



정보

◎ 창립기념학술대회 개최 안내

- 주 제 : 사업장 건강증진을 위한 산업간호사의 역할 확대
- 일 시 : 2006. 4. 19(수) 10:00 - 16:30
- 장 소 : 서울대학교 간호대학 구관 강당
- 참가비 : 사전등록 20,000원, 당일등록 30,000원

프로그램

시 간	과정명	강 사
제1부 : 산업간호사의 실무향상 프로그램		
10:00 - 10:50	제1부 개회사 및 표창	
11:00 - 11:20	2006년 산업안전보건 정책방향과 산업간호사의 역할	김동남 노동부 산업안전보건국장
11:20 - 11:40	금연운동에서의 산업간호사의 역할	김일순 한국금연운동협의회 회장
11:40 - 12:00	산업간호사의 금연지도자 양성프로그램	김영임 한국산업간호협회 회장
12:00 - 12:20	유기용제 감시체계와 산업간호사의 역할	김순례 가톨릭대 간호학과 교수
12:20 - 14:00	점 식	
제2부 : 근로자 참여형(PAOT) 산업보건 프로그램		
14:00 - 14:10	제2부 개회사	
14:10 - 14:40	근로자 참여형 산업보건 프로그램의 이해	우국현 순천향대 구미병원 산업의학과 교수
14:40 - 15:00	근골격계질환 예방에 있어서 근로자 참여형 프로그램 추진전략	구정완 가톨릭대 의과대학 교수
15:00 - 15:20	휴 식	
15:20 - 15:40	근로자 참여형 접근방법에 있어서 보건관리자의 역할	정혜선 가톨릭대 보건대학원 교수
15:40 - 16:00	근로자 참여형 근골격계질환예방 프로그램의 실무적용사례	박영혜 의정부 성모병원 보건관리자
16:00 - 16:30	종합토의	

◎ 2006년도 의료인 면허 보수교육 및 보건관리자 직무교육 실시 안내

- 주 제 : 근로자 통상질환 관리
- 일 자 : 2006. 5. 18 (목) - 19(금)
- 비 용 : 60,000원(비회원 120,000원)

일	시 간	과정명	강 사
1일	09:00 - 12:00	소화기계 및 비노기계 질환 관리	김용규 가톨릭대학교 산업의학센터 교수
	13:00 - 16:00	심혈관계질환 관리	문제혁 인천중앙병원 산업의학과 소장
2일	09:00 - 12:00	사업장의 약물관리	김진학 가톨릭대학교 임상대학원 겸임교수
	13:00 - 16:00	혈액계질환 관리-빈혈	김인아 한양대학교 산업의학과 교수

◎ 인간공학전문가 과정 전문교육 실시 안내 (보건관리자 직무교육)

- 일 자 : 2006. 6. 14(수) - 6. 16(금) 필기과정
- 비 용 : 300,000원

일	시 간	과정명	강 사
1일	10:00 - 12:00	인간공학개론	김성한 박사(대한산업보건협회)
	13:00 - 15:00	인간의 정보처리과정	
	15:00 - 17:00	인간공학 설계원리 및 응용	
2일	09:00 - 10:30	작업생리학	정병용 박사(한성대)
	10:30 - 12:00	생체역학	
	13:00 - 15:30	작업 및 동작 분석원리	
	15:30 - 18:00	표준시간 및 작업측정 원리	
3일	09:00 - 10:30	인간의 심리적 특성	이동경 박사(한국산업안전공단)
	10:30 - 12:00	인간심리와 안전관리	
	13:00 - 15:00	근골격계질환 및 유해요인조사	
	15:00 - 16:00	작업환경 개선	

- 일 자 : 2006. 8. 23(수) - 8. 25(금) 실기과정
- 비 용 : 250,000원)

일	시 간	과정명	강 사
1일	10:00 - 12:00	인지특성을 고려한 설계원리	김성한 박사(대한산업보건협회)
	13:00 - 15:00	인체측정치의 응용 원리	
	15:00 - 17:00	설계원리의 응용	
2일	09:00 - 12:00	공정분석 및 개선	정병용 박사(한성대)
	13:00 - 15:30	작업분석 및 개선	
	15:30 - 18:00	작업측정 및 표준시간	
3일	09:00 - 12:00	인간공학작업평가론	이동경 박사(한국산업안전공단)
	13:00 - 15:00	유해요인조사 및 작업개선	
	15:00 - 16:00	예방관리 프로그램 및 법규	

◎ 산업전문간호사 자격 취득을 위한 전문교육 실시 안내 (의료인 면허교육 및 보건관리자 직무교육)

- 일 자 : 1차 2006. 6. 23(금) - 6. 25(일)
2차 2006. 6. 28(수) - 6. 30(금)
- 비 용 : 350,000원(모의고사 비용 포함)
- 장 소 : 가톨릭대학교 의과학연구원
- ※ 세부 과정 및 장소, 강사진은 추후 공지 예정임

◎ 산업안전보건강조주간 산업간호우수사례 경연대회 개최 안내

- 일 시 : 2006. 7. 4(화) 13:00 - 17:30
- 장 소 : 코에스컨퍼런스센터(320호)
- 참가비 : 무료(교재비 10,000원)
- ※ 상기 전문교육, 의료인 면허 보수교육 및 직무교육, 학술대회, 경연대회는 사정에 따라 일정이 변동가능하오니 꼭 확인하시고 신청 부탁드립니다.

