학사업 지원 실적 추이

(단위: 명, 백만원)

구분	2002		2003		2004		2005	
	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액
장학금지원	6,850	6,764	6,000	6,388	7,164	9,616	8,456	11,433

○ 전술한 사업항목의 실적평가 과정과 동일한 문제점(‘소요예산 산출근거’의 총예산을 반영치 않고 ‘장학금’부분만 제시, 2004년도 이후 소요예산추정을 일괄동결 등)을 지적할 수 있음.

□ 장학지원사업의 경우 추진기간 동안 상당한 증가 추세를 보였으나, 재정 규모 예측에 있어서 합리성 확보에 한계를 보이는 등의 문제점이 지적됨.

○ 2004년도 중학생 의무교육으로 입학료와 수업료 지원이 중단되었음에도 대상인원과 총 지원 금액, 1인당 평균 지원 금액이 당초 계획에 비해 크게 증가함. 다만 현실적인 수요와 지원계획상의 예측 간에 차이가 발생하는 데에 대한 대책이 마련되어야 할 것임. 그 예로 2004년 지원대상 적격임에도 예산부족으로 탈락한 사람이 2,540명에 이르고, 이를 위해 사후적으로 추가예산을 확보하는 등의 사례가 발생한 문제점의 원인을 철저하게 분석 검토하여 대처하여야 할 것임.

- 필요대상에 대한 안정적 지원을 위해서는 안정적 예산확보가 필수적이나, 다양한 장학사업이 개발되고 지원정책이 확대됨에 따라 예산범위에 필요대상 지원규모를 역으로 추정하는 방안도 검토할 필요가 있음.
- 따라서 ‘지원실적’이 당초 계획에 비해 급증한 이유에 대한 설명과 함께 향후 계획에서는 보다 객관적이고 합리적인 예산추정이 선행되어야 할 것임.
- 기타 중·고생 지원항목 중 입학금, 수업료 외 교재비 등 부가적 비용지원이 포함되어 있지 않을 경우 포함 필요(타 부처의 관련사업과의 연계·협조 필요). 또한 중·고생 뿐 아니라 영유아 보육료 지원강화 필요(타 부처 관련사업과의 연계·협조 필요함)

4) 사회보장성 경비 소득공제

- 교육 및 의료비 공제액의 상향조정 이루어짐. 하지만 2006년 세제 개편안에 따르면, 근로자 본인이 아닌 자녀의 대학교육비는 공제대상에서 제외되고 있는데, 이에 대한 추가 공제가 요구됨.
- 취약근로자의 사회보험 가입률이 저조하여 상당수가 사회 안정망의 사각지대에 존재함. 따라서 보험료에 대한 공제제도 뿐 아니라 직접적인 행정적·재정적 지원을 통해 사회보험 가입률을 증대시키는 것이 무엇보다도 필요함.

〈표 2-10〉 사회보험가입률·산업별·근로시간별·고용계약기간별 비정규직 현황

(단위: 천명, %)

구 분		계		비정규직		정규직	
전체 (5인 미만)		14,969천명 (2,974)		100% (100)		5,483천명 (1,500)	
사회보험 가입률	고용보험	7,943 (450)	53.1 (15.1)	1,893 (107)	34.5 (7.1)	6,050 (343)	63.8 (11.5)
	국민연금	9,192 (494)	61.4 (16.6)	2,008 (117)	36.6 (7.8)	7,184 (377)	75.7 (25.6)
	건강보험	9,264 (493)	61.9 (16.6)	2,068 (125)	25.0 (8.3)	7,196 (368)	33.2 (25.0)
산업별	농림, 어업	148	1.0	116	2.1	32	0.3
	광업	14	0.1	2	0.0	12	0.1
	제조업	3,519	23.5	728	13.31	2,791	29.4
	건설업	1,329	8.9	838	5.3	491	5.2
	도소매, 음식숙박업	2,967	19.8	1,193	21.8	1,774	18.7
	사업, 개인, 공공서비스업	5,343	35.7	2,043	37.3	3,300	34.8
	전기, 통신, 운수, 창고, 금융업	1,648	11.0	562	10.3	1,086	11.3
근로 시간별	1~17시간	1,051	7.0	539	9.8	512	5.4
	18~35시간	2,062	13.8	1,123	20.5	939	9.9
	36~44시간	4,346	29.0	1,428	26.0	2,918	30.8
	45시간이상	7,509	50.2	2,392	43.6	5,117	53.9
고용계약 기간별	1개월 이하			2,334	42.6		
	1개월 초과~1년 미만			1,969	35.9		
	1년			791	14.4		
	1년초과~3년이하			262	4.8		
	3년 초과			127	2.3		

자료: 노동부, 2005년 경제활동인구 부가조사결과분석.

5) 신용보증지원제도 개선

□ 개인신용평가 시스템도입은 체계적 신용정보 관리차원과 근로자의 도덕적 해이방지 차원에서 긍정적으로 평가되나, 이를 등급화하는 것은 규제 수단이 될 수 있는 점에서 신중하여야 할 것으로 판단됨

○ 개인신용평가 시스템을 신용보증의 규제도구로 활용하는 것은 보증·담보가 부족한 취약근로자를 지원하고자 하는 본래의 취지에 역행할 소지가 있음.

- 따라서 신용평가 시스템 제도안정화 단계까지는 규제수단(페널티)보다는 보상수단(인센티브)에 활용하는 것이 적절함. 즉 조기상환이나 상환이행 준수에 대한 체계적 관리를 통해 이들에게 차기 신용보증 절차의 간소화나 융자금액, 이율조정, 상환기간의 연장 등의 혜택을 주어 신용등급에 차등 적용함으로써 수혜자의 도덕적 해이문제를 방지하고 재정운용의 건전성을 확보할 필요가 있을 것임.

〈표 2-11〉 신용보증지원 관련사업 운영 추이(2005년말 현재)

(단위: 백만원)

연도	보증지원	대위변제	구상채권 회수	결손액
합계	596,778	36,292	3,950	202
2002	149,798	38		
2003	121,516	6,078	207	
2004	162,468	17,013	1,230	9
2005	162,996	13,161	2,513	193

- 제도운용의 안정화를 위해 지속적인 구상채권 회수노력을 통한 결손액 감소노력 필요함.

6) 원격지 근무 근로자 주거지원

- 당초 계획의 사업타당성 조사결과 부적합 평가로 시행되지 않아 본 사업에 대한 평가는 불필요함. 단, 본 사업이 저소득 근로자의 주거안정지원의 필요성에 근거하여 추진된 만큼 저소득 근로자 주거안정을 위한 별도의 대안모색이 요구됨. 예컨대 타 부처의 정책연계를 통해 매입·전세임대공급 등의 사업에 근로자복지 관련 기금의 재정적 지원을 고려할 수 있음.

- 사업내용과 관련하여 지적된 내용을 정리하면 사업 종류의 단순성과 종합적 접근의 제고가 필요한 것으로 지적될 수 있음.
 - 계획 및 추진실적을 분석한 결과 제도 확대적용 과정에서 급여수준 조정에 대

한 노력은 있으나 대상 확대에 대한 논의는 부족함.

- 대상자의 개별적 상황에 대한 고려가 필요한 것으로 판단됨. ‘저소득 근로자’와 ‘일괄적 상한선’의 단편적 접근보다는 욕구별 대응을 통한 대방 효율성 재고노력이 요구됨(예컨대 고령자 가구, 기혼여성 가구, 장애인 가구, 외국인 근로자 가구 등).
 - 한편, 사전 예방적 조치노력의 부족함. 단순한 욕구 발생적 사후조치의 측면보다는 근로자 생애주기를 고려한 잠재적 욕구 대응적 포트폴리오 수립이 필요함.
- ※ 예컨대 30대는 주거구입과 혼례 등에 대한 일시적 지출부담이, 40대는 본인 및 자녀 교육 등에 대한 일시적 지출 부담이 되는 등 연령대별 주요 욕구가 상이하므로 이를 고려한 기본적 대응전략 수립이 필요함.

나. 재산 형성 지원

□ 우리사주제도의 조합결성 현황은 다음의 표와 같음.

- 결성조합 수는 2001년 1,664개에서 2006년 현재 2,450개로 증가하였음. 조합원수도 91만9천명에서 103만 2천명으로 증가함.

〈표 2-12〉 우리사주 조합결성 현황(2006. 6)

상장구분	상장법인	코스닥법인	기타법인	계
결성 조합수	648	737	1,065	2,450
종 업 원 수(A)	946,034	141,672	269,271	1,356,977
조 합 원 수(B)	734,140	94,595	203,197	1,031,932
가 입 률(B/A)	77.60	66.77	75.46	76.05

출처: 한국증권금융, “우리사주뉴스레터”; <http://www.ceso.or.kr/>

<표 2-13> 우리사주 예탁현황(2006. 6)

(단위: 조합, 명, 천주, 백만원, %)

상장구분	상장법인	코스닥법인	기타법인	계
예탁조합수	166	234	440	840
예탁조합종업원수	362,811	49,375	101,001	513,187
예탁조합원수	157,996	17,955	46,798	222,749
발행주식총수(A)	12,172,500	4,194,142	3,009,266	19,375,908
예탁주식수(B)	138,512	60,028	102,654	301,194
예탁지분율(B/A)	1.14	1.43	3.41	1.55
취득금액	2,739,192	262,215	354,961	3,356,368
시가	4,183,953	336,850	360,368	4,881,171

출처: 한국증권금융, “우리사주뉴스레터”; <http://www.ceso.or.kr/>

<표 2-14> 우리사주 자원별 취득 현황(2006. 6)

(단위: 천주, 백만원)

구분	상장법인		코스닥법인		기타법인		계	
	주식수	취득금액	주식수	취득금액	주식수	취득금액	주식수	취득금액
조합원출연	102,219	2,022,381	51,117	235,528	79,734	301,655	233,070	2,559,564
회사출연	33,630	679,960	5,304	9,544	6,533	30,090	45,467	719,594
대주주등출연	436	8,751	1,379	6,783	1,884	14,972	3,699	30,506
조합차입	—	—	299	10,241	11,771	8,229	12,070	18,470
제권리	2,227	28,100	1,929	118	2,732	15	6,888	28,233
계	138,512	2,739,192	60,028	262,214	102,654	354,961	301,194	3,356,367

출처: 한국증권금융, “우리사주뉴스레터”; <http://www.ceso.or.kr/>

□ 우리사주제도 및 사내근로복지기금 등 복지제도의 지출 추이는 <표 2-15>과 같음.

○ 이에 따르면 1992년부터 2003년의 기간 동안 법정외복리비의 증가는 법정복리비보다 훨씬 떨어지고 있음. 이는 기업의 자율적인 복지가 어렵고, 복지가 준조세화하고 있음을 보임.

- 이러한 추세 가운데 사내근로복지기금과 종업원지주제도 지원금은 같은 기간 동안 각각 연평균 11.4%, 15.9%가 증가하였음.

〈표 2-15〉 연도별 사내 복지제도의 지출 추이

(단위: 천원/월, %)

	1992	1995	1998	1999	2001	2003	연평균 증가율
법정복지비총액	50.9 (900.0)	64.7 (100.0)	121.7 (100.0)	168.6 (100.0)	210.3 (100.0)	242.8 (100.0)	15.3
의료보험료	11.1 (21.8)	13.7 (21.1)	20.0 (16.4)	24.6 (14.6)	37.0 (17.6)	61.8 (25.5)	16.9
산재보험료	24.9 (48.9)	15.8 (24.4)	25.7 (21.1)	31.0 (18.4)	32.2 (15.3)	31.1 (12.8)	2.9
국민연금	12.9 (25.3)	25.0 (38.6)	55.6 (45.7)	79.4 (47.1)	102.2 (48.6)	111.7 (46.0)	21.9
고용보험료	- (-)	5.9 (9.1)	15.1 (12.4)	28.6 (17.0)	35.3 (16.8)	33.9 (14.0)	24.4 ¹⁾
장애인고용촉진기금	0.9 (1.8)	1.6 (2.5)	2.6 (2.1)	2.3 (1.4)	2.3 (1.1)	3.1 (1.3)	11.9
기타법정복지비	1.1 (2.2)	2.8 (4.3)	2.7 (2.2)	2.7 (1.7)	1.4 (0.7)	1.0 (0.4)	-0.9
법정외복지비총액	99.4 (100.0)	120.8 (100.0)	141.5 (100.0)	174.5 (100.0)	174.6 (100.0)	227.3 (100.0)	7.8
주거비용	14.2 (14.3)	13.0 (10.8)	11.2 (7.9)	16.1 (9.2)	15.0 (8.6)	10.8 (4.5)	-2.5
의료보건비용	2.9 (2.9)	4.0 (3.3)	5.7 (4.0)	5.8 (3.3)	7.2 (4.1)	9.5 (4.2)	11.4
보험료지원금	0.9 (0.9)	2.8 (2.4)	15.2 (10.7)	12.1 (6.9)	10.5 (6.0)	13.6 (6.0)	28.0
사내근로복지기금	10.4 (10.4)	9.8 (8.1)	8.8 (6.2)	27.8 (15.9)	20.0 (11.5)	34.2 (15.0)	11.4
종업원지주제도지원금	1.3 (1.3)	1.2 (1.0)	0.5 (0.4)	2.4 (1.4)	0.4 (0.3)	6.6 (2.9)	15.9
복지비 총액	150.3	185.5	267.2	345.1	384.9	470.1	10.9

주: 1) 1995~2003년 기간의 연평균 증가율임.

2) () 숫자는 구성비임.

자료: 한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 2004.

- 제도의 활용에 비하여 근로자들의 자산 상태가 악화되는 경향이 있을 것으로 예상됨.

□ 추진 실적

○ 세제·금융상 지원 확대

- 우리사주 장기보유 후 인출 시 인출금 감면 확대
 - 3년 이상 보유 후 인출시 인출금 감면액 확대(인출금 전체 9% 과세 → 인출

금의 50% 비과세, 50% 정상과세)(2003. 12월 소득세법 개정)

- 5년 이상 보유후 인출시 인출금의 75% 비과세 신설(2005. 12월 소득세법 개정)
- 우리사주 취득자금 소득공제 한도를 240만원에서 400만원으로 확대(2004. 1월 시행)

○ 제도개선

- 상장법인이 취득한 자사주를 우리사주조합에 기간제한 없이 출연 및 재취득이 가능하도록 함(증권거래법 시행규칙 개정, 2002. 8월 시행)
- 지주회사 조합원 자격에 비상장 자회사 근로자 포함(근로자복지기본법 개정, 2005. 10월 시행)
- 근로자가 낮은 위험부담으로 자사주를 취득 할 수 있도록 스톡옵션형 우리사주제(우리사주매수선택권) 도입(근로자복지기본법 개정, 2005. 10월 시행)
- 차입형 우리사주제 활용범위를 비상장법인에서 모든 법인으로 확대(증권거래법 시행령 개정, 2005. 12월 시행)

- 전국 지역순회 설명회, 우리사주제도 안내 책자발간, 우리사주제동 운영사례집, 우리사주제도 실무교육 등 홍보를 강화함.

□ 평 가

- 사업계획에 의거 제도를 개선하고 세제지원을 확대하였으나 금융상 지원을 확대하지는 못함.

※ 금융지원(이자차익 보전)을 추진하였으나 관계부처 협의 과정에서 자원배분의 비적절성을 이유로 반영되지 못함.

- 사업계획 이외에도 노사정위원회 합의를 거쳐 스톡옵션형 우리사주매수선택권을 도입하여 제도 활성화의 기반을 마련한 것은 긍정적임.

- 그러나 아직도 사업주와 노동계 일부에서 우리사주제도에 대한 부정적 인식이 잔존하고 있어 향후 적극적 홍보 등이 필요함.

〈표 2-16〉 사업계획 및 실천 결과 비교

	계획	실행
우리사주제도의 활성화	- 3년이상 장기보유후 인출시 적용세율 인하(9%에서 인하)	- 인출금의 50% 비과세, 50% 정상과세 - 5년 이상 보유후 인출시 인출금의 75% 비과세 신설 - 우리사주 취득자금 소득공제 한도를 240만원에서 400만원으로 확대
	- 중소기업근로자의 우리사주 취득자금 대출시 이차보전: 한국증권금융의 우리사주 대부제도 이용	- 재정부의 자원배분의 비적절성 주장으로 반영 못함.
	- 소액주주의 범위 확대	- 반영 못함
	- 상장법인이 자사주를 취득 우리사주조합에 출연할 경우 기한 제한 없이 출연 및 재취득이 가능하도록 함.	- 반영
	- 비상장기업의 환금성 지원방안마련	- 반영 못함
	- 지주회사 조합원의 자격에 비상장 자회사의 근로자 포함.	- 반영
	- 추가	- 스톡옵션형 우리사주제 도입
	- 추가	- 차입형 우리사주제 활용범위를 모든 법인으로 확대

□ 우리사주제도의 활성화 한계는 다음과 같음.

- 스톡옵션형 우리사주 매수 선택권을 도입하여 제도의 활성화를 기한 것은 긍정적임. 그러나 이 제도를 통하여 경영권 안정의 우려를 불식시키지 않으면 활성화 되기 힘들.
- 세제지원은 확충하였으나 금융상지원 (이자 차익 보전)을 확대하지 못함.
- 우리사주에 대한 부정적 인식이 아직 잔존함.

다. 문화여가활동 지원

□ 민간시설이용 지원제 도입

○ 근로자종합복지카드 발급사업은 계획된 바와 달리 시범사업을 실시하는 등 추진 과정에서 변경된 내용을 변경하는 등 계획 실천에 차질이 있었음.

- 2002년 기본계획 확정이후, 2차에 걸친 연구용역 결과 반영에 따라 계획 변경하고, 2005년 지원대상, 이용시설, 지원액 등 지원 수요와 지원 범위를 확정하고, 2005년 사업 시행이후 발생하는 문제점 및 개선 사항을 보완·수정해 신규사업으로 조기 정착시키고자 시범사업으로 추진함.

○ 시범사업 시행 이후 개선 및 보완사항에 대해 2005년말 제도 개선 시행

〈표 2-17〉 시범 사업 및 실행계획

구 분	시범사업 계획(2005년)		2006년 사업 계획	
신청대상	직전 연도말 3월 이전부터 소기업에 근속중인 월평균임금 100만원미만 근로자		직전 연도말 3월 이전부터 상시근로자 50인미만 사업장에 근속중인 월평균임금 170만원이하 근로자	
지원한도	1가구 1인에 한해 연간 100,000원한도		1가구 1인에 한해 연간 200,000원한도	
지원인원	10,000명(10억)		10,000명(20억)	
지원비율	이용비용의 50%		이용비용의 80%	
계속지원여부	연년지원 불가		연년 부지원 규정 폐지	
지원시설	구분	이용시설	구분	이용시설
	숙박시설	콘도	숙박시설	콘도, 펜션, 유스호스텔, 호텔, 민박, 기타 숙박시설
	체육시설	헬스장, 테니스장,수영장, 볼링장	체육시설	탁구장, 배드민턴장, 스키장, 스케이트장 각종 스포츠센터(스쿼시, 요가, 에어로빅, 스포츠댄스 등) 각종 무술도장(태권도, 유도, 권투, 검도 등)
	문화시설 (기타 이에 준하는 시설)	전시장, 공연장, 영화관	문화시설 (기타 이에 준하는 시설)	각종 박물관, 고궁, 기념관 등 동식물 전시장(아쿠아리움, 서울대공원 등) COEX, KINTEX 등 국제 전시장 연극, 음악회, 미술관 등 운동경기관람장(야구, 축구, 농구, 배구 등)
※ 카드 결제가 되는 숙박·체육·전시 및 공연시설 대부분 포함				

- 본 계획은 2002년 이미 기본계획을 확정하였음에도 불구하고 두 차례의 연구용역을 실시하는 등 계획 수립과정에서 상당히 지연되었을 뿐만 아니라 2005년에 다시 시범사업을 수행하는 등 지연되고 있는 점은 지적받을 수 있을 것임.
- 또한 근로자종합복지카드는 이미 사업을 실시하고 있는 상당한 성과를 보이고 있는 점을 감안하여 벤치마킹 등의 실행에 필요한 여건을 갖추고 있다는 점에서 좀 더 적극적인 사업에 대한 판단과 실행여부의 결정 등이 필요할 것임.

□ 근로자 휴양시설 이용 지원

- 휴양콘도 구좌확대는 근로자들의 수요증가에 따라, 기존 휴양콘도 지속 확충(2006년까지 1,000구좌 확보)과 인터넷 이용신청 및 발급업무 시행을 목표로 하였음.
- 실적에 있어서 휴양콘도 구좌확대 총 702구좌 보유(11,978백만원)와 기타의 무형자산 1,033백만원 포함하여 상당 수준까지 확보하고, 월 170만원 이하 근로자에게 이용할 수 있는 기반을 마련함.

〈표 2-18〉 연도별 휴양콘도 확보 실적

구 분	계	2004	2003	2004	2005
구입구좌수	197	78	39	40	40

- SMS 서비스를 도입하여(2005. 7) 콘도선정자에게 안내 문자메세지 발송하는 서비스를 활성화하고 2005.4월부터 민간복지시설 이용비용 지원사업 제휴카드인 Well-life 카드로 결제시 비용 지원을 하도록 하는 등 고객편이 노력이 상당히 실행된 것으로 판단됨.
- 민간복지시설 이용비용 지원사업 제휴카드사인 LG카드사의 네트워크를 이용해 근로자의 휴양시설이용을 지원하고 근로복지공단 보유 콘도 외의 휴양시설 이용을 지원하고 있음.
- 산림휴양문화시설 이용지원은 산림청 또는 지자체가 운영하는 산림휴양문화시설 이용시 20% 이상 할인혜택 부여하되 할인을 등 세부사항을 산림청 등 유

관기관과 협의할 계획하고 실시하는 것으로 되어 있으나, 실제 실적이 제시되지 않았음.

- 또한 새로운 문화여가시설 개발을 위하여 자연체험학습장(도예마을, 가족캠핑장 등) 등 가족단위 휴양시설 네트워크를 확충하여 이용지원 방안 강구 계획을 추진하는 보고를 하였으나 실적은 제시되지 않음.
- 휴양시설 이용지 지원제도는 상당한 기간 동안 실행된 사업임에도 불구하고 고정자산으로의 경직성과 이용자 대상의 한계 등 문제점이 지적된 바 있음.
 - 이후 콘도 신규 구좌 구입 중단은 기금운용평가에서 사업의 우선순위가 높은 사업에 기금을 집중해야 한다는 제안을 근거로 2006년도부터 콘도 신규 구입을 중단하고 선택적 복지제도인 민간복지시설 이용비용 지원사업과 연계 추진 하도록 하고 있음.
- 산림휴양문화시설 이용지원과 새로운 문화여가시설 개발은 결과 및 실적에 대한 자료가 제공 되고 있지 않아 평가에 한계가 있으나, 사업의 성격을 판단할 때 적극적으로 추진하여야 할 사항으로 판단됨.

□ 문화·예술체험기회 확대

- 한정된 예산으로 행사의 전문성·효율성을 제고하고자 2005년부터 행사업무 전문기관인 KBS 미디어에 일괄 위탁운영 시행
- 사업 예산 미반영으로 계획과 실천간 차이가 발생하였는데, 기금운영평가에서 금사업으로서의 우선순위 측면에서 필요성이 낮다는 기금평가단의 반복적인 지적으로 신규사업 및 기존 예술제행사의 내실화를 위한 예산확보의 어려움이 있음.
- 기금운영평가에 있어서 지적은 근로자의 일반성을 고려할 때 일부 계층 저소득이나 취약계층 근로자를 우선으로 배려하지 않으면서, 대상 근로자를 일부로 한

정하는 것에 대한 비판적 판단이라 할 수 있음.

- 따라서 문화 및 예술에 대한 체험 기회 확대는 hardware 적 성격보다는 software 적 성격으로 간접적 성격으로 전환하는 것이 취지에 맞는 것으로 판단됨.

〈표 2-19〉 문화예술 참여 사업 추진 실적(소요예산)

(단위: 백만원)

주요 추진 내용	구분	소요예산			
		2002	2003	2004	2005
○ 문화예술 체험기회 확대	계획	558	588	1,207	1,207
	실적	505	576	586	589
- 기존 예술제행사 내실화	계획	558	588	667	667
	실적	505	576	586	589
- 중소기업내 소규모예술활동 지원	계획	-	-	300	300
	실적	-	-	0	0
- 찾아가는 문화예술제 시행	계획	-	-	150	150
	실적	-	-	0	0
- 국제교류 활성화	계획	-	-	90	90
	실적	-	-	0	0

3. 저소득근로자 빈곤위기극복 및 삶의 질 향상

가. 빈곤 위기 극복 및 안정지원

□ 정책 방향

- 보편성과 특수성의 동시고려 필요. 즉 대상의 확대노력을 통한 필요계층의 보편적 적용과 이들 대상의 개별적 욕구에 대한 탄력적 대응 필요
- 횡단적(대상별)·종단적(생애주기별) 차원을 고려한 종합적 계획 수립 필요
- 측정 가능한 목표의 제시와 합리적 평가체계의 구축 필요. 구체적이고 측정 가능

한 목표의 제시는 정책집행 및 평가의 합리성과 신뢰성을 높일 수 있고, 욕구조사
를 포함한 평가체계의 마련은 수행과정 중(형성평가)및 수행 후(총괄평가)사업
의 문제점 및 개선방안을 모색하는데 유용한 정보를 제공해 줄 수 있음.

