

第232回國會
(臨時會)

環境勞動委員會會議錄

第 3 號

國會事務處

日 時 2002年7月26日(金)

場 所 環境勞動委員會會議室

議事日程

1. 업무보고(계속)
 - 가. 노동부
 - 나. 중앙노동위원회
 - 다. 근로복지공단
 - 라. 한국산업인력공단
 - 마. 한국산업안전공단
 - 바. 한국장애인고용촉진공단
 - 사. 한국노동교육원
 - 아. 학교법인기능대학
 - 자. 한국기술교육대학교
 - 차. 산재의료관리원
 - 카. 노사정위원회

審査된案件

1. 업무보고(계속)	
가. 노동부	2
나. 중앙노동위원회	42
다. 근로복지공단	42
라. 한국산업인력공단	42
마. 한국산업안전공단	42
바. 한국장애인고용촉진공단	42
사. 한국노동교육원	42
아. 학교법인기능대학	42
자. 한국기술교육대학교	42
차. 산재의료관리원	43
카. 노사정위원회	43

(10시12분 개의)

○**委員長 宋勳錫** 자리를 정돈해 주시기 바랍니다.
 성원이 되었으므로 제232회국회(임시회) 제3차
 환경노동위원회를 개의하겠습니다.
 먼저 입법조사관으로부터 보고가 있겠습니다.

○**立法調査官 金良建** 보고사항을 말씀드리겠습니다.

(보고사항은 끝에 실음)

1. 업무보고(계속)

- 가. 노동부
- 나. 중앙노동위원회
- 다. 근로복지공단
- 라. 한국산업인력공단
- 마. 한국산업안전공단
- 바. 한국장애인고용촉진공단
- 사. 한국노동교육원
- 아. 학교법인기능대학
- 자. 한국기술교육대학교
- 차. 산재의료관리원
- 카. 노사정위원회

○委員長 宋勳錫 의사일정 제1항 업무보고의 건을 계속해서 상정합니다.

오늘 의사일정은 먼저 노동부의 업무보고를 듣고 이어서 소속기관과 산하기관, 노사정위원회 업무를 일괄하여 보고받는 순서로 진행하도록 하겠습니다.

가. 노동부

○委員長 宋勳錫 그러면 먼저 노동부의 업무보고를 들도록 하겠습니다.

노동부장관 나오셔서 인사 및 간부소개를 해 주시고 업무보고를 해 주시기 바랍니다.

○勞動部長官 方鏞錫 존경하는 宋勳錫 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

제16대 국회 후반기를 맞아 새로이 구성된 환경노동위원회에서 노동문제에 많은 경험과 식견을 갖고 계시는 위원장님과 위원님 여러분들을 모시고 주요업무 현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

위원님들께서도 잘 아시는 것처럼 노동행정은 산업현장의 노사관계를 비롯해서 고용안정, 근로자의 권익보호와 복지증진 등 그 분야가 매우 다양하며 역할 또한 막중합니다.

최근 세계화 및 지식정보화의 급진전, 세계경제의 불확실성 등으로 국가 간 경쟁이 더욱 치열해지고 노동행정을 둘러싼 환경도 급변하고 있습니다. 이에 우리 부는 근로자의 권익을 보호하는 한편 우리 경제의 경쟁력 제고를 위해 고용안정과 신 노사문화 확산에 역점을 두고 발로 뛰는 현장중심의 노동행정을 펴나가고 있습니다. 또한 노사정이 합심하여 이루어낸 외환위기 극복과 월드컵 성공의 자신감을 바탕으로 노동개혁을 원만

히 마무리하면서 노동행정의 새로운 도약의 기틀을 마련하고자 합니다.

우선 금년 노사관계는 상반기 중에 발전노조 파업, 민주노총 연대파업 등으로 위원님 여러분께 많은 심려를 끼쳐 드렸으나 원칙에 입각하여 파업이 해결되고 월드컵 동참 분위기도 확산되면서 산업현장의 노사관계는 전반적으로 안정기조를 유지했다고 평가됩니다.

앞으로 대립과 갈등의 노사관계를 뛰어 넘어 참여와 협력의 노사관계를 산업현장에 정착시키기 위해 법과 원칙을 지키면서 대화와 타협으로 노사문제가 해결될 수 있도록 지원해 나가겠습니다.

고용부문과 관련해서는 99년 2월 8.6%까지 증가했던 실업률이 지난해 4월 이후 3%대로 접어들었으며 금년 6월에는 2.7%를 기록하여 외환위기 이후 가장 낮은 수준을 보이고 있습니다.

그러나 이러한 실업률의 안정기조에 안주하지 않고 주요과제로 남아 있는 청년실업, 장기실업자, 중소기업 인력부족 등의 문제에 적극적으로 대처하여 고용정책의 질적 수준을 제고해 나가겠습니다. 아울러 최근 확정된 외국인력제도 개선 방안도 산업현장에서 조속히 정착될 수 있도록 노력하겠습니다.

모든 근로자가 지식경제시대를 맞아 동반 성장할 수 있도록 근로자의 평생직업능력 개발체제를 구축하고 실업자 훈련을 내실 있게 운영하는 한편 훈련 인프라도 확충해 나가겠습니다.

비정규직 근로자의 합리적 보호대책을 수립하고 근로자 복지증진을 위한 제도를 확충하는 등 취약 근로자와 저소득 근로자의 삶의 질 향상도 각별한 관심을 갖고 추진하겠습니다.

근로시간 제도개선과 관련해서는 그간 노사정 합의를 이끌어 내기 위하여 최선의 노력을 다하였습니다만 안타깝게도 합의에 이르지 못하였습니다. 근로자의 삶의 질 향상과 근로시간 관리의 선진화를 통한 경쟁력 제고를 위해서도 근로시간 단축은 더 이상 미룰 수 없는 과제이며 이미 금융부문과 대기업에 주5일제가 급속히 확산되고 있는 현 상황에서 입법이 시급하다고 생각합니다. 위원님 여러분의 적극적인 협조와 지도를 부탁드립니다.

이외에도 일용근로자에 대한 고용보험 적용확

대 등 고용·산재보험의 확충과 내실화에 힘쓰는 한편 여성, 고령자, 장애인이 제대로 능력을 발휘할 수 있도록 차별개선과 고용기반의 정착에 더욱 노력하겠습니다. 안전하고 쾌적한 작업환경을 조성해 나가는 한편 우리의 노동현실에 대한 국제사회의 올바른 이해를 돕기 위해 적극적인 노동외교 활동도 전개하겠습니다.

저를 비롯한 노동부 공직자들은 근로자의 권익을 보호하고 동시에 우리 경제의 경쟁력 제고를 위해 사명감과 자부심을 가지고 최선을 다하겠습니다.

아무쪼록 이상과 같은 노동정책들이 소기의 성과를 거둘 수 있도록 적극적인 성원과 지도를 부탁드립니다.

감사합니다.

노동부의 주요업무현황 보고에 앞서 이 자리에 참석하신 주요간부를 소개해 올리겠습니다.

金松子 차관입니다.

金元培 기획관리실장입니다.

安鍾根 고용정책실장입니다.

宋永重 노사정책국장입니다.

金聖中 근로기준국장입니다.

趙柱炫 산업안전국장입니다.

申洺 고용평등국장입니다.

金東男 공보관입니다.

감사관은 현재 공석 중입니다.

河甲來 국제협력관입니다.

鄭鍾秀 고용정책심의관입니다.

朴鍾哲 노동보험심의관입니다.

朴鎔雄 능력개발심의관입니다.

다음은 6개 지방노동청장입니다.

田鎭熙 서울지방노동청장입니다.

宋智泰 부산지방노동청장입니다.

羅長白 대구지방노동청장입니다.

南爽鉉 경인지방노동청장입니다.

金憲洙 광주지방노동청장입니다.

姜應大 대전지방노동청장입니다.

(간부인사)

이상으로 간부소개를 마치고 양해하여 주신다면 우리 부의 주요업무 추진현황을 金元培 기획관리실장으로 하여금 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○委員長 宋勳錫 기획관리실장 나와서 보고해 주

세요.

○勞動部企劃管理室長 金元培 기획관리실장입니다.

주요업무 현황에 대해 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황, 주요업무 추진현황, 현안사항, 정부입법 추진계획 순입니다.

일반현황에 대해서 보고드리겠습니다.

노동부의 조직은 본부에 2실 4국 6관 30과, 지방노동관서 46개소 등 소속기관 62개소로 구성되어 있습니다. 그래서 본부와 소속기관을 합친 정원은 2740명이 되겠습니다. 산하단체는 근로복지공단 등 5개 기관이며 재출연기관으로 학교법인 기능대학, 한국기술교육대학교, 산재의료관리원이 있습니다.

금년도 세출예산은 6249억 원이며 기금운용 규모는 5개, 총 8조 357억 원입니다. 이 중 고용보험기금 2조 7699억 원, 장애인고용촉진기금 2523억 원, 산재보상보험 및 예방기금 2조 4412억 원, 임금채권보장기금 4734억 원, 근로자복지진흥기금 2조 989억 원이 되겠습니다.

법률은 근로기준법 등 총 32개 법률을 관장하고 있습니다. 법률내역은 생략하겠습니다.

주요업무 추진현황입니다.

먼저 최근의 노동동향 및 전망에 대해서 말씀드리겠습니다.

금년 상반기에는 발전노조 파업과 민주노총의 연대파업 등으로 노정과 노사 간 갈등이 지속되었습니다. 그러나 원칙에 입각하여 발전파업 해결, 노사의 월드컵 동참 분위기 확산 등에 힘입어 산업현장의 노사관계는 전반적으로 안정기조를 유지하였습니다. 노사분규는 지난해보다 증가하였지만 지하철과 통신 등 대규모 사업장이 파업 없이 문제를 해결하여 국민이 체감하는 노사분규 강도는 낮은 수준이라고 분석됩니다.

최근 병원과 택시 등의 노사갈등이 장기화되고 있는 가운데 하반기에는 조선 등 대규모 사업장과 공기업의 임단협 교섭이 본격화되면서 경기회복에 임금인상, 주5일제, 공무원노조 등 제도개선을 둘러싼 노사갈등이 예상되어 노사관계 불안이 우려됩니다. 이에 현장 중심의 분규 예방과 조정 활동을 집중 전개할 필요가 있다고 보겠습니다.

노사 간의 신뢰 형성을 통한 협력적 노사관계를 확산시키기 위해 월드컵 노사평화선언을 통해

형성된 노사협력 분위기를 노사관계 안정의 계기로 활용할 계획으로 있습니다.

공공부문 노사관계를 혁신하기 위해 공공부문 CEO 연찬회를 8월 26일 개최할 계획으로 있습니다. 그리고 공기업 노무관리 진단을 7월부터 시작해서 11월까지 실시할 예정으로 있습니다. 노사관계의 현실에 대한 올바른 진단을 통해 합리적인 노동운동방향을 모색하기 위해 가칭 노사관계 평가 및 바람직한 미래상에 관한 토론회를 8월 중에 개최할 예정으로 있습니다.

현장중심의 신노사문화를 확산시키기 위해 노사협의회 중점지도 사업장을 선정, 지도하는 등 열린경영이 확산되도록 지원하고 맞춤형 노무관리 진단 서비스 및 노사관계 컨설팅사업도 추진하도록 하겠습니다.

노사 자율교섭원칙을 유지하되 임금과 고용안정, 경쟁력 3자를 연계한 생산적 교섭을 권고하고 있습니다. 그리고 목표이익을 초과하는 생산성과에 대해서는 공정하게 분배되도록 지도해서 생산적 협력관계를 유도하고 있습니다.

노사정 간의 다양한 대화채널을 마련해서 상시적 갈등 수렴체제를 구축하고 있습니다.

다음 7페이지, 노사분규를 사전 예방하고 분규 발생 시 현장지도를 강화하기 위해서 노사 자율해결을 지원하는 한편 국민경제에 영향이 큰 사업장을 중점지도 사업장으로 선정해서 지도하고 있습니다. 그리고 지방관서별로 책임관리제 및 특별기동반도 운영하고 있습니다.

법과 원칙에 입각한 노사관계를 정립하기 위해서 법 위반행위에 대해서는 노사를 불문하고 법에 따라 엄정 조치하고 노사의 불합리한 요구에 대해서는 다소 시간이 걸리더라도 원칙에 따라 대응하겠습니다.

노사 간의 갈등요인으로 작용하는 법·제도를 국제기준과 우리나라의 현실이 조화되는 방향으로 개선하고 공무원노조, 주5일제는 노사정위원회의 논의결과를 토대로 조속히 입법을 추진할 계획입니다.

8페이지가 되겠습니다.

최근의 고용동향 및 전망에 대해서 말씀드리겠습니다.

범정부적인 실업대책 추진과 경기 회복에 힘입어서 그동안의 실업난을 해소하고 고용안정기조

를 회복한 바 있습니다. 99년 2월 8.6%까지 증가했던 실업률은 지난해 4월 이후에 3%대로 접어들어 안정추세로 전환되었고 금년 6월에는 2.7%를 기록해서 외환위기 이후 가장 낮은 수준을 실현하고 있습니다.

향후 급격한 경기변동이 없는 한 동절기 이전까지는 고용사정이 지속적으로 개선되어 연간 실업률은 당초예상 3.5%보다 낮은 3.0% 수준을 기록할 전망입니다. 그러나 청년실업률과 장기실업자 비중은 높은 수준을 유지하고 있고 중소기업의 인력부족 등 인력수급 불균형 문제도 지속될 것으로 전망되고 있습니다.

금년도 실업대책은 총 2조 6971억 원을 재원으로 해서 227만 명에게 혜택을 주도록 지금 추진 중에 있습니다.

그리고 양 중심의 실업대책에서 내실 있는 질 중심과 고령자·여성·장기실업자 등 취약계층 중심의 고용안정 대책으로의 전환을 모색하고 있습니다.

10페이지가 되겠습니다.

청소년의 경력형성과 취업능력을 제고하기 위해서 청소년 직장체험프로그램을 도입하여 직장 체험과 이를 통한 능력개발을 지원하고 있습니다. 그리고 구직 세일즈, 공공근로를 통해서 중소기업의 취업기회를 제공하는 한편 청년층의 중소기업 취업 유도를 위해서 눈높이 조절 상담도 강화하고 있습니다.

또한 장기실업자의 취업을 지원하기 위해서 장기실업자고용촉진장려금 제도를 활성화하고 장기실업자 심층상담을 확대 시행하고 있습니다. 또 장기실업자의 창업점포 지원이 활성화되도록 노력하고 있습니다.

노동시장의 효율성 제고를 통한 인력수급 불균형을 해소하기 위해서 동행면접과 지역단위 고용정보를 분석·배포하는 등 현장중심의 취업지원 시책을 추진하고 있으며 Work-Net의 활용도를 제고하는 등 노동시장 정보시스템을 확충하겠습니다.

고령자 고용활성화 기반을 조성하기 위해서는 취업알선 기관별로 역할을 특화하여 고령자의 취업을 지원하고 있습니다. 그리고 고령자 기준고용률 3%를 이행토록 지도를 강화하고 있으며 고령자 적합직종 재정비와 기준고용률 상향조정 등

도 추진하고 있습니다.

12페이지입니다.

장애인 고용을 촉진하기 위해서 2004년까지 국가와 지자체가 장애인고용의무 2%를 조기에 달성하도록 유도하겠습니다. 그리고 장애인직업전문학교 2개소를 금년 중에 개소하고 표준사업장을 신설하는 등 중증장애인의 취업기회를 제공하며 제2차 장애인고용촉진 5개년 계획을 수립 추진할 계획으로 있습니다.

교육부문과 산업현장의 연계를 강화하기 위해서 대학의 학과와 직업전망·노동시장의 인력수요 등이 연계되도록 직업별 중장기 인력수급전망 인프라 및 종합직업정보시스템을 구축하고 있습니다. 그리고 각급 학교에 대한 진로상담과 취업서비스 지원도 강화하고 있습니다.

다음은 평생직업능력개발체제 구축사업에 대해서 보고드리겠습니다.

평생학습 시대에 부응한 근로자의 능력개발을 지원하기 위해서 재직근로자의 능력개발 기회를 143만 명에서 154만 명으로 확대하겠습니다. 그리고 중소기업의 훈련비 지원 수준을 인상하고 훈련컨소시엄 확대 등을 추진하고 있습니다.

또한 전문대학 이상이 재학하는 근로자에 대한 학자금 대부분을 하고 있으며 직업훈련방송을 통해서 청소년과 재직자 등이 활용할 수 있는 다양한 훈련과정을 운영하고 있습니다.

14페이지입니다.

취업자훈련을 내실 있게 운영하기 위해서 인력수요가 많은 직종을 중심으로 15만 명에 대해서 훈련을 실시하고 있습니다. 그리고 맞춤형훈련을 20%로 확대해서 훈련과 취업과의 연계를 강화하고 있습니다.

훈련의 효과성을 제고하기 위해서는 실업자직업훈련과 재직자훈련 등 모든 훈련과정을 평가하겠습니다. 직업훈련정보망도 보강할 계획을 갖고 있습니다.

지식경제를 뒷받침하는 훈련 인프라를 확충하기 위해서 기능대와 공단 등의 훈련직종을 지식기반산업 직종으로 개편하고 있습니다. 그리고 민간 훈련기관에 대한 시설·장비 대부지원 한도를 확대하였습니다.

산업현장의 변화에 부응할 수 있도록 국가기술자격제도의 개편을 추진하고 있습니다. 그리고 사

내자격제도에 대한 지원을 통해서 기업의 자율적인 능력개발을 지원하고 있습니다.

다음은 16페이지입니다.

고용과 산재보험의 확충 및 내실화에 대해서 보고드리겠습니다.

고용보험 수혜범위를 확대하기 위해서 1개월 미만 고용되는 근로자에게도 고용보험 적용을 추진하고 있습니다. 그리고 조기 재취직수당의 지급대상을 자영업 등에도 확대하고 실업급여 수급자격 확대 등을 내용으로 하는 고용보험 발전 계획을 수립할 계획으로 있습니다.

산재보험 사각지대를 해소하기 위해서는 5인 미만의 농·임·어업 및 수렵업 종사자 그리고 2000만 원 소규모 건설공사 종사자들에게도 적용 확대를 추진하고 있습니다. 그리고 금년 하반기에 산재보험 발전계획도 수립할 예정으로 있습니다.

다음에 징수·보상체계를 개선하기 위해서는 적용누락을 최소화하는 한편 ‘고용·산재보험징수법’ 제정을 추진하고 있습니다.

또한 4대 사회보험 간의 정보 연계 시스템을 구축하고 있습니다. 그리고 재활사업의 활성화를 위해서는 케어센터 및 무의탁 진폐환자를 위한 보호·요양시설 건립을 추진할 계획으로 있습니다.

다음에 18페이지가 되겠습니다.

근로자 삶의 질 향상 대책입니다.

취약근로자의 권익보호를 강화하기 위해서 비정규직 근로자에 대한 합리적 보호를 도모하고 있습니다. 비정규직 다수 고용사업장에 대해서는 근로감독을 강화하고 있고 기간제 근로·단시간 근로 등 제도개선 문제는 노사정위원회 논의를 통해서 근로조건 보호와 노동시장의 유연성 제고가 조화를 이룰 수 있는 방향으로 개선방안을 마련하여 입법을 추진할 계획입니다.

건설근로자 퇴직공제제도 의무가입 대상을 확대하고 최저임금 제도개선을 추진하고 있습니다. 그리고 임금체불 예방활동과 조기 청산 노력도 강화하고 있습니다.

다음에 근로자 복지증진을 위한 제도 확충입니다.

근로자의 삶의 질 향상 및 수요자 중심의 선진 근로자 복지제도 구축을 위해서 지난 6월에 근로자복지증진 기본계획을 수립하였습니다. 그리고

관계부처와 협의해서 과제별로 세부 실천계획을 수립 중에 있습니다.

또한 성과배분형 신우리사주 제도를 활성화하고 직무발명으로 얻은 기업이익 중에서 일정비율 이상을 근로자에게 보상하는 직무발명보상 제도의 도입을 추진하고 있습니다.

그리고 근로자가 복지혜택을 선별하여 받을 수 있는 선택적근로자복지제도, 일명 카페테리아 플랜 도입을 지원할 계획으로 있습니다.

다음에 20페이지가 되겠습니다.

저소득근로자의 생활안정을 지원하기 위해서 금년 1월부터 근로자 신용보증 지원사업을 호평리에 실시하고 있습니다.

그리고 근로자의 문화여가활동을 지원하기 위해서 근로자종합복지카드 발급을 추진할 예정으로 있으며 산림휴양과 문화시설 이용 시에 할인혜택을 부여하겠습니다.

그리고 근로자종합복지관을 금년 내에 5개소를 추가 건립하도록 지원하고 있습니다. 한국노총에서 추진하는 중앙근로자복지센터 건립도 지원하도록 하겠습니다.

다음에는 안전하고 쾌적한 작업환경 조성사업에 대해서 말씀 올리겠습니다.

먼저 산업재해 현황에 대해서 말씀드리면 지난해 산업재해자는 8만 1434명입니다. 전년보다 1만 2000여 명이 증가하였습니다. 재해율은 0.77%로 0.04% 포인트가 증가하였습니다.

이는 5인 미만 사업장에 대한 산재보험 적용확대가 이루어졌고 또 건설물량이 작년도에 급증했으며 업무상 질병 인정 범위가 확대되는 등에 따른 것으로 분석이 됩니다.

하반기에도 미숙련 근로자가 대량 노동시장에 유입되고 소규모 사업장이 지속적으로 증가함에 따라서 산업재해 증가가 우려되고 있습니다. 따라서 소규모 영세사업장과 건설업체에 대한 안전보건관리 강화 등을 중점 추진할 필요가 있다고 봅니다.

22페이지, 소규모 영세사업장의 산재예방활동 강화입니다.

먼저 CLEAN 3D 전담팀을 통해서 맞춤형 시설 개선에 1만 개소를 지원하겠습니다. 그리고 유해·위험요인 특성에 적합한 기술을 13만 개 사업체에 지원하고 3만 개 사업장에 대해서 건강도

우미를 통해 직업관련성 질환 고위험 사업장을 집중적으로 지원하고 있습니다.

대형사고의 예방체제를 구축하기 위해서는 화학공장 등 493개소에 종합위험관리시스템, IRMS를 보급하고 있습니다. 그리고 조선업에 대해서는 산업재해 예방활동을 강화하고 있습니다.

산업재해 취약분야를 집중 관리하기 위해서는 금속제품 제조업 등 5대 취약제조업종을 중점 관리하고 있으며 건설현장에 대한 지도 점검도 강화하고 있습니다. 그리고 산업재해취약 근로자에 대한 보호도 강화해 나가고 있습니다.

작업환경취약 사업장 집중관리를 위해서는 화학적 유해인자와 분진·소음 허용기준 초과 사업장과 석면과 벤젠 등을 사용하는 사업장에 대해서는 중점 관리해 나가도록 하겠습니다.

24페이지입니다.

유해 화학물질 관리 강화를 위해서는 물질안전보건자료, MSDS제도 이행 여부를 집중적으로 점검하고 있으며 근골격계질환 고위험 사업장을 집중적으로 관리하고 있으며 특수건강진단을 확대 실시하는 등 직업관련성 질환 예방을 강화하고 있습니다.

그리고 안전점검의 날을 매달 4일에 실시하는 등 범국민적 안전의식을 고취하고 있습니다.

여성의 고용기반을 조기정착 시키기 위해서 모집·채용 시 성차별을 개선하고 명예고용평등감독관을 확대하고 내실화하는 등 자율적인 분쟁 예방과 해결을 지원하고 있습니다.

그리고 모성보호 및 직장의 양립 지원을 위해서는 산전후 휴가 등 모성보호 이행실태를 지도 점검하고 있습니다.

그리고 육아휴직 제도를 활성화하기 위해서 육아휴직 후 복귀자의 직업훈련 활성화를 위한 훈련프로그램도 개발 추진하고 있습니다.

26페이지입니다.

육아부담 완화를 위해서 직장보육시설 설치를 지원하고 있으며 여대생 기업현장연수 실시와 여성가장 실업자에 대한 취업·창업 지원하고 있습니다.

연소자의 근로조건이 이행되도록 연소근로자 다수고용사업장에 대한 점검을 실시하고 있습니다.

그리고 21세기 근로여성정책의 기본방향을 제

시하는 제3차 남녀고용평등 기본계획을 11월 중에 수립할 예정으로 있습니다.

다음에는 적극적인 노동외교 활동입니다.

노동현실에 대한 국제사회의 올바른 이해를 제고하기 위해서 제100차 OECD/ELSAC 정례회의에 참석하였고 제90차 ILO 총회에 참가하였습니다. 이에 따라서 3회에 걸쳐서 ILO 정이사국에 진출하였고 아태지역 의장국을 수임한 바 있습니다.

또 외투기업 노무관리를 지원하기 위해서 외투기업 정기출장상담제를 실시하고 있습니다. 그리고 해외진출기업의 노무관리를 지원하기 위해서 노무관리 지원반을 파견하고 해외진출기업 노무관리 안내책자를 발간 배포할 계획으로 있습니다.

28페이지, 현안사항에 대해서 보고드리겠습니다.

먼저 근로시간제도 개선을 위한 그간의 경위입니다.

2000년 10월 23일 노사정위원회에서 기본원칙에 합의한 바 있습니다. 그 이후에 노사정 간에 꾸준히 논의한 결과 상당부분 의견 접근을 이루었습니다. 그러나 일부 쟁점에 대한 이견으로 인해서 합의가 지연되어 왔습니다.

7월 22일 노사정위원회 본회의에서 최종적으로 협상을 하였지만 이마저 결렬이 되었고 그간의 논의결과를 정부로 이송하여 입법을 추진하도록 노사정위원회는 결정한 바 있습니다.

따라서 노사정위원회의 논의결과를 통해서 정부는 앞으로 조속히 입법을 추진할 계획으로 있습니다.

다음에 외국인력제도 개선에 대한 문제입니다.

불법체류 외국인인 급증과 인권침해 문제 등을 해결하기 위해서 작년 12월 20일 산업연수생제도 개선대책을 마련하였고 또 후속조치를 추진한 바 있습니다. 주요내용은 연수·취업기간을 조정해서 종전의 연수 2년, 취업 1년을 연수 1년, 취업 2년으로 변경을 한 바 있습니다.

그리고 금년 3월부터 불법체류자 취업실태 조사를 토대로 해서 관계부처 협의를 거쳐서 7월 15일 외국인력제도 개선방안을 발표한 바 있습니다.

주요 개선방안의 내용을 말씀드리면 제조업과 건설업·연근해어업·농축산업 부문은 현행 산업연수생제도를 보완·운영하는 것입니다. 이와는

별도로 서비스업 부문에 대해서는 외국국적 동포의 취업을 허용하는 별도의 취업관리제를 마련하는 것으로 되어 있습니다.

먼저 산업연수생제도 보완·운영에 대해서 말씀을 드리면 연수생과 연수취업자를 총정원 14만 5500명으로 하는 총정원 관리제를 도입하겠습니다.

다음 페이지가 되겠습니다.

불법체류 방지를 위해서 산업연수생 위탁관리제를 폐지하고 송출국가와 기관이 책임을 지고 강화해 나가는 내용이 되겠습니다.

서비스 분야에 대한 취업관리제에 대해서 말씀드리면 음식점업·사업지원서비스업·사회복지사업·청소관련 서비스업·가사보조인 등을 중심으로 해서 제한적으로 노동부의 고용안정센터를 통해서 1개월간 구인노력을 한 인력부족 업체와 근로계약을 체결한 외국국적 동포에게 법무부에서 취업활동을 허가하게 되었습니다. 그 취업기간은 최장 2년간 그러니까 최초 1년 허용 후 1년 연장이 가능하도록 실시할 계획으로 있습니다.

앞으로의 추진계획을 말씀드리면 부처별 세부시행지침을 마련해서 11월부터 새로운 외국인력제도를 시행토록 하겠습니다.

다음 공무원노조 허용 문제입니다.

98년 2월 6일 노사정은 직장협의회 및 노동조합 허용에 대해서 합의한 바 있습니다. 작년 7월 이후에 노사정위원회에서 꾸준히 공무원 노동권 보장 문제에 대해서 논의를 한 바 있습니다. 그렇지만 단결체의 명칭과 노동권 인정범위 등에 대한 이견으로 합의에 실패를 한 바 있습니다. 그래서 7월 22일 노사정위원회는 그간의 논의결과를 정부에 이송하기로 결정한 바 있습니다.

앞으로 정부는 노사정위원회 논의결과를 토대로 행자부 주관으로 입법을 추진할 계획으로 있습니다.

다음 32페이지입니다.

비정규직 근로자 보호대책에 대해서 보고드리겠습니다.

노동시장의 유연화와 고용형태의 다양화 등에 따라서 비정규직 근로자가 증가하는 추세에 있습니다. 이를 감안해서 그동안 정부는 비정형근로자 보호대책과 비정규직근로자 보호방안을 추진 중에 있습니다.

한편 노사정위원회에서는 비정규직근로자 대책 특별위원회를 구성해서 1차적으로는 근로감독을 강화하고 사회보험을 확대하며 비정규직 범위와 통계개선 등에 관한 노사정 합의를 5월에 한 바 있습니다. 그리고 현재는 근로기준법 등 제도개선 방안에 대해서 집중적으로 논의 중에 있습니다.

비정규직 개념과 통계에 대해서 참고로 말씀드리면 지난 5월 노사정위원회에서 비정규직 개념을 고용계약 기간과 근로제공 방식 그다음에 고용의 지속성, 근로시간 등을 기준으로 해서 파악하기로 합의를 했습니다.

그래서 경제활동인구조사를 동 개념에 대입해서 분석한 결과 비정규직은 임금근로자의 27.3%로 나타났습니다. 이 중에서 한시적 근로자는 13.9%, 시간제는 6.6%, 파견·용역·호출 등 비전형 근로자는 13.6%가 되겠습니다.

앞으로의 계획을 말씀드리면 경제활동인구조사 부가조사표의 조사문항 등을 보완해서 보다 정확한 실태분석을 실시하겠습니다. 그리고 이에 따라서 감독 강화와 사회보험 누락 일소 그다음에 능력개발 기회 확대 등을 지속적으로 추진하겠습니다. 제도개선 사항에 대해서는 노사정위 논의를 토대로 해서 근로조건 보호와 노동시장의 유연성 제고가 조화를 이룰 수 있도록 개선방안을 마련해서 입법을 추진할 계획으로 있습니다.

다음 페이지가 되겠습니다.

주요 분규 현안사업장의 동향입니다.

먼저 두산중공업입니다.

최근의 동향을 말씀드리면 5월 22일 노조는 산별 기본협약 및 임·단협 체결을 요구하면서 파업에 돌입하였습니다.

그리고 6월 7일부터는 정문을 봉쇄하고 직원출입과 제품출하를 저지함에 따라서 노사 간에 극한 상황으로 대치하고 있었습니다.

그러나 7월 7일 사측의 중재단 중재안 수용 후 7월 8일 노조도 중재안을 수용해서 정상조업에 임하게 되었습니다. 이후에 임단협 교섭이 꾸준히 진행 중에 있습니다. 그렇지만 쟁점사항에 대한 노사 간 이견이 있어서 별다른 진전이 없는 상황입니다.

앞으로 저희 부에서는 노사 모두 극단적인 행동을 자제하고 대화를 통해서 문제를 해결하도록 지도해 나가도록 하겠습니다.

다음 보건의료노조입니다.

최근의 동향은 5월 23일 노조는 15개 병원 2600명이 파업에 돌입한 바 있습니다. 그리고 7월 23일 현재 성모병원과 경희의료원 등 7개 병원 1600명이 파업을 지속 중에 있습니다.

주요 쟁점은 무노동 무임금과 민·형사상 책임, 징계 등을 둘러싸고 노사가 첨예하게 대립하고 있습니다.

그래서 저희 부에서는 노사 자율로 문제가 해결될 수 있도록 노사면담을 통한 대화를 주선하는 등 적극적인 중재를 통해서 노력하고 있습니다.

다음은 인천지역택시입니다.

5월 24일 완전월급제 임금협정 체결을 요구하면서 70개 택시업체 6400명이 파업에 돌입하였습니다. 그래서 7월 23일 현재는 30개 업체 3500명이 아직도 파업을 지속 중에 있습니다.

그동안에 경인지방노동청장이 노동위원회 중재신청을 통해서 임금체계문제를 해결하도록 권고하였지만 노조는 수용을 했고 사측은 거부 입장을 표명해서 합의에 실패했습니다.

7월 19일 노사정 실무회의를 개최해서 7월 말까지 교섭을 통해서 현안문제를 해결하는 데 노력하자고 합의를 했습니다. 그래서 7월 24일부터 교섭을 재개함으로써 돌파구가 마련되었고 오늘 2시에 또다시 협상이 개최될 예정입니다.

앞으로 저희 부에서는 노사 간 자율교섭을 통해서 원만히 합의할 수 있도록 지도하겠습니다.

다음은 서울지하철공사입니다.

6월 18일부터 6월 28일까지 다섯 차례에 걸쳐서 임단협 교섭을 가졌습니다. 그러나 노사 간의 현격한 입장차이로 결렬이 되었습니다. 7월 13일에는 노사정 서울모델협의회에서 조정안을 제시한 바 있고 7월 6일에 노사는 중노위에 노동쟁의 조정신청을 한 바 있습니다. 그렇지만 중앙노동위원회는 7월 22일 노사간의 협상이 진행되는 것을 감안해서 조정중지 결정을 했습니다.

앞으로 저희 부에서는 서울모델협의회의 조정안을 중심으로 노사 간의 대화를 통해서 쟁점사항을 해결하도록 적극 지도해 나갈 예정입니다.

다음은 마지막으로 정부입법 추진계획에 대해서 보고드리겠습니다.

지금 환경노동위원회 법안심사소위에 계류 중

인 법률은 2개 법률입니다. 하나는 고용보험법이고 또 하나는 고령자고용촉진법입니다. 그리고 지금 산업안전보건법이 금년 3월 30일에 국회에 제출된 바 있습니다. 그리고 지금 고용·산재보험징수법, 건설근로자의고용개선등에관한법률이 정부에서 입법을 추진 중에 있다는 말씀을 드립니다.

이상으로 주요업무현황에 대한 보고를 마치겠습니다.

○委員長 宋勳錫 기획관리실장 수고하셨습니다.

다음은 위원님들의 질의에 들어가도록 하겠습니다.

위원회 회의에서의 질의와 답변은 국회법 제60조의 규정에 따라서 일문일답을 원칙으로 하고 있습니다라는 원활한 회의진행을 위해서 일괄질의 및 일괄답변을 원하시는 위원님께서는 그렇게 해 주시고 일문일답을 원하시는 위원님께서는 일문일답으로 해 주시기 바랍니다.

위원님들의 첫 번째 질의시간은 15분씩 드리도록 하겠습니다.

그러면 먼저 申溪輪 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○申溪輪 委員 方鏞錫 장관님이 오셔서 많은 노력을 경주해 주셔서 좋은 성과도 있었고 또 지금 진행 중인 일도 있어 보입니다.

2002년 상반기의 노사관계 상황이 어떠한가에 대해서 보면 노동부에서 분석한 것과 저의 견해는 조금 다릅니다. 이를 테면 노동부에서는 전반적으로 비교적 안정기조를 유지하고 있다고 보고 있어요. 그리고 국민 대다수가 월드컵이 있기 때문에 파업 같은 것을 자제해야 된다는 분위기가 있는 반면에 일부 절박한 노동조합에서는 월드컵에도 불구하고 파업할 수밖에 없는 사정에 대해서 호소하고 월드컵 때문에 국민쟁점화가 되지 않고 있다고 말하는 경우도 있습니다. 이를테면 월드컵 때문에 국민들에게 잘 알려지지 않는 노동자의 요구도 있다는 말씀을 드리겠습니다.

통계적으로 봐도 97년 이래 파업발생 건수가 상반기의 경우만 본다면 제일 많습니다. 215건이나 돼요. 그래서 이 점은 주목할 필요가 있다고 보여집니다. 또 노동손실일수도 제일 많았던 2000년 상반기에 거의 육박한 수준이기 때문에 이 점도 주목할 필요가 있다고 보여지고 특히 올해의 경우에는 노사분규에서 여러 가지 특징이 보여집니다.

니다.

이를 테면 공공부문 노사관계가 전면화되어서 장관님께서 수고도 하셨지만 그 문제가 지금 해결되지 않고 있고, 두 번째 제가 올 상반기의 제일 큰 특징이라고 생각하는 것은 산업별 교섭의 첫 단계 시도를 둘러싼 노사분규가 증가하고 있고 장기화하고 있다는 점입니다. 이 점이 2002년 상반기의 가장 큰 특징이 아닐까 생각합니다.

잘 알겠지만 금융산업노조, 금속노조, 보건의료산업노조, 민주택시노조 등이 이것과 직접적으로 관련되어 있습니다. 그래서 이 문제를 좀 눈여겨보면서 대책을 논의할 필요가 있겠다고 생각합니다.

노동부의 보고내용대로 노사정 합의실패에 따른 여러 가지 제도적인 문제, 주5일근무제라든가 공무원노조 합법화, 비정규직 보호문제 이것은 법과 제도를 개선 중에 있거나 또는 연기되고 있는 상황 같아 보입니다.

그래서 제가 볼 때는 산업별 노조 기본협약 체결 요구가 이번 상반기의 가장 두드러진 특징인데 이것을 요구하고 공동투쟁하고 산업별 교섭을 시도하고 있지요?

민주노총 자료에 따르면 전체 조합 60여만 명 중에서 무려 41%인 약 25만 명 정도가 업종별 또는 산업별 노조에 속한 것으로 되어 있습니다. 또 상반기 노사분규 건수 215건 중에서 무려 51.7%인 108개 사업장이 산업별 노조 기본협약 체결 요구와 관련되어 있습니다.

그래서 질의라기보다는 자료를 요청하겠습니다.

상반기의 두드러진 특징인 산업별 노조 기본협약 체결 요구와 관련된 노동부의 입장과 현재 진행 중인 상황에 대해 정리한 것이 있으면 그것을 자료로 대신 제출해 주시면 좋겠습니다. 노동부가 이 문제에 대해서 어떻게 대처하고 있고 또 어떻게 대처할 것인가 이런 논의가 있었을 것으로 보여집니다.

그리고 지금 현재 진행 중인 노사분규가 여러 곳 있는데 이것이 상당히 심각해요. 보건의료산업노조는 장관님도 잘 아실 것입니다. 또 인천택시노조도 심각한데 다행히 택시노조는 협상이 진행 중에 있다고 하니까 노동부가 이 부분에 대해서 좀더 많은 관심을 갖고 원칙에 따라서 잘 해결될 수 있도록 독려하고 도와줄 필요가 있다고

생각됩니다.

그에 따른 자료요구를 몇 가지 하겠습니다.

첫째는 여러 단체·조합에서 말하고 있는 구속·수배된 노동자의 통계가 각기 달라요. 도단체 어떤 통계가 맞는지 잘 모르겠어요. 그러니까 노동부가 관계부처와 협의해 가지고 현재 구속 중인 노동자 그다음에 수배 중인 노동자의 성명과 어떤 이유로 구속·수배되었는지 여부를 자료화해서 이 상황이 문제가 있는 것인지 없는 것인지를 같이 공유할 필요가 있습니다. 이 자료를 오늘 날짜로 정리해서 저한테 주시기 바랍니다.

두 번째는 지금 새로운 양상입니다마는 이른바 불법파업 사업장 문제입니다.

형식적으로 불법파업이 일어난 곳에 대해서는 손해배상을 청구하는 것이 상당히 일반화되었습니다. 그리고 거기에 따라서 가압류도 진행되고 있는데 민주노총은 무려 1264억 원에 이르는 손해배상 청구가 있었다고 말하고 있습니다. 이것이 순수한 손해에 대한 배상청구인 측면과 더불어서 노동조합의 활동을 위축시키고 저지시키기 위한 수단으로 사용된 측면도 있어 보입니다.

이것도 현재 노동부가 파악하고 있는 손해배상 청구와 가압류 현황을 자료로 제출해 주시면 좋겠습니다. 민주노총은 1264억 원이라고 말하고 있는데 제가 전화해 보니까 또 사업장마다 조금 다른 곳도 있고 해서 이 부분은 같이 연구하고 토론해 볼 필요가 있다고 생각합니다.

그리고 이것은 장관님께 여쭙어 보고 싶은데 답변을 해 주셔도 될 것 같아요.

법과 원칙에 의거하되 노사 자율을 유도한다, 이것은 대단히 중요하지요. 이 원칙을 못 지켰기 때문에 지금까지 큰 문제가 생겼습니다. 제가 보니까 지금 병원이 장기파업 되고 있고, 역설적으로 설명하면 전에는 파업하다가 공권력 투입되어서 경찰이 잡아가고 불법파업 처리하는 형태를 띠었는데 지금은 경찰이 투입을 자제하고 있는 것처럼 보입니다.

꼭 경찰이 투입되어야 하는 것인가 하는 문제를 늘 제기해 왔습니다마는 경우에 따라서는 상당히 오래 가더라도 노사 너희들끼리 불을 대로 붙어 봐라, 그래서 너희끼리 문제를 해결해 보아라 이런 것도 하나의 방편이 아닐까, 방편이라는 말은 모순이 있습니다마는 그런 것도 불가피하게

선택할 수 있는 일이 아닐까 싶은데 제가 묻는 것은 택시, 병원, 금속 등의 파업사업장에의 공권력 투입에 대한 장관의 견해, 공권력을 투입시킬 것인가 이것을 장관이 결정할 일은 아니겠지만 현재 파업 진행 중인 사업장을 둔 지역에 대한 공권력 투입에 관한 方鏞錫 장관의 견해를 짧게 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 위원님께서 요구하신 자료는 빠른 시일 안에 제출토록 하겠습니다.

마지막으로 질의하신 법과 원칙이라는 것이 뭐냐 하는 부분과 관련해서 말씀드리면 노사관계에서 가장 중요한 것은 노사자율교섭의 원칙이다 이렇게 말씀드릴 수 있습니다. 과거에는 노사관계에 있어서 노동부가 의도적으로 개입하거나 실제로 노동자들이 볼 때 압력을 가한다든지 하는 불만을 표현한 적이 많이 있었습니다. 그러나 노동부가 행정지도를 하는 중앙노동위원회라든지 지방노동위원회에서의 조정절차라든지 이런 것을 제외하고는 노동지방청으로 하여금 교섭이 잘 되도록 하는 권고, 행정지도 이런 것들을 하고 있습니다.

문제는 아까 말씀드린 바와 같이 장기분규사업장의 경우에도 두 가지가 있을 수 있는데 하나는 노동부로서는 합법적인 장기분규사업장에 대해서는 교섭을 권고하는 것 이외에는 다른 방법을 취하지 않고 있습니다. 예를 든다면 지금 말씀하신 산별교섭단위 체제를 요구하고 있는 사업장이 합법적인 파업을 하는 경우가 있는데 이 부분에 대해서 노사 자율로 교섭에서 타결되어야 할 문제이지 노동부가 산별교섭체제를 받아들이라든지 받아들이지 말라든지 하는 입장을 취하지 않고 있다는 것을 말씀드립니다.

두 번째는 불법파업사업장의 경우 이를 테면 검찰로 하여금 체포영장이 발부되어 있는 사업장이 있고, 현재도 불법파업을 하고 있는 곳이 있습니다. 이른바 필수공익사업장인 경우 중앙노동위원회에서 중재결정을 내리고 난 이후 파업이 불가능함에도 불구하고 파업을 한 경우가 있는데, 예를 든다면 병원같은 경우가 그렇습니다. 또는 두산중공업같은 경우 합법적인 파업을 하다가 중간에 정문을 봉쇄하고 이미 기 생산되어 창고에 보관되어 있는 물품의 반출을 방해하는 행위가 벌어지는 불법행동이 나타난 부분도 있습니다. 이

것 때문에 많은 노동조합의 간부들이 검찰에 고발되어 가지고 체포영장이 발부되어 있는 부분이 있습니다.

