

「노동시장 양극화 완화」와 「노사관계 합리화」를 위한

2006년도 업무추진계획

2006. 1



< 순 서 >

I. 이제까지의 정책성과 평가 및 현 좌표 진단	1
1. 고용·인력개발 정책부문	3
2. 근로보호·복지 정책부문	10
3. 노사관계 정책부문	18
II. 2006년 중점추진 정책목표 및 이행과제	23
1. 취약계층의 근로조건 보장과 차별 시정	27
1.1 취약근로자 근로조건 보호 강화	28
1.2 비정규직 보호의 제도적 기반 마련	31
1.3 특수형태근로종사자 보호대책 마련	33
1.4 근로시간 단축 및 임금보장 기능 강화	34
2. 일자리 창출 활성화와 지역밀착형 고용지원서비스 강화	37
2.1 사회서비스 등 일자리 창출 추진	38
2.2 저출산·고령화를 대비한 고용대책 추진	41
2.3 선진화된 고용지원서비스 확산·발전	50
2.4 지역밀착형 고용정책 기반 강화	54
2.5 외국인 고용허가제의 정착	56

3. 수요자중심의 직업능력개발체제 구축	58
3.1 취약계층에 특화된 능력개발 지원 강화	59
3.2 지역·산업수요 밀착의 직업능력개발체제 구축	63
3.3 직업능력개발 인프라 및 자격 혁신	65
4. 선진적·합리적 노사관계 기반 마련	68
4.1 체계적·효율적 노사갈등 관리	69
4.2 복수노조 도입에 따른 새로운 노사관계 체제 대비	72
4.3 공공부문 노사관계의 합리적 정착 추진	73
4.4 양극화 완화를 위한 노사정 대화·협력 강화	74
4.5 국제노동외교의 역량 강화	77
5. 노사가 함께하는 안전하고 쾌적한 작업환경 조성	79
5.1 노사 협력적 산재예방활동 기반 마련	80
5.2 산재취약근로자 안전보건관리 강화	82
5.3 대형사고 예방 및 대응능력 강화	85
5.4 산업환경에 부응하는 직업병 예방시스템 구축	86
6. 사회안전망 내실화를 통한 삶의 질 향상	88
6.1 보험 및 복지서비스의 확충	89
6.2 산재·고용보험 체계의 혁신	91
6.3 퇴직연금제 정착 추진	95

Ⅲ. 2006년 역점 추진 혁신과제	97
1. 노사분규의 사회적 비용 최소화(갈등관리)	99
2. 취약근로자 근로조건 보호강화 및 신고사건 처리시간 및 지연처리율 감축(조직관리·BPR)	102
3. 산업안전보건업무 효율화 및 서비스 향상(지식관리)	105
4. 실업급여수급자 재취업지원 서비스 강화(일하는방식 개선) ·	108
5. 산재보험 요양·재활서비스 운영시스템 개선(일하는방식 개선) ·	112
 Ⅳ. 성과측정 추진계획	 115
1. 정책성과 측정체계	116
2. 혁신성과 측정체계	145
 Ⅴ. 마무리	 155
 Ⅵ. 부속서류	 157
1. 대통령 지시사항 이행실적 점검결과	158
2. 신규시행, 계속, 폐지정책	165
3. 법적의무·권장사항 이행상황	182

I . 이제까지의 정책성과 평가 및 현 좌표 진단

◇ 외환위기에 대응하여 노동부는 범정부적인 실업대책과 노사정 협력을 이끌면서 조기 실업극복에 결정적 역할 수행

- 노동시장 정책 프로그램과 고용인프라, 사회적 대화 틀 구축 등 노동정책이 한 단계 도약하는 계기
- 그러나 외환위기 이후 나타나고 있는 노동시장의 양극화 현상으로 노동정책의 질적 변화가 불가피해졌음

◇ 참여정부 들어 노동시장과 노사관계를 선진화·합리화 하는데 초점을 맞춰 정책을 추진중

- 저성장·저고용 환경변화에 대응하여 일자리의 양과 질을 제고하기 위한 적극적 노동시장 정책 강화
- 고용지원서비스, 직업능력개발 혁신을 통해 사람과 일자리의 연계를 강화하고 보다 나은 일자리로의 이동을 지원
- 취약근로계층의 확산 방지 및 빈곤해소를 위해 기본적인 근로조건을 보호하고, 적극적 차별시정 기능을 강화
- 근로자 삶의 질 향상을 위해 주40시간제, 퇴직연금제 등을 도입하고, 고용·산재보험 제도를 확충
- 정부의 일관된 정책기조 확립을 통해 현장단위에서는 전반적으로 자율과 책임의 노사관행이 정착

◇ 참여정부 남은 2년간은 노동시장 양극화에 대응하여 취약근로계층을 더욱 배려하고 노사관계를 합리화해 나가는데 역점

- 저출산·고령화 등 미래의 노동문제를 적극 대비

1. 고용 · 인력개발 정책부문

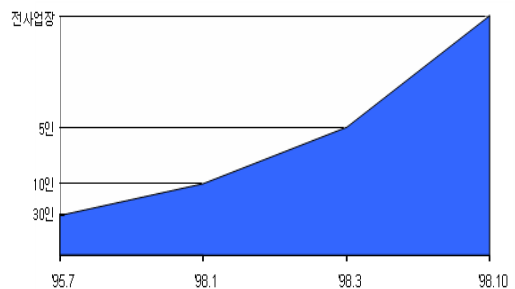
1.1 1998년 이후 정책흐름 및 성과평가

□ 「국민의 정부」 기간동안 고용정책은 외환위기 대량실업 해소를 위한 실업대책 및 고용안정 인프라 확충에 중점

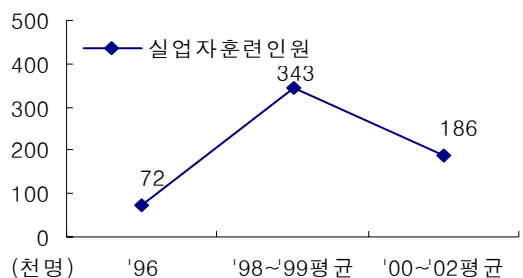
○ '98~'02년까지 범정부적으로 「종합실업대책」 수립 · 추진 (연간 2조~7조원 규모)

연도	예산·인원규모	실업대책의 주요내용	실업률
1998	5조 3,263억원 427만명	고용유지지원, 새로운 일자리 창출, 직업훈련 및 취업알선, 실업자에 대한 생활안정지원	7.0%
1999	7조 4,536억원 574만명	일자리창출 및 유지, 취업능력의 제고, 사회안전망 및 실업대책 전달체계 확충	6.3%
2000	5조 237억원 362만명	사회안전망 확충을 통한 실직자 생계지원, 고용·실업구조의 개선 및 인력수급 불균형 해소	4.4%
2001	2조 3,446억원 179만명	지식기반 신산업 육성 등 본원적 일자리 창출과 취업지원서비스의 질적 수준 제고	4.0%
2002	2조 1,735억원 163만명	기존의 실업대책을 마무리하고 고령자·청소년·장기실업자 등 특화된 고용안정대책으로 전환	3.3%

○ '95.7월 30인 이상 사업장에 도입된 고용보험은 외환위기에 충실하게 대응하기 위해 적용 범위를 전사업장으로 확대



○ 과거 제조업중심의 기능인력 양성체제로 출발, 확대되어 온 직업훈련제도는 실업난에 대응하여 실업자훈련을 확충



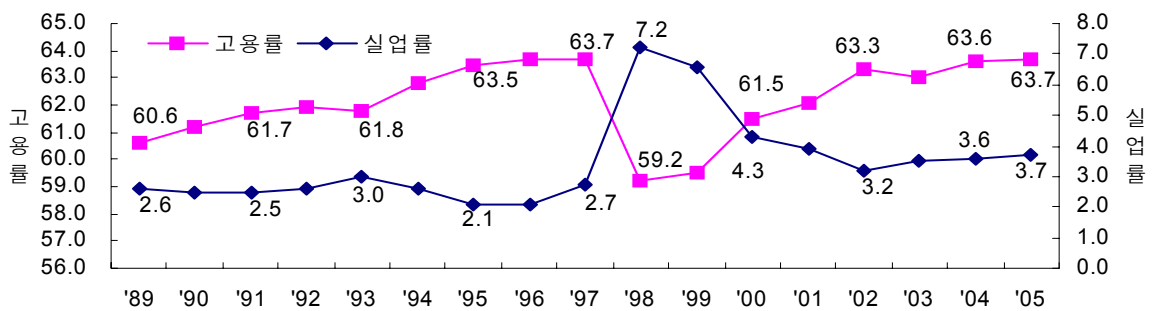
○ 외환위기를 계기로 설치된 고용안정센터는 지속 확대되어
실업대책의 전달체제로 자리매김

구분	'98	'99	'00	'01	'02
센터(개소)	99	122	126	168	156
상담원(명)	1,296	1,825	1,919	1,949	1,821

□ 「참여정부」 들어 저성장·저고용 등 고용환경이 급변하면서
실업해소와 더불어 고용확대를 위한 적극적 대책을 추진

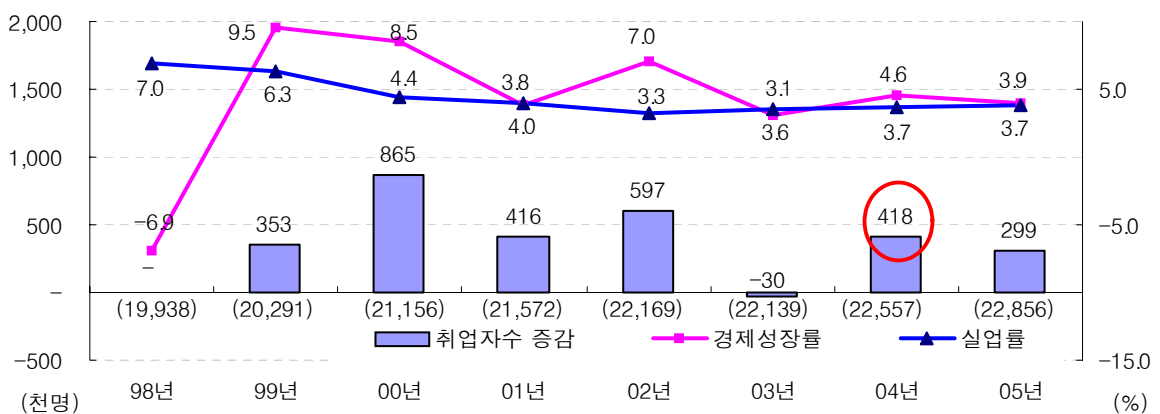
○ '03년 경제성장률이 3%대로 떨어지고 일자리는 3만개가
감소함에 따라 “고용없는 성장”에 대한 우려 제기

- 안정적으로 유지되고 있는 실업률(3%대)보다 일하는 비율인
고용률(63% 수준으로 낮은 실정) 제고에 정책의 초점



주, OECD 평균('04) : 실업률 6.9%, 고용률 65.3%

○ 이에, 범정부적인 정책역량을 일자리 만들기에 집중하여
「일자리창출종합대책」 수립, 노사정 사회협약('04.2) 등을
통해 '04년은 4.6% 성장·일자리 42만개 창출로 반전



주, '99년 이전 실업률(구직기간 1주 기준), '98년 취업자(1,276천명 감소)

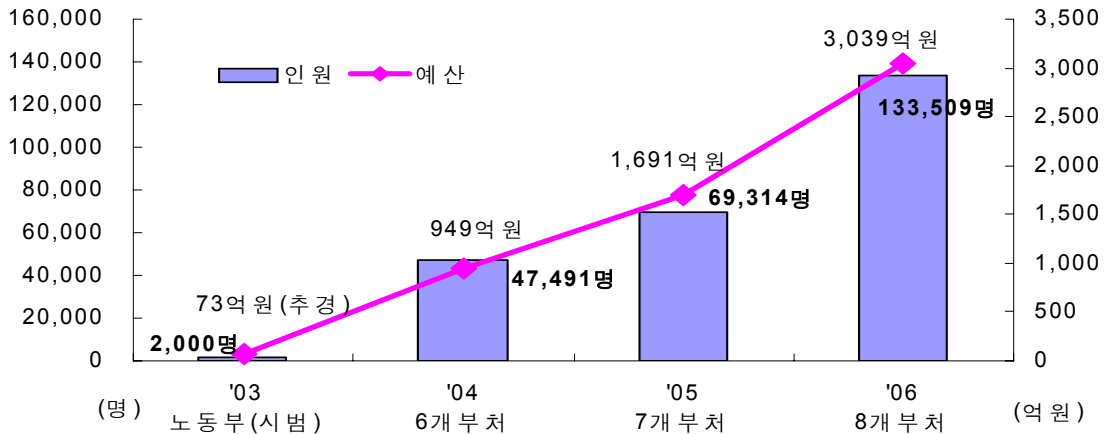
- 200만개 일자리창출 추진목표('04~'08년)에 따라 경제 성장을 통한 근원적 일자리(170~180만개), 고용·복지 정책을 통한 추가일자리(20~30만개) 창출 추진

* 일자리 지원사업 투입예산 및 수혜인원(당초예산 기준)

구분	'04	'05	'06
예산	1조 1,329억원	1조 4,038억원	1조 5,463억원
인원	417천명	462천명	527천명

- 사회적일자리는 '03년도에 시범 추진된 이래 취약계층 일자리창출에 기여해 왔음

* 사회적일자리 창출사업 투입예산 및 수혜인원(당초예산 기준)



- '05년에도 성장률과 취업자의 증가추세는 이어지고 있으나 그 속도가 다소 둔화(3.9% 성장·일자리 30만개)

- 청년실업률은 경기회복 지연 등으로 여전히 높은 수준

* 청년실업률 추이(%) : 7.0('02) → 8.0('03) → 8.3('04) → 8.0('05)

- 청년실업종합대책('03.9), 학교-노동시장간 이행 원활화에 중점을 둔 청년고용촉진대책('05.1) 등을 일관되게 추진

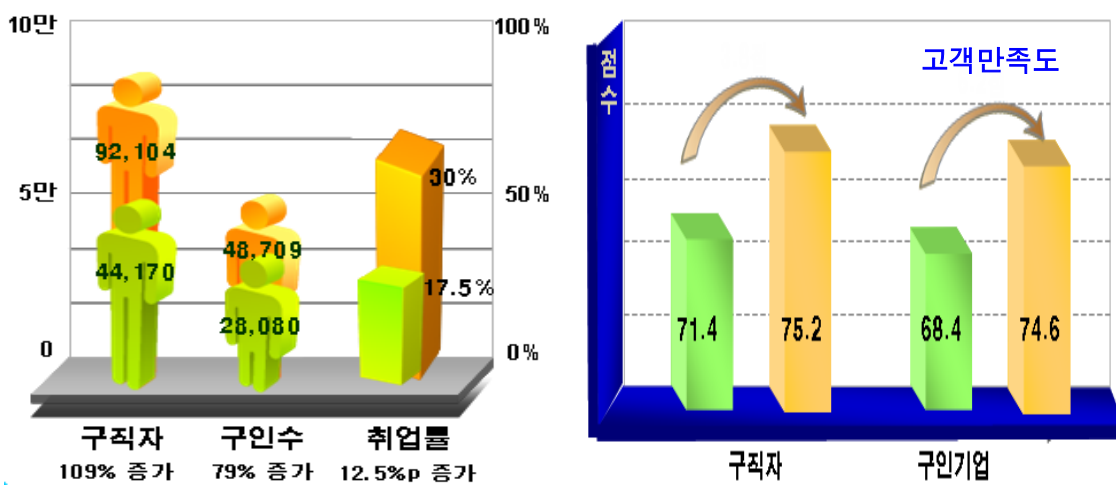
* 청년고용대책 투입예산 및 수혜인원(당초예산 기준)

구분	'04	'05	'06
예산	6,056억원	7,885억원	7,573억원
인원	163천명	198천명	184천명

○ 고용지원서비스의 선진화와 직업능력개발체제의 혁신을 위한 「국가고용지원서비스 혁신방안('05.4)」을 마련하여 국가전략과제(National Strategic Agenda)로 적극 추진

- 6개 시범센터 중심으로 구직자 유형별 서비스 제공 및 다양한 지역특화사업의 개발·운영 등을 통해 “고용안정센터가 달라질 수 있다”는 가능성 확인

<시범센터 주요 성과>



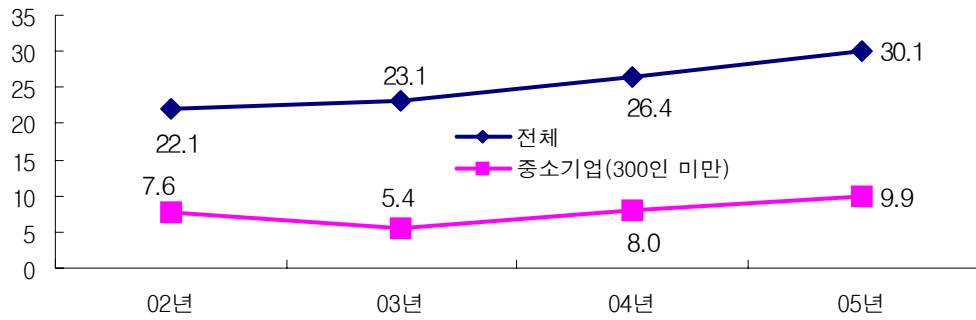
- 관련 법률 개정, 전문성 강화 및 인력확충, 고용정보 인프라 확대 등 고용지원서비스 선진화 정착기반 마련

- * 고용보험법·고용정책기본법 개정 완료('05), 직업안정법 개정중
- * '05~'06년 고용안정센터 실무인력(공무원) 597명 증원, 직무교육 과정 혁신 및 대학위탁교육과정 신설
- * Work-net 기능보완, 관련정보망 연계를 통해 「노동시장 통합정보 시스템」 구축 추진

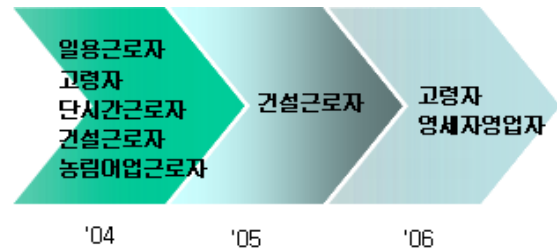
- 취약계층 능력개발 기회 확대에 중점을 두어 '04년부터 훈련참여율이(특히 중소기업 근로자) 크게 증가

- * '99년 직업훈련의무제 폐지에 따라 민간 자율훈련 촉진을 위한 제도개선 추진
- * e-러닝('99), 훈련컨소시엄('01) 등 취약근로자 훈련참여 확대

< 근로자 훈련참여율 증가추이 >



- 고용보험의 적용범위가 지속적으로 확대되고, 적극적 고용정책을 뒷받침하기 위한 역할 강화



- 이밖에 산업연수제의 문제점을 개선하고 외국인력의 안정적 공급과 근로조건 보호를 위해 외국인 고용허가제를 도입('03.8)

성과평가

◇ 「국민의 정부」에서의 효과적인 실업대책과 빠른 경기 회복으로 실업률은 급속히 안정을 찾았으며,

- 선진국들이 70~80년대 고실업을 겪으면서 이미 구축한 노동시장 프로그램 및 고용인프라 본격구축 계기 마련
 - * 고용보험, 취업지원서비스는 대량실업 극복의 큰 버팀목이 됨
- 그러나 고용·인력개발 정책이 갖는 중요성에도 불구하고, 국가 기간인프라로서 위상정립은 미흡했던 것이 사실
 - * 선진국은 고용안정서비스에 대해 대대적 투자를 하면서 관리
- 실업대란이 마무리되면서 그간의 양적확충에 더해 질적 발전이 뒤따라야 한다는 문제 제기

◇ 「참여정부」 들어 저성장·저고용의 환경변화에 적극 대처한 결과, 아직 부족하긴 하나 일자리가 늘어나고 고용·능력개발 서비스에 대한 만족도도 점증

- 특히 고용안정 인프라의 중요성에 대한 국민과 정부내 관심 제고로 국가 기간인프라로서의 위상을 정립하고 있으나, 그간의 정책추진 결과 아직도 많은 보완이 필요

① 취업자수 등 고용지표는 개선되었으나, 일자리의 질이 낮고 일자리대책이 중장기적 전망과 전략적 관점 부족으로 국민이 체감하는 효과는 미흡

② 사회적일자리가 공공근로 차원의 저임금 단기일자리에 머물고 있고, 수요자중심의 고용지원서비스 제공이 아직 부족

③ 청년실업률이 여전히 높은 수준을 유지하고 있는 반면, 중소기업의 인력난 또한 여전하여 미스매치 문제가 지속

* 300인미만 사업장 부족인원(천명) : 59('99) → 67('00) → 73('01) → 139('02) → 133('03) → 168('04) → 212('05)

* '04.8 시행된 고용허가제는 향후 제도 일원화 시행 준비, 신속한 인력도입·공급, 사후관리 강화 등의 과제를 안고 있음

④ 중소기업근로자, 비정규직 등 취약근로자의 직업훈련 참여가 부진하고, 평생학습 수요에도 적극 대처해야 할 필요

* 중소기업의 직업훈련 참여율('05) : 9.9%(대기업은 87.0%)

⑤ 저출산·고령화에 대응하여 여성·고령자의 경제활동 참가를 이끌어내고 적합한 일자리를 발굴·보급할 필요

* '05년에 최초로 여성경제활동참가율이 50%(1천만명)를 넘어섰으나 OECD 평균인 60.1%와는 큰 격차

* 고령자고용률은 외환위기 이후 지속 감소('97년 63.7% → '04년 58.5%)

+1.2 향후 정책추진방향

□ 고용의 「양적·질적」 수준 제고를 위한 적극적 전략 추진

- '08년 OECD 평균수준 고용률(65.3%) 달성기반을 조성하고, '16년까지 70%수준을 달성

* '08년까지 65.3%(여성 52.2 → 54.9%) 수준의 고용률 달성을 위해서는 '06년부터 매년 약 31만개(15세이상 전체 약 40만개) 일자리 창출 필요)
 * 생산가능인구 감소가 시작되는 '17년부터 70%수준의 고용률 달성을 위해서는 '06~'16년까지 매년 약 31만개의 일자리 순증 필요2)

- 선진화된 고용지원서비스 정착을 위해 시범센터 운영성과 확산, 유관기관과 파트너십 강화 등 추진
- 중소기업근로자, 비정규직 등 취약근로자를 위한 적합한 일자리와 고용지원·직업능력개발 투자를 지속적 확대

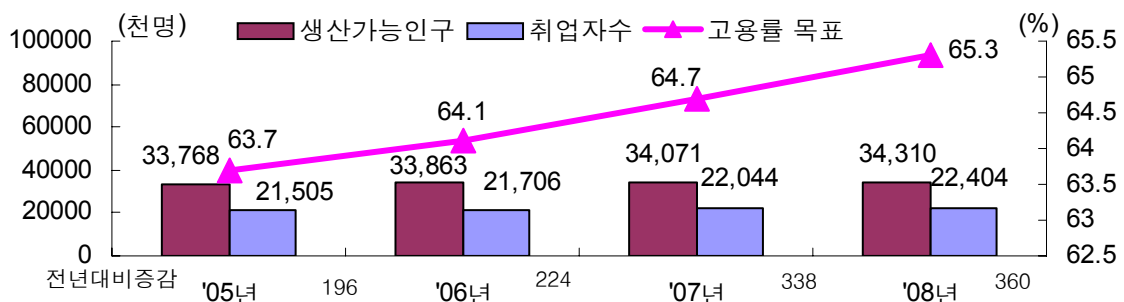
□ 「수요·공급·인프라」 확대 및 「사람」중심의 맞춤형 대책

- 노동수요창출 및 인적자원의 양적·질적 확대 추진

- * 수요촉진 : 성장률 제고, 산업구조변화 대응(제조업 고용비중 감소 → 서비스업 일자리 확충), 직·간접적 일자리 창출(사회적일자리, 고용안정사업 강화 등)
- * 공급확대 : 저출산·고령화 대응(여성 및 고령자 고용확대), 인력 부족 직종에 대한 대응(빈일자리 채우기, 외국인력 도입·활용) 등

- 수요·공급대책이 사람중심의 맞춤형으로 지원되도록 하고, 지역·노사협력형 고용대책 등 새로운 접근 추진

1) '05년 일자리 증가분 299천개의 약 36%는 65세이상 일자리, 15~64세 일자리는 191천개에 불과



- * 15~64세 생산가능인구 증가율 연평균 0.5%, 취업자증가율 1.0~1.6% 전망
- * 위 목표는 연평균 성장률 5%대, 15세 이상 전체취업자가 약 40만명 증가시 목표달성 가능

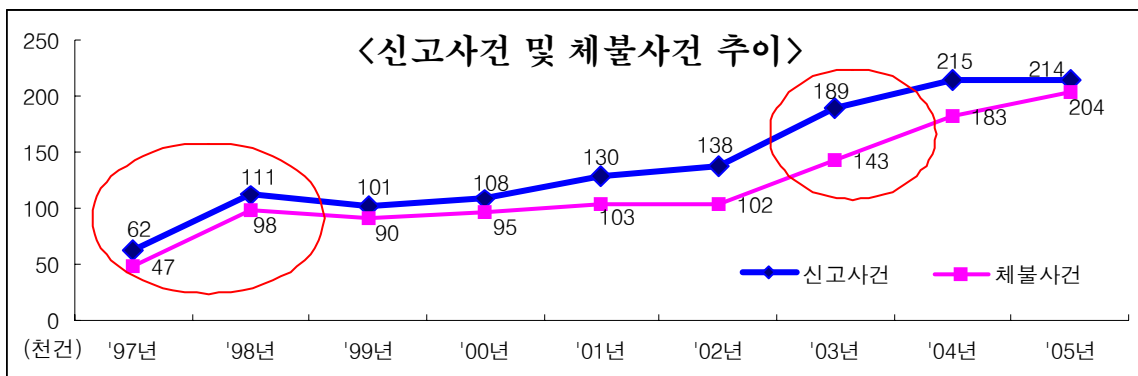
2) 2016년 15~64세 인구(35,510천명, 군인·재소자 등 제외), 65세이상 인구비중 13.3%('05년 9.1%)

2. 근로보호 · 복지 정책부문

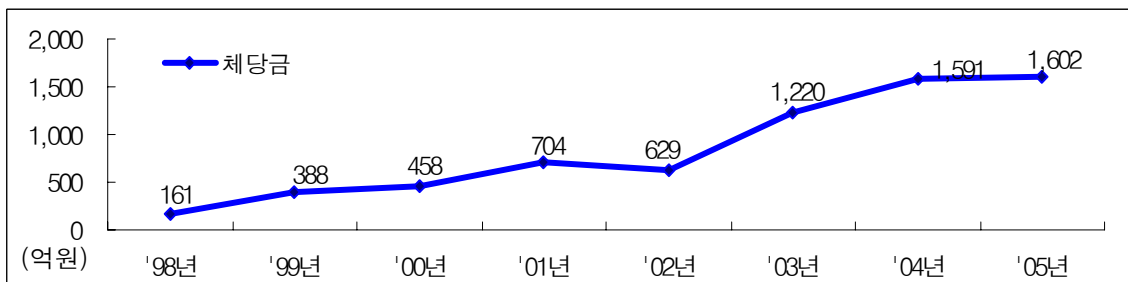
2.1 1998년 이후 정책흐름 및 성과평가

□ 외환위기 이후 경기악화로 인한 금품체불, 해고 등 노동관계법 위반사건 급증에 적극적으로 대처

○ 노동관계법 위반사건 중 소액금품 체불사건이 80%이상을 차지함에 따라 근로자 임금보장 장치 확충에 주력



- '98년 임금채권보장제도를 시행하여 기업도산으로 임금을 받을 수 없게 된 근로자의 생활안정 도모



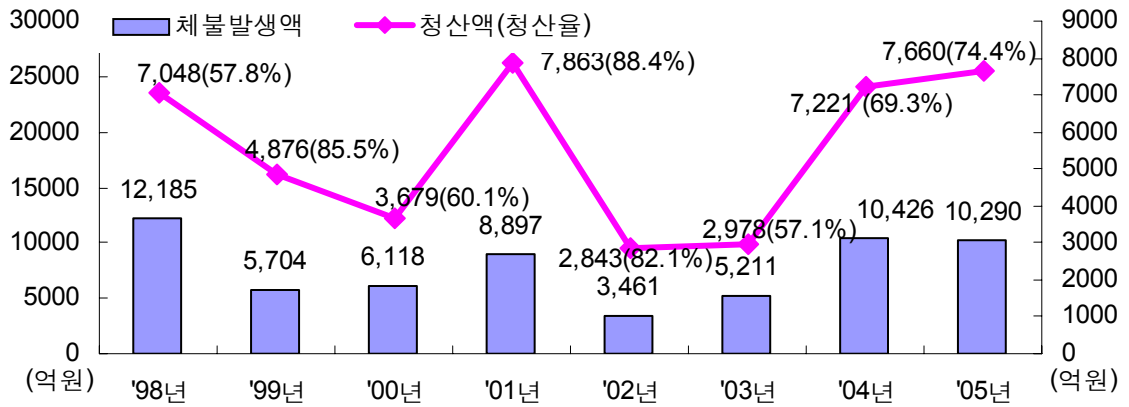
- '00년 저임금근로자 보호를 위해 최저임금 적용사업장을 전 사업장으로 확대('99년 5인 이상 → '00년 전사업장)

○ 참여정부 들어 지연이자제 · 무료법률구조서비스 지원 등 체불행정을 혁신하여 실질적 권리구제를 도모('05.7)

* Call center 설치('04.8), 체불임금청산지원팀(8개소) · 임금채권보장팀(18개소) 설치('05), 대국민 인식제고(KBS “좋은나라 운동본부” 방영)

* 무료법률구조실적('05년) : 17,358명(911억원)

< 체불발생액 및 청산실적 추이 >



- '05.5 최저임금법을 개정하여 적용범위 확대 및 실효성 제고

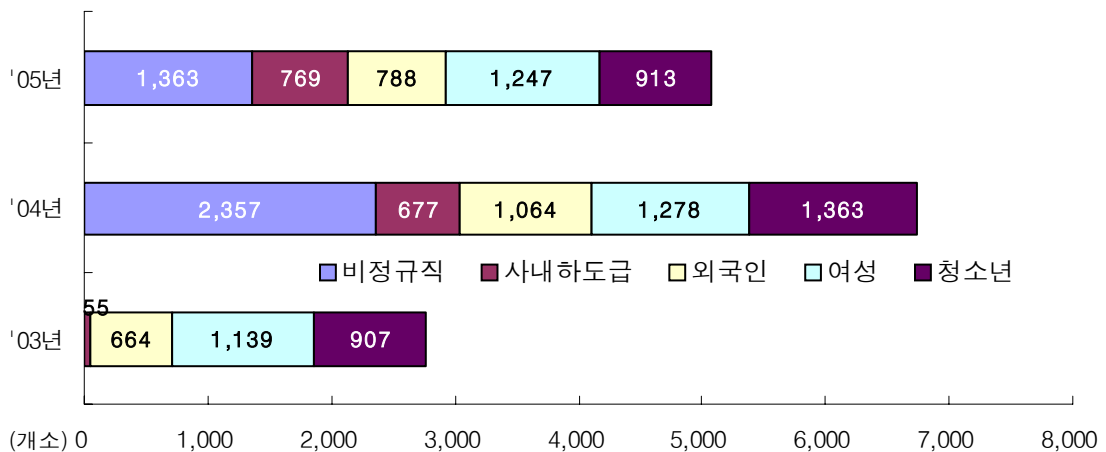
- * 연소자·양성훈련생 전액적용, 수습·감시단속적 근로자 감액적용, 하수급인의 최저임금 미지급에 대한 직상수급인 연대책임 등

□ 행정력의 한계로 급증하는 신고사건 처리 위주의 사후 구제에 치중해 왔으나 적극적 예방기능도 점차 확대중

○ '99년 근로기준법을 5인미만 사업장까지 확대 적용하고, '03년부터 「사업장감독 종합계획」을 수립, 예방행정 강화

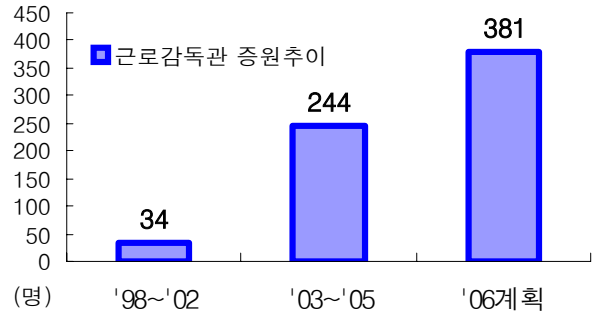
- * 취약근로자 보호·성차별 고용관행 개선·최저임금 및 법정근로시간 준수 등 핵심정책분야에 주력
- * 비정규직·사내하도급·외국인·여성·청소년 등 중점타겟그룹에 집중

<취약근로계층 지도점검 실적>



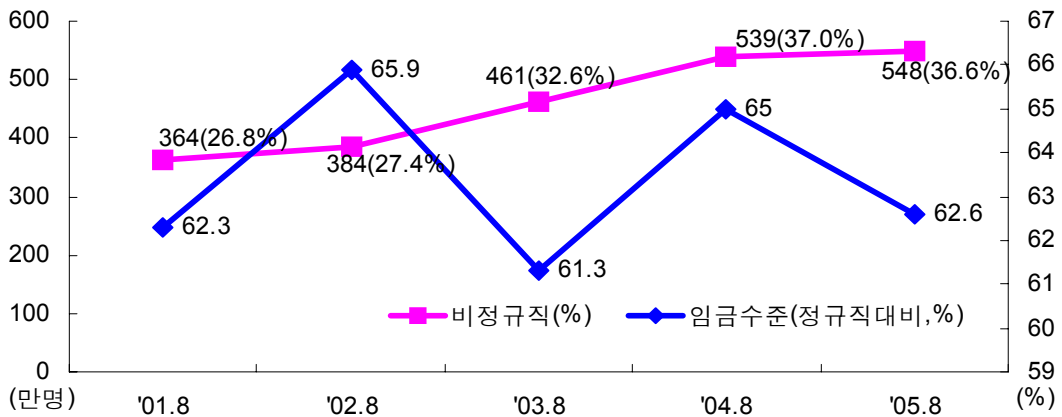
- 증가하는 행정적 수요에 효과적으로 대처하기 위해 행정력을 지속적으로 확충 (참여정부 들어 대폭 확대함으로써 예방감독기능 강화)

* '06년 총인원(계획) : 1,297명



- 비정규직의 급격한 증가에 따라 근로조건 보호 및 불합리한 격차와 차별 시정을 위한 제도적 인프라 마련

<비정규직 증가 추이>



- '01~'03.7 노사정위원회에서 보호방안에 대해 논의한 후 '04.11 비정규직 보호법안을 마련, 국회에 제출

* 국회차원의 노사정대화('05.4~6), 홍보 등 법안통과를 위해 다각적 노력을 기울였으나 입법 지연

- 「공공부문 비정규직대책」을 마련하고('04.5), 공공부문의 합리적 인력운용체계 수립을 지원중

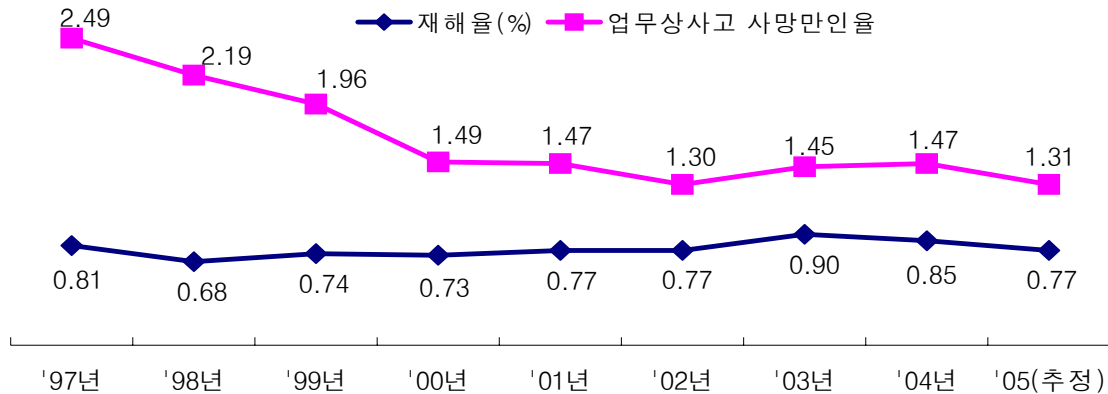
* 공무원과 비공무원간 업무구분 명확화, 비정규직 근로자의 처우 개선 및 신분안정에 중점을 두어 주요직종별로 개선대책 마련·추진(총 24만명중 60%인 14만명)

- 비정규직의 고용개선 및 직업능력개발을 위한 중장기 계획 마련·추진중

□ '99년 이후 증가하던 재해가 '04년부터 감소추세로 반전 되었으나, 아직 선진국 수준에는 못 미치는 상황

* '97년 안전보건규제의 완화와 외환위기에 따른 기업구조조정으로 인한 안전보건관리 체제의 약화, 5인미만 적용확대 등이 원인

< 재해율 및 업무상사고 사망만인율 추이 >



○ 「1~2차 산재예방 5개년계획('00~'09)」의 성공적 추진으로 사망사고, 50인미만 사업장 재해 등이 대폭 감소

* 사망재해감소대책('01)·건설재해예방특별대책('04)과 CLEAN 사업장 조성지원('01) 및 근골격계질환 예방 등 소규모사업장 재정·기술지원

- 그러나 아직 선진국 수준에는 못 미치는 상황

* 가장 낮았던 '02년의 경우 [재해율-사망만인율] 국제비교
→ 0.27%-0.32(일본), 0.59%-0.07(영국), 2.32%-0.37(미국)

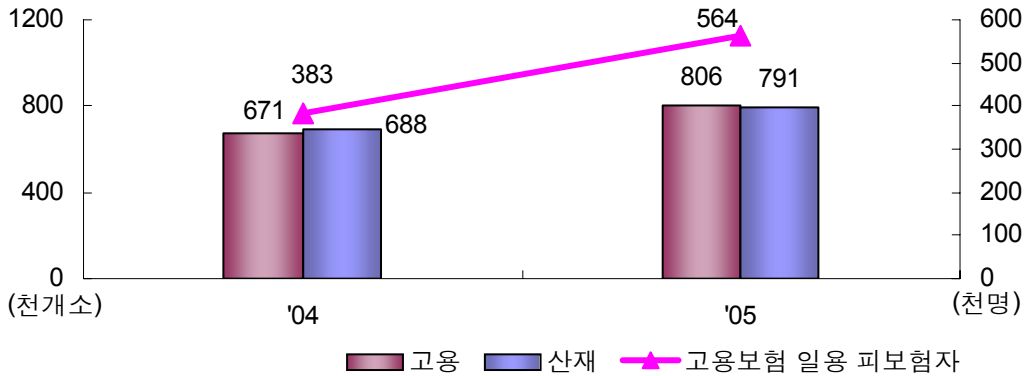
□ 고용·산재보험의 실질수혜를 제고하기 위해 취약계층의 가입을 촉진하는 한편, 서비스 내실화를 통한 보장성 강화

○ 5인미만, 일용근로자 등 취약계층의 가입을 적극 추진중

* 5인미만 : 고용('04, 671 → '05, 806천개소), 산재('04, 688 → '05, 791천개소)
고용보험 일용 피보험자 : 383천명('04) → 564천명('05)

