

참여연대 의견서

발행일 2020. 11. 04.

고용노동부
2021년 예산안 분석
의견서

목차

요약	3
서론	6
고용보험 관련 예산	7
<고용보험기금 전출(고용보험운영, 모성보호지원)> 사업 예산 의견	7
<사회보험사각지대해소> 사업 예산 의견	9
<국민취업지원제도(일반)> 사업 예산	11
<합리적 노사관계지원> 사업 예산	13
노동권 보호 관련 사업 예산	16
<근로조건개선지원> 사업 예산 의견	16
<고용평등환경개선지원> 사업 예산 의견	19
<근로감독 역량강화> 사업 예산 의견	22
<노사발전재단지원> 사업 예산 의견	24
임금체불 관련 예산	27
산업재해 관련 예산	29

- 참여연대 노동사회위원회는 사회적으로 요구되는 정책의 유무와 정책에 합당한 수준의 예산이 배정되었는지, 사업의 효과성이 있는지 등을 판단하기 위해 2018년부터 고용노동부의 예산을 분석하고 있음. <고용노동부 2021년 예산안 분석 의견서>는 국회에 제출된 고용노동부의 2021년 일반회계 예산 사업 중 **△고용보험 관련 예산, △한국형 실업부조 관련 예산, △노동권 보호 관련 예산, △노사관계 지원 관련 예산, △임금체불 관련 예산, △산업재해 관련 예산**을 분석한 것임. 각 사업에 대한 의견은 다음과 같음.

- **고용보험 관련 예산**

- 고용보험기금 전출(고용보험운영, 모성보호지원) 사업→일반회계 전입금 증액 필요.

: 고용보험법은 보험사업의 관리운영에 드는 비용을 국가가 부담할 수 있다고 규정하고 있음. 2021년 예산에서 '고용보험운영'에 대한 지원을 목적으로 고용보험기금으로 전출되는 비용은 2억 원에 불과함. 경상경비, 출판비, 회의비, 홍보비, 연구용역비 등의 비용은 정부가 부담해야 함.

: 20대 국회에서 모성보호급여의 30% 이상 일반회계 전입을 법정화하는 내용의 「고용보험법」 개정안이 국회 법제사법위원회에 상정되었으나, 기획재정부의 반대로 법안이 폐기됨. 출산·육아는 사회공동의 문제라는 점에서 모성보호지원사업에 대한 국가의 부담이 현재보다 더 커져야 함. 20대 국회 기준을 적용한다면 모성보호지원 사업 예산을 현재 편성되어 있는 2,200억 원이 아닌 최소 4,775억 원으로 편성해야 함.

- 사회보험사각지대해소 사업→예산 대폭 증액 필요.

: 정부는 사회보험 사각지대를 해소하겠다고 '전국민 고용보험'을 구축하겠다고 공언했지만, 정작 '사회보험사각지대해소' 사업 예산과 지원 규모를 축소함. 예술인과 특수고용노동자에 대한 고용보험지원 예산을 새로 책정한 것은 긍정적이지만, 저임금 노동자 기지원자에 대한 지원을 중단하면서 2020년보다 예산규모가 축소됨. 고용보험 미가입 취약계층 규모(2019년 기준 458.7만 명)에 맞게 예산을 대폭 증액해야 할 것임.

- **한국형 실업부조 관련 예산**

- 국민취업지원제도(일반) 사업 예산→대폭 증액 필요.

: 코로나19로 인한 고용위기상황에서 제도를 최대한 확장적으로 운용해야 함에도 정부는 「구직자취업촉진법」 시행령안에서 지급대상을 법률이 정한 최고기준보다 낮게 설정함. 실효성 있는 구직촉진수당제도를 운영하기 위해서는 자격요건의 상한선 요건 개정, 구직촉진수당 상향, 지급기간 연장이 필요하며 이러한 점을 반영해 국민취업지원제도 사업(구직촉진수당)의 예산을 대폭 증액해야 함.

- **노사관계 지원 관련 예산**

- 합리적 노사관계 지원 사업 예산→ 건설 관련 예산 전액 삭감, 미조직 취약노동자 지원 사업 예산 증액 필요.

: ‘노사평화의 전당 사업’, ‘노사동반성장지원센터 건립 지원 사업’과 같이 노동자의 노동권 보장과 큰 상관이 없는 사업의 경우 예산을 전액 삭감해야 함. 한편 고용노동부는 ‘미조직 취약노동자 지원’ 사업 예산으로 4억 원을 요청했으나 기획재정부는 예산을 편성하지 않았음.

- **노동권 보호 관련 예산**

- 근로조건개선지원 사업→ 점진적 예산 삭감 및 사업방식 변경.

: 근로감독관 증원(2017년~2020년 1,279명 증원)에 맞추어 ‘권리구제지원팀(변호사, 공인노무사, 민간조정관으로 구성) 운영’과 ‘근로조건자율개선지원(사업장이 민간 전문가의 도움을 받아 법위반 여부를 점검·개선하도록 지원)’ 사업의 예산을 줄이고 사업방식을 변경해야 함.

- 고용평등환경개선지원 사업→ 사업의 다양화와 예산증액 필요.

: 남녀고용평등강조기간 운영 사업의 다양화, 고용평등상담실 운영 사업의 예산 증액, 고용평등업무지원 사업의 예산 증액 또는 최소 유지가 필요함.

- 근로감독 역량강화 사업→ 예산 증액 필요.

: 신규 근로감독관 교육기간(14주)은 다른 국가 사례(일본 약 6개월, 프랑스 12~18개월 등)와 비교하면 매우 부족한 실정임. 취약계층노동자 보호의 최일선에 있는 근로감독관에 대한 교육은 노동권 보호의 차원에서 중요한 만큼 교육기간을 늘리고 관련 예산을 증액해야 함.

- 노사발전재단지원 사업→‘차별없는 일터지원단 운영’ 사업의 사업방식 변경 또는 예산 삭감 필요.

: 차별 문제와 파견·사내하도급은 다른 영역의 위법사항임에도 차별관련 컨설팅사업에 참여하였다고 하여 근로감독(파견·사내하도급, 차별) 실시를 지양하는 것은 과도한 특혜로 보임. 사업방식을 변경하거나 예산을 삭감해야 함.

- **임금체불 관련 예산**

- 임금채권보장기금 전출(임금채권보장기금운영)→일반회계 전입금 증액 필요.

: 2021년 일반회계에서 ‘임금채권보장기금운영’을 목적으로 임금채권보장기금으로 전출되는 비용은 8,200만 원에 불과함. 임금채권보장법은 임금채권보장 사업의 운영에 소요되는 비용을 일반회계에서 지원할 수 있다고 규정하고 있는만큼 일반회계 전입금 확대가 필요함. 기금관리비, 사업운영비, 임금채권정보화경비 등의 비용은 정부가 부담해야 함.

- **산업재해 관련 예산**

- 산업재해보상보험 및 예방기금전출(산재보험운영/산재예방지원)→일반회계 전입금 2,000억 원 이상 증액 필요.

: 산재보험 운영 및 산재 예방 사업에 대한 정부의 일반회계 출연금을 산업재해보상보험법 제95조에 따라 산재기금지출예산 총액의 3% 수준으로 올려야 함. 이를 위해 산업재해보상보험및예방기금전출 사업 예산을 약 2,000억 원 이상 증액해야 함.

