

第238回國會
(臨時會)

環境勞動委員會會議錄

第 2 號

國會事務處

日 時 2003年4月15日(火)

場 所 環境勞動委員會會議室

議事日程

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

審査된案件

1. 업무보고

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

(10시30분 개의)

○委員長 宋勳錫 성원이 되었으므로 제238회 국회(임시회) 제2차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

- 나. 노사정위원회
- 다. 중앙노동위원회
- 라. 근로복지공단
- 마. 한국산업인력공단
- 바. 한국산업안전공단
- 사. 한국장애인고용촉진공단
- 아. 한국노동교육원

1. 업무보고
 - 가. 노동부

자. 산재의료관리원

차. 학교법인기능대학

카. 한국기술교육대학교

○**委員長 宋勳錫** 의사일정 제1항 노동부와 그 소속기관 및 산하기관 그리고 노사정위원회 업무보고의 건을 상정합니다.

오늘 회의는 여야 간사 간의 합의에 따라 노동부와 노사정위원회의 업무보고만 듣고 다른 기관에 대해서는 며칠 전에 업무보고서를 제출해 주셔서 우리 위원님들께서 충분히 이해를 하고 계실 것으로 판단되므로 업무보고는 유인물로 대신하고자 합니다.

이의 없으십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

그러면 먼저 노동부의 업무보고를 듣도록 하겠습니다.

노동부장관 나오셔서 인사말씀해 주시고 본부실·국장 등 간부와 소속기관 및 산하단체 기관에 대해서 소개해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 존경하는 宋勳錫 위원장님 그리고 위원님 여러분!

참여정부의 초대 노동부장관으로 한달 열흘 전에 취임한 권기홍입니다.

오늘 제238회 임시국회 환경노동위원회에서 노동부의 주요업무 현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

여러 가지로 부족한 제가 지난 2월 27일 참여정부의 초대 노동부장관으로 부임해서 노동행정의 중책을 맡게 된 것에 대해 사명감과 함께 무거운 책임을 느끼고 있습니다.

그동안 학계에서 줄곧 노동문제와 경제분야에 대해 여러 가지 관심을 가져왔습니다. 이러한 관심과 경험을 바탕으로 최선을 다해 노동행정을 이끌어 나가고자 합니다.

위원님들의 적극적인 관심과 조언이 저에게는 그 무엇보다도 큰 도움이 될 것입니다.

아무쪼록 애정 어린 관심과 지도·편달이 있으시기를 부탁드립니다.

먼저 새 정부 노동정책의 기본방향에 대하여 몇 가지 말씀을 드리겠습니다.

참여정부의 노동정책은 경제정책의 단순한 보조적 수단에서 벗어나 동북아 경제 중심국가로의 도약을 견인하는 중추적 정책기능을 수행해 나가고자 합니다.

이를 구체화하기 위하여 몇 가지 과제를 중점적으로 추진하고자 합니다.

우선 노사 간 상호 신뢰를 바탕으로 해서 자율적 대화와 타협을 기조로 하는 사회통합적 노사관계를 구축해 나가겠습니다.

그동안 노사 갈등요인으로 작용해 왔던 일부 불합리한 노사관계법과 제도를 국제기준과 우리의 현실에 맞도록 합리적으로 개선하여 선진 노사관계의 틀을 구축하고 그 바탕 위에서 자율적인 신노사문화 사업 추진을 통해서 의식과 관행의 합리화 및 노사자치주의를 확립해 나가하고자 합니다.

노동시장의 경우에는 지속적으로 3% 대의 실업률을 유지하고 있어서 전반적으로는 안정기조를 보이고는 있습니다. 그러나 청소년·여성·중고령자 등 취업취약계층의 고용 문제가 해결해야 할 과제로 상존하고 있는 것도 사실입니다.

이에 정부는 대상별 특성에 맞는 고용 정책을 개발하고 추진해 나가는 한편 전 생애에 걸친 직업능력 개발체제의 구축을 통해서 노동력의 질 향상을 도모하도록 하겠습니다.

노동력의 질 향상이야말로 고용안정과 노동시장의 유연성을 동시에 확보함으로써 활력 있는 노동시장을 구현할 수 있는 유일한 매개고리라고 믿고 있기 때문입니다. 특히 자격제도의 혁신 등을 통해 건강한 능력중심사회의 여건을 조성해 나가도록 최선을 다하겠습니다.

한편 노동보험의 수혜범위 확충과 운영 내실화를 통해서 사회안전망의 역할을 강화하고 취약계층 근로자의 보호 강화 및 근로복지 제도의 선진화 도모 등 근로자의 삶의 질 향상을 위한 제반 시책도 계속 발전시켜 나가겠습니다.

여성과 장애인이 평등한 고용기회를 보장받을 수 있도록 더욱 노력하고 안전하고 쾌적한 일터를 조성해 나가는 한편, 우리의 노동현실에 대한 국제사회의 올바른 이해를 위해서 적극적인 노동의 교활동도 전개하겠습니다.

다음으로 현재 노동부가 추진하고 있는 몇 가지 주요현안에 대해서 간략히 말씀 올리겠습니다.

기존의 산업연수생 제도가 인권침해 및 불법체류 양산 등 제도상의 한계에 봉착해서 개선이 시급한 상태입니다. 따라서 외국 인력 제도의 근본적인 틀을 만드는 차원에서 고용허가제의 도입이 절실한 상황이라고 믿고 있습니다.

국회 차원의 심도 있는 논의를 거쳐서 조속한

시일 내에 법률 제정을 통해 고용허가제가 도입될 수 있도록 위원님들의 적극적인 지원을 간곡히 부탁드립니다.

또한 노사갈등의 사전 해소와 우리 경제의 질적 도약 그리고 지속가능한 발전을 위하여 근로시간 제도의 개선도 더 이상 늦출 수 없는 과제라고 봅니다. 이 또한 법안의 조속한 처리가 이루어지기를 희망합니다.

기타 비정규직 근로자에 대한 보호대책, 공무원 노동기본권 문제, 퇴직연금제도 도입 등 현안 사항도 위원님들의 고견을 들어서 합리적인 방향으로 추진하고자 하니 원만히 추진될 수 있도록 적극적인 지원을 부탁드립니다.

마지막으로 참여정부의 노동정책은 균형적 시각을 갖고 시행될 것입니다. 앞으로 주요 정책결정 과정에 노사 및 이해관계 당사자들의 의견을 충분히 수렴해서 추진해 나갈 계획임을 말씀드립니다.

다시 한번 위원님 여러분들의 지속적인 관심과 지도편달을 부탁드립니다.

감사합니다.

이어서 업무보고에 들어가기에 앞서 이 자리에 참석한 노동부의 주요 간부들을 소개해 올리겠습니다.

지금 현재 자리가 비어 있는데요, 박길상 차관은 지금 저를 대신해서 국무회의에 참석하고 있습니다. 특히 오늘 국무회의에서는 사회갈등을 야기하고 있는 22대 과제에 대한 집중토론이 열리고 있기 때문에 차관께서는 이 자리에 나오실 수가 없었습니다. 양해해 주시기 바랍니다. 국무회의가 끝나는 대로 오후 시간에는 참석하도록 조치하겠습니다.

다음은 鄭秉錫 기획관리실장입니다.

崔炳勳 고용정책실장입니다.

盧民基 노사정책국장입니다.

宋永重 근로기준국장입니다.

산업안전국장은 현재 공석입니다.

梁承周 고용평등국장입니다.

嚴賢澤 국제협력관입니다.

河甲來 고용정책심의관입니다.

金憲洙 노동보험심의관입니다.

朴鎔雄 능력개발심의관입니다.

다음은 6개 지방노동청장들을 소개해 올리겠습니다.

조주현 서울지방노동청장입니다.

송기태 부산지방노동청장입니다.

이충복 대구지방노동청장입니다.

양석현 경인지방노동청장입니다.

이우룡 광주지방노동청장입니다.

강응대 대전지방노동청장입니다.

(간부 인사)

다음은 프로토콜상 제가 소개해 올리는 것이 맞는지 잘 모르겠습니다마는 편의상 제가 소개해 드리는 것으로 하겠습니다.

金錦守 노사정위원회 위원장님께서 나와 계십니다.

申弘 중앙노동위원회 위원장님도 참석해 계십니다.

다음은 산하단체장 및 재출연기관장들을 소개해 드리겠습니다.

먼저 金在英 근로복지공단 이사장입니다.

金有培 한국산업인력공단 이사장입니다.

金容達 한국산업안전공단 이사장입니다.

申弼均 한국장애인고용촉진공단 이사장입니다.

安鐘根 한국노동교육원장입니다.

李萬浩 산재의료관리원 이사장입니다.

孫日祚 학교법인기능대학 이사장입니다.

文亨男 한국기술교육대학교 총장입니다.

(산하단체장 인사)

이상으로 노동부 및 산하단체 간부들의 소개를 마쳤습니다.

양해해 주신다면 우리 부의 주요업무 현황은 정병석 기획관리실장으로 하여금 상세히 보고드리도록 하고자 합니다.

감사합니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

그러면 기획관리실장 나와서 보고해 주시기 바랍니다.

○勞動部企劃管理室長 鄭秉錫 기획관리실장 정병석입니다.

노동부 소관 주요업무 현황을 보고드리겠습니다.

먼저 주요업무 추진현황입니다.

최근 노사관계 동향 및 대책을 보고드리면 산업현장은 두산중공업 문제 해결 이후 비교적 안정기조를 유지하는 가운데 본격적인 임·단협 교섭을 앞두고 노동계의 제도개선 요구와 경영계의 경기침체 우려가 맞물려 노사관계 불안요인으로 작용할 소지가 있습니다.

노동계는 협상과 투쟁을 병행한다는 전략하에 집회 등을 통해서 제도개선 투쟁을 시도하고 있습니다.

니다.

한국노총은 주5일제·비정규직 보호입법 등 5대 핵심과제 쟁취투쟁을 전개하는 한편, 산하노조의 배전분할·건강보험 재정통합 등 공공부문 구조개편 저지투쟁을 지원하고 있습니다.

한편 민주노총은 단병호 위원장 출소 등을 계기로 투쟁력을 회복하고 주5일제, 손배 및 가압류 등 10대 노동개혁과제 관철을 적극 추진 중에 있습니다.

경영계는 두산중공업사건 이후 노동계 동향 등을 예의주시하면서 경기침체가 우려됨에 따라 노사분규 자제 등을 촉구하고 있습니다. 그래서 금년도 노사관계는 공공·금융·금융부문이 선도할 것으로 예상되는 가운데 철도노조의 투쟁일정이 노사관계 불안요인으로 대두될 전망입니다.

이에 대한 대책을 말씀드리면 먼저 대화와 타협을 통한 노사자율 해결 분위기를 조성해 나가겠습니다. 노사갈등은 노사 간 신뢰를 바탕으로 대화와 타협을 통해 자율 해결토록 지원하되 사회적 과장이 크거나 장기화될 경우에는 적극적인 조정서비스를 제공할 것입니다.

다음은 노사분규 예방활동을 강화하기 위해서 자동차 등 노사관계 불안이 우려되는 사업장을 중심으로 체계적인 현장지도활동을 강화해 나가겠습니다. 철도 등 공공부문 구조조정 문제는 주무부처 중심으로 합리적인 대응방안을 강구하되 관계부처 간 긴밀한 협조체제를 구축하겠습니다.

아울러 노사의 불법행위에 대해서는 엄정하고 공정하게 법을 집행해 나가겠습니다.

다음은 사회통합적 노사관계 구축입니다.

노사관계 법과 제도를 합리적으로 개선하여 선진 노사관계의 틀을 구축해 나가는 한편 노사자율의 신노사문화사업을 추진하여 의식과 관행을 합리화하고 노사자치주의를 확립하겠습니다.

우선 노사관계 관련 법·제도를 선진화하기 위해서 국제기준과 우리 현실이 조화되고 노사 간 협의 균형을 토대로 자율성·책임성이 제고되도록 개선하겠습니다. 복수노조 허용에 대비하여 교섭창구 단일화 방안을 마련하고 직권중재 제도는 직권중재 회부요건을 명확히 하는 등 운영을 개선하고 필수공익사업의 범위를 합리적으로 조정하겠습니다.

노동위원회의 심판·조정기능의 신뢰성과 전문성을 제고하겠습니다. 또한 제3자 지원신고 제도 등 노사가 문제 제기한 여타 사항에 대해서도 개선

방안을 강구하겠습니다.

이를 위해서 노사관계선진화기획단을 한시적으로 구성·운영하여 제도개선안을 마련하고 이를 토대로 노사정위 논의과정 등을 거쳐 개선방안을 확정, 입법을 추진하겠습니다.

다음은 다양한 대화와 협의채널 구축입니다.

우선 노사정위원회가 사회통합적 노사관계 구축의 중추적 역할을 할 수 있도록 운영시스템을 개선하고 노사정위의 논의를 거쳐 지역·업종·산업별 노·사·정 협의체의 활성화 방안도 마련하겠습니다.

산별교섭여부는 노사자율에 맡기되 산별교섭매뉴얼을 마련하여 효율적인 교섭을 지원하겠습니다. 아울러 노사협의회가 노사 간 실질적인 대화창구로 기능할 수 있도록 활성화 방안도 마련하겠습니다.

다음은 자율과 책임의 노사자치주의를 확립하기 위해서 손해배상·가압류가 남용되어 노동권 침해로 이어지지 않도록 제도개선방안을 강구하겠습니다. 또한 노사분쟁의 자율해결인프라를 확충하기 위해 사적 조정제도가 활성화되도록 지원해 나가겠습니다.

또한 노사자율의 신노사문화가 추진되도록 지원하겠습니다. 금년부터 노사협력프로그램에 대해 재정지원 사업을 시행하고 있고 사업장 특성에 맞는 노사협력 사업을 전개하기 위해서 노사갈등 사업장에 대하여 노무관리진단서비스를 제공하고 노사관계가 안정된 사업장을 선정해서 작업장 혁신 시범사업장으로 운영하고 노사관계 컨설팅 등을 통해서 고성과 사업장화를 지원하겠습니다.

마지막으로 협력적 노사관계 확산을 위한 교육·홍보도 활성화하겠습니다.

노사 교차교육·토론 등 현장수요를 반영한 연수프로그램을 적극 개발하고 사회전반에 바람직한 노사관계 가치관이 정립되도록 학교 교육과정에 노동관련 내용이 반영되도록 추진하겠습니다.

다음은 특성별 고용안정대책 추진입니다.

97년 외환위기 이후 급등했던 실업률이 2001년 이후에는 3%대로 하락하였고 지난해에는 3.1%로 안정되었으며 금년 3월 실업률은 3.6%를 기록하고 있습니다. 금년 연평균 실업률은 당초 경제성장률 5%대를 전제로 2.9%로 전망하였으나 미·이라크전 등 여러 가지 경제의 불확실성에 따른 고용불안이 우려되고 있는 상황입니다.

청년 실업률과 전체 실업자 중 장기실업자가 차

지하는 비중도 여전히 높은 수준임을 감안할 때 앞으로 고용정책은 청년·고령자·장기실업자 등 대상별로 특화된 정책을 추진할 필요가 있다고 판단하고 있습니다.

그래서 우선 신규졸업자 등 청소년 취업지원 강화시책을 보고드리겠습니다.

초·중·고·대학 전 과정에 걸쳐 단계별로 적성검사기법·관련 교육자료 등을 개발·보급하는 직업지도 확대 실시하고 직업탐색·구직기법 교육 및 직업정보를 제공하는 청년층 직업지도프로그램을 확대 시행해 나가겠습니다.

또한 청소년의 경력 형성 및 능력개발을 지원하기 위한 청소년직장체험프로그램을 활성화하기 위해서 연수 전 대학에서의 기본직무훈련을 실시하도록 유도하고 연수참여를 학점으로 인정하는 제도를 확대 추진하는 한편 비진학 청소년이 참여하는 구인업체 개척사업도 계속 추진해 나가겠습니다.

아울러 중장기적으로 구조적인 인력수급 불일치 문제를 해결하기 위해서 400여 개 직업 세분류별로 인력수급 전망인프라를 구축하고 학과 편성·학생의 진로선택이 노동시장수요에 맞게 이루어지도록 노동시장 통계 및 직업정보제공 기능을 강화해 나가겠습니다.

다음은 고령자 고용촉진기반의 확대입니다.

우선 임금 피크제 등 고령자 고용기회 확대를 위한 인사·노무관리모델 개발보급하고 모집·채용·해고 시 고령자임을 이유로 하는 차별을 금지하도록 하고 고령자 기준고용률을 업종별로 차등화하고 취업에 적합한 우선고용직종도 조정해 나가겠습니다.

다음은 고령자 고용장려금 제도를 확대하겠습니다.

먼저 정년퇴직자 계속고용장려금 제도의 신설입니다. 정년을 58세 이상으로 정한 사업장에서 정년퇴직자를 계속 고용하는 경우 장려금을 지원하는 제도를 신설하겠습니다.

다음은 고령자 신규·다수 고용장려금의 지원 확대입니다. 60세 이후에 고용되는 자에게도 신규 고용장려금을 추가로 지원하고 일률적인 다수고용장려금 지급기준을 업종별로 차등화해 나가겠습니다.

또한 고령자의 취업알선체계를 확충하기 위해서 Work-Net에 고령자 전용사이트인 노인인력뱅크를 설치하고 고령자 인재은행을 확대하겠습니다.

니다.

다음은 장기실업자 등 취약계층 취업지원입니다.

취약계층에 대한 취업지원서비스를 강화하기 위해서 장기실업자 등 취업 취약계층을 별도로 분류하여 심층상담·직업훈련 등 각종 프로그램을 집중 지원하고 이들에 대한 성취프로그램도 확대하겠습니다.

다음은 자영업 창업지원 등 취업지원입니다.

전·월세 점포지원 형식의 장기실업자 자영업 창업 지원을 지속적으로 실시하고 6개월 이상의 실업자를 고용하는 사업주에게 장기구직자고용촉진장려금을 지원하겠습니다.

다음은 자활사업 활성화입니다.

다양한 자활프로그램 개발을 통하여 대상자의 사업 참여를 활성화하고 근로인센티브 강화를 위한 급여체계 개선 등 제도개선도 계속 추진해 나가겠습니다.

이상과 같은 특성별 고용안정대책을 효율적으로 추진하기 위해서 고용안정인프라를 보강하고 직업상담원의 신분 안정화 방안도 강구하겠습니다.

다음은 평생직업능력개발체제를 구축하기 위해서 훈련대상별 특성에 따른 훈련을 실시하고 자격 제도를 혁신하여 능력중심사회의 여건을 조성하는 데 노력하겠습니다.

근로생애 단계별 능력개발을 지원하기 위해서 우선 비진학 청소년, 중퇴생을 대상으로 한 직업훈련을 실시하고 재직자에 대해서도 다양한 생산성 및 경쟁력 제고를 유도하기 위해서 중소기업 직업훈련 컨소시엄을 확대하고 재직자에 대한 근로자 수강지원금 지원대상도 확대해 나가겠습니다.

또 실업자에 대한 직업훈련의 내실화를 위해서 평가 우수기관을 대상으로 훈련을 실시하여 내실화해 나가겠습니다.

동시에 직업훈련의 효율성 제고를 위해서 훈련인프라도 확충하겠습니다.

그다음에 상설훈련기관에 대한 상설기동점검반 운영, 점검결과 평가 등을 통해서 부실기관의 상시 퇴출 체제를 구축하겠습니다.

또한 일-자격-훈련의 연계를 위한 국가직업능력표준제도 도입기반도 마련하겠습니다.

마지막으로 능력중심사회로의 전환을 위한 자격제도의 혁신입니다.

국가기술자격의 산업현장 적합성을 제고하기 위

해서 출제기준을 조정하고 현장검정 등 검정방법을 다양화 하는 등 여러 가지 제도개선을 해 나가겠습니다.

또한 상설검정장을 단계적으로 확충하고 사업주 단체 등 민간의 참여도 활성화해 나가겠습니다.

다음에는 고용·산재보험의 확충 및 내실화입니다.

우선 고용보험의 적용범위를 확대하기 위해서 2004년 1월 예정된 1월 미만 고용되는 일용근로자에 대한 적용 확대를 차질 없이 준비하고 소규모 건설공사 종사자, 단시간 근로자에 대한 적용 확대도 추진하겠습니다.

산재보험의 수혜 범위를 확충하기 위해서 2000만 원 미만 면허 건설공사 법인인 5인 미만 농림어업 및 수렵업에 대해 적용을 확대하고 업무상 질병 인정기준을 보완하고 고령의 중증 장애인을 위한 케어 센터 등을 건립하겠습니다.

다음 중 보험료 징수 및 보험 서비스 체계를 개선하기 위해서 징수체계 단일화를 위한 고용산재보험징수법 제정이 추진 중에 있고 산업보험료의 업종구분을 합리적으로 조정하는 등 여러 가지 제도개선도 해 나가겠습니다.

다음은 근로자의 삶의 질 향상 관련입니다.

우선 근로시간 단축 등 각종 제도개선을 조속히 마무리하는 한편 취약계층 근로자 보호와 근로복지 제도의 선진화에 집중 노력하겠습니다.

근로기준 제도개선 관련 여러 가지 사항에 대해서는 근로시간 단축문제, 비정규직에 대한 보호문제, 퇴직연금제 등 제도개선 문제가 있습니다. 이는 다음 현안사항에서 상세히 보고드리겠습니다.

취약근로자에 대한 보호 강화입니다.

취약근로자의 권리구제 및 근로감독을 강화하기 위해서 비정규직과 외국인 근로자를 다수 고용하는 사업장에 대해서 예방점검을 강화하겠습니다.

또 최저임금 이행 여부도 중점 점검하겠습니다.

건설근로자 퇴직공제 제도를 활성화하기 위해서 의무가입대상 공사를 지금보다 훨씬 확대하고 퇴직공제부금도 인상하는 한편 임금채권보장 제도는 사실상 도산 인정요건 완화 등 여러 가지 수혜 기회를 확대하겠습니다.

다음 수요자 중심의 근로복지시책을 추진하겠습니다.

저소득근로자를 위한 공공근로복지를 확충하기

위해서 노부모 요양비 대부사업을 신설하고 신용보증지원 사업도 계속 추진하겠습니다. 또한 저소득근로자를 위한 근로자종합복지카드를 발급하겠습니다.

사내근로복지기금은 운영의 자율성을 높이기 위해서 당해연도 출연금 사용한도를 좀더 확대해 나가고 우리사주 제도의 활성화를 위한 세제혜택 및 소액주주 범위를 확대해 나가겠습니다.

다음에 고용평등사회의 구현입니다.

먼저 모집·채용 등 고용상 성차별을 개선하기 위해서 공공부문에 여성근로자 채용목표제 도입을 권장하고 고용평등 우수기업에 대해서는 여러 가지 행정·재정적 지원도 늘려나가겠습니다.

모성보호를 강화하고 직장과 가정의 양립을 지원해 나가겠습니다.

지금 현재 시행 중에 있는 산전·후 휴가비용에 대한 사회분담을 확대해 나가고 관련 제도개선도 추진하겠습니다.

또한 현재 시행 중에 있는 육아휴직장려금, 육아휴직급여를 적정수준으로 인상하는 방안도 검토하겠습니다.

장애인 고용과 관련해서는 의무고용사업장의 범위를 단계적으로 확대 추진하고 장애인 특성에 맞는 직업훈련 등 특화된 취업서비스를 제공할 예정입니다.

장애인고용촉진사업의 재원충당 방법도 개선하기 위해서 일반회계, 사회보험의 분담 확대도 추진하겠습니다.

다음 연소근로자의 근로조건 보호를 위해서 방학기간을 연소근로자 보호주간으로 설정·운영하고 취약사업장에 대한 지속적인 관리방안도 수립·시행하겠습니다.

그 다음에는 안전하고 쾌적한 일터를 조성하기 위해서 사업장 규모별로 차별화된 재해예방 지원체제를 구축하고 취약계층에 대한 산재예방활동을 강화하겠습니다.

우선 사업장 규모에 따른 특성별 관리체제를 구축하고 업종별로는 화재·폭발·붕괴 등 대형사고의 위험이 있는 건설·화학·조선업종을 중점 관리하겠습니다.

근로자 특성별로도 외국인·고령자·장애인 등 취약계층에 대한 보호를 강화하기 위해서 이들에 대한 안전보건교육과 건강관리 기술지원도 시행해 나가겠습니다.

다음에 근로자 건강보호 체제의 구축입니다.

화학물질의 체계적 관리를 위해서 유해인자 분류기준의 체계적 정비, 유해·위험성 평가제도 등을 도입하고 금년 7월부터는 근골격계 질환 예방의무가 시행됨에 따라서 구체적인 사업주 조치사항 등을 마련하도록 하겠습니다.

또한 건강진단의 신뢰성 제고를 위해서 직업병 조기발견 체제를 구축하겠습니다.

동시에 범국민적으로 안전의식을 고취하기 위해 사이버 서비스 및 노사교육을 활성화하고 중대재해발생 사업장 등의 공표제도도 시행하겠습니다. 이렇게 해서 금년 중 산업재해를 선진국 수준으로 감소시키기 위한 종합대책도 저희가 추진을 해 나가겠습니다.

적극적인 노동외교활동을 전개하겠습니다.

우선 제91차 ILO 총회에 참석해서 아태그룹 노동장관회의 의장직을 수행하고 다음에 OECD 노동장관회의, ASEAN+3 연례노동장관회의 등에도 참석하고 ILO와 공동으로 아태지역 공동사업도 추진하겠습니다.

그다음에 산업안전에 관한 협약 등 2개 협약을 비준한 바가 있고 앞으로도 비준가능한 협약을 지속적으로 발굴하는 한편 해외진출기업에 대한 노무관리 정보제공 체제를 구축하고 외투기업에 대한 노동정책 설명회도 계속 해 나가겠습니다.

다음에는 최근 주요 현안사항에 대해서 보고드리겠습니다.

먼저 외국인 고용허가제 도입 관련입니다.

외국인 고용허가제에 대해서는 최근에 중소기업의 인력난이 심화되고 있으나 현 제도로는 단순기능인력의 국내취업이 금지됨에 따라서 불법체류자 급증, 노동시장의 왜곡문제, 인권침해 등 여러 가지 문제가 발생하고 있습니다.

그래서 이에 대한 근본적인 대책 마련이 시급한 시점에 있습니다. 이는 이와 관련해서 지난 2월 19일 李在禎 의원 등 33인 이름으로 외국인 근로자의 고용허가 및 인권보장에 관한 법률안이 환노위에 상정되어 있습니다.

정부에서도 지난 3월 29일 현행 산업연수생 제도를 폐지하고 외국인 고용허가제를 추진하기로 확정·발표한 바가 있습니다.

우리 부가 추진하고 있는 제도개선 방향은 내국인 충원이 어려운 업종에 중소기업이 적정 규모의 외국인력을 합법적으로 활용할 수 있는 제도를 도입하려는 것입니다.

세부내용은 위원님들이 잘 아시기 때문에 생략

하겠습니다.

조기 입법의 필요성을 말씀드리면 우리나라의 경우 3D업종 등 중소기업의 인력부족현상이 지속되고 있어서 합법적인 외국인 근로자 고용기회를 마련해서 중소기업의 인력수요를 충족할 필요가 있습니다.

또한 금년 8월 말까지 출국이 예정된 불법체류자 20만 명에 대한 현실적인 출국보완대책을 마련하기 위해서도 조속히 법률을 제정할 필요가 있다고 판단하고 있습니다.

따라서 국회 차원의 심도 있는 논의를 거쳐서 빠른 시일 내에 법률제정을 통한 고용허가제 도입을 부탁드립니다.

다음에는 근로시간 제도개선 사항입니다.

그간의 경위에 대해서 말씀드리면 지난해 10월 17일 정부가 근로기준법개정안을 마련해서 국회에 제출한 바가 있습니다.

이후 국회 차원에서도 세 차례에 걸쳐서 개정 법률안에 대한 상임위 대체토론 및 노사정 관계자 의견 청취 등을 한 바가 있습니다.

이러한 상황에서 법안처리가 더 이상 지연될 경우에는 금년 입단협 과정에서 노사관계 불안요인으로 작용할 전망이고 일부 대기업에서만 근로시간이 단축될 경우에 기업간 격차가 확대되어서 중소기업의 인력난이 심화되고 근로자간 상대적인 박탈감을 초래할 수도 있습니다.

따라서 노사갈등 요인을 사전에 해소하고 우리 경제의 질적 도약과 지속가능한 발전을 위해서도 조속한 입법을 통한 근로시간 제도개선이 무엇보다도 시급한 과제라고 판단됩니다.

다음에 비정규직 근로자 보호대책입니다.

외환위기 이후에 비정규직이 급격히 증가하고 있으며 근로조건, 복지 등의 차별, 사회안전망의 취약, 위법·탈법행위 사례 등이 문제로 제기되고 있습니다.

이와 관련해서 정부는 그동안 근로감독 강화, 사회보험 및 복지확충, 능력개발기회 확대 등 보호대책을 추진해 왔고 2001년 7월부터는 노사정 위원회의 비정규직 특위를 구성하여 법·제도 개선방안을 논의 중이나 보시다시피 노사 간의 의견이 큰 상태에 있습니다.

앞으로 개선방안의 기본방향으로서는 비정규직 근로자의 남용을 규제하고 균등대우 원칙 확립을 통한 부당한 차별을 해소하는 것입니다.

먼저 균등대우 원칙정립을 위한 여건 조성을 위

해서 공공부문부터 비정규직 실태를 정확히 파악하고 단계적으로 정상화 대책을 추진하는 한편 사회보험의 적용 확대·누락방지 및 사업주의 위법·탈법행위에 대한 감독강화 등을 추진할 계획입니다.

다음은 법과 제도의 개선을 추진하겠습니다.

차별해소에 대한 법제화 방안입니다. 차별금지 원칙의 명문화, 차별시정 전담기구 설치 등 실효성 있는 구체절차를 마련하는 한편 비정규직 유형별로도 남용규제방안을 마련하겠습니다.

기간제 근로자에 대해서는 여러 가지 사용할 수 있는 사유와 기간을 제한하는 등의 문제와 파견 근로자에 대해서는 불법파견을 축소하는 방안, 단시간 근로자에 대한 과도한 초과근무제한 등 여러 가지 제한조치를 특성별로 마련하겠습니다.

다음에는 특수고용관계 종사자 권익보호 문제입니다.

보험모집인, 학습지 교사 등 근로자와 자영업자의 중간영역에 있는 특수고용관계 종사자의 권익 보호를 위해서는 입법적인 해결방안을 강구하겠습니다. 업무상 재해에 대해서는 특례규정을 두어 가지고 산재보험이 적용되도록 추진하겠습니다.

차별해소, 남용규제에 대한 법·제도 개선은 노사정위원회의 논의 등을 토대로 금년 상반기 중에 입법안을 마련해서 입법을 추진해 나가겠습니다.

특수고용관계 종사자의 단결권 보장문제 등은 노사정위원회에 특별위원회를 설치하고 심도있는 논의를 거쳐서 보호 내용 및 입법형식 등을 결정하고 산재보험 적용문제는 금년 중에 보험료 부담주체·적용방식 등에 대해서 의견을 수렴한 후에 2004년도에 법개정을 추진하겠습니다.

다음은 공무원 노동기본권 문제입니다.

그간의 경위를 말씀드리면 지난 98년 공무원노동의 단계적 보장에 대해서 노사정 합의가 있었고 정부에서는 2002년 10월18일에 공무원조합의 설립 및 운영등에 관한 법률 제정안을 마련해서 국회에 제출해 가지고 현재 행사위에 계류 중에 있습니다.

이러한 정부안에 대해서 노동계는 국제기준에 비해 미흡하다고 하면서 지속적으로 반발하고 있고 ILO·OECD 등 국제기구 문제제기도 예상되기 때문에 정부 입법안을 수정할 필요성이 제기되고 있습니다.

향후 추진방향을 말씀드리면 정부는 98년도 노사정 합의 내용, 국제기준, 교원노조법의 사례 등

을 감안할 때 교원노조법 수준의 노동기본권 보장 추진이 필요하다고 판단하고 있습니다.

그래서 금년 상반기 중에 관계부처 협의 등을 통해서 합리적인 대안을 마련해서 입법을 추진할 방침입니다.

마지막 현안으로 퇴직연금 제도의 도입문제입니다.

