

## 정 책 과 제 도

# 2002년 1월 시행되는 「근로자복지기본법」의 주요 내용

강현주\*

### I. 도입경위

- 노동부 개혁과제이자 노사정위원회 합의사항인 「근로자복지기본법」이 2001. 6. 28. 국회에서 통과되었음.
  - 올 하반기에 시행령·시행규칙을 제정하여 2002. 1.부터 시행될 예정임(동법 부칙 제1조).
- 근로자복지기본법은 소득불평등 완화 및 노동부문의 생산적 복지구현을 위해 지난 1999년도부터 제정을 추진하여 온 것으로, 우리사주제도를 큰 폭으로 개선하고 근로자 신용보증지원제도를 신설하는 등 2년여만에 결실을 맺게 되었음.
- 이로써 근로자복지정책을 보다 체계적으로 추진할 수 있게 되었으며 국민기초생활보장법과 함께 생산적 복지를 완성하는 법체계를 갖추게 되었다고 평가되는 바, 이하에서 주요내용을 살펴보고자 함.
  - 과거 근로자의 주거안정과 생활안정 등에 관해 규정하여 왔던 중소기업근로자복지진흥법과 근로자의생활향상과고용안정지원에관한법률은 폐지되고, 각 관련시설이나 기금은 근로자복지기본법에 의한 것으로 간주됨(동법 부칙 제2조, 제4조 내지 제5조).

\* 한국노동연구원 연구원(Kanghj@kli.re.kr).

부칙 제2조(다른 법률의 폐지) 다음 각호의 법률은 폐지한다.

1. 중소기업근로자복지진흥법
2. 근로자의생활향상과고용안정지원에관한법률

부칙 제4조(근로복지시설에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 중소기업근로자복지진흥법 또는 근로자의생활향상과고용안정지원에관한법률에 의하여 설치·운영중인 근로복지시설은 이 법에 의하여 설치된 근로자복지시설로 본다.

제5조(근로복지진흥기금에 관한 경과조치) ① 이 법 시행당시 중소기업근로자복지진흥법에 의한 근로복지진흥기금은 이 법에 의하여 설치된 근로자복지진흥기금으로 본다.

② 이 법 시행당시의 근로복지진흥기금의 재산과 권리·의무는 근로자복지진흥기금에 포괄 승계된다. 다만, 민간의 성급에 의하여 조성된 실업대책 재원은 그러하지 아니하며, 이 재원은 노동부장관이 정하는 바에 따라 관리·운용한다.

## II. 근로복지기본법의 주요 내용

### 1. 보증부담 없이 근로복지공단의 신용보증하에 각종 자금 지원

- 그 동안 정부에서는 저소득 근로자와 실업자, 산재근로자 등에게 생활안정자금, 학자금 등을 저리로 융자하였으나 신청자(2000년 56천명) 중 약 30% 정도가 보증인(또는 담보)을 구하지 못하여 실제 대부를 받지 못하였음.

<표 1> 2000년 대부사업 현황

(단위: 명, 백만원)

		전 체	재직근로자			실업자	산재근로자	
			생활 안정자금	임금체불 생계비	대학 학자금	가계 안정자금	생활 정착금	대학 학자금
대부신청 (A)	인원	56,145	1,878	14,433	24,202	13,187	1,482	963
	금액	160,571	9,330	28,067	45,376	65,632	10,501	1,665
대부결정 (B)	인원	39,120	1,455	7,198	18,590	10,210	812	855
	금액	112,669	7,213	13,442	34,626	50,642	5,260	1,486
대부비율 (B/A)	인원	69.7%	77.5%	49.9%	76.8%	77.4%	54.8%	88.8%
	금액	70.2%	77.3%	47.9%	76.3%	77.2%	50.1%	89.3%

- 동법은 근로복지진흥기금을 운용하는 근로복지공단이 담보력이 미약한 이들 근로자들을 대신하여 신용보증을 할 수 있도록 함으로써 앞으로는 보증부담 없이 대부를 받을 수 있게 하였음(동법 제4장 제21조 내지 제26조).