서론

1. 전체적인 평가

[표1] 2021년 고용노동부 예산 및 기금운용계획안

(단위 : 억 원, %)

회계·기금별	'20년 예산		'21년 예산안 (C)	증감	
	본예산(A)	추경(B)		C-A	C-B
·총지출(a+b)	305,139	384,459	354,808	49,669 (16.3)	-29,651 (-7.7)
-예산지출(a)	68,795	90,297	70,973	2,177 (3.2)	-19,324 (-21.4)
일반회계	65,226	86,803	67,434	2,208 (3.4)	-19,369 (-22.3)
특별회계	3,569	3,493	3,538	-31 (-0.9)	45 (1.3)
-기금지출(b)	236,344	294,162	283,836	47,492 (20.1)	-10,326 (-3.5)
고용보험	154,986	210,953	186,714	31,728 (20.5)	-24,239 (-11.5)
산재보험	69,061	69,916	81,210	12,149 (17.6)	11,294 (16.2)
장애인	5,975	5,936	6,779	804 (13.5)	843 (14.2)
임금채권	4,868	4,868	7,304	2,436 (50.0)	2,436 (50.0)
근로복지	1,453	2,488	1,828	375 (25.8)	-660 (-26.5)
·총계*	444,776	517,770	516,898	72,123 (16.2)	-872 (-0.2)

출처 : 고용노동부의 예산안 관련 자료를 참조해 가공(고용노동부, “보도참고자료 : ‘21년 고용노동부 예산안 주요내용”, 2020.09.01.)

*기금전출금, 기금여유자금 등 포함

- 고용노동부 소관 예산은 총 35조 4,808억 원으로 2020년 본예산 대비 16.3% 증가하였음. 일반회계 분야는 2,208억 원 증가한 6조 7,434억 원, 기금은 20.1% 증가한 28조 3,836억 원이 책정되었음. 반면 추경대비 전체 예산은 약 7.7% 삭감된 것으로 확인됨. 일반회계는 전년대비 약 21.4%가 감액되었고, 기금은 소폭이지만 1조 원 가까이 감소한 것으로 나타남.
- 코로나19 상황에서 추경으로 편성된 일부 예산을 반영하지 않아 예산이 삭감된 것으로 보이며, 자세한 내용은 세부 사업을 분석을 통해 확인할 것임.

고용보험 관련 예산

<고용보험기금 전출(고용보험운영, 모성보호지원)> 사업 예산 의견

1. 사업의 목적

- 고용보험법 제5조(국고의 부담)에 따라 사회보험으로서 고용보험 사업의 관리·운영에 소요되는 비용을 일반회계에서 지원함으로써 사업주 및 근로자의 부담을 경감하고 고용보험 기금재정의 안정성 유지.
- 노동자의 일·가정 양립과 사업주의 여성고용 기피요인 해소를 위한 모성보호 육아지원 사업의 사회분담화 확대를 위해 일반회계에서 모성보호 급여 지원.

2. 예산 현황

[표2] 고용보험기금 전출금 관련 예산 (단위: 백만 원, %)

사업명	'19년 결산	'20년 예산		'21년 예산안		증감 (B-A)	
		본예산	추경(A)	요구안	조정안(B)	증감률	
고용보험운영 등	200	200	200	200	200	0	-
모성보호지원	14,000	180,000	180,000	1,000,000	220,000	40,000	22.2

3. 2021년 사업 예산에 대한 의견

1) 고용보험기금 전출(고용보험운영) 사업 예산 : 일반회계 전입금 증액 필요

- 2021년 일반회계에서 '고용보험운영'에 대한 국가의 지원을 목적으로 고용보험기금으로 전출되는 비용은 2억 원으로 고용보험 적용·부과업무를 하는 근로복지공단 인건비 중 일부(0.35%)만을 지원하고 있음.
- “국가는 매년 예산의 범위에서 보험사업의 관리·운영에 드는 비용을 부담할 수 있다.”고 규정한 고용보험법 제5조에 따라 고용보험 사업의 관리·운영에 소요되는 비용을 일반회계에서 지원함으로써 사업주 및 근로자의 부담을 경감하고 고용보험 기금재정의 안정성을 유지해야 함. 하지만 고용보험 사업 운영에 대한 국가부담은 매우 적은 실정임. 전국민고용보험 제도 도입의 요구가 높아지고 있는 상황에서 고용보험 보장성을 위한 국가의 책무성이 더 강조될 필요가 있음.

2) 고용보험기금 전출(모성보호지원) 사업 예산 : 일반회계 전입금 2,575억 이상 증액 필요

- 모성보호육아지원 사업은 출산전후 휴가급여, 유산사산 휴가급여, 육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축급여, 배우자 출산휴가급여를 지급하는 사업으로 재원은 고용보험의 실업급여계정과 일반회계 전출금임.
- 고용노동부는 2021년 모성보호지원사업에 대한 일반회계 전출금 1조 원을 요구하였으나 2,200억 원으로 조정됨. 2,200억 원은 2021년 모성보호지원사업 예산(1.59조)의 13.8%에 불과함.
- 2001년 6월 국회 환경노동위원회의 「모성보호비용의 사회부담 적용확대를 위한 촉구 결의안」에서 고용보험기금의 안정적 운용을 위하여 소요비용의 일정부분을 매년 일반회계 예산에 반영하도록 촉구한 이후 지속적으로 국정감사와 기금운용 평가, 결산심사 등에서 모성보호사업에 대한 일반회계 전입금 확대의 필요성이 지적되어 왔음. 지난 20대 국회에서는 모성보호급여의 30% 이상 일반회계 전입을 법정화하는 내용의 「고용보험법」 개정안이 소관상임위에서 통과되었지만 결국 기재부의 반대¹로 법안이 폐기됨.
- 따라서 모성보호급여의 최소 30% 이상을 일반회계에서 부담해야 하며, 1조 5,900억 원의 30%인 약 4,775억 원을 국가가 부담하는 것으로 조정해야 함.

¹ 2019년 4월 4일에 열린 제20대 국회 제367회 제5차 법제사법위원회 회의록(50-51면)을 통해 이재갑 고용노동부 장관, 이완영 의원의 발언에서 기재부가 이 법안을 반대해 왔다는 것을 확인할 수 있음. 출처 : 국회의회의록 사이트 <http://likms.assembly.go.kr/record>

<사회보험사각지대해소> 사업 예산 의견

1. 사업의 목적

- 소규모사업 저임금근로자 및 예술인특수형태근로종사자의 사회보험 가입확대를 통해 사회보험사각지대 해소 및 사회안전망 강화.

2. 예산 현황

[표3] 사회보험 사각지대 예산

(단위 : 백만 원, %)

사업명	'19년 결산	'20년 예산		'21년 예산안		증감 (B-A)	증감률
		본예산	추경(A)	요구안	조정안(B)		
사회보험 사각지대 해소	1,341,880	1,149,011	1,208,611	1,121,588	810,347	-398,264	-32.9

3. 2021년 사업 예산에 대한 의견

1) 사회보험사각지대해소 사업 예산 : 예산 대폭 증액 필요

- 사회보험사각지대 사업은 2012년부터 진행된 사업으로써 고용노동부는 '사회보험의 사각지대 특히 소규모 사업의 저임금 근로자의 경우 사회보험 가입률이 낮아 이들 취약계층의 사회안전망 강화를 위하여' 사회보험료(고용보험, 국민연금) 일부를 지원하는 두루누리 사회보험 지원사업을 시행하여 왔다고 밝힘.
- 2021년에는 일반근로자에 81.1만 명을 지원하기 위해 7,175억 원을 편성함. 이는 지난 2020년 223만 명 지원을 위해 1조 1,242억 원을 편성한 것에 비해 32.9% 삭감된 예산임. 이는 지난 2019년 정부가 기 가입자에 대한 보험료 지원은 2020년까지만 지원할 것을 반영한 것임.
- 한편 고용노동부는 예술인(2021년 신설) 3.5만 명에 대하여 9,677백만 원, 특수형태근로종사자(2021년 신설) 43만 명에 대하여 59,433백만원의 고용보험 보험료지원 예산을 책정함.
- 정부는 2020.09.11. 국회에 「고용보험법 일부개정법률안」을 제출함. 정부는 고용보험 적용대상이 되지 않는 특수고용노동자를 고용보험에 포괄하기 위하여

특례조항을 만들고, 실업급여 수급요건과 피보험 단위기간·구직급여
일액·피보험기간·지급수준 등 실업급여 관련 근거규정을 신설함.