이 부분에 대해서 검찰은 불법파업을 종식시키고 체포영장이 발부되어 있는 노동자들에 대한 체포를 하기 위해서 여러 가지로 모색하고 있지만 계속 사업장 내를 점거해서 농성하기 때문에 현재까지는 공권력을 투입하지 못하고 있는 실정입니다.

노동부로서는 가능한 한 합법적인 파업을 할 수 있도록 하고 불법적인 파업인 경우에는 검찰이 이 문제에 대해 해결할 일이다 이렇게 보고 있고 공권력을 개입하지 아니하고 노사 자율로 해결하는 것이 바람직하다는 입장을 가지고 있습니다.

○申溪輪 委員 고맙습니다.

벌써 시간이 다 되었기 때문에 짧게 말씀드리면 이른바 필수공익사업장이 직권중재 문제 때문에 형식적으로 불법파업으로 되고 있는 병원파업의 경우 단순히 불법문제로만 볼 수 있는 사안이 아니고, 매년 반복되고 있는 문제인데 형식적으로 불법파업이 된 곳이라 할지라도 공권력 투입을 자제하고 폭력적이 아닌 노사 자율을 통한 타결 유도가 필요하고 노동부가 그 역할을 해주었으면 하는 부탁을 드립니다.

법과 원칙에 의한 해결을 하다 보면 다소간 노동부가 자신의 역할을 소극적으로 하는 경우가 있는데 이런 경우에도 노동부 관계 되시는 많은 분들이 현장을 직접 발로 뛰면서 적극 독려하는 모습은 합법이든 불법이든 간에 필요한 것이 아닌가 이런 생각이 들고, 특히 노조 측에서는 사측의 노조 깨뜨리기 차원에서 진행되고 있는 여러 가지 불법·부당 노동행위라든지 근기법 위반이라든가 고소고발 사건에 대해서 사실이 그러한지 여부를 떠나서 특별히 노동조합이 제기한 문제에 대해 소홀하다는 반응을 가지고 있습니다. 그래서 이 점에 대해서 무척 관심을 가지고 현재 파업 진행 중인 사업장에 대해서 적극 독려해 주시기 바라겠습니다.

그다음에 보건의료노조 장기파업의 경우에는 이것이 합법이건 불법이건 간에 불문하고 제도개선과 관련되어 있기 때문에 이 문제에 대해 연관해서 생각할 필요가 있다는 말씀과 더불어 끝으로

병원노조를 보니까 병원과 노조와는 이야기할 것을 이미 다 해 버린 것 같아요. 병원장이나 병원 측을 통해서 느낀 것은 오히려 학교재단 측이나 가톨릭재단 측에서 이 문제에 대해 어떤 태도나 입장을 가지고 있는가 하는 것이 중요한 해결변수가 되고 있다는 느낌을 받았습니다.

그래서 이 점을 참고해 주셔서 법적인 문제는 나중에 따진다고 할지라도 方 장관님께서 보건의료노동조합 장기파업을 해결하고 올바른 방향으로 제도개선을 이루는 데 도움이 되는 장관이 되시기를 바라겠다는 말씀을 드리겠습니다.

시간이 없기 때문에 택시와 관련해서는 몇 가지 자료만 요구하겠습니다.

경인청에 부당노동행위라고 해서 노동조합이 제기한 건수가 있는데 이것의 조사결과를 저한테 자료로 제출해 주시고 그다음에 노동조합 주장은 업체당 5000만 원을 건어서 17억 원을 마련해서 이것을 이른바 교섭에 응하지 않도록 하는 데 사용했다는 주장이 있어요. 그래서 이 부분이 부당노동행위가 되는지 여부는 저도 잘 모르겠습니다. 마는 이 주장에 대한 구체적인 자료를 파악해서 저한테 자료를 제출해 주시기 바랍니다.

또 하나는 이른바 도급기사 문제인데 이것이 탈세의 원인이 되고 택시노동자들이 여러 가지 불만을 가지고 있는, 이번 쟁의 속에서도 대표적인 사례가 도급기사 문제인 것 같습니다. 인천지역 사업장별로 도급기사 문제에 대한 사례파악이나 상황파악 된 것이 있으면 제출해 주시고 안 되어 있으면 지금이라도 조사를 해서 저한테 자료를 제출해 주시기 바랍니다.

예를 들면 노동조합은 택시운송사업조합 이사장인 김철규 씨가 차량을 107대 소유하고 있는데 고용보험 가입은 90명에 불과하다, 말하자면 잘못이 어디에 있느냐, 나머지는 도급기사 아니냐 하는 주장을 하고 있어요. 이 주장에 대해서 이 사업장뿐만 아니라 도급기사 문제에 대한 전체적인 현황파악과 자료를 제가 받았으면 합니다. 이것을 저한테 꼭 자료로 주시기 바라겠습니다.

그다음에 끝으로 한 가지, 철도노조에 대해서 자료요청을 하겠습니다.

잘 아시겠지만 지난 6월 27일 孫鶴來 총장과 김재길 위원장의 철도노사 특별단체교섭 합의서가 있었습니다. 대단히 중요한 내용을 담고 있고

전진적인 내용이라고 생각합니다.

이 부분에 대해 각 항목별로 실천이 진행되고 있습니다. 어제 확인해 본 바에 의하면 많은 진행이 되고 있습니다. 이를 테면 근무형태 변경도 이미 시작되어 노사 간에 잘 진행되고 있고 또 여러 가지 제도개선 사항들도 잘 진행되고 있습니다. 후생복지 향상문제도 잘 진행되고 있습니다. 대체로 합의사항이 잘 진행되고 있어요.

다만 여기에서 합의한 3항의 해고자 복직문제가 상당히 잘 안 되고 있는 것 같습니다. “1988년, 1994년 철도 해고자와 관련, 2000년 12월 20일 노사정위원회의 합의정신을 실현하기 위하여 노사는 최선을 다한다.” 이렇게 되어 있지요? 이 해고자는 88년, 94년 해고자를 포함하여 약 59명으로 알고 있고 이 중 완전히 사면복권된 사람은 51명이고 소송진행자가 8명인 것으로 알고 있습니다.

어쨌든 노력을 다 한다고 했고 “구체적인 시행 방법은 별도 합의에 따르며 2002년 9월 말 이전에 합의, 처리한다.” 이렇게 되어 있습니다. “합의 및 이행 주체는 한국노총위원장, 노사정위원장, 철도노사로 한다.” 이렇게 되어 있습니다.

그리고 7월 4일 이 문제를 협의하기 위해 4자 회담이 열렸습니다. 그리고 노동조합은 계속 회의 개최를 요구하고 있고 이 문제의 제일 중요한 주무부서인 행자부장관 면담을 요청하고 있습니다.

이 문제에 대해 노동부가 나설 일이 있어 보입니다. 그래서 다른 것은 다 떠나서 해고자 복직에 관해 노사 간에 합의한 내용이 잘 이루어질 수 있도록 관계부처와 협의를 잘 해 주시고 구체적으로 노사 간에 상당히 많은 진전도 있었던 것으로 보여지는데 노동부가 좀더 적극적인 역할을 해서 해고자 복직문제가 해결될 수 있도록 도와주시기를 바라겠고 나중에 해고자 복직문제는 별도로 협의하도록 하겠습니다.

끝으로 한 가지만 더 질의하겠습니다.

제가 14대 국회에서 불법파견 문제를 많이 다루었습니다. 그래서 그 문제 때문에 노동부에서 많은 노력을 기울여서 대개 정리가 되었던 것으로 알고 있습니다.

그런데 대한항공의 일을 해 주는 한진관광이라는 회사가 불법파견으로 문제가 있다는 지적이 노

동조합으로부터 들어왔습니다. 그러니까 대한항공이 한진관광에 불법파견을 했다는 문제에 대해서 조사해서 저한테 자료로 제출해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○**委員長 宋勳錫** 다음은 金樂冀 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**金樂冀 委員** 장기파업사업장 문제 등에 관해 존경하는 申溪輪 위원님께서 소상한 질의를 해주셨고 파업과 관련해서 손배소송, 가압류 부분에 대해서도 짚어주셨습니다. 그래서 다소 중복되는 감이 있습니다마는 장기파업사업장과 직권중재 문제에 대해서 질의하겠습니다.

올해 상반기 노사분규 현황을 보면 209건으로 작년 같은 기간에 비해서 80%가 증가한 것으로 나타났는데 이렇게 노사분규 발생건수가 급증한 이유가 뭐니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 대체적으로 민주노총사업장에서 파업을 한 경우가 많습니다. 특별히 금년도에는 월드컵행사가 있고 보궐선거가 있고 지사체선거가 있고 대통령선거가 있어서 노동운동을 하는 입장에서 보면 노동자들의 요구를 관철시킬 수 있는 좋은 계기다 이렇게 판단하고 있다고 볼 수 있습니다.

특별히 월드컵행사라는 것은 세계가 주목하는 행사이기 때문에 노동자들이 요구할 경우 빨리 해결될 것이라는 가능성을 갖고 있어서 민주노총이 집중투쟁이라는 전략적 일정을 잡아서 월드컵이 시작되기 전인 5월 20일 이후부터 계속적으로 집중적인 파업을 하고 있습니다. 지금 장기파업사업장으로 명시되어 있는 부분들이 보통 5월 23일부터 26일 사이에 파업을 한 사업장이라고 볼 수 있습니다.

또 하나, 숫자가 많은 이유는 아까 申溪輪 위원님께서도 지적하신 바와 같이 택시같은 경우 집중적으로 투쟁을 했는데 예를 들면 인천지역같은 경우 택시사업장이 한 40개 정도 파업을 하기 때문에 1일 평균 파업건수 70건으로 볼 경우 그 부분이 빠지면 30건 정도가 되기 때문에 전년도에 비해 파업사업장이 많은 것은 아니다 이렇게 저희들은 파악하고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 전년도에 비해서 택시의 경우만 그렇다는 이야기입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 택시의 경우를 빼면 그렇다는 것입니다.

○**金樂冀 委員** 월드컵기간이나 선거가 끼었기 때문에 그것을 기화로 해서 집중적으로 요구사항을 관철하려고 한다, 그런 이야기가 되겠지요. 그러면 이와 같은 노사분규 예방을 위해 노동부는 어떤 조치를 취했습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 노동부는 가능한 한 5월 말까지 적극적으로 교섭을 해서 노사관계 합의를 유도해 냈고 그렇지 않은 경우에는 파업을 6월 이후, 다시 말해 월드컵기간인 6월 안에는 파업하지 않도록 행정지도를 한 바가 있습니다.

따라서 그 결과 때문에 실제로 한국노총을 비롯해서 한 2200개 정도의 사업장에서 노사평화선언을 했고 따라서 빨리 이 교섭을 해결하는 것 때문에 실질적인 임금인상 상승률은 전년도 평균보다 1% 정도 상승한 것이다 이렇게 볼 수 있습니다.

○**金樂冀 委員** 그러면 예방효과가 있었다는 이야기입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 본 위원은 그런 예방효과가 있었다는 장관 말씀에 동의할 수 없습니다. 지금 월드컵이 끝났는데 그런 예방효과가 있었으면 현재와 같은 장기파업사업장은 없어야겠지요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 현재 장기파업사업장의 요구사항은 임금인상에 있지 않고 파업기간 동안의 임금을 줄 것이냐, 말 것이냐 하는 무노동 무임금을 적용하겠다는 사용자의 요구와 임금을 달라는 노동자들의 요구, 그다음에 하나는 불법파업으로 인한 징계를 없애 달라는 노동자들의 요구와 징계를 해야겠다는 사용자들의 요구, 그 두 가지 요구가 남아 있기 때문에 월드컵 이전의 파업이 지금까지 계속되고 있다고 볼 수 있습니다.

○**金樂冀 委員** 지금 병원노련과 인천택시, 금속노련 등에서 2개월 이상 장기파업을 하고 있는데 서울대병원, 경희의료원, 성모병원 등은 노동부가 정한 중점관리대상사업장, 노사관계취약사업장 중 어떤 사업장에 속합니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 지금 위원님 말씀하신 대로 서울대병원은 파업을 안 했고 경희대의료원하고……

○**金樂冀 委員** 파업을 하고, 하지 않고를 따지는

것이 아니라 제가 묻는 요지는 중점관리대상사업장과 노사관계취약사업장 중 어떤 사업장에 속하느냐는 얘기입니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 중점관리사업장에 속합니다.

○**金樂冀 委員** 중점관리사업장에 대해서는 어떤 예방활동을 합니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 특별한 예방활동을 하는 것은 아니지만 각 지방청으로 하여금 수시로 노사와 접촉하면서 착실하고 성실하게 교섭할 수 있도록 중재하고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 노동부에서 나온 자료를 보니까 중점관리대상사업장에는 특별대책반을 운영하고 순회간담회 등을 실시했다고 하는데 그런 것이 이루어지고 있습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇게 하고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 그렇다면 순회간담회를 실시한 실적을 제출해 주실 수 있겠지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**金樂冀 委員** 오늘 가능합니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 오늘 하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 순회간담회 실시 실적을 제출해 주시기 바랍니다.

그리고 병원노조에서 연례적으로 파업이 일어나지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예, 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 그 이유가 뭐니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 다른 부분보다 병원은 산별노조로 조직되어 있기 때문에 한 번 교섭을 하게 되면 전체적으로 파업이 일어나는 부분이 있고 사용자들의 말에 의하면 매년 파업한 기간 안의 임금을 비공식적으로 지급해 왔다 이렇게 이야기하고 있습니다.

그렇기 때문에 노동조합이 무노동 무임금이라고 하는 것에 대한 부담을 별로 느끼지 않고 파업을 하고 있는 것이다 이렇게 볼 수 있습니다. 그래서 매년 파업이 지속되기 때문에 금년에는 파업기간 내의 임금은 절대로 지급하지 않겠다고 하는 것이 병원 측의 답변입니다.

○**金樂冀 委員** 그러면 현재 파업이 진행 중인 모든 병원이 다 그렇습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 지금 파업이 진행되고 있는 병원은 카톨릭 대학의 성모병원이 여섯 군데가 있고 그 다음에 경희의료원 등 해서 8개 병원이

그렇게 파업을 하고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 그 병원들이 그동안 과거에 파업할 적에 파업기간 중에 임금을 다 지급했다?

○**勞動部長官 方鏞錫** 임금이라고 하는 목적으로 해서 지급받지는 않았지만 노동조합의 발전기금이라고 하는 명목으로 성모병원 같은 경우 지난해 지급한 바가 있습니다.

○**金樂冀 委員** 그런데 발전기금이라고 해서 지급하면 개인한테 지급되는 것이 아니고 조합, 단체에 주는 것 아닙니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그것을 조합에서 개인한테 지급할 수 있다고 합니다.

○**金樂冀 委員** 지금 이렇게 장기파업 중인 현장에 장관께서 가 보셨나요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 병원이라든지 택시라든지 이런 경우에는 제가 가지 않았습니다.

○**金樂冀 委員** 그런데 이렇게 2개월 이상 장기파업을 하면 물론 여러 가지로 바쁘시겠지만 현장에 한 번 정도는 가 보시는 것이 예방행정이고 또 현장행정 아니겠어요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 장관이 직접 가지는 않고 노동부의 지방청장이라든지 기획관리실장이라든지 고위 간부가 가고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 본 위원이 직접 노조간부들을 만나보니까 한결같이 노동부의 무관심과 무성의를 성토했습니다. 물론 일반적으로 노조 간부들이 노동부를 성토했다는 것을 저도 충분히 이해를 합니다. 그러나 성모병원의 경우 서울청장이 단 한 번 방문했고 노동위원회 중재안을 받도록 한 것이 전부이고 그래도 조금 나은 것은 경희의료원에 청장과 기획관리실장이 두 번 왔다 간 것이 고작입니다. 사실이지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 기획관리실장이 간 것은 사실입니다.

○**金樂冀 委員** 그런데 문제는 물론 본부에서 일일이 파업현장을 다 다닐 수는 없다손 치더라도 장기파업사업장은 관할 소장이나 근로감독관이 아무리 자주 가도 그 역할이 다 안 됩니다. 권위 문제라고 할까 이런 문제로 해서 역할이 안 되기 때문에 본부 간부가 그래도 이런 장기파업사업장은 현장방문을 해서 중재도 하고 분규를 해결하려는 노력을 기울여야지 현장소장이나 근로감독관한테 보고 정도 받는 것은 좀 곤란하지 않느냐?

나?

장관께서는 국무회의나 각종 행사 이런 것이 많기 때문에 시간이 없으시겠지만 사실상 이런 병원사업장 같은 경우에는 국민의 생명과 직결되는 사업장 아닙니까? 파업이 장기화되는데 직접 가서서 사태해결에 직접 나서야지 그냥 보고만 받고 지방관서에 맡긴다 하는 것은…… 어떻게 생각하세요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 죄송한 말씀입니다. 장관이 시간이 없어서 가지 않는 것은 아닙니다. 다만 병원 같은 경우에는 중앙노동위원회에서 중재 결정을 내려서 임금이라든지 기타 근로조건의 문제는 이미 결정이 된 상태이고 나머지 부분에 대해서는 무노동 무임금이라든지 징계철회라든지 하는 부분을 가지고 계속 파업을 하기 때문에 사실상 노동부가 그 문제를 가지고 회사에게 파업기간 동안의 임금을 지급하라든지 징계를 하지 말라든지 하는 얘기는 하기가 대단히 어려운 상태이기 때문에 장관이 간다고 하더라도 사실은 중재할 수 있는 내용에 대한 것은 한계가 있다 그렇기 때문에……

○**金樂冀 委員** 꼭 사용자를 통해서 중재라기보다는 노동조합을 설득력 있게 설득을 해야지요. 그렇게 성의 있게 현장·예방행정을 해 주셔야지 이렇게 장기파업하는데 그것을 방치해놓고 그냥 가는 데까지 끝까지 가자 이런 식으로 놔두어도 되겠습니까?

그러면 앞으로 장기파업사업장을 어떻게 하실 것입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 저희들은 사업주에게 파업기간 동안의 임금을 주라 이렇게 권장하기에는 대단히 어렵습니다. 그 문제는 노사자율의 교섭에 의해서 해결되는 것이 옳다 이렇게 보고 노사간에 진지한 자세로 이 문제를 해결할 수 있도록, 테이블에 앉도록 노력하는 것이 노동부의 최선책이다 이렇게 생각하고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 장관께서 직접 나서서 빨리 해결해야지요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 노력하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 노동조합을 설득하면 될 것 아닙니까?

현 정권 이후 구속 노동자 수가 얼마나 되는지 장관님께서 알고 계십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 전체적인 숫자는 현재 파악 중에 있습니다. 위원님들께서 자료를 요청해서 저희들이 검찰에 현황을 요구하고 있지만 이것이 제출이 안 되고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 지금 보니까 민주노총 자료에 따르면 구속 노동자가 770명이고 현재도 감옥에 있는 노동자가 단병호 위원장을 비롯해서 53명이나 되는 것으로 나타났습니다. 이 부분에 대해서 자료를 제출해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 물론 노동자들의 잘못으로 인해서 구속되는 경우도 있겠지만 잘못된 법과 제도에 의해서 선량한 노동자들이 범법자가 되는 경우가 훨씬 많은 것으로 알고 있는데 필수공익사업장과 직권중재 제도가 바로 그런 것이라고 본 위원은 생각합니다.

올해 필수공익사업장 가운데 직권중재에 회부된 사업장이 몇 개나 됩니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 숫자는 지금 파악이 잘 안 되고 있어서……

○**金樂冀 委員** 본 위원이 확인한 바에 하면 58개로 나와 있는데요, 병원노조가 55개 사업장이고 결국 파업에 들어간 곳이 14개 사업장이고 현재까지 파업을 하고 있는 곳이 4개 병원으로 확인이 되었습니다.

이 숫자가 맞습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 현재 파업하는 병원 수가 4개는 넘습니다.

○**金樂冀 委員** 그리고 지금까지 구속 노동자 가운데 직권중재와 관련해서 법 위반으로 구속된 사람이 몇 명이나 되는지 알고 계십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 숫자파악은 못 하고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 모르신다면 아까 제출해 달라는 전체 노동자 수와 직권중재와 관련해서 법 위반으로 구속된 사람이 몇 명이나 되는지 그 숫자와 성명, 소속단체명 등에 대한 내용을 서면으로 답변해 주시기 바랍니다.

본 위원은 지난해 국정감사 시 필수공익사업장과 직권중재 제도의 문제점에 대해서 지적하고 개선책을 요구했었다는 올해도 전혀 나아진 것이 없습니다.

필수공익사업장의 범위를 축소하는 것이 세계

적인 추세라고 장관께서는 생각하시지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 다른 나라가 어느 정도로 축소하고 있는지에 대한 것은 제가 아직 파악한 바가 없어서 답변드리기는 어렵습니다만 현재 우리나라의 필수공익사업장 문제에 대해서는 국회가 열릴 때마다 많이 지적되는 것은 사실이라고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** ILO에서도 여러 차례 필수공익사업장 범위를 축소하고 직권중재 제도를 개선할 것을 우리 정부에 계속 권고한 사실이 있는 것으로 알고 있는데요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 그러니까 우리가 이 필수공익사업장 범위를 축소해야 하는데 노동조합및노동관계조정법 제71조를 보면 필수공익사업의 범위를 공중의 일상 생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하며 그 업무의 대체가 용이하지 않은 사업으로 규정하고 있는데 병원노조의 파업이 국민생활을 위태롭게 하고 대체가 용이하지 않은 사업이라고 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 병원 같은 경우는 다른 나라에서도 필수공익사업장으로 지정되어 있는 나라가 있다고 제가 보고를 받았습시다.

○**金樂冀 委員** 병원협회 자료를 보면 서울시에 만도 170개의 병원이 있고 일반의원은 수천 개에 달하는 것으로 추정되어 있습니다. 경희의료원과 성모병원의 경우 지금 응급실이나 중환자실 등 주요시설에서는 파업을 하지 않고 있는 것으로 알고 있는데 사실입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다. 그런데 지금 우리나라의 병원 중에서 필수공익사업장으로 되어 있는 병원 중에서도 매년 반복되는 병원 같은 경우에는 종합병원인 경우가 그렇습니다. 따라서 종합병원의 파업이라고 하는 것이 실제로 국민생활에 막대한 지장을 주기 때문에 이것이 대단히 중요하다 이렇게 볼 수가 있고 ILO 같은 경우에도 보면 필수공익사업장으로 병원이 포함되어 있다 이렇게 보고 있기 때문에 실제로 우리나라에서 병원을 필수공익사업장에서 제외한다고 하는 것은 사실상 많은 어려움이 있다 이렇게 말씀드릴 수 있습니다.

○**金樂冀 委員** 본 위원은 조금 견해를 달리 합니다. 오히려 병원 사용자 측에서 직권중재 제도

를 악용해서 교섭을 기피하고 이렇게 노동 3권을 부당하게 제약함으로써 노사관계를 악화시키는 결과를 초래한다고 생각하는데 병원을 필수공익 사업장에서 제외시키고 직권중재 회부요건을 강화할 의향이 없는지 장관께서 검토해서 서면으로 답변해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 그리고 장기파업사업장에 관해서 원칙대로 한다, 지금 그 사람들이 요구하는 것을 들어줄 수 없고 사용자한테 중재할 입장이 못 된다 이렇게 말씀을 하셨는데 장관께서 노동부 지방사무소나 근로감독관 이런 데 맡기지 말고 장기파업사업장에 가서서 사용자를 설득하든 노동조합을 설득하든 해서 빠른 시일내에 분규가 종식될 수 있도록 노력해 주시기 바랍니다. 노력하지 않고 가만히 앉아서 노사분규가 자율적으로 해결되기를 바라면 노동부가 할 일이 없잖아요, 그렇지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 노동부가 가만히 앉아 있는 것은 아니고 여러 방안을 통해서 이 문제를 조정하기도 하고 보건복지부하고 협의하기도 하고 교육부하고 협의하기도 하고 해서 사용자들에게 이 문제를 철회할 수 있도록 간접적인 의사타진을 하지만 현재 상태는 대단히 완강하기 때문에 참 어렵고 지금 두 달 동안 파업을 한 노동자들에게 가서 파업기간 동안의 임금을 철회하고 회사가 하자는 대로 징계를 다 받아들이라고 설득하기에는 현실적으로 많은 어려움이 있다고 하는 것을 말씀드립니다.

○**金樂冀 委員** 어쨌든 노동자를 설득하든 사용자를 설득하든 해서 빨리 종식시킬 수 있도록 노력해 주시기 바랍니다.

그리고 손배소송이나 가압류 등에 대해서 제가 간략하게 물졌는데요, 노동부가 파악하고 있는 것과 민주노총 자료를 보면 엄청난 차이가 있습니다.

노동부가 가압류 금액을 파악한 것은 제가 확인한 것으로는 683억 원으로 파악이 되어 있는데 민주노총 자료에 의하면 6월 말 현재 83개 사업장에 1253억 원이 되는 것으로 자료가 나와 있습니다. 왜 이 차이가 나는지 그 이유를 정확하게 파악해서 서면으로 답변해 주시기 바랍니다.

그리고 사실상 손배소송이나 가압류로 인해서

노동 3권을 제약하고 결국 노동조합을 무력화시키는 결과를 초래하기 때문에 이것을 신중 노동탄압이라고 하는데 정부도 이 부분을 면밀히 검토하셔서 이런 것이, 노동조합을 무력화 시켜서 노동조합이 파괴되고 노동탄압이 되는 일이 없도록 특단의 조치를 취해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 **朴仁相** 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**朴仁相 委員** 앞의 질의에서 지금 진행되고 있는 장기파업 문제에 대해서 **申溪輪** 위원이나 **金樂冀** 위원님께서 얘기를 했습니다마는 저도 막바지에 가서 노동부가 취해야 할 부분에 대해서 좀 더 적극적으로 취해 주어야 되겠다 하는 부분 몇가지는 지적을 하겠습니다.

1차적으로 공무원노조 문제하고 주5일제에 대한 협상결렬에 대해서 우선 질의를 하겠습니다.

공무원 노동기본권 보장 문제에 대해서는, 원래 노사정위원회에서 합의가 실패되었지요? 그렇지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**朴仁相 委員** 실패된 원인이 노동조합 명칭 문제 때문에 그런 것입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 그런데 공무원 단체의 명칭을 노동조합으로 할 것이냐 아니면 공무원 조합으로 할 것이냐를 두고 노동부하고 행자부하고 입장에 차이가 있었지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 2월 27일 정부 단일안이 나왔는데 노동조합 명칭을 인정하지 않는 것으로 결론이 났습니다. 그러면 서로 차이가 있었는데 결과적으로 노동부가 밀린 것입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 밀렸다기보다는 노사정위원회에서 이것을 더 이상 서로 밀고 당기고 주장을 해봐야 결론이 안 날 것 같다……

○**朴仁相 委員** 궁극적으로는 행자부에서 양보하지 않는 이상은 결론이 안 난다 이런 얘기가 되겠지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 현재 상태로서는 모든 법 문제가 관계부처 간에 협의해서 합의가 이루어지지 않으면 결론이 안 납니다.

○**朴仁相 委員** 그다음에 98년 2월 6일 노사정위

원회에서 노사정 대표들은 공무원노동권 보장과 관련해서 1단계로 직장협의회를 허용해 주고 2단계로 노동조합을 허용한다고 그때 사실 합의를 했거든요. 합의할 적에 당사자로서 노동계 대표로 제가 들어가 있었기 때문에 이 내용은 알고 있습니다마는 그런데 어찌보면 합의를 해놓고 정부가 지금 와서는 번복한 상태가 되어 버렸어요. 맞지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 당시에 그렇게 합의되었던 것으로 알고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 합의가 되었었는데 지금 와서는 정부가 번복을 해버린 것 아닙니까? 합의사항을 안 지켜준 것이지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 부처 간에 합의가 이루어지지 않고 있는 것이지요.

○**朴仁相 委員** 그래서 노사정에 대해서는 신뢰성이 떨어져 가지고 서로가 신뢰를 하지 않으려고 한다 이런 얘기입니다. 합의가 되었으면 결과적으로 지금 부터는 행자부가 주체가 되어서 정부 입법을 추진한다면 아마 노동조합 명칭은 사용 안 하겠지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그것은 아직 장관으로서 최종적인 답변을 드리기는 어렵습니다.

○**朴仁相 委員** 아니 이제는 노동부에 권한이 없지요. 행자부로 가버렸잖아요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 아닙니다. 행자부에서 이 법안을 만든다 하더라도 관계부처 간에는 협이가 있을 것으로 생각합니다.

○**朴仁相 委員** 이렇게 되면 어떤 것이 나오게 되느냐 하면 직장협의회, 비합법적인 노조조직인 현재로 봐서는 전국공무원노동조합 또 대한민국공무원노동조합총연합회, 조직이 이렇게 사분오열이 되어 있거든요. 그래서 노동기본권 본연의 취지가 퇴색할 것으로 보는데 노동부가 앞으로 어떻게 갈 것인지 노동부 입장을 한번 간략하게 말씀해 주세요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 우선 법안이 만들어지지 않은 상태에서 노동부가 이것을 어떻게 할 것이냐 하는 문제에 대해서는 지금 답변드리기가 대단히 어렵고 중요한 것은 노동조합으로 하든 아니면 공무원조합으로 하든 간에 단체행동권을 유보한 정도의 공무원들의 단결권 보장 이런 수준으로 가기 때문에……

○**朴仁相 委員** 알겠습니다.

그래서 기준, 원칙을 보면 3권 중에서 행동권을 유보시킨다고 하면, 교섭권하고 단결권을 준다고 하면 그것은 당연히 명칭을 노동조합으로 주는 게 맞습니다. 국제적으로 봐서도 그것은 원칙이라고 생각하거든요. 이 부분을 염두에 두시고 부처 간에 협의할 때 꼭 그렇게 얘기해 주세요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 노력하겠습니다.

○**朴仁相 委員** 계속해서 주5일근무제에 관해서 질의하겠습니다.

협상결렬 당시에 마지막까지 남은 쟁점이 두 가지였다고 하는데 장관님 아십니까? 무엇입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 하나는 임금보전에 관한 부분이고 하나는 휴가에 대한 추가 일수 조정 문제입니다.

○**朴仁相 委員** 그래서 노동부가 중재안을 제출했는데 임금보전은 경영계의 입장을 고려하여 법 부칙에 포괄적인 임금보전 원칙만 명시하되 이에 대한 향후 노동부의 행정지도 방향을 명확히 밝히고 연차휴가일수는 노동계 요구를 수용하여 2년 당 1일씩 가산하도록 한다 이것이 중재안이지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 이 중재안을 한국노총이 받아들일 의사를 가지고 있었으나 경총이 경영계 내부 사정으로 인해 중재안을 받아들이지 않았지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**朴仁相 委員** 그래서 결렬된 보고서를 보니까, 7월 23일 국무회의 보고 내용을 보니까 이렇게 나오는데 맞습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**朴仁相 委員** 향후 정부 입법추진계획은 가지고 있습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 정부가 입법추진을 하겠습니다.

○**朴仁相 委員** 노사정위원회에서의 협상이 결렬된 상황에서, 어찌 되었든 간에 주5일제는 제가 알기로 76%의 국민의 지지를 받은 바 있는데 주5일이 문제냐 그렇지 않으면 왜 주5일제를 해야 하느냐, 근본적인 원인이 있거든요. 삶의 질을 높인다든가 고용을 창출해 낸다든가 여가선용을 어떻게 한다든가 생산성을 높인다든가 여러 가지가 복합적으로 결부된 줄로 알고 있습니다.

그래서 제가 장관한테 얘기하는 것은 노사의 의견을 무시하고 입법초안이 나왔을 때 과연 이것을 받아들이겠는가, 이 부분도 염려가 되지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 노사정의 논의결과 국제기준을 고려하여 하겠다고 얘기한 것으로 아는데 이것은 공익위원 중심 아닙니까? 장관님 생각은 어떻습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 공익위원 중심도 있고 공익위원들이 언급하지 않은 부분도 있을 것이라고 생각합니다.

○**朴仁相 委員** 그래서 공익위원 중심 안으로 초안을 잡는다면 아마 상당한 반발이 있을 것으로 예상됩니다. 그것을 염두에 두시고 제가 여기서 장관께 당부드리고 싶은 것은 주5일제만 끌어내면 된다는 각박한 생각으로 추진해서는 안 된다는 것입니다. 진정으로 우리의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 시스템을 갖춘 제도 이것이 저는 중요하다고 보거든요.

그래서 정부입법안은 기존의 공익위원보다도 7월 22일 노사정위원회에 제출된 최종조율안을 기본으로 작성하여 처리하는 것이 바람직한 것이 아니냐 생각하는데, 어떻게 보십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 명심해서 연구하겠습니다.

○**朴仁相 委員** 좋습니다.

일각에서는 우리나라의 주5일근무제 도입이 시기상조라면서 소득이 1만 5000불 이상 되어야 주5일근무제를 시행할 수 있다고 주장했는데 장관은 이에 대해서 어떤 견해인지, 주5일제의 도입의 필요성이 무엇인지 장관으로서 확실한 소신이 있으면 짧게 얘기해 보세요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 우선 일반적으로 언론에서 주5일제 이렇게 명시되고 있습니다마는 정확한 표현으로 말씀드리면 주40시간제입니다.

이것을 추진하게 된 배경은 지금 OECD 가입 국가 중에서 한국만이 주 6일 근무, 44시간제를 하고 있고 다른 나라는 다 40시간 미만으로 하고 있습니다. 근무일수로 보면 주5일제로 근무하고 있는 것이 일반적이다 이렇게 볼 수 있습니다.

그리고 우리나라에서도 이미 은행으로부터 시작해서 공무원 또는 일반 대기업들이 주 42시간 또는 주 40시간을 실시하고 있는 회사들이 많아지고 이것이 계속적으로 확산되어 나가고 있는 실

정이기 때문에 이것을 하지 않으면 안 된다는 부분입니다.

또한 주40시간제를 하게 되면 그것에 걸맞도록 다른 나라에서 시행하고 있는 것만큼 휴일을 줄인다는 것도 이 내용 중의 중요한 부분이라고 볼 수 있습니다.

만약에 법제화가 되지 아니하고 개별기업에서 추진된다고 한다면 휴일은 하나도 줄지 않고 시간만 줄어드는 결과가 올 것이기 때문에 노동조합이 있는 사업장과 노동조합이 없는 사업장에 상당한 불평등이 발생되어서 오히려 사회의 갈등적 요소가 증폭될 것이다 이런 생각이 들고 있습니다.

따라서 우리나라가 이제 선진국으로 도약하는 시점이기 때문에 우리나라도 그런 선진국의 현실에 맞도록 우리나라의 근로시간이나 근로조건, 노동자들의 문화생활을 거기에 맞추어야 된다고 생각하기 때문에 주40시간제를 실시하려고 하는 것입니다.

○**朴仁相 委員** 일부에서는 일시에 전체적으로 다시행을 한다는 얘기가 나오는 것 같은데 노사정위원회에서 다른 것을 보면 1000명 이상은 몇 년도에 그다음에 공공기관은 언제, 500인 이상은 언제, 이렇게 단계적으로 다루었지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 지금 거의 합의에 도달해 있는 것은 1000명 이상 사업장인 경우에는 입법이 추진되는 그 해에 실시하고 500명 미만인 경우에는 2년 후부터 실시하고 50명 정도 되는 경우에는 3년 후부터 실시하고 20명 정도 되는 사업장은 4년 이후에 실시하고 20명 이하 사업장의 경우는 그 시행시기를 대통령령으로 정하도록 협의된 것으로 알고 있기 때문에 실질적으로 전체가 실시되는 시기는 앞으로 4년 내지 5년이 지난 2008년도에 실시하는 것이다 이렇게 볼 수 있습니다.

○**朴仁相 委員** 알겠습니다.

이 문제는 설사 입법을 진행하더라도 노사정위원회에서 최종적으로 조율되었던 안을 기준으로 하고 이것이 미치는 영향, 또 중소기업에 적용했을 때 중소기업에 미치는 영향은 얼마나 클 것인가, 정부는 거기에 대해서 무슨 인센티브를 줄 것인가 하는 부분도 같이 제시를 하면서 이 부분을 정리해야만 호응을 하고 서로 협조가 될 것이 아

나나……

○**勞動部長官 方鏞錫** 이미 위원님께서 걱정하시는 내용대로 한 달 전 경제장관회의에서 중소기업 중에 주5일근무제를 실시하는 회사에게는 여러 가지의 인센티브 혜택을 줄 수 있도록 대안을 마련해 놓고 있는 실정입니다.

○**朴仁相 委員** 하여튼 열심히 해서 잘 해 주시기를 바랍니다.

다음은 아까 보건의료노조 과업 사업장에 대해서 金樂冀 위원님이나 申溪輪 위원님이 많이 얘기를 했습니다마는 저는 이것을 조금 다른 각도에서 질의하겠습니다.

7월 23일 현재까지 체포영장 발부 노동자가 25명, 고소·고발로 소환장이 발부된 사람이 115명입니다. 21명이 이미 해고되었고 130명이 징계를 받았습니다. 보건의료산업노조의 쟁의는 아주 심각한 상황으로 돌입되었습니다.

현재 7개 병원이 과업 중인데 6개가 카톨릭 계열이지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 제가 짊고 넘어가려고 하는 것이 이 사람들은 이렇게 처벌을 당하는데 사용자는 전혀 개의치 않느냐 하는 것입니다.

노동부 업무보고자료 35쪽을 보면 대응방안이라고 해서 ‘대화 주선 등 적극 중재’ 이렇게만 해 놓았는데 이렇게 해 가지고는 풀어가기가 굉장히 어렵겠다고 봅니다. 노동부 본부 차원에서 특별대책반을 가동하고 장관이 직접 뛰어야 되지 않겠는가 하는 생각이 듭니다.

또한 사용자의 부당노동행위 및 근기법 위반 등 노동조합의 고소·고발해 놓은 사건에 대해 왜 입건도 안 하고 조사도 안 하느냐 이것이 노동계측의 반발입니다. 우리에게서 체포영장 발부, 해고 등 모든 징계가 다 떨어지는데 우리가 고발해 놓은 것은 왜 조사도 안 하느냐 이런 얘기입니다.

한 가지 사례를 보면 지난 6월 24일 경희의료원지부 조은숙 지부장과 모정환 조직부장이 유명철 의료원장과 조영식 경희학원 이사장에 대해 서울북부사무소에 부당노동행위 고소를 했습니다.

서울청장, 이것에 대해 보고 받았지요?

○**서울地方勞動廳長 田鎭熙** 예, 지금 북부사무소에 와 있습니다.

○**朴仁相 委員** 알겠습니다.

그런데 이 고소인 2명 모두가 수배대상자입니다. 그런데 고소를 해 놓고 나니까 노동부에서는 수배대상자 2명부터 먼저 불러서 조사를 받겠다고 수배대상자를 오라고 하니 수배된 사람이 옵니까? 안 오지요. 그래서 노조는 이것에 대해 반발하고 있는 것입니다.

수배가 되었다고 하면 적어도 조사받을 동안에는 보호가 되고 조사를 받을 수 있는 것인지 하는 문제를 노동부는 명확히 정리해 주어야 됩니다. 그리고 사용자부터 불러서 이 문제를 조사해야 되는 것 아니냐……

서울청장 나와 보세요.

사용자가 조사 받은 적 있습니까?

○**서울地方勞動廳長 田鎭熙** 고소가 검찰로 제기되어서 25일에 북부사무소로 이첩이 되었습니다.

본래 고소·고발이 있으면 고소·고발한 사람을 통해서 어떠한 내용인지 정확하게 파악한 다음에 그 파악된 내용을 가지고 사용자를 조사하게 되어 있습니다. 그래서 민노총에 있는 변호사를 통해서 대리고소를 했기 때문에 그 대리고소한 사람을 출석 요구했더니 바쁘다고 나오지 않아서 고소한 사람을 나오도록 했더니 그 사람은 지명수배가 되었기 때문에 못 나온다 해 가지고 지금 고소인들에 대한 조사를 못하고 있는 상황입니다.

○**朴仁相 委員** 대리인으로 고발을 했다고 하면 변호사가 나가면 되지요?

○**서울地方勞動廳長 田鎭熙** 일단은 그 내용을 제가 조사해서 먼저 출석요구를 했는데 나오지 않았습니다.

○**朴仁相 委員** 수배된 사람은 출석이 안 되잖아요?

○**서울地方勞動廳長 田鎭熙** 수배된 사람이 나올 수 없다면 저희가 현장방문을 하든 다른 방법을 통해서 조사하도록 하겠습니다.

○**朴仁相 委員** 그러면 조사기간 동안이라도 신분보장을 해 준다는 것이 되어야지요.

○**서울地方勞動廳長 田鎭熙** 저희한테 나올 때는 신분보장이 필요하지만 저희가 현장에 찾아가서 조사하면 신분보장이 필요 없다고 봅니다.

○**朴仁相 委員** 왜 그렇습니까?

○**서울地方勞動廳長 田鎭熙** 왜냐하면 저희가 현재 있는 노조사무실에 가서 조사할 용의도 있습

니다.

○**朴仁相 委員** 알겠습니다.

제가 장관님께 이야기하는 것은 노동조합 간부는 불법이라는 이유로 즉각적으로 무더기 수배를 당하는데 사용자의 부당노동행위에 대해서는 즉각적인 조치가 이루어지지 않는다, 그래서 제가 보기에 이 부분을 정리하면 부당노동행위자도 잘못을 지적해 끌어내고 노동조합의 고발내용도 보고, 노동조합의 잘못도 있다면 같이 협상태이블로 이끌어 낼 수 있는 좋은 중재역을 해 낼 수 있는 고리가 되어야 되겠다고 보는 것입니다. 그래서 이 협상을 붙이는 것이 문제를 푸는데 도움이 된다, 그러므로 노동부가 이 부분은 확실하게 적극적으로 정리해 주십사 이런 말씀을 드리겠습니다.

그리고 하나는 근기법 위반사례가 보고된 제주 한라병원 사업장에 대해서는 특별근로감독 실시를 고려해야 한다고 보는데 장관님, 어떻습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 사실 특별근로감독을 요청하는 경우가 민주택시 인천지역같은 경우 그런 요구를 하고 있었습니다. 파업하기 이전에 특별근로감독을 요구했다라면 노동부가 그것을 감독하기가 쉬웠을 것이라고 생각하지만 이미 파업을 해 놓은 상태에서 특별감독을 요청해 가지고 그것을 하라고 이야기하는 것은 어렵다, 다만 구체적인 사건으로 고소고발을 하게 되면 그 부분에 대해서는 노동부가 철저하게 조사해서 검찰에 송치하도록 하겠다는 입장을 가지고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 지금 현재 인천택시 문제는 건교부와 협상이 됩니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 건교부하고 이야기했습니다마는 참으로 어려운 대목입니다.

요구하는 대목이 임금제도에 관한 요구이기 때문에 노동조합이 요구하는 대로 임금제도를 할 경우에는 사용자들에게 증가되는 임금이 10~12% 정도 높아지는 결과가 오기 때문에……

○**朴仁相 委員** 애당초 전액관리제라는 제도 자체는 건교부에서 만들어 놓은 것 아닙니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그것은 여러 가지 제도의 사례를 제시할 수 있지만 그것을 받아들이는 것은 사용자들의 몫이기 때문에 현재 상태로는 제도를 누가 제시했느냐, 안 했느냐가 이 문제를 해결하는데 별로……

○**朴仁相 委員** 운송수익금 전액관리제와 관련해서 현행 법은 노사가 전액관리제를 위반한 임금체계에 합의할 경우 노사 모두를 처벌하도록 되어 있습니다. 이것이 건교부 훈령 제292호, 택시 운송수익금 전액관리제 시행요령입니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 위원님, 지금 인천지역 민택노련 교섭의 핵심은 전액관리제 문제가 아닙니까?

○**朴仁相 委員** 기본이 전액관리제부터 출발했지요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 출발했는데 그것을 다른 제도를 바꾸자고 해서 문제가 되는 것입니다.

