

제315회국회  
(임시회)

환경노동위원회회의록

제 2 호

국 회 사 무 처

일 시 2013년4월10일(수)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

- 1. 업무보고(계속)
  - 가. 고용노동부

심사된 안건

- 1. 업무보고(계속) ..... 1
  - 가. 고용노동부

(10시13분 개의)

○위원장 신계륜 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제2차 환경노동위원회를 개회하겠습니다.

고용노동 분야는 사용자 측과 노동자 측의 이해관계로 인해서 국회와 정부가 이를 조정하고 해결해 주어야 할 일이 무척 많습니다. 노사관계의 안정, 근로시간 단축과 정년연장 문제, 청년실업, 비정규직 문제 그리고 산업현장에서의 안전 등에 대해서는 국회와 정부가 함께 지혜를 모아 해결 방식을 마련해 나가야 할 것입니다.

오늘 업무보고는 이러한 현안 문제를 중심으로 하여 새 정부의 주요 고용노동 정책을 점검해 보면서 법률안 심사에서 우리 위원회가 생산적인 입법활동을 할 수 있는 밑거름이 되게 할 수 있으면 좋겠습니다.

따라서 고용노동부장관은 오늘의 취지에 잘 맞게 회의에 충실히 임해 주시기 바라겠습니다.

1. 업무보고(계속)  
가. 고용노동부

(10시14분)

○위원장 신계륜 그러면 오늘 의사일정에 들어가겠습니다.

의사일정 제1항 고용노동부에 대한 업무보고를 상정합니다.

오늘도 업무보고를 모두 청취하고 위원님께서 일괄하여 질의하는 방식으로 진행하고자 합니다.

오늘 회의에는 고용노동부 유관기관인 경제사회발전노사정위원장, 중앙노동위원회 위원장, 그리고 산하 공공기관장들이 참석하고 있으며 업무보고 자료가 제출되어 있습니다. 위원님들께서는 필요하시면 해당 공공기관에 대해서도 질의를 해주실 수 있습니다.

그러면 먼저 방하남 고용노동부장관 나오셔서 인사 및 간부소개 후 업무보고하여 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 방하남 존경하는 환경노동위원회 신계륜 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

새 정부에서 처음 개최되는 환경노동위원회에서 2013년도 고용노동부 주요 업무계획을 보고드리게 되어 매우 뜻 깊게 생각합니다.

앞으로 여러 위원님들과 협력해서 복잡하게 얽혀 있는 일자리 문제를 하나하나 슬기롭게 풀어 나갈 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

위원님 여러분!

지금 국민들이 가장 절실하게 원하는 것은 일자리 문제 해결입니다. 국민들이 일상에서 마주하는 고용사정이 그만큼 힘겹다는 의미일 것입니다.

현재 고용사정을 보면 지난해 말부터 취업자 증가세가 현저히 둔화되다가 올해 3월 말에는 24만 9000명 증가에 그치는 등 고용증가세가 급격

히 둔화되고 있습니다.

최근 정부는 올해 경제성장률 전망치를 3.0%에서 2.3%로 하향조정하고 일자리 창출이 약 25만 개에 그칠 것으로 예상하는 등 당분간 고용여건이 크게 개선되기 어려운 상황입니다.

이러한 여건하에서 우리는 향후 5년간 고용률 70% 그리고 중산층 70%를 달성해야만 하는 매우 어려운 도전에 직면해 있습니다. 그러나 짧은 기간 내에 고용률 제고에 성공한 독일과 네덜란드 등 선진국의 사례를 참조해서 전 국가적 역량을 결집한다면 고용률 70%를 달성할 수 있을 것이라고 생각합니다.

위원님 여러분!

올해 고용노동부는 고용률 70%, 중산층 70%를 달성하고 함께 일하는 나라, 행복한 국민을 만들기 위한 초석을 놓기 위해 최선을 다하도록 하겠습니다.

이를 위해 첫 번째, 일하고 싶어 하는 모든 국민 계층들이 다 함께 참여하는 노동시장·고용환경을 만들어서 국민들에게 일하는 행복을 드리는 것이 첫 번째 목적입니다.

이를 위해서 이미 말씀드린 대로 범부처적인 협업을 통해서 고용률 70% 달성을 위한 일자리 로드맵을 조속히 마련해서, 또 거기에 첨가해서 고용영향평가제도를 확대해서 모든 정부정책이 일자리 관점에서 수립·집행되도록 하겠습니다.

특히 청년·여성이라든지 베이비붐 세대 장년 등에 대한 대상별 맞춤형 대책을 통해 열린 기회를 늘리도록 하겠습니다.

특히 열정과 잠재력을 지닌 청년인재들이 마음껏 자기의 열정과 잠재력대로 성장할 수 있는 스펙초월 채용시스템을 도입하고, 거기에 아울러 직무역량평가 모델과 국가직무능력표준을 개발해서 능력중심 사회가 우리 사회에 뿌리내리도록 지원하겠습니다.

아울러 여성이 마음 놓고 능력을 발휘할 수 있도록 육아 지원을 강화하고 고용상 차별이 없는 반듯한 시간제 일자리를 활성화하는 등 일과 가정의 양립이 가능한 환경을 적극적으로 지원하도록 하겠습니다.

고용 불안과 노후 준비 부족으로 인해 어깨가 처진 베이비붐 세대들이 더 오래 일할 수 있도록 정년연장과 퇴직 후 전직 지원을 강화하고, 은퇴 후 경험과 재능을 나눌 수 있는 사회공헌형 일자리도 많이 만들도록 노력하겠습니다.

아울러 장시간근로 관행 해소를 통해 근로자들의 삶의 질을 개선하고 더 많은 사람이 함께 일할 수 있는 여건을 만드는 한편 사회적기업을 더욱 내실 있게 키워서 따뜻한 성장을 실현하겠습니다.

두 번째로 일자리의 질을 올려 열심히 일하면 잘살 수 있는 일자리가 희망이 되도록 지원하겠습니다. 특별히 이를 위해서 상시적이고 지속적인 업무를 하는 비정규직은 공공부문부터 정규직으로 전환하고 고의·반복적인 차별에 대한 징벌적 금전보상제도를 도입하는 등 불합리한 차별을 확실히 없애겠습니다.

아울러 불법파견 판정을 받은 사업장에 대해서는 특별 근로감독을 실시하는 한편 사내도급 근로자에 대한 제도적 보호 방안들을 마련하도록 하겠습니다.

특히 저소득임금 근로자들에게 해당하는 임금체불과 최저임금 위반이라는 후진적 관행이 더 이상 발붙일 수 없도록 위반 사업주에 대한 제재를 강화하고 예방시스템을 도입하겠습니다.

세 번째로 더 나은 일자리로의 이동을 위해 맞춤형 취업 지원과 직업능력 개발을 지원하겠습니다.

특히 일자리를 구하지 못해 시름하는 청년들과 일할 사람을 구하지 못해 걱정하는 중소기업이 만날 수 있도록 맞춤형 취업 지원을 강화하고 민간과 공공기관이 일자리 정보 공유를 통해서 국민들이 언제 어디서나 쉽게 양질의 고용서비스를 받을 수 있도록 하겠습니다.

아울러 학교 단계에서부터 재직-실업-노동시장 재진입에 이르기까지 전 생애주기에 걸친 직업능력 개발 기회를 제공함으로써 더 나은 일자리로 이동할 수 있는 희망 사다리를 튼튼히 하겠습니다.

넷째, 마음 놓고 일할 수 있는 든든하고 안전한 일터를 만들겠습니다.

생활의 근간이자 희망의 원천인 일자리가 지켜질 수 있도록 기업의 해고 회피 노력의무를 강화하고, 불가피하게 해고된 분들에 대한 생계 보호와 재취업 지원을 강화하는 한편 대규모 실업 발생지역을 고용촉진특별구역으로 지정하여 집중 지원하겠습니다.

특히 최근에 빈번하게 발생하고 있는 중대 산업재해를 근원적으로 예방하기 위한 종합대책을 마련하겠습니다.

일자리 문제는 노와 사, 중소기업과 대기업, 구직자와 재직자, 청년과 장년 등 다양한 주체들의 이해관계가 매우 복잡하게 얽혀 있어 노와 사의 책임 있는 참여와 협력 없이는 일자리의 양을 늘릴 수도 질을 개선할 수도 없다고 생각합니다.

노사정이 진정성 있는 소통을 바탕으로 우리 모두의 더 큰 이익을 위해 한걸음씩 양보할 수 있도록 노사정 대타협을 추진함으로써 미래창조형 상생의 노사관계로 나아가는 계기를 마련하겠습니다.

존경하는 신계륜 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

올해 고용노동부는 국민 한 분 한 분이 일을 통해 희망과 행복을 느낄 수 있도록 낮은 자세로 국민들의 목소리에 귀 기울이고 열린 마음으로 소통하겠습니다.

문제의 해법을 찾기 위해 치열하게 고민하겠습니다.

(신계륜 위원장, 김성태 간사와 사회교대)

과거의 관행에 얽매이지 않고 국민 입장에서 정책을 만들고 추진하겠습니다. 정책을 추진하는 과정에서 위원님들의 격려와 아낌없는 지원을 부탁드립니다.

업무보고에 앞서 우리 부 간부를 소개해 드리겠습니다.

참고로 3월 23일 조직개편으로 직위의 이름이 바뀐 간부들이 있습니다.

정현욱 차관입니다.

전운배 기획조정실장입니다.

이재홍 고용정책실장직무대리입니다.

조재정 노동정책실장입니다.

박종길 산재예방보상정책국장입니다.

임서정 노동시장정책관입니다.

나영돈 직업능력정책관입니다.

노길준 고용서비스정책관직무대리입니다.

이명로 고령사회인력심의관직무대리입니다.

임무송 근로개선정책관입니다.

박화진 노사협력정책관입니다.

시민석 공공노사정책관입니다.

김재훈 정책기획관입니다.

최기동 국제협력관입니다.

박성희 대변인입니다.

황보국 감사관입니다.

(간부 인사)

다음은 기관장들을 소개해 올리겠습니다.

최종태 경제사회발전노사정위원회 위원장이십니다.

정종수 중앙노동위원회 위원장이십니다.

박준성 최저임금위원회 위원장이십니다.

(산하기관장 인사)

다음으로 산하단체장입니다.

신영철 근로복지공단 이사장입니다.

이성기 한국산업인력공단 능력개발이사입니다.

이신재 한국산업안전보건공단 기술이사입니다.

이성규 한국장애인고용공단 이사장입니다.

정철균 한국고용정보원 원장입니다.

김윤배 한국승강기안전기술원 이사장입니다.

김재구 한국사회적기업진흥원 원장입니다.

문형남 노사발전재단 사무총장이십니다.

박종구 학교법인 한국폴리텍 이사장입니다.

이기권 한국기술교육대학교 총장이십니다.

장의성 한국잡월드 이사장입니다.

이진규 건설근로자공제회 이사장입니다.

(산하단체장 인사)

이상으로 소개를 마치고, 양해해 주신다면 기획조정실장이 주요 업무를 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○**위원장대리 김성태** 그러면 전운배 기획조정실장님 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다. 그냥 죽 읽지 마시고 핵심 내용만 요약해서 보고해 주십시오.

○**고용노동부기획조정실장 전운배** 예, 알겠습니다.

주요 업무를 보고드리겠습니다.

보고 순서는 일반현황, 노동시장 현황 및 전망, 중점 추진과제, 주요 현안 순입니다.

일반현황은 보고를 생략하고 자료로 갈음하겠습니다.

4쪽입니다.

노동시장 현황 및 전망입니다.

최근 고용동향은 지난해 말부터 취업자 증가세가 둔화되다가 금년 들어 증가세가 급격히 낮아지는 등 상당히 어려운 상황입니다. 특히 높은 청년실업률과 낮은 여성고용률 등으로 인해 국민들의 체감고용도 낮은 상황입니다. 전반적으로도 금년은 취업자 증가폭이 다소 축소될 것으로 전망되고 있는 상황입니다.

산업현장에서 노사분규와 근로손실일수는 감소하였습니다. 그러나 경영상 해고 등을 둘러싼 비

정형적 갈등 증가 및 장기화가 우려되고 있는 상황입니다. 또한 대기업·정규직 중심의 노사관계로 인한 대·중소기업, 정규직·비정규직 간 임금격차도 증가 추세에 있습니다.

다음 쪽입니다.

다음으로 금년도 중점 추진과제를 보고드리겠습니다.

금년도는 함께 일하는 나라, 행복한 국민을 위해 국민 누구에게나 일하는 행복 드리기, 일자리의 질을 올려 일자리가 희망이 되도록 지원하기, 더 나은 일자리로의 이동 지원하기, 든든하고 안전한 일터 만들기 그리고 미래창조형 상생의 노사관계로 나아가기, 이 다섯 가지 목표를 설정하고 적극 추진할 계획으로 있습니다.

첫 번째 목표로 국민 누구에게나 일하는 행복 드리기입니다.

우선 고용친화적 정부 정책을 추진하겠습니다.

고용부, 관계부처, 민간 등으로 TF를 구성하여 일자리 로드맵을 5월까지 확정하여 추진하도록 하겠습니다. 그리고 모든 정책을 일자리 관점에서 수립·집행·평가해 나가도록 하겠습니다. 이를 위해 주요 예산사업 등에 고용영향평가의 확대, 사전 고용영향평가 도입 및 추진 과정 모니터링을 통해 예산 편성·집행에 적극 활용토록 하겠습니다.

이와 함께 재정지원 일자리 규모의 탄력적 운용 등 정부 일자리 사업의 효율적 운용에도 만전을 기하겠습니다.

다음 쪽입니다.

청년의 꿈과 끼 살리기 : 스펙 초월입니다.

맞춤형 멘토링으로 실력과 열정 있는 인재를 양성하겠습니다.

열정·잠재력을 가진 청년을 선발하여 실력으로 성공한 멘토의 멘토링으로 인재를 양성하고 청년인재은행 DB에 등록하여 적극적으로 취업을 지원하겠습니다. 능력 있는 인재들이 스펙을 초월하여 우리 사회의 주역으로 커 갈 수 있도록 지원하겠습니다. 국가직무능력표준을 조기 개발하고 직무역량평가 모델을 개발하여 기업채용의 전 과정에 적용할 수 있도록 지원하겠습니다.

다음 쪽입니다.

청년들이 원하는 양질의 일자리를 늘리기 위해 공공부문 청년 일자리를 확대하고 청년 유망 일자리 발굴 및 취업 지원을 강화하는 한편 공공·민간과의 협업을 통한 청년고용을 확대해 나가

습니다. 특히 지역인재 채용할당제 등 지방인재의 취업 기회를 확대하도록 노력하겠습니다. 청년들의 새로운 일자리 창출을 지원하기 위해 창직·창업 지원은 물론 K-Move를 통해 열정·잠재력을 가진 청년이 해외 진출을 할 수 있도록 적극적으로 지원하도록 하겠습니다.

다음 쪽입니다.

여성이 마음 놓고 능력 발휘하기 : 성 초월입니다.

출산·육아 지원 강화로 경력단절을 예방하겠습니다.

이를 위해 육아휴직 사용 대상 자녀의 연령 확대 등 경력단절 예방과 함께 아빠의 달을 도입하고 직장어린이집 설치도 추진하겠습니다. 그리고 경력단절 여성의 재취업 지원을 위해 새일센터와 공공훈련기관 간 협력체계를 구축하여 취업상담·숙련진단-직업훈련 실시-재취업을 통합 지원하겠습니다. 그리고 일·가정 양립을 위한 환경을 조성하기 위해 고학력 여성이 선호하는 반듯한 시간제 일자리 발굴을 확대하고 임신 중 근로시간단축 신청제를 도입하며, 선택적·탄력적·재량근로시간제 및 재택근무, 스마트워크 등도 활성화하겠습니다. 아울러 적극적 고용개선조치를 강화하고 남녀 간 차별 없는 일터를 만드는 데도 적극 노력하겠습니다.

장년의 더 오래 일하기 : 연령 초월입니다.

우선 장년층이 주된 일자리에서 더 오래 일할 수 있도록 여건을 조성하겠습니다. 정년 60세를 의무화하고 의무화 이전까지는 기업의 자율적 정년연장을 유도해 나가도록 하겠습니다. 또한 퇴직 후 다음 일자리에서 일할 수 있도록 지원하겠습니다.

근로시간 단축청구권 제도 도입 등 퇴직 전 재취업 준비를 지원하고 중장년 일자리 희망센터를 통한 종합적인 전직 지원 서비스를 제공함으로써 전직 지원을 강화하도록 하겠습니다.

장년의 경험과 재능을 활용할 수 있는 일자리도 확대해 나가도록 하겠습니다.

사회공헌일자리사업, 산업현장교수단 등을 통해 일자리를 확대하고 중견인력 재취업 지원 사업을 통해 베이비부머가 중소기업에 많이 취업할 수 있도록 지원하겠습니다.

다음 쪽입니다.

장애인의 일을 통한 자립하기 : 장애 초월입니다.

기업의 장애인 고용 활성화를 위해 장애인의 무고용률을 상향 조정하고 중증장애인에 대한 친화직종을 개발하겠습니다. 또한 장애인 공무원 고용비율 상향 조정 등 장애인 고용에 공공부문이 선도하도록 하고 장애인 고용이 낮은 기업에 대해서는 명단 공표 등 이행지도도 강화하겠습니다.

그리고 장애인 맞춤형 훈련을 통해 기업이 필요로 하는 현장 인재를 양성하겠습니다. 워크투게더센터를 확대하여 고용-교육훈련-복지 서비스를 연계하여 제공하고 장애학생, 중증, 청년장애인에 대한 맞춤형 취업 지원을 하며 장애인의 훈련 편의 제고를 위한 도심지 내 훈련센터 시설도 확충하겠습니다.

장시간근로 개선으로 함께 일하기입니다.

우선 총 근로시간 축소 및 근로시간 운용의 유연성 제고를 위한 근로기준법 개정을 추진하고 사업장 감독 강화를 통한 법정근로시간 준수를 지도하겠습니다. 또한 기업이 자율적으로 근로시간을 단축할 수 있도록 지원을 강화하겠습니다.

다음 페이지입니다.

따뜻한 성장을 위한 사회적기업 활성화입니다.

다양한 사회적기업 활성화를 통한 새로운 일자리를 창출하고 사회적기업이 정부 지원 없이도 스스로 커 갈 수 있는 자생력을 제고할 수 있도록 사업개발·판로개척 등 간접지원을 확대해 나가겠습니다.

또한 청년과 은퇴자 등의 사회적기업 취업과 창업 지원을 강화하면서 통합육성지원체제 마련을 통해 사회적기업이 체계적으로 발전할 수 있도록 지원하겠습니다.

두 번째 목표입니다.

일자리의 질을 올려 일자리가 희망이 되도록 지원하겠습니다.

비정규직 근로자의 고용안정 및 차별 해소를 위해 상시·지속적 업무에 대해서는 정규직 고용 관행이 정착되도록 하겠습니다.

공공부문의 경우 상시·지속적 업무를 하는 기간제근로자는 원칙적으로 정규직으로 전환을 추진하고 민간부문은 고용형태별 고용공시제도, 비정규직 고용안정 및 정규직 전환 가이드라인 제정 등을 통해 자율 개선토록 유도하겠습니다.

또한 비정규직에 대한 불합리한 차별 해소를 위해 제도개선, 감독강화, 자율개선을 병행 추진하겠습니다. 특히 직업능력개발을 통해 비정규직이 더 나은 일자리로 나아갈 수 있도록 지원하겠

습니다.

다음 쪽입니다.

다양한 근로형태 종사자 보호입니다.

특수형태업무종사자에 대한 보호를 위해 산재보험의 적용대상 확대 및 가입률 제고 방안을 병행 추진하고, 노동위원회의 알선을 통한 분쟁 해결을 지원하면서 표준계약서, 공정거래법 적용대상 확대 및 의무화 등 고용정책적 보호를 강화하고 공정거래질서를 확립해 나가도록 하겠습니다.

불법파견 근절 및 사내도급 활용에 대한 원청의 책임을 강화하겠습니다.

원청의 책임 확대 등을 통한 사내도급 근로자의 고용안정과 원·하청 근로자 간 불합리한 차별을 적극 시정하고 불법파견 판정을 받은 사업장에 대해 특별감독을 실시하여 불법파견 확인시 원청업체가 직접 고용토록 하는 등 적극 지도하겠습니다.

또한 사내도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인 준수협약 체결, 실태조사 등 자율개선도 적극적으로 유도하겠습니다.

저임금 근로자의 기본생활 보장입니다.

합리적 수준의 최저임금 결정을 지원하면서 최저임금 준수 및 체불임금 없애기 등 기초 고용질서 확립에도 만전을 기하겠습니다.

임금체불 예방·감시시스템을 구축하고 근로감독을 강화하는 한편 반복적 최저임금 위반 사업주에 대한 징벌적 배상제도를 도입하는 등 제재 강화 방안도 강구하겠습니다.

다음 쪽입니다.

중소기업의 성장 희망사다리 구축입니다.

중소기업의 인력문제 지원을 위해 인력공동관리체계를 구축하고 인재육성형 중소기업 지정 등 정책 지원을 강화하겠습니다.

중소기업 수요에 맞는 외국인력의 적기 공급과 함께 대기업 중심의 우수인력 집중 현상이 완화될 수 있도록 청년의 중소기업 장기근속을 유도하면서 대·중소기업이 인력 양성에 협력하도록 지원하겠습니다.

세 번째 목표로 더 나은 일자리로의 이동 지원하기입니다.

먼저 수요자 맞춤형 취업 지원을 강화하겠습니다.

맞춤형 고용-복지 서비스 제공을 위해 근로능력이 있는 자는 고용센터를 통해 취업을 지원하고 개인·가구 여건 등으로 취업이 어려운 경우

에는 특화프로그램을 통해 제도전 기회를 제공할 것입니다. 특히 고용-복지 원스톱 서비스를 위해 자치단체에 고용-복지 서비스의 게이트웨이 역할을 하는 내일행복지원단을 설치할 계획임을 보고드립니다.

구인기업과 구직자 간 미스매칭 해소를 위해 단계별·통합적 맞춤형 취업 지원을 확대하고 민간 고용서비스의 역량 강화를 통해 양질의 고용서비스 제공도 확대하겠습니다.

다음 페이지입니다.

한편 공공-민간 일자리 정보 연계를 통한 정보 제공 확대를 위해 부처별·기관별 일자리 정보망 및 자치단체와 민간 취업기관과의 연계를 강화하고 맞춤형 서비스를 위한 개인 일자리 이력관리·활용체계도 마련하도록 하겠습니다.

다음, 맞춤형 평생직업능력개발입니다.

우선 학교 단계에서 부터 재직-실업-노동시장 재진입에 이르기까지 생애주기별로 맞춤형 직업능력개발 기회를 제공하고 현장에서 필요로 하는 인력 양성을 위해 일-교육·훈련-자격이 연계될 수 있도록 하면서 신성장·전략 산업의 성장과 혁신을 견인할 인재를 중점 양성하도록 하겠습니다.

새로운 직업 발굴 및 창조인재 양성입니다.

외국의 직업 분석을 통해 미래 유망 직업을 발굴하고 이를 토대로 일자리 창출 방안을 마련하겠습니다. 또한 새로운 직업이 새로운 일자리로 이어지도록 규제완화 및 자격제도 반영 등을 통해 유망직업으로 합법·양성화하고 유망 직업정보 제공, 창업·창직 지원 등을 통한 민간의 자발적인 일자리 창출을 지원하겠습니다. 특히 사회서비스와 관련된 새로운 직업의 경우 사회적기업·협동조합 육성 등을 통해 새로운 일자리를 창출해 나가겠습니다.

아울러 창조경제를 뒷받침할 창조인재를 집중 양성하겠습니다. 창조인재 수요를 토대로 ICT 분야 창조인력을 집중 양성하기 위해 부처 간 협력을 대폭 강화하겠습니다.

다음 쪽입니다.

네 번째 목표로 마음 놓고 일할 수 있는 든든하고 안전한 일터 만들겠습니다.

경기 변동에 따른 경영상 해고 예방 및 해고자 보호입니다.

이를 위해 경영 악화에 따른 불가피한 경영상 해고는 인정을 하되 남용되지 않도록 제도개선을

추진하고 근로시간저축계좌제를 도입하겠습니다.

무급 휴업·휴직자 지원제도 도입 등 경영상 해고된 근로자 등에 대한 생계 보호 및 취업 지원을 강화하겠습니다.

아울러 고용위기 발생지역의 고용안정 및 지역경제 활성화를 위한 특별지원책도 마련하겠습니다.

업종별 고용상황 등을 상시 모니터링하여 고용위기지역에 대한 사전대응을 강화하고 현 고용촉진특별구역 제도를 고용위기 정도에 따라 고용예방지역, 고용촉진지역 등으로 구분하여 단계별 차등 지원하는 방안도 검토하겠습니다.

특히 고용재난지역 선포제도를 신설하여 중앙·지방 정부의 행정·재정상 지원, 관계부처 일자리 사업 지원 등을 포함한 범부처 차원의 종합대책을 도입하는 방안도 검토하도록 하겠습니다.

춤춤한 고용안전망 만들겠습니다.

고용보험의 사각지대 해소를 위해 현 두루누리 사회보험 지원사업을 적정수준으로 단계적으로 확대하여 저임금근로자 보호를 강화하고 실업급여의 적정수준 조정 등 고용보험의 고용안전망 기능도 강화하겠습니다.

안전하고 쾌적한 일터 만들겠습니다.

자율적인 재해예방 지원·관리를 강화하고 도급업체의 협력업체에 대한 관리책임을 강화하는 방향으로 제도를 개편해 나가도록 하겠습니다.

특히 화학사고 예방 및 대응을 강화하겠습니다. 화학물질의 유해·위험도와 사용량 등에 따라 사업장을 등급화하여 관리하고 화학물질의 위험성을 주기적으로 평가하여 고위험물질을 법적 관리대상으로 지속적으로 편입·관리하는 시스템을 구축하여 운영하도록 하겠습니다.

다섯째 목표로 미래창조형 상생의 노사관계로 나아가겠습니다.

일자리 문제와 고용률 제고를 위한 노사정 대화협을 추진하고 중앙과 지역에서의 사회적 대화를 활성화하겠습니다.

중앙은 노사정위원회를 실질적인 사회적 대화기구로 개편하여 역할을 강화하고 지역은 노사민정협의회를 활성화하겠습니다.

그리고 산업현장에서 노사협의회를 사업장협의회로 개편하여 비정규직·사내하도급 근로자 등의 민주적 참여와 협력을 제도적으로 뒷받침하겠습니다.

그리고 노동위원회의 분쟁조정 기능 강화 및

합리적 노사문화를 정착해 나가도록 하겠습니다.

노동위원회의 분쟁해결 조정 기능을 강화하고 갈등예상 사업장에 대해 모니터링, 사전조정지원 등 분쟁 예방 및 조기수습 체계를 구축하겠습니다.

이와 함께 복수노조·근로시간면제 제도의 정착 및 합리적 보완 방안을 강구해 나가도록 하겠습니다.

다음은 주요 현안입니다.

○**위원장대리 김성태** 주요 현안은 오늘 회의 자료집에 정리된 내용대로 참고하고……

○**고용노동부기획조정실장 전운배** 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 기획조정실장 수고하셨습니다.

자리로 돌아가십시오.

○**고용노동부기획조정실장 전운배** 이상으로 보고를 마치겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 다음은 위원님들의 질의 순서입니다.

오늘 회의의 질의방법도 국회법 제60조제2항의 규정에 따라서 일문일답 방식으로 하고, 첫 번째 질의시간은 답변시간을 포함하여 7분, 보충질의 시간은 10분으로 하기로 간사 간에 합의가 있었습니다.

그리고 필요하다면 추가질의를 계속하도록 하겠습니다.

각 위원님들께서는, 회의가 원활히 진행될 수 있도록 위원님들의 협조를 부탁드립니다.

그러면 질의순서에 따라서 먼저 새누리당 최봉홍 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○**최봉홍 위원** 새누리당의 최봉홍 위원입니다.

장관님, 취임 축하드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 감사합니다.

○**최봉홍 위원** 저는 노동조합원 출신입니다.

지금 우리나라 노동법이 악법으로 전부 불리고 있습니다. 자유당 때 악법이라고 안 했고 그 이후로 계속 ‘악법’ ‘악법’ 해 왔습니다.

그 노동법이라는 것이 근본적으로 봐서는 노사가 편안하게 사업을 운영하고 일하는 즐거움을 맛보고 하는 그런 사업장이 되어야 되는데 현재 그렇지 못함으로 인해 가지고 여러 가지 문제가 있습니다.

그리고 법 자체도 53년 당시, 건국 당시 노동법을 만들 때 일본법을 그대로 가지고 와서 준용

하던 것이, 외국 같은 경우에는 300년, 400년 걸쳐 가면서 인권현장을 중심으로 하다 보니까 결사의 자유나 3권이 잘 보장되어 있습니다.

그리고 현재도 외국법에도 3권 보장 문제에 있어 가지고 인권현장이 우선 되어 있지 노동법이 우선되어 있는 것은 없습니다.

우리나라 같은 경우에는 그런 전철을 밟다 보니까 이 법 자체가 정권이 바뀔 때마다 자기들 마음대로 바뀌어 왔습니다. 기업의 힘이 썰 때는 기업 쪽으로, 노조가 힘이 썰 때는 노조 쪽으로, 그러다 보니까 복수노조가 97년도에 결정되고 난 뒤에 현재 13년을 기다려서 만들어진 법마저 현재 악법이라고 합니다.

지금 이 노동법을 일부 과건법 제정, 차별법 만들고 뭐 만들고 뭐 만들었지만 역시 노동자들은 악법이라고 부를 것입니다.

그래서 저는 이 문제에 있어 가지고 근본적으로 장관님께 한번 여쭙어 보겠습니다.

우리나라 근기법 14조에 의하면 근로자의 정의가 나와 있는데, 누구든지 직업의 종류를 불문하고 임금을 목적으로 하면 근로자라고 합니다. 그것이 현재 통용이 되지 않는 사회가 되어 있습니다.

사용자 마찬가지로. 산업구조가 복잡해지니까 대항적인 노사관계에 있는 사람이나 옛날 노동부 관행에 의해서 처리해 오던 간접 노사관계, IMF 이후에 판결이 횡행하는 그 판례가 없을 때에는 관행이 불문적인 성문법으로 재판에서도 유리하고 노사관계로 인정해 줬습니다. 그런데 현재는 대법원 판결을 유도하다 보니까, 그것을 적용하다 보니까 특수고용이니 비정규직이니 하는 식으로 전략이 되고 말았습니다.

특히 이번에 노동부가 발표한 공직에 있는 비정규직들 무기계약직으로 바꾸겠다, 무기계약직이라는 이름은 우리나라밖에 없습니다. 그 무기계약직이 비정규직에서 더 나아진 직종이나? 장관님, 그거 아닐 겁니다. 뒤의 이면계약을 한번 보십시오.

해고 항상 불안하고, 이번에 차별 철폐법이 통과가 되면 그 문제는 무기계약직으로 만들어 놓고 정부가 떠안아야 할 또 새로운 문제를 발생하고 있습니다.

그렇기 때문에 본 위원이 생각할 때는 이 노동법 문제를 장관님 취임 기간 동안에 사회적 대화 협을 이루어서, 특히 대통령께서도 공약사항 하

고 다니시면서 이런 문제를 사회적 대타협이라고 그래서 수정하겠다고 하셨습니다.

그렇기 때문에 우선 급급한 문제는 현안 타결 문제로 처리하시더라도 근본적인 우리나라 노동법의 재정비는 장관님께서 책임을 지시고 처리해 주실 것을 부탁드립니다.

몇 가지 한번 여쭙어 보겠습니다.

대통령께서 늘 사회적 대타협, 사회적 대타협 해 오셨고 지금 경제민주화를 주장하고 있습니다.

장관님, 노동경제민주화에 대해서 생각해 보신 적 있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님, 노동경제민주화 말씀입니까?

○**최봉홍 위원** 예.

○**고용노동부장관 방하남** 경제민주화의 중요한 요소가 노동에 대한 고려가 포함되어야 된다고 생각하고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그렇지요.

저는 노동경제민주화를 현재 직업안정법에 살아 있는 임금의 중간 착취, 지금 빈부격차가 심해지는 것도 이 사회에 돌아오는 자본의 이익이 실제 일하는 사람한테 혜택을 주지 못하기 때문에 이런 현상이 생깁니다.

지금 문제가 되고 있는 현대제철의 여러 가지 문제들, 전부 다 하청기업들이 중간에서 불로소득을 취하고 실제 일하는 사람은 최저임금도 안 되는 그런 현상이 있기 때문에 먹고살기 위해서 할 수 없이 뭉쳐 가지고 그것을 들고 나옵니다.

이러한 사태가 있다는 것을……

장관님, 현대제철은 알고 계시죠?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 특별근로감독을 실시해서 가지고, 제가 나중에 서면질의로 넣겠습니다. 제가 조사현황이 좀 있는데, 철저히 분석해서 가지고……

이 기업들이 자기네들이 국가발전에 희생하고 헌신했는데도 불구하고 국민들로부터 지탄을 받는 것은 제도상 맹점을 이용했기 때문에 그렇습니다.

그래서 이제 그런 기업들이 국민들에게 되돌려 줄 수 있는 그런 계약을 실행함으로써 인해서 그 밑에 있는 근로자들이, 노동자들이 그 혜택을 보고 안심하고 생활할 수 있는 그런 것이 될 수 있도록 특별근로감독을 꼭 실천해 주시고 그 결과

를 본 위원에게 나중에 보고해 주시면 고맙겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 자세히 살펴보고 말씀하신 대로 필요시 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**최봉홍 위원** 그리고 한 가지만 더 여쭙어 보겠습니다.

지금 무기계약 관계에 있어 가지고, 나중에 계약 내용 속에 한번 보십시오. 보면 뒤에 약조항들이 전부 들어 있습니다. 해고조항이 전부 들어 있습니다.

근로자가 제일 중요한 것은 이 직을 내가 오래 하느냐 안 하느냐 그 문제인데 그 해고조항이 고용자 임의에 의해 가지고 바꿀 수 있도록 풀어 놨습니다. 공기업, 해고조항 전부 다 들어 있습니다.

그래서 지금 무기계약직으로 되었다고 끝났다고 생각하지 마시고 노동법 전체를 손뚱으로 인해서 그런 사람들이 안심하고 작업에 근무할 수 있도록 부탁드립니다.

그다음 또 하나는 노사발전재단을 87년도에 만들었는데 그 당시 네덜란드 사회경제평의회하고 바스나르 협약을 모델로 해 가지고 우리나라가 그것을 만들었습니다. 만들었는데, 우리나라는 실패작이었습니다.

첫째, 바스나르 협약이 지금 와서 거론이 되고 있는 그런 현상이고, 사회경제평의회 대신에 노사발전재단을 만들었습니다만 그 노사발전재단이 네덜란드의 사회경제평의회와 방향이 엄청나게 틀린 방향으로 갔기 때문에 노사발전재단이 아무 역할도 못 해 왔습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만 더 써도 되겠습니까?

○**위원장대리 김성태** 예, 마무리하십시오.

○**최봉홍 위원** 그만 할까요? 1분만 더 쓰겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 하세요. 1분만……

○**최봉홍 위원** 그래서 지금 바스나르 협약을 유지하려면 노사 간에 서로 만족할 수 있는 그런 안을 제시해 줘야 됩니다.

그런데 그런 제시는 안 하고 7070 하고 튀어나오는데, 이 7070을 성공시키려면 노사 간에 서로 이해하고 서로 양보할 수 있는 그런 선을 만들어 주셔야 됩니다.

노사발전재단도, 네덜란드 사회경제평의회는 노사정이 가지고 있는 이익을 낼 수 있는 연구원

혹은 다른 시설을 서로 다 내놨습니다. 내놓고, 노사정이 그것을 사회경제평의회 속에 넣어 가지고 거기 나오는 이익으로 노사가 갈라 갈 수 있는 그런 시스템을 만들었기 때문에 바스나르 협약이라는 것이 유도가 되었습니다.

요새 늦게 와서 노동조합의 사회적 책임을 주장하고 있는데 이런 사항들도 노동부가 서로 조율을 해 가지고 조절을 잘해 주시기를 부탁드립니다.

이상입니다.

○**고용노동부장관 방하남** 위원님께서 말씀하신 그런 전반적인 사항들을 참조해서, 앞으로 말씀하신 대로 7070 이게 큰 목표인데 그것을 달성하기 위해서는 말씀하신 대로 큰 틀에서 노사정 간에 어떤 사회적 대타협이 필요합니다.

그래서 그런 부분에 대해서 체계적으로 잘 조치를 취하도록 하겠습니다.

○**최봉홍 위원** 잘 부탁드립니다.

○**위원장대리 김성태** 최봉홍 위원님 수고 많으셨습니다.

위원님들 될 수 있으면 오전에 각 위원님들이 질의를 한 바퀴 다 돌 수 있도록 시간 협조해 주시기를 바라겠습니다.

다음은 민주통합당 한정애 위원님 질의하여 주십시오.

○**한정애 위원** 민주통합당 한정애입니다.

목소리가 좀 좋지를 얇은데 양해해 주시기 바랍니다.

장관님·차관님, 취임 축하드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 감사합니다.

○**한정애 위원** 할 일이 많으신데 잘 좀 해주기 바랍니다.

업무보고 자료 중에 15페이지의 ‘비정규직 근로자의 고용안정 및 차별 해소’ 부분인데요. ‘상시·지속적 업무를 하는 기간제근로자는 원칙적으로 정규직으로 전환 추진한다’ 이 문구가 좀 이상하지 않으신가요?

‘상시·지속적 업무를 하는 기간제근로자는’ 여기에 왜 ‘원칙적’이라는 말이 들어가지요?

상시·지속적 업무를 하는 기간제근로자는 상시·지속 업무를 한다고 판단된 그 순간 무기계약이 당연히 되어야 되는 게 맞지요? 법상 그렇지 않습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 공공 부문에……

○**한정애 위원** 아니, 공공 부문, 민간이고 할 것

없이 상시업무이고 지속적 업무를 하는 기간제근로자는 기간제법을 따르는 게 아니지요. 그것은 상시업무이기 때문에, 사실은 상시업무이다라고 판단되는 그 순간은 정규직이라고 보는 것이 맞는 것이지요?

