

第238回國會
(臨時會)

環境勞動委員會會議錄 第 3 號(附錄)

國會事務處

日 時 2003年4月16日(水)

場 所 環境勞動委員會會議室

【서면질의·답변서】

(질의서)

○金樂冀 위원

(근로복지공단)

<고용보험및산업재해보상보험의보험료징수등에 관한법률안>

고용보험과 산재보험의 징수업무는 근로복지공단에서 유사한 체계로 운영되어 왔으나 각각 별도의 법률에 의해 징수업무가 이루어짐으로써 행정의 비능률과 민원인의 불편을 초래해 왔습니다.

따라서 징수 관련 사항을 통합관리할 수 있도록 규정한 동 법률안의 입법취지는 타당하다고 보며 몇 가지 쟁점사항에 대해 질의하도록 하겠습니다.

법안 제21조에 보면, 5인 미만 영세사업장에 대한 징수특례제도를 도입하고 있는데 이들 영세사업장은 고용·산재보험에 대한 이해부족 및 사무처리능력이 상대적으로 부족하여 보험료 신고 및 납부율이 저조한 실정입니다.

따라서 사업주의 보험료 신고 없이 공단에서 보험료를 산정하고 사업주는 고지된 내용에 따라 보험료를 납부하도록 하는 징수특례제도의 도입취지는 타당하다고 봅니다.

다만 보험료의 부과기준이 되는 기준임금을 둘러싼 민원 및 집단저항이 발생하지 않도록 기준임금 책정을 관한 절차를 명시해야 한다고 보는데 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

또한 법안 제33조부터 제37조까지를 보면, 보험사무대행기관 인가대상을 현행 법인에서 개인까지 확대하도록 규정하고 있는데 이는 현재 보험사무조합의 저조한 위탁율을 제고시키고 공단의 업무경감 및 징수율을 높인다는 점에서 타당하다고 할 수 있습니다.

그러나 보험사무조합의 저조한 위탁률을 제고

시키기 위해서는 무엇보다도 보험사무조합에 대한 적극적인 홍보와 지원이 이루어져야 한다고 보는데 이에 대한 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

법안 제25조에 연체금 부과기간을 현행 60개월에서 36개월로 축소하기로 한 것은 보험관리·운영의 효율성을 높인다는 점에서 문제가 없으나 현행 개산보험료와 확정보험료로 이원화되어 있어 비효율적인 보험료 징수체계를 개선할 의향이 있는지 장관의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

그리고 통합징수법 제정에 앞서 우선적으로 공단의 인력이 확충되어야 한다고 보는데 고용보험과 산재보험의 적용범위가 전 사업장으로 확대됨에 따라 인력공단의 업무가 과중한 실정이며 직원 1인당 담당사업장수를 보더라도 2002년 12월 현재 1482개로 1995년도의 454개에 비해 226% 급증한 상황을 감안할 때 인력충원이 시급한 실정으로 외부조직진단 결과에 의하면 현 인원보다 700여 명에서 900여 명 정도가 충원되어야 한다고 하는데 이에 대한 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○朴仁相 위원

(환경부)

<환경부소관 법안 검토의견>

법안에 대한 개괄적 견해를 말하겠습니다.

서병수 의원이 대표발의한 먹는물관리법개정안, 전재희 의원이 대표발의한 수도법개정안, 오세훈 의원이 대표 발의한 환경기술개발및지원에 관한법률개정안, 김락기 의원이 대표발의한 지하생활공간공기질관리법개정안, 박시균 의원이 대표발의한 자연환경보전법개정안 등에 대해서는 입법취지와 개정내용에 대해서 동의한다. 그러면 본 위원이 나름대로 중요하다고 판단되는 법안에 대해서 질의하겠습니다.

1. 먹는물관리법개정안(정부)

1-1. 수질개선부담금의 사용용도 확대

현재 부담금의 용도는 먹는물의 수질관리 시책 사업, 수질검사 지원, 지하수자원 보호사업에 국한되어 있다. 그런데 개정안에서는 이외에 샘물개발 지역 주민지원사업에도 사용할 수 있도록 하고 있다.

장관, 개정사유가 ‘샘물개발로 피해를 입을 수 있는 인근주민을 지원하여 민원을 해결하기 위한 것’이라고 하는데 맞는가?(법안 설명 자료에 기술되어 있음)

장관, 주민지원사업에 쓰는 것이 부담금 징수목적에 부합한다고 생각하는가?

징수목적에 부합하지 않는다. 현행 28조를 보면, “공공의 지하수자원을 보호하고 먹는물의 수질개선에 기여하게 하기 위해서”라고 명시되어 있다.

현재 샘물개발업자가 지하수를 무분별하게 개발해서 인근주민들의 지하수 이용에 영향을 미치고 있다는 것을 잘 알고 있다.

만약 그렇다면 환경부와 해당 자치단체가 사실여부와 인과관계를 조사해서 해당 샘물업체에게 책임을 묻는 것이 맞지 그런 책무는 도외시한 채 샘물업체가 조치해야 할 사항을 정부가 대신해 준다는 것은 옳지 않다.

장관, 어떻게 생각하는가?

본 위원은 징수목적에도 부합하지 않고 정부의 책임을 도외시하며 법체계에도 맞지 않는 개정안에 대해 반대한다.

2. 환경·교통·재해등에관한영향평가법개정안(정부)

2-1. 누적영향평가제도 실시

개정안은 동일사업자의 누적평가 규정을 시행령에서 법조문으로 올리고, 2인 이상의 광물이나 골재채취 사업규모의 합이 대상규모가 되면 평가를 받도록 하는 내용이다.

환경영향평가는 개발사업으로 인한 환경영향을 평가하여 사업추진 여부와 영향최소화 대책을 조치토록 하기 위한 제도이다. 따라서 원칙적으로 개정안의 방향이 옳다고 생각한다.

그런데 동일영향권의 범위설정, 선발사업자의 기득권 침해, 행정적 문제, 허가행정체계 등에 대한 충분한 검토가 필요하다는 지적에도 일리가 있다. 하지만 이런 문제점이 제도를 도입하는데 결정적인 제한요인이라고 생각하지는 않는다.

따라서 환경부는 환경영향평가의 실효성을 제고

하는 차원에서 제기되는 사항에 대한 과학적이고 합리적인 방안을 마련할 필요가 있다. 장관의 견해는 어떤가?

2-2. 재평가 대상사업 확대

개정안은 공공기관이 시행하는 사업 외에 민간 부문에서 시행하는 사업도 재평가 대상에 포함시키는 것이다.

본 위원은 개발사업자가 공공기관이든 민간사업자든 상관 없이 법을 동일하게 적용해야 한다고 생각한다.

따라서 소유권 변경이나 비용부담 주체 등과 관련된 문제에 대한 대책을 마련하여 민간사업에 대해서도 재평가가 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다. 이에 대한 장관의 견해는?

2-3. 환경영향평가사 제도 도입

개정안은 전문적·체계적인 평가가 이루어지도록 하고 평가대행자의 법적·사회적 위상과 책임을 주기 위해 환경영향평가사 제도를 도입하고자 한다.

현재 환경영향평가 범위가 자연환경, 생활환경, 사회환경이고 세부항목은 매우 다양하지만 평가대행업체의 자격요건은 주로 생활환경분야에 국한되는 문제점이 있다.

자격기준은 그 분야를 제대로 평가할 수 있는 전문성을 갖추었느냐를 판단하는 것이다. 그런데 자연환경분야의 자격기준을 보면 토목, 도시계획, 지질, 산림 등의 전문가로 되어 있다. 예를 들어 토목이나 도시계획 전문가는 동식물과 생태계에 대한 영향을 제대로 평가할 수 없다.

따라서 자연환경분야의 자격제도를 포함한 자격기준 체계를 정비할 필요가 있다고 생각한다. 장관의 견해는 어떤가?

환경영향평가사 제도에 대해 한 명의 기술자가 여러 분야에 정통한 전문지식을 갖추는 것이 어렵고, 자격기준·직무범위·효용성 등에 논란이 제기될 수 있다고 지적된다. 그래서 본의원은 개정안의 평가사제도와는 다른 대안을 제시해보고자 한다.

과학적인 모델링과 체계적인 평가를 통한 환경영향평가가 가능토록 하는 차원에서 환경영향평가사 제도를 도입하고 대행업체 자격요건에 포함시킬 필요가 있다고 생각한다. 이 제도를 도입하게 되면 보다 체계적이고 책임있는 평가를 하는데 기여할 것이라고 본다.

환경영향평가는 개발사업으로 인한 환경영향을 예측·평가하는 것이기 때문에 수질·대기·폐기

물·소음·진동 등의 분야에 전문성이 있다고 해도 소위 모델링 등과 같은 평가기법에 대해서는 미흡하기 마련이다.

본 위원회의 수정제안에 대해 적극 검토해 보겠는가?

3. 폐기물관리법개정안(서병수 의원)

존경하는 서병수 의원이 좋은 법안을 내셨다. 폐기물 감량화 대상사업장의 감량화 노력을 유인하는 차원에서 세제지원을 하고 시설투자와 기술개발을 촉진하려는 입법취지에 대해서는 전적으로 동의한다. 그런데 그런 취지에 동의하면서도 공동발의를 하지 못한 이유가 있다.

개정안은 폐기물처리시설의 범주에 ‘사업장폐기물 배출자가 폐기물의 감량을 위해 설치하는 시설’을 포함시키고 있다. 감량시설의 이론적 범주에는 실제로 발생된 폐기물을 처리하는 감량화시설과 폐기물 발생자체를 감량하는 생산공정 설비가 포함된다는 것이다.

전문가와 상의를 해본 결과, 폐기물처리공학에서 말하는 폐기물처리라 함은 “발생된 폐기물을 환경에의 영향을 최소화하기 위해 물리적·생물학적·화학적 조성을 바꾸는 행위”를 말한다. 법2조의 정의에서도 그렇게 적시하고 있다. 담당국장, 본위원의 지적이 맞는가?

대형음식점의 감량화시설은 당연히 폐기물처리시설이지만 생산공정 설비는 폐기물처리시설이라고 볼 수 없다. 폐기물처리시설은 발생된 폐기물을 처리하는 시설이어야 하기 때문이다.

발생된 폐기물을 처리하는 것보다는 폐기물 자체를 감량시키는 것이 더 중요하기 때문에 폐기물 발생을 줄이려는 사업자에 대한 세제지원은 필요한 방안이다.

취지가 그렇다고 하더라도 실제적이지 않은 용어개념을 사용하는 것은 폐기물처리와 관련된 법체계에 혼란을 줄 우려가 있다고 생각한다. 국장, 그런 가능성을 배제할 수 있는가?

그래서 본 위원회는 오히려 폐기물관리법 개정보다는 환경친화적인 기술개발을 지원하고자 제정된 환경기술개발 및 지원에 관한 법률의 관련조항을 개정하는 것이 바람직한 입법방식이라고 판단된다.

본 위원회 확인한 바로는 환경부나 재생공사가 아직까지 법률전문가나 공학전문가의 공신력 있는 검토의견을 확보하지 못하고 있다.

따라서 본 위원회는 환경부나 우리 위원회가 환

경분야에 종사하는 법률전문가와 공학전문가에게 기술용어적인 검토와 법제화 방안을 의뢰한 후 그 결과에 따라 법률 개정을 판단하는 것이 좋을 것이다.

장관의 견해는 어떤가? 검토를 의뢰해 볼 의향이 있는가?(의향이 있다면, 검토결과를 법안소위원회에 위원회에 보고해 주길 바란다.)

4. 하수도법개정안(정부)

4-1. 공공하수도 설치인가업무 시도지사 이양

개정안은 지방이양추진위원회의 결정에 따라 지방자치단체의 공공하수도 설치에 대한 인가 권한을 환경부에서 시도지사에게 이양하고자 하는 것이다.

환경업무의 지방이양 문제는 업무의 성격, 자치단체의 집행의지, 제도적 검증절차 등에 따라 검토할 수 있다고 생각한다. 그런데 현재의 실정은 지방자치단체가 지역개발 압력을 받고 있어서 이양해도 잘 집행될 수 있을까 하는 우려가 드는 게 사실이다.

그런데 공공하수도 설치하는 환경부가 승인하는 하수도기본계획에 의거해서 추진하는 것이고 시·도지사의 설치인가 시 환경부와 협의하도록 보완절차가 있다고 환경부는 설명한다.

하지만 개정안에는 환경부의 협의범위가 재원의 조달과 사용에 국한되어 있어서 하수도정비기본계획의 승인기관으로서의 책무를 제한할 수 있다고 판단된다.

따라서 입법취지를 살리고 인가업무의 적절성을 담보하기 위해서는 환경부의 협의범위를 제한하지 말아야 할 것이다. 장관의 견해는 어떤가?

5. 환경오염손해에대한배상책임법제정안(김원길 의원)

제정안은 환경오염 피해에 대한 사업자의 무과실책임을 명시하고 환경오염을 야기시킬 위험성이 높은 시설의 경우 환경오염으로 인한 손해배상책임을 이행할 수 있도록 필요한 조치를 취하도록 하고 입증책임을 사업자가 부담하도록 함으로써 환경오염 피해에 대한 구제가 보다 원활하게 이루어질 수 있도록 하고자 한다. 입법취지와 제정필요성에 대한 개괄적인 질의를 하겠다.

이 법안에 대한 환경부의 입장은 입법취지에는 찬성하지만 장기적인 검토가 필요하다는 걸 알고 있다. 장관, 맞는가?

무과실책임 등 일부사항은 현행 환경정책기본법에 있고 법에 따라 환경분쟁조정 제도가 시행

되고 있다. 하지만 분쟁조정 건수는 매년 2배 이상 증가하고 있지만 현재의 피해구제 제도가 미흡하기 때문에 환경오염손해배상책임법과 같은 제도가 필요하다고 생각한다.

선진외국의 입법사례에 대해서 알고 있는가?

미국, 독일, 덴마크, 일본 등은 환경배상책임법과 보험제도를 운영하고 있고 영국과 네덜란드는 토지정화 책임과 환경배상책임보험 제도를 운영하고 있다. 우리나라가 선진외국보다 결코 환경오염피해가 적다고 말할 수 없다.

2000년에 환경정책평가연구원이 수행했던 ‘환경피해보상 제도 개선방안 연구’에서도 환경손해배상책임법 제정필요, 환경피해 구제제도 개선, 보험제도 도입 등이 필요하다고 결론을 내린 바 있다.

환경피해 사례가 밝혀지고 보도되지 않아서 그렇지, 실제로는 훨씬 많을 것이다. 환경부는 대기오염으로 인한 건강피해를 사회적 비용까지 들어가며 설명하고 있다. 따라서 사전예방적인 차원에서 제도 도입을 검토해야 할 것이다. 장관의 견해는 어떤가?

6. 환경교육진흥법제정안(이정일 의원)

제정안은 환경교육이 학교 교육뿐만 아니라 미래지향적인 평생교육을 통해 이루어지도록 함으로써 환경보전이 생활화될 수 있다는 문제의식에서 출발하였다.

그래서 환경교육종합계획 수립·시행, 환경교육진흥위원회 설치, 학교환경교육의 진흥, 환경교육사 제도신설, 환경교육진흥기금 설치 등을 주요내용으로 하고 있다.

본 위원은 법안의 입법취지에 동의하기 때문에 공동 발의하였다. 장관도 입법취지에 대해서는 동의하죠?

환경문제 해결은 국민·사업자의 환경인식, 환경친화적인 경제체제, 환경기술과 전문성 확보, 환경정책과 제도 수준 등에 따라 달라진다고 하겠다.

그런데 모든 환경오염 행위는 생산자와 소비자가 하는 것이기 때문에 이들의 인식제고를 위한 환경교육의 필요성은 간과되어서는 안 되겠다.

따라서 현재 관련제도에서 규정된 환경교육 시책을 관계기관과 협의하여 보다 실효성 있게 추진할 수 있는 방안을 마련하여 시행해야 할 것이다. 그러면서 선진외국과 같이 환경교육체계를 개선할 필요가 있다고 생각한다.

7. 이부영 의원 대표발의 법률안

이부영 의원이 대표발의한 환경정책기본법·수

질환경보전법·대기환경보전법·자연환경보전법·토양환경보전법 등 6건의 개정안의 내용은 법의 목적에 지속가능성 개념을 포함시키는 것이다.

지속가능성 또는 환경지속성 개념은 환경친화적인 발전을 위해 매우 중요한 개념으로 법률의 목적에 이를 명시하는 것은 바람직하다고 보여진다.

하지만 입법취지를 담보하기 위해서는 개별 법률에 지속가능성의 개념을 실현할 수 있는 내용까지 포함해야 실효성 있는 입법사례가 될 것이라고 생각한다.

따라서 6건의 법률안은 추후 지속가능성이 실현될 수 있는 개정내용과 같이 검토되어야 할 것으로 판단된다.

<기타의견>

□환경·교통·재해등에관한영향평가법개정안(정부)

1) 환경영향조사서 제출·심사 절차 (10조, 15조)
조사서 제출은 시도지사에게 하고 심사는 환경부가 맡도록 하는 것이 비효율적이기 때문에 현행과 같이 환경부에게 제출하여 심사가 진행되도록 하는 것이 바람직하다는 지적이 있다.

이는 일리 있는 주장이지만 개정안에 따르면 샘플개발 허가권이 환경부에서 광역자치단체로 이양되기 때문에 자치단체가 현황을 파악하고 행정절차를 제대로 하기 위해 시도지사를 경유해도 문제가 없어 보인다.

2) 6조의2 영향평가 서류공개 : 공개범위 상충 안 되도록 하고 협의기관만이 아니라 승인기관도 공개

3) 12조 평가대행계약의 공사와 분리발주 : 필요하며 강제수단으로 벌칙필요

□먹는물관리법(정부)

= 먹는샘물 관련업무의 지방이양(9조)

현재도 먹는 샘물 인허가업무의 일부가 시도지사에게 위임되어 있기 때문에 관련업무의 지방이양은 큰 문제가 없어 보인다. 하지만 이 중에서 국립환경연구원장에게 위임된 검사기관 지정과 관련된 사무는 재고할 필요가 있다.

검사기관 지정업무는 수준 높은 검사능력을 갖추고 있어야 하고 신뢰성과 통일성을 기할 수 있어야 하기 때문에 국가기관이자 연구기관인 국립환경연구원이 맡는 것이 바람직하다고 판단된다. 장관의 견해는 어떤가?

□한국자원재생공사법개정안

= 법제명 및 공사명칭 변경 : 한국자원재생공사
→한국환경자원공사

사업범위 확대가 기존 공사성격과 차이 없고 ‘환경자원’ 용어가 생소하다는 지적이 타당하지만 공사·환경부의 희망사항이기 때문에 판단 유보

= 사업범위 조정 : 폐기물의 처리와 재활용 관련 정부위탁→국가·지자체 위탁 위탁자, 범위의 확대는 바람직하지만 수탁업무의 범위가 명확치 않기 때문에 범위를 현행법 문구와 기술해야

(노사정위원회)

1. 노사정위 최종조율안보다 후퇴한 항목 재조정
주5일제와 관련하여 정부가 제출한 근로기준법 중개정법률안에 관해 질의하겠습니다.

동 개정안은 노사정위원회 최종안을 근거로 해서 만들어진 것인데 관계부처 협의를 거치면서 최종안보다 후퇴한 조항들이 일부 있습니다.

일부 부처에서 주장했던 주휴 무급화는 막았지만 100인 이하 20인 미만 사업장의 시행시기가 1년 연기되었고 초과근로수당 할증률도 최초 4시간에 대해 25%를 3년간 한시적으로 적용하게 되었습니다. 또한 비정규직 근로자의 보호와 직결되는 1년 미만 근무자에 대한 휴가일수도 1개월에 1.5일 부여하는 내용에서 1개월에 1일로 축소되었습니다.

- 시행시기

시행기기를 앞당겨서 적어도 새 정부 임기 중에는 끝나도록 하는 것이 맞다고 보는데 답변 바랍니다.

- 초과근로수당할증률

3년간 한시적으로 최초 4시간의 초과근로수당 할증률의 25%로 낮추도록 한 부칙조항도 삭제되어야 합니다.

2000년 8월에 대한상공회의소에서 실시한 실태조사 결과에 따르면 초과근로가 발생하는 이유에 대해 63%의 업체가 ‘회사사정’이라고 응답했고 근로자가 수당을 선호해서 연장근로를 자원한다고 답한 업체는 6.1%에 불과했습니다.

즉, 장시간노동의 원인인 초과노동은 근로자가 아닌 사용자의 필요에 의해 발생하는 것인데 이것의 할증률을 낮추는 것은 초과근로를 증대시켜 결과적으로 실근로시간을 늘리는 역효과가 발생하게 될 것입니다.

노동부는 기업의 부담을 고려하여 3년간 한시적으로 시행한다는 입장이지만 노동계에서는 이 조항을 향후 모든 초과근로의 할증률을 인하하기

위한 교두보로 인식하고 있습니다. 정부는 할증률을 원상회복하고 그 증가분에 대해서는 중소기업에 한하여 지원대책을 마련하는 것이 오히려 타당한 방법이라고 생각되는데 답변바랍니다.

- 1년 미만 근속자 휴가일수

그 동안 노사정위원회 차원에서 논의된 바에 따르면 1년 미만 근속자의 휴가일수는 1개월 당 1.5일을 주는 것이었고 노사정위원회 최종조율안에서도 15일 한도로 1월에 1.5일을 부여한다는 것이었습니다. 그런데 동 개정안에서는 이것이 1개월에 1일로 축소되었습니다. 비정규직근로자의 보호 등을 감안하여 동 개정안은 다시 1개월 당 1.5일로 원상회복되어야 한다고 보는데 답변바랍니다.

2. 임금보전 문제

임금보전 문제에 관해 질의하겠습니다.

개정안은 임금보전과 관련하여 포괄적인 임금보전원칙만을 법 부칙에 명시하였습니다. 이것은 우리나라의 임금체계가 복잡한 상황에서 임금항목별로 구체적인 보전방안을 마련하기가 쉽지 않다는 현실론이 크게 작용한 결과입니다.

그러나 노동조합이 있는 정규직 근로자들과 달리 미조직 근로자, 비정규 근로자 등은 사실상의 임금보전을 위한 안전장치가 절실한 상황입니다.

이에 대한 노동부의 대책은 무엇이며 본 위원은 법 부칙에서 구체적인 임금보전항목을 명시하는 방안이 필요하다고 보는데 답변바랍니다.

또 한 가지, 개정안은 법 부칙에서 근로시간 단축과 관련한 법 개정사항을 기존 단협 및 취업규칙에 반영하도록 의무화하고 있습니다. 노동계에서는 이 조항에 대해 “노동자들이 피땀 흘려 쟁취한 단협을 일거에 무력화시키려는 의도”로 규정하고 있습니다.

아시다시피 근로기준법은 법이 정한 기준을 상회하는 근로조건과 관련하여 이 법을 이유로 낮출 수 없다고 규정하고 있습니다. 따라서 개정안의 부칙의 내용은 이러한 법 취지에 위반되는 것이기 때문에 삭제해야 한다고 보는데 답변바랍니다.

3. 선택적 보상휴가제 삭제

선택적 보상휴가제에 관해 질의하겠습니다.

개정안은 제55조의 2는 노사가 서면합의에 의하여 연장·야간·휴일근로에 대하여 임금에 갈음하여 휴가를 부여할 수 있는 ‘선택적 보상휴가제’를 신설하고 있습니다.

그러나 이 제도는 노조가 없거나 노조의 힘이 미약한 사업장에서는 사용자에게 의해 악용될 가능

성이 높습니다. 또한 노동에 대한 보상은 임금으로 받는 것이 절대적인 원칙이며 휴가를 임금에 같음하는 것은 이 원칙에 크게 위배되는 것입니다. 그럼에도 불구하고 이 제도가 도입되어야 하는 시급한 원인이 무엇인지 본 위원으로서 알 수가 없습니다.

이 제도는 노동의 대가를 임금에 한정하고 있는 근로계약의 정의나 근로기준법의 취지에 정면으로 위배되는 것입니다. 법의 취지에 반하는 제도가 동 법에 의해 규정되는 것은 있을 수 없는 일입니다.

따라서 본 위원은 개정안 제55조의 2는 삭제되어야 한다고 보는데 답변바랍니다.

4. 연소근로자 법정근로시간 단축 문제

연소근로자 법정근로시간에 관해 질의하겠습니다. 개정안 제67조는 현행 42시간으로 되어 있는, 15세 이상 18세 미만의 연소근로자의 근로시간을 주 40시간으로 규정하고 있습니다.

그러나 이것은 연소근로자 보호 측면이 간과된 개정안이라 하겠습니다. 연소근로자와 성인근로자의 법정근로시간이 동일하다는 것은 바람직하지 않습니다.

현행법은 주44시간의 주6일제 근무체계 하에서 연소근로자에 대해 하루 7시간씩 42시간을 규정하고 있습니다. 이 방식을 따른다면, 본 위원은 연소근로자의 근로시간은 35시간으로 줄어야 한다고 봅니다.

또한 같은 조항에서 당사자 간 합의에 의하여 하루 1시간씩 주 6시간 이내로 근로시간을 연장할 수 있는 것과 관련하여 본 위원은 1일에 1시간, 1주일에 5시간으로 조정해야 한다고 봅니다.

그러나 동 조항의 개정이유가 연소근로자의 보호강화라는 측면보다는 성인근로자의 근로시간 단축에 따른 조정의 측면이 강한 것으로 판단되는 점, 또한 이들 연소근로자의 근로시간 규정은 사업장 규모에 관계 없이 전면 적용되는 것이 타당하나 사업장 규모에 따른 시행시기의 차이를 규정하고 있는 법체계를 고려해야 한다는 점, 현행 42시간에서 35시간으로 근로시간을 대폭 줄였을 때 소년소녀 가장 등 취약계층의 소득감소가 우려된다는 점 등을 고려하지 않을 수 없습니다.

따라서 본 위원은 동 개정안을 인정하되 연소근로자의 실태조사 등을 거쳐 향후 비정규근로자 보호입법 등이 진행 될 때 함께 후속입법이 추진되어야 한다고 보는데 답변바랍니다.

이에 따라 영세소규모 사업주들도 불법 체류자를 간절히 원하는 기현상이 빚어지고 있는 것입니다. 따라서 영세기업의 인력난을 완화하기 위해서라도 고용허가제는 반드시 도입되어야 한다고 보는 데 답변 바랍니다.

▶법안제1조(목적) 수정·보완

이제 법안에 관하여 말씀드리겠습니다. 먼저 법안 제1조, '목적' 조항에 관한 것인데요 고용허가제와 관련하여 '외국인 근로자의 대한민국 내 고용절차와 권리·의무에 관한 사항을 정한다' 라고 비교적 단순하게 규정하고 있습니다.

그런데 고용허가제라고 하는 것은 '내국인의 고용기회를 보호하면서 인력부족을 겪는 사업주에게 외국인 근로자를 고용할 수 있도록 하고 외국인 근로자에 대한 체계적인 도입·관리체계를 구축' 하는 전반적인 시스템을 얘기하는 것입니다. 따라서 이 법 제정의 취지를 보다 분명히 알 수 있도록 목적 조항을 보완하는 것이 좋을 것 같습니다.

따라서 목적조항에, '내국인 근로자에게 고용기회를 부여한다는 내용', '원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전', '외국인 근로자의 체계적인 도입·관리' 등의 내용이 추가되어야 한다고 생각하는데 답변바랍니다.

