第248回國會 (臨時會) 環境勞動委員會會議錄 第 3 號

國 會 事 務 處

日 時 2004年7月8日(木)

場 所 環境勞動委員會會議室

議事日程

1. 업무보고
 가. 노동부
 나. 중앙노동위원회
 다. 근로복지공단
 라. 한국산업인력공단
 마. 한국산업안전공단
 바. 한국장애인고용촉진공단
 사. 한국노동교육원
 아. 학교법인기능대학
 자. 한국기술교육대학교
 차. 산재의료관리원
 카. 노사정위원회
2. 2004년도제1회추가경정예산안
 가. 노동부소관
3. 2004년도장애인고용촉진및직업재활기금운용계획변경안
4. 2004년도근로자복지진흥기금운용계획변경안

審査된案件

1. 업무보고 ····· 2
 가. 노동부
2. 2004년도제1회추가경정예산안 ····· 2
 가. 노동부소관
3. 2004년도장애인고용촉진및직업재활기금운용계획변경안 ····· 2
4. 2004년도근로자복지진흥기금운용계획변경안 ····· 2
1. 업무보고(계속) ····· 53
 나. 중앙노동위원회
 다. 근로복지공단
 라. 한국산업인력공단
 마. 한국산업안전공단
 바. 한국장애인고용촉진공단
 사. 한국노동교육원
 아. 학교법인기능대학
 자. 한국기술교육대학교

차. 산재의료관리원
카. 노사정위원회

(10시25분 개의)

○위원장 이경재 좌석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제248회국회(임시회) 제3차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

오늘 회의도 어제와 마찬가지로 노동부 본부에 대한 업무보고와 추경예산안 및 2건의 기금운용계획변경안을 일괄 상정하여 처리한 후 소속기관 및 산하기관에 대한 업무보고를 청취하는 순서로 진행하겠습니다.

---

1. 업무보고
가. 노동부
2. 2004년도제1회추가경정예산안
가. 노동부소관
3. 2004년도장애인고용촉진및직업재활기금운용계획변경안
4. 2004년도근로자복지진흥기금운용계획변경안

(10시26분)

○위원장 이경재 그러면 의사일정 제1항 노동부 본부 업무보고, 의사일정 제2항 2004년도 노동부 소관 제1회추가경정예산안, 의사일정 제3항 2004년도장애인고용촉진및직업재활기금운용계획변경안, 의사일정 제4항 2004년도근로자복지진흥기금운용계획변경안을 일괄하여 상정합니다.

그러면 노동부장관 나오셔서 인사말씀과 간부 소개를 해 주시고, 이어서 업무보고와 추경안 및 2건의 기금운용계획변경안에 대해서 제안설명해 주시기 바랍니다.

○이목희 위원 위원장님, 의사진행발언입니다.

○위원장 이경재 예, 말씀하십시오.

○이목희 위원 지금 산하기관의 기관장님들이 나와 계신데 지금 여기 계실 필요가 없으니까 가셨다가 오후에 오시라고 하는 것이 어떻겠습니까?

○위원장 이경재 지금 장관께서 인사를 시켜 드릴 텐데 인사하시고 기관장은 가시도록 하겠습니다.

○노동부장관 김대환 존경하는 이경재 위원장님, 그리고 환노위 위원님 여러분!

오늘 제17대 국회 개원과 함께 새로 구성된 환경노동위원회에서 노동 문제에 많은 식견과 경험, 관심을 갖고 계시는 위원님들을 모시고 업무보고와 함께 추경예산안을 상정하게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

이 자리를 빌려 다시 한번 17대 국회 당선을 축하드리며, 특히 국민들의 삶의 질 향상에 직결되는 환경과 노동 문제를 다루는 환경노동위원회에서 뵙게 된 것을 기쁘게 생각합니다.

주지하시는 대로 노동 분야에는 국가적 현안들이 산적해 있습니다. 그리고 노동 문제는 매우 어렵지만 국가적으로 중요한 문제입니다. 이러한 과제들을 헤쳐 나감에 있어 무엇보다 여기 계신 위원님들의 지도와 편달이 절실하다고 하겠습니다.

앞으로 상임위 활동 과정을 통해 노동 문제를 해결하고 미래지향적인 노동 정책을 펴 나가는 데 지도 편달해 주시기를 부탁드립니다.

우리 노동시장은 IMF 위기 상황 당시의 대규모 실업상태에서는 벗어났습니다마는 청년층, 취약계층 등 실업 문제가 상당히 구조화되고 있습니다. 수치상으로는 선진국보다 다소 낮게 보이지만 구조적인 문제이기 때문에 단시일 내에 이것이 해소되기는 어려운 실정입니다.

또한 노사관계는 최근 들어 어느 정도의 대화와 협력 분위기가 형성되어 가고 있기는 합니다마는 상대적으로 봤을 때 아직까지도 갈등과 대립이 전면에 나타나는 양상을 보이고 있습니다. 따라서 고용 안정과 노사관계 안정이라고 하는 것은 비단 우리 노동부의 업무일 뿐만 아니라 국가적으로도 중차대한 과제라고 할 수 있겠습니다.

그렇기 때문에 저희 노동부는 무엇보다도 대화와 상생의 노사관계 구축 그리고 일자리 창출을 통한 고용 안정 정책에 역점을 두고 일을 하고 있습니다.

우선 일자리 만들기를 중심으로 해서 사회적 대화를 활성화하고 사회적 대화가 활성화되는 가운데 노사관계법과 제도뿐만 아니라 의식과 관행을 혁신함으로써 노사관계의 선진화와 더불어 고용 안정을 도모하고자 하는 것이 저희 노동부의 기본 방향입니다.

저 자신도 노동부장관에 취임한지 얼마 되지 않았습니다마는 이러한 방향으로 정책을 추진해 나가는 데 있어서 최대한의 균형 감각을 가지고 정책의 일관성을 유지하고자 노력하고 있습니다.

노사정 대화 체제를 가동시켜 주요 노동 현안에 대한 공감대를 형성하고 합리적인 해결을 도모하면서 노사 갈등의 현안이 있을 시에는 대화

와 타협 그리고 법과 원칙의 적용을 통해 가급적 노사가 자율적으로 해결토록 유도하고 있습니다.

아울러 제도개선 과제는 시장의 원리와 조화를 이루면서 전체 근로자와 국민들이 공감하는 방향으로 추진하고자 합니다.

특히 현안이 되고 있는 비정규직 입법, 그리고 퇴직연금제 도입, 공무원 노조 입법 등은 최대한 국민적 공감대를 얻어 가급적 금년 중에 추진하고자 합니다.

이들 현안 과제는 그간 개선의 필요성이 꾸준히 제기되어 왔고 노사정위원회에서도 상당히 오랫동안 논의를 거치는 등 어느 정도 국민적 공감대가 형성된 상황이라고 저희들은 판단하고 있습니다.

노사관계 법·제도의 선진화 방안, 로드맵은 최근 구성된 노사정대표자회의를 통해 노사정 간에 충분히 논의를 하고 보다 더 국민적 공감대를 넓힌 후에 입법을 추진하고자 합니다.

이와 아울러 지난해 국회에서 통과시켜 주신 주40시간 근무제 그리고 외국인 고용허가제가 전자는 7월 1일부터, 후자는 8월부터 시행되게 되어 있습니다. 그래서 이러한 새로운 제도들이 산업현장에 안착될 수 있도록 최선의 노력을 하고자 합니다.

금년 임단협 과정에서 주40시간제 시행과 관련하여 여러 가지 쟁점이 부각되고 있기는 합니다마는 어디까지나 개정법 취지에 부합하는 방향으로 이 제도가 임단협에 반영되고, 그렇게 해서 이 제도가 정착될 수 있도록 유도해 나가고 있습니다.

외국인 고용허가제는 현재 여러 가지를 준비는 하고 있습니다마는 곧바로 시행을 앞두고 차질 없이 시행될 수 있도록 저희들이 노력을 하고 있습니다.

이와 아울러 일자리 만들기는 범정부적으로 지금 현재 일자리만들기위원회를 구성해서 여러 가지 정책 방안을 마련하는 등 고용 안정에 역점을 두고 있습니다.

특히 저희 노동부는 수요자 중심의 특성별 고용대책을 강화하고 있으며 지식기반경제시대의 도래에 대응하여 이제는 근로자가 어느 한 직장에 들어가면 평생 그 직장에서 생애를 보내는 것이 아니라 생애주기에 따라 직업과 직장이 바뀌는, 그래서 거기에 적합한 직업훈련을 제공할 수 있도록 하는 체제를 구축하는 것도 중요한 과제입니다.

따라서 이를 위해서는 무엇보다도 고용 안정 인프라를 확충하여 가급적 선진국 수준의 고용 안정 서비스를 제공하자는 것을 목표로 삼고, 그렇게 해서 근로자가 언제 어디서나 필요에 따라 자기가 원하는 취업과 취업을 위한 훈련을 받을 수 있도록 해 나갈 계획입니다.

특히 여성이라든지 장애인, 고령자 등 노동시장에서 상대적으로 불리한 위치에 있는 이른바 취약계층의 근로자들을 위해서는 이들의 고용 여건을 개선하는 데 각별한 노력을 기울이고 있습니다.

이렇게 보면 저희 노동부가 지금 현재 추진해 나가고 있는 과제들이 수적으로 상당히 많을 뿐만 아니라 내용상으로도 상당히 어렵고 대단한 노력을 기울여야 하는 일들입니다. 이러한 과제를 추진해 나가는 데 있어서는 무엇보다도 여기 계신 위원님들의 지속적인 관심과 더불어 지원, 격려 그리고 지도를 부탁드립니다.

특히 입법 과정에서, 그리고 재원 마련과 정책 추진 과정에서 위원 여러분들의 아낌없는 지원을 다시 한번 요청드립니다.

이어서 2004년도 노동부 소관 제1회 추가경정예산안 및 기금운용계획변경안에 대한 제안설명을 드리겠습니다.

우리 노동시장은 외환위기 이후 8.8%까지 급등했던 실업률이 2001년 이후 3%대의 안정기조를 유지하고 있으나 구조적인 고용 문제에 대한 국민적 우려는 지속되고 있습니다.

특히 청년층 실업 문제는 신규 대졸자 증가, 기업의 채용규모 축소, 경력직 채용 경향 등에 따라 쉽게 개선되지 않고 있는 형편입니다.

금년 5월 말 현재 청년 실업률은 7.7%로 전년 동기에 비해 0.5%포인트 증가되고 전체 평균 실업률의 2.3배에 이르고 있습니다. 또한 체감경기의 극심한 부진 속에 중고령자 장애인 등 취약계층의 고용 불안도 아주 우려되는 상황입니다.

따라서 정부는 청년층에 대한 고용안정 시책의 확대와 장애인 고용 안정을 위한 지원 확대가 긴요하다고 판단하여 이번 추가경정예산안을 편성하여 제출하게 되었습니다.

이와 아울러 금년부터 복권기금을 통해 장애인 외국인 등 취약계층에 대한 지원을 하게 됨에 따라 이러한 내용을 반영하고, 또한 근로자 장학사업을 확대하고자 2건의 기금운용계획변경안을 제출하게 되었습니다.

아무쪼록 2004년도 노동부 소관 제1회 추가경정

예산안과 근로자복지진흥기금 및 장애인고용촉진기금운용계획변경안을 통해 청년층 실업 문제 완화 등과 같은 고용안정 대책과 취약계층 지원사업이 차질 없이 시행될 수 있도록 아낌없는 협조와 지원을 부탁드립니다.

구체적인 보고에 앞서서 우선 이 자리에 참석한 참석자들을 소개해 올리겠습니다.

먼저 김금수 노사정위원회 위원장이십니다.

신홍 중앙노동위원회 위원장입니다.

다음은 저희 노동부의 간부진들입니다.

박길상 노동부 차관입니다.

정병석 기획관리실장입니다.

최병훈 고용정책실장입니다.

노민기 노사정책국장입니다.

엄현택 근로기준국장입니다.

이채필 산업안전국장입니다.

양승주 고용평등국장입니다.

신영철 고용정책심의관입니다.

이상석 노동보험심의관입니다.

백종면 능력개발심의관입니다.

전운기 감사관입니다.

정철균 국제협력관입니다.

남석현 공보관입니다.

이어서 산하단체장을 소개해 올리겠습니다.

방용석 근로복지공단 이사장입니다.

이동훈 한국산업인력공단 이사장입니다.

김용달 한국산업안전공단 이사장입니다.

박은수 한국장애인고용촉진공단 이사장입니다.

안종근 한국노동교육원장입니다.

이만호 산재의료관리원장입니다.

박용웅 학교법인기능대학 이사장입니다.

(간부 및 산하기관장 인사)

그리고 저희 산하단체 가운데 한국기술교육대학이 있습니다마는, 문형남 총장께서 산·학 협력관계로 불가피한 행사가 있어서 좀 늦게 참석할 예정입니다.

양해해 주시면 감사하겠습니다.

그리고 양해하여 주신다면 저희 주요업무 보고와 추가경정예산안 그리고 기금운용계획변경안을 정병석 기획관리실장으로 하여금 상세히 보고 올리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

기획관리실장이 나오시기 전에 잠깐 말씀드리겠습니다.

노동부 업무보고와 추경예산과 관련된 기관장을 제외한 다른 기관장께서는 일단 돌아가셨다가 오후 3시 이후에 나오시면 될 것 같습니다. 지금 자리를 떠주셔도 괜찮습니다.

○노동부기획관리실장 정병석 기획관리실장 정병석입니다.

먼저 노동부 소관 주요업무 현황을 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황, 주요업무 추진현황, 현황과제 추진상황, 주요 업종별 임·단협 교섭동향 및 대책, 마지막으로 입법 추진계획, 이런 순서로 보고를 드리겠습니다.

먼저 일반현황입니다.

대부분의 내용을 생략하고 조직에 대해서만 간략히 보고드리겠습니다.

노동부 본부 및 소속기관에 직원이 4736명 있습니다. 본부는 2실 4국 6관 31과(405명)가 있고 조직체계는 오른쪽 표와 같습니다.

소속기관에는 저희 지방관서, 지방노동위원회 해서 62개소에 4331명, 이렇게 구성되어 있습니다.

산하단체는 근로복지공단, 한국산업인력공단, 한국산업안전공단, 한국노동교육원, 한국장애인고용촉진공단, 5개 기관이 있고 재출연기관이 학교법인기능대학, 한국기술교육대학교, 산재의료관리원, 이렇게 3개가 있습니다.

나머지 사항은 생략하고 주요업무 추진현황을 보고드리겠습니다.

우선 금년도 주요과제는 참여정부 2차년도인 금년도는 핵심현안인 노사관계 선진화와 일자리 창출에 최선을 다하겠습니다.

특히 일자리 만들기를 중심으로 해서 사회적 대화를 활성화하는 가운데 법·제도, 의식·관행을 혁신함으로써 노사관계 선진화와 고용 안정을 도모할 계획입니다.

금년도에 저희가 중점 추진할 노동정책의 7대 과제는 먼저 일자리 만들기, 노사 갈등 관리를 통한 사회적 비용 최소화 등을 일관되게 추진하고 그간 추진해 왔던 비정규직 보호, 퇴직연금제 도입, 공무원 노동기본권 보장 등 제도 개선 과제를 마무리하는 데 주력하면서 지난해 법제화 된 주40시간 근무제, 외국인 고용허가제가 산업현장에 안착될 수 있도록 노력하겠습니다.

아울러 근로자의 능력 개발이라든지 고용평등 추진, 산업 안전, 노동외교 강화 등의 정책도 지속적으로 추진하겠습니다.

이런 과제를 추진함에 있어서 저희가 중점을 둔 정책 방향은 노동정책의 균형을 유지하면서 일관되게 추진한다는 것이고, 두 번째는 일자리 만들기에 적극 노력하고, 세 번째는 대화와 협력을 통한 상생의 노사관계를 정착시키면서 마지막으로 제도 개선 과제는 시장과 조화를 이루어 나가면서 전체 근로자와 국민들이 공감하는 방향에서 추진하겠습니다.

먼저 노사 갈등으로 인한 사회적 비용 최소화에 대해서 보고드리겠습니다.

금년 들어 대화와 협력을 통한 상생의 노사관계 구축이 긴요하다는 데 노사정 간 공감대가 형성되어 가고 있습니다.

그러나 6월 들어 임·단협이 본격화되면서 주40시간제 등을 둘러싼 노동계의 시기집중 투쟁으로 산업 현장의 노사 갈등이 고조되고 있습니다.

그러나 최근 선도 사업장인 병원·현대차 등의 교섭 타결로 현장 노사 갈등은 점차 진정 추세에 있고 다만 파업 중인 한미은행과 교섭 중인 서울지하철 등이 금년 임·단협의 고비가 될 것으로 예상하고 있습니다.

먼저 노사분쟁 예방·조정활동 강화입니다.

노사 갈등으로 인한 사회적 비용을 최소화하기 위해서는 국민 경제, 국민 생활에 영향이 큰 대형 노사분규와 근로손실 일수를 줄여 나갈 필요가 있습니다.

대화와 타협을 통한 노사 자율 해결을 지원하되 분규 해결에 급급한 무원칙한 대응은 지양하고 노사의 불법행위에 대해서는 단호하게 대처하고 불법을 하면 반드시 손해가 따른다는 인식 확산에 주력하겠습니다.

대형 노사분규 빈발 20개 사를 선정해서 중점 지도하고 있고 금속·병원·공공부문에 대해서는 '노사관계 개선 TF'를 구성해서 운영하고 있습니다.

또 노사 갈등 예방과 조정을 위한 인프라 확충을 위해서 노동위원회 중심의 분쟁 조정을 뒷받침할 수 있도록 전문인력을 충원하고 운용을 효율화하는 방안도 강구 중에 있습니다.

노사 갈등에 대해 체계적으로 대응하기 위해서 노동계 주요 요구사항별로 노사 간 교섭 대상인지 여부를 제때 판단해서 노사 및 국민에게 능동적으로 제시해 가고 있습니다.

또 관계 부처 간에 노사 갈등 공동대응 체제를 강화하여 보다 적극적으로 대처하겠습니다. 국무총리를 위원장으로 하는 국정현안정책조정회의를 중심으로 주요 현안에 대한 동향을 공유하고 정부의 통일된 입장을 정리하여 체계적으로 대응하겠습니다.

파업 시 국민의 불편이라든지 국가 경제 영향 최소화 조치를 신속하게 강구하고 노사의 불법행위에 대해서는 반드시 의법 조치하겠습니다.

다음, 노사정 대화체제 구축입니다.

최근 갈등 현안과 노동계의 연대를 통한 공동요구가 늘어나면서 노사정 대화의 필요성이 더욱 증가하고 있습니다.

노사가 상호 존중하는 가운데 중앙 단위 및 기업·업종·지역 단위에서 대화를 활성화 할 필요가 있습니다.

먼저 노사정 대표자회의 운영입니다.

우선 현재 불완전한 형태로 운영되고 있는 노사정위원회의 개편 방안을 마련해서 중앙 단위 노사정 대화의 틀을 조기에 복원하는 데 주력하고 이후에 노사관계 법·제도 선진화 방안의 처리 방향도 논의할 예정입니다.

또한 기업·업종·지역 단위 노사정 대화도 강화해 나가겠습니다.

다음, 신뢰를 바탕으로 한 노사 파트너십 구축입니다.

신뢰 형성에 기반이 되는 투명경영 확산을 지원하기 위해 경총과 공동으로 6월 말에 '노사 상생을 위한 투명·윤리경영' 지침도 발간했고 노사의 자발적인 협력사업을 지원하기 위해 노사가 노사관계 발전을 위하여 자발적으로 추진하는 노사 협력 프로그램에 대해서는 20억 원의 자금을 가지고 재정 지원을 해 가고 있습니다.

또 노사 협력 우수사례를 발굴·홍보해서 노사 협력 분위기를 확산하고 있고 노동교육 시스템을 강화해서 공공부문 등에 대한 교육 서비스를 강화하고 노조 간부 등에 대한 경영교육 등 노사 교차교육 활성화도 해 가고 있습니다.

다음, 두 번째로 주40시간근무제 정착입니다.

작년 9월에 주40시간근무제의 법적 기반이 마련됨에 따라서 금년 7월 시행과 관련해서 개정법대로의 임·단협 변경을 둘러싸고 노사 간의 진통이 계속되고 있습니다.

노사 간의 쟁점은 휴가제도 개선과 임금보전 등 핵심 쟁점을 둘러싸고 노사 간의 입장차가 커서 임·단협 교섭 과정에서 갈등이 생기고 있는데 저희는 노사 간의 분쟁을 사전 예방하기 위해서 다각적인 조치를 추진해 오고 있습니다.

개정법 취지에 부합하는 주40시간제 도입 촉진을 위해 '임·단협 교섭 관련 정책 방향' 자료를 만들어서 이미 시달한 바가 있고 공공부문이 개정법 취지에 따라 단협 등을 모범적으로 변경하여 민간부문을 선도하도록 지침도 시달해서 적용해 오고 있습니다.

지금까지 주40시간제 교섭 추진 현황을 보면 공공부문의 경우에는 85.1%인 240개 사가 이미 단협 변경을 마무리했고 민간부문의 경우에는 42.9%가 마무리를 했습니다. 그다음에 중소기업의 경우 근로시간 조기 단축을 신고하고 나서 시행하고 있는 업체는 561개 사입니다.

나머지 내용은 생략하겠습니다.

다음은 적극적 고용정책 추진에 대해서 보고드리겠습니다.

금년 우리 경제는 5%대의 성장률, 3% 내외의 물가, 3%대 초반의 실업률을 기록할 것으로 전망되고 있습니다. 5월 실업률은 경제활동 참가율이 증가하는 가운데 3.3% 수준으로 하향 추세에 있고 취업자 수도 7개월 연속 증가 추세를 보이고 있습니다.

그러나 구조적인 요인에 의한 청년 실업률이 7.7%로 여전히 높고 실업급여 수급자도 5년 여 만에 최다수준을 기록하고 있습니다.

또한 대기업을 중심으로 생산성 증가율을 상회하는 임금 상승으로 인해 기업 규모별 임금 격차가 심화되고 있어서 근로계층 간 격차가 초래되고 있습니다.

다음, 일자리 만들기 적극 추진입니다.

지난 2월 10일 '일자리 만들기 노사정 사회협약'이 체결된 바가 있고 범정부 차원에서도 일자리 창출 종합대책을 마련했습니다.

그래서 일자리 만들기 위원회를 구성하여 대책의 추진상황을 지속 점검하고 사회협약의 이행을 확산해 가고 있는 중입니다.

먼저 추진현황은 사회협약 정신을 이행하고 지역·기업 단위로 이것을 확산해 가는 노력을 지속적으로 추진하고 있습니다.

다음에 고용·복지 정책을 통한 일자리 만들기 대책의 추진입니다.

먼저 일자리 나누기를 통해 추가 고용 창출을 해 가기 위해서 주40시간근무제 도입을 일자리 창출과 연계하는 노력들을 해 가고 있고 교대제 개선과 경영 혁신을 통한 일자리 창출을 지원하고 있습니다.

다음에 중소기업 등의 빈 일자리 채우기입니다.

중소 클린사업 확대 등 중소기업의 취업 여건을 대폭 개선하는 노력을 저희가 지원하고 있고 청년 실업자 등 잠재 인력의 중소기업 취업을 적극 지원하고 있는 중입니다.

다음에 공익적 일자리 창출·제공입니다.

공공근로 중 사회적 유용성이 높고 효과가 검증된 사업을 사회적 일자리로 전환하고 새로운 일자리 발굴도 추진해 가고 있습니다.

앞으로의 추진계획입니다.

일자리 만들기 위원회를 통해 추진 상황을 점검·보완해 나가고 지역 특성을 반영한 연대사업을 추진하고 개별 노사의 단체협약 체결 시 반영토록 지도하는 등 사회협약을 확산해 가겠습니다.

청년실업 대책 추진입니다.

청년 실업률이 전체 실업률에 비해 높은 수준이고 근본적으로는 경제성장이 둔화되고 인력 수급 미스매치 등 구조적 원인에서 기인한다고 분석됩니다.

청년실업의 근본적인 해결을 위해 중장기 대책을 지속 추진하는 한편 단기 일자리 중심의 대책도 강화할 필요가 있겠습니다.

먼저 단기 대책입니다.

금년 중에는 5287억 원의 재정을 투입하여 직장체험 프로그램 등 14만 3000명의 청년에게 일자리, 연수·훈련기회 등을 제공하겠습니다.

세부 내용은 보고를 생략하겠습니다.

다음은 중장기 대책입니다.

성장 잠재력 확충이라든지 산·학협력 강화라든지 노동시장 통합 정보관리 시스템 등의 중장기 대책도 지속 추진해 가겠습니다.

향후 추진계획입니다.

기업이 청년 실업자를 채용하는 경우에는 한시적으로 청년고용촉진장려금을 지원하는 것도 지금 계획을 추진하고 있고 청년실업해소특별법령이 시행됨에 따라 정부투자기관 등 공기업에 대해서는 청년 채용을 권고해 갈 계획입니다.

다음, 고령자·장애인 고용 촉진에 대해서 보고드리겠습니다.

최근 급속한 출산률 저하로 유래 없는 고령화 진행으로 고령 인력을 성장의 견인 인력으로 활용할 필요성이 증대되고 있습니다.

또한 장애인구의 증가와 직업생활 참여 요구 증대로 인해 장애인 고용의 필요성이 점차 늘어나고 있습니다.

고령자 고용촉진기반 정비입니다.

범정부적으로 '저출산·고령사회 대응을 위한 국가 실천전략'을 금년 1월에 수립·추진 중에 있습니다. 취업알선기관별로 특화된 고령자 취업 서비스도 제공하고 있습니다. 고령자 고용 사업주에게 장려금을 확대 지원하고 고령자에게 적합한 사회적 일자리 사업 등을 통해 취업을 촉진해 가고 있습니다.

다음에 고령자 기준 고용률이 지금 2%입니다마는, 이행을 촉구하고 우선고용 직종 신규 채용 시 고령자 고용을 적극 지도해 가고 있습니다. 임금피크제 매뉴얼도 개발하고 정년 연장 기업에 대해서는 재정 지원 방안 등을 강구해 가고 있습니다.

다음, 장애인 고용기회 확대입니다.

금년부터 의무고용 적용 대상이 확대됨에 따라 실제 취업으로 연결될 수 있도록 장애 유형별 고용모델과 인사관리 기법도 개발하고 있습니다. 장애인 중심 기업을 육성하고 창업 지원, 직업능력 분석방법 마련, 다양한 직업훈련 등 특화된 취업 서비스도 제공하겠습니다.

장애인공단과 복지관, 고용안정센터 등 유관 인프라와의 네트워킹을 통해 효율적인 취업 지원 서비스를 제공하겠습니다.

다음, 평생능력 개발체제 구축입니다.

구조조정 상시화라든지 노동시장 양극화 현상에 따라서 근로생애에 걸친 능력개발체계 구축 필요성이 점증하고 있습니다.

학교, 직장으로의 원활한 이행을 위해서는 비진학생 청소년, 대졸 미취업자 등에 대해서 특화된 직업훈련을 실시하겠습니다.

재직 근로자의 능력개발 활성화입니다.

근로자 수강지원금 지원 대상을 확대하고, 훈련비도 연 300만 원까지 대부를 해 가겠습니다. 중소기업 근로자의 훈련 참여 촉진을 위해서는 중소기업 직업훈련 컨소시엄을 지금의 19개에서 28개소로 확대를 하고, 노사 협의에 의한 직업훈련에 대해서는 우대 지원을 하겠습니다. 일과 직업훈련의 병행을 위해서 이러닝 등 훈련방법도 다양화하겠습니다. 실업자 등 취약계층 특성별로 능력개발을 강화하기 위해서는 내실 있는 직업훈련을 위해서 취약계층 특성별 훈련 상담과 훈련생 사후 관리를 강화하겠습니다.

다음에는 고용안정과 직업훈련 인프라 확충입니다.

고용안정센터를 주축으로 한 취업 지원 및 직업훈련 서비스는 IMF 대량 실업을 극복케 한 버팀목 역할을 했습니다. 그러나 인력부족, 인력수급상 미스매치라든지 수요자 중심·생애단계별 서비스 제공은 미흡한 등의 문제가 노출되고 있습니다. 그래서 그간 실업대란에 초점이 맞추어졌던 센터의 기능을 현시점에 부합하도록 전문적으로 업그레이드하는 작업을 진행하겠습니다.

먼저 고용안정센터를 대형화, 전문화해서 종합센터는 지역의 기업, 학교, 훈련기관, 지방자치단체를 연계하는 지역 내 인력수급의 중추기관으로서 육성하겠습니다. 원활한 인력수급을 위해서 노동시장과 인적자원 정보를 통합 제공하는 노동시장통합정보시스템을 구축하겠습니다. 중장기적인 노동시장 전망을 통해서 체계적인 인력 양성, 활용이 가능토록 인력수급전망시스템도 내년 말까지 구축하겠습니다.

다음 수요자 특성에 맞게 심층 상담, 직업 지도, 훈련 정보 등 다양한 고용 서비스를 제공하고 학생 등 일반 국민을 대상으로 직장 탐색과 직업 체험이 가능한 직업체험관, 일명 잡월드(job world)라고 합니다마는 설립도 추진을 해가고 있습니다.

전문화된 직업훈련 서비스 제공 추진입니다.

기능대학 등 공공 훈련기관의 기능인력 양성 체제도 개편을 하겠습니다. 훈련기관의 질적 제고를 위해서 평가·지도 점검체제도 개선을 하겠습니다. 산업기술 변화 추이를 반영해서 국가기술 자격 종목을 통폐합하고 신산업분야 자격 종목도 신설하겠습니다.

네 번째로는 외국인 고용허가제 정착 추진입니다.

외국인고용허가제가 도입되면서 외국인 활용을 둘러싼 논란이 해소되고 외국인 근로자의 합법적인 고용이 가능하게끔 되었습니다. 금년 8월 시행을 앞두고 고용허가제가 성공적으로 정착될 수 있도록 시행을 즉시 준비해 가고 있습니다. 하위 법령 제정과 외국인력 도입 규모 결정 및 송출국과 MOU 체결 등 차질 없이 준비 중에 있습니다. 금년도 외국인력 수급 계획은 총 도입규모는 7만 9000명으로 정했고, 송출국가는 8개국으로 선정한 바가 있습니다. 관계부처와 불법 체류자 지속 단속 문제, 철저한 외국인 고용관리를 위한 사업장 지도 점검도 실시해 가고 있습니다.

8월 말 외국 인력의 본격 도입을 위한 준비를 마무리하겠습니다. 또 불법 체류자 고용 근절을 위해서 정부의 확고한 의지를 표명하고, 사업주 위주

의 철저한 단속을 추진하면서 관련되는 홍보도 강화를 하겠습니다. 법무부를 중심으로 해서 매월 1회 경찰 등과의 합동단속도 실시하고 관계부처 및 사용자단체가 불법 고용 근절 홍보 캠페인도 실시해 가고 있습니다.

다음에 취약 근로자의 사회적 보호 강화입니다.

우선 노동보험 확충 및 내실화입니다.

최근 급속한 산업·고용 구조 변화로 인해서 고용·산재 보험 등 사회안전망의 중요성이 점차 늘어나고 있습니다. 그래서 노동보험의 적용범위를 계속 확대하고 사회안전망 사각지대를 해소해서 제도 및 기금의 내실화도 추진하겠습니다.

먼저 고용·산재 보험의 적용범위 확대입니다.

아래 표에서 보시다시피 고용형태와 업종별로 존재하는 사각지대를 해소하기 위해서 일용근로자 고령자, 선원 등에 대해서 적용범위를 확대하고 산재보험도 적용범위를 대폭 확대해 가고 있는 중입니다.

다음 운영의 내실화 방안입니다.

환경 변화와 서비스 수요자들의 요구에 부응하기 위해서 산재보험제도발전위원회를 구성해서 개선안을 마련 추진하고 있습니다. 근골격계질환에 관련된 TF도 구성 운영 중에 있습니다. 또 일용근로자 피보험자격 신고를 제고하기 위해서 전문가를 포함한 '일용근로자 고용보험 적용 지원단'도 운영 중에 있습니다.

앞으로의 추진 계획입니다.

고용·산재 보험의 징수 근거법령과 징수 절차 등 징수체계를 단일화하는 법이 작년 12월에 제정됨에 따라서 관련된 시행령 시행규칙을 하반기에 제정하겠습니다.

다음 골프장 경기보조원, 보험 모집원 등 특수형태의 근로 종사자에 대한 산재보험 적용 방안도 마련 중에 있습니다.

다음 근로 복지 확충 및 임금제도 개선에 대해서 보고드리겠습니다.

경제위기 극복 과정에서 근로 계층 간 임금과 복지 격차의 심화로 저소득 중소기업 근로자 등에 대한 지원대책을 강화할 필요가 커졌습니다.

저소득 근로자를 위한 공공 근로복지 확충입니다.

임금 체불 근로자 생계비 대부, 근로자 장학사업 등 저소득 근로자의 생활안정 지원을 강화하겠습니다. 또 보증담보 여력이 없는 근로자에 대해서 신용보증 지원도 제공하겠습니다. 스톡옵션형 우리사주제도 도입 등 활성화 방안을 마련해서 근로자 재산 형성을 지원하겠습니다. 사내 근로복지기금 운영의 자율성을 높이기 위해서 당해연도 출연금 사용 한도의 상향 조정도 추진하고 있는 중입니다. 또 저임금 근로자 보호 강화를 위해서 최저임금제도 개선도 추진 중에 있고, 체불 근로자의 실질적인 권리 구제 강화를 위해서 지연이자제라든지 반의사불벌죄 도입 등의 제도개선도 추진 중에 있습니다.

다음 고용평등사회 구현입니다.

다양한 차별의 형태 중에서 노동시장 진입, 근로조건 등과 관련된 고용상의 차별이 중요한 문제로 최근에 부각되고 있습니다. 법·제도 개선을 통해서 고용상의 차별을 개선해서 사회통합을 제고할 필요가 커지고 있습니다.

먼저 고용상의 차별 개선을 위해서 차별시정 원칙, 구제절차 개편 및 적극적 조치 도입 등을 내용으로 하는 제도개선을 위해서 현행 남녀고용평등법을 확대 개편해서 가칭 고용평등촉진에관한법률 제정을 추진하고 있습니다. 공기업과 정부 산하기관에는 적극적 고용 개선 조치를 금년 7월부터 시범 실시하고 고용개선의 실적을 경영평가에도 반영할 방침입니다. 고용 평등과 모성보호 취약 사업장에 대한 지도 점검을 실시하고 있고, 직장과 가정의 양립을 지원하기 위해서 육아휴직 급여를 인상하고 대체인력 지원 시에는 지원하는 제도도 신설하겠습니다. 또 연소 근로자 근로조건 보호를 위해서 패스트푸드점에 대해서 방학 중 지도 점검을 실시하겠습니다.

향후 추진계획입니다.

고용평등촉진에관한법률안은 각계의 폭넓은 의견수렴을 거쳐서 금년 정기국회에 제출을 추진하겠습니다. 올해 공기업에 대해서 적극적 고용개선조치 시범 실시 이후에 내년에는 민간기업에 대해서도 시범 실시를 추진하겠습니다. 육아 휴직 급여의 인상, 산전후 휴가 비용에 대한 사회 분담 확대 등을 위한 제도개선도 지속적으로 추진하겠습니다.

다음 안전하고 쾌적한 일터 조성입니다.

유해·위험 요인이 많은 제조·건설업 등을 중심으로 산업재해가 현재 증가 추세에 있습니다.

소규모 사업장 등 산재 취약 사업체에 대한 재해 예방 관리를 강화하기 위해서 50인 미만 사업장 중 재해 다발 사업장 약 6500개소에 대해서는 안전보건개선계획을 수립 시행하겠습니다. 또 소규모 사업장의 작업 환경 개선을 위해서 클린 사

업장 조성 지원사업도 확대하겠습니다. 대규모 사업장에 대해서는 중대 재해, 재해 다발 사업장에 대한 제재를 강화하고 반복적 법 위반 사업장에 대해서는 행정·사법 조치를 강화하겠습니다.

다음 대형사고·고위험 사업장에 대한 중점관리 방안입니다.

중대산업사고 예방을 위해서 폭발성 화학물질 사용 사업장을 차등 관리하고, 종합위험관리 전문가 약 1200명을 양성하겠습니다. 100인 이상 조선업체를 대상으로 재해율, 강도율, 안전보건활동 수준 등을 조사 평가하겠습니다.

다음에 근골격계질환 예방 관리 강화입니다.

위험공정 보유 사업장에 기술지원을 실시하고, 노사 참여적인 예방 프로그램을 운영할 시에는 비용도 지원을 하겠습니다. 또 근골격계질환 예방의무 이행 점검을 실시하겠습니다.

다음에 노사 참여적인 산재 예방 활동의 기반을 조성하기 위해서 노사 동수로 구성되는 산업안전보건위원회 설치 대상과 산업안전보건관리 규정 작성 대상 사업장을 확대하고, 50인 미만 사업장의 현장 근로자 중 1인이 안전보건관리 역할을 병행 수행토록 하는 방안도 마련하겠습니다.

다음 적극적인 노동 외교활동 추진입니다.

국제기구 활동의 능동적인 수행을 위해서 ILO 총회에 노사정 최고대표가 참석해서 우리 노사관계에 대한 국제사회의 이해를 제고한 바가 있고 내년도 14차 ILO 아태지역 총회를 우리나라에서 개최할 예정으로 있습니다.

다음 국제협력 교류 활동 강화입니다.

ILO와 이주 근로자, 산업안전보건, 직업훈련 및 청년 고용분야 협력사업을 추진해 가고 있고 개도국과 양자 간 협력사업도 전개를 해 가고 있습니다.

다음 外投기업과 해외 진출기업에 대한 노사관계 안정을 지원하고 있습니다.

영문, 일문으로 외투기업에 대한 노무관리 매뉴얼도 발간하고 있고 노동정책설명회도 수시로 개최하고 있습니다.

다음 대외 홍보활동 강화입니다.

영문 홈페이지를 개편해서 외국인의 정보 접근성도 향상하고 있고, 국제기구 등 주요 국제인사에 대한 전자메일 DB를 구축해서 신속한 정책뉴스를 제공하겠습니다. 또 외신 인터뷰, 주요 방한 인사 면담 등을 통해서 홍보를 하겠습니다.

다음에는 세 번째로 현안과제 추진현황을 보고드리겠습니다.

먼저 비정규직 대책입니다.

최근 비정규직의 증가는 세계적인 추세에 있습니다. 외환위기 이후에 비정규직이 급증하면서 이들에 대한 근로조건 복지 등의 차별, 위법·탈법 행위 사례, 그리고 취약한 사회안전망 등이 문제로 대두된 바가 있습니다.

추진현황입니다.

그간 노동부에서는 노동시장의 유연성과 조화되는 가운데 비정규직에 대한 불합리한 차별을 해소하고 남용을 규제하는 입법을 추진해 오고 있습니다. 비정규직 입법은 연내 입법을 목표로 관계부처 간에 협의 중에 있습니다. 이런 법은 이미 2년여 동안 노사정위에서 논의를 한 바가 있기 때문에 더 이상의 지연은 곤란하고 비정규직 문제가 임·단협의 핵심 쟁점이 되고 있어서 노사관계의 안정을 위해서도 조기에 입법할 필요가 있다고 보고 있습니다.

다음으로 공공부문의 비정규직 대책을 수립해서 현장 지도·점검을 강화하고 있습니다.

공공부문의 인력의 효율적, 합리적인 관리체계 마련을 위해서 공공부문의 비정규직 대책을 수립해서 시행을 한 바가 있고 민간부문의 비정규직 다수 고용 사업장에 대한 근로감독도 실시를 하고 있습니다. 또한 조선업 원·하청 업체를 대상으로 하도급과 근로조건 실태 점검도 실시를 해서 그 결과를 이미 발표한 바가 있습니다.

또 사회안전망 확충과 능력 개발 지원입니다.

금년부터 단시간·일용 근로자에 대해서도 고용보험을 적용하고 있고, 고용보험 미적용 근로자에 대해서도 훈련을 실시하는 경우에는 훈련비를 지원하고 있습니다.

다음 향후 추진계획입니다.

비정규직 보호 입법은 관계부처 협의를 조속히 마무리하고 입법예고 등을 거쳐서 금년 정기국회에 제출할 예정으로 있습니다. 이미 수립한 공공부문 비정규직 대책에 따라서 부처별로 소관사항을 차질 없이 추진해 가고 있습니다. 또 철강이라든지 화학 등 사내 하도급 비율이 높은 6개 업종에 대한 실태점검을 단계적으로 실시하겠습니다. 특수형태의 근로 종사자에 대한 산재보험 적용방안도 우선 강구하고, 비정규직 근로자의 훈련 활성화를 위해서 근로자의 수강 지원금 지원 대상을 확대하고 우대방안도 마련해서 추진하겠습니다.

다음 공무원노조법 제정 추진입니다.

현황 및 문제점은 생략하고, 작년 3월에 노동부가 주관해서 교원노조 수준으로 노동기본권 보장 강화 방안을 마련토록 정부 차원의 방침이 결정된 바가 있어서 그 이후 노동부에서는 입법 기본방향을 발표하고 관계부처 협의, 입법예고 등을 거쳐서 노동부안을 확정한 바가 있습니다. 그러나 일부 공무원단체가 노동3권의 완전 보장을 요구하면서 정부안 국회 제출 시 연가 투쟁을 계획 하는 등 입법 추진에 반대하고 있어 우선 공감대 확산시키고 일단 보류 중에 있는 상태에 있습니다.

법안의 주요내용은, 노조법을 특별법으로 제정하되 노조 명칭의 사용이라든지 상급 노동단체에 가입 허용, 정치활동 금지 명시 이런 등의 내용을 포괄하고 있고 권리범위는 단결권 단체교섭권 협약체결권을 보장하고 법령·예산 관련 단체협약의 효력은 제한하되 쟁의행위는 금지하는 내용으로 되어 있습니다. 나머지 사항은 생략하겠습니다.

향후 계획입니다.

정부 입법안을 조속히 확정해서 금년 중에 국회에 제출토록 노력하겠습니다.

다음 세 번째 퇴직연금제 도입입니다.

그간의 추진현황을 보면, 2000년부터 연구 용역을 실시하고 노사정위 논의 등을 통해서 개선방안으로서 퇴직연금제도의 도입 문제가 검토된 바가 있습니다. 노사정위에서 장시간 논의를 하였습니다마는 퇴직연금의 형태, 적용 확대 등과 관련해서 합의를 도출하지 못 하고 정부로 이송되어 온 바가 있습니다. 정부에서는 노사정위 논의 결과를 토대로 근로자퇴직급여보장법 제정안을 마련해서 입법예고를 하고 현재 관계부처, 관련단체 간에 이견을 조정하고 있는 중에 있습니다.

법안의 주요내용은, 퇴직금과 동등한 가치를 갖는 퇴직연금제도를 도입하되 형태는 확정 급여형과 확정 기여형을 모두 허용하고, 그 실시 여부는 노사가 선택하게 하는 방안입니다. 또 5인 미만 사업장과 1년 미만 근속자에 대해서도 확대 적용하는 것을 내용으로 하고 있습니다.

향후 추진계획입니다.

적용 확대 등에 관한 관계부처와 단체 간여년 조정을 조속히 마무리하고, 연내 입법을 추진하겠습니다.

다음 주요 업종별 임·단협 교섭 동향과 대책에 대해서 간략히 보고 드리겠습니다.

먼저 업종별 교섭 동향에서 금융부문입니다.

한미은행은 위원님들께서도 잘 아시다시피 6월 25일부터 파업 중에 있고, 현재 교섭은 계속되고 있습니다마는 인사제도 개선과 독립 경영 보장 등 핵심 쟁점에 대한 이견이 여전히 있는 상태입니다.

금융노조에서는 5월 21일부터 산별교섭을 진행해 왔습니다마는 한미은행 파업으로 교섭을 중단하고 조정을 신청한 바가 있습니다. 당분간 한미은행 파업 지원에 주력할 것으로 전망하고 있습니다.

다음 병원부문입니다.

보건의료노조는 올해 첫 산별교섭을 시도하였습니다마는 파업 14일 만에 직권중재하지 않고 잠정 합의된 바가 있습니다. 노조는 그 이후 산하 지부에 산별교섭 파업을 종료하고 지부 교섭, 지부 투쟁으로 전환하라는 지침을 시달한 바가 있습니다. 그러나 서울대 등 3개 지부는 산별 잠정합의 내용 등에 반발해서 로비 농성 등의 형태로 파업을 계속하고 있습니다.

다음 궤도부문입니다.

서울지하철 등 5개 지하철 노조는 주40시간제 관련 인력충원을 공동 요구하면서 각 사별로 교섭 중에 있습니다마는 상당히 난항이 예상되고 있습니다.

노조는 노동위원회에 공동 조정신청을 하고, 미타결 시에는 7월 20일경부터 파업에 돌입한다는 계획을 가지고 있습니다.

금속부문입니다.

금속노조는 지난해에 이어 산별교섭을 추진하면서 6월 16일부터 간헐적으로 부분파업을 진행했습니다마는 7월 6일 산별 중앙교섭에 잠정 합의를 했습니다. 자동차 4개 노조는 6월 25일부터 단발적으로 파업을 했습니다마는 현대자동차가 타결되고 어제 기아자동차가 타결이 되면서 타결되었습니다.

다음 대응방안입니다.

관계부처 간에 유기적 협조하에서 합리적인 임·단협 교섭을 지도하겠습니다. 또 파업 시에는 국민 불편이라든지 국가경제에의 영향을 최소화하는 조치를 신속히 강구하고, 노사의 불법행위에 대해서는 반드시 의법조치를 하겠습니다.

먼저 금속·자동차 등 민간부문의 임·단협 교섭은 노사 자율 해결의 원칙을 견지하되 바람직한 교섭 방향도 지도하겠습니다. 의무적 교섭 사

항이라든지 노사 협의 사항, 정부 정책 사항으로 구분해서 지도하되 주요 쟁점별 바람직한 논의 방향도 제시하겠습니다.

다음 금융·지하철 등 국민생활에 영향이 큰 공익사업장은 관계부처 간 공동 대응체제를 강화해서 적극적으로 대처해 가겠습니다. 주40시간제라든지 비정규직 등 공공부문의 모범적인 노사관행의 형성을 위해서 주무부처 책임하에 산하기관을 지도하도록 하고 있고, 국정현안정책조정회의를 중심으로 주요 현안에 대한 동향을 공유하고, 정부의 통일된 입장을 정리해서 체계적으로 대응해 나가고 있습니다.

불법행위에 대해서는 의법조치하되 유형별로 조치하겠습니다. 주요 업무시설 점거, 출입 방해 등 수단상의 심각한 불법 집단행동은 사전 경고 후 불응 시 경찰력 투입 등을 통해서 불법행위를 제거하고 목적·절차상 불법파업이나 소극적 업무거부 형태인 경우에는 주동자 위주로 사후에라도 반드시 의법조치하겠습니다.

마지막으로 2004년도 입법 추진계획은 저희가 근로자직업훈련촉진법 등 13건에 대해서 금년도 중에 입법을 추진할 계획으로 있습니다.

주요업무 사항은 이상으로 보고를 마치고, 다음에는 2004년도 제1회 추가경정예산안 개요를 보고드리겠습니다. 별도의 유인물을 봐 주시기 바랍니다.

추가경정예산 편성의 배경입니다.

기금수지가 악화된 장애인고용촉진기금의 지원과 훈련 확대 등 청년실업 해소를 위한 추가 예산이 필요하게 되었습니다. 최근 장애인 고용이 크게 증가함에 따라서 금년도 장애인고용촉진및직업재활기금이 당초 계획보다 부담금 수입은 감소하고 장려금 지출은 증가할 것으로 전망되고 있습니다. 이에 따라서 기금수지적자가 누적되어서 금년도 여유자금이 완전 소진되어 올해 장려금 지급에도 부족할 것으로 예상되고 있습니다.

한편 금년 5월 청년 실업률이 7.7%로 전년 동기 대비 0.5% 증가했습니다. 특히 신규 대졸자의 증가, 기업의 경력직 채용 등 인력수급 괴리로 청년실업률이 2002년 4월 이후에 다시 증가추세에 있습니다.

추가경정예산안 총괄입니다.

세입은 당초 예산과 동일하게 74억 원으로 편성했습니다.

세출은 당초 세출예산은 7246억입니다마는 이번 추가경정예산에서 장애인기금전출 400억 원, 취업유망분야훈련 60억 원, 해외취업지원 30억 원 등 490억 원을 증액해서 총 7736억으로 편성을 하였습니다.

사업별 세부 예산내역은 별첨자료에 있습니다만 보고는 생략하겠습니다.

다음으로 2004년도 장애인고용촉진및직업재활기금 기금운용계획 변경안에 대해서 보고드리겠습니다.

기금운용계획 변경안의 배경입니다.

장애인 고용이 예상보다 크게 증가해서 장애인을 고용하는 사업주에게 지급하는 장애인 고용장려금 추가지출 소요가 늘어나고 있고 담보력 부족과 전세권 설정 등으로 인해서 창업에 어려움을 겪고 있는 장애인을 위해서 영업장소를 지원하고자 하는 것입니다.

기금 변경안의 내용을 보면 수입은 일반회계 400억 원, 복권기금에서 200억을 각각 전입받아서 운용규모를 당초의 2499억 원에서 3099억 원으로 600억 원을 증액하려는 것입니다.

지출은 장애인 고용장려금 402억 원, 장애인 영업장소지원사업 200억 원을 증액하고 여유자금에서 2억 원을 감액하려는 것입니다.

세부 사업별 예산내역은 2페이지, 3페이지에 죽 정리가 되어 있습니다마는 보고는 생략하겠습니다.

마지막으로 2004년 근로자복지진흥기금 운용계획변경안에 대해서 보고드리겠습니다.

기금운용계획 변경 배경입니다.

금년도 복권기금운용계획에 의해서 외국인근로자종합지원센터 건립 사업비가 복권기금에서 근로자복지진흥기금으로 전입됨에 따라서 기금운용계획 변경사유가 발생하였습니다. 또한 자녀 학비가 가계에 큰 부담이 되고 있는 저소득근로자에 대한 장학사업을 확대하기 위해서 생활안정지원을 강화하고자 하는 것입니다.

수입은 2004년도 복권기금에서 외국인근로자종합지원센터 사업비 46억 2600만 원이 전입되어 왔습니다.

지출입니다.

외국인근로자종합지원센터 건립 사업비 46억 2600만 원을 반영하고 2004년도 근로자장학생 선발 시 재원이 부족해 가지고 지원받지 못한 근로자 2540명에 대한 학자금 35억 4000만 원을 증액하려는 것입니다.

세부 사업별 예산내역은 2페이지 이하에 죽 정

리되어 있습니다마는 보고는 생략하겠습니다.

이상으로 노동부소관에 대한 업무계획과 추경예산 관련 보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

다음은 전문위원 검토보고 순서입니다.

전문위원, 검토보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 박용판 검토보고를 간략하게 보고드리겠습니다.

먼저 노동부소관 2004년도제1회추가경정예산안에 대한 검토보고를 드리겠습니다.

첫째, 장애인고용촉진및직업재활기금 전출금입니다.

6페이지로 넘어가겠습니다.

동 기금의 고갈원인은 아래 표6에서 보시는 바와 같이 기금의 수입지출구조가 수입보다 지출이 더 많게 설계되어 근본적으로 기금수지의 악화요인을 내재하고 있고 중증장애인을 위한 직업재활사업의 지원, 장애인 고용 증가에 따른 추계의 부정확성 등에 있다고 하겠습니다.

그동안 동 기금은 민간 부문의 장애인 고용률을 2000년도 0.95%에서 2002년도 1.12%로 향상시켜 장애인 고용환경에 기여하는 등 기금의 기능을 비교적 충실하게 수행한 것으로 보입니다. 그러나 기금 운용에 있어서 잦은 제도의 변경 및 추계의 부정확, 부담금 및 장려금 지급구조의 모순 등으로 기금의 수지가 악화된 것인 만큼 충실하고 안정된 기금 운용을 위하여 보다 장기적이고 정확한 기금계획을 수립하는 한편, 기금 수입지출 구조의 조정, 기금사업의 재평가를 실시하여 기금악화 요인을 제거하는 등 노력이 필요하다고 봅니다.

둘째, 취업훈련사업입니다.

10페이지 맨 밑에 줄입니다.

동 사업은 신규실업자 및 고용보험 미적용 실업자 등의 특성에 맞는 직업훈련을 실시하여 이들의 취업능력을 제고하고 고용안정을 꾀함으로서 청년실업문제의 해소에 도움을 주고 사회안전망으로서의 역할을 수행하고 있는 것으로 보입니다. 그러나 그동안 예산집행실적을 보면 이월과다 및 불용 등으로 예산이 효율적으로 집행되지 못한 면이 있고 사업추진실적 또한 다수의 중도탈락 및 최종취업률의 저조 등 사업의 완성도 및 성취도가 부족한 면이 있다고 하겠습니다.

셋째, 해외취업지원사업입니다.

15페이지가 되겠습니다.

동 사업은 해외취업의 잠재인력을 육성·발굴하고 해외 각국의 다양한 구인업체에서 경험을 축적하여 네트워크를 구축하는 등 해외 구인업체를 적극적으로 개척할 수 있는 계기를 마련할 수 있다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있을 것입니다.

그러나 지원 대상국이 일부 국가에 편중되어 있고 직종 또한 선진 기술을 익히는 IT등 첨단 제조업보다는 서비스분야에 집중되고 있는 것으로 보이므로 각국의 구인업체와의 네트워크 형성, 선진기술 경험 등 당초 목적대로 동 사업이 추진될 수 있도록 제도를 개선·운영하여야 할 필요가 있는 것으로 보입니다.

동 사업은 2004년도 신규사업으로서 시범적·실험적으로 운영하는 성격이 짙은 만큼 집행에 있어 보다 많은 연구와 노력이 필요하며 또한 타 부처에서도 이와 유사한 사업을 추진하고 있는바 사업의 중복으로 인해 국가 재원이 낭비되지 않도록 사업목적을 보다 명확히 하고 특화할 필요가 있는 것으로 보입니다.

다음은 장애인고용촉진및직업재활기금운용계획변경에 대한 검토보고를 드리겠습니다.

첫째, 장애인고용장려금사업입니다.

4페이지 표 밑 중간부분입니다.

다만 동 기금의 재원조성과 사업운영의 측면에서 고려해야 할 사항은 단기적으로는 한정된 재원범위 내에서 고용장려금 지원의 적정성을 확보하기 위해 부담금과 장려금 지원의 단가가 균형을 이루도록 조정하고 장애인 고용과 관련있는 산재보험·고용보험·보훈기금 등과의 관계설정도 중장기대책에 포함하는 근본적인 기금안정화대책이 검토되어야 할 것으로 봅니다.

기업의 장애인 고용 증가에 따라 지금까지 사업주의 부담금에만 의존하고 있는 동 기금의 수입재원을 일반회계 등으로 확보하는 방안을 강구해야 할 것으로 보입니다. 현재 노동부와 보건복지부로 이원화되어 있는 장애인직업재활사업은 일원화가 필요한 것으로 보며 장애인고용촉진및직업재활기본계획 수립 시 동 기금에 대한 장기적인 건전재정 확보방안도 강구할 필요가 있는 것으로 봅니다.

