

第253回國會
(臨時會)

環境勞動委員會會議錄

第 2 號

國會事務處

日 時 2005年4月18日(月)

場 所 環境勞動委員會會議室

議事日程

- 1. 업무보고(계속)
 - 가. 노동부

審査된案件

- 1. 업무보고(계속) 2
 - 가. 노동부

(10시23분 개의)

○위원장 이경재 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제253회 국회(임시회) 제2차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

먼저 입법조사관으로부터 보고가 있겠습니다.

○입법조사관 이정득 보고사항을 말씀드리겠습니다.

(보고사항은 끝에 실음)

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

오늘 노동부의 업무보고가 의제로 상정되어 있습니다마는, 방금 보고사항에서 들으신 바와 같이 본 위원회 단병호 위원님께서 참고인 출석요구 및 진상조사단 구성 동의를 서면으로 하셨습니다. 아울러 노동부에 대한 자료 요구도 하셨습니다.

이에 대하여 본 위원장은 참고인 출석요구 및 진상조사단 구성동의안에 대하여 우리 위원회의 의사일정 통보 시에 여러 위원님들께 배부해 드렸으며, 자료 요구 사항에 대하여는 지금 위원님들께 배부해 드린 바와 같습니다.

자료 요구는 회기 중에는 위원회의 결의가 있어야 합니다.

먼저 단병호 위원님께서 동의하신 참고인 출석요구에 대하여 논의하고자 합니다.

일단 이것을 의제로 성립할 것인가 여부를 묻는 겁니다.

찬성하시는 위원님 계십니까?

○단병호 위원 잠깐만요. 먼저 이 제안설명을 하고……

○위원장 이경재 아니, 이것이 의제로 채택이 되어 제안설명을 하고 토론이 있을 수 있는 것이고요. 지금 의제 자체를 먼저 채택을 해야…… 의제로 올려야 될 것인가, 말 것인가 하는 부분부터 여쭙는 겁니다.

그리고 동의안을 제출할 때 한 분이 동의를 해주시고, 누가 “찬성합니다” 또는 “재청합니다” 그래야 이 의제가 성립되는 것이거든요. 지금 그것을 묻는 겁니다.

찬성하시는 분이 안 계신 것 같아요. 그래서 본 동의는 의제로 성립되지 않아 논의하지 않겠습니다.

다음은 진상조사단 구성에 대해 논의하고자 하는데 찬성하시는 위원님 계십니까?

이것도 찬성하시는 위원님이 안 계시기 때문에 본 동의는 의제로 성립되지 않아 논의하지 않겠습니다.

다음은 서류 제출 요구에 대하여 논의하고자 하는데 찬성하시는 위원님 계십니까?

○정두언 위원 서류 제출은 뭐예요?

○위원장 이경재 그러니까 정부에 대해서 자료 제출 요구를 하는 겁니다.

○정두언 위원 그것도 논의를 해야 돼요?

○위원장 이경재 아니, 일단 의제로 올라가야……

이게 의결을 해야 되니까 의결 사항은 의제로 올려야 됩니다.

자료 제출 요구에 대해서도 의견이 없으세요?

찬성하는 위원님이 안 계시기 때문에 본 동의안은 의제로 성립되지 않아 논의하지 않겠습니다.

그러면 세 가지 안에 대해서는 논의하지 않기로 했기 때문에 바로 본 회의 의사일정대로 노동부 보고가 있겠습니다.

1. 업무보고(계속)

가. 노동부

(10시29분)

○위원장 이경재 의사일정 제1항 노동부 업무보고의 건을 상정합니다.

오늘 업무보고는 노동부에 대한 업무보고를 일괄하여 듣고 이어서 위원님들께서 정책질의하는 순서로 진행하도록 하겠습니다.

그러면 노동부장관 나오셔서 인사말씀해 주시고 간부 소개 및 업무보고해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 김대환 존경하는 이경재 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 제253회 국회 환경노동위원회에서 금년도 노동부 주요업무계획 및 기타 현안에 대해 보고드리게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

금년에 저희 노동부는 '함께 가꾸는 일터, 활력 있는 사회'를 비전으로 더 많은 일자리, 더 나은 일자리, 선진적 노사관계의 3대 목표와 이를 뒷받침하기 위한 9대 과제를 추진하고자 합니다.

또한 지난 4월 6일에는 국가 고용지원서비스 혁신보고회를 갖고 더 많은 사람에게 더 나은 일자리를 제공하기 위한 방안을 마련하여 국민들에게 제시한 바 있습니다.

위원님 여러분께서도 잘 아시다시피 올해에도 일자리 문제는 가장 중요한 국가적 과제입니다. 일자리의 양 자체를 늘리는 것 못지않게 취업애로를 겪는 사람들에 대하여 적절한 일자리를 매끄럽게 연계해 주는 일과 능력개발을 통해 변화하는 노동시장에서의 적응력을 기르고 인적자본 축적을 통해 기업경쟁력을 강화하는 것이 중차대한 과제입니다.

그동안 정부 내부에서조차 이에 대한 인식과 관심이 상대적으로 적었던 것이 사실이나 이번에 마련된 방안을 토대로 선진국에 견줄 만한 고용지원 및 능력개발 서비스를 구축해 나가도록 배전의 노력을 다하겠습니다. 우리 위원님들께서도

향후 추진과정에서 좋은 의견과 아낌없는 지원을 부탁드립니다.

두 번째로 일자리 문제와 관련해서는 임금·근로복지 격차 등 노동시장 내 양극화 문제를 해결해 나가기 위한 지혜를 모아야 할 시점입니다. 특히 비정규직 문제에 대해서는 철저하게 대처해 나가겠습니다.

지방관서에 비정규직감독과를 신설하는 등 집중적인 현장 지도와 점검을 통해 불법적 관행을 개선해 나가도록 노력하는 한편, 비정규직의 고용안정과 능력개발 지원 및 사회안전망 확충을 위한 중장기 5개년 계획을 수립·추진해 나가겠습니다.

이를 위해서는 무엇보다 차별을 시정하고 비정규직을 올바르게 사용할 수 있는 제도적 토대를 마련하는 것이 급선무입니다.

이경재 위원장님이 직접 주선하시어 노사정 논의를 진행해 주신 데 대하여 깊이 감사드리며, 이번 임시국회에서는 반드시 법안을 처리해 주시기를 거듭 부탁드립니다.

온 국민이 열망하는 선진적 노사관계의 정착 역시 빼놓을 수 없는 과제입니다. 지난해와 마찬가지로 올해 임·단협도 노사 상생의 지혜를 발휘할 수 있도록 법과 원칙을 바탕으로 한 대화와 타협의 자율해결 기조를 정착시켜 나가고, 지역·업종 등 현장 단위에서부터 노사 간 협력의 기운이 무르익을 수 있도록 대화채널 마련, 공동 협력사업 추진 등 각종 인적·물적 지원을 아끼지 않겠습니다.

지난 2003년 마련한 바 있는 노사관계법·제도 선진화 방안도 이제는 노사정 논의를 가속화하는 등 다각적 노력을 통하여 금년 중에는 결론지어야 합니다. 선진 노사관계로 가기 위한 노사정 협력의 과정마다 우리 위원님들께서 관심을 가지시고 적극 도와주실 것을 믿어 의심치 않습니다.

존경하는 위원님 여러분!

지난해에는 위원님들의 성원과 지지에 힘입어 시대적 과제인 공무원노조법과 퇴직연금제 등의 도입을 완료하고, 일자리와 노사관계 문제에 대해서도 많은 성과를 거두었습니다. 올해에도 산적한 노동현안에 대해 저를 비롯하여 노동부 전 직원이 사명감을 갖고 열심히 노력하겠습니다.

아무쪼록 금년도 노동행정이 한 단계 도약할 수 있도록 위원님들의 지속적인 관심과 지도를 부탁드립니다.

그러면 보고에 앞서 노동부 간부들을 소개해 올

리겠습니다.

정병석 차관입니다.

최병훈 정책홍보관리실장입니다.

노민기 고용정책실장입니다.

정종수 노사정책국장입니다.

엄현택 근로기준국장입니다.

송영중 산업안전국장입니다.

양승주 고용평등국장입니다.

이채필 고용정책심의관입니다.

이상석 노동보험심의관입니다.

백종면 능력개발심의관입니다.

전운기 감사관입니다.

정철균 국제협력관입니다.

이기권 홍보관리관입니다.

다음, 서울·경인 지역의 청장도 참석하였습니다.

조주현 서울지방노동청장입니다.

김동남 경인지방노동청장입니다.

(간부 및 지방노동청장 인사)

이상으로 간부소개를 마치고, 양해해 주신다면 업무보고는 정책홍보관리실장으로 하여금 자세히 말씀드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

○노동부정책홍보관리실장 최병훈 2005년도 노동부 업무계획을 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 2005년도 업무계획 주요내용 기타 현안사항 그리고 2005년도 정부입법 추진계획 순입니다.

먼저 2005년도 업무계획 주요내용입니다.

첫째, 금년도 노동정책 비전과 목표입니다.

지난해는 일자리 만들기와 노사관계 선진화에 노력하여 일자리 42만 개 창출, 노사관계 자율기조 정립, 퇴직연금제·공무원노조법 제정 등 성과를 거두기도 하였으나 체감 고용안정도가 낮고 노사관계법·제도 선진화 방안 및 비정규직 입법은 지연되고 있습니다.

따라서 금년에는 더 많은 일자리, 더 나은 일자리 만들기와 노사관계 선진화에 역점을 두고 9대 이행과제를 추진함으로써 함께 가꾸는 일터, 활력 있는 사회를 구현하고자 합니다.

9대 이행과제별 추진계획입니다.

첫째, 고용지원 서비스 혁신입니다.

먼저 고용안정센터를 혁신하여 상담에서 사후관리까지 개인별 종합취업지원체제를 구축하고

구인애로기업에 대한 지원을 강화하며 센터장 공모제, 직원 전문성 제고 등 내부혁신도 병행할 계획입니다.

고용정보의 인프라 확충을 위해 고용 관련 9대 전산망을 통합하고 민간부문과도 연계하며 수요자 특성별 고용정보 제공체제를 구축하는 동시에 직업별 중장기 인력수급전망체계 기반도 구축하겠습니다.

지자체 등과의 지역 고용 네트워크를 구축, 지역 밀착 서비스도 제공할 계획입니다.

두 번째, 선진형 신일자리 창출입니다.

선진국에 비하여 상대적으로 저조한 공공·사회 서비스부문 일자리 창출을 위해 소득 2만 불 시대 진입 과정에서의 선진국 고용구조 변화 및 정책사례를 분석·진파하고 재정투자 필요성에 대한 국민적 공감대를 확산시키고자 합니다.

사회적일자리창출사업은 금년도 창출 목표 추진은 물론 범정부적인 사업추진체계도 구축할 계획이며 수익형 사회적 일자리를 적극 개발하여 사회적 기업으로 육성되도록 하겠습니다.

근로시간 단축 등을 통한 일자리 나누기 및 중소기업 환경개선과 인력확보가 연계되도록 지원하겠습니다.

임금체계 개선 및 고용형태 다양화입니다.

연공급 중심 임금체계가 직무·성과중심으로 합리화되도록 임금직무혁신센터를 중심으로 전문가·지역 네트워크를 구축하고 임금피크제 등 적합모델이 개발·보급되도록 하겠습니다.

고용규제 완화 및 고용형태 다양화를 위해 파견대상 업무를 확대하고 고령자에 대해서는 파견·기간제 사용기간 제한의 예외를 인정하며, 여성 친화적 파트타임 모델 개발·보급 및 지원책을 마련하겠습니다.

주40시간제 정착과 함께 탄력적 근로시간제 활성화 및 실근로시간 단축을 유도하여 2011년에는 2000시간 이하가 되도록 해 나가겠습니다.

평생능력개발체제 구축입니다.

학령기에는 교육투자가 OECD 평균보다 높으나 노동시장 진입 이후 인적자원개발 투자가 미흡한 점을 감안하여 근로자 전 생애에 걸친 직업능력개발을 강화코자 합니다.

진입단계에서는 집단상담 프로그램 등을 적극 운영하고, 재직단계에서는 기업의 학습조직화 지원은 물론 근로자 수강지원금 지원대상을 확대하고 지원수준도 인상하며, 전직단계와 실직단계에

서도 각각 적정한 지원이 이루어지도록 할 계획입니다.

현장 중심의 협력적 인력개발 모델이 확산되도록 지자체·사업주단체·학교 등이 연계하여 지역 내 근로자 능력개발에 대한 투자가 이루어질 수 있도록 지원하고, 산업별 인적자원개발협의체(Sector Council)를 통해 중소기업 단위 인력개발투자가 활성화되도록 지원하며, 10대 성장동력산업별 중간기술인력 양성을 위해 전문대·기능대·실업고와 사업체 간 컨소시엄 구성도 지원하며, 대기업·중소기업 간 훈련컨소시엄을 더욱 확대시켜 나갈 것입니다.

공공훈련기관과 자격제도 개편입니다.

산업인력공단을 평생학습 지원 및 자격관리기관으로 개편하고 기능대와 직업전문학교를 권역별로 통합·분권화하며 국가기술자격제도를 현장 수요·기술 변화에 부응토록 혁신코자 합니다.

기본적 근로조건은 보장되도록 하고자 합니다.

먼저 임금보장의 사각지대 해소입니다. 지연이 자제·반의사불벌죄 도입 등 지난해 마련한 체불행정 혁신방안을 금년 7월부터 본격 시행하고 수습·감시단속적 근로자에 대해서도 최저임금이 적용되도록 할 계획입니다.

산재취약 근로자 안전보건관리 강화를 위해 유해물질로 인한 직업병 예방체계를 획기적으로 개선하고 클린사업장은 금년도에 9000개를 추가 조성하며 석유화학단지의 대형사고 예방을 위하여 금년 초에 중대산업사고예방센터 4개소를 설치·운영 중이며 사망재해 다발 사업장에 대한 제재를 강화해 나갈 방침입니다.

사회안전망 내실화입니다.

적용대상 근로자의 3분의 1을 차지하는 5인 미만·일용근로자의 고용·산재 보험 가입률 제고를 위해 부과고지제도, 전자카드제를 도입하고 가입 누락이 최소화되도록 하겠습니다. 특히 산재보험은 단순 보상금 지급 위주에서 사회 복귀를 촉진토록 현장요양관리제를 도입하고 산재보험제도 전반에 대한 혁신을 추진하며 퇴직연금제 본격 시행에 대한 준비도 철저히 하겠습니다.

차별 시정 및 격차 완화입니다.

비정규직 보호 강화를 위해서 현장지도·점검으로 불법적 관행을 제거하고 비정규직 입법을 마무리하고 차별시정위원회 등 추진체계를 정비하는 동시에 비정규직 고용개선 5개년계획을 연내에 수립하겠습니다.

적극적 고용평등 시책으로 현재 시범 운영 중인 적극적 고용개선조치를 법제화하고 산전후휴가 사회분담을 확대하며 장애인 고용률 1% 미만 기업에 대한 특성별 고용 컨설팅을 실시하고 고용평등지표도 개발할 계획입니다. 대기업·정규직 임금 인상 자제 등 과도한 임금격차 완화를 위한 사회적 분위기도 조성코자 합니다.

자율과 책임의 노사관행 정착입니다.

지난해 확립한 법과 원칙, 대화와 타협의 자율기조를 정착하고 취약사업장 갈등해소를 위한 사전 지원을 강화하며 노동위원회의 조정서비스를 확대하고 점차 중요해지는 공공부문 노사관계에서 건전관행이 구축되도록 지원하겠습니다.

다양한 노사대화·참여가 활성화되도록 지역·업종단위 협력사업을 활성화하고 중앙단위 노사정 대화 활성화 노력도 지속해 나가겠습니다.

노사관계 법·제도 선진화 방안 입법 추진입니다.

2003년 노사개혁 로드맵 수립에도 불구하고 현재까지 노사의 실질 논의 부족으로 선진화 방안 입법추진이 지지부진한 실정인바, 선진화 방안에 대한 노사정 합의 도출에 최대한 노력하고 국제기준과 국민적 지지를 토대로 정부입법을 추진코자 합니다. 금년 정기국회에 법안을 제출하고 2006년까지 후속조치가 마무리되도록 할 계획입니다.

그 외에 세계화시대의 국제 노동행정 수요도 적극 대응코자 무역·투자 자유화에 따른 기업·근로자 보호 및 적극적 노동외교를 통한 국가이미지 제고에도 노력하겠습니다.

기타 현안사항입니다.

첫 번째 지난 4월 6일 보고대회를 가진 국가고용지원 서비스 혁신방안에 대한 후속조치입니다.

혁신방안의 요지는 세 가지인데 먼저 고용지원 서비스 선진화입니다.

고객별 진단을 통한 개인별 취업지원계획에 맞는 원스톱 취업지원제를 도입하고 통합고용정보망을 2007년까지 구축하며 청년층 대상 각종 지원프로그램을 대폭 확충하고 대학의 직업지도 프로그램을 지원하며 상담·훈련·알선·파견·전직 지원·채용 대행 등을 수행하는 종합인력서비스 산업이 육성되도록 지원하는 동시에 고용안정센터를 지역인력 수급의 중추기관으로 재편해 나가겠습니다.

직업능력개발 혁신입니다.

취약계층에 대한 직업능력개발 지원을 위해 중

소기업 훈련비 및 근로자 대학 학자금 지원을 비롯하여 영세 자영업자에 대한 무상훈련과 훈련수당 지원, 장기실업자 대상의 근로자학습구좌제 도입 등을 추진할 계획입니다.

중소기업 밀집 공단지역에 학습지원센터를 설치하고 찾아가는 훈련을 실시하며 훈련비 지원 위주에서 학습조직화 촉진 등 인프라투자비도 지원하고 노사 공동훈련은 우대 지원하고 가칭 근로자평생학습재단 설립 관련 노사정 협의도 추진하는 동시에 지역특화형 고용·능력 개발 및 인프라 구축사업을 추진할 계획입니다.

마지막으로 일자리 정책을 국가 어젠다로 효과적으로 추진하기 위하여 대통령 직속의 새로운 국정과제위원회 신설을 추진하겠습니다.

방금 보고드린 혁신방안에 대한 향후 추진계획입니다.

먼저 고용지원 서비스의 선진화를 위해 세부 추진계획을 조속히 마련하고 인력 증원도 추진하되 고용지원서비스 선진화 시범센터를 6개소 운영하고 고용안정센터의 성공모델을 만들어 확산시키고 중앙고용정보원의 역할 강화를 위해 독립법인화를 추진하겠습니다.

직업능력개발 혁신을 위해 분야별 혁신 TF를 구성·운영하고 우수 사례 확산과 사회적 인식 제고에 노력할 것입니다. 국정과제위원회는 상반기 중 출범을 목표로 규정 제정 등을 추진해 나가겠습니다.

항만 등 노무공급체계 개선 관련입니다.

금년 3월 말 현재 직업안정법에 따른 국내 근로자공급사업 허가를 받은 노조는 39개소로 하단의 도표에서 보시는 바와 같이 항만하역이나 농수산물하역 분야가 주종을 이루고 있습니다. 하역업체는 장비 조작 등 최소 인력만을 상용직으로 고용하고 그 외 단순노무직은 항운노조가 조합원을 독점 공급하고 있습니다.

그간 노조에 의한 노무공급체계는 작업량의 불규칙성에 따른 고용 불안정을 최소화하고 항만인력 수급 안정에 기여한 반면, 하역노무 공급 독점으로 조직이기주의 및 비리 등 부정적 측면을 동시에 내포하고 있으며 노동관계법상 사용자 의무 부담주체가 하역업체인지 노조인지에 대한 다툼이 있는 실정입니다.

향후 계획입니다.

채용비리 등에 대한 수사가 진행 중이므로 불법행위에 대해서는 관계당국에서 구체적인 사안

별로 엄단하게 될 것이나 노동조합의 자정노력 및 내부통제 강화 등이 필요하며 제도적으로는 해양수산부와 협조하여 개선방안을 마련할 계획입니다.

고용허가제 추진현황 및 개선방향입니다.

현재 고용허가제로 도입된 외국 인력은 총 6360명으로 기대에 못 미치는 실정이며 내국인 고용기회 보호차원의 엄격한 절차, 1사1제도 원칙, 18만 7000명에 달하는 불법체류자 등이 성공 정착에 걸림돌이 되고 있습니다.

제도 개선방향입니다.

신속한 인력공급 지원 및 사업주 이용 편의성을 높이고자 내국인 구인노력 의무기간 단축 등은 이미 제도 개선을 완료하였고 1사업장1제도 원칙 폐지, 재입국 제한기간 단축 등은 개선이 필요한 과제입니다. 합법적인 고용관행 정착을 위해 정부 합동의 불법체류 및 불법고용 근절대책을 추진하는 동시에 산업연수제는 점차 축소·폐지하고 외국인력제도를 고용허가제로 일원화하는 방안도 추진해 나갈 방침입니다.

노사정대표자회의 재개 경위 및 향후 계획입니다.

노사정 대화의 정상화 및 노사정 대화의 틀 정비를 위해 작년 6월 노사정대표자회의를 구성하고 노사정위 개편 방안과 노사관계 법·제도 선진화 방안의 처리방향을 논의키로 합의하였으나 동년 8월 이후 민주노총 불참으로 대표자회의가 일시 중단된 바 있습니다. 금년 4월 5일 민주노총의 대화 복귀에 따라 노사정 대표자회의를 재개하고 아래 세 가지 사항에 대해 합의한 바 있습니다.

향후 계획입니다.

조속한 시일 내에 노사정대표자회의 운영위원회를 개최하여 노사정위 개편 방안과 법·제도 선진화 방안 처리방향을 논의하고 비정규직 입법은 국회 주도의 노사정 대화를 통해 적극 의견을 수렴토록 하겠습니다.

울산지역 건설플랜트노조 동향 및 대책입니다.

노조는 작년 6월부터 단체교섭을 요구하였으나 사 측이 조합원 확인을 요구하며 교섭을 거부하자 파업에 돌입, 작업장 출근 방해·기물 손괴·근로자 폭행 등 산발적 불법파업 및 집회를 계속하였고 4월 8일에는 조합원 800여 명이 울산 시청에 진입하면서 9명이 구속되기도 하였습니다.

울산사무소 주선으로 개최한 노사간담회 결과

에 따라서 향후 조합원 명부 등을 확인하여 교섭 의무 유무 등을 통보할 예정입니다.

대응방향입니다.

노사간담회 등으로 노사 간 이해를 제고하고 대화를 통한 문제 해결을 지도해 나가겠습니다.

노조의 폭력·점거 등 불법행위에는 엄정 대응하고 사용자 부당노동행위 여부도 신속 조사토록 하겠습니다.

마지막으로 2005년도 정부입법 추진계획입니다. 마는 이 부분은 보고를 생략하고 유인물로 대체코자 합니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 정책홍보관리실장님 수고하셨습니다.

다음은 위원님들의 질의순서가 되겠습니다.

오늘 위원님들의 질의는……

○단병호 위원 위원장님, 질의에 들어가기 전에 제가 짧게 한 말씀만 드리고 싶은데요.

오늘 상임위원회에 제가 제출한 현대자동차 대표이사가 참고인으로 참석해 달라는 것을 채택해 달라는 요청 안 하고, 그다음에 현재 비정규직 문제에 대한 실태조사를 환경위 차원에서 하도록 진상조사단을 구성했으면 하는 제안, 두 개가 다 일고의 제고도 없이, 일고의 검토도 없이 환경노동위원회에서 부결되었습니다.

저는 이 사태를 보면서 참 착잡한 심경을 뒤라고 표현하기가 참 어려움을 느낍니다.

잘 알고 계시다시피 현대자동차 불법파견 문제는 노동부가 이미 123개인가 업체에 대해서 전체 불법파견 판정을 내렸고, 그에 근거해서 또 사내하청 노동자들은 직접고용의무라든가 그 문제에 대한 해결책을 요구하고 파업을 진행한 지가 꽤 오래 됩니다.

이것이 아직 해결되고 있지 못한 상태에서 최소한 환경노동위원회가 노동문제에 대해서 원만한 노사관계를 이루어내는 데 기여를 해야 된다고 하면, 그런 역할이 있다고 하면 최소한 저는 이런 사태에 대해서, 증인을 요청한 것이 아닙니다. 현대자동차 사장을 참고인으로 나오게 해서 거기에 대한 회사의 입장은 무엇인지 우리가 한번 들어보고, 또 필요하다면 노의 의견도 한번 들어볼 수 있는 문제고요.

그렇게 해서 국회 차원에서도 이 문제를 어떻게 해결할 수 있을지 이런 것을 한번 검토해 보자고 하는 제안이었는데 이런 것들이 일고의 검

토 없이 기각되었습니다. 아예 안건으로도 채택이 안 되었습니다.

그리고 비정규직 문제는 우리가 잘 알고 있다시피 지금 우리 사회에서 우선적으로 해결하지 않으면 안 되는 가장 중요한 문제로 되어 있습니다. 비정규직 관련 법안이 쟁점이 되고 있고 실제로 이 문제는 많은 사업장에서 노사분규로 나타나고 있는 부분들도 있습니다.

따라서 이 정도의 상황이라면 최소한 환경노동위원회에서 비정규직 실태를 한번 조사해 보자, 실태 조사를 위한 진상조사단을 구성해 보자고 하는 것이 지극히 상식적이고 당연한 것이 아닌가, 제 나름대로는 그렇게 판단을 합니다.

그런데도 불구하고 진상조사 문제까지도 일체의 어떤 검토 없이 한꺼번에 안건으로 채택되지 않는 것을 보면서 제가 환경노동위원회에 앉아 있다고 하는 것이 이렇게 참 무기력해 보이지 않을 수 없습니다.

또 주요한 것 하나는 저희들이 노동부에 요청한 자료가 있습니다. 여러 위원님들도 마찬가지로 하겠습니다마는 굳이 상임위원회를 거치지 않고도 통상적으로 자료를 요청하면 협조도 하고 이렇게 합니다.

그런데 비단 무슨 이유인지는 모르겠지만 울산 내에 관련된 문제, 울산 플랜트에 관련된 문제라든가 여기에 대한 일일동향 보고서, 또 삼성SDI라든가 여기에서 올라온 사건과 관련된 내용, 이런 데 대한 자료를 요청했는데 지금 자료가 거부되고 있습니다.

국회 국정감사 때도 국가기밀에 의한 것이 아닌 것은 상임위라든가 여기서 요청을 하면 정부는 자료를 제공하도록 되어 있습니다. 국가기밀도 아닌 일상의 업무보고에 해당하는 자료를 요청했는데 노동부가 그것을 거부해서 제가 상임위에서 채택해 줄 것을 요청했던 것입니다. 그런데 이것이 상임위에서 안건으로도 채택되지 않는다는 것은 참 납득하기 어려운 부분입니다. 이것이 무슨 국가의 큰 기밀사항에 해당되는 것인지, 저는 정말 이 사태를 보면서 이것을 어떻게 받아들여야 할지 난감하기 그지없습니다.

이미 결정된 사항이기 때문에 이 자리에서 변안해서 되기는 어렵겠지요. 그런데 저는 오늘 이 상임위의 결정사항을 보면서 정말 이제는 우리 상임위원회에서 현장의 노동 문제에 대해 다시 한번 진지하고 깊이 있게 착목해야 되는 것이 아

나나 하는 이런 생각을 갖게 됩니다.

하여튼 오늘 이 결정을 보면서 착잡한 제 소회를 말씀드린 것으로 받아들여 주시고 다른 위원님들께서도 제 말에 대해 다시 한번 고민들을 해주셨으면 하는 부탁도 드리겠습니다.

○**김영주 위원** 의사진행발언입니다.

○**위원장 이경재** 예, 말씀하십시오.

○**김영주 위원** 김영주 위원입니다.

지금 단병호 위원님께서 말씀하신 부분이 일면 맞는 부분도 있고, 또 잘못된 부분도 있어서 제가 한 말씀 드리겠습니다.

사실 현대자동차 불법과건 문제로 사건이 벌어졌을 때 제가 먼저 제안을 해 가지고 현장을 방문한 바 있습니다.

그러나 지금 단병호 위원님께서 국회 차원의 참고인 소환 및 진상조사단 구성을 제안한 것은 저희 국회의 역할에 맞지 않는 것 같아서 동의하지 않았습니다.

그 이유는 노동부에서 불법과건에 대한 판정을 잘못했을 경우, 그리고 노동부에서 진상조사단이 나가 가지고 거기에 대한 사태 파악을 제대로 하지 않았을 때 그런 게 이루어질 수 있다고 봅니다.

그러나 현재 노동부에서 경찰에다가 불법과건을 신고하여 검찰에서 이것을 수사하고 있습니다. 따라서 재판 결과가 나왔을 때 이것이 정말 잘못되었는데도 불구하고 검찰에서 일방적으로 사측의 손을 들어줘서 문제가 됐을 때는 국회에서 여기에 대한 법을 보완하든지 여기에 대한 정확한 진상 조사를 할 수 있게끔 요구를 해야지요. 그런데 지금 노동부에서 정확한 판단을 해서 불법과건 사업장을 판정한 상황에서 저희가 진상 조사를 나갔을 때, 불법과건이라고 해서 저희가 조사를 했을 때 국회에서 할 수 있는 역할은 거의 없다고 생각됩니다.

그렇기 때문에 저희가 그것을 지켜보자는 의미에서 동의를 안 해 드렸던 것입니다. 이게 잘못되고 있는데도 불구하고 국회에서 직무유기를 하고 있다는 그런 생각은 안 해 주셨으면 하는 의미에서 말씀을 드렸습니다.

○**단병호 위원** 지금 제 말씀을 오해하신 것 같아요. 저는 현대자동차에 대한 진상조사단을 구성하자고 제안한 것이 아닙니다. 현대자동차 대표이사를 참고인으로 모셔다가 얘기를 들어보라고 하는 것이고, 별개의 건입니다.

그리고 실태 진상조사단을 구성하자고 하는 것

은 현대자동차뿐만 아니라 지금 하이닉스라든가 상당히 많은 사업장에서 불법과건이 이루어지고 있습니다. 그래서 이런 전체에 대해 환노위 차원에서 어떻게 이런 불법과건들이 이루어지고 있는지에 대한 진상 조사를 해 보자고 하는 것입니다. 이것은 현대자동차에 대한 진상 조사를 얘기하고 있는 것이 아닙니다. 현재 만연되고 있는 과건업체 전체에 대해 최소한 우리 환경노동위원회에서 조사단을 구성해 가지고 그것을 한번 파악해 볼 필요가 있는 것 아니냐 하는 이런 것입니다.

○**김영주 위원** 그러니까 우리가 노동부에다가 불법과건에 대한 구체적인 전담반을 만들어서 하도록 요청할 수 있는 것이 저희의 기능이지 지금 노동부에서 여기에 대한, 우리가 요청도 하지 않고 국회의원들이 한다고 그러면 모든 사업장마다 또 그런 사례를 남겨야 된다는 생각을 좀 해 주시기 바랍니다.

○**박희태 위원** 제가 그것과 관련해서 말씀 좀 드리겠습니다.

소수의 목소리인지는 모르겠습니다마는, 그러나 굉장히 전문성도 있고 노동현장에서 평생을 바친분의 얘기니까 우리가 좀 무게를 가지고 들어줘야 됩니다. 목소리를 내는 사람의 숫자는 적지만 그 무게는 천근과 같이 무거울 수도 있습니다.

저는 내용도 잘 모르고, 또 제가 사실 이렇다 저렇다 얘기할 처지는 아닙니다마는 우리 위원회에서 참고인 한 사람 불러서 얘기를 좀 듣자는 걸 너무 그렇게 인색하게 할 필요는 없지 않느냐, 저는 그렇게 생각을 합니다.

이것이 어떻게 해서 결말이 났는지 모르지만 우리가 정확하게 국정을 파악하고 노동 현실을 알아야 우리가 할 일을 다 할 수 있지 않겠습니까? 그런 의미에서 저는 단병호 위원님의 말씀을 상당히 심사숙고하게 받아들여 여기에 따른 어떤 변경이 가능하다면 했으면 싶습니다.

○**위원장 이경재** 노동위원회에서는 노동 문제에 관한 기탄 없는 토론과 실제에 접근하는 노력을 보여야 됩니다.

그런데 현재 위원님들이 의사결정을 해 주신 것은 이것을 가볍게 여겨서가 아니라 아마 내부적으로 위원들이 상당한 연구 끝에 지금은 적절한 시기와 방법이 될 수 없다고 판단해서서 그렇게 결정한 것이기 때문에 다시 재론하기가 어렵다고 생각되고 적절한 시기에 또 달리 논의될 수 있는

기회가 있을 거라고 생각이 됩니다. 그래서 이 문제는 이대로 넘어가고 바로 질의로 들어가도록 하겠습니다.

먼저 이목희 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이목희 위원 제가 비정규직 법안과 관련한 국회 내 협상을 주재하는 사람이기 때문에 이 점에 대해서 구체적인 내용은 말씀드리기 어렵습니다. 마는 간단히 얘기해 보겠습니다.

아시는 대로 우리 사회의 양극화는 매우 심각합니다. 그래서 우리 정부도 '동반 성장을 통한 선진한국 건설'이라는 기치를 내걸었습니다.

사실 옛날에 우리 정부에서 제일 큰 문제가 사회 양극화라고 했을 때 별로 진지하게 듣지 않던 분들도 이제는 여기에 크게 공감을 하고 있습니다. 우리 사회의 양극화의 핵심은 노동시장의 양극화입니다. 즉 비정규직의 문제입니다. 제가 보기에 비정규직의 문제를 해결하지 못하면 사회통합, 국민통합은 불가능합니다.

그리고 어쩌면 우리나라가 아닌지도 모릅니다. 우리는 각각의 남의 나라, 너희 나라가 있을지 모르겠습니다. 그만큼 심각한 문제라는 점을 말씀드립니다.

사실 국회에서 협상을 세 번 했습니다. 제가 깜짝 놀란 것은 제가 예상했던 것보다 훨씬 더 노사가 진지하게 고민하고 의견 접근을 위해 노력하고 양보할 태세도 되어 있는 것을 보고 깜짝 놀랐습니다. 그런데 사실 본격적인 협상은 지난 13일에 한 번 했습니다. 그래서 '아, 이제 노사 협의를 통해 처리될 수도 있겠구나' 하는 이런 기대를 갖고 있었던 것이 사실입니다.

