

第253回國會  
(臨時會)

# 環境勞動委員會會議錄

第 4 號

國會事務處

日 時 2005年4月20日(水)

場 所 環境勞動委員會會議室

## 議事日程

1. 업무보고(계속)
  - 가. 노사정위원회
  - 나. 중앙노동위원회
  - 다. 근로복지공단
  - 라. 산재의료관리원
  - 마. 한국장애인고용촉진공단

## 審査된案件

1. 업무보고(계속) ..... 1
  - 가. 노사정위원회
  - 나. 중앙노동위원회
  - 다. 근로복지공단
  - 라. 산재의료관리원
  - 마. 한국장애인고용촉진공단

(10시12분 개의)

○위원장 이경재 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제253회 국회(임시회) 제4차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

회의 시작에 앞서 오늘 회의 진행에 대해서 간단히 말씀드리겠습니다.

오늘 회의는 먼저 노사정위원회와 노동부 소속 기관 및 산하기관의 업무보고를 일괄해서 들은 후 위원님들의 정책질의 순서로 진행하고자 합니다.

### 1. 업무보고(계속)

- 가. 노사정위원회
- 나. 중앙노동위원회
- 다. 근로복지공단
- 라. 산재의료관리원
- 마. 한국장애인고용촉진공단

(10시13분)

○위원장 이경재 의사일정 제1항 노사정위원회,

중앙노동위원회, 근로복지공단, 산재의료관리원, 한국장애인고용촉진공단, 이상 5개 기관에 대한 업무보고의 건을 상정합니다.

○김영주 위원 위원장님, 의사진행발언하겠습니다.

○위원장 이경재 예.

○김영주 위원 업무보고를 하기 전에 의사일정에 추가할 사항이 있어서 의사진행발언을 좀 드리겠습니다.

본인이 오늘 장애인의 날을 맞아 노동부의 장애인정책에 대해서 보도자료를 낸 바 있습니다. 국회의원으로서는, 환경노동위원으로서 보도자료를 낸 것입니다. 그런데 노동부에서는 어떤 해명이나 사전 양해조차 없이 의원이 낸 보도자료에 대해.....

이것은 개인 나영돈 과장이라는 사람이 낸 보도자료라고 볼 수 없습니다. 장애인의 날을 맞아 노동부에서 이런 보도자료를 낸 것은 엄연히 업무상 직무유기로 볼 수 있습니다.

그래서 오후에 노동부장관을 출두하게 하고 차관을 출두하게 해서 여기에 대한 정확한 해명과 조치를 하기 위한 것을 의사일정에 추가시켜 주기를 위원장님께 건의드립니다.

○위원장 이경재 설명을 좀더 해 주셨으면 좋겠네요.

○김영주 위원 예, 그렇게 하겠습니다.

제가 왜 생략을 했느냐 하면 우리 위원들은 알고 계시거든요. 그런데 오늘 업무보고하기 위해 오신 산하기관의 기관장님들께서 이 내용을 좀 파악하시기 위해 제가 설명을 드리겠습니다.

오늘은 장애인의 날입니다. 참여정부 들어 우리나라의 장애인정책을 위해 많은 노력을 한지만 지금 현재 미흡한 상황입니다.

그래서 본인이 장애인의 날을 맞아 노동부에서 하고 있는 장애인에 대한 사업 5개년 계획의 추진 실적을 점검해 보면서 여기에 대한 보도자료를 냈고 현재까지 진행되고 있는 장애인정책에 대해 언급을 했습니다.

여러 가지 언급을 하면서 지금 현재 하고 있는 노동부의 장애인정책은 앞으로 나가지 않고 뒷걸음질치고 있다, 그리고 제가 낸 보도자료는 노동부에서 받은 자료를 근거로 하여 보도자료를 냈고 지금까지 되어 있는 노동부의 장애인정책에 대해서 전반적인 개선을 하고 새로운 사업을 계획하라는 촉구 공문을 냈습니다.

그런데 노동부에서는 본 위원의 보도자료가 나오자마자, 제가 어제 아침에 보도자료를 냈습니다. 바로 국회 김영주 의원실 보도자료에 대한 노동부의 입장, 개인의 입장이 아니라 노동부의 입장으로 해 가지고 본인이 낸 보도자료 다섯 가지 항목에 대해 조목조목 반박을 했는데요. 노동부에서는 제 방에 낸 자료하고 전혀 다른, 기자들이 이 자료를 봤을 때는 김영주 위원이 정확한 근거 자료 없이 그냥 노동부의 장애인정책을 음해하려고 하는 모습으로밖에 비쳐지지 않는 그런 상황이 되어 버렸습니다.

그렇기 때문에 노동부에서 왜 이런 보도자료를 냈으며, 어떤 근거에 의해 이런 자료를 냈는지, 그리고 여기에 대해서 잘못했을 때는 어떤 책임을 져야 되는지, 이런 문제에 대한 노동부의 해명이 있어야 될 것 같습니다.

○위원장 이경재 제종길 위원님 하실 말씀 있으십니까?

○제종길 위원 김영주 위원님 말씀이 있으셨는

데요. 마침 여기에 차관이 와 계시니까 차관으로부터 이 부분에 대한 1차 설명을 충분히 듣고, 또 우리 김영주 위원이 요구하신 여러 가지 일에 대해서는 별도로 협의해서 다시 토론하는 것이 좋을 것 같습니다.

○위원장 이경재 노동부차관께서 여기 나와 계신데, 지금 김영주 위원이 제기한 문제에 대해서 일단 노동부 측의 해명을 듣도록 하겠습니다.

○노동부차관 정병석 차관입니다.

지금 김영주 위원님도 말씀하셨습니다마는 어제 아침 김영주 위원님이 보도자료를 내시고 거기에 대해 우리 담당 국에서 과장 명의로 해명자료가 나간 사건인데요. 제가 어제 저녁 늦게 이 내용을 알고 나서 진상을 알아봤습니다.

그런데 김영주 위원님께서 장애인 고용촉진 5개년계획이 제대로 집행되지 않고 있다는 것을 여러 가지 항목별로 지적해서 담당 과에서는 오늘이 장애인의 날인데 이런 부분들이 언론에 크게 부각되면 정부의 입장이 적절치 않겠다는 판단하에 상당히 급하게 김영주 위원님이 지적한 여러 항목에 대해 사실관계나 통계자료가 저희가 생각한 것과 다른 부분들, 또 실적이 있느냐 없느냐, 하는 부분들에 대해서도 나름대로 해명자료를 만들어 그것을 과장 명의로 급하게 배포한 것 같습니다.

저희들이 일상적으로 다른 기관에서 제기하는 자료에 대해서는 이렇게 이렇게 해명자료를 내고 그러니까, 적어도 우리 상임위 위원님들이 내신 자료에 대해서는 저희가 아주 면밀하게 검토하고 신중하게 처리했어야 되는데 그런 부분들이 적절히 배려되지 못하고 그래서 위원님들께 여러 가지 심려를 끼쳐드린 점 대단히 죄송스럽게 생각합니다.

절차적으로 대단히 문제가 있었던 것 같고요. 내용에 있어서도 저희가 표현상 일부 오해의 소지가 있는 부분들이 있기는 있습니다. 그러나 나름대로 사실관계를 하나하나 따지려고 노력했고, 아까 위원님이 지적하셨듯이 자료를 작성하고 제출하는 과정에서 상당히 많은 시간이 소요됐습니다.

또 그런 부분에서 위원님들이 생각하는 것과 다른 부분이 있었으면 저희 직원들이 가서 충분히 해명하고 설명을 드렸어야 하는데 그런 부분에서 여러 가지 소명이 적절치 않았던 것 같습니다.

대단히 죄송스럽게 생각합니다.

○김영주 위원 위원장님!

○**위원장 이경재** 예, 말씀하세요.

○**김영주 위원** 제가 여기서 단호하게 짚고 넘어가야 될 부분을 말씀드리겠습니다.

국회의원이 정부 부처에다 자료를 요구했을 때는 법적인 책임까지 져야 됩니다. 그리고 그 정확한 자료에 의해서 의원들은 발표를 하는 겁니다. 제가 보도자료를 낸 내용은 하나부터 열까지 노동부에서 받은 자료 그대로 첨부했습니다.

그런데 노동부에서 다섯 가지에 대해서 반박한 자료는 본인들이 업무상 다르다고 저희 방에서 주장한……

예를 들면, 근로감독에 대한 문제를 저희는 근로감독과장한테 질의를 했습니다. 한 사실도 없고 계획도 없다고 했습니다. 이런 근거에서 보도자료를 냈고, 또 장애인 사업에 대한 전반적인 것을 ‘해당 사항 없음’, ‘추진 계획 없음’, ‘실적 없음’ 그 자료가 우리 방에 다 있습니다. 그 자료에 의해서 보도자료를 냈는데, 지금 차관님은 이 자리에서 또 변명을 하고 계십니다. 그렇다고 그러면 국회의원이 자료 요청한 것을 노동부에서 저희한테 잘못해 준 것에 대한 것은 어떠한 생각을 갖고 계시며, 감정이 실렸다는 이유는……

장애인 5개년계획이 지금 딱 반에 와 있습니다. 그러면 보통 위원이 여기에 대해서 업무실적 계획을 물어본 것도 아닙니다. 보고서를 만들어야 되는 입장도 아니고, 지금까지 되어 있는 자료가 어떤 건지 보내 달라고 2월 22일에 자료 제출을 요구했는데 한 달 만인 3월 22일에 왔습니다.

그 과정에 자료가 잘못 되어서 우리 방에서 계속해서 노동부 담당 과하고 여러 가지 실랑이 끝에 감정이 섞였고, 또 최종 온 게 4월 13일, 자료가 잘못 왔습니다. 잘못 와서 두세 시간을 계속해서 논쟁하다가 4월 16일에 자기네들이 자료해서 일요일 아침에 제가 보도자료를 낼 때 왔습니다. 그래서 나갔기 때문에……

저는 노동부에서 잘못을 했어도 개인이 이런 것을 낼 수 없는데 노동부의 입장이라고 냈습니다. 그러면 어떻게 노동부 실무자가 자료를 잘못 제출한 것에 대한 책임은 커녕 여기에 대해서 본인이……

그간의 과정에 이런 감정을 실어서 할 수 있는지에 대해서 차관님이 답변해 주시기 바라겠습니다.

○**위원장 이경재** 이렇게 합시다.

내용의 적절성 문제를 여기서 논의하는 것이

아니고, 일단 이것을 의제에 올려서 절차적·내용적 문제를 따지기 위해서 장관과 해당 직원을 불러서 내용을 파악하자고 하는 제의가 있기 때문에 이 부분에 대해서 양 간사님들이 잠시 간사 협의를 가지시기 바라구요.

○**장복심 위원** 위원장님, 의사진행발언인데요.

○**위원장 이경재** 예.

○**장복심 위원** 김영주 위원님이 국회의원으로 의정활동을 하는데 본의 아니게 이런 식의 저항을 받았다는 것은 유감입니다.

그런데 오늘 상임위에서 각 부서에 대한 업무 보고를 받는 자리인데, 따로 대책팀을 해서 확실하게 시시비비를 분명히 가려서 다음 위원회 때 하면 어떨까 싶습니다.

○**위원장 이경재** 그러니까 진상조사팀을 구성하게 될지, 아니면 이 회의 끝에 장관을 출석시켜서 이 문제를 알아볼지 하는 부분을 두 간사께서 좀 논의해 주시기 바라구요.

차관 답변 중에서, 오늘은 장애인의 날이기 때문에 김영주 위원이 발표한 내용이 사실이 아닌 것하고는 상관없이 발표가 되면 곤란하기 때문에 그것을 보도하지 않는 게 좋겠다는 차원에서 반박자료를 냈다고 하는 발언은 대단히 위험하고 국회의 권위와 국회의원의 활동을 제약하는 중대한 발언이라고 생각합니다.

하여튼 이것은 이 정도로 해서, 잠시 두 간사께서는 이것을 어떻게 일정을 잡을지 하는 부분을 논의해 주시고, 회의는 그냥 진행하도록 하겠습니다.

들어가 주세요.

그러면 각 기관에서는 회의의 효율적 진행을 위하여 업무보고서의 내용을 요약하여 핵심사항을 중심으로 10분 이내에 보고를 마쳐 주시기 바랍니다.

그러면 먼저 김금수 노사정위원장 나오셔서 인사해 주시고, 간부 소개와 업무보고해 주시기 바랍니다.

○**노사정위원장 김금수** 노사정위원회 위원장 김금수입니다.

존경하는 이경재 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 제253회 국회 환경노동위원회에서 위원님들을 모시고 금년도 노사정위원회 주요 업무 계획에 대해 보고드리게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

그동안 노사정위원회는 노사관계 각 주체들의 참여 속에 폭넓은 논의와 대화를 통해서 주요 정책과제와 노동 현안을 해결하는 합리적 관행을 정착시키고자 노력해 왔습니다.

지난해 두 차례 회의 개최 이후 중단되었던 노사정대표자회의가 이달 들어 재개됨으로써 사회적 대화에 대한 기대가 그 어느 때보다도 높아지고 있으며, 이를 계기로 우리 위원회는 노사정위원회 개편 방안 등 당초 의제에 대한 논의를 조속한 시일 내에 마무리 하도록 하겠습니다.

한편, 이경재 위원장님의 주선으로 진행되고 있는 비정규직 관련 법안이 노사정 간에 대화와 타협을 통해 마무리됨으로써 상생적 노사관계로 발전될 수 있는 계기가 되길 기대합니다.

특히 금년에는 노사정위원회가 자기 역할과 위상을 재정립함으로써 사회 통합적 노사관계 구현의 중추적 역할을 수행하는 데 최선을 다하겠습니다.

이를 위해 회의체 운영 방식을 개선하고 지역과 업종 단위의 대화 활성화를 추진함으로써 각종 정책 현안에 대한 충실한 협의가 이루어질 수 있도록 하겠습니다.

또한 노사관계 법·제도 선진화 방안, 특수형태 근로 종사자 보호 방안 등 노동 관련 제도 개선 사항에 대한 집중적인 논의를 진행하겠습니다.

그리고 제조업 현황과 애로 요인을 분석하고 신성장산업으로 육성하기 위한 방안 및 다양한 형태의 노동문제를 해결하기 위해서 제조업발전특별위원회를 설치 운영할 계획입니다.

올해에도 우리 노사정위원회 전 직원은 회의체의 원활한 운영을 위해 전문성 향상은 물론이고, 기구의 합리적 개편과 비효율적인 요소를 혁신하는 등 사회적 대화기구로서의 역할에 충실하도록 최선을 다하겠습니다.

앞으로도 위원님들의 지속적인 애정과 아낌없는 지도 편달을 부탁드립니다.

이어서 노사정위원회 간부들을 소개하겠습니다.

김원배 상임위원입니다.

조정호 운영국장입니다.

박연정 대외협력실장입니다.

정경연 기획위원입니다.

(간부 인사)

업무보고는 위원님들께서 양해해 주신다면 상임위원으로 하여금 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 예, 수고하셨습니다.

○노사정위원회상임위원 김원배 상임위원입니다.

준비된 유인물로 금년도 주요 업무 추진계획을 간략하게 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황, 작년도 주요 성과, 금년도 주요 업무 추진계획이 되겠습니다.

일반현황입니다.

연혁과 주요기능은 생략하겠습니다.

다음은 조직입니다.

회의체로는 노사정위원회와 상무위원회 산하에 4개의 특별위원회, 3개의 소위원회가 구성되어 있고……

○위원장 이경재 일반현황은 안 하셔도 될 것 같은데요.

○노사정위원회상임위원 김원배 예, 그렇게 하겠습니다.

작년도 주요 성과를 간략히 말씀드리겠습니다.

일자리 만들기를 작년도 핵심 의제로 선정해서 2월 10일에 55개 항에 걸친 사회협약을 체결한 바 있습니다.

그리고 이 사회협약 내용을 노사가 이행하는 과정에서 임단협을 원만히 마무리하는 등 노사관계 안정에 기여하였고, 지방자치단체 차원의 사회협약 체결과 노사협력선언 사례가 전국적으로 확산된 바 있습니다.

주요 노사 현안에 대한 합의 도출 등 공감대 형성에 노력을 했습니다. 예를 들면 전력산업 배전 분할 관련 대정부 결의문을 채택했고, 철도 하역 노동자 보호 대책 관련 합의를 했으며, 우리사주제도 활성화 방안에 대한 합의, 근로소득 보전세제도 마련을 위한 합의, 그다음에 고용서비스 선진화 방안 등의 합의를 이뤄냈습니다.

지역 차원의 노사정협의회 활성화를 위해서 전담 기구를 구성 운영하는 등 지역경제 발전과 노사관계 현안 등을 협의하는 장으로 발전할 수 있도록 지원해 왔습니다.

그리고 사회적 대화 분위기 조성을 위해서는, 작년 5월 31일 노사정대표자회의를 구성해서 노사정위원회 개편과 관련한 주요 과제에 대해서 큰 틀의 공감대를 형성하고, 사회적 대화의 필요성과 각 주체의 적극적인 참여 가능성을 확인한 바 있습니다.

그러나 이러한 성과에도 불구하고 명실상부한 사회적 대화기구로서의 역할에는 다소 미흡하다고 할 수 있겠습니다.

앞으로 노사관계 제도 개선 등 현안에 대한 실질적인 논의와 일자리 만들기 후속 협약 등을 집중적으로 추진할 필요가 있다고 보겠습니다.

금년도 주요 업무 추진계획을 말씀드리겠습니다.

금년도 저희 위원회는 노사정의 적극적 참여를 통한 사회 통합적 노사관계 구현을 목표로 삼고, 사회적 대화기구로서의 위상과 역할을 재정립하고, 노사관계 법·제도 선진화 방안 등 주요 현안에 대한 심층적 논의를 진행하겠습니다. 그리고 일자리 만들기 사회협약 후속 조치를 성실히 이행토록 하고, 대외 홍보와 국제 교류도 강화해 나가도록 하겠습니다.

먼저 사회적 대화기구로서의 위상과 역할을 재정립하겠습니다.

중층적 협의체제 구성을 위해서 노사정대표자회의 등 중앙단위의 노사정 협력체제를 구축해서 각 주체의 실질적인 참여하에 주요 현안을 논의함으로써 대화와 협력의 기반을 조성해 나가겠습니다.

그리고 업종별 협의회를 구성 운영해서 개별 기업 단위를 넘어서는 업종과 산업 차원의 노사 공통 사안을 협의해서 갈등을 사전에 예방토록 하겠으며, 지역 노사정 간 협력 강화를 위해서 지역별 노사정협의회 운영 지원 근거를 마련하고, 지역 노사정협의회 설치와 운영을 지원하며, 시범사업에 대한 재정 지원을 추진토록 하겠습니다.

또한 회의체의 효율적 운영과 논의의 내실화를 위해서 의제 선정과 논의 종결 등 회의 운영에 관한 사안에 대해서 다수결 방식을 적용할 수 있도록 의결 요건을 완화하겠습니다.

또 각 주체의 단기적인 이해관계를 떠나서 큰 틀에서의 제도 개선 사항 위주로 논의 의제를 선정하도록 개선해 나가겠습니다.

합의사항의 이행력 제고를 위해서는 이행점검반의 운영과 평가기준 등을 현실에 맞게 개선하고, 생산적이고 효율적인 회의 운영 지원을 위해서 사무처의 조직과 기능을 개편해 나가도록 하겠습니다.

주요 현안에 대한 심층적 논의를 진행하겠습니다.

먼저 노사관계 법·제도 선진화 방안과 관련해서는, 2003년 9월부터 상무위원회를 중심으로 논의를 진행해 왔습니다. 그렇지만 작년도 상반기 이후에 노사관계 상황 변화 등으로 실질적인 논의가 부진했습니다. 그러나 2007년부터 시행되는

사업장 단위 복수노조 인정과 전임자 임금 지급 금지 등을 고려할 때 논의를 신속히 진행할 계획으로 있습니다.

다음, 특수 형태 근로 종사자 보호 방안과 관련해서는 2003년 9월부터 특위를 구성해서 근로자와 자영업자의 중간 영역에 속하는 특수 형태 근로 종사자에 대한 보호 방안을 4개 직군을 중심으로 논의하고 있습니다.

그렇지만 직종 간 또는 동일 직종 내에서도 근무 형태가 아주 다양하고 노사 간 입장 차이가 컸기 때문에 논의 진전에 어려움을 겪고 있습니다.

그리고 금년 6월까지 논의시한을 재연장해서 지금까지의 논의 결과를 토대로 노사 간의 집중적인 의견 조율 및 공론화 과정을 거쳐서 보호 방안을 마련할 계획으로 있습니다.

다음은 제조업 공동화 대책 관련입니다.

작년 12월에 제조업 공동화 문제를 논의하기 위한 기구를 설치해서 노사정이 공동으로 대안을 모색기로 결정을 했습니다. 이에 따라서 제조업 발전특별위원회를 구성기로 하고, 위원 위촉 등의 절차를 완료해서 4월 27일 발족할 예정으로 있습니다.

다음은 공공과 금융부문의 구조조정 관련한 정책 현안에 대해서도 심도 있는 논의를 진행하겠으며, 2007년부터 시행될 복수노조 인정 등 노사관계 여건 변화에 따른 대응 방안도 아울러 모색할 계획으로 있음을 말씀드립니다.

다음 취약계층 보호를 위한 제도개선 방안 마련을 위해서 근로자 평생 학습 활성화 방안과 저소득근로자 보육 서비스 활성화 방안, 근로빈곤층의 주거비용 경감을 통한 가처분소득 증대 방안, 4대 사회보험 중복 급여 개선방안 등을 논의하겠습니다.

그리고 일자리 만들기 사회협약 후속 조치와 관련해서는 이행점검 방식의 효율성을 제고해 나가고, 이행 현안에 대해서 대국민 홍보를 강화하겠습니다.

그리고 일자리 만들기 사회협약의 내용을 구체화 하고 보완하는 후속 협약이 체결될 수 있도록 노력을 지속적으로 전개하겠습니다.

마지막으로 대외 홍보 및 국제 교류를 강화해서 위원회의 기능 및 중요성을 대외적으로 부각시키는 한편 한국 노사관계에 대한 긍정적인 이미지를 확산시켜 나가겠습니다.

그리고 하반기에는 ILO와 공동으로 사회적 대

화에 관한 교육도 추진해 나가겠습니다.

우리 위원회는 금년 상반기 중에 노사정위원회 법 개정 등 노사정위원회의 개편을 추진해서 사회적 대화기구로서의 역할과 위상을 제고해 나가겠습니다.

이를 토대로 해서 다양한 현안을 대화를 통해 해결함으로써 사회 통합적 노사관계 구현에 중심적 역할을 수행할 수 있도록 최대의 노력을 경주해 나가겠습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○위원장 이경재 수고하셨습니다.

다음은 신홍 중앙노동위원회 위원장 나오셔서 인사해 주시고, 간부 소개와 업무보고를 해 주시기 바랍니다.

○중앙노동위원장 신홍 존경하는 이경재 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

먼저 평소에 저희 노동위원회 발전을 위해 많은 격려와 지도를 베풀어 주신 데 대하여 이 자리를 빌어 깊은 감사의 말씀을 올립니다.

저희 노동위원회 위원과 직원 일동은 노동 분쟁의 합리적인 조정과 공정한 심판을 통해 근로자의 권익을 보호하고 노사관계를 안정시키기 위해 혼신의 노력을 기울이고 있습니다.

지난해 저희 위원회는 노동쟁의 조정 신청사건의 48.2%를 적극적인 조정을 통해 해결함으로써 절반가량의 노사분쟁을 과업에 이르지 않고 원만히 수습하는 데 기여했습니다.

또한 상시 구조조정 등의 여파로 부당해고 등 구제신청사건이 7600여 건으로 크게 늘었음에도 불구하고 신속 공정한 심판을 통하여 산업현장의 노사갈등을 최소화하기 위한 노력을 게을리 하지 않았습니다.

앞으로도 저희 노동위원회는 전문성과 공정성을 기반으로 노사 자율을 최대한 지원하되, 공익도 배려한다는 기조 아래 노사분쟁을 보다 신속하고 공정하게 해결함으로써 노사는 물론 국민들로부터 더욱 신뢰 받는 기관으로 자리 잡을 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

이를 위해 예방적 조정활동 강화, 사전 현장 조정회의 활성화 등 노동쟁의가 원만히 해결될 수 있도록 모든 역량을 집중하겠습니다.

또한 심판사건의 지속적인 증가에 대처하여 당사자 간 화해를 통한 조기 해결에 노력하는 한편 심문회의 개최 횟수를 늘리고 운영 방식을 효율화 하는 등 다각적인 방안을 강구하도록 하겠습

니다.

한편 노동위원회의 기능 조직 등에 있어서도 많은 변화를 추진하고 있습니다. 올 한 해 공무원 노사관계 조정 및 차별 시정 업무를 위한 기구를 신설하고, 노사관계 법·제도 선진화 방안에 따른 조정 기능의 강화와 심판제도의 개선을 위하여 노력할 생각입니다.

다시 한번 위원장님과 위원님들의 성원과 지도를 부탁 올리면서 업무보고에 앞서서 노동위원회 간부들을 소개해 올리겠습니다.

백일천 중앙노동위원회 상임위원입니다.

조재정 중앙노동위원회 사무국장입니다.

(간부 인사)

이상으로 간부 소개를 마치고, 양해해 주신다면 노사정위원회 주요업무 추진현황을 중앙노동위원회 상임위원으로 하여금 보고 올리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 위원장님 수고하셨습니다.

○중앙노동위원회상임위원 백일천 중앙노동위원회 상임위원입니다.

저희 노동위원회 주요업무 추진현황을 보고드리겠습니다.

일반현황은 생략하고, 2004년도 업무 추진실적부터 보고드리도록 하겠습니다.

첫째, 조정업무에 관해서 말씀드리도록 하겠습니다.

작년에는 조정 신청건수가 총 896건이었습니다. 그래서 수치상으로는 2003년에 비해서 3.1% 감소했습니다마는 작년에는 산별 교섭, 집단 교섭이 상당히 많았기 때문에 실제 사업장은 훨씬 많은 것으로 저희가 파악하고 있습니다.

조정 성립률은 48.2%로 2003년도 50.4%에 비해서 다소 감소하였습니다마는 조정이 성립되지 않은 이후에도 권고안을 제시하는 등 사후조정 서비스를 적극 제공해서 일단 저희 노동위원회에 들어온 조정신청사건 중에서 75.8%가 분규 없이 마지막에 타결이 된 바 있습니다.

행정지도는 2001년 이후에 계속 감소하여 작년에는 29건으로 나타나고 있습니다. 필수 공익사업의 경우에는 직권중재 회부를 일정한 기준에 따라 신중히 결정을 해서 쟁의권을 보호하고 있습니다마는 중재 회부·보류 조건을 위반하거나 시민 불편 야기가 명백한 경우에는 신속히 중재 여부를 결정해서 공익도 함께 보호하고 있었다는

점을 말씀드리겠습니다.

두 번째, 심판업무입니다.

지난해 심판사건 신청건수는 7606건으로 2003년에 비해서 11.9% 증가했습니다. 2001년 이후에 심판사건이 감소 추세를 보였습니다만 작년부터 다시 증가세로 반전되었다는 것을 알 수가 있습니다.

심판사건 처리건수는 6621건으로 이 중에서 52.9%는 화해, 취하로 종결이 되었습니다. 나머지 2935사건에 대해서 근로자의 권리를 구제해서 인정해 준 것이 41.1%, 기각이 48.5% 순으로 나타나 있습니다.

지난해 중앙노동위원회 판정 및 중재제정사건에 대해서 행정소송제기율은 38.3%로 2003년에 비해서 다소 증가했습니다. 그러나 소송승소율은 83%로써 2003년에 비해서 상승한 바가 있습니다.

세 번째, 노동위원회 운영 개선입니다.

노사정위원회 운영 개선을 위해서 혁신 워크숍을 통해 변화와 혁신의 전략을 마련하고 각 지노위 별로 하나의 핵심과제를 선정해서 추진한 바가 있습니다. 예를 들면 서울지방노동위원회의 경우에는 전자심판위원회를 운영 실시하고 있습니다.

다음, 위원회의 전문성 제고를 위해서 각 위원들을 대상으로 하는 워크숍이라든지 연찬회를 개최하고 있습니다.

또 업무지원 시스템을 개선하기 위해서 노동위원회 인트라넷 기능 개선 등 노력을 한 바가 있습니다.

다음, 금년도 주요업무 추진계획을 말씀드리겠습니다.

금년에 저희 노동위원회는 분쟁 해결 기능을 강화하고, 전문성을 제고하면서 업무혁신·효율화를 추진하고자 합니다. 이를 통해서 노동위원회가 중추적 노사분쟁 해결기관으로서의 역량을 강화할 수 있도록 하고, 이를 바탕으로 해서 상생의 노사관계가 정착되도록 지원하고, 노사분쟁이 신속 공정하게 해결하도록 도모하고자 합니다.

노사분쟁 해결 기능의 강화를 위한 활동 방안에 대해서 말씀드리겠습니다.

우선 지노위별로 노사분규가 우려되는 사업장을 중점 관리 대상 사업장으로 선정해서 관리해 나가도록 하겠습니다. 사업장별로 전담 심사관, 전담 조정위원을 두도록 하겠습니다.

두 번째, 사전·현장조정회의를 활성화해 나가겠습니다.

사전조정회의는 1회 이상 신속히 개최하고 그 이후에 본조정회의를 개최해 나가도록 하겠습니다.

사업장이 먼 거리에 있거나 노사가 희망하는 경우에는 현장조정을 적극 활용해 나가도록 하겠습니다.

세 번째, 조정 종료 이후에 분규가 지속되는 경우에도 사후 조정을 적극 실시해서 노사 자율 해결을 지원해 나가도록 하겠습니다.

네 번째, 공익위원 중에서 시간적 여유가 있고 전문성이 탁월한 위원을 주요 분규사업장에 전담으로 지정 활용하는 준상근 조정위원제를 운영해 나가고자 합니다.

다섯 번째, 사건 처리에 공정성을 해하지 않은 범위 내에서 당사자 간 화해를 주선해서 노사분쟁이 조기 해결되도록 노력해 나가겠습니다.

여섯 번째, 심판사건을 신속 공정하게 처리하기 위해서 심판회의 개최 횟수를 최대한 늘리고, 또 현장조사 등 직권에 의한 사실관계 조사도 적극 실시해서 판정의 객관성과 신뢰성이 확보되도록 노력하겠습니다.

노동위원회 전문성 제고를 위한 계획이 되겠습니다.

우선 저희 노동위원회 위원들의 전문성 제고를 위해서 각 위원들의 워크숍을 각 지노위별, 권역별로 개최하고자 합니다. 이를 통해서 위원들의 전문성을 제고해 나가고, 또 노동위원회에 있는 심사관들의 전문성을 위해서는 직업수준별, 업무분야별, 지노위별로 교육 수요에 부합되는 프로그램을 개발·운영해서 실시해 나가도록 하겠습니다.

다음은 업무지원 시스템을 혁신하고 효율화하는 계획이 되겠습니다.

우선 각 노동위원회별로 전자결재나 위원 관리, 판례·판정례 DB 등을 통합하는 통합 전산 시스템을 올해 중에 구축해 나가고자 합니다.

두 번째로 심문부의안 등 심판회의 자료를 전자화해서 심문회의 시에도 전자파일 형태로 활용하는 방안을 추진하도록 하겠습니다.

세 번째, 조정·심판 업무 매뉴얼 등 각종 업무지원 자료도 제작해서 배포하고 활용하도록 하겠습니다.

네 번째, 노동위원회 인사관리 시스템을 확신하고자 합니다.

위원장, 상임위원 등 추천 시에 외부 공모를 강화해 나가도록 하겠습니다. 또 공익위원 위촉 시에 전문가 영입도 적극 추진해 나가고자 합니다.

다음은 법·제도를 개선하고 인프라를 확충하는 계획입니다.

우선 노동위원회 분쟁조정기능과 심판제도의 실효성 강화를 위한 제도개선을 적극 추진하고자 합니다. 이것은 노사관계 법·제도 선진화 방안 및 노사정 합의사항을 중심으로 추진하고자 합니다.

주요 내용은 공익위원 위촉방식 개선이나 노·사·공익위원 정원 확대 등이 되겠습니다.

앞으로 분쟁해결기능 강화를 위해서 금년에도 조직, 인력, 예산 등의 인프라를 확충하기 위해서 노력하고자 합니다. 위원님들의 많은 협조와 도움이 있으시기를 부탁드립니다.

금년에도 저희 노동위원회는 노사 간에 분쟁을 신속·공정히 해결함으로써 노사 모두로부터 신뢰받는 노동위가 되도록 최선을 다 하겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

#### ○위원장 이경재 수고하셨습니다.

다음은 방용석 근로복지공단 이사장 나오셔서 인사해 주시고 간부 소개와 업무보고를 해 주시기 바랍니다.

#### ○근로복지공단이사장 방용석 존경하는 이경재 환경노동위원회 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 253회 임시국회 환경노동위원회에서 평소 존경하는 여러 위원님을 모시고 저희 공단의 주요 업무현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

우리 공단은 산재보험사업과 중소기업근로자복지사업을 수행하기 위하여 1995년 5월 1일 설립되어 올해로 창립 10주년을 맞이하게 되었습니다.

지난 10년 동안 우리 공단은 산재보험사업, 중소기업근로자복지사업 이외에도 실업자대부사업, 임금채권보장사업, 고용보험적용·징수업무, 근로자신용보증사업 등 양적으로 많은 성장을 거듭하면서 공공근로복지 전담 기관으로서의 역할을 충실히 수행하여 왔습니다.