* 산재보험은 '00년 전사업장으로 확대된 이후 위험작업종사자('04), 건설근로자·농림어업근로자('05) 등 신규 적용범위 확대

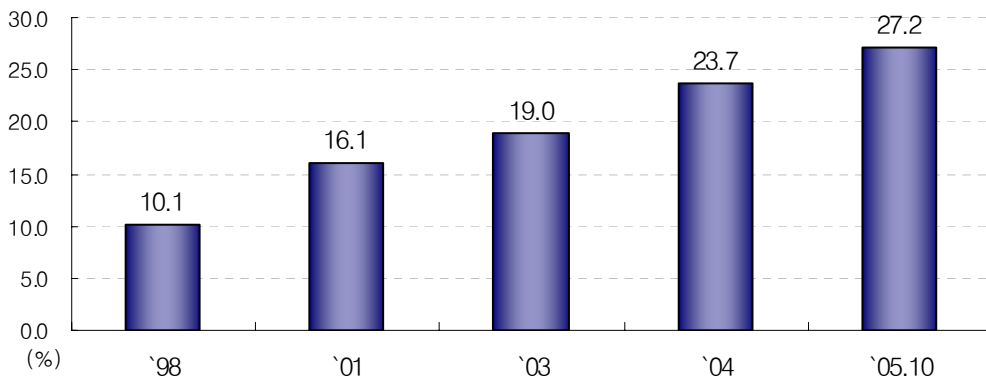
< 5인미만 및 일용근로자 고용·산재보험 가입 증가추이 >



○ 실업급여 지급대상·수준 확대로 수혜율은 지속 증가

* 실업급여 지급기간 확대('00), 급여액 인상('99, '06), 일용근로자 등 수급대상 확대('04) 등 제도개선 지속 추진

< 실업급여 수혜율 증가추이 >



○ 산재보험 요양·재활·급여체계를 지속적으로 개선하였으며, '04년부터 산재보험 제도 전반의 혁신을 추진중

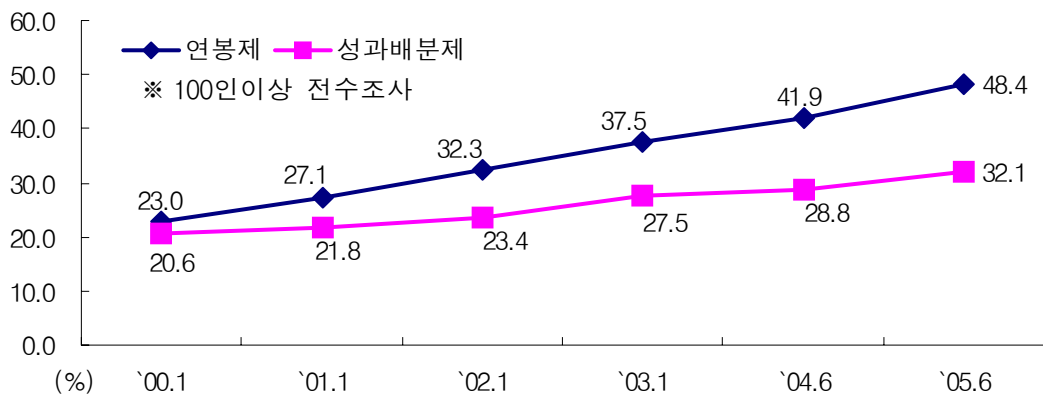
* 현금보상 위주에서 요양관리, 재활서비스 강화를 통한 직장 조기 복귀를 촉진하는 방향으로 혁신중

□ 시대적 환경변화에 맞춰 근로기준제도의 선진화 추진

○ 근로자의 삶의 질을 향상시키고 기업의 생산성 제고를 위해 주40시간제 도입('03.9)

* '04.7~'11년까지 단계적 도입, 휴일·휴가조정, 임금보전 등 실시
* OECD 국가중 유일하게 연간 2,000시간대 근로시간

- 노사정위 논의결과('00~'02년) 등을 토대로 도입한 이래 당초 우려에도 불구하고 원만하게 정착중
 - * 300인이상 중 개정법 취지대로 도입한 사업장은 1,319개소(85.8%)
 - * 중소기업근로시간 단축지원금 제도 운영, 우수사례 발굴·확산 등
- '61년에 도입된 퇴직금제를 사회경제적 여건변화에 맞춰 노·사 모두에게 도움이 되도록 퇴직연금제로 전환('05.1)
 - * 노사합의로 DB·DC형을 선택 전환, 개인퇴직계좌 도입, 5인미만 사업장에 단계적 확대 등('01~'03년 노사정위 논의결과 등 반영)
- 관계기관과의 공동 교육·홍보 및 세제혜택 등 유인책 마련 등을 통해 '05.12월부터 시행중
- 임금직무혁신센터를 설립하여('05.2), 합리적 임금모델의 개발 및 직무·성과중심 임금체계의 확산을 촉진
 - * 외환위기 이후 산업현장에서 경직적인 연공급제의 단점이 부각되면서 연봉제·성과배분제 등 성과급 임금체계에 대한 관심 증대(최근 중고령자 조기퇴직, 비정규직 확대 등과도 연관)
- '05년에는 연구·조사사업, 지역별 네트워크 및 개별기업 시범컨설팅 등을 추진



- 해고제도 개선 및 임금체계 합리화 등 근로기준법제의 선진화방안을 마련('03.12), 개선 추진중
 - * 학계인사 15명으로 구성된 「노사관계제도 선진화연구위원회」에서 방안을 제안하여 노사정위원회에서 논의('03~'05년)

성과평가

◇ 외환위기를 극복하는 과정에서 어려움을 겪는 취약근로계층에 대한 근로조건 보호와 복지증진에 노력

- 대량발생한 체불·해고 등에 적극 대처하고 새로운 제도를 도입·개선하여 실질적 권익보장에 기여

* 임금채권보장제도 도입, 최저임금·고용·산재보험 적용확대 등

- 주40시간제, 퇴직연금제 등 시대적 과제를 마무리함으로써 선진국형 근로복지 인프라를 구축

* 비정규직 보호법안도 마련하여 입법추진중

◇ 그간의 정책추진 결과 보완해야 할 점으로는,

① 영세소규모사업장 근로자, 비정규직 등 취약근로계층과 서비스·IT업종 등 신종 취약분야에 대한 적극적 근로조건 보호가 긴급요

* “선택과 집중” 원리하에 중점타겟그룹 특성별 예방감독 강화

* 근로기준법 주요조항의 적용을 전사업장까지 확대할 필요성 제기

② 비정규직 문제를 계기로 불합리한 차별을 시정하기 위한 제도적 인프라를 갖춰야 할 시점

* 비정규직 보호입법의 조속한 마무리가 선결과제

③ 재해율을 더욱 낮추기 위해 법적규제 중심의 체계보다 위험요인에 밝은 노사의 참여를 촉진할 필요

* 새로운 유형의 산업재해 등에 신속하게 대처가능

④ 고용·산재보험 미가입 또는 미신고사업장의 수가 아직 적지 않은 문제

* 5인미만 사업장 근로자, 비정규직 등 취약계층 수혜율을 높일 필요

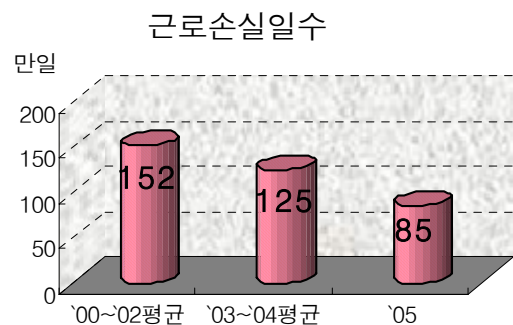
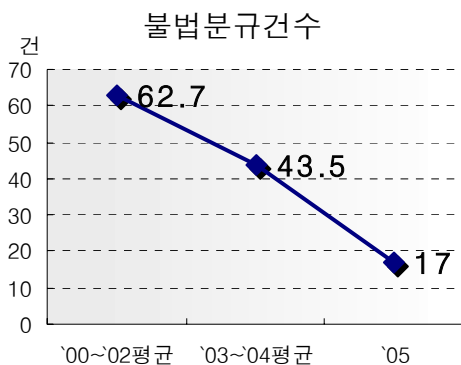
2.2 향후 정책추진방향

- 취약근로계층 타겟그룹별로 특성에 맞는 적극적 근로조건 보호 및 사회안전망 확충을 통해 삶의 질 제고
 - 노동관계법 위반사건 처리에서 수요자 위주의 예방감독을 강화하는 방향으로 근로감독의 패러다임을 전환
 - 비정규직 등 취약근로계층 보호를 위한 사업장 감독 확대, 최저임금, 법정근로시간 등 기본적인 근로조건 중점 점검
 - 단순 법령위반 여부의 지도·감독에서 벗어나 노동관계법 교육·컨설팅, 무료법률구조사업 등 서비스측면 기능 강화
 - 비정규직 등 불합리하게 차별받는 계층에 대한 합리적 보호
 - 노동위원회에 신규 설치되는 차별시정위원회의 내실있는 운영을 도모하고, 차별판단기준 등 소프트웨어 마련에 역점
 - 취약근로계층을 중심으로 고용·산재보험의 수혜율을 높이기 위해 다각적인 노력을 전개하는 한편,
 - 저소득 근로자의 생활안정 및 복지혜택의 확충을 위한 각종 근로복지 시책의 접근성도 강화
- 지역현장 노사의 참여 및 전문가 연계를 통해 선진적 행정서비스를 제공
 - 근로감독관 증원 및 전문성 제고 등 역량강화, 기존 지도·감독방법을 실효성있게 내실화(수요자중심 근본 재설계)
 - * 전문가, 현장근로자 등과 연계하는 등 근로감독의 외연 확대
 - 현장 노사가 참여하여 사업장의 재해 위험정도를 평가·개선하는 방향으로 재해예방활동 기반을 조성해 나가고,
 - 취약계층 근로환경의 안전성 및 쾌적성을 배가하는 데 기여하도록 재정·기술지원을 강화

3. 노사관계 정책부문

3.1 1998년 이후 정책흐름 및 성과평가

- 외환위기를 맞아 이를 극복하기 위한 노사정간 협력이 크게 강화되었으며 노동권도 신장되는 성과가 있었음
 - 최초로 사회적 협의체인 노사정위원회가 출범하여 90개 항목의 「경제위기 극복을 위한 사회협약」을 체결('98.2), 외환위기를 조기에 극복하게 한 원동력으로 작용
 - '97년 상급단체 복수노조 허용('99년 민주노총 합법화), '99년 교원노조 허용 등 노동권도 크게 신장
 - 외환위기 이후 구조조정이 진행되면서 고용불안 가중 등으로 인해 노사분규가 지속적으로 증가
 - * 특히 공공·금융부문 구조조정과 관련 파업이 집중
- 참여정부 들어 현장 노사관계의 안정을 도모하고, 새로운 노사관계의 패러다임을 열어나가기 위한 노력도 지속
 - '03년 출범초기에는 보상심리 등의 영향으로 다소 불안 양상을 보였으나 근로손실일수는 감소하였고,
 - 불법분규건수도 현저히 감소하는 등 법과 원칙에 따른 노사 교섭관행이 정착되고 현장 노사관계가 안정 추세



* 분규건수(건) : 235('01) → 322('02) → 320('03) → 462('04) → 287('05)

- 노사정위원회는 「일자리만들기 사회협약('04.2)」을 이끌어내는 등 일부 성과를 도출하였으나,
 - 그간 계속되어 온 민주노총의 불참과 한국노총의 반복된 탈퇴, 중소기업·비정규직·미조직 근로자의 목소리가 제대로 반영되지 않는 점 등 대표성 결여문제가 지속 제기
 - * 위원회의 비효율적·경직적 운영 등도 문제
 - 이에 따라 노사정위원회 개편을 위한 노사정간 논의를 진행하였으나 실질적 논의는 부족한 실정
 - * 이와는 별개로 노사정대표자회의 운영('04.6월 이후) 등 중앙단위 대화 활성화를 위한 다각적 노력도 노동계 불참 등 성과 미흡
 - 한편 중앙단위 대화 부진에 반해 지역·업종·기업단위 노사협력은 점진적으로 그 사례가 증가하는 등 확산 추세
 - * 지역노사정협의회 설치 증가 : '05년말 현재 61개소(광역 16, 기초 45)

- '03.9월 참여정부가 추진할 노사관계 개혁의 기본방향과 정책과제를 담은 「노사관계 개혁방향(노사관계법·제도 선진화 방안 포함)」을 마련·발표하여 개혁추진의 기반 마련
 - 공무원 단결권 보장 입법('04.12) 등 제도개선 지속 추진
 - * 직권중재 회부요건 구체화('03.4), 산별교섭 매뉴얼 배포('03.6), 유형별 부당노동행위 지도방안 시달('03.12), 손해배상·가압류 남용방지를 위한 사회협약 체결('03.12) 등
 - 그러나 노사관계 선진화 입법은 논의개시 이후 2년이 지났음에도 가시적 성과를 이루지 못하고 있으며, 경제·사회여건 변화에 부응하는 노사의 합리화 진전도 더딘 상황
 - * 노사관계 경쟁력('05년) : IMD 60위(60개 경제권), WEF 77위(117개국)
 - * 근로자 1천인당 근로손실일수 : 일본 0.2일, 호주 32.4일, 독일 9.7일, 영국 54.4일, 미국 5.1일, 한국 111.4일('02년, ILO, OECD)

성과평가

- ◇ '87년 민주화운동과 함께 노동운동은 우리사회의 민주화, 경제발전 및 약자보호에 기여하면서 국민적 지지속에 성장, 이제는 국민경제의 주체로서 영향력이 크게 확대
 - 그러나 집단적 권리쟁취와 이를 위한 “과도한 정치화”에 치중하면서 신장된 지위에 걸맞는 사회적·법적 책무를 등한시함에 따라 노사관계의 불안정성을 촉진
 - * 대기업·정규직 노조는 기업차원의 임금인상·고용안정에 집착
중소기업·비정규직·미조직 근로자의 고용불안은 증가
 - 경영계 역시 '97년 외환위기 이후 기능적 혁신보다는 고용조정 위주의 구조조정과 비정규직 사용 등에 치중, “지나친 획일화”라는 한계를 노출
- ◇ 정부의 일관된 정책기조 견지에 따라 현장 노사관계는 전반적으로 안정기조를 유지하고 있으나, 보다 적극적으로 대처해야 할 부분이 남아있는 상황
 - ① 기업별 노사관계와 달리 아직 교섭시스템이 정비되지 않은 초기업단위 노사관계는 갈등이 증가되고 있는 양상
 - * 특히 비정규직·사내하청·지역노조·특수형태근로종사자 등을 중심으로 새로운 유형의 갈등이 분출
 - * 상급노동단체는 조직확대 및 현장영향력 강화를 위한 조직화에 몰두
 - ② 노동계의 과도한 정치성을 해소하고 노사 당사자의 대화와 타협에 의한 자율해결 원칙을 확고히 함으로써 선진적·합리적 노사관계를 확립
 - ③ 지역·업종단위 노사정 대화·협력의 필요성 증대에 부응하고 노사관계 선진화 입법 등 시대적 개선과제 마무리 필요

3.2 향후 정책추진방향

□ 2007년 새로운 노사관계의 패러다임 형성과 선진적·합리적 노사관계 기반 마련을 위한 정책적 노력 강화

☞ '87년과 '97년의 교훈을 되새겨 그 한계를 극복하고 선진적·합리적 방향으로 노사관계의 패러다임을 바꾸어 새로운 “2007년 체제”를 준비해야 할 중차대한 시점

- 참여정부 이래 확립된, “노사갈등은 법과 원칙의 틀 내에서 당사자간 대화와 타협으로 자율해결토록 지원”한다는 정책기조를 일관되게 견지, 현장에 뿌리내리도록 함

* 대기업·고임금 노조의 이기적 행태에 대해서는 국민경제에 미치는 영향 등을 감안하여 단호하게 대처

- 복수노조·공무원노조 등 새로운 노사관계 체제에 대한 대비를 강화하여 현장에 안착되도록 기반 마련

* 노사관계 선진화 입법을 마무리하고 후속조치를 충분히 준비함으로써 시행초기 예상되는 갈등과 쟁점을 최소화

□ 노동시장 양극화, 일자리 창출을 위한 노사의 노력지원

- 협력업체 근로자, 비정규직 등 취약근로계층을 배려하는 노사관계 정책 추진 필요

* 새로운 유형의 갈등에 대해서 당사자간 협의를 활성화하는 가운데 종합적·체계적으로 대응하도록 시스템 정비

- 노사정위원회의 한계를 극복하고 새로운 합리적·건설적 대화 틀 모색

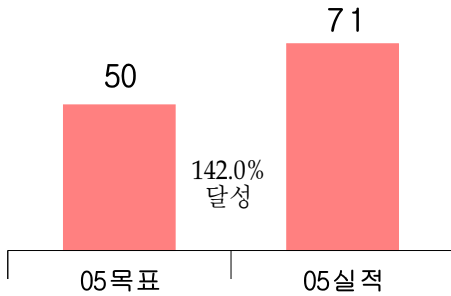
* 지역·업종단위 등 다양한 협의 틀 구성 지원, 비정규직·중소기업 등 현장근로자·사업주 참여 활성화, 노사정위 개편 추진 등

- 중앙단위 노조의 과도한 정치화 해소를 통해 합리적 노사관계, 건전한 노정관계 정립

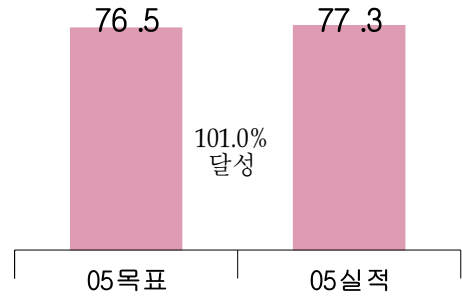
* 노·노간, 노·사간, 대·중소기업간 대화·협력증진 지원

05년도 주요성과지표 달성도

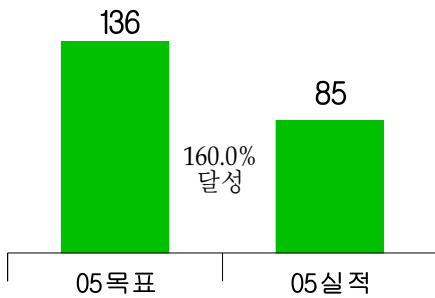
고용·복지부문 일자리(단위:천개)



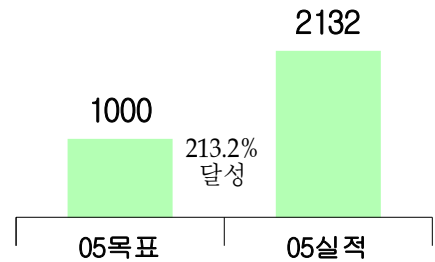
고용안정센터 만족도(단위:점)



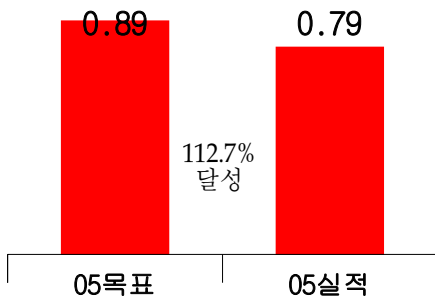
근로손실일수(단위:만일)



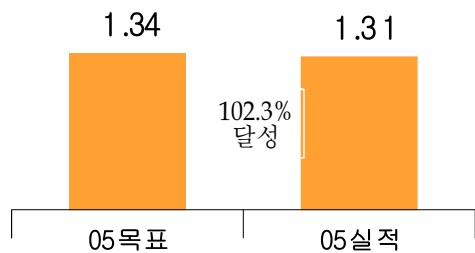
비정규직 지도·점검(단위:개소)



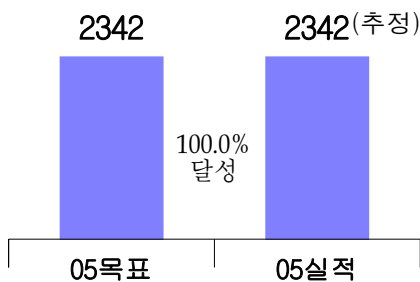
300인미만 재해율(단위:%)



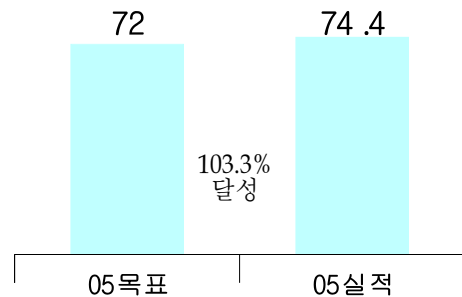
업무상 사고 사망만인율



연간 실근로시간(단위:시간)



체불임금 청산율(단위:%)



Ⅱ. 2006년 중점추진 정책목표 및 이행과제

◇ **VISION** : 「노동시장 양극화 완화」와 「노사관계 합리화」

* **MISSION** : 직업능력의 효과적 개발·관리, 일자리 제공 확대, 인력수급 원활화, 근로조건의 보호, 근로자 복지증진 및 신뢰에 기반한 노사파트너십 구축

□ 참여정부 4차년도 노동정책의 중점 추진방향은,

○ 노동시장 양극화 속에서 어려움을 겪고 있는 “취약근로 계층에 대한 보호·지원” 강화에 역점

* 노동정책 전 부문의 초점을 취약근로계층의 권익침해, 빈곤계층으로의 전락을 막는데 두고 적극적 대책을 개발·추진

○ '07년 복수노조 등 새로운 노사관계 체제에 대비, 전환기를 안정적으로 준비함으로써 “노사관계 합리화”의 기반 마련

⇒ 이를 위하여 다음 6대 정책목표를 설정하여 추진

① 취약계층의 근로조건 보장과 차별 시정

② 일자리 창출 활성화와 지역밀착형 고용지원서비스 강화

③ 수요자 중심의 직업능력개발체제 구축

④ 선진적·합리적 노사관계 기반 마련

⑤ 노사가 함께하는 안전하고 쾌적한 작업환경 조성

⑥ 사회안전망 내실화를 통한 삶의 질 향상

□ 추진전략은 「參與와 分權」의 시대에 걸맞게 ① 노사의 참여와 협력 ② 지역 네트워크의 강화 ③ 통합 노동행정 서비스 제공을 강조

○ 아울러 저출산·고령화 등 미래 노동문제에 대해 중장기 관점의 비전전략(가칭 '노동비전 2010') 수립 등 착실히 대비

2006년도 노동정책 목표 및 이행과제

VISION : “노동시장 양극화 완화” 와 “노사관계 합리화”

취약계층의 근로조건 보장과 차별시정	일자리 창출 활성화와 지역 밀착형 고용지원 서비스 강화	수요자 중심의 직업능력개발 체제 구축	선진적·합리적 노사관계 기반 마련	노사가 함께하는 안전하고 쾌적한 작업환경 조성	사회안전망 내실화를 통한 삶의 질 향상
------------------------------	--	----------------------------	--------------------------	---------------------------------------	--------------------------------

·취약근로자 근로조건 보호 강화	·사회서비스 등 일자리 창출 추진	·취약계층에 특화된 능력 개발 지원	·체계적·효율적 노사갈등관리	·노사협력적 산재예방활동 기반 마련	·보험·복지 서비스의 확충
·비정규직 보호의 제도적 기반 마련	·저출산·고령화 대비한 고용대책 추진	·지역·산업수요 밀착의 능력 개발체제 구축	·복수노조 도입에 따른 새로운 노사관계체제 대비	·산재취약계층 안전보건관리 강화	·산재·고용보험 체제의 혁신
·특수형태근로 종사자 보호 대책 마련	·선진화된 고용지원서비스 확산발전	·직업능력개발 인프라·자격 제도 혁신	·공공노사관계 합리적 정착 추진	·대형사고 예방 및 대응 능력 강화	·퇴직연금제 정착 추진
·근로시간단축 및 임금보장 기능 강화	·지역밀착의 고용정책기반 구축 ·외국인 고용허가제의 정착		·양극화 완화를 위한 노사정 대화· 협력 강화 ·국제노동 외교의 역량 강화	·산업변화에 부응하는 직업병 예방 시스템 구축	

MISSION : 직업능력의 효과적 개발·관리, 일자리 제공 확대, 인력수급 원활화, 근로조건 보호, 근로자 복지 증진 및 신뢰에 기반한 노사파트너십 구축

2006년 정책방향 설문조사 결과

◇ 일반국민(1,004명), 근로자(1,018명), 사용자(502명), PCRM고객 및 정책자문위원(726명)을 대상으로 설문조사 실시

< 2006년 노동여건 전망 >

○ 고용여건*과 노사관계** 모두 지난해보다 안정되거나 비슷할 것이라는 전망이 우세 → 04년과 비교시 부정적 전망이 감소(각각 7.9%, 25.8%)

* 일반(56.6%), 근로자(57.1%), 사용자(66.9%), PCRM(68.9%), 정책자문단(82.8%)

** 일반(56.9%), 근로자(61.1%), 사용자(64.4%), PCRM(73.5%), 정책자문단(62.1%)

< 2006년 중점 정책방향 >

① 06년 최우선 정책분야로서 모든 그룹에서 일자리 창출 및 고용지원 서비스 강화를 들고 있음

	일자리창출	취약계층보호	고용·산재보험 확충	협력적 노사관계	직업능력개발
일반국민	46.1	24.6	9.1	10.2	8.8
근로자	42.5	29.6	10.8	8.6	8.0
사용자	56.6	17.8	8.6	9.4	7.4
PCRM고객	41.2	15.8	2.4	21.6	19.0

② 일자리 창출 및 고용증대를 위해 일반국민·사용자는 고용안정사업 확대, 근로자는 취약계층 지원, PCRM고객은 직업능력개발지원 선호

	공공일자리 확충	고용지원	직업능력개발지원	취약계층지원	고용안정사업확대
일반국민	15.3	19.1	17.6	22.3	23.2
근로자	14.0	24.0	15.9	25.0	19.4
사용자	18.0	22.0	14.9	17.9	26.7
PCRM고객	25.8	20.6	28.1	11.8	13.8

③ 취약근로자 보호 및 노동시장 양극화 완화를 위해 모든 그룹에서 비정규직 차별시정을 최우선 과제로 선정

	차별시정	기본권익 보호	산재예방	직업능력개발	사회안전망 강화
일반국민	38.8	23.8	6.4	13.4	15.6
근로자	40.3	24.5	6.3	8.9	18.3
사용자	33.4	25.2	4.9	13.2	22.9
PCRM고객	43.3	17.1	4.2	24.1	11.3

④ 노사관계 부문에서는 일반국민·근로자·PCRM 고객은 노·사의 불법행위에 대한 법과 원칙에 따른 엄정대처를, 사용자는 노사분규 예방 및 자율해결 지원을 강조

	선진화 입법	분규 예방	파트너십 강화	불법행위 엄정대처	노사정대화
일반국민	14.0	20.6	9.8	26.6	25.6
근로자	13.0	18.5	14.5	26.9	23.5
사용자	17.2	24.6	12.1	21.4	24.2
PCRM고객	22.8	22.9	11.5	23.8	18.9

1. 취약계층의 근로조건 보장과 차별 시정

정책여건

- ◇ 노동시장 양극화를 완화하기 위해 비정규직 등 취약근로자의 기본적인 근로조건 보호가 우선되어야 할 상황
 - 취약근로자의 법정 근로조건 보호와 더불어 불합리한 차별을 시정함으로써 실질적인 권익을 보장할 필요
 - 특히 노동관계법에 대한 인식이 부족한 신종 취약분야에 대한 적극적 예방대책 추진과 함께, 현장과 네트워킹된 근로감독 시스템으로의 전환이 절실
- ◇ 비정규직 보호 관련법의 원활한 시행을 위해 면밀한 준비가 필요
 - 사업장 감독 수요 증가에 대응하는 한편, 노동위원회에 차별시정 인프라 및 메카니즘을 마련하는 등 산업현장 안착을 준비
 - 또한 학습지교사, 보험모집인 등 특수형태근로종사자에 대한 보호대책 마련 요구에 대응할 필요
- ◇ 아직 잔존하고 있는 최저임금 미만 근로자, 체불근로자에 대한 효과적인 보호와 지원이 필요한 상황
 - 지난해 개선된 최저임금제도 및 체불행정시스템이 현장에서 실질적인 효과를 발휘할 수 있도록 관리를 강화할 필요
- ◇ '06.7월 새로이 주40시간제가 도입되는 100인 이상 사업장이 상대적으로 어려운 여건에 놓여 있어 도입과정에서 진통이 예상되므로 정책적 지원을 강화할 필요

1.1 취약근로자 근로조건 보호 강화

① 취약근로자 대상별 지도·점검 강화

- 취약근로자에 대한 사업장 감독을 획기적으로 강화하되, 점검대상·중점점검 사항·점검시기 등을 대상별 특성에 맞게 추진

비정규직

점검규모 : 1,012개소

- 중점대상 : 대형할인점 등 다수고용사업장(4~8월)
공공부문 중 취약기관·단체(9월~)
- 중점사항 : 임금, 근로시간, 휴일·휴가, 근로조건 명시, 사회보험 가입

파견근로자 등

점검규모 : 3,512개소

- 중점대상 : 건물관리업, 청소경비업, 위생서비스업종(4~8월), 파견·사용업체 정기점검(9~10월)
* '04~'06.3까지 조선, 철강, 화학, 전자·전기, 자동차, 기계·금속, IT업종, 사무·판매서비스 등 8개분야 사내하도급 점검 실시
- 중점사항 : 파견대상업무 해당여부, 파견기간 등 법준수 여부

여 성

점검규모 : 1,012개소

- 중점대상 : 할인매장, 복지시설 등 고용평등·모성보호 취약사업장
- 중점사항 : 고용상 차별, 성희롱 예방, 유·사산휴가제 등 신규 도입과제 적극 홍보 및 안내

장애인

점검규모 : 506개소

- 중점대상 : 장애인 다수고용사업장
- 중점사항 : 최저임금 준수, 채용·승진상 고용차별 해소 등

청소년

점검규모 : 1,012개소

- 중점대상 : 패스트푸드점, 편의점 등 청소년 다수고용사업장 (방학기간중 집중)
- 중점사항 : 최저임금 준수, 임금체불, 근로시간(야업·휴일근로, 장시간 근로) 등

외국인

점검규모 : 506개소

- 중점대상 : 제조업, 음식·숙박업 등 다수고용사업장(5인이상)
- 중점사항 : 임금체불, 사회보험 가입, 폭행 등 강제근로 여부

② 근로조건 관련 노동관계법 교육·홍보 강화

- 학생, 교사 및 아르바이트 관련 업종단체 등을 대상으로 청소년 근로와 관련한 특화된 노동관계법 교육 강화
 - 관계부처 협조를 통해 관련교과와 재량·특별활동시간을 활용한 노동관계법 인지 교육 실시
 - 실업계고교 CEO 연수 및 교사연수과정 교육프로그램에 노동관계법령 교육시간 배정 협조
 - 음식점중앙회, 프랜차이즈협회, 주유소협회 등 청소년 아르바이트 관련 업종단체에 대한 교육·안내 강화
- 비정규직 사용 사업장에 대한 관련 노동관계법 교육 강화
 - ☞ 분기별로 400개씩 총 1,200개 사업장에 대해 실시
 - 노동교육원 등을 통해 민간·공공기관의 인사노무담당자에 대한 교육을 지속적으로 실시하여 법 위반사례 발생 예방
 - 불법과건 취약업종을 대상으로 파견법 등 관계법령에 대한 집중적인 교육 실시를 통해 자율개선 유도

③ 현장중심의 근로감독시스템 혁신

- '06년 충원되는 근로감독관(381명) 대부분을 사업장 감독에 중점배치하여 예방감독 기능을 강화
 - 임용전 4주기간의 OJT를 포함, 체계적인 교육을 실시하고 보임 이후에는 경력단계별로 실무중심의 전문교육 실시
- 현행 지방관서의 근로감독과를 사업장 감독 및 임금체불 등 신고사건을 전담하는 부서로 이원화·전문화
 - ▲ 노사지원과 : 취약근로자 지도·감독업무에 중점, 노사관계 동향 및 분류예방업무 담당
 - ▲ 근로감독과 : 노동관계법 위반사건 전담, 체불임금청산팀·임금채권 보장팀 등도 하부조직으로 설치
- * 조직개편에 앞서 시행착오를 방지하고 성공사례를 축적하기 위해 '05.12부터 2개 지방관서(서울남부, 안산)에서 시범실시중
- 지방관서별로 취약분야를 자체 선정하여 점검을 실시할 수 있는 기회를 확대함으로써 감독의 현장성 제고
 - 지역여건 및 특수성을 감안하여 점검대상분야, 사업장 수, 중점점검 사항 등을 자율적으로 선정·추진
- 전문가 단체·NGO 등과 연계하는 등 근로감독의 외연을 확대하여 현장과 국민이 공감하는 정책을 개발·시행
 - 각 지방노동청별로 지역노사단체 및 사업장내 중견실무자, 관계전문가, 시민단체 등이 참여하는 「지역중심 근로감독 행정 네트워크」 구축
 - 지방관서별 자체감독계획 수립, 노동관계법령·제도 홍보, 교육, 상담 등 네트워크 활용을 통한 의견수렴·협력 실시

④ 근로기준제도의 개편 검토

- 산업현장의 여건·환경변화에 맞는 근로기준제도의 개편 방향과 4인이하 사업장에 대한 적용확대 등을 검토
 - * 학계 등으로 구성된 근로기준연구회를 중심으로 연구 실시

1.2 비정규직 보호의 제도적 기반 마련

① 비정규직 보호법의 원활한 시행여건 조성

* '07.1월 시행 예정(기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 <제정>, 파견 근로자 보호 등에 관한 법률 <개정>, 노동위원회법 <개정>)

○ 비정규직 법안 처리가 완료되면 노사단체 의견 수렴 등을 거쳐 하위법령 제·개정 추진

* 하위법령 제·개정 사항 : 파견근로 대상 업무, 기간제근로 3년 예외 사유 중 대통령령으로 위임된 사항, 차별시정명령 불이행 등에 대한 과태료 부과기준 등

- 법령의 내용에 관한 홍보팜플렛·설명자료 등을 제작·배포하고, 전국 순회설명회 등 실시

- 근로감독관·심사관·공익위원에 대해 신규·변경사항에 대한 자체교육 실시

○ 노동위원회에 차별시정위원회를 설치하고, 공익위원·심사관 증원 및 전문위원 채용 등을 추진하는 한편,

- 불합리한 차별여부를 판단하기 위한 차별처우의 기준 등 관련 조사·연구 실시(중앙노동위원회)

* 선진국 사례, 현장 실태조사, 전문가·공익위원 토론회 등 개최

○ 비정규직 보호법의 차질없는 시행을 위해 본부·지방관서의 조직 및 인력이 추가 보장되도록 노력

⇒ 노동부·중앙노동위원회의 관련부서가 참여하는 TF를 설치하여 법 시행 준비작업을 체계적으로 추진

* 정책홍보관리본부장을 단장으로 유관부서가 참여하는 추진단을 구성·운영하여 매월 추진현황을 점검

② 『비정규직 고용개선 5개년 계획』 수립·시행

- 비정규직에 대한 체계적인 보호와 고용개선을 위해 외부 전문가 등의 의견수렴 등을 거쳐 세부계획 수립·시행

* 주요내용 : ▲직업능력개발 강화 ▲비정규법 시행여건 조성 ▲양질의 단시간근로 활성화 ▲통계·정보수집 개선 ▲사회보험 적용률 제고 등

<< 고용개선 대책의 기본방향 >>

- 비정규직의 실태에 대한 체계적인 조사·분석 및 정보제공으로 비정규직 문제에 대해 정책적으로 대응할 수 있는 체계를 구축
- 노동시장에 진입하는 비정규직 근로자가 능력과 적성에 적합한 일자리에 취업할 수 있도록 직업정보 제공 및 알선체계 확립
- 비정규직이 능력배양을 통해 비정규직으로서 자신의 가치를 높이거나 정규직으로 전환할 수 있는 충분한 기회를 제공
- 입법 추진중인 비정규직 보호법령상의 개선조치가 부작용 없이 조기에 정착되도록 지원
- 비정규직에 대한 보호 필요성과 노동시장의 활력 및 고용유연성 확보 필요성이 조화될 수 있도록 유도

- 필요한 경우 법령 제·개정, 예산조치 등을 적극 검토하고, 추진과정에서 미비점이 보완되도록 세부점검계획 마련

③ 공공부문 비정규직의 합리적 운용 지원

- 비정규직 보호법 시행과 연계하여 공공부문의 비정규직에 대한 합리적인 인력관리체계 마련을 지원

▲ 정부부문 : 각 부처(총괄 : 행정자치부)

▲ 공기업·산하기관 : 각 주무부처(총괄 : 기획예산처)

- 지속적인 지도·점검 및 노동관계 법령에 대한 교육·홍보 등을 통해 근로조건을 보장

1.3 특수형태근로종사자 보호대책 마련

① 보호대책 수립·추진

- 우선 비정규직 입법을 마무리한 후 노사정간 실질적 논의를 추진하고, 이를 토대로 노사정위원회 논의결과를 이송받은 후 보호방안을 마련

* 국무조정실에서 연구기관(한국노동연구원)을 통해 종사자들의 핵심 요구·애로사항을 실태조사한 후('06년 1/4분기까지) 이를 해결하는 방향으로 추진하기로 함

◇ 논의경과 및 종사자 실태

- 노사정위원회는 '03.9월 특수형태근로종사자 특위를 설치, 보호방안을 논의했으나 노사간 이견이 좁혀지지 않았고
 - '04.9월 이후 한국노총 불참으로 실질적 논의를 못하고 공익위원 위주로 논의하다가 '05.6월말 논의시한 종료
 - '05.9.5 노사정위원회는 처리방향을 논의한 결과, 논의 당사자들의 의견을 반영하여 정부이송을 당분간 보류기로 함
- '05.8월 현재 63만명이며, 보험설계사(25만)·학습지교사(15만)·골프장경기보조원(2.5만)·레미콘기사(1.3만명) 등이 54% 차지
 - 개인사업자 신분이지만 근로자와 유사하게 회사에 일신전속적 역무를 제공
 - 직종이 다양하고 동일 직종내에서도 근무형태가 다름

② 산재보험 적용방안 마련

- 노사단체 등의 의견수렴을 거쳐 골프장 경기보조원 등 업무상 재해로부터 보호의 필요성이 있는 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용방안 마련 추진

- 노사정위 합의('02.5) 이후 연구용역·실태조사 및 실무논의를 거쳐 마련된 제도개선안을 기초로 방안 강구

* 적용대상, 적용방법, 보험료 납부주체 등이 쟁점

1.4 근로시간 단축 및 임금보장 기능 강화

① 원만한 주40시간제 도입 지원

- '06.7월 시행 사업장을(100~299인) 대상으로 개정 근로기준법 취지대로 근로시간 단축 및 휴가를 개선토록 지원
 - * 일반적으로 100~299인 이상 사업장은 300인 이상 대기업에 비해 비용 부담 및 인사노무관리 능력이 취약
 - * 1,000인 이상 83.5%, 300~999인 86.6%가 개정법 취지대로 주40시간제를 도입
- 고용보험 DB 등을 기초로 시행대상 사업장을 확정된 후 지방관서별로 집중관리 대상 사업장을 선정·지도
- 임금·근로시간 등에 대한 교섭지도 방향을 마련하여 홍보 및 지역별 노사설명회·간담회 등 개최
- 전문 교육기관을 활용하여 개정법 내용, 모범사례, 중소기업 지원제도 등에 대한 교육 실시
- 중소기업근로시간단축지원금을 통해 100인 미만 기업의 근로시간 조기단축 유도

② 장시간근로 관행 개선 추진

- 법정 연장근로시간 한도를 초과할 가능성이 높은 장시간 근로사업장중 100인 이상 사업장을 선정하여 근로감독 실시
- 기업부담 능력과 지방노동관서의 감독역량 등을 감안하여 대상 및 규모를 선정, 단계적으로 추진
- 운수업종 장시간근로 해소를 위해 외국제도·사례 및 실태조사 연구결과 등을 토대로 제도개선안 마련(노사정위 논의 등)

③ 최저임금 보장 강화 및 제도개선 추진

- 지역내 언론, 노사 및 시민단체, 교육기관, 각종 협회 등과 협조하여 대대적인 최저임금 관련 홍보캠페인 전개
 - 방학기간을 「최저임금 준수 강조기간」으로 지정하는 등 청소년, 저임금 취약업종 중심으로 집중 추진
- 감시단속적 근로자 감액적용 관련 연구용역을 실시한 후 노사·전문가 의견수렴을 거쳐 합리적 수준에서 감액률 설정
 - * '05.5월 최저임금법을 개정하여 적용제외되던 감시단속적 근로자에 최저임금을 감액하여 적용토록 기 개선(감액률은 시행령 개정사항)
- 최저임금 산입임금 범위, 최저임금위원회 운영방식 등에 대한 개선방안을 노사 의견수렴 등을 거쳐 마련
 - * 노사정, 전문가가 참여하는 「최저임금 연구위원회」 논의
- 저소득근로자의 소득향상을 위한 최저임금제도의 내실화 정책의지 천명

