

제331회국회
(임시회)

환경노동위원회회의록

제 2 호

국 회 사 무 처

일 시 2015년2월11일(수)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

- 1. 고용정책 기본법 일부개정법률안
- 2. 행정입법 검토의 건
- 3. 업무보고
 - 가. 고용노동부 소관

심사된 안건

3. 업무보고	1
가. 고용노동부 소관	
1. 고용정책 기본법 일부개정법률안(김성태 의원 대표발의)(김성태·최봉홍·주영순·서용교·권성동·김상민·김기선·김용태·김무성·이종훈 의원 발의)	4
2. 행정입법 검토의 건	4
3. 업무보고(계속)	5
가. 고용노동부 소관	

(10시13분 개의)

○위원장 김영주 의석을 정돈해 주시기 바랍니다. 성원이 되었으므로 제2차 환경노동위원회를 개회하겠습니다.

회의 시작에 앞서 한 말씀 드리겠습니다.

지난 한 해 동안 우리 위원회는 일자리 창출과 근로관계 개선, 노동자의 삶의 질 개선 등을 위하여 많은 노력을 기울여 왔습니다. 그러나 미생으로 상징되듯이 우리 사회의 노동 양극화 문제는 더욱 심화되었고 청년실업 문제는 해결의 방향조차 찾지 못하고 있습니다. 뿐만 아니라 노동현장의 오래된 문제인 저임금·장시간 노동으로 인해 노동자의 삶의 질은 악화되고 있습니다.

이러한 문제 해결을 위해 올 한 해에는 여야와 고용노동부가 머리를 맞대고 진지하게 고민해야 할 것입니다. 이뿐만 아니라 정리해고 요건 강화와 노사관계 안정 등 우리 위원회가 정부와 함께 지혜를 모아 해결해야 할 고용노동 현안들이 산적해 있습니다.

오늘 업무보고를 통하여 이런 현안 문제들에

대한 정부의 입장을 듣고 위원님들께서 훌륭한 정책 대안을 제시하는 등 우리 위원회의 활동이 향후 상생의 노사관계 및 안정적인 일자리 창출에 기여하는 등 사회적 갈등을 해소하고 이를 통하여 행복을 추구할 수 있는 건강한 사회 건설의 밑거름이 되기를 바랍니다.

그러면 의사일정에 들어가기로 하겠습니다.

먼저 우리가 어제 법안심사소위원회 심사를 마친 의안을 상정하고 소위 심사보고를 듣기로 하였는데 지금 위원님들의 의결정족수가 한 분이 부족합니다. 그러니까 한 분이 오실 때까지 고용노동부 소관 업무보고를 먼저 듣고 그리고 나서 법안심사에 대한 위원님들의 심사보고를 듣도록 하겠습니다.

3. 업무보고

가. 고용노동부 소관

(10시15분)

○위원장 김영주 먼저 의사일정 제3항 고용노동부 소관 업무보고를 상정합니다.

효율적인 의사진행을 위하여 고용노동부 업무 보고를 모두 듣고 위원님들이 일괄하여 질의하는 방법으로 진행하겠습니다.

참고로 오늘 회의에는 고용노동부 유관기관인 경제사회발전노사정위원회 위원장과 중앙노동위원회 위원장 그리고 산하 공공기관장들이 참석하여 계시고 해당 기관의 업무보고 자료가 위원님들의 책상 위에 제출되어 있습니다. 필요하시면 이들 기관에 대해서 질의를 하셔도 되겠습니다.

그러면 이기권 고용노동부장관 나오셔서 인사 및 간부소개 후 업무보고 해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 존경하는 환경노동위원회 김영주 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 여러 위원님들을 모시고 금년도 고용노동부 주요업무를 보고드리게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다.

일을 통한 국민의 행복을 위해 위원님들의 각별한 지지와 성원에 힘입어 지난해 고용률 70% 로드맵을 적극 추진한 결과 역대 최초로 고용률 65%대를 달성하였습니다.

일학습병행제, 시간선택제 일자리, 고용복지플러스센터 등 3대 브랜드 과제도 변화의 조짐과 함께 성공 가능성을 확인하였습니다.

또한 노사정 대화도 활발하게 전개하여 연말에는 노동시장 구조개선 의 원칙과 방향, 세부 실행 일정에 대한 기본 합의를 도출하였습니다.

올해는 그간의 성과를 발판으로 삼아 현 세대는 물론 미래 세대를 위한 좋은 일자리를 많이 창출하고 성실한 근로자가 60세를 넘어 능력껏 일할 수 있는 미래지향적인 고용생태계를 조성하기 위해 적극 노력하겠습니다.

특히 대한민국의 밝은 미래인 청년들에게 일자리에 대한 꿈과 희망을 주어야 합니다. 그러나 지금의 낡은 노동시장 구조로는 어렵다는 데 노사정 모두 공감하고 있습니다.