▶법안제3조(외국인력고용정책심의위원회) 수정

법안은 고용관리 등의 사항을 심의·의결하는 기구로 노동부에 '외국인력고용정책심의위원회'를 두도록 규정하고 있습니다.

그러나 외국인 근로자 도입업종, 업종별 도입규모 등 주요사항은 법무부·산업자원부 등 관계부처 간에 충분한 의견수렴이 필요한 사항입니다. 따라서 국무총리실 산하의 외국인력정책심의위원회에서 심의·조정하는 것이 타당하다고 생각합니다.

다만 총리실 산하 심의위원회의 효율적인 운영을 위하여 노동부에 외국인력제도 운영 및 권익보호 사항 등을 사전에 심의하는 별도의 실무위원회를 두는 것이 바람직하다고 판단되는데 장관의 견해를 말씀하여 주십시오.

▶법안 제5조(부족인력확인서)→사용자의 내국인 고용노력의무 강화 [한국노총 입장]

법안 제5조는 사용자에게 노동부 직업안정기관에 구인신청을 하도록 하고, 내국인 근로자의 고용보호를 위한 일정 요건을 갖춘 경우 부족인력확인서를 발급토록 하고 있습니다.

그리고 개별사업장에서 내국인들의 고용기회를

보호하기 위해 필수적인 장치인 ‘부족인력확인서의 교부요건’이 대통령령에 위임되어 있는데 자칫 내국인 구인 노력이 형식화될 우려가 큼니다.

예를 들어 사용자가 내국인 고용을 회피하기 위해 현저히 낮은 임금조건을 내세울 수도 있습니다.

따라서 직업안정기관은 이들 사용자들의 구인 신청 시에 적절한 조건이 제시될 수 있도록 상담과 지원을 제공해야 합니다. 또한 내국인 고용기회는 사용자와 직업안정기관 모두가 보호해야 하는 것이기 때문에 직업안정기관의 내국인 우선 알선 등 적극적인 직업소개 규정이 첨부되어야 할 것으로 판단됩니다. 답변바랍니다.

▶법안 제6조(외국인 근로자의 선정)→외국인의 구직신청·도입절차 및 방법 등 구체적 사항들을 시행령이 아닌 법률에 규정

법안 제6조는 외국인 근로자의 선정과 관련, 선정과정에서 야기될 수 있는 비리 등 여러 문제를 감안하여 민간단체의 개입을 배제하고 있으며 이는 타당하다고 생각합니다.

다만 외국인의 구직신청절차와 방법과 같은 고용허가제의 핵심적 내용이 대통령령으로 위임되어 있는데 너무 포괄적일 뿐 아니라 외국인 근로자의 권리사항이라는 점에서 권리보장이라고 하는 법 제정 취지에도 맞지 않다고 봅니다. 따라서 법률로 규정하는 것이 타당하다고 생각합니다.

장관, 이와 관련하여 노동부가 갖고 있는 구체적인 안이 있다면 설명해 주시기 바랍니다.

▶법안 제7조(근로계약)→최장 체류기간 5년에서 3년으로 제한

법안 제7조는 외국인근로자가 국내실정에 어두운 점을 고려하여 향후 발생할 수 있는 고용조건에 관한 분쟁을 사전에 예방하고 외국국적 동포가 고용계약을 명확히 이해하고 근로할 수 있도록 근로기준법의 중요사항을 표준화한 표준근로계약서를 활용하게 하고 있습니다. 이 점에 본 위원도 동의합니다.

다만 외국인 근로자의 체류기간과 관련하여 법안은 5년까지 가능하도록 되어 있습니다. 외국인 근로자의 장기체류는 소위 ‘정주화’로 이어져 결혼·자녀·주택 등 사회적 비용을 발생시킬 수 있다는 점에서 신중히 검토되어야 합니다.

반대로 체류기간이 너무 짧아도 문제가 될 것입니다. 지나친 단기체류 정책은 불법 체류자를 양산할 가능성이 높습니다.

외국의 사례를 보면 미국과 대만이 3년, 싱가포르와 독일이 각각 4년과 5년입니다. 또한 외국국적 동포를 대상으로 시행 중인 취업관리제가 사증유효기간의 문제로 인해 최장 고용기간이 2년밖에 되지 않는 점도 고려되어야 합니다.

따라서 본 위원은 제도 초기에는 최장기간을 3년으로 하여 운영하고 향후 추이를 지켜보며 신축적으로 기간을 조정하는 것이 타당하고 생각되는데 답변바랍니다.

▶법안 제15조(사업장 변경의 보장)→외국인 근로자의 인권침해 방지를 위하여 변경사유를 보다 확대하고 이를 법률로 규정 [한국노총 입장]

법안 제15조는 고용허가제 하에서의 제한적인 사업장 이동의 자유를 규정하고 있습니다. 사업장을 변경하도록 한 것은 사업장의 휴·폐업, 사업주의 근로계약 위반 등 불가피한 사유 발생 시, 외국인근로자의 불법 이탈 방지 및 적정 취업기회 보장을 위해 바람직하다고 판단됩니다.

본 법안은 이 ‘사업장 이동 사유’를 대통령령에 위임하고 있습니다. 그러나 이 부분은 외국인 근로자의 인권보장 등의 측면과 밀접한 관련이 있기 때문에 법률로 규정하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

그리고 외국인 근로자에게 자유로운 사업장 변경을 허용하는 경우 내국인의 고용기회 침해 등의 문제가 발생할 수 있기 때문에 그 사유를 제한적으로 인정해야 한다는 점도 동의합니다. 그러나 반대로 지나치게 제한적일 경우에는 인권보장이라는 법 제정 취지에 반하는 결과를 낳을 수 있다고 보고 있습니다.

장관, 이와 관련하여 노동부가 작성한 안이 있지요?

1. 사용자가 입국 전에 계약한 임금 및 근로조건 등을 위반하는 경우.
2. 사용자의 임금체불 기타 노동관계법의 중요규정의 위반 등으로 고용계약의 유지가 어렵다고 인정되는 경우.
3. 사용자가 고용계약기간 중 고용계약을 해지하고자 하거나 또는 고용계약의 갱신을 거절하고자 하는 경우
4. 휴업·폐업 기타 외국인 근로자의 책임이 아닌 사유로 당해 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우.
5. 외국인고용제한 규정에 의하여 사용자에게 외국인 근로자 고용에 대한 취소가 행해진 경우.

6. 그 밖에 대통령이 정한 사유가 발생한 경우.

본 위원은 노동부의 안에 기본적으로 동감합니다만 몇 가지 첨가하고 싶은 것이 있습니다.

성희롱, 종교의 자유 침해 등 기본권 침해, 폭력, 동종직종의 다른 사업장과의 현저한 임금 및 근로조건의 격차 등의 경우에도 사업장 이동의 자유가 주어져야 한다고 보는 데 답변 바랍니다.

▶법안 부칙 제4조(산업연수생 및 연수취업자에 대한 경과조치) - 고용허가제의 적용을 받을 수 있는 규정이 필요[한국노총]

고용허가제가 도입될 경우 현재의 산업연수생 제도는 폐지되거나 대폭 축소되어 연수제도 본래의 순수한 형태로 운영되게 될 것입니다. 그렇다면, 고용허가제 도입되는 시점에서 산업연수생들의 체류자격 등 권리문제가 발생하게 될 것입니다.

본 법안의 부칙은 산업연수생들에 대해 체류자격 만료일까지만 체류를 허용하고 있습니다. 그러나 불법 체류자들은 이 법에 의해 면책 및 구직신청이 가능한데 산업연수생들은 그렇지 못하다면, 형평성에 위배되는 것이라고 판단됩니다.

따라서 불법체류 외국인 근로자 뿐만 아니라 외국인산업연수생, 연수취업자에 대해서도 이 법에 의한 절차에 따라 취업할 수 있도록 부칙이 보완되어야 한다고 보는 데 답변바랍니다.

○朴赫圭 위원

(노동부)

<외국인근로자의고용허가및인권보호에관한법률안>

- 제안이유

국내 인력이 부족한 산업분야에 단순기능 외국인근로자를 고용할 수 있도록 함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형있는 발전을 도모하는 한편 내국인 근로자의 고용기회를 보호하면서 외국인 근로자를 체계적으로 관리하고자 함.

또한 외국인 근로자에 대한 인권침해를 막고 권리를 보장하기 할 수 있는 제도적 장치를 마련하고자 함.

- 주요 골자

가. 외국인 근로자의 고용관리와 권익보호에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 노·사·정·공익위원으로 구성된 외국인력고용정책심의위원회를 둠(안 제3조).

나. 노동부장관은 외국인 근로자를 고용할 수 있는 업종 및 사업장 규모, 업종별 도입인원 등은

외국인력고용정책심의위원회 심의·의결을 거쳐 외국인력 도입계획을 수립하여 매년 10월 1일까지 공표함(안 제4조).

다. 외국인 근로자를 고용하고자 하는 사용자는 노동부 직업안정기관에 구인등록을 미리 하여야 하며 내국인 근로자의 고용보호를 위하여 부족인력확인서를 발급받아야 함(안 제5조).

라. 사용자는 외국인 근로자와 노동부장관이 정하는 표준근로계약서 양식을 사용하여 근로계약을 체결하여야 하고 근로계약기간은 1년을 넘지 못하며 최대 3년의 범위 이내에서 갱신이 가능함(안 제7조).

마. 사용자는 외국인 근로자에 대한 출국만기보험 또는 출국만기일시금신탁에 가입하여야 하고 외국인 근로자는 귀국비용보험 또는 신탁에 가입하여야 함(안 제9조 및 제11조).

바. 사용자는 외국인 근로자에 대한 건강보험에 가입하여야 함(안 제10조).

사. 사용자는 외국인 근로자라는 이유로 대한민국 국민인 근로자와 차별적 처우를 못하도록 함(안 제14조).

아. 외국인 근로자는 사용자와 계약된 임금 및 근로조건의 위반 등의 사유에 해당하는 경우 사업장을 변경할 수 있음(안 제15조).

- 중소기업중앙회 및 외국인연수협의체의 반대이유

1. 현재 '연수 1년+취업 2년'의 연수취업체를 운영하고 있는데 취업 2년간은 국내 근로자와 동등한 대우를 받으므로 사실상 고용허가제가 실시되고 있으며 외국인 근로자는 한국어능력 및 사업장 적응력 등이 내국인에 비해 낮은 점을 감안할 때 취업 전 1년 연수가 필수적으로 필요하며 이를 차별이라고 볼 수 없다고 주장

2. 고용허가제도 '불법체류와 인권침해방지, 송출비리가 완전한 해소가 불가능하며 오히려 외국인근로자들의 생산성과 무관하게 내국인과 동등 임금, 처우요구로 중소기업의 경쟁력만 상실되는 새로운 문제점을 발생시킨다고 주장

3. 국내기업의 인력난 해소라는 제도의 목적은 퇴색되고 국내 근로자의 역차별에 의한 노사불안, 정주화(이민화)로 인한 국내 실업의 증가와 사회복지비용 부담이 증가할 수밖에 없는 상황이 되므로 충분한 논의 없이 무분별하게 도입할 것이 아니라 중소기업의 부담과 국가경쟁력을 충분히 분석하여 신중한 검토가 필요하다는 주장

외국인 고용허가제는 현재 시행 중인 ‘연수취업제’가 외국인 근로자에 대한 인권침해와 불법 체류자를 양산하고 있다는 인식아래 그 대안으로 중소기업의 인력난 완화와 외국인 근로자의 인권보호를 목적으로 도입하려는 것으로 그 취지를 이해하지 못하는 것은 아닙니다.

그러나 정책이나 제도의 실시에는 적절한 시기의 방법을 잘 선택해야 한다고 생각합니다. 지금 고용허가제 실시 논의는 불법체류 외국인력의 강제출국과 관련하여 해당 외국인의 구제를 위해 갑자기 제기되고 있다는 점입니다. 1997년 이후 계속 고용허가제 도입이 추진되었으나 관계부처의 반대로 미루어 오다가 인수위의 도입 발표 이후 급작스럽게 논의가 되고 있다는 느낌이고 노동부는 현재 범정부적인 추진의지가 있다고 하는데 고용허가제의 시범실시, 병행실시 등 혼선이 가중되고 있고 시범실시나 병행실시가 현실적으로 가능한 것인지 매우 혼란스러운데 이에 대해 답변바랍니다.

그리고 불법 체류자의 대부분은 산업연수생 제도와 상관없는 관광, 방문 등의 목적으로 입국하여 출국하지 않은 외국인으로 제도의 잘못보다는 그동안에 정부의 단속미흡 등의 소극적 대응과 1992년부터 12번의 빈번한 자진신고기간을 설정하여 불법체류를 그동안 묵인하는 결과를 가져왔고 국내법을 외국인들이 경시하는 경향을 보이는 등 엄정한 법집행 부재로 인해 불법체류가 쉬워 이렇게까지 외국인 문제가 커졌다는데 대한 장관의 견해는 무엇인지 답변바랍니다.

앞으로 고용허가제를 실시한다고 해도 우리나라의 노동시장을 완전히 개방하지 않는 한 불법체류와 이에 따른 외국인 인권 문제 그리고 송출비리는 완전히 해소하기는 불가능한 것으로 보이는데 중소기업의 현재 어려운 현실에 비추어 외국인의 임금인상을 감내하라고 할 수 있는지에 대해 답변 바랍니다.

또한 고용허가제 이후에도 불법 체류자에 대한 엄정한 법집행이 필요하다고 지속적인 단속이 필요한데 현실은 불법 체류자 단속인원과 시설이 부족하다고 알고 있는데 이에 대한 대책은 있는지 답변 바랍니다.

더욱이 앞으로 경제전망이 국내경기 침체 등으로 불투명한 상황으로 꼭 이 시점에서 고용허가제 도입이 바람직한 것인가 판단해 볼 필요가 있다고 보는데 이에 대한 장관의 답변바랍니다.

고용허가제도 외국인의 신분이 근로자로 법적 보장을 받는다면 또한 국내 근로자 역시 모두 전면적인 법적 보호를 보장받고 있어야 한다는 전제가 필요하나 현실은 그렇지 못하다는 점에서 역차별이 발생할 수도 있고 국내 근로자의 집단적 요구나 동요 그리고 집단행동이 발생할 소지가 있다는 점에 대한 장관의 견해는 무엇인지 답변바랍니다.

외국인 근로자의 고용에 있어 가장 큰 문제는 언어장벽으로 인해 생산성이 떨어지는 것으로 알고 있는데 현재와 같이 취업 전 1년이라는 연수기간 없이 사업장에 투입되는 것이 생산성을 보장할 수 있는지, 이러한 문제는 어떻게 해결할 것인지 답변바랍니다.

고용허가제는 법률안의 목적에서도 밝혔듯이 중소기업의 원활한 인력수급과 불법체류를 줄인다는 법의 원래 취지는 퇴색되고 외국인의 인건비 상승으로 인한 중소기업의 수출 감소와 생산시설의 해외이전으로 인한 우리 산업의 공동화로 인해 사회적 문제로 대두될 수 있다는 점에서 신중한 접근과 면밀한 영향분석이 전제되어야 한다고 보는데 장관의 답변바랍니다.

<고용허가제>

다음 상정된 법률안에 대한 몇가지 문제점에 대하여 말씀드리겠습니다.

<고용허가제 시에도 도입규모가 한정되어 외국인력 활용이 곤란>

본 위원이 파악하기로 노동부에서는 고용허가제가 도입될 경우 중소기업이 자유롭고 안정적으로 외국인 근로자를 활용할 수 있다고 홍보하고 있는 것으로 알고 있습니다.

그런데 문제는 법률안 제3조에 보면 외국인 근로자의 고용관리 및 권익보호에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 「외국인 고용정책심의위원회」를 설치하여 ‘외국인근로자를 고용할 수 있는 업종, 사업장규모 및 업종별 도입인원’를 심의·의결하도록 하고 있어 고용허가제 시에도 도입규모가 한정되어 있어 중소기업들이 필요한 만큼의 외국인력을 활용하기 어렵다는 것입니다.

그렇다면 외국인력의 활용 측면에서 고용허가제가 현행 연수취업제와 어떤 차이가 있는지 장관께서는 답변하여 주시기 바랍니다.

또한 이러한 사실들에 대하여 외국인력의 실수요자인 중소기업에게 적극적으로 홍보하여 객관적인 여론이 조성되어 국민의 선택에 따라 정책이

결정되어야 한다고 보는데 장관의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

<국가 간 MOU 체결의 문제점>

상정 법률안 제6조(외국인근로자의 선정) ‘국내에 취업하고자 하는 외국인의 구직신청 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령을 정한다’고 명시하고 있습니다.

노동부의 설명자료를 보면 송출비리 방지를 위하여 국가 간 양해각서(MOU)를 체결하여 현행 민간기관이 대행하고 있는 도입업무를 국가에서 추진하는 것으로 하고 있습니다.

이 또한 현실을 모르는 탁상행정의 표본이라 본 위원은 생각됩니다.

장관!

노동부에서는 고용허가제를 추진하면서 송출국의 현실을 파악한 적이 있습니까?

본 위원이 알기로는 현재 연수생을 송출하는 국가의 송출기관은 적게는 수백 개에서 많게는 수천 개가 있다고 알고 있으며 인력송출과 관련한 투명성 또한 확보되지 않고 있다고 알고 있습니다.

국제투명성기구가 발표한 2002년도 국가별 부패지수(CPI)를 보면 산업연수생을 송출하고 있는 대표적인 국가인 인도네시아는 전체 102개 국가 중 96위이며, 방글라데시는 최하위로 나타났습니다.

장관께서는 과연 이들 국가와 MOU를 체결하여 국가가 외국인 근로자를 선발하여 송출한다고 하여 송출비리 문제가 해결될 것이라고 장관께서는 판단하십니까?

이미 현재 송출국에서는 우리 정부의 고용허가제 도입논의가 진행되고 있는 동안 벌써부터 정부와 송출기관이 결탁을 해서 송출 인원과 비용 등에 대하여 미리 책정하는 등 혼란이 발생되고 있다는 제보가 잇따르고 있습니다.

장관!

현행 연수·취업제 하에서 송출기관 지정절차가 어떻게 진행되고 있는지 알고 있습니까?

현재에도 중소기업청의 지침상 송출기관 선정은 송출국 정부가 행사하고 있는 것으로 알고 있습니다. 뿐만 아니라 송출기관 선정과정에서 발생할 수 있는 제 문제를 차단하기 위하여 송출기관 선정과 관련한 문서는 외교채널을 통하여 교환되어 현행제도도 국가 간의 사업으로 진행되고 있다는 사실을 장관께서는 아십니까?

본 위원이 기억하기로는 1992년 염색·섬유 관련업종의 극심한 인력난으로 인하여 외국인력을

첫 도입할 당시 상공부에서 직접 도입을 추진하였으나 입국한지 1년도 안되어 대부분이 이탈하는 등 정부가 주관한 외국인력 도입사업이 실패하여 민간차원의 도입으로 전환된 것인데도 이를 다시 정부사업으로 전환하는 것은 시대 역행적인 정책이라고 생각합니다.

노동부에서 민간주도 사업으로 인한 비리문제를 그 이유로 들고 있지만 비리문제에 대하여는 엄정한 법집행과 제도개선으로 해결하여야 한다는 것이 본 위원의 생각입니다.

마지막으로 본 위원이 앞에서 지적했듯이 고용허가제가 중소기업의 인력난 해소에 별도움이 되지도 않으면서 장래 발생할 수 있는 국가적인 어려움의 단초가 될 수 있기에 더욱더 신중하게 처리하여야 한다고 생각합니다.

존경하는 환노위 동료위원들께서도 이 점에 대하여 깊이 생각하시어 현명한 판단을 부탁드립니다. <‘고용허가제’ 시행에 따른 사회적인 부작용을 노동부장관은 책임질 수 있는가?>

노동부 장관에게 묻겠습니다.

노동부는 고용허가제가 도입되어야 불법체류와 인권문제가 모두 해결된다면 그 필요성을 주장하고 있습니다. 그러나 외국인력을 활용하는 중소기업계는 고용허가제가 현재의 문제를 해결하지 못하고 오히려 중소기업과 우리 사회의 부담만 늘릴 것이라고 반대하고 있습니다.

외국인력 제도는 인력을 활용하는 중소기업을 지원할 수 있도록 운영되어야 한다고 본 위원은 생각합니다. 인권보호를 위해 고용허가제를 도입한다고 하나 인권침해는 불법 체류자에 주로 해당되며 이것은 불법체류라는 신분에 의한 것이지 제도의 문제가 아님을 정확히 인식해야 할 것입니다.

고용허가제는 대내외에 외국인을 내국인과 동등 보장하겠다고 천명하는 것입니다. 그러나 세계 각국은 모두 고급 외국인력이 아닌 비숙련 외국인력에 대해 전면적인 동등 보장을 하고 있지 않습니다. 또한 현재 미국, 유럽 등 선진국에서는 이주노동자, 난민 유입으로 국민의 실업, 사회복지비용 부담이 증가하여 외국인혐오증, 극우정당 지지도 상승 등 반이민 여론이 형성되어 심각한 사회문제로까지 대두되고 있습니다.

고용허가제를 실시하면 중소기업의 인건비 부담이 20~30% 이상 늘어 날 것입니다. 노동부는 상여금, 숙식비 부담이 줄어들어 인건비가 상승하지

않을 것이라고 하나 상여금을 내·외국인 차별하여 지급한다거나 최소 수백 만 원에 달하는 숙식비를 외국인이 스스로 해결하라고 하는 것은 전혀 현실적이지 못한 것이며 인건비 부담 증가가 기업의 경쟁력 제고에 얼마나 큰 영향이 있는가를 너무나 도외시한 탁상행정의 전형입니다.

또한, 노동 3권의 전면보장으로 협상력이 높아진 외국인들은 임금인상 이외에 체류기간 연장, 가족동반 등 여러 가지 자신들의 요구를 위해 투쟁할 것입니다. 불법 체류자들도 정부의 출국방침에 집회·시위를 통해 적극적으로 저항하여 왔고 정부는 단속대신 출국유예 반복만 거듭해 온 것이 엄연한 현실입니다.

많은 선진국들이 비숙련 외국인력을 대상으로 고용허가제를 도입하지 않는 이유를 잘 생각해 보아야 합니다. 우리나라에 불법 체류자가 너무 많아 고용허가제 도입이 필요하다고 역설하고 있지만 우리나라는 불법 체류자에 대한 단속을 포기한 나머지 외국인들이 사실상 아무런 제한 없이 입국하고 또 장기체류하고 있어 불법체류 증가의 악순환이 반복되고 있는 것입니다.

기업의 인력난과 불법 체류자의 일시출국이 현실적으로 어려워 고용허가제를 도입, 이들을 합법화한다고 하나 이것도 특별법을 제정하여 하는 것 보다는 일부인원의 출국을 재유예하고 나머지 인원을 반드시 출국시켜 원칙을 세우는 방향으로 처리하여야 할 것입니다. 왜냐하면 합법화되는 외국인과 그렇지 않은 외국인, 재취업을 보장받는 외국인과 그렇지 못한 외국인 사이에 형평성과 차별의 문제를 제기하며 출국조치에 저항할 경우 또 다시 혼란에 빠질 가능성이 크기 때문입니다.

따라서 고용허가제는 불법체류 문제를 해결하기는커녕 해결을 더욱 어렵게 하고, 기업의 인건비 부담 증가로 산업의 공동화 내지 제조업 붕괴가 야기되고 가족동반 등 외국인력의 무분별한 유입으로 실업, 사회복지비용 등 국민의 부담도 더욱 늘어날 것입니다.

장관께 묻겠습니다.

첫째, 고용허가제 도입하면 현재 29만 명의 불법체류자 중 3년 미만자(82천 명, 82%)를 제외하고 모두 출국할 것이라고 장담할 수 있습니까? 오히려 동등보장 한다는 고용허가제를 빌미로 출국에 더욱 저항하면 어떻게 하겠습니까? 근로자로서 가족의 동반을 금지하는 것이 법무부는 명분이 없다고 하는데 노동부장관이 책임지고 이를 막

을 수 있습니까?

둘째, 외국인이 노동3권을 적극 행사하며 임금인상 뿐만 아니라 체류기간 연장, 가족 동반, 사업장 이동의 자유를 주장하지 않을 것이라고 확실하게 장담할 수 있습니까?

마지막으로 임금인상으로 중소기업체가 이땅에서 사업을 영위하는 것을 포기, 산업공동화가 초래되어 내국인의 실업은 물론 외국인의 실업을 막대한 사회적 부작용까지 초래할 수 있는데 노동부장관으로서 일말의 우려와 책임을 전혀 느끼지 못합니까?

본 위원은 최소한 현재 외국인력의 문제의 원인이 제도에 있다고 보지 않습니다. 제도의 문제가 아닌 외국인력의 출입국 및 노무관리가 허술한데 있으며 노동부 역시 그 책임의 당사자입니다. 마치 모든 문제의 원인이 제도에 있는 것처럼 책임이나 회피하려해서는 안될 것입니다.

고용허가제는 새로운 것이 아닙니다. 김영삼정부, 김대중정부에서도 혹시 필요한 것이 아닌가 검토했다가 해결책이 아닌 것으로 확인되어 도입치 않았던 것입니다. 마치 모든 문제를 해결할 수 있는 만병통치약처럼 과장해서는 안될 것이며 오히려 우리 중소기업과 사회에 큰 부담을 줄 가능성이 있음을 올바르게 인식하면서 다시 재검토되어야 할 것입니다.

○徐秉洙 위원

(환경부)

<자연환경보전법, 조수보호 및 수렵에 관한 법률 중 개정 법률안(이인기 의원 대표발의)>

이인기 의원께서 대표발의한 자연환경보전법과 조수보호 및 수렵에 관한 법률 개정안이 야생동식물의 멸종을 방지하고 생태계 보전을 저해하는 불법 행위에 대한 처벌을 강화하는 동시에 타 법률과 처벌의 형평성을 유지하고자 하는 취지에 대해서는 적극 동의합니다.

그러나 현재 환경부가 두 법에 있는 야생동식물 보호에 관한 부분을 망라한 별도의 ‘야생동식물보호법’을 제정하고자 입법 예고까지 한(2001년 6월) 점을 감안한다면 이 법의 개정은 불필요한 것이 아닌가 판단합니다.

환경부가 입법예고한 ‘야생동식물보호법안’은 왜 1년 6개월이 지나도록 국회에 정식 상정하지 못하고 있습니까?(현재 정부 부처 간 의견 조율을 끝내고 올 상반기 국회 제출 예정)

그렇다면 ‘야생동식물보호법안’이 곧 국회에 제

출돼 심의가 될 것으로 보이는데 이인기 의원께서 대표발의한 개정안의 골자인 ‘처벌의 강화’ 부분을 반영하고 있습니까?

물론 처벌의 강화가 능사는 아닙니다. 그러나 법률 간 벌칙의 형평은 맞아야 한다고 봅니다. 본 위원이 살펴 본 바로는 문화재보호법에 천연기념물 훼손과 관련한 벌칙으로 ‘3년 이하의 징역 또는 3000만 원 이하의 벌금’에 처하고 있는 반면 환경부가 입법예고한 ‘야생동식물보호법’중 관련 규정(74조-특별보호구역, 멸종위기 및 보호 야생 동식물의 포획 채취 방지 이식 가공 유통 보관 수출 반출 훼손 고사 등)에 대한 벌칙은 ‘징역 3년에 벌금 2000만 원’으로 하고 있습니다.