○**朴仁相 委員** 지금 자료집 36쪽을 보면 회사 측안이 나와 있습니다. 이 안을 사납금제로 봐야 하는가, 월급제로 봐야 하는가, 어떻게 보면 됩니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 아까 말씀드린 대로 사납금제도 아니고 전액제도 아닌 월급제의 일환으로 한다는 기본적인 입장입니다.

○**朴仁相 委員** 쉽게 표현하면 변형 사납금제도 아닙니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 아닙니다. 지금 노동조합이 요구하고 있는 것은 사납금제나 전액관리제가 아닌 능률급에 따라서 하도록 하는 이른바 가감 누진형 성과급제다, 이런 것들을 표시하고 있는 것입니다. 기본임금을 두고 그다음에 늘어나는 부분에 대해서는 성과에 따라 가감을 해서 지급한다는 것이기 때문에 지금 말씀하신 전액관리제나 사납금제하고는……

○**朴仁相 委員** 그러니까 제 얘기는 이것이 변형되어버렸다는 것입니다. 큰 틀로 보면 변형 사납금제가 되어버렸다는 것이예요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 이 안에 사납금제나 전액관리제가 포함은 되어 있지만 실제로 이런 능률 성과급제로 하게 되면 현재의 전액관리제의 임금보다는 10~12% 정도의 임금상승 효과를 가져오기 때문에 노동조합이 주장하는 것이고 사용자는 그래서 못 받겠다는 것입니다.

○**朴仁相 委員** 시간이 없으니까 더 이상 논쟁은 하지 않겠습니다마는 제가 한 가지 부탁드릴 것을 노동부가 해야 할 임무입니다.

휴일근무수당 미지급, 근기법 위반, 무수한 고소고발이 인천에 되어 있지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○朴仁相 委員 인천청장 나왔습니까? 조사 받았어요?

○京仁地方勞動廳長 南爽鉉 경인지방노동청장입니다.

노조 측으로부터 두 차례에 걸쳐서 고소고발이 있었는데 이번 4월 26일 교섭 거부를 이유로 해서 32개 회사에 대해 고발이 들어왔는데 그 부분은 이미 조사해서 검찰에 6월 24일 송치했고……

○朴仁相 委員 입건된 업체가 있습니까?

○京仁地方勞動廳長 南爽鉉 일단은 4명만 불기소의견이고 30명은 전부 기소의견으로 넘겼습니다.

○朴仁相 委員 업주가 기소되었습니까?

○京仁地方勞動廳長 南爽鉉 예, 부당노동 부분에 대해서입니다. 그리고 2차로 6월 26일 26개 사에 대해 노동관계법 위반에 대한 위반사실을 적시해 가지고 다시 강성규 위원장이 고발장을 제출했는데 그 부분은 저희들이 수사를 하면서 법 위반사항이 심각하다는 사업주 여섯 군데는 특별수사반을 편성해 가지고 집중 수사를 해서 지난 24일과 25일에 일단 검찰에 신병유치요청을 해 놓고 나머지 부분에 대해서도 지금 수사를 진행하고 있습니다.

○朴仁相 委員 제가 지금 드리는 말씀은 다른 것이 아닙니다. 편향적인 정책은 절대 써서는 안 된다, 노사를 균형 있게, 노동조합이 잘못하면 노동조합법에 따라서 처벌 받으면 되고 사용자가 잘못하면 법에 따라서 처벌 받아야지요. 그래서 균형적인 시각에서 정리를 하고 처벌보다는 상호협상에 의해 타결할 수 있으면 제일 좋은 방법이다, 그래서 이러한 문제점들도 노동부에서 지도해 주십사 이렇게 말씀드릴게요.

○勞動部長官 方鏞錫 인천택시는 오늘 2시부터 거의 최종적인 막판교섭이 이루어지고 저희 인천청장이 참석하겠습니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

다음은 吳世勳 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○吳世勳 委員 吳世勳 위원입니다.

보건의료노조 변호사 분규와 관련해서 앞서 申溪輪 위원님, 金樂冀 위원님, 朴仁相 위원님께서 상당히 관심을 표명해 주시고 우려도 해주셨는데 이것이 매번 반복되는 이야기입니다.

필수공익사업장의 경우 직권중재제도를 도입해서 중재재정이 내려지면 아예 쟁의행위를 할 수

없게 해 놓은 이유는 분규가 발생했을 때 되도록이면 빠른 시일 내에 안정을 가져다줌으로써 국민생활에 심대한 영향을 미치는 필수공익사업장의 경우에 있어서 노사분규를 조속한 시일 내에 해결한다는 제도적 취지 때문에 도입된 것인데 일이 발생할 때마다 사 측이 이것을 악용한다는 이야기도 나오고, 결과적으로 오늘 현재 7개 사업장에서 1600명이 파업을 지속하고 있다는 것은 이 제도가 실효성 있게 기능하고 있지 못하다는 반증이 아닌가 하는 생각이 됩니다.

따라서 어떤 형태로든지 지금 현재의 제도는 손을 보아야 되겠다는 생각이 드는데 그 점에 대해서는 인식을 같이 하십니까?

○勞動部長官 方鏞錫 이를 테면 노사 간의 교섭 내용이나 노동조합의 요구내용을 우리가 한번 참조해 볼 필요가 있다고 저는 생각합니다.

필수공익사업장의 경우 일반적인 기업같이 요구사항이 임금이나 근로조건에 국한되어 있을 때는 지금 위원님께서 말씀하신 대로 필수공익사업장으로 지정되지 않아도 어떤 점에서는 해결되기 쉽다고 볼 수 있습니다. 만약 그것을 전제로 한다면 병원같은 경우 쟁의에 돌입하기 이전에 이미 중앙노동위원회라든지 행정관청으로 하여금 중재제정을 결정할 때 그것을 실제로 따랐어야 한다고 생각합니다. 왜냐하면……

○吳世勳 委員 장관님, 논의를 효율적으로 하기 위해서…… 제가 여기에서 그것을 가지고 다 토론하자는 이야기가 아니고 아까 말씀하셨지만 지금 분규가 계속되는 이유가 무노동 무임금 원칙을 그대로 지킬 것이냐의 여부, 징계를 어떻게 할 것이냐 여부의 문제 때문에 지속되고 있는 것 아닙니까?

○勞動部長官 方鏞錫 그렇습니다.

○吳世勳 委員 이유가 어디에 있는 분규가 지속된다면 필수공익사업장의 경우 보다 신속하고 효율적으로 일을 처리하도록 하자는 제도의 취지에는 어차피 부합되지 않는 것 아니냐 하는 지적을 드리는 것이고 따라서 이러한 모든 것을 포함해서 어떠한 쟁점 때문에 노사분규가 늘어지든 간에 이것을 빠른 시일 내에 조속하게 해결할 수 있는 제도까지 한꺼번에 일률적으로 도입하지 않으면 필수공익사업장에 직권중재제도를 도입한 실익이 없지 않느냐 하는 지적을 드리고 거기에

대해 동의하시는지를 물었습니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 제가 단문으로 답변하기 어려운 이유는 지금 징계라든지 이런 부분만 가지고 교섭이 진행된다면 그 말씀이 맞다고 생각합니다. 그러나 필수공익사업장이 되었던 아니든, 불법과업이 되었던 합법적인 과업이 되었던 간에 과업기간 동안 임금을 주지 않겠다는 것을 기업이 원칙으로 삼기 때문에 그것을 해결하기 위한 과업이 계속 된다면 필수공익사업장과는 관계가 없는 것이라는 말씀을 드립니다.

○**吳世勳 委員** 그러면 이렇게 여쭙 볼까요?

앞으로 임단협이나 이런 것은 조속하게 해결되겠지만 무노동 무임금 원칙이나 징계 문제가 늘 뒤따르기 마련인데 그렇다면 필수공익사업장에서도 계속해서 분규가 늘어질 가능성이 있다는 데에는 동의하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**吳世勳 委員** 거기에 대해서 동의하신다면 제도적인 보완책이 마련되는 것이 맞지 않겠습니까? 그것은 동의 안 하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 제도적인 보완도 마련되어야 하지만 실제로 노사관계에 있어서의 기본적인 입장이라든지 이런 것들도 변화해야 된다고 생각합니다.

○**吳世勳 委員** 물론 그것은 당연한 이야기이고 시스템 자체에 문제가 있다면 시스템에 대해서 부족한 부분은 보완하고 잘못된 부분은 바꾸는 것이 정부와 국회가 할 일 아니겠습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**吳世勳 委員** 그 부분에 대해서 노동부 내에서 연구한 것이 있나요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 현재 상태로는 없습니다.

○**吳世勳 委員** 연구의 필요성을 인정하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 연구하겠습니다.

○**吳世勳 委員** 연구하셔서 8월 중에는 이야기가 나왔으면 좋겠어요. 아무래도 9월 중에는 국감이 열릴 테니까 8월 중에 연구하셔서 정부 쪽에서 생각하는 대안에 대해서 뭐가 되었든 보고해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**吳世勳 委員** 그리고 金樂冀 위원님이 질의하실 때 가톨릭중앙의료원에 가 보시겠다고 답변하신 것이지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 노력하겠다고 했습니다.

○**吳世勳 委員** 상임위 끝나고 한 번 가 보십시오. 가 보실 의향이 있으십니까? 장관님이 가셔야 될 것 같아요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 제가 보기에 제가 간다고 해서 해결될 문제가 아닌 것 같다는 느낌이 많습니다.

○**吳世勳 委員** 그 말씀도 일리가 있습니다마는 물론 장관님 정도의 위치되시는 분이 갔다가 해결이 안 되면 오히려 그것도 난처한 일입니다마는 가서 일단 부딪쳐 봐야 해결될 수 있는 면도 있다는 생각이 들거든요. 지금 상당히 오랜 기간 동안 필수공익사업장에서 이렇게 길게…… 가 보시면 느끼실 것이지만 환자들은 굉장히 불안합니다. 특히 그런 데는 장관께서 빨리 가셔서 의지도 보이고 노 쪽이든 사 쪽이든 양쪽이 부담감을 느끼도록 하는 것이 해결의 실마리를 찾는 방법이 아닌가 싶습니다. 부탁드립니다 싶고요.

그다음에 주5일근로제와 관련해서 아까 심도 있는 말씀이 있으셨는데 장관님 입장에서 노사정위원회의 합의에 의해 추진하는 것이 바람직하다는 데에 대해서는 인식을 같이 하시지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**吳世勳 委員** 다만 현재 정부 판단에 의하면 그것이 한계에 이르렀다는 생각 때문에 정부입법이라도 하겠다는 입장으로 정리하신 것이지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**吳世勳 委員** 많은 분들이 지적하고 있습니다마는 노사정 합의가 이루어져야 그나마 많은 부작용과 역기능을 수반하면서 시작하게 될 주5일근무제가 조속한 시일 내에 안정을 찾아갈 수 있지 않을까, 이런 의견들이 많은 것에 대해서는 익히 알고 계실 테고 다만 현 정부, 金大中 정부의 의지가 워낙 강하고 정부입법으로라도 이것을 조속히 시행하겠다는 입장을 누차 밝혀 왔기 때문에 또다시 그런 입장을 밝힐 수밖에 없는 입장을 심분 이해는 합니다마는 본 위원 생각에는 그럼에도 불구하고 지금 金大中 정부의 임기가 6개월 남짓 남았는데 6개월 남짓 남은 기간 동안 정권차원의 어떤 약속이라든가 정치적 판단에 의해 이것이 정부입법으로 강행될 수 있다면 시간이 상당기간 흐른 뒤에 여러 가지 역기능을 맞으면서 그때 너무 서둘렀던 것에 대한 부작용이 일어나

는 원인이 되지 않느냐 하는 분석이 반드시 나오지 않겠느냐 하는 관점에서 정부의 인내심이 한계에 이르렀지만 그럼에도 불구하고 노사정 합의에 의해서 이것을 실시하는 것이 바람직하다는 신중론의 입장에서 다시 한 번 정부의 노사정 합의 도출을 위한 노력을 촉구하는 것으로 이 부분에 대한 제 언급은 마치겠습니다.

그리고 최근 외국인력제도 개선방안에 대해서 노동부의 입장을 밝힌 바가 있는데 원래 이번에 정리된 안, 산업연수생제도의 골격을 유지하면서 거기에 개선안을 약간 추가하는 요지인데 이것이 원래 노동부의 입장은 아니었지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**吳世勳 委員** 이것이 다른 정부 부처의 힘에 의해 밀린 것입니까, 아니면 청와대의 의지가 이쪽이었기 때문에 그냥 이쪽에 따른 것입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 청와대의 의지는 아니고 이것의 핵심적인 논의 부처는 법무부하고 산자부, 중소기업청 이런 부분입니다. 이 부분에서 합의에 이르지 못했습니다. 노동부는 이미 한 7, 8년 전부터 고용허가제를 해야 된다는 주장을 계속 가지고 있고 지금도 그런 입장에 변함이 없는데……

○**吳世勳 委員** 그러면 이번에는 이렇게 되었지만 사회 각 방면에서 이번에 발표된 내용의 역기능에 대한 여러 가지 이야기가 나오는데 다시 한번 고용허가제를 추진할 일정은 가지고 계십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 저희들은 관계부처에 계속적으로 이 문제를 제기할 생각이 있는데 정부입법의 어려움이라는 것은 관계부처 간의 합의가 이루어지지 않으면 입법할 수 없는 애로가 있다는 점을 말씀드립니다.

○**吳世勳 委員** 일단 이번에 산업연수생제도의 골격을 유지하는 것의 가장 큰 난점이라고 그럴까, 반대하는 입장에서 지적하는 부분은 산업연수생 신분으로 들어와 가지고 사실상 노동자로서의 정당한 대우를 받지 못한다는 것이 가장 핵심적인 부분일 것입니다. 이 부분에 대해서 어떠한 노동부의 노력으로 이러한 난점을 극복할 수 있다고 구상하고 계십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 산업연수생 부분에 대해서 저희들은 근로감독을 철저히 하는 이외의 뾰족한 방법은 별로 없습니다. 왜냐하면 오히려 불법취

업자들의 경우에는 근로자라는 개념을 적용시킬 수 있지만 산업연수생이라면 근로자의 개념이 아니라는 해석이 있기 때문에 한계가 있다는 말씀을 드리고 싶습니다.

○**吳世勳 委員** 근로감독을 강화한다는 원론적인 입장의 말씀을 하실 수밖에 없는 입장은 이해합니다. 좀더 보완된 형태의 산업연수생제도가 이미 마련되었으니까 일정기간 동안은 시행해야 되는 것으로 보이고 그렇다고 하면 강화된 근로감독이다 이렇게 추상적으로 말씀하실 것이 아니라 앞으로는 기존에 해 왔던 근로감독보다 어떤 형태로, 어떤 방법으로 강화된 근로감독을 하시겠다는 것인지 서면으로 정리해서 제출해 주시기 바랍니다.

그리고 아울러 그동안의 단속실적, 단속형태, 어떻게 노력해 왔는지 실적과 조치결과에 대해서 정리해 가지고 방금 전에 말씀하신 강화된 형태는 무엇을 말씀하시는지 정리해 주시고 내년 3월 말까지 이번에 불법체류자로 신고한 사람들을 다 출국시키겠다는 것인데 이것이 물리적으로 가능합니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 많은 어려움이 있을 것으로 생각합니다.

○**吳世勳 委員** 수치적으로 어느 정도나 가능하다고 생각합니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 비행기 편이 없어서도 못할 것입니다.

○**吳世勳 委員** 제가 보기에 당장 물리적으로 불가능해 보이는데 이렇게 정부가 출국을 시키겠다고 발표하는 것은 무책임해 보이는데요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 저로서는 법무부나 관계기관에서 최선을 다 할 것이라고 생각합니다.

○**吳世勳 委員** 그 외에도 이렇게 갑자기 일률적으로 다 출국을 시키게 되면 사업장 생산에 차질이 생기는 것을 비롯해서 여러 가지 현실적인 어려움이 있을 것 같은데 이런 부분에 대해서도 어떤 대책을 세워놓고 있는지, 일단 정부에서 이렇게 하겠다고 발표를 한 것이니까요. 어떤 대책을 가지고 실행하려는 구체적인 계획이 있는지를 보고해 주시기 바랍니다.

그다음에 이번의 외국국적 동포에 대해 서비스업 진출을 허용하는 조치에 대해서는 여러 가지 비판이 있는데 이것이 일단 국제통례상 차별적인

대우에 해당되어 문제가 된다는 것은 차치하고라도 그냥 시장기능에 맡겨놓아도 서비스업의 특성상 의사소통이 될 수 있는, 예를 들면 조선족이라든가 외국동포들의 서비스업 진출비중이 높아질 텐데 이것을 굳이 국제적인 비난을 감수하면서까지 차별화해서 이렇게 하겠다고 발표할 이유가 있었습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 저희들은 그렇게 할 필요가 없다고 하는 주장을 계속 했는데 관계기관 협의하는 과정에서 아마 외국동포와 관련되어 있는 일반 시민운동 단체나 이런 부분들의 강력한 요구를 받아들인 것이 아닌가 저는 그렇게 생각합니다.

○**吳世勳 委員** 처음부터 끝까지 노동부는 노동부의 의지를 관철시키기 위해서 노력을 했지만 골격부터 시작해서 구체적인 내용까지 노동부의 생각이 반영된 부분은 별로 없네요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 차선책만 받아들여진 것입니다.

○**吳世勳 委員** 알겠습니다. 하여튼 차선책만 받아들여졌어도 일단 발표는 된 것이고 그 뒷감당은 다 노동부에서 해야 되지 않겠습니까, 그렇지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**吳世勳 委員** 일단은 최선의 노력을 다해 주셔야 될 것 같고 추후에 전개되는 영향에 따라서는 고용허가제를 비롯해서 기존 각 시민단체 사회단체에서 나왔던 아이디어들을 다시 종합적으로 검토해서 조속한 시일내에 산업연수생 제도 골격에 근간한 제도가 아닌 새로운 제도의 도입에 대해서 힘써 주실 것을 당부드리겠습니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 吳世勳 위원님 시간 정확히 지켜 주셔서 정말 고맙습니다.

다음은 洪在馨 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**洪在馨 委員** 方鏞錫 장관이 보고도 하셨지만 우리나라 경제의 국제경쟁력을 높이면서 근로자 권익을 보호하기 위해서, 그것을 조화시켜 가면서 수고하시는 장관 이하 공직자 여러분의 노고에 치하를 드립니다.

저는 국가경쟁력 쪽에 많이 서 와 있었기 때문에 제가 질의하는 것이 근로자 권익 차원에서 조금 떨어질 수도 있고 시각이 아직 안 맞을 수도

있고 또 너무 원론적인 질의같은 것이 나올 수도 있는데 좀 양해를 해 주시기 바랍니다.

方 장관이 취임하신 후에 제가 텔레비전에서 한번 보니까 노사분규가 있을 때 가서 하나 해결하신 것이 있었던 것 같은데……

○**勞動部長官 方鏞錫** 해결했다기보다는 분규현장에 여러 차례 간 적이 있습니다.

○**洪在馨 委員** 어떤……

○**勞動部長官 方鏞錫** 지하철 때도 갔고 발전사……

○**洪在馨 委員** 발전…… 그쪽이었던 것 같은데, 노동부장관이 노사분규 현장에 그렇게 자주 가는 것이 국제관례입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 국제관례는 제가 잘 모르지만……

○**洪在馨 委員** 다른 나라도 그래요? 노동부장관들이…… 물론 국가적으로 중요한 것이면 모르겠는데 할 일도 많은데 거기에 자주 가서 무슨 효과가 있는지 모르겠지만, 어떻게 생각하세요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 지하철과 발전사 파업에 제가 간 것은 이 부분이 국가기장을 흔들 수 있을 만큼의 대단히 중대한 사업장이라는 점에서 그렇고 시민들, 국민들의 생활에 결정적인 어려움을 가져다 줄 것이라고 하기 때문에 제가 나서서 해결할 수만 있다면 가야 된다 그런 사명감 때문에 갔습니다.

○**洪在馨 委員** 가시면 해결할 수 있는 권한이라고 할까 수단이라고 할까 그런 것이 있습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 권고를 하는 것에 불과합니다.

○**洪在馨 委員** 그러니까 상당히 한계가 있는 것이겠네요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**洪在馨 委員** 상징적인 것은 있겠지만……

○**勞動部長官 方鏞錫** 예를 들면 발전사 파업같은 경우 여러 차례 갔고 노동조합 간부들을 만났지만 합의에 이르지 못 했습니다. 그래서 43일간의 파업이 끝나고 난 이후에 민주노총의 지도부들과 협의를 해서 합의를 이루어내는 그런 결과를 이루었습니다.

○**洪在馨 委員** 성의를 봐서 노조 측에서 봐주는 것이요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 현장에 간다고 해서 해결

되는 것은 아니다 그런 말씀입니다.

○**洪在馨 委員** 그래서 저는 할 일이 많으실 텐데 자주 나가는 것도 경중을 따져서 해야 되는 것 아닌가? 저는 잘 몰라서 그러는데, 그런 생각도 듭니다.

주5일근무제에 관련해서 여쭙보겠는데 지금 노사정위원회에서 이루어 놓은 것이 어느 정도 이루어 놓았는지, 한 100리를 가야 된다면 지금 몇 리쯤 간 것입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 한 90리쯤 갔습니다.

○**洪在馨 委員** 90리 갔는데 10리가 도저히…… 2000년 5월부터 100여 차례 회의를 했다고 노사정위원회에서 보고되어 있는데 90리 갔는데 협의하면 10리 더 못 가나요? 뭐 그렇게 빨리 시간에 쫓기는 일이 발견 된 것입니까 아니면 그 나머지 10리라는 것이 도저히 넘을 수 없는 산입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 노사정위원회에서 적어도 2년 이상을 협의를 해 왔습니다. 따라서 노사 양측의 주장이 충분히 얘기되었다고 생각이 되고 그래서 대부분 합의가 이루어지고 아까 朴仁相 위원님도 말씀하시고 金樂冀 위원님도 말씀하셨듯이 지금 견해 차이가 있는 것은 휴일을 줄이는 것 만큼의 임금보전을 어떻게 할 것이냐 다시 말하면 법이 개정되기 전의 임금을 개정된 이후에도 받도록 하는 방안이 무엇이나 하는 겁니다. 원칙은 합의가 되었는데 그 방식의 문제를 가지고 의견접근이 안 되고 있는 것이고 그다음에 휴일을, 월차나 연차를 줄여서 선진국이라든지 이런 나라와 비슷하게 휴일을 만드는 데 있어서 어떻게 몇 년 단위로 가산할 것이냐 하는 문제가 남아 있는데 이것이 노사 간에 이견이 팽팽해서 합의에 이르지 못한 것이 벌써 한 달 두 달 이렇게 되어 있었습니다.

그래서 이것은 더 이상 안 되겠다해서 노동부가 중재안을 냈는데 그것마저 합의가 이루어지지 못해서 결국 이것은 정부가 알아서 입법화하는 것이 좋겠다 해서 정부에 이송된 것이다 이렇게 말씀드립니다.

○**洪在馨 委員** 그러면 정부에 이송되어서 법을 만들면 양쪽에서 따라오나요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 저희들은 자기들의 반대의 사나 이런 것들은 많이 있을 것으로 생각하지만 그렇다고 해서 어떤 법이 되었든 간에, 상대가 있

는 이해관계가 얽혀 있는 법이라고 하는 것은 어느 일방을 100% 만족시킬 수 있는 법은 정부가 만들기 어려울 것이다 하는 생각을 가지고 있습니다.

○**洪在馨 委員** 그러면 다른 문제도 어려운 문제가 많은데 법을 만들어 가지고 다 하면 집행이 잘 됩니까? 이것뿐만 아니고 정부가 기다리다가 잘 안 된다 이것 안 되겠다 그래서 현실하고 떨어진 법을, 이상적인 법이라든지 이해관계가 첨예하게 대립했다든지 평균적으로 지킬 수 없는 것을, 보편적으로 지킬 수 없는 것을 법으로 만들어서 이대로 해라 그러면 다 따라오니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 정부는 입법을 할 때 그렇게 만들지는 않습니다. 지금까지 많은 협의를 해왔던 내용도 있고 또 국제적인 그러한 기준도 있고 하기 때문에 양 당사자들이라든지 국회가 상식적으로 충분히 공감할 수 있는 법을 만들도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

○**洪在馨 委員** 그렇게 상식적인 것을 못 만드는 노사정위원회도 문제겠지만 주5일근무제를 이렇게 법으로 해서 시행하는 나라가 국제적으로 그렇게 많습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 실제로 그렇게 안 하고 그냥 관례로 하는 나라도 있지만 우리나라 같은 경우 법으로 해야만 하는 이유는 노동조합이 있는 그런 조직률이 전체 근로자의 12%밖에 되지 않습니다. 이 12%는 법이 없어도 노사 간에 교섭을 통해서 해결할 수 있다고 생각합니다. 그러나 88%에 해당되는 근로자들은 노사 간에 대화가 되지 않기 때문에 실제로 해결되기 어려워서 적어도 법을 만들 수밖에 없다 하는 부분이고 다른 나라도 최소한의 법정근로시간이라는 것은 정해 놓고 있는 상태가 되어 있습니다. 그것은 아까 말씀드린 대로 조직 노동자와 비조직 노동자 모두에게 이러한 문제를 공히 적용될 수 있도록 하기 위해서 그런 정책을 취하고 있는 것이라는 말씀을 드립니다.

○**洪在馨 委員** 그러면 노사정위원회에서 지금 시간이 문제가 아니고 시간은 대개 원칙적으로 합의하는데 임금보전 문제하고 연월차 휴일관계 아닙니까? 그것이 결정이 안 되었기 때문에 90리는 갔고 10리가 남았는데 그것을 해결 안 하고 법을 만들면 또 하나하나 아니겠습니까? 그런데 지금

외국은 시간만 결정하지 어떻게 임금을 보전할 것이냐 그런 것까지는 안 들어가 있을 것 아닙니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그래서 국제기준이라는 것이 필요하고 노사 간에……

○**洪在馨 委員** 국제기준이라고 하면 대충 큰 열 개일 것이란 말이지요. 지금 노사정위에서 합의 못 한 그런 내용 정도가 아니고 큰 원칙만 얘기할 것인데 작년엔가 합의되었던 것 있었지요? 법에 들어간다는 얘기는 그 정도 수준 아닙니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 논의되었던 수준이라고 볼 수 있습니다. 이를테면 국제적으로는 여성들에게 생리휴가를 지급하는 나라가 없습니다. 월차휴가를 지급하는 나라도 없습니다. 우리나라만 특수하게 있는 제도인데 이런 것들을 전부 몽땅그러서 1년의 휴일 수를 다른 나라의 휴일 수만큼 우리나라도 해야 되겠다 그런 부분입니다. 근로시간만 단축하는 것이 아니라 휴일 수도 다른 나라와 같이 비슷하게 만들어야 된다 하는 입장입니다.

○**洪在馨 委員** 실제로 지금 며칠 가지고 문제가 되는 겁니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 휴일은 현재 상태로 1년을 근무한 근로자들에게는 9일의 연차휴가와 그리고 12개의 월차휴가를 지급하고 있습니다. 그래서 21개의 월차휴가를 지급하고 있는데……

○**洪在馨 委員** 노동계하고 경영계하고 의견이 안 맞다고 그랬는데 결국 며칠 차이냐 그 얘기입니다. 한 20년을 근무했다고 하면……

○**勞動部長官 方鏞錫** 10년에 하루 차이입니다.

○**洪在馨 委員** 10년에 하루 차를 노사정위에서 합의하라고 하지 그것을 정부에서 법을 만들어서 이리 따라와라 안 하는 사람들 나중에 규제한다 그렇게 해서 되겠습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 참 많은 대화와 설득을 했는데 그 문제가 해결되지 않았습니다.

○**洪在馨 委員** 아까 노사분규가 났을 때 자율에 맡기는 것이 제일 좋다고 존경하는 박仁相 위원님도 지적하셨는데 그 정도 차면 노사정위에 조금 더 시간을 주고 합의도출을 하는 것이 낫지 정부가 일방적으로…… 여기 보면 조속히 추진한다고 되어 있는데 그렇게 조속히 추진해 가지고 나올 부작용, 저는 중소기업들이 특히 문제일 것 같은데 아까 노조가 형성된 것이 12%라고 말씀하셨는데 금융노조는 합의를 해서 지금 하고 있

지 않습니까? 금융노조가 하고 있으면 금융 거래를 하는 기관들도 자꾸 보면서 확산이 안 되겠어요? 조금 기다리면 될 텐데 그것을 못 기다려 가지고 법을 만들어서 중소기업들……

우리 方 장관님 아시는지 모르지만 지방에 가서 중소기업하는 사람들을 만나보면 제일 무서운 게 어디냐 하면 세무서보다도 노동부가 제일 무섭대요. 왜 무서우냐? 노동부가 만든 법규를 자기들이 제대로 지킬 수가 없다 그런 것이예요. 세금은 제대로 내더라도…… 와서 보면 다 걸린다 그런 얘기에요. 걸리면 재수 없어서 걸리는 것이고…… 그 사람들이 그런 얘기를 한다고요. 그것이 일선 현장의 현실입니다.

그런데 여기에다가 또 추가해서 이런 법을 만들어서 안 지키면 안 된다, 안 지키면 제재한다 그러면 불법기업을 또 양산하는 결과를 가져오지 않겠는가 그런 걱정이 됩니다.

그래서 저는 기본적으로는 시간단축하는 것은 전체적인 대세니까 물론 우리보다 소득이 많은 싱가포르나 대만도 아직 우리보다 많게 42시간, 44시간 하고 있는 것으로 알고 있는데 하여튼 그것이 대세니까 따라가는 것은 좋은데 이것을 그렇게 6개월, 1년이 급해 가지고 조속히 법을 만들 필요가 있는지, 우리 당 방침이 결정되면 저도 당 방침에 따라가겠지만 그 문제에 대해서는 입법하는 것보다는 노사정위에서 합의를 거치는 것이 더 중요하다 현재 저는 그렇게 생각을 합니다.

법으로 모든 것을 하려고 하는 그런 법 제정만 능주의가 아니겠느냐, 조금 시간이 걸리더라도 2년간 고생하셨으니까 한 6개월쯤, 1년쯤 더 할 생각을 하면 되지 않겠는가 하는 생각도 듭니다.

노동부 보고서 27페이지에 보면 외투기업 및 해외진출기업 노무관리 지원, 아주 좋은 말씀인데 위에 보면 노동외교의 적극 전개 그것이 들어가 있는데 외투기업에 대한 노무관리 지원이라든지 외투기업에 대한 우리 노동법 해설이라든지 여러 가지는 노동외교 차원이 아니고 우리나라 경제 차원에서 해야 됩니다.

한국을 동북아 비즈니스센터로 만들겠다고 하는 것이 정부방침인데 저는 한 2년 전부터 동북아 물류기지를 해야 우리가 제조업에서 앞으로 서비스업을 하면서 먹고 살 수 있다 하는 얘기를

했는데 가장 문제되는 것이 노조 문제를 외국사람들이 제일 많이 얘기를 합니다. 외국기업들이 들어왔다 다 철수해 갔고 한국에는 법과 원칙이 지켜지지 않는다, 그런 나라에 가서 우리가 어떻게 하느냐 그러는데 동북아 물류기지가 되든지 동북아 비즈니스센터가 되려고 하면 외국의 우수한 기업들이 여기에 와서 영업을 해야 됩니다. 그래야 되지 우리 혼자만 가지고는 안 되거든요.

또 우리가 지금 기술이 부족한데 외국기업들이 들어와야 체화된 기술들이 들어올 수가 있는데 그 사람들이 가장 중요하게 얘기하는 것이 세금 문제도 나오지만 그것보다도 노동 문제를 제일 중요하게 얘기를 합니다.

노동문제가 그러면서 어떻게 한국에 와서 투자를 하라고 그러느냐 이렇게 얘기를 하는데 제가 보기에는 노동부가 외국투자기업 유치하는 문제를 노동외교라고 생각하지 말고 우리 경제를 살리는 차원에서 생각해야 됩니다. 그렇지 않으면 앞으로 우리가 살 수가 없어요. 뒤에서 중국이 따라오고 앞에서 일본은 우물쭈물하고 있고 그 가운데 끼어서 우리가 살아나려면 기술 많은 외국기업들이 들어와서 함께 고용도 늘려 주고 기술도 전수해 주고 경영도 배우고 그래야 되는데 노동 문제 때문에 그 사람들이 안 오거든요. 그러니까 외국투자기업에 대해서 우리가 외교하는 차원이 아니고 우리 경제를 살리고 우리의 경쟁력을 높이는 차원에서 꼭 필요하다 그래서 절실한 것이다 이런 차원이니까 그런 시각에서 적극적으로 해주십사 하는 말씀을 드립니다.

그다음에 직장보육시설 문제는 노동부 혼자 힘만 가지고는 안 될 텐데 이것도 앞으로 중요한 문제입니다.

그리고 우리나라도 점점 고령화사회가 되어가는데 나이 들었다고 퇴직시키고 잘라버리는 문제, 지금 일할 수 있는 사람들을 다 집에 가서 애나 보게 하는 풍토인데 노동부에서는 그렇게 해서 안 되겠다고 생각하시고 대책을 강구하고 있는 것으로 알고 있습니다.

그 두 가지에 대해서는 자료로 제출해 주십시오.

시간이 되었기 때문에 더 이상 안 하겠습니다.

감사합니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

이제 두 분 남으셨는데 두 분 하시고 오찬을 하는 것이 좋겠습니다.

가급적이면 시간을 준수해 주시고 李承哲 위원님 질의하세요.

○李承哲 委員 주5일근무제에 대해서 많은 위원님들이 지적하셨는데 저는 중복을 생략하기 위해서 간단한 몇 가지만 묻겠습니다.

이번에 주5일근무제가 노사정위원회에서 결렬된 원인이 어디에 있다고 보십니까?

○勞働部長官 方鏞錫 아까 여러 차례 말씀을 드린 바와 같이 최종적으로 두 문안만 남아 있는 것입니다.

○李承哲 委員 알고 있습니다.

그러니까 임금보전방안하고 연월차 휴가일수 조정방안 그 두 가지군요?

○勞働部長官 方鏞錫 그렇습니다.

○李承哲 委員 저는 그것이 타협을 조금만 더 한다면 충분히 합의에 이를 수 있는 것이라고 생각합니다.

그런데 그 미미한 것을 남겨 두고 갑자기 정부가 단독입법을 강행한다는 것은 바람직하지 않습니다. 다시 말해서 밀어붙이기 식으로 해서는 절대로 안 될 성질의 것이다라는 것입니다.

왜냐하면 우리가 이미 의약분업의 교훈이 있지 않습니까? 정부에서 선 시행하고 후 보완하자는 입장으로 밀어붙이기를 해서 국민의 뜻이라든가 한나라당의 시범시행 후 하자는 주장에 어떻게든 어겨서 하다 보니까 결국은 그 고통이 국민에게 돌아가고 국가경제에 많은 손실을 입혔다는 것을 교훈으로 삼으셔서 조금 더 타협하시고 노사의 의견을 절충하시고 대타협을 이끌어 내셔서 시행해 주십사 하는 것입니다.

지금 법제화가 시급한 것이 아니라 노사 간에 어떻게 하면 타협의 폭을 넓히고 또 그것을 끌어내느냐가 중요하다고 생각합니다. 저는 이것을 위한 노력을 하신 후에 정부가 입법을 해 주시기를 간곡히 부탁드립니다.

○勞働部長官 方鏞錫 꼭 하나만 말씀드리겠습니다.

여러 위원님들께서 정부가 이 입법을 강행한다 이렇게 말씀하시고 그렇게 이해하고 계신 것 같은데 사실은 주5일근무제 문제에 대해서는 상당한 기간 전에 이미 경총의 회장 또는 노총의 대

표가 이것은 정부가 입법하는 것이 좋겠다……

○李承哲 委員 그것은 아까 충분히 얘기하셨으니깐 알겠습니다.

정부가 입법을 하더라도 아까 말씀드린 대로 노사의 합의와 국민적·사회적 합의를 전제로 해서 해야 된다는 말이고 이참에 노사정위원회의 합의방식도 좀 개선되어야 될 것 같습니다.

그리고 제 생각에는 그렇습니다. 대통령께서 공약사항이시고 하다 보니까 임기가 끝나기 전에 좀 서둘러서 실시하려고 하는 취지도 있지 않겠는가…… 하지만 이것은 대통령의 치적으로 남기기 위한 전략적이거나 당략적인 성질의 것이 아닙니다. 국가와 국민경제를 생각하는 차원에서 국민을 바라보고 국가경제를 바라보고 입법을 해야 된다는 말씀을 드리는 것입니다.

여기서는 더 이상 묻지 않겠습니다.

그리고 아까 많은 위원님들이 노동현장에 가봤느냐, 가야 된다 이런 얘기를 많이 하셨는데 지금 공익성이 강한 보건의료노조나 두산중공업, 서울지하철공사, 인천지역택시노조가 파업을 하고 있지 않습니까?

장관님께서 그 현장에 가서 분류가 해결된다 안 된다가 중요한 것이 아닙니다. 문제는 관심의 표명입니다. 무슨 말씀인지 아시겠어요?

○勞働部長官 方鏞錫 예.

○李承哲 委員 대통령께서 왜 현장 출신의 노동부장관을 임명했는가를 잘 생각하시고 현장에서 더 많은 시간을 보내 주시면 노사관계가 안정되고 바람직하게 발전할 것이라고 봅니다. 현장에 좀더 많은 비중을 두시기를 바랍니다.

그런데 발전노조에 많이 가 보셨다고 그랬지요?

○勞働部長官 方鏞錫 예.

○李承哲 委員 지금 이것이 걸으로는 타협이 된 것 같습니다마는 본 위원은 상당히 문제가 있는 것으로 파악하고 있습니다.

업무보고 5페이지의 노사 간 신뢰형성을 통한 협력적 노사관계 확산, 그다음에 7페이지 노사분규 사전예방 및 분규발생 시 현장지도 강화를 추진하겠다는 내용과 관련해서 질의하는 것입니다.

한때 우리 사회의 이슈가 되었던 발전노조 파업사태가 외형상으로는 순조롭게 끝난 것처럼 보입니다. 그런데 그때 후유증이 아직 가시지 않고 있습니다.

이와 관련해서 묻겠습니다.

노동부 홈페이지의 장관 인사말에 보면 “참여와 협력의 노사관계를 이룩하고 보다 안정된 국민생활을 확보하는 데 최선을 다하겠습니다.”라는 문구가 있습니다.

우리의 노사관계는 대립과 갈등에서 참여와 협력이 절실히 요구되고 있는 것이다 그런 취지에서 인사말을 이렇게 하셨겠지요?

○勞働部長官 方鏞錫 예.

○李承哲 委員 그런데 본 위원이 발전노조사태와 그후의 처리과정을 죽 보면 과연 노동부가 그 책임과 의무를 다하고 있는지 의심하지 않을 수가 없습니다.

발전노조 파업이 진행 중이었던 지난 3월 24일 장관께서는 파업철회를 내용으로 하는 호소문을 발표한 적이 있으시지요?

○勞働部長官 方鏞錫 예.

○李承哲 委員 그 호소문 중에 이런 말이 있습니다.

“도대체 발전회사가 민영화될 경우 조합원에게 돌아갈 피해가 무엇입니까?”라면서 발전산업노조 위원장에게 공개질의한 것이 있습니다. 맞지요?

○勞働部長官 方鏞錫 예.

○李承哲 委員 저는 이런 질문이 과연 정부의 주무장관으로서 할 수 있는 것인지 의문을 갖지 않을 수 없습니다. 공정성 면에서 그렇습니다.

노조의 주장이 사용자 측에서 볼 때 신빙성이 없고 또 수용할 수 없다고 할지라도 정부의 이들의 요구를 논의대상으로 삼아서 대화와 타협을 유도하는 것이 도리라고 판단됩니다. 동의하십니까?

○勞働部長官 方鏞錫 제가 낸 호소문에는 그 말만 있는 것이 아니고 적어도 몇 가지의 단락이 있다고 생각합니다.

하나는 저희들이 계속적으로 중재한 내용 중에 발전사가 민영화되더라도 근로자들에게 피해가 가지 아니하도록 제반조건을 보장하겠다는 것이 있습니다.

○李承哲 委員 알겠습니다. 무슨 뜻인지 알겠는데 이 문구가 얼마나 심대한 중대성이 있는지를 아셔야 됩니다.

어쨌든 느닷없이 민영화가 조합원들에게 돌아갈 피해가 무엇이나라고 묻는 것은 중재를 위한 입장이 아니라 파업에 대한 국민의 감정을 악화

시키려는 의도가 아닐 수 없습니다. 본 위원은 그렇게 판단합니다.

그 질문의 함축된 의미는 민영화에 대해 조합원의 피해가 없는데도 노조가 그들의 요구를 무리하게 주장하고 있고 그럼으로써 파업은 불법적이라는 것을 국민들에게 알리는 책략이라고밖에 볼 수 없습니다.

그렇다면 문겠습니까.

그러면 발전회사가 민영화될 경우에 조합원에게 돌아갈 혜택이나 이익은 과연 무엇입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 피해가 없다는 얘기입니다.

○**李承哲 委員** 피해가 없습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

지금 발전사를 매각하는 것 때문에 조합원들에게 이익이 있다 없다는 중요하지 않습니다. 피해가 없으면……

○**李承哲 委員** 그러면 피해가 없다고 하면 이익이나 혜택이 있어야 되는데 그 혜택이 뭐예요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 현재적 근로조건이 계속적으로 유지될 수 있도록 하겠다는 것이 정부의 방침이었습니다.

○**李承哲 委員** 그런 의도입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**李承哲 委員** 좋습니다. 그렇다면 그렇게 넘어가겠습니다.

어쨌든 발전산업노조원들이 추위에 떨고 황사를 이겨내면서 버텨온 38일간의 긴 파업을 끝내고 파업참가자 5409명 중 99.5%에 달하는 5382명이 현장에 복귀했습니다.

그러나 본 위원이 파악하기로는 이러한 파업철회와 현업복귀가 근로자들에게는 끝이 아니었습니다. 회사 측에서는 현장에 복귀한 발전노조원들에게 아주 굴욕적인 내용의 서약서를 강요했습니다. 이 내용 아십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**李承哲 委員** 내용을 보면 파업의 불법성, 무단결근으로 인한 징계사유 해당, 또한 회사에 대해 재산상의 손해를 입혔다는 사실을 인정 강요하고 있어요. 굳이 안 물어봐도 내용을 알겠지요? 이것 보고받으셨어요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**李承哲 委員** 보고받고도 가만 있으셨어요? 저는 이러한 서약서 강요행위는 헌법 제19조 양심

의 자유를 명백히 침해한 것이라고 판단하고 있습니다. 노동법적 차원이 아니고 헌법적 차원입니다. 이 서약서 문제는 현재 국가인권위원회에 진정서가 제출된 상태입니다. 알고 계신가요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**李承哲 委員** 그 정도로 중대한 내용입니다. 저는 이러한 서약서 강요행위가 과연 장관께서 노조활동을 하실 때도 있었는지 한 번 여쭙고 싶습니다. 군사정권 시절이나 이런 때 노조활동 하실 때 이런 것이 있었습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그때는 이렇게 장기파업 하는 예를 찾아 볼 수 없었습니다.

○**李承哲 委員** 그래도 이런 서약서 강요하는 것은 못 보셨지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**李承哲 委員** 군사정권 시절에도 없었던 반 노동 인권적인 노사관계가 유지되고 있다는 것입니다. 노동행정, 정말 문제입니다.

어쨌든 장관님께서 현재의 노조 당사자라면 이런 것 받아들일 수 없겠지요? 만약 노동조합의 조합장이라면 이런 것을 받아들일 수 있겠어요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 가상적으로 하는 것은 장관이 답변하기에 적절치 않습니다.

○**李承哲 委員** 저는 현장 출신 장관이기 때문에 한 번 여쭙어 본 것입니다.