○**고용노동부장관 방하남** 원칙적으로라는 것은 아마 전반적으로 정규직으로……

○**한정애 위원** 왜 원칙적으로라는 말이 들어갑니까?

○**고용노동부장관 방하남** 거기에는 무조건적으로는 아마 전환이……

○**한정애 위원** 아니, 왜 무조건적으로 되어서는 안 됩니까? 법상 상시·지속 업무는 정규직이어야 하는 게 맞습니다, 법상.

○**고용노동부장관 방하남** 분류가 지금 그 업무하고 또 업무에 종사하는 근로자 간에 구분이 있을 수 있는데……

○**한정애 위원** 있는데요, 큰 틀로서 보면 상시·지속 업무는 정규직 업무가 맞지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 큰 틀에서는 맞는데 개인이 특별하게……

○**한정애 위원** 거기까지만 하시면 됩니다.

잠시만요, 상시·지속 업무를 하는 기간제근로자는 더 이상 기간제근로자가 아닙니다. 정규직이 되는 게 맞기 때문에 여기다 원칙적으로라는 말을 붙여서 자꾸 빠져나갈 구멍을 두는 것은 저는 맞지 않다고 봅니다.

왜냐하면 이렇게 되면 노동부 자체가 법을 각 공공기관이 공공기관의 편익에 따라서 빠져나갈 수 있는 기회를 주는 것밖에 되지 않습니다.

저는 노동부는 이러한 면에서는 단호해야 된다고 봅니다. 왜냐하면 그것을 지도해야 되는 위치에 있는 감독기관이기 때문에 그렇습니다.

이렇게 지침이 나오고 나니 공공기관 정규직 전환자 인사노무관리에 따르면, 각 기관들이 지금 하고 있는 인사노무관리에 따르면 무기계약근로자는 예산 감축 및 직제 개편, 근무평가에서 하위평가를 받을 시 계약 해지가 가능하도록 그렇게 세부적인 지침이 되어 있습니다.

제가 하나 여쭙 보겠습니다.

노동부 정규직으로 되어 있는 일반노동자들은 예산이 감축되거나 직제가 개편되거나 업무가 바뀌거나 근무평가에서 하위평가를 받을 경우에 공무원 직위에서 해지됩니까?

○**고용노동부장관 방하남** ……

○**한정애 위원** 정규직들은 해지됩니까?

○**고용노동부장관 방하남** ……

○**한정애 위원** 해지되지 않지요?

일단 무기계약, 무기계약이 아니라 정규직이지요. 정규직화가 되어 있으면 그 사람이 하고 있는 업무가 없어지거나 한다 하더라도 또 다른 업무를 찾아서 다른 업무를 할 수 있게끔 재배치를 해 주고 전환근무를 할 수 있도록 해 주고 이런 무기계약도 정규직과 똑같이 직무교육을 받아서 직무능력을 향상시킬 수 있는 기회를 줘야지만 정규직으로 관리되는 것이지 무기계약이라고 해서 별종의 하나의 직종을 있지도 아니하는 직렬을 하나 만들어서 전혀 인사관리, 흔히 말해서 교육훈련도 시키지 아니하고 이런 식으로 업포를 놓고……

지금 공공기관 무기계약 전환자 인사노무관리 지침은 경찰청에서 실시하고 있는 자체 기관의 지침입니다. 노동부가 이런 식으로 ‘원칙적으로’라는 말을 쓰기 때문에 해당 공공기관들에서 원칙적이지 않은 방법을 활용을 해서 실질적으로는 무기계약직을 그때그때 본인들의 그 기관의 편의에 따라서 계약 해지를 남발하고 있는 상황입니다.

저는 노동부가 이런 식으로 상시·지속 업무에 해당되는 기간제근로자가 정규직으로 관리되지 아니하고, 오히려 정규직화시키기 위해서 해마다 예산을 따기 위해서 정원을 늘리기 위한 노력을 하게끔 공공기관들에, 정부 부처들에게 좀 압력을 가해 주셔야 된다고 봐집니다.

그렇게 해야지만 행복한 국민이 될 수 있는 것 아닌가요, 이 사람들도?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 전반적으로 위원님 말씀하시는 그런 우려사항들에 대해서는 저희가 잘 파악을 하고 있고, 저희 고용노동부 입장에서는 정원과 예산이 허락되는 한 무기계약직도 장기적으로 교육훈련이라든지 이런 여러 가지 방법을 통해서 정규직으로 이동할 수 있는 통로들은 마련할 수 있도록 협의, 협조를 많이 해 나가도록 하겠습니다.

○**한정애 위원** 정원과 예산으로 자꾸만 잡으시면 안 됩니다. 불가능합니다. 그래서 정원과 예산이 해당이 되지 않더라도 그 사람들을 유지하기 위한 노력을 해 주셔야 된다고 말씀을 드립니다.

그렇게 좀 노력을 해 주십시오.

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**한정애 위원** 또 하나는 ‘최근 빈번하게 발생하고 있는 중대산업재해를 근원적으로 예방하기 위한 종합대책을 마련하겠습니다’라고 인사말씀에서 말씀을 하셨는데, 그런데 업무보고에 보면 여전히 ‘자율적인 재해예방 지원·관리 강화’라고 되어 있습니다.

이번에 큰 사고가 난 대림산업의 경우에는 2002년 점검 이후에 한 번도 제대로 된 점검을 받지 않았습니다. 지금까지 큰 사고가 났었던 사업장들, 삼성전자 대림산업 SK하이닉스 LG화학 LG실트론 이것 다 아마 자율관리 대상 사업장이었을 것입니다.

한 2년 전인가요, 수습 학생들에 대해서 장시간 근로를 시키다가 결국은 사망까지 이르게 했던 기아자동차 역시 자율안전관리 시스템을 적용받았을 것입니다.

저는 우리나라의 산재의 수준 자체가, 산재사고 또는 사망만인율의 수준이 과연 이런 대기업들에 대해서 자율안전관리를 맡길 수 있을 만큼 이런……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만……

○**위원장대리 김성태** 1분 더 드리세요.

1분 더 하세요.

○**한정애 위원** 자율안전관리 수준에 맡길 수 있을 만큼 우리의 사망만인율의 수준이 낮은가? 그렇지 않다고 봅니다. 대기업에 대해서 자율안전관리를 맡기니까 실제로 대기업들은 실제 유해·위험한 작업은 다 하도급을 맡기고 있습니다.

그런데 사내하도급이 불법과견인지 그것을 관리 감독해야 되는 노동부는 이것을 제대로 감독하고 있지도 않고요, 자율안전관리라고 하는 그 차원에서. 그래서 대형사고가 발생하고 나면 사후약방문식으로 근로감독관이 수십 명이 들어가가지고 특별근로감독을 해서 1000건 이상이 되는 지적 건수를 마련해 내는데요, 이것 맞지 않다고 봅니다.

저는 우리나라가 사망만인율이 어느 수준 이하로 떨어질 때까지는 자율안전관리라고 하는 체제는 유지하지 않아야 된다고 봐집니다.

여기에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 말씀하신 대로 이 중대재해들이 최근에 많이 일어나고 해서 일단 자율안전관리 시스템 자체의 문제점들을 다시 한번 살펴보고.

또 고용노동부 입장에서는 지금 말씀하신 대로 굉장히 위험성이 높은 단지라든지 공장, 기업에 대해서는 인력이 가능한 책임전담제들을 통해서 상시적으로 관리를 해 나가야 되지 않나 이렇게 생각을 하고.

위원님께서 말씀하신 대로 최근에 여수라든지 이런 데서 일어난 사건들이 지금 노동시장 환경이 변하는데 산업안전 관련된 여러 가지 체계는 옛날 시스템으로 되어 있어서 도급하고 그다음에 하청업체 간의 어떤 산업안전보건 의무 관계라든지 정보 공유라든지 또 안전조치 강화 등을 법을 개정해서라도 강화해 나가도록 하겠습니다.

○위원장대리 김성태 한정에 위원님 수고하셨습니다.

다음은 새누리당 경기 성남 분당갑의 이종훈 위원님 질의하여 주십시오.

○이종훈 위원 장관님 축하드립니다.

새 정부 첫 장관이시고 그렇기 때문에 새 정부의 일자리 비전을 실현할 수 있는 처음의 초석을 잘 다지셔야 되는 아주 중책을 맡으셨는데요.

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇게 하도록 노력하겠습니다.

○이종훈 위원 비전이 고용률 70%잖아요?

○고용노동부장관 방하남 예.

○이종훈 위원 그런데 이게 참여정부 때 5년 동안 몇 개의 일자리가 늘어났는지 아세요, 혹시?

○고용노동부장관 방하남 지난 정부에서는 한 100만……

○이종훈 위원 예, 한 120만 개 늘어났고……

○고용노동부장관 방하남 참여정부 말씀하시는 겁니까, 아니면……

○이종훈 위원 참여정부가 120만 개, 이명박 정부가 125만 개.

○고용노동부장관 방하남 예.

○이종훈 위원 그런데 70% 하려면 보고에도 나와 있지만 238만 개네요, 그렇지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○이종훈 위원 두 배입니다. 두 배면 그냥 해서는 안 된다라는 얘기가 되고요. 근본적인 패러다임의 변화가 있어야 된다고 저는 생각하고 장관님도 그렇게 생각하실 것 같은데요.

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○이종훈 위원 그런데 업무보고, 대통령께 한 업무보고도 봤고 오늘 업무보고도 들었는데 정말 실망이에요. 전반적으로 기존의 업무를 좀 더 잘

해 보겠다라는 틀에서 크게 벗어나지 않았다고 생각합니다.

두 번째로 스펙 초월이니 대선공약에 들어가 있는 일부 내용이 있는데 전혀 구체화되어 있지 않아서 그것을 보고 청년들이나 여성들이 내 일자리가 지금보다 두 배로 늘겠구나 생각할 수 있을까라는 의문이 듭니다.

사실 제가 청문회 때도 말씀드렸지만 이런 것을 인수위에서 좀 잘했어야 되는데 그것을 못했지만 지금이라도 초반에 기존의 틀에서 벗어나려는 노력을 노동부가 해야 된다는 말씀을 꼭 드리고 싶고요.

여기 관료분들 많이 계시지만 청와대 고용노동 담당도 관료 그다음에 여기 계신 분들도 다 관료, 관료 출신 아니신 분은 오로지 장관님밖에 없습니다.

○고용노동부장관 방하남 그런……

○이종훈 위원 그렇지요?

○고용노동부장관 방하남 예.

○이종훈 위원 장관님이 새로운 아이디어, 새로운 전략을 잡아 주시지 않으면 저는 솔직히 기대할 수 없다고 생각해요, 여기 계신 분들한테 미안한 얘기지만. 그런데 아직도 그런 게 안 보인다 말씀입니다.

글쎄요, 제가 조금 오해를 한 건가요? 한번 장관님 말씀해 주실래요?

○고용노동부장관 방하남 지금 이제 백그라운드 작업들이 긴박하게 돌아가고 있기는 합니다.

말씀하신 대로 국정과제라든지 공약에 담을 수 있는 것은 상당히 한계가 있기 때문에 큰 방향이나 과제들만 했는데 특별히 말씀하신 고용률 70% 달성이라는 게 말씀하신 대로 이게 기존 정책의 패러다임 전환 없이는 힘들기 때문에 지금 일자리 로드맵 그것을 작성할 때도 말씀하신 대로 기존의 정책들을 어떻게 정말 실효성 있는 정책들로 이렇게 뒤집어서 접근할 것인지 구체적인 방안들을 좀 담도록 노력하려고 합니다.

○이종훈 위원 글쎄요, 제가 장관님만큼은 고민을 안 해 봤겠지만 제가 갖고 있는 그냥 기본개념을 말씀드리면 일자리를 여기서 두 배로 늘린다는 것은 기존의 틀로는 안 된다, 그중에 가장 핵심적인 것은 근로시간 단축이라고 봅니다.

그것은 다시 말해서 노동시장정책, 고용정책만으로는 한계가 있다라는 것이고 노사관계라는 요소가 고용률 70%의 굉장히 중요한 부분을 차지

하는데 대통령 업무보고를 제가 봤더니 고용정책, 노동시장정책이 한 60페이지인데 노사관계정책은 세 페이지인가 네 페이지밖에 없고 그것도 기존에 나와 있던 얘기, 아주 추상적인 얘기에 머물러 있어요.

현대자동차에서 주간연속 2교대로 근로시간 줄었습니다. 그렇지요, 장관님?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 지금 그런 가능성이 있다고 알고 있습니다.

○**이종훈 위원** 일자리 늘어났습니까, 거기서?

○**고용노동부장관 방하남** 안 늘어났습니다.

○**이종훈 위원** 안 늘어났습니다.

근로시간 단축된다고 일자리가 바로 늘어나는 게 아니고요, 노사 간에 근로시간 단축을 통해서 일자리를 늘리겠다는 의지가 담겨야만 그게 실현되는 것이거든요.

그런데 지금 기존에 취업돼 있는 노동자를 대표하는 노동계 그다음에 기업, 경영계는 고용률 70%라는 게 자기네들의 어젠다가 아니에요, 엄밀하게 얘기하면. 그렇지 않습니까? 이해 관계상 그렇다는 말입니다.

그것은 국가의 어젠다고 우리 노동자 대중 전체의 어젠다일 수는 있지만 그것을 그들의 어젠다가 될 수 있도록 끌어내고 하는 리더십을 장관이 발휘하셔야 되고 그런 노사정 대타협에 대한 구체적인 전략과 실행 계획이 있어야 되는데 적어도 지금까지의 업무보고에는 안 보인다는 게 제가 아주 강조드리고 싶고 좀 매우 아쉬운 부분이라는 것을 말씀드리는 것입니다.

○**고용노동부장관 방하남** 지금 바로 이 업무보고 끝나면 아마 한 4월 말까지 그런 작업들이 아마 제일 먼저 우선순위로 진행이 돼야 되지 않을까 생각합니다.

○**이종훈 위원** 그리고 한 가지만 더 말씀드리면 지금 밖에서는 창조경제는 있는데 ‘늘지오’는 없어졌다 이런 말이 있습니다.

무슨 말씀이나 하면 창조경제라는 것을 통해서 일자리가 자동적으로 늘어날 것처럼, 일자리 문제가 해결되는 것처럼, 일자리 질이 올라가는 것처럼 생각하는 것은 저는 좀 큰 오해일 수 있고 잘못된 방향으로 갈 수 있습니다.

사실 대한민국의 대표적인 모 그룹이 걸으로는 창조경영을 내세우지만 사실 그쪽의 실제 핵심적인 사람들 얘기를 들어보면 지금까지 팔로어였다, 즉 추종자였는데 우리 경쟁력은 패스트 팔로

어였다. 앞으로 우리가 어떻게 할 거냐, 패스터 팔로어, 더 빠르게 추종해야겠다라는 쪽, 그러니까 우리의 핵심역량은 제조기술에 있다 이렇게 생각하고 있습니다. 그게 지금까지 우리나라 경쟁력을 버텨온 어떤 한 틀이예요.

창조경제는 이것과 전혀 다른 비전이지요. 창조경제 비전을 제가 뭐라고 비판하는 게 아니라 이것을 통해서 기존의 것이 위축되지 않도록 하는 것도 굉장히 중요하다는 것입니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 동의합니다.

○**이종훈 위원** 그런데 기업들은 굉장히 불안해해요.

제가 요새 수도권의 강소기업들 돌아다니면서 인터뷰를 하고 있는데 대부분의 강소기업은 기존에 지금 말씀한 ICT나 창조경제하고는 조금 거리가 있을 수 있습니다.

제조기술이 뛰어나고요, 기계나 전자제어 제품 이런 쪽에서 세계……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

조금만 더 하겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 1분 더 쓰세요.

○**이종훈 위원** 세계 수준의 90%까지 맞춰 온 이런 기업들이 있고 거의 전량 수출하는 그런 기업들인데 그런 기업들이 창조경제 때문에 굉장히 한편으로 ‘우리가 위축되지 않느냐, 우리의 R&D를 조금만, 기술개발을 조금만 지원해 주면 우리가 곧 더 뛰어넘을 수 있는데’ 이런 부분이 있거든요.

그러니까 노동정책에서도, 산업정책뿐만 아니라 노동정책에서도 그런 부분에 대해서 기존의 일자리가 위축되지 않으면서 창조경제를 할 수 있는 방안에 대해서 검토해야 되고.

창조경제가 성장동력은 될 수 있을지 모르지만 일자리 비전으로 되는 것은 굉장히 어렵고요. 창조경제로 일자리가 없어질 수도 있습니다. 그런 부분에 대해서도 세심하게 살피시는 노동정책이 되어야 된다고 말씀드리고 싶습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**이종훈 위원** 이상 마치겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 이종훈 위원님 수고 많이 하셨습니다.

장관님, 좀 전에 이종훈 위원도 지적했습니다 마는 고용노동부의 창조경제 적용 부분은 기존의 고용, 일자리 또 노사관계 정책에 그냥 무늬만 덧씌워서 안 된다는 그런 이야기입니다, 또 한

편으로.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 잘 알고 있습니다.

○**위원장대리 김성태** 다음은 민주통합당 인천 부평을의 홍영표 위원님 질의하여 주십시오.

○**홍영표 위원** 민주통합당 인천 부평을의 홍영표 위원입니다.

방하남 장관님 취임을 다시 한번 축하드리고, 오늘 첫 번째 업무 보고를 통해서 기본적인 고용 정책 또 노사정책에 대한 방향에 대해서 제가 잘 들었습니다.

저도 지금 박근혜정부가 출범하면서 야심적으로 고용률 70%를 고용정책의 목표로 제시한 것에 대해서 환영합니다. 그런데 계속 과연 실현 가능한가 하는 문제에 대해서 여전히 확신을 가질 수가 없습니다.

아시겠지만 이명박 정권 때 747 이렇게 해서 5년간 300만 개 일자리 하겠다 했는데 결국 한 125만 개 하고 말았습니다. 그것도 내용적으로 들여다보면 청년실업 같은 경우는 훨씬 더 악화됐고, 또 50대 이상이 조기퇴직을 하는 사회적 분위기 속에서 자영업으로 전환해서 아주 영세한 자영업 쪽에서 질 낮은 그런 일자리에 중·장년층들이 많이 취업한 그 결과로 해서 만들어진 게 125만 개입니다.

그래서 실제로 지금 238만 개를 만들어야 70%를 달성할 수 있는데, 많이 만드는 것에 대해서 대한민국 국민 누가 그걸 반대하겠습니까? 그러나 지금 우리 고용시장의 문제는 나쁜 일자리를 좋은 일자리로 만드는 것, 이것이 국가적 과제가 되어야 한다고 생각합니다.

그러나 현재 오늘 업무보고하신 것을 보면 대부분 여성 일자리를 정말 대폭 늘리는 거고요, 여성인력 쪽이 특히 그런 것 같습니다. 그래서 세 시간, 네 시간짜리 파트타임 일자리를 많이 늘리겠다 이렇게 했는데, 저는 불가피한 측면도 있다고 봅니다. 지금 여성 고용을 늘려야 될 측면도 있고 또 자발적인 파트타임에 대한 수요도 있고 그렇다고 봅니다마는, 저는 기본적인 어떤 방향에 있어서 기존의 좋은 일자리를 만들겠다는 이런 내용 없이 그냥 양적으로 이렇게 늘리는 것에 대해서 굉장히 우려할 수밖에 없습니다. 이것은 그냥 숫자 채우기고요.

아마 네덜란드나 독일에서 어떤 아이디어를 많이 가져온 것 아닌가 이렇게 생각됩니다. 어떻습니까? 이번에 정부에서 고용률 70%를 달성하기

위한 구체적인 방안들은 독일이나 네덜란드를 모델로 하지 않았습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 참조를 많이 했어요……

○**홍영표 위원** 참조를 많이 했고요, 아마 지금 성공사례로 참고하고 있는 것 같습니다마는 저는 독일이나 네덜란드하고 아주 큰 차이가 있다고 봅니다.

우선 아시겠지만 우리나라 최저임금이 지금 얼마입니까?

○**고용노동부장관 방하남** 5000원도 안 되는 낮은 수준입니다.

○**홍영표 위원** 얼마입니까, 정확하게?

○**고용노동부장관 방하남** 4860원 정도……

○**홍영표 위원** 예, 그러니까 4860원인데, 5불도 되지 않지 않습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇지요.

○**홍영표 위원** 지금 네덜란드가 2011년 기준으로 보면 11.38달러, 그러면 우리 한화로 1만 3000원 정도 됩니다, 우리가 4860원이고요. 독일 같은 경우는 평균시급이 4만 4000원 이렇게 되어 있습니다, 물론 제가 지금 최저임금에 대한 통계는 가지고 있지 않습니다마는.

그래서 독일이나 네덜란드 같은 데는 최저임금 자체가 높기 때문에 실제로 고용시장에서 그런 것이 요구가 되면 저는 그런 파트타임 같은 것을 늘려서 노동유연성을 제고해서도 그것은 좀 맞춰가고, 또 노동자는 그만큼 최소한의 생활을 해 나갈 수 있는 것이 보장이 됩니다.

그런데 우리나라는 지금 4860원, 5달러도 되지 않는 최저임금을 가지고 시간제근로라든지 파트타임 이런 나쁜 일자리를 늘려 봤자 사회적인 소득 양극화라든지 하는 문제들을 근본적으로 해결할 수가 없습니다. 그런 데서 정부가 어떤 방향을 찾고 있는지 한번 말씀해 보십시오.

○**고용노동부장관 방하남** 말씀하신 대로 고용률 70%는 일반적인 원칙이 양질의 일자리를 많이 늘리자 그런 것이고요, 질 낮은 일자리로 70%를 하자 그런 목적은 아닙니다.

그런데 특별히 말씀하신 대로 고용률 70%를 위해서 특히 고용이 증가해 줘야 될 부분이 여성들이기 때문에, 여성들의 경우에는 위원님 말씀하신 대로 수요 공급 양측의 요인들이 다 다릅니다마는 고용노동부에서 특히 하는 것은 비경험 여성분들이 참여해서 사회적으로 가치가 있는 반

듯한 일자리에 유연하게 또 그러면서도 풀타임이 아닌 파트타임으로 하는 것을 하다 보니까 파트타임을 어떻게 볼 것이냐 이런, 지금 실제 통계상에서도 이제 파트타임 같은 것은 비정규직으로 분류되고 있고 이런 부분이 있습니다라는 저희가 목적으로 하는 것은 반듯한 시간제 일자리입니다. 그래서……

**○홍영표 위원** 그러니까 반듯한 시간제 일자리를 가지고 지금 고용 문제를 해결하는 것이 구조적인 한계가 있다고 제가 말씀드리는데 아십니까? 최저임금이 이렇게 낮은 상태에서 하루에 예를 들어서 3시간, 4시간 일해 봐야 1만 5000원도 안 되는 소득밖에 보장이 안 되는데 그것을 가지고 일자리 많이 만들어서 어떤 효과가 있겠느냐는 거지요.

그래서 좀 더 구체적인 로드맵이나 실행계획들이 나와야 되겠지만, 저는 궁금합니다. 지금 그렇게 해서 그런 파트타임으로 238만 개 주로 만들겠다는데 어느 분야에서 어떻게 만들겠다는 건지도 궁금하고 만들어진다고 하더라도 그런 나쁜 일자리를 통해서 고용 문제의 구조적 문제가 해결되지 않을 것이다, 그래서 전면적으로 한번 재검토를 하시는 게 좋을 겁니다. 지금 정권 초기라고 그래서 무조건 고용률 70%, 238만 개, 그렇게 이명박 정부가 했던 것처럼 허황된 숫자의 목표만 내세우다가 끝나 버리는 것 아닌가, 그것보다는 나쁜 일자리를 좋은 일자리로 전환하는 이러한 어떤 정책적……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

노력이 더 필요하다 이렇게 생각합니다.

**○고용노동부장관 방하남** 특별히 말씀을 드리면 얼마 전에도 사실 여성가족부하고 제가 경력단절 여성들을 도와주는 새일센터에 갔습니다마는, 여가부의 고민은 새일센터에서 오시는 분을 취업 지원을 해 주는데 대부분은 별로 그렇게 양질의 일자리가 아닌 데로 가니까, 그래서 여가부에서도 그렇고 우리도 이미 협약을 해서 하고 있었습니다마는 도심에 있는 폴리텍이라든지 쉽게 갈 수 있는 그런 곳에서 한 3개월, 6개월 정도 이렇게 훈련하니까, 제가 실제로 정릉에 있는 폴리텍에 가 봤더니 한 마흔 분 정도가 직업훈련을 받고 있는데 컴퓨터로 이렇게 받고 있어서 상당히 인상적이었습니다.

그래서 위원님 말씀하신 대로 거기에 머무는 게 아니라 그렇게 양질의 일자리를 늘리면서, 또 파트타임 같은 경우에는 직업훈련을 통해서 조금 더 좋은 일자리로 갈 수 있는 통로도 같이 마련하면서 가도록……

**○홍영표 위원** 장관님이 지금 제가 질의한 요지도 제대로 이해를 못 하시는데, 지금 최저임금이 그렇게 낮은 상태에 있다는 구조적인 문제와 그리고 좋은 파트타임을 한다 하더라도 그런 좋은 일자리의 공급이 어떻게 될 수 있느냐 하는 문제입니다. 그래서 하여튼 그 부분에 대해서 잘 검토해 보십시오.

**○고용노동부장관 방하남** 예, 그것도 저희 고민 사항이고요, 위원님 말씀하신 대로 고민사항들을 면밀하게 짚어 보면서 정책을 실효성 있게 추진해 나가도록 하겠습니다.

**○위원장대리 김성태** 홍영표 위원님 수고하셨습니다.

다음은 새누리당 김상민 위원님 질의하여 주십시오.

**○김상민 위원** 새누리당 김상민입니다.

장관님, 처음에 그 자리에 서셨을 때보다 훨씬 더 안정감 있으시고……

**○고용노동부장관 방하남** 감사합니다.

**○김상민 위원** 그리고 또 자신감도 있고 그러해서 앞으로 잘해 나가실 거라고 기대를 하겠습니다.

장관님, 지금 여기 업무보고는 제가 잘 들었습니다. 그런데 요즘에 이번 정부 들어서 정책 중에 질문을 굉장히 많이 받는 것 중에 하나가 ‘K-Move가 뭐냐?’ 이런 얘기를 많이 듣습니다. 저도 사실 그동안 이 정책에 관여를 해 왔던 사람으로서 장관님께 장관님이 K-Move를 어떻게 이해하고 계시는지 한 번 더 여쭙 보고 싶고, 그 다음에 또 이것들을……

일단 그것을 여쭙 보고 싶습니다.

**○고용노동부장관 방하남** 이름 자체에 K-Move라고 영어를 써서 좀 그렇긴 한데요, 아마 제가 알기로는 K-Pop에서 가져온 것 아닌가, K-Pop이라는 것은 기본적으로 젊은이들의 어떤 열정, 끼, 그다음에 또 문화·예술 이런 쪽의, 예를 들어서 최근에 싸이와 같은 이런 혼자서 세계적인 시장을 개척하고 그런 것에서 영감을 받았지 않나 이렇게 생각합니다.

그래서 K-Move는 기본적으로 국내에 청년 일자리들을 아무리 많이 만들더라도 제한이 있기 때문에 청년들의 일자리 영토를 해외로 넓혀 가자 이런 의미가 있다고 생각합니다.

○**김상민 위원** 제가 장관님뿐만 아니라 이 자리에 계신 많은 고용노동부 관계자들에게 원래 K-Move의 취지가 무엇이었는지 설명을 좀 드리겠습니다.

K-Move가 국내에 있는 일자리를 해소하기 위한 방안이 주된 목적이 아니라 국내에 해외 취업을 열망하는 많은 진취적인 젊은이들이 있습니다. 그런데 해외 취업을 할 수 있는 정보도 없고 또 거기에 대한 교육도 없고 지원도 없기 때문에 그 과정을 못 하는 사람들을 위한 어떤 취업 창출이 있고요.

또 하나는 경제영토라는 부분들을 창조경제라는 큰 틀 안에서 국내 경제영토로만 한정 짓지 말고 글로벌한 어떤 기준 속에서, 범위 속에서 가자는 것이 굉장히 인식의 전환 면에서 큰 자극과 실체를 내기 위한 정책이라는 것을 좀 말씀을 드리고요.

정확하게 한마디로 줄이자면 해외 취업 정착 프로젝트입니다. 예를 들자면 예전에, 아주 오래 전에 우리가 유학을 가려고 했을 때는 기껏해야 일본 아니면 미국 정도나 가는 것으로 알고 있었는데 지금은 ‘해외 유학’ 하면 제3세계, 때로는 후진국이라고 여기는 곳까지 가서 어떤 하고자 하는 일에 있어서 최고점에 있는 데로 유학을 갑니다. 왜 그렇게 됐냐 하면 해외 유학에 대한 정보와 교육과 또 거기에 대한 정착 프로젝트들이 잘 되어 있었고 거기에 대한 개런티들이 이루어졌기 때문에 수많은 인재들이 나가서 좋은, 글로벌한 어떤 기준 속에서 많은 정보들 그리고 또 인력 수준의 향상 등이 이루어진 거지요.

마찬가지로 K-Move도 해외 취업에 대한 정확한 정보 그리고 교육 그리고 그것들을 국가 차원에서 인증하고 지원하는 시스템, 그리고 우리가 한민족 네트워크가 굉장히 많지 않습니까? 그 부분에 있어서 정착하는 데 있어서의 어떤 시너지를 높이자는 차원이지요.

그래서 이 부분들을 정확하게 이해하고 계셔야지만 K-Move 정책이 이루어질 수 있다고 보는 것이고요, 또 어디에 보든나 이런 것을 할 때 국내 취업을 해결하기 위한 아주 주된 방법으로 소개되는 경우가 있는데 그것이 아니라는 부분도

말씀해 주셨으면 좋겠다는 생각이 들고요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**김상민 위원** 하나 더붙어서 말씀을 드리자면 정책을 할 때 현장 정책이 굉장히 중요한데, 여기 보면 KOTRA 이야기를 하고 있지 않습니까? KOTRA 굉장히 훌륭한 기관이고 중요한 역할을 감당해 왔는데, 해외에 있는 가장 현실적이고 실제적인 취업정보를 수합해 본 적도 없고 가지고 있지도 않습니다, 그것은 제가 직접 조사해 본 결과고.

그렇기 때문에 이것들을 ‘10만 해외 인턴’, 예전에 했던 구호 식으로 이렇게 할 게 아니라 아주 각 국가들, 중요한 나라, 대륙들을 중심으로 해서 실제적인 그 안의 취업정보들을 현장 파견을 토대로 해서 거기 현장에 근간한 정책들이 펼쳐지면 이것은 굉장히 실제적으로 될 수가 있는 내용들이거든요.

그래서 이왕 한다면 예를 들어서 해외취업행사 같은 것 이런 것 하지 마시고 차라리 몇몇 사람들을 몇 개월씩 파견을 해서, 아니면 2주 정도, 3주 정도든 파견해서 실제적인 사항을 파악해 온 근거로 이 정책을 펼치시면 이 정책이 성공할 수가 있습니다. 그렇기 때문에 그 부분들을 주안점을 가지고 해 주셨으면 하는 바람을 갖고 요청을 드리는 거고요.

또 이에 대통령 직속기구로 청년위원회가 있어 있는데 그 청년위원회와 더불어서 일들을 진행하신다면 좀 더 실제적, 효과적인 그런 정책의 결과가 나올 수 있지 않을까 생각합니다. 또 이 부분은 저희 의원실하고 계속해서 커뮤니케이션을 했으면 좋겠다는 생각이 있습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 했으면 좋겠습니다.

○**김상민 위원** 한 가지 또, 정부에 보면 기업의 장애인 고용지원 이분들에 대해서 아주 노력을 해 주시고 또 그동안 수고해 주신 결과로 성과들이 있어지는 것은 알고 있는데요. 지금 먼저 기업들의 장애인 고용의무할당제들이 있는데 이게 법으로 되어 있는데 잘 지켜지지 않지 않습니까, 그렇지요? 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**김상민 위원** 이 법률안이 통과됐을 때 얼마나 수많은 장애인들이 기뻐하고 기대감을 가졌겠습니까? 그런데 지금 사실상 실효적이지 않은 정책들이 많이 있습니다, 정책 실현들이.

그런데 문제가 뭐냐 하면 제가 지난해도 지적을 했는데, 정부 부처에서 장애인 고용을 의무로 할당제에 근거한 할당을 하지 않고 있어요. 고용노동부 어떻게 하고 있는지 아세요?

○**고용노동부장관 방하남** 저희도 지금 가이드라인이나 준칙에 따라서 하고 있는 것으로 알고 있습니다.

○**김상민 위원** 하고 있습니까, 정확하게?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**김상민 위원** 제가 고용노동부 것은 지금 정확하게 올해 자료…… 지난 자료기 때문에 제가 말씀 안 드리겠지만 부처 간에 장애인 고용률이 전혀 없는 데들도 있습니다. 그래서 좀 선도적으로 부처에서 장애인에 대한 어떠한 고용에 대해서 먼저 본을 보이셔야지만 또 민간기업들도 함께 할 수 있는 것 아니겠습니까? 그 부분에 좀 신경을 써 주시고.

특히 여기 계신…… 제가 장애인 되신 분들만 말씀을 드리는 것이 아니라 고용노동부는 특별히 약자와 어렵고 또 스스로 부당한 일을 겪고 있는 사람들을 향한 깊은 배려와 관심들과 정책들이 이어져야 된다고 생각합니다. 말씀드린 대로 비단 장애인뿐만 아니라 기타 등등 사회 소외 그룹에 대해 우리 장관님께서 먼저 우리 노동자들의 편, 그리고 또 장애인의 편, 그리고 또 청년 중에서 소외된 그런 사람들, 누가 대신해서 그 얘기를 해 주겠습니까? 그 안에 있는 마음들이나 그 안에서 약속을 지키고 법까지 만들었는데 이것을 진행 안 하는데 누가 대변해 줍니까?

장관님께서 앞장서서 해 주시고 이런 사람들에게 존경받는 장관님 되시고 또 올해 그런 성과들이 이어지기를 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 위원님 말씀하신 것 전적으로 동의하고요, 그런 쪽으로 노력하도록 최선을 다하겠습니다.

○**김상민 위원** 예, 감사합니다.

○**위원장대리 김성태** 김상민 위원님 수고하셨습니다.

다음은 진보정의당 고양 덕양갑의 심상정 위원님 질의하여 주십시오.

○**심상정 위원** 고양 덕양갑 심상정입니다.

장관님 취임도 축하드리고요, 또 새로 임명되신 여러 간부님들도 축하드립니다.

아까 장관께서 경제민주화에 노동도 포함된다 이런 말씀을 하셨는데 일부 포함되는 게 아니고

고용노동부가 경제민주화를 주도하는 제1 부처다 이런 자각이 있어야 된다고 봅니다. 중산층 70%…… 비정규직 870만 문제 해결 안 하고 어떻게 중산층 70% 만드실 수 있어요? 그러니까 고용노동부의 위상부터 재정립하고 사명감을 가져야 된다고 봐요.

박근혜 대통령께서 안전국가 잘 말씀하셨는데 성폭력, 가정폭력, 학교폭력도 물론 문제입니다마는 대한민국에서 산재로부터의 안전, 그게 제1 과제 아닙니까? 지금 통계가 그것을 입증하고 있지 않습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 상당히 중요하다고 생각합니다.

○**심상정 위원** 대통령한테 가서 그렇게 말씀하세요. 산재 문제에 대해서 많은 전향적인 안이나와 있고 또 지금 국회에 제출된 것도 있는데 저희가 서둘러서 처리는 하겠습니다만 그 정도 갖고 안 됩니다, 제가 오후에 그 문제는 다시 말씀드리겠지만. ‘안전국가 하려면 이 산재 문제부터 확실하게, 산재공화국이라는 오명부터 치유해야 됩니다’ 이렇게 단호하게 말씀하세요. 그렇게 열심히 하셔야 또 저희 위원들도 뒷받침을 할 수 있다 이렇게 말씀드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**심상정 위원** 제가 지난번에도 인용을 했습니까마는 중산층 70%, 지금 어느 나라나 경제위기 상황에 중산층을 형성하는 문제가 중요한 국가적 과제인데 오바마 미국 대통령은 ‘강한 노조 없이 강한 중산층 없다’, 이것 잘 생각하셔야 됩니다. 그런데 우리나라 홍준표 도지사 같은 사람은, 그런 분은 강한 강성노조 때문에 지금 공공의료 체계를 무너뜨리려고 하는 이런 시대착오적인 일이 벌어지고 있어요.

장관님, 강성노조 기준이 됩니까?

○**고용노동부장관 방하남** 만약에 홍준표 도지사 기준으로 한다면 제가 뭐라고 말씀드리기 힘들습니까마는……

○**심상정 위원** 아니, 왜 홍준표 도지사 기준으로 해요? 노사관계 주무부처 장으로서 이야기해 보세요, 강성노조가 도대체 뭔지.

○**고용노동부장관 방하남** 저는 강성이라는 말을 쓰고 싶지 않습니다.

○**심상정 위원** 구조조정 요구 받아들이지 않으면 다 강성노조입니까?

○**고용노동부장관 방하남** 그렇게 생각 안 합니

다.

**○심상정 위원** 그렇지요? 그러면 국무위원이시잖아요. 노사관계를 주관하는 국무위원이시기 때문에 홍준표 도지사가 ‘강성노조 때문에 진주의료원 폐업하겠다’ 이렇게 말씀하실 때 분명하게 한 말씀 하셔야 됩니다, 그런 상황에서는. ‘그 얘기는 노조를, 헌법상에 보장된 시민권을 유린하는 색깔론이다. 그리고 특히 경제민주화 시대에 시대착오적인 발언이시다’ 이렇게 주무장관으로서 한 말씀 하세요. 어떻게 생각하세요?

사회가 전반적으로 그런 식의 색깔론에 아직 사로잡혀 있으면서 지금 경제민주화 선도 부서로서 할 수 없습니다. 어떻게 생각하세요, 장관님?