성격상 ‘야생동식물보호법’의 해당 벌칙도 벌금을 2000만 원에서 3000만 원으로 올려서 법률 간 처벌의 형평을 기하는 동시에 이인기 의원께서 대표발의한 개정안 골자인 처벌 강화 부분도 반영을 하는 것이 타당한 것으로 판단합니다.

그리고 꼭 덧붙이고 싶은 것은 법률로 야생동식물 보호를 강화하는 것은 극히 기본적인 장치를 만드는 것일 뿐입니다. 규제도 좋고 처벌도 필요하지만 그 보다는 날로 심각해지고 있는 밀렵에 대한 실질적인 단속이 더 화급한 사안이 아닌가 합니다. 야생동식물이 줄어들수록 밀렵의 피해는 늘어나고 있습니다. 그러나 실효성 있는 단속은 이뤄지지 못하고 있습니다.

해당 업무 관련 인력은 지방환경청에 3명 내외, 광역지자체에 10명 내외로 생태계 보전 같은 여타 업무를 병행하고 있어 단속에 전념하기 어렵고 민간 밀렵감시단 활동도 한계가 있습니다. 그렇죠?

환경범죄 단속에 나설 경찰 인력도 거의 없습니다. 이런 상황에서 법규를 만들고 처벌을 강화한다고 해서 예방의 실효성을 확보하기에는 어렵다고 봅니다.

야생동식물 보호와 밀렵 단속을 보다 실효성 있게 할 수 있도록 다양한 대책(예를 들면 ‘야생조수 보호전담 경찰제’ 등)과 국민들의 자발적인 참여와 감시 유도 등의 방안이 보다 강화되어야 할 것으로 보는데 환경부의 견해는 어떻습니까?

<환경정책기본법, 자연환경보전법, 토양환경보전법, 수질환경보전법, 대기환경보전법중개정법률안(이부영 의원 대표발의)>

이부영 의원께서 대표 발의한 환경정책기본법, 자연환경보전법, 토양환경보전법, 수질환경보전법,

대기환경보전법의 목적 부분에 ‘지속가능’ 개념의 수용을 명시하고자 하는 개정법률안은 기본적으로 동의합니다.

다만 ‘지속가능성’(Sustainability)이란 개념을 어떻게 정의할 것인가 또 어떻게 정책에 반영되도록 할 것인가는 짚고 넘어가야 할 필요가 있다고 봅니다.

흔히 말하는 ‘환경적 지속가능한 개발’(ESSD : Environmentally Sought & Sustainable Development)은 개발에 앞서 환경을 고려하는 사전 조치에 보다 많은 관심과 노력을 기울인다는 점에서 매우 진일보한 환경개념입니다. 그러나 ‘지속가능한 개발’이라는 용어의 정의만 하더라도 70여 가지나 될 만큼 통일된 정의는 없는 것으로 알고 있습니다.

세계환경및개발위원회(WCED)는 지속가능한 개발은 ‘미래세대의 욕구를 충족시킬 수 있는 능력을 손상하지 않고 현재 세대의 욕구를 충족시키는 개발’로 정의하고 있는데 환경부는 이 ‘지속가능’의 개념을 어떻게 정의하고 있습니까?

환경부에서도 이 개정안 수용에 이의는 없는 것으로 압니다만 본 위원의 견해로는 지속가능의 개념을 환경정책기본법에만 명시하고 나머지 법들은 환경정책기본법에서 파생되어 나온 것들인 만큼 굳이 명시하지 않아도 될 것으로 보는데 환경부의견은 어떠합니까?

환경부의 정책에도 이미 지속가능의 개념을 담고 있다고 봅니다만 관련 법률에 정식으로 이 개념을 도입할 경우 환경정책에 추가로 검토해야 할 문제는 없겠습니까? 예를 들면 정책입안이나 환경영향평가 또는 사전환경성검토 등에 있어서 보완해야 할 문제는 없습니까?

환경부는 이 법안 개정의 취지를 단순한 선언적 의미로 받아들여서는 안될 것입니다. 간단한 개념 하나 집어넣는 것이 아니라 그것에 수반되는 여러 복합적인 문제를 충분히 감안하고 그에 대한 대책도 반드시 강구를 해야 할 것입니다. 환경부의 입장을 밝혀 주십시오.

<자원의절약과재활용촉진에관한법률중개정법률안(이호웅 의원 대표발의)>

이호웅 의원께서 대표발의한 자원의절약과재활용촉진에관한법률 중 목적 부분에 ‘재생자원에 의한 고부가가치 창출’을 명시하고자 하는 것은 이미 이 법이 해당 개념을 포괄하고 있는 만큼 별도 명시하는 없어도 괜찮을 것으로 판단합니다.

<토양환경보전법(2001년 12월 이부영 의원 대표 발의)>

2001년 12월 이부영 의원께서 대표 발의한 토양환경보전법 개정안은 앞서 논의한 지속가능 개념을 추가하는 새 개정안을 발의 전에 낸 것으로 따로 논의할 필요가 없다고 봅니다.

<환경기술개발및지원에관한법률중개정안(오세훈 의원 대표발의)>

오세훈 의원께서 대표 발의한 환경기술개발및지원에관한법률중개정안은 대기·수질·소음·진동 등을 측정하는 여타 환경측정기와 달리 전국 정수장에 다수 설치돼 있는 수질자동측정장비의 경우 각종 기준이 정해져 있지 않아 관리에 혼란이 있고 효율적인 이용 또한 되지 않는 만큼 그 기준과 근거 규정을 마련하기 위한 것으로 타당하다고 봅니다.

<수도법중개정법률안(전제희 의원 대표발의)>

전제희 의원께서 대표발의한 수도법 중 개정법률안은 현행 수도법 제4조에 건설교통부장관과 특별시장·광역시장·시장·군수는 10년마다 수도정비기본계획을 수립토록 하고 5년이 경과한 때에 그 타당성여부를 재검토하여 반영토록 하고 있으나 이를 근거로 수립 시행해야 할 제4조 2항의 전국수도종합계획은 환경부장관이 10년마다 수립토록 하면서도 5년마다 재검토하는 조항이 빠져있어 일관성과 합리성이 결여돼 있는 점을 보완하기 위한 것으로 타당하고 봅니다.

제4조 3항의 환경부장관이 공업용수도가 포함된 수도정비기본 계획에 관하여 건설교통부장관과 협의하여 승인한 때에는 공업용수도에 관한 건설교통부장관의 승인을 얻은 것으로 보는 것도 행정 간소화 차원에서 바람직하다고 판단됩니다. 제33조 2항의 공업용수도사업 인가 시 건설교통부장관이 환경부장관과 미리 협의토록 한 조항 또한 타당한 것으로 판단됩니다.

다만 현 수도법은 제12조(일반수도사업의 인가)에서 '일반수도사업을 경영하고자 하는 자는 광역상수도의 경우 건설교통부장관의 지방상수도의 경우 환경부장관의 인가를 받아야 하여 건설교통부장관 및 환경부장관은 인가를 하고자 할 때 각각의 경우 미리 서로 협의하여야 한다'라고 규정하고 있는 바 계획 주체의 이원화로 협의과정에 문제가 있을 경우 적절한 조정수단이 없다는 우려가 있습니다.

예를 들어 장기적인 물 수요 예측을 함에 있어

각 부처(건설교통부, 환경부, 지방자치단체)별로 다른 판단을 하고 적절한 합의가 이루어지지 않을 경우 상수도공급시설의 지역적 또는 시기적, 과잉 내지 과소 문제가 발생할 수 있지 않겠습니까?

실제 우리나라 상수도 장기 수요전망 조사 자료를 보면 건설교통부와 환경부, 지자체가 장기적인 물 수요 전망을 각각 다르게 하면서 상수도 공급계획을 수립하고 있음을 알 수 있습니다.(지역 내 장기 인구 전망의 차이에 대한 통일 내지 합의 없이 제각각 상수도 공급계획을 해당 부처 중심으로 수립하고 있음)

따라서 건설교통부장관이 계획 건설하는 광역상수도와 지방자치단체장이 계획하여 환경부장관의 승인을 얻어 건설하는 지방상수도의 이중체계는 상수도 공급에 있어 자칫 혼선의 소지가 있는 만큼 조정 또는 통제할 수 있는 장치나 일원화에 대한 검토도 있어야 할 것으로 판단합니다. 환경부의 입장은 어떻습니까?

<폐기물관리법중개정법률안(이정일 의원 대표발의)>

이정일 의원께서 대표발의한 폐기물관리법중개정법률안은 두 가지의 내용인데 첫째, 일정수준 이상의 기술인력과 장비를 갖춘 전문기관에서만 성분분석을 할 수 있도록 제한한다는 것은 타당하다고 봅니다.

현재는 폐기물 전문 분석기관이 따로 정해져 있지 않아서 실험실을 갖춘 곳이면 누구나 결과서 발급이 가능하다보니 자가 분석을 한다거나 또는 일부 분석기관과 결탁해서 결과를 허위로 조작하는 사례도 없지 않을 것으로 압니다. 특히 지정폐기물은 일반폐기물로 신고해서 불법 처리하더라도 시료를 채취해 분석하기 전에는 적발이 어렵습니다. 때문에 분석기관은 공신력 있는 전문기관으로 제한하여 신뢰성을 확보하자는 것은 동의합니다. 다만 일정 수준의 기술인력과 장비를 갖춘 전문기관 선정에 함에 있어서 규모보다는 신뢰성을 보다 확실히 담보할 수 있도록 해야 할 것입니다.

둘째, 근거 사진 자료의 첨부에 대해서는 실효성보다는 규제에 따른 불편과 부담이 더 큰 것이 아닌가 합니다. 현행 지정폐기물 처리는 처리계획서를 작성하고, 유해성 확인을 위해 분석기관에 분석을 의뢰해 결과를 받고, 수탁처리업체의 수탁확인서까지 받아서 신고를 해야 하는 복잡성이 있습니다. 또 각 처리과정에서 배출자, 중간처리업자, 최종처리업자 등이 폐기물인계서 또는 간이인계

서를 작성해 환경부장관에게 제출토록 하고 있습니다.

그런데 환경부는 지정폐기물 처리의 투명성 확보와 행정처리 간소화를 이유로 인터넷을 활용한 '전자인증제'를 시행하고 있는 것으로 압니다. 맞습니까? 그렇다면 전자인증제까지 시행하고 있는 마당에 폐기물 계근 사진까지 첨부토록 한다는 것은 불법처리를 막자는 취지는 좋으나 지나친 규제이며 실효성도 의문시됩니다. 따라서 해당 규정의 개정은 부적절하다고 봅니다.

환경부는 그러나 폐기물 처리 문제가 심각한 상황에서 지정 폐기물의 불법 처리가 워낙 심하다 보니 사진 근거자료까지 첨부토록 하자는 개정안이 상정된 점을 깊이 인식하고 불법 행위의 방지를 위한 보완 대책을 강구하는데 보다 철저히 임해 주기를 바랍니다.

<폐기물관리법중개정법률안(이부영 의원 대표발의)>

2002년 12월 이부영 의원께서 대표발의한 폐기물관리법중개정법률안은 폐기물의 재활용을 강조하기 위한 것으로 현재도 이뤄지고 있는 사항에 대해 법률로 명시하고자 하는 만큼 타당하다고 봅니다.

<고용보험및산업재해보상보험의보험료징수등에 관한법률안(정부 제출안)>

고용보험및산업재해보상보험의보험료징수등에 관한법률안에 대해서 질의하겠습니다.

이 법은 고용보험과 산재보험의 징수 관련 사항을 단일법으로 통합한다는 취지를 갖습니다. 보험징수의 통합이 사업주의 보험처리 업무부담을 경감시키게 되고 또한 보험관리와 운영의 효율성을 높여줄 수 있다는 점에서 이 법의 제정에 동의합니다.

특히 상시 근로자 5인 미만 사업장에 대해서 징수특례제도를 적용할 수 있도록 하는 것은 효과적인 정책이라고 판단합니다. 이들 영세 사업주는 고용보험과 산재보험에 대한 이해가 부족할뿐더러 보험 관련 사무처리 능력을 사실상 결여하고 있다는 점에서 지금까지 보험료 신고와 납부율이 저조하였습니다.

다만 전문위원 검토보고서에도 지적되고 있지만 보험료 부과 기준이 되는 기준 임금을 어떻게 책정할 것인지를 명확하게 할 필요가 있다는 점을 지적하고자 합니다. 시행령에 검토하고 있는 방안을 밝혀주기 바랍니다.

현재의 보험사무조합을 보험사무대행기관으로 명칭을 변경하고 인가 대상을 확대하는 것에도 크게 반대는 없습니다.

지금까지 보험사무조합이 근로복지공단의 업무를 대행하면서 한편으로는 보험의 징수율을 높여왔다는 점에서 이들 사무조합의 보험관리와 운영에서의 효율성은 충분히 검증되었다고 판단합니다.

또한 지금까지 보험사무조합이 보험사무 능력이 취약한 중소기업사업장 보험 가입자의 편의를 제공해 왔다는 점을 평가한다면 인가대상을 확대하는 것도 바람직하다고 봅니다. 하지만 보험사무의 위임을 개인으로까지 확대하는 과정에서 전문성 및 신뢰성이 저하될 우려가 있는 것도 사실입니다.

사무대행기관의 남발로 인하여 질적 수준이 저하된다면 보험료 및 피보험자에 관한 신고 등 업무수행에 있어 객관성과 그리고 신뢰성을 상실할 수 있습니다.

이에 대한 대책을 밝혀주기 바랍니다.

보험사무 위임과 관련하여 한 가지만 더 지적하겠습니다.

현재 보험사무를 위임할 수 있는 사업주의 범위는 상시 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업주를 대상으로 하고 있습니다.

고용보험법 시행령 제77조(보험사무위임사업주의 범위)

① …… 보험사무를 위임할 수 있는 사업주의 범위는 상시 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업주로 한다.

보험사무 위임의 취지가 중소기업사업장 보험가입자의 편의를 도모한다는 데에 있다면 상시 100인 미만으로 규정되어 있는 사업주의 범위를 50인 미만 정도로 축소하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

장관의 견해를 밝혀주기 바랍니다.

이 법의 효율적 운용을 위해서는 통합 프로그램이 개발되어야 하며 근로복지공단의 전산망도 통합 프로그램에 걸맞게 조정되어야 할 것입니다.

2003년도 근로복지공단 정보시스템실 예산에 반영되어 있는 17억 원 규모의 사업비면 충분한 것인지 염려됩니다. 현재까지의 진행 정도와 앞으로의 계획을 밝혀주기 바랍니다.

정부가 제출한 고용보험법중개정법률안과 산업재해보상법중개정법률안은 이 법의 제정과 연관되

는 규정을 정비하려는 것이라는 점에서 별다른 문제는 없다고 봅니다.

<노동조합및노동관계조정법개정법률안(김락기 의원 대표발의)>

김락기 의원이 대표발의하신 노동조합및노동관계조정법개정법률안에 대해서 질의하겠습니다.

사용자 측이 교섭을 거절하거나 또는 교섭에 성실하게 임하지 않는 경우에도 노동위원회가 이 조항에 의한 자주적 교섭을 이유로 행정지도를 한다는 것은 노동조합의 쟁의권을 부당하게 침해하는 것이라는 주장에 타당성이 있습니다.

지난해 보건의료산업 노동조합 등에서도 사용자 측이 교섭에 성실하게 임하지 않는다는 주장이 제기된 바 있습니다. 실제로 2002년도의 노동위원회 행정지도 90건 중 교섭 미진을 이유로 이루어진 행정지도가 58건으로 64% 수준에 달합니다. 대법원 판례에서도 행정지도가 이루어진 이후의 쟁의행위라도 불법으로 볼 수 없다는 결정이 있었습니다.

대법원 2001년 6월 26일 판결문
노동조합이 노동쟁의 조정신청을 내 조정절차가 끝나거나 조정이 끝나지 않은 채 조정기간이 끝나면 쟁의행위를 할 수 있다. 따라서 노동위원회가 조정결정을 한 뒤에 쟁의행위를 해야만 절차가 정당한 것은 아니다.

그렇기 때문에 보완이 필요한 시점이라는 주장에 동의할 수 있습니다. 그러나 이 조항을 개정할 때 파생될 수 있는 문제점도 검토할 필요가 있습니다.

이 조항이 개정된다면 노동조합이 일방적으로 교섭의 결렬을 선언할 수 있으며 그렇게 되면 바로 쟁의행위가 성립됩니다.

이는 노동조합의 쟁의권은 성실 교섭 이후의 최후 수단으로 행사되어야 한다는 법 취지와 사회적 합의를 훼손하는 결과를 초래할 수 있습니다.

본 위원은 반드시 법률을 개정해야만 성실 교섭이 이루어질 수 있을 것이라고 보지는 않습니다. 2002년도 노동위원회 업무지침에는 행정지도를 남용하는 것을 지양한다고 명문화되어 있습니다.

2002년도 노동위원회 업무지침
다)-(2) 행정지도의 남용금지
(가) 과거 행정지도에 대한 비판은 주로 교섭미진을 이유로 한 행정지도가 노동조합의 단체

행동권을 불합리하게 하는 경우가 있다는 점에 초점이 맞춰져 있었다.

(나) 따라서 노조에게 책임이 없는 사유로 교섭 미진에 이르게 된 경우에는 노조의 단체행동권에 제약을 가져 올 수 있는 행정지도를 지양하는 등 행정지도 결정에 보다 신중을 기해야 한다.

또한, 노동위원회의 행정지도 역시 감소되는 추세에 있습니다.

<행정지도 사유별 현황>

구분	조정사건 처리건수	행정지도 총 계	교섭미진	당사자 부적격	권리분쟁	조정회의 불 참	기 타
1999년	1067	179	152	8	9	0	10
2000년	1024	156	109	7	28	0	12
2001년	1086	133	96	6	20	0	11
2002년	1029	90	58	3	13	0	16

따라서 노동조합에 책임이 없는 사유로 교섭 미진 상태에 이르게 된 경우에는 행정지도를 지양한다는 노동위원회 업무 지침이 제대로 운용된다면 굳이 법률을 개정하지 않더라도 사용자의 불성실한 교섭 문제가 해소될 수 있을 것으로 판단됩니다.

<최저임금법중개정법률안(김락기 의원 대표발의, 오세훈 의원 대표발의)>

김락기 의원과 오세훈 의원께서 각각 발의하신 최저임금법중개정법률안에 대해서 물었습니다.

네 가지 조항이 쟁점인 것으로 보입니다.

우선 최저임금의 규모가 저임금 근로자를 보호한다는 원래의 취지를 반영하지 못하고 있는나의 문제입니다.

실제로 월 환산액을 기준으로 할 때 2002년 최저임금은 정액급여의 35.0%, 평균임금과 비교한다면 25.4% 수준에 불과한 것이 사실입니다.

특히 최저임금의 적용으로 혜택을 받게 될 근로자의 수가 사용근로자를 기준으로 21만 3000명이며 그 영향률이 2.9%에 불과하다는 점은 저임금 근로자 보호 기능이 취약하다는 사실을 보여 주는 것입니다.

그렇기 때문에 저임금 근로자의 생활안정을 보장하고 임금의 불평등 구조를 개선한다는 법의 취지가 실효를 거두지 못하고 있다는 주장에는 타당성이 있습니다. 하지만 다른 한편으로 우리나라 최저임금이 상대적으로 저평가되고 있다는 현실을 무시할 수는 없습니다.

현재 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 기본급과 고정수당에 국한됩니다. 가족수당, 주택수당, 통근수당, 체력단련비, 월동수당 등 복리후생적·생활보조적 수당으로 지급되고 있는 임금항목은 최저임금 산입임금 범위에 포함되고 있지 않습니다.

특히 대부분의 기업에서 이미 고정급화된 상여금 역시 최저임금 산입임금 범위에서는 제외되어 있습니다. 이렇게 우리나라 기업의 임금관리에서 나타나는 특수성을 감안한다면 최저임금 수준이 과소 추정되는 경향이 있다는 점을 부정할 수 없습니다.

게다가 규모별, 업종별 임금 격차가 현존하는 현실에서 일률적으로 최저임금액을 전체근로자 평균임금의 50% 이상으로 규정한다면 숙박, 음식업 등 저임업종의 경우 최저임금이 업종임금 평균의 90% 수준에 달하게 되는 등 형평성 문제가 제기될 수 있습니다.

따라서 최저임금을 전체 근로자 임금 평균의 50% 이상으로 한다는 개정안은 문제가 있는 것으로 판단됩니다. 물론 정액 급여의 50% 정도가 바람직한 최저임금의 수준으로 국제적으로 인정된다는 점을 비추어 볼 때 앞으로 지속적으로 개선의 필요성은 분명히 존재합니다.

중장기적으로는 최저임금의 결정 방식과 기준임금의 현실화 문제를 함께 검토할 필요가 있다는 점을 지적합니다.

연소근로자에 대한 특례 규정을 삭제하자는 개정안에는 찬성합니다. 연소취업자의 대다수는 미숙련 단순노동에 종사하고 있습니다. 따라서 숙련형성에 소요되는 기간을 취업기간 6개월로 평가하는 현재의 법 조항에는 문제가 있습니다.

또한 청소년들의 단기계약 근로가 급증하는 현실 속에서 연소근로자가 성인 일반근로자에 비해 비교우위를 점하고 있는 취업 부분도 상당히 많습니다.

그렇기 때문에 헌법상의 평등권을 존중해 주는 것이 타당한 것으로 보입니다.

최저임금 적용시기를 변경한다는 개정안에 반대합니다. 물론 대다수 기업의 1회계가 1월 1일부

터 시작된다는 점을 고려하면 최저임금 적용시기를 그에 맞추는 것이 적절할 수 있습니다.

그러나 아직까지도 최저임금 인상률이 협약임금 인상률보다 월등히 높은 수준을 유지하고 있는 점을 감안한다면 최저임금 인상률이 임금교섭의 준거 지표로 활용될 때 노사갈등의 원인이 될

수 있는 여지가 많습니다.

따라서 1993년 법을 개정한 취지는 여전히 유효하다고 판단합니다. 실제로 연도 중에 최저임금을 적용하는 국가가 많다는 점도 감안할 필요가 있습니다.

<주요 국가의 최저임금 적용시기>

벨기에	뉴질랜드	프랑스	미국	영국·일본	캐나다·포르투갈·스페인
2월 1일	3월 18일	7월 1일	9월 1일	10월 1일	1월 1일

다음은 공익위원 선출방식입니다.

최저임금위원회에서 노사의 입장이 대립하는 경우 공익위원의 결정적 비중을 차지한다는 점을 고려할 때 공익위원의 공정성과 중립성을 노사 양측으로부터 인정받는 것은 대단히 중요합니다.

따라서 공익위원의 선출방식을 노동위원회 공익위원 선출방식으로 개선하겠다는 취지는 공감입니다. 그러나 최저임금위원회의 공식위원은 노사 모두로부터 중립성, 공정성을 의심받을 우려가 없어야 할뿐더러 동시에 공공성을 인정받아야 합니다.

따라서 노동부장관이 공익위원 선출 후보자를 추천하면 노사단체 위원이 교차삭제식 방법으로 공익위원 후보자를 선출하는 방식으로 개정하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

마지막으로 한 가지만 더 지적하겠습니다.

2000년 10월 23일 개정된 최저임금법은 그 적용범위를 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인을 제외하고 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장으로 확대되었습니다.

그러나 시행령 2조는 아직도 법을 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장은 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업으로 하는 것으로 되어 있습니다.

법의 규정에 맞게 시행령을 개정할 것을 요구합니다.

최저임금법 제3조(적용범위)
 ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.
 최저임금법 시행령 제2조(적용범위)
 최저임금법 제3조제1항 단서의 규정에 의하여 이 법을 적용하지 아니하는 사업 또는 사업장

은 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업으로 한다.

<국가기술자격법중개정법률안(김성조 의원 대표발의)>

김성조 의원이 대표발의한 국가기술자격법중개정법률안에 대해 질의하겠습니다.

국가기술자격 정지 처분기간을 정한 법의 규정이 포괄적 위임 입법에 해당하기 때문에 위헌이라는 헌법재판소의 결정을 존중합니다.

따라서 현행 국가기술자격법 시행령 제33조 1항에서 규정하고 있는 '3년의 정지기간 상한선'을 상위 법률인 국가기술자격법 수준에서 규정하려는 법률개정안에 동의합니다.

국가기술자격 제도가 지니고 있는 한계는 우리 위원회에서 거듭 제기되어 왔습니다. 본 위원도 국가기술자격 제도가 산업현장 수요를 정확히 반영하고 있지 못하다고 지적한 바 있습니다.

따라서 이번 기회에 국가기술자격 제도가 산업현장의 수요와 직무 내용을 반영할 수 있도록 법률을 개정하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

현재 정부에서 국가산업경쟁력과 핵심기술인력의 능력 제고를 목적으로 국가기술자격 제도를 운영한다는 취지의 법률개정안을 준비 중인 것으로 알고 있습니다. 관계 부처와 협의 중에 있지요?

그렇다면 입법의 효율성을 위해서 정부의 법률개정안이 제출되면 병합하여 심리하는 것이 타당할 것으로 보입니다.

다만, 헌법재판소의 위헌 결정이 내려졌다는 점에서 당분간은 자격취득자가 자격증을 대여하거나 고의 또는 중대한 과실로 타인에게 손해를 가한 경우가 발생하더라도 자격 정지처분을 취할 수 없다는 문제가 발생할 수 있습니다.

법률의 개정이 늦춰지더라도 업무를 수행하는

데에 어려움이 없을지 의문입니다.

이 문제에 대한 노동부의 대책을 밝혀주기 바랍니다.

○安東善 위원

(환경부)

오세훈 의원이 대표발의한 ‘환경기술개발및지원에관한법률중개정법률안’은 환경부에서 이미 형식승인에 대한 논의와 보완책을 내놓았어야 합니다. 다소 늦은 감이 없지 않아 있지만 지금이라도 기준 정립을 조속히 마련하기를 바랍니다.

정부가 제출한 ‘한국자원재생공사법중개정법률안’의 내용을 보면, 기존의 ‘한국자원재생공사’의 명칭을 ‘한국환경자원공사’로 명칭을 바꾸는 것은 EPR 제도의 원활한 수행을 위해서는 필요하다고 보며 다소 ‘환경자원’이라는 용어가 생소하기는 하나, 이를 적극 홍보하여 한국자원재생공사가 거듭날 수 있는 기회를 제공해야한다고 판단되며 ‘순환형 자원관리체계’라는 용어는 아직까지 폐기물의 관련법령에 용례가 없으므로 이에 대한 보완은 필요하나 세계적인 추세가 지속순환형 사회구축을 목적으로 하는 노력이 끊이지 않고, 공사의 핵심기능이 단순 집행 기능 중심에서 EPR 제도의 정책지원 기능 중심으로, 새롭게 확대·전환되고 있어 변화된 위상에 힘을 실어 줄 필요가 있다고 판단됩니다.

그러나 법 제17조제1항제8호의 ‘국가 또는 지방자치단체로부터 위임받은 업무’에 있어 수탁업무의 범위가 명확하지 않은 문제점이 있으므로 ‘폐기물 및 재활용과 관련된 업무’로 한정하는 것이 바람직하다고 봅니다.

○全在姬 위원

(환경부)

<환경오염손해에대한배상책임법안(김원길 의원 대표발의)>

<건설폐기물재자원화에관한법률안(이부영 의원 대표발의)>

<건설폐기물등의재활용촉진에관한법률안(이정일 의원 대표발의)>

<환경교육진흥법안(이정일 의원 대표발의)>

4개의 제정법안에 대해서는 원칙적으로 공청회가 필요함. 위원회에서 공청회 여부를 결정하는 것이 바람직함.