기존 퇴직금 제도는 최근 근로자의 직장유동성의 증가와 중간정산제 확산 등으로 노후 소득보장 기능이 크게 약화되었고 4인 이하 사업장과 1년 미만 단기근속근로자들에 대한 적용이 배제되어 있어서 불공평성이 초래되고 있으며 퇴직적립금의 사외적립이 사업주 재량에 맡겨져 있어서 기업도산시 퇴직금을 받지 못하는 사례가 빈번히 발생하고 있습니다.

이런 문제를 개선하기 위해서 퇴직금과 동일한 가치를 갖는 퇴직연금 제도를 도입하고 아울러 사내유보 퇴직적립금에 대한 손비인정 범위를 단계적으로 폐지해서 사외적립을 유도할 필요가 있습니다.

또한 4인 이하 사업장과 1년 미만 단기근속 근로자에게도 적용을 확대할 계획입니다.

이를 위해서 우선 노사정의 논의를 조속히 마무리하고 상반기 중에 정부안을 확정해서 8월경 관련 법률 제·개정안을 국회에 제출할 계획입니다.

마지막으로 2003년도 정부입법 추진계획에 대해서는 저희가 근로기준법 등 총 8개의 정부입법을 추진할 계획으로 있으며 구체적인 내용은 표를 참고해 주시기 바랍니다.

이상으로 주요업무 추진현황에 대한 보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

다음은 노사정위원회 위원장 나오셔서 인사해 주시고 보고해 주시기 바랍니다.

○勞使政委員長 金錦守 노사정위원회 위원장 김금수입니다.

존경하는 宋勳錫 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 존경하는 여러 위원님들을 모시고 노사정위원회의 업무보고를 하게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

노사정위원회는 아시다시피 지난 98년 이후 5년 동안 노동문제를 포함하여 각종 국가 현안들을 슬

기롭게 해결하는 데 최선의 노력을 기울여 왔습니다.

특히 우리 사회에 대화와 타협의 관행이 진일보하는 데 기여해 왔다고 평가하고 있습니다. 이러한 성과와 함께 논의 과정에서 노사정 간의 입장을 좁히지 못해 어려움을 겪었던 그런 경우도 많았기 때문에 아쉬움도 있었습니다.

이제 노사정위원회는 위원님들을 비롯한 많은 분들이 제시해 주신 발전적인 고견을 바탕으로 '사회적 파트너십에 바탕을 둔 통합과 협력의 중심기구'로 자리매김하고자 합니다.

먼저 저는 성급한 합의 도출보다는 오히려 노사정간의 충실한 협의가 이루어지도록 위원회를 운영하고자 합니다. 이를 위하여 노사정 참여 주체들로 하여금 책임의식을 갖고 서로의 입장과 논리를 교환하면서 가장 합리적인 방안을 찾아가는 노력을 기울이도록 지원하겠습니다.

노사관계의 제도, 의식, 관행을 개선하는 중장기적인 발전전략의 마련은 더 이상 늦출 수 없는 과제라고 생각합니다.

우리 노사관계의 현주소를 면밀히 진단한 다음 우리의 실정과 현실에 맞는 제도와 관행을 고쳐나가는 장기적인 청사진을 갖추어야 된다고 생각합니다. 노사정 및 각계의 의견과 도움을 받아서 차근차근 준비하고 실천하고자 합니다.

아울러 시시각각으로 변화하는 세계 각국의 노사관계 변화의 흐름을 파악하는 일도 결코 소홀히 할 수 없는 과제입니다.

이 과제를 달성하기 위해서는 많은 시일이 걸리고 노사정의 하나된 노력이 요구된다고 봅니다. 제가 이 과제들을 성공적으로 추진할 수 있도록 위원장님을 비롯한 위원님들의 많은 협조를 부탁드립니다.

끝으로 위원님들의 지속적인 성원과 아낌없는 지도를 부탁드립니다. 위원님들이 지적해 주시는 사안들을 앞으로 위원회 운영에 적극 반영하겠습니다.

이어서 노사정위원회 간부들을 소개하겠습니다.

李銑 상임위원입니다.

李基權 운영국장입니다.

朴然正 대외협력실장입니다.

金勳 수석전문위원입니다.

鄭京連 기획위원입니다.

(간부 인사)

양해해 주신다면 주요업무 추진계획은 상임위

원으로 하여금 보고토록 하겠습니다.

감사합니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

상임위원 나와서 간략하게 보고해 주시기 바랍니다.

○勞使政委員會常任委員 李銑 노사정위원회 상임위원 이선입니다.

2003년도 노사정위원회 주요업무를 보고 올리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황, 지난 5년의 성과와 과제, 향후 추진계획에 대해서 요점만 간략히 말씀드리겠습니다.

노사정위원회는 98년 1월에 IMF 경제위기를 극복하기 위해서 설립되어 99년도에 입법기관화되었고 지난 3월 25일 김금수 위원장이 6대 위원장으로 취임하였습니다.

현재 노사정위원회는 본 위원회와 상무위원회를 중심으로 해서 본 위원회 산하에 4개 특별위원회, 상무위원회 산하에 2개의 특별위원회로 총 8개 위원회를 운영하고 있습니다. 위원회 활동을 지원하기 위해서 사무처에 41명으로 구성된 사무처 직원이 활동하고 있습니다.

지난 5년의 성과와 과제에 대해서 말씀드리겠습니다.

노사정위원회는 98년 1월에 설립된 이후에 2월에 노사정 대타협을 위시해서 노사정 간의 사회적 협의와 합의를 이끌어 왔습니다. 이러한 사회적 대화를 토대로 해서 교원노조와 공무원의 조직화를 비롯한 여러 가지 노동기본권의 신장에 기여해 왔다고 봅니다.

아울러 각계 이해조정을 토대로 해서 IMF 이후에 급격한 경제 구조조정이 원활히 추진될 수 있도록 기여해 왔습니다.

또한 기업의 투명성과 노동시장의 유연성을 높이는 여러 가지 제도의 도입과 아울러 사회안전망과 생산적 복지제도의 구축에도 적지 않은 기여를 했다고 봅니다.

그러나 운영상에서 여러 가지 문제점이 나타나기도 했습니다. 우리나라의 노사관계 인프라가 대단히 취약하기 때문에 노사단체의 정통성과 전문인력이 취약하고, 아울러 정부나 공익의 조정능력 상에서도 취약성을 보였습니다.

또한 대화와 타협문화 미비 등의 문제점으로 합의가 지연되고 정책화가 지연되어 민주노총이 탈퇴하는 현상이 나타나기도 했습니다. 이러한 과

거의 경험은 향후 위원회의 개혁방안을 모색하는데 하나의 토대로 삼아야 한다고 생각합니다.

그다음에 금년도의 추진계획을 노사정위원회의 운영 내실화, 노동·사회 현안에 대한 대응방안, 민노총의 노사정위원회의 참여, 국제노동기구와의 협력 강화의 순으로 보고드리겠습니다.

노사정위원회는 기능을 재정비해서 앞으로 사회적 대화를 이끄는 중추적 기구로 기능을 더욱 높여 가야 한다고 계획하고 있습니다.

이를 위해서 그간 노사정위원회의 여러 가지 기능 개편에 관한 연구나 공개토론회 등을 통해 의견을 취합해 왔으며 4월과 5월 중에 지금까지의 논의나 연구를 토대로 개혁방안을 마무리할 계획으로 추진 중에 있습니다.

먼저 지금까지의 경험을 토대로 해서 협의 방식을 개선해 나가자 합니다.

합의를 추구하되 지나치게 구체적인 사항에 대한 합의 추구는 지양하고 정책화를 지연시켰던 여러 가지 문제점을 해결해 나가는 것도 그 일 중의 하나로 보고 있습니다. 한편 경제·사회정책에 대한 노사정 간의 협의를 지속적으로 확충하고 내실화해 나갈 계획입니다.

다각적인 사회적 대화 채널을 구축하는 것도 노사정위원회의 중추적 기능으로 자리잡도록 해 나가겠습니다.

특히 지역이나 업종 간의 meso level에서의 사회적 협의채널이 확산될 수 있도록 역점을 두고 추진할 것이며, 이는 우리나라의 분권화되어 있는 노사관계의 틀을 재정립하는 데도 의의가 크다고 봅니다.

또한 위원회 내부의 체제정비도 중요한 과제입니다. 위원회 회의체 운영 방식을 개선해서 위원회 회의를 효율화하고 공익위원의 역할을 개선해서 전문성을 토대로 대화가 이루어지도록 하겠습니다.

노사정위원회가 상설기구이자 전문기구입니다만 현재 사무처 조직이 이에 상응한 조직이 못되고 있어서 상설 전문기구인 위원회를 지원할 수 있는 사무처의 직제개편도 중요한 과제라고 볼 수 있습니다.

금년도의 중요한 과제로서 노동·사회 현안의 대응방안에 대해서 말씀드리겠습니다.

노사정위원회는 여러 노동·사회 현안에 관해서 논의를 가속화하여 노사정 간의 공감대 형성 및 합리적 방안 마련에 최선의 노력을 기울이겠

습니다.

회의체별로 말씀드리면, 비정규직근로자대책특위는 2001년도 7월에 설립된 이후에 비정규 근로자의 개념정의, 근로감독의 강화, 사회보험 적용 확대 등의 원칙에 합의하고 제도의 정책화를 지원한 바 있습니다.

이후에 고용유형별 보호방안 논의에 주력해 왔습니다만 구체적인 쟁점에 대한 합의는 현재 어려운 상황입니다. 그래서 기본방향과 원칙에 대한 합의를 이끌어내고 논의결과를 정부에 이송해서 관련법령, 제도정비를 지원할 계획으로 추진 중에 있습니다.

노사관계소위원회는 노사관계 선진화를 위한 각종 제도개선을 위한 협의를 지속적으로 추진해 나가고, 지역·업종별 대화채널을 이끄는 과제 또 업종별 분과위원회를 단계적으로 설치해 나가는 과제에 역점을 두고 추진하겠습니다.

경제사회소위원회에 대해서 말씀드리면, 현재 논의 중인 퇴직금제도의 개선 및 기업연금제도의 도입에 대한 논의를 마무리하고 앞으로 근로자 재산형성정책, 4대 사회보험제도의 개선, 저소득 근로자의 소득보전정책 등을 집중적으로 논의할 계획입니다.

공공·금융부문특위에 대해서 말씀드리면, 공공·금융부문 구조조정 관련 현안에 관한 논의를 지속하고 장기적으로는 업종별 분과위원회로 개편해서 공공 및 금융부문 전반의 노사관계 및 제도 개선방안을 논의하는 협의채널로 운영할 계획입니다.

그다음에 노사정위의 사회적 협의기능을 제고시켜 나가기 위해서는 민주노총의 노사정위 참여가 대단히 중요한 현안과제이므로 앞으로 민주노총의 노사정위 참여를 위한 여건조성에 다각적으로 노력할 계획입니다.

현재 민주노총의 내부적인 정책이 급격히 전환되기는 상당히 어렵습니다만 금년도의 여러 가지 여건으로 보아 호전되리라고 기대하고 있습니다.

마지막으로 국제노동기구의 협력강화에 대해서 말씀드리겠습니다.

노사정위원회는 그동안에 ILO나 OECD 등의 국제기구의 방문, 네덜란드 사회경제협의회의와의 교류협정의정서 체결 등 다각적인 국제교류를 위해서 노력해 왔습니다. 금년도에서 세계 노사정기구의 가입 등 국제교류를 높이기 위해서 다각적인노력을 지속적으로 추진해 나가겠습니다.

이상입니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

이상 보고를 마치고 질의에 들어가도록 하겠습니다.

오늘도 위원님들 질의는 국회법 제60조제2항의 규정에 따라 일문일답을 원칙으로 하되 위원님들이 원하시면 일괄질의도 하실 수 있도록 하겠습니다.

효율적인 회의진행을 위해서 일문일답의 경우 답변시간을 포함하여 15분씩 드리도록 하고 일괄질의의 경우는 10분을 드리도록 하겠습니다.

위원님들의 적극적인 협조를 당부드립니다.

그러면 먼저 申溪輪 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○申溪輪 委員 먼저 권기홍 노동부장관님과 김금수 노사정위원장님의 취임에 대한 노동계의 일반적 기대가 높고 또 이번 계기를 통해서 전반적인 개혁이 잘 이루어져서 한국 노사관계가 긍정적으로 발전될 수 있게 되기를 바라는 많은 사람들의 기대가 있다는 말씀을 드립니다.

노동부의 전반적인 앞으로 5년간의 개혁과제, 또는 타임테이블을 만들어 나가는 데 있어서 참고가 될만한 사항들에 대해서 질의를 드리도록 하겠습니다.

제가 생각하기에 우리나라 노사관계 발전을 위해서 필요한 것은 두말 할 필요도 없이 일할 수 있는 사람들이 제대로 된 일자리를 갖고 일할 수 없게 된 사람들이 사회적 복지를 충분히 누리는 것이 가장 중요하다고 생각합니다. 그래서 이 문제는 늘 이야기되는데도 불구하고 어떤 때 보면 이런 것이 실종이 되어버립니다. 그래서 노동부 업무 중에서 무엇이 가장 중요한가, 무엇이 가장 우선순위인가 하는 것이 종종 뒤바뀔 때가 있다는 것을 보게 됩니다. 이런 중요한 관점을 잃지 않는 것이 필요하다는 말씀을 먼저 드립니다.

저는 노동뿐만 아니라 우리나라 발전을 위해서 가장 핵심적인 요인은 사람이라고 봅니다. 그래서 노동부 업무 중에서 직업교육이 매우 중요하다고 보고 물론 이것은 교육과 연계되어 있지만 우리나라 같은 경우 사람 개발을 못하고 사람이 제대로 역할을 못하게 되면 낙후됩니다. 말하자면 전자나 자동차나 조선이나 화학섬유나 이런 산업의 첨단기술도 기술적인 문제라기보다는 사람의 문제입니다. 사람이 제대로 서 있으면 가능하다고 생각합니다.

그래서 노동관계를 포함해서 지금의 개혁은 제가 말씀드린 그런 문제가 곧 개혁이라고 말씀드릴 수 있고 이 점에 대해서 더 많은 관심과 주의를 장관님께서 기울여 주시면 좋겠습니다.

두 번째, 노사문제를 바라보는 시각의 문제인데 이 보고서에도 적절히 나와 있습니다마는 아직도 노사문제를 공안으로 바라봐서 노동자는 파업하면 안 되고 파업하면 나라가 망한다는 생각을 너무 강하게 갖고 있는 것이 사실입니다. 제가 보기에는 노동부도 그런 생각을 갖고 있는 듯 합니다. 그래서 파업은 없어야 하고 엄격히 규제해야 한다는 생각을 강하게 하다 보니까 가능하면 파업을 하면 안 되도록 법적으로 관행적으로 얽어매어서 어지간하면 불법파업이 되도록 만들어놓은 측면이 강하다고 생각합니다. 그래서 한국에서는 마음만 먹으면 모든 파업이 불법파업이다 이렇게 보게 되어 있습니다. 그래서 이중삼중으로 처벌되게 되어 있습니다.

그래서 지금 노사관계의 여러 현안문제가 이런 것하고 연관이 되어 있습니다. 무노동무임금, 가압류, 징계해고, 민사상 손해배상, 불법파업에 대한 형사처벌, 폭력행위에 대한 형사처벌, 집회 및 시위에 관한 처벌, 공무집행 방해에 대한 처벌 이런 유형들이 죽 나와 있습니다. 바로 이런 것들이 그런 공안적 관점에서 나온 것이라고 생각합니다.

그래서 제가 볼 때는 파업은 없어야 할 것이 아니라 노사관계의 대립적인 요인을 합리적으로 해결하기 위한 불가피한 과정으로 인식하는 관점의 전환이 반드시 필요하다는 것을 말씀드립니다.

그리고 노동부장관의 근로감독관들에 대한 철저한 교육이 반드시 필요하다고 봅니다. 그래서 일선에서 노동부 공무원들이 중립적으로 이런 문제를 합리적으로 풀 수 있는 자세가 되어 있다는 인식이 되어 있지 않는 한 노동자들이 노동부를 신뢰하지 않을 것이다, 지금도 신뢰하지 않고 있습니다.

파업 현장에 가서 제가 들은 이야기 중에 제일 가슴 아픈 이야기는 노동부를 소개해 주겠다고 하면 노동부는 필요 없다는 것입니다. 사용자 편이고 와도 도움이 안 된다는 말을 들을 때 제일 가슴이 아팠습니다.

노동자 편에서 보는 편견도 있겠지만 노동부가 그동안 보여준 태도에서 기인한 문제가 크다고 생각합니다. 물론 폭력이나 기물파괴 같은 불법행위와 파업과는 명백히 구분할 필요가 있다는 생각

을 합니다.

노동부장관님, 최근에 근로감독관들과 대화를 하면서 이런 문제들에 대해서 토론하거나 지시하거나 파악해 보신 적이 있으신가요?

○**勞動部長官 權奇洪** 마침 며칠 전에 천안에서 근로감독관 연찬회가 있었습니다. 근로감독관들을 두 그룹으로 나누어서 한 300명 가까이 참석한 자리에 갔었는데 거기에서 한 시간 정도 이야기를 하면서 자연스러운 토론과정이 있었는데 근로감독관 한 분이 이런 이야기를 했습니다.

“근로감독관 경우 친노동자적이라는 평을 받으면 그 사람이 사용자들에게도 인기가 있다, 왜냐하면 근로자들로부터 신뢰를 받고 따라서 노사갈등이 발생했을 때 개입이 아니고 중재할 수 있는 신뢰의 바탕이 쌓이기 때문에 그렇다, 그래서 우리 근로감독관들은 현재보다는 좀 더 노동자들의 목소리를 대변하는 쪽으로 가는 일이 위험한 일이 아니다, 그것이 사용자들로부터도 환영받는 일이다”라는 이야기를 해서 대단히 고무적인 현상이라고 느낀 적이 있었습니다.

○**申溪輪 委員** 계속 노력해 주시기 바랍니다.

저는 노동위에서 지금까지 한 번도 떠난 적이 없습니다마는 근로감독관의 직무에 대해서 그리고 근로기준법이 법제화되는 역사적 과정에 대해서 여러 차례 공개적으로 말한 바가 있습니다. 근로감독관들이야말로 그것을 만든 주인공들인데 우리가 그렇게 하지 못하고 있음에 대해서 늘 제가 지적한 바가 있습니다. 조금 더 노력해 주시기 바라고 또 많은 위원님들이 관심 있게 볼 것입니다.

두 번째 질의입니다.

주5일근무제인데 이것 반드시 가야 하고 금년 상반기 중에 반드시 법제화되어야 한다고 믿고 있습니다. 지금 주요 대공장 노조가 단협을 시작할 텐데 이렇게 되면 상당히 곤란한 문제가 발생할 수 있다는 것이 보고서에 나와 있습니다.

지금 현재 조건은 대기업에서 사용자가 노조의 요구를 대체적으로 전폭 수용할 수밖에 없는 조건인 것으로 알고 있습니다. 또 현재 논의되고 있는 단협의 수준이 우리가 논의하고 있는 법제화의 수준보다 높습니다.

현재 단협상의 휴일은 휴일대로 다 놓고 토요일을 추가하게 되면 연간 한 165일~170일 이상의 휴무가 확보될 수도 있는 상황입니다. 그래서 만약에 대공장의 단협이 체결된 이후에 주5일근무

제가 법제화되면 오히려 자신들의 단협보다 후퇴했기 때문에 상당히 반발할 수 있는 상황이 예상될 수 있습니다.

이렇게 되면 일반 노동자들과 조직 노동자들, 특히 대기업 노동자들과의 격차가 심해질 수도 있습니다. 이 문제가 아주 심각해서 노동부에서도 법안을 제출해 놓고 있고 노동위원회에서 이 문제는 반드시 이번 회기에 처리해야 한다고 생각하고 있습니다.

지금 본격적인 논의가 되고 있는데 최소한 지도를 해서 대기업 노조의 단협을 어떤 때는 지연시키면서 또 협력을 구하면서 가야 할 필요성이 있지 않을까 생각하는데 노동부장관의 생각은 어떠신지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 전적으로 공감입니다. 방금 위원님께서 정확하게 지적하셨듯이 입법이 지연되는 경우 올해 입단협 과정에서 현재 정부의 입법안보다도 노동자들에게 더 유리한 방향의 주5일근무제가 대기업에 도입될 것 같은 전망입니다.

이미 만도, 삼성 등등은 그런 의사를 표명했고 현대자동차의 경우에도 그러하다고 보여집니다. 이렇게 되는 경우 중소기업 근로자들과 대기업 근로자 간의 근로조건 격차는 더욱 벌어지게 될 뿐만 아니라 앞으로 주5일제 근로시간 단축 입법이 대단히 어려워지고 심각한 상황에 빠질 것이라는 생각을 합니다.

이런 노사관계의 갈등 문제뿐만 아니라 주5일제라는 것은 어떻게 보면 위원님께서 더 잘 아시겠습니다마는 자본주의 발달사라는 것이 근로시간 단축사라고도 볼 수 있는데 이 단축이라는 것이 단순히 윤리적, 당위적 차원에서 근로자들의 삶의 질만을 개선하기 위한 목표를 가지고 있는 것이 아니고 사회가 발전되어 가는 과정에서 새로운 성장잠재력을 극대화해 나간다는 상당히 경제적, 기능적 측면의 의미도 같이 가지고 있다는 점을 말씀드리고 싶습니다. 위원님 여러분들께서 잘 좀 논의하셔서 이번 회기 내에는 어려울지 모르겠습니다마는 상반기 내에 꼭 좀 입법이 이루어졌으면 하고 기대하고 있습니다.

○**申溪輪 委員** 장관께서 잘 아시겠습니다마는 이 문제는 조직노동개념, 또 대규모의 노동자의 관점에서가 아니라 전체 노동자의 이해 관점과 일반 국민의 이해 관점에서 바라보고 필요하다면 약간의 조정은 필요하겠지요. 휴일과 임금 문제에 조정이 필요하겠지만 국민에게 호소하는 직접 돌파

방식을 택하면서 이것은 반드시 해 나가지 않으면 후퇴한다는 말씀을 거듭 드리겠고 여기에서 아마 노사정위원회가 상당히 중요한 역할을 새롭게 할 수 있을 것이라고 보여집니다. 잘 좀 참고해 주시기 바라겠습니다.

그 다음에 비정규직 노동자 문제에 대해서는 생략하겠습니다. 다만 제가 지적을 하고 싶은 것은 이 문제가 매우 중요한 문제임에도 불구하고, 그리고 많은 문제 제기가 있었음에도 불구하고 온당하고 합리적인 해결책이 나오지 않고 전망이 없다는 데 문제가 있는 것 같습니다. 이제 그 전망을 연차별로 세워서 비정규직 노동자들이 이 정부 하에서는 절대로 손해 보지 않겠구나, 불가피하지만 이 정도 보호는 내가 받을 수 있겠구나 하는 전망을 가질 수 있도록 장기적인 계획을 세웠으면 좋겠다 하는 말씀을 드리겠습니다.

그다음에 김금수 노사정위원장이 오셨습니다. 마는 참으로 많은 분들이 기대하고 있는데 우리 사회가 지금 시급히 노사문제에 대해서 사회적 합의의 틀을 만드는 것이 매우 중요한데 가장 적절한 노동계의 큰 선배님이 오신 것 같습니다. 그래서 많은 기대를 하고 있다는 말씀을 드리구요.

하루빨리 노사정위원회를 정상화시켜야 하는데 지금 정상화시키기 위한 여러 가지 문제점들이 아까 지적이 되었습니다. 그것을 잘 검토하시고 정말 유용한 사회적 합의의 틀로 운영될 수 있도록 도와주시기 바라면서 보니까 공익위원들의 역할이 어느 정도 정당한지 잘 모르겠습니다. 저는 공익위원의 역할을 조금 재검토해야 되지 않을까 하는 개인적인 의견입니다.

그다음에 절대로 일반적인 의제는 다루지 말고 법·제도적 과제만 다루어야 한다고 생각합니다. 그래서 이 문제는 늘 지켜져야 할 원칙이 아니겠는가, 하다 보면 그렇게 안 되는데 그런 문제가 있고요.

그다음에 아까 말씀드린 대로 민주노총이 참여하지 않으면 안 된다 하는 이야기지요. 저도 민주노총 사람들과 많은 의견을 교환했습니다. 저는 저보다도 잘 아시겠지만 적극적으로 견인하고 어떤 때는 강제해서 정말 책임 있는 주체로 나서는 데 따른 태도를 가질 수 있도록 여기도 변화해야 되겠지만 민주노총도 변해야 한다는 말씀을 꼭 드리겠고 그런 면에서 김금수 노사정위원장이 가장 민주노총 사람들의 신뢰를 받을 수 있는 분이시기 때문에 꼭 이것이 이루어졌으면 좋겠다고 생각합

니다.

그래서 노사정위원회가 정상화되면 임금은 주로 기업 단위에서 이루어질 것이고, 고용은 지역이나 업종별 단위로 이루어질 수 있고, 법과 제도 문제는 노사정위에서 이루어질 수 있고 기타 제기된 현안문제는 사안별로 노사 또는 노·정, 노·사·정 협의의 틀로 처리될 수 있을 것이라고 믿습니다. 잘 부탁드리겠습니다.

그리고 노동부가 이제 조금 더 적극적이고 긍정적 자세로 바뀌어서 아까 제가 말한 관점의 변화부터 이루어내어서 일하는 자세를 바꾸는 변화가 분명하고도 확고하게 보였으면 좋겠습니다. 그러한 점에서 장관이 더 노력해 주시고 제일 가슴 아픈 말이 ‘노동부는 와도 필요 없다, 도움이 안 된다’ 이런 말을 들을 때는 정말 기가 막힌 노릇입니다. 노사관계 주요 담당자이고 주체이고 정부의 중요한 대변자가 당장 현장에 가서 ‘노동부 필요 없다, 가라, 당신들 오면 안 된다’ 이런 관행이 왜 생겼을까, 노동부 책임은 아니겠지만 제가 현장 몇 군데 가서 그것을 느꼈을 때 처절한 어떤 자괴감을 느꼈단 말이에요. 저도 제도권 내에서, 노동위원회에서 활동하는 국회의원으로서 자괴감을 느끼게 된단 말이에요. 그래서 이런 점을 우리가 이번에 일소하고 새로운 자세를 가질 수 있도록 최선의 노력을 장관이 해 주시기를 부탁 드린다는 말씀으로 마무리 짓겠습니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 위원님 말씀 명심하고 그렇게 열심히 노력하겠습니다.

○**申溪輪 委員** 이상입니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 徐秉洙 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**徐秉洙 委員** 장관님, 반갑습니다. 먼저 장관에 임용되신 것을 축하드리고 또 승진이나 보직하신 직원들에게도 축하를 드립니다.

이번에 盧武鉉 대통령이 당선되고 나서 노동계에서 상당히 근로조건 개선이나 노동계의 입장에서 기대가 굉장히 높다는 이야기를 듣고 있습니다. 뿐만 아니라 그런 기대는 장관님에 대해서도 마찬가지로 생각합니다.

그런데 우리 대통령께서는 그런 기대에 부응하기 위해서는 노동부 공무원의 자세가 달라져야 한다고 말씀을 하시고 있습니다. 우리 장관님께서 업무보고도 받으시고 분위기도 파악을 하셨을 텐데 밖에 계실 때보다 직접 들어와 계셔 보니까 우리 노동부가 어떤 자세로 어떻게 고쳐져야 할 것인지

하는 것에 대해서 조금 말씀을 해 주시겠어요?

○**勞動部長官 權奇洪** 노동부 공무원들이 제가 밖에서 피상적으로 볼 때보다 대단히 훈련이 잘 되어 있는 공무원들이라고 생각이 들었고요. 또 하나는 그동안 오랜 세월 동안 사무관 시절부터 쪽승진해 오면서 속에 담고 있던 하고 싶었던 바의 일들을 제대로 못 해 온 것이 아닌가 하는 생각을 했습니다. 그래서 미흡한 사람이기는 하지만 같이 힘을 합해서 이번에는야말로 그동안 좀 하고 싶었던 일을 같이 하나하나 차근차근 해 나가 보자 이렇게 결의를 다지고 있습니다.

○**徐秉洙 委員** 좋습니다.

제가 당부드리고 싶은 것은 장관님께서 우리 직원들이 제대로 일을 할 수 있도록 환경을 좀 만들어 주시고, 또 어떤 외압이나 외풍에 대해서 장관께서 몸으로 부딪혀서 차단을 해 주시고, 또 노동부 직원들이 일을 하는 데 긍지를 느낄 수 있는 분위기를 조성해 주시면 아마 장관님 말씀하시는 대로 잘 훈련되고 경험이 있고 많은 것을 아시는 직원들께서 잘 하시리라고 믿습니다. 기대를 하겠습니다.

장관께서 임명되신 후에 두 가지의 가시적인 결과가 있었습니다.

첫 번째는 두산중공업 사태가 해결이 된 것입니다. 자율과 책임이라는 노사자치주의를 훼손한 선례를 남겼다는 점에서 장관이 직접 노사분규에 개입한 것은 분명히 문제가 있다고 생각합니다. 그것을 거론하지는 않겠습니다. 그러나 한 가지만 확인해 보겠습니다.

2002년 5월 발생한 두산중공업노동조합의 쟁의행위가 불법이라고 생각하시는지, 합법이라고 생각하시는지 장관의 견해를 말씀해 주십시오.

○**勞動部長官 權奇洪** 현행법상 불법입니다.

○**徐秉洙 委員** 그렇습니다. 저도 그렇게 생각하고 있습니다. 전번에 방용석 장관께서는 두 번에 걸쳐서 그것이 합법적이라고 말씀을 하셨고 또 노동부의 공식적인 입장은 그것이 불법적이라고 말씀을 하셨는데 앞으로는 그런 일들이 공식적으로는 다시는 재현이 되지 않았으면 하는 기대에서 말씀을 드립니다.

그다음에 아까 존경하는 申溪輪 위원께서도 말씀을 하셨습니다. 노사정위원회에 민주노총이 참석을 하지 않음으로 인해서 좀 문제가 되고 있다고 생각을 합니다.

노사정위원회 위원장께서는 민주노총을 대화와

타협의 장으로 끌어들이 대책을 갖고 계시는지 간단히 설명해 주시겠습니까?

○**勞使政委員長 金錦守** 며칠 전에 노사정 포럼에서도 민주노총 간부들이 참여를 해서 거기서 강조했던 바가 두 가지가 있습니다.

그 하나는 노사정위원회 초기의 정리해고 법제화와 근로자파견법 제정 때문에 민주노총이 많은 피해를 보았다는 피해의식에서 아직 벗어나지 않았다는 것인데 저는 그때 발제강연에서 ‘앞으로 피해는 없을 것이다, 노사정에 플러스가 있었으면 있지 마이너스는 없다’ 이런 얘기를 했는데……

○**徐秉洙 委員** 간단하게 말씀해 주시지요. 앞으로 가능성은 있습니까?

○**勞使政委員長 金錦守** 예, 지난번 정기 대의원대회 때 의제로 올라왔는데 다루다가 성원이 안 되어서 무산되었습니다. 그래서 다음 임시 대의원대회 때는 그 의안이 계속 다루어질 것이고 지금 각 연맹별로 논의가 본격화되고 있는 것으로 알고 있습니다.

○**徐秉洙 委員** 어쨌든 적극적으로 노력해 주시길 가지고 정상적으로 노사정위원회가 움직일 수 있도록 해 주시길 바랍니다.

비정규직에 관해서 질의를 좀 하겠습니다. 요즘 비정규직 보호대책문제가 사회적으로 커다란 문제가 되고 있고 노동부에서도 대책을 마련하기 위해서 대단히 적극적이라고 알고 있습니다.

그런데 이 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 비정규직이 과연 어떤 것인지에 대한 정확한 개념이 있어야 되고 또 그 개념에 따라 가지고 데이터가 정확해야만 그 사안사안별로 어떤 대책이 나오리라고 생각하는데 현재 노동부에서는 비정규직은 어떤 것이라고 정확하게 정의를 한 것이 있습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 규모 자체에 대한 논란이 방금 위원님이 말씀하신 것처럼 선행되어야 되는 것은 틀림이 없습니다. 그것이 그렇게 간단한 문제는 아닌 것 같습니다.

잘 알고 계시다시피 흔히들 이야기하는 비정규직은 통계청에서 실시하는 경제활동인구조사결과상의 임시직·일용직을 이야기하고 있는 것 같고 그 경우에 대략 52% 정도 되는 것으로 알고 있습니다.