서비스경제 중심의 산업구조 변화와 급속한 기술진보 및 고령화의 속도는 경제의 일자리 창출력에 영향을 미쳐 고용에 있어 상당한 도전이 되어 왔습니다. 그러나 임금, 근로시간 등 노동시장의 핵심 규율과 관행이 이러한 변화를 따라가지 못함에 따라 현장의 불확실성이 높아지고 있고 이를 둘러싼 노사갈등도 커질 것으로 우려됩니다.

그리고 노동시장 이중구조화로 인한 대-중소기업, 정규직-비정규직 간 격차가 선진국에 비해

지나치게 큰 것도 문제입니다.

임금근로자의 10%인 대기업 정규직 임금이 100이라면 30%를 차지하는 중소기업 비정규직 근로자의 임금은 37에 불과합니다. 청년들의 과도한 스펙 경쟁도 이와 무관하지 않습니다.

이는 대-중소기업 간의 상생협력 의식 부족, 대기업 정규직 임금·근로조건의 경직성과 함께 유연성 확보를 넘어 인건비 절감을 목적으로 한 비정규직 활용 등이 주요 원인으로 지적되고 있습니다.

즉 과거 정규직 또는 직접고용 관행이 경제위기를 거치면서 기간제와 파견 증가로, 기간제·파견 규율 후에는 하도급 등 간접고용으로 가는 바람직하지 않은 고용 흐름이 나타나고 있는 것입니다.

노동시장 구조개선은 선택이 아니라 생존전략입니다. 지금의 노동시장 구조를 바꾸지 않으면 국민에게 일자리 행복을 드리기가 어렵습니다. 따라서 미래지향적 고용생태계로서의 노동시장은 다음의 방향으로 재정립되어야 한다고 생각합니다.

첫째, 인건비 절감 목적의 비정규직 사용은 우리 사회에서 더 이상 없도록 제도와 관행을 고쳐나가겠습니다.

이를 위해 강력한 차별시정 장치를 두고 공통 복리후생만큼은 비교대상이 없더라도 차별하지 않도록 예방적 지도를 강화하는 한편 3개월 이상만 근무하면 퇴직금을 지급하고 기간연장을 통한 고용안정을 보장하되 이 경우 정규직 전환을 하지 않으면 이직수당을 지급하는 등 비용의 관점에서 비정규직 남용을 억제하면서도 당사자의 고용불안도 줄여 나가자 합니다.

둘째, 간접고용에서 정규직 또는 직접고용으로 고용 흐름을 반전시키겠습니다.

성실하고 능력만 있으면 60세를 넘어서도 일할 수 있도록 정규직 또는 직접고용을 저해하는 요인들을 해소해야 합니다. 60세 정년제 시행을 앞두고 고령자의 고용불안의 원인이 되고 있는 연공형 임금체계를 직무·성과·능력 중심으로 개편하고 정년연장에 맞춘 임금피크제 도입 등과 관련한 취업규칙 변경 절차 등도 환경 변화에 노사가 발 빠르게 대응할 수 있도록 하겠습니다. 근로시간 총량은 줄이되 현실에 맞게끔 유연한 활용이 가능하도록 제도를 정비하여 장시간 근로 관행을 개선하겠습니다.

셋째, 더욱 튼튼하고 촘촘한 사회안전망을 확충하겠습니다.

고용보험 20년, 산재보험 50년을 맞아 보장성과 재취업을 촉진하는 방향으로 개선하겠습니다. 특히 저임금 근로자, 특수형태업무 종사자, 예술인, 자영업자 등 사각지대를 해소하고 출퇴근 재해, 업무상 스트레스 등에 대한 산재보상 적용도 구체화하겠습니다.

취약 분야에 대한 사업장 근로감독을 강화하겠습니다. 6개 지방청의 광역근로감독과를 상설화하여 청소년 아르바이트, 문화콘텐츠산업 종사자, 사내하도급 근로자, 외국인, 장애인 근로자 등 사회적 이슈로 제기되는 문제들에 대한 기획감독 등을 적극적으로 추진하겠습니다.

넷째, 원청 대기업과 2·3차 중소협력업체와의 성과공유를 촉진함으로써 중소기업의 경쟁력과 근로조건을 개선하여 청년 일자리를 확대하겠습니다.

이를 위해 기획재정부, 공정거래위원회 등 관계부처와 긴밀히 협력해 나가겠습니다. 이러한 방향에서 세부 정책과제들을 중심으로 현재 노사정위에서 전문가 그룹을 구성해 우선과제는 3월까지 집중 논의할 계획이고 그 밖의 과제는 단계적·지속적으로 논의해 나가고 있습니다. 앞으로 밀도 있게 논의해 합리적 방안을 도출하고 현장의 불합리한 관행 개선을 위한 노사정 공동의 노력도 경주해 나가겠습니다.

다음으로 고용률 70% 로드맵 3년차를 맞아 가시적 성과를 도출하는 데 박차를 가하겠습니다. 특히 올해는 지역과 산업의 맞춤형 일자리 정책을 강화하기 위해 고용과 산업 등 각종 거시적·미시적 통계와 실태를 종합적으로 담은 노동시장 지도를 구축하고 현장의 지역별·업종별 협의체도 활성화해 나가겠습니다.