- 타 부처와의 통합적 연계노력(networking) 필요. 사업의 중복은 피하되 연계를
통한 누락과 비효율성의 문제는 극복
- 기업복지 활성화를 위한 기업차원의 간접지원 노력의 강화; 예컨대 기업복지의
세제혜택강화나 교육지원 등
- 근로자복지 지원사업의 성격에 따라 기존사업과 관련한 확대 및 폐지 그리고 신
설사업에 대한 제안을 제안하는 데 있어서 신설사업에 대한 보다 구체적인 내용
은 사업타당성에 대한 조사가 전제되어야하기 때문에 사업구성요소로서의 대상,
급여내용 및 수준, 재정 등은 서술하지 않음.

□ 빈곤위기극복 지원 및 대부사업

- 기존 생활안정자금 대부사업을 정책적 확대를 통하여 다양한 대상과 상황으로
확대하여 빈곤위기극복지원 및 대부사업으로 전환하도록 함.
- 기존의 대상인 노부모뿐 아니라 배우자, 자녀(혹은 생계를 같이 하는 형제)에게
난치성 질환이나 장애 등의 이유로 요양이 요구되는 경우에 있어서도 과도한 요
양비 부담을 경감시키고자 하는 사업의 취지를 살려 대상을 확대할 필요가 있음.
아울러 향후 2008년 시행예정인 노인수발보험제도와의 연관성도 사업 확대 과정
에서 고려해야할 것임.
- 이외에 산재보험의 경우 산재여부가 판명 되지 못하여 산재보험이나 건강보험제
도 모두 요양급여를 지급하지 못하게 되는 경우 이를 용자함으로써 긴급한 상황
에 의한 경제적 부담을 경감할 수 있는 대상의 확대를 고려하는 것이 바람직 할
것임.

- 한편 출산 및 산후조리 시 소요되는 각종 비용에 대해서도 저소득 근로자에게는 큰 부담이 되는 만큼 이에 대한 대부사업 신설을 신중히 검토할 필요가 있는 것으로 사료됨.
- 한편 대부 항목의 상한선을 획일적으로 적용하는 단일적 접근에서 탈피하여 대상자별 가구특성에 따라 혹은 평균적인 일반근로자의 생애주기에 따라 욕구 포트폴리오를 고려하여 각 대부종목의 상한선을 개별적으로 일률적으로 규정하기 보다는 ‘종합적으로 연도별 총괄 대부한도액’을 설정하여, 대상자의 가구특성이나 생애주기별 평균적 지출에 따른 대상자의 선택이 가능하도록 하는 방안을 모색하는 것이 바람직 한 것으로 판단됨.

□ 임금채불 근로자 빈곤추락 예방지원

- 1차 계획에서 제시한 바와 같이 해당금 상한선 조정 시 ‘임금채불의 추이 및 도시근로자의 생계비 수준 등을 고려하여…….’라고 하였으나, 실제 상한액 조정과정에서는 채불임금의 수준만을 고려하여 조정 규모를 결정하였는데, 이는 임금채불근로자의 실질적 생활안정이라는 본질적 취지를 충분히 고려하지 않은 것임.
 - 따라서 2006년도 향후계획이 명목상 2002년도 계획당시의 내용과 동일하므로 동어반복적 명분제시에 머무르지 않도록 채불임금 추이는 물론 임금채불근로자의 생활 및 도시근로자의 생활실태 등을 종합적으로 고려하여 해당금의 상한액을 탄력적으로 조정해야할 것임.
- 또한 임금채불근로자에 대한 일차적 지원은 임금채권보장법에서 지급을 보장하고 있으나 일정수준으로 한계를 정하고 있는 만큼, 그 수준이상의 금액에 대하여 근로자 복지사업의 차원에서 추가적인 정책 사업을 확대하여야 할 것이고, 이를 통하여 본인이 재취업 또는 경제활동을 적극 추진할 수 있도록 장기 대부를 통한 지원 방안이 적극 검토 되어야 할 것임.
- 또한 관련 지원의 지급수준에 대한 논의만 있었을 뿐 대상 확대에 대한 논의는

미흡. 단계적 확대·조정 과정에서 함께 고려할 필요가 있음.

□ 장학사업 확대추진

- 장학사업은 기회균등의 핵심으로 좀 더 철저한 비용보전의 성격을 갖추도록 하여야 함. 그런데 중·고생 지원항목 중 입학금, 수업료 외 교재비 등 부가적 비용지원이 포함되어 있지 않을 경우 추가적인 비용 부담으로 재정적 압박을 받을 확률이 높음. 따라서 장학금 지원금액을 추가 경비를 포함하도록 하는 방안을 적극 검토할 필요가 있음.
- 또한 중·고생 뿐 아니라 영유아 보육료 지원에 대한 강화가 필요한 만큼 영유아 보육료에 대한 지원을 신설할 필요가 있을 것으로 판단됨. 이 경우 지원 대상의 상황에 따라서 직접적인 지원 형태나 간접적인 대부 형태를 동시에 고려할 수 있을 것임.

□ 사회보장성 경비 소득공제

- 근로장려세제(EITC; 차상위계층 근로자에게 사회보험료 수준의 소득지원을 계획 중임)와의 연계를 고려하여 재산 및 자녀 기준 때문에 근로장려세제 지원에서 탈락한 저소득 근로자를 대상으로 설정할 수 있을 것임.

□ 원격지 근무 근로자 주거지원

- 대상별·생애주기별 특성을 고려한 횡단적·종단적 종합계획 수립이 요구되며, 이를 위해 체계적인 욕구조사(needs assesment)와 평가(evaluation)가 전제되어야 할 것임.
- 급여수준의 확대과정에서 야기될 수 있는 도덕적 해이문제를 해결하기 위한 다양한 제도적 장치가 필요함.
 - 다양한 인센티브 수단(예컨대 조기상환 혹은 상환약속이행시 차기 용자혜택 등)

을 통한 수혜자의 자립의지의 동기부여와 재정적 안정성을 확보함. 단, 제도적 장치를 강구하는 과정에서 신용등급제의 도입을 통한 지원제한 등의 규제조치는 저소득 근로자 지원의 근본취지를 왜곡할 수 있는 만큼 우선적으로는 보상적 수단에 초점을 맞출 필요가 있고, 규제조치는 향후 제도여건을 고려하여 신중히 도입해야할 것임.

- 과학적 수요예측을 통한 소요예산의 체계적 추정과 이를 통한 안정적 재정확보 노력이 요구됨.

□ 취약계층 지원 및 긴급구호 사업 신설

- 출산 및 산후조리비에 대한 지원 또는 대부사업을 새로이 신설하여 출산에 대한 다양한 재정 지원에도 추가적인 재정 조달 가능성을 제시함으로써 재정으로 인한 출산 감소가 발생하지 않도록 함.

- 장애인가구원(배우자 및 자녀)요양비 신설로 현재 일반 국민의 경우 수발보험의 도입 그리고 기초수급자에게 지자체에 의한 수발서비스가 제공 되고 있으나 장애인에 대해서는 현재 정부가 발의한 수발보험에서 제외되고 있고, 장애인 복지법에서도 수발에 대한 지원 규정이 없어 장애인에 대한 사회복지서비스의 사각지대로 존재하고 있음.

- 따라서 사각지대를 해소하기 위한 장애인 요양비 시설을 검토하여 저소득장애인의 재정압박요인의 일부를 지원하는 방안을 검토하는 것이 바람직 할 것으로 판단됨.

- 재해구호비 재검토에 있어서 매년 되풀이되는 천재지변에 의한 재해는 정부의 지원에도 불구하고 수혜자 입장에서는 다시 재기를 하는 데 매우 부족한 실정임.

- 이 경우 단기간에 복구를 하지 못하면 영원히 재기할 수 없는 점을 고려하여 부족한 부분에 대한 대부제도를 활성화하여 재해구호를 위한 장기 저리의 대부 제도를 도입할 필요가 있는 것으로 사료됨.

나. 재산형성 지원

□ 재산형성 수단으로서 주식을 보편화시키는 것이 필요함.

○ 우리나라의 근로자들은 재산형성을 부동산에 의존하고 있음. 이는 자본시장의 왜곡을 낳아서 경제성장에 장애요인으로 발전할 것임.

○ 주식에 대한 친밀도를 높이고, 금융지식을 높임으로써 자본시장의 건전화나 선진화에 기여함.

□ 우리스주제도를 담보로 하는 금융시스템을 개발함.

○ 이 경우 근로자들은 우리스주를 보유한 채 뭇돈 수요를 충족시킬 수 있음.

□ 우리스주의 장기보유를 유도함으로써 노사간 경영에 대한 협력시스템을 강화할 필요가 있음.

○ 우리나라는 지배구조를 개선하기 위한 경영감시체계의 필요성으로 우리스주제의 활성화 필요성이 제기되나 경영에 대한 직접적인 참여는 경영의 위축을 가져올 수 있음.

□ 우리스주에 대한 배당을 추가로 하는 방안을 모색함.

□ 우리스주제도에 대한 회사나 대주주 출연을 높이는 방향의 제도 개선을 전제로 우리스주를 조기 인출시 과세를 강화함.

○ 근로자의 입장에서 자기주식의 장기보유 목적은 기업과 근로자의 이해가 합치되도록 해야 그 유인이 있음.

- 따라서 장기보유에 대한 세제혜택을 더 부여하든지 혹은 조기 인출에 대하여 과세하는 방향을 설정해야 함.
- 우리사주제도에 스톡옵션제도 가능하게 하여 함께 운영함.
 - 스톡옵션으로 취득한 주식을 우리사주로 편입시킬 수 있도록 세제를 차별화 함.
 - 스톡옵션형 우리사주제도와 스톡옵션을 함께 부여 한도를 설정하면 외부의 적대적 M&A에 대하여 경영권 방어에 기여할 수 있을 것임.
- 우리사주를 매각하여 얻은 금액을 종업원의 개인퇴직계정(IRA)에 이전할 경우 세제혜택을 부여함.
- 우리사주제도의 운영은 연금형인가 혹은 성과배분형으로 할 것인가에 대한 방향을 설정해야 함. 우리나라는 노후 보장을 위한 수단이 부족하므로 연금형 우리사주제도로 변화시키는 것이 필요함.
 - 연금형 우리사주제도는 미국에서 많이 활용되는 제도이며 영국의 경우는 성과배분형으로 운영되고 있음.
 - 우리나라의 경우는 성과배분을 하면서 연금으로 연계시 혜택을 주도록 함. 이를 위해서는 세제를 조정할 필요가 있음.
 - 우리사주제도의 과실을 연금화시키기 위해서는 퇴직연금제도와 연계가 필요함. 미국은 우리사주에 대한 출연은 퇴직연금으로 인정하고 있음.
- 지나치게 우리사주를 많이 보유할 경우 기업의 위험으로 인하여 퇴직자금이 위험에 노출될 수 있으므로 “신탁형 종업원주식소유제도”도 고려되어야 함. 이 제도는 다른 기업의 주식에 투자를 할 수 있도록 허용함.

- 본인이 구입한 자사주에 대하여는 타 기업 주식에도 투자할 수 있도록 하고, 회사가 무상출연하거나 대응출연, 금융기관으로부터의 차입 등으로 취득한 우리사주는 퇴직 시까지 보유하도록 함.
 - 후자의 경우 우리사주의 주가가 하락할 경우 종업원이 손실을 입을 확률이 높음. 이를 위하여 일정 기간이 지나면 매각으로 이익을 실현할 수 있도록 할 필요가 있음. 그럼에도 불구하고 회사와의 충성심에서 자사주를 계속 보유할 가능성이 높음.
 - 이에 대한 해결방안을 모색할 필요가 있음. 이는 우리사주조합의 운영시스템에 대한 개선으로 해결해야 할 것임(외부 신탁으로 운영할 필요가 있음).
- 우리사주를 퇴직시까지 보유하고 개인퇴직계정(IRA)에 적립하여 노후자금으로 사용될 경우 소득세를 이연하도록 함.
 - 정부가 모든 법인의 주식매각에 따른 양도차익에 대하여 과세를 할 예정이라면 우리사주의 주식매각은 개인의 주식매각으로 간주하도록 세법을 조정할 필요가 있음.
- 5년 이상 보유시 완전비과세 등으로 전환하는 것이 바람직하며, 주식 배정시 장기보유자를 우대자의 범위에 포함시켜서 장기보유를 유도함.
- 우리사주제도의 활성화를 위한 세제지원방안은 장기보유에 대한 세제, 회사보증 및 담보제공 확대를 위한 세제, 금융기관의 지원강화, 우리사주의 구입을 위한 대출의 확대 등 다양하게 모색되어야 함.
- 우리사주제도 도입시 우리사주의 장기 보유를 유도하기 위하여 3년이상 보유시 인출금에 대하여 저율(9%)로 분리과세 하는 등 세제지원을 확대하였으나 장기보유율은 종업원지주제도의 때와 크게 다르지 않음. 이에 2003년부터 세제지원을 3년 이상 보유시 인출금의 50%는 비과세 나머지 50%는 정상 과세하였음.
 - 일반 주식거래의 경우 자본이득세가 없으므로 이들과의 형평성을 고려해야 함.
- 우리사주의 구입을 위한 회사보증 및 담보 제공을 확대함.

□ 비정규직도 우리사주를 구입할 수 있도록 함.

○ 비정규직이 정규직과 같은 조건에서 우리사주를 구입하지 못하게 할 경우 세제 혜택을 철회함.

○ 정규직과 비정규직의 인원비율만큼 비정규직에 대하여 우리사주를 부여하도록 함.

□ 2005년 제도개선이 완료됨에 따라 향후에는 집중적으로 홍보 활동을 강화함.

○ 특히, 홍보 대상을 현행 주식 담당자에서 회사 임원, 노조 간부, 노사관계 담당자로 다변화할 방침임.

□ 종업원지주제의 도입은 기업내 근로자계층과의 상당한 협의가 전제되어야 하며 법적 강제가 아닌 유연한 제도가 도입될 수 있는 다양한 선택사안의 제시가 필요함.

○ 기업의 성격에 따라 다른 형태의 제도가 되도록 자문이 가능한 외부 컨설팅집단이 필요함.

□ 이 제도는 사실상 공동의 기금을 형성하여 근로자들이 활용하는 제도라기보다 자산 증식형, 수익증대형 재형제도이므로 기금의 안정성을 위하여 다양한 장치가 있어야 함(예를 들면 선물시장 참여 등).

□ 고령화시대에 대비하여 퇴직연금과의 연계가 될 수 있도록 하는 장치를 마련함.

다. 문화예술과 여가생활지원

□ 정책 방향

○ 문화·여가생활지원은 정책 대상에 있어서 극빈계층과 취약 근로자계층을 정책

대상으로 선정하기에는 한계가 있으며, 또한 구체적 프로그램 제공에는 소수의 대상자에게 높은 비용이 집중되어야 하는 효율성의 문제가 제기될 수밖에 없는 한계성을 갖고 있음.

- 현재까지의 정책사업은 이미 기금운영평가에서 지적된 바와 같이 우선순위에 있어서 바람직하지 못한 것으로 평가되는 이유는 문화적 접근에 대한 사회적 인식의 한계와 대상에 있어서 보편성을 확보하는 데 설득력이 낮기 때문임.
- 따라서 문화여가생활지원의 정책 방향을 취약계층의 근로자로서 누구나 대상이 될 수 있도록 하면서 프로그램의 선택이 가능할 수 있도록 다양성을 확보하며 정책 집행에 있어서 취약계층을 우선하여 지원할 수 있는 체제로 전환하는 것이 바람직
- 다만 현재까지 수행한 사업에 대해서는 평가에서 지적되었음에도 불구하고 폐지하는 경우 오히려 비용효율적 측면에서 낭비적 결과가 초래될 수 있다는 점을 고려하여야 할 것임.
- 향후 정책방향은 근로자복지에 대한 공공의 관심과 상징성을 갖추어야 한다는 측면에서 기존의 필요한 사업을 유지하고, 이를 홍보적 차원에서 활용하는 것이 바람직 한 정책 방향일 것임.

□ 예술문화 나누기 사업 신설

- 문화예술분야에 있어서 근로자 복지사업은 공급자와 수요자의 다양한 연결사업을 위주로 발전 방향을 마련할 필요가 있음. 현재 미술전시나 음악회는 아직도 적자 운영을 면치 못하는 현실이나 이에 대한 잠재 수요는 매우 높음.
 - 미술전시 및 음악회 입장권은 실제 수요자를 확보하지 못함으로써 대중이나 수요자에게 전달되지 못함.
- 저소득 근로자의 예술 수요를 충족하기 위해서는 정보제공과 비용의 저렴성 충

족을 통한 문턱 낮추기가 결정적인 관건이라 할 것임. 따라서 문화예술공연에 대한 <예술 문화나누기> 사업을 전개할 필요가 있음.

- 음악회나 유료미술관 전시의 경우 일정 수준의 입장권(전체의 10%)을 할인가격(일반가격의 1/3수준: 약 3,000~5,000원 추정)에 제공하도록 하고, 이를 예술문화나누기운동 사이트에 올리도록 하고, 이를 원하는 저소득 근로자에 대하여 50% 가격으로 구매할 수 있도록 함. 이때 50%(약 1,500~2,500원)은 본인이 부담하고 나머지 50%는 지원하는 형태로 체제를 구성하도록 함.
- 이 사업을 수행할 경우 현재 우리나라의 문화예술 분야의 고질적인 문제라 할 수 있는 공급과 수요의 만남의 장 부재 문제를 해결하고, 저소득 근로자에게는 문화 예술을 높은 벽을 허물어 다양한 문화를 체험할 수 있을 뿐 만 아니라 공급자에게는 잠재적 수요자를 확보하는 기회를 제공함으로써 활성화에 크게 기여할 것임.
- <예술 문화나누기>사업은 초기 단계에는 예술가 및 기획사의 자발적 참여를 유도하는 차원에서 참여를 강제하지 않도록 홍보를 통한 자율지원에 의하도록 하며, 향후 활성화를 통하여 참여 규정을 마련하는 것이 바람직 할 것임.

□ 민간시설이용 지원제 도입

- 저소득근로자가 민간의 다양한 문화·체육·숙박시설을 수요자가 선택해서 이용할 수 있는 수요자 중심의 민간복지시설 이용비용 지원사업과 연계하는 등 사업의 내실화를 기하여야 할 것임.
- 다양한 휴양시설을 안내하고, 이용비용을 지원함으로써 근로자 여가활용의 지속적 확대 추진
- 2006년부터 콘도 신규구입을 중단하고 민간복지시설 이용비용 지원사업과의 연계를 통하여 사업의 내실화를 기하고자함.

- 근로자 종합복지카드제도는 기본계획이 이미 마련된바 있고, 연구용역을 두 차례 실시한바 있어 사업 추진에 대한 판단과 실행 여부를 바로 결정해야 할 것으로 판단됨.
- 민간시설 공동 활용을 위한 네트워크 구축에 있어서는 좀 더 적극적인 자세로 가능한 시설에 대한 네트워크를 마련하고 이를 활용할 수 있는 방안을 구체적으로 마련하는 것이 바람직할 것임.

□ 근로자 휴양시설 이용지원

- 저소득근로자가 민간의 다양한 문화·체육·숙박시설을 수요자가 선택해서 이용할 수 있는 수요자 중심의 민간복지시설 이용비용 지원사업과 연계하는 등 사업의 내실화를 기하여야 할 것임.
- 다양한 휴양시설을 안내하고, 이용비용을 지원함으로써 근로자 여가활용의 지속적 확대 추진, 특히 콘도 신규구입을 중단하고 민간복지시설 이용비용 지원사업과의 연계를 통하여 사업의 내실화를 기하는 것이 바람직할 것임.
- 다만 현재의 확보된 시설의 적절한 활용을 위하여 홍보를 통한 저소득 근로자의 접근 기회를 늘리고 향후 저변확대를 통한 취약계층 사업으로 집중될 수 있는 여건을 조성하는 집중적인 노력이 필요할 것임.

□ 문화예술체험기회 확대

- 문화 지원은 다양성 노력에도 불구하고 민간문화예술단체와 연계를 통한 지역 순회전시 및 공연, 국제근로자문화예술제 등 지역의 근로자를 대상으로 한 것 보다는 단체를 지원하기 위한 사업으로 평가될 수 있음.
- 또한 사업에 있어서 이벤트성 행사 위주로 진행되는 만큼 문화의 범위를 확장하고 저소득 근로자의 문화 및 예술에 대한 접근 가능성의 저변확대를 기하는 사업으로 전환하는 것이 바람직할 것임.

제3장 취약계층 근로자 복지

1. 제1차 기본계획에 따른 사업의 전체 구성 및 개요

▶ 추진방향 ◀

- ◇ 고용·산재보험 등 사회보험의 내실화 및 선진화
- ◇ 비정규근로자의 고용안정 및 생계지원 내실화
- ◇ 여성근로자의 모성보호 강화 및 직장/가정 양립 지원
- ◇ 고령근로자의 퇴직후 생활보장
- ◇ 중소영세기업근로자의 직업능력개발 지원
- ◇ 소규모 사업장의 작업환경 개선 지원

가. 고용·산재보험 등의 선진화 및 내실화

- ☐ 1개월 미만 일용근로자에 대해 고용보험 확대적용
- ☐ 1개월 이상 고용 근로자의 국민연금 가입자격 전환(지역→직장) 추진
- ☐ 산재보험 적용확대 및 산재환자 재활지원 강화
 - 5인 미만 농·임·어업 및 수렵업 종사자에 대해 산재보험 확대적용 검토
 - 업무상 과로로 인한 사인미상 사망, 우울증 등 정신과 질환 및 간질환에 대해 업무상 재해 인정 검토
 - 산재환자의 재활촉진을 위한 케어센터 건립 운영

나. 비정규근로자 보호 강화

- ☐ 건설근로자 퇴직공제제도 의무가입대상 사업주 범위 확대 및 실효성 확보를 위한 과태료부과 등 이행강제수단 마련 (건설근로자고용개선에관한법률 개정)
- ☐ 비정규근로자의 근로조건보호를 위해 상담 및 고충처리전문요원 고정배치 (지방노동관서별 2인)
- ☐ 비정규근로자의 근로실태분석을 위한 정기조사 실시
 - 노·사·정·학계와의 협의를 통해 조사항목 등 조사설계 후 사업체단위 비정규직 근로실태조사 실시

다. 여성근로자의 모성보호 및 직장/가정 양립 지원

- ☐ 육아휴직제도 실효성 확보 및 사업주의 부담경감을 위해 육아휴직 근로자 대체인력 확보방안 강구
- ☐ 기혼여성근로자 보육부담 완화
 - 직장보육시설 설치비에 대해 보조 또는 융자 지원
 - 직장보육시설의 운영비 지원을 위해 보육교사 인건비 지원기준 완화 추진 및 보육교재, 운영 프로그램 개발 지원
- ☐ 건강진단, 작업환경 개선 등 임신부와 태아건강을 위한 방안 검토 추진

라. 고령근로자 복지 강화

- ☐ 『퇴직준비 종합프로그램』 마련

- 정년퇴직근로자를 대상으로 재취업 준비, 노후설계 등 퇴직 후 생애 대비를 위한 종합적인 준비프로그램 운영
 - 중소기업에서 장기 근속한 55세 이상의 퇴직근로자를 대상으로 전직·훈련 등 종합프로그램 운영 (근로복지공단)
 - 자원봉사활동 등 사회 참여기회 제공

< 주요지원 서비스 >

- ☐ 전직지원서비스(Outplacement)
 - ▶ 전문 Outplacement 기관과 연계하여 퇴직자들의 재취업 및 창업컨설팅 지원
- ☐ 사회적응훈련 프로그램 지원
 - ▶ 기능대학의 교육프로그램과 연계하여 퇴직자의 재취업 및 창업 등에 필요한 교육·훈련기회 제공
 - ▶ 고령자 취업 촉진을 위한 단기적응훈련 프로그램 실시
 - ※ 한국산업인력공단 및 일반 종합사회복지관(804개)과 연계하여 추진
- ☐ 심리안정 프로그램
 - ▶ 퇴직근로자의 소외감 등에 대한 상담 및 사회심리치료, 건강상담 등을 위해 종합 병원의 정신의료사업과 연계하여 서비스 제공
- ☐ 기타 재테크상담, 법률상담, 자녀상담 등 다양한 프로그램 개발·운영

- ☐ 고령근로자의 정년을 연장하여 계속 고용하는 사업주에 대한 『정년연장지원제도』 도입 강구

- 정년연장 희망 근로자에 대해 임금조정을 통한 정년연장기회를 부여한 사업주에 대해 장려금 지원

마. 중소기업근로자 직업능력개발 지원

- ☐ 중소기업근로자 직업능력개발 지원확대

○ 영세기업근로자의 직무능력향상을 위해 직업능력개발 지원 확대

○ 중소기업근로자의 직업능력개발 지원을 위해 중소기업-대기업-직업훈련기관 간
훈련컨소시엄 구성 지원

□ 정보격차(Digital Divide) 완화를 위해 중소영세기업에 PC구입 등 정보화시설 설치 지원

바. 소규모사업장 작업환경 개선

□ 50인 미만 영세업체에 대해 『Clean 3D』 사업을 지속 추진하여 유해·위험시설 개선 무
료지원

□ 직업생애동안 건강진단결과, 관심요망사항 등 건강관리사항을 체계적으로 관리하는 『건
강관리카드제』 도입

□ 비정규직의 재해 비중이 높은 5대 제조업 집중 점검

※ 산재취약 5대 제조업: 금속제품제조 또는 금속가공업, 화학제품제조업, 전자제품제조업, 수
송용기계기구제조업, 목재품 제조업

○ 공사금액 100억원 미만 중소형건설현장에 대한 건설안전 패트롤 점검

2. 제1차 기본계획 사업실행 추진 실적 및 평가

가. 고용·산재보험 등의 내실화·선진화

□ 추진 실적

○ 고용보험 적용 확대

■ 2004년

- ① 일용근로자(1월 미만)
- ② 단시간근로자(1주 18시간 미만 → 15시간 미만)