○**徐秉洙 委員** 그런데 임시직·일용직을 어떻게 정의하고 있는지에 대해서는 혹시 기억하고 계십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 일용직은 말 그대로 일용 근로자를 의미하는 것이라고 보고 임시직의 경우는 법률적인 의미에서의 개념은 제가 아직 파악을 못하고 있습니다.

○**徐秉洙 委員** 그런데 파악하고 계시는 비정규직의 규모가 한 52%라고 하셨는데 이것을 비정규직이다, 아니다 라고 이야기할 때는 우리가 국제적으로 통용되는 어떤 기준이라든지 개념에 대한 정의가 있어야 된다고 봅니다.

그래서 제가 대충 파악한 바로는 OECD 기준이라든가 아니면 EC 의장명령에 의한 기준 또 미국의 BLS 기준 이런 것을 우리가 일반적으로 통용되는 개념이라고 했을 때 ‘기간이 정해진 근로자로서 기대고용기간이 1년 미만인 사람들’을 임시직 또는 일용직이라고 이야기하고 있거든요.

거기에다 시간제 근로자라든가 요즘 사회가 발달함에 따라서 파생되는 비전형 근로자 이런 것들을 다 합해서 비정규직 근로자라고 하는데 우리나라에서는 특이하게도 아까와 같은 그런 개념에다가 인사관리규정의 적용을 받느냐 받지 않느냐, 또는 퇴직금을 받느냐, 상여금을 받느냐 이런 것들을 가지고 그런 것들에 해당되지 않으면 모조리 비정규직의 개념을 적용함으로써 인해 가지고 지금 비정규직 근로자가 52% 수준이라고 하는 것으로 제가 이해를 합니다.

그러나 시간제 근로자의 구집 몇%가 임시·일용직에 포함되어 있고 그다음에 또 한 가지 문제는 영세업체에서는 인사관리규정조차 없는 현상이 많이 있습니다. 그리고 퇴직금이나 상여금을 안 주는 사업장도 많이 있다고 알고 있거든요. 그렇다면 거기에 종사하는 근로자는 모두가 비정규직이라고 해야 되느냐 하는 문제가 있다고 생각을 합니다.

그래서 개념의 정의부터 명확하게 했을 때 데이터가 나올 것이고 거기에 따라 어떤 보호대책이 명확하게 나오지 않겠느냐 이렇게 생각을 합니다. 그래서 그렇게 국제적으로 통용되는 기준으로 보았을 때는 한 27~8% 정도가 비정규직이라는 견해도 있는데 장관께서는 알고 계시는지 모르겠습니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 기간제, 시간제, 비전형 등의 고용형태로 보았을 때는 27.8%로 조사된 것으로 알고 있습니다.

○**徐秉洙 委員** 비정규직문제가 결국은 차별문제인데 어떻게 차별을 보완시켜줄 것인가 하는 이

문제인데 차별의 크기라든가 이런 것이 파악된 것이 있습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 현재 제대로 파악되어 있는 못합니다. 부연해서 잠깐 말씀을 드린다면 위원님께서 지금 지적하신 것처럼 기초조사 자체가 제대로 안 되어 있는 상태이기 때문에 현재 공공부문부터 이미……

○**徐秉洙 委員** 장관님, 아직 개념도 정의되어 있지 않고 실태파악도 안 되어 있다면 어떻게 해서 비정규직이 사회적으로 문제가 되고 있다고 주장을 하고 대안을 마련한다고 말씀을 하시는 것입니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 좀 부족한 표현이 될지는 모르겠습니다마는 건강한 사회에는 사회통념이라는 것이 있지 않겠습니까? 그래서 현재 어떤 의미로 규정되었던 간에 기존의 개념과 같은 기준으로 보았을 때의 비정규직이, 임시직·일용직을 비정규직으로 보는 것이 타당하냐, 아니냐는 다른 문제로 하고 그 비정규직이 6%, 7% 이상 심각하게 늘었다는 것은 체감되는 사회적인 문제가 될 수 있기 때문에 그 문제를 지금부터라도 본격적으로 개념화하고 정리해 보자 그런 계획을 갖고 있는 것에 불과합니다.

○**徐秉洙 委員** 좋습니다. 기왕에 비정규직문제가 사회문제화되어 가고 있으니 그것을 제대로 보완하고 대책을 세워주십사 하는 부탁의 말씀을 드립니다. 그냥 사회에서 어떤 이익단체들에서 문제를 제기하니깐, 그것이 큰 목소리로 들리니까 그것에 대해서 적당하게 대응을 하겠다라는 관례를 또 다시 만들지는 않았으면 합니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 명심하겠습니다.

○**徐秉洙 委員** 그런데 문제는 법이라든가 대책, 지침을 아무리 만들어도 그것을 집행하는 노동부의 일관된 어떤 의지와 집행능력이 있어야 되는데 거기에 대해서 노사정위원회에서도 이야기가 있었습니까마는 지금 비정규직의 불안정한 고용형태라든가 이런 것들을 해소하기 위해서는 근로감독관이 확충되어야 되고 또 그 수가 보완되어야 한다는 지적이 있었는데 실제로 근로감독관을 증원했습니까, 했으면 어느 정도 했는지 말씀해 주시겠습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 지난해 노사정위원회의 합의사항을 준수하는 차원의 근로감독관 증원은 이루어지지 못했습니다. 방금 말씀하신 비정규직 근로자에 대한 근로감독 강화 등을 위해서는 한 300

명 정도는 증원되어야 한다고 보고 있는데 현재 행정자치부와 협의는 하고 있습니다마는 작은 정부라고 하는 지난 정부 시절에서의 일관된 방침 때문에 아직까지 그렇게 간단치 않은 상황에 있습니다.

○徐秉洙 委員 그런데 항상 보면 문제가 있다 그래서 공청회를 하겠다, 논의를 하겠다라고 하면서 실질적으로 그 정책목표를 수행하기 위한 제도적인 뒷받침이라든가 인력이라든가 돈이 제대로 반영이 안 되고 있거든요. 그렇게 함으로써 세월이 가고 그 문제가 호지부지됨으로 인해 가지고 여태까지 노동부가 아까 申溪輪 위원님이 말씀하신 대로 일선 현장에서도 그다지 신뢰를 받지 못하고 있다고 생각합니다. 장관님께서 근로감독관의 숫자만큼이라도 좀 보완할 의지를 명확하게 표명해 주시지요.

○勞働部長官 權奇洪 과연 대외적으로 해도 좋을지는 모르겠습니다마는 저희들 간부회의에서는 그것은 반드시 내가 해낼 테니까 걱정하지 말라고 큰소리를 친 적은 있습니다.

○徐秉洙 委員 언제까지 하시겠습니까?

○勞働部長官 權奇洪 날짜를 못 박기는 현재로서는 어려울 것 같습니다마는 올해는 이미 예산 등등이 다 되어 있어서 쉽지 않을 것 같고 적어도 내년 예산에는 반영될 수 있도록 최선을 다하겠습니다. 위원님들께서도 도와주시면 고맙겠습니다.

○徐秉洙 委員 비정규직문제와 관련해서 한 가지만 더 질의하겠습니다.

민주노총의 조합원 의식실태조사에 따르면 상당히 시사적인 부분이 있다고 생각이 됩니다. 민주노총 조합원들의 76.5%는 자신도 언젠가는 비정규직으로 일하게 될 가능성이 있다는 점을 우려하고 있고 그러나 동시에 비정규직과 비교할 때 정규직의 임금과 근로조건이 더 좋을 수밖에 없다는 것을 당연하게 받아들이는 비율 또한 절반이 넘는 55.5%에 이릅니다. 57.5%는 감원이 필요할 경우에 비정규직을 먼저 해고하는 것에 동의를 하고 있습니다. 비정규직을 정규직으로 전환하는 것이 정규직원의 고용불안적 요인으로 작용할 것인가의 여부를 묻는 질문에도 41%가 그럴 수 있다고 대답했습니다. 비정규직에 대한 차별을 해소하기 위해서는 비정규직근로자와 사용자간의 문제뿐만 아니라 정규직근로자와 비정규직근로자 사이에 놓여 있는 갈등을 해소하는 방안이 동시에

마련되어야 한다는 점을 시사하는 것이라고 판단됩니다.

비정규직에 대한 정책수립 과정에서 이런 점이 고려될 필요가 있다고 생각하는데 장관께서 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

○勞働部長官 權奇洪 당연히 그렇다고 생각하고 바로 그 점이 비정규직문제의 해결에 굉장히 걸림돌이 되고 어려운 측면이고 그것을 극복할 수 있는 방안이 단순히 의식 차원에서만 해결될 일도 아니고 해서 앞으로 제도적인 차원에서 어떤 보완이 가능할지 중점적으로 연구검토해 보겠습니다.

○徐秉洙 委員 기대를 하겠습니다.

다음은 보충질의 시간에 또 질의하도록 하겠습니다.

○委員長 宋勳錫 수고하셨습니다.

다음은 朴仁相 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○朴仁相 委員 우선 장관님 취임을 축하드립니다.

노사정위원장님, 노동위원회 위원장님 다 함께 취임하셨는데 상당히 기대를 거는 내용입니다. 그런데 혹시 기대를 걸었다가 실망할까 싶어서 걱정도 되고 있습니다. 열심히 잘 해 주시기 바랍니다.

아까 업무보고 내용을 보니까 개선될 부분을 상당히 많이 지적했습니다. 이것이 이렇게 개선만 된다고 하면 노사관계가 한 단계 업그레이드되는 것 아닌가 생각합니다. 문제는 어떻게 실천해 갈 것이냐 하는 것이 상당히 중요하다고 봅니다.

앞에도 질의를 많이 했습니다마는 간단한 것 하나만 물어 볼게요.

노사관계선진화기획단에 대해서 묻겠습니다. 이것을 한시적으로 운영한다고 했지요?

○勞働部長官 權奇洪 예, 그렇습니다.

○朴仁相 委員 지금 구성이 되었습니까?

○勞働部長官 權奇洪 아직 완료되지는 못했습니다.

골격은 대충 만들었고 현재 인선작업을 하고 있는데 어떤 점에서 솔직히 말씀드려서 제가 폭넓게 많은 분들을 잘 알고 있지 못한 까닭에 그 점에서 조금 시간이 걸리고 있습니다.

○朴仁相 委員 노동관계에 아는 분이 적어서 그렇습니까? 사용자 측이 적어서 그렇습니까?

○勞働部長官 權奇洪 아닙니다. 이것은 전문가들을 중심으로 구성하고자 합니다.

○朴仁相 委員 옆에 전문가들이 많이 계시니까 같이 의논해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 지금 현재 의논 중에 있습니다. 가급적 빠른 시간 안에……

○**朴仁相 委員** 앞으로 모든 것을 여기를 걸러 가지고 제도개혁을 할 계획입니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 그렇다기보다는 노사정위원회에서 말하자면 기본합의 같은 것이 이루어진 사항, 노사정위원회에서 구체적 합의를 위해서 너무 시간이 오래 걸릴 만한 사항 등은 선진화기획단에서 구체화작업을 시켜서 필요한 경우에는 바로 입법안으로 가져갈 수도 있겠고 아니면 다시 노사정위원회에 올려서 합의를 도출할 수 있을 만한 것은 그렇게 하고, 말하자면 아주 초보적인 단계는 아니고 그렇다고 해서 마지막 단계도 아니고 그 중간단계에서의 구체적인 실무작업을 목표로 하고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 제가 왜 이것을 물어보느냐 하면 모든 것을 여기 기획단에 얹으면 완급을 조절해야 할 문제들이 많거든요.

예를 들어보면 손배나 가압류, 산별교섭 같은 문제들은 시급히 해결해야 할 과제입니다. 기획단에만 얹어 놓고 계속 논의만 전개된다면 개정하기가 굉장히 어려울 것입니다. 그래서 이 완급조절을 어떻게 할 것이냐 하는 불안도 가지고 있지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 바로 그런 점들을 여기에서 논의하고자 합니다.

○**朴仁相 委員** 그래서 저는 이것을 너무 욕심을 내지 말고 차근차근하게 정말 계획대로 실천하고 추진될 수 있는 그런 과정을 밟아 주십사 하는 부탁을 드립니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 예.

○**朴仁相 委員** 지금 고용허가제에 관해서 내일 법안심의라든가 공청회도 있습니다.

그런데 허가제에 대한 찬반양론이 팽팽하게 맞서 있지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 그렇게 되어 있습니다.

중소기업중앙회를 중심으로 반대의견이 본격적으로 쏟아져 나오고 있고 지난해 대선까지만 하더라도 양당 모두 사실 고용허가제를 공약으로 채택했고 사회분위기가 상당히 고조되었던 것 같은데 지금은 다소 신중해진 것 같습니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 예.

○**朴仁相 委員** 고용허가제의 즉각적인 도입을 찬성하는 위원의 한 사람으로서는 이 문제가 이렇게 끌어서 되겠느냐 하는 의아심도 상당히 가지

고 있습니다.

여기에서 한 가지 아쉬운 것은 노동부가 너무 의원입법이라는 방식에 의존하고 있는 것이 아닌가, 李在禎 의원이 발의했다면 그 의원입법을 중심으로 해서 고치면 안 되겠느냐 생각합니다.

그래서 노동부가 직접 정부안을 만들고 관계부처 협의과정에서 적극적으로 부처 간의 이견을 조정하고 대국민 홍보를 병행했다라면 지금보다는 상황이 상당히 달라졌을 것 아닌가 생각하는데 장관님 생각은 어떻습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 기본적인 관점에 있어서 저도 완전히 동의합니다.

다만 현실적으로 정부 부처 내에 이견이 해소된 것이 그렇게 오래되지 않습니다. 법무부 쪽에서는 아무래도 출입국관리 차원에서 어려움들을 많이 표명해 왔었고 산자부 쪽에서는 중소기업의 일부가 반대하고 있는 점이 부담스러웠는데 이것이 공식적으로 일단 부처 간의 이견이 해소된 것이 지난 정부 마지막 무렵이었습니다. 지난 정부 마지막 무렵인 2월에 대체적인 합의가 이루어졌습니다.

그 동안에는 새 정부가 들어서고 이런 과정에서 정부입법안으로 올리려면 정부 내에서 소요되는 시간이 한 4, 5개월 이상 걸린다고 하고 해서 李在禎 의원님의 입법안의 내용을 일부 보완하면 충분하니까 그것으로 가자고……

○**朴仁相 委員** 예, 알겠습니다.

그런데 지금 산업연수생 제도는 중소기업의 인력난 해결에는 상당히 문제가 있다고 보고 연수생 사용업체를 조사해 보니까 7300개소, 그런데 불법 체류자를 사용하는 업체가 16만 개입니다.

여기에서 저희들이 상당히 문제점으로 보고 있는 것이 특히 장시간 근로자와 저임금 근로자입니다. 아마 이런 문제들은 지금 업체마다 차이점이 있지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 그렇다고 알고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 그런데 명칭 여부를 떠나서 연수생이 사실상 근로에 종사하면 근기법상 근로자라는 것이 대법원 판결이지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 그러면 이 말은 근로기준법이 정하는 최저근로기준의 보호를 받아야 하며 나아가 퇴직금 연·월차수당 역시 지급해야 되지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 판례정신은 그러합니다.

○**朴仁相 委員** 그런데 궁극적으로 사용주가 안줬다는 것은 체불한 것 아닙니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 방금 말씀드린 것처럼 판례정신을 100% 받아들인다면 노동부에서 부당노동행위 단속을 소홀히 했다고 지적하셔도 할 말이 없습니다.

○**朴仁相 委員** 2001년도 대구지방법원에서 미네르바라는 필리핀 연수생의 퇴직금 지급소송에 대해서 사업주는 퇴직금을 지급하라는 것이 그때 결정 났거든요. 이때 중소기업중앙회의 대응이 재미 있는데 필리핀 인력송출회사에 다음과 같은 공문을 보냈습니다. 소송을 막지 못하면 산업연수생 파견을 정지시키겠다는 내용이었습니다. 이것을 2001년 4월27일자 한겨레신문에서 발표했습니다.

이 내용도 알고 있습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 그 구체적 내용은 보고받은 바가 없었습니다.

○**朴仁相 委員** 그래서 미네르바 사건은 산업연수생 제도의 어두운 면을 고스란히 보여주고 있습니다.

연수생 근로자로 일하고 있는 우리나라 상황에서 법의 테두리 내에서 합리적으로 운영할 수 있는 최소한의 제도가 고용허가제라고 보고 있는데 장관도 그렇게 생각합니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 위원님의 의견에 전적으로 공감합니다.

○**朴仁相 委員** 그런데 고용허가제에 반대하는 의견을 면밀히 분석해 보면 때로는 기우이거나 과장된 것들이라는 결론도 많이 있습니다. 그에 관해서는 내일 저희들이 다시 이야기하겠습니다. 현재 현행 외국인력 제도 중의 하나인 해외투자기업 연수제도, 들어 보셨지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 알고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 해투기업연수 제도는 해투업체의 현지고용인력의 기능향상을 위해서 현지법인의 종업원을 초청하여서 국내기업에서 연수시키는 제도로 91년부터 시행되어 왔습니다.

그런데 이것이 산업연수생보다 더 심각합니다. 평균임금이 68만 원으로서 산업연수생보다 더 적습니다. 당연히 사업장 이탈이 생깁니다.

그래서 2002년 2월 현재 이 제도로 들어온 2만 9500명 중에 56%인 1만 6400명이 사업장을 이탈했습니다.

이 제도의 관리주체가 누구입니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 주무부처는 법무부로 알고

있습니다.

○**朴仁相 委員** 그러면 특별하게 관리하는 데는 없습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 제가 과문해서 그런지는 모르겠습니다. 특별한 기준설정 등의 구체적인 지침이 별반 없이 운영되고 있는 것으로 알고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 그래서 제가 보기에는 산업연수생이 중소기업에 대한 편법적 제도라면 이 제도는 상대적으로 대기업을 위한 편법적 제도라고 생각합니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 그렇게 볼 수 있습니다.

○**朴仁相 委員** 산업연수생을 연수시키기 위해서 데리고 오는 것은 주로 대기업을 데려오거든요. 이것을 법무부 출입국관리국에서만 만들어 놓았지 통제·관리하는 곳이 우리나라에 없습니다. 제가 보기에는 하는 곳이 없는 것으로 알고 있습니다. 그 회사에 맡겨놓은 것으로 알고 있습니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 그렇게 되어 있는데 원칙으로 하면 아까 말씀드렸듯이 노동부가 제 기능을 다 못했다고 꾸지람을 하셔도 할 말이 없는 부분이라고 봅니다.

○**朴仁相 委員** 저는 이것을 보면서 연수 본연의 목적을 벗어난 이 제도가 폐지되어야 한다고 생각합니다. 다만 그 폐지가 당장 어렵다면 노동부에서 관리감독을 담당해 주어야 되겠다, 외국사람을 갖다놓고 관리감독을 안하니까 문제가 생기는 것입니다.

그래서 고용허가제가 나온 것은 여러 가지 연수제도가 몇 가지 나와 있기 때문에 이것이 혼선을 가져와서 전부 이탈해 버리기 때문입니다. 그리고 재미있는 것은 연수생으로 취업하는 임금하고 이탈해 가지고 받는 임금 가운데 누가 많이 받느냐 하면 탈법자들이 임금은 많이 받고 있습니다.

그리고 연수생으로 들어와서 배치 받은 사람들은 임금이 적어요. 그러면 잘못된 것 아닙니까? 어떻습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 바로 지적하신 것처럼 노동시장의 상황이 불법 체류자를 양산하고 있습니다.

우리 중소기업들이 인력난에 허덕이고 있기 때문에 불법시장에서 수요가 많다 보니까 임금이 오히려 더 올라가는 그런 현상을 나타내고 있고 바로 이런 점 때문에라도 안정적이고 합법적인 공급체제가 갖추어지면 인건비 상승의 우려보다는 오히려 인건비도 안정될 수 있지 않을까 하는 생

각을 하고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 구체적인 것은 공청회도 있고 토론할 시간도 있기 때문에 그때 가서 다시 하도록 하겠습니다.

주5일제에 관해서 한 가지 또 질의하겠습니다.

지금 재협상이라는 이유로 미루어져 있지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 국회 환노위원회에서 재협상을 시도하신 것으로 알고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 우리 위원장이 재협상을 부치기로 했는데 아직 재협상을 안 부쳤지요?

○**委員長 宋勳錫** 조만간 재협상에 들어갈 것입니다.

○**朴仁相 委員** 2월19일 경영계서는 근로조건을 국제기준에 맞게 조정하고 중소기업이 시행시기를 연장한다는 전체 하에서 정부안을 수용하겠다고 밝힌 바가 있지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예.

○**朴仁相 委員** 그런데 노동계는 현재 재협상 과정에 민주노총이 참여를 안 하고 있기 때문에 지금까지 잘 안 되었는데 현재는 민주노총이 참여 의견을 내놓고 있거든요.

그래서 제가 알기로는 아마 민주노총과 한국노총이 제조분야 연대에서 단일안을 만들고 있는 것으로 알고 있거든요. 이 부분은 확실한 안이 나온 것으로 장관은 보고를 받고 있습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 아직 대외적으로 확실하게 공표된 안은 보고받은 바가 없습니다.

○**朴仁相 委員** 그러면 노동부는 안이 나올 때까지 기다리는 것입니까, 아니면 사용주가 승복할 때까지 계속 기다리는 것입니까? 지금 노동부는 어떤 상태입니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 지금 계속해서 저도 이렇게저렇게 만나서 의논하고 있고 차관도 쫓아다니고 있습니다마는 한 네 군데 정도에서 이견이 좁혀지지 못하고 있는 상황이고 그중에서도 특히 임금보전과 관련해서 이견차이를 좁히는 데 애를 먹고 있는 상황입니다.

○**朴仁相 委員** 제가 알기로 임금보전문제가 핵심안건으로 되어 있고 지금 현재 법률 제출해 놓은 내용보다도 조금 상이한 안으로 결집되고 있지 않나 이렇게 보는데 노동부에서도 그렇게 보시지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예.

○**朴仁相 委員** 생산직과 사무직도 받아들이는 각도가 다르지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 그럴 수밖에 없는 것이 시간급으로 계산하느냐 아니냐에 따라서 다를 수밖에 없습니다.

○**朴仁相 委員** 그래서 한국노동연구원의 2001년도 패널조사 결과에 따르면 근로시간 단축에 대해서 전체 근로자의 70%가 찬성하고 있는데 생산직 근로자의 찬성률은 63% 정도밖에 안 됩니다.

그래서 2002년 실시된 국민여론 조사에 생산직 근로자가 사무직 근로자에 비해서 임금삭감에 대한 거부반응이 굉장히 크게 나타났거든요 그래서 임금보전 문제는 핵심안건으로 나온 것이 아닌가 이렇게 보고 있습니다.

그런데 근로자들의 통상임금 보전방안이라든가 휴일단축 문제라든가 이 부분에 대해서 노동부는 확실하게 보전해 주어야 되겠다는 각오는 서 있습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 그렇습니다. 그 점에 대해서 명문화하는 것에는 난색을 표명하면서 사용자 쪽에서도 노동부가 그 부분을 행정지도 차원에서 보장하는 것은 수용하겠다는 입장을 밝히고 있습니다.

그리고 시간급 통상임금의 경우에는 현재 제출되어 있는 법안부칙의 내용에는 시간급 통상임금은 저하되어서는 안 된다 이런 표현이 들어 있어서……

○**朴仁相 委員** 그런데 부칙에 나온 것을 보면 조금 포괄적입니다. 그렇다 보니까 노동자 입장에서는 못 믿겠다, 확실하게 정리를 해 주는 것이 좋겠다고 해서 이 문제가 나오는데 제가 보기에는 양쪽 눈치만 보고 앉아 있을 것이 아니고 노동부도 적극적으로 대처해 주어야 되겠다……

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 나름대로 최선을 다하겠습니다.

○**朴仁相 委員** 그리고 아까 비정규직 얘기를 하는데 지금 노동부에서 공식적으로 쓰는 용어가 바뀌었습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 요즘은 비정규직이라는 말이 정착된 것 같습니다.

○**朴仁相 委員** 왜 그러느냐 하면 작년에 국감했을 적에 제가 비정규직이라고 하니 노동부에서는 비정형직이라고 계속 써 버리더라고요. 그래서 바뀔 용의가 있느냐 했더니 비정형직이 맞다고 하더라고요.

그런데 오늘 보고서를 보니까 확실히 비정규직이라고 써 놨는데 앞으로는 비정규직이라고 쓰시

지요.

○**勞動部長官 權奇洪** 노동부도 진화를 한 것 같습니다.

○**朴仁相 委員** 아주 좋은 진화입니다.

그다음에 한 가지는 비정규직을 하나하나 고치려면 어디서부터 고쳐야 합니까? 노동부 산하부터 고쳐야 합니다. 그래야 되겠지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예.

○**朴仁相 委員** 제가 알기로는 노동부 산하에 상당한 수인 19%에 해당하는 비정규직이 있고 노동부 자체에 대해서는 아직 조사를 못하고 있습니다. 아마 재정부에서 각 부처를 조사하고 있는 줄로 알고 있는데요.

○**勞動部長官 權奇洪** 기획예산처와 저희 부가 합동으로 실태조사에 들어갔습니다.

○**朴仁相 委員** 그래서 제 얘기는 노동부가 노동자를 위해서 최우선적으로 일을 한다고 생각하면 노동부서부터 이 문제를 고쳐야 된다! 장관님 어떻습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 그렇게 하려고 최선의 노력을 하고 있습니다. 위원님들께서도 조금 도와주셨으면 좋겠습니다.

사실은 지금 제일 큰 비정규직이 노동부 내에는 고용안정센터에 있는 직업상담원들입니다. 1800여 명 되는데 이 사람들이 전원 비정규직입니다. 저희들이 비준한 ILO 협약에 의하더라도 중앙정부의 국가공무원으로 해야 한다고 되어 있는데도 불구하고 지금 임시직으로 되어 있습니다.

○**朴仁相 委員** 정부가 여기에 말려 있는 것 같습니다. 처음에 IMF가 나니까 인력을 부처별로 몇 명 자르라, 복지공단에 몇 명 자르라 이렇게 다 잘라버렸는데 일은 늘어났습니다. 사람은 잘라버리고 일은 늘어났는데 채용 사람이 없으니까 전부다 비정규직으로 써버렸어요.

그래서 이 부분은 이제는 인력조정을 할 때가 됐다고 봅니다. 각 부처가 모여 가지고 인력조정도 예산도 확보하고 이렇게 해서 정부 산하단체와 정부 자체가 비정규직을 줄이는 방향으로 선수에 섰을 때 기업도 고쳐 나갈 수 있는 지름길이 된다고 봅니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 맞습니다.

○**朴仁相 委員** 그 중에서도 제일 먼저 노동부가 앞장서서 다른 부처에 비해서 제일 먼저 고쳐 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 그렇게 될 수 있도록 최선

을 다하겠습니다.

노동부가 앞장서고 공공부문이 선도하고, 그 이후에야 정당성을 가지고 민간부문에요 요구할 수 있을 것으로 저희들도 생각하고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 질의 마칩니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 吳世勳 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**吳世勳 委員** 吳世勳 위원입니다.

장관님 취임 축하드리고요. 고용허가제 관련해서 앞서 몇 분 위원님께서 언급이 있었습니다만 청와대와의 이견은 완전히 해소된 상태입니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 청와대와는 처음부터 이견이 없었습니다.

○**吳世勳 委員** 지난 4월 3일 여당과 청와대 회의에 대해서 이런 보도가 있었습니다. 특정 업종에 대해서 시범실시한 이후에 고용허가제 전면 도입을 판단하자 하는 盧 대통령의 지시가 있었고, 곧 이어서 노동계의 반발이 심해지자 “한 가지 방법으로 검토해 볼 만한 가치가 있다고 말했으나 기존의 정책이 폐기된 바는 없다, 산업연수생 제도를 폐지하느냐 병행추진하느냐가 골자이다.” 이런 청와대 대변인의 논평이 나왔었지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예.

○**吳世勳 委員** 그러면 전혀 이견이 없었다고 볼 수는 없을 것 같은데요.

○**勞動部長官 權奇洪** 그 과정을 설명드리면, 제가 날짜는 정확히 기억을 못 합니다만 목요일로 기억하는데 그런 발표가 있었습니다.

그래서 제가 다음날인 금요일에 대통령님을 직접 뵙고 확인한바, 그런 의도는 아니었고 또 그런 논의를 하기 위한 모임도 아니었고, 다른 논의 끝에 고용허가제 문제가 나왔는데 당에서 반대론이 만만치 않기 때문에 시범실시방안을 검토하는 것이 어떻겠느냐라는 의견제시가 사건 차원에서 있었고……

○**吳世勳 委員** 누가 그런 의견을 사건 차원에서 낸 것이지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 丁世均 민주당 정책위의장님께서 사건 차원에서 그런 방안을 말씀하신 것 같습니다.

○**吳世勳 委員** 여당의 정책위 의장이 시범실시를 건의한 것이 개인 차원의 사건이라고 할 수 있습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 공식 건의라기보다는 마지막에 안건이 다 끝난 이후 일종의 방담 차원에서

논의가 있었다고 저는 알고 있습니다.

거기에 대해서 대통령께서 “그것도 어려운 상황이라면 한번 검토해 보시지요.”라는 이야기를 하신 모양인데, 이것이 어떻게 되었든 간에 국민들에게 언론을 통해서 혼선이 있었던 것처럼 비추어진 것은 사실이었고 그 부분에 대해서는 대단히 송구스럽게 생각합니다.

그러나 고용허가제 입법이라는 본질적 원칙에 대해서는 이견이 있었던 적도 없고 현재도 없는 것으로 알고 있습니다.

○吳世勳 委員 송경희 대변인이 4월 7일 오전 정례 브리핑에서 발표한 내용을 입수해서 보았는데 워딩이 이렇게 되어 있습니다.

“盧武鉉 대통령은 당정회의에서 丁世均 정책위의장의 시범적 실시안에 대한 의견을 듣고 고용허가제 실시의 한 방법으로 검토해 볼 만한 가치가 있다고 말했으나 기존의 정책이 폐기된 바 없다고 설명했다. 盧武鉉 대통령은 고용허가제를 전면 실시한다 하더라도 특정 업종에 한정되게 되어 있는 것이므로 丁世均 위원의 시범실시안은 현재 산업연수생 제도를 즉시 폐지하느냐 병행추진하느냐가 골자였으며……” 하고 설명이 뒤에 붙어 있어요.

제가 관심 있는 것은 산업연수생 제도하고 병행 실시한다는 표현이 청와대 브리핑에서 나오는데 이 표현이 지금 말씀하신 대로 일고의 가치가 없는 것이라면 모르되 기존의 산업연수생 제도로 인해서 송출비리가 생기고 불법체류 문제가 생기고 사회적으로 여러 가지 부작용이 발생하기 때문에 지금 정부 차원에서 상당히 강력한 의지를 가지고 고용허가제를 연구해 오고 정부의 입장으로 정리하고, 인수위원회 시절에는 어떻게 보면 월권이 다 싶을 정도로 상당히 강력한 의지표명이 있었던 사안인데, 대통령의 고용허가제에 대한 언급이 제가 보기에는 갈피를 못 잡는 듯한 모습으로 보이는데 이 부분에 대해서 완전히 정리가 되었다고 지금 노동부장관께서 자신 있게 말씀하시니까 다행이라고 생각합니다만 지금 민주당의 이야기는 다른 분이 아니라 정책위 의장의 말씀이고 그분의 건의이기 때문에 제가 확실하게 진상을 파악하려는 것입니다.

민주당과는 그 이후에 의견이 정리되었습니까?

○勞働部長官 權奇洪 예, 그 이후에 제가 丁世均 당 정책위 의장님을 만나본 적이 있습니다. 그래서 노동부의 입장을 충분히 설명드렸고 거기에

대해서 이해한다는 말씀을 하셨습니다.

다만 당의 입장에서 반대론도 만만치 않고, 아까 朴仁相 위원님께서 말씀하신 것처럼 양당의 대통령 선거공약이었음에도 불구하고 적극적으로 지지의사를 표명해 주시는 의원님들이 많지 않은 이런 상황에서 통과시키는 것이 쉽지 않다는 현실적 문제를 고민하고 계셨습니다.