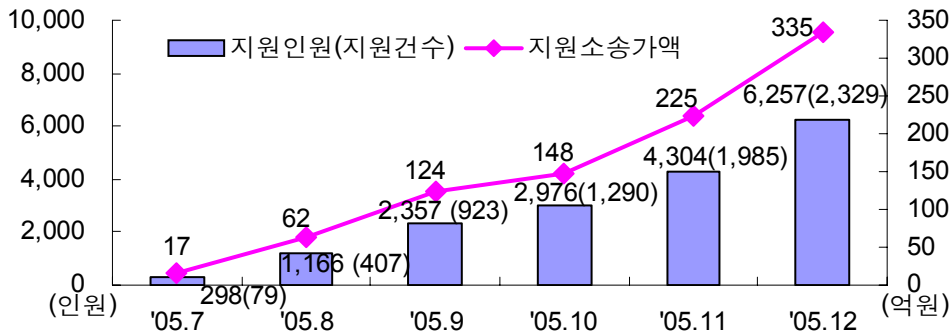
④ 체불임금 예방 및 실질적 구제

- 지연이자제, 무료법률구조서비스 등 체불행정 혁신방안을 ('05.7) 적극 홍보하여 체불예방 및 권리구제의 실효성 도모
 - * '05년말 현재 17,358명에게 무료법률구조서비스 지원(911억원)
 - 무료법률구조서비스에 대한 모범사례 발굴 및 무가지·인터넷 홍보 강화 등을 통해 사업 활성화
- 도산 등 사실인정 및 체당금 적기 지급, 설·추석 등 취약 시기별 중점 청산대책 시행
- 체불청산지원팀을 확대하고(8 → 10개), 청산률이 낮은 30인 미만 영세소규모 사업장 중심의 체불청산 지도 강화

체불행정 혁신 추진성과('05)

◇ '05.7월이후 달라진 체불임금제도를 시행해 온 결과,

- ① 무료법률구조서비스 지원건수가 매달 지속적으로 증가(7월 79건 → 12월 2,329건)하여 12월 현재 총 17,358명을 지원, 실질적 권리구제를 통한 체불근로자의 생계안정 도모에 상당한 성과를 거둠



체불근로자 무료법률구조 Case

- 4개월치 임금을 받지 못한 김○○씨(서울, 35세), 관할지방노동사무소를 방문하여 임금체불신고를 하고, 무료법률구조신청용 체불금품확인원을 발급받아 대한법률구조공단 서울중앙지부에 도움을 요청
 - 공단은 임금채권 보전을 위해 신속하게 사업주가 반환받을 은행예금 채권에 대한 가압류 조치와 동시에 임금청구 본안 소송 제기
 - 사업주는 예금 채권에 대한 가압류를 당하자 결국 자금압박을 견디지 못해 김씨에게 화해를 요청

- ② 신고사건 처리건수(122,966건) 중 반의사불벌죄 적용으로 행정종결 또는 불기소의견으로 송치한 건수는 15,679건(12.8%)으로 증가세 유지, 사건처리기간 단축 등 행정효율성 제고에 적지 않은 성과를 거둠

* 제도시행후 3개월간 평균 민원처리기간은 47.4일로 제도시행전 평균 49.9일 보다 2.5일 단축 ('04년 평균 민원처리기간은 51.2일)

반의사불벌죄 적용현황

	'05.7	'05.8	'05.9	'05.10	'05.11	'05.12
월별적용건수(건)	1,691	→ 2,610	→ 2,789	→ 2,684	→ 2,855	→ 3,052
적용비율(%)	8.0	→ 10.8	→ 11.9	→ 11.9	→ 12.4	→ 12.8

- ◇ 일선 지방관서의 근로감독관을 대상으로 실시한 설문조사('05.10.19~21) 결과 달라진 체불임금제도가 체불임금사건의 효율적 처리에 도움이 된다는 응답이 81.5%로 긍정적 효과를 나타내고 있는 것으로 판단됨

* 큰 도움이 됨(22.2%), 어느정도 도움이 됨(59.3%), 보통(7.4%), 그다지 도움 안 됨(11.1%), 전혀 도움 안됨(0%)

2. 일자리 창출 활성화와 지역밀착형 고용지원서비스 강화

정책여건

- ◇ '06년은 민간소비 회복세 등에 힘입어 5% 내외의 경제 성장률과 함께 일자리는 35~40만개가 증가할 전망
 - * 실업률은 소폭 하락한 3.6~3.7% 수준으로 전망됨
- 일자리 40만개 창출을 위해서는 제조업 취업자 증가를 위한 중소기업의 회복, 혁신 중소기업의 육성과 함께 빈 일자리 채우기 정책을 적극 펴나갈 필요
- 아울러 중장기 고용률 목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 보다 종합적·체계적 전략과 대책이 필요한 상황
- ◇ 노동시장의 양극화에 대응하여 취약계층에 대한 보다 적극적인 노동시장 정책 추진이 요구됨
 - 사회적일자리 내실화, 고용안정사업의 효과성 제고와 함께 구조적 청년실업에 대한 체계적 대응 절실
 - 산전후휴가 지원 확대 등과 함께 여성의 취업욕구 증가에 힘입어 여성 경제활동 참가는 지속적으로 제고될 것으로 전망됨에 따라 이를 뒷받침하기 위한 실질대책 마련 필요
 - 고령자 고용률이 지속적으로 감소추세에 있고 고용의 질도 악화되고 있어 적극 대응 필요
- ◇ 고용지원서비스 선진화 시범센터 운영을 통해 얻어진 자신감과 수요자 중심의 원스톱 서비스 제공의 경험을 전국에 확산시켜 나가야 할 필요
- ◇ 고용허가제에 대한 긍정적 평가에 더하여 제도 일원화, 사업주 편의 증진 등을 내실있게 추진하여 산업현장에 든든히 뿌리내릴 수 있도록 해야 할 상황

- 소관부처별로 구체적인 활성화 방안을 마련토록 공감대 형성 및 이견조정 등 추진

* [예시] **의료** : 간호사 인력활용 증대를 통한 고용창출, 가정간호 서비스 육성, 공공의료 확충 등

교육 : 교육서비스 경쟁력 제고, 외국교육기관의 내국인입학 비율 확대, 정규교육시간외 활용 관련 산업촉진

보육 : 가정보육시설 활성화, 새로운 형태의 보육서비스 등

노인요양·복지 : 노인수발 전문인력 양성, 고령친화산업 등

- 「사람입국일자리위원회」와 협력하여 정부내, 범국민적 공감대를 형성하는데 주력

- 사회적일자리의 개념을 명확히 하고, 사업의 지향성 측면에서 유사사업과 차별화되도록 사업 재정비 추진

* 사회적일자리의 특징 : ①비영리단체가 ②정부의 일부지원, 기업과의 협력 등을 기반으로 ③취업취약계층 등을 채용하여 ④시장에서 충분히 제공되지 못하는 사회서비스를 ⑤취약계층 등에게 제공하면서 ⑥자립을 지향하는 일자리

- 사회적일자리 사업이 질적으로 도약할 수 있도록 법·제도적 기반 마련

- 기업연계형 프로젝트 사업, 광역사업의 성공적 추진을 통해 사회서비스 기업으로 발전 추진

* 비영리단체 등이 기업이나 지자체와 연계하거나 광역단위의 대규모 사업 모델을 개발토록 하여 가장 바람직한 사업을 선정·집중 투자 <기업연계형 프로젝트(60억원, 600명), 광역사업(55억원, 600명)>

소규모 NGO 사업 지원 ⇨

자생·독립이 가능한 사업 집중지원

- 사회적 일자리에 대한 국민, 기업의 관심·참여를 유도하고 대규모 성공모델 발굴·확산

③ 고용안정사업 활성화

○ 취약계층에 대한 법정지원금 방식의 임금보조사업 위주에서

- 중소기업 경쟁력 강화 및 산업차원의 고용안정 지원 등 기업수요 및 환경변화에 맞게 역할과 방식을 다양화

* 대·중소기업 상생협력 및 중소기업 경쟁력 강화 지원

- 「중소기업전문인력활용장려금」 지급요건을 확대하여 대기업의 전문인력을 중소기업에 파견할 경우에도 지원
- 교대제 지원 요건완화(교대제 증설시 → 신규실시시 추가)
- 중소기업 정책정보 맞춤형 제공시스템 구축

* 산업차원의 고용안정·전직 지원

중앙·산업단위	기업단위	개인단위
노사정위원회 협의 노사공동재취업센터	전직지원장려금 인상 (비용 1/2 → 2/3)	고령자고용연장지원금 도입(59억원)

- 적극적으로 취약계층의 고용창출을 도모하도록 역할 강화

* 청년·고령·장기실직자 등에 대한 고용촉진장려금 지원(1,007억원)

○ 현행제도의 개선을 통한 사업 활성화 추진

- 사업효과를 제고할 수 있도록 지원요건을 개선하고 지원 금액 상향조정 등을 통한 유인효과 제고

- 일몰제 도입 등 상시적인 평가시스템을 구축하여 제도를 지속적으로 혁신, 일자리 창출·유지 지원기능 활성화

- 사업주 위주 지원방식에서 탈피하여 근로자에 대한 직접 지원방식을 도입하는 방안을 적극 모색

* 미국, 캐나다를 비롯한 일부 OECD 국가들은 재취업을 촉진하기 위하여 근로자에게 직접 지원하는 제도를 시행

* 근로자에게 직접 지급하는 “임금피크제 보전수당” 제도 도입('06.3)

2.2 저출산·고령화를 대비한 고용대책 추진

① 여성고용 확대

◇ 중장기적 관점의 「여성고용대책」을 수립·추진

* 사람입국일자리위원회와 협의하여 범정부적인 대책으로 확대·발전

○ 출산·육아문제 해결을 통해 직장생활 유지 지원

- 육아휴직 대체인력 채용 지원을 강화하고(월 15 → 30만원), 기혼여성 중심 대체인력 네트워크 구축(워크넷, 파견사업 등)

* 지원시기를 육아휴직 개시일에서 산전후휴가 개시일로 변경하고 휴직자 복귀 후 고용기간도 단축(90일 이상 → 30일 이상)

- 생후 3년미만 영아를 둔 경우에는 육아를 위한 근로시간 단축이 가능하도록 하고, 지원방안도 강구

* 1년간 활용하되 1일 또는 1주간 근로시간의 1/4~1/2 범위내. 사업주에게 대체인력 채용지원과 근로자에게 삭감임금의 일부보전방안 강구

- 공단 및 입주기업, 중소기업 공동 등 컨소시엄을 구성하여 직장보육시설을 설치하는 경우에는 지원한도를 상향조정

* 의무설치 대상 사업장 실태조사에 기초하여 유형별 차등관리도 병행

○ 고용안정 지원 및 임신·출산여성의 노동시장 재진입 촉진

- 산전후휴가중 또는 임신 34주이후 근로계약이 종료되는 근로자를 계속 고용한 사업주에 대해 장려금 지원

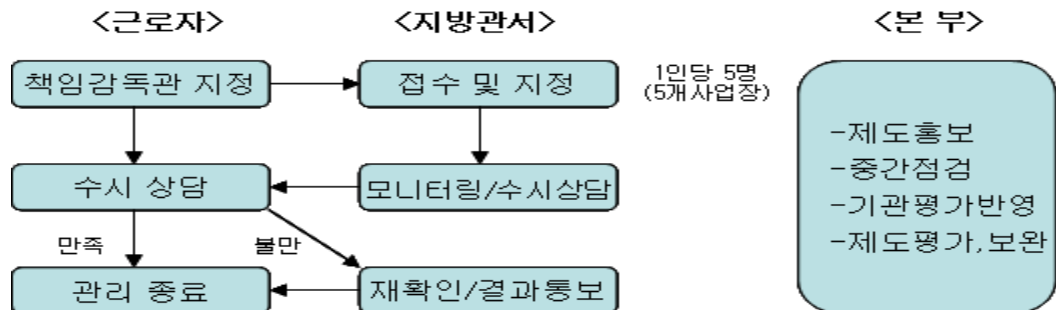
* 계약기간 1년미만 또는 파견기간이 종료되는 근로자와 1년이상의 근로계약을 체결한 사업주에게 계속고용을 유인할 수준으로 지원

- 임신·출산·육아를 이유로 퇴직한 여성을 퇴직 후 일정 기간 이내 신규채용하는 사업주에 대해 장려금 지원

* 여성 1인당 월 40만원(대기업 30만원)을 6개월간 지원

- 「책임 근로감독관제」 운영을 통한 모니터링, 사후관리 등 인별관리체제 도입으로 출산으로 인한 부당해고 등 방지

* 지역실정에 맞는 운영방안을 지방청별로 마련·시범운영 후 확산



- 대형할인매장 등에 「주부취업지원센터」를 설치(민간위탁운영) 하여 기초 상담서비스 및 맞춤 고용정보 제공

* '07년 시범운영 후 확대설치 여부 결정

- 노동시장 재진입 주부들을 대상으로 직업관련 소양교육, 기초직무능력 배양 등 적응훈련 프로그램을 제공하고,

- 훈련직종별 성별격차 완화를 위해 「직업능력개발 적극적 조치」 도입 검토

* AA도입 직종 선정 및 적정여성 참여비율, 훈련종류별 AA 도입방식, 인센티브 부여방안 등 쟁점 관련, TF 구성을 통해 방안 마련

- 공기업 및 500인이상 사업장에 대해 적극적 고용개선조치 (Affirmative Action) 도입('06.3 시행)

* 남녀고용현황 및 고용평등계획서 제출의무를 부여하고 우수기업에 대해서는 행·재정적 인센티브 부여(법인세 감면, 조달가점 등)

* 기업의 인터넷을 통한 계획서 제출 및 통계조회 등을 지원할 수 있도록 「AA-net」(Affirmative Action Net) 구축

- 기업의 도입 지원을 위해 컨설팅비용(1개소당 5천만원) 및 여성고용 확대에 따른 시설개선 비용 지원

- 국가차원의 고용평등 수준 측정을 위한 「거시적 고용평등 지표」를 발표하고, 개별기업을 평가하는 미시지표도 개발하여 조선업종 등에 시범 적용

② 고령자 고용지원 기반 마련

◇ 고령자 고용촉진 기본계획('06~'10) 수립·추진

* 분야별 TF를 구성하여 중장기적인 기본계획·Action plan 수립

- 임금피크제 도입 사업장의 해당 근로자에 대해 임금삭감액의 일부를 직접 보전하는 임금피크제 보전수당제도 도입(06년)
 - 최소 57세이상 고용을 보장할 경우 54세부터 최대 6년간 최대 월 50만원씩 지원(1,693명, 59억원)
 - * 현재 임금피크제 실시 기업 대다수가 54~55세에서 임금조정
 - * 지방관서별 담당자 교육, 업종·지역별 노사단체 설명회 개최 등
 - 노사가 협력하여 임금피크제를 도입한 사업장에 대해서는 임금·직무 재설계를 위한 컨설팅 비용 일부 지원(24개소, 18억원)
 - * 컨설팅 비용 총소요액의 2/3 지원, 노사단체 우대지원
 - 고령자를 활용하기 위한 직무재배치시 지원방안을 검토
 - * 일본 SONY社의 FA제도 : 50세이상 관리직근로자들이 FA(Free Agent)를 선언하고 사내신규사업 또는 다른 직무로 이동이 가능
- 법상 권고규정인 60세 정년에 대한 행정지도를 강화*하고, “고용상 연령차별금지 가이드라인**”을 마련·권고
 - * 평균정년(57세) 미달 기업에 대해 재고용 및 정년연장계획 제출, 정년연장계획서 제출대상 사업장 확대(300 → 100인이상)
 - ** 영국의 권고기준 「사업장 연령 다양화」(Age Diversity at work)
- 고용안정센터-고령자인재은행-자치단체(취업알선센터)와의 유기적 협력을 통해 적극적인 구인처 개척 및 취업알선 강화
 - * 동행면접, 채용대행 서비스, 사후관리시스템 구축 등
 - * 구인·구직DB 연계 등 고용지원서비스 네트워크 강화

- 고령자인재은행 지정 확대(45 → 50개소), 지원수준 상향조정 (월 70~90만원 → 월 80~140만원)
- 보건복지부·자치단체 등과 협조하여 「고령자 실버취업 박람회」를 전국적으로 개최
- 매년 10월중 「고령자고용촉진 집중 홍보주간」을 설정하여 고령자고용 우수업체 포상, 모범사례 발굴·시상
- 고령자 신규고용촉진장려금의 지원대상을 확대하고(50~64세 → 65세이상), 고령자 취업알선기관으로 지정·위탁된 기관에 구직등록한 경우에도 지급대상에 포함(30만명)
 - 고령자의 신체적·정신적 부담을 경감하는 작업시설·장비 등을 설치하는 사업장에 대해 융자지원(50억원)
 - * 공정개선, 물리적 환경개선, 간호서비스 제공 등
- 중소기업에 장기 근속한 정년퇴직자를 대상으로 전직·사회적응훈련 등 퇴직준비 프로그램 제공
 - 노사공동재취업센터를 통한 서비스를 확충하고, 전직지원 장려금 지원 확대(1인당 100만원 → 300만원)
 - 「제2의 인생설계 프로그램(*Second Career consulting*)」을 마련하여 적합한 일자리를 찾을 수 있도록 지원하고, 수강지원금 혜택 및 자비훈련 지원 확대를 통해 능력개발 기회 확충
 - 퇴직연금제 시행과 병행하여 안정적인 노후생활을 준비할 수 있도록 고령자 대상 자산운용 컨설팅 지원
 - * 금융기관·정부가 공동참여하는 “퇴직연금지원센터” 설립 추진
- 고령자 조기퇴직 방지 및 계속근로를 유인하는 고령자 고용촉진을 위해 사회보험 및 세제 개편방안을 마련하여 관련부처와 협의 추진

3] 청년고용 촉진

◇ 청년실업 예방 및 취업촉진을 위한 사전예방 대책과 장기실업 방지를 위한 사후 실업대책을 체계적으로 추진

사전적 예방 대책

○ 직업인식도 제고 및 직업의식 확립

- 초·중·고생에 대한 직업특강, 직업적성·흥미검사, 현장 체험프로그램(Job School) 확대, 종합직업체험관 설립 준비 등 청소년 취업지원 강화

- * 청소년취업지원사업 예산 확대 : 9억원('03) → 20억원('04) → 26억원('05) → 49억원('06, '05년 대비 88.5% 증가)

- 청년층 직장체험 운영 내실화, 대학-고용안정센터간 취업지원 협약에 의한 고용지원서비스 제공

- * 보다 많은 청년층에 대한 참여기회 제공을 위해 연수기간 제한 및 민간기업 연수 활성화 추진

○ 재학중 취업지원 강화

- 청년층이 가장 쉽게 접근할 수 있는 대학의 취업지원 기능을 확충하여 재학중 청년층의 직장·직업선택 능력 제고 등 실업예방 도모

- * 재학생 취업을 위해 노력한 대학에 대한 우선지원으로 청년실업 해결을 위한 대학의 자발적 노력 강화 유도

- * 대학의 취업관련 사업계획을 공모·심사하여 사업비 100억원을 매칭펀드 방식으로 지원('06년)

- 대학에 취업 관련 과목의 확대를 요청하고, 확대 실적 등을 취업지원 대학 선정에 반영

- * '05년 전국 400여 대학에 취업과목 확대 요청

사후적 실업 대책

- 기업의 일자리 창출을 지원하기 위해 청년고용촉진장려금 지원예산 확대('05년 692억원 → '06년 851억원)
 - * 3개월이상 구직등록한 청년 채용기업에 1인당 720만원 지급(대기업 540만원), 청년실업 해소를 위해 '04.10월부터 3년 시한으로 운영
 - 시한이 만료되는 '07.9월 이후 제도 지속여부 검토를 위해 금년중 성과평가 실시

- 해외에서의 일자리 창출을 위한 해외취업연수제 및 인턴제 등 청년층 해외취업 지원 강화
 - 참여자에 대한 사전·사후관리 강화, 해외취업 통합 전산망(World-job) 구축 등을 통한 참여자 취업률 제고에 주력
 - * 대학내 어학 및 직무능력향상프로그램 운영, 오리엔테이션 등 사전 교육 내실화. 사후적으로는 해외취업사이트, Work-net, 민간취업전문기관 등과 연계

- 고졸이하 학력자의 실업현황 분석 및 특화된 정책수단을 마련하기 위해 현장전문가 중심으로 『고졸이하 청년층 실업대책 TF』 구성·운영 및 관련 연구용역 발주
 - * TF는 '05.12~'06.3월까지 집중 운영하며, 기존 사업에 대한 고졸이하 참여 확대방안 강구 및 고졸이하에 특화한 사업 개발 등 대책 수립('06년 상반기중)

- 취약청년층 개인별 종합취업지원서비스(YES : Youth Employment Service)의 시범 실시
 - 취업에 어려움을 겪는 청년에게 「직업지도·개별상담 ⇄ 실업대책 사업 ⇄ 취업알선」의 종합적인 고용지원서비스 제공
 - * 학력수준·실업기간·졸업후 기간 등을 바탕으로 취업에 어려움을 겪을 것으로 판단되는 청년층 선발·지원
 - * 영국의 청년뉴딜(New Deal for Young People)을 벤치마킹하여 사업계획 수립 예정

4 장애인고용 촉진 및 고용지원서비스 강화

◇ 장애인계, 노·사, 전문가 등이 참여하는 「장애인고용 제도발전 전문가위원회」를 구성하여 발전방안 마련(9월)

○ 장애인공무원 고용확대를 위한 적극적 조치 추진

- 정부부문 적용제외 대폭 축소로 인해 추가채용이 필요한 6천여명 중 80%에 달하는 교사의 추가 채용 방안 강구
 - * 관계부처(교육부, 중앙인사위 등)와 협의하여 교육·사범대학 특례 입학 단계적 확대 등 정부부문 장애인고용확대 방안 마련(상반기)
 - * 교사 등 공직을 희망하는 특수학교 및 일반학교 장애인학생을 대상으로 한 진로지도 캠프 운영(연 2회, 각 50명)
- 고용률 현황을 파악하여 정부업무평가계획과 연계하는 등 2% 미달기관에 대한 장애인공무원 충원 지원 강화
- 공무원시험준비반을 확대하고(장애인고용촉진공단), 「장애인 맞춤형양성교육」 추진
 - * 지자체의 공무원 특채시 장애인 우선 채용 등 협의
 - * 중앙행정기관 등의 경우에는 장애인공무원 양성학교(가칭)를 행정대학원에 위탁설치하는 방안 검토('07년 도입목표)

○ 장애인고용 「1% 미만 기업 줄이기 운동」을 지속 추진하되, 1% 달성기업은 지원·지도를 통해 2% 조기 달성 유도

- 장애인고용증진협약 체결 기업에 대해서는 고용지원서비스 제공 등 지속적 관리
 - * 9월 장애인고용촉진대회시 협약체결 기업 중 적극적인 협약이행 기업에 대한 시상 및 홍보(TRUE COMPANY賞)
- 장애인고용의무 적용확대(적용제외율 폐지, 50~299인)에 따른 중소기업 대상 설명회 개최 등 홍보 강화
 - * 지자체-지방노동관서-장애인공단 지사가 연계하여 '장애인고용 2% 함께 하기 운동' 전개

- 장애인 특성을 고려한 취업지원 · 능력개발서비스 제공
 - 청년층 장애인의 직장체험 기회 제공 및 사업주의 장애인 고용에 대한 이해증진을 위한 「시험고용」 사업 실시(100명)
 - 뇌병변 · 정신장애인에 대한 고용지원서비스 확대를 위해 지원고용사업 중 일부를 민간전문기관에 위탁(100명)
 - 직업능력평가 강화(300명) 및 개별고용계획서 작성(500명) 등 구직자의 특성을 고려한 취업지원서비스 제공
 - 맞춤형훈련 확대(훈련비율 20% → 40%), 중증장애인 유형별 특화 프로그램 운영(100명) 및 훈련교사의 방문지도가 부가된 사이버 직업능력개발서비스 제공
 - 공공직업훈련기관을 통한 장애인 통합훈련 확대를 위해 편의시설 실태조사 실시 및 훈련교사 지원제도 개선

- 장애인고용사업주 지원 강화
 - 보조공학기기 지원을 확대하여 장애인 작업기능 향상 도모 (82억원, 상용 2,000점 / 맞춤 1,200점)
 - * 보조공학기기 전달체계를 보조공학센터(서울)에서 장애인공단 14개 지사로 확대하여 장애인의 접근성 강화
 - 연계고용제도 활성화를 위해 도급생산품목 관련 정보를 장애인고용포탈(*work together*)에 게재하는 등 체계적 관리
 - 기업인사 담당자 등이 참여하는 장애인고용계획서 개선 TF를 구성하여 고용계획서 관련 개선방안 마련(상반기)
 - 고용부담금 납부대상 사업주에게 편의를 제공하고 체납 관리 업무의 효율성을 높이기 위해 신용카드 납부제 도입

- 체계적인 장애인 고용실태 파악 · 관리를 위하여 「장애인 노동패널 조사」 추진('07년 실시 목표로 조사 설계 추진)

5] 건설근로자 고용개선

◇ 건설근로자의 고용안정 및 원활한 인력수급을 위해 특성에 맞는 고용안정·직업훈련, 복지 등 종합대책 추진

○ 건설근로자 고용안정·취업알선 서비스 강화

- 동절기 일시 공사중지시 건설근로자를 계속 고용할 경우 사업주에 대해 인건비의 일부를 지원하는 방안 마련(건설근로자 계속고용지원금, 법정지원금 및 공모제 지원방식 병행검토)
- 건설근로자 고용안정지원금의 지원대상·범위 확대(60억원)
 - * 총공사금액 300억원 초과 공사 제외 → 전 공사로 확대
- 민간 건설업 전문 취업알선기관에 대한 보조금 지원을 통해 적합한 취업알선 서비스 제공 추진(6.7억원, 공모제)

○ 건설근로자 복지증진

- 건설근로자퇴직공제 임의가입 사업주에 대한 지원 수준 상향조정 추진(현행 연간 납부액의 1/3 → 1/2)
 - 건설근로자 퇴직시 혜택을 강화하기 위해 퇴직공제 납입액 상향조정을 추진하고, 공제금 지급조건을 명확화하여 부정수급을 방지
 - 건설근로자퇴직공제 운영위원회에 건설사업주단체 외에 피공제자대표 및 전문가 등 참여를 확대
- 전자카드에 의한 고용보험 신고시스템 조기정착을 통해 건설현장 일용근로자의 피보험자관리, 경력관리 등 효율화

2.3 선진화된 고용지원서비스 확산·발전

① “시범센터” 운영성과 확산 및 종사자 전문성 강화

- 시범센터의 성공사업을 보다 발전시켜 매뉴얼화하고 워크숍, 교육과정 반영 등 다양한 방식을 통해 전국 센터에 보급
 - 시범센터를 거점으로 하고 권역별로 주요 센터를 확산의 전략적 포인트로 선정하여 권역내 선진화를 선도토록 추진
- 국민들이 쉽게 “고용지원서비스 선진화”를 이해하고 널리 이용할 수 있도록 별도의 사업명칭(*Brand name*) 개발 등 종합적인 홍보전략 수립·추진(홍보전문기관 컨설팅 의뢰)
- 「직업상담원의 배치 및 운영에 관한 법률」을 제정하여 종사자들의 사기증진을 통한 헌신과 전문성을 제고하고 공복(公僕)으로서 책임과 의무 부여
 - 센터장들의 CEO 마인드 고취를 위한 교육·성공모델 전파, 전문인력 양성('07년까지 전문상담사 200명 등)을 위한 심화학습 프로그램 개발·운영
 - * 노동교육원 과정과 외부프로그램을 연계하는 단계별 심화과정 설계
 - * '05년 시범운영한 대학위탁교육(서울대, 15주)을 발전시켜 전국 확대
 - 직원들에 대한 성과관리를 강화하여 서비스 선진화에 대한 동기 부여(인사 및 성과급 등에 반영)

② 고용안정센터를 원스톱 고용지원서비스 기관으로 개편

- 실업급여 업무프로세스를 재구성하여 재취업 촉진
 - 개인별 재취업활동계획(IAP) 수립, 수급자 유형분류 및 유형별 맞춤형 서비스 제공 등과 연계
 - 실업인정시 상담강화를 통해 훈련연장급여, 직업능력개발수당 등 재취업지원 제도의 활용을 확대

- 직업능력개발 기능을 고용안정센터로 이관하여 「직업훈련-취업지원-실업급여」 연계를 시스템화하는 한편,
 - 직업훈련과정을 지역실정 및 수요자 요구에 맞도록 설계
- 관련 부처, 지방자치단체, 노동부 산하기관 및 NGO 등과 네트워킹을 강화하고 사업을 다양화하여 고용 관련 서비스를 원스톱으로 연계
 - * 자치단체(기초생활보호대상자), 보훈처(제대군인), 병무청(산업기능요원), 사회복지기관(취약계층) 등

③ 노동시장정보 통합·분석 기능 등 강화

- 중앙고용정보원을 산업인력공단에서 분리하여 「한국고용정보원」으로 독립, 출연기관화하여 노동시장 정보 및 직업연구의 허브기관으로 육성
 - 직업변동 동향·전망 등에 대한 연구를 강화하는 한편, 전직자·새터민·제대군인 등 대상자별로 특화된 취업지원프로그램 개발·보급
 - 노동시장 분석을 강화하여 노동시장 정책 및 장기인력수급계획 수립을 뒷받침
 - 공공·민간 고용지원서비스에 대한 평가 및 모니터링을 담당하는 「고용지원서비스 모니터링 센터」 신설
 - 성과중심의 조직으로 개편하고, 우수연구인력도 대폭 보장
 - 현장활용도가 높은 프로그램이 개발될 수 있도록 고용안정센터와의 연계를 강화하는 한편 대학·민간 등과도 MOU 체결 등 협력채널 구축

- 공공과 민간을 연계한 노동시장 통합정보시스템을 구축하여 정책개발 지원 및 수요자별로 적합한 정보를 제공
 - 구인·구직, 직업훈련, 고용보험 등 분산된 노동시장 정보를 종합하여 고객별로 특성화하여 제공
 - ▲ 장애인·여성·일용근로자 워크넷 : 대상별로 적합한 일자리정보, 직업훈련·자격정보, 복지관련정보, 취업관련기관 정보 등을 제공
 - ▲ 기업워크넷 : 맞춤형 인재검색서비스, 고용안정센터 및 지자체 등과 연계한 채용대행서비스, 고용지원제도, 채용행사 등 제공
 - 공공·민간의 구인정보를 모아 워크넷과 연계하여 종합 제공하는 「구인정보 허브시스템(Job-net)」 구축
 - * 구인정보 허브시스템에서는 요약정보를 제공하고 보다 상세한 구인정보는 해당기관 홈페이지에서 제공토록 함

③ 직업연구·진로지도를 강화

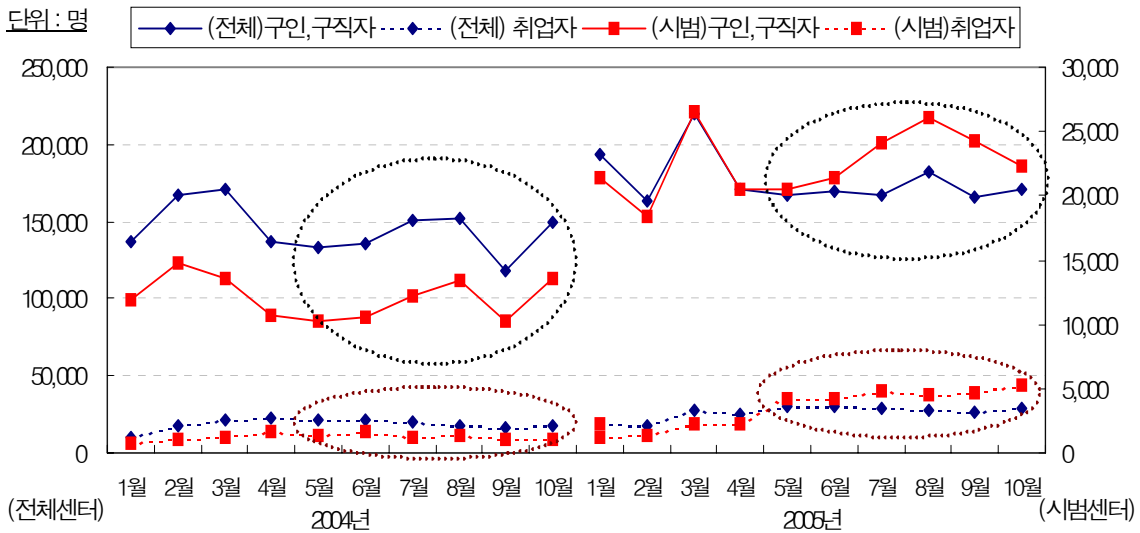
- 생애에 걸쳐 양질의 직업 관련 정보를 충분히 제공하고 합리적인 직업진로 설계(Career Design)를 지원
 - 고용안정센터 수혜자 심층분석(고용지속성, 임금수준 등), 한국직업사전 수록내용 확충 등 노동시장·직업 관련 조사·연구 강화
 - 직업 관련 정보를 e-Book 형태로도 제작, 대대적 보급
- 「고용안정센터-한국고용정보원-학교-기업」간 연계를 강화, 현장체험 학습프로그램(Job school) 등 진로지도 교육 내실화
 - 시범센터 중심으로 운영하여 좋은 성과를 낳은 바 있는 「취업캠프 프로그램」을 46개 센터로 확대·보급(4.6억원)
 - 고용안정센터별로 지역 실정에 맞는 다양한 직업진로지도 프로그램을 개발·실시토록 지원

고용지원서비스 선진화 추진성과('05)

◇ '05.4월 이후 6개 시범센터를 중심으로 ▲구직자별 특성화된 서비스 ▲고객을 찾아가는 서비스 ▲유관기관과의 파트너쉽 강화 등 고용지원서비스 선진화를 역점 추진한 결과,

- 지난 6개월 동안 이용자수(구인인원+구직인원)가 전년동기(5~10월) 대비 97.7%(70천명 → 139천명) 증가하였고, 고객만족도는 운영이전 대비 7.2%(69.9점 → 74.9점) 높아지는 등 작지 않은 성과를 거둬

구인·구직자수 및 취업자수 추이



시범센터 주요 신규프로그램 Case

- ♣ **실업급여 수급자 “사회봉사활동 프로그램”(전 센터)** : 실업급여 수급자가 센터추천 사회봉사활동에 참여할 경우 2주에 한번씩 입증해야 하는 구직활동을 한 것으로 인정하여 구직활동 형식화 예방, 재취업 의욕고취
- ♣ **탈 성매매 여성 취업지원 프로그램(부산)** : 지역내 여성지원센터(살림, 부산 현장상담센터)와 협의체를 구성하고, 매주 방문하여 취업지원 프로그램(구직기술 습득, 직업가치관 교육, 직업정보제공 등) 운영
- ♣ **미혼모 취업지원 프로그램(동인천)** : 미혼모 관리기관인 자모원 원생을 대상으로 직업가치관 확립·취업특강·유망직업훈련 안내 등 실시
- ♣ **기업전담지원제 운영(전 센터)** : 기업별 전담자를 지정하고 기업 수요에 맞는 서비스를 제공하는 한편, “채용대행서비스”를 실시하여 채용비용 경감
- ♣ **노동행정 종합컨설팅(대구)** : 고용안정센터·근로감독과·산업안전과 등이 합동으로 “종합컨설팅 팀”을 구성, 채용장려금제도 안내 및 노동관계법 컨설팅 등 서비스 제공

2.4 지역밀착형 고용정책 기반 강화

① 지역고용 시범사업 추진

○ 지역 고용정책에 지자체·대학·노사단체·민간기관 등의 실질적 참여를 촉진하기 위한 다각적 방안을 추진

- 지역 노사정·학계 등이 지역실정에 맞는 고용창출, 고용안정사업 및 협력체계 구축 사업 추진시 사업비 지원(20억원)

* 연초 사업계획을 확정·공고(1단계 시범사업) → '08년 이후 확산(2단계)

▶ **지원대상** : 필요성이 시급한 지역·업종을 중심으로 지역주체들의 참여의지가 높아 성공가능성이 있는 곳부터 지원

▶ **참여주체** : 지역 노사단체 및 대학, 그 연합체 등에 대해 지원하되 법인격 형태를 갖추도록 하는 방안 검토중

▶ **지원수준** : [예시] 1년간 지원(필요시 평가를 통해 최대 3년까지), 1개소당 3~5억원 한도 지원방안 검토

⇒ 지역차원의 고용관련 기관 및 전문가를 포괄하는 네트워크를 구축하고 고용중심의 노사정 파트너십을 활성화 하는 계기 마련

② 「지자체·민간·대학」의 역량강화 및 파트너십 제도화

○ 자치단체, 지역노사단체, 대학 및 민간기관 등이 지역의 고용·일자리 정책에 실질적으로 참여·결정할 수 있는 거버넌스 구축

- 지역단위 고용 및 훈련분야의 유사 위원회들을 「지방고용심의회」로 통합·활성화

- 유관기관과의 파트너십을 통하여 실질적인 프로그램이 전개될 수 있도록 민간, 노사단체, 지자체 등과의 협력 사업에 대한 지원 강화

-
- ▶ 장애인, 장기구직자 등 취업애로계층에게 제공하는 취업지원서비스 민간위탁 시범사업 실시(38억원)
 - ▶ 노사공동으로 설립된 노사공동재취업지원센터 지원(22억원)
 - ▶ 고용안정센터-지자체-민간기관 합동 채용박람회 지원(10억원) 등
-

- 민간 고용지원서비스 분야를 경쟁력있는 유망산업으로 육성하여 국가 전체 고용지원서비스를 다양화·고급화

- 「우수 고용지원서비스 기관 인증제」를 통하여 소비자의 합리적 선택을 지원하고, 업체간 경쟁을 통한 서비스 질 향상 도모

- * 인증대상 기관 : 직업소개사업, 직업정보제공사업에 대해 우선 실시 후 기타 고용서비스업으로 확대
- * 한국고용정보원 등을 통해 평가를 실시, 인증업체에 대해서는 포상, 규제완화 등 인센티브 부여(민관협력사업 참여시 우대, 고용안정센터 시설 이용, 정보망 연계, 지도단속 완화 등)

- 정확한 직업정보를 토대로 질 높은 고용서비스를 제공할 수 있도록 e-러닝 콘텐츠 및 연구자료 제공 등 종사자 전문성 강화 지원

- 직업소개, 직업정보제공 등 서비스 업종별 협회 및 단체를 통한 자율점검 및 교육훈련 강화

- * 직업소개·직업상담에 대한 기본적인 지식 및 직업윤리의식을 제고할 수 있도록 고용안정센터·자치단체 공동으로 교육프로그램 운영

- 온/오프라인상 불법 구인정보 등에 대한 상시모니터링 및 신고창구 운영을 통해 민간기관의 건전성 제고를 위한 노력도 병행 추진(고용정보원, 고용안정센터, 자치단체 등)

2.5 외국인 고용허가제의 정착

① 고용허가제로의 외국인력제도 일원화 추진

- 원활한 제도 일원화 추진을 위해 세부계획 마련(출입국 관리법 등 관련법령 개정, 산업연수생 도입 중단 문제 등 포함)
 - * 로드맵 마련('06.1~2) → 관련 법률 및 하위법령 개정('06.2~6) → 도입 지원기관, 취업교육기관, 전산망 등 세부시행기반 구축('06.7~10)
- 외국인 고용허가제 송출국가를 확대하고, 원활한 추진을 위한 조직·인력 보강 추진
 - * 기존 송출국가(6개국) 이외에 제도 일원화에 대비 추가 후보국가인 중국, 우즈베키스탄, 키르기스스탄, 캄보디아, 파키스탄, 동티모르에 대한 평가 작업 진행
 - * 외국인력 도입인원 증가, 송출국가 확대(6→10개국 내외) 등에 따라 외국인력 정책 및 관리업무 대폭 증가

② 외국인 근로자 지원 기능 강화

- 외국인 고용·도입 프로세스 효율화 및 관련 서류 간소화, 고용에서 도입까지 원스톱서비스 지원
 - * 사증발급인정서 신청 서류 간소화, 사증발급인정서 발급신청/수령/발송 업무 상시화 등
- 사업주가 직접 채용예정 근로자의 송출절차 단계별 진행 상황 확인이 가능토록 EPS(*Employment Permit System*) 개선
- 외국인 근로자의 국내생활 적응, 언어지원, 고충상담, 사업장 변경 등을 지원하는 사후관리 서비스 강화방안 추진
 - * 지방노동관서의 인적·물적 인프라 보강, 사후관리 중심의 외국인 근로자 지원센터 추가 설치
 - * 한국산업인력공단의 사후관리 서비스 기능 확충과 민간 NGO와의 네트워킹 역할 강화

- 불법체류자 감소목표를 달성하기 위해 관련부처(법무부 등) 합동으로 적극적 대책 지속 추진
 - 송출국가 정부차원의 불법체류자 자진출국 방안을 마련·추진하도록 MOU에 명기하고, 그 이행여부를 차기 송출국가 선정시 평가에 반영
 - * 감소목표(법무부) : 18만명('05년말) → 12만명('06년말) → 8만명('07년말)

