

第227回國會 (臨時會) 環境勞動委員會會議錄 第3號(附錄)

國會事務處

日 時 2002年2月27日(水)

場 所 環境勞動委員會會議室

【서면질의·답변서】

(질의서)

○金樂冀 위원

(勞動部)

□철도 해고자 복직문제에 관하여

○금번 철도 파업의 쟁점 중 하나가 해고자 복직 문제인 것으로 알고 있습니다.

○지난 해 국정감사에서 본 위원은 59명에 이르는 해고자 문제를 지적하면서 조속한 해결을 위해 노동부가 적극 나설 것을 주문한 바 있는데, 지금까지 해결되지 않고 있는 이유가 무엇입니까?

○국정감사 직후 노동부가 보내온 서면답변에 보면 “철도노사의 자율해결방안의 모색을 적극 지도하는 한편, 행사부에 공무원임용령 개정 등을 포함한 해결방안을 적극 건의하겠습니다”이라고 답변되어 있는데 이와 같이 조치한 사실이 있습니까? 조치 사실이 있다면 그 근거를 답변과 함께 제출해 주시기 바랍니다.

○금번 타결된 내용을 보면 철도노사는 오는 9월까지 해고자 문제를 처리하기로 합의했지만, 구체적인 방법론에 있어서는 노사 간 의견이 전혀 좁혀지지 않은 상태인 것으로 알고 있습니다.

○철도노동조합이 제안한 해고자들의 기능직 10급 특채와 관련하여 질의하겠습니다.

○기능직 10급은 청장 재량으로 특채가 가능하다고 합니다.

○철도청은 결원이 발생해야 뽑을 수 있다고 하고 있지만, 이는 사실과 다릅니다.

○철도청은 97년도 연말기준으로 1,182명의 기능직이 부족한 상태였는데, 98년도에 무려 3,174명을 기능직 10급으로 뽑았습니다. 또한 99년 말 기능직의 결원은 468명, 2000년에 채용인원은 845명이었습니다. 즉, 결원 이상의 인력충원이 청장 재량으로 가능하다는 것을 증명하는 것입니다.

○따라서 꼭 공무원임용령의 개정이 아니더라도

철도청 자율로 해고자 문제를 해결할 방법이 있다는 얘기인데 노동부는 이러한 사실을 알고 있었습니까?

○노동부는 기능직 10급 특채와 관련하여 어떠한 입장이며 타당성이 판명될 경우, 이를 근거로 적극적인 복지도에 나서야 한다고 보는데, 답변해 주시기 바랍니다.

□근로조건 개선 관련

○또한 핵심쟁점 가운데 하나인 24시간 맞교대제의 변경 문제에 관해서 질의하겠습니다.

○24시간 맞교대는 근로기준법에 따르면 불법이지만, 철도노조원들은 공무원이기 때문에 근기법이 아니라 공무원 복무규정의 적용을 받고 있는 것으로 알고 있습니다.

※‘철도청근로시간규정’의 법률적 근거[별첨7]

- 국가공무원법 67조(위임규정) 공무원의 복무에 관하여 필요한 사항은 이 법에 규정하는 것을 제외하고는 국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다.

- 국가공무원복무규정(=시행령) 제12조(현업 공무원의 근로시간) 현업기관과 책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률에 의하여 설치된 책임운영기관 소속공무원의 근무시간은 그 기관의 장이 소속된 중앙행정기관의 장의 승인을 얻어 따로 정할 수 있다.

○그러나 근로기준법은 인간다운 근로를 위한 최저기준을 정한 법입니다. 이 최저기준에도 못 미치는 철도청의 근로시간 규정에 대하여 노동부의 입장은 무엇인지 답변해 주십시오.

○주지하다시피, 24시간 맞교대라는 근무체계는 우리나라에 철도가 도입된 시기, 즉 100여 년 전에 만들어진 근무체계입니다.

○그리고 공무원복무규정 제12조에 의거하여 철도청장의 재량으로 얼마든지 근로시간 규정을 개정할

수 있음에도 불구하고, 1968년 규정 제정 이후 지금까지 34년간 이 주야 맞교대 근무제도가 개선되지 않았다는 사실에 대해 본 위원은 개탄을 금할 수 없습니다.

○노동부는 철도청을 비롯하여 각 국가기관의 자체근무 규정에서 근기법의 기준에 못 미치는 사항이 있는지 대대적인 조사에 착수하고 이의 시정을 요구해야 한다고 보는데 장관의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

(답변서)

○노동부장관 方鏞錫

(金樂冀 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 철도해고자 복직문제와 관련, 지난해 59명에 이르는 해고자 문제를 지적하시면서 조속한 해결을 위해 노동부가 적극 나설 것을 주문하신 바 있는데 지금까지 해결되지 않은 이유를 물으셨음

(답 변)

- 철도 해고자 복직문제에 깊은 관심을 보여주신 위원님께 아직까지 이 문제가 원만하게 해결되지 않은데 대해 대단히 죄송스러움
- 위원님께서 잘 아시다시피, 우리 부는 그동안 해고자 복직문제는 단체교섭 사항이 아니며 노사가 자율적으로 해결하는 것이 바람직하다는 입장을 일관되게 견지해 왔음
- 이러한 상황에서 철도청에 대해서만 예외적으로 우리 부가 나서서 해고자 복직을 직접 권고하거나, 우리 부가 주도적으로 적극적인 대책을 제시할 경우
 - 행정의 일관성 측면에서 향후 많은 어려움이 예상되고, 민간기업 등에 상당한 부작용이 발생할 소지가 있음
- 특히, 공무원의 경우 법원 판결에 의하지 않고 복직한 선례도 없어 민간기업의 경우보다 더 어려움이 있는 바
 - 위원님께서 이러한 제반사정을 잘 이해하여 주시기 바람