#### 제4장 근로자 신용보증 지원

제21조(신용보증 지원 및 대상) ① 산업재해보상보험법에 의한 근로복지공단(이하 ‘공단’이라 한다)은 담보능력이 미약한 근로자(구직신청한 실업자 및 산업재해보상보험법에 의한 재해 근로자를 포함한다. 이하 이 장에서 같다)가 금융기관에서 생활안정자금 및 학자금 등의 용자를 받음으로써 부담하는 금전채무에 대하여 해당 금융기관과의 계약에 따라 이를 보증할 수 있다. 이 경우 보증대상 용자사업 및 근로자는 노동부령으로 정한다.

② 제1항의 규정에 의한 공단과 금융기관과의 계약에는 다음 각호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 제1항의 규정에 의한 채무를 보증한다는 내용
2. 신용보증 대상 용자사업 및 근로자
3. 근로자 1인당 신용보증 지원한도
4. 보증채무의 이행청구 사유·시기 및 방법
5. 대위변제 심사·범위 및 결손금에 대한 금융기관과의 분담비율
6. 금융기관이 공단에 신용보증 지원사업 운영과 관련하여 통지해야 할 사항
7. 기타 근로자 신용보증 지원을 위해 필요한 사항

③ 공단이 제1항의 계약을 체결하고자 할 때에는 노동부장관의 승인을 받아야 한다. 그 계약내용을 변경하고자 할 때에도 또한 같다.

제22조(보증관계) ① 공단이 근로자에 대하여 신용보증을 하기로 결정한 때에는 그 뜻을 당해 근로자와 그 근로자가 용자를 받고자 하는 금융기관에 통지하여야 한다.

② 신용보증관계는 제1항의 규정에 의하여 통지를 받은 금융기관이 용자금을 해당 근로자에게 지급한 때에 성립한다.

제23조(보증료) 공단은 제21조의 규정에 의하여 신용을 보증받은 근로자로부터 보증금액에 대하여 연율 100분의 1을 초과하지 아니하는 범위 안에서 대통령령이 정하는 바에 따라 보증료를 받을 수 있다.

제24조(통지의무) 제22조의 규정에 의하여 통지받은 금융기관은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 지체없이 그 사실을 공단에 통지하여야 한다.

1. 주된 채무관계가 성립한 때
2. 주된 채무의 일부 또는 전부가 소멸한 때
3. 근로자가 채무를 이행하지 아니한 때
4. 근로자가 기한의 이익을 상실한 때
5. 기타 보증채무에 영향을 미칠 우려가 있는 사유가 발생한 때

제25조(보증채무의 이행 등) ① 제21조 제1항의 규정에 의한 용자사업을 대행하는 금융기관은 동조의 계약에 따라 보증채무의 이행청구 사유가 발생한 경우에는 공단에 대하여 보증채무 이행을 청구할 수 있다.

② 공단은 제1항의 규정에 의하여 금융기관의 보증채무의 이행청구가 있는 경우에는 제21조 제2항의 계약에 따라 대위변제금을 지급하여야 한다.

③ 공단은 제2항의 규정에 의하여 보증채무를 이행한 때에는 구상권을 행사할 수 있으며 동 구상권의 행사는 금융기관 등에 위탁할 수 있다.

④ 제3항의 규정에 의하여 구상권의 행사를 위탁받은 금융기관 등은 그 구상권 행사에 관하여 공단에 갈음하여 모든 재판상 또는 재판 외의 행위를 할 수 있다.

제26조(손해금) 공단이 보증채무를 이행한 때에는 당해 근로자로부터 그 이행한 금액에 대하여 연율 100분의 20을 초과하지 아니하는 범위 내에서 대통령령이 정하는 바에 따라 이행일로부터 근로자가 변제하는 날까지의 손해금을 징수할 수 있다.