**○고용노동부장관 방하남** 공직자로서 용어를 쓰는 것에 대해 좀 신중해야 되지 않았나 그렇게 생각을 하고 있습니다.

**○심상정 위원** 예, 하여튼 뭐 그 정도 말씀 드리고요.

아까 고용률 문제에 대해서 많은 분들이 말씀하셨는데, 저도 좀 같은 생각인데 그냥 상식적으로 기존의 여러 정책들 짜집기해서 내놓으면 ‘늘지오’가 아니라 ‘줄지오’지요. 그렇지 않습니까? 지금 장기적인 저성장으로 들어가는 상황에서 성장률, 고용 둔화, 당연히 둔화될 수밖에 없고 또 창조경제…… 아직 잘 모르겠습니다마는 창조경제가 어떻게 일자리 창출로 연결되는지 아무도 설명한 바가 없어요. 또 아까 이종훈 위원님도 지적했지만 이 창조경제가 일자리 창출 효과를 낼 거냐, 아니면 일자리를 줄이는 효과를 낼 거냐 봐야 됩니다.

그러면 이런 283만 개라는 일자리를 늘리려고 마음먹는다면, 그러면 뭐니까? 성장률도 둔화되고 그러면 결국은 정부가 주도하든지 공공부문이 선도를 하든지 또 큰 사회적 합의를 통한 그랜드플랜이 나와야 돼요. 그렇지 않으면 이것은 다 제가 보기에…… 수사만 그냥 요란한 그런 정책들을 나열하시지 마시고, 저는 이것 보면서 도대체 뭘 하겠다는 건지 잘 모르겠어요. 반듯한 시간제 일자리? 이걸 뭐니까, 반듯한 시간제 일자리라는 것은?

노동부 여러 직원들께서 네덜란드, 독일 사례 이런 것 인용하시려면 우선 지금 있는 기간제 비정규직부터 어떻게 줄일 건가 이 얘기부터 내놓고 반듯한 시간제 일자리 이야기를 하셔야지요. 앞뒤 안 맞는 얘기를 그냥 온통 수사만 가득하게

나열해 놓지 마시고 제대로 안을 내셔야 돼요.

제가 보기에 지금 일자리 고용률을 달성하려면, 경기침체에 달성하려면 우선 고용노동부에서는 사회적 대타협을 통한 그랜드플랜 또 정부 주도의 공공일자리 창출에 대해서 강력한 의견을 내야 됩니다. 지금 OECD 국가에서 우리가 행정 공무원 수는 적지 않지만 사회적 일자리까지 합치면 100만 개, 120만 개 적다는 것 아니에요? 그것 대폭 늘리는 안을 내야지요.

그리고 아까 여러 분들이 말씀하셨지만 사회적 대타협 없이 어떻게 일자리 만듭니까, 경제도 지금 잘 안 돌아가는 마당에? 그랜드플랜을 내야 돼요. 그다음에 그것보다 먼저 되어야 될 게 뭐냐 하면 일자리 없애는 것…… 일자리 지키는 일부터 해야 됩니다. 정리해고법 개정에 대해서 의지를 밝히셨는데 그 내용은 더 살펴봐야 되겠습니다마는 저는 늦었다고 보는데요. 정리해고제도 빨리 손봐야 되고 그다음에 아까 기간제, 이것을 포함한 비정규직 일자리 개선하는 적극적인 방안 내야 되고, 지금 비정규직 관련 법안이 국회에 산더미처럼 쌓여 있는데 그것 하나도 처리하고 있지 못한데 무슨 질 좋은 일자리를 어디서 만들겠다는 거예요? 그 말씀 드리고.

그다음에 일본 같은 경우에 4월부터 정년 65세로 시행하잖아요?

**○고용노동부장관 방하남** 예.

**○심상정 위원** 60세 정년도 선거 때 냈다가 2017년인가 이렇게 미루고…… 아니, 일자리를 늘릴 만한 정책들은 다 유보하거나 뒤로 미뤄지고 있는데 어디서 ‘늘지오’가 됩니까, ‘줄지오’지?

이 점에 대해서 적당히 넘어가게 되지 않을 겁니다. 다음 달에 안을 발표하신다고 하는데 정말 국민 모두가 참여해서 상생하는 그런 플랜이 나올 수 있도록 고용노동부가 적극적인 의지를 가지고 안을 만들어 주실 것을 바라고, 창조형 노사관계, 창조인재…… 도대체 한번 말씀해 보세요. 창조인재하고 창조노사관계, 창조경제, 고용노동부장관께서는 어떻게 이해하고 있습니까?

**○고용노동부장관 방하남** 위원님이 말씀하신 여러 지적사항들은 현실적으로 어려운, 돌파해도 어려움들입니다. 다 맞습니다.

그런데 한 가지 고용률, 위원님께서 말씀하신 대로 일자리 늘리는 데 있어서 우선 지금 현재 노동시장에 있는 광범위한 고용불안정 요소들과 차별적인 요소들을 같이 해소하면서 진행을

해야 될 거라고 생각을 합니다.

○**심상정 위원** 국회에서 쟁점이 되고 있는 실질적인 문제들에 대한 안을 갖고 오세요, 고용노동부에서.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**심상정 위원** 이상입니다.

○**위원장대리 김성태** 심상정 위원님 수고하셨습니다.

다음은 새누리당 부산 남구울의 서용교 위원님 질의하여 주십시오.

○**서용교 위원** 부산 남구울의 서용교 위원입니다.

먼저 장관님 취임을 축하드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 감사합니다.

○**서용교 위원** 이것은 긴급한 사안이기 때문에 먼저 간략히 물어보겠습니다.

지금 개성공단에 123개 기업이 들어가 있고 우리 근로자가 한 800여 명 가 계셨다가 지금 몇 분 내려오셨는데 지금 현재 잔류하고 있는 인원들 파악하고 계십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 상당히 많은 인원이 내려오고 있고 거기에 있는 인원도 지금 현재 서울에 있는 본사의 직원들이 많은 것으로 파악을 하고 있습니다.

○**서용교 위원** 그 잔류 인원들은 그 안의 시설 보호라든지 여러 가지 이유들 때문에 남아 있는데 유사시에 이분들에 대한 안전을…… 지금 현황을 파악하고 있고 유사시 이분들의 안전을 확보하기 위해서 어떤 생각들을 갖고 계십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 범부처 차원에서 그런 안전 확보 방안들이 논의되고 있고 특별히 어제 국무회의에서도 외교부하고 행정안전부, 그 다음에 중기청에서 그런 안전조치들에 대한 방안이 확보된 것으로 알고 있습니다.

○**서용교 위원** 지금 구체적인 현황 안 갖고 계시지요, 노동부에서는?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 지금 현재는 안 가지고 있습니다. 파악해 보고……

○**서용교 위원** 꼼꼼히 챙겨 봐 주시고, 아무래도 그분들의 안전을 확보하거나 이런 부분들은 국방부나 다른 부처에서 하겠지만 현황들은 늘 좀 챙기는 그런 마음들이 필요한 것 아닌가 생각이 들고요.

그리고 이분들이 내려왔을 때, 개성공단이 폐

쇄되었을 때 그 기업에 속해 있는 근로자들의 상태도 실직이라든지 뭐 여러 가지 형태들, 정부가 개성공단을 통해서 피해를 입은 기업들에 대해서 곧 지원책이 나온다고 하는데 이것들이 기업뿐만이 아니고 근로자들한테도 실질적으로 생기는 문제에 대처할 수 있는 어떤 혜택이 돌아갈 수 있도록, 그게 그렇게 크지 않은 부분일 겁니다마는 고용노동부에서는 그런 부분을 꼭 챙겨봐 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 미리 챙겨서 준비해 놓고 있겠습니다.

○**서용교 위원** 제가 지금 장관님께 창조경제에 대해서 묻지는 않겠습니다. 저는 창조경제에 대해서 기본적으로 가지고 있는 생각이 정확하게 개념 규정을 하기보다는 우리가 서구 선진국 경제모델을 따라가는 과정에서 우리가 앞장서서 새로운 모델들을 만들어 간다는 취지이기 때문에 그 개념 규정보다는 우리가 향후에 어떤 분야에서 어떤 일을 구체적으로 해 가느냐 하는 과정에서 창조경제의 모습이 드러날 것이라고 봅니다. 그런데 고용노동부에서 창조경제 부분을 많이 기대 있는데 정확하게 개념 규정도 하지 않고 하다 보니까 많은 문제점들이 드러난다고 봅니다.

그래서 조금 전에 심상정 위원께서 말씀하신 것처럼 구체적인 안들을, 마음속에 그리고 있는 창조경제의 모습상이 있을 겁니다. 그 상을 구체화시키는 과정에서 이 모습이 뚜렷이 드러난다고 저는 보고 있습니다. 그래서 그런 부분들을 조금 유념하셔야 되지 않을까 싶고요.

그다음에 전반적으로 오늘 업무보고를 보면서 든 느낌인데 아까 장관께서는 4월 달에 다시 곧 조만간에 발표한다라고 이야기하셨지만 전반으로 박근혜 대통령께서 수차례된 공약을, ‘고용률 70%’ 딱 수차례된 공약 내 건 것 이거 하나인 것 아십니까? 그만큼 이게 아주 중요한 사안입니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**서용교 위원** 그런데 그런 데 비해서 지금 업무보고에 나와 있는 대체적인 내용들이 보면 아쉽지만 고민이 아직 좀 덜 되어 있는 것 아니냐 이런 느낌을 지울 수가 없습니다.

현황들을 정리하시면서 더 나은 안들 곧 좀 만들어 주시기를 바라고요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 더 구체화하도록 하겠습니다.

○**서용교 위원** 그런 과정에서 지금 가장 중요한 것 중의 하나가 고용노동부 내에서의 부처 간 칸막이를 철폐하는 것도 중요하지만 각 정부부처 간에 칸막이를 해소하는 부분들이 아주 중요하다고 생각합니다.

왜냐하면 아까 앞에 이야기했던 지금 박근혜 정부가 추구하고 있는 새로운 행정의 상이라든지 또 창조경제가 그리고 있는 모습들이 이 부처 칸막이를 철폐하지 않으면 되지 않는 문제들입니다.

가령 예를 든다면 지금 고용부에서 했던 취업성공패키지와 복지부의 희망리본사업 이 부분에 대해서 지금 정리를 해 가지고, 오늘 업무보고에 적어 놓은 것을 보니까 일차적으로 취업성공패키지를 하고 안 됐을 경우에 희망리본사업 재도전을 지원한다 이런 식으로 되어 있는데 이것은 제가 보기에 솔직히 기존 사업을 그대로 둔 채 순서만 조정했다는 느낌을 지울 수 없습니다.

고질적인 부처 간 칸막이 문제를 근본적으로 해결하려면 기존 자신의 사업들을 다 내려놓고 근본적인 재검토들이 이루어져야 됩니다. 그런데 지금 제가 보기에 보건복지부하고 그런 이야기를 나눴는지, 비단 보건복지부뿐만이 아니라 타 정부부처와 이 칸막이 문제를 해결하기 위해서 어느 정도 논의를 하고 있는지 혹시 장관께서 지금 상황들을 설명해 주실 수 있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 대통령께서도 국무회의나 관련된 여러 사안에서 부처 간 칸막이 해소 부분은 누누이 강조를 하고 계시고, 각 부처 장관들도 자발적으로 어떤 정책들을 추진할 때 스스로 협업해서 할 수 있는 과제들 지금 많이 발굴을 하고 있습니다.

지금 말씀하신 취성패하고 희망리본은 분명히 중복되는 것들이 있어서 중복되지 않기 위해서 일종의 흐름서비스로 해서 먼저 일단 게이트웨이로 지자체에서 취성패로 인도를 하면 취성패에서는 기본적으로 시장에 반듯한 일자리에 취업할 수 있는 방향으로 직업훈련이라든지 취업서비스를 하고 그렇지 못한 부분에 대해서는 희망리본으로 인도를 해 가지고, 희망리본에서는 사실 기본적인 취업 역량이 안 되시는 분들에 대해서 다시 취업 역량을 끌어올리는 방향으로 협업을 하기로 되어 있는 것입니다.

○**서용교 위원** 아까 말씀하신 것 중에 여가부의 새일시스템, 새일센터입니까?

○**고용노동부장관 방하남** 새일센터입니다.

○**서용교 위원** 거기 가셨다 그랬는데 거기 가서 보시고 하셨지만 우리 고용노동부가 갖고 있는 워크넷하고……

○**고용노동부장관 방하남** 워크넷.

○**서용교 위원** 워크넷하고 이 새일시스템이 서로 연계가 안 되는 것 보셨지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**서용교 위원** 인수위 때부터 나와 가지고 벌써 시간이 얼마나 흘렀습니까? 세세하게 이런 것부터 준비가 되어 있어야, 지금 각 부서에서 생각하고 있는 것들 어떻게 효율적으로 집행하고 새로운 부가가치를 만들 수, 고용노동부에서 이야기한다면 새로운 일자리를 만들어 낼 것인가 이 근본이 되는 것들이거든요.

그리고 우리 근로자들 지원시스템을 만들 것인가 하는 근본이 되는 것인데 지금 이런 부분들이 느슨하게 다, 준비가 안 되어 있는 것 같아요.

○**고용노동부장관 방하남** 지금 국정과제들은 구체적으로, 지금 나와 있는 것에서 구체적인 사업들을 지금 진행을 하고 있고 백일계획들을 짜서 지금 하고 있고요.

아까 말씀하신 대로 새일센터하고, 아까 말씀드린 대로 우리 직업훈련 폴리텍하고 연계라든지 또 고용부하고 복지부 그다음에 교육부, 여가부는 4부처 장관들이 정기적인 모임을 갖기로 했습니다.

그래서 각 부처가 연계해서 어떻게 하면 근로자들의 취업을 지원하고 직업훈련 또 지금 능력중심 사회를 위해서 중요한 게 국가직무능력표준(NCS)이라든지 이런 것들을 같이 개발할 수 있는 것을 수시로 정기적으로 얘기를 하기로 했습니다.

그래서 그쪽 부분에 대해서는 상당히 많이 진전이 있을 것이라고 기대를 하셔도 되겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**서용교 위원** 협의되는 상황들을 중간중간 협의되는 대로 저희 의원실로 수시로 보고를 좀 해주시기 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**서용교 위원** 오후에 다시 질의하겠습니다.

.....

○**위원장대리 김성태** 서용교 위원님 수고하셨습니다

니다.

다음은 민주통합당 부천 원미갑의 김경협 위원  
님 질의하여 주십시오.

○**김경협 위원** 민주통합당 부천 원미갑 출신의  
김경협 위원입니다.

경제민주화와 복지국가, 시대적인 화두이고 시  
대적인 과제입니다. 그러나 경제민주화와 복지국  
가를 실현하는 데 있어서 가장 중심으로 고려  
해야 될 사항은 바로 노동이라고 생각을 합니다.

아까 장관님께서도 잠깐 그런 말씀을 언급을  
좀 하셨는데 노동이 없는 경제민주화는 허구이고  
노동이 없는 복지국가 사상누각이다, 결코 실현  
되기 어렵다라고 생각을 합니다.

지금 그런 차원에서 이 노동 문제에 대해 바라  
보는 시각이나 정책은 획기적으로 좀 달라져야  
된다 이렇게 생각을 합니다.

우선 지금까지 비정규직 문제나 여타의 다른  
노동 문제를 바라보는 시각이 주로 노동의 기본  
권, 인권적인 차원에서 접근을 많이 했는데 그런  
기본권이 아니더라도 경제정책의 관점에서 이  
제 노동정책을 바라보는 관점은 바뀌어야 된다고  
생각을 합니다.

전반적으로 이명박 정부 5년 동안 경제성장  
에 올인을 했지만 실질적으로 성장은 거의, 대단히  
약했습니다. 원인은 수출은 늘어났지만 내수경제  
가 완전히 죽어 있기 때문입니다.

내수경제가 왜 죽었는가, 바로 노동의 문제입  
니다. 일자리가 없고, 비정규직이 800만 시대  
엄청나게 늘어나 있는 이런 상황에서 고용이 불안  
정한 상황에서 구매력이 만들어질 수 없고, 결국  
은 내수경제가 살아날 수 없다고 하는 게 일반적  
인 전문가들의 모든 견해인 것 같습니다.

저는 지금 추정 10조 원 확보하는 것보다 비정  
규직 10% 정규직으로 전환하는 게 내수경제 활  
성화를 위해서 훨씬 더 효과적이다 이렇게 생각  
을 합니다.

경제를 살려야 된다고 하는 관점에서 이제  
노동정책은 변해야 된다 이렇게 생각을 하는데  
요. 오늘 업무보고 내용을 전반적으로 이렇게 보  
면서 앞에서도 지적을 하셨지만 정말 고민의 흔  
적이 별로 보이지 않습니다. 내용이 너무 없어요.  
획기적인 조치도 없습니다. 단지 그냥 지난 MB  
정부 5년의 연장선상에서 ‘조금 더 잘 챙기겠습  
니다’ 내지는 ‘각별히 더 신경 써서 열심히 하겠  
습니다’ 뭐 이런 정도의 수준인 것으로 보입니다.

그런데 지금 장관님께서 취임하신 지 한 달쯤  
되셨지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 한 달 조금 지났  
습니다.

○**김경협 위원** 그전에 준비기간하고 이제 업무  
파악은 충분히 다 하셨을 줄로 믿고 이제 한 달  
이면 어느 정도 업무계획에 대한 내용들도 짜여  
져서 나와야 한다고 생각을 합니다.

이미 대통령 업무보고도 끝났지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**김경협 위원** 금년 어떻게 업무 추진하겠다라  
고 하는 계획이 이미 나와 있어야 합니다. 그런  
데 오늘 업무보고 내용에 전혀 그런 내용들이 없  
습니다. 지난 정부에서 했던 내용에 그냥 연장선  
상 외에는 다른 조치들이, 다른 내용들이 별로  
보이지 않습니다.

한 가지 지금 거기에 더불어서 정년 문제와 관  
련해서 제가 몇 가지 질의를 좀 드리겠습니다.

지난주 4월 1일입니다. 일본은 정년 65세 법제  
화가 시행됐습니다. 미국은 정년제도를 법으로  
금지하고 있지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**김경협 위원** 독일은 67세, 이탈리아는 66세,  
대만·싱가포르도 62세에서 64세로 정년을 연장  
했습니다.

한국 직장인이 지금 퇴직하는 평균나이가 몇  
세인 줄 아세요?

○**고용노동부장관 방하남** 직장에서 퇴직하는 것  
은 한 53세……

○**김경협 위원** 예, 53세입니다. 53세에 지금 퇴  
직을 하고 있습니다.

미국은 65.8세에 퇴직을 합니다. 유럽은 61.8세  
로 나와 있습니다.

그런데 지금 이 정년 문제와 관련해서, 물론  
총선·대선 여야 모두의 공약이기도 합니다. 박  
근혜 대통령도 이 부분에 대해서 정년 60세 법제  
화 공약했습니다.

작년 7월 31일 날 새누리당의 황우여 대표는 7  
월 31일 날 교섭단체 대표연설에서, 방송연설입  
니다. ‘2013년부터 정년 60세 법제화를 시행하겠  
다’ 이렇게 공개적으로 약속한 바 있습니다. 알고  
있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 들었습니다.

○**김경협 위원** 국민들은 당연히 13년부터 정년  
60세가 시행되는 것으로 기대하고 있습니다. 그

렇지 않겠습니까?

여당 대표가 공개적으로 했던 약속이고 대통령의 공약이고 여야가 다 동의하고 있는데 당연히 국민들은 13년부터 정년 60세 시행될 것으로 기대하지 않겠습니까?

그런데 인수위 보고 때도 마찬가지고요, 이번에 대통령 업무보고 때도 마찬가지고 이것은 상당히 후퇴를 했습니다. 후퇴를 하는 정도가 아니라 2017년부터 기업규모별로 단계적으로 시행하겠다 이렇게 얘기를 했어요. 이렇게 해도 됩니까?

이것은 공약의 후퇴 정도가 아닙니다. 이것은 거의 국민을 기만하는 수준입니다.

**○고용노동부장관 방하남** 지금 정년의무와 관련해서 환노위에 법이 올라가 있지 않습니까? 그래서 시기 관련해서는 법안을 논의해 가는 과정에서 저희도 같이 상의를 드리고 사실……

**○김경협 위원** 국회에서 법안 개정 합의되는 대로 해서 시행하시겠습니까?

**○고용노동부장관 방하남** 국회에서 법이 개정되는데, 지금 저희가 제시한 것은 아마 사회적 비용이라든지 또 시장, 실제로 기업 현실에서 정년 의무화를 법안을 만든다고 그래서 그것이 실효성을 낼 것이나 이런 여러 가지 고민들이 다 녹아 있지 않습니까?

**○김경협 위원** 저는 17년 이렇게 해서 연기해 놓고 있는 게 대선 때 정말 공약이 국민 현혹용이다 이렇게밖에 안 보입니다.

**○고용노동부장관 방하남** 한 해라도 빨리 됐으면 하는 그런 바람입니다.

**○김경협 위원** 고용률 70%에 대해서 앞에서 걱정들 많이 하셨는데 고용률 70% 달성하려면 대책이 있어야 되는데 대책도 안 보이거든요.

바로 이런 것부터 시작을 해야 됩니다, 시작을. 고용률 70% 뭘로 달성을 합니까?

이번 4월 국회에서 법 개정해야 합니다. 법 개정해야 하고, 내년부터 공공부문·대기업 시행하고, 2015년부터 민간기업 규모별로 단계적으로 시행해야 합니다. 여기에 대해서 장관님 견해 어떻습니까?

**○고용노동부장관 방하남** 위원님께서 잘 알겠습니다마는 정년을 17년으로 정한 것은 여러 가지 시장에서 준비상황, 기업의 준비, 또 17년으로 정한 것은 지금 현재 위원님께서 말씀하신 대로 실제 퇴직연령이 53세인데 기업의 취업규칙상의 정

년도 지금 못 지켜지고 있는 이런 산업 현실, 기업 현실들 이런 것들이 고려가 되어서 그 3년, 4년 동안에 실제로 우리가 여러 가지 제도적인 보완을 해서 실질적으로 이루어지도록 하자 그런데 2017년인데 만약에 그런 노사 간의 합의라든지 시장에서의 준비가 잘 된다면 2016년에 된다면 2016년에 해도 좋고, 2015년에 해도 좋습니다.  
**○김경협 위원** 1분만 더 주세요. 마무리하겠습니다.

2017년부터 기업규모별로 단계적으로 시행하겠다, 저도 그래서 깜짝 놀랐습니다. 그러면서 고용률 70% 얘기해서 고용률 70% 대책이 인턴이나 공공근로, 시간제, 영세자영업 이런 비정규직 늘려 가지고 이렇게 해서 시행하려고 하나 이런 걱정도 들고요.

우선 실질적으로 이런 정년연장부터 시행될 수 있도록 조속히 정부에서도 대책을 세우고 협조해야 됩니다. 실질적으로 기업 단위의 인력수급계획을 세우는 과정이나 이런 것 1년이면 충분합니다. 요새 몇 달 계획으로 세웁니다. 1년 정도 준비하면 준비하는 기간 넉넉합니다. 취업규칙, 단체협약 바꾸는 시간, 기업마다 다 인력수급계획 수립하는 시간 1년 정도면 충분하다고 생각하고, 금년에 개정해서 내년부터 시행될 수 있도록 해야 될 것입니다.

**○고용노동부장관 방하남** 국회와 협의해서 하도록 하겠습니다.

**○김경협 위원** 이상입니다.

**○위원장대리 김성태** 김경협 위원님 수고하셨습니다.

다음은 민주통합당의 은수미 위원님 질의하여 주십시오.

**○은수미 위원** 질의하겠습니다.

아까 고용부장관께서 ‘강성노조’라는 말을 쓰고 싶지 않다라는 답변을 하신 사실을 환영합니다. 그것은 아마 고용부가 사회적 합의정신을 관철시키겠다라는 입장 표명으로 보여지기 때문에 제가 질의를 하기 전에 한 가지 부탁말씀을 먼저 드리겠습니다.

어제 쌍용차 김정우 지부장에 대한 구속영장이 기각됐는데요, 기각 이유 중의 하나가 분향소 철거가 위법할 수 있다라는 문제 제기를 확인한 것입니다. 그러니까 위법성 논란이 있다라는 거지요. 저는 이미 분향소 철거가 위법하다라는 의혹을 제기를 했고요. 그리고 국회에서 여야가 협의

체를 구성해서 이것을 정치적으로 해결하려고 한다라는 사실을 훼손할 뿐만 아니라 고용부장관께서 계속 밝히고 계신 노사정 사회적 합의 정신도 위배하고 있기 때문에 더 이상 이런 위법한 분향소 철거를 하지 말아 달라고 재차 요청을 했습니다. 다만 중구청과 검·경찰은 이 말을 듣지 않았습니다.

더 나아가서 아마 유은혜 의원실이 오늘 업무보고에서 보고를 하겠지만 중구청, 문화재청 그리고 경찰이 위법한 분향소 철거를 하기 위해, 그러니까 분향소 철거를 위법하게 하고 24명은 상가집을 짓밟기 위해서 사전 모의를 한 정황이 발견이 됐습니다.

저는 좀 우려를 하는 게 아까 그렇게 고용부장관께서 밝히셨지만 사실 이러한 것들이 박근혜 정부가 국정조사 말 바꾸기를 한 이후로 노동인권 짓밟기로 나간 게 아닌가라는 의혹이 있습니다. 그래서 향후에도 고용부장관께서 앞장서셔서 그렇지 않다라는 해명을 좀 해 주십사라고 부탁을 드리고, 이것은 추후에 오후에 다시 말씀을 드리고요.

제가 본격적으로 말씀을 드리고 싶은 KT 부당해고에 대해서 고용부가 면죄부를 준 사실입니다. 이걸 좀 질의를 드리겠습니다.

지난해 11월 30일 날 고용부 성남지청에서 KT 이석채 회장 등 6명이 부당노동행위를 한 사실이 있음을 확인했고, 추가조사가 필요하다는 의견을 검찰에 전달을 했는데 그 이후에 고용부가 세 번에 걸쳐서 입장을 바꾸었습니다.

작년 12월 20일에는 부당노동행위 의혹이 있는 6명 중 오직 2명 즉 사용자인 이석채 회장과 직접 행위를 한 사람 1인, 이렇게 2명에 대해서만 기소의견을 건의를 했고요. 그리고 12월 26일에는 이석채 회장을 무혐의로 빼 뒀습니다. 그리고 나머지 1명에 대해서만 기소의견을 건의를 했고요.

결국 세 번째 입장 바꾸기를 언제 했느냐 하면 2013년 2월 15일 날 이 사람에게 대해, 나머지 1인에 대해서도 무혐의라며 불기소의견을 송치했습니다. 결국 6명 전원이 무혐의다, 이렇게 해 준 겁니다.

우선 이 사실을 알고 계십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 보고받았습니다.

○**은수미 위원** 알고 계시다면 그다음 질의를 좀 드리겠습니다.

저는 사실 이 성남지청에서 초기에 부당노동행위라는 사실 확인을 했다는 것이 굉장히 반가웠습니다. 그리고 매우 적법한 절차에 입각해서 그 사실 확인을 했음을 제가 확인했고요. 또한 서울청이 이마트 사건을 처리하는 것을 보면서 ‘아, 고용부가 의지가 있으면 이러한 부당노동행위 혹은 노조 파괴에 대해서까지도 일정하게 시정조치를 할 수 있겠구나’라고 기대를 한 건 사실입니다.

그런데 이상하게도 KT에 대해서는 고용부가 매우 소극적 대처를 했고요, 이것이 KT만이 아니라 유성기업이라든가 보쉬전장이라든가 현대 등에서 확인되어서 이것이 장기 노사분쟁을 낳을 뿐만 아니라 조속한 해결 자체를 어렵게 하고 있습니다.

사실 이걸 심각한 문제가 아닌가, 왜 이렇게 고용부가 말 바꾸기나 태도 변경을 하고 있는지, 혹시 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 그런 것들이 있으면 좀 유감스럽고, 지금 제가 받기로는 이 사안들이 검찰의 기소의견, 불기소의견 이런 것들이 굉장히 복잡하게 된 걸로 알고 있습니다.

(간부석을 바라보며)

혹시 관련해서 위원님께 좀 말씀을 드릴 수 있습니까?

○**은수미 위원** 그러면 제가 조금 더 질문하고 준비를 해 주십시오.

제가 비공식적으로 물어보니 이런 얘기도 있습니다. 검찰이 수사 제의를 하고 그다음에 기소독점을 하고 있기 때문에 고용부로서는 불가피하다라는 의견도 있지만 그리고 검찰이 사실은 노동권에 대해서 혹은 노동법에 대해서 몰이해, 그러니까 이해가 없는 것도 사실입니다.

그렇다면 고용부가 나서서, 과거에 서울청 같은 사례도 있고요, 이마트 사건을 다른 사례도 있고 다른 사례들도 있습니다. 나서서 검찰을 설득을 하고, 오히려 고용부장관께서 법무부장관을 직접 만나셔서 고용률 70%를 위해서도 노사 간의 사회적 합의가 필요하고 그를 위해서는 부당노동행위와 같은 것은 없어야 된다, 그것이 박근혜정부의 철학이다라고 얘기하면서 설득을 하셔야 될 문제라고 보이는데, 사실은 성남지청에서 어렵게 수사를 하고 사실 확인한 것을 수차에 걸쳐서 뒤집은 거거든요.

어떻게 하시겠습니까? 한편으로 검찰을 설득을

하시고, 그다음에 사실은 고용부가 지난 국정감사 최종 자료에서 KT의 400여 개 사업장에 대해서 특별근로감독을 하겠다고 했습니다. 그러면 특별근로감독까지 합쳐서 조속하게 KT 근로감독 그리고 이 문제에 대한 계획을 좀 밝혀 주십시오 하고 저는 부탁을 드리는데 어떻게 생각하십니까?

**○고용노동부장관 방하남** 지금 말씀하신 대로 여러 가지 위법한 사항들과 관련해서 저희들이 기소의견도 내고 하는데 사법 단계로 들어가면 그건 검찰이 수사 지휘를 맡게 되고 그 과정에서 고용노동부는 적극적인 의견 개진을 합니다마는 사실 검찰의 어떤 판단과 그것들을 뒤집기가 어려운 것들이 현실인데, 지금 위원님께서 말씀하신 대로 노동관계법 위반사항들에 대해서는 검찰의 처벌 수준에 대해서 말씀하신 대로 법무부하고 고용노동부 간의 의견 교환을 통해서 이러한 위법사항들에 대한 대처들이 좀 강화되도록 노력할 거고요.

특별근로감독 실시 관련해서는 지금 현재 담당 국장이, 나중에 계획을 세워서 보고드리도록 하겠습니다.

**○은수미 위원** 그러면 방금 고용부장관께서 말씀하신 것 중에서 저는 고용부가 입장을 바꾼 것까지도 향후에 왜 바꿨는지, 이걸 어떻게 하실 건지 그건 답변 안 하셨습니다. 그건 추후에도 다시 한번 저희 의원실에 보고를 해 주시고요. 담당 국장께서 좀……

**○위원장대리 김성태** 아니, 나오라고 소리도 안 했는데 왜 당신 마음대로……

**○은수미 위원** 아니요, 담당 국장께서……

**○위원장대리 김성태** 자리에 가 앉아요.

**○은수미 위원** 마지막 발표를 좀 해 주십시오.

**○고용노동부장관 방하남** 알겠습니다. 그 입장 바꾼 것 하고, 입장을 안 바……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

**○은수미 위원** 입장을 바꾸었습니다.

**○고용노동부장관 방하남** 좀 오해가 있는 것 같은데 하여간 그 부분에 대해서 다시 상의드리도록 하겠습니다.

**○은수미 위원** 특별근로감독 계획에 대해서는 좀 발표하실 수 있도록……

**○위원장대리 김성태** 오전 질의는 제가 1분 드

린 것도 마무리했고, 그것은 나중에 오후에……

**○고용노동부장관 방하남** 예, 오후에 준비해서 자세히 말씀드리겠습니다.

.....

**○위원장대리 김성태** 그러는 게 좋을 것 같습니다.

앞으로 답변석에 그걸 부여하지 않으면 마음대로 와서 서지 마세요. 알았습니까?

**○고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

**○위원장대리 김성태** 조금 전에 나와 서신 분 누구세요? 답변대에 가서……

**○고용노동부근로개선정책관 임무송** 근로개선정책관 임무송입니다.

**○위원장대리 김성태** 들어가세요. 앞으로는 그 자리에 서서 답변하라고 그럴 때 하세요.

**○고용노동부근로개선정책관 임무송** 예, 유념하겠습니다.

**○위원장대리 김성태** 혼자 마음대로 가서 서지 말고. 알았습니까?

**○고용노동부근로개선정책관 임무송** 예, 알겠습니다.

**○위원장대리 김성태** 오전 질의를 마치기 전에 대체적으로 우리 위원님들이 지금 다 많은 질의를 했습니다마는 새 정부 들어서고 첫 업무보고로서는 좀 신선함이나 또 새로운 노동부장관의 그런 결단과 결심이 상당히 고민하고 많이 반영되어 있는 그런 업무보고는 아니라고 저는 이렇게 봅니다.

지금 불산사고나 또 유해화학물질의 발생이라든지 이런 것을 보더라도 오늘 업무보고에서 그냥 지금까지 늘 해 오던 자율적인 재해 예방이다, 관리책임 강화다, 이것보다는 노동부장관으로서 특단의 산업안전 점검·예방 차원에서 의지를 보여주고 그런 법을 강화하겠다, 이런 게 뭔가 좀 구체적으로 들어와 있어야 되는데 그런 것도 없어요.

지금 고용률 70% 달성 추진 전략에서도 구체적인 로드맵을, 물론 5월 말까지 내겠다는 그런 입장은 있습니다마는 대체로 또 위원들도 이게 새 정부가 이제 시작하니까 수사만 늘어놓는 그런 업무보고 아니냐 이런 질타도 많이 이어지고 있어요. 본 위원도 이래서는 안 된다고 보고 있습니다.

그래서 이런 모든 부분들이 고용노동부가 하루 빨리 조직을 정비를 하시라는 겁니다. 물론 이

조직 준비는 인사를 포함하고 있는 겁니다. 조직 준비를 하실 때 균형과 또 간부들의 역량, 능력도 잘 고려하시고, 중요한 것은 항상 균형성을 잘 유지하는 겁니다. 이 균형성은 제반, 전반적인 부분의 균형성을 의미하는 겁니다.

특히 지난 대선 공간에서도 고용노동부 산하기관들이 가장 정치적이었다는 그런 평가가 있습니다. 이걸 지금 뭔가 조직이 상당히 해이해져 있고 많은 문제점을 안고 가고 있다는 겁니다. 그런 부분에 대해서도 지금 장관의 특단의 의지가 보이지 않고 있는 그런 부분도 있습니다.

특히 본 위원도 18대·19대 비정규대책 당의 특위 위원장으로서 영세사업장 사회보험 지원이라든지 공공 부분의 비정규 전환대책이라든지 이런 걸 전부 다 한 적이 있습니다.

또 아울러 작년에도 법 개정을 통해서 고용노동부에 큰 선물도 드렸어요. 그 수천 명의 근로감독관에게 현장 차별시정 권한을 부여했지 않습니까, 그렇지요? 큰 것이지 않습니까? 그런데도 지금 현장, 사업장의 비정규 차별개선 역량을 고용노동부가 보여주지를 않고 있어요.

아까 최봉홍 위원장께서도 질의를 했습니다마는 현대제철 같은 경우에는 지금 전체 사업장에 사내하청 노동자들이 50개 업체에 한 5000명 가까이 됩니다, 정규직은 한 이천 몇백 명밖에 되지를 않는데요. 이것도 작년 국정감사를 통해서 이걸 면밀하게 근로감독 실시하고 해 가지고 차별시정 개선을 보이려고 했지만 올해 국감 결과를 보고한 내용을 보면 이것 딱 오해하기 좋아요. 지방청에서 그냥 현대제철 측과 긴밀한 협력 관계만 잘 유지하고 있는, 그런 고용노동부 관계인 양 이렇게 비쳐질 수 있거든요.

오늘 오전 질의는 이것으로 마치겠습니다마는 오후에는 그런 부분에 대해서 장관의 단호한 의지와 결기가 담긴 그런 답변을 해 주셔야 됩니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 조금 전에 민주당 한명숙 위원님이 오전 질의를 꼭 좀 해 달라고 그랬는데 아직 도착을 안 하셨네요.

위원님들, 어떻게 하실까요? 한 12시 반까지 하고 마칠까요? 안 그러면 지금……

그러면 오전 질의를 이것으로 마치겠습니다.

이상으로 오전 회의를 마치고 잠시 정회 후 오후 2시 30분에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시10분 회의중지)

(14시32분 계속개회)

○**위원장대리 김성태** 오후 회의 속개하겠습니다.

그럼 질의 순서에 따라서 존경하는 민주통합당 한명숙 위원님 질의하여 주십시오.

○**한명숙 위원** 승강기안전기술원과 관련해서 질의를 하겠습니다.

오늘 승강기안전기술원 김윤배 이사장님 나오셨습니까?

○**한국승강기안전기술원이사장 김윤배** 예.

○**위원장대리 김성태** 발언대로 가세요.

○**한명숙 위원** 기억하실지 모르지만 제가 국정감사 때 승강기안전기술원 김윤배 이사장님께 당시에 벌어진 각종 노조 탄압, 부당노동행위와 관련해서 지적한 적이 있습니다. 노조 사무실을 폐쇄했다든지 노조 간부 부당 전보랄지 노조 회의 도청 이런 건으로 부당노동행위와 관련해서 지적했을 때 그때 이사장님이 재발 방지와 노사관계 안정화를 약속했습니다.

그런데 그 이후에도 끊임없이 기술원의 노사갈등이 첨예화되고 증폭되고 있고, 최근에는 엇그제 언론 보도에서 나타났듯이 여러 가지 충격적인 사건이 있었는데, 이 부분에 대해서 책임감을 느끼십니까? 어떻습니까?