※ 1주 15시간 미만도 3월 이상 계속 고용된 자는 적용

- ③ 60세 이후 신규 고용자
- ④ 외국인근로자(E-9, 파견근로자)

※ 파견근로자(D-7 ~ D-9)는 상호주의

- ⑤ 국가 등이 직접 고용하는 공공근로종사자
- ⑥ 4인 미만 농림·어업 및 수렵업 종사자(법인에 한함)
- ⑦ 건설공사(3억 4천만원 미만 → 2천만원 미만),
- ⑧ 선원(연근해어선원)

■ 2005년

- ① 건설공사: 2천만원 미만 → 전체(면허업자에 한함)

■ 2006년

- ① 영세 자영업자(임의가입, 실업급여 제외)

※ 영세 자영업자: 근로자가 없거나 5인 미만 근로자를 고용하고 있는 자영업자(사업자등록 필)

- ② 65세 이상자(실업급여 제외)

○ 산재보험 적용 확대 및 산재환자 재활지원 강화

－ 산재보험 적용 확대

- ① 2천만원 미만 면허 건설공사(2005)

- ② 법인인 4인 미만 농림·어업 및 수렵업(2005)

- ③ 위험작업 종사자(2005)

※ 여객 또는 화물운송사업을 근로자를 사용하지 아니하고 행하는 자

－ 간질환, 직업성 피부질환에 대한 인정기준 신설 및 염화비닐·타르·망간 등 기준 유해물질 12종에 대한 인정기준 개선·보완

※ 업무상 요인에 기인한 독성감염·급성감염·원발성간암 등 7종은 간질환으로 인정

- 재활사업 5개년 계획(2004 ~ 2005년) 수립·시행

① 의료재활

- 2001년: 후유증상진료대상 상병 확대(11→17종), 재활상담사 확충(55→110명), 보장구 품목확대(68→89품목), 의료재활 수가개선, 재활보조기구 추가지급(2회→평생지급)
- 2002년: 심리재활·작업치료 및 요통학교 운영 개시
- 2003년: 전문 간병인 자격제도 도입
- 2004년: 재활상담사의 병원방문 상담제 실시
- 2005년: 재활상담사 확충(110→147명)

② 직업재활: 안산훈련원 훈련과 개편(2001), 직장복귀지원금제도 도입(2003)

③ 사회재활: 진폐환자 취미활동반 지원대상(50→10인 이상) 확대(2001), 자립점포임대지원금 상향(5천만원→7천만원) 조정(2001), 생활정착금 및 대학학자금 대부대상(7→9급) 확대(2002), 사회적응프로그램제 도입(2002), 재활정보관리시스템 구축(2003)

- 요양·보상·재활 전반에 걸쳐 산재환자 및 의료기관에 대한 찾아가는 서비스 제도 시행(2005.10)

※ 수요자 중심으로 보상체계 개편, 의료직·재활상담직 등 전문인력 보강

□ 평 가

○ 사회적 양극화 추세에 부응하여 영세 취약근로자를 위주로 고용·산재보험의 당연적용 범위를 지속 확대하여 고용·산재보험의 실질적 보호 기능 강화에 기여

- 2003년부터 2005년의 기간 중 실제 적용 피보험자수가 고용보험(일용근로자 제외) 11.9%(5인 미만 사업장 18.3%, 건설업 19.2%), 산재보험 13.9% 증가하여 영세취약계층에 대한 보호가 강화됨.

○ 산재근로자의 직장 및 사회복귀 촉진을 위해 『재활사업 5개년 계획』을 수립·시행하여 재활사업 기반 마련

○ 그러나, 고용보험법에 의한 당연적용대상자 중 상당부분이 실제 적용에서는 누락

- 되고 있어 취약계층 고용보험 적용을 위한 지속적인 노력 강화가 필요하며,
- 산재보험제도가 현금 보상위주로 흘러 요양관리, 재활서비스, 급여체계 등 질적 내실화는 아직 미흡

□ 향후 추진방향

- 사업규모에 따른 고용·산재보험의 당연적용 범위 확대는 완료되었으나 특수형태근로종사자 등 고용형태 다양화에 따른 적용대상에 대한 새로운 쟁점이 대두되고 있으므로 이들에 대한 적용 확대방안 조속 강구 필요
- 당연적용 대상임에도 불구하고 5인 미만, 일용직 등 취약근로계층의 고용·산재보험의 실질적 적용이 아직 미흡하므로 이들 취약근로자계층에 대한 실질적 적용률 제고를 위한 노력 강화 필요
- 고용·산재보험 징수체계 개편을 통해 민원 편의 제고
 - ※ 징수기준: 임금 → 소득, 징수방법: 자진납 → 고지납
- 그간 산재보험 제도 운영과정에서 나타난 불합리한 제도와 운용시스템을 노사 등 각계에서 다양하게 제기되는 의견을 반영하여 전반적 개편 추진
 - 찾아가는 서비스의 성공사례를 전국적으로 확산시켜 서비스의 질적 향상 도모

나. 비정규근로자 보호강화

□ 추진 실적

- 비정규근로자를 위한 명예상담원 확충

당초에는 지방관서당 1명씩 배치되어 있는 명예상담원을 2003년부터 2명으로 증원하기로 하였으나, 상담원 증원으로는 폭증하는 업무량 해소에 한계가 있으므로, 근원적인 문제 해결을 위해 비정규직감독과 신설 및 근로감독관을 증원기로 함

- 2004. 5. 24 근로감독관 140명 증원
- 2005. 1. 3 지방청 4개소 및 지방사무소 6개소에 비정규직감독과 신설(과장 10명, 근로감독관 106명)
- 2005. 9. 9 근로감독관 87명 증원
- 2006년 상반기에 근로감독관 362명 증원기로 확정

○ 비정규직(기간제·시간제·과건) 차별방지 등을 위한 법률* 제·개정 추진

- ※ 기간제및단시간근로자보호등에관한법률(제정)·과건근로자보호등에관한법률(개정)·노동위원회법(개정): 2006. 2. 27 국회 환노위 통과
- ※ 노사정위원회의 「비정규직대책특위」를 통한 논의 후 법률안을 마련하여 국회에 제출 (2004. 11)

○ 근로기준법, 최저임금법 등 위반여부, 불법과건 여부 등에 대해 지속적인 지도·점검 실시

<표 3-1> 연도별 근로감독 실적(2003. 1~2005. 11)

	비정규직 다수고용사업장	사내하도급	외국인	여성	청소년
2003	-	55(건)	664	276	907
2004	2,357 개소	677	1,064	1,278	1,241
2005	1,355 개소	487	755	1,247	1,524

○ 1차 「공공부문 비정규직 대책」 추진(2004. 5)

- 직업상담원(노동부), 환경미화원, 도로보수원(지자체): 무기계약으로 정규직화하거나 계약자동갱신을 통해 정년보장 추진
- 영양사, 사서, 교무보조, 조리종사원 등 학교회계직(교육부): 연봉제 전환, 단계적 처우개선 등 추진
- 공공부문 근로감독(2004년 554개소, 2005년 273개소), 공공부문 사회보험 적용누락 일제점검(고용·산재 12천개소, 건강보험 5,445개소, 국민연금 129개소)

○ 비정규직 실태 및 정책방향에 대한 국정과제회의 개최 및 종합대책 마련(2006. 4)

- 비정규직 대상 『직업훈련계좌제』(2006년 하반기) 도입
- 5인 미만 기업 근로기준법 적용확대
- 고용보험 미가입 근로자, 先급여지급後보험료징수
- 특수형태 근로종사자 산재보험 적용 추진(2007년 부터)
- 『시간제 근로 청구 제도』 도입
- 『육아기간중 근로시간단축제도』 도입 추진(2008년 부터)
- 관계부처 합동, 원·하청 불공정거래 개선 근본대책 수립
- 공공기관이 비정규직 보호 선도 등

○ 2차 「공공부문 비정규직 대책」 확정·추진(2006. 8)

- 반복갱신 기간제 근로의 무기계약화
- 비정규직에 대한 차별요인 제거 및 처우 개선
- 위법·탈법적 비정규직 사용 관행이 없도록 지도·감독강화
- 합리적인 외주화(간접고용) 기준 정립

○ 감시·단속적 근로자도 최저임금법에 의해 보호될 수 있도록 적용대상 확대(노동부, 2005. 5월 법개정, 2007. 1. 1부터 적용)

○ 근로자수강지원금의 수혜대상자를 단시간근로자, 파견근로자, 1년 미만 계약직 근로자까지 확대(2004. 10월)

□ 평 가

○ 비정규직 보호 입법을 추진하고, 공공부문 비정규직대책을 마련하는 등 다양한 정책적 노력을 통해 비정규직 문제에 대처하려고 노력해 옴.

- 다만, 비정규직 보호입법이 지연되면서 근로조건·노사관계·고용정책·법제도 및 관행, 사회안전망 등을 포함하는 종합적인 대책 수립이 지연됨.

○ 비정규직 문제는 노동시장 변화, 원·하청기업간 공정거래, 용역제도, 산업구조 변화 등과 관련되어 있어 범정부적 종합대책이 필요하나 부처별로 산발적·개별

적으로 접근

- 노동부 내에서도 관련업무가 부서별로 흩어져 있어 문제의 근본원인을 심층 분석하여 종합적으로 대응하기에는 일정한 한계

□ 향후 추진방향

- 비정규직 법안 국회 의결 및 시행에 대비한 준비 철저
- 공정하고 유연한 노동시장의 구축을 통해 차별을 해소하고 비정규직을 과도하게 양산하는 원인을 치유
- 비정규직 근로자에 대한 적극적 노동시장 정책을 대폭 강화하여 근로자의 원활한 직장이동과 고용안정의 전제인 취업경쟁력을 제고
- 비정규직을 위한 사회안전망을 강화하여 국가로부터의 차별을 해소하고 비정규직의 생활안정 도모
- 비정규직의 고용형태별 특성에 맞는 대책 수립·추진으로 정책의 효과성 제고
- 비정규직을 위한 대책이 대·중소기업, 노·사의 상생 협력의 분위기 하에서 추진될 수 있도록 노사정간 대화 활성화

다. 여성근로자 모성보호 및 직장가정 양립지원

□ 추진 실적

- 육아휴직제도 실효성 제고를 위한 제도 개선 등에 힘입어 육아휴직급여 지원실적이 2002년에 비해 2005년에는 수혜인원 면에서 2.8배, 지원금액 면에서 9.1배 증가하여 빠르게 활성화되고 있음.
- 육아휴직급여 지원수준 확대: 20만원(2001) → 40만원(2004)

- 육아휴직에 따라 대체인력을 채용한 사업주에게 장려금 지원(월20만원)

〈표 3-2〉 육아휴직급여 지원 실적

(단위: 명, 백만원)

구 분	총 계	2002	2003	2004	2005
인 원	30,582	3,763	6,816	9,303	10,700
금 액	62,708	3,087	10,576	20,803	28,242

○ 직장보육시설 설치비 지원 및 운영비 지원실적 등이 꾸준히 증가추세를 보이고 있으나 전체 사업장수를 고려할 때 아직 직장보육시설의 설치·운영이 활성화되지 못하고 있는 실정

〈표 3-3〉 직장보육시설 설치비 무상지원 및 용자 실적

(단위: 개소, 백만원)

구 분	총 계	2002	2003	2004	2005
사업장	73	2	19	23	29
금 액	7,802	450	1,931	1,371	4,050

〈표 3-4〉 직장보육시설 운영비 지원 실적

(단위: 개소, 백만원)

구 분	총 계	2002	2003	2004	2005
사업장	436	92	96	119	129
금 액	15,481	2,483	2,918	4,128	5,952

〈표 3-5〉 직장보육시설 설치지원(용자 및 무상지원) 실적

(단위: 개소, 백만원)

구 분	계		2002	2003	2004	2005
용 자	사업장수	15	2	3	1	9
	금 액	4,068	450	811	150	2,657
무상지원	사업장수	57	0	16	22	19
	금 액	3,734	0	1,120	1,221	1,393

〈표 3-6〉 기혼여성근로자의 자녀에 대한 보육서비스 제공

(단위: 개소, 명)

구 분	2002	2003	2004	2005
시 설 수	20	20	21	24
보육아동	2,340	2,735	3,015	2,986

- 직장보육시설 운영비 부담 경감을 위해 지원대상 및 지원수준 확대
 - 보육교사 외에 시설장 및 취사부에 대해서도 임금 지원
 - 보육교사 임금지원 확대: 월 70만원(2004) → 월 80만원(2005)
- 직장보육시설지원센터의 설치·운영을 통하여 보육프로그램 제공 및 운영 내실화
- 2006년 직장보육시설 설치의무 대상 확대로 시설전환비 및 운영비 등 지원 범위 확대
 - 상시 여성 300인 이상 → 상시근로자 500인 이상으로 대상 확대
 - 시설전환비 및 유구비품비 지원 확대: 최대 135백만원 → 최대250백만원
 - 운영비 지원 확대: 보육교사, 시설장 외에 취사부 인건비 지원
- 육아휴직 근로자 대체인력 확보방안 강구
 - 2006. 3/4분기 시범서비스 제공을 목표로 대체인력지원 네트워크 구축 추진
- 직장보육시설 설치의무대상 사업장의 확대(2006년 1월)
 - 여성근로자 300인 이상 사업장→ 500인 이상 사업장도 의무대상사업장으로 확대

□ 평 가

- 육아휴직급여 인상, 대체인력 채용장려금제도 도입 등을 통하여 육아휴직제도의 실효성이 제고됨에 따라 육아휴직제도를 활용하는 근로자가 지속적으로 증가

- 직장보육시설의 양적으로 증가하였으나 직장보육시설 설치·운영의 활성화를 이루기 위해서는 더 많은 노력이 필요한 실정
 - 직장보육시설이 2004년 199개소에서 2005년 263개소로 64개소 증가함으로써 기혼여성근로자 12,985명에 보육서비스 제공
 - 영세 사업장의 저소득근로자들을 위한 공공직장보육시설을 2004년 20개소에서 2005년말 24개소로 증설함으로써 2,986명의 맞벌이 부부의 육아부담 해소에 기여

□ 향후 추진방향

- 공공직장보육시설의 기능 강화
 - 영세 저소득근로자에 대한 직접적 보육서비스 제공뿐만 아니라 관할 지역내 직장보육시설의 지원센터로서의 역할을 할 수 있도록 지원 강화(정보제공, 통합보육, 식단건강프로그램 제공 등)
- 직장보육시설 설치·운영 사업주 욕구 조사 및 법적·제도적 제약 요소를 발굴하여 제도 개선 반영
- 직장보육시설지원센터를 통하여 보육시설 설치·운영에 대한 각종 서비스를 제공하고 직장보육시설 운영 내실화를 도모
- 사업주의 직장보육시설 설치·운영 인식 제고를 위한 지속 홍보

라. 고령근로자 복지 강화

1) 퇴직준비종합프로그램 마련

- ① 고용보험 전직지원장려금제도의 확대 시행
- ② 사업추진체계 확대

□ 추진 실적

○ 전직지원장려금 제도 신설(2004. 7. 1)

- 지원범위: 고용조정이 불가피한 사업주가 당해사업장에서 고용조정, 정년퇴직 또는 계약기간 만료로 이직예정이거나 이직한 근로자를 대상으로 전직서비스 실시
- 실시방법: 사업주가 전직지원을 위한 시설을 갖추어 실시하거나 전직지원서비스 전문업체에 위탁하여 실시
- 서비스내용: 재취업에 필요한 각종상담, 고용정보제공, 취업알선, 교육훈련 등
- 지원수준: 소요비용의 1/2(대규모기업 1/3)
- 지원한도: 1인당 100만원(대규모기업 75만원)

○ 지원수준 인상(2004. 2. 25, 고용보험법시행령 개정)

- 각종상담, 고용정보제공 등 전직지원서비스를 제공하는데 소요비용의 1/2(대규모기업 1/3)→ 2/3(대규모 1/2)

○ 전직지원서비스 지원한도 인상(2004. 12, 고시개정)

- 전직지원서비스 이용자수에 100만원(대규모기업 75만원)을 곱한 금액→ 이용자수에 300만원을 곱한 금액

○ 지원수준 인상(2005. 12. 30, 고용보험법시행령 개정)

- 사업주가 각종상담, 고용정보제공 등 전직지원서비스를 제공하는데 소요된 비용의 2/3(대규모 1/2) → 소요된 비용의 3/4(대규모 2/3)

○ 지급대상요건 완화(고용보험법시행규칙 제19조의2, 2005. 12. 30)

- 고용유지조치일이 속한 월의 직전 월 또는 직전 3월, 직전연도의 월평균에 비하여 재고량 50% 이상 증가 → 10% 이상 증가
- 고용유지조치일이 속한 월의 직전 월 또는 직전 3월, 직전연도의 월평균 생산량 또는 매출액 10% 이상 감소 → 5%이상 감소

○ 전직지원장려금 지원 실적이 2003년에 크게 감소한 후 부진한 상태

〈표 3-7〉 연차별 전직지원장려금 지원 실적

(단위: 명, 백만원)

구분	계	2004	2003	2004	2005	비고
인원	12,127	7,408	583	2,696	1,440	연인원임
금액	4,015	432	641	1,428	1,514	

□ 평 가

- 전직지원서비스에 대한 수요 증가에도 불구하고 실제 전직지원장려금제도의 사업실적은 여전히 부진
 - 활용실적이 낮은 이유는 전직지원장려금 지원 요건의 경직성, 근로자 및 기업의 제도에 대한 인식부족, 경제적 부담, 사회적 인프라 미흡 등을 이유로 전직지원제도를 적극적으로 활용하지 않는데 기인
 - 그럼에도 불구하고 적극적 노동시장정책으로서 전직지원제도가 활성화되어야 할 필요가 있음을 감안하여 장려금제도의 활성화를 위하여 홍보 및 제도개선을 지속적으로 추진

□ 향후 추진방향

- 전직지원장려금 지원 요건의 경직성, 근로자 및 기업의 제도에 대한 인식부족, 경제적 부담, 사회적 인프라 미흡 등이 사업 활성화의 제약요인으로 작용함에 따라 지원요건의 합리화, 홍보 강화, 지원수준의 인상 검토, 전직지원서비스시장의 활성화 등 사회적 인프라 구축 등의 근본적 제도개선을 추진

2) 정년연장지원제도 도입

□ 추진 실적

- 정년연장지원제도의 지원실적이 매년 20만명 이상의 수준을 유지

〈표 3-8〉 정년연장지원제도의 연차별 지원 실적

(단위: 명, 백만원)

구분	계	2004	2003	2004	2005
인원	1,066,675	272,399	310,085	266,119	218,072
금액	161,504	39,981	46,236	41,299	33,988

- 2004. 2월 고령자고용장려금의 사중손실 최소화를 위해 장려금제도 대폭 개편
 - 고령자다수고용장려금 지원기준을 상향조정(전업종 6%→업종별 4~42%), 지원대상 및 지원기간 제한(고령자 → 1년 이상 고용된 고령자, 지원기간 무제한 →5년)
 - 고령자신규고용장려금은 지원대상 확대(55~59세 →50~64세), 지원조건 완화(실업기간 3월 → 실업기간 1~3월) 및 지원금 인상(월 28만원→월 30만원) 및 지원기간 확대(제조업 6월→12월)
 - 고령자재고용장려금 제도는 폐지하고 정년퇴직자계속고용장려금 제도 신설
 - ※ 정년퇴직자재고용장려금: 정년을 57세로 정한 사업장에서 18월 이상 계속근무한 후 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년퇴직후 3월 이내 재고용한 사업주에게 월 30만원 6월간 지급(500인 이하 제조업 12개월 지급)
- 2005. 12월 고령자고용촉진장려금 지원대상을 65세 이상으로 확대하고, 신규고용촉진장려금지원을 위한 구직신청기관을 고령자인재은행 등으로 확대

□ 평 가

- 고령자 고용장려금제도의 사중손실을 최소화하기 위하여 장려금 제도를 개선
 - 특히, 다수고용장려금제도의 지원기준율을 상향조정하고, 고령자재고용장려금 제도를 폐지하고 정년퇴직자계속고용장려금 제도를 신설하는 등 고령자 고용촉진을 위하여 적절히 조치

□ 향후 추진방향

- 저출산고령화 사회에 대비하여 고령자고용촉진법을 개정하여 고령자고용촉진기

본계획 및 중견인력고용지원센터 지정 근거를 마련하고

- 고령자고용을 위하여 다양한 제도를 포함하는 고령자고용촉진기본계획을 수립하여 시행

마. 중소기업근로자 직업능력개발 지원

□ 추진 실적

- 중소기업근로자에 대한 연차별 직업훈련이 매년 크게 증가 추세를 보이고 있음.

〈표 3-9〉 중소기업근로자에 대한 연차별 직업훈련실적

(단위: 명, 백만원)

구분	계	2003	2004	2005	비고
인원	1,314,599	278,953	444,001	591,645	
금액	166,951	38,653	55,924	72,374	

주: 300인 미만 고용보험가입사업장 직업훈련실적(hrd-net 통계자료)

- 근로자직업능력 개발법 개정 시행(2005. 7. 1)에 따른 훈련과정 인정절차 등 변경

- 최소훈련시간을 2일 16시간(우선지원대상기업 1일 8시간)으로 완화
- 훈련과정 사전승인 절차를 인정 및 지정에서 인정으로 통일
- 훈련과정 인정 유효기간(1년) 설정 및 실시절차 간소화

- 우선지원대상기업 지원을 상향 조정

- 우선지원대상기업의 지원한도를 연간 250만원에서 연간 500만원으로 인상
- 훈련직종별 훈련비 단가 (90% → 100%) 및 식비·기숙사비 인상 (2005. 2월)

- 근로자수강지원금 지원대상에 e-Learning 과정을 포함하고 실시기관 확대, 승인 요건의 완화 및 지원금 한도 인상(2005. 2월)

- e-Learning·주말과정 수강지원금 실시요건, 정보화기초과정 수강요건 완화(2005. 7 월)

- 근로자수강지원금 신청시 사업주의 확인절차 폐지(2005. 11월)
- ※ 고용보험법시행령 제30조의2제1항 및 동법 시행규칙 제41조의2제3항

□ 평가

- 1999년 이후 중소기업 근로자의 직업훈련실적이 지속적으로 증가하는 추세이나,
 ※ 2003년 279천명(386억원) → 2004년 444천명(560억원)→ 2005년 592천명(724억원)
- 중소기업 근로자, 비정규직 등 취약근로자의 직업훈련 참여가 여전히 부진한 실정이며, 평생학습 수요에도 적극 대처해야 할 필요

□ 향후 추진방향

- 취약계층의 보다 나은 일자리로의 이동을 지원하는 직업능력개발의 중요성이 부각됨에 따라,
 ※ 직업훈련 참여율(2005, 300인미만 고용보험가입사업장): 중소기업(9.9%), 대기업(87.0%)
- 사업주 및 근로자의 직업능력개발 투자 및 참여의 활성화를 위해 지원요건을 완화하고, 지원대상을 확대하는 등 제도개선을 지속적으로 추진하는 한편, 홍보를 강화하여 제도 활성화 도모
- 사업주가 훈련실시를 기피하거나 훈련실시 여건이 미약한 영세중소기업 근로자의 평생직업능력개발 활성화를 지원하기 위해 고용보험법상의 직업능력개발사업을 전면 개편 추진

바. 소규모 사업장 작업환경 개선

□ 추진 실적

- 50인 미만 사업장에 대한 『CLEAN 사업』에 의한 유해·위험시설 개선 무료 지원 실적이 매년 증가 추세를 보임.