(질 의)

2. 국정감사 이후 노동부 서면답변서에 의하면 “철도노사의 자율해결 방안 모색을 적극 지도하는 한편, 행자부에 공무원임용령 개정 등을 포함한 해결방안을 적극 건의하겠다”이라고 답변하였는데, 이와 같이 노동부가 조치한 사실이 있는지, 조치한 사실이 있다면 그 근거를 답변과 함께 제

출할 것을 요구하셨음

(답 변)

- 위원님께 서면답변을 드릴 당시만 해도, 우리 부가 파악하기로는 해고자가 복직되기 위해서는 우선 국가공무원법(제33조 결격사유) 및 공무원임용령(제16조 특별채용의 요건) 개정이 선행되어야 한다고 하여
 - 주무부처인 행정자치부에 동 법령 개정을 포함한 해결방안을 적극 건의하겠다고 답변드린 바 있으나
- 그후 우리 부가 행정자치부와 비공식적으로 법령 개정 의사를 타진한 결과
 - 행정자치부가 동 법령 개정을 전혀 검토하지 않고 있으며, 우리 부로서는 이러한 주무부처의 입장도 고려하지 않을 수 없고
 - 따라서, 우선 여건이 충분히 성숙되지 않는 한 공식적인 법령개정 건의가 별다른 의미가 없다고 판단, 행정자치부에 대해 법령개정 건의 조치 등을 취하지 않았는 바
 - 위원님의 너그러운 양해를 부탁 드림

질 의)

3. 철도해고자 복직문제와 관련, 공무원임용령 개정이 아니더라도 철도청 자율로 해고자 문제를 해결할 방법이 있다고 하시며 노동부는 이러한 사실을 알고 있었는지를 물으셨음.

(답 변)

- 위원님께서도 잘 아시겠습니다만, 이번에 철도노조가 파업에 이르기까지 핵심적으로 요구한 사항은 크게 ①민영화 철회문제 ②해고자 복직문제 ③근로조건 개선 문제였으나
 - 민영화 법안이 국회에 제출된 2001년12월17일 전후까지만 해도 민영화 법안의 정부입법 저지 및 국회상정 저지가 최대 현안사항이었음
 - ※ 그래서 철도노조가 2001년7월부터 수차에 걸쳐 철도청에 특별단체교섭을 요구했지만 철도청의 민영화 문제는 교섭사항이 아니라며 교섭에 응하지 않은 것이며, 차관회의와 국무회의가 수차례 연기되고 관계부처 회의를 거쳐 민영화 법안이 국회에 제출된 것임
- 따라서, 이때까지만 해도 해고자 복직문제에 대해서는 노사당사자 간에 본격적인 논의가 이루어지지 않다가
 - 금년들어 파업일이 가까워지면서 해고자 복직 문제에 대해서도 본격적인 검토가 이루어지는

과정에서

- 법령 개정없는 해고자 복직방안으로 기능직 10급 특별채용 방식이 거론된 것으로 알고 있으며
- 따라서, 우리 부에서도 금년 들어서야 동 방안이 거론되고 있음을 알게 되었음

질의)
4. 철도해고자 복직문제와 관련, 노동부는 기능직 10급 특채와 관련하여 어떠한 입장이며 타당성이 판명될 경우 이를 근거로 적극적인 복직에 나서야 한다고 하시면서 이에 대한 견해를 물으셨음.

(답 변)

- 앞에서도 말씀드렸듯이, 우리 부는 해고자 복직 문제는 노사당사자가 자율적인 협의를 통해 해결하는 것이 가장 바람직하다고 생각함
 - 그리고, 그 방안의 하나로서 기능직 10급 특별채용 방식도 검토될 수 있다고 봄
- 위원님께서 걱정하시고 관심을 보여주신 만큼 비록 이번에 해고자 복직문제가 해결되지는 않았지만
 - 다행히 오는 9월 말 이전에 합의·처리하기로 노사가 합의한 만큼
 - 단체협약 취지대로 해고자 복직문제가 9월 말 이전에 원만하게 해결될 수 있도록 여건 조성에 노력하겠음
 - ※ 해고자 복직관련 특별단체교섭 합의내용
 - ①1988년, 1994년 철도해고자와 관련 2000년12월20일 노사정위원회의 합의정신을 실현하기 위하여 노사는 최선의 노력을 다한다.
 - ②구체적인 시행방법은 별도 합의에 따르며, 2002년9월 말 이전에 합의·처리한다.
 - ③합의 및 이행주체는 한국노총위원장, 노사정위원장, 철도 노사로 한다.

질의)
5. 근로기준법에 못미치는 철도청 근로시간 규정에 대한 노동부의 입장과 각 국가기관의 자체근무 규정에서 근로기준법에 못미치는 사항이 있는지 대대적인 조사에 착수하고 시정을 요구해야 한다고 하시면서 이에 대한 견해를 물으셨음.

(답 변)

- 현행 국가공무원복무규정(대통령령) 제9조는 일반

공무원의 근무시간을, 제12조는 현업기관과 책임운영기관 소속 공무원의 근무시간을 각각 규정하고 있음

- ※ 공무원의 근로시간에 대해서는 공무원복무규정이 적용되고 근로기준법은 적용되지 않음
- 일반공무원은 09:00~18:00(동절기는 17:00까지)이며, 현업공무원 등은 소속 기관장이 중앙행정기관의 승인을 얻어 따로 정할 수 있도록 하고 있음
- 철도청의 경우 제12조의 규정에 근거하여 철도청훈령으로 역무원에 대해서는 24시간 격일제로, 기관사(승무원)에 대해서는 교번제로 운영하고 있음

○이번 파업과 관련하여 문제된 역무원의 격일제근무에 관하여는 이미 94년 단체협약에서 『3조2교대제로 변경할 것을 직원의 여론을 수렴하여 별도 협의하여 추진한다』고 정한 바 있음

- 그러나, 3조2교대제 시행시 수당저하를 우려한 직원들의 반대 등으로 그간 시행되지 못하다가
- 지난 2월27일 특별단체교섭 합의시 3조2교대근무제로 변경하기로 노사가 합의함

<합의내용>

- 1주야교대근무제를 3조2교대근무제로 시행되, 6개월 이내에 노사공동으로 경영진단용역을 통하여 합리적인 인력을 산정하고, 근무형태를 결정하여 2002년 연말까지 시범운행을 거쳐 2003년부터 2004년까지 단계적으로 시행한다.
- 시범운영개소는 노사가 협의하여 지정한다.
- 근무형태 변경에 따른 수당감소는 보전하는 것을 원칙으로 한다.