③ 송출국가의 송출절차 투명성·효율성 제고

- 송출국가의 송출절차 투명화·효율화 방안을 마련·시행하고 그 실효성 확보를 위해 송출국가 책임·의무 명시, 주재원 역할 및 권한 명확화(MOU에 명시)
 - ▲ 송출국가의 구직자 명부 상시 모니터링 및 유효화
 - ▲ 외국인 근로자 연락체계 구축 및 연락 방법 다양화(신문 등 언론, 공고문, 인터넷, E-mail, SMS 등)
 - ▲ 송출절차 매뉴얼 마련·적용
- 송출업무 지원 및 송출국가 지도·관리 강화를 위하여 노무관 파견 추진(정기적 현지점검 및 설명회 실시)

④ 한국어 능력시험의 원활한 시행

- 한국어능력시험 효율성 제고를 위해 시험 출제 및 운영을 구분하는 방안 등 개선 추진
 - * 시험출제는 한국어 전문기관들이 전담하되, 시험시행은 전문성이 있는 제3의 기관(노동부와 시험시행기관이 사전 협의)에 위탁·수행토록 하고 노동부나 인력공단 등에서 관리·감독을 강화하는 방안 강구
- 송출국가 확대에 따른 시험기관 추가선정 여부 검토
- 「'06년도 시험실시계획」 수립 및 안정적인 시험 시행

3. 수요자중심의 직업능력개발체제 구축

정책여건

- ◇ 기업규모간, 정규직-비정규직간 직업훈련 투자 및 참여 면에서의 격차는 지속될 전망이어서
 - 취약근로계층의 보다 나은 일자리로의 이동을 지원하는 직업능력개발의 중요성은 더욱 커지고 있는 상황
 - * 직업훈련참여율 : 중소기업 9.9%, 대기업 87.0%
 - * 직업훈련참여경험 : 정규직 14.8%, 비정규직 2.3%
- ◇ 실업자훈련은 현장수요를 반영한 일자리 연계형 훈련 과정 운영이 미흡하고, 형식적인 훈련상담 등으로 인해 개인별 특성에 맞는 훈련참여 지원이 부족
 - 영세 자영업자, 특수형태근로종사자 등에 대한 직업훈련 수요가 점차 늘어나고 있는 상황
 - 이에 따라 훈련추진 방식을 지방화·분권화하는 한편 직업능력개발 수혜대상을 확대해 나갈 필요
- ◇ 최근 학력중심에서 능력중심사회로 빠르게 전환됨에 따라 능력인정 신호기제로서의 자격에 대한 관심 제고
 - 자격제도가 노동시장내 신호기제(signal)와 산업수요에 부응하는 평생능력개발을 선도하는 역할을 제대로 할 수 있도록 개편할 필요
- ◇ 공공훈련 인프라 혁신관련 제도적 기반 마련을 토대로 지역훈련 및 평생학습 수요에 부응하기 위한 체제 구축 작업을 조속히 마무리할 필요

3.1 취약계층에 특화된 능력개발 지원 강화

① 중소기업에 대한 직업능력개발 투자 확대

- 대기업 등 우수훈련시설을 활용하여 중소기업 근로자의 직업훈련 참여를 확대하는 「중소기업 직업훈련컨소시엄」 사업의 지속적 확대 추진

* 운영기관 확대 : '05년 47개소 → '06년 60개소

- 아울러 중소기업밀집형 공단지역을 중심으로 컨소시엄 형태의 「학습지원센터」를 시범설치하여 훈련접근성 제고

- 대기업이 협력업체에 대해 현장기술 훈련을 지원하는 경우에도 사내훈련에 준하는 재정지원 방안 강구

- 기업내 현장훈련 활성화를 위해 현장훈련의 지원요건을 완화하고 지원대상 확대

* 1주이상의 집체훈련 요건 삭제, 구직자도 지원대상에 포함, 현장훈련 우수사례 선정·보급, 매체개발 등

- 노사 협의를 통해 근로자 스스로 학습할 수 있는 학습조직을 구성하여 능력개발을 촉진하는 경우 비용을 지원하는 「중소기업 학습조직화 지원」 추진(78억원)

* 학습조직의 유형 : 학습조직화 구축 컨설팅, 훈련기능 아웃소싱, 인력개발전담자 채용, 학습조 도입, 멘토링 도입, 근로자학습휴가제, 지식공유시스템 구축 등

- 훈련비용부담으로 수강이 어려웠던 우수훈련기관의 최고급 과정을 무료로 제공하고 인건비도 지원하는 「중소기업 핵심직무능력향상 지원」 추진(178억원)

* 우수과정 : 리더쉽 개발과정, 핵심기획실무과정, 생산관리종합과정 등

* 20여개 훈련과정에 1만명 지원예정

- 훈련기관이 중소기업과 협의하여 중소기업이 필요로 하는 특화된 e-러닝 콘텐츠를 개발하여 훈련을 실시하는 경우 콘텐츠 개발비용 지원(15억원)

* 중소기업은 인력난, 시간부족 등으로 e-러닝이 효과적이나 영리상의 이유로 훈련기관에서 중소기업 대상과정 개설을 기피

- 제조업 등 인력부족 직종에 일정기간 이상 근속한 중소기업의 근로자가 대학에 진학하는 경우 학자금의 일부를 무상으로 지원(5,700명, 57억원)

② 비정규직근로자의 직업능력개발 기회 확대

- 사업주가 비정규직을 위한 직업능력개발 훈련을 실시하는 경우 훈련비 외에 임금의 일부(최저임금 한도)를 추가 지원

- 비정규직 근로자가 직능시설, 훈련법인, 학원 등 직업훈련 기관에서 훈련을 직접 수강시 일반근로자보다 우대 지원

* 직무과정은 수강비용 전액(일반근로자 80%), 외국어과정은 수강비용의 80%(일반근로자 50%)

- 한국노동패널조사의 직업능력개발관련 항목을 보강하는 등 비정규직근로자 훈련 실태조사를 위한 통계시스템 구축

- HRD-Net을 통해 비정규직 근로자의 훈련현황을 파악할 수 있도록 관련 DB도 구축

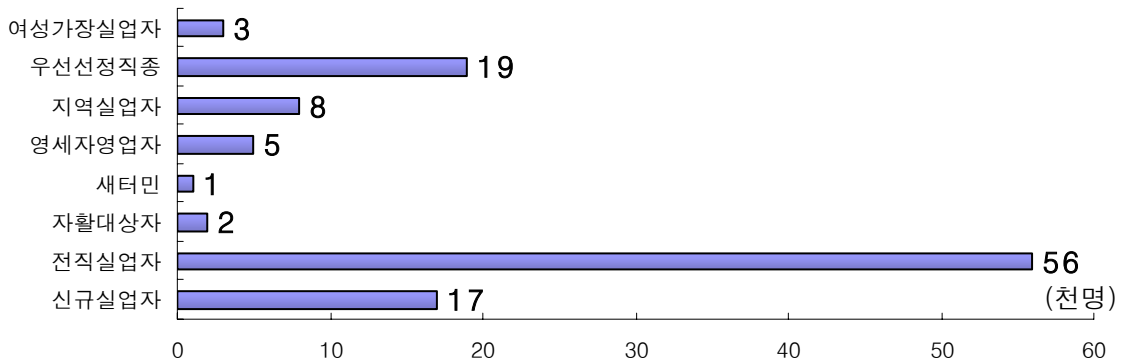
- 「비정규직근로자 직업능력개발 활성화대책」 수립·추진

- 1월중 TF를 구성하여 세부 액션플랜을 수립하고(상반기), 연구용역도 추진

* 근로자훈련계좌제 도입, 훈련생 생계비 대부제 도입 등 검토

③ 영세자영업자 등 취약계층 직업능력개발 내실화

06년 취약계층 훈련계획인원(총 111천명)



- 비진학청소년 등 청년실업자의 취업지원 강화를 위해 인력 부족직종에 대한 훈련인원을 대폭 확대

* 훈련인원 : 11,000명, 831억원('05) → 19,000명, 1,355억원('06)

- 신규실업자 등에 대한 적정수준의 직업훈련을 통해 취업 능력 제고 및 생활안정 도모 추진
- 새터민(북한이탈주민)에 대해서는 기초직업적응훈련 등 특화된 훈련 프로그램을 하나원 교육과정에 편입시키는 등 훈련 내실화 도모(28억원, 통일부 협의)
- 자활대상자에 대한 직업훈련 상담을 강화하고 자활직업 훈련·적응훈련 등을 통해 취업능력 제고(61억원)
- 영세 자영업자를 고용정책 대상으로 편입하여 능력개발 지원
 - 과당 경쟁업종의 원활한 구조조정 및 영세자영업자의 전직을 지원하기 위한 재취업훈련 서비스 제공(62억원)
 - 자영업자 등을 대상으로 「고용보험 임의가입제」를 도입
- 고용안정센터의 「개인별 취업지원계획」에 따라 훈련이 필요한 구직자를 대상으로 「개인별 훈련계획」 수립 및 훈련전 심층상담, 훈련후 취업알선 등 1:1 상담 지원

중소기업 직업훈련 컨소시엄 성과('05)

◇ 중소기업의 인력난 해소 및 재직근로자의 직업능력개발 기회 확대를 도모하기 위해 '01년부터 「중소기업 직업훈련 컨소시엄」 도입

- 중소기업과 훈련컨소시엄을 구성한 운영기관(대기업, 공공훈련기관, 사업주단체, 대학 등)에게 인건비, 시설·장비비, 훈련프로그램 개발비 등을 지원

◇ '05년 사업활성화 추진 실적

- 운영기관 수 확대 : '04년 30개 → '05년 47개
- 사업활성화를 위한 지원수준 인상 등 제도개선 추진
 - * 운영기관 참여범위 확대(대학 포함), 지원수준 인상(시설장비비 : 연간 10억 → 3년 주기 45억 신축지원, 인건비 : 연간 2,880만원 → 3,520만원 등)

◇ 훈련실적('01~'05)

구 분	'01	'02	'03	'04	'05.11
운영기관(개소)	6	8	19	30	47
훈련인원(천명)	4	10	20	38	75
참여중소기업(천개소)	1	3	8	15	31
지원금액(억원)	32	61	141	168	399

- * '05년도에 운영기관 17개 추가 선정
- * 양성훈련 취업률 78.7%, 향상훈련 수료율 94.5%('04)

- [효과] 중소기업 근로자 훈련참여가 크게 확대되고 대기업·중소기업의 상생적 협력관계 강화

- * 컨소시엄 참여 사업주·근로자 만족도 : 91.2% ('04. 직능원)
- * 해외성공사례소개 ('04 Employment Outlook, '05.3 OECD 평생학습국제회의, 스웨덴)

- [평가] 컨소시엄 성공요인

- 조업차질 우려 → 야간·현장훈련, 파트타임·이동훈련 제공
- 훈련시설 부족 → 대기업·공공훈련기관의 훈련시설 활용
- 훈련비용 부족 → 중소기업 지원수준으로 우대(표준훈련비의 100%)

3.2 지역·산업수요 밀착의 직업능력개발체제 구축

① 현장중심의 직업능력개발 사업 활성화

- '05년 연구결과를 지역 인적자원개발 지원사업으로 연계
 - 지역전략산업과 연계한 인적자원개발 등 지역차원의 근로자 능력개발 및 현장 중간기술인력 양성사업 등 추진시 지원 (지역인적자원개발 사업, 50억원)
 - * **참여주체** : 지자체 주도형, 노사중심형, 대학주도형, 컨소시엄 등
 - * **추진체계** : 고용안정센터 중심, 산하기관 중심, 민간기관 위탁형 등
 - * 교육부 평생학습도시 사업과의 연계방안 검토
 - 지역인적자원개발 모델연구(30억원), 지역별 인력 및 훈련 수요조사(6억원) 실시
- 산학협력 지원 등 산업수요 밀착형 직업능력개발 활성화
 - 성장동력 특성화대학(전문대·기능대) 및 산학협력 우수 실업고 지원 등 현장 중간기술인력 양성사업 추진(252억원)
 - * 성장동력 특성화 대학지원 : 20개전문대·기능대(3년간 매년 10억원씩)
 - * 산학협력 우수실고지원 : 20개 실업고(3년간 매년 2억원씩)
 - 기존 산업별 인적자원개발협의체(10개소) 외에 금융·건설 업종 등에도 협의체 설립을 추진하고 운영비 등 지원(5억원)
 - * 노사정위원회(금융특위) 및 건교부(건설기능인력육성 TF) 등과 협력
 - 「실업고-대학·전문대-산업체-지자체」간 산학협력사업 확대 ('06년 계획수립·예산반영 → '07년 사업추진, 교육부 공동)
 - * 사업주 또는 사업주 단체가 전문대 등과 협약을 체결하여 채용을 조건으로 관련학과에 장학금 지급, 실습장비 지원, 전문가 파견강의 등을 지원하는 경우 비용의 일부를 지원
 - ⇒ 훈련대상을 실업자 및 재직근로자에서 사내대학·정규학위 과정 등으로 확대함으로써 실업고·대학 등의 직업훈련시장 참여유도 효과

② 노사협력에 의한 직업능력개발사업 활성화

- 노사가 공동으로 건설일용직 등 비정규직을 대상으로 능력개발사업을 실시하는 경우 시설·장비비, 운영비 등을 매칭펀드로 지원(14억원)

* 미국(위스콘신 주) : 중소기업, 비정규직 등 직업훈련을 위한 노사 협력프로그램(W RTP)

- 노사협력훈련에 대한 훈련비 등을 우대 지원하고, 노사단체 간부를 대상으로 인적자원개발 관련 교육과정을 운영
- 산업별 인력개발협의체(Sector Council)의 운영에 선진국의 사례와 같이 노사공동 참여토록 유도 및 지원
- 인적자원개발 우수기업 인증제를 실시하고 인증기업에 대해서는 정부인증 마크수여, 평생학습체제 구축을 위한 컨설팅 및 학습조직화 비용 등 지원(9억원, 교육·산자부 공동)

③ 직업훈련 지원 확대

- 훈련비용 실태분석을 토대로 단가체계를 개편·현실화하고(훈련비단가공표제), 훈련수당도 적정수준으로 상향조정
- 훈련직종 특성상 고액의 훈련비가 투입되는 1,000인 이상 기업을 대상으로 실훈련비 사후정산제 지원방안 강구
- 선진국의 경험을 분석하여 비정규직 근로자의 직업훈련 선택권 강화를 위한 훈련계좌제 시범실시(6억원)

* 관련 연구용역도 병행 추진

3.3 직업능력개발 인프라 및 국가기술자격 혁신

① 공공훈련인프라 개편 지속

- 공공훈련기관(산업인력공단 직업전문학교, 기능대학)의 권역별 통합·대형화를 통한 훈련의 지방화·분권화 추진
 - 7개 권역별로 1대학 중심으로 전환, 다만 사업추진단위가 전국권역인 특성화 대학은 통합 대학과 별도 운영
 - 권역별 개별훈련시설은 지역대학(캠퍼스) 형태로 전환하고 중심대학장에게 권역내 대학운영에 관한 인사·예산·학사운영 및 훈련수요 조사 등 지도 감독권 부여
 - 합리적 조직재설계, 인력재배치, 평가 및 보상체제 개선 등 제도 및 조직 운영시스템 혁신
- 노동시장 환경변화에 부응할 수 있도록 양성훈련 규모를 축소하고 향상훈련 비중을 확대하는 등 기능·역할 재정립
 - * 향후 5년 이내에 향상훈련 비율을 50%까지 확대 추진
 - 지역산업수요를 반영한 훈련과정 개설 등 지역인적자원 개발 중심기관으로의 역할 강화
 - 대학별 산학협력 전담부서(산학협력단 등) 설치를 통해 향상훈련, 취약계층훈련, 중소기업지원 등 평생학습지원 사업 활성화
- 자치단체와 공동·협력운영 모델을 개발하는 등 지역과의 협력체제를 구축
 - 대학운영과정에 지자체, 산업계 등 지역인사를 참여시켜 지역훈련 수요에 맞는 기관운영을 제도화

- 산업인력공단을 근로자평생학습지원 및 자격관리 전문기관으로 특화하고 사업본부제 도입을 통한 책임경영체제를 확립하는 등 역할과 위상 재정립
 - * 국제협력사업도 강화하여 「아시아 HRD-Hub 기관」 지향

② 민간훈련기관 내실화

- 민간훈련기관에 대한 평가를 강화하여 우수훈련기관은 훈련과정 승인 등 인센티브를 부여하고 부실훈련기관은 퇴출
 - 훈련기관 평가시 훈련실적 비중 확대 및 평가항목 특성화, 평가위원 연수강화를 통한 평가결과의 지역별 편차 최소화
 - * 훈련기관 평가예규 제정, 평가위원 연수 강화
 - * 우수기관은 정기 지도점검 면제 및 하위등급(C·D등급)은 점검강화, 인센티브 강화(20% 추가지원 → 30%까지 단계적 확대 검토), 평가결과 항목별 점수 공개범위 확대(취업률, 중도탈락률 등)
- 훈련기관의 부정·부실훈련을 예방하기 위해 사전 지도에 주력하고, 처분기준을 합리적으로 조정
- 직업훈련정보망(HRD-Net)을 직업훈련종합사이트로 확대 개편
 - * 직업훈련 관련 각종 이력조회서비스, 직업훈련 동향분석 시스템, 훈련기관 취업연계시스템 등 구축

③ 국가기술자격의 현장성·활용성 제고

- 종합적·체계적 국가기술자격제도의 운영·발전을 위해 「국가기술자격제도발전 기본계획('07~'09)」 수립
 - * 주요내용 : 기술인력의 수급전망, 자격취득자의 활용 증진, 종목신설 및 변경·폐지, 산업현장의 직무수행능력 조사, 자격제도 운영의 성과 및 평가, 국가기술자격 정보체계 구축 등에 관한 사항

- 산업계의 의견을 수렴하여 자격종목·등급·직무분야 등 자격체계를 산업현장 수요에 부응하도록 개편
 - 자격의 현장 활용성 조사 및 자격구조와 자격종목별 직무 내용 분석 등을 토대로 자격종목의 신설·통폐합 추진
 - * 철강협회, 기계산업진흥회 등 산업별 단체와 공동조사·분석(상반기) 실시, '06년도 하반기에 자격종목 정비
 - 정기적으로 산업현장 수요를 조사·분석하여 산업현장 요구에 부응하지 못하는 자격종목을 개편
- 산업계 대표가 과반수이상 참여하는 직종별 전문위원회를 구성하여(185개 직종) 산업계의 의견을 충분히 반영
 - * 시험과목·출제기준·검정방법 결정, 문제출제·검토, 문제은행 정비, 검정시험 평가 과정에서 산업계의 의견 반영
- 전문성과 역량을 가진 산업별·업종별 단체 등에서 검정을 시행할 수 있도록 검정업무의 민간위탁 확대 추진
 - 산업체와 산업인력공단간 「실기검정 컨소시엄」을 구성, 검정 현장성 제고 및 산업계의 검정역량 배양
 - 일정기준 이상의 시설·장비·인력을 갖춘 산업현장 및 교육·훈련기관 등을 국가기술자격 실기시험장으로 인증
- 산업인력공단의 자격검정 관련 현장 조사·분석 기능을 강화하고 출제·검정 시스템을 총체적으로 개선

④ 기능우대 풍토조성을 위한 기능장려 활성화

- 기능습득 장려와 기능인의 사기진작 분위기를 조성할 수 있는 방향으로 기능장려 사업의 전면 개편 추진
- 매월 「이 달의 마이스터(가칭)」를 선정, 적극 홍보하는 등 성공한 기능인의 사례를 적극 전파

4. 선진적 · 합리적 노사관계 기반 마련

정책여건

◇ 노사관계 관행의 합리화가 진전되면서 지난해에 확산된 산업현장 노사관계의 안정기조가 이어질 것으로 기대

- * (노동계) 정부의 원칙대응과 파업비판 여론으로 과격·불법행위 자제
- * (경영계) 교섭·분규과정에서의 원칙적이고 책임있는 대응기조 확산
- * 국민·여론의 노사문제 관심 고조 및 노사관계 합리화 요구 증가

- 그러나 경기회복에 따른 임금인상 요구, 구조조정에 따른 고용안정 문제, 비정규직 문제 등이 불안요인이 될 우려

- 민주노총 선거(2월), 지방선거(5월) 등 외부적 요인·변수 등과도 맞물려 노사관계의 불확실성이 증가될 가능성

- * 주요기업의 임·단협시기는 6~8월에 집중될 전망

◇ 새로운 노사관계 체제가 시작되는 과정에서 진통도 예상

- 복수노조 시행 등 노사관계 선진화 입법 추진과정에서 노사(정)간 갈등이 불거질 우려

- 공공부문 노사관계 비중이 부각되는 가운데 공무원노조 출범 및 최초단협을 체결하는 과정에서 일부 갈등 우려

- 특수형태근로종사자 보호문제가 쟁점화되고 지역노조 등 새로운 유형의 노사갈등도 우려되는 상황

◇ 그러나 노동시장 양극화 등 노사정 공동의 노력을 통해 풀어야 할 중차대한 과제에 대한 상생협력도 기대되는 바

- 지역, 업종 등 현장에서 노사관계 안정 및 협력분위기가 확산될 수 있도록 일관된 정책기조를 유지하는 한편 다각적인 협력사업으로 이를 뒷받침할 필요

4.1 체계적·효율적 노사갈등 관리

① 「법과 원칙」, 「대화와 타협」에 의한 정책기조 견지

- 중앙 노사단체와 정례협의회 및 수시간담회를 개최하여 정책방향 설명 및 노사의견 수렴의 장으로 활용
 - 장기분규사업장 등에 대하여는 노사정의 공동중재 노력 강화
- 임·단협 주요 쟁점별 지도방향을 설정, 일관되게 지도
 - 노동연구원·노동교육원 등과 공동으로 임·단협 쟁점 및 핵심 주제별로 공개토론회·지역순회 토론회 개최
 - 지방관서별로 노동정책 방향, 임단협 교섭지도 참고자료를 토대로 노사정 간담회를 연초에 집중 개최(1/4분기)
- 노·사의 무리한 요구 및 불합리한 교섭 관행을 자제토록 지도하고 불법행위에 대해서는 공정·엄정하게 대응
 - 선파업 후교섭 행태, 정부 정책사항을 임·단협과 연계하는 행위 등 불합리한 교섭행태 및 불법파업에 대하여는 정부입장을 적기에 천명하고 불법행위 중단을 사전 경고
 - 「분규유형별 대처방안」에 따라 일관되게 대응

-
- ▲ 폭력 등 수단상의 심각한 불법집단행동에 대하여는 사전경고 후 불응시 경찰력 투입 등을 통해 불법행위 신속 제거
 - ▲ 소극적 업무거부 형태인 경우에는 경찰력 투입 등 공권력 행사 자제, 주동자 위주로 사후에라도 반드시 의법조치
 - ▲ 부당노동행위 등 불법파업의 원인이 사용자에게 있는 경우에는 사용자의 귀책사유에 대한 신속한 조사 및 시정(의법조치 포함)
 - ▲ 합법파업의 경우에는 다소 시간이 걸리더라도 자율교섭 해결을 지원. 다만, 파업이 장기화 등으로 심각한 공익침해가 발생하는 경우에는 긴급조정·중재 등 적극적 조치 검토
-

② 취약업종 · 사업장 중점관리

- 항공 · 궤도(지하철 · 철도), 공기업, 사내하청 및 지역건설 등 노사관계 취약업종에 대해 「노사관계 개선 TF」를 운영, 집중관리
 - 관계전문가, 관계부처 등이 참여하여 핵심쟁점과 교섭 방향을 사전 점검하고 간담회 · 워크숍 등을 통해 갈등 요인을 사전 해소
- 본부 차원에서 노사분규가 빈발하고 있는 대형 사업장(40개소)을 선정, 밀착 모니터링하고 갈등예방 관리
 - 지방관서별로는 취약사업장(600여개)을 자체 선정, 상시 예방 지도 활동 전개

③ 새로운 갈등 유형에 대한 체계적 대응

- 비정규직 · 사내하청 · 지역노조와 특수형태근로종사자 문제 등과 관련, 사전 갈등요인 파악 및 분쟁조정 지원

◇ 주요 쟁점

- 사내하청 : 정규직화 요구, 특히 도급계약이 종료된 경우 고용문제와 연계
- 지역노조(건설플랜트 등) : 근로자 공급과잉 · 경기침체에 따라 지역단위 집단교섭 요구, 노무공급 독점권 관련
- 특수형태근로종사자 : 화물연대 등 단체차원에서 관련 제도개선을 요구, 지역단위에서는 운송료 협상과정에서 갈등

- 노 · 사 당사자, 전문가, 관계기관 등과 TF를 구성하고, 갈등유형별 대응방향을 사전에 마련하여 적극 대처
 - 갈등이 장기화되거나 사회적 물의를 야기할 경우 지역 차원의 대화 틀 마련을 지원
- 불법행동 등 과격한 갈등현안은 원칙 대응하여 재발방지

4] 노사갈등관리 역량 강화

- 「노사분규 현안점검회의(단장 : 차관)」를 운영, 국민생활·국가경제에 영향이 큰 대형사업장 분쟁조정 지원
 - * 임·단협이 집중되는 6~7월에는 「일일점검회의」 운영, 지방청 차원에서는 필요시 「현장지도반」 편성·운영
- 「국정현안정책조정회의」, 「노사관계 대책 TF」등을 통해 주요 대형분규 및 정책·제도 개선 요구와 관련된 분규에 대한 범정부 차원의 체계적 대응
 - * 정부 정책방향을 사전 결정하고, 노사분규에 대해 일관되게 대응해 나가는 한편, 분규 우려시 파업비상대책 마련
- 지방노동관서와의 연계 강화 등을 통해 노동위원회의 분쟁 예방 및 사후조정 기능 강화
 - 지방관서 근로감독관 및 노동위원회 심사관간에 업종·사업장별 조정 현안에 대한 정보를 사전 공유하고 조정 단계에서 분쟁 해결 유도
 - * 쟁의발생 이전부터 지방노동관서와 노동위원회간 원활한 정보 공유
 - 분쟁예방 및 전문 조정교육을 강화하여 공익위원·심사관의 전문성을 강화하고 조정서비스의 질을 제고
- 매년 반복되는 취약업종의 노사교섭·분규실태에 대한 체계적 분석을 통해 노사관계 개선방안 모색(연구용역 추진)
- 지방관서별로 「노동전문가 네트워크」를 구축하여(노·사·학계 등), 지역차원의 문제해결 역량을 강화
 - * 지방청별로 노사관계 발전을 위한 연구용역 실시(1.2억원)
- 노사관계 담당자에 대해서는 분쟁예방·조정 전문가 양성 과정 등을 통해 노사갈등관리 업무역량을 제고
 - * 주요 노사분규에 대한 사례발표 및 브레인스토밍을 통한 바람직한 대안 모색 및 노하우 전파

4.2 복수노조 도입에 따른 새로운 노사관계 체제 대비

① 노사관계 선진화 입법 마무리

- '07년 복수노조 도입, 국제사회와의 약속 이행 등 그 필요성과 시급성을 고려하여 정부입법 추진(상반기)
 - 노사의 의견 수렴, 국민적 공감대 형성을 위해 토론회, 간담회 등을 통한 공론화와 병행하여 여론조사, 언론홍보 집중실시(입법예고 전·후)
 - ▶ 입법예고전 : 학계, 언론, 시민단체 등 전문가 집단을 대상으로 공론화
 - ▶ 입법예고후 : 인터넷포털사이트, 언론 등을 통해 대국민 홍보
 - 현장에서 관련 쟁점을 둘러싼 노사갈등이 우려되는 바, 입법 추진과정에서 면밀한 과정관리 병행

② 입법 후속조치 및 산업현장 정착 지원

- 복수노조 교섭창구 단일화, 필수유지업무 도입 등에 따라 노조법 및 노동위원회법 시행령·시행규칙 개정
 - * 교섭창구 단일화 관련 교섭대표 결정 절차, 필수유지업무 관련 분쟁 등
- 제도 변경, 신규도입 등에 따라 업무지침 등 개발 보급
 - * 공익사업 대체근로, 교섭창구 단일화 분쟁처리 등
- 산업현장 노사가 개편되는 법제도에 맞춰 합리적 노사관계 질서를 형성할 수 있도록 종합적·입체적인 교육·홍보 계획 수립 추진
 - * 경제단체 및 노동단체 등과 연계하여 지역별 교육 실시
 - * 법령·제도 해설자료 등 제작·배포, 온라인 홍보 추진
- 제도개선에 따른 신규업무가 활발하게 작동될 수 있도록 법 개정과 동시에 노동위원회 인프라 확충 추진
- 지방관서 근로감독관, 노동위원회 심사관 등에 대한 개정법 내용의 집중교육을 통해 제도의 조기 정착 도모

4.3 공공부문 노사관계의 합리적 정착 추진

① 합리적인 공무원 노사관계의 정착 지도

- 공무원노조법 하위법령을 제정·공포하고 노동위원회에 공무원노동관계조정위원회 구성(1월중)
 - 노조업무 담당자 및 일선공무원 대상 지속적 홍보·교육
- 공무원노조법 시행('06.1.28) 초기단계부터 노조설립 및 단체교섭 등을 둘러싼 불합리한 관행 형성을 적극 차단
 - 불합리한 행태에 대해서는 행정자치부 등 관계기관과의 협조를 통해 적극적 대응 및 지도
 - 법외단체로 남아 민간 노동단체와 연계하여 불법행위시 범정부적으로 엄정 대응
 - * 집단행동 유형별 합법·불법 판단기준 및 대응지침 마련·배포

② 공공부문 노사관계의 불합리한 제도 및 관행 개선

- 교원노조의 단체교섭 구조 정비 등과 관련하여 교원노조법 개정을 위한 노사정위 논의 추진
- 공무원·교원·공기업 등 부문별 특성에 따른 교섭·협의 채널 구축을 위한 제도개선 방안 마련
- 공기업 노사관계 업무담당자, CEO 등을 대상으로 교육·홍보를 통해 합리적 노사관계에 대한 인식 확산

③ 공공부문 노사관계 관리 인프라 확충

- 기획예산처, 행자부 등 관계부처와 협의체를 구성, 활성화
- 노사정위원회 「공공부문구조조정특별위원회」를 공공부문의 중추적 노사정 협의채널로 확대·발전
- 지방노동관서 공공부문 노사관계 전담감독관 배치

4.4 양극화 완화를 위한 노사정 대화·협력 강화

① 합리적 노사문화 정착과 노사협력 확산 지원

- 노사가 자율적으로 추진하는 다양한 협력프로그램 운영을 지원하고, 지역내 노사관계 전문가의 참여를 확대(40억원)
 - 공인노무사·교수 등 전문가의 진단을 통해서 문제점 및 해결방안을 제시하고 노사가 스스로 개선토록 지원하는 「노사관계개선 컨설팅서비스」 제공(25개소), 지속적 피드백
- 노사문화 우수기업을 선정·포상하고, 다양한 행·재정적 인센티브를 부여
 - 우수기업의 모범사례와 노하우를 많은 기업이 벤치마킹할 수 있도록 콘텐츠 다양화 및 홍보 강화
 - 노사협력증진 및 생산성 향상 등에 기여한 유공자 포상 (“근로자의 날” 행사)
 - * 중소기업 생산직 근로자, 여성 및 장애인 근로자를 적극 발굴

② 새로운 노사정 대화·협력 체제 마련

[方向] 양극화 해소를 위한 노사정간 협력 증진

- * 사회 양극화 해소를 위한 노·노간, 노·사간, 대·중소기업간 대화와 협력 증진을 위한 의제개발·논의
- * 각급 단위 노사정 대화 틀 개편시 비정규직·중소기업의 노사 대표가 참여하는 방안 강구 등

- 노사정위원회 위원의 대표성 강화 및 운영 실효성 제고를 위한 개편방안을 마련하고 관련 법 개정 등 제도 정비
 - 새로운 대화 틀을 만드는 만큼, 다소 시간이 걸리더라도 노사정간 충분한 대화와 협의를 거쳐 추진

○ 지역·업종·기업단위 협의체 운영 활성화

지역,업종

- 지역노사정협의회는 지방자치단체에 신규설치, 회의개최 정례화 및 의제범위 확대 등 협조 요청(노사정위, 행자부)
 - * 설치현황 : 전국 61개소(광역 16/16개소, 기초 45/234개소)
 - * 미설치 지역의 설치를 적극 지원하고, 지방관서 중심 협의체 구성 병행
- 노사정위·노동교육원 합동으로 협력사업을 개발·지원
 - * 노사정위(운영·하드웨어), 노동교육원(노사관계 개선 소프트웨어)
- 지역·업종단위 노사가 고용·훈련, 산업안전 등 노동정책 전반에서 상생의 협력을 추진할 수 있도록 다양한 사업을 발굴·지원(노사참여형 프로젝트 활성화)
 - * 이를 통해 지역·업종 차원의 노사정 대화·협의를 중추기능 수행

◇ 지역·업종단위 노사 참여·협력사업 현황(예시)

- 지역 고용·인적자원 개발 사업(100억원)
- 비정규직 대상 노사공동 직업훈련 우대지원(14억원), 노사협력훈련 우대
- 노사의 Sector Council 참여 유도·지원
- 노사공동재취업지원센터 운영(22억원)
- 고령자 고용안정프로그램 컨설팅 비용 지원(18억원)
- 지역중심 근로감독 네트워크 구성
- 노사협력형 산재예방을 위한 위험성 평가제도 도입
- 기타 각종협력 추진(최저임금 홍보캠페인, 임금피크제·퇴직연금제 도입 등)

기 업

- 기업단위 노사협의회 활성화를 위한 운영을 지원하되 지원의 필요성이 상대적으로 큰 분규사업장 및 신설 사업장에 대한 지원 강화
 - * 노사협의회 위원 교육, 정보공유 및 우수사례 전파 등

③ 노사협력을 통한 생산성 향상과 임금안정 도모

- 「임금직무혁신센터」의 전문가 포럼 외에 “노·사포럼”을 추가로 구성하여 성과주의 임금직무체계 모델 연구공유
 - * 직무·성과중심의 임금직무체계 개선의 필요성에 대한 사회적 공감대 및 인식 확산 도모
 - * 포럼운영 결과는 자료집 발간·배포, 세미나·토론회·공청회 등 개최를 통해 확산
- 현행 영남·충청권 지역네트워크를 활용하여 지역의 대표업종의 임금모델을 개발하는 한편, 타 지역네트워크 추가 확대
 - * 지역내 대학·연구기관·노사단체·핵심 기업 등을 연계하여 임금직무체계 개선 연구 및 모델개발, 업종·직종별 실태파악, 개별기업 임금체계 개선 교육·지원, 모범적 임금교섭 관행 구축·확산
- 산업현장내 임금직무체계 개선 지원을 위해 공공·민간부문 각 2개소에 대해 임금직무체계 개선 컨설팅을 실시
 - * 임금직무혁신센터내에 ‘공공부문 컨설팅TF’ 구성(기획예산처, 중앙인사위, 학계 전문가 등)·운영
 - * 직무분석에 따른 인사관리 시스템 구축 지원, 평가 지표 및 임금체계 설계 지원 등
- 임금직무관련 각종 DB 통합, 개별기업별·수요자별로 맞춤형 정보제공 시스템 완비 등 임금직무관련 정보제공 시스템 구축·시행(Beta Version)
 - * 직종별·주요직무별 임금정보, 산업별 생산성 정보 등 통합
- 성과주의 임금체계 평가매뉴얼 개발·배포, 각종 교육 실시
- 대기기업의 임금인상 자제분·성과급 등 여유재원을 중소기업·하도급기업 및 비정규직 임금개선에 활용하는 등 노사상생의 임·단협 교섭 확산·지원

4.5 국제노동외교의 역량 강화

① 노동기준의 국제화 촉진 및 협력 강화

- ILO 협약의 비준을 위해 관계기관간 협의를 강화하고 ILO 전문가 자문 추진('06년중 2건 추가 비준)
 - * 강제노동협약(제29호) 비준 추진을 위해 국방부와 공동연구 실시
 - * 협약과 국내법제의 합치여부가 불명확한 경우 ILO 자문 적극 활용
- ILO 및 OECD/ELSAC 회의에 적극 참여하여 주요 노동 이슈에 대해 사실관계를 바탕으로 주도적으로 대응
- ILO와의 협력사업 규모 확대에 걸맞게 국제사회가 절실히 필요로 하는 사업을 추진하는 등 사업의 효율성 제고
 - * [예시] 파키스탄 지진피해 극복을 위한 건설인력 훈련 실시
- 한-일 노사정교류, 한-베트남 협력 등 양자협력 사업을 지속 추진하고, 남아공·우즈베크 등으로 협력을 확대함으로써 아태지역내 국가 위상을 제고

② ILO 아태총회의 성공적 개최

<< 제14차 ILO 아태총회 개요 >>

- 일시/장소 : 2006.8.29~9.1, 부산 컨벤션센터(BEXCO/해운대)
- 규모 : 아태지역 43개국 대표단 등 600여명
 - * 주요참석 대상 : ILO사무총장, 아태지역 회원국 노동장관·노사단체 대표, NGO, 관련 국제기구(WB, ADB, OECD 등) 대표
- 주최 : ILO와 노동부 공동 주최
- 의제 : “*Making Decent Work an Asian Goal*”
 - * 노동기본권 보장, 고용, 사회적 보호 및 사회적 대화 전략을 중심으로 지난 4년간의 활동평가 및 향후계획 논의
 - * 본회의 이외에 국가원수 패넬토의, 노동장관 특별세션 등 개최 예정
- 소요예산 : 1,596백만원

- 노사정이 공동 참여하는 회의가 될 수 있도록 준비단계
에서부터 노사의 적극적 참여와 협력을 강화
 - * 기존 자문위원회와는 별도로 국제협력책임자로 노사정 실무협의회
구성·운영(매월 회의개최)
 - ILO, 부산시, 외교부 등 유관기관과 긴밀한 협조체제 구축
- 국가원수 패널세션, 노동장관 회의 등 특별회의 프로그램을
구성하는 등 특색있고 수준높은 회의로 준비
 - 아태지역 회원국의 공통 관심사를 회의주제로 선정하여
우리의 축적된 경험을 소개하고 공동발전방안 도출·논의
- 「한국홍보관」 설치 등 우리 노동행정에 대한 적극적 홍보
기회로 활용

③ 세계경제의 자유화 추세에 적극 대응

- FTA 협상 인프라를 확충하고, 주요 FTA 대비 사전연구·
협력체계 구축 등 협상역량을 강화
 - 관계부처, 노사단체 등 유관기관과의 유기적 협의채널
구축 및 사전 의견 수렴
 - 기 체결된 FTA 이행상황의 주기적 점검 및 후속조치강구
 - * 한-캐나다 FTA는 우리나라 노사관계의 특수성을 감안하여 부담을
최소화하는 수준에서 타결을 추진
- 외투기업 및 해외투자 기업에 대한 노무관리 지원을 통해
노사관계 안정과 현지 정착을 지원
 - * 외투기업 CEO 대상 노동정책 설명회 개최, 한국인 중간관리자 대상
인사·노무관리 워크숍 실시
 - * 진출국 법률전문가, 현지근무 유경험자 등으로 「노무관리컨설팅
지원팀」을 구성, 전문서비스 제공

5. 노사가 함께하는 안전하고 쾌적한 작업환경 조성

정책여건

◇ 법적 규제와 전문가 주도의 현행 재해예방 시스템으로는 재해를 획기적으로 감소시키기 어려운 상황

* 산업안전보건법 시행 직후인 '82년 재해율 3.98%에서 '00년 재해율 0.73%로 감소한 이후 현재까지 0.7~0.8%대를 유지

- 사업장내 위험요인을 잘 아는 노·사 당사자의 참여를 통해 자율적 해결을 지원토록 제도적 장치 마련 필요
- 노사·NGO 등을 중심으로 정책입안시 참여요구와 정책 성과에 대한 모니터링이 강화되고 있어 정책의 신뢰성 제고 노력을 지속할 필요

◇ 자율적 예방 관리가 어려운 산재취약계층 및 사업장에 대해서는 업종·고용형태 등 특수성을 감안하여 안전·보건조치를 강화해야 할 상황

* 50인미만 사업장의 재해가 전체 재해의 60%를 상회

- 특히 단시간근로, 빈번한 이직 등으로 충실한 보호를 받기 어려운 비정규직 근로자를 위한 별도대책 마련 절실

* '04년 재해분석결과 근속기간 1년미만 재해자가 전체의 56.9%

- 유해·위험작업의 사내하도급 확대 등 경향으로 기업간 안전보건수준 격차가 커지고 있는 점도 문제

◇ 산업 및 고용구조 변화에 따라 새로이 나타나는 직업병에 대해 적기에 예방적 대응을 해나가야 할 필요

- 화학물질 등에 의한 전통적 직업병 외에 새로운 유형의 작업관련성 질환 증가 예상

5.1 노사 협력적 산재예방활동 기반 마련

① 산재예방활동에의 근로자 참여 촉진

- 노사협의회와 별도로 산업안전보건위원회 설치를 지속적 확대하고 우수사례 발굴·보급을 통해 확산

* 연도별 확대계획

근로자수	500~999인	300~499인	200~299인	50~199인
적용연도	'06년	'07년	'08년	'09년

* 건설업의 경우 산업안전보건위원회를 노사 동수 구성의 「안전보건 협의체」로 변경하고 작업환경개선 및 중대재해원인조사 등을 심의 하도록 제도개선 추진

- 재정지원 사업시 산업안전보건위원회 심의 또는 근로자대표 협의를 통한 「노사공동의 안전관리이행계획서」 제출 요구
 - 노사가 합의하여 자율안전보건관리계획을 수립·제출할 경우에는 법상 사업주의무 및 각종 점검 등을 면제

- 산재통계 등 각종 제도개선 과제에 노사의 참여를 활성화

* 노사정 제도개선 TF를 구성, 산재통계 표본조사 기본계획 확정

- 지방관서 사업을 지역특성에 맞게 노사단체와 협의하는 등 지역단위 노사협력적 산재예방사업으로 점진적 전환

* [예시] 화재·폭발(울산·여수), 조선·항만(부산) 등

② 노사협력형 재해예방활동을 위한 위험성 평가제도 도입

- 「위험성 평가제도」를 단계적으로 도입하여 사업장 특성에 맞는 산재예방활동을 촉진하고 근로자 교육효과를 제고

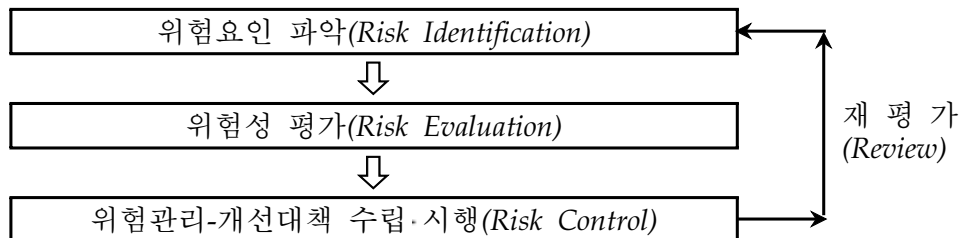
* CLEAN 사업 등 재정·기술지원 사업에 위험성 평가기법을 활용하고 위험성 평가에 기반한 작업환경측정제도의 혁신

노사협력형 위험성 평가제도란?