국회법 제58조 제5항에 의하면 “제정법률안 및 전문개정법률안에 대하여는 공청회 또는 청문회를 개최하여야 한다. 다만 위원회의 의결로 이를 생

략할 수 있다”고 되어 있음.

<환경오염손해에대한배상책임법안(김원길 의원 대표발의)>

환경오염피해는 점차 증가하고 있으나 적절한 구제가 효과적으로 이루어지지 못하고 있음.

환경오염피해에 대한 사업자의 무과실책임을 명시하고 환경오염을 야기시킬 위험성이 높은 시설의 경우 환경오염으로 인한 손해배상책임을 이행할 수 있도록 필요한 조치를 취하고 입증책임을 사업자가 부담하도록 함으로써 환경오염피해에 대한 구제가 보다 원활하게 이루어질 수 있도록 함.

환경오염 피해에 대한 보상방법으로 민법을 통한 사법적 구제방법인 피해배상청구(민법 제750조)와 환경분쟁조정법상의 환경분쟁조정제도가 있음. 그러나 이들 제도로는 환경오염피해 구제에 한계가 있으므로 법률제정의 필요성이 있다고 보는데 환경부의 입장은?

민법의 경우 ‘고의 또는 과실’, ‘위법행위’, ‘인과관계’라는 불법행위의 요건을 만족시켜야 하므로 불특정 다수에 대한 환경피해의 불명확성, 인과관계 입증의 어려움 등으로 환경오염 피해구제에 한계가 있음.

환경분쟁조정 제도로서 알선, 조정, 재정 등은 법적으로 강제집행력이 있는 것이 아니라 당사자간에 합의의 효력 밖에 없음. 따라서 당사자가 이에 승복하지 않거나 이에 승복하여도 이를 집행하지 않는 경우에는 다시 법원으로부터 판결을 받아야 집행이 가능함.

환경오염으로 인한 손해배상 이행수단으로서 환경오염손해배상보장계약을 체결(안 제6조)하도록 하고 있는데 환경보험에 대한 우리나라 보험사의 인식이나 여건에 대한 조사자료가 있는가?

환경부는 법률제정의 필요성은 인정하나 장기적인 검토가 필요하다는 의견인데 이 법안이 발의된 것이 2000년 12월이므로 2년이 지났음. 그렇다면 그 동안 아무 준비도 하지 않았다는 것인데? <건설폐기물재자원화에관한법률안(이부영 의원 대표발의)>

<건설폐기물등의재활용촉진에관한법률안(이정일 의원 대표발의)>

두 법 모두 건설폐기물의 재활용을 촉진하기 위한 법률로서 자원순화사회구축을 위해서 바람직한 입법방향임.

건설폐기물 배출량은 1996년 약 1000만 t에서

2001년에는 약 4000만 t으로 5년 사이에 4배나 증가하였음. 건설폐기물의 재활용률은 다른 폐기물보다 높은 것으로 나타나고 있으나 실제로는 안전상의 문제로 재생골재 사용을 기피하고 있는 것으로 알고 있음. 2001년 건설폐기물의 재활용률이 85.8%인데 맞는가?

재활용률 : 사업장일반폐기물 64.4%, 지정폐기물 51.6%

수도권매립지 반입 폐기물 중 건설폐기물이 차지하는 비중이 1999년 이후 계속 높아지고 있음 (1999년 25%→2001년 47%)

<환경교육진흥법안(이정일 의원 대표발의)>

환경교육의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않으며 환경에 대한 국민의 인식제고 및 실천을 위해서는 환경교육진흥법의 제정이 필요함.

환경교육종합계획과 환경교육진흥기금 사용계획, 환경교육진흥을 위한 정책조정을 위해 국무총리산하에 환경교육진흥위원회를 두고 환경교육진흥기금을 설치하도록 하고 있음.

안 제9조 환경교육진흥기금의 재원으로 환경개선부담금이 포함되어 있으나 환경개선부담금의 용도가 법률로 제한되어 있으므로 기금의 재원으로 하기에는 어려움이 있으며 새로운 기금의 설치에 대해서는 부정적인 견해가 많음. 따라서 환경교육을 위한 재원확보가 우선되어야 하는데 환경부의 대책은 무엇인가?

환경교육위원회의 설치, 환경교육진흥기금에 대해서는 교육인적자원부, 국무총리실, 기획예산처와의 협의가 필요한데 환경부와 교육인적자원부 사이에 환경교육과 관련하여 그 동안 협의가 이루어진 것이 있는가?

환경교육의 실제적인 시행주체는 일선 교육기관이므로 교육인적자원부의 역할이 매우 중요함. 따라서 환경교육진흥법의 소관부처를 환경부와 교육인적자원부 공동으로 하는 것이 바람직하다고 보는데?

<자연환경보전법중개정법률안(이인기 의원 대표발의)>

<조수보호및수렵에관한법률중개정법률안(이인기 의원 대표발의)>

이 법은 멸종위기 야생동식물 보호를 위해 보호를 위해 야생동식물에 대한 불법채취, 포획 및 가공품의 취득, 취식, 알선행위, 미수범 등에 대한 처벌강화를 그 내용으로 하고 있음. 정부가 야생동식물보호법을 제정하기 위해 부처 협의 중이

나 관련부처의 반대로 법제정에 어려움을 겪고 있음. 야생동식물보호법 제정이 늦어지고 있는 이유는 무엇이며 향후 전망은?

장기적으로는 야생동식물보호법에 포함하는 것이 바람직하나 이 법안들이 제출된 것이 2001년 8월로 1년 8개월이 지났고 아직 법제정의 전망도 불투명한 상황임. 따라서 멸종위기 혹은 보호야생동식물 보호를 위해서는 부분적이거나 기존 법률에 반영하여 조속히 시행하는 것이 야생동식물을 보호할 수 있는 바람직한 방안이라 생각함.

<자연환경보전법중개정법률안(이부영 의원 대표발의)>

<토양환경보전법중개정법률안(이부영 의원 대표발의)>

<수질환경보전법중개정법률안(이부영 의원 대표발의)>

<환경정책기본법중개정법률안(이부영 의원 대표발의)>

<대기환경보전법중개정법률안(이부영 의원 대표발의)>

‘지속가능’의 개념을 개별 환경법의 목적에 명확하게 규정하는 것을 내용으로 하고 있음. 환경정책기본법 제2조 기본이념은 지속가능한 발전의 개념을 토대로 하고 있으므로 환경정책기본법에 ‘지속가능’의 개념을 보다 명확히 정의하는 것이 필요함.

지속가능의 개념을 환경정책기본법 이외의 개별법령에 모두 명시적으로 추가해야 하는 것은 의문임. 다만 지속가능성의 개념을 명시화한다면 개별법령 목적의 ‘적정’, ‘체계적’ 등에 ‘지속가능’의 의미가 포함되어 있으므로 수질환경보전법, 환경정책기본법, 대기환경보전법, 토양환경보전법의 경우 ‘적정하고 지속가능하게’를 ‘지속가능하게’로, 자연환경보전법의 ‘체계적이고 지속가능하게’를 ‘지속가능하게’로 하는 것이 바람직하다고 보는데?

※ 환경정책기본법

제2조(기본이념) 환경의 질적인 향상과 그 보전을 통한 쾌적한 환경의 조성 및 이를 통한 인간과 환경 간의 조화와 균형의 유지는 국민의 건강과 문화적인 생활의 향유 및 국토의 보전과 항구적인 국가발전에 필수불가결한 요소임에 비추어 국가·지방자치단체·사업자 및 국민은 환경을 보다 양호한 상태로 유지·조성하도록 노력하고, 환경을 이용하는 모든 행위를 할 때에는 환경보전을 우선적으로 고려하며 지구의 환경상 위해를 예

방하기 위한 공동의 노력을 강구함으로써 현재의 국민으로 하여금 그 혜택을 널리 향유할 수 있게 함과 동시에 미래의 세대에게 계승될 수 있도록 함을 이 법의 기본이념으로 한다.<개정 1999년 12월 31일>

<먹는물관리법중개정법률안(정부제출)>

안 제9조 내지 제10조, 제15조, 제18조, 제20조, 제21조 등은 샘물개발 허가와 관련된 권한을 환경부에서 시도로 이양하는 내용임. 38개 사무 중 이미 34개가 시도지사에 위임되어 집행되고 있음.

개정안에 따르면 샘물개발허가권, 개발허가에 앞서 환경영향조사 실시를 조건으로 한 가허가권, 가허가의 취소, 환경영향조사 결과에 따른 개발허가의 제한, 개발허가의 유효기간 연장, 환경영향조사서의 제출, 영업허가, 제한, 승계 등에 관한 권한을 환경부장관에게 시도지사에게 이양하게 됨.

지방분권화의 추세에 따라 권한을 이양하는 것은 장기적으로는 바람직하나 현재 우리나라 현실로 비추어볼 때 특히 환경부문의 경우 선별적인 이양이 이루어져야 하고 이양이 이루어질 때에는 환경에 대한 영향을 최소화할 수 있는 제도적인 보완책이 뒷받침되어야 함.

샘물개발허가를 위해 중요한 것이 바로 환경영향조사임. 현재 개발업자가 환경부장관에게 환경영향조사 결과를 제출하면→환경부장관이 환경영향심사를 하고→지하수자원 개발 또는 지표수 수질 등에 영향을 미칠 우려가 있다고 인정되면 샘물개발허가를 하지 않게 되어 있음(법상으로는 환경부장관의 권한이나 시행규칙에 시도지사에게 위임되어 있음)

그러나 개정안에서는 개발업자가 시도지사에게 환경영향조사 결과를 제출하면→시도지사가 환경부장관의 환경영향심사를 받아야 하나→최종적인 샘물개발허가는 시도지사에게 완전히 이양되므로 샘물개발허가에 대한 통제가 얼마나 효율적으로 이루어질지 의문임. 따라서 환경영향조사서에 대한 환경영향심사 결과를 반드시 반영하도록 하는 장치가 필요하다고 봄. 동시에 환경영향조사를 통한 개발허가권은 현행대로 최소한 환경부장관이 가지고 있는 것이 바람직하다고 보는데?

또한 안 제35조 제1항내지 제3항의 검사기관 지정업무의 지방이양도 제고할 필요가 있음. 먹는물관련 원재료, 제품, 용기 등의 검사와 먹는물의 수질검사를 위한 검사기관 지정권한 역시 현행대로 환경부장관의 권한으로 하는 것이 바람직하다고

봄.

안 제28조의 2(수질개선부담금의 용도)

수질개선부담금의 용도를 샘물개발지역 주민을 지원하기 위한 사업으로 확대함.

먹는물관리법 제28조에 의하면 수질개선부담금은 ‘공공의 지하수자원을 보호하고 먹는 물의 수질개선에 기여하게 하기 위하여 부과, 징수하고 있음. 개정안에서는 수질개선부담금의 용도를 샘물개발지역 주민지원사업으로 확대한다는 것인데 먹는 샘물 개발사업은 상수도 사업과 달리 민간사업인데 수질개선부담금을 이들 지역 주민지원을 위해 사용하는 것은 바람직하지 않다고 보는데?

환경영향조사를 통해서 주민들에게 피해가 가지 않는 범위에서 샘물 개발을 허가해야 하는 것 아닌가? 더욱이 개정안에 의하면 샘물 개발허가권한이 시도지사에게 이양되는데 수질개선부담금의 용도를 이렇게 확대할 경우 샘물 개발허가가 남발될 수도 있다고 봄. 이에 대한 장관의 견해는?

수질개선부담금은 먹는 샘물의 평균판매가격의 100분의 20의 범위 안에서 부담금을 부과·징수함. 부담금 및 가산금은 환경개선특별회계세입으로 함. 부담금 및 가산금의 100분의 50에 상당하는 금액을 당해 취수정이 위치한시, 군, 자치구에 교부함.

제28조의 21(수질개선부담금의 용도) 제28조의 규정에 의하여 징수된 수질개선부담금은 다음 각호의 1에 해당하는 용도에 한하여 이를 사용한다. 다만 제 28조제6항의 규정에 의하여 징수비용으로 교부된 금액은 당해 수질개선부담금의 부과·징수에 소요되는 경비로 사용하여야 한다.

1. 제5조제1항의 규정에 의한 먹는 물의 수질관리시책사업비의 지원
2. 제5조제2항의 규정에 의한 먹는 물의 수질검사실시비용의 지원
3. 기타 공공의 지하수자원을 보호하기 위하여 대통령령이 정하는 용도(시행령 제13조의 2 : 지하수법 제12조의 규정에 의한 지하수보전구역의 지정을 위한 조사의 실시, 지하수자원의 개발, 이용 및 보전, 관리를 위한 기초조사와 복구사업의 실시)

<서병수 의원 대표발의(동의)>

<환경·교통·재해등에관한영향평가법중개정법률안(이상수 의원 대표발의)>

안 제4조제4항

산림에서 토석, 광물을 채취하는 사업과 해안에

서 골재를 채취하는 사업 등이 평가대상규모 미만으로 여러 차례에 걸쳐 이루어짐으로써 환경이 파괴되는 것을 방지하기 위해서 누적환경영향평가 제도를 도입함.

산림법 제2조제1항의 규정에 의하여 산림에서 광물을 채취하는 사업으로서 산림훼손면적이 10만 m² 이상인 경우, 골재채취법 제22조의 규정에 의하여 해안에서 골재를 채취하는 사업으로서 채취면적 25만m²이상, 채취량 50만m³ 이상인 경우 환경영향평가 대상임.

누적영향을 평가하기 위해서는 자연생태계 현황, 수질, 대기 등 각종 오염현황, 토지이용현황, 기존에 실시된 환경영향평가 실적 등 통합적인 환경영향평가 지원시스템의 구축이 필수적이라고 보는데 이에 대한 입장과 현재 여건은?

토석, 광물채취사업과 골재채취사업의 경우 다른 사업에 비해 ‘동일한 환경영향권’의 설정에 큰 무리가 없다고 보는데 이에 대한 환경부의 견해는? 특히 동 법 시행령 별표1. 비고 제4호에서 ‘평가대상 규모 미만이어서 영향평가를 실시하지 아니한 사업으로서 동일영향권역에서 사업계획 변경, 준공 후 신규허가 등으로 사업규모가 평가대상규모에 달한 때에는 그 사업 전체에 대하여 영향평가를 실시하여야 함’이라고 되어 있음. 그렇다면 ‘동일영향권역’의 적용이 이미 이루어지고 있는 것 아닌가?

마찬가지로 법 시행령 별표1. 비고 제5호 다목에서 ‘해안지역의 단위광구에서 2인 이상이 광물 또는 골재를 채취하는 경우에는 각인의 개발면적이 평가대상규모에 미치지 못하는 경우에도 그 면적의 합이 평가대상규모에 해당하면 해당사업자는 공동으로 영향평가를 실시하여야 함.

안 제6조의 2

주민 등이 환경영향평가 관련서류의 공개를 요구하는 경우 평가서 협의기관이 특별한 사유가 없는 한 이를 공개하도록 함.

현재 시행령 제6조는 평가서 초안을 주민에게 공람하도록 하고 있으나 평가서(본안) 및 협의의견은 공공기관의 정보공개에 관한 법률에 따라 주민요구 시 관련서류를 공개하고 있음. 개발사업으로 인한 환경영향평가는 주민의 환경권과 연결되므로 일반 정보공개 절차에 의해서 번거롭게 공개할 성질의 것이 아니기 때문에 ‘알권리’의 차원에서 법률에 근거를 두고 환경영향평가서를 공개할 필요가 있다고 보는데?

안 제7조 제2항

사업자가 영향평가대행계약을 체결하는 경우 공사에 관한 다른 계약과 분리하여 발주하도록 함.

작년 국감 때 본 위원도 지적한 바 있음. 본 위원의 요구에 의해 환경부가 12개 사업장에 대해 환경부 고시기준으로 추정된 비용과 실제 영향평가대행비용(환경영향평가 예산)을 비교한 결과 고시추정 비용대비 57.9%에 지나지 않았으며 민간보다 공공사업의 영향평가대행비용이 더 낮게 나타났다.

현행 통합영향평가법 시행령 제12조에는 분리발주 또는 평가대행비용을 명시하도록 하고 있으나 비용분리발주사업은 2001년에는 전체의 19.6%, 2002년 상반기에는 24.2%에 지나지 않았음. 따라서 평가서 대행계약을 공사계약과 분리 발주하는 것을 의무화하고 이를 지키지 않았을 경우 이에 대한 제재근거를 마련하는 것은 바람직함.

환경·교통·재해등에관한영향평가법 시행령 제12조 - 사업자가 영향평가대행자에게 영향평가를 대행시키기 위하여 계약을 체결하는 때에는 1)공사에 관한 다른 계약과 분리하여 따로 계약을 체결하거나 2)평가대행비용을 명시하여야 한다.

<연도별 환경영향평가 협의실적 및 비용분리발주 사업>

연 도	2000	2001	2002(상)	비고
협의건수	121	117	77	
공공사업건수	109	97	66	
비용분리발주사업	27 (24.8%)	19 (19.6%)	16 (24.2%)	

※ 2001년부터 통합영향평가법 적용

안 제32조 제1항

국가 등 공공기관이 시행하는 사업 이외에 민간 부문에서 시행하는 사업도 재평가 대상에 포함

사업착공 후 예측치 못했던 중대한 환경영향이 발생하는 경우에 민간사업에 대해서도 재평가를 실시하는 것은 바람직하다고 보며 시행에 따른 제도적 보완책에 대한 연구가 필요함. 공공사업의 경우 재평가가 이루어진 사업이 있는가? 현황자료 제출

안 제34조 신설

환경영향평가사 제도 도입

환경영향평가사가 기존의 대기, 수질, 폐기물, 소음진동 등의 환경기술가와 다른 점은? 자연환경,

생활환경, 사회, 경제적 환경에 대한 종합환경 영향평가에 대한 자격을 갖춘다는 것이 가능한가? 환경영향 평가사가 기존의 분야별 기술사를 포괄하는 개념인가?

<한국자원재생공사법중개정법률안(정부제출)>

생산자책임재활용 제도 도입에 따른 한국자원재생공사의 사업범위조정 및 명칭변경

개정안에서는 한국자원재생공사법의 목적을 궁극적으로 순환형 자원관리체계의 구축에 기여하는 것으로 하였음.

전문위원 검토보고서에서는 “순환형 자원관리체계”라는 용어의 의미가 명확하지 않기 때문에 용어 도입에 신중을 기해야 한다고 되어 있으나 올해 7월 시행예정인 환경정책기본법(제7조의 4)에서도 이미 ‘자원 등의 절약 및 순환적 사용’ 촉진을 위한 국가와 지방자치단체의 책무를 규정하고 있으므로 무리가 없다고 보여짐.

‘한국자원재생공사’의 역할이 순환사회 형성을 궁극적인 목적으로 둔다면 자원재생에 국한된 공사의 명칭을 바꿀 필요가 있다고 봄. ‘한국환경자원공사’의 의미가 명확하지 않은데 오히려 ‘한국자원순환공사’가 적합하지 않은가?

개정법률안 제17조 제2항을 보면 공사가 생산자책임재활용 제도의 집행과 감시를 담당하게 됨에 따라 생산자책임재활용의무대상품목인 제품이나 포장재의 수거사업을 할 수 없게 됨. 그러나 단서조항으로 “다만 재활용촉진을 위하여 환경부장관이 인정하는 경우에는 그러하지 아니한다”라고 되어 있는데 어떤 경우가 해당이 되는가?

<하수도법중개정법률안(정부제출)>

지방이양추진위원회의 결정에 따라 하수종말처리시설 설치인가 권한이 시도지사로 이양되었음(안 제6조). 하수종말처리시설 설치인가 권한의 이양에 대한 환경부의 기본적인 입장은 무엇이었는가?

하수종말처리시설 인가 권한을 이양하면서 보완장치로서 1)도시기본계획 등의 수립, 변경 등이 있는 경우 하수도정비기본계획을 변경 2) 하수도정비기본계획에 따라 하수도를 설치하도록 함 3) 국가가 보조하는 공공하수도의 설치 고시 또는 인가 시 설치에 필요한 재원의 조달과 사용에 관하여 환경부장관과 미리 협의하도록 하였음.

환경부장관이 지방자치단체의 하수종말처리시설의 적정성을 제어할 수 있는 수단은 지방양여금 등의 재원배분 및 하수도정비기본계획의 승인을

통해서임. 충분하다고 보는가?

개정안 제5조의 2 10항 하수도정비기본계획의 검토를 위한 자문위원회의 기능과 현재 환경관리공단에서 하고 있는 하수종말처리시설 계획의 검토기능을 별도로 운영할 계획인가?

개정안 제24조 제2항에서 공공하수도관리청은 배수설비 설치의무자로 하여금 대통령령이 정하는 자에게 시공을 하게 할 수 있도록 하였음. 이와 같은 배수설비 전문시공제의 도입은 그 동안 배수설비의 부실시공에 따른 하수관거의 훼손 및 오점 등의 문제점을 해결하기 위한 것으로 바람직한 방향임. 그렇다면 이 제도를 의무화할 필요가 있다고 보는데?

<폐기물관리법중개정법률안(서병수 의원 대표발의(동의), 이정일 의원 대표발의)>

지정폐기물 성분분석기관을 환경부령이 정하는 일정수준 이상의 기술인력 및 장비를 갖춘 전문기관에서만 분석할 수 있도록 제한

폐기물인계서 및 간이인계서 작성, 환경부장관에게 제출 시 계근 시의 사진을 첨부하도록 의무화함.

폐기물분석결과서의 신뢰성을 높이기 위해서는 폐기물 성분분석기관을 지정하여 지정된 분석전문기관에서만 시험·분석하도록 하는 것이 바람직함. 덧붙여서 시료 채취방법과 시점 등에 따라 성분분석결과가 달라질 수 있으므로 이에 대해서도 신뢰성을 높일 수 있는 방안이 강구될 필요가 있다고 보는데?

폐기물적법처리인증시스템의 도입으로 폐기물인계서 제출 시 계근 시의 사진첨부는 불필요하다고 봄.

<폐기물관리법중개정법률안(이부영 의원 대표발의)>

폐기물관리법 제9조에 의한 폐기물통계조사 시 폐기물의 발생 및 처리현황 이외에 재활용 상황을 추가하도록 하는 내용(폐기물관리법 제9조 개정)이나 법 제2조 정의를 보면 ‘처리’에 이미 재활용을 포함하고 있으므로 굳이 재활용을 첨가할 필요는 없음

<자원의절약과재활용촉진에관한법률중개정법률안(이호웅 의원 대표발의)>

법의 목적에 ‘폐자원의 효율적인 이용과再生资源원에 의한 고부가가치 창출’을 규정함. 현재 법의 목적에 ‘자원의 효율적인 이용 및 재활용촉진’, ‘지속적인 경제발전’ 등의 개념에 포함되는 것으로 볼

수 있음. 그리고 정의에서 ‘재활용가능자원’을 정의하고 있으므로 ‘폐자원’, ‘재생자원’의 용어가 중복됨.

<토양환경정보전법중개정법률안(이정일 의원 대표 발의)>

개정안 제5조제4항은 토양정밀조사 실시대상에 “법 제12조의 특정토양오염유발시설에 대한 토양오염검사 결과 우려기준을 넘는 경우”를 추가하는 내용임. 그러나 개정안 제12조에서도 시장·군수·구청장이 오염범위과약을 위한 정밀조사를 하도록 명령하도록 하고 있으므로 중복됨.

개정안 제19조의 경우에도 이미 제23조의2 토양관련전문기관이 되고자 하는 자는 환경부령이 정하는 바에 따라 검사시설, 장비 및 기술능력을 갖추도록 규정하고 있으므로 중복됨.

(노동부)

<정부 정책에 대한 불신 해소가 관건>

15대 국회에서 의원 발의로 고용허가제 관련 법안이 제출되었지만 임기만료로 폐기되었습니다. 16대 국회에 들어와서 노동부에서는 고용허가제를 적극 추진했지만 내외의 반발로 인해 지금까지 실시하지 못했던 것이 사실입니다.

현 시점에서 고용허가제 도입의 타당성은 논외로 한다고 하더라도 외국인 근로자에 대한 정부 정책의 신뢰성에 대해서는 문제를 제기하지 않을 수 없습니다.

2001년 11월 현행 산업연수생 제도를 보완하는 외국인 산업연수생제도 개선대책을 발표하였습니다.

연수생제도 2+1에서 1+2로 개선, 한국어 소양시험실시, 퇴직적립금 의무화, 불법 체류자 고용주 처벌.

다시 2002년 7월에 서비스 부문은 외국국적 동포를 활용, 불법취업 단속 강화, 합법적 취업자에 대한 권익보호 내용의 ‘외국인력제도개선대책’ 발표했습니다. 이 내용은 외국국적 동포에 대한 서비스업 분야에서 취업관리제를 도입하는 방안도 포함되어 있습니다.

그리고 2002년 11월 25일 외국인산업인력정책심의위원회에서 외국인력 제도개선 후속 대책 발표, 해외투자기업 연수생 제도를 포함한 산업연수생제도를 보완하고 서비스 분야의 <취업관리제> 시행 방안 확정되었습니다.

문제는 이렇게 계속해서 외국인력 제도를 개선하기 위해 대책을 발표했지만 그 대책에 따른 실

행은 제대로 되지 않았다는 것입니다.

예를 들어 보겠습니다. 2001년 11월 발표한 대책과 관련해서입니다. 정기적인 국가별 정원, 송출기관별 정원을 이탈율을 평가하여 재조정한다고 했습니다. 실행되지 않고 있습니다. 송출국가에서 연수생 선발 시 관리기관 주관하에 소정의 한국어 소양시험을 실시하겠다고 했습니다. 시범실시만 했을 뿐입니다. 불법 체류자 고용주를 불법 체류자 고용실적에 따라 가중 처벌하겠다고 밝혔습니다. 현황이 없습니다.

2002년 7월에 발표된 외국인력 제도 개선대책도 마찬가지입니다. 서비스 분야에서 고용허가제와 유사한 취업관리제를 실시 외국국적 동포가 우리나라에 입국하여 최장 2년간 취업활동을 할 수 있도록 허용하는 이 제도도 현재 매우 실적이 부진합니다.

불법 체류자 자진 신고 및 강제출국 방침도 유예, 재유예를 하고 있는 실정입니다.

장관님께 물겠습니다.

이렇게 정부가 발표한 외국인력 제도의 개선대책이나 보완대책은 사실상 제대로 그 기능을 발휘하지 못했습니다. 그러나 더 큰 문제는 정부가 내놓은 개선 대책이 어떻게 현장에서 운용되고 있는지에 대한 면밀한 반성이 없다는 것입니다.

중요한 것은 정부의 정책에 대한 신뢰입니다. 국가가 정책을 결정하고 시행함에 있어서 가장 중요한 것은 국민들의 신뢰와 믿음입니다.

그런데 외국인 근로자와 관련하여 현행 산업연수생 제도를 몇 번이나 개선한다고 하고 또 불법 체류자는 강력하게 단속하겠다고 국민들에게 발표하고는 그 결과와 그 결과에 대한 책임을 지지 않는다면 누가 정부정책을 믿고 따르겠습니까?

이런 정부가 또 다시 외국인력 제도를 바꾸겠다고 한다면 과연 외국인 근로자를 직접 채용하고 있는 현장의 중소기업이 정부를 믿고 정부정책과 정부가 내놓은 방안들을 신뢰하겠습니까?