중앙회 소식

◎ 제 12차 정기대의원 총회 개최

본 협회는 2006년 1월 13(금) - 1월 14(토)일 제주 그랜드호텔 제이드에서 47명의 대의원 및 상임위원이 위임 및 참석한 가운데 제12차 정기대의원 총회를 개최하였다. 김영임 회장이 의장으로 송영숙 제2부회장의 사회로 진행된 이날 대의원총회에서는 총회에 앞서 김화중 서울대 보건대학원 교수가 “공공보건의료와 산업보건의 방향”이라는 주제로 특강을 하고, 협회의 2005년도 사업결과 및 사업결산보고, 본 협회 부설 소규모사업장 보건안전센터의 보고가 있었으며 2006년도 사업계획과 2006년도 예산으로 1억 9천만원을 확정했다. 또한 산업전문간호사제도 활성화 방안을 모색하기도 했다. 토의안건으로 정관 및 규정 개정의 건으로 협회 내에 분야회 설치 건과 현행 7개 지부에서 9개 지부(강원지부와 제주지부)로 변경하는 건을 통과시켰다.

◎ 본협회 2006년도 보건관리지원 국고대행 사업 및 뇌심혈관계질환 예방 사업 참여

본 협회 부설 보건안전센터는 한국산업안전공단 9개 지도원 관할 지부 센터가 국고대행사업으로 전체 16,000개 대상 사업장 중 4,850개소, 뇌심혈관계질환예방 사업으로 460개소를 23,665회의 지원 계획 하에 이 사업에 참여하여 계약을 체결하였다. 기간은 2006년 2월부터 12월 31일까지이다.

◎ 보건안전센터 보건지도요원 실무교육 실시

본 협회 부설 보건안전센터는 2006년 2월 6 - 2월 7일 손기정 문화센터에서 보건관리대행

및 뇌심혈관계질환 예방 용역사업 사전교육이란 주제로 보건지도요원 실무간호사 42명을 대상으로 1차 실무교육을 실시하였다.

한국산업간호학회 소식

◎ 산업간호학회지 학술진흥재단 등재 추진을 위한 워크숍 개최예정

학회지의 학술진흥재단 등재를 위해 3월 24일(금) 2시에 가톨릭대학교 예방의학교실 세미나실에서 워크숍을 개최할 예정이다.

◎ 학회 홈페이지 완성(<http://ksohn.or.kr>)

학회 홈페이지가 완성되어 회원등록 시 학회지의 원문검색이 가능하며, 회원들 간의 정보 교류를 돕고 학회소식을 신속하게 전할 수 있게 되었다.

◎ 학회 연구지원사업 공모

지원규모는 년 1,000,000원(1편당 500,000원씩 총 2편, 단 이 중 200,000원은 학회지 게재료로 지원함)이며, 지원 분야는 산업보건 관련분야로, 본 학회 회원인 석사과정 대학원생 및 보건관리자이면 누구나 지원가능하다. 자세한 사항은 학회 홈페이지의 공지사항 참고.

◎ 이사회 개최

2006년 2월 7일(화) 가톨릭대학교 보건대학원에서 2006년도 제1차 이사회를 개최하였다.

◎ 제14권 2호 학술지 발간 및 제15권 1호 원고 모집

산업간호학회지 제 14권 2호가 발간되었으며, 제15권 1호 발간을 위하여 원고를 모집하고 있다. 원고는 출판이사인 제주대학교 김정희교수(snukjh@cheju.ac.kr)가 접수하고 있다.

노동계 소식

◎ 수도권 진폐환자에게 희소식, 안산중앙병원 진폐전문병동 개원

노동부는 2006년 1월 1일부터 일정기간 이상 유해물질을 취급하는 근로자에게 실시하는 특별치병이라는 '진폐증' 환자들에게 전문적인 치료를 제공하는 진폐전문병동이 대학병원급 3차 의료기관 수준인 안산중앙병원에 세워졌다.

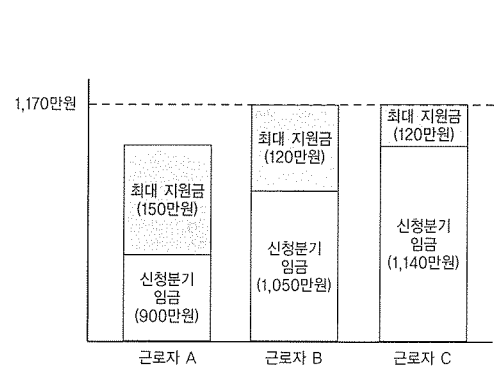
그동안 여의도 성모병원에서 이와 같은 의료서비스를 제공해왔으나 수익성 저하를 이유로 폐쇄키로 함에 따라 수도권 지역 진폐 근로자들이 의료수혜의 사각지대에 놓일 상황에서 안

산중양병원 진폐전문병동을 개원하여 수도권 환자들에게 희소식이 되고 있다.

◎ 임금피크제, 보전수당에 이어 컨설팅비용까지 정부가 지원

정부는 임금피크제로 인한 임금 삭감액을 지원해 주는 임금피크제보전수당제도를 확정했다. 또한, 임금피크제 등을 도입하기 위해서 컨설팅을 받을 경우 컨설팅비용을 지원해 주는 제도를 추진 중이라고 밝혔다.