이처럼 우리 공단이 근로자복지사업의 중추적 역할을 담당할 수 있었던 것은 1400만 근로자의 아낌없는 사랑과 더불어 환경노동위원회 여러 위원님들의 적극적인 관심과 배려 덕분이라고 생각합니다.

우리나라의 노동 여건을 살펴보면 최근 들어 임금체불과 실업이 점점 구조화되는 추세이고,

산재재해에 대한 보상 요구는 더욱 강해지고 있으며, 저소득 근로자의 복지 요구도 양적, 질적으로 점증하고 있습니다.

특히 수지 상황이 악화되고 있는 산재보험 재정의 건전성을 제고하면서 재해 근로자에 대한 양질의 보험 서비스를 제공하여야 하는 양면적인 문제가 산재보험사업의 현안과제로 대두되고 있습니다.

또한 실업대책사업의 안정적인 추진과 임금체불 근로자의 생계비 지원 확대 등 저소득 근로자들을 위한 체계적인 사업 추진이 요구되고 있습니다.

우리 공단은 이와 같은 현실을 정확히 인식하고 지난해 말에는 공단 중장기 발전계획을 착실히 추진해 나가고자 합니다.

특히 내부적으로는 책임경영체제에 입각한 성과와 보상 시스템을 정착시켜 직원들의 동기를 유발하고 부패 없는 윤리경영을 실현하기 위하여 직원들의 자격과 소양을 배양하여 나가겠습니다.

외부적으로는 우리 공단의 조직역량을 결집하여 정부 정책기조인 변화와 혁신에 적극 동참하고 제도개선에 앞장섬으로써 일하는 사람들의 희망과 신뢰를 바탕으로 근로자들이 안심하고 업무에 전념할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

위원장님 이하 여러 위원님들의 변함없는 관심과 지도편달을 다시 한번 부탁드립니다. 업무보고에 앞서 저희 공단의 임원을 소개해 올리겠습니다.

김영대 감사입니다.

남석현 총무이사입니다.

이후재 보험관리이사입니다.

서만식 복지이사입니다.

(임원 인사)

지금부터 준비된 유인물에 의하여 공단의 주요 업무현황을 보고드리도록 하겠습니다.

먼저 일반현황, 기구는 생략하도록 하겠습니다.

예산은 총 3조 9376억 원으로서 산재보험은 3조 3830억 원, 근로자복지진흥기금은 3092억 원, 임금채권보장기금은 2454억 원입니다.

다음은 주요 사업계획 및 실적을 보고드리겠습니다.

먼저 보험적용 징수 효율화입니다.

보험적용 현황은 금년도 3월 말 현재 적용 사업장이 산재보험 104만 개소, 고용보험이 102만 개소로 적용목표 대비 각각 94.6%와 92.3%를 달성하였습니다.

그러나 적용 사업장 수의 증가 및 영세 사업장의 신설 소멸이 반복됨으로써 사업장 관리에 많은 행정력이 필요하고 영세 사업주들의 이해 부족으로 가입을 기피하고 있어 적용률 제고에 한계가 있습니다.

보험료 징수는 금년도 3월 말 현재 보험료 수납액이 산재보험 1조 8768억 원, 고용보험이 2조 1122억 원으로 수납률은 각각 78.2%와 88.7%입니다.

금년 3월 말 현재 누적 체납 보험료는 산재보험이 5246억 원, 고용보험이 2700억 원으로 총 7946억 원이며, 전년 동기 대비 총 252억 원이 증가하였습니다. 그러나 경기침체에 따른 체납 보험료 증가와 영세 사업장의 재무구조 취약에 따른 보험료 수입증대에 어려움이 있습니다.

중점 추진계획은 앞으로 지속적인 산재·고용보험 적용 확대 추진으로 취약근로계층 보호를 확대하겠습니다.

또한 보험료 수입증대를 위한 적용목표 달성, 보험징수율 제고 등 체계적인 접근 방법을 모색하겠습니다.

고객 편의를 위하여 인터넷을 통해서 보험사무를 빠르고 간편하게 처리할 수 있는 산재·고용보험 토털 서비스의 확대 및 활성화를 추진하겠습니다.

그리고 보험적용 징수 업무의 효율성 및 민원편의 제고를 위한 제도개선을 지속적으로 추진하겠습니다.

다음은 산재근로자 보호 강화입니다.

먼저 산재근로자 요양 관리 현황을 보고드리면 금년 3월 말 현재 요양 중인 산재근로자는 입원이 1만 7500명, 통원이 3만 3383명 등 총 5만 883명입니다.

보험급여의 지급은 금년도 3월 말 현재 보험급여 수급자 11만 4450명에게 7248억 원을 지급하였습니다.

산재근로자 권리 구제 현황은 금년도 3월 말 현재 심사청구 결정건수는 1215건이며 이 중 기각이 1045건, 취소가 87건, 기타 83건이며 행정소송은 2285건으로서 이 중 확정건수 172건 중 패소는 37건으로 패소율은 21.5%입니다.

중점 추진계획은 현장요양 지원체계를 구축하여 요양서비스 수준 제고 및 내실화를 추진하고 업무처리시스템을 개선하여 효율성 제고 및 산재의 편의 증진에 최선을 다하겠습니다.

또한 상근자문의사 활용과 직원에 대한 의학 관련 교육 실시로 전문성을 강화하여 산재요양 담당 의료기관의 적정요양을 지원하겠습니다.

아울러 근골격계, 뇌·심장 질환, 정신질환 등 업무상 질병 인정기준을 개선하여 요양 결정의 객관성을 확보하고 신경정신장해 등 장해등급 판정체계의 개선으로 산재보상업무의 타당성 및 신뢰도를 제고하겠습니다.

그리고 도덕적 해이 방지를 위하여 보험급여 부당수령 신고포상제를 운영하고 진료비 등 허위·부정 청구에 대한 실사를 강화하겠습니다.

다음은 산재근로자 재활 지원 내실화입니다.

의료재활 부분에서는 산재근로자 요양종결 후 후유증상의 예방·완화를 위해 후유증상진료제를 운영하고 있으며 재활보조기구를 평생 동안 내구연한 도래 시마다 자동지급하고 척추 재해자의 손상된 노동력 조기 회복과 사회복귀 지원을 위해 요통학교를 운영하고 있습니다.

직업재활훈련은 산재근로자의 사회복귀 지원을 위해 안산·광주 재활훈련원에서 직업재활훈련을 실시하며 금년도 3월 말 현재 훈련수료자 49명 중 47명이 직업에 복귀하였으며 43명이 국가기술자격증을 취득하였으며 산재근로자가 민간 훈련기관에서 훈련받을 경우 훈련비와 훈련수당을 지급하고 있습니다.

그리고 사회복지 및 생활안정 지원을 위해서 재활훈련 수료생 및 진폐근로자에게 1억 원 이내의 자립점포를 임대 지원하고 산재장해자 및 산재사망자의 유족 등에게 500만 원의 생활정착금을 대부하고 산재근로자 및 그 자녀의 교육기회 확대를 위해서 장학금을 지원하고 있습니다.

또한 산재장해자 직장복귀 촉진을 위해 직장복귀 지원금 제도를 도입하고 산재장해자의 노동력 회복 및 직업적응능력 향상을 위한 재활스포츠 활동비를 지급하고 있습니다.

향후 중점 추진계획은 의료 및 직업재활 활성화, 사업인프라 구축 등 재활사업선진화를 위한 제2차 재활사업 5개년계획 수립을 추진하고 재활상담체계를 확립하여 요양 중 심리안정과 요양종결 후 직업복귀 지원 등 재활서비스를 제공할 예정입니다.

또한 산재장해자 직장복귀 지원금제도를 활성화하여 재취업을 적극 유도하고 중증 고령 산재장해자와 진폐환자를 위한 케어센터 및 보호요양시설 건립을 추진하겠습니다.

다음은 근로자 복지사업 확충입니다.

근로자 복지 지원 현황을 보고드리면 월평균 임금 170만 원 이하 근로자에게 700만 원 한도 생활정착안정자금을 융자하고 있으며 근로자 및 그 자녀에게 고등학교 학자금을 무상 지원하고 임금체불 근로자에게 500만 원 한도의 생계비 융자를 하고 있습니다.

또한 여성근로자를 위한 영유아 보육시설을 설치·운영하고 여성근로자 주거안정을 위하여 근로여성임대아파트를 운영하고 있으며 여성근로자 취업촉진과 고용안정을 위하여 직장보육시설 설치비용을 지원하고 외국인근로자의 사회적응력 배양과 근로의욕 고취를 위한 외국인근로자지원센터를 운영하고 있습니다.

근로자 문화·여가 활동 지원을 위해서 저소득 근로자가 민간복지시설 이용 시 비용을 지원하고 매년 근로자 문화예술제를 지원하고 있으며 월평균 임금 170만 원 이하인 근로자를 위한 휴양콘도 이용을 지원하고 있습니다.

그리고 02년부터 저소득 근로자 보증부담을 해소하기 위하여 신용보증지원제도를 도입하여 사업시행 이후 금년도 3월까지 총 14만 2234명에게 5001억 원을 보증하였습니다.

실직자 고용안정 지원을 위해서 98년 4월부터 고용안정채권 발행 등으로 총 2조 232억 원의 재원을 조성하여 실업자 지원사업을 수행하여 왔으며 현재 실직여성가장 및 6개월 이상 장기실직자를 대상으로 가구당 최고 1억 원 한도의 창업점포를 지원하고 지자체 관광지에 외국어통역안내원을 배치하여 지원하고 있습니다.

향후 중점 추진계획은 민간복지시설 이용비용 지원사업의 활성화로 선택적복지제도 도입 기반을 마련하여 시설 위주의 복지정책에서 소프트웨어적 간접사업 형태로 전환하고 저소득 근로자 및 실직자의 생활안정을 도모하기 위하여 대부 이율 인하 및 자격요건 완화 등을 추진하겠습니다.

또한 외국인근로자지원센터의 고충상담과 문화·교양프로그램 내실화 등 운영지원을 활성화하고 실직자 창업점포지원사업의 지속 추진을 위하여 재원확보 방안을 마련하겠습니다. 근로자 신용보증지원사업 대위변제금의 기금별 분담으로 사업활성화를 도모하겠습니다.

다음은 임금채권보장사업 활성화입니다.

98년 7월 사업시행 이후 금년도 3월까지 총 5600개 사업장 15만 8829명에게 5535억 원을 지

급하였으며 체당금 지급액에 대한 회수액은 금년도 3월 말 현재 총 2213억 원으로 누적 회수율은 40.3%입니다.

향후 근로자의 생활안정을 위하여 가동 중인 사업장 체불근로자 및 건설 일용근로자에 대한 임금채권 보장체도의 단계적 확대 방안을 강구하고 변제금 회수율 제고를 위하여 목표관리 및 포상금제도를 도입하겠습니다.

또한 5인 미만 영세사업장 및 외국인근로자의 체당금 수혜율 제고를 위한 홍보활동을 강화하고 임금채권 체당금 부정수급 사례 예방 및 회수 철저로 기금재정 건전화에 도모하겠습니다.

다음은 주요 현안사항을 보고드리도록 하겠습니다.

공단의 주요 현안사항으로는 먼저 보험료징수법 조기 정착입니다. 보험료징수법 시행 초기 신규제도에 대한 사업주의 이해부족과 행정력부족 등으로 부과고지 대상사업장 관리 및 보험료 부과에 어려움이 있습니다.

따라서 부과고지제도 적용 제외 신청기한을 연장하고 신속한 민원처리가 가능하도록 민원대응 시스템을 구축 운영함은 물론 체계적·반복적 홍보실시로 사업주의 혼란을 최소화하고 시행 과정에서 적출된 문제점 등을 검토하여 제도 개선 방안을 마련토록 하겠습니다.

다음은 산재보험재정 건전성 제고입니다.

최근 3년간 보험료 징수액 대비 보험급여액이 큰 폭으로 증가하여 재정 건전성을 압박하고 있고 장기 요양환자 증가 및 도덕적 해이 현상에 따른 적정 요양관리시스템 구축이 필요한 실정입니다.

따라서 보험료 수입 증대를 위한 목표관리제 및 성과배분금제도를 도입하여 적극적으로 동기부여를 하고 보험급여의 적정성·형평성 제고를 위하여 불합리한 급여체계의 개선 및 선진화를 추진하겠습니다. 양질의 의료 재활서비스 제공으로 조속한 사회복귀를 추진할 계획입니다.

이상으로 업무보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 이경재 이사장님, 수고하셨습니다.

다음은 산재의료관리원 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○산재의료관리원이사장 이만호 산재의료관리원 이사장 이만호입니다.

존경하는 이경재 위원장님, 그리고 위원님 여

러분을 모시고 오늘 저희 산재의료관리원의 업무 현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

우리 산재의료관리원은 지난 1995년 4월 근로복지공사에서 분리, 재출범한 이래 경영효율화를 위해 자구노력과 함께 산재근로자 의료서비스의 질적 향상 및 요양환경 개선으로 산재환자의 빠른 쾌유와 조속한 사회복귀를 위해 나름대로 전력을 다해 왔습니다.

그러한 노력 결과 금번 기획예산처에서 실시한 정부 산하기관 고객만족도 조사에서 전체 3위, 건설·시설관리 부문에서 1위의 성과가 있었으며 저희들은 이에 만족하지 않고 지속적으로 산재보험시설로서의 역할을 충실히 수행해 나가도록 노력하겠습니다.

특히 금년도는 산재의료관리원 발족 10주년을 맞이하는 해로 기능과 역할의 재정립 등 공공성 강화와 중장기 발전 방안을 모색코자 외부전문가를 중심으로 관리원 발전위원회를 구성·운영 중에 있으며 산하병원의 전문화 및 특화와 디지털 병원화를 통해 국민과 함께 하는 보험시설로 거듭나기 위해 각고의 노력을 다할 것입니다.

아무쪼록 위원장님, 그리고 여러 위원님께서 산재의료관리원에 대한 많은 관심과 고견을 주시면 앞으로 더욱 신뢰받는 국민의 공공의료기관이 되도록 최선을 다해 나가겠습니다.

업무보고에 앞서 저희 산재의료관리원의 임원을 소개해 드리겠습니다.

이병천 기획이사입니다.

임명순 운영이사입니다.

심일선 감사는 국외 출장 중인 관계로 참석하지 못하였습니다.

(임원 소개)

그러면 지금부터 저희 산재의료관리원의 업무 현황을 보고드리도록 하겠습니다.

유인물에서 선별해서 간략하게 보고드리겠습니다.

일반현황 중에서 설립목적, 연혁, 주요기능은 생략하겠습니다.

조직은 소속기관이 10개소이고 종합병원 6개소, 특수병원 3개소, 재활공학연구소로 되어 있습니다. 정원은 2005년 3월 말 현재 1931명으로 정규직 1624명, 비정규직 307명으로 되어 있습니다. 시설은 생략하겠습니다.

다음 2005년도 예산안을 보면 손익예산 중에서

수익은 1637억 원, 비용은 1636억 원으로 손익이 4500만 원이 되겠습니다. 자본예산은 370억 원으로써 그중에 출연예산이 203억 원, 자체예산이 167억 원이 되겠습니다.

다음, 경영수지 현황을 보면 산재의료관리원은 공공의료기관으로서의 공익성과 독립채산체로서의 수익성이 함께 요구됨에 따라 경영혁신 등을 통한 경영개선 노력 결과 1998년 이후 6년간 흑자기조를 유지하였으나 2004년도 이후에는 건강보험수가의 소폭 인상과 법정근로시간 단축으로 인한 주40시간 근로제 실시로 수익이 감소되고 추가인력 증원에 따른 인건비 증가와 시설투자 등으로 경영 여건이 어려워지고 있는 상황입니다.

다음 주요사업 추진실적입니다.

진료사업에 있어서는 2004년 연간 일평균 환자수는 입원 3132명, 외래 2543명이며 전체 환자 중 산재환자는 입원 2382명, 외래 970명으로 전년대비 각각 0.6%, 1.2% 개선된 76.1%, 38.2%를 점유하여 산재보험시설로서의 역할을 충실히 수행하고 있습니다.

다음, 산업보건사업입니다.

직업병 예방을 위한 근로자 건강진단·작업환경측정·보건관리대행 업무를 수행하고 있는바, 지난해에는 2004년도에 비교해서 모두 다 증가한 실적을 보이고 있습니다.

재활공학연구사업은 생략하고 시설 및 장비의 확충에서 시설은 지역 내 산재환자 거점병원으로서의 기능 및 역할 증대를 위해 2004년도에 94억 4700만 원을 투자하여 수도권 진폐환자 진료를 위한 안산중앙병원 진폐전문병동 증축공사와 동해병원 진료기능 확충을 위한 별관 신축공사를 실시하였습니다. 동해병원 별관은 2004년 9월에 준공되었으며 규모는 360병상 규모입니다. 안산중앙병원 진폐전문병동은 금년도 8월 준공 예정이며 규모는 190병상 규모입니다.

또한 요양환경 개선을 위해 2004년도에 51억 6600만 원을 투자하여 태백중앙병원 진폐병동 등 노후시설을 개·보수 실시하고 있습니다.

장비와 의료정보시스템은 생략하겠습니다.

다음으로 주요현안사업으로서 산재의료관리원 발전위원회 구성·운영입니다.

산재의료관리원 발족 10주년을 맞이하여 기능과 역할의 재정립 등 공공성 강화와 중장기 발전 방안을 모색, 향후 노동부 산재보험정책 수립에 적극 반영하기 위해 외부전문가를 중심으로 발전

위원회를 구성·운영 중에 있습니다.

주요 추진과제로서는 산재전문병원으로서의 전문화 및 특화를 지속 추진하여 기능과 역할을 재정립하고 산재의료관리원의 공공성 강화를 위한 법적 지위를 확보하며 인력 및 조직진단 등을 통한 경영합리화 및 효율화 방안을 강구하는 것입니다.

추진일정은 금년도 1월에서 6월까지 운영 및 토의를 하고 금년도 5월 중에 연구결과 토론회를 개최하겠습니다. 그리고 금년 6월 말에는 발전방안을 확정토록 하겠습니다.

구성 위원은 연세대 조우현 교수가 위원장이고 노동부 노동보험심의관, 근로복지공단 보험관리이사 등 10명이 되겠습니다.

다음, 직업병 연구기능 수행입니다.

산재보험시설로서 직업병 연구와 임상기능을 연계하여 효율적인 예방 및 진료체계를 구축하기 위해서 또 직업병 연구실적을 진료에 적용하여 산재환자의 조기 사회복귀 추진으로 보험기금의 건실화를 도모하기 위해서 추진하고 있습니다.

추진방안은 산하 병원별 전문연구센터를 설치하는 것입니다. 인천중앙병원에는 근골격계 질환을 중심으로 한 전문연구센터, 안산중앙병원은 진폐 등 호흡기계 질환을 중심으로 한 전문연구센터를 설치할 계획입니다.

추진경과는 2003년 4월에 노동부에 보고한 바 있고 11월에 설립 및 운영 방안 수립 및 내외부 전문가 자문을 실시하였으며 지난해 8월에 산하 병원별 운영 방안에 대한 의견을 수렴하였으며 금년도 4월에 노동부, 근로복지공단, 산업안전공단, 산재의료관리원 간에 직업병원연구센터 관련 업무협의를 한 바 있습니다.

단계별 추진계획을 보면 2004년도에 직업병 연구센터 설립계획을 수립했고 2005년도에 설립추진 전담반을 구성하였으며 2006년도에 인천·안산에 전문연구센터를 설치·운영할 계획으로 추진하고 있습니다.

마지막으로 재활전문 산재병원 건립입니다.

추진경위는 2004년도 설립타당성 연구용역을 시행하였고 노동부, 근로복지공단, 산재의료관리원에서 실무자협의 및 현지답사를 7회 실시하였습니다.

현재 기획예산처에서 예비타당성조사 대상사업으로 선정하여 KDI에 연구용역을 의뢰한 바 있습니다. 용역기간은 금년 5월에 끝나게 되어 있

습니다. 설립규모는 대구광역시 250병상으로 12개 진료과를 설치할 계획이고 재활, 재해 및 진료지원 등 3개 센터로 구성·운영하며 총 사업비는 620억 원이 되겠습니다.

2006년도 출연 예산에 반영될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○위원장 이경재 이사장 수고하셨습니다.

마지막으로 박은수 한국장애인고용촉진공단 이사장 인사해 주시고 간부 소개와 업무보고해 주시기 바랍니다. 발언대로 나오시지 말고 그 자리에서 해 주셔도 됩니다.

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 감사합니다.

존경하는 이경재 위원장님, 그리고 환경노동위원회 위원님 여러분!

오늘 제253회 임시국회 환경노동위 회의를 맞이하여 우리 공단의 업무현황을 보고드리면서 장애인고용촉진업무 전반을 검토해 보고 여러 위원님들의 고견을 들을 수 있는 기회를 갖게 된 점을 영광스럽게 생각합니다.

저희 공단은 1990년 설립 이래 우리 사회에서 크게 주목하지 않던 분야인 장애인고용촉진과 직업재활사업을 수행하여 왔습니다. 그간 취업알선, 직업능력개발, 장애인고용사업주 지원 사업 등을 통하여 장애인고용촉진을 위해 노력해 온 결과 2004년도에는 정부부문에서 범정의무고용률을 달성하였으며 민간부문에서도 그에 미치지 못하는 성과를 거두고 있으며 이러한 장애인고용정책의 역량을 국제적으로 인정받아 최근에는 2011년에 제8차 세계장애인기능올림픽을 서울에 유치하는 쾌거를 이루기도 하였습니다.

우리 공단은 장애인기능올림픽을 국제적인 문화축제로 개최함으로써 우리 사회의 장애인에 대한 사회인식 개선은 물론 공단과 장애인 관련 기관의 국제적인 역량을 한층 높이는 전기로 삼고자 합니다.

존경하는 위원장, 그리고 위원님 여러분!

이러한 성과에도 불구하고 장애인고용정책이 그 목적을 달성하기 위해서는 해결해야 할 과제가 적지 아니합니다.

제2차 장애인고용5개년계획이 시행 중반으로 접어드는 올해는 현행 장애인의무고용제도의 재설계가 필요한 시점입니다. 이미 많은 위원님께서

지적하신 바와 같이 1990년 법 제정 당시의 사회적 여건에 기초하여 설계된 의무고용제도는 등록장애인의 기하급수적인 증가에 따라 근본적인 개선을 필요로 하고 있습니다.

2004년 12월 말을 기준으로 등록장애인이 160만 명을 넘어 장애출현율이 3.34%에 이르고 있으며 이와 관련하여 한국노동연구원은 2007년 내에 등록장애인이 200만 명을 넘어설 것이라는 전망을 최근에 발표한 바도 있습니다.

사회 여건에 부합하는 의무고용제를 재설계하고 장애인고용 증진에 보다 효과적으로 기여할 수 있는 다양한 직업능력개발프로그램과 장애인고용사업주 지원프로그램을 개발하는 것이 필요한 때라 하겠습니다.

또한 재원의 부족으로 사업이 위축되고 있는 현실을 말씀드리지 않을 수 없습니다. 기금의 위기는 사업의 목적인 장애인고용 증진이 사업의 재원인 기금의 소진을 초래하는 근본적인 모순구조에 기인한 것이기도 합니다. 또 한편으로는 장애인고용 문제에 대한 국가 차원의 관심과 투자가 크지 않은 데 있다 말할 수 있겠습니다.

장애인고용촉진사업의 원활한 수행을 위하여 사업재원의 분담원칙을 확립하는 등의 장기적 안정화 방안 마련이 절실한 실정입니다.

아무쪼록 장애인고용촉진을 통하여 장애인은 직업을 통한 완전한 사회 참여를 이루고 국가적으로는 장애인인력을 활용한 국가생산성의 제고라는 원인의 성과를 달성할 수 있도록 위원님들의 많은 지도와 지원을 부탁드립니다.

저희 공단도 최선을 다하여 노력하겠습니다.

우리나라 장애인고용촉진과 직업재활사업의 중심축으로서 장애인고용과 관련된 여러 기관들의 정보와 노하우를 통합하고 연계하여 지원함으로써 장애인에게 제공되는 서비스를 실질적으로 개선하겠습니다.

또한 사업주가 장애인을 보다 원활하게 고용할 수 있도록 사업주지원제도를 확대하고 기업특성에 맞는 장애인을 고용할 수 있도록 고용모델을 개발하여 보급하겠습니다.

중증장애인의 고용증진에도 진력을 다하여 장애특성과 개인별 직업능력에 맞는 직업능력개발 서비스를 제공하고 보조공학기기를 효과적으로 제공하여 직업능력을 향상시키겠습니다.

아울러 올해에는 장애인고용률 1% 미만 기업 줄이기 운동을 중점적으로 추진하고자 합니다. 특

히 대기업의 장애인고용률이 저조한 실정을 감안하여 노동부, 사업주 단체와 공동으로 힘차게 추진하여 장애인이 양질의 일자리에 취업하고 기업의 사회적 책임을 다할 수 있도록 노력하겠습니다.

아무쪼록 오늘 이 소중한 자리가 장애인고용 문제에 대한 이해가 확산되는 기회가 되기를 바라며 여러 위원님들께서 장애인고용 문제에 대하여 가지고 계신 애정과 관심이 구체적으로 실천될 수 있도록 앞으로도 많은 지도와 충고를 해 주시기를 부탁드립니다.

저희는 여러 위원님들의 지적과 고견을 경청하고 앞으로 저희가 추진하는 사업에 밑거름이 될 수 있도록 노력하겠습니다.

다시 한번 변함없는 성원과 지도를 부탁드립니다. 업무보고에 앞서 공단의 임원을 소개해 드리겠습니다.

진준민 기획관리이사입니다.

김만수 고용촉진이사입니다.

(임원 인사)

감사합니다.

지금부터 한국장애인고용촉진공단의 업무보고를 시작하겠습니다.

일반현황과 장애인고용 현황보고는 생략하고 2004년도 추진성과 및 평가부터 보고드리겠습니다.

장애인에 대한 취업서비스 제공 부분에서 지역별 장애인고용촉진네트워크를 활용한 직업안정 및 고용의 질 향상을 도모하여 고용의무사업체와 공공기관에의 취업이 증가하였으며 중증장애인과 여성장애인의 취업구성비가 향상하는 등의 성과를 거두었습니다.

정신장애, 뇌병변, 시각장애 등 중증장애인의 장애유형별 직무개발과 적용을 위하여 노력하는 한편 공직분야에 장애인 적합 직종을 발굴하고 공직임용 희망 장애인을 적극 지원하였습니다.

두 번째, 직업능력개발 부분에서는 기능인력 양성 위주로 운영하던 직업전문학교를 종합적 직업능력 개발서비스를 제공하는 직업능력개발센터로 역할을 개편했습니다.

5개 센터별로 특성화 공과를 지정하고 중증장애인 위주의 장애유형별 특화훈련을 실시하여 훈련효과를 제고하고 노동시장 수요에 부응하는 맞춤형·주문식 훈련방식을 도입하였습니다.

다음으로 장애인고용환경 개선 부분에서는 장애인표준사업장을 육성하고 사업재원을 다각화했습니다. 복권기금을 활용해서 자영업 창업 육성·

지원을 강화하는 한편 사업주 및 장애인 용자지원제도를 적극적으로 운영하여 장애인고용 환경을 조성하고자 노력하였습니다.

이상 보고드린 바와 같이 저희 공단은 장애인 고용서비스를 선진화하기 위해서 지역별 장애인 고용네트워크를 구축함으로써 서비스의 질을 개선하고 대기업, 공공부문 등 양질의 장애인 일자리를 창출하기 위해서 노력하였으며 새로운 직업 능력개발시스템으로 시장수요 요구에 부응하는 장애인 인력을 양성하기 위해서 직업전문학교를 직업능력개발센터로 개편·운영하는 등의 상당한 성과를 거두었으나 직업재활 관련 기관 간 서비스 연계가 아직까지도 미흡하고 민간부문의 장애인고용이 여전히 저조한 실정이며 장애인고용촉진사업의 원활한 추진을 위하여 조직역량을 강화하고 재원분담원칙을 확립하여 기금을 장기적으로 안정화하여야 할 필요성을 확인하게 된 해였습니다.

최근의 업무추진현황을 보고드리겠습니다.

먼저 정부부문의 의무고용률 달성에 관한 사항입니다.

국가, 지방자치단체 등 87개 정부기관의 2004년 12월 말 현재 고용률이 전년도 대비 0.17%p 증가하여 1991년 제도 시행 이후 처음으로 의무고용률 2%를 달성하였습니다.

의무고용률 달성기관도 39개 기관에서 54개 기관으로 증가하였으며 장애인공무원의 연평균 증가인원 역시 문민정부 당시 1년에 263명, 국민의정부 당시 1년에 273명 채용에서 참여정부에서는 701명 채용으로 크게 향상되었습니다.

향후 계획으로 저희 공단은 기관별 장애인공무원 고용실태평가를 토대로 장애인공무원 충원 지원기능을 강화하여 2007년까지 모든 기관이 의무고용률을 달성하도록 노력하겠습니다. 중증장애인의 공직 진입 확대 시범프로그램을 운영하는 것을 통해서 중증장애인 위주의 고용촉진으로 질적 전환도 추진하겠습니다.

정부투자 출연기관에 대해서도 공공부문의 선도적 역할을 강조하고 경영평가지표에 반영하여 장애인고용을 독려하겠습니다.

최근 저희 공단은 2011년 제8회 국제장애인기능올림픽을 서울에 유치하는 데 성공하였습니다. 장애인고용에 대한 사회적 관심을 제고할 수 있는 전기를 마련할 수 있도록 기능경기 외에도 레저, 생활기술, 각종 문화행사 등을 다양하게 진행

하여 장애인의 국제적 종합축제로 승화시키고 정부 및 기업체의 장애인 기능인력에 대한 적극적인 지원을 유도할 수 있도록 추진하겠습니다.

세 번째로 산학연 교류 증진을 위하여 노력하고 있습니다.

기업체, 대학교, 연구기관과 적극적으로 교류하여 다양한 장애인고용서비스를 개발하고 서비스의 질을 향상시키기 위하여 교류를 추진하여 주식회사 옥선과 창업스쿨을 공동운영하는 등의 가시적인 성과를 거두고 있습니다. 그 밖의 나사렛대학교, 강남대학교, 용인대학교, 세종연구소 등과도 교류협약을 체결하였고 매일노동뉴스, 성공회대학교, 국립한국재활복지대학과도 교류협약 체결을 추진하고 있습니다.

2005년도 업무추진계획입니다.

2005년도 중점 추진사항은 도면을 참고하여 주시기 바랍니다.

다음, 취업지원서비스를 선진화하겠습니다.

지역별로 장애인고용네트워크를 구축·운영함으로써 장애인고용 관련 서비스기관 간의 지역서비스 연계망을 통해서 취업에 필요한 포괄적인 지원을 효과적으로 제공하기 위하여 단계별 추진 전략을 수립하여 연중 추진하도록 하겠습니다.

그리고 취업에 보다 큰 어려움을 겪고 있는 중증장애인 취업지원서비스를 강화해 나가겠습니다.

취업장애인 중 중증장애인은 16.1%로 현재는 그 비율이 높지 않은 상황에 있습니다. 중증장애인의 경우 전문·사무직종보다 단순노무직종에 근무하는 비율이 높아 특정 직종과 업종에서 벗어나지 못하고 있는 실정입니다.

중증장애인의 고용촉진을 위해 장애유형별로 적합한 직무를 발굴하고 사업체 특성별로 고용모델화하여 보급하도록 하겠습니다. 그리고 장애인의 직업생활에 필요한 보조공학기기를 체계적으로 지원하여 직업능력을 향상시키겠습니다.

또한 직업능력개발센터를 장애유형별로 중증장애인 특화 프로그램 운영기관으로 전환하여 취업이 어려운 6대 장애유형에 대해 기업과 연계하여 맞춤형훈련을 실시하도록 하겠습니다.

대기업 중심의 장애인고용을 확대하기 위하여 노력하겠습니다.

‘장애인 고용률 1% 미만 기업 줄이기 운동’을 금년에 집중적으로 전개하겠습니다. 공단과 기업이 고용증진협약서를 체결하여 공단은 개별기업에 맞는 종합적인 서비스를 제공하고, 기업은 지

원제도를 활용하여 장애인을 고용할 것을 약정하는 적극적 고용전략을 추진하고 연계고용제도를 활성화하여 대기업의 장애인 고용을 유도하겠습니다.

경쟁력 있는 장애인인력을 육성하기 위해서 공공 및 민간 직업훈련기관이 서비스를 제공하기 어려운 중증장애인에 대한 직업능력개발서비스를 강화하겠습니다.

그리고 노동시장 수요와 구인사업체의 눈높이에 맞는 기능인력을 양성할 수 있도록 맞춤형 훈련을 확대해 나가겠습니다. 또한 전문화된 직업능력평가 등 장애인의 직업능력 개발을 위하여 필요한 다양한 직업재활 프로그램을 운영하고, 권역별 직업훈련기관 간 네트워크를 구축하여 역할 분담을 통한 직업능력 개발 서비스의 질을 제고하는 동시에 직업능력 개발 서비스 제공 인원을 확대하여 훈련 수요를 충족하겠습니다.

장애인 일자리를 확대하고 고용환경을 개선하겠습니다.