따라서 지금까지 정부가 내놓았던 외국인력 제도와 관련하여 그 장단점은 무엇이었고 또 그것이 현장에서는 어떻게 영향을 끼쳤으며 그 효과는 어떠한가 하는 분석을 해서 그 결과를 국민들에게 보여주는 것이 먼저 선행되어야 한다고 생각하지 않습니까?

<취업관리제 문제>

2002년 7월 외국인력제도 개선 방안의 주요 골자는 서비스업 부문에 취업관리제를 도입하는 것

입니다. 취업관리제는 서비스업을 중심으로 중국 국적 동포에게 취업을 허용하는 제도로 2002년 12월 9일부터 실시되었습니다.

원래 이 제도의 도입은 고용허가제 도입이 어렵기 때문에 그 완충제도로 산업연수생 제도와 병행 실시하여 향후 고용허가제로 발전해 나가기 위한 것이었습니다.

이 취업연수제와 관련하여 지난 2002년 국정감사에서 질의했습니다. 관련된 답변을 보겠습니다. “산업연수생 제도와 병행해 고용허가제를 도입하고, 산업연수생 제도는 중장기적으로 개도국에 대한 기술협력사업으로 자리매김해 나가는 방안을 추진하였음. 그 결과 산업연수생 제도 개선방안이 마련되었고 서비스업에 한정되는 제한적인 형태로나마 고용허가제와 유사한 취업관리제를 도입하기로 함. 이는 외국인력 제도의 단계적 개선 추진에 따른 불가피한 결정이 없음.” “일단 급변에 도입되는 취업관리제의 후속조치를 차질 없이 추진해 나가는 한편 취업관리제가 본격적인 고용허가제로 발전해 나갈 수 있도록 관계부처와 지속적으로 협의해 나가겠음.”이라고 밝히고 있습니다.

이와 관련하여 장관님께 두 가지만 묻겠습니다. 노동부가 취업관리제를 도입한 것은 고용허가제 도입이 어렵기 때문에 일단 취업관리제를 도입하는 것이었습니다. 그런데 지금 취업관리제의 실적을 보겠습니다. 1/4분기가 지난 4월 10일 매우 미진합니다. 당초 도입정원을 5만 명으로 하되, 우선 2만 5000명을 도입하고 나머지는 불법 체류자 자진신고자 출국상황을 고려하여 조정하기로 했지만, 실제 구인구직 계약체결 실적을 보면 구직자 237명, 구인자 125명, 계약체결 25건에 불과합니다.

원인 : 재외공간과 비자발급 기피, 방문동거사증 발급 대상자의 연령 및 춘수 제한, 취업관리제 허용 업종을 서비스분야 7개 업종에 한정, 한국적 취득 동포의 친척 초청 불허(노동부 답변)

문제는 노동부가 추진하는 외국인력 관련제도가 제대로 운영되지 않고 있다는 것은 그 만큼 외국인력의 도입이나 활용방안에 대한 전반적이고 구체적인 검토가 부족했기 때문이 아닌가 하는 것입니다. 그렇게 본다면 현재 노동부가 추진하겠다는 고용허가제도 마찬가지로 아무리 노동부가 홍보한다 하더라도 그 신뢰성에는 금이 가는 것 아닙니까?

덧붙여서 고용허가제 도입 이전이라도 고용허가제와 제한적이거나 유사한 취업관리제를 시행하

고 있기 때문에 노동부는 취업관리제를 지속적으로 분석하여 그 문제점과 취업관리제를 통한 도입이 사업장에 미치는 영향 등을 면밀히 분석하는 작업이 필요하다는 점을 말씀드리겠습니다.

<불법 체류자 문제 해결은?>

불법 체류자 문제에 대해 묻겠습니다.

정부는 지난 2001년 12월 불법 체류자 자진 신고기간을 통해 불법 체류자 신고를 받고, 이들을 2003년 3월 말까지 강제 출국시킬 방침을 발표하였습니다. 그리고 다시 2002년 11월에는 이 중에서 3년 미만 체류자에 대해서는 204년 3월까지 출국 재유예하고 체류기간 3년 이상자는 전원 출국시키겠다고 발표하였습니다. 그런데 2003년 3월 다시 체류기간 3년 미만자뿐만 아니라 체류기간 3년 이상자까지 출국을 2003년 8월 말까지 연장하겠다고 발표하였습니다.

2002년 7월 외국인력 제도 개선 방안 중 불법 체류자 대책, “불법체류 외국인에 대해서는 엄정한 처벌과 함께 예외없이 출국조치”

이렇게 자꾸 출국 유예를 하다 보니 한편에서는 사업주들의 불법 체류자에 대한 임금이나 퇴직금 체불이 발생하고 불법 체류자는 일부러 출국을 하지 않는 사례가 발생하고 있습니다. 그러나 더 큰 문제는 정부 정책의 일관성과 법집행의 실효성에 대한 의문이 제기되고 있다는 것입니다.

노동부에서는 고용허가제 도입 시 합법적인 취업통로가 제공됨에 따라 기존의 관광비자 등을 통해 입국하여 불법체류 요인이 감소할 것이라고 주장하고 있습니다. 그러나 과연 그렇게 될지는 의문입니다.

2002년 12월 말 현재 총 36만 2000명의 외국인 근로자 중에서 80%인 28만 9000여 명이 불법 체류자입니다. 불법 체류자를 구분해 보면, 전체의 74%가 관광, 방문 등 단기체류 목적으로 입국하였고, 연수생은 21%, 해외투자기업 연수생은 5%입니다.

이 결과는 외국인 근로자 제도자체의 문제에서 기인한다기 보다는 우리나라와 외국인 근로자 자국의 임금 격차로 인해 불법 체류자 문제가 발생한다는 것입니다.

만약 고용허가제가 도입된다고 하더라도 우리나라가 수용할 수 있는 외국인력은 한정되어 있습니다. 그렇다면 과연 합법적인 취업통로를 개방한다고 하여 불법 체류자가 급격히 줄어들 것이라고 확신할 수 있습니까?

오히려 외국인력 제도와는 별개로 불법 체류자 문제에 대한 확고한 정부 정책이 있어야 하지 않습니까? 이에 대한 장관의 입장은 무엇입니까?

<송출비리 문제를 해결할 수 있는 방안은?>

외국인 근로자와 관련하여 지적할 수 있는 것은 송출비리 문제입니다. 특히 이것은 송출수수료와 관련되어 있는데 2002년 제조업체의 국가별 송출수수료 징수 한도를 보면 1인당 이란 950달러, 중국 2180달러입니다.

그러나 실제로 이루어지는 송출 수수료는 이를 훨씬 상회합니다. 중소기업연구원이 2001년 12월 조사한 바에 의하면 연수생 중 비공식 송출 비용을 들이고 입국한 비율이 40.2%에 불과하며 연수생의 공식 이외의 평균 비공식 송출 수수료는 1648달러에 이르고 있습니다.

2002년 12월 국가인권위원회가 조사한 바에 의하면 평균 송출 비용이 산업연수생의 경우 한국계는 7266달러, 비한국계는 2995달러, 불법 체류자에 해당하는 미등록 노동자의 경우 한국계는 6275달러, 비한국계는 3063달러에 이르고 있습니다. 공식 수수료에 비해 거의 3~8배의 송출 비용을 지불하고 우리나라에 들어오고 있습니다.

이러한 송출 비리 발생을 근절하기 위해 노동부에서는 정부, 공공 기관에서 담당하고 민간중개기관의 개입을 배제하는 한편, 한국어시험 성적, 학력 등 객관적 지표에 의해 외국인 구직자 선발을 하겠다는 방침을 밝히고 있습니다.

정부와 공공기관이 외국인 근로자의 도입을 담당한다면 업무가 어느 정도 투명해지고 또 공정한 집행이 이루어질 수 있기 때문에 송출비리 문제가 해소될 개연성은 있습니다.

이와 관련하여 묻겠습니다. 먼저 2002년 7월 발표한 대책에서 산업연수생제도 관리·운영체제 개선 중에 '산업연수생 선발·도입·배정상의 부정, 비리의 최소화 방안으로 송출기관으로부터 일정 배수 추천 후 국내 관계기관에서 컴퓨터 추첨 선발 및 연수생 관리기관에 대한 소관부처의 정기 감사를 실시하고, 모집 - 입국 - 연수 - 출국에 이르는 전과정에 대한 송출국가, 기관의 책임을 강화하겠다는 방침을 밝혔습니다. 현재 노동부에서는 이러한 대책이 어느 정도 실효성을 거두고 있는지 파악하고 있습니까?

한국어시험을 통해 구직자를 선발하겠다고 했는데, 이미 이 방안은 시범실행해본 결과 상당한 부작용으로 인해 취소되었던 사례가 있었습니다. 그

런데 다시 실시하겠다는 그에 따른 대책을 갖고 있습니까?

○吳世勳 위원

(노동부)

<통합징수법안 검토의견>

□개요

고용·산재보험의 적용 및 징수업무는 하나의 기관(근로복지공단)에서 유사한 체계로 운영 중에 있으나 고용·산재보험의 징수업무가 별도의 법(고용보험법, 산재보험법)에 의하여 각각 이루어져 민원편의 및 효율성 제고차원에서 통합징수의 필요성이 제기

노동부가 관장하던 고용보험 적용·징수업무를 1999년 10월 1일 공단 위탁, 일본은 1972년부터 통합징수(노동보험의보험료징수등에관한법률)

고용·산재보험의 징수관련 사항을 단일법으로 통합하여 분리된 징수체계를 일원화 및 단순화하고 사업주의 보험처리 업무부담 경감하는 등 민원인의 편의와 보험관리·운영의 효율화 도모

통합징수법 제정에 따른 개정법률(산업재해보상보험법중개정법률안, 고용보험법중개정법률안)도 동시 처리 필요

□주요 내용별 검토의견

보험료 납부기한 연장(안 제17조 제1항, 제19조 제1항)

납부기한을 연초 70일 이내→당해연도 3월 31일로 연장, 국가, 지자체는 연도 말까지 확정보험료 신고·납부가능

평가 : 개선보험료 및 확정보험료의 신고·납부기한을 기업결산 시기(3월)와 국가·지자체의 회계연도 기간(1월 1일~12월 31일)를 고려하여 납부기한을 조정함으로써 보험료의 추가 납부 또는 반환으로 인한 불편을 최소화하는 입법 조치이므로 타당함.

5인 미만 사업장 징수특례제도 신설(안 제21조)

상시근로자 5인 미만 사업장의 보험료에 대하여 자신신고·납부→부과고지로 변경, 특례적용을 원하지 않는 사업주에 대해서는 미적용, 공단이 기준임금을 사용하여 산정한 보험료는 당해 분기 익월 20일까지 부과 고지하고 사업주는 다음달 말일까지 납부, 징수특례로 인하여 부과된 보험료가 사실과 다른 경우 보험료를 재산정, 특례적용 의제 : 특례를 적용받던 사업이 당해 연도 중에 상시 근로자 수가 5인 이상으로 변동되어도 당해연도는 특례 적용

보험료 부과기준 : 사업장 근로자수에 기준임금 (노동부장관 고시)를 곱하여 보험료 산정

특례보험료 : 특례고용보험료+특례산재보험료

특례고용보험료 : (해당분기일자별 근로자수의 합 / 해당분기총일수)×월단위기준임금×3×고용보험 요율

특례산재보험료 : (해당분기일자별 근로자수의 합 / 해당분기총일수)×월단위기준임금×3×산재보험 요율

평가 : 5인 미만 영세사업장은 전체 적용사업장수에서 차지하는 비율은 65% 이상을 차지하는 반면, 납부하는 보험료는 전체보험료의 10% 수준임. 그런데 이들 영세사업장은 사업주의 몰이해와 보험사무처리 능력 부족으로 보험료 신고·납부율이 저조하고 사업장의 생성·소멸이 빈번해 관리가 어렵고 행정력이 많이 소요되는 측면이 있음. 따라서 근로복지공단의 업무부담 경감과 보험관리·운영의 효율성 제고를 위해 징수특례 제도를 도입하는 것은 타당한 조치로 평가됨

다만 징수특례로 인하여 부과될 보험료(특례보험료)에 정확성을 기하고 보험료 부과기준이 되는 기준임금의 적정성을 어떻게 확보하느냐가 민원 발생으로 인한 행정력 낭비를 줄이면서 징수특례 제도의 도입취지를 살릴 수 있는 중요한 관건이 되므로 기준임금 책정절차 등에 대한 보완이 필요할 듯

보험사무대행기관 인가대상 확대(안 제33조, 제35조)

<질의 사항>

보험사무대행기관 전용계좌 폐지

보험사무조합(보험사무대행기관)이 사업주로부터 보험료 등을 전용 계좌에 수령하여 납부하던 것을 사업주가 국고계좌에 직접 납부

평가 : 현재 보험사무조합은 위탁사업장으로부터 법정 납부기한에 앞서(약 3~4일 전) 보험료를 조합의 전용계좌로 납부토록 한 후 국고계좌에 이체하고 있으나 사업주가 지로용지를 통해 보험료를 납부하게 되면 보험사무조합에서 지정한 기일을 지키지 못할 경우 법정 납부기한 내에 보험료를 낼지라도 금융결제원의 처리기간으로 인해 연체료를 내야 하는 불이익을 받게 되고 이로 인해 민원이 발생하기도 함. 따라서 조합의 전용계좌를 폐지하고 한국은행의 국고계좌로 직접 납부하도록 한 조치는 타당함.

증가개산보험료제도 폐지

개산보험료 납부(연도개시 후 70일 이내) 이후 임금총액 추정액이 100% 이상 증가된 경우 증가보험료를 신고·납부하는 증가개산보험료제도 폐지

평가 : 증가개산보험료를 추가로 신고·납부해야 하는 사업주의 불편을 덜어주는 조치이므로 타당함

경정청구제도·수정신고제도 신설(안 제17조 제5항, 제19조 제5항)

개산보험료 경정청구 : 신고한 개산보험료가 신고해야 할 개산보험료보다 많을 경우 납부기한 이후 1년 이내에 최초 신고한 개산보험료의 경정을 공단에 청구 가능

확정보험료 수정신고·경정청구 : 신고한 확정보험료가 신고해야 할 확정보험료보다 적을 경우 공단이 확정보험료를 결정하여 통지하기 전까지 수정신고 가능하고, 이미 신고한 확정보험료에 대한 경정청구도 가능

현재는 사업주가 자진신고·납부한 보험료에 대해 정정 요구가 있어도 공단이 인정치 않으면 처분성이 인정되지 않아 행정심판에서 각하되므로 사업주의 권리를 침해하는 결과 야기

국민연금, 국민건강보험의 경우 보험료에 대한 심사·재심사 등 이의제기 절차가 있으며, 국세의 경우에도 수정 신고 및 경정 등의 청구제도를 규정하고 있음

평가 : 보험료를 초과 또는 미달하여 신고·납부한 경우, 이를 경정 또는 수정할 수 있는 청구권을 도입하여 사업주의 권익 보호를 강화(행정심판 또는 소송가능)한 것으로 타당함

연체금 부과기간 단축

연체금 부과기간이 보험료 소멸시효인 3년에 비해 과다하여 현행 '60월'→'36월'로 단축

평가 : 사업주의 권리를 강화하는 조치이므로 타당함.

소멸시효 규정 정비(고용→산재)

징수금을 징수하거나 반환받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 소멸

평가 : 현행 산재보험법에서 공단 또는 사업주가 징수금을 징수 또는 반환받을 권리를 3년간 행사하지 않으면 소멸시효가 완성된다고 명시하고 있는데 반해, 고용보험법에서는 징수권리에 대해서만 규정함으로써 고용보험료 반환청구 소멸시효는 민법에 의거 소멸시효가 10년인 것으로 해석되고 있음. 이에 고용보험과 산재보험의 징수금에

대한 소멸시효를 통일한 것은 타당하다고 판단됨.

행정기관 자료 수수료 및 사용료 면제(신설)

공단이 국세청, 자치단체 등의 자료를 요청하여 제공받은 경우 수수료 및 사용료 면제

평가 : 국세청과 자치단체 등에서 자료제공시 행정기관에는 부과하지 않는 수수료와 사용료를 공단(국가 위임사무 수행)에 대해서만 부과하는 것은 부적절하므로 면제 규정을 신설한 것은 타당함

징수금의 결손처분 규정 정비

결손처분을 취소하고 체납처분을 재개할 수 있는 경우를 ‘결손처분 이전에 취득한 재산을 발견한 경우’에서 ‘결손처분 이후 취득한 재산을 발견한 경우에도’ 할 수 있도록 함

평가 : 현재 보험료 등 기타 징수금의 체납처분은 국세체납처분의 예에 따르도록 하고 있으나, 결손처분에 관한 규정은 국세징수법과 일치하지 않고 있으므로 이를 일치시켜 체납관리의 합리화도를 도모한 것이므로 적절한 조치로 평가됨

일괄적용 요건 정비

당연일괄적용에 있어서 ‘사업종류 동일성(산재)’ 요건 폐지

임의일괄적용에 있어서 ‘유기사업(고용)’ 요건 폐지

당연일괄 의제 적용요건 통일(고용→산재)

총공사실적이 변동되어 당연일괄적용요건에 해당되지 않게 되는 경우 사업주의 일괄보험관계에 대한 해지의 의사표시가 없는 한 지속적으로 일괄 적용(현행 고용보험은 자동 소멸)

<질의 사항>

보험사무대행기관 인가대상 확대
 현행 ‘단체·법인’→‘대통령령이 정하는 개인사업자’로 확대

※보험사무조합 인가대상 확대 내용(징수법안 제33조 제1항)

① 사업주 등을 구성원으로 하는 단체로서 특별법에 의해 설립된 단체(중기협, 대한상의, 건설협회 등)

② 민법 제32조의 규정에 의하여 노동부장관의 허가를 받아 설립된 법인(경총, 근우회 등)

③ 기타 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 단체(현 시행령 : 주무관청의 인·허가를 받거나 등록 또는 신고한 단체, 예컨대 전경련, 연합단체인 노동조합, 노무법인 등이 있음)

→“그 밖에 대통령령이 정하는 기준에 해당하

는 법인 또는 개인”(통합징수법 시행령 미정)

※보험사무조합이란 사업주의 위탁을 받아 보험사무를 행하기 위하여 근로복지공단의 인가를 받은 사업주단체 등을 말하며 산재보험은 1987년, 고용보험은 1998년부터 도입한 제도임. 동법률안에서는 인가대상을 개인으로 확대함에 따라 “보험사무조합”이라는 명칭을 “보험사무대행기관”으로 변경한 것임.

통합징수법안의 내용 중 보험사무대행기관과 관련하여 몇 가지 질문 드리겠습니다.

장관님, 보험사무조합의 인가대상을 “법인, 단체”(현행)에서 “일정 요건을 갖춘 개인”으로 확대하고자 하는 목적이 무엇입니까?

크게 두 가지 목적이 있습니다. 첫째는 현재 보험사무조합의 저조한 위탁율을 제고시키고 보험사무대행기관을 통한 공단의 업무경감 및 적용·징수율을 제고시킴으로써 보험관리·운영의 효율성을 높이자는 것이고 둘째는 보험사무능력이 부족한 중소 영세사업장 보험가입자의 편의를 도모하는 게 목적입니다.

2002년도 사무조합 위탁률 : 고용 11.7%, 산재 8.8%(징수율 고용 6.3%, 산재 7.9%)

공단의 업무 경감과 영세 사업주에 대한 편의 제공, 고용·산재보험의 적용·징수율 제고를 위해 보험사무대행기관을 활성화하자는 취지에 저 또한 공감합니다. 그러나 보험사무조합의 인가대상을 넓히는 일, 즉 제도의 외연을 확장하는 것이 반드시 보험사무대행기관의 운영을 내실화하고 활성화하리라는 보장이 없습니다.

어제 노동부 업무보고 시에 제가 지적했듯이 보험사무대행기관의 운영이 형식에 그치고 사업장에 제공하는 서비스의 질이 공단과 차별화되지 않는다면 결코 제도 활성화의 긍정적 효과를 불러오지 못할 것입니다. 그것은 단순히 공단의 적용·징수 업무를 보험사무대행기관에 분양하는 것에 지나지 않습니다. 교부금 등 지원금이 헛된 돈이 되지 않도록 보험사무대행기관에 대한 더욱 철저한 관리·감독이 이루어져야 한다고 봅니다.

통합징수법안에서 이와 관련한 내용을 살펴보니 대체적인 내용은 반영되어 있는 것 같습니다. 그러나 시행령 등 하위법령에서 보험사무대행기관에 대한 지도, 점검, 감독, 처벌 등을 어떻게 구체화할 것인지가 어찌하면 더욱 중요한 문제일 수 있습니다.

※보험사무대행기관에 대한 지도, 감독 등과 관련

한 내용

① 공단이 필요하다고 인정되어 대통령령이 정하는 경우 사무소에 출입하여 관계인에게 질문하거나 관계서류를 조사할 수 있고(징수법안 제45조 제1항)

② 조사 시 질문에 답변하지 않거나 허위답변 또는 조사를 거부·방해 또는 기피할 경우 300만원 이하의 과태료를 부과하며(징수법안 제50조)

③ 보험사무를 위법 또는 부당하게 처리하거나 그 처리를 해태하였다고 인정되는 경우에는 인가 취소도 가능함(징수법안 제33조 제5항)

물론 전용계좌 폐지 등으로 보험사무대행기관이 물의를 빚을 소지가 다소 줄어드는 측면이 있습니다. 그러나 인가대상 확대조치로 전체적으로 공단의 보험사무대행기관에 대한 관리·감독 등 행정 부담이 크게 늘어날 것이고 법인과는 달리 개인사업자가 보험사무를 수탁 처리함에 따라 새로운 유형의 일탈 행위가 생겨날 가능성도 적지 않아 보입니다.

어제 상임위 답변 시에 노동부와 공단이 현 보험사무조합의 운영 실태와 지원체계에 대해 두루 점검해 보시겠다고 약속하신 만큼 이 문제에 대해서도 함께 고민해 주실 것을 당부 드리고 조사 결과를 토대로 보험 사무대행기관을 보다 효율적으로 관리·감독할 수 있는 최적의 방안을 마련해 시행령 제정 시 반영해 주실 것을 부탁드립니다. 장관님, 그렇게 해 주시겠습니까?

그리고 인가대상 확대와 관련해서 한 말씀만 덧붙이겠습니다. 사실 인가대상을 확대하겠다고는 하지만 “대통령령이 정하는 기준에 해당하는 개인”을 어떻게 구체화할 것인가도 제가 보기에는 그렇게 쉬운 문제가 아닙니다. 왜냐하면 개인사업자의 자격 요건을 지나치게 완화하면 보험사무대행기관의 전문성이나 서비스의 질을 떨어뜨려 제도 자체의 부실을 초래할 가능성이 있고 반대로 이를 지나치게 강화하면 제도 활성화하라는 입법 취지를 제대로 살리지 못하는 결과를 낳을 수도 있기 때문입니다.

※ 현행 보험사무조합 법인의 인가요건(고용보험법 시행령 제78조제2항, 산재보험법시행령 제54조제2항)

① 정관 등에 보험사무를 수행할 수 있다고 명시할 것

② 자체수입에 의하여 결손 없이 운영되고 있음이 대차대조표 및 손익계산서 등에서 증명될 것

③ 보험사무 위탁예정 사업주가 30인 이상일 것 그래서 “이 문제를 어떤 식으로 풀어갈 것인가”를 확인해 보았더니, 실무자도 상당히 고민하고 있는 것 같더군요. 큰 틀에서 “노무관리, 재정 관련 업무 등과 관련한 자격증(예 : 공인노무사, 공인회계사, 세무사, 법무사, 변호사 등)을 소지하고 관련기관에 등록하여 업무를 수행하고 있는 경우”를 포괄하더라도 “보험사무처리능력의 보유 여부를 확인하기 위한 경력요건 등을 어떻게 설정할 것인가”가 관건이 될 것입니다.

※노동부의 검토안

노무관리, 재정관련 업무 등과 관련한 자격증을 소지하고 관련기관에 등록하여 업무를 수행하고 있는 경우 보험사무업무를 대행할 수 있다고 판단됨. 다만 경력요건(예 0년 이상 실무 경력) 등 보험사무처리능력 유무를 구분하기 위한 요건을 징수법시행령 제정 시 신중히 검토하여 반영하겠음.

관련자격증 : 공인노무사, 세무사, 공인회계사, 변호사, 법무사 등(현재 관련법인은 가능)

따라서 이 문제 역시 이해당사자들로부터 의견을 충분히 수렴하고 각각의 자격보유자들이 보험사무 수탁처리를 적절히 수행할 수 있는지의 여부를 면밀히 조사해서 제도의 내실화와 활성화를 동시에 충족시킬 수 있는 합리적인 결정이 내려질 수 있도록 주의를 기울여 주시기 바랍니다. 결론이 나면 제게도 보고해 주시기 바랍니다.

(답변서)

○환경부장관 韓明淑

(金樂冀 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 야생동·식물 보호제도의 실효성을 확보하기 위한 대책에 대해 물으셨습니다.

(답 변)

○야생동물 밀렵 근절을 위해 환경부는 2000년 3월 「밀렵·밀거래 방지 종합대책」을 수립하고, 이를 토대로 강력한 밀렵단속과 국민홍보를 실시하여 왔습니다.

<연도별 밀렵단속 실적>

연 도	1998	1999	2000	2001	2002
단속건수	194	407	834	1,401	1,033

※ 1999년 5월 산림청에서 환경부로 업무 이관

○특히 전문적인 밀렵감시를 위해 민간밀렵감시

단(150명)을 발족, 밀렵감시·단속활동을 전개하였습니다.

- 밀렵감시단 활동비의 일부를 국고지원(2003년 : 6억 9700만 원)

○그러나 현행 밀렵사범에 대한 처벌 규정 중 벌금형은 밀렵 행위로 인하여 얻는 경제적 이익에 비해 낮으며 또한 불법 포획한 야생동물을 먹는 자에 대한 처벌 규정이 없는 등 다소의 제도적 미비점이 있습니다.

○따라서 앞으로 야생동·식물보호법의 제정을 통하여 밀렵·밀거래된 야생동물을 먹는 자에 대해서도 처벌하고 밀렵·밀거래자에 대해 과징금(밀렵·밀거래 이익의 5~10배)을 부과하도록 하는 등 밀렵·밀거래에 대한 처벌을 강화하며,

○시·도 등 자치단체, 유역(지방)환경청 및 밀렵감시단, 검찰 및 경찰 등과 협조하여 밀렵우심기에 특별합동 단속을 실시할 계획입니다.

○또한 지역 NGO와 야생동물 보호·감시 네트워크를 구성, 불법 엽구 수거 및 밀렵감시활동을 전개하고

○잘못된 보신풍조 등 국민의식 개선을 위해 TV, 버스, 지하철 등 다양한 홍보 매체를 활용하여 체계적인 홍보를 지속적으로 실시해 나가겠습니다.

(朴仁相 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)
1. 공공하수도 설치 인가권한에 대한 시·도지사 이양과 관련 시·도지사가 인가 시 환경부와 협의 범위가 재원의 조달과 사용으로 국한되어 있는데 인가업무의 적절성을 담보하기 위해서는 협의범위를 제한하지 말아야 할 것이다. 장관의 견해에 대하여 물으셨습니다.