○우리 부는 이번 철도파업 사태를 해결하는 과정에서 철도역무원의 격일제 근무형태에 대한 문제제기가 타당성이 있다고 판단하여

- 이 문제를 포함한 근로조건 개선에 대해서는 관계부처에 적극적인 검토를 촉구한 바 있음

○다만, 현업기관이나 책임운영기관을 포함한 공무원의 근무시간에 대해서는 우리 부가 조사·감독권이 없어 조사하고 시정을 요구하는데는 어려움이 있음을 양해해 주시기 바람

(金文洙 위원 질의에 대한 답변)

(질의)
1. 공기업 민영화 관련 당정협의 자료를 제출 요구하셨음

(답 변)

○당정협의 개최사실 없음

질 의)

2. 공공부문(철도·발전·가스) 파업관련 관계부처 장관회의 회의록 일체

(답 변)

○2002년2월22일 국무총리 주재 노동관계장관회의가 개최된 바 있어 국무조정실에 요청한 바, 회의록은 없다 하고 회의내용이 요약된 보도자료를 보내 왔으므로 이를 제출하는 바임

국무총리 국무조정실	보도자료
	■ 복지노동심의관실 정하영 과장, 장영규 사무관 Tel 737-0096
※ 2. 22부터 사용하여 주십시오	■ 2001. 2. 22 배포
	■ 총 3 쪽

2.25 공공부문 파업 대비 국민불편 최소화 대책 강구

□ 정부는 오늘(2.22) 이한동 국무총리 주재로 재경부·법무부·행자부·산자부·노동부·건교부·기획예산처 장관과 국무조정실장, 국정홍보처장, 경찰청장, 철도청장 등이 참석한 가운데, 철도·가스 등 공공부문 연대파업(2.25)을 포함한 노동계 동향과 공기업 민영화 추진현황을 점검하고 그 대책을 논의하였다.

□ 오늘 회의에서,

1. 정부는 공공부문의 경영효율과 경쟁력 강화를 위해 공공부문 구조개혁은 반드시 추진되어야 할 과제임을 다시 한번 확인하고, 개혁을 선도해야 할 공공부문이 일부노조를 중심으로 불법적인 연대파업을 통해 이를 저지하려는 상황에 대해 깊은 유감을 표시하였다.
2. 아울러 정부는 국민 일상생활과 직결된 공공서비스가 파업으로 중단되지 않도록 노동계와 마지막까지 대화를 통해 해결해 나갈 것임을 밝혔다.

- 공기업 민영화 등 공공부문 구조개혁은 계획대로 차질없이 추진해 나가되, 근로조건개선 등과 같은 요구에 대해서는 적극 검토함으로써 노동계를 설득해 나갈 예정이다.

3. 정부의 이러한 노력에도 불구하고 노동계가 파업을 강행할 경우에 대비하여 정부는 비상대책 등 가능한 모든 방안을 강구하여 국민불편을 최소화해 나갈 계획이다.

- 건설교통부에 「정부합동 특별수송대책본부」(본부장 : 수송정책실장)를 설치하고 비조합원과 군인력 등 가용인력을 최대한 활용하여 열차운행이 중지되지 않도록 조치하고

- 항공, 고속버스, 시외버스, 지하철 등 대체교통 수단을 증편하여 여객과 화물수송에 차질이 없도록 해 나갈 예정이다.

- 그리고 가스와 전력의 차질없는 공급을 위해 산업자원부에 「합동 비상대책본부」(본부장 : 자원정책실장)를 구성·운영하고, 전력공급 모의훈련을 실시하며, 파업시 신속히 대체인력이 투입될 수 있도록 조치해 나가기로 하였다.

4. 한편 정부는 노조가 25일 파업을 강행시 이는 법과 절차를 무시한 불법파업이 될 수밖에 없음을 엄중 경고하고, 법에 따라 강력히 대응키로 하였다.

- 불법파업 주동자·가담자에 대해서는 법과 원칙에 따라 사법처리, 징계 등 강력 대응하고

○ 특히 국가기간시설에 대한 보호강화를 위해 경찰력 배치, 비상연락체제 구축 등 만반의 대책을 강구하고, 시설을 점거·파괴하거나 정상가동을 방해하는 행위자는 즉시 검거, 사법처리키로 하였다.

5. 아울러 정부는 앞으로 국회와 여야의 협조를 통해 공공부문 구조개혁 관련법안이 국회에서 통과될 수 있도록 적극 노력할 것을 밝히고, 일반국민에 대한 적극적인 홍보와 설명을 통해 공공부문의 개혁 필요성에 대한 협조를 확산시켜 나가기로 하였다.

(朴仁相 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)
1. 공공부문(철도·발전·가스) 파업관련 체포영장 발부자 37명의 명단 및 영장 발부사유를 요구하셨습니다.