그러나 최근 며칠 동안 상황이 급변했습니다. 그래서 지난 토요일에 만났습니다마는, 협상을 할 수 있는 분위기가 되지 못하고 있습니다. 이 사실이 참으로 안타깝다는 말씀을 드립니다.

사실 우리가 비정규직 문제를 얘기합니다마는, 현재 우리가 노사정이라고 했을 때 이들 모두는 자신의 피부로 이것을 못 느끼는지도 모르겠습니다. 예를 들어 비정규직이 우리의 논의에 참여하고 있는 것은 아니라는 점도 그렇지만, 어쨌든 사람은 자기가 직접 겪었을 때 더 절절히 다가오기 때문입니다.

그래서 만약에 법안의 처리가 계속해서 미루어진다면 실제로 고통받는 것은 비정규직입니다. 직접 고통을 느끼는 것은 비정규직입니다. 이런 현실이 안타깝습니다.

또 하나는 사실 지난 노사정위원회에서의 논의 말고도 노동부가 법안을 만든 이후로 7개월여 동안 온갖 진통과 우여곡절이 있었습니다. 그리고 이제 협상이 조금 진행되는 가운데 최근에 이런저런 상황이 있었고, 그 상황과 관련해서 여러 가지 비난들이 있었고, 협상을 주재하는 사람인 저한테도 비난이 있었습니다.

저는 실제로 비정규직 법안과 관련돼서 어려운 처지에 있는 사람들의 간절한 호소를 듣고 경우에 따라서는 당정협의를 취소하기도 하고 경우에 따라서는 법안 심의 자체도 연기한 적이 있습니다. 여기 계신 모든 분들이 사실은 이 문제를 원만하게 해결하기 위해서 모두 노력하고 있다고 생각합니다. 그래서 그런 가운데 협상을 주재하는 사람에 대해서 비난을 할 수밖에 없었는가라는 안타까움을 갖습니다.

그러나 어쨌든 아까 말씀드린 것처럼 노사가 조속히 합의해서 처리하지 못하면 비정규직의 피눈물은 늘어 갈 수밖에 없습니다. 비정규직은 계속해서 늘 것이고 그들의 고통은 훨씬 더 가중될 수밖에 없습니다.

그래서 저는 정말로 대승적인 차원에서 노사정 모두가 가슴을 열고 현실적 합의를 해서 입법해야 한다고 생각합니다. 우리가 비정규직이 흘리는 눈물을 막아 주지는 못하더라도 흘리는 눈물의 양이라도 줄여야 하지 않겠습니까?

정말 상황이 변했다고 해서 이런저런 생각을 할 게 아니라 노사정이 머리를 맞대고 가능하면 빠른 시일 내에 이 법안에 대해서 비록 부족하더라도 비정규직 보호의 원칙과 기준이 설정되기를 참으로 고대합니다. 제가 협상을 주재하는 사람으로서 드리는 말씀입니다.

항운노조 관련해서 묻겠습니다.

지금 국내 근로자 공급사업체 지도 점검 결과를 보면 노동부가 별로 한 게 없습니다. 지도 점검을 할 수단이 없습니까, 아니면 인력이 없어서 그렇습니까? 왜 그렇습니까? 예를 들면 수많은 비리가 있었는데 노동부의 지도 점검으로는 이게 확인이 안 되는 것입니까?

○노동부장관 김대환 현장 사업장에 대해서는 노사정책국장으로 하여금 답변드리도록 하겠습니다.

○노동부노사정책국장 정종수 노사정책국장 정종수입니다.

항운노조 비리에 대해서는 지금 지방관서 부산 노동지방청에서 나름대로 현장의 내용을 조사하

고 파악하는 활동을 하고 있습니다. 다만 노동조합 내부의 재정 상황이라든가 이런 부분에 대해서는 위원님께서 잘 아시는 것처럼 지금 현재 법이 개정돼서 저희들이 직접 업무조사권을 가지고 있지 못합니다. 또 노조의 채용과정에서의 비리라든가 이런 부분에 대해서는 사실 검찰, 경찰, 사법 당국에서 현재 하고 있기 때문에 노동부가 현장에 나가서 이 문제를 담당하고 있지는 않습니다.

○**이목희 위원** 부산항운노조가 허가 갱신 신청을 했지요?

○**노동부노사정책국장 정종수** 예.

○**이목희 위원** 이것, 허가할 겁니까? 그래도 해야겠지요?

○**노동부고용정책심의관 이채필** 고용정책심의관입니다.

부산항운이 4월 말까지 갱신 여부 기간에 해당이 됩니다.

○**이목희 위원** 그런데 제가 정말 놀랐습니다. 부산항운노조에 대한 검찰의 수사가 시작돼서 메가톤급 폭탄이 터졌는데 제가 정부 관련 부처에 물어보니까 ‘지금부터 용역을 줘서 용역이 나오면 그것을 검토해서 방안을 수립한다’, 저는 말 안 된다고 생각합니다.

항운노조의 문제는 길게는 일제 때부터, 적어도 해방 직후부터 누누이 쌓여진 문제고 이것을 모르는 사람이 없습니다. 그런데 정부는 뭘 하라고 그러면 꼭……

제가 보니까 용역 나와도 별로 마음에 안 들면 채택도 안 하던데, 뭘 하면 꼭 용역 주고 용역 결과를 보고 나서 합니까? 이것은 그동안 수없이 고민하고 연구해 오던 것 아닌가요?

○**노동부고용정책심의관 이채필** 이번에 본격적인 문제가 되기 전에 연구용역은 이미 진행되었습니다.

○**이목희 위원** 아니, 상황이 생기면 우선 응급대책부터 하고 뭘 해야지요. 그렇지 않습니까?

그러면 하나만 묻겠습니다.

제가 제기한 방안이 있습니다. 일정한 규모 이상이 되고 하역업체가 괜찮은 곳은 상용화를 추진하고 그렇지 않은 곳은 현재의 독점적인 노무공급권에서 노사정 협의체 같은 것을 만들어서 하자, 이런 제안을 노동부는 어떻게 생각합니까?

○**노동부고용정책심의관 이채필** 그 부분에 대해서는 해양수산부를 비롯한 관계부처와 협의해서……

항운을 비롯한 하역과 관련된 순기능과 역기능이 있습니다. 순기능이라고 하면 물동량의 파동성 문제, 노사관계 안정이고요. 역기능이라고 하면 운영과정상의 비리 문제, 그다음에 현대화 지연에 따른 경쟁력 저하 문제인데요. 순기능은 계속하면서 역기능을 보완할 수 있는 방안을 관계부처와 협의해서……

○**이목희 위원** 보세요. 그동안 실제로 해수부 같은 경우는 연구를 많이 해 왔다고요. 그게 옛날부터 하던 일이에요. 계속해 온 거예요. 그러면 결론을 내야 될 것 아니에요?

○**노동부장관 김대환** 제가 답변드리겠습니다.

우선 제도 개선과 관련해서는 이 위원님이 제안한 상용화도 아주 신중하게 고려할 방안 중의 하나라고 생각을 합니다. 그래서 그 부분은 상당히 좋은 제안이라고 생각이 되고요.

그다음에 채용할 적에 노사정 협의체를 통해서 채용한다고 하는 것은 지금 현재 노무공급독점권이 있는 한 자칫 잘못하면 노사정이 노조원을 뽑아 주는 역할을 하게 됩니다.

그래서 전반적인 제도 개선과 더불어서 채용과정의 투명성, 이것을 제도 개선해야지 노무공급독점권을 그대로 두고 노사정이 채용과정에서 같이 협의한다는 것은 노조원을 뽑아 주는 그런 역할을 하기 때문에 이것은 다른 제도 개선과 같이 생각해야 될 것이라고 봅니다.

○**이목희 위원** 제 말은 독점적 노무공급권 때문에 문제가 생겼고, 그 독점적 노무공급권이라는 게 자기들 뜻대로 채용을 하고 공급을 하게 되면서 생긴 문제니까 투명성을 높이는 방안의 하나로 제가 제안을 했던 겁니다.

○**노동부장관 김대환** 예, 그러니까 그게 반드시 노무공급독점권의 제도 개선과 더불어서 생각해야 될 문제입니다.

○**이목희 위원** 물론이겠지요.

다음에 ILO 핵심 협약 관련해서 하나 물어보겠습니다.

지금 비준해야 될 협약 100개 중에서 20개 협약을 비준하셨지요?

○**노동부장관 김대환** 그렇습니다.

○**이목희 위원** 그런데 1998년 86차 총회에서 8개 핵심 협약을 만들고 회원국들도 비준에 동의하고 있습니다. 우리는 그중에 차별 금지, 아동노동 금지와 관련한 4개 협약은 비준했지만 강제노동 금지, 결사의 자유와 관련한 4개 협약은 비준

하지 않고 있습니다. 이것은 제가 보기에 몇 개 법령의 정비, 그것도 심각한 이견이 있을 수 없는 법령의 정비를 통해서 가능한 것 아닙니까? 그런데 왜 그런 노력을 안 하시지요?

○**노동부장관 김대환** 지금 노력을 하고 있습니다. 지금 현재 ILO 협약 20개를 우리가 하고 있는데, 이것을 점차 30개까지 정비를 시키려고 노력하고 있습니다.

특히 강제노동 금지 관련해서는 우리만 가지고 있는 공익요원 제도, 이것 때문에 지금 현재 문제가 되고 있는데 이런저런 말씀하신 대로 그런 부분은 ILO 협약 비준 수를 늘리고 그에 맞게끔 필요한 제도 개선을 준비하고 있습니다.

○**이목희 위원** 그래서 저는 이런 조항은 정부 부처 내에서 심각하게 갈등을 일으키거나 할 문제가 아니기 때문에 관계부처 간에 협의를 통해 조속히 정비해서, 그래도 한국의 노사관계 법·제도가 지금보다 훨씬 선진화된 모습을 보이는데 좋지 않겠느냐 해서 말씀드렸습니다.

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다.

○**이목희 위원** 근로자퇴직급여보장법에 대해 하나만 물어보겠습니다.

현재 시행령 제3조를 보면 담보 제공 또는 중도인출이 있습니다. 그러면 주택을 갖고 있는 가입자도 중도인출을 할 수 있습니까? 주택을 갖고 있는 가입자가 주택을 살 때에도 중도인출을 또 할 수 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 세부 사항은 근로기준국장이 답변드리도록 하겠습니다.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 근로기준국장 엄현택입니다.

현행 시행령안에 보면 주택을 구입할 경우에 담보대출을 받을 수 있도록 허용을 해 놓고 있습니다.

○**이목희 위원** 그러면 이런 문제가 걱정이지요. 예컨대 집 가진 사람이 또 집을 사서 거기에……

예를 들어서 잘 되면 모르겠습니다만 잘못되는 경우에는 퇴직연금이 많이 없어지는 것 아닙니까? 퇴직연금이라면 결국 노후에 좀더 안락한 생활을 하기 위해서 하는 건데, 집 가진 사람이 집 사는 것도 허용을 해야 되느냐 이 말입니다.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 저희가 무주택 여부를 그 안에 표명하고 있지는 않은데, 일단 법에도 중도인출 또는 담보 제공을 허용하는 것이 만들어졌기 때문에 지금 그 선에서 허용을 하고

있는 것인데요, 위원님이 지적하신 내용을 좀더 검토해 보겠습니다.

○**이목희 위원** 그다음에 확정급여형의 경우에 지급책임이 사용자한테 있지 않습니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 그렇습니다.

○**이목희 위원** 그런데 예를 들면 우리나라 사정이 어려우니까 사용자가 도산하거나 이렇게 되면 못 받을 가능성이 있단 말이지요.

그래서 미국의 경우를 보면 연금지급보증공사 같은 것을 설치해서 그런 사유가 생기더라도 연금을 일정하게 지급할 수 있도록 하는데, 우리는 2006년부터 도입되나요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 그렇습니다.

○**이목희 위원** 지금 당장은 이게 큰 문제가 안 될 수 있습니다만 앞으로 확정급여의 경우에, 예를 들면 노동자들이 확정급여형보다 확정급여형을 선택할 가능성이 높지 않습니까? 그런 경우 다른 나라의 사례를 본받아서 일정하게 지급 보장을 할 수 있는 제도를 만들 생각은 없습니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 위원님이 지적하신 내용에 대해서 저희들이 같은 고민을 하고 있고요. 금년도에 좀더 심층 연구를 해서 향후에 확정급여형의 지급 보장에 문제가 없는 방안을 좀더 강구하도록 하겠습니다.

○**이목희 위원** 고맙습니다.

이상입니다.

○**위원장 이경재** 이목희 위원님 수고하셨습니다. 시간을 아주 정확하게 맞춰 줘서 고맙습니다.

다음은 정두언 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**정두언 위원** 저는 고용허가제에 관해서 좀 여쭙 보겠습니다.

장관님, 고용허가제가 도입된 지 한 1년도 안 됐긴 했지만요……

○**노동부장관 김대환** 예, 지난해 8월부터 도입되었습니다.

○**정두언 위원** 기대했던 효과들이 안 나타나는 것 같아요.

○**노동부장관 김대환** 글썽요. 제가 보기에 작년 8월부터 도입이 돼서 지난해에는 아주 미미했습니다마는, 금년 들어서 고용허가제 효과들이 좀더 나타나고 있습니다.

○**정두언 위원** 그렇습니까? 우리가 기대했던 것 중에 제일 큰 게 불법체류자 문제를 해결하고 또 외국인근로자의 수급을 안정적으로 해 보겠다는 것인데요.

불법체류자는 올해 2월 말 현재 숫자를 보면 훨씬 더 늘어났어요. 작년에 13만 7000명이었는데 18만 7000명으로 5만이 늘어난 숫자가 나왔고요. 또 제가 여기서 자세한 것은 구체적으로 말씀 안 드리겠지만 앞으로도 더 늘어날 것으로 예상돼서 한 30만이 될 거라는 계산이 나오거든요.

그리고 외국인근로자 수급 문제도 일단 고용허가제가 배정된 것의 한 4분의 1 정도만 실적이 나와 있는데, 그럼에도 불구하고 장관님께서도 올해부터 이게 제대로 효과가 나올 거라고 보십니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇게 조심스럽게 전망하는 것이 불법체류자가 최근에 합법화된, 주로 기한이 끝나서 출국하는 숫자를 보면 지난번과는 달리 상당히 많은 숫자들이 지금 현재 출국을 하고 있고, 그래서 불법체류자가 최근에 들어와서 늘지는 않고 있습니다, 물론 지난해에 비해서는 많이 늘었습니다마는.....

그리고 고용허가제에 의해서 계약체결이 맺어진 근로자들이 지금 현재 1만 명을 넘어서고 해서 고용허가제로 들어오는 근로자들이 늘어나고 합법적인 출국이 이루어짐으로써 중장기적으로는 문제가 많은 산업연수생 제도를 고용허가제로 점진 대체해 나가면 어느 정도 외국인력은 고용허가제 안에서 관리될 수 있을 것이라고 생각을 합니다.

○**정두언 위원** 그렇게만 되면 좋겠는데, 제가 나름대로 정리한 문제점들을 몇 가지 말씀드릴게요.

일단 1사1제도 원칙을 폐지한다고 했는데 이 목적이 수급을 더 원활하게 만들겠다는 얘기인데 상식적으로 생각할 때 업체가 상대적으로 임금이 올라가는데 고용허가제를 과연 선택할 것인가 하는 의문이 들고요.

그다음에 일단 수습기간제를 도입한다고 했는데 수습기간제의 문제가 3개월 동안의 수습기간에는 최저임금 적용을 받지 못하는 것으로 되어 있어요. 그래서 그것이 많이 있다고 보고요.

또 지금 산업연수제를 대체하기 위해서 고용허가제를 도입했는데 실제로 산업연수제 쿼터를 줄여 나가고 이것을 축소시켜야 되는데 정책적으로는 그렇게 안 되어 있습니다. 그러니까 일단 출국 인원에 대한 대체인력은 전원 산업연수생으로 공급하고 있고 또 대체예비인력이라는 명목으로 지금 2만 6000명의 숫자를 할당을 하고 있거든

요. 그러니까 이것은 결국 애초에 산업연수제를 폐지하고 고용허가제로 가겠다는 방향하고 안 맞는 것 같고요.

또 사업장 이동을 제한하는 게 문제가 되는데, 아무리 외국인이지만 이를테면 건강상 문제가 생겨서 사업장을 옮기려고 해도 거의 어렵게 되어 있는 실정입니다.

그래서 이런 등등의 문제점이 있는데 여기에 대해서 장관님께서 답변을 해 주시지요.

○**노동부장관 김대환** 방금 정 위원께서 지적한 것이 제도상으로 실제 적용상에 이런 문제들이 있습니다.

특히 가장 핵심적인 것이 산업연수생 제도하고 고용허가제가 병행되고 있기 때문에 여기에서 상당히 많은 문제들이 발생하고 있습니다. 그래서 정부 내에서도 산업연수생 제도를 고용허가제로 대체해 나가는 큰 방향에는 대체로 의견일치를 했습니다. 그런데 그렇게 가지고 가는 과정에 대해서는 다른 부처하고 지금 현재 완전히 의견이 정리되지 못했습니다.

그래서 조만간 정부부처 간 회의를 통해서 이 문제를 명확하게 정리를 하려고 생각을 하고 있습니다.

그리고 지적하신 사업장 이동 제한의 문제는 초기 과정에서는 조금 불가피한 것 같습니다. 그래서 이 제도도 정착되면서 이런 부분은 좀더 제도적인 개선방안을 마련하도록 하겠습니다.

○**정두언 위원** 그래서 그 부분에 대해서는 저도 체크를 해 볼 테니까 진행상황을 알려주십시오.

제가 앞으로 이렇게 바꾸었으면 좋겠다는 의견을 말씀드릴 테니까 거기에 대해서 얘기를 좀 해주십시오.

지금 송출비 문제로 산업연수제가 하도 문제가 많이 되어서 고용허가제로 바꾸었는데 상식적으로 고용허가제 역시 임금이 많이 올라가니까 송출비 비리가 발생할 가능성이 오히려 더 높아진다고 볼 수 있습니다. 그런데 노동부의 답변은 지금 문제가 없다고 했는데, 이를테면 지금 MOU를 체결한 나라하고 송출문제와 관련해서 도입을 중단한 사례가 있는지, 아니면 문제가 생겨서 조사 중인 게 있는지, 어떻습니까?

○**노동부장관 김대환** 고용허가제 관련해서는 제일 신경 쓴 부분이 바로 송출비리가 발생하지 않도록 완전히 완벽에 가까운 제도설계를 하는 것입니다. 그리고 또 실제로 지금 현재 그렇게 하

고 있구요.

실제로 MOU를 체결한 국가들은 상당히 면밀하게 지금 현재 검증을 하고 있습니다. 다만, MOU 체결을 취소할 만큼의 사태는 아직까지 발생이 되지 않았고 다만 지난번 상임위에서도 여러 논의가 있었습니다. 이는 중국의 경우가 현 체제로서는 그럴 가능성을 배제할 수 없기 때문에 지금 현재 MOU 체결의 협상이 진전되지 않고 있습니다.

그래서 그런 송출비리의 가능성이 배제되는 것에 대한 확신이 서지 않는 한 중국과의 MOU 체결은 그런 기본조건 충족을 두고 협상을 진행해 나가겠습니다.

○정두언 위원 그런데 그게 딜레마이지요.

지금 중국의 숫자가 제일 많고 또 중국 근로자들이 언어도 되기 때문에 우리나라에 제일 쓸모가 있는데 지금 그 부분이 펜딩이 되어 있기 때문에 애시당초 고용허가제 취지에 벗어나는 것이지요.

○노동부장관 김대환 그렇기는 한데요, 그렇다고 해서 지금 현재 그러한 문제 발생의 소지가 눈에 보이는데 곧바로 MOU 체결은 할 수 없는 사정입니다. 다만, 중국 동포들의 경우에는 취업관리제로 따로 관리를 하고 있으니 적어도 원칙은 지키면서 MOU 협상을 해 나가야 될 것 같습니다.

○정두언 위원 그리고 퇴직금 문제도 문제가 되지요. 그러니까 보통 퇴직할 때에는 기간만료 1~2주 전에 퇴직을 하는데 퇴직금을 달라고 할 때 거부할 경우에 법상 14일 이전에는 처벌을 할 수 없게 되어 있기 때문에 구멍이 있던 말입니다.

그래서 여기에 대해서는 제도적인 장치가 있어야 된다고 생각하는데 거기에 대해서 고민을 해보신 적이 있습니까?

○노동부장관 김대환 예, 지금까지는 저희 노동청이나 사무소 등등 임금이나 퇴직금 청산에 상당히 노력을 했습니다. 이는 방금 지적하신 출국시기나 이런 것에 따라서 제도적인 문제가 있습니다. 그래서 저희들이……

○정두언 위원 그러니까 보험과 신탁을 가입하도록 되어 있는데 그것을 하지 않거든요. 그러니까 그것을 확실하게 챙기면 되지요.

○노동부장관 김대환 예, 그렇습니다.

그래서 지적하신 그런 제도적인 문제가 있습니다. 그래서 저희들이 그것을 보완할 수 있도록

방안을 강구하고 있습니다. 좋은 의견이 있으면 저희들이 받아들이겠습니다.

○정두언 위원 그렇게 해 주시고요.

또 산재환자의 경우에도 장기간 치료를 받아야 될 근로자 같은 경우에는 기간 연장이 필요한데 여기에 대해서도 아무런 유연한……

○노동부장관 김대환 기본적으로 치료기간 중에는 체류를 허가하고 완치 등의 경우에는 치료가 끝남과 동시에 출국하는 기본 원칙을 설정하고 있습니다.

○정두언 위원 아니 그렇게 되는데 실제로 정말한 몇 년을 요하는 장기간의 환자들의 경우에는……

어떻습니까? 국장께서 답변해 주시지요.

○노동부장관 김대환 노동보험심의관이 말씀을 드리도록 하겠습니다.

○노동부노동보험심의관 이상석 산재환자의 경우에 치료기간 동안에는 체류기간 허가를 해주도록 법무부하고 이미 합의가 되어 있습니다. 그래서 기간 중에는 치료를 충분히 받을 수 있도록 될 것입니다.

○정두언 위원 완치될 때까지는 문제가 없다는 것이지요?

○노동부노동보험심의관 이상석 예, 그렇습니다.

○정두언 위원 지금 법무부 얘기가 나왔으니깐요, 같은 소관인지는 모르지만 노동부로부터 고용허가서를 발급받았는데 비자를 받지 못하는 사례가 5명 가운데 1명 꼴로 나오는 것으로 통계가 잡혀 있거든요.

○노동부장관 김대환 고용정책심의관이 답변을 드리겠습니다.

○노동부고용정책심의관 이채필 개별 사건에서 허가를 받았다 하더라도 사증 발급이 안 되는 경우에는 기본요건 확인이 사실과 달랐을 수 있습니다. 구체적인 사항을 자료를 주시면 확인해 보도록 하겠습니다.

○정두언 위원 그러니까 그게 노동부하고 법무부가 정보를 공유하면 그런 문제가 안 생길 텐데……

○노동부고용정책심의관 이채필 그 부분은 종전에 공유체계가 덜 되어 있어서 확인에 시간이 좀 걸리고 우선순위가 바뀌고 그랬는데 1월부터는 공조를 강화하는 형태로 당일 중으로 법무부 자료와 노동부 자료를 공유할 수 있게끔 시스템을 갖췄습니다.

○정두언 위원 이제는 개선이 됩니까? 그 부분과 관련해서 올해는 별문제는 없겠네요?

○노동부고용정책심의관 이채필 아마 그럴 것입니다.

○정두언 위원 그래서 하여간 장관님, 고용허가제 관련해서 제가 몇 가지 지적한 것이나 문제점을 제기한 것에 대해서는 한 번 더 살펴 주시고 나중에 제가 또 챙겨보겠습니다.

○노동부장관 김대환 아주 진지하게 검토하겠습니다.

○정두언 위원 이상입니다.

○위원장 이경재 정두언 위원님 수고하셨습니다.

다음은 김형주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○김형주 위원 김형주 위원입니다.

이번 노동부 신년 업무보고는 주로 공공 고용서비스 선진화 방안 그리고 일자리 창출, 직업훈련과 같은 부분을 주로 많이 다룬 것 같습니다.

3월 24일에 대통령 업무보고를 하고 4월 6일에 대통령께 보고한 국가고용서비스 혁신 및 일자리 창출내용은 대통령의 의지를 상당히 많이 반영한 기본적인 혁신의 중요한 전환이라고 봅니다. 말하자면 우리나라 노동정책을 이제는 노사관계 화합이라는 측면만큼이나 구조적인 실업문제를 해소하기 위한 평생교육, 또 안정화를 취해야 된다는 차원에서 의미가 있는 전환이라고 생각합니다.

(이경재 위원장, 제종길 간사와 사회교대)

그럼에도 불구하고 제가 좀 아쉽게 여기는 것은 이 방안이 열심히 노력했습니다라는 존경하는 조정식 위원님이나 또 한나라당의 공성진 위원님을 비롯한 여야 위원들이 그동안 고용 선진화 방안에 대한 많은 관심을 기울였습니다. 실제로 4월 6일에 이런 내용이 만들어질 때까지 작년 연말에도 보고를 하겠다고 얘기했고 또 2월 국회에서도 그런 얘기를 했습니다라는 한 번도, 심지어는 여당 위원들조차도 이런 여러 가지 성안 과정에서 의견을 수렴하지 않았습니다.

그래서 그 과정에 대해서 저를 비롯해서 굉장히 많은 위원들이 불만을 갖고 있다는 말씀을 전해드리고 경과에 대해서 장관님께서 답변을 해주시기 바랍니다.

○노동부장관 김대환 고용지원서비스 선진화 방안의 경과를 간단히 말씀드리면, 사실은 역사가 많이 올라갑니다. 2003년 업무보고 시에도 이 지시가 계셨고 또 제가 노동부에 와서 2004년 업무보고 시에도 이 말씀이 있어서 우리 부 내에서

TF를 구성해서 제도 개선을 할 수 있을 것인가를 연구하고 있었습니다.

그러던 차에 7월인가 8월인가 국무회의 석상에서 다시 국가고용지원서비스는 가장 중요한 국정 과제 중에 하나다 그래서 정부 내에서 좀더 해서 방안을 마련하라는 대통령님의 말씀이 계셔서 9월에 다른 부처와 합동으로 정부 내에 선진화위원회를 만들었습니다. 그 밑에 기획단도 두고 실무위원회도 두고 9월부터 해서 대체로 12월 말에 초안이 나왔습니다라는 거기에 대해서 부처 간 협의가 필요하면서도 정리 안 된 부분들이 많았습니다. 그러다 보니까 몇 차례 협의도 하고 또 조정도 하다 보니까 4월까지 넘어가서 시간이 많이 걸렸습니다. 그 과정 중에서 김형주 위원님 말씀하신 대로 국회, 특히 환노위 위원님들하고 충분히 그 협의를 드리지 못한 점은 사과드립니다.

특히 정부 부처 간에 협의가 상당히 시간이 걸렸고 또 마지막에 이 형식이 대통령님을 모시는 행사의 성격이 되어 가지고 내용이 확정되지 않은 것들을 미리 말씀드리거나 협의하기가 어려웠던 점도 있었습니다.

○김형주 위원 그래서 저의 논점은 그 과정을 얼마나 충실하게 릴리즈(release)를 했느냐 하는 측면도 있습니다라는 실질적으로 행정부 내에서만 논의된 이 계획안이나 선진화 방안이 얼마나 내실 있고 구체적으로 실행 가능한가 하는 부분에 대해서는 아마 의회하고 논의한 것에 비해서 여전히 불완전적인 측면이 있다는 말씀을 드리고 싶습니다.

우선 거기에 대해서 연계해서 질의를 드리면 오늘 보고하셨습니다라는 중앙고용정보원을 내실 있게 하기 위해서 독립법인화를 하겠다고 말씀하셨는데 현재 90명의 구성원이 있지만 이 중에 한 20%가 비정규직입니다. 이런 상태에서 과연 대대적으로 새로운 혁신을 할 수 있는, 그렇게 단순히 법인화만 한다고 해서 잘 진행될 것 같지는 않거든요. 어떤 복안을 갖고 계십니까?

○노동부장관 김대환 단순하게 체제를 법인화한다는 것에 그치지 않고, 사실상 내실을 기하기 위해서, 현재 산업인력공단 사내에 그대로 두어서는 내실을 기하기가 상당히 여러 가지 제약이 있다는 판단하에서 우선 이 체제는 독립법인으로 하고 그보다 더 중요한 것은 방금 지적하신 것처럼 여기에 우리나라에서 이 분야 최고 인력들이

이쪽에 집결되어야 됩니다. 또 그것을 지원해 주기 위한 상당한 행정인력들이 필요하고요.

그래서 지금 90명 정도 인원이 단순하게 숫자만 늘어나는 것이 아니라 여기에 최고의 전문 인력들이 집결할 수 있도록 인력을 증원하고 또 여기에 따른 예산 지원을 하기 위해서 지금 현재 체제로서는 상당히 한계가 있다고 해서 순서로 보자면 중앙고용정보원의 실제 기능을 충실화하고 강화하기 위한 방안을 고민고민 하다가 독립법인화를 하면서 인력과 인프라 그리고 예산 지원을 대폭 확대하지 않으면 안 되겠다는 판단 하에서 이런 안을 냈습니다.

○김형주 위원 이어서 말씀드리면, 장관님께서도 너무 잘 아시다시피 사실은 증원뿐만 아니라 실제적으로 외국에 비해서, 독일에 비해서는 고용서비스 인력이 우리나라가 35분의 1 정도이고 또 영국에 비해서는 15분의 1 정도로 턱 없이 부족하고, 그 부분에 대해서는 제가 지난번 대정부 질문 때도 한 바가 있습니다마는 단순히 한 단체의 법인화·전문화뿐만 아니라 전체적인 인력충원계획이 있어야 될 것 같은데 인력이 충원되면 또 덩달아 예산도 필요한 것 아닙니까? 갑작스럽게 이 많은 인력과 예산들을 어떻게 끌어올릴 생각을 갖고 계십니까?

○노동부장관 김대환 지적하신 대로 우리 고용서비스 인력이 턱 없이 부족합니다. 그동안의 인력 운용에 있어서도 상당히 문제가 있었습니다.

인력 운용을 정비하고 인력 보강이 같이 따라가야만 효과가 기대될 수 있습니다. 그래서 현재 인력 증원 및 예산 관련해서는 실무적으로 부처간에 협의를 하고 있습니다.

○김형주 위원 제가 이게 참 어려울 것이라고 보는 것도 지금 행자부가 공무원 증원관리방법을 표준정원제에서 총액인건비제로 전환을 하겠다고 하면 실제 계획에 비해서 인원 수는 조금 늘 수는 있을지 모르지만 전체적으로 우리가 생각하는 만큼 혁신적인 어젠다나 과제를 해결할 수 있는 정도의 벽을 뛰어넘을 수 있을 것인가 저는 굉장히 우려스럽게 느끼거든요.

○노동부장관 김대환 그 부분에서 위원님이 많은 도움을 주셨으면 좋겠습니다.

다만 총액인건비와 관련해서는 오늘 국무회의에서도 얘기가 있었습니다마는 지금 할 적에 이 상태로 그냥 하는 것이 아니고 각 부처의 인력수요를 진단해서 그것을 바탕으로 총액인건비제도

를 적용해야 된다는 총리님의 말씀이 계셨습니다. 그래서 아마 각 부처의 인력수요를 진단한 다음에 총액인건비제도가 적용되리라고 생각합니다.

○김형주 위원 또 하나는 거버넌스의 문제인데 실제로 엄격한 공무원 규정이라든지 그런 기준을 적용할 경우에는 고용 선진화 방안은 저는 실패할 가능성이 더 높다고 생각합니다. 과감한 민간과의 네트워킹과 공치의 영역으로 행정 자체의 혁신이 필요하거든요. 거기에 대해서 어떤 복안을 갖고 계십니까?

○노동부장관 김대환 그렇습니다. 아주 중요한 지적을 해주셨고 저희 혁신 방안에서도 그 부분이 중요한 부분 중의 하나입니다. 그래서 중앙정부가 이것을 다 하려고 해서는 안 되고 말씀하신 대로 지자체·대학·민간 사업체 등과의 네트워킹 개념으로 혁신 방안을 현재 마련했습니다.

○김형주 위원 아울러서 시범센터를 운영한다고 했습니다마는 이것도 저는 우려스럽습니다. 지금 시범센터를 운영하기 위해서 서울 경인 대전 대구 부산 광주에서 공무원을 비롯한 직업상담원을 상당수 보강하고 있습니다. 지금 시범센터를 그 시범모델로서 잘하기 위해서 이렇게 보강해서 억지로 잘된 환경에서 시범을 보였을 때 시범으로만 끝나고 다시 원상태로 돌아가면 그런 효과가 안 날 수 있는 개연성이 저는 높다고 봅니다.

○노동부장관 김대환 아닙니다. 이것은 이렇게 이해를 해 주셨으면 좋겠습니다.

지금 현재의 물적·인적인 인프라를 가지고서는 선진적인 서비스를 제공하기가 매우 취약합니다. 그래서 최소한 시범센터에는 인적·물적인 인프라나 자원을 가지고 해야만 어느 정도 효과를 거둘 수 있고 또 그것이 실제로 보여져야만 이런 모델이 효과가 있으니까 다른 센터들도 최소한 이 정도의 인적·물적인 지원과 인프라는 필요하다는 것이 나올 수 있을 것 같습니다.

그래서 저희들은 몇 개 모범센터를 운영했다가 6개월 정도 끝나면 다시 돌려보내는 것이 아니라 바로 이러한 정도의 인적·물적인 인프라가 각 센터에 필요하니까 여기에 맞춰 가지고 전체적으로 인적·물적인 인프라를 보강하려고 생각하고 있습니다.

○김형주 위원 그리고 나아가서 고용시장 자체도 지금 WTO 서비스부문 협상 대상이지요?

○노동부장관 김대환 예, 지금 노동시장 관련도 협상의 대상이 되고 있습니다.