(답 변)

○지방이양 시 대규모 아파트 건설 등 개발압력이 큰 일부 지방자치단체의 경우 하수처리용량을 과도하게 설치하는 등의 부작용이 우려되어, 이를 최소화하기 위하여 금번 법률개정안에

- 시·도지사가 공공하수도 설치인가 시 그 설치에 필요한 재원의 조달 및 사용에 관하여 환경부장관과 미리 협의하도록 하고

- 공공하수도 설치인가의 근간인 하수도정비기본계획의 실효성 확보를 위한 규정을 새로이 도입하였습니다.

· 시장·군수는 도시기본계획, 댐건설기본계획

등의 공공계획이 수립 또는 변경되는 때에는 하수도정비기본계획도 의무적으로 변경하도록 하고,

· 하수도시설도 하수도정비기본계획에 따라 의무적으로 설치하도록 하는 규정을 신설하였습니다.

○위원님께서 지적하신 대로 입법취지를 살리고 인가업무의 적절성을 담보하기 위하여는 재원의 조달 및 사용뿐만 아니라 사업계획의 적정성에 대하여도 협의하도록 개정함이 보다 바람직하다고 판단됩니다.

(질 의)
2. 환경오염손해에대한배상책임법안과 관련하여 이 제도 도입에 대한 환경부의 입장과 외국의 입법사례에 대하여 물으셨습니다.

(답 변)

○우리나라에서도 환경오염으로 인한 피해구제를 보다 실효성 있고 원활하게 하기 위해서는 판례로 인정되고 있는 환경오염손해에 대한 무과실책임, 연대책임, 인과관계의 추정 및 환경보험제도 도입 등을 규정하는 환경오염손해배상책임법의 제정이 필요하다고 생각합니다.

- 다만, 환경피해의 광범위성 등 환경오염손해의 특성상 새로운 환경보험의 개발 등에 대한 검토가 선행되어야 한다고 생각합니다.

○환경오염손해배상책임법의 외국의 입법사례로는 미국의 종합환경대응책임법(CERCLA), 독일의 환경배상책임법, 덴마크의 환경배상책임법, 일본의 공해건강피해보상법 등이 있으며 영국과 네덜란드에서는 토양정화책임과 관련한법률과 환경배상책임보험을 운영하고 있는 것으로 알고 있습니다.

(질 의)
3. 먹는물 수질검사기관 지정업무는 신뢰성과 통일성을 기할 수 있도록 국립환경연구원이 맡는 것이 바람직함

(답 변)

○먹는물 수질검사기관의 지정·관리업무는 현재 국립환경연구원에 위임하여 수행 중에 있으나

○현지성이 강한 집행사무는 권한과 책임의 일치를 위해 지방자치단체로 이양하여야 한다는 지방이양추진위원회의 결정에 따라 시도지사에게 이양하려는 것입니다.

- 동 업무를 이양하는 경우 각 시·도의 보건환경연구원에서 동 업무를 수행할 수 있을 것으로 판단되며,
- 앞으로 검사기관의 지정 및 평가와 관련된 세부 업무지침을 환경부에서 작성 시달하면 전국적인 일관성의 유지가 가능하다고 판단됩니다.

(질 의)

4. 법 제명 및 공사명칭을 ‘한국환경자원공사’로 변경하는 것에 대해서는 판단을 유보하며, 법 제17조제1항제8호의 ‘국가 또는 지방자치단체로부터 위임받은 업무’를 ‘폐기물 및 재활용과 관련된 업무’로 한정하는 것이 바람직하다고 말씀하시며 이에 대한 환경부의 견해를 물으셨습니다.

- (답 변)
- ‘환경자원’이라는 용어는 기존에 많이 사용되지는 않았지만 공사의 사업대상을 보다 명확히 하고 사업범위 제한을 극복할 수 있는 적절한 용어라 생각합니다.
 - ‘환경자원’은 발생하는 폐기물 중 다시 사용이 가능한 폐기물을 자원으로 간주하는 개념이며 기존 ‘자원재생공사’ 명칭 중의 ‘자원’이라는 포괄적인 용어를 보다 명확하게 정의하는 용어라 생각합니다.
 - 법안 제17조제1항제8호에서의 수탁업무의 범위를 폐기물 및 재활용과 관련된 업무로 한정하는 것이 필요하다는 위원님의 지적에 동의하며 심의과정에서 보완이 필요하다고 생각합니다.

(徐秉洙 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 입법예고한 야생동식물보호법이 국회에 제출되지 못한 이유에 대해 물으셨습니다.

- (답 변)
- 야생동식물보호법에 대한 관계 부처 협의가 현재 진행 중에 있으며, 재정경제부, 해양수산부, 문화관광부 등과는 협의가 완료되었습니다.
 - 그러나, 산림청에서 야생식물의 보호·관리가 산림청의 소관 사항이라며 야생동식물보호법의 제정을 근본적으로 반대하고 있어 입법이 지연되고 있습니다.
 - 현재 국무조정실에서 조정 중에 있으며 국무조정실의 조정을 통하여 신속하게 입법을 추진하겠습니다.

(질 의)

2. 야생동식물보호법안이 이인기 의원이 발의한 개정안의 주요 내용(처벌강화)을 반영하고 있는지에 대해 물으셨습니다.

- (답 변)
- 개정안의 주요 내용인 밀렵에 대한 처벌 강화, 먹는 자에 대한 처벌 등이 야생동식물보호법에도 포함되어 있습니다.

(질 의)

3. 야생동·식물 보호와 밀렵 단속의 실효성을 확보하기 위한 다양한 대책(‘야생조수 보호 전담 경찰제’ 등)과 국민들의 자발적 참여와 감시 유도 등의 방안에 대해 물으셨습니다.

- (답 변)
- 야생동물 밀렵 근절을 위해 환경부는 2000년 3월 「밀렵·밀거래 방지 종합대책」을 수립하고, 이를 토대로 강력한 밀렵단속과 국민홍보를 실시하여 왔습니다.

<연도별 밀렵단속 실적>

연 도	1998	1999	2000	2001	2002
단속건수	194	407	834	1,401	1,033

- ※ 1999년 5월 산림청에서 환경부로 업무 이관
- 특히 전문적인 밀렵감시를 위해 민간밀렵감시단(150명)을 발족, 밀렵감시·단속활동을 전개하였습니다.
 - 밀렵감시단 활동비의 일부를 국고지원(2003년 : 6억 9700만 원)
- 그러나 현행 밀렵사범에 대한 처벌 규정 중 벌금형은 밀렵 행위로 인하여 얻는 경제적 이익에 비해 낮으며 또한 불법 포획한 야생동물을 먹는 자에 대한 처벌 규정이 없는 등 다소의 제도적 미비점이 있습니다.
- 따라서 앞으로 야생동·식물보호법의 제정을 통하여 밀렵·밀거래된 야생동물을 먹는 자에 대해서도 처벌하고 밀렵·밀거래자에 대해 과징금(밀렵·밀거래 이익의 5~10배)을 부과토록 하는 등 밀렵·밀거래에 대한 처벌을 강화하는 외에,
- 시·도 등 자치단체, 유역(지방)환경청 및 밀렵감시단, 검찰 및 경찰 등과 협조하여 밀렵우심기에 특별합동 단속을 실시할 계획입니다.
- 또한 민간단체의 밀렵방지 활동 참여를 촉진하기 위하여 지역 NGO와의 야생동물 보호·감시 네트워크 활동을 더욱 강화하여 불법 엽구

- 수거 및 밀렵감시활동을 전개하고,
- 잘못된 보신통조 등 국민의식 개선을 위해 TV, 버스, 지하철 등 다양한 홍보 매체를 활용하여 체계적인 홍보를 지속적으로 실시하며,
 - 아울러 국민들의 자발적인 참여와 밀렵 감시를 유도하기 위한 밀렵신고 포상금제도 활성화 방안을 적극 추진해 나가겠습니다.
 - 또한 밀렵·밀거래 행위에 대한 전문적이고 상시적인 감시 단속을 위해서는 위원님께서 제안하신 ‘야생조수보호 전담 경찰제’와 같은 야생동물 보호 전담 기구의 확보가 필요하다고 판단되나,
 - 동 사항은 정부조직 확대문제와 연관되어 있어 행정자치부, 기획예산처 등 관계부처와 협의하여 중장기적으로 검토·추진해 나가겠습니다.

(질 의)

4. 이부영 의원님 대표발의로 제출된 환경정책기본법, 자연환경보전법, 수질환경보전법, 대기환경보전법 개정안과 관련하여

가. 환경부에서 정의하고 있는 “지속가능”의 개념은 무엇이며,

나. “지속가능”의 개념을 환경정책기본법에만 명시하고 나머지 법률들에 대해서는 명시하지 않는 것이 바람직하다고 생각되는데 이에 대한 환경부의 의견

다. 법률에 “지속가능”의 개념을 정식으로 규정할 경우 환경정책에서 추가로 검토해야 될 문제는 없는지와 그것에 수반되는 여러 복합되는 문제에 대한 대책이 있는지 질의하셨습니다.

- (답 변)
- 가. 환경부에서 정의하고 있는 “지속가능”의 개념은
- 환경 관련 법률에서 “지속가능” 개념을 따로 정의하고 있지는 않습니다.
 - 환경부에서는 “지속가능한 발전”에 대해 위원님께서 말씀하신 세계환경개발위원회(WCED)의 ‘브룬트란트보고서’에서 정의하고 있는 바와 같이 “미래 세대의 욕구를 충족시킬 수 있는 능력을 손상하지 않으면서 현재 세대의 욕구를 충족시키는 발전”이라는 개념으로 이해하고 있습니다.
 - 나. “지속가능” 개념을 환경정책기본법에서만 규정하고 나머지 법률 등에 대해서는 명시하지 않는 것에 대한 환경부의 견해
 - 환경정책기본법은 환경정책에 관한 기본이념과

- 방향성을 제시하는 제 법률들의 기본법이므로 환경정책의 궁극적인 목표인 “지속가능” 개념을 환경정책기본법에만 규정하여도 특별한 문제는 없으나,
- 동 개념은 개별 환경정책에서도 우선적으로 추구되어야 할 가치이므로 개별 환경법률에 이를 규정하는 것도 가능하다고 생각됩니다.
 - 다만 집행적 성격을 가진 개별 법률의 경우에는 “지속가능” 개념의 실현을 위한 구체적인 내용까지 아울러 규정되도록 하는 것이 바람직하다고 보여지나,
 - 이를 위해서는 구체적인 정책수단의 내용과 실효성 여부 등을 종합적으로 검토한 후 판단하여야 할 사항으로 생각됩니다.
- 다. 법률에 “지속가능”의 개념을 정식으로 규정할 경우 환경정책에서 추가로 검토해야 될 문제는 없는지와 그것에 수반되는 여러 복합적인 문제에 대한 대책
- 위원님께서 말씀하신 바와 같이 정부의 환경정책에서 “지속가능” 개념을 이미 기본이념으로 수용하여 추진하여 왔습니다만,
 - 법률적인 측면에서는 이제 출발선상에 있다고 할 수 있으므로 법적 개념의 정립은 물론 개별 정책에서 이를 반영하기 위한 적극적인 노력이 필요하다고 생각됩니다.
 - 따라서 현재 제출되어 있는 의원입법안은 상징적이고 선언적인 내용이기 때문에 앞으로 환경정책 수행과정에서 이를 실현할 수 있는 구체적인 정책수단을 검토·개발하는 등 입법화에 따른 대책을 강구하여 정책전반의 지속가능성이 제고될 수 있도록 하겠습니다.

(질 의)

5. 광역상수도과 지방상수도의 이중체계는 상수도 공급에 있어 자칫 혼선의 소지가 있는 만큼 조정 또는 통제할 수 있는 장치나 일원화에 대한 검토가 있어야 한다고 지적하시면서 환경부의 입장을 물으셨습니다.

- (답 변)
- 위원님께서 지적하신 대로 광역상수도과 지방상수도 관리의 이원화로 인하여 중복투자의 발생, 지역 간의 불균형 초래 등 문제점이 있는 것은 사실입니다.
 - 따라서, 정부는 깨끗한 수돗물의 안정적인 공급을 위하여 국무총리 수질개선기획단을 중심으로

로 관련부처의물관리 업무를 조정·통합하고, 지속적으로 개선방안을 강구 중에 있으며,

- 대통령 자문기구인 ‘지속가능발전위원회’에서도 다양한 전문가들이 참여하여 상수도관리 일원화 문제를 포함한 전반적인 물관리체계 개선방안을 연구 중에 있습니다.

○정부는 앞으로 이 연구결과 등을 참고하고, 관련부처를 포함한 이해당사자, 관계전문가 등의 폭넓은 논의와 의견수렴과정을 거쳐 선진형 수자원 관리체제를 구축해 나가도록 하겠습니다.

(질 의)

6. 지정폐기물의 불법처리 방지를 위한 보완대책을 강구해야 한다고 지적하셨습니다.

(답 변)

○앞서 말씀드린 바와 같이 우리 부는 사업장폐기물의 배출단계부터 최종처리까지를 인터넷상에서 전산입력토록 함으로써 폐기물 처리과정을 실시간으로 파악할 수 있는 전자인증제(적법처리인증정보시스템)를 운영하고 있으며,

- 향후 사업장폐기물의 운송과정을 인공위성을 이용해서 정확하게 추적할 수 있는 ‘위성추적 시스템(Global Positioning System: GPS)’을 도입하는 방안을 검토하겠습니다.

(질 의)

7. 지정폐기물 처리의 투명성 확보와 행정처리 간소화를 위하여 ‘전자인증제’를 실시하고 있기 때문에 계근사진을 첨부하는 것은 지나친 규제이며 실효성도 의문시 된다고 물으셨습니다.

(답 변)

○지정폐기물을 배출·운반·처리하는 사업자는 배출, 운반 또는 처리할 때마다 당해 폐기물의 인계·인수를 입증할 수 있는 인계서를 작성하여 지방환경청장에게 제출토록 하고 있으며,

- 또한 사업장폐기물의 수집·운반·처리 과정에서 폐기물의 흐름을 추적하여 폐기물처리의 전 과정에 대한 투명성을 확보할 수 있는 ‘전자인증제(적법 처리인증정보시스템)’를 운영하고 있습니다.

○이에 더하여 폐기물 처리의 투명성을 확보하기 위하여 계근사진을 첨부하는 것은 위원님께서 지적하신 바와 같이 계근사진의 사실여부 확인이 어려울 뿐만 아니라 많은 행정력이 소요되기 때문에 시행하기에는 현실적으로 어려움이

클 것으로 생각합니다.

(安東善 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 환경측정기기 형식승인 제도와 관련 지금이라도 보완책 등 기준 정립을 조속히 마련해야 한다고 지적하셨습니다.

(답 변)

○환경측정기기에 대한 형식승인 제도는 환경측정기기의 정확성과 통일성을 확보하기 위한 것으로 현재 자동차, 대기, 수질, 소음·진동, 토양 등 5개 분야 20종에 대해 성능기준을 마련하였고, 대상 기기를 확대해 오고 있으나

- 환경측정기기의 종류가 매우 다양하고 많아 대상에 아직까지 포함시키지 못한 기기 등이 있는 것이 사실입니다.

○우리 부에서는 앞으로 형식승인 대상의 확대를 위해 기반을 끊임없이 확충해 나가겠습니다.

(질 의)

2. 법 제17조제1항제8호의 ‘국가 또는 지방자치단체로부터 위임받은 업무’에 있어 수탁업무의 범위가 명확하지 않아 ‘폐기물 및 재활용과 관련된 업무’로 한정하는 것이 바람직하다고 말씀하시며 이에 대한 환경부의 견해를 물으셨습니다.

(답 변)

○법 제17조제1항제8호에서의 수탁업무의 범위를 폐기물 및 재활용과 관련된 업무로 한정하는 것이 필요하다는 위원님의 지적에 동의하며, 심의과정에서 보완이 필요하다고 생각합니다.

(손在姬 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 야생동식물보호법의 제정이 지연되고 있는 이유와 향후 전망에 대해 물으셨습니다.

(답 변)

○야생동식물보호법에 대한 관계 부처 협의가 진행 중에 있으며 재정경제부, 해양수산부, 문화관광부 등과는 협의가 완료되었습니다.

○그러나 산림청에서 야생식물의 보호·관리가 산림청의 소관 사항이라며 야생동식물보호법의 제정을 근본적으로 반대하고 있어 입법이 지연되고 있습니다.

○현재 국무조정실에서 조정 중에 있으며 국무조정실의 조정을 통하여 신속하게 입법을 추진할

계획이나 산림청의 강력한 반대로 합의 도출에 어려움이 예상됩니다.

(질 의)

2. 지속가능의 개념에 “적정” 등의 의미가 포함되어 있으므로 제출법안의 내용 중 “적정하고 지속가능하게”를 “지속가능하게”로 하는 것이 바람직하다고 하시면서 환경부의 의견을 물으셨습니다.

(답 변)

○“지속가능”의 의미에 “적정” 등의 의미가 포함되어 있으므로 위원님이 말씀하신 바와 같이 법안의 문구를 수정하는 것이 바람직하다고 생각합니다.

- 다만 “지속가능한 발전”의 개념을 명확하게 규정하기 위해서는 법안의 문구를 “환경적으로 지속가능하게”로 수정하는 것이 보다 적정하다고 판단됩니다.

(질 의)

3. 누적영향을 평가하기 위해서는 자연생태계 현황, 수질, 대기 등 각종 오염현황, 토지이용현황, 기존에 실시된 환경영향평가 실적 등 통합적인 환경영향평가 지원시스템의 구축이 필수적이라고 보는데 이에 대한 입장과 현재 여건은?

(답 변)

○위원님의 말씀대로 누적적인 영향을 예측·분석하고 평가하기 위해서는 각종 환경현황 정보와 기존 사업의 평가 결과 등에 대한 DB 구축과 이를 활용할 수 있는 정보지원시스템이 필수적입니다.

○환경부는 지난해부터 통합영향평가지원시스템 구축을 위해서 정보화전략계획을 수립하였고, 금년에 1단계 사업을 추진할 예정입니다.

(질 의)

4. 환경평가사가 기존의 대기, 수질, 폐기물, 소음·진동 등의 환경기술사와 다른 점은? 자연환경, 생활환경, 사회·경제환경에 대한 종합적인 영향평가를 위한 자격을 갖추는 것이 가능하겠는가?

(답 변)

○법안을 발의하신 위원님들의 의도를 정확히 알 수는 없으나, 기존의 대기·수질·폐기물 기술사가 매체별 환경전문가인데 비해

- 환경평가사는 이들 분야에 대한 지식과 기술을 두루 갖추고, 종합적으로 영향평가를 할 수 있는 기술인력을 환경평가사로 상정한 것으로 생각됩니다

○한 사람이 환경영향평가와 관련된 모든 분야에 정통하기는 불가능하다 할 것이므로, 환경평가사는 분야별 전문가보다는 아류의 지식과 경험을 갖춘 사람이 될 것입니다.

(질 의)

5. 개정안 제17조제2항 단서조항의 ‘재활용촉진을 위하여 환경부장관이 인정하는 경우’는 어떤 경우가 해당이 되는지에 대하여 물으셨습니다.

(답 변)

○개정안에 의하여 원칙적으로 공사는 생산자책임재활용제도 대상 제품·포장재의 수거는 할 수 없게 됩니다.

○다만 이러한 공사 수거사업의 제한규정에 예외조항을 둔 이유는 산간 오지 및 도서지역 등에는 민간 수집상이 없는 경우가 많기 때문이며

○이러한 예외가 적용되는 지역은 해당 지자체의 요청이 있을 경우 이에 대한 실태조사 및 검토를 실시하여 제한적으로 지정할 계획입니다.

(질 의)

6. 개정안 제5조의2제10항 하수도정비기본계획의 검토를 위한 자문위원회의 기능과 현재 환경관리공단에서 하고 있는 하수종말처리시설 계획의 검토기능을 별도로 운영할 계획인가를 물으셨습니다.

(답 변)

○하수종말처리시설 설치인가 업무가 시도지사에게 이양결정(지방이양위원회, 2001년 7월 30일)됨에 따라 공공하수도 설치인가의 근간인 하수도정비기본계획을 좀 더 전문적으로 검토하기 위하여 자문위원회를 구성·운영할 수 있도록 하였습니다.

○아울러 개정안 제6조제3항 규정에 의거 시도지사가 공공하수도 설치인가 시 그 설치에 필요한 재원의 조달 및 사용에 관하여 환경부장관과 협의할 경우

- 재원조달 및 사용 외에도 기술적인 사항을 검토하기 위하여 동 자문위원회의 자문 및 환경관리공단의 의견을 동시에 들을 수 있도록 동 법시행령을 개정할 예정입니다.

○노동부장관 權奇洪
(金樂冀 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 보험료 부과기준이 되는 기준임금 책정에 대한 절차를 명시해야 한다면서 이에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

- 현재 제정 중인 통합징수법안에서는 기준임금은 사업의 규모, 임금수준 등을 고려하여 노동부장관이 정하도록 하고 있음
- 고용보험 시행에 관하여 중요 사항은 고용정책심의회 심의를 거치도록 규정하고 있으며(고용보험법 제6조)
 - 현재 고용보험의 기준임금도 고용정책심의회(고용보험전문위원회)의 심의를 거쳐 결정·고시하고, 산재보험의 기준임금은 고용보험의 기준임금을 준용하고 있음
- 따라서 부과고지 제도 도입에 따른 기준임금은 별도규정이 없더라도 현재와 같이 노·사·공의 위원으로 구성된 고용보험전문위원회의 심의를 거쳐 결정하게 될 것임

(질 의)

2. 보험사무조합에 대한 적극적인 홍보와 지원 대책에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

- 보험사무조합이 활성화되어 소규모 영세사업장이 보험혜택을 받도록 하기 위해서는 위원님께서 말씀하신 바와 같이 이러한 사업장에게 보험사무대행에 관한 홍보가 아주 중요하므로 앞으로 홍보를 지속적으로 강화해 나가겠음
- 보험사무조합에 대해서는 오세훈 위원님께서 지적하신 내용, 향후 실태조사 등을 토대로 위탁대상 방법, 지원수준 등을 합리적으로 검토하여 반영하겠음

(질 의)

3. 개산보험료와 확정보험료로 이원화 되어 있는 보험료 징수체계를 개선할 의향이 없는지 물으셨음

(답 변)

- 보험료를 1년에 한번만 걷기 위해서는 임금총액이 확정될 수 있어야 하는데, 연초에 당해연도의 임금총액을 확정하는 것이 사실상 어려움

○향후 보험료 징수체계를 개선하는 방안을 연구·검토하겠음

(질 의)

4. 근로복지공단 직원의 담당사업장수가 크게 증가하여 인력충원이 필요하다고 하시면서 이에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

- 근로복지공단에서 작년에 연구용역을 준 결과 비효율적인 부분을 합리적으로 개선하여 인력절감을 하고 나머지 380여명에 대한 인력충원이 필요하다는 요청이 있어,
 - 우리 부에서는 “실태조사”를 하여 추가 소요 인력 산출의 적정여부, 인력절감을 위한 개선 노력, 향후 인력절감방안에 대해 검토 중에 있음
- 기획예산처에서는 공기업·산하기관 경영혁신 지침(2002년 1월 11일)에서 인력증원은 법령개정 등 불가피한 사유로 한정하되 이 경우도 원칙적으로 업무처리방식 개선, 정보화추진 등을 통해 흡수한다는 방침이나
- 실태조사결과 인력증원이 불가피한 것으로 판단될 경우 기획예산처와 협의하여 인력증원을 추진할 계획임

(朴仁相 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 주5일 근무제의 시행시기를 앞당겨서 새 정부 임기 중에는 끝나도록 하는 것이 맞다고 하시면서 이에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

- 정부안에 20인 이상 기업의 경우 기업규모 및 업종에 따라 2003년 7월부터 2007년 7월까지 단계적으로 시행토록 되어 있어 새 정부 임기 내에는 거의 시행이 될 것임
 - 다만 20인 미만 영세 사업장의 경우에는 2010년내에 시행령으로 시행시기를 정하도록 되어 있어 신정부 임기 후에 시행될 수 있는데
 - 이는 영세기업의 부담능력이 여타 기업에 비해 떨어지는 점 등을 고려한 불가피한 선택이었음
 - ※ 1000인 이상 : 2003년 7월, 300인 이상 : 2004년 7월, 100인 이상 : 2005년 7월, 50인 이상 : 2006년 7월, 20인 이상 : 2007년 7월, 20인 미만 : '10년까지

- 그러나 개정법에서는 중소기업도 노사가 합의할 경우 법 적용시기를 앞당길 수 있도록 근거를 마련해 놓고 있으며
 - 정부는 중소기업이 주5일근무제를 조기에 도입할 수 있도록 지원금 지급, 세제·금융지원 등 각종 대책을 마련해 나갈 계획임

(질 의)
2. 근로기준법 개정안에 따르면 3년간 한시적으로 초과근로할증률을 50%에서 25%로 낮추었는데 이는 실근로시간 단축과 역행하므로 동 조항을 삭제해야 한다고 하시면서 이에 대한 입장을 물으셨음

- (답 변)
- 법정 근로시간이 단축될 경우 24시간 교대제 사업장, 중소 제조업체 등에서는
 - 인건비 증가뿐만 아니라 신규인력 충원·교육 및 생산설비 개선 등을 위한 준비기간이 필요함
 - 이를 위해 개정안에 3년간 한시적으로 초과근로할증률을 25%로 조정하여 사업장에서 충분히 대처할 수 있도록 여유를 준 것임을 이해해 주시기 바람

(질 의)
3. 노사협상과정에서 비정규직에 대해 1월당 1.5일의 휴가를 부여하도록 논의되었으나, 이번 법 개정안에서는 1월당 1일로 조정하였는데 이를 1개월당 1.5일로 원상회복되어야 한다고 하시면서 이에 대한 입장을 물으셨음

- (답 변)
- 연월차 휴가조정과 관련하여 노사정위원회 공익위원안에 연차휴가를 18~22일로 하고 1년 미만 근속자에 대해서는 1월당 1.5일의 휴가를 부여하자는 내용이 있었으며
 - 이후 노사 간 논의 과정에서 휴가일수를 15~25일로 하기로 의견이 접근되었으나 1년 미만 근속자의 휴가에 대해서는 깊이 있는 논의가 없었음
 - 개정안에는 1년 미만 근속자에 대해 1월당 1.5일 휴가를 부여할 경우 10월이 경과되면 1년 근속자의 휴가일수(15일)를 초과하게 되고
 - 근로기준법상 “일”단위로 휴가를 부여하고 있으므로 근속기간 1월당 1일의 휴가로 조정하여 규정하게 되었음

(질 의)
4. 노동조합이 있는 정규직 근로자들과 달리 미조직 근로자, 비정규 근로자 등은 사실상의 임금보전을 위한 안전장치가 필요하다고 하시면서 이에 대한 노동부의 대책을 물으셨고 또한 부칙에서 구체적인 임금보전항목을 명시하는 방안이 필요하다고 하시면서 이에 대한 견해를 물으셨음

- (답 변)
- 임금보전을 연·월차 수당, 생리휴가 수당 등 항목별로 명시하여 보전할 경우
 - 법개정으로 조정되는 이러한 수당 등이 매년 계속적으로 지급될 수 있어 법개정의 취지가 반영되기 어렵고
 - 법개정으로 인해 휴가사용을 촉진하여 휴가를 전부 사용하고도 전년도에 받았던 휴가수당을 보전 받는 불합리한 결과를 초래할 수 있음
 - 다만 노동조합 미조직 근로자나 비정규 근로자의 경우 임금보전과정에서 상대적으로 소외될 가능성이 있으므로
 - 행정지도 등을 통하여 사업장에서 임금보전이 될 수 있도록 적극 노력하겠음