그런 차원에서 좀 보완해서 병행실시 등의 방법으로 통과가 가능하다면 어떻겠느냐 해서 저는 “병행실시는 원칙에 있어서는 타당하지 않습니다. 따라서 산업연수생 제도를 폐지하고 고용허가제로 가야 한다는 노동부의 입장에는 변함이 없습니다만 당 차원에서 의원님들 간에 의견조율 과정에서 그런 논의가 이루어진다면 그 논의가 구체화되었을 때 어떤 형태의 병행실시를 말씀하시는 것인지를 보고 노동부 입장을 정하도록 하겠습니다.” 이렇게 말씀을 드렸습니다.

○吳世勳 委員 그 말씀의 요지는, 노동부 차원의 의지에는 전혀 흔들림이 없지만 민주당 내부의 반대론 때문에 병행실시 논의가 앞으로 다시 불거질 가능성은 여전히 남아 있다는 뜻이네요.

○勞働部長官 權奇洪 그것이 민주당 내부의 의견인지 아니면 국민적 의견인지, 또는 국회 여야 가릴 것 없이 의원들 간의 의견인지 구분하기는 어렵습니다만 그런 논의가 나올 수도 있겠다는 생각을 갖고 있습니다.

○吳世勳 委員 본 위원이 생각하기에는 병행실시라는 것은 상당히 논거를 이해하기 힘든 구조 같아요. 다른 제도 같으면 지역적으로 시범실시를 한다든지 해서 부작용이나 역기능을 보완할 수 있는 장점이 있을 수도 있지만 이 고용허가제의 경우에는 시행하려면 충분하고 심도 있는 논의를 거쳐서 한꺼번에 시행해야지 산업연수생 제도하고 업종별로 구분한다든지 해서 병행실시하게 되면 어떤 상충되는 문제 때문에 오히려 혼란만 가중되고 효과가 훨씬 더 나쁜 방향으로 나타날 가능성이 있는 제도라고 보는데, 장관님은 어떻게 보십니까?

○勞働部長官 權奇洪 저 개인적으로는 산업연수생 제도가 폐지되는 것이 옳다고 봅니다. 다만 현실적 정치적 고려 때문에 병행실시의 방법이 논의된다면 아까 말씀드린 것처럼 병행실시의 방법에 대해서 살펴본 이후에 입장을 정해야겠다는 이유는, 어차피 고용허가제가 도입된 마당에 산업연수생 제도가 일시적으로 병행된다고 하더라도 그

제도는 고용허가제에 비해서 경쟁력이 없기 때문에 얼마 가지 않아서 산업연수생 제도는 자동 소멸할 것으로 보고 있습니다.

○吳世勳 委員 처음에 질의드렸을 때의 답변은 상당히 의지가 강해 보이셨는데 오히려 대화가 지속되면서 장관님이 자꾸 여지를 두는 듯한 느낌을 받습니다.

○勞動部長官 權奇洪 아입니다.

제가 분명히 말씀드린 대로, 정부나 노동부가 입법을 하는 기관은 아니지 않습니까? 만약 위원님들께서 병행실시가 아니고는 통과시켜 주지 못하겠다고 결의를 하신다면 그 안에 대해서 검토해보겠다는 말씀입니다.

다만 부탁드립니다, 제발 산업연수생 제도를 폐지하고 고용허가제를 본격적으로 도입해 주셨으면 하고 기대합니다.

○吳世勳 委員 노동부장관의 의지의 정도를 알겠습니다.

중앙고용정보원 이관문제에 대해서 언급을 좀 하겠습니까.

지난 노동부의 인수위원회 보고 때 거론된 것으로 알고 있는데 현재 산업인력공단 소속 중앙고용정보원의 노동부 이관이 검토되고 있습니까?

○勞動部長官 權奇洪 예, 그렇습니다.

○吳世勳 委員 당시의 보고내용이 무엇이었습니까? 노동부에서 공단으로 위탁이전된 지 2년밖에 안 됐는데 그래야 될 현실적인 필요성은 어떤 것으로 되어 있습니까?

○勞動部長官 權奇洪 업무의 성격이 고용정보를 수합하고 분석하고 관리·운영하는 기능인 것으로 알고 있는데 이 고용정보라는 것이 한 걸음 더 나아가서 워크네트, HRD 네트, 고용보험 이런 것들이 다같이 연결되는 거대한 전산망인데 이런 거대한 정보전산망을 국가기관이 직접 하지 않고 산하기관인 산업인력공단을 통해서 관리하는 것이 타당한 것인가에 대해서 의문이 제기되었기 때문으로 알고 있습니다.

○吳世勳 委員 취임 이후에 공식적으로 중고원 이관문제에 대해서 보고를 받으셨습니까?

○勞動部長官 權奇洪 아주 자세한 보고는 못 받았습니다마는 기본원칙, 방향, 문제 등에 대한 보고는 받았습니다.

○吳世勳 委員 지금 협의가 필요한 다른 부처와의 논의가 진행이 되고 있습니까?

○勞動部長官 權奇洪 아직 본격적으로 진행이 되

고 있지는 않습니다. 저희 내부에서 내부의 의견을 다듬어가고 대충 결론에 이르러가는 단계에 있습니다.

○吳世勳 委員 그러면 내부적으로 논의가 마무리되어서 관계기관과 협의를 거치려면 시간이 어느 정도 필요합니까?

○勞動部長官 權奇洪 구체적으로 제가 아직 경험이 없어서 어느 정도의 시간이 소요될지 모르겠습니다마는 내년도 예산심의 과정에는 반영이 되는 방향으로 가능하지 않을까 기대하고 있습니다.

○吳世勳 委員 이왕 할 것이면 조속히 추진하는 것이 낫지 않을까요? 이런 이야기가 계속 나오면 일이 잘 안 될 텐데요.

○勞動部長官 權奇洪 특히 신분문제 때문에 현재 고용되어 있는 분들이 상당히 혼란을 겪고 있다고 보고를 받고 있습니다.

○吳世勳 委員 이 문제가 나와서 제가 전의 속기록을 들여다보았는데 한 2년 전쯤에 중고원이 넘어갈 당시의 우리 상임위의 분위기를 알고 계십니까?

○勞動部長官 權奇洪 그 사실은 정확하게는 보고받지 못했습니다. 그런 일이 있었다는 정도만 알고 있습니다.

○吳世勳 委員 제가 기억이 나서 옛날 자료를 찾아보니까 2000년 11월 28일 노동부예산 감사 때 제가 바로 이 자리에서 정부가 구조개혁을 하더라도 효율적이고 예산이 절감되고 기능상 더 효율성이 생겨야 옮기는 것이 옳은데 주변정황을 볼 때 옮기지 않는 것이 바람직하다는 취지의 지적을 했고 그 외에 여러 위원께서 같은 의견을 피력해 주신 바가 있었습니다.

당시의 노동부는 전반적인 공공부문 구조개혁의 일환으로 기획예산처가 이관을 결정한 사안이기 때문에 노동부로서는 어쩔 수 없다는 취지의 답변으로 일관을 했었어요. 다시 말해서 노동부는 특별히 필요성은 못 느끼는데 범정부적인 구조개혁 분위기에 어쩔 수가 없다는, 어떻게 보면 참 소신 없는 그런 답변으로 일관했고 결국 결과적으로 그 이후에 여러 가지 부작용을 무릅쓰고 옮겼다 말이에요.

지금 불과 시행한 지 2년이 지났는데 다시 제자리로 옮겨온다는 논의가 진행되고 있어요. 저는 그때의 반대논거가 옮겨가지고 제대로 일이 진행되지 못할 것이라는 입장이었던 만큼 지금 다시 옮겨온다는 것에 대해서 굳이 반대하고 싶지는 않

습니다.

그때도 기능상으로도 문제가 있고 예산상으로도 더 부담이 생기는 이관이라고 여러 위원들이 간곡하게 반대의견을 피력했는데 결국 오늘날 이렇게 되고 보니까 다시 한번 이것을 짚지 않을 수 없어서 오늘 이 문제를 꺼내는 것입니다.

그때 당시 장관은 아니셨지만 지금 와서 돌이켜보면 당시 무리하게 구조개혁이라는 것을 앞세워서 합리적이지 못한 구조개혁이 진행됐다는 것에 대해서는 지금 장관의 입장에서 그렇게 인식할 수밖에 없겠지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 이 사안 자체만 보면 조금은 무리한 추진이었다고 보여집니다.

○**吳世勳 委員** 무리한 정도가 아니라 합리적이지 않았지요. 당시 여러 가지 문제점이 지적되고 그렇게 하지 않는 것이 오히려 낫겠다는 논의가 있었음에도 불구하고 구조개혁 분위기에 어쩔 수 없다는 그런 무기력한 노동부의 입장이었거든요.

○**勞動部長官 權奇洪** 아마도 당시에는 노동부만이 아니라 많은 부처의 경우에 작은 정부 실현 내지는 공공부문 구조개혁이라는 명분에 별 다른 반론을 할 수 없는 분위기가 아니었을까 짐작을 하고 있을 뿐입니다.

○**吳世勳 委員** 제가 기억하기로는 외부기관에 용역을 주어가지고 결과가 그렇게 나온 것을 가지고 기획예산처에서 밀어붙인다는 답변을 들었던 것으로 기억하는데 경위는 그렇다 하더라도 인수위 시절이면 연초부터 여유있게 이야기가 되었던 것인데 기왕 추진될 것이라면 조기에 공론화해서…… 제가 파악해 보니까 행자부와 협의가 필요하다고 하더군요. 행자부와 협의의 빠른 시일 내에 진행시켜서 직원들이 더 이상 동요 없이 업무에 안착할 수 있게 최대한 신경을 쓸 필요가 있다는 지적을 드립니다.

마치겠습니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 최선을 다하겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

그러면 정회를 했다가 오후 2시 30분에 속개하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시32분 회의중지)

(14시53분 계속개의)

○**委員長 宋勳錫** 회의를 속개하겠습니다.

洪在馨 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**洪在馨 委員** 洪在馨 위원입니다.

신임 權 장관님 축하드리고 오늘 아침부터 나와 계시는 여러 기관장들, 직원들 고생이 많습니다.

업무보고에서도 나왔지만 금년은 공무원노조 허용이라든지 주5일근무제 또 비정규직 보호문제, 외국인 근로자 허가문제, 공기업 민영화문제 등 굉장히 중요한 현안이 많이 있으면서도 또 경제적으로 보면 소비하고 투자가 상당히 부진하기 때문에 노사관계가 더 어려워지지 않을까, 또 노사관계 등 서로 중요한 문제가 겹쳐 가지고 어려워지면 불황이 장기화되고 불황이 장기화되다 보면 노동조건 개선이라든지 그런 문제보다도 일하고 싶은 사람에게 일자리가 잘 안 생기는 더 근본적인 문제가 장기화되지 않겠느냐 하는 걱정이 앞섭니다. 이런 때 權 장관께서 리더십을 발휘해서 이런 어려운 문제를 잘 해결해 줄 것이라고 믿습니다.

장관께서 오늘 인사말씀에서 노동정책이 경제정책의 보조적 수단에서 벗어나 동북아 경제의 중심국가로의 도약을 견인하는 중추적인 정책기능을 수행해 나가겠다고 말씀을 했습니다.

아주 중요한 선언이라고 생각을 합니다. 이와 관련해서 좀 여쭙어볼 것은 작년에 5인 이상 사업장의 노임이 평균 11.3% 올랐고 물가상승률을 뺀 실질소득으로 보아도 8%가 넘었습니다. 이러한 수준이면 국제적으로 보아서나 최근의 우리나라 경제여건으로 보아서는 굉장히 높은 노임상승이라고 생각을 합니다.

그런데 금년에는 경제가 GDP 성장이 지금 국제경제여건으로 보아 가지고 한 4%, 또 피부로 느끼는 GNI 수준으로 하면 1%밖에 성장되지 않을 것이다 하는 것이 최근 연구기관들의 보고입니다.

그런데 지금 노조 측에서는 금년도의 노임상승률을 한 14% 수준으로 하겠다고 제시했는데 이와 같이 노임이 작년에 약 12% 올라가고 금년에 또 이런 수준으로 올라갈 때 우리나라가 동북아 경제중심국가로 일어설 수 있을 정도로 국제경쟁력이 있겠느냐에 대해서 저는 걱정이 됩니다. 장관님은 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 기본적으로 지금 위원님의 지적은 지당한 말씀이라고 생각합니다. 다만 제가 아까 업무보고 때 말씀드렸던 동북아 중심국가로의 도약을 위해 견인하는 정책기능을 수행하겠다는 것은 비교적 장기적인 전망을 말씀드린 것이고 지금 위원님께서 지적하시는 부분은 조금은 단기적인 경기문제와 연결된 것이 아닌가 하는 측

면이 있습니다.

국제경쟁력이라는 것이 단순히 가격경쟁력만을 가지고 장기적인 경쟁대열에 나설 수는 없는 것이라고 보면 단기적으로…… 물론 지나친 임금인상은 사회통합적인 노사관계 구축을 통해서 자제하도록 지도해 나가야 되겠고 그렇게 정착이 되어야 되겠습니다마는 장기적으로 계속해서 저희들이 저임금 구조에만 의존해서 동북아 중심국가를 건설하기는 어렵지 않느냐는 측면도 같이 고려되어야 한다고 생각합니다.

○**洪在馨 委員** 한 해에 두 자리 숫자로 노임이 올라가는 것이 저임금이라고 보십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 아닙니다. 그런 말씀이 아니고 그런 형태의 지나친 임금상승은 가격경쟁력을 중심으로 한 우리나라의 국제경쟁력에 분명히 마이너스 효과가 있기 때문에 우리 경제의 안정적인 발전을 위해서는 임금상승이 자제되어야 한다는 데는 말할 필요도 없이 동의하지만 장기적으로 보아서 계속해서 임금 쪽에서만 경쟁력의 원인을 찾는 것도 또 조금은 문제가 있지 않느냐는 말씀이었습니다.

○**洪在馨 委員** 물론 여러 가지 문제를 같이 종합해야 되겠지요. 그러나 우리나라로서는 임금이 국제경쟁력의 가장 중요한 요소 중의 하나이기 때문에 아까 장관 보고에서도 노동의 질의 향상 문제를 강조했는데 그것과 연관해서 본다면 수급이 가지만 단기적으로 보면, 단기적이 아니라 중·장기적으로 보아도 그렇지요. 가격경쟁력이 떨어지면 중국이 따라오는데 우리가 견딜 수가 있습니까? 동북아 경제 중심국가가 되기가 힘들지요.

○**勞動部長官 權奇洪** 그 점에 대해서는 동의합니다.

○**洪在馨 委員** 그다음에 지금 공공부문에 대한 문제인데 민간기업인 경우에는 그 민간기업이 시장에서 경쟁을 하고 또 국제시장에서도 경쟁을 하는 등 경쟁에 노출이 되어 있기 때문에 노사간에 협의할 때도 비교적 합리적이라고 볼 수가 있습니다.

그런데 공공부문에 있어서는 이것이 독점으로 인해서 경쟁대상이 되지 않기 때문에 거기에서 노조가 강해 가지고 어떤 결정을 했을 때 독점적인 그 기관이 거기에 따라갔을 경우에 큰 공익에는 반하지 않느냐, 이런 문제에 대해서는 좀 신중하게 접근해야 된다고 생각하는데 장관님의 견해는 어떻습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 공공부문의 노사관계와 순수 민간영역에서의 노사관계가 똑같을 수는 없다는 위원님 지적에 전적으로 동감을 합니다. 따라서 공공부문의 경우에 공익성과 동시에 근로자의 노동기본권이 어떻게 하면 조화롭게 같이 보장될 수 있느냐 하는 것이 문제인데 그 문제가 그렇게 간단한 문제는 아닌 것 같습니다.

방금 지적하신 것처럼 독점이기 때문에 노조의 지나친 요구를 받아들였을 때 또 그것을 가격에 전가시킬 수도 있는데 자꾸 이렇게 가다보면 공익이 무너진다는 지적은 전적으로 옳은 말씀입니다.

그래서 중앙노동위원회 차원에서도 공공부문에 대해서는 좀 특별한 형태의 특별위원회 설치 등을 같이 고려해야 되지 않느냐고 생각하고 있습니다.

○**洪在馨 委員** 또 오늘 보고에서 ‘신노사문화사업 추진을 위해서 의식이 합리적으로 발전되어야 되고 노사자치주의가 확립되어야 된다’ 이렇게 적절히 지적을 했는데 그 앞 페이지에서는 ‘사회적 과장이 크거나 장기화할 경우에는 적극적인 조정 서비스를 제공한다’ 그렇게 되어 있습니다.

그와 관련해서 지금 權 장관이 취임하신 이후에 분규가 장기화되고 있는 어떤 특정기업에 장관이 직접 가서 조정한 것에 대해서, 빨리 해결한 것에 대해서 일부에서는 잘했다 그런 면이 있고 또 한쪽에서는 이제 정부가 필요할 때마다 자꾸 개입을 할 테니까 빨리 타협할 필요가 있느냐 하는 면이 있습니다. 그래서 기우였으면 좋겠지만 타협을 기피해서 분규가 장기화될 우려가 있지 않느냐 하는 시각도 있습니다. 거기에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 지난번에 특정기업체에서의 분규는 일상적인 임단협 과정에서 발생한 정상적인 노사분규가 아니었다는 점을 양해해 주셨으면 합니다. 그것은 어떻게 되었든 사람이 분신을 하게 되고 또 그 과장으로 시신을 방치한 채 두 달이 넘는 상황이었고 이렇게 감정이 극단적으로 대치되다 보니까 노사가 노사라고 하는 정상적인 관계에서 문제를 해결할 수 있는 여력을 잃어버린 상태였다고 판단했습니다. 그래서 그것은 특수한 예외적인 상황에서의 대처였다 이렇게 양해해 주시면 고맙겠습니다.

○**洪在馨 委員** 특별한 경우에 특별하게 조정을 하신 것이다 그런 말씀이시지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 그런 셈입니다.

○**洪在馨 委員** 다음에 비정규직 근로자에 대해서 여러 분들이 지적을 하셨는데 저하고 장관님하고는 코드가 조금 다를지 몰라서 좀 말씀을 드리겠습니다.

제가 기업하는 사람들 보고 ‘왜 이렇게 자꾸 비정규직이 느느냐, 그것을 좀 줄일 수 없겠느냐’ 했더니 ‘97년 IMF 때 그래도 구조조정 한 것이 비정규직을 줄였기 때문이다 그리고 앞으로도 구조조정을 해야 할지도 모르는데 어떻게 하느냐, 만일 우리가 정규직을 조정할 수 있으면 그렇게 비정규직을 늘릴 필요가 있겠습니까’ 하더라고요.

그러니까 비정규직의 문제가 부각된 것은 물론 이유가 있지만 또 한편 거꾸로 기업하는 사람 입장에서 보면 지금 정규직에 대한 보호가 너무 과다한 것이 아니냐 하는 입장이 조금은 수긍되는 면이 있다고 생각합니다.

우리가 코끼리 다리만 만져가지고는 코끼리라고 생각할 수 없는 것처럼, 또 오늘 노동부 보고 인가 인사말씀인가에서도 균형적인 시각에서 한다는 말씀이 나왔던데 참 좋은 말이라고 생각합니다. 좀더 균형적인 차원에서 또 장기적인 차원에서 보는 것도 중요하지 않나 생각합니다. 비정규직 문제에 있어서도 비정규직은 비정규직 나름대로 장점이 있으니까 그런 면도 양쪽을 같이 보면서 현실을 잘 보아야 되지 않겠느냐 하는 것입니다.

그리고 또 이런 문제를 해결하는데 꼭 법으로 할 필요가 있느냐, 노동부에서도 2002년 5월 1일부터 6월까지 비정규직 근로자 보호를 위해서 집중적으로 지도기간을 설정해서 지도했는데 그때 보면 비정규직 고용사업장 중 한 75%가 노동관련 법규를 위반하고 있는 것을 적발했는데 그렇다면 근로감독 강화를 통해서도 할 수 있지 않겠느냐 이런 의견도 일부 있습니다. 그래서 이런 문제에 대해서도 함께 고려를 하시는 것이 어떨까 생각하는데 장관님의 의견은 어떠신지 모르겠네요.

○**노동部長官 權奇洪** 위원님께서 가장 핵심적인 키워드를 말씀을 해 주셨는데 결국은 균형감각이라는 것이 가장 중요한 것 아니겠습니까? 또 지금 위원님께서 하신 말씀의 앞뒤가 전체적으로 균형감각을 가지고 하라는 지적이신 것 같은데 그런 점에서는 100% 공감입니다.

다만 근로감독 차원에서 법 개정이나 이런 것 없이도 가능한 부분이 있고 또 현행 법 질서 내에서도 각종 사회보험에서의 확대나 누락방지 등

을 통해서도 비정규직을 보호할 수 있는 방법들이 있습니다. 그렇다고 하더라도 그것을 위해서도 일정하게는 고용보험법이나 산재보험법 등을 개정해야 될 필요성은 있습니다.

그러나 그것보다도 법적인 선언 그 자체가 한낱 선언에 불과한 것이 아니냐라고 하실 수도 있지만 선언한다는 것 자체가 사회적인 공감대를 형성하는 데 대단히 중요하다고 보아서 법 개정이 필요한 것이라고 이렇게 생각합니다.

그리고 정규직에 대한 보호가 너무 지나치다 보니까 비정규직이 늘어난다는 말씀도 분명히 일단의 진리성을 내포하고 있다는 점은 인정합니다. 그러나 그럼에도 불구하고 현재 체감할 수 있는 수준의 이렇게 지나치게 많은, 그리고 비정규직을 남용하는 현상에 대해서는 일정하게 사회적 공감대가 이미 형성된 것이 아니냐 그렇게도 생각하고 있습니다.

○**洪在馨 委員** 그 문제는 국회에서 계속 논의가 될 것으로 생각합니다.

고용허가제와 관련해서 오늘 위원님들이 말씀들 하셨는데 지금 의원입법으로 된 내용이 통과되었을 경우 노동부에서는 이의 없이 하실 것입니까? 아니면 대체입법 성격으로 좀더 수정을……

○**노동部長官 權奇洪** 李在禎 의원님께서 대표발의를 하신 것으로 알고 있고요. 李在禎 의원님하고 그동안에 부단히 서로 의견교환을 해 왔었습니다. 그래서 본질은 그냥 두고 다만 일부 관리 체계에 관한 문제라든지 이런 부분들이 보완되어야 되겠고 최장 체류기간을 5년으로 李在禎 의원님 안에는 되어 있는데 너무 길지 않나 싶어서 일단 3년으로 줄이는 것이 어떻겠느냐 이런 등속이 李在禎 의원님과 합의를 보고 있기 때문에 李在禎 의원님의 안에다가 저희 노동부의 의견을 대폭 담아서 토론해 주셨으면 하는 것이 저희들의 희망입니다.

○**洪在馨 委員** 예, 알겠습니다.

고용허가제와 관련해서 중소기업계에서는 3D 업종, 예를 들면 유류라든지 피혁이라든지 주물이라든지 금형이라든지 이런 분야를 먼저 단계적으로 시행하고 그리고 나서 다른 분야에도 단계적으로 확대하는 것이 어떻겠느냐는 의견도 있어요. 그런 의견에 대해서는 어떻게 생각합니까?

○**노동部長官 權奇洪** 기본적으로 불법 체류자 문제와 관련해서 고용허가제 문제가 제기된 까닭에 일차적으로 어차피 3D 업종에 주로 취업해 있는

불법 체류자들을 해소할 수 있는 차원에서 추진될 것이라고 보고요, 앞으로 노동시장의 변화에 따라서 변화는 있겠지만 일단 시작은 3D 업종을 중심으로 해서 이루어질 수밖에 없을 것으로 생각합니다.

○**洪在馨 委員** 고용허가제를 실시했을 경우에 관리체계에서 노동부의 예산이 얼마나 더 소요되고 사람은 얼마나 더 소요될 것 같습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 지금 정확하게 거기까지 제가 보고를 받고 있지는 못합니다마는 아무래도 고용안정센터 등에 인력이 많이 늘어야 할 것으로 생각은 하고 있습니다.

○**洪在馨 委員** 제 생각은 노동부에서 이 문제를 관리하시더라도 어떻게 하면 비용이 덜 들면서 할 수 있겠느냐 하는 것을 연구를 많이 해 주셔야 하지 않겠느냐 예를 들면 들어온 사람들의 봉급에서 30% 적립시켜 두어서 소재확인도 할 수 있고 나중에 갈 때 찾아가게 한다든지 해서, 우선 처음 제도가 생기면 사람 늘이고 돈 늘이는 것이 항상 따라가는 것입니다. 그래서 이런 문제에 대해서 아까 전 정부가 작은 정부를 지향했다고 자꾸 말씀하시는데 나는 ‘작은 정부’가 맞다고 생각하는 사람인데 허가제가 시행되더라도 노동부가 예산이나 인력차원에서 어떻게 하면 최소인력을 가지고 할 수 있느냐 하는 것을 연구해야 하지 않겠느냐 그런 생각을 합니다.

또한 말꼬리를 잡는 것 같기도 한데, 아까 주5일근무제의 시급성을 말씀하시면서 만도나 삼성에서 주5일근무제 법보다도 기업주한테 더 불리하게 되고 있으니까 빨리해야 된다고 말씀을 하시는데, 주5일근무제 법안이 통과되더라도 노사협약에 의해서 그것보다 더 좋게 할 수는 있는 거지요? 그게 상한은 아니지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 물론입니다.

○**洪在馨 委員** 그러니까 그게 시급성의 원인이 된다고는 딱 얘기하기가 좀…… 잘 몰라서 그러는 데요.

○**勞動部長官 權奇洪** 그러나 시간상으로 만약에 현재 정부입법안 수준에서 법안이 마련되고 일부 대기업에서 그것보다 더 나아간 형태의 주5일제를 도입하는 것은 문제가 없겠지만 입법이 되기 전에 입법안 수준을 상회하는 현실이 전체적으로 등장한다면 문제가 다르겠습니까마는 일부 바게닝 파워(Bargaining Power)가 높은 대기업에만 도입되면 앞으로 이 법안이 논의되는 것이 대단

히 어려워질 것 같고, 그렇게 되면 그런 바게닝 파워를 갖고 있지 못한 중소기업 근로자와의 격차가 더 벌어지는 것 아닌가 이런 차원에서 말씀드린 것이었습니다.

○**洪在馨 委員** 2005년쯤 해 가지고 그 전에 비해서 적용대상이 배로 늘더라고요. 그 전에 12%하다가 30%로까지 있는데 중소기업이 어려우니까 시간을 조정한다든지 연기를 한다든지 그런 것은 가능하겠지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 현재 제안되어 있는 법안에서는 마지막을 2010년까지로 잡고 있습니다. 그런데 현재 노동계에서는 그것을 좀더 당겨달라는 요구를 하고 있는 상황인 것으로 알고 있습니다.

○**洪在馨 委員** 중소기업 쪽에서 좀더 걱정을 하고 있을 것이고요, 균형적인 시각에서 리더십을 발휘해 주시기를 부탁드립니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 최선을 다 하겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 張光根 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**張光根 委員** 權 장관님, 그동안에 죽 학계에 계시고 주로 학문 위주로 접근하시다가 현실 노동정책을 주관하시니까 어떻습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 아직 얼마 되지 않았습니 다마는 만만치 않다고 생각합니다.

○**張光根 委員** 원래 어려운 분야지요.

지난번에 제가 대정부질문 때 뵈니까 자민련의 曹喜旭 의원인가요, 제가 잠깐 나갔다 오니까 굉장히 언성이 높아 가지고 좀 격앙된 분위기였었는데 그때 어떤 문제였습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 처음에 우리나라 평균임금, 두산중공업의 평균임금 등에 대한 수치를 질문하셨는데 제가 그 수치를 미처 정확하게 기억을 하고 있지 못했습니다.

○**張光根 委員** 어차피 두산중공업사태와 관련된 질문이었던 것으로 기억되는데……

○**勞動部長官 權奇洪** 그 다음에 두산중공업으로 넘어가서 말씀을 하시길래 제가 그 질문의 뜻을 확인하는 차원에서 “무노동 무임금 원칙에 관한 질문이십니까?”라고 했다가 그렇게 꼭 물으신 것이 아니었는데 왜 다른 얘기를 하느냐고 꾸중을 좀 들었습니다.

○**張光根 委員** 알겠습니다. 두산중공업 사태를 우리 장관께서 첫 번째 취임하시고 나서 역점을 두고 해결하신 것인데, 보는 관점에 따라서는 여러 가지 양면이 있습니다. 아까 존경하는 한나라당

의 徐秉洙 위원께서도 두산중공업 자체의 파업이 결국 합법이나 불법이냐라는 어떤 정의의 문제부터 과연 그 개념 자체가 이렇게 상반된 문제에서 장관께서 직접 뛰어 들어서 문제를 해결하신 부분은 나름대로 다행이라고 생각하는데, 정책이라는 것이 그렇습니다. 한번 선례를 잘못 만들어 놓으면 그게 두고두고 꼬리를 물고 발목이 잡히고 또 그 선례에 준해서 모든 것을 해결하려고 든다 말씀이지요. 그래서 앞으로도 장관께서 지난번 두산중공업 사태의 해결방식이 어떤 선례가 되어서 이제 모든 노사문제를 자율원칙이 아니라 결국 궁극적으로는 정부와 대등하게 타협을 해서 해결하려고 하는 것이 아니냐는 그런 선례도 될 수 있다는 우려가 있다 말씀이지요. 아까 徐 위원도 그런 걱정스런 지적을 하신 것으로 알고 있는데, 그 부분은 다시 한번 말씀을 해 주시지요.

○**勞動部長官 權奇洪** 조금 전에 洪在馨 위원님께서도 그 질의를 주셨고 관심이 많으신 것 같은데, 제가 현장에 도착해서 일성으로 한 말이 그 말이었습니다. “나는 여기에 중재안을 내려고 온 것도 아니고 현장확인차 왔노라”라고 이야기를 했었고 마지막 끝난 자리에서도 그렇게 말씀을 드렸습니다. “이것은 예외적인 현상이지 앞으로 또 이런 사태에 장관이 직접 개입하리라고 기대하지 말아주기 바란다. 오해 없기 바란다.”는 말을 누차 걸쳐서 했었습니다. 아까도 잠깐 말씀을 드렸습니다마는 이 사건은 단순한 노사분규가 아닌 사건이었습니다. 한 사업장의 단위를 넘는 사람이 죽고 그 시신을 둘러싸고 쟁탈전이 일어나고 하는 형태의 상황이었고, 제가 내려가는 시점을 기점으로 해서 이틀 후면 파국이 오는 것으로 예고 되어 있었던 상황이었기 때문에 이것은 단순한 노사분규의 자치해결원칙에만 머물러 있기에는 도를 넘는 상황이라고 판단을 했던 것에 불과합니다.

○**張光根 委員** 그 부분은 취임하셔서 첫 번째로 닥친 큰 사건이었기 때문에 애쓰셨다고 말씀을 드리겠습니다.