일반 노동시장에서 경쟁을 통해서 취업이 어려운 중증장애인의 일자리 창출을 위하여 장애인 표준사업장을 육성하고 장애인 표준사업장이 수익성과 공익성을 동시에 만족시킬 수 있도록 지방자치단체와 비영리법인·민간기업의 협력모형으로 발전시키고, 장애인 다수고용 사업체에 대하여는 판로확보·생산성 향상 등을 위한 경영컨설팅을 제공하고 의무고용사업체와의 연계고용을 강화하도록 노력하겠습니다.

그리고 장애인의 자영업 창업 지원을 확대해 나가겠습니다.

장애인의 현실적 꿈인 경제적 자립을 실현할 수 있도록 현재 복권기금에서 확보한 예산으로 매입한 건물(천호동 소재)에 창업할 수 있게 함으로써 일자리를 창출하도록 노력하겠습니다.

지금 현재 천호동 영업장소와 유사한 형태의 백화점을 운영하고 있는 (주)중소기업유통센터와 전문 컨설팅업체 등 2개 기관에 컨설팅 용역을 실시하여 세부 운영 방안을 준비 중에 있습니다.

대기업 공약을 위해서 연계고용제도를 활성화시켜 나가겠습니다.

경충, 대한상의 등 사용자단체를 설득하여 장애인을 직접 고용하기 어려운 대기업이 연계고용을 통하여 간접고용할 수 있도록 분위기를 조성하고 연계고용 부담금감면제도를 홍보하여 연계고용을 활용한 장애인고용에 관심을 가지도록 유

도하겠습니다.

장애인 고용환경 조성을 위해서 노력을 해 나가겠습니다.

장애인고용사업체의 경영기술상의 문제점을 경영전문가의 진단과 지도를 통해 해결함으로써 장애인 근로자의 고용안정과 처우개선을 위하여 경영컨설팅을 지원하고, 편의시설 미비로 인한 이동권의 제약과 타 장애유형보다 노동시장 진입이 어려운 중증장애인의 고용확대를 위해서는 재택근무 등 새로운 고용모델을 적용 지원하도록 하겠습니다.

사업주 용자·지원으로 고용창출을 도모하겠습니다.

사업주 등 수요자의 욕구와 장애인 고용 활성화를 위해 용자·지원제도를 개선하여 운영자금 대상을 상시근로자 50인 이상 사업주에서 전 사업장으로 확대하여 새로운 일자리 창출을 위해 노력을 하고, 시설장비 무상지원 대상을 권장시설에서 편의시설로 확대하여 사업주의 고용환경 개선 비용 경감을 통한 고용을 유도하도록 하겠습니다.

그리고 장애인 근로자 용자·지원 내실화로 고용안정을 도모하겠습니다.

자동차구입자금 및 직업생활안정자금 용자 결정 시 중증장애인을 우선 지원함으로써 지원 효과를 극대화하고 자영업 희망 장애인을 위한 창업자금 용자와 영업장소 전대지원을 실시하여 경제적 자립기반을 마련하는 데 도움을 주도록 노력하겠습니다.

또한 장애인 고용 사업주에게 장려금을 신속하게 지원하기 위한 효율적인 운영 방안을 마련하여 고객만족도 향상 및 장애인의 고용안정과 신규고용 창출에 기여하도록 노력하겠습니다.

장애인 고용 인프라 확충에 관한 사항입니다.

장애인 고용 관련 연구와 개발을 강화해서 2005년도 장애인 근로자 실태조사 시 사업체 실태 관련 조사항목과 장애인 근로자 관련 조사항목을 각각 보완하여 정책의 활용성을 높이도록 노력하겠습니다.

그리고 정신적 장애인의 직업적 특성에 따라 적합직무로 선정된 세차 직무를 전국적으로 확산하기 위하여 기업과 재할 관련 기관과 연계하여 인력수요공급시스템을 구축함으로써 체계적인 인력 공급을 추진하겠습니다.

보조공학기기를 효과적으로 지원하여 장애인 근로자의 직업능력을 향상시켜 나가겠습니다.

사업체의 근로장애인을 직접 방문하여 개별 장애특성에 적합한 보조공학기기를 상담·평가하는, 찾아가는 서비스를 제공하고 보조공학기기를 신규채용 장애인에 우선 지원하여 고용증진 효과를 제고하도록 노력하겠습니다.

그리고 적극적인 홍보를 실시하여 사회적 인식을 개선하도록 노력을 하겠습니다.

공익광고와 캠페인을 통하여 국민인식 개선과 공감대를 확대하고 기업의 사회적 책임이행 여부가 전 사회적 관심사로 부각되는 최근의 추세를 장애인 고용과 연계하여 장애인 고용의무의 이행을 통한 기업이미지 개선을 독려하겠습니다.

기능경기대회 개편에 관한 사항입니다.

사회와 기업의 장애인 고용에 대한 인식을 개선할 수 있도록 직종경기 위주로 운영되던 대회를 범국민적 행사로 개편하고 산업사회의 변화에 부응하는 다양한 분야의 기능양성 직종을 신설하고 사양직종을 폐지하는 한편 기업체와 취업을 연계한 맞춤형직종을 운영하도록 하겠습니다.

그다음에 저희 공단이 그동안 추진해 온 경영혁신 추진 현황 및 계획에 대해서 보고드리겠습니다.

먼저 추진성과입니다.

저희 공단은 장애인고용서비스의 질을 향상시키기 위하여, 첫째 의무고용제의 효율적 운영 및 사업주 지원, 둘째 장애인고용서비스의 연계·지원 강화, 셋째 연구·개발기능 강화 등 공단의 3대 핵심역할을 선택하고 이를 집중 추진하기 위하여 역할과 기능조정을 통하여 인력을 재배치함으로써 사업주 지원업무 담당조직을 신설·강화했습니다.

고용개발원의 양성훈련을 직업능력개발센터로 이관하고 연구개발기능 강화를 위해 팀제를 도입하였습니다. 또한 조직역량 강화를 위하여 직급을 파괴하는 복수직급제를 과감하게 도입하여 일하는 조직문화를 조성하였으며 센터원장, 고용개발실장, 본부 부장 등 주요 직위에 대해 직위공모를 실시하여 능력 있는 직원이 능동적으로 인사에 참여할 수 있는 기회를 부여하고 업무적격자가 발탁될 수 있는 가능성을 높여 능력 위주의 인사풍토를 조성하겠습니다.

다음은 2005년 추진계획입니다.

2004년도 시범실시 추진 성과를 바탕으로 소속기관이 새로운 역할을 집중하여 수행할 수 있도록 여건을 조성하여 기업지원 프로그램을 강화하

여 장애인의 고용환경을 개선함으로써 일자리를 확대하고, 노동시장의 수요와 장애유형별 특성 및 장애인의 직업능력에 맞는 특화훈련을 실시하고 직접적인 고용서비스는 지역별 장애인 고용네트워크를 활용하여 추진하되 공단은 네트워크를 구축하고 지원하여 장애인에 대한 서비스의 질을 향상시킬 수 있도록 노력하겠습니다.

성과관리시스템을 구축하겠습니다.

객관적인 성과를 토대로 개인, 부서, 기관을 평가하는 성과관리시스템을 구축하여 공단사업 및 운영실적을 합리적으로 평가하고 그 성과에 따른 공정한 조직 운영의 기틀을 확립하고 경영성과를 측정하여 조직 운영에 반영하도록 하겠습니다.

고객 중심의 조직 문화를 조성하도록 하겠습니다.

저희들이 '실사구시 과학경영'을 경영이념으로 채택하고 실용주의·과학주의·개방주의의 관점에서 지속적인 경영 혁신을 추진하는 동시에 고객의 관점에서 예산 편성에서 사후관리까지 합리적으로 관리하고 집행상 불합리한 점 및 낭비요인 등은 제거해 나가도록 하겠습니다.

이상으로 제253회 임시국회 업무보고를 마치겠습니다.

보고드린 사항 외에도 다양한 노력을 경주하여 효과적인 장애인 고용정책을 수행할 것을 약속드리며 아울러 많은 관심과 지도를 부탁드립니다.

경청해 주셔서 감사합니다.

○위원장 이경재 이사장님 수고하셨습니다.

다음은 위원님들의 질의순서가 되겠습니다. 다음은 회의 벽두에 김영주 위원께서 의사진행발언으로 제기한 문제와 관련해서 여야 간사 간의 협의 결과 이 자리에 나와 계신 노동부차관께서 적절한 해명을 하시는 것으로 매듭짓기로 했습니다.

노동부차관님 나오셔서 해명해 주시기 바랍니다.

○노동부차관 정병석 노동부차관입니다.

김영주 위원님께서 제기한 문제에 대해서는 저희 담당자가 국회의원의 의정활동에 대한 이해 부족으로 발생한 것으로서 실무를 총괄하는 차관이 김영주 위원님을 비롯하여 환노위원 모두께 진심으로 사과를 드립니다. 차후에 이러한 일이 재발되지 않도록 차관이 책임을 지고 적절한 조치를 취하도록 하겠습니다.

○위원장 이경재 그 자리에 서 계세요.

노동부 과장이 의원의 보도자료를 반박하는 것

에 대해서는 사과도 하셨지만 또 하나 중대한 문제가 있습니다.

조금 전에 차관께서 해명하는 과정에서 국회의원의 보도자료가 나가는 것이 장애인들에게 만족스럽지 못한 분위기를 조성할 우려가 있기 때문에 이를 막아야 한다는 뜻에서 해명자료를 이렇게 마련하셨다는데 이 말씀 자체도 중요한 말씀이라고 생각합니다.

잘 아시다시피 삼권분립의 민주주의 국가에서 국회와 국회의원은 정부를 견제하고 비판하는 것이 고유의 임무입니다. 사실관계와 상관없이 그것을 막아야 한다는 뜻에서 이렇게 하는 것이 마치 정당한 것처럼 말씀하셨는데 이것은 국회와 국회의원의 고유임무에 대한 중대한 방해행위다 이렇게 생각이 되어서 이 부분에 대해서 사과를 하셔야 됩니다.

**○노동부차관 정병석** 제가 아까 말씀드린 취지는 표현이 잘못된 것 같습니다마는 제가 말씀드린 취지는 오늘이 장애인의 날이기 때문에 정부의 장애인정책에 대한 여러 가지 비판적인 기사가 나가는 것 자체가 상당히 적절치 않겠다는 그런 마음이 앞서 가지고 그것을 해명하는 자료가 어제 실무자선에서 급하게 나가게 됐다는 것을 제가 말씀드린 것입니다.

그래서 아까 위원장님이 말씀하신 그렇게 위원님들의 활동을 비판한다든지 개입한다든지 하는 취지는 전혀 아니었고요, 단지 오늘 이렇게 중요한 날에 이런 비판적인 보도가 나가는 것에 대해서 조금이라도 이것을 희석시키는, 그런 의미가 앞서 가지고 했다는 취지로 말씀을 드린 것입니다.

**○위원장 이경재** 차관하고 논쟁하고 싶지는 않습니다마는 하여튼 그 표현 가운데에서 국회의원이 보도자료를 장애인의 날에 발표한 이유는 바로 장애인들의 복지를 증진해야 한다는 뜻에서 문제를 지적했는데 그것을 희석시키는 쪽이 마치 정당한 것처럼 얘기하는 것은 국회의원의 고유임무에 대한 이해 부족이다 이렇게 생각이 되어서 그 말씀을 해명하라는 것인데 또 그것이 정당하다고 생각을 하시는 것입니까?

**○노동부차관 정병석** 그런 뜻은 전혀 아닙니다.

**○위원장 이경재** 알겠습니다.

들어가세요.

위원님들의 질의는 국회법 제60조제2항의 규정에 따라서 일문일답을 원칙으로 하되 위원님들이 원하시면 일괄질의도 하실 수 있도록 하겠습니다.

효율적인 회의 진행을 위해서 질의는 답변시간을 포함해서 15분을 드리도록 하겠습니다.

위원님들의 적극적인 협조를 당부 드립니다.

그러면 먼저 장복심 위원님 질의순서가 되겠습니다.

장복심 위원님, 1번으로 많이 나오시네요? 축하드립니다.

**○장복심 위원** 고맙습니다.

반갑습니다.

장복심 위원입니다.

상임위 준비하시느라고 기관장님 이하 관계 직원들의 노고에 감사하다는 말씀을 드립니다.

오늘 장애인의 날이어서 제일 먼저 한국장애인고용촉진공단 이사장님께 질의하겠습니다.

이사장님으로 취임하신 지 1년 됐습니까?

**○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 이제 10개월 됐습니다.

**○장복심 위원** 그동안 수고 많이 하셨습니다.

전반적으로 근로자 및 창업자의 융자 및 지원 사업은 매년 안정적인 사업 집행이 이루어지고 있는 것으로 보입니다마는 한 가지 개선해야 할 사항은 장애인 융자의 50%~70% 정도의 높은 비율을 경증 장애인이 차지하고 있다는 것입니다. 동의하십니까?

**○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 그렇습니다.

**○장복심 위원** 또한 장애인 창업융자는 현행 지원 한도액이 5000만 원입니다. 이 자금으로 대도시에서는 상가 임차가 어렵지 않겠나 생각합니다.

**○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예.

**○장복심 위원** 한정된 예산의 합리적인 운용을 위해서 자금이 필요한 중증장애인에 대한 우선 지원방안을 강구하고 특정 기간에 맞춘 형식적인 사후관리에서 탈피해서 창업자가 보다 조속히 안정적인 경영상태가 될 수 있도록 경영컨설팅 등 지원서비스를 확대할 필요가 있다고 생각되는데 이사장님께서 어떻게 생각하십니까?

**○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 저희들도 경영컨설팅을 좀더 수준 높게 그리고 또 확대해서 서비스를 제공하려고 준비하고 있습니다.

**○장복심 위원** 감사합니다.

다음은 노사정위원회 위원장님께 질의드리겠습니다.

노사정 대화 복원이라는 새로운 희망과 함께 노사정위원회 위원장직을 연임하시게 되었습니다.

축하의 말씀을 드려야 할지 고생 많이 하시는데 위로의 말씀을 드려야 할지 모르겠습니다. 아무튼 국가를 위해서 중요한 일을 하게 된 것에 대해서는 축하를 드리겠습니다.

위원장님께서도 잘 아시다시피 우리나라가 한 단계 도약을 위해서는 노사정 모두가 신뢰를 바탕으로 한 발짝씩 양보해서 사회적인 협약을 마련하는 것이 무엇보다도 중요하며 이 과정에서 노동부뿐만 아니라 노사정위원회의 역할이 매우 중요하다고 생각합니다.

위원장님께서서는 향후 노사정 간 신뢰와 타협에 바탕을 둔 사회적 협약을 마련함에 있어서 어떠한 전략으로 임할 계획이신지요? 향후 어떻게 전개될 것으로 예상되는지 간단하게 답해 주실 수 있으니까요?

**○노사정위원장 김금수** 노사정위가 98년 1월 출범 이래 크고 작은 사회적 합의들을 많이 해 왔습니다. 구체적으로 말씀드리면 한 136건에 해당되는, 이게 넓은 의미에서는 사회규약으로 볼 수가 있을 것입니다. 그리고 특히 작년 2월에는 일자리만들기 사회협약을 체결했습니다.

그 과정에서 장복심 위원님께서 말씀하신 사회협약 체결에 있어서 가장 중요한 것은 신뢰를 바탕으로 한 대화와 타협이라고 보입니다. 그런데 현재 우리나라 노사관계의 구조상 이와 같은 여건들은 충분히 성숙했다고 보기는 어렵고요. 그래서 우선 노사관계 선진화를 위한 의식·관행·행태·제도에 대한 개혁을 추진하는 것이 우선적이라고 보입니다.

그러면서 사회적 대화체제의 활성화, 정착화가 뒷받침이 되어야 되고 그런 뒷받침 위에서 큰 형태의 사회협약 체결을 위해서 이른바 스몰딜(Small deal), 작은 형태의 사회협약들이 충실히 축적이 되고 그래서 그것을 바탕으로 해서 큰 틀의 사회적 협약이 체결되어야 된다고 봅니다.

노사정위 개편과 더불어서 아마도 내부 체제 정비가 사회적 협약 체결을 위한 단초를 여는 계기가 되지 않을까 이런 희망적인 관점에서 일을 하고 있습니다.

**○장복심 위원** 노사정위원회는 일자리만들기 사회협약과 관련하여 이행현황을 점검하고 있지요?

**○노사정위원장 김금수** 예, 그렇습니다.

**○장복심 위원** 기업의 인위적인 고용조정 자체 및 인력 채용 시 우선 재고용 및 임금채권보장제도 적용대상 확대가 미흡한 것으로 평가된 바 있

습니다.

향후 이 두 가지 사업이 제대로 추진되기 위해서는 어떠한 방향으로 진행되어야 할 것인지에 대해서 위원장님이 간단한 견해를 얘기해 주실 수 있으니까요?

**○노사정위원장 김금수** 임금채권보장제도 적용대상 확대는 아까 근로복지공단 쪽에서 업무보고에도 나왔습니다마는 노동부가 주관이 되어서 현재 추진 중에 있고 기업의 인위적 고용 조정 자체 및 인력 채용 시 우선 재고용에 관해서 이런 문제들에 대한 평가지표를 마련한다는 자체가 상당히 어렵고 결과에 대한 노사 간의 평가 자체도 서로 상당히 다릅니다.

그러나 기업의 인위적인 고용 조정을 최대한 자체하고 인력 채용 시 재고용 문제는 현재 총리 산하에 일자리만들기위원회가 있으니까 분기별로 노사정 대표들이 참여해서 이행점검과정을 통해서 독려할 계획입니다.

**○장복심 위원** 간단하게 몇 가지만 더 확인하겠습니다.

언론보도에 따르면 일부 금융권에서 신종 사직 수단으로 신규고객영업팀, 특수영업팀 등을 운영하고 있다고 하는데 개선방향이 필요하다고 생각됩니다. 어떻게 생각하십니까? 노사정위원회 차원에서 혹시 이것에 대한 대책 마련이 되어 있습니까?

**○노사정위원장 김금수** 지난번 노사정위 본회의에서 금융노동조합위원장 출신인 한국노총 이용덕 위원장이 이 문제를 바로 제기했습니다. 그 뒤에 금융부문 구조조정특위에서 2005년도 의제로 금융부문 상시적 구조조정에 따른 고용안정 방안을 의제로 채택을, 아직 확정은 안 되었습니다, 해서 여기에서 아마 집중적으로 논의가 될 것으로 보입니다.

**○장복심 위원** 고맙습니다.

산재의료관리원이사장님, 오래간만에 뵙는데도 살이 하나도 안 찼네요? 힘드신가 봐요?

산재의료관리원이 기획예산처가 실시한 정부 산하기관의 고객만족도 조사결과 75개 산하기관 중 상위 15개 기관으로 평가를 받았습니다. 노동부 쪽에서는 가장 높은 평가를 받은 것 같은데 앞으로 보다 나은 대국민 서비스를 기대하겠습니다.

고생하셨습니다.

**○산재의료관리원이사장 이만호** 감사합니다.

**○장복심 위원** 다음은 근로복지공단 방 이사장

님, 임금채권보장제도 적용대상자 확대의 필요성과 관련하여 현재 임금채권 보장을 위한 지급범위가 최종 3월분의 임금과 휴업수당 그리고 3년간의 퇴직금만을 보장하고 있어서 보장범위에 한계가 있다는 지적이 많습니다.

퇴직금의 경우 금년 12월부터 도입될 예정인 근로자퇴직급여보장법안으로 일정 부분 해소될 수도 있습니다. 이는 임금은 근로자와 가족의 유일한 생계유지 수단으로 당장 몇 개월치 임금을 받지 못하면 그 가족은 물질적·정신적으로 많은 고통 속에서 생존권마저 심각하게 위협을 당할 수도 있다는 점을 알고 계시지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**장복심 위원** 따라서 임금채권보장기금의 보장범위를 확대할 필요가 있다고 생각하고, 특히 도산의 경우로 제한하기보다는 장기체불사업장에 대해서도 체당금이 지급될 수 있는 제도적인 개선이 필요하다고 생각합니다. 이사장님 생각은 어떠십니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 위원님께서 지적하신 바와 같이 저희 공단도 그 점에 대해서 많은 연구를 했고 작년도에 중장기 5개년계획안에 가동 중인 사업장의 근로자들에게도 체불임금이 발생할 때 지급할 수 있도록 제도를 고쳐야 된다고 하는 의견을 노동부에 제출했고 노동부와 지급 협의 중에 있습니다.

○**장복심 위원** 다음은 산재보험 급여 제공에 있어서 사전승인절차 폐지 및 사후심사제도, 즉 선진료 후 평가제도 도입의 필요성에 대해서 질의합니다.

사전승인절차의 개선이 필요하다고 저는 생각되는데요. 산재와 직업병이 발생한 시점부터 객관적인 기준에 합당하면 담당 주치의의 소견에 따라 별도의 승인 절차 없이 요양급여와 휴업급여를 제공받을 수 있도록 하는 방안이 필요하다고 생각되는데 이사장님의 견해는 어떠십니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 지금 위원님께서 지적하신 내용이 노동계에서 많이 주장하고 있는 내용들입니다.

그런데 저희들의 고민 중 하나는 만일 그렇게 선지급을 했을 때 최종 판정이 업무 외의 재해로 판정되었을 경우 그것을 회수해야 될 텐데 과연 회수할 수 있을까 하는 부분에 저희들의 고민이 있습니다.

그래서 이런 부분들에 대해서는 좀더 면밀한

검토가 필요하고, 만약 시행한다고 하면 이것이 회수되었을 때 이 부분에 대한 본인 부담이라든지 휴업급여라든지 하는 것들이 사업주가 보증을 한다고 하는 전제하라면 이것은 긍정적으로 검토할 필요가 있다고 생각을 합니다.

○**장복심 위원** 다음은 산재보험과 관련해서 한 가지 더 확인하겠습니다.

노조 전임자의 산재보험 보호 방안에 대한 내용인데요. 현재 행정부의 해석은 업무 외 재해라고 해석하고 있고 대법원의 판례는 업무상 재해라고 규정하고 있습니다. 노동조합 전임자의 산재보험 보호를 위해 현행 산업재해보상보험법을 개정해야 한다는 주장이 설득력을 얻고 있는데요, 이에 대한 이사장님의 견해는…… 이것은 좀 길겠지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 간단하게 할 수 있습니다.

○**장복심 위원** 예, 하십시오.

○**근로복지공단이사장 방용석** 저희들은 노동부의 행정해석을 우선시해서 업무를 하고 있습니다. 전임자에게 지급되는 금품은 임금으로 볼 수 없다는 것이 노동부의 행정해석이기에 때문에 현재 전임자들에 대한 산재보험 처리가 잘 되지 않고 있고 그래서 노동계의 많은 요구가 있기 때문에 이것도 노동부와 협의 중에 있다는 말씀을 드리겠습니다.

○**장복심 위원** 다음은 근로복지공단에서 시행하고 있는 실업자 창업 지원사업에 대해서 질의드리겠습니다.

근로복지공단은 근로자 생활안정자금 대부사업과 관련하여 장기실업자 자영업 창업 지원사업과 실직 여성가장 자영업 지원사업을 실시하고 있지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**장복심 위원** 현재 대출금리가 어떻게 됩니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 5.5%인데 앞으로 1% 정도 내릴 계획을 가지고 있습니다.

○**장복심 위원** 다른 공단 대부사업과 유사한 창업자금 대부사업을 실시하고 있는 여성부나 서울시 등의 대출금리가 3~4.5%인 점 알고 계시지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**장복심 위원** 그 정도 선으로 내려 주시면 생활안정자금에 좀더 도움이 되겠지요.

○**근로복지공단이사장 방용석** 현재 상태로는 1%를 내려서 4.5% 정도로 하려고 노동부와 협의 중에 있습니다.

○**장복심 위원** 고맙습니다.

다음은 산재의료관리원이사장께 질의드리겠습니다.

특별법에 의해 설립된 타 공공의료기관과는 달리 의료법상 시설·인력 기준에 대한 특례 미적용으로 인해 과도한 운영 경비가 발생하고 있다는 점이 많이 지적되고 있습니다. 그렇지요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 예.

○**장복심 위원** 서울대학교병원설치법을 설립 근거로 둔 서울대학교병원이나 지방공기업법을 설치 근거로 둔 지방공사의료원 등은 모두 면세 혜택을 받고 있지요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 예.

○**장복심 위원** 현재 의료관리원은 목적사업 수행에 있어서 업무 전반에 대해 근로복지공단뿐만 아니라 노동부와도 협의를 거쳐야 하는 등 이중적인 지도·감독을 받고 있지요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 예.

○**장복심 위원** 이것으로 인해 의사결정의 신속성 및 적시성, 예산의 안정성 확보 곤란 등의 문제에 직면해 있지요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 예.

○**장복심 위원** 따라서 의료관리원의 법적 지위를 확보할 필요가 있다고 생각합니다. 특히 산재보험법을 개정해서 설립 주체와 지도·감독 업무를 일원화하거나 특별법을 제정하는 방안이 있다고 생각되는데 이사장님 생각은 어떠십니까? 노동부와 협의하고 있는 것으로 알고 있는데 노동부와의 협의 내용을 말씀해 주실 수 있겠습니까?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 협의는 실무선에서 굉장히 오래 했고, 또 저희 장관님이 오실 때나 본부인 노동부에서 회의가 있을 때 보고를 드렸습니다.

그런데 이 문제는 사실 직제와 인력 또 기관장의 지위가 바뀌는 것이기 때문에, 즉 재출연기관장에서 출연기관장으로 바뀌는 것이기 때문에 이 부분은 관계 부처도 많고 해서 지금 현재 저희들이 발전위원회를 구성했습니다. 노동부 국장뿐만 아니라 유관기관들의 이사급에서 임원들이 발전위원회를 구성해 가지고 지금 현재 이 부분을 논의하고 있습니다. 금년 5월 말이면 논의가 끝납니다.

그런데 지금까지 제가 보고를 드렸을 때 긍정적인 답변을 받은 바는 없지만 부정적인 말씀도 들은 바가 없습니다. 긍정적인 반응은 있었습니

다마는 여러 가지로 상당히 복잡한 부분이기 때문에 신중을 기해서 계속 논의를 하고 있습니다.

○**장복심 위원** 수고 많이 하셨습니다.

나머지는 추가질의 시간에 하겠습니다.

고맙습니다.

○**위원장 이경재** 장복심 위원님 수고하셨습니다.

다음은 공성진 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**孔星鎭 委員** 여러 기관장님들의 인사 및 보고 말씀 잘 들었습니다.

오래간만에 만나 뵙게 되어 매우 반갑고, 특히 오늘은 장애인의 날입니다.

조금 전 존경하는 김영주 위원님의 적절한 문제 제기와 그것을 풀어 나가는 과정에서 보여 준 양당 간사님들의 노력, 그리고 그 와중에서 국회의 권위에 대한 새로운 해석을 다시 한번 우리에게 알려 주신 위원장님의 말씀, 모두 경청해야 될 부분이라고 생각하고 환경노동위원으로서 한편 뿌듯한 자긍심을 갖게 되었습니다.

저는 서울 강남을 출신입니다.

우리 강남 지역은 대부분 중산층들이 많이 모여 사는 곳으로 알고 있지만 실질적으로 기초생활보호대상자 및 서울에서 가장 큰 장애인마을이 소재하고 있는 곳이기도 합니다.

그래서 오늘 장애인촉진공단의 박은수 이사장님께 두 가지 정도의 질의를 드리고 노사정위원장님께도 한 가지 정도의 질의를 드리고 제 질의를 마치도록 하겠습니다.

먼저 박은수 이사장님, 저희 수서 쪽에 큰 장애인마을이 소재하고 있다는 것 알고 계시지요? 잘 모르세요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 얘기는 들었습니다마는 제가 아직 가 보지를 못했습니다.

○**孔星鎭 委員** 현장을 아직 가 보지 않으셨습니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 죄송합니다.

○**孔星鎭 委員** 제가 점심식사 후에 그곳을 방문할 예정으로 되어 있습니다. 그런데 어떻습니까? 여기 보고서에도 나와 있습니다마는 지금 민간기업은 1%밖에 되지 않고 정부나 국영기업체도 한 13~14년 걸려 가지고 겨우 2%를 맞추고 있는데, 예를 들면 지금 삼성그룹 같은 경우는 어느 정도의 퍼센티지로 장애인을 고용하고 있는지 혹시 알고 계세요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 0.26%

에 머물고 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 그렇습니다. 엄청난 이익을 내고 있는 이런 대기업도 그 정도밖에 되지 않습니다. 그래서 이것을 일률적으로 2% 맞추는 것을 권고하거나 1% 올리기 운동을 하는 것보다는 차라리 각 기업마다 특성이 있단 말이에요. 그러니까 자율적으로 맡겨 가지고 기업 부담금을 오히려 양성화하는 것도 나는 의미가 있다고 보는데 그런 탄력적인 대응에 대한 계획은 보고서에 안 나와 있어요. 어떻습니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 저희들이 부담금을 1%도 지키지 않는 기업에 대해서는 우선적으로 1.5배의 가산징수를 하도록 규정을 고쳤습니다. 그렇게 부담금 강화로 대응을 하고 있고요.

또 한 가지는 대기업에 대해서 연계고용으로, 직접고용이 굉장히 어렵다면 장애인을 다수 고용하고 있는 사업장에 적절한 도급 물량을 줌으로써 고용한 것으로 간주되도록 하는 연계고용 활성화도 대안으로 제시하고 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 그것이 활성화 되면, 예를 들어서 삼성전자나 LG 내의 연구기관도 장애인 관련 연구 기능이 지금 나오고 있지 않습니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 그렇습니다.

○**孔星鎭 委員** 그리고 제가 알기로는 각 기업마다 사회봉사단이라는 것이 하나의 시스템으로 정착되어 있는 것으로 알고 있습니다. 그래 가지고 지금 여러 형태로 소외계층에 대한 지원을 각 그룹에서 하고 있는데 굳이 사회적 비난을 감수하면서 0.26%밖에 올리지 못한다는 것은 그 기업의 특성이 있을 것이다 하는 얘기지요.

그래서 저는 그런 것을 보다 적극적으로, 이제는 개인에 대한 평가도 다면평가가 이루어지고 있지 않습니까? 그러니까 이제는 고용촉진을 위한 방안도 좀 다양하게 전개할 필요가 있다는 차원에서 제가 지적의 말씀을 드립니다.

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 저희들도 기업의 어떤 고유 사정이 있을 것으로는 판단하기 때문에 우선 이 법 규정을 지키겠다는 의지만 보여 준다면 여러 가지 형태의 다양한 고용형태에 대해서는 저희들이 서로 논의하고 또 지원할 생각을 가지고 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 좋습니다.

그리고 장애인 고용 표준사업장, 여기에서 보

게 되면 몇 개 연대를 해 가지고 판로도 개척해 주고 이렇게 하고 있는데, 실질적으로 16개의 표준사업장이 다른 일반 민간인이 운영하는 사업장만큼 효율적으로 운영될 수 있습니까?

이것을 관리하는 분들이 민간기업을 운영했던 경험이 있는 분입니까, 아니면 공무원 출신입니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 표준사업장쪽은 주로 민간에서 경영 활동을 해 오시던 분들입니다.

○**孔星鎭 委員** 왜냐하면 혹시라도 우려되는 것이, 이런 것들을 운영 관리하는 분들이 시장경제라든가 이런 것에 대한 마인드가 없는 분들이 그냥 국가의 위탁을 받아 가지고 하는 경우가 많거든요.

그런데 이런 것은 민간 출신들이 많이 한다 이런 말씀이시지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 하고 있습니다마는 조금 저희들이 부족하게 느껴지는 점은, 장애인들을 30% 이상 다수 고용하고 있기 때문에 경영 실적을 내는 데 어려움을 호소하고 있어서 대기업이나 지방자치단체가 컨소시엄이라든지 이런 형태로 서로 협조해 주셨으면 하는 희망사항을 가지고 저희들이 노력하고 있습니다.

○**孔星鎭 委員** 예, 알겠습니다.

이것은 큰 문제는 아닙니까마는 장애인을 영어로는 어떻게 표현하고 있습니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 지금은 디스에이블드 퍼슨(disabled person)으로……

○**孔星鎭 委員** 핸디캡(handicap)이란 것은 안 쓰지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 지금은 쓰고 있지 않습니다.

○**孔星鎭 委員** 알겠습니다.

최근 독도문제 가지고도 많은 논란이 있습니다마는 실질적으로 우리 내막을 들여다보게 되면 전세계인들에게 독도가 우리 것이라는 것을 홍보하는 차원이 아주 저급한 차원 아닙니까?

영문 표지판 하나 없이, 영문 지도 하나 없이 세계인들에게 독도는 우리 것이라고 하는 것은 국내용이라는 일본 수상의 질타도 받았습시다마는, 그런 차원에서 용어 하나하나가 나갈 때 정말 세계화된, 그리고 세계에서 공용으로 쓰이는 영어를 쓰는……

그다음에 영문판 장애인 현황에 관한 것도 홍보물이 필요하지 않겠나 싶어서, 제가 몇 가지 자료

를 보게 되니까 핸디캡이라고 여전히 쓰여 있는 것도 많이 있어서, 예를 들어 미국 같은 경우에는 장애인법이 어메리칸스 위드 디스어빌리티스 액트(Americans with Disabilities Act) 아닙니까? 그렇지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 그렇습니다.

○**孔星鎭 委員** 디스에이블드(disabled)라고 쓰는 것이 세계적인 공용어라는 점을 제가 지적해 드립니다.

감사합니다.