(질 의)
5. 근로기준법 개정안 부칙에서 근로시간단축과 관련한 법 개정사항을 기존 단협 및 취업규칙에 반영토록 한 것은 법정 근로조건을 이유로 한 근로조건 저하를 금지한 근로기준법에 반하므로 삭제되어야 한다고 하시면서 이에 대한 입장을 물으셨음

- (답 변)
- 이번 근로기준법 개정안의 취지는 근로시간 단축 뿐 아니라 휴가제도 전반을 개선하여 근로자의 삶의 질과 경쟁력을 제고하는 것이나
 - 법이 개정되더라도 기존의 단체협약 및 취업규칙을 이에 맞게 조정하지 않으면 제도개선의 취지가 퇴색하게 됨
 - 따라서 향후 단협 개정시 법 개정의 취지가 최대한 반영될 수 있도록
 - 법 부칙에 단체협약 및 취업규칙을 개정법에 맞게 개선하도록 선언적 노력 의무를 규정한 것임

(질 의)
6. 개정안의 선택적보상휴가제는 사용자에 의해

악용 소지가 있고 노동의 대가를 임금에 한정하고 있는 근로계약의 정의나 근로기준법의 취지에 정면에서 위배되는 것으로 삭제되어야 한다고 하시며 이에 대한 입장을 물으셨음

(답 변)

- 선택적 보상휴가 제도는 연장·야간·휴일근로 등에 지급되는 임금대신 휴가를 부여 할 수 있도록 하여 사업장의 실근로시간 단축을 도모하기 위한 것으로
 - 노사정위 논의과정에서 노사 간에 제도 도입에 관하여 의견이 접근된바 있음
- 이 제도는 노사가 서면합의로 도입할 수 있도록 제한하고 있고
 - 연장 근로 등에 대한 임금 보상을 원천적으로 부정하는 것이 아니므로 근로에 대한 대가로 임금을 지급한다는 원칙을 해치는 것은 아니라고 봄
- 다만 실제 제도 운영 과정상 사용자가 근로자의 동의를 강요하는 사례가 발생되지 않도록 행정지도를 해 나가겠음

(질 의)

7. 연소근로자의 근로시간을 주35시간으로 줄여야 하며 이를 위해 연소근로자의 근로시간 실태 조사 등을 거쳐 향후 비정규근로자 보호입법 등이 진행될 때 함께 의원입법이 추진되어야 한다고 하시면서 이에 대한 노동부 입장을 물으셨음

(답 변)

- 이번 근로기준법 개정의 취지는 근로시간을 단축하는 한편 휴일·휴가제도 등을 국제 기준에 맞게 조정하는데 있음
- 연소근로자에 대해서는 일반적으로 특별한 보호를 하고 있으나 국제기준이나 외국의 경우 법정 근로시간에 대해서는 특별한 제한을 하지 않고 있으나 연장근로에 대해서는 성인과 달리 규정하고 있음
 - ※ 일본 : 13세~15세 1일 7시간, 1주 40시간
 - ※ 대만 : 1일 총 근로시간 8시간, 정기휴일에 근로금지
 - ※ 독일 : 1일 8시간
- 이에 따라 법 개정안에서 성인 근로자와 같이 주당 근로시간을 40시간으로 하였으나
 - 1일 1시간, 1주 6시간의 연장근로 한도는 현

행 규정을 유지하고 있으므로 연소 근로자의 장시간 근로 우려는 없을 것으로 판단됨

- 현행 법 규정상 연소 근로자의 주당 근로시간이 42시간으로 정해져 있으므로 일반근로자의 법정 근로시간 단축과 함께 동 조항의 개정도 필요하므로 이번 법 개정시 반영하는 것이 바람직하다고 생각함

(질 의)

8. 영세소규모 사업주들이 불법채류자를 간절히 원하는 기현상이 빚어지는 등 영세기업의 인력난 완화를 위해서라도 고용허가제는 반드시 도입되어야 한다고 지적하시면서 이에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

- 위원님께서 지적하신 대로 산업연수생 제도는 일괄도입·배정 시스템 운영, 가점제도에 의한 연수업체 선정 등으로
 - 공단 입주기업, 수출기업 등 특정 중소기업 중심으로 연수생을 배정하고 있어
 - 대부분의 중소기업은 연수생 배정 혜택을 받지 못해 어쩔 수 없이 불법 채류자를 고용하고 있는 상황
 - ※ 연수생 사용업체 7300개, 불법 채류자 고용업체 16만 개
 - ※ 서울·경인지역 소기업주들이 산업연수생 제도 폐지, 고용허가제 도입 촉구를 위한 기자회견 실시(2003년 4월 14일)
- 고용허가제를 도입할 경우 단순기능 외국인력의 고용을 제도적으로 허용함으로써 인력부족을 겪는 영세 중소기업에서도 외국인력을 합법적이고 안정적으로 활용할 수 있게 됨에 따라
 - 심각한 중소기업 인력난 해소에 큰 도움을 줄 것으로 사료됨
- 따라서 고용허가제를 조속히 도입할 필요가 있다고 생각함
 - 위원님의 관심과 지원을 부탁드립니다

(질 의)

9. 법안 제1조 목적조항에 ‘내국인 근로자에게 고용기회를 부여한다는 내용’, ‘원활한 인력수급 및 국민경제에 균형있는 발전’, ‘외국인 근로자의 체계적인 도입·관리’ 등의 내용이 추가되어야 한다고 지적하시면서 견해를 물으셨음

(답 변)

- 고용허가제는 국내 인력을 구하지 못하는 기업이 적정규모의 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 하는 제도로서
 - ①내국인 고용기회 보호, ②외국인력 도입을 통한 원활한 인력수급으로 인력난 해소, ③외국인 근로자의 체계적인 도입·관리 등을 주요한 목적으로 하고 있음
- 따라서 위원님이 지적하신 바와 같이 법안 제정 목적에 외국인 근로자의 인권보호 뿐만 아니라
 - 내국인의 고용기회를 보호하면서 인력부족을 겪는 사업주에게 외국인 근로자를 사용할 수 있도록 하는 한편, 외국인 근로자에 대한 체계적인 도입·관리체계를 구축하고자 하는 고용허가제 도입 목적을 균형있게 규정할 필요

(질 의)

10. 국무총리실 산하 외국인력정책심의위원회의 효율적인 운영을 위하여 노동부에 외국인력 제도 운영 및 권익보호 사항 등을 사전에 심의하는 별도의 실무위원회를 두는 것이 바람직하다고 지적하시면서 이에 대한 장관의 견해를 물으셨음

- (답 변)
- 위원님께서 지적하신 대로 외국인력정책심의위원회의 효율적인 운영을 위해서는
 - 외국인력 제도와 관련한 노·사·정·공으로 구성된 외국인력고용심의위원회를 노동부에 두고 실무적인 사항을 사전에 심의하도록 하는 것이 바람직

(질 의)

11. 내국인 구인 노력이 형식화되지 않도록 직업안정기관에게 부족인력확인서 발급 이전에 내국인 구인신청한 사업주들에게 적절한 상담과 지원 제공, 내국인 우선 알선 등 적극적인 직업소개 규정이 첨부되어야 한다고 하시면서, 이에 대한 장관의 견해를 물으셨음

- (답 변)
- 위원님의 의견에 전적으로 공감함
 - 사업주의 내국인 구인 노력이 형식화되지 않도록
 - 직업안정기관의 취업알선을 정당한 이유 없이 일정 횟수(예 : 2~3회) 이상 거부하는 사업주에 대해서는 부족인력확인서를 발급하지 않고
 - 직업안정기관의 장에게 적극적인 상담 지원

등 의무 규정을 첨부하여야 할 것임

(질 의)

12. 외국인의 구직신청·도입절차는 고용허가제의 핵심적 내용이고, 외국인 근로자의 권리사항이라는 점에서 법률로 규정하는 것이 타당하다고 지적하시면서, 노동부의 구체적인 안을 물으셨음

- (답 변)
- 송출비리 및 이로 인한 불법체류를 방지하기 위해서는 외국인 근로자 도입절차의 투명성·공정성 확보 필요
 - 이에 따라 국가 간 양해각서(MOU) 체결 근거 등을 법률에 규정하는 것이 바람직함
 - 고용허가제 도입 시에는 외국인 구직자 모집·선정과정에서 민간중개기관을 완전히 배제하고, 우리 측·송출국 모두 정부 또는 공공기관이 담당하도록 하여 도입절차의 투명성을 제고하는데 역점을 둘 예정
 - 이를 위한 주요한 내용은
 - 우선 송출비리를 방지할 수 있는 모집절차를 수용하는 국가와 MOU를 체결하고 정기적으로 갱신여부 결정
 - 외국인 구직자 모집 시 신문광고 등을 활용하고 객관적인 요건(한국어 수준, 기능자격, 학력 등)을 지표로 외국인 구직자 명부 작성
 - 송출기관에 부여되었던 외국인력 선발권을 내국인 구인 노력 의무 등을 이행한 사업주에게 부여하고 외국인 구직자 명부에서 적격자를 선정토록 하는 것임

(질 의)

13. 정주화 문제 발생 우려 등을 감안 제도초기에는 취업기간을 최장 3년으로 운영하되 향후 추이를 보아가며 신축적으로 기간을 조정하는 것이 타당하다고 지적하시면서 이에 대한 장관의 견해를 물으셨음

- (답 변)
- 위원님께서 말씀하신 바와 같이 우선은 장기체류로 인한 정주화 우려를 고려하여 3년으로 취업기간 상한을 설정하고
 - 추후 불법 체류자 추이 등을 보아가며 취업기간의 조정문제를 검토하는 것이 바람직
 - 다만 이 경우에도 독일은 취업기간을 5년으로 설정하고 가족초청을 인정하여 정주화 문

제가 발생하였음을 유념할 필요가 있다고 생각함

(질 의)

14. 법안에서는 사업장 이동 사유를 대통령령에 위임하고 있으나 이 부분은 외국인 근로자의 인권보장 등과 밀접한 관련이 있기 때문에 법률로 규정하는 것이 타당하다고 하시면서 노동부가 작성한 안이 있는지를 물으셨음

(답 변)

- 사업장 이동의 사유를 구체적으로 명시한 안이 있음
- 구체적인 사업장 이동 사유는 다음과 같음
 - ▲ 사용자가 입국 전에 계약한 임금 및 근로조건 등을 위반하는 경우
 - ▲ 사용자의 임금체불 기타 노동관계법의 중요 규정의 위반 등으로 고용계약의 유지가 어렵다고 인정되는 경우
 - ▲ 사용자가 고용계약기간 중 고용계약을 해지하고자 하거나 또는 고용계약의 갱신을 거절하고자 하는 경우
 - ▲ 휴업·폐업 기타 외국인 근로자의 책임이 아닌 사유로 당해 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
 - ▲ 사용자에게 외국인 근로자 고용에 대한 취소가 행해진 경우
 - ▲ 그 밖에 대통령령이 정한 사유가 발생한 경우

(질 의)

15. 노동부가 제시한 사업장 이동 사유에 성희롱, 종교의 자유침해 등 기본권 침해, 폭력, 동종직종의 다른 사업장과의 현저한 임금 및 근로조건의 격차 등의 경우에도 사업장 이동이 주어져야 한다고 지적하시면서 이에 대한 장관의 견해를 물으셨음

(답 변)

- 위원님께서 지적하신 대로 성희롱, 종교의 자유침해 등 기본권 침해, 폭력의 경우에는 사업장을 이동할 수 있도록 해야 한다고 생각함
 - 이러한 사유는 정부가 작성한 안의 “노동관계법의 위반 등으로 고용계약의 유지가 어렵다고 인정되는 경우”에 대부분 해당될 것임
- 다만 동종직종의 다른 사업장과의 현저한 임금 및 근로조건의 격차의 경우에도 사업장 이동을

허용하면

- 사실상 자유로운 사업장 이동을 허용하게 되어 내국인 고용을 침해하고 외국인력 관리도 제대로 이루어지지 못하는 등의 부작용이 우려됨
- 이러한 점을 고려해 사업주가 임금 등 근로조건을 명확히 제시한 후 외국인근로자가 이를 수용하고 근로계약을 체결한 뒤 입국토록 하며
 - 입국 전에 제시된 근로조건을 사업주가 위반하는 경우에 사업장이동을 허용하면 외국인 근로자의 권익이 충분히 보장될 수 있을 것으로 생각함

(질 의)

16. 고용허가제 도입과 동시에 기존의 산업연수생들을 체류자격 만료일까지만 체류하도록 할 것이 아니라 이 법에 의한 절차에 따라 취업할 수 있도록 부칙이 보완되어야 한다고 하시면서, 이에 대한 장관의 견해를 물으셨음

(답 변)

- 위원님이 지적하신 바와 같이 고용허가제 도입 시 기존 산업연수생을 고용허가제 절차에 따라 취업하도록 하는 방안이 검토될 수도 있으나
 - 기존에 산업연수생 제도를 운영하는 연수추천단체 및 송출기관 등에 미칠 영향이 매우 크다는 점을 고려하여 신중한 검토가 필요하다고 사료됨
- 2003년 3월 29일 정부가 확정·발표한 『외국인력제도 개선방안』에서는
 - 산업연수생의 경우 불법 체류자와의 형평성 유지차원에서 3년간 기존 체류자격으로 합법 근무 후 2년 범위 내에서 고용허가제에 의한 취업을 허용하도록 되어 있음

(朴赫圭 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 외국인력의 활용측면에서 고용허가제가 현행 연수취업제와 어떤 차이가 있는지 물으셨음

(답 변)

- 우리나라 중소기업의 현실적인 외국인 근로자 수요에 비해 합법적인 공급체계의 부재로 불법 체류자가 양산되는 상황에서
 - 외국인력 전체의 80%는 불법 체류자가 차지하고 있고
 - 산업연수생의 경우 연수생을 근로자로 활용하

는 편법으로 인해 지속적인 비난의 대상이 되어 온 것이 사실임

- 고용허가제 도입 시에도 내국인 고용기회의 보호와 인력수급을 감안하여 도입업종, 규모 등을 제한적으로 운영할 것이기는 하나
 - 합법적인 취업의 길이 확보됨에 따라 현재 불법 체류자 일부가 합법적인 신분으로 전환되고 합법적인 외국인근로자 공급이 이루어 질 것이며
 - 이에 따라 합법체류 외국인 근로자수는 현재의 불법체류자 비율을 상회하게 되어 중소기업의 입장에서든 현재보다 안정적인 상태에서 외국인 사용이 가능해짐
- 특히, 고용허가제하에서는 외국인 근로자의 선정·도입을 정부·공공기관이 관장함으로써 투명성·책임성·공정성을 제고하고
 - 사업주와 외국인이 구인·구직절차를 통해 자율적으로 근로계약을 체결하고 사업주는 기능수준·한국어능력 등을 고려 적격의 외국인 근로자를 직접 선정할 수 있으며
 - 외국인은 사전에 사업장·근로조건 등을 충분히 아는 상태에서 입국·취업 가능
 - ※ 연수취업제의 경우 산업연수생의 선정·도입은 민간기관의 계약에 의해 이루어지고 송출기관 등이 독점적으로 운영함에 따라 송출비리, 사업장 이탈 등의 문제점이 지속적으로 발생
 - ※ 연수취업제는 산업연수생 때 근무한 업체에 근무하는 것을 원칙으로 하는 바, 산업연수생제도는 사업체에 배정하는 시스템으로 운영되므로 사업주는 적격의 외국인력을 선정할 수 없으며 연수생은 저임금을 받게 되어 사업장 이탈 유인이 큼
- 또한 고용허가제하에서는 내국인 구인노력(1개월)에도 인력을 채용하지 못한 경우에만 외국인을 고용할 수 있어 내국인 고용기회를 보호
 - ※ 연수취업제의 경우 공단입주 기업, 유망 중소기업 등의 기준에 의해 사업체를 선정하여 인력 부족이 심한 영세기업의 경우 연수생을 배정 받지 못해 불법 체류자 활용

(질 의)
2. 외국인력의 실수요자인 중소기업에 고용허가제 도입내용 등을 적극 홍보하여 객관적인 여론이 조성된 뒤 정책이 결정되어야 한다고 보는데 이에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

- 정부의 공식적인 입장 표명이 3월 말에 이루어짐에 따라 대국민 홍보가 미흡했던 점은 유감스럽게 생각하며,
 - 최근에 홍보자료 배포, TV·라디오 등 적극적인 언론활용, 지역별 사업주 설명회 개최 등 공감대 형성을 위해 노력하고 있으며
 - 상당부분 가시적 성과가 나타나고 있는 것으로 조사되고 있음
 - ※ MBC 라디오 고용허가제 여론조사 결과(2003년 4월 8일~9944명 대상) : 찬성 58.5%, 반대 37.7%
 - ※ 서울·경인지역 소기업주들이 산업연수생 제도의 폐지, 고용허가제 도입 촉구를 위한 기자회견 실시(2003년 4월 14일)
- 향후 지속적인 홍보 및 공감대 형성 노력을 통해 고용허가제 도입의 이점을 널리 알려 사업주의 이해와 지지를 얻도록 하겠음

(질 의)
3. 고용허가제를 추진하면서 송출국의 현실을 파악한 적이 있는지 물으셨음

(답 변)

- 현재 산업연수생 송출국가는 네팔, 미얀마, 방글라데시 등 17개국이며
 - 국가별로 1~9개의 송출기관이 지정되어 2002년 6월 현재 총 46개의 송출기관이 있는 것으로 파악됨
 - ※ 송출국가 : 네팔, 몽골, 미얀마, 방글라데시, 베트남, 중국, 스리랑카, 우즈베키스탄, 이란, 인도네시아, 카자흐스탄, 태국, 파키스탄, 필리핀, 키르기스스탄, 캄보디아, 우크라이나

〈국가별 송출기관 현황〉

국가	송출기관수	국가	송출기관수
네 팔	1	이 란	1
몽 골	1	인도네시아	8
미얀마	1	중 국	9
방글라데시	4	카자흐스탄	1
베트남	8	태 국	1
스리랑카	2	파키스탄	1
우즈베키스탄	1	필리핀	5

(질 의)

4. 국가간에 MOU를 체결하여 정부가 외국인 근로자를 선발하고 송출한다고 해서 송출비리 문제가 해결될 것인지 이에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

○현재 송출비리가 발생하고 있는 근본적인 이유는 산업연수생의 선정·도입이 민간에 의해 이루어지며, 송출기관이 독점적인 권한을 행사하기 때문

※현재 산업연수생은 1인당 평균 3000~7266 달러의 송출비용을 지불하고 있음 (국가인권위원회 실태조사, 2002년 12월)

○고용허가제가 도입되면 외국인력 선발절차의 투명성·국내 도입 외국인력의 질을 담보하기 위하여 국가간에 MOU 체결을 할 것임

- 우선, 송출비리 방지를 담보할 수 있는 모집 절차, 외국인 구직자 명부 작성의 기본적 사항을 수용하는 국가와 양해각서를 체결하고
- 유효기간 설정을 통해 정기적 갱신(2~3년)을 행하게 되며
- 송출비리 발생, 불법체류율, 사업주 선호 등을 감안하여 정원조정 및 MOU 갱신을 결정할 수 있는 규정 삽입 예정

○이외에도 한국어 시험성적, 기능 수준 등 객관적 지표에 의해 외국인 구직자를 선발하며,

- 기업이 직접 외국인근로자를 선정하므로 비리발생 소지가 현저하게 줄어들 것으로 판단됨

(질 의)

5. 현행 산업연수생 제도하에서 송출기관 지정 절차가 어떻게 진행되고 있는지 알고 계신지 물으셨음

(답 변)

○현행 산업연수생 제도하에서는 중소기업청장이 외국인산업인력정책심의회에 송출국가 지정안을 제출하고 정책심의회의 심의를 거쳐 송출국가를 지정

○송출국가가 지정되면 중기협중앙회장은 송출기관의 선정을 송출국가에 의뢰하고

- 해당 송출국가가 선정한 송출기관이 송출국가로부터 해외인력 송출허가를 받은 자인지, 최근 3년간의 해외인력 송출실적이 있는 자인지, 적정 교육시설 및 교육인원을 확보한 자

인지 여부를 판단하여 선정 여부를 결정하며
- 송출기관이 선정된 경우 당해 송출기관과 인력도입에 관한 계약을 체결

○송출기관 소속 연수생·연수취업자의 이탈률이 100분의 50을 초과할 때, 연수생 입국 지연, 송출 수수료 과다징수 등의 경우에는 송출기관과의 연수협력계약을 해지

(질 의)

6. 현행 산업연수생 제도도 송출기관 선정에 있어서 발생할 수 있는 제 문제를 차단하기 위해 송출기관 선정국가간의 사업으로 진행되고 있다는 사실을 알고 있는지 물으셨음

(답 변)

○앞서 말씀드린 바와 같이, 현행 산업연수생 제도하에서 송출기관의 선정은 송출국가가 하고 있지만,

- 송출기관 선정이 통보되면 중기협중앙회장 등 사업주단체의 장이 송출기관과 인력도입에 대한 계약을 체결

○따라서, 송출기관은 송출국가와 민간단체인 사업주단체간의 계약 체결로 이루어지고 있는 것임

○민간 사업주단체의 한계로 인해 송출국가의 송출기관 관리·감독이 제대로 이루어지지 못하고 있고

- 사업주단체의 일부 직원들이 배임혐의로 구속되는 등 비리의 온상이라는 비판을 받음

○송출기관 소속 연수생·연수취업자의 이탈율이 100분의 50을 초과, 송출수수료 과다징수 시에는 송출기관과 연수협력계약을 해지해야 함에도 불구하고 실제 해지사례는 거의 없는 것으로 파악

※ 현재 산업연수생 이탈률이 8만 5000명 중 53천명으로 62.4%에 이름

(질 의)

7. 고용허가제를 도입하면 현재 29만 명의 불법체류자 중 3년 미만자를 제외하고 모두 출국할 것이라고 장담할 수 있는지, 가족동반금지 명분이 없다는 법무부의 의견에 대한 노동부장관의 견해를 물으셨음

(답 변)

○고용허가제 도입에 따른 불법 체류자 처리에 관한 정부 합의안은 2003년 3월 말 기준으로 체류

기간이 3년 미만인 불법 체류자는 2년 동안 국내에서 합법적으로 취업활동을 할 수 있도록 하고

- 체류기간이 3년 이상인 자는 전원 출국을 원칙으로 하되 이중 체류기간이 4년 미만인 자 중 취업확인서를 발급받은 자의 경우 간편한 입국 절차에 따라 재입국을 가능토록 하고 있음

○다만, 4년 이상자의 경우 자진 출국 시 범칙금을 면제하고 재입국 시에도 차별을 두지 않도록 하여 자진출국을 유도할 계획이며

- 고용허가제가 도입과 함께 관계부처 합동으로 불법 체류자에 대한 엄중한 단속을 통해 불법체류자 근절을 도모할 계획

○가족동반금지와 관련하여는 현재 출입국관리법상 단순기능인력 도입제도가 없어 단순기능인력 가족동반의 명시적 규정이 없으며

- 고용허가제 도입 시 외국인 근로자의 취업기간이 단기간(3년)임을 감안하여 관계부처와 협의, 출입국관리법에 가족동반을 금지하는 규정을 명시할 예정임

(질 의)
8. 고용허가제가 도입되면 외국인 근로자가 노동 3권을 적극 행사하여 임금인상 등을 주장할 가능성에 대해 물으셨음

(답 변)

○현재의 연수취업자도 노동3권이 보장되고 있으나 외국인 분류사례는 없음

○아울러 고용허가제하에서 외국인 근로자가 불법 행위를 하면 강제퇴거, 입국금지 될 수 있으며,
- 근로계약을 1년마다 갱신하는 상황에서 무노동무임금을 감수하면서 분류를 일으켜 임금인상, 체류기간 연장 등을 주장할 가능성은 낮음

○고용허가제를 도입하고 있는 대만·싱가폴 뿐만 아니라 노동허가제를 도입한 유럽 등에서도 외국인 근로자들이 노사분규를 일으킨 사례는 찾아보기 어려움

○오히려 불법취업 외국인은 그대로 둘 경우, 신분상 약점을 이용한 인권침해 문제가 발생하는 빈도가 높으며,

- 이로 인해 노동법상의 단체행동이 아닌 국내 인권단체와 연계한 집단행동이 발생할 위험이 더 클 것으로 판단됨

(질 의)
9. 고용허가제가 도입되면 임금인상으로 중소기업의 경쟁력이 악화될 수 있는데 이에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

○기본적으로 임금은 외국인력에 대한 수요와 공급, 도입규모 및 생산성 등 시장원리에 따라 결정되고

- 결국 기업이 지불하는 것인 바, 기업이 외국인근로자와 입국 전에 미리 근로계약을 체결하므로 교섭력에서 우월한 지위에 있음

※ 대만의 경우도 내국인 대비 외국인 근로자의 기본급이 제조업 87%, 건설업 65%인 점을 볼 때 생산성에 따라 임금이 결정되는 경향

※ 오히려 고용허가제를 도입하고 있는 대만, 싱가포르의 경우에는 내·외국인 근로간의 임금차액에 대한 고용부담금(levy) 부과

<외국인 근로자 임금결정 과정 : 예시>

<1> 외국인 취업희망자가 자기 정부에 한국 취업신청을 할 때, 임금제시

<2> 기업은 내국인근로자 구인노력을 할 때 제시한 임금수준과는 별도로 외국인 구인 시 임금을 제시

<3> 직업상담원이 기업과 외국인 취업희망자간에 구인·구직 match를 시킬 때, 기업이 제시한 임금 등 근로조건을 감안하여 외국인구직자 추천

○특히 합법적·정상적인 취업경로가 제공되고, 투명한 선정·모집절차로 송출비리가 근절되며, 불법취업에 대한 강력한 단속 등이 실시됨에 따라 ①외국인근로자의 기대임금수준 저하 ②불법취업 메리트 감소 등으로 임금수준 저하가 가능

○현재 산업연수생의 임금은 송출비리에 따른 연수생 부담·불법취업 등의 영향으로 이미 내국인의 81% 수준이며, 불법취업자의 임금은 내국인과 같은 수준에 도달

○고용허가제 도입 시 외국인 근로자의 인건비는 현재의 연수취업자 수준으로 결정될 가능성이 높음

- 산업연수 제도하에서 운영되는 연수취업자도 퇴직금·연월차수당 등이 적용되므로 고용허가제 도입 시에도 임금은 산업연수생 제도와

비슷한 수준에서 결정될 것임

※ 중소기업연구원의 외국인력 월급여총액 결과조사 (2002년 12월)

산업연수생	연수취업자	불법취업자	내국인근로자
936천 원	998천 원	1,152천 원	1,150천 원

- 따라서 고용허가제 도입되어 연수취업자 수준으로 임금이 형성될 경우 전체 중소기업 차원에서는 인건비가 오히려 줄어들 수 있음

※ 연수생 사용업체 7300개, 불법 체류자 고용업체 16만 개

(徐秉洙 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)
 1. 노동조합의 쟁의권이 성실교섭 이후에 최후 수단으로 행사되어야 한다는 점을 강조하시고, 노동조합에 책임 없는 사유로 교섭미진 상태에 이르게 된 경우 행정지도를 지양하도록 한 노동위원회 업무지침이 제대로 운용된다면 굳이 법률을 개정하지 않아도 될 것이라고 지적하시면서 이에 대한 입장을 물으셨음