어쨌든 이 서약서를 근거로 한 것인지 모르겠습니다마는 공교롭게도 현재까지 해고 348명, 고소 894명, 구속 8명, 그리고 두 차례에 걸쳐서 3928여 명의 평조합원의 봉급 등에서 148억 2000만 원을 가압류한 상태에 있습니다. 알고 계시나요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**李承哲 委員** 이 얼마나 어처구니 없는 일입니까? 봉급으로 하루하루 생활을 꾸려나가는 근로자들에게 급여의 50%를 압류한다는 것은 너무 가혹한 처사라고 생각하지 않으세요? 잘했다고 생각하세요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 아까 李承哲 위원님께서 말씀하신 서약서 문제라든지 회사의 부당한 행위라고 노동조합에서 고발한 내용에 대해서는 이미 노동부에서 조사를 착수하고 있는 실정이고 국가인권위원회에 제소되어 조사하고 있는 실정이기 때문에 현재 상태로 그 적법성 여부나 이런 것들

에 대해서 장관이 답변하는 것은 적절치 않다고 봅니다.

○李承哲 委員 발전노조 파업 때 많이 가셨고 그것을 해결한 것을 업적으로 얘기하시길래 묻는 것입니다. 무관심하기 때문에 이런 문제들이 발생한 것이에요. 사후관리가 더 중요하다는 이야기입니다.

노동부 홈페이지 장관님 인사말을 보면 “근로자의 삶의 질을 높이고 균형 있는 국민경제의 발전을 도모하고 있다.”고 되어 있는데 노동부의 근로자의 삶의 질을 향상시키고자 하는, 유지하고자 하는 조치와 조금 전의 50% 압류와 일치되는지 묻고 싶습니다.

○勞動部長官 方鏞錫 노동부가 압류한 것이 아니고 사용자들이 하는 행위이기 때문에 그 부분에서는 사용자들이……

○李承哲 委員 그러면 사용자의 행위를 이렇게까지 방기를……

○勞動部長官 方鏞錫 사용자들이 법에 따라서 하는 모든 행위를 노동부가 한 것으로 말하기 어렵고 사용자들이 하는 행위를 노동부가 강제할 수 없습니다. 다만 이것은 사법부에서 판단하는 문제다……

○李承哲 委員 노동부는 누구를 위해서 존재합니까?

○勞動部長官 方鏞錫 국민을 위해서 존재합니다.

○李承哲 委員 국민을 위해서 존재하고 그 중에서 노동자를 위해서 존재합니다.

○勞動部長官 方鏞錫 그렇습니다.

○李承哲 委員 노동자를 위하는 일이라면 말리거나 권유하거나 조정할 수 있는 적극적인 자세가 필요한 것입니다. 사용자가 했다고 해서 그것을 방기하거나 바라만 보면 절대 안 되지요. 노동부의 존재 의의가 무엇입니까?

그뿐만 아닙니다. 발전산업 노조에 대한 사측의 행위는 서약서를 통해 해고나 압류에 끝나지 않은 것으로 파악되고 있습니다. 근로자들의 개별감사라는 것을 통해 서약서의 내용을 근로자 스스로 인정하게끔 했습니다.

여기 감사문답서라는 것이 있습니다. 80항목의 질문이 있습니다. 형식을 보면 경찰이나 검찰에서 하는 피의자조사서보다 더욱더 면밀하고 엄격하게 되어 있습니다. 아주 흡사합니다.

상생관계를 유지해야 하는 노사관계가 오늘날 왜 이렇게 되었는지 정말 답답하기 짝이 없습니다. 장관께서는 이 문답서 보셨어요?

○勞動部長官 方鏞錫 그것은 아직 못 보았습니다.

○李承哲 委員 아직 못 보셨으면 제가 보여드리겠습니다.

저는 경찰이나 검찰에 가서도 이러한 조사서를 본 적이 없습니다. 어쨌든 이러한 노사관계가 아직도 우리 땅에 존재하고 있다는 사실이 매우 안타깝다고 본 위원은 생각하고 있습니다.

발전산업 노조문제는 앞으로 계속될 것입니다. 파업이 끝나고 노사관계의 정상화 노력에 최선을 다 하시는데 양심의 자유를 침해하는 서약서의 강요, 그리고 평 조합원을 상대로 한 무차별적 가압류 신청, 그다음에 집단적 개별감사 등을 볼 때 사측은 노사관계의 정상화 의지가 없다는 것으로 저는 파악합니다. 어떻게 보면 노조 자체를 무력화시키려는 의도로 비춰질 수도 있습니다. 이는 결국 발전회사의 노사관계를 더욱 악화시킬 개연성을 나타내는 것이라고 본 위원은 생각합니다.

회사 측의 이러한 행동이 노사관계의 정상화를 위한 행위인지, 아니면 노조를 무력화시키기 위한 사측의 술책은 아닌지 장관의 견해를 말씀해 주십시오.

○勞動部長官 方鏞錫 노동부는 사측의 행위가 부당노동행위에 해당되는지 여부를 철저히 조사해서 부당노동행위에 해당되는 사항이 있다면 검찰에 송치하도록 하겠습니다.

○李承哲 委員 꼭 실천해 주십시오.

그리고 현재의 이러한 양측의 대립은 또 다른 파업을 가져올 수 있다고 봅니다. 그렇다면 국민에게 불안을 야기하고 사회통합을 해치는 파업과 대립을 방지하고 더욱 발전된 노사관계를 형성할 수 있도록 노동부는 적극 노력해야 된다고 봅니다. 노력해 주시겠습니까?

○勞動部長官 方鏞錫 예.

○李承哲 委員 그래서 발전산업 부분에 대해 특별근로감독이나 노무진단을 실시해서 사측과 노조의 소리와 행위를 현장에서 직접 파악하시고 그 대책을 세워야 할 것으로 압니다. 이에 대한 장관의 의향은 어떠십니까?

○勞動部長官 方鏞錫 지금 노동부는 근로감독관을 계속 파견해서 발전사업 뿐만 아니라 그러한

분규가 발생되고 있는 사업장이나 분규가 예상되고 있는 사업장에 대한 특별한 근로감독을 하고 있다고 볼 수 있습니다.

○李承哲 委員 적극 노력해 주시겠지요? 이것에 대해 특별히 관심을 가지시고 사후관리를 해 주시기를 부탁드립니다.

○勞働部長官 方鏞錫 지금 하고 있다는 말씀을 드립니다.

○李承哲 委員 더 적극적으로 해 주세요.

오늘 주요 일간지에 난 사항입니다. 업무보고서 9페이지의 실업대책의 내실화와 관련해서 묻는 것입니다. 실업급여는 최소한의 재정적 지원으로 실업자가 구직활동을 할 수 있도록 하는 것이지요?

○勞働部長官 方鏞錫 예.

○李承哲 委員 그런데 실업급여의 부정수령이 끊이지 않고 있습니다. 무자격자가 부정한 방법으로 급여를 수령하는 것이 가장 큰 문제점으로 대두되고 있는데 실업급여대상자 여부를 제대로 파악하지 못하는 노동관서가 더욱 문제라고 저는 생각합니다.

오늘 주요일간지를 보면 실업급여 부정수급자 49명이 적발되었습니다. 신문 보셔서 알고 계신가요?

○勞働部長官 方鏞錫 예.

○李承哲 委員 전직 농협 지점장이 퇴직과 동시에 중소기업체 대표이사로 취임해서 월 500만 원 이상의 수입을 올리고 있음에도 실업을 인정해서 급여를 지급했다는 것은 해당직원의 직무유기, 아니면 공모에 의한 것으로 밖에 볼 수가 없습니다.

장관께서는 어떻게 이런 일들이 일어날 수 있다고 보시는지 말씀해 주십시오.

○勞働部長官 方鏞錫 이 사실이 노동부와 전혀 관계없이 적발된 것이 아니라는 점을 먼저 말씀드립니다. 이 부분은 이미 2000년 1월 이후 부정수급권자, 200만 원 이상을 받은 사람들에 대한 명단을 금년도 6월 18일 노동부가 서울경찰청에 이미 제출한 상태입니다.

다시 말하면 이 조사를 노동부와 경찰청이 같이 한 것이라는 점을 하나 말씀드리고 이것이 발생된 것이 그 이전의 문제이고 또 많은 실업자가 발생되었을 때 실제로 지급할 때 일일이 확인을 못 하고 있는 것도 사실이라고 생각합니다. 따라

서……

○李承哲 委員 알겠습니다.

그러니까 더욱더 열심히, 치밀하고 면밀하게 현장에서 검토를 하셔야겠지요?

○勞働部長官 方鏞錫 전국적으로 다시 다 재조사 해서……

○李承哲 委員 일단 현재 경찰에서 수사가 진행되고 있으니까 범법사실의 진위 여부가 곧 가려질 것이고 그 이전에 이런 일이 발생하게 된 이유에 대해서 꼭 자세히, 면밀히 검토하시고 이에 대한 노동부의 조치가 필요하다고 봅니다. 현재 적발된 49명의 전직과 부정수급 내용, 그다음에 급여를 지급한 고용안정센터, 그들에게 개별적으로 지급된 급여액 등을 자료로 제출해 주시기 바랍니다.

이번과 같은 부정수급이 발생할 수 있었다는 것은 실업급여의 신청과 인정, 그리고 지급과정이 명확하지 못하다는 것을 드러냈다고 본 위원은 판단합니다. 이러한 허점을 어떻게 개선하실 것인지 구체적인 대안에 대해 본 위원에게 제출해 주십시오. 이번 국정감사 때 면밀히 짚어보려고 합니다.

감사합니다.

추후 보충질의 하겠습니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

다음은 金德圭 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○金德圭 委員 金德圭 위원입니다.

方鏞錫 장관과 金松子 차관을 비롯한 노동부 간부 직원 여러분, 참 노고가 크십니다. 진심으로 경의를 표해 마지않습니다.

우리나라는 지난 7, 80년대의 근대화 과정에서 서구 선진국들과는 다른 방식으로 고도의 압축성장을 이룬 결과 세계적으로 주목을 받는 경제발전 국가로 인정을 받아 왔습니다. 하지만 군사정부 시절의 무리한 성장정책과 재벌 위주의 경제구조는 급기야 IMF의 외환위기를 가져왔고 이로 인해서 우리는 뼈를 깎는 고통을 감수해야만 했습니다.

그러나 국민의 정부에 들어서서 노사정의 관계정립을 위한 다각적인 노력과 경제개혁으로 IMF를 조기에 극복했고 2002년 7월 현재 외환보유고가 1120억 달러에 이르러 국제적인 신용평가회사들이 우리나라의 국가신용등급을 상향조정하고 있

습니다.

또한 월드컵의 성공적인 개최로 대한민국의 대외신인도가 높아졌고 국가적인 브랜드, 이미지 상승도 이루어졌습니다. 이는 돈으로 환산할 수 없는 경제효과를 우리에게 가져다주었다고 생각하고 또 모두가 동의하고 있습니다. 물론 이러한 결과들이 당장 우리나라를 선진국으로 만들어 주는 것은 아닙니다.

외환위기 이후 실업률이 많이 줄었다고 하지만 이는 비정규직 확대라는 또 다른 많은 문제점을 안고 있는 것도 사실입니다. 이 외에도 근로시간 단축이나 공무원노조문제, 외국인노동자 문제 등 해결해야 할 과제들이 많이 있습니다.

또한 월드컵으로 온 나라가 들떠 있던 기간에도 병원노조와 인천택시노조, 그리고 두산중공업 등이 파업 중이었던 것입니다. 두산중공업의 경우 노사 양측이 지역중재단의 중재안을 받아들여 극적으로 정상조업에 들어갔다고 하지만 병원노조와 인천택시노조는 아직도 두 달 쯤 장기파업을 하고 있습니다.

제가 말씀드리고 싶은 것은 산적한 노동현안을 풀어가는데 있어서 그동안 우리경제와 사회의 전반을 지배해 온 성장 이데올로기와 효율성의 논리에 대해 이제는 냉정하게 돌아보아야 한다는 것입니다. 성장의 귀환 길에서 고통 받는 대다수 서민들이 피부로 느낄 수 있는 경제발전과 삶의 질 향상을 이루어 내는 것이 무엇보다도 중요한 것입니다.

지금 전 세계적으로 신자유주의 시장경제논리가 대세가 되고 있지만 한쪽에서는 친 자유주의의 전과자인 미국이 최근 기업들의 잇단 회계부정으로 인한 경제위기를 맞고 있습니다. 심지어 미국식 경영모델이 부도가 난 것 아니냐는 우려를 사고 있는 실정입니다. 우리는 이를 반면교사로 삼아야 할 것입니다.

노사문제는 획일적인 시장경제논리만으로 풀 수 없는 것일 뿐만 아니라 노동자나 사용자 어느 한쪽의 일방적인 희생을 요구해서도 안 된다고 본 위원은 생각합니다. 이러한 원칙에 입각해서 쟁점이 되고 있는 많은 사항들이 있습니다.

앞으로 본 위원은 위원회가 열리게 되면 이러한 사항들을 하나하나 지적하면서 정부의 입장을 확인하여 국정현안을 풀어나가고자 하는 충정을

가지고 있습니다.

오늘 노동부 업무현안을 접하게 되니까 참으로 방대한 업무라는 것을 다시 한 번 확인하게 되었습니다. 그 중에서도 근로시간 단축문제, 주5일근무제 문제, 바로 이 문제에 대해서는 당 위원회에 소속해 있는 앞서 질의하신 동료위원 모두가 아무도 빠지지 않고 거의 다 질의를 하셨습니다. 그리고 보니 참으로 중요한 문제다 이렇게 생각을 하면서 본 위원 또한 몇 가지 준비를 했습니다.

이 문제에 관해서는 동료 위원들과 장관과의 질의답변을 통해 본 위원도 대충 이해는 갑니다. 마는 다시 한 번 장관의 정리된 답변을 통해 이해를 구체적으로 하기 위해서 질의를 하겠습니다. 점심시간이 되었으므로 일문일답으로 하는 것 보다는 효율성을 위해 즉 질의를 하겠습니다. 정리된 답변을 서면으로 해 주시면 크게 참고가 되겠습니다.

오늘 질의와 답변을 통해서 본 위원이 파악하게 된 바로는 노동계와 경영계 사이에 가장 쟁점이 되어 최종 합의가 안된 것이 임금보전문제, 그리고 탄력적 근로시간제, 또 휴가제도 등이라고 파악했는데 맞습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 탄력적 근로시간제는 이미 해결된 것입니다.

○**金德圭 委員** 그러면 지금 해결이 안된 부분이 임금보전문제하고 휴가제도입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**金德圭 委員** 그러면 임금보전에 대한 부분을 질의하겠습니다.

이 부분에서 노동계는 생리휴가 무급화, 그리고 연·월차 휴가 축소에 따른 임금보전을 법 부칙 또는 합의문에 구체적으로 명시할 것을 주장하고 있는 반면 경영계는 기존임금수준 보전으로 원칙적인 규정만 두자고 주장하고 있습니다.

삶의 질 향상과 노동조건의 후퇴 없는 주5일근로제 도입을 전제로 한다면 실질근로시간을 주 40시간 이내로 줄이는 것과 함께 임금보전의 문제가 핵심이라고 할 수 있을 것입니다.

장관께 묻겠습니다.

정부에서는 노동시간을 단축하면서도 근로자들의 실질임금은 하락하지 않도록 하고 또한 기업의 생산성도 제고할 수 있는 효과적인 대안을 가

지고 있는지 답변해 주시기 바랍니다.

이제 두 번째가 되겠습니다.

탄력적 근로시간 문제와 관련한 사항은 해결이 되었다고 그랬지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**金德圭 委員** 이 부분에 대해서는 완전 타결입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 합의되었습니다.

○**金德圭 委員** 합의가 되어서 이 부분은 이제 정부가 입법을 해서 추진하게 될 때 경영자 측이나 근로자 측 모두가 전혀 이의가 없을 것이라고 자신하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇지는 않습니다. 왜냐하면 전체를 완벽하게 합의문을 쓰지 않는 한 그동안에 교섭한 내용에 대해서 전체를 부정하는 시각을 노사가 많이 가지고 있는 경향이 있기 때문에, 특별히 경영계가 그런 생각을 많이 가지고 있기 때문에 이 두 가지 문제만 하면 나머지는 다 해결된 것이기 때문에 노사 모두가 이견을 제시하지 않겠느냐 하는 점에 대해서는 아직은 확실하게 답변드리기는 어렵습니다.

○**金德圭 委員** 그러나 앞으로도 대화를 통해서 계속해서 이 문제해결을 위한 노력은 지금 많이 남아 있습니다. 장관께서는 어떻게 생각하십니까? 노력을 해야 되는 상황 아닙니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 노사 간의 입장은 충분히 확인되어 있는 것이고 교섭이라고 하는 측면에서 노동부가 지금 해야 할 일보다는 이 부분에 대해서 다시 의견이 변화가 있는지 여부는 노동부가 계속 확인하도록 그렇게 하겠습니다.

○**金德圭 委員** 그러면 이것과 관련해서 한 가지만 더 물어보겠습니다.

생리휴가를 무급으로 할 경우에 발생할 여성근로자들의 실질임금 하락부분에 대해서 어떤 식으로 보전할 것인지 이것에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 지금 임금보전이라고 하는 것은 구체적으로 법 개정 이전에 월급봉투에서 돈을 받은 부분을 보전할 것이냐라고 하는 문제이지 개정되고 난 이후에 모든 휴가 부분을 전부 임금으로 보전한다 그런 의미는 아니기 때문에, 생리휴가는 휴가를 간 데도 있고 아니면 임금으로 받은 데도 있고 하기 때문에 일률적으로 그것

을 말하기는 어렵습니다.

○**金德圭 委員** 그러면 시행시기와 관련해서 질의를 하겠습니다.

지금까지 합의된 노사정위원회의 조정안을 보면 공공부문과 금융 그리고 보험업의 경우 시행 후 3월 안에 하도록 하고 있고요, 아까도 장관께서는 동료 위원의 질의에 대한 답변을 통해서 말씀이 계셨습니까마는 1000인 이상 작업장은 시행 후 1년, 그리고 300인 이상은 시행 후 2년, 50인 이상은 시행 후 3년, 20인 이상은 시행 후 4년, 20인 미만은 대통령령에 위임한다 이렇게 답변하신 것으로 기억을 하고 있습니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**金德圭 委員** 만약 이 안대로 확정이 된다면 대규모사업장에 근무하는 근로자들은 이 혜택을 빨리 받을 수 있는 반면에, 대기업에 근무하는 사람들은 그렇게 되겠습니다. 그런데 중소 영세사업장에 종사하는 근로자들은 한참을 기다려야 근로시간 단축 혜택을 누릴 수 있게 됩니다.

물론 이같은 단계적 도입의 취지가 기계를 멈출 만큼 손실이 돌아오는 중소기업이나 영세사업장에서의 인력난을 완화해 가지고 생산성 저하를 최대한 막겠다고 하는 그러한 의도가 있다는 것은 심분 이해를 합니다. 하지만 상대적으로 열악한 근무조건에서 작업하고 있는 그러한 중소 작업장의 근로자들은 근로시간단축에 있어서도 차별을 받게 되는 것이 아니냐, 이런 것에서 오는 그 위화감은 오히려 더큰 생산성 저하를 불러오지 않을까 우려되고 있습니다.

그래서 장관께 묻겠습니다.

장관께서는 주5일근무제의 시행시기와 관련해서 어떤 복안을 가지고 있는지, 전면시행까지 4년이 걸리도록 한 이 기간을 좀더 앞당길 의향은 없는지 답변을 해 주시기 바랍니다.

이 답변이 짧으면 지금 해 주시고, 앞으로 이것을 정리해서 답변을 해 주시면 본 위원은 이것을 가지고 좀더 이해의 폭을 넓히기 위해서 서면으로 요구하겠습니다마는……

○**勞動部長官 方鏞錫** 다른 위원님들도 계시니까 약간만 답변드리고 더 상세한 것은 서면으로 답변을 드리도록 하겠습니다.

다른 나라도 주5일근무를 실시하는 과정에서 그 기간이 5년 내지 10년씩 걸리는 경우가 많이 있

었습니다. 그래서 우리나라도 그렇게 할 수밖에 없다 하는 점이고 두 번째로는 기업의 경영사정 때문에 또 그렇게 할 수밖에 없다는 것입니다.

그러나 이 법이 통과되고 나면 중소기업이라고 하더라도 대기업과 똑같이 자기들이 자율적으로 주5일근무를 실시하는 회사가 많이 있을 것이라고 생각합니다. 왜냐하면 IMF 이후에 기업이 많이 정리가 되어서 지금 우량기업인 중소기업들이 많이 있기 때문에 이런 기업은 대기업과 함께 주5일근무를 실시할 수 있을 것이다 이렇게 판단하고 있습니다.

○**金德圭 委員** 그러니까 희망사항이 되겠습니까. 따라갈 수가 있다 하는 희망사항 아닙니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 실제로 중소기업인 경우에 대기업보다 경영의 여건이라든지 또는 환경이 더 좋은 그런 회사들도 많이 있기 때문에 그런 상황이 생기고 또 그런 회사인 경우에 만약에 대기업은 주5일근무를 실시하는데 중소기업이 안 하게 되면 인력의 이동이 생길 가능성이 많기 때문에 오히려 인력확보가 지금 대단히 중요한 시점이기 때문에 중소기업에서 그것을 실시할 수 있을 것이다 이렇게 판단하고 있습니다.

○**金德圭 委員** 알겠습니다.

아무튼 근로시간 단축, 다시 말씀드리면 주5일근무제는 이제 우리 국민 모두가 동의하는 이런 사안이 되겠습니다. 한국노총이 내놓은 자료를 보면 국민의 78%가 주5일근무제에 동의하는 것으로 되어 있습니다.

또한 지난 7월 24일 모 TV 방송을 보게 되면 한국노동연구원의 조사 결과 법정근로시간을 주 48시간에서 44시간으로 단축한 89년부터 3년간 평균노동생산성이 12.6%로 집계되어서 도입 전보다도 3% 포인트 이상 상승한 것으로 이렇게 나타났다고 합니다. 이 보도에서는 또한 몇 가지 시행착오를 거쳐서 주5일근무제가 정착된 곳에서는 직원들의 변화가 작업능률로 이어지고 있다고 이렇게 분석하고 있습니다.

모 할인점의 경우에 주5일근무제를 도입한 직후인 작년 6월, 56에 불과했던 직원들의 근무만족지수가 1년 후 84로 상승했고 고객만족도도 덩달아 올랐다는 것입니다. 이러한 수치는 생산성이 저하될 것을 우려해서 근무시간 단축이 시기상조라고 하는 주장에 정면으로 배치되는 것이라

고 본 위원은 판단이 됩니다.

정부는 역사에 남을 주5일근무제를 도입하면서 이러한 국민적 열망과 그 취지를 충분히 살려서 근로자의 삶의 질 향상과 기업의 생산성 향상 그리고 왜곡된 노동제도를 국제수준으로 만들어 가기 위한 노력을 계속해서 경주해 주시기를 부탁드립니다. 질의를 마치겠습니다.

나머지 준비된 질의는 일부 중복된 부분들이 있겠습니다마는 서면으로 드리겠습니다. 서면으로 답변해 주시면 감사하겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

이상으로 오전 회의를 마치고 정회하였다가 오후 2시 반에 속개하여 질의를 계속하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(13시04분 회의중지)

(14시51분 계속개의)

○**委員長 宋勳錫** 자리를 정돈해 주시기 바랍니다. 회의를 속개하겠습니다.

오전에 위원님들의 첫 번째 질의를 마쳤습니다. 마는 보충질이나 추가하여 질의하실 위원님이 계시면 질의하여 주시기 바랍니다. 시간은 5분을 드리도록 하겠습니다.

金樂冀 위원님 먼저 질의해 주십시오.

○**金樂冀 委員** 오전 회의에서 많은 위원님들이 질의를 하신 부분입니다.

근로시간 단축과 관련해서 질의를 하겠습니다.

본 위원은 우리나라 노동자들의 연간 근로시간이 OECD 회원국가 중 가장 긴 2500시간으로 근로시간 단축이 삶의 질 향상은 물론 고용창출 및 경제성장에 긍정적인 효과를 가져온다는 점에서 주5일근무제가 빠른 시일 내에 도입되어야 한다는 입장임을 먼저 밝히면서 장관께 질의하겠습니다.

노사정위원회에서 주5일근무제에 대해 2년이 넘게 협상을 해 왔는데 이렇게 오랜 기간 협상을 하고도 실패한 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 오전에 질의하실 때 답변드린 바와 같이 최근에 남아 있는 두 가지 항목, 하나는 임금보전에 관한 문제이고 또 하나는 연월차 휴가일수 문제에 대한 것입니다.

이 부분에 대해 원칙적인 부분은 합의가 되었지만 시행방법에 있어서 구체적으로 법문에 명시

할 것이냐 안 할 것이냐 하는 문제가 남아 있는데 경영계의 입장은 원칙은 부칙에 명시할 수 있 으되 구체적인 방안에 대해서는 명시하기가 어렵 다, 이유는 사업장의 형편이 각각 다르기 때문에 일률적으로 적용할 수 없다, 이것이 핵심적인 문 제로 결렬의 이유가 되겠습니다.

○**金樂冀 委員** 본 위원은 이번의 합의실패로 인 해서 주5일근무제는 물론이고 대화와 협상을 통 한 노사문화 정착에도 좋지 않은 선례가 남겨진 다고 생각하는데 협상이 결렬된 후 정부가 무리 하게 입법을 서두르는 이유가 대선을 의식해서 서둘러 해결하려 한다는 일부 언론의 지적에 대해 서 장관께서는 동의하시나요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇지는 않습니다.

이 문제는 대선과 관계없이 이미 2년 전부터 거 론해 왔던 문제이고 전체 논의내용 중 90% 이상 이 합의된 사실이 있고 나머지 2개 부분만 남아 있는데 이 부분에 대해서는 노사 간 양측의 의견 을 충분히 들은 상태이고 한국노총의 위원장께서도 이것은 정부가 입법을 서둘러야 할 문제다라 는 의견을 주셨고 또 경총의 회장도 정부가 입법 을 하는 것이 옳겠다 이런 의견을 계속적으로 피 력해 왔기 때문에 노사정위원회에서 합의의결로 정부에 논의된 내용을 넘겨서 정부가 입법을 추진 하도록 의결한 것입니다.

○**金樂冀 委員** 지난 98년 2월 6일 1기 노사정위 원회에서 발표한 근로시간 단축에 관해 98년 상 반기 중 근로시간특별위원회를 구성해서 근로시간 단축을 통한 고용안정방안을 강구한다고 합의했 고 2000년 10월 23일에는 노사가 근로시간 단축 과 관련해서 주5일근무제 도입의 당위성과 방향, 추진방법까지 아주 구체적으로 기본합의를 채택했 는데 마지막까지 의견접근이 안된 주요 쟁점이 방 금 전 장관께서 답변하신 대로 임금보전을 위한 기술적인 방법의 차이와 연차 휴가를 2년에 하루 더 줄 것인가, 3년에 하루 더 줄 것인가의 차이 인데 노사 간의 이견이 있는 것은 당연한 것이고 정부가 중재자의 입장에서 이러한 차이를 좁히고 합의를 이끌어 내기 위한 중재역할을 적극적으로 했다고 생각하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 언론 보도에 따르면 정부입법을 올 정기국회에 제출하겠다고 했는데 국민적 공감

대가 형성되었다고 보십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 지금 74% 이상의 국민들 이 주5일근무제를 실시해야 된다고 했다는 여론 조사가 있기 때문에 공감대가 충분히 형성되었다 고 저희들은 보고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 국민적 공감대가 형성되었다손 치더라도 노사 당사자가 승복하지 않으면 국민적 공감대가 이루어진 것이 아니라고 본 위원은 생각 합니다. 장관께서는 어떻게 생각하세요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 오전 중에도 답변의 말씀 올렸습시다라는 이해관계가 상충되어 있는 사이 에서 어느 일방에게 또는 양방 모두에게 완전하 게 만족할 수준으로 입법한다는 것은 사실상 불 가능합니다. 지금 이 시점에서는 노사 모두 한 발 씩 양보하는 자세가 대단히 필요한 때라고 생각합 니다.

○**金樂冀 委員** 이것은 물론 언론보도 내용입니 다마는 방금전 장관께서 노총위원장과 경총 회장께서 정부가 입법해 달라고 한다고 말씀하셨는데 언론에서는 노동계는 노동계의 입장이 반영되지 않은 입법이 추진될 경우 과업투쟁도 불사하겠다고 보도를 했고 경영계는 많은 것을 양보했던 타협노력이 수포로 돌아간 이상 원칙적인 입장에서 다시 시작하겠다고 했는데 이런 내용을 장관께서 알고 계십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 언론보도에 기사화된 것은 보고 있습니다. 그러한 주장은 있을 수 있지만 그 것이 꼭 정당한 주장이다 이렇게 판단하기는 어 렵습니다.

○**金樂冀 委員** 개인적으로 만나서 장관께 정부입 법을 해 달라고 했다는 손 치더라도 공개적으로 언 론보도를 통해서 하나의 단체가 입장을 밝혔다면 어느 것이 맞겠습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그것은 양 집단이 서로 자 기들에게 유리한 법안을 정부가 채택하도록 하는 일정 정도의 압력적인 발언이다, 전략적인 발언이 다 이렇게 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 상호 간에 자기 입장을 반영하기 위해서 그런 이야기를 한다?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**金樂冀 委員** 다른 위원님들이 이 부분에 대해 서 많은 질의를 하셨습니다마는 정부가 시간에 쫓 기듯이 무리하게 입법을 추진하면 오히려 노사

간의 참여한 대립으로 노사불안을 조장하고 국민 통합을 저해할 우려가 있다고 본 위원은 생각하는데 장관께서 어떻게 보시는지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 금년 정기국회까지 시간이 좀 남아 있기 때문에 노동부의 기초 안을 만들고 관계부처 간의 협의를 거치고 공익위원들과 의견 교환을 하면서 일반 국민들의 공감대가 형성될 수 있도록 안을 만들겠습니다.

○**金樂冀 委員** 본 위원은 지금 정부가 무리하게 입법을 추진하는 것도 문제가 있다고 보지만 입법을 늦출 경우 단협 체결을 둘러싼 노사분규는 물론 대기업과 중소기업 간의 근무조건 격차가 더욱 심화될 것으로 판단합니다. 그러니까 장관께서는 지금이라도 정부입법 방침을 재고하고 대승적 차원에서 대타협을 시도하는 것이 맞다고 보는데 그에 대한 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 우선 2년의 긴 기간 동안 노사정위원회에서 충분히 논의되었고 대체적인 의견의 합의가 이루어졌기 때문에 더 이상 이 문제를 가지고 노사정위원회에서 협의한다든지 논의한다는 것은 별로 효율성이 없다고 생각하고 다만 정부가 이 법안을 원칙적인 입장에서 추진해 나가면서 혹시라도 저희들이 입법예고를 할 때 양 당사자들이 그 입법예고에 자기의 의견들을 제시한다면 참고해서 차질 없이 하도록 하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 노사정위원회에서 2년간 오랜 기간을 했습니다마는 오전에 洪在馨 위원님께서도 90리 정도 왔고 한 10리 정도 남았다는 표현을 하시면서 말씀하셨는데 큰 부분, 어려운 부분은 다 합의했고 나머지 지엽적인 두 가지 부분이 남아 있는데 이것을 정부 입장에서 조금 더 노력해서 노사정 대타협을 하는 선례를 남기는 것이 좋지 않겠느냐, 그래야 여러 가지 측면에서 사회적으로 바람직하다고 생각하는데 정부가 단독으로 입법을 내는 것은 물론 현재까지의 노사정 합의안을 참고로 한다면 손 치더라도 본 위원은 바람직하게 생각하지 않습니다. 그렇기 때문에 다시 한 번 대타협을 시도해 주시기 바랍니다 하는 말씀을 본 위원이 드리겠습니다.

마지막으로 노사정위원회 운영방식도 노사 간 쟁점에 대해 구체적인 내용까지 무리하게 합의를 시도해서 부작용을 초래하기보다는 큰 원칙과 방

향을 정리해서 국민 의견을 수렴하는 것이 맞다고 보는데 이에 대한 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 지금 위원님께서 말씀하신 내용이 맞다고 생각합니다. 그런 측면에서 이미 노사정위원회에서 근로시간 단축문제의 원칙에 대한 큰 골격은 합의가 이루어진 사실입니다. 나머지 구체적인 사안 때문에 결렬된 상태이기 때문에 이러한 문제는 정부에게 맡기고 앞으로 노사정위원회가 노사문제에 대해 논의할 때 대원칙적인 큰 틀에서만 합의하고 나머지 부분은 정부가 시행할 수 있도록 위임되는 것이 더 바람직하다고 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 현재 구체적인 것까지 했으니까 지엽적인 부분은 마무리를 잘 해 주시고 앞으로는 지금 답변하신 대로 해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 예, 알겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 朴仁相 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**朴仁相 委員** 저는 서면질의를 하겠습니다.

존경하는 吳世勳 위원이 오전에 외국인력제도 개선에 대해 상당히 문제점을 제시했습니다. 제가 봐도 이것은 상당히 문제점이 있다고 보거든요. 정부가 발표한 외국인력제도 개선대책에 대해 서면으로 질의하겠습니다. 충실하게 답변해 주십시오.

두 번째는 모성보호제도의 실적 부진에 관해서 묻겠습니다.

저희들이 모성보호제도를 시행했습니다마는 집행실적을 보면 아주 미미합니다. 그렇다면 근본적으로 문제가 어디에 있는가 하는 것이 나오리라고 보고 있거든요. 모성보호제도 실적 부진에 관해서도 역시 서면질의 하겠습니다. 충실한 답변 바랍니다.

질의 마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 고맙습니다.

○**金樂冀 委員** 위원장님, 노동부한테 자료요청을 하겠습니다.

본 위원이 오전 중에 간담회 자료를 제출해 달라고 했는데 제출을 안 해 주네요. 해 주겠다고 하더니 오늘 상임위원회 질의시간이 다 끝나가는 데도 왜 안 해요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 이것이 노동부 자체에 되어 있는 것이 아니라 각 6개 지방청에 되어 있는 것을 수집하기 때문에 시간이 좀 걸리는 것 같습니다.

○**金樂冀 委員** 당장 제출할 수 있다고 해서 제출해 달라고 했고 오전 중에 기다려도 안 주고 지금까지 안 주네요.

○**勞動部長官 方鏞錫** 죄송합니다.

○**金樂冀 委員** 그러면 언제까지 제출할 수 있어요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 빠른 시일 안에 제출토록 하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 지방관서에서만 하도록 하고 평소에 본부에서 취합을 하지 않습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 매일같이 변동되는 사항이 있기 때문에 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 간담회는 변동되는 사항이 없지요. 지역별로 순회 간담회를 실시했으면 총 결과가 본부에서 나올 것 아닙니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 지역간담회를 어제 한 것도 있고 그제 한 것도 있으니까 최종적인 것을 수집하기 위해서……

○**金樂冀 委員** 최종은 일자를 기준하면 되지요. 어제 한 것, 오늘 한 것까지 숫자를 포함하라는 것이 아니라 몇 월 며칠자 기준으로 써 내면 될 것 아닙니까? 사실 안 한 것이지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 다음 주 중으로 해서 제출토록 하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 본회의가 이달 31일인데 31일까지 제출해 주시기 바랍니다.

○**委員長 宋勳錫** 吳世勳 위원 보충질의해 주세요.

○**吳世勳 委員** 작년 국감에서 본 위원이 장애인 고용촉진기금 적립금이 두 번의 시행령 개정으로 인해 고용장려금 등으로 소진되는 문제를 지적한 바가 있습니다. 당시는 劉容泰 장관님 시절인데 장관께서도 보고를 받고 알고 계시나요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**吳世勳 委員** 저 외에 다른 위원들께서도 장애인 고용촉진기금의 수지악화와 기금잠식을 우려해서 대책 마련을 함께 촉구한 바가 있는데 당시 노동부에서 어떻게 답변했는지 기억하고 계시나요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 저는 기억은 잘 안됩니다마는……

○**吳世勳 委員** 시간절약을 위해 제가 답변요지를 정리하면 사업대상 산재장해인 축소, 경증 산재장해인을 배제하는 문제입니다.

고용장려금 지급단가 재조정, 정부출연금 증액, 장애인고용부담금 현실화, 의무고용사업장의 순차적인 확대, 이런 방안들을 마련해 나가겠다고 답변했었는데 지금 어느 정도 추진되고 있지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**吳世勳 委員** 다행히 어제 의무고용대상에서 경증장애인 제외하는 것은 결정이 되었다면서요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**吳世勳 委員** 그리고 장애인고용장려금 단가조정 하는 것도 지금 진행 중에 있고요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 협의 중에 있습니다.

○**吳世勳 委員** 작년 국감 때니까 작년 가을인데 지금 한 1년 정도 흘렀으므로 조금 늦은 감은 없지 않습니까마는 일단 소기의 성과를 달성하고 바람직한 대책이 마련되고 있다는 것에 대해서는 고맙게 생각하고 다만 장애인고용촉진기금의 주 수입원이 기업체가 낸 부담금이지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**吳世勳 委員** 그래서 앞으로 이런 상황으로만 기금의 수입을 가져가게 되면 언젠가는 문제가 될 것이다, 왜냐하면 이 기금이 모순적인 관계에 있는데 장애인 고용촉진이라는 정책목표에 근접하면 할수록 기금 수입은 줄어들게 되어 있고 수입 감소에 그치지 않고 장려금 등 기금 지출도 덩달아 늘어나는 바람에 기금운용이 이중고를 겪을 수밖에 없다, 며칠 전 장애인고용촉진공단의 이사장님이 오셔서 가지고도 이런 고민을 토로하시던데 이유야 어떻든 간에 상당히 풍부하게 축적되던 기금이 몇 년 전부터 계속 잠식되어 가지고 여러 가지 방안을 마련하고 있는데 계속해서 기업체가 낸 부담금에만 의존해서 기금을 만든다는 데에 대해서는 장기적으로 개선해야 될 필요가 있다고 생각하는데 그런 필요성은 동의하십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 저희들도 그 점 때문에 기획예산처에 예산을 반영할 때 일반회계에서 장애인촉진공단의 인건비 등등을 지원할 수 있도록 예산을 신청하고 있는 중입니다.

○**吳世勳 委員** 예산을 87억 원인가 신청했다는

것 말씀이시지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예, 그렇습니다.

○**吳世勳 委員** 일단은 그렇게 호의적인 반응은 아니지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 그렇습니다.

○**吳世勳 委員** 될 가능성은 있어 보입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 현재 1차 심의에서는 매년 지급하던 10억 원만……

○**吳世勳 委員** 그 10억 원이 문제인데 10억 원이면 전체 기금 수입의 몇 %나 됩니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 아주 미미합니다.

○**吳世勳 委員** 1%도 안되지요? 0.8% 정도 되지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**吳世勳 委員** 그것을 늘리는 것도 물론 필요합니다. 일단 그것이 늘어나도 노력은 노력대로 하시고 대세에는 크게 영향을 못 미칠 것 같다는 생각입니다. 그래서 제가 아이디어 차원에서 어떻게 하면 기금을 좀 늘릴 수 있느냐 하는 생각을 해 보았는데 일단 산재보상보험및예방기금에서 출연하면 어떻습니까? 노동부에서 그런 생각은 해 본 적 없나요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 담당국장이 추진과정을 답변하도록 하겠습니다.

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 노동보험심의관 **朴鍾哲** 보고드리겠습니다.

위원님께서 지적하신 장애인공단에 대해 산재보상보험및예방기금에서 지원하는 문제는 장애인공단의 고유목적사업이 산재장해인, 교통장해인, 선천장애인, 일반적인 모든 장애인이 대상으로 되어 있고 그 부담금에 기초하여 운영되고 있는데 산재보상보험및예방기금은 산재징수, 보상, 요양, 직업재활 등에 쓰이기 때문에 직접적으로 산재보상보험및예방기금에서 장애인고용촉진기금에 출연하는 것은 상당히 깊은 검토가 필요하다고 보여 집니다.

○**吳世勳 委員** 일단은 부정적인 생각을 가지고 계시는군요?

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 전적으로 산재장해인만을 위한 과정을 운영하거나 그러한 사업을 했을 경우에는……

○**吳世勳 委員** 지금 장애인재활사업 하고 있지 않아요?

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 산재장해인 직업재활 5개년 계획을 수립해서 하고 있습니다.

○**吳世勳 委員** 앞으로도 산재보상보험및예방기금에서 한국산업안전공단에 일정 비율의 사업비와 운영비를 출연하겠지요?

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 예, 산재보험법에 의해 지출예산의 일정부분을 예방기금에 출연하도록 법제화되어 있습니다.

○**吳世勳 委員** 5%?

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 예.

○**吳世勳 委員** 그리고 산재예방사업 위탁 운영비 명목으로 안전공단에 매년 얼마씩 출연하겠지요?

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 예, 그렇습니다.

○**吳世勳 委員** 일단 올해는 1700억 원 정도 요구해 놓고 있지요?

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 지금 산업안전공단 출연금이 금년도에 1421억 원으로 산재예방사업비가 1455억 원으로 되어 있어 11.8% 정도 지원되고 있습니다.

○**吳世勳 委員** 시간이 없으니까 요령 있게 답변해 주세요.

그다음에 기금관련 위탁사업을 수행하는 근로복지공단에도 산재보상보험및예방기금에서 위탁운영비 지원하고 있지요?

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 예, 복지공단은 산재보험금 징수, 보상사업을 하고 있기 때문에 하고 있습니다.

○**吳世勳 委員** 그러면 산재장해인 재활사업 5개년 계획에 따라서 현재 근로복지공단이 수행 중인 각종 재활사업 재원 역시 산재보상보험및예방기금에서 나가지요?

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 예, 그렇습니다.

○**吳世勳 委員** 그렇다면 산재보상보험및예방기금으로 산재예방 활동에 필요한 사업비는 물론이고 산재보상, 그리고 그 이외의 산재장해인의 사회복귀를 돕는 재활사업비까지 지원하고 있고 두 공단의 사업위탁 대가로 사업위탁운영비도 주고 있는 셈이지요? 말씀해 주신 것을 정리하는 것입니다.

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 근로복지공단에 출연하는 사업이 그러한 내용이 되겠습니다.

○**吳世勳 委員** 현재 장애인고용촉진공단 사업 대상에 산재장해인은 포함되어 있지요?

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 산재장해인이 일부 포함되어 있는 것으로……

○**吳世勳 委員** 그렇다면 산재보상보험및예방기금에서 장애인 고용촉진에 출연하는 것이 반드시 잘못되었다고는 볼 수 없지 않아요?

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 지금 산재장해인 직업재활과정에 442명이 있는 것으로 파악하는데 그 중 9명이 산재장해인인 것으로 보여집니다. 그런데 장애인공단 고유의 목적 자체가 전체 장애인을 위한 것이기 때문에 산재장해인만을 대상으로 한다면 지원이 가능할 수 있다고 봅니다.

○**吳世勳 委員** 그렇게 이야기할 수도 있지만 제가 아이디어 차원에서 이야기하는 것이니까 한 번 검토해 보세요.

현재 근로복지공단과 장애인고용촉진공단이 수행하는 재활사업은 사업대상만 다르지 사업내용에 있어서는 큰 차이점이 없습니다. 작년에도 그 지적을 했었는데, 통폐합을 검토해 보시라고 말씀드린 적이 있는데 일단 통폐합이나 재활사업 주체를 일원화하는 것이 현실적으로 여의치 않다면 장애인고용촉진공단이 산재장해인을 대상으로 사업을 수행하는 결과 소요되는 위탁비용 정도에 대해 산재보상보험및예방기금에서 보전해 주는 것이 합당하다고 저는 생각합니다. 그 점에 대해서 전향적으로 검토해 주십시오.