○**김형주 위원** 그래서 현재 정부에서 민간 고용 서비스시장 규모라든지 성장가능성이나 잠재력에 대해서 면밀한 검토나 조사를 하고 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 잠재력까지는 지금 현재 조사가 못 미치고 있습니다마는 그것까지 포함해서 우리가 민간 시장의 실태나 잠재력도 조사하려고 합니다. 대충 현재의 실태를 말씀드리면 90% 정도가 아주 영세합니다. 10% 미만이 최근에 와서 어느 정도 성장하고 있는데 기능이 거의 부분적이어서 일종의 종합적인 인력지원업체로 발전시키는 데는 여러 가지 지원과 인프라를 갖춰야 될 것 같습니다.

○**김형주 위원** 그래서 어차피 차제에 정말로 정부의 고용 지원 서비스 혁신이 이루어진다면 민간부문과의 치밀한 네트워킹과 소통이 필요하기 때문에 총체적으로 호주나 미국처럼 어떤 연결되는 링크 프로그램들을 만들어야 되지 않겠나 하는 생각입니다.

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇게 하겠습니다.

지금 정부에서도 서비스산업 육성 방안을 마련하고 있는데 저희 노동부에서 판단하기로는 인력 지원 업체도 굉장히 중요한 서비스산업의 하나로 육성시켜야 된다고 생각하고 있습니다.

○**김형주 위원** 마지막으로 산재와 관련해서 한 말씀만 드리겠습니다.

작년 국감 때 저희들이 산재와 관련된 통계가 너무 비현실적이라는 지적을 많이 했거든요. 오늘 정부에서 산재에 대한 관심을 갖고 있다는 의지를 표명했습니다마는 기초적인 것이 통계이기 때문에……

그런 부분에 대해서 지금 다시 조정을 하고 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 저희가 내부적으로 TF를 만들어서 연구하고 있습니다마는 좀더 자세한 사항은 산업안전국장께서 답변드리도록 하겠습니다.

○**노동부산업안전국장 송영중** 산업안전국장 송영중입니다.

방금 장관님께서 말씀하신 대로 연초에 산재 TF를 노동부 내부에 만들었습니다. 그래서 학계 전문가, 민주노총과 양 노총의 전문가까지 포함해서 지금 세부적인 쟁점들을 논의하고 있습니다. 조만간 결과가 나오면 위원님께 보고를 드리도록 하겠습니다.

○**김형주 위원** 고맙습니다.

○**위원장대리 제종길** 김형주 위원님 수고하셨습니다.

다음은 우원식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**우원식 위원** 우원식 위원입니다.

작년에 제가 정책자료집을 하나 내면서 ‘2019년까지 근로시간이 2000시간대 이하로 떨어지는 것이 불가능하다. 거기에 대해서 어떻게 생각하느냐’고 자료집에다가 냈는데 그때 ‘불가능하지 않다’는 이런 답변이 없었습니다.

그런데 최근 2011년까지 연간 근로시간 2000시간 달성을 목표로 해서 대통령께 업무보고도 했고, 오늘 자료에다가도 그렇게 보고를 하고 있습니다. 그런데 2011년까지 2000시간으로 낮추는 것이 가능하다고 생각하십니까? 실제로 의지를 가지고 하겠다는 건지, 아니면……

○**노동부장관 김대환** 목표치를 설정하고 그렇게 해서 하여튼 의지의 표현입니다.

○**우원식 위원** 아, 그러면 그냥 단순한 의지의 표현인가요?

○**노동부장관 김대환** 단순히 허황된 의지만은 아니고, 어쨌든 나름대로 그것이 가능하도록 노력을 하겠습니다.

여기에 관해서는 근로기준국장께서 조금 더 설명을 드리도록 하겠습니다.

○**우원식 위원** 제가 몇 가지 물어볼게요.

지난번 제가 국정감사 때 내놓은 자료에 서면질의로 해 가지고 입장을 물어봤는데 12월에 서면 답변하면서 2020년까지 연간 2000시간 달성 불가능과 관련해서 언제까지 하겠다는 입장이 전혀 없었거든요. 그런데 그러고 나서 한 두 달쯤 있다가 대통령께 그렇게 보고를 했던 말이에요.

그러면 두 달 동안 이것이 철저히 준비가 되어 있었던 것인지, 진짜 가능하다고 보기 때문에 두 달 사이에 이런 입장 변화가 생긴 것인지 간단히 답변해 보시지요.

○**노동부근로기준국장 임현택** 현실적으로 2011년까지 완전히 가능하다는 전제하에서 대통령 업무보고에 그렇게 잡은 것은 아니고요. 근로시간 주40시간제 도입에 맞춰 근로시간을 단축해 나가는 것이 굉장히 중요한 가치이고 그러한 차원에서 정책적인 의지를 표현해야 되겠다고 생각했었습니다.

○**우원식 위원** 이것은 굉장히 중요한 보고였던 것 같아서, 저도 근로시간 문제에 대해서 관심을 많이 가지고 있던 차라……

그런데 대통령 업무보고 직후에 노동부 홈페이지에 게재한 ‘추진계획’이 있습니다.

(자료를 들어 보이며)

주요업무 추진계획, 아시지요?

여기 42쪽에 보니까 ‘중장기 실근로시간 단축 추진계획’ 해서 첫 번째로 ‘세부 추진계획’이라는 것이 있는데 ‘2005년도 목표, 연장근로시간이 월 240시간을 초과하는 100인 이상 사업장 350개소 내외’, 이것에 대해 근로감독을 실시하겠다는 것이거든요. 그런데 연장근로시간이 240시간을 넘는 기업체가 있습니까?

○노동부근로기준국장 임현택 표현이 좀 잘못되었는지 모르겠습니다마는 총근로시간 개념이었습니다.

○우원식 위원 총근로시간이 240시간이면 위법이 아니잖아요?

○노동부근로기준국장 임현택 위법은 아니지만……

몇 호에 나오는 조사 자체가 평균치의 개념이기 때문에 연장근로, 즉 과다근로 업종을 대상으로 예방 점검을 하겠다는 뜻입니다.

○우원식 위원 표현이 잘못되었다고 그러는데, 연장근로시간이 240시간이면 하루에 매일 10시간씩 연장근로를 해야 되는 건데 우리나라에 이런 기업은 없지요.

○노동부근로기준국장 임현택 예, 없다고 생각하고 있습니다.

○우원식 위원 그런데 이렇게 중요한 보고서에 잘못된 것도 문제지만 법적으로 전혀 문제가 없는데 왜 근로감독을 하지요?

○노동부근로기준국장 임현택 근로감독은 법 위반 사실만 가지고 하는 것이 아니라 예방적 차원의 감독도 합니다. 다만 현실적으로 근로감독관 업무량이 많다 보니까 많이 못 하는 측면이 있지만 어떻든 위원님께서 말씀하신 대로……

○우원식 위원 제가 보기에는 근로기준법에 위반되는 다른 여러 가지 사항도 다 하지 못하면서 법 위반도 아닌 총근로시간 240시간을 2005년도에 근로감독하겠다는 목표까지 잡아 가지고 하는 것이 허황된 것 아니냐 하는 이런 얘기입니다.

○노동부근로기준국장 임현택 그런 뜻은 아니고요.

그래서 저희가 이번에 대상으로 잡고 있는 것이 한 350개소 정도입니다. 그래서 시범적으로 과다근로가 예상되는 업종의 과다근로 기업체를

중심으로 예방적 차원에서 점검하겠다는 뜻으로 이해해 주시면 감사하겠습니다.

○우원식 위원 하여튼 저는 말이 좀 안 된다고 생각합니다.

두 번째는 이렇게 근로시간을 단축해 가는데 추후에 보낸 자료에 보니까 89년부터 92년의 근로시간 단축, 실근로시간 평균 단축이 46시간이 됐다, 그렇기 때문에 지금 하겠다는 것이 2011년까지 매년 56시간씩 줄이겠다는 것 아닙니까?

○노동부근로기준국장 임현택 평균적으로 그렇습니다.

○우원식 위원 그래서 89년부터 92년 사이에 46시간 단축했던 것을 비교하고 있단 말이에요.

그런데 이 기간이 어떤 기간이나 하면 소위 노동자 대투쟁이라고 하는 것을 거치면서 노동자의 권리의식이 급격하게 상승되는 시기이고 노동조합이 급격하게 만들어지는 시기입니다. 그런 시기였기 때문에 평균근로시간을 46시간이나 단축할 수 있었지요.

그런데 지금은 평상시의 시기이고 노동조합이 이미 대부분의 회사에 다 만들어져 있는데 어떻게 해서 56시간씩 단축할 수 있다는 것인지 좀 구체적으로 얘기해 보시지요. 가능합니까?

○노동부근로기준국장 임현택 예, 실행계획을 구체적으로 다 갖고 가겠다는 것은 아닙니다마는 48시간을 44시간으로 단축할 때보다 주44시간제를 주40시간으로 바꾸는 것이고 그 과정에서 현실적으로는 주5일제를 실시하는 기업도 많이 있을 것입니다.

또 개정 근로기준법에 휴가 사용 촉진 방안이 강제적으로 들어가서 휴가 보상을 하도록 하는 조항이 없어지고 있기 때문에 현실적으로 근로시간이 단축될 여지는 많이 크지 않겠는가 이렇게 추정하고 판단하고 있고, 그런 차원의 행정적인 노력도 같이 병행해야 되겠다고 생각을 하고 있습니다.

○우원식 위원 또 이런 보고가 있더라고요. ‘근로시간이 짧은 일용직이나 임시직을 통계에 넣어서 하겠다. 이것은 OECD 기준이다’ 이렇게 얘기하는데 우리나라의 경우에는 자발적인 일용직이나 임시직이 거의 없거든요.

지금 비정규직 얘기가 많이 나옵니다마는 이런 조건들을 극복하기 위해 많은 사회적 노력이 진행되고 있는 과정입니다. 그리고 OECD 대부분의 나라들은 자발적인 일용직이나 임시직이 있기

때문에 집어넣었지만 우리나라하고는 사정이 전혀 다른데 근로시간이 짧은 일용직, 임시직을 넣어서 통계치를 줄이겠다, 이것이 맞는 말인가요?

○**노동부근로기준국장 임현택** 그것은 실무적으로 표현이 어떻게 잘못되었는지 모르겠습니다마는, 기본적으로 우리나라는 지금 5인 이상 상용직 근로자만을 대상으로 근로시간을 잡고 있습니다. 그런데 OECD 기준은 모든 근로자를 대상으로 잡고 있다 보니까 우리도 그 기준에 맞춰 잡아야 되지 않겠느냐라는 표현입니다.

○**우원식 위원** 제가 몇 가지를 지적했는데요, 결론적으로 사전에 치밀하게 검토해서 대통령한테 보고했다거나 그런 것이라고 보여지지 않습니다. 아주 영성하게 계획을 짜고, 2011년까지 근로시간을 2000시간대로 단축하겠다는 계획을 발표하면서 너무 준비가 안 되어 있어요. 그런 점에 대해서는 어떻게 생각하세요?

○**노동부근로기준국장 임현택** 일정 부분 인정을 하고요. 어떻든 정책적으로 근로시간을 단축시키 나가겠다는 의지를 강력히 표현한다는 차원으로 이해해 주시면 감사하겠습니다.

○**우원식 위원** 저는 노동부에 계속 질의를 하는데 벽에다 대고 얘기하는 것 같아요.

알았습니다. 하여튼 이런 중요한, 대통령에게까지 보고했던 사안 아닙니까? 대통령에게까지 보고했던 사안을 ‘표현이 잘못됐다’ 이렇게 하는 것은 저는 말이 안 된다고 생각하고요.

그런 점에서 하나의 계획을 세우면 아주 치밀하게 검토를 해서 시간이 좀 걸리더라도……

두 달 전까지 그런 계획을 전혀 얘기하지 않던 노동부가 대통령께 보고할 때는 표현이 상당히 잘못되어 있다고 얘기하는, 그런 근거들을 사용해서 대통령께 보고했다는 것은 있을 수 없는 얘기입니다.

들어가지지요.

짧은 거지만 하나 좀 말씀드리겠습니다.

제가 지난번 남녀고용평등주간에 한 행사장에 갔던 적이 있습니다. 남녀고용평등기업 대통령상을 받은 기업체가 삼성SDS인데, 거기에 보니까 삼성SDS는 여직원이 많이 필요해서 여직원을 많이 고용하고 있어서 남녀고용평등에 많은 기여를 했다고 평가되어 있는데요. 국장님, 남녀고용평등국에서 취급하는 업무 중 장애인을 취업시키는 것도 있지요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 고용평등국장입니

다.

예, 맞습니다.

○**우원식 위원** 삼성SDS의 장애인 고용률이 얼마인지 아세요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 0.32%인 것으로 알고 있습니다.

○**우원식 위원** 1000명이 넘는 기업체의 평균 장애인 고용률이 0.71%인데 거기의 반도 못 미치는 그런 회사입니다. 물론 분야가 다르긴 하지만 한국에서 관장하고 있는데……

저는 이렇게 생각해요. 요즘 장애인주간이어서 다니는 데마다 “2% 고용하는 것은 국가가 정해진 의무이고, 기업이 1%까지 고용하는 것은 양심이다. 1% 이하의 고용을 하고 있는 우리나라 30대 대기업은 양심도 없는 기업들이다” 이렇게 얘기를 하는데 제 얘기에 동의하시나요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 예, 동의합니다.

(제종길 간사, 이정재 위원장과 사회교대)

○**우원식 위원** 양심도 없는 기업인데 남녀고용평등 했다고 대통령 표창을 줬단 말이에요. 다른 국도 아니고 최소한 같은 국에서 하면 이런 것들을 심사할 때 기준 중에서 소위 사회적 양심이라고 하는 이런 부분들은 좀 같이 검토해야 되지 않겠습니까?

○**노동부고용평등국장 양승주** 남녀고용평등 우수기업의 평가 항목은 나름대로 남녀고용에 한정되어 있습니다. 그러나 위원님 지적에 일정 부분 공감하고, 다음번 제도 개선 때 추천 대상 기업풀을 상당 부분 제약하지 않는 범위 내에서 장애인 고용을 고려할 수 있는 방안을 모색하겠습니다.

○**우원식 위원** 그러니까 이게 시험 볼 때 과락 같은 거지요. 여러 가지 항목이 있는데 어떤 데는 정말 양심 없이 이렇게 된 정도면 빼고 가는 것이 저는 맞다고 생각합니다.

노동부 비정규직에 관해서 몇 가지 물어보겠습니다.

비정규직 담당 국이 또 근로기준국인가요? 국장님, 잠깐 나와 주십시오. 저는 장관님하고는 안 합니다.

비정규직 직원이 몇 명인지 아세요? 49명인데요.

○**노동부근로기준국장 임현택** 제 소관은 아닙니까, 49명이라고……

○**우원식 위원** 소관 아니에요? 그러면 소관이 누구지요?

49명 중에서 시간외수당을 전혀 지급받지 않는 사람들이 반 이상이 되는데 실제 일을 안 한 겁니까, 아니면 일을 해도 안 주는 겁니까? 이것을 아는 과장님이나 누구 나오시지요.

우리가 비정규직 가지고 그렇게 많이 얘기했는데 아직 노동부 자체의 비정규직 문제에는 굉장히 소홀한 것 같아서……

누구 전혀 없으세요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 실제 시간외근무를 하는 경우에 수당은 지급되는 것으로 알고 있습니다.

○**우원식 위원** 그런데 제가 시간외수당을 전혀 받지 못한 사람 중에서 시간 외에 일한 사람을 알고 있거든요. 그런 경우는 어떻게 되는 거지요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 제가 사실 노동부 내의 비정규직 실태에 대해서는 정확히 모릅니다. 마는, 그래서 올해 중앙행정기관을 대상으로 비정규직 실태 점검을 할 계획입니다.

○**우원식 위원** 근로기준국장님이 노동부에 있는 비정규직 실태에 대해서 잘 모른다고 하는 게 문제가 있지요. 다른 사업장의 비정규직 문제는 다루고 계시잖아요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 공공부문도 총괄적으로는 제 대상이기도 합니다.

○**우원식 위원** 그런데 여기서 노동부를 모른다고 얘기하는 게 잘못된 거지요. 아셔야지요.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 실태에 대해서 정확히 모른다는 뜻이었습니다.

○**우원식 위원** 실태에 대해서 좀 정확히 아십시오.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 예, 알겠습니다.

○**우원식 위원** 비정규직 직원 채용과 관련해서 표준채용계약서가 있지요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 예.

○**우원식 위원** 그런데 제가 받은 몇 장을 보니까 그중의 일부는 어떤 사례들이 있냐면 계약서에는 휴게시간을 다 제대로 적시해야 되는데 휴게시간이 없는 계약서도 있고요. 또 어떤 분은 ‘임금을 매 회계연도별로 중앙인사위원장이 기획예산처장관과 협의하여 정하는 금액을 기준으로 지급한다’ 이렇게 막연하게 되어 있는 사람도 있고, 아주 구체적으로 적시되어 있는 사람도 있고요. 또 어떤 분은 ‘계약기간 2004년 7월 20일부터 2004년 12월 31일’ 이렇게 해 놓고 ‘예산 범위 내’ 이렇게 되어 있습니다. 예산 범위 내로 한다

면 노동부가 말하는 고용의 안정성이라는 게 과연 됩니까? 기간과 관계없이 예산이 다 떨어지면 그때 해고한다는 얘기인가요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 원래 일용 인건비의 성격은 예산의 범위 내에서 임시적으로 활용하도록 되어 있는 것이기 때문에 아마 그렇게 하는 경우도 있을 것입니다.

○**우원식 위원** 비정규직이지만 계약서에 휴게시간이 없는 것은 근로기준법 위반 아닙니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 휴게시간을 안 주는 것 자체는, 그렇다면 당연히 문제가 되는 것이고요.

○**우원식 위원** 아니, 그러니까 근로기준법 위반이지요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 그렇게 되지요.

○**우원식 위원** 노동부가 지금 근로기준법을 위반하고 있는데 어떻게 생각하세요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 휴게시간이 명시되지 않았다는 것은 분명히 잘못된 것입니다. 그래서 실제로 휴게시간을 부여하지 않았느냐의 여부는 또 다른 점검, 확인할 필요가 있는 사항이라고 봐집니다.

○**우원식 위원** 또 논쟁에 들어갈 가능성이 있는데요. 그렇게 하지 마시고, 이게 위법이잖아요? 삼성SDI 할 때도 계속 휴게시간 가지고 얘기했는데, 바뀌면 바뀐 대로 근로계약서를 다시 체결하고 법에 있는 대로 넣어야지요.

그런데 문제는 노동부에 있는 비정규직에 대해서 근로계약서를 체결하면서 근로기준법 위반을 했다는 거예요.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 앞으로 근로계약서상으로 휴게시간이 분명히 명시되고 그대로 지켜지도록 지도를 해 나가겠습니다.

○**우원식 위원** 하여튼 제가 굳이 노동부에 있는 비정규직 문제를 다룬 것은, 이런 여러 가지 것들을 볼 때 공공부문 비정규직 대책은 노동부에서 아주 부족합니다. 자신도 돌아보고 있지 못하고요. 그런 점에서 제대로 된 대책을 가지고 해 나가야 된다 이런 지적을 하기 위해서 했습니다.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 예, 공감합니다.

○**우원식 위원** 노동부 안에 있는 비정규직 문제도 잘 정리를 하십시오.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**우원식 위원** 이상입니다.

○**위원장 이경재** 우원식 위원님 수고하셨습니다.

단병호 위원님, 질의하시겠습니까?

○**단병호 위원** 이인제 위원이 저한테 시간을 좀 할애해 준다고 하셨거든요.

○**위원장 이경재** 예, 하세요. 오전 질의가 끝날까 했더니, 오전에 하시려면 질의하십시오.

○**단병호 위원** 업무보고에 기초해 가지고 정책적 질의를 좀 해야 되는데, 제가 현안이 많아 가지고 현안 위주로 질의를 하도록 하겠습니다. 그리고 정책과 관련된 것은 서면으로 질의를 할 테니까 답변을 해 주시면 될 것 같습니다.

차관님이 질의에 답변을 해 주시기 바랍니다.

작년부터 시작됐던 노사분규 중에 한은이라든가 대성MPC가 이번에 타결된 것으로 제가 보고를 받았습니다. 어쨌든 여러 가지 곡절은 많았지만 노동부가 노력을 해서 그렇게 타결한 거라고 저는 보고 있고요. 하여튼 수고를 하셨습니다.

그런데 지금 아직도 해결되지 않은 사업장들이 많이 있거든요. 작년 국감 때 제기됐던 성람재단이나 호텔리베라 이런 데도 아직 해결되지 않고 있고, 또 이것은 이미 노동위원회에서 부당해고, 부당노동행위라고 판정이 나왔습니다. 그랬는데도 아직 해결되고 있지 않습니다. 또 최근에 한국타이어와 통일중공업 문제, 이 문제도 아마 통일중공업 같은 경우에도 노동부가 상당히 의지를 가지고 해결하려고 노력하고 있는 것은 알고 있습니다. 그런데 아직 해결이 안 되고 있습니다. 또 흥국생명이라든가 코오롱, 금강, 사회보험노조 등 현안 노조들이 많이 있는데 이런 노조들도 노동부가 적극적으로 해결할 수 있도록 노력을 해 주시기 바랍니다.

○**노동부차관 정병석** 예.

○**단병호 위원** 울산 플랜트노조에 관련해서 몇 가지 물어볼게요. 업무보고의 현안과제에도 포함되어 나와 있던데요.

지난 3월 18일부터 쟁의가 시작됐습니다. 그렇지요?

○**노동부차관 정병석** 예.

○**단병호 위원** 그런데 지금 원청회사인 SK라든가 삼성정밀화학 쪽에서 하청업체 노조원들에게 어떤 행위가 이루어지고 있는지 알고 계십니까? 보고받은 바 있습니까?

○**노동부차관 정병석** 예, 알고 있습니다.

○**단병호 위원** 잘 알고 계십니까?

○**노동부차관 정병석** 예.

○**단병호 위원** (자료를 들어 보이며)

여기 자료에 보면 조합원들 진술서라든가 탈퇴 확인서, 이런 게 다 있습니다.

이것이 조합원들이 직접 작성한 진술서입니다. 그 내용을 보면 ‘조합원들이 하청업체에 취업을 하였는데도 원청회사들이 조합원들에게 출입증을 발부해 주지 않아 사업장 출입을 못 해서 일을 하지 못하고 있다’ 이런 진술서가 있고요. ‘노조 가입탈퇴확인서를 가지고 와야 취업이 되고 사업장 출입증이 발부된다’라고 노조가입탈퇴서를 받아올 것을 종용을 하고 있습니다. 또 조합원이라는 이유로 해고를 당하기도 합니다. 이런 내용들이 진술서에 아주 구체적으로 나와 있습니다.

만약 이 진술서 내용이 모두 사실이라고 하면 이것은 노조에 대한 탈퇴를 요구한 것이고 이러한 사실들은 명백한 불법행위에 해당되겠지요.

○**노동부차관 정병석** 그렇게 볼 소지가 많습니다.

○**단병호 위원** 이 내용은 제가 진술서를 그대로 가지고 있고 관련된 자료들도 가지고 있습니다. 그러니까 이 문제에 대해서는 노동부가 좀 낱낱이 조사를 해 가지고 부당노동행위 사실이 있다면 이 문제에 대한 시정이라든가 처벌조치를 적극적으로 해 주시기 바랍니다.

○**노동부차관 정병석** 알겠습니다.

○**단병호 위원** 그리고 지금 아마 플랜트노조와 관련하여 교섭이 이루어지고 있지 않아서 노동부가 중간에 나서 가지고 조합원 명부를 확인하고 있지요?

○**노동부차관 정병석** 예, 그렇습니다.

○**단병호 위원** 지금 어느 정도 확인이 되고 있습니까?

○**노동부차관 정병석** 지금 계속 진척되고 있는데요. 조만간 다 마무리된다고 그렇게 얘기를 들었습니다.

○**단병호 위원** 그런데 확인이 된 사업장에서는 교섭이 이루어져야 되지 않겠습니까? 어떻습니까? 벌써 확인된 사업장들이 많이 나왔거든요.

○**노동부차관 정병석** 제가 듣기로는 한꺼번에 다 노조 측하고 회사 측이……

대상 사업체가 많이 있지 않습니까? 어느 사업체가 구체적으로 포함되는지, 아닌지가 불분명해 가지고 지금 확인 작업을 하고 있기 때문에 그렇게 전부 확인이 되면 같이 교섭할 것으로 알고 있습니다.

○**단병호 위원** 그런데 그것도 한 방법이겠지만 지금 사용자들이 원칙적으로 교섭을 해태하고 피하고 있는 것이거든요. 그렇다면 확인된 사업장도 제가 알기로 한 20개 이상이 되는 것으로 알고 있는데, 그러면 노동부가 이 사업장만이라도 교섭 해태를 할 수 없도록, 즉각 교섭에 나서도록 해야 되는 것 아닙니까?

○**노동부차관 정병석** 구체적으로 확인된 데 대해서는 저희가 그렇게 할 수도 있겠습니다.

○**단병호 위원** 하여튼 노조 쪽의 의견을 들어 보고 만약 노조가 원한다면 확인된 사업장에서는 교섭에 즉각 응하도록 하고, 만약 교섭에 응하지 않는다면 교섭 해태에 적용하는 노동부의 처벌조치들이라든가 행정조치들이 따라 주도록 해 주시기 바랍니다.

그렇게 진행하는 데 큰 문제는 없겠지요?

○**노동부차관 정병석** 제가 아는 바로는 사업장 조합원명부가 확인된다고 하면 교섭을 하겠다는 입장인으로서 저희 노동부에서 주선을 한 것이고 당연히 그렇게 될 것으로 알고 있습니다. 그러니까 그렇게 하는 데는 별 문제는 없을 것입니다.

○**단병호 위원** 그런데 시간이 너무 많이 걸린다는 겁니다. 왜 그러느냐 하면 회사 측 자료라고 하는 것이 사실상 저희들이 볼 때 근거도 신빙성이 없습니다. 왜 그러느냐 하면 일용노동자들이 수시로 자리를 옮기기도 하고 하청에서 재하청, 재하청으로 내려가서 하는데 이런 명부 자체가 아예 작성이 안 되어 있는 데가 많이 있습니다.

이런 것을 일일이 확인해서 한다고 했을 때에는 시간도 엄청 갈 테고 또 양자 간의 주장에 대한 차이들도 상당히 많이 날 수밖에 없습니다. 이런 전체적인 것을 고려하셔야 할 것 같고요.

이것을 확인할 동안 회사 측에서는 앞에서 말씀드린 것처럼 이런 노조에 대한 부당노동행위가 자행되고 있는 것이거든요. 그러면 노조 자체가 무력해진다는 것이지요.

이점을 고려해서 가지고 노동부가 적극적으로 교섭을 추진하고 문제가 해결될 수 있도록 하셔야 된다는 생각입니다. 참고로 해 주시기 바랍니다.

지금처럼 노동부가 만약 적극적으로 이 문제들을 해결하려고 나섰더라면 제가 볼 때 플랜트 노조는 지금 상황까지 안 오고도 해결이 될 수 있었던 것이 아닌가 이런 생각이 듭니다.

사실 건설업체에서 이루어지고 있는 근로기준법 위반사항은 공공연한 사실들입니다. 엄청나게

많은 불법행위들이 있습니다. 그런데도 불구하고 사실 노동부가 적극적으로 대응했다라고 하기에 저희들이 보기에는 좀 미진한 부분이 많다고 하는 생각을 가지고 있습니다. 그래서 지금이라도 좀 적극적으로 해 주시기 바랍니다.

그리고 대체근로와 관련해서 한 가지 물어보겠습니다.

지금 현재 노조가 사용자들이 대체근로를 자행한다고 고소를 해 놓은 상태입니다. 알고 계시지요?

○**노동부차관 정병석** 예, 최근에 했다고 들었습니다.

○**단병호 위원** 그리고 노조원들이 지금 업무방해 혐의로 고소를 당하고 있는데 이 대부분이 대체근로를 막는 과정에서 빚어진 상황들입니다. 그런데 업무방해로 인한 고소·고발이라든가 이런 것은 위법행위가 즉각적으로 처벌이 되는데 이런 대체근로에 대해서는 처벌이 안 이루어지고 있거든요.

심지어는 그러면 우리가 대체근로를 하는 현장을 목격해서 사람까지 잡아 놓을 테니까 노동부가 와서 확인하겠느냐라고 해도 거기에 대해서도 잘 오지도 않고 있습니다.

그러면 노동자들은 파업을 했는데 대체근로를 막으려다 보니까 업무방해가 되어서 고소·고발을 당하고 대체근로는 그대로 방치되고 있고 이런 상태거든요. 이것은 상당히 문제가 있는 것 아닙니까?

대체근로가 명백하게 확인이 되면 이 또한 대체근로를 할 수 없도록 되어 있으니까 노동부에서 여기에 대한 확실한 행정조치들을 취해 주시기 바랍니다.

○**노동부차관 정병석** 예, 그 부분은 조사를 하겠습니다.

○**단병호 위원** 그리고 또 부당노동행위 관련된 사항입니다.

이것은 다른 사업장인데요. 사업장 내에서 이런 일들이 이루어지고 있습니다. 몇 가지 제가 소개를 할게요.

“박 아무개 외 노조가입 의사가 있는 작업자 4~5명 회유 및 설득작업”, “4~5명 정도 면담 실시 탈퇴 가능”, “금일 야간 설득작업”, “간담회 이후 작업장 분위기 좋음”, “활동가 위촉”, “집회 참여 회피”, “본인이 알아서 행동하는 모습 역력”, “설득 추진자를 선정하여 종업 시민운동행, 회사 밖에

서 설득 시도”, “지인·선후배·친구 동원”, “금일 이후 총력전”, “7월 16일 탈퇴자 4~5명 정도 가능하다고 봄”, “비가입 선배와 협조 설득 작업” 이런 내용들이 있습니다.

(자료를 들어 보이며)

이것인데요. 여기에 보면 회사에서 이런 내용들을 일일보고 한 것이 다 올라와 있습니다. 사용자가 노조를 상대로 위와 같은 문서를 작성하고, 이런 문서의 내용이 사실이라면 이는 명백한 부당노동행위에 해당이 되겠지요?

○**노동부차관 정병석** 그 내용을 조사해 봐야 되겠습니다.

○**단병호 위원** 제가 읽은 이 내용이 사실이라면?

○**노동부차관 정병석** 아까와 달리 지금 말씀하신 사항들은 조합원들의 동향을 쪽 파악한 것 아닙니까? 그런 내용들이 구체적으로 어떤 목적에서 작성됐는지 이런 부분을 조사를 하고 나서 판단을 하겠습니다.

○**단병호 위원** 이것은 동향의 문제가 아니라 제가 얘기했듯이 “박 아무개 외 노조가입 의사가 있는 작업자 4~5명 회유 및 설득작업” 이것은 부당노동행위 아닙니까?

○**노동부차관 정병석** 예, 그럴 소지가 있습니다.

○**단병호 위원** “4~5명 정도 면담 실시 탈퇴 가능”, “금일 야간 설득작업” 이것은 부당노동행위 아닙니까? 그렇지 않습니까?

동향보고라는 것은 노조가 집회를 하더라도, 어디에 누가 가더라도, 몇 명이 모였더라도, 이런 것을 지금 얘기하는 게 아닙니다. 이것은 구체적으로 노조 탈퇴를 설득하고 회유하고 협박한 내용들입니다. 이것은 부당노동행위 아닙니까? 그렇지요?

○**노동부차관 정병석** ……

○**단병호 위원** 이게 바로 현대자동차에서 이루어지고 있습니다. 현대자동차에서 이런 사실들이 공공연하게 지금 이루어지고 있습니다.

이 문서를 제가 그대로 다 드릴 테니까 보시고 이 명백한 부당노동행위에 대해서 분명히 대처를 해 주시기 바랍니다.

○**노동부차관 정병석** 알겠습니다.

○**단병호 위원** 그다음에 현대중공업과 관련해서 질의를 할게요.

작년 11월에 현대중공업 주식회사의 사내하청 노조원 2명이 조끼를 입고 회사에 출근하려 했다는 이유로 현대중공업 경비에 의해 출근을 저지당하여 무단결근으로 해고당한 사실이 있습니다.

알고 계시지요?

○**노동부차관 정병석** 구체적으로 그 사안까지는 정확하게 모르겠습니다.

○**단병호 위원** 그래요? 잘 기억이 안 나시는 것 같은데, 다시 말해서 노조원 2명은 현대중공업을 부당노동행위 혐의로 고소하였습니다. 그런데도 불구하고 노동부에서는 위법사항이 있다고 하더라도 노조법상 사용주가 아니므로 각하한다는 결정을 내린 사실이 있는 내용입니다.

현재 차관님께서서는 현대중공업 사내하청 노조가 우리 헌법과 노조법에서 보장하고 있는 노조 활동이 정상적으로 보장되고 있고 이루어지고 있다고 생각하고 계십니까?

○**노동부차관 정병석** 일률적으로 답변드리기는 어렵습니다.

○**단병호 위원** 잘 모르실 수 있겠지요.

그런데 2003년 8월에 사내하청 노조가 결성이 됐습니다. 그 이후에 지금까지 조합원들을 공개하지 못하고 있습니다. 왜? 공개하게 되면 바로 계약 해지를 한다든가 온갖 방법을 다 써서라도 쫓아냅니다. 지금 플랜트 노조에서도 그런 사태가 일어나고 있지 않습니까?

조합원을 공개 못하고 있고 조합원인 것이 밝혀지면 해고를 당하거나 업체 자체가 폐업을 하거나 취업을 할 수 없는 상태에 있습니다.

현재까지 공개된 조합원은 약 20명 정도인데 정상적으로 근무하는 자는 5명밖에 안 됩니다. 그리고 그중에 4명은 그나마 그래도 노조활동은 거의 못 합니다. 이것이 현재의 실태입니다.

뿐만 아니라 노조간부가 사업장에……

○**위원장 이경재** 계속 질의는 하시는데 오후에 충분한 시간을 드릴 테니까 마무리해 주시고……

○**단병호 위원** 그러시지 말고 제 것은 마무리하고 식사를 하시지요, 중간에 잘라서 하기도 그러니까. 조금 늦게 하셔도 되지 않겠어요?

○**위원장 이경재** 글썄요, 시간이 너무 많이 갔네요.

○**단병호 위원** 예, 알겠습니다. 그러면 제가 사내하청 문제만 묻고 나머지는 오후에 하든지 하겠습니다.

노조 간부는 출입도 못하고 있고 간부에 대한 사찰은 일상적으로 행해지고 있습니다. 이것이 지금 현대중공업 사내하청 노조의 실체입니다.