둘째, 장애인영업장소지원사업입니다.

6페이지 가운데입니다.

동 사업에 대한 지원방안은 아직 마련되지 않고 있어 영업장소·지원규모·지원형태 및 운영에 대해서는 금년 8월에 구체적으로 확정한다는 계획이나 동 사업과 관련해서는 먼저 장애인의 적성에

맞는 업종 선택, 경험있고 기술있는 장애인의 선발, 전문적인 컨설팅이 먼저 이루어져야 사업목적이 달성될 수 있을 것으로 보입니다.

다음은 근로자복지진흥기금운용계획변경안에 대한 검토보고를 드리겠습니다.

세부사업 중 첫째 외국인근로자종합지원센터 건립사업입니다.

4페이지 밑에서 여섯째 줄입니다.

첫째, 동 사업은 민간 전문기관에 위탁하여 사업을 실시할 예정이지만 현재 외국인 지원과 관련한 단체가 160여개에 달하는 상황이므로 근로복지공단, 노동부 등 관련분야 전문가가 주체가 될 선정위원회에서는 종합지원센터를 효율적으로 운영할 수 있고 외국인근로자에 대한 전문성과 공익성을 가진 민간 기관을 선정하기 위한 객관적인 선정기준을 마련하여야 할 것으로 봅니다.

○배일도 위원 조금 천천히 해요.

○전문위원 박용판 예, 알겠습니다.

근로자 장학사업입니다.

6페이지 밑에서 일곱째 줄입니다.

동 사업의 한정된 재원을 감안하여 사업의 효과성 제고와 탈락률 감소를 위하여 소득수준별로 구분하여 학자금 실납부액 전액이 아닌 일정 금액을 차등 지원하는 방안 등 보다 열악한 저소득층에 우선적·차별적으로 지원하는 방안도 검토되어야 할 것으로 보입니다. 다만 동 사업의 수혜대상이 중소기업의 생산직에 종사하는 근로자임을 고려할 때 일반회계 등에서 재원을 확보하여 적격신청자 전원이 혜택을 받을 수 있도록 검토되어야 할 것으로 봅니다.

검토보고를 마치겠습니다.

자세한 내용은 보고서를 참고하여 주시기 바랍니다.

(이상 3건 검토보고서는 부록으로 보존함)

○위원장 이경재 전문위원, 수고하셨습니다.

너무 빨라서 이해를 못 하시는 분들도 계실 것 같은데 앞으로는 검토보고서도 미리미리 나누어 드려서 이해를 먼저 하시고 오셔서 듣도록 하시기 바랍니다.

다음은 질의순서가 되겠습니다.

위원들께서는 업무보고 사항과 추경안 및 2건의 기금운용계획 변경안에 대한 내용을 일괄해서 질의해 주시면 되겠습니다.

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

효율적인 회의 진행을 위해서 일문일답의 경우 답변시간을 포함하여 15분씩 드리도록 하겠는데 답변을 가급적 길게 하지 마시고 요점적으로 답변해 주시기 바랍니다. 일괄질의인 경우는 10분을 드리도록 하겠습니다. 한 바퀴 돌고 나서 다시 원하시면 보충 추가질의를 하실 수 있습니다.

○배일도 위원 위원장님, 의사진행 관련해서 말씀을 드리겠습니다.

의사진행과 관련해서 어제도 지적됐습니다마는 다른 여타 위원회는 위원장님 포함해서 스물한 분으로 구성되어 있거든요. 그런데 우리 위원회는 이러저러한 이유로 해서 참석하지 않은 분을 제외하면 10명 내외입니다.

지금 환경노동이라는 게 농업사회에서는 농업이 중요하듯이 산업사회에서는 노동환경이 어느 여타의 부서보다도 생존의 문제가 걸려 있기 때문에 대단히 중요하다고 볼 수 있습니다.

어찌 보면 노동정책이 산업정책의 시작이라고 볼 수도 있습니다. 이런 점에서 보면 지금 추진되고 있는 내용들이 보다 세밀하고 보다 체계적으로 검토될 필요가 있다고 봅니다. 그 검토의 시작은 질의내용이 좀더 생산적으로 될 필요가 있고요. 이런 점에서 보면 굳이 답변자의 답변내용까지 포함해서 여타 위원회에서 적용하고 있는 15분을 꼭 적용할 필요가 있겠는가 하는 점에서 신축적 운영을 제안드립니다.

○위원장 이경재 심도 있는 질의 응답을 필요로 하신다는 말씀에 전적으로 공감합니다. 그런데 시간을 늘리게 되면 위원들 간에 불균형이 생기는 문제가 있습니다. 그래서 부족한 것은 한 바퀴 돌고 나서 또 하고 필요하면 또 하고 그래서 시간을 전체적으로 충분히 하실 수 있도록 보장해 드리겠습니다.

○배일도 위원 알겠습니다.

○위원장 이경재 그러면 발언시간은 위원장석과 입법조사관 석에 설치된 타이머에 표시되고 제한시간 경과 시 자동으로 마이크가 꺼지게 되어 있음을 양지하시기 바랍니다.

그러면 먼저 이목희 위원님, 질의해 주시기 바랍니다.

○이목희 위원 이목희입니다.

여러 가지로 어려운 조건 속에서 노사관계의 안정, 고용·실업대책, 인적자원 개발 등을 위해서 노력하는 김대환 장관님 그리고 관계 공무원들의

노고에 치하의 말씀을 드립니다.

그렇지만 여러분 아시다시피 노동정책, 노동행정이 가야 할 길은 멀고도 험한 것처럼 보입니다. 그동안 사실 경제정책 혹은 경제부처, 공안부처에 휘둘려오면서 여러 가지로 어려움을 많이 겪었습니다. 그래서 저는 이 자리가 노동부 관계자 여러분께서 노동정책에 대한 의지를 분명히 하는 자리가 되었으면 좋겠습니다.

짤막하게 질의드리고 짤막하게 답변을 들었으면 좋겠습니다.

아까 말씀드린 것처럼 이 나라에서는 사실 노동정책, 사회정책이 제자리를 찾지 못했다 이렇게 볼 수 있습니다. 물론 근래에 참여정부 들어서 이런 것이 개선되고 있는 조짐이 있는 것은 매우 좋은 일입니다.

우선 저는 노동정책 또는 사회정책이 경제정책과 대등한 수준에 갔을 때 사실은 국민의 삶의 질도 개선되고 국가경쟁력도 강화된다 이렇게 생각합니다. 여기에 대해서 장관님은 어떤 생각을 갖고 계십니까?

○노동부장관 김대환 우리 노동관계 현실경험과 이론을 겸비한 이목희 위원께서 노동부에 대해서 격려를 해 주시고 또 지향점을 명확히 해 주신 데 대해서 우선 감사드립니다.

저도 이 위원께서 말씀하신 그런 방향이 우리 노동정책이 나가야 할 방향이라고 생각하고 거기에 매진하고 있습니다.

질의하신 경제정책과 노동산업정책과의 위상관계에 대해서는 지적하신 사항에 전적으로 동감합니다. 그동안 우리 국가정책이 경제산업정책의 부수물 내지는 종속물로서의 노동사회정책이 자리매김되어 왔다고 생각됩니다.

그러나 이제 경제사회 여건의 급속한 변화에 따라서 과거와 같은 경제와 사회 사이의 경계선이 허물어져 가고 또 경제가 순수하게 경제적인 요인만으로는 움직이지 않는다는 것을 우리가 최근 경험을 통해서 여실히 느끼고 있습니다. 따라서 참여정부가 출범하면서 여기에 대한 어느 정도의 인식변화가 우리 정부 내에도 자리하고 있는 것 같습니다.

그래서 저희 노동부는 한편으로는 사회정책부서로서 또 다른 한편으로는 경제정책부서로서 사회정책과 경제정책 사이의 균형과 대등성을 확보하는 방향으로 노력하고 있고 정부 전체적으로도 아직 흡족하지는 않지만, 만족스럽지는 않지만 과거와 같은 경제 일변도에서 점차 탈피해 나가고 있는 긍정적인 변화를 보이고 있다는 점을 말씀드리겠습니다.

○이목희 위원 계속해서 의지를 갖고 잘해 주시기 바랍니다.

올해는 노사분규가, 여기에는 노동부의 공이 크다고 저는 생각합니다마는 예컨대 보건의료노조, 현대자동차가 수습되었습니다. 이제 남아있는 것이 궤도연대라고 볼 수 있는데 이런 주장들이 있습니다.

서울시 같은 경우에 주40시간노동제 아니면 원래 부족한 인력 때문에 사실은 인력충원의 문제가 있습니다. 그리고 어느 정도 충원할 수 있을까 하는 현실적 문제가 있습니다만 인력은 충원되어야 한다고 생각하는데 지금 요지부동입니다. 서울시장, 인천시장 다 요지부동입니다.

그래서 일각에서는 이 사람들이 파업을 유도하고 있는 것 아니냐 이런 주장들이 있습니다. 이런 주장과 인력 확충의 필요성에 대한 견해를 밝혀 주십시오.

○노동부장관 김대환 이 위원께서 지적하신 대로 지금 조정 중에 있고 또 파업이 예고되어 있는 궤도연대, 특히 도시철도 및 지하철 쪽에 있어서 가장 핵심적인 과제가 주40시간근로제의 변경에 따른 인력충원문제입니다.

그래서 사실상 우리가 주40시간근로제를 도입하면서 노사정 그리고 사회 각 부문에서 새로이 변경된 제도에 따른 사전 준비가 사실은 필요했습니다.

그러나 아주 솔직하게 말씀드려서 우리 정부부터 새로운 제도 도입에 대한 준비가 충분했다고는 볼 수 없습니다. 특히 노사 사이에 있어서는 이것이 가져오는 노사 상호간의 이익과 손실이라는 관점에서 이 문제를 접근하고 있기 때문에 사전에 그것이 충분히 준비되지 않은 상태에서 지금 갈등으로 나타나고 있습니다.

바로 그 중 하나가 방금 위원님께서 지적하신 지하철 쪽의 인력 충원 문제입니다. 특히 지하철공사나 그것을 감독하는 기관에서 사전에 충분히 분석하고 예견하여 이러한 문제에 대해 어느 정도 대안을 가지고, 또 희망사항으로는 사전에 노사 간 대화를 통해 이것이 갈등이나 파업으로 번지지 않고 원만하게 되었으면 하는 생각이었습니다마는 지금 그렇지 못한 것이 현실입니다.

그렇기 때문에 서울시나 인천시에서 여기에 대

한 준비가 아직까지 되어 있지 않은 것, 그리고 여기에 대해 서울시나 인천시가 이 위원께서 지적하신 그러한 태도를 보이고 있는 것은 제가 생각하기에 사전에 충분한 준비가 되지 않은 탓으로 이해를 합니다. 예컨대 의도적으로 파업을 유도한다든지 하는 그런 의도성에 대해서는 제가 확인할 길이 없습니다.

○이목희 위원 일정한 인력 충원에 대해서 좀 권고하고 지도해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 김대환 예.

○이목희 위원 지금 우리 사회는 차별과 빈부 격차의 문제가 심각합니다. 저는 집권당이지만 이런 상태가 계속되면 사회적 재난이 온다, 이렇게 생각하고 있습니다.

우선 노동계층 간 차별이 역시 심각한 수준입니다. 대기업 노동자와 중소기업 노동자 혹은 남성과 여성, 여러 가지 차별이 많은데 비정규직과 정규직의 차별, 이것도 심각한 문제입니다.

지난번 노동부가 공공부문 비정규직 문제에 대한 대책을 내놨습니다. 저는 여러 가지 조건에서 고생하셨다고 생각하면서 평가를 합니다. 그러나 제가 볼 때는 더 나아가야 한다, 그 정도 가지고 어떻게 민간부문에 모범이 되고 권고하고 지도하는 기능을 발휘할 수 있겠는가 하는 생각입니다.

그런데 공공부문 비정규직 문제에 대한 대책은 이것으로 끝입니까, 아니면 더 전향적인 계획이 있으십니까?

○노동부장관 김대환 지난번 공공부문 비정규직 대책을 발표할 때 이미 밝혔듯이 그것은 제1차적인 정부의 조치이고, 하반기에도 지속적으로 공공부문의 비정규직 대책을 확대해 나갈 예정입니다.

○이목희 위원 다음은 노사관계 로드맵에 대해서 물어보겠습니다.

노사관계 로드맵을 보니까 주로 법, 제도만 되어 있습니다. 그런 한계가 있는 것처럼 보입니다마는 노사관계라는 것이 법, 제도만으로 되는 것은 아닙니다. 그 중에 공무원 노조에 대해서 한번 물어보겠습니다.

저는 공무원 노조 중에는 찬성하는 조직도 있고 반대하는 조직도 있다고 생각합니다. 그리고 공무원 노조에 대해 현재 정부가 제출한 법안은 노동자나 국민 다수가 찬성하는 안이라고 생각합니다. 그런데 만약 이것을 미루면 어떤 문제가 있느냐 하면 OECD, ILO의 권고는 다른 차원에서 치더라도 이대로 가고 싶어 하는 사람이 못 가는 문제가 있습니다.

그래서 저는 지금도 갈등이 있는 이런 것을 노동자나 국민들에게 확실한 홍보를 통해 정당성을 인식시키는 노력이 부족하지 않았느냐, 이렇게 보는데 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 지적하신 부분은 일부 동의를 합니다. 그런데 잘 아시다시피 이 법안은 이미 재작년에 국회에까지 제출되었다가 유보를 한 것입니다. 그래서 저희들이 판단하기에는 법안에 대한 정부의 기본 방향이 국민적 공감대를 얻고 있다고 판단을 하고 있습니다. 일부 공무원 단체에서 반대를 하고 있지만 이것은 명분이나 실제 내용에 있어서 정당한 반대가 아니라고 생각합니다.

그래서 지금 정부는 아주 미세한 부분의 부처 간 협의를 조금 남겨놓고 있습니다마는 부처 간 협의가 일단 마무리되면 말씀하신 대로 본격적인 대국민 홍보에 나서서 정당성을 확보하고 그 기반 위에서 법안을 다시 제출해 가지고 여러분들에게 통과시켜 주시기를 호소할 예정입니다.

○이목희 위원 우리 모두 잘 아는 대로 고용 문제가 심각합니다. 특히 청소년들의 청년실업 문제, 고용되지 않는 문제는 사실 엄청난 문제입니다.

예를 들면 지금 노동부의 근로감독관은 옛날하고 숫자가 비슷하지 않습니까? 물론 근로감독관이 이것을 하는 것은 아닙니다마는 이렇게 해서는 어렵습니다.

저는 이런 점에서 노동부 산하에 고용 문제를 전담하는 고용청을 신설할 필요가 있다고 생각하는데 장관님 견해는 어떻습니까?

○노동부장관 김대환 저희들도 고용 인프라라든지 고용 문제에 대한 중요성을 느끼고 있습니다. 사실 사회 경제가 선진화되어 갈수록 노동부의 업무가 노사분규 갈등 문제보다는 고용서비스의 확대로 나가야 된다는 것이 선진국의 경험입니다. 우리가 아직 그쪽으로 본격적으로 나가지 못하고 있어서 노동행정을 맡고 있는 저로서는 상당히 안타까운 심정입니다. 하지만 그런 방향으로 가도록 노력을 하고 있습니다.

말씀해 주신 고용청 신설 문제는 국민들에게 어떻게 하면 고용서비스를 확대하고 질을 높일 수 있을 것인가 하는 관점에서 여러 가지 대안을 놓고 내부에서 검토를 하고 있습니다. 고용청 신설 문제도 하나의 안으로 제기되고 있지만 내부에서 아직까지 검토단계에 있다는 것을 말씀드립니다.

○이목희 위원 검토를 너무 길게 하지 마시고 빨

리 결론을 내 주시기 바랍니다.

그리고 노동현장에서 손배 가압류 문제가 심각합니다. 민사적 절차니까 어떻게 할 수 없을지라도 지금 사용자들이 하는 손배 가압류는 사실 노동자의 생존을 짓밟고 노동조합의 자유를 박탈하는 수준에 이르고 있습니다. 이것은 개선되어야 한다고 생각하는데 어떤 개선책을 갖고 계십니까?

○노동부장관 김대환 손배 가압류 문제는 기본적으로 민간부문의 민사상 행위입니다. 법적으로 보장된 이 행위를 다른 법으로 제한할 수 있는 방법은 없습니다. 다만 지난번 경험을 통해 봤을 때 사용자들의 손배 가압류가 지나치거나 남용된 부분이 있다고 판단하여 거기에 대해서는 남용의 시정과 그런 것들을 적극적으로 설득하고 지도를 했습니다. 그 결과 손배 가압류를 취하한 민간부문이 꽤 있고 공공부문에서도 지금 그런 논의가 진행되고 있습니다.

그렇지만 제가 이 자리에서 꼭 하나 부언 드리고 싶은 것은 손배 가압류라고 하는 것이 기본적으로 법적으로 보장된 권리입니다. 그래서 원천적으로 이 권리를 행사해서는 안 된다, 이런 식으로 극단화되어서는 안 된다고 생각합니다.

○이목희 위원 또 구속 노동자, 수배 노동자의 문제가 있습니다. 지금 이 문제를 거론하는 것이 다소 이른 감이 있습니다마는 제 개인적인 생각으로는 생존권 투쟁을 하는 노동자를 감옥에 넣으면 안 된다는 것입니다. 그리고 생존권 투쟁을 하는 과정에서 여러 가지 불법 상황이 발생하기도 합니다. 그런데 그것이 명백하고 현존하며 사람에게 위해가 되고 생산시설이 마비될 우려가 있는 경우가 아니라면 가능한 한 구속이 자제되어야 한다고 봅니다.

물론 구속은 노동부가 하는 것은 아닙니다마는 일정 시점이 되면, 조건이 성숙되면 구속 노동자의 석방, 수배 노동자의 수배 해제를 건의하실 의향이 있으십니까?

○노동부장관 김대환 아직도 구속 노동자가 존재하고 수배상태에 있는 근로자가 있다는 것을 알고 있습니다. 그렇지만 이미 지적해 주신 대로 이러한 법 적용과 법 적용의 해제는 기본적으로 노동부의 소관사항은 아닙니다.

다만 이것이 노동현장에서 우리 근로자들과 관련된 사항이기 때문에 저희 노동부로서는 방금 말씀해 주신 그러한 원칙과 방향에 비추어 이러한 문제들을 전향적으로 검토하고, 필요하다면 필요한 시점에 필요한 방식으로 이 문제에 대한 견해를 밝히겠습니다.

○이목희 위원 주40시간근로제와 관련해서 한 말씀만 드리고 끝내겠습니다.

지금 주40시간근로제를 하고 있습니다마는 실근로시간은 단축되지 않습니다. 따라서 이것은 주40시간근로제를 하고자 하는 목적에도 부합되지 않기 때문에 여기에 대한 노동부의 대책이 있어야 할 것 같습니다.

사실은 주40시간에 대해서…… 중소기업에 대해 '일찍 하면 지원금을 준다' 이러지 말고 중소기업에 대한 범정부적 차원의 확실한 지원책이 있어야 할 것이라고 생각합니다. 이것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

(이경재 위원장, 배일도 간사와 사회교대)

○노동부장관 김대환 지적해 주신 대로 주40시간근로제 도입과 동시에 실 근로시간의 단축 효과가 크게는 나타나지 않고 있습니다.

그래서 실제로 주40시간근로제 도입의 기본 취지가 실 근로시간을 단축시킴으로 해서 근로자의 삶의 질을 향상시키는 것에 있는 만큼 시간이 가면 약간의 효과가 나타날 수도 있을 것 같습니다마는, 기타 실 근로시간 단축을 통해 근로자들이 어느 정도의 경제생활 안정이 이루어질 수 있는 여건이 마련되어야 실제로 실 근로시간이 단축되었다 할 수 있을 것 같습니다. 따라서 그러한 여건 조성을 위해 노동부로서 할 수 있는 최선을 다하겠습니다.

그리고 중소기업의 주40시간근로제 도입과 관련해서는 중소기업이 상당히 취약하기 때문에 여기에 대한 다면적인 지원 방안이 지금 현재 정부 내에서 논의되고 있습니다.

지금 근로시간 단축을 조기에 도입하면 지원금을 주는 형태로 되어 있지만 본격적으로 주40시간근로제가 중소기업에도 적용이 될 때는 이것이 단순하게 지원금 정도가 아니라 중소기업 체질을 전반적으로 강화하고 경쟁력을 강화할 수 있는 방향으로 정책이 집행되어야 한다고 생각합니다.

그래서 엊그제 경제상황 점검 회의에서도 대통령께서 중소기업 활성화에 역점을 두고 정책을 추진하겠다는 말씀을 하셨고, 지금 정부의 정책이 중소기업 경쟁력 강화 쪽에 집결되고 있습니다. 그렇기 때문에 그러한 종합적인 정책을 통해 이 제도 도입을 연착륙시킬 수 있도록 노력하겠습니다.

○위원장대리 배일도 질의해 주신 이목희 위원님

수고 많으셨습니다. 그리고 답변해 주신 장관님 수고 많으셨습니다.

다음은 정해진 발언순서에 따라 공성진 위원님 발언해 주십시오.

○孔星鎭 委員 안녕하십니까? 서울 강남을 출신 공성진 위원입니다.

우선 김대환 장관께 질의드리겠습니다.

질의드리기 전에 먼저 반갑습니다. 7, 8년 전 같이 대학교수로 있을 때 김대환 교수가 재직하던 학교에 초청도 해 주시고 그랬는데 지금은 장관과 국회의원의 신분으로 만나 한국 노동계의 활성화를 위해 같이 일하게 된 것을 매우 기쁘게 생각합니다.

먼저 장관님, 그동안 여러 가지 변화도 많이 있으셨을 텐데 지금의 이 시점에서 우리 한국이 국가 경쟁력에 관심을 두어야 하는지, 아니면 분배정의를 통한 사회갈등 치유에 우선순위를 두어야 하는지 말씀해 주십시오.

○노동부장관 김대환 공 위원님, 여기서 만나 뵙게 되어 감회가 깊습니다. 특히 우리 공 위원께서는 대학에 계실 적에 미래학자로서 상당히 정진해 오신 것으로 알고 있습니다.

따라서 환경노동위원회 그리고 의정 활동에서 지금까지 보여 주었던 부정적인 면에서 탈피하여 미래지향적으로 움직여 나가는 데 큰 기여를 해 주실 것으로 믿고 당부와 함께 기대를 가지고 있습니다.

위원님께서는 국정의 전반적인 방향이 국가 경쟁력이냐, 아니면 갈등 치유냐 하는 말씀을 하셨습니다.

저는 기본적으로 이 양자가 동전의 양면과 같다고 생각을 하고 있습니다. 국가 경쟁력이라고 하는 것을 물적인 요소와 인적인 요소를 동시에 고려한다면 인적인 요소에 있어서 가장 중요한 기반은 바로 갈등의 치유입니다.

그렇기 때문에 지금 참여정부, 그리고 저희 노동부가 추구하고 있는 정책은 갈등 치유에만 편중되어 있는 것도 아니고 그렇다고 해서 사회갈등을 외면하고 그야말로 물적 경쟁력 확보에만 치중하고 있는 것도 아닙니다.

○孔星鎭 委員 그렇다면 균형을 잡겠다는 말씀인데 실질적으로 지난 산업사회처럼 어떤 국가가 소위 경제력, 군사력으로 부국강병을 추구하던 획일화된 목표가 있었을 때와는 달리 지금은 국경이 무너지고 국가와 국가 간에 상호 보완적인 관계로 국가연합을 형성하고자 하는 것이 세계적인 추세입니다.

그런 차원에서 조금 전 장관께서 말씀하셨듯이 그 균형을 잡는다는 것은 굉장히 아이디얼하지만, 예컨대 바로 지금 2000만 평의 개성공단이 조성되고 있고 많은 한국의 중소기업이 50불 정도로 북한 노동자들의 우수한 노동력을 활용하여 상품을 만들어 내기 위해서 다 갑니다.

그런데 그럴 경우 우리나라의 노동시장 자체가 함몰되고 북한으로부터 생산품을 만들어 낼 수가 있거든요. 우리가 아무리 이론적으로는 균형을 잡기 위해 사회갈등 치유와 국가 경쟁력을 동시에 이룬다고 하지만 현실은 그렇지 못하다는 얘기이고 이런 차원의 문제가 있다는 것도 알아 두시기 바랍니다.

그리고 지금 한국의 참여정부에서 성장엔진은 무엇으로 되어 있습니까? 지난 시대까지는 양질의 노동서비스를 통해 생활수준을 높이는 소위 굴뚝시대였는데 지식정보화시대로 넘어가는 과정에 있는 지금, 국가 경쟁력의 요체이기도 하고 노동자의 삶의 질을 올릴 수 있는 요체이기도 한 성장엔진은 무엇입니까?

○노동부장관 김대환 그 말씀은 조금 전의 균형 문제와도 연관이 되어 있다고 생각을 합니다. 그리고 참여정부가 추구하는 균형은 정태적인 균형이 아니라 동태적인 균형을 추구한다는 점을 분명히 말씀드립니다.

그래서 항상 꼭 같은 균형, 항상 꼭 같은 분배를 추구하는 것이 아니라 국가 경쟁력을 높이기 위해 미래지향적으로 한 걸음 더 나아가기 위한 과정에서는 필요한 불균형이 발생할 수도 있습니다. 하지만 어느 형태의 불균형이 고정된 형태로 지속되는 것이 아니라 다음 단계에서는 다른 형태의 불균형이 나타나고 그다음에는 다양한 형태의 불균형의 연속과정으로서 궁극적으로 추구하는 것이 바로 균형일 때 우리는 이것을 동태적인 균형이라 하고, 이 동태적인 균형을 참여정부가 추구한다고 말씀을 드릴 수 있습니다.

따라서 과거에는 물적 투입 요소의 증대를 통해 우리가 이것을 성장엔진으로 삼아 왔습니다마는 지금 이 시점에서 우리 한국의 경제사회에 필요한 것은 어디까지나 혁신시스템입니다. 시스템의 혁신, 이것을 중요한 성장엔진으로 삼아야 합니다.

아주 개략적으로 관찰해 보면 우리에게 물적자원은 부족하지만 훌륭한 인적자원이 있고, 또 상당

히 진취적인 모험심과 도전정신이 있습니다. 그런데 이러한 것들이 지금 현재 여러 부문에서의 사회갈등과 분란으로 인해 조직화되지 못하고 통합되지 못해서 오히려 이것이 성장의 발목을 잡는 방향으로 작용해 온 것은 부인할 수가 없습니다.

그래서 우리가 가지고 있는 장점과 기회, 그리고 도전정신을 사회통합을 통해 묶어 세우는 작업이 지금 현재 가장 절실하다고 생각합니다.

○孔星鎭 委員 지금 자칫 잘못하면 저희 둘의 대화가 학술적 논쟁으로 흘러갈까봐 걱정이 됩니다. 그런데 혁신시스템과 같은 이런 소프트웨어를 성장엔진으로 잡겠다고 하면 우리가 개발해 내는 혁신시스템, 예를 들면 노사관계나 이런 것들이 세계적으로 보편화될 수 있는 것이 되어야 합니다. 따라서 그 아이디얼 타입을 만들어 내는 것, 이것을 지금 노동부가 추구하고 있는 것으로 이해해도 됩니까?

○노동부장관 김대환 예, 그런 방향으로 노력하고 있습니다.

(배일도 간사, 이경재 위원장과 사회교대)

○孔星鎭 委員 그렇다면 조금 전에도 나왔듯이 교육인적자원부에서 얘기하는 인적자원의 개념과 노동부에서 얘기하는 노동자들의 혁신화된 노동인력의 개념은 어떻게 다릅니까?

왜 제가 이 질의를 드리느냐 하면 지금 경계가 모호하거나 중복되거나 하는 부분이 업무현황에서도 많이 나타나기 때문에 중복되는 것은 없애줘야 되고 없는 것은 보완해 줘야 되는 것이 저희들의 임무인 것 같아서 여쭤 보는 것입니다.

○노동부장관 김대환 교육인적자원부와 저희 노동부는 인적자원 개발을 위해서 지금 현재 긴밀하게 협조를 하고 있습니다. 우선 정부 내에서 인적자원개발회의를 구성하고 교육부총리가 위원장이 되어서 관련 부처가 협력을 하고 있습니다.

솔직하게 말씀드려서 현재까지는 인적자원에 대한 교육적인 관점에서의 이해와 저희 노동부가 역점을 두고 있는 현장 밀착적인, 산업인력 쪽에 대한 관점이 초기에는 다소 상이했기 때문에 지금까지는 협력사업인 인적자원 개발사업이 드러내 놓을 만큼 실적을 쌓지 못한 것이 사실입니다.

이 부분에 대한 내부에서의 검토와 반성을 통해서 교육적인 관점에서의 인적자원 그리고 산업적인 관점에서의 인적자원 문제를 보다 더 통합적으로, 정책적으로 이끌어 나가는 체제로 지금 현재 노력을 하고 있습니다.

○孔星鎭 委員 알겠습니다.

조금 더 구체적인 것을 또 질의드리면 엊그제 춘천시장이 부하 직원들에 의해서 거의 폭력적인 처우를 받았다는 보고 받으셨습니까? 노조 설립을 허가해 달라고……

○노동부장관 김대환 춘천시장 관련은 제가 아직까지 보고를 받지 못했습니다.

○孔星鎭 委員 그저께 취임 2주년을 맞이해서 공무원노조를 설립해 달라면서 부하 직원들이 물리적으로 폭력을 행사할 정도로 시장을 몰아세워 가지고 긴급히 중앙에 보고가 올라 왔는데 그럴 경우에 신고를 하게 되거나 하면 경찰관이 파견됩니까? 그것이 노동부장관의 업무 영역에 들어갑니까?

○노동부장관 김대환 그것은 일단 행정자치부의 영역인 것 같습니다.

○孔星鎭 委員 그 대신 노조 설립에 관한 법률은 노동부에서 해야 되는 것이지요?

○노동부장관 김대환 엄밀히 말씀드려서 지금 현재 공무원은 노조가 없습니다.

○孔星鎭 委員 없지요, 저쪽에서 요구하는 것이니까……

○노동부장관 김대환 직장협의회가 부처에 따라 있고 지금 현재 노조를 결성하려고 하고 있는 중입니다.

○孔星鎭 委員 OECD 국가 중에서 우리나라만 유일하게 공무원노조가 안 되어 있는 것인데 앞으로……

○노동부장관 김대환 그렇습니다. 앞서 보고에서 말씀드린 것처럼 공무원노조를 입법화하려고 하고 있습니다.

○孔星鎭 委員 그리고 한미은행 같은 경우도 여기에 나와 있습니다마는, 지금 의사소통이 상당히 단절되어 있습니다.

한미은행의 근로자들이 핸드폰이나 이런 것을 끊어 놓고 인터넷도 끊어 놓고 있는 상태인데, 전혀 대화를 하지 않겠다는 이야기인데 이런 물리적 저항의 경우에 즉각적으로 경찰력을 투입해야 되는 것 아닙니까?

○노동부장관 김대환 아닙니다. 경찰력 투입 여부는 궁극적으로 경찰청에서 판단하겠지만 노사관계의 관점에서 봤을 적에 그것을 가지고 경찰력을 투입한다는 것은 우스꽝스러운 짓입니다.

○孔星鎭 委員 은행 측에서 요구를 하는 경우에도?

○노동부장관 김대환 그렇지 않습니다. 지금 현재 한미은행의 경우에는 로비 점거 행위가 불법행위로 있었습니다. 그런데 지금은 다른 쪽으로 옮겨 갔기 때문에 일단 불법요인은 해소된 상태라고 저희는 해석하고 있습니다. 오히려 저희들이 지금 현재 역점을 두고 있는 것은 노사 간에 자율적인 교섭과 타협이 이루어질 수 있도록 계속해서 요청을 하고 있습니다.

말씀하신 핸드폰을 끊어 놓고 대화를 하지 않는다는 것은 저희들이 지금까지의 과정을 봤을 적에는 지금 현재 은행 측에서도, 그러니까 사용자 측에서도 성실한 교섭을 했다고는 보이지 않습니다. 그래서 우리는 노사 양측에 성실한 교섭을 하도록 촉구를 하고 지금 현재 독려를 하고 있습니다.

○孔星鎭 委員 내가 이 두 가지 케이스를 장관께 질의드리는 이유는 모두에 말씀드렸듯이 한미은행의 경우는 일반 보통 노사의 갈등이 아니라 소위 외국계 은행이 들어와 가지고 겪는 첫 번째 내용입니다.

이것이 어떤 식으로 결론이 도출되느냐에 따라서 국제 자본이라든가 다국적 기업이 한국에 투자 여부를 결정하는 좋은 선례가 되기 때문에 이것은 일반적인 노사 여건 개선 차원에서 다루는 것보다는 국가 경쟁력이라는 초미의 관심사적인 측면에서 다뤄야 되기 때문에 노동부장관뿐만 아니라 관련 부처가 태스크포스를 결성해 가지고 이 문제 해결에 접근해야 됨에도 불구하고 그렇지 못한 점이 있다는 점을 말씀드리고자 질의를 합니다.

○노동부장관 김대환 부처 간의 태스크포스는 지금 현재 결성되어서 이 문제에 대응을 하고 있고요.

그리고 한미은행을 인수하려고 하는 것이 시티은행, 외국계 은행이기 때문에 특별하게 접근하여야 한다고 말씀을 하시는데 거기에 대해서 저는 조금 다른 견해를 가지고 있습니다.

가장 세계적인 것은 가장 보편적이 것이어야 되고 따라서 외국계 은행이라고 해서 특별하게 접근한다는 것은 저희 노동부가 추구하고 있는 보편적이고 미래 지향적인 노사관계의 확립과는 오히려 배치되는 것이라고 생각됩니다.

○孔星鎭 委員 모두에 얘기했듯이 그런 이론적인 이야기는, 가장 보편적인 것이 가장 세계적인 것이 될 수 있다, 가장 한국적인 것이 가장 세계적인 것이 될 수 있다고 얘기를 하지만 실질적으로 지금은 한국호가 침몰하고 있다는 위기의식이 많은 국민들 사이에 팽배해 있습니다.

그 이유는 외국 기업이 들어오지 않는 이유 중에 가장 큰 것은 앞이 보이지 않는 정치의 혼미상황과 노사문제의 왜곡구조 때문에 외국 기업들이 들어오지 않고 다른 나라로 가고 있다, 거기에다가 노동 생산성도 예를 들면 한국 노동자의 평균 생산성이 14.87불 정도라고 제가 기억하고 있는데, 15불 정도 내외가 되고 있는데 그것은 동구권의 체코나 헝가리보다도 떨어지는 아주 열악한 수준입니다.

그래서 노동부로서는 이것을 세계화 수준으로 올려 놓은 이후에 그런 말씀을 해도 좋지, 내가 볼 때 그런 식으로 접근하게 될 경우에는 사안에 따라서 소위 우선순위를 놓고 다루는 방법도 다양하고 다르게 접근해야지 그것을 일괄처리로 획일적으로 한다는 것은 현명한 방법이 아니다, 이렇게 보는 것입니다.

○노동부장관 김대환 획일적인 것이 아니라, 획일적인 것과 보편적인 것은 구분해야 될 것입니다.

지금 이것이 외국 은행이라고 해서 특별하게 접근한다면 우리의 보편적인 원리를 훼손하지 않는 범위 내에서 방식이나 이런 것은 좀더 세련될 필요가 있겠습니다마는 보다 근본적으로는 노사관계 전반 틀의 선진화, 발전을 통해서 우리가 국가 경쟁력을 높이고 외국으로부터 신인도를 높여야지 특정 외국계 기업에 대해서 특별하게 접근을 한다면 이것은 오히려 한국에 대한 신인도가 불안정해지는 결과를 가져올 수도 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○孔星鎭 委員 제가 여기서 이야기하는 외국계 기업이기 때문에 특별하다는 것은 우대하라는 얘기가 아닙니다. 정책을 할 때 적개심이라든가 증오심이 있어서는 안 되는데 사안에 따라서 다루는 방법을 달리할 수 있다라는 차원에서 이것이 최근에 들어와 가지고, 한미은행의 케이스에는 시티은행이라는 다국적 기업이 있기 때문에 시티은행이 요구하는 보편성이라는 것은 미국에서 이런 파업이 일어났을 때 어떻게 대할 것인가, 구라파에서 이런 파업이 일어났을 때 어떻게 대할 것인가, 이런 것을 전부 다 망라해 놓고 볼 때 보편적인 것을 우리가 끄집어 낼 수 있지요.

그런 차원에서 방치해 두고 있는 것이라든가 또 공권력을 적절하게 활용하지 않는다거나 했을 경

우에 오는 보편성의 결여, 이것이 외국 자본의 한국 이탈로 이어졌을 때 오는 국가 경쟁력의 쇠퇴는 노동부 차원에서도 같이 우려를 해야 되지 않겠느냐는 차원에서 말씀드렸습니다.

○노동부장관 김대환 사안별로 접근 방식이 물론 다를 수도 있는데, 그것은 사안별로라면 충분히 동의가 됩니다마는 이것이 외국계이기 때문에 특별히 달라야 된다고 한다면 문제가 있다는 말씀이고요.

한미은행 관계를 걱정해 주셔서 대단히 감사하고, 또 저희 노동부로서는 우려와 더불어서 여기에 상당히 진력을 하고 있습니다. 다만 이러한 접근 방식이 비쳐지기에는 다소 답답하게 보이실는지 모르겠지만 저희로서는 원리에 충실하게 원칙을 관철시키기 위해서 노력하고 있다는 점을 인정해 주시고 저희 노동부에 맡겨 주시면 감사하겠습니다.

○위원장 이경재 공성진 위원님 수고하셨습니다.

다음은 단병호 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○단병호 위원 먼저 노동정책을 집행해 나가시느라 고생하시는 김대환 장관님과 관계 부처 분들에게 격려를 보냅니다.

저는 오늘 이렇게 김대환 장관님을 보니까 참 기쁩니다. 사실 그동안 노동부장관치고 노동 문제에 대해서 제대로 아는 장관이 왔던 적이 제 기억에 별로 없는 것 같습니다. 대부분이 정치논리에 의해서 장관으로 왔던 적이 참 많았는데 다행히 김대환 장관님 같은 경우는 그동안 노동 문제에 대해서 누구보다도 많은 관심을 가지고 있었던 분이기 때문에 앞으로 좀 많이 좋아지지 않겠느냐, 이런 기대를 합니다.

특히 또 김대환 장관님 같은 경우는 참여정부의 노동정책을 실제 진두에서 입안했던 분으로 기억을 하고 있습니다. 그때 노동사회분과를 맡으셔서 하셨던 것 같은데 제가 그때 감옥에 있어서 정확하게 모르겠습니다마는, 아무튼 많이 기여를 하셨던 것 같습니다. 그래서 더더욱 기대가 된다는 말씀을 드리고요.

시간이 짧기 때문에 일단 질의를 먼저 드리겠습니다.

정부가 지난 5월 18일 관계 부처 합동 명의로 공공부문 비정규직 대책에 관한 발표를 한 적 있지요?

○노동부장관 김대환 예.

○단병호 위원 그 내용을 보면 경영의 효율화, 인력 운용의 합리화 차원에서 비정규직을 사용할 수 있다는 방침을 담고 있습니다. 그리고 상시적 업무에 종사하는 비정규직에 대해서도 사업·예산 축소 등에 따른 고용 조정 사유 필요 등, 그리고 필요 시 고용 조정을 할 수 있는 장치를 마련하여 적정 규모의 인력 운용을 유지하겠다는 방침을 담고 있습니다. 그렇지요?

○노동부장관 김대환 예.

○단병호 위원 이 내용을 보면 결국 정부가 오로지 경영상의 이유로 상시적 업무에 대해서도 기간제 비정규직을 사용할 수 있다는 입장을 가지고 있는 것으로 보입니다. 이것은 좀 속되게 말하면 비정규직을 고용 조정의 총알받이로 사용한다는 표현도 가능한 부분입니다. 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 우선 단 위원님, 이런 자리에서 이렇게 만나게 되어서 반갑고요. 또 단 위원께서 노동 현장에 오랫동안 계셨기 때문에 이 위원회에서 현실 적합적인 국정 논의가 많이 이루어질 것으로 기대를 합니다.

말씀하신 참여정부 출범 당시에 저는 인수위에서 경제분과를 맡고 있었기 때문에 직접적으로 노동정책을 입안하지는 않았습니다. 그 점을 알아 주시고요.

질의해 주신 비정규직 대책 문제인데 말씀 주신 것처럼 정부가 공공부문 비정규직에 접근하는 방식은 바로 그러합니다. 한쪽으로는 불합리한 차별의 해소라는 점이 중요한 축이고, 다만 그렇다고 하더라도 모든 비정규직을 정규직으로 한다든지 모든 비정규직의 보수와 근로 조건을 당장 정규직과 동일하게 한다든지 하는 접근은 아닙니다.

그것은 역시 인력 운용의 합리화라는 축에서 이러한 문제들을 점진적·단계적으로, 그러나 가급적 좀 빨리 차별을 해소하기 위해서 이 문제에 노력을 하고 있습니다.

아시다시피 지금 현재 노동시장이라고 하는 것이 과거 제조업 중심의 소위 말하는 대량 생산체제와는 달리 상당히 다양화되고 붕괴되고 있습니다. 그래서 그러한 과정에서 고용 형태도 상당히 다양해지고 그렇게 해서 나타난 여러 고용 형태 중에 이른바 기간의 정함이 없는 정규직 근로자와는 다른 기간의 정함을 가진 노동 형태가 나타나고 이들을 통틀어서 우리가 비정규직이라고 그러는데 비정규직도 획일적이지 않습니다. 굉장히 다양합니다.

굉장히 여러 종류의 다양한 직종과 근무 형태 등등이 있기 때문에 이것에 획일적으로 접근하는 것은 올바른 대책이 아닙니다. 그래서 지난번 정부의 공공부문 비정규직 대책도 다양한 고용 형태와 거기에 대한 직무 분석을 통해서 나름대로 고심 끝에 내놓은 대책임을 이해해 주셨으면 좋겠습니다.

○단병호 위원 어쨌든 지금 우리 사회에서 비정규직이 가장 문제가 되고 있는데 비정규직의 차별을 해소하고 정규직화 시키는 데는 정부가 가장 앞장서야 되는데도 불구하고 정부가 이런 입장을 공공연하게 발표할 수 있다는 것은 대단히 유감스럽습니다. 앞으로는 정부가 민간기업의 비정규직을 정규직화 시키는 데도 선도해 나갈 수 있는 정책을 펴 주시기를 부탁드리겠습니다.

그 문제에 대해서는 시간이 없기 때문에 일단 그 정도로 하고 다른 부분을 질의하겠습니다.

노동부 홈페이지 첫 화면에 보면 '주요정책이슈'라는 란이 있습니다. 거기에 보면 주40시간근로제도 포함되어 있는데 그 제목이 얼마 전까지는 주5일근무제로 돼 있었습니다. 그 사실 알고 계십니까?

○노동부장관 김대환 예, 바꾸라고 했습니다.

○단병호 위원 그런데 위 주제를 클릭하면 왼쪽에 주5일제라는 제목으로 그에 대한 상세한 내용이 설명되어 있습니다. 그것도 알고 계시지요?

○노동부장관 김대환 예.

○단병호 위원 제가 왜 이것을 물어 보느냐 하면 근로기준법 개정의 취지에 대해서 노동부의 입장이 무엇인지 궁금하기 때문입니다.

왜 그러냐 하면 개정 근로기준법이 주5일제를 규정하고 있다고 보는 것인지, 그렇지 않고 단지 주40시간제만 규정하고 있다고 보는 것인지 그 점이 제가 궁금하기 때문에 물어 보는 것입니다.

○노동부장관 김대환 사실 주5일제라고 하는 것은 언론에서 쉽게 접근하기 위해서 쓰는 표현인데요. 엄밀하게는 주40시간근로제가 법적인 표현으로 맞습니다. 그래서 그것을 주40시간제로 바꾸라고 해서 지금 현재 일괄적으로 바꾸고 있습니다.

이러한 용어를 엄밀하게 접근하고 있는 데서도 아마 짐작하고 계시듯이 정부가 추진하고 있는 근로시간 단축은 주5일제라는 획일적인 것이 아니고 법정 근로시간을 주40시간으로 단축하면서 직무나 직종의 특성에 맞게끔 이것을 활용하고자 하는 접근입니다.

○단병호 위원 됐습니다.

그것이 과연 언론에서 사용한 주5일제인지, 아니면 정부에서는 주5일제와 전혀 관계없이 주40시간제만을 얘기했는지 이후에 좀 살펴보도록 하겠습니다.

주5일제가 아니고 주40시간제라고 이야기하셨는데 제가 볼 때 국민 대다수가 근로기준법을 개정할 때 그 취지를 주5일제로 받아들이고 있습니다. 단순히 시간에 대한, 주40시간으로의 단축이 아니라 주5일근무제라는 취지로 국민들 대다수는 받아들이고 있고 또 정부도 그렇게 선전을 해 왔고 언론에서도 이야기를 했고 또 노사정 교섭 석상에서도 공공연하게 그렇게 얘기들이 되어 왔습니다.

그런데 이것이 어느 한 순간에 주5일제는 사라지고 주40시간제만 부각시키고 있습니다. 이 의도에 대해서 저희들은 대단히 의도가 있는 것이라고 보고 있습니다. 그렇게 생각하지 않습니까?

○노동부장관 김대환 지적하신 대로 주40시간근로제로 법정 근로시간을 단축하는 것을 대다수 국민들이 주5일제로 받아들이는 것은 나름대로 이유가 있습니다. 그리고 또 많은 부분에서 주40시간제는 주5일제하고 곧바로 연결될 수 있는 상당히 압도적인 부분이 있습니다. 그렇기 때문에 대다수의 국민들이 주40시간근로제, 즉 근로시간 단축을 주5일제로 이해한 것은 충분히 이유가 있다고 생각됩니다.

하지만 직종이나 업무의 특성상 주40시간제를 주5일제로 곧바로 연결시키기에는 현실적으로 문제가 있는 부분들이 있습니다. 그렇기 때문에 주40시간근로제라고 하는 것이 보다 포괄적이고 전체적인 성격을 나타내는 것이라고 생각됩니다.

○단병호 위원 좀더 구체적으로 봅시다.

정부는 근로기준법 개정을 검토할 때 주5일제라는 용어를 사용하였습니다. 그리고 고건 전 총리, 김진표 전 부총리, 또 작년 9월 1일 주5일근무제 도입에 즈음한 담화문과 기자회견을 가질 때도 그렇게 하셨습니다. 이 자리에서 주5일근무제 도입으로 휴가 일수가 136일에서 146일로 늘어난다라고 얘기를 했습니다.

그리고 일본과 비교하면 외형적으로 1주일 정도 휴가가 많아지고 그래서 공휴일은 2~3일 줄어야 된다고 얘기를 했었습니다. 그렇지요?

그리고 주5일근무제를 조기 도입하는 중소기업에 대해서는 신규 채용자 인건비를 50%까지 지원하는 제도를 실시한다는 얘기까지 했었습니다. 그

리고 월 1회 주5일수업제를 1년 동안 시범 실시한다 이런 약속까지 했고, 약국 같은 경우도 국민의 불편이 없도록 주5일제에 맞는 영업을 할 수 있도록 하겠다고 얘기를 하셨습니다.

이것은 무엇을 의미하느냐 하면 말입니다, 그 당시에 노동시간 단축과 관련해서 휴가·휴일 일수가 가장 쟁점이었습니다. 이것을 줄이느냐, 그대로 유지하느냐 아니면 유급으로 하느냐, 무급으로 하느냐 이 문제가 가장 핵심적인 쟁점이었습니다. 이것이 핵심적인 쟁점일 때에는 정부가 주5일제만 부각을 시켰습니다, 사용자도 그랬고. 주5일제만 부각시켜서 한국의 노동자들이 이렇게 노는 날이 많다, 그렇기 때문에 줄여야 된다는 것을 부각시키기 위해서 주5일제를 했습니다.

그런데 이제 시행 과정 속에서, 지금 임·단협 과정 속에서 이 문제가 쟁점이 되고 있습니다. 이제는 주5일제는 사라져 버리고, 근무형태도 6일제로 해서 하루 1시간씩 줄여서 7시간 근무하고 토요일 몇 시간 근무하고 40시간만 맞추면 된다는 식으로 얘기를 하고 있고, 또 휴일·휴가 문제도 무급화 문제, 유급화 문제로 쟁점이 되어 있습니다. 그런데 공교롭게도 노동부에서는 주5일이라는 용어는 사라져버리고 주40시간만 부각시키고 있습니다.

노동부가 이렇게 정책을 편다고 한다면 과연 국민들에게 신뢰를 받을 수 있고 노동자들에게 신뢰를 받을 수 있을 것인가? 저는 아니라고 봅니다. 이 문제에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 저는 기라고 봅니다.

왜냐하면 지적하신 대로 근로시간 단축을 주5일제로 꼭 획일적으로 생각했던 경향이 있었고, 대다수의 직종이나 대다수의 국민들이 그렇게 생각했던 것도 이유가 있습니다. 그래서 근로시간 단축을 주5일제로 획일화시켜서 그렇게 생각을 하고 그렇게 진행해 온 것이 있었습니다. 어떻게 보자면 이것은 의도적이라기보다는, 물론 단 위원께서는 상당히 의도적이다 이렇게 지적하셨습니다마는, 근로시간 단축에 따른 다양한 형태의 근로시간 단축에 대한 풍부한 사전적인 이해가 부족했던 것이 사실이 아닌가 하는 생각이 듭니다.

그래서 제가 이 일을 맡고 준비를 하면서 보니까 주5일제와 주40시간근로제가 가져오는 현실적인 차이가 있습니다. 그래서 그것을 보다 포괄시키기 위해서 저는 주5일제는 정확한 용어가 아니다, 주40시간제가 보다 정확한 용어다 이렇게 했습니다. 만약 용어를 바꾸는 데 대한 책임을 물으신다면 저에게 물으시는 것이 가장 적확하다고 생각이 됩니다.

○단병호 위원 일단 이 문제만 가지고 계속 쟁점으로 논쟁할 수는 없는데요. 어쨌든 그 취지 배경은 주5일제가 분명히 그 법 개정 속에 들어 있다는 것을 유념하시고요. 현재 이런 주5일제 문제와 관련되어 쟁점이 되고 있는 부분에 대해서는 그 취지에 맞게 노동부가 적극 앞장서서 지도도 하고, 그렇게 해결될 수 있도록 노력해 주시기를 부탁드리고요.

한 가지만 더 묻겠습니다. 주5일제를 시행하려면 실제 5일제를 시행할 수 있는, 근로시간 단축에 따르는 인력과 예산이 준비되어야 됩니다. 그런데 지금 민간기업에서는 대부분 이것이 잘 안 되고 있습니다. 잘 알고 계시지요?

그러면 민간기업에서는 잘 안 되고 있는데, 이것을 선도해 나갈 데는 바로 정부입니다. 그렇지요?

○노동부장관 김대환 예.

○단병호 위원 정부가 법을 만든 만큼 그것을 선도해 나가야 되는데, 제가 노동부 산하기관에 죽 한번 확인을 해 보았습니다. 노동부가 원래 주5일제를 실시하는 정부 산하기관을 상대로 주5일제로 인한 고용창출 효과를 조사한 바도 아마 없을 것으로 보고 있습니다. 있다면 다음에 자료로 보내주시고요.

그런데 한번 본인이 조사해 보니까 이와 관련해서 인력과 예산을 준비한 데는 산재의료원 이 한 군데밖에 없었습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그 나머지는 7개 기관, 그러니까 근로복지공단, 한국산업인력공단, 한국산업안전공단, 한국장애인고용촉진공단, 한국노동교육원, 학교법인 기능대학, 한국기술교육대학 이 모두가 주5일제로 인한 인력충원 계획도 없고 그다음 예산도 없다고 답변을 했습니다.

노동부가, 그것도 심지어는 정부의 노동정책을 가장 앞장서서 시행해 나가야 될 노동부가 주5일제를 하자, 주40시간제를 하자고 하면서 거기에 따른 인력이나 예산에 대한 준비는 하나도 안 한다 이것은 무엇을 의미합니까? 도저히 납득하기 어려운 일입니다.

○노동부장관 김대환 말씀드리겠습니다. 우리 노

동부 산하기관만이 아니라 제가 앞서 말씀드린 것처럼 새로운 제도를 도입하면서 그에 대한 사전 준비가 사회 각 부문에서 미흡했던 것도 사실입니다. 그래서 우리 노동부도 거기에서 예외가 아니고요, 우리 산하단체도 그런 것 같습니다.

그런데 인력과 예산은, 변명 같이 들리실지 모르겠지만 노동부가 독자적으로 할 수 있는 능력이 또한 없습니다. 그래서 그 부분도 함께 이해해 주셨으면 좋겠고요. 다만 지금부터라도 인력 충원 내지는 인력의 조정 문제는 우리 노사정이 다 같이 아주 진지하게 검토해야 될 문제라고 생각이 됩니다.

노측에서는 무조건 증원만을 얘기하고 있습니다. 무조건 늘려야 된다 이렇게 얘기하고 있고, 또 사측에서는 늘리기에는 여러 가지 비용의 문제를 거론하고 있고 정부에서는 예산의 문제를 거론하고 있습니다.

그런데 이것을 우리가 조금 더 균형감 있게 접근한다면, 방금 단 위원님께서 지적하신 바대로 여기에 대한 효과에 대한 엄밀한 분석이 지금 현재 없기 때문에 그렇습니다. 그래서 노사정이 직무에 대한 엄밀한 분석을 통해서 실제로 현재의 인력을 가지고 재배치나 이런 등을 통해서 할 수 있는 부분 여기에다가 플러스해서 순증해야 되는 부분이 있다면, 이 부분에 서로 동감을 한다면 이 부분은 같이 해 나가야 될 문제라고 생각이 됩니다.

○위원장 이경재 단병호 위원님 추가하실 것은 다음에 기회를 드리겠습니다.

김영주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○김영주 위원 안녕하십니까? 김영주 위원입니다.

질의에 앞서 올해부터 크고 작은 노사분규 현장에서 애쓰고 계시는 노동부장관 이하 공무원 여러분의 노고에 깊은 감사를 드립니다.

얼마 전까지 본 위원은 노동현장에 있었습니다. 그래서인지 아무래도 노사분규에 우선 관심이 가게 되고 있습니다.

먼저 최근 파업이 계속되고 있는 한미은행 노사관계에 대해서 질의드리겠습니다.

한미은행은 단위사업장이기 때문에 국회에서 논의하기에는 부적절하다고도 할 수 있겠습니다. 그러나 아시는 것처럼 은행의 파업이 우리 사회 금융경제에 미치는 파급효과는 엄청납니다. 그렇기 때문에 이 자리에서 말씀드립니다.

장관님께서 7월 6일 한미은행 파업 관련 기자회견을 하신 것으로 알고 있습니다. 주로 불법파업에 관한 엄단 조치로 말씀하신 것으로 기억하고 있습니다. 맞습니까?

○노동부장관 김대환 예, 그 기자회견은 노사자율을 원칙으로 하면서 수단으로써의 불법행위에 대한 지적을 했습니다.