- 법률적 규제와 전문가에 의존해 온 기존의 재해예방 체제로는 재해를 획기적으로 감소시키는데 한계 봉착
 - ⇒ 위험요인을 잘 아는 노사가 협력하여 문제를 해결할 수 있는 제도와 여건 조성 필요

◇ 「위험성 평가(Risk Assessment)」는

- 사업장 내 위험요인을 잘 아는 근로자와 안전보건조치 의무가 있는 사업주가 협력하여 지속적으로 유해·위험요인을 발굴·개선하는 종합적인 위험관리(Total Risk Management) 활동을 의미
- 노사가 사업장 특성에 맞는 개선대책 수립이 가능하고, 근로자에 대한 실효성있는 안전·보건교육 효과 거양 가능



◇ 위험성 평가제도 도입을 통해 노사협력형 재해예방 활동을 촉진

- 소규모 사업장의 재정·기술지원사업 방식을 일회성 안전보건 점검 위주에서 탈피하여 사업주의 관리능력 제고를 위한 컨설팅 실시 (CLEAN 사업, 소규모건설현장 기술지원 등)
- SOC 건설현장 및 조선업의 재해율에 의한 차등관리를 위험성 평가를 기반으로 한 안전관리 프로그램 수립·이행으로 전환
- 현행 작업환경 측정제도를 포괄적 평가 및 그 결과에 따른 모니터링 제도로 개편하고, 노사 자율로 위험성 평가를 실시하는 경우 작업환경 평가에 갈음하는 방안 강구

5.2 산재취약근로자 안전보건관리 강화

① 산재취약근로자 특성별 안전보건관리 실시

비정규직

- 전국 6대 광역권에 교육정보센터(안전공단)를 설치, 소규모·고위험 사업장에 맞춤형 안전보건교육 컨설팅서비스 제공
- 권역별로 산업과 재해유형을 고려한 특성화과정을 개발·운영하고, 교육용 버스를 이용한 현장근로자 순회교육도 강화
- 비정규직 근로자 다수고용사업장 근로자 안전보건실태 점검 확대('05년 주물 등 9개업종 → 석유화학 등 업종 추가)
- 비정규직 근로자에 대한 법적용의 실효성 제고를 위한 방안 마련 추진(우선 건설업 노사정협의체 운용을 통해 시행방안 논의)

외국인

- 취업전에는 「취업교육 실시기관」과 협력하여 안전교육 실시
 - * 인력공단, 국제노동재단의 외국인취업교육과정(20시간)에 포함
- 취업후에는 밀집지역·업종중심으로 노사에 대한 교육지원과 자국어로 된 교육·기술자료·비디오 등 제작·보급
- 불법취업 외국인도 교육혜택을 받을 수 있도록 민간지원센터와 협조, 교육강사·자료 등 지원
 - * 외국인근로자센터, 외국인노동자의 집 등 전국 200개 단체 활용

고령자

- 연령·근로조건별 특화된 교육자료를 개발, 다수고용사업장에 배포하고 건강관리를 위한 지역별 세미나 및 방문교육 실시
- 단순반복 및 중량물 취급작업시 근골격계질환 예방을 위한 작업환경 개선 및 건강관리 실시 지도

② 소규모 사업장 재해예방 역량 강화

- 재정지원사업 통합·개편을 통한 작업환경 개선 효과를 극대화(하반기)
 - 유사·중복 재정지원 사업을 통합하고, 위험성 평가를 통한 맞춤형 지원으로 실효성을 제고
 - * CLEAN사업(1천억원), 고소음(35억원)·근골격계질환 예방(60억원) 등 안전보건분야 재정지원사업을 일원화
 - CLEAN 사업의 목적과 성과를 발전적으로 반영한 안전보건관리지원 종합프로그램을 마련
 - * 노사가 협력하여 안전관리개선방안 마련시 안전보건 컨설팅, 시설 개선비용 지원
- 기술지원 사업에 외국인근로자 등 산재취약근로자 고용 사업장을 추가하는 등 사업의 실효성을 제고
 - 지원방식도 법 위반사항 지적 위주에서 「맞춤식 지원」으로 전환
 - 소규모 건설업체의 본사(1천개소, 종합컨설팅)-건설현장(3천개소, 기술지원) 연계지원 사업을 신규 추진
- 「모기업-협력업체 재해예방 상생협력 협약」 체결 활성화를 위해 모기업에 대한 인센티브, 교육강사·교재 지원
 - 모기업·협력업체 근로자간 안전보건 수혜 격차정도를 조사하여 시정권고하고 하도급계약시 불리한 조건 삭제 지도
- 산재발생 위험성이 높고 시설개선이 필요한 사업장에 대해 안전보건개선계획을 수립토록 하고, 기술지도 및 CLEAN 사업과의 연계를 통해 실효성 제고(50인미만 사업장)

CLEAN 사업 추진성과('05)

◇ 50인 미만 소규모 사업장의 작업환경개선을 위하여 소요되는 비용을 최고 4천만원까지 보조하는 『CLEAN 사업』을 '01년부터 추진

- 이후 재원과 지원 대상품목을 확대하고 지원금액을 상향조정하여 재해율 감소, 산재보험료 절감, 고용증대효과를 거둠

* 재원 : 150억원('01) → 350억원('02) → 365억원('03) → 700억원('04) → 1,000억원('05)

* 지원대상 : 75종('01) → 90종('05)

* 지원금액 : 2천만원('01) → 3천만원, 유해업종 4천만원('05)

◇ 그간의 추진결과 다음과 같은 효과 발생

① 재해율 감소

- CLEAN 사업장을 대상으로 지원 전후 1년간 재해율을 조사한 결과 '02년 약 32%, '03년 약 35% 감소

연도별 클린사업장 재해율 조사결과

구 분	'02년('02/'03)	'03년('03/'04)	비 고
대상(개소)	3,421	3,780	인정 전·후 1년간 동기대비
재해율(%)	1.55 / 1.05	1.90 / 1.23	
증감(%P)<증감율>	-0.50<-32%>	-0.67<-35%>	

② 산재보험료 절감('03년 연구용역 결과)

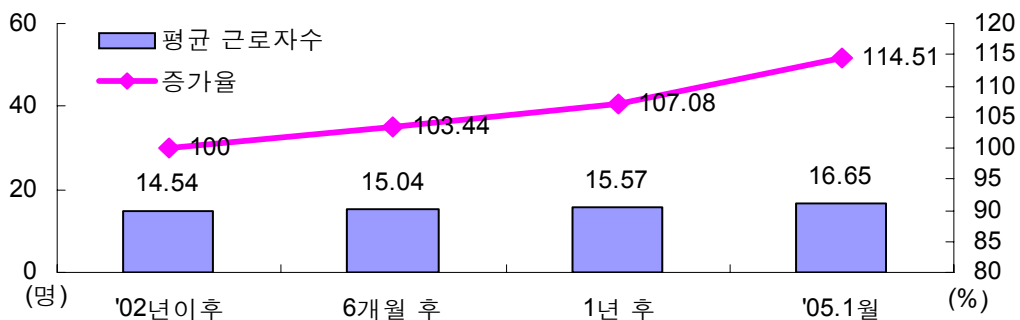
- 산재보상 금액이 57.1% 감소하는 등 편익이 비용보다 4.1~5.8배 큼 (보조금 대비 순수 산재보상금 절감액 기준)

* 클린인정사업장 2,930개소의 '03년 산재보상지급액은 전년보다 약 53억원 감소

③ 고용증대 효과

- 클린사업장에 대한 국민건강보험 가입자수 조사결과 사업장당 평균 2.11명(14.51%) 고용이 증대('04 연구용역 결과)

CLEAN 사업장 인정 전·후 근로자수 증감현황



5.3 대형사고 예방 및 대응능력 강화

① 업종별 사망재해예방 활동 강화

- 화학(PSM 이행상태 평가) · 조선(안전보건관리수준평가) · 건설(취약시기 점검) 등 업종별 예방활동 강화
- 사망재해다발 작업을 기존 10대 작업에서 20대 작업으로 확대하여 노·사 안전수칙 준수여부 집중점검
- 안전보건조치 위반으로 근로자를 사망케 한 사업주에 대한 가중처벌제도 도입으로 사망재해 예방 성과 거양

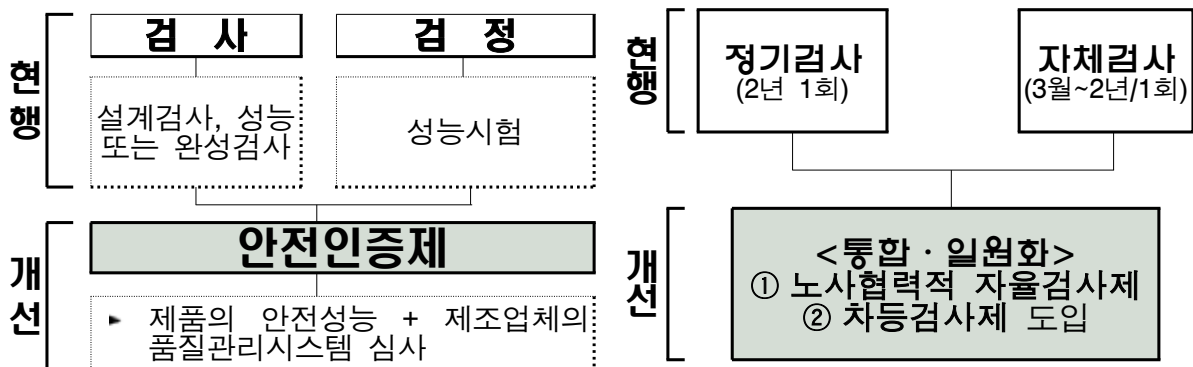
* 5년이하 징역/5천만원 이하 벌금 → 7년이하 징역/1억원 이하 벌금

② 대형사고 원인조사 및 대응능력 강화

- 신속한 사고조사를 위해 사업주의 중대재해 보고시간을 단축하고(예 : 24시간 → 8시간), 발생사실 조기확인과 현장 보존을 위해 경찰청 · 소방방재청과 협조체계 구축
- 「노동부(본부 · 지방노동관서)-안전공단」의 체계적 역할분담으로 대형사고 발생시 2차 재해예방 조치 등 신속 대응

③ 위험기계 · 방호장치 · 보호구의 근원적 안전성 강화

《제도단계의 검사·검정제도 통합》 《사용단계의 정기·자체검사제도 통합》



5.4 산업환경에 부응하는 직업병 예방시스템 구축

① 직업병 예방기반 강화

- 화학물질의 분류·표지 및 물질안전보건자료에 관한 기준을 국제기준에 맞게 정비
 - * 화학물질의 성질 및 건강영향에 따른 현행 분류체계를 세분화(15개 → 27개) 등
- '05년 연구결과를(84종) 토대로 공청회 등을 거쳐 화학물질별 노출기준 개정
- 화학물질 등 유해인자 노출 사업장은 불시 작업환경 측정, 발암성 물질에 대한 허용기준 설정 등 작업환경 관리 내실화
- 특수건강진단 및 건강관리 수첩 소지자의 검진항목 등 건강진단제도 운영상 문제점 개선방안 마련(관련 TF 구성)
- 관리항목·측정방법 등 사무실 공기관리 기준을 합리적으로 개선('05년 연구결과 활용)

② 전통적 직업병 예방체제 강화

- 석면제품의 대체 가능성 등을 감안하여 제품별로 단계적 제조·수입 등 금지 추진
 - 석면분석기관을 육성하여 위해성 연구조사를 실시하고, 석면의 유해성·안전작업방법 등에 대한 교육을 강화
 - 석면취급 근로자 등을 대상으로 산재보상제도 안내, 국민불안 해소를 위한 Q&A 등 제작 배포
- 소음발생 사업장에 대한 자금지원 사업의 효율성 제고 및 감독 강화, 고소음 사업장 DB관리 체계화

- 특수업종 종사자에 대한 건강보호 대책 추진
 - 의료기관 종사자 건강보호를 위해 교육·홍보·기술자료 개발 및 보급, 전담기술지원팀 운영 등 추진
 - 실태조사를 토대로 방사선 작업종사자에 대한 범정부적 건강 보호방안 강구
- 광업 진폐 근로자 보호 사업의 업무처리 절차 개선 등 효율화 방안 마련

③ 작업관련성 질환의 효과적 예방

- 근골격계질환자 다수발생 및 부담작업 과다보유 사업장을 대상으로 정밀 유해요인 조사 및 작업환경 개선 기법 등 맞춤형 예방 기술지원 제공
 - * 고위험 사업장의 근골격계질환 예방사업 지원확대('05년 2,000개소 → '06년 2,500개소)
 - 중소기업 사업장의 노·사가 함께하는 근골격계질환 상시 예방체계 구축 촉진
 - * 노·사가 공동으로 근골격계질환 예방관리프로그램을 수립·시행하는 300인미만 사업장에 작업환경 개선비용 등 운영지원(400개소 60억원)
 - 그간 제도 시행과정에서 나타난 문제점 등을 발굴하여 근골격계 부담작업 기준 등 예방법규의 합리적 개선
 - * 유해요인조사의 주기(3년) 적절성 등
- 직무스트레스 및 뇌심혈관 질환 예방을 위해 선행질환(고혈압, 당뇨 등) 다수발생 등 고위험사업장에 대해 전문기관의 발병위험도 평가에 기초한 맞춤형 건강관리 기술지원(1,500개소)

6. 사회안전망 내실화를 통한 삶의 질 향상

정책여건

◇ 고용·산재보험의 혜택을 가장 필요로 하는 5인미만, 일용직 등 취약근로계층의 가입을 제고하고,

* '05.10월 현재 피보험자격 미신고사업장 231천개소중 90.9%가 5인미만 사업장이며, 일용근로자는 적용대상 184만명의 32.0% 수준

- 징수체계 개편 등을 통해 민원인의 편의를 증진할 필요

◇ 산재보험 제도 혁신과 관련 노사 등 각계에서 다양하게 제기되는 의견을 종합하여 입법화 등 본격적 제도개선을 추진할 시점

- 산재보험 「찾아가는 서비스」의 성공사례를 전국적으로 확산시켜 서비스의 질적 향상을 도모할 필요

◇ 그간 일각에서 제기되어 온 고용보험기금의 적립금 및 요율체계와 관련한 문제제기에 대응하여 기금재정의 합리적 개선을 추진하고,

- 최근 지출이 수입을 초과하고 있는 산재보험기금에 대해서는 법정 책임준비금 확보방안을 마련하여 기금재정을 안정화시킬 필요

◇ '05.12월 본격 시행되는 퇴직연금제가 노사자율에 맡겨져 있음을 감안, 산업현장에 안정적으로 정착될 수 있도록 홍보·교육 및 제도적 보완을 지속해 나가는 한편,

- 저소득근로자를 위한 각종 근로복지사업을 확충하고, 우리사주 등 선진복지제도의 혜택을 확대할 필요

6.1 보험 및 복지서비스의 확충

① 영세사업체 고용·산재보험 가입 촉진

- 국세청, 자치단체·사회보험기관 등과의 긴밀한 자료연계 등 협조체제를 구축하여 적용사업장 신규발굴·적용
 - * 국세청 사업장 정보(매월), 갑근세 납부자료(연1회), 자치단체 건설공사인·허가자료, 국민·건강보험 사업장 자료 등 활용
- 건설면허업체 명단을 파악하여 노동보험 안내 및 가입 누락 업체 적용조치
- 「미가입사업장 자진신고 강조기간」 운영 및 홍보를 강화하고, 자진신고 불응시 직권 인정성립 조치
 - * TV·라디오·신문·무가지·인터넷·지하철광고 등 다양한 매체 활용
- 건설현장, 음식·숙박업, 도·소매업 및 5인미만 영세사업장 등에 대해 「피보험자격 신고 현장지도팀」을 운영(1~4월)
 - * 출장중심의 현장밀착형 홍보·지도 전개
- 피보험자격 취득신고 강조기간(6~7월) 운영, 국민연금·건강보험 등 관련기관간 피보험자격 정보연계 강화
 - * 신문광고 등 언론홍보, 신고지도, 신고불이행 사업장 과태료 부과 등
- 담당자 연찬회 개최 등 고용안정센터-근로복지공단-한국고용정보원간 업무연계 강화
- 건설일용근로자 대상 전자카드 고용보험 신고시스템 조기 정착을 통해 피보험자 관리 및 경력관리 등 효율화
 - 서울·경인지역 200억이상 건설현장을 대상으로 지역단위 사업 추진('05.10~'06.3) 후 전국단위 사업으로 확대 검토
 - * 지역단위 사업 성과를 종합적으로 평가하고 후속대책 추진

② 근로복지제도 확충

○ 저소득 근로자를 위한 복지서비스 확충

- 저소득 근로자에게 선택적 복지서비스를 제공하기 위해 민간복지시설 이용비용에 대한 지원 확대('05년 10억원 → '06년 20억원)

- * 지원인원을 확대(5천명 → 1만명)하고, 지원비율도 상향조정(이용비용의 50% → 80%)

- 저소득 근로자와 자녀의 교육기회 확대를 위해 근로자 장학사업을 실시(121억원)

- * 세대당 고등학생 1인의 입학금, 수업료, 학교운영지원비 전액 지원

- 근로자 생활안정을 위하여 신용보증을 지원하고(186억원), 질병·혼인, 임금체불 등으로 인해 어려움을 겪지 않도록 필요한 자금을 저리로 융자(580억원)

○ 근로자 재산형성을 위해 '05년에 새로 도입한 우리사주 매수선택권제도가 활성화되도록 제도 안내 및 홍보 강화

○ 사내근로복지기금의 복지기능 강화를 위해 기금설치 및 기금운영 내실화 지도

- 사업장 단위 외에 대기업-협력업체, 원청-하청업체간에도 조성·사용이 가능하도록 제도개선을 검토

○ 「제2차 근로자 복지증진 기본계획('07~'11년)」 수립

- 제1차 기본계획에 대한 평가를 토대로 미비점을 보완하고 양극화 해소를 위한 다양한 정책대안을 마련

- * 관계부처, 대학교수 등 전문가, 노사대표 등 폭넓은 의견수렴 실시

6.2 산재·고용보험 체계의 혁신

① 산재보험제도 전반의 혁신 추진

- 요양·재활·급여제도의 합리적 개선 추진

요 양

- 업무상 재해 여부 판단 및 절차의 객관성·일관성을 확보하기 위해 인정기준 개선·보완
- 최초 요양승인에서부터 전원·요양연기 등의 요양관리 기준·절차 개선
- 요양결정기간 장기소요자에 대한 진료비 대부 검토
- 산재의료수가체계 개선, 장애평가기준 개선 추진

재 활

- 직업훈련체계의 개편 추진, 재활수가 개선 관련 연구
- 직장복귀지원금 제도의 실효성 제고방안 마련
 - * 지급대상 한정(원직복귀시킨 사업주), 지급요건 완화(고용유지기간 1년 → 6월), 지급시기 조정(1년후 일시금 → 매월)
 - * 직장적응훈련·재활운동 실시 사업주에 대한 지원제도 마련

급여체계

- 휴업·장해·유족·간병급여제도의 형평성 제고
 - * 검토사항 : 휴업급여 지급방법·지급기간 조정, 요양중인 근로자의 국민연금 가입지원 방안, 장해재판정제도 도입 및 장해연금 선급금 제도 개선, 유족연금 수급자격 순위·기준 등
- 직업재활분야를 중심으로 재활급여 제도 신설, 타 사회보험 및 민사배상과의 급여조정방안 검토

- 산재보험 「찾아가는 서비스」 조기 정착 추진
 - 서비스를 중증, 장기요양환자 등 단계적으로 확대하고 매뉴얼 수정 등 서비스 내실화
 - * 상병별로 중증도를 구분·관리하고 상병별 평균요양기간을 마련하여 “찾아가는 서비스”에 활용
 - * 최초 요양시부터 상병진행 및 치료경과 등을 전산입력하여 효율적인 요양서비스 제공 및 적정 장해판정 등에 활용
 - 전용 전산프로그램 개발·운영(상반기), 업무추진 내용에 대한 평가 실시 등을 통해 문제점 개선·보완
- 재활·복지사업의 활성화와 효율성 제고를 위해 산재 환자의 심리상담 모형 및 유형별 사회적응 프로그램 개발, 생활정착금 대부한도 확대(5백만원 → 1천만원)
- 산재의료관리원의 9개 병원을 장기요양, 재활 및 특수 직업병 분야 등으로 특화·전문화하는 한편 공공성 강화를 위해 각종 산재보험 시설의 설치 확대
 - * 대전중앙병원 재활전문센터 개설, 대구 재활전문산재병원 신규건립
 - * 폐질환연구센터(안산 '06.상반기), 산재환자 전문간병시설(경기 '06.11), 재활운동센터(인천 '06하반기), 진폐환자보호요양시설('07하반기)

② 고용·산재보험 재정혁신 및 운영 효율화

- 고용·산재보험 재정 합리화 추진
 - 고용보험 재정 연구용역('04.10~'05.6) 결과를 참고하고 이해당사자, 전문가 등의 의견을 감안하여 적정 적립금 및 보험료율 조정체계의 제도화 추진
 - * 고용보험기금 사업의 평가 및 성과관리체계 구축을 통해 효과성 제고
 - 산재보험의 법정 책임준비금을 적립할 수 있도록 장기성 급여가 보다 반영된 산재보험료율 산정방식 개선방안 마련
 - * 아울러 중장기 재정전망을 토대로 효율결정토록 재정추계모델 개발

- 고용·산재보험 징수체계를 개편하여 징수방식의 효율화 및 민원편의 증진
 - * 부과기준(임금총액 → 과세대상소득), 부과방식(자진납 → 고지납) 등
 - 부과기준 임금의 적절한 설정, 제도홍보 등을 통해 5인 미만 사업장에 대한 부과고지제도의 활성화
 - 개별실적 효율의 재해예방 효과 및 재정에 미치는 효과 등을 종합검토하여 할증·할인폭 및 수지율 산정방법 등에 대한 개선방안 마련

- 고용·산재보험기금 자산운용의 전문성 확보 및 효율성 제고
 - 금융시장 환경·여건 변화에 적극 대응하여 업무효율화를 제고하기 위해 위탁운용체계 개선
 - * 판매사(증권사 등)에 의한 위탁운용방식에서 일부 운용사를 통한 위탁운용방식 가미
 - 자산운용을 전담하는 민간 전문인력을 채용하여 자산운용의 안정성과 책임성 확보
 - ▶ 민간 전문가 : 자산운용 전략, 리스크 관리
 - ▶ 공무원 : 외부 위탁운용기관 담당
 - 자산부채 종합관리(ALM), 일관성있는 자산운용정책 수행을 위한 중장기 전략적 자산배분안 수립
 - * 전략적 자산배분 수립시 안정적 수익원을 확보하기 위해 투자의 다변화(*Portfolio*) 측면에서 고용·산재기금의 목적 및 성격에 맞는 대체투자방안 검토

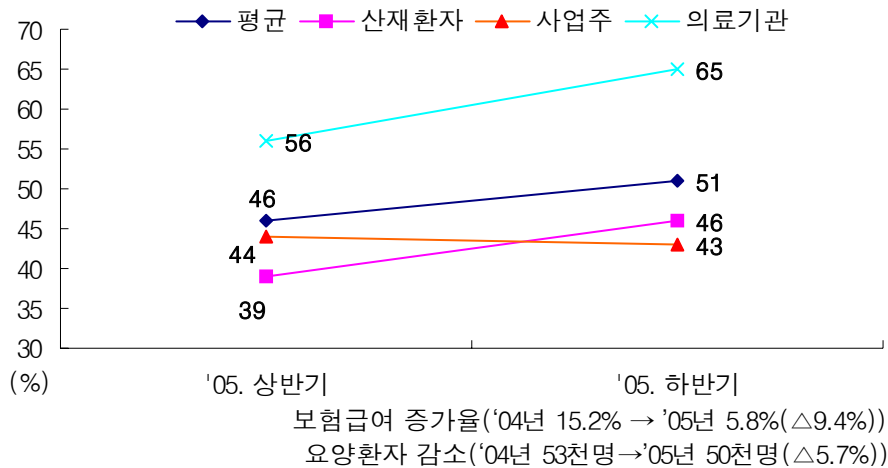
- 심사·재심사 업무체제 확충
 - 6개 지방노동청별로 분리 운영하고 있는 고용보험 심사관을 통합·인력재배치
 - 산재보험심사위원회 위원 확충 추진

「찾아가는 서비스」 도입성과('05)

◇ '05.10월 근로복지공단의 보상업무 프로세스를 현장서비스 중심으로 혁신하기 위해 ▲보상조직을 기능별로 재편(재해조사·현장서비스·급여지급) ▲의료·재활전문가 확충(179명→336명) ▲재해발생부터 요양·재활까지 단계별 전문적 서비스를 집중실시한 결과,

- 산재보험 만족도(산재환자·사업주·의료기관 평균)가 상반기 46%에서 하반기 51%로 10.9% 증가, 보험급여 증가율도 최근 3년간 평균 17.9%에서 그 추세가 둔화되어 '05년말 현재 5.8% 증가율을 보임

“찾아가는 서비스”를 통한 만족도 제고효과



주요 성공사례

- ♣ 뇌출혈환자에 대한 언어능력 회복 및 원직복귀 가능성 제고(이○○ 52세, 남) : 뇌출혈로 자신감 및 언어구사 실패에 대한 두려움이 있었으나 주기적인 방문, 자문의사 상담 등을 통해 언어능력 상당한 호전 및 자신감 회복으로 원직복귀 가능성이 높아짐
- ♣ 치료종결후 재요양신청환자 재활서비스 연계(홍○○ 51세, 남) : 치료종결후 재요양 신청자에 대해 상병상태의 특성상 재요양 대신 직업전환을 할 수 있는 대안(직업재활훈련)을 제시함으로써 재해자의 만족도 제고 및 조기 사회복귀 유도
- ♣ 손가락재해자에 대해 자문의사 면담후 통원조치(박○○ 34세, 남) : 손가락 골절로 장기 입원요양중인 재해자가 입원한 병원을 직접 방문하여 입원치료 필요성 여부를 확인하고 자문의사 면담을 통해 통원조치

6.3 퇴직연금제 정착 추진

① 교육 및 컨설팅 등 지원

- 퇴직연금제도 전반과 제도 설계(규약의 작성)에 필요한 사항에 대한 무료교육을 실시
 - 개별 사업장의 노무관리자 및 근로자 대표를 대상으로 무료로 실시
- 퇴직연금을 도입하고자 하는 사업장에 대해 컨설팅 비용 등 지원
 - 사업장 여건에 맞는 제도 설계 및 도입 절차 등에 대한 합리적인 퇴직연금제의 도입 유도
 - 노무관리가 취약한 영세사업장(예 : 300인 미만)을 대상으로 지원

② 제도안착을 위한 적극적 홍보실시

- 퇴직연금제의 성격, 노사 의향 등을 고려해서 제도개요와 내용을 전략적으로 홍보
 - 대상자들이 손쉽게 접할 수 있는 매체와 설명회 등 실시
 - 모범사례 발굴·홍보를 통해 퇴직연금제도의 합리적인 설계·운영을 유도
- 퇴직연금 사업자 및 경제관련 언론매체를 적극 활용하여 홍보효과를 극대화

③ 4인 이하 사업장에 대한 확대적용 준비

- 시행령 개정을 통해 4인 이하 사업장에 대한 확대 적용 시기를 구체적으로 확정
 - 사회·경제적 여건을 감안하여 적절한 시기를 선택하되, 노사의 의견을 충분히 수렴하여 결정
 - * 4인 이하 사업장에 대해서는 2008년 이후 2010년을 넘지 아니하는 기간내에서 대통령령이 정하는 날부터 시행(법 부칙 제1조)
- 4인 이하 사업장에 대한 효율적인 제도 적용방안 강구(연구용역 등 실시)
 - 노무관리 능력이 취약한 점을 고려하여 간편한 제도 마련

④ 퇴직연금 지급보장장치 마련 추진

- 사업장 도산 등으로 퇴직연금의 지급 불능 사태에 대비하기 위한 지급보장장치의 마련을 추진
 - 2차 연구용역('05.10~) 결과를 기초로 우리 여건에 적합한 지급보장장치 검토
 - * 1차 연구용역('05.3 완료)을 통하여 각 국의 지급보장제도에 대한 개요를 파악
- 향후 퇴직연금제도의 도입 추이 및 확정급여형퇴직연금제도의 확산 추이를 살펴서 도입시기를 결정
 - * 확정급여형퇴직연금의 경우 현재 의무적립비율이 60%이어서 향후 의무적립비율 상향 및 도산시 지급보장의 필요성이 큼

◇ 퇴직연금제의 원활한 시행 및 발전적 정착을 위한 전담 연구주체로서 「퇴직연금연구회」 구성·운영

Ⅲ. 2006년 역점추진 혁신과제

◇ 주요정책 중 공통혁신과제를 적용하여 국민이 혁신의 성과를 체감할 수 있는 과제를 선정·추진

과 제 1

- 갈등관리를 통한 노사분규의 사회적 비용 최소화

과 제 2

- 조직관리 및 BPR을 통한 취약근로자의 근로조건 보호 강화 및 신고사건 처리시간·지연처리를 감축

과 제 3

- 지식관리를 활용한 산업안전보건업무 효율화 및 서비스 향상

과 제 4

- 일하는방식 개선을 통한 실업급여 수급자 재취업지원 서비스 강화

과 제 5

- 일하는방식 개선을 통한 산재보험 요양·재활서비스 운영시스템 개선

1. 갈등관리를 통한 노사분규의 사회적 비용 최소화

1.1 추진배경

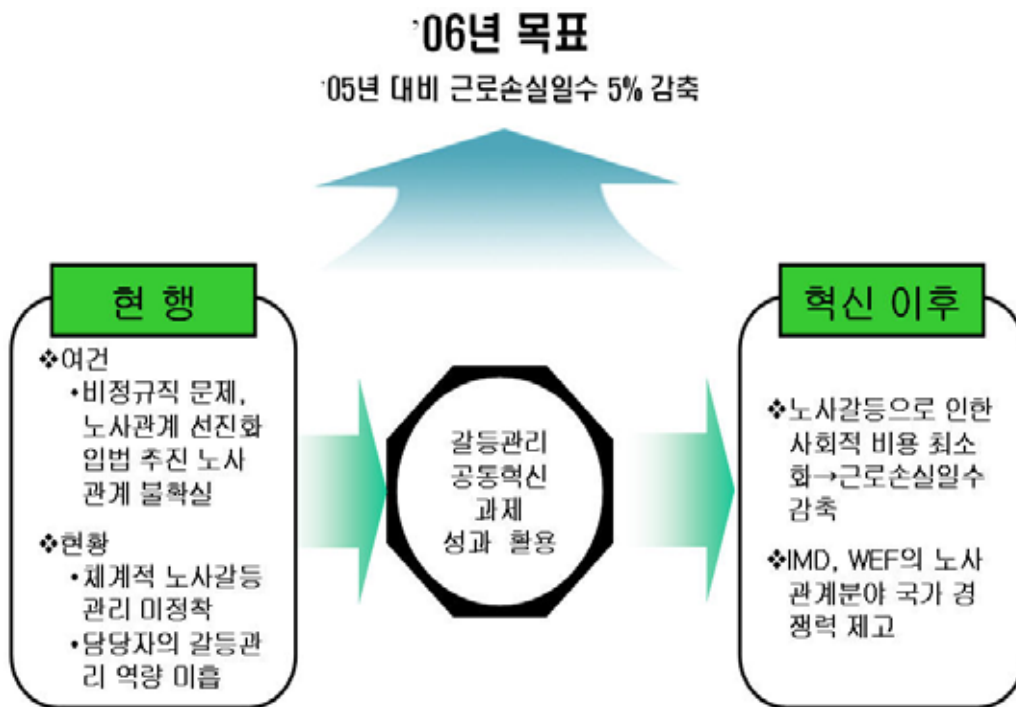
- 체계적·효율적인 노사갈등 관리 정착이 미흡하여 선진 외국에 비해 노사분규로 인한 국가경제에 부담

* 근로자 1,000명당 파업으로 인한 근로손실일수('00~'02년)
- 한국 111일, 일본 1일, 영국 32일, 미국 56일(ILO, OECD)

- 최근 비정규직·사내하청·지역노조 및 특수형태근로종사자 등을 중심으로 한 새로운 갈등 점증

⇒ 노사갈등관리 혁신을 통한 사회적 비용 최소화 달성

1.2 공통혁신과제 성과 활용 전략



- 「사업별 갈등관리 매뉴얼」(갈등관리혁신포럼), 「사회적 갈등 해결을 위한 합리적 갈등관리 모델」(국조실) 등 '05년 공통 혁신과제 성과를 활용, 노사갈등관리 역량 강화

- **현행 노사갈등관리 시스템 분석**
 - ⇒ 체계적·효율적 노사갈등관리를 위한 시스템 개편
 - ⇒ 일선 담당자의 갈등관리 역량 강화

1.3 주요 추진내용

- 본부 및 지방노동관서의 노사갈등관리 시스템 및 갈등관리 역량 분석을 통한 갈등관리 혁신방향 설정
- '05년 갈등관리 공통혁신과제 성과를 전략적으로 활용하여 노사갈등의 특성을 반영한 노사갈등관리 추진

◎ 체계적·효율적 노사갈등관리 시스템(예시)

- **이해관계자의 사회적 네트워크 구축을 통한 갈등예방 강화**
 - 노사관계 취약업종에 대한 「노사관계 개선 지원 TF(전문가·관계 부처 등 참여)」 운영 → 핵심쟁점과 교섭방향 사전 모니터링 → 갈등조정회의 등을 통한 갈등요인 사전해소
 - 지방청별 「노동전문가 네트워크」 구축 → 갈등요인 사전파악 → 노사갈등 해결지원
- **새로운 노사갈등(비정규직·사내하청·지역노조 등) 유형에 대한 대응체계 마련**
 - 전문가, 관계기관 등이 참여하는 갈등대응 TF를 구성하고, 갈등 유형별 대응방향을 사전에 마련하여 적극 대처
 - 장기적 갈등, 사회적 파급효과가 큰 갈등은 지역차원의 갈등관리 틀을 마련하여 대응
- **노사갈등의 중재자로서의 기능 확충**
 - 쟁의발생 이전부터 지방노동관서와 노동위원회간의 원활한 정보 공유로 노동위원회의 조정서비스 역량 제고
 - 「노사분규 현안점검회의(단장: 차관)」, 「현장지도반」(지방관서) 등 갈등관리체제 강화

○ 역량 강화를 통한 선진적 노사갈등관리 정착

- 노사갈등 관련 관계부처 협조체제 구축

- * 『국정현안정책조정회의』 등을 적극 활용하여 노사분규에 대한 정부 정책방향 결정, 분규에 대해서는 범정부차원의 일관되게 대응, 분규 우려시 파업비상대책 마련 등

- 노사관계 담당자를 분쟁예방·조정 전문가로 육성하고 노사관계 전담 감독관을 배치

◎ 분쟁예방·조정 전문가 육성(예시)

- 분쟁예방·조정 전문가 양성교육과정 신설 → 조정기법 등에 대한 체계적 교육 실시, 주요 노사분규에 대한 사례발표 및 브레인스토밍을 통한 바람직한 대안 모색 및 노하우 전파
- 노사관계 전담 감독관을 배치하여 수시로 주요 사업장의 동향파악 및 노사분쟁 예방·조정활동 전개

1.4 기대효과

- 노사분규로 인한 근로손실일수 감소 등 사회적 비용 경감을 통한 국가경쟁력 제고
 - 체계적 노사갈등관리 및 갈등관리 역량 강화로 산업현장의 노사관계 안정 도모
- ▶▶▶ 근로손실일수를 지난해 대비 5% 감소시키는 것을 목표로 추진

2. 조직관리 및 BPR을 통한 취약근로자의 근로조건 보호 강화 및 신고사건 처리시간·지연처리를 감축

2.1 추진배경

- 급증한 노동행정 수요에 미치지 못하는 근로감독 인프라 (조직, 인력 등)로 취약계층의 기본적 근로조건 및 권익보호가 다소 미흡

* 근로감독 역량을 신고사건 처리에 집중함으로써 취약근로자 보호를 위한 예방차원의 사업장 감독은 다소 미흡

· 비정규직<364만명('01) → 548만명('05)>, 외국인근로자<21만명('01) → 37만명('05)> 등 취약근로자 증가

- 신고사건의 지속적 증가에 따른 서비스 품질 저하우려 발생

구분	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05
신고사건(천건)	62	111	101	108	130	138	189	215	229

⇒ 조직운영체제 개편을 통한 취약근로자 근로조건 보호강화, 고객중심의 프로세스 재설계 및 전산화를 통한 서비스 품질 제고 필요

2.2 공통혁신과제 성과 활용 전략



- 「정부조직의 팀제」(조직관리혁신포럼), 「팀제 운영 매뉴얼」(행자부) 등 '05년 공동혁신과제 성과를 활용하여 취약근로자 근로조건 보호강화 및 신고사건 처리시간 감축 등 추진

- **지방노동행정조직의 근로감독 기능분석**

- ⇒ 취약근로자 근로조건 보호강화를 위한 조직운영체제 개편

- ⇒ 새로운 조직운영체제의 성과 극대화화 신고사건 처리시간 감축 등을 통한 서비스 품질 개선을 위해 고객중심의 프로세스 재설계 및 전산화 추진

2.3 주요 추진내용

- 취약근로자 근로조건 보호강화를 위해 전담부서 설치 등 조직운영체제 개편
 - 시범운영(2개관서)을 통해 시행착오를 예방하고 최적의 모델을 개발하여 전면 적용

◎ 기능재설계 기반의 조직운영체제 개편(예시)

- 신고사건 중심에서 비정규직, 여성, 청소년 등 취약근로자 보호 강화에 요구되는 사업장 감독 기능 확대를 위하여 일선기관 근로감독과를 사업장 감독 전담조직(노사지원과)과 신고사건 전담조직(근로감독과)으로 전문화
 - 노사지원과는 지역별 분장제를 원칙으로 하며 사업장 감독을 주 업무로 하고 노사관계 동향 및 노사분규 예방업무 등의 업무도 담당
 - 근로감독과는 신고사건만을 담당하되 지역별 분장제는 폐지하고 순번제(배당제)로 신고사건을 처리
- 소규모 지방노동관서로서 근로감독과 1과체제로 운영중인 관서는 근로감독과 하부조직으로 사업장 감독 및 신고사건 전담 조직팀 신설
 - 노사지원팀은 지역별 분장제를 원칙으로 하며 사업장감독을 주 업무로 하고 노사관계 동향 및 노사분규 예방업무 등의 업무도 담당
 - 근로감독팀은 신고사건만을 담당하되 지역별 분장제는 폐지하고 순번제로 신고사건 처리