또 한 가지 제가 지적하고 싶었던 것이 정부출연금 인상문제인데 아까 그 부분은 간단히 짚었으니깐 그것으로 됐고, 마지막으로 고용보험기금 출연과 관련해서 제가 알기로 일본의 경우에는 장애인단체와 사업에 대한 지원이 고용보험, 노재보험, 일반회계 등 다양한 재원을 통해서 이루어지고 있다고 알고 있는데 우리 법과 제도는 차이가 있기는 있습니다.

고용보험제도가 더 늦게 도입되었기 때문에 먼저 시행된 장애인고용촉진기금 또 고용보험기금과는 완전히 분리되어서 운영되고 있다는 말이에요. 그런데 일본의 경우는 반드시 그렇지는 않은 모습을 보면서 기왕 기금이 문제가 되어 여러 가지 아이디어를 내고 정책을 바꾸어 나가고 있는 마당에 이러한 것을 한 번 참고해 보면 어떠냐 하는 생각을 해 보는 것입니다.

고용보험법상 피보험자 자격을 갖춘 장애인이 장애인직업훈련기관에서 훈련을 받는다면 그 비

용을 고용보험기금에서 부담해도 될 것 같은데, 그렇지 않습니까?

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 위원님, 장애인 고용촉진법과 중복이 되지 않는 범위 내에서 검토할 수 있습니다.

○**吳世勳 委員** 물론 중복이 안 되는 범위 내에서 검토하는 것은 좋고요……

○**勞動部勞動保險審議官 朴鍾哲** 위원님, 그것은 현재 하고 있는 것으로 파악이 되었습니다.

○**吳世勳 委員** 지금 그것이 가능해요?

○**勞動部雇傭平等局長 申洺** 고용평등국장 申洺입니다.

현재 일부는 하고 있습니다.

○**吳世勳 委員** 어떤 형태로 되고 있지요?

○**勞動部雇傭平等局長 申洺** 사업장에서 훈련을 받거나 아니면 일부 훈련을 할 때 또 직업훈련시설에 가서 훈련을 할 적에는 그 비용이 충당되고 있습니다.

○**吳世勳 委員** 그러니까 실직 후에 장애인고용촉진공단 산하의 훈련기관에서 훈련을 받는 경우에 그 비용을……

○**勞動部雇傭平等局長 申洺** 인력관리공단 산하 훈련원에서 훈련을 받거나 그렇지 않고 일반 훈련원에서 훈련을 받을 때 그 비용을 충당해서 하고 있습니다. 일부이기는 합니다마는 하고 있습니다.

○**吳世勳 委員** 그 규모가 얼마나 되나요? 액수가……

○**勞動部雇傭平等局長 申洺** 아직 규모까지는 저희가 파악을 못 했습니다.

○**吳世勳 委員** 좋습니다.

그래서 지금 현행법으로도 고용보험법 제18조를 보면 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건 하에서는 취직이 특히 곤란한 자의 고용촉진을 위해서 고용보험에서 지원할 수 있도록 근거 규정이 있단 말이에요. 그렇지요?

○**勞動部雇傭平等局長 申洺** 예.

○**吳世勳 委員** 시행령에 따라서 여성과 고령자의 고용촉진을 위해서 장려금을 지원하고 있다는 말이에요. 맞지요?

○**勞動部雇傭平等局長 申洺** 예.

○**吳世勳 委員** 마음만 먹으면 관련 시행령에 장애인을 추가해서 장려금을 지급하는 것이 가능할

수 있다 이렇게 보는데, 그렇지요?

○**勞動部雇傭平等局長 申洺** 그 부분에 대해서는 2차 장애인고용촉진 기본계획을 만들면서 내년부터 시행이 되겠습니다마는 지금 관련 사업하고 전부 협의를 해서 검토를 해 보도록 하겠습니다.

○**吳世勳 委員** 물론 지금 즉답을 하시라는 얘기가 아니고 어쨌거나 한동안 풍부하게 쓰던 장애인고용촉진기금을 작년 국감 때 집중적으로 지적을 했었습니다마는 저희들이 보기에 상당히 비합리적인 어떤 정책결정에 의해서 실제로 장애인고용촉진의 효과는 거두지 못하면서 기금만 소진 내지는 탕진되어버렸단 말이에요.

그래서 지금 그것을 고민하고 제도를 바꾸려고 노력하고 정부 출연금을 늘리려고 노동부에서 노력을 하는데 제가 보기에 그 노력하는 규모 정도만 가지고 해결하려는 것이 턱없이 부족해 보이기 때문에 나름대로 아이디어를 짜내서 이러한 방법도 강구해 보는 것이 어떠냐 하고 말씀을 드려보는 것이니까 이것이 어느 정도 규모로 어떤 형태로 가능한지를 검토하셔서 같이 고민을 해 보십시오 하는 취지에서 말씀을 드리는 것입니다.

그러니까 검토를 하셔서 가지고 이것이 가능한지 또 가능하다면 어떤 절차와 방법을 통해서 가능한지 알려 주시기 바랍니다.

○**勞動部雇傭平等局長 申洺** 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**吳世勳 委員** 마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 李承哲 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**李承哲 委員** 업무보고서 10페이지 청소년 취업과 관련해서 묻겠습니다.

6월 현재 실업률이 2.7%로 외환위기 이후 가장 낮은 수준이라고 했습니다. 그런데도 청년실업률은 아직도 6%를 유지하고 있고 1년 이상의 장기실업자는 15%를 넘고 있습니다. 얼마전 뉴스에도 이 청년실업 문제가 굉장히 심각한 것으로 보도된 바도 있었습니다.

노동부에서는 청소년 직장체험 프로그램 그리고 구직 세일즈, 공공근로를 통한 취업 기회를 제공한다고 보고서에 되어 있습니다. 일단 실업상태에 있는 청소년들에게는 다소나마 좋은 계기가 될 것으로 본 위원도 생각합니다.

현재 취업지원 인턴에 참여하고 있는 분들이 9310명이네요. 그런데 이들이 인턴이 끝나고 전원 정규직으로 취업한다면 제도를 시행하는 정부와 사회에 진출하는 젊은이들에게 다 큰 힘이 되겠지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**李承哲 委員** 그런데 이 제도가 98년도부터 시행되었는데 시행 이후부터 올해 6월 말 현재까지 인턴참여 인원이 정규직으로 취업한 비율이 몇 % 정도입니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 80% 정도입니다.

○**李承哲 委員** 취업현황하고 연수참여자의 취업률을 서면으로 제출해 주십시오.

그다음에 구직 세일즈 공공근로는 일당 1만 9000원에 교통비 3000원을 지원하면서 구인·구직 개척을 벌이고 있네요. 이 부분도 초기시행부터 현재까지 전체 참여자와 취업현황을 제출해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**李承哲 委員** 그리고 이 제도는 전국 168개 고용센터에서 시행하고 있는데 올해 계획이 3200명이라고 되어 있는데 센터별로 하면 20명에 불과한 것입니다. 그리고 3개월 단위로 운영한다면 결국 센터 당, 분기 당 그나마 5명만이 일당을 받을 수 있다는 결론입니다. 맞지요?

○**勞動部長官 方鏞錫** 예.

○**李承哲 委員** 어쨌든 이 프로그램에 대한 호응도가 어떤지는 잘 모르겠습니다마는 더 확대할 필요가 있다고 본 위원은 판단이 됩니다.

대상자 선정방법하고 매분기별 평균 지원자 수 그리고 평균 경쟁률을 알고 계십니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 담당국장이 상세하게 설명 드리도록 하겠습니다.

○**勞動部雇傭政策審議官 鄭鍾秀** 담당국장 고용정책심의관 鄭鍾秀입니다.

지금 평균 경쟁률은 안 나오고 분기당 참여인원은 800명 정도 되고 취업률은 약60% 가량 됩니다. 구체적인 자료는 저희가 조사해서 별도로 위원님께 제출해 드리도록 하겠습니다.

○**李承哲 委員** 어쨌든 취업률을 더욱 높여야겠지요?

○**勞動部雇傭政策審議官 鄭鍾秀** 예.

○**李承哲 委員** 왜냐하면 이 제도는 취업률을 높

이기 위해서 하는 것인데 연수만 끝내거나 프로그램만 끝내고 말면 유명무실하다는 얘기입니다. 반드시 취업까지 연결될 수 있도록 실효성 있는 제도로 운영해 달라는 부탁입니다.

앞서 언급한 두 가지 프로그램들이 젊은 구직자들에게 도움이 되는 것은 분명합니다. 그러나 소규모 프로그램에 의한 제도보다는 중장기적인 대책을 마련하는 것이 더욱 중요하다고 본 위원은 판단합니다.

졸업 후 첫 5개월 내의 취업확률이 24%이나 이후부터는 3에서 4%로 급락한다는 보고서도 있습니다. 여기서 장기실업자가 발생한다고 본 위원은 생각하는데요, 그래서 각급 학교 졸업자하고 군 제대자 등 신규 취업대상자들을 위한 각별한 정책이 필요하다고 봅니다. 이에 대한 노동부의 정책이나 대책은 무엇이 있는지 간략히 말씀해 주십시오.

○**勞働部雇傭政策審議官 鄭鍾秀** 고용정책심의관 鄭鍾秀입니다.

청년실업대책 추진을 위해서 작년에 실업종합대책을 수립해서 지금까지 추진을 해 왔습니다. 여기에는 조금 전에 말씀하신 직장체험 프로그램하고 공공근로 사업을 통해서 연간 16만 명의 청소년에게 취업과 연수기회를 제공해 왔고 그다음에 취업유망분야 훈련과 또 인력부족직종 훈련을 통해서 약 14만 명에게 능력개발 기회를 제공하는 이런 내용이 주가 되고 있고 그다음 청소년들의 중소기업 취업률……

○**李承哲 委員** 그동안에 추진된 것은 제가 알고 있고요, 새롭게 강구된 대책이 있느냐는 얘기입니다.

○**勞働部雇傭政策審議官 鄭鍾秀** 지금 기존의 대책을 내실 있게 그런 대책이 주가 되겠습니다.

○**李承哲 委員** 그런데 기존의 대책이 별로 실효성이 없고 또 획기적으로 바꿀 수 있는 사항이 아니기 때문에 좀더 각별하게 새로운 제도를 연구 보완해야 된다 하는 얘기를 드리는 것입니다. 이 부분에 특별한 관심을 다시 한 번 촉구하는 의미에서 말씀드렸고요, 앞으로 새로운 제도를 개발해 주시기 바랍니다.

그리고 한 가지만 더 물겠습니다.

업무보고서 11페이지와 12페이지의 고령자 장애인 고용에 대해서 물겠습니다.

2000년 인구주택 총조사에 따르면 65세 이상 인구가 337만 2000명으로 전체 인구의 약 7.3%에 달한다고 합니다. 그런데 이는 95년 5.9%에 비해서 무려 27.7%가 증가한 것입니다. 같은 기간의 총인구증가율 3.2%보다도 훨씬 높습니다. 만약 이런 추세라면 2020년에는 고령화 사회라고 할 수 있는 14%를 넘어서 2050년쯤에는 34.4%에 육박할 것이라는 전망이 있습니다.

이처럼 고령인구가 늘어나는 것은 여러 사회경제적인 문제점을 야기하게 됩니다. 이를 대비하기 위해서라도 고령자 대책을 한시적인 현상타개 정책이 아니라 사회존속의 관점에서 접근해야 된다고 본 위원은 생각합니다.

현재 정부에서는 3%의 고령자 기준 고용률과 고령자 고용 촉진장려금 제도를 시행하고 있지만 예상보다 효과가 크지 않은 것으로 본 위원은 알고 있습니다. 그렇다면 제도개선을 반드시 고려해야 된다고 생각합니다.

업무보고서에 보면 이행지도를 강화하겠다고 했는데 구체적으로 어떻게 한다는 것인지 간단하게 말씀해 주세요. 이행지도를 어떻게 강화한다는 것입니까?

○**勞働部雇傭政策審議官 鄭鍾秀** 지금 현재는 300인 이하 사업장에는 기준고용률을 상회하고 있기 때문에 저희들이 강구하고 있는 수단은 관계부처 전문가 또 관계부처의 의견을 수렴해서 기준고용률을 업종별로 차등화하고 기준고용률을 상향 조정하는 그런 방안을 지금 추진하고 있습니다.

기준고용률 미이행 사업장에 대해서는 앞으로 일정 기간 행정지도한 후에 고령자 고용계획을 제출토록 하거나 고용확대를 요청하거나 또 그러한 명단을 공표하는 그러한 방안도 계획하고 있습니다.

○**李承哲 委員** 예, 알겠습니다. 이행지도도 강화하고 미이행 사업장의 명단을 공표하는 것도 좋습니다. 하지만 본 위원이 판단하기에 장기적으로 볼 때 사업주가 스스로 고용을 할 수 있는 확실한 유인책을 내놓으면서 강제하는 것이 더욱 효과가 있다고 생각합니다. 그러니까 당근과 채찍을 같이 겸해야 된다는 생각을 하는 겁니다.

현재 300인 이상 사업장에 대해서 기준고용률을 적용하고 있는 것으로 본 위원은 알고 있습니다. 이를 50인이나 100인 이상 사업장으로 확대

하고 또 5% 이상의 고용률을 적용하는 반면에 이들 사업장에 대해서는 세제혜택을 대폭 확대하고 제조업일 경우에는 정부기관에 대한 납품 등에서 인센티브, 혜택을 주는 것 등이 하나의 아이디어일 수도 있습니다.

고려해 보실만 한가요?

○**勞動部雇傭政策審議官 鄭鍾秀** 지금 위원님 말씀하신 그런 부분, 세제혜택을 부여하는 방안 등은 관계당국과 협의하는 기회를 갖겠습니다.

○**李承哲 委員** 스스로 고용할 수 있는 환경을 조성해 달라는 얘기이고 장애인 고용 문제도 또한 마찬가지입니다. 그래서 채찍과 당근을 확실히 느낄 수 있도록 하는 것이 가장 효과적이고 지속적이라고 보는데 이에 대한 장관님의 견해는 어떻습니까?

○**勞動部長官 方鏞錫** 지금 위원님께서 질의하신 몇 가지 내용이 대단히 중요하고 노동부에서도 이 문제에 대해서 많은 토론을 하고 있는 중입니다. 사실은 젊은 청년실업자가 많이 있는데 고령자들의 취업 문제까지 또 해결하라 이렇게 되니까 사실 상충되는 문제가 현재 나타나 있는 것입니다.

정부 차원에서는 인적자원개발회의를 통해서 여러 부처가 이 문제에 대한 고민을 하고 있고 사실 이 두 가지 문제에 대해서는 어떤 한 개 부처가 이 문제에 대한 대안을 내놓는 것이 아니라 국가사업으로 이 문제에 대한 대책을 세워야 된다고 보는 것입니다.

특별히 고령자 문제같은 경우는 우리나라의 보험제도라든지 사회안전망 제도 같은 경우를 본격적으로 논의해서 예를 든다면 직장에 취업하고 있는 분들에 대한 퇴직금 제도를 없애고 이것을 노후생활 보험제도로 전부 전환하자고 하는 것이 노사정위원회에서도 오래 전부터 논의가 되고 있는데 이런 것들까지 포함해서 전반적으로 이 문제를 종합적으로 국가사업으로 검토해야 한다 이런 입장을 저희들이 가지고 있고 여러 부처가 지금 이것 때문에 아이디어를 짜고 있다 이런 말씀을 드립니다.

○**李承哲 委員** 그렇게 중요한 국가적 차원의 문제니까 국무회의에 참석하셔서 강력하게 요구하시고 또 부탁하시고 그래서 이것이 조속히 해결될 수 있도록 해 주시고 ‘고령자다 청년이다 다 어떻게 하느냐’ 하는 식으로 말씀하시는데 해야

됩니다.

○**勞動部長官 方鏞錫** 그래서 다 해결할 과제다 그런 얘기입니다.

○**李承哲 委員** 그래서 노동부가 있는 것이고 그리고 많은 우수한 공무원들이 있으니까 같이 협조를 해서 열심히 노력하셔서 조속한 시일내에 이것이 많이 해결될 수 있도록 해 주십시오.

○**勞動部長官 方鏞錫** 위원님께서도 좋은 아이디어를 주시면 저희도 고려를 하겠습니다.

○**李承哲 委員** 나머지는 서면질의하도록 하겠습니다.

고맙습니다.

○**委員長 宋勳錫** 더 이상 질의하실 위원님이 없게 되면 이상으로 노동부에 대한 질의와 답변을 모두 마치도록 하겠습니다.

노동부에서는 오늘 여러 위원님들께서 지적하신 사항들과 개선하신 고견들을 깊이 유념하셔서 앞으로의 정책개발과 집행에 만전을 기해 주시기를 당부드립니다.

회의 중에 시간관계상 몇몇 위원님들께서 서면으로 질의하셨습니다. 정부 측에서는 성실하게 서면답변서를 작성하여 8월 2일까지 모든 위원님들과 입법조사관실에 제출해 주시기 바랍니다. 서면 질의와 서면답변서는 모두 회의록에 게재토록 하겠습니다.

그러면 회의장 정리를 위해서 잠시 정회하도록 하겠습니다. 노동부장관 및 관계관은 돌아가셔도 좋습니다.

(15시30분 회의중지)

(15시56분 계속개의)

○**委員長 宋勳錫** 자리를 정돈해 주시기 바랍니다.

회의를 속개하겠습니다.

나. 중앙노동위원회

다. 근로복지공단

라. 한국산업인력공단

마. 한국산업안전공단

바. 한국장애인고용촉진공단

사. 한국노동교육원

아. 학교법인기능대학

자. 한국기술교육대학교

차. 산재의료관리원

카. 노사정위원회

○**委員長 宋勳錫** 그러면 노동부에 이어서 중앙노동위원회, 근로복지공단, 한국산업인력공단, 한국산업안전공단, 한국장애인고용촉진공단, 한국노동교육원, 기능대학, 한국기술교육대학교, 산재의료관리원, 노사정위원회 이상 10개 기관에 대한 업무보고를 듣도록 하겠습니다.

회의의 효율적인 진행을 위해서 이들 기관의 업무보고를 일괄해서 듣고 난 후 질의를 하는 순서로 진행하도록 하겠습니다. 각 기관장께서는 10분 내의 범위에서 주요사업과 현안을 중심으로 보고해 주시기 바랍니다.

먼저 중앙노동위원회 위원장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○**中央勞動委員長 林鍾律** 존경하는 宋勳錫 위원장님 그리고 위원님!

먼저 저희 노동위원회의 발전을 위해 평소 많은 격려와 관심을 보여 주신 데 대하여 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

저희 노동위원회는 97년 노동위원회법이 제정되어 새롭게 출범한 이후에 신속하고 공정한 조정 및 심판업무를 통해서 노사관계의 발전과 근로자 권익구제에 기여하고자 최선의 노력을 다해 왔습니다.

최근 노동쟁의조정사건과 부당해고 등 심판사건이 지속적으로 증가하였으나 제한된 예산과 인력구조 등 어려운 여건 아래서도 전 위원과 직원은 노동쟁의의 합리적인 조정과 공정한 판정을 통해 노사관계의 안정에 기여하고 근로자의 권익을 보호한다는 사명감으로 혼신의 노력을 경주하고 있습니다.

금년 노동쟁의조정사건의 경우 보건의료노동조합 및 전국금속노동조합 등의 동시다발적인 조정신청이 있었습니다. 저희 노동위원회는 적극적인 조정활동으로 노사분쟁이 평화적으로 해결되도록 노력하였으나 일부 병원 등의 조정이 성립되지 않아 장기간 파업으로 국민들에게 염려를 끼쳐 드린 경우도 있었습니다.

부당해고 등 심판사건의 경우 최근 3년간 구조조정 등의 여파로 구제신청사건이 크게 증가하였습니다. 저희 노동위원회는 가급적 화해, 취하를 통해서 원만히 해결하도록 유도하고 심사관 풀제 등 신속한 사건처리를 위해서 노력을 하였으며 중

중 사건처리가 지연되는 사례가 있었던 것도 사실입니다.

앞으로 저희 노동위원회는 공정한 조정자로서 전문적인 조정기법을 활용한 적극적인 조정서비스를 제공하여 노사 간의 분쟁을 사전에 해결함으로써 노사분쟁의 사회적 비용을 줄이는 데 최선의 노력을 다하도록 하겠습니다.

또한 사실관계의 철저한 조사와 증거채택의 객관성 유지를 바탕으로 심판업무의 공정성을 한층 강화하고 신문회의 개최횟수를 확대하는 등 신속한 사건처리를 위해서 배전의 노력을 기울이도록 하겠습니다.

다시 한 번 위원장님과 위원님들의 변함없는 성원과 지도를 부탁드립니다.

그러면 업무보고에 앞서 저희 중앙노동위원회의 간부를 소개하도록 하겠습니다.

鄭丙錫 상임위원입니다.

宋鳳根 사무국장입니다.

(간부인사)

양해해 주신다면 주요업무 추진현황을 鄭丙錫 상임위원으로 하여금 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○**中央勞動委員會常任委員 鄭丙錫** 중앙노동위원회 상임위원 鄭丙錫입니다.

저희 중앙노동위원회의 주요업무 추진현황을 보고드리겠습니다.

보고드릴 내용은 일반현황, 주요업무 추진현황, 향후 추진계획 이렇게 세 가지를 준비했습니다마는 위원님들이 잘 아시기 때문에 일반현황은 생략하고 6페이지의 주요업무 추진현황을 중심으로 간략하게 보고드리겠습니다.

먼저 조정부분입니다.

조정신청은 계속 증가추세에 있습니다. 2001년의 경우에는 총 1096건으로 전년에 비해 5.8%가 늘어났습니다. 금년 6월 말 현재로 보면 조정건수가 653건입니다. 그래서 전년 동기에 비해서는 1.6% 늘어난 것으로 되어 있습니다. 아래 표를 참조해 주시면 되겠습니다. 조정신청사건의 사업종류별 내역을 보면 금년 6월 말까지 일반사업 약 81.5%, 그다음에 공익사업 9.6% 필수공익사업 8.9%로 구성되어 있습니다.

조정신청된 사건을 토대로 해 가지고 저희가 직접 조정을 한 사건 수는 매년 증가하고 있습니

다. 저희가 한 81%는 직접 조정을 행하고 있습니다. 그리고 행정지도 사건은 감소추세에 있습니다. 금년 6월 말 현재 81%를 직접조정을 행하고 10.6%를 행정지도를 하는 처리를 했습니다.

그다음에 맨 아래 표를 보시면 저희가 조정안을 제시해 가지고 조정이 성립된 조정성립률은 그동안 노동위원회의 적극적인 조정활동 결과로 작년에 43.2%인데 매년 늘어났습니다. 아래 표를 보시다시피 1999년은 조정성립률이 약 25% 수준이었습니다. 그것이 매년 늘어나 가지고 작년 43%에서 금년 6월에는 44.1%를 기록하고 있습니다.

그다음에 중재건수입니다.

중재사건은 그동안 많은 건수를 차지했던 택시 노동조합의 중재신청이 감소하면서 2000년부터는 감소추세에 있습니다. 2001년에 직권중재 회부한 사건은 16건이었습니다. 금년 6월 말에는 주로 보건의료산업 쪽에서 다소 늘어나 가지고 21건으로 늘어났습니다.

9페이지의 심판업무를 보고드리겠습니다.

우선 신청현황을 보면 심판사건은 지속적으로 증가하여 작년에는 총 8192건으로 전년 대비 28.1%가 늘어나는 결과를 보였습니다. 금년 6월 말 현재 총 5002건을 접수해 가지고 전년 동기 대비 8.3% 늘어났습니다.

심판사건의 구성을 보면 금년 말 총 5002건 중 부당해고 등 관련사건 62.4%, 부당노동행위 관련사건 21.9%, 단협해석 등 기타사건이 15.7%의 구성을 차지해서 대부분 부당해고 관련사건이 많습니다.

심판사건이 접수된 것을 토대로 해서 작년의 경우 처리한 심판사건 총 6892건을 분석해 보면 그중 48.3%를 저희가 직접 처리했고 51.7%는 심판사건을 신청하고 나서 화해, 취하하도록 유도해서 처리되었습니다. 그다음에 작년에 판정된 사건 3327건 중 근로자 측 주장이 인정되어 구제된 사건은 1350건입니다. 그래서 인정비율이 40.6%로 나타나고 있습니다.

초심 지노위 부당노동행위라든지 부당해고 심판사건 중 당사자가 불복해 가지고 중노위에 재심신청한 사건의 비율은 46.6%로 전년보다 다소 감소했습니다.

다음은 행정소송관련입니다.

중앙노동위원회가 작년에 처리한 사건의 40.7%가 행정소송으로 제기되었습니다. 판결이 확정된 사건을 가지고 분석해 보면 그중 중노위가 승소한 사건의 비율은 81%입니다. 전년에 비해서는 다소 감소했습니다. 99년의 승소율이 69.8%이었던 것과 비교해 보면 승소율은 상당히 늘어난 것으로 분석됩니다.

그다음에 기타 주요업무 추진현황을 간략하게 보고드리겠습니다.

노동위원회 운영개선을 위하여 그동안 노동위원회규칙을 개정해서 다수인이 신청한 사건에 대해서 선정대표자제도를 도입했고 노동위원회 업무편람도 수정·발간을 했습니다. 그다음에 심사관들의 연찬회 등 전문성 제고를 위한 노력을 저희가 계속적으로 강화하고 있습니다.

향후 추진계획입니다.

앞으로도 노동위원회의 업무를 발전시키기 위해 적극적인 조정서비스를 제공하고자 합니다. 그래서 노동쟁의를 합리적으로 신속하게 조정해서 분류예방에 최선의 노력을 다하고 그동안 논란이 되어 왔던 교섭비준을 이유로 한 행정지도는 최소화하도록 지침을 마련해서 운영하고 있습니다. 그다음에 조정불성립 시에도 사후 지원을 강화해 가지고 노동위원회 조정안에 기초한 자율 해결을 적극적으로 유도하고 있습니다.

다음에 심판사건에 있어서도 신속 공정한 사건 처리에 역점을 두고 있습니다. 심문회 개최 횟수를 계속 늘려간다는지 심사판정의 공정성을 제고하기 위해 공익위원별로 균등한 사건을 배정하고 노사위원과의 충분한 의견교환으로 사건이 공정하게 처리될 수 있게끔 최선의 노력을 다하고 있습니다.

다음에 마지막으로 노동위원회 운영개선 및 행정서비스 향상을 위해 노동위원회법령을 개정해서 허위증언에 대한 처벌근거 확보라든지 국정감사 시 여러 위원님들이 지적하셨던 심사관의 권한과 책임의 명확화 문제, 이런 부분들을 법에 규정하는 방안을 검토하고 있습니다. 다음에 노동위원회 위원과 심사관의 전문성 제고 노력은 계속적으로 저희가 노력을 기울이겠습니다.

다음에는 노동위원회 홈페이지에 민원자동상담 시스템을 구축하고 사례검색시스템의 기능을 강화하는 등 홈페이지 운영을 내실화하여 계속적으로

업무를 진전시켜 나가겠습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

다음은 근로복지공단 이사장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○勤勞福祉公團理事長 金在英 근로복지공단 이사장 金在英입니다.

제16대 국회 후반기를 맞이하여 새로이 구성된 환경노동위원회에서 존경하는 宋勳錫 위원장님과 여러 위원님들을 모시고 저희 공단의 업무현황을 보고드리게 됨을 매우 뜻깊게 생각합니다.

그동안 저희 공단의 발전을 위하여 각별한 관심과 격려를 보내 주신 위원장님과 여러 위원님들께 이 자리를 빌려 진심으로 감사의 말씀을 드립니다. 앞으로 저희공단은 보다 효율적이고 생산이 높은 조직, 근로자의 행복을 창조하는 희망의 국민기업으로서의 역할과 사명을 다함으로써 국민들로부터 사랑받는 기업이 되도록 더욱더 최선을 다하겠습니다.

위원장님과 여러 위원님들의 변함 없는 관심과 지도편달을 부탁드립니다.

업무현황보고에 앞서 저희 공단의 임원들을 소개해 드리겠습니다.

金吉聖 감사입니다.

金尹鐵 총무이사입니다.

朴完洙 보험관리이사입니다.

徐萬植 복지이사입니다.

(간부인사)

위원님들 앞에 ‘폴 텍스’와 ‘요약’이라고 쓰여진 두 가지의 자료가 배포되었을 것입니다. 요약본을 중심으로 업무를 보고드리도록 하겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황 그리고 주요사업 실적 및 계획 순으로 보고드리도록 하겠습니다.

금년도 사업의 기본목표는 보험재정의 건실운영 및 근로복지서비스의 확충으로 이를 달성하기 위하여 고용·산재보험 적용 누락·체납보험료 집중정리, 산재근로자에게 필요한 재활사업 확충, 수요자 중심의 탄력적 복지제도 실현, 민원업무의 절차 간소화 및 경영혁신 지속 추진, 직무 및 친절교육 강화를 통한 대국민 서비스 향상에 역점을 두어 추진하고 있습니다.

일반현황입니다.

저희 근로복지공단은 77년 6월 2일 근로복지공

사를 설립하였고 95년 5월 1일 근로복지공단을 설립하여 실업자대부사업, 임금채권보장사업, 고용보험 적용·징수업무, 근로자신용보증지원사업을 수행하고 있습니다.

주요사업은 산업재해보상보험의 적용·징수, 보험급여 지급, 고용보험의 적용·징수, 임금채권보장사업, 고용안정채권 발행 및 실직자 대부 등 실업대책사업 추진, 복지복권 발행 및 중소기업근로자 복지사업 개발 추진입니다.

기구 및 정원입니다.

기구는 본부에는 이사장, 감사와 3이사 10실(국)으로 되어 있습니다. 소속기관은 지역본부 6개소, 지사 40개소, 재활훈련원 2개소입니다. 정원은 총 2359명입니다.

예산은 4조 3679억 원으로 산재보험사업 운영 2조 1196억 원, 실업대책사업 운영 1조 9709억 원, 임금채권보장사업 운영 등 기타 2774억 원입니다. 관련법령은 산업재해보상보험법 등 5개 법률입니다.

주요사업 실적 및 계획입니다.

첫째, 고용·산재보험사업을 보고드리겠습니다. 보험적용·징수 업무입니다.

현황을 보면 금년 6월 말 현재 적용사업장은 고용보험 83만 2000개소, 산재보험 94만 1000개소로 적용목표가 금년에 96만 3000개소입니다마는 대비해서 고용보험은 86.4%, 산재보험은 97.7%입니다. 이는 전년 말 대비 사업장 수는 고용보험 3.1%, 산재보험은 35%가 증가하였습니다.

금년 6월 말 현재 징수결정액은 고용보험 2조 2434억 원, 산재보험 2조 1306억 원이며 수납률은 각각 88.6%와 78.8%입니다. 체납보험료는 7013억 원으로 전년도 같은 기간보다 480억 원이 감소되었습니다.

앞으로 중점 추진계획은 적용률 제고를 위해 보험혜택 등 홍보를 강화하고 국세청 등과 협조하여 적용자료를 발굴, 가입 안내하며 자진신고 강조기간 운영 등 지속적인 가입 독려와 직권 가입조치를 병행하여 적용률 제고에 노력하도록 하겠습니다.

체납보험료 감소와 징수율 제고를 위하여 소속기관별 징수목표액, 체납액 관리 상한선을 설정, 관리하고 신용카드 납부, 인터넷뱅킹 등 보험료 납부방법을 다양화하고 사업주 편의를 위한 각종

서비스를 제공할 것입니다.

산재근로자 보험업무를 보고드리겠습니다.

산재보험급여 지급을 보면, 금년 6월 말 현재 산재보험급여 수급자 10만 9282명에게 9423억 원의 보험급여가 지급되었는바 이는 4인 이하 사업장 적용확대에 따른 수급자 수의 증가 등으로 보험급여액은 전년 동기 대비 12.5% 증가하였습니다.

산재근로자 요양관리를 보면 금년 6월 말 현재 요양 중인 환자는 입원요양 1만 4011명, 통원요양 2만 4809명, 재가요양 55명 등 총 3만 8875명입니다.

앞으로의 중점 추진계획은 민원발생 빈도가 높은 뇌·심혈관계 질환이랄지 발암물질에 노출된 경력자 암 등의 연구결과를 토대로 업무상 재해 인정 범위를 확대 추진하고 산재환자 요양급여 범위도 확대하고 수가기준도 아래와 같이 현실화하도록 하겠습니다. 또한 산재환자에게 질 높은 서비스 제공을 위하여 후유증상 진료대상 범위에 진폐증을 포함해 진폐환자 보호를 강화하고 필요에 따라 의료기관을 옮길 수 전원승인제도를 폐지토록 하겠습니다.

산재근로자 재활훈련 및 사후관리 업무를 보고드리겠습니다.

재활훈련 지원을 보면, 산재장해자들에게 재취업 및 창업 등 사회 복귀의 발판을 마련하는 데 필요한 직업훈련의 기회 제공을 위하여 안산과 광주에 재활훈련원을 운영하고 민간 훈련기관에서 훈련 시 훈련비용을 지원하고 있습니다. 그리고 요양종결 후 장애가 남은 산재근로자의 노동력 회복과 직업적용 능력 향상을 위한 스포츠 활동비를 지원하고 있습니다.

산재근로자 복지 및 의료재활 지원을 보면 창업을 희망하는 재활훈련 수료생 및 진폐근로자를 위한 자립점포 임대 지원은 금년 6월 30일 현재 58명에게 26억 원을 지원하였습니다. 생활의 어려움을 겪고 있는 산재근로자 생활안정을 위한 생활정착금 용자는 금년 6월 30일 현재 1634명에게 127억 원을 대부하였고 산재근로자 가계부담을 줄이고 교육기회를 확대하기 위한 산재근로자 및 자녀 장학금 지원은 금년 6월 30일 현재 6152명에게 42억 원을 지원하였습니다.

향후 중점 추진계획으로는 척추재해자들에 대

한 통증관리 및 척추 강화를 위한 요통학교를 금년 4월 16일부터 인천중앙병원에서 시범 운영하고 있고 직업훈련 고용지원 등 복합기능의 직업재활훈련센터를 경남 울주군에 건립 추진하고 있으며 가정 내 케어가 곤란한 중증 고령 산재장해인을 위한 케어센터를 경기도 화성요양병원 부지에 건립 추진토록 했습니다.

둘째, 근로자복지지원사업을 보고드리겠습니다.

94년부터 금년 6월 말까지 총 2700억 원의 기금을 조성하였는바 이는 정부출연금 1382억 원과 복지복권 판매수익의 430억 원, 이자수입 등 888억 원입니다.

근로자 생활안정 지원입니다.

근로자 및 그 자녀의 교육부담을 덜어주기 위해 중고생 장학금 지원은 금년 6월 30일 현재 6850명에게 64억 원을 지원하였고 근로자들의 목돈 지출에 따른 가계부담을 덜어주고 생활안정을 도모하기 위한 근로자 생활안정자금 용자는 6월 30일 현재 5018명에게 331억 원을 지원하였으며 임금체불로 생계가 곤란해진 체불사업장 근로자들의 생활안정 및 고용안정을 위해 생계비 용자는 6월 30일 현재 6298명에게 239억 원을 지원하였습니다.

12페이지가 되겠습니다.

근로복지시설 설치 지원을 보면, 사내 복지시설 설치가 어려운 중소기업에 대한 복지시설 설치 지원을 위해 중소기업복지시설자금 용자는 6월 30일 현재 사업장 2개소에 2억 원을 용자하였습니다. 또한 저임금 여성근로자 육아부담을 해소하고 취업활동을 보장하기 위해 총 18개소의 영유아보육시설을 건립, 운영하고 있습니다.

복지복권의 발행·판매를 보면 복지복권을 발행·판매하여 수익금은 전액 근로자복지사업의 재원으로 활용하고 있는바 6월 30일 현재 판매량은 3000만 매이고 기금전입액은 35억 원을 금년도에 전입을 시켰습니다.

13페이지가 되겠습니다.

셋째, 실직근로자 지원사업을 보고 드리겠습니다.

98년 4월부터 고용안정채권 발행을 통하여 총 2조 232억 원의 재원을 조성하였고 금년 6월 말 현재 23만 명의 실직자에게 1조 5233억 원을 융자해 주었습니다.

실직자들의 생활안정과 생계보호를 위하여 실업자 가계안정자금 대부분은 6월 30일 현재 3551명에게 176억 원을 대부하였고 장기실업자 및 실직여성가장에게 안정적인 일자리 제공을 위하여 시행하는 실업자 자영업 창업에 필요한 점포 임대 지원은 6월 30일 현재 394명에게 182억 원을 지원하였고 관광업종사 실직자들의 일자리 제공을 위한 관광관련 실업대책사업 지원은 6월 30일 현재 942명에게 31억 원을 지원하였습니다.

14페이지가 되겠습니다.

넷째, 근로자 신용보증지원사업을 보고 드리겠습니다.

근로자들이 별도의 보증이나 담보제공 없이 공단의 신용보증을 통해 대부 혜택을 받을 수 있도록 지원하는 제도로서 재직근로자, 산재근로자, 실직근로자, 장애인근로자 등에게 1000만 원까지 신용보증을 해 주고 있으며 6월 30일 현재 2만 1007명에게 907억 원을 지원하였습니다.

마지막으로 임금채권보장사업을 보고 드리겠습니다.

근로자가 기업의 도산으로 인해 임금·퇴직금을 지급받지 못한 경우 사업주를 대신하여 일정범위의 체당금을 지급하는 제도로서 98년 7월 1일 사업시행 이후 금년 6월 30일까지 총 1791개 사업체 근로자 6만 2102명에게 2042억 원의 체당금을 지급하였습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

다음은 한국산업인력공단 이사장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○韓國産業人力公團理事長 金有培 한국산업인력공단 이사장 金有培입니다.

존경하는 宋勳錫 위원장님 그리고 여러 위원님을 모시고 우리 공단의 업무현황을 보고드리게 된 것을 기쁨으로 생각합니다.

우리 공단은 산업인력의 양성과 자격검정, 고용촉진, 기능장려 사업을 유기적으로 연계해서 산업인력의 총체적 관리기능을 수행하기 위하여 1982년에 설립되어 현재까지 116만여 명의 산업현장의 기능인력을 양성 공급하였습니다. 또한 3800여 명의 수검자를 대상으로 국가기술자격검정을 실시하여 750여만 명의 유자격자를 배출하였고 국제기능올림픽에서 13번 우승을 하는 등 기술한국의 토대

를 이룩하는 데 많은 노력을 경주해 왔습니다.

특히 IMF사태 이후 최근 몇 년 동안은 실업자 직업훈련, 자격검정, 취업알선 등을 통한 실업난 해소에도 많은 노력을 하여 국가경제 발전에 적지 않은 보탬이 되었다고 생각합니다.

우리 공단에서는 디지털 경제시대에 부응하여 제조업 중심으로 운영되고 있는 훈련 직종을 지식기반산업 직종으로 개편·운영하고 있으며 IT인력 양성을 위한 훈련과정을 개설하는 등 시대변화에 맞추어 교육훈련체제를 적극적으로 전개함으로써 우리나라의 인적자원 개발의 중추기관으로 자리매김하는 데 혼신의 힘을 다하고 있습니다.

또한 자격검정사업에 있어서는 수요자 중심의 검정을 위해 상시로 시험을 볼 수 있는 상시검정의 확대시행 등 수요자에게 바짝 다가서는 검정을 실시하고 있습니다.

아울러 전년도부터 시행한 기능사 필기시험 전종목에 대한 시험문제 및 점수 공개를 연차적으로 확대 시행함으로써 국민의 알 권리를 최대한 만족시킬 수 있도록 최선을 다하고 있으며 한일 간 IT종목 상호인정사업추진 등 우리나라 자격의 국제적 통용성 확보에도 많은 노력을 기울이고 있습니다.

끝으로 우리 공단에서 수행하고 있는 산업인력의 양성, 자격검정의 시행 및 고용촉진 사업과 기능인 우대 풍토 조성 등의 업무가 국가경제에 미치는 영향이 얼마나 큰가를 우리 임직원 모두는 깊이 인식하고 있으며 우리 공단이 보다 발전적이고 생산적인 기관으로 성장할 수 있도록 위원님들의 지속적인 관심과 지도·편달을 부탁드립니다.

그러면 업무현황을 보고드리기에 앞서 이 자리에 참석한 공단 임원을 소개해 드리도록 하겠습니다.

鄭亨晚 감사입니다.

李鶴熙 운영이사입니다.

盧南燮 인력개발이사입니다.

鄭大陽 자격검정이사입니다.

(간부인사)

지금부터 공단업무현황을 유인물에 의하여 보고드리도록 하겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황, 2001년 주요사업 추진실적 및 평가부터 간략히 설명해 드리고 2002

년 주요사업 계획과 실적, 학교법인 운영에 대하여 보고 드리겠습니다.

먼저 일반현황을 말씀드리겠습니다.

연혁으로는 81년 12월 31일 제정 공포된 공단법에 의거해서 82년 3월 한국직업훈련관리공단이 설립되었고 98년에는 지금의 한국산업인력공단으로 명칭을 변경하였고 2000년 3월에는 부산 북부사무소 등 4개의 지방사무소를 신설하였습니다. 그리고 작년 1월에는 중앙고용정보관리소를 노동부로부터 인수하여서 중앙고용정보원을 설치하였습니다.

공단의 주요 기능으로서는 산업인력 양성 및 취업지도, 기능대학법에 의한 기능대학의 설립·경영, 직업능력개발 훈련교사의 양성과 관리, 직업교육훈련실시자에 대한 기술지원, 자격검정의 시행 및 자격취득자의 관리, 기능장려사업의 시행 그리고 국내외의 취업알선 등 고용촉진 사업이 있습니다.

공단의 기구는 본부의 이사장을 포함하여 5명의 임원과 8국·실, 2개의 부설기관으로 구성되어 있고 2개의 학교법인을 별도로 운영하고 있습니다.

산하기관은 4개의 지역본부와 21개의 직업전문학교, 19개 지방사무소를 두고 있으며 지역본부에는 각각 지방사무소의 역할도 병행 수행하고 있습니다.

정원은 1538명이며 산하 2개 학교법인의 정원은 1492명입니다.

3페이지를 보고 드리겠습니다.

우리 공단의 2002년도 수입예산은 2900여억 원으로 작년 대비 2% 증가하였고 정부출연금과 자체수입금으로 편성되어 있습니다.

지출예산은 수입예산과 동일하게 수지균형 예산으로 편성·운영하고 있습니다.

다음은 2001년도 주요사업 추진실적 및 평가입니다.

종합적으로 볼 때 우리 공단은 전년도의 국내외적으로 여러 가지 어려운 여건 속에서도 지식기반 사회에 부응한 훈련체제를 적극 구축하는 등 직업능력개발훈련사업 목표를 초과 달성하였고 247만여 명의 자격검정을 시행하였으며 한일 간 IT자격의 상호인정 양해각서 체결 등 자격검정 전문기관으로서의 위상도 제고하였습니다.

특히 2001년도에는 35개 나라에서 2000여 명이 참가한 제36회 서울국제기능올림픽대회를 성공적으로 개최함으로써 경제적·기술적·사회적으로 많은 부가가치를 창출하였습니다. 그리고 사업 정보화 추진으로 대민서비스 수준도 제고하였습니다.

다음은 2002년 주요사업 계획 및 실적에 대하여 보고 드리겠습니다.

먼저 직업능력개발훈련사업입니다.

올해 실적은 총 11만 815명 계획에 6월 말 현재 7만 7000여 명으로 계획 대비 69.6%의 실적을 보이고 있습니다.

다음은 훈련직종개편사업입니다.

지식정보화 사회 도래에 부응하여 기존 제조업 중심의 훈련직종 중 약 40% 이상을 지식기반산업 직종으로 2003년까지 연차적으로 개편코자 합니다.

훈련시설 확충 및 보강사업으로는 직업능력개발훈련, 자격검정, 고용촉진 등 One-stop 서비스 제공을 위한 부산인력개발타운 건립을 2004년 1월 개원 예정으로 추진하고 있으며 성인훈련생을 위한 기숙사 시설 개선 및 직업전문학교 노후시설에 대한 보강사업도 지속적으로 추진하고 있습니다.