임금피크제보전수당제도는 올해 4월부터 시행되는데, 임금피크제 시행 사업장에서 18개월 이상 근무한 54세 이상 근로자로서 임금이 10% 이상 삭감된 근로자는 거주지 관할 노동부 고용안정센터(63개소)에 관련서류를 제출하면 '06년 1분기 수당을 4월부터 지급받을 수 있다. 다만, 연간 임금이 4,680만원 이상인 고액임금근로자는 제외된다.



지원기간은 55세까지 고용 보장할 경우 1년, 56세까지 고용 보장할 경우 2년, 57세까지 고용 보장할 경우 3년, 58세까지는 4년, 59세까지는 5년, 60세까지는 최대 6년간 지원받을 수 있다.

또한 정부는 임금피크제보전수당과 함께 기업 또는 업종단위 노사단체 등에 대해서는 고령자 고용안정프로그램 컨설팅 비용을 지원하는 「고령자 고용안정프로그램 컨설팅비용 지원사업 운영규정」을 제정하여 올해 3월부터 시행할 계획이다.

구체적으로 임금피크제 도입 등 임금체계 개선, 고령자 적합직종 또는 직무개발, 기타 안전보건 향상 등 고령자 고용안정을 위해서 필요한 컨설팅비용을 지원하며, 소요비용의 80%를 기업 3천만원, 노사단체 1억원 한도로 지원한다는 계획이다.

◎ 트리클로로에틸렌(TCE) 취급근로자 사망사건 역학조사 실시

노동부는 부천 소재 K사에서 발생한 트리클로로에틸렌(TCE) 취급 근로자 사망사건에 대한 역학조사를 2006년 2월 8일 실시하기로 했다.

K사는 조명기구 부품 도장업체로서, 지난달 21일 세척제, 탈지제로 주로 사용하는 트리클로로에틸렌(TCE) 세척공정 다음 공정인 이물질 제거공정에서 일하던 근로자가 피부 홍반 및 갑작스런 간기능 장애로 사망한 사건이 발생하였다.

담당의사는 사인을 TCE에 의한 스티븐스존슨증후군으로 보고 있는데, 이 증상은 일반근로자들에게는 거의 발생되지 않고 개인적 체질과 관련성이 있으며 짧은 근무기간(약 40여일)의 근로자에게 발생하는 특징이 있다.

이와 관련하여 노동부는 해당 근로자의 발병 원인과 작업장 유해요인 간의 상관관계를 정확히 규명하기 위하여 한국산업안전공단 산업안전보건연구원(원장 김광중)으로 하여금 역학조사를 실시토록 한 것이다.

참고로 지난달 1월 14일(토) 휴대폰 부품 제조업체인 경기 광주 소재 H사에서도 TCE 세

척공정의 다음 공정인 검사·포장 공정에서 일하던 외국인 근로자가 근무기간이 40일 정도로 짧음에도 불구하고 피부 홍반·급성 간염으로 사망한 사례(사인은 스티븐스존슨증후군으로 추정)가 발생하였는데, 이에 대하여도 1일부터 3일까지 산업안전보건연구원이 역학조사를 실시하여 현재 그 결과를 분석 중이다.

노동부는 화학물질 취급 근로자의 건강보호를 위해 금년 초에 채용한 근로감독관(의사 3명, 산업보건 14명)을 투입, 화학물질 취급 사업장에 대한 감독을 강화할 계획이며 전국 지방노동관서에 TCE 등 유기용제 취급사업장을 대상으로 조속히 직업병 예방 점검을 실시토록 지침을 시달함과 아울러 「TCE에 의한 근로자 건강장해예방」자료를 배포하였다.

한편, 부천 소재 K사와 경기 광주 소재 H사를 관할하는 지방노동사무소는 예방차원에서 사업장 동료 근로자에게 유사 증상이 있는지, 작업환경 중 근로자 건강장해 요인이 있는지 등에 관한 실태점검을 하였으며, 경기 광주 소재 H사에 대해서는 국소배기장치가 설치되어 있지 않은 유기용제세척공정 등에 대해 작업중지 및 보건진단 명령(2.1, 수)을, 부천 소재 K사에 대해서는 동료 근로자 5명에 대해 임시건강진단 명령(2.6, 월)을 했다.

◎ 비정규 일문일답 - 비정규법안, 이것이 궁금하다

Q) 비정규직 차별처우 여부에 대한 구체적인 판단기준이 필요한건 아닌가요?

A) 차별의 양태가 워낙 다양하여 세부적인 판단 기준을 법으로 정하기 어려운 부분이 있습니다. 유럽의 경우에도 차별금지원칙만 법으로 규정하고 개별 사건마다 법원을 통해 처리해 나가고 있는 현실입니다.

따라서 향후 노동위원회 사례나 법원 판례 등이 축적되면 어느 정도 판단기준이 형성될 수 있을 것입니다. 일례로 부당해고의 경우에도 법에는 “정당한 이유없는 해고금지”만 규정되어 있지만 판례 등을 통해 구체적인 기준이 확립되어 왔습니다.

취업규칙 등에 차별적 내용이 규정된 경우 등 차별이 명백할 경우 판단이 용이하여 법시행 후 조기에 시정이 가능합니다.