실제 정상적인 활동을 하지 못하고 있습니다. 제가 볼 때는 노동부가 사실 미온적으로 대처하고

있기 때문에 이런 현상이 나타날 수밖에 없었던 것 아닌가 하는 생각을 합니다. 왜 그러느냐 하면 최근에 중노위에서 판결나온 것이 있습니다. 최근에 중앙노동위원회에서는 현대중공업이 사내 하청에 대해 실제적인 지배력을 행사해 왔다는 근거로 현대중공업도 하청기업과 병존하여 노조 법상 사용자의 지위에 있다고 파악하는 것이 타당하다는 결정을 내렸습니다. 알고 계시지요?

○노동부차관 정병석 예, 알고 있습니다.

○단병호 위원 중노위 결정을 기준으로 놓고 보면 그 이전에 한 노동부의 결정이 잘못되었다는 결론이 나오게 됩니다. 어떻게 생각하십니까?

○노동부차관 정병석 그 부분은 판단이 다른데 위원님도 아시다시피 중앙노동위원회는 공익위원이 30명이 있습니다. 그래서 사건마다 판정 위원회를 새로 구성하는데 이번에 나온 것은 현대중공업 사건에 대한 공익위원 세 분의 의견입니다. 지금까지 법원의 일관된 입장이나 중앙노동위원회 기존의 판정에 있어서도 그 입장과는 달랐습니다.

그래서 이번에 세 분의 판단이 그렇게 나왔다고 해 가지고 지금까지 일관된 법원의 판례나 중노위 입장을 갑자기 바꿔야 할지 그 부분은 다른 판단이 필요합니다.

○단병호 위원 그렇다면 현재 중노위의 결정 자체를 인정할 수 없다는 얘기로 들리네요?

○노동부차관 정병석 지금까지 저희 노동부가 취했던 자세라든지 법원이나 중앙노동위원회 입장도 그 입장과는 달랐습니다. 그렇기 때문에 이것 하나만 가지고 저희가 즉각 어떤 조치를 취한다는 것은 기존의 방침과 다르다고 봐야 됩니다.

○단병호 위원 어쨌든 그렇게 생각할 수도 있다고 칩시다. 그렇다 치더라도 중노위가 내린 결정 자체를 지난번 판정과 다르다, 노동부의 입장과 다르다 해 가지고 현재 나온 결정 자체를 부정할 수는 없는 것 아닙니까?

○노동부차관 정병석 그렇습니다.

○단병호 위원 그것은 다음에 가서 제도 정비할 때나 아니면 법원에서 가려지든지 해야 될 문제이지 지금 나온 중노위 입장 자체를 부정해서는 안 되는 것 아닙니까?

○노동부차관 정병석 그것은 부정하지 않습니다.

○단병호 위원 그러면 지금 나온 중노위 결정 자체는 인정하는 것 아닙니까? 존중을 하는 것이

지요?

○노동부차관 정병석 예.

○단병호 위원 지난번 노동부가 내린 결정과는 다른 중노위 결정이 나왔단 말입니다. 그렇다면 부당노동행위 사건에 대한 중노위 결정을 존중해 가지고 신고사건에 대한 처리를 재조사할 의사는 없습니까? 지난번에 노동부가 각하했던 내용에 대해서 재조사할 의사는 없습니까?

○노동부차관 정병석 어차피 저희가 다시 판단을 하겠습니다. 그런데 이것을 처리하는 과정에 대해서 제가 말씀드리는 것인데 법원의 입장이 바뀐 것이 아니기 때문에 저희가 사법처리 한다고 해도 법원에서 수용될 가능성이 별로 없다는 의미에서 저희가 갖는 한계가 있다는 말씀을 드리는 것입니다.

○단병호 위원 아니 어쨌든 법원의 문제는 법원의 문제고 부당해고나 부당노동행위 사건의 경우 노동위원회의 결정을 존중하여 신고사건을 처리하라는 부당해고사건 처리지침도 노동부가 내놓고 있는 것 아닙니까? 그렇다면 그것에 근거해서 하셔야지요.

○노동부차관 정병석 그러니까 아까 제가 말씀드렸는데 지금까지 노동부가 일관되게 취해 온 입장이 종전의 판례와 중앙노동위원회 입장과 취지를 같이 해 왔던 것입니다. 그런데 갑자기 중앙노동위원회에서 하나의 사건이 다르게 판정이 났단 말입니다. 그런 경우에 지금까지 저희가 일관되게 취해 있는 입장을 그것 때문에 바꿔야 되는 것이냐 이것이 판단이 굉장히 어렵다는 이야기입니다.

○단병호 위원 내용의 문제가 아니라 중앙노동위원회의 선고에 따라 가지고 사건 처리하라고 하는 것 아닙니까? 어쨌든 그 시시비비의 문제는 다른 것이고 지금 중앙위원회의 결정이 나왔기 때문에 그 결정에 근거해서 처리해야 할 것 아닙니까?

○노동부차관 정병석 아니 그러니까 중앙노동위 결정 자체가 지금까지 저희가 죽 해 왔던 기조와 달랐기 때문에 이 사건에 대해서는 저희가 판단을 어떻게 해야 되는지……

○단병호 위원 그러면 따로 따져보면 향후에 현대중공업이 사내하청 조합원들의 출입을 금지한다거나 유인물 배포를 막는다든가 이런 정상적인 노조활동을 방해하는 데 대해서는 조사를 해야 되겠지요?

○**노동부차관 정병석** 누구를 조사하라는 말씀입니까?

○**단병호 위원** 노조활동에 있어서는 사용자성을 인정한다고 했지 않습니까?

○**노동부차관 정병석** 그것은 이 사건에 대한 당해 심판위원회의 판단이고 저희 노동부가 갖고 있는 입장이나 법원의 판단은 다르다 이겁니다.

○**단병호 위원** 노동부가 정상적인 노조활동에 대한 부당노동행위를 근절시킬 의지가 있는지에 대해서 참 의심이 가는 대목입니다.

○**노동부차관 정병석** 그것은 그렇지 않습니다.

○**단병호 위원** 잠깐만요. 물론 판결내용이 다를 수는 있습니다. 그렇다 치더라도 판결을 내린 그 당시의 결정사항 자체는 존중해야 되는 것 아니냐 하는 것입니다. 사용자성에 대한 결정사항을 존중해야 된다는 내용이 들어있기 때문에 지금부터라도 거기에 근거해 가지고 정상적인 노조활동을 방해하는 행위가 있다면 사용자성에 책임을 묻고 원청에도 그 책임을 물어 가지고 부당노동행위를 근절시키도록 해야 되는 것 아니냐 하는 것입니다. 제 얘기는 실제 사용자성이 있느냐 없느냐 하는 문제는 달리 따져야 될 문제라는 것입니다.

○**노동부차관 정병석** 부당노동행위에 대해서는 당연히 엄정하게 대처를 해야 됩니다. 그러나 그것은 어디까지나 법적인 책임이 있는 사업주한테 해야지 법적인 책임이 없는 사업주한테 부당노동 책임을 물을 수 없다는 말입니다. 저희가 지금까지 일관된 법원의 판단이나……

○**단병호 위원** 자꾸 일관된 판정만 얘기하는데, 좋습니다.

지금 중노위 결정이 틀렸다면 나중에 법원에서 판단하든 할 것 아닙니까? 그것은 그때 문제라는 것입니다. 일단 중노위가 내린 결정이 원청 사용자에게 고용에 대한 사용자성은 인정을 안 한다 치더라도 노조활동에 대한 사용자성은 인정한 것 아닙니까? 중노위가 지금 그 결정을 내린 것 아닙니까? 중노위 결정을 왜 부정하느냐는 얘기입니다.

○**노동부차관 정병석** 그러니까 이 사건에 대한 중노위 판단이 이미 나와 있는 것입니다. 중노위 판정이 부당노동행위로 판정이 되어 있는 것이고 구제문제가 나와 있지 않습니까? 그것을 노동부가 어떻게 처리할 것이냐는 전혀 별개의 일이라고 제가 말씀드리는 것입니다.

○**단병호 위원** 하여튼 오후에 다시 이 문제를 얘기하도록 하겠습니다.

○**위원장 이경재** 단병호 위원님 수고하셨습니다. 그러면 오전 회의는 이것으로 종결하고 오후 2시에 속개토록 하겠습니다.

이상 정회를 선포합니다.

(12시27분 회의중지)

(14시18분 계속개의)

○**위원장 이경재** 좌석을 정돈해 주시기 바랍니다.

회의를 속개합니다.

그러면 계속해서 정책질의를 하도록 하겠습니다. 조정식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**조정식 위원** 안녕하십니까? 조정식 위원입니다.

준비한 질의에 들어가기에 앞서 아까 장관님께서 인사말씀에서도 비정규직 문제에 대한 얘기를 잠깐 하셨지만 이것은 사실 지난 2월 여야 간의 진통 끝에 4월에 합의처리하기로 하고 노사정 테이블까지 마련해서 죽 진행해 오고 있는데 여러 가지 우여곡절도 많은 것 같아요. 장관님, 지금 좀 어떠십니까?

○**노동부장관 김대환** 입법권은 최종적으로 국회에 있으니까 국회에서 여야 합의 정신에 따라 이번 4월에 잘 처리해 주시리라 믿습니다.

○**조정식 위원** 이게 인권위 결정도 있고 그래 가지고 여러 가지 많은 논란들이 있는 것 같은데 지금 노동계에서는 정부에서 마련한 법안이 비정규직을 양산하는 악법이 아니냐 하는 이런 지적도 있지만, 또 한편으로는 아까 이목희 위원께서 얘기하셨듯이 현재 방치되고 있는 비정규직의 차별 문제라든가 여러 가지 불법과건의 문제 등등의 부분들 속에서 비정규직이 받고 있는 고통들을 보면 법안이 조속히 입법화가 되어야 동시에 같이 해결될 수 있는 방안이라고 생각하는데 그런 부분들에서 좀 표류하는 것 같아 안타까운 심정입니다.

어쨌든 노사정 간에 지혜와 중지가 모아져서 이게 가급적 빠른 시일 내에 처리될 수 있기를 바라는 심정입니다.

○**노동부장관 김대환** 저도 동감입니다.

○**조정식 위원** 몇 가지 질의를 좀 드리겠습니다.

먼저 연소근로자 실태에 대해서 질의를 드리겠습니다.

장관님께서 답변하셔도 좋고 담당 국장님께서

말씀하셔도 좋겠습니다.

○**노동부고용평등국장 양승주** 고평국장입니다.

○**조정식 위원** 작년 국감 때 본 위원이 이것과 관련해 가지고 질의를 한 번 한 적이 있습니다. 기억나시지요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 예.

○**조정식 위원** 국감 때 연소근로자의 부당노동행위가 꽤 많이 적발되고 있다는 지적이 있었고, 그다음에 그것 때문에 이것이 언론에서 사회문제화 되자 10월에 특별근로감독을 실시한 적도 있었지요? 그래서 그동안 1년에 한 차례씩 하던 지도 점검을 요즘 들어서는 몇 개월에 한 번씩 하고 있는 편이지요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 1년에 겨울방학, 여름방학 2회에 걸쳐서 하고 있습니다.

○**조정식 위원** 그런데 올 초 동절기 때도 한 번 실시한 적이 있지요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 예.

○**조정식 위원** 그런데 제가 지도 점검 결과를 받아 보니까 2004년 1월에 비해 동년 같은 경우 성적이 꽤 안 좋게 나왔던 것이 맞지요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 예.

○**조정식 위원** 2004년 국감 때는 2004년 1월 기준으로 약 43.4% 정도의 위반율이 있었는데 2005년에 실시한 것을 보면 지금 60%가 넘게 나왔지요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 예.

○**조정식 위원** 그런데 이런 지적도 있었고, 또 사회적으로 이것에 대한 관심들도 있었는데 왜 이렇게 계속 높게 나온 거지요? 왜 이렇게 실적이 안 좋지요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 연소자가 취업하는 기업이 영세사업장에 편중 분포되어 있습니다. 다수의 사업장이 있는데 이런 다수의 사업장을 지도 점검한다는 것이 좀 한계가 있고, 설혹 지도 점검을 한다 하더라도 영세사업장의 사업수명이 워낙 짧은 관계로 그 효과가 지속되지 못하는 문제점도 있습니다.

○**조정식 위원** 그런 것은 계속적으로 남는 문제 아닙니까?

○**노동부고용평등국장 양승주** 예.

○**조정식 위원** 그러면 앞으로도 계속 그렇게 될 것인가요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 지금 현재 내에서 지도 점검을 보다 더 활성화하는 방안을 찾고 있

고 여러 가지 방안을 모색 중입니다. 지도 점검으로서는 저희에게 한계가 있는 점을……

사업주의 법에 대한 인지도를 높이고 연소자에게 자신의 노동권에 대한 이해를 높이는 교육 홍보 기능을 강화함과 아울러 저희의 지도 감독 역량의 한계를 시민사회단체의 감시 기능과 연계해서 하는 방안을 현재 검토 중에 있습니다.

○**조정식 위원** 사업장 수 대비 위반율이 지금까지 매년 지도 점검을 죽 해 온 속에서 50%를 넘는 것이 올해가 처음이지요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 예, 맞습니다.

○**조정식 위원** 그것도 50%를 상회하는 것이 아니라 60%를 훌쩍 넘었어.

그리고 매년 사법처리된 사업장들이 몇 군데씩 있었는데 이번에는 한 군데도 없었지요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 예.

○**조정식 위원** 그리고 지난 국감에서도 체기가 되었는데 이것은 동년, 작년 1월 대비해서 거의 20% 이상이 증가된 것입니다. 노동부에서 근로감독을 좀 소홀히 한 것 아닙니까?

○**노동부고용평등국장 양승주** 근로감독을 소홀히 했다기보다는 관심을 갖고 연소자 문제를 집중적으로 점검한 데 따른 결과이기도 하고, 또 연소자들의 취업이 늘어난 점도 있습니다.

○**조정식 위원** 그러면 다음에 지도 점검을 할 때는 이번에 나타난 결과보다 대폭적으로는 아니더라도 상당히 개선시킬 수 있는 겁니까?

○**노동부고용평등국장 양승주** 개선시키도록 노력하겠습니다.

○**조정식 위원** 국감 때도 지적된 사항인데 이게 비약적으로 늘었다는 게 일단 좀 문제가 있는 것은 아닌가, 그리고 뭔가 종합적인 개선대책이 필요한 게 아닌가 하는 생각이 들고요.

예컨대 지도 점검 방식에서의 문제, 또는 필요하면 제도적 보완의 문제 이런 등등이 복합적으로 강구되어야 되지 않나 하는 생각이 드는데요, 이에 관계해서 지금 노동부의 관련 예산이 얼마나 됩니까?

○**노동부고용평등국장 양승주** 현재 5000만 원 정도입니다.

○**조정식 위원** 그것 가지고 충분합니까? 어떠세요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 부족합니다.

○**조정식 위원** 그러면 그 예산을 그대로 확보하고 있으면서 앞으로 이런 위반율을 비약적으로,

대폭적으로 낮출 자신이 있으세요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 이러한 한계 내에서 최선을 다하겠습니다.

○**조정식 위원** 예산 항목을 보니까 그때 이 문제가 제기된 이후에 홍보 팸플릿을 만들었었지요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 예.

○**조정식 위원** 저도 아주 예쁘게 잘 만들었던 것을 본 기억이 있는데, 그 홍보 팸플릿 비용이 2200만 원이니까 약 반 정도 차지하지요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 예.

○**조정식 위원** 그 외에 실태조사 비용이 한 500만 원, 그다음에 보호·교육 등에 2750만 원 해서 한 5000만 원을 약간 상회하는 예산인데, 제가 조금 아까 점검의 방식이나 필요하다면 법령이나 시행령 또는 직무규정 개정 등을 통해서 종합적 대책을 강구해야 된다고 봤는데요.

이것은 아마 장관님께 얘기를 해야 될 것 같은데, 본 위원은 현재의 방식이나 지금까지 해 왔던 관례상으로 보면 아마 이런 연소근로자에 대한 위반율을 낮추는 것은 간단치가 않다고 봅니다.

그래서 보다 근본적이고 종합적인 대책이 필요한데, 제가 몇 가지 대안 관계해서 건의드리고 싶은 것은 첫 번째로 금방 예산 문제를 얘기했었지만 일단 연소근로자 근로실태 개선에 대한 관련 예산 증액 문제를 보다 적극적으로 검토해 보셔야 되지 않을까 하는 생각이 하나 들고요.

그다음에 아까 물론 영세업장들이 많고 연소근로자 취업이 굉장히 많아지기 때문에 이게 점점 증가한다고 얘기하셨는데, 그러니까 점점 방식 같은 부분도 개선해야 될 거라고 보거든요.

현재 일회성으로 점검이 이루어지고 있는데 예컨대 위반하여 적발된 사업장에 대해서는 최소한 3회 이상 반복점검을 하게 한다든가, 물론 그러려면 인력이 필요하겠지요. 또 최저임금이나 임금을 미지급한다든가 이런 악성 위반 사례들에 대해서는 올 1월 조치에서는 사법처리가 1건도 없었거든요. 그런데 보다 단호한 조치들까지 해서 경종을 울릴 필요가 있지 않나 하는 생각도 들고요.

또 대개 보면 근로청소년들이 패스트푸드점이나 주유소, PC방, 이런 데에서 굉장히 많이 일을 하게 되는데 대개 이런 유형들을 보면 영세한 데가 많기 때문에 저는 개별 업체만 단속한다고 해서 이게 절대로 해소가 안 된다고 봅니다.

그런데 이런 업소들의 특징이 체인사업 형태들이 많은데 예를 들자면 본사와 긴밀한 협조를 하든가 본사 쪽도 이것에 대해 공동대응을 하면서 위반 사업장에 대해 불이익을 주는 방안을 같이 검토해 본다든가……

뿐만 아니라 교육부와도 협의해서 방학 전에 지방관서라든가 학교 협조하에 교육도 실시하고, 개학 후에는 청소년을 대상으로 설문도 해 보고, 또 그것을 확인하고 그래서 매년 3월과 9월에 재점검을 실시하는 방안 등 이런 다각적인 대책들이 필요하고, 어차피 고평국에서 이것을 하시니까 국장님께서 이런 부분들에 대한 점검 방식뿐만 아니라 법적·제도적 규정과 관계해서 개정해야 할 부분들이 있다면, 필요한 사항들이 있다면 이것에 대해 종합적으로 검토를 하셔서 본 위원한테 개선대책을 보고해 주시기 바랍니다.

○**노동부장관 김대환** 예, 말씀하신 그런 방안을 포함해서 여러 가지를 다각도로 검토하겠습니다.

사실 청소년 근로 문제에서 이전까지의 대체적인 입장은 연소자 근로를 될 수 있는 대로 금지하는 쪽으로 했습니다마는, 현실적으로 연소자 근로가 아르바이트 형태로 많기 때문에 이제는 오히려 이것을 현실로 인정하고 근로 기준이 제대로 지켜질 수 있도록 그런 방향에서 종합적으로 검토해서 방안을 내놓겠습니다.

말씀하신 것 중에 위반 사업장에 대한 집중 점검, 그리고 사업주들도 저희들이 차례로 불러서 이러한 데 대해서 주지를 시키고 있고요.

교육은 교육부, 청소년보호위원회, 저희 노동부, 이렇게 같이 협력해서 해 나가고 있습니다. 좀더 확대하도록 하겠습니다.

○**조정식 위원** 그래서 이 문제는 관련 예산도 굉장히 적고 그런데 아마 노동부에서 이에 대해 좀더 비상한 관심을 갖고 대처하지 않으시면 제가 보기에는 올해 분명히 또 한 번 사회문제화될 거라고 생각합니다. 왜냐하면 미성년 근로자의 문제이기 때문에……

○**노동부장관 김대환** 예, 예산 적용 문제도 검토를 하고요.

특히 아까 말씀하신 대로 올해 1월에 점검해 가지고 사법처리 건수가 아직은 없는데, 대체로 과정이 이렇습니다. 점검을 해서 위반 사례가 되면 시정지시를 합니다. 그래서 계획대로 시정을 제대로 했을 적에는 사법처리를 면하고 시정을 제대로 하지 않았을 경우에만 사법처리를 하고 있습

니다. 그래서 이것은 우리가 시정지시를 해 냈고요. 그것을 보고 판단해서 필요하면 사법처리를 하겠습니다.

○**조정식 위원** 그리고 하나 더 질의를 해 보겠습니다.

고용 서비스 선진화 문제, 특히 고용안정센터 관련해서 질의를 드리고 싶은데, 아까 존경하는 김형주 위원께서 사실 이것에 대해 많이 질의하셨기 때문에 중복이 안 되는 범위 내에서 간단하게 몇 가지만 질의를 드리겠습니다.

오늘 업무보고에서 고용지원 서비스 선진화 시범센터 운영에 대해 보고를 하셨지요?

○**노동부장관 김대환** 예.

○**조정식 위원** 그래서 올해 연말까지 6개소를 선정해서 6개월간 운영한 후에 객관적 성과를 평가해서 평가의 결과를 토대로 선진화 방안에 반영시키겠다는 거지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다. 성공 모델을 만들어서 그것을 전 센터로 확산시키겠다는 계획입니다.

○**조정식 위원** 그런데 제가 이 세부 내용을 보니까 하나 좀 짚고 싶은 게 있는데, 지금 고용 서비스 선진화 문제에서 하나의 핵심 사안이 고용안정센터를 어떻게 안정화시킬 것이냐 하는 문제 아닙니까?

그런데 지금 노동부의 기본 기조는 뭐냐 하면 취업 지원을 담당할 직업상담원이 행정 업무에 많이 배치되다 보니까 그 부분들을 바로잡기 위해서 행정 업무를 담당할 공무원 인력의 증원이 필요하다, 지금 이런 입장에 있으신 것 아닙니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 우선 그렇게 인력정비에서 필요한 공무원 증원도 필요하고, 또 직업상담원도 증원이 필요합니다.

○**조정식 위원** 지금 두 가지 다 필요하다고 생각하시는 거지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 지금 양쪽 다 고려를 하고 있습니다.

○**조정식 위원** 그런데 계속 보면 공무원 인력 증원 중심으로 너무 앞서 있는 게 아닌가 하는 우려가 들어 가지고요.

그러니까 시범센터 인력 증원 내역을 보니까 현재 거의 인사발령까지 확정인 것 같은데, 서울 경인 대전 대구 부산 광주에서의 보강인력을 보니까 예를 들어 서울 같은 경우는 공무원을

2명 증원한 반면에 직업상담원이 14명, 그다음에 광주는 공무원 증원은 없는데 직업상담원은 10명, 그래서 고용안정센터 관련된 시범센터 운영이 실제로 현장에서는 직업상담원 인력 증원 중심으로 되어 있던 말이에요.

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다.

○**조정식 위원** 그래서 결국 앞으로 고용 서비스 선진화에 있어서도 공무원의 증원도 필요하지만 뿐만 아니라 정말 전문적인 양질의 직업상담원도 같이 증원되는 것도 역시 필요한 기본 방향이 아닌가 그런 생각이 들고요.

그다음에 시범센터 운영과 관계해 가지고 내용을 보니까 인력 보강 중심으로 많이 되어 있는 것 같아요. 물론 시범센터 운영에서 개인별 원스톱 취업지원제 운영에 대한 것, 기업 지원 서비스, 또는 지자체와 대학 간에 협력 프로그램 제시 등 몇 가지 프로그램들이 제시되어 있는데 이 부분이 아직 구체적으로 안 들어옵니다.

그래서 이런 생각도 드는데, 예를 들어 선진화 방안 중에 보면 앞으로 센터장의 외부공모제 같은 방안들이 들어 있잖아요?

○**노동부장관 김대환** 예.

○**조정식 위원** 그런데 이번 시범센터 운영에서 그런 부분들을 한번 적용해 보는 것은 없지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 지금 시간적으로 여유가 없기 때문에 이번 센터장은 외부공무원으로 하지 않고 내부에서 유능한 분들을 환경위원회로 배치하게 되겠습니다.

○**조정식 위원** 그래서 그런 게 좀 아쉬운데, 그게 하나고요.

또 기업 지원 서비스 관계된 것이 주요한 프로그램 중의 하나인데, 예를 들어서 기업 지원 서비스라는 게 기업에 대한 단순한 인력 공급을 해주는 것 이외에 다양한 노무 서비스를 제공해서 기업으로 하여금 유인 효과를 줄 수 있게 하는 것도 중요하다고 보거든요.

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다.

○**조정식 위원** 제가 외국의 예를 들어 보니까 외국 같은 경우는 노무사들이 직접 참여해 가지고 다양한 서비스라든가 프로그램들을 같이 가동하는 이런 식의 방식들도 있다고 얘기를 들었어요. 그러니까 우리도 이런 부분들을 한번 검토해 본다는 거…… 그런데 아직 이런 방안들에 대해서 세부적으로 짜여진 프로그램들은 없지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 아직까지 구체화되지

는 않았습시다라는 말씀하신 그 부분도 함께 고려를 하겠습니다.

○**조정식 위원** 그리고 또 하나 질의를 드리고 싶은데 시간이 많이 갔으니 이것은 제가 서면으로 질의를 대체하겠습니다. 공공훈련 인프라 혁신과 관계된 문제인데, 어차피 이번에 공공훈련기관 관계해서 통합 및 대형화, 그다음에 6개 권역별 분권화 등등 아까 보고가 있었는데 이에 관계해서 몇 가지 질의드리고 싶은 게 있는데 이것은 제가 서면으로 질의드리도록 하겠습니다.

○**위원장 이경재** 조정식 위원님 수고하셨습니다. 다음은 김영주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**김영주 위원** 김영주 위원입니다.

장관님, 지금 우리 사회에서 가장 심각하게 해결해야 될 문제가 많은데 그중에 노동부에서 가장 중요하게 해결해야 될 문제는 어떤 문제라고 생각하십니까?

○**노동부장관 김대환** 저희는 아까 업무보고에서도 말씀드렸습시다라는 기본적으로 일자리 문제, 보다 많은 사람에게 보다 나은 일자리 기회를 제공하는 것이 제일 중요하다고 생각하고 있습니다.

○**김영주 위원** 일자리 문제를 해결해야 우리 사회에서 지금 가장 시급한 사회 양극화 문제를 해결하는데 그게 가장 중요한 문제라고 생각합니다.

지난 2월 25일 노무현 대통령이 국회 국정연설에서도 우리 사회의 양극화 문제에 대한 심각성을 말씀하셨습니다. 정규직과 비정규직 문제, 중소기업과 대기업의 문제, 그리고 수도권과 지방, 상하위 계층 간에 심화된 격차 해소는 외면할 수 없는 시급한 국정과제라고 많은 시간을 할애하면서 말씀하셨습니다.

그런 점에서 그런 문제를 해결하는 일자리 창출 부처로서 노동부의 역할이 매우 중요하다고 생각합니다. 특히 여성, 노인 등 취약계층 노동자에 대한 취업훈련, 정부의 각종 일자리 제공 등 이렇게 해결할 수 있는 방안이 노동부에서 우선 시급한 과제라고 생각합니다.

제가 이번에 모자가정 지원 방안에 대한 토론회를 준비하고 있습니다. 그 과정에서 가장 어려웠던 점은 모자가정에 대한 기초적인 통계조차 되어 있지 않다는 것입니다. 노동부, 보건복지부, 여성부, 어느 곳을 해도 추측이나 막연하게 되어 있지 구체적인 자료가 나와 있지 않습니다. 노동부 자료만 살펴봤을 때도 299만 명 추정이라는 정도만 되어 있지 정확한 통계가 되어 있지 않습

니다.

그리고 보건사회연구원의 연구 자료에 따르면 여성가구 중 21%가 빈곤가구로 나타나고 있다고 합니다. 장관님, 그 내용을 보고받은 적 있으십니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 저도 이 자료는 본 적이 있습니다.

○**김영주 위원** 이처럼 증가하는 여성가구주와 이들의 빈곤 문제를 해결하기 위해서는 노동부에서 여성가장실업자 취업훈련사업, 여성가장 고용촉진장려금, 실직여성가장 자영업창업 지원 등 이런 게 이루어져야 된다고 봅니다. 이런 내용은 지금 노동부에서 실제로 지원하고 있는 사업들이지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다.

○**김영주 위원** 그런데 이 같은 노동부의 지원사업이 유명무실합니다.

실업자 취업훈련사업의 훈련인원이 2002년도에 비해 2004년도는 42%로 줄어들었고요. 또 여성가장 고용촉진장려금 실적도 계획 대비 실적달성률이 2003년, 2004년의 20% 수준이고 예산도 50%대에 불과합니다.

그리고 실직가장 자영업 창원지원 사업은 예산이 2002년 대비 2004년에 40% 감소하였고 지원예산도 감소추세에 있습니다.

여성가장 가구수가 갈수록 늘고 사회문제화가 되고 있습니다. 아까 장관님도 사회 양극화 해소를 하는데 이들에 대한 지원대책이 시급하다고 답변하셨습니다. 그런데 이들에 대한 지원이 줄어들고 있는 이유가 어디에 있다고 생각하십니까?

○**노동부장관 김대환** 우선은 솔직히 말씀드려서 지적하신 대로 우리가 이런 사업을 하면서 기초 통계로부터 굉장히 인프라가 취약합니다. 그래서 대체로 어느 해에 이 사업계획을 세웠다가 실제로 그 집행이 저조하면 다음해에는 예산을 깎아서 줄이고, 이런 식으로 덜 과학적으로 정책을 집행해 온 결과라고 생각합니다.

○**김영주 위원** 그렇습니다. 우선은 통계자료도 없는 게 문제이고 왜 이런 게 예산이 줄어들어야 되고 지원 대상자가 갈수록 줄어드는 것도, 정확한 통계가 마련되어 있다고 하면 그 사업이 잘못되어 있으면 사업을 변경해야 되고 예산이 줄어들면 왜 예산이 줄어드느냐 하는 기초적인 통계조차 없기 때문에 이런 사업이 유명무실화 되고 있는 것에 대한 것을 장관님도 공감하시듯이 제

가 이번에 그것을 절실히 느꼈습니다.

노동부의 통계 업무 전반에 대한 개선책이 마련되고 있다고 하는데, 장관님 지금 잘 진행되고 있습니까?

○노동부장관 김대환 저희가 직접 통계 업무를 하는 것도 있고 또 통계청에서 하고 있는 부분도 있습니다. 그런데 사실 여성 빈곤가정, 여성 모자가정 이 부분은 보사연 같은 데에서 하고 있기는 한데 아직까지는 추정수준입니다. 그래서 바로 이러한 가장 기초적인 통계, 전수조사 같은 것이 범정부적으로 필요하다고 주장을 하고 있습니다.

○김영주 위원 지난 3월 언론보도에 의하면 노동부가 매월 노동통계조사 보고서에 조사대상을 확대하겠다는 등 통계 업무를 강화하겠다고 발표한 게 있습니다. 그 안에 혹시 여성가장과 관련된 내용이 조사항목에 포함되어 있나요?

○노동부장관 김대환 모자가정 쪽은 포함이 안 되어 있는 것으로 알고 있습니다. 실무자와 잠깐……

○김영주 위원 지금 제가 알아본 바에 의하면 포함이 안 되어 있습니다.

제가 서두에 노무현 대통령께서 2월 25일 사회양극화 문제를 거론하신 것을 언급한 것도 사회양극화 문제를 해소하기 위해서는 여성 모자가정에 대한 구체적인 통계가 나와야 되고 그중에 22%가 빈곤층이고 또 비정규직이 대다수입니다. 그런 통계숫자의 기초자료가 되어 있어야 그들에 대한 대책 방안도 마련된다고 봅니다.

이번에 노동부에서 통계 업무에 여성 모자가정에 대한 전반적인 실태파악을 포함시켜 주시기 바라겠습니다.

○노동부장관 김대환 그것은 보건복지부와 여성부 같이 협의해서 김 위원님이 말씀하시는 기초데이터를 마련하도록 협의를 하겠습니다.

○김영주 위원 그리고 지원사업의 제반 여건을 현실성 있게 만들어야 합니다. 예를 들어서 취업훈련의 경우 지금 최대 40만 원만 보조를 해 주고 있지요?

○노동부장관 김대환 예.

○김영주 위원 그 수당을 가지고는 여성가장이 취업훈련에 임할 수가 없습니다.

그렇기 때문에 여성들이 저임금의 노동시장에 뛰어들고 있는 것입니다. 여성가장 지원사업을 현실성 있게 만드는 방안을 다각적으로 검토해 주시고, 여성가장에 혜택이 돌아갈 수 있는 지원사

업이 어떤 게 있는가 하는 구체적인 방안도 강구해 주시기 바라겠습니다.

○노동부장관 김대환 여성가장의 훈련수당은 이것 자체가 충분하지 않다는 것은 알고 있습니다. 그런데 다른 실업자 훈련수당과 비교해서는 조금 금액이 많습니다. 그럼에도 불구하고 그러한 현실적인 효율성 문제가 있기 때문에 김 위원이 얘기하신 대로 훈련수당 인상 문제부터 해서 실제 정책의 효율성을 기하기 위해서 다각적으로 노력을 기울이겠습니다.

○김영주 위원 제가 여성 모자가정에 대해서 이렇게 말씀드리는 이유는 그들에게 정말 취업훈련을 제대로 시켜서 창업을 하게 하든가 취업을 시키면 그 사람들은 바로 경제활동을 할 수 있는 연령층에 있습니다. 우리가 소년소녀가장이라든가 노인정책이라든가 이런 부분도 많이 필요하지만 그 사람들은 경제활동을 할 수 있는 연령대에 있기 때문에 즉각 경제활동 인구에 포함되지 않습니다. 그러나 모자가정에 대해서 그 사람들한테 경제기반을 조금이라도 꾸려나갈 수만 있다면 우리 사회가 건강한 가정을 이룰 수 있기 때문에 제가 그 말씀을 드리는 겁니다.

○노동부장관 김대환 잘 알겠습니다. 전적으로 동감입니다. 이 정책이 부족했던 게 사실입니다.

○김영주 위원 그리고 고령화와 관련해서 한 가지 더 질의드리겠습니다.

우리나라는 2000년부터 고령화 사회에 진입했다고 봅니다. 2004년 기준으로 경제활동인구 중 50세 이상 연령층이 차지하고 있는 비율이 19.8%입니다. 그러나 50세에서 64세에 해당되는 고령인구 중 실업자는 매년 증가하고 있습니다.