(답 변)

- 위원님의 견해에 동의함
 - 앞으로도 노동위원회의 조정절차 진행과정에서 사측의 불성실한 교섭으로 인하여 노조가 부당하게 쟁의권을 침해당하지 않도록 노력하겠음
- 또한 조만간 구성될 “노사관계선진화기획단”에서 노동쟁의 및 분쟁조정절차 전반에 대하여 제도개선 방안을 심도 있게 검토해 나갈 예정이므로
 - 이번 개정안을 서둘러 처리하기 보다는 노조법 전반에 대한 제도개선 시기에 함께 검토하기를 희망함

(질 의)
 2. 보험료 부과기준이 되는 기준임금을 어떻게 책정할 것인지 시행령에서 검토하고 있는 방안을 물으셨음

(답 변)

- 현재 제정 중인 통합징수법안에서 기준임금의 책정은 사업의 규모, 임금수준 등을 고려하여 노동부장관이 정하도록 하고 있음
- 기준임금은 한국노동연구원의 연구용역을 통해 산정하여

- 노·사·공익위원으로 구성된 고용보험전문위원회(위원장 노동부차관)의 심의를 거쳐 결정·고시할 계획임

(질 의)
 3. 보험사무대행기관의 인가대상에 개인까지 포함할 경우 전문성 및 신뢰성이 저하될 우려가 있다고 지적하시면서 이에 대한 대책을 물으셨음

(답 변)

- 위원님께서 우려하시는 바와 같이 개인이 인가대상에 포함될 경우에 전문성과 신뢰성이 저하될 가능성이 있으므로
 - 개인에게 허용하더라도 노무관리, 기업과 관련한 업무를 수행하는 자로서 자격증을 소지하고 관련기관에 등록하여 사무실을 개소하고 일정기간 업무를 수행하고 있는 경우에만 보험사무업무를 대행할 수 있도록 자격기준을 엄격히 제한하여 시행령에 반영할 계획임
 - ※ 예 : 공인노무사, 세무사, 회계사, 변호사, 법무사 등
- 아울러 대행기관에 대해서는 수시로 지도점검하여 부실하게 업무를 처리할 경우 인가취소, 지원금 지급제한 등의 조치를 취할 수 있도록 시행령에 반영하여 대행업무의 전문성과 신뢰성이 확보될 수 있도록 최선을 다하겠습니다

(질 의)
 4. 보험사무대행기관 위탁대상 사업주의 범위를 100인 미만에서 50인 미만으로 축소할 필요가 있다고 하시면서 그에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

- 위원님 말씀에 전적으로 동의함
 - 보험사무대행기관이 중소기업장의 보험사무를 대행 처리부담을 덜어줄 수 있도록 하기 위해
 - 위탁대상은 기존의 위탁대상 규모가 산재보험은 300인 미만, 고용보험은 100인 미만이었던 점을 고려하여 300인 미만 사업장으로 통일하고,
 - 징수비용교부금은 현재 100인 미만 업체에 지급하고 있으나
 - ※ 현재 징수비용교부금은 납부율이 80%이상인 경우로서 위탁사업장 규모에 따라 납부금액의 1~5% 지급
 - 50~100인 사업장은 대부분 인사·노무담당자가 있으므로 스스로 처리할 능력이 있다

고 보여지므로 대행기관은 노무담당자도 들 수 없는 영세·소규모 사업장을 담당하도록 하고, 지원금의 수준을 상향조정함으로써 근로복지공단의 관리가 사실상 미치지 힘든 50인 미만 사업장의 보험가입을 촉진하고자 함

(질 의)

5. 2003년도 근로복지공단 정보시스템실을 예산 17억이면 충분한 지와 현재까지의 진행정도와 앞으로의 계획을 물으셨음

(답 변)

- 근로복지공단 정보시스템실 예산 17억 원은 통합징수법 시행을 위한 전산개발(S/W구입 포함)을 위한 예산으로 적정한 것으로 판단됨
 - 다만 전산개발을 하려면 통합징수법안이 국회통과되고 시행령안이 확정되어야 하나 아직 법안이 통과되지 않아 관련 절차를 진행하지 못하고 있음

(질 의)

6. 최저임금수준을 전체근로자 임금평균의 50% 이상으로 정할 경우 문제점을 지적하신 것에 대해
7. 18세미만 연소 근로자 최저임금 10% 감액규정 삭제가 필요하다는 견해에 대해
8. 최저임금 적용시기 변경(현행유지가 바람직) 견해에 대해
9. 공익위원 선출방식은 『노동부장관 추천, 노사단체 위원이 교차삭제』하는 방안에 대해
10. 최저임금법시행령제2조(적용 범위) 개정을 요구하신 것에 대해

(답 변)

- 위원님께서 지적하신 바와 같이 규모별, 업종별 임금격차가 큰 현실에서 근로자 평균임금 50% 이상 일률적으로 최저임금액을 규정할 경우 업종별 형평성 문제와 최저임금이 일시적으로 대폭 인상함에 따른 경제부담이 될 것이 우려됨
- 연소 근로자의 감액적용 폐지는 장애인과 양성훈련자 적용제외, 수습 근로자에 대한 3개월간 적용제외 문제와 함께 실태조사를 하여 제도의 타당성과 합리적 개선방안을 종합적으로 검토할 계획임
- 최저임금 적용시기 문제는 1993년 법개정 시 최저임금 상승률이 익년도 임금교섭의 선행지도와 같은 영향을 미치고, 또한 최저임금 인상 후

에 단체교섭에 의한 임금인상과 합하여 이중의 임금인상이 이루어지는 문제가 발생됨

- 공익위원의 선출방식 개선은 중립성 확보와 노사단체의 의견 반영이 조화될 수 있는 방안을 찾도록 노력하겠음
- 위원님께서 지적하신 최저임금 적용범위(시행령 제2조)는 최저임금제도 개선 시 함께 개정할 계획임

(질 의)

11. 국가기술자격법 개정안의 관계부처 협의여부에 대해 물으셨음

(답 변)

- 우리 부에서는 위원님께서 지적하신 대로 산업현장의 수요와 직무내용을 반영할 수 있는 국가기술자격 제도를 운영하기 위하여 국가기술자격법 개정안을 마련하여 관계부처 협의 중임

(질 의)

12. 국가기술자격법 개정이 늦추어질 경우 발생할 업무수행 어려움에 대한 노동부의 대책에 대해 물으셨음

(답 변)

- 우리 부는 작년 국가기술자격법 제12조 위헌결정 이후 바로 관계부처 및 지방노동사무소에 ‘위헌결정관련 처리지침’(2002년 7월 19일)을 시달하여 위헌으로 인한 행정상 공백의 문제를 해결하여 왔음
 - 그 내용은 자격정지처분은 하지 못하는 대신, 국가기술자격법 제18조에 의한 징역 또는 벌금형, 건축법 등 개별법령상의 형사처벌 규정 등을 적용하여 정지처분으로 규제하고자 하는 자격증 대여행위 등에 대처하도록 하는 것이었음
- 이 처리지침으로 인해 개별현장에서 큰 문제 없이 업무를 처리하고 있는 등 업무수행에는 어려움이 없으며,
 - 현재 추진 중인 국가기술자격법 개정안을 최대한 빠른 시일 내에 추진하여 행정상 공백을 최소화하도록 하겠음

(吳世勳 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 보험사무대행기관을 보다 효율적으로 관리·감독할 수 있는 방안을 시행령 제정 시 반영하는 한편, 개인의 인가대상 포함과 관련하여 제

도의 내실화와 활성화를 동시에 충족시킬 수 있는 합리적 기준을 마련하여 주시기 바람

(답 변)

- 보험사무대행기관에 대해서는 위원님께서 지적하신 내용을 토대로 근로복지공단과 실태조사를 하여 개선방안을 마련하고, 지도점검·인가 취소·지원금 지급제한 등의 조치를 취할 수 있도록 시행령을 제정할 때 반영하여 대행기관 업무처리의 부실을 방지하도록 하겠음
- 위원님께서 우려하시는 바와 같이 개인이 인가 대상에 포함될 경우에도 전문성과 신뢰성이 저하되지 않도록 하기 위해
 - 노무관리 등과 관련하여 공인노무사, 세무사, 변호사 등 자격증을 소지하고 관련기관에 등록하여 일정기간 동안 노무관련 업무를 수행하고 있는 자에 한하여 보험사무업무를 대행할 수 있도록 자격기준을 엄격히 제한하여 시행령에 반영할 계획임

(全在姬 위원 질의에 대한 답변)

(질 의)

1. 노동부의 입장이 고용허가제와 산업연수생 제도의 병행 실시인지 산업연수생 제도의 폐지인지 명확히 하고 당정협의를 통해 병행 실시로 방향을 잡을 경우 이에 대한 입장을 물으셨음

(답 변)

- 현재와 같이 연수생을 근로자로 편법 활용하고 있는 상황에서 당연히 산업연수생 제도는 폐지되어야 하고
 - 고용허가제가 전면 도입되어야 한다는 입장에는 변함이 없음
- 추후 여·야간 협의를 통해 산업연수생 제도의 병행 실시 제안이 있는 경우 이를 검토할 수 있을 것임

(질 의)

2. 노동부는 지난해 고용허가제와 산업연수생 제도를 병행 실시한다는 입장이었는데 연수생 제도 폐지, 고용허가제 도입으로 입장을 변경한 이유에 대하여 물으셨음

(답 변)

- 2002년도 우리 부의 고용허가제와 산업연수생 제도의 병행 실시 방침은
 - 산업연수생 제도를 순수한 연수생 제도로 전

- 환한다는 전제하에서 검토한 것임
- 작년 12월부터 정부는 수차례 외국인력 제도 개선 논의를 거쳤으나
 - 기존의 산업연수생 제도로는 현 상황의 개선이 불가능하다는 결론에 도달하고 고용허가제를 도입한다는 방침을 확정

(질 의)

3~4. 정부는 그간 내놓았던 외국인력 제도의 장단점 및 효과를 분석하여 그 결과를 국민들에게 먼저 보여주는 것이 선행되어야 한다고 생각하지 않는지 물으셨음

(답 변)

- 정부는 2001년 말부터 불법 체류자 출국유예, 산업연수생 제도의 개선 등을 통한 수차례 외국인력 제도 개선을 시도하였으나
 - 현행 제도로서는 불법체류, 인권침해로 인한 장기적인 사회비용이 더욱 증가할 뿐 아니라 제조업 등의 인력부족 문제의 해결도 어렵고
 - 특히, 산업연수생 제도의 경우 연수생을 근로자로 활용하는 표리부동한 제도로서 더 이상 유지하기 어렵다는 결론에 도달
- 다만 정부의 공식적인 입장 표명이 3월 말에 이루어짐으로써 기존 산업연수생 제도 폐지 및 고용허가제의 유용성에 대한 대국민 홍보가 미흡했던 점은 유감스럽게 생각하며,
 - 최근에 홍보자료 배포, TV·라디오 등 적극적인 언론활용, 지역별 사업주 설명회 개최 등 공감대 형성을 위해 노력하고 있음

(질 의)

5. 노동부가 추진한 취업관리제가 제대로 운영되지 않고 있다는 것은 그만큼 외국인력의 도입이나 활용방안에 대한 전반적인 검토가 부족했기 때문이라고 지적하시면서 고용허가제의 경우도 마찬가지로 아닌지에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

- 취업허가제는 다음과 같은 내재적 한계로 인해 추진실적이 높지 못한 상황
 - ※ 2003년 4월 10일 현재 구직자 237명, 구인자 125명, 계약체결 25건
- ① 재외공관에서 불법체류 우려 등을 감안 비자 발급을 엄격하게 수행하여 입국자가 많지 못한 상황
- ② 방문동거(F-1-4) 사증발급대상자 국내 친·

인척의 초정자로 한정하고 있음

- 연령의 40세 이상으로 하여 사실상 취업이 어려운 50세 이상이 대부분 입국

③ 취업관리제 허용업종도 음식점·청소 등 7개 서비스업종으로 한정

- 이 분야에 불법체류자가 많아서(작년 5월 현재 11만 명)사업주들이 취업관리제를 통하지 않고 불법체류자를 우선 고용하고 있는 상황

※ 법무부·노동부는 이러한 제도적 한계를 보완하기 위해 업종·대상확대 등을 논의 중에 있음

○반면 고용허가제는 취업관리제와 달리 취업허용 대상 및 업종이 광범위하며

- 아울러 고용허가제가 도입되면 불법 체류자에 대한 단속이 보다 체계적이고 강도 높게 이루어지므로

- 중소기업의 인력난을 해결하고자 하는 본래의 목적달성에 기여할 것으로 판단됨

○현재 고용허가제 세부실시방안에 대한 심도 있는 검토가 진행 중이며 추후 설명 드리는 기회를 갖도록 하겠음

(질 의)

6. 합법적 취업통로를 개방한다고 해서 불법 체류자가 급격히 줄어들 것이라고 확신할 수 없다고 지적하시면서 외국인력 제도와 별개로 불법 체류자 문제에 대한 확고한 정부정책이 있어야 하는 것이 아닌지 물으셨음

(답 변)

○위원님께서 지적하신 대로 고용허가제 제도와는 별개로 불법 체류자에 대한 정부의 확고한 의지가 있어야 한다는데 공감함

○다만 합법적인 취업의 길이 열리므로 불법체류 유인은 상당부분 감소할 것이며

- 체계적인 외국인 근로자 관리체계 구축 및 지속적인 단속의 실시로 불법체류율은 현재의 80% 수준에 비해서는 훨씬 낮아질 것임.

※ 고용허가제를 도입하고 있는 대만, 싱가포르, 독일 등의 불법체류율도 7% 이하를 유지하고 있음

○불법 체류자 문제의 해결을 위해서는 합법적 외국인력 제도 도입이 필수적이므로 불법 체류자 문제를 외국인력 제도와 별개로 논의하기 어려운 점이 있음

(질 의)

7. 노동부는 작년 7월에 발표한 산업연수생 제도 관리·운영체제 개선 중 ‘산업연수생 선발·도입·배정상의 부정, 비리의 최소화’를 위해 컴퓨터 추첨 선발 및 연수생 관리기관에 대한 정기감사 등’의 방침을 발표한 바, 이 대책의 실효성을 물으셨음

(답 변)

○작년 7월 발표한 산업연수생 제도 관리·운영체제 개선방안에도 불구하고

- 연수생 관리기관에 대한 소관부처의 정기감사는 점검형식으로 이뤄진 것으로 파악되었고
- 컴퓨터 추첨에 의한 연수생 선발은 이미 실시되고 있으나 아직은 시행기간이 얼마되지 않아 평가가 어려운 상황이며

- 선발·도입·배정상 부정 문제의 개선도 이루어지지 않고 있음

○이에 따라 기존의 산업연수생 제도로는 현 상황의 개선이 불가능하다는 결론에 도달하고 고용허가제를 도입에 대한 정부 입장을 확정·발표하게 된 것임

(질 의)

8. 한국어시험이 시범실시해 본 결과 상당한 부작용으로 인해 취소되었던 사례가 있었음을 지적하면서 그에 대한 대책을 물으셨음

(답 변)

○한국어시험이 우즈베키스탄과 베트남에서 시범 실시된 결과,

- 현지교통, 시험장소 확보, 시험준비 비용, 감독관 모집 등 여러 가지 한계점이 노정된 것은 사실임

○고용허가제 도입 시 한국어 시험을 외국인 근로자 선발 기준의 하나로 고려될 수는 있겠으나 한국어시험을 전면적으로 확대하여 실시하는 것은 외교적 갈등 및 반한 감정 초래, 송출비용 증가 등의 문제점을 초래할 가능성이 있으므로

- 우선 한국어 시험 실시 인프라 구축, 외국국적동포와의 형평성 등을 고려하여 구체적 활용방안을 검토해 나가겠음

(질 의)

9. 정부는 그간 산업연수생 제도의 개선 및 불법 체류자 단속의지를 몇 차례 발표했으나 별로 성과가 없었으며 따라서 이번 고용허가제 도입 또한 국민들의 신뢰를 얻을 수 없을 것이라고 지

적하시면서 이에 대한 견해를 물으셨음

(답 변)

- 정부는 2001년 말부터 산업연수생 제도의 개선 등을 통한 수차례 외국인력제도개선을 시도하였으나
 - 현행 제도로서는 불법체류, 인권침해로 인한 장기적인 사회비용이 더욱 증가할 뿐 아니라 제조업 등의 인력부족 문제의 해결도 어렵다는 결론에 도달
- 또한 불법 체류자 단속에 대한 강력한 단속의지도 수차례 표명했으나
 - 현재 단순기능 인력의 합법적 취업제도가 없고 불법 체류자가 전체 외국인력의 80%를 차지하고 있는 상황에서 중소기업의 인력난을 고려할 때 불법 체류자를 일시에 출국시키는 것은 현실적으로 어렵다는 결론에 도달
- 이에 정부는 작년 12월부터 여러 차례 논의를 통해
 - 많은 문제점을 야기하고 있는 산업연수생 제도를 폐지하고 고용허가제를 도입한다는 방침을 확정·발표(2003년 3월 29일)
- 향후 고용허가제가 조기 도입되어 정착될 수 있도록 위원님의 적극적인 협조를 부탁드립니다

(질 의)

10. 우리나라 최저임금의 적정 영향률에 대해 물으셨음

(답 변)

- 우리나라는 최저임금 영향률 산정 시 관련 기초 통계자료 부족으로 상용근로자 기준으로만 산출하였으며, 연도별 영향률을 보면 1994년 이후 2% 수준을 유지하고 있음
- 그동안 학계·노동단체 등에서 우리나라의 최저임금 영향률이 다른 나라에 비해 낮다고 평가를 한 것은 상용근로자 기준으로 산정하였기 때문인 것으로 판단됨
 - 2002년도 상용근로자 기준 영향률은 2.9%이나, 처음으로 통계청의 『경제활동인구 부가조사』 원자료를 활용하여 일용·임시근로자를 포함한 전체근로자 기준으로 산정한 영향률은 6.4%로 나타남
- OECD 주요국가의 경우 최저임금 영향률을 보면 멕시코 17.6%, 프랑스 11.0%, 미국 5.1%, 포르투갈 4.7%, 폴란드 4.5%, 헝가리 3.8% 네덜란

드 3.7%임을 볼 때 우리나라가 낮은 수준이라고 보기 어려움

※ Employment outlook, 1998년호

- 최저임금 영향률은 노동시장에 미칠 수 있는 과급효과, 1인당 국민소득, 사회복지 제도의 발달 수준 등에 따라 나라마다 차이가 있을 수밖에 없음
 - 우리나라 영향률의 적정수준에 대해서는 학계·전문가 등과 함께 연구·검토하겠습니다

(질 의)

11. 1993년도 최저임금 적용기간 변경에 따른 사유가 해소되었는지에 대해 물으셨음

(답 변)

- 최저임금 적용시기는 1987년 법 도입 시부터 1993년까지는 1월 1일부터였으나 1993년 법 개정으로 9월 1일부터 변경
 - 당시 적용시기 변경 이유는 최저임금 상승률이 익년도 임금교섭의 선행지표와 같은 영향을 미치고
 - 또한 사업장에 따라서는 최저임금 인상이 있는 후에 단체교섭에 의한 임금인상과 합하여 이중의 임금인상이 이루어지는 문제점이 발생하여 변경하였음
- 사업장의 임금교섭 시기와 관행이 종전과 달라지지 않았기 때문에 1993년 법 개정시 적용시기 변경사유가 해소되었다고 판단되지는 않음

(질 의)

12. 공익위원 선출방식 개선에 대한 우리 부의 입장을 물으셨음

(답 변)

- 최저임금위원회 공익위원은 최저임금 결정에 있어서 결정적인 역할을 하고 있어 중립성 확보가 중요함
- 전문위원 검토보고와 같이 공익위원은 오직 노사단체에 대한 중립성만이 아니고 일반 국민이나 우리나라 경제에 미치는 영향 등을 판단함에 있어 공익적인 관점에서의 중립성이 요구됨
- 공익위원 선출방식에 있어 노사단체의 합의방식은 노사담합 등 중립성 확보에 문제가 있으므로 공익적 관점에서의 중립성을 유지하면서 노사단체의 의견도 반영될 수 있는 방안을 찾고자 함

(질 의)

13. 통합징수법 제21조(징수특례법의 보험료징수) 제5항 특례보험료 재산정 사유 중 그 밖에 대통령이 정하는 사유가 발생한 경우가 무엇이나고 물으셨음

(답 변)

- 그 밖에 대통령이 정하는 사유가 발생한 경우는
 - 보험료를 적용에 관한 이의를 제기하여 사업주가 정정신청한 경우
 - ※ 산재보험요율은 업종별로 결정·고시(현재 59개 업종)
 - 공단이 피보험자격 취득·상실신고를 해태하거나 보험료를 잘못 적용한 것을 발견한 때 등임

(질 의)

14. 도급사업 일괄적용에 대한 찬·반 의견이 있는데 이에 대한 노동부의 견해를 물으셨음

(답 변)

- 도급사업 일괄적용에 대해 대한건설협회 등에서 동 규정을 폐지하여 하수급인의 근로자에 대해서는 하수급인이 보험료를 내도록 해야 한다고 주장하는 반면,
 - 대한전문건설협회는 현행 유지하되 부득이한 경우 시간적 여유를 갖고 장기적·단계적으로 확대하자는 주장임
 - ※ 환경노동위원회 송훈석 위원장은 2003년 4월 7일 제정되는 통합징수법제9조(도급사업의 일괄적용)는 자기책임원리에 위배되고 보험정책의 실효성도 저하시키는 요인으로 작용하여 관련 조항을 폐지하는 개정안을 제출함
- 우리 부도 실질적인 고용관계에 따라 보험관계가 성립적용되어야 한다는 의견에 대해서는 기본적으로 동의하나
- 하수급인을 보험가입자로 하여 고용보험의 보험사무를 처리하도록 할 경우
 - 중층적 하도급구조에 의해 영세하고 행정능력을 갖추지 못한 하도급업자의 경우 보험적용누락으로 근로자 보호에 미흡해질 우려가 있고
 - 징수율 하락에 따른 보험재정 악화
 - 근로복지공단의 성립·소멸이 빈번한 건설현장의 실질적인 고용관계 파악을 위한 행정업무의 대폭적인 증대로 보험사무의 간소화 취

지와 다른 결과를 초래할 수 있음

※ 하수급인을 보험가입자로 할 경우 300~400명의 근로복지공단의 인력증원 필요(현재 적용·징수인력은 1233명)

· 전체징수결정액 중 건설업의 비중은 15% 수준이나 잦은 성립·소멸 등 건설업의 특성상 타업종에 비해 더 많은 적용·징수인력이 필요

※ 2002년도 5인 미만 사업장의 고용보험료 수납율 : 66.9%(5인 이상 사업장의 징수율 94.4%, 전체평균 91.3%)

- 따라서 건설 도급사업 일괄적용은 유지하되,
 - 하수급인 사업주 인정승인 요건을 완화하여 원하는 하수급인은 독자적으로 보험료를 납부할 수 있도록 하고
 - 장기적으로 하수급업체의 보험료는 하수급인이 내도록 하는 방안을 마련하겠음

(질 의)

15. 개인을 보험사무대행기관 인가대상에 포함하는 것에 대해 반대하는 입장도 있는데 이에 대한 의견을 물으셨음

(답 변)

- 개인을 보험사무대행기관 인가대상에 포함하는 것에 대해 일부기관(노무사회, 경기경협 등)에서는 반대하고 있는데
 - 그 논거로는 대행기관 난립에 따른 과다경쟁, 전문성 및 신뢰성 저하 등임
- 보험사무대행기관수를 확대하여 소규모사업장의 보험사무처리를 지원하고 공단의 징수 등 업무를 효과적으로 경감할 필요가 있으나
 - 2003년 1월 말 현재 보험사무대행기관수는 350개소(고용 175개소, 산재 175개소), 위탁률은 10%에 불과하는 등

(다음 페이지에 계속)

【보험사무조합 위탁사업장수 등 현황】

(단위 : 개소, %, 명)

구 분	2000		2001		2002	
	고용	산재	고용	산재	고용	산재
위탁대상사업장(A)	648,533	703,298	749,645	905,891	754,414	998,746
위탁 사업장(B)	83,106	41,047	75,737	70,524	87,931	87,742
위탁율(B/A)	12.8	5.8	10.1	7.8	11.7	8.8

※ 위탁대상 : 고용보험 100인 미만, 산재보험 300인(건설업 200인) 미만

- 각종 단체의 조직기반이 미약하여 그 발전에 한계가 있어 사업장에 보험징수업무에 대한 서비스를 제공할 수 있는 개인도 인가대상에 포함시킬 필요가 있음
- 개인에게 허용할 경우 전문성과 신뢰성이 저하될 가능성이 있으므로
 - 개인에게 허용하더라도 노무관리, 기업과 관련한 업무를 수행하는 자로서 자격증을 소지하고 관련기관에 등록하여 사무실을 개소하고 일정기간 업무를 수행하고 있는 경우에만 보험사무업무를 대행할 수 있도록 자격기준을 엄격히 제한하여 시행령에 반영할 계획이며
 - ※ 예 : 공인노무사, 세무사, 회계사, 변호사, 법무사 등
 - 아울러 대행기관에 대해서는 수시로 지도점검하여 부실하게 업무를 처리할 경우 인가취소, 지원금 지급제한 등의 조치를 취할 수 있도록 시행령에 반영하여 대행업무의 전문성과 신뢰성이 확보될 수 있도록 최선을 다하겠음
- 참고로 일본의 경우 인가대상은 사업주단체 및 그 연합단체(사업협동조합, 상공회의소, 상공회 등)이지만
 - 전국단위 사업주연합단체의 하부조직, 업종별·지역별 사업주단체 등이 각 행정구역별로 잘 발달되어 있어
 - 2001년 말 현재 보험사무조합수는 1만 2029개소, 위탁율은 46%, 사무조합이 취급하는 수납액의 비율은 13%임

을 물으셨음

(답 변)

- 재소자 직업훈련은 법무부 일반회계를 통해 이루어지고 있으나 예산부족으로 교도소 등에 대한 시설투자가 이루어지지 못하고 있는 것이 사실임
 - ※ 법무부 직업훈련 예산현황 : 28억(2001년)→29억(2002년)→30억(2003년)
 - 교도소 등에서 양성되는 기능인력은 기업의 인력난 해소에 기여하여 고용보험의 취지에도 부합된다는 판단에 따라 고용 보험기금을 통한 재소자 직업훈련 지원을 추진한 것임
 - 따라서 고용보험기금이 아닌 재소자 직업훈련 일반회계 예산은 법무부에서 확보하는 것이 바람직하며 법무부에 일반회계 예산확보를 요청할 계획임
- 직업훈련법인은 인력난이 심각한 기준훈련(3D 직종)을 주로 실시하는 등 기업의 인력난 해소에 기여하고 있으나
 - 비영리 재단법인으로 시설투자가 충분히 이루어지지 못하여 산업현장에 필요한 우수 기능인력 양성에 어려움이 있으므로
 - 고용보험기금을 통해 직업훈련법인 지원을 추진한 것이며
 - 추가로 일반회계 예산확보를 현재로서는 고려하고 있지 않음

(질 의)

16. 재소자 직업훈련 및 훈련법인에 대한 시설·장비비용 지원에 필요한 재원을 고용보험기금 외에 일반회계에서도 추가 확보하는 것이 필요하다고 지적하시면서 이에 대한 노동부의 입장