- ▶ 임금차별 : 취업규칙 등에 의해 동일 자격·학력을 가지고 동일직무를 수행토록 되어 있음에도 비정규직에 대해 낮은 임금을 지급하는 경우
- ▶ 근로시간 등 차별 : 비정규직에 대해서만 연장, 휴일근로를 하도록 규정되어 있는 경우, 유급휴일을 비정규직에 대해서만 무급휴일로 적용하는 경우
- ▶ 복지차별 : 연말성과급, 근속포상금 기타 복리후생비를 지급하면서 비정규직임을 이유로 대상에서 제외하는 경우, 구내식당·통근버스 이용을 특별한 이유없이 제한하는 경우

최근 금융기관에서 성과급을 정규직은 급여의 일정률로, 비정규직은 소액고정급으로 지급한 사례는 차별에 해당할 가능성이 높다고 봅니다. 다만, 근로자 개인별 경력, 생산성 등에 따른 차별여부는 판단이 어려우나 유사 업무를 하면서도 과도한(예 : 40~50%) 임금격차가 있는 경우 차별로 판정될 가능성이 클 것입니다. 또한 차별여부 입증책임을 사용자가 부담함

에 따라(법 제9조제4항) 임금격차가 있을 경우에는 기업에서 그 격차에 합리적인 이유가 있음을 입증해야 할 것입니다.

Q) 비정규직 법안은 차별시정의 실효성을 높이기 위한 방안이라고 할 수 있나요?

A) 현재는 사실상 비정규직 차별에 대한 법적 시정수단이 없습니다. 즉 동일 자격·학력을 갖고 동일·유사업무를 수행하지만 정규직의 절반 수준의 급여를 받거나, 비정규직임을 이유로 연말성과급, 복리후생비 지급에서 차별받더라도 법적 시정이 어렵다는 것입니다.

이번에 통과된 법률은 차별금지를 명문화하고 차별시정의 실효성 제고를 위한 다양한 방안을 포함하고 있습니다. 구체적으로 차별여부의 입증책임을 사용자가 부담하도록 했으며, 확정된 시정명령을 이행하지 않을 경우 최고 1억원의 과태료가 부과됩니다. 아울러 조정·중재를 통한 자율해결에 대해 재판상화해의 법적 효력이 부여됩니다.

시정방식도 다양화하여 취업규칙 등 규정에 의한 차별에 대해서는 차별적 행위의 중지명령을, 규정에 의하지 않은 차별은 근로조건 개선명령을, 근로자 퇴직 등의 경우엔 적절한 금전보상을 하도록 각각 규정하였습니다.

시정명령은 부당해고와 달리 당해 사업장의 전체 근로조건에 대해 판단하므로 사실상 해당 사업장의 근로조건화되어 다른 동종 비정규직에 대해서도 적용될 것입니다.

일부에서는 차별시정절차가 사실상 5심제이므로 적기 시정이 어렵다는 주장이 있지만 사실상 노동위원회에 제기된 사건(부당해고 등)중 법원 제소 비율은 4.9%이며 95.1%가 노동위에서 해결되고 있습니다. 처리기간 단축을 위해 공익위원·심사인력을 확충할 계획(현행 2~6개월)이며, 노동위원회를 통하지 않고 바로 법원에 제소하는 것도 가능합니다.

또한 확정된 시정명령 불이행에 대해서만 과태료를 부과하므로 사용자가 차별을 시정하지 않고 대법원까지 갈 것이기 때문에 처벌규정을 통한 사전예방이 필요하다는 주장이 있습니다.

하지만 현재도 대부분의 사건이 노동위원회에서 확정되고 있으므로 이와 같은 주장은 설득력이 없습니다. 확정된 시정명령에 대해서만 제재한다 하더라도 명백한 차별행위의 경우 기업이미지 훼손, 소송비용 등을 감안할 때 무작정 대법원까지 갈 수는 없을 것입니다.

차별여부가 애매하여 노사간에 이견이 있는 경우는 대법원까지 가더라도 법적판단을 받을 필요가 있고 법적판단이 내려진 경우에 이를 이행하면 되는 것입니다.

이러한 경우에 불필요한 분쟁을 줄이기 위해 노동위원회의 조정·중재를 적극 활용토록 할 계획입니다.

또한 근로자가 개별적으로 차별시정을 신청하도록 할 경우 불이익 위험 때문에 실효성이 없다는 주장이 있지만 근로자의 권리의식이 신장되고 있어 재직 근로자의 신고사건 제기사례가 증가하고 있고, 차별시정 신청 등을 이유로 불리한 처우를 할 수 없도록 하는 규정을 신설하였으며(위반시 2년이하 징역, 1천만원이하 벌금), 퇴직후 시정신청시에도 보호받을 수 있도록 시정명령에 적절한 금전보상방식도 규정하는 등 보완장치를 마련했습니다.

한편, 법 시행후 근로감독·파견사업 점검 과정에서 근로감독관의 적극적인 행정지도를 병행하여 명백한 차별행위는 시정권고하고, 차별여부가 애매할 경우는 노동위원회 활용을 권고하는 등의 조치를 취할 것입니다.

Q) 비정규 법안이 기간제 근로자를 양산할 것이라는 주장이 있던데요

A) 정부안은 기간제 근로자를 양산하는 것이 아니라 오히려 축소시키는 유인을 제공하는 것입니다. 현재는 법령상 제한이 없어 기간제 근로자를 무분별하게 장기사용하고 있지만, 법률안에 의해 장기사용이 제한받게 되어 불필요한 기간제 사용이 줄어들 것 입니다. 아울러, 차별금지규정이 신설됨에 따라 인건비 절감 목적의 기간제 사용유인도 크게 감소할 것 입니다.

