

제334회국회
(임시회)

환경노동위원회회의록

제 3 호

국 회 사 무 처

일 시 2015년7월2일(목)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

1. 현안보고(계속)
 - 가. 고용노동부 소관
2. 2014회계연도 결산(계속)
 - 가. 고용노동부 소관
3. 2014회계연도 예비비지출 승인의 건
 - 가. 고용노동부 소관

심사된 안건

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. 현안보고(계속) | 2 |
| 가. 고용노동부 소관 | |
| 2. 2014회계연도 결산(계속) | 2 |
| 가. 고용노동부 소관 | |
| 3. 2014회계연도 예비비지출 승인의 건 | 2 |
| 가. 고용노동부 소관 | |

(10시18분 개의)

○위원장 김영주 의석을 정돈해 주시기 바랍니다. 성원이 되었으므로 제3차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

오늘 의사일정에 들어가기에 앞서 간단히 한 말씀 드리겠습니다.

지금 우리 고용·노동시장에는 근로시간 단축, 통상임금, 최저임금과 정년연장, 청년실업 등 많은 현안 과제들이 해결될 기미를 보이지 않고 있습니다.

정부는 지난달에 청장년과 원·하청 그리고 정규직과 비정규직 등 노동시장 이중구조 해소를 위한 1차 노동시장 구조개혁 추진방안을 발표한 바 있습니다.

그러나 노동계는 정부가 정부 가이드라인 방식으로 공공부문을 희생시키고 민간부문까지 지도하려 한다고 반발하고 있고 사 측도 비정규직 근로자 보호 방침에 대해서는 우려를 표하는 등 노동사정 대화가 중단된 상태에서 나온 것이어서 노

사 모두에게 환영받지 못하고 있는 실정입니다. 또한 최저임금 협상도 시급과 월급을 같이 표기하는 문제 등으로 법정 의결 시한을 이미 넘겨버렸습니다.

최저임금은 노동시장의 수요·공급 원칙인 경제적 법칙에 따르지 않고 저임금 노동자와 그 가족의 생계를 보장하기 위한 정책 임금의 성격을 띠지 않아 우리 사회의 불평등 구조를 해결할 수 있는 정책 수단으로 최저임금제도를 활성화할 필요가 있으며, 최근 미국, 독일 등 세계 각국 정부도 최저임금 인상에 강한 의지를 보이고 있는 것으로 알고 있습니다.

오늘 회의에서는 이런 주요 현안에 대한 정부의 정책 의지를 다시 점검하는 한편 결산심사를 통하여 고용노동부가 국회에서 확정된 예산을 당초 편성 목적대로 고용창출과 근로자의 권익 향상을 위하여 효율적으로 집행하였는지, 그리고 위법·부당한 예산 지출은 없었는지를 살펴보는 소중한 시간이 되기를 기대합니다.

그러면 오늘 의사일정에 들어가도록 하겠습니다.

1. 현안보고(계속)

가. 고용노동부 소관

2. 2014회계연도 결산(계속)

가. 고용노동부 소관

3. 2014회계연도 예비비지출 승인의 건

가. 고용노동부 소관

(10시21분)

○**위원장 김영주** 의사일정 제1항부터 제3항까지 고용노동부 소관 현안보고와 2014회계연도 결산 및 예비비지출 승인의 건을 일괄하여 상정합니다.

오늘 회의도 어제와 같이 고용노동부 소관 현안과 결산 및 예비비지출 승인의 건에 대한 정부 측 보고와 전문위원의 검토보고를 듣고 위원님들께서 이들 안건에 대하여 일괄하여 질의하는 순으로 진행하도록 하겠습니다.

오전 회의 중에 가능한 많은 위원님들이 질의할 수 있도록 정부 측은 핵심 사항 위주로 간략히 보고해 주시고 위원님들께서는 정해진 질의시간을 잘 지켜 주실 것을 당부드립니다.

그러면 이기권 고용노동부장관 나오셔서 고용노동부 소관 현안보고와 2014회계연도 결산 및 예비비지출 승인의 건에 대한 제안설명 해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

오늘 위원님들을 모시고 고용노동부의 주요 현안보고와 2014회계연도 결산에 대한 제안설명을 드리게 되어 뜻깊게 생각합니다.

위원님들께서도 잘 아시는 바와 같이 정부는 상생 고용을 위한 노동시장 개혁을 위해 노사와 함께 노력해 왔습니다.

우리 노동시장은 청년고용 악화, 장년고용 불안, 일하는 사람 간 격차 등 구조적 문제가 누적되어 가고 있습니다. 특히 현재의 연공급형 임금체계를 그대로 둔 채 내년도에 정년 60세 의무화가 시행된다면 청년과 장년고용은 더욱 어려워질 것으로 우려됩니다.

지금은 내년도 정년 60세 의무화를 앞둔 마지막 임단협 시기입니다. 기업의 단체협약과 취업규칙에 새로운 고용노동 질서가 반영되지 않는다면 노동시장 개혁의 골든타임을 놓치게 될 것입니다.

이에 따라 정부는 작년 12월 이후 100여 차례

의 노사정 논의 내용을 토대로 우선 시급히 추진해야 할 36개 과제를 담아 제1차 노동시장 개혁방안을 발표하였습니다.

우선 공공기관이 임금체계 개편을 선도할 수 있도록 316개 전 기관에 임금피크제 도입을 추진하고 적극적인 현장 지도와 컨설팅 등을 시행하여 민간부문에 확산될 수 있도록 하겠습니다.

아울러 점점 심각해지고 있는 청년고용 문제를 해소하기 위한 대책을 더욱 강화하겠습니다. 특히 인문계 대학생들의 취업난이 심각한 만큼 재학 중 융합기술교육 기회 확대, 대학의 진로지도 기능 확충 등의 내용을 담은 인문계 전공자 취업촉진 방안을 적극 추진하겠습니다.

보다 종합적이고 구체적인 청년고용 확대 대책은 7월까지 마련토록 하겠습니다.

중소기업의 근로조건 문제에 대해서는 근본적으로 원·하청 기업 간 상생협력 정착이 중요하다고 보아 관계부처 간 적극적인 협력을 통하여 공정거래 질서를 확립하고 원청이 하청기업 근로조건 개선에 나설 수 있도록 하는 방안 등을 대폭 반영하였습니다.

또한 비용 절감만을 목적으로 한 비정규직 남용은 바람직하지 않은 만큼 기간제·사내하도급·특수형태업무 종사자 보호를 위한 가이드라인을 제·개정하여 비정규직에 대한 불합리한 차별을 방지하겠습니다.

마지막으로 현장의 인력 운영상 불확실성 해소를 위해 오랜 기간 논의해 온 통상임금과 근로시간 단축 입법이 조속히 마무리될 수 있도록 위원님들의 적극적인 협조를 다시 한 번 부탁드립니다.

비정규직 관련 제도, 실업급여 등과 관련된 입법 사항은 각계 의견수렴을 거쳐 2차 노동시장 개혁방안에 반영, 정기국회에서 논의될 수 있도록 하겠습니다.

다음으로 2014회계연도 결산 제안설명을 드리겠습니다.

지난해에 양질의 일자리 창출을 위해 고용률 70% 로드맵을 계속적으로 추진하는 가운데 일·학습 병행제 정착, 시간선택제 일자리 확산, 고용복지플러스센터 확충을 3대 핵심 과제로 정하고 재정을 집중 투자하였습니다.

이와 함께 사회보험 사각지대를 해소하고 취약계층 근로조건 개선과 안전한 일터 조성을 위한 노력을 강화하는 한편, 한정된 재원이 낭비 없이

쓰여지도록 사업 효율화와 부정수급 예방 등에도 만전을 기하였습니다.

지난해 재정 집행 내용을 간략히 말씀드리면, 일반회계 및 특별회계는 편성된 예산 총 2조 1856억 원 중 94.8%인 2조 708억 원을 집행하였습니다.

고용노동부가 운영하는 5개 기금의 경우 고용보험기금 7조 26억 원을 포함하여 총 12조 3636억 원을 사업비로 집행하였습니다.

이러한 재정 투자를 기반으로 적극적으로 정책과 사업을 추진한 결과 역대 최초로 고용률 65%대를 달성하는 등 고용개선세가 지속되었습니다.

고용복지플러스센터를 전국 10개 지역에 설치하여 고용과 복지가 융합된 원스톱 서비스를 제공, 이용자들이 높은 만족도를 보였고, 일·학습병행제를 통해 현장 중심의 맞춤형 훈련을 확산시켜 가는 등 가시적 성과가 있었습니다.

하지만 추진 과정에서 여러 가지 부족한 점도 있었을 것이라고 생각합니다.

오늘 위원님들께서 지적해 주시는 내용은 앞으로 적극 반영하여 양질의 일자리 창출과 근로조건 개선 등을 위해 더욱 효과적으로 쓰여질 수 있도록 하겠습니다.

그러면 2월 국회 이후 새로 임명된 산하 공공기관장을 소개해 드리겠습니다.

장대익 한국잡월드 이사장입니다.

(산하기관장 인사)

양해하여 주신다면 기획조정실장이 현안보고와 결산 내용을 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○**위원장 김영주** 수고하셨습니다.

그러면 한창훈 기획조정실장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부기획조정실장 한창훈** 위원장님 말씀에 따라 최대한 간략히 보고드리겠습니다.

먼저 주요 현안을 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 최근 노동시장 동향, 그리고 주요 정책 추진 상황으로서 노동시장 개혁 추진 현황, 인문계 전공자 취업 촉진 방안, 메르스 대책 추진 상황입니다.

최근 노동시장 동향은 생략하고, 바로 3쪽을 보고드리겠습니다.

노동시장 개혁 추진 현황 및 계획입니다.

외환위기 수준의 청년실업, 중장년층의 조기퇴직, 정규직·비정규직 간 그리고 대기업·중소기

업 간 격차 등 노동시장 구조적 문제가 심화되고 있습니다.

특히 내년도 60세 정년 의무화와 연공급 임금체계가 연계될 경우에 청·장년층 고용 사정은 더욱 어려워질 것으로 우려되고 있습니다.

하단부 박스에서 보시는 대로 청·장년 고용을 늘리고 중소기업 일자리의 질을 높이는 상생의 고용질서를 만들기 위해 노동시장 개혁이 필요한 상황입니다.

4쪽입니다.

추진 방향으로서 사회적 대화 노력을 지속하면서 노사정 간 기본 합의와 논의 결과를 토대로 노동시장 개혁을 단계적으로 추진해 나갈 계획입니다.

1차로 임단협 시기에 맞춰 시급하게 추진할 필요가 있는 과제는 지난 6월 17일 정부 합동 발표한 바 있습니다.

2차로 유연안정성 제고를 위한 추가 조치 필요 사항은 관계부처 협의, 국민 의견 수렴 등을 거쳐서 정기국회 이전에 방안을 마련할 계획입니다.

5쪽입니다.

1차 노동시장 개혁 방안의 주요 내용을 말씀드리면 첫째, 세대 간 상생고용 촉진입니다.

공공기관이 임금피크제 도입과 성과주의 확대를 선도해서 민간부문으로 확산을 촉진토록 하겠습니다.

민간부문은 노사의 자율적인 임금피크제 등으로 임금체계 개편을 지원해 나가겠습니다. 특히 30대 기업 집단과 중점 지원 대상 사업장을 중심으로 현장 지도와 컨설팅 등 지원해 나가겠습니다.

불확실성 해소 차원에서 정년 60세 의무화와 임금체계 개편의 안정적 정착을 지원하기 위해서 취업규칙 변경 절차·기준도 명확히 해 나가겠습니다.

6쪽을 봐 주시기 바랍니다.

청년고용 확대를 위한 대책 마련·추진입니다.

전국의 고용센터에서 7월 말까지 집중취업지원기간을 운영하고, 두 번째 동그라미에서 보시는 대로 취업난이 심각한 인문계 전공자 취업 촉진 방안과 효율적 해외 취업 강화 방안 등을 마련·추진해 나가겠습니다.

아울러 정년 60세 시행 등에 따른 고용절벽 우려에 대응하기 위해서 청년고용절벽 해소 종합대

책도 7월 중에 마련해서 추진해 나가겠습니다.

7쪽을 봐 주시기 바랍니다.

원·하청 상생협력 지원입니다.

원·하청 간 상생협력과 공정거래 정착을 통해서 중소기업 근로조건과 근무환경을 개선하고 청년을 위한 좋은 일자리를 확대하는 것입니다.

첫째, 원청의 하청기업 근로자 근로조건 개선 노력을 유도하기 위해서 원청기업이 상생협력기금에 출연할 경우 세제 지원하는 제도를 도입하고 사내근로복지기금이나 공동근로복지기금에 출연하는 경우에도 세제와 재정상의 지원을 확대해 나가는 것을 검토하겠습니다.

하단부에서 보시는 대로 원·하청 간 원활한 납품대금 지급과 공정거래질서 확립을 위해서 현재 촉박하게 되어 있는 중소기업협동조합의 납품단가 조정신청 기한을 20일로 연장해 나가겠습니다.

8쪽입니다.

하도급대금의 원활한 지급 관행 정착을 위해서 법적 보호 범위를 중견기업까지 확대해 나가겠습니다.

두 번째 동그라미에 있는 대로 불공정 거래행위와 관련해서는 대리제보센터 확대와 익명제보시스템 활성화를 추진하겠습니다.

하단부에 있는 대로 공공조달 분야와 관련해서는 내년부터 공사부문에 종합심사낙찰제를 확대 시행해 나갈 계획입니다.

9쪽을 봐 주시기 바랍니다.

비정규직 등 취약근로자 보호 강화입니다.

기간제, 사내하도급, 특수형태업무 종사자 보호를 위한 가이드라인을 제정·개정해 나가고 비정규직 다수고용 사업장 대상으로 차별 처우 등에 대한 지도 점검을 추진해 나가겠습니다.

공공부문 관련해서는 공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환 계획을 하반기에 추가적으로 마련하고 시중노임단가 준수 등을 위한 용역근로자 근로조건 보호지침의 이행을 강화해 나가겠습니다.

10쪽입니다.

체불근로자 보호 강화를 위한 근로기준법 개정을 추진하면서 서면근로계약 체결 등 3대 기초고용질서 준수 유도를 위한 공동 캠페인과 일제 점검을 추진하겠습니다.

통상임금, 근로시간 단축 등 불확실성 해소를 위한 입법이 필요한 상황입니다.

다섯째로는 불합리한 관행 개선 및 노사정 대화 활성화입니다.

위법·불합리한 노사 관행을 지속적으로 개선해 나가고, 아울러 노사정 간 추가 논의키로 한 과제 등에 대한 노사정 대화를 지속해 나가겠습니다.

11쪽입니다.

지난주 발표한 인문계 전공자 취업 촉진 방안의 주요 내용입니다.

첫째로 저학년부터 진로지도와 역량 향상을 도모해 나가겠습니다.

스펙이 아니라 꼭 필요한 직무역량을 키워서 취업을 미리 준비할 수 있도록 대학의 진로지도와 취업 지원 기능을 강화해 나가겠습니다.

둘째로 재학 중에 융합기술교육 참여 기회 확대입니다.

인문학과와 구조, 교육 과정을 학생 수요에 맞게 개편하고 복수전공 등의 학생선택권 제한 요소도 개선해 나갈 계획입니다.

12쪽입니다.

금년 하반기에 청년취업아카데미 등을 통해서 4000명 규모의 인문계 특화 교육·훈련을 졸업생 중심으로 실시하고 취업 후에는 전문 인력으로 성장할 수 있도록 단계별 교육·훈련 경로를 제시해 나가겠습니다.

셋째로 대학에서 졸업 전부터 취업과 창업을 지원할 수 있도록 대학 내에 청년을 위한 원스톱 고용서비스를 전달하는 청년고용플러스센터를 금년 하반기에 5개 신설하고 이후 확대해 나가겠습니다.

13쪽입니다.

메르스 대책 추진 상황입니다.

첫째로는 메르스 예방과 확산 방지를 위해서 기업 대응지침을 전 사업장에 안내한 바 있으며, 관련 병원의 근로자에 대해서는 협력업체 근로자를 포함해서 감염예방 관리 실태를 점검하고 지도하고 있습니다.

둘째로 확진자와 격리 대상자의 직장 내 불이익을 최소화하기 위해서 전 사업장 대상으로 격리 근로자 등에 대한 휴가·휴직을 권고하였습니다.

세 번째로 기업이 고용을 줄이지 않도록 도소매, 관광, 리조트 등 메르스 영향이 우려되는 업종에 대해서는 고용유지지원금을 적극 지원하고 있습니다.

14쪽의 내년도 적용 최저임금 심의 진행 상황은 참고하여 주시기 바랍니다.

다음으로 별도로 자료를 배포해 드린 2014회계연도 세입·세출 및 기금결산 개요를 간략히 보고드리겠습니다.

순서는 일반현황, 2014회계연도 재원규모·회계결산·기금결산의 순서입니다만 일반현황은 생략하고 바로 6쪽을 봐 주시기 바랍니다.

2014회계연도 재원규모입니다.

예산 및 기금의 재원규모는 27조 2200억 원으로 전년 대비 3조 5000억 원이 증가했습니다.

지출규모는 21조 7500억 원으로 전년 대비 3조 2800억 원이 증가했습니다.

재원별 분포 현황은 7쪽을 참고해 주시기 바랍니다.

다음 8쪽입니다.

2014회계연도 회계결산의 세입·세출 결산 총괄 현황입니다.

지난해 징수결정액은 1300억 원으로 전년 대비 137억 원 증가했습니다. 증가 이유는 과태료 부과 증가와 예비비 전입 때문입니다.

수납액은 996억 원으로 전년 대비 55억 원 증가했으나 수납률은 76.4%로 전년 대비 4.3%p 감소했습니다.

다음 9쪽입니다.

지난해 예산현액은 2조 1800억 원으로 당초 예산액 2조 1000억 원에 전년도 이월액 467억 원과 예비비 369억 원이 포함되었습니다.

지출액은 2조 700억 원으로 현액 대비 94.8%를 집행하였습니다.

불용액은 1133억 원으로 2.1%p 감소했습니다.

다음은 회계별 결산 내역을 보고드리겠습니다 11쪽을 봐 주시기 바랍니다.

일반회계 징수결정액은 1100억 원으로 전년 대비 57억 원이 감소했으며, 수납액은 809억 원으로 전년 대비 130억 원이 감소하였고 수납률은 73.3%입니다.

미수납액은 294억 원으로 전년 대비 73억 원 증가했습니다.

주요 미수납 내역은 과태료, 기타경상이전 수입, 이행강제금에서 발생했습니다.

다음 12쪽을 봐 주시기 바랍니다.

일반회계 세출결산 내역입니다.

당초 2조 478억과 전년도 이월액 467억 그리고 예비비 185억을 포함해서 2조 1130억입니다.

13쪽입니다.

일반회계 지출액은 1조 9900억으로 예산현액 대비 94.6%를 지출했으며 이는 전년 대비 4.3%p 증가한 것입니다.

주요 지출 사업은 취업성공패키지, 실업자직업능력개발 등입니다.

이월액은 14억이고 불용액은 1127억입니다.

다음 장부터 있는 일반회계의 전용·이월 내역은 자료를 참고해 주시기 바라고, 특별회계의 세입·세출 내역이 17쪽부터 20쪽까지 나와 있습니다. 자료를 참고해 주시기 바랍니다.

다음은 21쪽을 보고드리겠습니다.

지난해 기금 결산 총괄입니다.

고용노동부 소관 5개 기금의 지난해 징수결정액은 23조 5500억으로 전년 대비 3조 4500억 증가했습니다.

수납액은 19조 6800억으로 전년 대비 3조 1000억 증가하였고 수납률은 1.1%p 증가하였습니다.

다음 페이지입니다.

고용노동부 소관 5개 기금의 지출액은 19조 6800억이고 이 중 사업비는 지출액 대비 62.8%인 12조 3600억입니다.

여유자금은 7조 3000억을 운용했습니다.

23쪽 이하에서는 5개 기금별로 수입과 지출 결산 내역이 나와 있습니다만 서면으로 참조해 주시기 바랍니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 김양건 전문위원으로부터 고용노동부 소관 2014회계연도 결산과 예비비지출 승인의 건에 대한 검토보고가 있겠습니다.

○전문위원 김양건 2014회계연도 고용노동부 소관 결산에 대하여 주요 내용을 중심으로 요약하여 검토보고를 드리도록 하겠습니다.

총괄 부문입니다.

성과목표 달성 여부와 관련하여 고용노동부의 2014년도 성과목표의 성과지표 달성률이 44.4%에 불과하고, 특히 일자리의 질과 상생의 노사관계 관련 성과지표 달성률이 낮은 것으로 나타나 그 원인을 분석하고 대응할 필요가 있는 것으로 보았습니다.

다음은 2014년도 신규사업 및 주요 증액사업과 관련하여 2014년도에 신규로 추진한 사업과 예산을 30% 이상 증액한 사업의 집행 실적을 분석한 결과 수요 예측 실패로 예산이 과다 편성되었거

나 적절한 집행 관리가 이루어지지 않아 집행 실적이 전반적으로 부진한 것으로 나타난바 주의가 필요하다고 보았습니다.

다음 2쪽입니다.

사업성 기금의 여유자금 규모와 관련하여 근로복지진흥기금, 장애인 고용촉진 및 직업재활기금, 임금채권보장기금 등 사업성 기금의 여유자금 비중이 높아 기회비용을 유발하고 있으므로 여유자금 활용 방안을 마련하여 여유자금을 적정 수준으로 유지할 필요가 있는 것으로 보았습니다.

다음은 하단의 세입·세출 결산과 관련하여 주요 사업별 검토 중에서 고용정책사업 중에 직업안정기관 운영은 2014년 지역민에게 고용·복지통합서비스를 제공하기 위하여 관련 기관을 결합하는 고용복지플러스센터를 신설하였으나 관할 지방자치단체가 해당 센터에 참여하지 않는 경우가 발생하고 있으므로 고용복지플러스센터 설립 목적을 달성하기 위하여 지방자치단체와의 협력 강화 등 제도개선이 필요하다고 보았습니다.

다음, 해외취업지원사업은 K-move 스쿨을 포함한 해외취업연수사업이 매년 사업 추진 개편과 상당한 재정을 투입하고도 고용 효과는 낮아 스펙 쌓기용으로 변질되었다는 지적이 여러 차례 있었다는 점을 감안하여 동 사업의 성과에 대한 실효성 논란이 발생되지 않도록 방안을 강구할 필요성이 있는 것으로 보았습니다.

다음, 해외인턴사업은 2014년도부터 교육부에서 고용노동부로 이관되어 추진되고 있는 이유가 인력 양성보다 취업 연계를 주요 목적으로 하는 것임을 감안하여 해외 취업률 제고 등 취업 성과를 보다 강화할 필요성이 있다고 보았습니다.

다음 4쪽의 중장년 취업아카데미 운영은 훈련 인원의 50% 이상을 채용하기로 기업들과 약정하고 사업을 실시하였으나 실제 약정 기업에 취업한 자는 약정 인원의 11%에 불과한 것으로 나타나는바 약정 불이행 기업의 차년도 참여 제한, 사전 심사 강화 등 개선 방안을 마련할 필요가 있다고 보았습니다.

다음은 노사정책사업 중에 차별 없는 일터지원단 운영 지원사업은 차별 자율 진단을 받은 사업장 수는 증가하였으나 개선 사항을 이행한 비율은 오히려 감소하고 있어서 차별 진단이 개선 이행으로 이어질 수 있는 제도적 보완 방안을 마련할 필요성이 있는 것으로 보았습니다.