그다음에 노사정위원장님은 위원장님 되신 것을 축하드리고요.

시민 사회단체가 오늘 중요한 발표를 하는데, 혹시 알고 계세요?

시민 사회단체 358개가 연대해서 노사정은 인권위원회의 권고를 받아들이라는 발표를 한다고 그랬는데 했습니까, 아니면 할 예정입니까?

○**노사정위원장 김금수** 잘 모르겠습니다. 확인 못해 봤습니다.

○**孔星鎭 委員** 정보가 잘 안 들어오는 것이지요?

그것이 굉장히 중요한 정보인데……

○**노사정위원장 김금수** 예.

○**孔星鎭 委員** 그러면 거기에 대해서 어떻게 생각하십니까?

인권위원회의 권고를 노사정위원장으로서는 어떤 식으로 해석하고 계십니까?

제가 알기로는 노사정위원회에서 권고한 내용을 축으로 정부입법안이 나온 것으로 알고 있는데, 그것을 굉장히 흔들어 버리는 권고안이 나오므로 해 가지고 금년 4월에 이 법이 통과될지 저희 위원들조차도 의문시되고 있습니다.

그런 차원에서 통과가 안 되면 안 되는 대로, 되면 되는 대로 노사정위원장님의 도덕적 책무 같은 것이 있는데, 어떻게 생각하십니까?

○**노사정위원장 김금수** 국가인권위원회 의견 표명 이전인 2001년 7월에 노사정위 비정규직근로자 대책특별위원회에서 2년여에 걸쳐서 논의를 죽해 왔습니다. 그 결과 합의된 안은 없기 때문에 공식적인 노사정위원회안은 없습니다. 다만, 공익위원안이라는 게 나와 있습니다.

그동안에 물론 상대방 서로 간의 입장 차이를 확인도 하고, 또 주요 쟁점을 부각시켰고, 또 공익위원안도 도출할 수가 있었습니다. 그래서 2003년 7월에 정부가 입법안을 만들어서 국회에 내놓은

상황입니다.

그 와중에 국가인권위원회의 의견 표명이 나왔는데, 이를 둘러싸고 노사정 주체들 간의 입장 차이가 원체 확고해서 제가 여기서 개인적으로 어떤 입장을 밝힌다고 하면 어느 한 쪽 편을 들게 되어 버린단 말이지요. 그런 의미에서 제 개인적인 의견 표명은 적절치 않다고 봅니다.

다만 현재 환노위 위원장님 주선으로 진행되고 있는 노사정 대표와, 저는 빠져 있습니다마는, 그리고 국회와의 조율과정 속에서 논의가 순조롭게 추진되어서 모양새 좋게 법안이 마무리될 수가 있었으면 좋겠습니다.

그게 소망입니다.

○**孔星鎭 委員** 공자님 말씀이신데요. 사실 위원회라는 것은……

이 세상에 절대 무변의 진리라는 것을 얘기할 수 있는 것은 많지가 않지요. 하니까 다 어느 국가든 그 국가의 문화가 있는 것이고, 또 어느 정권이든 그 정권이 추구하는 지향점이 있는 겁니다.

제가 말씀드리는 것은, 노사정위원회가 어떤 물건을 만들어 놓기 위해서는, 그 분쟁을 조정하기 위해서는 확고한 시대정신을 담고 있는 나름대로의 철학이 있어야 풀린다고 보는 것이지요.

예를 들면 얼마 전에 아일랜드 대통령이 왔을 때 저도 초청을 받아서 노무현 대통령하고 같이 식사를 했습니다마는 아일랜드가 1987년도에 노사협약을 잘 맺어 가지고 국민들이 승복을 하고 20년간 지속적인 발전을 했지 않습니까?

이런 것도 우리가 볼 수 있듯이, 노사협약이 어떤 철학이나 주관 없이 너희들의 중간지점을 채택하겠다 그런 것은 아니었다는 말씀이지요?

○**노사정위원장 김금수** 물론 그것은 아닙니다.

○**孔星鎭 委員** 그런 차원에서 사실은 인권위원회……

최근에 여러 가지 문제, 전 세계적인 논쟁이 많습니다는, 특히 김금수 위원장님이 선도하시는 노사정위원회가 이 시대를 선도할 수 있는 결이 무엇인가를 분명히 파악하시고, 그것을 갖대로 들이대서 문제 해결의 한 편을 들어주셔야지, 너희들이 싸우니까 우리는 중간자적인 입장을 택하겠다고 하는 것은 과연 노사정위원회가 존재할 이유가 있겠느냐 하는 국민적 반감을 불러일으킬 수 있는 여지가 있다고 저는 보거든요.

○**노사정위원장 김금수** 노사정위원회의 기본목표라든지 기능이라든지 위상이라든지 그런 것이

없는 것은 아닙니다. 그러나……

○孔星鎭 委員 없는 것은 아니지요.

예를 들면 동일노동 동일임금 같은 경우는 전 세계 어느 나라만 유일하게 이것을 조항으로 가지고 있습니까?

전 세계적으로 이것은 사양화되고 있는 것인데, 인권위원회에서 분명히 동일노동은 동일임금을 주라고 자기 의견을 강하게 표시했던 말이지요.

이런 구체적인 권고사항에 대해서 노사정위원회에서 나름대로 논리를 가지고 계셔야지요.

○노사정위원장 김금수 동일노동 동일임금에 관해서도 2년여에 걸쳐 죽 논의를 했는데 이것을 법률상 명시했을 때 실제로 어떤 실효가 있는지에 관해서 노사정 간에 견해 차이들이 있었습니까. 그래서 합의를 못 본 것이지요.

다만 차별 제한에 관해서는 합의가 됐기 때문에 그런 수준에서는 거의 일치를 봤다고 봐야 되겠지요. 그러나 동일노동 동일임금의 법률상 명시는 그다지 높은 차원의 일치를 보지 못했습니다.

○孔星鎭 委員 저는 인권위원회의 권고도 자기 나름대로는 할 말을 했다 이렇게 보는 겁니다. 그러면 거기에 대응하는 노사정위원회에는 나름대로 소신이나 세계를 보는 시각이라든가 국가를 보는 시각도 못지않게 있어야 되고, 그것을 가지고 끊임없이 거기에 대한 대화와 토론을 하면 국민적 판단이 ‘아, 이것은 이것이 맞다’고 확고하게 손을 들어줄 때 분쟁이 조정되는 것이지, ‘내가 말할 입장이 아니다’ 그러면 그것은 저는 개인적으로 직무유기라고 봅니다.

예를 들면 최근 여러 가지 생명공학의 발전으로 인해서 아시다시피 복제배아 이것이 과연 윤리적으로 옳느냐, 그르냐?

유태인들은 인간의 자궁 속에 들어 와 있을 때부터 생명으로 보기 때문에 오히려 배아 복제는 반인류적이지 않다고 보는 겁니다. 거기에 비해서 카톨릭은 잉태되는 순간부터 생명이기 때문에 그것은 생명을 어떻게 보느냐에 따라서 시각이 다를 수 있거든요.

○노사정위원장 김금수 노사정위원회는 주체가 이른바 3 주체에다가 공익위원들이 참여하는 식이기 때문에 제 개인이 주체는 아닙니다.

○孔星鎭 委員 물론이지요. 저는 노사정위원장을 개인으로 보고 말씀드리는 것은 아니지요. 여기 개인을 불러놓고 우리가 바쁜 시간에 국회에 와서 질의응답을 하는 것은 아니지요.

○노사정위원장 김금수 물론 제 개인의 생각을……

○孔星鎭 委員 노사정위원장이라는 기관을 말하는 것이지요.

○노사정위원장 김금수 제 개인의 생각이 없을 수는 없는데……

○孔星鎭 委員 그 얘기를 지금 들어보자는 것이지요.

○노사정위원장 김금수 지금 이 상황에서는 적절치 않다고 생각합니다.

○孔星鎭 委員 그렇습니까?

그것이 다른데, 저는 그 질의를 드렸고 거기에 대한 대답을 들으려고 하는 것이지……

사실은 여기 아니면 위원장님의 견해를 밝힐 수 있는 데가 많지 않습니다. 이것은 국민들에게 제시하시는 거지요. 여기는 국회의원들이 앉아 있지만 개인이 앉아 있는 것이 아니라 국민이 앉아 있는 것이거든요. 하니까 당연히 노사정위원장님이나 복지공단이사장님이나 혹은 중앙노동위원장님이 말씀하시는 것은 기관의 공식적인 견해이고, 그것을 듣는 저희들로서는 국민이 되는 거지요.

알겠습니다. 시간이 많지 않기 때문에 자세한 얘기는 더 못 드리겠습니다마는 오늘 특히 장애인의 날이고, 또 소외된 계층의 복지문제라든가 여러 가지 거취문제를 저희들이 논의하는 날이기 때문에 제가 조금 현학적인 질의를 드렸습니다.

이상입니다.

○위원장 이경재 공성진 위원 수고하셨습니다.

다음은 조정식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○조정식 위원 오랜만에 뵙게 돼서 반갑습니다. 바로 질의 들어가겠습니다.

근로복지공단이사장님께 몇 가지 질의를 드리려고 하는데요.

아까 보고에서도 있었지만 임금채권보장사업 활성화 이 관계에 대해서 질의를 드리려고 하는데요.

여기 보고에서도 보면 2005년 3월 말 현재 누적회수율이 40.3% 이렇게 되어 있지 않습니까?

○근로복지공단이사장 방용석 예.

○조정식 위원 그런데 최근 한 3년도 정도의 기간을 보면 계속 회수율이 나빠지고 있지요?

○근로복지공단이사장 방용석 예.

○조정식 위원 계속 회수율이 나빠지고 있는데 이 원인으로 어떤 원인이 있습니까? 그리고 이것이 앞으로 개선될 여지가 있는 것인가요?

○근로복지공단이사장 방용석 이유는 두 가지인

데, 하나는 이게 매년 누적되어 있는 것을 계산하기 때문에 그렇습니다. 이를테면 작년도에 발생된 것이 40.7%가 아니라 그 이전부터 발생된 것에 대한 누적률을 말하기 때문에 그렇다는 점을 하나 말씀드리고요.

누적률이라는 것은 쉽게 개선되기 어렵다는 점이 하나 있고, 그다음에 하나는 저희들이 이 문제가 누적되면 그만큼 인력을 더 줘야 되는데 인력을 관계부처에서 제대로 주지 않기 때문에 사실 업무량이 너무 많습니다. 그래서 효율적으로 이 사업을 하는 데 한계가 있어서 노동부에 인력 증원 요청을 하고 있는 상태입니다.

○**조정식 위원** 인력 증원 요청을 하면 노동부와 협조는 잘 되시나요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예, 잘 되고 있습니다.

○**조정식 위원** 이것이 쉽게 개선되기 어렵다고 하셨는데, 일본의 경우에도 24년간 약 15.2% 정도인데, 사실 이것은 임금채권보장기금에서 나오는 돈이잖아요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 그래서 쉽게 개선되기 어렵다는 점을 이해하면서도 이것이 앞으로 계속 지속적으로 가게 될 경우에는 결국 기금의 건전성 문제에 영향을 미치게 되고, 또 한편으로는 물론 경제사정이 어려울 때 사업주가 변제금을 바로 신속하게 내는 것이 쉽지는 않겠지만 또 한편에는 모럴 해저드 문제도 발생할 수가 있잖아요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 그래서 어쨌든 이 부분의 회수율을 획기적으로 개선한다든가 하는 것이 쉽지 않더라도 지속적으로 꾸준하게 노력해야 되지 않을까 생각이 들고요.

그리고 아까 말한 인력관계에 대한 애로문제에 대해서는 노동부에도 주지를 한번 시킬 수 있도록 하겠습니다.

그런데 한 가지만 더 짚고 싶은 것은, 대책으로 중점 추진계획에 보면 ‘변제금의 회수율 제고를 위하여 목표관리 및 포상금제도 도입’ 이렇게 되어 있는데, 2004년의 경우에 회수목표가 어떻게 됩니까? 그것의 실적이요.

○**근로복지공단이사장 방용석** 액수로는 계속 늘어나고 있는데 울로 따지면 아까 말씀드린 바와 같이 누적률을 따지기 때문에 계속 나빠지고 있다고 하는 점입니다.

○**조정식 위원** 제가 알고 있기로는 회수목표는 2004년 경우에 약 115% 달성, 약 500억 정도를 목표로 삼았는데 거의 580억 가량 거두어졌지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 적은 인력에 그만큼 노고가 참 많으셨을 것이라고 보는데, 이런 목표관리치에 대해서, 목표관리액을 정하는 방식에 있어서 보다 상향 조정할 필요는 없나요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 아까 말씀드린 바와 같이, 그러한 사업장 자체에 무채산이 있는 경우가 많이 있는데 일정 기간이 지나야만 이 부분에 대한 것을 전부 삭감을 하거든요. 그런데 아직 거기까지 기한이 도래되지 않아서 이 문제는 못합니다. 아예 아무리 오래 가도 받을 수 없는 부분이 있거든요. 그러면 이것을 완전히 없애주어야 되는데 아직 그것은 못 하고 있다는 점이 있고요. 저희들이 조금 더 채권을 회수하는 직원들에 대한 전문적 교육 같은 것을 더 시켜서 위원님께서 아까 말씀하신 대로 목표율을 좀 높이기도 하고 해서 이것을 좀혀 나가도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

○**조정식 위원** 그러니까 회수목표 설정 방식에서 여러 가지 근거들이 있을 텐데, 예를 들어서 중요한 근거 중의 하나가 전년도 회수율을 기준으로 하지 않습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 전년도 회수율을 기준으로 하는데 그럴 경우, 회수율은 아까 말씀하신 대로 쉽게 개선되기 어렵기 때문에 계속 낮아지게 되어 있는데, 이것이 언제까지 갈지 모르지만, 낮아지게 되다 보면 그것을 기준으로 해서 봤을 때에는 또 회수목표율이 당연히 낮아지지 않겠습니까? 그렇지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 그러다 보면 낮은 목표율을 가지고 초과달성이 계속되는 방식으로 갈 것이라고 보거든요. 그래서 회수목표율을 정할 때 낮아지는 회수율만을 주요 근거로 삼는 것이 아니라 보다 다각적이고 종합적인 기준들을 설정해서서 회수목표액을 현실화시켜서, 물론 그것을 하기 위해서 그만큼 더 많은 노고와 인력이 필요하겠지만, 그렇게 되는 것이 보다 합리적이 아닐까 하는 생각인 것이지요.

○**근로복지공단이사장 방용석** 참고로, 물론 아시겠지만 일본 같은 경우는 15.2%가 되고, 프랑

스 같은 경우에는 33%라는 점을 보면 저희들 회수율이 그렇게 낮은 것은 아닌데, 예를 들면 기업이 다시 회생 가능성이 없는 부분들이 자꾸 늘어나기 때문에 위원님께서 염려하신 것을 저희들이 깊이 있게 한번 검토해 볼 필요가 있다고 생각합니다.

○**조정식 위원** 다음 질의를 드리겠습니다.

근로복지공단 기금과 관련해서 보면, 근로자복지진흥기금이 있지요. 거기에 보면 실업대책사업에 대해서 운용하는 것이 있지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 그 실업대책사업의 내용을 보게 되면 장기 실업자, 실직 여성 가정에 대한 창업을 지원하는 프로그램이 있는데, 이사장님께서 워낙 잘 아시겠지만 이 기금의 재원이 조만간에 고갈될 예정이지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 금년도까지 이것이 상환하고 그러면 기금이 거의 없고 아주 적은 돈만 2007년도까지만 유지하도록 되어 있습니다.

○**조정식 위원** 그런데 이것이 재특용자 차입금으로 재원을 마련해서 하는 사업 아닙니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 그런데 이것에 대해서 2007년 이후에는 재특용자 차입금을 아예 없애는 것으로 방침이 되어 있지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 그런데 이 사업의 필요성과 관련해서 보면, 이 사업에 대한 노동연구원 등 외부기관의 평가라든가 총리실, 재경부 등에서 평가를 했을 때 이것이 지속적인 수행이 필요한 사업이라는 평가가 있었지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 그렇습니다.

○**조정식 위원** 그런데 반면에 또 보면 이것이 재특용자 차입금이 앞으로 2007년 이후에 없어지게 되면 사실은 재원은 없어지고 사업은 필요하고 현실적인 모순에 직면하게 되는데, 이것에 대해서 이사장님은 어떻게 생각하십니까? 대안을 어떻게 생각하고 계십니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 두 가지 방법이 있는데 하나는 일반회계에서 이 자금을 대줄 것이냐 하는 문제가 하나 있는데, 저희들이 판단하기로는 예산처가 일반회계에서 이 기금을 대는 것은 어려울 것이라고 보고 있고요.

또 하나는 노동부에 있는 기금 중에서 고용보험기금이 상당히 많이 있는데 이것이 고용안정사업

과 연계되어 있다고 하는 측면에서 가능하다고 저희는 생각하고 있어서 지금 기획예산처나 노동부, 저희 공단이 고용보험기금에서 이 문제를 연속적인 사업을 할 수 있도록 협의 중에 있습니다.

○**조정식 위원** 그런데 그런 문제가 있지는 않나요?

고용보험기금 같은 경우는 본래 기금의 목적이 있지 않습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 그렇습니다.

○**조정식 위원** 목적을 말하면 세 가지인데, 실업급여, 직업능력 개발, 고용안정, 이 세 가지의 목적을 가지고 있고 이 계정에 따라 운용하고 있지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 그리고 결국은 사업주가 고용안정을 위해서 부담하는 자금에 의해서 이 기금이 축적되는데, 이 사업의 내용 같은 경우 창업 지원 아닙니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 그래서 성격이 굉장히 다르지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 그럴 경우 아까 협의 중이라고 하셨는데, 앞으로 고용보험기금에서 이 사업을 수행할 수 있도록 할 경우 법을 개정해야 되지 않습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 그렇습니다. 법을 개정해야 됩니다.

○**조정식 위원** 그러면 성격 자체가 완전히 바뀌게 되는 것 아닙니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 그런 데서 보면 이것이 상당히 민감한 사안 아닌가요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 민감한 것이지만 기본적으로 어차피 필요한 사업이고 하면 기획예산처에서 일반회계로 해서 돈을 지원하지 않은 한 노동부가 이 사업을 지속하려면 지금 쌓여 있는 기금 중에서 길을 모색하는 길밖에 없지 않은가 저희들은 그런 생각을 하고 있지요.

○**조정식 위원** 일단 기획예산처에서는 일반회계에서 도저히 안 되니까 노동부의 고용보험기금이 많으니까 그것을 가지고 해라 이런 식으로 얘기하는가 보지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 아직 그렇게까지는 아니지만 적어도 두 가지 방법 중에서 한 가지 방법은 우리가 협의해서 관철해야만 지속적인 사

업이 가능하다고 보고 있습니다.

○**조정식 위원** 그러니까 사업의 지속성이 매우 필요하다는 부분은 절대적으로 공감하고요. 그다음 이것에 대한 대안을 잘 만들어야 될 것 같은데, 그럴 경우에는 어차피 일반회계로 하는 것은 사실상 거의 힘든 것이 아닌가 그래서 쓸 수 있는 유일한 대안이 고용보험기금에서 이 사업을 수행할 수 있게끔 하는 방식이고, 그럴 경우에는 법을 개정해야 되고, 그러면 고용보험기금의 성격 자체가 이 법을 개정하면서 부분적으로 전환이 되어서 수용하는 식이 될 텐데, 또 원래의 의미에서 봤을 때 충돌하는 문제가 있다는 이런 우려도 한편에서는 있는 것이지요.

사업주의 입장에서 보면 고용안정을 위해서 자기들이 보험료를 낸 것인데 이것이 고용안정이 목적이 아니라 창업목적에 대한 지원이 되는 것이고, 그렇게 되면 신규 창업에 대해서는 사업주 입장에서는 새로운 경쟁자가 생기는 것 아닙니까? 그렇지요?

그래서 그런 것에 대한 뭔가 불일치나 반발 이런 것들도 발생하지 않을까 하는 우려도 있거든요. 그래서 아무튼 그런 염려를 감안하셔서, 하지만 이것이 꼭 필요한 사업이기 때문에 서둘러서 하여튼간에 대안이 마련되어야 되지 않을까 하는 생각이 들고요.

잘 아시겠지만 보통 예산이라는 것이 매년 4월에서 5월 초순이면 각 부처의 다음연도 예산이다 책정되잖아요. 그렇기 때문에 2007년부터 재특용자 차입금이 없어지게 되면 사실상 이에 대한 준비가 1년도 안 남았다고 보거든요.

그러니까 그런 점에서 보게 되면 이것이 법 개정사항에서 민감성이 있지만 상당히 시급한 문제다, 그러니까 그런 점에서 서둘러서……

○**근로복지공단이사장 방용석** 저희 공단의 독자적인 힘으로 이 문제를 해결하는 것은 한계가 있기 때문에 위원님들의 적극적인 지원이 필요하다고 생각합니다.

○**조정식 위원** 그 부분은 공단에서도 아무튼 적극적으로 지금도 하시겠지만 계속 잘 협의를 해주시고요. 그다음 노동부나 관계된 타 부처와의 협의에 대해서는 국회 차원에서도 많은 논의들을 할 수 있도록 하겠습니다.

그리고 한 가지만 더 여쭙어 보겠습니다.

자꾸 근로복지공단에 대한 질의만 하게 되는데, 간단한 것 한 가지만 여쭙어 볼게요.

보험징수특례제도라는 것이 있지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 그런데 그것의 방식이 올해부터 바뀌었지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 예전에는 1인 이상 사업주는 실제임금으로 보험료를 신고 납부하게 되어 있었는데, 실제로는 이것의 실제 신고납부율이 굉장히 저조하니까 보험부과율을 기준임금으로 전환했지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**조정식 위원** 그런데 이것도 보니까 실제 올해 3월 말 기준으로 봤을 때 이의 실적도 저조한 것으로 보이거든요.

○**근로복지공단이사장 방용석** 그렇습니다.

○**조정식 위원** 그러니까 어쨌든 간에 제대로 하기 위해서 바뀐 것인데 이것도 마찬가지로 실적이 저조한데 이것을 어떻게 해야 됩니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 금액으로 보나 이런 것을 보면, 5인 미만 사업장이 우리 산재보험에서 차지하고 있는 비중의 경우 10% 미만입니다. 그런데 우리 공단 행정인력의 65% 정도가 이 10%의 재정 확보를 위해서 투입되는 비능률이 생겨서 도저히 이렇게 해 가지고는 참 어렵겠다 그래서 만든 것이, 행정력을 가장 적게 들일 수 있는 방법으로 채택된 것이 바로 이 방법입니다.

그런데 이 방법의 기준임금이 좀 높다 보니까 여기에 신고하는 업주들이 아주 적어졌습니다. 그래서 이 부분은 금년도에 처음 실시하는 것이니만큼 상반기 중에 이것에 대한 정확한 분석을 하고 노동부와 협의해서 더 효율적인 방법이 무엇인지 하는 것을 검토하도록 하겠습니다.

○**조정식 위원** 결국 실제임금 방식으로 하다가 기준임금 방식으로 전환을 했는데, 전환된 방식에 대해서 ‘나는 이런 방식으로 적용을 안 받겠다’고 신청한 것이 60%라고 하거든요.

○**근로복지공단이사장 방용석** 실제 기준임금 이하가 되는 사업주 같은 경우에는 신고를 안 했지요.

○**조정식 위원** 그렇지요. 그러니까 실제로 근로복지공단에서 이 부분을 보다 효율적으로 하기 위해서 실제임금에서 기준임금으로 바꾸었는데 또 보니까 이 기준임금이 더 높은 것으로 나타난단 말이에요. 그런 쪽에서 본다면 기준임금을 더 낮추거나 다시 또 조사를 해서 현실화시키는 것

이 더 좋은 방안 아니겠습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예, 그렇습니다.

○**조정식 위원** 그런 등등의 방안을 검토하셔서 좀더 제도가 효율적으로 될 수 있도록 당부를 드립니다.

○**근로복지공단이사장 방용석** 예, 노력하겠습니다.

○**조정식 위원** 수고하셨습니다.

다음은 중노위에 질의 하나 드리겠습니다.

지금 중노위에서 사업장에 대한 구제명령 이행률이 계속 낮지요?

○**중앙노동위원장 신홍** 계속 낮은 것은 아닙니다. 아까도 말씀드린 것처럼 판정한 사건 중에서 41% 정도가 구제되었습니다. 그런데 나머지 전체 사건의 50% 정도가 화해, 취하되기 때문에 화해, 취하된 부분은 상당 부분 근로자 측의 입장이 반영된 것이……

○**조정식 위원** 2003년 기준 이행률을 보면 부당해고는 63%, 부당노동행위는 23%에 불과한 것으로 통계가 되어 있거든요.

그래서 작년에 국정감사 때도 이것에 대해서 개선이 필요하다는 이야기를 하면서 실제 어떤 구제명령 이행을 감독하는 기관은 노동부이지만 판결을 내리는 기관이 중노위니까 이것에 대해서 같이 공동의 영역이 있기 때문에 이행률을 높이는 데 대해서도 중노위도 관심을 갖고 협조체제를 구축하겠다고 답변하셨거든요. 그런데 그렇게 되고 있습니까?

○**중앙노동위원장 신홍** 이행률을 높이는 것은 중노위에서 판정하면 그 결과를 바로 노동부 관서에 통보합니다. 그래서 부당해고의 경우에는 노동부 지방관서에서 부당해고로 입건을 처리하는데 협조를 적극적으로 하고 있습니다.

○**조정식 위원** 협조가 잘 되고 있습니까? 작년도 구제명령 이행률에 대한 자료가 중노위에 있습니까?

○**중앙노동위원장 신홍** 이행률에 대한 자료는 저희가 파악하기가 어렵습니다.

○**조정식 위원** 아예 그 자료를 안 가지고 있나요?

○**중앙노동위원장 신홍** 조사를 해 볼 수 있겠습니다마는 이행률까지 저희가 파악을 할 권한도 없고 그런 상태입니다.

○**조정식 위원** 그런 자료는 아예 가질 필요성을 안 가지고 계신 것인가요?

○**중앙노동위원장 신홍** 그 필요성이 없다기보다는……

○**조정식 위원** 물론 감독기관이 아니니까 그런 점은 있는데 어쨌든 노동부와 실제 중노위에서 구제명령을 내리면 실속 있게 되도록 해야지 그것이 필요한 것인데……

○**중앙노동위원장 신홍** 작년에도 제가 말씀 올렸습니다마는 지금 법 규정은 거의 완벽하게 되어 있습니다.

그래서 부당해고의 경우에는 잘 아시는 것처럼 징역 3년 이하 3000만 원 이하의 벌금에 처하게 되어 있는데 결국 사법기관에서 최종 판단이 그럼에도 불구하고 자유형보다는 재산형 쪽으로……

○**조정식 위원** 그 점은 알고 있고요.

○**중앙노동위원장 신홍** 그런 한계가 있습니다.

○**조정식 위원** 시간이 지나가고 있으니까 여기에 대해서는 몇 가지 더 물어보고 싶은 것이 있는데 이것은 서면으로 질의하겠습니다.

수고하셨습니다.

○**위원장 이경재** 수고하셨습니다.

다음은 정두언 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**정두언 위원** 정두언입니다.

근로복지공단 이사장님께 여쭙어 보겠습니다.

지난 국정감사 때 제가 근골격계 환자에 대한 관리 대책에 대해서 지적을 했었는데 그때 이사장님께서서는 관리가 어렵고, 환자들이 병원 간에 이동하는 것을 강제적으로 제지하는 것이 대단히 어렵다고 답변을 하셨는데 그러고 나서 작년 말에 직권제한조치를 업무처리규정인가 바꿔 가지고 바꾸셨더라고요.

저는 사후 관리를 이야기한 것인데 아예 더 세계 직권제한조치로 방향을 잡으셨는데 그렇게 되면 환자 권리문제도 제기되고, 물론 사후 관리라는 것이 행정적으로 굉장히 부담이 많지요. 그러니까 제가 볼 때는 사전 제한을 한다는 것이 행정편의가 아닌가 하는 생각이 들거든요. 어떻습니까? 애시당초 사전 제한을 하다가 다시 완화된 것이잖아요. 다시 원래대로 복귀된 것인데 그것을 충분히 판단해서 규정을 개정한 것입니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 저희들이 지난 국정감사에서 위원님께서 지적하시고 해서 몇 군데의 의료기관을 점검을 했습니다. 위원님 지적하신 대로 아주 의도적으로 많은 병원을 전전하는 경우가 발생되어서 그 이유를 보면 장기 요양을 하기 위한 방법으로 편법으로 그렇게 하는 경우

가 많이 있어서 저희들이 이 부분에 대해서 강제 전환이라는 것은 더 나쁜 병원으로 환자를 보내는 것이 아니라 더 좋은 큰 병원으로, 근로자들에게 있어서 더 치료를 잘할 수 있는 병원으로 보낼 목적으로 강제전환을 한 것입니다. 그렇기 때문에 환자들에 대한 권리를 침해한다는 의미는 아닙니다.

○정두언 위원 그러니까 선의의 피해자들이 나오지 않도록 관리를 한번 잘해 보시고요. 저도 죽보겠습니다. 그래서 연말에 그 자료를 봐서 다시 한번 말씀드릴게요.

그리고 중노위원장님께 말씀드리겠습니다.

작년 국감 때 제가 복직명령을 받았는데도 불구하고 복직을 하지 않은 사례가 많아서 통계를 뽑아달라고 했더니 노동부에서 이야기가 아예 그 통계가 불가능하다고 답이 왔습니다. 내용 아시지요?

○중앙노동위원장 신홍 예.

○정두언 위원 그러니까 강제로 신고하게 하는 법적 근거가 없기 때문에 통계를 뽑을 수 없다는 이야기입니다. 제가 그때 그것을 지적했던 것은 노동위원회 결정이 법적 구속력이 없기 때문에 실효성이 없다는 문제 때문에 지적을 하면서 그 자료를 봐야지 문제의 실상을 알겠다 싶어서 자료를 요구했더니 자료조차도 나올 수가 없다는 답을 받았는데, 그러니까 문제가 해결되기가 힘들다는 이야기지요. 자료조차 파악하기가 힘드니까요. 그렇지 않습니까?

○중앙노동위원장 신홍 아까 조 위원님 질의에 대해서도 말씀 올렸습시다라는 이행된 결과를 피드백받는 권한이 저희들한테 없고 그래서 노동위원회에다 사용자들로 하여금 이행 상황을 보고하도록 의무화하는 방안이 있긴 있겠습니다마는 지금 현재는 지방노동관서에 저희가 통보하면 거기서 감독을 하게 되어 있기 때문에 저희한테도 보고하도록 강제한다는 것은 이중적으로 될 가능성이 있기 때문에 지방관서를 통해서 형사처벌을 촉구하는 방향으로 저희가 일을 하고 있습니다.

○정두언 위원 그러니까 지방관서에서도 이것에 대한 통계를 잡을 수가 없다는 이야기거든요. 그러니까 지방관서에서 이 업무에 대해서 실효성 있게 대처를 못하고 있다는 이야기지요. 어떻습니까?

○중앙노동위원장 신홍 지방관서에서 해당 사건에 대해서 통계를 잡을 수 없다는 것은 잘 이해가 안 되는 일입니다.

○정두언 위원 그렇게 답이 왔어요. 노동부에서 아예 이 통계를 뽑는 것이 불가능하다고 답이 왔거든요.

○중앙노동위원장 신홍 그것은 죄송합니다마는 노동부에서 어떤 사정으로 그런 대답을 했는지 제가 확인해 보지 못했습니다.

○정두언 위원 그러니까 이것을 한번 확인해 보시고요. 하여간 이 문제가 통계가 중요한 것이 아니고 어쨌든 실효성을 확보하는 것이 아직 문제가 있다는 얘기 아닙니까?

보니까 이 문제도 노사관계 법·제도 선진화 방안에 들어 있는데 노사정위원장님도 이 문제에 대해서…… 지금 다른 것 보고 계시는데 지금 저희들이 한 얘기 무슨 얘기인지 들으셨어요?

○노사정위원장 김금수 저희가 노동위원회 판정이 실효성이 없다고 하는 것은 일정 부분 그런 측면이 결과적으로 있습니다마는 실효성이 없다고 그렇게 단정하기는 어렵습니다.

○정두언 위원 그러니까 전혀 의미가 없다는 얘기가 아니고 미흡하다는 얘기지요.

○노사정위원장 김금수 결과적으로 미흡한 경우가 있지요. 그런데 법적으로……

○정두언 위원 미흡한 경우가 있는지 없는지를 알기 위해서 통계를 달라고 했더니 통계조차도 안 나온다는 말입니다.

○노사정위원장 김금수 노동부에 한번 제가 확인을 해서 보겠습니다.

○정두언 위원 그러니까 제 기억에 그 당시에다 위원장님께서 실효성이 어느 정도 있다고 하길래 저는 없다는 얘기를 지적했는데 통계를 한번 보자 했더니 통계조차도 안 나온다고 합니다.

그러니까 이것이 실효성이 없다는 얘기로 보지요. 통계조차도 안 잡히는데 무슨 실효성이 있겠어요? 그래서 얘기를 했더니 통계는 안 나오고 차라리 그때 위원장님께서 현황을 뽑기가 불가능하다고 답변을 했으면 이 문제에 대해서 다르게 제가 생각했을 텐데, 그런 얘기는 안 하시고 통계를 주겠다고 해서 기다렸더니 통계가 안 오고 노동부에다 물어봤더니 통계 뽑기가 불가능하다 이렇게 나온다는 것입니다. 그러니까 이 문제에 대해서 위원장님께서 확실하게 실상을 모르는 것 같아요.