Q) 사용기간 제한 규정은 소급 적용되나요?

A) 결론적으로 소급 적용은 되지 않습니다. 기간제 근로자의 사용기간 2년 제한 및 2년 초과시 무기계약 간주규정(법안 제4조)은 이 법 시행후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용됩니다.(부칙 제2항)

따라서, 현재 기간제 근로자로 2년이상 초과된 근로자 등에 대해서 법시행일('07.1.1)부터 무기계약근로자로 전환되는 것은 아니며, 2007년 1월 1일 이후 기간제 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 2년이 기산됩니다.

Q) 기간제근로의 사용사유 제한방식을 도입하지 않은 이유는 무엇입니까?

A) 사용사유제한 방식은 현재 기간제 근로에 대해 사용기간, 사용사유 등 아무런 제한 없이 사용하고 있는 노동시장의 현실과 동떨어져 있어 부작용이 우려됩니다.

기간제 근로에 대한 규제를 처음으로 신설하면서 사유제한까지 하는 것은 노동시장에 큰 파장을 초래할 것 입니다. 사유 제한을 하면 정규직이 다소 증가하겠지만 전체적으로 고용감소 및 사내하청·용역전환 등의 부작용이 더 클 것으로 판단됩니다.

노사정위 공익안 및 외국사례 등도 대부분 사용사유를 제한하지 않고 사용기간 제한방식으로 규정하고 있습니다. 유럽국가의 예를 보더라도 점차 기간제 근로에 대한 규제를 완화해 가는 추세입니다.

ILO협약·EU지침도 기간제 계약의 반복갱신에 대해 규제토록 명시하고 있어, 독일(2년), 영국(4년) 등 대부분 국가에서 기간제한을 통해 규율하고 있습니다.(독일은 「아젠다2010」 개혁입법에 의해 신규창업시에는 4년까지 허용)

영국은 유럽연합(EU) 지침에 따라 기간제 근로를 새로 규제하면서 사용기간을 4년으로 규정하고 있으며, 독일은 과거 판례로 기간제 사용사유를 제한하다가 '01년 입법으로 사유제한을 폐지하고 기간제한(2년)을 채택('03년 아젠다 2010 개혁입법 : 신규창업시에는 사용기간을 4년까지 연장)했습니다.

OECD 회원국 중 기간제 사용기간을 제한한 국가 사례로는 2년(독일), 2~3년(벨기에), 3년(네덜란드·슬로바키아), 4년(영국·아일랜드), 헝가리(5년) 등 입니다.

또한 사유제한·기간제한 규제가 없는 나라 : 미국·일본·호주·캐나다·스위스·체코·덴마크·한국·폴란드·오스트리아 등입니다.

Q) 파견대상 업무 규정방식은 무엇인가요?

A) 파견대상업무는 비정규직 법안의 유일한 규제완화 조항으로 노동계의 정서적 반발을 감

안하여 현행 포지티브 방식을 유지하게 된 것입니다.

파견업무는 장기적으로 선진국과 같이 네가티브 방식으로의 전환이 필요하며 현행 26개 업무로 한정된 파견대상업무는 특정 직종에 편중되고 신규 전문직종은 반영하지 않고 있는 등(예 : 컴퓨터 전문가는 허용, 네트워크 전문가는 제외), 노동시장의 수요를 반영하지 못하고 있는 실정입니다.

따라서, 이번에 포지티브 방식으로 하되 시행령 개정시 현실에 맞게 조정할 수 있는 근거를 마련하기 위하여 파견요건 중 “전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무로서”를 “전문지식·기술, 경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여”로 수정했습니다.

Q) 불법파견시 고용의무에 대해서 알고 싶은데요

A) 개정 법률에서 파견기간(2년) 초과인 경우 “당해 파견근로자를 사용사업주가 고용한 것으로 본다”는 현행 고용의제 규정을 삭제하고 고용의무로 규정했습니다.

아울러 현행 고용의제 규정이 소위 ‘불법파견’(대상업무 위반, 무허가 파견 등)시에도 적용되는지 여부에 대해 명문규정이 없어 논란이 있었으나 개정 법률에서는 대상업무 위반, 무허가 파견 등 불법파견에 대해서도 고용의무 규정이 적용됨을 명문화하여 고용의무 미이행 시 과태료(3천만원 이하)를 부과하여 실효성을 확보했습니다.

또한, 개정 법률은 불법파견시 사용사업주에 대한 벌칙을 현행 1년이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금형에서 파견사업주의 수준이라고 할 수 있는 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금형으로 강화하여 불법파견에 대한 근절의지를 분명히 했습니다.

문의 : 노동부 비정규직대책팀 권병희 사무관 02-503-9719

◎ 사업장 안전조치 위반 처벌 크게 강화 - 최고 징역 7년 벌금 1억

사업주의 안전·보건조치 위반에 대한 처벌 대폭 강화

사업장 안전·보건조치 위반에 대한 처벌이 크게 강화된다.

3월 2일 국회를 통과한 산업안전보건법 개정안에 따르면, 사업주의 안전·보건조치 의무위반으로 근로자가 사망하게 된 경우 사업주를 최고 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금을 물게 된다.

이는 재해의 경중과 관계없이 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금에 처하는 현행 보다 대폭 강화된 법으로 매년 산재로 인한 사망자수가 증가(2,605('02) → 2,923('03) → 2,825('04))하는 데에 따른 조치로 보인다.