- 고용노동부가 2020.07.20. 발표한 <일하는 행복을 위한 "안전망 강화" 계획 발표>
자료²에 따르면, 정부는 “산재보험 적용 특고 직종(14개)³ 우선 적용 검토, 이후
단계적으로 확대 추진”하겠다고 밝히고 있으며, 2025년까지 모든 일하는 국민으로
적용대상을 확대할 계획임을 밝힘. 2019년 말 기준 9개 직종의 산재보험
총입직자수는 48.6만 명임.⁴ 입직신청을 하지 않은 산재보험 적용대상자수는 더 많을
것임. 한편 2020.07.01.부터 산재보험이 적용되는 산재보험법상
특수형태근로종사자 범위에 ‘방문 판매원, 대여제품 방문 점검원, 방문 교사,
가전제품 설치기사, 화물차주’ 5개 직종이 추가되었는데, 고용노동부는 위 직종에
해당하는 종사자를 27.4만 명으로 산정함.⁵ 고용노동부가 규정하는 14개 직종의
특수고용노동자는 76만 명에 불과함. 그러나 한국노동연구원⁶, 노동조합⁷ 등에서
추산하는 특수고용노동자의 규모는 220~250만 명임.
- 정부는 사회보험 사각지대를 해소하겠다고며 '전국민 고용보험'을 구축을 공언했지만,
정작 '사회보험 사각지대해소' 사업 예산과 지원 규모를 축소함.
- 코로나19 상황에서 저임금노동자, 특수고용노동자 및 프리랜서와, 자영업자 등이
소득상실과 실업의 위험에 더 많이 노출된다는 사실이 드러난 상황에서 신규가입자
81만 명, 예술인 3만 5천 명, 특수고용노동자 43만 명 등 고용보험 사각지대에 있는
일부만을 대상으로 사회보험 사각지대 예산을 편성해서는 안 될 것임.
- 모든 일하는 사람을 가능한 빨리 고용보험 제도 안으로 포함시켜야 하는 필요성이
매우 높은 상황임. 고용보험 미가입 취약계층 규모(2019년 기준 458.7만 명⁸) 규모에
맞게 예산을 대폭 증액해야 할 것임.

² 고용노동부, “보도자료 : 한국판 뉴딜 종합계획(첨부 안전망 강화 코로나19 고용대책반)”, 2020.07.20., 3면.

³ 산업재해보상보험법 시행령 제125조에서 산업재해보상보험법이 적용되는 특수형태근로종사자의 범위를 규정하고 있음.

⁴ 근로복지공단, 「2019년 근로복지공단 통계연보」, 2020, 103면

⁵ 고용노동부, “보도자료 : 「산업재해보상보험법 시행령」 등 고용노동부 소관 2개 법령안 국무회의 의결”, 2019.12.30.

⁶ 정흥준, “코로나 19, 사회적 보호 사각지대의 규모와 대안적 정책방향”, 「고용·노동브리프」 (97), 한국노동연구원, 2020.

⁷ 민주노총, “보도자료 : 특수고용노동자 산재보험 전속성 기준 폐기! 적용확대를 위한 대책을 마련하라-민주노총 특수고용노동자대책회의 기자회견-”, 2020.09.02.

⁸ 정흥준, “코로나 19, 사회적 보호 사각지대의 규모와 대안적 정책방향”, 「고용·노동브리프」 (97), 한국노동연구원, 2020.

<국민취업지원제도(일반)> 사업 예산

1. 사업의 목적

- 현행 사회안전망의 사각지대에 있는 저소득 근로빈곤층에 대한 취업촉진 및 생활 안정 지원을 위해 국민취업지원제도(구직촉진수당 지급 및 취업지원프로그램 제공)운영.

2. 예산 현황

[표4] <국민취업지원제도(일반)> 사업 (단위: 백만 원, %)

사업명	2019년 결산	2020년 예산		2021년		증감 (B-A)	증감률
		본예산	추경(A)	요구안	조정안(B)		
국민취업지원제도	-	277,128	277,128	828,647	828,647	551,519	199

[표5] <국민취업지원제도(일반)> 세부사업별 예산 (단위: 백만 원, %)

기능별 분류	2020년 예산(A)	2021년 예산(B)	증감(B-A)	증감률
합계	277,128	828,647	551,519	199
구직촉진수당	249,375	664,727	415,352	166.6
취업성공수당	-	18,996	18,996	순증
인프라구축	17,453	74,762	57,309	328.4
전산망 구축	8,500	-	-8,500	-100
운영비	1,800	2,500	700	38.9
민간위탁비	-	55,250	55,250	순증
기간제근로자인건비	-	12,412	12,412	순증

3. 2021년 사업 예산에 대한 의견

1) 국민취업지원제도 사업 예산 : 대폭 증액 필요

- 고용보험과 기초생활 보장제도의 사각지대에 놓인 사람들에게 취업지원과 소득지원 프로그램을 제공하기 위해 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률안」(이하 구직자취업촉진법)이 지난 5월 국회에서 통과되었고, 2021년 1월 시행을 앞두고 있음. 고용노동부는 2020.08.14. 구직촉진수당의 수급 요건에 대한 구체적 요건 등에 대해 구직자취업촉진법 시행령안과 시행규칙안을 입법예고하였는데,

입법예고안은 구직자취업촉진법에 규정된 구직촉진수당을 지급받을 수 있는 소득요건(기준 중위소득 50%), 재산요건(3억 원), 구직촉진수당을 신청할 수 있는 취업경험 요건(2년간 100일 또는 800시간), 취업지원 재참여 제한 기간(3년) 등을 확정하고 있음.

- 정부는 시행령안에서 법률에 제시된 최대 기준(기준 중위소득 60%, 재산합계액 6억 원)보다 낮은 기준을 제시해 구직촉진수당 지급대상을 축소함. 코로나19로 인한 고용위기상황에서 제도를 최대한 확장적으로 운용해야 함에도 지급대상을 법률이 정한 최고기준보다 낮게 설정한 것은 심각한 문제임. 실효성 있는 구직촉진수당제도를 운영하기 위해서는 자격요건의 상한선을 기준 중위소득 60% 이상으로 개정하고, 구직촉진수당을 월 평균임금 20%-25%(약 80만 원)으로 상향하는 등 생활안정을 도모할 수 있는 최소한의 급여가 제공되어야 함. 또 지급기간은 최소 1년, 심사 등을 통해 6개월 이상의 연장을 고려해야 함.
- 이러한 점을 반영해 국민취업지원제도 사업(구직촉진수당)의 예산을 대폭 증액해야 함.