청년과 여성, 장년 등 핵심 정책 대상에 대한 맞춤형 고용지원 대책을 한층 더 강화하고 희망의 싹을 틔웠던 일학습병행제, 시간선택제, 고용복지플러스센터 등 3대 브랜드 과제도 그 저변과 다양한 우수사례를 꾸준히 도출·확산해 나가겠습니다.

재정지원 일자리 사업은 일반 노동시장 일자리로 가는 디딤돌 기능을 강화하는 등 꼭 필요한 분들에게 제공될 수 있도록 효율화하고 기획형 부정수급을 차단하여 국민의 혈세를 소중하게 쓰도록 최선을 다하겠습니다.

마지막으로 지난 1월 발표한 산업현장의 안전보건 혁신을 위한 종합계획의 내용도 차질 없이 추진하겠습니다.

원청의 안전보건 책임을 명확히 하고 4대 재해 위험요인, 3대 재해 취약계층에 대한 위험관리체제를 구축하는 등 노사의 안전보건 대응능력을 강화하겠습니다. 근로자가 산재 걱정 없이 마음껏 일할 수 있도록 기업의 안전책임과 투자를 강화하고 안전취약점에 대한 집중감독 등 안전보건 규제도 합리화하겠습니다.

존경하는 김영주 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

올해도 고용노동 분야의 많은 과제들이 산적해 있습니다. 저와 고용노동부 전 직원은 국민중심, 현장중심을 마음에 새겨 국민들이 일을 통해 희망을 찾을 수 있도록 최선을 다해 실천하고 성과를 내겠습니다.

지난해 위원님들께서 지지해 주신 새로운 사업은 현장의 목소리를 반영해 본래의 취지를 살리고 기존의 정책 역시 원점에서 진단하여 문제점이 없도록 보완하겠습니다.

앞으로 위원님들의 애정 어린 조언과 아낌없는 지원을 부탁드립니다.

그러면 업무보고에 앞서 고용노동부 간부를 소개하겠습니다.

지난 1월 30일 본부 직제 개편과 일부 인사이동이 있었습니다.

고영선 차관입니다.

한창훈 기획조정실장입니다.

이재홍 고용정책실장입니다.

권영순 노동정책실장입니다.

나영돈 직업능력정책국장입니다.

안경덕 산재예상보상정책국장입니다.

정형우 노동시장정책관입니다.

박화진 청년여성고용정책관입니다.

문기섭 고령사회인력정책관입니다.

임무송 노사협력정책관입니다.

정지원 근로기준정책관입니다.

김종열 정책기획관입니다.

박성희 국제협력관입니다.

임서정 대변인입니다.

조병기 감사관입니다.

박종길 서울지방고용노동청장입니다.

하미용 중부지방고용노동청장입니다.

이주일 부산지방고용노동청장입니다.

황보국 대구지방고용노동청장입니다.
 시민석 광주지방고용노동청장입니다.
 김영국 대전지방고용노동청장입니다.
 (간부 인사)
 다음은 유관기관과 소속 기관장입니다.
 김대환 경제사회발전노사정위원회 위원장입니다.
 박길상 중앙노동위원회 위원장입니다.
 박준성 최저임금위원회 위원장입니다.
 김병옥 산업재해보상보험재심사위원회 위원장입니다.
 김성구 고용보험심사위원회 위원장입니다.
 (유관기관 및 소속기관장 인사)
 다음은 산하 공공기관장입니다.
 이재갑 근로복지공단 이사장입니다.
 박영범 한국산업인력공단 이사장입니다.
 이영순 한국산업안전보건공단 이사장입니다.
 박승규 한국장애인고용공단 이사장입니다.
 유길상 한국고용정보원 원장입니다.
 김재구 한국사회적기업진흥원 원장입니다.
 엄현택 노사발전재단 사무총장입니다.
 이우영 학교법인 한국폴리텍 이사장입니다.
 김기영 한국기술교육대학교 총장입니다.
 백낙문 한국승강기안전기술원 이사장입니다.
 이진규 건설근로자공제회 이사장입니다.
 (산하 공공기관장 인사)

다음으로 양해하여 주신다면 기획조정실장이 2015년도 주요업무를 보고드리도록 하겠습니다.
 감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.
 지금 업무보고 중입니다만 효율적인 회의진행을 위하여 어제 법안심사소위원회에서 의결한 법률안 등을 먼저 심사하도록 하겠습니다.
 먼저 법안심사소위원회에서 수고해 주신 권성동 법안심사소위원장님과 소위원들께 감사드립니다.

1. 고용정책 기본법 일부개정법률안(김성태 의원 대표발의)(김성태·최봉홍·주영순·서용교·권성동·김상민·김기선·김용태·김무성·이종훈 의원 발의)
2. 행정입법 검토의 건

(10시28분)

○위원장 김영주 그러면 의사일정 제1항 김성태 의원이 대표발의한 고용정책 기본법 일부개정법

률안과 의사일정 제2항 행정입법 검토의 건을 일괄하여 상정합니다.