- 고객중심의 프로세스 재설계와 근로감독관 역량 강화를 통한 업무처리의 효율성 제고
 - '05년에 실시한 신고사건, 고소·고발사건의 처리절차에 대한 BPR 결과 및 워크아웃 등 혁신기법을 활용하여 업무처리 절차 간소화

◎ 고객중심의 프로세스 재설계(예시)

- 초기상담 프로세서 구축: 민원실의 근로감독과 이관, 인터넷 민원의 사전 유선 상담, 체불청산팀 확대 운영 등
- 업무프로세스 개선: 주장이 일치하는 사건에 대한 불필요한 출석 폐지, 간이 진술서 활용 등
- 불필요한 업무 폐지: 5인 이상 다수인 진정사건 기관장 선람 폐지, 수사지휘사건 관리대장, 체포 영장신청대장 등의 전산화로 관리대장 폐지 등

2.4 기대효과

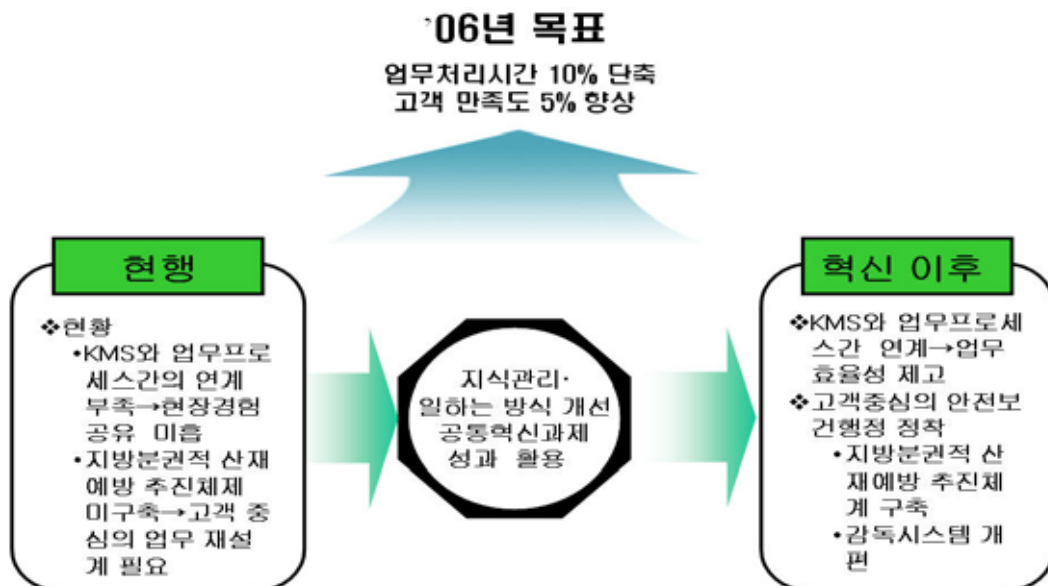
- 비정규직, 연소근로자, 장애인, 여성근로자 등 취약계층 보호 강화
- 신고사건 처리의 신속화로 민원인의 편의성 제고
 - ▶▶▶ 신고사건 처리기간 및 지연처리율을 '05년 대비 10%이상 감축시키고,
 - ▶▶▶ 취약계층 다수고용사업장 점검실적을 '05년 대비 10%이상 증가시키는 것을 목표로 추진

3. 지식관리를 활용한 산업안전보건업무 효율화 및 서비스 향상

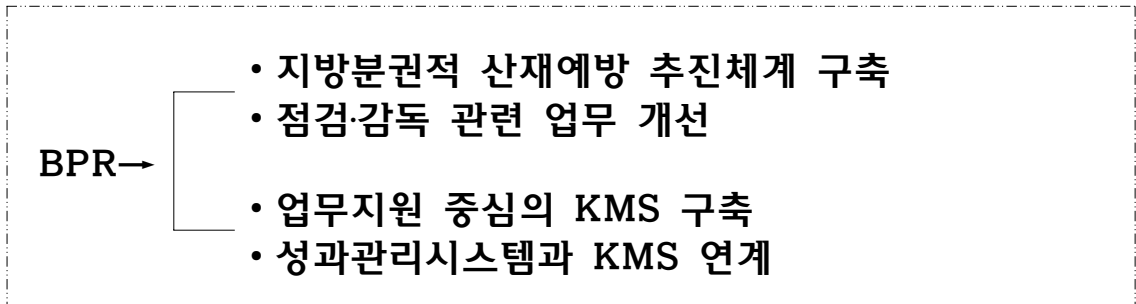
3.1 추진배경

- 산업안전보건업무의 경우 전문성과 다양한 사례에 대응할 수 있는 현장경험이 중요하나, 일선담당자들의 노하우 공유 등 지식관리프로세스와 업무프로세스간의 유기적 연계 미흡
 - * '02년 지식관리시스템 도입이후 정부지식관리시스템(GKMS), 산하단체 업무관리시스템(KMC) 연계 등 활용도를 높이고 있으나 업무관리시스템과 지식관리시스템의 연계 미흡으로 업무처리 과정에서 지식활용이 효과적으로 이루어지지 못함
 - 지역적 특성을 반영한 고객요구에 기반한 안전보건 감독 행정 서비스 미흡
- ⇒ 업무 밀착형 지식관리를 통한 업무효율성 제고와 지역별 특성에 따른 종합적 안전보건예방을 위한 고객중심의 업무 재설계 필요

3.2 공통혁신과제 성과 활용 전략



- 「BPR 매뉴얼」(일하는방식개선포럼), 「지식관리매뉴얼」(지식관리포럼) 등 '05년도 공통혁신과제성과를 활용하여 업무효율성 제고 및 고객중심의 업무재설계 추진



3.3 주요 추진내용

- BPR, 워크아웃 등을 활용하여 고객중심의 업무재설계

◎ 고객중심의 업무재설계(예시)

- 지방분권적 산재예방 추진체계 구축
 - 점검대상 선정기준, 점검방식 등의 개선
 - 사업장 지도감독 관련 전산시스템 개편등
- KMS와 업무프로세스 연계 강화
 - BPR을 통한 산업안전보건분야의 지식관리시스템 연계 대상 설정
 - * '05년도 BPR 결과 활용과 업무시스템과 지식관리시스템간 연계를 위한 추가적인 BPR 실시
 - 핵심업무프로세스를 중심으로 업무 밀착형 지식맵 개발, 사용자 중심의 인터페이스, 관리능력과 여건을 반영한 시스템 설계 개발, 업무지원 지식관리시스템 지원인력 등 운영인력과 사용자의 역할과 기능 재정립

- 업무지원 지식관리시스템을 활용한 일하는 방식 개선

◎ 지식관리시스템 구축(예시)

- 현행 “사업별 전산입력” 시스템을 “사업장별 전산입력” 시스템으로 전환 → 해당 사업장에 대한 지도감독 현황, 재해현황 등을 통합 관리할 수 있도록 전산 업무 개선
- 사업장 지도·점검시 지식관리시스템 연계 전산업무프로세스 활용 (지식관리시스템을 현장에서 활용할 수 있는 전산장비를 구비·활용) → 사업장에 대한 산업안전보건지식 제공으로 지도·점검 등 규제 중심에서 안전보건지식 지원을 통한 자발적 규제이행 여건 조성

- 업무지원 지식관리시스템과 성과관리시스템과의 연계 추진
 - '06년은 중요업무 중 핵심업무프로세스를 중심으로 부분적으로 성과관리시스템과 연계
 - '06년 성과분석후 전면적 도입 방안 마련

3.4 기대효과

- 업무절차의 메뉴화를 통한 시행착오 최소화, 업무 간소화 등으로 업무 효율성 제고
 - 핵심업무프로세스에 대한 상시적인 모니터링, 정보 공유를 통한 업무관리 능력 향상
 - 민원처리시간 단축, 고객에 대한 정보제공 능력향상으로 고객만족도 증가
- ▶▶▶ 업무처리시간을 10% 단축시키고, 고객만족도 5% 향상을 목표로 추진

4. 일하는 방식 개선을 통한 실업급여 수급자 재취업지원 서비스 강화

4.1 추진배경

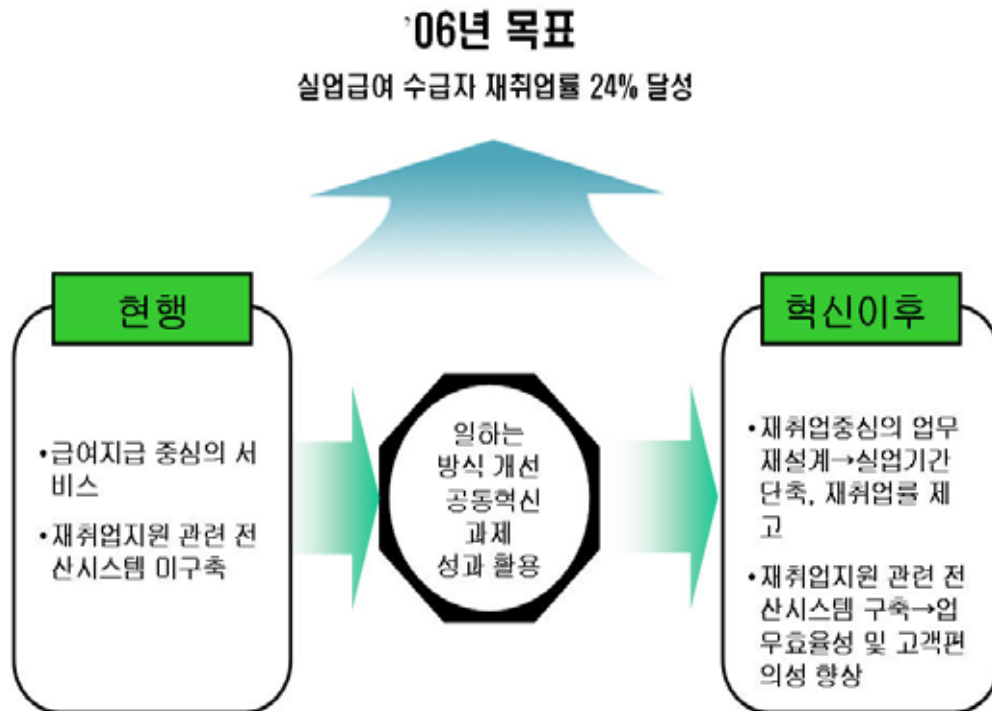
- 현재 실업급여 수급자에 대한 서비스가 급여지급 위주로 운영되어 수급자에 대한 재취업지원서비스 제공이 미흡

* 재취업률 : 18.0%('01) → 18.1%('02) → 16.7%('03) → 19.2%('04)

* 실업인정시 수급자 1인당 상담시간은 평균 6분 정도('04.7월 고용안정 센터 실업인정 담당자 대상 조사 결과)

⇒ 재취업지원 중심으로의 실업급여 수급자에 대한 서비스 전환을 위한 업무재설계 및 서비스지원시스템 구축 필요

4.2 공통혁신과제 성과 활용 전략



- 「Work-Out을 활용한 프로세스 재설계 매뉴얼」(노동부) 등 '05년도 공통혁신과제 성과를 활용하여,
- 실업급여 수급자에 대한 재취업지원 서비스 확대

- Work-Out 등 혁신Tool을 활용하여 업무재설계 혁신안 마련
 - ⇒ 관련 법령 제도 인프라 정비
 - ⇒ 재취업지원 업무프로세스 개선
 - ⇒ 재취업지원 전산시스템 개발
 - ⇒ 고객 홍보, 교육

4.3 주요 추진내용

- '05년도 BPR 결과 및 Work-Out 등 혁신Tool을 활용하여 실업급여 수급자 관련 업무재설계

◎ **실업급여 수급자 관련 업무재설계(예시)**

- 동일 상담원이 실업인정 및 재취업지원 업무를 담당(원스톱 방식)
 - 수급자격자에 대한 수급기간 전과정에 걸친 효과적인 재취업 지원서비스 제공
- 수급자격자 개인별 특성(취업의욕, 취업기술, 취업능력 등)과 구인 상황 등을 반영한 수급자 유형분류 → 각 유형별 특성화된 재취업 지원 서비스 제공
- 실업인정시 수급자격자와 업무담당자간 실효성 있는 상담이 가능하도록 실업인정 방식 변경(수급자가 실업인정전에 「실업인정신청서」 제출 → 전산입력 → 담당자와의 상담종료후 즉시 전산입력 → 수급자가 「실업인정신청서」 확인)
- 상담시간 예약제 도입으로 특정요일·특정시간대에 실업인정이 집중되는 것을 방지

○ 실업인정 관련 제도적 인프라 보완

◎ 실업인정제도 보완(예시)

- 실업인정주기 : 2주 1회 → 수급자별 특성에 따라 1주~4주 범위 내에서 탄력적으로 지정
- 수급자 개인별 재취업활동계획(IAP : Individual Action Plan)의 수립·재검토 신설

○ 실업급여 수급자의 재취업지원 서비스 품질 제고를 위한 전산시스템 개발·운영

◎ 전산시스템 개발·운영(예시)

- 재취업활동계획서 수립, 수급자 유형분류·관리, 수급자 취업지원 정보 관리, 상담내역 입력·관리 등 전산화

○ 실업급여 수급자에 대한 부가서비스 확대

- 현행 부정수급 제재 등 행정사항 중심의 「교육」
⇒ 재취업 활동전략, 재취업지원 서비스 안내·홍보를 위한 「설명회」로 전환
- 재취업지원을 위한 단기취업특강 프로그램 개발·보급

< 단기 취업특강 프로그램(안) >

프 로 그 램	주 요 내 용
취업에 성공하는 이력서와 자기소개서	이력서 및 자기소개서 작성요령
취업에 성공하는 면접요령	효과적인 면접준비 및 면접요령
성공하는 취업정보 수집	온라인, 오프라인 취업정보수집 및 활용
직업심리검사와 직업선택	직업선호도검사를 통한 직업선택 기준
꼭 알아야 하는 창업준비	창업을 위해 꼭 알아야 하는 기초지식
새로운 인생, Bravo(고령자 취업특강)	고령자 취업에 필요한 각종 정보
21C 우먼파워(여성·주부 취업특강)	여성, 주부 취업에 필요한 각종 정보
근로기준법 해설	꼭 알아야할 근로기준법 상식

4.4 기대효과

- 실업급여 수급자의 조속한 재취업으로 실업기간 단축 및 실업기간 동안 고용가능성 제고
- 업무프로세스 혁신과 전산화로 업무 효율성을 제고하고 고객 편의성을 증진
- ▶▶▶ 실업급여 수급자 재취업률을 24%까지 상승시키는 것을 목표로 추진

5. 일하는 방식 개선을 통한 산재보험 요양·재활서비스 운영시스템 개선

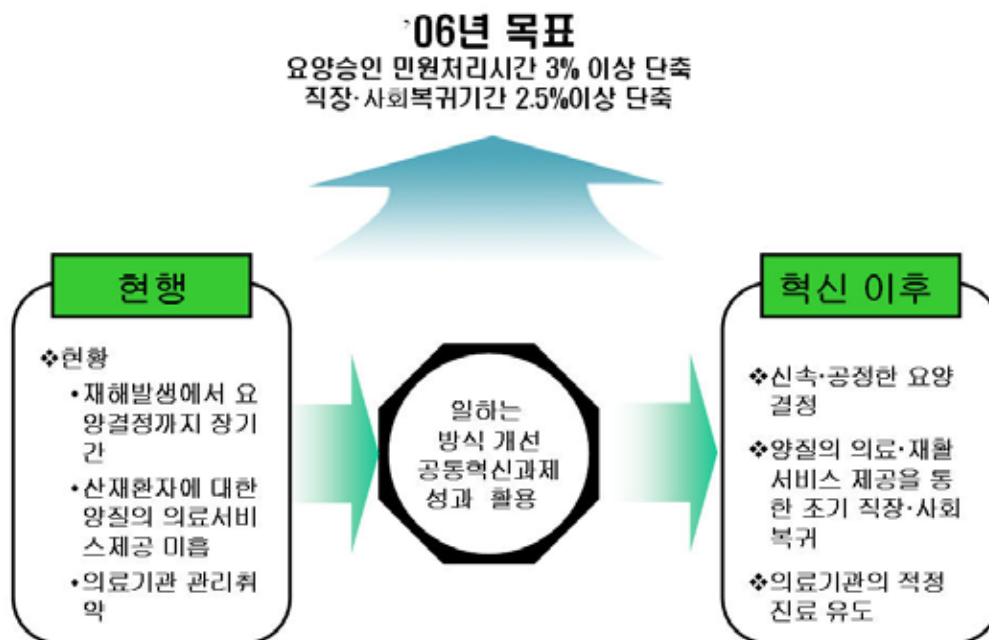
5.1 추진배경

- 현금보상·민원처리 위주의 산재보험제도 운영으로 인해 고객 눈높이에 맞는 요양관리, 재활서비스, 급여지급 등 서비스 품질이 미흡한 실정

* 이로 인해 요양 승인기간 장기화('02~'04년 평균 70일), 1년이상 장기 요양환자 증가('00년 12,511명 → '04년 23,842명), 산재장애인의 직장 복귀율 미흡('04년 40%) 등 문제 발생

⇒ '05.10월부터 시행중인 「산재보험 찾아가는 서비스」 제도의 지속적인 혁신 필요

5.2 공통혁신과제 성과 활용 전략



- 『Work-Out을 활용한 프로세스 재설계 매뉴얼』(노동부) 등 '05년도 공통혁신과제 성과를 활용, 보상업무 프로세스 재설계
 - 업무재설계 지원을 위한 전용 전산프로그램 개발·운영 병행
- 현장중심으로 근로복지공단 의 요양·재활서비스가 제공 되도록 운영시스템 개선

5.3 주요 추진내용

- 업무재설계 및 관련 전산시스템 구축을 통한 산재보험 「찾아가는 서비스」 정착

◎ 「찾아가는 서비스」 정착

- 서비스 대상의 단계적(중증, 장기요양환자) 확대, 매뉴얼 수정
 - 요양신청시 상병별로 중증도를 표시하여 찾아가는 서비스에 활용
 - 최초 요양시부터 상병진행 및 치료경과 등을 전산입력하여 효율적 요양서비스 제공 및 적정 장해판정 등에 활용
- 「찾아가는 서비스」 전용 전산프로그램 개발·운영
- 찾아가는 서비스에 대한 만족도, 업무효율성 등에 대한 평가기준 마련·시행 및 미비점 보완

【참조】 「찾아가는 서비스」 추진현황

- ✓ '05.6~9월까지 「찾아가는 서비스제」 시범실시, '05.10월부터 전면시행
- ✓ 재해조사·현장서비스·급여지급팀으로 근로복지공단 보상조직을 개편하여 재해조사 및 현장서비스 기능 강화
- ✓ 요양환자 감소 : 53천명('04) → 50천명('05)
- ✓ 급여 증가율 감소 : 15.2%('04) → 5.8%('05)
- ✓ 서비스 만족도 제고 : 46%('05.상)→ 51%('05.하)

◎ 영양관리·운영체계 개선

- 주치의 진료계획서와 영양연기의 연계 및 전원·추가상병 승인기준 합리화
- 상병별 평균요양기간을 찾아가는 서비스 등 영양관리와 연계·활용
- 진료비 심사기준 개발 등 진료비 심사·이의심사의 전문성 확보를 위해 근로복지공단 본부에 전문기구 설치
- 의료기관 현장실사를 강화, 현장요양관리 업무와 연계(건강보험, 자동차보험 등 다른 사보험과의 전산정보 공유체계 구축 및 합동실사)

◎ 재활·복지사업 활성화 및 효율성 제고

- 산재 환자의 심리상담 모형 개발·시행
- 산재근로자 유형별 특성에 맞는 사회적응 프로그램 개발·보급
- 생활정착금 대부사업의 대부요건 개선 및 대부한도 확대 등

5.4 기대효과

- 업무상재해 여부에 대한 신속·공정한 판단 및 산재환자에 대한 양질의 의료·재활서비스 제공을 통한 조기 사회·직장복귀를 촉진함으로써
 - 산재보험의 사회안전망으로서의 기능 강화 및 중장기적 재정안정 도모
- ▶▶▶ 산재근로자의 직장·사회 복귀기간을 '05년 대비 2.5%이상 감축하고,
- ▶▶▶ 요양신청자의 재해발생일로부터 요양결정일까지 소요기간을 '05년 대비 3%이상 단축시키는 것을 목표로 추진

IV. 성과측정 추진계획

1. 정책성과 측정체계

목 표 1

- 근로조건 지도·점검 실적/연간 실근로시간 단축/
체불근로자 권리보호율 제고

목 표 2

- 고용률 제고/여성고용률 제고/고용차별 개선/
기업에서의 여성고용정도 제고/고령인구중 임금근로자 비율 제고/
고용안정센터 이용자 수-고용서비스 만족도 제고/
고용허가제를 통한 취업자수 확대

목 표 3

- 중소기업근로자 직업훈련 참여율 제고/실업자 직업훈련 취업률 제고/
공공훈련기관 통합 실적

목 표 4

- 노사분규로 인한 근로손실일수 감축/노사관계 선진화 입법 완료/
노사협력 사업장 수 확대/연봉제·성과배분제 증가율 제고/
임금수준 결정 관련/노사관계 경쟁력지수 제고/
ILO 아태총회의 성공적 개최

목 표 5

- 재해율-업무상 사고사망만인율 감소/
노사의 안전·보건 의식 수준 제고/CLEAN 사업 효과 제고

목 표 6

- 고용보험 피보험자 신고율 제고/산재근로자 직업복귀율 제고/
고용보험 재정합리화 추진실적/고용·산재보험 징수체계 개편/
퇴직연금제 도입사업장 수

1.1 취약근로자 근로조건 보호 강화

① 근로조건 지도·점검 실적

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 지도·점검대상	1,135	9,701	6,086	9,200(목표) 12,342(실적)	10,120	
• 위반업체 적발율	-	-	-	49.5	55.0	

(개소, %)

□ 성과지표의 의의

- 지방노동관서를 통해 실시한 예방 현장점검 방식의 사업장 지도·점검대상 사업장 수와 점검사업장 중 위반업체 비율

$$\text{지도·점검실적} = \sum \text{지방노동관서별 지도·점검실적}$$

$$\text{위반업체 적발율} = \frac{\text{위반업체 수}}{\text{지도·점검 사업장 수}} \times 100$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- '06년도에는 취약근로자의 권익보호를 위해 취약근로자 다수고용사업장을 중심으로 사업장 감독을 강화할 계획
 - 아울러 근로감독관 증원이 예정되어 있는 점을 감안하여 '05년대비 10% 지도·점검규모를 확대하고, 위반업체 적발율을 '05년대비 5% 증가한 55.0%로 설정
- 이밖에 지방노동관서의 근로감독조직 개편, 전문성 제고 등 근로감독 역량을 지속적으로 강화함으로써 사업장 감독을 내실화

□ 지표 측정방법

- 노사누리전산망(노동부 사업장정보관리시스템)을 이용, 지방노동관서의 점검실적 집계

1.4 근로시간 단축 및 임금보장기능 강화

① 연간 실근로시간 단축

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 연간 실근로시간	2,395	2,378	2,366	2,342(목표) 2,342(추정치)	2,313	2,283

(시간)

□ 성과지표의 의미

- 연간 근로자들이 실제 근로를 제공한 시간

* 정상근로시간 + 초과근로시간

$$\text{연간 실근로시간} = \sum \text{월근로시간}$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- '04.7월 1,000인 이상 사업장부터 연차적으로 주40시간제가 도입되고 있으며, 100인 미만 사업장의 조기단축도 지원중

- '06.7월부터는 100~299인 사업장에 주40시간제가 확대·적용되는 점을 감안하여 '05년도 감축목표(24시간) 대비 20% 이상 증가한 29시간 감축(2,313시간)을 목표로 설정

* 연도별 감축실적 : 17시간('03) → 12시간('04) → 24시간('05) → 29시간('06목표)

□ 지표 측정방법

- 매월노동통계조사보고서(노동부)의 연간근로시간 통계 활용

1.4 근로시간 단축 및 임금보장기능 강화

② 체불근로자 권리보호율 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 체불임금근로자 권리보호율	-	-	-	-	67.2	(%)

□ 성과지표의 의의

- 지방관서에 신고사건을 제기한 체불근로자 수를 기준으로 한 권리구제 및 권리구제 지원 비율

- * 권리구제 : 지방노동관서의 지도종결 + 체당금 지급
- * 권리구제 지원 : 무료법률구조서비스 지원

$$\text{권리보호율} = \frac{\text{권리구제 및 구제지원자 수}}{\text{전체 체불발생 신고자 수}} \times 100$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- '05.7월 체불행정혁신(지연이자제·반의사불벌죄·무료법률구조서비스)으로 체불행정의 패러다임이 변화되어 이에 부합하는 지표개발 필요

- * 정부주도의 체불액 청산 위주 → 체불근로자 개개인의 권리보호 중심

- '05.11월 기준 체불임금 신고사건 처리현황 분석결과에 의하면 권리보호율은 64% 수준

- * 산정결과 66% 수준이나 현 시스템상 ③과 ④간 일부 중복부분이 (2~3% 추정) 발생하는 것을 감안할 경우 64% 수준으로 추정됨

구 분	①체불근로자	②지도종결	③체당금지급	④무료법률구조지원
인원(명)	271,412	127,373	38,562	13,937 (5개월 평균치 기준 추정치)

- '06년은 '05.11월 추정치보다 5% 증가한 67.2%로 목표설정

□ 지표 측정방법

- 노사누리전산망(노동부 사업장정보관리시스템)을 이용, 지방노동관서의 임금체불 신고사건 처리현황을 집계

2.1 사회서비스 등 일자리 창출 추진

고용률 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 고용률(15~64세)	63.3	63.0	63.6	63.7	64.1	64.7

(%)

□ 성과지표의 의의

- 생산가능인구(15~64세) 중 취업자 수의 비율

$$\frac{\text{취업자 수}}{\text{생산가능인구}} \times 100$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- '04년 「일자리창출 종합대책」에서 '08년 목표로 고용률 65.3%를 제시한 데 기초하여
 - '08년 목표달성을 위해 '06년도 목표수준을 설정

□ 지표 측정방법

- 통계청 「매월경제활동인구조사」 결과를 통해 확인(KOSIS 시스템 조회)

2.2 저출산·고령화를 대비한 고용대책 추진

① 여성고용률 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 여성고용률	52.0	51.1	52.2	52.5	53.3	54.1

(%)

□ 성과지표의 의미

- 여성 생산가능인구(15~64세) 중 취업자 수의 비율

$$\frac{\text{취업자 수}}{\text{여성 생산가능인구}} \times 100$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- '08년까지 전체 고용률 목표를 65.3%로 설정함에 따라 여성의 고용률을 54.9%로 설정
 - '04년대비 '08년까지 1,089천개의 일자리 창출 필요
 - * 이중 여성일자리 629천개, 남성 461천개
 - 매년 연평균 0.8%씩 여성고용률을 제고시킬 필요

□ 지표 측정방법

- 통계청 「매월경제활동인구조사」 결과를 통해 확인(KOSIS 시스템 조회)

2.2 저출산·고령화를 대비한 고용대책 추진

② 고용차별 개선

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 고용차별	45	58	57	54	50	45

(순위)

□ 성과지표의 의의

- 스위스의 국제경영개발원(IMD)에서 매년 발표하는 세계 경쟁력 보고서의 “고용상 차별이 직장생활에서 핸디캡으로 작용하지 않는 정도(서베이)”

□ '06년 목표 설정의 근거

- '02년 45위를 기록한 이후 최근 3년간 50위 중후반대에서 정체되고 있으므로
 - '06년에는 4단계 오른 50위까지 고용차별을 개선
- 앞으로 매년 고용 차별 관련 제도개선 및 근로감독을 통해 여건 개선 추진

□ 지표 측정방법

- IMD의 국가경쟁력 지수 확인

2.2 저출산·고령화를 대비한 고용대책 추진

③ 기업에서의 여성고용정도 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
● 기업에서의 여성고용 정도	-	-	102	96	88	80

(순위)

□ 성과지표의 의의

- 세계경제포럼(WEF)에서 발표하는 민간기업의 여성인력 활용도 순위

□ '06년 목표 설정의 근거

- '06.3월 적극적 고용개선조치 시행으로 공기업 및 500인 이상 민간기업의 여성고용 증가가 예상되므로
 - '06년에는 전년에 비해 기업의 여성고용 확대가 확대될 것으로 전망되어 8위 오른 88위를 목표로 설정
- 향후 여성고용 확대를 위한 기업 컨설팅 제고, 직장보육 등 보육지원 확대, 일과 가정의 양립지원 등 지속적 지원으로 인해 중장기적으로 확대될 전망

□ 지표 측정방법

- WEF의 민간기업 여성고용 정도 평가(서베이) 확인

2.2 저출산·고령화를 대비한 고용대책 추진

④ 고령인구중 임금근로자 비율 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 비율(55세이상)	38.0	39.9	40.5	40.0	41.0	42.0

(%)

□ 성과지표의 의의

- 55세이상 경제활동인구 중 임금근로자수

$$\frac{\text{임금근로자수(55세이상)}}{\text{경제활동인구(55세이상)}} \times 100$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- '06년 임금피크제 실시 등 기업의 임금·직무체계 개편 지원, 직업능력개발 지원 및 「고령자 고용촉진 기본계획」 수립 등 정책적 노력 추진
 - '04년 이후 비율이 정체되어 있음을 감안하여 매년 고령 임금근로자 비율을 1.0%씩 제고함을 목표로 설정

□ 지표 측정방법

- 통계청 「매월경제활동인구조사」 결과를 통해 확인(KOSIS 시스템 조회)

2.3 고용서비스 선진화 확산과 발전

① 고용안정센터 이용자 수-만족도 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 이용자 수 전년대비 증가율	-7.6	-7.3	21.1	21.6	26.9	24.4
• 고용서비스 고객만족도	74.0	75.0	75.3	77.3	78.2	79.1

(% , 점)

□ 성과지표의 의의

- 이용자 수 : 고용안정센터를 방문하거나 인터넷을 통해 구인·구직을 신청한 건수
- 고객만족도 : 전국 고용안정센터의 이용고객(구직자, 구인 기업)을 대상으로 조사한 만족도

* 조사문항(총 6개 문항) : 서비스의 만족성·효과성, 직원의 전문성·친절성, 시설 및 환경의 편리성·충족성

□ '06년 목표 설정의 근거

- 고용지원서비스의 선진화를 지속 확산·발전시킴으로써
 - '07년까지 센터 이용자 수를 서비스 선진화가 추진되기 전인 '04년도와 대비하여 90%이상 증가시킬 것을 목표로 설정, 연차별 목표에 따라 '06년은 '05년대비 26.9% 향상
 - '08년까지 고객만족도 목표치를 80점으로 제시('05년 업무 계획), 연차별 목표에 따라 '06년은 78.2점으로 설정

□ 지표 측정방법

- 워크넷, EIS 통계시스템을 통해 이용자 수 산출
- 외부전문조사기관에 의뢰하여 설문조사 실시

2.5 외국인 고용허가제의 정착

외국인 고용허가제를 통한 월평균 취업자수 확대

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 월평균 취업자수	-	-	1,119	5,063	6,699	

(명)

□ 성과지표의 의의

- 외국인 고용허가제를 통해 국내 사업장에 취업한 외국인 근로자 수

* 외국인 근로자 수 : 일반 고용허가제에 의해 송출국가로부터 입국한 외국인근로자 + 특례 고용허가제에 의해 취업한 외국국적동포

□ '06년 목표 설정의 근거

- '05.3월 내국인 구인노력의무기간 대폭 축소, 고용허용인원 확대 등 전면적인 제도개선에 따라 고용허가제를 통한 외국인 취업자수가 대폭 증가
 - 향후 제도개선 사항이 그다지 많지 않아 외국인취업자수의 증가요인은 크지 않음
- 이에 '05년 월평균 취업자수 대비 10% 증가한 6,699명을 목표로 설정

□ 지표 측정방법

- 외국인 고용허가제 전산시스템(EPS)를 통해 고용허가서 발급 현황 파악

3.1 취약계층에 특화된 능력개발 지원 강화

① 중소기업근로자 직업훈련 참여율 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 참여율	7.7	5.4	7.4	8.0(목표) 9.9(실적)	11.0	12.0

(%)

□ 성과지표의 의의

- 중소기업(300인미만)의 고용보험 피보험자중에서 노동부 지원 직업능력개발 훈련사업에 참여한 근로자수를 계량화 하여 목표 설정

* 직무능력향상훈련(중소기업 사업주 직업능력개발훈련, 근로자수강 지원금)에 참여한 인원을 대상으로 선정

$$\text{중소기업 직업훈련 참여율} = \frac{\text{직업능력개발훈련 참여자 수}}{\text{중소기업 고용보험피보험자수}}$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- '05년 중소기업 직업훈련 참여율이 약 9%에 이를 것으로 전망되고, '06년에는 중소기업을 위한 특화된 직업능력개발 훈련 사업을 활성화할 계획

- '05년 대비 10% 상향조정

- 향후에도 단계적으로 중소기업의 직업능력개발 훈련 기회를 확대해 나갈 계획

□ 지표 측정방법

- 직업훈련전산망(HRD-Net)의 훈련실적을 측정·분석

3.1 취약계층에 특화된 능력개발 지원 강화

② 실업자 직업훈련 취업률 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 취업률	43.9	44.8	43.5	45.0(목표) 48.4(실적)	48.4	49.0

□ 성과지표의 의의

- 노동부지원 실업자직업훈련을 수료한 훈련생(수강중 조기 취업자 포함) 중에서 직업훈련 수강중 또는 종료 후 6개월 이내에 취업한 자를 계량화하여 목표 설정

* 실업자직업훈련 : 신규실업자직업훈련, 전직실업자직업훈련, 우선선정 직종훈련, 북한이탈주민훈련, 자활직업훈련 등

$$\text{실업자직업훈련 취업률} = \frac{\text{조기취업자} + \text{훈련종료후 6개월이내 취업자}}{\text{실업자직업훈련 수료자 수} + \text{조기취업자}}$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- 인력수요에 따른 훈련과정 공급 강화, 훈련상담 강화 등을 통하여 실업자 직업훈련의 내실화를 도모할 예정인 바, 취업률의 단계적 인상을 추진

- 3년('03~'05년) 평균 취업률이 45.6%인 점과 과거에 비해 '05년에 특별히 대폭적으로 취업률이 증가한 점을 고려하여 일단 '06년은 '05년수준인 48.4%를 유지

* 취업은 경제성장 등 외부요인에 의해 영향을 많이 받을 수 있으므로 이에 대한 고려도 필요

□ 지표 측정방법

- 직업훈련전산망(HRD-Net)의 훈련실적을 측정·분석

3.3 직업능력개발 인프라·자격제도 혁신

공공훈련기관 통합 실적

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 목표치 대비 실적	-	-	-	통합안 마련	통합 (45 → 11)	운영

□ 성과지표의 의의

- 공공훈련기관 혁신의 일환으로 한국산업인력공단 직업전문학교와 기능대학의 통합을 추진하고 있는 바, 통합작업을 계획대로 추진하였을 경우의 기관 수

□ '06년 목표 설정의 근거

- '05.4월 「국가고용지원서비스 혁신보고」시 공공훈련 인프라 혁신방향을 보고 → '05.12월 한국산업인력공단법 및 기능대학법을 개정, 직업전문학교 및 기능대학의 운영주체 일원화
- 소규모로 운영되거나 동일권역내에 중복 설치된 기능대학 및 직업전문학교의 효율성을 제고할 목적으로,
 - 현 45개를 인프라 혁신취지를 반영하여 11개로 통합함을 목표로 설정

□ 지표 측정방법

- 통합추진 결과 확인

4.1 체계적·효율적 노사갈등관리

노사분규로 인한 근로손실일수 감축

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 근로손실일수	1,580	1,299	1,199	1,080(목표) 848(실적)	806	766

(천일)

□ 성과지표의 의의

- 조업중단 누계시간이 8시간 이상인 모든 노사분규를 대상으로 총 근로손실일수를 산정

$$\text{근로손실일수} = \frac{\text{파업참여인원} \times \text{파업시간}}{8}$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- 노사갈등관리 시스템 분석을 통한 합리적 갈등관리 모델 개발 및 갈등관리 역량 강화를 통해
 - '05년대비 근로손실일수 5% 감축

□ 지표 측정방법

- 노사분규 통계 시스템 활용, 지방관서를 통해 노사분규로 인한 근로손실일수를 파악한 후 본부에서 취합하여 산정

4.2 복수노조 도입에 따른 새로운 노사관계 체제 대비

노사관계 선진화 입법 완료

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 입법 추진	-	로드맵 마련	노사정위 논의	논의, 입법추진	입법완료 시행준비	시행

□ 성과지표의 의의

- '07.1월 복수노조 도입을 앞두고, 교섭창구 단일화 방안 마련 등 입법적 준비 필요
 - 우리 노사관계 개선이 필요하다는 국민적 공감대와 그간의 ILO, OECD 등 국제기구와의 약속 이행을 통해 국가 이미지를 제고할 필요
- 이에 따라 ▲노동조합및노동관계조정법, ▲노동위원회법, ▲근로자참여및협력증진에관한법률, ▲근로기준법의 4개 법률 개정 추진(정부입법)

□ '06년 목표 설정의 근거

- '06년중 관련 4개 법률의 입법을 완료하고, 산업현장에 정착되도록 교육·홍보 등 시행을 준비함을 목표로 설정

□ 지표 측정방법

- 해당 법률의 개정 완료 여부를 확인(관보확인)

4.4 노사정 대화·협력 강화

① 노사협력 사업장 수 확대

	'02	'03	'04	'05	'06	(개소) '07
• 노사협력사업장수	-	382	304	330(목표) 366(실적)	384	403

*노사문화우수기업 인증기업수 + 노사관계발전프로그램 재정지원사업 신청기업수

□ 성과지표의 의의

- “대학교수 등 공익위원으로 구성된 심사위원회를 통해 노사문화 우수기업으로 인증된 사업장수”와 “노사가 자율적으로 노사관계발전프로그램을 마련하여 재정지원을 신청한 사업장수”를 계량화

□ '06년 목표 설정의 근거

- '06년에도 노사협력 지원 및 협력사례 발굴·홍보 등을 통해 산업현장에 노사협력 분위기를 확산시키는 노력을 적극 추진할 계획
 - '05년 실적대비 5% 상향조정

□ 지표 측정방법

- 지방노동관서 및 한국노동교육원을 통해 노사협력사업장 수를 집계

4.4 노사정 대화·협력 강화

② 연봉제/성과배분제 증가율 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 연봉제 도입비율	32.3	37.5	41.9	45.0(목표) 48.4(실적)	53.2	
• 성과배분제 도입비율	23.4	27.5	28.8	30.0(목표) 32.1(실적)	34.7	.