개정 산업안전보건법은 사고처벌 강화와 더불어 재해 예방을 위한 조치로서 '09년까지 단계적으로 100인(유해·위험업종의 경우 50인) 이상 1,000인 미만 사업장에 대해서도 산업안전보건위원회를 설치토록 했다. 설치 대상 사업장을 현행 1000인 이상 사업장에서 크게 확대함으로써 산업안전보건위원회를 통해 사업장의 위험요인을 가장 잘 아는 노사가 사업장의 안전보건에 관한 사항을 함께 논의하는 기회를 넓혀 재해 예방을 강화하는 것이다.

또한, 안전·보건관리를 대행해주는 전문기관이 법령을 위반하여 영업정지 처분을 받는 경우 사업장의 안전·보건관리에 공백이 발생할 수 있으므로 영업정지에 갈음하여 5,000만원

이하의 과징금을 징수 할 수 있도록 했다.

화학물질의 명칭, 취급시 주의사항 등을 기재하고 있는 물질안전보건자료의 작성·게시와 관련하여 근로자의 건강을 보호하기 위해 영업비밀이라 하더라도 발암물질 등 중대한 건강장해를 유발할 우려가 있는 화학물질은 명칭·성분 및 함유량을 반드시 기재토록 하고 있다.

오늘 국회를 통과한 산업안전보건법 개정안은 국무회의를 거쳐 공포된 후 6개월부터 시행(9월말 예정)되며 노동부는 법률 개정에 따른 세부사항을 마련하기 위하여 산업안전보건법 시행령과 시행규칙을 개정하고 있다.

문의 : 노동부 안전보건정책팀 김동욱 사무관 02)2110-7128~30

산업보건계 소식

◎ 한국산업안전공단 산하기관(지역본부/지도원) 명칭변경 안내

현행	변경	현행	변경
서울지역본부	서울지역본부	부산지역본부	부산지역본부
광주지역본부	광주지역본부	서울북부지도원	서울북부지도원
인천지도원	인천광역시지도원	수원지도원	경기남부지도원
의정부지도원	경기북부지도원	안산지도원	경기서부지도원
춘천지도원	강원지도원	대구지도원	대구광역시지도원
울산지도원	울산지도원	포항지도원	경북동부지도원
구미지도원	경북북부지도원	창원지도원	경남도지도원
대전지도원	대전광역시지도원	청주지도원	충북지도원
천안지도원	충남지도원	전주지도원	전북지도원
여수지도원	전남동부지도원	제주지도원	제주지도원

◎ 한국산업안전공단, 작업환경측정 관련 ‘다채널 시료채취기’ 개발 성공

안전공단은 작업환경측정기관의 분석능력 검증을 위한 정도관리 시료를 대량으로 만들 수 있는 다채널 시료채취기 개발에 성공했다. 지금까지 국제적으로 상용화된 시료채취기의 경우 한 번에 채취할 수 있는 시료 수는 최대 2~3개 정도였으나, 이번에 연구원에서 개발한 다채널 시료채취기는 한 번에 25개 시료를 동시에 채취할 수 있다.

◎ 한국산업안전공단 부천산업안전센터 개소

안전공단은 2월 17일 경기도 부천시 오정구 내동에서 박길상 이사장과 김현수 경인지방노동청장, 김준영 한국노총부천지역지부의장 등 안전보건관계자들이 참석한 가운데 ‘부천산업안전보건센터’ 개소식을 가졌다. 앞으로 ‘부천산업안전보건센터’는 부천 및 김포시의 2만 5천7백여개의 사업장과 20만 2천여명의 근로자들의 산업재해예방을 위한 기술지원과 작업환경개선 자금, 안전보건교육 등의 서비스를 담당하게 된다.

◎ ‘징수업무총람’ ‘징수길라잡이’ 웹사이트 개발

근로복지공단(이사장 방용석)이 고용·산재보험의 적용·징수와 관련된 모든 내용을 담은 웹 사이트를 구축하고, 공단은 고용·산재보험의 적용·징수와 관련된 모든 정보를 분야별로 웹상에 올려 직원들이 쉽고 빠르게 찾아 이용할 수 있도록 ‘징수업무총람’ 웹 사이트를 제작하였으며, 직원용 징수업무총람에 수록된 자세한 업무내용을 쉽게 풀이하고 다양한 사례를 실은 ‘징수길라잡이’ 사이트를 외부 고객에게 공개한다고 밝혔다.

이로써 매년 수억원 대의 직무관련 서적 발간비용을 줄일 수 있는 것은 물론, 모든 업무정보를 한 곳에서 찾을 수 있고 최신 정보를 신속하게 접할 수 있어서, 업무의 효율성이 극대화되고 직원들의 전문성도 한층 강화될 것으로 공단 관계자는 내다봤다.

또한 ‘징수길라잡이’는 민원인들에게 어렵고 복잡하게만 느껴졌던 고용·산재보험 가입과 보험료 신고납부 등에 대하여 쉽게 풀이하고 다양한 사례를 실어 민원인들의 궁금증을 해소해 줄 것으로 보이며, 근로복지공단에서 이루어지는 모든 업무절차를 볼 수 있어 공단의 신뢰도를 높이는 데 기여할 것으로 기대된다.