먼저 권성동 법안심사소위원장 나오셔서 의사일정 제1항과 제2항에 대하여 소위원회에서 심사한 결과를 보고해 주시기 바랍니다.

○소위원장 권성동 법안심사소위원회 권성동 위원장입니다.

환경부 및 고용노동부 소관 법률안에 대한 심사결과를 보고드리겠습니다.

우리 소위원회는 2월 10일 환경부 차관, 고용노동부 차관 등 정부 측 관계자를 출석시킨 가운데 대체토론 과정에서 여러 위원님들이 제기하신 사항 등을 중심으로 다중이용시설 등의 실내공기질관리법 일부개정법률안 등 총 28건의 법률안과 행정입법 검토의 건을 진지하게 심사한 결과 고용정책 기본법 일부개정법률안 그리고 행정입법 검토의 건을 심사 완료하였고 기타 법률안에 대해서는 추후 계속 심사하기로 하였습니다.

먼저 김성태 의원이 대표발의한 고용정책 기본법 일부개정법률안은 열거된 사업 목적에 부합하는 범위 내에서만 정보를 수집·관리하도록 하고 정보유출 행위에 대하여는 처벌 수준을 상향 조정하는 것으로 수정 의결하였습니다.

다음, 2012년 5월 29일부터 2014년 5월 30일까지 제정 또는 개정되어 우리 위원회에 제출된 총 258건의 행정입법 중 환경부 소관 27건, 고용노동부 소관 9건 등 총 36건의 행정입법에 대하여는 법률의 위임범위를 일탈하거나 내용이 불합리하다고 보아 시정을 요구하기로 의결하였습니다.

이상으로 심사보고를 마치겠습니다.

우리 법안심사소위원회가 심사보고한 대로 의결하여 주시기 바랍니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 권성동 법안심사소위원장 수고하셨습니다.

법안심사에 앞서 축조심사 생략의 건을 먼저 처리하도록 하겠습니다.

지금 상정하여 심사하는 안건은 소위 심사 과정에서 각 조항별 축조심사를 하여 충분히 검토를 마친 것으로 알고 있습니다. 따라서 국회법 제58조제5항의 규정에 따라 위원회 의결로 축조심사를 생략하고자 하는데 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

그러면 의결하도록 하겠습니다.

의사일정 제1항 김성태 의원이 대표발의한 고용정책 기본법 일부개정법률안에 대하여는 법안심사소위원회에서 심사보고한 바와 같이 수정한 부분은 수정한 대로, 기타 부분은 원안대로 의결하고자 하는데 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

다음은 의사일정 제2항 행정입법 검토의 건을 의결하도록 하겠습니다.

국회법 제98조의2에 따르면 위원회는 중앙행정기관이 제출한 대통령령 등 행정입법에 대하여 법률위반 여부 등을 검토하여 법률의 취지 또는 내용이 합치되지 않는다고 판단하는 경우에는 소관 행정기관의 장에게 그 내용을 통보할 수 있도록 하고 중앙행정기관의 장은 통보받은 내용의 처리계획과 결과를 지체 없이 위원회에 보고하도록 규정되어 있습니다.

그러면 의사일정 제2항 행정입법 검토의 건은 법안심사소위원회에서 심사보고한 바와 같이 환경부 소관 27건과 고용노동부 소관 9건, 총 36건의 시정이 필요한 행정입법과 이에 대해서는 이를 정부에 통보하여 처리계획과 그 결과를 우리 위원회에 보고하도록 하는 데 이의 없으십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

이상 의결한 법률안 등에 대한 체계 및 자구수정은 위원장에게 위임해 주시기 바랍니다.

오늘 의결한 법률안 등에 관해서 고용노동부장관 나오셔서 인사말씀 해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 존경하는 김영주 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

우선 오늘 고용노동부 소관 고용정책 기본법 개정안을 의결하여 주셔서 감사말씀을 드립니다.

특히 법안소위에서 세심하게 검토하고 합리적으로 보완해 주신 권성동 법안심사소위원장님과 위원님들께 진심으로 감사드립니다.

고용정책 기본법 개정안을 의결하여 주심에 따라 재정지원 일자리 사업 과정에서 필요로 하는 정보를 관계기관으로부터 제공받을 수 있게 되었습니다. 앞으로 재정지원 일자리 사업을 필요로 하는 분들에게 보다 편리하게 서비스를 해 드릴 수 있을 것으로 기대됩니다. 제공받은 개인정보는 철저히 관리하여 개인정보 보호에 소홀함이 없도록 하겠습니다.

아울러 의결하신 행정입법 검토의 건에 대해서

는 행정입법 과정에서 미처 살피지 못했던 점을 지적해 주셔서 감사드립니다.

앞으로 하위법령 개정, 보완입법 등을 통해 정비할 것이며 유사 사례가 발생하지 않도록 보다 세심히 살피겠습니다.

감사합니다.

○**위원장 김영주** 수고하셨습니다.

3. 업무보고(계속)

가. 고용노동부 소관

(10시33분)

○**위원장 김영주** 그러면 한창훈 기획조정실장 나오셔서 업무보고하여 주시기 바랍니다.