이들 고령 실업자의 고용을 촉진하기 위해서 고용촉진장려금 제도를 운영하고 있는데 지원예산이 2001년도 150억에서 2004년도에는 5억 3000만 원으로 96% 이상 줄었습니다. 맞습니까?

○노동부장관 김대환 예, 그렇습니다.

○김영주 위원 본 위원의 판단으로는 예산이 오히려 더 늘어야 된다고 생각하는데 줄어든 원인은 어디에 있습니까?

○노동부장관 김대환 그것은 고용정책심의관이 답변을 드리도록 하겠습니다.

○노동부고용정책심의관 이채필 똑같은 조건으로 지급해서 줄어든 것이 아니고 종전에 신규 고령자 고용촉진장려금은 계약기간이 종료되면 계속 사람을 바꾸기 위해서 다른 근로자를 채용하

는 부작용이 있었습니다. 그래서 3개월 이상 구직등록 실업자를 채용한 경우에 장려금을 지급하는 것으로 제도개선을 했고요. 그 결과 요건충족자가 줄어들어서 예산이 감소된 상황이고요. 전체 고령자 고용촉진장려금은 2001년도에 비해서 46% 증가한 것입니다.

○김영주 위원 제가 질의드리고자 했던 내용을 지금 말씀하셨는데 3개월 간 실직자를 채용하는 기관에다가 고용촉진장려금을 주다보니까 오히려 더 현실성이 떨어지는 겁니다.

지금 신규 고령자 고용촉진장려금을 받으려면 고용안정센터를 통해서 3개월 동안 구직활동을 한 사람들에게 대해서 고용촉진장려금이 지급되고 있지요?

○노동부고용정책심의관 이채필 예, 그렇습니다.

○김영주 위원 거기에 대해서 전반적인 개선이 이루어져야 된다고 봅니다. 지금 바로 실직이 되어도 고령자를 채용하지 않는데 3개월 동안 구직활동을 해야지만 지원금이 지원된다고 하면 오히려 현실성이 없다고 보고요.

2004년도에 이같은 경로를 통해서 지원된 인원이 411명으로 알고 있는데 맞습니까?

○노동부고용정책심의관 이채필 예, 그렇습니다.

○김영주 위원 직업안정기관은 아니지만 고령자의 취업을 알선해 주는 민간기관들이 많다고 들었습니다. 이 내용도 알고 계십니까?

○노동부고용정책심의관 이채필 제가 아직 파악은 못하고 있습니다.

○김영주 위원 제가 알아본 바에 의하면 서울시 고령자취업알선센터라는 곳에서 취업실적을 확인해 보니까 2004년도에 2246명을 취업시켰습니다. 노동부의 직업안정기관을 통해 채용된 인원의 5배를 채용한 곳입니다. 민간기관을 통해 고령자를 고용시킨 사업장이 더 많은 이유가 어디에 있다고 생각하십니까?

○노동부고용정책심의관 이채필 ……

○김영주 위원 지금 시간관계상, 이런 고용을 하는 센터가 있다는 것도 잘 모르셨으니까 업무 파악도 잘 안 되셨을 겁니다. 원인이 어디에 있는가를 한번 조사해 보시기 바라겠습니다.

○노동부고용정책심의관 이채필 지급요건의 차이는 있습니다.

○김영주 위원 장관님께 여쭙어 보겠습니다.

이것을 통한 고령자 신규채용 업체는 고용촉진장려금이 지급되지 않고 있습니다. 왜 같은 고령

자를 채용하는데 고용촉진장려금이 고용안정센터라는 정부기구를 통해서만 지급해야 되는지, 민간기관을 통해서 채용하는 기업에 대해서도 고용촉진장려금이 지급되어야 된다고 봅니다.

그런데 민간을 통해서 지금 서울시고령자취업알선센터라는 것이 있는데 각 지역별로 이런 유사한 게 많이 있을 것입니다. 그런 데를 통해서 취업하는 사람들을 대상으로 장려금을 지급한다면 고령자를 채용하는 기업이 많을 것입니다. 여기에 대해서 장관님 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 지적하신 문제가 지당하신 말씀입니다. 지금까지는 주로 공공고용 서비스 쪽에만 고령자 취업과 관련해서 장려금이 나갔는데 말씀하신 대로 민간 부문에서도 취업을 알선해서 취업을 시켰을 적에 거기에 대해서 장려금을 지원함으로써 해서 고령자 채용을 늘려나가는 것이 올바른 정책방향이라고 생각됩니다. 그래서 그런 방향으로 기초적인 실태부터 조사해서 민간 부문에도 지원할 수 있는 방안을 강구하겠습니다.

○김영주 위원 그 방안을 적극 검토해 주시기 바라겠고요. 정부에서 운영하는 고용안정센터에서 채용을 알선하는 숫자가 이렇게 적은 것에 대해서는 조금 문제가 있다고 봅니다.

지난 국정감사에서 고용안정센터의 획일적인 업무나 과중한 업무 등 여러 가지 전반적인 문제점을 많이 발견해서 직업안정센터의 대대적인 개선책을 마련하라고 저희가 요구한 것으로 알고 있습니다. 이에 대해서 개선책이 지금 마련되고 있는지 여쭙보겠습니다.

○노동부장관 김대환 올해 국가고용지원 서비스를 획기적으로 업그레이드시키기 위해서 지금 전반적으로 조직 혁신부터 본격적으로 시작하고 있습니다.

○김영주 위원 마무리하겠습니다.

저는 이러한 문제들이 민간 기업에서 진행되는 것보다는 정말 정부가 주도적으로 해서 그때그때 요청하면 땀질하는 식의 정책이 아니라 모든 대책을 전반적으로 검토……

지난 국감 때 저희가 지적한 사항에 대해서 정말 많이 개선되고 있어서 저는 이 자리를 빌려서 그러한 문제들은 감사를 드리고요. 저희가 요청했던 대로 고용안정센터의 전반적인 검토가 이루어진다면 정말 취업을 하고 싶은 사람은 민간 센터를 찾아가서 하는 것보다는 정부기관을 믿고 문제가 해결되면 고령화시대에 가는 시점에 노인

취업이라든지 모자가정에 관한 것이라든지 이런 전반적인 문제를 주무부서인 노동부에서 획기적으로 개선할 수 있다고 생각됩니다. 여기에 대해서 염두에 두고 일해 주시기 바라겠습니다.

○**노동부장관 김대환** 잘 알겠습니다.

우선 공공 서비스센터는 센터대로 혁신을 해서 업그레이드시켜 나가고 이와 동시에 민간 부문하고도 네트워킹을 해서 전체적으로 취업효과를 높일 수 있도록 최선을 다 하겠습니다.

○**김영주 위원** 감사합니다.

○**위원장 이경재** 김영주 위원 수고하셨습니다.

다음은 공성진 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**孔星鎭 委員** 공성진 위원입니다.

한 세 가지 측면에서 장관님께 질의를 드리겠습니다.

우선 조금 전에 존경하는 조정식 위원께서도 간략하게 언급하고 지나가시던데 최근에 인권위원회가 정부 법안에 대해서 일침을 가해 왔는데 거기에 대해서 공식적인 노동부의 대응은 어떤 것이었습니까? 노동부장관께서 강력하게 항의하는 것 이외에 공식적인 조치가 있었습니까?

○**노동부장관 김대환** 공식적인 조치라는 것은 별도로 없고요. 인권위원회의 의견 표명이 시기적으로나 내용적으로 부적절하기 때문에, 특히 현 시점에서는 그것보다는 노사정 간의 협의가 훨씬 중요하다는 입장을 가지고 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 그런데 국가인권위원회법에도 보면 인권 관련 문제에 대해서는 협의를 하게 되어 있고 또 이것이 인권 관계 법안이라고 하면 인권위원회에 통보를 해 줘야 되는 것이기 때문에 당연히 공식적으로 얘기가 오고 갔어야 되는 것 아닙니까?

○**노동부장관 김대환** 바로 그 점과 관련해서 말씀을 드리자면 지난해 3월에 법안 가운데 파견근로자보호등에관한법 개정안을 인권위원회로 보냈고 또 6월에는 기간제및단시간근로자보호등에관한법률안 요청이 있어서 그 법안을 보내고 지난해 9월에 입법예고를 했습니다.

그래서 이 법안을 인권위원회에 송부하고 9월에 입법예고를 했는데 입법예고기간 중에도 인권위원회에서 이에 대한 의사표명이 전혀 없었습니다. 그래서 저희들은 입법예고기간까지도 아무런 의견이 없기 때문에 정부 부처 간의 협의를 정부의 원안으로 확정을 시켰습니다.

그러다가 잘 아시는 바대로 국회에 법안을 제출하고 한참 동안 논의를 하다 미뤄지고 그런 등등의 과정에서 인권위원회가 거기에 대해서 전혀 언급이 없다가 막상 어렵사리 노사정 간에 협의가 진행되는 이 시점에 의견을 표명했기 때문에……

○**孔星鎭 委員** 장관님 그것은 뉴스, 인터뷰하는 것이나 신문을 통해서 많이 알려진 내용이고……

○**노동부장관 김대환** 과정이 그러합니다.

○**孔星鎭 委員** 잘 하셨는데 문제는 국가인권위원회법 제20조에 인권의 보호와 향상에 영향을 미치는 내용인 경우는 미리 위원회에 통보하도록 규정하고 있기 때문에 통보를 만약에 안 했다면……

○**노동부장관 김대환** 했습니다.

○**孔星鎭 委員** 그러면 인권위원회에서 월권을 한 것인데 나는 장관님의 개인적인 항의나 이런 것을 언론을 통해서 하는 것보다는 이게 국가기관끼리의 마찰인데 여기에 대해서 인권위원회가 노동부의 고유업무를 침해하는 것 아니냐는 항의를 공식적으로 하는 것이 바람직하지 않은가 하는 차원에서 질의드린 것입니다.

○**노동부장관 김대환** 일단 공식적으로 멘트는 했고요, 문제는 인권위원회가 의견 표명 그리고 권고, 두 가지를 할 수 있습니다. 그런데 권고가 아니고 의견 표명이고 또 이것 자체가 법적으로 구속력이 있는 것은 아닙니다. 그렇기 때문에 저희들은 노동부의 공식 논평으로 거기에 대한 입장을 표명했다고 생각합니다.

○**孔星鎭 委員** 법적인 구속력은 없지만 여론 물이를 통해서 4월에 이 법안이 국가 경쟁력에 중대한 영향을 미치는 법안이라고 정부가 판단해 가지고 지금 노사정 간담회가 이루어지는 과정에 이런 일이 터졌단 말이지요. 그것도 개인적인 차원의 비판이나 비난이 아니고 국가인권위원회라는 국가 기관에서 자기 나름대로는 법적인 차원에서 이 문제를 제기했기 때문에 거기에 대한 대응도 나는 장·차관의 개인적인 방어논리를 제공하는 것보다는 공식적으로 항의를 하는 것이 차후에도 이런 문제가 파생되지 않지 않겠느냐 하는 차원에서 말씀드립니다.

○**노동부장관 김대환** 장·차관은 개인이 아니라 기관입니다. 그렇기 때문에 기관의 의견이 표명되었다고 생각하고 아마 공 위원께서는 문서상으로 해야 되지 않느냐는 의견이신 것 같은데 그것도 내부적으로 검토하겠습니다.

○**孔星鎭 委員** 문서로 기록에 남겨주시기 바랍니다.

두 번째로는 최근에 노동조합 운영의 투명성 확보방안에 대해서도 제가 연구를 해서 이와 관련된 법안을 만들려고 하고 있습니다. 그런 차원에서 질의를 드리면 최근에 여러 가지 노조비리가 많이 나타나고 있는데 대강 알고는 계시지요? 어떤 어떤 형태로 지금……

○**노동부장관 김대환** 예, 알고 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 채용 관련 비리, 도덕적 해이, 조합비 횡령 등등 많은 유형의 비리가 벌어지고 있는데 이런 비리를 막을 수 있는 감사제도는 어떤 식으로 지금 되어 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 현재 있는 감사장치는 기본적으로 그 취지가 노조집행부와 조합원 간의 투명성에 초점이 맞춰져 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 그렇지요. 현재 감사 선임이 임의규정으로 되어 있지요?

○**노동부장관 김대환** 필요한 경우에……

○**孔星鎭 委員** 임의규정으로 되어 있습니다. 임원의 선출규정은 법에 나와 있습니다마는 감사는 임의적으로 노동조합의 규약으로 선출하게 되어 있기 때문에 임의규정인데 이럴 경우에는 신뢰성에 의문이 좀 제기되지 않습니까? 노동조합이 지금 사회에 미치는 영향력이라든가 혹은 공공성은 국민들도 상당히 관심을 가지고 보고 있는데 감사제도가 내부 임의규정으로 되어 있다면 문제가 있는 것 아닙니까?

○**노동부장관 김대환** 지금 현재 우리 사회 각 부문이 공정성과 투명성을 강조하고 있고 특히 공공성과 사회성이 있는 단체는 다른 부문보다도 훨씬 더 투명성이 강조되고 있습니다. 말씀하신 대로 노동조합도 우리 사회에서 사회성과 공공성을 가지고 있기 때문에 이러한 문제는 현 시점에서는 면밀하게 검토될 필요가 있다고 생각합니다.

○**孔星鎭 委員** 그런데 노동조합및노동관계조정법에 보면 노동부가 결산 결과나 운영사항을 요구하게 되어 있는데 최근에 노동조합의 회계나 운영 혹은 여러 가지 장부 이런 것들을 요구한 경우가 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 그렇게 많지는 않지만 노동조합 운영과 관련해서 진정이 들어오는 경우가 있습니다. 진정이 있을 경우에는 관련 자료를 제출하도록 지시를 했고 그렇게 해서, 많지는 않습니다마는 지난해에 8건의 자료 제출을 받은 경우

가 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 그러니까 정기적으로 매년 법에 의해 가지고 외부 감사나 노동부의 감사를 받는 상황이 아니고 내부 규약으로 되어 있기 때문에 있어도 그만, 없어도 그만이고 이것이 피해자들의 진정에 의해서 그때 들여다보는 수동적인 것 이외에는 투명성을 확보할 수 있는 대책이 따로 없습니다.

여기에 대해서 최근에 이르러 가지고 노동조합의 힘이 사실 노동자의 권리·권익을 보호한다는 차원을 넘어서, 예를 들면 이라크 파병 반대라든가 상당히 정치적인 이슈에서도 노동조합의 이름을 걸고 문제 제기를 하고 참여를 하고 있습니다. 이럴 경우에 더구나 공공성과 투명성 확보방안이 마련되어야 되는데 거기에 대한 대책이 따로 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 역시 투명성이 노동조합에도 요구된다는 것은 현재 국민적인 공감대를 이루고 있는 것 같습니다. 그래서 과거에 노동조합에 대한 정부의 업무조사권이 있었습니다마는 민주화과정에서 그것이 없어졌습니다. 그래서 변화된 상황 속에서 노동조합의 투명성을 높이기 위한 어떤 사회적인 노력이 필요한지 그런 차원에서 제도 보완이라든지 외국의 사례를 면밀히 검토해서 하고 또 직접 당사자인 노사단체의 의견도 참조해서 이 문제에 대해서 검토를 해 나가겠습니다.

○**孔星鎭 委員** 제가 지난주에 고려대학교 노동대학원 최고지도자 과정에서 “한국노동의 미래”라는 주제로 특강을 해 봤습니다. 많은 질의와 응답이 있었습니다마는 그중에 투명성 확보 차원에서라도 감사제도를 보다 강화시키는 방안이 필요하지 않겠느냐는 의견들이 많이 있었습니다.

그래서 그런저런 여러 가지를 종합해 볼 때 법개정을 통해서라도 감사제도의 투명성을 보다 담보할 수 있는 형태로 바뀌야 된다고 본 위원은 생각을 합니다. 장관께서 거기에 대해서도 일부 동의하십니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 공성진 위원님 의견을 깊이 참조해서 조금 전에 말씀드린 그런 방향에서 검토를 해 나가겠습니다.

○**孔星鎭 委員** 마지막 세 번째로는 조금 더 구체적으로 들어가서 사내하도급 점검지침 관련 문제를 질의해 볼까 합니다.

최근에 현장의 소리를 반영해 주지 못하고 있

지 않느냐 하고 특히 자동차회사나 제조업체들이 불평불만을 많이 가지고 있는 듯한데 현재 26개가 파견대상 업종이지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다. 현행 법은 그러합니다.

○**孔星鎭 委員** 그런데 불법인지 합법인지 여부를 판단할 때는 2004년 7월에 개정된 사내하도급 점검지침을 많이 원용하시지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 그것하고 우리 부 자체 내에 파견과 도급기준에 관한 고시가 있습니다. 이것을 같이 하고 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 그런데 사업 경영상의 독립성이나 노무관리의 독립성, 이래 가지고 13개 사항을 판단기준으로 삼고 있는 것으로 알고 있는데 이 중에서 원도급 근로자와 혼재작업 여부, 업무상 차이라는 기준에서 현장과 관청사이에 조금 마찰이 있는 것 같습니다. 그것은 장관께서도 파악하고 계십니까?

원도급 근로자와 혼재작업 여부, 그다음에 업무상 차이라는 13개 기준 중 한 가지인데 이게 제5기준입니다. 그런데 이것을 가지고 적용 시 현장의 소리와 차이가 난다는 얘기인데 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 김대환** 그런 문제 제기가 있는 것으로 알고 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 예를 들면 불법파견 판정을 받은 사업자들이 제기하는 문제 중 하나가 원·하청 간 혼재작업에서는 컨베이어 시스템의 특성상 각자 컨베이어 라인의 해당 부분에서 도급받은 작업을 수행하므로 실제로는 독립된 공간에서 업무를 수행하는 것이다, 혼재가 아니라는 얘기입니다.

두 번째는 원청업체의 근무시간과 일치한다는 지적에 대해서도 컨베이어 시스템의 특성상 작업 계획에 따라 도급 업무를 진행하는 것이 필연적으로 예정되어 있는 것으로 업무 자체에 기인한 제약이지 지휘·명령의 관계가 아니라고 현장에서 얘기하고 있고요.

그다음에 원청의 기계설비·기자재의 무상 대여에 관해서는 제조업의 특성상 고가의 기계설비가 필요한 점에 대한 이해 없이 단지 단편적인 점검 지침에 따른 판단이나 문제를 제기하고 있습니다. 장관님, 이렇게 구체적인 내용까지도 파악을 하고 계십니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 그런데 그중 일부는 문제 제기에 일리가 있고, 다른 부분은 또 우리

의 해석과 다른 부분이 있습니다.

여기에 대해서는 근로기준국장이 상세하게 답변드리도록 하겠습니다.

○**孔星鎭 委員** 그렇게 하시지요.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 근로기준국장입니다.

지금 말씀하신 내용 중에서 예를 들면 근무시간에 원·하청이 그대로 일치한다 해 가지고 기계적으로 이것은 불법파견이다 이렇게 판정하고 있지 않고요. 또 기계나 자재 같은 것을 무상으로 제공한다고 해서 이것도 불법파견으로 기계적으로 인정하지는 않습니다.

아까 위원님께서 말씀하신 대로 노무관리상의 독립성, 경영상의 독립성을 열세 가지 기준을 가지고 사실관계를 세부적으로 확인하는 과정에서 이것이 형식은 사내하도급이지만 사실상 위장도급이고 결과적으로 불법파견이라고 판정하지만 이런 것은 여러 가지 사실들을 다 종합적으로 고려해서 판단한 상황이 되겠습니다.

○**孔星鎭 委員** 그런데 종합적인 고려를 하고 합리적인 판단이나 객관적인 판단을 하려고 노력은 했겠지만 제가 파악한 현장의 목소리는 대부분 이런 점에 있어서 노동부가 판정하는 것이 좀 애매하고 모호한 점이 많다, 그래서 이런 점은 좀 시정을 해 주었으면 좋겠다는 간곡한 소리입니다.

특히 도급에 관한 해석이 명확하지 않은 상태에서 객관성 여부를 어떻게 알 수 있겠는가 이런 얘기거든요.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 저희도 사내하도급을 점검하기 전에 해당업체의 관계자들, 사용자 단체를 통해 미리 회의도 하고 내용도 파악하면서 점검에 임했다는 점을 아울러 말씀드립니다.

○**孔星鎭 委員** 저도 대학에서 20년 있었습니다. 마는 교육부와 대학 간에 마찰이 생기면 대부분 대학 얘기가 맞습니다. 현장의 소리가 맞고 공무원들의 소리가 틀린 경우가 많습니다.

근로기준국장에서 열심히 하고 있는 것은 내가 알고 있는데 실질적으로 지금 이 문제가 저를 통해 강력하게 대두되었기 때문에 한번 살펴보세요. 사업 지침이라고 하는 것은 얼마든지 환경 변화에 적응시키면 되는 것이거든요.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 물론입니다.

○**孔星鎭 委員** 이 지침은 아주 원론 수준으로 절대불멸의 진리가 아니기 때문에 이것을 노동부에 대한 비난이나 비하로 생각하지 마시고 현장

의 소리를 다시 한번 점검해서 지침을 조금 개정할 내용이 있으면 개정을 하세요.

○**노동부근로기준국장 임현택** 예, 알겠습니다.

○**孔星鎭 委員** 그 결과를 저한테 통보해 주시기 바랍니다.

○**노동부근로기준국장 임현택** 예.

○**孔星鎭 委員** 이 외에 제가 한두 가지 정도 더 질의를 구성해 가지고 왔습시다라는 시간관계상 서면질의로 대체하겠습니다.

○**위원장 이경재** 더 계시다가 나중에 추가질의를 하셔도 됩니다.

○**孔星鎭 委員** 장복심 위원님이 추가권은 특별히 자기한테 달라고 지난번부터 얘기를 하더라고요.

○**위원장 이경재** 장복심 위원은 1차 질의는 15분만 하시고 추가질의에서 하시기 바랍니다.

○**장복심 위원** 되는 대로 하게 좀 봐 주십시오. 반갑습니다. 장복심 위원입니다.

임시국회에서 상임위원회 준비하시느라고 애 많이 쓰신 장관님 이하 관계공무원들의 노고에 감사하다는 말씀을 드립니다.

금년 들어 노동 분야는 노조의 채용비리, 항만 노조의 조합원 상대 금품 수수와 공금 횡령 등 굵직굵직한 사건들로 인해 국민들이 가슴을 쓸어 내리는 일이 유달리 많았습시다라는, 그래도 희망은 천신만고 끝에 민주노총이 힘들게 사회적 대화에 참여하기로 결정했다는 점입니다.

이를 계기로 금년은 노사정이 신뢰를 바탕으로 대타협의 원년으로 삼아야 한다는 점을 강조하면서 몇 가지 질의를 하겠습니다.

우선 금년은 노사정 협력을 위한 국민적 동의를 얻는 계기로 삼아야 합니다. 여당을 비롯한 정치권 및 정부도 노사 간 양보와 타협에 바탕을 둔 대타협을 위해 노력할 때 적극적인 지원과 협조를 해 나갈 필요가 있습니다.

사회적 협약을 체결하여 국민소득 1만 불에서 3만 불을 달성한 아일랜드의 예를 굳이 들지 않더라도 우리는 더 이상 서로에 대한 불신으로 밥그릇 싸움을 할 여유가 없습니다.

우리나라가 한 단계 도약을 위해서는 노사정 모두 신뢰를 바탕으로 사회적 협약을 마련하는 것이 무엇보다 중요하며 이 과정에서 노동부의 역할이 매우 중요하다고 생각합니다.

장관님께서서는 향후 노사정 간 신뢰와 타협에 바탕을 둔 사회적 협약을 마련함에 있어서 어떠

한 전략으로 임할 계획인지, 향후 어떻게 전개될 것으로 예상하시는지 묻고 싶습니다.

○**노동부장관 김대환** 말씀하신 대로 노사정 간에 사회적 협약이 이루어지는 것이 현 시점에서는 상당히 바람직한 방향이라고 생각이 됩니다. 그래서 이를 위해 지금 노사정이 공동으로 노력을 하고 있습니다마는, 저는 개인적으로 그렇게 생각합니다.

처음부터 대타협을 하려다 보면 이것이 상당히 정치화되기 쉬운 것 같습니다. 그래서 구체적인 문제부터 노사정이 힘을 모으고 지혜를 모아서 조그만 것부터 하나하나 합의 내지 협약이 이루어지면 그것이 다음 단계로 진전하는 데 신뢰의 바탕이 될 수 있지 않을까 하는 생각이 듭니다.

그리고 우리가 아직까지 노사 간에 갈등요인이 많이 남아 있는 것은 기본적으로 상호 신뢰의 부족이라고 생각이 됩니다. 그래서 어떤 방식으로든 조그만 신뢰의 터전을 마련하는 작업부터 시작하는 것이 저는 현실적인 방안이라고 생각하고 있습니다.

○**장복심 위원** 애 많이 써 주십시오.

다음은 종군위안부 강제노동 금지 위반에 대한 정부의 자세에 대해서 질의하겠습니다.

아시다시피 금년은 을사조약 체결 100년, 해방 60주년 등 한일 관계에 있어서 매우 중요한 시기이고, 특히 독도영유권 문제, 교과서 왜곡 문제로 과거사 청산에 대한 국민적 공감대가 폭넓게 형성되어 있습니다.

한국정신대문제대책협의회는 한국노총 및 민주노총과 함께 일본군위안부 피해자 사죄·배상 추구를 위한 국내외 시민 20만 명의 서명이 담긴 서명부를 국제노동기구에 전달한 바 있습니다. 알고 계시지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다.

○**장복심 위원** 그런데 장관님께서서는 일본이 자행한 종군위안부에 대한 성적 노예노동 강요가 국제노동기구 협약 제29호인 강제노동금지 조항을 위반한 것이라고 생각하십니까?

○**노동부장관 김대환** 그것은 ILO의 구체적인 협약 문제인데요, 우선 가장 기본적으로 ILO의 기준적용위원회에서 이것을 판정하게 됩니다. 그런데 문제는 지금 현재 이것 자체가 ILO에서 의제로 채택되지 못하고 있는 상태입니다.

○**장복심 위원** 일본의 조선인 여성에 대한 성적 노예노동 강요가 국제노동기구 협약 제29호인 강

제노동금지 조항을 위반한 것인지는 아직 국제노동기구 기준적용위원회 논의 의제로 채택되어 있지 못하기 때문에 위반 여부에 대한 결론이 나지 않은 상황입니다. 이는 정식 논의 의제로 채택시키는 것이 급선무라고 생각합니다. 그런데 그동안 이 문제 해결을 위한 정부 및 재계의 태도가 어떠했습니까? 매우 소극적이었던 것 같습니다. 맞지요?

○노동부장관 김대환 거기에 대해서는 제가 조금 설명을 드릴 필요가 있습니다. ILO 기준적용위원회의 의제 채택 과정에서 정부는 전혀 발언권이 없습니다. 그리고 의제로 채택되기 위해서는 노동계에서 제기한 의제에 대해 사용자 측에서 이것을 동의해 주어야 이것이 의제로 채택되게 되어 있습니다. 따라서 공식적으로 정부는 의제 채택에 관해 아무런 발언권이 없습니다.

지금 정부가 소극적이라고 말씀을 하셨는데 정부는 소극적이고 적극적이고를 떠나 기준적용위원회에서 아무런 역할을 못 하게 되어 있습니다.

○장복심 위원 이러한 문제에 국제노동기구 의제 선정 절차의 특성상 국내 노사가 먼저 의견 일치를 보는 것이 중요합니다. 정부는 조금 더 관심을 가져야 한다는 아쉬움이 많습니다.

정부가 조금 더 관심을 가지셔서 국제노동기구 총회의 정식의제로 채택되도록 할 필요가 있다고 생각합니다. 이에 대해서 장관님께서 많은 노력을 해 주시기를 부탁드립니다.

중군위안부 문제는 강제근로의 측면뿐만이 아니라 일제시대에 우리 여성에 대한 일본군의 성적 학대 등 인권유린 측면이 강한 점을 감안해서 외교통상부와 협의하여 유엔 인권위원회 등을 통해 문제 해결 방식도 같이 병행해야 한다고 생각합니다.

장관님께서 분명한 의지가 있으실 겁니다. 하지만 여러 가지 여건상 적극적으로 임하지 못한 부분이 분명히 있으실 텐데 종합적으로 연구를 하셔서 이번에는 꼭 이뤄 주시기를 부탁드립니다.

다음은 제가 국감 때, 대정부질문 때도 여러 번 말씀드렸던 부분의 하나인데요. 산재보험 등 국민의료비 심사 일원화에 대해서 질의합니다.

지난해 국정감사, 그리고 예산 심의과정에서 제가 문제 제기를 했고요. 예산 심의 당시에 장관님께서 ‘국민의료비 심사 일원화에 대해서 연구용역을 실시하겠다’고 밝힌 바 있습니다. 현

재 어떻게 진행 중에 있습니까? 연구용역을 하고 계십니까? 그 유무만 얘기해 주십시오.

○노동부장관 김대환 그 부분은 노동보험심의관이 답변드리겠습니다.

○노동부노동보험심의관 이상석 지금 추진을 시작하고 있습니다.

○장복심 위원 지난 3월 2일 국회 헌정기념관에서 국민의료비 심사 일원화를 위한 입법공청회를 실시한 바 있습니다. 이 입법공청회는 저와 보건복지위의 유시민 의원, 그리고 김영춘 의원, 이렇게 셋이 공동으로 실시했습니다. 노동부에서도 이상석 노동보험심의관이 참석했지요?

○노동부노동보험심의관 이상석 예.

○장복심 위원 그런데 아까 장관님에게 잠깐 말씀드렸는데 장관님이 모르시고 계세요. 그렇게 어마어마한 일이 있었는데 보고 안 하는 것은 문제 있지 않습니까? 혼자만 구경하러 오셨습니까? 그런 상황이 있었으면 적어도 그 상황에 대해서 장관님께 말씀을 드려 주셨어야 되지 않나 싶습니다.

당시 공청회에 산재장애인들이 많이 참석했습니다. 저도 깜짝 놀랐는데 100여 명의 휠체어 산재장애인들이 참석했습니다. 그분들이 오셔서 난동을 부려 가지고 시작한 지 20여 분 만에 공청회가 중단됐고요. 저와 유시민 의원은 조금 시간이 있어서 빨리 도망을 가서 다행이지 저하고 김영춘 의원이 맞아 죽을 뻔했습니다.

실질적으로 스틱으로 맞아 가지고 저희 보좌관들은 지금도 앞정강이가 까맣게 멍이 들어 있고요. 저도 머리를 쥐어뜯기고 손도 막 쥐어뜯겨서 피가 나고 이랬습니다. 죽을 뻔했습니다. 국회의원명이 그렇게 짧을 줄 모르고 저도 당황했는데요.

주로 권수명 씨가 회장으로 있는 한국산재노동자협회 회원들인 것으로 확인됐습니다. 이 단체는 노동부가 인가한 법인입니다.

중요한 것은 이 단체 회원들이 잘못된 정보를 바탕으로 공청회를 무산시켰다는 겁니다.

(자료를 들어 보이며)

이 문건이 바로 그것인데 ‘산재인에게 호소하는 글’이라고 해서 이렇게 되어 있습니다. 이게 사실과 전혀 다른 내용인데 전 산재인에게 이렇게 팩스를 보내 가지고 각 지방에 있는 분들, 주로 대전 쪽과 안산 쪽의 산재병원에서 많이 왔는데요. 개인 자가용이나 버스로 왔습니다. 그래서 이를 동안 헌정기념관에서 농성을 하는 바람에 우리 국회에서도 애를 먹었고요. 또 국회에서

문을 닫았더니 내보내 달라고 해 가지고 내보냈더니 국회 정문에서 또 농성해 가지고 영등포 경찰서에서 전부 일괄적으로 법적으로 조치를 했습니다.

그런데 이분들을 잡아 가둘 만한 마땅한 요소가 없어 가지고 일단은 무혐의로 다 풀려난 것 같습니다.

그런데 이 주요 내용이 뭐냐 하면 4대 사회보험을 통합함으로써 수조 원에 이르는 막대한 산재보험기금을 다른 보험에 합치려고 획책하고 있다, 산재근로자들과 그에 관련된 기관까지 생존권을 위협하는 명분 없는 4대 사회보험 통합은 막아야 한다는 내용입니다.

장관님, 국민의료비 심사 일원화가 4대 사회보험 통합입니까?

○노동부장관 김대환 아니요, 그와는 전혀 다릅니다.

○장복심 위원 이상석 심의관님, 같습니다?

○노동부노동보험심의관 이상석 장관님 말씀이 맞습니다.

○장복심 위원 그런데 왜 보고를 안 하십니까? 이렇게 터무니없이 날조된 내용으로 국회의원의 입법 활동을 봉쇄했습니다.

그래서 그때 우리가 그분들한테 얘기했어요. 막 욕설을 하고 처음부터 소리를 지르고 아무 얘기도 안 들으려고 해서 주제 발제자가 얘기를 시작한 지 10분도 안 돼서 못 하고 말았습니다. 엄연히 국회의원의 입법 활동을, 그것도 헌정기념관에서 하고 있는 공청회를 방해해서 못 하게 했습니다.

그래서 저희들이 “이것을 처음부터 방해하러 왔습니까, 아니면 본인들의 의견을 이 공청회에 반영시키러 왔습니까?” 했더니 “들을 필요가 없어서 처음부터 방해하러 왔다”고 했지 않습니까? 계셨으니까 알잖아요.

그런데 문제는 이러한 사태가 발생한 배후에 근로복지공단의 일부 인사가 개입된 의혹이 있습니다. 공청회 실시 이전에 다른 의원 사무실에 근로복지공단 이사가 방문해서 공청회 내용과 반대 의견을 개진해 달라는 부탁을 했습니다. 왜 제 방에는 오지 않습니까? 부탁을 하려면 추진을 하는 제 방에 와야지요. 그리고 관련 단체에 전화를 해서 반대해 달라는 요청을 했다는 점에서 충분히 개연성이 있다고 생각합니다.

저는 여당 의원이고 여성이기 때문에 이것에

대해 굳이 끝까지 파헤쳐서 누구를 벌하고 싶지는 않습니다마는, 국회의원이 정상적인 국회 의정 활동을 하기 위해서는 분명히 이것이 밝혀져야 됩니다.