○노사정위원장 김금수 저희들이 노동부하고 협의해 가지고 알려드리겠다고 말씀을 드린 것 같은데요.

○정두언 위원 그래서 저도 다시 한번 챙겨볼

테니까요. 노사정위원회도 이것이 과제로 들어있거든요. 그러니까 노사정위원회에서도 챙겨봐 주시기 바랍니다. 그리고 이것은 기획 있으면 다시 한번 말씀드릴게요.

○**노사정위원장 김금수** 예.

○**정두언 위원** 그리고 장애인 문제, 여러 분이 앞에서 말씀하셨는데 중복되는 것이니까 제가 준비한 것을 다 하지는 않겠습니까.

그런데 아까 보고내용도 보니까 중증장애인에 대해서 앞으로 정책적으로 많이 배려를 하겠다 그런 얘기가 많이 나왔는데요. 바람직한 것 같고 그런데 문제점들도 다 잘 아시더라고요.

그래서 제가 재삼 거론하지는 않겠는데 지난번 국무총리 주재 장애인복지조정위원회에서도 중증장애인 위주로 한번 개편해 보겠다고 방향을 잡은 것 같아요. 그러니까 더 본격적으로 해 주시기 바라고요.

분위기가 이렇게 된 마당에, 고용부담금 면제 금액 있지 않습니까? 그 문제에 있어서도 중증장애인의 경우에 있어서는 상향조정할 계획이 없으신지, 보고 때 그 얘기는 없는 것 같은데 제가 한번 여쭙보고 싶어요.

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 지금 저희들이 1% 미만의 기업에 대해서는 부담금을 과중 징수하도록 규정을 고쳤고요. 중증을 고용할 경우에는 부담금과 장려금에서 조금 달리 카운트를 하고 있습니다. 좀 우대해서 장려금도 중증과 여성을 2% 초과해서 고용하고 있을 때에는 좀 더 지급을 하고 있습니다.

○**정두언 위원** 그것은 알았고요.

고용모델을 많이 만들고 계시다고 했는데 그 고용모델을 만들 때 중증장애인들이 참여를 합니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예를 들어서 정신지체장애인의 경우에 세차직무가 상당히 적합 직종으로 개발되어서 한 20분 정도 만에 더럽던 차가 깨끗해지는 과정을 통해서 본인들은 굉장히 일에 보람을 느끼고 이런 경우를 보는데요.

문제는 장애인의 부모의 경우에 그러한 일조차도 안타까워하는 경우도 현실적으로 나타나고 있고 또 사회복지사들은 그나마도 좀 못 한다, 아직 세차직무조차에도 능력이 못 미친다고 부정적으로 보는 분들이 있어서 저희 공단에서 여러 갈래로 모델을 제시하면서 더 도전하자는 쪽으로

그렇게 훈련을 시키고 있습니다.

○**정두언 위원** 그러니까 제가 말씀드린 것은 그런 모델을 만들어 낼 때 중증장애인들을 실제로 참여시켜서…… 왜냐하면 그 사람들이 내용을 제일 잘 알 것 아닙니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 중증장애인들은 참여를 하는데요, 원래 보호하고 있던 복지시설의 사회복지사라든지 장애인 부모들 쪽에서 부정적인 자세를 보이는 경우가 더러 간혹 있습니다.

○**정두언 위원** 제 말 뜻을 잘못 알아들으신 것 같은데 그 새로운 방안을 만들어 낼 때 중증장애인들 의견을 직접 들어보라는 얘기지요.

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 지금 말씀하신 중증 쪽에서는 정신능력이 좀 모자라는 중증을 생각을 했고요. 그렇지 않고 휠체어를 사용하는 분들의 중증 쪽은 본인들 의견을 다 듣고 있습니다.

중증이 두 갈래로 갈라지고 있는데요, 정신능력이 정상인 중증과 지적 능력에서 결함을 갖고 있는 중증장애인……

○**정두언 위원** 예, 알겠습니다.

이상 마치겠습니다.

○**위원장 이경재** 정두언 위원님 수고하셨습니다. 장애인고용촉진공단 이사장님, 한 가지 제가 묻고 싶은데 정부부문 의무고용률을 달성했다, 정부가 생긴 이래로 처음으로 달성한 것 같아서 축하를 드리는데 과연 공공분야에 종사하는 사람들 전체의 2%를 달성한 것입니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 공무원 쪽에 평균적으로 2.04%, 일부 기관은 아직도 2%를 미달하고 있는 기관도 있습니다.

○**위원장 이경재** 제가 지금 질의하는 것은 공공기관 공무원이면 공무원 중에서도 대상에서 제외된 기관들이 있기 때문에 실질적으로 전체 공무원 중에서 2%가 아니고 대상제외가 많기 때문에 오히려 그렇게 계산하면 0.78% 정도밖에 안 되는 계산이 나온다고 그러는데 그런 것은 얘기하지 않고 2%라고 그러니까 공무원 중 2%는 장애인들이 차지하고 있다고 오해하기 쉽잖아요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 그것은 위원장님 지적이 맞습니다.

지금 2%는 적용제외율을 적용한 다음에 2%를 달성했다는 것입니다.

○**위원장 이경재** 그러니까 이렇게만 보고하면 모

든 사람들이 오해하기 쉬울 것입니다. 그러면 2%를 달성했지만 적용제외대상이 너무 많으니까 적용제외대상을 없애는 방향도 한번 노력해 보겠다 그래야 오늘 보고가 조금 내실 있는 내용이 되지 않을까 생각되어서 한 가지 질의드립니다.

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 앞으로 그렇게 노력하겠습니다.

○**위원장 이경재** 배고픈데도 불구하고 장시간 질의해 주신 여러분께 감사드리고, 잠시 회의를 정회했다가 2시 반에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시43분 회의중지)

(14시37분 계속개의)

○**위원장 이경재** 자리를 정돈해 주시기 바랍니다.

회의를 속개하겠습니다.

김형주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**김형주 위원** 김형주 위원입니다.

우선 많이 기다리시는데 위원들의 참석이 적어서 죄송하다는 말씀을 드려야 될 것 같습니다.

노사정위원회에 말씀드리겠습니다.

그동안 노사정위원회가 상당히 많은 역할을 해왔다는 것은 주지의 사실입니다. 그런데 최근에 들어서 아까 위원장님께서도 말씀하셨습니까라는 노사정위원회 개편에 대한 논의 또 오히려 권능을 더 강화시켜야 되지 않느냐, 이런 정도 가지고는 힘 있게 무엇을 하기가 어렵다는 주문과 논의가 있는 것으로 알고 있는데 간략하게 개편논의 경과나 그런 부분에 대해서 말씀해 주십시오.

○**노사정위원장 김금수** 지금 노사정위원회 개편이라는 것이 노사관계 발전에서 또 하나의 이슈가 되어 있습니다. 잘 아시겠습니까라는 국정감사에서 중요한 문제로 올라왔었는데 그전에도 개편논의가 없었던 것은 아닙니다. 작년 6월 4일 민주노총이 참여하는 노사정대표자회의가 설치되면서 더 본격적으로 개편이 논의되었습니다.

그래서 2차 회의에서 주로 개편논의 대상이 노사정의 성격을 어떻게 개편할 것이냐 하는 것, 논의의제를 확대할 것이냐 또 질적으로 어떻게 심화시킬 것이냐 이런 문제, 참여주체 문제, 명칭 문제, 업종별 또는 지역별 협의체 운영 문제 이런 문제들이 논의가 되다가 작년 8월 이후에 논의가 중단되었습니다.

그러다가 올 들어와서 민주노총이 세 차례 걸쳐 대의원대회가 무산되고 3월 들어와서는 위원

장이 직권으로 사회적 교섭을 추진하겠다고 선언을 했습니다. 그래서 4월 5일 노사정위원회가 비로소 제기가 되었습니다. 거기에서 두 번째 합의 사항이 노사정위원회 개편 문제와 로드맵에 대한 처리방향을 우선적으로 다룬다고 그랬는데 우선 비정규직 관련 문제가 걸려 있어서 논의 자체가 재개되지 못하고 있는데 아마 다음 주일쯤 되면 차관, 총장, 부회장 등이 참여하는 운영위원회에서 본격적으로 논의가 될 것 같습니다.

그렇게 되면 지금까지 논의되어 왔던 개편방향이 구체적으로 가닥이 잡히고 6월이나 되어서 법률개정까지도 뒷받침이 되면 비로소 안착되는 그런 결과를 빚지 않을까 싶습니다.

○**김형주 위원** 지금 논의 속에 여야 정당대표가 참여하는 방안도 논의되고 있습니까?

○**노사정위원장 김금수** 논의한 적은 있습니다. 현재로서는 부정적입니다. 그 이유는 정당이라는 것이 이념도 다르고 정책도 다른데 자칫하면 정당끼리 정쟁의 장이 될 수도 있지 않느냐 하는 우려가 도사리고 있고 또 자칫하면 노사대립을 증폭시킬 수 있다는 이유 때문에 부정적인데 다른 나라에서도 정당이 참여하고 있는 나라는 거의 없습니다.

필요하다면 노사정위원회 대표들과 정당 또는 국회와 사안에 따라서 따로 논의기구를 만드는 것이 합리적이지 않을까 생각을 합니다.

○**김형주 위원** 다음에, 현재 정부위원 측의 참여율이 저조한 것으로 나와 있는데 이 부분에 대한 복안 같은 것이 있습니까?

○**노사정위원장 김금수** 현재로서는 뾰족한 수는 없습니다. 특히 정부위원들 중에 노사정위에 참여하는 분들이 주로 정책담당을 하고 있는국장급들입니다. 더구나 회의가 2주일에 한 번씩 열리다 보니까 다른 일들과 중첩이 되어서 대참 또는 불출석 이런 것들이 많이 있는데 지난번 국정감사 때도 이 문제가 나왔습니다.

그래서 회의체마다 가령 2주 간격으로 요일을 정한다든지 또는 통지를 하면서 각성을 시킨다든지, 경우에 따라서는 출석률을 공개한다든지 그런 방식들이 좀더 강화되어야 되겠는데 아직까지는 뚜렷한 보장책이 없습니다.

○**김형주 위원** 알겠습니다.

그런 상태에서는 여러 가지를 힘 있게 추진하는 데도 오히려 장애요인이 될 수도 있을 것이라고 생각합니다.

일자리 만들기 사회협약과 관련해서 아까도 보고하실 때 2차 협약에 대한 언급을 하셨거든요. 그 후속과제로 1차 협약 이후에 어떤 것들이 있습니까?

○**노사정위원장 김금수** 아직 구체적으로 거론되지 않고 있습니다만 우선 대내외적으로 1차 일자리협약이 상당히 추상적이라는 비판이 있습니다. 그러나 합의라는 틀을 유지하다 보니까 다소 추상성이 있더라도 아주 어렵게 어렵게 도출했는데 우선 1차 협약을 충실하게 이행하는 것이 목표이고 그다음에 하나는 협약을 좀더 구체화시킬 필요가 있다고 봅니다.

예컨대 고용 유연안정성을 어떻게 확보하느냐 하는 문제, 청년실업자 문제, 중고령자 취업 문제, 직업능력 개발 문제 또는 사회적 격차 완화 문제 이런 문제들이 비교적 그래도 합의를 이끌어 낼 수 있는 공통적인 핵심과제가 아닌가 싶습니다.

○**김형주 위원** 그다음에 지역 노사정협의회 활성화와 관련해서 질의를 드리겠습니다.

제가 저희 지역구에서 한번 해 보려고 했더니 간단하지 않더라고요. 특히 구청에서 오히려 노와 사를 같이 자리에 앉히는 것 자체를 두려워할 정도입니다.

실제로 그러다 보니까 전체 지자체 설치현황도 그렇게 높지 않은 편이거든요. 좀더 안착화하는 방안들을 궁리하고 계십니까?

○**노사정위원장 김금수** 그래도 해가 거듭될수록 확대가 되고 있습니다. 광역시 열여섯 군데는 다 되었습니다. 기초단체 중에서도 서른여덟 군데, 합치면 시내 군데가 설치가 되었는데 이것은 강제성보다는 지방자치단체 조례에 의해서 되는 것이기 때문에 우리로서는 지도, 지원 또는 정보를 제공하는 역할을 할 수밖에 없는 것인데 부진했던 이유를 살펴보면 지방자치단체들이 노동정책 권한이나 능력 자체가 취약한 편입니다. 그런가 하면 참여주체들이 소극적입니다. 노사화합선언은 잘하는데 지역에서 벌어지고 있는 아주 구체적인 문제에 관해서 아직까지는 기피하고 있습니다. 그리고 논의의제를 개발하는 데 모범이 될 만한 것들이 없기 때문에 아직은 추상적인 수준에 머물러 있습니다.

그래서 저희들은 지방자치체나 광역단체에 설치되면 방문해서 정보도 제공하고 거기에서 하는 토론회도 직접 참여도 하고 사례를 주기도 하고

각 지역의 전문가들을 모아서 워크숍도 하고 자료집도 발간하고……

○**김형주 위원** 어쨌거나 그 부분에 대해서도 홍보도 해 주시고 지도해 주시기 바랍니다.

○**노사정위원장 김금수** 특히 올해는 예산을 3억 설치해서 부산, 대구, 충북, 부천에 그래도 내용이 있는 사업을 지원하고 있습니다. 이것이 하나의 모범사례가 될 수 있으면 촉진제 역할을 하지 않을까 싶습니다.

○**김형주 위원** 예, 잘 알겠습니다.

근로복지공단에 말씀드리겠습니다.

최근에 제가 기아자동차를 가 봤더니 부사장께서 근로계약서 질환자들이 입원을 하게 되면 자기 급여보다 120% 지원을 받는다, 그런 이야기를 들은 적이 있습니다. 사실입니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 사업장마다 다른데요. 산재보험료에서 지급하는 것을 옛날에 60%였는데 70%로 늘렸습니다. 60%를 지급할 때 사업주가 나머지 40%를 보전해 주는 형식으로 단체협약을 체결했는데 70%로 산재보험에서 지급을 늘렸음에도 불구하고 단체협약을 개정하지 않음으로써 실질적으로 100% 이상 받는 노동조합들이 대형사업장 중심으로 있습니다.

○**김형주 위원** 그래서 제가 보기에 어떻게 보면 120%까지 되어 버리는 경우에는 노동윤리에도 맞지 않고 그러다가 보면 소위 우리가 말하는 나이롱환자가 생길 가능성이 더 많다고 보거든요.

누워 있는 것이 훨씬 더 많은 급여를 받게 되는 그런 부분에 대해서는 예컨대 80%나 90% 수준 정도, 그래서 정말 아프신 분들은 잘 치유를 해야 되고 적절한 대응을 해야 되는데 그것이 평소에 다니는 월급보다 더 많아지는 경우는 바람직하지 않다는 생각이 들거든요.

○**근로복지공단이사장 방용석** 환자들이 현장복귀를 희망하기 꺼려 할 가능성이 많습니다.

○**김형주 위원** 그리고 그렇게 되면 실제적으로 재정도 더 열악해지는 원인제공이 되지 않습니까, 그렇지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 그렇습니다.

○**김형주 위원** 그래서 그 부분에 대해서는 노동윤리적인 측면이나 재정 차원에서 좀더 철저하게 조사하고 가이드라인을 만들었으면 좋겠습니다.

○**근로복지공단이사장 방용석** 그것이 참 어렵습니다. 그렇다고 해서 60%를 지급하던 것을 70%로 올렸는데 다시 60%로 내릴 수도 없고 결국은

단체협약 개정을 통해서 노사 간에 이 문제를 조정해야 될 문제인데 사업장 내의 여러 가지 환경 때문에 잘 안 되고 있는 것이어서……

○**김형주 위원** 전체 포션으로 많지는 않은 모양이지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 대규모 사업장인 경우에 꽤 있습니다.

그래서 근로복지공단에서 이 문제를 조정한다는 것이 그렇게 간단치 않다, 그러나 저희들이 중요하게 해결해야 할 과제 중의 하나다 하는 점에서는 노동부하고 같은 입장을 갖고 있고 해결 방안을 모색하고 있지만 고민하고 있는 수준에 있습니다.

○**김형주 위원** 산재보험 체납이 늘고 고용보험 체납 같은 경우는 감소했는데 특별한 이유가 있습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 고용보험은 사용자도 내고 근로자도 내는데 근로자 몫을 거두어가지고 사용자가 내지 않으면 공급 유용이 되기 때문에 형사처벌 대상이 되니까 빨리 냅니다. 산재보험은 사업주만 내는 돈이기 때문에 빨리 내지 않아도 민사상의 책임은 물을 수 있지만 형사상의 책임은 면하기 때문에 늦게 내는 경향이 많아서 이러한 불균형 현상이 생기는 것입니다.

○**김형주 위원** 알겠습니다.

중앙노동위원회에게 여쭙겠습니다.

공익위원 1명당 연간 심판 건수가 어느 정도 되고 있습니까?

○**중앙노동위원장 신홍** 일률적으로 말씀드리기는 어렵습니다마는 중앙노동위원회의 경우에 일주일에 한 번씩 나오신다고 볼 때 3건 정도를 해서 한 60건 정도 그렇게……

○**김형주 위원** 그래서 그렇게 본다면 현실적으로 제대로 심의하기에는 좀 여러 가지 여건이 열악한 게 사실이지요?

○**중앙노동위원장 신홍** 예, 원하기로 하면 한이 없겠습니다마는 조건이 어려운 속에서 공익위원들이 성의껏 사명감을 가지고 열심히 하고 있습니다.

○**김형주 위원** 사실은 개인의 사정에 의해서 그러다 보니까 공익위원들 사이에도 편중이 심한 것 같거든요. 그래서 그런 부분도 일정 정도의 상한선제가 필요한 것이 아닌가요?

○**중앙노동위원장 신홍** 위원님도 잘 아시다시피 대부분의 공익위원들이 비상근 위원들이고 생업

을 가지고 있기 때문에, 또 사건은 폭주하고 그러니까……

○**김형주 위원** 글썽요, 이것은 노동부에서 알아서 위원수를 늘려주거나 재정을 더 보태줘야 되는……

○**중앙노동위원장 신홍** 노동부뿐만 아니라 위원님 여러분들도 많이 도와주셔야 되겠습니다.

그래서 사건이 많다 보니까 비교적 시간여유가 있는 분들이 많이 나오실 수밖에 없지요. 그래서 다소 간에 편중하는 문제가 생깁니다마는 제 생각에는 편중된다 그래서 크게 공정성에 문제가 있다든지 그렇게 보지는 않습니다. 그래서 불가피한 사정이 있음을 양해해 주시면 감사하겠습니다.

○**김형주 위원** 알겠습니다.

질의를 마치겠습니다.

○**위원장 이경재** 김형주 위원 수고하셨습니다.

다음은 김영주 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**김영주 위원** 김영주 위원입니다.

오늘 공교롭게도 장애인의 날을 맞이해서 제가 한국장애인고용촉진공단 이사장님께 질의할 내용이 유난히 많은 것 같습니다.

한국장애인고용촉진공단 이사장님께 질의드리겠습니다.

오늘 공단에서 내놓은 업무보고 내용을 보면 대기업에다가 장애인 고용에 대한 홍보를 강화하고 장애인 고용을 확대하겠다고 되어 있습니다. 잘 알고 계시지만 현재 대기업의 장애인 의무고용 이행률은 아주 저조합니다. 특히 종업원 1만명 이상 되는 대기업이 장애인 의무고용비율을 지키지 않은 데가 21군데가 넘습니다. 그런데 이 사업계획이 제대로 될 것 같다는 생각을 하고 계십니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 지금까지 정부조차 모범을 못 보였기 때문에 대기업에 대해서 압박강도가 좀 약했습니다마는 금년부터는 대기업에 대해서 법을 지킬 것을 강력하게 요구할 생각입니다.

○**김영주 위원** 권고지요? 고용의무를 하지 않으면 돈으로 대신 내고 있지요? 어떤 처벌규정이 나……

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 부담금을 부담하는데요, 금년부터는 1%조차 지키지 않는 경우에는 1.5배 가산징수할 수 있도록 근거규정을 마련했습니다.

○**김영주 위원** 지금 홍보 계획의 수립과 집행에

관한 업무를 담당하고 있는 한국장애인고용촉진공단은 의무고용 제도 시행 이후에 이행률이 저조한 대기업을 상대로 교육이나 홍보를 한 적이 있습니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 교육이라고 하기보다는 2003년도에는 노동부에서 주관해서 30대 기업 임원을 초청해서 간담회를 개최한 바가 있고요. 저희 공단에서도 '03년도에 638개 기업, '04년도에 461개 기업을 대상으로……

○**김영주 위원** 홍보 효과가 가시적으로 나타난다고 보십니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 아직까지 상당히 미흡하다고 봅니다.

○**김영주 위원** 특정기업 그것도 대기업을 대상으로 홍보나 교육하는 데 어려움이 많으실 것으로 보입니다. 대기업을 의무고용 이행률이 극히 저조하고 기업의 사회환원 책임을 위주로 그들한테 도덕적인 측면을 조금 더 강조해 주는 부분이 좋지 않을까 이런 생각이 됩니다. 지금 막연하게 홍보나 교육보다는 별도의 유인정책을 갖고 홍보를 해 주시는 게 좋을 듯 싶습니다.

다음은 연계고용 제도에 대해서 질의드리겠습니다.

대기업의 간접고용을 유도하고자 했던 연계고용 제도도 사업시행이 10년이 다 되어 가는데 이에 대한 실적이 있습니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 실적이 3개 기업에 연계고용으로 장애인 고용 카운슬링해 주는 이런 정도로 상당히 미미합니다.

○**김영주 위원** 전체의 2%이지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예.

○**김영주 위원** 그러면 이 부분에 대해서는 거의 실효성이 없다고 보입니다. 이렇게 실적이 부진한 원인이 어디에 있다고 생각하십니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 연계고용의 대상이 되는 장애인 직업재활시설이 종전에는 직업재활시설과 표준사업장에만 그치고 있어서 저희들이 금년도에는 자립작업장까지 포함시켜서 연계대상시설을 200개소에서 400개소로 확대를 했습니다.

그런데 물론 종전에 어려웠던 것은 대기업 쪽에서 크게 관심을 안 보여 주었기 때문에……

○**김영주 위원** 이렇게 실적이 부진한 원인이 여러 군데 있겠지만 제가 생각하기에는 장애인을 고용하고 있는 업체들 다수가 규모나 시설·업종

면에서 열악한 환경에 처해 있기 때문에 더 그렇다고 봅니다.

그래서 대기업이 도급을 주려고 해도 그 물량이나 작업을 소화해 낼 만한 여건이 없고 그렇기 때문에 연계고용 계약이 이루어지지 않는다고 봅니다. 무엇보다 가장 시급한 것은 장애인 고용업체의 열악한 고용환경을 개선해 주는 게 저는 더 시급하다고 봅니다. 그래야 연계고용제도 효과도 높일 수 있고 장애인의 고용 자체도 증가시키면서 장애인들에게 일할 수 있는 권리와 장소를 마련해 줄 수 있다고 보기 때문에 이러한 정책을 급히 개발하시는 게 맞다고 생각하는데 여기에 대한 어떤 사업계획을 가지고 계십니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 저희들도 그렇게 생각하고 있습니다. 지적하신 대로 지금 현재 16개 표준사업장에 저희들이 연간 50억 예산으로밖에 지원을 못하고 있기 때문에 거의 형식적인 지원에 그치고 있습니다. 사실 이 표준사업장 쪽에 좀더 많은 지원이 가능하도록 예산이 증액되었으면 하는 희망을 가지고 있습니다.

○**김영주 위원** 정부의 적극적인 추진도 있지만 예산확보가 시급하다고 하는데 작년에 비해서 여기에 대한 예산이 더 늘어나지 않았지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 그 대로 동결……

○**김영주 위원** 그렇기 때문에 10년이 다 가도 이 정책이 답보상태라고 봅니다. 여기에 대해서는 예산을 확보하는 데 노력을 기울여 주시기 바라겠습니다.

다음은 훈련기관에 대한 지원 문제입니다.

2004년도 공단은 공공직업학교를 포함해서 훈련기관에 60억 원을 지급했습니다. '96년부터 시작했는데 최근 5년 동안 보아도 취업기관을 통해서 취업한 취업률이 30%를 벗어나지 못하고 있습니다. 이는 다른 공단에서 운영하고 있는 직업능력개발센터라는 곳을 통한 취업률 70~80%에 비하면 극히 저조한 것인데 그 이유가 어디에 있습니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 아무래도 다른 기관인 기능대나 인력공단, 상공회의소 등의 직업훈련기관은 장애인들을 직업훈련 한다고 생각지 못하고 시설이 운영되어 왔기 때문에 편의시설도 부족하고 또 그들 기관이 장애인에 대한 인식이 부족해서 만족스러운 직업훈련이 이루어지지 못했다고 봅니다.

○**김영주 위원** 오늘 아침에 논란이 됐던 저의 보도자료를 읽어 보셨지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예.

○**김영주 위원** 거기에 대해서 제가 장애인에 대한 자료를 뽑기 위해서 여러 가지를 조사를 했는데 특히 장애인이 한 사업장에서 얼마만큼 근무하고 있느냐 하는 근무연수를 뽑으려다 보니까 그 구체적인 자료가 없었습니다. 저는 장애인의 고용을 촉진시키는 정책도 중요하지만 장애인이 어떤 한 직장에서 얼마만큼 오랫동안 근무할 수 있는가 하는 여건을 마련해 주는 게 저는 굉장히 중요한 일이라고 봅니다.

여기에 대해서 저는 그렇게 하기 위해서는 장애인고용촉진공단에서 정말 그 장애인에 맞는 사업장 그리고 사업장에 맞는 장애인, 이런 것을 만들어야 된다고 봅니다. 여기에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 금년도에는 저희들이 장애인 근로실태에 대해서 조사를 할 계획을 가지고 있고요.

이 부분도 역시 마찬가지로 저는 우리나라의 대표적인 대기업들이 참여를 해 주셔야 근무하는 장애인들이 계속해서 근로의욕을 가지고, 자부심을 가지고 열심히 근로할 수 있는 조건들이 충족이 되리라고 생각하고 있습니다.

○**김영주 위원** 저는 이사장님 방침에 동의하는 부분도 있지만 두 가지가 병행되어야 된다고 봅니다.

현재 대기업에서 장애인을 채용하지 않고 범칙금을 계속 내고 있는 실정에서 그들을 계속 두드려 봐도 안 될 때는, 저는 그 부분은 너무 거시적인 문제 아닌가 하고 봅니다. 그렇다고 그러면 중소기업이나 소규모 기업이라든지 장애인들의 창업을 장려해서, 창업주도 장애인이면 장애인들을 중심으로 하는 창업을 적극적으로 지원해 줘야 되고 장애인이 얼마만큼 채용되고 있나 유지기간에 대한 조사는 반드시 해 주시기 바랍니다.

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 그렇게 하겠습니다.

○**김영주 위원** 장애인들의 고용유지기간에 대한 자료가 있어야 정말 장애인들을 오래 채용할 수 있는 업종이 어떤 것인가 하는 통계도 나올 수 있다고 보기 때문에 그렇습니다.

다음은 근로복지공단에 질의드리겠습니다.

지난 월요일 노동부 업무보고에서 사회안전망

내실화 방안 중의 하나로 산재환자 현장요양지원팀 신설이 보고되었지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**김영주 위원** 누구를 대상으로 일을 하게 됩니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 물론 산재 근로자들이……

○**김영주 위원** 상담 전문인력이 많이 확보되어야 된다고 보는데 여기에 대해서 준비가 되어 있나요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 현재 상근자문의사는 8명으로 늘어났고 그리고 전체적인 자문의사는 한 650명 정도가 있는데 앞으로 상근자문의사의 수를 매년 확대해 나갈 계획으로 있습니다.

○**김영주 위원** 그러면 현장요양지원팀을 신설해 놓고 여기에 대해서 보충을 하는 거네요? 인원도 보강해야 되는데 여기에 대한 예산이 확보되어 있습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 현장요양지원팀이라고 하는 것은 의사를 가리키기보다는 우리 직원들이 산재 환자들을 직접 만나서 상담하고 그들이 빨리 치료받고 현업에 복귀할 수 있도록 인도하기 위한 정책의 일환입니다.

○**김영주 위원** 저는 현장요양지원팀 제도는 굉장히 좋은 제도라고 생각합니다. 이게 산재환자를 찾아가는 만큼 수요자 중심의 서비스 아니겠습니까? 그래서 책임감을 갖고 하려면 예산과 인력 확보가 가장 중요한 일이라고 보는데 여기에 대해서……

○**근로복지공단이사장 방용석** 현재 이 업무를 담당하고 있는 인원은 110명입니다.

그런데 지금 기획예산처에 이 인력을 증원해 주도록 요청한 바가 있고 인원이 증원되는 것이 확정되면 따라서 예산이 함께 확정되도록 되어 있습니다.

○**김영주 위원** 그리고 아까 김형주 위원이 산재환자문제에 대해서 많이 지적을 했기 때문에 제가 그 문제는 생략하고……

근로복지공단에서 가장 핵심사업으로 정말 우리가 산재를 당했을 때 치료를 받으면 어느 정도 조그마한 급여가 나왔으면 좋겠다는 사람이 많습니다. 산재혜택을 그만큼 못 주고 있다는 것이지요.

그런데 아까 지적한 대로 산재혜택을 받으면서 자기 급여의 100%가 넘는 시스템이 있습니다. 그렇다면 회사에서 60~70%를 보조해 주면, 산재

로 인해서 급여 보상을 받는 것은 자기 급여의 100%를 넘지 않는 제도를 반드시 도입해야 된다고 저는 봅니다.

그래서 근로복지공단에서 업무보고 했을 때도 도덕적 해이라는 용어를 좀 쓰셨더라고요. 이런 부분이 뭐냐 하면 산재요양급여를 받으면서 자영업을 한다든가 하는, 우리가 일일이 그것을 다 적발할 수 없기 때문에 그렇다고 그러면 정말 실제로 아픈 사람한테 치료를 해 주고 요양비용을 줄 수 있는 제도를 지금쯤이면 만들어서 내놔야 된다는 생각을 합니다. 여기에 대한 이사장님 생각은 어떠십니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 그 점은 지금 위원님이 여러 가지를 질의하셔서 한마디로 답변드리기는 참 어렵지만 우선 사업주가 현재 30%~40%를 보전해 주는 것을 60%나 70%를 보전해 주도록 하는 게 좋겠다는 말씀에 대해서는 그렇게 되면 참 좋겠지만 현실적으로 불가능한 것 아닌가, 그것은 입법의 문제도 있고 업주들의 반발도 굉장히 커질 가능성도 있고요.

○**김영주 위원** 제가 어떤 산업체를 방문했는데 계약직 근로자가 “저 사람은 정규 직원인데 지금 산재요양 중입니다”라고 했는데 그런데 진짜 건강한 사람이, 제가 그 회사원하고는 얘기할 수는 없지만, 회사에 나와서 활보를 하고 그것을 받는 것을 봤습니다. 이런 사업장의 정규직은 그렇게 많이 받는데, 비정규직 문제는 여기에서 얘기하면 더 길어지니까……

그래서 휴업급여를 급여의 70%만 주고 나머지는 회사에서 30% 주든지 40% 주든지 이런 부분이 있지 않습니까? 그런데 이사장님께서 그것에 대한 조정을 이제는 해 볼 시기다 하는 것을 제가 말씀드렸습니다. 거기에 대해서 회사에서 50%를 쥐어 가지고 120% 받는 것까지 근로복지공단에 할 수 없다 이런……

(이경제 위원장, 제종길 간사와 사회교대)

○**근로복지공단이사장 방용석** 그런데 위원님 말씀이 어떤 뜻인지는 충분히 이해가 되는데 어차피 산재보험료는 사업주가 내는 돈만 가지고 하는 것이기 때문에 이쪽에서 50%를 주나 저쪽에서 70%를 주나 실제로 사업주가 돈을 내는 것은 똑같은 것입니다.

○**김영주 위원** 그렇지만 사업주가 주는 부분이 있다 하더라도 산재보험이 지금 마이너스가 되고 있지 않습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 재정의 안정성 문제는 또 다른 차원에서 한번쯤 연구·검토해야……

○**김영주 위원** 그러세요.

그리고 제가 이 질의를 드릴까 고민하다 드립니다.

근로복지공단은 단체협약에 노동조합의 2박3일 조합원 총회를 인정하고 있지요, 그렇지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예, 그렇습니다.

○**김영주 위원** 그렇다면 노조가 조합원 총회를 개최하는 것은 노조의 자주적 판단에 의해서 개최할 수 있다고 봅니다.

(자료를 들어 보이며)

그런데 얼마 전에 노동조합에서 조합원 총회를 했는데 근로복지공단에서 광고를 냈습니다. “근로복지공단 노조는 업무방해행위를 즉각 중단해야 합니다” 해 가지고 일간지하고 매일노동뉴스에다 홍보를 했는데 그간에 노사관계가 죽 있었으니까 광고를 내게 된 배경은 저는 충분히 이해는 합니다. 그러나 이 광고비를 어떻게 충당하셨습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 그것은 우리가 보험업무의 75%를 처리하는 그 기간 안에 했기 때문에 업무방해라고 보고 사업비에서 그 돈을 지출한 것입니다.

○**김영주 위원** 그러니까 제가 말씀드리고 싶은 것은 노동조합에서 단체협약에 있는 2박3일의 총회를 하는데 이것을 업무방해라고 한다면 광고를 내실 게 아니라 경찰에 고발을 했어야 된다고 봅니다.