〈표 3-10〉 CLEAN 사업 지원 실적

구 분	계	2001. 10 ~ 2002	2003	2004	2005
지원사업장	24,530	5,600	3,266	5,236	10,428 (이월 915개소 포함)
금액(억원)	2,565	500	365	700	1,000

- 비정규직 다수고용 사업장 및 공사금액 100억원 미만의 영세소규모 건설현장 점검을 지속적으로 추진

〈표 3-11〉 비정규직 근로자 안전보건점검 실적

구 분	계	2002	2003	2004	2005
점검사업장수	2,964	468	-	957	1,539
조치건수	8,386	1,973	-	2,236	4,177

〈표 3-12〉 건설현장 패트롤 점검 실적

구 분	계	2002	2003	2004	2005
점검사업장수	38,933	8,237	8,064	9,973	12,659
조치건수	138,331	31,964	26,093	35,235	45,039

- 건강관리카드제 도입 관련 연구용역 실시(2004)

- 연구용역 결과 개인정보유출, 병력에 의한 고용불안 우려 등의 문제가 지적되어 도입 유보

※ 연구용역명: 「근로자 평생 건강관리를 위한 사업장내 산업보건서비스 체계 구축방안」

※ 동 제도와 유사한 전자건강카드(보건복지부, 2004년) 및 전자주민카드(행정자치부, 1999년) 도입도 개인정보유출 등의 문제로 법안통과 무산

□ 평 가

○ 50인 미만 사업장에 대한 『CLEAN 사업』 추진 결과,

- 영세소규모 사업장 안전시설 및 작업환경 개선으로 인한 산재예방과 작업환경 불량 업체 및 재해다발 업종 등을 집중 지원함으로써 안전분야의 양극화 해소에 기여
- 작업환경 개선에 따른 생산성 향상, 구인난 완화 등 사업장 경쟁력을 실질적으로 강화

※ 클린사업장 지원 전후 1년간 재해율 조사결과 평균 약31% 감소하였으며, 국민건강보험 가입자 수 조사결과 사업장당 평균 2.11명(14.51%) 고용증가

- 그러나 『CLEAN 사업』 추진에도 불구하고 산업재해율은 감소하지 않고 있고 무료지원사업을 기대하고 자력에 의한 산재예방 노력을 소홀히 하도록 하는 도덕적 해이현상의 가능성도 있어 『CLEAN 사업』의 효과에 대한 면밀한 평가가 필요

○ 비정규직 근로자 다수고용 사업장에 대한 집중점검 및 영세소규모 건설현장에 대한 패트롤 점검을 실시하여 안전취약사업장의 안전보건 수준 향상

※ 2004~2005년 동안 비정규 근로자 다수고용 사업장 2,964개소에 대하여 집중점검을 실시하여 총 8,386건(사법처리 30개소, 작업중지 3건, 사용 중지 553건, 시정지시 7,689건 등)을 조치하여 비정규직 다수사용 사업장의 안전보건수준 향상에 기여함.

※ 2004~2005년 동안 공사금액 100억원 미만의 영세소규모 건설현장 총38,933개소에 대한 패트롤 점검을 실시하여 138,331건(사법처리 696개소, 작업중지 8,771건, 사용 중지 7,298건, 시정지시 121,566건 등)을 조치하여 추락낙하비래·붕괴 등 반복형 산업재해를 예방하고, 중소규모 건설사업주의 안전의식을 제고하였음.

□ 향후 추진방향

○ 50인 미만 사업장에 대한 『CLEAN 사업』 실효성 제고

- 각종 재정지원사업을 통합하여 시너지 효과 극대화 및 재정효율성 강화방안 강구
- ※ 클린사업장 조성, 고소음 발생사업장 환경개선자금 지원, 근골격계 질환예방관리 프로그램 재정지원 등

○ 비정규직 근로자의 재해 비중이 높은 제조업 및 영세소규모 건설현장에 대한 지

속적인 점검 추진

- 비정규직 다수고용 사업장을 대상으로 비정규근로자 고용실태, 사업장 안전보건활동 수행실태 평가, 위험기계기구, 설비에 대한 안전조치 여부, 개인 보호구 지급 및 착용 등 안전보건조치 여부, 비정규 근로자에 대한 안전보건교육 실시 여부 등을 지속적으로 점검

※ 대상 업종은 주물·강관·고무·금속·자동차·시멘트·목재·식품·유리·제조업·석유·화학·조선업을 중심으로 실시

- 공사금액 100억원 미만 건설현장에 대한 패트롤 점검을 지속적으로 실시하여 영세 소규모 건설현장에서 지속적으로 발생하고 있는 추락·낙하·비래·붕괴 등 반복형 산업재해를 예방

3. 제2차 기본계획의 방향 및 세부사업계획

<주요 정책 현안 전망>

□ 2차 계획기간 중 취약계층 관련 주요 정책 현안은 다음과 같이 전망됨.

- 세계화, 지식정보화의 가속화에 따른 경제 및 사회의 양극화 현상 심화를 해결하기 위한 가장 효과적인 방법으로서 중소영세기업근로자에 대한 평생직업능력개발의 활성화와 중소기업의 학습조직화 문제가 주요 현안으로 대두
- 비정규직 축소 노력에도 불구하고 고용형태의 다양화에 따라 비정규직은 크게 감소하기 어려울 전망이며, 비정규직의 직업능력개발을 통한 정규직 노동시장으로의 진입 지원을 위한 비정규직 친화적인 직업능력개발체제 구축이 주요 정책 과제로 대두
- 기업의 구조조정과 노동시장의 유연화에 따라 중·고령자의 고용불안이 심화될 것으로 전망되며, 인구고령화 추세 속에서의 조기퇴직문제는 사회적 불안요인이 될 것이므로 적극적 고령화를 지원하기 위한 사회적 인프라 구축과 지원이 주요

정책과제로 대두

- 활력 있는 양성평등사회 구현에 대한 사회적 요구가 더욱 강해지면서 여성경제 활동참여 활성화와 인간다운 삶을 추구하기 위한 일과 생활의 양립을 통한 사람 중심 사회에 대한 요구가 강해질 것으로 전망
- 사회안전망으로서의 사회보험 적용 사각지대의 해소와 전달체계의 효율화에 대한 요구가 커지고 사회적 불안에 대비하기 위한 사회보험의 내실화에 대한 요구가 커질 전망
- 소득수준 향상에 따라 3D 직종 기피와 쾌적하고 안전한 작업장을 구축하지 못한 기업은 인력확보가 어려워질 것이며, 이들 취약사업장이 외국인력 고용에 의존하려고 할 경우 내국인의 고용환경은 더욱 어려워질 전망이므로 안전취약사업장에 대한 작업환경 개선이 시급할 것임.

<기본 방향>

- 이상과 같은 향후 정책수요를 감안하여 2차 기본계획에서의 취약계층 근로자 복지사업의 추진방향을 다음과 같이 설정

▶ 추진방향 ◀

- ◇ 근로자의 평생직업능력개발과 기업의 학습조직화 지원
- ◇ 비정규근로자 차별해소 및 정규직으로의 이동 활성화
- ◇ 적극적 고령화와 중고령자의 적극 활용
- ◇ 여성의 경제활동 활성화 및 일-생활 양립 지원
- ◇ 사회보험 사각지대 해소 및 전달체계 선진화
- ◇ 안전취약 사업장의 작업환경 개선

<세부사업계획안>

가. 근로자 평생직업능력개발과 기업의 학습조직화 지원

1) 현황 및 문제점

□ 중소기업근로자의 직업능력개발기회 부족으로 중소기업의 경쟁력 약화 및 기업규모간 임금격차 심화

○ 고용보험료 및 지원액에서 중소기업을 우대하고 있으나, 결과적으로 대기업근로자들의 수혜율이 높음.

<표 3-13> 기업규모별 직업능력개발사업 지원 실적(2005년)

(단위: %)

구분	계	50인 미만	50~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
훈련참여율	30.1	7.0	16.2	29.2	39.5	125.1
납부보험료 대비 지원금액 비율	31.6	22.5	22.2	21.1	24.5	43.6

자료: 노동부, 고용보험전산망

□ 중소기업 CEO의 교육훈련에 대한 관심 부족

○ 중소기업의 학습조직화를 통한 경쟁력 강화와 비정규직의 양산 방지를 위해서는 CEO의 인식과 태도가 가장 중요

- 많은 중소기업 CEO는 가부장적 리더십, 경제사회환경 변화에 대한 정보 부족 등으로 인하여 근로자에 대한 평생직업능력개발과 이를 통한 경쟁력 강화와 고용의 질 향상에는 소극적
- 이에 따라 대부분의 근로자가 고용되어 있는 중소기업은 ‘경쟁력 저하 → 지불능력 취약 → 저임금, 근로조건 악화, 산재 빈발, 고용불안, 비정규직 양산 → 우수 근로자 기피 → 경쟁력 저하’의 악순환에 빠짐.

2) 세부 추진계획

□ 중소영세기업근로자 친화적 직업능력개발체계 구축

- 정부의 지원이 없어도 직업능력개발을 적극적으로 실시하고 있는 분야에 대해서는 정부의 지원을 제한
- 중소영세기업근로자, 중·고령자, 장애인, 전직예정자, 실업자 등 시장실패로 인해 직업능력개발 사각지대 계층에게 직업능력개발지원을 집중(고용보험법 등 개정)
- 사업주 매개 없이 훈련비를 근로자가 직접 지원받을 수 있도록 2006년 하반기부터 비정규직을 대상으로 시범실시하고 있는 개인훈련계좌제를 중소영세기업근로자에게도 단계적으로 확대

□ 기업의 학습조직화 확산을 위한 인프라 강화

- 기업의 학습조직화를 확산시키기 위한 인프라의 획기적 확충
 - 한국산업인력공단의 기업에 대한 학습조직화 컨설팅서비스를 강화하여 각 지역단위로 파트너십(local partnership)을 구축하여 학계, 민간 컨설팅기관 및 전문가, 노사단체, 고용지원센터 등과 연계하여 추진
 - 학습조직화 컨설팅서비스의 확산을 위해 고용보험사업의 일환으로 기업의 학습조직화 컨설팅서비스에 대한 지원제도 도입

□ 중소기업 CEO에 대한 교육훈련 서비스 강화

- 중소기업 CEO가 기업경영에 필요한 교육훈련을 수강하도록 지원
 - 기업의 학습조직화와 관련된 강의내용이 일정 비율 이상 포함된 경우 고용보험에서 지원

□ 중소기업 직업훈련컨소시엄 활성화

- 대기업과 중소기업과의 직업훈련 컨소시엄 사업 확대 및 활성화를 통해 중소기업의 인적자원의 질적 수준 제고와 고용안정, 기업경쟁력 향상을 도모
 - 2006년 60개 컨소시엄, 9만명 훈련 → 2010년 110개 컨소시엄, 17만명 훈련
 - e-Learning 컨소시엄 사업 도입(2007~)
 - ※ 2006년 e-Learning 컨소시엄 시범 운영기관 선정: SK텔레콤(협력업체 근로자 대상 연 2만5천명 e-Learning 훈련 실시)
 - ※ e-Learning 컨소시엄 운영기관 확대 계획: 10개(2007)→15개(2008)→20개(2009)→25개(2010)

□ 중소영세기업근로자 친화적 맞춤형 고용·훈련·복지 연계 서비스 제공

- 고용지원센터를 중심으로 지자체, 공공 및 민간 교육훈련기관, 민간고용서비스기관, 경영자 단체, 노동단체, NGO, 타아협회 등 고용문제와 관련된 지역 주체들과 파트너십을 구축하여 취약계층 특성에 맞는 서비스 제공
- 취약계층에 훈련연장급여제나 훈련기간 중 생활비 대부제도 등을 적극적으로 활용하여 적극적 직업훈련 기회 제공
- 빈곤가구는 근로자 개인에서 나아가 가구 단위에서 직업능력개발을 지원
- 지역 내 대학, 사회복지 시설, NGO, 지자체 등을 통한 지역적합형 훈련 확대
- 건설일용·타워크레인 등 산업별 노사단체에서 주관하는 직무관련 훈련 지원

□ 고용서비스 및 직업능력개발 관련 법령을 중소기업 친화적으로 혁신

- 영세기업근로자, 취약계층 근로자에 대한 평생직업능력개발과 고용서비스 제공을 위해 기존의 법령을 종합적으로 재검토하여 중소영세기업근로자 및 취약계층근로자를 위한 다양한 지원이 원활히 이루어질 수 있는 법적 제도적 장치 마련

나. 비정규근로자 차별해소 및 정규직으로의 이동 활성화

1) 현황 및 문제점

□ 비정규직의 급증

- 2001년 이후 4년 간 정규직은 419천명 감소한 반면 비정규직은 1,848천명 증가하였으며, 고용형태 다양화 추세 속에서 향후 5년간에도 비정규직 문제는 주요 쟁점이 될 전망

〈표 3-14〉 비정규직의 변화 추이

(단위: 천명, %)

	임금 근로자	정규직	비정규직 (순계 ¹⁾)	한시적		시간제 근로	비 전 형 근 로					
				근로	기간제		소계	파견 근로	용역 근로	특수고 용형태	가정내 근로	일일 근로
2001년 8월	13,540 (100.0)	9,905 (73.2)	3,635 (26.8)	1,865 (13.8)	1,477 (10.9)	878 (6.5)	1,702 (12.6)	135 (1.0)	307 (2.3)	810 (6.0)	256 (1.9)	298 (2.2)
2002년 8월	14,030 (100.0)	10,191 (72.6)	3,839 (27.4)	2,033 (14.7)	1,536 (10.9)	807 (5.8)	1,742 (12.4)	94 (0.7)	332 (2.4)	772 (5.5)	235 (1.7)	412 (2.9)
2003년 8월	14,149 (100.0)	9,543 (67.4)	4,606 (32.6)	3,013 (21.3)	2,403 (17.0)	929 (6.6)	1,678 (11.9)	98 (0.7)	346 (2.4)	600 (4.2)	166 (1.2)	589 (4.2)
2004년 8월	14,584 (100.0)	9,190 (63.0)	5,394 (37.0)	3,597 (24.7)	2,491 (17.1)	1,072 (7.4)	1,948 (13.4)	117 (0.8)	413 (2.8)	711 (4.9)	171 (1.2)	666 (4.6)
2005년 8월	14,968 (100.0)	9,486 (63.4)	5,483 (36.6)	3,615 (24.2)	2,728 (18.2)	1,044 (7.0)	1,907 (12.7)	118 (0.8)	431 (2.9)	633 (4.2)	141 (0.9)	718 (4.8)

주: 1) 순계는 각 고용형태별 중복인원을 제외하고 산정한 숫자임.

2) ()내의 숫자는 임금근로자 중 차지하는 비율(%)임.

자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」, 각 연도.

□ 비정규직 문제가 사회적 쟁점이 되고 있는 이유는,

- 비정규직이 너무 많고 빠르게 증가하여 남용되고 있는 측면이 있으며,

○ 비정규직에 대한 격차와 차별이 양극화의 원인이 되고 있고,

※ 비정규직 임금은 정규직의 63% 수준

○ 비정규직이 정규직으로 이행해 가는 가교(bridge)로서 역할하지 못하고 함정(trap)이 되고 있다는 것임.

※ 비정규직이 1년 뒤 정규직으로 탈출하는 비중은 15%로서 선진국의 30~40% 선에 비해 크게 낮아 정규직으로 이행하는 가교(bridge)로서 역할하지 못하고 함정(trap)으로서 작용하는 경향이 강함.

〈표 3-15〉 고용형태별 월평균임금 추이

(단위: 천원/월, %)

구 분	임금 및 상대임금수준					증가율 (2001 ~ 2005)
	2001	2002	2003	2004	2005	
정규직	1,377 (100.0)	1,456 (100.0)	1,678 (100.0)	1,771 (100.0)	1,846 (100.0)	8.5
비정규직	874 (63.5)	977 (67.1)	1,028 (61.3)	1,152 (65.0)	1,156 (62.6)	8.1

자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」, 각연도.

〈표 3-16〉 정규직과 비정규직의 노동이동 현황(2003. 8 → 2004. 8)

(단위: %)

2003 \ 2004	정규직	비정규	고용주	자영자	무급가족 종사자	실업	재학	비경활
정규직	78.8	9.7	0.8	2.0	0.4	2.0	1.2	5.1
비정규직	15.0	58.8	0.9	4.1	0.9	3.3	4.3	12.7

자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사 결과분석」, 2003. 8월 및 2004. 8월.

2) 세부 추진계획

(1) 차별 해소 및 법적 보호

□ 공정한 원·하청 거래질서의 확립

○ 재정경제부, 공정거래위원회, 산업자원부, 건설교통부, 정보통신부, 노동부, 조달

청 등 관련부처와 관련 전문가 합동으로 TF를 구성하여 산업정책, 조세정책, 금융정책, 공정거래정책, 조달정책, 노동정책 등의 경제 및 노동시장의 공정거래질서 확립을 위한 근본적인 종합대책을 수립·추진하여 불공정거래의 만연에 따른 비정규직의 남용 억제

□ 비정규직에 대한 차별 및 남용 방지시스템 구축

- 비정규법안(2005. 2. 27 환노위 합의안)의 입법이 완료되는 대로 법 시행을 위한 차별시정위원회를 조속히 설치하여 차별의 신속한 시정 및 구제
- 법 시행 이후, 차별시정 명령 등 차별시정위원회의 적극적 활동을 통해 차별·남용을 제도적으로 방지
- 지방노동관서 근로감독관을 확충하여 차별적인 관행에 대해 시정권고 등 행정지도를 집중적으로 실시

□ 최저임금제도의 역할 강화

- 비정규직 비율이 높은 청소·경비용역업체, 보육시설 등 취약업종 사업장 점검 등을 통해 최저임금 준수 촉진

□ 근로기준법의 단계적 적용 확대

- 일부조항이 적용되지 않고 있는 4인 이하 사업장 단계적 적용 확대
 - 핵심적이고 적용확대가 시급한 사항(예: 근로시간, 연차유급휴가)과 추가비용이 소요되지 않는 사항(예: 무급생리휴가)의 우선 적용 확대 검토
 - 다만, 4인 이하 사업장의 사업주도 대부분 생계형 자영업자로서 근로자와 별반 다를 것이 없는 형편임을 감안, 적용확대 시 사업주의 경제적 부담 증가, 노무관리의 어려움 가중, 업종별 특성, 감독행정력 확보 등을 종합적으로 고려

□ 노동시장 관련 법·제도의 전반적 혁신

- 비정규직 문제는 노동시장 관련 법·제도 및 정책이 노동환경의 변화에 부응하지 못하고 지체된 것이 근본원인
 - 따라서, 새로운 경제사회환경 및 노동시장의 변화에 맞게 고용관련 법과 제도 전반에 대한 혁신방안을 새롭게 마련·추진할 필요
- 고용관련 법과 제도를 고용형태 다양화에 친화적으로 혁신
 - 근로기준법, 직업안정법, 고용보험법 등 고용관련 법·제도 전반을 비정규직 등 다양한 고용형태에 부합하는 방식과 수준으로 실질적인 혜택을 받을 수 있도록 개선
 - 기존의 법체제로 규율되지 않는 사항은 새로운 법과 제도를 마련

(2) 정규직으로의 이행을 위한 직업능력개발 지원 강화

□ 비정규직근로자 및 중소기업근로자를 위한 근로자 주도적 훈련에 대한 지원 강화

- 사업주를 매개로 한 현행 직업능력개발전달체계는 비정규직에 대한 사업주의 훈련기피 경향을 감안할 때 대기업을 제외하고는 그 실효성이 약함
- 따라서, 비정규직에 대해서는 사업주를 매개로 하지 않고 훈련비를 근로자에게 직접 지원하고 근로자가 훈련서비스를 다양한 기관을 통해 선택하여 이용할 수 있는 개인훈련계좌제 도입
 - 이를 통해 비정규직이 여건과 희망하는 일자리 등을 감안하여 최적 직업훈련과정, 훈련시간 등을 선택·구매할 수 있도록 하여, 비정규직이 본인에게 맞는 맞춤형 훈련을 받아 비정규 함정으로부터 탈출할 수 있도록 지원
 - 정부의 직업훈련계좌제의 지원금액은 매우 제한적이어서 실질적인 효과를 달성하는데 한계가 있을 것으로 예상되므로 개인훈련계좌제의 금액을 비정규직으로부터의 탈출에 실질적인 도움을 받을 수 있는 훈련을 수강할 수 있는 금액으로 인상하고 금액의 지원을 개인의 형편에 맞추어 탄력적으로 운용
 - 개인훈련계좌제의 성공을 위해서는 훈련에 대한 상담과 지도를 위한 상담원 확보와

전문교육, 적합한 직업훈련기관 및 훈련과정에 대한 정보제공을 위한 인프라 구축, 필요한 훈련과정을 필요한 기간만큼 선택하여 비정규직이 수강하기 용이한 모듈(module)식 훈련과정 개발

- 아울러, 개인훈련계좌제의 실시 결과를 보아가며, 계좌제를 통해 개인훈련 뿐 아니라 고용서비스까지 지원할 수 있는 개인훈련·고용서비스계좌제로 확대하는 방안도 검토

□ 훈련기간 중 생계비 지원

- 생활형편이 어려운 비정규직은 현재의 훈련수당(월 10~40만원) 지급만으로는 직업훈련의 수강이 불가능
 - 따라서, 비정규직 및 영세기업근로자에게는 훈련기간 중 생계위협을 느끼지 않도록 추가적인 지원이 훈련참여 유도를 위한 전제 조건

□ 비정규직에 대한 훈련연장급여 및 개별연장급여 활성화

- 실업급여 수급자에 대한 심층상담을 강화하여 연장급여지급 대상자를 적극 발굴하는 등 사업 활성화

□ 훈련전달체계 및 훈련과정 개편

- 현행 기업중심의 훈련전달체계는 비정규직에 적합지 않은 점을 감안, 비정규직 친화적인 훈련전달체계를 다양하게 구축
 - (지역별) 지역간 이동성이 적은 비정규직 특성을 감안, 지역 내 대학, 사회복지시설, 지자체 등을 통한 지역적합형 훈련을 확대
 - (산업별) 산업별 협의체(Sector Council)를 통해 영세업체, 협력업체 등의 근로자를 대상으로 하는 훈련 지원
 - (노사단체별) 건설일용, 타워크레인 등 산업별 노사단체에서 주관하는 직무관련 훈련 지원

- (NGO) 지역 NGO 등이 비정규직을 대상으로 하는 직무관련훈련 지원

○ 비정규직의 훈련참여에 장애가 되고 있는 시간적·공간적 제약요인 완화를 위해 비정규직 친화적인 훈련과정 개설 유도

- 언제·어디서나 훈련접근이 가능한 e-Learning훈련과정을 확대 운영하고 양질의 콘텐츠 개발노력을 강화

- 비정규직이 선호하는 대학, 전문대학 등으로 지원대상 훈련기관을 확대하고, 주말·야간과정, 직업기초과정도 확대

- 근로자 수강지원금 등 비정규근로자에 대한 직업훈련 지속적 우대

□ 비정규 함정 탈출 지원을 위해 맞춤형 One-stop 고용·훈련·복지서비스 제공

○ 고용지원센터를 지역실정에 맞는 One-stop 센터로 개편, 지역 고용네트워크의 Hub로 육성하여 취약계층 특성별 맞춤형 고용서비스 제공을 통해 정규직으로의 원활한 이행을 촉진

○ 고용지원센터를 중심으로 지자체, 공공 및 민간 교육훈련기관, 민간고용서비스기관, 경영자 단체, 노동단체, NGO, 타아협회 등 고용문제와 관련된 지역 주체들과 파트너십을 구축하여 비정규직 특성에 맞는 고용·훈련·복지서비스 제공

○ 비정규 근로자 등의 원활한 직업이동을 지원하기 위해 고용지원센터에 전직지원을 위한 Career management를 활성화

○ 비정규직 비율이 높은 여성, 고령자 및 동 비율이 급증하고 있는 청년층에 대한 고용지원서비스 강화

□ 비정규직 친화적인 훈련과정 개설·운영

○ 비정규직의 직업능력개발훈련 기회 확대를 위한 e-Learning, Blended Learning, 현장훈련 과정 등 다양화

- e-Learning 콘텐츠 개발: 2006년 25개 → 2010년 70개
- Blended Learning 과정 개발·운영: 2007년 40개 → 2010년 70개
- 현장훈련 모델 개발·보급: 2006년 9개 → 2010년 40개

- 지역·산업 단위의 훈련전달체계 구축을 통한 비정규직 등 취약계층 훈련 활성화
 - 지역고용·인적자원개발사업: 2006년 110개 사업 → 2010년 220개 사업
 - 산업별 인력개발협의체 훈련: 2006년 600명 → 2010년 3,000명
 - 노사공동훈련: 2006년 9개 컨소시엄 → 2010년 30개

다. 적극적 고령화와 중·고령자의 적극 활용

1) 현황 및 문제점

□ 세계에서 가장 빠른 고령화 추세 속에서 조기퇴직과 비정규직으로의 재취업이 확산

- 외환위기 이후의 지속적인 고용조정과 조기퇴직을 당연시하는 사회적 분위기로 인해 30대 이후부터 경제활동참가율이 크게 감소
 - 청년층 취업난과 중장년층 조기퇴직의 사회적 분위기는 고용이 상대적으로 안정된 특정분야로의 인력의 불균형적 배분과 만혼 및 저출산의 악순환을 야기

〈표 3-17〉 연령계층별 경제활동참가율 추이

(단위: %)

	1997	2002	2005
30~39세	76.8	75.1	74.7
40~49세	80.5	78.9	79.0
50~59세	72.0	69.4	69.8
60세 이상	40.2	39.1	37.3

- 구조조정 이후 많은 재취업자들이 비정규직화 되면서 고용 및 소득의 불안정에 노출되면서 양극화를 심화

※ 40대 이후 연령계층이 비정규직의 절반을 차지(2005. 8)

- 이러한 사회적 분위기가 지속되는 한 강력한 노조를 가진 대기업에서의 고용안정을 쟁취하기 위한 강력한 투쟁과 노동시장 경직화로 일자리 창출 없는 성장을 가속화할 우려