공청회 당시에 반대를 위해 참여했던 한국산재노동자협회는 근로복지공단이 실시하고 있는 사회적응프로그램 위탁운영기관으로서 2002년부터 금년까지 4년 연속 참여하고 있는 단체입니다.

만약 이러한 의혹이 사실이라면 국회의원의 입법 활동 등 의정 활동을 방해한 것이 분명하고 이에 대한 철저한 조사가 필요하다고 생각하는데 장관님께서 직접 책임지고 조사하실 의향이 있습니까?

○노동부장관 김대환 지금 말씀하신 그 상황을 참조해서 실태를 면밀히 조사하겠습니다.

○장복심 위원 제가 좀 부드럽게 얘기해야 되는데 너무 강하게 얘기해서 죄송합니다. 한 점 의혹 없이 철저하게 조사해 주실 것을 당부드리겠습니다.

다시 말씀드리지만 국민의료비 심사 일원화는 매우 중요합니다. 공식적으로 연간 1조 4000억의 돈이 환자한테 가는 게 아닙니다. 중간에 비도덕적으로 새는 겁니다. 국민의 돈이 전부 이렇게 잘못되는 부분은 막아야 되지 않습니까? 특히 노동계와 산재피해자 단체에서도 수년 전부터 독립적인 심사기구의 필요성을 주창해 왔습니다.

지난 2001년 산재보험제도 개혁을 위한 공동대책위원회가 — 공대위라고 부르지요 — 구성돼서 활발하게 활동해 왔습니다. 참여 단체로는 민노총을 비롯해서 총 13개 단체가 참여했습니다.

(자료를 들어 보이며)

이것이 공대위 발족선언문입니다. 공대위는 산재보험제도 개혁을 위한 발족선언문을 통해서 관료적이고 노동자의 복지를 외면하는 근로복지공단을 노동자를 위한 서비스 기관으로 전면 개편해야 한다고 주장했습니다.

근로복지공단을 보험자로서의 기본 기능인 징수 업무와 자격관리 업무, 그리고 절대적으로 중요한 서비스 업무를 주요하게 담당하는 기관으로 새롭게 개편하고, 의료기관에서 청구한 진료비 심사 업무와 행정 심사 업무를 독립적인 심사기구로 이전해야 한다고 주장한 바 있습니다.

공대위는 최근까지 각종 산재개혁 관련 공청회와 세미나 등을 통해 독립적인 심사기구에서 진료비 심사 업무를 담당해야 한다는 점을 강조해

왔습니다. 이러한 사실에 대해서도 장관님께서 알고 계십니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 그런 주장이 있는 것을 알고 있습니다.

○**장복심 위원** 제가 지난 2월 임시국회에서 대정부질문을 했을 때 총리께서도 “시기가 문제이지 환자 입장에서 일원화하는 방향은 옳다”고 답변한 사실도 알고 계시지요?

○**노동부장관 김대환** 예.

○**장복심 위원** 따라서 산재보험을 포함한 국민의료비 심사 일원화는 국가 자원의 효율적인 사용 및 환자인 국민의 입장에서 반드시 필요한 정책 방향이라고 생각합니다.

이에 대한 장관님의 견해와 얼마 전 울산에서는 산재환자로 승인받은 후 중국집이나 횡집을 운영하면서 부정하게 휴업급여를 받은 사이버 산재환자들이 적발되는 사건이 발생했는데, 사이버 환자 발생을 사전에 예방하고 효율적으로 관리할 수 있는 대책이 있을 겁니다. 이따가 말씀해 주시고요.

재활급여 도입에 대해서 한 가지만 더 질의하겠습니다.

제가 국정감사에서도 지적했습니다만, 노동부는 산재근로자의 직장·사회 복귀 지원을 위해서 지난 2001년부터 산재근로자 재활사업 5개년 계획을 수립하여 추진 중에 있습니다. 그렇지요?

○**노동부장관 김대환** 예.

○**장복심 위원** 그런데 재활사업에 소요되는 예산은 산재보상보험기금에서 차지하는 비중이 2004년 기준으로 1.7%에 불과한 실정입니다.

물론 당장 도입하는 것이 어렵다고 해도 중장기적인 계획을 세워서 도입 방안을 강구해야 한다고 생각하는데, 조금 전에 제가 질의했던 것과 이것에 대한 장관님의 견해, 그리고 향후 계획이 무엇인지 답변해 주십시오.

○**노동부장관 김대환** 지금 진료비 심사는 딱히 산재에만 해당되는 것은 아닙니다마는, 저희들이 관리하고 있는 산재보험의 경우에는 1964년에 제도 도입이 이루어져서 40년이 지났는데 그동안 제도 개선이 별로 이루어지지 못했습니다.

그래서 올해 내에 TF를 구성하여 산재보험제도를 전반적으로 재검토해서 현실의 수요에 맞는 제도로 개선해 나가려는 노력을 지금 하고 있습니다. 장 위원님이 말씀하신 그 부분도 참고하겠습니다.

○**장복심 위원** 다음에 추가질의를 하겠습니다.

○**위원장 이경재** 장복심 위원 수고하셨습니다.

다음은 배일도 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**배일도 위원** 장시간 답변하시느라고 고생 많으십니다.

몇 가지 질의 사항을 준비했는데, 다른 위원들께서도 관심을 가지고 질의를 해 주셨고요. 또 필요한 사항들은 저희 보좌진들이 구체적 시정사항을 요구하면 가능한 법 테두리 속에서 실무국·실장들이 잘 처리해 주시기를 당부드립니다. 나머지 것들은 그렇게 하기로 하고요.

우선 오늘 업무보고서를 중심으로 해서 몇 가지 질의를 드리도록 하겠습니다.

고용정책실장님!

○**노동부고용정책실장 노민기** 고용정책실장 노민기입니다.

○**배일도 위원** 금년도 노동정책의 최고의 목표와 비전을 더 많은 일자리와 더 나은 일자리, 그러니까 일자리가 가장 주요한 과제이고, 그다음에 이를 뒷받침할 수 있는 선진적 노사관계 구축, 이 두 가지로 요약할 수 있겠는데요. 이것을 직접 담당하신 분으로서 과연 이게 실현 가능한지 하는 문제를 한번 짚어 보고자 합니다.

9대 이행과제별 추진 계획을 설정해 놓고 선진형 신일자리 창출이 있는데 제도적으로 그렇게 하기 위해서는 일자리 창출 업무가 각 부서에 녹아 있는데 그것을 통합할 수 있는 중앙사회적일자리추진위원회를 구축해서 거기에서 통합적으로 추진하겠다는 방향은 옳은 것 같은데요, 일자리 창출이 어떤 정책 수단을 가지고 실제로 만들어 낼 수 있습니까? 그것이 무에서 유를 만들어 내는 겁니까, 아니면 사기업 영역이나 이런 데에서 하는 것을 지원하는 제도입니까?

○**노동부고용정책실장 노민기** 엄밀히 말씀드리면 본래적 의미의 일자리는 시장기능에 의해서 기업을 통해서 만들어지는 것이지 정부가 인위적으로 만드는 것은 아니라고 생각합니다. 다만, 일부 공공서비스, 사회서비스 분야에 있어서 정부가 재정을 투자해서 그 분야에 대해서 부분적으로 또는 보완적으로 또는 단기적으로 일자리를 만들 수는 있다고 생각하지만 그 부분은 어디까지나 주는 아니고 주는 시장기능에 의해서 기업을 통해서 만들어지는 것이다 이렇게 말씀드릴 수 있겠습니다.

○**배일도 위원** 저도 생각이 같은데요. 크게 보

면 일자리라는 게 두 개로 나누어 보면 공공부문이 있고 사기업 부문이 있는데 일자리를 만들고 사기업 부문에 일자리 창출에 대한 정책을 유도해서 집행하도록 하려면 사기업 부문의 애로사항을 덜어주고 공기업 부문에서는 출신을 보이는 두 가지가 병행되면 요즘은 이른바 청년실업 문제와 고령화에 대한 대책이 포괄적으로 잘 해결된다고 보여지는데요. 그다음에 그런 일자리 창출이 있음에도 불구하고 이탈된 분들한테는 지원이 되겠지요. 그것은 사회보장정책으로 커버가 되면 되는 문제이고요.

이런 점에서 보면 우선 공공부문에서 먼저 선도를 하는 것이 절실하다고 보여지는데 쓸 만한 일자리를 창출하는 게 이후를 보더라도 훨씬 좋지 않겠습니까?

○노동부고용정책실장 노민기 창출할 수만 있다면 좋겠습니다마는 일자리 측면에서만 보면 공기업이나 공공부문에서 많은 사람을 채용하게 되면 이른바 좋은 일자리가 많이 창출될 수는 있겠지만 또 다른 측면에서 공기업의 효율성도 함께 고려가 되어야 되기 때문에 그렇게 간단하게 말씀드릴 수만 없겠습니다.

○배일도 위원 국민은 일자리가 있느냐 없느냐, 과연 정부를 믿고 기다리면 졸업하는 사람들이 취직할 수 있느냐, 이게 지금 현실적으로 문제이지 복잡한 것들은 정부가 다 알아서 하라는 것입니다. 그 복잡한 논리까지를 저는 국민에게 이해시키고 설득시킬 필요는 없다고 보고, 과연 실현 가능한 데도 못하는 요인이 뭔지 그것을 밝혀내고 그것이 없다면 저는 그것을 노동부 정책으로 추진하도록 건의해 보고 싶은 생각에서 이런 말씀을 드리는 겁니다.

우선 IMF뿐만이 아닌데, IMF는 우리 사회의 총체적 대처가 미흡했기 때문에 나온 현상이라고 본다면, IMF를 맞이하게 되자 우리는 공무원의 정년을 3년 이하로 낮추었고 그다음에 거기에 따라서 공무원과 연동되어 있는 공기업들의 정년이 낮아졌고 그 여파로 사기업들의 정년도 낮아졌습니다. 그러자 우리 사회에서는 ‘삼팔선’이니 ‘사오정’이니 이런 얘기가 떠돌았고 그것이 지금도 유지되고 있습니다.

그래서 일자리 창출로 어떤 정책을 전환하게 하기 위해서는 맨 먼저 IMF라는 독특한 위기상황의 구조적인 문제들이 어느 정도 극복이 됐다면 이제는 공무원의 정년 연장…… 또 정년이 차

별적으로 운영이 되고 있어요. 5급 이상은 60세, 5급 이하는 57세로 되어 있단 말이지요. 그게 공기업과 사기업에까지 영향을 미치고 있습니다. 그래서 정부 정책이 중요한데요.

그런 점과 관련해서 정년을 60세로 평등하게 원상회복을 시킨다면 아주 많은 쓸 만한 일자리가 우선적으로 창출이 될 텐데요. 그 부분에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○노동부고용정책실장 노민기 고용정책실장으로서 지극히 원론적으로는 공기업이든 민간부문이든간에 정년이 조금 연장됐으면 좋겠다 이렇게 생각은 하고 있습니다. 다만, 구체적으로 공무원 정년의 차이를 하나로 일원화 하는 문제에 있어서는 단순히 고용적 측면뿐만 아니라 공무원 전체의 인력수급 문제까지 고려해서 중앙인사위원회와 협의를 해야 할 사항이라고 생각합니다.

○배일도 위원 이유를 대자면 안 되는 이유도 델 수 있고 또 되어야 되는 이유도 델 수가 있는데 지금과 같은 이런 여건이 됐으면 정부가 출선해서 오히려 정년 연장에 따른 공무원의 사기진작이랄지 아니면 서비스 질의 확대랄지 이런 부분들을 전면적으로 국민에게 이해와 설득을 시키고 또 인건비가 증가되지 않는 범위 속에서 정년 연장을 같이 도모할 수 방법들은 많이 있다고 생각이 됩니다.

그런 것들을 같이 고민해서 정말 쓸 만한 일자리 창출에 먼저 모범을 보이는 것이 사기업 영역에 오히려 일자리 창출을 하라는 독려의 실질적 효과를 발휘할 수 있다고 봐서 정년 연장을 한번 검토해 봤으면 하는 건의를 드립니다.

지금 사기업 부문에서 돈이 없어서 일자리를 확장하거나 신규사업에 투자를 안 하는 게 아니라 많은 제약조건들, 우리가 외국보다 제약요건이 훨씬 더 까다롭다고 해서 지금 현재 사기업 부문에서 투자를 앓고 있는데요, 노동부에서는 일자리 문제를 제일 고민하고 총괄하는 부서 아닙니까?

이런 점으로 보면 제일 고민이 많았어야 된다고 보는데 이런 점과 관련해서 사기업이 활동하는 데 제일 제약조건이 뭐라고 보십니까?

○노동부고용정책실장 노민기 그것을 어떻게 한마디로 말씀드릴 수 있겠습니까마는……

○배일도 위원 한마디만 하셔야 된다니까요. 국민은 복잡하게 말하기를 원치 않는다니까요.

○노동부고용정책실장 노민기 대체적으로 기업

인들이 많이 이야기하는 것은 규제 문제라고 이야기를 하고 있는 것 같습니다.

○**배일도 위원** 걸림돌이라고 하면 활동하는 데 장애요인을 말하는 것 아니겠어요? 그것이 가져오는 폐해 때문에 규제를 못 풀기도 하지만 어쨌든 규제 문제라고 보여지고 비용 문제라고 보여집니다. 제도상 규제와 한국에서 기업을 운영했을 때 들어가는 비용이 많다 이런 것 아니겠습니까?

그러면 이 비용과 관련해서 몇 가지 중요한 지점들이 있는데 그런 부분들을 이제는 전면적으로 재검토하고 규제도 오히려 일자리 창출이라는 차원에서 노동부에서 풀 것은 과감하게 풀어서 기업의 자유로운 투자가 이루어질 수 있도록 정책의 큰 대강을 꾸려가는 것이 일자리 창출의 가장 요체라고 생각합니다. 그 점에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**노동부고용정책실장 노민기** 위원님의 견해에 대해서 전적으로 찬성합니다. 다만 규제완화가 또 다른, 예를 들면 노동자들 권익의 방치로 이어지지 않는 전제하에서 위원님의 견해에 전적으로 동의합니다.

○**배일도 위원** 국민들은 요즈음 일자리 창출 말만 나와도 오히려 짜증내고요. 왜 그러느냐 하면 이 사회가 고용이 불안하고 다니는 사람도 불안해요, 정년이 의미가 없어져 버렸으니까. 그런 상태에서 무슨 대책이니 뭐니 발표할 때마다 속상해 하거든요.

그래서 한 가지를 하더라도 제대로 눈에 보이는 정책을 추진하는 것이 신뢰를 회복하는 지름길이고 그리고 국민과 함께 더불어 정책을 추진하는, 특히 일자리 문제에 관심이 많은 노동부의 주업무라고 생각합니다. 그것을 어떻게 지원하고 어떻게 규제하고 단속하는 것은 상시적 업무이고요.

그런 부분에 대해서 실장님이 오히려 장관님보다도 키를 많이 쥐고 계시니까 전면적으로 정책을 잘 제안하셔서 그와 같은 정책이 추진될 수 있도록 건의해 주시고, 그 과정에서 법이 필요하다면 국회에 도움 요청도 하셔서 법 개정이 될 수 있도록 해 주시는 게 저는 순서라고 생각합니다.

○**노동부고용정책실장 노민기** 예, 최대한 노력하겠습니다.

○**배일도 위원** 그리고 지금 현재 노사문제, 노사문제 그러잖아요. 그것이 지금 국민들한테도

그리고 노동부의 가장 중심사안이기도 하고요. 그런데 노사문제를 해결하는 요체도 노동자들한테 헌법상의 권리 또는 천부인권의 권리 등등의 권리를 제대로 보장해 주자는 것 아니겠습니까? 그런데 노사문제라고 했을 때 대상의 주체가 조직된 노동자입니까, 아니면 전체 국민입니까?

○**노동부고용정책실장 노민기** 전체 국민이 되어야 한다고 생각합니다.

○**배일도 위원** 그런데 장관님도 그리고 노동부 직원들도 전부 노사분규만 있으면 거기에 총력이 집중되고 오히려 11%밖에 안 되는 조직노동자한테는 등등등 권한이 많이 부여되어 있잖아요. 그런데 조직되지 않은 89% 안에는 비정규직이 포함되어 있습니다마는 이 부분의 대책은 굉장히 소홀한 것 같은데 그 부분에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**노동부고용정책실장 노민기** 조직된 노동조합이 11%밖에 안 되지만 그들 11%가 11%만을 위해서 목소리를 내고 있는 것은 아니라고 생각합니다. 물론 부분적으로 경우에 따라서는 조직되지 않은 사람들의 목소리에 주의를 기울이지 않은 면도 있지만 그렇다고 해서 조직된 노동조합이 꼭 11%만을 대변하고 89%의 이익은 완전히 도외시한다고 생각하지 않습니다. 부분적으로 잘 살펴서 대처하도록 하겠습니다.

○**배일도 위원** 그 정도 가지고는 안 되고, 그리고 그것은 매일 하는 말씀이지 않아요? ‘법과 원칙을 엄정히 지키겠다’ 이거야 뭐……

“엄정”이라는 말은 안 집어넣어도 되거든요. 그리고 법과 원칙을 지키겠다고 하는데 법치국가에서 당연히 지켜야지요. 나는 정부가 앞으로 제일 나오지 않았으면 하는 얘기가 “법과 원칙을 지키겠다”는 말은 안 나왔으면 좋겠어요. 법이 있고 정부조직이 있는데 그대로 하면 되는 것이지 그것을 꼭……

○**노동부장관 김대환** 중요한 것은 지키겠다는 것입니다.

○**노동부고용정책실장 노민기** 아무튼 나머지 89%에 대해서 정부가 많은 배려를 하도록 하겠습니다.

○**배일도 위원** 무슨 배려를 해요?

○**노동부고용정책실장 노민기** 관심을 갖고 그들의 권익에 대해서 소홀히 하지 않겠다는 것이지요.

○**배일도 위원** 그러려면 정책이 평등성을 유지

해야 되는데 제가 지금 말씀드리고자 하는 요체는 대한민국의 모든 근로자는 그냥 존재하는 것입니다. 이 근로자가 일반적으로 향유할 수 있는 것은 근로기준법이지요, 그렇지요? 근로를 할 때 사업주와의 관계니까……

○**노동부고용정책실장 노민기** 그렇습니다.

○**배일도 위원** 근로기준법이 균등하게 적용되는 최저 기준이니까 그것에 있어서는 제약조건이 없어야 되겠지요?

○**노동부고용정책실장 노민기** 예, 그렇습니다.

○**배일도 위원** 그런데 지금 적용대상은 5인 이상 사업장입니까?

○**노동부고용정책실장 노민기** 일부만 5인 이상이고 원칙적으로는 모든 근로자……

○**배일도 위원** 지금 법은 안 그런데 그렇다고 그래요. 정말로 정부가 보호해야 될 대상이 대기업 노동자나 잘 나가는 노동자인지 아니면 권력이나 어떤 기회로부터 소외된 사람이어야 맞는 것인지 그런 부분을 좀 챙겨서 보십시오.

그래서 다시 돌아가면 일반 근로자는 근로기준법을 통해서 취업관계를 해결하거나 자기 권리관계를 해결합니다. 그리고 그것은 만인에게 균등한 것이고요. 그런데 조직된 노동자는 거기에다 노동3권이라는 권리를 부여받고 있어요. 그게 안 되면 조직을 결성해서 그것을 통해서 자기 권익을 실현한다 이거예요.

그러면 조직된 노동자에 대해서 정부가 배려하기보다는 오히려 미조직된 노동자에 대한 배려가 저는 가장 앞서야 된다는 거예요. 그래야 조직되어 있지 않지만 국민은 정부를 믿고 살아갈 것 아닙니까? 그런데 모든 정책은 노사정위원회를 꾸리고……

○**위원장 이경재** 배일도 위원님, 곧 사회권을 넘겨드릴 테니까 질의는 대충 마무리해 주시고 다음에 추가로 많이 해 주시기 바랍니다.

○**배일도 위원** 추가로 많이 하라니까 우선 간단하게 1분 내로 이것은 정리를 하겠습니다.

그래야 저는 맞는다고 보고 법도 그렇게 되어 있다고 봐요. 그런데 퇴직금 급여보장에 관한 법이 나오든 아니면 어떤 지원책이 나오든 거의 대부분 조직된 노동자에 대한 지원책과 배려……

또 국민연금도 미가입자가 국가가 보호해야 될 대상이지 가입자가, 가입자는 돈 내고 자기 돈 찾아가는 것이니까 보호해야 될 대상은 아니잖아요?

이런 점으로 보면 국가 정책이 조직된 노동자가 둘 사이에 다투다가 문제가 생겨서 법에 어긋나면 물론 처리해야 되겠습니까마는 이제는 그보다는 전체의 재정과 모든 총력을 기울여야 될 부분이 그 노동3권조차도 없는 사람들에 대한 대책으로 나가는 것이 국민에게 국가의 필요성 또는 노동부의 필요성을 그대로 인식시키는 것 아니냐는 것입니다. 그래서 이런 정책을 내실 때 저는 그 지점이 여기에 담겨 있어야 된다고 보는데 업무보고서를 아무리 꼼꼼히 뒤져 봐도 그런 게 없어서 실장님한테 내년도, 저는 내년도에도 계속 여기에 있을 것이거든요.

그러니까 짜실 때는 정책의 방향을 어떻게 결정해야 되는가, 과연 국가가 보호해야 될 대상은 누구이고 자율에 맡겨야 될 대상은 누구인가 하는 것을 명확히 해서 그 부분의 정책내용을 짜서, 그러면 저는 이것은 100% 수정되지 않으면 안 된다고 생각합니다. 그런 점을 참고해서 정책을 내주시고 나중에 추가질의를 하도록 하겠습니다.

○**노동부장관 김대환** 한 가지만 말씀드리면 일자리 관련 정책은 노조의 유무와는 관계없이 다 적용되는 것입니다. 그 부분을 눈여겨 봐주시기 바랍니다.

○**위원장 이경재** 배일도 위원님 수고하셨습니다.

다음은 제종길 위원 질의해 주시고 배일도 위원님께서 사회권을 받아주시기 바랍니다.

(이경재 위원장, 배일도 간사와 사회교대)

○**제종길 위원** 제종길 위원입니다.

올 노동부 노동정책의 비전과 목표는 더 많은 일자리, 더 나은 일자리 창출에 있는 것으로 보아집니다. 그래서 올해 업무보고를 대상으로 한 첫 질의이니만큼 업무보고를 중심으로 질의를 해 보고자 합니다.

제9대 이행과제별 추진계획을 보면 고용지원 서비스 혁신, 선진형 신(新)일자리 창출 그리고 임금체계 개선 및 고용형태 다양화가 다 더 많은 일자리, 더 나은 일자리를 목표로 하는 것 같습니다. 그런데 우선 고용지원 서비스 선진화 방안에 따르면 일단 노동부는 약 2000명의 공무원을 증원해서 이 목표에 임하겠다는 생각을 가지신 것 같습니다. 그런데 일차적으로 그것이 좀 불투명해졌지요, 장관님?

○**노동부장관 김대환** 반드시 그렇지는 않습니다. 지금 여기에 대한 정부 내 공감대는 상당히 형성되어 있는 상태입니다.

○**제종길 위원** 우리나라가 OECD 선진 국가 중에서는 노동 담당 공무원이 제일 적은 것도 맞는데 실제로 우리가 공무원만 충원해서 이 일을 다 하겠다고 했을 때 예산이라든가 다른 부서 또는 국무총리 등의 반대로 해서 이것이 안 되었을 경우에는 이 서비스가 결국은 목표한 바대로 혁신을 이루지 못할 텐데 그럴 경우는 어떻게 하실 계획이 있으신지요?

○**노동부장관 김대환** 저는 잘 되리라고 봅니다. 지적하신 것처럼 인력 증원은 공무원만이 아니라 우리 상담원 인력 증원도 포함되어 있어서 실제로 이번에 시범센터를 운영해서 그러한 모델로 성과를 냈을 때 그것을 다른 센터에도 전부 확산하도록 되어 있으니까 모범센터를 잘 운영하면 인력증원문제는 해결될 수 있으리라고 생각합니다.

○**제종길 위원** 특히 지자체와 협력해서 고용서비스를 확대하고자 하는데 실제로 현지 지자체에서는 이런 고용서비스에 충원될 공무원 또는 전문공무원이 없는 실정이거든요. 이 문제는 또 어떻게 극복하실 예정이시지요?

○**노동부장관 김대환** 그래서 현재 지자체에 어느 정도 인프라가 갖추어져 있으면 상담 부분을 지자체와 같이 할 수 있는데 그런 부분이 취약한 게 사실입니다. 그래서 지자체의 인력보강문제는 지자체에서 추진해야 될 테고 저희들로서는 지금 현재 인력부분이 부족하니까 우리 센터에서 보다 더 적극적으로 협력체제를 구축하는 방향으로 접근할까 합니다.

○**제종길 위원** 지금 실제로 제가 속한 지자체에서도 이 개념에 대해서도 숙지하지 못하고 일 자리를 많이 만들고자 하는 노력은 많이 하는데 실제로 우리 노동부의 목표에 맞춰서 어떻게 잘 해야 되는지를 잘 모르기 때문에 기존의 고용정책 기본법에 의한 지방고용심의회라든지 일단 우리 법상에 있는 조직들을 활용하시고요.

제 생각에는 노동부에서 이런 것을 잘 홍보하고 교육할 수 있는 팀을 만들어서 지자체 공무원들이나 담당 업무를 하시는 분들 그리고 민간 사이트에서도 자원봉사자나 또는 이를 충분히 해낼 수 있는 인력들에 대한 풀을 만드는 것도 한 방법이라고 생각하고 공무원 증원과 마찬가지로 다른 한쪽의 인적 네트워크도 확보해야 된다고 생각하는데 지금 지역밀착 고용서비스 계획이라는 것이 그런 것인지 아닌지 명확치 않거든요.

○**노동부장관 김대환** 그렇습니다. 물론 앞으로

홍보도 계속해 나가고 협력도 강화해 나가야 되겠지만 지난번 4월 6일 보고회를 할 적에 지자체장들을 전부 초청했습니다. 그래서 현재 정부가 하고자 하는 국가 고용지원 서비스, 직업훈련제도 혁신을 어느 정도 이해는 하고 계시리라고 믿습니다. 하지만 저희 노동부로서는 좀더 널리 홍보를 하고 네트워킹을 하도록 노력하겠습니다.

○**제종길 위원** 그리고 그런 중심에 중앙고용정보원을 고용정보의 허브기관으로 만들어서 육성하겠다고 하면서 한국산업인력공단으로부터 독립을 시키겠다는 계획이 있는 것으로 알고 있는데 실제로 중앙고용정보원의 인력 상황을 보면 대부분 전산업무를 전담하는 분들인데 이런 인력 구성을 가지고 실제로 중차대한 역할을 할 수 있을 것으로 보시는데 대해서도 얘기 좀 해 주세요.

○**노동부장관 김대환** 지금 이 상태는 대단히 취약하고 부족합니다. 그래서 아까 오전에 어느 위원님 질의에 답변을 드렸습시다마는 여기에 우리나라 최고의 인력들이 집결할 수 있도록 조직을 개편하고 지원할 예정입니다.

○**제종길 위원** 지금껏 고용서비스나 워크넷 시스템의 활용정도를 보면 실제로 민간 사이트에서 한 것보다 낮지 않다고 얘기하거든요. 그 얘기는 뭐냐 하면 정부에서 많은 세금과 인력을 투입했으면서도 효율성이라든가 경쟁력이 좀 떨어지는데, 단위로 보면 오히려 효율성이 떨어지는 것이고 국가가 투자한 재정이나 인원 수로 보면 경쟁력이 낮다고 보는데 이런 것을 다 극복하고 지금 장관님 말씀하시는 그 문제를 해결하실 계획이 있으십니까?

○**노동부장관 김대환** 지금 현재 고용정보원이 가지고 있는 정보의 양은 상당히 많습니다. 문제는 이와 관련된 네트워크가 서로 통합이 되지 않기 때문에 그 효율성이 상당히 떨어지고 있습니다.

그래서 업무보고 계획에도 나와 있지만 작년까지 3개의 정보망을 통합시켰고 2007년까지 9개를 완전히 통합체제로 꾸려 나가려고 합니다. 그러면 종합적인 정보가 대단히 쉽게 접근되리라고 생각합니다. 물론 그 과정에는 민간부문의 정보 망과도 네트워킹을 하는 것이 필요합니다.

○**제종길 위원** 저도 민간 정보하고 효율적으로 결합할 수 있는 시스템이 필요하다고 생각합니다.

또 하나는 그렇게 되면 고용안정센터의 업무도 매우 중요해지는데 현재 고용안정센터에서 하는 업무가 실업 급여 신청을 받는다거나 또는 실업

인정 및 지급업무인데 제가 볼 때 이런 것은 인터넷상이나 전화로 다 해결할 수 있는 것이거든요. 어떻게 보세요?

○**노동부장관 김대환** 그와 관련해서 행정업무도 상당히 혁신을 하고 현재 고용안정센터가 행정업무 외에 상당히 빠져 있는 것이 직업훈련과 직업알선, 직업상담을 하는 게 부족합니다. 그래서 지금 고용안정센터 쪽으로 직업훈련 관련 업무를 같이 통합시키고자 생각하고 있습니다.

○**제종길 위원** 제 생각에는 앞서 말씀드린 행정업무가 장관님도 잘 아시겠지만 실제로 고용을 창출하는 업무보다 훨씬 많고 실제로 고용업무를 하는 분들은 공무원이 아닌 상담원들이 하는데 공무원이 아닌 상담원들이 자신의 직업에 긍지를 가져야 상담하는 자체의 효율이라든가 성과가 크고 또 상담하러 간 일반 실업자들도 거기에 희망을 갖게 되는데 오히려 상담원들이 상담을 받아야 할 상황도 있거든요.

그만큼 열악한 처우라든지 공무원과의 업무 부조화 이런 것이 있습니다. 이것은 여러 위원님들이 누차 지적했던 부분인데 그 부분에 대한 개선이 매우 중요하다고 생각합니다. 그것은 일선이기 때문에 그렇습니다.

그리고 올해 고용 서비스를 혁신한다고 하니까 그런 전반적인 체계나 정보, 그리고 공무원 충원 문제를 어떻게 할 것인가, 그다음에 고용안정센터의 업무를 어떻게 할 것인가, 그리고 또 하나는 우리가 공무원을 충원한다고 했을 때 고용 서비스 선진화와 관련해서 충원해 가지고 그분이 한 1년 정도 있다가 또 옮겨 버리면 실제로 충원 효과가 반감한다고 봅니다. 실지로 이전에 고용허가제 때문에 충원된 공무원들도 지금 현직에 있지 않고 다른 업무를 본다는 자료를 제가 갖고 있거든요.

그래서 제 생각에는 고용 서비스, 고용허가제, 상담, 교육과 훈련 분야의 전담 공무원이나 전문가들은 오히려 외부에서 일정 기간 동안 와 있는, 외부에서 전문가들을 초빙해서 함께 일하는 그런 제도로 해볼 계획은 없으십니까?

○**노동부장관 김대환** 지금 현 단계에서는 아직까지 그렇게 고려하지 않고 있고요. 지금 말씀하신 두 가지 문제입니다.

하나는 지금까지 인력 운영 구조가 상당히 왜곡되어 있습니다. 그래서 지금 현재 직업상담원들이 원래의 업무인 상담, 취업 알선 등등에 배치되

어 있는 인원보다 실업급여를 지급하는 쪽에 배치되어 있는 인원이 더 많기 때문에 인력구조 왜곡을 시정해야 됩니다. 그래서 행정 업무는 될 수 있는 대로 공무원이 하고 상담원들은 기본적인 고용 알선 지원 업무 쪽으로 해서 전문성을 살려 나가는 것이 우선 필요합니다. 따라서 여기에 필요한 인력은 공무원도 물론 충원되어야 되겠지만 상담원도 충원할 계획을 가지고 있습니다.

○**제종길 위원** 그러니까 상담원들도 그런 전문화라든가 보람을 갖고 장기적으로 일을 하려면 하는 일에 대한 적절한 대우와 보람이 있도록 해야 됩니다. 그 점에 많은 신경을 써 주시기 바랍니다.

○**노동부장관 김대환** 예, 그 점에도 신경을 쓰고 있습니다.

○**제종길 위원** 그리고 여기 “임금체계 개선 및 고용형태 다양화”에 보니까 “여성 친화적 파트타임 모델 개발” 이렇게 되어 있는데 제가 보기에 여성들이 파트타임으로 일할 만한 모델을 만들어 내겠다는 것으로 이해가 됩니다.

그러나 실지로 우리나라 여성들의 경제활동참가율은 OECD 국가 중 최하위권에 있습니다. 이것이 OECD 국가의 평균 수치로 높아질 것으로 보이는 하지만 실지로 여성의 경제활동참가율을 높이면 우리 국가 차원에서 가장 고민거리인 저출산율하고 이게 맞물릴 것이라고 봅니다. 이 점에 대해서 노동부는 고민을 갖고 계세요?

○**노동부장관 김대환** 지금 여기 나와 있는 여성 친화적 파트타임 일자리 개발은 대체로 기혼 여성을 대상으로 생각하고 있습니다. 지금 우리는 비정규직 비중이 상당히 높지만 비정규직도 다양한 형태가 있습니다.

선진국의 경우에는 파트타임러들이 상당히 많은데 우리는 오히려 이 비중이 상당히 낮습니다. 여러 가지 일자리 관행이나 이런 것들 때문에 그런 것 같은데, 지금 현재 여성들이 이른바 가정과 일자리 병행이라는 차원에서 기혼 여성들이 파트타임으로 경제활동에 참여하는 것도 여러 가지 의미가 있다고 생각이 됩니다.

다만 이렇게 얘기를 하면 이것 자체가 별로 괜찮은 일자리도 되지 못하는 그런 일이 아니겠느냐 이렇게 생각하는데 저희들이 파트타임 모델을 생각하고 있는 것은 여성 친화적인 사회 서비스 쪽을 생각하고 있고, 그렇다면 대체로 양질의 일자리에 기혼 여성들이 파트타임으로 참여하는 그

런 방향의 모델을 생각하고 있습니다.