민간 직업능력개발훈련지원 사업으로는 시설 및 장비자금 지원사업을 추진하고 있습니다. 아울러 훈련기준 개발 및 교재 편찬·보급 사업으로서 산업현장의 요구기술 및 신기술 등을 수시 반영하여 훈련기준 및 직종을 개발·정비하고 있으며 직업능력개발훈련 교재를 편찬·발간 보급하고 있습니다.

또한 ‘능력개발의 달’ 행사를 지속적으로 추진하여 직업능력개발훈련의 중요성을 홍보하고 능력사회로의 조기전환을 유도토록 하겠습니다.

다음은 교과운영 및 교원능력 향상 방안으로 훈련직종별 교과편성 및 시설·장비기준을 개선토록 하고 새로운 기술변화에 대응하기 위해 교원의 능력향상을 위한 자체연수, 기업체 현장연수, 전문연수기관 위탁연수 등을 실시하겠습니다.

다음은 자격검정 시행 사업입니다.

금년도 국가기술자격검정 계획은 총 225만 6000명으로 6월 말 현재 107만 명에 대한 검정을 시행하여 약 47.5%의 실적을 보이고 있습니다. 그

리고 국가기술자격검정 외 자격시험 계획은 공인 노무사가 11만 5000으로 이 중에서 약 10.2%의 실적을 보이고 있습니다.

그리고 올해는 수검자의 자격취득기회 확대를 위한 상시검정시행 지역을 서울 등 6개 지역에서 전북지역까지 확대하였고 시행종목도 7종목에서 10종목으로 확대 시행코자 합니다.

시험제도 개선 사항으로는 수검자 편의제공의 극대화를 위한 국가기술자격검정 필기시험 전 종목에 대한 득점 공개 및 기능장·산업기사 종목의 시험문제 공개와 산업사회의 변화에 부응한 종목의 통합 및 폐지를 추진하였습니다.

IT 등 신산업분야 종목 개발 및 신설을 지속적으로 추진토록 하고 산업현장의 수요 변화에 맞도록 출제기준 등을 정비하겠습니다.

또한 국가기술자격의 국제적 통용성 확보를 위한 한일 간 IT 자격의 상호인정에 따른 교류 확대를 실시하고 APEC 엔지니어 상호인정 사업도 계속해서 중점을 두겠습니다.

다음은 기능장려사업입니다.

먼저 기능인 우대 사업으로 명장·우수지도자 및 기능장려 우수사업체를 선정하고 중소기업 우수기능인도 아울러서 선정하고 있습니다. 대한민국 명장전을 개최하고 기능인 우대풍토 조성 캠페인을 아울러 전개하고 있습니다. 기능전승자 선정 및 지원금 지급 등의 사업도 추진하고 있습니다.

기능경기대회사업입니다.

지방기능경기대회는 지난 4월 18일부터 4월 24일까지 전국 16개 시도에서 개최하였습니다. 올해 전국기능경기대회는 10월 15일부터 22일까지 전라남도에서 개최될 예정이며 2003년 스위스 상갈렌에서 개최되는 제37회 국제기능올림픽대회 참가준비를 위한 선수평가도 금년 중에 실시할 예정입니다.

다음은 고용촉진사업입니다.

국내 취업알선 사업으로 전국적인 상설취업정보센터를 운영하고 있습니다. 해외 취업알선은 약 2000명 정도가 실시되었습니다.

고용안정사업입니다.

먼저 고용정보 사업으로서 한국직업사전 발간 등 직업정보를 제공하고 고용동향 종합 분석 등 고용정보를 아울러서 제공하고 있습니다. 그다음

에 직업지도 자료 개발 및 보급 등의 사업을 계획하여 현재 추진하고 있고 우리나라 최초로 직업지도를 발간했습니다.

그리고 고용전산망 구축 사업으로서는 고용안정시스템 관리, 신고용보험 시스템 및 해외 취업알선 시스템 구축, 직업훈련 종합정보망 구축 사업 등을 추진하고 있습니다.

다음은 공단의 산하기관인 학교법인 운영에 관한 사항입니다.

동 사항은 이 자리에 참석하신 기능대학 이사장님, 한국기술대학교 총장님으로부터 상세한 보고가 있을 예정이므로 저의 보고는 유인물로 갈음코자 합니다.

이상 업무현황 보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

다음은 한국산업안전공단 이사장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○韓國産業安全公團理事長 金容達 한국산업안전공단 이사장 金容達입니다.

존경하는 宋勳錫 위원장님과 위원님 여러분을 모시고 한국산업안전공단의 업무보고를 드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

그동안 저희 공단은 다양한 산재예방사업을 통하여 근로자의 고귀한 생명과 건강을 보호하고 우리 사회에 안전문화를 정착시키기 위해서 전 직원이 최선의 노력을 다하여 왔습니다. 그럼에도 불구하고 금년 5월 산재발생 현황을 보면 재해율과 사망만인율은 다소 감소하였습니다만 재해자는 3만 2264명으로서 전년동기 대비 5.7%가 증가하는 등 지난해부터 재해가 다소 증가하고 있어서 매우 안타깝게 생각하고 있습니다.

이에 대해서 저희 공단은 화학공장, 조선업종 같은 대형사고 가능성이 있는 사업장과 건설현장 등 산재취약 분야에 대한 관리를 강화해서 산재예방 효과를 극대화하도록 하는 한편 재해자의 70% 이상을 차지하고 있는 50인 미만 사업장을 대상으로 CLEAN 3D 사업을 적극 전개하여 소규모 영세사업장에 적합한 안전·보건기술 지원을 강화하는 등 실질적인 재해감소 효과를 거두는 데 역점을 둘 계획입니다.

앞으로 저희 공단은 근로자의 안전에서부터 기업의 경쟁력이 비롯된다는 사실을 직시하여 임직

원 모두가 1000만 근로자의 생명과 건강을 최일선에서 보호한다는 소명의식을 가지고 안전하고 건강한 산업사회 실현을 위하여 최선을 다하겠다는 다짐을 드리면서 위원 여러분들께서 적극적인 관심과 격려를 해 주실 것을 부탁드립니다.

업무보고에 앞서서 저희 공단의 주요간부를 소개해 올리겠습니다.

金昌辰 감사입니다.

孔德壽 기획관리이사입니다.

韓均元 기술이사입니다.

崔秀吉 교육홍보이사입니다.

(간부인사)

그러면 준비된 유인물에 의거해서 한국산업안전공단의 업무현황을 보고드리도록 하겠습니다.

보고드릴 내용은 공단의 일반현황, 산업재해 발생현황, 주요업무 추진현황 순으로 준비하였습니다. 이는 시간관계상 위원님 여러분들께서 양해해 주신다면 4쪽에 있는 산업재해 발생현황부터 보고 올리겠습니다.

먼저 금년 5월 말 현재 산재발생현황을 보면, 전년 동기 대비 재해율, 사망만인율은 다소 감소하였습시다. 이는 재해자는 1725명이 증가하였는데 주로 건설업, 광업 등에서 증가했고 운수·창고·통신업, 기타 산업에서는 감소하였습니다. 특히 건설업은 건축건설공사, 기타건설공사에서 증가했고 제조업은 선박건조 및 수리업, 의약품 및 화장품 향료 제조업 등에서 증가했습니다.

사망자는 1039명이 발생하여 전년 동기 대비 67명이 증가하였습니다. 주로 건설업, 제조업, 기타 산업에서 증가하였고 운수·창고·통신업에서는 감소했습니다.

규모별 발생현황을 말씀드리겠습니다.

50인 미만 사업장의 재해구성비가 70%로서 재해발생이 집중되었으며 특히 5인 미만 사업장에서 전체 재해자 증가의 64.1%를 점유하고 있는 실정입니다. 사망자는 50인 미만 사업장에서 65명이 증가하였습니다.

재해유형별로 말씀을 올리겠습니다.

업무상 사고 재해자가 1981명, 사망자는 59명이 증가하였으며 사망자의 경우 추락, 협착, 전도, 충돌 등의 순서로 발생하였습니다. 업무상 질병 재해자는 212명 그리고 사망자는 49명이 증가했으며 진폐, 신체부담작업, 뇌혈관·심장질환 순으로 증

가하였습니다.

다음은 주요업무 추진현황에 대해서 보고드리겠습니다.

저희 공단은 금년 사업의 목표를 수요자 중심의 산재예방 기술서비스 정착으로 세우고 이를 위한 중점추진방향으로는 사업장별 재해발생요인에 따른 중점지도·지원, 현장특성을 사전에 파악해서 위험공정을 집중관리하여 시스템화하는 것 그리고 산재취약 및 안전 소외계층 기술지원 강화, 건강장해 유발요인의 특성별 서비스체제 구축, 사회 전반의 안전의식 제고를 위한 교육·홍보 강화, 지식경영체제 도입을 통한 재해예방사업의 효율적 추진에 노력하고 있습니다.

이어지는 7쪽부터 23쪽까지는 현재 저희 공단에서 추진하고 있는 산재예방사업 그리고 금년도 6월 말 현재까지의 사업 추진실적을 나타낸 것입니다. 이는 위원님들께서 양해하여 주신다면 본 유인물로 대체하고 24쪽에 나와 있는 하반기 재해감소대책을 중심으로 보고를 올리겠습니다.

하반기 산재감소대책에 대해서 보고드리겠습니다.

금년도 6월까지의 잠정 산재통계 결과 재해율과 사망만인율은 감소했습니다. 이는 재해자, 사망자가 증가추세에 있어서 저희 공단에서는 하반기 산재감소대책을 특별히 수립해서 시행하고 있습니다.

먼저 작업 관련성 질병 예방을 위해서 선박건조·수리업, 자동차제조업 등 근골격계질환 다발지역에 전담반을 구성해서 기술지원을 집중토록 하겠습니다. 또한 뇌·심혈관질환 및 기초질환자가 다수 발생하는 사업장을 대상으로 교육과 간담회를 집중 실시하고 있습니다.

또한 직업병 예방대책으로는 주물공정사업장 546개소에 대해서 진폐예방 기술지원을 실시하고 있고 DMF 독성간염 예방 기술지원을 하고 있으며 항생제 제조업 115개소에 대해서 직업성천식 예방 기술지원을 하고 있으며 병원에서 종사하는 근로자의 업무상 질병 예방을 위해서도 기술지원을 하고 있습니다.

다음 건설재해 예방을 위해서는 개구부, 작업발판, 비계 등 추락재해의 가장 기본적인 원인이 되는 현장에 대해서는 지도점검 시 확인을 하고 개선하도록 유도하겠습니다. 또한 재해가 다발하고

있는 소규모 현장에 대한 단순 반복재해의 예방 활동도 강화하도록 하겠습니다. 또한 유해·위험 방지계획서의 자율심사업체에 대한 기술지원도 강화하고자 합니다.

또한 산업단지와 농공단지 등 위험기계 보유사업장의 재래형 재해예방과 재해가 증가하고 있는 300인 이상의 조선업 재해예방을 위해서도 기술 지원을 강화하겠습니다. 또한 재해가 다발하고 있는 특정 업종에 대한 재해예방사업을 적극 추진하면서 장마철의 감전사고와 질식사고 예방을 위한 기술지원을 강화할 계획입니다.

앞으로 공단 임직원 모두가 혼신의 힘을 다해서 산업재해가 감소되도록 적극 노력하겠습니다.

이상으로 업무보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 한국장애인고용촉진공단 이사장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○**韓國障礙人雇傭促進公團理事長 申弼均** 한국장애인고용촉진공단 이사장 申弼均입니다.

존경하는 宋勳錫 위원장님 그리고 위원 여러분!

저는 평소 사회복지와 장애인복지 문제를 항상 고민하고 연구하여 오던 중 지난 7월 8일 제 마음 속의 일터였던 한국장애인고용촉진공단 이사장으로 취임하였습니다.

이제 오늘 제232회국회에 즈음하여 여러 위원님들께 공단 업무현황을 보고드리게 된 것을 대단히 기쁘게 생각합니다.

우리 공단은 장애인 고용확대, 고용환경 개선, 장애인 직업재활과 관련한 각종 연구개발사업을 활발하게 추진하고 있습니다.

이제 제가 공단 이사장으로 취임한 지 3주일이 미처 못 됩니다마는 뚜렷한 목적의식과 순수한 열정을 공단 임직원과 공유하면서 장애인 고용촉진을 위하여 열심히 일하고자 합니다.

장애인의 고용완성은 삼각형의 원리와 같이 훈련된 직업능력과 기능을 발휘하기 위하여 사회적 배려와 편의시설의 다른 두 면이 옆에 있어야만 가능합니다. 이 자리를 빌려 존경하는 宋勳錫 위원장님과 여러 위원님께 아낌없는 성원과 도움을 머리 숙여 부탁드립니다.

업무보고에 앞서 저희 임원단을 소개해 드리겠습니다.

陣準珮 기획관리이사입니다.

朴昇圭 고용촉진이사입니다.

(간부인사)

감사합니다.

미리 드린 자료에 의해 공단 업무현황을 간단히 요약해서 보고드리겠습니다.

시간상 일반현황은 보고자료로 대체하고 우선 업무실태 중심으로 보고드리겠습니다.

전국의 등록장애인 수는 117만 8400명이며 지적장애인, 시각장애인, 청각장애인 순으로 나타나고 있습니다. 그러나 2000년도에 보건사회연구원 에서 조사한 장애인 실태조사에 의하면 추정장애인은 145만 명으로 당시 실업률은 28.4%, 여성이 33%로 조사되고 있습니다.

국가, 지방자치단체 등 공공기관의 고용률은 작년 말 현재 1.6%로 비교적 증가하고는 있으나 아직 의무고용률 2%에 미치지 못하고 있습니다.

입법부에 대해서도 1.3%에 준하고 있습니다. 민간부문의 고용률도 증가하는 추세이기는 하나 작년 말 현재 1.1%로 기대치에 못 미치고 있습니다. 특히 30대 대그룹의 장애인 고용에 대한 인식 및 실천이 크게 부족한 편입니다.

그간의 업무실적은 서면으로 하고 11페이지의 2002년도 주요업무 추진현황을 보고드리겠습니다.

우선 2002년도 주요 추진방향을 말씀드리면, 장애인에 대하여서는 훈련, 취업, 직업생활 및 창업 지원 등 직업자립을 위한 체계적·종합적 서비스를 제공할 예정이며 사업주에 대하여서는 고용환경 개선, 고용장려금 지원, 새로운 고용모델을 모색하고 있습니다. 그리고 우리 모두의 책임이행을 위하여 장애인의 의무고용 이행을 노력하고 효율적인 서비스 체계 및 장애인고용정보 인프라를 확충하고 있습니다. 또 사회 인식 개선을 위하여 홍보활동, 국제협력, 장애인기능경기대회 등으로 민간참여확대 등 지속적인 고용확대에 만전을 기하고 있습니다. 자세한 말씀으로 장애인 고용확대 및 직업안정은 2000년도 한 해 동안 1만 명 취업을 목표로 추진하고 있으며 6월 말 현재 5547명이 고용되어 있습니다.

중증장애인의 고용확대를 위하여 지원고용, 직업영역개발사업을 추진하고 있습니다. 또 기능인력 양성, 독자적 직업훈련 비용지원, 사이버 가상교육시스템 등으로 장애인의 직업능력개발사업을

추진하고는 있습니다. 권역별·장애유형별 직업 훈련시설인 전남, 대구 직업전문학교가 9월에 개교될 예정으로 좀더 확장될 계획입니다.

14쪽의 사업장 고용환경 조성에 있어서 지속적으로 고용장려금, 고용시설자금 융자 및 무상지원, 고용관리비용 등을 지원함으로써 적극적인 고용을 유도하고 있고 좀더 효율적이고 신속한 고용을 위하여 공단 중심의 직업재활서비스 전달체계를 구축하고 있습니다. 소프트웨어 측면에서 전국적인 취업알선전산망 구축 등이며 복지관 등 직업재활시설을 비롯하여 전국적인 직업재활전달체계를 강화하고 있습니다.

새로운 장애인 다수고용모델을 개발하고 있는데 이것은 선진국형 중증장애인 고용모델인 표준사업장으로 올 11월에 3개의 표준사업장이 준공될 예정으로 있습니다. 이 사업장에서는 완구, 핸즈프리, 의료기기 등을 만들 계획입니다.

장애인 고용률을 제고하고 사업을 추진하고 있는 부담금 징수에 만전을 기하고 있습니다. 장애인 고용률 제고를 위하여 장애인 공무원 1만 명달성을 지속 추진하고 장애인을 한 명도 고용하지 않은 업체를 별도 관리하여 미 고용 사업체 일소운동을 적극 추진 중에 있습니다. 사업재원이 되는 고용부담금 징수에 만전을 기하여 지금까지 높은 징수율을 보이고 있습니다.

고용촉진사업의 홍보강화 및 민간참여 확대를 우선 고용촉진대회·캠페인, 언론매체 광고, 장애인기능경기대회를 통해 다양한 홍보활동을 추진하고 국제협력을 강화하고 있습니다. 특히 장애인 관련단체 외부 전문가 등이 공단의 각종 위원회에 참여토록 하여 의견수렴 및 사업 투명성을 제고하고 있습니다. 전국 시군구별로 명예상담원제도를 운영하여 장애인들의 사례관리를 운영하고 있습니다.

이와 같은 사업을 성공적으로 달성하기 위하여 공단을 통합적인 관점에서의 장애인 전문서비스 기관으로서 재정립시키고자 합니다.

우선 조직력 강화를 위하여 지금까지 해 오고 있는 경영실적평가 실시에 따른 효율적이고 합리적인 운영방식을 도입하고 제2차 중장기계획 수립을 추진하고 있습니다. 또한 전문성 배양을 위해 임직원 직무교육 및 연구활동 활성화를 위해서 노력하고 있습니다.

이상으로 업무보고를 마치겠습니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

다음은 한국노동교육원 원장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○韓國勞動教育院長 李銑 한국노동교육원 원장 李銑입니다.

존경하는 宋勳錫 위원장님 그리고 위원님 여러분을 모시고 오늘 한국노동교육원 업무보고를 드리게 된 것을 대단히 영광스럽게 생각합니다.

한국노동교육원은 1989년 설립된 이후 노동교육과 노사협력사업 등을 통해 우리나라 노사관계의 전환기적인 어려움을 극복하는 데 기여하여 왔습니다. 1999년 이후에는 노동공무원 직무교육을 중추적인 업무의 하나로 관장하고 있습니다.

존경하는 환노위원장님 여러분!

우리나라 노사관계가 선진적인 틀을 확고히 구축하는 데는 아직도 많은 시일이 소요될 것으로 예상됩니다. 한국노동교육원은 민간부문을 지원하고 보완하여 노사관계의 선진화를 선도해 나가야 한다고 봅니다. 각종 교육홍보 매뉴얼과 프로그램을 개발하고 보급하는 것은 노사와 민간의 노동교육을 지원하는 중요한 과제일 것입니다. 노사와 공익 전문가로 구성된 워크숍을 운영하여 노사 중립적이며 경쟁력 있는 교육 매뉴얼과 프로그램의 개발에 노력하고 있습니다.

노동교육과 협력사업을 고도화, 전문화해 나가는 것도 중요한 과제입니다. 일부 교육과정을 업종별로 추진하고 집체식 교육에서 벗어나 토론회, 연찬회 등으로 교육방식을 다원화해 나가는 것은 이를 위한 것입니다.

금년 3, 4월에 서울과 지방의 주요 7개 도시에서 개최한 노사관계 공개토론회는 토론방식으로 홍보사업을 고도화한 예입니다. 양 노총과 경영계, 정부와 공익인사들이 참여한 이러한 토론회는 노사와 일반에게 노사관계에 관한 공정하고 살아 있는 정보를 제공할 뿐만 아니라 건전한 토론문화를 확산시키는 데에도 기여하는 바가 클 것입니다.

기업단위의 생산적 노사관계의 구축을 가이드하는 것도 노동교육원의 중추적인 기능입니다. 2000년도부터 추진하고 있는 노사관계 컨설팅은 이를 위한 토대가 될 수 있을 것으로 기대하고 있습니다. 참여형 고성과 작업장을 견인하기 위한 기획 및 협력사업의 개발에 더욱 노력해 나갈 것

입니다.

존경하는 환노위 위원님 여러분!

저희 교육원이 고도의 전문기관으로 위상을 확립하기 해서는 내부적으로 전문능력을 신장시켜 나가고 원 외 관련단체 인사와의 네트워크를 확충해 나가야 할 것입니다. 위원님들의 많은 지도와 편달을 부탁드립니다.

교육원 임원은 저하고 사무총장이 있습니다마는 현재 사무총장이 공석인 관계로 바로 업무보고에 들어가는 것으로 하겠습니다.

유인물에 일반현황과 2001년 사업추진실적을 준비했습니다마는 양해해 주신다면 2002년 사업계획과 추진현황을 중심으로 보고드리겠습니다.

○**金德圭 委員** 기구를 봐도 그렇고, 조직을 봐도 그렇고 노동교육원이라고 하는데 교육을 담당하시는 교수 이런 직책은 없습니까?

○**韓國勞動教育院長 李銑** 외부교수들로 주로 운영하고 있습니다.

○**金德圭 委員** 네 분 교수가 다 소화를 합니까? 1일 동시 교육인원이 500명이고 합숙은 300명인데……

○**韓國勞動教育院長 李銑** 주로 외부강사로 외부교수들이나 공무원교육같은 경우는 현직공무원들, 전문가들에게 의존하고 있습니다.

○**金德圭 委員** 알겠습니다.

○**韓國勞動教育院長 李銑** 11페이지의 금년 사업계획과 추진실적에 대해서 보고드리겠습니다.

노동교육원은 21세기 노사관계를 선도하는 중추적 센터가 됩니다, 노사와 함께 사업을 운영하는 노사참여의 장이 됩니다, 노사관계 및 노동교육의 국제적인 전문기관이 됩니다, 이 세 가지를 비전으로 설정해서 운영하고 있습니다. 중점 추진과제는 노동교육의 내실화 추구, 노사협력사업의 다원화, 노동교육 프로그램의 발전, 교육원 교육환경 개선사업입니다.

중점 추진과제별로 보고드리겠습니다.

먼저 노동교육의 내실화 추구입니다.

전체 교육은 노사를 대상으로 하는 노사관계교육과 공무원교육으로 크게 대별할 수 있는데 노사관계교육은 교육원 청사에서 이루어지는 2~3일이나 3~4일 정도의 기간을 가진 전문교육과 교육원 외부에서 이루어지는 2~3시간의, 단 시간의 일반교육으로 분류됩니다.

전문교육은 지난해보다 20% 정도 증가하여 양적으로도 확충해 나가고 있는 추세이고 일반교육은 양적으로는 늘리지 않고 교육의 내용을 내실화하는 방침으로 진행하고 있습니다. 공무원교육은 양적으로는 지난해와 비슷한 3000여 명의 교육을 실시할 계획으로 추진하고 있습니다.

중요한 노동교육으로는 노동조합간부교육, 기업노사가 함께 참여하는 노사파트너십향상교육, 그리고 HRD전문교육, 노사관계 전문가를 양성하는 노사관계전문가교육, 기업에 위탁하여 교육을 추진하는 기업체위탁교육, 통신교육, 지원교육, 최고경영자연찬회 등이 있습니다. 노동행정공무원교육으로도 노동부의 행정공무원 이외에도 고용안정센터 상담요원 교육이 주축이 되고 그 외에는 지자체 노동담당공무원교육과 공무원부문, 금융부문의 임직원교육 등이 있습니다.

노사협력사업으로서 대국민 홍보사업은 단순한 캠페인성 홍보에서 벗어나 토론회라든가 실질적으로 유용한 지식 정보를 전달하는 식의 홍보사업으로 추진하고 있습니다. 금년도에도 서울지역에서 노사관계 토론회를 개최하고 지방의 주요 7개 도시에서 지역순회 토론회를 개최한바 있습니다. 아울러 노사관계 취약업체를 대상으로 해서 노동관계 실무자료를 지원하기 위하여 분기별 노동교육집을 발간, 보급한다든가 하는 식으로 지식정보를 제공하는 홍보를 하고 있습니다.

기업단위의 노사관계 발전을 견인하는 주된 사업으로 2000년부터 컨설팅사업을 추진하고 있습니다. 금년도에는 10개 사업장의 컨설팅을 실시하고 15개 사업장에 노사관계진단을 실시하는 것으로 계획해서 추진하고 있습니다.

다음 노동교육프로그램의 발전입니다.

노동교육의 전문화를 기하기 위해 업종별로 노동교육에 접근하고 있습니다. 업종별 노사를 묶어서 업종별 노사관계를 연구하고 같이 토론하고 교육하는 방식으로 진행하고 있습니다.

그다음에 매뉴얼 개발을 테마별 노사정 공익위원으로 묶어진 테마별 워크숍을 운영해서 공정한 매뉴얼 개발을 추진하고 있습니다. 금년도부터는 참여형 고성과 작업장 구축을 과제로 하여 매뉴얼 개발에 중점을 두고 있습니다. 노동교육의 전문성 및 노동정책과의 연계성을 제고시키기 위해서 여러 가지 각급 교육프로그램을 개발하고 각급 교

육개발 및 연구사업을 추진하고 있습니다.

이와 같은 여러 가지 정책사업을 추진하기 위해서 교육원의 교육환경 개선에 노력하고 있습니다.

각 노사단체와 노동교육기관을 묶는 네트워크를 확충해 나가고 있으며 아울러 교육원 내부 직원의 전문화, 그리고 교육원 내부 정보화시스템의 확충 등 다각적으로 노력하고 있습니다.

이상 업무보고를 마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 학교법인기능대학 이사장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○**學校法人技能大學理事長 孫日祚** 학교법인기능대학 이사장 손일조입니다.

존경하는 宋勳錫 위원장님 그리고 여러 위원님을 모시고 우리 학교법인기능대학의 업무현황을 보고드리게 된 것을 영광으로 생각합니다.

우리 법인은 다기능 기술자 및 기능장 양성 등 중추 산업인력의 양성과 근로자의 직무능력 향상 훈련을 실시하는 산업인력 전문 양성기관으로 기능대학법과 사립학교법에 의하여 1998년 2월 설립되어 현재 전국의 23개 대학에서 산업현장에 필요한 산업인력을 양성하고 있습니다.

특히 저희 기능대학은 기계, 금속, 산업설비 등과 같이 국가 기간산업분야로서 민간이 인력양성을 수행하기 어려운 분야와 정보통신, 생산자동화, 패션 등 신산업 관련학과를 집중 개설하여 지식 기반사회에 부응하는 인력양성 기반으로 발전하고 있고 우리 교직원 모두는 이러한 기능대학의 역할에 대한 중요성을 깊이 인식하고 있으며 사명감을 가지고 근무하고 있습니다. 기술인력 양성의 중추적인 기관으로 성장할 수 있도록 위원님들의 지속적인 관심과 지도편달을 부탁드립니다.

업무현황보고를 시작하기 전에 저희 법인 간부들을 소개해 드리겠습니다.

전국에는 23개 대학의 학장님들이 별도로 있습니다. 오늘 이 자리에는 尹淑姬 사무국장, 그리고 교수 신분으로 파견근무하고 있는 金德浩 기획실장이 나와 있습니다.

(간부인사)

지금부터 학교법인기능대학의 업무현황을 유인물에 의해 간략하게 보고드리겠습니다.

보고순서는 일반현황, 기능대학의 특성, 주요 사

업계획 순으로 보고드리겠습니다.

저희 기능대학 설립목적과 근거는 방금 인사말씀에서 말씀드린 바와 같이 민간부문에서 감당하기 어려운 국가기간산업과 신산업 분야 중간기술자 및 중간관리자 등 중추 산업인력 양성을 목적으로 하고 있습니다.

설립배경은 77년도에 기능장제도가 도입되면서 기능대학법이 시행되었습니다. 그 후 80년에 창원기능대학이 개교되고 92년도에는 중앙직업훈련원을 인천기능대학으로 개편하였습니다. 90년대에 노동집약적 산업이 기술집약적 산업으로 변천하면서 중간기술인력에 대한 수요가 급증하게 되었습니다. 그래서 93년도에 기능대학법을 개정하여 신인력정책을 수립하게 되었습니다. 여기에 산업수요에 부응, 기능대학이 다기능 기술자를 양성하는 것을 목적으로 주요 목표가 설정되었습니다.

97년도에 교육관계법이 개정되면서 전문대학 졸업생들에게 전문학사학위를 수여하게 됩니다. 그래서 저희 기능대학에는 졸업생 학위수여가 배제되어 97년 5월에 학생들의 집단소요가 발생하면서 기능대학법을 개정하여 산업학사학위를 수여하는 기능대학으로 변신하였습니다. 98년도에는 학교법인이 18개 기능대학을 관리, 지원하면서 기능대학으로 출범하였습니다. 그 후에 제천, 울산, 사천의 항공, 아산정보기능대학 그리고 서울정보기능대학을 서울시로부터 인수하여 운영하고 있습니다.

기구와 정원은 우선 법인에는 사무국과 기획실이 있습니다. 그리고 전국의 각 대학에는 교학처와 관리부가 있습니다. 전국의 저희 직원 숫자는 1200여 명, 교원, 교사, 일반직, 업무직 이렇게 근무하고 있습니다. 참고로 용역직 328명이 있고 시간강사가 약 550여명, 산업겸임교수가 41명 근무하고 있습니다.

예산은 금년도 881억, 전체수입금은 정부출연금이 주로 되겠습니다. 자체 등록금 수입은 196억으로서 22.2%가 되겠습니다. 지출은 표에서 보는 바와 같습니다.

기능대학의 특성을 말씀드리겠습니다.

국가기간산업 및 신산업 관련학과를 집중 개설하고 있습니다. 기계, 금속, 산업설비, 전기 등의 기간산업 학과를 운영하고 있고 정보통신, 생산자동화, 메카트로닉스, 시각·산업디자인, 섬유패션

등 신산업 학과를 운영하고 있습니다.

두 번째, 현장중심의 실용적 교육을 실시하고 있습니다. 산업현장의 수요를 반영한 교과편성을 하여 운영을 하고 있고 실기중심의 교육을 실시하고 있습니다. 참고로 이론 대 실기는 5 대 5의 비율로 교육을 하고 있으며 2년간 2560시간, 졸업학점은 108학점이 되겠습니다.

참고로 전문대학에서는 이론 대비 실기교육이 6 대 4로 이루어지고 있으며 교육시간은 1700시간, 졸업학점은 80학점이 되겠습니다.

현재 취업이나 사후관리는 졸업과 동시에 100%, 구인요청률을 보면 500%가 넘는 구인요청률이 있습니다.

산업인력 양성 현황은 현재 2년제 산업학사 과정에 다기능기술자, 주간·야간, 1학년·2학년 합해서 1만 8000여 명을 비롯해서 전체적으로 금년도에 2만 1000명이 되겠습니다.

다음 기능대학의 신설·이전 및 확대 개편 사항을 간략하게 보고 드리겠습니다.

작년 3월에 사천에 있는 항공기능대학이 개설되었고 금년에는 아산정보기능대학이 개교하였습니다. 그리고 강경기능대학은 지금 대학설립 공사가 시작되었습니다. 춘천의 경우에는 이전공사가 시작되었습니다.

그다음 대구에 있는 섬유패션기능대학은 확대 개편하였습니다. 이것은 대구광역시의 밀라노 계획과 연계하여 추진하였으며 섬유기능대학과 대구시에서 운영하던 섬유기술대학을 통합해서 운영하고 있습니다.

다음 21세기형 교육훈련 환경을 구축하기 위해서 진력하고 있습니다. 전통산업분야와 신산업분야의 학과를 접목하는 학과개편을 단행하고 있습니다.

그다음 정보통신기술, IT 전문인력 양성을 확대 실시하고 있습니다. 내용은 표에서 보는 바와 같습니다.

디지털 기능대학 구현을 위해서 대학과 법인 간 그리고 각 대학 간 종합정보시스템을 구축·운영하는 등 디지털화해 나가고 있습니다.

국제협력을 강화하여 기능대학의 세계화를 추진하고 있습니다.

그다음 열악한 교육환경의 지속적인 개선을 위한 예산획득을 위해서 노력하고 있습니다.

지역사회대학으로서의 역할을 확대하고 있습니다. 지역단위의 평생직업 교육훈련센터 역할을 수행하고 있습니다. 14개 대학에 평생교육원이 설치되어 있습니다. 여기에서 지역주민·근로자를 위한 생활기술 교육훈련 과정을 확대해 나가고 있습니다.

지역 내 테크노파크로서의 역할을 확대하고 있습니다. 중소기업 기술지원을 위한 산학연구소 운영 등 산학협력을 강화하고 있고 전체 22개 대학에서 2500여 건의 기술지도를 실시하고 있습니다.

그다음, 중소기업청 주관 기업체 애로기술 해결 및 신제품 개발에 참여하고 있습니다. 중소·벤처기업 시제품제작 지원대학으로 지정된 대학이 22개 대학, 중소기업 기술지도 대학으로 지정된 대학이 16개 대학 등입니다.

그다음에 지역 내 중소기업 애로기술 해결을 위한 산학협력을 실시하고 있습니다. 중소기업청 산·학·연 컨소시엄으로 지정이 되고 또 공동프로젝트를 16개 대학에서 수행하고 있습니다. 11개 대학이 창업보육센터로 지정받아서 운영하고 있습니다. 또 중소기업지원 종합정보시스템 구축을 위해서 노력하고 있습니다.

그다음 10쪽의 표는 전국 160개 학과를 설치하고 있는 각 대학 학과가 표시되어 있습니다.

이상 업무보고를 마치겠습니다.

○**金德圭 委員** 수고하셨습니다, 지금 23개 대학별 설치학과를 표시해 놓았는데 각 과별로 정원이 있습니까?

○**學校法人技能大學理事長 孫日祖** 있습니다.

○**金德圭 委員** 정원과 현 학생수가 얼마인지 그것도 표로서 제출해 주시기 바랍니다.

○**學校法人技能大學理事長 孫日祖** 자료로 올리겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 한국기술교육대학교 총장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○**韓國技術教育大學校總長 文亨男** 천안시 병천면에 소재하고 있는 한국기술교육대학교 총장 文亨男입니다.

존경하는 宋勳錫 위원장님을 비롯한 여러 위원님께 저희 한국기술교육대학교 현황을 보고드리게 된 것을 매우 기쁘게 생각합니다.

저희 한국기술교육대학교는 직업능력개발 훈련

교사와 실천기술전문가를 양성하기 위해서 1992년 3월 개교해서 학사과정 4개 학부 5개 학과 3015명, 석사과정 7개 학과 266명의 정원으로 운영이 되고 있습니다.

저희 대학교는 젊고 역동적인 대학, 작지만 알찬 대학을 지향해서 1999년도 대학종합평가 최우수대학, 2000년도 전기·전자·정보·통신 학문분야 평가 최우수그룹 대학으로 선정되는 등 우수한 교육의 질을 인정받고 있습니다.

저희 대학교는 항상 산업현장과 밀착하는 시스템을 가지고 학생들에게 어느 대학교보다 많은 실습실습을 하는 등 현장위주의 실용교육을 통해서 산업현장에 바로 적용할 수 있는 기술을 연마해서 단체와 기업으로부터 호감을 받고 있습니다.

그리고 우리 대학교 내 능력개발교육원에서는 현직 직업훈련교사, 기술교원 등에 대한 신기술교육연수는 물론 산업현장의 능력개발 담당자 등에 대한 직무능력향상 연수와 현직 근로자의 기술연수 등 능력개발에도 크게 기여하고 있습니다.

위원님 여러분들이 잘 아시다시피 최근 학생들이 이공계 대학교나 학과를 기피하는 경향이 심하고 대학졸업생들의 산업현장 적응력이 떨어져서 기업의 재교육비가 엄청나게 들어서 기업이 대졸 신입생 채용을 기피하는 경향이 문제로 대두되고 있습니다.

특히 저희 대학교는 그 설립 목적이 그러하듯이 공학·기술교육이 위주이므로 산업현장의 기술변화에 뒤쳐지지 않도록 교육시설과 장비를 끊임없이 교체·보강해 나가야 하는 어려움이 있습니다.

저희 교직원들은 학생과 산업현장의 수요에 적응하기 위해서 혼신의 노력을 기울여 나가겠으며 앞선 대학, 강한 대학의 위치를 더욱 높이고자 끊임없는 교육개혁을 추진해 나가겠습니다. 위원님 여러분의 많은 관심과 충고를 부탁드립니다.

그러면 업무보고에 앞서서 이 자리에 참석한 저희 대학교 주요 보직자를 소개해 드리겠습니다.

기획처장 尹錫天 교수입니다.

행정처장 金義慶입니다.

(간부인사)

그러면 자료에 의해서 저희 업무현황을 간략하게 보고 드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황에 이어서 2001학년도

주요사업 추진실적, 2002학년도 주요사업 추진계획이 되겠습니다.

1페이지, 일반현황입니다.

설립 목적은 아까 인사말씀에서 올린 바가 있기 때문에 생략하겠습니다.

주요 연혁을 보고드리면, 89년 7월 학교법인 한국직업훈련학원 설립이 인가되었습니다. 그렇게 해서 92년 3월 저희 대학교가 개교되었습니다. 그리고 95년 9월에 한국기술교육대학교 현재의 교명으로 변경이 되었고 97년 11월 학부가 8개 학과에서 13개 학과로 증과되고 98년 9월에 능력개발교육원이 개원되었습니다. 그리고 금년도 4개 학부, 5개 학과 그리고 석사가 7개 학과로 운영되고 있습니다.

저희 학교 기구표는 10페이지 참고 1에 있는 것을 참고해 주시기 바랍니다.

2페이지입니다.

정원은 총 285명으로서 교원 146명, 조교 43명, 일반직 61명 등이 있습니다.

학생 정원은 아까 인사말에서 보고드린 것처럼 학사과정이 3015명에 재학생 수가 2464명입니다. 석사과정은 정원 266명에 현원 169명이 되겠습니다.

학사과정의 재학생 수가 이렇게 적은 것은 입대한 사람이 많기 때문입니다. 석사과정은 후기모집 학생이 한 40명이 들어오기로 되어 있고 전기에 미충원된 것이 있어서 이렇게 되어 있습니다.

2002학년도 예산현황을 보고드리면, 2002년도 총 예산이 274억입니다. 그 중 수입은 자체수입이 78억 원, 정부출연이 196억 원입니다. 지출은 274억으로 그 중에서 노후장비 교체 등 투자비가 17억 원, 인건비 등 경상경비가 131억 원, 실습재료비 등 학사운영비가 74억 원, 직무능력향상 연수 등 연수사업비가 50억 원 등입니다.

2001학년도 주요사업 추진실적을 간략하게 보고 드리겠습니다.

먼저 내구연수 10년 이상 경과한 노후시설·장비를 연차적으로 교체하고 개·보수해 나가고 있습니다. 또한 산업현장의 기술환경 변화에 유연하게 대처하고 산업계 수요를 적절하게 반영할 수 있는 교과과정의 특성화를 위해서 산업현장의 기술·인력수요에 부응하는 교과를 편성하고 운영

의 산·학연계 체제를 확립해 나가고 있습니다.

또 산·학협동 및 연구개발을 확대하고 있습니다. 11개 업체에 대해서 교수 현장연구학기제를 운영하고 중소기업 14개 업체에 대해서 기술애로 상담 및 기술지원을 하고 있습니다. 또 벤처기업 및 벤처동아리를 육성하고 있습니다.

중소기업청 지정 기술지도대학으로 저희가 선정되어서 기술지도를 하고 있고 산업자원부 지원의 반도체장비 기술인력 양성사업을 수행하고 있습니다. 또한 연구지원기관 및 기업체로부터 84개의 위탁과제를 연구 수행하고 있습니다.

2001년도 대학평가를 받은 결과 2001년 교육개혁추진 우수대학으로 선정된 바 있고 2001년도 중앙일보에서 대학종합평가를 한 결과 대학종합평가 순위가 전체대학 193개소 중 16위로 결정되었습니다.

또한 국제협력 사업은 작년도에 1개 대학과 2개 국제기관과 협정을 체결했고 현재까지 총 19개 대학과 국제교류를 하고 있습니다.

또한 교환학생을 파견·유치하고 단기어학연수를 실시하고 있습니다. 지속적인 자체 경영혁신을 추진하고 대학정보화 사업도 추진하고 있습니다. 2002학년도 신입학 등록현황을 보고드리면 모집인원 863명에 등록인원이 843명입니다.

졸업생의 취업현황을 보고드리면, 졸업인원 274명 중에 금년 2월 말 졸업 당시로는 268명이 취업을 했습니다. 그리고 현재로서는 나머지 6명 중에서 3명이 취업을 했고 3명은 취업을 포기하고 진학을 준비 중에 있습니다.

다음 직업능력개발 연수사업은 중등교원 진로지도 및 상담, 직업훈련교원 연수, 신기술향상 연수, 정부 및 산업체 위탁교육 등 저희가 6450명 계획에 작년도에 8060명을 한 바 있습니다.

2002학년도 주요사업 추진계획을 보고 드리겠습니다.

먼저 대학교육의 특성화·차별화를 통한 핵심역량을 강화하기 위해서 우수신입생을 확보하고 졸업생 취업률을 제고하겠으며 유능한 교수를 초빙하고 교육환경 개선을 통한 교육·연구 및 지원기반을 구축해 나가고 있습니다.

직업능력개발 훈련체제와의 연계를 통한 시너지효과를 제고하기 위해서 기술교육 혁신을 위한 프로그램을 지속적으로 개발하고 있고 능력개발

교육원을 확대 개편할 계획으로 있습니다.

자체 경영혁신의 지속적 추진을 통한 성과 지향적 행정기반을 구축하고 있습니다. 또한 직업능력개발 연수사업도 총 14개 과정에 6900명을 대상으로 추진하고 있습니다.

또 IT, 미디어 등 신사업분야 5개 전공 증설을 위해서 2002년부터 2005년까지 교육기본시설을 신축하고 있습니다. 또한 지속적으로 노후시설 및 실험·실습 장비를 교체 보강하고 있습니다.

이상 간략하게 보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

○金德圭 委員 보고를 처음 접하게 되니까 모르는 것이 조금 많습니다.

한 가지만 물어보겠습니다.

상당히 평가를 받고 있는 대학으로 보고를 해주셨는데 학생 수와 관련해서 아까 보고를 하셨습니다마는 지원할 때 지원율이 몇 대 1입니까?

○韓國技術教育大學校總長 文亨男 2002학년도 지원율이 3.8 대 1입니다. 작년에는 6.6 대 1이었습니다.

○金德圭 委員 상당히 높네요. 알겠습니다.

○韓國技術教育大學校總長 文亨男 감사합니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

다음은 산재의료관리원 이사장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○産災醫療管理院理事長 崔成五 산재의료관리원 이사장 崔成五입니다.

존경하는 宋勳錫 환경노동위원회 위원장님 그리고 위원님 여러분을 모시고 저희 산재의료관리원의 업무현황을 보고를 드리게 된 것을 영광스럽게 생각합니다.

저희 산재의료관리원은 지난 95년 4월 근로복지공사가 근로복지공단으로 개편됨에 따라 그 후 근로복지공단에서 관리·운영하던 9개 산재병원을 인수받아 출범한 재출연기관입니다.

그동안 경영 효율화와 산재근로자의 의료서비스 개선을 위해 부단히 노력을 기울여 왔으나 아직까지 기대에는 많이 미흡하다고 생각합니다. 병원 운영이 날로 어려워지고 있습니다마는 산재환자를 위해 더욱 신뢰받는 공공의료기관이 되도록 최선을 다하겠습니다. 위원장님과 여러 위원님들의 많은 관심과 지원을 해 주시기 바랍니다.

그러면 업무현황 보고에 앞서 저희 산재의료관리원의 임원을 소개해 드리겠습니다.

李光男 감사입니다.

崔重菴 기획이사입니다.

方榕周 운영이사입니다.