조금 전에 洪 위원님께서도 질의를 하셨고 오전에 吳世勳 위원도 하셨는데, 고용허가제 문제와 관련해서 정부, 청와대, 당이 최근에 굉장히 혼선을 빚었다 말씀이지요. 제가 이 질의를 왜 하느냐 하면 결국 정부나 청와대나 이제 모든 기본적인 정책의 운영방향에 있어서는 분명한 입장을 견지해 주셔야 된다는 얘기예요. 여기 눈치도 보고 저기 눈치도 봐서 궁극적으로 여기도 인심을 잃지 않

고 저기도 인심을 잃지 않는 이런 식의 정책방향을 계속 견지한다면 앞으로도 노사문제에 있어서 굉장히 혼선이 올 수 있다는 것입니다. 아마 그 전에 언론에서도 굉장히 비판을 받으신 것으로 알고 있습니다마는 지금 노동부 측에서는 3월 29일인가요, 28일인가요, 고용허가제의 기본적인 허용방침을 밝히셨고 또 국무회의에서도 4월 1일 논의가 한번 되셨지요. 그런데 그 후에 각 이해관계단체나 집단들이 여러 가지 의견표출이 되다 보니까 4월 4일이나 4월 5일에 가서는 느닷없이 당청협의 후에 특정 업종에 대하여 제한적인 실시를 하겠다 이런 방침을 밝혔고, 그리고 또 노동계가 반발하니까 대통령까지 나서서 결국 기본적인 원칙에는 변함이 없다, 이렇게 왔다갔다 하면서 결국 중심을 못 잡고 이쪽에서 이런 목소리가 나올 때는 이런 대응, 저쪽에서 저런 목소리가 나올 때는 저런 대응, 그런데 문제는 청와대나 당도 혼선을 빚었지만 權 장관님도 그 후에 그런 상황에서 보인 반응을 보면 조금 납득할 수 없는 입장들을 많이 밝히셨습니다. 예를 들어서 4월 10일자 기사 내용들을 보면 權 장관님께서도 ‘고용허가제를 입법화 하게 된 데 대해서는 당정상 이견이 없다, 대신 당 법안을 통과시킬 입장이기 때문에 전략 전술적인 고려를 할 수밖에 없어 시범실시를 검토 중인 것으로 알고 있다’ 이렇게 코트(quote)가 되어 있습니다. 그러면 정부 측에서는 이런 전략 전술까지 평가를 해서 판단하시는 입장이 되어서는 안 되는 것이거든요. 정부에서는 ‘내 목에 칼이 들어와도 우리는 이런 입장이다’라는 입장을 분명히 견지해 주셔야지 장관께서 이렇게 정치적인 발언, 예를 들어서 줄타기곡예 하는 식 같은 발언을 하시다보면 결국 이해집단 서로 간에 결국 자기에 유리한 쪽으로 끝까지 끌고 들어가려는 이런 부분이 계속된다는 말씀이지요. 그 부분에 대해서는 어떻게 생각합니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 변명 같습니다마는 제가 그렇게 말씀드렸던 것이 사실이고요, 다만 그때의 상황이 방금 위원님께서도 말씀하시는 것처럼 일정하게 있었던 혼선에 대해서 기자들의 지적이 있었고 그것이 제 나름대로는 본질적인 혼선이 아니었다, 외형적으로 혼선으로 비칠 수밖에 없었던 것은 인정하지만 본질적인 혼선이 있었던 것도 아니고 지금 있는 것도 아니라는 이야기를 강조하는 차원에서의 이야기였습니다. 다만 제가 정치적인 줄타기를 하거나 그런 것이 아니라 노동부

의 입장은 예나 지금이나 변함없이 산업연수생 제도를 폐지하고 고용허가제를 전면적으로 도입하는 것이다, 다만 시행 초년도부터 전 업종에 걸쳐서 할 수 있느냐, 아니면 단계적으로 할 것이냐 이런 것은 입법과는 무관한 사실이다 그것을 만약에 시범실시라고 한다면 그런 의미의 시범실시는 별 문제가 없다 이런 이야기까지도 했었습니다. 그리고 한걸음 더 나아가서 왜 그러면 당청 협의과정에서 그런 이야기가 나왔느냐는 기자들의 질문에 대해서 그것은 행정부하고는 입장이 달라서 당에서는 현실적인 법안 통과 가능성을 염두에 두고 이런저런 가능성들을 타진해 볼 수 있는 것 아니겠느냐 그런 정도의 답을 했던 것이 이렇게까지 되었습니다.

○張光根 委員 지금 장관님 말씀을 들어보면…… 예민한 문제에 대해서 법안을 하나 만든다고 할 때는 시행방식까지 염두에 두고 할 때 탄탄한 법안이 나오는 것이지 시행에 있어서 이런저런 융통성과 탄력성이 있는 것을 염두에 두었을 때는 근본적으로 이 문제는 접근하기 어렵습니다. 그러니까 정부에서는 처음에 시범실시냐 아니면 전면 실시냐 하는 부분에 대해서 정확하게 입장을 가지고 대들어야 될 것 같아요.

○勞動部長官 權奇洪 한 번 더 말씀드리면 전면 실시를 저희들은 희망하고 있습니다.

○張光根 委員 전면실시라면 완벽하게 중심에서 모든 것을 풀어나가 주셔야지, 전략전술이 당에서는 그럴 수 있다 없다 하는 것을 장관께서 언급을 하기 시작하면 모든 것이 근본적으로 흔들린다 말씀이지요. 정부 자체도 어떤 이중적인 잣대를 가슴에 품고 접근하는 것이 아니냐 이런 틈을 보인다는 것이지요. 그런 부분은 앞으로 염두에 두시고 접근해 주시면 좋겠습니다.

그 다음에 제가 장관께 이렇게 말씀을 드리는 것은 대통령 말씀도 많이 흔들리다 보니까 장관께서도 거기에 어떤 부산물로서 말씀이 흔들리지 않는가 하는 우려감 때문이에요. 우리 대통령께서도 결국은 그런 문제가 표출되니까 초기에는 당청협의 후에 당의 시범실시도 충분히 일리가 있다 이렇게 말씀을 하셨다 말이에요. 그러다가 또 노동부에서 반발하니까 그다음에는 여야와 국회가 적절히 타협해 주기 바라다면서 또 여야와 국회로 넘긴다 말씀이지요. 그런 부분에서 적어도 대통령께서는 어차피 정치인이니까 그렇다고 하지만 장관께서는 실무행정책임자로서 정확한 입

장을 견지해 주십사 하는 말씀을 드리겠습니다.

그다음에 이것은 포괄적인 질의가 되겠습니다마는 불법 체류자들의 문제가 고용허가제를 검토하게 된 큰 이유 중의 하나라고 보시는 것 아닙니까?

○勞動部長官 權奇洪 예, 그렇습니다.

○張光根 委員 그런데 지금 우리나라에 있는 외국인 노동자 중에 불법 체류자가 노동부 데이터에 보면 78점 몇%로 나와 있는데 작년 12월 말 중소기업협동조합중앙회 데이터를 보면 한 80% 정도입니다. 비슷한 데이터이지요. 그러면 그 중에서 산업연수생이 실제적으로 불법 체류자로 전환되어 있는 비율이 몇% 정도나 됩니까?

(宋勳錫 위원장, 朴赫圭 간사와 사회교대)

○勞動部長官 權奇洪 산업연수생에서 불법 체류자로 이탈되어 가는 것은 약 60% 정도입니다.

○張光根 委員 그 정도 됩니까? 이 부분은 좀 뜻밖인데요.

○勞動部長官 權奇洪 그다음에 현재 불법 체류자 중에서 산업연수생이 이탈해서 불법 체류자가 된 비중은 18% 정도입니다.

○張光根 委員 작년도 중소기업중앙회 데이터를 보면 한 20%~21%, 그러면 결국 외국인 불법 체류자 중에서 산업연수생이 이탈해서 불법체류를 하는 비율은 실제로 5분의 1밖에 안 된다는 말씀이지요. 그런데 불법체류 중에서 나머지 80%는 결국 산업연수생이 아니라 실제로 관광이나 방문비자를 받아서 들어온 불법체류가 더 큰 문제라는 말씀이지요. 그러면 이것을 고용허가제로 해서 불법체류자 문제, 불법고용 문제를 근본적으로 해결한다는 것은 빙산의 일각이라는 말씀이에요. 나머지 80%의 불법 체류자 또 그 사람들이 고용현장에 투입되었을 때 어떤 혼란, 이런 부분에 대한 대책은 따로 갖고 계시는 것이 있습니까?

○勞動部長官 權奇洪 저는 이렇게 생각합니다. 불법 체류자가 어디서부터 발생했느냐가 중요하다기 보다는 왜 불법 체류자가 이와 같이 많아지게 되었느냐는 그 원인이 더 중요하지 않는가 보고요. 그 원인의 핵심은 결국 우리 노동시장에서 그만큼 내국인 근로자를 구할 수 없는 일자리들이 많다, 수요가 많다 이런 의미인 것으로 저는 그렇게 이해하고 있습니다. 따라서 여기에 합법적인 공급이 이루어져야만 비로소 불법 체류자가 없어질 수 있다, 완벽하게 없어지기는 어렵겠지만 적어도 줄어 들 수 있다 그렇게 생각을 하고 이 불법 체류자들을 그냥 쫓아내거나 하는 방법으로 해결할 수

는 없다는 점에서 고용허가제가 필요하다고 생각하고 있습니다.

○張光根 委員 물꼬를 한번 합법적으로 트시겠다는 말씀이지요? 결국 고인물도 일단 도랑을 터줘야만이 서서히 흐른다는 얘기인데 그것은 충분히 이해가 됩니다. 하여튼 소신껏 해 주시고요.

○勞動部長官 權奇洪 예.

○張光根 委員 그다음에 고용허가제가 결국 지금 분위기 같아서는 우여곡절 끝에 그런 방향으로 가지 않겠는가 본 위원도 이렇게 봅니다마는 이것이 합법화돼서 진행됐을 때 노동현장에서 각 노동단체가 그들을 자기 그룹으로 흡수하느냐 하는 데 대해서 엄청난 쟁탈전이 벌어지지 않겠는가 하는 것이 우려되는 예측이란 말씀이지요. 그 부분은 어떻게 보십니까?

○勞動部長官 權奇洪 노동단체라고 하겠습니까?

○張光根 委員 예를 들어서 노동3권 문제를 고용허가제에 해당되는 외국인 근로자들에게는 어떻게 적용할 것이냐 하는 부분입니다.

○勞動部長官 權奇洪 그것은 지금 현재 산업연수생까지를 포함해서 연수취업자는 말할 필요도 없고 불법 체류자까지도 문제가 되는 경우에는 역시 그러한데 현재도 노동3권이 보장되어 있습니다.

다만 산업연수생의 경우에 관례의 정신도 그러하고 하지만 노동부가 거기에 대해서 적극적으로 나서서 관리하고 있지 않다 하는 정도의 문제이기 때문에 노동3권 문제를 고용허가제와 관련한 법률안 몇 조에다가 이들에게는 노동3권을 보장한다 이런 조항이 들어가는 것은 아니지 않습니까?

합법적인 근로자가 되니까 자동적으로, 결과적으로 노동3권을 가지게 되는 것이지요.

○張光根 委員 아까 질문 서두에 서로 쟁탈전이 벌어진다는 것은 지금 양대 노총이 있는데 외국인 근로자가 노동3권을 가지게 되면 양대 노총에서 좋은 세력 확산의 대상이 될 수가 있다는 얘기거든요.

○勞動部長官 權奇洪 그런 우려가 일각에 있는 것은 알고 있습니다마는 제가 좁은 소견에서 생각하기로는 외국의 경우에도 그런 예는 없었던 것 같고요, 무노동 무임금 원칙을 감수해 가면서까지 최장 3년 체류하면서 돈을 벌어가겠다는 사람들이 파업대열에 쉽게 끼어들리라고 저는 기대하지 않습니다.

○張光根 委員 그 부분은 제가 이해하겠습니다.

그다음에 마지막으로 원론적인 질의가 됩니다. 마는 청년실업 문제가 대단히 심각합니다. 그래서 그 부분에 대해서 제가 궁금한 사항이 있기 때문에 몇 가지 질의를 드리겠습니다.

노동부 고용정책심의관은 여기에 나와 계십니까?

○勞動部長官 權奇洪 나와 있습니다.

○張光根 委員 잠깐 앞으로 나오실까요?

○委員長代理 朴赫圭 발언대로 가세요.

○張光根 委員 제가 우선 질의를 드리는 이유가 우리 노동부도 어떤 외형적인 전시 위주, 과시 위주 그리고 실적 위주, 방어 위주의 이런 행정정책을 벗어나서 과감하게 실질적인 노동정책을 펴 주십사하는 전제조건 하에서 질의를 드리기 위해서 나오시라고 했습니다.

우선 고용정책심의관께서 4월10일자 각 일간 신문에 보도된 청년실업률 비율 문제를 가지고 언론사에 공식적으로 정정 보도를 요청하신 적이 있으요?

○勞動部雇傭政策審議官 河甲來 예, 그렇습니다.

○張光根 委員 그것을 며칠에 요청하셨습니까?

○勞動部雇傭政策審議官 河甲來 날짜는 정확하게 기억 못 하고 있습니다.

○張光根 委員 (자료를 들어 보이며)

이것이 노동부에서 각 언론사에 보낸 자료입니다마는 4월 1일자 고용정책과 이화영 사무관 명의로 보냈습니다.

○勞動部雇傭政策審議官 河甲來 이화영 사무관하고 같이 일하고 있습니다.

○張光根 委員 실무자의 이름으로 보낸 모양인데 문제는 이것입니다. 최근 삼성경제연구소에서 ‘청년실업 증가의 문제점과 대응방안’이라는 보고서를 냈는데 이것을 인용해서 각 언론에서 ‘현재 청년실업률이 대단히 심각하다 그런데 그것이 약 12.3%로 보고서 데이터에 나와 있는데 이것은 OECD 국가 가운데 프랑스에 이어서 2위다’ 이렇게 보도를 했는데 이것이 잘못되었다고 한 것입니다. 이 밑에 정정 보도 협조요청에도 보면 ‘OECD 회원국 6개 국가 중에 4위인데 왜 2위라고 했느냐’ 이렇게 항의를 하신 것이거든요.

그런데 문제는 지금 2위가 됐든 4위가 됐든 4위를 2위라고 해서 이렇게 나라망신을 시키는 보도를 잘못 냈느냐 이런 것이 중요한 것이 아니잖아요. 근본적인 언론보도의 취지는 지금 청년실업률이 대단히 심각하기 때문에 이 부분에 대해서 정부가 특단의 대책을 세워야 된다, 이것은 정부

가 잘못했다는 개념이거든요. 그런데 뭐 이렇게 민감하게 이런 데이터까지 해서 정정 보도 협조요청을 하신 의도는 무엇이었습니까?

○**勞動部雇傭政策審議官 河甲來** 그 당시에 실업률이 발표될 당시였습니다. 당시 우리가 알고 있는 청소년실업률이 8.0%로 나와 있었습니다. 그런데 신문보도에 9.7%로 나온 것을 보고 저희들이 당황을 했습니다. 그것은 과거 자료란 말입니다. 그런데 OECD 국가에서 실업률을 높은 순위대로 매기면 19위 정도 됩니다. 그런데 OECD에서 두 번째다 이렇게 나오니까……

○**張光根 委員** 두 번째나 네 번째나 뭐 그렇게 크게 중요합니까?

○**勞動部雇傭政策審議官 河甲來** 사람들이 잘못 알 수 있어서 바로 알아야 된다는 차원에서 정정 보도를 했습니다. 그리고 정정 보도를 하면서 우리가 청년실업대책을 어떻게 세우고 있는가 하는 자료를 뒤에 붙여 가지고 그렇게 기자들에게 협조를 구했습니다.

○**張光根 委員** 그 대신 우리 고용정책심의관계서는 저 내용은 왜 간과하셨습니까? OECD 보고서를 인용한 중에 숫자만 보면 미국이 10.6% 일본이 9.7% 이러니까 한국이 네 번째라고 하는데 반대로 전체 실업률 대 청년실업률의 비율을 보면 우리가 2.62%이고 미국이 2.1%, 일본이 1.94%로 OECD 국가 중에서 데이터를 내신 중에서는 꼴찌란 말입니다. 실업률 중에도 가장 중요한 청년실업률은 2.62%로서 이것은 엄청난 최악의 상황입니다. 이런 문제를 접근하셔야지 숫자상으로 2위냐, 4위냐…… 숫자라는 것은 각국 특성에 따라서 기준치도 다르지 않습니까? 영국 같은 경우는 16세부터 24세까지 따지는 것이고, 우리는 보통 몇 세까지를 청년실업으로 보고 있습니까?

○**勞動部雇傭政策審議官 河甲來** 두 가지를 다 내고 있습니다.

15세부터 24살까지도 내고 있고 15세에서 29세까지도 내고 있습니다. 29세까지 내고 있는 이유는 우리는 군대문제가 있기 때문에 노동시장의 정확한 현상을 파악할 수 있도록 하기 위해서 그렇게 하고 있습니다.

그리고 저희들이 OECD에서 실업률이 몇 번째냐 하는 데 대해서는 관심을 한 번도 가진 적이 없습니다. 단지 신문에 났기에 그것이 사실과 다르기 때문에 기자들에게 설명했을 뿐이지 우리가 청년실업률이 OECD에서 몇 번째인데 몇 번째까

지 가야 되겠다 이런 계획을 세운 적도 없고 단지 청년실업률이 굉장히 중요하기 때문에 그에 대한 대책을 어떻게 세울 것인가를 늘 고민하고 있습니다.

○**張光根 委員** 제가 이것을 따지거나 어떤 문제 제기를 하거나 이런 개념이 아니라 근본적인 문제는 청년실업률의 문제가 워낙 심각하지 않습니까?

지금 고학력 실업자가 양산되고 또 실질적으로 잠재실업률로 따지면 비율은 훨씬 더 높다는 말이지요. 이런 문제에 대해서 근본적으로 어떤 대책을 마련해서 그 부분들을 국민들에게 홍보하고 계도하고 실업문제를 어떤 쪽으로 해결하느냐 이런 부분에 홍보를 하거나 포인트를 두셔야지 4위인데 왜 2위라고 했느냐라든지……

그러니까 제 말씀은 우리 노동부도 어떤 전시 위주나 숫자놀음의 정책에서 벗어나서 진짜 말 그대로 청년실업을 어떻게 해결할 것이냐 이런 데에 관점을 두고 더 노력해 주십사 하는 부탁입니다.

○**勞動部雇傭政策審議官 河甲來** 위원님의 말씀을 받들어서 열심히 하겠습니다.

○**張光根 委員** 애쓰셨습니다.

실제 노동부 업무라는 것이 굉장히 어렵습니다. 노동부 업무라는 것은 잘해도 본전입니다. 그렇기 때문에 權 장관님 이하 해당 부서 관계자들이 굉장히 힘듭니다. 이것이 다른 것과 달라서 한번 문제가 터지면 엄청 격화되고 걸잡을 수 없는 이런 부분이 있기 때문에 굉장히 고생하시고 애쓰시는 것을 알고 있습니다.

하여튼 새로 취임하신 權 장관님, 용기 가지시고 분발하시면서 정말 우리 노동정책이 선진국 형으로 자리 잡을 수 있도록 애써 주시기 바랍니다. 수고하셨습니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 감사합니다. 열심히 하겠습니다.

○**委員長代理 朴赫圭** 張光根 위원님, 수고하셨습니다.

답변하시는 분은 관직 성명을 꼭 대고 하세요. 아까 사무관 소리를 듣잖아요.

다음에는 우리 金德圭 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**金德圭 委員** 金德圭입니다.

참여정부 출범과 동시에 초대 노동부장관에 취임하신 권기홍 장관께서 당 위원회에 처음 출석하셔서 오늘 위원들의 질의에 답변하는 것을 보면서

축하와 함께 기대와 관심을 더욱더 크게 갖게 됩니다.

장관께서는 취임 이후 제일 먼저 두산중공업 문제를 직접 나서서 해결하시는 것을 보면서 본 위원 또한 장관의 행보에 상당한 기대를 갖게 되었습니다.

오늘 업무보고에서도 밝혔듯이 앞으로도 현장의 목소리를 제대로 청취하고 조율해서 장관 취임 이후 가장 강조했던 사회통합적 노사관계를 성공적으로 실현하기 위해서 더욱 노력해 주시기를 부탁드립니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 열심히 하겠습니다.

○**金德圭 委員** 오늘 우리 환노위 회의에 처음 참석하셨으니까 먼저 총론적인 질의를 드리도록 하겠습니다.

지난 국민의 정부는 나름대로 노동기본권 향상을 위해서 많은 노력을 했습니다. 그 결과 그 이전 정권에 비해서 노동정책이 상당히 진일보했다 이렇게 본 위원은 생각합니다.

하지만 국민의 정부가 신자유주의 경제정책을 추진하기 위해서 노동자들의 희생을 요구한 부분도 상당하다 이러한 일부의 지적이 있었던 것도 사실이라고 저는 생각합니다.

하지만 이전에 비해서 노동정책이 발전했음에도 여전히 해결해야 할 과제들은 산적해 있고 이를 둘러싼 노사 간의 긴장관계 또한 여전히 남아 있다 이렇게 본 위원은 아직도 판단하고 있습니다.

이런 측면에서 볼 때 노동정책이 발전한 만큼 사용자 측과 노동자 측의 입장을 조율하고 그러면서 정책방향을 제시해야 할 노동부의 역할이 더욱 커진다 이렇게 생각할 수 있을 텐데 장관께서는 참여정부 노동정책의 주안점을 어디에 두고 계시는지 또 노동정책의 역할을 더 강화할 방안은 가지고 있는지 여기에 대해서 우선 소신을 밝혀주시면 고맙겠습니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 노동정책이라고 하는 경우에 아까 우리 張 위원님께서도 격려해 주셨다라는 워낙 광범한 분야이기 때문에 어느 한 곳을 중점적으로 말씀드리기는 어려울 것 같습니다.

좀 크게 나누어 보면 두 가지쯤 되지 않을까 생각합니다.

하나는 여러 번 말씀드렸듯이 노사 간에 기본적인 신뢰를 바탕으로 하는 자율주의가 정착될 수 있어야 되겠다, 그런데 이것이 말로만 한다고 되는 것도 아니고 제도개선을 한다고만 되는 것도

아니다, 무엇을 통해서 이것이 가능할까라는 측면과 관련해서 저는 그런 이야기를 자주 해 왔습니다.

노동력의 질을 향상시킬 수 있는 능력개발정책이 앞으로 노동부가 가야 할 핵심적인 영역이 아닌가 이런 생각을 합니다.

그것을 통해서 우리 사회가 한 단계 더 건강한 사회가 될 수도 있을 것이고 그것을 통해서 비로소 노동시장에서 노동력의 공급자와 수요자 간의 갈등도 완화될 수 있다고 생각합니다.

노동력의 질의 향상, 질의 고양을 통해서 노동시장에서 비로소 유연성이 확보될 수 있고 그 유연성이 또 한 측면에서는 노동의 안정성을 본질적으로 해치지 않는다고 추구될 수 있다, 이런 차원에서 멀리 보면 노동력의 질 향상정책에 성공하면 결과적으로 사회통합적 노사관계의 정립에도 큰 힘이 될 수 있다 이런 생각들을 갖고 있습니다.

○**金德圭 委員** 알고 있습니다. 계속 기대를 걸고 지켜보겠습니다.

이제 우리 노동행정이 안고 있는 과제 한두 가지를 제가 질의하겠습니다.

국민의 정부 내내 노·사·정 3자가 이 사안을 가지고, 다시 말씀드리면 주5일근무제지요. 이 사안을 가지고 논의하고 수정도 하기를 몇 번을 거듭했습니다마는 아직도 명쾌하게 결론을 내리지 못하고 있습니다.

우리 환노위에서도 위원장 주재로 노사합의를 적극적으로 끌어내기 위한 노력도 한 바가 있고 또 새 정부 들어서 민주노총이 노사정 합의 과정에 참여할 의사를 내비치고 경총에서도 노동계와 다시 협상에 나설 수 있다는 입장을 보이고 있어서 대화의 가능성은 아직도 남아있다고 할 수 있습니다.

또한 노동부에서도 주5일근무제 정부안에 가장 비판적이었던 민주노총과 한국노총의 제조부문 노동자들이 주5일근무 노동계 단일안을 마련하고 있습니다.

장관께서도 이 부분은 파악하고 계시지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 들어서 알고 있습니다.

○**金德圭 委員** 이처럼 노사 공히 새롭게 협상 테이블에 앉아서 대화해야 한다는 분위기는 이제 만들어졌다고 생각하는데 장관께서도 그렇게 보십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 가능성이 열리기 시작했다 하는 정도로 조심스럽게 말씀드릴 수밖에 없

습니다.

○**金德圭 委員** 그렇지만 여전히 난점은 많다고도 볼 수가 있겠지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 아직도 넘어야 할 산이 남아있는 것 같습니다.

○**金德圭 委員** 우선 제조노조들의 합의안이 양대 노총의 최종 논의를 거쳐야 하는 과정이 남아있고 또 이 안을 경영계가 어느 정도까지 수용할 수 있느냐 하는 것도 문제가 될 것이라고 생각합니다. 그렇지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예.

○**金德圭 委員** 또한 본 위원이 알아본 바로는 민주노총은 노사정위원회를 통해서가 아니라 새로운 협의기구를 통해서 논의하겠다는 입장을 가지고 있다고 하는데 이를 설득하는 것도 중요한 과제다 이렇게 생각하는데 장관께서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 새로운 협의기구라고 것이 구체적으로 무엇을 의미하는지 제가 아직 정확하게 이해 못 하고 있습니다.

노사정협의회를 말씀하시는 것이지요?

○**金德圭 委員** 장관께서는 현장을 중심으로 해서 노사문제를 파악하는 그런 열정을 가지고 계십니다. 그렇기 때문에 그 현장에서 지금 나타나고 있는 새로운 협의기구를 통해서 논의하겠다고 하는 그런 사안을 찾아보지 못하셨는지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 그 부분은 지금 물밑에서는 나름대로 부단하게 접촉을 시도하고 있습니다.

○**金德圭 委員** 그것을 정확하게 확인해서 설득하는 것도 중요한 과제라고 생각합니다.

주5일근무제와 관련해서는 이미 여러 차례 당 위원회에서도 언급되었습니다. 그래서 이 자리에서는 다시 구체적인 각론을 거론할 필요는 없다고 생각합니다. 다만 본 위원이 말씀드리고 싶은 것은 일부에서 얘기하듯이 노사 간에 완전하게 합의해서 주5일근무제를 시행한다는 것은 너무도 이상적이지 않느냐 하는 것입니다.

주5일근무 시행은 노사 간에 첨예하게 이해관계가 맞설 수밖에 없는 사안인 것이 본질입니다.

서로 이해관계가 분명하게 깔려 있는 안을 두고 양자 간의 완전한 합의를 이끌어낸 이후에 도입하겠다는 것은 어떻게 보면 이 제도를 시행하지 않겠다는 것과 다를 바 없다고 생각할 수도 있는데, 장관께서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 저도 위원님 생각에 전적으

로 동감입니다.

바로 그런 차원에서 노사정위원회에서의 논의도 완전한 구체적 합의를 시도하는 것보다는 기본 방향에 대한 합의만 이루어지면 그다음에는 행정부에서 실질적으로 구체적 작업을 해 나가야 한다고 생각하는데, 주5일제 역시 마찬가지라고 봅니다.

지금 이 정도 상황이면 기본합의는 어느 정도 이루어진 것이라고 보아도 좋고, 이제 남아 있는 몇몇 구체적인 문제들에 대해서도 완벽한 합의서에 서명하는 것을 기다리는 것이 능사인가라는 데 대해서 저도 위원님과 마찬가지로 회의적인 시각을 가지고 있습니다. 이제 국회에서 좀더 적극적인 논의를 해서 결론을 내 주셨으면 하는 희망을 가지고 있습니다.

○**金德圭 委員** 그래서 다시 한번 말씀드립니다만 노사 합의에 입각한 노동정책 수립과 시행이라는 대원칙은 지켜야 한다고 생각하면서, 대부분 사람들이 노사 간 이해관계가 맞서 있는 현실에서 노사 합의를 너무 강조하는 것은 방금 장관께서 말씀하신 대로 오히려 노동행정의 후퇴를 가져올 수도 있다는 것이 본 위원의 생각입니다.

특히 이후 노사관계나 제도 도입에 있어서 한 가지 선례가 될 수 있다는 점에서 주5일근무제 도입과정은 상당히 중요한 의미를 지닌다고 할 수 있습니다.

장관께서는 본 위원의 지적에 대해서 어떻게 생각하시는지 말씀해 주시기 바랍니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 멀리 보면 주5일제는 소위 말하는 21세기형 지식정보화 사업에 의해서 인적자본에 의존해서 우리가 발전을 추구해 나가야 하는데 그런 차원에서 인적자본의 창의성 개발이라는 간과할 수 없는 중요성을 가지고 있고, 조금 짧게 보면 우리 노사관계가 주5일제 문제를 얼마만큼 슬기롭게 넘기느냐에 따라서 분기점이 될 수 있다고 생각합니다.

○**金德圭 委員** 이제 국회로 법안이 넘어온 상황인데, 국회로만 공을 넘길 것이 아니라 정부 차원에서도 노사 간 재협상과 조속한 입법을 위한 노력이 필요하다고 생각합니다. 노동부장관께서 어떠한 중재안과 입법방안을 가지고 계시는지 답변해 주시지요.

○**勞動部長官 權奇洪** 저희들 나름대로도 최선을 다해 오고 있습니다.

노동계 및 경영계와 만나고 있는데 직접 만나

보면 양쪽의 책임 있는 자리에 있는 대표들 역시 저희와 생각이 크게 다르지 않다는 것을 확인하게 되지만 막상 각각의 조직으로 돌아가면 문제가 쉽게 풀리지 않는 것 같아서 안타깝게 생각하고 있습니다.

현재 문제가 되는 것 중에 제일 중요한 것이 임금보전과 관련된 부분이고, 그다음에는 사소하다면 사소하다고 볼 수 있겠는데 1년 미만 근무 근로자의 연가를 어떻게 줄 것인가 하는 문제로서 1월에 1일로 할 것인지 1월에 1.5일로 할 것인지를 문제, 그리고 초과근무 초기 4시간에 대한 할증률을 몇 %로 할 것인지 문제 정도가 핵심적인 사안인 것으로 알고 있습니다.

그 부분에 대해서 아직 양쪽과 논의를 하고 있는 입장에 있는 저로서는 이 자리에서 어느 쪽에서 대충 어느 정도면 가능하겠다는 이야기를 드리는 것이 적절치 않다고 생각합니다.

○金德圭 委員 알겠습니다.

오늘도 많은 논의가 있었습지만 외국인고용허가제에 대해서 한 가지 자료확인차 질의하겠습니다.

중소기업협동조합중앙회에서는 고용허가제를 도입할 경우에 외국인 근로자 1인당 최소 월 37만 2000원의 인건비가 상승할 것이라고 주장하고 있습니다. 반면에 노동부에서는 임금인상 요인이 그다지 높지 않다고 분석하고 있는데, 양 측의 주장에 왜 이렇게 차이가 납니까?

○勞働部長官 權奇洪 우선 월 37만 원이라는 것의 계산 근거를 여기서 구체적으로 말씀드리지 않아도 위원님들께서 대충 아시리라고 봅니다만 그런 식으로 계산하기 시작하면 다른 형태의 계산도 가능하다는 얘기를 노동부에서 한 것에 불과하고, 또 얼마가 올라가느냐 내려가느냐 하는 구체적인 수치가 중요한 의미를 가지는 것은 아니라고 생각합니다.

왜냐하면 기본급을 어떻게 결정하느냐 하는 것이 바로 시장에서 결정되기 때문입니다. 현재 이미 불법 체류자들의 경우에는 내국인들과 거의 비슷한 수준의 임금을 확보하고 있는 것으로 알고 있는데, 그 이유는 아까 말씀드렸듯이 노동시장의 수요는 너무 많고 공급은 달리기 때문에 그렇습니다. 만약 고용허가제를 통해 합법적으로 공급이 충분해진다면 임금이 크게 올라간다고 주장할 근거는 없다는 것입니다.

또 한 측면은 새로운 제도가 도입된다면 외국

인이 자기 나라에 있을 때 우리나라에 있는 기업과 근로조건 계약을 체결하고 입국하게 되기 때문에 그렇게 입국하는 사람의 임금수준이 지금 현재 우리나라에 들어와서 불법 시장을 형성하고 거기서 받는 임금수준보다 훨씬 더 높게 올라갈 것으로 생각되지 않는다고 말씀드릴 수 있습니다.

○金德圭 委員 장관께서는 그렇게 말씀하시는데 하나의 하나 실제로 임금 인상폭이 과다하게 되면 중소기업들 입장에서는 당장 심각한 경영문제에 직면하게 될 텐데 그렇게 될 경우 문제가 생길 것을 예상하고 짚어보기는 해야 합니다. 이에 대한 대책은 갖고 계시는지 답변해 주시지요.

○勞働部長官 權奇洪 그럴 경우에 임금을 직접적으로 보전해 줄 수 있을지는 구체적인 검토를 못해 보았습니다. 그런 경우가 일어나지 않아야겠지만 만약 일어난다면 생산성 향상을 통해 올라가게 된 인건비를 보전할 수 있도록 저희가 각종 자동화 시설과 공정 개선에 대한 투자 지원이라든지 여러 가지 방식으로 지원책을 강구해 나갈 계획을 검토하고 있습니다.

○金德圭 委員 수고하셨습니다. 마치겠습니다.

○委員長代理 朴赫圭 金德圭 위원님, 수고하셨습니다.

다음은 安東善 위원님 질의해 주십시오.

○安東善 委員 安東善 위원입니다.

제가 저명하신 헌법학자 몇 분을 만나서 여쭙어 보니까, 외국인한테 노동3권을 향유시킬 수 있는 것은 없다고 얘기하거든요. 장관도 학자 출신인데 어떻게 생각하세요?

