



## 진폐근로자 진폐보상연금 도입

업무상 질병인 진폐에 걸린 근로자에 대하여 진폐보상연금 도입 등을 통하여 진폐근로자의 생활보호를 강화하였습니다.

- 진폐에 걸린 근로자 중 일부는 합병증 등의 치료를 이유로 장기간 요양을 하면서 그 기간 동안 휴업급여와 상병보상연금을 받아 왔으나, 대부분의 진폐근로자는 요양을 받지 않고 장애급여만 받아 왔습니다.
- 이에 따라 산업재해보상보험법을 개정하여 진폐근로자의 생활안정을 도모하기 위하여 진폐에 따른 요양여부와 관계없이 진폐보상연금을 지급하게 되었습니다.

### 진폐근로자 진폐보상연금 도입

#### 추진배경

진폐근로자의 생활보호 및 요양체계를 개편함으로써 진폐근로자간 보상의 형평성을 높이고, 장기요양에 따른 폐단을 방지하고 진폐근로자에 대한 적절한 의료·재활서비스 제공

#### 주요내용

- ① 산업재해보상보험법을 개정하여 장애급여 등을 진폐보상연금으로 통합
- ② 현행 입원위주의 요양시스템에서 통원중심의 요양체계로 변경

**시행일** : 2010.11.21

구분	종전	달라지는 내용	관련법규(시행일) 관계 부서
진폐보상연금 도입	진폐판정시 장애정도에 따라 장애급여를 지급하고, 합병증이 있는 경우 요양급여 휴업급여를 지급	장애등급 이상의 모든 진폐재해자를 대상으로 기초연금을 도입 ☞ <b>진폐보상연금 도입</b>	산업재해보상보험법 ('10.11.21.) 고용노동부 산재보험과 (02-2110-7240)

# 5인 이상 20인 미만 사업장 주 40시간제 도입

2011년 7월 1일부터 5인 이상 20인 미만 사업장에 주 40시간제가 도입됩니다.

● 주 40시간제는 '04.7.1, 1,000명 이상의 근로자를 사용하는 사업장을 시작으로 단계적으로 시행되었으며, 근로기준법 시행령 개정으로 5인 이상 20인 미만인 30여만 개의 사업장과 200여만 명 이상의 근로자에게 주 40시간제가 새로 적용될 예정입니다.

● 다만, 5인 미만 사업장은 근로기준법의 근로시간·휴가 관련 규정이 적용되지 않아 주 40시간제가 적용되지 않습니다.

또한 근로시간 단축(주 44시간 → 주 40시간)과 더불어 월차휴가 폐지, 연차휴가 조정(10일 이상→15~25일), 보상휴가제도 도입, 생리휴가 무급화, 탄력적 근로시간제 단위기간 3개월로 확대 등 개정 근로기준법의 내용이 20인 미만 사업장에도 적용됩니다.

## 5인 이상 20인 미만 사업장 주 40시간제 적용

### 추진배경

근로기준법은 상시 20명 미만의 사업장의 주 40시간제 적용 확대를 명시하고 있으며 법정 근로시간 단축을 통한 근로자의 삶의 질 제고

### 주요내용

- ① 2011년 7월 1일부터 5인 이상 20인 미만 사업장에 주 40시간제도, 월차휴가 폐지 및 연차휴가 조정 등 개정 근로기준법 적용

시행일 : 2011.7.1

구분	종전	달라지는 내용	관련법규(시행일)
			관계 부서
주 40시간제 확대 적용	5인 이상 20인 미만 사업장 - 주 44시간제 적용	5인 이상 20인 미만 사업장 - 주 40시간제 적용 ☞ 주 40시간제 확대 적용	근로기준법 시행령 ('11.7.1)
			고용노동부 근로기준과 (02-503-9732)



# 기업단위 복수노조 허용 및 교섭창구 단일화 시행

2010.1.1 노동조합및노동관계조정법이 개정되어 2011.7.1부터 기업단위에서 근로자는 자유롭게 노동조합을 설립하거나 가입할 수 있으며, 이 경우 노동조합은 교섭대표 노동조합을 정하여 사용자와 교섭해야 하는 교섭창구단일화 제도가 시행됩니다.

- 기업단위에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없어 근로자의 단결권을 제한하는 측면이 있었습니다.
- 이번에 관련 법령이 개정됨에 따라 노동조합 설립의 자유가 보장되고, 노동조합간 건전한 경쟁관계가 조성되어 조합원 중심의 민주적 노조활동이 활성화되고, 기업의 경영 투명성과 효율성도 한층 제고될 것으로 전망됩니다.

## 기업단위 복수노조 허용 및 교섭창구 단일화 시행

### 추진배경

근로자의 단결권을 보호하고 기업단위 복수노조 금지규정이 국제적 기준에 위반한다는 ILO의 권고와 노동계의 지속적인 요구로 노동조합의 설립의 자유를 보장하고 그 혼란을 방지하기 위함

### 주요내용

- ① 기업단위 복수노조는 허용하되, 교섭창구는 단일화
- ② 교섭창구는 자율적 단일화→과반수 노조→공동교섭 대표단 순으로 단일화 절차를 진행하여 교섭대표 노동조합 결정
- ③ 교섭대표 노조에게 공정대표 의무를 부여, 소수 노조에 대한 불합리한 차별을 방지

**시행일** : 2011.7.1 (다만, 2009.12.31 현재 기준 복수노조 사업장의 교섭창구 단일화는 2012.7.1부터 시행)

구분	종전	달라지는 내용	관련법규(시행일) 관계 부서
기업단위 복수노조 허용 및 교섭창구 단일화 시행	하나의 기업에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없음.	2011.7.1부터 기업단위에서 근로자는 자유롭게 노동조합을 설립하거나 가입할 수 있으며, 이 경우 노동조합은 교섭대표 노동조합을 정하여 사용자와 교섭해야 하는 교섭창구 단일화 제도가 시행됨. ☞ 노조법 개정 설명자료 게시	노동조합 및 노동관계조정법 ('11.7.1) 노사관계법제과 (02-2110-7335)