□ 성과지표의 의의

- 100인 이상 사업장 대상 조사업체 중 성과주의 임금체계(연봉제·성과배분제)를 도입한 사업체 비율

$$\text{연봉제·성과배분제 도입비율} = \frac{\text{연봉제·성과배분제 도입업체수}}{100인 이상 조사업체수}$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- 연봉제 도입비율 : 최근 5년간 평균 증가율(14.4%)과 증가율 감소추세 등을 감안, '06년은 '05년 실적대비 약 10%(4.8%p) 증가한 53.2%를 목표로 설정

* 증가율추이 : 17.8%('01) → 19.1%('02) → 16.1%('03) → 11.7%('04) → 7.4%('05)

- 성과배분제 도입비율 : 최근 5년간 평균 증가율(9.4%)과 성과배분제가 경기변동 추이에 크게 영향받는 점 등을 감안, '06년은 '05년 실적대비 8%(2.6%p)가 증가한 34.7%를 목표로 설정

* 증가율추이 : 5.8%('01) → 7.3%('02) → 17.5%('03) → 4.7%('04) → 11.5%('05)

□ 지표 측정방법

- 100인 이상 사업체 대상 실태조사 실시

4.4 노사정 대화·협력 강화

③ 임금수준 결정 관련

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 임금수준 결정의 유연성 정도 순위	-	-	38	42	38	
• 임금수준과 생산성의 연관정도 순위			34	24	23	

(순위)

□ 성과지표의 의의

- 세계경제포럼(WEF)에서 발표하는 “임금수준 결정의 유연성 정도”와 “임금수준과 생산성의 연관 정도” 관련 평가 순위

□ '06년 목표 설정의 근거

- 유연성 정도 : '05년 순위가 '04년에 비해 떨어졌으므로, 우선은 '04년 수준인 38위를 회복
- 생산성 연관정도 : '05년 수준보다 1단계 상승한 23위

□ 지표 측정방법

- WEF의 국가경쟁력 지수 확인

4.4 노사정 대화·협력 강화

④ 노사관계 경쟁력 지수 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 노사관계 경쟁력 지수						(순위)
- IMD	47	60	60	60	58	55
- WEF	72	86	92	81	75	70

□ 성과지표의 의의

- 스위스 국제경영개발원(IMD), 세계경제포럼(WEF)은 매년 기업 경영자에게 “노사관계가 생산적인가, 적대적인가”에 대한 설문조사 결과, 국가간 경쟁력 순위 발표

□ '06년 목표 설정의 근거

- 그간 산업현장의 노사관계가 정부의 원칙 대응 기조에 힘입어 안정기조를 유지하고 있는 바,
 - 노사관계 실태에 대한 적극 홍보로 기업 경영자들의 인식 개선을 도모함으로써 점진적인 경쟁력 지수 제고 기대
- 일시에 획기적인 개선을 기대하기 어려워 우선 '06년에는 세계 최하위권 탈출을 목표로 설정

□ 지표 측정방법

- IMD, WEF의 국가경쟁력 지수 확인

4.5 국제노동외교의 역량 강화

ILO 아태총회의 성공적 개최

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 고객만족도	-	-	-	-	75	-

(점)

□ 성과지표의 의의

- 제14차 ILO 아태총회 준비 및 운영에 대한 참가자 만족도 (설문조사)

$$\text{고객만족도} = \frac{\sum(\text{긍정적인 답변 수}) / (\text{총 문항 수})}{\text{설문 답변자 수}} \times 100$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- 회의의 특성상 노사정 3자의 참여와 협력이 관건인 바,
 - 국내 노사관계의 불안정성, 유사 성격의 국제회의 개최시기 중복에 따른 회원국의 참여도 저조 등 외부요인에 따라 만족도 수준이 영향을 받을 수 있다는 점과
 - 전반적인 노동행정에 대한 국내 고객의 만족도 수준('05년 66.9점) 등을 종합적으로 감안, 목표치를 다소 진취적으로 설정

* '05년도에 노동계의 불참선언으로 회의가 '06년으로 연기된 점 감안

□ 지표 측정방법

- 총회 참가자에 대한 만족도 조사 실시

5.1 노사협력적 산재예방활동 기반 마련

① 재해율-업무상 사고사망만인율 감소

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 재해율	0.77	0.90	0.85	0.79(목표) 0.77(실적)	0.74	0.70
<감소율>	-	16.88	-5.56	-9.41	-5.5	-5.5
• 업무상 사고 사망만인율	1.30	1.45	1.47	1.34(목표) 1.31(실적)	1.17	1.04
<감소율>	-	11.54	1.38	-11.0	-11.0	-11.0

(%)

□ 성과지표의 의의

○ 재해율 및 업무상 사고 사망만인율의 전년대비 감소정도

- * 재해율 : 연간근로자 100명당 산업재해자수의 비율
- * 업무상 사고사망만인율 : 연간근로자 1만명당 업무상 사고로 인한 사망자수 비율

$$\frac{('05년도 재해율[사망만인율]) - ('06년도 재해율[사망만인율])}{'05년도 재해율[사망만인율]} \times 100$$

□ '06년 목표 설정의 근거

○ '04년 수립한 「제2차 산업재해예방 5개년계획('05~'09)」

- * 재해율 : 2차 5개년계획에 의한 '09년도 재해율 목표(0.61%) 달성을 위해 '05년부터 매년 6.2% 감소시켜야 함
 - '05년도 감소율(9.4%)이 당초 감소율 목표(6.2%)를 초과달성하였으나, '06년도에는 경기회복전망 등에 따라 재해증가 가능성이 크므로 당초 감소율 목표(6.2%)보다 낮게 설정(5.5%)
- * 업무상 사고성 사망만인율 : 2차 5개년계획에 의한 '09년 사망만인율 (0.82) 달성을 위하여 매년 9.0% 감소시켜야 함
 - '04년도에는 전년대비 9%를 감소시켜야 하나, 오히려 1.4% 증가함에 따라 '05년도 목표 사망만인율을 당초 1.20에서 1.34로 수정하였음
 - 따라서 당초계획목표 달성을 위해서는 매년 11.0%를 감소시켜야 하므로 '06년도 목표사망만인율을 당초 1.09에서 1.17로 조정

□ 지표 측정방법

- 산업재해보상보험법에 의해 요양승인된 업무상 재해자수 및 업무상 사고 사망자수와 동 보험에 가입한 사업장의 근로자수를 기준으로 산출

5.1 노사협력적 산재예방활동 기반 마련

② 노사의 안전·보건 의식 수준 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 의식수준 (근로자)	-	-	2.85	3.05	3.20	3.36
(사업주)	-	-	3.04	3.53	3.71	3.89

(점)

□ 성과지표의 의의

- 산업재해 및 직업병 예방의 중요성과 자율적인 안전보건 관리 활동의 필요성에 대한 사업주·근로자의 인식 정도

$$\frac{\Sigma \text{설문결과 점수}}{\text{설문답변자 수}}$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- 산업재해는 사업장내 위험요인을 잘 아는 노사가 협력하여 예방활동을 전개할 경우 효과의 극대화가 가능
- 따라서 각종 교육·홍보, 법 질서 준수를 위한 행정적·사법적 조치 등을 통해 노사의 안전의식 제고 필요
 - 매년도 실적대비 5%이상 제고

□ 지표 측정방법

- 전문조사기관을 통해 1천여개 사업장을 표본으로 설문조사 (Likert 5점 척도)

5.2 산재취약계층 안전보건관리 강화

CLEAN 사업 효과 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
<ul style="list-style-type: none"> • 재해감소효과가 있다는 응답률 	-	-	-	67.0(목표) 99.1(실적)	95.0	95.0
<ul style="list-style-type: none"> • 인력난해소효과가 있다는 응답률 	-	-	-	67.0(목표) 71.9(실적)	75.0	75.0

(%)

□ 성과지표의 의의

- CLEAN사업의 산업재해 감소와 인력난 해소 기여도에 대한 사업장 담당자의 만족도

$$\frac{\text{긍정적 답변자 수}}{\text{설문 답변자 수}} \times 100$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- CLEAN사업의 추진목적은 소규모 사업장의 작업환경 개선을 통해 재해를 예방하고 인력난을 해소하는데 있음
- 이에 따라 해당년도에 지원을 받은 사업장을 대상으로 지원받은 이후 재해예방 및 인력난 해소에 대한 제도의 기여도를 조사
 - '05년 실적을 감안하여 합리적 수준에서 목표 설정

□ 지표 측정방법

- 전문조사기관을 통하여 당해연도에 CLEAN사업을 지원 받은 사업장을 표본으로 설문조사 실시

6.1 보험·복지서비스의 확충

고용보험 피보험자 신고율 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 피보험자 신고율	77.4	74.6	67.9	70.5	73.7	76.9

(%)

□ 성과지표의 의의

- 고용보험 적용대상 근로자의 피보험자격 신고정도

$$\frac{\text{피보험자격 신고 근로자의 수}}{\text{적용대상 근로자의 수}} \times 100$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- 국세청 등 유관기관과의 업무연계, 현장 중심의 피보험자 관리 강화 등을 통해 고용보험 피보험자격 신고율을 제고
 - 상용근로자는 전년대비 2.7%p, 일용근로자는 6.0%p 증가
 - * 상용 : ('04년 대비 '05년 증가율 1.5%p) + (추가목표치 1.2%p)
 - * 일용 : ('04년 대비 '05년 증가율 4.3%p) + (추가목표치 1.7%p)

【 고용보험 피보험자 신고현황 】

	'02	'03	'04	'05.11월	'06년 목표
전체	77.4	74.6	67.9	70.5 (2.6%p)	73.7% (3.2%p)
상용	77.4	74.6	75.8	77.3 (1.5%p)	80.0% (2.7%p)
일용	-	-	23.4	32.0 (8.6%p)*	38.0% (6.0%p)

* 일용근로자 고용보험 적용확대 초기에 신고율이 대폭 상승했음을 고려하여 목표치 산정을 위한 '04년 대비 증가율은 총 증가율의 50%로 산정

□ 지표 측정방법

- 고용보험 전산망 자료 집계

6.2 산재·고용보험 체계의 혁신

① 산재근로자 직업복귀율 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 직업복귀율 전년대비 증가율	42	40	42	조사추진	'05 대비 5%이상	

* '05년도 수치는 '06.3월에 집계 가능

□ 성과지표의 의미

- 산재환자에 대한 의료·재활서비스 및 산재장해자에 대한 직업·사회재활서비스 강화를 통해 제고된 직업복귀 정도

$$\text{직업복귀율(\%)} = \frac{\text{직업복귀자 수}}{\text{장해판정자 수}} \times 100$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- 의료·직업재활 서비스를 강화함으로써 조기에 직장에 복귀할 수 있도록 지원

- '05년도에 산출예정인 직업복귀율을 토대로 5%이상 제고

* 그간 40~42%수준임을 감안, 우선 40% 중반대까지 끌어올리는 것을 목표로 함('09년까지 50% 목표로 추진)

□ 지표 측정방법

- 근로복지공단의 전산자료를 통해 장해판정자를 대상으로 직장복귀자 및 창업자에 대해 실태조사를 통해 측정

6.2 산재·고용보험 체계의 혁신

② 고용보험 재정합리화 추진실적

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 재정합리화 실적	-	-	-	연구용역	관련법 개정안 국회제출	

□ 성과지표의 의의

- 고용보험기금의 중장기 안정적 사업 운용을 위해 보유할 적정 적립금 및 보험료율 조정체계를 합리적으로 제도화 하였는지 여부

□ '06년 목표 설정의 근거

- 고용보험은 '99년이후 수지차 누적에 따라 '04년말 적립금 규모가 8조 4,486억원에 이르고 있음을 감안하여 재정의 합리적 개선을 추진

- 적정 적립금 규모 및 보험 요율 조정체계를 마련하여 관련 법 개정(국회 제출)

※ 아울러 고용보험기금 사업에 대한 성과평가 관리체계를 구축하여 사업의 활성화 도모

□ 지표 측정방법

- 관련 법 국회 제출 여부 확인(국회의안정보시스템 확인)

6.2 산재·고용보험 체계의 혁신

③ 고용·산재보험 징수체계 개편

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 징수체계 개편	-	-	-	-	관련법 개정안 국회제출	인프라 구축

□ 성과지표의 의의

- 보험료 징수방식 효율화와 민원편의 제고를 위해 고용·산재보험 징수체계를 개편하였는지 여부

□ '06년 목표 설정의 근거

- 고용·산재보험 등 4대보험간의 상이한 징수체계로 인해 보험가입자가 큰 불편을 겪고 있음을 감안하여 고용·산재보험의 징수체계 개선을 추진
- 고용·산재보험 징수체계 세부 개선안을 마련, 관련 법 개정안을 국회 제출

* 4대보험 적용·징수 일원화 방안 국무회의 보고('05.11.29)

구분	고용·산재보험	국민·건강보험
부과기준	임금	소득
부과방법	자진납	고지납(월납)

□ 지표 측정방법

- 관련 법 국회 제출 여부 확인(국회의안정보시스템 확인)

6.3 퇴직연금제 정착 추진

퇴직연금제 도입사업장 수

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 퇴직연금제 도입사업장 수	-	-	-	-	1,228	(개소)

□ 성과지표의 의의

- 퇴직연금제의 정착·활성화를 위한 지원의 결과로 개별 사업장에서 실제로 퇴직연금제를 도입한 건 수

* 근로자 10인 이상 사업장(사업체노동실태 현황조사)중 퇴직연금규약을 신고한 사업장의 비율로 측정

□ '06년 목표 설정의 근거

- 근로자 10인이상 사업장 수, 퇴직보험 가입사업장 비율 및 퇴직연금 전환비율 등을 감안하여,

- '06년도 목표로 1,228개소 설정

* 사업장수 : 195,291개소('03년도 사업체노동실태 현황)

• 10인 미만 사업장의 경우 조기에 퇴직연금 실시가 사실상 곤란하고 ('05년도 실적 없음), 개인퇴직계좌 특례가 적용되므로 제외함

* 퇴직보험가입 사업장 비율 : 44.6%('03년도 노동부 자체조사)

* 퇴직연금 전환비율 1.41%('05년도 PCRМ 조사결과 추정치)

□ 지표 측정방법

- 노사누리(사업장정보관리시스템) 통계 활용

* '06.1월중 노사누리에 '퇴직연금규약신고현황' 메뉴 신설 예정

2. 혁신성과 측정체계

과 제 1

- 노사분규로 인한 근로손실일수 감축

과 제 2

- 신고사건 처리기간 및 지연처리율 감축
- 취약계층 다수고용사업장 점검실적

과 제 3

- 업무처리시간 감축
- 고객만족도 제고

과 제 4

- 실업급여 수급자 재취업률 제고

과 제 5

- 산재근로자 복귀기간 단축
- 요양승인 민원처리시간 단축

1. 노사분규의 사회적 비용 최소화

노사분규로 인한 근로손실일수 감축

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 근로손실일수	1,580	1,299	1,199	1,080(목표) 848(실적)	806	766

(천일)

□ 성과지표의 의의

- 조업중단 누계시간이 8시간 이상인 모든 노사분규를 대상으로 총 근로손실일수를 산정

$$\text{근로손실일수} = \frac{\text{파업참여인원} \times \text{파업시간}}{8}$$

- 노사분규로 인한 사회적 비용은 조업중단에 따른 생산차질, 직접투자 감소 등으로 측정될 수 있으나,

- 생산차질액 산정은 생산차질 범위 등이 노사 등 관점에 따라 다른 등 공감대가 형성되어 있지 않으며, 서비스 분야 등에서는 이를 계량화하기 어려움

* 직접투자 감소도 그 미치는 정도를 객관적으로 측정하기 매우 어려움

- 따라서 “근로손실일수”를 성과지표로 설정하되, 참조 지표로 국제경쟁력 평가기구의 노사관계 경쟁력을 활용

* IMD, WEF는 기업경영자들에게 “노사관계가 생산적인가, 적대적인가”를 물어 그 결과를 국가간 비교(경영자 주관적 입장에서 노사관계 경쟁력 산출)

- IMD(스위스 국제경영개발원) : ①노사분규(인구 천명당 노사분규로 인한 연간 근로손실일수) '03년 25위/30개 경제권 → '04년 44/60 → '05년 45/60 ②노사관계의 생산적/적대적 여부 : '03년 30/30 → '04년 60/60 → '05년 60/60

- WEF(세계경제포럼) : 노사관계의 적대적/협력적 여부 : '03년 86위/102개국 → '04년 92/104 → '05년 77/117

- 대다수 외국의 경우도 노사분규로 인한 사회적 비용을 근로손실일수를 활용하여 측정하고 있어, 국가간 비교를 위해서도 동 지표를 사용할 필요

□ '06년 목표 설정의 근거

- 근로손실일수 관련 중장기계획은 '05년 이후부터 '04년 대비 매년 10% 감축하는 것으로 설정('05년 1,080천일 → '06년 959천일 → '07년 839천일)
 - 다만 노사관계 여건 호전으로 '05년은 '98년이후 최저치인 '04년도 대비 29.3%나 감소
 - 따라서 중장기계획에 따라 '06년 목표를 '04년대비 20% 감축(959천일)으로 설정하는 경우, '05년 실적에도 미치지 못하므로 전년대비 5% 감소로 중장기계획을 수정

□ 지표 측정방법

- 노사분규 통계 시스템 활용, 지방관서를 통해 노사분규로 인한 근로손실일수를 파악한 후 본부에서 취합하여 산정
 - * IMD(5월발표), WEF(9월발표)의 노사관계 경쟁력 지수 발표결과 활용

2. 취약근로자 근로조건 보호 강화 및 민원인 만족도 제고

① 신고사건 처리기간 및 지연처리율 감축

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 신고사건 평균처리기간	-	50.8	54.6	54.7	49.2	
• 지연처리율	-	30.1	29.6	23.1	20.8	

(일, %)

□ 성과지표의 의미

- 신고사건이라 함은 지방노동관서에 임금체불, 해고 등의 노동관계법 위반사항에 관한 진정이 접수된 사건을 의미

$$\text{신고사건 평균처리기간} = \frac{\text{신고사건 전체 처리일수}}{\text{신고사건 처리건수}}$$

$$\text{지연처리율} = \frac{\text{전체 지연처리 건수}}{\text{전체 신고사건 수}}$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- 조직운영체제 개편으로 신고사건 전담조직 운영이 가능해지고 BPR 및 업무처리의 전산화를 통해
 - 신고사건 처리기간 및 지연처리율을 '05년 대비 10% 감소

□ 지표 측정방법

- 노사누리전산망(노동부 사업장정보관리시스템)을 이용, 신고사건 처리기간 및 지연처리율 산정

2. 취약근로자 근로조건 보호 강화 및 민원인 만족도 제고

② 취약계층 다수고용사업장 점검실적

	'02	'03	'04	'05	'06	(개소) '07
• 점검실적	-	-	4,211	6,000	6,600	

□ 성과지표의 의의

- 비정규직, 여성, 외국인, 청소년, 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장에 대한 사업장 감독 실적

* 투입지표 채택 사유

- 취약근로자의 근로조건 보호를 위한 핵심정책수단은 사업장 지도·점검이며, 지도·점검을 통한 근로조건 보호의 개선정도를 보여주는 성과지표를 채택하여야 하나 지도·점검의 경우 종전에 ①민원인 만족도 조사, 사업장 점검 위반율 등을 실시한 바 없어 성과 판단을 위한 baseline data가 없으며 ②결과지표를 잘못 설정하여 지나치게 강화시킬 경우 기업의 규제적 사항이 됨.

- 따라서 '06년도는 투입지표(input measure)중심으로 성과지표를 선정 하되 '07년부터는 결과지표(outcome measure)를 사용(금년에는 결과지표는 참고지표로 활용)

* 결과지표 예시 : 점검 대상 사업장 근로자의 점검대상의 만족도, 점검대상기관의 위반율 등

□ '06년 목표 설정의 근거

- 조직운영체제 개편으로 신고사건 전담조직 운영이 가능 해지고 취약근로자 다수 고용사업장 중심의 감독 강화(선택과 집중)로 취약근로자 다수 고용사업장 점검의 '05년 대비 10% 증가하는 것으로 목표를 설정

- * 종전에는 점검대상 사업장을 취약계층 뿐만 아니라 최저임금, 장시간 근로, 노사분규 사업장 등을 포괄함에 따라 취약근로자 위주의 감독 강화가 어려웠음

○ 사업장 감독의 내실화를 위해 지도·점검도 강화

- * 지도·점검 강화 관련 성과지표는 참조지표로 활용(점검대상 사업장의 감독 전후 근로자의 만족도를 조사<표본추출>, 점검대상기관의 위반율 등)

□ 지표 측정방법

- 노사누리전산망(노동부 사업장정보관리시스템)을 이용, 점검 실적 집계

3. 산업안전보건업무 효율화 및 서비스 향상

업무처리시간 감축-고객만족도 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 업무처리시간 단축효과	-	-	-	-	67.0	
• 고객만족도	-	-	-	-	5.0 (연초·말 비교)	

□ 성과지표의 정의

- 산업안전보건 전산업무 프로세스 개선 등 일하는 방식 개선함으로써 업무처리시간 단축에 대한 인식 정도

$$\frac{10\%이상 단축효과가 있었다는 답변자수}{설문답변자수} \times 100$$

- 일선 감독관의 사업장 지도·감독시 지식관리시스템을 활용한 지식·정보지원 등에 대한 사업장 고객만족도

$$\left[\frac{\text{연말 긍정적 답변자수}}{\text{설문답변자수}} \times 100 \right] - \left[\frac{\text{연초 긍정적 답변자수}}{\text{설문답변자수}} \times 100 \right]$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- 업무처리시 지식연계 업무처리시스템을 적극 활용하여
 - 유효효과그룹의 2/3이상이 10%이상 업무처리시간 단축
- 일선 산업안전업무 담당 근로감독관의 업무능력 향상을 통해
 - 고객의 업무만족도 향상 정도를 연초·연말 두 번에 걸쳐 조사한 후 상호비교시 5%이상 제고

□ 지표 측정방법

- 전문 조사기관을 통하여 지방노동관서(감독관) 및 1천여개 사업장을 표본으로 설문조사

4. 실업급여 수급자 재취업지원 서비스 강화

실업급여 수급자 재취업률 제고

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 재취업률	18.1	16.7	19.2	21.7	24.0	26.0

(%)

□ 성과지표의 의의

- 실업급여 수급자의 수급기간 중 재취업할 확률

$$\frac{\text{재취업자}}{\text{실업급여 수급자}} \times 100$$

- * 실업급여 수급자 : 구직급여 순수 지급자 수(중복제외)
- * 재취업자 : 실업인정서상 재취업자 + 불출석관리자 중 재취업자(중복제외)

- 실업급여 수급자에 대한 취업지원 중심의 업무재설계의 목적은 실업급여 수급자의 조속한 노동시장으로의 복귀(재취업)임 → 동 과제의 성과지표로 재취업률이 적정함

- * 다만 재취업지원 노력에 대한 질적 평가가 가능하도록 참조지표로 “취약계층(50세이상 고령자, 6개월이상 장기실직자, 장애인) 수급자 재취업률”을 활용

□ '06년 목표 설정의 근거

- 업무재설계와 관련, 정보시스템 보완으로 실업급여 수급자에 대한 취업상담 및 취업지원 서비스가 강화되어 재취업률이 높아질 것으로 예상됨
- 따라서 '06년도 실업급여 수급자 재취업률의 목표치를 최근 3년간('03~'05년) 재취업률 평균인 19.2%보다 25% 증가한 24.0%('05년대비 2.3%p 증가)를 목표로 설정

□ 지표 측정방법

- 고용보험 통계시스템(중앙고용정보원)을 통해 집계

5. 산재보험 요양·재활서비스 운영시스템 개선

산재근로자 복귀기간 · 요양승인 민원처리시간 단축

	'02	'03	'04	'05	'06	'07
• 직장·사회복귀 기간	-	-	-	조사추진	'05 대비 2.5%이상 단축	
• 요양승인 민원 처리시간	63	80	67	조사중	'05 대비 3.0%이상 단축	

(일)

□ 성과지표의 의의

- 업무상 재해로 요양을 받은 산재환자를 대상으로 적극적인 의료·재활서비스 제공 등을 통해 요양 개시일로부터 직장·사회복귀까지 소요된 기간의 단축 정도

$$\text{직장·사회 복귀기간} = \frac{\text{요양종료환자의 총 요양일수}}{\text{요양종료환자 수}}$$

- 요양을 신청하여 요양결정을 받은 재해근로자를 대상으로 요양신청절차 개선, 신속·공정한 재해조사 등을 토대로 재해발생일로부터 요양결정일까지 소요된 기간의 단축 정도

$$\text{요양승인
민원처리시간} = \frac{\text{재해발생일 - 요양결정일까지의 총 일수}}{\text{민원신청자 수}}$$

□ '06년 목표 설정의 근거

- '05.10월 도입된 산재보험 「찾아가는 서비스」의 적극적 추진
 - 직장·사회 복귀기간 : '05년도 산출 예정인 평균복귀 기간을 토대로 2.5%이상 단축

* 최초로 '05년도 실적에 대해 평균복귀기간 조사 실시

* '00~'04년간 평균요양일수 증가율 추정치(2.5%)를 감안하여 2.5% 단축을 목표로 설정

- 요양결정 민원처리시간 : 연도별 재해발생일부터 요양결정일까지의 소요된 평균기간을 토대로 '05년도 요양결정 민원처리 시간을 산출한 수치에 3%이상 단축

* 재해일~요양결정일 소요시간 : 63일('02) → 80일('03) → 67일('04)

□ 지표 측정방법

○ 근로복지공단의 전산자료를 통해 측정대상 기간 중 요양신청자의 재해발생일로부터 요양결정일까지 소요기간, 요양종료된 산재환자의 요양일수를 파악하여 측정·분석

V. 마무리

◇ 2006년도 중점 추진과제를 완수함으로써,

- 취약계층의 기본적인 근로조건을 제대로 보호하여 실질적 권익 보장
- 일자리와 직업능력개발 기회에의 접근 가능성이 높아져 취약계층의 “일을 통한 자립”을 촉진
- 고용·산재보험, 근로복지 프로그램 등의 혜택을 받도록 함으로써 보다 나은 직장생활 영위가 가능해질 것임

★ 추진전략으로는 지역·현장단위 정책수혜자의 참여와 협력을 통해 보다 성공가능한 정책을 만들어내도록 정부역할을 지속 혁신

◇ 아울러 우리 노동시장과 노사관계의 선진화·합리화가 앞당겨질 기반이 마련될 것임

- 선진국 수준의 고용률 달성기반이 마련되고 일자리 질이 제고되면서 경제성장과 노동시장 양극화 완화에 기여
- 여성·고령자가 우리경제의 지속가능한 성장을 견인하는 새로운 인적자원으로 자리매김
- 원칙에 입각한 합리적 노사관계 정착과 함께 취약근로 계층을 아우르는 노사의 사회적 책임과 역할 강화

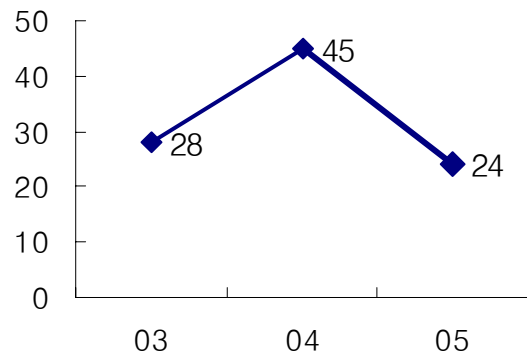
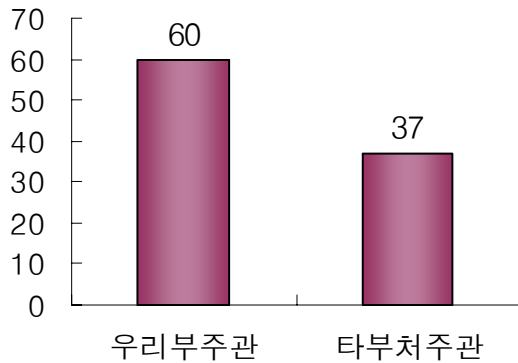
◇ 중장기적 관점에서 노동정책의 비전을 준비함으로써 다가올 “노동의 미래”를 대비

VI. 부속서류

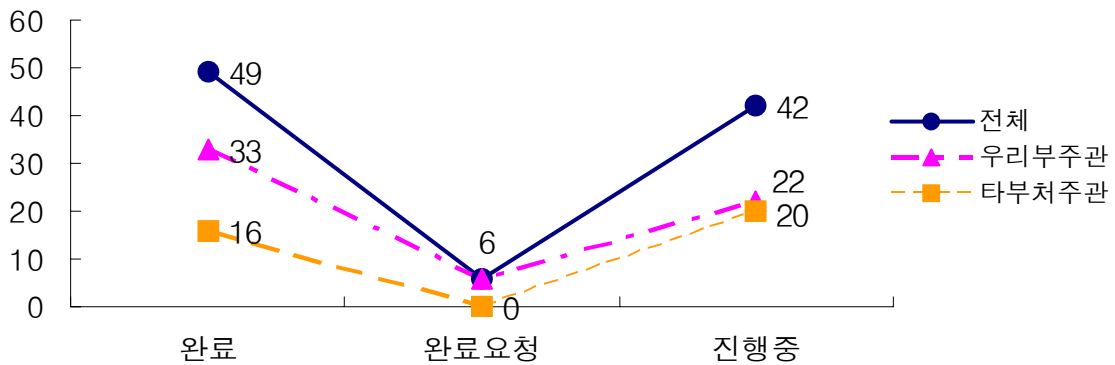
1. 대통령 지시사항 이행실적 점검결과

1.1 자체 점검결과 총괄

○ 지시사항 현황 : 총 97건



○ 이행 현황



* 완료요청 사항 : 부처에서 과제완료로 판단, 국무조정실에 요청한 사항으로 이후 국무조정실-BH간 협의를 거쳐 완료처리 여부 결정

○ 점검결과 및 향후계획

- 점검결과를 토대로 현재 진행중인 지시사항에 대해서는 차질없이 이행 완료될 수 있도록 적극 노력

* 노동행정혁신위원회(차관주재)에서 자체점검 결과를 검토하고 현재 진행중인 지시사항에 대해 철저한 이행 및 점검 추진

1.2 추진현황 점검결과

번호	주요 지시사항	추진현황 및 계획	비 고
1	노사문제 종합 대응방안 장구(추가지시 3건)	<ul style="list-style-type: none"> • 04.1.8 「공공부문 노사관계개선 TF」 구성 - 04년 연구용역(공공부문 노사관계의 민간부문 선도방안에 관한 연구) 결과를 토대로 공공부문 노사관계 평가기준 실무안 검토중 • 04.12.29 손배·가압류 관련 우리부의 의견이 반영된 민사집행법 개정안이 국회 통과('05.7 시행) • 05.1.28 공무원노조법 공포 	정상 추진중
10	정부부문 장애인고용대책 추진	<ul style="list-style-type: none"> • 04.2 장애인공무원 의무고용 이행 독려를 위해 장애인고용촉진공단에 「장애인공무원 1만명 T/F팀」 운영 • 04.7 정부부문 장애인 의무고용현황 파악(국무회의 보고 및 언론공표) • 04.8 장애인공무원 2% 달성을 위한 관계부처 실무자 회의(행자부, 중앙인사위 등) • 04.10 장애인공무원 의무고용 이행 지원방안 자료배포(86개 정부기관) • 05.2 정부부문 장애인 고용률 2% 달성(국무회의 보고) • 05.4 장애인공무원 고용우수기관 및 우수공무원 노동부장관 표창 실시 	"
18	노사정위 논의과정에서 정부안이 융통성있게 지속적으로 제시될 수 있도록 범정부적으로 뒷받침할 것	<ul style="list-style-type: none"> • 05.9.3 노사관계 선진화방안의 노사정위 논의시한(최장 2년)이 만료되어 그간의 논의결과를 정부에 이송, 더 이상 과제 수행을 위한 노력이 불가함에 따라 독립된 점검항목으로 관리하기 부적절 - 따라서 비록 과제 완료는 아니지만 형식적으로는 완료처리 	"

번호	주요 지시사항	추진현황 및 계획	비 고
27	고용평등촉진에 관한 법률입법 추진	<ul style="list-style-type: none"> ● 04년 동법제정을 추진하였으나 차별시정기구를 국가인권위원회로 일원화하는 방침에 따라 입법추진 중지 ● 동 법안 주요내용인 적극적 고용개선 조치(Affirmative Action)는 남녀고용평등법 개정을 통해 추진기로 결정 * 04.10.21 빈부격차차별시정위원회 결정사항 ● 05.12 AA 법제화 완료 	"
31	유한킴벌리 모델 확산 적극 추진	<ul style="list-style-type: none"> ● 뉴패러다임 센터 개소(04.3.3) * 소장(1명)· 컨설팅팀(26명) 등 총 38명 ● 뉴패러다임 컨설팅 추진(04~05) : 총 63개 기관 * 다양한 업종과 규모의 기업 컨설팅 수행 ● 뉴패러다임 확산을 위한 홍보 * on-line(사이버 매거진) 및 off-line(TV, 신문, 라디오, 전문지, 평생학습클럽 등) 	"
32	<ul style="list-style-type: none"> ● 정확하고 적절한 노동 통계 확보 및 이에 기초한 노동 수요 예측시스템을 구축할 필요 ● 직종별 인력수급 상황을 종합하여 통계화하고 분야별 수급전망 등을 실시간으로 분석할 수 있는 시스템 구축을 추진 	<ul style="list-style-type: none"> ● 직업분류체계의 개선(노동력수요동향조사, 05.5) 등 노동통계 인프라 구축 * 63개 산업, 45개 직업별 인력수급 전망 실시, 노동시장분석시스템 구축 ● 05.10 의견수렴 등을 거쳐 『인력수급 전망 인프라 개선방안』을 마련하여 국무조정실에 제출 * 주요 내용 : 기존통계 자료의 세분화, 신규통계의 작성, 분류체계의 표준화 등 	"
33	장애인고용확대를 위한 정책개발 독려	<ul style="list-style-type: none"> ● 04.10 장애인신규고용촉진장려금 신설 ● 05.2 정부부문 장애인고용현황 국무회의 보고시 정부기관별 평가 시행 ● 05.5 업종별적용제외율 폐지(06.1.1시행) * 다만, 경찰, 소방, 군인 등 적용제외 ● 05.10 정부부문 중증장애인 진입확대 시범프로그램 실시(대검찰청 등 10개) ● 05.12 법개정으로 06.1.1부터 장애인 공무원시험 응시연령 상향조정(중증은 3세, 경증은 2세 연장) 	"

번호	주요 지시사항	추진현황 및 계획	비 고
36	임금체불 업무의 효율적 관리시스템 개발	<ul style="list-style-type: none"> • 04.4 「체불행정제도 개선방안」 국정 현안정책조정회의 보고 → 04.8 체불 임금 행정혁신 방안 확정('04.8) • 05.3 근로기준법·임금채권보장법 개정 * 지연이자제 및 반의사불벌죄, 무료법률구조 서비스지원제도 등 도입 • 05.4 체불임금청산지원팀 시범관서 (8개소) 설치·운영 • 05.7 반의사불벌죄 및 지연이자제, 무료법률구조서비스 시행 	”
40	출산과 이민정책에 대해 노동부가 노동정책 차원에서 이 문제를 깊이 연구해 볼 것	<p>< 여성고용촉진 대책수립 ></p> <ul style="list-style-type: none"> • 05.2~6 여성고용 관련 현황분석 등을 위한 연구용역 수행 → 이를 기초로 대책안 마련(9.29 자문회의) • 10.17 국무조정실 주관 관련 전문가 및 관계부처 회의 개최 • 11.18, 12.23 관계부처 실무회의 개최 <p>< 외국인력 관련 ></p> <ul style="list-style-type: none"> • 04.7 국내체류중인 단순기능 외국인력 취업현황, 근로조건 등 저숙련 외국인력 실태조사 * 저숙련 외국인력 정책 방향 도출 • 05.4 해외투자기업 연수생 노동시장 실태분석 - 법무부, 국조실 등 관계부처 회의시 해외투자기업연수제 개선방안 논의 • 05.8 각국의 외국인근로자 고용관리 체계 사례연구 * 우리나라 외국인근로자 고용관리 체계 구축 (취업알선, 불법체류자 관리 등)에 반영 • 05.9 외국인력제도 통합에 따른 효율적 사후관리 방안 연구 • 이주정책 관련 세미나 개최(상시) - 법무부 등 관련부처 실무자와 KLI 등을 중심으로 이주정책 포럼 개최 * '04년 이후 총 7회 	”

번호	주요 지시사항	추진현황 및 계획	비 고
68	비정규직 관련 입법추진은 국무총리, 노사정위원장이 참여하는 회의를 개최하여 정리할 것	<ul style="list-style-type: none"> • 04.9.8 국정현안정책조정회의에서 쟁점 정리(총리주재, 재경·노동·산자부장관, 노사정위원장 등 참석) - 04.7.20, 8.17 경제장관간담회에서 조정된 안으로 추진 	"
79	각 부처에서는 사람입국 관련 과제들을 전략적 관점에서 자기정책으로 반영 추진	<ul style="list-style-type: none"> • 05.4.6 직업능력개발혁신방안 VIP 보고 <ul style="list-style-type: none"> * 32개 세부추진 과제별 코드부여 및 월 1회 실장주재 점검회의 개최 • 05.2 현장훈련 지원요건 완화(집체 훈련기관 최소요건 완화, 지원대상에 재직근로자 포함 등) • 05.7 공공훈련기관 혁신방안 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 인력공단 직업전문학교와 기능대학 통·폐합하여 권역별 분권화 - 공단본부 기능전환(기능인력 양성기관 → 근로자평생학습지원 전문기관) • 고용보험기금 계정 통합 	"
82	고용지원서비스 혁신 추진	<ul style="list-style-type: none"> • 05.4.6 「국가고용지원서비스 혁신보고회」 개최 <ul style="list-style-type: none"> - 세부사업별로 코드화하여 추진계획을 마련하고 주기적으로 모니터링 • 5.11 고용지원서비스 선진화를 선도하는 6개 시범센터 운영 착수 <ul style="list-style-type: none"> - 인력을 타 센터로부터 지원받아 취업지원분야 중심으로 증원 배치 - 매월 장관주재 점검회의를 개최하여 사업성과 평가, 성공사례 창출·확산 • 12.20 고용지원서비스 선진화사업 평가보고회 개최 <ul style="list-style-type: none"> - 성공 가능성과 함께 개선과제 확인 • 06년이후 시범센터 성공모델을 전국에 확산하는 한편, 현장인력 전문성 강화 및 조직·서비스 혁신 지속 추진 	"

번호	주요 지시사항	추진현황 및 계획	비 고
83	공공·사회서비스 부문 일자리, 수익형 사회적일자리 문제는 노동부가 책임부처로서 추진	<ul style="list-style-type: none"> ● 「사회적일자리 T/F」 구성 후(05.3.11) 14차례 회의를 거쳐, 06년 기업연계형 프로젝트사업모델 및 광역형 사업모델 신규 시행을 통해 사회적기업형태로 발전해 나갈 수 있는 기반 조성 ● 사람입국일자리위원회 설치(05.10)로 각 부처의 사회서비스부문 일자리 확충 관련 조정·협의·총괄기능 강화 	”
84	근로자의 직무훈련 개발 확충에 힘쓰고, 특히 양성된 근로자들이 회사에 생산적 기여를 할 수 있도록 정책을 개발할 것	<ul style="list-style-type: none"> ● 05.4.6 직업능력개발혁신방안 VIP보고 ● 05.7 기업의 능력개발투자 촉진 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 중소기업 직업능력개발훈련 지원수준 현실화(표준훈련비 90% → 100%) - 사내대학 학위과정 훈련비 지원 등 ● 05.2 근로자수강지원금사업 요건완화 (e-러닝 과정 인정, 훈련기관 범위 확대, 지원수준 현실화 등) ● 06.1 훈련비단가 평균 5.4% 인상 	”
88	연대임금제 등 대기업·중소기업 노동자간 협력방안 마련	<ul style="list-style-type: none"> ● 05.10 부내 실무자 검토회의, 05.11 전문가 회의 개최 <ul style="list-style-type: none"> * 외부전문가(김유선 한국노동사회연구소장, 조성재 한국노동연구원 박사), 내부 전문가(근로기준국장 등 3명) ● 05.12 연대임금제 추진방안 확정 <ul style="list-style-type: none"> - 12.22 「대·중소기업 상생협력 간담회」(VIP주재)에서 보고 	”
89	노사관계 안정화	<ul style="list-style-type: none"> ● 05.7 주요 문제사업장 실태파악(노동부·경찰청) <ul style="list-style-type: none"> - 05.7 지방경찰청에 업무지시(경찰청) - 05.7~12 주요분규·총파업 관련 지방 관서에 불법행위 예방지도(노동부) 	”

번호	주요 지시사항	추진현황 및 계획	비 고
90	대기업 중견 기술인력의 중소기업 파견의 부작용에 대한 대책 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 05.9.15 중소기업에 대한 대기업 중견인력 지원을 위한 공청회 개최 • 05.12.30 고용보험법시행령 개정 완료 <p>- 대기업이 구조조정 대상 인력을 중소기업에게 채용강제하거나 중소기업에 장기간 파견하지 않도록 지원 요건 마련</p> <p>①중소기업/대기업간 전문인력 지원에 대한 협약을 체결하고 대기업과 고용 관계를 유지한 전문인력을 중소기업이 사용할 것</p> <p>②전문인력을 지원하는 대기업은 중소기업에 전문인력을 지원하는 사항에 대해서 근로자대표와 협의를 거칠 것</p> <p>③전문인력은 1년이상 지원받아 사용한 인력이 아닐 것</p> <p>④대기업은 파견할 전문 인력의 인건비를 40%이상 부담할 것</p>	”