- 구체적인 신용보증 대상과 자금지원 내역은 재직근로자 생활안정자금 대부, 임금채 불근로자 생계비 대부, 근로자 대학학자금 대부, 실업자 가계안정자금 대부, 산재근로자 생활정착금·대학학자금 대부 등으로 예정되고 있음.
- 또한 보증한도는 대부사업에 따라 1인당 500만원 내지 1,000만원으로 예정되고 있음.

## 2. 우리사주제 관련 개선사항

### 가. 제도개선 배경

- 종업원지주제도란 “회사가 경영방침으로 특별한 편의를 제공하여 종업원으로 하여금 자기회사의 주식(이하 ‘자사주’)을 취득하게 하고 이를 장기적으로 보유케 하는 제도”를 말한다.
  - 이는 근로자의 재산형성, 경영참여 등 근로자복지와 기업발전을 도모하는 것으로 미국·영국 등 선진국에서 잘 발달되어 있는 제도임.
- 우리나라는 종래 이와 유사한 제도로 증권거래법 제191조의 7에 의해 실시되는 우리사주제도가 있었으나, 동 제도는 기업이 주식을 공개하거나 유상증자할 경우 약 20%를 우리사주조합원에게 우선적으로 배정하는 것을 그 골자로 하고 있어 종업원지주제도로서는 한계가 있다는 지적을 받고 있었음.

- 즉 우선배정에 따라 자사주 취득기회가 제한되고, 자사주 취득비용을 근로자가 전적으로 부담함으로써 재산적 손실위험이 높고, 장기보유도 이루어지지 않아 종업원지주제의 본래 목적을 달성하지 못한다는 지적을 받아왔음.
- 아래 표에서 보듯이 2001. 5. 현재 우리사주조합 중 자사주를 단 한주라도 보유하고 있는 조합은 44.4%인 738개에 불과하며, 우리사주 예탁기간도 대부분(57%) 1년 미만임. 이러한 결과로 우리사주조합이 결성된 기업에서 우리사주조합원이 보유하고 있는 자사주 보유비율은 1.12%에 불과함.

<표 2> 우리사주조합 결성현황

(단위 : 사, 명)

	전 체	상장법인	협회등록법인	비상장·비등록법인
법인수(A)	16만개	693	582	16만개
결성조합수(B)	1,664	681	361	622
결성률(B/A, %)	1.0	98.3	62.0	0.4
근로자수	1,178,025	941,020	80,481	156,524
조합원수	919,558	729,152	61,129	129,277

<표 3> 우리사주 예탁현황

(단위 : 사, 천주, %)

	전 체	상장법인	협회등록법인	비상장·비등록법인
예탁법인수	738	172	220	346
발행주식수(A)	11,397,779	6,079,657	2,801,663	2,516,459
예탁주식수(B)	313,372	170,867	50,069	92,436
예탁비율(B/A)	2.75	2.81	1.79	3.67
조합결성 법인수	1,664	681	361	622
발행주식수(C)	27,885,448	17,761,055	5,343,599	4,780,794
예탁비율(B/C)	1.12	0.96	0.94	1.93

<표 4> 우리사주 예탁기간 현황

(단위: %, 천주)

	전 체	1년 미만	1~2년	2~3년	3년 이상
전 체	313,372 (100)	168,234 (53.7)	97,035 (31.0)	24,223 (7.7)	23,880 (7.6)
상장주식	170,867 (100)	75,754 (44.3)	68,119 (39.9)	18,582 (10.9)	8,412 (4.9)
협회등록주식	50,069 (100)	42,373 (84.6)	6,859 (13.7)	315 (0.6)	522 (1.0)
비상장·비등록주식	92,436 (100)	50,107 (54.2)	22,057 (23.9)	5,326 (5.8)	14,946 (16.2)

- 이에 따라 근로자복지기본법은 재경부와의 합의하에 우리사주제도의 일반적 근거법을 근로자복지기본법으로 하고 우리사주조합의 결성이나 운영·관리 등을 보다 체계적으로 정리함으로써 새로운 종업원지주제도의 도입이 가능하도록 하였음.
  - 다만 제도 혼선을 피하기 위하여 상장법인의 우선배정제도는 현행대로 증권거래법에 따라 실시하도록 하였음(동법 제32조 제1항).