□ 준비된 퇴직과 노후 대비를 지원하기 위한 근로생애단계별 경력개발과 퇴직준비 지원 제도의 미비

- 전직지원장려금제도가 있으나 관련 인프라 등의 미흡으로 활성화 되지 못하고 있음

2) 세부 추진계획

□ 임금 및 근로조건의 유연화를 통한 중·고령자의 고용안정

- 임금의 연공적 성격을 완화하고 성과급적 요소를 강화하여 연령에 의한 고용조정 압력을 최소화 하고 노동시장 유연화와 고용안정의 조화를 도모

○ 임금체계의 유연화를 무료 컨설팅하기 위한 사회적 인프라의 구축

- 한국노동연구원의 임금직무혁신센터가 모델 개발을 하면 이를 확산시키는 작업은 각 종합고용지원센터에 임금체계컨설팅 팀이 담당
- 종합고용지원센터 임금체계컨설팅 팀은 센터 직원이 직접 서비스를 제공하는 방식이 아니라 당해 지역의 관련 전문가 및 기관과의 파트너십을 구축하여 이들 파트너들을 이용한 전문적인 서비스를 제공할 수 있도록 네트워크화 하고 이들의 컨설팅 활동을 지원하는데 중점
- 소요 비용은 고용보험기금에서 지원
- 임금직부혁신 전문컨설턴트 양성을 위한 전문교육을 권역별 대학의 대학원을 이용하여 시행하고 소요비용을 고용보험기금에서 지원

○ 중·고령자의 형편에 맞는 유연한 근로형태가 가능하도록 근로기준제도를 개편

하여 일하고 싶을 때까지 일할 수 있는 여건 조성

□ 근로생애단계별 경력개발과 퇴직준비 지원제도 마련

- 30대부터 생애단계별 자기개발과 경력관리, 재취업 준비, 노후설계 등 근로생애와 퇴직 후 생애 대비를 위한 종합적인 준비프로그램을 개발하여 컨설팅 서비스를 제공
 - 근로생애단계별 경력개발과 퇴직준비 지원제도를 개발하여 운영하는 사업주에 대한 지원제도 도입

□ 전직지원서비스 활성화

- 40대 이상, 퇴직예정자 등이 내·외부 전문가로부터 이직 및 전직, 창업 등 향후 진로 설계를 위한 컨설팅을 받을 수 있도록 전직지원 서비스의 범위를 확대

□ 정년연장지원제도 도입

- 임금피크제 보전수당 지원을 통한 계속고용 유도
 - 임금피크제는 성과주의임금체제로 이행과정의 잠정적 임금체제이므로 2008년도 적용대상까지 한시적 지원
 - ※ 임금피크제 보전수당 지원 목표: 2006년 1,881명, 59억원 → 2008년 3,850명, 162억원
- 정년을 연장하여 근로자의 계속 고용을 보장하는 사업주에 대한 지원제도 도입
 - 「정년연장·계속고용제도 도입 장려금」 신설 관련 법령 개정(2007년)
 - ※ 정년연장기간, 규모, 고령자 수에 따라 장려금 차등지급
 - 정년연장기업에 대한 행·재정적 지원 방안 강구

□ 고령자 훈련 지원 및 고령자 채용증진 프로그램 강화

- 고령자 수강지원금 수준을 인상하고 고용지원센터에 의한 고령자 훈련상담 지원

강화

- 공공기관, 비영리민간단체(NGO), 중소기업에서 고령자가 현장훈련을 받게 하고 이들 고령자를 채용하는 기관에 채용장려금을 지급

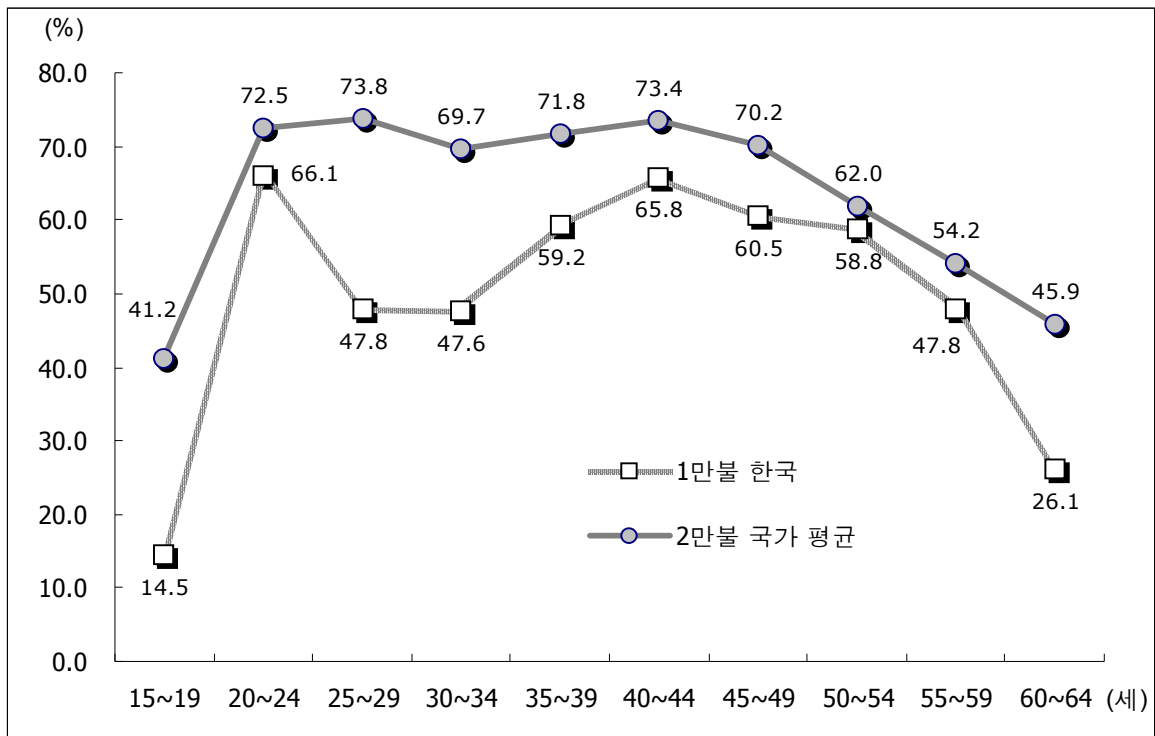
라. 여성의 경제활동 활성화 및 일-생활 양립 지원

1) 현황 및 문제점

□ 여성의 경제활동 참여 미흡

- 취업기혼여성의 61.3%가 결혼전후 6개월 이내에 경제활동을 포기하는 등(한국보건사회연구원, 전국 결혼 및 출산 동향조사, 2006) 여성의 경제활동참가율이 선진국에 비해 낮음.

[그림 3-1] 우리나라와 2만불 국가 연령별 여성 경제활동참가율 비교



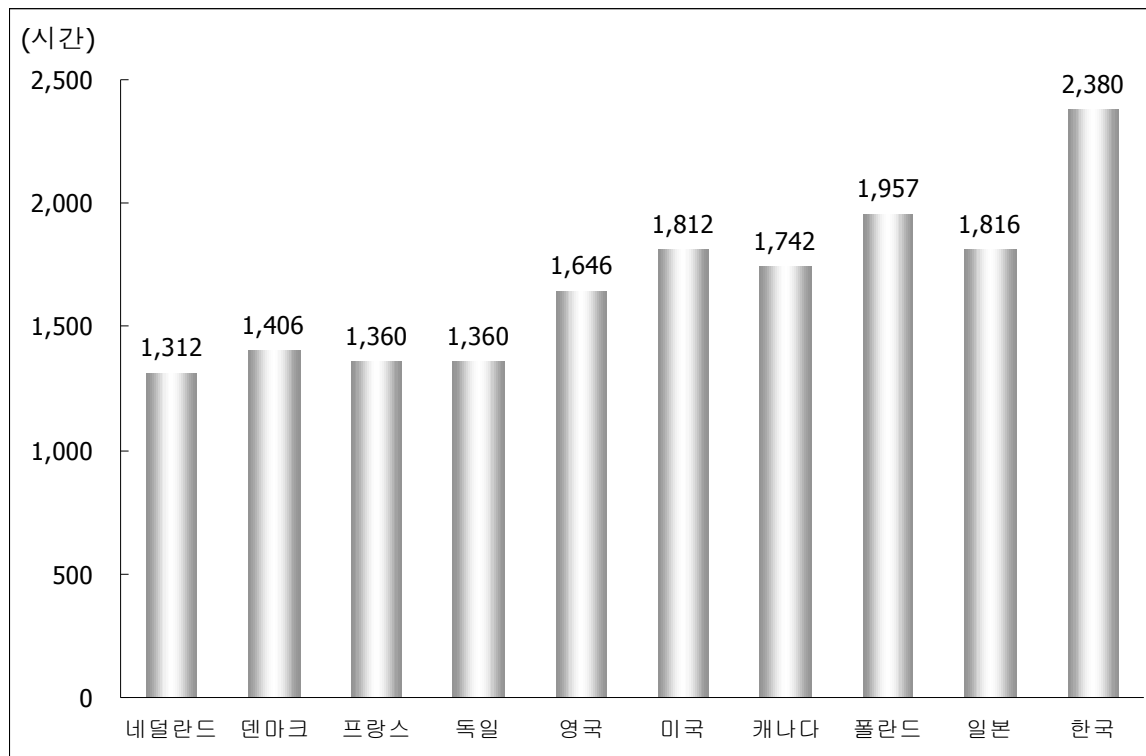
자료:OECD(2003), 통계 On-line

- 노동시장의 경직성도 일과 가정의 양립을 저해하는 요소 중의 하나
 - 탄력근무제, 시차출퇴근제 등 가족친화적인 근무제도의 도입·운영율이 낮음.
 - 의무사업장의 직장보육서비스 제공비율은 37%(2006. 1월)로 여전히 낮은 수준
 - ※ 영유아보육법에 의거 상시 여성근로자 300인 이상 또는 상시 근로자 500인 이상 사업장은 직장보육시설 설치 등 직장보육서비스를 제공하여야 함.

□ 장시간 근로와 일 중심 문화로 인해 일과 삶의 조화(work and life balance) 미흡

- 주5일 근로제 시행 이후 실근로시간이 단축되고 있으나 여전히 선진국에 비해 장시간 근로를 하는 일 중심의 문화가 지배
 - ※ 임금근로자의 연간 실근로시간은 2,380시간(2004년)으로 OECD 국가 중 최고(OECD 평균: 1,701시간)

[그림 3-2] OECD 주요국의 연간 실근로시간(2004년)



자료: OECD, OECD Employment Outlook, 2005.

2) 세부 추진계획

□ 출산·육아기 여성의 경력단절 방지

○ 산전후휴가제도의 활성화

- 산전후휴가급여 국가부담 확대

- ※ 2006년부터 중소기업에 대하여 산전후휴가 90일분에 대한 급여를 고용보험에서 지급(최고 한도 월 135만원)

○ 육아휴직제도의 현실화

- 육아휴직을 필요한 시기에 이용할 수 있도록 육아휴직 신청기간 확대

- ※ 현행 육아휴직 신청기간 및 육아휴직기간: 공무원(만3세미만, 1년), 민간(만3세미만, 1년)
- ※ 남녀고용평등법 개정(2005. 12. 30)을 통하여 육아휴직 신청기간 연장 (만1세 ⇒ 만3세)
(2008년부터 적용)

- 육아휴직 분할사용 등 육아휴직 이용기간의 유연화

- ※ 공무원의 경우 육아휴직 2회 분할사용 가능

- 육아휴직으로 인한 생계부담 완화를 위하여 육아휴직급여 수준 인상 추진

- ※ 육아휴직급여 인상: 40만원(2005년) ⇒ 50만원(2007년)

○ 모성보호제도 이용 여건 조성

- 모성보호제도 이용에 의한 불이익처우 방지

- 결혼임신·출산을 이유로 한 불이익 예방을 위한 지도·감독 강화
- 산전후휴가, 육아휴직 미부여 및 성차별적 해고 등 불이익처분에 대한 근로감독 강화를 통한 제도 이행 확보

- 육아휴직에 따른 기업부담 완화

- 육아휴직장려금, 대체인력채용장려금 지원조건 완화 및 지원 확대
- 대체인력 수요·공급 연계체계 강화 등 육아휴직 기간 중 대체인력 활용 지원

- 육아휴직자의 직장복귀 지원 강화

- 육아휴직 후 원활한 직장적응 지원을 위한 직장복귀 프로그램 개발 및 보급

□ 경력단절 여성에 대한 경제활동 참여 지원

○ 경력단절 여성의 고용기회 확대

- ‘여성재고용장려금’ 지원 요건 중 동일사업장 요건 폐지
 - ※ 여성재고용장려금 제도: 임신·출산·육아로 인한 퇴직 6월이후 5년 이내 재고용한 경우 6개월간 1인당 월 30만원 지원 (우선지원대상기업 월40만원)
- 여성취업관련 종합 정보서비스 기능 강화
 - Wemen-Net, Work-Net, 여성Work-Net 연계를 통한 취업 지원 및 직업정보 제공 기능 강화

○ 경력단절 여성의 경제활동 재참가 원활화를 지원하기 위한 직업훈련 활성화

- 전업주부 직장복귀 프로그램 및 전업주부 취업능력 향상 프로그램 개발·운영

□ 아버지의 출산 및 육아 참여 지원

○ 자녀 출산 시 아버지에게 일정기간의 출산휴가를 부여하는 배우자간호출산휴가제(가칭) 도입

- ※ 공무원의 경우 공무원복무규정에 의거 3일의 특별휴가를 부여

□ 양성친화적 근로방식 개발 및 지원

○ 단시간근로, 두 개의 일이 가능한 근로제도, 일자리 나누기(job sharing), 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 다양한 교대근무, 주말근로, 재택근무 등 ‘일과 가정’을 양립할 수 있는 근로방식을 개발하고, 근로방식의 개별화를 가능케 하는 유연한 근로기준제도에 의하여 이를 확산·지원

○ 육아기 근로시간단축을 위한 ‘근로시간 저축제도’와 전일제 육아 휴직이 어려운 근로자를 위한 ‘육아기 근로시간 단축제도’ 도입 등을 통해 육아휴직제도를 다양화하며, 육아부담으로 인해 부분근무를 선호하는 퇴직여사원 등에 1인 2교대 근무 등을 실시토록 지원

○ 가족친화기업 인증제 도입 검토

- 가족친화 기업 활동에 대한 평가지표 개발
- 기업의 제품 및 광고에 인증마크 표시로 기업가치 향상

○ 직장보육서비스 제공 의무사업장 범위 및 지원 확대

- “상시 여성근로자 300인 이상 사업장”에서 “상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상 사업장”으로 확대
- 직장보육시설에 대한 고용보험기금에 의한 설치·운영비 지원 확대
- 직장보육시설의 보육교사 인건비 지원기준 완화 및 보육교재, 운영 프로그램 개발 지원

□ 실근로시간의 단축과 사람 중심 문화 확산을 통한 일과 삶의 조화

○ 실근로시간 단축을 위한 근로시간·휴가제도 다양화

- 주40시간제의 원활한 시행 지원, 휴가사용 권장, 초과근무 축소 등을 통해 중장기적으로 실근로시간을 2011년까지 연간 2,000시간으로 단축
- 근로시간 단축을 평생학습조직 구축과 연계, 노동생산성 향상을 통해 극복

○ 장시간 근로에 의한 파로체제 개선

- 법정 연장근로시간 한도 초과 가능성이 높은 장시간 근로사업장에 대한 근로감독 실시

마. 사회보험 사각지대 해소 및 전달체계 선진화

1) 현황 및 문제점

□ 고용보험의 실제 적용에서의 사각지대 상존

- 고용·산재보험 적용 확대가 법적으로는 거의 마무리 되었으나 실제에 있어서는 많은 영세기업근로자와 비정규직 등이 보호대상에서 제외되고 있음.

- 전체 고용보험 적용대상자 중 실제 적용률은 71.4%이고 비정규직의 고용보험 적용률은 46.5%에 불과(2005)

□ 특수형태고용종사자에 대한 사회보험 적용을 둘러싼 사회적 갈등 지속

- 노사정위원회에서의 오랜 논의에도 불구하고 아직 결론을 내리지 못하고 있는 상태

□ 고용보험 전달체계의 효율성 미흡

- 실업급여 지급과 고용·훈련서비스와의 연계 미흡
- 고용보험 및 고용서비스 업무처리과정이 OCR방식에 의한 자동입력방식이 아니라 수작업을 통한 입력방식을 유지하고 있어 일선 고용지원센터에서 시간과 인력의 효율적 활용을 저해

□ 산재보험의 재정 및 요율체계의 불안정 지속

- 법정 책임준비금은 2005년말 기준 4조1,181억원이나, 실제 적립금액은 1조 6,783억원으로 2조 4,398억원 부족

〈표 3-18〉 산재보험 책임준비금 대비 적립금 과부족 추이

(단위: 억원)

구 분		2001	2002	2003	2004	2005
재정 수지	수 입	23,645	27,156	27,112	31,278	35,038
	지 출	19,998	24,352	29,607	33,688	36,752
	당기수지	3,647	2,804	△2,495	△2,410	△1,714
법정책임준비금		10,183	22,668	27,390	34,038	41,181
적 립 금		17,896	21,239	19,955	18,537	16,783
과 부족액		7,713	△1,429	△7,435	△15,501	△24,398

자료: 노동부

- 산재보험 효율산정을 위한 업종분류는 2006년 현재 61개 업종이나 업종분류의 합리성에 대한 논란 지속

□ 산재보험 전달체계의 효율성 미흡

- 산재보험 전달체계가 2004년부터 찾아가는 서비스를 표방하면서 수요자 중심으로 전환되고 있으나 산업안전보건, 산재 신고, 요양, 보상, 의료재활, 직업재활, 원직장 복귀의 일련의 과정이 상호 연계되어 효율적으로 이루어지지 못하고 있음.
- 산재보험 심사평가제도에 대한 전문화 부족 및 불신 상존

2) 세부 추진계획

□ 고용보험 적용 내실화

- 사업주의 고용보험 적용 신고 및 보험료 납부와 관계없이 당연적용대상자에게는 先 고용보험 수혜, 後 보험료 징수 원칙 시행(2006. 4월 정부 발표)
 - 현행 고용보험법은 고용보험 피보험자 신고 및 보험료 납부 책임을 사업주가 지도록 되어 있어 사업주의 고용보험료 납부와 관계없이 당연적용 대상자는 고용보험의 혜택을 받을 수 있도록 규정되어 있으나,
 - 비정규직은 빈번한 직장이동 등으로 당연적용 대상자 여부에 대한 확인이 상대적으로 어려워 혜택을 못 받는 경우가 발생
 - 따라서 영세사업장 근로자 및 비정규직근로자를 고용정책의 틀 속에 포함하여 보호하기 위해 법률의 규정대로 사업주의 고용보험 적용 신고 및 보험료 납부와 관계없이 당연적용대상자는 용이하게 고용보험의 혜택을 받도록 하고
 - 보험료를 납부하지 않은 사업주와 근로자에게 사후적으로 보험료를 추징하는 방식으로 고용보험을 운용

□ 특수형태근로종사자에 대한 고용·산재보험 적용

- 근로자와 자영업주의 중간적 위치에 해당하는 특수형태근로종사자에 대한 고용·산재보험 적용방안을 마련하여 시행

□ 고용보험 전달체계의 효율화

- 고용지원센터를 중심으로 지역단위의 고용·훈련·복지 관련 파트너십을 형성하여 수요자 중심의 고용·훈련·복지 관련 원스톱 서비스 체제를 구축
 - 지방자치단체, 중소기업청, 한국산업인력공단, 한국폴리텍대학, 장애인고용촉진공단, 한국고용정보원, 교육훈련기관, 경영자단체, 노동조합, 시민단체 등과의 파트너십 구축
 - 고용보험사업에 대한 서비스뿐만 아니라 고용·훈련·복지 관련 통합서비스를 관련기관 간의 파트너십을 통해 제공함으로써 사업의 효율성 및 고객 만족도 제고
- 실업급여 지급과 고용서비스와의 연계 강화
 - 실업급여 수급자가 실업급여 지급에만 의존하지 않고 적극적인 구직활동과 직업능력개발을 통해 조기에 재취업할 수 있도록 실업급여 지급과 고용·훈련서비스와의 연계 강화를 통해 조기재취업을 촉진하고 도덕적 해이 방지
- 고용보험 및 고용서비스 업무처리과정을 전산화하여 각종 서식의 입력을 수작업 방식에서 OCR방식으로 전환함으로써 자료입력에 소요되는 시간과 인력을 대민 서비스 하는데 활용

□ 산재보험의 재정 및 효율체계의 개선

- 적정책임준비금 적립을 위한 산재보험료율 및 산재보험사업의 효율화
- 업종별분류체계의 합리적 개선을 통한 산재보험료 산정의 합리화

□ 산재보험 전달체계의 효율화

- 산업안전보건, 산재 신고, 요양, 보상, 의료재활, 직업재활, 원직장 복귀의 일련의 과정이 상호 연계되어 효율적으로 이루어질 수 있도록 서비스 전달체계 혁신

□ 4대 사회보험 통합징수체계의 도입 및 조기 정착

- 4대 사회보험의 통합징수체계 구축이 차질 없이 시행되고 조기 정착될 수 있도록 지원하여 보험료 징수의 효율성 및 고객 만족도 제고

바. 안전취약 사업장의 작업환경 개선

1) 현황 및 문제점

□ 『Clean 3D』 사업 등 작업환경 개선을 위한 대규모 투자에도 불구하고 산재율은 여전히 높은 상태

- 산업재해자수가 2004년 82천명(사망자 2.6천명)에서 2004년 89천명(사망자 2.8천명)으로 증가하였고, 재해율도 0.8%(2004)로서 선진국에 비해 10배 이상 높음.

- 이러한 측면에서 현행 산업안전 및 작업환경개선정책에 대한 과학적 평가가 필요

□ 산업안전에 대한 중복규제 및 안전관리 사각지대의 방치

- 8개 부처 20여개 법률이 산업안전을 중복 규제하고 있으나 새로운 환경변화를 수용하지 못해 산업안전의 사각지대도 증대 추세

- 세계화에 따라 국제적 기준에 맞는 작업장 안전기준 마련이 시급하나 이에 대한 준비는 미흡

2) 세부 추진계획

□ 안전·보건 취약부문 중점관리

○ 사망재해 다발업종(유형) 관리 강화

- 건설업의 사망재해를 감소시키기 위한 종합대책을 수립·시행함으로써 건설업이 사망재해 감축의 선도적 역할을 수행토록 함.
- 건설업 다음으로 사망재해 비중이 높은 제조업의 세부업종별 사망재해 예방대책 수립·시행하여 획기적인 사망재해 예방의 효과성 제고

□ 안전격차(Safety Divide) 해소 지원의 효율성 제고

○ 50인 미만 영세업체에 대해 『Clean 3D』 사업 등 기존 사업에 대한 평가를 통해 사업의 효율성 제고 방안 마련

○ 산업안전투자에 대한 경제적 이득을 계량적으로 분석하여 사업주의 산재예방 및 작업환경 개선 노력 진작

○ 모기업-협력업체 안전보건관리 체제 구축

- 모기업이 협력업체와 협의체 구성 등을 통해 산재 감소 공동목표 설정, 기업별 안전보건활동계획 수립 및 교육기술지원 등 상호협력사항을 정하여 적극적인 안전보건활동을 실시할 경우 산업안전보건법상 각종 점검·감독 면제 및 포상 등 그 활동을 지원

□ 취약사업장에 대한 맞춤형 산업안전서비스 제공

○ 비정규직의 재해 비중이 높은 5대 제조업 집중 점검 및 공사금액 100억원 미만 중소형건설현장에 대한 건설안전 패트론티 점검

- ※ 산재 취약 5대 제조업: 금속제품제조 또는 금속가공업, 화학제품제조업, 전자제품제조업, 수송용기계기구제조업, 목제품 제조업

○ 벤처기업 및 영세사업장을 위한 e-Safety & Health Service System 구축·운영

○ 고령화 사회 및 여성 근로자 확대 등 노동시장의 변화에 따른 작업장 안전보건 기준의 개정

○ 산업재해가 빈발하는 소규모 사업장에 대한 상시 안전보건관리 지원체계 구축

□ 비정규직 근로자 건강관리 강화 및 안전보건정보제공 체계화

○ 비정규직 근로자 대상 무료 특수건강진단 실시

- 5인 미만 영세 소규모 사업장의 유해 작업 종사 비정규직 15천명에 대한 연간 1회 특수건강진단 실시

○ 비정규직 건강관리 인프라 구축

- 비정규직 근로자에 대한 상시적인 건강관리와 유해물질 등 직업병 유발요인에 대한 안전작업방법 지도
- 이를 위해 전국 주요 공단지역에 건강증진, 질병예방 및 작업환경관리 등을 전담 지도·지원하는 『지역산업보건센터』 설치

○ 비정규직에 대한 안전보건교육 및 정보제공 체제 확립

- 비정규직 근로자의 작업형태, 취업업종별 특성에 맞는 맞춤형 안전보건교육 및 정보 제공
- 주요공단 및 사업장 밀집지역에 『교육정보센터』를 설치하여 찾아가는 안전보건교육 실시 및 Cyber-Consulting

○ 비정규직 근로자에 대한 안전보건조치 이행 강화

- 비정규직 다수 고용사업장에 대한 안전보건상의 조치 이행여부에 대한 지도·감독 강화

□ 산업안전에 대한 중복규제 및 안전관리 사각지대의 해소

- 산업안전을 중복 규제하고 있는 8개 부처 20여개 법률을 (가칭)사업장안전관리기본법으로 일원화
 - ※ 미국의 경우 산업보건국(OSHA)이 부처간의 안전관리 업무를 조정
 - ※ 영국의 경우 각 부처가 관장하고 있던 법에서 안전, 보건, 복지에 관한 규정을 분리하여 하나의 법으로 통합하고 이를 환경·교통·지역 개발부 산하 단일 감독기구를 통해 집행

□ 자유무역협정(FTA) 확대에 대비한 제품안전관련제도 정비

- 제품의 설계, 제작, 제조, 수입, 전시, 유통, 운용 및 이용 범위로까지 산업안전의 개념과 범위를 확대하여 전분야에 걸쳐 산업안전을 도모하는 것이 세계적인 추세이므로 우리나라의 산업안전보건 기준을 선진국 수준으로 정비
- 사업장 산업안전보건 기준의 표준화 및 국제 인증제 확대

제4장 생산성 기업복지제도 강구

1. 제1차 기본계획에 따른 사업의 전체 구성 및 개요

▶ 추진방향 ◀

- ◇ 공급자 중심의 기업복지에서 수요자 중심의 선택적 복지로의 패러다임 전환
- ◇ 복지-생산성간 연계 강화를 위해 근로자 직무발명을 지원하고 기업 이윤을 근로자복지에 활용토록 유도

가. 선택적근로자복지제도 구축

○ 관련법령 개정 및 전산프로그램 지원

- 사내근로복지기금에서 선택적 근로자복지제도 운용(사내근로복지기금법 시행령 개정)
- 선택적 근로자복지제도 운영을 위한 전산소프트웨어를 제작무료 배포하여 기업의 도입비용 절감

○ 선택적 근로복지제도의 도입 활성화를 위한 홍보 강화 및 우수사례 발표회 등

나. 직무발명보상제: 법제화

○ 직무발명으로 인하여 발생한 이익의 일정비율 이상을 근로자에게 보상토록 법제화(특허법 시행령 개정)

※ 2001. 2월 특허법을 개정하여 직무발명 보상금의 지급기준을 시행령에 위임(제40조)

- 적정 최저보상 비율 및 직무발명으로 인한 발생이익 산정방안을 마련함.