(답 변)
○추후 제출

(李承皙 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)
1. 2002년2월19일~20일까지 실시한 근로복지공단에 대한 감사(가산세 관련)에 참여한 ①감사팀 인적사항, ②감사결과, ③감사결과에 따른 지적사항 조치내용, ④그에 따른 향후대책 등의 자료를 요구하셨습니다

(답 변)
○감사팀 인적사항

소 속	직 급	성 명
감사관실	5 급	전 재 성
"	6 급	안 성 환
"	6 급	신 재 리

○감사결과, 지적사항 조치내용, 향후대책 : 별도 제출

(李浩雄 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)
1. 공기업 민영화 관련 노사정위원회에서의 논의 자료를 요구하셨습니다.

(답 변)
○추후 제출

○근로복지공단이사장 金在英

(金洪信 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)
1. 공단 현안사항(법인세, 복권 등) 및 공직기장 문제관련 종합대책 수립·보고

(답 변)
○별도 제출하겠습니다.

(질 의)
2. 법인세(가산세) 재정부 질의결과 제출

(답 변)
○재정부 질의결과가 나오는 대로 추후 별도 보고

하겠습니다.

(질 의)
3. 가산금을 돌려받지 못할 경우 어떻게 처리할 계획인지 관련 대책 보고

(답 변)

○현재 가산세 부과처분에 대해 재정부에 유권해석을 의뢰 중에 있으며, 금명간 재정부에서 예규심의회 등 개최하여 부과처분의 정당성여부에 대한 심의가 있을 예정입니다.

- 동 사안에 대해서는 우리 공단과 영등포세무서간 견해의 대립이 있으므로 우리 공단의 주장이 반영되도록 적극 노력하겠습니다
- 만일 우리 공단 주장이 받아들여지지 않을 경우 국세심판원 심판청구, 행정소송 등 구제절차를 진행하여 가산세 납부금액을 회수할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

○그러나, 가산세를 환급받지 못해 재정손실이 초래될 경우에는 감사원법 제31조의 규정에 따라 처리하겠습니다.

- ※ 공단은 감사원법 제29조의 규정에 의거 현금, 물품, 유가증권 기타의 재산을 망실 또는 훼손한 사실이 발견될 때에는 지체없이 감독기관의 장을 경유하여 감사원에 통보하여야 하며,
- 감사원은 감사원법 제31조의 규정에 의거 회계관계직원 등에 대한 변상책임의 유무를 심리·판정하고
- 변상책임이 있다고 판정하였을 때에는 변상판정서를 감독기관의 장에게 송부하여야 한다고 규정하고 있습니다.

(金樂冀 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)
1. 이번 사건을 계기로 공단이 거듭 태어나기 위한 계획서

(답 변)

○별도 제출하겠습니다.

(李浩雄 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)
1. 최근 3년간 공단의 잉여금 현황 및 사용내역

(답 변)

○잉여금은 공단의 일상적인 운영을 위한 산재보험 회계 출연금, 고정자산의 처분, 기타 발생하는 수

입에 총 지출액을 차감한 잔액을 원천으로 하여 발생되며, 이월손실금을 보전하고 남은 잉여금은 금융기관에 예치 운영하고 있습니다.

<공단의 잉여금 현황 및 사용내역> (단위: 백만 원)

년 도	1999	2000	2001
발생액	22,025	4,997	-
사용액	-	-	25,072
누적액	22,025	27,022	1,950

(질 의)

2. 최근 5년간 복지복권과 관련하여 발행매수, 매출액, 수익금액, 미수금 등 현황

(답 변)

○복지복권은 근로자복지사업의 원활한 수행을 위한 재원마련을 위해, 1994년5월부터 발행하기 시작하였으며,

- 최근 5년간 총 2억9천만 매를 발행하여 발행량의 63.4%에 해당하는 1억8천만 매를 판매, 2백 1억 원의 판매수익을 근로자복지진흥기금으로 전입하였습니다.

○복권판매수익 등으로 조성된 근로자복지진흥기금은 근로자 생활안정자금 용자, 체불근로자 생계비 용자, 학자금 지원 등 근로자복지진흥사업의 재원으로 활용합니다.

<최근 5년간 복지복권 발행 현황>

(2001년12월 말 현재, 단위: 만 매, 억 원)

구 분	계	1997	1998	1999	2000	2001
발 행	27,800	7,400	2,700	2,400	9,600	5,700
판매	수량	18,375	4,150	1,700	1,753	5,598
	금액	828	187	77	79	252
판매율(%)		56.1	63.0	73.0	58.3	90.8
기금전입액	201	44	3	18	89	47
외상매출액	66	32	3	9	32	▼10

※ 2000년도 현황은 「파워 복지복권」 발행포함

(손在姬 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 문서접수, 선람, 배포, 통제 등 책임한계 일제 점검하고 규정보완

(답 변)

○문서관리에 관한 특별지시를 본부 각 실·국 및 일선지사에 시달(2002년3월5일)하여 사무의 정확성, 신속성, 책임성을 확보하도록 조치하고

○감사실로 하여금 문서관리 실태에 대한 특별점검을 실시하도록 하여 현재 감사가 진행(2002년3월 4일~3월16일) 중에 있으며

- 감사결과 문제점에 대하여는 규정보완 등 필요한 조치를 강구하겠습니다.

(질 의)

2. 업무인계인수시 모든 직원의 인계인수 방안강구

(답 변)

○직원이 당해 직위로부터 신분상 또는 업무상 변동이 있을 때에는 새로 보직된 직원에게 업무인계인수서를 작성하여 인계하도록 업무인계인수규정에 명시되어 있으나 제대로 이행되지 못한 사례가 많이 있었습니다.

○앞으로 관련규정에 따른 업무인계인수가 철저히 이루어지도록 문서관리에 관한 특별 지시사항을 공단 본부 및 소속기관에 2002년3월5일(화) 시달하였으며

○향후, 정신·직무교육에 문서관리, 업무인계인수에 대한 교육을 철저히 실시하고 수시점검을 실시하여 문서관리에 소홀함이 없도록 하겠습니다.