○**고용노동부기획조정실장 한창훈** 금년도 주요 업무를 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 금년도 정책여건 및 추진방향, 금년도 중점 추진과제로 노동시장 구조개선 추진, 고용률 70% 로드맵의 성과 가속화, 산업안전보건 시스템 혁신 그리고 마지막으로 정부입법 추진계획이 되겠습니다.

1쪽을 봐 주시기 바랍니다.

금년도 노동시장은 지난해 높은 고용 증가에 따른 기저효과 등으로 고용증가폭의 둔화가 예상되고 있습니다. 그리고 대내외적인 불확실성 속에서 조선 등 업종의 어려움도 지속될 전망입니다.

올해 노사관계는 노동시장 이중구조 문제와 함께 통상임금과 근로시간 단축, 그리고 내년도 시행을 앞둔 정년 연장과 임금체계 개편 관련한 현장의 갈등이 적지 않을 전망입니다.

따라서 금년도에는 일자리 양과 질을 동시에 높이기 위해 고용률 70% 로드맵 과제의 가시적 성과를 도출하면서 노동시장 이중구조의 문제 해결을 위한 근본적 해결책 마련이 필요한 상황입니다. 이에 따라서 금년도에는 노사정이 노동시장 구조개선의 해법을 슬기롭게 찾아가면서 현장의 낡은 관행 개선과 분쟁 예방·해소를 위한 지원 강화가 필요한 상황입니다.

2쪽입니다.

금년도 중점 추진과제로 첫 번째, 노동시장 구조개선 추진입니다.

그간 정부는 일자리 중심 국정운영을 통해서 노동시장 정책의 근본적인 혁신을 추진해 왔습니다. 다마는 서비스 경제화, 급속한 고령화 등 환경 변화에 현재의 노동시장의 제도와 관행이 따라가

지 못하고 있는 실정입니다. 높은 비정규직 사용 비중과 정규직 직접고용에서 기간제·파견, 하도급의 확산 등 고용구조의 부정적인 변화와 격차 심화가 지속되고 있습니다.

따라서 미래세대의 좋은 일자리를 확보하고 근로자들이 60세를 넘어서도 능력껏 일할 수 있도록 미래 지향적인 고용생태계를 조성할 필요가 있습니다.

첫 번째, 능력과 성과가 중시되는 인적자원 운용입니다.

임금의 과도한 연공성을 완화해서 직무·성과·능력 중심으로 개편하도록 지원하겠습니다. 대기업과 공공부문을 중심으로 임금피크제 도입을 위한 노사협약과 교섭을 지원하고 관계 부처와 함께 선도그룹 발굴 지원 등으로 직무·성과·능력 중심의 임금체계 개편 여건을 조성해 나가겠습니다.

3쪽입니다.

통상임금은 범위 명확화를 위해 대법원 판결을 반영한 입법을 추진하겠습니다.

두 번째, 장시간근로 개선입니다.

휴일근로시간을 연장근로에 포함하여 총량을 줄이되 이를 단계적으로 시행해 나가고 예외적인 추가 연장근로 허용도 병행해 나가겠습니다. 연장근로의 제한이 없는 특례업종을 합리적으로 줄여 나가겠습니다.

5인 미만 사업장 같은 근로시간 적용제외 부문에 대한 개선 방안도 마련해 나가겠습니다. 아울러 탄력적 근로시간제 단위기간도 확대하고 재량근로 대상 업무범위도 추가해 나갈 계획입니다.

세 번째, 채용·고용종료 단계에서의 고용관행 합리화입니다.

대한지적공사의 사례와 같이 스펙이 아닌 직무능력 중심의 채용관행이 확산돼 나가도록 하겠습니다.

4쪽입니다.

공공부문에서 선도적으로 국가직무능력표준, 즉 NCS 기반 채용 톨을 적용하고 민간 기업은 주력업종과 대표기업의 성공사례를 경제단체의 협조로 창출해 나가겠습니다.

근로계약 해지 관련 절차·기준을 마련해서 노사 간 분쟁을 완화하겠습니다. 경영상 해고와 관련한 절차적 요건을 강화하면서 일반적 근로계약 해지 기준 등에 관한 가이드라인을 마련하고 취업규칙 변경기준과 절차도 명확히 해 나가겠습니다.

다.

기간제 근로자의 부당해고와 관련해서는 노동위원회에 구제신청기간 중에 계약기간이 만료된 기간제 근로자들이 현재 아무런 보호가 되지 못하고 있는데 잔여 계약기간의 임금상당액 지급 명령이 가능하도록 변경하겠습니다.

두 번째, 비용절감 위주의 비정규직 차별과 남용을 방지해 나가겠습니다. 이 구체적인 내용은 노사정위원회를 중심으로 당사자들의 의견을 토대로 해서 추진해 나가겠습니다.

첫째, 불합리한 차별 개선입니다.