○김영주 위원 노사 간 교섭이 결렬되고 파업이 진행되는 동안 노동부는 아무런 역할도 못 하다가 이제 와서 불법파업을 엄단하겠다고 기자회견을 하셨는데요, 한미은행이 파업에 이르기까지 노동부에서는 어떤 역할을 하셨는지 묻고 싶습니다.

○노동부장관 김대환 우선 불법파업이라고 하셨는데요, 엄밀하게 한미은행은 불법파업이 아닙니다.

○김영주 위원 파업이라고 그랬습니까? 파업에 이르기까지……

○노동부장관 김대환 불법파업을 엄단하는 것이 아니라 파업을 하는데 있어서 수단으로써의 불법적인 행위를 의법하겠다고 그렇게 표현을 했습니다. 그래서 그 점은 좀 구분을 해 주시고요.

이 파업이 진행이 되면서 노동부가 아무 것도 안 했다 하시면 아마 그동안 밤을 새고 야근을 했던 우리 노동부 직원들이 상당히 섭섭하게 들으실 것 같습니다. 우리는 보이지 않게 굉장히 노력을 했습니다. 노사 간에 대화가 전혀 이루어지지 않은 상태에서 우리가 일요일에도 나와서 숙의와 숙의를 거듭해서 결국은 일요일 저녁 8시부터 교섭이 진행되게끔 노력을 했고요. 그렇게 해서 우리가 보이지 않게 노사 자율 해결의 원칙에 중점을 두고 서로 교섭을 기피하거나 교섭을 꺼려하는 양 당사자들을 교섭하도록 무진한 애를 했었고, 아마 그 결과 몇 차례의 교섭이나마 지금까지 진행되고 있다고 생각이 됩니다.

○김영주 위원 본 위원이 말씀드리고 싶은 내용은 노사분쟁의 사전 예방입니다. 그동안 금융권은 국민은행과 주택은행의 합병, 신한은행과 조흥은행과의 합병 그런 은행 간의 합병에서 노사분규로 인한 파업이 많이 발생했습니다. 두 은행 간의 상이한 조직 문화, 인사 체계, 여러 가지 갈등이…… 그리고 그럼으로 인해서 파업이 반복되고 있음에도 불구하고 노동부에서는 아무런 대책도 세우지 못 하고 있음을 지적하고 싶었던 것입니다.

은행의 파업은 다른 사업장과 달리 파급효과가 국가경제 전반에 미치는 효과가 굉장히 큽니다. 입출금이 중단되어 일반 국민이 불편할 뿐만 아니라 대출업무의 중단, 외국환 송금과 수출입 관련 업무

등 모든 일이 제대로 이루어지지 않아 중소기업의 월말 결제 자금, 어음 교환 등 모든 영업점에서 취급할 예정이었던 모든 업무가 마비되고 있을 정도로 은행 파업은 굉장히 중요합니다.

이렇게 중요한 의미를 갖는 은행 파업이 파업 과정에서 반복되고 있음에도 불구하고 정부는 불법파업 자제, 그리고 공권력 투입 준비 등 사후에만 매달리는 모습을 계속 보여 왔기 때문에 제가 말씀을 드렸습니다.

장관님, 이번 한미은행 파업의 가장 중요한 쟁점은 무엇이라고 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 김영주 위원께서 아마 금융 출신이 되어서 금융의 중요성을 말씀해 주셨는데 거기에 대해서는 전적으로 동의를 합니다. 하는데 이러한 과정 중에서 우리가 분규를 꼭 겪고 했는데…… 과거 몇 년 동안 금융권의 합병이나 구조조정 관련해서 분규가 있었는데 지금쯤은 노사가 그 과정 중에서 배워서 좀 달라졌을 것이라고 기대를 하고 또 그렇게 되도록 우리가 상시적으로 사전에 노력을 안 한 것이 아니라 나름대로 노력을 많이 했습니다. 그럼에도 불구하고 바라지 않은 이러한 파업으로 와서 저희들도 대단히 송구스럽게 생각하고 있습니다.

질의하신 현재 한미은행 파업에서 가장 중요한 쟁점이 무엇이냐? 사실 이것을 양 당사자가 현재 공개하지 않고 있기 때문이기도 합니다마는 저희들이 파악하기에는 기본적으로는 임금이고요. 그다음에 인사제도 개선 그리고 독립 경영 보장, 이 세 가지 종류가 현재 한미은행 파업에 있어서 가장 중요한 쟁점으로 파악하고 있습니다.

○김영주 위원 작년 6월 신한은행과 조흥은행 합병 시 작성한 노사정 합의문을 보면 독립법인 유지 기간 동안의 은행명, 은행장 선임 등 세부적인 사항이 명시가 되어 있고요. 경영권에 관한 사항도 상당 부분 정부의 중재로 나서서 합의한 선례가 있습니다.

장관님께서는 당시의 이런 합의문이 지나치게 노조 편향적이었다든가 부당한 내용이었다고 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 지나간 문제에 대해서 제가 평가를 하기보다는 현재 경영권 사항이 교섭의 대상이 될 수 있느냐 없느냐 하는 것이 핵심이신 것 같은데요. 저는 기본적으로, 원칙적으로 경영권 사항은 노사 교섭의 대상은 아니라고 생각이 됩니다. 그럼에도 불구하고 노사가 여러 가지 정황과 경영에 관한 사항의 일부라도 서로 자발적으로 합의를 했다면 그것은 존중되어야 된다고 생각하는 그런 입장을 가지고 있습니다.

지난 조흥은행이 경우에는 저는 그렇게 생각을 합니다. 지난번에 조흥은행 과정에 있어서 파업 이전, 파업 과정 그리고 파업 이후에 대한 여러 가지 나름대로의 제 견해가 있지만 여기에 대해서 구체적으로 밝힐 수는 없고 다만 그것이 과거지사가 아니라 앞으로의 이러한 유사한 사례에 대한 교훈으로 삼고 있다고 한다면 저는 파업 이후의 과정에 대한 처리가 미흡했다고 하는 말씀만 드리겠습니다.

○김영주 위원 본 위원이 지난 조흥은행 문제를 거론하는 이유는 지금 한미은행 노동조합에서 지난 조흥은행과 신한은행의 합의 내용조차도 한미은행에서는 거부하고 있기 때문입니다. 그리고 한미은행에서는 뒤에 시티은행이 한미은행을 인수하기 때문에 한미 노조에서는 시티은행 노조에 합의해 준 단체협약 이것 정도에 사인을 해달라고 처음에 시작을 했음에도 불구하고 합의서를 써주고 있지 않고 있습니다.

장관님께서 그간의 관행적인 시티은행의 경영과 노사관계에 대해서 알고 계십니까?

○노동부장관 김대환 예, 제가 그것은 들어서 알고 있습니다.

○김영주 위원 예, 시간이 없으니까 제가 다시 질의드리겠습니다.

그동안 시티은행 노사는 우리나라에서도 대표적일만큼 노사관계가 굉장히 악화된 사업장입니다. 시티은행은 노동조합에서 정당한 단체협약을 요구했어도 교섭 장소에 나오지 않고 결국은 노동조합을 파업현장으로 몰고, 6개월씩 파업을 하게 해서 인력이 부족하면 파견회사를 썼습니다. 파견회사는 은행 업무에 지금 불법으로 되어 있습니다. 그래서 그간 노동부에서 이것을 지적해서 지도를 내리려고 그러면 대사관이라든가 결국은 압력을 통해서 우리나라에 종속적인 노사관계를 해 왔던 것이 시티은행의 그동안의 관행입니다.

제가 왜 시티은행에 대해서 이렇게 말씀을 드리느냐 하면, 그간에 우리나라의 은행과 은행의 합병의 문제가 아니라 이것은 외국계 은행이 들어와서 우리나라 금융기관을 인수해서 첫 번째 외국계 간판을 갖고 우리나라 전반적인 영업을 하는 데 문제가 있습니다.

그러면 이렇게 시작되는…… 정부에서 볼 때에

는 노사관계에 있어서 대화와 타협이 원칙입니다. 노사분규가 빈번하게 발생하는 사업장에 대해서 아까 제가 좀 예상을 부탁드렸던 것도 평상시에 노사관계는 있을 수…… 관행적인 얘기가 될 수 있지만 이런 특수한 노사관계가 앞으로 외국의 자본이 많이 들어와서 우리나라 경제 전반에 이런 현상이 많이 일어날 것입니다. 여기에 대해서 노동부에서 어떤, 그간의 노사관계가 아닌 지금의 시티은행과 한미은행 간의 노사관계에 대한 어떤 대비책이나 지도방안을 갖고 계십니까?

○노동부장관 김대환 지금 질의하신 것은 아까 공 위원께서 질의하신 것하고는 다른 방향에서 같은 사안에 대한 질의이라고 보입니다. 여기에 대한 저의 답변은 한결같을 수밖에 없습니다. 외국계 은행이건 국내 은행이건, 그것이 국내 기업이건 외국인 기업이건 우리의 노사관계법의 테두리 내에서 사용자로서 그리고 노조로서 적법하게 행위를 해 주기를 지도하고 감독을 하는 것이 저희 노동부의 입장입니다. 마찬가지로 시티은행과 한미은행의 경우에도 외국계라는 특수성이 있다고 할지라도 노사관계에 있어서는 보편적인 규범을 준수하도록 철저하게 지도를 해 나가겠습니다.

○김영주 위원 물론 노동부에서도 노사분쟁 예방을 위해 애쓰고 계십니다. 업무현황 보고자료에도 대형 노사분규 빈발 20개사를 선정해서 중점 지도하고 있고, 금속·병원·공공부문에 대한 노사관계 개선 TF를 구성하여 운영한다고 되어 있습니다. 그러나 지금 진행 중인 금융사업장은 어디에도 포함되어 있지 않습니다.

최근 우리 사회에 가장 문제가 되는 부분이 병원노조하고 금융사업장이라고 생각합니다. 이처럼 우리 사회 전반을 뒤흔들 수 있는 노사관계에 대한 중요점을 생각해서 노동부에서 가지고 있는 TF에도 금융부문을 포함시켜 주기를 말씀드리겠습니다.

그리고 시티은행과 한미은행의 합병처럼 조직문화가 다른 두 회사 간의 합병이 앞으로도 계속될 것입니다. 그런데 아까 장관님께서 우리 공 위원님 말씀이나 저나 노와 사의 연장선상에서 그런 일률적인 생각과 답변을 제가 부탁드리는 것은 아니고요, 앞으로 있을 분쟁에 노동부에서는 분쟁이 일어났을 때 조정역할을 하는 차원보다는 사전 예방이 가장 중요하다고 볼 수 있겠습니다.

잠깐 답변은 시간상 나중에 장관님께서 해 주시고 비정규직에 대한 질의를 드리겠습니다.

정부는 지금 비정규직 문제에 대해서 노사 자율에 맡기고 대화와 타협이 안 되기 때문에 올해 안에 입법을 하겠다고 하고 있습니다. 그런데 지난번에 본 위원이 7월 2일 비정규직 문제 해결에 대한 토론회를 가졌습니다. 그 자리에 엄현택 근로기준국장님도 나와서 노동부 입장과 정부 입장에 대해 좋은 말씀을 해 주셨는데 이 자리를 빌려서 다시 한번 감사드립니다.

그 토론회에서 본 위원이 느낀 점은 비정규직 대책이라는 것에 대한 획일적인 정부 방침에 대한 큰 오류를 지적하고 싶습니다. 병원, 금융, 제조 모든 사업장이 다르기 때문에 업종별 특성에 맞는 해결방안을 만들어야 된다고 생각합니다. 거기에 대해서 노동부가 어떤 준비를 하고 계신지 거기에 대한 답변을 부탁드리겠습니다.

○노동부장관 김대환 비정규직 문제에 대한 정책적인 대응은 획일적이어서는 안 된다는 데 100% 동의합니다. 저도 기본적으로 그런 생각을 가지고 있고요. 그래서 이 문제는 물론 제가 대답할 수도 있겠습니다마는 마침 우리 엄현택 국장을 언급하셨으니까 엄 국장님 다시 한번 얼굴도 뵐겸 괜찮으시면, 양해하시면 제가 엄 국장에게 답변을 부탁드리겠습니다.

○노동부근로기준국장 엄현택 근로기준국장 엄현택입니다.

지금 말씀하신 비정규직대책을 수립하면서 업종별로 다양하게 강구해야 된다는 점에 대해서는 기본적으로 생각을 같이 합니다.

저희가 지금 생각하는 입법추진 내용은 노동위원회에 비정규직을 차별하는 경우에 차별구제위원 시스템을 둬서 노동위원회에서 판단하도록 하고자 합니다. 차별구제위원회에서 판단하는 상황에서 업종별 특성도 감안하고 또 사업장 내 특수성도 감안해서 적절하게 차별여부가 판단되도록 하는 것이 무엇보다도 중요하게 생각하고요. 그런 차원으로 준비하고 있음을 알려드립니다.

○김영주 위원 노동부에서 비정규직 법안을 만드실 때 정부 측 생각을 많이 자제하시고, 그 날 국장님도 계셨지만 현장에 있는 각양각색의 목소리를 다 담고 또 법안이 제출됐을 때 현장 근로자들한테 얼마나 현실적인 법안이 될 수 있나 이런 쪽에서 법안을 만들어 주셨으면 좋겠습니다.

○노동부근로기준국장 엄현택 예, 알겠습니다.

○김영주 위원 그리고 제가 아까 장관님께 질의드린 새로운 우리나라의 노사관계, 그동안 은행 간 은행의 관행이 아닌 외국계 자본이 들어왔을 때

노사관계 또 은행 간 합병에 대한, 앞으로 합병은 계속될 것입니다, 그런 것에 대한 답변서를 나중에 서면으로 부탁드리겠습니다.

○노동부장관 김대환 저희들이 검토해서 답변 올리겠습니다.

○위원장 이경재 김영주 위원 수고하셨습니다.

잠시 정회했다가 오후 2시에 속개토록 하겠습니다.

(12시38분 회의중지)

(14시17분 계속개의)

○위원장 이경재 좌석을 정돈해 주시기 바랍니다.

회의를 속개하겠습니다.

계속해서 질의를 하도록 하겠습니다.

조정식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○조정식 위원 안녕하십니까? 열린우리당의 조정식 위원입니다.

지금 우리 한국 사회가 새로운 도약을 하기 위해 여러 가지 과제가 있겠지만 그 중에서 특히 우리 사회 전반에 걸쳐 있는 사회적 갈등을 해소하고 그런 갈등 비용을 최소화하며 더 나아가 갈등 당사자들, 이해 당사자들 간의 사회적 협약을 통해 이 부분을 완충하는 것이 매우 중요한 과제라고 생각합니다. 그리고 이것은 참여정부의 매우 중요한 국정기조 중 하나입니다.

그런 측면에서 봤을 때 노사 문제는 신노사관계를 만들어 나가는 것이 중요하고 더 나아가 이것은 신노사관계의 새로운 협약 형태로 발전될 수 있다고 봅니다. 그런 점에서 노동부의 역할은 매우 중요하다고 생각합니다. 그래서 과제도 많고 현안도 많습니다. 그런 점에서 장관님과 관계자 여러분들의 노고에 격려드리고 싶습니다.

아까 업무보고를 죽 받았는데 올해 노동부의 현안과 임단협 등 노사관계의 현안들을 보면 예년과 다르게 올해는 주40시간 근무제라든가 비정규직 문제 등 새로운 제도 정착과 시행에 관계된 것들이 핵심입니다.

이에 대해 장관님께서 모두에 새로운 제도를 새롭게 시행하다 보니까 시행착오도 있었고 후속 조치나 보완 조치가 아직 채 준비되지 않았다고 얘기를 하셨습니다. 그래서 다소 김빠진 감도 있거든요.

그런데 사실 중요한 것은 그러면 앞으로 대책이 뭐냐, 보완 조치가 뭐냐 하는 것인데 몇 가지 묻겠습니다.

일단 주40시간 근무제에 대해서 묻겠는데, 주40시간 근무제의 취지는 세 가지입니다. 보고에 보면, 첫째 노동자의 삶의 질을 향상시키고, 둘째 그를 통해 기업의 경쟁력을 제고하며, 셋째 사회적 일자리를 창출하여 신규 고용을 창출한다고 되어 있습니다. 그렇다면 세 번째 취지와 관련해서 주40시간 근무제가 고용 창출에 어느 정도 효과를 보고 있다고 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 우선 노동부에 격려 말씀 주신 것 감사드립니다.

주40시간 근무제와 관련해서는 말씀해 주신 대로 완벽한 준비가 된 상태에서 도입되기보다는 준비가 좀 덜 된 상태에서 도입되다 보니까 약간 문제점이 있습니다.

특히 주40시간제 도입과 더불어 이로 인한 일자리 창출 효과를 상당히 많이 얘기했는데 지금 현재 7월 1일부터 시행이 되어 가지고 아직까지 채 한 달이 안 되었습니다. 그래서 현재 사후적인 효과를 평가하기에는 아직 이르다고 생각합니다.

다만 이전에 한국노동연구원에서 주40시간근로제를 도입했을 때의 고용 창출 효과를 그냥 막연하게 추계한 것이 있을 뿐입니다. 저희들이 어느 정도 시간이 지나면 그 효과를 면밀하게 분석하도록 하겠습니다.

○조정식 위원 금방 장관님도 얘기하셨지만 현장 분위기를 보면 현장 노동자들 상당수가 사실은 주중 초과근로에 시달리고 있고, 그러다 보니까 도리어 업무 부담이 상당히 많이 가중되고 있습니다.

그다음에 주40시간 근무제와 관련한 각종 여론조사들도 있는데 최근에 나온 여론조사를 보면 주40시간 근무제를 시행하고 있는 사업장의 경우도 50% 이상이 추가 고용 계획이 없다는 얘기를 하고 있습니다. 이게 지금의 현실입니다.

그런데 올해 3월 대통령께 보고한 노동부의 주요업무 계획에 따르면 주40시간 근무제를 통한 근로시간 단축을 일자리 만들기의 전기로 하는 제도적 뒷받침이 필요하다, 이렇게 대통령께 보고한 적이 있지요?

○노동부장관 김대환 예, 그렇습니다.

○조정식 위원 그런데 지금 4개월 정도가 지났는데 보고 내용대로 준비가 안 된 것인가요, 아니면 이행이 안 되고 있는 것인가요?

○노동부장관 김대환 말씀하신 보고는 3월 중에 했으니까 지금으로부터 4개월 전입니다마는 이 제도가 시행된 것은 채 1개월도 되지 않았습니다. 보름도 안 되었는데…… 저희들이 앞서 업무보고에

서 보고드린 바와 마찬가지로 단순하게 근로시간을 줄이는 것이 아니라 추가적인 일자리 창출 등을 위해 효과를 발휘할 수 있도록 이미 그때부터 준비를 해 오고 있습니다.

아직까지 가시적으로 나타나기에는 시간이 얼마 지나지 않았습니다마는 예컨대 이것이 일자리 창출로 이어지기 위해서는 추가 고용을 할 때 지원을 한다든지 교대제에 대한 개선을 통해 새로운 일자리를 만든다든지, 또 여러 가지 빈 일자리를 채우기 위한 다방면의 정책을 지금 현재 일부 시행하고 있고 또 준비를 하고 있습니다.

○조정식 위원 그러면 추가로 더 묻겠습니다.

민간부문에서의 고용 창출을 촉진하기 위해 정부가 내놓은 방안 중 공공부문에서 주40시간근무제를 선도하는 방안을 만들겠다고 하신 적이 있지요?

○노동부장관 김대환 예, 그렇습니다.

○조정식 위원 그리고 올해 3월 대통령께 보고한 업무 계획에서도 각 부처가 세부 추진 계획을 수립하게 되어 있지요?

○노동부장관 김대환 예, 그렇습니다.

○조정식 위원 그러면 지금 혹시 장관께서는 각 부처별 세부 추진 계획을 보고받으신 적이 있나요?

○노동부장관 김대환 예, 그렇습니다. 공공부문에서 주40시간제를 단협에 반영하고 그것을 제도적으로 안착시키기 위해 범정부 차원에서 노력하고 있고 노동부가 상당히 주도적으로 그러한 것을 독려하고 추진하고 있습니다.

참고로 말씀드리자면 정부 산하기관 총 280여 개 가운데 지금 현재 단협에 주40시간근무제가 제대로 반영된 기관은 7월 5일 현재 약 82.1%로 되어 있습니다. 아직까지 100%를 이루지 못하고 있어서 노동부는 우선 공공부문에서 주40시간근로제가 단협에 제대로 반영될 수 있도록 노력을 하고 있고 또 거기에 따른 여러 가지 인센티브체제를 기획예산처 등과 협조해서 지금 현재 적용하고자 합니다.

○조정식 위원 7월 5일 기준으로 공공부문에서 80% 이상이 주40시간제를 도입했는데 고용 창출 문제와 관련해서는 이 중 얼마나 신규 채용을 계획하고 있습니까?

○노동부장관 김대환 아직까지 가시적인 고용 증대 효과를 나타내지 않고 있고, 또 실제로 인력 증원이나 인력 재배치를 놓고 여러 가지 논의와 검토를 하고 있습니다. 지금 현재까지 몇 개 분야에서는 인력 충원 계획을 이미 수립하고 있고 몇 개 분야에서는 그것을 검토하고 있습니다.

○조정식 위원 나중에 세부 내용이 집계되면 그때 다시 보고해 주십시오.

○노동부장관 김대환 예, 집계가 되는 대로 서면으로 보고드리겠습니다.

○조정식 위원 그리고 다른 차원의 문제이기는 한데 이것에 대한 장관님의 견해를 묻고 싶습니다.

뭐냐 하면 지금 기존의 감사원이나 기획예산처에서 공공부문의 방만 경영에 대한 지적들이 계속 있었습니다. 그래서 그것에 대한 혁신을 요구받고 있는 측면이 있는데 주40시간근무제라는 측면에서 보면 인력 확충이라는 모순된 측면이 있습니다. 따라서 정책적으로 모순된 측면을 동시에 안고 있는데 이에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 인력 충원, 고용 창출 효과를 평면적으로만 주40시간근무제와 결부시켜 생각하는 것은 그렇게 생산적이지 않다고 생각합니다. 주40시간근무제와 더불어 실질 근로시간을 줄임으로써 거기에서 나오는 일자리를 추가로 창출함과 동시에 주40시간근로제 도입과 관련해서 이것이 사회적으로 마땅히 강조되어야 하는데 상대적으로 주의가 덜 간 부분이 있습니다.

그것은 뭐냐 하면 근로시간을 줄이는 대신 전체적인 생산력을 증대시키는 방향으로 이것이 이루어지는 것이 중요합니다. 지금 현재 이 부분이 상대적으로 잘 부각되고 있지 않지만 그런 것을 염두에 두고 있기 때문에 단순하게 추가적으로 일자리를 늘리는 것이 아니라 기존의 직무분석을 통해 보다 효율적으로 인력 배치를 한다든지 하는 것과 병행될 때 원래의 취지에 보다 가깝게 접근할 수 있을 것이라고 생각이 됩니다.

○조정식 위원 그다음에 비정규직 문제에 대해서 한 가지만 묻겠습니다.

지금 비정규직 문제 특히 차별 철폐 문제는 사회적으로도 계속 큰 이슈가 되고 있고 누누이 얘기되어 왔던 부분들인데 비정규직 중에서도 여성 노동자 문제가 있습니다. 잘 아시겠지만 여성의 비정규직 문제가 심각하다는 지적들이 많습니다. 대개 비정규직이 50%를 넘고 800만에 육박하고 있다고 그러는데 그 중 상당수가 여성입니다.

그다음에 임금 수준을 보면 남성 정규직에 비해 보통 3분의 1 수준, 약 37%라는 통계도 있습니다. 그러니까 정규직 대 남성 비정규직 대 여성 비정규직의 임금 수준이 3 대 2 대 1이라고 하는 통계

적 추산들도 있습니다.

이번에 정부에서 나온 비정규직에 대한 대책을 보면 주로 지도나 감독 등등의 조치들이 많이 있는데 여성에 대한 별도의 대책이나 정부에서 앞으로 입법을 추진할 때 입법 내용에서 이런 부분들을 검토할 필요도 있다고 보는데 이에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 말씀해 주신 대로 비정규직의 압도적인 다수가 바로 여성입니다. 그래서 비정규직의 차별 해소 문제는 또 다른 한편으로 여성 근로자에 대한 차별 해소하고도 바로 직결이 됩니다.

그래서 솔직히 말씀드리면 지금까지 고용 정책을 추진하는 데 있어서 소위 말하는 성별 인식(gender recognition), 이것은 사실 정책적으로 부족한 측면이 있었습니다. 그렇지만 참여정부 들어와서는 여기에 대한 인식을 하고 있습니다.

따라서 여태까지는 특별히 비정규직 대책에서 여성 비정규직 대책을 따로 다룬 적은 없지만 앞으로는 저희 고용 정책과 노동 정책에 성별 인식을 적극적으로 반영하도록 노력하겠습니다.

○조정식 위원 그다음에 고용 관련해서 한 가지 묻겠습니다.

앞서 이목희 위원께서도 이것에 대해서 질의하셨는데 질의시간이 오버돼서 좀더 구체적으로 물어 보려고 그러는데요.

지금 고용의 안정과 선진화라는 측면에서 봤을 때 아까 노동부 업무보고에 보면 '종합적인 고용서비스 제공 기반을 구축하겠다' 그렇게 되어 있고 그의 한 방안으로서 '고용안정센터를 대형화·전문화하겠다' 하는 방안이 나옵니다.

그런데 본 위원이 생각하기에는 고용안정센터의 대형화·전문화라는 부분들도 필요하겠지만 보다 근본적으로 보면 우리 사회가 보다 선진적이고 안정적인 고용 서비스로 나가기 위해서 고용안정시스템을 구축하는 것이 필요하지 않나, 이런 생각이 들거든요. 그리고 그런 데서 보면 전담조직의 문제가 필요할 수가 있습니다.

이에 대해서 여러 가지 논리가 있겠지만 고용안정 관계에 대한 규칙도 여러 가지가 있기 때문에 예컨대 지자체에 일임하다는 안도 있을 수 있는데, 그보다는 아까 이목희 위원께서는 고용청 이야기도 하셨는데 고용청의 형태 내지는 고용공단 이런 안들이 나오고 있습니다. 그런 것들에 대한 적극 검토도 필요하지 않나 생각하는데 이에 대해서 장관님의 분명한 의견을 말씀해 주십시오.

○노동부장관 김대환 아까 이 위원께서 여기에 대한 질의를 하셨고, 장관으로서는 아직까지 그 정도 수준을 넘는 답변을 드리기가 힘듭니다. 따라서 좀더 자세한 답변을 원하시면 양해하신다면 고용정책심의관으로 하여금 답변드리도록 하겠습니다.

○노동부고용정책심의관 신영철 고용정책심의관 신영철입니다.

현재 고용청 문제와 공단 신설 문제에 대해서는 대안으로 검토를 하고 있습니다마는 관련 부처와 협의, 이런 구체적인 진행은 되지 않고 있는 상황입니다. 그리고 공단 신설 문제와 관련해서도 여러 가지 장단점이 있기 때문에 이런 부분들을 구체적으로 검토해서 공단을 신설하는 것이 우리 고용안정 인프라를 구축하는 데 보다 유리한 방안인지 구체적으로 추가적인 검토가 필요하다고 생각됩니다.

○조정식 위원 지금 이야기하신 장단점이나 여러 가지 방안들에 대한 비교·보완에 대해서 나중에 서면으로 제출해 주시겠습니까?

○노동부고용정책심의관 신영철 예, 서면으로 구체적인 자료를 제출해 드리겠습니다.

○조정식 위원 알겠습니다.

마지막으로 한 가지만 더 묻겠습니다.

아까 신노사관계 이야기를 했었고 그다음에 거기에서 새로운 노사관계를 위한 사회적 협약, 이런 이야기를 했는데 지금 보면 노사정위원회가 제대로 가동이 안 되고 있습니다. 그러다 보니까 한시적으로 8월 말까지 노사정 대표자회의 형태로 운영하고 있는데 일단 장관께서 전망하시기에 앞으로 노사정위원회의 정상 가동이 언제쯤 가능할 것이라고 보시는지, 또 그를 위해서 풀어야 될 핵심적인 관건이 무엇이라고 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 그것은 지금 현재와 같은 상황에서 정상 가동될 시점을 정확히 예측하기 힘듭니다마는 최소한 금년 내에는 정상 가동을 기대해 볼 수 있지 않나 생각이 듭니다.

여기에 대해서 우리가 풀어야 될 쟁점들이 여러 가지 있습니다마는, 양해하신다면 노사정 대표자회의의 실무를 맡고 있는 노사정책국장으로 하여금 답변드리도록 하겠습니다.

○노동부노사정책국장 노민기 노사정책국장 노민기입니다.

그 부분은 방금 장관님께서 답변드렸다시피 노사정 대표자회의에서 논의를 하고 있고, 구체적인

내용은 차관도 참여하고 있는 운영위원회 그리고 저희 국장급이 참여하고 있는 실무위원회를 7월 중에 계속 번갈아서 개최해서 집중적으로 조율하도록 되어 있습니다.

주로 위원회의 성격, 그다음에 참여 범위, 의제 범위, 업종별 협의회 설치 여부 등 다섯 가지 쟁점을 중심으로 논의를 하게 되어 있고 오늘 오후부터 실무 협의를 하게 되어 있습니다.

저희들이 조심스럽게 전망한 가운데는 민주노총 내부의 논의가 7월 중으로 활발하게 이루어질 계획이라고 하니까 민주노총 내부 토론이 어떻게 정리되느냐에 따라서 좌우될 것으로 생각됩니다마는 일정상으로는 8월 중순 내지 하순이면 가닥이 잡힐 것으로 전망하고 있습니다.

○조정식 위원 수고하셨습니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

이덕모 위원께서는 서면질의로 하시기로 되어 있습니다.

다음은 김형주 위원께서 질의해 주시기 바랍니다.

○김형주 위원 서울 광진을의 김형주 위원입니다.

오늘 업무보고 하시느라고 장관님을 비롯해서 여러분들, 수고 많으십니다.

몇 가지 질의 올리겠습니다.

지난 25일 최저임금위원회에서 최저임금을 13.1%로 합의한 것으로 알고 있습니다. 맞습니까?

○노동부장관 김대환 예, 13.1%입니다.

○김형주 위원 제가 드리고자 하는 질의는 사실 우리나라가 같은 공간에서 살아가면서도 제가 알기로 노동계에서는 35%, 재계에서는 3.8%, 이런 인상안을 내놓았습니다. 너무 많은 차이가 있다고 생각하는데 그렇게 차이가 나는 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 기본적으로 노동계와 경영계의 개별적인 경제적인 이해관계는 일반적으로 다를 수밖에 없습니다. 노동계에서는 근로에 대한 대가를 보다 높게 보고 경영계에서는 일단 비용의 측면에서 임금을 보기 때문에 임금 인상을 될 수 있으면 자제하려고 하는 경향은 우리나라만 있는 것이 아니고 다른 나라도 있습니다마는, 다만 이번에 보듯이 우리의 경우에는 양측이 상대적인 의미에서의 극단적인 형태를 보이고 있는 것이 사실입니다. 전략적으로 다소 과도하게 높거나 과다하게 낮게 책정하는 경향의 반영이라고 생각됩니다.

○김형주 위원 저도 그렇게 이해는 됩니다마는 해마다 우리가 최저임금을 설정하는데 그렇다고 했을 때 지금 이렇게 많은 차이가 나는 것은 우리 사회의 갈등 구조가 심화되고 있다는 것을 얘기하는 것인데 노동부에서 이 부분에 대해서 좀 더 합리적이고 객관적인 기준치라든지 자료, 데이터를 가지고 있다면 예컨대 재계가 10%, 노동계가 20% 해서 15%나 13%, 이런 정도의 접근이면 좋은데 너무 많은 차이가 난다고 생각합니다.

앞으로 이러한 좀더 객관적인 기준을 재계나 노동계가 주장할 수 있도록 노동부가 앞장서서 가이드라인을 제시할 수 있는 방법이 없습니까?

○노동부장관 김대환 잘 아시겠습니다마는 최저임금위원회는 기본적으로 노사 공히 구성되어 있고 노동부와는 독립성을 부여하고자 노력하고 있습니다. 그래서 일단은 이해 당사자인 노사가 임금안을 제시하게 하고 또 중재하는 입장에서 공익안이 나오기 때문에 노동부로서는 될 수 있으면 노동부의 독자적인 안을 제시하지 않으려고 하고 있습니다.

이것이 최저임금위원회를 정상적으로, 장기적으로 발전시켜 나가는 데 도움이 된다고 생각하기 때문입니다. 다만 필요한 자료 이런 것들은 노사 양측에 항상 지원하고 있습니다.

○김형주 위원 조금 더 공익적인 의미에서도 양측이 서로 합의 가능한 지표들을 유도해 나갔으면 좋겠고요. 좀더 덧붙여서 본다면 최저임금과 관련해서 질의를 해 보면 우선 문제가 주40시간을 채택하고 있는 곳과 그렇지 않고 주44시간을 하고 있는 곳이 현재 병존하고 있는데 그랬을 경우에 최저임금이라고 하는 수치가 달라지는 것 아니겠습니까? 어떤 곳에서는 육십몇 만 원이 될 것이고 어떤 곳은 56만 원, 이렇게 될 것인데 한 나라의 최저임금이 이렇게 기준에 따라서, 사업장에 따라서 달라질 수 있는 것인지요.

○노동부장관 김대환 아닙니다. 엄밀하게 이야기하자면 최저임금은 시간당 보수액으로 나타내는 것이 기준입니다.

그렇기 때문에 시간당 동일한 보수를, 실제로 일한 것이 40시간이냐, 44시간이냐에 따라서 그것이 월액으로는 다르게 나타날 수 있지만 어디까지나 기준은 시급입니다. 그렇기 때문에 실제 40시간이냐, 44시간이냐에 따라서 월급으로는 다르게 나타나지만 기본적으로 시급으로 본다면 동일한 최저임금입니다.

○김형주 위원 기준상으로 그렇습니다마는 결과

적으로 실제 우리 노동자들이 느낄 때는 약간의, 노동계 내에서의 불평등을 심화하는 박탈감을 느낄 수 있는 부분은 있지 않겠습니까?

○노동부장관 김대환 물론 그런 것은 우리가 감성적인 측면에서 그런 부분이 있다고 인정할 수 있겠습니다마는 실제로 40시간 일을 하나 44시간 일을 하나 동일한 월액을 받는다면 이것 역시 형평성에 어긋나는 것 아니겠습니까?

○김형주 위원 알겠습니다.

다음으로 외국인 고용허가가제에 대해서 묻겠습니다.

이제 한 15만 8000명 정도의 불법체류자가 있는데 전문위원 자료의 국가별 불법체류자 현황 속에서도 작년 6월부터 12월까지 불법체류자의 수가 점차 줄고 있다가 2004년 1월부터는 다시 증가하고 있습니다. 장관께서는 그 원인이 어디에 있다고 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 말씀하신 대로 수치는 그러한 추세를 보이고 있습니다. 그런데 지난번에 정부에서 불법체류 상태에 있는 국내 외국인 근로자들의 일괄적인 일시적 합법조치를 취한 적이 있습니다. 그 이후에 합법화의 기간이 만료되는 근로자들이 계속해서 나타나기 시작했고 이들이 증가되고 있는 것이 불법체류 근로자의 숫자를 전체적으로 증가시키는 중요한 요인이 되고 있습니다.

○김형주 위원 물론 불법체류자에 대한 단속권이 법무부에 있기 때문에 노동부에 전적으로 책임을 물을 수 있는 부분은 아니겠습니다마는 궁극적으로 이런 불법체류자 중 일정 정도는 숙련공이고 나름대로 우리 사회에서 유의미한 활동을 할 수도 있다고 생각하는데 15만 정도 되는 불법체류자를 노동부에서는 어떻게 처리하실 생각이십니까?

○노동부장관 김대환 위원님께서 지적하신 대로 불법체류자가 증가되고 있는 것을 저희 노동부에서는 굉장히 심각하게 보고 있습니다.

역시 지적하신 대로 불법체류자에 대한 단속은 우리 노동부가 상당히 노하우를 가지고 있습니다. 왜냐하면 불법체류자 개개인을 단속하는 것보다는 불법체류자를 사용하는 기업, 사용자를 중심으로 단속하는 것이 훨씬 효율적입니다.

저희들이 법무부와 합동 단속도 해 봤는데 합동 단속을 할 때는 효과가 있습니다. 그런데 이것이 지속적이지 못한 데 하나의 원인이 있고, 그래서 앞으로 계속해서 합동 단속을 강화하면서 불법체류에 대한 단속을 강화하려고 그럽니다.

참고로 말씀드리자면 다음주 국무위원회의가 끝나고 나서 법무부와 노동부 공동으로 불법체류에 대한 정부의 단호한 의지를 밝히고 그 이후에 실효성 있게 단속을 해 나가려고 그럽니다.

○김형주 위원 다음으로 고용평등촉진법 이렇게 준비하고 있다고 들었습니다마는 우리나라가 고용평등의 문제에 접근하는 방식이, 그것은 꼭 노동부만 그런 것이 아닙니다마는, 남녀 간의 성차별 해소에 중심이 주어져 있다는 생각이 듭니다.

그런데 앞으로는 고용평등이라고 하는 것이 성평등의 문제도 있겠습니다마는 저는 연령차별을 극복하고 축소하는 것도 중요하다는 생각이 들거든요. 예컨대 고령자에 대한 문제가 있을 수 있고, 그 역으로는 청소년에 대한 근로 조건의 평등적 기준 설정 이런 측면들이 있습니다.

그런데 장관님께서도 아까 인사를 하실 때 사회적인 소수자를 여성, 장애인, 고령자, 이렇게만 설명하시고 있고 청소년 부분은 언급하고 있지 않거든요. 지금 현재 소위 청소년 아르바이트에서 나타나는 불법노동의 문제라든지 그런 것에 대해서 일관되게 '시민단체에서 어떤 객관적인 데이터도 만들어 놓고 있지 않다' 이렇게 얘기를 하고 있습니다.

그래서 이런 부분에 대한 객관적 자료도 제시해 주시고 또 청소년 부분에 대해 정확한 근로기준법하에서 제대로, 우리 사회에 첫발을 내딛는 청소년들이 근로 환경에서 만족감을 가질 수 있는 복안들을 만들어 주셨으면 하는데 이 부분은 어떻습니까?

○노동부장관 김대환 말씀하신 고용평등촉진법안은 말씀하신 그대로 각층의, 각양의 고용상 차별을 해소시키려고 종합적인 법안을 만들고 있습니다. 그래서 아까 말씀드린 구체적으로 나열된 고용상의 불평등만이 아니라 사회 전반적인 고용평등을 촉진하기 위한 법안을 지금 현재 준비하고 있습니다.

그런데 실제 입법기술상의 문제도 있고 해 가지고 전 부처 간의 협의를 열심히 진행하고 있습니다. 고용평등국장이 고용평등촉진법을 성사시키기 위해서 열심히 노력하고 있습니다. 허락하신다면 고용평등국장이 지금까지의 경위를 간략하게 말씀드리도록 하겠습니다.

○노동부고용평등국장 양승주 고용평등국장 양승주입니다.

저희 고용평등촉진에관한법률은 남녀고용평등법

을 확대 개편해서 성뿐만 아니라 장애, 연령, 인종 그다음에 출신국 등 각종 차별 사유를 확대해서 차별을 금지하는 법안이고 구제기구로서 노동위원회에 차별구제위원회를 신설해서 비정규직 문제와 함께 다양한 차별 사유를 구제하는 위원회로 법안 내용을 구성 중에 있습니다.

○김형주 위원 알겠습니다.

평등이라고 하는 개념을 폭넓게 사용해 주셨으면 하는 바람을 가집니다.

마지막으로 아까 추경예산 사용과 관련해서 해외인턴 이런 부분에 한 30억 정도 더 필요하다 이렇게 이야기를 하셨는데 실제로 보니까 질의 문제인 것 같거든요. 실제로 그동안 사업을 해 온 것을 보니까 해외연수 부분은 예산액이 상당히 집행되지 않은 상태인데 그런 부분에 대한 문제점이나 대책을 말씀해 주시고요.

해외인턴 같은 경우는 제가 보기에는 질적인 측면에서 외교통상부라든지 이런 다양한 부처와의 협력을 통해서 우리 청년들이 국제기구에서 일할 기회라든지 인도라든지, IT 분야라든지 정말로 그 취지대로 새로운 기술을 선진국으로부터 배울 수 있는 혹은 취업에 직접적으로 도움이 될 수 있는 곳으로 가는 질적인 도모를 해 주셨으면 좋겠습니다. 그렇지 않고 형식적으로 몇백 명을 보냈다는 것으로서는 추경의 의미가 얼마나 있느냐 하는 의구심을 가질 수밖에 없거든요. 그 관계를 답변해 주시지요.

○노동부장관 김대환 말씀하신 대로 그렇습니다.

특히 해외인턴 사업은 올해 처음으로 하는 사업이고 또 이것이 실제 시행되는 데 있어서는 대학교 졸업 이후의 시기에 맞추다 보니까 아직까지 크게 실적은 나타나지 않고 있습니다마는 상반기에 비해서 하반기에 해외인턴으로 파견하는 예정 인원이 급격히 늘고 있습니다. 그래서 예산도 이번에 추경으로 좀더 주십사 하고 신청을 한 것이고요.

지금 현재 이 사업은 정책 수요자들에게 상당히 인기가 있습니다. 그래서 이 사업이 양적으로 확대되는 것은 계속 될 것 같고요. 다만 지적하신 대로 실제 그 질적인 차원에서의 관리가 굉장히 중요합니다.

그래서 저희 노동부에서 노력을 하고 저도 개인적으로 외국에서 교환교수로 있으면서 대학에서 실시하고 있는 해외인턴 제도를 상당히 눈여겨보고 나름대로 깊이 검토를 한 적이 있습니다. 그래서 질적으로 상당히 실효성 있는 해외인턴 사업이 시행될 수 있도록 노력을 하고 역시 지적하신 대로 타 부처와의 협력관계 또 대상 국가와의 여러 가지 기구나 해외 공관과의 협력 문제, 이런 것들도 체계적으로 해서 이 사업이 인기에 비례할 만큼 성과가 나도록 노력하겠습니다.

○김형주 위원 답변 감사합니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

다음은 우원식 위원 질의하시기 바랍니다.

○우원식 위원 서울 노원을의 우원식입니다.

노동부 관계자 여러분, 수고 많이 하시고요. 요즘 굉장히 힘드시고 복잡하실 텐데 우리나라의 노동을 잘 끌어가기 위해서 노력하시는 모습 보면서 감사의 말씀을 드립니다. 특히 김대환 장관님 평소 존경했었는데 이렇게 뵙게 되어서 더더욱 반갑습니다.

앞에서 주40시간제에 대해서 많은 질의가 있어서 중복되지 않은 범위 내에서 질의를 드리겠습니다.

최근 보건의료 파업이 끝났지만 궤도연대·공공 운수 등 여전히 노사문제는 많이 남아 있습니다. 특히 올해는 새 근로기준법에 근거해서 주40시간 노동이 가장 중요한 현안으로 등장하고 있습니다. 주40시간제 도입을 정부는 근로시간 단축으로 생산성 향상과 일자리 만들기의 전기로 활용하려는 인식 전환과 제도적 뒷받침이 필요하다고 말했습니다. 오늘 보고자료 역시 16쪽을 보면, '중소기업의 근로시간 단축 및 인력난 완화 지원'이라는 내용이 있습니다. 역시 노동부가 근로기준법을 최저 기준으로 보고 있다는 것을 보여주는 좋은 사례입니다.

그런데 정부는 주40시간 노동제 실시의 효과로 삶의 질과 고용창출 효과를 제시하고 있는데, 삶의 질 영역에서는 근로기준법대로가 아니라 조건의 후퇴 없는 주5일제 정착이고 고용창출과 관련해서는 추가 인력 확보라고 생각합니다. 이에 대해서 장관님 생각은 어떠신지요?

○노동부장관 김대환 우선 저희 노동부에 격려의 말씀을 주신 데 대해서 감사를 드리고요. 또 우 위원님께서는 환경문제뿐만 아니라 사회 전반의 환경에 관해서도 평소 깊은 관심을 가져오신 것으로 알고 있습니다.

질의하신 주40시간제의 효과와 관련해서는 말씀하신 대로 우리 근로자를 비롯한 사회 전반의 삶의 질을 향상시키고 고용을 창출하고 또 한편

으로는 생산력 증대를 해서 이 세 가지가 서로 맞물려서 선순환이 되도록 하는 것이 궁극적인 목표입니다.

삶의 질 향상과 관련해서 근로자의 입장에서는, 우선 단기적으로는 이 개정된 법에 의하면 기존의 소득 수준의 저하 없이 임금 수준의 저하 없이 일하는 시간을 단축시키는 것을 일단 목표로 삼고 있습니다.

○우원식 위원 그러면 노사 자율 협상 유도라는 참여정부의 노동정책에도 불구하고 오늘 자료 15쪽을 보면 공공부문에 대해서 주5일근무제 도입에 따라 생리휴가 무급화, 월차휴가 폐지 등 근로기준법 기준대로 실시를 경영 평가에 반영한다고 적혀 있습니다. 그리고 오늘 업무보고에 따르면, 7월 6일 현재 공공부문의 81.9%인 231개사가 단협이나 취업규칙을 개정법대로 조정했다고 나와 있습니다. 여기에서 얘기하는 개정법대로라는 것은 월차 휴가 폐지, 연차 휴가 조정, 생리휴가 무급화 등 개정법대로 변경하겠다는 것을 얘기하는데 경영 평가에 반영했다는 것…… 이것을 법대로 하고 그것을 평가하겠다고 하는 것이 참여정부가 얘기하는 자율 협상의 내용인지 그리고 그것이 근로기준법을 최소 조건으로 본다는 정신하고 맞는지, 거기에 대해서 묻습니다.

○노동부장관 김대환 공공부문에서 그동안 개정 근로기준법의 취지에 맞게끔 단협이 변경이 되었습니다. 그 내용은 말씀하신 휴가의 축소, 조정만이 아니라 임금보전이라고 하는 다른 한 쪽도 동시에 거기에 반영되었습니다. 그래서 이것은 어디까지나 노사 간의 대화와 타협을 통해서 이루어진 부분입니다. 그리고 이것을 경영 평가에 반영하기로 한 것은 정부 입장으로서는 일단 근로기준법을 개정했다고 한다면 이 법의 취지에 맞게끔 공공부문이 모범적으로 모든 것에 변화가 필요하다면 변화하는 것이 중요하다 이런 관점에서 그것을 시도한 것입니다.

그래서 그와 관련해서 이 근로기준법이 최소 조건이고 그 이상의 조건을 노사가 합의해서 한다면 그것은 이 취지에 배치되는 것은 아닙니다. 그래서 거기에 대해서는 전혀 그것은 없지만……

다만 최근에 들어와서 사회적으로 복지와 노동에 대한 사회적인 인식이 증대되고 선진국일수록 근로기준법이라고 하는 것이 사실상 최소 기준으로부터 최적 기준의 수준으로 점차 변화하고 있다는 사실도 같이 감안해 주셨으면 합니다.

○우원식 위원 그런데 제가 실제로 공단에서 몇 년 근무를 해 보니까 정부에서 가이드라인을 주면 거의 거기에서부터 벗어나기 어렵거든요. 그러니까 기침만 하면 감기가 걸리는 것이 산하기관의 실정입니다. 그런 점에서 경영 평가에 이렇게 넣으면 자율적으로 협상하기란 사실상 근본적으로 어렵게 됩니다. 그런 점에서 이런 것들이 향후에 분쟁으로 발전하지 않도록 잘 살펴보고 노사 간에 자율적인 협상이 될 수 있도록 되어야 된다고 봅니다.

다음 질의드리겠습니다.

조정식 위원이 앞에서 간단히 질의드렸는데 남녀 임금 격차를 잘 보여주는, 통계청이 6월 30일에 발표한 자료에 의하면, 2003년 남성 임금을 100으로 할 때 여성임금은 64.2쯤 됩니다. 그런데 300인 이상 사업장으로 보면 이것보다 약간 더 차이가 벌어지는 100 대 60.7이고 500인 이상 사업장은 100 대 60.5가 됩니다.

그런 반면에 근로시간을 보면 평균은 100 대 97 그래서 여성이 약간 덜하게 되는데요. 300인 이상 사업체를 볼 때에는 100 대 99.7, 500인 이상으로 넘어가게 되면 100 대 103, 즉 무슨 얘기냐 하면 사업장이 클수록 여성은 근로를 더 많이 하고 받는 임금은 더 적게 됩니다. 왜 이런 현상이 일어납니까?

○노동부장관 김대환 특히 임금을 비롯한 근로기준을 보면 지적하신 대로 성별 격차와 더불어서 또 하나 중요하게 격차가 현격하게 나타나게 되는 것이 바로 규모별 격차입니다. 사업체의 규모에 따른 격차도 상당히 크게 나타나고 있고, 바로 이러한 양 요인이 겹쳐 가지고 방금 지적하신 그 통계에서 나온 것처럼 규모별 격차 그리고 성별 격차가 중첩적으로 그쪽에 반영되어서 나온 것으로 보입니다.

○우원식 위원 비정규직 문제도 있을 테고 근로감독의 문제도 있고 그럴 것 같습니다, 제 느낌으로는.

노동부 고용평등국에서 보낸 자료에 의하면, 남녀고용평등법 제8조제1항 그러니까 동일가치노동에 대한 동일임금을 지불해야 하는 조항을 위반한 사업체의 적발 사례가 작년에 3건이 있습니다, 올해에는 거의 없는 것으로 알고 있고. 이렇게 적발 건수가 적은 이유는 무엇입니까?

사업장에서 동일가치노동 동일임금이 제대로 실현된다는 얘기인지 아니면 감독 소홀인지, 어떤 건가요?

그것은 장관님이 꼭 답변 안 하셔도, 국장님이 답변해 주셔도 좋겠습니다.

○노동부장관 김대환 좋습니다. 우선 이론적으로 말씀드리자면 동일가치노동 동일임금을, 이론적으로는 이것이 분명합니다마는 무엇이 동일가치노동이냐 하는 것을 현실적으로 적용하는 것은 굉장히 어려운 문제입니다.

그래서 바로 그 현실적인 문제에 관해서 우리 담당국장께서……

○우원식 위원 그런데 장관님, 좀 다른 것은 이것이 이론과 현실의 문제가 아니고요, 남녀고용평등법 제8조제1항에 법으로 정해져 있고요. 그리고 무엇을 동일노동 동일가치로 볼 것이냐 이 부분에 대해서는 대법원 판례로 이미 나와 있습니다. 그러니까 대법원 판례에 맞추어서 잘못된 점을 지적하고 적발하면 되는데 적발 건수가 너무 적어서 이것 왜 이렇게 된 것인지 궁금해서 제가 그런 것이지요.

○노동부장관 김대환 그러면 그 부분은 고용평등국장께서 다시 한 번 발언하도록 하겠습니다.

○노동부고용평등국장 양승주 고용평등국장 양승주입니다.

위원님께서 말씀하신 대로 남녀고용평등법에는 동일가치노동 동일임금의 판단기준으로 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건 등을 제시하고 있습니다.

동 기준이 현장에서 제대로 적용되기 위해서는, 법률상의 규정 이외에도 직무분석을 통해서 직무가치를 명확히 하고 또 직무평가 결과와 임금 수준이 연계되는 등의 전제조건이 필요합니다.

그런데 저희 현실은 연공서열에 의한 임금체계가 일반화되어 있어서 동일가치노동 동일임금을 판단하기 위한 기준을 마련하거나 모델을 개발하기가 쉽지 않은 상황입니다.

위원님께서 지적하신 몇 가지 사례는 엄밀한 의미의 동일가치노동 동일임금이라기보다는 남녀 간에 수당을 달리 지급하거나 하는 정도의 사건들입니다.

다만 앞으로 성과에 기초한 임금체계가 점차 확산되고 있고 또 차별금지법제의 확대 시행 시에는 이러한 추세가 가속화될 것으로 전망되고 있어서 그간의 연구 결과나 선진국의 사례 등을 수집 분석하고 노사의 의견 수렴을 통해서 이 지침 기준을 보다 세부적으로 마련해 나갈 계획입니다.

○우원식 위원 그 제8조제1항이 들어가 있는 법률 제정이 언제 되었나요?

○노동부고용평등국장 양승주 91년으로 알고 있습니다.

○우원식 위원 91년이면 지금 13년 되었는데요. 13년 되고 이미 대법원에서 판례까지 나왔는데……

○노동부고용평등국장 양승주 예.

○우원식 위원 그런데 아직도 거기에 관한 지침이 없어서 남녀고용평등법상의 동일가치노동 동일임금에 대해서 아직도 정리가 안 되어서 단속을 못 한다, 그것은 너무 좀 잘 안 맞는 것 아닙니까?

○노동부고용평등국장 양승주 외국의 경우에도 주로 판례를 통해서 이러한 지침이 축적되고 있습니다. 그런데 우리나라의 경우는 아직 판례도 드물고 이것을 행정지침을 통해서 구체적인 동일가치노동 동일임금의 판단기준을 마련하기는 현실적으로 어려움이 있습니다.

○우원식 위원 제가 이 부분을 이렇게 물어보는 이유는 앞으로 비정규직 문제에 있어서 동일가치노동 동일임금 문제를 어떻게 볼 것이냐 하는 점이 굉장히 중요한 문제로 부각이 될 텐데, 이미 법으로 만들어져 있는 딱 하나의 법 조항이 남녀고용평등법상에 있기 때문에 이것이 어떻게 적용되고 있는지 그것을 보려고 한 것입니다.

○노동부장관 김대환 제가 거기에 대해서 조금 보충 말씀드리겠습니다.

말씀하신 대로 그것이 현실적으로 그대로 적용되기 위해서는 우리의 임금 체계 자체가 연공서열로부터 직무급 체계로 바뀌어져야만 그것을 적용할 수 있는 기본적인 토대가 마련됩니다. 그런데 잘 아시다시피 임금 체계를 직무급 체계로 바꾸는 것은 노사 간에 이해관계가 아직도 첨예하게 대립이 되고 있습니다. 노동계에서는 동일가치노동 동일임금을 주장하지만 그것의 기반이 되는 직무급 체계로의 전환에 대해서는 또 반대를 하고 있습니다. 그래서 사실은 이것이 굉장히 자가당착적인 그런 경우에 빠져 있습니다.

그래서 저희들이 우선 직무급 임금 체계로까지 전환은 못 하더라도 기본적으로 우리 직무에 대한 엄격한 분석은 필요하겠다 해서 현재 교육인적자원부와 저희 노동부가 직무능력 개발, 직무에 관한 용역을 현재 수행하고 있습니다.

○우원식 위원 그럼에도 불구하고 앞에서 말씀드린 것에 의하면 임금 격차도 대단히 크고 그리고 사업장 300인, 500인 이렇게 가면 더 벌어지고 그

런 상황임에도 불구하고 지금 기초적인 동일가치노동 동일임금이라고 하는 제8조제1항에 의해서 적발된 것이 3건밖에 안 되는데, 그러면 제가 보기에는 감독이 제대로 안 된 것이 아니냐, 그래서 제가 몇 차례 물어보니까 “근로감독관이 몇 명 안 된다” 이렇게 얘기한단 말입니다.