2. 신규시행, 계속, 폐지정책

2.1 참여정부 들어 신규 발굴·시행한 정책

대상정책	추진동향 및 계획	비 고
노사관계발전 프로그램 재정지원	<ul style="list-style-type: none"> • 노사가 자율적으로 추진하는 노사협력프로그램의 소요비용 일부를 지원 - 협력적 노사관계를 확산하고 노사공동의 이익증진 및 국가 경쟁력 제고를 도모 * 03년 66건(20억원) → 04년 62건(20억원) → 05년 109건(40억원) - 지원한도 : 사업장 4천만원, 지역·업종 8천만원 	03.1시행
손배·가압류 제도 및 운영 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 03.3.19 대통령 업무보고시 사용자의 손배·가압류가 부당노동행위의 목적으로 이용되어서는 아니됨을 지시 - 03.6.11 손배·가압류 제도 및 운영 개선방안을 마련 하여 법원 및 법무부에 건의하는 등 제도개선을 위해 지속적으로 노력 * 법원은 03.10.20부터 가압류 결정절차 개선 * 05.1.27 민사집행법 개정(05.7.1 시행) - 제도 및 운영개선 노력과 함께 사회적으로 손배·가압류 남용억제 분위기를 조성 * 03.12.27 손배·가압류 관련 노사정 합의문 채택 * 매년 임·단협교섭 참고자료를 통해 노사지도 • 이와 같은 노력으로 손배·가압류 건수가 현격히 감소하는 등 합리적 행사 관행 정착 * 03년 : 손배 16개사 11,539백만원, 가압류 17개사 15,027백만원 * 05.8 : 손배 7개사 3,955백만원, 가압류 6개사 3,174백만원 	03.6시행
근골격계질환 예방	<ul style="list-style-type: none"> • 00년 이후 급증하는 근골격계 질환 예방 강화를 위해 그간 권고기준으로 운용하던 예방법규를 사업주 예방 의무로 신설 	03.7시행
석면보호대책	<ul style="list-style-type: none"> • 석면함유 설비 또는 건축물의 해체·제거작업 근로자의 건강장해 예방을 위해 사전 허가제도 신설 	03.7시행

대상정책	추진동향 및 계획	비 고
<p>사회적일자리 창출사업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 경제성장 둔화, 산업구조 변화로 인한 고용흡수력 저하 등에 따라 시장에서 취업하기 어려운 취업 취약계층 등에게 사회서비스 분야 일자리 제공 ● 사회적일 자리를 창출하는 비영리단체에 인건비 일부 (06년 1인당 월70만원) 및 사회보험료 사업자부담분을 12개월간 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 03년 추경예산으로 8개 시도를 대상으로 시범실시 후 04년 전국으로 확대 운영 - 05.11월 현재 361개단체 4,947명에게 일자리 지원 ● 06년 지속가능한 양질의 자립형 사회적일자리 확대를 위해 자립지향형 사업 활성화 및 기업연계형 프로젝트 사업 실시 	<p>03.7시행</p>
<p>일용근로자 고용보험 적용</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 대표적 비정규직으로 보호 필요성이 높은 일용근로자의 고용보험적용에 대한 사회적 공감대가 형성 <ul style="list-style-type: none"> * 02.12.30 고용보험법 개정안 공포 * 04.1.1 시행 - 1월미만 일용근로자 고용보험 적용 및 실업급여 지급 - 피보험자 신고주기 완화 및 신고서식 간소화 등 	<p>04.1시행</p>
<p>고용·산재보험료 납부 관련 전자고지제도</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 사무실 또는 가정에서 인터넷을 이용하여 보험업무를 처리할 수 있도록 하여 보험업무의 편의성 제고 <ul style="list-style-type: none"> * 전자신고: 04년 1만4천건 → 05.11월 2만건 전자납부: 04년 약 20만건 → 05.11월 28만건 ● 지속 홍보와 전자신고에 따른 인센티브 부여(법령개정 추진)로 전자신고·납부 이용률 제고 노력 	<p>04.1시행</p>
<p>전자카드사업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 입·이직이 빈번한 일용근로자에 대한 현행(서면, EDI)의 신고방식은 한계가 있어 전자카드에 의한 관리시스템 도입 <ul style="list-style-type: none"> * 03.12.18, 12.31 고용보험법시행령·시행규칙 개정 등 * 04.1~6, 9~12 전자카드 제1차 시범사업실시(전국 18개현장) * 05.4~6 전자카드 제2차 시범사업 실시(서울지역 5개현장) * 05.10~06.3 지역단위사업 실시(경인지역 200억이상 공사현장) - 건설현장별 카드리더기를 설치, 사업주 신청에 따른 근로자별 전자카드를 발급하여 근로자가 출근시 전자카드로 출근을 체크하고 사업주는 체크된 근로정보를 중앙고용정보원으로 전송 	<p>04.1시행</p>

대상정책	추진동향 및 계획	비 고
	<ul style="list-style-type: none"> - 고용안정센터는 고용보험전산망에서 근로내역을 조회하는 등 피보험자 관리 및 실업급여 지급 ● 06.4월 이후 지역단위사업 실시결과 등을 평가하여 후속대책 추진 	
일자리창출 종합대책	<ul style="list-style-type: none"> ● 잠재성장률 하락, 기업의 고용흡수력 둔화 등으로 일자리 창출역량 약화에 대응, 범정부적 대책 수립 <ul style="list-style-type: none"> * 일자리창출 목표 : 08년까지 200만개 - 서비스산업 경쟁력 강화, 성장동력기반 확충 등 일자리 창출 동력 확충 - 일자리나누기 등 추가 일자리 발굴 - 노동시장 구조개선, 경제주체들의 인식개선 등 ● 부처별 담당 과제를 지속 추진, 「사람입국·일자리위원회」를 통해 총괄·조정 	04.1시행
일자리 만들기 사회협약 체결	<ul style="list-style-type: none"> ● 04.2.10 일자리를 매개로 「노사협력-임금·고용안정」을 도모하고자 일자리만들기 사회협약 체결 <ul style="list-style-type: none"> - 사회협약 정신이 산업현장에 확산되도록 지역·업종 단위 사회협약 확산 추진 * 05.9.30 60개 지역에서 체결 - 일자리만들기위원회(총리실)를 구성하고, 노사정위 주도로 분기별 이행상황 점검 ● 향후, 노사정위 이행점검반 및 총리실 일자리만들기 위원회를 통한 주기적 이행점검 및 보완·발전 추진 	04.2시행
정년퇴직자 계속고용 지원	<ul style="list-style-type: none"> ● 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년 퇴직후 3개월 이내에 재고용하는 경우 장려금 지급 <ul style="list-style-type: none"> * 04.2월 고용보험법시행령 개정 	04.3시행
공공부문 비정규직 대책	<ul style="list-style-type: none"> ● 범정부차원에서 충분한 논의를 거쳐 공공부문 비정규직 대책을 확정·발표 <ul style="list-style-type: none"> - 공무원과 비공무원간 업무구분 명확화, 비정규직 근로자의 처우개선, 신분안정에 중점 - 주요직종별 개선대책 마련·추진(총 24만명중 60%인 14만명) ● 06년 비정규직 보호법 시행과 연계하여 합리적인 인력관리체제 마련 추진 	04.5시행

대상정책	추진동향 및 계획	비 고
주40시간근무제	<ul style="list-style-type: none"> ● 우리나라 근로자의 연간 근로시간은 02년까지 2,400시간대로 다른 OECD국가에 비해 장시간 근로이며, 휴일·휴가제도가 다소 과도한 측면이 있어 개선 필요 <ul style="list-style-type: none"> ※ 캐나다 1,744시간, 프랑스 1,453시간, 일본 1,825시간, 영국 1,683시간, 미국 1,802시간(2002년) * 98.2 : 노사정위원회, 근로시간위원회 구성기로 합의 * 00.5 : 노사정위원회에 「근로시간단축특별위원회」를 구성 * 02.10 : 정부, 근로기준법 개정안 국회 제출 * 03.8 : 근로기준법 개정안 국회 통과 * 03.9 : 개정 근로기준법 공포 * 04.7 : 1,000인 이상 사업장 등에 대해 개정 근로기준법 시행 * 05.4 : 개정 근로기준법 시행령 공포 * 05.7 : 300인 이상 사업장 및 국가·지자체 시행 - 법정근로시간 단축(주44시간 → 주40시간) - 휴가제도를 국제기준에 걸맞게 개선·조정(월차휴가를 폐지하고 생리휴가를 무급화, 연차휴가를 15~25일(2년당 1일 가산)로 조정하고, 1년미만 근속자에 대해 1월당 1일의 휴가를 부여) - 실제 사용하는 휴가일수를 확대(휴가사용촉진방안 신설, 선택적 보상휴가제도의 도입근거 마련) - 근로시간을 효과적으로 활용하는 방안 마련(탄력적 근로시간제의 단위기간 확대, 3년간 한시적으로 연장근로 한도 확대, 최초 4시간분 할증률 조정) - 법개정으로 인한 근로자의 생활수준 저하 방지를 위해 기존의 임금수준 및 시간당 통상임금 저하 방지 ● 주40시간 근무제가 원활히 정착되도록 노동전문교육기관에 위탁하여 사업장 대상 교육 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 주40시간제 도입 우수사례 등 홍보자료를 발간하여 지속적인 홍보 실시 - 장시간 근로업종 사업장에 대한 근로감독 등을 통해 실근로시간 단축 추진 	04.7.1시행
외국인 고용허가제	<ul style="list-style-type: none"> ● 산업연수제의 역기능(인권침해, 송출비리, 불법체류 등)을 해소하고 원활한 인력수급 및 외국인 보호를 위해 외국인 고용허가제 도입 <ul style="list-style-type: none"> * 03.8.16 「외국인근로자의고용등에관한법률」 제정·공포 * 04.8.17 외국인 고용허가제 시행 * 05.5.11 국정현안조정회의(주재 : 국무총리)에서 단순기능 외국인력활용은 고용허가제로 통합기로 결정 	04.8.17시행

대상정책	추진동향 및 계획	비 고
	<ul style="list-style-type: none"> - 외국인근로자 선정·도입(국가간 인력송출 관련 양해각서 체결, 외국인구직자 명부 작성·송부, 외국인근로자 고용 허용) - 외국인근로자의 고용관리(국내법이 정하는 바에 따라 권익보호, 합법적인 고용관행 확립을 위해 불법채류 및 불법고용 근절 추진) ● 외국인 고용허가제 송출국가 확대 및 MOU 체결 <ul style="list-style-type: none"> * 기존 송출국가 (6개국)이외에 제도 일원화에 대비 기존 산업연수생 송출국가에 대한 평가작업 진행 및 MOU체결(06.1~6) 	
청년고용촉진 장려금제도 도입	<ul style="list-style-type: none"> ● 청년실업에 대응하여 청년실업자를 신규로 채용하는 사업주에 대해 장려금을 지원하는 제도 도입(3년간 운영하는 한시적 제도) - 구직등록후 3월이상 된 30세미만 청년실업자 채용시 12개월간 720만원(대기업 540만원) 지급 ● 시행기간이 만료되는 07.9월 이후 제도 지속여부 검토를 위해 06년중 그간의 제도효과 종합평가 실시 	04.10시행
모기업-협력업체 재해예방 파트너쉽 사업	<ul style="list-style-type: none"> ● 대기업이 경영여건이 취약한 협력업체에 대해 재해예방을 위한 기술과 자금을 적극 지원토록 하기 위해 「모기업-협력업체 재해예방파트너쉽 사업」 추진 - 협력업체에 교육·기술 등 지원을 하는 모기업에 대해 정부는 각종 지도·감독 면제 등 인센티브 부여 - 연도별 협약체결실적 : 04년 12개소(제조9, 건설3) → 05년 43개소(제조22, 건설21) → 06년 목표 40개소 	04.11시행
고용·산재보험료 징수체계 일원화	<ul style="list-style-type: none"> ● 고용보험과 산재보험의 징수절차를 하나의 법으로 통일 규정하여 사업주의 보험료납부편의 제고 <ul style="list-style-type: none"> * 03.12.31 보험료징수법 제정 * 05.1.1 시행 - 기존 산재보험법과 고용보험법상 징수관련 규정 정리 - 징수특례(부과고지)제도 시행 	05.1시행

대상정책	추진동향 및 계획	비 고
5인미만 사업장 징수특례(부과 고지)제도 시행	<ul style="list-style-type: none"> ● 상시 5인미만 사업장의 보험료 납부편의를 도모하고 보험관리의 효율성 제고 - 상시 5인미만 사업장은 자진신고·납부대신 고용보험 피보험자수와 기준임금(고시)을 토대로 근로복지공단이 매분기마다 보험료 부과 * 적용대상 491천개소중 173천개소 적용(35.2%), 적용제외신청 318천개소(64.8%) 	05.1시행
지역인적자원 개발 기반조성	<ul style="list-style-type: none"> ● 지역 전략산업 발전 등과 연계하는 지역밀착형 인적 자원개발에 대한 수요 대두 - 지역 노동시장 및 인적자원개발 수요조사 * 68개 연구과제 수행 ● 지역특화형 고용·인적자원개발 사업 및 지역노동 시장에 대한 조사·분석 지속 실시 	05.1시행
기업내 인적자원개발 담당자 연수	<ul style="list-style-type: none"> ● 직업능력개발훈련에 대한 중소기업의 인식을 제고 하고 지원하기 위해 중소기업 CEO 및 HRD 담당자를 대상으로 연수 실시 - 지원대상 : 300인이하 사업장 CEO 및 HRD담당자 - 훈련규모 및 인원 : 1,200명, 4.7억원(고용보험기금) - 지원내용 : 연수프로그램 운영 및 연수교육 실시 ● 중소기업에 적합한 연수체제운영모형개발 및 연수 프로그램 운영 계획 	05.1시행
성장동력산업 중급기술인력 양성	<ul style="list-style-type: none"> ● 기능대학, 전문대학, 실업고 등 교육훈련기관에 대한 재정지원을 통해 성장동력분야의 중간기술인력 양성 - 성장동력특성화 대학, 산학협력우수실업고, 성장동력 훈련 프로그램 개발 지원 * 성장동력특성화 대학 20개소, 산학협력우수실고 20개, 산업별 인적자원협의체 9개소 ● 3개년 사업으로 사업운영에 대한 정기적 평가를 실시 하여 사업 내실화 	05.1시행

대상정책	추진동향 및 계획	비 고
<p>근로자 복지시설이용 비용지원제도</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 수요자의 다양한 복지수요를 충족하기 위해 「근로자 민간복지시설이용비용제도」를 신규 도입 - 근로자가 민간에서 운영하는 문화·체육·숙박시설을 이용하도록 하고 그 이용비용의 일부를 지원 • 06년에도 사업예산 등을 확대할 계획 <ul style="list-style-type: none"> * 사업예산(10억원 → 20억원), 지원인원(5천명 → 1만명), 지원비율(이용비용의 50% → 80%) 등 	<p>05.1시행</p>
<p>고용지원서비스 선진화 사업</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 05.4.6 「고용지원서비스 선진화 방안」을 마련하여 선진적 고용서비스망을 구축, 인력수급 불일치를 해소하고 노동시장의 유연안정성 도모 - 6개 시범센터 운영(05.5~) 등을 통하여 서비스를 혁신하고, 관련 법·제도 정비 등 인프라 구축 진행 <ul style="list-style-type: none"> * 그간 분리·운영된 실업급여와 취업지원간 연계를 통하여 재취업지원서비스 강화 * 유관기관과 파트너십을 통하여 고객중심의 원스톱 서비스 제공 • 06년 이후 시범센터 성공모델을 전국에 확산하는 한편, 현장인력 전문성 강화 및 조직·서비스 혁신 지속 추진 	<p>05.4.6시행</p>
<p>우리사주매수 선택권제도</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 05.3 「근로자복지기본법」 및 05.9월 동법 시행령·시행규칙 개정 <ul style="list-style-type: none"> * '04.6 노사정위원회에서 우리사주매수선택권제도를 도입키로 노사정 합의 - 우리사주매수선택권제도를 도입, 근로자가 자사주를 최대 20% 할인된 가격으로 매입할 수 있도록 함 <ul style="list-style-type: none"> * 근로자의 우리사주 취득기회를 확대하고 주가변동에 따른 위험을 완화 • 동 제도의 조기정착 및 활성화를 위해 지속적 안내 및 홍보 추진 	<p>05.10시행</p>
<p>산재보험 찾아가는 서비스</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 현금보상·민원처리 위주의 산재보험제도 운영으로 고객 눈높이에 맞는 요양관리, 재활서비스, 급여 지급 등 서비스품질 미흡 <ul style="list-style-type: none"> ※ 요양승인기간 장기화(평균 47.9일), 1년이상 장기요양환자 증가('00 : 12,511명→'04 : 23,842명), 산재장해인 직장복귀율 미흡('04 : 42%) 등 문제 발생 	<p>05.10시행</p>

대상정책	추진동향 및 계획	비 고
	<ul style="list-style-type: none"> - 업무재설계 및 관련 전산시스템 구축을 통한 「찾아가는 서비스」 정착 <ul style="list-style-type: none"> → 재해조사·현장서비스·급여지급팀으로 공단보상조직 개편, 재해조사 및 현장서비스 기능 강화 * 요양환자 감소: 53천명(04) → 49천명(05.10) * 급여 증가율 둔화: 15.2%(04) → 6.1%(05.10) * 서비스 만족도 제고 : 46%(05.상)→51%(05.하) - 요양관리·운영체계 개선 ● 찾아가는 서비스 정착, 요양관리·운영체계 개선, 재활·복지사업 활성화를 통해 평균복귀기간 단축 	
<p style="text-align: center;">퇴직연금제 도입</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 61년에 도입된 퇴직금제도를 변화된 환경에 부합하도록 퇴직연금제로 전환함으로써 노후소득 보장 취지를 구현 <ul style="list-style-type: none"> * 03.7 : 노사정위원회, 퇴직연금제 논의결과 정부 이송 * 04.12 : “근로자퇴직급여보장법(안)” 국회 통과(05.1 공포) * 05.12 : “근로자퇴직급여보장법” 시행 - 확정급여형 또는 확정기여형의 2가지 방식으로 운용 (근로자 과반수 동의 필요), 개인퇴직계좌제도 적용 등 ● 퇴직연금제도가 조기에 정착되도록 하기 위하여 노사 관계자에 대한 교육, 홍보 및 컨설팅을 적극 수행하고 - 퇴직연금연구회를 운영하여 퇴직연금제도의 선진화를 추진할 예정임 	05.12.1시행
<p style="text-align: center;">대학 취업지원기능 확충사업</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 청년층의 접근이 가장 쉬운 대학을 통한 취업지원 서비스 제공 강화를 위해 대학의 취업지원기능 확충 - 재학생층 취업을 위해 노력한 대학을 공모를 통해 선정, 대학의 취업관련사업을 매칭펀드방식으로 지원 ● 06.1월 공고, 2월중 심사·선정하고 3월부터 지원예정 	06.1시행
<p style="text-align: center;">영세자영업자 훈련</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 영세자영업자를 대상으로 특성에 맞는 직업훈련을 실시하여 실업방지 및 임금근로자로의 전환을 지원 - 지원대상 : 부가가치세법에 의한 간이(면세)과세 사업자로서 연간 매출액 4,800만원 미만 사업자로 훈련희망 자, 신용회복위의 신용회복 지원확정자 	06.1시행

대상정책	추진동향 및 계획	비 고
	<ul style="list-style-type: none"> - 훈련규모 및 인원 : 5천명, 62억원(일반회계) - 지원내용 : 훈련기관에는 훈련비를 지원하고, 훈련생(영세자영업자)에게는 교통비 및 식비를 지원 • 자영업자에 적합한 훈련과정 개설 등 영세자영업자 훈련활성화 적극 노력 	
<p>노사협력 직업훈련 지원</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 등 취약계층을 위한 직업훈련 관련 합의문 채택(노사정위, 05.3.3) - 노사 공동으로 비정규직을 대상으로 능력개발 사업을 실시하는 경우 시설·장비비, 운영비 등을 지원 <ul style="list-style-type: none"> * 05년 노사단체 공동 연구를 통하여 사업 추진 준비중 • 건설일용근로자 등을 대상으로 노사파트너십에 의한 인적자원개발 시범사업으로 추진 	06.1시행
<p>중소기업 학습조직화 지원</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 학습조직 구축·운영에 있어 인적·물적 어려움을 겪고 있는 중소기업이 학습조직을 도입하고자 할 경우 컨설팅, 기술, 자금 및 학습인프라 구축 등을 지원 - 학습조직화 제도도입비, 학습조직구축 장비 및 프로그램 개발비, 컨설팅비, 학습조직 전담자 인건비 등 지원 • 2월중 사업공고를 거쳐 일정에 따라 연중 사업추진 	06.1시행
<p>중소기업 핵심직무능력 향상 지원사업</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 비용부담 등으로 수감이 어려웠던 우수훈련기관의 최고급훈련과정을 중소기업 사업주 및 근로자에게 무료로 제공하여 직업훈련참여 및 인적자원개발에 대한 투자를 유도 - 중소기업에 대한 지원 <ul style="list-style-type: none"> * 근로자 인건비 지원 : 훈련시간 × 평균시급 * 훈련비 지원 : 훈련비 실비를 지원하되, 사전조사를 통해 1개 과정 1회당 훈련비용의 상·하한선을 제시 - 훈련기관에 대한 지원 <ul style="list-style-type: none"> * 훈련전담자 인건비 지원 : 협약체결기간 동안 훈련기관 별도 과정을 운영하는 훈련전담자 1인에게 월100만원 지원 * 위탁훈련기관의 산정내역서를 기초로 기관별로 1개과정에 대해 총 1000만원 한도내에서 월100만원까지 홍보비 지원 • 2월중 사업공고를 거쳐 일정에 따라 연중 사업추진 	06.1시행

대상정책	추진동향 및 계획	비 고
인적자원개발 우수기업 인증 및 컨설팅 사업	<ul style="list-style-type: none"> ● 기업의 근로자 직업능력개발 투자를 촉진하기 위해 인적자원개발이 우수한 기업을 심사하여 정부에서 인증하고 컨설팅 등 지원사업 시행 <ul style="list-style-type: none"> * 근거규정 : 고용보험법시행령 및 근로자직업능력개발법시행령 * 한국산업인력공단이 위탁사업으로 수행 - 노동부, 교육부, 산자부, 중기청 공동으로 추진 - 인증제 관계부처 협의회 구성운영, 인증위원회로 사업추진체계 구성운영 - 06년 사업목표는 50개 기관 인증심사, 20개 중소기업 컨설팅 - 사업운영 절차 인증신청 기관에 대해 심사기준에 의거하여 전문가로 구성된 심사단의 서류 및 현장 심사를 거쳐 인증위원회에서 인증기관 결정 → 인증 신청 기관 중 희망 중소기업에 대하여 컨설팅 지원 ● 06.2월 중 관련 규정(고시) 및 06년도 시행계획 공고, 06.3~11월 상·하반기 2회 인증심사 	06.1시행
임금피크제 확산추진	<ul style="list-style-type: none"> ● 연공급임금에 의한 고령자 조기퇴직을 방지하기 위해 임금피크제 도입기업 근로자에 대한 보전수당을 지원하고, 임금체계 개선을 유도하기 위해 컨설팅비 지원 	06.1시행
유산·사산휴가 도입	<ul style="list-style-type: none"> ● 임신 16주 이후 유산·사산한 근로자의 모성보호를 위해 임신기간에 따라 보호휴가를 부여하고, 휴가 기간 중 급여지급 * 05.5 여성근로자보호 관련 3법개정 	06.1시행
근로자대학 학자금 지원	<ul style="list-style-type: none"> ● 대기업에 비해 직업능력개발훈련 기회부족 등 여건이 열악한 우선지원대상기업 근로자에게 다양한 직업능력개발기회 확충 <ul style="list-style-type: none"> - 지원대상 : 우선지원대상기업의 피보험자 중 대학(기능대학, 전문대학, 평생교육시설, 고등교육법의 학교)에 다니는 성적우수자 - 훈련규모 및 인원 : 2,800명, 57억원(고용보험기금) - 지원내용 : 입학금, 수업료, 기성회비 등 학자금의 일부 지원 ● 관련규정 마련(2월중), 사업공고(2~3월), 지원대상자 선발 및 지원 실시(9~10월) 	06.1시행

대상정책	추진동향 및 계획	비 고
<p>공무원 노동기본권 보장</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 05.1.27 「공무원의 노동조합 설립 및 운용 등에 관한 법률」 제정 공포 - 그동안 현업직을 제외한 일반 공무원들에게 금지되었던 단결권, 단체교섭권 허용 * 06.1.28 공무원노조법 시행에 따른 하위법령(시행령, 시행규칙) 제정 추진 * 공무원노조법 시행령제정중(06.1월중순 완료예정) ● 법 시행과 함께 합리적 공무원노사관계의 조기정착을 위한 종합적 대책 마련 추진 	<p>06.1시행</p>
<p>적극적 고용개선조치</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 저출산고령화시대 대비 여성인력을 효과적으로 활용하기 위하여 여성고용이 일정기준에 미달하는 기업에 대해 고용평등계획서를 수립하여 이행토록 지도 - 우수기업에게는 행정적·재정적 지원 * 2005.12월 남녀고용평등법 개정 	<p>06.3시행</p>
<p>비정규직 여성근로자 고용안정지원</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 계약기간이 짧은 비정규직 여성근로자들의 산전후휴가 등 모성보호제도 활용을 위해 산전후휴가(또는 임신34주 이상) 기간 중 계약기간이 종료한 자를 1년 이상기간으로 재계약을 체결시 장려금 지급 * 05년 고용보험법개정 	<p>06.7시행</p>
<p>근로자훈련 계좌제</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 국가고용지원서비스 혁신 VIP보고(05.4.6)에서 근로자의 훈련선택권 강화를 위한 훈련계좌제 시범실시 계획 보고 - 근로자훈련계좌제 전달체계 구축 및 시범사업 실시 * 관련 연구용역 실시(05) ● 06년부터 훈련계좌제 시범실시 	<p>06.4/4시행</p>

2.2 참여정부 들어 신규 발굴·시행한 정책이었으나 그 이후 내용이 크게 변한 정책

대상정책	추진동향	비고
<p>외국인 고용허가제</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 05.8 고용허가제 시행 1주년을 평가한 결과 신속한 인력공급 촉진을 통해 일부사업주의 사용 편의성을 제고하고 제도의 조기정착을 도모할 필요에 따라 제도개선 추진 - 내국인 구인노력 단축, 4인이하 사업장 고용허용 인원 확대, 1사업장 1제도 원칙폐지 - 사증 발급절차 간소화, 전자사증 제도 도입, 송출비리 차단 - 산업연수제 폐지 및 고용허가제로의 일원화 확정 (07.1 시행) 	<p>04 시행 05 변경</p>

2.3 참여정부 들어 종료·폐기한 정책

대상정책	추진동향	비고
채용시 건강진단제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 채용시 건강진단은 근로자를 채용한 후에 해당업무에 적합 여부를 판단하여 근로자 건강을 보호하려는 취지로 운영해 왔으나 - 오히려 질병이 있는 자에 대하여 고용기회를 박탈하는 수단으로 활용됨에 따라 폐지 	63 시행 06 폐지
훈련기관 등급제 폐지	<ul style="list-style-type: none"> ● 위반사항이 없는 훈련기관은 점검 횟수를 줄이는 반면, 위반사항이 많은 훈련기관에 점검 집중을 위해 기관별 등급제(청·황·적색)를 도입하였으나 - 훈련기관 등급의 실효성이 없고, 단순히 점검계획 수립 등에만 활용하여 훈련기관 평가결과와 불일치 ● 06년부터 훈련기관 등급제를 폐지하고 전년도 「직업능력개발훈련기관 및 과정평가」 결과를 바탕으로 지도·점검 횟수 결정 	01 시행 06 폐지
실업자재취직 훈련 비용대부	<ul style="list-style-type: none"> ● 실업자 직업훈련생에게 훈련비를 대부하여 왔으나, - 대부자금에 대한 원금보전책임조건을 수용하는 금융기관이 없고 손실분의 예산반영도 불가능함에 따라 동 사업시행 곤란하다고 판단, 사업폐기 * 03년 확보예산은 근로자학자금대부예산으로 내역변경 사용 	02 시행 04 폐지

2.4 참여정부 이전에 시행되어 계속 시행중인 주요정책

대상정책	추진동향	비 고
산재보험제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 적용대상을 지속 확대하고 보험 가입을 제고 <ul style="list-style-type: none"> * 1인이상(00.7), 면허건설공사, 5인미만 농림어업 및 수렵업 중 법인(05년) - 요양범위·보상수준 지속 확대, 재활사업 확충 등 산재보험의 사회안전망 수준 지속 확대 ● 산재보험제도 전반에 대한 제도개선 추진중 	64 시행
노동단체 국고지원	<ul style="list-style-type: none"> ● 합리적인 노동운동 정착을 도모하기 위하여 76년부터 노동단체에 국고지원 <ul style="list-style-type: none"> - 노동단체는 노조간부 교육, 지역별 근로자 상담·연수, 정책개발, 국제교류 등의 사업추진 ● 06년부터는 국고보조 사업을 공모를 통한 공개경쟁 방식으로 개선, 사업의 투명성과 실효성 제고 <ul style="list-style-type: none"> * 06년 예산 : 35억원 	76 시행
ILO 협약 비준 확대	<ul style="list-style-type: none"> ● ILO 가입국으로서 국내 노동기준의 국제화를 촉진, 91년부터 관련 부처와의 협의를 통해 수용가능한 협약을 우선적으로 비준 <ul style="list-style-type: none"> * 05년 현재 20 비준(비준대상 100개) ● 05년 협약비준 중장기 계획을 수립하여 국내 법제와 일치도가 높은 협약을 우선 비준 추진하고, 핵심협약 등 중요도가 높은 협을 비준을 위해 노력 <ul style="list-style-type: none"> * 05년 20 → 08년 30개 	91 시행
건설업체 재해율 조사	<ul style="list-style-type: none"> ● 시공능력평가액순위 1000위이내 건설업체를 대상으로 매년 재해율을 조사하여 그 결과를 관급 건설공사 입찰자 선정시 등에 반영하여, 사업주의 안전의식을 고취토록 유도 <ul style="list-style-type: none"> - 재해율에 따라 입찰참가자격심사시 가·감점 부여(±2), 건설산업기본법에 의한 시공능력평가지 공사 실적액 감액(3~5%), 지도·감독대상 선정기준으로 활용 ● 건설산업규제 합리화 방안의 일환으로 재해율 제도를 개선하여 06.7월부터 시행 예정 <ul style="list-style-type: none"> * 재해율에 따라 가점(+2) 부여, 산재보고의무 위반시 감점(-2)부여 * 재해조사 대상에서 교통사고, 개인지병 제외 	92 시행

대상정책	추진동향	비고
고용보험제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 적용대상을 지속 확대하고 보험 가입을 제고 <ul style="list-style-type: none"> * 1인 이상('98.10), 일용근로자, 단시간근로자('04년) ● 실업급여 지급대상 확대, 지급수준 상향 등을 통해 실업급여 수혜율 지속 확대 <ul style="list-style-type: none"> * 10.1%('98) → 19%('03) → 27.2%('05) ● 양극화 해소, 고령화·저출산 대비 등 국가고용지원 서비스 사업 대폭 확대 	95 시행
해외진출기업 노사관계 안정 지원 정책	<ul style="list-style-type: none"> ● 해외 진출한 우리기업의 노사분규가 국가이미지 형성 뿐 아니라 대외 경제협력이나 타기업활동에 지장을 초래한다는 점을 고려, 해외진출기업에 대한 노사관계 안정을 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 노무관이 주재하는 지역의 경우 현지 대사관 중심으로 현지 노동법제, 관행 등 노사관계 안정을 지원 - 노무관이 없는 지역은 96년 이후 노무관리 지원반을 파견하여 노사관계 컨설팅 지원 - 우리기업이 진출한 15개국에 대한 노무관리 안내서 제작, 현지기업에 배포 	95 시행
고용안정사업	<ul style="list-style-type: none"> ● 국내외 경기변동, 산업구조의 변화 기타 경제상 이유 등으로 고용상태가 불안하게 되는 경우 피보험자 등의 실업예방, 재취업 촉진 등을 위한 고용안정사업 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 그 동안 고용조정지원, 고용촉진지원 등 전통적인 지원방식에 의존 ● 참여정부 이후 고용안정사업을 지속적으로 추진하되, 적극적 노동시장 정책으로써의 역할에 충실하기 위해 고용창출지원사업을 신설·시행하고, <ul style="list-style-type: none"> * 중소기업근로시간단축지원금, 중소기업고용환경개선지원금, 중소기업전문인력채용장려금, 중소기업신규업종진출지원금, 교대제전환지원금 - 전통적인 사업주 보조 방식을 탈피하여 고용안정 인프라를 확대하기 위한 신규 사업들을 발굴·시행 <ul style="list-style-type: none"> * 뉴패러임 컨설팅 시범사업, 노사공동재취업센터 지원, 직업 종합체험관 신축, 고용안정센터 자체청사 확충 등 	95 시행

대상정책	추진동향	비고
육아휴직급여 지원	<ul style="list-style-type: none"> 직장과 가정의 양립을 지원하기 위해 육아휴직장려금(사업주, 95), 육아휴직급여(근로자, 01) 지원중 - 그동안 단계적으로 급여를 인상하고(01년 20만원 → 04년 40만원), 대체인력 채용장려금제도 도입(04) 	95 시행
외투기업 노사관계 안정 지원 정책	<ul style="list-style-type: none"> 국내 고용창출의 일정부분을 담당하고 있는 긍정적 측면을 고려하여 외투기업 노사관계 안정 지원을 통해 우호적인 외국인 투자 유치 환경 조성 - 외환위기 이후 외투기업대상 노동정책설명회, 외투기업 밀집지역 출장 상담, 전담 감독관제 등 운영 - 국내 법제도에 대한 이해 제고를 위해 영문 홍보책자 등 발간·배포 	97 시행
노사정 대화기구 운영	<ul style="list-style-type: none"> 98년 노사정위 출범, 경제위기 극복을 위한 대타협(98), 일자리만들기 사회협약(04) 등 성과 대화 활성화를 위해 노사정대표자회의를 구성·운영(04.6~) 향후 노사정간 대화를 통해 노사정위 개편방안을 모색하고, 지역 노사정협의회 활성화도 지원 	98 시행
근로자파견제도	<ul style="list-style-type: none"> 파견사업의 적정한 운영을 파견대상업무와 기간 및 파견사업허가 및 허가취소 요건, 겸업금지 등을 규정 - 파견근로자보호를 위해 파견·사용사업주가 조치해야 할 사항과 근로기준법 및 산업안전보건법 등의 특례조항 규정 02년 참여정부 이후부터 개정을 추진하여 현재 개정(안)이 국회 계류중 * 차별금지규정신설, 대상업무·기간확대 	98 시행
노사문화 우수기업 및 대상기업 선정	<ul style="list-style-type: none"> 협력적 노사문화 확산을 위해 노사협력을 모범적으로 실천하고 있는 기업을 발굴, 노사문화 우수기업으로 선정·지원하고, 우수기업중에서 노사문화 대상기업 선정·시상 * 노사문화 우수기업 선정현황 : 00년 59개소, 01년 64개소, 02년 74개소, 03년 65개소, 04년 48개소, 05년 82개소 	00 시행

대상정책	추진동향	비고
산전후휴가급여 지급	<ul style="list-style-type: none"> ● 여성근로자 출산으로 인한 기업의 부담감소와 여성 고용촉진을 위하여 산전후휴가급여 지원 ● 중소기업부담을 덜어 주기 위하여 중소기업의 경우 산전후휴가급여 지원 수준 확대(30일 → 90일분 지급) * 05년 여성근로자보호 관련 3법 개정 	01 시행 06 변경
클린사업	<ul style="list-style-type: none"> ● 작업환경이 열악한 중소기업의 작업환경을 개선함으로써 산업재해로부터 근로자를 보호 <ul style="list-style-type: none"> - 사업주의 안전보건시설투자 비용의 일부 지원(최대 3,000만원) - 산업재해 감소 및 고용창출 효과가 높은 것으로 나타남에 따라 매년 지원 확대 ● 향후 안전관리분야 양극화 완화 및 취약계층근로자 보호를 위해 안전보건 시설개선 비용 이외에 안전보건 컨설팅, 근로자 교육·훈련 제공 등 종합적 지원 방안 마련 계획 	01 시행
청소년직장체험 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> ● 15세이상 29세이하 미취업청소년에게 다양한 직업 탐색 및 현장경험 기회를 제공 <ul style="list-style-type: none"> - 연수지원제에 참여하는 연수생에게 연수수당을 30만원 지급(최대 6개월 한도) - 5인 이상 연수생을 활용하는 민간기업에 연수생 규모에 따라 연수운영경비로 80~1,000만원 지원 	02 시행
장애인의무고용제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 90년 장애인의무고용제도를 도입한 이래 장애인구의 증가, 보조공학기술의 발달 등으로 장애인 고용영역 확대 추세 <ul style="list-style-type: none"> - 장애인의무고용적용대상 사업주 범위확대(근로자 300인이상 → 50인 이상, 04.1.1시행) - 업종별 적용제외율 폐지(06.1.1 시행) 등 	90 시행 04,06 변경

3. 법적의무·권장사항 이행상황

3.1 이행상황 점검결과 총괄

◇ 총 11개 의무·권장사항 중 4개사항은 초과 달성

* 중소기업제품공공구매(총리표창), 인사혁신운영우수기관(중앙인사위원장표창) 등 성과

- 나머지 미흡과제에 대해서는 다음의 보완대책 마련·실시

① 국가유공자 우선채용 비율 : 신규 채용시 국가보훈처로부터 취업보호 대상자를 추천받아 채용

② 정부위원회 여성참여 확대 : '06년 위원 임기가 만료되는 위원회를 중심으로 신규위촉시 여성위원 참여를 확대

* 노동부 위원회 대부분이 노·사단체로부터 추천하는 자를 위촉하도록 되어 있어 추천단계에서의 적극적 협조요청에도 불구하고 여성위원을 확대하기가 쉽지 않은 문제

③ 5급이상 여성관리직 공무원 증가비율 : 최대한 승진 배려

④ 장애인 매점, 자판기 우선허가 비율 : 신규 허가·위탁시 장애인에게 우선 지원되도록 소속기관 등 지속 계도

⑤ 준·고령자 우선고용 이행 : 우선고용 직종의 인력보충시 홈페이지 등에 “준·고령자 우대” 내용 등을 적극 홍보

* 우선고용직종 대상업무 종사를 희망하는 준·고령자가 적고 사무보조를 위한 컴퓨터 활용능력을 갖춘 자가 거의 없어 주로 민원상담원으로 채용

⑥ 장애인생산품 우선구매 비율 : 인식제고와 다양한 구매처 확보 등을 통해 목표달성

* 17개 우선구매품목중 현수막, 상자 등 4개 품목은 '05년에 신규지정된 것이나 업무수행에 적합한 제품이 생산되지 않은 문제

3.2 항목별 이행상황

의무/권장사항	추진상황		비고
	목표	'05년말 이행현황	
장애인공무원 고용비율	정원의 2%	2.4% 이행(77명)	초과
정부위원회 여성참여	전체인원의 36%	25.4% 이행(99명)	하회
국가유공자 우선채용	기능직공무원 정원의 10%	3.2% 이행(7명)	하회
준·고령자 우선고용이행	채용인원 962명 전체	5.7% 이행(55명 고용)	하회
5급이상 여성관리직 공무원 증가비율	5급이상 현원의 10.1%	9.3% 이행(55명)	하회
4급이상 기술직공무원 임용 증가비율	4급이상 현원의 10.1%	14.6% 이행(26명)	초과
장애인생산품 우선구매비율	총구매액 대비 의무비율 - 사무용양식: 5% - 사무용지류: 5% - 화장용종이류: 10% - 칫솔: 20% - 장갑및피복부속물: 20% - 포대: 20% - 피복류: 5% - 가구류: 5% - 전자,정보장비: 5% - 가정용설비물: 5% - 사무용소모품: 5% - 서적,잡종인쇄물: 5% - 현수막: 5% - 종이컵: 5% - 상자: 5% - 신발류: 5% - 식료품: 5%	4개 품목 하회 - 사무용양식: 71% - 사무용지류: 61% - 화장용종이류: 50% - 칫솔: 4% - 장갑및피복부속물: 100% - 포대: 34% - 피복류: 10% - 가구류: 75% - 전자,정보장비: 33% - 가정용설비물: 33% - 사무용소모품: 55% - 서적,잡종인쇄물: 22% - 현수막: 2% - 종이컵: 44% - 상자: 0% - 신발류: 0% - 식료품: 100%	하회 초과 초과 초과 하회 초과 초과 초과 초과 초과 초과 초과 하회 초과 하회 하회 초과
장애인 매점, 자판기 우선허가 비율	100%	자판기 6% 이행	하회
재활용제품 우선구매비율 (친환경상품과 통합·운영)	총구매액 대비 53% 구매	67% 이행	초과
중소기업제품 구매실적	총구매액 대비 89% 구매	92% 이행	초과