사업장 내 모든 근로자에게 적용되는 각종 복리후생 등에 있어서는 비교대상이 없더라도 불합리한 차별이 없도록 지도해 나가겠습니다. 노동조합에 대해서 조합원의 차별시정 신청대리권을 법개정을 통해서 부여해 나가겠습니다.

5쪽입니다.

두 번째, 고용형태별 비정규직 남용 방지입니다.

기간제·파견근로자, 기존의 시간제 근로자 등의 정규직 전환을 지원해 나가겠습니다. 기간제 근로자 고용안정 가이드라인 준수협약 체결을 지원하고 기간제·파견근로자의 적정 사용기간 등을 검토하면서 쪼개기 계약 방지를 위해서 총 계약기간 내의 최대 갱신 횟수를 제한해 나가겠습니다. 그리고 3개월 이상 근무한 기간제·파견근로자에 대해서는 퇴직급여를 적용하고 퇴직연금 과도 연계토록 하겠습니다.

세 번째, 고용형태별 사용관행 개선입니다.

파견 질서 확립을 위해서 불법적 파견사용에 대해서는 근로감독을 강화해 나가겠습니다. 인건비와 관리비를 구분하는 등 파견대가 항목을 명시하도록 해 나가겠습니다. 또한 국민의 생명·안전과 관련된 분야에 대한 기간제·파견근로자 사용을 제한하겠습니다.

6쪽입니다.

55세 이상 자와 고소득 전문직에 대해서는 이들의 재취업 촉진을 위해서 파견을 허용하고 농어업 등 인력난이 심한 업종의 파견규제도 합리화해 나가겠습니다.

공공부문의 용역근로자에 대해서는 용역근로자 근로조건 보호지침 준수 실태를 점검하고 미준수 사항은 개선해 나가겠습니다.

세 번째, 다시 일할 수 있도록 든든한 사회안전망의 확충입니다.

첫째, 고용·산재보험을 통한 사회안전망을 강

화해 나가겠습니다. 실업급여 종합개편 방안을 상반기 중에 마련하고 산재보험 제도개선 로드맵도 하반기까지 마련하겠습니다. 두루누리 사회보험료 지원 사업 대상을 확대하고 이를 새로운 가입자들을 우대하는 방향으로 개편해 나가겠습니다.

실업급여 수급권 보호를 위해서 전용계좌를 마련하고 일정액은 압류 금지토록 하겠습니다. 고용형태별 특성을 고려하여 사회보험 사각지대를 해소해 나가겠습니다. 자영업자 고용보험 가입제한을 완화하고 예술인의 고용보험 적용을 추진하면서 특수형태 업무종사자에 대해서는 산재보험의 적용을 확대하고 고용보험도 새로 적용하도록 하겠습니다.

7쪽입니다.

외국의 사례를 검토하고 노사정 논의를 통해서 출퇴근제의 보상 방안도 마련하겠습니다. 실업급여 수급자에게 국민연금 보험료 일부를 지원하는 실업크레딧 사업도 금년 7월부터 시행해 나갈 예정입니다.

두 번째, 고용·복지 통합서비스 강화입니다.

취업성공패키지 전달 체계를 개편하고 구직자에게 서비스 제공기관의 선택권을 부여해서 서비스의 질을 개선토록 하겠습니다. 기초수급자 지원체계 개편을 통해서 보건복지부의 희망리본사업과 통합 시행해 나가겠습니다.

세 번째, 근로자의 기본적 근로조건 보호 강화를 위해서 소득분배개선분을 반영해서 최저임금을 지속적으로 인상하고 단순 노무직에 대해서는 수습기간 중에도 최저임금 감액을 금지토록 하겠습니다.

또한 소개비 대리수령이나 임금대납 등과 같은 유료직업소개소의 불법적·편법적 관행을 근절해 나가겠습니다.

8쪽입니다.

상습적 임금체불 사업주에 대한 경제적 제재를 강화하고 취약업종에 대한 사업장 감독을 강화하면서 저희 6개 지방청에 광역근로감독과를 신설해서 사회적 이슈에 대해서 능동적으로 대처해 나가겠습니다.

우리사주 제도에 대해서는 손실보전거래와 대역제도를 도입하고 장기보유 시 세제 지원을 확대하는 등 활성화되도록 하겠습니다.

네 번째, 비공식 부문의 노동시장의 공식화 추진입니다.

문화콘텐츠 산업과 같은 분야의 특수형태 업무

종사자에 대해서 직종별 표준계약서를 마련해서 보급하고 가사근로를 공식화하기 위해 관련 법제정을 추진하겠습니다.

네 번째, 상생과 협력에 기반한 지속 가능한 성장입니다.

원청 대기업의 중소기업에 근로자에 대한 복지·직업훈련·안전 등에 대한 투자를 촉진하겠습니다. 불공정한 기업의 거래관행을 지속적으로 개선하면서 대기업이 사내근로복지기금을 통해서 수급업체 근로자 대상으로 복지사업을 수행하거나 협력업체 기금에 출연할 경우 비용의 일부를 지원하도록 하겠습니다.

9쪽입니다.

사내하도급 질서 확립입니다.