(간부인사)

그러면 지금부터 유인된 보고서에 따라 저희 산재의료관리원의 업무현황을 간략히 보고 드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황, 주요업무 추진실적 및 계획 그리고 향후 중점추진 사업 순이 되겠습니다. 1페이지의 일반현황은 양해해 주시면 생략하겠습니다.

2페이지를 보시면 기구 및 정원현황이 나와 있습니다.

기구는 본부가 이사장, 감사, 기획이사, 운영이사로 조직되어 있습니다.

그리고 소속기관은 종합병원 6개소, 특수병원 3개소, 재활공학연구소 1개소 해서 10개소로 되어 있습니다.

밑의 부분의 정원은 의사 157명, 간호직 861명을 포함해서 약 1800여 명이 되고 있습니다. 그 중에서 본부가 69명, 10개 소속기관에 1754명이 근무하고 있습니다.

5페이지의 각 지역에 있는 시설현황이 나와 있습니다. 참고해 주시기 바랍니다. 참고로 저희들이 총 병상수 3540 병상을 운영하고 있습니다.

다음 4페이지의 예산현황을 보고 드리겠습니다.

저희 예산은 기업회계 원칙에 따라서 경상예산과 자본예산으로 구분되어 있습니다. 먼저 경상예산에 있어서 수익은 금년도가 1406억 7300만 원으로 그 중 97.7%에 해당하는 1374억 2000만 원을 저희들 자체수입으로 충당하고 2.3%인 32억 5300만 원을 출연금으로 충당하고 있습니다.

비용예산은 참고해 주시면 되겠습니다.

밑의 부분에 있는 자본예산은 시설, 의료장비, 종합전산망을 하기 위한 자본투자에 해당이 되는데 저희들 자체 예산으로 163억 그리고 출연금으로 187여억을 합쳐서 금년도 351억 원으로 운영을 하고 있습니다.

다음 주요업무 추진실적 및 계획에 대하여 보고 드리겠습니다.

저희들은 기본목표를 의료서비스의 질적 수준

향상에 두고 고객감동, 미래창조 그리고 노사화합, 경영혁신을 경영방침으로 추진해 나가고 있습니다.

6페이지가 되겠습니다.

먼저 연도별 경영수지현황에 대해서 간단히 말씀드리면, 환자진료의 서비스 개선 및 자체 구조조정과 책임경영제 도입 등으로 98년도부터 흑자경영을 실현하고 있습니다. 최근에는 의료수가 인하와 의료인력 확보의 어려움 등으로 경영여건이 매우 악화되고 있습니다.

다음 환자진료 등 주요사업 추진실적을 말씀드리겠습니다.

금년 6월 말 현재 기준 산하 9개 병원의 일평균 진료환자 수는 입원이 3202명, 외래가 2425명으로 표에 보시는 바와 같이 전년 동기에 비해서 입원환자, 외래환자 공히 100여 명 정도씩 줄어든 실정에 있습니다.

그러나 산재환자점유율은 민간의료기관에서 기피하는 중증 장기환자를 집중진료함으로써 입원환자의 72.9%, 외래환자의 36.2%를 점유하고 있어 전년도 대비 다소 증가한 실적을 보여 주고 있습니다.

두 번째 표에 보시면 산재입원환자 요양기간별 현황이 있습니다. 참고로 말씀드리면 6개월 미만이 15.9%에 해당되고 6개월 이상 입원환자가 84%를 차지하고 있습니다.

진폐요양환자 수는 전국 진폐환자 3059명 중에서 40.9%에 해당하는 1251명을 태백, 안산, 순천, 동해, 정선 등 5개 병원에서 입원진료 중에 있습니다.

다음 산업보건사업은 설명을 생략하고 표를 봐 주시면 감사하겠습니다.

8페이지 하단 부분에 있는 의지·보장구 연구개발 및 보급사업에 대해 말씀드리겠습니다.

산재근로자의 사회복귀 촉진을 위해 첨단공학과 임상의학을 연계한 재활보조기구, 의지·보조기·휠체어 등입니다. 이러한 재활치료·훈련기법의 연구개발과 보급을 담당하는 장애인 의지·보장구 전문연구기관이 저희들 산하에 있습니다. 연구인력은 박사급 6명 등 14명으로 되어 있으며 의지·보조기 제작실, 이동서비스 제작반, 권역별 서비스센터 이런 부분을 활용하고 있습니다. 실적은 참고로 해 주시면 좋겠습니다.

그다음 특수재활요법 실시도 설명을 생략하겠습니다.

다음 시설 현대화 및 신속한 진료체계 확립에 대해서 보고드리겠습니다.

103억 9000만 원을 들여서 요양환경 개선을 위한 시설 개보수사업을 했으며 산재환자의 신속한 진료를 위해 전자처방전전달시스템을 2000년도 창원병원을 시작으로 2003년까지 전 병원에 확대하여 환자편의 도모 및 업무능률을 증진시키고 있으며 2002년부터 방사선 촬영필름이 없는 의료영상저장전달시스템을 역시 창원병원을 시범으로 실시하여 연차적으로 전 병원으로 확대해 나갈 예정입니다.

다음 다양한 의료서비스 제공을 위해서 직업병 치료기법을 연구개발하여 보급하고 있습니다. 그리고 양·한방 협진진료체제를 갖추어서 환자들의 편의를 도모하고 있으며 지역별 응급의료 및 개방병원 시범사업에 적극 참여하고 있습니다.

다음 향후 중점 추진사업을 간략히 말씀드리면, 지역 내 산재환자 거점병원으로서의 기능 및 역할을 증대하고자 합니다.

각 소속병원 지역 내 민간 산재지정병원과의 협진체계를 확대해서 환자의 편의성과 인력 및 시설의 활용도를 제고하고자 합니다. 그리고 시설 및 장비의 현대화와 종합의료전산망을 구축하여 지속적으로 추진하고자 하며 의료재활사업을 지속적으로 확대하기 위해 재활공학연구사업과 심리재활 및 작업치료를 활성화해 나가하고자 합니다.

간략하나마 이상으로 보고를 마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

마지막으로 노사정위원회 상임위원 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 노사정위원회 安榮秀 상임위원입니다.

존경하는 宋勳錫 위원장님 그리고 위원 여러분!

오늘 평소 존경하는 여러 위원님들을 모시고 노사정위원회의 업무보고를 하게 된 것을 매우 영광스럽게 생각합니다.

그동안 우리 노사정위원회는 국민적 관심사인 근로시간 단축문제, 공무원 노동기본권 보장방안 등의 현안에 대해서 합의를 추진하였으나 대부분의 쟁점에 대해서 공감대가 형성되었음에도 불구하고 일부 핵심쟁점에 대한 이견을 해소하지 못

하여 합의에 이르지 못했습니다. 이 점을 매우 안타깝게 생각합니다.

비록 합의가 되지는 못했지만 그동안 노사정위원회의 논의를 통해서 쟁점사항들에 대한 공감대를 형성함으로써 사회적 갈등과 비용을 줄일 수 있었고 앞으로 개별사업장의 주5일근무제 추진이나 정부입법 과정에서 노사정위원회의 논의내용이 지침역할을 할 것으로 기대합니다.

노사정위원회가 출범한 지도 만 4년이 넘은 시점에서 많은 분들이 우리 노사정위원회의 운영과 역할에 대해서 발전적인 의견을 제시하고 있습니다. 노사정위원회는 이러한 의견에 귀를 기울이면서 사회적 협의기구로서의 기능이 더욱 강화될 수 있도록 노력해 나가겠습니다.

오늘 업무보고를 통해서 여러 위원님들이 지적해 주시는 사항들은 앞으로 위원회 운영에 적극 반영하도록 노력하겠습니다.

다시 한번 위원님들의 격려와 애정어린 관심에 깊이 감사드리면서 우리 위원회에 대해 많은 성원과 아낌없는 지도를 부탁드립니다.

노사정위원회 간부들을 소개해 올리고자 합니다.

李基權 운영국장입니다.

鄭京連 기획위원입니다.

朴然政 대외협력실장입니다.

(간부인사)

감사합니다.

그러면 2002년도 주요업무를 유인물에 의거해서 보고드리겠습니다.

보고순서는 일반현황, 주요성과, 주요의제 논의현황, 향후 위원회 운영계획 순으로 보고를 드리겠습니다.

일반현황에서 연혁을 간단히 말씀드리면, 97년 12월 26일 金大中 대통령 당선자께서 경제난국 타개를 위한 노사정 합의기구의 구성을 노사단체에 제안한 바가 있습니다. 그래서 98년 1월 15일 제 1기 노사정위원회가 발족했고 98년 6월 3일 제 2기 노사정위원회가 출범했습니다. 99년 5월 24일 노사정위원회의설치및운영에관한법률이 여야 만장일치로 제정되었습니다. 그래서 99년 9월 1일 제 3기 노사정위원회가 발족하고 2000년 8월에 張永喆 위원장이 취임했습니다.

주요기능을 말씀드리면, 첫째 노사정 간의 노동

정책과 관련된 사항을 협의하도록 되어 있습니다. 주요 노동정책뿐만 아니고 중대한 영향을 미치는 산업·경제 및 사회정책에 관한 사항, 공공부문의 구조조정 원칙과 방향에 관한 사항, 노사관계 발전을 위한 제도·의식 및 관행 개선에 관한 사항, 노사정 협력 증진을 위한 사업의 지원방안에 관한 사항을 협의하고 또 대통령에 대한 정책자문을 하도록 되어 있습니다.

노사정위원회의 조직을 간략하게 말씀드리면, 각 부처 장관과 한국노총 위원장, 경총 회장, 전경련 회장 등으로 구성되는 노사정위원회 본회의가 19명으로 구성되어 있습니다. 그 밑에 각 부처 차관급과 노총 사무총장, 경총 상근부회장, 전경련 상근부회장 등으로 구성되어 있는 상무위원회가 있고 사안별로 특별위원회가 구성되어 있습니다.

예산은 생략하겠습니다.

노사정위원회가 지금까지 해 온 성과를 간략하게 말씀드리면, 98년 역사상 최초의 노사정 합의를 통해서 IMF 경제위기 극복에 기여하였으며 99년 5월에 법적 기구로 제도화된 이후에 총 26건의 합의를 도출했습니다. 그 자료는 별첨되어 있습니다.

그다음에 2002년 7월까지 총 500여 차례 회의를 개최해서 노동현안을 협의함으로써 사회적 협의기구로서의 기본 틀을 완성했다고 볼 수 있습니다.

주요정책에 대한 합의도출을 간략하게 말씀드리면, 1기 및 2기 위원회에서 우선 노사정 합의로 90개 항목에 걸친 경제위기 극복을 위한 사회협약을 채택했고 교원노동조합 결성권 보장방안에 관한 합의를 도출한 바 있고 실업대책 등 경제·사회적 현안에 대해 노사의 의견을 반영해서 정부정책의 민주성과 합리성을 제고한 바 있으며 공공부문, 금융부문 및 기업 구조조정과 관련하여 합의·권고·건의문을 10여 차례 채택한 바 있습니다.

3기 노사정위원회는 국민건강보험법시행령 개정에 대해 합의한 바가 있고 국민기초생활보장법에 관련된 건의를 했고 세제 개편방안에 관해 합의를 도출한 바가 있습니다. 그다음에 철도, 체신 등 공공부문의 원만한 구조조정 추진을 지원하고 금융산업 발전과 금융계획 추진방향 등 금융 구조조정에 관련된 합의를 한 바가 있습니다.

단체협약 실효성 확보방안, 노조 전임자 임금지급 및 복수노조 교섭창구 단일화 문제 5년간 유예 등 노사관계 제도개선에 관한 합의도 한 바가 있고 최근의 국민적 관심사인 법정 근로시간 단축 및 공무원노동기본권 보장 관련 사항은 상당부분 의견이 접근되었습니다. 일부 핵심 쟁점에 대해 노사 간에 의견을 달리해서 논의결과를 정부에 이송하기로 결정한 바가 있습니다.

한편 24차 본회의에서 비정규직 근로자 보호대책, 청년층 고용창출 및 공공부문구조조정의 관련 사항에 합의하는 등 노사정 파트너십 구축에 지속적으로 기여하고 있습니다.

두 번째, 합의사항 이행 점검에 대해서 잠깐 설명하겠습니다.

98년 2월에 경제위기 극복을 위한 사회협약, 또 제2·3기 노사정위원회 의결사항의 이행을 점검하기 위해 이행점검반을 구성하여 매분기별 추진사항을 점검하고 있습니다.

경제위기 극복을 위한 사회협약 90개 합의사항 중 결합재무제표 의무화, 고용보험 적용사업장 확대 등 77개가 이행 완료되었고 13개 과제는 지금 이행 중에 있습니다. 2기 합의사항 10개 중 노동조합의 정치활동을 보장하기 위한 정치자금법 개정, 교원노동조합 결성권 보장 등 9개가 이행되고 1개 과제가 이행 착수되었습니다. 3기 위원회 합의사항 19개 중 단체협약 실효성 확보방안, 체신부문 인력감축 관련 합의 등 9개가 이행되고 7개 과제는 이행 중에 있습니다. 이행이 완료되지 않은 사항에 대해서는 노사정 합의정신에 따라 합의사항이 조속히 이행되도록 적극적으로 독려하고 있습니다.

기타 활동에 대해서는 각종 자료집을 발간하였고 토론회를 개최한 바가 있고 지역 노사정협의회 설치 지원을 하고 있습니다. 현재 서울특별시, 인천광역시, 울산광역시, 충청남도, 부천시 등 34개소에서 지역 노사정협의회가 설치되어 운영되고 있습니다.

주요의제 논의현황을 보고드리겠습니다.

2000년 5월 근로시간단축특위가 발족된 이후 100여 차례의 회의를 통해 대부분의 쟁점사항에 대하여 노사 간 공감대가 형성되었으나 임금보전 및 연월차 휴가 가산연수에 대한 이견으로 합의에 이르지 못하고 논의를 종결했습니다.

근로시간 단축의 기본 틀에 관해서는 2000년 5월 합의를 도출한 바가 있습니다. 그 내용을 간략히 말씀드리면, 가능한 빠른 시일 내에 업종과 규모를 감안하여 연간 일하는 시간을 2000시간 이내로 줄인다, 법정 근로시간을 주당 40시간으로 단축해서 주5일근무제를 정착시키고 휴일·휴가제도를 국제기준으로 개선하고 실제 사용을 확대해 나간다, 그리고 근로자의 생활수준이 저하되지 않도록 한다, 이 생활수준이라 함은 임금수준을 의미하는 것입니다. 또 산업생산에 차질이 없도록 근로시간 휴일·휴가제도를 효과적으로 활용하는 방안을 강구한다는 것을 이미 2000년 10월에 노사 간에 합의한 바가 있습니다.

그리고 이때 이후 노사 간 합의를 촉진하기 위해 쟁점들에 대해서 특위 공익위원의 입장을 2001년 9월에 본회의에 보고하여 채택했고 2000년 12월에 노사정위원회가 합의를 위한 대안을 제시한 이후 금년부터 20여 차례의 차관급 및 장관급 고위 협상결과 대부분의 쟁점사항에 대해서는 공감대가 형성되었습니다.

그러나 임금수준 보전 및 연월차 가산일수에 대해 이견을 좁히지 못하여 아까 보고드린 바와 같이 합의를 이루지 못해 가지고 그 결과를 정부에 이송하기로 결정했는데 이견이 있는 사항에 대해 간략하게 설명하면 임금보전에 대해서는 저희 공익요원들은 기존 임금수준을 보전한다는 형식으로 법부칙에 넣도록 되어 있습니다. 그런데 노동계에서 생리휴가 무급화, 연월차 축소에 따른 임금보전을 법부칙 또는 합의문에 구체적으로 명시하도록 요구하고 있고 경영계는 법부칙에 기존 임금수준 보전이라는 원칙적 규정만으로 충분하다는 견해를 가지고 있습니다.

휴가제도에 대해서는 1년 이상 근로자에게는 18일, 근속연수 3년당 1일 추가하고 상한선은 22일로, 18에서 22일로 하자는 것이 공익위원의 입장이고 노동계는 연월차 휴가를 통합하되 15일에서 2년마다 1일씩 추가하고 상한선은 25일로 하자라고 최종적으로 입장을 정리했고 경영계는 휴가일수는 노총이 주장하는 것처럼 15일에서 25일로 하되 3년마다 1일씩 추가하자는 이야기입니다. 그래서 이 이견 때문에 결국은 합의를 못했다는 보고를 지금 올립니다.

그다음에 공무원노동기본권 보장에 관해서 98

년 2월에 사회협약을 통해 공무원노동조합 허용을 합의했고 2000년 6월 이후 쟁점사항을 논의한 결과 핵심쟁점인 명칭 등에 대해서 합의를 이루지 못하고 논의를 종결했습니다.

2000년 6월부터 총 40여 차례의 회의를 통해 전문가 및 관계 당사자들의 의견을 청취하고 관계부처 및 노사단체 간 쟁점 조율을 시도했습니다.

2002년 2월에 정부가 단일안을 제출한 이후 노사정 차관급 회의에서 조직대상이라든지 교섭사항 등 7개 사항에 대해 의견 접근을 봤습니다. 의견 접근된 사항은 조직대상의 경우에는 공공의 안녕·질서유지 업무, 행정기관의 관리·운영업무 수행자 등을 제외하고 관리직을 제외한 6급 이하에게 노동조합을 허용하자는 이야기이고 조직형태는 국가공무원은 전국단위, 지방공무원의 광역 시도단위, 정부 측 교섭당사자는 전국단위는 중앙인사위원회 위원장, 지역단위는 광역자치단체장, 그렇게 되어 있습니다. 교섭대상은 보수, 기타 근무조건에 관한 사항으로 하고 교섭창구 단일화를 전제로 복수노조를 허용하면서 입법형식은 특별법 형식으로 한다는 것이고 직장협회의 인정에 대해서는 법 제정 이후 경과를 보아 가면서 존치 여부를 검토한다, 이렇게 되어 있습니다.

핵심쟁점인 명칭 등 5개 사항에 대한 이견이 해소되지 못하고 결국 논의를 종결했는데 의견을 달리한 사항을 간략히 보고드리면 명칭에 대해서 정부안은 공무원단체 또는 공무원조합으로 하자, 이것은 공무원의 특수성이라든지 국민정서를 고려할 때 이렇게 하는 것이 좋다는 것이고 노동계에서는 98년 2월 사회협약에서 공무원노동조합을 허용했기 때문에 노동조합이라는 명칭을 사용해야 된다, 이렇게 되겠습니다.

정부는 당초에 허용시기를 연내 입법화를 하되 시행은 3년 정도 유예하고 유예기간 중 법령을 마련하고 직무분석 등 사전 준비작업을 해야 되겠다는 것이고 한국노총 등 노동계에서는 연내 입법화를 하고 2003년 7월부터 시행하면서 유예기간 중에 노조결성 사전준비활동은 허용되어야 할 것이다라고 주장하고 있습니다.

노동권 인정범위에 있어서는 정부안은 단결권은 부여하고 단체행동권은 부인하되 단체교섭권은 인정하지만 협약체결권은 인정하지 않는 방향으로 했으면 좋겠다는 주장이고 노동계에서는 단

결권, 단체교섭권 외에 단체협약체결권까지 인정해야만 되고 예산·법령사항은 협약효력이 없는 것으로 교원노조 수준의 단체협약체결권은 부여하도록 해야 한다는 것이 노동계의 주장이었습니다.

전임자 문제에서는 정부에서는 무급 휴직처리를 하자고 하는 것이고 노동계에서는 무급 휴직처리를 하지만 최소한의 인원에 대해서는 유급 전임자를 인정하도록 해야겠다는 주장이고 분쟁이 생겼을 때 정부안에서는 단체행동권이 없기 때문에 별도의 분쟁조정기구는 필요 없다는 것이고 노동계의 입장에서는 중앙노동위원회 내에 별도 분쟁조정기구를 설치해야만 되겠다는 것이 노동계의 주장이었습니다.

그다음에 세 번째, 비정규직 근로자 대책에 대해서 잠깐 설명을 하겠습니다.

2001년 7월 비정규직 근로자대책특위가 설치된 이후 2001년 10월 초까지 비정규직 개념 정의, 실태조사 등 향후 대책마련에 필요한 기초적 논의에 주력하고 노사정 합의를 해 가지고 '경제활동인구조사 부가조사' 항목을 결정하고 비정규직 실태를 파악한 바가 있습니다.

일선 사업장 비정규직 노사 당사자로부터 현안을 청취하고 관계 전문가 토론회를 개최한 바도 있고 2001년 10월부터 2개의 분과위원회로 나누어서 구체적 쟁점에 대해 집중적인 논의를 진행하고 있습니다. 제1분과위원회는 기간제 근로, 파견근로, 단시간 근로에 대한 고용불안정 해소 및 근로조건 보호방안을 논의하고 제2분과위원회에서는 특수형태근로자, 골프장 캐디라든지 학습지 교사 등에 대한 노동법 및 경제법적 보호방안을 논의하도록 되어 있습니다.

2002년 7월에 비정규직 근로자의 개념 정의, 근로감독 강화, 사회보험적용 확대 등의 사항에 대해 합의한 바가 있는데 비정규직 근로자의 범위와 통계 개선은 유인물을 참조해 주시면 되겠습니다. 특히 근로감독 강화문제에 대해서 비정규직에 대해서는 근로감독 행정지원을 위해 노사정 참여기구를 설치해야 되겠다, 또 근로감독관을 보충하고 증원해서 비정규직 보호에 만전을 기하도록 해야 되겠다, 비정규직 근로자 및 취약근로자에 대한 상담이라든지 조언, 고충처리제도를 확충하여 보호의 사각지대가 없어야겠다는 것이 합의문에 들어가 있고 사회보험의 적용확대 및 복지확충을 위

해 소위 사회적 보호가 필요한 취약근로자에 대해서는 사회보험 재정이라든지 인프라 구축상황을 감안하여 적용을 확대시켜 나가야 되겠다, 그리고 직업훈련과 복지사업 확충 등 방안을 마련해야 되겠다, 이렇게 합의했습니다.

앞으로 비정규직 근로자의 형태별 보호방안을 마련해서 노사정 간 본격적인 의견조율을 하반기에 시도할 계획입니다.

그다음에 퇴직금제도 개선에 대해서는 2001년 7월부터 약 11차례의 회의를 통해 관계부처, 전문가 의견을 정취하고 연구용역을 수행한바 있습니다. 노동계는 퇴직금의 사외적립을 입법화하고 현행 근로기준법상의 퇴직보험금 등의 규정을 강제규정화하자는 입장인 반면 경영계는 국민연금제도가 있기 때문에 현행 법정 퇴직금제도를 폐지하거나 임의화하자는 입장입니다. 기업연금제도 도입 여부 및 제도 도입을 할 때의 형태라든지 시기라든지 적용범위 등 세부쟁점에 대해서는 중점적으로 논의해 나갈 예정으로 있습니다.

마지막으로 향후 위원회 운영계획을 보고드리겠습니다.

지난 4년간의 활동을 평가하고 노사정위원회를 한국적·사회적 협의기구로서 정착시킬 방안을 모색하기 위해 우선 민주노총의 참여를 유도해 나가겠습니다. 두 번째, 위원회의 발전적 운영을 위해 여러 가지 합의도출을 위한 노력에 논의시한을 정하는 등 회의체 운영의 효율성을 제고하고 지역 노사정 간담회 및 관계자 워크숍을 수시로 개최하여 노사협력의 공감대를 형성하고 지역협의회의 역할을 제고해 나가는 방향으로 운영을 개선해 나가겠습니다.

특히 노사정위원회의 의제가 너무 세부적인 사항까지 집착해서 전체적인 합의가 잘되지 않는다는 점에 대해 관계 전문가들, 또 내부 전문가들의 의견도 이 문제에 대해서는 개선을 시키고 기본적인 원칙이라든지 방향에 대해서 합의하여 합의가 안되는 사항에 대해서도 논의시한을 정해 열심히 논의를 하고 결과를 정부에 보내서 정부의 정책에 반영되도록 하는 것이 중요하다고 판단하고 있습니다. 조만간 노사정위원회 운영세칙을 개정하여 이런 방향으로 개선방안을 마련해 나가도록 노력해 나가겠습니다.

또 대외협력활동 강화를 위해 경실련, 참여연대

등 NGO와 유대를 강화해서 노사문제에 대한 사회적 합의 분위기를 조성하고 노사정 3자 간 협의의 역사가 깊고 모범적으로 운영되고 있는 선진국과의 교류협력도 추진해 나가도록 하겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

이제 보고는 다 마치고 질의에 들어가도록 하겠습니다.

오늘 질의와 답변은 일괄질의 및 일괄답변을 원하시는 위원님께서는 그렇게 해 주시고 일문일답을 원하시는 위원님께서는 일문일답식으로 해주시기 바랍니다. 위원님들을 첫 번째 질의시간은 15분씩 드리도록 하겠습니다.

그러면 질의에 들어가도록 하겠습니다.

먼저 洪在馨 위원님 질의해 주십시오.

가급적 추가질의는 안 하시도록 협조해 주시기 바랍니다.

○洪在馨 委員 장시간 고생 많이 하셨습니다.

저는 배우는 입장에서 많이 듣고 있습니다마는 근로복지공단과 관련해 가지고 지금 산재보험을 하고 있지 않습니까?

○勤勞福祉公團理事長 金在英 예, 그렇습니다.

○洪在馨 委員 정부에서 산재보험을 독점할 필요가 있습니까? 민간에서도 산재보험을 하도록 해 가지고 경쟁체제로 나가야 되는 것 아닙니까?

○勤勞福祉公團理事長 金在英 그런 견해도 있습니다.

○洪在馨 委員 제일 좋은 것은 민간이 하는 것인데 그렇게 되면 여러 가지 문제가 있을지 모르니까 선택적으로 사업주가 할 수 있게 만드는 것은 어때요?

○勤勞福祉公團理事長 金在英 그 부분은 지금 현재 체제는 산재보험법에 의해 의무가입이거든요.

○洪在馨 委員 그러니까 의무가입을 하는데 보험을 꼭 근로복지공단에만 드는 것이 아니고 민간 보험회사에서도 그것을 취급할 수 있게 하여 서로 경쟁이 되면 경쟁적으로 경영합리화도 할 것 아닙니까? 지금 15분 사이에 다 할 수 없으니까 자료를 나중에 주십시오.

○勤勞福祉公團理事長 金在英 그렇게 하도록 하겠습니다.

○洪在馨 委員 복지복권발행 관계는 직접 하십니까, 은행에 맡겨 가지고 하십니까?

○勤勞福祉公團理事長 金在英 지금 은행에 맡기고 있습니다.

○洪在馨 委員 알았습니다.

고용보험기금은 노동부가 합니까?

○勤勞福祉公團理事長 金在英 저희들이 적용정수를 해 가지고 적용정수 함과 동시에 바로 노동부 국고로 들어갑니다.

○洪在馨 委員 그러면 노동부에서 운용하네요?

○勤勞福祉公團理事長 金在英 거기에서 실업급여, 각종 급여를 주고 있습니다.

○洪在馨 委員 오늘 관련기관 보고를 들어 보니까 기능대학이라든지 기술교육대학교, 이런 기관에 고용보험에서 출자·출연하고 있는데 그것이 고용보험하고 무슨 관계가 있습니까?

노동부 기획관리실장이 와 계신데 노동부 소관은 아니니까 그 자료를 나중에 주십시오.

○勞動部企劃管理室長 金元培 그렇게 하겠습니다.

○洪在馨 委員 노동부 산하에 기관을 자꾸 만들어 고용을 많이 창출하려는 것인지, 학교도 만들고 이런 것을 만드는데 꼭 노동부 산하에 그런 학교가 필요한 것이냐, 일반대학을 활용할 수도 있는데 고용보험을 출자하면서 하는 것은 선뜻 납득이 안 가서 그렇습니다. 제가 노동부 일을 잘 모르니까 그럴 수도 있는데 그것을 나중에 주십시오.

한국산업인력공단, 작년 서울기능올림픽대회의 성공적 개최로 700만 달러 상당의 외화를 획득하고 수출확대도 했다고 했는데 실제로 산업인력공단에서 돈이 얼마나 들어갔습니까? 돈이 얼마나 들어갔고 그 효과를 어떻게 계산한 것인지, 지금 이사장님이 모르실 테니까 나중에 자료로 주십시오.

○韓國産業人力公團理事長 金有培 예, 자료로 제출하겠습니다.

○洪在馨 委員 그다음에 중앙고용정보원이 부설 기관으로 되어 있고 고용전산망 구축사업이 있는데 이쪽에 지금 얼마의 예산을 쓰고 있는지 그리고 전산망 구축이 노동정보 관계로 얼마만큼 활용이 되고 있는지 그 자료 좀 주십시오.

왜냐하면 저는 고용 면에서 전산망으로 취업기회를 알려주는 것이 매우 중요하다고 생각하는데 노동부 산하기관으로 왔으니까 더 자율적으로 잘 될 것 같기는 한데 실제로 그쪽에 얼마나 역점을 두고 있는지 몰라 가지고 구체적인 자료를 보고

싶습니다.

○韓國産業人力公團理事長 金有培 예, 자료를 제출하겠습니다.

○洪在馨 委員 다음에 산업안전공단의 업무보고서 24페이지를 보면 작업 관련성 질병 예방 그래가지고 지난번 신문에도 크게 났던데 근골격계질환에 대해 기술지원을 한다고 되어 있는데 구체적으로 예방관계로 어떠한 사업을 하고 계신지, 예산은 얼마만큼 그쪽에 투자를 하고 계신지 그런 자료를 주시고, 노동부에서도 직접 이런 일을 하는지 모르겠는데 같이 합니까?

○韓國産業安全公團理事長 金容達 예, 그렇습니다. 노동부의 위임을 받아서 우리가 기술적인 사업을 수행하고 있습니다.

○洪在馨 委員 다음으로 한국노동교육원입니다. 교육을 시킬 때 근로자 쪽만 합니까, 경영진 쪽도 합니까?

○韓國勞動教育院長 李銑 노사가 똑같이 대상입니다.

○洪在馨 委員 기업의 경영진에서도 많이 참여를 합니까, 호응이 좋아요?

○韓國勞動教育院長 李銑 경영자 측에서도 많이 참여를 합니다.

○洪在馨 委員 효과를 평가한 자료가 있습니까? 그런 자료가 있으면 좀 주십시오.

○韓國勞動教育院長 李銑 예, 그렇게 하겠습니다.

○洪在馨 委員 시간이 얼마 없으니까, 주시면 제가 공부해서 국정감사 때라도 다시 들여다보도록 하겠습니다.

아까 다각적 네트워크 구축을 얘기하셨는데 구체적인 진행사항도 자료로 주시면 고맙겠습니다.

○韓國勞動教育院長 李銑 예.

○洪在馨 委員 다음은 기능대학입니다.

○學校法人技能大學理事長 孫日祖 기능대학 이사장 孫日祖입니다.

○洪在馨 委員 산자부나 정통부나 과기처 산하에도 이런 기능대학이 있어요?

○學校法人技能大學理事長 孫日祖 산자부는 산업기술대학으로 알고 있습니다. 기능대학은 현재까지는 저희 노동부 산하에만 있습니다.

○洪在馨 委員 기능대학이 노동부 산하에만 있어야 되는 이유가 있습니까?

○學校法人技能大學理事長 孫日祖 기능대학법을

노동부에서 관장하고 있고 현재까지는 이런 산업현장의 중간기술인력을 공급하기 위한 것이어서, 원래 직업훈련원에서 출발해서 98년도에 대학으로 출범을 했습니다.

○洪在馨 委員 글썄, 저는 문외한이라 몰라서 그러는데 제가 보기에는 각 부처마다 밑에 무슨 대학도 두고 교육원도 두고 그러다 보니까 돈은 일반회계에서 2002년에 528억, 고용보험기금에서 156억 합해서 한 684억이 출연이 되어 가지고 운영되는데 이렇게 일반회계나 고용보험기금에서 나가서 하느니 이것을 어떤 특정대학이나 전문대학하고 연계를 해서 특화하여 활용해도 이 돈 가지고 충분히 할 수 있지 않겠는가 그런 생각이 드는데 그것에 대해서 답변을 나중에 자료로 주십시오.

○學校法人技能大學理事長 孫日祖 예, 자료로 보내드리겠습니다.

○洪在馨 委員 그리고 인력개발비가 296억이 들어가게 되어 있는데 교육을 시키기 위해서 필요한 것인지 어떻게 쓰이는 것인지 그 구체적인 내용도 주십시오.

○學校法人技能大學理事長 孫日祖 예, 그렇게 하겠습니다.

○洪在馨 委員 저도 기술·기능 쪽을 개발하는 것에 대해 싫은 것 하나도 없습니다. 그 쪽을 많이 하셔야 되는데 꼭 이렇게 노동부 산하에 두어서 노동부가 관리하는 고용보험기금으로, 기술교육대학교도 보면 고용보험기금에서 124억, 일반회계에서 71억 이렇게 나가는데 학교운영을 잘 하시는 것은 제가 평가를 해 드리지만 그런 문제에 대해서 꼭 그렇게 해야 되는 것인지 몰라서 그러니까 나중에 자료를 주시기 바랍니다.

그리고 산재의료관리원도 수익을 지금 내고 있으신데 자료를 보면 자본예산에서도 출연금을 187억을 받고 있고 경상예산에서도 출연금을 32억 받고 있는데 이 출연금은 어디 출연금이지요?

○産災醫療管理院理事長 崔成五 산재보험특별회계에서 가져오고 있습니다.

○洪在馨 委員 지금 산재기금이 산재예방과 산재보험 2개가 있지요? 그것이 언제부터 합쳐졌지요?

○勞動部企劃管理室長 金元培 예방하고 보상 2개였는데 금년 3월부터 통합이 되었습니다.

○**洪在馨 委員** 이것은 거기서 오는 거군요. 조금 관련이 있다고 얘기할 수도 있겠는데……

산재와 관련된 것을 전부 다 여기서 합니까, 아니면 일반 의료기관에도 일부 의뢰를 합니까?

○**産災醫療管理院理事長 崔成五** 산재환자의 진료는 근로복지공단에서 담당을 합니다마는 환자의 희망에 따라서 일반 산재지정 병원에 가서 요양을 받을 수도 있고 저희들 산재병원에 와서 할 수도 있습니다. 대부분 장기환자들의 경우에는 일반종합병원에서 기피하고 있기 때문에 저희들 병원으로 오는 경우가 많습니다. 그리고 그 외의 강원도지역이라든가 공단지역에 있어서 산재환자들이 가서 진료를 받을 수 있는 큰 병원이 없는 경우에 저희들 병원을 이용하는 등 이렇게 환자의 희망에 따라서 하고 있습니다.

○**洪在馨 委員** 일반병원에서도 다 할 수 있는 것이라면 따로 돈을 출연 받아 가지고 할 필요가 있겠나 하는 그런 의심이 나서 그래요. 저도 공무원 출신이지만 보면 노동부 산하 공무원들이 가서 취직도 하고 그러려고 기구를 너무 많이 만드는 것 아닌가, 좀 나쁜 시각에서 보는 것인지 모르지만 그런 생각이 들어서 질의를 드리는 것입니다.

나중에 노동부 보고 때도 한번 질의를 하겠습니까마는 오늘 제가 질의한 내용에 대해서 자료로 주시기 바랍니다.

○**産災醫療管理院理事長 崔成五** 별도로 보고를 드리겠습니다.

○**洪在馨 委員** 이상입니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 **李承哲** 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**李承哲 委員 文亨男** 총장님!

○**韓國技術教育大學校總長 文亨男** 예.

○**李承哲 委員** 아까 말씀하실 때 산업현장에 밀착을 시켜서 앞으로 대학을 우수하게 발전시키겠다고 하셨는데 어쨌든 대학교의 특성상 산학연계와 산업현장의 밀착이 굉장히 중요하지요?

○**韓國技術教育大學校總長 文亨男** 그렇습니다.

○**李承哲 委員** 현재 천안에 있는 기술대학교는 산업현장과 거리상으로나 아니면 형태상으로 밀착이 되어 있습니까?

○**韓國技術教育大學校總長 文亨男** 자료에도 있습니다마는 현장연구학기제를 운영해 가지고 교수들이 직접 현장에 나가서 하는 것이 있고 학생

들이 현장에 가서 하면 그것을 학점으로 인정해주고 이런 식으로……

○**李承哲 委員** 원격의 연계는 되는데 지역적으로 지금 산업현장 속에 연계는 안 되어 있네요?

○**韓國技術教育大學校總長 文亨男** 교수들이 자기 분야에 따라서 인근지역도 하지만 그렇지 않은, 예를 들면 삼성전자의 수원공장 이런 데도 죽 하고 있습니다.

○**李承哲 委員** 어쨌든 그렇게 되면 시간도 많이 걸리고 학생들이 공부할 시간을 거리에 내버리는 그러한 손해도 있겠지요.

그러니까 제 얘기는 미국의 실리콘밸리 안에 스탠포드대학이 들어와 있는 것처럼 각 산업단지 안에 대학이 들어와서 산학연계를 통해서 실용학문의 수준을 제고하고 있는 실정인데 우리나라는 그렇지 못한 것 같아서 제가 안타까워서 말씀을 드리는 것입니다.

특히 이제는 신기술, IT라든가 디지털정보 쪽에 포커스를 맞춰서 교육을 하고 계시지요?

○**韓國技術教育大學校總長 文亨男** 예.

○**李承哲 委員** 그런데 제가 생각하기에는 디지털산업단지라든가 벤처단지 안에 대학이 들어가면 더 효율적으로 시너지효과를 올릴 수 있겠다는 생각을 가지고 있습니다. 그래서 지난번 국회에서 구로에 디지털산업단지가 있는데 그 디지털산업단지 안에 대학교가 들어오면 굉장히 교육 효과가 좋겠다고 생각해서 구로의 디지털산업단지 안에 디지털정보기능대학이 들어오는 것을 긍정적 검토하겠다는 말씀을 노동부장관으로부터 들었는데 기획관리실장님도 그것을 알고 계시지요?

○**勞動部企劃管理室長 金元培** 예.

○**李承哲 委員** 현재 어떻게 진행되고 있습니까? 계획이라도 잡고 계세요?

○**勞動部能力開發審議官 朴鎔雄** 지금 타당성 조사를 하고 있습니다.

○**李承哲 委員** 각 기능대학이라든가 기술교육대학교의 입지조건을 보면 너무 산업현장과 멀리 떨어져 있다라는 점을 지적하고 싶습니다. 그래서 앞으로 새롭게 신설할 때는 항상 현장 밀착형으로 해 주었으면 좋겠습니다. 그렇게 되면 현장실습의 편의성 그다음에 고가 실험기자재의 공동이용 등 여러 가지 면에서 효율성이 있습니다.

대학원이 지금 약수동에 있지요?

- 韓國技術教育大學校總長 文亨男** 그렇습니다.
- 李承哲 委員** 임대해서 하시고요?
- 韓國技術教育大學校總長 文亨男** 그렇습니다.
- 李承哲 委員** 좀더 체계를 갖출 필요가 있지요?
- 韓國技術教育大學校總長 文亨男** 저희도 현재 대학원 운영에 대해서 점진적으로 검토를 시작했습니다.
- 李承哲 委員** 지금 구로공단이 옛날의 굴뚝산업에서 벗어나 최첨단의 벤처타운과 IT단지로 바뀌었고 KICOX라고 디지털산업단지 공단본부도 들어와 있습니다. 그래서 산자부와 협의를 하면 저렴한 부지를 제공받을 수 있는 것 같습니다.
- 만약에 차체에 옮기실 계획이 있다면 거기에 들어오셔서 좀더 밀도 있는 산학연계 교육을 하면 어떤가 하는 생각입니다.
- 왜냐하면 거기에 여러 벤처타운도 있지만 현재 테크노마트의 수 배에 달하는 테크노파크가 들어오게 되어 있고 옆에 세계적인 규모의 패션타운도 있고 세계 최고의 부품·공구단지도 있습니다. 그러니까 여러 가지를 연계해서 효율을 높일 수 있다고 생각하기 때문에 차체에 꼭 검토를 해주셨으면 합니다.
- 韓國技術教育大學校總長 文亨男** 좋은 아이디어를 주셔서 고맙습니다.
- 검토하겠습니다.
- 李承哲 委員** 산업인력공단의 金有培 이사장님도 꼭 같이 연계하셔서 도와주십시오.
- 韓國産業人力公團理事長 金有培** 예.
- 李承哲 委員** 다음에 근로복지공단 이사장님께 물겠습니다.
- 업무현황 보고서 9페이지에 산재근로자 보호 그 다음 12페이지에 산재근로자 재활훈련 및 사후관리 등에 관한 것이 있습니다.
- 근로자들이 예기치 못한 사고로 인해서 신체적인 피해를 보더라도 안정적인 치료와 생활이 가능하다는 믿음이 있어야 한다고 생각합니다. 그렇지요?
- 勤勞福祉公團理事長 金在英** 그렇습니다.
- 李承哲 委員** 그래야만 현업에 있을 때 생산성도 높아진다고 저는 보고 있습니다. 그런 의미에서 산재근로자 보호가 굉장히 중요하다고 생각하는데 이와 관련해서 물겠습니다.

최근 근로복지공단에서는 산재를 당해서 요양중이거나 또 요양을 마친 뒤에 장해판정을 기다리는 800명을 대상으로 설문조사를 실시한 것으로 알고 있습니다.

이 내용을 알고 계신가요?

- 勤勞福祉公團理事長 金在英** 알고 있습니다.
- 李承哲 委員** 이 조사에서 앞으로의 진로를 묻는 질문에 대해서 이전직장으로의 복귀는 21.3%에 불과하고 나머지 20.5%는 창업, 18%는 직종 전환 이후 재취업 그리고 동일직종의 타 사업장 취업이 16.3%로 나타났습니다. 또한 계획이 없다고 얘기한 사람이 15.7%이고 응답하지 않은 사람도 8.2%로 적지 않았습니다.

산재후유증이 만만치 않은 것으로 확인되었는데 이처럼 산업재해를 당한 근로자들 대부분 원직 복귀를 희망하지 않는 근본적인 원인이 있는 것 같은데 무엇이라고 생각하십니까?

○**勤勞福祉公團理事長 金在英** 저희들의 조사에 의하면 원직복귀보다는 훈련이나 이런 과정을 통해 전직이나 더 좋은 직장 이런 것을 원하고 있습니다.

○**李承哲 委員** 자기가 일하던 직장에서 일하고 싶어 하는 것이 당연지사 아닌가요?

○**勤勞福祉公團理事長 金在英** 저희들이 800명을 대상으로 조사를 했습니다마는 이것은 건설직종이나 단순직종을 대상으로 했기 때문에 모 집단이 조금 다양하지는 했습니다.

○**李承哲 委員** 알겠습니다.

그러면 작년 한 해 동안 요양을 마친 산재근로자의 취업형태를 분류해서 자료로 제출해 주시기 바랍니다. 무슨 말이나 하면 산재근로자들이 요양을 마치고 취업할 경우 어떤 업종으로 간다든가 하는 그런 취업형태를 분류해서 제출해 주시기 바랍니다.

업무보고서 17페이지에 보면 산재보험에 대한 심사청구와 행정소송에 관한 보고가 있습니다. 6월 말 현재 심사청구 건수가 1843건입니다. 그리고 그 중의 86.8%인 1601건이 기각된 것으로 나타났습니다. 공단이 규정이나 사실관계를 정확하게 파악해서 합리적으로 했다고 저는 믿습니다.

그렇지만 높은 기각률을 볼 때 심사의 방향이 산재근로자를 보호하기 위한 것이 아니라 그 반대방향인 부당청구 또는 기각을 위한 것이 아닌가

하는 의문이 생깁니다.

이렇게 기각이 많은 이유가 어디에 있다고 보시는지 말씀해 주세요.