○**한국승강기안전기술원이사장 김윤배** 말씀 올릴까요?

○**한명숙 위원** 예, 간단히 말씀해 주세요, 시간이 많지 않아서.

○**한국승강기안전기술원이사장 김윤배** 위원님이 말씀하신 게 작년 10월 18일인가 국정감사 때 일인데, 그때 여러 가지 제가 드릴 말씀이 있었는데, 그때 여러 가지 제가 드릴 말씀이 있었는데, 그 이후에 아까 서두에 말씀하신 부분에 대해서는 고소가 제기되어 가지고 여러 가지 법적인 문제화된 점이 있었습니다. 그럼에도 불구하고 그 이후에……

○**한명숙 위원** 제가 이렇게까지 구체적으로 답변을 들을 시간이 없어요. 그러니까 이사장님께서서는 당시에 저의 이 지적에 대해서 ‘재발 방지와 노사관계 안정화를 약속하고 잘 진행하겠다’ 이런 답변을 한 것만은 기억하십니까?

○**한국승강기안전기술원이사장 김윤배** 예, 그런 말씀 드려 가지고 그 후에도 공식적·비공식적으

로 의견도 교환하고 분위기를 전환시키려고 여러 가지 노력을 많이 했었습니다.

○**한명숙 위원** 지금도 기술원의 노사갈등이 계속 첨예화되고 있는데, 그리고 파업도 예정되어 있고 그런데 이런 부분에 대해서 간단하게 소회를 말씀해 주시지요.

○**한국승강기안전기술원이사장 김윤배** 지금 말씀하시는 사항은 작년 11월 초부터 시작된 임금 교섭과 관련된 사항을 말씀하시는 것인데, 그동안 꾸준히 교섭을 해 오다가 중앙노동위원회 조정 신청을 낸 결과, 여러 모로 노력했는데 저희들이 부족했는지 결렬이 되었습니다. 그 이후에도 제가 상급단체 대표, 그리고 기술원노조의 대표들을 음으로 양으로 만나면서 여러 가지 좋은 결론을 보고자 노력하고 있는데 아직 못 미치고 있는 상황이라고 말씀 올릴 수 있습니다.

○**한명숙 위원** 예, 제 생각에는 못 미치는 정도가 아니고 지금 노사갈등이 증폭되고 있다고 판단이 드는데요, 실제적으로 김윤배 이사장님이 어떻게 하시느냐에 따라서 노동부의 위상과도 이것이 관련되는 겁니다. 그렇기 때문에 그때 국정감사에서 지적한 이런 부분에 대해서는 정말 전향적으로 태도를 바꾸셔서 잘 해야 되겠다 하는 생각을 가질 수 있었으면 좋겠습니다.

박영규 관악지청장님 나오셨습니까? 혹시 오늘 여기 나오셨나요?

○**서울지방고용노동청서울관악지청장 박영규** 예.

○**한명숙 위원** 잠깐 발언대로 나오시지요.

김윤배 이사장님 들어가셔도 좋습니다.

제가 언론 보도를 보고 좀 충격을 받았어요. 8일 날 언론 보도에 따르면 관악지청장이 기술원 측과 한 2시간에 걸쳐서 면담을 했는데 이런 발언이 확인됐습니다.

우선 지청장의 핵심 업무가 뭐라고 생각하십니까? 간단히 핵심 업무 한마디만 말씀해 주시지요.

○**위원장대리 김성태** 먼저 자기 소속하고 성향부터 밝히시고……

○**서울지방고용노동청서울관악지청장 박영규** 예, 고용노동부 서울관악지청장 박영규입니다.

○**한명숙 위원** 답변해 보시지요. 지청장의 고유, 핵심 업무가 뭐니까?

○**서울지방고용노동청서울관악지청장 박영규** 여러 분야가 있겠지만 지역 내의 노사관계를 안정시키고, 지역 내 고용센터와 관련된 지방자치단

체와 연계해서 지역 내 일자리를 확충시키는 업무가 주된 업무라고 생각하고 있습니다.

○**한명숙 위원** 일자리가 핵심 업무입니까?

○**서울지방고용노동청서울관악지청장 박영규** 노사관계 안정과 일자리 업무가 핵심 업무……

○**한명숙 위원** 예, 노사관계 안정이라는 것은 조정을 잘 하셔야 되겠지요?

○**서울지방고용노동청서울관악지청장 박영규** 예.

○**한명숙 위원** 제가 읽겠습니다. 충격적인 얘기인데 이것이 사실인지 확인하고 싶어서 말씀드리려는 겁니다.

‘승강기안전기술원의 노사관계를 지켜본 결과 서로 피를 한번 봐야겠다. 노조 버릇이 잘못 들어 있다. 이사장을 내쫓는 것을 노조의 공인양 여기는 것은 있을 수 없다. 노사는 똥개들의 싸움을 벌이고 있다. 파업 들어가면 나는 손 놓는다. 파업에 들어간다면 나는 무슨 욕을 먹더라도 노코멘트 하겠다. 3개월만 지나면 노조는 백기투항한다’, 이런 발언을 하신 적이 있습니까?

○**서울지방고용노동청서울관악지청장 박영규** 사용자 측 관계자 세 분을 면담한 사실이 있고요, 1시간 넘게 그 사람들하고 그때 교착상태에 빠진 교섭상황을 듣고 얘기하는 과정이었습니다.

○**한명숙 위원** 아니, 제가 여쭙는 것은 일시 그런 것을 얘기하는 것이 아니라 지금 제가 말한 것에 대한 발언을 한 적이 있는 것이 사실이나를 묻는 것입니다.

○**서울지방고용노동청서울관악지청장 박영규** 1시간 넘게 사측의 얘기를……

○**한명숙 위원** 아니, 사실관계를 묻는 것입니다. 이런 발언을 했습니까, 안 했습니까?

○**서울지방고용노동청서울관악지청장 박영규** 그 얘기 중에 일부가 들어 있는 내용이 있고, 일부는 좀 표현이 잘못된 부분이 있습니다.

○**한명숙 위원** 어떤 부분이 잘못됐습니까?

○**서울지방고용노동청서울관악지청장 박영규** 앞에 노조가 3개월 지나면, 피를 봐야 되겠다는 얘기는 그때 당시까지 사용자 측하고 교섭을 해 오면서 2012년도에 단체협약을 개정할 때 한 11% 정도 전체적인 임금을, 수당을 인상해 줬습니다. 그런데도 그 후로도 계속해서 단체협약과 관련된 게……

○**한명숙 위원** 예, 시간이 거의 다 돼서……

알겠습니다. 들어가셔도 좋습니다.

장관님께 여쭙겠습니다.

지금 고용노동부에서 파견된 지청장의 발언이 이런 정도라는 것은 고용노동부의 위상이 국민들 보기에 참 낮부끄럽다라는 생각이 듭니다. 그래서 이제 새 정부 들어서서 앞으로 노사관계라든지 이런 문제를 해결할 때 정말 고용노동부가 제 역할을 하기 위해서는, 여기 승강기기술원의 이사장님을 비롯해서 또 관악지청장의 이러한 하나의 자세와 업무태도에 대해서 장관님께서 어떻게 생각하시고 이걸 어떻게 해야 됩니까, 해결을?

**○고용노동부장관 방하남** 노사관계를 원만하게 해결하기 위해서 각자 맡은 직무를 충실하게 수행을 해야 된다고 생각하는데 이런 과정에서 지금 위원님께서 가지고 계신 그러한 발언들이 만약에 오고 갔다면 그것들을 제가 자세하게 지금 파악은 못 하고 있습니다라는 부적절한 언행들이 있어서 노사 간에 원만한 타협을 위해서 방해되는 어떤 언행을 했다면 그런 부분에 대해서는 송구스럽게 생각하고 재발되지 않도록 조치하도록 하겠습니다.

**○한명숙 위원** 제가 생각하기에는 박영규 관악지청장은 임기까지 한 2개월이 남은 것으로 알고 있기 때문에 다행인지도 모르겠습니다라는 어쨌든 간에 이렇게 앞으로 지청장들이 노사관계를 이런 태도로 한다 그러면 정말 해결이 되는 것이 아니라 일이 더 꼬일 수가 있습니다. 그리고 고용노동부에 대한 국민들의 신뢰가 땅에 떨어질 수 있기 때문에 장관님의 적절한 조치가 이번에 있었으면 좋겠습니다.

시간이 없어서 다른 주제로 넘어가겠습니다.

많은 위원들이 고용노동부의 고용정책과 관련하여 질의를 해 주셨습니다라는 저는 한두 가지만 질의를 하겠습니다.

MB정부는 더 야심차게 고용률을 높이겠다고 했습니다. 1년에 60만 개씩, 300만 개를 얘기했습니다. 그래서 이 정부보다 훨씬 더 많았습니다. 그런데 MB정부와 새 정부가 고용률을 70% 달성을 하겠다고 하는 그 기본정책에서 어떤 차이가 있는지, 무엇이 구별되는지에 대해서 말씀을 해주셨으면 좋겠고요.

그리고 지금 고용지표가 굉장히 나쁩니다. 점점 나빠지고 있거든요. 그런데 지금 박근혜정부에서 고용률 70% 달성 계획이 본격화되면 장관은 그 효과가 어느 시기부터 나타날 수 있다고 예상을 하고 계시는지 이 두 가지에 대해서 좀

답변 부탁드립니다.

**○위원장대리 김성태** 수고하셨습니다.

답변해 주시기 바랍니다.

**○고용노동부장관 방하남** 새 정부에서는 일단 성장률 자체를 목표로 하지 않고 고용률을 목표로 설정을 했습니다. 그것은 현실적으로 더 합리적인 선택이라고 저는 판단하고 있고요.

차이라고 하면 총괄적이고 거시적인 정책뿐만 아니라 실제로 각 정책 그룹별로 구체적인 고용률을 높일 수 있는 정책들을 수립하고 있고, 두 번째로는 고용의 양뿐만 아니라 질적인 차원에서 같이 개선이 될 수 있는 방향으로 이렇게 병렬적으로 정책들이 추진됨으로써 그냥 양적인 성장뿐만 아니라 질적인 개선도 같이 이루어질 수 있도록 이렇게 목표를 설정했습니다. 그래서 그러한 방향에서 고용률 70%가 달성될 수 있도록 노력을 하겠습니다.

또 말씀하신 시기와 관련해서는 창조경제에 의한 일자리 창출은 중장기로 볼 수도 있고 또 하나 창조경제가 창의성과 또 거기에 IT 그다음에 과학기술들이 첨부가 되면 1인 기업들이나 이런 것들이 될 수 있기 때문에 단기적인 효과도 볼 수 있습니다라는 저희 고용부 입장에서는 그런 장단기 효과가 일어나기 전에 위원님들께서 오전에 말씀하셨습니다라는 일자리를 지키는 것도 중요한 정책이라서 그런 방면에 더 힘을 쏟으려고 생각을 하고 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

**○한명숙 위원** 중기가 지나면 어느 정도 효과를 볼 수 있겠다, 이렇게 말씀하실 수 있겠네요?

**○고용노동부장관 방하남** 제 생각에는 아마 계단식으로 올라가는 효과를 내기 위해서, 가장 중요한 것은 고용구조개선하고 노동시장의 체질개선 부분에 힘을 많이 쏟으려고 그러합니다. 특별히 비경활인구를 경활로 유도한다든지 청년층의 경우에 학교에서 노동시장으로 이동하는 이동경로를 좀 원활하게 하고 미스매치를 해소하는 방향에 힘을 많이 쏟겠습니다.

**○한명숙 위원** 이상입니다.

**○위원장대리 김성태** 수고하셨습니다.

다음은 새누리당 성주·고령·칠곡의 이완영 위원님 질의하여 주십시오.

○이완영 위원 경북 고령·성주·칠곡 이완영 위원입니다.

장관님 취임하고 처음 뵙네요, 그렇지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 반갑습니다.

○이완영 위원 소감 한마디 얘기하시지요. 어떠세요, 업무 파악해 보시니까?

○고용노동부장관 방하남 고용노동부 일이 많습니다. 일자리도 만들어야 되고 또 우리 근로자들 고용안정도 해야 되고 또 산업안전도 최근에 아주 중요한 정책 분야로 막 떠오르면서 지금 사방 팔방으로 뛰고 있습니다.

○이완영 위원 정말 머리 아프실 거예요, 그렇지요?

먼저 인사청문회 때 많은 정책질의가 있었는데 거기에 대해서 좀 더 협의할 수 있도록 답변이면 답변 논의면 논의, 같이 계속해 주실 것을 먼저 당부드립니다. 체크를 해 보셔 가지고 제가 질의한 것에 대해서는 같이 좀 얘기를 할 수 있는 기회를 주셨으면 합니다.

○고용노동부장관 방하남 알겠습니다.

○이완영 위원 제가 새 장관님한테 박근혜정부의 성공, 이것은 결국 일자리 또 조금 마이너 하지만 노사관계다 이런 측면에서 보면 결국 우리 노동부가 또 방 장관님이 성공해야 우리 일자리도 생기고 또 국민도 행복하지 않겠나 이런 생각을 하면서 제가 크게는 두 가지로 좀 큰 틀에서 봐 달라 이런 주문을 드렸습니다.

첫째, 고용시스템입니다. 다행히 VIP 업무보고를 보면 그래도 복지부하고 칸막이를 없애서 좀 더 우리 가까이 있는 동네마다 정말 복지부하고 우리 직원들이 합쳐서 정말 어떤 일자리를 원하느냐, 어떤 직업교육이 필요하냐 이런 것들을 조사해서 좀 효율화를 기해 보자 그런 얘기를 드렸는데 잘 업무보고에 담겨져 있는 것 같아서 앞으로 잘 지켜보겠습니다. 어떻게 좀……

그래서 제가 총리 인사청문회 때도 주문한 게 아주 부처 칸막이 잘 없앤 그 부처는 정말 표창을 해야 된다, 이런 주문도 제가 드린 바가 있습니다.

고용시스템과 관련해서 획기적으로 장관님이 바뀌어야 될 부분이 우리 직원들로 하여금 모든 것을 일을 하겠다라는 것은 좀 바뀌 달라 이것을 첫 번째로 주문을 드리고 싶습니다.

우리가 직업훈련, 취업성공패키지, 취업 알선 등등 관련해서 보면 지방관서에서, 저는 국회와

서도 자주 갑니다, 지역에. 가면 그 고용센터에 근무하는 직원들은 고생은 고생대로 하고 허덕허덕대면서 성과는 없다는 것이지요.

그것을 어떻게 우리가 새 정부하에서 바뀌 줄 것이냐, 그러면 민간기관을 제대로 활용을 해야 될 것이다라는 대안이 나오는데 저는 이때…… 과천본부에 근무하는 공무원들의 인식이 뭐냐 하면 민간에 맡기면 제대로 안 될 것이다라는 생각이 매우 뿌리 깊습니다. 저는 매우 놀라운 겁니다.

저는 80년 초부터 공무원 했지만 이미 80년도부터 민간 베이스가 공무원 베이스보다 훨씬 자질이 높게 되어 있습니다. 그것을 왜 못 믿는 것인지, 그래서 왜 위탁을 못 하고 왜 못 주는 것인지, 다 껴안고 있으면 그러면 좋은 성과가 있으면 이런 지적도 없고 개선 여지도 없을 텐데 모든 것을 그냥 지방에서 다 껴안아서 하도록 본부에서 지침을 만들고 하고 있다……

그래서 장관님, 본부 공무원 말만 듣지 말고 제발 한번 지방에 빠른 시일 내에 가서 하루 근무를 한번 해 보시고, 그 주문을 드렸지 않습니까, 그렇지요?

○고용노동부장관 방하남 예.

○이완영 위원 저는 정말 그게 필요하다, 첫 번째 고용 관련해서는, 말씀을 드리고 싶고.

노사관계에서는 지금 상급단체 파견전임자 임금 지급 문제는 얘기 들으셨나요?

○고용노동부장관 방하남 예, 듣고 있습니다.

○이완영 위원 어떻게 지금 처리되고 있습니까?

○고용노동부장관 방하남 근면위 관련해서 지금 실태조사가 들어가 있고……

○이완영 위원 그것 말고 과거에 임금 경영계에서 지급, 돈을 단절한 그것은 어떻게 되어 있습니까?

○고용노동부장관 방하남 과거에 관련해서 기금이 있다는 얘기는 들었습니다.

○이완영 위원 아니, 그러니까 노총에 전달이 전혀 안 됐습니까?

담당 국장 아세요? 나와서 얘기하세요.

○고용노동부노사협력정책관 박화진 노사협력정책관 박화진입니다.

제가 알고 있는 것만 간단히 말씀 먼저 올리겠습니다.

애초에 일부 그때 경영계에서 돈을 걷어 가지고 지원을 했었고, 노사협력을 위한 공익사업 목

적으로, 그다음에 그때 유보된 부분이 작년 연말인지 올해 초에 일부 금액이 지원이 된 것으로 알고 있습니다.

○이완영 위원 그러면 더 이상 지원할 필요 없습니까? 앞으로 계속 지원해야 되나요?

○고용노동부노사협력정책관 박화진 그 부분에 대해서는 저도 며칠 안 됐기 때문에 노총에 지금 의견도 확인해 보고……

○이완영 위원 추후 파악해서 저한테 보고를 해주십시오.

○고용노동부노사협력정책관 박화진 그렇게 하겠습니다.

○이완영 위원 들어가십시오.

장관님, 제도개선은 상급단체 파견 전임자에 대해서 타임오프 근로시간면제자로 인정해 주실 방침이 있습니까, 어떠세요? 방침을 한번 들어봅시다.

○고용노동부장관 방하남 큰 방향에서는 지금 현재 있는 근면위제도가 실제로 노동조합이 원래 노조법에서 정하고 있는 활동들에 불편함이 없도록 실제로 현장에서 근로시간면제제도가 어떻게 작동하는지 그것을 지금 실태조사를 하고 있고 또 그 실태조사 결과하고 실제로 현장의 목소리도 좀 듣고요, 노사가 또 그 부분에 대해서 좀 이해가 상반되는 부분들이 있어서 종합적으로 좀 개선 방안들을 마련하려고 생각 중에 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○위원장대리 김성태 1분만 더 드려요.

○이완영 위원 근면위에서 조사하는 것은 전국 규모 사업장이나 교대제하는 경우에 좀 플러스 알파해 주는 것을 아마 장관님 말씀해 주시는 것 같고, 상급단체 파견을 인정할 것인지 하는 여부는 노동부의 지침에 불과합니다. 법도 아닙니다, 이것은.

그 지침에 의거해서 우리 야당 위원들도 엄청나게 작년에 지적했지 않습니까? 노동부 감독관이 현장에 가서 조사해 가지고 얘기를 하는데, 저는 이 문제는 불합리하다면 법으로 처리할 필요가 있다고도 생각을 하는데요. A사업장의 타임오프 범위 내라면 상급단체에 가 있는 기업 내에 있는 문제가 별로 없지 않느냐, 중앙에 와도 다 노동정책 같이 하고 노동부 만나고 그러는 것 아닙니까, 그렇지요?

그런 면에서 이것은 좀 확실하게 지침을 바꿔 주시든지, 못 바꾸겠다면 법으로 좀 개선을 하든

지 그것을 듣고 싶다는 얘기입니다. 말씀하십시오.

○고용노동부장관 방하남 방금 말씀드린 대로 지금 평가할 예정입니다. 지금 실태조사하고 해서 또 노사정 의견도 듣고 그래서 노사정과 논의를 통해서 합리적인 해법을 모색해 나가겠습니다.

○이완영 위원 알겠습니다.

○위원장대리 김성태 이완영 위원님 수고하셨습니다.

다음은 존경하는 새누리당 주영순 위원님 질의하여 주십시오.

○朱永順 委員 장관님 축하드립니다.

○고용노동부장관 방하남 예, 감사합니다.

○朱永順 委員 이제 장관 임명장을 받은 지 한 달이 넘고 해서 조직업무를 많이 파악을 하셨지요?

○고용노동부장관 방하남 지금 파악하려고 노력 중입니다.

○朱永順 委員 지금 산하기관이 몇 개나 됩니까?

○고용노동부장관 방하남 산하기관이 굉장히 많은 것으로 알고 있습니다.

12개라고 그러니까.

○朱永順 委員 그러면 아마 산하기관장들이 지금 임기가 다 돼 가시는 분들도 있을 것이고 임기가 많이 남은 분들도 있을 것입니다. 처음에 장관님께서 임명을 받기 전에는 조직을 크게 관리한 경험이 없어서 염려들을 하셨는데 산하기관장들과 현 대통령의 국정철학을 공유하면서 잘 할 수 있도록 해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 방하남 예, 알겠습니다.

○朱永順 委員 지금 산업인력공단 있지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 있습니다.

○朱永順 委員 산업인력공단이 해외에서 EPS센터(외국인고용허가센터)를 운영하고 있는 것 같은데, 이게 언제부터 운영됐습니까?

○고용노동부장관 방하남 그 부분에 대해서는 담당 국장이 말씀드려도 되겠습니까? 제가 자세한 내용을 아직 파악을 못 해서……

○위원장대리 김성태 담당 국장 발언대로 나와서 답변하세요.

○고용노동부국제협력관 최기동 국제협력관 최기동입니다.

EPS센터는 2004년도부터 설치돼서 운영되고

있습니다.

○**朱永順 委員** 그러면 그것을 운영함으로써 어떤 부분이 효과적입니까?

○**고용노동부국제협력관 최기동** 고용허가제의 성공적인 그런 것을 위해서는 입국단계에서부터 우수한 인력을……

○**朱永順 委員** 알겠습니다.

지금 센터를 몇 개나 운영하고 있지요?

○**고용노동부국제협력관 최기동** 15개 센터가 운영되고 있고요.

○**朱永順 委員** 전체 예산이 얼마예요?

○**고용노동부국제협력관 최기동** 2013년 예산은 24억 6200만 원입니다.

○**朱永順 委員** 좋습니다.

24억의 국민 혈세를 쓰면서 산업인력공단에서 EPS센터를 운영하는 것이 효율적인 정책인지는 모르겠습니다마는 우리나라와 같이 공공기관이 송출국가에 센터를 세우고 직원을 상주시키는 나라가 있습니까?

○**고용노동부국제협력관 최기동** 우리나라 같은 형태의 고용허가제를 운영하고 있는 나라가 그렇게 많지 않기 때문에……

○**朱永順 委員** 됐어요.

본 위원이 파악한 것으로는 세계에서 우리나라 밖에 그런 제도가 없습니다. 그래서 거의 모든 외국에 있는 기관들은 대사관이나 영사관이 있기 때문에 그것을 활용하고, 특히 우리나라 같은 데는 KOTRA나 KOICA 같은 데를 활용해도 되고 다른 공공기관센터도 있고 한데 굳이 이 센터를 운영하면서 24억이라는 돈을 들여가면서 할 필요가 있느냐, 이 부분을 다시 타당성과 효율성을 정확히 따져서 본 위원한테 확실히 보고해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부국제협력관 최기동** 예, 자세히 파악해서 보고드리도록 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 장관님, 지난번에 여수 대림산업 공장 화재 아시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 방문했었습니다.

○**朱永順 委員** 저도 그때 같이 한번 갔었는데, 그때 저희가 가서 직접 그 현장을 보니까 그동안 너무나 허술한 관리가 되고 있었고 고용노동부에서도 관리 감독이 형식에 치우치지 않았나, 물론 이것은 이전분들이 한 일이기 때문에 장관님 책임은 아니겠습니다.

그러나 앞으로 이것을 거울삼아서 장관님이 오

셨으니까 노동정책 전반에 대해서 어떤 혁신적인 일을 해야 됩니다. 그래서 국민들께 ‘이제 새로운 장관이 부임하더니 역시 달라지는구나’ 하는 것을 확실히 보여 줘야 됩니다.

감독 결과를 보니까 천몇 건의 지적사항이 나오고, 또 특히 삼성전자 화성공장도 사고 이후 특별감독을 해서 1934건의 지적사항이 나왔는데 이 부분들은 정확히 파악을 해서 잘못된 부분에 대해서는 엄중히 처벌을 하셔야 될 것이고, 또 2개 공장을 당초에는 조업을 중지시켰는데 지금 어떻게 돼 있습니까, 그 결과가?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 감독을 통해서 지적된 사항들이 많기 때문에 아주 중대한 지적사항들이 다 해소될 때까지 중지시켜 놓고 있습니다. 감독에 있어서 아주 얇은 다량의 감독보다는 한 번에 일벌백계를 통해서 기업들이 어떻게 하면……

○**朱永順 委員** 알겠습니다. 알겠는데요, 그 부분도 장관님이 기업을 안 해 보셨으니까 그렇지 기업을 해 본 분 입장에서도 장관이 한번 생각을 해 줘야 됩니다. 물론 그 죄에 대해서는 엄히 벌을 주더라도 지금 큰 공장이, 연매출이 한 육칠천 억 되는 공장이, 지금 중단된 지가 한 달이 훨씬 넘었지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**朱永順 委員** 그러면 국가적으로도 엄청난 손해이고 또 기업들이 어려운 이 시기에 지역경제에도 막대한 피해를 줍니다.

그래서 이 부분은 죄는 엄히 따져서 처벌을 하되 조업 재개는 바로 실시해서 정상적으로 지역경제가 돌아갈 수 있도록 해 줘야 된다고 생각하는데, 이것 빨리 조치를 하세요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 치유 과정들을 한번 다시 살펴보고 위원님 말씀하신 대로 지역경제에 큰 타격이 없도록 되도록 빨리 조치하도록 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**朱永順 委員** 그리고 대림산업 사고 이전에도 GS칼텍스나 포스코 몇 군데를 점검을 한 사실이 있습니다. 있는데, 사실 이 회사하고는 너무나 차이가 많았어요. 다른 데는 정말 여러 가지 관심을 갖고 안전에 유의해서 하고 있는데 이 회사는 안전불감증에 걸린 회사입니다.

그래서 이런 회사들을 계속해서 고용노동부가 그동안에 형식적으로 점검해서 그냥…… 지금 10

만 원 벌금 이게 말이나 됩니까? 10만 원 벌금으로 해서 90만 원, 아홉 번을 처리했는데 그러니까 그 사람들이 그냥 어떻게 적당히 처리하면 된다는 이런 생각이 박혀 있습니다.

이런 부분을 완전히 불식시키고 장관님이 이제 오셨으니까 고용노동부에 있는 전 직원들도 정말 심기일전해서 새로운 마음으로 해야 됩니다. 특히 여수나 울산 화학단지에는 한 사오십 년 된 화학단지들이기 때문에 시설이 아주 노후돼 있습니다. 이것을 정말 정부에서 어떤……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

대책을 가지고, 예를 들어서 시설 보수를 단계적으로 한다든가 또는 영세기업들은 정부에서 어떤 재정적인 지원을 해서 한다든가 하고 또 그것이 화약과도 똑같은데 만약에 사고가 났을 때는 이게 보통 사고가 아니라고요.

미리 장관님이 각 부처하고 충분히 협의해서, 지난번에 대통령한테 업무보고 할 때도 이 부분이 안 들어가 있더라고요. 그래서 이 부분을, 특히 여수하고 울산 공단에 각별히 관심을 가지고 정책을 펼치시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 방하남** 지금 말씀하신 대로 국가산업단지들의 경우에는 산업부가 직접 관리를 하고 있고 또 저장탱크나 시설물들은 환경부하고 소방방재청이 관리를 하고 있는데 저희 고용부하고 근로감독 차원에서 세 부처가 협업을 통해서 종합적인 안전대책을 지금 수립을 하고 있습니다. 그래서 그런 부분에서 철저히 하도록 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 이상입니다.

.....

○**위원장대리 김성태** 존경하는 주영순 위원님 수고 많으셨습니다.

주영순 위원님이 본질의를 마침으로써 위원님들의 본질의는 다 마쳤는데 제가 질의를 못 했습니다. 추가질의에 들어가기 전에 제가 몇 가지 확인을 좀 하겠습니다.

조금 전에 주영순 위원님도 지적을 했습니다마는 지금 현재 산업인력공단의 고용허가제(EPS)에 대해서, 지금 한국어시험 감독을 위해서 고용노동부와 MOU가 체결돼 있는 15개 국가에 산업인력공단 직원들이 시험 감독 업무 때문에 나가 있습니다. 상주하고 있어요.

조금 전에 국제국장 답변이 ‘고용허가제의 성공을 위해서 송출국가의 우수 인력을 받기 위해서 우리가 나가 있다’ 이것은 답변이 안 맞아요. 전세계 통틀어서 송출국가에 이렇게 인력을 내보내면서, 받는 입장에서 가서 시험 감독까지 하고 그런 나라 없어요.

우리 고용노동부가 왜 이러한, ‘한국어시험 자격기준을 가진 그런 당신네 근로자들을 보내라’ 이렇게 하고 또 ‘어떤 소양의 교육을 시켜라’ 그러면 되는 것이지 우리가 직접 가 가지고 그것을 감독하고 되려 지금 송출국가의 부정·비리를 없애겠다 하는데 그런 게 아니에요. 보니까 되려 산업인력공단에서 나가 있는 직원들이 불필요하게 예산을 낭비하는 행위가 많다는 이런 것입니다.

주영순 위원님이 잘 지적했는데 한국어시험에 꼭 우리 정부에서 그것을 감독해야 될 입장이면 우리 대사관에다가 사무를 위임시켜 가지고 고용노동부 입장에서의 별도의 비용을 그 대사관에 지출하더라도 인력공단의 그 인력들이 그 업무 때문에 연간 한 25억의 예산을 낭비한다는 것은 결코 바람직하지 않습니다.

그 시정 방안을 장관님 수립하시겠습니까, 안 하겠습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 개선 방안을 수립하겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 수립하셔서 가지고 다음 우리 위원회 업무보고 때 그 문제는 각별하게 업무보고를 철저하게 해 주시기를 바라겠습니다.

오전에도 이야기를, 약간 언급했습니다마는 현대제철의 작년 국정감사 결과 시정처리 요구사항에 대한 처리 결과를 보면 아주 미온적인 처리의 전형이 나오고 있습니다.

‘여기는 비정규직 차별, 사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인 준수 사업장으로 선정, 사업장 내 자율 개선이 시행되고 있다’…… 위원들이 의지를 가지고 국정감사에서 그렇게 통찰하게 지적한 사항을 이렇게 답변한다면 이것은 용납이 안 되는 사항입니다.

장관님께서 오늘 업무보고 마치고 본부에 돌아가시면 이 사항을 정확하게 점검해 가지고 다음에 위원회 업무보고 때 정확하게 개선 내용을 보고해 주시기를 바라겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 그리고 마지막으로 최근

되풀이된 유해물질 사고, 산업재해 사고에서 공통적으로 발견되는 것은 희생자들이 거의 외주 하청업체 근로자들입니다.

이것 인정하시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알고 있습니다.

○**위원장대리 김성태** 구미 불산 누출사고도 그렇고 삼성전자의 화성공장 불산 누출사고도 마찬가지이고, 이번에 여수 산단의 대립산업 폭발사고도 6명이 죽었지만 여기도 마찬가지예요. 그리고 대우조선해양에서도 3명의 사망자가 발생했지만 역시 이것도 외주 하청업체입니다. 현대제철 당진 현장 사고에서도 6명이 사망했지만 100% 다 외주 하청업체예요. 그런데 산업재해 문제에 대한 처벌이 근본적으로 약합니다.

그래서 박근혜 새 정부에서는 이 산업재해를 소홀히 하는 기존 경영진들의 인식을 획기적으로 전환시켜 줘야 된다, 그래서 이 처벌을 강하게 하는 내용을 다음 업무보고 시까지 장관께서는 특단의 대책으로 검토할 용의가 없으십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 있습니다.

○**위원장대리 김성태** 그렇게 하시고.

그다음에 현행 산업안전보건법 28조는 ‘고용노동부장관의 인가를 받지 않으면 안전보건상 유해하거나 위험한 작업을 도급을 줄 수 없다’ 이렇게 규정하고 있는 내용은 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알고 있습니다.

○**위원장대리 김성태** 그렇지만 지금 현재 유해화학물질 취급 작업의 경우 거의 산업재해 발생 위험률이 엄청 높습니다. 이게 다 20년 전에, 30년 전에 설비를 한 시설들입니다. 그렇기 때문에 높지요. 또 이런 사고가 터지면 국민 건강에 치명적인 해악을 끼칩니다.

단서조항을 신설하는 방식이라든지 별도의 검토를 통해서 법조항을 개정해서라도 유해화학물질 취급 작업에 대해서는 도급을 금지함으로써 원청업체와 대기업이 직접 시설과 관리에 대한 책임을 지도록 할 필요가 있다고 보는 것이 우리 환노위 위원들 거의 대다수의 의견이었습니다, 본 위원이 그때 물어보니까요.

여기에 대한 장관의 견해는 어떻습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 말씀하신 대로 현행 도급 금지 제도가 재해 발생 우려가 높은 도급작업 등을 중심으로 규정해서 운영되고 있습니다. 그러나 그런 것들이 실제로 현장에서 충분히 산업안전사고들을 막는 데 부족한 부분들이

있다면 운영 실태를 파악해서 재해 발생 위험이 높은 작업을 중심으로 대상 작업 확대 여부를 검토하도록 하겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 좋습니다.

이상으로 첫 번째 질의를 모두 마쳤습니다.

다음은 보충질의를 하도록 하겠습니다. 보충질의 순서는 첫 번째 질의 순서대로 하겠으며, 질의시간은 충분히 10분으로 하겠습니다.

그러면 보충질의 첫 번째 질의는 새누리당 최봉홍 위원님 질의하여 주십시오.

○**최봉홍 위원** 주영순 위원님이 바쁘시다 그러는데 먼저……

○**위원장대리 김성태** 그러면 두 분이 양해가 되셨으면 주영순 위원님이 먼저 질의하도록 하시지요.

○**朱永順 委員** 주영순 위원입니다.

오전에 존경하는 위원님들께서 고용률 70% 달성을 비롯한 비정규직 보호, 노동기본권 강화 등 노사관계의 주요 쟁점을 해결하려면 사회적 대타협이 필요하다는 말씀을 많이 하신 것 같습니다.

그런데 사실 노사 간 갈등을 중재하고 타협하는 노사정위원회가 요즘에 조금 활동이 미약한 것 같습니다. 그래서 노사정위원회가 사회적 신뢰를 갖고 본연의 갈등 조정 역할을 하느냐 마느냐가 70% 고용률 달성의 중요한 부분이라고 생각을 합니다.

지난 1988년도에 노사정 대타협을 이룰 수 있었던 것도 김대중 대통령이 실세인 한광옥 씨를 위원장으로 임명했기 때문이었습니다. 장관께서도 그 내용을 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알고 있습니다.

○**朱永順 委員** 그렇다면 대통령께 이런 의견을 적극 건의하여 노사정위원회의 역할과 위상을 확실히 제고시킬 수 있도록 건의를 하십시오.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**朱永順 委員** 하실 수 있겠습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 다음, 임금피크제에 대해서 지난 대통령 업무보고에서 2017년도부터 단계적으로 기업 정년을 60세까지 연장하겠다고 했는데 박근혜정부 마지막 해부터 제도를 시작하겠다고 하니 까 그 진정성과 의지를 인정받기가 사실 어렵습니다.

그래서 조기에 정착시키고 시행할 수 있도록

적극적으로 추진해야 하는데 장관께서 거기에 대한 이야기를 한번 해 보십시오.

○**고용노동부장관 방하남** 2017년은 국정과제 계획서에 나와 있습니다만, 위원님 말씀하신 대로 여건이 빨리 마련될 수 있도록 제도적인 지원을 강화하겠고, 될 수 있으면 빠른 시일 내에 고령화 사회에 대비해서 정년 60세가 기업 현실 그리고 시장 현실에서 정착될 수 있도록 최대한 노력하겠습니다.

○**朱永順 委員** 아까 존경하는 김성태 위원께서도 말씀이 계셨습니다만 지금 중소기업체들에서 전체 사고의 81.5%가 발생하고 있습니다. 그래서 여수 산단이나 삼성전자 화성공장, 최근 중대재해가 발생한 대부분의 사업장도 소규모 하청업체에서 다 발생한 사고들입니다.

대기업이 안전관리나 보수유지 업무를 위해 하청업체를 선정할 때 안전기준을 최우선으로 삼을 수 있도록 제도를 보완해야 한다고 보는데 장관 생각은 어떠십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 반드시 그렇게 해야 됩니다.

또 산재 발생과 관련하여 원청사업자인 대기업의 책임과 의무를 대폭 강화해야 됩니다. 대기업의 책임과 역할을 강화함과 동시에 또 중소기업들한테도 충분히 기술교육과 안전교육을 철저할 수 있는 부분도 아울러 해 주시기 바라구요.

또 유해화학물질 사고와 관련해서 사업자와 근로자의 안전불감증이 지금 심하고 노후공장에 대한 방치 문제 또한 아주 심합니다.

그래서 처음으로 화학공장 시설 노후화 실태를 지난번에 조사하신 것 같은데, 조사하셨지요? 보고받으셨지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**朱永順 委員** 그러면 지금 조사를 한 것을 보니까 울산이나 특히 동남권, 호남권에 이런 공장들이 많이 있는데, 이런 부분에 대해서 조금 전에 말씀하신 대로 장관님이 각별히 관심을 좀 가져주시고, 지난번에 대통령한테 29일 날 국정보고 할 때는 이 부분이 전부 빠져 있더라고요. 그래서 내가 다시 이야기를 하는 겁니다.

이 부분을 꼭 좀 관심을 가지고 해 주시기 바랍니다.

특별관리물질로 규정된 소위 발암성 물질이 원래 9종이었는데 최근에 7종이 추가되어 16종으로

되어 있습니다. 그런데 고용노동부에서는 사업체별로 특별관리물질이 얼마나 사용되는지 그 현황을 파악하고 있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 저희 고용부에서는 5년 주기로 작업환경 실태조사를 통해서 그런 사항들을 파악하고 있습니다.

○**朱永順 委員** 그런데 그게 문제는 특별관리물질을 포함해 190종의 유해인자에 대해서는 3개월 혹은 6개월 한 번씩 작업환경 측정을 하도록 하고 있는데 사용량은 조사대상이 아니었습니다.