원청의 투자 지원을 불법파견 징표에서 제외하는 방향으로 파견·도급 판단기준을 명확히 하고 사내하도급 근로자 근로조건 보호 가이드라인을 보완해서 협약체결을 확대해 나가도록 하겠습니다.

세 번째로 노사의 자율과 책임과 참여와 협력의 증진입니다.

하청근로자와 비정규직 배려 등 노사의 사회적 책임에 관한 행동준칙을 마련해서 확산해 나가고 단체협약 중에 불합리한 내용 개선, 부당노동행위·불법파업 근절 등 불합리한 관행도 개선해 나가겠습니다.

현재 노사정 논의 상황과 향후 계획을 말씀드리면, 현재 논의 효율화를 위해서 노사정위 내 특위 논의 체계를 정비해서 전문가 그룹별로 우선과제에 대해서 집중 논의 중에 있습니다.

향후 밀도 있는 노사정 논의를 통해서 우선과제에 대한 합의를 3월까지 도출하고 이후 여타 과제에 대해 단계적·지속적으로 논의해 나가겠습니다. 이와 함께 현장의 노사가 노동시장 구조개선의 주체로서 변화를 만들어낼 수 있도록 현장의 지도와 지원도 강화해 나가겠습니다.

10쪽입니다.

고용률 70% 로드맵의 성과 가속화입니다.

첫째로 정부 일자리 지원 정책의 효과성을 제고하겠습니다. 롤링플랜인 고용률 70% 로드맵을 보완해서 경제·고용상황의 변화를 반영하고 노동시장 구조개선 과제 등을 포함하도록 하겠습니다.

두 번째, 지역의 산업·고용구조와 노사관계, 산업안전 등의 통계와 실태를 담은 노동시장지도를 구축하고 재정 지원 일자리사업에 대해서는

고령자 등 취업애로계층에 집중하고 유사 단순노무형 사업은 통합 조정하는 등 종합적인 개편 방안을 상반기 중에 마련하겠습니다. 특히 훈련심사원을 금년도에 설치해서 부실 훈련기관을 퇴출하고 부정수급 예방 전담부서도 확대·개편하겠습니다.

사회적 기업에 대해서는 성장단계별로 맞춤형 지원 체계를 구축하고 자생력을 높이기 위해서 인건비 지원을 단계적으로 축소하면서 장기고용에 대한 인센티브도 신설하겠습니다.

11쪽입니다.

대상별 맞춤형 일자리 지원 강화입니다.

먼저 청년은 국가직무능력표준에 기반한 현장 중심 교육훈련 체계를 뿌리내리기 위해서 특성화고·전문대 등의 교육훈련 과정을 NCS 기반으로 개편하겠습니다.

세 번째 동그라미 보시면, 청년들의 재학 중 직무경험 프로그램을 정비하면서 확대하고 대학 청년고용센터 등에 거점대학의 시범운영 등을 통해서 학교 스스로의 취업 지원 기능을 강화해 나가도록 하겠습니다.

청년의 중소기업 장기근속을 유도하기 위한 지원 체계도 개편하겠습니다. 중소기업 청년인턴제도의 청년 본인에 대한 지원을 확대하면서 참여기업의 질도 관리하겠습니다.

마지막 동그라미, 해외취업 기회 확대를 위해서 해외취업 유망국가와 직종을 선별해서 청년들에게 제공해 나가겠습니다.

다음 12쪽입니다.

여성 관련 대책으로서는 육아휴직 후 계속근로를 유도하기 위해서 육아휴직급여와 사업주 지원금의 육아휴직 복귀 후에 지급하는 비율을 높여 나가겠습니다. 또한 육아기 근로시간 단축 사용기간과 사용횟수도 확대해 나가겠습니다.

고운맘카드 가입자를 중심으로 여성근로자와 사업주들에게 임신·출산 단계부터 모성보호 관련 지원 제도를 체계적으로 홍보해 나가겠습니다.

장년층의 고용안정과 재취업 촉진을 위해서 60세 정년 서포터즈와 장년 친화적 인사제도 등을 지원해 나가면서 중소기업 사업주의 퇴직 예정자에 대한 전직 지원 비용도 지원하겠습니다. 중장년 일자리희망센터도 추가적으로 설치해 나가겠습니다.

13쪽입니다.

장애인 취업기회 확대를 위해서 장애인 의무고

용률을 단계적으로 상향 조정하고 고용부담금 제도도 개선해 나가겠습니다. 아울러 자회사형 장애인 표준사업장 설립 지원도 강화하겠습니다.

외국인근로자와 관련해서는 국내 노동시장과의 조화를 도모해 나가겠습니다.

기업 수요를 반영해서 업종별 외국인력 도입 규모를 탄력적으로 조정하고 한계기업보다는 성장 가능성이 있는 업종이나 기업에 외국인력이 더 배정될 수 있도록 조정하겠습니다. 그리고 경쟁력이 있음에도 장기간 외국인력 사용에 의존하는 사업장에 대해서는 고용부담금 도입도 검토하겠습니다.

14쪽입니다.