※ 이익규모에 따라 보상비율을 차등화하는 방안 강구

- 직무발명 보상과정에서의 기업과 근로자간의 분쟁에 대한 효율적 조정절차 마련

다. 사내근로자복지기금제도 개선

- 기금 증식방법에 금융기관 예탁 등 이외에 뮤추얼 펀드, 부동산투자신탁(REITs) 등 추가(사내근로복지기본법 시행령 개정)
- 기금에서 선택적 근로자복지제도를 운용할 경우 당해 연도 출연금의 사용한도 인상(현행 50% → 80%, 사내근로복지기금법 시행령 개정)
- 대주주 등의 기금출연을 지정기부금으로 소득공제하여 제3자 출연 장려(소득세법 시행령 개정)

[부록] 선택적 근로자복지제도 개관

□ 목적 및 의의

- 선택적 근로자복지제도는 기존의 기업의 일방적인 기업복지제도와 달리 기업이 다양한 복지제도를 제시하고 이에 맞추어 근로자들이 본인이 원하는 복지제도를 선택하여 만족도를 높이는 제도임. 현재는 다수의 대기업과 정부기관들이 도입하거나 도입 예정임.

□ 선택적 근로자 복지제도가 도입할 수 있는 복지제도는 다음 <표 4-1>에 분류된 제도가 거의 전부임.

- 또한 사회 경제적 상황의 변화에 따라 추가적인 복지제도가 도입될 수 있음. 법정복지 등에 있어서도 민간부문과 공공부문간의 policy-mix로 기업복지제도의 효율성을 기할 수 있음.

<표 4-1> 기업복지제도의 주요항목별 분류

현물급여	퇴직금비용	법정복지비	법정외복지비
·통근정기승차권 ·회수권 ·자사제품의 제공	·퇴직금 ·명예퇴직금	·국민건강보험 ·산재보험 ·국민연금 ·고용보험 ·장애인고용촉진 기금 ·연월차 휴가	·주거비용 ·의료보건비용 ·식사비용 ·문화, 체육, 오락 ·보험료지원금 ·경조비 ·재형저축장려금 ·학비보조비용 ·사내근로복지기금 출연금 ·보육비지원 ·근로자 휴양비 ·종업원지주제 지원금 ·기타법정외복지비

출처: 김승훈, “사내근로복지기금운영실무”, CFO아카데미, 2004.

□ 사업 개요

- 선택적 근로자복지제도는 기업에서 제공하는 일정한 예산의 범위 내에서 종업원 개개인이 본인이 처한 상황이나 선호도에 따라 자신의 의지에 의해 복리후생의 혜택의 유형이나 수준을 선택할 수 있는 제도임.^①
- 선택적 근로자복지제도의 특징은 다음과 같음.
 - 첫째, 개인의 욕구를 중시하는 복지제도임. 따라서 구성원 개개인의 다양한 욕구와 이해관계를 반영함.
 - 둘째, 유연 복지제도로써 기업이 다양한 복지서비스를 제공하고 구성원들에게 선택권을 부여함.
 - 셋째, 복지제도의 운영에서 개인과 조직의 성과 연계 및 비용대비 효과를 중시함.
- 선택적 근로자복지제도의 이점은 다음과 같음.^②
 - 첫째, 복리후생비용의 효율성 제고임. 종업원의 복리 후생에 대한 인식제고와 이를 통한 사기진작, 생산성 향상을 기할 수 있음.
 - 둘째, 개인의 욕구 변화, 다양화에 대응하여 유연한 체제구축이 가능하도록 함. 복지를 공급하는 기업의 입장에서 빠르게 변화하는 근로자의 욕구를 충족시키는 것은 기업복지의 이념을 생각할 때 핵심적 요소임.
 - 셋째, 다양한 라이프 사이클에 대응할 수 있는 제도임. 개인들이 라이프 사이클에 따라 복지제도를 수용할 수 있는 능력이 제고되고, 이에 따라 안정적으로 능력을 발휘할 수 있도록 함.
 - 넷째, 새로운 복지항목의 추가가 용이하다. 종업원에게 일률적으로 적용되는 것이 아니고 사전적으로 결정된 일정의 예산범위 내에서 운용되므로 복지항목의 추구가 곧 복리후생비용의 증가를 의미하지 않음.
 - 다섯째, 총액인건비의 관리가 가능하다. 장기적으로 인건비의 총액관리가 가능하게 되어 기업 경영에 있어서 자금흐름을 원활하게 할 수 있음.

① 김원식, 권병구(편저), 선택적 근로자복지제도의 이해: 21C 근로복지의 방향, 도서출판 흥/ 21세기 근로복지연구회, 2003.

② カフェテリアプラン研究會 編 (1994), 『多様化時代の 企業 厚生- 日本型 カフェテリアプランの 研究』, きょうせい.

2. 제1차 기본계획 사업실행 추진 실적 및 평가

□ 기업복지의 실시 이유는 근로의욕고취, 생산성 향상, 노사관계 안정, 기업경쟁력제고, 조직몰입도 제고 등임.

○ 생산성 제고를 위한 유연한 복지는 유연노동시장으로 이어짐.

□ 우리나라가 생산성 중심의 기업복지가 활성화되지 못한 이유는 다음과 같이 요약될 수 있음.³⁾

○ 임금중심의 획일화된 보상체계

- 우리나라의 근로보상체계는 그동안 현금중심으로 이루어지고, 복지역시 임금에 기초하여 일반 종업원 복지에 대한 인식이 부족했음.

○ 사회보험제도중심의 사회보장체제의 구축

- 근로복지를 통한 근로자의 보호 혹은 생산성제고를 위한 근로자의 유인이 없었던 관계로 경제성장에 따라 정부가 직접 근로자 복지에 개입하여 정부 중심의 사회보험 및 사회보장 체계가 형성되었고, 이에 따라 법정복리비의 비중이 증대해 왔음.
- 이에 따른 기업 노무비의 증가는 정규직에 대한 고용기피로 비정규직을 늘임.

○ 퇴직금 제도를 중심으로 한 종업원 복지제공

- 임금에 비례한 획일적이고 강제적 퇴직금제도의 정착은 그 부담이 커서 기업이 근로자 복지에 대한 지원을 소홀히 했고, 근로자들은 퇴직금을 노후보장, 실직시의 생계비, 의료비, 교육비 등으로 사용했음.
- 이에 따라 근로자의 욕구에 부응하는 절대적인 복지 문제가 사실상 보장되었다고 할 수 없었음.

○ 조세지원의 미흡

- 복지에 대한 근로자들의 수요가 팽창됨에도 불구하고 기업은 복지확충이 인건비 상

1) 김승훈 (2004), pp. 78 ~ 83.

증으로 이어져서 복지비를 확대시킬 유인이 부족했음.

- 생산성 제고 중심의 조세지원이 있었다면 인건비의 상승에도 불구하고 복지비용을 증대시켰을 것임.
- 따라서 정부차원에서 획일적인 공공복지보다 자발적으로 근로자들의 복지를 해결할 수 있는 유인이 마련되어야 함.

□ 기업복지제도를 활성화하기 위해서 다음의 두 가지를 우선 고려해야 함.

○ 사회보장제도의 개편

- 사회복지에는 그 동안 정부중심으로 이루어 졌으나 다양한 근로자의 복지문제를 정부 중심의 획일적인 복지로 해결할 수 없음.
- 따라서 현재의 공공복지를 민간복지로 활성화시키고, 경직적 복지제도를 유연화 시켜서 기업의 생산성에 기여하도록 해야 함.
- 퇴직연금의 활성화, 기업건강보험의 제도화, 산재보험의 민영화 등도 포함되어야 함.
- 다층사회보장제도의 확립이 필요함.

○ 조세지원

- 일반적으로 기업의 복지제도를 활성화시키기 위해서는 조세로서 지원하는 경우가 많음. 노사가 함께 어떻게 하면 조세를 최소화 것인가를 결정하여 복지제도를 도입함.
- 법인세법, 소득세, 조세특례제한법 등에 의한 조세지원을 강화함.

가. 선택적 근로자복지제도 구축

□ 추진 실적

○ 선택적 근로자복지제도 도입이 가능하도록 사내근로복지기금법 시행령 개정(2002년)하여 2003년부터 시행

- 선택적 근로자복지제도 운영을 위한 전산소프트웨어 제작배포는 예산부족 등으로 미 실시

- 2004년 현재 일반기업 44개, 공기업 및 정부 투자 출연기관 14개 등이 실시하고 있으며, 이후 경찰청, 기획예산처, 중앙인사위원회 등이 도입
- 제도 홍보 팜플렛 배부, 우수사례집 발간 등 선택적 근로복지제도의 홍보를 실시함.

□ 평 가

- 선택적 근로복지제도 도입 등 제도는 완비되었으나, 홍보가 다소 미흡

	계 획	실 행
선택적근로 복지기금	- 사내근로복지기금에서 선택적 근로자복지제도 운용	- 반영
	- 선택적근로자복지제도 도입 시 당해연도 출연금의 사용인상 한도 인상	- 반영
	- 전산 소프트웨어 개발 배포	- 예산 부족으로 반영 못 함.

□ 향후 추진방향

- 선택적근로자복지제도가 수요자인 근로자 위주로 내실화될 수 있도록 관련법령 보완 및 홍보의 지속 추진
- 선택적복지제도를 활성화하기 사내근로복지기금협회의 역할을 확대함.
 - 기업내 사내근로복지기금협회가 선택적복지제도를 운영할 수 있도록 함.
- 근로자 복지를 위한 세제혜택의 부여에 있어서 근로자들이 독자적으로 세제혜택을 받도록 하는 것보다 더 많은 세제혜택을 받을 수 있도록 함.
 - 단체적으로 복지혜택을 받도록 하면 사업자들도 관리비용이 절감되어 공급가격이 하락할 수 있음.

나. 직무발명 보상제도 도입

□ 추진 실적

- 직무발명보상에 대한 사용자·종업원간의 이해관계를 균형 있게 조정, 양자의 상생협력을 유도하기 위한 법제정비 추진
 - 사용자·종업원 등 이해관계당사자와 관련부처관계자 등으로 『발명진흥법 개정 T/F』 발족(2005. 2)
 - 경제적 약자인 종업원의 권익을 보장하는 한편, 보상에 대한 사용자의 예측가능성을 제고하는 내용의 개정안 마련(2005. 4)
 - ※ 보상기준의 책정 및 보상액의 결정과정에 대한 종업원의 실질적인 참여를 제도화
 - 핵심 쟁점에 대한 지속적인 대화와 설득을 통해 상호 양보를 유도, 정부와 이해관계단체간 합의안 도출(2005. 7)
 - ※ 시문화된 현행 보상법제를 대체하여 민간에서 실효적 보상기준으로 작동되도록 한다는 개정방향에 대하여 민간이 인식을 공유
 - 노동부, 과기부 등 관계부처 협의를 완료하고, 정부안으로 확정, 개정법안 국회 제출(2005. 10)
 - 개정안 국회 통과(2006. 2. 9) 및 공포(2006. 3. 3)

□ 평 가

- 직무발명보상에 대한 합리적인 법제정비로 지난 5년여 간의 입법공백상태 해소 및 노·사 상생협력을 위한 기반 마련
- 사용자에게는 보상의 예측가능성을, 종업원에게는 보상결정과정에 대한 실질적 참여를 보장하여 노·사간 상생협력을 유도함으로써, 직무발명보상의 활성화에 기여

	계 획	실 행
직무발명 보상제	- 특허법 법률개정	- 2006. 2. 9 발명진흥법 개정 - 민간에서 실효적 보상기준으로 보상법제를 개정함.

□ 향후 추진방향

- 개정제도의 조기 정착을 위한 대국민 홍보 강화(2006. 4 ~)
 - 홍보컨텐츠 제작·배포, 업종별 단체 회원기업 설명회 개최 등
- 발명진흥법 개정에 따른 후속조치로 시행령 개정 추진(2006. 4 ~)
 - 개정법률 시행일(공포 후 6월, 9. 4)에 맞춰 적기 정비
- 근로자들이 직무개발을 할 수 있는 환경을 마련함.
 - 산학연계, 기능대학 등의 시설 등 활용함.
 - 지방기업이 직무개발 촉진 환경을 마련할 경우 법인세 등의 감면 혜택을 부여함.

다. 사내근로자복지기금제도 개선

□ 추진 실적

- 사내근로복지기금법시행령 개정을 통해 기금 증식방법으로 뮤추얼 펀드, 부동산 투자신탁(REITs) 등 추가(2002년)
 - 기금에서 선택적 근로자복지제도를 도입할 경우 당해연도 출연금의 사용한도 인상 (50% → 80%)
- 사내근로복지기금제도 홍보 및 담당자와 정보교류 실시
 - 제도안내 책자 배부, 제도운용 간담회 2회, 외부 회계전문기관에서 기금 담당자 교육실시 지원 6회, 사내기금담당자 카페동아리(회원수 1,004명) 운영지원 등

○ 대주주 등의 기금출연을 지정기부금으로 처리하는 소득공제는 관련부처와의 이견으로 미 실시

○ 기금의 운영현황을 세부적으로 살펴보면 다음과 같음(2003년 말 기준).

- 기금수 및 기금액 규모가 지속적으로 증가하는 것은 임금등 기본적인 근로조건외에 체육 및 문화여가생활에 대한 근로자의 복지요구가 증가되고, 기금의 유용성에 대한 노사의 공감대가 확산된 것에 기인

〈표 4-2〉 사내근로복지기금의 운영 현황(2003년말 기준)

연 도	1999	2000	2001	2002	2003
기금수(개사)	790	862	897	916	972
기금액(억원)	28,965	34,284	38,794	41,724	46,501

○ 용도사업면에서는 주택자금지원(대부 포함) 42.7%(7,819억원), 생활안정자금 24.0%(4,391억원), 장학금 11.3%(2,067억원), 우리사주 구입자금 2.3%(413억원), 체육·문화활동 지원 2.1%(375억원) 및 기타 순으로 나타났음.

- 전년동기 대비 주택자금지원은 10.1% 감소한 반면 생활안정자금 4.3%, 장학금 1.6%, 우리사주 구입자금 0.3% 등이 증가 추세임을 고려할 때 복지수요가 점차 주택자금 지원 위주에서 생활안정 및 체육·문화생활 쪽으로 다양화되고 있는 것으로 보임.
- 근로자가 본인의 욕구에 맞는 복지항목을 선택하여 사용할 수 있도록 2003년에 최초 도입한 선택적근로자복지제도를 활용하는 기업도 88개소(9.1%)에 달하고 있는 것으로 분석됐음(2003년말 기준).

□ 평 가

○ 사내근로복지기금 제도는 완비되었으나, 기업규모간 복지격차 심화 등으로 활성화 추진 미흡

	계획	실행
사내근로 복지기금의 투자대상 확대	- 뮤추얼펀드, 부동산 투자신탁 등 투자대상 확대	- 반영
	- 기금에서 선택적 근로자 복지제도를 운용할 경우 출연금 사용한도 인상 50%에서 80%로)	- 반영
	- 대주주 등의 기금 출연을 지정기부금으로 소득공제하여 제3자 출연 장려(소득세법 시행령 개정)	- 관련부처와의 이견으로 반영 못함.

□ 향후 추진방향

○ 사내근로복지기금 제도가 내실화되고 기업규모간 복지격차를 완화될 수 방향으로 제도 개선 추진

○ 비정규직도 사내근로복지기금의 혜택을 받을 수 있는 방안을 모색함.

3. 제2차 기본계획의 방향 설정 및 세부 사업 계획안

가. 선택적근로자 복지제도 구축

1) 현황 및 문제점

□ 사내근로복지기금을 통한 선택적근로자복지제도의 지원을 하고 있으나 아직 제도간 연계가 미비함.

□ 제도운용을 위한 전산소프트웨어 제작 배포 등으로 기업비용을 절감할 수 있으나 채택은 정체 상태에 있음.

□ 선택적근로복지제도에 대한 인식부족, 홍보부족이 있음.

○ 근로자 복지에 대한 근로자/고용주 교육이 필요함.

□ 제도도입에는 기업과 노조의 입장에서 차이가 있음. 기업과 노조가 상생할 수 있는 방안을 찾아야 함.

2) 세부 추진계획

□ 퇴직연금과 민간건강보험과의 연계 등으로 적극추진 필요함.

○ 외국의 경우 선택적 복지제도에서 기업연금과 건강보험의 비중이 80% 이상임.

○ 개인별 상품보다 수수료의 인하 등으로 근로자부담이 경감됨.

□ 선택적근로자복지제도를 선택한 근로자에 대하여 세제로 지원함.

□ 관련 협회 등의 비용부담으로 근로복지 창구로서 민관 공동의 “근로자복지위원회 (가칭)”를 지방노동사무소 등에 설치하여 무료컨설팅을 함.

○ 복지비용 증감에 대한 도입기업의 실태 홍보 등도 행함.

○ 협동적 노사관계 구축 사업장 홍보를 통한 노사 협상의 패러다임 전환을 유도함.

□ 비정규근로자를 포함한 제도의 확대를 도모함.

○ 비정규직근로자들이 제한된 범위내에서 선택적근로자복지 상품을 구입하도록 함.

□ 노사가 우려하는 사안별 대응이 필요한데, 기업의 입장은 다음과 같음.

○ 선택적 근로복지운용예산을 위하여 일부 기존제도의 폐지 축소가 불가피하여 기

존 수혜계층의 저항이나 불만이 많음.

- 이는 제도 개선에서 불가피한 조치임. 전체적인 임금 구조의 개선이 선행되면서 선택적 복지제도가 운영되어야 함.
- 임금피크제, 능력별 급여제 등 유연한 임금정책에 대한 정부의 지원이 우선되어야 함.
- 선택적근로자복지제도의 도입과 함께 이러한 제도도 도입하는 공동 전략이 필요함.

○ 제조업의 경우 복지수준이 금융이나 IT산업에 비하여 낮기 때문에 선택적 복지제도의 도입이 어려움.

- 실제로 제조업의 선택적 근로자 복지제도의 도입 필요성이 더 크다고 할 수 있는데, 제조업에 대한 우대는 경제성장에 있어서 필수적이며 이들이 안정적으로 근로할 수 있도록 해야 함.
- 제조업에 대한 서비스업과 차별적인 우대 조치가 필요함.
- 고용보험 등에서 지원하는 취업 및 노동시장 관련 제도를 도입할 경우 선택적 복지를 지원함(가령, 교육사업에 대한 복지를 사용할 경우 고용보험에서 보상해주는 방안).

○ 비정규직 근로자를 포함한 선택적복지제도를 도입함.

- 비정규직 근로자가 선택적 복지상품을 구입할 경우 소득공제를 적용함.

□ 노조의 입장

○ 사측이 복지비용의 축소를 위하여 선택적 복지제도를 도입한다는 오해가 있음.

- 현금급여와 복지를 선택할 수 있도록 하고, 이를 위해서 유연한 임금시스템을 갖도록 하는 것이 필요함.

○ 장기적으로 노조의 임금 협상력을 줄일 것으로 생각함.

- 선택적근로자복지제도를 도입함으로써 생산성이 상승되면 그 혜택이 근로자들에게 다시 돌아간다는 믿음을 갖도록 해야 함

- 일부 기존제도의 폐지시 기존 수혜조합원의 반대에 직면하여 노조의 지지를 다시 얻기 힘들음.
- 선택적근로자복지제도를 원하는 근로자들에게만 적용할 수 있도록 하고, 이러한 근로자들에 대하여 세제혜택을 부여함.

나. 직무발명 보상제도 도입

1) 현황 및 문제점

□ 목적 및 의의

- 직무발명보상제도는 근로자의 노동 집중도 강화를 유도하여 생산성을 향상시키며, 아울러 이에 대하여 직접적으로 보상함으로써 근로자들의 복지향상에 기여함.
- 직무발명보상제도의 법제화로 직무발명으로 인하여 발생한 이익의 일정비율 이상을 근로자에게 보상하는 최저보상제도를 도입함. 생산성 향상과 근로자의 노동에 대한 질을 향상시키는데 매우 효과적으로 봄.

□ 조사대상 기업 중 직무발명 보상제도를 실시하고 있는 기업은 19.2%였음²⁾.

□ 1997년 이전부터 직무발명 보상제도를 도입한 기업체가 전체 응답 기업체의 31.5%로 가장 많았으며, 1997년 이전부터 2004년 현재까지 직무발명 보상 제도를 실시하고 있는 기업체 수는 계속적으로 증가하고 있는 것으로 나타남.

□ 고용보험에 가입한 30인이상 사업체 (제조업 중심)의 경우 지적재산관리부서를 가지고 있는 기업은 18.8%로 조사됨.

□ 지적재산권 관리와 관련된 내부 규정을 가지고 있는 기업은 전체 기업체의 20.1% 정도임.

2) 디알엔씨, “직무발명보상제도 실태 조사”, 2004.

○ 이는 앞으로 우리나라 기업들이 보다 지적 재산 중심의 산업으로 이동한다고 가정할 때 매우 중요한 요소임. 산업선진화의 우선적 과제임.

□ 기업체 내 지적 재산관리 현황에 따른 출원경험에 있어서 지적재산관리 부서가 있을 경우 (77.7%), 지적재산권 관리 내부 규정이 있는 경우 (82.4%) 출원 경험이 더 많음.

□ 직무발명보상제도를 실시하고 있는 기업의 특성은 다음과 같음.

○ 직무발명보상제도를 실시하고 있는 기업의 특성은 중소기업 15.1%, 벤처기업 26.9%, 대기업 및 계열사 42.3%, 외국계기업 13.5% 임.

○ 업종별로, 제조업체의 28.6%에 해당되는 246개 기업체가 직무발명 보상제도를 실시하고 있으며, 전기가스 및 수도사업 8개(12.1%), 금융 및 보험업 9개(5.9%), 통신업 36개(23.8%), 사업서비스업 52개(16.5%), 기타 공공 수리 및 개인서비스업 21개(19.1%), 기타 업종 22개(5.5%) 기업체가 실시하고 있음.

○ 기업규모별로, 1,000명 이상의 기업체가 50.7%로 가장 높은 실시율을 보이고 있으며, 500~999명이 31.5%, 300~499명이 29.9%, 100~299명 23.0%, 50~99명이 18.1%, 30~49명이 9.8% 순으로 직무보상제도를 실시함.

- 종업원 수가 많을수록 직무발명 보상제도 실시율이 높은 것으로 나타남.

○ 관리 부서를 별도로 설치하여 운영하고 있는 기업체의 직무발명보상제도 실시율은 50.6% 로 관리부서가 없는 기업체의 실시율 11.8% 보다 높게 나타남.

○ 직무보상에 대한 내부 규정이 있는 기업체의 실시율이 62.1%로 내부 규정이 없는 기업체의 실시율 8.3% 보다 매우 높게 나타났음.

○ 연도별 직무발명 건수, 출원 건수, 등록 건수 및 실시·처분 건수는 매년 증가추세에 있음.

〈표 4-3〉 연도별 직무발명 관련 실적

	2001	2002	2003
발명 건 수	637	980	1,083
출원 건 수	544	607	885
등록 건 수	473	394	595
실사처분 건 수	526	720	988

□ 직무발명 보상제도 실시로 인한 가장 큰 애로사항에 대한 조사결과는 다음과 같음.

○ 전체 응답 기업체의 86.0%가 ‘직무발명 보상제도 실시로 발생된 문제점은 없다’를 가장 많이 응답하였고, 다음으로 ‘보상금 수준 결정으로 노사간 갈등이 심해졌다’ 2.3%, ‘직무발명 보상금의 과다로 회사경영에 어려움을 겪고 있다’는 0.8%의 응답률을 보임.