<합리적 노사관계지원> 사업 예산

1. 사업의 목적

- 노동단체지원 / 노사관계 비영리법인 지원 / 사업평가 : 노동단체 및 노사관계 비영리 법인이 수행하는 각종 사업 지원을 통해 노동자 권익 보호 및 노사관계 발전에 기여.
- 임금격차완화 지원 : 정규·비정규직, 대·중소기업 등 노동자 간의 임금격차를 해소하고 직무·능력에 따른 공정한 임금이 구축되도록 지원.
- 상생의 노사문화 구축 : 노사갈등관리, 노동조합 운영지도, 사업장의 노사상생 협력 등을 지원하여 산업현장의 대화와 상생의 노사관계 형성.
- 노사평화의 전당 건립 지원 : 노동인권·노사관계 등 전문적인 교육, 전시 공간 조성을 통해 노사간의 소통·상생과 노동의 가치에 대한 인식 제고.
- 노사동반성장 지원센터 건립 지원 : 지역 상생형 일자리 창출 시행 지원, 사업주 경영·창업 지원, 노사 교육·컨설팅 등을 통해 상생형 일자리의 거점 구축.

2. 예산 현황

[표6] <합리적노사관계 지원> 사업의 세부사업별 예산

(단위 : 백만 원, %)

구 분	'19결산	'20예산		'21예산		증 감 (B-A)	증감률
		본예산	추경(A)	요구안	조정안(B)		
합리적 노사관계지원	12,717	19,987	10,187	18,247	16,980	6,793	66.7
노동단체 지원	3,716	3,716	3,716	3,716	3,716	0	0
노사관계 비영리법인 지원	667	667	667	1,067	667	0	0
노동단체노후시설개선지원	1,200	완료	완료	-	-	0	0
노동단체 및 노사관계 비영리법인 지원 사업평가	40	40	40	40	40	0	0
임금격차 완화지원	403	773	773	1,133	773	0	0
상생의 노사문화 구축	1,691	1,691	1,691	1,691	1,184	-507	-30
노사평화의 전당 건립 지원	3,000	3,300	3,300	2,200	2,200	-1,100	-33
노사동반성장 지원센터 건립 지원	2,000	9,800	-9,800	8,400	8,400	-1,400	-14

3. 2021년 사업 예산에 대한 의견

1) 고용노동부는 노동권 보호 전담 부서가 아닌 토건사업 담당 부서로 전략하는 중이라고 평가할 수 있음.

- **노사평화의 전담 사업 예산 : 예산 전액 삭감 필요**

- 참여연대는 박근혜 정부 시절 대구광역시에 건립하고자 한 '노사평화의 전담' 사업이 우리나라 노동자의 노동권 보장과 큰 연관이 없는 사업으로 전액 삭감되어야 한다고 지속적으로 지적하였음.
- 국회 전문위원실 역시 사업의 타당성에 대해 이의를 제기하였던 것에서 알 수 있듯이 이 사업은 지역 특혜 사업이라 할 수 있음.

- **노사동반성장지원센터건립지원 사업 예산 : 예산 전액 삭감 필요**

- 고용노동부는 지역상생형 일자리 창출의 거점을 마련한다는 취지에서 센터 건립 사업을 추진
- '20년 코로나 상황에서 지원 예산 98억 원이 삭감되었으나 '21년 재추진을 위해 84억 원 예산 증액
- 지역상생형 일자리에 대한 비전에 대해 노사정 사이에 공감대가 뚜렷하게 형성되어 있지 않은 상황인데다 센터 운영 조직 및 의사결정 거버넌스에 대한 구체적 방안이 마련되거나 공개되지 않아 토건사업으로 변질됨.

2) 기획재정부는 헌법에 보장된 노동권 보호의무 방기, 고용노동부는 2년 연속 관련 예산 확보 노력 미흡

- **미조직 취약노동자 지원 사업 예산 : 예산 증액 필요**

- '21년 사업에서 미조직 취약노동자 지원을 위한 예산 요구가 반영되지 않아 90%에 이르는 미조직 노동자 권익 보장 예산은 편성되지 않았음.
- 헌법에 노동3권이 보장되어 있고 헌법재판소는 노동권이 자유권적 성격과 함께 국가의 지원이 권리실현에 있어 중요한 사회권적 성격을 모두 가지고 있다고 판단한바 있음. 이처럼 국가는 노동권 보호 의무와 책임을 가지고 있음에도 불구하고 미조직노동자 지원사업 예산을 전혀 확보하고 있지 못함.

[표7] <노사관계 비영리법인 지원> 사업의 세부사업별 예산

(단위 : 백만원)

구분	'20예산		'21예산	
	본예산	추경	요구안	정부안
노사관계 비영리법인 지원	667	667	1,067	667
(교육사업)	320	320	320	320
	(8개사업×40백만)	(8개사업×40백만)	(8개사업×40백만)	(8개사업×40백만)
(정책연구)	90	90	90	90
	(3개사업×30백만)	(3개사업×30백만)	(3개사업×30백만)	(3개사업×30백만)
(포럼, 토론회 등)	257	257	257	257
	(8개사업×30백만)	(8개사업×30백만)	(8개사업×30백만)	(8개사업×30백만)
(미조직 취약노동자 지원)	신규	-	400	미반영
			(10개사업×40백만)	

노동권 보호 관련 사업 예산

<근로조건개선지원> 사업 예산 의견

1. 사업의 목적

- (권리구제지원팀운영) 변호사·노무사 등 전문가와 현장 경험이 많은 민간조정관을 통해 임금체불 등 노동분쟁에 대한 신속한 상담, 조정서비스 제공.
- (최저임금 준수 지도·홍보) 최저임금 홍보, 「청소년 근로조건 지킴이」 운영 등을 통한 최저임금 준수율 제고.
- (서면근로계약 확산·지원) 근로자 권리보호의 기본이 되는 서면근로계약서의 현장 확산을 위한 표준근로계약서 제작·배포 및 홍보 추진.
- (연소근로자 근로조건 보호) 청소년(연소근로자 등)의 근로조건 보호 및 근로환경 개선을 위한 지도점검 및 홍보 등 실시.
- (근로조건자율개선지원) 근로감독 사각지대 해소를 위해 사업장이 공인노무사 등 민간 전문가의 도움을 받아 스스로 법 위반 여부를 점검·개선하도록 지원.
- (장시간근로개선지원) OECD 최고수준인 우리나라의 장시간근로 문제를 기업과 근로자 스스로 개선해 나갈 수 있도록 공감대 확산 및 인프라 구축.

2. 예산 현황

[표8] <근로조건개선지원> 사업 예산 (단위: 백만 원, %)

사업명	2019년 결산	2020년 예산		2021년		증감	
		본예산	추경(A)	요구안	조정안(B)	(B-A)	증감률
근로조건개선지원	12,633	15,819	15,306	48,499	15,043	-263	-1.7

[표9] <근로조건개선지원> 사업의 세부사업별 예산

(단위 : 백만 원, %)

기능별 분류	2020년 예산(A)	2021년 예산(B)	증감(B-A)	증감률
합계	15306	15043	-263	-1.7
권리구제지원팀 운영	6419	6596	177	2.8
최저임금 준수 지도·홍보	1057	1,089	32	3.0
서면근로계약 확산·지원	112	223	111	99.1
연소근로자 근로조건보호	661	874	213	32.2
근로조건 자율개선지원	2421	2,041	-380	-15.7
장시간근로 개선지원	3350	2424	-926	-27.6
직장내괴롭힘예방및근절지원	1,287	1796	509	39.5

3. 2021년 사업 예산에 대한 의견

1) ‘권리구제지원팀 운영’ 및 ‘근로조건자율개선지원’ 예산 : 점진적 예산 삭감 및 사업방식 변경

- 2021년 근로조건개선지원 전체 예산 150억 원 중 ‘권리구제지원팀 운영’ 사업은 66억 원으로 전체 예산의 44% 이상을 차지하고 있으며, 다음으로 ‘근로조건자율개선지원’ 사업은 20억으로 13%를 차지함.