다음 하단의 국제고용노동협력사업 중 고용노

동 분야 통상협상대책 추진사업은 국외업무 여비의 일부를 ILO 총회 및 이사회 참석에 집행하였는바, 사업 목적이 다른 사업에 동 사업의 예산을 집행하는 관행을 개선할 필요가 있다고 보았습니다.

다음 5쪽의 기금 결산입니다.

고용보험기금 중에, 하단의 직업능력개발사업 중에 국가기간·전략산업직종 훈련은 국가적으로 중요한 분야의 훈련을 실시하여 인력 공급을 활성화하고자 추진하는 사업인데, 동종 직종으로 취업한 인원이 전체 훈련 인원의 42.5%에 불과하여 해당 분야 인력 공급이 목표와 달리 저조하므로 이에 대한 개선 방안을 마련할 필요가 있다고 보았습니다.

다음 6쪽 중간 부분의 고용평등실현사업 중에 출산육아기 고용안정지원금 사업은 출산육아기 대체인력지원금의 집행 실적이 저조한데, 이는 대기업에 비해 중소기업에서 부담을 많이 느끼고 있는 것에 기인한 것으로 중소기업에 보다 적극적인 유인책을 마련할 필요가 있다고 보았습니다.

다음 7쪽의 산업재해보상보험 및 예방기금 가운데 산재예방요율제 운용 현황을 점검한 결과 대부분이 사업주 교육을 통해 재해 예방 활동을 인정받고 있으나, 일부 사업주 교육기관의 회당 교육 인원이 과다하여 교육이 부실화될 우려가 있으므로 지역별 사업주 교육 수요 및 향후 재교육 수요를 고려하여 교육 물량을 조정할 필요가 있다고 보았습니다.

다음 하단의 산재보험사업 중에 산재보험급여는 아직 산재 발생 초기 신고가 활발하지 않으므로 산재발생신고제도를 더욱 활성화할 필요가 있고, 업무상질병판정위원회의 경우 업무 과중을 해소하는 한편 공정성·전문성을 확보할 수 있는 방안을 모색하여야 하며 사업의 성과를 처리 기간으로 삼는 지표를 개선할 필요가 있다고 보았습니다.

다음 8쪽의 중간 부분입니다.

산업재해예방사업 중에 산업단지 내 적극적 산재예방시설 설치 사업은 당초 수요 예측에 오류가 있었고 사업 준비 과정에 시일이 소요되어 집행 실적이 부진한바 향후 예산 편성 및 집행 관리에 신중을 기할 필요가 있는 것으로 보았습니다.

다음은 임금채권보장기금입니다.

임금채권보장사업 중에 해당금 지급은 미회수 채권 총액이 1조 원에 달하고 있고 회수율이 저하되고 있으므로 변제금 회수 실적을 제고할 필요가 있고, 해당금의 부정 수급 사례가 발생하고 있으므로 관련 대책을 마련할 필요가 있다고 보았습니다.

다음 중간의 장애인고용촉진및직업재활기금 중에 장애인 의무고용 제도 등으로 장애인 고용률은 소폭이지만 꾸준히 증가하고 있으나 비장애인에 비해 장애인의 취업자 비율이 저조하므로 부담금 등의 증액으로 인해 기금수지 여유가 있는 점을 감안하여 장애인 일자리 사업을 확대할 필요가 있다고 보았습니다.

마지막으로 근로복지진흥기금의 근로조건보호 및 복지증진사업 중에 직장여성아파트 관리 운영은 입주 대기의 장기화 문제와 장기 공실 문제 등으로 운영의 부실함이 드러나고 있으므로 중장기적인 입주자 관리 방안을 마련할 필요가 있고, 그동안 국회의 지속적인 지적이 있었으므로 사업 개선을 모색해야 할 필요가 있는 것으로 보았습니다.

이상으로 검토보고를 마치겠습니다.

(이상 2건 검토보고서는 부록으로 보존함)

○**위원장 김영주** 수고하셨습니다.

다음은 현안보고에 대한 질의와 결산 및 예비비지출 승인의 건에 대한 대체토론을 일괄해서 하도록 하겠습니다.

오늘 질의와 답변은 국회법 제60조제2항에 따라 일문일답의 방식으로 하겠으며, 첫 번째 질의 시간은 7분으로 하고 필요하면 보충질의를 하도록 하겠습니다.

그러면 질의 순서에 따라 먼저 이자스민 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이자스민 위원** 장관님, 대법원 계류 사건 중 최장기 미제 사건이었던 미등록 외국인근로자의 노조 설립 가능 여부에 대해 대법원은 지난주 목요일 설립이 가능하다는 판결을 내렸습니다.

혹시 예상하셨습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예상보다도 대법원에서 판결을 내렸기 때문에 그 판결에 따라서 저희들이 후속조치를 할 계획입니다.

○**이자스민 위원** 이 판결 당일에는 고용노동부에서 공식 입장을 통해서 사법부의 판단을 존중하면서도 불법 체류자들이 노조원이라는 이유로 장기 체류로 악용되는 수단이 되어서는 안 된다,

노조 설립 또는 가입 자격 여부와는 별개로 불법 체류 자체는 실정법에 위배된다고 강조를 했습니다.

그리고 장관님께서서는 한 방송 프로그램에 나와서 불법 체류자의 노조 설립이 옳지 않다고 봤지만 앞으로 합법적으로 활동하도록 유인을 하겠다고 말씀을 하셨는데 어떻게 합법적으로 유인을 하실 거라는 말씀이지요?

○**고용노동부장관 이기권** 그 취지는, 불법 체류는 외국인근로자들의 인권 침해 방지를 위해서도 우리가 예방을 해야 된다고 봅니다. 그래서 가급적 불법 체류자들은 나가도록 하는 게 맞다고 보고요.

○**이자스민 위원** 그렇지요.

○**고용노동부장관 이기권** 그러나 체류하는 동안에 일을 한다면 대법원의 판결대로 일을 하면서 조합을 결성해서 활동한 그 자체는 우리가 부인할 수 없다 그렇게 보고 있고요.

그러니까 그게 어떻게 보면 자칫 해석하면 불법 체류자들이 마음대로 국내에서 조합에 가입하면 계속적으로 일하는 것처럼 오해될 수가 있어서 그거를 풀어서 설명을 드렸습니다.

○**이자스민 위원** 사실상으로는 법무부의 입장, 저도 그 내용 자체에는 전적으로 동의를 하지만 지금도 장관님이 말씀하시는 거는 법무부에서 내놓을 법한 입장을 고용노동부가 대신해서 하고 있는 것 같아서 상당히 실망스러웠습니다.

근로자의 권익 보호, 아까 말씀하신 것처럼 인권 보호를 최우선 과제로 삼고 있는 고용노동부라면 최소한 앞으로 외국인근로자들의 노조법상 권리를 어떤 식으로 보장해 나가겠다고 밝혔어야 했던 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 이기권** 바람직한 방향은 그래서 최대한 여기 국내의 합법적으로 허가를 받은 외국인 중심으로……

○**이자스민 위원** 일단은 학계에서도 아직까지 굉장히 많은……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 노동조합이 운영되는 게 맞다 이렇게 보고 있습니다.

○**이자스민 위원** 그러면 합법 이주노동자, 노조 가입 또는 설립이 가능하지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**이자스민 위원** 그렇지요?

○**고용노동부장관 이기권** 그것은 지금도 가능합니다.

○이자스민 위원 그러면 이번 판결이 해당되는 노조 말고는 이주노동자들이 결성한 노조가 더 있습니까? 없지요?

○고용노동부장관 이기권 현재는…… 예, 현재는 우리가……

○이자스민 위원 왜 없을까요?

○고용노동부장관 이기권 노동조합 설립은 그 해당 근로자들이 자주적으로 결성하기 때문에 저희들이 그 설립까지……

○이자스민 위원 제가 이 판결문이 뉴스에 나와서 받은 질문이 하나 있었습니다. ‘불법 체류자들도, 미등록자들도 노조를 가입할 수 있는데 합법자들은 가입 왜 안 됩니까’라고 이런 질문을 받았습시다. 그래서 제가 ‘왜 이런 질문을 하느냐’라고 물어봤더니, 알아봤더니……

현지 교육, 입국 전에 45시간 교육을 받고 있지요, 이주노동자들은?

○고용노동부장관 이기권 예.

○이자스민 위원 현지에서 교육을 받았을 때 일제히 ‘노조 가입 금지’ 그리고 ‘데모 금지’라는 그런 말을 들었습니다, 그러니까 한국에 들어오기 전에. 이것은 당연히 노동부에서는 그런 게 없다고…… 15개 송출국이 같은 현상이면 제가 물어볼 수…… 제가 아직까지 알아보고 있는 중이지만 일단은 그런 이야기를 들었습니다.

그래서 일단은 이것은 나중에 얘기를 하고요.

장관님, 한 가지만 물어보겠습니다.

미등록 체류자라는 사실을 출입국관리국 등에 신고를 해서 추방당하게 함으로써 노동조합의 설립이나 가입 또는 활동을 방해하는 것은 부당노동행위상 불이익 취급에 해당합니까, 안 합니까?

○고용노동부장관 이기권 법을 집행하는 것을 부당노동으로 보는 것은 옳지 않다고 봅니다.

○이자스민 위원 그러면 이것도, 이 부분도 사실상 학계에서 논의 중이고 지금 단계에서는 정말 어떤 확실한 답을 말할 수 없다고 얘기를 하는데, 노조법상 부당노동행위가 인정될 경우는 구제 방법을 생각하셔야 될 건데, 앞으로 발생하게 될 여러 다양한 쟁점들에 대한 방안 마련이 시급합니다.

사실상 2심 판결 때는 이미 같은 판결문이 내려졌고, 그게 2007년도였거든요. 8년 이후에 지금 똑같은 판결문이 내려져서 아직까지 노동부에서는 아무런 준비가 되지 않다는 것이…… 대법원 판결 전에 이미 논의됐어야 했던 것이지만 고용

노동부는 노조 설립이 당연히 불허될 것으로 예상했었는지 노조 설립 허용 후에 나타날 수 있는 여러 문제점들에 대해서는 아무런 대비를 하지 못하고 있습니다.

○고용노동부장관 이기권 외국인들이라고 그래서 특별히 달리 분석할 이유는 없다고 보고 있고요. 일하면서 일할 근로자들이 노동조합을 결성해서 자기 권리를 주장할 수 있는 것은 차별할 수도 없다고 생각합니다.

○이자스민 위원 일단 거기에서 일어나는 문제들은 굉장히 많을 겁니다.

○고용노동부장관 이기권 그리고 이제 판결이 나서 판결문이 저희 쪽에 송달이 됐고, 처음 설립 신고할 때하고 많은 사정이 변화가 있을 것으로 봐서 조합원이랄지 임원이랄지 규약이랄지 혹시 변동 사항이 있는지 저희들이 확인을 해서……

○이자스민 위원 시간이 없어서요, 지금 보더라도 합법적인 노조 설립 및 활동 보장 방안에 대해서 심도 있는 연구를 당부 부탁드립니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 법의 취지대로 하겠습니다.

○이자스민 위원 하나 더 여쭙어 보겠습니다.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조제1항제2호에 근거한 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유 고시가 올해 7월 1일부로, 그러니까 어제부터 폐지가 됐다는 사실을 알고 계시지요?

○고용노동부장관 이기권 ……

○이자스민 위원 일단은 어제부터 폐지가 됐다는 사실……

○고용노동부장관 이기권 예.

○이자스민 위원 그렇지요?

현재 고용노동부에서 고시 개정 관련 의견수렴 중으로 7월 중에 개정 절차를 완료할 예정이라는 답변을 들을 수 있었습니다.

장관님, 기본적으로 이번 고시를 개정하는 목적이 무엇입니까? 사업장 변경을 억제하기 위해서입니까, 아니면 직장 선택의 자유가 법률로 제한된 외국인근로자들임에도 책임이 없는 사유에 대해서는 사업장 변경을 완화하여 최소한의 인권을 보호하기 위해서입니까?

○고용노동부장관 이기권 양쪽 다 포함되어 있습니다.

그러니까 외국에서 근로자들이 들어올 때 기본

적으로 1년 이상 해당 사업장에서 일하는 것을 전제로 해서 고용 허가가 됐기 때문에 그 원칙을 지키면서도 외국인들이……

○이자스민 위원 그것은 잘 알고 있습니다.

일단은 고용허가제도는 늘 말씀하신 것이지만 유엔에서 수상을 할 만큼 좋은 제도고, 그런데 말씀드린 것처럼 모집할 때, 데려올 때까지만 그렇게 문제가 되는데 들어왔을 때 그런 인권적인 문제가 되는 부분을 전혀 커버를 못 하고 있는 사실입니다.

이 개정 전 고시 내용을 보게 되면 사유를 열거하면서도 공통적으로 더 이상 근로관계 유지가 어렵다고 인정되는 경우를 요구하고 있습니다. 결국은 고용센터 담당자의 판단에 맡기게 되는데, 문제는 자의적인 판단으로 인해 유사한 사례임에도 사업장 변경 결과가 달라질 수 있다는 점입니다.

전에도 말씀드린 바가 있지만 실제 외국인력 상담 현장의 목소리를 들어 보면 고용센터의 담당자들마다 이야기가 달라지고 있어서 혼선을 겪고 있는 경우가 많다고 합니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

그래서 전날은 가도 된다, 다음 날은 못 간다 라는 그런 이야기를 계속……

30초만 더 쓰겠습니다.

죄송합니다.

마무리하겠습니다.

현재 고용노동부에서 사업장 변경 관련된 상담 지침이나 상담 매뉴얼 같은 것이 보니까 없는 것으로 알고 있습니다. 고시 내용을 간단히 풀어서 정리한 업무 지침이 있으나 현재까지 사업장 변경 사례들을 종합해서 정리한 구체적인 상담 매뉴얼이 없는 것이라고 얘기 들었습니다.

○고용노동부장관 이기권 7월까지 만들어서 가급적이면 일관된 지침으로 운영될 수 있도록 하겠습니다.

○이자스민 위원 예, 그렇게 해 주세요. 지금까지 각 지역 고용센터에 축적되어 있는 사업장 변경 허용 및 불허용 사례들을 종합해서 사업장 변경 판단과 관련된 매뉴얼을 제작하는 것이 반드시 필요하고, 고용센터는 물론이고 특히 직접 상담업무를 담당하고 있는 일선 외국인력지원센터 등에도 보급을 해서 사업장 변경 과정을 둘러싼 마찰을 최소화할 수 있도록 많은 노력을 부탁드립니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 지원센터에도 참고할 수 있도록 보내도록 하겠습니다.

○이자스민 위원 예.

○위원장 김영주 이자스민 위원님 수고하셨습니다.

다음, 은수미 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○은수미 위원 현안보고 5쪽에 보면 고용부에서 ‘취업규칙 불이익 변경 등과 관련하여 구체적인 판단 기준을 마련하겠노라’라는 얘기를 하셔서 어떤 판단 기준을 마련하려고 하시는지 궁금해서 제가……

여기에 이렇게 적혀 있어요. ‘근로기준법 등의 취지와 판례를 토대로 전문가 등 의견수렴을 거쳐서 판단 기준을 마련하겠노라’, 사실 그런 의견수렴이 꽤 됐었지요. 그래서 한 번쯤……

○고용노동부장관 이기권 예, 계속 하고 있습니다.

○은수미 위원 아니요, 역사적으로·사회적으로 축적되어 왔다라는 말씀을 드리는 것이고요, 그것과 다른 것인지 한번 질의를 드려 보겠습니다.

(영상자료를 보며)

1989년에 국회에서 근로기준법 개정을 했습니다. 그래서 불이익 변경 시 근로자 등의 동의 조항을 그때 신설했지요. 그리고 나서 1989년 같은 해에 대법원 판례가 나와요.

그 대법원 판례에서 뭐라고 되어 있다면 ‘근로자 동의 받지 않으면 무효, 왜냐하면 어쨌든 국회에서 통과가 됐기 때문에—다만 사회통념상 합리성 있으면 예외’ 이렇게 되어 있어요. 그래서 그 합리성을 종합적 판단 이론 제기, 지난번에 이기권 장관님께서 이것을 지적하신 것 같아요, 종합적으로 판단해야 된다. 그런데 거기까지로 그치지 않았지요, 우리나라가.

그다음에 보시면 1989년 이후에 전문가들 사이에서 찬성론과 반대론, 그러니까 사회통념상 합리성론에 대해서 반대론은, 예를 들어서 김형배 교수는 ‘오직 근로자의 집단적 동의로만 판단해야 한다’, 김재훈 교수는 똑같아요, ‘근로자의 집단적 동의로만 판단해야’, 하경호 교수 역시 똑같아요. 이철수 교수 역시 ‘이러한 예외를 둔 대법원의 판례가 법규에 반하고 노사 결정의 원칙에 반한다’, 임종률 교수, 대체적으로 전문가들…… 찬성론도 있습니다. 이국환 판사나 당시 고영우 판사 등 아주 소수의 찬성론과 다수의 반대론이 있었어요.

그래서 그런 논의가 10여년 이상 죽 되어 오다가 드디어 2010년 대법원 판결이 나오지요. 이게 1989년 대법원 판결을 조금 바꾸어 놓은 건 아닐 겁니다.

그래서 '제한적으로 엄격하게 해석해야 된다', 이 얘기가 뭐냐면 종합적으로 판단을 한다는 1989년 판례에도 불구하고 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받도록 한 근로기준법을 사실상 배제하는 것이므로 대법원의 해석이 제한적으로 엄격하게 해석해야 된다고 2010년에 대법원 판례가 나옵니다.

그래서 최근의 근로기준법 주해를 보시면 뭐라고 나오냐면 '법원도 과거 면직제도 같은 경영권과 관련된 그런 문제는 사회통념상 합리성 개념을 어느 정도 적용했지만 임금, 퇴직금, 근로시간 등의 제도에 대해서는 매우 협소하게 적용을 해왔다', 이게 현재까지의 논의 내용인데 지난번에 이기권 장관님께서 답변하실 때는 1989년 판례까지만의 얘기를 하셔서 아마 그 이상의 진전이 있으실 것이라고 보고.

제가 생각하기에는 그렇습니다. 지금까지 입법의 취지도 그렇고 전문가들의 의견도 그렇고 지금까지 대법원 판례의 경향도 그렇고 이렇게 사회적으로 축적되어 온 것을 보면 합리성의 예외는 면직 조항 정도 이런 인사 경영권의 문제와 관련돼 있어서는 둘 수 있으나 임금 및 근로시간, 그러니까 일하는 분들의 아주 기본적인 것에 대해서는 그것을 매우 엄격하게 제한해야 된다는 것이 현재까지 대체적인 경향인 것으로 보는데 우선 여기에 동의하시는지, 그리고 지금 판단 기준을 마련하겠다는 게 지금까지의 이런 사회적 축적과는 다른 행정부의 독자적인 판단을 하시겠다는 건지 한번 우선 대답을 해 주십시오.

○고용노동부장관 이기권 우선 기본적으로 불이익 변경 이것은 근로기준법 취지대로 동의를 받는 게 원칙적으로 맞습니다. 그래서 그 큰 원칙은 지켜져야 한다고 보고 있고요.

그리고 그럼에도 불구하고 최근에 근로조건 변경이 특정 사유만을 변경하는 게 아니고 지금 정년연장과 임금피크제처럼 여러 가지가 복합돼서 이루어지고 있기 때문에 소위 전체적으로 보았을 때는 이익으로 볼 수 있는데 거기에 일부분이 불이익 되는 경우들이 통상적으로 사회통념상 합리성이 있느냐 없느냐를 보는 것 같습니다, 법원에 서도 일관되게.

그래서 저희도 그런 법원의 그간의 판례를 종합적으로 봐서 기본적으로 취업규칙을 변경할 때 조금이라도 불이익이 있으면 동의를 받는 것으로 원칙으로 하고, 대부분 현장에서 또 그렇게 해야 된다고 저희들 지도를 하고 있습니다.

그러나 그럼에도 불구하고 전혀 근로자나 노동조합에서 교섭에 응하지 아니하거나 또는 불이익에 대해서는 전혀 양보를 하지 아니하고 소위 이익 부분만 하게 했을 때는 노사관계나 시장의 질서가 바람직스럽지 않다고 보아서 대법원의 판결들이 사회통념상 합리성 이론을 적용하고 있기 때문에 그 판례 범주의 범위 내에서……

그리고 대법원에서 그 뒤로 여러 번 판결…… 우리가 위원님께서 지적하신 동의 조항이 없을 때 사회통념상 합리성이라는 이론을 시작했고 그 이후에 저희가 불이익 변경 시에 동의를 받도록 한 것도 그 전에 대법원에서 불이익 변경 시에는 그 법에 규정이 없더라도 동의를 받으라는 판결에 근거해서 저희들이 법을 보완했기 때문에 대법원의 일관성을 유지하고 있다고 보고 있고요.

한마디로 저희들이 말씀을 드리면, 저희가 기준을 만들어서 하는 요지는 법원 판결의 정확히 그 범위 내에서 한다 이렇게 말씀을 드리고 또 그것이 저희 지침하에서 내려간다 하더라도 대부분 저희들이 지도를 할 때는 최대한 노사가 또는 근로자 대표와 사용주가 협의하고 합의해서 하는 게 맞다, 그러나 그럼에도 불구하고 100에 한 건이든, 지금 현재 그런 것으로 쟁점이 되는 것은 없습니다마는 아주 극소수의, 아까 말씀드린 대로 사회통념상 법원의 판결이나 그간의 통념으로 봤을 때 충분히 합리적으로 봄에도 불구하고 동의를 안 했을 때에 아주 단정적으로 저희들이 그것을 한다 이렇게 말씀드리겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○은수미 위원 이기권 장관님, 지금 장관님께서……

1분만 더 주십시오.

지난번에 했던 얘기를 다시 질문했던 것은 아니고요. 제가 질문을 드렸던 것은 아까 말씀드린 것처럼 반대론, 전문가들의 다수가 오직 근로자의 집단적 동의로만 판단해야 된다는 반대론들이 굉장히 많이 나왔고, 그다음에 지난번에 언급하셨던 1989년 판례와 2010년 판례는 다릅니다. 달라서 이것은 사회적 통념상 합리성 조항이 근로기준법을 사실상 배제하는 것이므로 엄격하게 해

석해야, 제한적으로 해석해야 된다는 얘기가……

○**고용노동부장관 이기권** 저희들도 엄격하고 제한적으로 해서 하겠다는 취지입니다.

○**은수미 위원** 그래서 그것은 다르다, 1989년 판례와 2010년 판례의 차이를 동의하시고 또한 전문가들이 이렇게 굉장히 우려를 하고 있다는 점은 동의하시는지 제가 물었던 것이고요.

○**고용노동부장관 이기권** 저희가 말씀드린 대로 여러 가지 판결들을 다 종합적으로 판단했고요. 그다음에 저희가 초안으로 만들었던 부분에 대해서 노동법 학자들하고 죽 얘기를 했는데 그 내용 자체에 대해서는 부정적으로 말씀하신 부분은 없었습니다.

다만 이것이 마치 전부인양 해석될 수 있기 때문에 앞부분, 동의를 받도록 노력해야 되는 부분들, 취업규칙 변경의 전반적인 절차 이런 부분이 보장되고 그다음에 사회통념상은 아주 예외적인 것이기 때문에 전체 지침이 그렇게 가는 것이 옳다라고 지적을 해서 저희들이 그렇게 보완하려고 하고 있습니다.