○**勤勞福祉公團理事長 金在英** 종전에는 기각보다도 취소율이 상당히 높았습니다. 저희들이 산재심사실을 새로 만들어 가지고 심사관들을 한 20여명 배치를 했어요. 여기서는 심사청구가 들어오면 옛날과는 좀 다르게 현장출장도 가서 실제 조사도 하는 등 심사청구 과정이 상당히 세밀해졌습니다. 또 일선지사에서도 소위 요양불승인을 하는 경우에는 나름대로 상당히 많은 조사를 합니다.

그리고 또 저희들이 작년까지만 해도 경영평가 점수에 이 취소율을 반영하고 이런 것들 때문에……

○**李承哲 委員** 알겠습니다.

어쨌든 차제에는 심사할 때 청구인의 주장이 잘못되었다는 시각에서 출발할 것이 아니라 네거티브적인 관점에서 볼 것이 아니라 그들의 청구 이유를 중심으로, 다시 말해서 포지티브적인 시각에서 심사해 줄 것을 당부드리는 것입니다.

○**勤勞福祉公團理事長 金在英** 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**李承哲 委員** 그것이 맞는 방향입니다. 그렇게 해 주시고요.

그다음에 노사정위원회에 잠깐 묻겠습니다.

노사정위원회 상임위원님!

업무보고서 13페이지에 나와 있는데 그동안 민노총의 참여를 설득하는 노력을 전개해 왔지요?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 예, 여러 가지 방법으로 참여를……

○**李承哲 委員** 그런데 이번에 민노총이 참여하지 않았네요?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 예.

○**李承哲 委員** 민노총도 사실상 노동 당사자의 큰 축입니다.

그런데 일방의 당사자가 회의에 참여하지 않은 위원회라면 또는 이러한 합의라면 저는 이 위원회의 무용성을 제기하고 싶습니다. 이슈에 대한 합의에 앞서서 논의와 대화의 장에 민노총이 함께할 수 없었다는 것은 결국 노사정위원회의 구성원에 대한 신뢰가 없었다는 것이 아닌가 하는 생각도 듭니다.

어쨌든 앞으로 민노총의 참여를 설득하기 위한 노력을 전개하겠다고 분명히 하셨으니 앞으로

그렇게 해 주시기 바랍니다. 그리고 민노총이 어떤 연유로 위원회에 참여하지 않았는가에 대한 근본적인 문제부터 파악하셔서 당사자들 간에 신뢰회복하는 것이 무엇보다도 중요하다고 생각합니다. 노력을 게을리하시면 안 되겠습니다.

어쨌든 노동계의 한 축이 참여하지 않은 노사정위원회는 법적인 정당성은 있을지 몰라도 윤리적이거나 실질적인 정당성은 가질 수 없다고 생각합니다. 많은 쟁점에 대해서 합의하고 또 많은 결과물들을 내놓기보다는 한 가지라도 권위있는 결정을 얻는 것이 더욱 중요하다고 본 위원은 판단합니다.

상임위원님께서도 민노총이 위원회에 참여하지 않는 이유가 무엇이라고 보십니까?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 사실상 주40시간제 문제에 대해서는 애초에 민주노총이 이것을 노사정위원회에서 논의해야 된다고 굉장히 많이 제기를 했습니다. 또 한국노총도 마찬가지로 대단히 강하게 어필을 해 가지고 결국은 이것이 노사정위원회에서 논의하게 되었는데 막상 논의하는 그 장에는 민노총이 노사정위원회의 신뢰성에 관한 문제를 이야기하면서 불참하기 시작했습니다.

그리고 비정규직에 관한 논의라든지 공무원노동조합에 관한 문제라든지 구조조정에 관한 문제라든지 여러 가지 문제에 대해서 민노총이 참여를 해야 되는데도 불구하고 중앙에서 자기 스스로 불참 방침을 선언했기 때문에 참여를 못하고 있는 점에 대해서 많은 민노총 조합원들도 대단히 안타깝게 생각하고 개별적으로 만나면……

○**李承哲 委員** 알겠습니다.

그러면 계속 참여를 시키지 않은 채 노사정위원회를 끌고 가시겠습니까?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 아니지요.

○**李承哲 委員** 그러면 앞으로 어떤 노력을 하실 거예요?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 지금은 각종 토론회를 통해서 민노총과 개별적으로 교류를 한다든지 비공식적인 만남을 통해서……

○**李承哲 委員** 그것 가지고 되겠습니까?

좀더 적극적인 자세와 제스처를 보여 주셔야 됩니다. 그리고 민노총이 신뢰를 가질 수 있도록 구성원의 내부도 조정하고 타협방식의 효율성도 제고시켜야 될 것으로 알고 있습니다.

이와 관련해서 묻겠습니다.

상임위원께서 일몰제를 얘기하셨지요? 노사가 대원칙만을 합의하고 협상타결이 정해진 시한까지 합의에 이르지 못하면 협상을 종결하는 협상일몰제의 필요성을 제시한 것으로 알고 있습니다.

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 예, 그것을 좀 정확히 설명해 올리자면 무한정 어떤 사항을……

○**李承哲 委員** 알겠습니다.

그런데 만약에 협상일몰제가 시행되면 각 주체들이 이것을 받아들일 수 있다고 보십니까?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 그래서 그것을 시행하기 이전에 우선 노사 당사자에게 그 정확한 의미에 대해서 설득을 하려고 합니다.

지금 노사정위원회에서 논의되는 의제는 사무처에서 마음대로 정하는 것이 아니고 노사 당사자가 합의를 해야만 의제로 채택되어서 논의를 합니다. 의제로 채택되어서 논의를 할 때 이 문제는 사안의 중요성에 따라서 6개월이면 6개월, 3개월이면 3개월 동안 협의를 하고 그동안 충분히 논의를 해서 합의가 되면 다행이고 안 되면 그 결과를 정부에 보내서 정부입법에 참고하도록 하자 하는 것을 사전적으로 합의하자는 방안이 되겠습니다.

○**李承哲 委員** 무슨 뜻인지 알겠는데 만약에 일몰제로 인해서 타협점을 찾지 못한 상태에서 종결된다면 저는 오히려 노사대립이 자명하다고 생각되는데요?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 그런데 지금 위원님도 현장에 계시니까 잘 아시겠습니까마는 노사 간의 문제는 모든 사항에 대해 합의를 할 수는 없습니다. 합의를 위해서 최선의 노력을 다하고 또 노사 당사자가 그 시한을 정했으면 그 시한 안에 하는 것이 효율적이다, 그렇지 않을 때는 당사자의 주장이 명백하게 무엇이다 하는 것을 확인하는 것 자체가……

○**李承哲 委員** 어쨌든 저는 일몰제를 실시하게 되면 노사정위원회의 설립취지와 목적에 배치된다고 생각합니다. 그러면 노사정위원회가 왜 필요합니까? 폐지해야지요. 일몰제라고 하는 것은 노사정위원회의 설립취지나 목적에 반하는 제도입니다. 그러면 노사정위원회를 폐지하는 수밖에 더 있어요?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 되도록이면 열심히

히 노력해서 합의를 한다는 취지에는 변함이 없습니다.

그러나 하나의 사안을 가지고 무진장 계속해서…… 이 근로시간 단축에 관해서도 잠깐 말씀을 드리면 지금까지 2년여에 걸쳐서 논의를 해 본 결과……

○**李承哲 委員** 그런데 일본은 주5일근무제와 관련해서 무려 12년 동안 협상을 해서 이루어낸 것입니다. 그리고 그당시 국민소득도 2만 392달러 일 때 한 것입니다.

그런데 우리는 지금 겨우 2년밖에 안 했어요. 그리고 급작스럽게 종결시키고 정부로 보낸다고 하는 것은 무책임한 것입니다. 그래서 저는 노사정위원회의 역할을 못했다고 생각하고 있고 노사정위원회의 존재이유부터 묻고 있는 거예요.

나머지 질의는 서면질의하겠습니다.

그리고 중앙노동위원회와 관련해서도 서면질의하겠습니다.

이상입니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 **金德圭** 위원님 질의하시지요.

○**金德圭 委員** 오늘 노동부 산하 10개 기관 및 단체의 현황보고를 받았습니다.

처음 당 위원회에 와서 보고를 접하기 때문에 깊은 관심을 가지고 여러분들의 업무보고를 받았습시다마는 참으로 모든 기관과 단체 하나하나가 고용안정과 근로자의 권익보호를 위해서 열심히 업무를 찾아내고 추진하는구나 하는 인상을 받았습시다.

이제 짧은 시간 각 기관을 상대로 다 질의하기는 상당히 부족합니다. 그래서 오늘 보고를 들으면서 흥미 있다고 생각되는 한 가지에 대해서 질의를 하겠습니다.

한국산업안전공단의 보고 중에 'CLEAN 사업장 조성 지원'이라고 되어 있는데 아마 여기에 역점을 두고 사업을 하고 계신 것 같습니다.

3D 업종에 대해서는 우리가 상당히 걱정을 하고 있지 않습니까? 모든 근로자들이 기피하고 있는 현상을 어떻게 막아 볼까, 아마 그래서 개발한 것이 'CLEAN 3D사업' 이렇게 정리하신 것 같은데요, 그렇지요?

○**韓國産業安全公團理事長 金容達** 예, 그렇습니다.

○**金徳圭 委員** CLEAN 3D사업 지원대상을 보게 되면 대상업종을 대폭 확대해서 50인 미만 사업장 17만 개소를 지원한다고 되어 있고 지원내용도 사업장의 유해, 위험, 특성에 따라서 전문화, 특화한다고 되어 있습니다, 맞습니까?

○**韓國産業安全公團理事長 金容達** 예, 그렇습니다.

○**金徳圭 委員** 오늘 보고서에는 구체적으로 안 되어 있는데 그런 내용입니까?

○**韓國産業安全公團理事長 金容達** 예, 그렇습니다.

○**金徳圭 委員** 그렇다면 이처럼 전문화하고 특화해서 지원한다는 내용이 지금 어느 정도 시행되고 있는지 이 자리에서 가볍게 대답을 해 주시지요.

○**韓國産業安全公團理事長 金容達** 지금 현재 클린사업장을 조성하기 위한 사업이 기술적인 사업까지 합치면 17만 개 사업장을 대상으로 하고 있습니다. 그중에 보조금을 지급해서 작업환경을 개선해야 할 사업장 숫자는 1만 개로 되어 있습니다.

그런데 금년 7월 18일 현재 신청을 받은 사업장 수가 1만 4555개 사업장이고 조사해서 현지실사한 기업체 수가 1만 3697개, 보조금을 지급해서 완전히 조성이 끝난 사업장이 지방이 2609개 사업장이고 나머지 사업장은 자금결정심사위원회의 심사 등을 거쳐서 여러 가지 지원사업을 벌이고 있는 중입니다.

○**金徳圭 委員** 그러니까 사업을 시행하기 위해서 조사는 다 끝났다는 얘기입니까?

○**韓國産業安全公團理事長 金容達** 예, 그렇습니다.

○**金徳圭 委員** 얼마나 걸렸습니까?

○**韓國産業安全公團理事長 金容達** 작년 4/4분기부터 이 사업을 시행하고 있습니다.

○**金徳圭 委員** 그런데 이 클린사업이 과연 가능하다고 보십니까?

○**韓國産業安全公團理事長 金容達** 구체적인 평가사업은 용역을 의뢰해서 앞으로 어떠한 보완책이 필요한지 연구·검토하겠습니다. 당초에 신청해서 완전히 클린사업장이 조성된 사업주 입장에서는 정부의 이번 사업에 대해서 굉장히 호응을 많이 하고 있고 근로자들도 조성이 끝난 사

업장에서는 이직률이 훨씬 줄어든 것으로 나타나고 있고 생산성도 구체적인 데이터 자료는 없습니다. 많이 올라간 것으로 현장 지도·감독을 하면서 사업주들로부터 듣고 있습니다.

○**金徳圭 委員** 모처럼 마련된 사업입니다. 이 사업이 성공해서 소위 3D업종이라고 기피하는 현상이 없도록 적극적으로 추진해서 성공하시기를 바랍니다.

○**韓國産業安全公團理事長 金容達** 예, 열심히 하겠습니다.

○**金徳圭 委員** 또 한 가지 물어보겠습니다.

5인 미만 사업장은 재해발생이 급증하고 있음에도 불구하고 법률상의 문제와 열악한 작업환경 그리고 취약한 안전관리 등으로 인해서 산업재해 발생률이 아주 높습니다.

제출된 자료를 보게 되면 5인 미만 사업장의 경우에 취약한 재무구조와 빈번한 이전으로 인해서 사업추진에 어려움이 많고 재해가 많이 발생하는 3억 원 미만의 소규모 건설현장의 경우도 공사기간이 짧고 소재과약이 어려운 관계로 인해서 유관기관과의 협조 하에 수시로 현장을 발굴해서 적절한 시기에 기술지원을 실시하겠다고 밝히고 있습니다.

그렇다면 구체적으로 이들 5인 미만 사업장과 3억 원 미만 건설현장에 대한 안전보건정책이 실제로 어느 정도 시행되고 있는지 그리고 이 정책이 어느 정도 재해발생률에 영향을 미쳤는지 답변해 주시기 바랍니다.

첨가해서 2000년부터 2002년 상반기까지 시행된 5인 미만 사업장과 3억 원 미만 건설현장에 대한 안전보건기술 지원현황을 통계자료로 제출해 주시기 바랍니다.

앞에 본 위원이 질의한 것에 대한 답변 간단히 됩니까, 아니면 자세한 자료를 바랍니다.마는 서면으로 해 주시겠습니까?

○**韓國産業安全公團理事長 金容達** 전반적인 사항을 서면으로 상세하게 보고올리도록 하겠습니다.

○**金徳圭 委員** 간단하게 이 자리에서 즉답 가능합니다?

○**韓國産業安全公團理事長 金容達** 지금 5인 미만 사업장은 위원님께서도 지적하셨다시피 산업 안전을 위한 여러 가지 인적 또는 물적 준비가 거

의 안 되어 있는 사업장이 대부분입니다. 그리고 특히 3억 원 미만 건설사업장도 여러 가지 열악한 영세소규모 업주들이 사업을 벌이고 있기 때문에 재해예방에 대한 투자나 의식부분에서 많이 취약합니다. 여러 가지 재해예방 민간단체들이 많이 있습니다. 그러한 민간단체들과 우리 공단이 협조해서 최대한 사전교육과 클린사업의 일환으로써 보조금을 지급해서 재해예방 또는 작업환경이 쾌적하게 가꾸어질 수 있도록 최대한 노력하고 있습니다.

○**金德圭 委員** 알겠습니다.

수고하셨습니다.

이상 마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 **金樂冀** 위원님 질의하시기 바랍니다.

○**金樂冀 委員** 간단하게 설명하면서 질의를 하겠습니다.

산업안전공단 이사장님께 묻겠습니다.

업무보고 19쪽에 나와 있는 근골격계질환과 관련한 예방대책에 관해서는 안전공단이사장께서, 판단기준이 없어서 논란이 그치지 않고 노사갈등의 원인이 되고 있는 판정시비를 줄일 수 방법에 대해서는 근로복지공단 이사장께서 서면질의에 소상히 답변해 주시기 바랍니다.

그리고 인력공단 업무보고 14쪽의 취업정보센터 운영과 관련하여 본 위원이 2001년 국정감사시 인력공단 취업인원 허위작성과 관련하여 제도적으로 시정을 요구했고 본부 국정감사 때 장관께서 시정하겠다고 답변했는데 감사 전과 비교해서 시정 운영되고 있는 내용을 이사장께서는 7월 31일까지 서면으로 답변해 주시기 바랍니다, 해 주실 수 있지요?

○**韓國産業人力公團理事長 金有培** 예, 답변올리겠습니다.

○**金樂冀 委員** 그리고 안전공단 이사장님께 물어볼 것이 있는데 업무보고 4쪽을 보니까 노동 강도가 높은 건설업, 광업, 선박 건조·수리업 이런 곳에서 재해가 증가되었는데 이런 곳이 취약사업장이고 노동강도가 높은 업종들이지요?

○**韓國産業安全公團理事長 金容達** 광업의 경우에는 과거 진폐환자들이 지금 나이가 많아져서 사망하시는 분들이 많기 때문에 높아가고 있고 건설업의 경우에는 금년 상반기에 민간부문에서 수

주역이 많이 늘어서 작년보다 45% 증가되었습니다.

그리고 선박업의 경우에도 최근에 수주물량이 늘어나고 나이 드신 분들이 많이 작업장에 투입되다 보니까 이런 재해가 많이 늘어나는 것으로 나타나고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 우리가 주목해야 할 것은 4페이지 하단에 전년동기 대비해서 사망자가 67명, 6.9%가 증가했습니다. 이것은 상당히 주목해야 할 부분인데 이렇게 6.9%나 늘어나는 이유가 무엇입니까?

물론 사업장 수와 근로자 수가 2001년보다 다소 늘었어요. 그렇기 때문에 늘은 비율에 의해서 사망자도 많이 늘었다고 보는데 그래도 67명이나 증가했다는 것은 문제가 있는 것 같은데 그 원인을 알고 계십니까?

○**韓國産業安全公團理事長 金容達** 방금도 잠깐 말씀을 올렸습니다마는 금년도에는 작년보다 민간부문에서 건설업의 수주량이 45% 증가되었고 진폐환자의 경우에는 과거의 누적된 진폐환자들이 나이가 고령화되니까 지속적으로 사망자 숫자가 늘어나고 있습니다. 또한 최근에는 근골격계 질환이나 뇌·심혈관계 질환으로 인한 사망자가 많이 늘고 있습니다.

○**金樂冀 委員** 진폐환자 사망자 숫자가 6.9% 속에 들어가 있다는 얘기지요?

○**韓國産業安全公團理事長 金容達** 예, 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 알겠습니다.

다음은 노사정위원회에 몇 가지 묻겠습니다.

앞서 본부회의 때 여러 위원님들이 물으신 내용입니다마는 노사정위원회가 대통령 자문기구지요?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 예, 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 7월22일자 24차 본회의에서 근로시간 단축과 관련한 것을 정부에 이송키로 결정을 했는데 이것은 정부가 이송을 해 달라고 한 것입니까, 노사정위원회가 자율적으로 이송하기로 결정한 것입니까?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 근로시간 단축 문제에 대해서는 아까 보고올렸습니다마는 2년여에 걸쳐서 충분히 노사정 간에 논의가 되었습니다. 그래서 상대방 주장에 대해서 서로 이해를

했습니다.

그래서 많은 쟁점에 대해서 합의하고 또 최근에 와서는 너무 많이 오래 논의를 진행했고 경총은 경총대로 노총은 노총대로 충분히 합의할 것은 합의한 사항이고 각자 조직 내부의 사정이 있기 때문에 나머지는 정부가 공익적인 견지에서 정리를 해 가지고 정부가 입법하는 것이 어떻겠느냐 하는 것을 수차례에 걸쳐서 요청을 했습니다.

그 뜻을 받아서 저희들이 회의에 붙였더니 다 같이 지금은 방법이 없다 마지막으로 회의하고 나머지 문제는 정부가 정리하는 형식으로 정부에 이송하는 것이 좋겠다 이렇게 의견이 모아져서 이송하기로 결정을 했습니다.

○**金樂冀 委員** 그러면 노사 양측이 다 걸 다르고 속다른 얘기한 것 아닙니까? 언론보도를 보면 앞서 본부 질의 때도 나온 얘기입니다마는 노동계의 입장이 반영되지 않은 입법이 추진될 경우 파업투쟁도 불사하겠다는, 경영계는 많은 것을 양보했던 타협 노력이 수포로 돌아간 이상 원칙적인 입장에서 다시 시작하겠다고 하는데 그러면 현장에서는 그렇게 얘기해 놓고 각자 돌아가서는 협박하는 것입니까?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 내부적인 사정은 뭐라고 정확히 말씀드릴 수는 없겠습니다마는 노동계의 현황은 金樂冀 위원님께서 현장에서 다년간 운동을 하셨으니까…… 좌우간 내부적으로는 더 이상 합의를 도출하기는 부담스럽다는 것이 노사 양측의 내부적인 분위기였다는 말씀만 드리겠습니다.

○**金樂冀 委員** 2년간이라는 긴 기간동안 협상했고 또 타협을 해서 합의를 도출해 냈는데 다 와서 마지막에 지협적인 부분, 두 가지 견해차이가 있는데 어차피 정부입법으로 내는 것이지만 기왕이면 노사가 대타협을 해서 입법하는 것이 사회적 합의기구로서의 정당성도 부여되고 노사정위원회 존재가치도 인정되는 것입니다.

또 이것이 실패로 돌아가서 정부가 일방적으로 정부입법으로 했을 때 대화와 협상을 통한 노사문화 정착에도 아주 좋지 않은 선례가 되기 때문에 본 위원은 정부가 입법준비를 하는 동안이라도 노사정위원회는 다시 한번 대타협을 시도해서 법이 국회에 오기 전에 타협을 해서 국회에 제출되기를 기대합니다.

그런 의미에서 말씀을 드리고 상임위원 그렇게 하시는 것이 좋겠지요?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 지금 金 위원님 말씀하신 것이 최선의 방안이라고 생각합니다. 다만 정부입법을 추진하는 과정에서 노동부에서도 노사 대타협을 이루기 위해서 다방면으로 노력할 것이라고 예상되고 저희 노사정위원회도 기왕의 접촉했던 것을 바탕으로 해서 노사 양측이 대타협을 할 수 있도록 여러 가지 노력도 하고 지원해서 노동부가 원만히 대타협을 이룰 수 있도록 지원해 나가고 또 노동부가 정부입법안을 만든다고 하더라도 지금까지의 노사정 협상결과를 토대로 해서 노사 당사자의 의견을 되도록 존중하는 선에서 만들 것이라고 기대하고 정부안이 국회에 넘어온다고 하더라도 국회 심의과정에서도 여러 의원님들이 정치력을 발휘해 주시고 위원장님 이하 여러분들이 정치력을 발휘해 주시고 노사 당사자가 합의할 수 있도록 중용해 주신다면 합의가 불가능하지는 않지 않겠는가 그렇게 생각합니다.

○**金樂冀 委員** 국회에서도 물론 해야 겠지요. 그런데 여기에서 하기 전에 기왕이면 노사정위원회가 2년 동안 노력했으니까 남은 것이 두 가지 쟁점인데 정부와 노사정위원회가 협력해서 경영계와 노동계 양쪽을 다 설득해서 대타협을 이루기를 기대합니다.

두 번째로 업무보고 10쪽에 나와 있는 것인데 공무원노동조합과 관련된 사항입니다.

대통령 자문기구의 역할의 한계가 어디까지인지 잘 모르겠습니다마는 이것도 7월 22일 24차 본회의에서 정부에 이송키로 결정했는데 쟁점사항, 정부와 노동계의 입장차이를 보면 다섯 가지가 있습니다, 그렇지요?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 그렇습니다.

○**金樂冀 委員** 제가 두 가지만 말씀을 드리겠습니다.

단결체 명칭, 정부안을 보니까 공무원의 특수성, 국민정서를 고려해서 노동조합이라는 명칭을 사용하지 않고 ‘공무원조합’, ‘공무원단체’ 이렇게 표기하자고 했는데 공무원의 특수성은 그렇다손 치더라도 국민정서를 고려한다면 우리 대한민국 국민이 노동조합을 기피하고 경원시하는 것입니까? 그렇게 보기 때문에 그렇다고 생각하십니까?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 그렇게는 생각하

지 않습니다.

○**金樂冀 委員** 공무원이기 때문에 안 된다 그런 얘기입니까?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 공무원은 일반 근로자하고 다른 국민 전체에 대한 봉사자로서 특수성이 있지 않는가 또 공무원이라는 것은 개별적인 신분상의 이익도 중요하지만 국민 전체에 대한 이익을 우선해야 되는 조직이 아닌가 행정자치부에서는 그렇게 생각하고 있습니다.

또 공무원의 봉급이라든지 보수 수준은 예산에 의해서 정해지고 신분도 법에 따라서 정해지는……

○**金樂冀 委員** 그것은 다 알고 있는 사항입니다.

공무원이 특별권력관계라는 신분을 가졌다고 집약해서 얘기하면 되는데 설령 그렇다손 치더라도 상식상의 문제이지 대한민국 정부가 이런 안을 내놓았다는 것은 웃음거리입니다. 명칭이 공무원 조합, 공무원단체가 무엇입니까?

단결권, 단체교섭권까지 인정한다고 했으면 노동조합이라는 명칭이 당연히 들어가야 하고 대한민국 기본법인 헌법에 명시된 노동3권 중 2개 권을 인정한다고 하면서 공무원조합이라고 한다는 것은 인정하는 것도 아니고 인정하지 않는 것도 아니고 친목단체 만들라는 것이지 이런 안을 노사정위원회에서 논의한다는 것 자체가 잘못되었다는 것이지요. 노사정위원회가 정부를 설득할 능력이 없습니까?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 金 위원님 말씀하시는 대로 똑같은 의문을 제기했습니다. 그랬더니 결국은 정부 측에서 어떤 양보안까지 나왔느냐 하면 ‘공무원의 노동기본권을 보장하기 위해서 공무원조합을 둔다.’ 하는 것을 본문에 넣겠다는 이야기입니다. 또 왜 이렇게 공무원조합을 한사코 고집하는가 하고 물었더니 일본의 경우에는 직원단체 또는 직원조합이라는 용어를 쓰고 외국의 경우에도 반드시 ‘Trades Union’이라는 용어만 쓰는 것이 아니고 ‘Union’이라고 할 수도 있고 ‘Association’이라는 용어도 할 수 있는데 결국 공무원의 노동기본권만 보장하면 되는 것이 아닌가 정부 측 답변은 그런 것 같습니다.

○**金樂冀 委員** 그렇다면 공무원의 노동기본권도 다 보장이 안 됩니다.

연결해서 얘기하면 노동권 인정 범위에 대해서 단결권과 단체교섭권을 인정한다고 했는데 단체교

섭권을 인정하면서 협약체결권은 인정하지 않는다면 단체교섭권을 왜 인정합니까?

할 일이 없어서 단체교섭합니까? 협약을 체결하고 약속을 지키기 위해서 단체교섭을 하는 것이지 공무원노동조합이 단체교섭을 왜 합니까? 할 이유가 하나도 없지요, 그렇지 않습니까? 이런 상식밖의, 법리상으로 모순이고 이것은 노동3권 중 2개 권을 인정한 것이 아니라 단결권만 인정하는 것이지, 결과론적으로 전혀 인정하지 않는 것입니다. 이런 모순된 논리를 대한민국 행정자치부, 정부가 내놓는다는 것은 도저히 있을 수 없는 얘기입니다. 이것 상식밖의 얘기 아닙니까?

상임위원, 어떻게 생각하십니까?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 지금 지적하신 대로 소위 단체협약체결권이 없는, 본질적인 내용을 결한 단체교섭권이라는 것이 존재할 수 있느냐 하는 의문이 생깁니다.

그런데 아까도 잠깐 말씀을 드렸습니다마는 공무원의 보수, 신분은 거의 대부분이 소위 말하자면 예산법령에 의해서 정해지기 때문에 이쪽에 단체교섭권, 단체협약체결권을 부여한다고 하더라도, 소위 교원의노동조합설립및운영등에관한법률에 정해진 것은 예산과 법령에 관계되는 사항은 단체협약으로서의 효력이 없다 이렇게 되어 있습니다. 그런 교원노조 수준의 협약체결권을 부여하는 방안을 행정자치부도 심각하게 고려하고 있습니다.

다만 지금 위원님께서 지적하셨다시피 외국의 경우를 보면 일본하고 독일의 경우에 교섭권은 인정하지만 협약체결권은 인정하지 않고 있는 사례도 있습니다.

그렇다면 단체교섭권은 어떤 의미를 가지느냐 알아보았더니 단체교섭은 적어도 노동조합이 한 기관의 장, 전국단위 같으면 중앙인사위원회 위원장과 마주 앉아서 공무원의 근무조건에 관한 여러 가지 사항을 대등한 입장에서 이야기하고 그 결과를 기록하는 이 기록, 이것은 일종의 신사협정으로서의 의미를 가진 것으로 단체협약으로서의 여러 가지 법적 효력은 없다 하더라도 적어도 중앙 행정기관의 장과……

○**金樂冀 委員** 무슨 얘기인지 알겠는데 그럴 바에야 시간낭비하면서 그 귀중한 시간에 단체교섭을 왜 합니까? 자기네들 근로조건이나 이런 문제에 대해 중앙기관장한테 건의서 한 장 올리면 그

것이 편하지 왜 여러 사람이 앉아서 단체교섭을 합니까? 물론 예산, 법령사항 이런 것들은 제외되어야 합니다. 저도 그것은 인정합니다. 예산권, 예산승인 국회가 하나니까 국회가 하지 않은 것을 정부가 단체협약을 체결할 수 없지요.

그러나 다른 부분, 꼭 예산이나 이런 것만 다를 게 아니라 단체협약은 여러 가지 부분이 있습니다. 또 법령에 규정되지 않은 부분도 있다 이런 얘기예요. 이런 부분을 인정하기 위해서는 예산이나 법령에 제한을 두지 않는 한 당연히 협약 체결권을 주어야 하고요. 그런데 단체협약체결권을 안 주고 단체교섭권을 준다는 것은 어불성설입니다.

그런데 내가 노사정위원회에 왜 이런 이야기를 하느냐 하면 이렇게 무모한 정부안을 놓고…… 이거 얼마 동안 협의를 했습니까? 이 협상도 한 1년 했지요? 노사정위원회가 정부에 그렇게 설득력이 있습니까?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 위원님, 그런 정도가 아니고요. 오늘 오전에 노동부에서 설명을 해 올렸는지 모르겠습니다마는 이 문제는 노동조합의 명칭을, 소위 공무원의 결사체를 노동조합이라고 할 것이냐, 아니면 공무원조합이라고 할 것이냐 하는 명칭 여하에 따라서 이 문제는 양보 가능한 안으로 지금 정부와 노동계가 정리하고 있는 사항입니다. 그래서 위원님께서 말씀하신 그 내용을 노사 당사자가 다 그대로 이해하고 있습니다.

그래서 단체협약체결권이 없는 단체교섭권이라는 것이 과연 의미가 있느냐 하는 이 문제에 대해서는 상당한 공감대가 이루어지고 있고 다만 이 문제는 서로 협상하고 있는 단계이기 때문에 명칭 여하에 따라서 달라질 수가 있다는 보고를 올립니다.

○**金樂冀 委員** 소관부처가 행자부이기 때문에 제가 노사정위원회 상임위원한테 말씀드리는 것은 노동부나 노사정위원회가 행자부를 적극적으로 설득하라는 얘기입니다. 적어도 주무부처나 그것을 주관하고 있는 합의기구체에서 적극적인 설득을 통해서 이루어내야지 그냥 가만히 보고 앉아서 행자부하고 노동단체하고 해라 하나니까 이러한 모순된 안이 나오는 것입니다. 솔직한 얘기로 이것은 정부의 수치입니다.

또 상임위원께서 지금 외국의 예를 말씀하셨는데 대한민국이 남이 죽으면 같이 죽습니까? 남의 나라 망하면 우리도 같이 망합니까? 다른 나라보다 선진화된, 업그레이드해서 나가야지 이것 되겠느냐 이런 얘기입니다. 이런 안을 놓고 협상한다는 자체가 창피스럽다는 얘기입니다. 이것을 노동부나 노사정위원회가 적극적으로 설득해서 이런 안을 내놓지 않도록 해 주세요. 아시겠습니까?

○**勞使政委員會常任委員 安榮秀** 최선을 다하겠습니다.

○**金樂冀 委員** 이상입니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 **朴仁相** 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**朴仁相 委員** 오늘 수고 많습니다. 노동부 산하 10개 기관이 어찌 보면 하루 종일 와서 기다렸다가, 국회의원들은 솔직히 말해서 제자리를 지키지는 못합니다. 그러나 여러분들은 하루 종일 자리를 지켜서 얘기합니다마는 또 바쁜 것도 문제가 있기는 있습니다.

아무튼 각 기관에서 아까 보고하는 것을 보니까 상당히 수고를 많이 하고 계시는데 문제만 지적하는 것이 아니고 때로는 잘한 부분에 대해서 격려도 보내고 박수도 보낼 생각을 가지고 있습니다.

오늘 제가 질의할 부분에 대해서 몇 가지는 서면질의하겠습니다. 어차피 국감 때 여러분들에게 자료제출요구를 저희들이 또 할 것이거든요.

우선 장애인고용촉진기금 고갈 문제에 관해서 앞에 노동부 보고 때 **吳世勳** 위원이 아주 적나라하게 지적을 했습니다. 그래서 이 부분은 장애인고용촉진공단 이사장에게 서면으로 질의를 할 테니까 서면으로 답변을 해 주시면 참고를 하도록 하겠습니다.

○**韓國障礙人雇傭促進公團理事長 申弼均** 그렇게 하겠습니다.

○**朴仁相 委員** 그리고 노사정위원회는 아까 합의사항이 몇 개는 진행되고 몇 개는 안 된다 이랬는데 흔히 신뢰가 있느냐 없느냐, **李承哲** 위원께서 민노총을 참여시켜라, 신뢰가 떨어진 것 아니냐 이런 문제에서 신뢰라는 자체는 기본적으로 합의된 사항이 제대로 지켜지고 있느냐 없느냐 하는 것이거든요. 그래서 합의사항 추진에 관해서 미이행된 부분에 대해 제가 몇 가지를 열거한 것

이 있습니다. 이것은 서면으로 제가 질의를 드릴 테니 서면답변으로 해 주시기 바랍니다.

마지막으로 중앙노동위원회 위원장님에게 제가 물어야 할 것이 있어서 몇 가지만 논의해 보겠습니다.

업무보고자료 8쪽에 보면 직권중재회부 사건은 6월 말 현재 21건이라고 되어 있어요. 그런데 직권중재 결정은 특별조정위원회 중재회부 권고가 있는 경우 공익위원의 의견을 들어서 위원장이 결정하지요?

○中央勞動委員長 林鍾律 그렇습니다.

○朴仁相 委員 중재회부를 결정할 때 공익위원의 의견을 청취하는 것 말고 다른 참고규정이 있습니까?

○中央勞動委員長 林鍾律 없습니다.

○朴仁相 委員 올해 직권중재사업장 가운데서 인천 사랑병원이 있지요?

○中央勞動委員長 林鍾律 예.

○朴仁相 委員 그런데 이 병원의 경우에 작년에는 조정에 실패했지만 직권중재에 회부되지 않았습니까. 그런데 그 이유를 보니까 파업의 영향이 미미하다는 것이었습니다, 맞습니까?

○中央勞動委員長 林鍾律 해당 지방노동위원회에서 제가 직접 듣지 않아서…… 아마 그런 것으로 기억을 합니다.

○朴仁相 委員 그래서 작년에 파업 영향이 미미해서 직권중재에 회부하지 않았는데 올해는 직권중재에 회부되었습니다. 이렇게 되면 본 위원장이 내용을 어떻게 해석하면 좋을까요?

○中央勞動委員長 林鍾律 작년보다 금년에 보건 의료노조 산하의 많은 병원들이 거의 동시에 조정신청을 하고 5월 23일 동시에 파업에 들어갔습니다. 작년에는 그래도 시차를 두었습니다. 아마 작년에 인천 사랑병원이 6월 이후였을 것이라고 제가 기억합니다. 그러니까 다른 병원들은 열려있는 상태, 정상조업을 하는 상태에서 이 병원만 파업을 할 우려가 있다 이렇게 되니까 그 영향이 미미하다고 보았던 것 같습니다.

그러나 금년의 경우는 해당 지역의 모든 병원이 거의 동시에 파업을 하는 상황이어서 당해 지도위가 영향이 크다 이렇게 본 것이 아닌가 합니다.

○朴仁相 委員 그러면 한 가지 사례를 제가 들

어 볼게요.

지난해 노동위원회는 충북대병원 쟁의조정사건의 직권중재회부와 관련해서 직권중재회부 시에 노사관계 악화가 우려된다는 이유로 중재회부를 하지 않았습니다. 특히 공익위원들은 여러 차례 교섭한 결과 노사 당사자 간 의견접근이 전혀 없다, 이런 상황에서 중재회부에 붙이는 것은 별다른 실익이 없다면서 중재회부 권고를 반대하였습니다, 맞지요?

○中央勞動委員長 林鍾律 맞습니다.

○朴仁相 委員 그런데 올해 경희의료원이나 가톨릭중앙의료원의 경우는 사용자의 불성실 교섭의 의혹이 제기되었지요?

○中央勞動委員長 林鍾律 예.

○朴仁相 委員 이 의혹이 제기되었고 노사관계 악화 가능성이 현저함에도 직권중재 결정을 내렸습니다.

지금 이들 사업장이 처해 있는 상황은 위원장님 잘 알고 계시지요?

○中央勞動委員長 林鍾律 잘 알고 있습니다.

○朴仁相 委員 그래서 직권중재는 필수공익사업 노동조합의 단체행동권을 제한하는 규정 아니냐 이렇게 나오고 있는데 위원장님 어떻게 생각합니까?

○中央勞動委員長 林鍾律 필수공익사업장의 단체행동권을 제한하는 측면이 있다고 봅니다.

○朴仁相 委員 제한하는 규정이 맞습니까?

○中央勞動委員長 林鍾律 제한하는 측면이 있다고 봅니다.

○朴仁相 委員 직권중재라는 것이 그렇지요?

그래서 저는 이것을 신중히 판단해서 남용해서는 안 되지만 만약에 직권중재를 때려서 결과적으로 불법파업이 되고 불법파업이 되면 어차피 구속을 해야 되고 또 구속되었다 나와서 다시 하면 또 불법파업이 되고, 그래서 이것은 감옥을 왔다갔다 하는 꼴이 되어버려요.

그렇다면 직권중재가 과연 노사문제를 해결하는 데 어떤 역할을 할 것인가 하는 문제를 놓고 보면 이 직권중재는 바꾸어야 되겠다 하는 문제가 제기된다 이것입니다.

위원장님께서도 노동법 학자이시고 지금까지 열심히 해 오셨기 때문에 직권중재에 대해서 가지고 있는 생각이 무엇입니까?

○中央勞動委員長 林鍾律 직권중재제도가 근로자의 단체행동권을 제한하는 측면이 분명히 있다고 생각이 됩니다. 그런 점에서 직권중재는 남용되어서는 안 되고 또 그 적용범위가 현재 과거보다는 많이 좁아진 필수공익사업으로 한정되어 있습니다만 가능하다면 더 엄격하게 적용범위도 좁히는 것이 바람직하다 이렇게 생각이 됩니다.

그러나 한편 엄격하게 선정된 필수공익사업의 경우에 국민경제라든지 또는 필수공익사업의 서비스나 재화를 이용하는 일반 국민의 이익을 또한 고려하지 않을 수 없다고 생각이 됩니다. 그런 필수공익사업 근로자의 쟁의로 인해서 그것을 이용하는 일반 국민이 또한 보호되어야 할 필요가 있다, 이 양자를 균형 있게 조화하는 제도를 우리가 고민해야 되지 않을까 그런 생각을 합니다.

○朴仁相 委員 그래서 마지막으로 본 위원은 직권중재회부를 결정할 때 지금처럼 미미하다 해서 봐주었다가 확대될 것이다 이래 가지고 직권중재하는 것보다는 사용자의 성실교섭 노력 여부, 정말 진지하게 교섭했는가 안 했는가 그리고 파업 영향력의 여부, 노사관계 및 자율성 교섭 여부……그러니까 다각적으로 기본기준을 만들어 놓고 거기 틀에 맞추어서 일관성 있게 정리해 주는 것이 맞지 않느냐, 그래서 앞에 제가 예를 들었던 이유도 이런 과정에서 미미하니까 회부하지 않고 확대될 것 같다 싶으니까 회부해 버리고, 그 기준이 무엇이냐, 결과적으로 자칫 잘못하면 직권중재라는 것은 합법적인 파업을 불법으로 만드는 도구 밖에 안 된다는 것입니다.

그래서 저는 이것을 신중히 해 주시기를 바라고 한 발짝 더 나간다면 위원장님께서도 노동법 학자이시니까 직권중재에 대해서는 중앙노동위원회에서 개정을 한번 검토할 수 있는 기회를 가졌으면 어떻겠는가……

○中央勞動委員長 林鍾律 예, 깊이 연구하겠습니다.

○朴仁相 委員 제 질의를 마치겠습니다.

○委員長 宋勳錫 더 이상 질의하실 위원이 안 계시면 중앙노동위원회, 근로복지공단, 한국산업인력공단, 한국산업안전공단, 한국장애인고용촉진공단, 한국노동교육원, 기능대학, 한국기술교육대학교, 산재의료관리원, 노사정위원회 이상 10개 기관에 대

한 업무보고를 모두 마치도록 하겠습니다.

이들 기관에서는 오늘 여러 위원들께서 지적하신 사항들과 개선하신 고견들을 깊이 유념하셔서 앞으로의 업무수행에 만전을 기해 주시기를 당부드립니다.

회의 중에 시간관계상 여러 위원들께서 서면으로 질의하셨습니다. 해당 기관에서는 성실하게 서면답변서를 작성하여 8월 2일까지 모든 위원들과 입법조사관실에 제출해 주시기 바랍니다. 서면 질의와 서면답변서는 모두 회의록에 게재토록 하겠습니다.

그러면 이상으로 회의를 모두 마치도록 하겠습니다.

산회를 선포합니다.

(19시06분 산회)

○出席委員(9人)

金 德 圭 金 樂 冀 朴 仁 相 朴 赫 圭
 宋 勳 錫 申 溪 輪 吳 世 勳 李 承 哲
 洪 在 馨

○出席專門委員

수 석 전 문 위 원 河 鍾 範
 전 문 위 원 朴 龍 判

○政府側參席者

노동부
 장 관 方 鏞 錫
 차 관 金 松 子
 기획관리실장 金 元 培
 고용정책실장 安 鍾 根
 노사정책국장 宋 永 重
 근로기준국장 金 聖 中
 산업안전국장 趙 柱 炫
 고용평등국장 申 洛
 고용정책심의관 鄭 鍾 秀
 노동보험심의관 朴 鍾 哲
 능력개발심의관 朴 鎔 雄
 국제협력관 朴 甲 來
 중앙노동위원회
 위 원 장 林 種 律
 상 임 위 원 鄭 丙 錫
 사 무 국 장 宋 鳳 根
 근로복지공단
 이 사 장 金 在 英

감 사
총 무 이 사
보 험 관 리 이 사
복 지 이 사
한국산업인력공단
이 사 장
감 사
운 영 이 사
인 력 개 발 이 사
자 격 검 정 이 사
한국산업안전공단
이 사 장
감 사
기 획 관 리 이 사
기 술 이 사
교 육 흥 보 이 사
한국장애인고용촉진
공 단
이 사 장
기 획 관 리 이 사
고 용 촉 진 이 사
한국노동교육원원장
학교법인기능대학
이 사 장
사 무 국 장
기 획 실 장
한국기술교육대학교
총 장
기 획 처 장
행 정 처 장
산 재 의 료 관 리 원
이 사 장
감 사
기 획 이 사
운 영 이 사
노 사 정 위 원 회
상 임 위 원
운 영 국 장
기 획 위 원
대 외 협 력 실 장

金 吉 聖
金 尹 鐵
朴 完 洙
徐 萬 植

金 有 培
鄭 亨 晚
李 鶴 熙
盧 南 燮
鄭 大 陽

金 容 達
金 昌 辰
孔 德 壽
韓 均 元
崔 秀 吉

申 弼 均
陳 準 珉
朴 昇 圭
李 銑

孫 日 祖
尹 淑 姬
金 德 浩

文 亨 男
尹 錫 天
金 義 慶

崔 成 五
李 光 男
崔 重 菅
方 塔 周

宋 榮 秀
李 基 權
鄭 京 連
朴 然 政

【報告事項】

○議案回附

草地法中改正法律案(김용학 의원 발의)

(7월24일 김용학 의원의 20인 발의)

7월25일, 관련위원회로서 소관위원회의 심사의
견일 前日까지 의견제시기간을 정하여 회부
됨

○其他參席者

서울地方勞動廳
京仁地方勞動廳

田 鎮 熙
南 奭 鉉