그래서 그렇다고 한다면 이미 산업안전보건법 제61조의2에 의하면 명예산업안전감독관이라는 제도가 있고, 그런 제도는 노동전문가들 그리고 노동단체들의 추천에 의해서 할 수 있게 되어 있고, 이미 수천 명의 인력이 활동하고 있습니다. 그렇다고 한다면 명예근로감독관제 같은 것을 도입할 필요가 있는 것 아니냐, 그래서 작업장 안에서 어떤 일이 벌어지는지 최소한의 감독은 해야 되는 것이 아닌가 이렇게 생각하는데,

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그 부분에 대한 판단은 어떠하십니까?

○노동부장관 김대환 근로감독관의 부족을 지적하신 것은 그 자체로서는 굉장히 옳습니다. 그런데 근로감독의 문제와 동일가치노동 동일임금의 현실적용 문제는 상당히 차원이 다른 문제입니다.

앞에서 제가 말씀드린 것처럼, 아무리 유능한 근로감독관이 있다 할지라도 직무에 대한 분석과 직무급 체계로 이루어지지 않은 상태에서 이러한 것을 현실적으로 적용하는 것은 엄밀성을 결하기가 아주 쉽습니다. 그것은 다른 차원의 문제임을 제가 말씀드리고 싶습니다.

○우원식 위원 제가 조금만 더 얘기 드리겠습니다.

동일가치노동 동일임금 문제에 관해서 앞으로 정리해야 될 것이 많은데 빨리 정리해 가는 것이 맞다고 저는 생각합니다. 그것은 대법원 판례에서 이미 정하고 있는 바가 있습니다. 동일가치노동 동일임금에 대한 판시를 해 놓았기 때문에 이것을 보고 잘 정리해 가야 된다고 보고요.

정리를 안 하고 지금 법에 있는 것을 지키지 않는 것을 당연시 생각해서는 안 된다, 법에 있는 것을 지키기 위해서라도 그런 여러 가지 조건과 이런 것들을 따져서 잘 만들어 놓아야 될 텐데 그것 이외에도 남성과 여성 간에 차별이 지금 굉장히 심하지 않습니까?

사업장 규모가 커지면 커질수록 점점 더 심해지는데 거기에서 벌어지는 최소한의 남녀고용평등법을 어기고 있는 부분이라도 감독을 하려면 지금 감독관 가지고 부족하면 그것을 넓힐 수 있는 풀을 만들어서 더 활동할 수 있게, 그런 측면에서 명예근로감독관 얘기를 말씀드린 것입니다.

단지 동일가치노동 동일임금을 적발하기 위한, 그것뿐이 아니라 근로감독관 숫자가 많이 부족하다고 하니 그래서 근로감독을 제대로 못 한다고 하니 그 일을 공무원 숫자를 늘려서만 할 것이 아니라 노동전문가 또는 노동단체들의 추천을 받아서 얼마든지 할 수 있는 것 아닌가 하는 것입니다. 이미 다른 법에 의해서 그와 비슷한 제도도 있고 하니 그런 제도를 도입할 의사가 없으신가 이렇게 물어보는 것입니다.

○노동부장관 김대환 근로감독의 차원은 그 말씀대로 옳고요. 근로감독과 동일가치노동 동일임금은 차원이 좀 다르다는 말씀을 드렸고, 이렇게 현실적으로 적용하기 어렵기 때문에 지금 우리가 법이라는 관점에서만 본다면 이 법을 제정해 놓고 제대로 적용을 안 했다고 질책하시는 데에 대해서는 저희들이 받아들일 수밖에 없습니다. 그만큼 어렵습니다.

그렇기 때문에 실제로 동일가치노동 동일임금을 적용할만한 기초가 안 되어 있는 상태에서 이 법을 그대로 가지고 가는 것이 과연 현실적으로 적합성이 있느냐 하는 관점에서 다시 한 번 생각해 볼 필요가 있다고 생각이 됩니다.

○우원식 위원 그러면 그와 관련해서 한 가지만 더 물어 보겠습니다.

그러면 그렇게 만들어진 법이 현실적으로 어려움이 있어서 그것을 그대로 가지고 가기가 어려운 것이 아닌가 이렇게 판단하시면 남녀고용평등법의 가장 중요한 부분 중의 하나가 그것인데, 그 부분도 그렇게 생각하시면서 지금 남녀고용평등법을 확대 개편해서 고용촉진에 관한 법률이라는 것을 만든다는데 그러면 거기에는 어떤 내용을 담겠다고 하는 것이지요?

○노동부장관 김대환 그 내용에 관해서는 우리 담당국장이 대체로 말씀을 드렸고, 다만 그것이 현실적으로 적용되기 힘들다고 한다면 그 부분에 대해서도 다른 방향에서도 한번 검토를 해 볼 수 있다 이런 취지의 말씀이었습니다.

○위원장 이경재 우원식 위원 수고하셨습니다.

다음은 정두언 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○정두언 위원 서대문을 출신 정두언입니다.

장관님 수고 많으십니다. 또 요새 특히 경제가 어려운데 노동부장관 하시기 되게 힘드실 것 같아요.

몇 가지 질의에 앞서서 제가 업무하고 직접 관련이 없다고 할 수도 있다고 하는 것을 여쭈어 보겠습니다.

국회에 일자리창출 특위가 있습니다.

그래서 여야가 아직 정식으로 출범을 안 했는데 우선 저희 당에서 먼저 특위를 만들어서 제가 위원으로서 활동을 좀 해 봤는데 이 일을 하다 보니까 제가 생각하기에 참 한심해요. 왜냐하면 일자리를 창출한다고 지금 정부에서도 여러 가지 많은 안이 나와 있고 전경련에서도 많이 내놓고 했는데 그것을 죽 보면 과연 이것 가지고 일자리가 창출될 것이냐 하는 회의가 든다는 말이지요. 일시적으로는 좀 나오겠지요. 그렇지만 무슨 생각이 드느냐 하면 암에 걸렸는데 암 치료는 안 하고 암 때문에 생긴 염증치료만 계속 한다는 생각이 든다 이겁니다. 왜냐하면 일자리가 지금 줄어들고 안 생기는 이유는 결국 투자가 안 이루어진다는 얘기인데요. 그러면 일자리를 만들려면 투자를 가로막는 요인을 제거해야 된다는 얘기지요.

그런데 투자를 가로막는 요인을 제거하는 노력은 별로 안 하고 거기에 대해서는 별로 신경도 안 쓰고 또 정책도 거기에 합당한 정책이 없는데 암 치료는 안 하고 투자를 활성화시킬 생각은 별로 안 하고 염증치료, 일자리 창출에만 아무리 노력을 기울여봐야 그게 얼마나 되겠냐 이거지요. 다시 말씀드려서 경제 외적인 요인들이 투자를 가로막고 있는데 이를 테면 안보문제도 그렇잖아요? 지금 북핵문제 뿐만 아니라 주한미군 감축, 이런 문제가 결국 외국투자를 빠져 나가게 만들고 안 들어오게 만드는 엄청난 일이거든요.

또 수도이전도 마찬가지입니다. 국방부장관이 어제 수도 이전한다면서 안보에 대한 검토가 전혀 없었다고 하는데 그런 상태에서 수도 이전한다 그러면 외국 사람들이 누가 투자할 것이며 내국인도 마찬가지입니다. 또 다 아시는 얘기지만 정부에 대해서 시장이 불신하고 있습니다. 기업가정신이 살아나고 있지 않지요. 그리고 정부 정책이 왔다갔다 하고 또 편향적으로 가고 그러다 보니까 정책에 대한 신뢰성이 없어지고 그러다 보니까 미래에 대한 불확실성이 증대되는 것입니다. 미래에 대한 확실성이 없으면 아무도 투자를 안 하지요. 이런 요인들 때문에 투자가 감소하고 또 그래서 일자리가 줄어드는데 그것은 놔두고 아무리 각 부처마다 일자리를 만들어봐야 얼마나 만들겠느냐 이거지요. 그러니까 이를 테면 모래성을 막 쌓아 놨는데 갑자기 와서 몽둥이로 한 대 때려 버리면 금방 허물어져 버리는 것이지요.

장관님도 경제를 전공하신 분이니까 그 문제에 대해서 저보다 훨씬 더 잘 알 것이라고 생각하면서 지금 각 부처, 노동부에서 만든 이런 일자리 창출을 위한 대책들이 결국 대부분 임시방편적인 대책이라는 얘기지요. 문제 해결을 오히려 지연시킬 수 있다는 얘기입니다.

그래서 차라리 노동부 같은 경우는 노사관계의 안정을 확실하게 하는 일에 매진하는 게 그게 일자리를 창출하는 길이지 저는 여기 보고에 나오는 이런 일들이 과연 얼마나 실효성이 있겠느냐 그런 생각이 들거든요. 거기에 대해서 한번 장관님의 생각을 듣고 싶습니다.

○노동부장관 김대환 아마 일자리창출 특위에서 많은 도움을 주실 것이라고 기대가 되고요.

바로 느끼신 대로 일자리 창출 문제가 그렇게 만만한 문제는 아닙니다. 이미 우리 경제구조가 현재 상당히 달라져 있기 때문에 일자리 창출작업은 그렇게 쉬운 문제는 아닙니다. 요소투입만 하면, 자본만 투자하면 일자리가 자동적으로 창출되는 것도 아니고 또 사회적인 일자리만으로 이 난국을 헤쳐갈 수는 없습니다. 그러나 현재 정부가 추진하고 있는 일자리 만들기를 정 위원님께서는 정확하게 이해하고 계신 것 같지는 않습니다.

지난번 정부에서 발표한 일자리 만들기에 있어서 가장 핵심적인 부분이 기업의 투자 촉진을 통해서, 경제 활성화를 통해서 고용을 늘려나가는 것이 아주 핵심적인 것이고 이것이 거의 3분의 2 이상이고요. 나머지 3분의 1 부분이 사회적 일자리라든지 빈 일자리 채우기라든지 이런 등등으로 하는 것입니다. 그러니까 비중으로 보나 역점으로 보나 정 위원님이 이해하고 계신 것처럼 본말이 뒤집어진 것은 아니고 원래 이런 계획을 가지고 지금 추진하고 있는데 다만 겉으로 드러나 보이는 부분이 정 위원님 표현을 그대로 빌린다면 염증 치료 쪽으로 이것이 자꾸 드러나 보이기 때문에 그런 판단을 하신 게 아닌가 하는 생각이 듭니다.

중소기업 활성화 지원대책이라든지 민생경제 안정이라든지 투자촉진을 위한 여러 가지 정책이라든지 이것이 바로 일자리 창출의 핵심이라는 것은 좀 이해해 주셨으면 좋겠고 실제 계획안도 그렇게

되고 있습니다.

○정두언 위원 저도 내용은 봤지요. 물론 내용을 보면 투자를 활성화하겠다고 하는 대책들이 많이 있지요.

○노동부장관 김대환 그렇습니다. 투자 활성화를 통한 주요한 방안이 바로 규제완화문제하고 노사관계 안정화문제입니다. 그래서 저희 노동부가 노사관계를, 사회갈등을 조정해서 사회비용을 최소화하겠다는 것도 비단 노사의 측면에서가 아니라 바로 일자리 만들기와 직결되어 있다는 점을 깊이 인식하고 그렇게 노력을 하고 있습니다.

○정두언 위원 장관님한테 맞는 질의가 아니라서 제가 사실 제대로 말씀을 못 드렸는데 무슨 말씀이냐면 이를 테면 이렇습니다.

시간 되면 나머지는 제가 서면질의로 하겠습니다.

오장동의 냉면집을 갔는데요. 제가 청문회 때도 얘기했습니만 냉면집 주인이 수십년만에 처음으로 월급을 못 맞췄답니다. 그러면 경제위기지요. 경제위기가 따로 있습니까? 그런데 대통령은 계속 경제위기가 아니랍니다. 그러니까 경제위기라 하면 IMF가 경제위기가 아니라 IMF 직전이 경제위기입니다. 그런 재앙이 닥칠지 모르고 있었던 상황이 경제위기지요. 96년, 97년도에 그때 그렇지 않았습니까? 그러다 IMF가 온 것이지요. 경제가 그렇게 가고 있는 것을 모르고 대비를 안 하는 상태를 경제위기라고 보는 것입니다.

그런데 지금이 그런 가능성이 있어서 우리가 대비를 해야 된다는 의미에서 경제위기를 얘기하는데 경제위기가 절대 아니다, 국회까지 와서도 국회연설의 대부분을 거기에다 할애합니다. 그러다 보면 내각에서든 아니면 정부연구기관이든 은행이든 대통령한테 가서 아무도 경제위기라는 말을 못 꺼냅니다. 정말 위기가 닥쳐와도 얘기를 못 꺼내지요. 왜냐하면 위기가 아니라고 이렇게 계속 주장하시고 또 그게 반개혁적인 발상이라고 얘기하는데 누가 위기라고 얘기하겠습니까?

저는 그런 게 결국은 투자를 저해하는 요인이라고 보는 것입니다. 아무리 열심히 정부 부처에서 해도 그런 식의 시각을 가지고 결국은 환경을 얼어붙게 만드는 그 자체가 저는 저해요인이라고 보는 것입니다. 그렇게 말씀드린 것이고요. 거기에 대해서 답변 안 하셔도 좋습니다.

○노동부장관 김대환 이게 딱 제 소관은 아닙니다마는 저도 경제학을 전공한 사람으로서 거기에 대해서 한 말씀 드리고자 합니다.

현재 경제위기냐 아니냐 하는 이런 논쟁 자체가 대단히 수준 낮은 논쟁이라고 저는 생각이 됩니다. 대단히 정치적인 논의라고 생각합니다. 보다 경제적으로 본질에 맞게끔 논의 수준이 정리되기를 경제학자로서 또 노동행정을 담당하고 있는 사람으로서 정치권에 오히려 주문을 드리고 싶습니다.

○정두언 위원 그러니까요. 저도 그 얘기입니다. 그러니까 경제위기에 대해서 논쟁할 것이 아니라 액션을 취하면 되는데 위기다, 아니다 하고 논쟁을 자꾸 끌어가는 이유가 저는 경제를 오히려 더 악화시키는 원인이라고 보는 것이지요.

○배일도 위원 위원장님, 우리 존경하는 정두언 위원이 발언하는데 두 차례에 걸쳐서 장관님이 발언 중에 꼭 지칭하는 것은 아니지만 "수준 낮은" 아니면 이런 등등의 표현을 쓰는데 특정인을 지목하지 않는다면 위원의 발언 중에 그와 같은 용어들은 쓰지 않도록 주의주시기 바랍니다.

○노동부장관 김대환 거기에 대해서 제가 해명을 하겠습니다.

제가 수준 낮은 논의라고 하는 것은 현재 경제위기냐 아니냐, 경제위기다 아니다 하는 일반적인 바깥의 현재의 논의를 지칭한 것입니다. 절대 구체적인 위원이나 어떤 분을 지칭한 것이 아닙니다.

○정두언 위원 글쎄 저도 그렇게 생각을 안 했는데 또 그렇게 얘기하시니까 갑자기 저도 열 받네요. 언어의 선택을 잘해 주시기 바랍니다. 저는 상당히 좀……

○노동부장관 김대환 절대 그런 게 아닌데 배일도 위원님이 굉장히 평지풍파를 일으킨 것 같습니다.

○배일도 위원 그 말씀도 마찬가지입니다.

○정두언 위원 지금 노동부에서 실업률이 3%대 초반으로 안정되어 가고 있다고 보는 것입니까? 어떻습니까?

○노동부장관 김대환 아닙니다. 제가 오늘 인사말씀에도 언급을 드렸습니다마는 현재 퍼센티지만 보면 계절조정 실업률이 3.5%로 3% 전반인데 수치보다는 훨씬 더 우리 실업이 갖고 있는 구조적인 문제에 노동부가 주목을 하고 있습니다.

○정두언 위원 그러니까 수치를 어떻게 보시지요?

○노동부장관 김대환 현재 계절조정치로 3.5%로……

○정두언 위원 그런데 그 수치를 자세히 보면 그

수치 자체가 오히려 더 문제라는 것이지요.

그러니까 예를 들어서 수치가 3.5% 정도라고 볼 때 그 수치에 무급 가족종사자라든가 비정규직 비율이 과반수 이상을 차지한다고 지금 나와 있거든요. 그리고 또 불완전 취업자가 상당 부분 늘어나고 있기 때문에 이 수치는 상당히 안정된다고 보여진다 하더라도 그 내용, 질적인 문제가…… 아까 장관님이 말씀하신 부분이 그 부분입니까?

○노동부장관 김대환 예, 그렇습니다. 바로 거기에 우리 실업문제의 중층구조가 있고요. 그래서 대책도 과거와 같이 그냥 경기만 활성화시켜서 총수요를 늘려서 실업을 줄인다 이런 접근은 현재 통하지 않게 되어 있다는 그런 말입니다.

○정두언 위원 그러면 됐고요.

그다음에 취업훈련부분은 어느 분이 담당하시지요? 국장님께 여쭈어 볼게요.

취업훈련생의 취업률이 어느 정도 되고 있습니까?

○노동부능력개발심의관 백종면 능력개발심의관이 답변드리겠습니다.

지금 실업자 취업훈련의 경우에 통상적으로 한 30~40% 사이에 있습니다.

○정두언 위원 그런데 취업을 했는데 중도포기한 사람들도 꽤 많잖아요.

○노동부능력개발심의관 백종면 그것도 사업별로 조금씩 차이가 있는데 한 20% 내외에 이르고 있습니다.

○정두언 위원 이를 테면 그 수치가 어떻다고 자체 평가하세요?

○노동부능력개발심의관 백종면 저희들이 취업훈련함에 있어서 취업률이 당초 기대하는 바에 좀 못 미치고 있다고 보고 있고요. 또 중도탈락률도 저희들이 관리를 해야 할 선에서 너무 높다고 생각하고 있습니다.

○정두언 위원 그러면 그 원인을 뭘로 보고 계세요?

○노동부능력개발심의관 백종면 여러 가지 요인이 있다고 보고 있는데요. 우선 실업률이 낮은 것에 대해서는 우선 훈련 직종을 선정할 때 저희들이 여러 가지 변수를 고려해서 분야별로 훈련배정기준을 각 지역에 내려 보내고 있습니다. 그리고 지역에서는 지역별 특성을 고려해서 배정기준을 자체적으로 조정할 수 있도록 하고 있습니다.

○정두언 위원 그러니까 프로그램이나 사후관리에 문제가 있는 게 아닐까요?

○노동부능력개발심의관 백종면 그런 측면도 있습니다.

○정두언 위원 그렇다면 그냥 놔둘 수 없잖아요?

○노동부능력개발심의관 백종면 그래서 저희들이 다각적인 개선방안을 세워서 지속적으로 노력하고 있는데요. 일단 사후관리에 있어서는 훈련생에 대한 사후관리기간을 한 3개월 정도 관리하고 있습니다. 그런데 그것을 한 6개월 정도로 대폭 늘려서 관리를 하고요.

○정두언 위원 제가 그것을 지적하려고 그러는데요. 수습기간이 한 6개월 이상 되어야 그것이 취업이라고 볼 수 있기 때문에 3개월 정도 가지고 관리해서는 안 될 것 같다는 얘기를 드리려고……

○노동부능력개발심의관 백종면 그래서 저희들이 개선방안을 지금 마련하고 있습니다.

○정두언 위원 그리고 마지막으로 미스매치(mismatch)라고 그러지요? 그것은 또 어느 분이시지요? 그러니까 지금 취업난임에도 불구하고 구직난 부분에 대해서 거기에 대한 대책을……

○노동부고용정책심의관 신영철 고용정책심의관 신영철입니다.

현재 중소기업에서는 인력난을 겪고 있는 반면에 청년들은 일자리가 없어서 실업률이 상당히 높은 상황입니다. 이렇게 중소기업 인력난하고 청년실업난이 공존하고 있는 상황인데 이 자체는 기본적으로 산업수요에 맞는 인력이 양성되지 못하기 때문에 기인한다고 생각합니다.

특히 대졸자가 급격히 증가하다 보니까 청년층의 눈높이 자체가 상당히 높아진 반면 3D업종을 중심으로 하는 중소기업의 일자리 자체가 임금이나 근무환경, 또 사회적인 인식 등으로 인해서 대졸자를 끌어들이지 못하는 그런 구조적인 요인 때문에 존재한다고 생각합니다.

그래서 이러한 미스매치를 해소하기 위해서는 우선 저희 노동부 차원에서 중소기업의 근무환경을 좀 개선할 수 있도록 하기 위해서 여러 가지 지원사업을 하고 있습니다. 이를 테면 클린사업이라든가 또는 중소기업 고용환경개선지원금 사업이라든가 이런 사업을 통해서 고용환경을 개선해 나가고 있고 또 청년층의 눈높이 조절을 위해서도 여러 가지 직업지도사업을 앞으로 강화해 나갈 계획입니다. 그리고 중장기적으로는 결국 대학교육 개편 등을 통해서 산업수요에 맞는 인력양성이 되어야 된다고 생각합니다.

○정두언 위원 현재로서는 그렇게밖에 대책이 없

을 것 같은데 과연 효과가 있을지 의문이 드네요.

○노동부고용정책심의관 신영철 어쨌든 정부로서는 이런 사업들을 나름대로 내실 있게 추진해서 근원적인 문제를 당장 해결하기는 어렵겠습니다마는 효과가 나타나도록 노력을 해 나가겠습니다.

○위원장 이경재 정두언 위원님 수고하셨습니다.

다음은 제종길 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○제종길 위원 경기도 안산 출신 제종길 위원입니다.

장기간 수고가 많으십니다.

저는 산업재해에 대해서 먼저 질의하고자 합니다.

산업재해는 인명과 인체의 손상뿐만 아니라 숙련된 인력의 손실을 가져오는 아주 중요한 문제입니다. 그런데 최근에 산업재해자 수가 증가하고 있는데 이 점에 대해서 장관님은 어떻게 보고 계십니까?

○노동부장관 김대환 지적하신 대로 그동안 산업재해율이 좀 떨어지다가 최근 들어서 약간 다시 증가하고 있어서 저희 노동부, 특히 산업안전을 담당하는 부서에서는 저를 비롯해서 상당히 긴장하고 있습니다.

그런데 올해 들어와서 6월 말까지 보면 다소 떨어지는 추세를 보이고 있습니다마는 제가 올해 취임하면서 올해 내로 산업재해율을 0.1% 떨어뜨리는 것을 목표로 제시하고 관련 부서에서 그렇게 노력을 하고 있습니다.

○제종길 위원 2004년 3월 산업재해 통계에 따르면 50인 미만에서는 업무상 사고의 비율이 많은데 비해서 이상하게 50인 미만 사업장에서 업무상 질병은 적습니다. 이런 왜곡된 현상은 왜 나타나지요?

○노동부장관 김대환 그것은 나름대로 이유가 있습니다. 양해하신다면 산업안전국장이 답변올리도록 하겠습니다.

○노동부산업안전국장 이채필 산업안전국장 이채필입니다.

금년에 들어와서 재해 증가추세가 반전세로 돌아서기는 했습니다마는 아직까지 소규모사업장에서 업무상 사고가 늘어나고 있는 것이 사실입니다. 그런데 50인 미만 사업장의 재해자 숫자가 60% 가량으로 절대적으로 많이 차지하고 있는데 그 자체 증가세는 높지만 대규모 사업장에서 업무상 질병 쪽으로, 특히 작업관련성 질환 쪽으로 많이 늘고 있습니다. 대표적인 것이 근골격계 질환 쪽으로 해서 대규모로 집단요양신청을 하고 있습니다.

○제종길 위원 됐습니다.

그러면 대기업 쪽에서는 근골격계 질환이 늘어났는데 50인 미만 사업장에서는 안 늘어나는 이유가 뭡니까?

○노동부산업안전국장 이채필 그것은 안 늘어났다기보다도 집단요양 신청형태로 잡히지 않다 보니까 크게 두드러져 보이지 않고 있습니다.

○제종길 위원 결국 대기업의 노동조합들은 근로자의 요구사항이 관철되는 데 반해서 50인 이하 중소기업의 근로자들은 실제로 이런 산업재해에 대해서 무방비 상태에 있다고 볼 수 있는 것 아닙니까?

○노동부산업안전국장 이채필 산업재해가 발생한 이후의 요양이라든지 보상에 대해서는 따로 산재요양제도에 의해서 운영되고요.

재해발생과 관련해서 여러 가지로 취약한 것이 사실입니다. 그렇기 때문에 영세사업장 특성에 맞게끔 클린사업을 한다든지 재정적 여건이 취약하고 기술적으로 어렵기 때문에 그런 지원사업을 한다든지 또 안전의식과 관련된 문제가 있어서 안전교육을 강화하는 사업들을 벌이고 있습니다.

○제종길 위원 사실 대기업에서 근로하고 있는 소기업 하청업체들이 산업재해가 나도 실제로 대기업에서 보호받지 못하는 사례가 많이 있습니다. 그리고 이런 50인 미만의 중소기업들은 단순 반복 노동업무가 많기 때문에 근골격계질환이 훨씬 더 많습니다.

그렇기 때문에 법적으로나 현실적으로 보호받기 어려운 50인 미만의 사업장에 보다 많은 신경을 쓰는 정책과 예산 투입이 필요하다고 봅니다. 이 점에 대한 국장님의 의견이 있으십니까?

○노동부산업안전국장 이채필 위원님 지적에 대해서는 이견이 없습니다. 그래서 올해 연도 중에도 50인 미만의 사업장에 대해 재정을 지원하는 클린사업 예산이 당초에는 500억이었습니다마는 7월초에 다른 과목 변경을 통해 200억을 추가로 늘렸습니다. 그래서 앞으로도 노력을 강화해 나가도록 하겠습니다.

○제종길 위원 화학업종은 상대적으로 다른 업종에 비해 산업재해가 적은데 그것은 왜 그렇습니까? 실제로는 화학업종이 더 중요할 수도 있다는 얘기입니다. 왜냐하면 화학업종에 종사하는 근로자는 우리가 새집증후군에서 볼 수 있듯이 많은 문제점이 잠복하고 있거든요. 이것에 대한 노동부의 대책이 있습니까?

○노동부산업안전국장 이채필 위원님께서 말씀하시는 것은 아마 화학업종 중에서도 PSM 쪽을 주로 말씀하시는 것 같은데 PSM은 한번 사고가 나면 굉장히 큰 영향을 미치는 폭발 뭐 이런 겁니다. 그래서 공정안전관리제도를 운영하고 있고 노사 나름대로 관리에 신경을 써서 평균 재해율보다 낮은 측면은 있습니다.

○제종길 위원 50인 미만의 중소기업 산업재해에 대해 많은 관심과 예산 투입을 기대합니다.

다음은 비정규직에 대해서 질의하고자 합니다.

우리나라 이공계 실업, 특히 이공계 청년실업 문제가 심각합니다. 참여정부의 목표가 지식정보사회로 나가자는 것인데 지식정보사회를 선도할 젊은 이공계 실업자들이 많고, 이 때문에 우수 인력들이 이공계로 가지 않고 있습니다.

실제로 이공계의 어떤 핵심 근로사업장이라고 할 수 있는 출연연구기관을 보면 정부에 41개 출연연구기관이 있는데 그 중 이공계 연구소의 비정규직 비율이 45.7%에 달하고 있고 이것은 다른 분야의 비정규직 34.3%보다 훨씬 높습니다.

특히 이공계는 반복적이고 숙련된 기술을 필요로 합니다. 그러니까 1, 2년 만에 그런 기술과 지식을 습득할 수 없는데도 불구하고 1, 2년 만에 계속 퇴출되고 해고되는 것이 반복되고 있습니다. 이 점에 대해서 장관님은 어떻게 생각하고 계십니까?

○노동부장관 김대환 제 위원님께서 지적해 주신 대로 출연연구기관의 비정규직은 문제가 있습니다. 제가 이 문제를 인식한 것은 지난번 공공부문 비정규직 대책을 세울 때 끝 무렵에 가서야 이 부분을 주목하게 되었습니다.

다만 지금 현재 출연연구기관의 관리체계가 국무총리실로 일원화되어 있는데 국무총리실과도 긴밀히 협조해서 공공부문 비정규직 대책에 출연연구기관의 비정규직 문제를 하반기에 심도 있게 검토해서 대책을 마련하도록 하겠습니다.

○제종길 위원 특히 더 심각한 문제는 비정규직 대다수가 파견직이라는 것입니다. 파견직은 예를 들면 연구소에서 필요한 전문인력 파견을 요청하면 파견 회사에서는 요구한 인력에 맞는 사람을 보내주는 것인데 실제로는 그렇게 운영되는 것이 아니라 연구소에서 적당한 인력을 뽑은 다음 그 사람을 파견직으로 하고 실제로는 해당 근로자의 인건비에다가 파견해 주는 회사의 수수료까지 더해서 지급하는 형태를 취하고 있습니다. 그런데 이것은 일종의 노동 착취현상 아닙니까?

○노동부장관 김대환 사실이 그렇다면 사실 여부를 면밀하게 조사하겠습니다. 사실이 그렇다고 한다면 이것은 일종의 불법 파견의 형태입니다. 그것은 당연히 조치를 취하도록 하겠습니다.

○제종길 위원 그러면 제가 확인할 수 있도록 그 결과를 제게 좀 알려 주시기 바랍니다.

○노동부장관 김대환 예, 우선 구체적인 형태와 사실 확인부터 하고 거기에 대한 사후 조치를 보고드리도록 하겠습니다.

○제종길 위원 또 하나, 그런 파견직 근로자들은 해당 연구기관 또는 해당 직장에 다년간 근무해도 파견직을 파견한 회사 예를 들면 무슨 성동 파견회사라고 그러면 그런 회사에 근무한 것으로 이력을 가질 수밖에 없습니다. 본인이 연구기관이나 기술직에 몇 년간 근무하고 그 분야에 숙련된 지식과 기술을 갖고 있으면서도 이력서에는 그 기관이나 회사 이름을 한 줄도 쓸 수가 없습니다.

이런 잘못된 관행이라든가 노동의 유연성을 확보하기 위해 그런 파견제도가 잘못 악용되고 있는 사례는 철저하게 고쳐 주시기 바라고 거기에 대한 대책도 세워 주시기 바랍니다.

○노동부장관 김대환 예, 잘 알겠습니다.

○제종길 위원 그리고 제가 추경에 대해서 하나 더 질의를 하겠습니다.

2004년도 장애인고용촉진및직업재활기금에서 추경으로 요구한 것이 약 400억 맞습니까?

○노동부장관 김대환 예.

○제종길 위원 본래 금년도 예산은 얼마였지요? 여기에 나타난 것을 보면 30억인데……

○노동부장관 김대환 고용평등국장께서 장애인 쪽을 담당하고 있기 때문에 답변 올리도록 양해해 주시기 바랍니다.

○노동부고용평등국장 양승주 고용평등국장 양승주입니다.

올해 일반회계는 30억입니다.

○제종길 위원 그런데 지금 추경에 올라온 것은 400억이지요?

○노동부고용평등국장 양승주 예.

○제종길 위원 그러면 얼핏 생각하기에도 보통 추경이라는 것은 본래의 예산을 쓰다가 부족해서 올라오는 것이 일반적인 예인데 지금은 10배 이상이 되잖아요. 이것을 어떻게 설명하시겠습니까?

○노동부고용평등국장 양승주 저희 기금 사정이 99년 이후 지출이 수입을 초과하게 됨에 따라 적립금 여유자금이 큰 폭으로 줄어들었습니다.

○제종길 위원 그러면 작년에는 올해 이렇게 될 것이라는 것을 예상하지 못하셨나요?

○노동부고용평등국장 양승주 올해 장려금 추계는 예산 편성 당시 2003년 지출 실적이 없기 때문에 2002년 지출 실적을 기준으로 988억 원을 예상했습니다. 그런데 최근 2003년도 장려금 지급 실적을 집계한 결과 2003년도의 예상치보다 30% 이상이 증가되었습니다. 그래서 2003년도 실적을 감안할 때 올해도 그 이상 지출이 될 것으로 판단이 되었고 2004년 6월 말 현재 768억 원이 장려금 지출로 나가서 988억 원의 70.7%가 이미 지급되었습니다.

○제종길 위원 그러면 추경 말고 작년에 예산으로 신청한 것은 얼마였습니까?

○노동부고용평등국장 양승주 작년 예산이 1116억입니다.

○제종길 위원 거기에서 추경으로 요청한 것은 얼마였습니까?

○노동부고용평등국장 양승주 작년에는 추경이 없었습니다.

○제종길 위원 그러면 결국 고용부담금으로 모아냈던 그 금액이 장려금으로 줄 만큼 부족하다는 말씀이지요?

○노동부고용평등국장 양승주 예.

○제종길 위원 그러니까 장려금이 많이 늘어난 것입니까?

○노동부고용평등국장 양승주 2000년도 이후로 장려금이 상당히 큰 폭으로 증가해서 2003년 말 적립금이 745억으로 줄어들었습니다.

○제종길 위원 그러면 늘어난 이유와 그것이 장애인 고용 촉진에 어떤 효과가 있었는지 말씀해 주십시오.

○노동부고용평등국장 양승주 2000년도에 장려금 단가가 대폭 늘어서 2003년 현재 경증이냐 중증이냐, 또 여성이냐 남성이냐에 따라 47만 4000원에서 82만 9000원까지의 장려금이……

○제종길 위원 개인당 지급하는 단가가 늘어난 데다 요구도 많아서……

○노동부고용평등국장 양승주 그래서 단가가 올라감에 따라 특히 100인 미만의 영세 사업장에서 장려금 지급자 수가 큰 폭으로 늘어났습니다. 그래서 2000년도에 장려금 지출액이 149억 원이었는데 2003년에는 1116억으로 거의 10배 정도가 증가했습니다.

○제종길 위원 그런데 2004년 이후로는 그렇게 늘어날 것 같지 않은 전망을 내세웠는데 그것은 왜 그렇지요?

○노동부고용평등국장 양승주 저희가 부담금 수입을 초과하는 장려금 지출을 지속할 수가 없어서 2003년 12월 말로 장려금 단가를 인하하는 조치를 취했습니다.

○제종길 위원 그렇게 되면 장애인 고용 촉진이 안 될 것 아닙니까?

○노동부고용평등국장 양승주 그래서 그것으로 인해 장려금 인하 후속 조치로 장애인계와 금년 3월까지 여러 차례 후속 대책을 논의했고, 그 후속 대책을 관계 부처와의 협의하에 지난 4월 19일 장애인복지정책위원회에서 발표를 했습니다. 그래서 후속 조치의 내용은……

○제종길 위원 마지막으로 이 제도가 실제로 효과가 있다면 장애인 고용 촉진을 위해 제한할 것이 아니라 일반회계로 포함을 시키고 보다 근본적인 장애인 고용 촉진을 위한 법이나 제도개선이 필요하다고 생각합니다. 그 문제에 대해서 답변해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 김대환 위원님도 잘 아시겠습니다마는 지금 현재 장애인고용기금이 이렇게 문제가 되고 있는 것은 장애인 고용이 늘면 늘수록 수입은 줄어들고 지출은 늘어나는 구조로 되어 있기 때문입니다.

그래서 기금만을 가지고 장애인 고용을 촉진하는 것은 이제 한계에 도달했다고 판단되어 저희들이 이번에 추경을 신청할 때 일반회계에서 지원해 줄 것을 강력하게 요청했습니다. 그 가운데 200억 정도를 복권기금으로부터 지원받았고, 지금 그렇게 협의가 되고 있습니다.

따라서 위원님께서 지적하신 대로 기금 건전화를 위해서는 일반회계로부터 지원이 되어야 한다고 생각하고 있고 저희들도 기획예산처와 상당히 노력을 하고 있습니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

다음은 배일도 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○배일도 위원 주어진 시간이 짧기 때문에 인사는 생략하겠습니다. 다만 여타 정부 부처보다 어려운 조건과 현장에서의 요구가 비등하는 상황에서 실무적으로 고생이 많으신 노동부 관계자 여러분에게 이런 자리를 빌려 감사와 격려의 말씀을 드립니다.

그리고 오전에 질의하신 대다수의 여당 위원 여러분이나 답변을 하시는 장관님의 경제 인식이 비

슷하다고 저는 생각이 됩니다. 각종 사안에 대한 대처에 대해서는 차이가 있지만 인식은 비슷한 데서 출발하고 있다고 말씀드릴 수 있습니다.

또 지금까지 좀 어려웠는데 지금도 어렵기는 하지만 열심히 하고 있고 경제가 점차 나아질 것으로 기대하고 최선을 다하고 있다, 이런 미래 희망적인 얘기를 담고 있습니다.

그러나 저는 전혀 그렇지 않다, 그 인식 자체가 처음부터 잘못되었다고 전제를 먼저 하겠습니다. 지금 건설현장에서 일하던 대다수의 사람들이 놀고 있습니다. 15세 이상 인구가 지금 현재 통계로 3700여 만 명인데 실업자 숫자는 겨우 3.3%로서 78만 8000여 명이다, 이렇게 되어 있습니다. 그런데 이 통계는 1시간만 일주일 동안 일을 해도 실업자로 안 잡히기 때문에 나온 통계일 것입니다. 지금 현재 실제로 소득이 없어 가지고 자기가 진 빚, 가계 부채와 카드 부채를 갚을 수 있는 능력이 없는 사람이 400만이 넘는다는 통계가 나와 있습니다.

그리고 바로 어제 일간지에 나온 얘기입니다마는 방학 때 점심을 거르는 초·중·고등학생들의 숫자가 30만이 넘는 것으로 나와 있습니다. 공장 가동률도 현재 전체 평균 가동률 밑으로 돌고 있습니다. 그래서 전체 취업자 약 1200만 명 중 일거리가 없어서 일하고 있지 못한 사람이 약 반절 숫자가 넘는다는 얘기입니다. 1000만 명 이상이 제대로 소득을 받지 못하고 있는 상황입니다. 이것은 국민소득이 결국 반으로 줄어들었다는 것을 전제하고 있습니다.

또한 구매력이 반으로 줄어들었습니다. 구매력이 줄어들으니 내수가 될 리 없지요. 그래서 기업은 기업대로 지금 죽을 맛입니다. 그런데도 정치권은 매일 수도 이전이다, 그것이 국가를 살리는 길이다, 탄핵이다, 공비처 신설이 국가의 부정부패를 끊어 내는 길이다 등등…… 다 맞는 얘기일 수 있습니다. 그러나 생존이 있고 그다음에 질의 문제가 따져져야 저는 우선순위에 맞는다고 봅니다.

지금 정상적인 예산 편성 가지고는 안 되는 마당이기 때문에 추경까지 요청해 놓고 있는 상황입니다. 그 충정은 저도 충분히 이해가 됩니다. 그 비용 대다수가 정말 한계상황에 있는 사람들의 호구지책 또는 일자리를 위해 쓰이는 것으로 되어 있습니다. 그러나 아무리 급해도 이 사회를 불균형하게 만드는 데 내 돈이 쓰여서는 안 된다고 생각합니다.

지금 정부가 내놓은 일자리라는 것이 청년실업 해소라는 미명을 달고 있지만 내용적으로 보면 비정규직입니다. 내년에 가서는 대책이 없습니다. 지금 현재 비정규직 문제가 사회문제화 되고 있는데 또 다시 정부가 앞장서서 비정규직을 양산시키는 데 돈을 쓰고 있다는 것, 그 불가피성은 인정하겠으나 현실적인 대안을 정부가 내야 된다고 저는 봅니다.

(이경재 위원장, 이목희 간사와 사회교대)

이런 전제하에 몇 가지 질의를 드리겠습니다.

이와 같은 사회현상의 발현이 지금 현재 사회 도처에서 나타나고 있는데 얼마 전 보건의료 노동조합들이 노사 갈등을 겪었습니다. 물론 해결은 되었습니다. 지금도 한미은행을 비롯해서 금융노조가 대기를 하고 있고 궤도 분야의 노동조합도 현재 파업을 전제해 놓고 있습니다.

현재 정부가 내린 정부 지침을 보면 금년도의 파업은 주5일제를 둘러싼, 또는 주40시간제의 현장 정착을 둘러싼 노사 갈등입니다. 이것은 그 노사 갈등이 전제되어 있는 주5일제 또는 주40시간제 시행을 어떻게 해야 되느냐 하는 것을 정부가 결정한 정부 지침입니다.

여기 보면 가급적 빠른 시간 내에 노사가 합의해서 단체협약 또는 근로기준을 바꿔 줘야 된다고 했습니다. 이것이 되어 있지 않을 때는 모범적으로 단협 등을 변경한 공기업 등에 대해 인센티브를 추가로 부여한다고 되어 있습니다.

각 부처는 기관 평가 시에 산하단체의 휴가 개선 실적 등을 평가에 반영하겠다고 했는데 이것은 국무조정실에서 내린 지침입니다.

이 지침에 따르면 휴가는 어떻게 하고 임금 보전은 어떻게 하고 등등 그런 것을 7월 1일이라는 날짜를 한시적으로 둬서 조기에 관철하면 인센티브 등을 줄 것이고 조기에 관철하지 못하면 불이익하게 처벌하겠다고 지금 전제되어 있습니다.

그렇기 때문에 사측, 소위 경영진에 있는 사람들은 교섭에 전혀 성의를 보이고 있지 않습니다. 이것이 13일간의 파업을 장기화하게 만들었던 보건의료 노동조합의 파업 장기화 사태이고 한미은행의 사태이고 궤도 분야의 사태라고 저는 보는데 이 점에 대한 장관님의 견해가 어떤지 말씀해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 김대환 먼저 짧지만 우리 노동부를 격려해 주신 데 대해 큰 감동을 받았다는 말씀을 드립니다.

경제 인식에 대한 기본적인 인식은 저와 비슷합니다.

아까도 잠깐 지적을 드렸습니다마는 위기냐 아니냐는 식의 일반적인 의미에서의 논의보다는 우리 경제 문제가 상당히 어렵다, 그것이 단순하게 총수요의 문제가 아니라 상당히 구조적인 문제다라고 하는 데서는 인식을 같이 합니다.

그리고 지적해 주신 여러 가지 등등의 그러한 요인들에 대해서 주무부처는 아니지만 상당히 인식을 같이 하고 있다는 말씀을 드리고, 다만 말씀하신 것 가운데 정부의 청년실업 대책이 비정규직을 양산하는 것이 아니냐는 뼈아픈 지적을 해 주셨는데 청년실업에 대한 대책은 기본적인 지향은 그러합니다.

기본적으로 지금 현재 왜 대졸 청년 실업자들이 있느냐 하면, 여러 가지 요인이 있지만 그 중의 하나가 지금 현재 기업들이 신규 노동시장에 진입하는 이들을 채용하지 않고 경력직 위주로 채용을 하고 있습니다. 그래서 학교를 졸업해서 곧바로 신규 노동시장에 뛰어들더라도 써 주는 데가 별로 없습니다.

그래서 이들의 취업이 용이하게끔 취업훈련이라든지 직장체험이라든지 이렇게 해서 교량을 원활하게 닦아 주자고 하는 데 청년실업 대책의 기본적인 목표가 있습니다. 그렇기 때문에 정부에서 사회적 일자리를 주는, 이 단기간 일자리 가지고 청년들이 내 평생 일자리를 구했다고 생각하면 안 됩니다.

바로 그러한 과정을 정부가 지원하고 있다는 의미에서 그것만 보고 '이것 비정규직 양산하는 것 아니냐' 그렇게 질타를 하신다면 우리 청년들이 '이것은 비정규직이니까 정규직 일자리를 정부가 내 놓아라' 이런 식으로 요구를 한다면 배 위원의 의도와는 다르게 사태가 진전될 수 있음을 지적하지 않을 수 없습니다.

그리고 말씀하신 노사분규 현장에 관해서는 당해 사업장마다 다소의 요인은 다릅니다. 지적하신 대로 병원이나 이런 경우에는 주40시간제 도입에 따른 인력의 문제라든지 이런 것이 상당히 중요한 의제로 되었습니다.

그래서 이 부분은 제가 오늘 누차 말씀드렸습니다마는, 이런 부분은 노사정이 사전에 준비를 했어야 되는데 병원 측이나 이런 측에서…… 저희들 노동부에서 몇 차례 이야기했음에도 불구하고 제대로 준비되지 않은 부분이 있습니다. 그래서 하다하다 못 해서 저희 노동부에서 여기에 대한 용역을 발주해서 이 부분에 대한 나름대로의 대책을 세우고는 있습니다.

그리고 한미은행의 경우에는 조금은 경우가 다른 양상이라고 보여지고요.

궤도연대 등도 역시 주40시간제 도입하고 직접적으로 연관이 있습니다. 그래서 이 부분에 대해서는 제가 오늘 누차 말씀드린 것처럼 정부도, 사용자도 또 특히 노동계도 역시 이에 대한 준비가 부족했음을 지적하지 않을 수 없습니다. 다만 준비가 충분히 안 된 상태에서 이런 제도를 도입하다 보니까 여러 가지 갈등이 있고, 특히 저희 노동부가 이것을 해 나가는 데 있어서 굉장히 어려움을 갖고 있습니다.

제가 구체적으로 말씀드릴 수는 없지만 이렇게 준비가 안 되었는데 결국 노사분규 현장에서 이 문제가 나오면 일반 국민들은 일단 노동부가 잘못해서 그런 것처럼 인식을 하고 있는 데 대해서 저희들이 한편으로는 굉장히 가슴이 아프지만 한편으로는 억울하다는 생각도 듭니다.

하지만 이 부분 역시 산업현장의 분규 문제는 궁극적으로 노동부가 책임감을 가지고 원활히 될 수 있도록 모두에 말씀드린 그러한 원칙과 기조를 일관되게 유지하면서 최선을 다하겠습니다.

○배일도 위원 제가 노력을 하고 있지 않다, 조건이 좋다 이런 이야기는 아닙니다. 조건이 어렵고, 힘들고 어려운 문제이기 때문에 유능한 장관님 또 기타 정치인들이 필요하다고 보고요. 현재의 문제가 어렵지만 인간이 만들어 놓은 제도이므로 해결책도 있다, 그러나 그것이 잘못되었을 때는 더 많은 혼란과 많은 문제점들을 더 야기 시킬 수 있으니 그 정책을 집행하는 데 신중해 달라는 주문을 같이 담고 있습니다.

아까 제가 약간 흥분을 했는데요, 지금 현재 우리는 여기에 앉아서 점심 다 먹고 있습니다. 그냥 듣기 좋으라고 립 서비스 하자는 것 아닙니다. 어제 TV에 나온 얘기인데 어떤 사람이 과일 좌판을 벌여 놓고 있는데 하루 종일 가야 돈 1만 원 어치가 팔리지 않는다는 것이 상인의 주장입니다.

지금 일자리가 없어서 전전긍긍하고 있는데…… 정부는 3.3%라고 발표하지만 전혀 믿지 않고 있는 것이 현실입니다. 이런 경제인식이 되어 있어야 여기에 대한 처방도 제대로 내릴 수 있다고 미리 말씀드리고요.

(이목희 간사, 이경재 위원장과 사회교대)

최근에 최저임금이 확정되었는데 최저임금이 13.1% 인상되어 가지고 시급 2840원으로 되었습니다. 지난날보다 13.1%가 올랐는데 주40시간제 노동이 되면서 지난날의 주44시간제, 실 근무시간 월 226시간제에 비하면 노동시간이 줄어들고도 임금이 보전되어야 맞는데 지금 현재 일급과 시급은 노동부에서 발표를 했습니다. 그런데 노동부에서는 왜 월급은 발표하지 못하는지, 지난 시절에는 월급도 발표를 했습니다.

그러면 지금 현재 노동부에서 최저임금제가 월 얼마다, 이것을 발표하실 수 있는지? 이것을 발표하실 수 없다면 주5일제가 되어서 주40시간제를 전제하고 노동을 하기 시작하면 이것은 오히려 최저임금이라고 하는 64만 원보다도 임금이 오히려 떨어져 버립니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

이런 역전 현상이 일어나서 실제로는 최저임금이 가지고 있는 성격을 왜곡하는 것이 될 텐데 그 점에 대한 대책이 무엇인지 밝혀 주십시오.

○노동부장관 김대환 우선 주40시간제를 시급으로 계산하더라도 지난해보다 최저임금 월액이 떨어지는 것이 아니고 증가 폭에 차이가 있지만 증가합니다. 그 부분은 수치상으로 그러하고요.

그다음에 아까도 말씀을 드렸습니다마는, 기본적으로 최저임금은 시급 기준으로 발표를 합니다. 그런데 지난번에는 우리가 그냥 일하는 시간을 곱해서 월 소득이 얼마다, 이렇게 발표를 했었는데 이것을 발표 못 할 이유는 없습니다.

시간을 곱해 보면 당연히 나오는 것인데, 다만 월액을 획일적으로 발표할 수 있느냐 아마 이런 말씀이신 것 같은데 그것은 앞에서도 분명히 말씀을 드렸습니다마는, 시급을 기준으로 해서 40시간제가 도입되는 사업장, 40시간제가 도입되지 않는 사업장의 월액은 기준상으로 다를 수밖에 없다는 점을 말씀드립니다.

○배일도 위원 그러니까 주40시간을 노동한다고 했을 때 계산해 보면 59만 3560원이 나오고요. 최저임금위원회에서는 최저임금을 월 64만 1840원으로 결정했어요. 그런데 주40시간제 노동을 전제로 하면 이 시급이 맞아 떨어지지 않고 떨어져 버린다는 것이에요.

○노동부장관 김대환 배 위원님, 작년의 최저임금을 계산하면 월액이 얼마 되는지 아십니까?

○배일도 위원 작년 월액이라니요?

○노동부장관 김대환 그 금액하고 비교를 하셔야지요.

○배일도 위원 그러니까 13.1%가 올랐다고 그러는데 시급이 오른 것 아닙니까?

○노동부장관 김대환 그렇지요.

그러면 근로기준국장께서 월액을 가지고 말씀을 드리겠습니다.

증가됐습니다. 감소하지 않았습니다.

○노동부근로기준국장 엄현택 근로기준국장 엄현택입니다.

배 위원님이 아까 노동부에서 월급을 발표했다고 말씀하셨는데 그런 것은 아니고요. 최저임금위원회에서는 지난 88년부터 지금까지 계속해서 시간급을 발표했습니다. 그리고 최저임금법에 의해서 시간급을 발표하도록 결정되어 있는 상황입니다. 다만 월 단위로 환산한 금액을 서비스 차원에서 노동부에서 같이 병기한 적은 있습니다.

그런데 금년에는 소정근로시간이 주당 44시간에서 40시간으로 단축되었기 때문에 그런 문제가 있어서 저희들이 월 단위로 환산한 금액을 발표하지 않았고, 또 만약에 월226시간 하는 사업장과 주40시간제에 의해서 월209시간 하는 사업장을 같이 발표하게 되면 시간급이 달라지는 문제가 있어 가지고 기술적으로도 불가능한 사항입니다. 최저임금법에 반하는 사항이기 때문에 시급을 별도로 규정할 방법은 현행법상 없음을 양해해 주시기 바랍니다.

○배일도 위원 그러니까 2개가 나타날 텐데 그 대책이 뭐냐는 것이지요.

○노동부근로기준국장 엄현택 법에 위반되기 때문에 할 수가 없습니다. 아까 장관님께서 답변하셨듯이 주44시간 근무하는 사람과 주40시간 근무하는 사람의 임금을 같이 대한다는 것은 또 다른 형평성의 문제가 발생한다고 생각합니다.

○위원장 이경재 배일도 위원님, 시간을 다시 드릴 테니까 추가 보충질의 해 주시기 바랍니다.

○김영주 위원 위원장님!

○위원장 이경재 김영주 위원님, 의사진행발언이에요?

○김영주 위원 아닙니다. 보충질의입니다.

○위원장 이경재 보충질의를 하실 때에 원칙적으로는 5분을 드리겠습니다마는, 특별히 부탁하시는 분에 한해서는 미리 말씀하시면 10분을 드리겠습

니다.

○김영주 위원 10분 주십시오.

○위원장 이경재 10분 드리겠습니다.

○김영주 위원 감사합니다.

보충질의 들어가기 전에 배일도 위원님, 한 말씀 드리겠습니다.

개인적으로는 노동계의 대선배이신데요, 아까 상대 당 위원들이 발언하신 내용을 거론하신 것에 대해서는 결례라고 생각합니다. 저도 공성진 위원님께서 말씀하신 것에 대해서 하고 싶은 이야기가 많았는데, 정부에 대한 위원님의 생각만 말씀해 주시면 앞으로 우리가 환경노동위 회의 진행을 하는 데 굉장히 부드러울 것 같아서 한 말씀 드렸습니다.

죄송합니다.

아까 우원식 위원께서 말씀하신 내용 중에 고용평등 구현에 대해서 한 말씀 드리겠습니다.

아까 양승주 국장님께서 남녀고용평등법에 의한 동일가치노동 동일임금 실현이 1991년도에 시행됐다고 하셨는데 정확한 것은 1987년도에 남녀고용평등법이 제정되고 89년도에 남녀고용평등법이 개정되면서 동일가치노동 동일임금이 그때부터 시행됐습니다. 그것 하나 바로잡아 드리고 싶습니다.

그리고 장관님께서 동일가치노동 동일임금이 노동계에서 실현되지 않는 이유를 직무 평가에 의한 직무제를 도입하지 않기 때문에 동일가치노동 동일임금이 실현되지 않고 있다고 말씀하셨습니다. 그 문제에 대한 것은 큰 오류가 있습니다.

동일가치노동 동일임금에 대한 정의는 동일한 사업장에서 동일한 업무를 할 때 동일한 노동의 대가를 지급해라 하는, 거기에 동일가치노동에 대한 정의가 있습니다.

그런데 사업장에서 동일가치노동 동일임금의 실현이 안 되는 이유는 직무 평가에 대한 공정성이 담보되지 않기 때문에 직무평가가 지금 도입이 안 되고 있습니다. 금융기관 같은 경우는 직무제가 도입되지 않았음에도 불구하고 남녀 동일가치노동 동일임금 정신에 맞추어서 지금 남녀 동일임금이 실현되고 있습니다.

아까 우원식 위원님은 남녀 차별에 대한 동일가치노동 동일임금을 질의하고자 하는데 장관님께서는 계속 그 이유를 노동조합에서…… 이율배반적인 표현까지 하시면서 직무 평가에 대한 직무급 도입이 안 됐다는 말씀을 하셨습니다. 그래서 거기에 대한 유감을 말씀드리고요.

제가 질의드리고자 하는 것은 36페이지 적극적인 노동외교에 대해서 말씀드리겠습니다.

현재 한국의 ILO 운영에 대한 질의를 드리고 싶습니다.

노동부에서 나온 자료를 보면 거의 행사나 회의에 대한 계획이 많이 잡혀 있습니다. 한국의 ILO 사무실은 현재 어떻게 운영이 되고 있으며, 1년 예산은 어떻게 책정되어 있는지에 대한 답변을 해 주십시오.

○노동부장관 김대환 보충질의 시간까지 얻어서 고용평등, 특히 동일가치노동 동일임금에 관해서 말씀해 주시는 데 대해서 감사를 드립니다.

이것이 실질적으로 제대로 도입되지 않고 있는 이유에 대한 평가는 다양할 수 있고 또 특히 지적해 주신 금융기관에서의 남녀 임금 지급방식이 바로 이 동일가치노동 동일임금을 적용한 것이냐에 대해서도 평가가 다를 수 있다는 점을 일단 지적해 드리고, 따라서 기존에 제가 말씀드린 입장은 변함이 없다는 것을 다시 확인시켜 드립니다.