○**은수미 위원** 1분만 더……

○**위원장 김영주** 그래요.

○**은수미 위원** 제가 보충질의는 또 다른 것을 해야 돼서……

이런 말씀만 드리겠습니다. 저는 사회적으로 축적되어 온 판례의 경향이나 입법취지나 전문가들 의견을 보여 드렸고요. 거기에 대해서 계속 장관님께서 대답을 회피하고 계시는데, 어쨌든 결과는 나와 봐야 알겠지요.

저는 왜 가이드라인을 만드는지 아직 잘 이해를 못하고 있지만, 그 가이드라인이 그런 사회적 축적 결과에 반하는 행정부의 독단적이고 독자적인 그런 견해로서 가이드라인이 나오지 않을까라는 우려가 있어서 제가 여쭙어 봤었던 것이고요.

특히 제가 강조를 드리는 것은 두 가지입니다. 하나는 지금까지 근로기준법 주해에서도 나왔듯이 인사·경영권 관련 사항은 예외성이 조금 적용된 경우가 있지만 임금, 근로시간 이런 아주 기본적인 문제에 대해서는 그런 게 없었노라 하는 점 하나이고요.

또 하나가 정년연장이 된 나머지는 그것은 이익이니 나머지를 불이익을 할 수 있다 이런 논의는 제가 보충질의 때 말씀드리겠지만 굉장히 잘못된 법 감각을 가지고 계신 게 아닌가 싶어서

요.

어쨌든 다시 보충질의 때 말씀드리겠습니다.

○**위원장 김영주** 은수미 위원님 수고하셨습니다.

다음, 권성동 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**권성동 위원** 장관님, 지금 청년고용 상황이 굉장히 심각합니다. 그리고 우리가 2013년도에 고령자고용촉진법을 개정하면서 정년을 60세로 연장했고 그때 임금피크제 또 임금 조정 등 임금체계 개편을 하여야 한다라고 법에 명시가 되어 있습니다.

다시 말씀드리면 임금피크제 도입이나 임금 조정 등 임금체계 개편은 법에 의해서 의무화된 사항입니다. 그래서 노동부 입장에서는 범칙행정을 한다는 의미에서 그 법을 준수해야 될 의무가 있다 저는 그렇게 보고 있고요.

그 당시의 속기록을 보면 여야가 임금피크제 도입에 대해서 다 동의했습니다. 그리고 2015년도 노사정에서도 임금피크제 도입은 불가피하다 이렇게 합의를 본 사항이거든요.

우리가 임금피크제 도입을 안 하고 정년 60세를 할 수 있는 그런 사정이라면 얼마나 좋겠습니까, 이 대한민국이? 그렇지만 그러한 실정이 되지 못하고 있기 때문에 불가피하게 임금피크제 도입 또 직무성과급 도입을 우리가 추진하는 것 아니겠습니까? 그래서 그러한 사정을 국민들한테 잘 이해를 구할 필요가 있다 그렇게 생각이 들고요.

특히 기존 근로자들로부터 직무성과급 도입해서 하면 기존 근로자들 이익을 빼앗는 결과가 되기 때문에 그것은 도저히 노조가 합의가 되지 않습니다. 그래서 새로 입사하는 근로자들로 하여금 새로운 근로계약을 맺는 그런 방식의 직무성과급 도입을 적극 장려하고 그것을 활용해야 소기의 목적을 달성할 수 있을 것이다 그런 생각이 들어서 장관님께 권유해 드립니다.

그것에 대한 답변은 됐고요.

요새 최저임금위원회에서 내년도 최저임금 결정을 위해서 노·사·공익위원 간에 3자 논의를 하는데 워낙 의견이 다르다 보니까 제대로 진행이 안 되는 것 같습니다.

그래서 국회의원으로서 의견은 제시할 수 있지만 기본적으로 우리 법에 최저임금은 최저임금위원회에서 결정하도록 이렇게 결정되어 있어서 저는 그 법 취지를 존중해서 어느 정도가 적정하다는 얘기는 하지 않겠습니다. 다만 제가 그 진

행 과정을 보니까……

(영상자료를 보며)

PPT 화면 좀 한번 봐 주시면, 근로자 측 위원 중 몇 분이 국민의례를 제대로 안 하고 있어요. 국민의례 시간인데 손을 내리고 있거나 앉아 있습니다.

또 그다음 것을 보시면 저런 식으로 국기에 대한 경례를 하지 않고 있습니다.

또 그다음 보면……

그래서 이게 문제가 되니까 그다음에 국민의례 할 때 아예 들어오지 않습니다. 끝난 다음에 논의를 하러 들어옵니다, 일부 근로자 위원들이.

그런데 법에 찾아보니까 노동부장관께서 제청해서 대통령이 임명하게끔 되어 있는데요, 그렇지요? 근로자 위원, 사용자 위원 그다음에 이렇게 되어 있는데……

나는 저러한, 과연 국민의례를 안 하는 분이 대한민국의 정통성을 인정하는 것인지, 올바른 국가관을 갖고 있는 것인지 참 의문스럽습니다.

그리고 또 노동부장관이 제청해서 대통령이 임명하는 위원이고 저분들은 개인 자격으로 오는 것이 아니라 근로자를 대표해서 최저임금위원회 위원, 공익적 활동을 하기 위해서 오는 것입니다. 어떤 면에서 저 업무를 수행하는 범위 내에서는 공무원과 마찬가지로 분들이예요.

그래서 왜 저렇게, 모든 사람이 국민의례를 다 따라하는데 따라하지 않는 저런 분들로 인해서 다른 위원들한테 위화감을 심어주고 또 일반국민이 봤을 때 국기에 대한 경례도 하지 않는 사람을 대통령이 임명하는 자리에 앉혀 가지고, 이것을 하는 것을 보면 일반국민들이 뭐라고 이해를 하겠습니까?

장관님, 어떻게 하시겠어요? 앞으로 이 최저임금위원회뿐만 아니라 정부에서 임명하는 위원 자리는 대한민국 정통성 인정하고 헌법에 대해서 존중하고 올바른 국가관을 갖는 사람을 임명해야 되는 것 아니겠어요?

어떻게 하시겠습니까?

○고용노동부장관 이기권 위원님 지적하신 대로 최저임금위원회는 사실상 의결기구의 역할을 하고 있습니다. 거기서 결정된 게 사실상 최저임금으로 결정되는 역할을 하고 있기 때문에 그만큼 중요하기 때문에 위원 모두가 기본적으로 국가의 기본에 해당되는 부분은 지킬 수 있도록 저희들이 더 적극적으로 설명하고 설득을 해 가도록 그

렇게 하겠습니다.

○권성동 위원 그다음에 고용형태 공시제라는 것이 도입이 되어서, 우리 당의 이한구 새누리당 의원이 대표발의했는데, 고용형태 공시제 해서 두 번째 실시를 했어요, 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○권성동 위원 거기 보면 정규직근로자가 몇 명이나, 기간제근로자가 몇 명이나 또 단시간근로자가 몇 명이나 이렇게 하는데, 여기 보면 법에는 대통령령으로 정하는 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 매년 근로자의 고용형태 현황을 공시하여야 한다 이렇게 되어 있는데, 시행령과 시행규칙에 그 사업주가 직접 고용한 정규직 근로자 그다음에 기간제근로자 단시간근로자 외에 파견·도급·용역근로자까지 소속 외 근로자라고 해 가지고 다 공시하게끔 되어 있습니다.

그런데 사업주가 사용하는 근로자에 도급이나 용역 그런 근로자가 과연 포함되겠느냐, 용역·파견·하도급근로자까지 포함되는 것으로 해석할 것이냐에 대해서는 과연 이게 모법에서 이것까지 위임했는가 저는 의문스럽거든요.

그래서 저는 그 시행규칙이 과연 모법의 위임 범위를 벗어난 것이 아닌가 그렇게 보고 있는데 그 부분에 대해서 나중에 견해를 한번 밝혀 주시고요.

이런 게 있습니다. 큰 건설현장 같은 데 창호 같은 경우는 전부, 예컨대 현대건설이 건물을 짓는다 그러면 현대건설 소속 근로자가 창호 설치 업무 안 합니다. 창호 전문기업이 있어요. 예컨대 이건건설 같은 데, 엄청나게 큰 중견기업입니다.

그런데 이건창호 같은 소속근로자는 자기 회사 고용할 때는 정규직으로 고용이 되고 현대건설 공시할 때는 비정규직이 되고, 이게 집계는 이쪽으로 잡히는 거예요. 어느 쪽은 정규직이고 어느 쪽은 비정규직이고, 이게 말이 되는 소리입니까? 이건창호가 대표적으로 상장기업인데, 예를 들어서 그렇게 말씀드리려는 겁니다.

또 이건창호 정도 되는 중견기업에 다니면 양질의 일자리로 보거든요. 그런데 마치 현대건설 공시를 보면 엄청나게 좋지 않은 일자리에 엄청나게 많은 사람을 고용한 것처럼 비쳐진다, 저는 이것은 문제가 있다 이렇게 생각이 들거든요.

이 부분에 대해서 이러한 문제점을 어떻게 해결할 것인지, 또 잘못하면 낙인찍히기에 걸릴 수도 있어요.

그리고 포털에 보면 계속 부정적인 여론만 나오는 거예요. 고용형태 공시가 되면 ‘대기업이 일자리가 나쁘다’ 계속 이런 식으로 나오는 겁니다.

그래서 업종 형태라든가 근로자의 특성이라든가 이런 것을 다 고려해서 공시하도록 해야지 지금 같은 공시체제하에서는 제대로 된 통계도 잡히지 않을 뿐만 아니라 왜곡현상이 발생할 수 있다 저는 이렇게 보고 있는데, 이에 대해서 장관의 견해를 한번 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 우선 위원님 지적하신 대로 저희 법에 공시 내용과 시행령에 소속 외까지 넣은 부분에 대한 논란은 입법할 때도 문제가 됐고요, 그다음에 저희 시행규칙 제정할 때도 논란이 좀 있었습니다. 지금도 경영계에서는 그게 지나친 공시라고 문제 제기를 하고 있었는데, 전반적으로 위원님 전체 지적하신 것은 저희들도 다 수긍하는데, 이 목적이 산업사회 전체 전반적으로 기간제랄지 비정규직을 줄여보자는 취지이고 또 처벌하지 않고 자율공시라는 흐름에 맞춰서 사회 전체가 가급적 정규직 채용 분위기를 만들자는 의미로 해석해서 저희들이 그렇게 하고 있고요. 다만 그런 염려를 감안해서 위원님 첫째 지적하신 전문건설업체, 대기업의 전문건설업체가 이쪽으로는 비정규직으로 잡히고 본인 기업으로는 정규직근로자로 잡히고 근로조건도 나쁘지 않고 이런 문제들이 있어서 단위기업이 예를 들면 업종에 상관없이, 건설업은 대부분 전문건설업체들이 시행을 하고 있기 때문에 업종에 상관없이 그냥 수치만 가지고 잘못된 것으로 되는 오해가 없도록 그런 부분을 감안해서 저희들이 설명도 하고 그렇게 하겠습니다.

또 이 자료를 가지고 너무 지나치게……

○권성동 위원 설명을 하는 것이 아니라 정책 개선, 제도 개선책을 한번 만들어 보세요.

○고용노동부장관 이기권 저희들이 공시한 것을 종합할 때 그런 우려들이 없도록 더 설계를 해보도록 하겠습니다.

○위원장 김영주 권성동 위원님 수고하셨습니다.

다음, 이인영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이인영 위원 장관님한테 현안 관련해서 우선 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

최저임금 관련해서요, ‘소득격차를 반영한 최저임금의 인상을 기대한다’ 이런 말씀 하셨지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○이인영 위원 소득격차를 반영한다는 게 어떤

의미일까요? 소득격차를 완화하는 쪽으로 최저임금이 책정되는 것을 기대한다 이런 뜻인가요?

○고용노동부장관 이기권 예, 저희가 기본적으로 저임금근로자 비중이 미국, 우리나라가 굉장히 높은 편이라서 같은 임금근로자 내에서 격차가 큰 부분을 줄이자는 취지로 저희들이 설명을 드리고 있습니다.

○이인영 위원 그러면 그것이 지난해에 7.1% 정도 인상되는 과정에서 소득격차를 완화할 수 있는 이런 고려가 포함되어 있죠?

○고용노동부장관 이기권 예, 2.5에서 2.7 사이, 그렇게 포함하고 있습니다.

○이인영 위원 그러면 올해는 그것보다 조금 더 반영됐으면 좋겠다 이런 의견을 피력하신 것으로 봐도 되는 겁니까, 아니면 동결하는 것으로 봐야 되는 겁니까, 아니면 지난해 수준으로 봐야 되는 겁니까?

구체적으로 말씀하실 수는 없겠지만요, 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 수준과 관련해서는……

○이인영 위원 지난해보다 소득격차가 더 강화됐으면, 예를 들어서 지난해 소득격차가 두 배 내지 네 배 이렇게 있다 그러면 올해는 2.5에서 아니면 4.5로 더 벌어졌다 그러면 그런 것들을 더 반영하는 게 순리겠네요, 장관님 말씀대로 하면?

○고용노동부장관 이기권 수준과 관련해서는 최저임금위원회가 결정토록 되어 있는 것을 저희가 어떤 방향성을 얘기하는 것은 옳지 않아서 박근혜정부 들어서 소득격차 부분을 반영하자라는 기본적인 그 원칙만 제가 얘기하고 수준에 관련되어서는 최저임금위원회가 결정해 주실 것이라고 보고 있습니다.

○이인영 위원 최저임금은 어떤 의미에서는 법정임금이죠?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○이인영 위원 일반임금들은 시장에서 자율적으로 조정되어 나가겠지만 그런 법정임금과 관련된 성격들이 있기 때문에 이것은 어떤 면에서는 그렇게 모호하게 봐줄 필요도 있지만, 수치로 구체화할 필요는 없을지 몰라도 방향성은 분명하게 할 필요도 있어 보이거든요. 그런 게 시장과의 커뮤니케이션에서 장점을 가지는 이런 경우들이 많이 있지요. 그렇지 않을까요?

○고용노동부장관 이기권 그래서 사실 13년, 14

년도에 최저임금을 두 번째 걸쳐서 박근혜정부에서 결정을 할 때 시장의 통상적인 임금상승률보다 높은 최저임금이 결정됐다고 보고요, 아마 그런 정신들은 이어가리라고 보고 있습니다.

○이인영 위원 저는 솔직히 수치로까지 명확하게 이야기하는 것들은 바람직하지 않아 보일 수도 있는데요, 어떤 방향성 이런 것들은 시장에게 분명한 시그널 이런 것들을 주고 시장과의 소통을 적극적으로 할 필요가 있다 이렇게 생각해요. 예를 들면 한국은행 같은 경우가 금리 문제 이런 것들을 포워드 가이드선(forward guidance) 이런 것들 통해 가지고 도입 여부를 검토하고 그러지 않습니까? 선진국 같은 데는 포워드 가이드선을 적극적으로 도입해서 시행하는 나라들도 굉장히 많고요.

그러니까 최저임금에 대해서 우리가 고정적인 생각 이런 것들을 벗어나서 적어도 방향성 정도에 대해서는 시장과의 적극적인 소통을 하는 그런 것들도 필요하지 않을까 그런 생각이 들어요. 그래서 그것에 대해서 수치까지 명확하게 얘기하라 이런 게 아니라 어떤 방향성 이런 것들은 좀 얘기할 필요가 있지 않을까, 지금 장관님이 말씀하신 것은, 소득격차를 반영하는 최저임금 이런 것은 법에도 나와 있는 정신이거든요, 그렇지 않습니까? 최저임금을 결정할 때 생계비, 유사근로자의 임금, 그다음에 노동생산성, 소득 분배입니다 뭐 이런 것들은 법에도 나와 있는 정신이에요.

그러니까 그런 것 가지고는 시장하고 소통이 잘 안 되고 정부가 어떤 정책적인 효과를 거두려고 하는 이런 의지하고 잘 소통이 안 되는 것 같아요. 그래서 그런 정도의 명확성 이런 것들은 가져갈 필요가 있다, 이런 점들을 좀 말씀드리고 싶어요. 한번 검토해 보셨으면 좋겠고요.

그다음에 두 번째로, 제가 지난번 상임위 할 때도 말씀드렸고 ‘자료가 있으면 자료까지도 달라’ 이런 말씀도 드렸는데 청년실업 문제하고 임금피크제 이것하고 꼭 연동되는 건 아니잖아요?

지난번에 이 앞에 무슨 법을 통과시키는 과정에서 ‘임금피크제하고 정년연장하고 이런 것들이 교환됐다’ 이렇게 말씀을 하시는데 제가 볼 때는 그 이전에 있었던 분들에게 말씀을 들어도 그게 반드시 교환된 것도 아니고요.

그런데 그런 것을 제외해 놓고 다시 생각한다면 임금피크제하고 청년들의 어떤 실업 문제를

개선해 나가는 것하고 이런 게 반드시 연관되는지, 직접적인 건지 이런 것에 대해서 재검토해 볼 필요가 있어요. 그러니까 임금피크제 때문에, 정말 그것을 도입하지 않았기 때문에 청년들의 실업 문제가 생기는 건지, 비정규직 문제가 양산되는 건지……

예를 들면 이런 문제들에 대해서 좀 검토해 보셨느냐고 제가 여쭙어 봤고 ‘그것 관련된 자료가 있으면 좀 제출해 달라’ 이런 말씀을 드렸잖아요. 그런데 그것을 제가 제출받지 못했는데 굉장히 고정된 사고의 연장선에서 정책적인 접근을 하고 계신단 말이에요.

예를 들면 중소기업이 우리나라의 일자리에서 굉장히 많은 포션을 차지하는데 중소기업의 일자리가 안정되고 또 거기서 비정규직이 정규직화되고 이런 것들이 돼야 된다고 생각하면 거기서 그런 문제들이 잘 돼야지만 우리나라 전체 일자리가 안정화되는 건데 그 문제가 과연 임금피크제가 도입이 안 돼 가지고 그렇게 되는 건지, 아니면 장관님도 일부 긍정적으로 검토하는 대기업과 중소기업의 상생 구조들, 동반성장 구조들 이런 것들이 확립되지 않아서 거기서 여력이 생기지 않아서 생기는 문제인지…… 이런 것들에 대해서 좀 검토해 보고 무엇이 더 큰 것인가, 더 큰 비중을 차지하는가 이런 것들을 진짜 냉정하게 판단해서 그 큰 비중의 문제부터 해결해 가는 것이 정책적인 순위에서도 맞는 것 같은데, 그것을 주시지 않는 상태 속에서……

○고용노동부장관 이기권 그 부분은 다른 사람을 채용하고 고용을 끝까지 가고 하는 부분들이 많은 독립변수들이 있어서 위원님이 지적하신 대로 청년실업과 임금피크제 딱 두 가지만을 독립변수로 놓고 분석하는 것은 매우 어려운 것 같습니다. 학자들, 임금피크제 했을 때……

○이인영 위원 그것 아마 제 지적이 맞을 거예요.

○고용노동부장관 이기권 그래서 저희들이 이론적으로 분석은 어렵지만 그러면 과거에 우리가 여러 가지 조사를 하고 임금 인상한 기업들의 실태를 분석을 하는 데 사업체 실태조사 분석도 하고 저희들이 100인 이상 사업장의 임금 인상을 해 보면, 작년에 7500개 정도 저희한테 보고가 들어와서 그것을 한번 분석을 해 봤더니 말씀드린 대로 ‘임금피크제를 도입한 사업장이 50세 이상의 장년 고용유지율이 더 높고 또 청년들도 더

많이 뽑더라’, 그래서 저희들이 그 정도로 이렇게 설명을 하고 있고요.

또 하나 이제……

○이인영 위원 아니, 그런 연관성이 부분적으로 있을 수가 있어요. 그런데 그게 더 큰지, 대·중소기업의 상생구조, 동반성장 구조를 만들지 못해 가지고 생기는 게 더 큰지 이런 것들을 비교해서 우선순위를 좀 놓고 정책적인 배치를, 정책적인 집행의 효과나 배치 이런 것들을 거두어야지 거기에 부분적인 연관성이 있다고 그래서 그것보다 훨씬 더 일자리에……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

영향을 미치는 이런 요인들을 그냥 놔둬 버리고 정책의 우선순위를 자꾸 가져가는 것은 곤란하다는 생각이 듭니다.

○고용노동부장관 이기권 아닙니다. 간사님께서 지적하신 두 번째 문제를 저희들이 굉장히 중하게 보고 있습니다.

그래서 노동시장 개혁하면서도 대·중소기업의 격차 해소를 위한 대책들이 주류를 이룰 정도로, 동반성장이랄지 공정거래랄지 종합낙찰제랄지 이 부분들이 4개 중에 3개가 거기에 비중을 둘 정도로 거기에 비중을 두고 있고요.

또 임금피크제도 대기업·고임금 업종이 임금피크제를 할 수 있지, 우리 근로자들의 88%가 있는 중소기업의 경우는 아주 예외적으로, 고임금 업종을 제외하고는 사실상 임금피크제 대상이 된다고 보고 있습니다. 그래서 대기업이 임금피크제를 하게 되면……

○이인영 위원 아니, 그 말씀은 굉장히 중요한 말씀이에요.

○고용노동부장관 이기권 예, 대기업이 임금피크제를 하게 되면 그 채용이 그 기업의 청년 채용에도 돌아갈 수 있지만 거기의 협력업체에도 갈 수 있다 저는 이렇게 보고 있습니다.

○이인영 위원 아니, 그 문제만 반복하지 마시고 그 앞의 ‘대·중소기업의 상생 문제, 동반성장 문제 이런 것들 굉장히 중요하게 보고 있다’ 그 말씀…… 그게 많이 커져야지요, 그럼.

○고용노동부장관 이기권 저는 계속 어디에 가나 설명을 드릴 때 그 뒷부분을 훨씬 더 많이 설명을 드리고 있습니다. 굉장히 이번에 사실……

예를 들면 이렇게합니다. 불공정업체로 일단 판정을 받으면 현재는 3개월간 영업정지를 할 수 있도록 돼 있습니다. 그것 가지고는 저희들이 효

과가 낮다고 그래서 관계부처에 협의하면서 우리가 6개월로 더 늘려 달라고 해서 6개월로 됐는데 마지막 정부 내에 회의할 때까지도 거기에 대해서 굉장히 우려하는 경제부처가 있었습니다. 그러나 우리가 대·중소기업의 격차를 줄이기 위해서는 그런 노력들이 전제돼야 한다고 많이 요청을 했고요, 오늘 보고드린 데에도 상세하지는 않지만 그런 부분들을 많이 반영을 하고 있다 이렇게 말씀을 드리겠습니다.

○이인영 위원 아니, 제가 시간이 너무 없어서 최저임금위원장님한테……

얼마 전에 회의하다가 사용자 측에서 한 번 퇴장을 하셨고요, 또 최근 회의 때는 집단적으로 불참하시고 이랬던 것 같은데 그것 내용상·과정상의 문제는 여러 가지 또 논란이 있을 수 있으니까 생략하고, 절차상에서 그렇게 되면 이 다음에 최저임금위원회에서 결정 과정들을 어떻게 밟아 가실 생각이요?

○최저임금위원장 박준성 최저임금위 전원회의는 노사 공히 각 위원이 3분의 1 이상 참석을 해야 의결할 수 있는 회의로 성립이 되는데 지금 사용자가 두 번 그 회의를 무산시켰습니다.