○ 출원 및 등록하는 추진과정에서 어려움, 실행부서의 업무 과중 및 행정 수요 발생, 사원들간의 갈등 발생 등으로 나타남.

□ 직무발명 보상제도를 활성화하고 효율적으로 운영하기 위한 정부의 정책과제는 다음과 같음.

○ ‘직무발명 보상제 실시 기업에 대한 세제 감면 확대’에 대한 응답이 31.3%로 가장 우선 지원 항목으로 나타났으며, 다음으로 ‘특허법, 발명진흥법 등에 산재해 있는 관련 규정의 통일적 정비’ 26.8%, ‘직무발명 보상금에 대한 소득세 비과세 확대’ 25.7%, ‘직무발명 경진대회 등 범정부적 행사를 통한 홍보 강화’ 10.0%, ‘직무발명 보상 관련 조정과 중재를 담당할 위원회 설치’ 6.2% 순으로 나타남.

□ 직무발명 보상제도를 실시하고 있지 않는 이유는 다음과 같음.

○ ‘기업의 경영운영 방침에 부합되지 않아서’가 27.7%, ‘보상금의 객관적인 산정이 어려워서’가 24.8%, ‘근로자들이 적극적으로 요구하지 않아서’ 17.8% 순으로 나타남.

○ 기업형태별로 직무발명 보상제도 미실시 이유는 다음과 같음.

- ‘기업의 경영운영 방침에 부합되지 않아서’는 중소기업(27.6%)과 외국계 기업(48.7%)에서 가장 높은 응답률이 나타났으며, ‘근로자들이 적극적으로 요구하지 않아서’는 대기업 및 계열사(28.9%)에서 가장 높은 응답률이 나타났으며, ‘보상금의 객관적인 산정이 어려워서’는 벤처기업(30.3%)에서 가장 높은 응답률이 나타났음.

2) 세부 추진계획

☐ 보상에 대한 정부의 세제지원이 필요함.

○ 직무발명 당사자에 대한 세제혜택 뿐 아니라 기업에게도 세제혜택을 부여함.

☐ 직무보상이 있는 경우 벤처창업지원과의 연계함.

☐ 직무발명의 환경조성이 필요함.

○ 이를 위하여 일반 기업의 연구에 대한 연구지원 및 공동 작업시설 등을 지역에 설치하는 것이 필요함.

☐ 지적재산관리부서의 설치를 장려함.

☐ 공공연구기관의 기술이전을 촉진함.

○ 이를 통하여 기업의 직무발명에 대한 유인이 증대할 수 있음.

☐ 정부 R&D사업 참여기업의 경우 직무발명 보상제도를 도입하도록 요구함.

☐ 기업 내 직무발명에 대하여 특허취득에 필요한 비용에 대하여 세제/보조금을 지원함.

다. 사내근로복지기금제도 개선

1) 현황 및 문제점

□ 사내근로복지기금의 운영에 관한 문제점의 설문조사 결과는 다음과 같음.³⁾

- 첫째, 담당자의 잦은 변경으로 인한 업무연계의 곤란성, 둘째, 기금회계방식의 비합리성, 셋째, 기금관련 업무보고 내용의 과다, 넷째, 기금 증식방법에 대한 제한 과다, 다섯째, 기금 사용처에 대한 제한 과다 등임.

□ 정부의 복지 정책과 분리되어 운영됨.

- 정부의 정책을 보완하고 조화될 수 있도록 유도함.
 - 퇴직연금과 민간건강보험 등과의 조화 필요함.

□ 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업간 도입기업의 특성이 대별됨.

□ 고령화 시대의 도래에 따라 근로자의 노후자금으로 활용될 수 있는 방안 마련해야 함.

□ 근로자선택형 복지제도를 도입하는데 주체적인 역할을 하도록 해야 함.

2) 세부 추진계획

□ 기업 복지제도의 접근 방법에는 아웃소싱, 임금화, 카페테리아 방식이 있음. 이러한 접근 방법들을 고려하여 앞으로 기업복지제도의 효율화를 기하여야 함.

□ 원하청 기업간 연합 사내근로복지기금을 만들도록 유인함.

- 장기적인 사업연계가 가능하게 하여 중소기업의 안정화에도 기여함.

3) 김정한, 박찬임, 오학수, 『기업복지의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 2004.

□ 퇴직연금과의 연계성을 형성하는 것이 필요함.

○ 사내근로복지기금협의회(혹은 조직)가 퇴직연금제도의 운영에 주도적인 역할을 하도록 함.

□ 사내근로복지기금은 선택적 복지제도(카페테리아 제도)와 밀접히 관련이 있음.

○ 사내근로복지기금, 선택적 복지제도, 퇴직연금이 서로 유기적인 관계를 갖도록 한 시스템 속에서 운영하도록 함.

□ 조사에 따르면 사내근로복지기금 담당자의 잦은 변경으로 업무연계가 곤란함. 따라서 정부의 정보제공, 교육, 안내가 체계적으로 이루어지는 것이 필요함.

○ 사내근로복지기금관련 홈페이지를 구축하고, 사내근로복지기금과 관련된 내용에 대해서 보다 적극적으로 홍보하고 교육하며, 자료를 제공할 필요가 있음.

□ 제도의 적용대상을 폭넓게 함. 이것은 비정규직의 비중이 더 커감에 따라 심각한 문제임.

○ 사내근로복지기금제도의 가장 큰 문제점의 하나는 지불능력이 있는 소수의 기업에서만 도입되고, 도입된 기업이라 할지라도 정규직 중심으로 운영되는 차별적인 제도임.

○ 사내근로복지기금제도를 도입한 후 정규직과 비정규직의 격차가 더 커진 것이 문제점이라고 응답한 경우가 23%였음. 사내근로복지기금을 채원으로 하는 사업의 경우 정규직과 비정규직이 동일한 내용으로 수혜 받는 것은 4.1%에 불과한 반면, 전체 사업을 정규직만 수혜 받을 수 있게 한 경우는 58.3%에 이르는 것으로 나타났음.

□ 세제혜택의 조정이 필요함.

- 사내근로복지기금제도에 대해서 첫째, 세제혜택과 규제를 동시에 없애는 것, 둘째, 세제혜택의 규모를 줄이면서 비정규직이나 사내하청 등을 포함할 경우에 한해서 세제혜택을 주는 것 등을 고려함.

□ 정부의 규제 시스템을 네가티브 시스템(negative system)으로 전환함.

- 이는 규제를 대폭적으로 줄이는 형태가 되어 노사의 자율적 기구로서 운영되도록 유도함.

제5장 자주복지 활성화 지원

1. 제1차 기본 계획에 따른 사업의 전체 구성 및 개요

▶ 추진방향 ◀

- ◇ 근로자복지시설 지원 및 운영 내실화
- ◇ 복지관련 노사협력 우수 중소기업 지원 강화

▶ 목적 및 의의 ◀

- ◇ 노동조합의 자주복지 활성화를 지원, 근로자 수요에 맞는 복지사업 개발 유인
- ◇ 근로자복지 관련 사항에 대한 협의를 통해 노사정 복지사업 협력 강화

가. 근로자 복지시설 지원 및 운영 내실화

<목 표>

- ☐ 복지서비스를 제공할 수 있는 복지관 건립을 지원하여 근로자 삶의 질 향상
- ☐ 여가생활 활용을 통해 생산성 증대 및 노사안정에 기여

<사업 개요>

- ☐ 근로자 자주복지를 지원하기 위해 한국노총의 중앙근로자복지센터 건립과 지방자치단체의 근로자종합복지관 건립 지원

- 중앙근로자복지센터 건립은 2001년에 설계비 10억원이 교부된 후 2001년 11월에 착공하여 대규모 국고보조사업으로 진행
 - 주요시설: 직업안정시설, 취미교양교실, 체육시설, 생활편익시설, 보육시설, 복지매장 등

- 노동부는 지방자치단체의 근로자종합복지관 건립을 1992년부터 지원

- 재원 부담: 국가가 건축비의 50%, 지방자치단체는 건축비의 50% 및 부지 매입비 부담

- 주요시설: 취미교양교실, 체육시설, 생활편익시설, 보육시설 등

나. 복지관련 노사협력 우수 중소기업 지원 강화

<목 표>

- 재정적 여력이 부족한 중소기업의 복지시설 설치, 구입 및 개보수 시 소요 자금을 융자하여 근로자의 직장생활 편익과 사내 복리후생 증진

▶ 중소기업 복지시설 자금융자 ◀

- ◇ 대상기업: 중소기업기본법 제2조에 의한 중소기업 및 비영리단체
- ◇ 대상시설: 구내식당, 휴게실, 통근버스, 휴양콘도, 구판장 등의 시설

- 사업 개요

- 노사협력 우수사업장 우선 지원 등 융자대상 업체 확대

- 노사협의회나 사내근로복지기금협의회 등을 통하여 복지사업 추진 실적이 있는 중소기업 우선 지원

2. 제1차 기본 계획 사업실행 추진 실적 및 평가

가. 근로자복지시설 지원 및 운영 내실화

<추진 실적>

- 한국노총의 중앙근로자복지센터 건립을 위한 국고지원 사업으로 2001년부터 2005년까지 30,543백만원을 교부하여 2005년 5월 완공
 - 한국노총에서 시공업체로부터 받은 발전기금 2,957백만원에 해당하는 국고보조금은 교부를 취소하여 현재 행정소송 진행 중
- 노동부는 근로자종합복지관 건립을 위해 2004년까지 43개소에 503억원을 일반회계에서 지원. 그러나 2005년 지방교부세법 제9조2의 개정에 따라 2005년부터 행정자치부에서 노동부의 사업계획서를 받아 분권교부세로 지원
 - 2005년 지원지역: 6개소 6,092백만원(오산 871, 태백 937, 안동 830, 무안 991, 구미 1,633, 삼척 830)
 - 2006년 지원지역: 5개소 5,620백만원(광주 1,122, 경기 2,197, 태백 1,002, 삼척 591, 경주 709)

〈표 5-1〉 근로자종합복지관 지원 현황(1992 ~ 2004년)

	지원 연도	건립지	규모 (평)		총사업비 (백만원)			운영주체	건립추진상황
			계	면적	계	국비	지방비		
		43개소			211,885	50,357	160,371		
1	1992	대전(둔산동)	1,001	944	2,843	612	2,231	한국노총	1994.12. 2 개관
2		보령	11,242	734	2,504	1,223	1,281	보령시	1996. 7. 5 개관
3		광양	1,818	1,042	3,450	612	2,838	한국노총	1995. 1. 1 개관
4		문막	3,123	374	261	115	146	공단운영협의회	1992. 9.30 개관
5	1993	거제	1,000	1,237	2,552	677	1,875	거제YWCA	1995. 12. 22 개관
6		성남	2,006	1,315	3,301	678	2,623	한국노총	1996. 7. 5 개관
7		춘천	1,000	1,087	3,982	677	3,305	한국노총	1995. 12. 15 개관
8		완주	796	939	1,700	678	1,022	완주군	1997. 5. 30 개관
9	1994	진주	706	1,211	3,908	818	3,090	진주YWCA	1997. 4. 2 개관
10		포항	3,054	1,060	3,058	818	2,240	민주노총	1996. 7. 25 개관
11		강릉	1,657	1,076	2,908	818	2,090	한국노총	1998. 11. 1 개관
12		군산	1,027	903	3,181	818	2,363	한노·민노총공동	1996. 10. 10 개관
13		서산	2,884	1,100	2,985	818	2,167	서산시	1997. 12. 29 개관
14	1995	원주	2,959	2,156	9,998	1,630	8,368	한국노총	1999. 10. 1 개관
15		울산(1)	1,500	1,800	16,584	1,712	14,872	시설공단	2000. 12. 20 개관
16		청주(북대동)	1,001	1,003	4,704	815	3,889	청주기독교청년회	1999. 2. 5 개관
17	1996	화성	1,053	1,006	2,899	1,050	1,849	한국노총	1998. 3. 30 개관
18		동해	1,447	1,387	4,963	2,140	2,823	시설공단	1999. 11. 1 개관
19		부천	820	1,026	6,468	1,070	5,398	한국노총	2000. 12. 20 개관
20	1997	정읍	735	980	2,624	1,109	1,515	정읍시	1999. 12. 13 개관
21		진해	7,683	831	3,873	1,109	2,764	천주교회재단	2001. 8. 1 개관
		울산(2)	-	1,100	2,482	1,241	1,241	시설공단	2000. 12. 20 개관
22	1998	구미	1,109	1,394	7,651	1,153	6,498	구미시	2000. 9. 1 개관
23	1999	충주	1,004	1,000	3,803	1,153	2,650	한국노총	2003. 8. 26 개관
24		아산	2,960	1,222	6,802	1,154	5,648	아산시	2006. 2. 8 개관
25	2004	이천	3,020	1,507	6,759	2,007	4,752	한국노총	2003. 10. 14 개관
26		영천	331	297	932	375	557	한국노총	2001. 11. 2 개관
27	2004	부산	1,044	2,374	12,116	3,176	8,940	한국노총	2003. 9. 6 개관
28		시흥	1,058	1,171	5,045	1,338	3,707	한국노총	2004. 10. 26 개관
29		속초(1)	1,232	842	3,161	1,127	2,034	한국노총	2005. 3. 25 개관
30		음성	832	888	3,400	1,100	2,300		2005. 5. 3 개관
31	2004	인천	191	571	1,600	360	1,240	민주노총	2003. 4.11 개관
32		안산	765	1,202	6,360	1,608	4,752	한국노총	2005. 3. 14 개관
		속초(2)	1,232	658	2,662	896	1,766	한국노총	2005. 3. 25 개관
33		전주	546	1,000	2,774	1,338	1,436	한국노총	2005. 5. 20 개관
34		순천	141	595	1,313	425	888	순천시	2003. 4. 28 개관
35		대전	3,280	967	742			민주노총	2002. 9. 12 용도변경
36		청주	1,000	537	415			산업단지관리공단	2002. 11. 4 용도변경
37	2003	대구(1)	2,007	2,736	20,000	2,605	16,656		2006. 10 준공예정
38		군포	1,200	1,500	9,290	1,606	7,684		2006. 12 준공예정
39		진천	1,177	1,210	4,000	1,606	2,394		2007. 4 준공예정
	2004	대구	-	-	-	739			2006. 10 준공예정
40		칠곡	586	600	2,400	803	1,597	칠곡군	2006. 2. 22 개관
41		창원	434.8	1,050	5,842	1,606	4,236		2006. 12 준공예정
42		천안	447	1,000	5,000	1,338	3,662		2006. 10 준공예정
43		수원	508	1,400	8,590	1,606	6,984		2005. 12. 28 준공

<평 가>

- 한국노총의 중앙근로자복지센터의 경우 매년 소요비용을 적기에 지원하여 사업 완료. 지방자치단체의 근로자종합복지관 건립지원 역시 매년 4~6개를 지원하여 사업이 계속 추진 중
- 그러나 이처럼 정부의 지원으로 건립된 후 지방자치단체의 무상임대로 주로 노동조합에 의해 운영되는 근로자종합복지관이 근로자의 복지증진을 위한 복지센터로서의 기능이 미약하며 많은 지역에서 노동조합의 지부 역할에 그치고 있음.
 - 이는 특히 복지관 건립이 오래된 지역에서 두드러져, 건물의 낙후로 수익사업을 운영할 업체들의 임대기피로 복지관의 현상 유지조차 어려운 지역이 있음.
 - 수익사업(예식장, 음식점 등)에의 임대를 통해 얻은 수입으로 건물유지와 조직의 인건비 충당에 사용하고 있는 실정
 - 근로자 복지관 역할을 전혀 하지 못하는 지역도 일부 있음.
- 근로자 복지 수요가 다양해지고 이러한 수요를 충족시키기 위한 민간부분의 공급이 증대하는 상황에서 지금처럼 하드웨어에 대한 지원보다 기존시설을 활용할 수 있는 소프트웨어 개발로 지원 방향 전환
 - 근로자종합복지관은 서비스 이용에 대한 근로자의 접근성과 전문성이 민간시설보다 떨어짐.

<향후 추진 방향>

- 근로자종합복지관과 중앙근로자복지센터가 복지센터로의 기능을 강화할 수 있도록 지도감독 강화
 - 이들 복지센터의 운영상황을 파악한 후 필요한 조치 강구

나. 복지관련 노사협력 우수 중소기업 지원 강화

<추진 실적>

□ 용자대상 시설의 확대

○ 2002년에 사내교육시설 및 장애인편의시설을 추가하고, 비영리단체를 사업대상에 포함

○ 2003년 대부 가능한 통근차량 범위 확대(36인승→16인승)

□ 중소기업의 담보능력 부족과 시중은행 대출금리와의 격차축소로 용자실적 저조

연도	건수	금액(백만원)
2002	3	290
2003	5	437

○ 2002년 기금운용평가와 국정감사에서 실적 저조와 중소기업진흥공단 사업과의 유사·중복이 문제점으로 지적됨.

○ 2004년부터 신규대부 중지

<평 가>

□ 사업실적이 저조할 뿐만 아니라 규모가 영세한 일부기업의 복지시설에 대한 용자의 효과가 의문시되는 상황에서 신규대부 중지는 타당

□ 향후 신규사업을 계획할 때 복지수요에 대한 예측의 신뢰도를 높이고 민간부문과의 경쟁이 예상되는 분야에의 진출은 지양

3. 제2차 기본 계획의 방향 및 세부 사업계획

<기본 방향>

- 제1차 기본계획에서 완료 또는 중지한 사업을 대상에서 제외하고 기존사업은 계속 추진하면서 신규로 추가할 사업에 대해서는 타당성 여부를 면밀히 검토하여 효율적으로 추진될 수 있도록 세부사항 설계
- 앞으로 신규사업을 계획할 때 향후 여건전망을 적절히 반영하여 사업의 타당성 여부를 면밀히 검토한 후 결정

<세부사업 계획안>

가. 자주복지 강화 프로그램 발굴·지원

1) 현황 및 문제점

□ 정의 및 배경

- 근로자 자주복지는 근로자 스스로 근로자조직을 통해 노동복지를 제공하여 복지를 향상시키려는 노력으로 정의
- 노동복지는 공공복지, 기업복지 및 자주복지로 구성되어 있음. 근로자 자주복지는 광의로 공공복지와 기업복지에의 참여 및 독립사업의 시행으로 구성되며, 협의로는 독립사업의 시행으로 정의
 - 여기서는 근로자 자주복지를 협의로 정의하여 사용
- 자주복지는 역사적으로 공공복지가 미약한 상황에서 공제조합 및 협동조합 형태로 발달하였지만 공공복지제도의 확대로 영역 축소
 - 자주복지는 노동조합에 대한 기여를 통해 서비스를 공급할 수 있는 자격이 결

정되는 특징이 있음.

- 자주복지가 가장 발달된 국가는 미국으로 노동조합에서 다양한 전문적인 복지프로그램을 운영하는 반면, 공공복지가 발달된 유럽에서는 취약

□ 한국 현황

- 지속적인 확충으로 공공복지제도가 발달된 우리나라의 경우 자주복지가 발달할 여지가 제한되어 있으며, 자주복지는 아직까지 미발달된 영역으로 남아 있음.
 - 우리나라에서는 공공복지와 기업복지가 근로자복지에서 중요한 역할 수행
- 또한 노동조합은 지금까지 임금인상과 고용안정에 주된 관심을 가졌으며, 자주복지에 소홀히 해 왔음.

□ 미국 현황

- AFL-CIO가 실시하는 사업으로 신용카드사업(Union Plus Credit Card), 대부사업(Union Plus Loan Program), 부동산 서비스제공사업(Union Plus Mortgage and Real Estate), 학자금 융자사업, 직업훈련융자사업(Job Skill Training Loan), 법률서비스사업, 자동차서비스사업(Union Plus Motor Club), 생명보험, 재해보험, 의료공제사업, 장학사업 및 상품서비스사업(Union Plus Family Savers)이 있음.
- 전국민을 대상으로 하는 사회보험 형태의 건강보험체계가 구축되어 있지 않은 미국에서는 의료공제사업이 잘 운영되고 있음. 또한 여타 사업 역시 대규모 조합원을 배경으로 활발히 운영되고 있음.

<한국노총의 자주복지 사업>

□ 협동조합사업의 실시

- 신용협동조합 사업: 1980년대 초반부터 신용협동조합과 마을금고에 참여하고 노동은행으로 평화은행을 설립하였으나 금융권 구조조정 과정에서 퇴출
- 소비협동조합: 1985년 ‘한국노총 소비협동조합연합회’를 창설하고 소비협동조합을 운영하였지만 대부분 실패
 - 현재 정부의 지원(국고에서 협동조합 육성기금 지원)을 받는 근로자복지 매장이 노총 중앙본부와 지역본부에서 운영되지만 대부분 의의 상실
 - 이는 조합원 접근성의 제한으로 활성화되지 않고, 이에 따라 일반인에게 개방하여 본래의 취지를 심하게 훼손하고 있기 때문

□ 장학사업

- 기금을 적립하여 법정기금으로 등록하고(2006년 현재 202.1억원) 고등학생 및 대학생에게 학자금 지원사업을 실시하고 있음.
 - 기금은 국고지원 176억원(1988~1998년), 노총회원조합 약 5억원, 한국무역협회 15억원, 현대그룹 1억원 등을 통해 조성
 - 1977~2005년의 기간에 총 50,253명의 중학생, 고등학생, 전문대생 및 대학생에게 241억1300만원의 장학금 지급
 - 지급대상은 조합원 가족 75%, 비조합원 가족 25%임.
 - 2006년 현재 고등학생에게 연 100만원, 전문대생에게 160만원, 통신대생에게 40만원, 대학생에게 220만원을 지급하고 있음.
- 기금이 주로 정부의 보조금으로 조성된 이후 1999년부터 정부의 지원이 중단되었음. 제한된 금액의 기금운용에서 발생하는 수익으로 장학사업을 실시함에 따라 등록금 대비 장학금 지급비율이 낮으며, 법정기금 증대에 어려움을 겪고 있음.

□ 보험사업

- 한국노총은 보험판매 전문회사로 INSUFINE(insurance financing)을 2004년 9월에 설립하였으며, 한국노총 산하 사업장의 조합원을 대상으로 보험상품을 판매

- 2006년 10월부터 한국노총 홈페이지에서 인슈어인 정보 제공
- 인슈어인은 생명(대한, 교보, AIG), 화재(삼성, 현대, 메리츠, LIG, AIG) 및 서울보증보험회사와 제휴하고 노총본부에 개설되어 있음.

○ 인슈어인은 한국노총이 35% 지분을 가지는 출자회사이며, 조합원 전체를 대상으로 한 종합복지서비스 제공 지향

- 기업체, 공장, 선박, 비행기 등 산업체의 화재보험, 해상보험, 보증보험 및 기타 금융서비스 제공
- Cyber상에서 Fund, 대출알선, 재테크상담, 퇴직연금 컨설팅, 재테크 특강 등을 제공할 예정

□ 쇼핑몰 사업

○ 한국노총의 홈페이지에 한국노총복지몰이 운영되며, 여기서 여가, 생활 및 비즈니스에 대한 상품과 서비스가 공급되고 있음. 한국노총 복지몰에서 그린복지카드가 발행되고 있음.

- 여가: 여행, 호텔, 펜션, 콘도, 스포츠센터, 렌터카
- 생활: 건강검진, 결혼정보, 웨딩, 육아, 장례, 꽃배달, 안경
- 비즈니스: 사무용품, 판촉, 퀵서비스, 이사, 주식투자 자금대출

○ 쇼핑몰사업은 한국노총이 직접 운영하지 않고 운영주체가 일정 수수료를 지불하는 것으로 알려져 있음.

□ 문제점

○ 취약한 경쟁력과 사업 종류

- 대표적인 복지사업인 근로자복지매장이 조합원의 접근성 부족과 민간 대형마트의 등장으로 경쟁력을 상실하였으며 사업종류가 제한적임.
- 쇼핑몰사업 역시 운영주체의 전문성 부족으로 아직 제자리를 잡지 못하고 있음.