질의 주신 부분은 노동외교에 관한 부분인데, 사실 우리 노동외교가 상당히 부족하고 미흡했던 부분이 있습니다. 그래서 노동외교도 활성화시키려고 노력을 하고 있습니다. 자료에 나온 것 이외에도 우리가 생각하고 있는 부분이 있습니다. 양해해 주신다면 국제협력관이 답변드리도록 하겠습니다.

○노동부국제협력관 정철균 국제협력관입니다.

지금 한국에 사단법인 ILO협회가 있습니다. 사단법인 ILO협회에 대한 별도의 지원은 없습니다. 지금 현재 사단법인으로 설치되어 있고 주로 ILO에 대한 협력이라든지 국제 교류활동을 하고 있습니다.

○김영주 위원 제가 왜 ILO 사무실에 대한 것을 물었느냐면 일본 같은 경우 ILO가 정부에서 예산 지원을 받아 가지고 국제적 활동을 굉장히 활발하게 하고 있습니다. 말씀하신 대로 우리나라는 ILO를 사단법인으로 해서 개인들이 갹출하다시피 해서 운영을 하고 있습니다.

ILO라는 것이 국제사회에서 차지하고 있는 비중이 굉장히 크므로 한국의 ILO에 대해 노동부에서 인식을 새로 할 필요가 있고요, 국제 업무에 대한 전반적인 외교활동도 중요하지만 실질적으로 ILO 하고…… 외국에서 오면 꼭 우리나라 ILO 사무실에 들릅니다. 그런데 우리나라 ILO 사무실이 조그만 데 세 들어서 방 하나 얻어서 하고 있는 현실을 말씀드리고자 했습니다. 그래서 제가 아까 ILO

에 대한 질의를 드렸고요.

향후에 국제 업무를 함에 있어서 세계적인 수준은 안 되더라도 가까운 일본을 한번 연구하셔 가지고 ILO에 대한 지원을 하실 생각이 없는지, 그것을 질의드리고 싶습니다.

○노동부국제협력관 정철균 저희가 지금 사단법인 ILO협회에 대한 지원은 않고 있습니다마는, 대신 한국국제노동재단에 대한 지원을 하고 있습니다. 그래서 지금 정부에서 할 수 없는 사항에 대해서 민간부분에서 외교활동을 하도록 하고 있는데요. 앞으로도 이 부분에 대해서 검토를 하도록 하겠습니다.

○김영주 위원 알겠습니다.

그리고 장관님께서 동일가치노동 동일임금에 대한 직무 평가에 대한 견해를 바꾸시지 않는다고 해서 한 말씀 드리겠습니다.

노동계에서 직무급을 도입하지 않는 이유는 직무급에 대한 분석은 고용주가 하게끔 되어 있습니다. 거기에 대한 책임과…… 그런데 대부분 고용주들이 직무 평가를 할 때는 여성들이 근무하는 군을 보통 낮은 직군으로 평가합니다. 그렇기 때문에 노동조합에서 사용자가 직무급을 제시했을 때 그것을 받아들이지 않는 이유가 새로운 직무제도로 갔을 경우에는 새로운 성차별에 의해 여성들이 낮은 직군으로 전락을 해서 낮은 급여, 새로운 차별을 받게 되므로 직무급을 받아들이지 않는 예가 거의 90% 됩니다. 거기에 제시할 수 있는 사례는 신인사제도라고 볼 수 있겠습니다.

그렇기 때문에 장관님의 인식을 제가 여기서 바꿔 드릴 수는 없고요. 장관님께서 노동계에서 신인사제도에 의한 직무급을 받아들이지 않는 전반적인…… 아까 동일가치노동 동일임금이 나오다 보니까 이런 이야기가 나왔습니다. 그래서 동일가치노동 동일임금이 실현되려면 직무급을 도입해라 하는 노동조합의 잘못된 판단에 대한 견해를 제가 우려해서 한 말씀 드렸습니다.

○노동부장관 김대환 조금 오해 내지는 좁게 이해를 하신 측면이 있는 것 같은데요. 제가 이야기한 직무 분석, 직무급 문제는 방금 지적하신 것처럼 그렇게 일부에서 적용되고 있는 이른바 신인사제도에 대한 방식을 이야기하는 것이 아닙니다.

우리 사회에서 이 평가제도가 굉장히 신뢰를 받지 못 하고 있기 때문에, 직무에 대한 평가도 마찬가지입니다. 그렇기 때문에 이 부분에 대해 공정하고 보다 객관적인 제도를 개발하고 그렇게 접근하는 것부터 시작을 해야만 여기에 기초해서 동일노동 동일임금의 논리도 보다 더 적용이 될 수 있다 그런 취지에서 말씀을 드린 것입니다.

○김영주 위원 예, 그렇습니다.

동일노동 동일임금이 실현되려면 동일한 사업장에서 동일한 노동을 하는 사람에 대한, 남녀 성에 관계없이 동일한 사업장에서 동일한 노동을 하는데 동일한 임금을 받지 못 하는 그런 쪽에 노동부에서 많은 조사라든가 아니면…… 이런 것을 보면 우리 사회에 법을 지키면서 동일한 노동에 대한 동일임금이 많이 실현될 수 있을 것이라고 봅니다. 그래서 한 말씀 드렸습니다.

감사합니다.

○노동부장관 김대환 예, 그런 기본적인 취지는 거의 동일한데요, 실제 그 적용에 있어서는 굉장히 어려움이 있다는 것도 좀 이해를 해 주셨으면 합니다.

○위원장 이경재 김영주 위원 수고하셨습니다. 10분 이내로 끝내 주셔서 감사합니다.

다른 추가 보충 질의하실 분……

○단병호 위원 저도 한 10분 주시겠습니까?

○위원장 이경재 예, 10분 드리겠습니다.

○단병호 위원 고맙습니다.

아까 장관님께서 외국인노동자와 관련해서 잠깐 답변하실 때 제가 잘못 들었는지 모르겠는데 이런 말씀을 하신 것 같았습니다.

외국인 불법 체류 노동자와 관련된 담화문을 발표할 예정이었다고 얘기를 하셨지요?

○노동부장관 김대환 예, 그렇습니다.

○단병호 위원 그리고 단호하게 대처해 나가겠다고 얘기를 하셨던 것으로 기억이 되는데, 제가 잘못 기억하고 있습니까?

○노동부장관 김대환 맞습니다.

○단병호 위원 그런 취지로 말씀하신 것 같습니다.

○노동부장관 김대환 예, 불법 체류를……

○단병호 위원 저는 이것을 가지고 장관님하고 논쟁을 하자는 얘기가 아니고 거기에 대한 제 의견을 좀 말씀드리고 싶습니다.

무엇이냐 하면, 지금 성당에서 외국인노동자들이 농성을 하고 있지요? 아마 247일째 농성을 하고 있습니다. 그리고 거기에서 농성하고 있는 사람들이 약 한 3개국의 30여 명 남아 있습니다. 초기에는 한 150명 정도가 농성을 했었습니다. 그런데 그동안 좀 줄어 가지고 한 120여 명은 하여튼 성당

을 떠났습니다. 그런데 이들이 출국한 것은 아니거든요. 여전히 어느 사업장인가 다 들어가서 지금 일을 하고 있습니다.

아까 외국인노동자들이 한 15만 명 정도의 불법 체류자가 있다고 했는데 이들에 대해서 저는 법이라고 하는, 불법이라고 하는 문제만으로 강조해서 문제를 해결하려고 하는 것은 좀 무리가 따를 수 있겠다 그렇게 봅니다, 물론 법이 지켜져야 되기는 하겠지만.

어쩌면 이들이 불법 체류자가 된 데에는 우리 정부나 우리들의 책임도 있습니다. 사실 정부나 기업주 측에서 묵인하고 방조해 왔던 측면도 전혀 없지도 않다고 저는 보고 있고요. 또 그들이 우리에게 기여한 측면도 있습니다. 사실 국내 노동자들이 기피해 왔던 3D 업종에 종사하면서 우리 경제의 가장 밑바닥에서부터 기여해 왔던 측면들도 있습니다. 어쩌면 우리 모두가 좀 빚을 지고 있는 측면들이 있다는 것이지요. 그렇기 때문에 이런 외국인노동자들에게 어떤 법이라는 잣대를 갖다놓고 강제적으로 출국을 시키려고 무리하게 하지 말고, 저는 자연스럽게 감소되는 방법으로 유도하는 것이 적절하지 않겠느냐 이런 생각이 듭니다.

예를 들어서 어차피 외국인노동자들의 수요는 아마 계속 요구가 될 것입니다. 이들이 나가면 그 자리를 우리가 다 채울 수가 없고, 필요가 없느냐 하면 그것은 아니라고 보고 있습니다. 그렇다고 하면 외국인노동자들이 이후에 들어오는 과정에서 불법적인 체류가 생기지 않도록 엄격히 규제를 하면서, 여기에 있는 사람들은 어차피 영구 거주를 생각하고 있지 않습니다. 일정한 기간이 되면 다 본국으로 돌아갈 사람들입니다. 그래서 자연 감소와 함께 진입되는 부분들을 엄격히 규제하면서 자연스럽게 해결할 수 있는 방법도 있겠다 이렇게 봅니다.

그래서 이런 방법을 장관님께서도 고민을 해 주셨으면 좋겠다는 건의를 드리고 싶고요. 다음 주에 또 담화문을 발표하신다고 하니까 또 강경하게……

작년에 외국인노동자가 9명이나 죽었지 않습니까? 잘 알고 계시지요?

전철에 뛰어들어 죽고, 톱날에 자기 몸을 던져 죽고, 이런 참 끔찍한 일이 생겼는데 다시는 그런 일이 없도록 자연스럽게 문제를 풀어나갔으면 좋겠다는 건의의 말씀을 드리고 싶고요.

그리고 서울대병원은 현재 파업을 하고 있는데 이 문제에 대해서 잠깐 말씀드리겠습니다.

보건의료노조가 하여튼 한 14일 동안 파업을 했습니다마는 어쨌든 처음 산별교섭이 원만하게 성사되고 또 합의까지 이루어졌습니다. 거기에는 아마 제가 알기로는 우리 장관님도 상당히 원만하게 타결이 될 수 있도록 노력을 많이 하신 것으로 알고 있습니다. 노동부 관계자분들도 그렇게 노력을 하셨고요.

저는 좋은 하나의 사례를 만들었다고 보고 있습니다. 그러나 어쨌든 산별교섭이 처음 진행되었기 때문에, 우리나라는 아직 기업들 구조고 그러다 보니까 기업별 간에 나타나고 있는 차이들은 여전히 존재하고 있고, 산별교섭으로서 모든 것을 해결하기 어려운 조건이 존재하고 있다고 보고 있습니다. 그렇기 때문에 산별교섭이 끝난 이후에도 제주대병원이라든가 영남대병원이라든가 경북대병원 그리고 서울대병원 이런 병원에서 지부교섭 요구가 아직 타결이 되지 않음으로써 파업이 연장되어 왔던 측면이 있고요. 그러나 다행히 나머지는 타결이 되고 이제 서울대 병원이 남아 있는데 서울대 병원도 좀 원만하게 타결이 되었으면 하는 이런 생각을 가지고 있습니다.

그래서 이 문제에 대해서 장관님이 어떻게 해결하실 것인지 의견을 들어봤으면 합니다.

○노동부장관 김대환 외국인근로자 특히 불법 체류자 문제와 관련해서는 자연스러운 감소 방안을 얘기해 주셨는데, 물론 그런 방안으로 불법 체류자가 감소되고 그렇게 되면 이보다 더 좋은 방법이 어디 있겠습니까? 하지만 그것이 현실적으로 봤을 적에 오히려 증대되고 있는 추세에서 이 부분에 대해서는 정부가 몇 차례 합법화의 기회도 주었고 했기 때문에 자칫 잘못하면 우리가 도입하려고 했던 외국인고용허가제라고 하는, 사실은 외국인 근로자들을 보호하고 지원하는 이런 제도의 취지와는 달리 제도 정착을 저해하는 측면이 있지 않나 해서 이 부분에 대해서는 자연스러운 감소만에 맡겨두기에는 현실이 좀 그렇지 않다는 판단을 하고 있습니다.

그래서 한편으로는 우리가 빚 진 것 등 감성적이고 온정주의 그리고 휴머니즘의 측면에서도 봐야 될 필요가 있지만 역시 법 제도의 운영 측면에 있어서는 불가피한 측면도 있음을 양해를 해 주시기를 바라고요.

그다음에 보건의료노조 파업 그다음 특히 이어서 서울대병원 이 과정을 정말로 주의 깊게 저희

노동부와 저는 현재 바라보고 있습니다. 사실상 산별교섭 문제만 하더라도 단 위원님도 인정을 하실 것입니다마는, 산별교섭 준비가 안 된 상태에서 원래 출발했습니다. 병원 측이나 보건의료노조 측이나 산별교섭에 대한 준비가 안 된 상태에서 하고 그럼에도 불구하고 여기까지 온 것에 대해서 저는 참 속으로 감탄을 할 정도입니다. 따라서 우리가 이 정도의 역량이 있다면 이런 산별교섭이라는 체제를 상당히 안정적으로 활용하는 방향으로 서로 노력해야 되겠다는 생각을 가지고 있습니다.

그래서 현재 산별교섭이 일단 대체로 끝나고 서울대병원을 비롯한 3개 병원에서 이른바 지부별 교섭을 하고 있는데, 이 부분이 한 과정이 정리된 다음에는 절차를 지켜주어서 한다면 상당히 안정화될 수 있다는 생각이 들고요.

여기에다가 플러스해서 최근 들어와서 보건의료노조에서 14일부터 다시 지부별 교섭을 2차 파업으로 가겠다고 선언한 부분은 이때까지 산별교섭을 위해서 쌓아 놓은 공적을 스스로 무너뜨리는 결과를 가져올지도 모릅니다.

새로이 제도를 우리가 도입하고 그것을 키워나가려고 한다면 그야말로 이 제도를 안정화시키고 발전시키는 정성이 필요하다고 생각이 됩니다. 그래서 정부는 정부 나름대로 정성과 노력을 다 하겠습니다마는 경영계 사용자 측에도 그렇게 노력을 부탁드리겠습니다. 또 마침 단 위원님께서 이 부분을 중요하게 생각해서 질의해 주셨으니까 노동계에 대해서도 정성을 쏟을 수 있도록 도와주셨으면 한다는 부탁 말씀을 드립니다.

○단병호 위원 아마 2차 파업으로 간다고 하는 배경이 서울대병원 문제가 타결이 안 되니까 그런 것 같은데요, 그런 일이 없기를 저도 바라고요. 그런데 제가 볼 때에는 노동부에서 조금 노력을 하게 되면 문제가 해결될 수도 있을 것 같다는 판단을 합니다.

어쨌든 아마 인력 충원 문제가 가장 쟁점이 되고 있는 것으로 알고 있습니다. 그런데 여기에 교육인적자원부장관 명의로 내려온 공문이 있습니다. 여기에 보면, 서울대 병원에 대한 것입니다.

지부교섭의 핵심 쟁점이 되고 있는 노동시간 단축에 따른 필요 인력 충원은 해당 부문 노동조합 지부와 협의하여 비정규직을 우선하여 정규직으로 임용해 나가고, 병원의 지불 능력을 감안하여 비정규직을 가능한한 단계적으로 정규직화 해 나감으로써 비정규직 해소에도 노력해 주시기 바랍니다. 그리고 병원정상화가 이어지기를 바란다고 교육인적자원부에서 공문까지 내려온 것이거든요.

사실 서울대 병원 같은 경우에는 교육인적자원부에서 어떻게 판단하느냐에 따라 가지고 상당히 중요한 영향을 미치는 곳인데, 이미 교육부에서도 이 정도로까지 판단하고 있다고 한다면 우리 노동부가 좀더 노력을 하시면,

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

서울대 병원과 같은 경우도 산별교섭이 원만히 이루어질 수 있는, 성과가 있는 부분…… 해결될 수 있지 않겠느냐 이렇게 보고 있습니다.

그렇기 때문에 노동부에서 이 문제가 원만하게 해결이 될 수 있도록 접근해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 김대환 모든 상황을 종합적으로 저희가 보고 판단해서 이것이 전부 원만하게 될 수 있도록 최선의 노력을 다 하겠습니다.

○위원장 이경재 단병호 위원님 수고하셨습니다.

배일도 위원님 먼저 하십시오.

○배일도 위원 고맙습니다.

아까 질의 때 상대 당에 대해서 말씀드린 부분이 제 뜻과 다르게 들렸다면 이 자리를 빌려서 사과드립니다. 본래의 뜻은 그것이 아니었고, 존경하는 위원님들의 발언을 왜 제가 그렇게 하겠습니까? 그러나 답변하는 부분에서 경제 인식이 너무 지금 현실과 동떨어진 부분이 있음에도 불구하고 그런 부분에 대한 지적이 그냥 동의되는 것처럼, 장관님이 워낙 이론이 밝으시고 그러시기 때문에, 넘어가니까 그것이 그냥 그대로 우리 위원님들의 생각으로 알려질까 봐서 그 점을 우려해서 말씀을 드렸습니다.

조금 전에 질의하다가 마이크가 꺼져서 제대로 전달이 안 되어 있는데 최저 임금은 장관님이 결정되고 나면 그것을 정리할 수 있는 권한을 주셨습니다, 최저임금법이요. 그래서 그것은 장관님 권한입니다.

그러면 현재 시급을 계산해서 하루 8시간 해서 일급은 정할 수가 있어요. 시급으로만 정해 놓았단 말이지요.

○노동부장관 김대환 예, 그렇습니다.

○배일도 위원 그렇게 되었을 때 분명히 지난번에는 주44시간 노동을 전제로 하고 월 이 정도 받아야 인간이 우리 경제 여건에서 최저 자존심을

지키면서 그래도 살 수 있다 이렇게 해서 대충 얼마가 나올 것이다 이랬단 말이지요. 그것을 기준으로 해서 다시 환산해 보면, 적용되는 이 시점의 시급은 월급으로 계산하면 64만 1840원 정도가 될 것이란 말이지요. 그런데 노동시간이 줄어들면 그 최저 기준의 받아야 될 임금 그러니까 최저 생활을 기준해 주는 그 최저 임금마저도 수령을 못 한다는 것이에요, 아까 229시간 그다음 206시간 이런 문제가 생기기 때문에.

그렇다면 206시간이 되면, 최저임금이 월 64만 원은 되어야 그나마 인간으로서 최저로 생활할 수 있는데 이러저러한 이유로 해서 그 밑으로 떨어지는 이 부분에 대한 대책을 장관님은 어떻게 마련하실 것이냐 이것을 물어보았던 것입니다.

○노동부장관 김대환 상당히 제도적인 측면하고 또 실생활의 감성적인 측면을 동시에 말씀해 주셨는데요. 배 위원님이 제기하신 지금 현재 64만 원이라는 것이 44시간 일을 했을 때 받을 수 있는 것인데, 40시간 일을 했을 때 그보다 적게 받고 실제로 최저 생활이나마 제대로 유지할 수 있겠느냐 그렇게 우려하고 지적해 주신 부분에 대해서는 저도 심정적으로는 비슷한 생각을 합니다.

하지만 저는 지금 현재 이러한 법 제도를 실제로 운영하고 집행하는 책임을 지고 있는 사람입니다. 그렇기 때문에 이 부분은 구분을 해서, 아까 제가 말씀드린 것처럼 역시 시급 기준으로, 일한 시간으로 해서 보수가 지급되는 것이 원칙이니까 그렇게 하고 만약 나머지 부분에 대해서 하고 싶다면 예컨대 임금보전의 원칙이라든지 그것이 우리 최저임금 수급자에게도 적용을 할 것이냐 말 것이냐 하는 것은 정부 차원에서 할 것이 아니고 역시 사업장 내에서의 논의를 통해서 하는 것이 자연스럽다고 생각이 됩니다.

○배일도 위원 그러니까 64만 원이 안 되면 최저임금이 가지고 있는 그 내용을 못 채우는 것 아닙니까? 못 채우는 부분에 대해서 정부는 어떻게 하실 것이냐는 거예요.

○노동부장관 김대환 대단히 죄송한 말씀이지만 그런 최저 임금 해당자의 사업장이라고 하는 것이 거의 한계기업입니다. 그런데 한계기업에게 그 부담을 추가적으로 정부가 요구할 수는 없습니다.

그러면 아마 배 위원님 숨은 행간의 말씀은 그 부분을 정부가 지원해 줘라 그런 것까지 포함하고 있으신 것 같은데, 이 부분은 역시 국가 예산의 운용에 관련된 측면입니다. 그래서 제가 그 부분에 대해서 여기에서 노동부장관의 결단이나 그런 수준을 벗어난다는 것을 말씀드리고자 합니다.

○배일도 위원 시간관계상 더 이상 그 문제에 대해서 말씀드리지는 않겠습니다. 아무튼 최저 임금이 정해졌으면 그 임금을 받아서 월 생활할 수 있는 조치가 아닌 최저 임금은 상당히 적용단위에서 상당히 많은 문제를 야기시킬 것이다 이렇게 미리 말씀을 드립니다.

제가 우문을 드리는지 모르겠는데요. 우리나라의 지금 최고 문제가 비정규직 문제라고 그렇게 말씀하시지만, 저는 비정규직 문제보다는 더 중요한 문제가 실업의 문제라고 생각합니다. 직장이 있고 없음은 그나마 직장이…… 불균형을 가져오느냐 안 가져오느냐 하는 것보다 더 시급한 문제라고 생각하는데, 실업의 원인을 장관님께서는 어떻게 보십니까? 어디에 있다고 보십니까?

○노동부장관 김대환 제가 논문을 써도 여기에 대해서는 상당히 길게 쓸 수 있습니다마는, 기본적으로는 크게 보면 두 가지 측면입니다. 하나는 기본적인 수요의 상대적인 부족에서 나오는 그런 측면이 있고요. 다른 한 부분은 이른바 구조적이고 마찰적인 그런 요인들이 지금 현재 같이 되어 있습니다.

다만 말씀드리고 싶은 것은, 현재 경기를 활성화해 가지고 실업을 흡수한다고 했을 때 그 흡수력이 과거에 비해서는 상당히 떨어지고 있습니다. 우리 경제구조가 이미 그렇게 달라지고 있습니다.

○배일도 위원 답변을 짧게 해 주셨는데 그 말씀 속에 여러 가지 내용들이 다 들어 있다고 보는데요. 실업은 불가피한 것이고 서구 사회가 한 10% 이상의 실업률이 항상적으로 발생하기 때문에 우리는 해결할 수 없는 것 아니냐, 그리고 현재 이것이 너무 구조적인 문제라 불가피한 측면이 있다 이런 것들이 전제되어 있는 부분이 저는 사실상 이 사회의 문제를 해결할 수 없는 것이 전제되어 있다고 생각합니다.

현재 정부가 쓰고 있는 정책을 송두리째 다 써도 내년도의 실업은 더 커질 것이고 후년도의 실업은 더 커지리라고 저는 봅니다. 장관님께서 이 얘기를 들으면 "네가 뭘 아느냐" 이렇게 말하실 수 있을지 모르겠습니다마는 저는 서구 사회의 실업률을 따라간다고 생각하고 있습니다, 다른 대책이 없는 한.

그렇다면 저희는 근본적인 대책을 이 시점에서 마련하지 않고 기존의 서구가 써왔던 방법이나 지

금까지 제출되었던 방법을 계속 쓸 때에는 실업이 오히려 서구사회보다도 훨씬 더 구조적이고 악화될 우려성이 있다 이렇게 저는 보입니다.

그 지점이 전제되면 문제의 해결지점도 있다 저는 이렇게 말씀을 드리는데요. 그 부분에 대해서 정책에 반영시키실 용의가 있으시다면 시간관계 때문에 다 말씀을 못 드리니까 제가 자료로 해서 한번 드리고 검토해 보시기를 부탁드립니다.

○노동부장관 김대환 환영합니다. 그 자료를 주십시오. 검토하겠습니다.

○배일도 위원 아까 존경하는 제종길 위원님께서 산재문제에 대해서 말씀을 해 주셨는데 산업재해자의 증가도 문제고 규모별 차이도 문제지만 지금 산업재해가 비정규직, 여기에 좀더 국한되어 있다는 데 문제의 심각성이 있습니다. 그래서 차제에 비정규직 문제는 단순히 임금의 불균형이나 대우의 불균형만 가져오는 것이 아니라 산재의 불균형까지 동반하고 있는 점을 감안하셔서 근로감독에 대한 보다 철저한 것을 해 달라는 주문을 드립니다.

○노동부장관 김대환 예, 그렇게 하겠습니다.

○배일도 위원 제가 질의드릴 게 너무 많아 가지고 짧은 시간 내에 질의를 다 못해서 중간에 잘랐습니다마는 노동현안이 단순히 학계에서 발표한 논문 정도를 가지고는 우리 사회에서 해결이 안 된다고 생각합니다. 차분하게 모든 사람이 머리를 맞대고 해결책을 찾으면 분명히 해결책이 있으니까 그 부분에 대해서 좀더 노력해 주시기를 당부드리고 추가질의를 마치겠습니다.

○노동부장관 김대환 배일도 위원님 모시고 고견을 듣는 자리를 한번 마련하겠습니다.

○위원장 이경재 배일도 위원님 수고하셨습니다.

이목희 위원님 추가질의 하시지요.

○이목희 위원 우선 추경과 관련해서 취업유망분야 훈련 부분을 질의하는데 이 부분은 꼭 장관님께서 답변을 안 하셔도 되고요.

취업유망분야 훈련 지원을 위해 2000명분으로 60억 원을 계상해 놨습니다. 밑에 보면 5월 말 현재 훈련목표 1만 1667명의 92%가 이미 훈련을 받고 있다고 되어 있습니다. 그러면 벌써 1만 명이 훈련을 받고 있는데 2000명 더 늘려서 이 사업의 실효성이 있느냐, 이것은 예산을 얻기 어려워서 그런 것입니까? 인원이 5월달까지 벌써 만 명이 되었는데 왜 이렇게 2000명을 계상하신 것인가요?

○노동부능력개발심의관 백종면 능력개발심의관이 답변드리겠습니다.

저희들이 올해 취업훈련을 하면서 전년도와 대비했을 때 훈련생 모집에 있어서 상당한 수로 모집이 증가했고요. 그리고 실시율도 한 90% 이상에 달하고 있습니다. 그래서 저희들이 최소한도 전년도 수준의 올해 훈련실시를 위해서 2000명 정도 추경을 통해서 훈련사업을 실시하고자 합니다.

○이목희 위원 그러니까 더 늘려야 되는 것 아니냐 이런 말씀입니다.

○노동부능력개발심의관 백종면 그 문제는 예산을 더 주시면 더 하겠습니다마는 일단 훈련생 모집에 애로사항이 있습니다.

○이목희 위원 이렇게 물어볼게요. 예산을 더 청구했는데 이렇게 됐습니까?

○노동부능력개발심의관 백종면 그렇지는 않습니다. 저희들이 적정 인원이라고 판단해서 2000명을 요구하는 것입니다.

○이목희 위원 한 만 명쯤 하시지 그랬습니까?

○노동부능력개발심의관 백종면 이게 연초면 몰라도 후반기고 또 빨라야 저희들이 한 9월 말이나 10월 중에 훈련을 실시할 수 있습니다. 그래서 훈련생 모집에 애로사항이 예상되기 때문에 2000명을 적정 수준으로 잡았습니다.

○이목희 위원 알겠습니다.

(이경재 위원장, 배일도 간사와 사회교대)

장관님께 한번 물어보겠습니다.

지금 행정수도 이전 발언이 나왔는데 저는 사실 행정수도 이전에 대해서 그 찬반이 있을 수 있는데 반대하는 논리 속에는 지역주의 선동의 논리가 있다고 생각합니다.

두 번째는 부유층, 기득권층을 옹호하는 논리가 밑에 숨겨져 있다고 생각됩니다. 그런데 제가 이것을 질의드리는 것은 아니고 지금 수도권의 인구가 늘어나면 32만 명씩 늘어납니다. 그러니까 신도시를 하나씩 만들어야 됩니다. 이럴 때 환경파괴, 교통문제, 삶의 질 이런 것을 제쳐 놓고서라도 행정수도를 건설하는 데 역시 인력이 필요하고 여러 가지 일자리가 만들어질 것입니다.

제 생각에는 수도권 주변에 신도시 하나씩 건설할 때보다 행정수도를 건설할 때 일자리가 더 많이 늘어난다고 생각하는데 이것은 정확한 계산이 안 되겠습니다마는 장관님의 견해는 어떻습니까?

○노동부장관 김대환 노동부장관의 입장으로서야 어디든 하여튼 일자리가 생기면 생기는 대로 적극적으로 '일자리를 만들어 주십시오' 하고 다니고

싶습니다. 그래서 신행정수도든 어디든 하여튼 일자리만 생기면 환영입니다마는 신행정수도 문제는 역시 그와는 다른 차원의 논의이기 때문에 또 제가 관련 부처 장관이 아니기 때문에 이 논의 자체에 대해서는 절제하겠습니다.

○이목희 위원 우문에 현답을 하시는군요.

최저임금위원회, 말이 많습니다. 특히 노동계에서 문제를 많이 제기합니다. 그것은 공익위원 선정의 공정성과 객관성이 부족하다는 것입니다. 마침 이 법을 개정한다고 하는데 다른 문제는 다 좋고 다른 노동방침도 다 좋다고 생각하는데 공익위원 선정방법을 어떻게 바꾸시려고 하십니까?

○노동부장관 김대환 하여튼 말씀주신 대로 최저임금제도에 대한 지적이 있어서 우리가 전부 광범위하게 의견을 듣고 현재 그 논의를 상당히 심도 있게 해 나가고 있습니다. 그래서 아주 열린 자세로 제도 개선을 위해서 좋은 방안이라면 전부 수용하는 방향으로 그렇게 생각을 하고 있습니다.

지적하신 공익위원 선정문제도 이런저런 위원회에서 공익위원 선정과 관련해서 우리 사회에서 모든 사람이 100% 동의하는 뾰족한 수가 별로 안 보입니다. 하지만 차선의 책이라도 모색해서 그런 면에서도 개선이 이루어지도록 적극적으로 노력을 하겠습니다.

○이목희 위원 노동부에서 산재보험, 고용보험 두 가지를 하고 있는데요. 고용보험이라는 것은 노사가 낸 것이고 산재보험은 사용자가 낸 것인데 산재보험의 운영과 관련해서 노사의 참여가 좀 확대되어야 되는 것 아닌가요? 어떤 제도적 장치를 만들어서 노사가 참여해서 함께 의논할 수 있도록 해야 된다고 생각하는데 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 저도 기본방향은 그렇게 생각합니다. 그래서 이왕 말씀을 주셨으니까 보험을 담당하고 있는 이상석 심의관이 그 방면에 대해서 말씀드리도록 하겠습니다.

○노동부노동보험심의관 이상석 노동보험심의관 이상석입니다.

방금 위원님께서 산재보험제도 운영을 위해서 노사 참여를 확대하자, 그렇게 말씀하셨는데 저희도 노사참여를 확대하는 게 바람직하다고 생각됩니다. 그런데 현재도 산재보험심의위원회에서 노사 전문가가 참여해서 여러 가지 논의를 하고 있습니다.

그리고 최근 활동내용을 말씀드리면 노사정위에서도 이 문제가 제기되어서 노사대표가 좀더 적극적으로 참여할 수 있도록 산재보험심의위원회 밑에 실무위원회도 두기로 한 바가 있습니다. 그래서 그 작업을 현재 진행하고 있고요. 그리고 산재보험 제도를 운영하는 공단에도 현재 이사회에 노사가 참여는 하고 있습니다. 그래서 이 부분도 좀더 합리적인 방안이 있다면 더욱더 강구해 나가도록 하겠습니다.

○이목희 위원 명실상부한 참여가 되도록 노력해 주십시오.

○노동부노동보험심의관 이상석 예, 알겠습니다.

○이목희 위원 또 하나 산업재해는 예방에서부터 치료, 보상, 재활, 노동시장 재진입까지 하나로 연결되어 있어야 한다고 생각합니다. 그동안 여러 가지로 노력해 오신 것은 평가합니다만 그런 점에서 근로복지공단과 산업안전공단을 통합하는 것이 관련되는 근로자들에게 도움이 된다 저는 이렇게 생각하고 있습니다.

예를 들면 산업안전공단, 근로복지공단 역시 다 산업재해와 연관되어 있는데 통합을 추진할 의향이 있으십니까?

○노동부장관 김대환 일부에서 이미 그런 지적이 있고 그런 논의가 있다는 것도 알고 있습니다. 하지만 이것은 장관의 소신문제가 아니라 보다 더 실증적으로 엄밀하게 검토·분석해서 여기에 대한 견해를 제출해야 될 것 같습니다.

그것은 조직개편에 관한 문제인 만큼 아주 심도 있게 검토는 해 보겠습니다마는 이 자리에서 '그런 방향으로 하겠다', '그런 방향으로 못 하겠다' 그렇게 말할 단계는 아니라는 점을 양해해 주시면 좋겠습니다.

○이목희 위원 오늘 언론보도에 의하면 기아자동차 노사가 비정규직 800명을 정규직화하는 데 합의했다, 이렇게 되어 있습니다.

구체적인 내용은 제가 잘 모르겠습니다. 그런데 여러 가지 논란이 있을 수 있습니다. 역시 대기업 비정규직은 그래도 좀 대우를 받는구나 등등 다양한 논란이 있을 수 있는데 어쨌든 저는 고무적인 일이라고 봅니다.

이런 정부가 개별 노사에 개입해서 '이렇게 하십시오, 저렇게 하십시오'는 못하겠습니다마는 특히 대기업의 경우에 기아자동차의 사례를 모범으로 해서 정부가 지도하고 권고할 수는 있다고 봅니다.

이번의 기아자동차 합의를 경영 여건이 좋은 대기업에 혹시 권고하거나 지도하실 생각은 없으십니까?

○노동부장관 김대환 경영 여건이 좋은 대기업이라고 국한해서 말씀하셨으니까 드리는 말씀인데 그 정도면 정부가 특별히 권고하고 지도하지 않아도 그 파급 효과가 그대로 전달될 것으로 생각됩니다.

(배일도 간사, 이경재 위원장과 사회교대)

○이목희 위원 그것도 역시 우문에 현답을 주시는군요.

마지막으로 노사정 지도자회의에 관해서 여쭈어 보겠습니다.

지금 양 노총 위원장, 경총, 대한상의, 노사정 위원장, 노동부장관이 멤버인데 사실 이것은 내용과 관계없이 일단 국민들에게 '아, 그래도 뭔가 대화와 타협을 통해 이루어 내려고 하는구나'라는 모습을 보여주는 데는 성공했다고 보여집니다.

그런데 이것은 진지한 대화를 통해 앞으로 노사정의 새로운 대화와 타협, 상생의 틀을 만들어야 할 텐데 지금 이런 진행에 대해서 장관님께서는 어떻게 평가하고 계십니까?

○노동부장관 김대환 아까 노정국장이 실무 차원에서 말씀드린 바 있습니다마는 노사정 대표자회의는 방금 말씀해 주신 그런 맥락을 상호 이해하고 대단히 신중하고도 조심스럽게 지금 행보를 해 나가고 있습니다.

저는 개인적으로 이번 기회에 만약 노사정 간의 신뢰에 대한 기초를 닦는 데 실패한다면 앞으로 우리 한국 사회 전반이 상당히 어려워질 것이라고 하는 위기감을 가지고 최선을 다하고 있습니다.

그런데 저만이 아니라 참여하고 계시는 노사정 대표자 그리고 실무자들도 대체로 이런 생각을 공유하고 있는 것으로 알고 있기 때문에 잘 되어야 한다는 기대와 함께 조심스러운 낙관을 하고 있습니다.

○위원장 이경재 이목희 위원님 감사합니다.

추가질의 하실 위원님 계십니까?

○조정식 위원 제가 좀 말씀드리겠습니다.

○위원장 이경재 예, 말씀하세요.

○조정식 위원 오늘 추경을 처리해야 되기 때문에 관련해서 한 가지만 여쭈어 보겠습니다.

지금 장애인고용촉진기금이 거의 다 고갈되다 보니까 올해 추경 편성을 하면서 일반회계로 약 400억, 그런데 이 기금이 고갈되었기 때문에 앞으로 여기서 계속 편성하기가 어려울 텐데 내년에는 장애인 고용 관련 예산을 얼마 정도 일반회계에 신청하셨습니까?

○노동부장관 김대환 그것은 고용평등국장께 답변을 올리도록 하겠습니다.

○노동부고용평등국장 양승주 고용평등국장 양승주입니다.

내년에 일반회계에 500억, 재특회계에 500억 해서 총 1000억을 요구한 상태입니다.

○조정식 위원 지금 장애인고용촉진기금이 흑자로 돌아서려면 시간이 꽤 필요하지요?

○노동부고용평등국장 양승주 예.

○조정식 위원 앞으로 한 10년 걸리나요?

○노동부고용평등국장 양승주 상당 기간……

○조정식 위원 현재 상당히 많이 유예가 되어 있지요?

○노동부고용평등국장 양승주 예.

○조정식 위원 그러면 앞으로 그 기간 동안 계속 일반회계로 해서 신청하실 건가요?

○노동부고용평등국장 양승주 예. 기본적으로 부담금 사업주의 의무고용을 이행하지 못하는 부담금 수입이 전체 저희 사업예산의 95%를 차지합니다. 그런데 이 부담금 수입은 고용이 늘수록 수입은 줄고 지출은 늘어나는 구조를 가지고 있습니다. 그래서 다른 외국의 예처럼 기본적으로 장애인고용촉진사업은 국가가 해야 될 사무인 만큼 일반회계의 적정 수준 확보는 필수적이라고 생각합니다.

○조정식 위원 그러니까 당분간 재정이 흑자로 돌아설 때까지는 일반회계로 계속 편성해서 예산처로부터 확보를 해야 되겠지요?

○노동부고용평등국장 양승주 예.

○조정식 위원 알겠습니다.

고맙습니다.

○위원장 이경재 추가질의 하실 분 안 계세요?

○제종길 위원 자료만 좀 요청하겠습니다.

외국인 근로자의 산업재해 수와 내용을 자료로 보내 주시기 바랍니다.

○노동부장관 김대환 예, 알겠습니다.

○제종길 위원 마지막으로 보고자료 49페이지에 보면 '불법행위에 대하여는 의법조치하되 유형별로 대처' 이렇게 되어 있고, 첫째는 '시설 점거 출입 방해 등 수단상의 심각한 불법 집단행동은 사전 경고 후 불응 시 경찰력 투입 등을 통해 불법행위 제거', 둘째는 '목적·절차상 불법 파업이나 소극적 업무 거부 형태인 경우 주동자 위주로 사후에라도 반드시 의법 조치', 셋째는 이것이 사용자에게 해당되는 얘기 같은데 '불법 파업이나 임금 체불 부당노동행위 등 그 원인이 사용자에 있

는 경우 사용자의 귀책사유에 대한 조사·시정' 이렇게 되어 있는데 이것이 좀 형평에 안 맞는다는 느낌이 듭니다.

위법사항이 있을 경우 다 의법 조치해야 되는 게 아닌지 하는 생각이 드는데 이 표현만 보면 노동부의 입장이 어떤가, 오해를 할 수도 있기 때문에 남은 시간에 마지막으로 말씀을 드렸습니다.

○노동부장관 김대환 아마 요약해서 했기 때문에 표현상 그런 문제가 있는 것 같습니다. 그런데 말씀해 주신 기본적인 취지, 노사관계 법이 노사 모두에게 공정하고 엄정하게 적용되어야 한다는 것은 이론의 여지가 없습니다. 그런 차원에서 저희들도 일을 하고 있습니다.

○위원장 이경재 더 이상 보충질의나 추가질의가 없으시면 질의를 종결할 것을 선언합니다.

대체토론을 마쳤기 때문에 다른 의견이 없으시면 추경안 및 기금운용계획변경안에 대한 의결을 하도록 하겠습니다.

그러면 의사일정 제2항 2004년도 제1회 노동부 소관 추가경정예산안에 대하여 정부 원안대로 의결하고자 하는데 이의 없으십니까?

○배일도 위원 이의 있습니다.

○위원장 이경재 예, 말씀하세요.

○배일도 위원 추경과 관련해서 몇 분 위원님이 말씀을 해 주셨는데 저는 아까 시간이 짧아 가지고 추경 내용에 대해서는 말씀을 못 드려 가지고 지금 좀 말씀을 드리겠습니다.

지금 현재 장애인고용촉진및직업재활기금의 경우 2004년도 추경예산으로 약 400억을 확보한다면 당장에는 기금 부족을 면할 수 있겠지요. 부족하기는 하겠지만 메울 수는 있을 텐데 2005년의 경우에는 이게 죽 연속되는 비용이라 약 1000억 정도가 소요될 것입니다. 그래서 기금 부족액이 생길 것으로 예상되는데 이에 대한 확보 방안이 지금 마련되어 있는지 그것을 밝혀 주시기 바랍니다.

다음에 해외인턴지원사업과 관련해서는 청년실업 해소책으로 이 부분이 제시되어 가지고 추경을 요청해 오셨는데 제가 현장에서도 보면 이런 성격의 돈이 자칫 그냥 해외여행 경비로 집행되어 버리는 경우가 많습니다. 정부의 의도와는 다르게 현장에서 집행되는 경우는 그런 경우들이 참 많습니다.

물론 노동자들이 해외에 나갈 수 있는 기회를 갖는다는 것은 여러 가지 측면에서 많은 도움이 됩니다마는 지금 이렇게 어려운 여건 속에서 추경까지 편성하니까 이것이 합목적적으로 쓰여야 되지 않겠습니까?

그래서 단순히 해외 어학연수 등의 성격으로 되어서는 안 되는 것 아니냐, 이에 대해서 장관님께서는 어떤 복안이 있으신지 말씀해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 김대환 간단히 답변드리겠습니다.

우선 장애인고용촉진기금 문제의 사후 대책에 관해서는 여러 위원님들이 질의를 주셔서 저희 고용평등국장이 비교적 소상하게 답변을 드린 것으로 알고 있습니다. 혹시 좀 미흡하시면 저희들이 추가로 자료를 보내드리겠습니다.

그리고 해외인턴 문제는 배 위원님이 지적해 주신 대로 그렇게 되지 않도록 사후 관리에 각별히 신경을 쓰겠습니다. 특히 아까도 잠깐 언급을 했습니다마는 저 자신이 해외에서 교환교수로 있을 때 해외인턴제도를 운영하는 것을 눈여겨 봐 왔기 때문에 이 부분에 대해서는 사후 관리를 철저히 하겠습니다.

○배일도 위원 사후 관리를 하신다니까 관리를 잘 하실 수 있는 복안을 내 주셨으면 좋을 것 같고, 2005년도에 가면 1000억 정도가 소요될 텐데 그 부분에 대한 대책은 어떻게 마련하신다는 것입니까?

○노동부장관 김대환 아까 다른 위원님들께서도 상당히 많이 얘기를 하셨는데 제가 요약을 하면 지금 현재의 기금 구조가 잘못하면 적자를 보게 되어 있습니다. 그래서 우선 일정 기간 동안 일반회계에서 재원을 조달하고 그러는 사이에 자체 내에서 기금 건전화 방안을 심도 있게 내놓겠습니다.

그래서 2005년에는 아까 양 국장이 얘기드린 바와 같이 일반회계에다 지금 현재 신청을 하고 있습니다.

○위원장 이경재 더 이상 이의가 없으시지요?

(「없습니다」하는 위원 있음)

그러면 가결되었음을 선포합니다.

다음은 의사일정 제3항 2004년도장애인고용촉진및직업재활기금운용계획변경안을 정부 원안대로 의결하고자 하는데 이의 없으십니까?

(「없습니다」하는 위원 있음)

없으시면 가결되었음을 선포합니다.

다음은 의사일정 제4항 2004년도근로자복지진흥기금운용계획변경안을 정부 원안대로 의결하고자 하는데 이의 없으십니까?

(「없습니다」하는 위원 있음)

없으시면 가결되었음을 선포합니다.

그러면 추경안과 2건의 기금운용계획변경안 의결과 관련해서 노동부장관의 인사말씀을 듣도록 하겠습니다.

○노동부장관 김대환 존경하는 이경재 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

우리 노동부 소관 2004년도 제1회 추가경정예산안 및 기금운용계획변경안을 심의하시고 의결하여 주신 데 대해 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

특히 추가경정예산안 및 기금운용계획변경안 심의 과정에서 여러 위원님들이 관심을 갖고 지적해 주시고 걱정해 주시고 질책해 주신 사항에 대해서는 저희들이 향후 예산 집행 과정에서, 그리고 다음 해 예산 신청 과정에서 각별히 유의하여 위원님들의 뜻을 받들도록 노력하겠습니다.

특히 오늘 상임위에서 이 안건과 관련하여 저희 노동부에 대해 격려의 말씀과 충고의 말씀을 주신 것도 마음속 깊이 새기겠습니다. 계속해서 위원님들의 지도와 성원을 부탁드립니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 그리고 오늘 회의 중에 시간관계상 서면질의를 한 위원이 계십니다. 이덕모 위원, 그리고 김영주 위원이 일부 서면답변 요구를 하셨는데 노동부에서는 질의하신 위원님들의 취지에 부합하는 서면답변서를 충실히 작성해서 7월16일까지 모든 위원님들과 입법조사관실에 제출해 주시기 바랍니다. 서면질의와 답변 내용은 모두 위원회 회의록에 게재하도록 하겠습니다.

노동부에서는 오늘 여러 위원님들께서 지적하신 사항과 개진하신 고견들을 깊이 유념하셔서 향후 정책 개발과 집행에 만전을 기해 주실 것을 당부드립니다.

장관을 비롯한 공무원 여러분, 수고 많으셨습니다. 이제 돌아가셔도 되겠습니다.

○노동부장관 김대환 감사합니다.

○위원장 이경재 회의장 정리를 위해 잠시 정회를 선포합니다.

(16시55분 회의중지)

(17시23분 계속개의)

○위원장대리 이목희 회의를 속개하겠습니다.

---

1. 업무보고(계속)

나. 중앙노동위원회

다. 근로복지공단

라. 한국산업인력공단

마. 한국산업안전공단

바. 한국장애인고용촉진공단

사. 한국노동교육원

아. 학교법인기능대학

자. 한국기술교육대학교

차. 산재의료관리원

카. 노사정위원회

○위원장대리 이목희 의사일정 제1항 노동부 소속기관 및 산하기관 등에 대한 업무보고를 계속하여 상정합니다.

지금 시간이 많이 흘렀습니다. 회의의 효율적 진행을 위해서 각 기관에서는 업무보고의 내용을 요약해서 핵심사항을 중심으로 10분 내외로 보고를 마쳐 주시면 고맙겠습니다.

그러면 먼저 근로복지공단이사장, 나오셔서 인사해 주시고 간부소개와 업무보고를 함께 해 주시기 바랍니다.

○근로복지공단이사장 방용석 존경하는 환경노동위원회 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 제248회 임시국회 환경노동위원회에서 평소 존경하는 여러 위원님들을 모시고 우리 공단의 주요 업무현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

여러 위원님들께서도 잘 아시는 바와 같이 우리 공단은 산재·고용보험과 근로자 복지사업을 수행하고 있습니다.

공단 이사장으로 지난 2월 2일 취임하였습니다만 제17대 국회 개원과 더불어 근로복지공단이 전국 1400만 근로자 복지 향상을 위하여 그 역할을 다할 수 있도록 여러 위원님들의 적극적인 관심과 지도를 부탁드립니다.

우리 공단은 산재보험업무와 중소기업 근로자 복지업무를 수행하기 위하여 1995년 5월 1일 설립된 이래 실업자 대부사업과 임금채권보장사업 도입, 고용보험 적용·징수업무 수관, 산재보험 적용 및 근로자신용보증지원사업 실시 등 그동안 양적으로 많은 성장을 거듭해 왔습니다.

그러나 공단은 이러한 양적 성장에 안주하지 않고 공단 창립 10주년과 산재보험 40주년에 즈음하여 새로운 발전을 위한 준비를 하고 있습니다.

우선 정부정책 기조인 변화와 혁신에 적극 동참하고 능동적이고 창조적인 조직역량을 결집하여 일하는 사람들의 희망과 신뢰를 바탕으로 근로자들이 안심하고 경제활동에 전념할 수 있도록 최선을 다할 생각입니다.

업무상 재해로 고통받는 근로자들과 우리의 손길을 필요로 하는 영세 중소기업 근로자들이 의지하고 따를 수 있는 공단으로 거듭나기 위하여 중장기발전계획을 수립 시행하는 등 적극적인 제도개선 노력과 철저한 봉사정신을 바탕으로 근로복지 전담기관이라는 이미지를 더욱 공고히 하도록 최선을 다하겠습니다. 이를 위해 내부적으로는 자율적 책임경영체제를 확립하고 상호 신뢰를 기반으로 한 협력적 노사관계 확립을 위하여 노력하겠습니다.

위원장님 이하 여러 위원님들의 관심과 지도 편달을 다시 한번 부탁드리며 업무보고에 앞서 저희 공단 임직원을 소개해 올리겠습니다.

김길성 감사입니다.

박완수 보험관리이사입니다.

서만식 복지이사입니다.

(임원 인사)

총무이사는 현재 공석 중이므로 공모 중에 있습니다.

지금부터 준비된 유인물에 의거해서 공단의 주요업무를 간략하게 보고드리도록 하겠습니다.

공단의 연혁과 주요사업을 말씀드리면 공단은 1995년 5월 1일 설립되어 산재보험 및 근로자복지사업과 실업자대부사업, 임금채권보장사업, 고용보험 적용·징수업무, 근로자신용보증지원사업 등을 수행하고 있습니다.

공단의 기구는 본부의 이사장, 감사, 3명의 이사, 10개의 실·국이 있고 소속기관으로 지역본부 6개, 지사 40개, 재활훈련원 2개가 있습니다.

정원은 총 2400명이고 비정규직은 1267명입니다.

예산은 총 3조 5266억 원으로서 산재보험 2조 8445억 원, 근로복지진흥기금 4600억 원, 기타 임금채권보장 기금 등 2221억 원입니다.

주요사업 계획 및 실적을 보고드리겠습니다.

첫째 보험적용·징수 효율화입니다.

보험적용 현황을 보면 2004년 5월 말 현재 적용사업장은 산재보험 96만 개소, 고용보험 89만 개소로 적용목표 대비 각각 94.5%와 87.8%를 달성하고 있습니다. 보험료 징수는 2004년 5월 말 산재보험 1조 9576억 원, 고용보험 2조 1295억 원으로 수납율은 각각 79.2%와 86.9%입니다. 2004년 5월 말 현재 누적 체납보험료는 산재보험 5135억 원, 고용보험 3224억으로 총 8359억 원으로 전년 동기 690억 원 증가하였습니다.

중점 추진계획은 취약계층 보호를 위하여 2004년 고용보험 적용확대를 차질 없이 추진 중이며 2005년 산재보험 적용확대를 준비하고 있습니다. 또한 고객이 공단을 방문하지 않고 사무실 가정에서 인터넷을 통하여 고용·산재보험 업무를 빠르고 간편하게 처리할 수 있는 고용·산재보험 토탈서비스를 시행하고 있습니다. 그리고 고용보험및산업재해보상보험의보험료징수등에관한법률의 시행에 대비하여 보험료징수법의 조기정착을 위한 사업장 홍보 및 전산시스템 구축에 만전을 기하겠습니다.

산재근로자 보호 강화입니다.

먼저 산재근로자 요양관리현황을 말씀드리면 2004년 5월 말 현재 요양 중인 산재근로자는 입원 1만 7373명, 통원 3만 730명, 재가요양 22명 등 총 4만 8125명입니다.

보험급여는 2004년 5월 말 현재 보험급여 수급자 12만 6922명에게 1조 1263억 원을 지급하였습니다.

산재근로자 권리구제에 대하여 보고드리면 04년 5월 말 현재 심사청구 결정건수는 1724건이며 이 중 기각 1446건, 취소 185건, 기타 93건이며 행정소송은 2255건으로서 이 중 확정건수 325건 중 패소는 72건으로 패소율은 22.2%입니다.

다음 중점 추진계획은 판례경향 및 의학적 판단 등을 기초로 업무상 질병 인정기준을 보완하여 행정소송 패소율 감소에 노력하고 요양결정 및 보험급여 지급절차를 간소화하여 산재근로자 편의 증진에 최선을 다하겠습니다. 또한 직업병 등 사실확인이 필요하여 요양결정에 장기간이 소요되는 경우 근로자의 생활안정을 위해 요양결정기간 중 요양비 대위지급방안을 검토하고 상근 자문의사 및 비상근 자문의사를 활용하여 직원에 대한 의학적 지식교육 및 산재지정의료기관의 적정 요양을 지원할 계획입니다.

산재근로자 재활 지원 내실화입니다.

의료재활부분에서는 산재근로자 요양종결 후 후유증상의 예방 완화를 위하여 후유증상진료제를 운영하고 있으며 재활보조기구를 평생 동안 내구연한 도래 시마다 자동 지급하고 척추 재해자의 손상된 노동력 조기 회복과 사회복귀 지원을 위한 요통학교를 운영하고 있습니다.

직업재활훈련은 산재근로자의 사회복귀 지원을 위한 안산·광주 재활훈련원에서 직업재활훈련을 실시하여 04년 5월 말 현재 훈련수료자 89명 중 80명이 직업에 복귀하였으며 80명이 국가기술자격증을 취득하였습니다. 또한 산재근로자가 민간 훈

련기관에서 훈련받을 경우에는 훈련비와 훈련수당을 지급하고 있습니다.

그리고 사회복귀 및 생활안정 지원을 위하여 재활훈련 수료생 및 진폐근로자에게 1억 원 이내의 자립점포 임대를 지원하고 산재장해자 및 산재사망자의 유족 등에게 500만 원~3000만 원까지 생활정착금을 대부하고 산재근로자 및 그 자녀의 교육기회 확대를 위한 장학금 지원과 기타 직장복귀 지원을 하고 있습니다.

향후 중점 추진계획은 직업재활, 고용지원 및 사후관리를 통한 효율적인 직업복귀 지원을 위하여 실질적인 재활기능을 제고하고 공공 훈련기관 또는 민간 훈련시설의 산재장해자 직업훈련비용 지원을 확대하며 중증 고령 산재장해자 1급~3급에 대한 전문적 케어서비스 제공을 위하여 케어센터와 상시 요양·개호가 필요한 고령의 무의탁 진폐환자를 위한 요양시설 건립을 추진하고 있습니다.

다음은 근로자 복지사업 확충입니다.

근로자 복지지원 현황을 보고드리면 월 평균 임금 170만 원 이하 근로자에게 700만 원 한도의 생활안정자금 융자 및 근로자 및 그 자녀에게 고등학교 학자금 무상지원을 하고 그리고 임금체불 근로자에게 500만 원 한도의 생활비를 융자·지원하고 있습니다.

또한 여성 근로자를 위한 영·유아 보육시설 설치 운영 및 근로여성임대아파트를 운영하고 있으며 1994년부터 2004년 5월 말까지 총 4969억 원의 기금을 조성하여 근로자복지사업에 활용하고 있습니다. 여성근로자 취업촉진과 고용안정을 위하여 직장보육시설 설치비용을 지원하고 있습니다.