제32조(우리사주조합원에 대한 우선배정) ① 주권상장법인 또는 주식을 신규로 상장하고자 하는 법인이 증권거래법에 따라 주식을 모집 또는 매출하는 경우에 당해 법인의 우리사주조합원은 증권거래법 제191조의 7의 규정이 정하는 바에 따라 당해 주식을 우선적으로 배정받을 권리가 있다.

- 그리고 이 법 시행당시 증권거래법 제2조 제18항에 의한 우리사주조합은 이 법에 의한 우리사주조합으로 간주됨(동법 부칙 제3조).

제3조(우리사주조합에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 증권거래법 제2조 제18항의 규정에 의한 우리사주조합은 이 법에 의한 우리사주조합으로 본다.

## 나. 제도개선 내용

### 1) 자사주 취득기회 다양화

- 미국 ESOP(Employee Stock Ownership Plan)제도의 기법을 도입하여 기존의 우선 배정제도 이외에 기업의 사업주·대주주 등의 자사주 출연, 우리사주조합원이 납부한 조합비·출자금·회비 등, 금융기관 등으로부터의 차입금 등으로 자사주를 구입할 수 있도록 하여 자사주 취득기회를 확대하였음(동법 제33조, 제35조).

제33조(우리사주조합의 자사주 취득 및 배정) ① 우리사주조합은 사업주·대주주 등의 자사주 출연, 주식시장에서의 매입 등에 의하여 자사주를 취득할 수 있다.

② 우리사주조합은 제1항의 규정에 의하여 취득한 자사주를 대통령이 정하는 바에 따라 당해 우리사주조합원에게 배정하여야 한다.

제35조(우리사주조합기금의 설치) 우리사주조합은 자사주 취득을 위하여 다음 각호의 재원으로 우리사주조합기금을 조성할 수 있다.

1. 사업주, 대주주 등의 금품 출연
2. 우리사주조합원이 납부한 조합비, 출자금, 회비 등
3. 대통령이 정하는 금융기관 등으로부터의 차입금
4. 기타 기부금

- 또한 국가에서 세제·금융지원을 통해 우리사주조합원의 자사주 취득 및 보유, 사업주 등의 조합에 대한 지원, 비상장주식 환금성 보장 등을 지원하도록 법적근거를 마련하였음(동법 제40조).

제40조(우리사주제도 활성화 지원) 국가는 우리사주제도의 활성화를 위하여 우리사주조합원의 자사주 취득 및 보유, 사업주 등의 우리사주조합에 대한 지원, 주권비상장법인의 자사주에 대한 환금성 보장 등에 필요한 지원을 할 수 있다.

### 2) 자사주 환금성 지원 등 비상장기업 우리사주제도 활성화

- 비상장기업이 주주 이외의 제3자에 대한 신주배정을 원칙적으로 제한하는 개정 상법 제461조(국회 심의중, 금번 임시국회 통과 예정)의 규정에 불구하고 근로자에 대한 우선배정을 실시할 수 있는 근거를 마련하였음(동법 제32조 제2항).

제32조(우리사주조합원에 대한 우선배정) ② 주권비상장법인이 증권거래법에 따라 주식을 모집 또는 매출하거나, 유상증자를 하는 경우 증권거래법 제191조의 7 제1항의 규정에 의한 우선배정비용 범위 안에서 상법 제418조의 규정에 불구하고 당해 법인의 우리사주조합원에게 우선적으로 배정할 수 있다.

- 자사주의 환금성을 지원하기 위하여 당해 기업에서 환매수준비금을 적립할 수 있도록 하였는데, 특히 상법상 회사의 자사주 취득금지 규정(제341조)의 예외 규정을 둠으로써 회사에서 우리사주 환금성 지원을 목적으로 자사주를 취득할 수 있도록 허용하였음(동법 제38조).
  - 상법 제341조에서는 회사가 당해 회사의 합병, 영업양수, 주주의 주식매수청구권 행사 등의 경우 이외에는 자기회사 주식을 취득하지 못하도록 하고 있음.