○ 독립성 부족

- 많은 사업이 정부의 지원에 의존함으로써 자주복지를 위한 독립성 부족

<민주노총의 자주복지 사업>

□ 민주노총은 한국노총에 비해 자주복지 사업 실시 실적이 빈약

○ 민주노총은 1998년 실업극복국민운동본부의 재원을 활용하여 고용안정센터 운영

○ 또한 희망의 카드사업 실시

2) 세부 추진계획

<기본 방향>

□ 서비스 품목의 특화

- 노동조합이 실시하는 사업을 민간부문과의 경쟁에서 우위를 점할 수 있으며 조합원에게 실질적인 혜택을 줄 수 있는 서비스 품목에 특화
 - 근로자복지매장처럼 민간부문보다 경쟁력이 떨어지는 부분은 과감히 정리

□ 접근성 제고

- 조합원들이 지역적 한계를 극복하고 복지서비스에 원활히 접근할 수 있도록 인터넷 활용 제고
 - 접근성을 높이기 위해 상품보다 용역제공 강화

□ 계약방식으로의 전환

- 노동조합이 민간부문과의 경쟁에서 우위를 점하려면 직영보다 민영 공급자와의

계약방식 활용

☐ 재원조달의 개선

- 노동조합 상급단체의 열악한 재정 상태에서 자주복지를 정부의 지원 없이 실시하기는 어렵기 때문에 제한된 범위에서 정부가 지원

<추진 사업>

☐ 한국노총이 출자한 보험판매전문회사인 인슈화인의 활성화 지원

- 퇴직연금전문 교육사업자로의 지정 가능성 검토

☐ 중소기업 근로자를 위한 공동구매 쇼핑몰 활성화

- 노동조합이 운영하는 쇼핑몰 활성화 지원

☐ 대기업 복지시설의 중소기업 근로자에게 개방 활성화

- 대기업 복지시설을 중소기업 근로자에게 개방 시 지원하여 이용 활성화

☐ 법률과 가정문제상담(부부문제, 자녀 교육문제 등)에 관한 서비스를 제공할 수 있는 전문가 양성을 위한 프로그램 지원

☐ 지역 중소기업 근로자 복지사업 증진

- 지역단위의 실효성 있는 중소기업 근로복지사업을 수행할 수 있는 주체 형성과 사업모델 개발을 위해 5개년 계획을 수립하고, 초기에 공모형 시범사업 방식으로 시행

- 지역 근로복지 연구사업, 인프라구축사업 및 특화사업으로 세분하여 추진
- 이러한 초기과정을 거쳐 사업이 확정되면, 이를 전국을 대상으로 단계적으로 시행
- 노동조합과 경영자단체가 납골당, 화장 및 수목장 등에 관한 사업을 시행할 수 있도록 지원하는 방안 검토
- 제2차 기본계획이 추진되면 노동조합의 자주복지 사업이 활성화되고, 대기업의 복지시설이 중소기업 근로자에게 개방되며, 법률과 가정문제 상담 서비스가 활성화 되고, 지방의 중소기업에서도 근로복지사업이 수행될 것으로 전망됨.

나. 노사정 복지사업 협력 강화

1) 현황 및 문제점

- 노사정 복지사업의 협력강화는 근로자 자주복지를 광의로 해석할 때 노동조합이 공공복지 및 기업복지에 참여하는 것으로 범위 설정
- 여기서는 공공복지에 대한 노사정 협력강화로 범위 제한
- 이같이 대상을 설정하고 공공복지에 대한 노동조합의 참여 확대를 통해 노사정 협력을 강화할 수 있는 형태를 공공복지행정 기능의 위탁 수행, 위원회 활동 및 사회보험행정 참여로 분류
- 첫째, 공공복지행정 기능의 일부를 위임받아 공공복지서비스 전달에 참여하는 형태이며, 이의 예로 보험사무대행기관제도의 활용을 들 수 있음.
- 보험사무대행기관은 중소영세사업주의 보험사무처리 부담을 덜어주고 사무처리 능력 보완 등의 편의 제공을 위해 근로복지공단의 인가를 받아 보험가입자로부터 보험사무를 위탁받아 처리하는 단체나 개인을 의미

- 근로복지공단에서는 보험사무대행기관에 대해 징수사무대행지원금, 피보험자관리 대행지원금 및 적용촉진장려금 지급
- 2005년말 기준으로 대행업무를 수행하는 사무조합 수는 318개이며, 노동조합은 아직 이에 참여하지 않고 있음.

〈표 5-2〉 대행업무 사무조합 현황(2005년말 기준)

총계	지방경협	지방상공회의소	노무·세무법인	업종연합회	기타
318	16	29	223	21	29

- 노동조합이 보험사무대행기관으로 활동하는 방안의 현실적 한계로 업무 대행에 대한 낮은 수수료와 사업주의 거부감을 지적할 수 있음.
- 둘째, 각종 위원회 참여를 활성화하여 노사정 협의를 정례화 함. 국민의 정부 출범 이후 각종 위원회의 신설 등으로 노사가 참여하는 위원회 수 급증
 - 노사가 각종 위원회에 참여하여 노사정 협의를 정례화 하면 공공복지에 대한 노사의 영향력 증대
 - 이의 대표적인 예로 제1기 노사정위원회에 참여하여 사회협약을 체결한 것을 들 수 있음.
 - 1998년 2월에 발표된 ‘경제위기 극복을 위한 사회협약’은 고용안정과 사회보장 제도의 확대 적용에 대한 중요한 내용 포함
 - 그러나 위원회의 기능이 주로 심의 및 자문에 한정되어 있으며 정책결정을 주도하지 못하기 때문에 위원회의 역할이 제한적인 문제가 있음.
- 셋째, 노사가 사회보험행정에 참여하는 것임. 사회보험 적용대상자의 일부는 노동

조합 가입자이며, 사용자가 근로자의 보험료 중 일부를 부담하고 있기 때문에 노사의 사회보험행정 참여 검토

- 국민연금과 건강보험의 경우 전국민을 대상으로 하는 반면, 고용보험과 산재보험은 사업장근로자를 대상으로 하기 때문에 고용보험과 산재보험에의 참여를 우선적으로 검토
- 특히 근로복지공단을 통하여 행정업무를 수행하는 산재보험 행정예의 참여를 우선적으로 검토

2) 세부 추진계획

□ 보험사무대행기관과 직업훈련예의 노사 참여 활성화 방안 강구

□ 각종 위원회 참여를 활성화 하고 노사 참여자의 전문성 제고

○ 노사 참여를 구색 맞추기 차원이 아니라 실질적인 정책 심의가 이루어질 수 있도록 함.

○ 이를 위해서 노사 참여자의 전문성 확보가 최우선 과제

- 예를 들면 산재보험제도 운영에 관한 최고의 심의기관으로 산재보험심의위원회가 있으며, 이는 각각 노사·공익대표 5인으로 구성
- 그러나 노사 대표가 전문성이 부족한 상급단체의 고위직 사람으로 채워져 실질적인 심의가 이루어지지 않는 형식적 기구로 전락
- 또한 산재보험심의위원회를 보좌하는 전문위원회로 요양급여산정기준 검토를 위한 위원회만 설치되어 있으며, 재정 및 재활 등을 위한 전문 위원회 미설치

○ 각종 위원회에 참여하는 노사 대표로 실질적인 심의가 이루어질 수 있도록 전문가가 선임되도록 하며, 각종 복지 제도의 전문위원회 활성화

□ 전문가 양성 프로그램 지원

- 각종 정부 위원회에 참여하는 노사 대표가 경직된 조직의 주장만을 반복하지 않고 전문성을 확보할 수 있도록 노사 단체의 전문가 양성 프로그램 지원
 - 노사 단체의 전문가 양성을 위해 노동대학원 등에 대한 학자금 지원
- 제2차 기본계획이 실시되면 각종 정부위원회에서 노사의 실질적인 정책심의회가 가능해지며, 노사단체의 대표가 전문성을 확보하게 되어 복지사업 수행의 효율성이 제고될 것으로 전망됨.

다. 근로자복지시설 지원 및 운영 내실화

1) 현황 및 문제점

- 2005년 1월 이후의 지원분에 대해 행정자치부에서 분권교부세를 통하여 지원, 노동부는 2004년까지 지원되었던 근로자종합복지관에 대한 건립·운영상황 보고 등의 관리체계 운영
- 행정자치부는 노동부의 사업계획에 기초하여 지원
- 지원사업의 실시주체가 행정자치부로 이관된 이후인 2005년과 2006년에 지원된 근로자종합복지관 수와 규모가 이전 수준 유지
- 2005년 6개소에 6,092백만원, 2006년 5개소에 5,620백만원 지원
- 근로자종합복지관이 근로자 복지센터로의 역할이 미흡하며 많은 지역에서 노동조합의 지부역할만 수행
- 근로자종합복지관에서 제공되는 복지서비스가 근로자의 다양한 복지수요를 적절히 반영하기 어려우며 지리적 접근성이 떨어져 본래의 목적을 충족시키기 어려움.

2) 세부 추진계획

□ 1단계: 근로자종합복지관의 활성화 및 복지전문가 양성프로그램 지원

- 근로자복지센터로의 기능을 발휘할 수 있도록 중앙근로자복지센터와 근로자종합복지관에 대한 운영 실태 파악
 - 중앙근로자복지센터와 지역별 근로자종합복지관의 운영 현황 파악
 - 다양한 근로자 복지수요를 충족시킬 수 있도록 복지수요에 대한 조사 실시
 - 이 조사결과에 기초하여 복지수요를 충족시킬 수 있는 프로그램 개발 지원
 - 지도감독의 강화를 통해 본래의 목적 달성 유도
- 근로자종합복지관 운영에 필요한 복지전문가 양성프로그램 지원
 - 복지전문가의 연수, 워크숍 및 운영비 지원

□ 2단계: 근로자종합복지관 신설의 축소 및 민간시설 이용으로의 전환

- 현재 매년 5~6개씩 신설하는 근로자종합복지관 숫자를 점진적으로 축소하고 복지수요가 높은 저소득 근로자를 대상으로 민간복지시설 이용 시의 비용지원으로 전환
- 지리적 접근성의 한계를 극복하고 빠르게 변화하는 복지수요를 적절히 반영한 프로그램을 제공하기 위해 앞으로 하드웨어의 확대보다 민간시설 이용비용의 전부 또는 일부를 지원하는 방향으로 기본방향 전환
 - 공공시설 비중의 점진적 축소
 - 민간복지시설을 활용하는 것이 비용 효과적

□ 3단계: 민간복지시설 이용 시 지원대상자의 점진적 확대

- 제2차 기본계획이 실시되면 공급자 위주의 정책에서 탈피하여 수요자 중심의 복지정책으로 전환함으로써 수요자의 복지욕구를 충족시킬 수 있으며 비용효과성이 제고될 것으로 전망됨.

제6장 근로자복지 시스템의 정보화 및 과학화

1. 제1차 기본계획에 따른 사업의 전체 구성 및 개요

▶ 추진방향 ◀

- ◇ 근로자복지정보 포털 사이트 구축
- ◇ 근로자복지사업 조사연구 강화

▶ 목적 및 의의 ◀

- ◇ 근로자복지정보 네트워크 구축을 통해 정보제공의 효율성 및 근로자접근성 제고
- ◇ 복지만족도 조사 개선 및 과학적 복지지표 개발을 통해 피드백 시스템 구축

가. 근로자복지정보 포털 사이트 구축

<목 표>

- ☐ 복지에 대한 수요와 공급을 실시간으로 연결하는 온-라인 네트워크 구축을 통해 일반근로자에게 다양한 복지서비스를 제공하여 삶의 질 향상
- ☐ 기존 사회복지제도와의 연계강화로 효율적인 근로자복지정보 전달체계의 기능 강화

<사업 개요>

- 인터넷 이용계층이 증가하면서 사회취약 계층에 대한 복지정보 제공 네트워크는 많지만, 일반근로자들이 이용할 수 있는 복지정보는 취약
- 근로자복지 프로그램 안내, 레저·문화시설 등 민간 및 공공복지시설의 정보를 포함하는 ‘근로자복지 종합정보네트워크’ 구축
- 공공복지사업 수혜자 현황 파악 등 기본 DB를 구축하고, 근로자복지정보의 인터넷 배너광고 및 메일 서비스 등을 통해 실시간 정보의 제공 및 접근성 제고
- 근로복지공단 홈페이지에 링크하여 관련자료 구축 후 별도로 분리하여 운영하는 방안 추진

나. 근로자복지사업 조사연구 강화

<목 표>

- 국내의 복지제도와 복지프로그램을 주요 선진국과 비교·평가하여 제도 개선 및 프로그램 활성화
- 전문적 연구를 통해 효율성 높은 복지사업이 수행될 수 있는 학문적 배경을 제공하며, 기존사업의 타당성 평가

<사업 개요>

- 선진국의 복지제도에 대한 연구는 이미 상당부분 진행되어 있지만 최근의 제도 개선 및 동향을 지속적으로 파악할 필요가 있으며, 복지프로그램에 대한 연구는 아직 미진

□ 변화하는 근로자의 다양한 복지수요를 측정할 필요가 있으며, 시행 중인 사업의 만족도에 대한 조사의 신뢰성을 제고하며 복지정책과의 연계를 강화할 필요

□ 선진국 근로자복지제도에 대한 연구 강화

○ 선진국 복지제도와 프로그램의 최신 정보 및 동향 파악

○ 외부 전문가를 통해 선진제도에 대한 다각적 연구 실시

□ 근로자 복지수요 및 수혜자 만족도 조사방법 개선

○ 정기적으로 복지수요 및 만족도에 대한 신뢰성 있는 조사 실시

○ 전문 연구기관에의 위탁을 통해 통계조사의 전문성과 신뢰성 제고

□ 과학적 근로복지지표의 개발

○ 근로복지 상태를 시계열로 측정할 수 있는 복지지표 개발

○ 객관적 지표뿐만 아니라 근로자 본인이 체감하는 복지를 측정할 수 있는 주관적 지표 개발

2. 제1차 기본 계획 사업실행 추진 실적 및 평가

가. 근로자복지정보 포털 사이트 구축

<추진 실적>

○ 2002년 「근로자복지정보네트워크 구축」 사전조사 실시

- 2004년 5월 2005년 예산을 요구하였지만 시스템 필요 장비 및 고정적 유지 비용에 소요되는 예산의 비효율성을 이유로 미반영
- 2005년 4월 「근로자복지사업 전산망 재구축」으로 사업방향을 재정비하여 추진
- 2006년 9월 전산개발 용역 의뢰
 - 근로자의 접수 및 신청절차 개선, 근로자복지사업 및 고용·신용보증 전산프로그램 통합

<평 가>

- 초기 다소 무리한 사업추진으로 어려움이 있었으나 기존의 근로복지사업 전산망을 재구축하는 방향으로 전환한 후 다시 사업 추진
 - 포털 사이트 구축 시 시스템 운영에 필요한 장비 및 인원에 소요되는 비용의 비효율성을 고려하면 이러한 방향전환은 타당
- 향후 업무 추진 시 비용효과성을 고려하여 새로운 시스템 개발보다 기존 시스템 활용에 중점

나. 근로자복지사업 조사연구 강화

<추진 실적>

- 선진국 근로자복지제도 조사 및 최신 동향의 파악

<수행된 연구용역>

연구용역	연구내용	용역수행기관	연구기간
근로자복지카드 추진방안연구	사업실효성 점검 사업운영방식	한국조세연구원 (김재진)	2002. 12 ~ 2003. 3
민간복지시설 이용비용지원 방안	사업실행방안 마련	한국사회보험연구소 (김용하)	2004. 4 ~ 2004. 7

<개최된 정책포럼 및 토론회>

구분	일시	주제	토론내용
근로복지정책포럼	2002. 9. 27	「근로자복지의 전망과 과제」 (강남대 김진수교수)	·현행 복지사업 검토 ·사업평가 및 효율적 사업홍보 방식 모색
근로복지정책포럼	2003. 3. 11	「독일의 근로복지와 참여복지」 (국민대 이광택교수)	·근로자재산형성제도 ·재원확보방안과 기금의 효율적 운용
근로복지발전토론회	2003. 5. 21	「참여적 근로복지사업의 과제와 공단의 역할」 (서울신학대 남찬섭교수)	·공공근로복지의 과제 및 추진 방향
근로복지발전방향 심포지엄	2005. 4. 27	「공공근로복지의 평가와 과제」 (한국노동연구원 박찬임박사) 「근로복지사업 재원조달방안」 (순천향대 김용하교수)	·현행 복지사업의 내실화 ·기금조달방안 검토 ·근로복지사업 전개방향

□ 근로자 복지수요 및 수혜자 만족도 조사방법의 개선

○ 연구조사의 정례화

<수행된 연구용역>

연구용역	용역수행기관	보고서 제출 시기
근로자 복지사업 발전을 위한 연구용역 보고서	메트릭스 코퍼레이션	2003. 12
근로복지조사 연구용역 보고서	한국경제경영연구원	2004. 12
근로복지조사 연구용역 보고서	한국경제경영연구원	2005. 12

- 2004년 이후의 연구용역에서는 근로복지공단이 시행하는 근로복지사업 이용자 만족도, 근로복지욕구 및 근로복지지표에 대해 표본을 설정하여 설문조사

<평 가>

- 지속적으로 토론회를 개최하고 관련 연구용역을 외부기관에 의뢰하여 보고서 발간
- 그러나 연구내용에 있어서 개선할 여지가 있음. 토론회에서 외국 제도 소개의 경우 원론적인 내용이 많으며, 국내에 활용할 수 있는 방안 제시는 다소 미흡
- 적은 예산으로 근로복지사업 이용자 만족도, 근로복지욕구 및 근로복지지표에 대한 설문조사를 실시하다 보니 내용이 다소 부실
- 종합적으로 설문조사하는 것은 다양한 측면을 파악할 수 있는 장점이 있는 반면, 예산제약으로 내용이 다소 부실
- 근로복지수요에 대한 조사에서 주관적 근로복지지표 측정을 위해 새로이 개발된 연구내용이 적절히 반영되지 못하고 있음.
- 설문지 구성에서 한구노동연구원 보고서(이승렬 외, 2003) 내용을 충분히 반영하지 못할 뿐만 아니라 근로복지공단의 기존 설문에 사용하던 잘못된 항목을 반복적으로 사용
 - 예를 들면 사회보험인 국민연금을 ‘국민보험’으로 질문하고 있는데, ‘국민보험’이라는 용어는 사용되지 않는 표현임.
 - 또한 법 개정으로 의료보험이 건강보험으로 명칭이 바뀌었는데도 과거 명칭을 그대로 사용

3. 제2차 기본계획의 방향 및 세부 사업계획

<기본 방향>

- 제1차 기본계획의 사업을 계속 추진하면서 신규로 추가하는 사업에 대한 타당성 여부를 면밀히 검토하여 효율적으로 추진될 수 있도록 세부사항 설계
- 신규사업 계획 시 향후 여건전망을 적절히 반영하여 사업의 타당성 여부를 면밀히 검토한 후 결정

<세부사업 계획안>

가. 과학적 근로복지지표 개발

1) 현황 및 문제점

- 근로복지지표 개발 및 조사연구의 실시
 - 노동부는 2003년에 한국노동연구원에 「2003년도 근로복지지표 개발 및 연구조사」의 용역을 위탁하여 보고서 발간
- 이 연구에서 기존에 사용하던 객관적 근로복지지표와 주관적 근로복지지표의 문제점이 지적되었고, 이에 대한 대안 제시
 - 1987년에 개발된 우리나라의 근로복지지표는 일본의 ‘근로자복지총합지표’를 기초로 하고 있으며 일본 지표에 대한 상세한 설명 포함
- 이 연구는 기존의 복지지표가 일본을 그대로 모방한 데서 발생하는 문제를 지적하고 우리나라에 맞는 새로운 복지지표를 제시하고, 새로운 체계에 의한 근로복지지표 산정

- 그러나 새로이 제시된 근로복지평가 항목이 근로자의 복지지표를 측정하기 위한 척도로 타당한지 판단하기 위해서는 심층 분석 필요

2) 세부 추진계획

- 현재의 예산규모를 확충하기 어려우면 매년 모든 사업에 대해 조사하는 대신 격년제로 사업별로 특화하여 심층조사 실시
 - 예를 들면 2007년에 근로복지공단의 근로복지사업 이용자 만족도에 특화하여 조사하고, 2008년에는 근로복지지표 개발에 특화하여 조사
- 전국민을 대상으로 하는 객관적 근로복지지표보다 주관적 근로복지지표가 근로자 복지 수준의 변화추이를 더 잘 반영할 수 있기 때문에 주관적 근로복지지표 개선에 중점
 - 2008년에 근로복지공단이 현재 사용하는 주관적 근로복지지표 구성항목의 타당성 검토. 이의 출발점은 국내자료로 김교성(2000)과 이승렬 외(2003), 그리고 해외자료로 OECD의 사회자표와 ILO의 근로복지 관련 지표가 될 것임.
 - 첫째, 기존항목의 대체 및 새로운 질문사항의 추가 여부 검토
 - 예를 들면 법정퇴직금 역시 중요한 법정복지제도 구성항목인데, 기존의 설문 항목 및 연구에서는 이것이 포함되어 있지 않음.
 - 둘째, 주관적 근로복지지표에 대해서도 객관적 근로복지지표처럼 통합지표를 산정하는 방안 적극 검토
 - 이를 위해서 설문항목(대지표, 중지표 및 세부항목)에 대해 객관적인 가중치를 산정하여야 하는데, 이는 쉽지 않은 작업임.

○ 주관적 근로복지지표 측정항목에 사교육비 포함 검토

- 각종 설문조사에서 사교육비는 가계지출에서 차지하는 비중이 가장 높을 뿐만 아니라 노동자의 복지수준 향상을 위해 가장 필요한 항목으로 응답
- 따라서 사교육비 문제를 노동복지지표 측정을 위한 항목에 포함시키는 방안 검토

□ 2009년 이후에는 새로이 설계된 항목에 기초하여 근로복지지표를 산출하고 이를 복지정책에 연계해서 복지정책의 효율성 제고

□ 제2차 기본계획이 실시되면 신뢰성 있는 주관적 근로복지지표가 개발되며, 통합지표에 기초하여 연도별 복지수준의 변화추이를 측정할 수 있게 될 것임.

나. 근로자복지정보 포털 사이트 구축

1) 현황 및 문제점

□ 복지사업 전산망을 재구축하여 업무처리와 행정서류를 단순화함으로써 대민서비스 강화와 복지수요자의 접근성을 높이기 위해 기존의 C/S 환경을 WEB 환경으로 전환

○ 기존의 intranet 망으로는 민원인의 다양한 수요를 효율적으로 충족시킬 수 없으며 행정효율성이 낮음.

- 민원인이 방문하지 않고 internet으로 서류를 신청하고 처리결과를 확인할 수 있도록 하여 대민서비스의 질 제고
- 근로복지사업 신청서를 서면으로 제출하고 결과 역시 서면으로 통지받아 많은 시간이 소요되며 행정력의 낭비 초래

□ 포털 사이트 구축을 위해

○ 복지수요자와 공급자를 위한 전자민원서비스 도입

○ 업무처리 방식의 표준화를 통한 효율성 제고

- 복지부문 전산시스템의 통합, 정보 공유를 통해 맞춤형 복지서비스 제공 기반 구축

2) 세부 추진계획

□ 1단계: 기존의 C/S 환경에서 WEB 환경으로 전환

○ 전자민원서비스 및 전자결제제도의 도입

- 장학, 융자, 문화생활, 예술제, 영유아보육시설, 근로여성임대아파트, 고용지원 사업 등
- 정부의 사회보장제도(사회보험 포함)에 대한 상세한 정보 및 현황 제공

○ 산재근로자와 공공직업재활훈련기관을 연계하는 정보 제공

○ 근로자 자원봉사 지원을 위한 시스템을 개발하여 운영

○ 업무 처리절차 및 운영방식의 표준화

□ 2단계: 기업복지 및 자주복지와 연계

○ 한국노총과 민주노총이 정부의 지원으로 실시하고 있는 자주복지사업과 신설되는 ‘노사발전재단’에서 실시하려는 복지사업과 연결

- 노동조합의 자주복지사업과 근로자종합복지관을 연계

○ 기업이 정부의 지원으로 실시하는 기업복지제도와 연계

□ 3단계: 개별기업이 자체적으로 실시하는 기업복지와 연결

□ 4단계: 사례관리 및 종합복지 상담서비스의 제공

○ 인터넷을 통해 복지서비스의 사례를 관리하고 종합복지 상담서비스 제공

□ 제2차 기본계획이 실시되면 전자민원서비스제도의 실시로 행정효율성이 증대하며, 공공복지, 기업복지 및 자주복지와 관련된 종합정보가 인터넷을 통해 제공됨으로써 복지수준을 향상시킬 것임. 아울러 사례관리와 종합복지 상담서비스를 제공하여 맞춤형 복지서비스의 제공이 가능해질 것임.

다. 근로자복지사업 조사연구 강화

1) 현황 및 문제점

□ 복지사업의 효율적인 수행을 위해 복지수요와 만족도에 대한 지속적 조사를 통해 이론적 배경과 실천적 전략 제공

□ 특히 근로복지공단이 현재 실시하고 있는 복지사업의 타당성을 조사하여, 비용효과성이 낮은 사업은 과감하게 정리

○ 예를 들면 근로자 문화예술제는 참가근로자의 제한성 및 근로자들의 인지도가 낮기 때문에 사업지속 여부에 대해 검토할 필요가 있음.

2) 세부 추진계획

□ 외국제도의 현황에 대한 체계적 조사 강화

○ 기존의 토론회 형식의 연구 및 발표는 심층 연구에 한계가 있음. 앞으로는 심층연구가 이루어질 수 있도록 단기용역 과제로 발주하는 것을 검토

○ 외국제도 및 프로그램의 단순 소개 수준에서 탈피하여 우리나라에 적용할 수 있

는 구체적 방안이 도출될 수 있도록 연구자에게 요청

□ 복지수요 및 만족도에 대한 연구수준의 향상

- 주관적 복지수준에 대한 설문항목이 측정하고자 하는 목표에 부합하는지 설문항목의 적합성을 검증하고 잘못된 항목의 수정 및 보완
 - 우선적으로 사용되는 용어가 정확한 지를 검토하여 수정
- 다양한 복지수요가 급변하는 점을 반영하여 설문항목 타당성의 정기적인 재검토

□ 제2차 기본계획이 실시되면 비용효과성이 낮은 근로복지공단의 복지사업이 폐지되며, 외국제도로부터 우리나라에 적용 가능한 구체적 방안이 도출되어 근로복지공단이 실시하는 근로자복지사업의 효율성이 제고될 것임.