그런데 국민들한테 당신들이 이렇게 집회를 함으로 인해서 민간인들한테 피해를 끼치고 있다고 이사장님이 조합원들을 공개적으로 나쁜 사람이라고 알렸다는 것을 저는 말씀을 드리고 싶습니다.

○**근로복지공단이사장 방용석** 조합원들을 나쁘다고 얘기한 것이 아니라 노동조합 행위가 잘못되었다고 하는 것을 알리는 것입니다.

○**김영주 위원** 행위는 잘못되었지만 이게 법에 의하면 잘못된 것은 아니지 않습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 잘못된 것입니다.

○**김영주 위원** 2박3일 간에 총회는 인정한다고 하시지 않았습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 위원님께서 오랜 동안 노동운동을 하셨기 때문에 잘 아시는 바와 같이 노동조합이 근무시간 안에 조합활동을 할 수 없도록 되어 있습니다.

그러나 사업주와 함께 합의된 내용은 일반적인 업무에 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 근무 시간에도 노동조합활동을 할 수 있도록 단체협약화 되어 있는 것입니다. 그게 기본정신입니다.

그렇다면 노동조합의 회의라든지 활동이라고 하는 것이 회사의 중대한 업무에 지장을 초래한다고 판단되어서 회사가 노동조합에 자제를 요청하거나 연기를 요청할 경우에는 그것을 수용하는 것이 정상적인 노사관계라고 볼 수 있습니다. 그런데 이미 아시는 바와 같이 1년 중에 보험료의 접수를 제일 많이 받는 그 기간 3일 안에 총회를 소집했고 회사는 그것을 연기할 것을 요구했는데 강행했기 때문에 의도적인 업무방해라고 보는 것입니다.

○**김영주 위원** 업무방해로 경찰에 고발하셨습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 할 것입니다.

○**김영주 위원** 저는 이 광고를 내신 광고비용이 보험징수세항의 일반운영비목의 항목으로 알고 있습니다. 그러면 우리 근로복지공단을 홍보한다든가 보험징수를 더 하기 위한 일반 홍보비용으로 써야 되는데 조합원 총회 하는 것을 알리면서 아직 고발도 안 하면서 했다는 것에 대해서 저는……

○**근로복지공단이사장 방용석** 보험업무를 방해할 목적으로 총회를 소집했기 때문에 보험사업비로 지출하는 것도 무방하다 하는 것이 노동부의 판단이기도 하고 저희 공단의 판단이기 때문에 그렇게 한 것입니다.

○**김영주 위원** 사실 사장님께서 다른 분이셨으면 정말 고발해서 이게 심각하게 갔을 터인데 많이 자제를 하셔서 저는 고발을 안 한 것으로 봅니다. 지금 제가 고발하라는 뜻에서 그런 말씀을 드린 것은 아니고요.

○**근로복지공단이사장 방용석** 저희들은 고발하겠습니다. 원래 방침이 정해져 있고 이것은……

○**김영주 위원** 방침이 정해졌다 하더라도 저는 사장님이 전에 노동부장관으로 계실 때부터 근로자들에 대한 애정이나 또 근로복지공단에서 오랫동안 힘든 노사관계 일을 하시면서도 슬기롭게 참 잘 대처해 나가고 계신다고 파악하고 있습니다. 그렇기 때문에 제가 이 광고에 대해 질의했던 것은 향후에 이런 광고비가 들어갈 때 광고비를 쓰시지 마시고 여태까지 갖고 오셨던 인내력을 갖고 노사를 잘 이끌어 주시기를 바라는 의미에서 말씀

드린 것이고요. 가급적이면 고발을 안 하고 그 안에서 대화로 풀어주시기를 바라겠습니다.

○**근로복지공단이사장 방용석** 아닙니다. 이런 것은 꼭 고발을 해서 법적 판단을 받아야 됩니다. 그래야 노사관계에 있어서의 원칙이 무엇이고……

○**김영주 위원** 그런데 여태까지 고발을 안 하시다 제가 질의를 드리니까 고발을 하겠다고 하니까 제가 참 곤혹스럽습니다.

○**근로복지공단이사장 방용석** 위원님께서 질의하시기 전에 저희들 내부의 방침은 이미 고발하도록……

○**김영주 위원** 그러면 내부방침이 고발하기로 정해졌는데 그동안 이사장님께서 노사관계, 노사관행을 여태까지 훌륭하게 해 오셨거든요. 한번 재검토하셔 가지고, 저는 가급적이면 고발을 안 하고 대화로 해 주시기를 강력히 권고드리면서 제 질의 끝내겠습니다.

○**위원장대리 제종길** 더 이상 답변 없으시지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 예.

○**위원장대리 제종길** 김영주 위원님 수고하셨습니다.

그러면 단병호 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**단병호 위원** 민주노동당의 단병호입니다.

수고들 많습니다.

바로 질의에 들어가도록 하겠습니다.

중앙노동위원회 위원장님, 중노위가 2004년 6월 말 LG칼텍스 정유 주식회사에 대한 특별조정위원회를 구성할 당시에 노조가 1순위로 배제한 공익위원이 특별조정위원으로 선임된 바 있지요?

○**중앙노동위원장 신흥** 그렇습니다.

○**단병호 위원** 그에 대해 중노위가 해명한 내용은 제가 언론을 통해서 다 봤는데 그런데 납득하기에 어려움이 좀 있는 것 같습니다. 그래서 그 해명을 토대로 해 가지고 제가 몇 가지 질의를 드리겠습니다.

당시에 우리 위원장님은 그 사건을 말지 않으셨거든요. 어떤 특별한 연유가 있었습니까?

○**중앙노동위원장 신흥** 특별한 이유는 없고요. 그 당시에 저희 중앙노동위원회가 맡았던 조정사건이 6건이 있었습니다. 그래서 제가 위원장으로서 전체적인 사건 조정이랄까 지휘도 하고 또 상임위원하고 저는 심판사건도 같이 하는 입장이고 그래서 말지 않았습시다.

○**단병호 위원** 그런데 당시에 위원장님께서 한

사건도 맡고 있지 않으셨는데 6월 중순과 말에 2개의 사건을 맡으셨습니다.

계양전기하고 대우인천자동차 건을 맡으셨고요.

그다음에 7월에도 보면, 이 사건이 끝나기 전입니다. 7월 12일에 1개의 사건을 맡게 됩니다. 아시아항공을 맡게 되셨고요. 또 아까 6개가 중노위에 계류 중에 있었다고 했는데 그 당시에도 보면 그 이상의 사건들이 계류되어 있었습니다.

그렇다면 그 이후에 도저히 말할 수 없는 상황이었음에도 불구하고 3건을 바로 연속해서 맡으셨단 말입니다. 그러면서 앞의 1건을 맡을 수 없었다는 것이 쉽게 납득하기 어렵지 않습니까?

**○중앙노동위원장 신홍** 그때그때 사건의 비중이 다를 수 있고요. 그 당시의 6건하고 그 후의 사건 비중이 다를 수도 있습니다. 또 특별 필수공익사업의 경우에는 위원장으로서 경우에 따라 나중에 직권중재에 회부하는 결정을 해야 될 가능성도 있기 때문에 직접 조정을 담당하면서 권고도 하고, 또 그것을 결정하는 일이 아주 불가피한 경우 이외에는 분리되는 것이 합리적인 것 같은 생각이 들어서 그렇게 했던 것 같습니다.

**○단병호 위원** 그런 측면도 있지만 당시에 정유업체의 파업은 우리나라 역사상 처음 일어난 파업 아닙니까? 그리고 에너지 대란이 일어난다고 해서 모든 사람들이 아우성을 치고 난리를 칠 때입니다.

그렇기 때문에 이렇게 중요한 문제일수록 위원장님이 그 사건을 맡으셔서 적절히 조정도 하시고 중재도 하셔 가지고 파업까지 가지 않도록 해야 될 역할이 있었지 않느냐 저는 그렇게 봅니다. 어쨌든 제가 볼 때 그 부분에 대해 쉽게 납득되지 않는 부분이 있기는 합니다. 위원장님은 위원장님 말씀을 하셨습니다마는 그런 것이 있고요.

그래서 저희들은 혹시 실무자들이 위원장님을 배제시키고 이렇게 배정한 것은 아닌가 하는 의문도 가집니다.

**○중앙노동위원장 신홍** 실무자들이 위원장을 배제할 이유가 없지요. 제가 그렇게 허술하게 일하는 사람이 아닙니다.

**○단병호 위원** 제가 ‘배제’라고 한 말에 대해 오해는 하지 마십시오. 제 나름대로 다른 뜻입니다.

그 당시 상임위원 중에 백일천 상임위원이 계시지요?

**○중앙노동위원장 신홍** 예.

**○단병호 위원** 그분도 사건을 맡지 않으셨는데, 특별한 이유가 있습니까?

**○중앙노동위원장 신홍** 그분은 당시에 조정사건을 2개 맡고 있었습니다. 한국코카콜라보틀링 사건하고 백병원 사건, 이렇게 2개를 맡고 있었기 때문에 3개까지 맡도록 하는 것이 좀 편중되는 것 같아서 시키지 않았습니다.

**○단병호 위원** 그런데 그것도 납득이 좀 잘 안 가거든요. 공익위원이 3개의 사건을 동시에 맡은 경우가 여러 번 있었습니다.

제가 확인해 보니까 작년의 경우에 최종태 위원이 한 번 있었습니다. 그리고 변도은, 이 사람은 LG 노동자들이 배제한 첫 번째 사람입니다. 변도은 위원이 세 번, 신철영 위원이 한 번, 3개의 사건을 동시에 맡은 적이 이미 작년에도 있었습니다.

특히 이 사건에서 문제가 된 변도은 위원의 경우에는 이 사건을 맡고 나서 바로 2개의 사건을 더 맡아 3개의 사건을 한 사람입니다. 상황이 이런데 유독 상임위원만 2개의 사건을 맡고 3개의 사건은 맡기 어렵다고 하는 것은 납득이 잘 안 가요. 또 2개의 사건에 대해서도 상황이 좀 다른 것 같습니다. 왜 그러냐 하면 코카콜라 사건까지 해서 2개를 맡고 계셨는데 코카콜라 사건은 6월 28일자로 조정기간이 연장되면서 사실은 끝났다고 봐야 했습니다.

왜냐하면 통상적으로 조정기간이 연장된다는 것은 상호 합의 가능성이 높았던 것이고, 그렇기 때문에 조정을 연장시켜 간 것이란 말입니다. 실제로 코카콜라는 그 이후에 7월 8일 조정을 취하고 합의로 끝났습니다.

그렇다면 이미 그 당시에 형식상 2개로 되어 있었지만 실제 내용적으로는 1개밖에 안 맡고 있는 상태거든요. 이런 상태인데도 상임위원께서 빠져 계셨던 것이지요. 저희들이 볼 때 변도은 씨 같은 경우는 바로 이어서 3개를 맡았는데 이것을 안 맡고 그냥 한다는 것은 좀 이상하지요.

**○중앙노동위원장 신홍** 변도은 위원이 바로 이어서 3개를 맡은 것은 아니고요. 그것이 끝나고 난 뒤 지금 단 위원님이 말씀하신 것처럼 2건을 맡으신 것으로 제가 이해를 하거든요.

**○단병호 위원** 아닐 겁니다.

**○중앙노동위원장 신홍** 그리고 백일천 위원이……

코카콜라보틀링 사건과 같이 조정기간이 연장되면 단 위원님 말씀처럼 사건이 좋은 방향으로 해결되는 것도 있지만 노동위원회의 조정위원회

활동을 통해 연장이라도 시켜서 파업까지 가지 않고 합의 타결시키고자 하는 노력을 저희들이 열심히 하고 있습니다. 그래서 그렇게 연장을 시켜서 저희들이 조정활동을 열심히 했기 때문에 7월 8일 합의취하가 된 것입니다.

○**단병호 위원** 변도은 위원의 것은 한번 확인을 해 보세요. 7월 5일, 7월 8일, 7월 12일 이렇게 해서 3건을 연속적으로 맡았습니다. 이것은 거기서 나온 자료입니다. 확인해 보시면 그렇게 나와 있을 겁니다.

설령 당시에 2개의 사건을 맡고 있었다 해도 앞에서 언급한 것처럼 당시 정유업체의 파업은 우리나라 역사상 처음이고 에너지 대란이 일어난다고 모두들 아우성을 쳤을 때입니다. 그런데 상임위원마저 이 사건을 맡지 않았다는 것이 저로서는 쉽게 납득이 가지 않는 부분이 있다는 점을 말씀드립니다.

왜 그러나 하면 작년에 구성된 16개의 특별조정위원회 가운데 위원장과 상임위원 모두 참가하지 않은 것은 4개에 불과하고 나머지는 다 상임위원이나 위원장님이 한 분씩은 참여를 하셨습니다.

그리고 필수공익사업과 관련해서 9개의 특별조정위원회가 구성되었는데 거기에도 참여하지 않은 것이 2개이고 나머지 7개는 두 분 중 한 분씩은 참여를 하셨습니다. 조정위원회 구성에 있어서 위원님들의 역할을 보니까 상임위원이든 위원장님이든 한 분씩은 들어가도록 되어 있는 것이거든요.

그런데 정유대란이 일어난다고 하는데도 정작 중요한 문제에 대해 중요한 역할을 하셔야 될 두 분 중 한 분도 안 들어가셨다는 거지요. 그런 문제가 있다는 것이 저는 납득이 잘 가지 않는다는 말씀을 좀 드리고 싶고요.

또 이것과 연동되어 저희들이 자꾸 그렇게 생각할 수밖에 없는 것이 그 이후에 서갑성 위원이 배제되었습니다. 서갑성 위원에게는 연락조차 하지 않았는데 왜 이런 일이 있었는지 저는 납득이 잘 안 갑니다.

○**중앙노동위원장 신희** 서갑성 위원께서도 노사간에 배제된 위원님들 중 한 분이요, 어차피 배제된 분 중에서 한 분이 하셔야 된다면 이 사건의 중요성으로 봐서 좀 집중적으로 조정을 해야 하는데 서갑성 위원님은 지방에 주소와 직장이 있으신 분이기에 때문에 연락을 안 드렸습니다.

○**단병호 위원** 그 부분도 저는 해명이 되기에는

좀 불충분하다고 생각이 됩니다. 물론 광주에 계십니다. 그런데 광주에 있는 분을 위원으로 선임할 때는 그런 문제는 충분히 소화시킬 수 있다고 생각했기 때문에 중노위 위원으로 선임된 것 아닙니까? 밤늦게 끝나는 일이 이 일뿐만 아니라 다른 사건에서도 많이 있습니다. 그 전에도 4개의 사건을 맡아 가지고 아무런 문제없이 잘 수행했습니다. 그리고 그 이후에도 6개의 사건을 맡아 처리를 했습니다. 처리하는 데 있어서 지역의 거리 때문에 차질을 빚은 일은 전혀 없습니다.

그리고 이 사건의 경우 아까 말씀드린 것처럼 상당히 중요한 문제인데 노조 측, 사용자 측에서 배제한 사람을……

여기에 보면 배제된 위원 명단은 역순으로 해제하도록 되어 있는 것 아닙니까? 그렇다면 이분을 가장 우선적으로 확인해야 될 부분 아닙니까? 가능한지 가능하지 않은지 확인해 봐야 되는데 아예 확인조차 안 했다는 것입니다.

그리고 이분의 조건을 보게 되면 그 당시가 방학 때이기 때문에 가장 시간이 많고 여유가 있을 때입니다. 위원의 활동을 할 수 있는 가장 시간 많고 여유가 있을 때입니다. 그런데 이 사람에게는 연락조차 하지 않고 배제시켰다는 겁니다.

이것은 쉽게 납득할 수 없는 것 아닙니까?

○**중앙노동위원장 신희** 아까 말씀드린 ‘지방에 계시고’ 그 이외의 대답은 없습니다.

○**단병호 위원** 어쨌든 여기 지침에도 보게 되면 역순으로 하도록 되어 있지 않습니까?

그런데 사용자들이 배제한 사람한테 우선적으로 물어봐야 되는데 노조가 배제한, 그것도 1순위로 배제한 사람을 조정위원으로 선임하셨다는 겁니다.

이것은 누가 봐도 납득이 안 가는 거지요.

○**중앙노동위원장 신희** 조정위원으로 선임을 했지만 노사 양측에서 법 규정에 따라 기피할 수가 있습니다. 기피할 수 있다는 것을 저희들이 예고했고, 그다음에 사전 조정을 하는 과정에서 그 위원들이 참석한 가운데 회의를 진행하는데 노사 양측에서 이의를 제기하지 않아서 저희는 선임된 것으로 판단을 했습니다.

○**단병호 위원** 그 문제는 제가 이후에 다시 얘기하기로 하고요.

어쨌든 간에 중노위가 이런저런 변명을 합니다. 하지만 이 사건은 중노위가 오해를 받을 수밖에

없는 여러 가지 과정들이 빚어지고 만 겁니다.

그리고 다른 사건, 특히 특별조정위원회 사건은 두 분 중 한 분은 거의 참가했는데 이 사건은 위원장님과 상임위원이 특별한 이유가 없는데도 납득할 수 없는 이유로 참가하지 않은데다가, 또 회사가 배제한 위원에게는 연락조차 하지 않은 채 노조가 1순위로 배제한 위원을 위원으로 선임했으니 이것은 어느 누가 봐도 오해하지 않을 수가 없습니다.

그리고 이런 상황이라면 친 사용자 위원을 의도적으로 선임했다고 하는 노조 쪽의 주장에 대해 해명하기에는 지금 말씀으로는 상당히 부족하다 이렇게 저는 보고 있고요.

특별조정위원회라는 것이 그 역할이 막중하고 그 구성 방식이 노조법에 특별히 규정되어 있는데, 그런 점을 고려하면 그 절차를 정확히 따르지 않은 이 사건은 특별조정위원회 구성에 중대한 하자가 있다고 생각을 합니다.

앞에서 제가 말씀드린 것처럼 반드시 역순으로 해제를 하도록 했는데 아예 절차를 밟지도 않고, 연락도 하지 않고, 노조가 배제한 1순위의 위원을 특별위원으로 임명한 것이거든요. 그러면 제가 봤을 때에는 어쨌든 이것은 절차적으로 상당히 부당하고 하자가 있는 것이라고 생각합니다.

그 부분은 시인하시지요?

○**중앙노동위원장 신희** 다소간 매끄럽지 않은 점은 있습니다마는, 그것이 법적 효력에 영향이 있다든가 그렇게까지는 저는 생각하지 않습니다.

○**단병호 위원** 아니, 저는 법적 효력을 문제로 삼는 것이 아니라, 이 사람이 들어가면 이랬다저랬다 달라져서 그 얘기를 하는 것이 아니라, 어쨌든 간에 이 특별위원회를 구성하는 절차에 대해서는 분명히 문제가 있는 것 아닙니까? 그렇지요?

연락이라도 해 보고 본인이 사양한 것 같으면 모르는데, 아예 연락도 안 하고 노조가 1순위로 배제한 사람을 특별위원으로 구성한다는 것은 어쨌든 문제가 되는 것 아닙니까?

절차적으로 문제가 있는 것은 맞지요?

○**중앙노동위원장 신희** 명백하고 중대한 하자라고 생각하지는 않습니다.

○**단병호 위원** 하자는 있긴 있지요?

없다고 하시겠습니까?

○**중앙노동위원장 신희** 하자가 없다고 할 수는 없습니다마는, 직권중재의 효력에 영향을 미치는

그런 명백한 하자라고 보지는 않습니다.

○**단병호 위원** 저는 결과를 보고 얘기하는 것이 아니고 절차를 놓고 얘기한다는 말씀을 드렸고요.

어쨌든 아까 그러한 얘기를 하실 때 ‘기피’를 얘기하셨는데 이런 것 같습니다.

물론 그러한 고지는 위원이 선임되기 전에 한 것이고, 위원이 선임된 이후에 한 것은 아닙니다. 그렇지요?

○**중앙노동위원장 신희** 예, 그건 그렇습니다.

그런데 사전 사후에 꼭 하도록 되어 있는 규정은 없습니다.

○**단병호 위원** 물론 제가 그것을 지적하려고 하는 것은 아닙니다.

사전에 한 거고, 노조로서야 배제만 하면 된다고 생각했지 그 당시로서는 확정된 이후에 기피까지 할 수 있는 자기 권리가 있다고 쉽게 생각하기는 어려운 부분이라는 거지요.

그렇다 치더라도 어쨌든 노조가 그것을 이의제기를 해야 되는데 하지 못했던 것은 노조의 과오라고도 할 수 있습니다. 자기들에게 주어진 정당한 권리를 행사하지 못했던 것은 노조의 과오일 수도 있는데, 어쨌든 중노위가 행한 절차상에도 분명히 하자는 있는 것 같다고 저는 봅니다.

그래서 이 문제와 관련하여 중노위 내부적으로 다시 한번 혹시나…… 노조에서는 상당한 오해들을 가지고 있기 때문에 노조가 충분히 납득할 수 있는 내부적 조사라든가—조사라는 표현이 어떤는지 모르겠는데—그런 것을 해 가지고 명명백백하게 노조의 이해를 돕게 할 의향은 없으십니까?

○**중앙노동위원장 신희** 깊이 조사하고 말고 할 일도 아닙니다. 지금 말씀드린 그런 것이 사실이기 때문에, 특히 감춰져 있다든가 하는 것이 있다면 조사를 하겠습니다마는, 그 이상도 그 이하도 아니기 때문에 따로 조사를 할 필요는 없다고 보고요.

어차피 LG정유 노조원에 관한 형사사건이 대법원에 가 있고, 또 저희가 직권중재한 것에 대해서 위법 여부를 가리는 것이 행정소송으로 진행 중입니다. 그래서 법원의 판단을 기다릴 수밖에 없을 것 같습니다.

○**단병호 위원** 하여튼 중노위 위원장님은 크게 문제가 되지 않는다고 얘기하실지 모르지만, 어쨌든 이런 문제로 인해서 노동자들이 중노위를 보는 것은 또 다른 시각으로 볼 수 있다고 하는 것을 염두에 두셨으면 좋을 것 같고요.

그래서 위원장님도 잘 아실 겁니다. 이 사건 이후에 노조가 어떤 상황으로 되어 가고 있고 어떤 일이 벌어지고 있는지는 제가 말씀드리지 않아도 잘 알고 계실 거라고 믿습니다.

어쨌든 향후에 이런 일이 다시는 발생하지 않도록 노사가 배제한 순서의 역순으로 위원을 선임하는 방안을 실제적으로 강구해 나가도록 하면 좋을 것 같습니다.

이런 것 하나 하나가 노동자들로부터 가장 객관성을 인정받고 신뢰받아야 될 중노위에 대한 힘이 될 수 있다고 보거든요. 그래서 그런 부분이 없도록 앞으로 해 주셨으면 하는 부탁을 드리겠습니다.

○위원장대리 제종길 좀더 하셔도 됩니다.

○단병호 위원 그래도 됩니까?

○위원장대리 제종길 예.

○중앙노동위원장 신희 제가 말씀드릴까요?

○단병호 위원 예.

○중앙노동위원장 신희 그 후에 노조원들이 받은 여러 가지 고통은 저희들이 잘 알고 있고 또 이해를 하고 있습니다.

그런데 저희 중앙노동위원회로서도 그 당시에 바로 직권중재에 회부하지 않고 여러 가지 신중한 고려를 거쳐서 직권중재 회부를 조건부로 유예를 했었습니다.

그래서 충분히 노사 간에 과업을 하면서 교섭할 수 있는 기회도 드리고 나름대로 성의를 다했습니다마는, 결국 법 규정에 따라서 노동조합이 파업으로 들어갔다가도 중단을 해야 되는데 그런 저런 사정이 여의치 않아서 지금 노조나 근로자들이 고통을 겪고 있다고 하는 것은 제가 충분히 알고 있습니다.

○단병호 위원 중앙노동위원회에서 노사 간에 균형 있는 결정이라든가 판결을 하기 위해서 노력하고 계시다는 것은 저도 잘 알고 있습니다. 제가 그 점을 의심하고 그런 것은 아닙니다.

어쨌든 그간의 과정을 보게 되면 중노위 내에서, 위원장님의 의사와 관계없이 의도했던 의도하지 않았든 간에 이런 절차적 문제들이 노동자들에게는 상당히 크게 받아들여진다는 점을 제가 말씀드리고 싶었던 것이고요.

향후에는 이런 일이 없어야 되는 것 아니냐, 이게 별것 아닌 것 같지만 이런 일이 자꾸 일어나게 되면 노동위원회에 대한 권위라든가 신뢰는 자꾸 떨어질 수밖에 없다는 말씀을 드리는 겁니다.

○중앙노동위원장 신희 감사합니다.

○단병호 위원 장애인고용촉진공단에 좀 물어볼게요.

앞에서 다른 분들도 질의하셨기 때문에 생략할 수도 있는데 그래도 좀더 확인한다는 의미에서 몇 가지만 물어볼게요.

정부는 정부부문 장애인 의무고용률 2%를 달성했다고 하여 자축하는 분위기인 것으로 보이는데, 평균이 그럴지 모르겠습니다. 아까 이경제 위원장님이 얘기하셨던 것 같은데, 그 이하인 기관도 상당수가 되는 것으로 알고 있습니다.

중앙행정기관 중 몇 개 기관이 그렇고, 지방자치단체 중 몇 개가 그렇습니까? 통계가 있습니까?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 예, 있습니다.

○단병호 위원 어떻게 되어 있습니까?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 현재까지도 장애인 의무고용률 2%를 달성하지 못한 기관이 중앙행정기관으로는 24개 기관, 헌법기관이 3개 기관, 지방자치단체가 1개 기관, 그리고 교육청이 5개 기관으로 파악하고 있습니다.

○단병호 위원 저희들이 필요하면 나중에 구체적인 자료를 부탁할 테니까 주시기 바랍니다.

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 예, 그렇게 하겠습니다.

○단병호 위원 장애인 고용률이 1.5% 미만에 미치는 행정기관도 꽤 있지요?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 그렇습니다. 1.5%에 미치지 못하는 행정기관이 경찰청을 포함해서 12개 기관으로 파악하고 있습니다.

○단병호 위원 그러면 이 부분에 대한 고용비율을 높이기 위한 이사장님의 복안이 있습니까?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 오늘 이런 자리에서 공개적으로 이런 내용이 발표되면 그쪽에서도 기관의 명예를 지키기 위해서라도 분발하지 않을까 그렇게 기대를 하고 있고요.

저희들도 계속 직무상의 애로사항을 파악해서 적극 권유하고 지원해서 빠른 시일 안에 의무고용률을 달성하도록 노력할 생각입니다.

○단병호 위원 민간기업도 아닌 정부기관에서부터 이게 우선 되어야만 민간기업까지 잘 될 수 있지 않겠나 보고요. 그래서 정부기관에서 그것이 우선적으로 될 수 있도록 해 주시기 바랍니다.

장애인 의무고용률을 높여야 할 것으로 보는

데, 지금 2%로 되어 있지 않습니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 그렇습니다.

○**단병호 위원** 이것을 좀 높여 볼 의사는 없습니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 저희들이 5년마다 장애인 근로 실태를 조사하고 있습니다. 정확하게 지금까지는 2000년도 통계를 사용해 왔었는데 금년도 통계 조사가 나오면 그 내용에 따라서 어떠한 의무고용률을 좀 높여야 할 필요성도 있으리라고 짐작하고 있습니다.

○**단병호 위원** 이미 전 국민 장애인 출현율은 3.34로 나와 있거든요. 그렇다면 당연히 의무고용률도 높여야 되는 것 아닌가 하고 보는데, 물론 아직 2%가 안 되는 데도 많이 있습니다마는, 이 부분도 좀 적극적으로 의지를 가지고 추진할 수 있었으면 합니다.

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예.

○**단병호 위원** 그리고 현재 의무고용과 관련하여 적용제외대상이 적용되고 있는데, 정부부문 적용제외율이 외국과 비교하여 전례가 없을 정도로 대단히 높은 수준입니다. 그렇지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 그렇습니다.

○**단병호 위원** 제외대상의 선정에 있어서도 장애인을 우선적으로 고려하기보다는 대상 공무원의 이해 편의 관계에 따라 결정되어진 것으로 보이며, 일반 민간부문과의 관계를 보더라도 형평성에 어긋나는 것으로 보이는데, 이것을 조기에 폐지할 것을 노동부에 건의할 의사는 없습니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 현재로도 정부부문 현행 적용제외율이 68%인데 2010년까지 33%로 축소하기로 결정되어 있고요.

저는 폐지를 해야 된다고 생각하고 건의할 용의가 있습니다.

○**단병호 위원** 그것은 노동부의 계획이지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예.

○**단병호 위원** 노동부는 그렇게 해 왔는데, 인권위원회에서도 이미 작년 5월에 의무고용 적용제외조항에 대해서 폐지 권고를 내린 바 있지 않습니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 그렇습니다.

○**단병호 위원** 그러한 인권위의 결정도 있고 하니까 이것이 이후 몇 년도까지 갈 것이 아니라

신속하게, 조속하게 폐지되는 쪽으로 했으면 합니다.

그리고 정부의 장애인 고용 중에서 중증 장애인의 취업비율이 얼마나 됩니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 정부부문 고용에서 중증 장애인 취업비율이 19.6%로 조사되고 있습니다.

○**단병호 위원** 이게 높은 편입니까, 낮은 편입니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 낮은 편입니다.

○**단병호 위원** 이것은 정부에서까지 혹시 중증 장애인에 대한 고용을 기피하고 있는 것은 아닌가 이런 오해를 충분히 받을 수 있는 내용입니다. 그렇겠지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 그렇습니다.

그래서 지금부터 향후 과제로는 정부부문에서도 단순히 2% 달성만 위안으로 삼을 것이 아니라 중증과 여성 쪽에 더욱 더 노력해야 된다고 생각하고 있습니다.

○**단병호 위원** 꼭 그렇게 해 주시기 바랍니다. 고맙습니다.

○**위원장대리 제종길** 단병호 위원님 수고하셨습니다.

그러면 우원식 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**우원식 위원** 오늘이 마침 장애인의 날이어서 장애인 고용과 관련한 질의가 많은데 저도 함께 보탬을 드리겠습니다.

단병호 위원님께서 막 적용제외율을 말씀하셨는데, 제가 적용제외율을 폐지하는 법안을 냈거든요. 그런데 정부에서는 단계적으로 하려고 하는 생각을 가지고 있어요. 그런데 저는 그것을 단계적으로 할 필요가 없다, 이미 사회적 합의가 거기까지 되어 있고, 그래서 전면적으로 폐지해야 한다고 생각하는데, 이사장님 생각은 어떠세요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 저도 개인적으로는 위원님 의견에 동의합니다. 특히……

○**우원식 위원** 개인적으로 말고 이사장 자격으로 어떻게 생각하세요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** IT 기술이라든지 테크놀로지가 무척 많이 발전해서 직업생활을 하는 데 있어서 신체적 장애는 거의 어려움이 없거든요. 다른 선진국의 예를 봐서도 그렇고 좀더……

○**우원식 위원** 소방관, 경찰, 군인은 어떻게 생각하세요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 이미 군인도 서해교전에서 장애를 입은 군인이 현역으로 복무하고 있습니다. 그 정도로 이미 다른 시각으로 보고 있고요. 또 이미 육체적 능력만이 국방력이 아니고 전자전이라든지 여기에 대해서는 인력들이 가능하기 때문에 이제는 폐지해도 괜찮은 시점이 아닌가 생각하고 있습니다.

○**우원식 위원** 밖에 나가서 뛰는 것을 하기가 어려운 장애를 가지고 있는 분들은 그런 일을 못하는 것은 당연하고 자연스러운 일이고 방안에 앉아서 행정을 보는 것은 얼마든지 할 수 있는 것이잖아요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 그렇습니다.

○**우원식 위원** 꼭 그렇게 못하게 하지 않아도 시장에서 다 걸러지는 문제이기 때문에 그것을 못하게 하는 제도를 둘 필요는 없지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예.

○**우원식 위원** 그런 법안을 냈는데 벌써 4개월이 넘었어요. 아직 안 되고 있거든요. 한국장애인고용촉진공단 이사장님이 그 법안이 통과될 수 있도록 앞장서서 하셔야 될 것 같습니다.

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 저도 노력하겠습니다.

○**우원식 위원** 현재 등록 장애인이 161만 명이고 몇 년 안에 한 200만 명 정도가 되는 시대가 될 것으로 예상이 되고요.

민간 사업장에서 의무고용률 2%를 달성하면 4만 개 정도의 장애인 일자리가 창출이 되지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 그렇습니다.

○**우원식 위원** 현재 고용되어 있는 사람들이 2만 2000명 정도 된다고 제가 보고를 받았습니까. 맞습니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예.

○**우원식 위원** 그러면 2%를 다 달성하면 약 1만 8000여 명 정도가 더 늘어나지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 그렇습니다.

○**우원식 위원** 그런데 통계로 2000년도 평균을 보면 실업률이 28.4%이고, 18만여 명이 실업상태로 있고, 취업하고 있는 45만 명 중에 17만 명이 회사에 취업하고 있다는 보고를 받았는데, 그러

면 나머지 취업하고 있다고 보고한 28만 명은 무엇을 하는 사람들입니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 자영업 종사자……

○**우원식 위원** 그러니까 자영업 종사자가 고정적으로 수입이 있는지 없는지는 잘 모르고……

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예.