(李承皙 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 법인세관련 공단 자체감사 결과 직위해제자의 직위해제 당시 직위 및 담당업무, 현재의 직위 및 담당업무

(답 변)

○법인세관련 직위해제자 명단

연번	직군	직급	성명	직위해제 당시			현재
				소속	부서	직위	
1	일반직	1급	박성하	안산재활훈련원	관리부	원장	직위해제 중
2	일반직	1급	송기남	근로복지공단	교육과건	국장	직위해제 중
3	일반직	2급	최연호	양산지사	보상부	부장	직위해제 중
4	일반직	4급	유정훈	보험관리부	보험계획부	대리	직위해제 중

(질 의)
2. 복권외상매출금 회수대책 및 판매사별 외상매출금 회수방안

(답 변)

1. 외상매출금 현황(2001년12월 말 : 118억 원)
(2002년2월28일 현재, 단위:억 원)

계	회수	회수가능	회수불투명
118	16	72	30

2. 회수대책

- 외상매출금 118억 원 중 16억 원은 이미 회수 조치
- 10억 원은 소속기관 불출분으로 정산기일(2002년5월 말)전액 회수
- 나머지 92억 원은 판매대리인들의 외상매출금으로
 - 이 중 62억 원은 확실한 담보를 보유하고 있는 것으로(현황 별첨)
 - 7억 원은 양도성 예금증서 등 유가증권으로 지급기일 도래시(2002년3월~12월) 회수
 - 41억 원의 부동산(5건)은 2002년1월23일 및 2.18자 경매신청
 - 5억 원의 부동산은 변제 최고(2002년3월31일까지), 미변제시 경매신청
 - 9억 원의 부동산은 현재 거래 중인 특판사의 담보물로 단계적으로 회수
 - 다만, 회수가 불투명한 30억 원은 약속어음 및 이행보증보험증권 등으로
 - 약속어음 부도 20억 원은 우리 공단에서 담보로 확보하고 있는 부동산(서울 강남구 논현동 소재, 감정가 57억 원의 상가로 32억 원 복권 불출시 45억 원으로 근저

당 설정한 바 있음)에 추가로 가압류를 설정하고 현재 경매 진행중

- 9억 원은 이행보증보험증권으로 소송 중이며,
- 1억 원은 한국복권유통(주)의 미수금으로 법원으로부터 지급명령을 받아 행정자치부 등에 재산조회한 결과 재산이 없는 상태입니다.

3. 전망

- 2001년12월 말 외상매출금 118억 원 중 30억 원이 현재로서는 회수불투명하나 경매 및 소송 진행 중으로 일부는 회수가능할 것으로 판단되는 바,
- 배당절차 참가, 소송 승소를 위한 다각적인 노력과 재산추적 등으로 외상매출금 회수를 위해 총력을 다하겠습니다.

(다음 페이지에 계속)

■ 판매사별 담보보유 및 외상매출금 현황

판매사별	외 상 매출금	담보내역	회수대책
계	6,210		
(주)에드앤리서치 (오철근)	4,440	-부동산(7건)압류 : 4,340(감정가 8 억 원, 1순위5건, 2순위 2건) -예금증서(1건) : 100백만 원	-부동산 4건(40억 원)은 2002년1월23일자 경매신청, 경매진행 중 -부동산 3건(3억 원)은 (주)에드앤리서치 소 속 대리인으로 현재 공단과 거래 중으로 단계적으로 회수 -예금증서 1건(1억 원)은 지급기일도래시 (2002년12월) 전액회수
(주)굴럭 (이동선)	475	-부동산(1건) : 455백만 원 (감정가 10억 원, 1순위) -가계수표(1건) : 20백만 원	-현재 공단과 판매계약을 맺고 거래 중으 로 부동산 담보액에 대해서는 단계적으로 회수 -가계수표 1건(2천만 원)은 2002년4월까지 회수
거화유통 (전문석)	87	-부동산(1건) : 87백만 원 (감정가1억5천만 원, 1순위)	-현재 공단과 거래 중에 있으므로 단계적 으로 회수
정정두	438	-부동산(1건) : 438백만 원 (감정가 7억7천만 원, 1순위)	-2002년2월18일 경매예정통보(변제기한2002 년3월 말)
곰두리복권 (박기욱)	223	-부동산(2건) : 223백만 원 (감정가 5억 원, 1순위)	-2002년2월18일 1건은 경매신청 -1건은 경매예정통보(변제기한 2002년3월 말)
(주)나이스 (이천용)	461	-양도성예금증서(6건) : 451백만 원 -예금증서(1건) : 10백만 원	-지급기일도래시(2002년3월 말) 회수 -지급기일도래시(2002년12월)회수
(주)드림복권	49	-양도성예금증서(1건) : 49백만 원	-지급기일도래시(2002년3월 말) 회수
슈퍼마켓 조합	37		-월 1백만 원씩 납부 중임 (납부각서 제출)

(질 의)

3. 99년~2001년 사이의 이사회 의결사항

(답 변)

○1999년도 이사회 의결 현황

개최일시	안 건 명	처리방식	회의결과
1999년2월24일	1998 회계연도 결산(안)	서면결의	원안의결
1999년3월23일	1999 고용안정채권발행(안)	서면결의	원안의결
1999년4월26일	인사규정 개정(안)	서면결의	원안의결
1999년5월20일	직제규정 개정(안)	서면결의	원안의결
1999년6월30일	사업계획 및 예산변경(안) 산업재해보상보험요양관리업무처리규정 개정(안)	서면결의	원안의결
1999년9월8일	직제규정 개정(안)	서면결의	원안의결
1999년10월14일	1999 사업계획(안) 회계규정 개정(안)	서면결의	원안의결
1999년11월4일	산재희생자를 위한 조형물 건립 관련 사업 계획 및 예산(안)	서면결의	원안의결
1999년12월21일	2000년 사업계획 및 예산(안) 산재보험보상업무처리규정 개정(안)	소집결의	원안의결
1999년12월27일	퇴직금 중간정산 관련 예산 변경(안)	서면결의	원안의결