제38조(주권비상장법인 자사주의 처분) ① 국가는 주권비상장법인의 우리사주조합원이 제32조 및 제33조의 규정에 의하여 취득한 자사주를 불가피하게 처분하고자 하는 경우 환금을 보장하기 위하여 주식의 거래 등에 관하여 필요한 조치를 하도록 노력하여야 한다.

② 주권비상장법인은 우리사주조합이 설립된 이후 3년 이내에 당해 회사 주식이 유가증권 시장에 상장 또는 협회중개시장에 등록되지 아니한 경우 우리사주조합원이 제32조 및 제33조의 규정에 의하여 취득한 자사주를 환매수하기 위하여 준비금을 적립할 수 있다.

③ 주권비상장법인은 제1항의 규정에 의한 자사주의 환금을 보장하기 위하여 필요한 경우 상법 제341조의 규정에 불구하고 우리사주조합원이 보유한 자사주를 취득할 수 있다. 다만, 취득한 주식은 우리사주조합에 출연하거나 상법 제342조의 규정의 예에 따라 처분하여야 한다.

### 3) 장기보유 유도장치 마련

- 역시 ESOP제도 기법을 도입하여 근로자가 자기자금으로 구입하는 자사주는 근로자에게 바로 배정하되, 기업의 출연, 조합의 차입금 등을 통해 구입하는 자사주는 일정 기간(시행령에서 규정)에 걸쳐 또는 차입금 상환액 범위 내에서 근로자에게 배정하도록 하였음(동법 제33조, 제34조).

제33조(우리사주조합의 자사주 취득 및 배정) ① 우리사주조합은 사업주·대주주 등의 자사주 출연, 주식시장에서의 매입 등에 의하여 자사주를 취득할 수 있다.

② 우리사주조합은 제1항의 규정에 의하여 취득한 자사주를 대통령령이 정하는 바에 따라 당해 우리사주조합원에게 배정하여야 한다.



제34조(자사주의 예탁기간) 우리사주조합원은 제32조 및 제33조의 규정에 의하여 배정받은 자사주를 대통령령이 정하는 바에 따라 제37조 제1항의 규정에 의한 수탁기관에 일정기간 이상 예탁하여야 한다.

#### 4) 우리사주운영위원회 설치

- 우리사주제도가 노사협력 증진을 위한 수단으로 원활히 기능할 수 있도록 우리사주조합과 사업주를 대표하는 동수의 위원으로 구성되는 우리사주운영위원회를 설치할 수 있도록 하였음(동법 제36조 제2항).

제36조(우리사주조합에 대한 지원 등) ② 사업주와 우리사주조합은 기업의 우리사주조합에 대한 지원내용, 지원조건 등을 협의하기 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 사업주와 우리사주조합을 각각 대표하는 동수의 위원으로 우리사주운영위원회를 둘 수 있다.

- 근로자참여및협력증진에관한법률상의 노사협의회와는 별도의 기구로서 근로자의 자사주 취득, 장기보유 등을 통한 회사의 자금조달, 생산성 향상, 근로자의 재산형성 등 노사 모두에게 유리한 방향으로 우리사주제도를 적극 활용할 수 있는 방안을 협의하는 통로로서 기능함.

#### 5) 조합운영의 민주성, 재산관리의 투명성 확보

- 우리사주조합이 전체 조합원의 의사를 반영하여 민주적으로 운영될 수 있도록 총회의결사항, 조합 대표자 등의 직접선출 원칙 등을 명시함(동법 제30조).

제30조(우리사주조합의 운영) ① 우리사주조합은 전체 우리사주조합원의 의사를 반영하여 민주적으로 운영되어야 한다.