○勞働部長官 權奇洪 제가 과문한 탓인지는 모르겠습니다만 제가 현재까지 알고 있기로는 국내에서 근로하고 있는데 외국인이라고 해서 근로기준법을 적용하지 않는다는 것은 처음 듣는 이야기입니다.

○安東善 委員 근로기준법이 아니라 노동3권을 얘기하는 거예요. 국민으로 대접해서 권리를 준다는 것이 가능한냐는 말이에요.

○勞働部長官 權奇洪 노동3권이라는 것은 우리나라 국민이기 때문에 주는 것이 아니고 근로자라면 노동3권이 보장되는 것으로 알고 있습니다.

○安東善 委員 그러면 장관이 아시기에는 세계에서 고용허가제를 적용하고 거기에 노동3권을 주고 있는 나라가 어느 나라입니까?

○勞働部長官 權奇洪 구라과 대부분의 나라들은 고용허가제가 아니라 직장 이동까지 자유로운 고

용허가제보다 훨씬 더 나아간 노동허가 제도를 가지고 있는데 그런 나라들 모두 노동3권은 보장되고 그것은 ILO에서도 당연히 그렇게 해야 하는 것으로 이야기하고 있습니다.

○**安東善 委員** 그러면 지금 불법 체류자들이 30만 명에 육박하는데 이 사람들을 합법화시켜 가지고 노동3권을 모두 부여한다면 한국의 법체계는 어떻게 되는 것입니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 제가 법학자는 아닙니다마는 우리나라에 합법적으로 체류하고 있는 근로자에게 노동3권이 근로기준법에 의해서 보장되는 것은 당연한 것이라고 봐야 되겠습니다.

○**安東善 委員** 밤에 배 타고 들어와서 한국에만 딱 떨어지면 모든 노동3권이 다 보장된다?

○**勞動部長官 權奇洪** 그렇지 않습니다. 불법 체류자를 쫓아낼 수 없는 상황이기 때문에 우리 노동시장의 형편상 그 사람들을 합법적인 고용허가제의 범위 안으로 끌어들이자는 이야기입니다.

○**安東善 委員** 불법체류를 전제로 해서 하는 이야기입니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 불법 체류자면 원칙적으로는 출입국관리법에 의해서 강제출국을 시켜야 되는데 저희들이 8월까지 또 일괄유예를 시켜두지 않았습니까? 그렇게 한 이유가 우리가 그들을 필요로 하고 있기 때문이라는 말씀을 드렸습니다.

○**安東善 委員** 일문일답식으로 하면 본 위원이 하고 싶은 이야기를 못하기 때문에 제가 일단 준비한 것을 장관께 일괄질의의 형식으로 하겠습니다.

우리나라 경제는 세계 경제의 침체와 무역수지의 악화, 북핵문제 및 국내경기 침체 등 대내외적인 경영환경의 악화로 중소기업은 어느 때보다도 심각한 어려움을 겪고 있습니다.

이는 중소기업인의 70% 이상이 현 경제상황이 위기라고까지 느끼고 있다는 조사결과가 이를 반증한다고 본 위원은 생각하고 있습니다.

이러한 경제상황에서 우리 국회는 경제회복에 총력을 기울이고 경제주체들의 어려움을 청취하여 입법과정에 반영하여야 한다는 것이 저의 생각입니다.

현재 의원입법으로 본 위원회에 상정된 외국인 근로자의 고용허가 및 인권보호에 관한 법률의 제정은 외국인에 대한 권익보호 등 일정 부분 긍정적인 면도 있다고 생각합니다. 그러나 현 경제상황하에서 외국인 근로자의 활용 주체들의 의견이 우선되어야 하며 충분한 국민적인 합의가 선행되어야

한다고 생각합니다.

본 위원이 파악한 바에 의하면 중소기업인들은 “제발 중소기업의 생산현장에 한번이라도 와서 목소리를 들어보라”고 이렇게 외쳐대는 소리를 듣고 정책당국의 탁상행정을 지적하려는 것입니다.

이러한 관점에서 본 위원이 생각하고 있는 고용허가제 도입과 관련하여 논의되고 있는 쟁점 중 몇 가지 우려되는 점을 말씀드리겠습니다.

우선 외국인 근로자의 인권문제와 관련한 사항입니다.

노동부에서는 현행 연수·취업제가 노동관계법을 적용하지 않기 때문에 외국인 근로자가 무차별한 탄압을 받고 있으므로 고용허가제를 도입하여 노동관계법을 전면 적용하면 모든 인권문제가 다 해결될 것으로 설명하고 있습니다.

본 위원이 알기로는 현행 연수·취업제하에서 외국인 근로자들은 최저임금의 보장은 물론 산재보험, 건강보험, 체불방지보험 등 국내 근로자들이 받고 있는 각종 사회보장제도의 혜택을 받고 있으며 심지어는 내국인 근로자도 적용받지 못하는 일반 상해보험까지 가입하고 있다고 알고 있습니다.

우리 민족은 이웃의 어려움을 함께 나누려는 민족성을 갖고 있습니다. 이러한 민족성에 따라 외국인 근로자에 대하여 임금체불, 산재사고 등이 발생되면 방송 등 언론에서는 이를 이슈화하고 있으나 이는 외국인에게만 발생하는 것은 아닙니다.

외국인 근로자에게 발생되고 있는 대부분의 인권침해 사례가 불법 체류자를 고용하고 있는 사업장에서 발생되고 있는 것으로 본 위원은 알고 있습니다.

또한 산재사고, 임금체불과 인권침해는 일부 악덕 고용주에 의하여 발생하는 것으로 우리나라 근로현장 여러 곳에서 발생되고 있습니다.

장관께서는 내국인 근로자에 대한 산재사고 및 임금체불 통계를 알고 있습니까?

본 위원이 조사한 바에 따르면 2001년도 내국인 근로자의 산재사고는 6만 8796명이 발생되었고 2002년도 외국인 연수취업자는 28명이 발생한 것으로 나타났습니다. 내국인과 외국인의 사고비율을 따져보자는 것입니다.

또한 임금체불은 내국인 근로자는 16만 1079명에 액수로는 3326억 원이 발생한 반면 외국인 연수취업자는 74명에 1억 원이 발생되었으나 현재 미청산 금액은 600만 원선으로 나타났습니다.

그러면 우리 내국인과 외국인은 이런 임금체불

문제에 있어서도 도저히 비교가 되지 않는 것입니다. 그런데 우리 노동자들이 당하고 있는 것에 대해서는 한 마디도 없으면서 외국인 취업자의 체불임금 1억 원 발생된 것을 가지고 마치 우리나라를 인권을 착취하는 국가로 해서 언론도 그렇고 또 거기에 따라서 고용허가제를 만드는 것이 아니냐 말입니다.

통계가 이러하든 노동부에서는 외국인 근로자에 발생하는 모든 인권침해 사례가 마치 연수 취업제도하에서 발생된다고 주장하는지 본 위원은 이해할 수 없습니다. 따라서 외국인 근로자의 인권 문제는 불법 체류자에게서 발생되고 있으므로 이들에 대한 근로감독은 노동부의 주요업무라고 본 위원은 확신합니다.

따라서 현 제도에서도 해결되지 아니하는 불법 체류자의 인권문제는 고용허가제가 도입되면 모두 해결된다는 것인지, 이런 생각은 위험천만한 발상이라고 본 위원은 생각합니다.

다시 말하면 불법 체류자 인권문제는 고용허가제만 도입을 하면 아주 깨끗하게 해결된다는 보장을 가지고 있는 것인지 장관의 확실한 소신을 답변해 주세요.

(朴赫圭 간사, 宋勳錫 위원장과 사회교대)

다음은 불법 체류자 문제 해결과 관련한 질의입니다.

통계에 따르면 2003년 2월 말 현재 우리나라에 체류하고 있는 외국인은 총 36만 7158명으로 이중 78.4%가 불법 체류자인 것으로 나타나고 있습니다. 불법 체류자의 증가요인은 주변국가의 임금 격차와 인력수급의 불균형 등 여러 가지 이유가 있겠지만 본 위원의 견해는 무엇보다 범집행상의 문제점이라고 지적을 안 할 수가 없습니다.

외국인 연수·취업 제도 하에서도 중소기업의 인력수요를 판단해서 적정한 인력이 공급되었다면 최소한 제조업 내에서는 불법 체류자가 발생하지 않았을 것입니다. 장관께서는 고용허가제 도입만이 불법 체류자를 구제하는 유일한 방법이고 고용허가제가 도입된다면 불법 체류자가 발생하지 않는다고 했는데 그동안 정부의 불법 체류자 처리에 대한 정책추진 과정을 살펴보면 한심하기 짝이 없어요.

불법 체류자의 자진신고를 거쳐서 출국하도록 한 정책이 어떤 이유에서인지는 모르나 거듭된 유예 조치로 불법 체류자들이 우리 정부를 우습게 보고 있다 이것입니다. 어떻게 불법 체류자가 출입국관

리사무소 앞에서 불법 시위를 할 수 있어요? 원 세상에 불법 체류자가 출입국관리사무소 앞에서 소리를 지르고 데모를 한다 이 말입니다. 이런 불법 체류자들을 고용허가제를 도입해서 일시 구제하면 표면적으로는 불법체류 문제가 해결될 것 같이 보일 수도 있으나 근본적인 해결책은 되지 않을 것이라고 생각합니다.

법률이 제정되어서 일괄적으로 구제된 불법 체류자가 체류기간이 종료되었을 시 자진해서 출국할 것으로 보는지 답변해 주시기 바랍니다.

다음은 논란이 되고 있는 고용허가제 도입으로 인한 인건비 상승 문제입니다. 장관 답변하는 것을 들으면 저 분이 학자지 고용제도에 조그마한 경험도 없는 분이 장관 자리에 앉아 있구나 하는 생각이 듭니다. 그렇게 말로만 하지 말고 실제로 일선에서 5명 내지 10명을 고용하고 있는 중소기업 사장들의 말을 들어 보십시오. 장관께서 그렇게 이야기하는 임금인상이 안 된다? 본 위원이 알기로는 실제 외국 인력을 활용하고 있는 중소기업계에서는 고용허가제 도입 시 20%~30%의 인건비가 상승한다고 확신하고 있습니다. 이것은 중소기업 거의가 똑같습니다. 그런데 노동부는 오히려 인건비가 내려갈 것이라는 이야기를 하고 있어요.

노동부에서 주장하고 있는 인건비가 인하될 것이라는 논리를 살펴보면 현재 연수·취업제도 하에서 외국인 근로자에게 기업주가 제공하고 있는 숙식비를 고용허가제 하에서는 부담의 의무가 없어진다고 하는데 이는 현실을 모르는 탁상 행정의 표본을 안 할 수가 없는 것입니다. 왜냐? 국내에 아무런 연고도 없고 한국어 능력도 없는 외국인 근로자가 입국해서 북덕방을 찾아다니면서 방을 구하고 또 시장에 가서 재료를 사서 음식을 장만할 수 있는 것이 현실적으로 가능하다고 봅니까? 이 사람들이 오면 하나부터 열까지 먹여 주고 잠 재워 줘야 하는데 그 사람들이 노숙을 하고 일할 때만 공장에 와서 일한단 말이에요? 장관, 이 문제에 대해서 확실히 답변하십시오.

지금 중국 길림성 지역에서 중산층, 돈 많은 사람들 사는 곳의 집 한 채 값이 보통 우리나라 돈으로 300만 원 내지 400만 원 정도입니다. 그러면 이 사람들이 집을 팔아서 300만 원 내지 400만 원 가지고 우리나라에 와서 단칸방을 얻으려고 했을 때 서울 시내 근처에 3~400만 원 짜리 방이 있습니까? 최소한도 1000만 원은 가져야 합니다. 그러면 이 사람들이 집을 3채는 팔아야 한국에 와

서 단칸방 하나 얻는 것인데 어떻게 이 사람들이 회사로부터 도움을 안 받고 직장을 나갈 수 있느냐 이 말입니다. 고용허가제에서 입국하는 근로자들 숙박 문제만 해결하기 위해서 집을 3채 팔아도 안 된다는 것이 현재 있는 사람들의 이야기입니다.

또 우리나라에서 집값이 싼 지역으로 외국인 근로자가 모여서 부락을 형성하면 슬럼화됩니다. 미국 워싱턴의 흑인 슬럼 지역과 똑같은 것이 우리나라에 형성된다 이것입니다. 그렇게 될 때 얼마나 큰 사회 문제가 발생하겠습니까? 도리 없이 고용주는 외국인 노동자들에게 숙식을 제공하도록 제도적으로 보장해야 됩니다. 그렇지 않으면 노동자를 고용할 수가 없다 그 말입니다. 그러니 임금이 올라갈 수밖에 없지 않느냐 그런 이야기입니다. 다음은 사회 문제, 이것은 지금 이야기한 대로 다른 것은 다 그만두고 우리 사회 변두리에 이러한 슬럼화된 빈민지대가 형성되면 여기에 온갖 사회적인, 국가적인 범죄로 그야말로 큰 문제덩어리가 여기에 생기는 것이다, 여기에 대한 대책은 있는 것인지 노동부장관께서 답변해 주시기 바랍니다.

또 하나는 지난 2001년 5월 26일 민주노총 산하에 서울·경인지역 평등노조가 불법체류하고 있는 외국인 근로자들을 가입시켜서 이주노동자지부를 결성을 했습니다. 그러면서 모든 불법적인 단체행동에 이 사람들을 참여시키고 있습니다. 그래서 사회가 완전히 불법 집회를 현실로 우리가 눈으로 보게 된다 이 말입니다.

또 얼마 전에 보니까 불법 체류자들이 우리나라에서 자기 나라 국기를 들고 이라크전 파병을 반대하는 집회를 개최했어요. 도대체 이라크 파병하고 여기 와 있는 노동자들하고 무슨 관계가 있습니까? 이것은 만약에 정말 노동3권이 보장될 경우 우리 사회에서 벌어질 단면을 보는 것 같아서 아주 섬뜩한 감이 들어서 이 문제를 지적해서 장관에게 말씀드리는 것입니다.

그리고 아까 장관께서 고용허가제를 노동3권이 다 보장된 법이 뒷받침되고 있다고 말씀하시는데 본 위원이 무식하게 알기로는 싱가포르, 대만이 노동3권이 아닌 관리형 고용허가제를 허용하고 있고, 독일은 60년도에 시행하다가 73년도에 폐지했습니다. 그래서 우리와 비슷한 나라나 선진국도 고용허가제를 폐지했습니다.

또 외국인이 최장 3년간 체류하는데 고용허가

제는 초법적인 것이 아닙니까? 3년 되어서 안 나가고 그냥 있으면 우리나라 법이라는 것은 이 사람들 앞에서 휴지조각에 다름없는 것 아닙니까? 그래서 이런 것을 볼 때 고용허가제라는 것이 아무리 인권단체가 자기네들은 100원 짜리 하나 관계가 없는지 모르지만 중소기업이나 기업을 운영하는 사람들은 사활이 걸린 문제입니다. 우리나라 경제와 직접적인 관계가 있는 문제인데 이런 문제를 그렇게 쉽게 입법화하는 것은 내가 보기에 시기상조다, 그리고 또 한창 이라크 파병반대 데모가 이루어지고 북핵 문제가 있을 때 왜 고용허가제를 노동부에서 내 가지고 문제화시켰느냐 이 말입니다. 그 이유가 무엇입니까? 그럴 때를 이용해서 고용허가제를 어떻게 통과시키는 방법을 슬쩍 하겠다 이것입니까?

이상입니다.

○**委員長 宋勳錫** 우리 安東善 원로 위원님, 오랜만에 질의하시면서 후배 위원들이 무색할 정도로 아주 하늘을 찌르는 소신과 기백으로 열정적인 질의를 해 주셨습니다. 경의를 표합니다.

다음은 全在姬 위원님 질의하십시오.

○**全在姬 委員** 한나라당의 全在姬 위원입니다.

盧武鉉 정부 출범 이후 처음으로 노동부 장관으로 임명되셔서 산적한 노동 현안을 풀어나가기 위해 연일 수고하시는 權奇洪 장관님께 우선 취임을 축하드립니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 감사합니다.

○**全在姬 委員** 우리나라의 노동부장관은 어느 부처 장관보다도 사업장의 노사관계 현실을 속속들이 알고 있어야 하고 그러면서도 균형 감각을 갖추어야 하고 또 국가 인적자원 개발과 인적자원의 효율적인 운용을 위한 긴 안목까지도 가지고 있어야 할 것입니다.

그런 점에서 장관님께서 경제학을 전공한 학자로서 복지 문제, 노동자 참여 등에도 상당히 많은 관심을 가지고 연구하신 것으로 알고 있어 나름대로 노동 행정을 잘 이끌어 주실 것이라고 기대하고 싶습니다.

문제는 지금 이 시점에서 노동 현안이 참으로 많이 산적해 있다는 것입니다. 어느 때보다도 경직되어 있는 노사문화, 근로시간 단축, 외국인 근로자 문제, 비정규직 근로자 문제 등 어느 하나 쉽게 풀어가기 어려운 난제들입니다. 그래서 장관님의 통찰력과 조정·통합능력이 더욱 필요한 시점이라는 점을 말씀드리면서 질의 하겠습니다.

장관님께서 인사말씀에서도 사회 통합적 노사관계 구축을 대단히 강조하셨습니다. 그렇지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 그렇습니다.

○**全在姬 委員** 우리나라 노사관계는 2002년도 국제경영개발원의 평가에 의하면 49개 국중 47위이며 다보스 포럼에서는 80개 국 중 55위에 불과하다고 평가할 정도로 선진화되어 있지는 못합니다.

2002년도 노사분규와 관련한 현황을 보면 근로손실일수가 158만 404일, 생산 차질액은 1조 7177억, 수출 차질액은 6억 800만 달러에 이르고 있습니다. 이것은 노사관계의 경직성이 우리나라의 경제에 미치는 영향이 지대하다는 것을 보여주고 있습니다. 그래서 장관께서도 이제 노동 정책은 경제 정책의 보조수단이 아닌 중추기능의 정책으로 전환시키겠다는 포부를 밝히고 계십니다. 그렇지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 그렇습니다.

○**全在姬 委員** 그래서 盧武鉉 정부의 12대 국정과제 중의 하나로 사회 통합적 노사관계 구축을 정했고 또 자율과 책임의 노사자치주의를 그 실현방안으로 정하고 있습니다. 그러나 최근 이러한 국정과제가 과연 현장에서 제대로 이루어지고 있는지는 의문입니다.

먼저 지금 당면현안으로 떠오르고 있는 철도노조의 파업 예고와 관련해서 이 문제를 짚어보겠습니다.

노동부차관님, 정부에서는 4월 14일 崔鍾璨 건설교통부장관 주재로 법무부, 행정자치부, 노동부, 건설교통부, 기획예산처차관과 국무조정실 사회문화조정관, 국정홍보처차장, 경찰청장, 철도청장 등이 참석한 가운데 철도 파업에 대비한 정부 대책을 논의했습니까?

○**勞動部次官 朴吉祥** 예, 어제 그런 사실이 있습니다.

○**全在姬 委員** 거기 다녀오셔서 장관님께 어떤 보고를 하셨습니까?

○**勞動部次官 朴吉祥** 거기에서 제가 몇 가지 발언한 내용에 대해서 시간이 워낙 없었기 때문에 퇴근하신 후에 간단히 보고드렸습니다.

○**全在姬 委員** 요지를 말씀해 보시지요?

○**勞動部次官 朴吉祥** 철도노조가 지금 4월 20일부터 파업을 예고해 놓은 상태에서 관련 부처 간에 여러 가지 협의를 했습니다마는 가장 핵심적인 내용은 정부 측 교섭창구를 철도청장으로 해서 20일까지 본격적으로 최선의 노력을 다해서 파

업 없이 타결될 수 있도록 노력한다는 원칙에 부처 간에 합의를 했습니다.

그리고 두 번째는 보도하는 내용 관련해서 건설교통부에서 준비한 내용에 불법파업에 대해서 강경조치 한다는 내용이 있어 가지고 제가 지금 단계에서는 불법파업에 대해서 정부가 어떤 조치를 한다는 것보다도 4월 20일 전에 합의될 수 있도록 정부가 최선의 노력을 다한다는 내용으로 발표하는 것이 좋겠다, 그런 두 가지 점에 대해서 제가 답변한 내용을 보고드렸습니다.

○**全在姬 委員** 알겠습니다.

그러면 그 날 대책회의에서 실제로 철도 노동자들이 요구하고 있는 심각하게 부족한 인력 증원에 대해서 정부가 어떻게 할 것인가 하는 것이 논의된 적이 있습니까?

○**勞動部次官 朴吉祥** 철도청에서 회의안건으로 보고한 내용에 대략적으로 자기들이 판단하는 사항을 이야기한 적이 있습니다.

○**全在姬 委員** 그래서 그 문제에 대해서 행정자치부나 기획예산처가 거기에 대해서 어떻게 대응하겠다는 합의가 이루어졌습니까?

○**勞動部次官 朴吉祥** 그것은 노사 협상 과정에서 노조 측의 이야기를 들어가면서 정부의 최종 입장을 제시하는 것으로 이야기가 되었습니다.

○**全在姬 委員** 철도청이 필요하다고 하는 인원은 몇 명이었습니까?

○**勞動部次官 朴吉祥** 3348명이었습니다.

○**全在姬 委員** 그러면 행정자치부나 기획예산처에서 수용할 수 있는 인원은 몇 명입니까?

○**勞動部次官 朴吉祥** 당초 그렇게 요구를 했습니다마는 1300명 정도는 여러 가지 경영 합리화를 통해서 흡수하고 나머지 기관사 요원으로 1400여 명, 그 외에 고속철도 요원은 600여 명 그렇게 됩니다.

○**全在姬 委員** 필수증원 요원이 2000여 명쯤 된다고 이야기해도 되겠습니까?

○**勞動部次官 朴吉祥** 그렇습니다.

○**全在姬 委員** 그리고 해고자 복직에 대해서 논의가 되었습니까?

○**勞動部次官 朴吉祥** 해고자 복직에 대해서는 노조 측의 이야기를 듣고 그것은 철도청에 전권을 위임해 주면 4월 16일 본 교섭이 예정되어 있습니다. 그때 철도청장이 적절히 대응하는 것으로, 그렇게만 회의석상에서 이야기되었습니다.

○**全在姬 委員** 저는 정부 관련부처 대책회의는 대단히 긴급하다고 보고 있습니다. 그러나 정부 관

런부처의 대책회의는 노사갈등의 원인이 되고 있는 것을 정확하게 파악을 해서 얼마만큼 적절히 수용할 것인가 하는 것이 주된 대책회의의 내용이어서 한다고 생각합니다. 장관님, 동의하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 기본적으로 동의합니다.

○**全在姬 委員** 그런데 지금 철도 노동자의 인력 부족은 장관님이 부임하시기 전 우리 환경노동위원회에서 인력이 너무나 많이 부족하기 때문에 철도 노동자가 1년에 20~30명이 사망산재사고를 당하고 엄청난 산재로 이어지고 있기 때문에 인력증원이 시급하다는 것을 논의한 적이 있습니다.

그리고 그 당시 노동부장관과 철도청장은 인력증원을 위해서 최선의 노력을 다 하겠다고 약속했습니다. 그런데 철도 노동자들이 작년 10월 5일부터 정기 단협을 요구하면서 이 문제에 대해서 끊임없이 문제를 제기했습니다.

그런데 지금까지 정부 관련부처는 뭘 했습니까? 그리고 발표한 내용은 철도 노동자들이 요구하는 내용 중에 이런 사항은 정말 시급하다 그러나 정부가 현재 한꺼번에 해결하는 데는 한계가 있지만 전부 다 해서 해결하겠다 이런 의지를 보여주면 이것이 대화의 물꼬가 트여지는 것 아니겠습니까? 그런데 그게 아니고 이것은 불법파업이 될 것이다 그러니까 타협을 하기만 하면 주동자를 법에 따라 엄단하고 손해배상을 청구하겠다고 하는 것은 장관님이 얘기하시는 통합적인 노사자치, 통합적인 노사관계의 구축과 맞는다고 생각하십니까? 거꾸로 간다고 생각하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 전혀 거꾸로 간다고 저도 생각합니다.

○**全在姬 委員** 잘못 되었지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 제가 아까 차관한테 가볍게 보고를 들었는데 이것은 우리 차관이 보도자료에서 삭제해 달라고 요청을 하고 삭제가 된 것으로 저는 그렇게 들었는데요.

○**全在姬 委員** 저는 보도자료는 오히려 가벼운 사항이라고 생각합니다. 그것보다는 이 문제가 시작된 것이 굉장한 시간을 갖고 있었기 때문에 정부부처가 지금까지 조치하지 않고 미루어왔다는 정부의 안이한 태도를 묻는 것입니다.

그리고 특히 해고자 복직문제는 노사합의사항입니다. 노사합의사항은 지켜져야지요. 노사합의사항을 지키라고 하는 것이 노사협상의 대상이 될 수 없습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 거기에 대해서도 일부 논

란이 있는 모양입니다마는 이것은 단순한 노사합의 뿐만 아니라 거의 노사정위원회 협의라고도 볼 수 있는 형태의 것이었습니다.

○**全在姬 委員** 맞습니다. 그렇기 때문에 저는 철도노조의 4월 22일 예고된 파업을 해결하기 위해서는 정부가 마음을 열고 철도청장에게만 맡겨놓지 마시고 증원을 하거나 예산을 수반하는 문제에 대해서는 관련부처장관이 사전에 정부가 수용할 수 있는 최대한의 1차 수용단계안, 2차 수용단계안, 점진적인 수용단계안을 마련하셔야 됩니다. 그리고 그 안을 가지고 정부가 지금 이 시점에서 할 수 있는 것은 이것이 최적이니까 우선 미흡하지만 받아들이고 또 2단계 3단계로 노력하자고 하는 것으로 이 문제를 풀어야 된다고 생각하지 않습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 그런 방향으로 가고 있다고 저는 알고 있고, 그런 방향으로 가는데 만약에 걸림돌이 있다면 제 나름대로도 그 방향으로 가도록 노력을 하겠습니다.

○**全在姬 委員** 저는 노동부장관에게 정식으로 요구합니다.

장관님께서도 오늘 이 회의가 끝난 다음에 철도노조원 문제를 직접 챙겨주십시오. 그리고 장관님께서 정부 구조조정에 있어서 노동부가 이른바 총괄기능을 담당하겠다고 하는 것은 공공부문의 노사관계를 안정시키기 위한 장관님의 비전입니다. 그렇다고 하면 이것은 그 첫 번째입니다. 그렇기 때문에 저는 철도노동조합의 요구가 노사협상의 대상이다 아니다 하는 문제를 떠나서 이것은 근로자의 생존권 차원에서의 절실한 요구이고 정부가 반드시 해결해야 할 요구이기 때문에 4월 20일 전에 그 문제에 대한 정부의 성의 있는 해결책으로 문제를 풀어야 된다고 생각합니다. 그렇게 해 주시겠습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 그 방향으로 최선을 다 하겠습니다.

○**全在姬 委員** 지금 盧武鉉 대통령은 대통령선거 과정에서 철도 등 국가기간산업의 경우 기존의 민영화 일정을 유보하고 사회적 합의에 근거해서 재논의 하겠다고 공약하셨지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 알고 있습니다.

○**全在姬 委員** 장관님도 그것을 그대로 실천해야 된다고 믿고 계시지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 그렇게 알고 있습니다.

○**全在姬 委員** 철도노동조합의 요구사항에 그 내

용이 들어 있기 때문에 다시 한번 제가 환기하는 차원에서 읽어드렸습니다.

장관님은 전시행정이 때로는 필요하다고 생각합니까? 그것은 하면 안 된다고 생각합니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 전시행정이라는 것이 일반적으로 부정적으로 사용되는 용어이기 때문에 정답은 아마 ‘안 된다’라고 해야 될 것 같은데 만약에 전시행정이라는 개념이 좀 넓혀져서 내용 없는 것을 그냥 수행하는 것이 아니고 만약에 어떤 내용을 적절히 홍보하는 차원의 것까지를 포함한다면 그것은 다르게 볼 수 있다고 생각합니다.

○**全在姬 委員** 장관이 바뀔 때마다 현란한 업무보고 용어가 오히려 노사관계의 기본원칙을 헛갈리게 만든다는 생각을 제가 많이 가졌습니다. 예를 들면 과거에 무슨 ‘신노사문화’라는 새로운 신조어를 만들어서 얘기를 하는데 들여다보면 내용이 별로 없어요. 그런데 이번에 장관님이 오셔서 그 비슷한 사례가 한 건 있습니다. 그래서 제가 차후에 이런 일이 없었으면 좋겠다는 측면에서 짚고 넘어가려고 합니다.

노사관계의 원칙이 노사자치주의인 것은 노사가 자율로 문제를 해결하는 것이 가장 바람직하다는 의미입니다. 따라서 노사문제의 정부의 개입은 최소한이 되어야 되고 그 개입도 불편부당해야 합니다. 이와 관련해서 묻겠습니다.

이번 상임위원회의 노동부 업무보고에는 나타나 있지 않지만 2003년 3월 19일 대통령 업무보고에는 민간주도로 21세기 노사행동규범을 마련, 산업현장에서 자율적으로 채택·실천하도록 한다는 내용이 있었습니다. 맞지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 있었습니다.

○**全在姬 委員** 이와 관련하여 지난 3월 27일 노동부에서는 ‘21세기 노사행동규범 권고내용 채택’이라는 제목의 보도자료를 배포한 적이 있지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 알고 있습니다.

○**全在姬 委員** 그 내용을 보면 ‘3월 28일 노사문제협의회 주관으로 노동부장관, 양대 노총, 경총 및 전경련 대표 등이 참여하는 노사정 및 학계의 고위급 지도자 회의에서 확정된 것으로……’ 중간은 생략하겠습니다. ‘앞으로 노사문제협의회를 중심으로 한국노동교육원, 노동관련 학회 등과 협조하여 사업장에서 노사가 자율적으로 행동규범을 채택, 활용될 수 있도록 전국적으로 확산시킬 계획’이라고 하였습니다. 이 보도자료가 언론에 배포되자 양대 노총에서는 권고안 채택 사실이 없

다고 부인했습니다. 그러자 노동부에서는 이 사안이 그냥 사단법인 노사문제협의회 주관으로 치러진 것이라고 해명했습니다. 문제는 노동부가 노사간에 합의되지 않은 행동규범을 채택했다고 서둘러 보도자료를 배포한 것입니다. 설령 노동부 직원이 직접 하지 않고 노사문제협의회가 했다고 하더라도 노동부가 참여한 보도자료이고 노동부 기자실에 배포된다고 하면 그것의 시점 선택은 적절한 시점을 택해야 할 것입니다. 문제가 되자 민간단체가 추진한 것이라고 해명하는 것이 과연 전시행정을 금기시하는 노동부장관님의 철학에 맞는 것이고 노사자치주의를 정말 노동문화로 만들어내겠다는 노동부의 의연한 모습인가 하는 것에 대해서는 저는 그렇지 않다고 느껴집니다. 장관, 답변해 보시지요.

○**勞動部長官 權奇洪** 우선 이 문제와 관련해서는 한 마디로 ‘부끄럽다’라고 먼저 말씀드리겠습니다. 21세기 노사행동규범 이야기가 사단법인 노사문제협의회인가 하는 데에서 추진되고 있다는 보고를 받았습니다. 이미 추진되어서 행동규범 발표를 하는 행사만 남았다, 거기에 참석을 하는 것이 좋겠다는 보고를 받고 실제로 그랬습니다. 담당자와 한참 동안 실랑이를 했었습니다. 과연 이런 식으로 해서 새로운 노사문화가 달성된다고 보느냐라는 문제를 가지고 많이 논란을 했었습니다. 제 개인적으로는 이런 형태의 것이 오히려…… 심하게 얘기하면 이런 얘기까지 했었습니다. 이것이 밀쳐야 본전이라면 해볼만 한데 이것은 오히려 잘못하면 노사간에 새로운 불신의 골만 생기게 하는 것일 수도 있지 않느냐 그렇게 되면 어떻게 하느냐라는 얘기까지도 주고받으면서 토론을 했었습니다.

그러나 일단은 추진되었던 일이고, 그다음에 거기에는 모처럼 이 사단법인에서 주관하는 행사에는 양대 노총 및 경총 모두가 참여한다고 했습니다. 그렇다면 노동부도 같이 참여해서 논의하는 것이 맞겠다고 해서 갔는데 실제로는 민주노총 쪽에서 대표자는 오지 않았습니다. 사무총장이 왔던 것으로 기억합니다. 그럼에도 불구하고 한 가지 의미를 부여할 수 있었던 것은 그동안 노사정위원회에서도 받을 빼고 있던 민주노총, 한국노총, 경총 모두가 이 행동규범이 작성되는 과정에서는 같이 참여를 했다고 합니다.