◎ “이젠 국가기술자격시험도 컴퓨터로”

한국산업인력공단(이사장 김용달)은 2006년부터 국가기술자격검정 필기시험을 단계적으로 컴퓨터를 이용한 CBT(Computer-Based Testing) 시험으로 실시한다.

CBT 시험은 기존의 PBT(Paper-Based Testing : 지필식) 시험과는 달리 시험문제지 없이 컴퓨터를 활용하여 시행하는 방식으로 시험의 운영측면에서는 시험문제 인쇄, 운반, 보관관리 등에 소요되는 비용의 절감 및 보안유지 등 시험관리 업무의 효율화를 꾀할 수 있을 것으로 기대된다.

수험자에게는 시험 종료 후 즉시 합격자를 발표함으로써 수험자가 긴 대기시간 없이 곧바로 합격 여부를 확인하고 실기시험 접수를 할 수 있게 됨으로 고객의 편의도모에 크게 기여할 것으로 기대된다.

◎ “앗, 위험해!” 산업현장 위험 실감체험

3월 20일부터 3일간 국회에서 처음으로 ‘산업안전보건전시회’ 열려

입법기관인 국회에서 일터에서의 산업재해 예방의 중요성을 강조하고 국민들의 안전문화 의식을 높이기 위해 처음으로 산업안전보건 전시회를 열어 눈길을 끌고 있다.

노동부가 후원하고 한국산업안전공단과 국회 환경노동위원회 우원식 의원실에서 공동으로 주최하는 『산업안전보건 전시회』는 국회의원 및 국회관계자에게 안전보건의 중요성을 인식시키고 산재예방 정책수립의 공감대 형성을 위해 기획되어, 20일부터 22일까지 3일간 국회의원회관 1층 로비에서 개최된다.

간호계 소식

◎ 간협에 해외취업지원센터 설치

대한간호협회에 정부 주도의 해외취업지원센터(가칭)가 설치된다. 또 인적자원 경쟁력 강화 차원에서 간호과를 포함한 3년제 전문대학 졸업생들에 대한 대학 편입제도도 개선될 예정이다. 계획에 따르면 정부는 보건복지부 주관으로 간호사들의 해외취업 지원을 위해 대한간호협회에 해외취업지원센터를 설치해 2006년부터 2010년까지 연간 300명씩 해외 취업을 앞선도록 할 예정이다.

◎ 여협 회장에 김화중 전 장관 선출

본 협회 초대회장이자 전 보건복지부 장관이 한국여성단체협의회 제16대 회장으로 선출됐다. 임기 3년. 여협은 여성단체간의 협력과 친선을 도모하고 여성단체의 의견을 정부 및 사회에 효과적으로 반영하기 위해 1959년 창립됐다. 간호협회를 비롯하여 보건, 문화, 종교, 과학 등 각계각층을 대표하는 35개 여성단체와 각 지역별 협동회원단체로 구성돼 있다.

◎ 대한간호협회 제73회 정기대의원 총회 개최

대한간호협회는 2006년 2월 22 - 23일 서울 웨라톤 그랜드 워커히호텔 비스타홀에서 열고 2006년부터 2007년까지 2년간 협회를 이끌어 갈 김조자 제31대 회장과 함께 이사 8명과 감사 2명을 선출했다. 당면직 부회장은 제3부회장에 성영희 병원간호사회장, 제4부회장에 홍경자 서울시간호사회장이 확정됐다. 총회에서는 임원선거와 함께 올해 중점 추진할 사업계획과 사업수행에 필요한 예산안을 심의 통과시켰다.

◎ 올해의 간호인상 '보험심사간호사회' 수상

보험심사간호사회가 '올해의 간호인상(중외간호상)'을 수상했다. 간호사회는 제1회 보험심사간호사 자격시험 도입과 의료기관 심사업무에 대한 전반적인 질 향상 및 전문화에 기여한 공로를 인정받아 수상하게 됐다.

◎ 서울시간호사회 창립 60주년 기념행사

서울시간호사회 창립 60주년 기념행사가 '열정의 60년, 빛나는 미래로'를 주제로 3월 14일 (화)그랜드하얏트호텔에서 성황리에 개최됐다. 500여명의 회원과 각계 인사들이 참석하여 포상 및 축하공연을 즐겼으며 이날 행사장 로비에는 서울시간호사회의 60년 발자취를 담은 사진전도 열렸다.

◎ 학점인정제 간호학사 취득

올해부터 간호학 학점인정제를 통한 학사학위 취득 길이 열렸다. 전문대학을 졸업한 간호사들이 학점인정제에 의한 교육기관에서 학점을 이수할 경우 간호학 학사학위를 취득할 수 있게 됐다. 간호학 학사학위를 취득하는데 필요한 기본 이수학점은 총 140학점(교양과목 30

학점 필수)이고 이수한 후에는 학점인정 절차를 밟아야 한다. 자세한 내용은 한국교육개발원 홈페이지(www.kedi.re.kr) 메인화면에서 '학점은행' 란을 클릭하면 찾아볼 수 있다.

보건의료계 소식

◎ 새해 달라지는 법·제도

▷ 특정암 검사 본인 부담금 완화

최근 개정된 '2006년 건강검진실시기준'에 따라 올해부터 위암, 유방암, 대장암, 간암 등 특정 암 검사 시 수검자의 본인부담금이 100분의 50에서 100분의 20으로 대폭 하향 조정된다.