② 다음 각호의 사항은 우리사주조합원 총회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
2. 제35조의 규정에 의한 우리사주조합기금의 설치에 관한 사항
3. 예산 및 결산에 관한 사항
4. 우리사주조합의 대표자 등 임원 선출
5. 제39조의 규정에 의한 우리사주조합의 해산
6. 기타 중요한 사항

③ 우리사주조합은 규약으로 우리사주조합원 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다. 다만, 제2항 제1호 및 제5호에 관한 사항은 반드시 우리사주조합원 총회의 의결을 거쳐야 한다.

- ④ 우리사주조합의 대표자 등 임원과 대의원은 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출한다.
- ⑤ 기타 우리사주조합의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 조합재산관리의 투명성을 확보하기 위하여 조합의 재산은 대통령령이 정하는 수탁기관 또는 금융기관에 의무적으로 예탁토록 하고, 예외적인 경우를 제외하고 자사주를 양도하거나 담보로 제공하지 못하도록 하였음(동법 제37조).

- 제37조(우리사주조합 등의 거래제한) ① 우리사주조합은 우리사주조합이 보유하는 자사주 및 우리사주조합원이 우리사주조합을 통해 배정받은 자사주를 대통령령이 정하는 수탁기관에 예탁하여야 한다.
- ② 우리사주조합 또는 우리사주조합원은 대통령령이 정하는 경우를 제외하고는 제1항의 규정에 의하여 예탁된 자사주를 양도하거나 담보로 제공할 수 없다.
- ③ 우리사주조합은 제35조의 규정에 의하여 조성되는 우리사주조합기금을 대통령령이 정하는 금융기관에 예탁하여야 하며, 이를 자사주 구입 이외의 목적에 사용하여서는 아니된다.
- ④ 우리사주조합은 규약에 의하여 우리사주조합원이 자사주를 인출하는 경우 우리사주조합·우리사주조합원 순으로 우선하여 매입하도록 할 수 있다.

### 6) 조합관리 엄격화

○ 재산관계에 대한 분쟁예방 및 관련 규정의 실효성을 담보하는 취지에서 벌칙규정(100만원 이하 과태료)을 신설하였으며, 각 지방노동관서 근로감독관이 감독·시정권을 행사하도록 함으로써 조합관리가 보다 공정하고 효율적으로 이루어지도록 하였음(동법 제57조 제2항, 제54조 제2항).

제54조(지도감독 등) ② 국가 또는 지방자치단체는 사업주, 용자업무 취급기관, 우리사주조합, 제37조의 규정에 의한 수탁기관 및 보조 또는 용자받은 자에 대하여 감독상 필요한 때에는 이 법의 규정에 의한 업무에 관하여 대통령령이 정하는 바에 따라 보고, 자료의 제출 기타 필요한 명령을 발할 수 있으며, 소속공무원으로 하여금 관계인에게 질문하거나 관련 장부·서류 등을 조사 또는 검사하게 할 수 있다.

제57조(과태료) ② 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여는 100만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제30조, 제31조, 제33조 제2항, 제37조 제1항 및 제2항, 제39조의 규정에 위반한 자
2. 제54조 제1항의 규정에 의한 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를

한 자 또는 동항 규정에 의한 검사를 거부·방해 또는 기피한 자

3. 제54조 제2항의 규정에 의한 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자, 자료를 제출하지 아니하거나 허위로 기재한 자료를 제출한 자, 감독상 필요한 기타 명령에 불응한 자 또는 동항의 규정에 의한 검사를 거부·방해하거나 기피한 자

### 3. 복지사업 수혜대상에 비정형근로자 등 포함

- 그간 근로자복지사업은 폐지된 근로자의 생활향상과 고용안정지원에 관한 법률에 의해 수혜대상 근로자를 사업 또는 사업장에 근무하는 근로자로 한정함으로써 비정형, 단기계약 근로자 등이 복지사업에서 소외될 가능성이 높았음.
- 이에 근로자복지기본법은 근로자의 개념을 “직업의 종류를 불문하고 임금·급료·기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자”로 확대(동법 제2조 제1호)하여 일용직 근로자 등도 복지사업의 수혜대상이 될 수 있도록 하였으며, 이를 근거로 2002년부터는 1년 미만 단기계약근로자에 대해서도 복지사업을 확대할 계획임.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호와 같다.