○**제종길 위원** 실제로 장관님의 계획은 굉장히 멋진데요. 양질의 일자리를 여성에게 제공하겠다, 이것은 얼핏 들으면 짧게 일하고 편안한 일자리 이면서 임금도 높고 가사활동과 육아활동을 다 할 수 있는 그런 일자리 같은데 그런 것은 현실적으로 앞으로도 존재하지 않을 것 같이 느껴집니다.

실제로 단시간근로를 하면서 임금은 그다지 높지 않은, 그러면서 실제 노동시간은 거의 8시간 또는 그에 가까운, 그렇지 않으면 임금이 적든가……

○**노동부장관 김대환** 그것은 파트타임 일자리에 대한 제대로 된 모델이 없기 때문에 그렇습니다. 그래서 우리가 임금 총액이 많아질 수는 없고 시간당 임금이라든지 일의 종류, 일에 참여함으로써 느끼는 보람이라든지, 이런 측면에서 양질의 일자리를 파트타임에게 제공할 수 있는 여지는 상당히 많다고 생각합니다.

○**제종길 위원** 지금 국내 단시간근로자의 성별 구성을 보면 여성이 절대적으로 많습니다. 단시간근로자의 약 70%를 여성이 차지하고 있습니다. 그렇기 때문에 이 모델이 결국 단시간근로자의 확대에 이어질 가능성이 높거든요.

따라서 그런 모델이 안 되기를 기대하면서 아울러 육아라든지 출산 문제와 맞물리지 않도록, 이것과 관계없이 여성 근로자들이 육아나 출산에 신경 쓰지 않고 근로할 수 있도록 보육센터라든지 이런 것에 대한…… 물론 다른 부처와 연계해서 해야 되겠지요.

그래서 저는 이것이 저출산 문제와 맞물리기 때문에 여성 근로자의 처우개선이라든가 근로시간, 이런 것은 국가 차원에서 미래를 내다보고 신중하게 대처해야 된다고 생각을 합니다. 단순히 약간의 고용을 높이기 위한 아주 단편적인 정책이어서는 곤란하다고 생각합니다.

○**노동부장관 김대환** 그 취지를 충분히 이해하겠습니다. 그래서 바로 그렇게 생각하시는 그런 모델을 만들겠다는 의미입니다.

○**제종길 위원** 그리고 지난번에 노말핵산 문제도 있었는데요. 또 2004년부터 300인 이상 사업장에서는 안전관리자, 보건관리자를 선임하지 않고 위탁할 수 있도록 제도가 폐지되었습니다.

그런데 현장에 가 보면 오히려 위탁업체들의 난립 또는 과도한 경쟁으로 질이 높아지는 것이

아니라 질이 현저히 떨어지고 단가도 낮아지는 경향이 있습니다. 그래서 앞으로 오히려 안전에 문제가 생기고 대책에 구멍이 생길 수 있는데 이 점에 대해 장관님은 혹시 내용들을 알고 계신지 여쭙고 싶습니다.

○**노동부장관 김대환** 연초에 보도되었던 노말핵산 사건만 하더라도 바로 대행기관에 문제가 있었던 것으로 알고 있습니다. 그래서 올해 산업안전보건관리제도를 획기적으로 개선하려고 생각하는데 그 가운데 하나가 대행기관에 대한 지도 감독을 철저히 하고 평가제를 도입하려고 합니다. 그래 가지고 그 평가제를 통해 일정한 평가를 받지 못하면 난립하는 대행업체들은 시장에서 퇴출될 수 있도록 평가 시스템을 강화하고자 합니다.

○**제종길 위원** 그런데 대행수수료가 지나치게 낮으면, 지난번에도 3100원 정도를 상한가로 했다가 그것을 폐지하면 좀 높은 금액으로 계약해서 나아질 것으로 봤지만 지금 제가 갖고 있는 몇몇 서류에 보면 이중으로 계약하거나 덤핑으로 해 가지고 2000원에서 2500원 수준으로 계약해서 오히려 물가는 상승하는 데 비해 대행수수료는 떨어지는데 이것은 어떤 경우에라도 좋은 서비스를 받을 수 없는 금액입니다.

그렇기 때문에 실제로 대행수수료를 이것보다 훨씬 높이는 정책으로 가야 되고 그것이 현실적으로 부담이 되는 기업이 있다면 그것은 정부에서 다른 형태의 지원이 가능하도록 해야 대행 안전 문제를 해결할 수 있지요. 지금 현재 여러 가지 불합리한 제도를 폐지했다고 하지만 오히려 그것이 근로자의 안전에 큰 문제로 대두되고 있거든요.

○**노동부장관 김대환** 예, 잘 알겠습니다. 수수료 체계까지 포함해서 이 부분의 제도 개선을 해 나가겠습니다.

○**제종길 위원** 그리고 제가 중국인 근로자를 쓰고 있는 몇몇 회사를 만났는데 이들 회사는 제도가 개선된다는 소문이 있고, 또 6개월 후에 들어온다고 해서 근로자들이 다 떠나고 있는데, 떠나면서 모든 업무가 중지되고 실제로 6개월 후에 돌아올 수 있다는 보장이 없는 상태입니다. 그렇지요?

지금 1년에서 6개월로 줄인다고 했지만 실제로 중국과의 관계나, 앞으로 이 부분이 정확하게 해결 안 됨으로 해서 제도가 정비되기 전에 생긴 갭이 있는데 이 문제를 앞으로 어떻게 극복하실

예정입니까? 지금 중소기업이 그것 때문에 굉장히 더 아우성이거든요.

○**노동부장관 김대환** 그 문제는 저희들이 부처간 협의를 통해서 어느 정도의 보완책을 마련하고 있습니다. 그래서 인력의 공백이 최소화될 수 있도록 그런 장치들을 지금 현재 가지고 있습니다.

○**제종길 위원** 끝으로 19페이지에 보면 작년에도 제가 지적했던 것인데, ‘노조의 폭력·점거 등 불법행위는 엄정 대응, 사용자 부당노동행위는 신속조사’ 이게 좀 뭔가……

양쪽 다 불법행위인 것은 맞는데 한쪽은 엄정하게 대응하고 한쪽은 신속하게 조사만 한다고 되어 있으니까 이런 용어의 선택에 좀……

○**노동부장관 김대환** 아닙니다. 이게 정확한 용어라고 생각이 되는데요. 여기에서 폭력이라든지 점거 등 불법행위는 금방 판정이 되는 겁니다.

그런데 부당노동행위는 조사를 통해서 판정을 하고 그다음에 액션이 들어가야 되는 그런 차이가 있습니다.

○**제종길 위원** 그러니까 형평을 맞추려면 ‘조사 후 엄정 대응’ 이렇게 하셔야지요.

○**노동부장관 김대환** 아, 그렇지요. 조사를 해서 부당노동행위로 판정되면 이것은 엄정하게 대응하는 것이 당연한 얘기입니다.

○**제종길 위원** 그런데 사실 노동조합인 경우에는 할 수 있는 행위가, 폭력은 절대로 안 되면서 제도나 이런 것도 활용할 수 없는 대신에 사용자는 여러 가지 제도나 인사, 행정 등 수단이 훨씬 많고 가려져 있던 말이지요. 이게 사실 더……

○**노동부장관 김대환** 아닙니다. 반드시 그렇지는 않습니다. 지금 근로자들이 취할 수 있는 방안이 그렇게 적지 않습니다. 우선 최종적으로는 파업권이 있지만, 부당노동행위나 이런 데 대해서는 하시라도 노동위원회에 제소할 수가 있습니다. 이게 형평에 문제가 있지 않느냐 이런 취지의 말씀이신 것 같은데 이것은 절대 형평에 위배되지 않는 표현입니다.

○**제종길 위원** 불법은 양쪽 다 엄정히 대해 주시기 바랍니다.

○**위원장대리 배일도** 제종길 위원 수고하셨습니다.

다음은 국회부의장님이시자 5선 의원님이신 존경하는 박희태 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○**박희태 위원** 오늘 존경하는 단병호 위원님 좀 도와주려고 그러다 미수에 그치고 했는데 5선이

면 됩니까?

오늘 종일 노동 때문에 장관께서 머리가 아프실 건데, 노동 아닌 아주 가벼운 것 하나 물어보겠습니다.

근로자퇴직급여보장법시행령을 현재 제정하고 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 시행령을 지금 제정하고 있는 중입니다.

○**박희태 위원** 거기에 퇴직연금을 취급할 수 있는 기관을 정하고 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 시행령 안에 그것을 명시하고 있습니다.

○**박희태 위원** 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 예. 좀더 자세한 내용은 근로기준국장이 말씀드리도록 하겠습니다.

○**노동부근로기준국장 엄현택** 근로기준국장입니다.

○**박희태 위원** 거기에 금융기관으로서 현재 노동부가 이미 정해서 입법예고를 했습니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 예, 시행령 안에 다 입법예고를 하고 있는 중입니다.

○**박희태 위원** 거기에 지금 뭐, 뭐로 되어 있습니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 퇴직연금을 취급할 수 있는 퇴직연금사업자로서는 일단 기본적으로 법에 규정이 되어 있습니다. 그래서 보험계약과 신탁계약을 취급할 수 있는 기관으로 되어 있고요. 그래서 그런 차원에서 일반적인 은행업법에 의한 금융기관, 증권업법에 의한 증권회사, 그리고 자산운용사 등등이 다 포함되도록 되어 있습니다.

○**박희태 위원** 그런데 신탁중앙회는 안 들어 있습니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 수협·축협중앙회도 마찬가지입니다만, 신탁중앙회는 은행업법에 의한 은행업과 보험업법에 의한 보험업하고 직접적인 관련이 없는 기관이기 때문에 제외되어 있습니다. 지금 신탁 같은 경우는 요청을 하고 있는 그런 상황에 있습니다.

○**박희태 위원** 신탁중앙회의 소위 공제사업은 다른 보험회사에 비해서 건전성이랄까 또 인적조직이 뭐 하나도 안 뒤떨어지는데 왜 제외를 했어요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 현재 저희가 보험사업과 신탁사업만 퇴직연금을 담당할 수 있는

사업기관으로 정해 놓고 있지 공제사업은 현재까지는 제외하고 있는 상황이 되겠습니다.

○박희태 위원 아니, 법률에 그것이 결격사유로 규정되어 있습니까?

○노동부근로기준국장 엄현택 아니, 법에 완전히 제외하도록 되어 있지는 않고요. 다만 저희가 금융기관이 도산했을 경우 등등의 근로자 퇴직연금의 지급권을 보호하기 위해서 상대적으로 안전하다고 생각되는 보험계약, 신탁계약을 영유하고 있는 기관에 대해서만 인정을 하는 것이 근로자 지급권 보호에 더 적합하겠다고 판단하고 있는 상황입니다.

그래서 예를 들어 농협중앙회 같은 경우에도 일반적으로 농협에서 다루고 있는 공제사업을 담당하고 있는 단위농협은 제외시키고, 농협중앙회는 금융업법에 의한 신탁업을 하고 있기 때문에 참여할 수 있는 길이 열려져 있는 상황인데요. 신탁중앙회라든지 축협 등의 경우는 공제사업만 하고 있어서 현재까지는 안 되는 것으로 정리를 하고 있습니다.

○박희태 위원 아니, 구분하는 그 기준이 노동부의 자의적인 판단에 따라서 설정된 것 아닙니까?

○노동부근로기준국장 엄현택 자의적인 기준은 아니고 법상 신탁계약과 보험계약으로 일단 한정을 해 놓고 있습니다.

○박희태 위원 그러면 신탁중앙회는 법률에 따라서 자격이 없다 이 말입니까? 아까는 있다고 그랬잖아요?

○노동부근로기준국장 엄현택 그러니까 법에 명시적으로 '공제사업을 담당하는 금융기관은 안 된다'라고 되어 있지는 않습니다마는, 현재 기본적인 입법의 취지는 그러하고요. 다만 시행령상에 기타 노동부장관이 고시하는 금융기관은 예외적으로 할 수 있도록 일단 허용되어 있습니다마는, 현재 입법 취지에 따라서 공제사업을 담당하는 금융기관은 포함하고 있지 않다는 점을 말씀드리고 있는 것입니다.

○박희태 위원 지금 보험회사 이런 것은 사기업 아닙니까? 사기업도 사업자로서 인정을 하면서, 신탁중앙회 같은 것은 전국적인 조직과 많은 인원과 점포를 가지고 있는 아주 공신력이 높은 공공금융기관이라 할까 이런데 그것을 일반 증권회사만도 못 하다고 평가할 수 있습니까?

○노동부근로기준국장 엄현택 그것은 금융기관

자체에 대한 신용평가의 개념은 아니고요. 당해 금융기관이 취급하고 있는 계약의 성질이 보험계약이나, 신탁계약이나, 이렇게 근로자 지급권 보호와 관련해서 금융기관이 도산을 하더라도 보호가 될 수 있는 금융 자산이나 하는 것과 관련한 판단의 문제입니다.

참고로 우체국 같은 경우도 공제사업을 하고 있습니다마는, 퇴직연금사업 담당 기관에서 제외되어 있는 상황입니다.

○박희태 위원 지금 신탁중앙회의 공제사업은 보험사들하고 건전성을 비교해 보면 가장 우수하다고 그러는데 알고 있습니까?

○노동부근로기준국장 엄현택 예, 듣고 있습니다.

○박희태 위원 가장 우수하면 사업자로서 인정을 해 줘야지, 그보다 우수하지 않은 사기업에 대해서는 인정을 해 주고……

형평에 안 맞는 것 아닙니까?

○노동부근로기준국장 엄현택 위원님 말씀에 대해서 좀더 실무적으로 검토해 보겠습니다마는, 어쨌든 현재까지는 보험계약과 신탁계약을 담당하는 금융기관에 한정해서……

○박희태 위원 한정한다는 게 노동부의 자의적인 판단 아니냐는 말이에요. 법에 그렇게……

○노동부근로기준국장 엄현택 노동부만은 아니고 재정부 등등과의 협의를 통해서……

○박희태 위원 아니, 어쨌든 법률에는 그렇게 안 되어 있잖아요? 안 그래요?

○노동부근로기준국장 엄현택 예, 맞습니다.

○박희태 위원 잘 하시면서 왜 그것을 바로 하지 않아요? 빨리 바로 해야지요.

그리고 신탁은 또 내부에서 이것을 요구하는, 말하자면 대규모의 내부 수요계층이 있다는 것을 알고 있지요?

○노동부근로기준국장 엄현택 예, 듣고 있습니다.

○박희태 위원 지금 신탁에서 위탁을 해야 되겠다 하는 직원들이 자체 내에서 한 35만 명이 된다고 합니다. 그런 통계는 가지고 있습니까?

○노동부근로기준국장 엄현택 들어서 알고 있습니다.

○박희태 위원 들어서 알고 있으면 행해야지 왜 머릿속에만 넣어 놓고 있어요?

○노동부근로기준국장 엄현택 좀더 검토를 해 보겠습니다.

○박희태 위원 내가 자꾸 긴 이야기하기 싫은데요. 이런 정도의 전국적인 조직과 건전성을 가지고 있고, 또 서민들이 가장 의지하는 금융기관이 바로 신한입니다. 그렇지요?

○노동부근로기준국장 엄현택 예.

○박희태 위원 제일 손쉽게, 가장 편하게 시장 바꾸니 들고 바로 들어가서 돈을 거래할 수 있는, 특히 시골 지역에까지 퍼져 있는 이런 금융기관을 좀 보호해 줘야지요. 안 그래요?

○노동부근로기준국장 엄현택 예, 검토해 보겠습니다.

○박희태 위원 검토를 좀 잘해 달라고 하지, 그냥 무조건 검토하는 것은 내가 별로 바라는 바가 아니고요. 저도 신협하고 별로 관계도 없습니다. 없는데 들어 보니까……

○노동부장관 김대환 잘못하면 오해받을 수 있어서 제가 답변을 드리겠습니다.

이 부분은 저희들이 자의적으로 하는 게 아니고요. 금융 당국인 재정부, 금감위 등과 실무협의를 해 보겠습니다. 저희들이 금융기관에 대한 전문적인 정보가 좀 부족합니다. 그래서 금융 당국과 같이 협의를 하겠습니다.

○박희태 위원 소관이 금감원입니까?

○노동부근로기준국장 엄현택 예, 재정부와 금감위입니다.

○박희태 위원 저도 그 방면에 아무런 전문성도 없고 아무것도 모릅니다마는, 제가 강조하는 것은 가장 어려운 계층의 서민들이, 밑바닥 국민들이 이용하는 그런 금융기관이다, 그러니 뭔가 좀 용기도 돌아 줘야 되고 국가의 시책에도 차별이 없어야 될 것 아니냐, 순 그런 생각에서 이야기를 하는 겁니다. 안 그렇습니까? 이게 잘 돼야 또 우리 국회의원들 표도 지방에서 좀 나오지요. 잘 검토해 주세요.

○노동부근로기준국장 엄현택 예, 알겠습니다.

○위원장대리 배일도 존경하는 박희태 위원님 수고하셨습니다.

그러면 이제 보충질의와 추가질의 시간인데, 그에 앞서서 한 10분간 정회하겠습니다.

(16시19분 회의중지)

(16시35분 계속개의)

○위원장 이경재 회의를 속개하겠습니다.

추가 질의하실 분 계시면 질의해 주시기 바랍니다.

먼저 김영주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○김영주 위원 간단한 것 장관님께 질의하겠습니다.

직업능력개발사업 관련해서 질의 드리겠습니다.

노동부에서 지난 4월 6일 국가고용지원서비스 혁신보고대회에서 평생 직업능력 계획을 보고하셨지요?

○노동부장관 김대환 예.

○김영주 위원 사회 양극화 해소를 위해서는 일자리 만들고 직업능력을 향상시키는 것이 중요한데 그런 점에서 매우 시의 적절하다고 볼 수 있겠습니다. 장관님을 비롯한 노동부 직원들에게 격려의 말씀을 드리겠습니다.

이번 계획 중에서 가장 눈에 띄는 부분은 여러 가지 있지만 특히 50인 미만 중소기업체에 대한 지원 내용입니다. 자체적으로 직업훈련을 하기 어려운 소규모 업체들이 컨소시엄을 구성하면 시설 장비 등 각종 지원을 한다는 내용이지요?

○노동부장관 김대환 예, 그렇습니다.

○김영주 위원 컨소시엄 운영기관 선정계획이 2008년까지 총 60개를 선정하여 3만 개의 중소기업에 참여시키겠다는 계획으로 알고 있습니다. 그런데 2003년 기준 50인 미만 사업체 수는 317만, 개로 전체 사업체의 99%에 달하는 것으로 알고 있습니다. 그런데 컨소시엄 훈련계획이 너무 적은 것 같은데 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 컨소시엄 훈련계획은 계속 확대를 하려고 합니다마는 상당한 예산을 투입하더라도 좀 제한되는 것은 틀림이 없습니다. 그런데 이 가운데는 중복해서 참여하는 중소기업도 있고 새로이 참여하는 중소기업이 있기 때문에 지금 현재 기준에 받았던 1만 5000, 2만 1000, 3만, 지금 이렇게 가기 때문에 충분하지는 않지만 2008년으로 끝나는 것이 아니고 계속해서 확대해 나갈 것이기 때문에……

○김영주 위원 사회 양극화 해소를 위해서는 일자리 창출이 가장 중요하고 일자리 창출은 중소기업을 통해서 쉽게 얻을 수 있다고 판단되기 때문에 이 사업은 매우 중요하다고 생각합니다. 지금 장관님께서 생각하시는 대로 확대할 수 있는 방안을 강구해 주시기 바랍니다.

그리고 이 관계로 제가 중소기업 업체들을 만나 보았습니다. 컨소시엄 훈련의 현실적 어려움으로 30개 이상의 사업체가 모여야 컨소시엄이 구성되게 한 부분과 사업주 지원금이 최저임금의 120%밖에 안 되는 것을 또 지적하고 있습니다.

컨소시엄 구성 사업체들을 30개에서 조금 완화하고 참여 업체에 대한 지원금을 현실화시킬 수 있는 방안까지 강구해 주셨으면 좋겠는데 이에 대한 생각은 어떻습니까?

○**노동부장관 김대환** 말씀하신 대로 이 프로그램은 대상 기업도 확대되도록 하고, 특히 말씀하신 대로 지원금 인상이 필요합니다. 그래서 이미 금년 1월에 지원금을 일단 인상했습니다.

그리고 지금 말씀하신 30개 이상의 중소기업 참여는 실제로 지금까지 과정으로 봐서 참여를 확대하기 위한 방안이었습니다. 그래서 꼭 30개 이상으로 한정하지 않더라도 참여를 확대할 수 있는 방안이 있으면 그 부분도 검토를 하겠습니다.

○**김영주 위원** 가급적 많은 중소기업체들이 혜택을 받을 수 있는 방안이 강구되었으면 좋겠습니다.

○**노동부장관 김대환** 예, 잘 알겠습니다.

○**김영주 위원** 그리고 울산 건설플랜트노조 관련해서 간단하게 질의드리겠습니다.

제 개인적인 생각으로도 노동조합의 활동이 법 테두리 안에서는 얼마든지 보호받아야 된다고 생각합니다. 그런데 이번 노조에서 폭력사태가 유발되어서 그들이 정당하게 요구하고 있는 많은 명분을 잃어버린 것에 대해서는 본 위원도 굉장히 안타깝게 생각합니다.

하지만 지금 울산건설 플랜트노조가 어떤 내용을 요구하고 있는지 장관님 파악해 보셨습니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 알고 있습니다.

○**김영주 위원** 제가 봤을 때는 70년대에나 노동조합에서 기초적으로 요구할 수 있는 단체의 단협이나 이런 부분의 아주 조그마한 내용입니다.

예를 들면 산업안전보장, 휴게실·탈의실 확보, 식사할 수 있는 깨끗한 공간, 이런 정도로 알고 있습니다. 그들이 비정규직을 정규화시켜 달라든가, 무리한 임금인상을 요구한다든가 이런 내용이 아닌데 사용자 측에서 정상적인 단협 활동까지도 거부하고 이런 부분에 이 사태가 촉발되었다고 보여집니다.

그런데 문제는 그들이 실정법을 위반해서 폭력사태까지 갔기 때문에 노동부에서는 이 결과를 지켜봐야만 된다 하는 생각을 갖고 있는 것으로 알고 있습니다. 그렇습니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 울산 건설플랜트노조 사항은 방금 말씀하신 대로 그런 요구 외에 단체교섭을 요구하고 있고 또 재하청금지를 요구하고

있는데 재하청금지 이것은 역시 사업에 관한 것이니까 딱 맞지 않는다고 하더라도 나머지 세 개는 요구할 수 있는 것을 요구하고 있다고 생각이 됩니다.

그런데 좀 아쉬운 것은 단체교섭을 통해서 이런 것을 해결하면 좋은데 단체교섭으로 사업주들을 끌어내고 유인하는, 그렇게 유연하게 대응을 했으면 당연히 단체교섭권이 있으니까 할 수 있는데 이것이 곧바로 폭력사태로 갔기 때문에 그런 요구를 가지고 있는 건설플랜트노조의 정당성이라고 할까요? 이것이 묻혀버린 그런 측면에서 상당히 아쉽습니다.

○**김영주 위원** 그렇습니다.

그러나 이것이 원인을 자세히 살펴보면 단체협약을 9개월 동안이나 일방적으로 사 측에서 무시해 버리고 이런 과정에 결과적으로 폭력까지 왔는데, 저는 이 폭력사태에 대해서는 경찰이 판단할 문제이고 단체협약을 제대로 이행하지 않고 있거나 또 교섭 장소에 나오지 않고 있는 이런 부분에 대해서는 노동부에서 좀 적극 개입해서 해결할 수 있는 문제라고 보여집니다.

저는 이 문제에 대해서 노동부에서 특별감독할 수 있는 것을 다 요구하고 싶습니다. 그 이유는 울산 건설플랜트노조 상황이 지금 공대위가 구성되는 등, 특히 울산지역은 춘투와 맞물려서 어떤 현안문제가 있을 때는 노동조합이 연대가 굉장히 강한 지역입니다.

노사관계를 해결할 수 있는 문제가 지역의 전체집단 문제로 발전할 수 있는 가능성을 사전에 차단하는 의미와 비록 폭행사건까지 갔지만 노동조합법을 위반하고 여기에 대해서 사 측에서 지켜지지 않은 문제만큼은 노동부에서 적극 지도한다고 그러면 사전에 확산시킬 수 있는 것을 막을 수 있지 않을까 하는 생각에서 질의드렸습니다.

○**노동부장관 김대환** 저희 노동부에서도 기본적으로 가장 핵심적인 부분이 단체교섭 문제니까 이것을 하기 위해서 나름대로 노력은 했습니다. 그래서 지금 현재는 어디까지 와 있느냐 하면 노조에서 그 조합원 명단을 제출하고 사업주 측에서 근로자 명단을 제출해서 그것을 대조를 해서 지금 현재 이 대조작업이 거의 마무리 단계에 있습니다.

그렇게 되면 저희들 노동사무소에서 주관을 해서 교섭이 이루어질 수 있도록, 또 교섭을 통해서 문제를 해결하도록 그런 방향으로 적극 노력

하고 있습니다.

○**김영주 위원** 노동부에서 적극적인 행정지도를 부탁드립니다. 아울러서 지금 임금인상시기가 옵니다. 춘투도 오고 있고요.

그런 참에 노동부에서는 각 사업장별로 정말 노사교섭에 대해서 문제가 있는 사업장이 있는지에 대한 사전점검도 해야 될 필요성이 있다고 보는데 여기에 대해서 장관님 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다.

기본적으로 관계는 소위 말해서 근로자와 근로관계를 맺고 있는 사업주, 이 사이에 단체교섭의 의무가 성립되는데 여기에 대한 자료들을 지금까지 한 것으로 명확히 제출하지 않았기 때문에 그 이전에 폭력사태로 간 측면이 있습니다.

그런 가운데서도 지방관서에서 양측으로부터 어렵지 않게 명부를 제출받았습니다. 그래서 이러한 노력을 계속 하고 있습니다.

○**김영주 위원** 모든 지방관서를 통해서 더 크게 변질 수 있는 이런 노사관계의 악화를 사전에 막는 의미에서 점검해 주시기를 부탁드립니다.

○**노동부장관 김대환** 예, 알겠습니다.

○**김영주 위원** 이상입니다.

○**위원장 이경재** 김영주 위원 수고하셨습니다.

단병호 위원님 10분 드리겠습니다.

○**단병호 위원** 차관님, 오전에 질의했던 것에 이어서 좀 확인하고 다른 것 질의하겠습니다.

오전 질의에 답변할 때 중앙노동위원회는 현대중공업의 하청업체에 대해 실질적 지배력을 행사하여 왔다는 점을 근거로 현대중공업도 하청기업과 병존하여 노동조합상의 사용자 지위에 있다고 파악하는 것이 타당하다고 하는 결정에 대해서 차관님께서서는 이런 얘기를 했습니다.

지금까지 노동위원회나 법원의 판결이 그와는 달랐다는 것이고요. 사용자성을 실제 인정하지 않았다는 것이고 노동부에서도 지금까지 지켜왔던 원칙이 사용자성을 인정하는 쪽에서 해 왔던 것이 아니라고 하는 점을 들어 가지고 이 판결이 있음에도 불구하고 이 판결에 따른 원청업체에 대한 사용자성을 전제로 한 부당노동행위라든가 이런 것은 조사하기 어렵다는 취지로 이야기했습니다. 맞습니까?

○**노동부차관 정병석** 제가 기본원칙을 죽 말씀드린 것입니다. 지금까지 노동부의 방침, 판례의 기초 그것을 죽 말씀드리고 아침에 단 위원님이

말씀하신 것은 이러이런 조건이라고 그러면 어떻게 보느냐 그런 질의 아닙니까? 그런 원칙이라고 하면 저는 그것은 아니다라고 말씀드린 것입니다. 원칙적인 기초를 말씀드린 것입니다.

○**단병호 위원** 그래서 제가 지금 얘기했지 않습니까? 그리고 어쨌든 지금 결정은 원청업체도 노동조합법상에 사용자성은 인정하는 것으로 하고 보는 것이 타당하다는 결정을 내렸다는 것 아닙니까?

그렇다면 이 결정에 준하면 지금 사용자 원청업체의 부당노동행위라든가 아니면 부당해고라든가 이런 데 대해서도 행정지도든 아니면 책임을 물을 수 있을 텐데 지금까지 아니었기 때문에 할 수 없다는 얘기를 하셨지 않습니까? 그렇지요?

○**노동부차관 정병석** 예, 그런데 지금 말씀이 조금 확대되는데요. 이 중앙노동위원회가 부당해고 같은 것을 인정한 것은 아닙니다.

○**단병호 위원** 어쨌든 부당노동행위에 대해서 사용자성이 있다고 보고 조사하긴 어렵다고 얘기하신 것 아닙니까?

○**노동부차관 정병석** 지금 현재 노동사무소에 다시 그것이 문제제기된 것은 아니지 않습니까?

○**단병호 위원** 그러면 앞으로 만약 이 문제에 대해서 현대자동차 사내하청노조에서 제기한다면 어떻게 하시겠습니까?

○**노동부차관 정병석** 중앙노동위원회가 판정건에 대해서 사내하청노조가 우리 노동부에 문제제기를 한다고 그러면 그 건에 대해서는 다시 조사를 하겠습니다.

○**단병호 위원** 다시 조사를 하시겠습니까?

○**노동부차관 정병석** 예, 중앙노동위원회가 판정을 했으니까 그 부분에 대해서 사실관계를 다시 한번 따져보겠다는 이야기입니다.

○**단병호 위원** 이 판정에 대해서 다시 이의를 제기한다면 이 판정 결과에 따른 조사를 하시겠다는 것이지요?

○**노동부차관 정병석** 예, 그 건에 대해서는 그렇게 하겠습니다.

○**단병호 위원** 다른 건에 대해서는 아직 판결이 아니기 때문에 어렵다는 것입니까?

○**노동부차관 정병석** 예, 그것은 다릅니다.

○**단병호 위원** 좋습니다. 거기까지 확인하겠습니다.

지금 현재 불법과건이 상당히 많이 이루어지고 있는데 노동부가 판정한 것도 있고 그로 인해 가

지고 분류도 상당히 많이 일어나고 있습니다. 그런데 지금 한 몇 개 사업장 정도에서 불법파견이 이루어지고 있습니까?

○**노동부차관 정병석** 그것은 위원님 우리 해당 국장이 좀 설명 드리도록 하겠습니다.

○**단병호 위원** 몇 개 정도입니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 근로기준국장입니다.

저희가 이해하기로는 현대자동차하고 제일모직하고 두 군데로 이해하고 있습니다.

○**단병호 위원** 그런데 현대자동차 아직 그대로 있지요? 사내하청이 불법파견 문제로 판정났는데 노사분규가 그대로 있지요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 불법파견 문제가 해소되고 있지 않은 상황입니다.

○**단병호 위원** 하이닉스도 노동부에서 불법판정을 내렸음에도 불구하고 아직 해소되지 않은 그대로 있지요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 그 문제는 재진정이 들어 와서……

○**단병호 위원** 지금 재진정을 묻는 것이 아니라 어쨌든 불법판정을 내렸는데 아직까지 해결되지 않고……

○**노동부근로기준국장 엄현택** 그렇습니다. 아직 불법파견 판정한 것에 대한 해소가 되지 않았습니다.

○**단병호 위원** 제일모직도 불법판정을 내렸는데 아직 해결되지 않고 있지 않습니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 개선계획을 시정지시를 요구한 상황이고요.

○**단병호 위원** 자꾸 다른 얘기하시지 말고 노동자들 농성하고 있고 지금 전쟁을 겪고 있는 사업장 수를 묻고 있는 것입니다. 그런데 두 개밖에 아니라고 하니까 두 군데가 아닌데 자꾸 두 개라고 하느냐는 말입니다.

그 외에 마사회도 지금 불법판정 내려졌지만 아직도 해결 안 되고 직접고용 하라고 분쟁이 일어나고 있는 것 아닙니까? 인터컨티넨탈호텔도 불법판정 내려졌는데 직접고용을 요구하고 있음에도 아직 안 이루어졌고 지금 직접고용 요구하고 있는 상태 아닙니까?

이 외에도 이런 것이 술하게 있는데 왜 노동부에서 두 개밖에 없다고 하는지도 납득이 안 가고 그만큼 노동부가 불법판정을 내려놓고도 불법파견이 내려진 데 대해서 직접 고용을 이행하게 한

다든가 하는 실천적 의지라든가 노력이 그만큼 부족했기 때문에 사업장도 제대로 답변 못 하고 있는 것 아닙니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 그런 말씀은 아니고 위원님 질의하신 내용에 대해서 불법파견 판정과 더불어서 아직까지 노사분쟁이 계속되는 것을 저희들이 그렇게 이해하고 말씀드렸던 것입니다.

○**단병호 위원** 분쟁이라고 하는 것이 파업만이 분쟁은 아니지 않습니까? 문제가 해결되지 않고 갈등을 겪고 있으면 분쟁 아닙니까?

그럼 좋습니다. 숫자 좀 정확하게 파악했으면 좋을 것 같고요.

노동부가 작성한 사내하도급, 이것은 차관님이 답변하셔도 될 것 같습니다.

점검지침에 의하면 진정 등 민원인이 처분을 요구하는 경우나 원도급자가 하도급 근로자에 대한 고용보장 조치 없이 도급계약 해지 등으로 실적이 우려되는 경우 및 노사 간 분쟁이 장기화되는 경우에는 불법파견을 맺은 자 및 행한 자를 고발하도록 지침이 되어 있습니다. 맞지요?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 예, 맞습니다.

○**단병호 위원** 그렇다면 노동부가 이런 지침을 내렸다면 지금처럼 미온적인 태도를 보일 것이 아니라 사용자에게 노동자들이 회유할 수 있는 기회라든가 시간만 주어지는 것이 아니라 실제이 지침에 따라서 직접고용을 강력하게 지도하고 이렇게 해야 될 것 아닙니까?

그런데 지금까지 노동부가 대처한 것을 보면 불법파견에 대한 대처방식이 처음에는 직접고용까지 강하게 요구를 했었습니다. 그러다가 점차 고발 외에는 다른 할 것이 없다는 쪽으로 얘기하고 있습니다.

그러다가 이제는 아예 직접고용 요구와 고발 모두 지금 잘 하지 않는 상태로 나타나고 있습니다. 갑자기 이렇게 바뀐 이유가 뭡니까? 지침은 그렇게 하도록 해 놓고 지침대로 이행을 안 하고 있는 이유는 뭡니까?