저희 운영규칙에는 2회 이상 의결을 방해할 경우에 의결정족수, 의결할 수 있는 정족수가 적용되지 않도록 규정돼 있기 때문에 향후에는 어떤 형태로든 의결할 수 있는 회의가 성립이 됩니다. 그런데 만약에 예를 들어서 공익이나 근로자 측이 또 퇴장을 하면 그때부터 2회 카운트를 해서 회의를 진행해야 되는 그런 상황입니다.

그런데 아마 내일부터 우리 운영위원회에서 서로 의견을 모아서 정상적으로 회의를 진행하기로 잠정 합의가 돼 있는 상태이기 때문에 내일부터 회의가 시작이 되고, 열심히 해서 원만한 회의가 진행되도록 노력하겠습니다.

○이인영 위원 그냥 내친 김에, 이따가 안 물어보려고 죄송하지만 여쭙어 보겠습니다.

시급 명시하는 것하고 월급 명시하는 것하고 그 쟁점에 대해서는 원칙적으로 어떤 입장이신 거예요? 그것 최저임금위원장님이 대답하시기가 어려우시면 고용노동부장관님이 대답하셔도 될 것 같은데……

○고용노동부장관 이기권 아마 최저임금위원회에서 결정이 돼서 올 텐데요. 그 사안을 놓고 노사가 보는 시각이 매우 다른 것 같습니다. 그래서 시급으로 결정돼 오면 저희들이 이제 설명을

할 때 시급을……

‘정상적으로 8시간, 한 달 동안 저희들이 주차를 포함해서 209시간으로 계산하고 있는데 그 부분을 209시간으로 계산해 보면 월급으로 얼마다’ 이렇게 설명을 하려고 그러합니다. 지금도 저희들이 설명을 할 때……

○이인영 위원 그것은 시급으로만 결정한다는 그 전제 속에서 그런 거고, 병기하자는 게 지금 쟁점 아닙니까? 병기하는 게 법적으로 문제가 되는 겁니까? 그것은 장관님이……

최저임금위원장은 지금 그게 쟁점이 돼서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

최저임금위원회에서 여러 논의가 있었고……

○고용노동부장관 이기권 그 부분은 아마 최저임금위원회에서도 가닥을 잡은 것으로 알고 있습니다.

○이인영 위원 법적으로 문제가 되는 건 아니지요, 병기하는 것은?

○고용노동부장관 이기권 그것은 조금 더 고민을 해 보겠습니다.

최저임금위원회 산입 범위 등등도 이게 논의가 하반기에 돼야 될 사정이기 때문에 그때 함께 고민을 하는 게 맞다고 보고 있습니다.

○이인영 위원 추가질의 하겠습니다.

○위원장 김영주 이인영 위원님 수고하셨습니다.

다음, 민현주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○민현주 위원 장관님, 시간선택제 지원 일자리 관련해서 말씀드리겠습니다.

아시겠지만 현 정부의 지금 가장 중요한 사업 중의 하나인데요. ‘반듯한 시간선택제 일자리 창출 지원 사업’ 있지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○민현주 위원 보도자료도 봤고 당정에서, 지금 고용노동부가 정리한 내용도 봤는데요. 보니까 사업의 성과가 있다라고 지금 평가하고 계시는 거지요, 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 점차 활성화되고 있다고 보고 있습니다.

○민현주 위원 전년도 같은 분기에 비해서는 10배다, 7배다 그게 있으니까요.

○고용노동부장관 이기권 예.

○민현주 위원 그런데 사업 결산현황을 보니까 집행율이 물론 5월까지이긴 하지만 약간 저조하지 않나라는 평가를 받을 수 있는데 어떻게 생각하십니까?

52.7%로 나오네요, 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그런데 시간선택제가 회사에서 기획을 해서 채용해 가지고 저희들한테 신청하는 게 시간이 좀 소요되는 것으로 알고 있습니다. 그래서 저희들 실무자하고 협의를 해 봤더니 ‘금년도 사업을 다 집행하는 데는 큰 어려움이 없다’ 이렇게 보고가……

○민현주 위원 거의 다 집행될 것이라고 기대를 하시는 건가요?

○고용노동부장관 이기권 예, 금년에는 다 될 것으로 보고 있습니다.

○민현주 위원 일단 고용노동부도 긍정적으로 실적 평가를 하고 있고 언론에서도 나와서 저희가 그 내용 면에서도 과연 뒷받침될 수 있는지, 그 실적이 제고가 된 것이 계속 유지가 될 수 있는지, 지원요건 같은 것을 한번 살펴봤습니다.

이것은 고용노동부에게 저희가 뭐 힘 빼고 비판하려고 하는 게 아니라 남은 기간 동안에 고용노동부가 제대로 더 실적을 내서, 올해뿐 아니라 내년, 그 이후에도 지속적으로 사업은 유지돼야 되니까요. 그 부분을 몇 가지를 좀 살펴봤습니다.

그런데 14년도에 개정된 사업지침을 보니까요, 기존의 지원요건이 월 소정근로시간의 10% 초과였는데, 초과 시 해당 월 미지급에서 ‘주당 소정근로시간 12시간 초과 시’로 돼 있어요. 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○민현주 위원 그런데 지금 주당 소정근로시간이라는 게 15시간 이상 30시간 이하입니다.

저희가 한번 계산을 해 봤더니 월 10%에서 주당 12시간으로 바뀔 경우에 근로시간 단시간근로, 시간제근로를 30시간으로 두었을 때 1주일, 주 5일 근무로 해서 하루에 5시간, 6시간 근무를 하게 되지요. 그렇지요? 6×5=30이니까요. 그럴 경우에 매일매일 2시간씩만 연장근로를 하면 초과수당을 받는 거지요, 그렇지요? 그것도 정부가 지원을 하는 거예요. 그렇게 되면 총 근로시간이 8시간이 됩니다. 장관님, 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○민현주 위원 시간제근로로 뽑아서 6시간 시간제근로를 시키고 사업지침에 따라서 하루 2시간

씩 초과근로를 시켜서 주당 12시간이 되면 결국에 총 근로는 하루에 8시간 근무가 돼요. 그러면 하루에 8시간 근무는 정규직 근로가 아닌가, 이것이 반복돼……

지금 아직까지는 초기라서 제가 통계나 이런 것들을 정확히 볼 수가 없는데요. 얼마나 이게 지금 실행이 되고 있는지, 관행화되고 있는지는 제가 알 수가 없는데 이것을 막기 위해서 제가 우려해서 먼저 말씀 좀 드립니다. 지적을 합니다.

이럴 경우에는 지금 사업을 보니까 시간제근로이 사업을 중점적으로 하고 있는 곳이 영세기업 중심입니다. 어쩔 수 없겠지요. 인건비 지원을 받고 그런 부분들을 최대한 정부정책에 적극적으로 협조도 하면서 원만하게 진행을 하기 위해서 영세기업들이 주로 많이 도입을 하고 있는데, 영세기업이 정부의 시간제일자리 이 정책의 기초에 협조하는 이면에는 정규직으로 뽑아야 되는 근로자를 대신 시간제로 뽑아서 2시간 연장근로 허용이라는 사업지침을 악용하는 것이 아닌가, 정규직 근로로 늘어날 수 있는 부분을 오히려 정부의 이 사업이 막으면서 시간제근로에 예산도 투입해주고요, 중소·영세기업을 지원해 주는 겁니다.

영세기업이 스스로 인력을 뽑아서 활용해야 될 부분을 정부가 다 떠맡아 주는, 의도하지 않았던 결과가 나타날 수 있는 이 우려에 대해서 장관님 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 우선 위원님께서 악용 소지에 대해서 염려해 주신 것 저희들도 공감을 하고요.

다만 영세기업의 경우에 정규직으로 8시간을 사람을 채용하더라도, 청년이든 장년이든 또 취업계층이든 정규직으로 채용하더라도 정부가 1, 2년 지원해 주는 제도가 많이 있습니다.

○**민현주 위원** 그렇지요, 있지요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 많이 있는데 시간선택제 지원이 그것보다 훨씬 월등해 가지고 이것을 30시간으로 계약하고, 6시간 플러스 2시간 연장으로 하는 쪽으로 활용할 것까지는 아니라고 보는데요. 그래도 위원님께서 지금 지적해 주신 이 부분이 사례로 나타날 수 있기 때문에 영세업종에 대해서 혹시 그런 사례가 있는지 저희들이 짚어보도록 하겠습니다.

○**민현주 위원** 아니, 악용 이것은 저희가 선제적인 우려 하는 건데요. 영세기업 입장에서는 시간제근로를 정규직으로 채용하지 않고 무기계약

직으로 채용하는 한 정규직으로 할 수 있는 인력 그 부분을 시간제 무기계약직으로 전환해서 고용을 채용할 수 있지요. 그리고 정부로부터 지원을 받을 수 있지요.

정규직에 대한 기업의 부담이라는 것을 고려했을 경우에는 무기계약직의 기준에 있는 정부 정책을 활용할 수 있는 측면이 있다는 겁니다. 특히 6시간 단시간근로를, 시간제근로를 하고 추가 2시간이 확산되지 않으리라는 보장은 없지요. 그렇지요, 지금으로서는?

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 저희들이 소규모 업종을 한번 실태조사를 해서 말 그대로 30시간을 넘으면서 만약에 연장을 한다면 그런 소지가 있기 때문에 파악을 해 보도록 하겠습니다.

○**민현주 위원** 이 부분에 대해서는……

○**고용노동부장관 이기권** 그런데 저희는 그게 크지 않으리라고 일단은 보는데요.

○**민현주 위원** 크지 않더라도 어쨌든 선제적으로 고용노동부가 이런 우려에 대해서……

○**고용노동부장관 이기권** 확인을 해 봐야……예, 그러겠습니다.

○**민현주 위원** 대책을 마련해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그러겠습니다.

○**민현주 위원** 또 하나는 저희가 지원 인원 한번 쭉 살펴보니까요 지원 인원이 고용노동부에서 마련한 자료만큼 전년 대비 같은 분기에서 늘어난 건 사실입니다.

그런데 올해 추이를 보면, 1월부터 추이를 보면, 물론 아직 5월까지밖에 안 나왔지만 추세적으로는 하향하고 있는 추세인 건 맞습니다. 그렇지요? 1월에 2600명 넘었고요 그다음에 1000명, 900명, 1000명 그랬다가 760명까지 떨어졌어요. 이거를 계속 하향추세로 가고 있다고 보시는 겁니까, 아니면 이게 다시 상승할 거라고 보십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 지금 말씀하신 추세에 대한 전망까지는 아직 저희들이 못 했습니다마는 전반적으로 우리 사회가 기본적으로, 저희들이 금년에 우리 환경노동위원회가 많이 도와주셔서 가지고 예산도 그렇고 제도도 그렇고 채용뿐만 아니고 전환을 저희들이, 그러니까 무기계약직으로 들어와서 결혼하면 선택적으로 육아하고 병행할 수 있고 다시 전환이, 이 사이클로 정책목표를 바꿔 가고 있고 그러면서도 밖에 있

는 우리 200만의 소위 경력단절여성들을 중심으로 또 채용도 해야 되기 때문에 추세적으로 지금 하향인지는 한번 더 정확히 분석을 해서 위원님께 별도로 보고드리도록 하겠습니다.

○민현주 위원 이상입니다.

○위원장 김영주 민현주 위원님 수고하셨습니다. 장하나 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○장하나 위원 새정치민주연합 비례의원 장하나입니다.

장관님!

○고용노동부장관 이기권 예, 위원님.

○장하나 위원 한국도로공사에서 퇴직자들이, 소위 언론에서도 도피아라고 하는데 퇴직자들이 톨게이트 운영권들을 수의계약으로 가져간 그런 관례들이 있었어요. 이게 국토위에서 계속 지속적으로 문제 제기가 돼서 14년 8월 26일 이후에는 수의계약이 없도록 그렇게 시정이 됐습니다. 그런데 문제는 기존에 수의계약이 되어 있거나 이런 수의계약 금지 조치가 내려지기 직전에 마지막으로 수의계약이 38건 정도 급하게 이루어지는데 이 업체들이 2015년 들어서 이제 업무를 개시하게 됩니다. 그러니까 용역업체들이 바뀐 것이지요. 그러면서 지금 해고가 마지막으로 남발이 되고 있습니다.

이것은 국토위의 신기남 의원실과 한국도로공사가 파악한 내용인데요. 톨게이트 336개소 중에 108개소까지 현재 파악이 됐고요, 2013년부터 지금까지 해고된 수납원이 499명이다 이렇게 파악이 됐습니다.

그러니까 전체 영업소로 하면 해고자가 총 1000여 명이 넘을 것으로 생각, 그러니까 어마어마한 수치인데요. 여기에 따라서 국민권익위원회가 도로공사에서 일하는 톨게이트 수납원분들도 용역근로자 보호지침에 따른 보호를 받을 수 있다 이런 의견을 낸 바가 있고요. 여기에 대해 제가 노동부의 의견인가요, 답변을, 아 질의를 해서 노동부 회신을 받아 봤더니 단순노무를 담당, 단순노무용역을 하고 있는지 이렇게 종합적으로 판단해야 된다 그래서 노동부는 아직 권익위원회만큼 확실한 답을 좀 안 주셨어요. 이게 5월 달 얘기입니다. 얼마 안 됐습니다. 그래서 검토가 어느 정도 진행됐는지 일단 여쭙 보고 싶습니다. 이분들이 보호대상이 되는지요, 보호지침에 따라서.

○고용노동부장관 이기권 저희가 단순용역, 노무용역 지침을 만들 때는 사실상 청소나 경비,

시설물 관리 이쪽을 두고 만든 건 맞습니다.

○장하나 위원 그렇지요. 그렇게 되어 있는데……

○고용노동부장관 이기권 맞는데, 그렇다고 그래 가지고 공공기관에서 많이 하도급을 주고 있는데 하도급이, 소위 하수급인 업체가 바뀔 수는 있지만 가급적이면 바뀌더라도 근로자들의 고용승계를 하도록 하는 게 고용안정을 위해서 바람직하다고 보고 있습니다.

그래서 이 과정에서도 저희 일선 사무소를 통해서 가급적 업체가 바뀌더라도 고용안정이 되도록 저희들이 좀 더 노력하겠습니다.

○장하나 위원 예, 말씀하신 대로 청소, 경비, 시설관리 등 단순노무용역 근로자들 보호하기로 되어 있고요. 지금 국민권익위원회에서는 이 톨게이트 수납원의 업무도 이러한 단순노무 영역에 들어간다고 되어 있고요.

그런데 노동부는 이제 그 부분 종합적으로 판단하겠는데, 두 번째로 이런 답변을 다행히 주셨어요. ‘지침의 보호 적용 여부와 상관없이 계속 근로하실 수 있도록 행정지도를 하겠다’ 이렇게 하셨습니다. 아주 적절한 답변인데 그 후로 행정지도가 제대로 되고 있는지, 현장에서 느끼는 체감은 그렇지 못하다…… 오히려 노동조합이 있는 톨게이트들은 조합이 계속 문제 제기를 하니깐 어떻게든 꾸역꾸역 되고요. 권익위에 질의한 것도 사실 노동조합 위주로 했는데, 문제는 노동조합이 없는 많은 같은 톨게이트들의 상황입니다.

그래서 제가 주문을 드리는 것은요 지금 일부 노동조합이 있는 톨게이트라든가 아니면 도로공사가 자체적으로 파악해서 국토위 의원실로 이렇게 보고하는 내용이 아니라 저는 고용노동부가 전체적인 336개소 톨게이트의 실태조사를 하시면 어떤가라는 지적을 드리고 싶어요. 왜냐하면 지금 만 3년 동안 해고자가 1000여 명이면 좀 심각한 문제인 거는 인식을 같이 하실 거고요. 또 공기업에서, 공공 부분에서의 일인 것도 문제고 또 여기에 소위 관피아 문제, 퇴직자들이 계약하면서 벌어졌던 문제의 후유증이 아직 남아있는 거거든요. 이제 정부도 의지를 보였고 이 문제가 근절될 텐데 아직도 마지막으로 이런 해고 사태가 빈발하고 있기 때문에 여기에 대해서 점검을 좀 해 주시면 어떤가 싶습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 저희 전반적으로

앞으로 마련할 하도급, 특히 사내 하도급 관리지침에 계약이 변경되더라도 고용이 승계될 수 있도록 그렇게 해 나가도록 저희가 하고 있기 때문에……

○장하나 위원 예, 실태조사와 아직 종합적인 검토가 안 됐다고 하는데 이 수납 업무가 단순노무 영역일지에 대한 판단도 좀 서둘러 주시고요, 전체적인 실태조사도 좀 부탁을 드리도록 하겠습니다.

또 다른 내용인데요. 이 내용은 사실 정말 말씀드리기가 싫습니다. 이런 일이 아직도 있다는 게…… 장관님도 좀 엄중히 들어 주셨으면 좋겠어요.

반월·시화공단이 있는 안산지청 얘기입니다. 아주 우연히 이런 지역의 식당에서 식사를 하는 자리에서 근로감독관 2명과 그 지역의 오스람이라는 사업체의 인사노무담당 부장이 술자리를 갖고 있는 것이 목격이 됐고요. 그 자리에서 근로감독관들이 거의 소위 노무 컨설팅하는 사람들이 할 만한 언행을 일삼아서 그것이 녹취가 돼서 문제가 됐습니다.

그리고 이것은 2차 자리였는데, 1차 자리에는 안산지청장님이 직접 나와 계셨고 오스람 사측의 대표 교섭위원인 상무가 동석한 1차 이후의 2차 자리였고요. 옆자리에서 같은 회사의 노동조합 조합원들이 이 모습을 목격을 합니다. 그래서 주고받은 대화 내용이 이렇습니다.

제가 지금 말씀드리는 내용은 근로감독관의 발언만 좀 따서 말씀드릴게요. ‘유성기업이나 동서공업 등이 노력을 들여서 완전히 기업노조가 돼가지고, 그런데 서서히 해 가야지. 여기 노조만 들어 놓은 자료를 저희가 드릴게요’, 그러니까 이거 여기서 노조라는 건 기업노조 만들어 놓은 자료를 드린다고 사측이 하고 있고요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만…… 마무리하겠습니다.

‘내가 만들어 놓은 자료가 있으니까 드릴 게’ 이었습니다. 그리고 ‘잘 맞춰 갖고 천천히 해도 돼. 해고가 지금 급한 건 아니지 않느냐. 한 단계 낮춰서 가도 돼’ 이러면서 징계라든가 그 기업노조, 2노조 설립에 대한 내용들을 근로감독관이 회사 측의 노무관리 부장한테 이야기를 해 주는 내용이고요.

그게 그냥 주장이 아니라 그게 녹취가 되었고 이 녹취록이 있습니다. 여기에 대한 내부감사가

혹시 이루어지고 있습니까? 보고받으셨나요?

○고용노동부장관 이기권 예, 저희들도 그 얘기가 들려서 내부적으로 지금 조사를 하고 있습니다. 그런데 제가 지금까지 그 녹취 내용은 모르겠고……

○장하나 위원 그러신가요?

○고용노동부장관 이기권 이 일에……

○장하나 위원 녹취 내용은 장관님, 제가 드릴 수가 있어요. 그런데 아직도 이것이……

아, 혹시 장관님, ‘관작업’이라는 말은, 표현은 아시나요, ‘관작업’? 사용자 측이 지역의 경찰이나 노동지청 직원들에게 이렇게 식사·향응 제공하는 관행, ‘관작업’.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

……

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

반월·시화공단에서는……

○고용노동부장관 이기권 그 얘기는 제가 못 들어 봤습니다. 그런데……

○장하나 위원 그래요? 이 반월·시화공단에서는 이런 일들이 비일비재하다고 말로만 있다가, 사실 이렇게 녹취되기 얼마나 힘들겠어요.

○고용노동부장관 이기권 그래서 그 부분은……

○장하나 위원 그런데 그 자료가 있기 때문에……

○고용노동부장관 이기권 저희들이 철저히 조사를 하겠습니다.

다만 한 가지만 말씀을 드리고 싶은 거는 이게 이제 노조에서 발단이 여기가 소위 사업변경 등으로 인해 가지고 생산을 유지할 수 있느냐 없느냐 여러 가지 문제가 있어서 오스람 소위 노조에서 저희 안산지청에 현안 문제를 좀 해결해 줄 것을 요청을 해서 지청에서 사업주들을 불러 가지고 저녁도 사고 맥주도 사면서 아마 설득을 하는 과정이었던 것 같습니다. 다만 그 내용이 적절했느냐, 아니냐는 저희가 들어 보고 판단하려고 지금 조사 중에 있습니다. 조사 결과 잘못된 부분이 있다면 엄중하게 조치하도록 하겠습니다.

○장하나 위원 아, 그러면 이렇게 식사·향응을 같이 하는 예들은 많이 있다고 인정을 하는 건가요?

○고용노동부장관 이기권 향응이 아니고요, 저희가 불러서 저녁을 사 주고 또 통닭집에 가서 생맥주 한잔 사 주면서 얘기를 했던 것 같아요.

그런데 얘기 내용이, 내용이……

○**장하나 위원** 누가 샀든 간에 그렇게 만나서 식사·향응이 벌어지는 일들은 있다는 말씀이시네요.

○**고용노동부장관 이기권** 향응이란 거는 제가 알기로 대접을 받는 게 향응이고요 저희가 사 준 거기 때문에 향응은 하여튼 아닌 것 같고, 다만 내용이 적절했느냐 여부는 저희들이 내용을 판단해서 잘못된 부분이 있으면 엄히 조치하겠습니다.

○**장하나 위원** 그럼 거기에 쓰인 비용에 대해 증빙할 수 있는 게 있으면 저를 주세요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그러도록 하겠습니다.

○**장하나 위원** 이상 마치겠습니다.

.....

○**위원장 김영주** 장하나 위원님 수고하셨습니다. 다음, 김용남 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**김용남 위원** 수원 출신 김용남 위원입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님.

○**김용남 위원** 장관님, 오늘 아침에 사실은 한국노총의 김동만 위원장하고 만나서 1시간 이상 좀 얘기를 했는데요. 저하고 권성동 간사님하고 같이 만났는데, 내용은 다 아는 겁니다만 4월 8일 노사정위원회가 파행된 이후에 지금 소위 한국노총에서 그 전후로 얘기했던 5대 불가 사항 중에 핵심은 결국엔 임금피크제를 비롯한 성과급 임금체계 개편 내용하고 저성과자 해고요건 완화가 가장 핵심인 것으로 얘기를 하고 있습니다.

그런데 특히 저성과자 해고요건 완화 관련해서는 장관님은 공식적으로 그렇게 지금 정부가 그런 일이, 소위 쉬운 해고를 추진하는 것은 아니다 이게 공식적인 입장이지요?

○**고용노동부장관 이기권** 그렇습니다. 그건 불가합니다.

○**김용남 위원** 예.

그래서 지금 노사정위원회에서 파행되기 전까지 정말 수개월 동안 100여 차례 이상 만나서 얘기했는데 당장 그 당사자들이 지금 하는 얘기가 틀리거든요. 이제 노측은 지금 특히 쉬운 해고는 절대 받아들일 수 없다는 입장이고 정부 측은 쉬운 해고를 추진한 일 자체가 또 계획도 없다는 입장 아닙니까, 지금?

○**고용노동부장관 이기권** 그렇습니다. 현행 법령과 판례에 의해서 해야지 그거를 더, 그 범위

를 벗어난 건 불가하다고 보고 있습니다.