● ‘권리구제지원팀 운영’ 사업의 적정성 검토

- 권리구제지원팀은 변호사(32명)·노무사(34명)·민간조정관(111명) 등 177명으로 운영되고 있으며 임금체불 상담, 조정업무를 담당하고 있음.
- 권리구제지원팀은 체불사건에서 조정업무를 담당하지만, 체불금액이 확정되지 않은 상태에서 근로자들이 받아야 할 임금의 일정부분을 포기하는 조건의 화해를 주선하는 방식으로 업무가 이루어지고 있음. 또한 약 10만여 건의 체불사건을 권리구제지원팀이 조정대상으로 지정하면 근로감독관의 조사가 이루어지지 않게 되고, 이로 인해 오히려 권리구제가 지연될 우려가 있음.
- <2020년 고용노동부 소관 예산안 기금운용계획안 임대형민자사업한도액안 검토보고서>에 따르면 지청에 접수되는 민원 중 권리구제지원팀에 배정되는 민원의 비중은 2014년 13.3%에서 2018년 25.8%로 증가하였고, 권리구제지원팀에 배정되는 민원이 증가하면서 그 중 절반 정도(2018년 조정해결율 51.4%)에

해당하는 사건이 미해결되었다고 함.⁹ 환경노동위원회는 해당 보고서에서 예산액은 매년 증액되고 있음에도 조정해결률은 하락하고 있다고 지적하며 이에 대해 “노동 분쟁을 겪는 근로자들의 권익을 보호하고 조정을 통해 분쟁을 조기에 해결하려는 동 사업의 취지에 비추어 바람직하지 않은 추세라고 할 것임”이라고 평가함. 2021년 예산안에 명시되어 있는 2019년 조정 해결률은 53.8%로 2018년에 비해 소폭 상승하기는 하였으나 유의미한 증가로 보기 어려움.

- 권리구제지원팀이 노동자 권리구제에 기여하지 못한다는 비판에 대해 충분히 검토하지 않은 채, 매년 '근로조건개선지원 사업' 예산의 상당부분을 투입하는 것은 문제라고 판단됨. 고용노동부는 예산서에서 권리구제지원팀 운영과 관련하여 “임금체불이 매년 1.4조원을 상회하는 등 신고사건의 수가 급증 추세인 상황에서 권리구제지원팀을 운영함으로써 근로감독관 사건 처리 기간 단축을 기대”한다고 서술하고 있음. 그러나 임금체불 신고사건의 증가로 인한 노동행정 전반의 과부하는 근로감독관의 증원과 함께, 업무처리의 효율성 제고(고용노동지청-노동위원회의 역할 분담)를 통해 해결하는 것이 우선이지 매년 권리구제지원팀을 통해 해결할 일이 아님.

● ‘근로조건자율개선지원’ 사업의 적정성 검토

- 근로조건자율개선지원 사업은 2008년부터 시작된 사업으로 사업의 목적은 근로감독 사각지대 해소를 위해 사업장이 민간 전문가의 도움을 받아 법 위반 여부를 점검·개선하도록 지원하는 것임. 2020년에는 한국공인노무사회, 지역 경총, 지역 상의, 기타 기관이 수탁사업자로 선정됨. 근로조건자율개선지원 사업의 예산은 2020년 약 24억 원이고, 2021년 예산안도 20억 원에 달함.

[표10] 근로조건 자율개선 지원사업 수탁사업장 명단(출처: 고용노동부)

연도	수탁사업자
2020년	<ul style="list-style-type: none"> ● 한국공인노무사회 ● (지역경총) 인천, 부산, 울산양산, 광주, 전북, 전남, 대전충남, 충북 ● (지역상의) 김포, 파주, 고양, 성남, 이천, 광주하남, 안성, 광주, 진천, 당진, 서산 ● (기타 기관) 경기도·경남소상공인연합회, 고양기업경제인연합회

⁹ 국회 환경노동위원회 수석전문위원, <2020년 고용노동부 소관 예산안 기금운용계획안 임대형민자사업한도액안 검토보고서>, 2019. 10.

- 우리나라는 근로감독관에 의한 사업장 감독 실적이 저조하고, 임금체불사건 등 신고사건이 급증하는 등 취약계층 근로자들의 권리가 심각하게 침해되는 실정이므로, 사업장 감독이 아닌 근로조건자율개선지원 사업과 같은 방식으로 노동자 권리에 대한 현장의 잘못된 시각과 관행을 바꾸기 어렵다고 봄. 특히 경총은 회계부정¹⁰과 부당노동행위¹¹에 가담한 사실이 밝혀진 만큼, 경총이 자율개선사업을 수행하는 것은 타당하지 않다고 할 것임.
- 참여연대는 2019년에 발표한 고용노동부 예산분석 보고서에서 “고용노동부는 그동안 사업장 감독 강화를 목표로 근로감독관을 증원해 왔으므로, 근로감독관 증원에 맞추어 점차 근로조건자율개선지원 사업 예산을 줄여 나갈 필요가 있”다고 주장한바 있음. 2020년 예산(24억)에 비해 2021년 예산이 감소한 것은 긍정적이거나 근로감독관이 증원된 상황(2017년~2020년 1,279명 증원)을 반영하여 향후 근로조건자율개선지원 사업 의존도를 줄여나가야 함.
- **‘권리구제지원팀 운영’과 ‘근로조건자율개선지원’ 사업의 예산을 줄이고 노동자 권리보호에 기여할 다른 방식의 사업을 모색해야 함.**

<고용평등환경개선지원> 사업 예산 의견

1. 사업의 목적

- 남녀고용평등의식 확산 및 사업장 내 건전한 직장문화 조성 등 고용상 성차별적 관행을 개선하는 한편, 여성고용률 및 여성관리자 비율이 동종 업종 평균에 미달하는 기업에 대해서는 적극적 고용개선조치를 통해 여성고용 및 여성관리자 비율을 확대하는 등 여성고용안정 및 촉진기반 구축.

¹⁰ 2018년 7~8월, 경총이 사업수익을 빼돌려 비자금을 조성하고 경총 임원들이 정부용역 직원수당 착복의혹이 보도됨. 국회 상임위에서는 경총이 수행하고 있는 정부지원 사업에 대한 검증을 의결함. 고용노동부의 지도점검 결과, 비영리법인 운영 등과 관련한 사안 5건, 정부용역사업과 관련한 사안 4건 등 총 9건의 지적사항이 발견되었음. 고용노동부, “보도 참고자료 : 고용노동부, 한국경영자총협회 지도·점검 결과 발표”, 2018.11.

¹¹ 삼성전자와 삼성전자서비스의 노조와해 사건에서 경총 임직원은 삼성 측 요구로 협력업체 사장들에게 단체교섭 불응 등의 방법을 지도하였다는 등의 혐의에 대해 유죄판결을 받음. 2020.8.10. 2심 판결이 선고됨.

2. 예산 현황

[표11] <고용평등환경개선지원> 사업 예산

(단위: 백만 원, %)

사업명	2019년 결산	2020년 예산		2021년		증감 (B-A)	증감률
		본예산	추경(A)	요구안	조정안(B)		
고용평등환경개선	2,201	2,076	2,076	2,709	2,257	181	8.7

[표12] <고용평등환경개선지원> 사업의 세부사업별 예산

(단위: 백만 원, %)

기능별 분류	2020년 예산(A)	2021년 예산(B)	증감(B-A)	증감률
합계	2076	2257	181	8.7
남녀고용평등강조기간 운영	107	107	0	0.0
고용평등상담실 운영	866	966	100	11.5
건전한 직장문화 조성	166	182	16	9.6
적극적 고용개선 조치지원	872	972	100	11.5
고용평등업무지원	65	30	-35	-53.8

3. 2021년 사업 예산에 대한 의견

1) 남녀고용평등강조기간 운영 : 사업의 다양화

- 3년 연속 1.07억 원으로 같은 금액이 유지되고 있어 엄밀한 평가와 구체적 계획에 기반하여 사업을 진행하고 있는 것인지 의문.
- 사업내용 또한 “남녀고용평등 우수기업과 유공자를 선발, 포상하여 우수사례를 전파하고 남녀고용평등 강조기간 운영 및 성차별적 제도·관행을 사업장 스스로 개선하도록 지도하여 국민 및 사업장에 남녀고용평등 의식 확산”처럼 매년 달라지지 않는 내용으로, 사업이 구색 맞추기로 흐를 우려가 있음.