근로자 문화·여가활동 지원을 위하여 매년 근로자 문화예술제를 개최하고 있으며 월 평균 임금 170만 원 이하인 근로자를 위한 휴양콘도 이용을 지원하고 있습니다.

실직자 고용안정 지원을 위하여 1998년 4월부터 고용안정채권 발행 등을 통하여 총 2조 232억 원의 실업대책 재원을 조성하여 실업자 대부사업, 창업지원사업 및 관광분야 실업자 지원사업을 수행하고 있습니다. 세부 지원내역은 1998년 4월부터 2002년 12월까지 총 22만 6874명에게 1조 3850억 원의 실업자 생활안정자금을 대부하였으며 실직여성가장 및 6개월 이상의 장기실직자 대상 가구당 최고 1억 원 한도 창업점포 지원과 관광지 외국어통역안내원 배치 지원사업을 추진하고 있습니다.

저소득 근로자의 보증부담을 해소하기 위하여 신용보증지원제도를 도입하여 2002년 1월 사업 시행 이후 2004년 5월까지 총 9만 8916명, 3496억 원을 보증하였습니다.

향후 중점 추진계획은 근로자들의 민간 복지시설 이용비를 지원하는 선택적 복지제도로 복지사업 방향을 전환하고 외국인 근로자를 대상으로 교육, 상담 및 복지서비스를 제공하는 지원사업을 추진하고 있으며 인터넷을 통한 신용보증 신청 및 보증서 발급 등 민원 편의를 위해 사이버 신용보증시스템을 구축하고 개인신용평가 시스템 도입으로 근로자의 도덕적 해이 및 부실채권 발생 사전예방에 최선을 다하겠습니다.

다음은 임금채권 보장사업 활성화입니다.

98년 7월 사업 시행 이후 2004년 5월까지 총 4099개 사업장 12만 3049명에게 4190억 원을 지급하였으며 체당금 지급액에 대한 회수액은 2004년 5월 말 현재 총 1728억 원으로 누적 회수율은 41.3%입니다.

향후 폐업·도산 이전에도 체불임금을 지원하여 기업 도산과 실업을 예방하는 방안을 연구 검토하고 변제금 회수를 위한 민사채권 추심 자문변호사 활용 등 적극적인 재산 조사 및 채권 확보 활동 강화와 5인 미만 영세 사업장 및 외국인 근로자의 체당금 수혜율 제고를 위해 다각적인 홍보활동을 강화할 계획입니다.

다음은 공단의 주요 현안사항인 근골격계 질환 판정의 신뢰도 제고입니다.

99년 이후 근골격계 관련 질환자가 급증하고 있으며 2003년도에는 4532명으로 2002년도 1827명 대비 1.5배 증가하였고 2002년 3월 대우조선해양주식회사의 집단 요양 신청을 계기로 2003년 34개 사업장 993명, 2004년 5월 말 현재 5개 사업장 219명이 집단으로 요양 신청을 했습니다.

근골격계 질환의 경우 퇴행성 또는 업무상 여부 판단이 곤란하여 업무상 재해 여부 판단에 애로가 많으며 업무상 재해 여부 판단을 위한 업무 내용 및 작업환경 평가, 기존질환 유무 등 재해조사에 상당기간이 소요되어 법정 처리기간 7일 이내 처리는 사실상 불가능한 실정입니다.

따라서 2004년 7월부터 공단본부에 인간공학 전문가 등 직업병역학조사위원회를 구성·운영하여 일관성 및 공정성을 확보하고 전문가 의견을 반영하여 근골격계 질환 업무처리 지침을 마련하여 업무상 여부 조사와 판정의 객관성 확보, 법정 처리

기간 처리가 사실상 불가능한 부분에 대해서는 법정 처리기간 현실화를 추진할 계획입니다.

감사합니다.

이상으로 마치겠습니다.

○위원장대리 이목희 근로복지공단이사장 수고하셨습니다.

다음은 한국산업인력공단이사장 나오셔서 인사해 주시고 간부소개와 업무보고를 함께 해 주시기 바랍니다.

○한국산업인력공단이사장 이동훈 한국산업인력공단이사장 이동훈입니다.

존경하는 위원장님과 위원님을 모시고 우리 공단의 업무현황을 보고드리게 된 것을 영광으로 생각합니다.

저희 공단은 82년도에 설립된 이후 22년 동안 산업인력 양성, 자격검정 시험, 기능 장려, 고용촉진사업 등 노동시장의 선 순환구조를 이루는 산업인력의 양성 평가 배분에 관련된 사업을 수행해 오면서 산업사회의 끊임없는 변화의 움직임과 괘를 같이 하고 있습니다.

앞으로의 노동시장은 인구 등 사회적 변화와 산업구조의 급격한 변화를 맞게 되고 그에 따른 고용과 직업의 구조 역시 보다 활발히 변모할 것으로 예측되므로 공단의 사업 운영도 시대 변화를 신속히 수용할 수 있도록 탄력적으로 운용해 나가야 하겠습니다.

특히 금년부터 시행되는 외국인 고용허가제와 관련하여 저희 공단에 외국인 출입국 지원, 취업교육 등의 사업이 새롭게 부과됨으로써 그에 따른 준비와 시행에 만전을 기하여 외국인 고용허가제가 차질 없이 정착될 수 있도록 적극 지원하겠습니다.

위원장님을 비롯한 위원님들의 관심 어린 격려와 지도를 부탁드리면서 준비된 유인물에 의하여 업무현황을 보고드리겠습니다.

업무보고에 앞서 공단 임원을 소개해 드리도록 하겠습니다.

이충복 운영이사입니다.

정유진 인력개발이사입니다.

박성수 자격검정이사입니다.

감사는 현재 결원 중에 있습니다.

(간부 인사)

지금부터 업무보고를 드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황, 2004년도 주요사업 추진계획 및 실적, 학교법인 경영 순으로 설명드리겠습니다.

먼저 일반현황을 말씀드리겠습니다.

공단은 82년 3월 18일 한국직업훈련관리공단으로 설립되어 98년 1월 1일 한국산업인력공단으로 명칭이 변경되었으며 2001년 1월 1일 중앙고용정보관리소를 인수하여 운영하고 있습니다.

주요 기능으로는 산업인력 양성 및 취업 지도, 자격검정의 시행 및 자격 취득자 관리, 기능장려사업의 시행, 그밖에 외국인 근로자의 고용 등에 관한 정부 위탁사업을 수행하고 있습니다.

조직 및 예산을 말씀드리겠습니다.

기구는 본부조직으로 이사장 외 3명의 이사와 감사 및 12개의 실·국으로 구성되어 있으며 국제기능올림픽대회 한국위원회와 학교법인기능대학, 한국기술교육대학의 2개 학교법인을 관할하고 있습니다.

소속기관으로서는 중앙고용정보원 및 5개의 지역본부와 21개의 직업전문학교 및 18개의 지방사무소로 구성되어 있습니다.

정원은 1609명이 되겠으며 현재 비정규 직원은 349명입니다.

2004년도 예산을 말씀드리면 총 3411억 7300만원으로서 이 중 인력공단이 1970억 7600만 원으로 계상되어 있고 기능대학이 1073억 5300만원이고 한국기술교육대학교가 367억 4400만 원으로 되어 있습니다.

2004년도 주요사업 추진계획 및 실적을 보고드리겠습니다.

공단의 사업목표는 신성장 동력산업 육성과 사회 통합을 위한 인적자원 개발로 국가경제 발전 및 국민 복지 증진을 도모코자 하는 데 있습니다.

이를 위해서 먼저 직업훈련, 자격검정, 고용 촉진과 기능장려 사업 등의 핵심 역량을 지속적으로 강화코자 하며 또한 인력개발 3대 사업 간 시너지 효과가 극대화되도록 하여 새로운 산업인력 개발 수요에 효과적으로 대처해 나가겠습니다.

또한 기업 및 국민을 만족시킬 수 있는 공단의 인적자원 개발 노하우와 데이터베이스를 산·학·연과 공동으로 연계 활용함과 동시에 지속적인 개혁의 추진으로 조직의 효율성도 도모해 나가겠습니다.

먼저 직업능력 개발 사업을 말씀드리겠습니다.

청년실업 문제에 효과적인 대처 방안을 강구하고 노동시장 유연화로 평생직장에서 평생직업으로 직업 개념이 전환되는 추세에 발맞추어서 이러닝

등 다양한 훈련방법 개발 및 훈련 프로그램의 질적 관리 강화를 통해 훈련 인프라의 선진화에 역점을 두어 나가겠습니다.

또한 산업 수요에 부응한 인적자원 개발에 힘써 나가겠습니다.

금년도 직업능력 개발훈련 실시 현황을 말씀드리면 계획 대비 약 70%의 진도율을 보이고 있으며 취업 의지가 높은 입학자원 확보 및 취약계층에 대한 모집을 강화해 나가도록 하겠습니다.

수료생 취업 및 사후 관리도 철저히 지도해 나가겠습니다.

지속적인 기술정보를 제공하고 직무능력을 향상토록 지원하며 경력개발 지도 등을 통해서 산업인력으로서의 정착률 제고에 노력해 나가겠습니다.

평생능력 개발체제 확립에 대해서 말씀드리겠습니다.

먼저 평생능력 개발 지원체제 구축을 위해서 산업단지 소재기관은 중소기업체 훈련 컨소시엄을 구성하고 중소도시 소재기관은 지역주민의 평생능력 개발 지원체제를 추진하겠습니다.

다양한 평생능력 개발과정을 운영하고 있습니다.

실업자 재취직 과정, 재직근로자 직무능력 향상과정, 청소년 직업체험 과정 등 다양한 훈련과정을 운영하고 있으며 주부 및 준·고령자의 취업 지원을 위한 단기 적응훈련도 연차적으로 확대해 나가겠습니다. 여러 계층의 다수인이 공유할 수 있는 방송 및 사이버 교육과정도 운영하고 있습니다.

인적자원 개발에 대한 사회적인 관심이 제고될 수 있도록 매년 11월을 '직업능력 개발의 달'로 정하고 다양한 행사도 개최하여 직업훈련의 중요성을 지속적으로 인식시켜 나가겠습니다.

지식정보화 사회에 부응한 인력개발 시스템을 구축토록 하겠습니다.

먼저 첨단기술 산업인력 육성을 위해 권역별로 첨단기술센터를 설치·운영토록 하겠습니다. 지식기반산업 직종도 개편하여 나가고 신기술 훈련장비를 보강하고 장비의 효율성을 증대시켜 나가도록 하겠습니다.

민간분야의 인력양성도 지원하겠습니다.

민간 직업훈련 촉진 및 인력개발 지원을 위해서 21개 직업전문학교에 설치된 능력개발센터를 통해서 지역 내의 민간 훈련기관에 대한 직업훈련을 활성화시켜 나가겠습니다. 아울러서 직업훈련기관 및 과정도 평가하여 민간 직업훈련의 내실화를 기하도록 도와 나가겠습니다.

다음은 자격검정사업에 대해서 말씀드리겠습니다.

자격검정사업은 수요자 중심의 자격검정제도 개선 요구가 증가하고 있으며 산업사회의 기술 혁신으로 관련 자격종목 개편의 필요성이 대두되고 있고, 또한 이공계 및 실업계 고교 진학 기피로 산업인력으로의 진입자가 감소하고 청소년층의 자원이 감소함에 따라 수검 인원도 변동될 것으로 예상됩니다.

2004년도 자격검정 실시 현황을 말씀드리면, 국가기술자격 검정 분야 601개 종목을 14회에 걸쳐 약 225만 6000명이 응시할 것으로 예상되며 공인중개사 등 개별법에 의한 자격시험도 20만 명 이상이 응시할 것으로 예상됩니다.

자격시험제도는 산업현장의 통용성 제고를 위해서 꾸준히 제도를 개선해 나가겠습니다.

산업현장 기술 변화에 부합하는 시험문제를 확보하고 신성장 동력산업 자격종목도 개발해 나가겠습니다.

자격 취득 기회의 확대를 위한 상시검정 시행도 확대토록 하겠습니다.

국가직업능력표준도 개발하여 일과 직업기술의 연계를 위한 개발사업을 보급하겠으며 무엇보다도 중요한 자격검정제도의 공신력이 제고되도록 힘써 나가겠습니다.

수요자 중심의 검정 서비스를 제공할 수 있도록 하고 국가기술자격 취득자의 사후 관리를 강화하기 위해서 자격 취득자를 DB화하여 취득사항 조회 등 사후 관리 등을 철저히 하고 공단 자체 구인·구직 서비스를 활용하여 특화된 취업알선도 추진하겠습니다.

국가기술자격의 국제적 통용성을 확대토록 노력하겠습니다.

자격검정 부정 방지대책을 강화하기 위해서 부정 발생 가능 요소를 발췌해서 개별 예방대책을 마련토록 하며 검정 종사자에 대해 끊임없는 정신교육을 강화해 나가도록 하겠습니다.

다음은 고용촉진 및 고용안정 사업에 대해서 말씀드리겠습니다.

먼저 청년실업 해소를 위한 국내외 취업알선 추진현황을 보고드리겠습니다.

해외취업 활성화 추진현황을 말씀드리면 98년부터 2003년까지 6년간의 해외취업 실적은 983명에 불과합니다. 그러나 금년도에는 해외취업을 전제로 한 연수생을 1500명 계획하여 50% 이상 취업시키

고 있으며 선진국 산업현장 실무경험을 쌓게 하는 인턴사원도 500여 명을 파견할 계획하에 현재 321명을 파견 완료하였습니다.

한편 국내 취업알선사업도 전문 취업알선을 중심으로 추진해 나가고 있습니다.

중앙고용정보원 운영에 대해서 보고드리겠습니다.

중앙고용정보원은 고용정보 제공 및 고용구조 조사사업을 위시해서 고용 당사자 개인에 대한 효율적인 직업정보도 제공하고 있으며 체계적인 직업지도 인프라도 구축·운영하여 직업 진로에 도움을 주고 있습니다. 또한 노동시장 정보 통합 시스템도 구축하여 유관기관에서 유용하게 활용할 수 있도록 하고 있습니다.

외국인 고용허가 업무 지원사업에 관하여 보고드리겠습니다.

향후 추진계획을 말씀드리면 취업교육 프로그램 및 교육 실시 세부내용을 이 달 중으로 확정하고 외국인 고용 관리 전산 시스템도 구축 완료할 예정이며 근로계약 체결 대행 및 출입국 지원 서비스 체제를 확립토록 하겠습니다.

(이목희 간사, 배일도 간사와 사회교대)

기능장려사업에 대해서 보고드리겠습니다.

먼저 기능인이 우대 받는 풍토를 조성하기 위한 사업으로서 명장·우수 지도자 및 기능장려 우수사업체를 선정·포상하고 지속적인 기능장려 캠페인도 전개하고 있습니다.

기능경기대회의 내실화와 활성화를 도모하기 위해 개최지 지자체와 협력해서 문화행사와 병행하여 지역 특성에 부합한 대회가 개최되도록 내실화를 추진하고 있으며 기능경기대회 입상자에 대한 취업알선 및 직업능력 개발도 지원하며 기능경기대회 직종 신설 및 통폐합도 추진하여 합리적으로 운영되도록 하겠습니다.

다음은 국제협력사업에 대해서 말씀드리겠습니다.

우리나라의 인력개발사업 기술을 해외에 전파하기 위해 해외 직업훈련 용역사업을 확대하고 있습니다.

아프가니스탄, 과테말라, 스리랑카 등등의 용역사업에 참여하고 있으며 이와 아울러서 외국인 직업훈련을 위해 국제훈련센터에서 14개국 300여 명을 훈련시키고 있습니다.

끝으로 경영 혁신도 지속적으로 추진해 나가겠습니다.

조직 및 인사 관리를 합리화하고 국민 참여 확대와 고객관계 관리를 강화하며 이와 아울러서 업무 재설계를 통한 고객 중심의 업무체계 구축 등을 통해 정보기술을 활용한 CBT 검정방법도 도입하여 추진하겠습니다.

또한 일하는 방식의 개선을 통해 행정의 생산성 제고와 지속적인 업무 개선을 추진해 나가도록 하겠습니다.

이상으로 한국산업인력공단 업무보고를 마치고 학교법인에 대한 보고는 기능대학 이사장과 기술교육대학 총장으로 하여금 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장대리 배일도 계속 보고해 주십시오.

수고하셨습니다.

○한국산업안전공단이사장 김용달 한국산업안전공단이사장 김용달입니다.

존경하는 국회 환경노동위원회 위원장님과 위원님 여러분을 모시고 저희 공단 업무현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

저희 공단은 창립 이후 17년간 산업재해로부터 근로자의 건강과 생명을 보호하기 위해 헌신적으로 노력해 왔으며, 또한 우리 사회 전반에 걸친 재해 예방 활동을 통한 안전사회 건설을 위해 최선을 다해 왔습니다.

그러나 아직도 산업재해로 인해서 하루 평균 260명이 다치고 8명이 생명을 잃고 있으며, 매년 10조 원이 넘는 직간접적인 경제적 손실이 발생하고 있습니다. 또한 몇 년 전부터 비정규직 근로자, 고령자·여성 및 외국인 근로자들의 비중이 점차 커지는 등 산업현장의 인력구조 변화와 재해보상에 대한 인정범위 확대로 지난해에는 산업재해가 다소 증가하였으나 그 원인 및 형태를 체계적으로 분석하여 산업재해 예방에 총력을 기울인 결과 금년에는 감소 추세를 보이고 있습니다.

저희는 작업 환경이 불량한 중소기업을 중심으로 기술, 자금, 교육을 종합적으로 지원함으로써 사업장의 근로환경 개선에 따른 재해 감소와 구인난 해소 등 구체적 성과를 이루어 가고 있습니다.

최근 이슈화된 근골격계질환이 조선업·자동차 제조업·대학병원 등 다양한 업종에서 발생되고 있어 신속하고 전문적인 대응을 하기 위해서 근골격계질환 예방전문팀을 운영하고 있습니다. 또한 대기업에는 자율안전경영시스템 구축을 통해 생산성과 경쟁력을 향상시킬 수 있도록 KOSHA18001과 S마크 인증 제도를 시행하고 있습니다. 또한 추락·낙하 등 건설현장의 재래형 재해 감소를 위해

서 지속적이고 집중적인 현장중심의 기술 지원과 체험식 교육을 실시하고 있습니다.

아울러 안전보건의 국제적 표준화 및 선진기술을 도입하기 위해서 EU 상공회의소와 공동으로 '안전한국 국제심포지엄'을 개최하는 등 외국의 재해 예방 기관과 기술 협력을 확대하고 베트남, 몽골 등 개도국의 산재 예방을 위한 기술공여 등 국제협력사업도 추진하고 있습니다.

앞으로 저희 공단은 끊임없는 변화와 혁신으로 실효성 있고 경쟁력이 높은 산재 예방 사업 수행을 통해서 안전한 나라 그리고 쾌적하고 건강한 산업 사회를 만들기 위해 임직원 모두가 최선을 다하겠습니다. 여러 위원님의 끊임없는 관심과 적극적인 지원을 부탁드리겠습니다.

업무현황 보고에 앞서 주요 간부를 소개해 올리겠습니다.

안준노 감사입니다.

공덕수 기획관리이사입니다.

한균원 기술이사입니다.

강응대 교육홍보이사입니다.

(간부 인사)

그러면 지금부터 준비된 유인물을 가지고 업무현황을 보고드리겠습니다.

일반현황부터 보고 올리겠습니다.

연혁은 87년에 우리 공단이 설립되어서 산업안전보건의 기술지도 및 교육·홍보, 유해·위험 설비의 진단 및 검사와 이에 관련된 연구·개발 등의 업무를 추진하고 있습니다.

기구, 정원을 보고 드리겠습니다.

우리 공단의 기구는 임원 5명, 9개 실·국에 20개의 지방조직을 가지고 있으며 정원은 모두 1212명으로 되어 있습니다.

예산을 보면, 수입과 지출이 공히 1740억 2900만원으로 되어 있습니다. 구체적인 내용은 생략하겠습니다.

다음은 산업재해 발생 현황을 보고 올리겠습니다.

산업재해는 그동안 지속적으로 감소해 왔습니다마는 2000년 7월부터 5인 미만의 사업장에까지 산재보험법 적용 확대와 건설 수주 물량의 증가 그리고 미숙련 근로자의 증가에 따라서 다소 증가하고 있습니다. 특히 근골격계질환 등 업무상 질병 인정 기준의 확대로 작년도에 대폭 증가했습니다마는 작년 하반기부터 둔화 추세에 있습니다. 금년 3월까지 전년 대비 재해자는 8.6% 그리고 사망자는 11.8%가 감소했습니다마는 업무상 질병은 21%가 증가하고 있는데 그 대부분이 진폐 그리고 근골격계질환자가 되겠습니다.

다음은 주요업무 추진계획을 보고올리겠습니다.

근로자에게는 쾌적한 일터를 마련하고 사업주에게는 안전 경영 활동을 지원한다는 목표 아래 기업 규모별, 재해 유발 요소별로 그에 적절한 기술과 교육, 자금 지원과 교육·연구 사업을 추진 중에 있습니다.

다음 소규모 사업장 기술 지원부터 보고드리겠습니다.

경영구조가 취약하고 영세한 기계·기구 제조업 등 50인 미만의 소규모 사업장에 안전보건 종합컨설팅을 실시하고, 유해·위험 요인 제거를 위한 작업환경 시설 개선 자금을 업체당 2000만 원까지 지원하고, 위험도가 높은 주물·도금·피혁·염색 업종에 대해서는 4000만 원까지 확대 지원을 하고 있습니다.

다음 민간 대행기관을 통한 안전·보건 기술 지원을 위해서 재해 다발 사업장에 대해서 안전협회나 보건협회 등 민간기관을 통한 기술 지원과 프레스, 리프트 등 위험기계에 대한 검사 대행 업무도 지원하고 있습니다.

한편 특수업종인 조선과 항만하역업에 대해서 작업방법 개선과 용접·도장 등 재해 다발 공정에 대해서 기술 지원을 하고 있으며, 미숙련 근로자 그리고 협력업체 근로자에 대해서 교육 지원도 하고 있습니다.

아울러 농림어업 재해 예방을 위해서 영농회사, 농기계수리센터, 어촌계 등을 통해서 작업유형별 재해 형태별 기술 자료를 개발 보급하고 아울러 교육도 실시하고 있습니다.

사업장의 안전보건 개선을 위해서 중대 재해를 연간 2건 이상 발생한 사업장 등 종합적인 개선조치가 필요한 사업장에 대해서는 안전보건 개선 계획서를 수립하는 단계에서부터 개선 확인까지 단계별로 기술지원을 하고 있습니다.

다음 사업장 자율 안전관리 활동 적극 유도입니다.

먼저 안전보건경영시스템 인증사업을 확대하기 위해서 노사가 합동으로 산업재해로 인한 손실을 예방할 수 있는 안전보건경영시스템을 구축 지원하기 위해서 안전보건경영시스템 분석과 기술지원을 한 후에 인증 평가를 해 주고 있고, 선진 외국의 안전 보건 경영 시스템을 인증받기 위해서 노력하는 기업들에 대해서 우리가 지원도 해 주고

있습니다.

화재, 폭발 등 중대 산업사고 예방을 위해서 공단이 기 개발한 종합위험관리시스템을 울산, 여천 등 석유화학 업체에 보급하고 비상 대응 능력을 제고하도록 지원을 하고 있습니다. 아울러 석유화학 등 위험 업종과 위험 물질을 다량 제조하거나 취급하고 있는 사업장에 대해서 공정별 위험성 평가 그리고 비상조치 계획 등 공정안전관리 이행실태 확인과 수준 평가 등 기술 지원을 하고 있습니다. 또한 산업현장에 맞는 안전보건 관련 실용적인 기술지침을 개발해서 보급해 주고 있습니다.

다음 기계·기구 및 설비의 안전 확보입니다.

위험 기계·기구인 크레인과 리프트, 압력 용기 등에 대해서 설계·완성·성능·정기검사를 통해서 재해를 줄일 수 있도록 하고, 타워크레인 작업 중 발생하는 중대 재해 예방에 대한 기술 지원 그리고 협착 재해의 다발기계인 프레스의 자체 안전검사에 대한 지원도 하고 있습니다.

다음 산업용 기계·기구와 설비의 안전성을 확보하기 위해서 S마크 인증과 수출업체의 해외 인증 마크를 획득할 수 있도록 지원을 해 주고 있습니다. 또한 안전모와 안전화 등 방호장치와 보호구에 대해서 제작 단계에서부터 유통 단계까지 안전성과 성능 유지 관리를 위한 검정을 실시해 주고 있습니다.

다음 건설재해의 위험 현장을 관리하고 있습니다.

대형 건설현장의 안전성을 확보하기 위해서 극장과 터미널, 백화점 등 다중 이용 건축물에 대해서 공사 착공 전에 안전성과 근로자의 안전대책을 확인하기 위해서 유해·위험 방지 계획서의 심사 대상을 확대해서 지도하고 있습니다. 아울러서 대형 SOC 건설 현장의 안전관리를 위해서 적·황·청색으로 등급별 안전관리를 하고 있습니다.

다음으로 대형 건설업체의 본사 및 현장을 대상으로 컨설팅과 평가를 통한 자율 안전관리시스템을 구축하도록 지원하고 있습니다.

또한 중·소 규모의 재해 예방관리 불량 현장과 2억 원 미만의 소규모 건설현장에 대한 기술 지원도 하고 있고, 아울러 해빙기 또는 장마철, 동절기에 건설 현장에 대해 일제 점검한 후에 기술 지원을 행하고 있습니다.

다음은 근로자 건강관리 및 직업병 예방사업을 보고드리겠습니다.

직업병 발생 우려가 많은 소음 분진이 많은 사업장에 대해서 환기시설 설치 등 공학적인 개선 지원을 하고 있습니다. 또한 질식사고 예방을 위해서 장비 대여를 하고, 사무실 공기 질의 오염 평가를 위한 실태조사와 고령 및 여성 근로자의 건강보호에 대한 기술 지원을 하고 있습니다. 아울러서 유해 화학물질의 체계적 관리를 위해서 DB를 구축 운영하고 있고, 화학물질을 취급하고 있는 사업장에 대해서 온라인으로 무료 서비스를 제공해 주고 있습니다. 아울러 신규 화학물질 유해성 조사 결과에 대한 확인 점검과 유해물질 제조·사용 허가 신청서에 대한 기술 검토, 그리고 직업병 조기 발견을 위한 감시체계와 역학조사 등을 수행 중에 있습니다.

다음 작업 관련성 질환 예방 활동에 대한 보고를 드리겠습니다.

노사가 협력하는 근골격계질환 예방체계를 정착시키기 위해서 50인에서 300인 미만의 작업장을 대상으로 근골격계질환 예방 프로그램에 재정 지원을 하고 있습니다. 또한 근골격계질환자가 10인 이상 발생한 사업장을 대상으로 자체 예방 프로그램을 시행할 수 있도록 여러 가지 기술적인 지원을 하고 있고, 아울러 관련 예방교육을 통해서 노사의 인식을 제고하도록 하고 있습니다.

다음 뇌심혈관질환에 대한 기초 질환자 보유 사업장에 대한 DB를 구축해서 교육과 아울러서 자료를 보급해 주고 있습니다. 아울러서 근로자 건강관리시스템을 구축하기 위해서 금년 4월부터 작업관련성질환예방연구팀을 운영하면서 아울러서 건강증진운동에 참여하고 있는 사업장에 대한 기술 지원도 하고 있습니다.

다음 교육·홍보 사업을 보고드리겠습니다.

지역별 안건보건 상설 교육체제를 운영해서 50인 미만의 위험업종 사업주에 대한 교육과 조선업종과 화학공장 등 업종별 사례를 통한 재해 예방교육을 하고 있고, 중·소 규모 사업장에 대해서는 이동버스를 통한 현장 교육을 지원하고 있습니다. 아울러서 사업장 내 안전보건 전문인력을 양성하기 위해서 전문화과정 그리고 향상과정, 통신과정 등 교육시스템을 운영하고 있습니다. 아울러서 현장 위주의 건설 안전과 가상 체험식 안전교육도 운영하고 있습니다. 아울러서 방송·신문 그리고 극장CF 등 다양한 홍보매체를 활용해서 범국민 안전의식을 고취하도록 하고 있습니다. 아울러서 산업안전보건강조주간 행사를 통해서 EU 상공회의소와 공동으로 안전한국 국제 심포지엄을 개최하고, 그 외에 여러 가지 기술 세

미나도 개최 하면서 안전기기 전시회도 개최하고 있습니다. 아울러서 범국민안전문화운동을 추진하기 위해서 매월 4일 '안전점검의 날' 행사를 하고 있고, 안전문화 기반 조성을 위한 조기 안전교육도 추진하고 있습니다.

(배일도 간사, 이경재 위원장과 사회교대)

다음은 연구 개발과 국제협력사업을 보고드리겠습니다.

산업안전보건 정책 지원과 산업 현장에 맞는 제도 개선에 대한 연구를 추진하고 있습니다. 주로 안전성 향상 그리고 위험성 평가, 작업 관련성 질환 내용이 연구과제가 되고 있습니다.

국제협력사업은 미국, 독일 등 선진 전문기관으로부터 기술 도입, 그리고 아시아 개도국에 대해서는 기술 공여를 하고 있으며, ILO OECD EU-OSHA 등 전문기관으로부터 최신 기술 정보를 입수해서 국내 사업장에 보급해 주고 있습니다.

마지막으로 변화와 혁신 추진 사항을 보고드리겠습니다.

고객 중심의 경영체제를 정착하고 혁신 문화를 조성하기 위해서 재해 예방 업무의 효율성 제고와 전문 기술과 경험을 바탕으로 변화와 혁신을 계속 추진하도록 하겠습니다. 아울러서 지식 경영을 활성화해서 고객 서비스 수준을 향상시키고, 재해 예방 전문기관으로서 위상을 강화하기 위해서 자체 계획인 이노비전 2005 그리고 공단의 이미지 개선 전략을 수립해서 추진하고 있습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○위원장 이경재 이사장님 수고하셨습니다.

다음은 한국장애인고용촉진공단이사장 나와서 인사해 주시고 간부소개와 업무보고를 해 주시기 바랍니다. 몸이 불편하시면 발언대로 나오시지 않고 그냥 하셔도 괜찮습니다.

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 제가 몸이 좀 불편해서 앉아서 보고드리는 결례를 용서해 주시기 바랍니다.

존경하는 이경재 위원장님, 그리고 환경노동위원회 위원님 여러분!

오늘 제17대국회 환경노동위원회 회의를 맞이하여 우리 공단의 업무현황을 보고드리면서 고용 촉진 업무 전반을 검토해 보고 여러 위원님들의 고견을 듣게 된 점을 영광스럽게 생각합니다. 특히 오늘 여러 위원님들께서 장애인 고용 확대의 시대적 중요성을 십분 이해하시어 추가경정예산안과 장애인고용촉진기금운용변경안을 정부 원안대로 통과시켜주신 점 다시 한 번 머리 숙여 감사드리오며, 앞으로 더욱 열심히 일할 것을 다짐합니다.

우리 공단은 1990년 설립 이래 우리 사회에서 크게 주목하지 않은 분야인 장애인 고용 촉진과 직업재활 업무를 수행해 왔습니다. 그간 취업 알선, 직업 훈련, 사업주에 대한 지원사업 등을 통하여 300인 이상 의무고용사업체의 고용률은 1% 이상으로 높아졌고 국가와 지방자치단체의 고용률은 2%에 근접하고 있는 등 의미 있는 성과도 거두고 있습니다. 특히 작년 인도에서 개최된 국제장애인기능올림픽대회에서는 3회 연속 종합 우승을 차지하여 우리나라 장애인 인력의 우수성을 국제적으로 검증받기도 했습니다.

하지만 아직 우리나라의 장애인 고용정책이 소기의 성과를 거두기 위해서는 해결해야 할 과제가 적지 아니합니다. 우선 장애인의 고용률이 높아지면서 고용장려금 지급에 많은 재원이 소진되어 사업 수행의 근간이 되는 장애인고용촉진기금이 고갈상태에 있습니다. 이 문제는 기금 자체의 근본적인 모순구조에 기인한 것이기도 합니다마는 또 한편으로는 그간 장애인 고용문제에 대한 국가 차원의 관심과 투자가 크지 않았음을 반증하는 것이기도 합니다.

또한 고용의 당사자인 장애인 수가 해마다 4~5만 명 씩 증가하고 있어 공단의 제한된 인력과 인프라만으로는 만족스러운 고용 서비스를 제공하기가 쉽지 않은 실정입니다.

고용의 또 다른 한 축인 사업주 역시 의무 고용사업주 범위가 근로자 50인 기업까지 확대되어 이전보다 훨씬 더 많은 기업들이 장애인의무고용제의 적용을 받게 되었습니다. 이들 기업이 자발적으로 장애인을 고용할 수 있도록 지원하는 일 역시 시급한 실정입니다.

이러한 새로운 과제들을 맞이하여 우리 공단은 장애인 고용과 관련된 여러 기관들의 정보와 노하우를 통합하고 연계하여 지역별로 장애인 고용 네트워크를 구축 하는 한편, 공단의 역할과 기능을 재정립하여 불필요한 부분이 혹 있다면 과감히 도려내고 중점적으로 추진할 사업에 집중함으로써 장애인 고용 촉진 사업의 효율성을 높여 나가고자 합니다.

의무고용 사용주 범위가 근로자 50인 기업까지 대폭 확대된 것은 우리 사회에서 장애인 고용의 의무를 대기업만이 아닌 중소기업까지 확대한 것으로써 대단히 중요한 의미가 있다고 생각합니다.

우리 공단은 사업주를 움직일 수 있는 프로그램을 개발하여 중소기업도 장애인 고용에 참여할 수 있도록 유도하며, 나아가 장애인 고용이 기업의 발전에 도움이 되는 풍토를 조성하도록 하겠습니다.

존경하는 위원장님 그리고 위원님 여러분!

아무쪼록 오늘 이 소중한 자리가 장애인 고용문제에 대한 이해가 확산되는 기회가 되기를 바라며, 여러 위원님들께서 장애인 고용문제에 대하여 가지고 계신 애정과 관심이 구체적으로 실천될 수 있도록 앞으로도 많은 지도와 충고를 해 주시기를 부탁드립니다. 저희는 여러 위원님들의 지적과 고견을 경청하고 앞으로 저희가 추진하는 사업에 밑거름이 되도록 노력하겠습니다.

다시 한 번 변함없는 성원과 지도를 부탁드리면서 업무보고에 앞서 공단의 임원을 소개해 드리겠습니다.

진준민 기획관리이사입니다.

그리고 김만수 고용촉진이사입니다.

(간부 인사)

감사합니다.

주요업무에 대해서 보고드리겠습니다.

한국장애인고용촉진공단은 장애인의 직업적 자립 지원, 장애인의 고용촉진 및 직업재활업무 수행을 설립목적으로 1990년 9월 1일 설립되어 장애인 고용촉진 관련 사업을 하고 있습니다.

300인 이상 고용사업체에 대하여 2%의 의무고용률을 설정하고 그 의무를 지키지 아니하는 기업체로부터 징수한 부담금으로 2% 이상 장애인을 고용하는 사업주에게 장려금을 지급하는 것을 주요 정책수단으로 일을 해 왔습니다.

현재 조직은 본부, 고용개발원, 5개 직업전문학교, 13개 지사, 555명 정원에 534명이 일하고 있습니다.

2004년 예산은 2139억 8200만 원이었습니다마는 뒤에 설명하는 장려금 지급과다로 인한 기금고갈로 오늘 추경 400억 원 일반회계 예산을 받게 된 것은 뒤에 상세히 설명드리겠습니다.

장애인 고용실태입니다.

장애인 현황은 전국의 등록장애인이 2003년 12월 말 현재 145만 4000명에 이르고 있습니다. 2003년 7월 1일 2단계 장애범주 확대로 새로이 장애인에 포함된 5개 유형인 호흡기, 간, 안면장애, 장루(요루)장애, 간질장애 이렇게 현재 우리나라의 장애인 범주는 15개 범주로 확대되어 가고 있어서 계속해서 등록장애인은 크게 늘어날 것으로 예상되고 있습니다.

장애인 고용실태입니다.

먼저 정부부문을 보면 국가와 지방자치단체 등 공공기관의 장애인 고용률은 1.81%로 민간부문에 비해서는 높으나 여전히 의무고용률에는 미달되고 있습니다. 장애인공무원 고용현황은 헌법기관만 말씀을 드리자면 헌법재판소 1.94%, 국회 1.56%, 대법원 0.89%, 중앙선거관리위원회 0.79%로 평균적으로 1.03%에 머물고 있습니다.

민간부문 고용의무사업체의 고용률은 1.12%로 장애인 고용에 적극적이지 않은 것으로 나타나고 있습니다. 민간기업 중에서도 정부투자기관, 정부출연기관의 1.94%를 제외하면 1.06%로서 의무고용률 2%의 절반 수준에 불과합니다. 이 때문에 민간부문 장애인 고용증대방안은 국정과제회의 우선과제로 선정되어 관련 부처와 현재 협의를 진행하고 있습니다.

2004년 주요업무 추진현황에 대하여 보고드리겠습니다.

적극적 고용창출대책, 노동시장에 부응하는 기술인력 양성, 장애인 고용지원 확대, 장애인 고용촉진 인프라 구축, 고용부담금 징수업무의 효율적 추진을 통해서 노동시장 참여 확대와 고용의 질을 향상시키고자 합니다.

적극적 고용창출대책으로서 첫 번째로 다양하고 적극적인 취업지원활동을 전개하고 있습니다. 그리고 특히 취약한 여성 장애인의 취업지원체계를 강화하고 있습니다. 세 번째로 대기업, 상시 근로자 300인 이상인 업체의 적극적인 고용을 추진하겠습니다. 공문 발송, 방문 독려 등 장애인의 대기업 적극 고용으로 고용 확대를 유도하고 있으며 장애인고용계획서 및 실시상황보고서 활용을 통해서 고용 독려 등 적극적으로 대기업을 상대로 장애인 고용을 많이 하도록 노력할 생각입니다. 네 번째로 공무원 수험 지원 등 적극적인 프로그램을 운영하고 있습니다. 그리고 적합 직종 발굴 및 사례 보급을 하고 있습니다.

노동시장에 부응하는 기능인력을 양성·공급하고자 노력하고 있습니다. 직업능력을 갖춘 기능인력을 양성·공급하고자 노력하고 있으며 장애특성을 고려한 직무능력 배양훈련을 실시하고 있습니다. 그리고 직업재활실시기관 등의 훈련 지원을 강화하고 있습니다. 그리고 경쟁을 통한 기능 향상 및 장애인 인식전환 계기를 마련하고자 노력하고 있습니다.

장애인 고용 지원을 확대하고자 추진방향을 정하고 있습니다.

먼저 사업주의 고용환경 개선 지원을 확대하고자 합니다. 고용의무인원을 초과한 사업체에 장애인 고용장려금 및 보조금을 지급하고 수화통역사 등 고용관리비용을 지원하여 장애인 고용 촉진과 고용 안정을 도모하고자 하고 있습니다. 그리고 장애인 고용을 위한 시설·장비의 설치·수리에 필요한 비용 및 운영자금을 사업장당 15억 원 한도 내에서 저리로 융자하고 있습니다. 또 장애인의 작업장비 및 편의시설 설치비용을 3억 원 한도 내에서 무상 지원하고 있습니다.

장애인의 경제적 자립을 지원하고자 자영업을 하고자 하는 장애인에게는 창업자금 융자 및 영업장소 지원을 하고 있습니다. 취업 장애인의 직업생활 편의와 장기근속·생활안정을 지원하기 위해 자동차 구입자금 및 직업생활안정자금을 저리로 융자해 주고 있습니다.

그리고 장애인 다수고용사업장 모델을 개발해서 지원하고자 합니다. 장애인 다수고용사업장을 선정·지원함으로서 장애인 고용 확대 및 고용 안정을 도모하고 동종 업종으로의 파급효과를 제고시키고자 합니다. 장애인 다수고용사업장 모델 개발의 일환으로 장애인 표준사업장을 지원하고 있습니다. 장애인 중심기업 지원 육성을 통해서 취약계층의 일자리 창출과 사회 통합을 위해 다양한 형태의 모델을 발굴하고 있습니다. 특히 한국형 장애인 중심기업 모델 개발을 위해 전담반을 운영하고 있습니다.

장애인 고용촉진 인프라 구축을 위해서 노력하고 있습니다. 이를 위해 직업재활실시기관 간 연계체계를 확립하고 있습니다. 현재 직업재활사업의 문제점입니다마는 보건복지부 소관 직업재활실시기관의 업무지도와 지원을 확대해서 공단 중심의 직업재활서비스 전달체계를 확립하고자 합니다. 현재 저희 공단 기금 중에서 전년도 부담금 징수액의 9분의 2는 보건복지부의 직업재활실시기관에 지원하고 있습니다.

그리고 고용정보네트워크를 확대 운영하고 있습니다. 민간 단체와도 유기적인 협조체제를 구축하고자 합니다. 그리고 사회적 편견 해소를 통한 고용 촉진 도모를 위해서 홍보활동을 강화하고자 합니다.

고용부담금 징수업무를 효율적으로 추진하고자 노력하고 있습니다.

주요현안에 대해서 보고드리겠습니다.

장애인고용장려금 인하에 대한 보완대책을 마련하고 있습니다.

현재의 문제점은 장애인을 고용하지 않은 기업으로부터 부담금을 징수하여 장애인을 많이 고용하는 사업주에게 장려금을 지급하는 구조이므로 장애인 고용이 증가함으로 인해 기금 재정이 악화될 수밖에 없는 구조입니다. 지나친 임금 보전 위주의 정책으로 소득보장성 지출이 증가되는 등의 문제점이 발생하고 있습니다. 그리고 부담금 징수기준에 비해서 장려금의 지급기준이 지나치게 높게 책정되어 있었습니다. 이에 따라 2003년 12월 29일 제도 개선을 통하여 고용장려금 지급단가를 인하하였으나 고용장려금 의존도가 높은 장애인 다수고용사업체 및 영세 사업체의 경영난으로 인하여 장애인 고용 안정이 저해될 우려가 있어 긴급히 대책을 마련하고 있습니다.

장애인 다수고용사업체 및 영세 사업체의 경영지원을 위하여 다음과 같은 대책을 마련하여 추진중에 있습니다. 중증장애인 다수고용사업체에 대해서는 최대 3년간 한시적으로 운영자금을 무상 지원하고자 합니다. 고용장려금 반기별 지급으로 제도 개선을 추진하여 현행 연 1회에 지급하는 것을 연 2회 지급으로 개선하고자 합니다. 그리고 장애인신규고용촉진장려금 제도를 신설하여 고용보험법상에서 지원을 받고자 합니다. 장애인 다수고용사업체의 조달계약 우대, 우선구매제 알선 등으로 매출증가 지원책을 강구하고자 합니다.

다행히 장애인고용촉진및직업재활법률이 개정되어 의무고용 대상 사업체가 300인 이상에서 50인 이상으로 확대되었기 때문에 2007년부터 50인 이상 기업체로부터 부담금 징수를 하면 지금 현재의 기금 재원이 다소 늘어날 것으로 기대하고 있습니다.

두 번째로는 장애인의 창업을 적극적으로 지원하고자 합니다.

현재의 실태와 문제점은 2004년 2월 23일 제6회 국제장애인기능올림픽대회 유공자 격려 시 담보력 부족으로 창업에 어려움을 겪고 있는 장애인을 위해 건물을 매입해서 영업장소로 지원하는 방안을 검토하라는 대통령의 지시가 있었습니다. 다행히 복권기금에서 2004년도 소요예산 200억 원을 확보할 수 있어서 현재 사업을 추진 중에 있습니다.

6월 25일 토론회 개최 등을 통하여 구체적 지원방안을 논의 검토하고 있습니다. 집합건물을 매입

하여 장애인에게 순환하여 지원하는 방안과 개별 상가를 매입하여 지원한 후 지원금을 회수하고 장애인에게 명도하는 방안 등 실효성 있고 효율적인 방안을 연구하고 있습니다.

세 번째로는 보조공학센터를 설립해서 운영하고자 합니다.

선진국에 비해 장애인의 직업능력 극대화를 위한 보조공학적 기반이 매우 취약하여 장애인의 직업 영역을 확대하는 데 어려움을 겪고 있습니다. 현재 많은 보조공학장비를 수입에 의존하다 보니 장애인들에게 경제적 어려움을 주고 있어서 국산 이동도구 등 자체 개발을 통한 구입단가 절감 노력을 추진하고자 합니다.

복권위원회로부터 신규사업으로 직업재활 전문 보조공학센터 설립을 승인받아 센터 1개소 설립을 추진 중에 있습니다. 현재 47억 9600만 원을 지원받기로 약속받았습니다. 장애인 직업생활에 필요한 보조공학장비 무상 지원 등을 사업으로 하는 보조공학센터를 2004년 12월에 개소할 예정으로 준비 중에 있습니다.

네 번째는 의무고용사업주 범위 확대에 따른 의무고용제 운영을 강화하고자 합니다.

장애인고용촉진및직업재활법이 금년 1월 29일 개정됨에 따라 의무고용사업주 범위가 근로자 300인 이상 기업에서 50인 이상 기업으로 확대되었습니다. 저희 공단이 관리해야 할 대상 사업체 수가 2032개소에서 2만 3000개소로 증가될 것으로 추정하고 있으며 새로 편입된 의무고용사업주에 대한 고용 촉진 활동 강화 및 적정 장애인 인력 공급을 위한 대책 마련이 필요합니다.

장애인 인력풀을 구축하여 운영하고 장애인 직업훈련시스템을 개편하여 적정 인력을 발굴해서 공급하고자 합니다.

제한된 공단 인프라, 즉 5개의 직업전문학교와 13개 지사의 한계를 극복하기 위해 서비스 체계를 개선하고자 노력하고 있습니다. 지역별 고용 관련 기관, 장애인 관련 단체 등을 망라한 고용 촉진 네트워크를 구축하여 장애인고용촉진사업의 효율성을 제고하고자 합니다.

업무는 크게 증가했습니다마는 이 업무를 효율적으로 개선하여 막중한 업무를 반드시 성공적으로 수행하도록 노력하겠습니다.

이상 업무보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 이사장 수고하셨습니다.

다음은 한국노동교육원장 나오셔서 인사해 주시고, 간부 소개와 업무보고를 해 주시기 바랍니다.

○한국노동교육원장 안종근 한국노동교육원장 안종근입니다.

존경하는 이경재 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 여러 위원님을 모신 가운데 업무보고를 드리게 된 것을 진심으로 기쁘게 생각합니다.

한국노동교육원은 1989년 설립된 이후에 노사관계의 전환기적 상황에서 노동교육 환경이 척박한 가운데서도 노사관계에 대한 이해를 제고하고 노동교육 인프라를 구축하는 데 기여해 왔다고 생각합니다.

현 시점에서 한국노동교육원은 기존의 노사관계 안정이라는 소극적 역할에서 한 단계 더 나아가 노사 문제에 대한 노사 당사자의 자율적 해결 능력을 배양하고 민주적 노사관계에 대한 사회적 인식을 높이는 것을 목표로 하고 있습니다.

지난 16대 국회 환경노동위원회 위원님들이 주로 발의하여 기존 노사 당사자 중심의 노동교육에서 공직자, 학생 등 일반 국민까지 포함하는 교육대상 및 사업 범위를 확대하는 내용으로 한국노동교육원법이 개정되었습니다.

이를 바탕으로 노동교육원은 첫째, 기업·업종·지역 등 다양한 노사 참여 채널을 구축하여 노사 당사자의 적극적 참여를 통한 교육을 강화하겠습니다.

둘째, 청소년에 대하여 올바른 노동가치관 정립과 균형적인 노사관계관 배양을 위하여 중·고교 등 학교 교육과정에 노동교육을 제도화하고자 합니다.

셋째, 공무원 등 정부 관계자에 대한 노사관계 인식 제고 및 공무원 노조 합법화에 대비하여 공공부문 노사관계 교육을 확충하였습니다.

넷째, 노사협력 재정지원사업, 노사관계 컨설팅, 분쟁조정 전문가 양성 등으로 노사의 자발적 참여를 지원하겠습니다.

다섯째, 노사관계 관련 각종 프로그램 개발 및 보급을 통해 교육 인프라 제공 기능을 확충하여 나가겠습니다.

여섯째, ILO 튜린센터 등 국제노동교육기관과의 프로그램 교류 및 연계를 강화해서 동아시아 지역에서의 중추 교육기관으로 발전하고자 합니다.

앞으로 교육원은 노사관계 발전을 위해 최선을 다하겠으며 아울러 변화와 혁신을 위한 지속적인

노력을 기울여 나가겠습니다.

위원님들의 많은 성원과 지도를 부탁드리며 업무보고에 앞서 저희 교육원의 임원을 소개해 드리겠습니다.

현재 사무총장으로 재임하고 있는 황기돈 총장입니다.

(간부 인사)

그러면 지금부터 유인물에 의거하여 간략하게 업무현황을 보고드리겠습니다.

먼저 설립 배경을 말씀드리겠습니다.

80년대 말 민주화 이후 노사관계의 환경 변화에 부응하기 위하여 중립적이고 공신력 있는 노동교육의 필요성이 대두되었고 민주적 노사관계를 정립하고 산업평화를 이룩하며 노동관계 제 문제에 대한 해결 능력을 제고함으로써 국민경제 발전을 도모하고자 노사정의 공감대 위에서 1989년 한국노동교육원이 설립되었습니다.

다음은 주요 기능을 보고드리겠습니다.

노사관계 당사자, 공무원 그 밖의 일반 국민 등에 대한 노동교육, 노동행정에 종사하는 공무원 등 노동 관련 업무 종사자에 대한 직무교육, 노동교육 프로그램 개발 보급 및 관리, 노동교육 관련 국제협력사업, 노사 공동의 이익 증진을 위한 협력사업 등이 되겠습니다.

다음은 조직입니다.

이사회에는 원장을 포함해서 노사정 공익대표로 구성되는 15명의 이사가 있습니다. 그 밑에 1본부 7팀 체제로서 현재 정원은 57명입니다.

예산은 120억을 가지고 사업비에 74억 원 정도를 활용하고 있습니다.

우리 청사는 경기도 광주시 오포읍에 있습니다. 하루에 동시 교육 인원은 500명이고 합숙할 수 있는 인원은 300명입니다.

그동안 설립 이후에 교육 및 협력사업을 통해 노사 불신 해소 및 노사 협력에 대한 공감대 형성에 기여를 해 왔으나 지식기반사회의 확산에 따른 노동 패러다임의 변화에 부응하는 새로운 조직 비전 설정 및 운영시스템 혁신이 필요했습니다. 이에 따라 교육원 발전 방향을 작년에 수립해서 시행중에 있고 아까 보고드린 바와 같이 한국노동교육원법이 개정된 바 있습니다.

저희 교육원이 당면한 주요 과제는 노사관계의 사회적 인식 제고를 위한 노동교육 강화, 공무원 등 공공부문의 노사교육으로 민간의 선도 능력 배양, 분쟁예방조정 전문가 양성을 통한 공정하고 효율적인 분쟁조정시스템 구축, 기업 경쟁력 강화와 근로자의 삶의 질 향상을 위한 작업장 혁신 지원체제 구축, 업종·산업·지역단위 협의체제 구축을 통한 중층적 교섭 토대 마련, 마지막으로 노동 관련 사료의 체계적 관리를 위한 노동전문자료관 설립이 과제로 되어 있습니다.

다음은 2004년도 주요 사업계획을 보고드리겠습니다.

기본방향은 전문노동교육기관으로서의 역할 및 기능을 제고하고 노동교육 프로그램 다각화로 교육 역량을 강화하며 노사 동반자 관계 확산의 견인차 역할을 수행하도록 하고 노동교육 네트워크 구축을 통한 선진 노동교육 체계를 확립하는 데 두었습니다.

중점 추진 과제는 교육사업에 있어서 노사 파트너십 형성을 통한 참여·협력의 노사관계를 구축하고 노사관계 발전을 위한 노동교육 다각화 그리고 올바른 노동가치와 균형적인 노사관계관을 정립하는 것 등입니다.

교육개발사업은 교육기법 개선 및 프로그램을 다원화하고 선진 노동교육 체계 구축 및 교육 인프라 제공 기능을 강화하는 것입니다.

협력사업은 노사 참여와 자율주의 확산을 지원하고 민간 노동교육기관 네트워크 구축 및 지원 그리고 국제협력 증진을 통한 노동교육의 발전 도모입니다.

교육원 운영은 고객중심의 경영혁신을 기하는 것입니다.

금년도 교육사업은 총괄적으로 67개 과정, 340회, 계획 인원은 약 3만 명 정도 됩니다마는 먼저 사회통합적 노사관계 구축에 있어서의 노사관계 기본교육입니다. 이것은 기업단위 노사간부가 참여하는 기본교육으로서 노사파트너십향상과정이라든가 노사협의회위원교육, 노동조합간부교육, 최고경영자과정 등 약 74회에 3700명이 계획되어 있습니다.

그리고 노사관계 관련 전문가 양성을 통해 참여형 고성과 작업장을 구축하고 노사관계 선진화를 도모하는 전문교육과정으로 26회, 1500명 정도, 그리고 비정규직이라든가 여성 등 취약계층의 노동교육 강화를 통해 부당노동행위 예방 및 노동인권을 보호하는 과정이 약 920명 되어 있습니다.

그리고 기업의 주문에 따라 맞춤형으로 위탁교육을 실시하는 부분이 있습니다. 사업장의 업종이라든가 규모, 노사관계의 특성이 반영되는 맞

춤형 위탁교육을 저희들이 디자인해서 실시하고 있습니다. 금년도에는 60회, 5000명 정도가 계획되어 있습니다.

그리고 중층적인 교섭구조 기반을 조성하기 위해 조선, 철도, 병원 등 몇 개 업종에 대해 업종단위의 협의 채널 및 파트너십 형성을 위한 워크숍이라든가 간담회 등도 실시하고 있고 산업·업종 등 중위적 수준의 경제 환경 및 노사관계 특성을 고려한 교육도 실시할 계획으로 되어 있습니다.

다음은 공공부문의 노사관계 교육의 확충입니다.

우선 공무원 노사관계가 지금 취약합니다. 그래서 정부 관계자에 대한 노사관계의 이해 및 공무원 노동조합 합법화 시에 대비하여 노사관계 제도 등에 대한 공무원 교육을 실시하고 있는데 이미 행자부, 교육청 또 교사, 교장선생님까지 참여를 하고 있습니다. 금년도에는 20회, 1000명으로 계획되어 있습니다. 그리고 공기업 부문에 대해서도 노사관계 교육을 실시하고 있습니다.

다음은 잠재적 노동시장 참여자에 대한 기본 노동교육 확대입니다.

중요한 첫 번째 작업으로서 개정된 교육원법에 근거하여 학교 노동교육을 제도화하는 것입니다. 중·고 교육과정에 노동교육을 제도화하는 것인데 이렇게 함으로써 노동의 가치 인식과 균형적 노사관계관을 정립하는 것입니다. 학교교사노동교육과정이 480명, 12회로 계획되어 있고 교장선생님을 포함한 교육공무원에 대해서도 교육을 실시하고 있습니다.