○**김용남 위원** 그래서 지금 당사자가 서로 다른 얘기를 하고 있어서, 몇 개월 동안 계속 그렇게 많이 만나서 얘기한 분들이 서로 다른 얘기를 하고 있어서 참 이걸 어떻게 받아들여야 될지 난감하기까지 한데, 저는 이렇게 생각합니다. 이 성과급 위주의 임금체계 개편은, 제가 지역에서도 이렇게 노조 관련된 분들 만나서 얘기하면 제일 먼저 듣는 얘기가 그거예요. 그렇게 좋은 거 왜 공무원들부터 하지 안 하느냐…… 그런데 지금 성과급이 있긴 있습니다만 공무원들 성과급이란 건 사실 형식적이잖아요. 사실 형식적으로 지금 받고 있잖아요.

○**고용노동부장관 이기권** 4급 이상은 굉장히 높게 하고 있고요, 4급 이하는 낮지요. 말씀하신……

○**김용남 위원** 지금, 제가 국감 때도 말씀을 드렸습시다만 사실은 우리가 민간 쪽에 요구하는 거에 대해서 정부, 공무원부터 좀 모범을 보일 필요가 있다고 생각을 합니다. 그래서 물론 고용노동부 독자적으로는 안 되겠지만 행정자치부하고 같이 좀 TF를 만들어서, 작년 국감 때도 말씀을 드렸는데 임금체계 개편 공무원부터 좀 해서 모범을 보일 필요가 있지 않나 싶습니다. 그래서 이거 계속 말씀을 드리는데 실질적으로 한번 일을 좀 추진해 볼 생각 없으세요?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀에 저도 공감하고요. 이번에 공무원 경우는 이제 연금이라는 큰 개혁을 마무리를 했고 마무리하면서 임금체계 개편도 아마 거론이 됐던 걸로 알고 있고 관계부처하고 협의를 해서 이 부분도 저희들이 정부 내에 착실히 될 수 있도록 노력하겠습니다.

○**김용남 위원** 그리고 양측의 말이 다른 게 이게 파행되기 전에 이미 상당 부분 합의가 돼 있던 건 사실인데 합의가 어려운 부분을 빼고 이미 합의가 도출됐던 부분만이라도 합의 발표를 하자 했는데 노측은 지금 정부에서 끝까지 패키지를 주장을 해서 안 됐다 이런 얘기거든요. 양측의 말이 또 그 부분도 틀려요.

이거 참 난감한데 이 노사정, 사실은 우리가 환노위도 이렇게 계속 열고 있습니다만 사실 노사정 합의가 이루어지지 않으면 야당은 야당대로, 여당은 여당대로 이 입법을 추진할 수 있는 동력을 얻기가 상당히 어려운 것이 현실입니다.

그래서 지금 파행되고 있는 노사정을 장관님께서라도 좀 나서서 다시 시작할 수 있게 좀 시도…… 얼마 전에 뭐 세 분, 경총 회장님하고 세 분 얼마 전에 만나서 몇 시간씩 같이 말씀도 나눴다면서요. 좀 다시 시작해 볼 의향 없으세요?

○고용노동부장관 이기권 위원님 말씀 주신 대로 가장 효율성을 높이는 거는 노사정 간에 합의를 해서 하는 게 가장 우리 사회의 여러 가지 측면에서 바람직하다고 보고 있습니다.

그래서 4월 8일 비록 대타협은 결렬됐지만 한국노총도 결렬 성명서를 내고 또 발표를 하면서 그때까지 이루어졌던 공감대에 이른 부분이 상당히 의미가 있기 때문에 노동운동을 하면서도 그걸 실천해 가겠다고 약속을 했고, 그 뒤로 저희들도 대타협은 아니지만 청년 대책을 마련한달지 고용보험 개편을 한달지 이런 진행을 하는 과정에 작게는 계속 협의를 해 오고 있습니다.

그리고 앞으로 위원님 말씀 주신 대로 저희들이 다시 한 번 큰 틀의 합의를 할 수 있도록 노력을 하겠습니다. 또 저도 더 적극적으로 노력을 하도록 그렇게 하겠습니다.

○김용남 위원 지금 그리고 최저임금이 사실은 8월 5일 고시가 이루어지기 위해서는 어떻게든 지금 시한은 좀 넘었습니다만 7월 15일까지는 의결이 돼야 되는데 지금 월급을 병기하는 문제, 최근에 핫이슈로 떠오른, 이게 일부 언론보도에 의하면 장관님 아이디어라고 그러던데 맞습니까?

○고용노동부장관 이기권 그 월급 병기라는 취지, 뭘 병기해야 한다 그런 의미는 아니고요. 저희들이 이제 ‘최저임금’ 하면 말 그대로 시급으로 이렇게 애길 하다 보니까 오해되는 부분도 좀 많이 있고 그래서 우리가 통상적으로 월급으로 받기 때문에 최저임금으로 하면 통상 소위 주 8시간 이하 근무자들에게 주로 적용이 되는 시급, 그다음에 통상적으로 적용되는 월급으로 주는 근로자에 대한 월급 이런 문제를 좀 우리가 정확히 알릴 필요가 있다 그런 의미지 의결을 둘로 하라, 병기해서 오라 그런 취지는 아니었습니다.

○김용남 위원 지금 이제 어쨌든……

○고용노동부장관 이기권 그래서 제가……

○김용남 위원 병기 문제로 지금, 월급을 병기하는 문제로 최근 파행이 됐는데……

○고용노동부장관 이기권 그래서 저희가 최저임금이 의결돼서 오면 설명을 할 때는 아까 말씀드린 대로 시급으로는 얼마고 이거를 209시간, 8시

간 동안 한 달간 계속 근무……

○김용남 위원 그 말씀은 아까 들었고요.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇게 하겠다는 취지고요.

○김용남 위원 혹시라도 해외에 병기하는, 최저임금을 병기하는 사례가 있나요? 전 못 본 거 같은데, 다니면서.

○고용노동부장관 이기권 글썄, 그런 문제들이 여러 가지 있기 때문에 최저임금의 소위 표기 방식 그다음에 산입 범위 이 부분은 하반기 2차 노동개혁 그 안에 들어 있습니다. 그때 논의를 해서 정확히 서로 염려하는 게 뛰고 이 부분이 다 논의된 뒤에 적용이 되는 게 옳다 이렇게 보고 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

………

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○김용남 위원 답은 안 주셨어요. 처음에 장관님 아이디어냐고 물었는데.

○고용노동부장관 이기권 아, 제가 병기를 해달라 그런 요청 한 바는 없습니다.

○김용남 위원 그건 아니에요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○김용남 위원 예, 알겠습니다.

이상입니다.

○고용노동부장관 이기권 그리고 한 가지만 위원님 말씀에…… 10초만 쓰겠습니다.

○위원장 김영주 아니, 말씀하십시오.

○고용노동부장관 이기권 예.

제가 이제 4월 8일 결렬된 뒤로 여러 가지 현안에 대해서 우리 노사대표들께서도 말씀을하시고 저도 얘기를 하고 있는데 서로 아쉬운 부분이 팩트에 대해서 달리 얘기하는 거는 옳지 않다, 정부가 무슨 힘으로, 법을 손대지 않는 상황에서 저성과자를 쉽게 해고할 수 있다? 그건 불가능하지 않느냐…… 현재 있는 판례 안에서 한다라고 누차 얘기했으면 그대로 팩트는 인정을 하고 무엇이 부족한 부분이 있으면 더 보완을 뭘 할 건지 이렇게 가는 게 옳다 이런 주문을 하고 있습니다.

………

○위원장 김영주 김용남 위원님 수고하셨습니다. 한정애 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○한정애 위원 앞에서 질문을 하신 거 연결해서 좀 해야 될 게 있는데요.

그 최저임금 월급 병기 방식이라고 하는 게 자꾸 문제가 되는 이유가 뭐니까? 왜 월급을 병기해야 된다고 하는 문제 제기가 나온 거지요?

○**고용노동부장관 이기권** 저도 의결 과정에 얘기가 나왔기 때문에 아직 그 당사자들의……

○**한정애 위원** 장관님!

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**한정애 위원** 이 최저임금 월급 병기는 주휴수당을 못 받은 사례들이 굉장히 많이 발생을 했고, 일주일간 일을 했음에도 불구하고 주휴수당을 받지 못하는, 흔히 말해서 프랜차이즈에 근무하고 있는 우리 학생들, 한 달을 근무를 했는데 주휴수당을 줘야 되잖아요. 그러니까 5일 근무를 하면 하루를 유급휴가를 두게 되어 있지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**한정애 위원** 그거를 그런데 시급이라고 하는 그 제도에만 묶여 있어서 한 달을 내내 5일 이상을 근무를 했음에도 불구하고 하루 유급휴가를 인정받지 못해서 실질적으로 임금을 제대로 받지 못하는 사례들이 발생해서 흔히 말해서 청년들 유니온, 알바노조나 청년유니온에서 이런 것에 대해서 문제 제기를 해서 법으로부터 이것은 줘야 된다고 하는 판시를 받았습시다. 정당한 권리, 정당한 임금을 못 받고 있었던 거에 대한 개념을 찾은 거지요.

그래서 이것을 계속 이런 식으로 개개인이 싸우게끔 들 것이냐? 그건 아닌 것 같으니 최저임금을 받음에도 불구하고 한 달 내내 일한 사람의 경우에는 주휴수당이 하루씩, 일주일에 한 번씩 유급일수가 들어가서 최종 한 달은 얼마를 받을 수 있다라고 하는 것을 병기해 달라라고 하는 요청입니다. 저는 이걸 굉장히 타당하고요, 법률적으로도 맞는 얘기입니다. 그렇지요?

○**고용노동부장관 이기권** 그거는 위원님, 지금도 단시간 근무를 해서, 15시간 이상 해서 우리 법을 적용받는 근로자들은 5일 근무하면 비례해서 그런 거 주도록 돼 있습니다.

○**한정애 위원** 아니, 법으로 그렇게 되어 있기 때문에 그것을 명시해 달라는 거예요.

○**고용노동부장관 이기권** 그런데 이제 그 부분이……

○**한정애 위원** 왜냐하면 그게 안 되고 그냥 시급 얼마만 하니까 한 달 내내 일을 해도 주휴수당을 빼고 하고 그래서 현지에서 일하고 있는 학생들이나 실질적으로 그렇게 일하고 있는 사람들

은 그 당시 일을 할 때는 그걸 달라는 얘기를 못하고 꼭 그만두고 난 뒤에 소송을 하거나 하는 방식으로 그것을 찾아야 되는 일이 발생하거나 그러저러한 힘도 없으면 그냥 못 받고 가는 경우가 대부분이라는 거지요. 그게 굉장히 불합리한 거지요. 불합리한지 안 한지에 대해서만 답변 좀 해 주십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 그 부분은 지금도 저희들이 15시간 이상, 5일 근무하면 비례해서 주휴수당을 주도록 되어 있고 실제로 하고 있고요.

○**한정애 위원** 지금 자꾸 눈 가리고 아웅 하시는 발언 하지 마시고요.

○**고용노동부장관 이기권** 아닙니다. 그건 지금도 당연한 권리인데요.

○**한정애 위원** 노동부에서도 그런 식으로 지방청이나 이런 데서는 문제 제기가 들어오면 그렇게 일을 해 주고 있지만 그렇게 케이스 바이 케이스로 자꾸 하는 것은 맞지 아니하고 병기를 함으로써 자기 권리를 명확하게 알 수 있도록……

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 법에 그게 주휴를 주도록 돼 있는데 주휴를 다시 더 주도록 하게 되면 안 맞잖아요.

○**한정애 위원** 법에 주도록 되어 있는 거 못 받는 게 얼마나 많습니까, 장관님.

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 그러니까 법에 주도록 돼 있는데 안 된 거는 저희들이 감독을 해서 해야 될 일이고요.

○**한정애 위원** 거기다가 시급을 받고 일을 하고 있는……

○**고용노동부장관 이기권** 그래서……

○**한정애 위원** 아르바이트 학생들의 경우에는 자기 권리를 못 찾는 경우가 많습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 그건……

○**한정애 위원** 그거에 대해서 그것을 좀 알아달라는 것이고요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저희들이 더 감독을 철저히 하겠습니다.

○**한정애 위원** 자, 그리고 존경하는 장하나 위원님 질의하신 거에 대해서 제가 조금 언급하겠습니다.

오스람코리아 작년엔 대량 고용조정 한다고 노동부에다, 지청에다 제출했지요?

○**고용노동부장관 이기권** 그건 확인해 보겠습니다.

○**한정애 위원** 대량 고용조정을 했다고 작년 12

월 25일자로 제출을 했습니다. 전체 262명 중에 이직자가 48명이어서 10% 이상 되었지요. 그러면 당연히 그 이후에 노사관계가 아주 좋을 일은 없지 않습니까, 희망퇴직이건 어쨌든지 간에 강제적으로 조정을 당한 상태에서. 그러면 오스람 코리아가 이렇게 되기 이전에 대량의 구조조정을, 고용조정을, 그게 희망퇴직의 이름이건 어떤 방식이건 그 전에 노동부가 좀 적극적으로 나서서 고용유지지원금을 줘서 고용을 유지하게 한다든지 그것 저것도 안 돼서 유급휴가가 어려울 거 같으면 지난번에 저희가 쌍용 건 때문에 만든 제도 있지 않습니까, 무급휴업제도. 최장 1년에 6개월까지도 줄 수가 있지요. 어쨌든 고용유지를 좀 시켜 주자라고 하는 것.

지금 노동부도 그렇고 정부도 그렇고 자꾸 신규 일자리 창출하자라고 하시는데, 수치 70%에 목숨을 걸고 계시고요. 그런데 문제는 보면 전체적으로 작년만 하더라도요 작년 30곳에, 보고된 것만입니다. 작년 30개소에서 약 1만 4000명 정도가 되는 사람들을 대량 고용조정을 한다라고—10% 이상이나까 보고가 들어갔겠지요—들어왔습니다. 이 중에 고용유지지원금 받은 데가 몇 군데 되지 않습니다. 그리고 무급휴업지원금 받은 데는 딱 한 군데 있습니다, 팬택.

저는 정부가 일자리를 만드는 것도 중요하지만 기존의 일자리를 유지하기 위한 노력을 하는 거는 너무나 중요한데요. 이걸 예산까지 저희가 반영을, 이거 필요하다고 해서 예산까지 반영을 해서 국회에서 돈을 만들어 났음에도 불구하고 실질적으로 그 일자리를 유지하기 위한 적극적인 방식을 전혀 못 하고 계시요. 거기다가, 장관님 하실 말씀 있으면 조금 이따 하십시오.

오늘 업무보고 하신 것 좀 읽었는데요. 2페이지, 노사관계 부분인데요. 2페이지 밑에 보면 동그라미에 ‘특히 임단협 과정에서 통상임금, 임금피크제 도입, 공공기관 정상화 등이 노사관계에서는 주요 쟁점이 될 것이다’…… 그러면 공공기관 지금 정상화 아니라는 거지요, 정부에서 보는 것은? 지금 정상적이지 않다는 거지요, 공공기관? 저는 정부의 이런 시각……

그리고 10페이지, 저는 이것은 진짜 문제라고 생각합니다.

10페이지 5번에 보면 ‘불합리한 관행 개선 및 노사정 대화 활성화를 하겠다고 해서 개혁의 현장 안착을 위한 위법·불합리한 노사 관행이 지

속되고 있는데 이것을 개선하겠다’……

자, 사측에서 하는 것은 부당노동행위, 기초고용질서 위반. 기초고용질서 위반은 서면 근로계약 잘 안 하는 것, 임금체불 하는 것, 최저임금 위반하는 것, 엄청 많지요, 이런 것은. 숫자로도 헤아릴 수 없을 정도로 많습니다, 감독도 안 되는데. 불공정거래 행위 이런 것들이 있고.

자, 노동조합에서 하는 것 불법파업, 고용세습, 인사·경영권의 본질 침해행위라고 했는데 고용세습 하고 있는 사업장 어디인지 저한테 얘기 좀 해 주세요. 경영권의 세습은 수차례 여기저기서 많이 일어나고 있지만 실질적으로 고용세습이 일어나고 있는 사업장 어디어디인지 좀 여기만 천하에 얘기 좀 해 주세요.

○**고용노동부장관 이기권** 저희가 단체협약이나 취업규칙이 법에 위반됐을 때는 시정을 하도록 되어 있기 때문에 그렇게……

○**한정애 위원** 그래서 그런 데가 일어나고 있는 데가 어디인지 얘기를 좀 해 주세요.

○**고용노동부장관 이기권** 그런 법에 위반된 게 1년에 한 600건에서 900건 사이가 매년 들어와서 그 부분 시정하고 있는 겁니다.

○**한정애 위원** 장관님, 고용세습이 어디에서 일어나고 있는지 얘기해 주십시오.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

이 업무보고 자료를 보면 기본적으로 노동부가……

○**고용노동부장관 이기권** 실질적으로 고용세습을 하는지 안 하는지는 저희들한테 신고를 안 하기 때문에 저희는 모르는 거고요.

○**한정애 위원** 그런데 여기에 왜 이렇게 나오니까?

○**고용노동부장관 이기권** 규정이 그렇게 되기 때문에 그런 부분 고치라고 해야 되지 않습니까?

○**한정애 위원** 이것은 사측이 행하고 있는 부당노동행위……

중노위원장님, 1년에……

○**고용노동부장관 이기권** 고용……

○**한정애 위원** 잠시만요, 장관님. 중노위원장께 말씀드리겠습니다.

부당노동행위와 관련해서 1년에 지노위, 중노위에 들어오는 건수가 몇 건이나 됩니까?

○**중앙노동위원장 박길상** 저희가 부당해고까지 합치면 한 1만 3000건 되는데요. 그중에서 부당…… 병합된 사건이 많이 있고요, 부당노동행

위만 단독으로 들어온 건은 한 200여 건으로 알고 있습니다만 정확한 것 확인해 보겠습니다.

○**한정애 위원** 부당해고까지 해 가지고 1만 3000, 1만 4000여 건이 되는 데 반해서 불법과업 몇 건 있었지요, 올해? 고용세습 몇 건이지요? 실제 얘기를 해 봐 주세요. 이런 식으로……

○**고용노동부장관 이기권** 위원님, 저희가 고용세습은 행위에 대해서 고치라는 게 아니고……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**한정애 위원** 저는 장관님께서 경제주체의 한 파트가 되는 노동자들에 대해서 이런 시각을 가지시고 이렇게 업무보고에다, 마치 똑같이 노동조합이 무슨 권한을 가지고 고용의 관행이나 노사관계나 고용시장 자체를 흐리고 있는 것처럼 이렇게 보고를 하시는 것 정말 적절하지 않다고 생각합니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그렇지 않습니다. 고용세습은……

○**한정애 위원** 저희 지금 3년 내내 업무보고 받고 있는데요. 이런 시각이 바뀌고 있지를 않으세요.

○**고용노동부장관 이기권** 고용세습은 한국노동에서도 옳지 않다고 해서 자기들 내에서 고치려고 했어요.

.....

○**위원장 김영주** 한정애 위원님, 시간 드렸으니까 마이크에 대고 하세요.

○**고용노동부장관 이기권** 그리고 저희가 거기에 보면 3개씩 병기를 했는데 위원님께서 말씀하신 대로 소위……

○**한정애 위원** 제가 정리를 하겠습니다.

상임위는 끝날 테지만 7월 중에 이것 해 주십시오. 올해 들어서 불법과업 있었던 것 건수하고 사업장 명, 그다음에 고용세습…… 단협 다 받아 보시잖아요. 고용세습, 인사·경영권의 본질적인 침해행위를 하고 있는 사업장, 사업장 명을 명기하시고 저희 위원회에다 위원장님께 보고 좀 해주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그리고 앞서 말씀하신 대량 고용변동 사업장에 대해서 고용유지 부분은 저희들도 앞으로 일선에서 대량 고용변동 신청이 들어오면 일차적으로 고용유지지원금을 활용해서 유지될 수 있도록 더 노력토록 하겠습니다.

니다.

○**위원장 김영주** 한정애 위원님 수고하셨습니다. 그러면 오전 질의 마지막 순서로 주영순 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**朱永順 委員** 주영순입니다. 임금피크제에 대해서 질의하겠습니다.

임금피크제가 근로자의 고용안정에 다소 도움이 되고 있지요? 되고 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 다시 한 번 말씀……

○**朱永順 委員** 임금피크제가 근로자의 고용안정에 도움이 되고 있지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저희가 조사한 바에 의하면 도움이 되는 것으로 나오고 있습니다.

○**朱永順 委員** 고용부 자료를 보면 현재 근로자 100인 이상인 사업장 중에 임금피크제를 도입한 기업의 퇴직자 비율이 16.1%이고, 미도입 기업의 경우에는 퇴직자 비율이 39.1%로 나타났습니다. 약 2배 이상 높습니다. 이것은 무엇을 의미하는지 아십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 임금피크제 도입하는 기업이 미도입 기업보다 50세 이상 장기 근속자들이 늦게까지 일할 수 있다 저희들은 그렇게 해석을 하고 있습니다.

○**朱永順 委員** 임금피크제를 시행하지 않는 기업은 어떤 형태로든 근로자를 정년 이전에 퇴직시키는 비율이 아주 높다는 의미입니다.

노사정 협의 과정에서 임금피크제 의무화가 합의되지 못했어요, 그동안 수차례 했지만. 가장 큰 쟁점은 어디 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 임금피크제를 자율적으로 하도록 노력하고 또 특히 이미 임금피크제를 도입한 기업들도 꽤 많이 있습니다. 특히 30대 그룹 집단 같은 경우는 저희가 통계도 냈습니다. 많은 데가 도입하거나 도입했기 때문에 그런 경우에는 또 고임금 근로자들의 경우에는 임금을 자제해서 청년들도 채용하자 이렇게 하고 있습니다.

○**朱永順 委員** 임금피크제로 인한 청·장년층의 고용창출 효과에 대해서는 이미 말씀드린 대로 분명 효과가 많은 것으로 나타나고 있습니다. 정년연장과 임금피크제는 비행기의 양 날개와 같습니다. 함께 시행되어야 근로자의 고용안정과 신규채용 확대라는 두 마리 토끼를 모두 잡을 수 있다고 봅니다.

향후에 이런 임금피크제 의무화에 대해 노사정

논의 시 도입 사업장의 성과 부분을 노동계에 충분히 설명해서 노동계의 오해가 없도록 정부에서 적극적으로 설득을 해서 꼭 모든 사업장이 성사 되도록 그렇게 해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님 말씀 주신 대로 유사 동종 업종의 임금피크제 도입한 사업장들이 어떤 효과가 있는지를 스토리텔링식으로 설명을 해서 자율로 할 수 있도록 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 고용노동부는 고용정책 기본법과 청년고용촉진 특별법에 근거해 각 부처의 청년고용 관련 계획을 조정·점검·평가하는 청년일자리 사업의 총괄 부처입니다. 고용부는 재정지원 일자리 사업 중 청년지원 비율이 50% 이상인 사업을 청년일자리 사업으로 분류하고 있지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**朱永順 委員** 2014년의 경우 청년일자리 사업 예산은 1조 4217억 원이 편성되어 1조 2960억 원이 집행되었습니다. 이렇게 많은 예산을 투입하여 추진하고 있는 청년일자리 사업 중 일부 사업이 당초 계획한 성과를 크게 내지 못하고 있는 실정입니다.