그렇다면 그 정도 차원에서는 의미있는 행사라고 생각했고 그 정도 차원에서 이왕에 만들어진 노사행동규범이 어쨌건 현장에서 채택되는 데가

있다면 그것 자체는 해롭지 않다는 정도의 차원이 있었는데 이것이 말하자면 너무 부풀려져서 언론에 발표되고 거기에 대해서 합의한 사실이 없다는 부인이 이루어지고, 이것은 사실은 처음부터 합의한 것이 아니었습니다.

○**全在姬 委員** 장관님, 어쨌든 잘못됐다는 것은 인정하시지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 만약에 이것이 합의되었다고 발표까지 이루어졌다면 전적으로 잘못되었다고만 노사행동규범을 이런 식으로 몇몇이 모여서 서명하고 선언문을 읽는다고 노사관계가 새로이 정착될까 하는 문제는 나이브(naive)하기는 하지만 그렇다고 해서 그것을 잘못되었다고까지 하기는 좀 어렵다고 생각합니다.

○**全在姬 委員** 저는 노사관계를 원만히 하기 위해서 관계자들이 머리를 맞대고 상의하는 일은 좋은 일이라고 생각합니다.

그런데 그것을 실천단계에 이르기 전에 또 합의하기 전에 발표하고 생색내려고 하는 것을 나무라는 것입니다. 그것은 잘못되었지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 그 부분은 아까 제가 처음부터 대단히 부끄럽게 생각한다고 말씀드렸습니다.

○**全在姬 委員** 어떻게 할까요? 제가 6시에 어디에 가야 하는데……

○**委員長 宋勳錫** 추가질의를 안 하려면 조금 더 기회를 드릴게요.

○**全在姬 委員** 제가 준비한 것이 많은데 양해해 주신다면 좀더 질의를 하겠습니다.

그 다음에 제가 국회의원이 된 다음에 가장 지속적인 관심을 가지고 있는 문제가 비정규직 근로자의 확산방지와 이들에 대한 적절한 보호대책입니다.

그래서 오늘은 우선 좀 가볍게 장관님과 논의하고자 합니다.

제가 경실련에서 주최하는 비정규직근로자대책위원회에서 노민기 국장하고 같이 참여한 적이 있습니다. 그런데 그때 논의되었던 내용 중에 많은 부분이 법·제도의 보완은 안 된다고 하더라도 우선 현행법을 비정규직 근로자가 제대로 알고 그 현행법상의 권리를 제대로 찾기만 하더라도 비정규직 근로자의 보호는 한 단계 발전한다는 얘기가 그날 토론의 공감대였습니다.

그렇기 때문에 저는 이 자리에서 장관님께 부탁드리고 싶습니다.

그것은 장관님께서 노동교육원을 이용하시든지 아니면 양대 노총의 협조를 받든지 해서 비정규직 근로자가 스스로 가지고 있는 노동법상의 권리가 무엇인가 하는 데에 대해서 대대적인 교육을 실시해 줄 의향이 계십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 최대한 노력하겠습니다.

○**全在姬 委員** 그렇게 해 주시면 감사하겠습니다.

그 다음에 장관님께서 대통령직인수위원회에 계실 때 비정규직 근로자에게도 동일노동 동일임금을 적용하는 것이 바람직하다는 견해를 피력한 적이 있으시지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 제가 분과 간사를 맡고 있는 위원회에서 그런 논의가 있었습니다.

○**全在姬 委員** 장관님 개인의 견해는 무엇입니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 선언으로서는 당연히 그러하지만 구체적으로 들어가서 과연 현재 시점에서 노동행정의 책임을 맡고 있는 저에게 ‘그렇다면 어떻게 하는 것이 동일노동 동일임금의 원칙을 구현하는 방법이나’ 하고 묻는 데에 대해서 구체적으로 답을 드릴 만큼 준비가 되어 있지 못합니다.

○**全在姬 委員** 장관님께서 의지만 있으면 이 일을 할 수 있다는 것을 제가 한번 예시해 볼까 합니다.

한국통신 계약직에서 동일한 선로 공사를 하는데 어느 날 갑자기 한 명은 정규직으로 고용되고 다른 한명은 계약직이 되었습니다. 두 사람이 하는 업무내용이 똑같습니다. 그런데 계약직의 임금은 절반으로 줄어들었습니다. 이 경우 해당이 될까요, 안될까요?

○**勞動部長官 權奇洪** 이 두 사람이 만약 그 이전에 비슷한 근속연수를 가지고 있고 비슷한 위치에서 비슷한 노동을 하고 있었고 그 노동을 계속하는데 과거에 받던 정규직으로서의 임금의 2분의 1이 주어졌다면 이것은 말할 필요도 없이 동일노동 동일임금 원칙을 훼손하는 것이라고 생각합니다.

○**全在姬 委員** 그래서 저는 노동부가 모든 사업장 모든 직종에 일괄 적용하는 동일노동 동일임금 원칙을 적용하려고 하기보다는 대표적인 사례라도 하나를 가려내서 이런 것은 동일노동 동일임금 원칙에 어긋난다고 하는 것을 보여 주시고 대대적으로 홍보해 주시면 그것이 노사자치문화와 어울려서 비정규직의 부당한 임금차별을 없애

는 데도 큰 계기가 되리라고 생각하는데 장관님은 동의하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 좋은 방법이라고 생각합니다.

○**全在姬 委員** 그렇게 해 주시기를 바랍니다.

장관님, 공공부문의 비정규직 문제에 대해서 전체적인 상황을 보고받은 적이 있으십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 아직 전체적인 상황이 파악되지도 못하고 있다고 보고받았습니다. 지금 현재 막 파악을 시작하고 있습니다.

○**全在姬 委員** 저는 노동부장관으로서 우리 정부 전체가 안고 있는 공공부문의 비정규직 문제를 전체적으로 파악해서 범정부 차원에서 대응책이 필요하다고 생각하고 있습니다.

동의하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 그런 차원에서 지금 공공부문 비정규직 실태조사에 착수했고 기획예산처와 저희 부가 합동으로 설문지를 완성해서 실태조사에 막 들어가고 있는 단계에 있습니다.

○**全在姬 委員** 그리고 예산편성문제입니다. 지금 행정자치부의 지방자치단체 예산편성지침에는 임금이 재료비에 포함되어 있는 근로자가 있는 것 아십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 거기까지 정확하게는 알고 있지 못합니다.

○**全在姬 委員** 재료비는 무엇을 하는 것이냐 하면 광물 및 식물 종자구입비, 사료구입비 등과 같은 예산항목에서 사람의 인건비가 포함되어 있는 것입니다. 있을 수 없지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 이상하다고 느껴집니다.

○**全在姬 委員** 저는 2004년도 예산편성에서는 단연코 시정되어야 한다고 보고 전체적인 상황을 파악해서 우리 환경노동위원회에서 장관으로서의 분명한 소신과 대책을 나중에라도 보고해 주시기를 바랍니다.

그렇게 해 주시겠지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**全在姬 委員** 당장 노동부의 비정규직 근로자인 직업상담원에 대해서는 알고 계시겠지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 알고 있습니다.

○**全在姬 委員** 직업상담원들은 1년 단위 고용직으로 고용계약이 맺어져서 일용직 신분상태로 많은 규정에서 공무원과 큰 차이가 존재하고 있습니다. 급여문제만 하더라도 일용잡급으로 노동부의 고용관리와 사업비로 책정되어 있기 때문에 언

제든지 예산삭감, 예산동결 등으로 인한 고용불안이 잠재되어 있으며 경험과 전문성을 겸비한 인적 자원의 중도탈락, 공무원과의 상대적인 절대적 박탈감으로 인한 근로의욕 저하 또 직업상담사, 사회복지사 등 국가공인자격증을 소지한 자가 800여 명이 넘고 있으나 이에 대한 혜택은 커녕 업무분장에서 전혀 고려되지 않고 있습니다.

또한 현재 직업상담원을 전임·책임·선임·수석상담원으로 구별하고 있으나 실제로 이들 간의 권한 및 대우는 등급별로 2만 원 정도의 차이밖에 없으며 팀장 보직을 선호하지만 결재권한이나 업무지시권, 업무분장권은 부여받지 못하고 있는 형편입니다. 맞지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예.

○**全在姬 委員** 이러한 직업상담원의 신분불안, 의욕저하는 곧바로 고용안정센터의 기능과 운영에 있어서 문제로 연결되고 있으며 그들이 가지고 있는 전문성은 사장되고 있습니다.

따라서 이들을 공무원화 시키는 방안이 조속히 마련되어야 한다고 봅니다. 장관님, 동의하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 저도 그렇게 희망하고 있습니다.

○**全在姬 委員** 저는 희망하는 것이 아니고 차후 정부가 나가야 될 부분은 고용안정과 인력개발이 핵심부분입니다.

인력개발과 고용안정이 중심을 이루려고 그러면 그 핵심을 담당하고 있는 직업상담원이 정규직원으로서 그 능력을 향상시키고 신분이 안정되고 제대로 대우받아야 되는 것입니다.

그것이 盧武鉉 정부가 얘기하는 서민이 잘사는 정부로 가는 길 아닙니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 100% 공감입니다.

○**全在姬 委員** 장관님 직을 걸고 이것을 하셔야 되지 않겠습니까? 그렇지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 직을 거는 것은 어렵지 않습니다마는 행정자치부와 협의과정, 기획예산처와의 협의과정에서 직만 날아가고 안 될 수도 있지 않을까 싶어서 약속드린다는 말씀을 드리기는 어렵고 제가 할 수 있는 한 최선의 노력을 다 하겠다는 약속은 올리겠습니다.

○**全在姬 委員** 저는 이렇게 생각합니다. 대통령이 주재하는 장관들의 기탄 없는 토론회에서 공공부문의 비정규직 문제가 며칠을 두고 토론했어도 좋다 그리고 거기에 대해서 정부로서의 최적안을 찾아내야 된다 그리고 이 나라의 고용안정과 인력

개발을 책임지고 있는 노동부에서 먼저 선도적으로 그 비정규직 문제를 해결하는 데에 앞장서야 된다, 이보다 더 중요한 일이 어디 있겠습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 당연히 앞장서겠습니다.

○**全在姬 委員** 저는 그렇게 해 주시기를 바라고 또 그것이 제대로 될 수 있도록 기대하고 촉구하겠습니다.

일단 질의를 마치겠습니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 고맙습니다마는 단순한 기대만 마시고 도와주시기를 부탁드립니다.

○**全在姬 委員** 제가 도울 것은 도와드리겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음 朴赫圭 위원님 질의해 주세요.

○**朴赫圭 委員** 장관님 취임을 진심으로 축하드리면서 몇 가지 질의하고자 합니다.

취임하시자마자 두산중공업 사태를 중재하시고 해결하고 또 양대 노총과 경총을 방문하시는 등 바쁜 일정으로 노고가 많으신 줄로 압니다.

그리고 진보성향의 학자답게 합법파업 범위의 확대와 파업노동자 불구속, 손배소·가압류 남용 방지, 영세기업까지 퇴직금·연금 적용 등 파격적인 정책들을 잇달아 내놓는 등 취임 초에 현장경험이 없는 학자장관이라는 노동계의 비판을 불식시키는 행보를 보여주고 있는데 정부가 개입해서 노사자율의 원칙을 깬다는 비난도 있지만 두산중공업 사태를 직접 중재하여 해결하시는 것으로 첫 행정에 참여해 보신 소감이 어떠신지 말씀해 보시지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 두산 사태와 관련해서 하시는 질의시라면 제가 생각하는 것보다 노사 쌍방간의 불신의 벽이 정말 높구나 하는 사실을 절감했습니다.

우리 노사관계가 전부 그렇지는 않으리라고 기대합니다마는 그 사업장의 경우에는 극단적인 불신의 벽이 높게 쌓여 있었습니다.

○**朴赫圭 委員** 어쨌든 물의를 일으키는 노동현장에 대한 적극적인 중재로 올바른 노사관계가 이루어질 수 있도록 노력해 주시기 바랍니다.

지금 파격적인 노동부정책에 대한 우려와 기대가 혼유되고 있다고 생각합니다.

이에 관련하여 문민정부가 출범한 93년, 李仁濟 당시 노동부장관 취임 때를 생각나게 합니다. 당시 李 장관은 노동행정의 법과 원칙을 확립한다며 그동안의 관행과 제도를 완전히 뒤엎는 개혁노동정책을 펼친 적이 있는데 이로 인해 노사관계가

경직되고 노사관계의 혼란이 왔다는 평가가 있는 사실도 있습니다.

지금 우리 현 장관이 논란이 많은 정책과제들을 채택하고 추진하려고 하고 있습니다. 지금 추진하려고 하는 또 다른 형태의 개혁정책들이 과거의 우를 범하지 않도록 신중하고 책임있게 노동현안을 풀어 갈 필요가 있다고 봅니다. 어설픈 개혁은 오히려 혼란을 부채질한다는 점을 인지할 필요가 있다는 것입니다.

장관의 이에 대한 견해가 어떤지, 앞으로 이러한 문제에 직면했을 때 어떻게 대처할 것인지 답변해 보시지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 어설픈 개혁이 혼란을 부추길 수 있다는 말씀에 대해서는 저도 100% 공감하고 제가 노동부를 중심으로 해서 추진하고 있는 개혁이 어설픈 개혁이 되지 않도록 최선의 노력을 하겠습니다. 그 과정에서 위원님 여러분께서 지적해 주시고 도와주시리라고 생각합니다.

논란이 많은 개혁정책들이 추진되고 있어서 우려의 목소리가 있다는 지적을 말씀해 주셨는데 저도 잘 알고 있습니다.

그때 말씀하시는 우려는 대부분이 이런 개혁들이 지나치게 친노동자적인 개혁이 되는 것이냐 하는 차원에서의 우려인 것으로 봅니다.

저는 그 부분들에 대해서 이렇게 생각합니다. 노동부가 일정하게 친노동자적이라는 소리를 듣는 것이 결코 노사관계의 발전이나 우리 사회의 노동문제 해결을 위해서 나쁜 일은 아니라고 생각합니다.

왜냐하면 그래야만 비로소 노동계에 대해서 정부가 도덕적 권위를 확보할 수 있을 것이고 그렇게 확보된 도덕적 권위를 가진 정부가 법도 집행할 수 있고 노사관계도 안정시킬 수 있을 것이기 때문이라고 추상적이지만 말씀 올리겠습니다.

○**朴赫圭 委員** 잘 해 주시기를 부탁드립니다.

장관님께서 참여정부에 참여하시면서 휴직계를 내셨어요, 사직계를 내셨어요?

○**勞動部長官 權奇洪** 휴직계를 냈습니다.

○**朴赫圭 委員** 장관직을 그만두고도 돌아갈 곳이 있다고 생각하고 장관직을 수행하는데 전력투구하는 것이 가능한지, 후학들을 위해서 사직서를 내고 정부에 참여하는 것이 합당한 것이 아닌가 생각되는데 이에 대해 장관님의 생각은 어떻습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 말씀을 잘못 드리면 오해

가 생길 것 같아서 조심스럽습니다마는 대학에서 학생들을 가르치는 일도 정부에서 장관 일을 하는 것 못지않게 보람도 있고 중요한 일이라고 생각합니다.

제가 이 정부에서 몇 년 동안 일을 할 수 있게 될지는 모르겠습니다마는 장관직을 그만두고 난 이후에 다시 후학들을 가르치는 데 종사할 수 있는 기회를 사전적으로 스스로 차단하기는 솔직히 말씀드리어서 싫었습니다. 그래서 휴직계를 냈습니다.

○**朴赫圭 委員** 盧武鉉 정부에서 장관직을 2년 이상 보장한다고 하는데 그동안 근무하시는 대학의 교수 정원에 결원이 생기는 것이겠지요? 당장 이번 학기에도 학부 수업 두 과목을 강사로 대체하셨다고 하는데……

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 그렇게 되었습니다.

○**朴赫圭 委員** 그러면 학생들이 강의 부실로 인해서 학습권에 대한 침해논란이 있다고 보는데 그에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 강사들이 강의한다고 해서 직접적으로 강의 수준이 떨어지는 것이라고는 생각지 않습니다.

또 일면에 있어서는 강사들의 경우에는 스스로가 교육의 주체이기도 하지만, 공급자이기도 하지만 또 다른 면에서는 수련과정의 중요한 기회를 확보하는 것이 된다고 생각을 합니다.

제가 말고 있는 과목들은 요즘은 필수나 선택이라는 개념이 존재하지 않기는 합니다마는 전통적으로 저는 필수과목을 강의해 오지 않았습니니다. 선택과목으로 해서 학생들의 인식지평을 좀 넓혀 줄 수 있는 그런 차원의 강의를 해 왔었기 때문에 이것이 얼마가 될지는 모르겠습니다마는……

○**朴赫圭 委員** 2년 보장하시는 거예요.

○**勞動部長官 權奇洪** 그렇게 노력하시겠다는 말씀은 저도 들었습니다마는 보장된 것이라고는 생각하지 않습니다. 어쨌든 학생들에게 누가 되는 점이 있다면, 그것이 확실하게 확인되는 상황이 된다면 사직을 하는 것도 고려해 보겠습니다.

○**朴赫圭 委員** 장관님도 교수출신이니니까 제가 말씀드리지만 교수채직 시절에 보수를 얼마 받았는지 모르겠지만 국공립대학, 전문대학 수준 이상을 받았으리라고 생각이 됩니다.

장관님이 잘 아시지만 노동부 산하에 기능대학이라는 것이 있습니다. 교원들의 처우개선에 있어 동등한 2년제 국공립대학보다 보수가 월평균 100

만 원 이상이 적어요. 알고 계세요?

○**勞動部長官 權奇洪** 정확한 숫자는 모릅니다만 처우개선에 대한 요구가 많이 있다는 보고를 받고 있습니다.

○**朴赫圭 委員** 우수한 기능대학 교원들이 근무조건이나 열악한 처우로 인해 사기가 저하되는 것은 우리나라의 기술인력 양성에 중대한 문제가 될 수 있다고 봅니다. 또한 이는 교원지위향상을위한특별법 제3조 “교원보수의 우대”라는 법 조항을 위반한다는 문제를 안고 있습니다.

이러한 문제 해결을 위해 노동부가 앞장서서 법 위반 사항을 먼저 시정할 수 있도록 장관님의 적극적인 의사개진과 대응이 필요하다고 보는데 이를 개선할 의향이 있으신지, 시원한 답변을 한번 해 주시지요.

○**勞動部長官 權奇洪** 제가 이 자리에서 특별한 자료를 가지고 있지도 않고 해서 정확하게 임금을 어떻게 하겠다는 말씀을 드리기는 어렵습니다만 여하튼 현재 어떤 처우수준에 있으며 얼마만한 격차가 있는지 등을 면밀히 검토해서 처우개선을 위해 노력하겠다는 정도로 말씀을 올리겠습니다.

○**朴赫圭 委員** 여기 기능대학 이사장님 계시지요? 기획예산처에 예산요구를 해 보신 적이 있으세요?

○**學校法人技能大學理事長 孫日祚** 기능대학 이사장입니다.

저희가 요구를 하고 있고 금년에도 구체적인 협의 예산처에 올리고 있습니다.

○**朴赫圭 委員** 작년에 우리 위원회에서 수정안을 올려서 올해 예산에 반영하려다가 안 된 것 알고 계시지요?

○**學校法人技能大學理事長 孫日祚** 예.

○**朴赫圭 委員** 적극적인 의지가 없어서 그런가요, 왜 안 되는 거예요?

○**學校法人技能大學理事長 孫日祚** 저희 기능대학이 대학으로 출범한 지 5년이 되었고 국고에서 지원되고 있는 부분은 국립전문대학과 거의 같습니다만 기성회비에서 교원들에게 주어지고 있는 여러 가지 수당에서 많은 차이가 나고 있어서 국립전문대학과 비교해서 보수 수준이 73.3%입니다.

○**朴赫圭 委員** 제가 볼 때 이사장님께서 하시기는 어려우니까 밑에서 추진만 해 주시고, 교수 출신이신 장관님께서 꼭 반영토록 해 주세요. 학생들 100%가 다 취업되고 있고, 그분들 고생한다고 합니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 협의해서 그런 방향으로 노력하겠습니다.

○**朴赫圭 委員** 열심히 해 주시기 바랍니다. 마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

이것으로 첫 번째 질의를 마치겠습니다.

보충질의나 추가질의하실 분이 계시면 질의 기회를 드리도록 하겠는데 시간은 일응 5분을 드리겠습니다.

그러면 먼저 徐秉洙 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**徐秉洙 委員** 저도 고용허가제 실시에 관해서 정부 입장에 혼선이 있기 때문에 몇 가지 질의를 드리겠습니다.

존경하는 吳世勳 위원님과 張光根 위원께서도 지적했습니다만 지난 2003년 4월 7일 수석보좌관 회의에서 대통령께서 고용허가제를 시범실시하는 안을 제시하면서 산업연수생 제도를 즉시 폐지하느냐 않느냐 이것에 대한 논의는 할 수 있다고 말씀하셨습니다. 그런데 오늘 吳世勳 위원이나 張光根 위원께서 질의하실 때 장관님 입장은 전면 실시하는 것을 말씀하셨습니다.

그래서 노동부장관과 노동부의 입장은 명확하다고 생각하지만 정부의 입장이 명확한가 하는 것을 묻고 싶습니다.

만약 전면실시를 한다면 고용허가제 실시와 동시에 산업연수생 제도의 근간이 되는 출입국관리법을 폐기해야 되는데 이 출입국관리법 시행령 자체는 국무회의에서 폐기할 수 있지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 아닙니다. 산업연수생 제도와 관련된 시행령이 아니고 법 제19조제2항, 제3항 또는 출입국관리법입니다.

○**徐秉洙 委員** 고용허가제 관련 법안은 노동부장관님의 의지가 있으면 가능하다고 봅니다. 저도 고용허가제를 원칙적으로 반대하는 사람은 아닙니다. 단, 이 고용허가제와 산업연수생 제도의 근본적 차이는 노동시장을 전면개방하느냐 안 하느냐에 있다고 생각하거든요.

장관님께서 그렇게 생각 안 하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 전면개방하고는 성격이 조금 다릅니다.

전면실시라는 말은 산업연수생 제도를 폐지하고 고용허가제를 유일한 창구로 한다는 의미에서, 병행하면서 시범실시하는 것이 아니라는 의미에서 말씀드렸습니다.

○**徐秉洙 委員** 그러면 시범실시하고 전면실시의 차이를 분명하게 말씀해 주세요.

○**勞動部長官 權奇洪** 시범실시의 의미는 산업연수생 제도와 병행해서 일부 업종에 국한해서 실시한다는 말이고, 전면실시는 그것과 대칭되는 개념으로 산업연수생 제도는 폐지하고 고용허가제를 유일한 외국인력의 도입창구로 삼는다는 말입니다.

○**徐秉洙 委員** 현재 국회에 계류 중인 외국인근로자의고용허가및인권보호에관한법률안에서는 외국인 근로자를 고용할 수 있는 업종 및 사업장 규모, 업종별 도입인원 등을 정책위원회에서 엄격하게 제한할 수 있다고 되어 있습니다. 그렇다면 어떤 업종 등을 제한하면서 외국인 근로자를 도입하는 제도라고 보거든요.

그랬을 때 장관님이 생각하시는 전면적인 제도의 도입하고 시범적으로 한다는 것의 차이를 제가 제대로 인식하기가 어려워서 그렇습니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 혹시 '전면'이라는 표현에 오해가 된다면, '전면'이라는 말은 시범실시라는 말의 대칭되는 개념으로 사용했고, 시범실시라는 것은 위원님께서 방금 지적하셨듯이 산업연수생 제도와 병행실시한다는 말이기 때문에 산업연수생 제도를 폐지한다는 의미에서 고용허가제의 전면실시라고 말씀드렸습니다.

○**徐秉洙 委員** 산업연수생 제도라고 하는 것은 준근로자의 신분을 부여하여 단기체류를 원칙으로 근로자의 기본적이고 일반적인 권리는 인정하되, 우리 국민이 갖는 근로자로서의 모든 권리를 부여하지 않는 것입니다.

그런데 고용허가제는 외국인 근로자에게 내국인 근로자가 누리는 모든 권리를 동등하게 인정하는 것입니다. 그리고 지금 국회에 계류되어 있는 법안에도 외국인 근로자의 국내고용을 금지하는 어떤 규정도 나타나 있지 않습니다. 단, 외국인력고용정책심의위원회에서 그때그때 상황에 따라서 탄력적으로 도입규모와 업종을 제한할 수 있도록 되어 있거든요.

그렇게 되면 세월이 조금씩 흘러서 우리 사업주 측에서 어떤 업종에도 불구하고 외국인 근로자가 필요하다는 인식이 되면 점차적으로 개방되다가 장기적으로 전면 개방하는 추세로 가도록 하는 취지가 이 법안 속에 포함되어 있다고 보거든요.

이것이 전면개방한다는 취지라고 말씀드리는 뜻이 여기 있는 것입니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 아닙니다. 제가 전면개방이라고 한 말씀은, 현재의 산업연수생 제도의 폐지를 의미한 것이었습니다.

○**徐秉洙 委員** 그래서 정부의 입장을 묻는 것입니다. 노동부의 입장은 단호하다 하는 것은 알고 있습니다. 그러나 이 산업연수생 제도를 폐지하느냐 안 하느냐의 문제는 노동부의 소관사항이 아니라고 보는데요.

노동부에서 할 수 있습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 지금 현재는 국회의 소관사항으로 되어 있습니다. 정부의 입장은 3월 29일 차관회의에서 이미 발표가 되었고 이것이 만약 정부입법안으로 나가는 것이라면 국무회의의 결정까지 거쳤겠지만 정부입법안으로 나가는 것이 아니고 李在禎 의원님 안에다가 보완해서 나가는 것이기 때문에 국무회의에서 형식상의 의결을 거치는 않았습지만 차관회의의 결과를 보고받고 거기에 대해서 그렇게 추진하기로 한다고 논의가 이루어졌습니다.

○**徐秉洙 委員** 그런데 정부에서 논의되는 과정을 보면, 노동부도 그렇고 청와대 측도 그렇고 실제 고용허가제를 왜 실시해야 되는가 그 개념정리부터 해야 하고, 그 고용허가제를 실시함으로써 우리가 얻는 득이 무엇인가 하는 데 대해서도 명확한 자신이 없는 것 같아요.

○**勞動部長官 權奇洪** 그렇게 보셨다면 죄송합니다마는 저희들로서도 그렇지는 않습니다.

이유는 두 가지라고 말씀을 드렸습니다. 첫째는 불법 체류자를 썬야만 하는 영세중소기업의 인력난을 합법적이고 안정적으로 해소해 주자, 두 번째는 그와 같은 상당 규모의 외국 인력을 도입하게 된다면 그에 대한 국가차원의 관리체계가 있어야 되겠다는 이유였습니다. 그것과는 다른 차원에서 인권문제 등도 논의의 대상이 될 수 있습니다마는 저희들이 원래 제기했던 의미는 그 두 가지였습니다.

○**徐秉洙 委員** 그러나 지금 노동부에서는 고용허가제를 실시함으로써 인해 가지고 3D업종이라든가 중소기업의 부족한 인력을 충원하는 데 도움이 된다고 말씀하시지만 인건비를 한번 계산해 본다면 그렇지 않아도 어려운 3D업종과 중소기업체에 인건비 인상효과가 분명히 나타난다고 보거든요. 그 점에 대해서는 어떻게 생각 하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 그것은 실험을 해 볼 수 없는 것이기 때문에 인건비 상승효과가 나타난다, 안

나타난다에 대해서 실험적 데이터를 가지고 증빙해 보일 수는 없을 것 같습니다.

○**徐秉洙 委員** 상식적으로 생각하더라도 지금 산업연수생 제도하에 있는 근로자와 내국인과 같은 근로조건을 부여하는 근로자 사이에는 상당한 임금수준의 향상이 있을 것이라는 것은 예측할 수 있다고 보는데요.

○**勞動部長官 權奇洪** 산업연수생만을 대상으로 한다면 그런 예측이 가능하겠습니까마는 우리나라 외국인 인력의 거의 대부분은 불법 체류자들 아닙니까? 현재 시장에서 형성된 불법 체류자의 임금수준을 기준으로 보면 오히려……

○**徐秉洙 委員** 그러나 불법 체류자 문제를 해결하기 위해서 산업연수생 제도에서 고용허가 제도로 바꾼다는 것은 이해가 가지 않는 논리입니다. 이것은 법무부나 다른 방법으로 불법 체류자 문제를 해결하려는 노력을 해야지 지금 노동부장관님께서 말씀하시는 것을 들어보면 불법 체류자가 30만 명이 있으니까 이 문제를 해결하기 위해서 산업연수생 제도를 고용허가제로 바꾸어야 되겠다고 하는 것 같은 느낌이 들어서 오히려 더 걱정스럽습니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 제가 그런 느낌을 드렸다면 죄송합니다마는 그것도 기대될 수 있는 하나의 부산물입니다.

○**徐秉洙 委員** 좋습니다. 노동부가 이 고용허가제를 실시하는 중요한 이유 중 하나가 방금 말씀하셨다시피 불법 체류자의 인권문제도 들어 있다고 말씀하셨지요. 그래도 노동부가 불법 체류자 문제를 개선하고 보완하려는 의지가 있는 것인가에 대해서는 의심이 많이 갑니다. 사회 전반적으로 고용허가제를 해야 한다는 압력이 들어오니까 그것에 대한 어떤 목적 달성을 위한 제도나 장치는 마련해 놓지 아니하고 법부터 먼저 고쳐놓고 보자는 것이 아닌가 하는 우려를 금할 수가 없습니다.

그래서 송출비리문제에 관련해서 여기에 산업인력공단이사장님께서도 나와 계십니까마는 2003년 2월 10일에 노동부 고용정책심의관실에 고용허가제도 도입 관련 추진단을 설치하고 공단에서 직원 한 명이 참여를 했지요?

○**韓國産業人力公團理事長 金有培** 예.

○**徐秉洙 委員** 그다음 2003년 3월 1일 고용허가제 도입에 따른 공단의 역할을 검토하기 위하여 공단 내 관련부서 직원 3명으로 자체 태스크포스팀을 구성 운영하기로 했고 굵은 활자로 태스크포스팀은 통상업무 수행과 병행이라고 표기를 해

놓았습니다. 이 태스크포스팀이 통상업무를 수행하면서 병행하여 구성되는 경우가 있는지, 그리고 실제 그 업무를 충실히 수행할 수 있겠는지 답변을 해 주십시오.

○**韓國産業人力公團理事長 金有培** 우선 태스크포스를 만들어 가지고 후속조치는 법의 통과와 더불어서 여러 가지 전달체계라든가 송출에 따르는 조직의 문제, 이런 부분이 함께 검토되어야 할 것입니다. 그 부분은 법제정의 내용과 관련이 되기 때문에 노동부나 국무총리조정실과 긴밀하게 협의를 해 가면서 작업을 하고 있습니다.

○**徐秉洙 委員** 이 법안이 통과되어서 실시가 된다면 사회경제적으로 여러 가지 막대한 영향을 끼치는 여파들이 일어날 것인데 그에 대한 대책이나 제도적인 보완을 하지 아니하고 법부터 통과시킨다는 데에 대해서 본 위원은 우려를 하면서 빠른 시간 내에 그에 대한 연구나 보완대책을 강구해 주시기를 바랍니다.

다음 외국인 근로자 콜센터가 운영되고 있습니까? 어느 부서에서 담당하십니까?

○**勞動部雇傭政策審議官 河甲來** 외국인 근로자 콜센터는 아직 설치가 안 되어 있고……

○**徐秉洙 委員** 2003년 예산안에는 분명히 금년 1월부터 외국인 근로자 콜센터를 실시하는 것으로 되어 있지요?

○**勞動部雇傭政策審議官 河甲來** 예.

○**徐秉洙 委員** 그럼 7월 1일부터 실시한다면 예산까지 다 책정해 놓았는데 그 6개월 동안의 예산은 어디에 사용하실 것입니까?