그래서 사용량은 고용노동부가 5년마다 말씀하신 대로 실시하는 작업환경 실태조사를 통해 알 수 있는데 현재로서는 최근 자료는 2009년도 조사 뿐입니다. 그러면 지금 5년이 안 됐으니까 아직 안 했겠지요.

물론 산업안전보건기준에 관한 규칙에 따라 특별관리물질의 경우 사용자가 취급일지에 사용량을 기재해야 하나 노동부 보고사항은 아니기 때문에 없습니다. 현재로서는 고용노동부가 가지고 있는 유해물질 사용량 자료는 2009년 것이 전부입니다.

그래서 최소한 불산, 염산 등 사고 시 파급력이 큰 물질에 대해서는 고용노동부가 사용량 정보를 갖고 있어야 하지 않겠느냐 이렇게 생각합니다.

동의하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 동의합니다.

○**朱永順 委員** 작업환경 측정과 관련된 문제인데요, 작업환경 측정이 어떤 방식으로 이루어지는지 장관께서 알고 계신가요?

○**고용노동부장관 방하남** 측정은 화학물질 등을 취급하는 사업장에 대해 사업주가 실시하도록 의무화되고 있지만 대부분 민간 측정기관에 지금 위탁해서 실시하고 있습니다.

○**朱永順 委員** 바로 그게 문제입니다. 사업주가 민간 측정기관에 수수료를 지불하고 작업환경 측정을 의뢰하는 상황에서, 더욱이 그런 측정도 사전에 기간을 정해 놓고 하는 상황에서, 돈을 주면서 일을 맡기는 회사가 회사 입장에서 회사가 낱짜 정해 가지고 하면 그게 효율성이 있겠습니까?

이것은 반드시 불시에, 사전에 민간 업체와 계약할 것이 아니라 지정 업체를 무작위로 정해 가지고 해야 이게 정확히 나옵니다.

계약해 가지고 너 몇 월 며칠날 측정할 테니까

우리가 돈은 줄란다, 그러니까 측정해 봐라 하면 회사에 유리하게 하겠습니까, 불리하게 하겠습니까?

장관님 이야기해 보세요.  
아주 잘못된 겁니다.

○**고용노동부장관 방하남** 조금 걱정은 되지만 그래도 지금 하고 있는 사업들을 조금 더 투명하게 하고……

○**朱永順 委員** 만약에 거기서 잘못되게 하면 다음에 그 일감 안 줄 것 아닙니까, 그 회사에? 그러니까 이것은 안 되는 겁니다. 그러니까 사고가 나는 거예요.

동의하시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그런데 지금 제가 알기로는 불시 측정을 하면 아마 정확한 수치들이 나오기 힘들고 그래서 아마 예비조사를 하는 것으로 지금 알고 있습니다.

○**朱永順 委員** 그렇더라도 계약을 해 가지고 그 업체를 지정해서 어느 날짜에 측정해서 보고하라는 것은 잘못된 것입니다.

지난달 근로복지공단이 삼성전자 반도체 공장에서 근무하다 백혈병으로 숨진 근로자에 대해 산재를 처음 인정한 바 있습니다.

알고 계시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**朱永順 委員** 특별관리물질과 같은 발암성 물질이나 불산 등 근로자와 인근 주민에 치명적인 피해를 줄 수 있는 유해화학물질을 취급하는 사업장에 대해서는 고용노동부가 수시로 작업환경을 측정하거나 공신력 있는 측정기관을 지정하는 등 엄격한 관리가 필요하다고 봅니다.

동의하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**朱永順 委員** 중요한 것이 한 가지 또 있습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 위원님, 방금 전에 말씀하신 대로 고용부가 직접 측정하거나 실시하기 보다는 공신력 있는 기관을 지정해서 아주 엄밀하게 실시·평가될 수 있도록 그렇게 다각도로 노력을 하도록 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 반드시 그렇게 하세요.

공정안전보고서와 관련하여 한 가지 더 말씀을 드리겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

현재 공정안전보고서는 사업체와 고용노동부만이 공유하고 있어서 유해화학물질 누출 사고가 발생했을 때 소방방재청이나 환경부나 유관기관이 공정시설이나 해당 유해화학물질 파악이 제대로 이루어지지 않고 있습니다.

그래서 본 위원이 최근 공정안전보고서를 고용노동부뿐 아니라 유관기관 및 주민에게 공개하도록 하는 내용의 산업안전법 개정안을 발의한 바 있는데, 장관께서는 이 법안 취지에 대해서 공감하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 공공기관끼리, 그러니까 환경부하고 저희 부처하고 또 관련된 다른 지자체나 관련된 공공기관끼리의 정보 공유를 통해서 아주 종합적이고 효과적인 산업안전을 하겠다는 것은 지금 정부의 입장인데요, 말씀하신 대로 민간단체하고의 공유 부분은 조금 더 고민을 해 봐야 될 것 같습니다.

○**朱永順 委員** 그러나 지역주민들도 위험물질이 내가 거주하고 있는 인근에 어떤 종류가 몇 t가량이 있다 이런 정도는 공유를 해야 만일의 사태에 대비할 수 있습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 그게 만약에 필요하다면 환경부하고 협의해서 할 수 있는 방안들에 대해서 강구를 해 보겠습니다.

○**朱永順 委員** 이상 마치겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 주영순 위원님 수고하셨습니다.

다음은 진보정의당 심상정 위원님 질의하여 주십시오.

○**심상정 위원** 장관님, 하인리히 법칙 아시지요? 하인리히 법칙이라고 아십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 들어는 봤는데 제가 지금 잠깐……

○**심상정 위원** 한 번의 대형사고가 발생하기까지 29번의 경미한 사고가 있고 300번의 징후가 있다고 했어요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 들어 봤습니다.

○**심상정 위원** 어떻습니까? 삼성 불산 한 건의 사고에 1934건—삼성만—산안법 위반이 있었지요? 또 이번에 대림 어떻습니까? 1002건이나 있었습니다.

대림 같은 경우에 경찰이 대표이사가 아니라 하청업체 유한기술 공장장과 직원 12명만 업무상

과실치사 혐의로 처벌할 것이라고 보도가 됐는데, 이거 맞아요?

대림 대표이사 기소의견으로 송치 안 합니까, 노동부에서?

○**고용노동부장관 방하남** 공장장 전무……

○**심상정 위원** 어디 공장장 전무요?

○**고용노동부장관 방하남** 대림 울산 공장장이요.

○**심상정 위원** 왜 공장장이……

대표는 왜 책임 안 저요?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 현재 안전책임자가 공장장까지 되어 있는 것 같습니다.

○**심상정 위원** 그게 바로 여기 위원님들이 문제 제기 하는 거예요.

제가 두 가지 말씀드리겠는데, 지금 1002건, 1934건, 이렇게 산안법 위반 확인한 게 노동부에서 할 일 다 했다 이렇게 생각하시는 것은 아니겠지요?

○**고용노동부장관 방하남** 아닙니다.

○**심상정 위원** 이런 엄청난 산안법 위반 사건이 발생했다는 것 자체가 노동부의 강력한 책임을 묻고 있는 겁니다, 이게.

대림 같은 경우에 지금 완전히 고의범이잖아요. 12년에 유사한 폭발사고 있었고, 내용을 이루 설명할 수도 없어요. 하나도 기본적인 것을 한게 없어. 예를 들면 산업안전보건관리비 이것은 목숨 지키는 비용인데 이것 하청업체 주지도 않았어요, 7억 원.

그다음에 하청업체하고 같이 구성해야 되는 산업안전보건협의체 이것 구성조차 안 했어요. 원하청 합동 보건안전점검 안 했어요. 그럼에도 불구하고 노동부가 안전관리 수준이 양호한 것으로 인정했던 말이에요.

이거 도대체 어떻게 책임지실 거예요? 언제까지 노동자들 죽음으로, 희생양으로 삼으실 거예요?

그런데도 대표이사가, 회사를 책임지는 대표가 책임 하나도 안 지는 이런 나라가 이게 과연 정상적인 나라입니까?

영국의 기업살인범이라고 있지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 있습니다.

○**심상정 위원** 이거 기업이 살인한 겁니다. 노동부가 살인 방조한 거예요.

발상의 전환을 하셔야 됩니다.

여기 이야기 들으셨겠지만 여야를 불문하고 산

재공화국이라는 이 오명 확실하게 이번에 바로잡겠다는 게 국회 환경노동위원회 의지라는 것을 장관과 직원들께서 다 이거 명심하셔야 됩니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**심상정 위원** 제도개선 방안은 아까 존경하는 김성태 위원이 주문하셨고 또 일부 나와 있는 것도 제가 알고 있는데 다음번에 확실하게 보고해주시고.

이런 상황인데도, 이런 고의범인데도 불구하고 상무나 하청업체 사장들만 구속하고 대표이사가 책임을 안 지는 상황이 된다 하면 환노위에서 나서야 됩니다.

대림자동차 대표이사, 삼성 사장 다 불러서 이 자리에서 뒷받침을 해 줘야 돼요. 이런 대형 화학물질 사고에 대한 국회 청문회가 필요합니다.

여야 위원들께서 노동부에서 강력한 조치를 할 수 있는 뒷받침을 한다는 취지에서 존경하는 김성태 위원님을 비롯해서 적극적으로 검토해주시기 바랍니다.

그리고 한 가지 더 연동해서 제가 말씀드리고 싶은 것은, 산재병원 관련해서 제가 자료를 받아보니까 직영산재병원이 10개 있어요.

직영산재병원이 10개라는 것도 문제지만 설치 연도를 보니까 12년의 대구산재병원 빼고는 다 80년대 지어진 병원이에요. 그러니까 80년대 이후로는 병원도 아예 짓지 않았다는 뜻이에요.

산업단지 노후화도 문제지만 산재 직영병원도 완전히 노후화된 것입니다. 한 해에 2000명씩 죽어가고 OECD 국가의 수위를 다투는 산재사망률을 가진 나라가 도대체 지금 7~80년대에 9개 지어놓고 그 이후에 하나 달랑 지어 놓고 이것 말이 됩니까?

장관 어떻게 생각하세요?

○**고용노동부장관 방하남** 산재 환자들에 대한 신속한 치료 요양 이것은 반드시……

○**심상정 위원** 그런 추상적인 얘기 하시지 마시고.

여수국가산단이 지금 74년도에 지정고시가 됐어요. 거기에 지금 1만 7600명 노동자가 취업을 하고 있는데 저도 지난번에 한번 내려가 봤습니다마는 이분들 다치면 직영병원이 없어요. 그러니까 삼성 불산 때도 그렇고 여수 폭발사고 때도 그렇고 죄다 한강성심병원까지 올라와야 돼요.

어떻게 하실 거예요, 이것?

○**고용노동부장관 방하남** 실태를 파악……

○**심상정 위원** 산재 통계만 가지고 맨날 이야기 하면 뭐 합니까?

○**고용노동부장관 방하남** 파악해 보겠습니다.  
그런데 단지 위원님도 아시겠습니까마는 10개의 산재병원이 있고, 산재병원이 있는데 지금 또 민간병원이 산재 환자를 취급할 수 있는 병원으로 지정돼 있거든요.

○**심상정 위원** 그런 소리 하지 마시고요, 정확히 내용을 파악해 보세요. 제가 여기 지금 자료 다 가지고 있는데 노동자들이 엄청나게 하소연을 하고 있습니다, 저희 방에 와 가지고.

여수산단에 지난번에 제가 내려갔을 때 산재병원 하나 지어 달라는 거예요. 아니, 국가산단을 지으면서 당연히 산재병원 같은 것은 같이 그 산단 계획에 들어가야지요.

지금 민간병원 이야기하시면 제가 화냅니다. 그렇게 얘기하시면 안 돼요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그 부분에 대해서는 현지 사정들을 한번 살펴보고……

○**심상정 위원** 현지 사정은 다 나와 있고요. 이미 노동부에서 제가 통계 다 받았으니까 대책을 정확하게 계획을 제출해 주시고 저희가 될 도와 드리면 되는지 그 얘기를 다음에 꼭 해 주시기 바라고요.

그다음에 이 산재 문제 제대로 종합대책 만들겠다고 이야기도 하시고 했는데 제일 중요한 게 이 대책과 정책의 기초가 통계예요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 맞습니다.

○**심상정 위원** 이번에 3월 25일 날 노동부가 산재통계 발표했지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**심상정 위원** 제가 길게 이야기는 안 하겠습니까마는 이게 보니까 제가 올 초에 받았던 내용을 다 통계를 바꿨어요. 그래 가지고 그때 제가 올 초에 받았던 통계보다 지금 254명이 사라져 버렸어요, 산재사망자 수가. 그리고 2002년부터 11년까지는 10년간 2367명 재해사망자 통계가 사라졌어요.

이 통계가 산업재해 대표 통계 맞습니까?

○**고용노동부장관 방하남** ……

○**심상정 위원** 아니, 대표 통계인데 산재통계 예규를 제가 물어보니까 2011년 예규에 따라서 했었는데 대표 통계에 그 산재통계 예규를 마음대로 바꿨습니까? 제가 민주노총 한국노총 물어보니까 까맣게 모르고 있어요. 도대체 어떻게 된

거예요, 도대체?

게다가 무슨, 뭘니까? ‘1년 지난 사망자의 경우에 뺐다, ILO 기준에 따라서 뺐다’ 이야기하는데 ILO 기준에 따라서 뺐으면 ILO 기준에 따라서 넣을 것은 넣어야 될 것 아니에요? 이런 양치기 같은 통계가 어디 있어요, 도대체?

그리고 2010년도에 이것 TF팀 구성된 내용을 제가 잘 알고 있는데 교통사고 폭력행위 체육행사 이런 안전보건 조치와 직접 관련이 없는 것 빼자는 것, 지금 예규로 들어와 있는 것 이것 그때 경총의 의견이었어요. 노동계에서 동의 안 했습니다.

노동부가 TF팀 구성해 놓고서 경총 의견 받아서 산재통계 예규 만들어 가지고 통계수치나 마사지하려고 하고 이래 가지고야 어떻게 중대재해 무슨 종합대책이 나오겠습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 이것은 제가 자세한 경위를 추후로 파악을 해 보고……

○**심상정 위원** 예, 보고해 주세요.

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**심상정 위원** 제가 할 얘기가 많은데, 이전 장관께서도 통근도상 재해 이것도 선진국에서 다 인정하고 있는데 검토하겠다고 했는데 아직 계획도 제출되어 있지 않았어요.

그다음에 예를 들면 건설업만 보면 경찰인구가 140만인데 산재통계에는 산재보험에 따라서 300만에서 320만 명이에요. 그러니까 180만 정도가 과다계상이 되니까 재해통계를 당연히 낮지요.

그러니까 이렇게 통계 가지고 장난하려고 하면 안 된다는 거예요. 통계가 있는 그대로 나와야 그에 대한 대책도 세울 수 있고 처방도 만들 수 있는 거지요.

노동부가 이 대책과 정책의 가장 기초가 되는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)  
………

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)  
산재통계에 아주 책임 있는……

○**위원장대리 김성태** 마무리해 주십시오.

○**심상정 위원** 대책을 내놓으시기 바라고요.

한 말씀만 더 드리겠습니다, 기왕에 나온 김에. 그다음에 조선업 안전관리수준 자율평가제도, 제가 금속에서 노동운동을 해 봐서 아는데 우리나라 중대재해의 1번지가 조선업이에요. 이렇게 하시면 안 됩니다.

물론 대책이 필요하지요. 지금 제가 보니까 산업안전 근로감독관 숫자가 너무나 태부족이에요.

○고용노동부장관 방하남 예.

○심상정 위원 이 문제와 관련해서 이게 외국에 비해서도 그렇고 지금 현재 산재 상황으로 보더라도 너무나 태부족이거든요.

그런데 지금 이것을 박근혜 대통령께서 경찰인력 5년 동안 2만 명 늘리겠다 그랬잖아요?

○고용노동부장관 방하남 예.

○심상정 위원 산업안전 근로감독관도 사법경찰관 아닙니까?

○고용노동부장관 방하남 예, 그렇습니다.

○심상정 위원 이 부분에 대해서 적극적으로 증원 계획을 검토해서 가지고 우리 환노위에 보고해 주십시오.

○고용노동부장관 방하남 공무원 인력 담당 부처인 안전행정부하고 적극 협의해서 산업안전 감독관이 최대한 많이 증원될 수 있도록 노력하겠습니다. 위원님 많이 도와주시기 바랍니다.

○심상정 위원 예.

○위원장대리 김성태 존경하는 심상정 위원님 수고하셨습니다.

다음은 새누리당 김상민 위원님 질의하여 주십시오.

○김상민 위원 새누리당 김상민 위원입니다.

장관님, 오전에 장애인 고용률에 대해서 의무고용 현황에 대해서 여쭙 봤는데요. 정확한 수치속에서 우리 고용노동부 안에서는 지금 아주 훌륭하게 잘 그 수치를 지키시면서 해 나가시는 것 같습니다. 계속 열심히 해 주시기를 부탁드립니다.

여기에 보니까 지금 의무고용에 미달되는 공공부분이 있습니까? 어디가 이렇게 좀 미달되고 있는지 알고 계십니까?

○고용노동부장관 방하남 어디에 미달…… 공공부분에서 말씀하십니까?

○김상민 위원 예, 여러 공공기관들이 있지 않습니까? 미흡한 곳……

○고용노동부장관 방하남 주로 학교하고 지자체들이 좀 미달되고 있습니다.

○김상민 위원 맞습니다. 교육청하고 기타 공공기관 등이 지금 고용률이 많이 미달되고 있습니다, 다른 데에 비해서.

그래서 이게 왜 여기에 이렇게 고용률이 미흡

한 거지요? 특히 교육청 이런 데가 미달된다라는 것은 조금 더 의아한 부분이 있는데 이게 왜 이런 현상이 일어나는 것입니까?

○고용노동부장관 방하남 교육청의 경우에는……

○김상민 위원 고용률이 1% 미만인 데가 굉장히 많습니다. 여기 보면 0.31, 심지어는 특허청 같은 경우는 장애인 고용률이 0%, 제로지요.

이런 데는 왜 이런 일이 일어나는 거지요?

○고용노동부장관 방하남 수요 공급 양쪽의 문제처럼 보입니다. 하나는 장애인고사 양성 부족이고 또 하나는 장애인근로자들이 학교에서 근무할 수 있는 적합직무 발굴 노력도 부족하고 그런 것들이 저조의 주요 원인이라고 생각을 합니다.

○김상민 위원 그러면 여기에 대한 해결에 대한 어떤 의지나 방안들은 좀 있으신가요?

특히 이제 보면 아시겠지만 다른 데들은 많이 좋아지고 있습니다. 감사한 일이고 또 굉장히 긍정적인 일인데요.

교육기관 교육청 또 이런 다른 기타 공공기관에서 하지 않는 것은 좀 문제가 있다고 보거든요. 그리고 민간기업 중에서 특히 30대 기업 집단이 장애인의 고용률이 낮습니다. 이것 어떻게 좀 해결하실 예정입니까?

○고용노동부장관 방하남 대기업들의 경우에는 지금 의무고용률도 높였습니다마는 지속적으로 모니터링을 하고 또 공표를 한다든지 이런 방향으로 자율적인 제고 방안을 유도할 것이고 그렇지 못한 사업장들에 대해서도 여러 가지 홍보라든지 지도를 강화해 나가고……

○김상민 위원 좀 더 이게 좀 강력한 강제수단이 필요한 부분은 없나요? 어떻게 보시나요?

○고용노동부장관 방하남 의무……

○김상민 위원 조금 더 강제할 수 있는, 이렇게 벌금 내고 마는 형태 이런 것 말고요, 조금 더 강력하게 해 나갈 수 있는 부분이 필요한 부분도 있다고 보는데요.

○고용노동부장관 방하남 지방 관서하고 장애인 고용공단하고 협력을 해서 장애인 고용의무 이행 지도를 하고 통합고용지원서비스도 연계를 해서 될 수 있도록, 그 기준을 충족시킬 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

○김상민 위원 이 부분 좀 신경을 더 써 주셔서 정책의 완성도가 가해질 수 있게끔 좀 함께해 주시기를 부탁드립니다.

○고용노동부장관 방하남 알겠습니다.

○**김상민 위원** 그다음에 두 번째, 업무보고에 보면 따뜻한 성장을 위해서 어떤 고용의 활성화를 토대로 해서 근본적인 복지가 또 이루어질 수 있다고 생각을 하는데요. 더불어서 그러기 위해서는 경쟁 위주의 어떤 사회 속에서 따뜻한 동반 성장을 위한 그런 사회적기업의 활성화가 필요하다고 생각합니다.

장관님은 우리 사회적기업이 굉장히 성공적으로 잘 진행되고 있다고 보시는지, 아니면 사회적기업이라는 그런 커다란 사회적 화두는 성공을 했는지 어떻게 평가하시나요?

○**고용노동부장관 방하남** 시작이 반이라고 하는데 저는 한 50% 정도 전반적으로 그 기반하고 또 사회적 인식들이 최근에 붐이 일면서 그 정도 형성되어 있다고 생각을 합니다. 이제 새 정부에서는 특별히 사회적기업뿐만 아니라 협동조합이라든지 마을기업 등을 두루 포괄하는 사회적 경제를 하나의 섹터라고 보고 있습니다.

그래서 그 섹터가 자생적으로 성장을 할 수 있고 또 시장에서 경쟁력을 가질 수 있도록 그런 방향으로 지원을 집중하려고 그리고, 또 한 가지는 얼마 전에 금융권에서도 자발적으로 사회적기업에 대한 출자를 하고 이렇게 해서 저희 부하고 MOU도 맺었습니다. 거기서 집중하는 것들은 모태펀드를 만든다든지 또 판로 개척이라든지 이런 공공 부분에서 사회적기업을 한 단계 업그레이드 할 수 있는 방향으로 체계적인 정책을 추진해 나가도록 하겠습니다.

○**김상민 위원** 아무튼 여러 정책이나 이 사회적기업에 대한 의지는 잘 알고 있습니다. 열심히 잘 해 주고 계시는 것 같고요.

그런데 가장 중요한 것은 이 사회적기업가가 누구인지에 대한 정체성을 정확히 확보시키는 일이라고 생각을 합니다. 왜냐하면 사회적기업가가 일반 기업가보다 훨씬 어떤, 어떻게 보면 더 유능하고 그리고 또 거기에 대한 어떤 철학이라든지 근본 멘탈이 훌륭해야 되거든요.

그래서 사회적기업가를 양성하는 그런 코스, 그리고 또 그렇게 제대로 된 사회적기업가의 정신을 갖고 있는 사람들이 사회적으로 좀 더 많이 부각됐으면 좋겠다는 현장의 마음들이 있습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**김상민 위원** 이것은 저도 사실상 제가 국회의원 생활하기 전에 많은 이런 사회적기업 활동들

을 했는데 저는 정부 지원을 안 받았어요. 왜냐하면 정부 지원을 받을 이유가 없고 정부 지원을 받는 게 오히려 지금 현 시점에 가장 적합한 사회적기업가의 삶을 방해하는 경우들도 있습니다.

그리고 또 그 당시만 해도, 지금은 이제 많이 좋아지고 있는데요 사회적기업가로서 또 사회적기업으로 인정받는 데들이 대다수 부실하거나 조금은 현재의 기업의 어떤 경쟁논리에서 뒤쳐지는 곳들이 지원받는 형태가 돼서 굉장히 악순환이 많이 이루어지는 형태가 있는데 가장 중요한 본질적 포인트인 사회적기업가로서의 정신 그리고 가치, 정체성 이 부분에 대한 인증이 가장 중요한 게 아닌가, 그리고 이 부분에 대해서 사회적기업에 대한 부분들을 만들어 내는 일에 집중, 숫자에 집중할 것이 아니라 질적인 부분들 그리고 또 현장성에 집중을 해 낼 때 좋은 사례들이 나오고 그것을 계기로 해서 자발적인 확산들이 이루어지지 않을까 하는 생각을 좀 갖습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 동의합니다.

○**김상민 위원** 그 부분들 좀 염두에 두시기를 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**김상민 위원** 그리고 또 하나는 지금 더 나은 일자리를 만드는 데 있어서 굉장히 중요한 문제가 미스매칭입니다. 잘 알고 계실 거라고 생각이 들고요.

지금 이제 보도자료도 내주셨는데 이게 아주 잘하고 계신 것 같습니다. 대한민국 알짜배기 중소기업들 정보 총집합해서 지금 1만 5000개의 정보들이 8일부터 워크넷에 소개되고 있는 것들은 굉장히 잘하고 계시는 거라고 생각을 하고요.

역시 뭐냐 하면 이게 정보를 올린 것에 또 그치지 마시고, 그러면 이 정보가 있는지를 사람들이 알아야 되는데 이게 보도자료 하나 가지고 되겠습니까, 장관님? 그렇지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**김상민 위원** 그래서 조금 더 많은 사람들이 이것을 알 수 있게끔 이 사이트든 아니면 이 정보든 노출될 수 있게끔 여러 가지 많은 매스미디어라든지 또 SNS라든지 기타 등등 여러 가지들을 활용을 좀 해야 되지 않을까 하는데 그런 계획은 좀 있으십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그런 계획이 있습니다.

○**김상민 위원** 뭐 어떻게 되어 있나요? 이게 사

실 대기업들뿐만이 아니라 좋은 기업들에 왜 우수한 인력들이 가나 하면 그 회사가 좋아 보이기 때문이거든요. 노출이 많이 되기 때문에 기업들이 광고도 굉장히 많은 광고비용을 들이면서 노출하는 것 아니겠습니까? 젊은이들이 강소기업 아무리 정부에서 인정했다라도 자기의 친근감이라든지 이런 것으로 다가오지 않으면 지원을 하지 않고 또 이 중소기업들은 그 정도의 마케팅 능력이 없지 않습니까?

○고용노동부장관 방하남 맞습니다.

○김상민 위원 정부가 좀 대신해 줘야 되는데 거기에 대한 구체적인 얘기를 듣고 싶은데요.

○고용노동부장관 방하남 강소기업하고 구직자가 쌍방으로 의사소통을 할 수 있는 어떤 채널, 예를 들어서 채용담당자와의 한마디라든지 그런 것들을 운영을 하고요. 구직자가 강소기업이라고 해서 알려진 기업에 등록을 하면 해당 강소기업의 채용정보를 아까 위원님 말씀하신 대로 SNS로 발송하는 서비스도 제공하려고 하고 있습니다.

○김상민 위원 그런 것 말고요 좀 여기에, 이 사실이 굉장히 잘하고 계시는 거예요. 그러니까 많은 사람들이 알 수 있게끔, 그러나 전시행정을 하라는 얘기가 아니라 이 1만 5000개 기업을 젊은 구직자들이나 많은 사람들이 제대로 알 수 있게끔 이것을 광고를 많이 하시라는 거예요.

○고용노동부장관 방하남 알겠습니다.

○김상민 위원 그래야지 알지요. 그렇지 않으면 이것도 뭐냐, 보도자료 하나 내 가지고 강소기업 1만 5000개 홈페이지에 올려놨다, 이게 전시행정이지요. 이게 뭐냐 하면 국민들이, 구직자들이 이것을 정확히 알아야 됩니다. 그러려면 중요한 몇몇 기업들은 어떤 매스미디어를 활용해서 노출도 시켜 주시고 그리고 또 그런 사례들을 토대로 해서 사람들이 관심을 갖게 하고 책자도 대학가에 배포를 하시든지 아니면 청년구직자연대에 발표를 하시든지, 그리고 또 이 기업들 단순히 행사 치러 가지고 코엑스 같은 데서 박람회 하는 것으로 하면 누가 갑니까? 그것 안 가요, 모른다 말이에요. 그러니까 가장 효율적인, 가장 중요한 매듭을 푸는 역할을 해 달라는 겁니다.

○고용노동부장관 방하남 예, 알겠습니다. 다각도로 하여간 노력을 해서 말씀하신 효과를……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○김상민 위원 1분만, 짧게 마무리 좀 하겠습니

다.

○위원장대리 김성태 10분짜리라서 다들 짧게 마무리해 줘야……

○김상민 위원 예, 알겠습니다.

삼성 불산 사고 문제인데요, 보통 보면 대기업에서 여러 가지 사고들이 많이 일어났지 않습니까? 그런데 이런 대기업들 역시 원해서 사고가 난 것은 아니지 않습니까, 제가 그 사고에 대해서 많은 질타를 보내긴 했지만.

그러면 이번 기회를 새옹지마로 삼아서 정말 이렇게 좋은 글로벌한 스탠스 속에서 일하는 기업들이 이제는 안전기준 역시 함께 정부와 또 그런 사고를 냈고 그런 위험에 있는 기업들이 함께 재원을 낼 수도 있고 그리고 또 매출에 맞춰서 주변에 뭐 문화시설 하는 것 하지 마시고 실제로 그 문제를 해결할 수 있는 그런 정부와 민간기업과 또 지역의 어떤 주민들과 협의할 수 있는 내용들을 통해서 결과를 내야 될 필요가 있다고 보는데 어떻게 생각하시나요?

○고용노동부장관 방하남 예, 동의를 합니다.

관련해서 말씀하신 대로 대기업, 특별히 대기업 CEO들의 안전의식이 굉장히 중요하다는 것을 이번에 느꼈고 그런 차원에서 저희 부처에서도 안전리더스포럼이라는 것을 업계별로 하는데요, 특별히 이번에는 화학업종의 한 30개 정도 대기업 CEO들이 전부 참석을 합니다. 보통 때는 뭐 그렇게까지 참석을 안 하는데 장관이 직접 그 포럼에 가서 산업안전 관련해서 책임자들의 어떤 의식 전환과 CEO들의 책임 문제를 환기를 시키려고 하고요. 그런 게 산업별로 다른 사람도 합시다마는 그것 하나 하고.

또 가능하다면 대기업들이 산업안전에 투자를 더 많이 하도록 이렇게……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○김상민 위원 소기업들, 아주 영세한 기업들이 유해물질 관리를 하지 않습니까? 뭐 정부 예산 없다, 지자체 예산 없다 이러는데 이번 기회에 그런 큰 기업들이 좀 재원도 내놔서 그런 어렵고 영세한 기업들이 시스템을 갖출 수 있는 데 그런 큰 어떠한 재단이 되든 유해물질 통합관리를 위한 재단이 되든 아니면 뭐 협의기금이 되든 해서 나누게 되어지면 함께 더불어서 잘사는 것 아니겠습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 맞습니다.

○**김상민 위원** 그리고 그런 작은 업체들이 계속 말 그대로 사고가 나면 또 대기업들, 그런 기업들 계속 언급되고 그러는데 어차피 이번 계기로 아주 글로벌한 스탠스 속에서 유해물질을 잘 관리할 수 있는 그런 기준들도 마련하고 시스템도 마련하고 재원들도 함께 할 수 있는 일들도 한번 좀 도모를 해 주시면 좋겠다는 생각을 갖습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 한번 그림을 그려 보겠습니다.

○**김상민 위원** 예, 감사합니다.

○**위원장대리 김성태** 김상민 위원 수고하셨습니다.

다음 질의 전에 승강기안전기술원 김윤배 이사장님, 지금 부산의 15층 건물 5층에서 지하 2층으로 승강기가 급속 하강하는 사고, 지금 여기 나와 있지만 보고받았어요, 안 받았어요?

○**한국승강기안전기술원이사장 김윤배** 못 받았습니다.

○**위원장대리 김성태** 못 받았어요? 나보다 못하네.

○**한국승강기안전기술원이사장 김윤배** 죄송합니다.

○**위원장대리 김성태** 그런데 나는 그것 때문에 회사로 급히 돌아가야 된다고 이렇게 했는데, 어떤 이유예요? 나와서 답변해 보세요.

○**한국승강기안전기술원이사장 김윤배** 그것은 제가 어제부터 그리고 오늘 오전에 말씀드린 건데, 아까 잠깐 그 말씀이 나오다가 말았었는데 저희들이 오늘 2시부터, 실질적으로는 12시 점심 먹으면서 막바지 교섭을 하고 있습니다. 그래 가지고 그것에 제가 출석을 해서 여러 가지 좀……

○**위원장대리 김성태** 김 이사장님, 교섭도 중요하지만 지금 뉴스 속보에 부산에서 승강기 급속 하강해 가지고 탑승자 20명이 공포에 떨고 그래서 병원에 후송되고 뭐 그랬다고 해서 그게 더 중요한 줄 알았는데……

○**한국승강기안전기술원이사장 김윤배** 그것은 지금 알아보도록 하겠습니다. 죄송합니다.

○**위원장대리 김성태** 이사장님, 좀 더 앉아 보세요.

○**한국승강기안전기술원이사장 김윤배** 예.

○**위원장대리 김성태** 내가 볼 때는 뭐 급하다고 왔는데 별로 급한 사항은 아닌 것 같아요.

○**한정애 위원** 급한 사항 맞습니다, 위원장님.

아니, 왜냐하면 김윤배 이사장이 지금까지 노사 단체협상이 진행 중인데 한 번도 교섭장에 나간 적이 없습니다. 그나마 저희 의원실에서 조율을 해서 오늘 처음으로 나가는 거거든요. 급한 것 맞습니다.

○**위원장대리 김성태** 조금 이따가 가세요.

한정애 위원님 질의 계속 하십시오.

○**한정애 위원** 노동부 출신들이 왜 그렇게 노사 관계를 엉망으로 하시는지 모르겠어요.

장관님, 제가 아까 경찰청 예를 들었는데요. 비정규직 예산 감축을 핑계로 또는 직제개편을 핑계로 계약해지, 뭐 말은 돌려서 계약해지인데 그냥 해고를 하는 거지요. 해고하는 게 비단 경찰청에서만 있었던 게 아니고 이게 노동부가 먼저 시작을 했더만요. 노동부에서 만들어진 고용노동부 무기계약근로자 관리규정, 2011년 11월 3일자로 훈령으로 만들어진 겁니다. 이 관리규정이 다른 행정부처, 공공기관, 교육기관, 지자체 등에 퍼져서 공공부문에서 광범위하게 사실은 이게 활용이 되고 있습니다.

저는 좀 부끄러워하셔야 된다고 생각합니다, 고용노동부가. 물론 장관이나 차관계서는 본인이 재직 중에 있었던 일이 아니기 때문에 뭐라고 답변하실지 모르지만 그 뒤에 앉아 계시는 실장님들, 국장님들, 부끄러워하셔야 돼요. 고용노동부가 이게 뭘니까?

지금 여러분들이 하시는 일이 여기 보면 ‘채용권자는 행정수요 감소로 인해서 업무량의 축소, 직제개편 등으로 인원 감축이 불가피할 경우에 무기계약근로자의 근로계약을 해지한다’, 이것 해고 회피 노력, 민간기업이나 공공기관, 일반에다 대놓고는 해고를 할 때가 되었으면 해고를 회피하기 위한 노력을 다방면으로 해라라고 지금 노동부가 하고 있지요?

○**고용노동부장관 방하남** ……

○**한정애 위원** 하고 있습니까? 하고 있지도 않을 것 같아요. 왜냐하면 노동부가 이렇게 하는데 무슨 해고 회피 노력을 하려고 하겠어요. 부끄러워하셔야 돼요, 부끄러워하셔야 돼.

이게 뭐가 다른니까? 직제개편, 결국은 여러분들이 정규직노조에다가 갖다 씌우는 게 뭘니까? 정규직노조가 비정규직노조 앞세워서, 비정규직 앞세워서 사업의 감축이 일어날 때 자기들은 잘리지 아니하고 비정규직 먼저 자른다, 여러분도

똑같잖아요! 이게 뭐가 다른니까! 노동부는 그렇게 해서는 안 되는 부서잖아요, 노동부는. 노동부가 앞장서 가지고 이런 관리규정 만들어서 다른 행정부처도 다 따라서 하게 하고, 이것 정말 부끄러워하셔야 돼요.

절대로 이런 일이 없도록 이번에 지침을 만들 때는 이 사람들을 무기계약에서 해지하지 않기 위한 노력, 해고 회피 노력입니다, 무슨 계약 해지입니까? 해고 회피 노력을 취하도록 해야 됩니다. 직무전환, 또 다른 사업, 사업은 계속 생기지 않습니까, 정부부처가? 그런 것들로 업무 전환을 시킬 수 있도록 노력을 하고 그렇게 해서 비정규직이 정말로 무기계약직이 아니라, 정규직이라고 여기 업무보고에도 써 놓으셨잖아요, 정규직하고 똑같이 그렇게 일을 추진할 수 있도록 좀 해 주십시오.

**○고용노동부장관 방하남** 최대한 노력하겠습니다.

**○한정애 위원** 또 하나는 최저임금 관련해서, 최저임금보다도 사내하도급과 관련한 부분 먼저 좀 말씀을 드리겠습니다.

노동부가 원래는 사내하도급법 제정에 반대를 했었습니다. 지난 장관까지는 반대를 했었습니다. 이유는 ‘하도급은 민법상 도급계약에 해당해서 노동법에서 다룰 영역이 아니다’라고 하는 이유를 들었는데 갑자기 지난 3월 29일 대통령에게 한 업무보고에서부터 이한구 의원안을 중심으로 해서 올해 사내하도급법을 제정하겠다고 보고를 했습니다. 그런데 이번 우리 국회의 업무보고에는 빠져 있습니다.

노동부 입장이 이렇게 180도 바뀐 이유가 뭐니까? 이유를 좀 일단 들어 보겠습니다.

**○고용노동부장관 방하남** 아마 일부러 빼 것은 아닌 것 같습니다.

**○한정애 위원** 일부러 빼 것은 아닌데 이렇게 중요한 것을 빼 이유는 있을 것 같은데요? 아니면 자료를 준비했는데 그냥 업무보고 자료에서 빠진 겁니까?

**○고용노동부장관 방하남** ……

**○한정애 위원** 작년 11월 12일 국가인권위원회에서 전원회의를 통해서 이한구 의원이 대표발의한 사내하도급법안이 대법원이 불법으로 인정한 근로형태를 합법화할 수 있는 여지가 있으며 국제기준은 물론 헌법 등 국내 규범에서 천명한 직접고용의무에 반하여 인권침해가 우려된다는 의

견표명 결정문을 의결했습니다. 그것 알고 계시지요?

**○고용노동부장관 방하남** 예.

**○한정애 위원** 알고 계시는데……

국가인권위의 결정문을 한번 제가 좀 읽어 드리겠습니다.