다시 말해서 중소기업 청년인턴제 사업이라든가 또 고용부의 청년취업아카데미사업의 매년 비율이 하락하고 있어서 사업 취지가 달성되지 못하고 있다고 보여집니다. 문제점은 어디에 있다고 봅니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들 나름대로는 중소기업 청년인턴이나 청년취업아카데미나 청년취업을 위해서 역할을 하고 있다고 보는데 취업률이라든지, 청년취업아카데미 같은 경우는 참여한 기업에 취업을 해야 되는데 참여 기업이 아닌 다른 데 취업한다랄지 이런 부분들이 위원님 지적하신 대로 부분 부분 문제가 있어서 이 부분을 보완해 가면서 사업을 하도록 할 계획입니다.

○**朱永順 委員** 고용노동부가 청년일자리 만들기의 주무부처로서 이에 대한 확실한 정책대안을 마련해 주실 것을 당부드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 청년 TF를 저희부 주관으로 관계부처와 만들었기 때문에 위원님이 지적하신 대로 더 좀 효과성 있는 대책을 만들도록 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 고용부는 저소득층·청년·중장년의 취업을 촉진하기 위한 목적으로 취업 상담, 직업훈련의 통합형 취업지원 서비스를 지원하는 취업성공패키지 지원사업을 운영하고 있습니다.

2013년 청년·중장년의 직업훈련 이수 후 취업률이 몇 %나 되는지 아십니까? 37.5%네요. 저소득층의 취업률은 약 36.5%고요.

방금 말씀하신 대로 취업능력이 낮은 저소득층의 취업률과 취업능력이 상대적으로 높은 청년·중장년의 직업훈련 이수 후 취업률이 별반 다르지 않습니다. 장관께서는 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 취업성공패키지에 참여했던 청년·중장년들이 직업훈련 후 취업에 참여율이 낮은 부분은 조금 더 심도 있게 분석을 해서 위원님께 보고를 드리도록 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 이것은 다시 말해서 청년·중장년에 맞는 특성화된 훈련 과정이 미흡한데 이런 부분에 중점을 두고 해야 된다는 이야기입니다.

한 가지 더 말씀드리자면 청년·중장년의 취업률이 낮을 수밖에 없는 이유는 직업훈련이 사무보조원, 경리사무원, 조리사 등 취업률이 낮은 직종에 직업훈련이 집중되어 있기 때문에 이러한……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

그만하겠습니다, 위원장님.

○**위원장 김영주** 마무리하십시오. 1분 더 하십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로 전에 본인선택권을 주다 보니까 전체적인 인력수급과 상관없이 선택을 하는 부분들이 많아서 전체 국가의 장기적인 인력수급 전망과 연계해서 훈련기관들도 거기에 맞게끔 선정을 하고 또 장래성 있는 데 훈련을 받도록 권유를 해서 훈련 후에 그 취업률을 높이도록 그렇게 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 주영순 위원님 수고하셨습니다. 이상으로 오전 회의를 마치고 정회하였다가……

○**양창영 위원** 위원장님, 내가 마지막 질의를 하고 오전에 끝내는 게 낫지 않습니까?

○**위원장 김영주** 오전에 끝내지 않고 오후에 속개할 텐데요. 위원님, 오후에 일정이 참석 어려우신가요?

○**양창영 위원** 모두들, 어제도 보니까 위원들은 몇 명 없고 부처에서만 모두 와 계시는데 시간 낭비일 것 같아서 나는 오전 중에 끝을……

○**은수미 위원** 보충질의들이 좀 있어서……

○**위원장 김영주** 아니요, 보충질의는 저거 하더라도 보니까 문대성 위원님도 오전 질의를 못 하셨고요. 우원식 위원님은 참석 저거 한다고 하더

라도 최봉홍 위원님도 질의를 못 하시고 오후에 하신다고 가신 것으로 알고 있거든요. 지금 오전에 질의……

○양창영 위원 그렇다면 하는 것 좋습니다.

○위원장 김영주 그러십시오, 그러면 오후에 질의해 주시고요.

이상으로 오전 회의 마치고 정회하였다가 오후 2시에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시12분 회의중지)

(14시16분 계속개의)

○위원장 김영주 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

오전에 이어 질의를 계속하도록 하겠습니다.

최봉홍 위원님, 서면질의 하셨는데 질의 하시겠습니까?

○최봉홍 위원 예, 하겠습니다.

○위원장 김영주 최봉홍 위원님 질의해 주십시오.

○최봉홍 위원 장관님, 전문위원 검토보고서에 나와 있는 것 지난해 예산 전체 27조 2263억 중에 지적된 사항이 총괄 분야에 4개 항, 세입세출 분야에 9개 항, 기금결산에 17개 항 나와 있는데 이것 지적한 사항이 작년하고 비슷한 게 많습니다, 작년에 지적했던 사항하고.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○최봉홍 위원 그래서 이번에는 신년도 예산 짤 때는 이것 참고해서 가지고, 이것을 지금 정정은 다 못 할 것이고, 참고해서 내년에는 같은 사항이 안 나오도록 부탁을 드리겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 최선을 다하겠습니다.

○최봉홍 위원 그리고 한 가지 이것 여쭙 보고 싶은 것이, 경제살리기 1차 노사정 합의 실패했습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 결렬됐습니다.

○최봉홍 위원 지금 노동계에서는 실패의 원인을 노동부로 드는 게 아니고 기재부를 듭니다, 실패의 원인이. 노동정책은 노동부가 만드는데 기재부가 얹어 가지고 ‘임금 최고로 올리겠다. 뭐 어떻게 해 주겠다’ 해서 노동부가 할 수 있는 그런 사항들을 미루어 왔다 이겁니다.

지금도 정부에서는 임금피크제 이용해서 나오는 돈을 가지고 청년 고용 늘리겠다 정책은 그래 세웁니다만 실제 우리 대기업들이 여유자금을 많

이 가지고 있으면서도 재투자 안 하고 있는 것이 현실입니다, 그렇지요?

그렇다 해서 임금피크제가 조금 생긴 것 그것 가지고 그렇게 하겠습니까? 거기에 대해서 의견 묻습니다.

○고용노동부장관 이기권 고령자고용촉진법 개정을 할 때 노사 양측에 임금 조정, 임금 등 임금 체계 개편을 하도록 의무화할 때 그때 위원님께서도 그냥 정년만 60세로 늘리게 되면 청년 고용이 당장 우려된다……

○최봉홍 위원 그렇지요. 그것은 당연히 그 당시에 그래 주장을 했었습니다.

○고용노동부장관 이기권 지적을 하셨듯이 우리가 정년을 60세로 늘리면서 청년을 늘리기 위한 노력들을, 위원님이 방금 지적하신 대로 기업주들도 합리적인 생각을 뛰어넘어서 우리가 사람이 현재는 20명만 필요하다 해도 정년 때문에 못 뽑는 영역이 있다면, 지금 공공부문 6700명도 그렇게 만든 것이거든요. 기업들도 더 뽑을 수 있는 노력을 하고 또 노동조합에서도 거기에 동참한다는 의미에서 임금피크제를 하자 저는 그렇게 생각하고 있습니다.

○최봉홍 위원 노동개혁 자체가 경제를 살리기 위해서 한다 하면서 경제를 맡았던 장관은 노동조합, 고용노동부와는 관계없이 임금을 올려 가지고 소비를 진작시키고, 대폭 올려 주겠다 약속을 했습니다.

그러다 보니까 지금 최저임금, 노동부 입장에서는 안 된다 하거든요. 그리고 경총의 박병원 회장도 지난번에 발표한 것이 부정적으로 발표 안 해 봤습니까? 그러면 정부만 그렇게 얘기 나오니까 일반 노동자들이 안 믿는다 말입니다.

그리고 또 하나는 지난번 복수노조 관계 죽 하면서 실지 타임오프제를 만들고 했습니다만 그것을 제일 시행 안 하는 회사가 현대차입니다.

지금 임금피크제 거의 다 사회적 분위기로, 산업 현장의 분위기가 가능하면 채택을 하려고 서로가 노력하고 있는 것은 사실 아닙니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○최봉홍 위원 그런데 그것을 자꾸 계획이 있으면 공표를 하다 보니까 그 중압감에 반발이 더 세져요.

오히려 가만히 놔두고 ‘이러이러한 방향으로 해 나가면 좋겠다’ 하고 서로 사명감을 준다면 합의가 돼서 나갈 수 있는 상황도…… 오늘도 한

국노총에서는 중지부를 열어 가지고 13일부터 천막집회에 나온다고 자기끼리 결정을 하고 나오는 모양입니다.

이러한 상황들을 볼 때는 저는 오히려 가만히 놔두는 것이 자기끼리 더 나올 텐데…… 또 금년에 2차 계획 발표해 가지고 유연성 고취하겠다 또 떠듭니다, 더 붙여 플러스해 가지고.

그런 상황에 놓여서 볼 때는 저는 생각할 때 현재 노사관계나 기업, 근로자들 관계에 불편한 점은 고용제도가 바뀜으로 인해 가지고…… 늘 누차 말했었는데 옛날에는 중간착취를 거기서 다 제거를 해야지 됐지만 지금 그게 어디서 어디까지가 중간착취인지 보장도 안 되고 있습니다.

그로 인한 것들이 불공정 관행이니 하도급이니 이런 형태로 나가 있는데 이 제도 자체를 근본적으로 정비를 해야 되지, 어디서 어디까지가 불공정이다 하는 것을 건마다 전부 다 재판을 택해 가지고 세울 수는 없는 것 아닙니까?

그렇기 때문에 거기에 대한 깊은 연구를 정부가 해 주시기를 부탁을 드리겠습니다.

그리고 엇그저께 한국노총위원장 인터뷰하신 것 보셨지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 봤습니다.

○**최봉홍 위원** 그것 임금피크제 뭐라 해 놔습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 1만 원을 목표로 한 5년에 걸쳐서 차츰 하자 그렇게 제가 이해하고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그것은 최저임금이고, 임금피크제……

○**고용노동부장관 이기권** 임금피크제는……

○**최봉홍 위원** 노사 간에 합의해서 하겠다 해 놔습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 자율로 하겠다고 하고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그러면 정부가 노동개혁 한다 하는데 그런 항목은 이제 빼 주는 것이 더 낫지 않아요.

○**고용노동부장관 이기권** 저희들도 자율로 하는데 법에서 임금체계 개편을 의무화로 했기 때문에 현장에서 이러이런 쟁점이 생겼을 때 이러한 기준으로 하도록 하고 있는데……

○**최봉홍 위원** 그런 것을 정부가 발표를 하는 것보다도 오히려 권유하는 방향에 기준만 서는 쪽으로 해 놓고……

지금 노총에서는 그러고 있습니다. 노동개혁에 문제를 일으킨 것은 노사 당사자가 아니고 정부라 합니다. 시인 못 하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저는 그렇게 보지는 않습니다.

○**최봉홍 위원** 하여튼 그러나 현장에 있는 노동자들은 그렇게 보고 있습니다.

그다음에 300인 이상 사업장 단체협약 조사해 가지고 결과가 나왔는데 그 결과 안에 내용 평가해 보니 어떻습니까? 거의 다 자체적으로 잘해 나가고 있는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 이기권** 매년 저희가 협약이 법에 어긋났을 때는 고치도록 시정 지도를 하고 있고, 거기에는 이런 것도 있습니다. 우리가 법을, 보호를 더 강하게 했는데도 기업의 단체협약에 그게 안 들어 있는 경우도 있고 그럴 때는 저희들이 법의 취지대로 바꾸라고 하고 있거든요. 여러 노든 사든 기본적으로 법에 위반된 사항이 있으면 바꾸도록 시정 지도를 하고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그 대신에 말입니다, 거기에 해당되는, 노동부가 안을 내 가지고 그 안에 해당 받을 수 있는 근로자는 전국 다 합쳐 봐야 30만 미만입니다. 그 대신에 그 법의 혜택도 못 보면서 압박을 받는 근로자 수는 한 1700만이 됩니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그래서 위원님 말씀하신 대로 노동시장 개혁은 사실상 전체 노동계와 경영계로 보면 90이 경영계가 노력해 줘야 할 사항들입니다. 격차 해소 그다음에 정부의 사회안전망 장치 이런 부분이고, 노동계가 조금 양보를 할 수 있다는 부분도 전체 노동계의 양보가 아니고 대기업, 공공부분에 있는 아주 소수 근로자들이 조금 자체를 하자 그 정도 수준입니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**최봉홍 위원** 그렇다면 말입니다, 대기업이 문제 아닙니까? 특히 대기업 중에서도 임금피크제 하나도 시행 안 하고 씨알도 안 먹히는 데가 현대차입니다. 현대차가 복수노조 만들 때 어떻게 했습니까? 타임오프제 만들 때 그 사람들은 자기 일을 자기가 다…… 자기 현대차는 돈벌이가 되니까 도장 그대로 다 찍어 썼어요. 그래 놓고 그 진통을 아직까지 겪고 있는데 그것을 정부가 해결할 필요가 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그래서 저는 현대자동차 노사가 우선은 임금체계를 반드시 개편하도록

노력을 해야 된다, 그렇지 않으면……

○**최봉홍 위원** 해야 되는데 현대차가, 회사 자체가 그걸 해결할 능력을 가지고 있습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 노사 당사자한테 그걸 강력히 주문하고 있고요. 또 하나는 현대자동차의 성과가 원청의 임금 인상엔 머물러서는 안 된다, 협력업체의 근로조건 향상, 특히 2·3차 협력업체의 근로조건 향상에 원청의 노사가 깊은 관심을 갖고 노력하지 않으면 안 된다는 것을 굉장히 강하게 주문하고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그러한 문제가 있기 때문에 그러한 문제들은 기업에다 맡겨 놓으십시오. 그걸 정부가 싸잡아 가지고 떠들면 해당 하나도 없는 노동자들이 불안만 하고 ‘이것 때문에 우리가 다 죽는 것 아니냐’ 하는 식으로 정부에 대한 반감만 더 커집니다. 잘 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님 말씀 잘 감안하겠습니다.

다만 저희가 설명을 드린 이유는 오전에도 사실관계, 팩트에 대해서는 정확히 전달이 돼야 되는데, 저희가 임금을 깎기 위해서 취업규칙을 고치는 것도 아니고 해고를 쉽게 하기 위해서 소위 통상해고의 기준과 절차를 만드는 것이 아닌데 마치 그렇게, 자꾸 이렇게 밖으로 설명을 하고 있거나 또 오해들을 하고 있어서 그렇지 않다는 것을 저희들이 설명을 하는 취지입니다.

○**최봉홍 위원** 저희들도 그 내용 다 알고 노동자들도 다 알고 있습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그리고 노동시장 개혁 관련해서 사실 경제부처들과 정부 내의 많은 협의가 있었습니다마는 그 협의의 핵심은 격차 해소 쪽입니다.

공정거래질서, 동반성장, 그다음에 정부 조달에 있어서의 어떤 적정한 가격을 해서 2·3차 근로자들의 근로조건 향상을 가져올 수 있게 하자 그런 취지의 경제부처의 역할을 사실 저희들이 주문했고 상당 부분 경제부처에서 거기에 수공을 했다 이렇게 보고를 드리겠습니다.

○**최봉홍 위원** 예, 알겠습니다.

○**위원장 김영주** 최봉홍 위원님 수고하셨습니다.

다음은 양창영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**양창영 위원** 장관님, 일자리 지원 전략 목표에 대해서 질문드리겠습니다.

작년도, 2014년도 결산 자료 보니까 고용률

70%를 달성했다고 그러고 또 안전한 일터 조성 같은 일자리 지원과 관련된 전략 목표들을 달성하기 위해 가지고 11조 4321억 원, 그러니까 전체 예산 중에 84.6%를 투입한 것으로 되어 있는데, 우선 장관님께서 총괄적으로 이러한 막대한 예산을 일자리 지원에 투입한 결과가 어떤 부문에 어떤 성과가 있었고 또 개선이 되었는지, 긍정적인 부문에 대한 평가부터 해서 간략하게 말씀 좀 해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 저희 고용보험 사업을 통해서 여러 가지 사업을 하고 있습니다. 저희는 실업보험이 아니고 고용보험제도로 해서, 실업급여뿐만이 아니고 일자리를 유지하기 위한 고용유지 지원 제도, 그리고 더 나은 일자리로 갈 수 있도록 하기 위한 직업훈련까지가 저희 고용보험 사업에 다 들어 있습니다. 그래서 OECD에서도 2011년, 14년 저희 고용 관련 사업이 다양한 사업을 통해서 두 번의 위기를 가장 잘 극복한 사례로 하고 있습니다.

또 통계로 보면 고용률도 작년에 처음으로 65%에 들어서기도 하고 일·학습 병행제랄지 시간선택제랄지 미래의 우리가 나아가야 할 방향도 차츰 자리를 잡아 가고 있다고 보고 있습니다.

그럼에도 불구하고 사업 내용을 하나하나 뜯어 보면 저희들이 더 다듬고 보완해야 될 사업들도 아직도 여전히 있다고 보고 그 부분을 유념해서 저희들이 지속적으로 개선해 나가도록 하겠습니다.

○**양창영 위원** 앞으로도 계속 성과를 낼 수 있도록 노사정뿐만 아니라 국민들이 모두 인정하고 또 지지를 받을 수 있도록 노력해 주실 것을 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**양창영 위원** 해외취업 지원에 대해서 몇 가지 말씀을 드리겠습니다.

우선 작년도, 2014년도 글로벌취업 지원사업의 세부사업 집행 실적 자료를 죽 봤더니 전체적으로는 실적이 또 집행률이 나쁘지는 않습니다만 해외취업 연수 프로그램인 글로벌 청년 취업, GEAU(Global Employment For You)에서 25억 정도가 불용액으로 있더라고요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그게 작년에……

○**양창영 위원** 그리고 또 집행률이 45.1%로 50%, 절반에도 미치지 못했습니다. 그리고 또 취업애로 청년층 지원사업은 집행률이 불과 8.2%

인 상황인데, 내가 잘못 봤는지 모르겠는데……

○**고용노동부장관 이기권** 아닙니다, 위원님 지적이 맞습니다.

○**양창영 위원** 이 두 가지 사업이 왜 이렇게 실적이 저조한지 답변해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 솔직히 말씀을 올리면 GE4U 경우는 교육부에서 유사한 사업들을 했고 저희도 사업을 했는데 교육부 사업이 지금 요건이 좀 좋았습니다. 그런 부분이 있어서, 그게 바람직스럽지 않아서 앞으로는, 금년에는 교육부의 관련 사업하고 GE4U를 저희 쪽으로 다 통합을 했고요. 그다음에 그 부분도 자치단체, 대학이 좀 역할을 하도록 그렇게 하고 있습니다.

취업애로 청년층 지원 실적이 저조한 부분은 청년들이 해외취업에 안착을 하게 되면 지원금을…… 취업애로계층은 400만 원, 일반 학생은 300만 원을 주고 있습니다. 그런데 그 100만 원으로 인해서 자기가 애로계층으로 신청하는 것이 청년들의 경우는 자존심의 문제도 있는 것 같습니다. 그래서 그 부분도 저희들이 앞으로는 통합해서 할 계획입니다.

○**양창영 위원** 또 하나는 기본적으로 K-Move 스쿨은 해외취업을 개척하고 또 알선하고 또 지원하는 이러한 시스템 속에서 글로벌 인재를 양성하고 또 청년들의 해외취업을 촉진하겠다는 것이 목적인데 결국 이러한 목적을 보다 효과적으로 달성하기 위해서는 수도권, 그러니까 서울·경기권과 같은 해외취업의 수요가 많은 곳에 어떤 오프라인 원스톱 상담센터가 당연히 있어야 된다고 보고 있는데, 그래서 제가 작년부터 계속 여러 차례 말씀을 드린 기억이 있습니다만.

이런 센터조차 하나 없다가 올해 지난달인가 듣기에 서초고용센터 내에다 아주 조그마하게 설치를 해 놓고 있는 것 같은데, 최근에 들으니까 금년 추경예산에도 6억 9000인가 얼마를 반영한다는 얘기도 있고 했습니다만 아직까지 여러 가지로 부족한 점들이 많아 보입니다.

이런 식으로는 청년들의 해외취업에 대한 수요를 감당하기 어렵다고 봅니다. 이런 걸 좀 말씀드리고 싶고, 또 제대로 된 오프라인 원스톱 상담센터가 설치되도록 장관님께서 특별히 관심을 가져 주시고, 해외취업이 그냥 우리가 여기서 이때까지 정치권에서 나오는 얘기로 보나 또는 여러분들이 생각하고 있는 것처럼 쉽지 않습니다. 국내 취업보다 훨씬 더 여러 가지 조건이라든가

이런 것들이 까다롭기 때문에 그런 걸 감안해서 많은 관심을 가져 주기를 부탁드립니다.

한 가지 더 말씀드리면서, 물론 해외취업이라고 하는 것이 말처럼 쉬운 것이 아니기는 합니다만 애초에 목표가 지나치게 낮게 설정된 것이 아니냐 하는 점을 좀 말씀드리고 싶어요.

작년도, 2014년도 해외취업 지원 성과지표 가운데 하나인 인력 양성자의 취업률은 목표 자체가 45.5%밖에 안 되는 걸로 내가 지표상에서 봤고, 그러니까 100명 중에 절반도 안 되는 인원만 취업을 시켜도 대성공인 것처럼, 어떻게 보면 호도되는 것 같고요.

또 다른 성과지표인 알선 취업자 수의 목표도 보면 목표치를 낮춰서 달성률을 높인 것이 아닌가 그런 생각이 듭니다. 그러니까 2013년도에는 1200명이었던 것을 성과가 잘 안 나타나니까 작년 2014년도에는 700명으로 줄였던 것 같고, 그렇게 해 놓으니까 목표 달성률이 2013년도에 54.3%밖에 안 되던 것이 2014년도에는 갑자기 104.9%로 올라간 것처럼 보이는데, 여기에 대해서 좀 각성이 있었으면 싶고요.

또 고용부의 제출된 자료를 보면 K-Move 사업을 통해서 일자리 영토를 확대하고 국가경쟁력을 제고하겠다고 하는데 이 정도 목표하고 인원 가지고는 일자리 영토 확대도 어렵고 또 국가경쟁력 제고도 불가능한 것이 아닌가 하는 생각이 들고, 더 곁들여서 K-Move 운동이 청년·학생 취업, 인턴 관계 이런 것들에 한정돼 있는 것 같은데 지금 우리나라의 40대·50대 중간층에서도……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

지금 고용을 잃고 일자리를 잃은 사람들이 많습니다. 이런 사람들은 우리보다 저개발 국가라든가 후진국으로 명칭되는 여러 나라들에 그런 중간층, 노하우를 갖고 있는 분들의 일터가 많습니다, 다녀 보면.

그래서 저는 K-Move 운동 그대로 하고 OB K-Move 운동이랄까, 중장년층 해외 진출 관계도 노동부에서 앞장서서 해 주셨으면 싶습니다.

그래서 내년부터라도 목표치하고 예산을 상향 조정하고 또 보다 더 적극적으로 해외취업 분야에 열정을 보여 주실 것을 부탁드립니다, 장관님께서 OB K-Move 운동 곁들여서 한 말씀 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 크게 세 가지 지적해 주셨는데요. 소위 상담을 제대로 오프라인

으로 할 수 있는 센터는 위원님께서 그동안 여러 번 강조를 해 주셔서 우선 서초센터에 작은 공간을 마련했습니다.