▷ 산후조리원 개설 신고제

산후조리업을 하고자 하는 자는 산후조리원의 운영에 필요한 간호인력과 시설을 갖추고 시장, 군수, 구청장에게 신고해야 한다. 산후조리업자는 임산부 및 영유아의 감염 또는 질병을 예방하기 위해 소독 등 필요한 조치를 취하고, 임산부 또는 영유아에게 감염 또는 질병의 의심되거나 발생하는 때에는 즉시 의료기관에 이송하는 등 필요한 조치를 취해야 한다.

▷ 노인수발보장제도 시범사업

지난해 3월 실시된 노인수발보장제도 1차 시범사업에 이어 2차 시범사업이 올해 4월부터 2007년 6월까지 8개 시·군·구를 대상으로 실시된다. 대상자는 1~3등급으로 7,422명(공공부조대상자+일반노인)이 포함된다.

▷ 건강보험료 3.9% 인상

건강보험수가가 상대가치점수당 58.6원에서 3.5%인상된 60.7원이 적용되고, 건강보험료는 3.9%인상된다.

▷ 피부양자 자격인정기준

내년부터 19세 미만의 미성년자가 일정한 소득이 있을 경우 건강보험피부양자에서 제외된다. 종전에는 19세 미만 미성년자의 경우 일정한 소득이 있어도 없는 것으로 간주했으나, 앞으로는 무소득 간주 규정이 삭제된다. 건강보험적용 사업장에 근무할 경우에만 임의 가입되던 외국인 및 재외국민에게도 건강보험이 당연 적용된다. 이로 인해 국내 체류 외국인 및 재외국민에 대한 건강권 및 의료접근권이 강화될 전망이다.

▷ 처방전 보존기간 단축

약국의 처방전 보존기간이 '급여가 종료된 날부터 5년간'에서 '요양급여 비용을 청구한 날부터 3년간'으로 단축된다.

▷ 금연상담전화 운영

금연클리닉을 방문하기 어려운 흡연자에게 전화 금연상담서비스를 제공함으로써 이용 편의 및 접근성이 제고된다. 전국 단일 대표전화번호(1544-9030)를 개설해 증양집중형 금연상담전화(Quitline)서비스를 제공한다.

▷ 긴급복지지원제도 도입

생계유지가 어려운 위기상황에 처해 있는 저소득층에 대해 별도의 사전조사없이 현장 확인만으로 먼저 지원하고, 사후에 심사하는 제도가 3월 중 시행된다. 생계와 주거지원은 원칙적으로 1월에서 최대는 4월, 의료지원은 원칙적으로 1회에서 2회까지 지원된다.

▷ 전염병환자 격리수용 규정

기존에는 격리수용기간을 '전염병 환자로 진단받은 때로부터 치료를 통해 주요증상이 쇠퇴해 미생물학적 검사 결과 그 병원체를 발견할 수 없을 때까지'였으나, 올해부터는 격리수용 방법 및 절차 등에 관한 세부적인 사항을 대통령령으로 규정하게 된다.

▷ 국민연금 당연적용 사업장 확대

1인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업장은 국민연금 가입이 의무화된다.

농어민 연금보험료도 상향 지원되는데 기존 12등급 미만은 당해 보험료의 1/2를 정률로 지원하고, 12등급 이상의 자는 12등급 보험료의 1/2를 정액으로 지원했으나, 올해부터는 2005년 12등급이 각각 13등급으로 조정된다.

◎ 정부 '출산율 높이기' 나섰다.

정부가 2010년까지 19조 3000억원을 투입해 현재 1.16명 수준인 출산율을 OECD국가 평균 수준인 1.6명까지 끌어올리기로 했다. 또 사회안정망 구축에는 11조 2000억원이 투입돼 총 30조 5000억원이 소요될 예정이다. 이번 개혁방안의 주요 정책방향은 △미래세대 육성을 위한 지원 확대(영유아 보유교, 교육비 지원 확대, 다자녀가정 주거안정지원 인센티브) △믿고 맡길 수 있는 육아 인프라 확대(지역아동센터 확대, 육아지원시설 서비스 개선) △일과 가정을 양립할 수 있는 근로환경 조성(산전후 휴가급여 국가전액 부담·육아휴직제도 활성화·가족친화적 기업 인센티브 부여) △건강한 임신 및 출산에 대한 사회적 책임강화(불임부부지원·유사산 휴가제 도입·임신 및 출산 의료비 지원 확대) △출산 및 가족친화적 사회문화 조성(양성평등적 가족문화 조성)등이다.

◎ 500인 이상 사업장 보육시설 의무 설치

보육시설을 의무적으로 설치해야 하는 사업장 규모가 현행 '상시 여성근로자 300인 이상'에서 '상시 여성근로자 300명 이상 또는 남녀 근로자 500명 이상 사업장'으로 확대된다.

◎ 2009년 보건교육사제도 도입 예정

국민건강증진법에 따르면 2009년부터 보건교육사제도가 도입된다. 국민건강증진을 위한 효과적이고 체계적인 보건교육이 이뤄지기 위해서는 기존 보건교육 담당 인력인 산업장, 학교, 보건소 등의 간호사가 우선 충원돼야 한다는 목소리가 높다. 이는 김춘진 국회의원이 주최하고 한국보건교육협의회가 주관한 '국민건강증진시대 보건교육 전문 인력 양성방안에 대한 정책토론회'에서 제기된 주장이다.