또한 노동교육 교육연수과정으로서 교사 연수를 위한 직무연수기관으로 이미 지정받은 바 있습니다. 그리고 청소년들의 균형적 노사관계관 함양을 위한 기본교재라든가 지도교재, 매뉴얼도 개발 보급하고 있습니다. 이미 7차 교과서를 분석해서 그 문제점을 저희들이 인적자원부에 제출하였습니다.

예비 근로자에 대한 노동교육인데 직업전문학교 학생 등 예비 근로자를 대상으로 노사관계에 대한 교육도 금년도에 50회, 1만 5000명이 계획되어 있습니다.

다음은 노동행정 공직자에 대한 직무교육입니다.

이것은 노동부 공무원들과 고용안정센터 직업상담원 그리고 지방자치단체에 근무하는 노사관계 담당자에 대한 교육 등입니다.

교육개발사업 쪽에서 보면 노사관계 관련 각종 프로그램을 개발하여 보급하는 일을 하고 있습니다. 금년도에는 분쟁예방조정 프로그램이라든가 조직 내 갈등해소교육 프로그램 등 10종을 개발하고 있습니다.

그리고 노동교육 전문가 간의 네트워크 구축을 위해 저희 노동교육원 교수만으로는 교육을 할 수 없기 때문에 명예교수 11명, 초빙교수 10명, 객원교수 122명을 지정 위촉해서 활용하고 있습니다.

교재 개발·보급은 노동권에 대한 이해와 차별해소를 위한 기본교재 제작 및 보급을 하고 있습니다. 비정규 근로자 권리보호 책자, 윤리경영 기본교재 등 4종을 금년도에 계획하고 있고 작년도에도 이미 '근로기준법은 내 친구' 등 3개 종을 보급했습니다.

다음은 노사협력사업입니다.

노사협력 프로그램 재정지원사업인데 이것은 기업이라든가 업종·지역별로 노사가 공동으로 추진하는 협력사업에 대해 그 소요비용을 정부가 지원하는 것입니다. 이것은 노사 참여와 자율주의를 촉진시키는 사업으로서 현재 약 20억을 가지고 65개 사업장에 지원 중입니다.

그리고 개별 사업장 단위의 고성과 조직화를 위한 컨설팅도 실시하고 있으며 취약 사업장에 대해서는 노무관리 진단을 해서 개선 방안을 제시하고 있습니다. 20개 업체를 선정해서 진행 중에 있습니다.

그리고 분쟁예방기법 개발 및 분쟁조정 전문가 양성·관리시스템 구축인데 이것은 미국의 FMCS, 영국의 ACAS 등과 협조해서 프로그램을 상호 교환하고 우리 직원들을 보내서 매뉴얼을 만들었습니다. 그래서 분쟁예방조정 전문가들을 양성하는 과정을 실시하고 있습니다.

또 민간 노동교육 지원시스템 구축입니다.

이것은 민간기관에서도 노동교육을 하는 기관들, 이런 사람들을 지원하기 위한 망을 구축해서 민간노동교육기관협의회를 운영한다든가 하는 방법으로 지원하고 있습니다.

다음은 국제교류사업입니다.

노동교육 관련 국제노동기구에 가입하거나 교류확대를 통해 최신 기법이라든가 분쟁예방조정에 대한 정보 및 자료를 교환하고 활용하고 있습니다. 그리고 ILO 튜린센터 등과 협조해서 아태지역에 대한 노동교육도 실시하는 등 여러 가지 사업을 하고 있습니다.

그리고 동아시아 진출업체의 현지 노동문화 이해를 위한 프로그램을 개설해서 국제노동재단 등과 협력하여 교육을 시키도록 하겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 원장님 수고하셨습니다.

다음은 학교법인기능대학이사장님 나오셔서 인사해 주시고, 간부 소개와 업무보고를 해 주시기 바랍니다.

이후에 나오시는 분들은 보고와 간부 소개가 10분으로 제약되어 있기 때문에 좀 중점적으로 요약해서 말씀해 주시기 바랍니다.

○학교법인기능대학이사장 박용웅 안녕하십니까? 학교법인기능대학이사장 박용웅입니다.

존경하는 이경재 위원장님, 그리고 여러 위원님을 모시고 학교법인기능대학의 업무현황을 보고드리게 된 것을 매우 영광으로 생각합니다.

우리 기능대학은 다기능 기술자 및 기능장 양성 등 중간 기술인력 양성과 근로자 직무능력 향상 훈련을 실시하는 산업인력 전문양성기관으로서 1998년 2월에 설립되어 현재 23개 대학에서 산업현장에 필요한 기능인력을 양성하고 있습니다.

특히 우리 기능대학의 학과는 기계, 금속, 산업설비 등과 같이 민간부분에서 양성하기 어려운 국가기간산업 분야의 직종과 정보통신, 생산 자동화 등 신산업 관련 학과를 집중 개설하여 지식기반사회에 부응하는 인력양성기관으로 발전하고 있습니다.

우리 교직원 모두는 이러한 기능대학의 역할에 대한 중요성을 깊이 인식하여 사명감을 가지고 근무하고 있습니다. 기술인력 양성의 중추적인 기관으로 성장할 수 있도록 위원님들의 지속적인 관심과 지도 편달을 부탁드리겠습니다.

업무현황 보고를 시작하기 전에 우리 기능대학 간부들을 소개해 드리겠습니다.

김인정 기획실장입니다.

하영민 사무국장입니다.

(간부 인사)

그러면 지금부터 학교법인기능대학의 업무현황을 유인물에 의하여 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황, 주요 사업계획, 현안사항 순으로 보고드리겠습니다.

기능대학 설립 목적은 민간부분에서 담당하기 어려운 국가기간산업과 신산업 분야의 중간 기술자 및 중간 관리자 등 중추 산업인력을 양성하기 위해 설립되었습니다.

교육이념과 역할은 생략하겠습니다.

설립은 77년도에 기능대학법 및 동 시행령이 제정됨으로써 기능장 양성사업이 시작되었습니다. 98년도 2월에 학교법인기능대학이 설립되고 학교법인이 전국 18개 기능대학을 관리·지원하고 있습니다. 99년도부터 2002년까지 제천 등 5개 기능대학이 인수되어서 현재 총 23개 기능대학이 운영되고 있습니다.

기능대학의 특성은 민간이 개설을 기피하거나 개설하기 어려운 국가기간산업, 신산업 관련 학과가 집중 개설되어 있으며 48개 학과가 있습니다.

현장 중심의 실용적 교육을 실시하고 있습니다. 교수진의 96%가 석사학위 이상자이고 80% 이상이 국가기술 자격증을 소지하고 있습니다. 그래서 현장 중심·실무 중심 교육이 가능하도록 되어 있습니다. 실기 중심 교육을 실시하기 위해서 이론과 실기 비율을 4 대 6으로 운영하고 있습니다.

그리고 취업 및 사후 관리를 위해서 졸업과 동시에 취업 희망자 100%가 취업하고 지속적으로 사후 관리를 하고 있습니다.

기구는 법인이 1임원, 1국 1실이고 대학은 23개 기능대학이 있으며 정원은 전체가 1212명입니다.

예산은 전체가 1080억 8000만 원인데 일반회계가 673억 5300만 원, 고용보험기금이 221억 1600만 원, 자체 수입금이 186억 1100만 원입니다.

주요 사업계획 중 산업인력 양성 현황을 보고드리겠습니다.

올해는 전체 2만 9560명을 계획해서 현재 2만 2120명을 운영하고 있습니다.

과정은 다기능 기술자 과정, 기능사 훈련과정, 기능장 과정, 능력개발 훈련과정, 실업대책 훈련과정으로 구분 운영하고 있습니다.

21세기형 교육훈련 환경을 구축하기 위해서 전통산업 분야와 신산업 분야 학과의 접목을 위한 학과를 개편하고 있습니다. 대학별로 지역 특성에 부합하는 학과가 집중 설치되어 있고 기존 학과를 지식기반산업 관련 학과로 개편하고 있습니다.

교원은 세부전공별로 재배치해서 안정적으로 대학을 운영하도록 하고 있고, 졸업생 사후 관리를 강화하기 위해서 현재까지 1년 관리하던 것을 3년으로 연장 관리하고 있습니다.

기능대학 인프라를 확대하기 위해서 지금 강경에 신설을 하고 있고 2006년도에 개교가 됩니다. 그리고 춘천은 이전을 하고 있고 내년 3월에 이전이 완료됩니다. 또 대구 정수 성남, 이 3개 기능대학도 지금 개축을 진행하고 있습니다.

노후·부족장비 보강을 위해 매년 10억~14억

원을 투자하고 있으며 리스제도, 장비수증 등 부족장비 확보를 위한 다양한 방법을 활용하고 있습니다.

기숙사 개보수를 위해서는 2007년까지 연차적으로 개보수할 예정으로 있고 1년에 2개씩 연차적으로 개보수를 진행하고 있습니다.

정보 전산화 사업도 개선을 적극 추진 중에 있습니다.

지역사회 대학의 역할을 충실히 할 수 있도록 지역의 평생직업교육훈련센터 역할을 수행하기 위해 평생교육원이 13개 대학에 설치·운영되고 있습니다. 지역 내 기술단지 역할을 위해 중소기업청 주관의 기업체 애로기술 해결 및 신제품 개발에도 참여하고 있으며 창업보육센터 기능을 강화하기 위해 중소기업창업지원법에 따라서 사업 능력이 미흡한 예비·신규 창업자들에게 입주 공간을 제공하고 있습니다.

중소기업 지원 종합정보시스템도 구축하고 있습니다.

마지막으로 현안사항으로서는 시설·장비 보완 및 현대화가 시급합니다.

대부분의 대학이 70년대~80년대에 설립되어 시설 및 장비 노후화가 심합니다. 그래서 매년 113억 원 정도의 예산이 필요하지만 올해도 예산이 20억 6000만 원 확보되어 있는 실정입니다.

기능대학 학사 운영의 유연화를 위해 현재 1년 2학기 체제를 1년 4학기 다학기 제도로 전환하여 시간적 제약을 받는 재직자의 수강여건 개선을 통해 성인교육을 확대토록 하겠습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○위원장 이경재 이사장님, 간결하게 시간 맞춰서 잘 보고해 주셔서 감사합니다.

다음은 한국기술교육대학교총장 나오셔서 인사해 주시고 간부 소개와 업무보고 해 주시기 바랍니다.

○한국기술교육대학교총장 문형남 충남 천안시 병천면에 소재하고 있는 한국기술교육대학교총장 문형남입니다.

인사말씀에 앞서서 오늘 아침 노동부 산하기관 단체장 인사 때 제가 부득이한 사정으로 출석치 못하여서 대단히 송구스럽게 생각합니다. 양해해 주셔서 감사합니다.

평소 존경하는 국회 환경노동위원회 이경재 위원장님과 위원님 여러분께 우리 대학교 주요현황을 보고드리게 된 것을 정말 기쁘게 생각합니다.

우리 한기대는 그 설립 목적 및 특성에 맞도록 우수한 능력 개발 직업훈련 교사 및 능력 개발 담당자를 양성·배출하고 재직교사 및 담당자, 그리고 실업계고교 교사 등에 대해서 산업구조 변화와 기술 진보에 신속히 대응할 수 있도록 재교육 및 향상 교육에 만전을 기하고 있습니다.

우리 대학교는 학교 설립 불과 12년, 그리고 학부 입학정원 900명의 소규모 대학이지만 9년 연속 취업률 100%, 각종 대학평가에서 최우수 등급을 받는 등 아주 좋은 성과를 보이고 있어서 작지만 강한 대학으로 알려져 있습니다.

저희 교직원들은 우리 대학이 우리나라 능력 개발의 메카로 자리 잡도록 우수한 신입생 유치와 수월성 있는 교과 운영, 그리고 능력 개발과 관련된 R&D 확충, 나아가 산업 현장의 능력개발기관·단체 간의 네트워크 형성 등 학교 운영을 지속적으로 혁신해 나가고 있습니다.

위원님 여러분께서 잘 아시다시피 대학 입학자원이 절대적으로 부족하고 이공계 기피현상 등으로 지방 소재 대학은 생존이 위협받는 정도로 상당히 걱정을 많이 하고 있습니다.

우리 환경노동위원회 위원님 여러분께서 저희 대학교를 깊은 애정을 지켜봐 주시고 저희 대학교의 발전에 많은 관심과 성원을 부탁드립니다.

업무보고에 앞서 오늘 이 자리에 참석한 우리 대학교의 주요 보직자를 소개해 올리겠습니다.

기획처장 어수봉 교수입니다.

학생처장 정구철 교수입니다.

능력개발교육원장 김정근 교수입니다.

(간부 인사)

그러면 준비된 자료에 따라서 간략하게 저희 현황을 보고드리겠습니다.

먼저 설립 목적과 주요 기능은 인사말에서 했기 때문에 생략하도록 하겠습니다.

주요 연혁을 보고드리면 92년 3월에 8개 학과 240명 규모로 개교했습니다. 그리고 2000년 2월에 대학종합평가에서 최우수대학으로 선정되었고 2001년 8월에 교육개혁 추진 우수대학으로 선정된 바 있습니다. 2002년 9월 중앙일보 전국대학평가 8000명 이하 규모에서 1위를 한 바도 있습니다.

저희 조직과 학사 편제를 고드리겠습니다.

조직은 기구로서 4처 3부속기관이 있고 정원은 교수 165명 등 306명입니다. 시설 규모는 병천면에 있는 부지 11만 5200평에 건물 2만 8000여 평입니다.

학사 편제는 13페이지에 기구표가 나와 있습니다. 참고해 주시기 바랍니다.

공학부로서 기계정보 등 5개 학부와 디자인공학과 등 3개 학과가 있고 산업경영학부 등 전부 6개 학부 3개 학과가 있습니다. 대학원은 3개 대학원에 10개 학과가 있습니다.

금년도 예산 규모는 전부 367억 여 원입니다.

다음, 주요사업 실적 및 계획을 보고드리면 2003년도 정규과정과 단기과정을 운영해서 직업능력 개발 훈련교사 및 능력 개발 담당자를 양성했습니다.

이를 위해서 산업구조의 기술 진보에 맞도록 교육과정을 지속적으로 개선하고 있고, 또 우수한 신입생을 모집하고 졸업생을 전원 취업시키고 있습니다.

참고로 2004년도 저희 대학교 우수 입학자원을 보고드리면 충청지역 최고의 수준이고 전국 상위 백분율 26% 범위 내입니다. 2003학년도 졸업생은 320명 전원이 거의 취업되었습니다.

다음, 재직 직업훈련 교사 및 능력 개발 담당자에 대한 재·향상 교육을 실시하고 있습니다. 2003년도에는 7488명을 교육시킨 바 있습니다.

이러한 재·향상 교육에는 맞춤식 연수 프로그램을 제공하고 산업현장에 연계된 기업체 실무 연수 프로그램도 개발을 확대해 나가고 있습니다. 그리고 능력 개발 교육훈련의 질 향상을 위해서 수혜자 평가도 저희가 실시하고 있습니다.

산·학 협력을 통한 지역혁신역량 사업을 수행하고 있습니다.

산업현장 중심의 산·학 간 밀착형 연구 지원을 하고 있습니다. 그래서 일자리 창출을 위한 창업 인큐베이터 역할도 하고 있고 기업연구소를 대학 내로 유치하고 있습니다.

또한 지역 특화산업 분야의 협력을 강화하고 있습니다.

저희 대학과 천안시가 관·학 협정을 맺고 저희 대학과 삼성전기가 기술자문협약을 체결한 바 있습니다. 또 한양대와는 클러스터 산·학 협정을 체결한 바 있고 삼성전자 천안공장에 산업체 기술인력에 대한 교육 지원을 저희 대학교 교수들이 나가고 있습니다.

다음은 수요자 중심의 능력개발 분야 R&D 수행입니다.

직업교육 훈련을 혁신하는 능력 개발을 연구하고 있습니다. 직업훈련 신교수법 및 직업교육 훈련 혁신모델의 실천적 연구 등 3개 R&D 과제를 수행하고 있습니다.

또한 사이버를 통한 교육훈련 적용매체를 개발해서 현재 이러닝 체제를 구축하고 있습니다.

또 공학교육 시범대학이기 때문에 실천적 공학교육을 위한 교과내용 및 교수기법을 개발하고 장애인 등 취약계층 교육훈련 전문가 교육과정도 개발해 나가고 있습니다.

나아가 직업상담, 진로지도 등 인적자원 활용 분야의 R&D 사업도 전개하고 있습니다.

직업능력 개발 분야 국제교류 협력사업을 보고드리면, 학술협정 및 교수·학생 교류는 현재 7개국 26개 학교기관과 협약을 체결해서 교수를 파견하고 유학생도 파견하고 있습니다. 외국 유학생을 유치하고 외국어 연수도 시행하고 있습니다.

또한 Colombo Plan Staff College(CPSC), ILO 등과 협력해서 능력 개발 국제연수도 담당하고 있습니다.

한국·베트남 협력사업의 훈련교사 대학원 과정 유학 지원도 하고 있습니다.

다음, 교육의 수월성 확보를 위해 교육시설·장비도 지속적으로 개선하고 있습니다.

정보기술 분야 5개 전공 교육시설을 4년에 걸쳐서 계속 신축하고 있고 능력 개발 연수시설도 3년간에 걸쳐서 증설하고 있습니다.

또한 기술 변화에 부응하는 노후 실험실습 장비도 지속적으로 신기술 장비로 교체하고 있습니다.

다음, 변화와 혁신을 통한 대학 경영의 효율화를 기하기 위해서 학부의 행정부서 핵심과업을 설정하는 등 직원 및 조직 역량을 강화하고 통합형 e-campus 시스템을 구축하는 등 효율적이고 합리적인 행정 시스템도 구축해 나가고 있습니다.

또한 주말 연수과정을 운영하고 졸업생 리콜제 운영 등 고객 중심의 운영체제도 확립하고 있습니다.

다음, 저희가 비전 2005라는 중기 발전계획도 수립해서 추진하고 있습니다.

대학 특성화 및 21세기형 인적자원 개발 교육체계를 운영해 나갈 계획이며 산·학 연관 기술개발 협력이라든지 저희 대학과 공공·민간 훈련기관, 기능대 간의 연계체제를 형성하는 등 능력개발 교육을 활성화 해 나갈 것입니다.

또 외부 수요자에 대해 한기대 기술교육의 우월성을 지속적으로 부각시켜 나가도록 하겠습니다.

이상 주요골자만 보고드렸습니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 역시 간략하게 시간을 잘 맞추셔서 보고 잘 해 주셨습니다.

감사합니다.

다음은 산재의료관리원이사장 나오셔서 인사해 주시고 간부 소개와 업무보고 해 주시기 바랍니다.

○산재의료관리원이사장 이만호 산재의료관리원 이만호 이사장입니다.

존경하는 환경노동위원회 위원장님과 위원님 여러분을 모시고 저희 산재의료관리원의 업무현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

우리 산재의료관리원은 지난 95년 4월 7일 근로복지공사에서 관리·운영하던 9개 산재병원을 인수받아 재출범한 기관입니다.

그동안 경영 효율화와 산재 근로자의 요양환경 개선을 위하여 나름대로 노력을 기울여 왔으나 아직까지 기대에는 다소 미흡하지 않나 생각합니다.

현재 직업병이 더욱 다양화되고 있고 산재보험 적용 확대로 산업 재해자 수가 늘어나고 있는 점을 감안할 때 산재 근로자를 위한 산재보험 시설로서 우리 산재의료관리원의 역할이 앞으로 더욱 중요시 될 것이라 판단됩니다.

아무쪼록 위원장님, 그리고 여러 위원님들이 우리 관리원에 대한 많은 관심과 고견을 주시면 더욱 신뢰받는 공공의료기관이 되도록 최선을 다해 나가겠습니다.

업무보고에 앞서 저희 산재의료관리원의 임원을 소개해 드리겠습니다.

이병천 기획이사입니다.

임명순 운영이사입니다.

심일선 감사는 지방의 행사 참석으로 부득이 소개 올리지 못함을 양해하여 주시기 바랍니다.

(간부 인사)

그러면 지금부터 저희 산재의료관리원 업무현황을 간략히 보고드리겠습니다.

설립 목적은 산업재해 근로자의 의료·재활 및 근로자 건강진당 등 보건 향상과 복지 증진에 기여하기 위한 보험시설을 운영하는 것입니다. 설립 근거는 산업재해보상보험법 제35조제2항 및 부칙 제5조입니다.

77년 근로복지공사가 설립되면서 산재병원을 관리하기 시작하여 95년 근로복지공단에서 분리·설립되었습니다.

주요 기능은 산재 환자의 진료 및 요양, 산재 환자의 작업치료 및 특수재활, 근로자 건강진단 및 작업환경 측정, 의지·보장구의 연구·개발 및 보급 등이 되겠습니다.

조직에 있어서는 이사장, 감사, 2이사와 1팀 2국 2실이 있습니다.

소속기관은 10개소로서 종합병원 6개소, 특수병원 3개소, 재활공학연구소가 되겠습니다.

정원은 현재 1733명입니다마는, 현원은 1824명이 근무하고 있습니다.

다음, 예산현황은 2004년의 경우 1567억의 수익과 1562억의 비용으로 약 5억 원 정도, 4억 9400만 원의 흑자예산을 편성하였습니다.

경영수지 현황을 보면 산재의료관리원은 공공의료기관으로서의 공익성과 독립채산제로서의 수익성이 함께 요구됨에 따라 경영 혁신 등을 통한 경영 개선 노력 결과 1998년 이후 6년간 흑자 기조를 유지하고 있습니다. 2004년도에는 의약분업 이후 종합병원의 환자 감소 추세와 법정 근로시간 단축으로 인한 수익 감소와 인건비 증가 등으로 경영 여건이 어려울 것으로 전망됩니다.

2003년도 주요업무 추진 실적과 2004년도 계획입니다.

의료사업의 환자 진료에 있어서 2003년 9개 병원의 일평균 환자 수는 입원 3148명, 외래 2510명이며 산재 환자 수는 입원 2377명, 외래 929명으로 입원 환자의 75.5% 외래 환자의 37.0%를 점유함으로써 산재보험 시설로서의 역할을 충실히 수행하고 있습니다.

또한 전국 진폐환자 3272명의 40.7%인 1333명이 태백중앙병원 등 산하 5개 병원에 요양 중에 있습니다.

다음 산업보건사업으로서 직업병 예방을 위한 산업보건사업으로 근로자 건강진단, 작업환경 측정, 보건관리 대행업무 등을 수행하고 있습니다. 특히 50인 이하 영세사업장에 대한 보건관리 대행으로 산재예방에 기여하고 있습니다.

근골격계 질환에 대한 업무상 재해 판정에 필요한 역학조사를 위하여 2003년 8월 1일부터 권역별 근골격계 질환 진단 전문기관으로 지정·운영되고 있습니다.

의료서비스 질 향상 지속 추진입니다.

연차별 의료장비 현대화 계획에 의한 노후장비 교체 및 신규 도입으로서 2000년부터 2003년까지 안산중앙병원 MRI 등 의료장비 현대화에 78억 2500만 원을 투자하였고 2004년부터 2007년까지 대전중앙병원 CT 등에 84억 1100만 원을 투자할

계획입니다.

또한 지역 내 산재환자 거점병원으로서의 기능 및 역할 증대를 위해 2005년까지 수도권 진폐환자 진료에 필요한 안산중앙병원 진폐 전문병동을 증축하고 동해병원 진료기능 확충에 필요한 병동 증축공사를 완료할 계획입니다.

산재환자들의 요양환경 개선을 위한 병원 개·보수 공사는 2000년부터 2003년까지 146억 2200만원을 투자하였으며 2004년부터 2007년까지 200억 2200만 원을 투자할 계획입니다.

산재환자에 대한 의료서비스 질 향상 및 업무의 효율성 제고를 위해서 처방전 자동전달시스템(OCS)을 2003년까지 전 병원 9개소에 구축 완료하였으며 의료영상 저장전달시스템(PACS)은 2003년까지 5개 병원에 설치 완료하여 2004년도에는 나머지 4개 병원에도 설치할 계획입니다.

끝으로 재활공학연구사업입니다.

재활공학연구소는 산재 근로자의 사회복귀 촉진을 위해 첨단공학과 임상의학을 연계한 재활보조기구(의지·보조기·휠체어 등) 및 재활치료, 훈련기법의 연구·개발과 보급을 담당하는 산재장애인 의지·보장구 전문 연구기관입니다.

한국형 의지·보조기 개발 등의 연구를 통하여 다기능 인공발 등 25건의 지적재산권을 보유하고 있으며 2003년도에는 28건의 연구과제 수행 및 7226건의 의지·보장구를 제작·보급하였으며 수혜자 편의를 위하여 창원, 대전, 순천, 동해병원 등 4개소에 권역별 보장구·휠체어 서비스센터를 설치·운영하고 있습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○위원장 이경재 이사장 수고하셨습니다.

다음은 중앙노동위원장 나오셔서 인사해 주시고 간부소개와 업무보고해 주시기 바랍니다.

중앙노동위원장님하고 노사정위원장님은 먼저 하시도록 해야 되는데, 별도로 해야 되는데 시간관계상 특별히 배려하는 의미에서 뒤에 모셨으니까 그렇게 아시기 바랍니다.

○중앙노동위원장 신홍 존경하는 이경재 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

먼저 저희 노동위원회 발전을 위해 평소 많은 격려와 지도를 베풀어 주신 데 대해 깊은 감사의 말씀을 올립니다.

오늘 제248회 임시국회 환경노동위원회에서 업무보고를 하게 된 것을 매우 영광스럽게 생각합니다.

위원님들께서 잘 아시다시피 노동위원회는 노사간의 분쟁을 합리적으로 조정하고 공정하게 판정하여 안정된 노사관계를 유지하기 위해 정성과 노력을 기울이고 있습니다.

올해 노동위원회에 접수된 노동쟁의 조정사건을 보면 근로시간 단축, 비정규직 처우개선 등이 주된 쟁점이 되고 있습니다.

그동안 노사분쟁을 원만하게 해결하기 위해 적극적인 조정활동을 벌인 결과 작년에 조정성립률 50% 목표를 달성했고 금년에도 6월 말 현재 50.5%에 이르고 있습니다.

한편 부당노동행위 및 부당해고 등 심판사건에 있어서는 공정하고 신속한 판정을 위해 지속적으로 노력하고 있습니다.

6월 말까지 처리한 총 2773건의 심판사건 중 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하여 122건의 소송이 제기되었습니다. 이는 심판사건의 96%가 저희 노동위원회에서 처리된 것을 의미합니다. 또한 소송에 있어서도 82%의 승소율을 보여 주고 있으며 소송과정에서 취하된 사건을 포함하면 재심판정 유지율이 87%에 이르고 있습니다. 그러나 조정성립률과 승소율을 더 높일 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

다만 외환위기 이후 사건이 급증하여, 특히 중앙노동위원회의 심판사건 처리기간이 지연되고 있는 것이 걱정입니다. 처리기간 단축을 위해 금년 중에 공익위원 및 심사관의 증원 등을 추진할 계획이오니 위원님들께서 많이 도와주시기 바랍니다.

위원님들께서 주시는 지적과 고견은 저희 노동위원회 운영에 적극 반영하여 노동위원회를 더욱 발전시켜 나가도록 하겠습니다.

다시 한번 위원장님과 위원님들의 변함없는 성원과 지도를 부탁드리겠습니다.

업무보고에 앞서서 중앙노동위원회의 간부들을 소개해 올리겠습니다.

백일천 중앙노동위원회 상임위원입니다.

김현수 중앙노동위원회 사무국장입니다.

(간부 인사)

이상으로 간부소개를 마치겠습니다.

양해해 주신다면 노동위원회 주요업무현황을 백일천 상임위원으로 하여금 간략히 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

○중앙노동위원회상임위원 백일천 중앙노동위원

회 백일천 상임위원입니다.

저희 노동위원회 주요업무에 대해서 간단하게 보고드리겠습니다.

노동위원회는 지난 1953년 노동위원회법이 제정됨으로써 설치근거를 마련하고 그 이후에 1997년과 99년도에 두 번의 법 제정 내지 개정을 통해서 오늘에 이르고 있습니다.

노동위원회는 노·사·공익대표 3자에 의해서 이루어진 합의행정기관이고 주로 노동쟁의 사건에 대해서 또 노사분쟁에 대해서 조정과 판정을 하는 준사법적 기관임을 말씀드립니다.

노동위원회는 중앙노동위원회 외에 12개의 지방노동위원회와 특별노동위원회로 구성되어 있습니다. 그리고 위원회 사무처리를 지원하기 위해서 사무국이 설치되어 있습니다.

노동위원회 정원은 총 891명으로 되어 있습니다. 그리고 각 노동위원회별로 노·사·공익위원 각 10인에서 30인 사이로 구성되어 있고 중노위는 노·사·공익위원들이 각 30인으로 되어 있습니다. 이들 위원들의 임기는 3년이 되겠습니다. 위원 위촉절차는 자료로 대신하겠습니다. 노동위원회 사무국 정원은 234명이고 중노위는 51명, 지노위는 183명입니다.

노동위원회 금년도 총예산은 137억 원으로서 인건비와 회의수당이 대부분을 차지하고 있습니다.

다음으로 지난해 업무추진 실적 중에서 중요한 사항만 간략히 말씀드리면 가장 중요한 노동쟁의 조정업무와 관련해서 조정성립률이 아까 저희 위원장님께서 말씀하신 대로 2001년부터 상승해서 지난해 처음으로 50%를 넘어선 실적을 가지고 있습니다.

그리고 중재사건도 대폭 줄어들고 있고 특히 이 중에 직권중재회부는 작년에 1건에 불과하다는 점을 참고로 말씀드리겠습니다.

다음으로 저희 법상 긴급조정제도가 있습니다마는 이것은 지난 1993년 현대자동차와 69년 대한조선공사 두 차례 있었고 최근에는 실적이 없습니다.

그다음에 노동위원회에 들어온 사건 중에서 노동쟁의가 충분히 교섭이 안 되었다든지 저희가 조정할 수 없는 사항에 대해서는 행정지도를 하고 있는데 가능하면 행정지도를 하지 않고 조정하기 위해서 노력하고 있습니다. 그래서 행정지도 건수도 크게 감소하고 있다는 점을 말씀드리겠습니다.

다음 부당노동행위나 근로자들의 부당해고에 대해서 저희가 판정해서 구제해 주고 있는데 지난해에 심판사건 신청 건수는 약 6799건이었습니다. 그리고 지노위가 판정한 사건에 대해서 근로자가 다시 재심 신청한 사건은 1139건으로 약 58.5%에 해당됩니다.

그리고 중노위에서 판정한 사건 또 중재재정 사건 719건에 대해서 행정소송은 258건이 제기되어서 약 35.9%가 소송 제기되었다는 점을 말씀드리겠습니다.

금년도 주요업무 추진현황을 간략하게 보고드리면 저희는 노사분쟁을 신속·공정하게 해결하는 데 목표를 두고 적극적이고 전문적인 조정서비스 기능을 강화하고 심판사건 처리의 신뢰도를 높일 수 있도록 노력해 나가고 있습니다.

첫째, 조정업무에 대해서는 아까 위원장께서 말씀하신 대로 6월 말 현재 50.5% 조정성립이 이루어지고 있습니다. 그리고 조정서비스 기능을 강화하기 위해서 조정사건이 접수되면 쟁점사항이나 배경 등에 대해서 조사를 철저히 하고 사전에 조정회의를 개최하는 등의 방법을 통해서 저희가 제시한 조정안을 노사가 수용할 수 있도록 최선을 다하고 있습니다.

그리고 아까 말씀드린 대로 행정지도를 가급적 엄격하게 함으로써 교섭이 미진되는 경우 가급적 조정기간 내에 교섭이 이루어지도록 최선을 다하고 있습니다.

필수공익사업은 직권중재에 회부할 수 있도록 되어 있습니다마는 저희가 자체적으로 직권중재 회부기준을 설정해서 엄격하고 신중하게 이루어지도록 하고 있습니다. 그래서 금년에는 아직 직권중재 회부가 된 사건이 없다는 점을 참고로 말씀드리겠습니다.

다음 조정 관련 워크숍이라든지 여러 가지 세미나 등을 통해서 조정기법이 개발되고 조정사건 처리에 대한 분석이 자료로 발간되어서 이용될 수 있도록 노력하고 있습니다.

두 번째로 심판업무입니다.

심판사건 처리현황은 보고를 생략하겠습니다.

그리고 신속하고 공정한 사건처리가 될 수 있도록 사건처리 기간을 단축하기 위해서 위원이라든지 심사관수의 증원을 추진 중에 있다는 것을 참고로 말씀드리겠습니다.

노동위원회 판정의 신뢰도를 향상시키기 위해서 공익위원을 위촉할 경우 전문성이나 경륜을 갖춘 인사를 선정하도록 하는 등 여러 가지 방안을 강구해서 채용하고 있습니다.

그리고 위원들과 함께 사례연구 세미나라든지 연찬회를 통해서 사건처리의 전문성을 높이기 위해서 계속 노력하고 있습니다.

끝으로 앞으로 노사 간의 분쟁조정 기능을 노동위원회로 일원화하는 방안을 현재 노동부와 협의해서 추진하고 있습니다. 그래서 이를 위해서 앞으로 노동위원회법을 개정한다든지 노동위원회 조직이나 인력보강을 추진하고 있다는 점을 말씀드리고 특히 노동위원회를 이용하는 고객들에게 만족도 평가 등을 통해서 충분한 서비스가 제공될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

이상 간략하게 보고를 마치겠습니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

마지막으로 노사정위원회 위원장 나오셔서 인사해 주시고 간부소개와 업무보고해 주시기 바랍니다.

○노사정위원장 김금수 먼저 배려해 주신 데 대해서 감사드립니다.

존경하는 이경재 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 제17대 국회를 맞아 처음 열리는 환경노동위원회 회의에서 존경하는 위원장님과 여러 위원님들을 모시고 노사정위원회의 올해 주요업무를 보고드리게 된 것을 대단히 뜻 깊게 생각합니다.

노사정위원회는 지난 1998년 출범 이후 갖가지 어려움 속에서도 노사관계 주체들이 사회적 대화를 통해 노사관계 발전과 국민경제 발전에 큰 기여를 해 왔다고 생각합니다.

이러한 성과에도 불구하고 노동계의 한 축인 민주노총이 불참한 상태에서 사회적 대화기구로서의 역할에 한계를 드러낸 것도 사실입니다.

위원님들께서도 알고 계시겠지만 지난 6월 4일부터 노사정대표자회의를 구성하여 노사정위원회 개편방안에 관한 논의를 현재 진행하고 있습니다. 이러한 개편과정을 통해 앞으로 노사정위원회는 지난 6년여 동안의 경험을 바탕으로 위상을 새롭게 정립하는 한편, 현재의 기능을 더욱 충실히 수행함으로써 대화와 상생의 사회통합적 노사관계를 구현하는 중추기구로서 그 역할을 다하고자 합니다.

우선 노사정 참여 주체가 대표성을 확립하여 실질적이고 충실한 사회적 대화체제를 정립함으로써 노사관계 제도를 개선하고 사회적 갈등을 예방·조정하는 데 더욱더 충실한 노력을 경주하겠습니다.

또한 업종별·지역별 중층적 협의체제를 구축하여 업종과 지역 차원의 공통적 관심사항에 대한 논의를 활성화하고 제도와 정책의 개선을 위한 협의체제를 강화해 나가겠습니다.

아무쪼록 노사정위원회의 발전적 개편에 대해 위원장님을 비롯한 여러 위원님들의 많은 관심과 협조를 당부드립니다.

오늘 상임위원회에서 위원님들이 지적해 주시는 사항들은 앞으로 위원회 운영에 적극 반영하도록 하겠으며 앞으로도 위원님들의 지속적인 성원과 아낌없는 지도를 부탁드립니다.

2004년 업무계획 보고에 앞서 노사정위원회 간부들을 소개하겠습니다.

김원배 상임위원입니다.

조정호 운영국장입니다.

박연정 대외협력실장입니다.

김훈 수석전문위원입니다.

정경연 기획위원입니다.

(간부 인사)

업무보고는 위원님들께서 양해해 주시면 상임위원으로 하여금 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

○노사정위원회상임위원 김원배 노사정위원회 상임위원 김원배입니다.

준비된 유인물로 2004년 업무계획을 간략하게 보고드리겠습니다.

일반현황입니다.

연혁을 말씀드리면 98년 1월 15일 제1기 노사정위가 출범해서 2월 6일에는 90개항의 이르는 경제위기 극복을 위한 사회협약을 체결한 바 있습니다.

그리고 3월에 노사정위원회규정이 제정되어서 6월 3일 제2기 노사정위원회가 출범한 바 있습니다. 99년 5월에는 노사정위원회설치및운영등에관한법률이 제정되어서 이 근거법에 의해서 9월에는 제3기 노사정위원회가 출범되었고 현재는 제6대 김금수 위원장께서 작년 3월 취임해서 현재에 이르고 있습니다.

주요기능을 말씀드리면 주요 노동정책과 이에 중대한 영향을 미치는 산업·경제 및 사회정책에 대해서 합의를 하는 기구가 되겠습니다. 그리고 아울러서 현안 문제에 대해서 대통령에 대한 정책자문을 수행하는 기능을 갖고 있습니다.

다음으로 조직입니다.

노사정위원회에는 19명으로 구성된 본위원회가

있어서 각종 의제의 최종 심의·의결을 하게 됩니다. 그 밑에 상무위원회를 구성해서 주요의제의 사전검토와 조정을 하게 되어 있습니다.

본위원회 산하에는 공공특위, 금융특위, 비정규직특위, 특수형태특비 이렇게 4개의 특위를 두고 있으며 상무위원회 산하에는 노사관계소위, 경제소위, 사회소위 3개 소위를 구성해서 운영 중에 있습니다. 그리고 각종 회의체를 지원하기 위해서 사무처가 운영되고 있습니다.

총예산은 금년에 33억 2100만 원이 되겠고 주로 인건비와 위원회 운영비용으로 지출되고 있습니다.

위원위촉 현황은 표로 대체하겠습니다.

다음 그간의 활동성과를 말씀드리겠습니다.

98년 2월 노사정 경제주체들의 대타협으로 외환위기 극복과 참여 민주주의의 정착에 기여한 바 있습니다. 교원노조를 허용하고 노동조합의 정치활동을 보장하며 부당노동행위 근절 노력 등 노동기본권 신장을 위해서 노력했습니다.

또한 주요 사회현안에 대한 사회적 논의를 활성화했습니다.

비정규직 대책과 퇴금연금제 도입과 관련해서 논의를 해 가지고 그 논의결과를 정부에 이송해서 노동부가 조만간 관련 법 개정을 추진할 예정으로 있습니다. 그리고 작년 10월부터 34개 과제에 걸친 노사관계 법·제도 선진화방안을 논의함으로서 전반적인 이해를 제고하고 노사정 간에 폭넓은 의견을 교환한바 있습니다. 작년 12월에는 노사관계체제 발전전략을 수립해서 우리나라 노사관계의 중장기 발전방향과 중점추진과제를 설정한 바 있습니다. 또한 작년 12월에는 손배·가압류 문제에 관한 합의를 도출함으로서 노사 간 자율적인 해결의 계기를 마련한 바 있습니다.

한편 합의사항의 성실한 이행을 위해서 분기별로 점검체계를 갖추고 있습니다. 금년 1/4분기 기준으로 해서 총 132건의 합의사항이 있었는데 이중 이행 완료가 113건, 이행 중에 있는 것은 13건으로 나타나고 있습니다.

이러한 노력들이 지속된 결과 금년 들어 대화와 상생의 노사관계를 구축하기 위한 노사정의 공감대와 노력들이 점차 가시화되고 있습니다. 지난 2월 10일에는 일자리만들기 사회협약을 체결해서 고용과 성장의 선순환 구축과 지속가능한 경제·사회 발전의 기틀을 마련한 바 있고 6월 4일에는 사회적 대화체제의 복원을 위해 민주노총을 포함한 노사정 대표자회의를 구성해서 한시적으로 운영 중에 있습니다.

금년도 중점추진업무에 대해서 간략히 말씀드리겠습니다.

먼저 일자리만들기 사회협약을 지역과 산업현장으로 확산시켜 나가겠습니다. 2월 10일 체결한 일자리만들기 사회협약은 우리나라가 지향해야 할 성장과 복지의 총체적인 내용을 제시하고 있습니다. 일자리 협약내용을 지역과 사업장 등 산업현장 전반으로 확산·추진함으로서 노사관계 안정에도 기여토록 하겠습니다.

2월 10일 사회협약 체결 이후 현재까지 43개 지역 차원에서 사회협약 체결과 노사협력선언이 증가추세에 있습니다. 또한 개별 사업장에서도 임단협의 협약내용이 그대로 반영될 수 있도록 노사단체와 노동부 등과 공동으로 노력하고 있습니다. 그리고 3월 26일 출범한 일자리만들기 민관합동위원회에서 일자리만들기 사회협약의 충실한 이행을 지속적으로 점검해 나가고 있습니다.

두 번째로 노사관계 법·제도 선진화방안에 대한 논의현황입니다.

작년 9월 4일 노사관계 법·제도 선진화방안이 노사정위원회에 상정되었습니다. 그 이후로 다양한 논의의 틀을 활용해서 논의를 진행코자 했습니다마는 4월 총선 이후 한국노총의 집행부 교체 등으로 인해서 실질적인 논의를 진행하지 못하고 있습니다. 이 문제에 있어서는 노사 모두 논의 자체에 매우 소극적인 입장이고 공익은 노사가 실질적으로 참여하는 논의가 필요하다는 의견을 제시하고 있습니다.

선진화방안은 법·제도를 준수해야 하는 당사자인 노사의 충분한 공감대 위에서 입법추진이 검토되고 있으며 앞으로 노사정 대표자회의에서 선진화방안의 논의방향과 일정 등을 다룰 예정으로 있기 때문에 그 결과에 따라 노사정위원회에서의 논의방안을 추후 결정할 계획으로 있습니다.

업종과 지역단위 노사정 협의를 활성화시키겠습니다.

먼저 업종별 협의회입니다.

개별기업 단위를 넘어서는 산업과 업종 차원의 노사 공통과제와 정책적 사안을 협의하는 장으로서 노사정위원회 내에 업종별 노사정협의체를 운영할 계획으로 있습니다. 추가 검토대상 업종으로는 금속, 교육, 보건의료 세 가지 업종이 되겠습니다. 현재 협의체가 운영 중인 것은 공공·금융·운수 부문이 되겠습니다.

다음은 지역별 협의회입니다.

지역노사정협의회는 지역 경제발전과 주민복지를 실현하는 지역 노사정 협력체제의 중심축으로 자리매김하고자 합니다. 금년 6월까지 현재 총 43개소에서 설치·운영되고 있습니다. 광역이 15개, 기초가 28개가 되겠습니다. 앞으로도 지역별 일자리만들기 연대사업을 중심으로 전략지역을 선정해서 집중 지원하고 타 지역에도 확산시키는 단계적 발전전략을 추진토록 하겠습니다.

다음은 노사정위원회 개편을 추진할 계획으로 있습니다.

지난 6월 4일 구성된 노사정 대표자회의에서는 사회적 대화체제의 복원을 위해서 노사정위원회 개편을 최우선 과제로 논의키로 했습니다. 현재 노사정 간 노사정위원회 개편방안을 다각도로 논의 중에 있습니다. 주요한 내용은 기구의 성격을 어떻게 할 것인지, 논의의제, 참여주체, 명칭, 회의체 운영, 합의사항 이행 등 전반적인 사항에 대해서 검토가 진행되고 있습니다.

그리고 7월 5일 2차 대표자회의 개최 이후 노사정위원회 개편방안에 대해서 본격적인 논의가 진행 중에 있으며 민주노총에서 7월 말까지 노사정위 참여에 대한 지역·산별 순회토론회를 진행 중에 있기 때문에 구체적인 개편내용은 8월 이후에 윤곽이 나올 것으로 전망됩니다.

노사정위원회 개편방안이 확정되면 이를 토대로 금번 정기국회에서 노사정위원회법 개정을 추진할 계획으로 있습니다. 위원님들의 각별한 지도와 협조를 부탁드리겠습니다.

금년도 각급 회의체 논의계획을 간략히 소개해 드리겠습니다.

첫째, 특수형태근로종사자특위입니다. 작년 9월 3일 특위를 구성해서 근로자와 자영업자의 성격을 동시에 가지는 특수형태 근로종사자에 대한, 예컨대 보험설계사, 학습지 교사, 골프장 경기보조원, 레미콘 기사, 이렇게 4개 직종이 되겠습니다. 이 4개 직종의 근로자에 대해서는 기존 근로자와 영역이 다르기 때문에 사각지대에 놓여 있는 이 근로자들에 대해서 보호방안을 지금 논의 중에 있습니다.

금년 8월 말까지 공익위원 조정안을 마무리하고 사회적 공론화와 노사 간 의견조율과정 등을 통해서 합리적 보호방안을 마련토록 하겠습니다.

두 번째, 공공부문구조조정특위입니다.

전력산업 배전분할 논의를 완료해서 대정부 결의문을 채택했습니다. 정부의 도매시장 경쟁을 위한 배전분할 추진을 중단할 것, 한전의 배전사업부문에 있어서 내부 경쟁 촉진을 위해서 독립사업부제를 도입할 것을 주요내용으로 하고 있습니다. 이러한 대정부 결의문에 따라서 산자부는 배전분할 추진을 중단한 바 있습니다.

다음은 정부투자기관 경영평가제도 개선입니다.

현재 정투노련과 기획예산처 간에 주요내용에 대해서 의견접근이 됐기 때문에 7월 16일 차기 특위에서 기획예산처의 경과보고 후 논의를 종결할 예정으로 있습니다. 주요내용은 당구장 표시에 예시가 되어 있습니다.

다음은 공공부문 노사관계 개선방안 마련을 위해서 노조 측과 정부 측 발제 후 개선방안에 대한 구체적인 논의를 진행할 계획으로 있습니다.

다음은 금융부문구조조정특위입니다.

은행부문 비정규직 대책은 현재 임단협이 진행 중에 있기 때문에 그 임단협 교섭이 마무리된 이후에 합의안 도출 등 논의종결 여부를 결정키로 했습니다. 그리고 앞으로 금융근로자 고용안정과 교육훈련방안에 대해서 논의할 계획으로 있습니다.

다음은 노사관계소위원회입니다.

단체교섭의 유형별 실태조사를 현재 진행 중에 있기 때문에 이것을 조만간 끝낸 후에 금년 10월경에 개최 예정인 노사정위원회와 ILO 공동 국제워크샵의 논의자료로 활용할 예정으로 있습니다.

다음은 경제소위원회입니다.

현재 진행 중인 고용서비스 선진화방안은 7월까지 마무리를 짓겠습니다. 그리고 앞으로 직업훈련체계 개선방안, 자격관리 및 운영체계 개선방안 등에 대해서 논의할 계획으로 있습니다.

다음은 사회소위원회입니다.

근로자 재산형성 지원 및 노사협력 증진을 위하여 우리사주제도 활성화 방안에 대해서 6월 30일 본위원회에서 확정한 바 있습니다. 이를 정부로 이송해서 금년 정기국회에서 관련 입법을 할 예정으로 있습니다. 그리고 현재 소위에서는 장애 및 사망 시 소득보장방안에 대해서 논의 중에 있으며 8월 이후에는 저소득 세액공제제도, 노후소득 보장체계의 합리화방안에 대해서 논의할 예정으로 있습니다.

마지막으로 운수부문노사정정책협의회입니다.

운수업 종사 근로자의 근로시간 규제방안에 대해 현재 논의 중에 있지만 노사정 간에 이견이 아직 해소되지 않은 상황에 있습니다. 앞으로 서울시

버스운영체계 개편방안이 타 지방자치단체와 노사에 미치는 영향 등을 논의할 계획으로 있습니다.

이상으로 업무보고를 마치겠습니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

모든 보고를 다 마쳤습니다.

다음은 위원님들의 질의순서가 되겠습니다.

질의시간은 어제와 마찬가지로 5분씩 드리기로 하겠습니다. 특별히 필요하신 분은 다시 드리도록 하겠습니다.

김형주 위원님!

○김형주 위원 김형주입니다.

한국산업인력공단에 질의드리겠습니다.

다소 원론적이고 추상적인 질의 같습니다마는 제출된 자료 4페이지에 보면 2004년도 공단의 사업목표가 신성장동력과 사회통합을 위한 인적자원 개발, 이렇게 되어 있습니다. 이사장님께서는 신성장동력과 관련된 산업이 무엇이라고 생각하시고 그러한 사업의 목표가 어떻게 2004년도 사업에 구체적으로 배치되어 있는지 설명해 주십시오.

○한국산업인력공단이사장 이동훈 위원님께서 질의하신 대로 지금까지 우리 산업사회에서 기간산업을 중심으로 해서 인력을 양성했던 기능인력 공급체제를 앞으로 신성장동력산업인 IT산업이라든지 여러 가지 ST산업이라든지 새로운 산업분야에 수요되는 인력은 산업화과정에서 필요한 기능인력을 포함한 기술인력을 양성해서 공급하는 쪽으로 시책을 맞추어 나가겠다는 그런 뜻이고요. 그것을 실현하기 위해서 서울과 부산 대도시를 위시해서 중심적인 역량을 배양해 줄 수 있도록 서울의 인력타운과 부산의 인력타운이 이미 준비되어서 여기에 필요한 사업추진계획을 착착 진행하고 있다는 것을 말씀드리겠습니다.

○김형주 위원 잘 하시리라고 믿습니다마는 제가 그런 질의를 드리는 이유는 정말로 산업인력의 교육, 특히 직업교육은 정말 미래를 예상하는 교육이어야지 현황을 쫓아가는 그런 교육이어서는 안 되겠다는 말씀이고 마치 유행처럼 신성장동력 이런 용어는 아주 그럴 듯한데 실제로는 여전히 구태에서 벗어나지 못하는 경우들이 많이 있기 때문에 정말 하시는 일이 우리 젊은이 또 나이 드신 분들도 마찬가지입니다마는 미래사회에 좀더 풍요롭게 살 수 있는 직업인력 양성에 좀더, 다 잘 하시겠습니다마는, 집중해서 미래 사회를 위한 새로운 직업의 변화를 주시하면서 새롭게 설계해 주셨으면 하는 간곡한 부탁을 드리겠습니다.

○한국산업인력공단이사장 이동훈 명심하겠습니다.

○김형주 위원 다음으로 한국산업안전공단 측에 질의드리겠습니다.

업무현황보고 자료 14페이지에 보면 “대형건설현장 근원적 안전성 확보”라고 되어 있습니다마는 그래서 1500여건의 유해·위험방지계획서를 심사한다고 되어 있습니다. 이것은 어떤 법령이나 그런 것이 있습니까? 꼭 산업안전공단에서 심사를 할 수 있게 되는 법령적인 규정이 있습니까?

○한국산업안전공단이사장 김용달 그것은 노동부의 요청에 의해서 우리 산업안전공단이 심사하고 있습니다.

○김형주 위원 그러면 실제적으로는 건설교통부라든지 그런 것을 뛰어 넘어서 과연 산업안전공단이 실질적인 심사결과에 대한 규정력을 얼마나 갖고 있습니까?

○한국산업안전공단이사장 김용달 그러니까 이것은 노동부에서는 산업안전보건법 제48조에 의해서 유해·위험방지계획에 대한 심사를 강제적으로 할 수 있는데 우리 산업안전공단에서는 노동부 요청에 의해서 기술적인 분야에 대한 검토를 해 주고 있습니다.

○김형주 위원 그러면 이런 유해·위험방지계획 심사는 어떤 면에서는 건설교통부보다 훨씬 우월적인 지위를 지닐 수가 있습니까?

○한국산업안전공단이사장 김용달 건설교통부에서 소관하고 있는 법은 건설관련법에 의해서 취급하고 노동부에서는 산업안전보건법에 의해서 재해로부터 예방하기 위한 근로자의 안전보건에 관련된 사항이기 때문에 법체계가 조금 다르지 않나 이렇게 생각이 됩니다.

○김형주 위원 알겠습니다. 이상입니다.

○위원장 이경재 시간을 잘 지켜주신 김형주 위원님께 존경을 표합니다.

다음은 단병호 위원님, 말씀해 주시기 바랍니다.

○단병호 위원 저도 시간을 잘 지키도록 노력하겠습니다.

노사정위원회 김금수 위원장님한테 몇 가지 여쭤보겠습니다.

노사정위원회가 98년도에 구성되어서 지금까지 약 한 6~7년 경과했는데 앞에서 보고 때 말씀하신 것처럼 상당히 파행적으로 왔었습니다. 그런데 그 파행적 원인이 무엇이라고 생각하십니까?

○노사정위원장 김금수 98년 출범할 당시 국민의 정부 시절에 노사관계개혁위원회에 대한 발상

에서 따오기는 했습니다마는 출범부터가 법적인 근거도 없이 IMF 관리체제, 이른바 경제위기 극복이라는 목표를 두고 준비 없이 출발한 데 원인이 있다고 보고요.

그에 따라서 90개 항에 대한 합의는 했습니다마는 노사 당사자들로부터 불만을 유발시키는 그런 요인들이어서, 특히 노동계로부터는 파견법 제정이라든지 또는 정리해고 법제화라든지 그런 하자를 안고 출발했고 그러다가 노동계의 한 축이라고 하는 민주노총이 탈퇴한 가운데 거의 한 5년이라는 세월이 지났습니다. 그러다 보니까 내부 운영 자체가 우선 위상이나 기능에 대한 확고한 정립이 없었다는 얘기입니다.

이제 참여정부 들어오면서 노사관계도 이전과 다른 안팎의 사정들이 바뀌면서 서서히 개편해야 되겠다는 얘기도 나오고 그래서 올해 들어와서 그런 문제들이 개편논의가 되면서 과거에 있었던 미흡한 점, 문제점, 파행성 이런 것들이 이제 본격적으로 진단된다고 보입니다.

○단병호 위원 어쨌든 준비과정 속에서 실제로 충분한 준비과정 없이 준비되고 출범했다는 것도 사실인 것 같고요. 또 합의한 내용 중에 사실 성실하게 이행되지 못한 부분들도 있지요. 그 대표적인 게 실업자 초기업 단위 노조가입에 대해 합의를 했었는데 지금까지 아직 이행이 안 되고 있습니다. 그렇지요?

그리고 그당시에 재벌문제가 집중적으로 부각되면서 재벌에 대한 경제 구조개혁이 상당 부분 합의가 됐는데 실제로 진행된 것은 상당히 미흡한 상태로 진행되었습니다. 이런 실질적인 이행과정에서 정부가 책임져야 했던 부분들이 책임을 지지 못함으로서 노동자들에게 사회적 합의라고 하는 필요성에 대한 불신을 가지게 되었던 과정들이 많았다고 보여집니다.

그 문제에 대해서 저는 아마 노사정위원장님께서는 크게 부정을 안 하시리라고 믿고요. 제가 이 말씀을 드리는 것은 다른 게 아니라 98년에 민주노총이 파업을 하고 마무리지을 때 삼미 특수강의 고용승계문제를 노사정위원회에서 합의한 바 있습니다. 그당시에 노사정위원회에서 중계를 서고 하면서 합의를 해줬습니다. 그런데 중노위까지는 이겼지만 대법원 판결에서 일단 패소했습니다. 그런데 그 사람들이 아직도 삼미에 복직을 못하고 있습니다.