○2000년도 이사회 의결 현황

개최일시	안 건 명	처리방식	회의결과
2000년1월28일	2000년도 근로복지진흥기금운용사업계획(안)	서면결의	원안의결
2000년2월29일	1999회계년도 결산(안)	서면결의	원안의결
2000년6월15일	직제규정 개정(안)	서면결의	원안의결
2000년6월30일	적용·징수관리규정 개정(안) 산업재해보상보험및임금채권보장서식규정개정(안) 요양업무처리규정 개정(안) 보상업무처리규정 개정(안) 후유증상진료사업계획(안) 및 규정제정(안)	서면결의	원안의결 원안의결 원안의결 원안의결 원안의결
2000년7월1일	대구근로청소년임대아파트유희부지매각처분(안)	소집결의	원안의결
2000년10월5일	사업운영계획및경영관리규정 개정(안) 자산관리규정 개정(안) 복무규정개정(안) 재활훈련원운영규정 개정(안) 퇴직금지급규정 개정(안) 실업대책및자활지원사업운영규정 개정(안) 임금채권보장업무처리규정 개정(안)	서면결의	원안의결
2000년12월26일	2001년도 사업계획 및 예산(안) 2000년도 이월예산(안) 정관변경(안) 이사회규정 개정(안) 인사규정 개정(안) 복무규정 개정(안) 보수규정 개정(안) 퇴직금규정 개정(안) 복리후생규정 개정(안) 보상업무처리규정 개정(안) 요양업무처리규정 개정(안)	소집결의	원안의결

○2001년도 이사회 의결 현황

개최일시	안 건 명	처리방식	회의결과
2001년2월28일	2000 회계연도 결산(안) 직제규정 개정(안) 자산관리규정 개정(안) 2001년도 고용안정채권 발행(안)	소집결의	원안의결
2001년4월18일	실업대책 및 자활지원사업운영규정 개정(안)	서면결의	원안의결
2001년6월27일	실업대책 및 자활지원사업운영규정 개정(안)	소집결의	원안의결
2001년9월18일	복무규정 중 개정(안) 산업재해희생자위령탑 무상 기부채납(안) 사업주변제금관리정지 및 소멸정리규정 제정(안)	소집결의	원안의결 원안의결 수정의결
2001년12월26일	정관변경(안) 이사회규정 개정(안) 2002년도 사업계획 및 예산(안) 인사규정 개정(안) 복무규정 개정(안) 보수규정 개정(안) 복리후생관리규정 개정(안) 요양업무처리규정 개정(안) 보상업무처리규정 개정(안) 임금채권보장업무처리규정 개정(안) 실업대책사업운영규정 개정(안) 근로자신용보증지원사업운영규정 제정(안)	소집결의	원안의결

제2의 도약을 위한 경영혁신대책

<2002년3월 - 근로복지공단>

I. 수립배경

○2001년부터 공단이 「근로자의 행복을 창조하는 희망의 국민기업」으로 재도약하기 위해 다방면의 혁신과 개선을 추진해 왔으나
○누적된 기강해이로 인해 최근 가산세 부과 및 복권 미수금 관리소홀 등의 문제가 발생
○공단이 거듭 태어나야 한다는 각오로 지금까지의 경영혁신 추진현황을 점검하고 강력한 쇄신책을 강구하고자 함

II. 그간의 경영개선 노력과 추진현황

1. 경영개선

□2001년4월27일(현 김재영 이사장 취임) 이후 4대 경영방침을 공표하고 공단 경영혁신을 위한 혼신의 노력을 경주

《4대 경영방침》

- 고객만족 경영의 실천
- 책임경영체제의 확립
- 건실한 보험재정의 운영
- 능력중시 인사제도의 정착

□2001년6월~8월 중 경영개선 Task Force Team 을 구성, 공단의 현안사항 도출 및 해결방안 연구
 ○‘승진인사 다면평가제 도입’ 등 21개 과제를 개선완료 또는 추진 중

2. 인사질서 확립

□공정하고 투명한 인사로 과거 인사로 인한 불만과 잡음을 일소하고, 실적과 능력을 인사에 반영하여 조직의 화합과 일하는 분위기 조성
 ○승진인사에 다면평가제를 도입하여 인사권자의 자의성과 전횡을 제도적으로 방지하여 조직의 화합 도모
 ○경영실적 평가 및 보험료 징수실적을 철저히 인사에 반영하여 전직원이 납득할 수 있는 인사운영으로 인사질서 확립

3. 노사관계 안정

□노사 간에 화합과 신뢰를 구축하여 과거 노사갈등의 악순환을 단절
 ○원칙과 신뢰를 바탕으로 모든 노사문제를 긴밀한 노사 간 대화를 통해 해결하는 관행을 확립
 ○노사 화합 체육행사, 전진대회 등 다양한 프로그램을 운영하여 노사화합 분위기 조성

4. 실적 성과급제 확대

□업무실적에 따른 성과급 차등지급 대상과 폭을 확대하여 직원들의 목표의지 및 동기부여 강화
 ○중전 : 1급 이상 직원에 한하여 적용하고 성과급 폭은 ±25%
 ○개선 : 2급 이상 직원으로 확대 적용하고 성과급 폭을 ±50%로 확대