○**노동부근로기준국장 엄현택** 설명을 올리도록 하겠습니다.

지금 위원님께서 인용하신 사내하도급 점검지침의 내용인데요. 여기 점검결과 조치사항에 기본은 이렇게 되어 있습니다. 하도급 근로자가 고용안정을 위해 개선조치에 중점을 둔다, 그리고 고용안정을 위해서 적법도급, 파견전환, 또는 직접채용 등을 중점 지도하도록 이렇게 지침내용이

되어 있습니다.

그래서 지방노동관서에서도 불법과건을 판정한 이후에는 이 점검지침 내용에 따라서 때로는 직접 채용 등을 지시하기도 하고 때로는 적법과건으로의 전환이나 도급으로의 전환도 같이 지시하고 이런 상황입니다.

그래서 상황에 따라서 바뀌었다는 말씀은 시정의 단계에 따른 절차였기 때문에 혹시 오해의 소지가 있는지 모르겠습니다마는 일관되게 지침에 따라가고 있다는 말씀을 드립니다.

○**단병호 위원** 국장님, 들어가십시오.

차관님, 불법과건에 대한 지침을 앞에서도 얘기했지만 본인이 원할 경우, 직접고용을 원할 경우 그것을 이행하지 않으면 고발 등 조치를 취하도록 지침에 분명히 나와 있습니다.

○**노동부차관 정병석** 예.

○**단병호 위원** 불법판정을 받은 노동자들은, 특히 2년이 경과한 노동자들은 다 직접 고용을 요구하고 있습니다. 그래서 그것을 안 해 주는 데에 대한 처벌을 해 줄 것을 요구하고 있습니다. 고발도 잘 안 해 주고 있다는 점을 제가 지적하고 있는 것입니다. 지침하고 다르다는 점을 지적하고 있는 것이고요.

그 점에 대해서 노동부가 이후에 적극적으로 지침을 낸 만큼 지침대로 해 주었으면 좋겠다고 하는 것이고 그렇지 않은 속에서 시간이 자꾸 감으로 해서 결국은 노동자들을 회유한다든가 해서 그 자체를 무력화시키는 쪽으로 간다는 것입니다.

제일모직 사례들도 많이 가지고 있는데 구체적으로 회유를 한다든가 하게 됩니다. 뻔히 눈에 보이는 것인데도 안 하고 있기 때문에 하는 얘기인데 그것을 자꾸 부정하시면 어떻게 합니까?

○**노동부차관 정병석** 직접 채용에 대한 부분은 우리가 불법과건에 대해서 현행법으로 직접 채용을 요구할 수 있는 근거가 없습니다. 그러기 때문에 저희가 이번에 제출한 과건법개정안에 불법과건의 경우에 직접 채용을 요구할 수 있는 근거를 넣겠다고 해서 개정안을 내놨는데 그 자체가 여기에서 반대로 안 되고 있지 않습니까?

그렇게 하려면 법적 근거를 만들어 주셔야지 저희가 그것을 근거로 해서 명령할 것 아닙니까?

○**단병호 위원** 좋습니다. 항상 이야기를 하면 그 이야기를 하시는데……

법적 근거가 없어서 못 하신다고 하시는데 합법적인 과건에 대해서도 위법이 있을 때는 직접

고용하도록 요구하는데 불법과건이 이루어졌는데 상식적으로 요구가 되어야 되는 것이겠지요. 누구든지 법을 만들 때 불법과건이 이루어질 것이라고 하는 전제하에 법을 안 만들어 냈기 때문에 그런 조항이 빠져 있을 수는 있지요. 그러나 상식적으로 우리가 판단할 수 있는 것 아니냐 하는 얘기입니다.

○**노동부차관 정병석** 법률행위는 상식적으로 할 일이 아니고 법원에서 불법과건의 경우에 직접 고용의제 조항의 적용을 부인하고 있습니다. 그렇기 때문에 저희가 할 수 있는 것에 한계가 있다는 말씀을 드리는 것이지요.

○**단병호 위원** 좋습니다.

오늘 비정규직 관련해서 많은 위원들이 이번 인권위 판결을 놓고 이야기를 많이 하시던데 저도 그 이야기 짧게 한마디만 드리고 마치도록 하겠습니다.

얼마 전에 보도를 보니까 공무원시험을 치는데 10여 명 뽑는데 1000명 정도가 응시한 것으로 보도가 나온 것을 본 적이 있습니다. 이것은 무엇을 의미하느냐 하면 그만큼 노동자들이 안정된 일자리를 요구하고 있다는 반증이라고 보고 있습니다.

노동자들이 최고로 희망하고 있는 것은 고용에 대한 안정성을 희망하고 있는 것이고 그것을 요구하고 있기 때문에 공무원시험을 치는데 10여 명을 뽑는데 1000명이 응시하는 결과가 나타난다고 보고 있고요.

이런 노동자들의 염원과 달리 노동부는 마치 노동시장 유연성을 강화하는 것이 지상명령인 것처럼 추진하고 있는 것 같다는 생각이 들어서 노동자들의 갈망과는 반대로 가는 것이 아닌가 하는 아쉬움을 가지고 있습니다.

저는 정부나 이런 쪽에서 항상 우리나라 노동시장이 유연화가 안 되어 있다고 하는데 그 논리에 대해서 수긍하기 어려운 부분이 있습니다. OECD 보고를 보면 28개국 중에 우리나라가 12위에 속해 있습니다. 경제규모라든가 이런 것을 볼 때 결코 우리가 유연성이 떨어져 있는 것이 아니고 특히 12위 안에 들어가 있는 나라들이 미국, 영국, 아일랜드, 호주 등 주로 개인주의적인 것을 기본으로 하는 영미식 법체계를 가지고 있습니다.

그런 법체계 때문에 제도적으로 차이가 있을 수 있을지 모르지만 실제 집단적 노사관계를 중심으로 두는 법체계에서 따지면 우리의 유연성은

결코 떨어지지 않는다고 보고 있습니다.

또 특히 경기변동에 대한 고용이라든가 임금이 라든가 근로조건의 변동은 사실 미국이나 이런 데보다 더 빠른 속도로 우리나라가 적응을 한다고 하는 연구 결과도 있습니다.

이렇게 볼 때 우리나라가 노동시장의 유연화가 안 되어 있다는 주장에 대해서도 저는 이해가 가지 않는 부분이 있습니다.

어쨌든 상황이 이런데 이번에 정부가 제출한 비정규직 관련된 법안에 대해서 인권위원회가 의견을 냈습니다. 거기에 보면 잘 알고 계시다시피 기간제에 대해 사용사유를 제한하는 것 그리고 동일가치 노동에 동일임금을 명문화하는 것, 파견제는 더 이상 확대하지 않도록 하는 것 등등의 의견을 낸 것 같습니다.

인권위원회의 이런 내용은, 저는 인권위원회에서 노동인권이라는 차원에서 검토가 충실히 있었으리라고 보고 있고 또 다른 한편으로는 우리 사회의 불안정한 고용상태, 또 앞에서 말씀드린 것처럼 노동유연성을 보더라도 우리나라가 그다지 외국에 비해서 노동유연성이 떨어져 있지 않다고 하는 점들이 종합적으로 감안되어서 나온 것이라고 봅니다.

그래서 인권위원회에서 나온 의견이 우리 사회에서 첨예한 쟁점으로 되어 있는, 노사 간에 쟁점이 되고 있는 이 문제를 풀어 가는 데 하나의 시금석이 될 수 있지 않겠느냐, 제 나름대로는 그렇게 봐집니다.

저는 이 발표가 난 이후에 노동부에서 여기에 대한 강력한 반대의견들도 내고 하는데 제가 볼 때는 감정적인 것이 아닌가 하는 우려스러운 부분들도 있습니다.

그래서 이런 부분에 대해서 적대적으로 대응하기보다 기왕에 나온 인권위의 의견이라든가 이런 것이 충분히 검토되어서 기 진행되고 있는 노사정대표자회의에서도 원만하게 접점을 이룰 수 있도록 했으면 좋겠다는 말씀을 드리겠습니다.

○**노동부장관 김대환** 거기에 대해서 한마디 드리겠습니다.

○**단병호 위원** 장관님한테 질의한 것은 아닙니다.

○**노동부장관 김대환** 장관으로서 답변을 하겠습니다.

인권위의 의견과 정부의 법안 중 어느 것이 더 적자적이나 하는 것은 물리적인 시간만 봐도 분

명하게 드러납니다. 그래서 거기에 대한 단 위원님의 의견에 대해서는 전적으로 동의하지 않는다는 사실을 말씀드립니다.

○**위원장 이경재** 수고하셨습니다.

다음, 장복심 위원님 질의하시지요.

○**장복심 위원** 정부의 일자리창출사업에 대해서 한 가지 질의드리겠습니다.

정부는 새로운 일자리를 만들기 위해서 총 4개 분야에서 95개 과제를 수행했는데 일자리창출과 관련해서 향후 사회서비스 분야의 일자리창출이 중요한 관건이 될 것이라고 생각합니다.

노동부 보고자료에 따르면 사회서비스 분야는 11.2%로 선진국의 25%~32%의 절반에도 미치지 못합니다. 특히 지난해 정부에서 대략적으로 추계한 결과 사회서비스 분야에서 창출할 수 있는 일자리가 최소 200만 개 정도라는 사실을 직시해야 합니다.

본 위원은 지난해 국정감사 당시 관계부처와 협의하여 사회서비스 각 분야에 대해서 공동으로 연구용역을 제안한 바가 있습니다. 현재 연구용역이 진행 중에 있지요?

○**노동부장관 김대환** 예, 그렇습니다.

○**장복심 위원** 어느 정도 진행이 되고 있습니까?

○**노동부장관 김대환** 3월부터 시작되었습니다.

○**장복심 위원** 늦었지만 바람직한 정책방향이라고 생각하고 사회서비스 분야의 일자리창출이 매우 중요하다는 생각을 가지고 꾸준히 노력해 주실 것을 당부드립니다.

다음은 소위 취약계층으로 인식되고 있는 고령자 및 여성의 경제활동 참여에 대해서 질의합니다.

우리나라의 지속적인 경제발전을 위해서는 소위 취약계층으로 인식되고 있는 여성 그리고 고령자 등 잠재적인 유희인력을 노동시장으로 참여할 수 있는 여건 마련이 필요합니다.

한국노동연구원이 중장기 인력수급을 전망한 자료에 따르면 여성과 고령자의 유희인력을 제대로 활용하지 못할 경우 2010년부터 인력난이 발생해서 2015년에는 58만여 명, 2020년에는 123만여 명의 인력이 부족할 것이라고 전망했습니다.

그렇다면 2010년부터 과연 실업이 사라질 것인가 하는 것인데요. 전혀 그렇지 않고 인력수요와 공급의 불일치로 인해서 실업은 여전할 것이라는 점입니다.

우리나라는 세계에서 유례없이 빠르게 인구고

평화가 진행되어서 고령화사회에서 고령사회로의 진입이 18년밖에 걸리지 않을 것으로 예측됩니다. 그 결과 우리나라는 2018년에는 65세 이상 노인인구가 전체 인구의 14%를 넘어서 고령사회로의 진입이 예상됩니다.

또한 선진국에 비해서 현저히 낮은 여성 경제활동 참가율을 OECD 평균 수준으로 높이기 위해서는 120만 명 이상이 추가로 경제활동에 참여해야 하는 실정입니다.

그런데 현실은 어떻습니까? 한국노동연구원의 조사 결과에 따르면 50대 이상 고령자 및 기혼여성에 대한 채용차별이 가장 심각한 것으로 나타났습니다. 50대 이상 고령자는 33.7%로 가장 심각한 차별을 받고 있는 것으로 조사되었고 그 밖에 기혼여성 그리고 여성과 고졸자, 장애인 등 소위 취약계층으로 알려진 계층에 대한 채용차별이 심각한 것으로 조사되었습니다.

그동안 사회적인 통념을 깨는 조사 결과도 있는데 한국노동연구원이 발표한 OECD 회원국의 여성고용률과 출산율을 비교 분석한 결과 자료에 따르면 여성의 사회참여가 높아져서 출산율이 낮아졌다는 사회통념은 잘못된 것으로 나타났습니다. 즉, 여성고용률이 높은 국가가 비교적 출산율도 높다는 것입니다.

따라서 앞서 말씀드린 노동시장 차별관행 실태 보고서를 바탕으로 좀더 면밀히 채용관행을 검토해서 취약계층에 대한 채용차별 시정을 위한 정부 차원의 특단의 대책이 필요하다고 생각하는데 장관님의 견해는 어떠십니까?

○노동부장관 김대환 전적으로 동감입니다.

지적하신 문제점은 곧바로 우리 사회에서 고령자, 여성, 장애인에 대한 고용차별이 관행적으로 아직까지 크게 개선되지 않고 있는 것을 그대로 말씀하신 것 같습니다.

그래서 저희 노동부에서는 취약계층별로 특성에 맞는 정책대안을 현재 모색하고 실시하고 있습니다. 우선 고령자 고용 확대에 대해서는 임금체계 그리고 고령자의 인재은행 확대, 기타 인프라 확충을 하면서 노동부에서 고령자고용 종합계획을 수립 중에 있습니다. 원래 계획보다 조금 늦어지고 있는데 빨리 종합계획을 수립해서 종합적으로 대처하도록 하겠습니다.

여성고용 문제는 지적하신 그대로입니다. 공공부문이나 사회서비스 쪽에 일자리 여지가 많은데 이 부분이 거의 여성들이 할 수 있는 여성친화적

인 일자리입니다.

그래서 이와 더불어서 관행상의 채용차별을 해소해 나가기 위해서 올해 적극적 고용개선조치(AA)를 법제화해서 이 부분에 대한 법적인 뒷받침을 마련하고 뿐만 아니라 출산과 관련해서 언급을 하셨습니다마는 육아라든지 출산휴가 등에 대한 지원을 강화함으로써 해서 여성들의 노동시장 참여와 출산율이 선진국과 같은 방향으로 움직일 수 있도록 하려고 합니다.

그리고 장애인 고용촉진을 위해서는 지금까지 여러 정책을 시행해 왔습니다마는 지난해 10월부터 신규 고용촉진 장려금제도를 다시 도입해서 이 부분에 대한 정책방안도 현재 보강하고 있습니다.

○장복심 위원 다음은 직급별로 차별화되어 있는 정년연장에 대해서 질의하겠습니다.

국가공무원 및 지방공무원은 법에 따라서 5급 이상 일반직공무원의 경우 정년연령이 60세이고 6급 이하 공무원은 57세로 차별화되어 있습니다. 직급별로 정년연령이 차별화되어 있는 현 시스템이 타당하다고 생각하십니까?

○노동부장관 김대환 직급별 정년이 차이가 나는 것이 꼭 차별이다, 100% 차별이라고 하기는 정확하지 않은 것 같습니다. 역시 국가인권위원회에서 이것이 평등권 침해라고 권고안을 냈습니다마는 중앙인사위원회 공식적인 견해는 직급별로 직무내용이 다르고 직무내용에 따라 정부 인력을 차별적으로 관리하는 인사제도상 불가피한 면이 있다 이렇게 공식적으로 답한 것으로 알고 있습니다.

이것은 정년 차이가 얼마만큼이 또 어느 부분이 차별이고 인력관리상 또 승진체계 등등을 감안해서 인사제도의 합리적인 운영을 위해서 어느 정도 필요한가 하는 것은 좀더 심도 있는 검토가 필요하다고 생각합니다.

○장복심 위원 지금 상위직급의 경우 정년연령은 60~61세로 규정되어 있고 하위직급의 경우에는 58~55세까지 정년연령이 차별화되어 있는 것이 사실입니다. 이러한 차별규정은 반드시 시정되어야 한다고 저는 생각합니다. 반드시 개선됐으면 좋겠구요.

앞서 언급한 고령자 고용 문제와 관련해서 고용연장형 임금피크제 도입 검토의 필요성에 대해서 질의하겠습니다.

우리나라는 2013년부터 5년 단위로 1세씩 연장

해서 2033년에는 65세로 상향조정할 예정인데 중요한 사실은 대부분 고용연장형, 즉 실질적인 정년연령을 연장하는 중요한 제도로 자리매김하고 있다는 것입니다.

우리나라도 지난 2003년 7월 신용보증기금이 처음 도입한 이래 금년 1월까지 10개의 사업장에서 임금피크제를 도입했는데 임금피크제의 본래 목적, 즉 직무의 종류와 난이도에 따른 적절한 보수의 지급을 보장하고 고용을 연장하려는 목적보다는 조직의 신진대사를 촉진하기 위해서 조기퇴직을 유도하거나 인건비를 절감하기 위한 실무적인 효용성 때문에 도입되어서 그 의미를 크게 퇴색시키고 있으며 오용의 소지를 안고 있다는 지적이 있습니다. 그 점에 대해서 어떻게 생각하십니까 한꺼번에 대답해 주십시오.

고용연장형 임금피크제를 도입하는 것이 바람직하다고 생각하고, 이렇게 할 경우 분명히 고령자의 고용유지 및 기업의 고용비용 합리화와 정부의 사회보장 부담 완화를 위한 고령사회의 근본적인 정책 대안이 될 수 있습니다. 따라서 장관께 한 가지 제안하고자 합니다.

현행 고령자고용촉진법을 개정해서 고용연장형 임금피크제를 도입한 기업에 대한 세제지원 등의 지원을 통해서 활성화시킬 필요가 있다고 생각하는데 이에 대한 장관의 견해는 어떠십니까?

○**노동부장관 김대환** 우선 지금 현재 임금피크제를 시험적으로 도입하고 있습니다마는 아직까지도 우리 사회에서 임금피크제를 어떤 형으로 어떤 내용으로 가져가는 것이 가장 바람직하느냐에 대해서는 공감할 수 있는 답안들이 아직 안 나와 있는 상태입니다.

그래서 지적하신 그런 문제점이 원래의 취지와는 달리 오용되는 사례도 있고 또 어떤 의미에서는 정년보장도 고용안정에 기여하는 측면도 있고 아주 다면적인 측면을 가지고 있습니다.

그래서 저희는 지난 2월에 임금직무혁신센터를 설립해서 임금피크제도를 우리 사회에 도입할 적에 어떤 방안이 적용 가능하고 현실적이고 바람직한가에 대한 기본적인 연구에 착수하고 있습니다. 그래서 그러한 과정을 통해서 우리 사회에 적합하고 취지를 살릴 수 있는 방안을 모색하도록 하겠습니다.

그리고 임금피크제를 도입하는 사업체에 대해서 여러 가지 장려금이나 이런 지원 방안을 지금 현재 검토를 하고 있습니다. 언급하신 세제 관련

문제는 저희들이 세제 주무부처가 아니기 때문에 다른 부처의 의견을 들어야 될 것 같습니다.

○**장복심 위원** 감사합니다.

○**위원장 이경재** 장복심 위원님 수고하셨습니다.

배일도 위원님, 더 하시겠습니까?

○**배일도 위원** 장애인 고용촉진과 관련된 담당국장 좀……

○**노동부고용평등국장 양승주** 고용평등국장입니다.

○**배일도 위원** 장애인 고용 때문에 지금 여러 가지 조치를 많이 취하시고 있는 줄로 알고 있는데 그와 관련해서 불비한 부분 몇 가지 질의를 드리겠습니다.

장애인고용촉진및직업재활법과 시행규칙에는 장애인 관련해서 장애인직업 생활상담원, 장애인직업 훈련교사, 장애인직업 재활전문요원, 수화통역 전문요원, 점역 전문요원들을 양성하고 장애인이 고용되어 있는 사업장에 배치하도록 되어 있지요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 예.

○**배일도 위원** 다 되어 있습니까?

○**노동부고용평등국장 양승주** 다 되어 있지 않은 것으로 알고 있습니다.

○**배일도 위원** 아니 알고 있다가 아니라 지금 되어 있습니까, 안 되어 있습니까? 실태파악이 안 되어 있습니까?

○**노동부고용평등국장 양승주** 장애인 10명 이상을 고용한 사업체의 경우 직업생활상담원 선임 의무를 이행해야 하는데요……

○**배일도 위원** 상담원뿐만 아니라 아까 나열한 전문요원들이 있어야 되는데 상담원만 배치되어 있지 나머지는 배치가 안 되어 있지요?

○**노동부고용평등국장 양승주** 일부 되어 있습니다.

○**배일도 위원** 일부 되어 있는 사업장이 있으면 저한테 보내주세요.

○**노동부고용평등국장 양승주** 예, 서면으로 제출하겠습니다.

○**배일도 위원** 저는 전혀 지금 안 되어 있다고 보고, 오히려 되어 있으면 이상한 것으로 되어 있습니다. 왜 그러느냐 하면 시행규칙이 그 부분을 다루고 있지 못하기 때문에 배치가 안 되어 있을 겁니다. 한번 잘 파악해 보시고 되어 있다면……

○**노동부고용평등국장 양승주** 예컨대 수화통역 전문요원의 경우 지금 현재 수당이 20만 원으로 되어 있는데 이 수당을 좀 올리면서 제도개선을

했습니다. 그들 협회에서 40만 원 정도로 인상해 달라는 요구가 있는 것으로 봐서, 제가 정확히 몇 개 기업에 몇 명이 나가 있다고 말씀드릴 수는 없지만……

○배일도 위원 실태파악을 해서 알려주시고, 우선 수화통역 전문요원하고 점역 전문요원은 한국농아인협회에서 위탁시험도 치르고 해서 일정한 인력은 배출해 놓고 있는데 실제로 장애인이 배치되어 있는 사업장에 그와 같은 요원들을 배치해서 관리감독하는 것은 한국장애인촉진공단 내에서도 아직 업무를 추진할 수 있는 근거가 없어서 못하고 있는 것으로 알고 있거든요. 그런데 그것이 아니라면 배치되어 있는 실태나 상황을 저한테 보내 주시기 바랍니다.

아까 말씀하셨던 장애인 10명 이상 고용한 사업장에는 장애인직업 생활상담원을 선임하도록 되어 있지요?

○노동부고용평등국장 양승주 예.

○배일도 위원 선임이 안 되어 있을 때에는 어떻게 합니까? 과태료를 부과하게 되어 있지요?

○노동부고용평등국장 양승주 예.

○배일도 위원 과태료를 부과한 사업장이 있습니까?

○노동부고용평등국장 양승주 과태료를 부과한 사업장은 없습니다.

○배일도 위원 그러면 나머지가 다 이 규칙을 지켰나요?

○노동부고용평등국장 양승주 지금 42%가 그 의무를 이행하고 있고 나머지 58%가 의무를 이행하고 있지 않은 것으로 나타나고 있습니다. 과태료 부과 법률적 근거는 있지만 지금 여러 가지 장애인 고용이 어려운 현실을 반영해서 강제적 이행 방식보다는 사업주의 자발적 노력을 이끌고 있고 이런 직업생활상담원을……

○배일도 위원 법을 제정해 주었고 규칙이 그렇게 되어 있는데 그렇게 되는 것이 장애인 고용촉진이 안 될 것이라는 판단과 그렇게 과태료를 부과하면 그런 결과가 나오리라는 판단은 누가 했습니까?

○노동부고용평등국장 양승주 일선 실무자들의 판단이고 저희도 그러한 현실을 반영한 것으로 받아들였습니다.

○배일도 위원 거기에 대한 구체적인 어떤 평가나 자료가 있습니까?

○노동부고용평등국장 양승주 없습니다.

○배일도 위원 그런데 법으로 과태료를 부과시키도록 애써서 국회의원들이 법을 제정해 주었는데, 그것은 고용을 촉진하고 지도를 원활하게 하라는 두 가지의 취지를 담고 있거든요. 그런데 그 상담원 제도가 있는데도 불구하고 상담원을 실제로 배치하지도 않고 그렇게 임의적으로 과태료를 부과하지 않으면 법이 있으나마나 하잖아요. 아무렇게나 판단하면 되는 것 아닙니까?

그 법이 그런 실효성이 없다면 폐지를 요청하시든지 정부가 나서서 폐지해 버리면 될 것이지 법은 과태료를 부과하도록 되어 있는데 그것을 노동부에서 안 해도 된다고 그냥 막 판단하려면 법에 뭐 하러 별척조항은 만들어 놓습니까?

○노동부고용평등국장 양승주 강제적 이행방식도 있는데 그보다는……

○배일도 위원 강제하면 마치 본 위원이 그것을 강제로 하라는 뜻으로 받아들일 가능성이 많은데 그런 뜻이 아니잖아요?

법은 그렇게 하지 않으면 장애인이 고용이 안 되고 또 상담원을 배치해도 정확한 지도가 이루어지지 않기 때문에 마지못해서 그것도 벌금이 아니고 과태료라도 부과하자고 했던 취지였는데 그 적용을 단 1건이라도 아니면 10건이라도 해 보고, 그랬더니 장애인 고용촉진이 안 된다는지 오히려 상담원제도의 운영에 지장이 있다든지 이렇게 판단을 하셔야 맞을 것 같은데 무슨 권리로 그런 판단을 자의적으로 내리느냐는 거예요.

○노동부고용평등국장 양승주 그래서 해당 사업주에게 직업생활상담원을 선임할 경우 수당을 지원하는 형태로 보완하고 있습니다.

○배일도 위원 그것도 누가 그렇게 합니까? 그 수당도 상담원들이 가져가는 게 아니고 이래저래 거짓으로 사인을 해 가지고 받은 것처럼 하기 때문에, 사실상 장애인 고용촉진도 중요하지만 장애인이 재활할 수 있도록 하는 것도 중요해서 이 두 가지를 합쳐서 법의 명칭을 붙여놓은 거예요.

그런데 상담원 비용운영도 임의적으로 그렇게 생각해서 해 버리면 어떻게 합니까? 규정에 따라서 하다가 규정이 문제가 있으면 평가해서 개정하시든지 어떻게 변경을 하시든지 해야 안 되겠습니까?

○노동부고용평등국장 양승주 검토하겠습니다.

○노동부장관 김대환 이 부분은 저도 잘 파악을 못하고 있었던 부분인데 배 위원님 지적이 있어서 우선 실태 파악부터 정확히 해서 거기에 대한

의견을 말씀드리겠습니다.

○**배일도 위원** 이것은 개선을 시급히 해야 될 사항이고 임의적으로 그렇게 했을 때 행정의 신뢰만 떨어지니까요. 필요하다면 그 규정을 고치고 시행규칙이 미비해서 못하는 것이 있으면 규칙을 만들어서 직접 시행을 하고요.

특히 상담원 부분에 대한 것은 그 취지가 있으니까 상담원들이 정말로 원활하게 활동할 수 있도록 고용에 지장이 안 되는 범위 속에서 그 방법을 찾아서 시행하면 시행방법은 있다고 저는 생각합니다. 고려해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○**위원장 이경재** 배일도 위원 수고하셨습니다.

더 추가하실 분 안 계십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

그러면 더 이상 추가질의나 보충질의가 없으시면 이것으로 질의를 종결하겠습니다.

오늘 회의 중에 시간관계상 위원님들께서 서면으로 질의한 것이 있습니다.

○**단병호 위원** 저도 서면질의 있습니다.

○**위원장 이경재** 단병호 위원님, 공성진 위원님, 우원식 위원님, 제종길 위원님, 조정식 위원님의 서면질의가 있는데 노동부에서 질의하신 위원님들의 취지에 부합하는 서면답변서를 충실하게 작성하여서 4월 28일까지 모든 위원님들과 입법조사관실에 제출해 주시기 바랍니다.

서면질의와 답변내용은 모두 위원회 회의록에 게재토록 하겠습니다.

노동부에서는 위원님들께서 지적하신 사항과 개선하신 고견들을 깊이 유념하셔서 향후 정책개발과 집행에 만전을 기해 주시기 바랍니다.

위원장으로서 한 말씀 드리겠습니다.

회의 벽두에 단병호 위원님께서 세 가지 의안을 제안하셨습니다. 그러나 찬성하는 분이 안 계셔서 그대로 폐기됐습니다마는 특히 자료 요청은 위원님들의 의정활동에 있어 통상적인 활동이라고 생각합니다. 그래서 의결이 없더라도 해당 부서에서는 제출할 수 있는 내용은 성의껏 제출하시는 것이 마땅하다는 생각이 듭니다.

특히 노동부에서 일부는 제출해 드렸다는 말씀을 들었습니다마는 사기업의 비밀과 관련된 문제를 요청하는 부분은 공개하는 게 좋지 않다는 판단이 계신 것으로 알고 있습니다.

그리고 또 제한된 시간 내에 너무 과도한 양을 요청한 것에 대해서 이게 참 어렵다는 얘기도 들

었습니다마는 하여튼 위원회의 의결이 없더라도 노동부에서는 요청한 자료 중에서 제출하실 것은 제출하셨으면 하는 위원장의 권고를 말씀드립니다.

장관님 그렇게 해 주시지요?

○**노동부장관 김대환** 잘 알겠습니다.

○**위원장 이경재** 감사합니다.

다음 회의는 내일 오전 10시에 개의하여 환경부 소속기관 및 산하기관에 대한 업무보고 및 법률안 심사를 하도록 하겠습니다.

산회를 선포합니다.

(17시25분 산회)

○**出席委員(14人)**

공 성 진	김 영 주	김 형 주	단 병 호
박 희 태	배 일 도	우 원 식	이 경 재
이 목 희	이 인 제	장 복 심	정 두 언
제 종 길	조 정 식		

○**出席專門委員**

수 석 전 문 위 원	하	종	범
전 문 위 원	이	동	근

○**政府側參席者**

노 동 부

장	관	김	대	환
차	관	정	병	석
정 책 홍보 관리 실 장		최	병	훈
고 용 정 책 실 장		노	민	기
노 사 정 책 국 장		정	종	수
근 로 기 준 국 장		엄	현	택
산 업 안 전 국 장		송	영	중
고 용 평 등 국 장		양	승	주
고 용 정 책 심 의 관		이	채	필
노 동 보 험 심 의 관		이	상	석
능 령 개 발 심 의 관		백	중	면
감 사 관		전	운	기
국 제 협 력 관		정	철	균
홍 보 관 리 관		이	기	권

○**其他參席者**

서 울 지 방 노 동 청 장	조	주	현
경 인 지 방 노 동 청 장	김	동	남

【**報告事項**】

○**議案回附**

勤勞基準法 一部改正法律案(진수희 의원 대표 발의)

(4월14일 진수희·박세환·전여옥·김원웅·김재경·박형준·김춘진·이윤성·유정복·

박찬숙 · 김학송 · 엄호성 · 고경화 · 이인기 ·
김명주 · 유승희 · 이경숙 · 정병국 · 이혜훈 ·
전병헌 · 김애실 · 이화영 · 황우여 · 맹형규 ·
권오을 의원 발의)

雇傭保險法 一部改正法律案(진수희 의원 대표 발의)

(4월14일 진수희 · 박세환 · 전여옥 · 김원웅 ·
김재경 · 박형준 · 김춘진 · 이윤성 · 유정복 ·
박찬숙 · 김학송 · 엄호성 · 고경화 · 이인기 ·
김명주 · 유승희 · 이경숙 · 정병국 · 이혜훈 ·
전병헌 · 김애실 · 이화영 · 황우여 · 맹형규 ·
권오을 의원 발의)

남녀고용평등법 일부개정법률안(진수희 의원 대표 발의)

(4월14일 진수희 · 박세환 · 전여옥 · 김원웅 ·
김재경 · 박형준 · 김춘진 · 이윤성 · 유정복 ·
박찬숙 · 김학송 · 엄호성 · 고경화 · 이인기 ·
김명주 · 유승희 · 이경숙 · 정병국 · 이혜훈 ·
전병헌 · 김애실 · 이화영 · 황우여 · 맹형규 ·
권오을 의원 발의)

이상 3건 4월15일 회부됨

○**關聯議案回附**

독도의 지속가능한 이용에 관한 법률안(이시종 의원 대표발의)

(4월14일 이시종 · 한광원 · 조일현 · 신중식 ·
노영민 · 김우남 · 강혜숙 · 최재성 · 이화영 ·
김기석 · 백원우 · 원혜영 의원 발의)

4월15일 의견제시기간을 소관위원회의 심사
의결일 전일까지로 정하여 회부됨

**독도의 개발·보존 및 이용 등에 관한 특별법
안**(김기현 의원 대표발의)

(2월7일 김기현 · 강재섭 · 고경화 · 고진화 ·
고홍길 · 공성진 · 광성문 · 권경석 · 권영세 ·
권오을 · 권철현 · 김광원 · 김기춘 · 김덕룡 ·
김명주 · 김무성 · 김문수 · 김병호 · 김석준 ·
김성조 · 김애실 · 김양수 · 김영덕 · 김영선 ·
김영숙 · 김용갑 · 김재경 · 김재원 · 김정부 ·
김정훈 · 김충환 · 김태환 · 김학송 · 김형오 ·
김희정 · 나경원 · 남경필 · 맹형규 · 박계동 ·
박근혜 · 박성범 · 박세환 · 박순자 · 박승환 ·
박재완 · 박종근 · 박진 · 박찬숙 · 박창달 ·
박형준 · 박희태 · 배일도 · 서병수 · 서상기 ·
송영선 · 심재엽 · 심재철 · 안경률 · 안명옥 ·
안상수 · 안택수 · 안홍준 · 엄호성 · 원희룡 ·
유기준 · 유승민 · 유정복 · 윤건영 · 이강두 ·

이경재 · 이계경 · 이계진 · 이군현 · 이규택 ·
이명규 · 이방호 · 이병석 · 이상득 · 이상배 ·
이성구 · 이성권 · 이윤성 · 이인기 · 이재오 ·
이재웅 · 이재창 · 이종구 · 이주호 · 이한구 ·
이해봉 · 이혜훈 · 임인배 · 임태희 · 장윤석 ·
전여옥 · 전재희 · 정갑윤 · 정두언 · 정문헌 ·
정병국 · 정의화 · 정중복 · 정형근 · 정화원 ·
주성영 · 주호영 · 진수희 · 진영 · 최경환 ·
최구식 · 최병국 · 최연희 · 한선교 · 허천 ·
허태열 · 홍문표 · 홍준표 · 황우여 · 황진하 의
원 발의)

4월16일 의견제시기간을 소관위원회의 심
사의결일 전일까지로 정하여 회부됨

○**書面動議**

참고인 소환 및 진상조사단 구성 제안의 건

(4월16일 단병호 위원 서면동의)

노동부 자료요구 요청

(4월14일 단병호 위원 서면동의)