그래서 저희들이 위원님 말씀하신 대로 추경에 편성을 했습니다. 그래서 가급적 제대로 활동이 될 수 있도록 하고, 또 스마트폰의 웹이랄지 또 저희 해외취업 본부의 홈페이지랄지 이런 온라인을 통해서도 충분히 상담이 보완될 수 있도록 지속적으로 보완해 가도록 하겠습니다.

목표치와 관련해서는 13년도에 저희가 K-Move…… 그동안은 몇 명을 취업시킬 것이냐 양 중심으로 하다가 양으로 해서는 안 된다, 질 중심으로 하자라고 소위 K-Move라는 새로운 이름을 붙이면서 질 중심으로 바뀌면서 목표치를 좀 낮게 잡았던 것 같습니다.

그러나 이게 지속돼서는 안 된다라는 위원님 말씀에 공감을 하고, 그래서 금년에는 14년도의 45%에서 61%로 상향 조정을 했습니다. 질로 하면서도 보다 공격적으로 해야 된다고 목표를 잡고, 앞으로 그 부분에 있어서도 목표를 더 잡고 또 연수뿐만이 아니고 알선 취업도 할 수 있도록 하겠습니다.

그리고 마지막에 강조해 주신 40대·50대 그분들은 기능에 있어서는 상당 경험이 있기 때문에 그 기능을 살려서 자격을 갖게 하고, 그다음에 언어능력을 키워서 선진국이랄지 또 기술력을 요하는 캐나다나 이쪽에 나갈 수 있도록 저희들도 적극적으로 사업을 개발하도록 하겠습니다.

감사합니다.

○양창영 위원 예, 이상입니다.

○위원장 김영주 양창영 위원님 수고하셨습니다.

다음은 문대성 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○문대성 위원 장관님께 질의드리겠습니다.

많은 위원님들께서 임금피크제 관련해서 질의는 하신 것 같은데, 저는 정부에서 정확한 가이드라인을 확실하게 말씀해 주실 필요가 있을 것 같아서 전체적으로 정리를 해 왔는데요.

그 시작은 내년부터 60세 정년제가 본격적으로 시행되고 또 은퇴를 앞둔 베이비부머 등 다수 장년들의 고용이 좀 안정될 것 같습니다, 어느 정도는.

그러나 한편으로는 심각한 청년실업이 심화되는 것이 아닌가 하는 우려가 좀 있고요. 또 더 나아가서 공공기관 그리고 대기업 등 청년들이

선호하는 일자리의 경우 일자리가 한정되어 있어서 장년 고용 연장에 따라서 청년 신규 축소가 우려가 많이 되고 있거든요.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○문대성 위원 그래서 이거에 대한 대책을 구체적으로 말씀해 주십시오.

○고용노동부장관 이기권 위원님 말씀하신 대로 입법할 당시에 여러 위원님들께서 정년 60세를 그냥 시행하게 되면 그 대상이 되는 장년들도 명예퇴직이다, 희망퇴직이다 많이 이렇게 엉뚱한 데로 해서 불안이 야기될 가능성도 있고, 또 대기업이나 공기업 이런 데서는 소위 청년 고용이 줄어들어서 국가 전체적으로 청년 고용의 어려움이 있을 수 있다라는 지적들이 많이 있었던 걸로 제가 알고 있습니다.

그래서 그런 부분을 감안해서 환경노동위원회 위원님들께서 임금체계 개편을 의무화해야 된다고 했고 또 그 부분이 현장에서 잘 실천될 수 있도록 하기 위해서…… 임금체계를 개편하는 거는 시간이, 각 업종별로 노사가 다 고민을 하고 있습니다마는 정착되기까지는 시간이 3~4년 걸리기 때문에 당장 우선 금년에는 임금피크제를 하면서 장기적으로 임금체계를 개편해 가도록 하는 게 좋겠다고 저희들도 전문가들과 함께 설명도 하고 또 법률적인 쟁점이 없도록 법률적인 쟁점은 정비할 건 정비하고 이렇게 하고 있습니다.

다행히 작년 말에서 올해 많은 기업들이 임금피크제 도입을 하기 위해서 노력들을 하고 있고요.

결국은 임금피크제 도입이 대기업과 공공부문이 주라고 저희는 보고 있는데, 30대 그룹을 저희들이 최근에 조사를 해 봤더니 빠른 속도로 도입이 되고 있습니다. 한 47% 되고 있고, 공공부문은 여차피 정부와 관련되어 있는 기관들이기 때문에……

○문대성 위원 지금 현재까지는 한 몇 % 정도 도입이 돼 있지요?

○고용노동부장관 이기권 공공부문은 저희들이 그냥 대기업에 넣어서 했는데요, 공공부문도 하반기에 가면 빠른 속도로 당사자 간에 협의를 해 나갈 걸로 저희들이 보고 있습니다.

○문대성 위원 예.

지금 정부 분석 자료에 따르면 임금피크제 도입이 장년 고용 안정과 청소년 채용에 긍정적인 영향을 미친다고 나와 있습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 저희 분석에 그렇

게 나와 있습니다.

○**문대성 위원** 그래서 정부는 재정 지원, 컨설팅, 현장 지도 강화 등을 통해서 현장에 임금피크제가 도입되도록 한다고 하는데 재정은 사실 만들어지기가 쉽지 않지 않습니까, 그렇지요? 그래서 재정에 대한 부분 말씀해 주시고요.

또 현장 지도 강화를 하려면 인력이 필요한데 그러려면 재정이 또 들어갈 거고, 인력 조정은 또 어떻게 할 건지, 임금피크제 확산 그리고 도입을 위한 구체적인 내용을 좀…… 결국에는 예산이 수반돼야 되기 때문에, 그게 제일 중요한 것 같습니다. 예산은 또 국민의 세금으로 충당돼야 되기 때문에 그 부분에 대해서 말씀해 주십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 저희들이 정년 60세 안착과 관련된 예산은 내년도 예산 편성할 때 정부 내에서 가장 효과적으로 편성을 해서 국회에 보고토록 하겠습니다. 국회에서도 도와주셨으면 감사드리겠고요.

이번 추경 과정에서 관련한 상생 고용을 확산하기 위해서 200억 추가로 편성을 했습니다.

○**문대성 위원** 아무튼 임금피크제 도입 관련해서 더 이상, 선택과 집중을 하셔서 불필요한 어려움은 줄이고 또 중장년층, 청소년까지 확대돼서 정말 많은 혜택을 받았으면 좋겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 최대한 노력을 하겠습니다.

○**문대성 위원** 좀 전에 양창영 위원님께서 질의하신 고용노동부 해외인턴 사업 관련해서 질의를 드리겠습니다.

지금 고용부에서 해외취업 관련해서 2005년부터 2014년까지 예산을 보니까 1767억 원의 재정이 투입됐는데요, 정책의 성과나 결과물을 측정해 봤을 때 현실적이지 못하고 그리고 결과치가 너무 낮다라는 생각이 좀 들고요.

또 해외취업 국가도 일본하고 중국, 호주, 미국 이렇게 집중되어 있고 또 취업하는 친구들을 보면 주로 사무직 그리고 서비스업에 몰려 있습니다. 그래서 해외취업 확산하는 데 한계가 좀 있는 것 같고요.

그렇다 보니까 해외 일자리 사업이 학생들의 국내 대기업 취업을 위한 스펙 쌓기나 어학연수 용으로 전락하고 있다는 비판이 제기됐는데, 인턴 참가자 대상 설문조사를 했더니 절반인 49.1%가 해외취업을 목적으로 하지 않고 참가했다, 또 하나는 국내 취업을 위한 스펙 향상이

45%입니다. 그리고 해외문화 체험 35%, 그런 목적의 경우가 많아 정부의 취지랑 굉장히 안 맞는 것 같거든요.

장관님의 견해는 어떠신지요?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 지적하신 대로 국가가 중국, 일본, 호주 또 동남아 이렇게 몇 개로 한정돼 있습니다. 그런데 저희들이 앞으로는 소위 선진국 쪽, 그리고 동남아 같은 경우는 기업의 중간 간부 또 중동에는 저희 플랜트, 큰 우리 프로젝트를 하는 데 거기에 함께 나갈 수 있는 자리이고, 국가별로 특성화해서 앞으로 거기에 맞게끔 지원책도 마련하고 대상도 선정해 나가도록 하겠습니다.

그리고 사무직의 경우는 조그마한 기업의 중간 관리로 가기 때문에 저희들은 괜찮다 보고 있고요. 예를 들면 우리 한인이 운영하는 기업에 처음에, 베트남에 취업을 했다고 그러면 거기 적응도도 낮기 때문에 우리 한인 기업에 가서 중간 간부로 한 1년 정도 이렇게 활동을 하다 보면 굉장히 본인의 역량도, 현지 적응력도, 언어도 늘어나기 때문에 한 1년 후에는 보수도 굉장히 좋은 쪽으로 다시 이동할 가능성이 높습니다.

그래서 그렇게 하면서 앞으로는 저희들이 각 국가 간의 자격의 호환을 통해서 소위 기술·기능 쪽의 해외취업이 될 수 있도록 또 보완을 해가도록 하겠습니다.

그리고 인턴이랄지 또 사실 해외와 관련된 정부예산 지원 중에 가장 많은 부문이 봉사활동입니다. ODA 사업이 1000억 가까이 되고 있는데 ODA나 인턴을 경험한 우리 청년들이 그 경험을 토대로 가급적이면 해외에서 취업을 하든 또는 창업을 하든 꿈을 더 키울 수 있도록 사업을 그 쪽으로 계속 집중해 가도록 하겠습니다. 연결고리를 더 강화해 가도록 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**문대성 위원** 저도 1분만……

장관님 잘 아시겠지만 지금 현재 미국을 예로 들면 베이비부머 시대에 자녀를 낳아서 아이들을 유학을 보내서 학생들이 거기서 대학을 마치고 석·박사까지 준비를 하지 않습니까? 그런데 이 친구들이 결국에는 해외에 가서 거기서 정착을 해서 자리를 잡아야 되는데 이 친구들이 해외에서 자리를 제대로 못 잡고 국내로 다시 유턴돼서 돌아오는 경우가 거의 대다수입니다.

그런데 지금 이 해외인턴 사업은 저는 지속 가

능한 사업은 되지 않을 것 같습니다. 그 이유는 언어적인 문제가 굉장히 문제가 될 것 같고요. 지금 해외에 있는 친구들조차도 석·박사 한 친구들이 해외에서 잡(job)을 못 잡고 한국에 들어오는 실정인데 여기서 6개월, 1년, 2년 교육을 해서 기능이 좋다고 그래서 갔다고 한들 해외에서 아까 전에 얘기한 사무직이나 서비스업에서만 하게 되지 어떤 고급 인력으로 가기에는 굉장히 어려움이 있습니다.

그래서 저는 이 부분은 어떻게 보면 예산 낭비일 것 같고요. 아까 말씀하신 대로 어떤 분야에 있어서 정말 선택과 집중을 해야 될 필요가 있는데 그것도 현재로서는 저도 사실 답이 안 나오는 부분이지만 장관님께서 그런 부분까지도 판단을 하셔서 대책을 세우셔야 될 것 같습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 위원님 지적……

○문대성 위원 보편요, 고용부가 청년취업 활성화를 위해서 2005년부터 2014년까지 10년간 얼마 예산 지원한지 혹시 아세요? 3조 3000억을 지원했습니다, 청년 때문에.

그런데 오히려 한 5만 정도 실업자가 더 늘어났는데 거기에 사실 해외인턴까지도 들어가는 것 아니겠습니까, 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○문대성 위원 그러니까 이런 부분에 대해서 대책을 강구할 필요가 있다 저는 그런 생각이 듭니다. 그거에 대한 견해를 말씀해 주십시오.

○고용노동부장관 이기권 예, 정책을 더 다듬어서 하겠습니다. 그리고 해외인턴의 경우에는 지금 순수한, 학기 중에 인턴하고 돌아오고 하는 그 부분을 가급적이면 취업을 전제한 인턴 쪽으로 방향을 바꿔서 이렇게 하겠습니다.

그리고 지금까지 해외취업을 위한 연수제도도 단기간 운영하다 보니까 그게 효과성이 낮고 그래서 충분히 장기간, 그리고 가급적이면 대학이 중심이 돼서 이렇게 할 수 있도록 하겠고요.

또 하나는 해외의 주요, 큰 알선 업체들이 있습니다. 아주 큰 시장을 갖고 있는 알선 업체들과 연계해서 능력이 있는 우리 청년들 또 양창영 위원님 말씀하신 장년들 중에 해외취업을 희망하는 분들은 알선을 통해서도 이렇게 될 수 있도록 지속적으로 보완해 가도록 하겠습니다.

○문대성 위원 이상입니다.

○위원장 김영주 문대성 위원님 수고하셨습니다.

이상으로 첫 번째 질의를 모두 마쳤습니다.

다음은 보충질의를 하도록 하겠습니다.

지금 보충질의를 신청하신 위원님이 이자스민 위원, 은수미 위원, 이인영 위원 이렇게 세 분이 신청하셨습니다.

질의시간은 5분으로 하겠습니다.

그러면 이자스민 위원 질의하여 주시기 바랍니다.

○이자스민 위원 장관님, 산학협력으로 현장실습을 나간 학생들이 근로자에 해당이 되는지 안 되는지는, 그거 아직 기준을 마련 못 하셨지요?

○고용노동부장관 이기권 실질적으로 일을 했다 라면 저희들이 근로자로 보고 있고요.

○이자스민 위원 이렇게 하는데, 문제가 되는 거는 현장 실습생들의 경우는 근로조건이 제각각인데다 개별적인 근로계약이 아니어서 대부분 학교와 기업 간에 체결된 MOU에 따라서 일을 하고 있는 관계로 근로감독관들 사이에서도 근로자성 인정 여부에 대한 의견이 분분하다고 하는데, 맞습니까?

○고용노동부장관 이기권 그 부분이 여러 가지 고민적인 요소입니다.

○이자스민 위원 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○이자스민 위원 그래서 고용노동부는 지난 1, 2월에 인턴 및 견습생 다수 고용사업장 150여 곳을 대상으로 근로감독을 실시했는데 아직까지 결과 발표는 안 하셨지요?

○고용노동부장관 이기권 감독을 해서 지금 검토 중에 있습니다.

○이자스민 위원 1, 2월 달에 했는데 아직까지 발표를 안 한 것이지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 여러 사업장을 전국적으로 했기 때문에 지금 검토를 하고 있습니다.

○이자스민 위원 산학협력이 주로 이루어지고 있는 호텔, 리조트 등의 사업장에 대해서 재조사가 개시되어서 5월 말 완료됐음에도 재조사 결과 역시 발표가 미뤄지고 있습니다.

문제는 이러한 발표 지연에 따른 피해가 산학협력 사업장은 물론 학생들에게 고스란히 넘어가고 있다는 게 사실입니다.

사업장에서는 실습생들을 어떻게 써야 할지 모르고 혹시라도 실습생들을 써서 문제가 발생하지 않을까 우려하고 있고요, 또한 학생들이 특히 호텔경영이나 조리학과 같은 경우 현장실습이 졸업 조건인 경우가 많은데 자칫 실습 기회를 얻지 못하는 것 아닐까 걱정을 하고 있습니다.

산학협력 같은 경우는 청년인턴제 내에서도 특별한 경우이고 방학기간을 이용해서 하는 경우가 많습니다. 특히 이맘 때 많이 한다고 그렇게 얘기를 하는데, 산학협력 실습생의 근로자성 판단 기준을 가늠할 수 있는 점검 결과는 도대체 언제쯤 발표하실 계획입니까?

○고용노동부장관 이기권 위원님 말씀하신 대로 이게 굉장히 어려움이 있습니다. 하나는 현장에서 일을 했으면 근로자로 봐서 근로기준법이 정한 최소요건들을 다 보호하는 게 옳습니다.

저희들이 인턴이라고 되어 있는 것을 소위 취업을 하기 위한, 취업 전 단계에서 하는 인턴의 경우는 저희들이 근로자로 봐서 가급적 모든 노동법을 적용하는 것이 원칙으로 보고 있고, 또 하나는 학기 중에 말 그대로 내가 제대로 공부를 하기 위해서 실습하는 순수한 체험형 인턴이 있습니다. 이 부분에 대해서 모든 근로기준법을 적용하게 되면 문제는 현장을 체험할 기회가 다 사라져 버리는 문제가 있습니다.

○이자스민 위원 일단은 문제되는 것은 아직까지 기준이 없다는 것이지요.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

그래서 그 부분을 저희가 체험형과 취업형으로 구분해서 소위 거기에 맞는 모델을 만들려고 하고 있습니다.

○이자스민 위원 일단 고용노동부는 이번 조사를 토대로 청년인턴제 전체의 세부적인 가이드라인을 마련해서 발표할 예정이라고 하는데, 그게 맞는 것이지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

7월 중에는 저희들이 그것을 마련토록 할 예정입니다.

○이자스민 위원 그것을 특히 산학협력 실습생을 위한 실습 가이드라인보다 서둘러 마련해서, 7월 달까지 마련하신다고 그랬는데 그나마 8월 달, 남은 방학기간을 이용할 수 있도록 해 주시고요.

또한 관계부처인 교육부나 문화체육관광부와 의 협의도 적극적으로 나서서 현장의 목소리가 충분

히 반영될 수 있도록 해 주십시오.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇게 하겠습니다.

○이자스민 위원 그리고 아침에 생각을 해서, 제가 말씀 안 드리려고 했는데 점심 때 행사에 갔다가 인도네시아 통역관을 만나 가지고 똑같은 이야기를 들어서 말씀을 드려야 될 것 같아요.

메르스 사태로 온 나라가 어려움을 겪고 있는 가운데 한국어가 서툰 외국인근로자들의 경우는 메르스에 대한 기본정보나 예방법 등을 몰라서 메르스 발생 초기 심한 두려움까지 느꼈다고 합니다. 아예 사업주가 ‘서울 가지 마라’, ‘어디 가지 마라’ 하고 막 그러니까 본인들은 모르고 이렇게 하고 있는데, 사실상 메르스에 관해서 산업 현장에 있는 외국인근로자에게까지 알려야 하는 것은 당연한 것이고 그것이 고용노동부의 역할이기도 합니다.

물론 첫 메르스 확진환자 발생 15일 후에 메르스 관련 지방관서 업무처리지침을 내렸지만 그 이후 일주일 이후에 15개 송출국 언어로 된 메르스 예방수칙 및 신고방법 등을 EPS 홈페이지나 모바일앱에 게재했는데 3주가 지나서야 비로소 공식적으로 송출국 언어로 번역한 것은 아쉬운 점이 있지만 그래도 잘했다고 생각을 하는데 문제는 번역을 해서 올린 글의 내용입니다.

제가 일단은 그 이야기를 듣고 필리핀어를 확인했는데 경악을 해 가지고, 이거 도대체 어떻게 한 것인지, 제가 일단 일부분만 얘기하겠습니다.

두 문장만 일단 번역을, 필리핀말로 되어 있는데 한국어로 번역해 드리겠습니다. ‘증상이 나타나기 전에, 그리고 알이 깨는 시기에 바이러스는 문 바깥으로 보인다’, 이게 뭘 말입니까?

○고용노동부장관 이기권 죄송합니다.

○이자스민 위원 그리고 ‘알이 깨는 시기에 증상이 없으면 진단검사가 필요 없다’, 이거 도대체 뭘 말인지, 나는 이게 이해가 안 가고요.

그리고 필리핀어를 이렇게 경악할 만큼 하니까 다른 언어도 확인해 봤습니다. 영어 같은 경우는 아예, 영어는 사실상 기본이잖아요. 영어는 해외 관광객 안내문입니다. 이게 이미 우리나라에 한 달 정도 되어 있는, 그런 메르스 사태 이후에 나온 말인데 이야기는 거의 중동에서만 일어나는 일이다, 해외에서만……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)
일어나는 일이다, 거의 관광객들 위한 그런 수준이 되는 그런 얘기가 나오고 있습니다.

그래서 중국어도 문제가 됐고, 아까도 얘기했지만 인도네시아어도 도대체 뭘 말인지 못 알아듣습니다.

이게 참 문제가 많아요.

메르스는 사실상 아직 치료제도 없고 백신도 없는 상태에서 이번 사태가 끝나면 다음에도 생길 수도 있단 말이에요. 그때 다시 일어나면 그때 번역하는 게 맞고요. 정말 송출국들의 도움을, 송출국 의료기관들에게 자문을 구하는 노력도 필요하다고 생각합니다.

이거 굉장히 중요한 것인데, 내가 죽느냐 사느냐에 관련된 일이 이렇게 연결되어 있는데 무슨 말을 깎니까?

그래서 이 부분을 정확히, 특히 번역은 굉장히 중요합니다.

이것을 정말 신경을 써 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 위원님, 외국인근로자들의 건강과 안전과 관련되는 문제들은 저희들이 번역해서 내보낼 때 전문가 검토도 거치고 해당 대사관들과 협의를 해서 제대로 서비스를 하도록 그렇게 하겠습니다.

.....

○위원장 김영주 이자스민 위원님 수고하셨습니다.

다음, 은수미 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○은수미 위원 마침 지난 일요일 날 KBS '일요진단'에 나오셔서 장관께서 청년 문제에 대해서 아주 좋은 말씀을 해주셨어요.

(영상자료를 보며)

뭐라고 하셨느냐 하면 97년도에 괜찮은 일자리가 530만 개였는데 그 당시 전문대졸 이상이 495만 명이라서 일자리가 한 35만 개 남았다, 그런데 이게 천천히 늘어나서 한 580만 개밖에 안 되는데 2010년도에는 960만 명이나 전문대졸 이상자가 있어서 360만 개의 갭이 있다 이런 말씀을 하신 것은 기억하시지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○은수미 위원 그래서 제가 그 당시의 괜찮은 일자리 기준을 장관님께서 뭐라고 쓰셨나 보니까 임금근로자의 경우는 대기업 임금근로자 평균임금을 상회하는 부분에 종사하는 상용직 근로자 이것을 그대로 쓰셨더라고요.

그것도 기억하시지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 대기업, 공공부문 그다음에 동종업종의 평균임금 이상의 임금근로자 이렇게 써 오고 있습니다. 한국은행에서 개념 정의를 그렇게 하고 있습니다.

○은수미 위원 그러면서 이 360만 개의 갭을 없애는 게 문제다, 결국 대기업이나 동종업종 평균 임금을 상회하려면 괜찮은 일자리가 늘어나야 된다는 데 다 동의하는데, 기업규모별 일자리 증감률을 보시면, 유사한 시기를 제가 비교해 드리는 것은 통계청이나 KRI 통계니까 그냥 아실 것이라고 봅니다.

1000인 이상 대기업 일자리가 10.4%에서 6.5%로 줄었어요. 이것을 300인 이상으로 늘리면 19.3%에서 14.0%로 줄었고 100인 이상으로 늘리면 약 30%에서 25%로 줄었습니다.

이게 말씀하신 360만 개 갭이 일어나는 중요한 이유일 것이라고 생각해요. 그렇지요?

그렇다면 왜 이렇게 갭이 일어날 정도로 일자리는 계속 주냐, 괜찮은 일자리가?

그다음 보시면, 고용부가 6월 29일 날 발표해 가지고 모든 신문이 다 받아췄어요. 대기업일수록 비정규직 비율, 여기서 비정규직 비율이 주로 하청입니다. 하청을 계속 늘리는 것이지요.

하청은 사업주가 다르니까 대기업 일자리가 아닌 게 되고 임금도 절반 혹은 그 이하로 주니까, 이것도 고용부가 발표하신 것 그대로 받아췄어이니 동의하실 것이라고 보고, 그렇지요?