2) 고용평등상담실 운영 : 예산 증액 필요

- 고용평등상담실은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법) 제23조와 같은 법 시행규칙 제15조에 근거하여 운영되고 있음. 고용평등정책의 주무부서인 고용노동부는 여성·노동단체 등 민간단체의 상담역량을 적극 활용하고 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 피해자의 신속한 권리구제를 지원하기 위하여 2000년에 민간단체 10개소를 선정하여 고용평등상담실 운영을 시작했고, 현재는 총 21개 민간단체가 전국에 흩어져 고용평등상담실 운영을 지원하고 있음.

- 남녀고용평등법에 명시되어 있는 고용평등상담실의 주요 업무는 ▲민간기업 근로자를 대상으로 고용상 차별 및 직장 내 성희롱, 모성보호, 일·가정 양립 등에 관한 상담 서비스 제공 ▲상담결과에의 자체 해결 유도 및 위법 사항 확인 시 고용노동부 등 행정기관 사건 이송이 있음. 이밖에 2018년 미투(MeToo)국면이 진행되면서 직장 내 성희롱 사건들이 크게 부각되었고 이에 대한 대책의 일환으로 심리정서 치유프로그램과 사업장 교육이 추가됨.
- 그러나 이것은 법에서 규정하고 있는 최소한의 기능이고, 원래 그 지역사회에서 오랫동안 뿌리를 내리며 활동하던 민간 여성노동단체들이 선정되어 고용노동부의 고용평등업무 일부를 담당하는 것이기 때문에 고용평등상담실은 고용상 성차별 해소와 고용평등인식 확산을 위한 다양한 활동과 자체 사업을 수행(이선행, 2020). 이렇게 고용평등상담실의 역할이 계속 증가하고 있음에도 불구하고 그 예산의 증액 폭은 더디거나 오히려 감액(2020년)되기도 하였는데, 다행히 2021년 예산에서는 소폭 증액됨. 그러나 그 역할이나 필요성에 비추어 보면 보다 적극적인 예산편성이 필요함.
- **현행 21개소인 민간단체 고용평등상담실을 확대하고, 사업 내용별 지원 금액도 증액할 필요가 있음.**

3) 고용평등업무지원 : 예산 증액 또는 최소 유지 필요

- 지방관서의 고용평등업무는 거의 없다고 보아야 할 정도로 매우 열악한 수준임에도 이를 개선하려는 전체적인 계획이 없는 상태임.
- 2020년 6천 5백만원에 불과하였던 지원 예산을 2021년에는 절반 가까이 줄여 3천 5백만원으로 책정했는데, 이는 현실적으로 각 지방관서에서 실질적인 도움을 받는 사업을 할 수 있는 규모가 못 됨. 지방관서 고용평등업무지원 업무의 성격과 내용을 ‘전문위원회 위원 수당 등’으로 협소하게 이해·기획하기 때문으로 보임.
- 지역 전문가들에 의한 지방관서 근무 근로감독관 교육, 자문, 지역 고용평등 유관 시민사회 단체와의 교류 등을 적극 지원하는 다양한 사업 내용으로 범위를 넓히고, 실질적인 지원이 될 수 있도록 재구조화가 필요함.

<근로감독 역량강화> 사업 예산 의견

1. 사업의 목적

- (근로감독역량강화) 집체교육 실시, 인프라 강화 등을 통해 수사역량 등 근로감독관의 역량을 강화하고, 산업구조 변화와 고용형태 다양화 등 노동시장의 환경변화를 반영한 근로기준제도·관행 개선을 통해 근로기준의 현실적합성 향상.
- (근로감독활동지원) 체불임금 청산·예방, 임·단협 교섭 등 지도, 노동관계법 위반혐의 수사, 사업장 감독 및 노동정책의 교육·홍보 등 근로감독관 업무수행에 필요한 경비 지원.

2. 예산 현황

[표13] <근로감독 역량강화> 사업 예산 (단위: 백만 원, %)

사업명	2019년 결산	2020년 예산		2021년		증감	
		본예산	추경(A)	요구안	조정안(B)	(B-A)	증감률
근로감독역량강화	10,985	9,919	9,919	11,630	11,033	1,114	11.2

[표14] <근로감독 역량강화> 사업의 세부사업별 예산 (단위: 백만 원, %)

기능별 분류	2020년 예산(A)	2021년 예산(B)	증감(B-A)	증감률
합계	9,919	11,033	1,114	11.2
근로감독역량강화	1,074	1,858	784	73.0
근로감독활동지원	8,845	9,175	330	3.7

3. 2021년 사업 예산에 대한 의견

1) 근로감독 역량강화 예산 : 예산 증액 필요

- <근로감독역량강화> 사업은 △근로감독역량강화(A), △근로감독활동지원 사업(B)으로 구성되어 있음. 근로감독역량강화(A)는 근로감독관의 역량을 강화하고, 근로기준제도·관행 개선을 통해 근로기준의 현실적합성 향상이 목적임. 근로감독활동지원(B)은 근로감독관 업무수행에 필요한 경비 지원 목적임.
- 근로감독관역량강화(A) 사업예산은 2020년 1,074백만 원에서 2021년 1,858백만 원으로 약 8억 원 가량 증가함. 근로감독관역량강화사업은 △근로감독관 교육비와

법령·사례집 등 발간비, △노동사범수사의 과학화를 위한 디지털증거분석 장비 구매, △근로기준법제 운영 선진화 등으로 구성되는데 증액분은 모두 노동사범수사 과학화를 위한 비용임. 근로감독활동지원 사업(B) 예산은 2020년 8,845백만 원에서 2021년 9,175백만 원으로 약 3억 원 가량 증가함. 증액분은 감독관 증원에 따른 수용비 증액분임.

- 근로감독관집무규정 제6조에 따르면 “근로감독정책단장은 감독관의 업무역량 강화를 위해 매년 1월말까지 교육계획을 수립하여 시행”하도록 규정하고 있음(개정 2019. 8. 30). 고용노동부의 <2020년 근로감독관 교육계획 및 초임 감독관 교육 내용>에 따르면 신규 감독관의 교육기간은 14주임.