현재 남아있는 사람이 한 50여명이 남아 있는데 안타깝게도 많은 사람들이 이혼을 한다든가 가정이 파탄이 난다든가 하는 참으로 보기 안타까운 상황에 내몰려 있습니다. 이것 역시도 노사정위원회에 일말의 책임은 있다고 저는 보고 있습니다. 물론 지금 위원장님은 당시의 위원장이 아니셨기 때문에 직접적인 책임은 없겠지만 조직적인 책임은 있다고 저는 보고 있습니다.

아마 멀지 않아 삼미에서 다시 또 이 문제를 가지고 복직에 대한 요구를 하고 올라올 가능성이 높다고 보여집니다. 이 문제와 관련해서 우리 노사정 위원장님은 어떻게 생각하시는지 한번 얘기를 들어봤으면 좋을 것 같습니다.

○노사정위원장 김금수 지금 이행합의서 이행문제를 둘러싸고 그동안 논란들이 많이 있었습니다마는 실제 건수로 보면 그렇게 많이 불이행된 것은 아닙니다.

○단병호 위원 중요한 것이 이행이 안 되었지요?

○노사정위원장 김금수 예, 132건 가운데 현재 이행 완료가 된 것이 113건이고 이행 중에 있는 것은 한 13건 되는데 그 중에서 가장 결정적인 것이 이제 말씀하신 실업자 초기업단위 노동조합 가입 문제입니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

이것은 정부 내부에서 법무부에서 반대를 해서 결국 안 되었는데요, 문제는 법 제도 개선 선이나 방안이 이 속에 포함이 되어 있습니다. 앞으로 그것을 다룰 것입니다.

또 삼미특수강 문제는 제가 지금 얘기를 다시 해 보았는데, 당시 유상부 회장이 노사정위원장님 판결과 관계없이 45명에 대해 복직을 시키겠다는 합의…… 합의서가 아니라 각서 비슷한 것을 쓰기는 했습니다마는, 노사정위원회에서 노사정 3자가 공식적으로 합의된 바는 없습니다.

○단병호 위원 중재를 섰지요.

○노사정위원장 김금수 예, 그러니까 공식적인 합의 속에는 들어가 있지는 않았습니다. 현재로서는 저 개인적으로는 이렇다 저렇다 얘기드릴 수 없을 정도로 시간도 흘렀고, 이것이 과연 노사정위원회에서 개입할 수 있는 성질의 것이냐 그런 의문도 드는 사항입니다.

○단병호 위원 물론 그것……

○노사정위원장 김금수 저희들도 노력 안 하겠다는 얘기는 아니고, 본질적인 권한을 가지고 있지

못 하니까 여기에서 단정적으로 말씀드릴 수 없는 입장입니다.

○단병호 위원 어쨌든 이 문제가 조만간 제기가 될 것 같은데, 제기가 되면 그것을 노사정위원장님께서 적극적으로 나서서 가지고……

○노사정위원장 김금수 함께 노력해 보겠습니다.

○단병호 위원 해결해 보십시다.

○위원장 이경재 단병호 위원님 수고하셨습니다.

다음 제종길 위원 질의해 주세요.

○제종길 위원 경기도 안산 출신 제종길 위원입니다.

시간이 없어서 바로 질의에 들어가겠습니다.

근로복지공단이사장님께 질의하겠습니다.

직원이 약 2000명 이상 되는데, 여기에 여성 간부가 몇 분이나 되지요?

○근로복지공단이사장 방용석 약 43% 정도 됩니다.

○제종길 위원 그런데 여기에는 한 분도 안 나오셨네요.

○근로복지공단이사장 방용석 간부가 아니기 때문에 그렇습니다. 전체 직원……

○제종길 위원 전체 직원의 43%요?

○근로복지공단이사장 방용석 예.

○제종길 위원 그러면 장애인은 얼마나 됩니까?

○근로복지공단이사장 방용석 저희들은 법정 2%의 인원을 채우고 있습니다.

○제종길 위원 그리고 비정규직도 1267명인데……

○근로복지공단이사장 방용석 그렇습니다.

○제종길 위원 앞으로 이 비정규직은 어떻게 해서 정규화 또는 근로를 향상시킬 계획이십니까?

○근로복지공단이사장 방용석 정부가, 비정규직에 대한 종합적인 대책 중에서 근로복지공단에게 비정규직 중에서 정규직으로 T/O를 늘려주는 숫자 배정은 570명입니다. 그런데 그 숫자가 현재의 비정규직 570명을 다 하라는 것이 아니라 비정규직을 줄이고 정규직으로 T/O를 늘린다고 하는 그런 의미가 되어 있습니다.

따라서 이것은 3년에 걸쳐서 정규직 T/O를 늘리는 방법인데, 전부 해서 금년도와 내년도와 그 후년도 이렇게 3년에 걸쳐서 하게 됩니다.

○제종길 위원 그런데 직원 중에 여성의 인력이 43%나 되는데 어떻게 간부에는 한 분도 안 계시지요?

○근로복지공단이사장 방용석 간부는 1급 지사장이 계신데 본부에 근무를 하지 아니하고 구미에 근무하고 계시기 때문에, 그리고 여기에는 임원들 중심으로 간부가 왔고 그리고 실무 국장급이 나와 있기 때문에 그렇습니다.

○제종길 위원 그러면 다른 내용을 좀 질의하겠습니다.

근골격계질환 판정에 대해서 "신뢰성에 문제가 있다" 이렇게 말씀하셨는데, 어떤 문제가 있지요?

○근로복지공단이사장 방용석 근골격계질환은 대체적으로 한 4~5년 전에는 '근골격계질환'이라는 말을 쓰지 아니하고 '견경환장애다' 이렇게 얘기했는데 그 이후에 이렇게 좀 바뀌었습니다.

대체적으로 허리가 아프거나 어깨가 아프거나……

○제종길 위원 내용은 아는데 신뢰성, 왜 신뢰성에 문제가…… 판정에 신뢰성의 문제가 있는 것으로 여기에 현안사항으로 지적하셨느냐……

○근로복지공단이사장 방용석 아픈 사항이, 이것은 직업병의 문제인데 작업상의 질환으로 발생된 것인지 아니면 퇴행성질환으로 발생된 것인지에 대한 판정에 시비가 있습니다.

○제종길 위원 근골격계질환에 대해서 한국산업안전공단에서도 비중 있게 다루고 있는데 한국산업안전공단이사장님께 질의하겠습니다.

여기는 주로 50인에서 300인 미만 사업장으로만 대상으로 해서 예비 프로그램 재정지원을 하신다고 하셨는데 실제로는 그 이하에 더 많은 근골격계질환 환자가 있을 것으로 보이는데 왜 이 미만에 치중하지 않고 보다 더 근로자 수가 많은 사업체에 지원을 하시는 것입니까?

○한국산업안전공단이사장 김용달 영세 소규모 사업장의 경우를 방치하는 경우이고요, 50인 미만의 경우에는 현재 우리가 클린사업 조성 지원사업의 일환으로 영세 사업장에 전부 지원을 해 주고 있습니다. 그래서 근골격계질환 발생 가능성이 있는 소규모 사업장에 대해서도 우리가 작업환경 개선을 심사해서 필요한 부분은 전부 지원을 해 주고 있습니다.

○제종길 위원 또 실제로 근골격계질환에 대해서 업무상 재해 판정에 필요한 역학조사는 산재의료관리원에서 하고 있는데, 실제로 어떤 협조관계를 가지고 계시나요?

○한국산업안전공단이사장 김용달 우리 공단에서 역학조사를 하는 경우는 이미 재해 원인이 의학적으로 판정된 경우에, 의학적으로 전부 정설로 인정된 경우에는 근로복지공단에서 그러한 관행에 따라서 처리를 하고요. 우리의 경우에는 산업사회나

학계에서 인정되지 않고 이론적으로 어려운 경우 신규 산업재해에 대해서만 우리가 역학조사를 실시하고 있습니다.

○제종길 위원 한국산업인력공단에서는 이 조사의 신뢰성에 대해서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

의문을 표하고 있는데 한국산업안전공단은 잘 하고 있다고 보시고, 산재의료관리원에서 역학조사를 2003년 8월 1일부터 한다고 했는데 왜 그렇게 신뢰성에 문제가 생기는 것인지? 3개 기관이나 연관되어서 그것을 조사하고 연구하고 관리하고 또 시정 노력을 하고 있는데 왜 신뢰성에 계속 문제가 되고 있는 것인지요?

○근로복지공단이사장 방용석 아까 말씀드린 바와 같이 허리가 아픈 것이 작업성 질환이냐 아니면 퇴행성 질환이냐 하는 문제 가지고는 환자 당사자의 주장과 전문 의사의 판단에 차이가 많이 발생되고 있기 때문에 그것에 대해서 서로 신뢰에 분쟁이 생길 수 있다 그렇게 봅니다.

○제종길 위원 그 기관 간에 협의나 서로 협조관계가 이루어지고 있습니까?

○근로복지공단이사장 방용석 이 문제에 대해서는 노동부가 주관해서 저희들이 협의를 계속하고 있고 적어도 이 근골격계질환 발생이 오래된 것이 아니라 근간에 발생되었던 직업병의 문제이기 때문에 한국에서 이 문제에 대한 전문적인 대처는 아직 미흡한 상태이지만, 적어도 우리나라 직업병 중에서 진폐환자 다음으로 가장 많이 발생하는 질환이기 때문에 앞으로도 계속 관심을 갖고 집중적인 노력을 할 계획입니다.

○위원장 이경재 제종길 위원 수고하셨습니다.

다음에는 우원식 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○우원식 위원 서울 노원을의 우원식입니다.

중앙노동위원장님께 질의드리겠습니다.

올해는 직권중재가 한 건도 없었습니다. 매우 바람직한 일이라고 생각합니다. 과거 직권중재를 통한 결과 2002년에는 22건, 2003년에는 1건이라고 되어 있는데 이렇듯 충분히 직권중재를 자제할 수도 있고 또 특히 올해 보건의료노조 파업이 직권중재를 거치지 않고 자율적으로 마무리된 사실을 볼 때 직권중재는 이제 없어져도 되는 규정이 아닌가 이렇게 생각하는데 어떻게 생각하십니까?

○중앙노동위원장 신홍 직권중재에 관한 것은 노사 관계 법 제도 선진화 방안에 폐지하는 방향으로 나와 있습니다. 나와 있어서 노사정위원회에서 심층 협의를 해 가지고 아마 그런 방향으로 나갈 것 같은데요, 거기에 따른 다른 보완조치가 또 있어야 될 것 같습니다.

○우원식 위원 예를 들면……

○중앙노동위원장 신홍 현재로서는, 작년에 헌재에서는 합헌 결정이 난 상태로 되어 있습니다마는 근로자의 단체행동권을 제한할 수 있는, 특히 필수공익사업에 있어서는, 그런 문제가 있고 그래서 저희가 이 제도가 시행되는 동안에도 아까 업무보고에서 말씀 올린대로 세부 기준을 만들어서 그 기준에 합당한 경우에만 직권중재를 하도록 노력하고 있습니다.

○우원식 위원 폐지를 검토하고 계시다니 참 다행인데, 예를 들면 어떤 대안을 생각하시는 것인가요?

○중앙노동위원장 신홍 제가 정책 관계를 담당하는 부서에 있는 사람이 아니고, 아마 노동부에서 연구하고 있을 텐데, 상당한 대체 업무의 신설이라든지 그다음에 필수 업무에 관해서 노사가 협의를 해 가지고 필수 업무를 유지할 수 있도록 협의를 하도록 하고, 그다음 공익사업에 있어서 필수 업무의 내용이라든지 이것이 잘 협의가 안 되면 노동위원회에서 필수 업무의 내용도 결정하는 그런 보완책이 있는 것으로 알고 있습니다.

○우원식 위원 어쨌든 필수공익사업장의 경우에 조정 신청, 직권중재, 노조 거부, 불법 파업, 근로자 구속 이런 악순환이 계속 반복되어 왔습니다. 그래서 어쨌든 폐지하실 생각도 있고 올해 들어서 한 건도 직권중재한 경우가 없기 때문에 이런 것을 관례 삼아서 정말 사회적으로 동의되는 것이 아니면 직권중재를 하지 않는 관례를 유지해 주시기 바랍니다.

한국장애인고용촉진공단 이사장님께 묻겠습니다.

의무고용률이 2%로 되어 있지 않습니까?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 예.

○우원식 위원 의무고용률은 어느 정도의 강도를 가지고 있나요?

그러니까 의무고용률에 이르지 않으면 어떤 조처가 가능합니까?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 부담금을 징수하고 있습니다. 법칙금 성격의 부담금을 고용률에 미달되는 인원만큼 계산해서 그 기업으로

부터 부담금을 징수하고 있습니다.

○우원식 위원 한 번 징수하면 그다음에는 괜찮나요?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 이 제도 때문에 사실상 고용이 또 잘 안 되는 측면이 있는데요, 대기업 쪽에서는 부담금을 내는 쪽을 선택하고 있습니다. 장애인을 고용하는 것을 선택하기보다도 부담금을 내는 것이 비용 면에서……

○우원식 위원 국가보훈자, 이것도 의무고용 비율이 있어서 기업마다 의무고용을 하게 되어 있는데 하지 않을 경우에 하지 않은 만큼 부담금을 내거든요.

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 예.

○우원식 위원 그런데 고용할 때까지 계속 내요.

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 예, 그렇습니다. 지금 이 부담금도 그렇습니다.

○우원식 위원 그래서 아예 그냥 알아서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

……

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

의무고용률을 지키게 됩니다. 그렇게 해야 고용이 되지 않겠습니까?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 지금 부담금의 정도가 좀 약하다고 그렇게들 생각하고 있습니다. 그런데 지금 경제의 여건이 너무 좋지 않기 때문에 강제하기도 굉장히 기업들이…… 대폭 부담을 강하게 하는 것도 좀 어려운 그런……

○우원식 위원 그것은 너무 소극적인 생각인 것 같고요. 이것 때문에 경제적 부담이 있는 것은 아니고 그리고 장애인이 들어가서 일을 못 하는 것도 아니고, 장애인들에 대해서 사회적 편견 때문에 고용을 잘 안 하는 것인데 그것이 무슨 사회적 여건, 경제가 나쁘니까 하고 얘기하는 것은 정말 아니지요. 오히려 국가보훈처에서 하는 사업처럼 부담금을 내는 것이 오히려 손해라고 느껴질 때까지 부담금도 내게 하고 그리고 결국은 고용이 될 수 있도록 강제해야 고용이 된다고 생각합니다. 그런 점에서 이 부분을 소극적으로 일하시지 말고 좀더 적극적으로 일을 하셔야 할 일인 것 같습니다.

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 예, 그것은 법률사항이기 때문에 저희들도 더욱 노력하겠고 위원님들께서도 좀더 입법을 강화시켜 주시기를 당부드리고 싶습니다.

○우원식 위원 알았습니다. 이상입니다.

……

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

다음에는 조정식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○조정식 위원 경기도 시흥의 조정식 위원입니다.

시간이 없으니까 바로 질의드리겠습니다.

한국산업인력공단에 대해서 질의를 드리겠습니다.

18페이지를 보면 외국인 고용허가제에 관련된 준비에 대해서 나와 있는데요, 이번 8월 17일부터 시행이 되지요?

○한국산업인력공단이사장 이동훈 예.

○조정식 위원 그런데 이 외국인 인력 관계에 대한 각 담당부처들을 보면 국무조정실 산하의 외국인력정책위원회도 있고 노동부 산하에도 외국인력고용위원회가 있는데 실제 주무 담당기관은 여기 한국산업인력공단의 외국인고용지원국이 되는 것이지요?

○한국산업인력공단이사장 이동훈 예.

○조정식 위원 그것이 얼마 전에 신설이 되었지요?

○한국산업인력공단이사장 이동훈 예.

○조정식 위원 현재 23명으로 되어 있지요?

○한국산업인력공단이사장 이동훈 예, 그렇습니다.

○조정식 위원 굉장히 노고가 많으실 것이라고 보는데, 그런데 지금 시행을 앞두고 있는데, 이것이 일의 과정을 보면 여기 향후 추진계획에 죽 나와 있지만 7월까지 해서 구직자 명부 작성, 출입국 지원, 취업 교육, 해외 송출기관과 공공기관 협조 등 상당히 많은 일들이 있는데 차질 없이 완료가 되겠습니까?

○한국산업인력공단이사장 이동훈 사실 저희도 매우 염려스럽고 해서 관계기관 하고 긴밀히 협조를 하면서 예상되는 모든 문제들을 대비해서 여러 각도로 시나리오를 가지고 리허설도 하고 준비하고 있습니다. 그중에서 저희 한국산업인력공단이 담당할 주 업무는 외국인들이 국내에 입출입을 할 때 각종 편의를 제공하는 것, 그리고 들어올 수 있도록 기업체가 판단하는 데 각종 정보를 제공하는 것, 그리고 그 인력이 공항에 도착해서부터 현장에 갈 때까지의 교육 훈련을 시켜서 인도를 시켜주는 그런 역할 등등의 역할이 저희들에게 주어진 주 업무입니다.

이런 역할을 중심으로 관련 기업에도 충분히 내용을 알려드리고, 또 예상되는 문제에 대해서 저희들도 많은 준비를 하고 있습니다.

○조정식 위원 23명이, 앞으로도 증원 계획이 있나요? 딱히 뭐 그런……

○한국산업인력공단이사장 이동훈 필요에 따라서

는 인력이 더 소요되는 부문을 봐서 판단할 일입니다마는 만일 업무가 긴박하게 필요할 경우에는 아웃소싱할 것은 아웃소싱도 하면서 대처를 해 나가겠습니다.

○조정식 위원 그동안 말도 많았던 고용허가제 시행을 앞두고서 일단 매우 노고가 많으실 것이라고 보는데요, 실무적인 일들이 많이 있기 때문에. 그런데 또 한편으로 보면 차질이 있지 않을까 하는 우려와 함께 굉장히 노고가 많으실 것이라는 생각이 들고 그래서 이사장님이시나, 오늘 장관님께서 안 계시지만, 직접 관심을 갖고 챙기셔야 될 것이 아닐까 하는 생각이 듭니다.

○한국산업인력공단이사장 이동훈 예, 최선을 다하겠습니다.

○조정식 위원 그리고 한 가지만 더 묻겠습니다.

고용촉진 및 고용안정 사업과 관련해서 중앙고용정보원이라고 있지요?

○한국산업인력공단이사장 이동훈 예.

○조정식 위원 거기를 지금 운영하고 있는데, 아까 노동부 보고에서도 있었지만 노동부 산하에 고용안정센터라고 있습니다. 그래서 고용안정 서비스를 위해서 앞으로 고용안정센터를 확대 확충하고 전문화시키겠다 그런 보고가 있었는데, 중앙고용정보원이 어떻게 보면 머리적인 역할을 한다면 고용안정센터는 일선의 일선조직이지요, 일선에서 서비스를 담당하는.

그런데 이것이 하나는 노동부 아래 기관이고 또 하나는 한국산업인력공단에 있는 기관인데, 이런 서로 분리된 상태 속에서 효율적인 업무 연계나 이런 부분들에 차질은 혹시 없나요?

○한국산업인력공단이사장 이동훈 지금은 협조가 아주 잘 이루어지고 있습니다. 잘 아시겠습니다마는 저희들 고용정보센터가 원래는 노동부에 있던 기관이었습니다. 그래서 그 인력이나 구성원들이 대개 노동부하고의 연관을 가지고 있는 관계에 있고, 또 업무협조도 비교적 순조롭게 잘 이루어지고 있습니다.

○조정식 위원 알겠습니다.

시간이 거의 다 됐으니까 근로복지공단에 간단하게 묻겠습니다.

지금 고용보험과 관련해 가지고 일용직 근로자 고용보험제가 올해부터 시행됐는데 처음에 이 제도의 시행이 발표됐을 때 많은 일용직 근로자들은 상당히 많은 희망과 기대가 있었어요. 그런데 지금 현재 유명무실해지고 있지 않느냐 하는 우려가 있는데 그 원인이 어디에 있다고 보시며 대책에 대해서 어떻게 생각하고 계시는지 간단하게 말씀해 주십시오.

○근로복지공단이사장 방용석 지금 건설업 및 일용 근로자 적용 확대 이후에 적용 사업장이 약 4만 개 정도 되고 적용 근로자 수는 약 26만 명으로 증가하는 상태입니다.

그런데 지금 위원님께서 말씀하신 유명무실하다고 하는 부분과 관련해서 저희들은 징수만 하는 책임이 있고 실제로 급여를 지급하는 것은 노동부가 직접 하기 때문에 저희들이 뭐라고 답변드리기는 조금 어렵다는 말씀을 드립니다.

○조정식 위원 일용직 가입자가 얼마나 되지요? 지금 실제로 일용직 근로자가 약 10만 명 정도 되는 것으로 추산하지요?

○근로복지공단이사장 방용석 아까 제가 말씀드린 대로 적용 근로자가 약 26만 명입니다.

○조정식 위원 그 중에서 징수되는 비율이 얼마나 됩니까?

○근로복지공단이사장 방용석 그것은 자료를 좀 찾아야 되기 때문에 나중에 서면으로 답변드리겠습니다.

○조정식 위원 예, 알겠습니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

다음은 배일도 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○배일도 위원 시간이 굉장히 늦었습니다.

사회 각계에서, 특히 노동 분야의 발전을 위해서 활동해 오시던 분들이 기관장으로 또는 관계자로 오셨는데 지금 노동자들의 삶이 이 정도 된 것은 여기 계신 분들의 노력이 아닌가 싶어서 국민을 대표해서 앉아 있는 국회의원의 한 사람으로서 감사드립니다.

노사정위원장님께 질의드리겠습니다.

아까 존경하는 단병호 위원께서 질의하시기를 노사정위원회가 파행으로 간 원인이 뭐냐고 했더니 그동안 근거 없는 설립, 이런 관계 때문에 그렇다고 말씀을 해 주셨습니다. 그런데 저는 그렇게 보지 않습니다.

물론 노사 간이든, 노정 간이든, 개인 간이든 약속을 한 것이 있다면 반드시 지켜야 됩니다. 그래야 신뢰가 쌓일 테고 신뢰를 전제하지 않으면 노사정관계, 인간관계가 파괴될 테니까요.

그러나 저는 노사정위원회가 월권을 했다, 이렇게 생각이 됩니다. 왜냐하면 노사정위원회의설치및운영등에관한법률에 의하면 노사정위원회는 합의

를 하도록 되어 있지 않습니다.

당시에 IMF라는 독특한 상황이 왔을 때 정부는 소위 IMF의 요구사항을 실현하기 위해서 무리한 내용을 관철시킬 목적으로 노동자를 참여시키고 거기에 대한 대가로 노동자들의 요구를 무리하게 수용한 측면은 없는지, 설치법에 되어 있지 않은 월권을 해서 그것을 합의한 것이 아닌지? 법 제1조에 보면 “근로자와 사용자 및 정부가 신뢰와 협조를 바탕으로 노동정책 및 이와 관련된 사항을 협의하고, 대통령의 자문에 응하게 하기 위하여” 이렇게 되어 있습니다.

아까 보고하신 대로 협의하도록 되어 있는데 그동안 무리한 내용, 이해관계 당사자들을 협상 테이블로 끌어들여서 합의를 했기 때문에 오늘날 노사정위원회에 민주노총이 들어갔다 나왔다, 또 한국노총이 들어갔다 나왔다 하면서 거기에서 노사 간의 갈등이 부추겨지고 우리 사회에서 노사 간의 룰이 깨지는 식으로 운영이 되었기 때문에 그런 것 아니냐, 그 대표적인 케이스가 저는 주5일제 노사정 합의였다고 생각이 됩니다.

그런 점에서 바라보면 여기에 내세우고 있는 그동안의 합의는 성과가 아니라 오히려 우리의 노사관계를 불편하게 만들었던, 우리 사회를 혼란으로 몰아넣었던 부분이라고 생각할 수도 있는데 이 점에 대해서 노사정위원장님은 이후의 발전 방향과 아울러 어떻게 운영을 하실 것인지 말씀해 주시지요.

○노사정위원장 김금수 법률상 합의를 강제화하는 이런 강제 조항은 물론 아닙니다. 98년 IMF 관리제에 들면서 정부 입장에서는 한쪽에는 노동기본권을 주는 대신 또 한편으로는 구조조정을 좀 더 힘 있게 하고자 하는 의도는 있었을 것으로 보입니다. 그 단적인 예로 한 90개 조항이 초기에 합의되었는데 그것을 과연 월권으로 우리가 규정할 수 있을 것인지, 거기에 대해서 저 자신은 의문입니다.

실제로 경제위기 극복이라는 특수 상황 속에서 정부가 강력하게 요구한 측면은 있었을 것으로 보입니다. 그러나 강제 조항은 아니었다는 것을 우선 말씀드리고, 노동시간 단축만 하더라도 완전 합의는 안 되었습니다.

그러나 저 개인적으로 볼 때는 그 중요한 사안에 관해서 몇몇 조항을 빼고는 상당한 정도로 의견 접근이 되었습니다. 그것은 2년 동안 논의하는 과정에서 그 협의 자체가 상당히 충실했다는 것을 입증하는 것이고, 그렇다고 하더라도 마지막까지 합의된 것은 아닙니다.

그런 것을 우선 말씀드리고, 그런 과거의 한계와 문제점들을 거울삼아 이제 막 본격적으로 개편이 논의되고 있는 이런 상황에서 저 자신이 강조하고 싶은 것은 아무래도 사회적 대화체제의 정착·활성화입니다.

저는 처음에 노사정위원장 위촉을 받을 때 대통령한테 ‘성급한 합의보다는 아주 충실한 협의가 오히려 더 값진 것이다’ 이런 말씀을 드린 적이 있습니다. 그런 의미에서 저는 사회적 대화체제는 합의에 연연할 필요는 없다고 봅니다.

그런 의미에서 충실한 협의를 통해서 노사관계의 발전과 조금 더 범위를 넓힌다고 하면 참여민주주의의 실현까지도 목표로 삼아야 되지 않느냐 하는 생각을 하면서 지금은 오히려 어떤 위상을 정립하고 그 기능을 충실히 하는 데서부터 출발해야 되지 않느냐, 이런 생각을 하게 됩니다.

○배일도 위원 대안까지 말씀해 주셔서 고맙습니다.

그런데 저는 노사정위원회의설치및운영등에관한법률에 정말 충실했으면 좋을 것 같고 합의사항이 무리라도 기존에 합의된 것은 지켜져야 된다고 봅니다. 그리고 그렇게 되지 않으면 이 이후에 계속적이고 반복적인 노사 갈등은 끊임없을 것이고 한국노총과 민주노총 또는 그 외 노동단체의 대립은 더더욱 끊임이 없으리라고 생각됩니다.

위원장님, 추가발언 좀 하겠습니다.

○위원장 이경재 추가 필요하시면 한 번 더 하십시오.

○배일도 위원 그 운영과 관련해서 노동조합이라고 하면 지금 노사정위원회는 전국적 노동단체를 참여시키기로 되어 있습니다. 그런 점에서 한국노총과 민주노총에 가입 또는 소속되어 있어야 노사정위원회에 어떤 의제를 올릴 수 있고 참여할 수 있도록 되어 있습니다.

이것은 자칫 두 노동단체를 인정하는 꼴로 운영이 될 수도 있다고 보지만, 지난 한 시대에 우리가 비민주화 됐을 때 한국노총 하나만을 정부가 운영하려고 했던 때로 돌아가 보면 2개의 노총만 있어야 된다라고 하는 정부의 조직 규제로 볼 수도 있습니다.

노동조합은 노동자가 원하면 그 형식과 내용을 다양하게 결성할 수 있고 정부는 그런 것들을 다양성 속에서 인정할 때 노사 간의 균형도, 노노 간의 균형도 생긴다고 생각합니다. 이런 점들을 향후

에 어떻게 반영할 의향이신지, 그점에 대해서 답변해 주시기 바랍니다.

○노사정위원장 김금수 저는 지금 현재 법에서도 단결권 보장은 상당히 돼 있다고 봅니다. 그리고 그 단결권 보장 속에는 조직 결성과 아울러 조직 형태의 선택도 함께 포함된다고 봅니다.

지금까지 한국노총과 민주노총 외에 이른바 제3의 노총이 결성되지 않는 것은 그러한 강력한 요구가 자율적으로 일어나지 않았기 때문이지 법률상 규제 때문에 그렇게 되었다, 저는 이렇게 보지 않습니다. 정책적으로 어떻게 했다, 그것은 여기서 논의할 문제는 아닌 것 같고요.

다만 앞으로 제3의 노총, 제4의 노총 결성 움직임이 있다고 하면 그것은 단결권 보장 차원에서 해야 되고, 노동조합 내부 문제로서 자주성과 자율성과 조직 내 민주주의를 실현하는 방향에서 그것은 보장돼야 되지 않겠나, 그런 생각을 하게 됩니다.

○배일도 위원 전국 단위의 노동조합이라고 하면 단체의 형식이 꼭 노총이거나 연맹이 아닌 협의체도 엄연히 거기에 가입할 수 있는, 그리고 정부가 협의라는 본래의 설립 목적에 충실하려면 가입을 받아 주는 것이 노동 의제를 다양하게 다룰 수 있는 것이라고 봐서 말씀을 드린 것입니다. 여기에 대해서 질의를 드리려면 굉장히 길어 가지고 그것은 다음에 따로 말씀드리도록 하겠습니다.

다음은 중앙노동위원회에 질의드리겠습니다.

아까도 말씀하셨다시피 이번 정부 들어서서, 그리고 위원회를 운영해 오면서 직권중재를 사용하지 않은 것을 굉장히 큰 민주적 발전의 일환으로 보고를 하셨습니다. 그런 점과 관련해서 볼 때 그렇다면 불필요한 제도를 거기에 두어 가지고 중앙노동위원회의 심판 기능 또는 조정 기능이 오히려 오해 받을 소지도 있으리라고 보여집니다.

그렇다면 법률이라는 것은 국회 또는 정부에서 제안할 수가 있는데 개정안을 정부가 낼 용의는 없으신지, 그 부분에 대해서 답변해 주시지요.

○중앙노동위원장 신홍 배 위원님이 좋은 말씀을 하셨는데 중앙노동위원회는 입법 제안권이 없습니다. 그래서 지금 말씀 올린대로 이것은 선진화 방안에 포함시켜 연구를 하고 있기 때문에 그 연구가 끝나면 자연스럽게 법 개정 요구가 있을 것으로 압니다.

○배일도 위원 다음은 한국노동교육원에 묻겠습니다.

노동교육은 아무리 강조해도 부족하다고 보는데, 교육의 첫 출발은 자료에 의해서 시작돼야 된다고 봅니다. 역사도 자료가 없으면 그런 부분들의 진작이 어렵다고 생각됩니다.

87년도 이후 또는 그 이전에는 노사관계, 노노관계가 대단히 불안정했기 때문에 그런 자료들이 훼손되는 경우가 많이 있어서 올바른 미래지향적 노사관계를 가져가는 데, 노정관계를 가져가는 데 있어 대단히 안타까운 심정입니다.

이런 점에서 교육관계를 주로 다루는 노동연구원에서는 자료를 종합적으로 보관, 또는 그것을 활용할 수 있는 체제를 갖추어야 될 텐데 그 부분에 대해서 계획이 있으면 말씀해 주십시오.

○한국노동교육원장 안종근 그동안 노동계나 학계에서 노동 관련 자료관을 만들자 하는 문제 제기가 수없이 있어 왔습니다. 실제로 우리가 50여 년간 산업발달 과정에서 노동과 관련해 가지고 많은 사건도 있었고 변화도 있었고 굴절되었던 것도 있었는데 사실 기록도 안 되고 보관도 안 되고 정리도 안 되고 해 가지고 이것이 문제가 많습니다.

기록의 정리가 결국은 하나의 역사이고 그것이 있어야 문화라고 할 수 있는 것인데 우리가 지금 노동에 관한 문화를 찾지 못하고 있다, 이런 판단을 할 수 있습니다. 그래서 저희들이 이미 작년부터 여기에 대한 기초조사라든가 해외에 가서 선진국가들, 지금 대개 국가들이 이런 노동자료관을 가지고 있습니다. 그래서 지금 마스터플랜을 만들고 있고, 노·사·정 각계와 컨센선스를 구축 중에 있습니다.

아직까지는 구체적인 계획을 완성하지 못했습니다마는, 조금 지나면 이것이 형체를 갖추고 여러 위원님께 보고할 수 있는 시기가 오리라고 생각합니다. 그때까지 저희들이 열심히 노력해서 좋은 작품을 만들겠습니다.

○위원장 이경재 배일도 위원님 수고하셨습니다.

순서상 이목희 위원이 한 번 하시고 추가를 드렸어야 되는데 미리 추가를 드려서 순서가…… 대단히 미안합니다.

이목희 위원님 질의하십시오.

○이목희 위원 이목희입니다.

노사정위원장님한테 여쭙겠습니다.

사실 제가 노사정위원회에서 한 1년 여 고생을 한 적이 있는데 얼마나 힘드실까 이런 생각을 해 봅니다.

우선 노사정위원회를 개편할 계획을 가지고 있

는데, 적절한지 모르겠습니다마는 노사정위원회의 성격, 이것은 끊임없는 논쟁입니다. 그런데 어차피 합의를 하셔야 될 텐데 성격과 관련해서 혹시 위원장님의 개인적인 생각이 있으시면 말씀해 주십시오.

○노사정위원장 김금수 지금 논의하는 과정에서 제일 먼저 올라와 있는 것이 기구의 성격 문제입니다.

상정할 수 있는 것이 세 가지인데 하나는 헌법기구로 하느냐, 아니면 행정기구로 하느냐, 아니면 현재와 같은 자문기구로 하느냐, 이런 세 가지를 놓고 논의가 되고 있습니다.

그런데 지금 저 개인의 생각을 여기서 밝히면 논의를 하는 데 오히려 혼란을 줄 것 같아서 일체 안 밝히고 있습니다마는, 헌법기구는 어차피 헌법을 바꿔야 되니까 현실적으로 현재로서는 어려운 것이 사실입니다. 다만 현재 노동부장관으로 있는 김대환 교수가 한 2년 전에 어떤 칼럼에 글을 쓰면서 현재 헌법기구인 국민경제자문회의를 3자 기구로 개편하는 것이 어떻겠느냐, 이런 얘기를 한 적이 있었습니다. 그런데 현재 현직 장관의 입장에서는 그것이 경제정책에 관한 자문회의니까 현실적으로 상당히 어렵겠다는 것이고요.

행정위원회로 했을 때는 행정 집행을 일정 부분 수용해야 됩니다. 그럴 때 현재의 내부 구조를 대폭 개편해야 되고 행정 업무를 집행한다고 했을 때 어느 영역을 가져올 것이냐, 이런 문제가 생깁니다.

다만 자문기구가 현재까지도 깊이 논의되고 있는 상황일 때 자문기구로 남아 있는다고 했을 때는 그동안 논의되어 왔던 자율성과 독립성을 어떻게 최대한 살리느냐, 이런 문제입니다.

그렇게 세 가지를 놓고 본다면 논의는 그렇게 복잡할 것 같지는 않습니다.

○이목희 위원 잘 알겠습니다.

근로복지공단이사장님께 여쭤 보겠습니다.

지금 근로복지공단은 근로복지공단 설치·운영을 뒷받침하는 관련 법이 있습니까?

○근로복지공단이사장 방용석 산재보험법에 입각해서 근로복지공단이 만들어진 겁니다. 근로복지공단 자체의 법률은 없습니다.

○이목희 위원 그런데 제가 볼 때 많은 업무를 하고 계시는데 지금 이 상태로 계속 가도 괜찮습니까?

○근로복지공단이사장 방용석 산재보험법에 입각해서 공단이 만들어졌기 때문에 그 업무도 산재보험 업무에 국한돼야 된다는 것이 법률가들의 해석입니다. 그런데 노동부장관의 위탁사업으로서 고용보험이라든지 임금채권보장사업이라든지 복지사업이라든지 이런 것들을 하는 것이 현실적으로 법에 위반이냐 하는 논란이 있을 수 있다, 이렇게 법률가들은 말하고 있습니다.

○이목희 위원 그러면 법을 만드셔야 되겠네요?

○근로복지공단이사장 방용석 저희들이 지금 노동부에 법을 만들어야 된다고 요구하고 있고 중장기 5개년 계획 안에도 이 법을 만들도록 우리가 추진을 하고 있는데 아직 노동부와의 합의가 이루어지지 않고 있어서 추진을 못 하고 있습니다.

○이목희 위원 잘 알겠습니다. 만들어야 될 것 같습니다.

한국산업인력공단이사장님께 여쭈어 보겠습니다.

직업 능력개발 훈련이나 국가기술자격검정과 관련하여 일각에서는 미래를 내다보는 것이 아니라 좀 뒤떨어진 교육과 자격검정 과목들을 가지고 하는 것 아니냐 하는 지적이 있는데 어떻게 생각하세요?

○한국산업인력공단이사장 이동훈 위원님이 아시다시피 지금 산업사회가 아주 빠르게 변화하고 조직 구조가 복잡하게 전환하는 데 비해 저희들이 그렇게 재빠르게 변하지 못하고 대응하지 못하는 점이 있습니다. 그러나 아까 모두에 업무보고에서도 설명드렸습니다마는 앞으로 변화하는 산업사회에 맞추어서 시장이 필요로 하는 인력을 전문적으로 양성하는 데 주력코자 합니다.

○이목희 위원 한국산업안전공단이사장님께 여쭈어 보겠습니다.

사실 산업안전공단과 근로복지공단은 업무의 관련성이 매우 높지요?

○한국산업안전공단이사장 김용달 예, 그렇습니다.

○이목희 위원 제 생각에는 산재와 관련해서 예방, 치료, 보상, 재활 그다음에 노동시장으로 다시 진입하는 과정이 하나로 통일되어 있으면 어떨까 하는 생각을 해 봅니다. 예를 들면 근로복지공단과 산업안전공단을 통합하는 것에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○한국산업안전공단이사장 김용달 글쎄요, 그것은 제가 답변을 드려도 적절할는지 모르겠습니다마는 전문성 제고 차원에서 산업사회의 기술 발전이 급속도로 진행되고 있는 상황 속에서 산재 예방이라는 것은 선진기법을 전문화시키고 더욱 더 확대시

켜야 된다고 생각하는데 만약 통합을 했을 경우에는 그 전문성이 어느 정도 위축될 수 있기 때문에 재해도 예년에 비추어 급속히 줄지 않은 상황 속에서 전문성을 축소시키는 방향의 통합은 지금 단계에서는 좀 곤란하지 않느냐, 이렇게 생각합니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

……

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○이목희 위원 지금으로서는 곤란하다는 말씀이지요?

○한국산업안전관리공단이사장 김용달 예, 그렇습니다.

○이목희 위원 그러면 장래에는 그것이 좋은 방향일 수도 있다 이런 말씀입니까?

○한국산업안전관리공단이사장 김용달 충분히 검토는 할 수 있겠습니다마는 지금 우리나라 현실로 봐서 그리고 산업사회가 기술이 급속도로 발전되는 추세로 봐서는 조금 부적절하지 않나 이렇게 생각합니다.

○이목희 위원 말씀이 바뀌셨어요. “지금은 아니다”라고 그러시다가 “부적절하다”고 그러셨습니다.

○한국산업안전관리공단이사장 김용달 ……

○이목희 위원 알겠습니다.

……

○위원장 이경재 이목희 위원님 수고하셨습니다.

특별히 하나 더 추가질의나 보충질의하실 분이 계시면 말씀하십시오.

안 계신 것으로 알고……

○이목희 위원 잠깐만요, 5분 다 안 쓸게요.

○위원장 이경재 하나 더 하시겠다고요?

○이목희 위원 예.

○위원장 이경재 그런데 5분 중에서 2분은 이미 쓰신 것입니다.

○이목희 위원 그렇습니까? 그러면 3분만 하겠습니다.

근로복지공단이사장님께 다른 것 하나 여쭙겠습니다.

산재보험은 사용자가 내는 것인데 지금 대략 보면 산재보험은 산재보험심의위원회가 있습니다마는 주로 정부가 이것을 집행하고 있지 않습니까? 그래서 저는 여기에, 산재를 당한 사람은 노동자이고 돈 내는 사람은 사용자이니까 노사가 의사결정에 참여하는 시스템이 필요하다고 저는 봅니다. 어떻게 생각하십니까?

○근로복지공단이사장 방용석 선진국 예를 들면, 스위스라든지 독일이라든지 이런 나라가 세계적으로 가장 산재보험의 운영에 대해서 안정적이고 잘된 나라다 이렇게 보는데, 그런 나라 같은 경우가 대체적으로 민간 운영체제로 되어 있는 것은 사실입니다. 다만 그것이 가능한 것은 노사관계도 대단히 안정되어 있는 나라라고 하는 점입니다. 우리나라도 장기적으로는 그런 방향으로 가야 된다고 저는 생각하는데, 그 전제조건이 노사관계의 원만한 안정 이런 것들을 전제로 하지 않을 때 그 문제에 대한 결정을 가지고 대단한 분쟁의 요소가 있지 않을까 그런 생각이 듭니다. 장기적으로는 그런 방향을 모색해야 된다 이렇게 생각합니다.

○이목희 위원 잘 알겠습니다.

그리고 노동교육원 원장님께 좀 여쭈어 보겠습니다.

제가 노동교육을 딱 한 번 가 보았습니다. 가 보니까 건물도 크고 그 주변경관도 좋고 공기도 좋고 아주 좋던데요, 저는 그런 생각을 해 보았습니다. 이 큰 건물이 제대로 활용되고 있는지 하는 생각을 해 보면서 하나 물어 보겠습니다.

교육사업을 보면 공무원 노사관계 교육이라고 해서 20회 1000명 계획, 실적 2회 111명 이렇게 되어 있습니다. 지자체 공무원 노동교육은 계획 6회 260명, 실적 1회 18명, 이것을 보면 다른 데 비해서 정부가 협조를 안 하는 것처럼 보입니다.

왜 협조를 안 하는 이런 상황이 옵니까?

○한국노동교육원장 안종근 몇 페이지를 말씀하시는 것이지요?

○이목희 위원 15페이지~17페이지입니다.

○한국노동교육원장 안종근 15페이지 것은 공공부문의 노사관계 교육입니다. 그냥 일반 교육이 아니고요, 노동부 교육은 뒤에 또 따로 17페이지에 있고요.

그리고 이 사업은 공무원노조법을 대비해서 시작한 지가 얼마 안 되었습니다. 그래 가지고 지금 막 시작하는 단계이기 때문에 계속 늘어날 것입니다. 아마 공무원노동조합법 입법 전후해서 상당히 많이 늘어나지 않을까 생각되어서……

○이목희 위원 그런데 언제 시작하셨습니까?

○한국노동교육원장 안종근 그것은 금년 3월 정도에 시작했습니다.

○이목희 위원 그래도 제가 보면 20회 계획에 실적이 2회인 이것은 잘 안 될 것 같은데요?

○한국노동교육원장 안종근 아니, 상당히 많이 늘어날 것입니다.

○이목희 위원 그러면 지자체 공무원도 마찬가지입니까?

○한국노동교육원장 안종근 예, 마찬가지입니다.

○이목희 위원 그것도 같이 3월에 시작하셨습니까?

○한국노동교육원장 안종근 예, 그러니까 대개 3월 정도부터 시작했습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○이목희 위원 제가 이런 말씀을 드리는 것은 공무원들이, 특히 경제부처 공안부처의 공무원들이 노사관계에 대해서 제가 볼 때에는 아주 낮은 저급한 수준을 가지고 있습니다. 이것이 문제를 자꾸 일으키는 원인이 되고 있어서 위원장님이 노력하셔서 공무원들에게 노사관계에 대한 교육을 철저히 시켜야 한다 그런 바람에서 말씀드렸습니다.

○한국노동교육원장 안종근 위원님 말씀에 전적으로 동의를 합니다.

현재도 행자부, 교육청, 철도청 이런 데서 이미 사람들을 보내고 있습니다마는 앞으로 이것이 계속 확대가 될 것으로 믿습니다.

○위원장 이경재 이목희 위원님 수고하셨습니다.

더 이상 보충질의나 추가적으로 질의하실 위원님이 안 계시면 질의를 종결할 것을 선언합니다.

각 기관에서는 오늘 여러 위원님들께서 지적하신 사항과 개진하신 고견들을 깊이 유념하셔서 향후 정책 개발과 집행에 만전을 기해 주실 것을 당부드립니다.

위원님들 그리고 각 기관장과 관계관 여러분!

아주 장시간 심도 있는 보고와 질의를 해 주신 것에 대해서 감사를 드립니다.

수고 많으셨습니다.

이상으로 오늘 회의를 모두 마치겠습니다. 산회를 선포합니다.

○우원식 위원 잠깐만요!

○위원장 이경재 예.

○우원식 위원 산회를 선포하기 전에 오늘 사실은 어제 환경부 보고에 있었던 경유 승용차 배출가스 기준 강화 유예 조치 철회 권고 결의안을 내기로 준비를 했었습니다. 그래서 그 부분에 관해서 이미 위원님들 사이에서 여러 논의가 있었기 때문에 결론을 내고 가는 게 맞을 것 같아서 제가 마이크를 잡았습니다.

오늘 이 권고 결의안을 준비하는 과정에 사실은 또 여러 가지 이견들이 제기가 되어서 저희들 내부에서는 결의안을 오늘 채택하지 않으면 시기를 놓치는 것이기 때문에 사실은 정족수도 안 되어서 오늘 채택하기도 이미 어려워졌고요. 그래서 이 문제는 제기를 해 놓고, 그리고 철회안을 준비했던 것은 다시 철회하는 그런 방식으로 할까 합니다.

그래서 철회 제안 이유를 속기록에 남김으로 해서 위원회에 그리고 오늘 위원님들 간에 있었던 얘기를 환경부에 다시 분명하게 전달하는 것으로 하겠습니다.

저희가 이 철회 결의안을 준비했던 이유는, 서울의 미세먼지 오염도는 OECD 국가 중……

○위원장 이경재 잠깐만요, 현재까지 이 회의에서 공식적으로 이것을 안건으로 상정하지 않았습니다. 이것을 제의를 아직 안 하셨거든요. 그래서 상정을 해 놓고 제의를 하시든가, 절차를 그렇게 해야 될 것 같은데요.

○우원식 위원 그런데 그것이 간사님들끼리 하기로 되어 있었던 것 아닌가요?

○위원장 이경재 그러니까 동의를 하시겠다는 얘기예요?

○배일도 위원 제가 그 내용을 못 받았거든요. 제가 아침에 논의할 때 자리에 없어 가지고 논의를 못 받아 가지고 그 이후에 그 내용은 아까 들었습니다. 그래서 오늘 그런 결의가 채택되려면 참석자들의 논의와 찬성 이런 것들이 있어야 되는데 그게 안 되어 있어 가지고요, 그런 것은 의사일정에 정식으로 상정해서 시간이 어떻든 그 의사일정을 다루어야 될 텐데 아직 그런 절차적인 문제나 내용적인 문제가 어렵기 때문에 오늘 이것의 처리는 사실상 못 하는 것 아니냐, 이렇게 얘기를 드리려고 지금 준비 중에 있습니다.

○김형주 위원 안건 상정으로 하지 말고 의사진행으로……

○배일도 위원 아직 두 간사 간에 상정하자든지 이런 얘기는 한 적이 없습니다.

○우원식 위원 그러면 지금 정족수는 됩니까?

○위원장 이경재 정족수는 9명이 되어야……

○우원식 위원 그러게요. 그래서 제가 말씀드리는 것은 정족수가 안 되기 때문에 어차피 의결할 수가 없고, 그래서 의사진행발언이 될지 제가 자유스럽게 얘기하는 발언이 될지는 잘 모르겠으나 이렇게 준비했던 취지는 속기록에 남기는 게 맞겠다 싶어서 말씀을 드리는 것입니다.

○위원장 이경재 그러면 지금 그 동의를 하시고 그것을 다 읽으셔도 좋고 아니면 준비한 자료를 속기록에 남기실 수도 있다고 생각이 되는데, 그렇지요?

○수석전문위원 하종범 예.

○이목희 위원 그러면 여기에 있으니까 이것을 알아서 속기록에 옮기시지요.

○위원장 이경재 그러니까 정식으로 동의를 하시고, 저한테 요청하시면 그것을 속기록에 게재하도록 하겠습니다.

○배일도 위원 채택 여부는……

○위원장 이경재 채택 여부는 아닙니다.

○배일도 위원 채택 여부가 아니라……

○위원장 이경재 일단 동의하는 내용을 속기록에 올리겠다 이겁니다.

○배일도 위원 그 판단 자체를 위원장님이 하시면 되고요……

○우원식 위원 아니, 그것이 아니고요……

○배일도 위원 그것을 전달해 주셔야지……

○우원식 위원 속기록에 올리는 것이야 위원장님 판단이 아니고 제가 동의하면 올라가는 것 아닙니까?

○배일도 위원 회의가 지금 종료가 안 됐는데요, 의사진행발언이든 아니면 자유발언이든 신상발언이든 어쨌든 어떤 형식이든지 발언권을 얻으셔서 그 내용을 기록하시면 그것은 자연히 속기록에 안 올라가겠습니까? 그것을 먼저 얻으셔서 발언을 주시면……

○우원식 위원 그러면 제가 발언권을 얻으라고요?

○배일도 위원 예, 발언권을 얻으셔서 하셔야 안 되겠습니까?

○위원장 이경재 발언권을 드렸으니까……

○우원식 위원 그러면 이렇게 하시지요.

굳이 이렇게 얘기했던 것은 유로-3로 시행규칙의 발효가 시작되는 7월 1일에 경제장관회의에서 두 달간 유예한 것은 몹시 잘못되었다, 그래서 그 점을 분명히 하면서 앞으로 환경부가 경제장관회의에서 기 정해져 있는 법이나 아니면 시행규칙이나, 이런 제도적인 것까지 경제장관회의에서 경제 논리에 밀려서 양보되고 유예되는 것은 앞으로 있어서는 안 되겠다 그런 취지를 분명히 하면서 오늘 저희가 준비한 결의안을 채택은 못 하나 결의안의 내용을 속기록에 올려 줄 것을 위원장님께 제의드립니다.

○위원장 이경재 발언하시면 자동적으로 속기록에 올라가는데 지금 시간관계상 다 읽지는 않고 서면으로 내주시면 그것을 속기록에 올리겠습니다. 됐지요?

○우원식 위원 예, 감사합니다.

○위원장 이경재 감사합니다.

지금 말씀하신 서면을 받아서 속기록에 올리도록 해 주시기 바랍니다.

(결의제안문은 끝에 실음)

이상으로 오늘 회의를 모두 마치겠습니다.

산회를 선포합니다.

(20시36분 산회)

……

경유상용차배출가스기준강화조치유예철회권고 결의제안문

환경노동위원회

우원식의원

2004년 7월 9일

정부는 7월 1일 경제장관간담회를 열어 당일부터 시행 예정이었던 대기 환경보전법시행규칙(제67조 '제작차배출허용기준') 내용인 경유상용차 배출가스 적용기준 유로3의 적용시점을 2개월 유예하기로 결정하였음. 이에 따라 환경부는 당 시행규칙의 개정안을 입법예고하였음.

현재 서울의 미세먼지 오염실태는 선진국 주요 도시의 3배나 되고 이에 따른 사망자수는 KEI 조사치로만 봐도 연간 2000명에 이름.

또한 질소산화물 농도는 1.7배로서 멕시코 시티만도 못하다고 하니 심각한 상태가 아니라고 할 수 없음.

특히 수도권 대기오염 중 차량배기가스가 차지하는 비중이 85%를 넘어섰고 그중에서 경유차가 뿜어내는 배기가스의 비중은 88%를 차지하고 있음.

이러한 현실을 개선하기 위해 정부 스스로도 대기환경보전법 시행규칙을 통해 경유차 배출가스 기준을 점차 강화해 나가고 있음.

이번 경유상용차 배출가스 기준 강화 시행 2개월 유예라는 정부조처는 명백히 국민의 건강을 포기하고 현대자동차라는 특정 기업의 이윤창출을 편법으로 보장하는 행위임.

이미 현대자동차와 다임러 크라이슬러와의 합작결렬은 현대자동차 측에서도 지난 4월 불가피한 결론이라고 내부 방침을 천명한바 있음.

이미 예견된 현실을 사전 대비하지 않고 규칙시행일에 임박해서 전북지역 여론을 동원하여 규칙시행을 중단시킨 현대자동차의 행위는 법 위에 군림하는 태도로 보지 않을 수 없음.

이 번 조처를 통해 볼 때 향후 경유승용차 '05년 시판을 대비한 정부의 제반 수도권 대기환경 개선대책 또한 언제든지 기업체와 경제부처의 요구에 의해 쉽게 무너져 내리고 알 것이라고 봄.

이렇게 정부의 공신력이 땅에 떨어지면 이후 버스 업계나 화물차 업계에 저공해 자동차 의무구매를 요구할 수 없을 것이며, 수많은 제조업체에 에너지 총량규제를 강제해 나갈 수 없을 것임.

지난 7월 1일 시행예정이던 대기환경보전법 시행규칙의 경유상용차 배출가스 적용기준 유로3의 적용시점을 2개월 유예하기로 한 경제장관간담회 결정의 문제점을 지적하며, 정부는 상기 간담회 결정과 관련하여 다음과 같은 조치를 취할 것을 권고함.

- 정부는 이번 조치를 즉각 철회하고 동시에 대기환경보존법 시행규칙 개정작업을 중단하고 정상적으로 현재의 시행규칙을 시행할 것을 권고한다.
- 경유승용차 허용을 전제로 2003년 2월 경유차환경위원회에서 제안한 휘발유, 경유, LPG 간의 상대가격 체계를 100 대 85 대 50 수준으로 개선하되, 그 시행시기를 경유승용차 시판 시행과 동시에 할 것을 권고한다.

○出席委員(11人)

孔星鎭	김영주	김형주	단병호
배일도	우원식	이경재	이목희
정두언	제종길	조정식	

○出席專門委員

수석전문위원	하종범
전문위원	박용판

○政府側參席者

노동부

장관	김대환
차관	박길상
기획관리실장	정병석
고용정책국장	최병훈
노사정책국장	노민기
근로기준국장	엄현택
산업안전국장	이채필
고용평등국장	양승주
고용정책심의관	신영철
노동보험심의관	이상석
능력개발심의관	백종면
국제협력관	정철균
공보관	남석현
중앙노동위원장	신홍
상임위원	백일천
사무국장	김현수
노사정위원장	김금수
상임위원	김원배
운영국장	조정호
대외협력실장	박연정
수석전문위원	김훈
기획위원	정경영

○其他參席者

근로복지공단이사장	방용석
감사	김길성
보험관리이사	박완수
복지이사	서만식
한국산업인력공단 이사장	이동훈
운영이사	이충복
인력개발이사	정유진
자격검정이사	박성수
한국산업안전공단 이사장	김용달
감사	안준노
기확관리이사	공덕수
기술이사	한균원
교육홍보이사	강응대
한국장애인고용촉진 공단이사장	박은수
기획관리이사	진준민
고용촉진이사	김만수
한국노동교육원장	안종근
사무총장	황기돈
산재의료관리원장	이만호
기획이사	이병천
운영이사	임명순
학교법인기능대학 이사장	박용웅
한국기술교육 대학교총장	문형남
기획처장	어수봉
학생처장	정구철
능력개발교육원장	김정근