‘우리나라 헌법은 원칙적으로 사용자와 근로자 사이에 중간자를 두어 노동의 결과는 사용자가 전유하고 사용자의 책임은 실질적으로 책임을 질 능력이 없는 중간자—수급사업주지요—에게 전가하는 식의 고용관계를 허용하고 있지 않다. 이러한 관계를 폭넓게 허용하면 헌법이 근로3권을 보장한 취지인 근로조건에 관한 노사 간의 실질적인 자치 보장이 무의미해지기 때문이다’라고 사내하도급법안이 가지고 있는 문제가 헌법에서 천명하고 있는 직접고용의무에 반한다고 우려하였습니다.

장관께서는 이런 인권위의 의견에는 동의하십니까? 현재 사내하도급법안이 헌법에 반하는 위헌소지가 있다라고 하는 것에 동의하십니까, 동의하지 않으십니까?

**○고용노동부장관 방하남** 인권위 판정에 대해서 제가 포괄적으로 찬성한다, 찬성하지 않는다고 말씀드리기가 조금 곤란합니다.

**○한정애 위원** 아니요, 인권위가 한 얘기는 헌법에서 천명한 직접고용의무에 반한다고 했습니다. 지금 사내하도급법 자체가 이렇게 보면 헌법에 위배되는 위헌소지가 있다라고 하는 겁니다. 이런 우려가 있다는 것에 대해서 동의하십니까, 동의하지 않으십니까? 아주 간단한 질문입니다.

**○고용노동부장관 방하남** 좀 생각을 해 보겠습니다.

사내하도급법이 원래 제정된 취지와 그 목적하고 있는 효과에 대해서 좀 긍정적으로 생각을 해주시면 좋겠습니다.

**○한정애 위원** 긍정적으로 생각하는 것과는 별개로 지금은 사내하도급법안에는 하도급업체에다가 원청회사의, 그 단서조항이 문제가 되는 거지요, 단서조항이. 사내하도급업체의 수급권자에게 위임받은 업무가 원래는 도급업체가 독립적으로 수행을 해야 되는 것인데 필요에 따라서 원청업체의 간섭을 허용하도록 되어 있잖아요. 그런데 그 ‘필요에 따라서’라고 하는 것은 너무나 자의적인 것 아닌가요? 그래서 결국은 위헌적 소지가 나온다는 것입니다.

이런 우려 사항이 불식되지 않는 상황에서 무조건 '사내하도급법안을 중심으로 해서 국회에서 통과시키겠습니다' 아니, 정부가 이런 의지를 가지시면 어떻게 합니까?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 일단 상정이 되어 있기 때문에 저희들은 여야 간에 법안에 대한 어떤, 지금 말씀하시는 여러 가지 우려 사항들을……

○**한정애 위원** 저는 정부는 오히려 여야가 법안을 내더라도 그 법안이 가지는 위헌성, 문제가 될 수 있는 사항에 대해서 짚어 주셔야 되지요. 위헌의 소지가 있는 것을 뻔히 보고 있으면서도 '이한구 의원안을 중심으로 해서 통과시키겠습니다' 하고 업무보고 하는 것이 어디 있습니까?

도대체 고용노동부가 어떤 위치를, 어떤 스탠스를 가지고 있는지를 의심하게 합니다, 지금 상황은.

그래서 사내하도급법은……

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 잘 아시겠지만 지금 말씀하신 불법과건을 합법화하려는 그 부분에 대해서 그런 오해나 해석이 잘못될 여지가 있다면 그런 부분에 대해서는 국회에서 좀 걸러내고 사내하도급법 원래 상정될 때 의도했던 그 내용들을 충실하게 담아낼 수 있도록 위원님께서 잘 살펴봐 주시면 고맙겠습니다.

○**한정애 위원** 장관님, 이 사내하도급법이 하나를 뚫어 주면 또 다른 곳에서 문제가 생기는데요. 지금 산재 사고 죽 계속 나는데 하청업체, 하도급업체에서 다 사고 나잖아요, 원청업체 다 빠져 나가고. 그런데 이런 식으로 하청업체에다가 권한을 더 주는 식으로 또 해 버리고.

산재는 막으시고 이것은 또 어떻게 하시겠다는 것입니까?

○**고용노동부장관 방하남** 산업안전과 관련해서는 말씀드렸습니다마는 원청의 책임을 더 강화하는 방향으로 지금 법을 마련하려고 그렇게 하고 있습니다.

○**한정애 위원** 법을 마련하는 것도 좋지만 기본적으로……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

노동부가 사내하도급법안의 문제점을 정확하게 지적하시고 사내하도급업체의 어려움을 좀 덜어 줬으면……

.....

○**위원장대리 김성태** 한정애 위원님은 목이 아프니까 마이크 조금만 더 넣어 주세요.

○**이완영 위원** 목도 아픈데 건강 살피세요.

○**한정애 위원** 좀 살피게 해 주십시오.

○**위원장대리 김성태** 특별히 넣어 드리니까 마이크 대고 하세요.

○**한정애 위원** 실제로 법안을 논의하는 과정에서 정부가 봤을 때 정말로 문제가 되는 상황들이 정확히 짚어지고 진정으로 사내하도급 노동자들을 보호할 수 있어야 됩니다. 그냥 불법과건을, 지금 국가인권위에서도 걱정하는 것이 이미 대법원에서 불법과건이라고 문제가 된다고 했던 것을 오히려 합법화시켜 주는 방식으로 되서는 안 된다는 것입니다.

○**고용노동부장관 방하남** 그렇게 되어서는 안 되겠지요.

○**한정애 위원** 그것을 불식시키기 위한 방안들이 어떻게 되어야 되는지를 차라리 고민을 해서 다음에 법안소위에서 논의할 때……

○**고용노동부장관 방하남** 정부 의견을 개진하도록 하겠습니다.

○**한정애 위원** 대책을 마련해 주시기 바랍니다. 이상입니다.

○**위원장대리 김성태** 수고하셨습니다.

다음은 민주통합당 홍영표 위원님 질의해 주십시오.

○**홍영표 위원** 민주통합당 인천 부평을 출신 홍영표 위원입니다.

제가 오전에 박근혜정부의 향후 5년 고용정책에 대한 우려와 문제점을 말씀드렸습니다. 미처 다 못 드린 것을 제가 좀 더 말을 하면요.

우리가 고용정책 하면 정권이 바뀔 때마다 제목만 바꿔 가지고 기존의 정책들을 내세우고 이렇게 하면서 실질적으로 어떤 근본적인 변화나 이런 것들을 가져오지 못했다는 평가를 할 수밖에 없습니다.

그래서 고용률 70% 달성을 위해서 저희가 여러 가지 고민을 해야 되는데 제가 말씀드린 대로 그런 측면에서 최저임금도 OECD 국가의 평균은 안 되더라도 지금 보다 대폭 더 올라가야 되고요. 최저생계비 이상으로 만들 뿐만 아니라 좀 더 그것을 올려놓고 나서 단시간근로제라든가 이런 것들을 도입하는 것이 같이 연결되지 않으면 안 된다 이 말씀을 드렸지 않습니까?

그다음에는 일자리를 만드는 것인데 실제로 중요한 것이 노동시간 줄이기 아닙니까? 많이 언급이 되고 있습니다마는 지금 우리나라가 2010년 기준으로 2193시간, 어떻게 보면 최장시간 노동을 하고 있습니다. 저는 이런 문제에 대해서 우리가 접근해서 뭔가 노동시간을 10%라도 줄이고 10% 줄인 그 근로시간을 통해서 새로운 일자리를 추가적으로 만들어 내고 이렇게 연결되지 않으면 안 된다고 생각하거든요.

최근에 일부 대기업에서 3교대를 주간연속 2교대로 했습니다마는 실질적으로 거기에서 일자리가 생기지 않는 문제가 있는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**홍영표 위원** 그리고 또 토요일, 일요일 같은 특근하는 것을 법정근로시간에 포함을 시키지 않고, 하여튼 이런 근로시간 줄이기도 제대로 법을 지키게 하고 그것을 좀 더 나아가서 정말 세계 최장의 근로시간을 단계적으로 줄여 나가면서 일자리를 만들어 내야 저는 좋은 일자리가 될 것이라고 보는 겁니다.

그런데 이것은 굉장히 어렵지요. 굉장히 어려운 과정이고, 그것이 정부뿐만 아니라 우리 경제사회의 모든 주체들이 함께 해 내야 할 문제거든요.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**홍영표 위원** 그래서 사회적 대통합을 말씀하셨는데, 사회적 대통합을 위해서는 결국은 노사정을 이야기하지만 거기서도 딱 걸리는 문제가 지금까지 민주노총, 노동계의 중요한 축을 담당하고 있는 민주노총은 여기에 또 참여를 하지 않는다 말이지요.

그래서 저는 그런 문제도, 이명박 정권 때 보면 민주노총에 대해서 아주 적대시하고, 예를 들어서 기본적인 노동 3권도 인정하지 않으면서 노조를 파괴하려는 이런 정책 방향을 가지면서 노사정…… 여기 김경협 위원님도 말씀하셨지만 민주노총뿐만 아니라 심지어는 한국노총까지도 존재 자체를, 노동조합을 인정하지 않으려고 하면서 말로는 노사정 대통합 떠들어 봐야 아무런 실현 가능성 없는 이야기만 하다가 마는 거거든요.

그게 지난번 정권 때도 그랬고, 지금 박근혜 정부가 이제 막 출범했습니다마는 이 문제를 둘러싼 구조적인 그런 문제 인식을 가지고 정말 어려운 문제지만 좀 해 봐야 되겠다 이런 생각을 갖고 않으면 아마 어떠한 성과도 내기 어려울 것이

라고 생각이 됩니다.

그래서 저는 장관께서 고용정책, 노사정책 전반에 대해서 새로운 패러다임 시프트를 전면적으로 하지 않으면 안 될 것이다 그렇게 생각합니다.

그 부분에 대해서 장관님 잠깐 말씀해 보시지요.

○**고용노동부장관 방하남** 아까 오전에 이종훈 위원님께서도 얘기하셨지만 고용정책에서도 패러다임 전환이 필요하고, 지금 위원님 말씀하신 대로 고용률 70% 달성을 위해서 노사관계에 있어서 패러다임 변환도 필요하고 이런 부분들은 노사의 어떤 동의라든지 합의를 이끌어 내야 되는 굉장히 어려운 과제를 안고 있는 것은 사실입니다.

그런데 지금 제가 감지하고 있는 것은 노사가 큰 틀에서, 노사관계 대타협이나 사회적 대타협을 한번 만들어 보자 이런 분위기는 형성되어 있고……

○**홍영표 위원** 분위기 아직 형성 안 돼 있습니다. 그게 냉정한 현실 아닙니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 위원님 말씀하신 대로 한 중요한 축인 민주노총 부분에 대해서는 아직 미진한 부분이 있습니다마는 제가 열심히 노력을 해서 그 부분까지도 참여할 수 있는 여러 가지 통로들을 좀 마련하고, 그렇게 해서 같이 가는 방향으로……

○**홍영표 위원** 그것은 저는 이렇게 생각합니다. 상대를 인정을 해야 돼요, 예를 들어서 ‘민주노총은 중북세력이다’ 이런 시각을 가지고 접근해서는 해결 안 됩니다.

그래서 헌법에 보장된 노동3권에 의해서 설립된 노조 이런 것들을 여러 가지 핑계를 대서 없애려고 하지 마세요. 공무원노조, 전교조 다 그런 것 아닙니까? 그런 것부터 안 해야 됩니다.

그리고 어찌 됐든 대화 상대로 인정을 하면서 신뢰가 구축되고 이렇게 해야 노사정 대화를 할 수 있는 최소한의 토대가 만들어지는 것 아닙니까? 저는 그런 것을 말씀드리는 것입니다.

장관님이 노동계 지도자들을 만나서 한두 번 이야기한다고 해서 해결될 문제가 아니거든요. 그것은 사회적 대통합을 통해서 우리 고용문제라든가, 정말 우리가 더 지속가능한 사회로 가기 위해서는 지금 이런 상태로 고용시장의 문제를 방치할 수 없는 것 아닙니까?

그런 어떤 문제인식과 사명감을 가지고 접근하기 위해서는 기존에 어떤 정부의 철학이나 이런 태도들을 전면적으로 고치지 않으면 저는 불가능하다고 생각합니다. 그것을 꼭 강조 드리고 싶고요.

제가 하나 더 현안에 대해서 질문하고 싶은데. 지금 남북관계가 긴장이 고조되고 있고 그 과정에서 개성공단이 폐쇄 위기에 있습니다. 사실상 가동이 중단됐는데요. 개성공단과 관련해서 직접적으로 제가 꼭 물어보고 싶은 게 일단 개성공단 기업협의회에서 얘기하고 있는 것은 개성공단이 폐쇄되면 남측에서, 우리 남쪽에서 약 1만 5000명의 근로자가 고용에 직접적 영향을 받을 것으로 추정하고 있고, 통일부에서는 2만 명이라고 합니다.

지금 이런 문제에 대해서는 대책을 세우고 있는 건가요? 어떤 대책을 가지고 계십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 일단 기업 차원에서는 통일부, 산업부 등에서 하고 있고 저희 부는 만약에 기업들이 폐업하거나 이렇게 되면 거기서 나오는 해고자라든지 휴업·휴직자들이 많이 생길 텐데 그 부분에 대해서는 고용·산재보험 납부기한을 연장한다든지 그런 것들을 생각해 볼 수가 있고요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

해당 사업체와 유관업체 등에서 만약에 휴업, 휴직 등을 실시하거나 실직이 발생할 경우에 우리가 가지고 있는 여러 가지 틀들이 있습니다. 고용유지 지원이라든지 재취업 지원들을 강화하고 필요하다면 직접적인 생활지원도 할 수 있는 방안들을 마련해 보도록 하겠습니다.

○**홍영표 위원** 1분만 더 해도 되겠습니까?

○**위원장대리 김성태** 마무리하세요.

○**홍영표 위원** 제가 어제 통일부에도 질의를 했습니다. 했더니, 통일부에는 아무 대책이 없고요. 지금 장관님이 말씀하신 정도 그런 수준을 가지고는 아마 안 될 것입니다. 아시겠지만 정리해고 몇백 명 발생해도 그게 얼마나 큰 사회적 문제가 됩니까?

저는 정말 남북 간의 이런 긴장이 빨리 완화되고 평화 국면으로 전환해야 된다고 간절하게 바라고 있습니다만, 만약에 남쪽에 한 2만 명의 고용이 실업상태가 온다든가…… 굉장히 심각한 상태 아닙니까? 저는 우리 경제에 미치는 영향도 엄청날 것이라고 봅니다.

그래서 지금 장관님께서 어떤 대책을 세운다고 했는데요, 그 정도로는 되지 않고……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

보다 더 전면적으로 종합적인 대책을 세워서 대처해야 한다고 생각합니다.

○**고용노동부장관 방하남** 말씀 충분히 이해를 하고 조금 더 큰 규모의 차원에서 종합적인 대책들을 마련해 보도록 하겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 존경하는 홍영표 위원님 수고하셨습니다.

다음은 새누리당 경기 성남 분당갑의 이종훈 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이종훈 위원** 오전에 고용률 70% 비전 달성을 위한 전략 이런 부분이 좀 미흡하다는 지적을 했었는데요. 이번에는 구체적인 액션에서 고용노동부가 아직도 우왕좌왕하는 것 같아서 그런 문제를 몇 가지 지적하고 싶습니다.

첫 번째로 장관님, 저는 상반기에 제일 큰일 중의 하나가 최저임금 협상이라고 생각하는데 동의하시나요?

○**고용노동부장관 방하남** 그것도 중요한 현안입니다.

○**이종훈 위원** 여러 개 있겠지만 제가 보기에는 가장 첨예하게 대립할 부분인 것 같고, 다른 위원님들도 그런 부분에 대해서 지적을 하셨어요. 그리고 전 정부하고 박근혜정부 간에는 최저임금에 대한, 수준에 대한 어떤 인식, 철학이 조금 다르다는 것도 인정하시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**이종훈 위원** 그런데 말입니다. 그렇다면 최저임금위원회 위원을 이번에 교체해야 되는 것이 아니에요?

○**고용노동부장관 방하남** 최임위 위원은 노·사·공 이렇게 되어 있는데 임기가 있기 때문에……

○**이종훈 위원** 임기가 있어도 노무현 정부 때도 그랬고 이명박 정부 때도 그렇고 정부가 바뀌면 거기에 맞게 위원을 교체한 것으로 압니다. 제가 그 경험자예요.

○**고용노동부장관 방하남** 그렇습니까.

○**이종훈 위원** 이것을 교체를 안 하는 것이, 교체를 안 할 수도 있습니다. 그런데 문제는 뭐냐

하면, 교체를 안 하면 새 정부가 최저임금에 대해서 전 정부와 뭘 차별화되게 생각하는지를 알 수가 없잖아요. 그 시그널이 어떻게 가겠어요? 그렇지 않겠습니까?

그리고 어느 언론매체에서도 보도됐다시피 근면위(근로시간면제심의위원회)하고 최저임금위원회하고 서로 인원이 중복되고, 둘 다 6월에 가장 바쁠 것으로 예상되고, 6월 말까지 그것이 결정되어야 되는 그 시기도 겹치고 이런 면에서 문제가 있다는 지적도 있으니니까 이 부분 다시 검토해 주시기 바랍니다.

**○고용노동부장관 방하남** 그런 문제점들에 대해서 제가 들었고요. 위원장이 중복된다든지 그런 부분에 대해서 알고 있습니다.

**○이종훈 위원** 두 번째, 중노위 위원장님 잠깐……

지난 3월 19일 날 현대자동차 울산공장에서 사내협력업체 51개사 사내하도급 관련해서 불법과건 판정 일부 있었습니다. 그렇지요?

**○중앙노동위원장 정종수** 그렇습니다.

**○이종훈 위원** 32개사가 불법과건이고 19개사가 적법도급으로 되어 있는데, 공정별로 보니까 의장은 다 불법과건으로 댔는데 도장 공정은 엇갈렸네요?

**○중앙노동위원장 정종수** 예, 그렇게 알고 있습니다.

**○이종훈 위원** 공정별로 작업형태별로 두 가지를 기준으로 했다는데 판결문 제가 입수해 보려고 그랬더니 아직 안 나왔던데 왜……

**○중앙노동위원장 정종수** 그렇습니다.

원래 판정이 끝나면 한 달 내에 판정서 작성을 완료해서 송부하게 되어 있습니다.

**○이종훈 위원** 3월 19일이면 지금 거의 한 달이 다 되어 가는데 왜……

**○중앙노동위원장 정종수** 오늘이 10일이니까 한 열흘 정도 남았는데요. 지금 위원들이 마무리 단계에 있는 것으로 알고 있습니다.

**○이종훈 위원** 공정별·작업형태별 기준이라는 게 뭐예요? 좀 구체적으로 얘기해 보실 수 있어요?

**○중앙노동위원장 정종수** 그것은 사실상 부문별 해당 심판위원회 위원님들이 판단한 내용이기 때문에 제가 여기서 구체적으로 말씀드리기는 조금 적절하지 않을 것 같습니다.

**○이종훈 위원** 위원장님, 지금 사내하도급과 불

법과건이 사회적으로 얼마나 큰 문제인지는 아시지 않습니까?

**○중앙노동위원장 정종수** 물론 알고 있습니다.

**○이종훈 위원** 위원장님께서 직접 그 사안을, 사건을 다루지 않으셨다 하더라도……

제가 바로 그 부분을 지적하고 싶은 겁니다. 구체적으로 어떠한 경우에는, 예전의 노동부 지침도 있고, 여태까지 나온 판례도 있고, 그동안 중앙노동위원회에서 했던 심판의 판정문도 있고, 그러면 중노위에서 과건과 도급 사이에, 불법과건과 적법도급 사이에 어떠한 기준이 중요하다는 게 이미 정리되어 있어야 한다고요.

**○중앙노동위원장 정종수** 그러니까요, 그런 부분을 이제 노동위원회가 정리해서 어떤 방향을 갖는 것보다는 위원님들이 알고 그 내용을 판정에 반영해야 됩니다.

물론 지금 위원님 말씀하신 것처럼 대법원에서 판결했던 내용들 그런 것들은 저희가 참고하지 않습니까? 그런 내용이 어떤 내용이냐라는 것은 제가 말씀드릴 수가 있습니다.

**○이종훈 위원** 노동부하고 노동위원회가 그런 기준에 대해서 아직도 개념을 정립하지 못하기 때문에 야당 국회의원들이 사내하도급은 다 없어야 된다 이런 주장을 하는 겁니다.

그리고 아까 한정에 위원이 질문을 했을 때…… 노동부가 사내하도급법에 대해서 반대한 적 있어요? 없으면, 담당 실국장 누구입니까? 왜 대답을 못 해요?

그리고 설사 있다 하더라도 장관님, ‘예전 정부에서는 반대했을지 모르지만 우리 신정부에서는 이 부분에 대해서 찬성이다’ 왜 말씀을 못 하십니까?

뭐라고 얘기하면 온통 주눅이 들어 가지고, 그렇게 해서 어떻게 노동행정 합니까? 노사한테 몇 몇해야 될 것 아니에요, 중심 잡고?

조선이나 자동차나, 자동차는 경기 변동 때문에 조선은 어떤 수주를 받지 못하면 일거리 자체가 없기 때문에 사내하도급 자체가 불가피한 측면이 있고 적어도 사내하도급을 쓴다 하더라도 차별은 없어야겠다, 그리고 불법과건이 절대 있어서는 안 된다, 이런 것을 철학으로 갖고 몇 몇하게 얘기해야지 그렇게 주눅이 들면 앞으로 이해관계가 침해하게 대립되는 노사현장에서 어떻게 대처하시려고 그러니까?

**○고용노동부장관 방하남** 제가 아까 그래서 한

정에 위원님한테도 긍정적인 면들을 봐 달라고 그렇게 말씀을 드린 겁니다.

○이종훈 위원 위원장님, 됐습니다.

○중앙노동위원장 정중수 예.

○이종훈 위원 세 번째로 실업급여사업의 재정수지가 지금 6년 연속, 작년 말까지 적자이고 누적적자가 3조 8000억인 것 아시지요, 장관님?

○고용노동부장관 방하남 예, 잘 알고 있습니다.

○이종훈 위원 들으셨을 것인데, 오늘 어느 언론매체에서도 고용보험료를 그래서 올리기로 했다라는 보도가 나왔는데 그것 때문에 노사가 반발할 수도 있을 것 같아요, 그렇지요?

○고용노동부장관 방하남 예.

○이종훈 위원 그런데 지금 무엇보다도 문제가 그동안, 제가 이 문제는 작년에 국정감사에서 두 번씩이나 지적을 했는데요.

모성보호급여 증가율이 25%나 된 이것이 문제가 일차적으로, 이것이 아주 압도적 비중은 아니지만 굉장히, 작년만 해도 6000억이 지급됐는데 문제가 좀 되고 있습니다.

그것도 알고 계신가요?

○고용노동부장관 방하남 예.

○이종훈 위원 장관님은 모성보호급여의 취지가 뭐라고 생각하세요?

○고용노동부장관 방하남 모성보호에 대한 사회적 비용 분담이고 또 근본적인 목적은 모성보호도 중요하지만 그 자체를 통해서 여성들의 사회 진출을 더 확대하고 또 경제활동에 참여하는 것을 촉진하기 위한 그러한 목적입니다.

○이종훈 위원 저는 모성보호급여가 출산·육아 때문에 이직하는 것을 막기 위한 게 첫 번째 목적이고 그런 부분에 있어서는 고용보험기금에서 재원이 조달되는 게 일리가 있습니다만, 또 다른 목적은 지금 저출산 사회에서 산모의 건강 보호나 출산 장려라는, 그런 면에서 보면 그것은 국민 전체, 국가 전체의 이익과 관련된 부분이고, 그런 부분에서는 일반회계에서 지원될 필요가 있다는 측면도 동시에 존재한다고 생각을 하고요.

그렇다면 고용보험료 인상을 덜컥 꺼내놓기 전에 기재부하고 이 부분을 어떻게 할 것인가 논의를 하셔야 되고요.

제가 정말 아쉬운 것은 저번 대통령 업무보고 때 이 말씀을 꺼내셨어야 된다고 생각합니다, 대통령 계실 때. 일이 이렇고 큰일 났습니다. 그런

데 이 부분에서 고용보험료만 하는 것은 노사한테만 전가를 하는 것이고, 기재부를 대통령이 설득해 주셔 가지고 그렇게 해서 힘을 받으셔서 기재부를 설득하셨어야 됐다고 생각을 하고요.

이 부분은 저번에 못 하셨다 하더라도 반드시, 단순히 고용보험료 인상으로 할 게 아니라 그런 부분을 기재부와 적극 협력하시고 정치력으로 푸셔서 일반회계에 부담을 지울 수 있도록 해야만 고용보험 실업급여 계정이 안정화될 수 있다고 저는 생각합니다.

○고용노동부장관 방하남 대통령 업무보고 때는 구체적인 이런 부분까지는 못 들어갔는데 아마 제가 기회가 있을 것이라고 생각합니다.

○이종훈 위원 국무회의에서도 기회가 있으실 테니까 이 부분은 꼭 다른 장관들도 있고 대통령 계신 자리에서 보고를 해 주셨으면 좋겠다라는 부탁 말씀 드립니다.

○고용노동부장관 방하남 예, 알겠습니다.

○이종훈 위원 이상입니다.

○위원장대리 김성태 존경하는 이종훈 위원님 수고하셨습니다.

일도 보시고 휴식을 위해서 잠시 정회를 하고자 합니다.

4시 45분까지 정회를 하도록 하겠습니다.

(16시26분 회의중지)

(16시46분 계속개의)

○위원장대리 김성태 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

회의를 속개하도록 하겠습니다.

계속해서 민주통합당 김경협 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○이완영 위원 좀 숨 쉴래요? 제가 먼저 할까요?

○김경협 위원 그러시지요. 먼저 하시지요.

○이완영 위원 예.

○김경협 위원 나 숨 좀 돌리고.

○이완영 위원 숨 쉴 시간도, 허겁지겁 오셔서 배려하는 마음으로……

(웃음소리)

○위원장대리 김성태 참 빠르네요, 빨라.

그래요, 질의 위원님을 교체하도록 하겠습니다.

새누리당 고령·성주·칠곡의 이완영 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○이완영 위원 위원장님 고맙습니다.

제가 질의에 들어가기 전에 제가 오전에 못 온

게 TBC입니다, 대구방송에서 정년연장에 대해서 약 1시간 토론을 했습니다. 금속노조가 나오고 대구의 경총 간부가 나오는데 한번 모니터링을 좀, 오늘 저녁 6시 15분이랍니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**이완영 위원** 모니터링해서……

(웃음소리)

제가 강조를 드리는 것은 언론이나 경영계에서는 이게 세대 간 갈등으로 몰아붙여요, 청년실업 문제하고.

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**이완영 위원** 저는 그것은 아니다, 반드시 고려인력의 활용 측면에서 정년연장을 봐야 되는 거지 이런 것을 강조했는데 반드시 모니터링 해서 참고해 주십시오.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**이완영 위원** 우리가 개원한 게 이제 갓 1년 되어 갑니다, 19대 저희들이. 이제 내일 날짜면 4·11 총선 1년 되는데요.

새 정부 들어왔으니까 다시 한번 제가 개원 때 말씀하신 것을 한번 리마인드를 시켜드릴까 합니다.

저는 저 뒤에 우리 공무원처럼 20년 이상 앓았다가 여기에 지금 앓아 있습니다. 저는 공무원 하면서 이 상임위 와서 느낀 게 너무 많았습니다. 간단히 얘기하면 ‘어쩌면 저렇게 질문도 아닌 걸 질문할 수 있을까?’라는 생각이 들 때도 있었지만 우리 상임위 위원들이 지적해 주고 요구하는 것들이 ‘노동행정을 엄청 업그레이드시켰다’ 여기에 대해서 저는 확고하게 믿고 있습니다.

정말 우리 노동부 공무원들이 항상 얘기 많이 하는 게 있습니다. 노무현, 이해찬, 이상수, 이인제, 이런 분들이 노동위 하실 때 ‘정말 업그레이드됐다’ 이런 얘기를 저희들이 참 많이 한 적이 있습니다.

제가 이 말씀을 왜 드리느냐 하면 박근혜정부 들어와서 새로운 공무원들, 간부님들 여기 계시는데 다시 한번 그것을 리마인드시켜 드리고, 장관님·차관님 축하합니다. 다시 한번 그런 마음으로 국회를 대해 주시는 게 바람직하겠더라는 것을 먼저 말씀드리고, 오늘 기관장님, 위원장님, 다 산하기관에서 나름대로 역할을 해 주시니까 우리 노동부가 움직이는 것 아니겠습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇게 생각하고 있습니다.

○**이완영 위원** 특히 백헌기 이사장님, 산재사고

때문에 열심히 뛰어다니시던데 정말 존경드립니다.

이영희 장관이 MB정부 첫 장관 하실 때 답이 현장에 있다라고 뛰어다녔습니다. 그때 간부회의를 지방청별로 돌아가면서 했습니다. 제가 그때 대구청장 했을 때입니다. 중앙의 국장들 내려오고 지방 얘기 들어 가지고 지방에서 개선 요구사항을 하면, 저는 지금 생각하면 정말 참 어려운 일이었습니다. 그냥 정책 하는 분들이 왜, ‘나는 이렇기 때문에 이렇게 했다’ 그것으로 장관한테 전달해 버리니까 지방에서 문제 있는 게 하나도 개선되지 못했어요.

그러니까 아까 제가 첫 발언 때도 말씀드렸지만 현장에서 공무원들이 느끼는 게 뭔지를 저는 답을 찾아야 된다고 생각해요. 특히 고용 문제는 더 그렇습니다. 그것을 제가 모두에 먼저 말씀드리고.

세부적으로 좀 말씀드리면, 공공기관 비정규직 이거 최근에 발표했지요? 정규직, 그러니까 무기계약직으로, 그렇지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 종합대책 발표했습니다. TF도 하고 있고요.

○**이완영 위원** 예, 발표했는데, 제가 2011년도 수석전문위원 때 노동부하고 협의해 가지고 공공기관 대책 발표했는데 이번에 발표한 것을 보면 아주 이행률이 높은 데도 있지만 제로인 공공기관이 많이 있어요, 그렇지요? 예를 들어서 경북 대병원이라든지 한국과학기술연구원, 도로교통공단, 적십자사 이런 데는 아예 전무한 실적입니다, 지금 자료를 보니까.

계속해서 공공기관 비정규직 전담 부서는 노동부에서 하실 거지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 차관 주제 TF를 지금 범부처적으로 하고 있습니다.

○**이완영 위원** 2015년까지 공공기관 비정규직 없애겠다는 것도 제가 공약으로 만든 사안입니다. 그러니까 그것을 차질 없이 부락을 먼저 드리고요.

두 번째로는, 제가 노사정위원회 개편이 시급하다라는 것은 작년 초부터 얘기를 했습니다. 노사정위원회가 제대로 작동 안 되는 것은 위원 구성부터 문제가 있고, 또 위원을 어떻게 다변화해서 다양한 각계각층의 목소리가 노사정위원회에서 와야 된다 이런 주장을 하면서, 특히 박근혜 정부에서는 ‘노사정위원회만이 답이다’ 저는 이렇

게 생각합니다. 어때요, 공감하세요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 일자리 관련해서 말씀하시면……

○**이완영 위원** 예, 일자리 관련해서.

심지어 어느 분은 저한테 이렇게 얘기합니다. 박정희 대통령은 산업을 하나하나 직접 챙겼답니다. 중화학을 해야 되겠다, 울산에 뭐 해야 되겠다, 포항에 뭐 해야 되겠다…… 지금은 박근혜 대통령이 노사정위원회를 통해서 일자리가 어디 하나가 생겼다 했는데 하나 더 생겼다, 이런 업종이 열 자리 생겼다…… 이런 것을 챙겨야지 일자리 정책에서 성공할 거다, 이런 말씀을 저한테 해 주신 분이 있습니다.

저는 노사정위원회는 개별적으로도 대통령께 말씀을 드렸습니다. 정말 제대로 운영해야 됩니다. 그게 사회적 대타협 기구 아닙니까, 그렇지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**이완영 위원** 우리가 선진국에서 많이 봤듯이 이것을 빨리 개편해서 작동되도록 장관님께 축구를 드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 알겠습니다.

○**이완영 위원** 그러려면 법 개정도 반드시 빨리 필수적으로 따라와야 되니까 그런 점에서 같이 공조해서 했으면 하는 바람입니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 국회하고 같이 상의해서 하도록 하겠습니다.

○**이완영 위원** 그다음에 울진의 고용센터를 작년 초에 태백지청으로 관할을 넘겼어요. 제가 이 문제를, 정말 저는 노동행정을 하면서 어떤 기준에 의해서 했든 간에 경상북도 도청, 대구지방노동청의 의견을 묻지 않고…… 제가 작년에 국감 때도 얘기했는데 ‘이런이런 절차에 의해서 했기 때문에 문제가 없다’ 이렇게 하는데 정말 화가 났어요. 그래도 최소한 도청하고 지방청의 의견은 물어야 되는 거 아닙니까?

지금 노사민정협의회도 그렇고요, 한국노총 경북본부의 의장이 정말 이럴 수가 있냐, 경북도 전체로 노사민정협의회도 저쪽으로, 강원도 태백으로 넘어가 버렸는데 이거 어떻게 해야 되나……

잘 모르실 텐데요, 정말 주민의 편의성은 저도 충분히 판단했습니다. 그러면 태백에 가는 것하고 이쪽에 오는 것하고 별 차이 없어요. 그렇다면 지금 다시 원위치시킬 필요가 있다, 다시 한

번 긍정적으로 검토를 반드시 빨리 해 주십시오.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**이완영 위원** 그것은 정말 마이너한 겁니다. 이런 것을 국회에서 떠들어야 되는 자체가 저는 굉장히 마음에 안 듭니다, 정말 정책을 논해야 되는데.

또 한 가지만 더 말씀드리면, 제가 국무총리님 청문회 때 말씀을 드렸는데 제가 지역구로 갖고 있는 칠곡군이라는 동네가 말이 군이지 시급 이상입니다, 여러분 잘 모르시겠지만. 경상북도 내에서 봐도 영천시, 상주시, 문경시 이런 데보다도 훨씬 인구가 많습니다. 칠곡이 대구하고 구미 인접 지역에 있음으로 해 가지고 사업장들이 굉장히 많이 들어오고 있습니다. 그래서 제가 작년에 고용센터 하나 설립을 부탁했습니다. 그랬더니만 ‘금년에 검토를 하겠다’ 이런 답변을 들었는데, 저는 상주까지 같이 요청을 드립니다, 상주까지.

요청을 드리는데, 저는 이렇게 봅니다. 인력이 늘어나느냐 문제를 떠나서 ‘좀 더 현장 가까이 고용센터 직원이 가야 된다’ 이렇게 본부에서 정책을 해 주시면 좋은데, 저도 지방청 근무를 해 봤지만 이게 현장 가까이 못 늘리는 이유가 있습니다. 지방청 공무원들이 중소도시에 설치해서 거기에 가서 근무하는 것을 원치 않습니다. 정말 이것은 공급자 위주입니다.

예를 들면 제가 지방청에 있을 때 영천시에 고용센터가 있었는데 없었습니다. 그러면 갑자기 거기 사업체가 줄고 근로자가 줄었냐? 그게 아니거든요. 제가 실제로 그것은 경험을 했습니다. ‘아, 대구청 사람들이 영천 가서 근무하는 게 힘들더라. 그래서 없애자’ 그러면 해당 청 청장은 직원이 그런 고충이 있으면 충분히 없애니까, 수요자를 놔두고. 그런 측면에서 저는 인력을 늘리고 안 늘리고 좀 차이도 있을 수 있겠지만 가급적 고용센터는, 정말 실업급여부터 해 가지고 잘 아시지 않습니까? 좀 사업체 수나……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

마무리하겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 마무리하세요.

30초만 주세요, 30초만 딱 마무리하도록.

○**이완영 위원** 사업체 수나 근로자 수를 감안해서 보면 저는 무리가 없다는 측면에서 보고요, 적극적으로 검토를 해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 인구나 지리적 배치들을 다시 한번 살펴보고 말씀하신 것들을 한

번……

○이완영 위원 예.

30초 이내 썼습니다. 고맙습니다.

○위원장대리 김성태 수고하셨습니다.

다음은 민주통합당 김경협 위원님 질의하여 주십시오.

○김경협 위원 김경협 위원입니다.

사회적기업에 관련해서 좀 질의를 드리겠습니다.

장관님, 혹시 주요 선진국들에 있어서 국가 GDP에서 사회적경제가 차지하는 비율이 몇 % 정도 되는지 아세요?

○고용노동부장관 방하남 자신은 없습니다. 한 십몇, 20% 가까이……

○김경협 위원 그 정도까지는 가지 않습니다.

○고용노동부장관 방하남 그렇습니까?

○김경협 위원 예, 아마 한 3% 정도 되는 것으로 나와 있습니다.

○고용노동부장관 방하남 그것보다는 많은 것으로 알고……

○김경협 위원 프랑스가 국가 GDP에서 사회적기업 매출이 약 50조가 넘어선 것으로 알려져 있습니다. 그리고 영국이 사회적경제 고용률이 한 7.3% 정도 되는 것으로 나와 있고요.

한국은 얼마쯤 되는지 혹시 아십니까?

○고용노동부장관 방하남 거의 미미한 수준으로……

○김경협 위원 예, 0.0몇 %대입니다. 아마 100분의 1이 안 되는 것으로 나와 있습니다. 그만큼 우리 사회적기업은 열악하고 아주 초기단계라고 보여지는데요, 그런데 사회적기업 관련해서 '따뜻한 성장을 위한 사회적기업 활성화'라는 정책 방향은 아주 잘 잡으신 것 같습니다. 목표도 17년까지 3000개, 고용시장 부담률 5.3%, 근로자 수 7만 명, 이렇게 해서 목표는 아주 참 잘 잡은 것 같아요.