[표15] 2020년 신규 근로감독관 교육기간(안) (출처 : 고용노동부)

구분	계	사이버교육	집체교육	현장교육(OJT)	보수교육
9급 신규	14주	1주	4주	2월	1주
7급 신규	14주	1주	4주	2월	1주
업무전환(7~8급)	9주	1주	4주	1월	-

- 이는 다른 국가 사례와 비교하면 매우 부족한 실정이며, 초임 감독관 교육기간을 적어도 일본과 유사한 수준으로 확대 개편하고 관련 예산을 증액해야 함.
- (일본) 신규근로감독관 교육을 약 6개월에 걸쳐 진행(전기 집체교육(약 40일) → 현장교육(약 4개월) → 후기 집체교육(약 50일))
- (프랑스) 신규근로감독관 교육은 12~18개월, 간부급인 근로감독지휘관은 18개월, 실무담당 근로감독사무관은 1년간의 연수를 받음.
- (한국경찰) 34주간 교육 실시
- 참여연대는 지난 2020년 예산보고서에서 “수사의 과학화를 위한 디지털증거분석팀의 신설과 같이 새로운 수사기법 도입을 위해 예산반영이 필요”하다고 주장한바 있는데, 내용이 반영되어 증액된 점은 긍정적으로 평가할 수 있음.
- 고용노동부 산하 고용노동행정개혁위원회는 2018. 8. 1. 발표한 권고안(<https://bit.ly/2vfgrID>)에서 근로감독 행정과 인프라 개선을 위하여 '△근로감독관에 대한 교육훈련기간을 확대하고 교육과정의 질적 수준을 제고,

△노동관계법의 법령 정보를 체계적으로 정비하여 공개하고, 업무를 효율적이고 공정하게 추진할 수 있도록 업무환경(시스템 포함) 개선할 것을 권고한 바 있음. 또한, 노조탄압(부당노동행위)으로 인한 다수 사업장의 노조 무력화 시도 및 부당개입 문제와 관련하여 '부당노동행위 실태조사를 정기적으로 실시' 등의 개선안을 제시하였음. 참여연대는 2019년에 발표한 <고용노동부 2020년 예산 방향에 대한 의견서>에서 “△근로감독관 교육기간 확대 및 교육과정의 질적 수준 제고, △새로운 근로감독 수사기법 도입, △노동법령시스템 개발, △부당노동행위 실태조사를 위한 예산 증액이 필요함”이라고 주장한바 있음.

- 2021년 <근로감독역량강화> 사업 예산 증액분은 노동사범수사 과학화, 근로감독활동비 증액에 한정된 것으로, △근로감독관 교육기간 확대 및 교육과정의 질적 수준 제고, △노동법령시스템 개발 비용 등은 포함되어 있지 않음. 이러한 부분에 대한 예산 증액이 이루어져야 함.

<노사발전재단지원> 사업 예산 의견

1. 사업의 목적

- 노사상생교육 등을 통한 현장 노사관계 안정 및 노사의 인식 제고.
- 우리나라와 외국의 노사관계 제도·관행에 대한 국제적 상호 이해 촉진과 민간노동 외교 활성화.
- 노사파트너십프로그램에 대한 소요 비용 지원 및 노사관계 전문가 양성을 통해 대화와 상생의 노사문화 구축에 기여.
- 취약계층 근로자의 고용상 불합리한 차별을 사전에 예방하고 균등한 기회 보장.
- 일과 삶의 균형제도(Work-Life Balance) 등을 통해 근로생활의 질을 높이고 사업장의 자율적인 일터혁신 기반 구축.

2. 예산 현황

[표16] <노사발전재단지원> 사업 예산

(단위: 백만 원, %)

사업명	2019년 결산액	2020년 계획액		2021년		증감 (B-A)	증감률
		당초	수정(A)	요구안	조정안(B)		
노사발전재단지원	9,248	9,529	9,529	12,030	8,291	-1,238	-12.9

[표17] <노사발전재단지원> 사업의 세부사업별 예산

(단위: 백만 원, %)

기능별 분류	2020년 예산(A)	2021년 예산(B)	증감(B-A)	증감률
합계	9,529	8,291	-1,238	-12.9
노사상생협력교육	306	241	-65	-21.2
노동분야국제교류협력	602	502	-100	-16.6
노사파트너십 프로그램지원	2,673	2,500	-173	-6.5
노사관계전문가 육성지원	780	0	-780	-100
차별없는 일터 지원단 운영	618	618	0	0.
일생활균형확산지원	100	20	-80	-80
일반관리비	4,450	4,410	-40	-0.9

3. 2021년 사업 예산에 대한 의견

1) 노사발전재단지원 예산(‘차별없는 일터지원단 운영’ 사업) : 사업방식 변경 또는 예산 삭감 필요

- 고용노동부가 노사발전재단지원 예산을 책정하는 것은 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제6조 “국가는 노동단체와 사용자단체가 노동부장관의 허가를 받아 공동으로 설립한 노사발전재단이 노사 주도의 자율적 상생의 노사관계 발전을 도모할 수 있도록 지원”에 따른 것으로, 노사상생협력교육, 노동분야국제교류협력, 노사파트너십 프로그램지원, 차별없는 일터지원단 운영 사업 등이 운영되고 있음.
- 노사발전재단이 고용노동부의 예산 지원을 받아 수행하는 사업 중 ‘차별없는 일터지원단 운영’ 사업은 사업방식이 변경되거나 예산이 삭감될 필요성이 있음. 고용노동부는 노사발전재단을 사업수행기관으로 선정하여 ‘차별 없는 일터지원단 운영’ 사업을 2010년부터 시행하고 있으며, 2021년 기준 6억 원의 예산을 배정함. 해당 사업은 “차별문제의 사후적 해결(노동위원회 차별시정명령 등)을 보완하며 비정규직 차별의 인식개선, 예방, 고용평등문화 형성”을 목적으로 하며, “사업장 내 차별의 진단 및 개선지원, 교육·상담 및 홍보사업 수행”을 사업내용으로 함.¹²
- 고용노동부의 <차별없는 일터지원단 운영사업 20년 사업추진계획>에 따르면 “사업참여 및 자율개선 유도를 위하여 참여 사업장에 대하여는 금년도 비정규직 감독(파견·사내하도급, 차별) 실시하는 것은 지양”한다고 밝히고 있음. 한편 차별 없는 일터지원단 사업단은 ““진단거부, 개선권고 불이행” 사업장은 사업장명,

¹² 고용노동부 고용차별개선과, “차별없는 일터지원단 운영사업 ‘20년 사업추진계획’”, 2020.02.,

진단결과, 개선권고사항 등을 정리하여 본부 및 지방관서에 통보”하고 지방청은 “개선권고 불이행 등으로 차일단이 통보한 사업장 중 노동법 위반 가능성이 많은 것으로 판단되는 사업장에 대하여는 차년도 비정규직 근로감독 대상으로 선정하는 것을 검토”함.

- 차별 문제와 파견·사내하도급은 다른 영역의 위법사항임에도 일종의 컨설팅사업에 참여하였다고 하여 “비정규직 감독(파견·사내하도급, 차별) 실시하는 것은 지양”하여 근로감독대상에서 제외하는 것은 과도한 특혜로 보임.
- 환경노동위원회는 <2019년 환경노동위원회 소관 예산안 예비심사보고서>에 따르면, “차일단의 사업장 진단 및 차별개선지원 사업은 근로감독권한이 없는 자율진단의 성격을 띠고 있으므로, 차별개선 효과를 높이는데 한계를 보일 수밖에 없다는 점에서 이에 대한 대책이 필요“하다고 평가한 바 있음.¹³
- 근로감독면제 조건을 제외하는 방식으로 ‘차별 없는 일터지원단’ 사업방식을 변경하거나 예산을 삭감해야 함.

¹³ 국회 환경노동위원회, <2019년 환경노동위원회 소관 예산안 예비심사보고서>, 2018.10., 587면.

임금체불 관련 예산

1. 사업의 목적

- 임금채권보장업무를 근로복지공단에 위탁, 시행하고 이에 따른 비용의 일부를 국고에서 부담함으로써 임채기금 비용부담 경감.