○**勞動部雇傭政策審議官 河甲來** 두 가지 이유인데 첫 번째로는 소프트웨어는 예산이 책정이 되어 있는데 기계를 들여오는 하드웨어는 예산이 좀 부족합니다. 두 번째로는 곧 고용허가제가 도입될 예정으로 판단되어 그에 관련해서 콜센터를 확정하려고 계획을 좀 더 깊이 연구하고 있습니다.

○**徐秉洙 委員** 그래서 그때그때 정책방향도 명확하게 잡아놓지도 아니하고 순간적으로 예산을 세웠다가 집행도 보류하는 노동부의 여태까지의 관행들 때문에라도 과연 지금 실시하려고 하는 외국인 고용허가제에 대한 대비가 되어 있는지 다시 한번 우려하지 않을 수 없습니다.

○**勞動部雇傭政策審議官 河甲來** 위원님, 보류를 하는 것이 아니고 7월 1일을 목표로 준비를 하고 있는 것입니다.

○**徐秉洙 委員** 그런데 이미 콜센터 설치 방침이 확정된 것이 2002년도 7월 18일 아닙니까?

○**勞動部雇傭政策審議官 河甲來** 그때 계획했었습니다.

○**徐秉洙 委員** 그런데 6개월이 지나도록 준비도 안 되고 아직 사용도 안 하고 있다는 말이지요.

○**勞動部雇傭政策審議官 河甲來** 전국적인 망을 만들고 기계를 설치하는데 시간이 필요해서 연구하는 것이 있고 또 고용허가제 변수가 있어가지고 그 설계를 변경하면서 키우려는 필요성도 있어서 검토를 더 하고 있고 7월 1일부터 시범적으로 들어가려는 것입니다.

○**徐秉洙 委員** 어쨌든 좋습니다. 노동부는 고용허가제 도입의 당위성을 일반 국민은 물론 중소기업의 대다수가 적극적으로 찬성하고 있다는 데에서 찾고 있습니다. 그러나 최근의 여론조사는 반대의 결과를 보이고 있습니다. 연합뉴스의 네티즌 여론조사에 따르면 응답자의 69.1%가 고용허가제 도입을 반대하고 있는 것으로 나타났습니다. 장관님께서 이 사실을 알고 계십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 그 사실은 제가 미처 보고를 못 받았습니다.

○**徐秉洙 委員** 뿐만 아니라 노동부는 고용허가제가 송출비리를 근절시켜서 외국인 근로자의 안정적인 근무를 보장한다는 취지를 갖고 있는 것으로 강조하고 있습니다. 장관께서는 국가인권위원회가 발표한 국내거주 외국인 노동자 인권 실태조사 보고서를 보신 적이 있습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 제가 면밀히 보지는 못하고 들었습니다.

○**徐秉洙 委員** 그 내용에 따르면 산업연수생이 입국할 때 송출기관에 지불한 평균 입국비용은 노동부의 지적과 같이 1인당 평균 3000달러에서 7266달러에 달합니다. 노동부가 인용한 국가인권위원회 보고서에는 불법 체류자들 역시 1인당 3063달러에서 많게는 6275달러의 송출료를 지불하는 것으로 조사되었습니다. 경기개발연구원이 최근 발표한 자료에서도 비슷한 실태가 보고되었습니다. 외국인 근로자가 한국 입국을 위해서 쓴 비용은 3930달러입니다. 이 중 산업연수생이 지불한 평균 비용은 2900달러인데 비해서 불법 입국한 근로자들은 4600달러로 훨씬 많은 송출비용을 부담한 것으로 나타났습니다. 따라서 산업연수생 제도만이 송출비리 요인을 안고 있다는 노동부의 주장에는 무리가 있다고 생각하는데 장관께서는 어떻게 생각

하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 산업연수생 제도만이 송출 비리의 문제를 안고 있는 것이 아닌 것이 분명합니다.

○**徐秉洙 委員** 마지막으로 한 가지만 질의를 더 드리겠습니다.

우리나라에 외국인 근로자 불법 취업이 이렇게 많이 된 데 대해서는 기본적으로 어디에 이유가 있다고 생각하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 가장 기본은 우리나라의 내국인 근로자가 주로 3D 업종이라는 영세업체에 취업을 기피하고 그 영세업체의 입장에서는 인력을 구할 수 없는 노동시장에서의 상황이 핵심적인 원인이라고 보고 있습니다.

○**徐秉洙 委員** 그런 문제도 있지만 외국인 근로자가 본국에서 받을 수 있는 임금과의 격차가 존재한다는 것입니다. 말하자면 국경을 넘은 외국인이 국경을 넘었다는 이유만으로 본국에서보다 6배에서 14배 이상의 돈을 벌 수 있다는 사실이 우리나라에 외국인 근로자가 유입될 수 있는 중요한 요인이라고 생각합니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 그렇습니다.

○**徐秉洙 委員** 그렇기 때문에 우리가 고용허가제를 한다고 하더라도 쿼터제를 실시할 것 아닙니까? 그러나 현재 국내에서 외국인 근로자를 수용할 수 있는 캐퍼가 있고 또 근로자를 공급할 수 있는 외국이 많은데 방문비자나 관광비자로 들어와서 외국에 취업을 하려는 외국인 근로자는 오히려 외국인 고용허가제 때가 산업연수생 때보다 임금이 높아졌기 때문에 더 그러한 욕구가 강하고 그래서 오히려 불법 취업자의 수가 더 늘어날 수 있다고 하는 견해에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 어떤 사회건 불법 취업자가 100% 근절될 수 있는 사회가 있겠습니까마는 적어도 경험상으로 보더라도 고용허가제를 도입하고 있는 대만이나 싱가포르 같은 경우 불법체류율은 2%에서 7% 수준밖에는 되지 않습니다. 독일과 같이 고용허가제가 아니라 노동허가제를 도입하고 있는 외국인 취업자 숫자가 700만이 넘는 나라에서도 불법체류율은 6% 대에 불과합니다. 반면에 우리는 78%나 된다는 것은 적어도 고용허가제가 합법적인 인력 도입의 루트가 없는 경우에 비해서는 훨씬 더 불법체류율을 떨어뜨릴 것이라고 기대합니다.

○**徐秉洙 委員** 좋습니다.

고용허가제는 아까 제가 주장한 바와 마찬가지로 우리의 노동시장을 기본적으로 외국인에게 개방하겠다는 취지의 제도라고 생각합니다. 장기적 관점에서 볼 때 대한민국의 발전과 성장을 위해서라면 외국 인력에 국내 시장을 완전 개방한다는 것은 위험한 발상이라고 생각합니다.

저임금의 외국인 노동력의 도입을 합법화해서 노동시장을 개방한다면 값싼 외국 노동력이 우리의 자본재와 기술을 대체하는 결과를 초래할 것이 명확합니다. 현재의 산업연수생 제도에서도 외국인 인력은 상대적인 저임금을 받으면서까지 노동력을 공급할 의사를 가지고 있습니다. 고용허가제가 도입되고 외국인 근로자가 내국인 근로자와 동등한 권리를 갖게 된다면 필연적으로 근로조건과 임금이 향상됩니다. 산업연수생 제도에서보다 근로조건과 임금이 향상된다면 외국인 근로자의 국내 노동시장으로의 유입압력은 더욱 커지게 되고 이렇게 된다면 외국인 근로자의 노동력을 불법적으로 거래하는 암시장의 규모가 커질 것이며 외국인 근로자의 사업체 이탈과 불법 취업, 부패 또한 여전히 늘어날 것입니다.

특히 비정규직은 물론 여성 고령자, 저소득층 근로자와 외국인 근로자는 직접적인 대체 관계에 있습니다. 사회적 비용이 오히려 증가되는 것은 당연합니다. 그래서 고용허가제를 도입하겠다는 그로부터 파생될 수 있는 사회·경제적 제 문제들을 사전에 분석하고 보완할 수 있는 법적, 제도적 장치를 먼저 만들어 주실 것을 당부를 드리겠습니다.

이상입니다.

○**委員長 宋勳錫** 수고하셨습니다.

다음은 朴仁相 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**朴仁相 委員** 오늘 편안하게 질의를 안 하려고 했는데 앉아서 듣다 보니까 좀 성질이 납니다. 우리 장관님 답변하는 것도 보니까 노동허가제 문제가 고용허가제나, 산업연수생 제도 전면 실시의 일부 시범시행이나, 아까 위원님들이 상당히 논란을 부쳤습니다. ‘노동부는 확실한데 정부 답변이 뭐냐’ 이런 이야기가 나오거든요. 그러면 노동부는 뭐고 정부는 뭐냐 이렇게 되는데 이것을 일관성 있게 주장을 안 했기 때문에 이런 문제가 파생되어진다는 이야기입니다.

그래서 이 부분에 대해서는 소신 있게 일부 업종 시범 실시라는 용어도 안 썼으면 좋겠어요. 고용허가제를 전면적으로 실시하기 위해서는 이렇게

가야 된다 하는 문제를 일관되게 정리를 해 주시고, 당 입장에서 정책위 의장이 무슨 소리를 했든 그것을 설득할 수 있으면 설득을 해야지요. 그 이야기도 보충해서 할 것도 없다고 보거든요.

그리고 아까 安東善 선배님 이야기를 들어 보시면 어떻게 보면 중소기업중앙회에서 나온 팜플렛을 그대로 읽는 것 같아서 좀 딱하기도 했습니다. 물론 그런 주장도 할 수 있겠지요.

이 허가제 문제가 거론된 것이 제가 알기로는 14대 국회 때부터 나온 것이거든요. 저희들이 노동계에 있을 때부터 이 문제가 나왔는데 방금 徐秉洙 위원께서도 지적을 했습니다. 이것이 노동시장의 개방이나 아니냐 하는 문제에 대해서 저희들도 그때는 반대를 걸었습니다. 이것이 만약 노동시장 개방이라면 노동계에서는 걸 수밖에 없다, 그런데 궁극적으로는 인력이 부족하고 달리기 때문에 우리가 커버가 안 되니까 이런 판국에서 탄력적으로 운영이 되는 것 아닙니까? 결과적으로 금년도에 몇 명을 어디에 보충한다는 부분을 국가에서 결정해서 정리해 들어가는 그런 과정이지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 그래서 일차적으로 제가 부탁하고 싶은 것은 고용허가제에 대해서는 확실한 신념을 가지고 이것이 정부 방침이라고 노동부에서 내 주시사 하는 이야기를 하고 싶고요. 다른 일부 시범 실시 이런 이야기를 또 하시겠습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 시범 실시라는 이야기를 제가 한 적은 없습니다.

○**朴仁相 委員** 그런데 답변 과정에서 나오는 것을 보면 그것도 염두에 두고 이런 말을 했다고 이야기하는데 저는 그 이야기도 싫더라고요. 확실한 소신만 이야기를 해 주시라 이것입니다.

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 노동부 입장 그리고 그것이 현재 정부의 입장입니다.

○**朴仁相 委員** 그다음에 만약에 고용허가제를 했을 때 노동시장을 개방으로 보느냐 아니냐 하는 노동부장관의 생각은 무엇입니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 제한적 개방이라고 한다면 그것은 개방이라고 할 수 있습니다. 그러나 이런 이야기입니다. 내국인 근로자를 1개월 이상 찾아보고 찾지 못한다는 확인서를 가진 기업이 신청해서 받을 수 있는 것이기 때문에 이것을 전면적인 완전개방이라고 이야기할 수는 없고 그러나 완전히 문이 닫힌 것이 아니고 통로가 만들어졌으

니까 개방이 아니라고는 할 수 없겠지요. 제한된 개방이라고 이야기해야 될 것 같습니다.

○**朴仁相 委員** 그런데 다행인 것이 그래도 노동계가, 양대 노총이 있습니다. 이구동성으로 이 부분에 대해서는 찬동을 하는 것이 정부가 추진하는 데 좋은 현상이라고 보거든요. 만약에 이것을 개방이라고 인식한다면 굳이 이것을 열어줘야 할 이유가 없습니다. 결과적으로 부족분을 충당하지 못하니까 그 부분에 한해서만 충당한다 이런 이야기거든요. 그래서 그렇게 확실하게 정리를 해 주시사 하고 몇 가지는 서면질의 하겠습니다.

다음에 중노위 위원장님 모처럼 오셨는데 하나만 물어볼게요.

직권중재 회부기준에 대해서 상임위에서 질의를 많이 했는데 세부요건을 구체화해서 업무지침을 작성할 것을 저희들이 요구를 했습니다. 지금 그것을 만들고 계시지요?

○**中央勞動委員長 申弘** 예, 거의 다 성안이 되어서 4월까지 완성해서 각 지방노동위원회에 보내려고 합니다.

○**朴仁相 委員** 이 부분은 저도 높이 평가를 합니다. 그런데 사안이 민감한 것이기 때문에 가급적 최종안이 만들어지기까지 이렇다저렇다 언급을 자제할 생각입니다. 꼭 하나 짚고 넘어가야 할 사항이 있어서 먼저 하나 묻겠습니다.

직권중재 제도가 단체행동권만 제약한다고 보십니까, 아니면 현실적으로 단체교섭권까지도 제약한다고 보십니까?

○**中央勞動委員長 申弘** 제 개인 입장을 물으시는 것입니까?

○**朴仁相 委員** 아닙니다. 중노위 위원장님으로서 입장을 묻는 것입니다.

○**中央勞動委員長 申弘** 단체교섭권까지는 제약되지 않는 것으로 보고 있습니다.

○**朴仁相 委員** 그런데 본 위원이 보기는 단체교섭권까지도 보고 있습니다. 그 이유를 몇 가지 이야기를 하겠습니다.

안을 보면 특별조정위원회가 노사로부터 의견을 청취하고 중재회부의 타당성을 검토하게 되어 있는데 중재회부의 타당성을 판단하는 요건으로써 쟁의행위의 범위, 중단되는 업무의 중요성, 업무의 대체 가능성 등을 고려하게끔 하고 있습니다. 그렇지요?

○**中央勞動委員長 申弘** 예.

○**朴仁相 委員** 그동안 직권중재 제도의 대표적인 문제점으로 지적되었던 것의 하나가 사용자의 불성실 교섭입니다. 그런데 사용자가 직권중재 제도를 악용해서 회사 측 안도 제시하지 않고 교섭을 해태하는 사례가 많았습니다. 결과적으로 노조는 직권중재안이 미흡하더라도 수용을 해야 하고 그렇지 않으면 불법을 감수하고 파업을 벌여야 했습니다. 그래서 본 위원이 단체교섭권까지도 훼손한다고 생각하는 이유는 바로 여기에 있습니다. 위원장님, 어떻게 생각합니까?

○**中央勞動委員長 申弘** 위원님이 말씀하시는 그런 측면도 결과적으로 있을 수는 있다고 생각합니다.

○**朴仁相 委員** 아까 없다고 그러시다가 제가 설명을 하니깐 조금 이해가 갑니까?

○**中央勞動委員長 申弘** 예, 이제 배웠습니다.

○**朴仁相 委員** 배우셨다고 하면 얘기가 안 되지요. 서로 토론하는 과정이니까요.

그래서 신의성실의 원칙을 무시하는 사용자의 불성실 교섭 문제는 단체행동권 제약과 더불어 직권중재가 갖고 있는 근본적인 문제입니다. 그런데 이 부분이 노동위원회안에는 빠져 있습니까. 맞지요?

○**中央勞動委員長 申弘** 예.

○**朴仁相 委員** 이유가 무엇입니까?

○**中央勞動委員長 申弘** 저희들은 단체교섭권을 침해한다고 보지 않았기 때문에 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 그런데 노사 간의 쟁점이 조정대상이 아닐 경우에 중재재정의 대상도 될 수 없지요?

○**中央勞動委員長 申弘** 그렇습니다.

○**朴仁相 委員** 2002년 경희의료원 분규의 핵심 쟁점 중에 사학연금 본인부담 문제가 있었습니다. 그런데 이 사안은 조정대상이 아니었습니다. 그런데 결국 중재 재정에 빠질 수밖에 없었습니다. 당시 조합원들이 임금인상보다도 더 중요하게 생각했던 쟁점이 이것이었었습니다. 현행법 체계 하에서 중재 재정이 노사 간 쟁점을 모두 포괄할 수 없게 되어 있습니다. 그렇다면 사용자의 불성실 교섭을 제재하기 위해서는 직권중재 회부 요건에 이를 명시하는 것이 맞다고 보고 있습니다. 위원장님은 어떻게 생각합니까?

○**中央勞動委員長 申弘** 검토해 보겠습니다.

○**朴仁相 委員** 4월에 내려갈 지침서에 이것이 들어가야 됩니다. 검토만 하실 것이 아니라 성안이

다 되었다고 하지 않았습니까? 그래서 저는 꼭 부탁하는 것이 사용자의 불성실 교섭 방지방안이 포함된 세부기준이 나올 수 있기를 진심으로 부탁하겠습니다.

질의 마치겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 朴仁相 위원님 수고하셨습니다.

다음은 全在姬 위원님 보충질의해 주시기 바랍니다.

○**全在姬 委員** 2004년도 예산편성이 본격적으로 이루어질 시점이기 때문에 장관님께서 꼭 아시고 챙겨주셔야 될 사항이 있어서 지적하고자 합니다.

모성보호비용, 산전·후휴가를 지금 고용보험에서 부담하고 있는 것을 아시지요?

○**勞動部長官 權奇洪** 예.

○**全在姬 委員** 육아휴직의 경우에는 고용보험으로 부담하는 것도 있을 수 있습니다. 그런데 지금 산전·후휴가 같은 경우에는 당초의 원 취지대로 한다면 국민건강보험으로 부담해야 됴에도 불구하고 국민건강보험의 재정악화 때문에 한시적으로 고용보험에서 부담을 하면서 도입을 했습니다. 그리고 도입 당시 비용분담을 일반회계가 50%하고 고용보험이 50% 하는 것으로 했습니다. 그래서 2001년도와 2002년도에는 각각 50%씩 분담해서 예산을 편성했습니다. 그러나 2003년도에는 일반회계가 한 푼도 반영되지 않았었습니다. 그 이유는 2001년도 2002년도에 편성해 준 일반회계가 제대로 집행되지 않았기 때문에 그 돈으로 2003년도에 일반회계 부담분을 충당할 수 있다고 하는 내면적인 이유도 있고 기획예산처의 속성상 일단 그 부처의 소관 보험에 맡겨두면 일반회계는 안 주려고 하는 관행에서 비롯된 것도 있습니다.

그래서 장관께서는 2004년도 예산을 편성함에 있어서 두 가지 사항을 이행해 주십시오.

첫 번째는 지금까지 노동부가 모성보호비용이라든지 육아휴직에 대해서 계획 대비 실적이 너무나 미미합니다. 아주 실적이 저조합니다. 그렇기 때문에 예산편성이 완전히 주먹구구식 부풀리기입니다. 그래서 제가 기획예산처 담당자라고 하더라도 노동부 예산편성에 대해서는 쳐다볼 의욕이 없습니다. 그렇기 때문에 우선 예산편성을 합리적인 근거에 합리적인 계획을 세워주십시오.

두 번째는 어떤 일이 있어도 산전·후휴가 비용에 있어서는 일반회계 50%부담원칙이 관철되어야 합니다. 그래서 2004년도 정부 예산편성에 있어서

그 점이 지켜지도록 장관께서 직접 챙겨 주시고 또 그렇게 해서 정부예산안을 환경노동위원회에 제출해 주실 것을 촉구합니다. 그렇게 해 주시겠습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 그렇게 하겠습니다.

그런데 지금 기획예산처에서 가급적 기금에 일정하게 여유가 있는 경우에는 일반회계를 쓰지 않겠다는 원칙 아닌 원칙 같은 것을 정해 두고 있어서 상당부분 마찰이 있을 것으로 생각합니다.

○**全在姬 委員** 아닙니다. 그것은 모성보호비용사회부담결의안을 제가 제의해서 국회본회의를 통과한 결의안까지 있습니다. 그리고 그 결의안은 정부를 구속하는 결의안입니다. 그리고 예산심의 당시의 속기록을 보면 기획예산처장관이 거부할 명분이 없습니다. 그래서 당당히 요구하시고 반영시켜 주시기 바랍니다.

시간이 너무 많이 지났기 때문에 제가 아직도 준비한 내용이 많습시다마는 다음 기회에 제가 장관님과 논의하도록 하겠습니다.

○**委員長 宋勳錫** 全在姬 위원님 수고하셨습니다.

마지막으로 **吳世勳** 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**吳世勳 委員** 장관님, ‘근우회’라고 들어 보신 적 있습니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 예, 최근에 얼핏 들었습니다. 보험사무조합의 하나라고 들었습니다.

○**吳世勳 委員** 보험사무조합 인가를 받은 법인인데요. 구성원이 주로 근로복지공단 퇴직자들입니다.

근우회가 제대로 운영이 되고 있다고 파악하고 계십니까?

○**勞動部長官 權奇洪** 구체적인 상황까지는 제가 아직 파악하고 있지 못합니다.

○**吳世勳 委員** 근로복지공단 이사장님, 좀 나오시지요.

지금 활동이 충실히 이루어지고 있다고 파악하고 계십니까?

○**勤勞福祉公團理事長 金在英** 충실히 이루어진다고 할 수 없고…… 우선 근우회의 성격에 대해서 좀 말씀드리고자 합니다.

○**吳世勳 委員** 성격은 방금 전에 장관님하고 얘기가 되었습니다만……

○**勤勞福祉公團理事長 金在英** 그런데 근우회가 근로복지공단 퇴직자들로 전체적으로 구성이 되었다……

○**吳世勳 委員** 운영이 충실하게 이루어지느냐고 여쭙어 보니까 답변이 그러신데요. 바로 내일이지요. 우리 상임위에 상정될 고용보험및산업재해보상보험의보험료징수등에관한법률안이라는 것이 지금 국회에 올라와 있지요. 지금 심의를 앞두고 있는데 이 법안이 통과되면 하위법령도 정비되어야 합니다. 그러기 위해서는 이런 조합 운영이 제대로 충실하게 되는지 실태파악이 전제가 되어야 될 것 같아서 저희들이 관심을 가졌고요. 최근에 신문지상에서 한번 공방이 있었지요?

○**勤勞福祉公團理事長 金在英** 예.

○**吳世勳 委員** 그것 때문에 아마 지금 기억을 하고 계시는 것 같은데, 사실 제가 관심을 가지게 된 것도 그 기사 때문인데 그 기사를 근거로 해서 어떤 성격의 기관인가를 한번 봤습니다. 일은 제대로 돌아가고 있는지…… 그런데 좀 문제가 있어 보여서 지금 언급을 시작한 것입니다.

현재 공단으로부터 인가를 받아 활동 중인 근우회의 6개 지회와 관련된 자료를 제출받아서 분석을 해봤습니다. 그랬더니 몇 가지 특이한 사항이 있어서 짚어 보겠습니다.

먼저 근우회 서울남부지회가 고용보험사무조합 인가신청 당시에 제출한 고용보험위탁사업주 명부에 기록된 36개 사업장의 실제 위탁여부를 확인해 보았습니다. 그랬더니 근우회 서울남부지회의 2000년도 위·수탁사업장 현황자료에는 인가 신청 시 제출된 고용보험위탁사업주 명부 상의 어느 사업장도 포함되어 있지 않다는 사실을 확인을 했습니다. 이것은 지금 정상적으로 업무가 이루어지지 않고 있다는 것이지요. 어렵게 고용보험사무위탁서까지 체결한 사업장이 실제로는 위탁사업장에 포함되지 않은 것입니다.

그래서 좀더 자세하게 살펴보았습니다. 함께 제출된 고용보험사무위탁서에서도 이상한 점이 발견되었습니다. 근우회 서울남부지회가 공단에 고용보험사무조합 인가를 신청을 하기 직전인 2000년 2월 중순경에 각 사업장과 체결한 위탁서가 모두 세 종류나 되고 그중 하나는 엉뚱하게도 99년 4월에 위탁을 승낙한 것으로 되어 있습니다.

정해진 양식이 있음에도 비슷한 시기에 각기 다른 형식의 위탁서가 사용되었고 인가시점과 동떨어진 시점에 체결된 위탁승낙서도 끼여 있습니다. 아주 형식적으로 서류가 제출되어 있고 사후관리도 제대로 되고 있지 않다는 느낌을 받았습니다.

그래서 몇몇 사업장에 전화를 걸어 확인해 보니까 ‘인가 당시 필요하다고 해서 도장을 찍어준 것 같기는 한데 그 이후에는 연락도 없었고 지금 우리는 보험료를 내지도 않는다’ ‘방문은 고사하고 전화 연락도 거의 없었던 것 같다’ ‘그후에 공단에 확인해 보니 위탁이 해지되었다고 해서 우리가 직접 처리했다’ ‘그 즈음에 위탁승낙서를 받아왔지만 그 전부터 보험사무를 맡아서 처리해줬다’는 등 참으로 앞뒤가 안 맞는, 이해할 수 없는 진술들을 들었던 말입니다.

이상한 점은 그 외에도 많습니다. 근우회 서울남부지회가 인가신청 시에 제출한 고용보험위탁사업주 명부에 적힌 사업장들의 보험관계 성립 여부, 보험료 납부 실적, 사무조합 수임여부 등에 대해서도 조사를 해 보았는데 이들 사업장의 대부분이 근우회 서울남부지회하고 고용보험사무위탁서를 체결하기 훨씬 이전부터 보험관계가 성립된 사업장일 뿐 아니라 스스로 보험료도 납부해 온 우량사업장이었더라는 것입니다.

만약에 보험사무조합들이 이런 사업장만을 대상으로 위탁서를 체결하고 보험사무를 대행한다면 보험사무조합제도는 그다지 실효를 거두지 못할 것이라고 판단하고 있는데 그렇지요?

○**勤勞福祉公團理事長 金在英** 그렇다면 그것은 고용보험사무조합의 설치 목적에 맞지 않다고 봅니다.

○**吳世勳 委員** 그렇지요. 완전히 맞지를 않지요. 언급을 하자면 끝이 없는데 이왕 말이 나왔으니까 한 가지만 더 짚고 넘어가자면 ‘보험사무촉진지원금은 지급된 바 있는데 징수비용교부금은 전혀 지급되지 않았다’ 이것이 무엇을 뜻하는지 알고 계시지요? 그 의미가 무엇인지 한번 설명해 보시지요.

○**勤勞福祉公團理事長 金在英** 그 원인은 아마 위탁사업장이 주로 중소 영세사업장을 대상으로 하기 때문에 수납률이 저조하기 때문인 것으로 알고 있습니다.

○**吳世勳 委員** 그렇지요. 그래서 저는 굳이 돈까지 쥐가면서 여기에다 일을 대행시킬 필요가 있는냐는 근본적인 의문이 드는 것입니다.

○**勤勞福祉公團理事長 金在英** 그렇습니다. 위원님이 지적하신 이런 부분들은 전반적으로 저희들이 실태조사를 하게 되어 있습니다.

○**吳世勳 委員** 실태조사를 지속적으로 해 왔어요?

○**勤勞福祉公團理事長 金在英** 한 번 했습니다.

○**吳世勳 委員** 제가 안 그래도 그 말씀을 드리려고 그러는 것인데 우연히 어떤 계기로 해서 좀 관심을 갖고 들여다보니까 일이 원래의 취지에 맞지 않게 운영이 되더라는 것입니다. 그런데 마침 모레 법안심사를 해야 되는데 그 관련되는 법이 올라와 있기 때문에 이번 기회에 조사를 정확하게 해서……

특히나 이것은 퇴직자들로 구성된 단체여서 더 문제가 되고 있습니다. 이것이 아주 특이한 조직입니다. 보통의 경우에는 무슨 경제협회나 상공회의소 등에서 보험사무를 대행하잖아요. 거기를 조사해 보지 않아서 제대로 돌아가는지는 모르겠는데 어쨌거나 지금 여기에 보험사무촉진지원금이냐 이런 명목으로 돈이 나가고 있잖아요. 돈이 나가면 일이 제대로 돌아가야 하는데 그렇지 않은 것 같아서 지금 지적을 드리는 것입니다.

○**勤勞福祉公團理事長 金在英** 그래서 저희들이 노동부하고 제대로 조사를 해 가지고 역할을 못한 부분은 취소를 시켜 버리고 제대로 하도록 하겠습니다. 그리고 참고로 이 근우회가 근로복지공단 퇴직자 전체를 총괄하고 있지는 못합니다. 그래서 최근에 새로운 것을 주었는데 그것은 근우회라는 것은 근로복지공단 퇴직자 전체를 아우를 수 있는 조직이 되어야 되는데 지금 일부만 아우르는 역할을 하고 있으니까 새로 개편을 해 가지고 전체를 아우르는 조직으로 탈바꿈하라는 얘기를 한 적이 있습니다. 그래서 이것은 하여튼 빠른 시일 내에 노동부하고 합동으로 실태조사를 해 가지고 잘못된 부분은 취소하거나 경고를 하든지 하는 조치를 취하려고 하고 있습니다.

○**吳世勳 委員** 실태조사를 하시는 것도 중요하지만 제도 자체가 효율적으로 돌아가게끔 되어 있지 않다는 점도 있습니다.

○**勤勞福祉公團理事長 金在英** 그런 점도 있습니다. 달성률이 너무 높다든지 이런 부분들이 있습니다. 그래서 통합징수법에는 그런 부분이 보완되어 가지고 올라와 있는 상태입니다만 이런 부분도 노동부하고 협의해 가지고 실질적인 제도가 되도록 하겠습니다.

○**吳世勳 委員** 그래요. 이번 기회에 공단하고 보험사무조합 직원 사업주 이런 분들한테 내용을 들어보니까 무엇을 고쳐주었으면 좋겠다는 건의사항들이 상당히 많더라고요. 지금 시간이 다 되었는데 내용이 많으니까 추후에 이것을 보내겠습니다. 여러 가지 건의사항이 있으니까 이런 것들을

참작을 하셔 가지고 제도를 개선하는 데 도움을 받으셨으면 좋겠고 나머지 육아휴직 장려금 지원 사업하고 방언면에 대한 성능검증에 대해서는 서면으로 질의하겠습니다.

○委員長 宋勳錫 吳世勳 위원님 수고하셨습니다. 더 이상 질의하실 위원이 안 계시면 질의를 종결하도록 하겠습니다.

그리고 오늘 업무보고 중에 시간관계 상 위원님들께서 서면으로 질의하신 것과 安東善 위원님께서 구두질의하신 부분에 대해서는 노동부와 각 기관에서는 질의하신 위원님들의 취지에 부합하는 서면답변서를 충실하게 작성하여 4월 25일까지 모든 위원님들과 입법조사관실에 제출해 주시기 바랍니다. 서면질의와 답변내용은 모두 위원회 회의록에 게재하도록 하겠습니다.

노동부 및 각 기관에서는 오늘 여러 위원님들께서 지적하신 사항과 개선하신 고견들을 깊이 유념하셔서 향후 정책개발과 집행에 만전을 기해 주실 것을 당부드립니다.

위원님들 그리고 각 기관장과 관계관 여러분 수고하셨습니다.

이상으로 오늘 회의를 마치고 다음 회의는 내일 오전 10시에 개의해서 환경부 및 노동부 소관 법률안을 심사하도록 하겠습니다.

산회를 선포합니다.

(17시48분 산회)

고용정책심의관
노동보험심의관
능력개발심의관
국제협력관
중앙노동위원회
위원장

河 甲 來
金 憲 洙
朴 鎔 雄
嚴 賢 澤
申 弘

○其他參席者

노사정위원회
위원장
상임위원장
운영국장
대외협력실장
수석전문위원
기획위원
근로복지공단이사장
한국산업인력공단
이사장
한국산업안전공단
이사장
한국장애인고용촉진공단
이사장
한국노동교육원장
산재의료관리원장
이사장
학교법인기능대학장
이사장
한국기술교육대학교
총장

金 錦 守
李 銑 銑
李 基 權
朴 然 正
金 勳 勳
鄭 京 連
金 在 英
金 有 培
金 容 達
申 弼 均
安 鐘 根
李 萬 浩
孫 日 祚
文 亨 男

○出席委員(11人)

金 德 圭 朴 仁 相 朴 赫 圭 徐 秉 秀
宋 勳 錫 申 溪 輪 安 東 善 吳 世 勳
張 光 根 全 在 姬 洪 在 馨

○請暇委員(1人)

金 樂 冀

○出席專門委員

수석전문위원 河 鍾 範
전문위원 李 正 樹

○政府側參席者

노동부
장관 權 奇 洪
차관 朴 吉 祥
기획관리실장 鄭 秉 錫
고용정책실장 崔 炳 勳
노사정책국장 盧 民 基
근로기준국장 宋 永 重
고용평등국장 梁 承 周