그래서 하청 문제가 하나가 있겠고, 그다음 문제가 되는 게 그러면 돈이 없어서 그러냐, 이것은 지난번에도 말씀드렸는데 2013년에 522조나 쌓아두고 있는데 투자는 6.5조 해서 75% 줄었다, 그다음 해 고용증가율이 1.8%밖에 안 됐어요.

그래서 결국은 돈은, 재벌이 한편으로 하청 쓰고 다른 한편으로 돈은 쌓아두는데 투자는 안 하고 75%나 줄고 고용은 안 늘린다.....

그다음에 세 번째로, 이게 가장 부도덕한 행위라고 보이는데요.

수익율이 가장 많이 하락한 30개 회사의 고액 연봉자 보수 변동을 본 거예요.

30개 회사 전체를 보시면 주가수익률이 평균 -40.4% 하락했어요. 여기에 구조조정 하고 정리하고 한 것은 제가 별도로 설명 안 드리겠습니다.

연봉이 평균 8.2% 증가했어요. 그러니까 한편

으로 하청 쓰고 투자 안 하고 고용 안 하고 거기다가 심지어는 수익률이 마이너스까지 됐는데도 보수는 올랐다 그거지요.

이 중 15개 회사는 보수가 평균 30%나 증가했고 나머지는 준 데가 있어요. 하지만 그렇게 준 데도 주가는 -32.6% 하락했는데 자기네 연봉은 13.6%만 깎았어요.

그렇다면 제 생각에는 말씀하신 그런 360만 개의 갭, 팬찮은 일자리, 청년들한테 줘야 될 일자리를 늘리려면 이런 대기업의 부도덕한 행위나 위법한 행위나 불공정거래, 사내하청을 늘리는 이런 것을 저는 가장 많이 규제를 하셔야 되고 그것이 청년실업 대책에 담겨야 될 뿐만 아니라 국무회의 때 이런 내용을 상세히 건의하셔야 된다고 생각하는데, 어떻게 생각하십니까?

○고용노동부장관 이기권 위원님 말씀하신 대로 세계적인 현상이기도 하고, 가운데 일자리가 줄어들고 있는 것은 세계적인 현상인 것 같습니다. 그럼에도 불구하고 우리 사회……

저것은 제가 분석한 게 아니고 한국은행에서 발표한 자료입니다.

그래서 이게 누적이 되고 있어서, 시간이 갈수록…… 우리 청년들의 일자리 어려움을 제가 설명했고, 대안으로 제가 말씀드렸던 것은 청년들이 갈 만한 일자리를 늘리기 위해서는 우리가 할 수 있는 모든 것을 다해야 한다고 생각합니다.

위원님께서 말씀하신 부분들, 대기업들이나 또는 새로운 영역에서 청년들이 갈 만한 일자리를 창출할 수 있는 투자가 있어 줘야 된다, 예를 들면 관광이랄지 의료랄지 이런 부분도 예를 들어서 설명했고요. 특히 지금 협력업체들, 2·3차 협력업체들의 근로조건을 향상해서 거기에 청년들이 ‘내가 여기에 평생을 한번 일해 보겠다’라고 해서, 그 근로조건이 향상되지 아니하면 청년 문제는 풀기가 어렵다, 그래서 격차 해소랄지 공정거래랄지 안전망이랄지 이런 부분이 매우 중요합니다……

그래서 저희 1차 노동시장 개혁 정책의 추진방향이나 노사정 대타협 내용도 실질적으로 다 더듬어보면 협력업체 근로조건을 향상하기 위한 격차 해소 부분이랄지 대·중소 동반상생이라든지 이 부분이 주력으로 들어가 있다 이런 말씀을 드리고 있고요.

또 하나 마지막으로 위원님께서 여러 형태로 소위 기업의 수익이 좋아지지 않음에도 불구하고

고액연봉자, 특히 임원들의 급여 내지는 보수가 올라간 부분에 대해서는 저도 언론에다 대고, 그날도 제가 지적했고 이 부분에 대해서 똑같은 공통 분담이 있어야 된다고 저는 강하게 얘기하고 있습니다.

○은수미 위원 추가질의를 나중에 주십시오.

○위원장 김영주 그러세요. 나중에 추가질의 드리겠습니다.

그러면 보충질의 마지막 순서로 이인영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이인영 위원 장관, 결산 관련해서 몇 가지 여쭙겠습니다.

제가 불용액 처리된 것 12가지 사례를 뽑아 가지고 10% 정도 미만의 불용액 그다음에 20% 정도 미만의 불용액, 20% 이상 이런 것으로 나눠 가지고 살펴봤는데요.

전문위원 지적도 있었습니다만, 예를 들어서 불용액이 굉장히 적어도 사업의 내용을 뜯어보면 예를 들면 보조금 환수가 제대로 안 되고 관리가 미흡하다든가 아니면 사업 대상자들이 중도 이탈, 이런 것들이 늘어나는 경향이라든가 이런 부분들이 있어요.

그러니까 일을 통한 빈곤 탈출 상담지원이라든가 중소기업 청년인턴제 이런 것은 그에 해당하는 경우고요, 그다음에 청년취업아카데미 운영지원이라든가 스펙초월 채용 시스템 구축 이런 것들은 불용액 비중은 10% 미만인데 실제로 취업성과, 취업률 이런 것들은 별로 효과가 없는 이런 부분들이 나타나요.

그러니까 이런 것은 사실상 ‘돈은 썼지만 제대로 쓴 것은 아니다’ 이렇게 평가할 수밖에 없잖아요. 이런 점들에 대해서 개선대책을 세워 주셔야 될 것 같고.

그다음에 10%에서 20% 정도 불용액이 나타나는 것을 보면 이것도 사실은 어떤 면에서는 집행실적이 예산으로만 놓고 보면 ‘85%, 87% 넘어갔으니까 꽤 했다’ 이렇게 볼 수 있어요.

그런데 고용센터 인력 지원 같은 경우는 목적외 연구용역 같은 데 사용되고, 민간고용서비스 활성화라든가 이런 것들은 보면 ‘수요를 잘못 예측해 가지고 성과가 절반도 안 나타났다. 절반 정도밖에 교육을 못 했다’ 이런 부분들도 있고, 그다음에 해외취업 지원 이런 것들은 돈은 썼지만 계속해서 사업성과가 좀 부진한 이런 식으로 나타난단 말이지요.

그러니까 이런 것도 보면 불용액은 얼마 안 됐을지 모르지만 돈은 썼는데 실제로 사업성과는 제대로 안 나타난 이런 것으로 지적이 될 수밖에 없어요.

그다음에 더 큰 문제는 20% 이상의 불용액, 거의 30% 되는 이런 부분들은 이중적인 문제점을 지적할 수밖에 없는데 불용 자체가 비중이 큰 것도 문제지요. 30% 이렇게 나타나면 그건 그 자체로 문제인데 그것뿐만 아니라 수요 예측도 실패하고 자부담 환급률도 저조하고 이런 것들, 예를 들면 ‘실업자 능력개발 지원’ 이런 것들은 이중적으로 문제가 있다고 보여집니다.

중장년 취업아카데미 운영 또 이런 것들하고 상용형 시간제……

조금 다른데요. ‘중장년 취업아카데미 운영’ 이런 것들은 보면 불용액 자체도 크지만 집행실적, 집행성과, 취업률 저조 이런 것들이 나타난단 말이에요. 이런 것은 이중적으로 문제가 있다고 생각합니다.

그다음에 상용형 시간선택제 일자리, 사회보험료 지원 이런 것들은 불용액도 많고 집행율도 굉장히 저조하고 더군다나 이월도 하고 이래서 이런 점들은 사실은 불용액이 적으면 사업을 어느 정도 했다 이렇게 볼 수도 있지만 실제로 사업성과는 저조한 문제다, 이런 것은 개선하지 않으면 안 되고.

그다음에 불용액도 크고 실제로 사업성과도 별로 없고 이런 것들은 훨씬 더 문제고 이런 점들을 지적할 수밖에 없을 것 같아요. 그래서 이런 것을 구분해 가지고 다시 그 예산을 2016년도 예산 할 때는 이런 것을 반영해야 마땅할 것 같은데요. 뭐 특별히 이유가 있으시면 좀 설명하시고요.

○고용노동부장관 이기권 아닙니다. 위원님 지적을 깊게 받아들여서 우선은 너무 과다 책정해서 불용되는 사례가 가급적 최소화될 수 있도록 내년도 예산편성 할 때 하겠고요.

또 사업별로 취업실적이 낮다랄지 이런 부분들도, 여전히 저희들이 한계로 안고 있는 부분들이 사업별로 많이 있습니다. 이 부분들은 최대한, 예를 들어서 취업률을 좀 높일 수 있도록 하고. 그런데 훈련을……

○이인영 위원 예컨대 반복적으로 나타나는 이런 것들은 특히 가려 가지고 개선대책을 만들 필요가 있지 않을까 하는 생각이 듭니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

그래서 훈련만 해도 그간은 이제까지 본인의 희망 중심으로 하다 보니까 우리나라 수급 전망하고 안 맞게 편한 훈련 쪽으로 가는 경향도 있어서 그렇게 하면 안 되겠다, 수급 전망에 맞게 필요한 인력 쪽으로 훈련을 받을 수 있도록 턴을 해야 된다, 그래서 소위 과 인력 쪽에 꼭 받겠다 하면 부담을 좀 본인을 키운다 할지 해서 그 부분에도 정치하게 저희들이 보완을 해 가도록 하겠습니다.

○이인영 위원 1분만 더 주세요.

○위원장 김영주 예.

○이인영 위원 끝으로 한 가지만 더……

이건 정책적인 방향에서 필요한 것 같은데요. 최저임금위원회의 전체 사용 예산이 얼마 정도 되는지 아시지요, 대략?

○고용노동부장관 이기권 8억 정도 됩니다. 위원님들이 민간위원님들이라서 최소 관리비하고……

○이인영 위원 대략 8억 정도 되시는 것 같은데요. 그런데 최근 몇 년 동안 계속 고정돼 있거든요.

○고용노동부장관 이기권 예, 금년에 연구활동이나 이런 조사활동 할 수 있도록……

○이인영 위원 그런데 최저임금위원회가 감당하는 역할 이런 게 커진 것에 비하면 그 예산이 계속 정지돼 있는 것들은 좀 문제인 것 같아요.

그다음에 추가로, 최저임금 협상 시기에만 이렇게 집중해서 운영되는 방식을 탈피하기 위해서는 예산을 좀 늘려서 최저임금 시기가 아닌 때에도 제도개선 방안이라든가 정책적인 방향과 관련한 논의 이런 것들이 회의가 좀 일상적으로도 이루어질 수 있도록 지원될 필요가 있어 보여요. 그런데 계속 고정돼 있거든요. 그리고 최저임금위원회 활동을……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분) 제약하는 요인이 되고 있습니다.

○고용노동부장관 이기권 알겠습니다.

○이인영 위원 개선이 필요하지 않을까요?

○고용노동부장관 이기권 예, 저희들 조사나 연구활동이 최저임금 결정 시 이외에도 평상시에 할 수 있도록 최대한 좀 증액편성……

○이인영 위원 조사나 연구 말고도 회의도 좀

자주 해야 돼요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 알겠습니다.

○**이인영 위원** 그와 관련한 사무국의 뒷받침도, 필요하면 역량을 키워 주실 필요가 있을 것 같아요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저희들 정부 내에서 최대한 노력을 하겠습니다. 위원회에서 증액될 수 있도록 도와주시면 감사하겠습니다.

○**이인영 위원** 위원장님이 신청하시고 그래서 좀 도와주시고 그러면 좋겠습니다.

○**위원장 김영주** 이인영 위원님 수고하셨습니다. 이상 보충질의를 모두 마쳤는데, 은수미 위원께서 추가질의 하시나요?

5분 드리겠습니다.

○**은수미 위원** 삼성전자 사장이 2014년에 146억을 받았습시다. 그런데 마이너스 성장을 했어요. 최저임금 연봉자의 1040배예요. 누구는 1000년을 일해야 버는 돈을 누구는 1년만에 벌니다.

이것보다 더 심한 경우도 있어요. 최태원인데요. 최태원은 319억을 받았어요. 1대 2000이에요. 그래서 누구는 2000년 일해야 버는 돈을, 정확하게 한 350만 명 정도는 각자가 2000년을 일해야 버는 돈을 1년만에 가져가지요, 구속된 사람이.

그런 문제를 어떤 식으로 처리를 하실지, 그런 소득 불평등을 어떤 식으로 처리를 하실지는 제가 지켜보겠습니다. 그래서 그 건은 계속적으로 제가 질의를 하는 것으로 하고요.

현안보고 2쪽에 보시면, 일부 사업장에서는 고용노동성, 노노 간 폭력 등 갈등이 발생했는데 이 노노 간 폭력이 흑역 갑을오토택을 말씀하시는 건가요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 거기를, 갑을오토택을 포함해서……

○**은수미 위원** 저는 ‘포함시킨다’ 그래서 이해가 안 돼서 다시 한 번 확인하려고요.

갑을오토택 가족대책위가 6월 20일 천안지청을 방문해서 지청이 5월 22일 아산시 노사민정 회의 당시 이것을 노노 갈등으로 보고한 것에 대해서 문제 제기를 해 가지고 사과를 받았어요, 왜냐하면 이것은 부당노동행위였기 때문에. 사업주가 특전사하고 경찰 출신을 투입해서 제2노조를 만들고 그래서 신종 노조 파괴를 한 것으로 지금 압수수색……

벌써 2차 압수수색을 하고 있는데 이것을 ‘노

노 갈등’으로 표현하시는 건 잘못 아닙니까?

○**고용노동부장관 이기권** 그……

○**은수미 위원** 그러면 사과는 왜 하셨습니까, 천안지청은? 이 건 갑을오토택 가족대책위하고 제가 천안지청에서 직접 확인한 내용입니다.

이것을 ‘노노 갈등’으로 표현하시면 안 되지요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그때 천안지청에서 해명한 것으로 알고 있습니다.

○**은수미 위원** 그런데 왜 지금 이 현안보고의 노노 간 폭력에 갑을오토택을 포함시켰다는 답변하시는 거예요?

○**고용노동부장관 이기권** 어떻게든 부당노동행위라는 그 부분에 대해서 저희 천안지청에서 두 번 위원님이 말씀하신 대로 압수수색하고, 60차례, 45명에 대해서 수사를 한다고 엄중하게 수사하고 있고요.

또 노노 간의, 여기서 ‘노노 갈등’이라 하면 노노 간의 폭력도 있었고 그렇기 때문에 그것을 포괄적으로 설명한 것 아닌가 싶습니다.

○**은수미 위원** 아니, 어떻게……

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 저희들이 위원님이 말씀하신 대로 부당노동행위를 가볍게 보고 노노 간의 문제로 본다는 의미가 아니고 부당노동행위에 대해서 철저히 조사를 하면서, 외형적으로는 노노 간의 다툼도 있기 때문에 아마 그렇게 표현한 것 같습니다.

○**은수미 위원** 아니, 외형적으로 노노 갈등을 만든 게 사업주인데 그것을 그대로 용인을 한 것이면 그러면 아예 그런 말을 쓰지 말던가요. 아직 확인이 안 된 것이면……

○**고용노동부장관 이기권** 그 부분은 저희들이 수사를 하면 다 결과가 나오리라고 보고 있습니다. 엄중하게 수사하도록 하겠습니다.

○**은수미 위원** 이것은 다시 한 번 다음에도 또 제가 재차 확인하겠습니다. 이것 이렇게 다루시면 안 됩니다.

그다음에 두 번째로, 제가 간단하게……

(영상자료를 보며)

아까 노동계에서 ‘쉬운 해고’, 특히 저성과자 해고시키는 조항을 고용노동부는 전혀 추진 안 했다고 말씀을 하셔서 가지고, 2014년 11월 26일 날 최경환 장관께서 말씀을 하셨어요, 쉬운 해고를 추진하겠다고. 그래서 한바탕 난리가 났지요. 그래서 2015년 4월 9일까지 신문에 도배를 했어요. 도배를 하고, 그다음 넘겨 주십시오.

보시면 매일노동뉴스에서 4월 7일 날 나온 겁니다, ‘한국노총 반발에도 저성과자 퇴출 고수, 정부’.

한국일보 이게 남보라 기자가 쓰셨던데 ‘정규직 저성과자 해고 놓고 갈등’, 중앙일보 취재일기에 ‘미숙한 정부, 지도력 없는 노동계’ 해서……

한국노총은 저성과자 해고기준 마련을 포함한 5대 수용 불가 항목을 내놨어요. 그래서 정부가 추진을 한 것에 반대를 했다, 이것이 팩트 아닙니까?

그러니까 추진을 했는데, 검토를 한번 해 보자 했는데, 지금 그만둔 것으로 알고 있는데, 아까 답변은 ‘검토조차 안 했다’라고 답변을 하시고…… 한국노총이, 노동계 쪽이 무슨 거짓말을, 사실 왜곡을 한 것처럼 답변하셔서 그것 하나 확인을 해 주시고요.

또 하나만 더 질문하겠습니다. 시간이 없어서……

또 하나가 산재, 최만식 선생님 건인데 최만식 선생님 산재를 7월 29일 날 근로복지공단이 2014년 요양신청 승인했다가 감사원 감사심사청구 들어가니까 금호건설이 2014년 11월 12일 날 취소 처분 했고, 2015년……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

6월 12일 날 고용노동부 산재심사위원회 또 취소를 그대로 유지를 시키셔서……

이것은 제가 별도로 서면질의를 넣기는 하겠습니까만 이분이 지금 5000만 원 상당 이상의 완전히 장애자가 됐는데 빗더미에 올라 있어서, 이부분을 다시 한 번 좀 검토를 해 주시기 바랍니다. 답변 주시고요.

○**고용노동부장관 이기권** 우선 산재근로자 건은 상세히 파악을 해서 위원님께 별도로 가서 설명을 올리도록 하겠습니다.

‘쉬운 해고, 그다음에 저성과자 문제 그것은 법을 고쳐서 해고 요건을 손대지 않는 한 현재의 해고 요건에서 쉽게 한다 그것은 불가능하다’라고 저희들이 누누이 설명을 하고 있습니다.

그간의 여러 가지 판례 등등 위원회에 제소된 건만 해도 1만 3000건이고 또 제소까지 가지 않더라도 해고를 놓고 갈등을 겪는 사건은 현장에서 부지기수입니다. 그래서 그런 갈등이 적어지도록 그간의 우리 법의 취지 그다음에 판례에 나왔던 것을 그대로 가감을 하면, 어차피 법원에 가서 깨지면 안 되지 않습니까. 그러니까 법원의

판례를 그대로 기준과 절차를 저희들이 명확하게 설명을 해 준다 그 취지 이상도 이하도 아닙니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

………

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**은수미 위원** 저는 장관님 말씀을 믿고요. 정정보도 신청해 주십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 그래서……

○**은수미 위원** 그러면 이걸 거짓말…… 이렇게 말씀하시면 노동계가 거짓말한 게 되잖아요.

그러면 당연히 그런 입장이셨으면 어떻게 신문 보도로 도배를 한 것에 대해서는 정정보도 신청을 해 주셔야지요.

○**고용노동부장관 이기권** 저희들 인용해서 했다 라면 그러는데 하여튼……

○**은수미 위원** 인용을 해서 했으면 다 정정보도……

○**고용노동부장관 이기권** 그래서 저희가 다양하게 그 팩트를……

○**은수미 위원** 정정보도 신청을 해 주십시오. 그게 저의 요청입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 저희들이 팩트를 정확하게 하자라고 설명을 하고 있습니다.

………

○**위원장 김영주** 은수미 위원님 수고하셨습니다. 더 이상 질의하실 위원님 계십니까?

질의하실 위원님이 계시지 않으면 고용노동부 소관 현안보고에 대한 질의답변과 2014년 회계연도 결산 및 예비비지출 승인의 건에 대한 대체토론을 모두 마치겠습니다.

대체토론을 마친 고용노동부 소관 2014회계연도 결산과 예비비지출 승인의 건에 대해서는 보다 심도 있는 심사를 위해서 예산결산기금심사소 위원회에 각각 회부하도록 하겠습니다.

소위원장님과 소위원님 모두 수고해 주시기 바랍니다.

마무리하기 전에 고용노동부장관님, 앞서 마지막에 은수미 위원께서 질의한 ‘쉬운 해고’ 관련돼 가지고 고용시장에서 많은 오해가 있습니다. 아직까지는 고용노동부에서 공식적으로 이렇게 내놓지 않았기 때문에 우리 상임위에서 다루지는 않으나 기재부에서 계속 그럴 때 고용노동부 의견을 내는 것도 저는 시장의 이 불안하게 하는 이런 것도 좀 잠재울 수 있지 않나 이런 생각이

됩니다.

우리 근로자들의 고용에 대한 문제, 해고라든가 채용이라든가 이런 문제는 주관 부서가 고용노동부이지 기재부가 아닙니다. 그런 부분은 장관님께서 좀 유념해 주시기 바라겠습니다.

오늘 회의 중에 이석현 위원님, 최봉홍 위원님, 양창영 위원님, 이자스민 위원님, 한정애 위원님, 이인영 위원님, 우원식 위원님, 은수미 위원님으로부터 서면질의가 있었습니다.

장관님께서서는 위원님들의 질의 취지에 맞도록 답변서를 성실하게 작성하여 빠른 시일 내에 제출하여 주시기 바랍니다.

서면질의와 답변 내용은 회의록에 게재토록 하겠습니다.

위원님 여러분, 수고 많으셨습니다.

장관님을 비롯한 관계 공무원 여러분도 수고 많으셨습니다.

특히 끝까지 자리를 함께해 주신 양창영 위원님, 이자스민 위원님, 최봉홍 위원님 그리고 이인영 간사님, 은수미 위원님, 그리고 손충덕 수석전문위원과 보좌직원 여러분, 수고 많으셨습니다.

그러면 이상으로 오늘 회의를 모두 마치겠습니다.

산회를 선포합니다.

(15시19분 산회)

직업능력정책국장	박	종	길
노사협력정책관	임	무	송
근로기준정책관	정	지	원
공공노사정책관	황	보	국
산재예방보상정책국장	안	경	덕
대 변 인	시	민	석
감 사 관	조	병	기
중앙노동위원장	박	길	상
최저임금위원장	박	준	성
고용보험심사위원장	김	성	구
산업재해보상보험재심사위원장	김	병	옥
근로복지공단이사장	이	재	갑
한국장애인고용공단이사장	박	승	규
한국산업인력공단이사장	박	영	범
한국고용정보원장	유	길	상
한국승강기안전기술원이사장	백	낙	문
한국산업안전보건공단이사장	이	영	순
노사발전재단사무총장	엄	현	택
학교법인한국폴리텍이사장	이	우	영
한국기술교육대학교총장	김	기	영
한국잡월드이사장	장	대	익
건설근로자공제회이사장	이	진	규

○출석 위원(15인)

권성동	김영주	김용남	문대성
민현주	양창영	우원식	은수미
이석현	이인영	이자스민	장하나
주영순	최봉홍	한정애	

○출석 전문위원

수석전문위원	손충덕
전문위원	김양건

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부			
장관	관	이	기 권
차관	관	고	영 선
기획조정실장		한	창 훈
고용정책실장		이	재 흥
노동정책실장		권	영 순
노동시장정책관		정	형 우
고용서비스정책관		권	기 섭
청년여성고용정책관		나	영 돈
고령사회인력정책관		문	기 섭