5. 업무개선

□고객중심의 업무개선을 통해 업무의 실효성 제고
 ○신용보증지원제도 도입으로 보증·담보여력이 없는 근로자의 생활안정 도모
 ○근로자생활안정자금 융자한도액을 인상(500만 원 →700만 원)하고, 근로자 장학금 융자대상 확대(장해 7급 이상 → 9급까지)
 ○신체장애근로자 재활보조기구 평생지급제도 도입(중전 : 2회)
 ○치료종결자의 후유증상 발생시 진료범위 확대(11개 상병→ 17개 상병)
 ○휴업급여 청구 의료기관 확인제 폐지 등 행정절차 간소화
 □업무방식과 절차를 개선하여 업무의 효율성 제고
 ○보험료 신용카드 납부제를 도입하여 영세사업주에게 할부납부를 통한 부담경감 및 징수율 제고
 ○고용·산재보험 및 임금채권 업무의 통합처리시

스템을 구축하여 업무처리시간을 단축, 업무량 증가에 따른 인력추가 수요를 억제

○채권관리팀을 운영, 이전에는 매년 30% 수준으로 증가하던 체납보험료를 2001년에는 오히려 전년 대비 10% 감소시키는 성과를 거양

※ 체납보험료

5,413억 원	7,525억 원	6,753억 원
1999	2000	2001

추이 :

6. 자체 감사활동 강화

□공단 감사실의 정례적인 업무감사 외에 문제가 있거나 있을 수 있는 분야에 대해 특별감사를 실시하고 비리에 대하여는 엄중한 문책으로 조직의 기강확립에 노력
 ○복권 미수금 관리에 대한 자체 특별감사를 실시하여 1997~1998년 미수금의 철저한 관리체제 확립 (2001년10~12월)
 ○가산세 부과에 대한 보고접수(2001년12월18일) 즉시 특별감사를 실시하여 1차적으로 관련자 4명을 직위해제(2001년12월27일)하고, 추가 관련자에 대한 책임문제를 조사하여 징계절차 준비 중
 ○2001년도 중 금품수수관련 비위자 등에 대하여는 파면 4명, 해임 4명, 감봉 1명 등 엄중 조치

III. 진행 중인 사항

□공단의 업무 중 금전과 관련된 업무는 비리의 유혹에 노출되고 있어 이에 대한 철저한 감사를 통해 일벌백계의 조치와 아울러 제도적 보완대책이 필요
 ○이와 관련 2002년3월4일부터 진료비심사 업무에 대한 자체 계통감사와 문서관리실태에 대한 특별감사를 실시 중
 ○감사결과 비리 적발시에는 해당자 및 감독자 엄중문책은 물론
 ○문제점 개선을 위한 제도적 장치를 마련할 계획임

IV. 공단의 제2도약을 위한 과제

1. 자성적 진단

□조직면

○공단은 정규직과 비정규직 모두 3,000여 명에 이르는 방대한 조직으로서 조직의 역량을 최대한으로 결집·발휘하기 위해서는 본부와 소속기관이 일사불란하게 움직여야 하나
 ○아직도 본부의 의지와 방침이 소속기관에 제대로 침투·확산되지 못하는 분위기가 상존

□인력면

- 공단은 공채를 통해 입사한 일반직원과 노동부에서 전입한 일부 간부직원 및 타부처·기관·단체에서 전입한 직원들로 구성되어 있고, 공단의 역사가 일천한 관계로 아직 직원 간에 생각과 행동의 동질성이 형성되어 있지 못함
- 공단 직원은 공무원과 일반회사 직원의 중간적 위치에서 공무원이 갖춰야 할 공직관, 사명감 등이 부족하고 일반회사 직원이 가져야 할 경쟁력이나 고객지향적 서비스정신도 부족한 실정
- 업무면
 - 고용·산재보험 및 임금채권보장업무 등 새로운 업무가 계속 부여되고, 행정대상이 급속히 증가함에도 이에 상응한 인력이 확보되지 못함으로써 업무과중으로 직원들의 불만이 팽배해지고 이직자가 속출
 - 인력부족으로 신규채용자에 대한 충분한 사전교육과 재직자에 대한 수시 보수교육 실시 곤란
 - 매일 당면 업무처리에 급급하여 업무개선 및 서비스향상 노력 부족
 - 금전 관련 업무에 있어서는 유희과 비리의 소지 우려
- 환경면
 - 국민의 복지수요와 서비스에 대한 기대수준은 높아지고 있으나 이에 대응한 공단 업무의 개발 및 개선이 미흡
 - 산재보상업무에 있어 의학적 판단이 어려운 새로운 질병의 발생으로 근로자의 요구와 공단의 요양승인 결정간에 갈등 발생
- 2. 공단의 과제와 각오
 - 공단의 조직과 인력의 기강을 확립하고 업무의 효율화를 통해 국민의 요구에 부응하여 사랑받는 국민기업으로 거듭나기 위해서는 다음 과제의 해결이 필요
 - 조직체계를 정비하여 원활한 의사소통과 조직역량의 극대화
 - 전직원의 공직관 및 사명감 확립과 능력발전 기회 확대
 - 업무의 효율화를 통한 업무부담 경감 및 적절한 인력배치로 서비스 향상
 - 감사활동을 강화하여 비리요소의 제도적 보완으로 비위근절 및 기강확립
 - 공정한 인사확행 및 실적에 따른 보상제도 강화
 - 원만하고 안정된 상생의 노사관계 확립
 - 이러한 과제를 해결하기 위하여 공단의 전 임직원이 새로이 공단을 창단한다는 각오로 과거에