○**우원식 위원** 보통 일용 노동자도 고용으로 들어가잖아요. 그러면 아주 열악한 상태에 있는 경우도 있을 수 있겠네요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 그럴 수 있다고 봅니다.

○**우원식 위원** 그렇다고 하면 회사에 취직하고 있는 사람이 사실상 45만 명이 아니라 17만 명이고, 그러면 2% 달성해도 이것은 전체의 비율로 보면 사실 별 것이 아니지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 사실 정밀한 통계가 없어서 금년도에 대대적인 정밀 실태조사를 진행 중에 있습니다.

○**우원식 위원** 어쨌든 장애인들에 대한 차이는 인정하지만 차별은 없애자 이런 것이고, 굉장히 열악한 조건에 있기 때문에 좀 보호를 해서 취업을 할 수 있게 하자고 하는 것이, 그래서 국가가 준 2%는 의무이고……

저는 아무리 생각해도 이 2%는 양심이라고 생각하는데, 2%도 안 되는 많은 기업들은 양심도 없는 기업들 아닙니까? 어떻게 생각하십니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 저희들도 그러한 표어로 호소를 하고 있습니다.

○**우원식 위원** 그런데 여기까지 다 동의할 텐데, 하여튼 한국장애인고용촉진공단에서 진짜 일을 잘 하고 있나 하는 것을 따져보려고 합니다.

장애인고용촉진및직업재활법 제25조(사업주의 장애인고용계획 수립등)에 보면, 제1항은 “노동부장관은 사업주에 대하여 대통령령이 정하는 바에 의하여 장애인의 고용에 관한 계획 및 그 실시상황을 작성하여 제출할 것을 명할 수 있다” 이렇게 되어 있고요. 제2항은 “노동부장관은 제1항의 규정에 의한 계획이 부적절하다고 인정하는 때에는 사업주에 대하여 그 계획의 변경을 명할 수 있다” 이렇게 되어 있습니다. 그리고 제3항은 “노동부장관은 제24조제1항의 규정에 의한 사업주가 정당한 사유없이 장애인고용계획의 수립 또는 고용의무의 이행에 있어서 현저히 미달하는 때에는 그 내용을 공표할 수 있다” 이렇게 되어

있고요. 그리고 장애인고용촉진및직업재활법 제 73조(과태료)에는 “제25조제1항 또는 제2항의 규정에 의한 명령에 위반한 자는 300만원이하의 과태료에 처한다” 이렇게 되어 있습니다.

2003년 변경 명령 대상 사업체가 726개이고, 2004년에는 1026개로 증가했습니다. 그런데 이 제1항과 제2항을 위반했을 때에는 다 과태료 300만 원을 부과하게 되어 있는데, 과태료를 부과한 사례가 있습니까?

이 업무는 장애인고용촉진공단에서 맡아서 하지요?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 노동부에서 과태료를 부과합니다만……

○우원식 위원 그러니까 과태료 부과할 수 있도록, ‘명령에 응하고 있지 않다’ 이렇게 보내야 할 것 아닙니까?

따라서 그렇게 과태료를 부과하게 조치를 취한 적이 있느냐 그런 이야기지요.

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 과태료 부과까지 이른 사례는 없는 것으로 알고 있습니다.

○우원식 위원 그러니까 양심도 없는 기업에서 만약 이렇게 해야 될 일을 안 했을 때에도 부과시키지 않았다 이런 얘기 아닙니까?

사례가 없는 것인가요, 아니면 다 명령에 따라서 일을 했나요, 아니면 명령에 따라서 일을 하지 않았는데도 과태료 부과를 안 했나요?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 아예 고용계획서를 제출하지 않은 경우에는 저희들이 과태료를 부과합니다라는 행정지도를 통해서……

○우원식 위원 그러니까 아예 내지 않은 데는 과태료를 부과하는데, 아예 내지 않은 기업은 없다 이런 이야기지요?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 예.

○우원식 위원 그리고 이것은, 잠깐 한 분의 도움을 받겠습니다.

(자료 전달)

드린 자료가 삼성물산 것인데요.

하필이면 왜 만날 삼성 것이 나오니까? 이것은 의도적이지 않음을……

삼성물산 것인데, ‘장애인 고용계획 및 실제상황 보고서’, ‘장애인고용장려금 지급신청서’, ‘장애인고용부담금신고서’, ‘장애인고용부담금 분할납부신청서’ 이렇게 네 가지 문서가 하나로 합쳐져 있는 것이지요?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 예, 그렇습니다.

○우원식 위원 삼성물산을 보면 ‘장애인 고용계획 및 실제상황 보고서’에 체크가 안 되어 있습니다. 그렇지요?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 예.

○우원식 위원 이것의 보고는 맨 밑에 25, ‘장애인 고용계획 인원’ 여기에 명수가 들어가야 됩니다.

몇 명 고용할지 계획이 없으면 0명으로 해야 되고, 그렇지요?

뭐라고 써져 있어야 될 것 아닙니까?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 예.

○우원식 위원 그래야 보고서의 보고내용이라고 볼 수가 있지요.

그러니까 이것은 앞에서 얘기한 제1항에 따라 노동부장관의 명을 받아서 낸 보고서이지요?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 그렇습니다.

○우원식 위원 이 보고서를 안 내면 300만 원 과태료 내는 것 아닙니까?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 예.

○우원식 위원 장애인고용부담금 분할납부신청서 항에는 체크를 했고, 그렇지요?

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 예.

○우원식 위원 장애인 고용계획 및 실제상황 보고서에는 체크를 안 했어요.

고용계획을 보면 25항에 장애인 고용계획 인원에다가 뭐라고 써야 됩니다.

제가 아는 변호사한테 물어봤더니, 이것이 노동부장관 명에 의해 제출한 고용계획서라고 한다면 이 문서는 고용계획서로 볼 수 없다고 이야기하고 있습니다.

이것을 고용계획서라고 볼 수 있습니까, 없습니까?

누구든지 나와서 답변해 보세요. 담당자 누구 계시면 나와 보세요.

○한국장애인고용촉진공단이사장 박은수 지금까지는 이렇게 강력하게 법 집행을 못 하고 있습니다.

○우원식 위원 강력하게 법 집행을 못 하고 있는 것이 아니고, 지금 양심도 없는 기업이라고, 1%도 안 한……

이것 다 1%도 안 한 회사들입니다. 그리고 장애인고용촉진공단이 뭐하는 공기업입니까? 장애인고용촉진하는 기업이고 법에서 정한 의무

를…… 최소한 이렇게 양심도 없는 기업들이 범하고 있을 때 그렇게 하지 못하도록 하는 것이 기본적인 임무 아닌가요?

이사장님한테만 이럴 것이 아니고 누구 담당자, 이것을 제일 잘 아시는 분 나와서 이야기해 보세요.

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 제가 답변하겠습니다.

○**우원식 위원** 저는 도저히 납득이 안 됩니다. 이사장님이 장애인 운동에 아주 열성이 있으시고, 장애인고용촉진에 정말 높은 관심과 의지를 갖고 계신 분이 잦다고 해서 정말 반갑게 생각했는데……

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 우 의원님 입법안에서도 제시가 되고 있습니다마는 사실 그런 문제가 있습니다. 부담금 조항을 저희들이 두고 있다 보니까 부담금을 내는 것으로 의무를 피해 가는 방법으로……

○**우원식 위원** 부담금 피해 가는 것은 다른 문제고요. 그것은 1만 명이면 200명 해야 되니까 부담금 낼 수 있어요. 지금 고용계획서를 내야 되는데 고용계획서를 안 내면 과태료를 300만 원 부과하게 되어 있고 그리고 잘못 내면 변경보고서를 내게 되어 있고 그것도 안 되면 300만 원을 부과하는 이런 강력한 조치가 법안에 있습니다. 그러면 그 법을 최소한 이행하게는 해야 할 것 아닙니까?

지금 이것을 보고서 낸 것이라고 볼 수 있습니까, 없습니까? 지금 네 가지 양식이 있는데 이것은 뭐냐 하면 첫 번째, 두 번째, 세 번째, 신고서, 신청서, 보고서가 다 아니고 분할납부신청서만 여기다 낸 것입니다. 그 내용만 들어가 있는 것입니다. 그러면 300만 원 부과해야 할 것 아닙니까? 이것 잘못되었지요?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 예, 앞으로는 좀더 적극적으로 행정지도를 해야 된다고 생각합니다.

○**우원식 위원** 장애인고용촉진공단에서 이런 정도로 하고 있기 때문에 대기업에서 알기를 정말 우습게 아는 것입니다. 법에 정해진 대로 안 해도 법에 정해 놓은 과태료도 안 매기고 있으니 누가 장애인고용촉진공단에서 하는 일을 엄하다고 느끼겠어요?

그리고 대구지사 42개, 여기 자료에 보면 고용계획변경명령 대상사업체 명단 해서 1026개소가

있습니다. 고용계획변경명령, 변경명령은 언제 하느냐 하면 법에 있듯이 처음에 계획서를 내고 규정에 대한 계획이 부적절하다고 인정될 때 사업주에 대해서 그 계획의 변경을 명할 수 있는 것입니다. 그러니까 처음에 낸 계획서가 부적절할 때 변경계획을 내는 것이거든요.

여기 보면 고용계획 미제출이라고 써 있는 것이 있습니다. 고용계획 미제출이면 제출하게 해야지 왜 변경명령을 내립니까? 뭐가 있어야 변경명령을 내릴 거 아닙니까?

○**한국장애인고용촉진공단이사장 박은수** 사실 제가 이런 내용까지는 파악을 못 하고 있습니다.

○**우원식 위원** 담당자가 나와서 이야기해 보세요.

○**한국장애인고용촉진공단고용지원국고용환경개선부장 김태양** 담당 부장님이 업무 관계로 참석을 못 했어요.

○**우원식 위원** 제일 실무자가 이야기하는 것이 제일 좋아요.

○**한국장애인고용촉진공단고용지원국고용환경개선부장 김태양** 사실 저희가 2001년도부터 노동부에서 이 업무를 인수받고 나서 인력 부족이라든가 여러 가지 이유……

○**우원식 위원** 인력 부족 이야기 하지 말고 이 일이 적정하게 되었는지, 잘못 되었는지만 이야기 하라고요.

○**한국장애인고용촉진공단고용지원국고용환경개선부장 김태양** 결과적으로 잘못 되었습니다.

○**우원식 위원** 과정적으로는 잘 되었어요?

○**한국장애인고용촉진공단고용지원국고용환경개선부장 김태양** 지금까지 사실은 어떻게 보면 잘못된 것인데……

○**우원식 위원** 그러니까 그렇게 이야기하지 말라니까, 뭘 결과적으로 잘못돼요! 과정도 잘못되었지. 자꾸 피해 가려고 이야기하지 말라니까! 이것이 명백한 일 아니에요?

두 번째 것 이야기해 봅시다. 고용계획 미제출이면 제출하게 해야지 왜 변경명령을 내요?

○**한국장애인고용촉진공단고용지원국고용환경개선부장 김태양** 미제출도 어쨌든간에 고용계획서를 제출하지 않았기 때문에 그것을 포함해서……

○**우원식 위원** 그러면 300만 원 과태료 매기고 계획서를 제출하게 해야지……

○**한국장애인고용촉진공단고용지원국고용환경개선부장 김태양** 위원님 말씀하신 대로 과태료 부

분은 어쨌든 간에 저희가 행정지도만 했지 관행적으로 부과하지를 않았습니다.

(제종길 간사, 이경재 위원장과 사회교대)

○**우원식 위원** 그 회사 이름이 뭐예요?

○**한국장애인고용촉진공단고용지원국고용환경개선부장 김태양** 어디……

○**우원식 위원** 지금 다니고 계신 회사 이름이 뭐냐고요?

○**한국장애인고용촉진공단고용지원국고용환경개선부장 김태양** 한국장애인고용촉진공단입니다.

○**우원식 위원** 장애인고용촉진하는 사람이 지금 그렇게 이야기할 수 있어요? 지금 민간 기업이 1%도 안 되어 가지고 우리는 1% 하게 하려고 하고, 노무현 대통령이 연초에 이 문제에 관해서 어떻게 이야기했는지 알아요? 대통령이 이야기하면 바닥에서 실무 집행하는 사람들이 열심히 해야 될 것 아니에요? 최소한 정해 놓은 것도 안 하면서 무슨 장애인고용촉진을 한다고 그래!

○**한국장애인고용촉진공단고용지원국고용환경개선부장 김태양** 위원님, 죄송한데 보충해서 한 가지만 말씀드리겠습니다.

어떻든간에 작년까지는 관행적으로 저희가 행정지도에 그쳤었고요. 금년도부터 대기업 고용률 제고 측면에서 30대 그룹을 집중적으로 해 가지고 저희가 고용전략을 지금 추진하고 있고요.

○**우원식 위원** 그런 이야기 여기서 굉장히 많이 들었어요. 지금까지는 계획하고 내년부터 열심히 하겠다…… 이것 지금 법으로 정해 놓은 것인데 지금 안 되고 있고 그리고 고용계획 제출하지 않은 회사한테 법에도 없는 변경명령을 내리고 이것 말이 안 되잖아요?

조금 더 가봅시다. 여기 25번 항목에 손으로 쓴 것이 있어요. 고용계획, 인원 해 가지고 다른 데는 다 타이핑인데 손으로 썼어요. 왜 손으로 썼지요? 이것 원래 없는 것을 나중에 전화로 받아서 쓴 것 아니에요?

○**한국장애인고용촉진공단고용지원국고용환경개선부장 김태양** 그렇게 알고 있습니다.

○**우원식 위원** 그러면 변경서류도 장애인고용촉진공단에서 대신 써 주고 그래요?

○**한국장애인고용촉진공단고용지원국고용환경개선부장 김태양** 극히 일부 제한적으로 그런 부분도 있는 것으로 알고 있습니다.

○**우원식 위원** 그것 괜찮은 일이에요? 지금 안 하면 300만 원 과태료 매기고 해야 되는 대상인

데 저쪽에서 “아, 이것 빠졌어? 그러면 불러줄 테니까 좀 써줘” 이것이 맞는 일입니까? 그래 가지고 일에 무슨 기강이 서요!

오늘이 장애인의 날입니다. 그리고 대통령께서도 장애인 고용 2% 달성을 위해서 모든 일을 다 하시겠다고 그랬어요. 그리고 그것만이 아니라 2% 달성이라는 것이 형식적인 것이기 때문에 우리 사회가 담당할 수 있는 한에서 더 늘리자고 하는 것을 아주 강력한 의지로 이야기했습니다.

장애인 고용을 엄격하게 해도 여러 가지 사회적 제약 때문에, 기업체나 이런 제약들 때문에 제가 이번에 부담금 올리는 문제에 대해서 법안을 내니까 경총, 재계에서 엄청난 반대를 하고 있는데, 그래서 한 발도 나가고 있지 못한데 노동부에 그런 여러 가지 압력이 들어오고 해서 잘 나가지 못합니다.

그런데 장애인고용촉진을 전담하는 부서에서 대통령이 그런 의지를 가지고 이야기를 해도, 법을 이렇게 만들어 놓았음에도 불구하고 법을 이행하지 않고 이렇게 아주 기본적인 실태를 파악하고 계획을 제출하는 단계에서부터 법이 지켜지지 않고 바닥이 움직여지지 않아서 어떻게 이런 일들이 진행되고 앞으로 나아갈 수 있겠는가, 어떻게 우리가 장애인고용촉진공단이라고 하면서 국민의 세금으로 만들어진 월급을 받을 수 있겠는가? 전 정말 자성해야 한다고 생각합니다.

장애인의 날을 장애인고용촉진공단이 자성하는 날로 그렇게 삼아야 된다고 생각합니다.

이상입니다.

○**위원장 이경재** 우원식 위원님 수고하셨습니다.

다음 제종길 위원님 질의하시기 바랍니다.

○**제종길 위원** 제종길 위원입니다.

앞서 말씀하신 우원식 위원 얘기를 듣다 보니까 제가 할 내용들을 많이 잊은 것 같습니다.

산재의료관리원이사장님께 여쭙겠습니다.

업무보고서 8페이지, 9페이지에 보시면 주요현안사항, 산재의료관리원 발전위원회 구성과 운영, 그리고 직업병 연구기능 수행, 재활전문산재병원 건립, 이렇게 되어 있는데요.

산재의료관리원의 발전위원회 구성을 해서 무엇을 정확하게 하겠다는 것인지가 명확하지 않습니다. 그러니까 예를 들면 공공성을 강화하고 법적 지위를 확보한다, 인력 및 조직진단 등을 통해 경영합리화 및 효율화 방안을 강구한다, 이렇게 해서 어떻게 하겠다는 것이지요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 예컨대 법적 지위 확보 문제는 아까도 한번 장 위원님께서 질의하신 바와 같이 저희들 산재의료관리원을 재출연기관에서 출연기관으로 지위를 바꿔보는 문제가 되거든요.

그리고 경영합리화나 효율화, 전문화, 특화, 이런 문제는 바로 옆에 있는 직업병 연구센터를 설립한다든지 이런 것들이 포함될 수 있고요.

또 3번에는 재활전문산재병원 건립 이런 문제도 포함될 수 있고 하여튼 저희들이 가지고 있는 현재의 문제점, 당면과제를 모두 다 여기서 토의하고 있습니다.

○**제종길 위원** 지난 상임위원회나 국감에서 나왔던 문제들을 극복하기 위해서 발전위원회를 만들어서 하겠다는 말씀이시지요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 예.

○**제종길 위원** 결국 그래서 재활 산재치료의 효율을 높이고……

○**산재의료관리원이사장 이만호** 재활부분도 여기서 하고 있습니다.

○**제종길 위원** 사실 기관이 안정되고 이런 것이 궁극적인 목적은 아니겠지요? 그러니까 앞서 얘기한 대로 장애인축진공단의 목적이 장애인축진공단이 잘 존립하는 것이 아니고, 산재의료관리원의 목적이 결국, 이런 발전위원회를 만드는 것이 기관이 출연기관이 되고 기관이 안정되는 것이 아닌데, 그러면 산재의료관리원이 가진 고유의 목적이 뭘니까?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 산재 환자들 치료를 잘 해 주는 것이지요.

○**제종길 위원** 치료 잘 해 주고 재활을 잘하게 하고 이런 것이 주목적이겠지요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 결과적으로는 그렇게 됩니다.

○**제종길 위원** 그러니까 제가 이것을 보면서 무슨 느낌을 받느냐 하면 주목적을 하기 위해서 법적 지위를 해야 된다 그런 얘기가 별로 없는 것이지요. 그러니까 주가 빠지고 기관만 안정되게 가자 이것은……

○**산재의료관리원이사장 이만호** 경쟁력을 강화하고 향상시키면 결국 산재환자를 더 잘 보호할 수 있다고 해 가지고 우리 산재병원의 경쟁력 강화 측면에서 안정도 시키고 기구도 확대하고 법적기구를 확보해 가지고 일을 신속히 하고 예산도 좀더 효율적으로 반영하고 더 잘해 가지고 결

국은 궁극적인 목표를 달성하겠다는 것입니다.

○**제종길 위원** 잘 알겠습니다.

그러면 직업병 연구기능 수행, 여기 보면 직업병전문연구센터로 근골격계 질환, 호흡기계 질환 이렇게 전문연구센터를 만들어서 추진하겠다고 했고 4월 6일에 노동부, 근로복지공단, 산업안전공단, 관리원 등과 업무협의를 했다고 되어 있습니다.

그래서 전문연구센터로 근골격계 질환과 호흡기계 질환만 전문적으로 하시겠다는 것입니까? 아니면 직업병을 전반적으로 하시겠다는 것인지요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 전반적으로 다 하겠다는 것입니다.

현재 인천하고 안산만 예시를 들었고 창원 같은 데는 사실 절단환자가 많기 때문에 그런 전문센터를 설치할 계획으로 되어 있습니다.

○**제종길 위원** 최근 문제가 되고 있는 노말렉산이나 그런 류의 직업병은 누가 하지요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 그 직업병은, 안산중앙병원은 진폐와 관련해 가지고 호흡기인데 노말렉산 같은 것은 신경 관련이니까 창원이나……

그 부분은 안산 근처에 그런 직업병이 많이 있습니다.

○**제종길 위원** 안산 근처가 아니고 사실은 어디나 많이 있는데 우리가 발견을 못하고 있는 것이지요.

작은 중소기업 쪽에 많이 있는데 산업안전공단하고 지금 그 부분의 업무가 겹쳐있는 것 아닙니까?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 예, 그렇습니다.

○**제종길 위원** 그런 것에 대한 내용은 없어요? 그것을 어떻게 통합하고 어떻게 효율적으로 진행해서 이 직업병에 대해서 극복하겠다 이런 계획은 지난번 4월 6일 업무협의 때 없으셨나요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 산업안전공단에 사실 그 부분을 중독류를 하는 직업병연구소가 있습니다. 그런 중독 관계는 산업안전공단에서 지금까지 해 왔습니다.

○**제종길 위원** 그러니까 그렇게 되면 결국 직업병이 두 기관에서 나뉘어서 하게 되고 실제로 이전과 같이 직업병 치료에 효율적으로 대처하지 못하는 결과를 낳게 되는데 결국 앞으로 발전위원회의 구성·운영과 맥이 닿지 않는 것이지요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 그런데 거기에서도 산업안전공단하고 저희들하고 같이 항상 그

부분은 협의하고 있습니다.

○**제종길 위원** 그런데 직업병연구센터를 강화하면서 또 다른 기관에 직업병연구소가 있는데 이렇게 따로 둘 필요가 있나요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 그래서 가급적이면 산업안전공단 연구소를 저희들이 받아 가지고 여기와 같이 처리하려고 하는데 공단에서 하고 있는 부분에서 예컨대 예산이나 조직이나 인력이나 이런 것을 다 하는 경우냐, 아니면 업무만 넘겨오느냐 등등 해서 아직 정리가 안 되었습니다. 계속 협의하고 있습니다.

○**제종길 위원** 그 문제도 협의하고 있다는 말씀이시지요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 예.

○**제종길 위원** 마지막으로 재활전문산재병원 건립 예정인데요, 이것은 기존의 병원하고 어떤 점에서 차이가 있지요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 재활 쪽을 좀더 강화한 것입니다. 사실상 산재병원이 전국에 9개가 있고 대구에 또 생기는데 기본적으로는 대충 같은 산재병원인데 대구의 병원은 재활을 좀더 중점적으로 특화한 병원입니다.

예컨대 인천병원도 재활을 하고 있지 않습니까? 그렇지만 다른 병원보다는 인천이 좀더 특화되었고 대구는 그보다 더 특화되었고 더 어려운 수술도 할 수 있고 또 재활방법도 좀더 첨단적으로 선진국처럼 그렇게 하겠다는 이런 것밖에 없습니다.

○**제종길 위원** 그 재활은 신체적이거나 정신적인 직업재활을 말하는 것이 아니지요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 그런데 여기에는 목적에 있어서 직업재활도 포함되어 있습니다. 직업재활, 사회재활을 다 포함시켜 놨습니다.

○**제종길 위원** 그러면 근로복지공단의 직업재활하고 또 겹치지 않습니까?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 그 부분이 남아 있습니다.

○**제종길 위원** 그 부분은 어떻게 할 예정이세요?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 그것도 계속 협의하고 있는데요.

그래서 본부에서도 이 문제 때문에 혁신위원회를 하나 만들어 가지고 하고 있고 저희들도 발전위원회를 만들어서 그 부분도 현재 하고 있는데 조직, 인력, 예산, 건물하고 한데 복합적으로 되

어 있어 가지고……

○**제종길 위원** 골치 아픈 것은 아는데요. 1997년에 분할될 때는 예산부족 여러 가지 능력부족이어서 근로복지공단으로 다시 돌아간 것인데 산재의료관리원에서 지금 추진하는 것을 보면 실제로 그런 병원을 만들고 하는 것을 보면 분명히 그것을 합쳐서…… 지금 안산 같은 경우도 조직만 다르지 한 울타리 안에 있단 말이지요. 기왕에 그럴 것이면 다시 직업에 복귀하거나 다른 사회로 복귀할 때까지 한 시스템에서 운영되어야 된다는 말이지요.

그렇게 가는 것을 정상적으로 가는 것으로 이사장이 보고 계신 것 같은데 앞으로 이사장님이 그 부분을 강력하게 추진할 의사가 있으신 것입니까?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 저는 그렇게 지금까지 주장해 왔는데 사실 산재장애인 직업훈련이라는 용어 때문에 지금 현재 훈련하고 있는 장애인공단이나 인력관리공단에서 또 관계하고 있고 산재환자라는 의미에서도 근로복지공단에서 지금 현재 하고 있고, 저희들은 그 차원을 넘어 가지고 일반적인 방법보다는 좀더 의료재활이나 직업재활과 사회재활을 원스톱으로 한다는 첨단적인 의미에서, 선진적인 의미에서 그것은 우리 산재의료관리원이 해야 된다고 얘기하고 있습니다마는 각 기관마다 자기들이 조금이라도 관여가 되어 있기 때문에 훈련소 가지고 있다고 주장할 수 있고, 장애자라고 주장할 수 있고, 이것은 조금이라도 관련되어 있기 때문에 백날 논의하게 되면…… 합치가 잘 안 됩니다.

○**제종길 위원** 그럼 결국 5월 중에 개최될 예정인 산재의료관리원 발전위원회에서 그런 것이 다 종합적으로 토론된다는 말씀이십니까?

○**산재의료관리원이사장 이만호** 예, 토론됩니다.

○**제종길 위원** 그것 나중에 결과를 보고해 주시기 바랍니다.

근로복지공단 방용석 이사장님께 여쭙 보겠습니다.

지금 공공 직장보육시설 이전에도 제가 개인적으로 여쭙 본 일이 있는데 그것이 중단된 상태지요? 새로운 보육시설을 근로복지공단에서 더 추가로 만들지는……

○**근로복지공단이사장 방용석** 직장 보육시설에 대한 것은 중단된 것이 아니라 그냥 있고, 저희 공단에서 하고 있는 공공복지시설사업은 금년도

까지 하면 현재 21개에서 3개를 더 하고 있습니다. 내년도 부터는 예산이 반영되어 있지 않습니다.

○**제종길 위원** 결국 보육업무가 여성부로 이관되고 지자체에 일부 그런 시스템이 있기 때문에 결국 근로복지공단에서는 안 한다는 것이지요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 현재에 보유하고 있는 21개와 더 늘어나는 3개를 포함해서 24개는 저희들이 계속적으로 운영하고 있는 것이고 이것을 더 확대하지 않는다고 하는 부분입니다.

○**제종길 위원** 그러니까 확대하지 않는 이유가 무엇입니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 보육시설의 업무는 기본적으로 여성부가 맡아서 하고 있고 모든 지원금이나 이런 것들이 보건복지부나 여성부를 통해서 지방자치단체가 지급하고 있기 때문에 저희들이 하고 있는 작은 숫자의 문제를 가지고 계속 한다는 것이 큰 의미가 없다고 생각합니다.

○**제종길 위원** 그러면 근로복지공단의 보육시설을 여성부로 이관할 의사는……

○**근로복지공단이사장 방용석** 저희들이 그렇게 생각을 가지고 있는데 여성부가 받지 않겠다고 하기 때문에 못 넘기고 있는 것입니다.

○**제종길 위원** 저는 작은 영세업체가 밀집되어 있는 지역의 국회의원입니다. 또 그 지역에서 근로복지공단에서 운영하고 있는 공공직장보육시설이 다른 지자체에서 하는 것보다 우수하고 실제로 높은 실적을 갖고 있는데 단순히 이런 여성부로의 이관, 그러니까 부서 간의 이기주의·부서 중심주의 이런 것에 의해서 기준에 잘 되고 있는 사업을 중지하는 것은 좀 재고해 봐야 된다고 생각합니다.

나중에 다 일괄적으로 정리되고 굉장히 보육시설이 잘 활용되었을 때 그때 정리해도 늦지 않는데 너무 성급한 것 아닌가요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 저희 공단에서는 복지사업과 관련되어 있는 여러 개의 시설사업에 대한 것은 아웃소싱을 하든지 지방자치단체에 위탁을 하든지 이런 형식으로 가고 정책적인 부분으로 이렇게 저희들이 방향을 바꾸는 것이 옳다는 생각을 가지고 있습니다.

예를 든다면 조금 전에 산재의료원 이사장님께서도 말씀하셨던 이른바 직업재활훈련소 같은 경우가 안산에도 하나 있고 광주에도 하나 있습니다마는 이 2개의 부분이 1년 동안 훈련을 시켜 내는 것이 한 250명 정도가 됩니다.

그런데 실제로 민간훈련기관에서 직업훈련을 시켜 내는 인원은 3000명 좀 넘습니다. 이 250명은 비용이 민간훈련기관에서 들어가는 비용보다 8배 정도가 더 들어가기 때문에 오히려 효율성이 떨어집니다.

그래서 이것은 민간시설을 이용하든지 아니면 인력공단을 활용하든지 해서 효율을 높이고 비용을 저렴하게 하는 것이 더 효과적이다 그런 판단을 갖고 노동부나 예산처하고도 협의하고 있는 실정이고 바로 이 보육시설에 관한 부분도 그런 차원에서 저희들이 보는 것입니다.

○**제종길 위원** 그런데 산재의료원이나 다른 시설들은 이사장님 하시는 말씀이 맞는데 보육시설은 아직 그런 수준까지는 아니라고 생각합니다. 민간시설이 많아 가지고 오히려 이렇게 근로복지공단에서 잘 차려놓는 것이 거기에 종사하는……

○**근로복지공단이사장 방용석** 지금 현황을 말씀드리면 국공립보육시설이 1349개이고 그중에 근로복지공단이 21개이고 직장보육시설이 243개이고 민간보육시설이 2만 3727개이기 때문에 우리나라에 산재해 있는 보육시설 전체를 놓고 보면 근로복지공단이 근로자들에 대한 보육시설 혜택을 책임질 수 있다고 하는 한계를 이미 넘어선 지가 오래다, 그렇다면 이 부분을 한쪽으로 몰아서 효율을 높이는 것이 낫겠다 하는 판단을 갖고 있습니다.

○**제종길 위원** 제가 모두에 말씀드렸듯이 민간보육시설과 근로복지공단이 하는 보육시설의 수준차가 크기 때문에 얘기하는 것입니다. 제가 그런 통계를 몰라서 이야기드리는 것이 아니고요.

보육시설의 수준이 높지 않으면 국가적으로 필요한 영유아의 교육이 사실은 어렵거든요.

○**근로복지공단이사장 방용석** 저희들 공단 수준이 높고 시설이 좋기 때문에 그것을 활용하는 근로자들에게는 좋은 평가를 받고 있지만 거기에 들어오지 못하고 일반 민간보육시설을 운영하는 사람들에게 이 부분에 관련해서 많은 문제가 발생하고 있다는 것도 중요하게 생각할 필요가 있다고 생각합니다.

○**제종길 위원** 상당히 모순적인 발언이시네요.

어쨌든 그 부분은 좀더 따로 자료를 가지고 이야기하겠습니다.

직장보육시설은 지원을 받으려면 굉장히 복잡한 행정절차를 거쳐야 되네요? 빠르게 할 수 있는 방법은 없습니까? 모든 것이 근로복지공단에

서 하는 것은 아니지만 이 부분에 대해서 개선할 의사……

○**근로복지공단이사장 방용석** 저희들이 간소하게 해결할 수 있는 방법을 노동부하고 협의해야 되는데 문제는 보건복지부하고 연관되어 있는 부분이기 때문에 노동부가 독자적으로 해결할 수 있는 것은 아니고 부처 간의 협의를 필요하다고 생각합니다.

○**제종길 위원** 우리나라에서 제일 시급한 것 중의 하나가 영유아 보육업무인데 빨리 서둘러서 보건복지부나 노동부 관계부서, 지자체하고 협의해서…… 직장에서 많이 보육시설을 만들면 앞서 첫 번째로 한 질의도 많이 해소되거든요?

○**근로복지공단이사장 방용석** 정확하게 말씀드리기는 어렵지만 직장보육시설을 설치하는 것이 절차상 까다로워서 안 하는 것이 아니라 실제로 사업주가 사업장 내에 이런 것을 설치할 의지가 대단히 약하다 그렇게 파악해야 되는 것이 아닌가 생각이 듭니다.

○**제종길 위원** 그 부분은 다른 홍보나 권장해야 될 부분이고, 절차도 간편히 해 놓고 그 이야기를 하셔야 설득력이 있다고 생각합니다.

끝으로 하나만 더 여쭙어 보겠습니다.

산재심사제도가 있는데 이의를 제기하려면 근로복지공단 본부 심사실로 가고 또 이것을 거쳐서 노동부 산재심사위원회에서 재심사를 하게 되고 그래도 안 되면 고법, 대법 이렇게 가게 되는데 실제로 근로복지공단 본부 심사실에서 하는 심사제도에서의 취소율보다 법원이나 이런 데로 갈수록 이것이 더 높아지는 것은 왜 그렇습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 어쨌든 저희들로서는 지사에서 일차적인 심의과정에서 미흡한 점도 있을 것이라고 생각합니다. 그래서 내부에서 다시 한번 거치는 과정을 갖는 것이고 노동부는 노동부 나름대로의 독립성을 가지고 하기 때문에 그렇습니다.