그런데 제가 아까도 얘기했지만 수치상의 목표를 가지고 실제로 목표가 달성되는 게 아니잖아요. 문제는 목표를 달성할 수 있는 실질적인 대책이 있는가 그게 문제인데, 전체적으로 이렇게 사회적기업 관련해서 추진 방향과 목표는 아주 잘 잡았는데 대책에 있어서는 대단히 미흡합니다.

어제 제가 사회적기업가와의 간담회가 있어서 사회적기업가들을 만난 적이 있었는데 그 자리에

서 어떤 사회적기업가 한 분이 자기는 자기 돈 2000만 원을 투자해서 지금 사회적기업을 하고 있는데 현재 10명의 직원을 고용하고 있다, 이걸 아주 자랑스럽게 얘기하시더라고요. 아주 자부심도 있고, 자기 돈 2000만 원 투자해서 사회적기업 하면서 자기는 10명을 고용하고 있다고 자랑스럽게 얘기해서 '아, 참 대단한 자부심을 가지고 있구나', 굉장히 보기 좋았습니다.

그런데 이제 문제는 사회적기업 관련해서 우리나라에 여러 가지 제도적인 장치나 인프라가 대단히 취약하다는 데 있습니다. 그리고 이것을 구축하기 위한 대책도 역시 여전히 아주 취약합니다.

어떻게 보면, 노동부에서 지금 하고 있는 사회적기업 지원 대책들 중에서 'Store 36.5'라는 것 아시지요?

○고용노동부장관 방하남 예, Store 36.5.

○김경협 위원 이게 지금 2개소를 운영하고 있는데 1개소당 5억씩 투자해서 운영하고 있어요. 연면적 100평도 안 되고 아주 초라합니다, 구멍가게 수준에. 정말 코끼리 비스킷입니다, 코끼리 비스킷.

제가 작년 7월 업무보고나 8월 달 예결위 대정부질의, 그다음에 11월 달 예산소위에서도 사회적기업에 대한 통 큰 지원 대책을 주문한 적이 있습니다. 그런데 정부는 이 부분에 대해서 아직까지 굉장히 미적미적하고 있어요.

사회적기업 창업보육센터, 집적 클러스터화 단지를 만들어야 된다, 그래서 사회적기업을 집중적으로 육성해 낼 수 있는 기본 인프라를 구축해야 된다고 주장했는데, 이렇게 하고자 하는 이유는 사회적기업이 처음에 시작할 때 가장 큰 부담이 공간에 대한 부담입니다. 그래서 많은 아이디어를 가지고 있고, 하고 싶어 하는 사람들이 많이 있는데 실제로 선불리 덤벼들지 못하는 이유가 초기 자본금, 특히 공간 문제에 많이 부딪혀 있습니다.

그다음에 클러스터를 통해서 동종 업종 간의 협동구매, 생산과 공동마케팅, 이업종 간의 공동사업 등을 통한 시너지 효과도 발휘할 수가 있습니다.

그다음에 효과적인 사회적기업 창업 지원이 가능하고, 사회적기업 간 내부거래 활성화를 통해서 공동의 물적인 토대를 형성할 수 있습니다. 저는 지역사회에서 지역에 기반을 둔 사회적기업

이 성장할 수 있는 아주 좋은 토양이다 이렇게 생각합니다.

그런데 정부에서 아직까지 사회적기업 지원 방식이 개별 기업에 대한 소모성 지원이나 직접 지원 방식에서 이것도 역시 방향도 전환해야 된다 이렇게 지금 인식하고 계신 것 같아요. 계신 것 같은데, 아무튼 이런 부분들에 대해서 지금 정부에 대한 대책보다도 지자체 대책이 훨씬 더 앞서고 있습니다.

서울시 같은 경우에 이미 30억 투자해서 성북구 같은 데는 약 47억, 연건평 700평, 그래서 사회적경제 클러스터 전용 건물을 지금 짓고 있습니다. 돈 없는 지자체가 구청 단위에서 이미 이렇게 해서 추진하고 있는데 다른 데들은 거의 엄두도 못 내고 있지요.

그래서 이것 관련해서 제가 몇 차례 이러한 예산 편성을 계속 요구했는데 안 됐다가 이번 추경 예산에, 이번 추경이 일자리 예산이라고 그랬지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 민생경제하고 일자리 예산……

○**김경협 위원** 예, 일자리를 가장 우선적으로 추경 예산을 편성하겠다……

○**고용노동부장관 방하남** 예, 그렇습니다.

○**김경협 위원** 그런데 일자리를 만들려고 죽 해서 정부 차원에서 노력하는 지점이 저는 아마 크게 두 가지밖에 없다라고 보거든요. 하나는 교육 복지 등의 공공사회서비스 분야에 일자리를 만들어 내는 것과 또 하나는 사회적기업 육성을 통해서 일자리를 만들어 내는 것, 특히 취약계층의 일자리를 만들어 내는 일이라고 생각을 하는데 아마 이번 추경에서 일자리 예산이 가장 최우선이고 따라서 이번 추경에 사회적기업 인프라를 구축하기 위한 예산을 대폭 편성해야 된다 이렇게 생각을 합니다. 그리고 주문을 했습니다. 그리고 현재 여야 6인 협의체에서 470억 원의 클러스터사업 예산을 지금 논의를 하고 있습니다.

장관님, 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 취지에 전적으로 동감하고요. 사실 정부 차원에서도 그때 제안해 준 대로 복합공간 시범설치를 지금 추진 중입니다. 특별히 국정과제 추진계획에 의하면 2017년까지 순차적으로 16개 광역자치단체별로 복합공간 설치를 포함……

○**김경협 위원** 그런데 제가 그 규모나 내용을

봤는데요, 정말 적습니다. 그것 가지고 효과 발휘하기 힘듭니다. 어렵습니다. 그래서 이게 정말 제대로 되기 위해서는 이번에 10개 시범지역, 제대로 된 복합단지, 클러스터를 구축하는 사업, 제대로 좀 준비를 했으면 좋겠고요.

그다음에 좀 다른 것 하나 질문을 드리면, 공공근로 지금 시행되고 있는 것 아시지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**김경협 위원** 노동부 소관 아니고 안전행정부에서 지금 시행을 하고 있는데 어떻게 생각하세요? 이것 계속 되어야 된다고 생각하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 공공근로는 굉장히 중요한 가치입니다.

○**김경협 위원** 그런데 이 공공근로가 IMF 외환위기 직후에 대단히 비상상황에서 일자리 문제를 임시방편적으로 해결하기 위한 방법으로 제안이 돼서 시행이 돼 왔습니다. 물론 규모는 계속 줄어든 것으로 알고 있어요. 금년 예산이 중앙정부에 830억 돼 있고 지자체가 1500억, 그래서 약 2300억의 금년 예산이 투입될 예정입니다.

그런데 이것이 실제로 일자리를 만들어 내고 있느냐? 그렇지 않습니다. 그리고 이 공공근로 부분이 일선 현장에서 직접 그 모습을 보면 아마기가 막힙니다. 가히 이것은 이게 정말 노동인가 싶을 정도입니다. 심지어는 이 사회적 일자리에 종사하시는 분들의 얘기가 뭐냐 하면 ‘왜 같은 월급을 주면서 저쪽의 공공근로는 계속 다 놀면서 하루에 같은 월급 받고 우리는 왜 이렇게 고생하느냐?’ 이런 얘기까지 합니다.

공공근로, 전혀 관리도 되지 않고 일거리도 없습니다. 떼거지로 몰려다니면서 하루에 길거리 담배꽂초 하나 줍고 이러면서 시간 보내고, 이렇게 사실 직업능력 개발을 시키는 것도 아니고 제대로 된 직업관을 만들어 주는 것도 아닙니다. 거의 노동의 황폐화를 시킨다고 저는 생각을 하고 있습니다.

이런 사업, 이제는 좀 제대로 된 사회적 일자리나 아니면 차라리 사회적기업 같은 분야로 집중 투자해서 취약계층의 일자리를 만들어 내는 게 맞다고 생각합니다. 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 전적으로 동의를 합니다.

○**김경협 위원** 이것도 한번 추진할 용의 있습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 정책방향이 그

방향으로 가고 있는 것으로 알고 있고요. 공공근로는 IMF 때 사실 굉장히 임시적이고 한시적인 일자리였는데 그런 것들이 너무 기간이 짧고 소득도 불안정하고 그래서 지금 노인일자리사업으로 전환되고 있고 또 노인일자리사업보다는 지금 위원님 말씀하신 대로 사회적기업 쪽으로 유도하는 쪽으로 정책을 하고 있습니다.

○**김경협 위원** 예, 저도 그게 아마 맞을 거라고 생각하고요 그렇게 전환시켜 주시기를 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**김경협 위원** 시간이 다 됐는데 이따가 추가질의 하겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 예, 그러시지요.

존경하는 김정협 위원님 수고하셨습니다.

다음은 민주당 은수미 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○**은수미 위원** 유해화학물질 관리에 대해서 여러 위원들께서 지적을 하셨는데 오늘 새벽에도 청원 렌즈 제조업체에서 유황가스가 누출이 됐고요, 올해만 19건으로 알고 있습니다. 연평균 15건을 이미 넘어섰기 때문에 사실은 그 어느 때보다 화학물질 관리가 중요한데 좀 심각한 구멍이 있다, 구멍이 뚫렸더라는 사실을 확인했기 때문에 잠시 자료를 좀 보겠습니다.

(영상자료를 보며)

우선 제가 받은 자료를 분석한 결과에 따르면 최근 3년간 유해성조사를 면제를 받고 수입된 신규 화학물질이 56만 7000t이나 됩니다. 너무 어마어마해서 저도 깜짝 놀랐는데 또 연도별로 보니까 2010년에 비해서 두 배나 늘었다고요. 그리고 그 대부분의 물질명이 언노운 케미컬(unknown chemical), 즉 알 수 없는 물질이라고 해서 최근 3년간 이 언노운 케미컬로 들어온 것, 그러니까 어떤 물질인지 알 수 없는 물질로 들어온 게 3968t이고요. 이것을 저희가 이 언노운 케미컬 빼고 그래도 알려진 신규 화학물질 중에 유해성이 있는지 없는지 확인을 해 봤더니 노동환경건강연구소의 독성정보 데이터베이스하고 대조를 해 보니까 최소한 1급 발암물질 7건, 2급 발암물질 23건, 3급 발암물질 43건, 이외에도 생식독성, 변이원성, 발달독성 물질도 수십 건이 됩니다.

그리고 면제된 사유별로 살펴보니, 이게 워낙 법적으로 그렇게 되어 있는 것 저도 알고 있습니다만 시험연구 목적보다는 연간 100kg 이하

규정을 통해 면제를 받는 것이 99.5%나 됩니다. 대부분 100kg 이하인 것으로 면제를 받고 있고요. 그런데 문제는 이게 그렇다면 실제로 이렇게 100kg 이하로 들어올까요? 이것은 아무도 모른다는 겁니다. 왜냐하면 환경부가—여기까지는 고용부의 책임은 아닙니다—그 업체, 지금 LG 대표가 이 한국화학물질관리협회 대표인데요, 어쨌든 업체에게 위탁을 줘서 그냥 인터넷상으로 확인을 하고 있습니다. 그래서 저희가 세관 통관 과정까지 찾아봤습니다. 세관 통관 과정에서 확인 안 되고 현장에서 확인이 안 됩니다.

그다음 보시면, 현재 산업안전보건법 시행규칙을 보시면 이것이 아예 89조의3에 ‘(확인 면제)’라고 되어 있습니다. 그래서 간단히 말하면 이런 겁니다. 여러 가지 이유로 면제를 받을 수 있는 그 구멍을 통해서 들어오면, 그리고 그것조차도 고양이한테 생선을 맡긴 격이지요. 업체에 위탁을 줘서 인터넷상으로 확인을 하는 물체가 최소 57만 건 이상이 들어오고 있습니다.

문제는 이 물질을, 도대체 어떤 독성이 있는지도 잘 모르는 이 물질을 노동자들이 다루고 있다는 사실입니다. 누가, 어떻게, 어떤 경로로 다루고 있는지 확인조차 안 되고 있다, 이것을 제가 고용부, 환경부 그다음에 사회단체들까지 다 전문가한테 문의를 했습니다. 아무도 모른다는 거고 이런 사각지대가 있었다는 것을 대부분 처음 알았다고 하더라고요. 저도 처음 알았습니다.

저는 혹여나, 질문을 드리겠습니다만 이것 환경부 책임이다라고 넘어가실 문제 아닙니다. 이것을 노동자들이 다루고 있습니다. 그 사람이 연구자일지 생산라인의 노동자일지 알 수가 없습니다. 그리고 신규 화학물질로 들어오면 면제가 되기 때문에 1년간 확인 절차를 거쳐야 되는데 이 절차를 거치지 않고 들어올 수 있기 때문에 쉽게 들어오는 겁니다. 이것 어떻게 하시겠습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 말씀하신 대로 신규 화학물질들 관리가 그동안에 아마 기준이나 이런 것들이 업데이트가 안 돼 가지고 허술한 면이 있고 또 지금 환경부하고 우리 고용노동부의 산업안전보건 시스템하고의 어떤 연결고리가 좀 없거나 느슨해서 그런 부분에 사각지대가 있기 때문에 위원님 말씀하신 대로 환경부하고 협의해서 이 부분에 대해서는 법 제도를 고치든지 또 여러 가지 관리 감독 체계를 개선하도록 하겠습니다.

○**은수미 위원** 저는 협의도 굉장히 중요하다고 생각하지만, 그리고 협의를 반드시 하십시오. 하지만 저는 고용부는 고용부가 할 수 있는 대로 이중 필터링을 하셔야 된다고 생각을 합니다. 지금 기존의 유해화학물질도 어떻게 관리되고 있는지 모를 뿐만 아니라 신규 화학물질도 계속 이렇게 들어오고 있습니다. 그리고 제가 지금 의혹을 갖고 있는 것은 혹여나 업체들이 면제를 받기 위해서 이런 제도를 이용하고 있는 게 아닌가, 저희 위원실에서도 계속 추적을 할 생각입니다.

그래서도 말씀을 드리는데, 고용부에서 좀 다 잡아 주시기를 부탁을 드립니다. 이게 제가 첫 번째 질의를 할 사항이고요, 꼭 부탁을 드리겠습니다. 저희들이 지금 더 추적조사를 하고 있기 때문에 제가 다음에도 다시 질의를 드리려고요.

두 번째 제가 질의를 드릴 게, 아까 이완영 위원님도 질의를 하신 것으로 알고 있는데 2011년 고용부 공공부문 비정규직 고용개선대책에 입각해서 2012년하고 13년 무기계약직 전환계획 및 전환실적이 발표된 것을 저도 알고 있습니다. 그래서 원래 계획에 따르면 2012년과 13년 두 해간에 6만 3735명, 비정규직의 약 29%가 무기계약직으로 전환되는 것으로 알고 있고요, 2012년에 2만 2069명 전환됐습니다. 그러면 2013년에 4만 1666명은 2013년에 자신이 전환이 될 거다라고 당연히 기대를 하고 있습니다.

그런데 제가 그래서 확인을 하고 싶은 게, 지금 신규 채용된 근로자도 포함해서 전환계획을 15년까지 새롭게 수립 제출하시겠다라는 것이 고용부의 개선보완대책의 핵심인데, 질문을 드리겠습니다. 그렇다면 2013년에 원래 전환되게 돼 있었던 4만 1666명은 2013년에 전환이 되는 겁니까, 아니면 이 사람들을 지연시켜서 14년, 15년으로 넘기겠다는 얘기입니까? 이것만 좀 확실히 답변해 주십시오.

○**고용노동부장관 방하남** 양해를 해 주신다면 국장이 좀 자세한 숫자를 가지고 있어서……

○**은수미 위원** 예, 그러면 국장께서 직접 답변해 주시든가 아니면……

예, 답변해 주십시오.

○**고용노동부공공노사정책관 시민석** 공공노사정책관 시민석입니다.

저희가 위원님께서 말씀하신 대로 12년에 2만 2000명이 전환됐고요, 13년에 4만 1000명이 전환 계획이었습니다. 이번 새로운 대책을 만들면서

15년까지 전환계획을 받는 것은 새로운 사업이 들어왔기 때문에 15년까지 받는 것이고요. 위원님께서 말씀해 주신 사항과 관련해서는 저희가 새로운 계획을 받을 때 당초에 13년에 계획했던 인원들이 최대한 특별한 사정이 없는 한 그대로 전환될 수 있도록 저희가 독려나 지도를 통해서 그렇게 받도록, 그렇게 지금 계획 중에 있습니다.

○**은수미 위원** 그러면 4만 1666명은 특별한 이유가 없는 한 어쨌든 2013년에 전환될 거다 이렇게 예상을 해도 된다는 거지요?

○**고용노동부공공노사정책관 시민석** 예, 그렇습니다.

○**은수미 위원** 왜냐하면 저희 의원실에도 계속 문의가 들어오고 있습니다.

그래서 앞으로 계획을 보완을 하실 때는 이런 불안감이 있다는 것을 좀 꼭 고려를 해 주셔서 기존 계획은 기존 계획대로 다 하시고 그리고 보완을 이렇게 하신다라고 발표를 해 주시면 제가 이렇게 꼭 확인해서 꼭 집어서 질의를 안 해도 될 것 같습니다.

○**고용노동부공공노사정책관 시민석** 위원님, 한 말씀만 10초만 드리겠습니다.

13년까지 4만 1000명이라고 했던 숫자는 대부분이 13년까지 전환할 계획의 인원이지만 그중에 일부는 14년까지도 연동된 숫자거든요. 대부분의 경우는 13년입니다. 그래서 그 부분의 편차는 다소 있을 수 있다라는 말씀을 먼저 드립니다.

○**은수미 위원** 그것은 제가 지금 알지를 못하는 사항이라서 저희한테 이 자료를 좀 제출해 주시겠습니까? 제가 받은 자료는 13년 계획으로 4만 1666명으로 되어 있습니다.

○**고용노동부공공노사정책관 시민석** 예, 아무튼 그 별도 상세한 자료는 의원실에 다시 한번 제가 추가로 설명을 드리도록 하겠습니다.

○**은수미 위원** 예, 이게 공공부문…… 올해 6월에도 제가 현장을 계속 다니면서 이 공공부문 정규직 전환이 안 돼 가지고 청와대 앞에서도 항의하고 교과부 앞에서도 항의하고 청주까지 찾아갔습니다. 이런 일이 내년에는 없기를 제가 바라기 때문에 꼭 확인을 드리는 겁니다. 자료 부탁드립니다.

○**고용노동부공공노사정책관 시민석** 최대한 노력하고 있습니다. 열심히 하겠습니다.

○**은수미 위원** 추가질의를 한 번 더 할 수 있겠지요? 그렇게 좀 부탁드립니다.

○위원장대리 김성태 하실 겁니까?

○은수미 위원 예.

○위원장대리 김성태 그러면 여기서 마치세요.

○은수미 위원 예, 여기서 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장대리 김성태 은수미 위원님 수고하셨습니다.

다음은 새누리당 최봉홍 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○최봉홍 위원 오전 질의에 이어 가지고 확인 겸 말씀을 드리겠습니다.

장관님께 드리겠습니다.

대통령께서는 선거기간 동안 그리고 당선되고 난 후에 한국노총을 방문해 가지고 노동활동이 위축되지 않는 적절한 수준으로 근로시간면제 한도를 3년마다 조정해야 되는데 조정할 시기가 됐으니까 조정하신다고 말씀을 하셨습니다. 그리고 또 대선 과정에서 노동계와 관계되는 분들의 의견을 들어서 대타협을 이루겠다 하고 말씀하셨는데 이것 기억하고 계시지요?

○고용노동부장관 방하남 예, 기억하고 있습니다.

○최봉홍 위원 장관님도 그런 방향으로 노동관계를 처리해 나가시겠지요? 동의하십니까?

○고용노동부장관 방하남 예, 그거 관련해서 지금 협의대로 해 나가고 있습니다.

○최봉홍 위원 그러면 덧붙여서 한번 여쭙 보겠습니다.

오전에 사용자개념, 근로자개념 말씀을 좀 드렸는데 우리나라 법원 판례는 세 가지, 인사권하고 임금결정권·작업지시권 이 세 가지가 있어야 노사관계를 인정해 주고 있습니다. 모든 재판이나 노동위원회 판결에도 그렇게 함으로써 특고, 비정규직 이런 식으로 여기에 한 군데라도 빠지는 데는 현재 푸대접을 받고 있습니다.

그런데 근기법 아침에 말씀드린 대로 직업 종류를 불문하고 임금을 목적으로 하면 근로자라 했는데 여기에 대해서 장관님 견해는 어떠십니까?

○고용노동부장관 방하남 지금 정확하게 물으신 위원님 취지가, 다시 한번 말씀해……

○최봉홍 위원 세 가지 건 중에, 인사권·임금결정권·작업지시권 이 세 가지가 되어야 근로자로 인정해 주고, 여기에 대해서 권한을 가져야 사용자로 인정해 주고 있습니다.

그런데 이 중에 근로기준법에는 임금을 목적으로 하는 근로자는 무조건 근로자라 해 가지고 헌법상 혜택을 다 보도록 되어 있습니다. 되어 있는데, 이 중에서 한두 개만 해당을 받고 있는 그런 근로자를 근로자로 인정할 수 있습니까, 없습니까?

장관님 견해를 좀 묻겠습니다.

○고용노동부장관 방하남 근로자 개념이 워낙, 지금 광범위하게 말씀을 하시니까……

○최봉홍 위원 됐습니다.

이게 말입니다. 6·29 이전에 노동부예규에서 할 때는 일괄적으로 노동부예규상은 근 한 십수년간 간접노사관계라 해 가지고 노동자로 인정을 받았습시다. 받았는데, 6·29 이후에 화물연대가 생겨나고 산업구조가 좀 달라지면서 그 예규가 다 깨지고 대법판례에 의해서 이런 식으로 되고 있는데 실제 이 문제는 지금 경총과도 수년 전부터 얘기를 해 왔습시다라는 이제 시대적으로 좀 바뀔 때가 됐습시다.

그래서 그 문제에 대해 가지고도 조금 검토를 해 주시고 장관님께서도 시대가 바뀐, 앞으로 10년 20년을 내다보고, 외국에는 이게 다 인정되고 있습니다. 우리나라만 유독 이렇게 되고 있는데, 그래서 여기에 덧붙여 가지고 지금 노동부가 국회에 내놓은 정부 입법안에 보면 중앙노동위원회 법에 ‘알선’이라는 사항을 넣어 놔습니다. 그 알선은 지금 거기에 해당되는 근로자를 근로자로 인정해 주신다는 뜻입니까, 아닙니까? 답을 좀 해 주십시오.

노동위원회법 개정안에 알선 조항이 들어 있습니다. 그 알선이 거기에 해당되는 근로자를 인정해 주는 겁니까, 안 해 주는 겁니까?

○고용노동부장관 방하남 인정하고 안 하고를 떠나서 알선은 기존에 근로자성 개념으로 접근하기 어려운 특수고용직 형태 근로자들의 어떤 노동분쟁이나 이런 것들을 좀 원활하게 할 수 있도록 하기 위해서……

○최봉홍 위원 예, 알겠습니다.

그러면 신청자격은 누구한테 있습니까? 사용자도 없고 근로자도 없는데 누가 신청합니까?

○고용노동부장관 방하남 현재 제안해 놓고 있는 법은 양자가 합의를 해야지 신청할 수 있도록 되어 있습니다.

○최봉홍 위원 합의할 자격이 하나도 없는데요, 어떻게 신청합니까? 한쪽은 근로자도 아니고, 한

쪽은 사용자도 아닌데 심지어 택배기사를 자영업자라 하는데 누가 신청합니까?

그러면 신청을 해서 알선해서 조정, 둘이 합의가 안 됐을 때는 쟁의신고나 단체행동을 할 수 없는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 방하남** 특수형태업무 종사자들도 워낙 형태가 다양해서……

○**최봉홍 위원** 거기에 대해서 특별하게 연구해서 가지고 나중에 견해를 서면질의로 다시 넣겠습니다. 답변을 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**최봉홍 위원** 그다음에 고용노동부가 청와대 업무보고에서 추진과제로 발표한 특고 특별법 거기에 어떤 내용을 담으실 겁니까, 그 내용이 없던데?

○**고용노동부장관 방하남** 아직 검토 중이기는 합니다마는 특별히 중요한 것은 일단 통상 근로자성이 부인되기 때문에 노동관계법이 적용되지 않는 취약 여건에 대해서 보호 방안을 마련하는 부분인데요. 구체적으로는 사회보험 적용 확대 부분입니다. 그래서……

○**최봉홍 위원** 됐습니다. 그 점도 그러면 서면질의 들어갈 때 답 좀 정확하게 해 주시고요.

특수형태근로자에 대해 가지고 이런 문제가, 노사정 대타협을 좀 적극적으로 추진해서 가지고 수많은 근로자들이 혜택을 볼 수 있도록 좀 부탁을 드리겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

○**최봉홍 위원** 그다음 한 가지만 더 여쭙 보겠습니다.

ILO 노동관계 권고나 협약 우리나라가 비준율이 상당히 낮습니다. 낮은데, 협약 비준한 것은 전부 지켜지고 권고사항은 그것도 같이 맞춰 가지고 지켜져야 된다고 보는데 장관님 견해는 어떠십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 몇 가지 비준들이 안 되고 있는 부분들이, 기본적인 비준들이 안 되고 있는 부분들이 있는 것을 알고 있습니다마는……

○**최봉홍 위원** 저도 거기에 대해서는 비준 문제에 있어서 권장사항이기 때문에 각 나라마다 비준을 했더라도 자기 실정에 맞춰서 만든다는 것을 알고 있습니다.

그러나 근본적으로 노사관계는 노사자율이 원칙이지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**최봉홍 위원** 그런데 지금 우리나라에 노사자율 원칙으로 해 가지고 수십 년간 해 왔던 단체협약이 지난 노동법 과동으로 전부 파기됐습니다.

특히 노동조합에 지원해 주는 것은 무조건 부당노동행위다 해 놔는데, 그러면 노동부 매뉴얼하고 단체협약하고 어느 게 우선합니까?

○**고용노동부장관 방하남** 단협이 우선……

○**최봉홍 위원** 단협이 우선하지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**최봉홍 위원** 그러면 단협으로 노동부 매뉴얼을 벗어나 가지고 협정해도 유효한 것이네요?

지난 정부에서는 그것을 무효라고 하고 부당노동행위라 했습니다. 그런데 이거 장관님 좀 깊이 검토해서 가지고 여기에 대한 매뉴얼이, 이 매뉴얼 때문에 노동현장에는 엄청난 분쟁이 생기고 있습니다. 심지어 처음 만든 매뉴얼은 법을 완전히 무시하고 난리를 쳐 가지고 노총에서 다시 들어가 가지고 그 매뉴얼을 서면으로 받아 내서 정정을 한 바 있습니다.

그렇기 때문에 법 다음에 단체협약이 우선하기 때문에, 저는 근로조건 문제에 있어서는 법보다 단체협약이 우선한다고 생각하고 있습니다. 그런데 장관님이 단체협약 우선하신다고 하니까 그런 견해를 가지고 있어서 고맙습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 위원님, 매뉴얼보다는 단체협약이 더 위겠지만 또 법이 있지 않습니까?

○**최봉홍 위원** 그리고 그다음에 또 하나는, 이것 하나만 확인해 보겠습니다.

자영업자, 지금 택배회사나 CJ 같은 그런 회사에 근로자가 자기 차를 가지고 취업을 합니다. 자기 차를 가지고 취업해서 간판은 회사에서 2차물류니 만들어 가지고 자기네 마음대로 하고 있기 때문에 그거 안 달면 못 들어오게 하니까 CJ 채색해 가지고 들어갑니다. 건당 300원 내지 500원을 계약을 해 가지고 그 물량을 가지고 배달을 합니다.

그 사람이 근로자입니까, 자영업자입니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 위원님 잘 아시는데, 특고……

○**최봉홍 위원** 그것도 같이 해 가지고, 그 사람 근로자입니다. 근로자인데도 특수고용이라 해서 산재가 됩니까, 아무것도 없습니다.

그런 것들이 지금 우리나라 재벌기업이 운영하는, 특히 매스미디어 쪽이나 언론 쪽에 들어가

있는 근로자들 제가 확인하기로는 저는 수십만으로 알고 있습니다. 전부 이 양반들이 특고니 비정규직이니 푸대접을 받고 있습니다.

그 대신에 그 사이에는 아까 아침에 말씀드렸던 대로 불로소득자가 개재해 가지고 그 친구들이 하도급, 재하도급, 재하도급 해 가지고 위에서는 100원이 나왔는데 밑에 근로자한테는, 맨 마지막 재하도급자한테는 30원, 20원에 계약이 돼서 근로자는 5원 10원밖에 못 먹습니다. 그것이 사회불안의 요인이 되고 또 있는 자를, 핍박하는 그런 문제가 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

저도 1분만 더 쓰겠습니다.

확인 좀 하겠습니다.

환경부, 제가 질문한 것 같은 사항인데 산업안전 문제인데 모니터링 해 가지고 참고해 주시기를 부탁드립니다요.

산업안전 관계를 노동부에서 맡고 있는 줄 알고 있습니다. 우리나라 유해·위험화학물질 산업안전 문제는 산업안전공단이 해 가지고 공단 산하에 있는 안전업체에 맡겨 가지고 하고 있습니다. 그런데 지금 여수산단, 울산산단 그런 공장의 시설은 외국에서는 30년이 넘어가면 폐기합니다. 폐기하는데, 우리나라는 지금 50년이 돼도 그대로 쓰고 있습니다. 외국에서는 ‘야, 한국 이상한 나라다. 기술이 얼마나 좋길래 더 쓸 수 있느냐’ 이제 전부 터질 날만 남았어요.

그런데 저는 이 문제는 처음 시설을 할 때에 산자부와 협의해 가지고, 5년 주기로 검사를 하신다 그러니까 기금을 모으든지 해서 30년 후에는 다시 교체할 수 있는 그런 시스템으로 유지해 주실 것을 부탁드립니다요.

그다음 감독하는, 안전을 점검하는 허가관청마저도 지금 산업안전공단에서 안전업체에 보내는데 내용으로 봐서는 그 회사가 민영화니 규제 완화니 해서 다 풀어 놓음으로 인해 가지고 자격도 없는 사람들이 서류만 가지고, 안전만 가지고 계약해서 정상적으로 하면 5억, 10억이 들 안전검사를 4000, 5000만 원에 한들이 가서 해서 도장 찍어 가지고 나옵니다.

그러면 그런 안전검사를 받은 것이 사고 안 나는 것이 문제 아닙니까? 그런데 노동부 산하에 그런 허가를 받고 있는 규제 완화 속에서 무작위로 실력도 없으면서 하고 있는 업체가 몇 개 되는지 산업안전공단의 백헌기 이사님 나와 계시는

데 좀 철저히 조사해 가지고, 그런 문제는 오히려 강화를 해야 된다고 봅니다. 적절한 조치를 해 주시기를 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 취지에 동감하고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 마치겠습니다.

○**위원장대리 김성태** 수고하셨습니다.

이상으로 보충질의를 마치기 전에 본 위원도 조금 숨 좀 가다듬을 때가 지나 몇 말씀 드리겠습니다.

장관님, 작년 2012년 1월 1일부터 근로기준법 17조2항, 그러니까 근로조건 서면 명시라든지 또 교부업무가 시행되고 있는 것 알고 계시지요, 법 개정을 통해서?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**위원장대리 김성태** 정현옥 차관님, 지난 2010년도 4월 달에 근로기준법 개정할 때 그때 근로기준정책관이었지요?

○**고용노동부차관 정현옥** 예, 그렇습니다.

○**위원장대리 김성태** 그때 본 위원도 법안 발의 공동으로 했는데 17조2항 근로조건 서면 명시하고 교부업무 시행을 그때 바로 하자 그랬는데 근로자와 사업주 쌍방에 대한 충분한 홍보와 계도가 필요하다 그래서 시행일을 2012년 1월 1일로 해 달라는 그런 요청을 했었지요, 그때?

○**고용노동부차관 정현옥** 예, 기억납니다.

○**위원장대리 김성태** 기억나시지요?

○**고용노동부차관 정현옥** 예.

○**위원장대리 김성태** 이게 국회입법조사처에서, 본 의원실에서 조사를 해 보니까, 국내 100인 미만 사업장 근로계약서 체결현황에 대해서 확인을 해 봤어요. 그랬더니 이 법이 개정된 지 1년 4개월가량이 지났지만 이 근로조건의 근로자 교부현황 파악조차 아직까지 공식적으로 고용노동부가 이루어지지 않고 있는 상태예요.

그러니까 근로계약서 서면 작성 비율이 전체 임금근로자의 지금 한 52.3% 정도 되는 것인데 우리가 선진국으로 가는 길목에서 아직도 근로계약서 작성이 이것밖에 안 된다는 것은 상당히 좀 창피한 일입니다.

오늘 아침에 어디 신문에서도, 그 이전에 사찰스님하고 교회 목사님은 어느 직종입니까? 특수직종이 맞습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 사찰 스님 말씀하시는 겁니까?

○위원장대리 김성태 예.

○고용노동부장관 방하남 스님에 따라 다를 수 있겠습니다.

○위원장대리 김성태 아니, 그러니까…… 주지스님이 그러면 사용자이고, 스님은 근로자성을 확보할 수 있습니까?

○고용노동부장관 방하남 근로자가 아니라서 그렇게 말씀드리기는 좀 힘들 것 같고요.

○위원장대리 김성태 서울고용청에 주지스님이 임금을 안 준다고 체불임금 청구를 했어요. 그래서 고용노동부 직원이 ‘무슨 일을 했습니까?’ 그러니까 염불도 하고 사찰에 마당도 쓸고 했다는 거예요. 몇 달치 돈을 안 준다는 거예요. 그래서 고용노동부 직원이 ‘근로계약서 작성했습니까?’ 그러니까 근로계약서가 뭔지 몰라요. 그래서 구제도 잘 안 됩니다. 하나의 우스갯소리 같지만 기사에 났어요.

본 위원이 또 얼마 전에 교회의 부목사님도, 이 양반이 아주 고민을 해서 우연찮게 상담을 하게 됐는데 부목사도 교회에 고용이 되어 있는데 임금을 못 받았어요. 요즘 십일조가 잘 안 들어와서 그런지 하여튼 임금을 못 받았어요. 이분들 어떻습니까? 특수직종의 근로자성을 인정하는 겁니까?

○고용노동부장관 방하남 지금 말씀하신 대로 여러 사례들을 말씀하셨는데요. 구체적인 사안을 아마 살펴봐야 될 것 같고, 만약에 청구한 사람이 어떤 사업체의 소속이라 할 경우에는……

○위원장대리 김성태 그거 한번 연구해 보시고, 본 위원이 이야기하고자 하는 것은 그런 우스갯소리 하자고 하는 게 아니라 지금 현재 임금체불 이런 최저임금 적용이라든지 이런 게 근로계약이 이루어지지 않아 가지고 엄청나게 문제가 많이 발생하고 있어요, 특히 취약계층, 청소년이라든지 여성, 비정규직 이런 게.

프랜차이즈 사업 업체 전체에 고용돼 있는 단시간근로자, 흔히 말하는 알바생들 거의가 지금 근로계약서 없지요, 그렇지요? 그래서 근로기준법 제17조2항이 정말 중요한 법 조항입니다. 그동안 이 법을 이렇게 개정해 놓고 고용노동부의 지도 감독이 제대로 이루어지지 않았습니니다.

특히 정현욱 차관님, 본인이 근로기준국장 할 때 한 것이니까 앞으로 차관의 지위로서 이것 상당히 중시하세요.

○고용노동부차관 정현욱 예, 갖은 수단을 다

동원해서 한번 착근하도록 노력하겠습니다.

○위원장대리 김성태 그러니까 상당히 실효성이 발휘돼야 될 법조문 중의 하나가 바로 이런 법입니다.

특히 서울고용노동청에서 ‘근로계약서 주고받기 운동’ 이런 것을 청 차원에서 했다는 것은 잘한 거예요. 그래서 고용노동부가 근로계약서 주고받기 국민운동을 하더라도 이것은 상당히…… 특히 서비스 산업 현장에도 많이 확산되면 임금체불 관계가 많이 정리될 수 있다고 보고 있습니다.

○고용노동부장관 방하남 예, 알겠습니다. 적극적으로 추진해 보도록 하겠습니다.

○위원장대리 김성태 다음은 오늘 보충질의 마지막 질의자입니다.

민주통합당의 한명숙 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○한명숙 위원 방하남 장관님 또 정현욱 차관님, 새로 되신 것 축하드리면서, 장관님께서는 노사관계의 경험이나 해결 경험이나 또는 정무적 경험이 없다는 지적을 많이 받았지만 그것이 단점일 수도 있지만 새 정부를 새롭게 운영하는 데는 또 장점일 수도 있습니다.

그래서 기존의 어떤 테두리에 묶이지 않고 지금까지 연구하신 새로운 방향대로 이 문제를 해결할 수 있기를 바라면서 공무원노조 설립 신고와 관련해서 또 전교조와 관련해서 질의를 하겠습니다.

아실 것입니다만 전공노(전국공무원노조)가 기간 세 차례에 걸쳐서 노동조합 설립신고서를 제출한 적이 있습니다. 그때 해직자, 업무총괄자가 입 등의 사유로 반려가 됐는데, 첫 번째가 2009년이었습니다. 1차로 설립신고서를 제출했는데 해직자가 포함되었다는 이유로 반려됐습니다.

그다음 해 2010년도에 2차로 설립신고서를 제출했는데 이번에는 해직자를 비롯해서 업무총괄자가 포함되었다는 이유로 반려됐습니다. 이때는 전공노가 노조 규약을 해직자를 배제하는 내용으로 개정을 했지요. 그래서 이제 설립신고가 될 것이라고 생각을 하고 지적한 것을 고쳐 가지고 신고를 했는데 1차에서는 없었던 업무총괄자가 포함되었다는 이유로 반려되었습니다. 2012년 3차 때에는 다시 해직자 문제로 설립신고가 반려됐는데요.