- 대한 반성의 토대 위에서 강력한 경영혁신 대책을 수립·추진코자 함
- V. 경영혁신 대책
 - 1. 경영혁신을 위한 정신무장
 - 경영혁신 결의대회 개최
 - 전 임직원의 경영혁신에 대한 의지를 공고히 하기 위해 전사적 「경영혁신 결의대회」를 개최 (2002년3월)
 - 경영혁신에 대한 각오 및 실천의지 다짐
 - ※ 임원 및 본부장 회의 개최: 2002년3월6일(수)
 - 경영전반에 대한 문제점 재점검 및 개선대책 논의
 - 참석자 공동명의로 발표문을 작성 직원에게 알림
 - 2. 전직원 정신교육 및 직무교육 강화
 - 전직원 정신교육 실시
 - 공직관, 사명감, 일체감 조성 및 친절교육 실시 (2002~2003년 중 전직원 실시)
 - 각 소속기관별로 친절교육 정예요원을 양성하여 친절이 생활화되도록 연중 지속적인 캠페인 전개
 - 직무교육 강화
 - 신규채용자는 반드시 충분한 교육실시 후 현장 배치
 - 장기적으로 자체연수시설을 확보하여 교육기간 연장(3주 → 5주) 및 교육내실화
 - 동시 다수 직원의 직무보수교육을 위해 사이버교육 확대 실시
 - 2002년5월부터 2개 과정 개설, 2002년9월부터 1개 과정 추가개설(3개 과정 연간 3000명 수강가능)
 - 3. 자체 감사활동 강화
 - 감사기능을 통한 공직기강 확립
 - 상시 「공직기강 감찰반」을 운영하여 엄정한 공직풍토 확립
 - 정기·특별감사시에도 공직기강 분야를 반드시 점검, 공직기강 확립에 다각적 노력 경주
 - 예방감사 기능 강화
 - 취약업무에 대한 예방감사를 강화, 부정·비리의 사전예방 및 업무수행 능력 제고
 - 감사실 직원에 대한 감사기법 위탁교육으로 감사능력 제고
 - 감사결과 주요 적발사항은 직원 교육자료로 활용하여 예방 효과 거양
 - 비리에 대한 엄중 조치

- 비리 발생 시 관계자 엄중 처벌
- 관리자에 대한 감독책임도 엄격히 적용하여 감독체계 확립
- 4. 조직체계 정비
 - 본부와 소속기관의 지휘·감독체계 강화
 - 본부와 소속기관의 역할·기능을 재검토하여 위임·전결규정 정비
 - 소속기관장의 책임경영체제를 강화하고 이를 위한 권한과 책임의 소재 명확화
 - 기관·부서 간 업무협조체제 강화
 - 관련 기관·부서 간 유관업무에 대한 협의 및 협조체제 확행
 - 문서관리 실태점검 및 개선
 - 문서접수·발송 및 보고·선람 등 문서관리실태에 대한 특별감사 실시(2002년3월4일~3월16일)
 - 문서관리에 대한 특별 지시사항 시달(2002년 3월5일)
 - 수시 문서관리에 대한 점검 및 교육 실시
- 5. 업무의 효율성 제고를 위한 업무 및 인력진단 실시
 - 주요 개선대상 업무에 대한 업무진단을 실시, 개선과제 도출 및 개선방안 마련
 - 기간 : 2002년3월~5월(2개월)
 - 진단결과에 따른 제도개선 : 2002년6월~12월
 - 기관별, 업무별 인력진단 실시
 - 자체 인력 및 외부전문가 공동으로 인력진단을 실시, 업무량, 업무형태, 업무시간 등 분석을 통해 인력의 적정배치
 - 업무진단 결과와 함께 인력의 효율적 운용에 활용
- 6. 비리요소의 제도적 개선
 - 고용·산재보험료 확정정산제도 개선
 - 확정정산에 공인회계사, 세무사, 공인노무사 등 전문가 활용방안 강구
 - 정산대상 사업장 선정기준의 객관화 및 지역본부단위 확정정산 전담부서를 신설, 업무의 실효성 확보
 - 국세청 자료 활용 등 정산업무의 효율화
 - 진료비 심사체계 개선
 - 현 지사별 심사제를 지역본부별 심사제로 전환하여 심사직원의 전문화 및 심사자와 의료기관 간의 관계 단절
 - 본부에 진료비 심사팀을 운영하여 진료비 허위·과다 청구 여부 실사 강화
- 7. 공정한 인사질서 확립

- 근무성적 평정의 공정·객관성 확보
 - 현재 승진인사시에만 시행하고 있는 다면평가제를 근무성적 평정에도 도입하는 방안 검토
 - 현행 상급자의 일방적 근무성적평정에 따른 불신 및 불만 제거
- 철저한 실적·능력중심의 인사관행 정착
 - 현행 경영실적평가제를 철저히 시행하여 승진·전보인사시 반드시 반영
 - 경영실적에 따른 성과급 차등지급대상을 점진적으로 확대하여 공단의 경쟁력 제고
- 8. 상생의 노사관계 확립
 - 노사 간 신뢰확립
 - 간부직원에 대한 교육을 강화하여 솔선수범으로 노사 간 신뢰 확립
 - 1·2급 직원은 2년에 1회 이상 관리자 능력향상 교육 실시
 - 노사 간 대화 및 화합 분위기 조성을 위한 다양한 행사 실시
 - 노사 협력관계 강화
 - 공통주제를 선정하여 공동연구를 위한 노사위원회 구성·운영
 - 노사협의회 및 간담회를 활성화하여 노사 간 정보공유 및 이해의 폭 확대
- VI. 결어
 - 지금까지 공단 스스로 변화와 개혁의 필요성을 인식하고 노력해 오는 과정에 있었으나
 - 가산세 부과 등 사건의 돌출은 공단 스스로 인식하고 있는 것보다 그 문제점이 더 크고 심각하다는 것을 깨닫게 하는 계기가 되었음
 - 향후 공단은 점진적 개선이 아닌 혁신적으로 거듭난다는 각오로 그 변화의 폭을 전면적으로 확대하고 개혁의 속도에 박차를 가해 진정한 「근로자의 행복을 창조하는 희망의 국민기업」을 만들어 가는데 총력을 경주하겠습니다.