다만 이 과정을 거치면서 많은 시간이 소요되기 때문에 근로자들의 불편이 있는 것은 사실입니다. 그래서 정부에서 언제 추진할는지 모르지만 노동 문제 전반에 걸친 노동재판소, 노동법원 같은 것을 만들려고 한다는 것이 작년엔인가 발표된 바가 있어서 그런 노동법원이 만들어진다면 중노위 문제뿐만 아니라 이런 산재부분까지 포함해서 전반적으로 가장 근로자들이 신속하고 편리하게 문제를 결정할 수 있도록 하는 시스템은 다

각적으로 연구되어야 된다고 생각합니다.

○**제종길 위원** 그 부분의 민원이 많고 고통받는 분들이 있다는 것은 알고 계신 것 같습니다.

○**근로복지공단이사장 방용석** 많은데 본부에서 하는 기간이 그동안은 두 달 정도 걸렸습니다. 그래서 저희들이 속도를 내고 인원을 보장하면 현재 35일 걸리는데 훨씬 더 빠른 기간 안에 이것을 할 수 있도록 해서 재심을 거치는 과정 때문에 근로자들이 크게 불편하지 않도록 하는 노력을 계속하겠습니다.

○**제종길 위원** 알겠습니다.  
이상입니다.

○**위원장 이경재** 제종길 위원 수고하셨습니다.

추가로 어느 분이 질의하시겠습니까?

장복심 위원님, 10분 드리겠습니다.

○**장복심 위원** 질의하기 전에 근로복지공단 방 이사장님, 제가 전년도 국감 때 상임위에서 건강보험, 자동차보험, 산재보험의 국가진료비 심사체계를 일원화하자는 방안을 수차 냈습니다.

국가진료비 심사체계 일원화와 국민의 정부 때 논의되었던 4대 보험통합과 같습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 4대 보험 통합 문제는……

○**장복심 위원** 제가 말씀드린 것과 4대 보험 통합과 내용이 같습니까?

○**근로복지공단이사장 방용석** 다릅니다.

○**장복심 위원** 다르지요? 분명히 다릅니다.

국민의 정부 때 논의되었던 4대 보험은 제도의 통합입니다. 그때 여러 가지 어려운 점이 있다고 해서 이루지 못했던 사안이고요.

제가 하고자 하는 국가진료비 심사일원화방안은 건강보험, 자동차보험, 산재보험제도는 그대로 존속시킵니다. 그리고 요양수가나 급여기준은 각 보험마다 특성을 살려서 각 공단에서 정하고, 정해진 것에 따라서 진료비만 독립적이고 전문적인 기관에서 심사하도록 하기 위한 것입니다.

세계적으로 일본과 한국을 제외하고는 모든 국가가 국가진료비 심사체계를 일원화하고 있습니다. 이 제도는 오히려 갑자기 불의의 사고를 당한 산재노동자들을 위해서 제대로 된 적정지도를 제 때 해 주기 위한 것입니다. 재활을 강화한다든지 보상의 재원으로 활용하는 것 중 사이비 환자나 비도덕적으로 새 나가는 비용을 절감할 경우 연간 9000억~1조 4000억 정도의 절감 효과가 있습니다.

이런 금액을 양성적으로 활용해서 재활을 강화해 주고 보상의 재원으로 활용하기 위한 것입니다. 이것을 잘 이해해 주셨으면 좋겠습니다.

제가 할 말이 많지만 이 문제에 대해서는 이 정도로 말씀드리겠습니다.

다음은 노사정위원회 위원장님, 얼마 전에 노조의 채용비리 또 항만노조의 조합원 상대 금품수수와 공금횡령 등 잇따른 노조의 비리가 발생했는데 이로 인해서 노조운영에 있어서 투명성을 강화해야 한다는 여론이 많습니다. 알고 계시지요?

○노사정위원장 김금수 예.

○장복심 위원 과거에는 노동조합의 재정운동과 관련하여 행정관청의 업무검사 및 조사장치가 법적으로 마련되어 있었지만 현재는 정기적인 내부 회계감사 실시와 재정상황 공개 등 노동조합 내부의 통제를 통해서 투명성을 기하도록 하고 있지요?

○노사정위원장 김금수 예, 그렇습니다.

○장복심 위원 정부가 직접 노조의 운용상황을 감시하는 것보다는 일정 규모 이상의 노조는 외부기관에서 회계감사를 받도록 의무화시키거나 필요한 경우는 상급단체에서 산하노조의 재정운용을 감시할 수 있는 감사권을 준다는 방안 등을 마련할 필요가 있다고 생각하는데 어떻게 생각하십니까?

○노사정위원장 김금수 과거에는 행정부의 업무조사가 있었습니다. 그것이 일종의 통제수단으로 쓰인 적도 있었습니다. 그래서 이것이 없어졌는데 지금도 상급단체의 규약이나 규정에 의해서 산하조직에 대한 감사권을 가질 수는 있습니다. 다만 그것이 현실적으로 강화되지 않고 있는 것이고요.

그다음에 외부기관의 회계감사도 자율성을 해치지 않는 범위 내에서, 가령 노동조합 스스로가 외부의 전문가에게 의뢰를 해서 한다든지 이런 경우는 모르겠는데 강제적인 수단은 또 하나의 폐단을 낳을 수 있다고 봅니다.

아무튼 현재 노동조합 내부운용의 투명성 강화를 위해서는 안팎으로 합리적인 방법이 강구되어야 된다고 봅니다.

○장복심 위원 감사합니다.

다음은 산재의료관리원 이사장님, 조금 전에 산재전문종합병원의 설립이 필요하다고 이야기하셨는데 산재의료 전달체계 구축 때문에 설립은

저도 반드시 필요하다고 생각합니다.

독일과 같은 선진국은 산재의료 전달체계가 체계적으로 이루어져 있고 산재 관련 전문인력이 충분히 확보되어서 산재병원으로서의 전문성과 지명도를 확보하고 있습니다.

또한 산재 관련 환경변화에 맞추어서 산재병원의 경영방향을 개선하고 산재환자에게 전문적인 치료를 제공하고 국가 및 산재보험조합은 산재병원에 대해서 양적·질적인 면에서 산재보험시설을 발전시키고 있습니다. 특히 직업재활훈련기관이 우리나라는 2개소에 불과한 반면 독일은 29개소를 운영하고 있습니다.

따라서 우리나라도 산업환경 변화에 맞추어서 수준 높은 산재의료서비스를 제공하기 위해서 기존의 산재보험시설을 전문화하고 산재의료 전달체계 확립을 위한 산재전문종합병원의 건립 그리고 권역별 산재전문병원 설치 그리고 재활사업의 확충 등이 필요하다고 생각합니다.

이사장님도 그렇게 동의하십니까?

○산재의료관리원이사장 이만호 그렇습니다.

○장복심 위원 그런 식으로 준비하시는 것입니까?

○산재의료관리원이사장 이만호 그렇게 해 나가고 있습니다.

○장복심 위원 재정은 확보되니까?

○산재의료관리원이사장 이만호 재정이 항상 문제입니다.

그래서 수평적인 전달체계를 위해서 대구에 하나 짓고 있고, 대구에 지으면 전국 네트워크는 형성됩니다. 또 산재종합전문병원은 예산이 엄청 많이 들기 때문에 저희들이 추진하려고 합니다. 아직 성안이 안 되었습니다.

○장복심 위원 다음은 재활 전문치료의 질 향상에 대해서……

현재 제공하고 있는 산재 관련 재활서비스는 산재보험시설, 재활공학연구소를 통한 물리적인 재활치료와 민간 산재 지정의료기관에서 제공하는 물리치료 기계에 의한 재활치료에 머무는 등 전반적으로 매우 미흡한 실정이지요?

재활 전문치료를 강화함으로써 재해고착을 방지하고 근로자의 직업 및 사회 복귀를 촉진시켜야 됩니다. 물론 오랫동안 앓는 분도 있지만 손톱 옆이 조금 나가도 몇 달씩 손가락 들고 재활한다고 입원하는 환자도 사실 많이 있지 않습니까? 그런 모든 산재 1차 치료 종결 후에 합병증

환자군 및 재해고착 환자군에 대해서 수술적 방법이 필요한 경우의 재활수술을 전문화하고 다양한 유형의 산재환자에 대해서 최적의 재활서비스를 제공할 수 있는 물리적인 재활치료와 직업 및 사회 복귀 재활을 연계해서 윈스톱의 전문화된 재활서비스를 제공할 필요가 있다고 생각하고 이것은 국가에서 해야 된다고 생각하는데 이사장님 이렇게 추진하고 계십니까?

○산재의료관리원이사장 이만호 예, 그렇게 하고 있습니다.

○장복심 위원 전자결제와 관련해서 한 가지만 더 확인하겠습니다.

현재 의료관리원은 서무관리에 있어서 전자결제의 활용도를 제고하기 위해서 노력하고 있는 것으로 알고 있는데 지난 2004년 전자결제비율은 79%로 전년도에 비해서 7% 증가했습니다. 그런데 본부의 전자결제비율은 46%로 가장 낮습니다. 그 이유가 무엇인지요? 전자결제 활용도 제고를 위한 방안이 무엇이라고 생각합니까?

○산재의료관리원이사장 이만호 병원에 비해서 저희들 본부는 기획하는 업무가 많아서 대면해서 결제하고 서로 토의할 사항들이 많아 가지고 병원보다는 본부가 좀 낮습니다. 그래서 앞으로는……

○장복심 위원 왜 낮지요? 다시 한번 말해 주시겠어요?

○산재의료관리원이사장 이만호 서로 대화하고 논의해야 될 기획적인 업무가 많습니다.

○장복심 위원 아니, 논의하는 것을 결제합니까?

○산재의료관리원이사장 이만호 논의해 가면서 서로 검토해 가면서 옳고……

○장복심 위원 충분히 논의하고 검토해서 최종 결정을 결제하는 것 아닙니까?

○산재의료관리원이사장 이만호 예, 그렇습니다.

○장복심 위원 왜 전자결제가 더 낮지요?

○산재의료관리원이사장 이만호 간혹 가다 보면 결제 도중에 논의를 해야 될 경우가 많이 있고요, 서로 대면해 가지고 업무를 서로 검토하고 토의할 때가 많이 있습니다.

○장복심 위원 이해가 가지 않네요.

○산재의료관리원이사장 이만호 병원 같은 업무 내용들이 단순화 되어 있고 통일적으로 규격화 되어 있고 그래서 전자결제가 많이 됩니다마는 그것보다는 본부는 아무래도 조금 적게 됩니다.

○장복심 위원 앞으로도 계속 그 비율은 그 정

도밖에 안 될 것입니까?

○산재의료관리원이사장 이만호 열심히 노력해서 줄이도록 하겠습니다.

○장복심 위원 감사합니다.

이상입니다.

○위원장 이경재 장복심 위원 수고하셨습니다.

우원식 위원님!

○우원식 위원 간단한 질의 하나 드리겠습니다.

노사정위원회에 질의를 드리겠습니다.

노사정 합의사항은 모든 합의사항이 이행점검 대상이 되는 것이지요?

○노사정위원장 김금수 그렇습니다.

○우원식 위원 이행점검을 해서 제대로 이행이 안 됐으면 어떻게 하지요?

○노사정위원장 김금수 우선 그 원인을 캐 봐야 되고 어느 부처에서 어떤 이유로 안 되는지 확인을 해서 촉진을 해야 되겠지요.

○우원식 위원 모든 합의사항이 이행점검의 대상이 되는데, 제가 작년부터 노동자의 노동시간 문제를 계속 해 오고 있는데 노사정위원회가 2000년 10월 23일 근로시간 단축과 관련해서 기본합의문을 발표했는데 이 합의문 내용에는 현재 연간 2497시간에 달하는 근로자의 일하는 시간을 근로시간 단축 및 휴일·휴가제도 개선을 통해서 가능한 한 빠른 시일 내에 2000시간 이내로 줄이도록 한다는 내용이 포함되어 있습니다. 이것도 이행점검 대상이 되는 거지요?

○노사정위원장 김금수 그것은 그 뒤에 법률화, 법제화되었기 때문에 일단 그 자체로서 제도화되었다고 보고 이행된 것으로 취급을 한 것이지요.

○우원식 위원 그러니까 이행된 것으로 보기 때문에 이행점검 대상이 아니냐?

○노사정위원장 김금수 예, 그렇습니다.

○우원식 위원 그런데 이게 “빠른 시일 내”라고 하는 게 불분명하고, 지금 제도가 조금 고쳐지기는 했습니다마는 2000시간 이내로 들어가 있지 않고 그래서 합의사항이 다 이행되었다고 보기 어려운데……

○노사정위원장 김금수 물론 그렇습니다마는 노사정위원회 자체로는 행정권한이 없기 때문에 제도화되면 이제 시간은 걸리더라도 이행이 된다고 보고 있습니다.

○우원식 위원 견해가 조금 다른데요. 제가 작년에 정책보고서를 내면서 지금 같은 추세로 가서는 2019년까지도 2000시간 이내로 들어갈 수 없다

고 쓰면서 서면질의를 요청한 적이 있습니다.

노사정위원회에서는 그 답변에서 “위원님이 정책보고서에서 지적한 부분은 노동부에서 정책적으로 검토할 사항으로서 구체적인 내용에 대해 노사정위원회가 공식적인 견해를 밝히는 것이 적절치 않음을 양해해 주시기 바랍니다” 이렇게 답변을 보내왔거든요.

지금 위원장의 말씀대로 하면 이 부분에 대한 지적은 노동부에서 정책적으로 검토할 사항이라고 하는 답변은 잘못된 것 같은데, 어떤가요?

**○노사정위원장 김금수** 그런데 노사정위원회가 할 수 있는 것은 그 합의사항이 제도화되거나 또는 정책에 반영되었을 때 그것은 일단 우리로서는 이행된 것으로 보는 겁니다.

**○우원식 위원** 노사정위원회가 합의된 내용을 이행점검까지 하게 되어 있는데 그런 점에서 이해가 잘 안 되는데요.

이번에도 노동부 업무보고 때 제가 지적을 한 것인데 대통령께 보고하면서 2011년까지 2000시간 이내로 떨어뜨리겠다고 보고를 했거든요. 그런데 제가 업무보고 때 질의했던 건데 세 가지를 근거로 해서 얘기를 했습니다.

하나는 초과근로시간 240시간이 넘는 기업에 대해서 근로감독을 실시하겠다고, 그런데 우리나라에 월간 초과근로시간이 240시간이 넘는 기업이 하나도 없습니다. 하루에 10시간을 더 일해야 되는 그런 기업은 하나도 없거든요. 그것을 한 360개 정도 있다고…… 그런데 이것을 물어보니까 초과근로시간이 아니라 총근로시간이라고 얘기를 하는데 총근로시간 240시간은 근로기준법 위반이 아닙니다. 그래서 근로감독 대상이 아니에요. 아주 엉터리로 대통령께 보고를 했는데, 그게 한 가지 근거고요.

또 하나는 89년부터 92년까지 근로시간이 연간 46시간씩인가 계속 줄었다는 겁니다. 그래서 지금부터 하면 연간 52시간씩 단축하는 게 가능하다는 얘기인데, 우리가 잘 알지만 89~92년의 기간이 어떤 기간입니까? 노동자 대투쟁이 일어나서 노동조합이 만들어지고 사회적으로 노동자의 권리 의식이 굉장히 높아진 시기인데 그 시기랑 지금 시기랑 어떻게 비교가 가능한가, 법적 개선 없이 어떻게 이것이 가능하다고 볼 수 있는가?

세 번째는 근로시간이 적은 일용근로나 임시근로가 OECD 기준에 의해서 노동시간에 포함이 되니까 우리도 포함시키겠다는 것인데, OECD하

고 우리하고 다른 것은 자발적인 일용근로나 임시근로에 임하고 있는 사람들이 거의 없다는 거지요. 이렇게 해서 수치상으로 낮추는 게 무슨 의미가 있나 그런 문제제기를 했는데 그런 점에서도 보면 이것을 제도적으로 합의이행을 했다고 하는 것은 정말 사회적으로 납득이 안 되는 수준이고, 정부가 밝히고 2011년까지 2000시간으로 낮추겠다는 근거는 순 엉터리 근거고요.

이것은 노사정 합의사항인데 이쯤 되면 이 부분에 대해서 노동부의 정책적인 판단이기 때문에 우리는 견해를 밝힐 수 없다고 얘기하는 것은 저는 옳지 않다고 생각하거든요? 이 부분에 대해서 견해를 밝힐 수 있는지 답변을 해 주시기 바랍니다.

**○노사정위원장 김금수** 노사정위원회로서는 이행을 강제할 수 있는 수단이 없기 때문에 한계가 있다고 봐집니다. 그러니까 노동부에 대해서 촉구하거나, 다른 통로는 모르겠습니다마는 노사정위원회가 2000시간으로 합의했으니까 지킬 의무가 있다든지 그렇게 스스로 의무를 규정하는 것은 어렵다고 보입니다.

**○우원식 위원** 그런 면에서 저는 최소한 노사정위원회의 견해는 나와야 된다고 생각합니다. 강제적으로 무엇을 할 수가 없는 것은 저희도 알고요.

한번 살펴 보십시오. 정부가 대통령께 보고한 내용이, 2011년까지 2000시간 이내로 줄이겠다는 그 내용이 정말 엉터리입니다.

제가 그냥 한마디로 엉터리라고 얘기를 했는데, 그랬더니 얘기하는 게 꼭 그렇게 하겠다는 게 아니라 의지의 표현이라고 얘기를 하던데, 의지의 표현을 하려고 해도 합리적이고 객관적 근거를 가지고 그렇게 해야 되는데 근거 자체가 엉터리다 이것이지요.

그러면 합의사항도 있고 하기 때문에 견해는 이제 밝혀야 되는 것이 아니냐, 노동부에서 이것어떤 것은 앞으로 이렇게 하라고 견해를 밝혀야 된다고 생각합니다.

**○노사정위원장 김금수** 알겠습니다.

**○우원식 위원** 그런 점에서 지금 이 자리에서는 아니라고 하더라도 견해를 밝히고 노동부에 합의이행을 위해서 어떻게 하라라고 하는 것을 권고하든지 이런 정도는 가야 된다고 생각하고요.

또 하나는 작년에도 문제제기를 했던 적이 있는데, 주6일제 40시간 근무는 근로기준법 위반은 아닙니다. 하지만 주6일제 40시간제 실시에 따라

서 월차휴가 축소는 노사정 합의문의 정신을 위배한다고 생각합니다. 40시간으로 줄이지만 6일제로 하고 그것 때문에 월차휴가일수가 줄어들면 그것은 안 맞다고 생각하거든요. 그렇게 진행되는 데가 상당히 많이 있습니다.

그 점에 대해서도 노사정위원회가 견해를 밝혀주어야 된다고 생각합니다. 그래서 고민을 하셔서 견해를 밝히셔서 저한테도 보내 주시고 노동부에도 견해를 보내주시기 바랍니다.

○노사정위원장 김금수 예, 알겠습니다.

○우원식 위원 이상입니다.

○위원장 이경재 우원식 위원 수고하셨습니다.

단병호 위원님!

○단병호 위원 자꾸 중노위 위원장님한테만 질의가 몰려 가지고 죄송합니다.

○중앙노동위원장 신희 반갑습니다.

○단병호 위원 기간제 노동자 긴급이행명령과 관련해서 몇 가지 물어보겠습니다.

기간제노동자가 해고를 당해서 부당해고 구제신청을 했는데 심리 도중에 기간이 만료되면 노동위원회와 법원은 다툼 이익이 없다는 이유로 각하결정을 합니다. 그렇지요?

○중앙노동위원장 신희 예, 노동위원회에서 반드시 그렇게는 안 했었습니다마는 최근에 와서 법원의 판례가 그런 방향으로 나가기 때문에……

○단병호 위원 노동위원회에서도 지금 그렇게 하고 있지요?

○중앙노동위원장 신희 예, 저희들도 그런 방향으로 가고 있습니다.

○단병호 위원 그렇게 되면 현재 한 700~800만에 이르는 기간제노동자들이 노동위원회를 통해서 해고를 다투는 것이 어렵게 되어 있습니다. 그렇지 않습니까? 기간 내에 부당해고가 된다 치더라도 제소를 해 봐도 기간이 만료되어 버리면 다툼의 소지가 없다고 해 가지고 해고의 효력이 끝나버리거든요.

○중앙노동위원장 신희 그런 면이 있습니다.

○단병호 위원 그렇게 되면 실제 700~800만에 이르는 기간제노동자들은 해고를 당해도 중노위나 노동위원회를 통해서 그것을 다퉴 수 있는 권리가 사라져 버립니다. 그렇다면 여기에 대해서 어떤 특별한 조치라도 강구해야 되는 것 아닙니까? 똑같은 노동자들이 해고를 당했는데 기간제 노동자들은 기간이 지남으로 해서 그 자격이 상실되어 버린다면 문제가 되는 것 아닙니까?

○중앙노동위원장 신희 문제가 되지요.

○단병호 위원 아니 문제가 되면 방법을 강구하셔야지요. ‘문제가 된다’라고만 해 놓으면 어떻게 합니까?

○중앙노동위원장 신희 이제 방법을 강구하는데 부당노동행위의 경우처럼 긴급이행명령제도를 마련한다든지 하는 것이 방법이 되겠습니까마는 그것은 입법사항이고 그래서 저희 노동위원회가 할 수 있는 방법은 한계가 있습니다.

○단병호 위원 지금 노동위원회에서는 한계가 있다 치더라도 분명히 비정규직들이 그런 경우를 당했을 때 불이익한 처우를 당한다는 것은 틀림 없는 것이지 않습니까?

같은 해고자이면서도 기간제이기 때문에 기간이 지나면 해고 다툼의 소지가 사라져 버린다는 이유로 기각되는 것은 문제가 있는 것은 분명히 사실인 것이고요.

다음에, 그런 부분들을 보완하려면 지금 위원장님이 얘기하신 것처럼 긴급이행명령제도라든가 이런 것이 제도화되어야 되는 것도 사실이지 않습니까? 그렇다면 중앙노동위원회 의견은 이런 것이 긴급이행명령제도로 보완될 수 있도록 하는데에는 의견은 없는 것이지요?

○중앙노동위원장 신희 이견이라기보다는 법리적으로 저희들도 이 문제를 죽 검토해 봤습니다마는 긴급이행명령제도가 부당노동행위 구제신청의 경우에만 인정되는 나름대로의 이유가 있습니다. 그래서 이것을 부당해고까지 확대하는 것이 과연 법리적으로 가능한 것인가 또 외국의 입법례를 검토해 볼 적에 꼭 옳은 것인가 하는 것은 검토를 해 봐야 되겠습니다.

○단병호 위원 물론 법리적으로 이해하니깐 그렇게 얘기하실 수 있는데 중요한 것은 뭐냐 하면 700~800만에 이르는 기간제노동자들이 실제로 계약기간 중에 부당해고를 당한 사람들이 상당히 많이 있습니다. 이 사람들이 구제받을 길이 없다고 하는 것입니다.

제소기간 중에 기간이 끝나면 모든 게—구제받을 수 있는 권리가—끝나 버린다는 것입니다. 이것은 문제 아니냐는 얘기이지요. 그렇다면 이것을 법리적으로 볼 게 아니라 그렇지 않아도 사회에서 소외계층이고 약자인데 이런 사람들이 부당해고를 당했을 때 자기 권리를 찾을 수 있는 것까지도 박탈되는 것은 문제라는 것이지요. 그러면 여기에 다른 방법이라도 강구를 해야 된다는

것이지요.

○**중앙노동위원장 신홍** 그래서 노동위원회에서는 법리적으로 복직을 명한다든가 하는 것은 어렵다고 본다면 그동안에 받을 수 있었던 임금에 관해서는 인정을 해 주자는 의견도 있어서 저희 한계 내에서 나름대로 최선을 다하고 있습니다.

○**단병호 위원** 물론 임금을 받아주는 것도 중요한데 어떤 문제가 생기느냐 하면 기간제노동자들이 그렇지 않아도 문제가 되는데 기간 내에 임의적인 정리해고를 시켜 버렸을 때 이 사람들이 구제받을 수 있는 방법이 없다는 것입니다. 문제는 거기에 있다는 것입니다. 그렇지 않습니까?

사용자들은 임의적으로 계약기간 만료 전에 해고를 시켜 버리고 소송을 끌고 가게 되면 나중에 그것을 책임 안 져도 된다는 것입니다. 여기에 문제가 있다는 것이지요. 그래서 임금의 문제가 아니라 그렇지 않아도 사회적 약자계층인 비정규노동자들이기 때문에 이들이 부당한 해고를 당했을 때는 당연히 보호받을 수 있는 방법을 강구해야 된다는 것입니다. 적극적으로 검토해 주십시오.

○**중앙노동위원장 신홍** 그런데 단 위원님께서도 노동위원회의 한계를 충분히 이해를 하시면서도 안타까우신 심정으로 그런 말씀을 하시는 것을 제가 압니다마는 저도 안타까운 심정입니다. 그러나 법리적으로 그렇게 되어 있고 또 노동위원회로서 한계가 있기 때문에 그런……

○**단병호 위원** 하여튼 적극적으로 검토를 하시고 전향적으로 방법을 찾아봅시다.

○**중앙노동위원장 신홍** 단 위원님도 좋은 방안을 제시해 주시고 저희들도 관심을 갖겠습니다.

○**단병호 위원** 그리고 긴급이행명령제도에 대해서 질의를 하겠습니다.

중노위가 제출한 자료를 보니까 2003년도에는 3건만 신청이 되었고 2004년도에는 2건만 신청이 되었습니다. 제가 볼 때는 좀 적은 것이 아닌가 하고 보이는데요.

○**중앙노동위원장 신홍** 그 숫자 자체는 적다고 말씀하실 수가 있는데 근로자들이 긴급이행명령 신청을 해 달라고 요청하면 저희가 100% 해 주고 있습니다.

○**단병호 위원** 제가 볼 때는 어쨌든 건수가 좀 적은데 이것은 중노위가 긴급이행명령제도를 적극 활용하겠다는 의지가 좀 부족한 측면도 있는 것 아닌가 하는 생각도 들고요. 또 중요한 것은 당사자에게 이런 제도가 있다는 것을 적극적으로

고지를 안 하고 있는 것 같아요.

○**중앙노동위원장 신홍** 저희들이 중노위 판정을 하고요. 행정소송으로 가면 저희가 피고가 되니까 법원에서 통보가 올 것 아닙니까? 그러면 근로자들에게, 그분들이 말하자면 저희들 피고보조수행자라고 그러니까…… 그래서 그때 긴급이행명령제도를 활용할 수 있다는 것을 고지합니다.

○**단병호 위원** 위원장님은 그렇게 알고 계시는데 제가 이것을 질의하기 전에 사실 확인을 죽 해봤는데 보조참가신청을 할 때 이 사실을 고지를 잘 안 합니다. 확인 안 하고 하다 보니까 당사자들이 이런 긴급이행명령제도가 있는지 잘 몰라요.

○**중앙노동위원장 신홍** 잘 모르는 경우가 있을 수는 있겠습니다마는 고지를 하고 있고 앞으로 더 철저하게 하겠습니다.

○**단병호 위원** 적극적으로 홍보도 하시고 방법을 강구해 주시기 바랍니다.

그리고 또 긴급이행명령을 내리는 것이 상당히 급하게 이행되어야 될 사항이기 때문에 요청을 하는데 이것은 법원 판단이기는 합니다마는 법원에서 긴급이행명령이라도 선고판결을 할 때 주로 같이 내는 것 같습니다. 그렇지요? 행정소송을 해서 법원에 긴급이행명령제도를 요청하게 되면 사전에 이것을 먼저 해 주는 것이 아니라 행정소송판결을 할 때 이것하고 묶어 가지고 같이 내 주는 것 같거든요.

○**중앙노동위원장 신홍** 그런 경우도 있는 것 같습니다.

○**단병호 위원** 제가 판결들을 죽 살펴보니까 대부분이 그런 것 같아요. 그러면 실제 긴급이행명령제도 자체의 실효성이 상당히 떨어지는 것 아니냐 저는 이렇게 보고 있고요.

그래서 이것은 법원의 소관이기는 합니다마는 중노위에서 이런 문제에 대해서 조속하게 해 달라고 하는 적극적인 노력으로 공문도 보내신다가 이렇게 해 주시면 좋을 것 같습니다.

○**중앙노동위원장 신홍** 하기는 하겠습니다마는 행정소송을 하면 긴급이행명령신청을 하는데 저희 중노위는 그 단계에서는 피고의 입장입니다. 그래서 피고가 이래저래 잔소리가 많다 그러면 오히려 역효과가 나는 수도 있고 그래서… 아무튼 위원님 말씀의 취지를 이행하도록 애를 쓰겠습니다.

○**단병호 위원** 그리고 긴급이행명령이 떨어져도 사용자들 대부분이 그 이행을 잘 하지 않고 과태료로 버티고 가는 경우가 많지요?

○**중앙노동위원장 신홍** 그런 규정이 있기 때문에 이행명령에 따르는 것보다는 과태료로 하는 것이 사용자 입장에서는 낫다고 생각하는 것 같습니다.

○**단병호 위원** 중노위에서 과태료를 좀 무겁게 매집니까?

○**중앙노동위원장 신홍** 중노위에서 매기는 것이 아니고 과태료는 상한이 500만 원으로 되어 있고……

○**단병호 위원** 벌금은 법원에서 하더라도 과태료도 법원에서 하는 것은 아니지 않습니까? 행정기관에서 하는 것 아닙니까?

○**중앙노동위원장 신홍** 중노위에서 하지 않습니다.

○**단병호 위원** 그러면 과태료를 어디에서 부과하는 것입니까? 과태료는 행정기관에서 나오는 것이고 벌금은 법원에서 나오는 것인데 해당 기관이, 이행명령을 요청하는 데가 중노위인데 그것을 이행하지 않았을 때는 중노위에서 과태료를 매기는 것 아닙니까?

○**중앙노동위원장 신홍** 이행명령을 내리는 데는 법원이고……

○**단병호 위원** 이행명령을 내렸는데 그 이행명령을 이행하지 않았을 때 행정적으로 그것에 대한 과태료를 매기고 행정조치를 하는 것은 중노위 아닙니까?

○**중앙노동위원장 신홍** 아닌 것으로 알고 있습니다.

○**단병호 위원** 벌금은 법원에서 확정되어 나오는데 과태료는 중노위일 것입니다. 저도 자신 있게 말씀드리기가 좀 헛갈리는데……

○**중앙노동위원장 신홍** 중노위에서 과태료를 부과하지는 않습니다.

○**단병호 위원** 그래요, 확실합니까?

○**중앙노동위원장 신홍** 그것은 확인해서 보고드리겠습니다마는 중노위에서 부과하지 않는 것은 틀림없습니다.

○**단병호 위원** 해당 행정기관에서 주로 과태료를 부과하게 되어 있는데……

○**중앙노동위원장 신홍** 중노위는 행정기관이라고 하기에는 성격이 준사법적인……

○**단병호 위원** 물론 그렇기는 하지요.

○**중앙노동위원장 신홍** 확인해서 알려 드리겠습니다.

○**단병호 위원** 하여튼 아니라고 하니까 제가 더

이상 질의드리기가 어려운데 혹시 맞으면 부과금을 강하게 해 가지고 사용자가 압박을 받도록 해주십시오.

○**중앙노동위원장 신홍** 상한이 500만 원으로 되어 있는 것으로 제가 기억하고 있습니다.

○**단병호 위원** 부당해고 같은 경우에는 일일 50만 원으로 되어 있습니다.

○**중앙노동위원장 신홍** 그다음에 이행 지체하는데 대해서 과태료는 상한이 500만 원이고 이행할 때까지 일일 50만 원씩 하는 규정이 있습니다.

○**단병호 위원** 알겠습니다.

○**중앙노동위원장 신홍** 감사합니다.

○**단병호 위원** 저도 한번 확인해 볼게요.

○**위원장 이경재** 단병호 위원 수고하셨습니다.

추가질의 하실 분 안 계십니까?

더 이상 보충질의나 추가해서 질의하실 위원 안 계시면 질의를 종결할 것을 선언합니다.

그리고 오늘 회의 중에 시간관계상 위원님들께서 서면으로 질의한 것이 있습니다. 조정식 위원, 제종길 위원, 이목희 위원 세 분이 서면질의 하시고 우원식 위원께서 장문의 서면질의를 하셨네요.

각 기관에서는 질의하신 위원님들의 취지에 부합하는 서면답변서를 충실하게 작성하여 4월 30일까지 모든 위원님들과 입법조사관실에 제출해주시기 바랍니다.

서면질의와 답변내용은 모두 위원회 회의록에 게재토록 하겠습니다.

다음 회의는 내일 오전 10시에 개의하여 노동부 산하기관에 대한 업무보고 및 법률안 심사를 하도록 하겠습니다.

산하기관 여러분 수고하셨고 마지막까지 제종길 위원, 김영주 위원, 우원식 위원, 장복심 위원, 정두언 위원, 단병호 위원, 끝까지 자리를 지켜주시고 열의를 가져주신 데 대해서 감사의 인사를 드립니다.

감사합니다.

산회를 선포합니다.

(16시54분 산회)

#### ○出席委員(13人)

공 성 진	김 영 주	김 형 주	단 병 호
박 회 태	배 일 도	우 원 식	이 경 재
이 목 희	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	중	범
전 문 위 원	이	동	근

○政府側參席者

노동부			
차 관	정	병	석
중앙노동위원회			
위 원 장	신		홍
상 임 위 원	백	일	천
노사정위원회			
위 원 장	김	금	수
상 임 위 원	김	원	배

○其他參席者

근로복지공단 이사장	방	용	석
한국장애인고용촉진공단			
이 사 장	박	은	수
고용지원국 고용			
환경개선부장	김	태	양
산재의료관리원 이사장	이	만	호