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료·기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

### 4. 근로자 직무발명에 대한 보상의무 신설 및 성과배분제도 활성화 마련

- 지식기반사회 도래에 부응하여 근로자 직무발명 활성화를 통한 회사의 생산성 향상 및 근로자의 생산의욕을 고취하기 위하여 근로자의 직무발명에 대해 정당한 보상이 이루어지도록 하는 근거 규정을 마련하고, 구체적 보상기준 및 보상절차 등에 대해서는 노사협의회를 통해 결정하도록 법적 근거를 마련하였음(동법 제20조 제2항, 제3항).
  - 이를 근거로 관계부처와 협의하여 하반기 중에 특허법시행령을 개정하여 직무발명이익의 일정비율 이상을 당해 근로자에게 의무적으로 지급하도록 할 계획임.
- 아울러 근로자들이 일한 만큼 보상받고 경영이익을 노사가 공유할 수 있도록 성과배분 제도 활성화를 위한 사업주의 노력의무를 규정하고, 이에 대해 정부에서 세제 등을 통해 지원할 수 있는 지원근거를 마련하였음(동법 제20조 제1항, 제3항).

제20조(성과배분 등에 대한 지원) ① 사업주는 당해 사업장의 근로자와 협의하여 정한 당해 년도 이익 등의 경영목표가 초과달성된 경우 그 초과된 성과를 근로자에게 지급하거나 기타 근로자의 복지증진을 위하여 사용하도록 노력하여야 한다.

② 사업주는 당해 사업장의 근로자가 직무와 관련하여 발명 또는 제안하거나 새로운 지식·정보·기술을 개발하여 회사의 생산성·매출액 등의 증가에 기여한 경우 이에 상응하는 정당한 보상을 하도록 노력하여야 한다. 이 경우 구체적인 보상기준은 근로자참여및협력증진에관한법률에 의한 노사협의회 등을 통하여 정한다.

③ 국가 또는 지방자치단체는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 성과배분 등을 활성화하기 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

## 5. 근로자복지정책위원회 구성

- 근로자복지에 관한 기본방향 및 주요 정책 등을 심의하기 위하여 노동부장관을 위원장으로 하고 노·사·공익위원 15인 이내의 위원으로 구성되는 중앙근로자복지정책위원회를 설치하도록 하였음(동법 제8조 제1항 내지 제4항).
  - 이는 근로자복지의 중요성이 날로 커짐에 따라 노사 의견수렴과 관련부처의 긴밀한 협조를 통하여 복지정책을 보다 체계적으로 추진하기 위함임.
- 한편 지방자치제도가 정착됨에 따라 각 지방자치단체에서 각 지역의 실정에 맞는 근로자복지정책을 수립·시행할 수 있도록 시·도 근로자복지정책위원회를 설립할 수 있는 법적 근거를 새로이 마련하였음(동법 제8조 제5항).

제8조(근로자복지정책위원회) ① 이 법에 의한 근로자복지에 관한 기본방향 및 주요 정책 등을 심의하기 위하여 노동부에 중앙근로자복지정책위원회(이하 “중앙위원회”라 한다)를 둔다.

② 중앙위원회는 위원장을 포함하여 15인 이내의 위원으로 구성하되 근로자를 대표하는 자, 사업주를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각각의 동수로 구성하며, 위원장은 노동부장관이 되고 위원은 대통령이 정하는 자 중에서 노동부장관이 위촉한다.

③ 중앙위원회는 다음 각호의 사항을 심의한다.