제가 여쭙고 싶은 것은 전공노가 처음 노조 설

립신고서를 제출했을 당시, 1차지요, 그때는 업무총괄자 문제를 거론하지 않았습시다. 그러니까 전공노가 해직자를 배제하는 내용으로 규약을 개정해서 두 번째로 설립 신고를 했는데 그때 업무총괄자 문제를 새롭게 제기를 했습니다.

그러니까 사실상 전공노에서 생각할 때는 공무원노조에 대한 노조 설립을 막기 위해 사문화되어 있는 업무총괄자 문제를 끄집어내서 이것을 반려하는 것은 하나의 꼼수가 아니냐 이런 식의 생각을 하게 됐습시다. 그래서 합리적 의심이라 그럴까요, 이런 것들을 했다고 보는데 이 문제에 대해서 장관님 생각은 어떠신지 간단하게 답변해 주시면 고맙겠습시다.

○**고용노동부장관 방하남** 지금 말씀하신 대로 입법 당시에, 제가 파악하고 보고를 받은 바로는 기초자치단체의 경우에 6급 직원이 중간관리자로서 역할을 하는 점이 감안이 돼서, 공무원노조법에서는 업무총괄자의 노조 가입이 제한돼 있지 않습습니까? 그런 차원에서 한 것으로 알고 있습시다.

○**한명숙 위원** 그것은 맞습시다만 제가 말씀드리는 핵심은 업무총괄자 문제가 문제가 됐더라면 1차 설립신고 때 그 문제가 기본적으로 지적이 됐어야 됴에도 불구하고 해고자 문제 때문에 반려됐는데 해고자 문제를 규약에서 고치고 나니까 그다음에 업무총괄자라는 사문화된 규정을, 법에는 있습시다만, 이것을 다시 들고 나와서 또 반려를 시키고 이렇게 돼서 3차까지 반려되니까 사실상 공무원노조를 인정해 주기 싫은 고용노동부의 하나의 꼼수가 들어간 것 아니냐라는 의심이 간다 이겁습시다.

그렇다면 공무원노조 말고도 지금 공무원노동조합총연맹이 있어요. 그렇지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**한명숙 위원** 공노총이 있고 한국공무원노동조합이 있어요. 그렇지요? 그래서 전공노 말고도 한공노와 공노총이 있는데, 이렇게 3개의 노조가 활동을 하고 있습시다.

그런데 지금 고용노동부의 입장대로라면 전공노뿐만 아니라 공노총이나 또 한공노에 대해서도 업무총괄자 노조 포함 여부에 대해서 확인을 해 봤습습니까, 그쪽에는?

○**고용노동부장관 방하남** 아직 확인 안 해 봤다고 합니다.

○**한명숙 위원** 확인을 안 했습습니까?

국장님이시지요? 확인은 해 보지 않았습니까?

○**고용노동부공공노사정책관 시민석** 예.

○**한명숙 위원** 그러면 이것은 똑같은 것인데, 예를 들어서 공무원노조법 시행령을 보면 업무총괄자의 정의가 모호해요, 어디서부터 어디까지 라든지. 또는 보면 주기적으로 보직이 바뀌지 않습니까? 6급의 계장이랄지 이런 것이 바뀌고 공무원의 업무분장을 봤을 때도 구체성과 현실성이 거의 떨어집시다.

그러면 내부적으로 이런 사람들은 전공노에 조합원 자격으로 들어오는 것을 융통성 있게 스스로가 컨트롤할 수 있으면 좋은데 이것을 행정부가 노조 가입자격을 이렇게 규제하는 것은 여러 가지 면에서 문제가 있다고 봅니다.

그렇기 때문에 이렇게 모호하고 구체성과 현실성이 떨어지고, 주기적으로 보직이 바뀌는데도 불구하고 업무총괄자라는 부분을 넣어서 반려하는 것은 객관적으로 볼 때 상당히 문제가 있다 이렇게 보습시다.

혹시 2005년도에 국가인권위원회에서 노동부장관에게 의견을 표명한 적이 있는데요. 예를 들면……

이것 아시는지요, 잘 모르시나요?

○**고용노동부장관 방하남** 그 부분은 제가 확실하게 모르겠습시다.

○**한명숙 위원** 대통령령에 위임해서 규정하도록 한 노조 가입 금지 범위를 그것보다 하위법령에 의해서 다시 제한할 수 있게 해서 이것은 헌법에 위배된다는 취지의 의견을 국가인권위원회가 냈어요.

이런 여러 가지 일련의 문제가 있기 때문에 노동조합도 누가 업무총괄자인지, 중앙행정기관과 지방자치단체의 업무분장 차이도 반영하지 못한 규정에 대해서 어려움을 호소하고 있습시다.

그래서 말하자면 해고자 문제는 차치하고라도 고용노동부가 업무총괄자에 대한 모호한 규정을 정비해야 된다, 저는 이렇게 봅니다. 정비할 의향 있으십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 제가 알기로는 업무총괄자에 대해서 그동안에 가입범위의 기준을 마련한 것으로 알고 있습시다. 2010년 7월에 공무원노조 가입범위 판단기준을 마련했고요.

위원님이 지적하신 대로 관련해서 업무총괄자 관련 시행령 개정의 필요성이 있다면 노조 가입을 제한한 당초의 입법취지를 고려해 가지고 사

회적 논의를 할 필요가 있지 않나 이렇게 생각합니다.

○**한명숙 위원** 그래서 저는 이렇게 모호하고 구체성도 떨어지고 현실성도 떨어지고 주기적으로 바뀌는 이러한 문제를 가지고 말하자면 설립신고도 못 하게 하면 노동조합이 기본적인 단결권을 못 갖는 것 아닙니까? 이러한 것은 새 정부에서는 터 쥐야 되는 것이 아닌가 하는 생각을 갖고 있습니다.

아마 세계적으로 보더라도 노동조합의 자격규정을 노조가 스스로 하게 되어 있지 행정부에서 이것을 규정하는 것은 좀 맞지 않는다. 그래서 헌법에 보장된 자주적인 단결권을 훼손해서는 안 될 것이다라는 것을 말씀드리면서 전향적으로……

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 그 부분에 대해서는 중요한 문제라서 우리 담당 국장이 조금 더 보충설명 할 수 있게……

○**한명숙 위원** 제가 담당 국장의 보고를 들었기 때문에 대개 다 알고 있습니다. 그리고……

○**고용노동부공공노사정책관 시민석** 사실관계가 좀 다릅니다.

○**고용노동부장관 방하남** 사실관계가, 아마 제가 말을 좀 잘못된 부분이 있어서……

○**한명숙 위원** 제가 지금 전교조 부분을 하나 해야 되는데 1분밖에 안 남아서…… 양해를 구합니다. 저희 방에 오셔서 제가 보고를 자세히 들었어.

전교조에 대한 노조 설립 취소 통보와 관련해서는 장관님께서 ‘전교조 노조 설립 취소 통보에 대해서 국회에서 노동법 관련 이슈가 논의되고 있으니까 고용부 단독으로 결정하기 어렵다. 그래서 시간을 갖고 신중하게 결정하겠다’ 이런 발언을 하셨어요. 기억하시나요?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 기억납니다.

○**한명숙 위원** 그러시지요.

그래서 지금 취임하시고 한 달여가 됐으니까 전교조에 대해서 노동조합으로서의 법적 지위를 상실한다는 통보를 할 계획이 있으신지 없으신지 여쭙고 싶습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 전번에 말씀드린 대로 전교조가 노동조합, 특별히 특수직에 있는 교원들의 노조이고 또 사회적 무게감이 있고 그렇기 때문에 저희 부의 입장에서는 위법한 규약에 대해서 스스로 시정을 했으면 좋겠다, 그렇게 해서

책임 있는 노조의 모습들을 보여 주고 또 실제로 전교조가 합법적인 법적 지위를 받은 것도 현행법 아니겠습니까? 그래서 현행법은 일단 지키고 그렇게 해서……

두 번, 세 번 이렇게 하는데 만약에 그런 부분에 대해서 시정되지 않는 상황이 계속된다면 ‘노조 아님 통보’ 절차가 진행될 수도 있겠다 이렇게 생각을 하고 있습니다.

○**한명숙 위원** 그러면 앞으로 수차례 위법한 규약을 시정하라는 통보를 하시겠다는 것이지요? 그리고 그것이 지켜지지 않을 경우에는 시기는 잘 모르겠으나 법적 지위를 상실한다는 통보를 할 예정이다 이겁니까?

○**고용노동부장관 방하남** 예, 할 수밖에 없지 않나 그렇게 생각을 합니다.

○**한명숙 위원** 알겠습니다.

저는 장관께서 전향적인 의지만 가지면 전교조 문제는 해결할 수 있다고 봐요. 지금 6만 명의 조합원인데 20명의 해고자 때문에 노조에 대해서 노조 설립 취소를 통보한다는 것은 여러 가지 측면에서 상당히 문제가 있을 뿐만 아니라 그렇게 되는 순간 노조와의 긴장관계는 아마 최고조로 올라갈 것입니다. 그래서 새 정부가 앞으로 이 문제를 푸는 데 상당히 어려움에 처할 수 있다, 그렇게 생각을 해서 지금 노조의 단결권을……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

보장하고 확대하는 방향으로 풀어갈 의지를 가지시면 좋겠다, 이런 말씀을 드립니다.

제가 하고 싶은 게 더 많은데 시간이 가서 이만 마치겠습니다.

.....

○**위원장대리 김성태** 조금만 더 하시겠습니까? 마지막이니까 조금만 더 하시고 마무리하시지요.

○**한명숙 위원** 1분만 더 쓰겠습니다.

한 가지만 더 말씀드리면, 전교조 문제와 관련해서 2004년도에는 대법원의 판례가 있었습니다. 한번 찾아보십시오.

그다음에 2010년도에는 국가인권위원회의 권고지요, ‘근로자의 정의에 해고된 자, 실직된 자, 구직 중인 자를 포함시킬 것’과 ‘해고된 자를 부정하고 있는 노조법 2조4호라목 단서조항을 삭제할 것’을 권고했습니다. 그리고 최근 국제노동기구(ILO)는 긴급개입 조치로 ‘전교조에 대한 노조

설립 취소 통보가 부당하다’는 견해를 보냈습니다.

지금 박근혜정부가 글로벌 스탠더드 얘기를 많이 하십니다. 그런데 노동기본권에 대해서는 국제기준을 외면하고 있는 것은 저는 모순이 있다고 생각합니다. 그래서 이러한 여러 가지 권고조항을 한번 면밀히 검토해 보시고 그런 글로벌 스탠더드나 또는 우리나라에서의 인권이나 또는 판례를 한번 보시고 진향적으로 새 정부가 새롭게 노사관계를 맺어 갔으면 좋겠습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 취지를 잘 알아들었습니다.

○**위원장대리 김성태** 이상으로 보충질의를 모두 마쳤습니다.

다음은 추가질의를 하도록 하겠습니다. 추가질의 시간은 5분으로 하겠습니다.

질의하실 위원님이 몇 분 계신 것으로 알고 있는데, 누구누구 계십니까? 이완영 위원님까지 네 분이지요? 5분씩입니다.

그러면 홍영표 위원님 추가질의 해 주십시오.

○**홍영표 위원** 민주통합당 인천 부평을 출신 홍영표 위원입니다.

아까 은수미 위원께서 질의하다가 답변을 제대로 못 들어서 제가 다시 물겠습니다.

저희가 작년 국정감사 때 ‘KT의 부당노동행위에 대한 특별근로감독을 실시하겠다’라는 보고를 받았고 그 이후로 이게 어떻게 추진이 되었는지에 대해서 아까 질의를 했는데 답변을 못 들었습니다.

○**고용노동부장관 방하남** 그간에 경과가 좀 복잡하게 진행된 것으로 제가 보고를 받고 있습니다. KT 특별근로감독 결과 근로기준법 등 위반 사항이 있어서 이 건 수사 후에 경찰이 기소의견으로 송치를 했는데 2012년 9월 20일에 검찰에서는 고의성이 없다는 이유로 불기소 처분을 했어요.

이후에 CP프로그램에 대한 재조사를 추가로 실시하였으나 KT의 부진인력 프로그램 실행 여부는 확인하지 못하였다고 합니다. KT 새 노조 위원장이 이석채—KT회장이지요—서승교, 조경재 등 6명을 부당노동행위로 고소를 했어요, 2012년 10월 25일에. 따라서 이석채 회장하고 서승교에 대해서 기소의견으로 수사지휘 건의를 했지만 ‘혐의 없음’으로 이렇게 검찰에서 수사지휘함에 따라서……

○**홍영표 위원** 거기까지는 저도 알고 있고요.

문제는 그 당시에 CP프로그램이라는 것은 너무나 명백한 근거자료도 있었고 그것과 관련된 법원 판결도 있었지요, 그래서 특별근로감독을 우리가 강력하게 요구를 했고?

그런데 결과보고서를 제출하라고 몇 번 얘기를 했는데 이것을 왜 비공개로 합니까? 제가 정확히 말씀드리면 지금 적당하게 특별근로감독을 해서 검찰이 불기소 처분을 하니까 그냥 흐지부지 끝나는 것 아닌가 하는 의혹이 있습니다.

그렇기 때문에 특별근로감독을 했는데 이게 무슨 비밀문건도 아니고 그 결과보고서에 대해서 국회에서 제출하라면 제출해야 될 것 아닙니까?

제출하시겠어요, 안 하시겠어요? 저한테 주세요요.

○**고용노동부장관 방하남** 담당 국장이……

○**홍영표 위원** 담당 국장님 나와서 말씀하세요.

○**고용노동부근로개선정책관 임무송** 근로개선정책관 임무송입니다.

사실관계를 확인해서 따로 보고드리겠습니다.

○**홍영표 위원** 따로 보고가 아니고요. 특별근로감독을 실시했지 않습니까?

○**고용노동부근로개선정책관 임무송** 예.

○**홍영표 위원** 그리고 검찰에다가 기소의견까지 해서 넘겼고, 그 자료를 달라 이겁니다. 그게 무슨 국가 기밀사항이에요? 어떻습니까?

○**고용노동부근로개선정책관 임무송** 확인해 보고……

○**홍영표 위원** 아니, 확인해 보고가 아니고 자료란 말이에요. 국가 기밀사항이 아니잖아요?

○**고용노동부근로개선정책관 임무송** 보통 검찰에 제출한 자료 일체는 검찰에 넘어가기 때문에 저희가 보관하고 있지는 않고요.

○**홍영표 위원** 아니, 특별근로감독에 대한 결과 보고서 이것 자체적으로 안 만듭니까?

○**고용노동부근로개선정책관 임무송** 감독 결과 보고서는……

○**홍영표 위원** 이것에 기초해서 검찰에다가 통보를 하거나 기소의견 보내거나 이렇게 할 것 아니에요?

그러니까 우리가 요구하는 것은 검찰 수사자료 달라는 것이 아니고 특별근로감독을 실시하면, 그 결과에 대해서 국회에서 요청을 하면 당연히 그것을 제공해야지 왜 안 하는 것입니까, 지금 몇 달이 지났는데?

○**고용노동부근로개선정책관 임무송** 확인해 보고 조치를 하겠습니다.

○**홍영표 위원** 아니, 확인이 아니고, 담당 국장님이시잖아요?

○**고용노동부근로개선정책관 임무송** 그간에 양심선언 등으로 기조사에서 발견되지 못한 사실 폭로와 관련해서는 CP프로그램 전반에 관한 재조사를 실시한 바가 있습니다만, 관련 자료는 제출토록 하겠습니다.

○**홍영표 위원** 관련 자료 제출해 주시고요.  
지금 KT는 저도 거기 관련된 자회사의 노조들 만났는데 여전히 CP프로그램과 유사한 것을 진행하고 있고 노조 파괴를 위해서 지금도 똑같이 하고 있습니다. 저는 그러니까 어떤 특별근로감독을 했는지 모르겠다 이겁니다.

그러니까 그것을 자료를 일단 주세요.  
○**고용노동부근로개선정책관 임무송** 알겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**홍영표 위원** 언제까지 주실 겁니까?

○**고용노동부근로개선정책관 임무송** 최대한 신속하게……

○**홍영표 위원** 오늘 약속을 해야 돼요. 왜냐하면 몇 달 동안 안 주기 때문에 약속을 해야 돼요.

○**고용노동부근로개선정책관 임무송** 신속하게 제출토록 하겠습니다.

○**홍영표 위원** 이번 주 내로 가져오십시오. 이상입니다.

○**위원장대리 김성태** 수고하셨습니다.  
다음, 이완영 위원님!

○**이완영 위원** 여당 쪽은 저만 있는 것 같아서, 너무 질타도 할 수도 없고…… 제가 앞에 최봉홍 위원이 얘기한 산업안전 대행기관 얘기 같은데요.

저도 지방청 근무할 때 건의를 받았습시다. 무슨 얘기냐 하면 대행기관이 산업안전을 점검하는데 그것을 노동부에 제대로 알릴 수가 없는 시스템입니다, 자기네는 돈 받고 있는데. 그렇지요?

그러면 시정해야 되는 것을 제대로 알려 가지고 노동부에서 지도 감독해서 설치하고 이래야 되는데 이 시스템이 작동이 안 된다는 것이지요.

이것을 보완을 해야 된다, 그렇지요?  
이해되지요? 너무 쉽지요?

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**이완영 위원** 너무 쉬운 얘기입니다.  
그런데 돈벌이 하는 대상 업체를 가지고 노동부에 알리자니 곤혹스럽지요. 그것을 제도적으로 뒷받침해 줘야 된다는 겁니다.

○**고용노동부장관 방하남** 개선방안을 찾아보도록 하겠습니다.

○**이완영 위원** 그다음에 하나 여쭙어 보겠습니다.

전교조 관련해서 해고자가 있기 때문에 노동조합 지위를 인정할 수 없다 그러면, 자, 노조에서 해고자에 대해서 생활비를 지급하는 문제에 대해서는 어떻게 생각하세요?

○**고용노동부장관 방하남** 노조에서 해고자에 대해서요?

○**이완영 위원** 예, 해고자에 대해서 생활비를 지급한다……

○**고용노동부장관 방하남** 생활비를 지급할 수도 있겠……

○**이완영 위원** 아니, 있는 게 아니라 법적으로 지금 해고자가 조합원 들어와 있으니까 노조가 아니라고 지금 할 판인데 해고자에 대해서 노조 조합비 거둔 것을 가지고 급여가 아니라, 뭐 해고됐다고 해 가지고 급여 형식이지요. 급여를 못 받으니 그것은 조합비를 가지고 주고 있다, 그것은 정당하냐 그것을 질문을 드리는 겁니다.

검토해 보실 필요가 있겠지요?

○**고용노동부장관 방하남** 잠깐만, 조금만 기다려주십시오.

조합비 사용은 조합 내에서 조합원의 결의에 따라서 할 수 있는데 해고자를 노조원으로 인정하는 것들은 이것하고 별도, 규약의 문제……

○**이완영 위원** 조합비만은 사용을 자율에 맡기겠다?

다시 한번 검토해 보세요.

그러면 조합비를 위법한 행위에 써도 가만히 있을 겁니까, 노동부에서?

○**고용노동부장관 방하남** 해고자의 생계비를 지원하는……

○**이완영 위원** 아니, 자율에 맡기겠다고 답변했잖아요? 조합비 사용은 노조의 자율에 맡기겠다……

저는 이런 얘기를 많이 듣습니다.

실은 조합비로는 조합원의 복지, 권익을 위해서 쓰는 겁니다. 그렇지요? 기본적으로 거기에 쓰는 게 조합비 아니겠어요? 조합법의 기본정신입니다, 조합비에 대한 규정이.

그렇다면 해고자가 조합원이 아니라고 판단한다면 당연히 그 조합비도 해고자는 조합원이 아니니까 쓸 수 없다 이 논리가 나와야 된다, 기존 조합원들이 내는 돈이 이미 조합원 아닌 사람들한테 돈 쓰여지고 있는 데 대한 불만, 여기에 대해서는 어떻게 하실 겁니까?

한번 검토해 보시고 저한테 한번 협의를 해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 방하남** 예, 검토해 보겠습니다.

○**이완영 위원** 검토를 하시고, 끝으로……

KT에 관해서도 저한테 같이 제출해 주십시오.

은수미 위원께서 화학물질에 대해서 굉장히 깊은 조사를 했는데, 저는 지난번 환경부하고 노동부 할 때 화학 사고에 대해서 이런 주문을 드렸습니다.

이미 작년 연말에 불산 사고가 나고 나서 총리실에서 정리를 했지 않습니까? 주관부서는 환경부다 이렇게 되었는데 이제 화학물질이 들어오고 또 사업체에서 어떻게 쓰고 이런 것은 노동부에서 손을 떼자, 왜 이렇게 일들이 많은데, 이것은 전담부서 환경부에 넘기고, 그러면 근로자 보호를 위해서 이런이런 화학물질을 쓰니까 그것을 근로자한테 고지해 주고, 그렇지요? 사용요령을 안전 사용적으로만, 그 정도로만 정리를 딱 해야 된다, 그러나 어떤 화학물질이 들어오고 있느냐 하는 것은 정말 환경부로부터 노동부가 제대로 받아야 된다, 그렇지요? 이것도 칸막이 없애야 가능한 얘기입니다.

온갖 일을 왜 부족한 감독관, 산업안전감독관이 얼마나 부족합니까? 한 감독관이 수백 개를 해야 됩니다.

그러니까 이것을 빨리 정리를 해 주십사 하는 부탁을 드리는데, 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 방하남** 지금 여러 가지 방안이 있을 수 있는데, 위원님 말씀하신 대로 어떻게 각 부처 간에 정보를 공유하고 협업하고 이런 부분에 대해서는 지금 진행 중이니까 더 확정되는 대로 보고드리도록 하겠습니다.

○**이완영 위원** 자꾸 권한을 확대하려고 하지 말고 정리를 하는 게 필요하다고 생각합니다.

이상입니다.

○**위원장대리 김성태** 이완영 위원님 수고하셨습니다.

다음은 그래도 여성인데, 은수미 위원님 먼저 하세요.

○**은수미 위원** 만약 고용부에서 현재의 현행법을 가지고 전교조 문제로 불거진 해고자나 실직자 혹은 비정규직 등에 대해서 법적 검토를 해 보겠다고 한다면 그것을 꼭 검토를 해 주시기 바랍니다.

전 세계적으로 아주 예외적인 법을 가지고 있는 곳이 한국이고요, 그 결과 현재 정규직노조가 비정규직노조를 지원하거나 동맹파업하면 한국에서는 사실은 불법 의혹을 받습니다.

그러면서도 다른 한편으로 지금까지 정부는 정규직노조가 이렇게 비정규직 지원하지 않고 해당 조합원 임금 및 근로조건을 위해서만 노력하노라고 얘기하면서 정규직 이기주의라고 또 비난하는 것이 맞습니다.

이 중의 하나를 저는 선택해야 된다고 생각하고요. 적어도 정부의 지금까지 입장, 정규직 이기주의라고 하면서 비판했던 입장을 보면 사실은 노조법을 비정규직, 실직자, 해고자 등에게까지 다 조합원으로 가입시키는 방향으로 저는 아주 전향적인 재검토를 하시기를 부탁을 드리고, 만약 그러지 않은 상황에서 전교조 문제를 거론하실 경우에는 사실은 야당 및 노동조합과 한판 붙자라는 시그널로 저는 이해를 하겠다고 말씀을 드리고요.

그다음에 두 가지만 더 제가 아까 말씀드린 것 중에, 유해화학물질 관리와 관련해서 다잡아 달라고 부탁을 드렸는데, 제가 아까 설명을 드리면서 뻔 게 이런 겁니다.

주로 대기업들이 구멍을 뚫고 들어오셨더라고요. 그리고 제가 어떤 대기업들인지 상위 40개, 그중 18개를 뽑아봤더니 P&G, 한국 P&G, 아마 여성분들이 이거 많이, 페브리즈, 헤드앤숄더, 다우니, 위스퍼, 팬틴, 이런 브랜드 만드는 회사입니다. 그리고 나머지는 삼성전자, LG디스플레이, 하이닉스 등등 해서 아예 반도체라고 써 있어요, 들어오는 명이.

그리고 들어오는 방식도 예를 들어서 대문자 P를 소문자 p로 만들고, 그러니까 예를 들어서 대문자 P로 100kg 들어오고 똑같은 것을 소문자 p로 만들어서 또 100kg 들어오고 이런 방식을 쓰

고 있습니다.

그러니까 반드시 해당 최소한 20개 정도의 반도체 업체하고 그다음에 한국 P&G 등 굉장히 여성이나 아이들용 제품을 만드는 이 업체에 집중해서 저는 추적조사를 해 주십사 하고 부탁을 드리고요.

세 번째로 제가 부탁을 드릴 게, 아까 현대자동차 문제에 대해서 여러 위원님들께서 질의를 하셨습니다.

저는 이것을 묻고 싶습니다.

지난 인사청문회 때 장관님께서서는 서면질의로 뭐라고 답변하셨느냐 하면 최병승에 대한 대법원 판결은 개인적인 것에 해당된다고 답변을 하셨어요. 그런데 3월19일이지요, 중노위에서 판결을 내리신 겁니다. 적어도 최소한 19개사, 저는 이것도 굉장히 부족하다고 생각하지만 19개사는 불법 파견 했다고 판결을 하셨기 때문에 이미 고용부와 중노위는 이것은 개인 사건이 아니고 전체 협력업체의 사건이라고 밝히신 겁니다.

그렇기 때문에 제가 질문을 드리고 싶은 것은 최병승 건 등으로 불거진 8년째 행정소송까지 하면서 지지부진하게 해결이 안 되어 온 이 문제를 고용부가 나서서, 고용부는 지금 업체 폐업명령까지가 가능한 행정명령권을 가지고 있는 주체입니다.

그러면 이런 행정명령권까지를 포함해서 이런 것을 적극적으로 행사하셔서 이 문제를 조기에 매듭을 짓고 적어도 고용부가 혹은 박근혜정부가 대기업 앞에서는 그렇게 작아지더라라는 그런 의혹을 해결하실 의지가 있는지 이것에 대해서는 답변을 좀 부탁드립니다.

**○고용노동부장관 방하남** 여러 가지 복잡한 문제들이 얽혀 있는 사안들입니다.

그래서 위원님 말씀하신 대로 이런 문제들에 대해서 조금 더 자세하게 살펴보고 입장을 정리해야 될 것 같습니다마는, 지금 현대차의 특별한 경우는 여러 가지 후속조치 관련해서 특별협약들이 진행되고 있고, 그래서 그런 협약의 결과들을 지켜보면서 정부 입장에서 이 문제는 노사 간에 대화를 통한 문제 해결을 지원하는 방향으로 노력하도록 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

**○은수미 위원** 1분만 더……

**○위원장대리 김성태** 마무리해 주세요. 추가는 1분 없습니다.

마무리해 주세요.

**○은수미 위원** 그냥 하겠습니다.

제가 그러면, 지지부진하게 하지 마시고 그것을 좀 분명히 해 주십시오.

지금 비정규직지회하고 회사 측이 노사 합의가 안 되는 이유가 중노위에서 판정을 사전에 그렇게 내리셨어요. 이것은 당사자 부적격이다, 상호 노사 합의 주체가 아니다, 그런데 이미 중노위에서 3월 19일 날 최소한 19개 회사는 당사자이라고 얘기한 겁니다.

그러면 문제를 빨리 해결하시려면 중노위 판정에 입각해서 비정규직지회하고 현대차 사용자하고 곧바로 노사협의를 하도록 하십시오. 그러면 됩니다. 그냥 노동부와 중노위가 판정한 대로만 하십시오. 그것도 안 되겠습니까?

**○고용노동부장관 방하남** 중노위 판정이 있기는 하지만 아마 우리가 기다려봐야 되는 게 지금 현대차에서 아마 거기에 대해서 항소를 하게 될 것이고, 앞으로……

**○은수미 위원** 아니, 항소를 하면 노동부가 못합니까?

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

아니, 노동부가 자기판단이 있는 거잖아요? 어떻게 대기업이 항소를 한다고 노동부가 손을 놓으면 노동부가 왜 있습니까?

그렇게 답변하시면 곤란하지요. 이게 지금 9년째입니다. 불법이잖아요!

아니, 그러면 이 불법을 9년, 10년, 15년, 20년 계속하실 겁니까? 그래서 고용부가 있는 겁니까?

이거 정말 빠르게 조치하십시오.

.....

**○위원장대리 김성태** 은수미 위원님 수고하셨습니다.

다음, 오늘 추가질의의 마지막 질의자인 김경협 위원님 질의하여 주십시오.

**○김경협 위원** 마지막 질의인데요.

아까 한명숙 위원님께서 질의하신 내용 중에서 공무원노조나 전교조 해고자 조합원 자격 문제나 노동조합 인정 문제 이런 것을 가지고 얘기를 하시던데, 우리가 역사적으로 계속 기업별 노조에 굉장히 익숙해 있어서 기업에 적을 두느냐 안 두느냐를 가지고 조합원 자격을 따지는 게 아주 일상화되어 있었는데요.

지금 이제 초기업단위 노조가 대단히 많아지고 있습니다. 전 세계적으로 초기업단위 노조에서 해고자, 실직자를 조합원 자격으로 인정하지 않는 데가 있습니까?

기본적으로 조합원 자격 문제는 초기업단위 노조, 직종노조, 직종·지역·산별·업종, 모든 초기업단위 노조에 있어서 조합원 자격은 기본적으로 노동조합이 규약상으로 자율적으로 정하도록 되어 있습니다. 여기에 대해서 노동부가 이게 조합원 자격이 있느냐 없느냐, 이것부터가 참 아주 난센스입니다.

기본적으로 해고자든 실업자든 조합원 자격이 초기업단위 노조에 대해서는 인정되어야 되고요, 그래서 유럽 같은 데서는 실업급여도 지급하고 해고자들에 대한 생계비도 지원하고 노동조합에서 그것을 다 하고 있습니다. 아직까지 우리 노동부가 아직도 지금 초기업단위 노조에 대해서 조합원 자격이 있느냐 없느냐 이것을 가지고 따지고 있는 것 자체가.....

노동부 인력 좀 다른 데로 배치해야 됩니다, 다른 데로. 이런 데 따지는 데로 배치하지 말고요, 다른 데로 배치하시는 게 옳다 이렇게 생각합니다.

그리고 다른 것 하나는 현재 지금 산업현장에서 정리해고 외에도 명예퇴직이나 희망퇴직 권고사직 이런 소리 없이 진행되는 대량 구조조정들이 지금 일상화되어 있습니다. 비밀비재하게 벌어지고 있는 데요.

자료를 한번 보시지요.

(영상자료를 보며)

자동차 업종 르노삼성 한국GM 희망퇴직 지금 실시, 건설업종 전체적으로 지금 이렇게 다 진행됐습니다. 금융업종 씨티은행, 지금 씨티은행의 노조간부가 단식농성을 하다가 병원으로 후송됐는데 역시 여기도 희망퇴직, 감원 문제입니다.

이렇게 지금 심각하게 진행되고 있는데 문제는 지금 노동부 자료에 의하면 2011년 정리해고 되었다고 실업급여를 신청한 근로자가 9만 7000명인데 신고한 대량 정리해고 근로자는 1208명에 불과합니다, 실업급여를 신청한 사람 9만 7000명 중에서.

고용정책 기본법에서 대량 고용변동, 해고를 제외한 희망퇴직 명예퇴직 권고사직이 있는 경우 이를 신고하도록 하고 있는데 2010년 이후에 지금까지 3년 동안, 2010년 11년 12년 3년 동안에

신고한 게 딱 단 1건 있어요, 단 1건 있습니다.

그리고 신고하지 않으면 노동부는 300만 원 이하의 과태료 처분을 내려야 하는데 노동부가 내린 과태료 처분은 단 1건도 없습니다, 3년 동안에.

이렇게 기업들이 대량 구조조정을 소리 없이 진행하고 있다라는 것은 온 국민이 다 알고 있습니다. 문제는 사업주는 단 1건도 신고를 하지 않고 있고 노동부는 이를 알면서도 아무런 조치도 취하고 있지 않다는 것이 문제입니다.

어떻게 하시겠습니까?

○**고용노동부장관 방하남** 위원님 말씀하신 대로 지금 특별히 새 정부에서는 일자리 지키기도 굉장히 중요한 정책목표이기 때문에 이런 대량 구조조정이 예상되는 데 대한 사전적인 대비도 강화하겠지만 신고의무도 좀 강화를 해서 사전적인 대처가 가능하도록 이렇게 조치를 하겠습니다.

○**김경협 위원** 신고의무 강화해야 하고요.

그다음에 문제가 지금 10%, 현재 직원의 10% 이상의 고용변동인데 이 기준이 좀 너무 높다는 생각 안 드십니까?

그래서 이것을 피해 가면서 하는 거지요, 피해 가면서. 피해 가면서 교묘하게 감원, 구조조정을 실시하고 있는 겁니다.

○**고용노동부장관 방하남** 기업이 피해 가면서 하신다는 말씀.....

○**김경협 위원** 예, 기업 입장에서.

○**고용노동부장관 방하남** 예.

○**김경협 위원** 그래서 지금 현재 10% 이상의 고용변동의 기준을 한 5% 정도로 실제로 낮춰야 될 필요도 있을 것입니다.

그리고 또 하나는 지금 업무보고 내용 중에서 22페이지 23페이지에 나와 있는데요, 고용재난지역 선포 제도와 관련된 문제입니다.

대량 고용변동 시 지역 단위로,  
(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)  
지역 단위로 고용변동이 일어나기도 하지만.....

○**위원장대리 김성태** 마무리해 주세요.

○**김경협 위원** 마지막인데 좀 더 주시지요.

.....

○**위원장대리 김성태** 마무리하세요.

○**김경협 위원** 이게 지역 단위로 일어나기도 하지만 주로 고용변동이 일어나는 것은 기업 단위

이거나 아니면 업종별로 일어나는 경우가 많습니다. 그렇지요, 건설업이나 금융업, 방금 자료에도 보셨다시피?

이렇게 해서 이게 업종별로 전국 방방곡곡에서 발생하는 경우 이게 고용재난지역으로 참 이렇게 지정하기가 굉장히 어려운 문제가 있습니다. 그래서 이것을 고용재난지역 제도뿐만 아니라 업종별로 업종제도, 고용재난업종 제도를 도입할 필요가 있다 이런 생각을 하는데요.

장관님 어떻게 생각세요?

**○고용노동부장관 방하남** 예, 맞는 말씀이고요. 지금 현재는 지역 기준으로 되어 있어서 그것은 경직성이 좀 있습니다. 그래서 혹시 가능하다면 고용재난업종 지정하는 것에 대해서도 검토해 보도록 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

**○김경협 위원** 소위 고용재난이 지역별로 일어나는 경우는 사실 별로 없습니다. 기업별이거나 업종별로 일어나는 경우들이 많이 있지요. 그래서 거기에 대한 제도적인 보완이 필요할 것 같다는 생각이 듭니다.

시간이 다 됐기 때문에 나머지 부분은 서면질의로 대체하도록 하겠습니다.

**○위원장대리 김성태** 김경협 위원님 수고 많으셨습니다.

더 이상 질의하실 위원님이 계시지 않으므로 고용노동부에 대한 업무보고와 질의를 모두 마치겠습니다.

질의를 마무리하기 전에 그동안 이마트라든지 KT 같은 경우 특별근로감독을 다 실시한 사업장들입니다. 그렇지만 사범당국의 판단까지도 고용노동부 근로감독의 잘못으로 탓할 수는 없습니다.

KT노조 같은, KT 같은 경우는 99% 이상의 조합원이 가입하고 있는 KT 기존 노조의 입장도 참고하면서 균형을 잘 갖춰 주시기를 바라겠습니다.

**○고용노동부장관 방하남** 예, 알겠습니다.

**○위원장대리 김성태** 끝까지 질의와 답변을 위해서 최선을 다하신 위원님들과 또 방하남 장관님을 비롯한 고용노동부 관계자 여러분들, 수고 많이 하셨습니다.

오늘 서면질의가 있습니다, 위원님 중에.

은수미 위원님, 한명숙 위원님, 심상정 위원님,

한정에 위원님, 이완영 위원님, 최봉홍 위원님, 김경협 위원님으로부터 서면질의가 있었습니다.

각 기관장님께서서는 위원님들의 질의 취지에 맞도록 답변서를 성실하게 작성해서 빠른 시일 내에 모든 위원님들과 수석전문위원에게 제출하여 주시기 바랍니다.

그리고 서면질의와 답변 내용은 회의록에 게재하도록 하겠습니다.

위원장님 여러분, 수고 많으셨습니다.

그러면 이상으로 오늘 회의를 모두 마치겠습니다.

다음 회의는 4월 15일 월요일 오전 10시에 개의하여 법률안 심의를 하도록 하겠습니다.

산회를 선포합니다.

(18시17분 산회)

**○출석 위원(14인)**

김 경 협	김 상 민	김 성 태	서 용 교
신 계 룬	심 상 정	은 수 미	이 완 영
이 중 훈	주 영 순	최 봉 홍	한 명 숙
한 정 애	홍 영 표		

**○청가 위원(1인)**

장 하 나

**○출석 전문위원**

수 석 전 문 위 원	한 공 식
전 문 위 원	김 양 건

**○정부측 및 기타 참석자**

고용노동부

장 차	관 관	방 정 전 이 조 박 임 나 노 이 임 박 김 최 박 황	하 현 운 재 종 서 영 길 준 명 무 화 재 기 성 보	남 옥 배 홍 정 길 정 돈 송 진 석 훈 동 회 국
-----	-----	---------------------------------	---------------------------------	-------------------------------

경제사회발전노사정위원회	최	종	태
중앙노동위원장	정	종	수
최저임금위원장	박	준	성
근로복지공단이사장	신	영	철
한국산업인력공단 능력개발이사	이	성	기
한국산업안전보건공단 기술이사	이	신	재
한국장애인고용공단이사장	이	성	규
한국고용정보원장	정	철	균
한국승강기안전기술원 이사장	김	윤	배
한국사회적기업진흥원장	김	재	구
노사발전재단사무총장	문	형	남
학교법인한국폴리텍이사장	박	종	구
한국기술교육대학교총장	이	기	권
한국잡월드이사장	장	의	성
건설근로자공제회이사장	이	진	규
서울지방고용노동청 서울관악지청장	박	영	규