2. 예산 현황

[표 18] <임금채권보장기금 전출(임금채권보장기금운영)> 사업 (단위: 백만 원, %)

사업명	2019년 결산	2020년 예산		2021년		증감	
		본예산	추경(A)	요구안	조정안(B)	(B-A)	증감률
임금채권보장기금전출	82	82	82	82	82	0	0.0

[표 19] <임금채권보장기금 전출(임금채권보장기금운영)> 세부사업별 예산 (단위: 백만 원, %)

기능별 분류	2020년 예산(A)	2021년 예산(B)	증감(B-A)	증감률
합계	82	82	0	0.0
임금채권보장기금운영	82	82	0	0.0

3. 2021년 사업 예산에 대한 의견

1) 임금채권보장기금 전출(임금채권보장기금운영) 사업 예산 : 일반회계 전입금 증액 필요

- 임금채권보장기금은 사업주부담금(보수총액의 1000분의 0.6(전업종 공통))을 기본 재원으로 하여 체당금(기업의 도산 등으로 임금을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자들의 생계보장을 위해 일정범위의 체불임금 등을 지급) 지급, 체당금 조력지원(영세사업장에서 퇴직한 근로자가 도산등사실인정 및 체당금을 신청한 경우 공인노무사의 도움을 받을 수 있도록 지원), 체불청산지원 사업주 용자, 무료법률구조지원 등의 사업을 집행하는 데에 쓰임. 2021년 일반회계에서 ‘임금채권보장기금운영’을 목적으로 임금채권보장기금으로 전출되는 비용은 8,200만 원으로 근로복지공단 인건비 중 일부(0.84%)만을 지원하고 있음.

- “임금채권보장을 위한 사무집행에 드는 비용의 일부를 일반회계에서 부담하여야 한다”고 규정한 「임금채권보장법」 제5조에 따라 임금채권보장 사업의 운영에 소요되는 비용을 일반회계에서 지원함으로써 법률에 규정된바와 같이 임금채권보장 사업에 대한 국가의 책임성을 높여야 함. 하지만 임금채권보장기금운영에 대한 국가부담은 매우 적은 실정임.
- 2021년 임금채권보장기금 사업 중 임금채권보장 사업 관리·운영과 관련된 사업은 ‘기금관리비, 사업운영비, 임금채권정보화경비’ 등으로 기금관리 보조요원과 전담요원의 인건비 지급, 심의위원회 운영 등에 소요되는 경비지급, 연구용역비, 포상금 지급, 기타경비지원, 정보화경비 지원 등임.
- 임금채권보장법에 따라 임금채권보장 사업 관리·운영에 대한 일반회계 전출규모를 확대가 필요함.

<산업재해보상보험및예방기금전출(산재보험운영/산재예방지원)> 사업 예산

1. 사업의 목적

- 산업재해보상보험및예방기금전출(산재보험운영) : 산재보험의 사무집행 및 보험사업에 소요되는 비용을 일반 회계에서 부담하여 근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하고 근로자 보호에 기여.
- 산업재해보상보험및예방기금전출(산재예방지원) : 산재예방사업에 대한 정부 일반회계 지원을 통해 근로자의 안전과 보건 유지·증진.

2. 예산 현황

[표20] <산업재해보상보험및예방기금전출(산재보험운영/산재예방지원)> 예산 (단위: 백만 원, %)

사업명	2019년 결산	2020년 예산		2021년		증감	
		본예산	추경(A)	요구안	조정안(B)	(B-A)	증감률
일반회계에서 산재기금으로의 전출금(산재보험운영)	6,300	6,300	6,300	6,300	6,300	0	0.0
산업재해보상보험및 예방기금 전출(산재예방지원)	9,200	9,200	9,200	9,200	9,200	0	0.0

[표21] <산업재해보상보험및예방기금전출(산재보험운영/산재예방지원)> 세부사업별 예산

(단위 : 백만 원, %)

기능별 분류	2020년 예산(A)	2021년 예산(B)	증감(B-A)	증감률
합계	15,500	16,300	800	5.2
산업재해보상보험및예방기금 전출 (산재보험운영)	6,300	6,300	0	0.0
산업재해보상보험및예방기금 전출 (산재예방지원)	9,200	10,000	800	8.7

3. 2021년 사업 예산에 대한 의견

1) 산업재해보상보험및예방기금전출(산재보험운영/산재예방지원) 사업 예산 : 일반회계 전입금 2,000억 원 이상 증액 필요

- 현행 산업재해보상보험법 제3조는 “국가는 회계연도마다 예산의 범위에서 보험사업의 사무 집행에 드는 비용을 일반회계에서 부담하여야 한다.”고 규정하고 있으며, 같은 법 제95조는 “정부는 산업재해 예방 사업을 수행하기 위하여 회계연도마다 기금지출예산 총액의 100분의 3의 범위에서 제2항에 따른 정부의 출연금으로 세출예산에 계상하여야 한다.”고 명시함. 이는 2006년과 2008년 노사정위원회가 산재예방사업비에 대한 국고지원 규모를 기금지출예산 총액의 3%를 목표로 연차적·단계적으로 확대하기로 합의한 사항을 반영한 것임.
- 하지만 산재예방사업비에 대한 국고지원 규모는 극히 미미하며 증액되고 있지 않아 여러차례 지적받아왔음. ‘2012년 환노위 기금운용계획안 검토보고서’에서 2012년 예산안의 일반회계에서는 2008년 이후 동일하게 산재보험운영 63억 원, 산재예방사업 92억 원, 총 155억 원을 산재보험기금에 전출하는 것 이외에는 전혀 재정부담을 하지 않고 있다면서 일반회계의 재원부담 확충 필요성을 지적하였음. 또한, 산업재해보상보험및예방기금의 정책 및 운용방향 등을 심의하는 ‘산업재해보상보험심의위원회’ 위원들은 2012년~2019년 산재기금운용계획(안) 심의시 일반회계의 전입금 규모 과소를 지적하고, 대폭적인 지원을 요구해오고 있음.
- 이에 경제사회노동위원회는 2020년 4월 27일 발표한 『일하는 사람의 안전과 건강을 위한 노사정 합의문』에서 2006·2008년 노사정이 합의한 ‘산재예방사업비에 대한 일반회계 지원 확대(산재기금지출예산 총액의 3% 목표)’를 이행하기 위해 산재기금에 대한 일반회계 지원규모를 매년 확대”하겠다고 약속함. 하지만 2021년도 예산안에 2020년 경제사회노동위원회 합의사항이 전혀 반영되지 않음. 2021년도 '산업재해보상보험 및 예방기금 전출'에 대한 일반회계 전입금은 총 163억 원(산재보험운영 63억 원, 산재예방지원 100억 원)으로 전년 대비 8억 원이 증액됨. 이는 기금지출예산총액의 0.2% 수준에 불과함.
- 2006년, 2008년 노사정위원회 합의, 2020년 경제노동사회위원회 합의에 따라 산재보험 운영 및 산재 예방 사업에 대한 정부의 일반회계 출연금을 산재기금지출예산 총액의 3% 수준(약 2,400억 원)으로 올려야 함. 이를 위해

산업재해보상보험및예방기금전출(산재보험운영/산재예방지원) 사업 예산을 약 2,000억 원 이상 증액해야 함.

참여연대 의견서
고용노동부 2021년 예산안 분석 의견서

발행일 2020. 11. 04.
발행처 참여연대 노동사회위원회 (위원장 : 이승은
공인노무사)
담당 송은희/이조은 선임간사 02-723-5336
labor@pspd.org

※ 본 자료는 참여연대 [웹사이트](#)에서 다시 볼 수 있습니다.



참여연대는 정부보조금 0%, 회원의 회비로 운영됩니다.
대표전화 02-723-5300 회원가입 02-723-4251
주소 03036 서울 종로구 자하문로9길16 (통인동)
홈페이지 www.peoplepower21.org
[참여연대 커뮤니케이션 채널 안내\(SNS·뉴스레터·보도자료 수신 등\)](#)