1. 제9조 제1항의 규정에 의한 근로자의 복지증진에 관한 기본계획
2. 근로자복지사업에 소요되는 재원조성에 관한 사항
3. 기타 위원장이 부의하는 사항

④ 중앙위원회의 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑤ 특별시·광역시·도(이하 “시·도”라 한다)에는 시·도의 근로자복지에 관한 기본방향 및 주요 정책 등을 심의하기 위하여 시·도근로자복지정책위원회(이하 “시·도위원회”라

한다)를 둘 수 있다. 시·도위원회의 기능을 담당하기에 적합한 다른 위원회가 있는 경우 그 기능을 대신하게 할 수 있으며 시·도위원회의 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 조례로 정한다.

## 6. 5년마다 근로자복지증진 기본계획 수립·발표

- 근로자의 복지증진을 위한 마스터플랜으로서 「근로자복지증진기본계획」을 5년마다 수립·발표함으로써 장기적 비전하에 근로자복지정책을 종합적·체계적으로 시행할 수 있도록 하였음(동법 제9조 제1항).
- 근로자복지증진기본계획에는 근로자의 주거안정, 생활안정, 재산형성, 우리사주제도 활성화, 근로자복지시설 설치 및 운영, 근로자복지사업에 필요한 소요재원에 관한 사항 등이 포함되며, 중앙근로자복지정책위원회의 심의를 거쳐 발표됨(동법 제9조 제2항 및 제3항).
- 동 기본계획에 근거하여 지방에서도 지방자치단체의 근로자복지증진계획을 수립·시행하도록 하였음(동법 제9조 제4항).

제9조(기본계획의 수립 등) ① 노동부장관은 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 근로자의 복지증진에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다. 이 경우 제8조의 규정에 의한 중앙위원회의 심의를 거쳐야 한다.

② 기본계획에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 근로자의 주거안정에 관한 사항
2. 근로자의 생활안정에 관한 사항
3. 근로자의 재산형성에 관한 사항
4. 우리사주제도에 관한 사항
5. 근로자를 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항
6. 근로자복지사업에 소요되는 재원조성에 관한 사항
7. 기타 근로자의 복지증진을 위하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

③ 노동부장관은 기본계획을 수립한 때에는 이를 공표하여야 한다.

④ 지방자치단체의 장은 제8조 제3항의 규정에 의하여 중앙위원회에서 심의한 기본계획에 따라 당해 지방자치단체의 근로자복지증진계획을 수립·시행하여야 한다.

## 7. 이주근로자에 대한 지원근거 마련

- 직무환경의 변화에 따라 근로자의 직장이동이 활발해지고, 특히 건설일용근로자 등은 근무특성상 작업장이 빈번히 변동되고 임시로 주거를 마련해야 하는 등 근무환경이 상대적으로 열악한 점을 반영하여 직장관계로 이주하는 근로자 등에 대한 이주비, 주거시설 등을 지원할 수 있는 법적 근거를 새로이 마련함(동법 제16조).

제16조(근로자의 이주 등에 대한 지원) 국가 또는 지방자치단체는 취업 또는 근무지 변경 등으로 이주하거나 가족과 떨어져 생활하는 근로자의 주거안정을 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

## 8. 근로자복지시설 이용비용 지원제도 도입

- 민간복지시설 건립이 꾸준히 늘어나고 대규모 시설건립 위주의 공공복지시설 운영 사업이 비효율성이 크다는 지적에 따라 일본의 복지시설 이용비용 지원제도를 원용하여 복지시설에 대한 이용비용 지원을 통한 재원절감 및 시설이용의 효율성을 도모하도록 하였음(동법 제45조 및 제46조).

제45조(이용료 등) 근로자복지시설을 설치·운영하는 자는 근로자의 특성 등을 고려하여 근로자복지시설의 이용자를 제한하거나 이용료를 차등하여 받을 수 있다.

제46조(민간복지시설 이용비용의 지원) ① 국가 또는 지방자치단체는 제3조 제3항의 규정에 의한 근로자가 제43조 제1항의 규정에 의한 근로자복지시설의 이용이 곤란하여 민간이 운영하는 복지시설을 이용하는 경우 그 비용의 일부를 지원할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 지원대상 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.