3대 브랜드 과제의 성과 창출입니다.

첫째, 일학습병행제와 관련해서는 고교·대학·졸업 후 단계 등에 각각 시범사업을 확대해서 우수인재를 사전에 수시 채용하는 것을 촉진하겠습니다. 대기업이 참여하는 대·중소상생형 일학습병행제 모범사례도 확대해 나가겠습니다.

정부 각 관계 부처별로 참여기업 선정권을 부여하고 부처별 R&D 자금 등과 같은 지원을 일학습병행 지원과 연계해서 효과성을 높이겠습니다.

마지막으로 산업별 인적자원개발위원회를 구성해서 일학습병행제 등 NCS 기반의 인력 양성을 산업계가 주도하도록 하겠습니다.

15쪽입니다.

학습근로자 전담 근로감독관 지정과 함께 일학습병행 자격의 제도화를 위해서 상반기 중에 법률 제정도 추진하겠습니다.

다음 시간선택제 확산입니다.

타깃 업종과 직종을 중심으로 신규채용 확대를 지속 추진하면서 우수사례를 발굴해서 기업들에 보급해 나가겠습니다. 전일제 근로자도 필요한 경우 시간선택제를 원활하게 활용할 수 있도록 기업에 전환장려금을 신설해서 지원하겠습니다. 기존 시간제 근로자의 근로조건을 개선하려는 사업주의 부담을 줄여 주기 위한 재정지원 방안도 마련해서 시행하겠습니다.

16쪽입니다.

세 번째, 고용복지플러스센터의 확산입니다.

센터의 숫자를 늘려 감과 함께 센터에 참여하는 기관도 중장년 일자리희망센터 등으로 확대해 나가겠습니다. 워크넷과 사회보장정보시스템 간의 연계 그리고 대규모 고용·복지 포털 구축 등

정보 인프라도 강화해 나가겠습니다.

17쪽입니다.

산업안전보건 시스템의 혁신입니다.

지난 1월 28일 날 발표한 종합대책을 차질 없이 추진해 나갈 계획입니다.

첫째로 안전보건 책임의 명확화입니다.

원청 기업이 사내 하청과 공동으로 안전보건 조치를 해야 할 그런 대상을 확대해 나가겠습니다. 그리고 고위험 업종 300인 이상 사업장에 대해서는 안전·보건관리자의 외부 위탁과 검직을 제한하겠습니다.

기업의 안전투자 촉진을 위한 세제혜택도 확대하고 안전보건공시제도도 도입하겠습니다. 제조업의 용접 중의 폭발사고와 같은 이런 업종별 사망사고가 많이 발생하는 세 가지 패턴에 대해서 집중적으로 감독해 나가겠습니다.

다음 18쪽입니다.

안전보건 대응능력 강화 차원에서 위험기계·기구와 같은 4대 재해 위험요인과 새로운 신규 근로자 등 3대 재해 취약계층에 대한 위험관리체계도 구축하겠습니다.

또한 서비스업·영세사업장·특수형태 업무종사자 등 이런 취약 부분의 안전보건관리 지원을 통해서 안전보건 격차도 축소해 나가겠습니다. 보호구의 제조 등과 같은 안전보건산업 육성을 위해서 용자 지원을 확대하고 산학협력을 통해서 전문가 양성도 강화하겠습니다.

19페이지, 마지막으로 정부입법 추진계획입니다.

비정규직 종합대책, 산업안전보건 혁신 종합계획 등 이런 중점 추진 정책을 포함한 18개 법률의 입법을 금년도에 추진하겠습니다.

비정규직 종합대책과 관련한 법안은 현재 진행 중인 노사정의 논의 결과에 따라서 추진하겠습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 위원님들의 질의 시간입니다.

질의 방법은 국회법 제60조제2항의 규정에 따라 일문일답 방식으로 하겠으며 첫 번째 질의 시간은 답변 시간을 포함하여 7분으로 하고 필요하면 보충질의와 추가질의를 하도록 하겠습니다.

회의가 원활히 진행될 수 있도록 위원님들의 협조를 부탁드립니다.

그러면 질의 순서에 따라 먼저 주영순 위원님

질의해 주시기 바랍니다.

○朱永順 委員 주영순 위원입니다.

질의에 들어가겠습니다.

가장 시급하고 중요한 노동시장 구조개혁에 대해서 먼저 질의하겠습니다.

근본적인 질문부터 하나 하겠습니다.

이번 노동시장 구조개선 논의의 목적이 무엇입니까?

○고용노동부장관 이기권 일차적으로는 청년 등 팬찮은 일자리를 더 만들자는 데 목적이 있고요. 두 번째는 노동시장 간에 우리 업무 격차가 크기 때문에 그 격차를 줄이자라는 데 두 번째 목적이 있고, 세 번째는 갈수록 노동시장의 이동이 크기 때문에 그 이동 간에 근로자들이 안전할 수 있는 사회안전망을 보장하자 이런 크게 보면 세 가지 목적을 가지고 추진하고 있습니다.

○朱永順 委員 저는 이번 논의가 임금체계의 개편과 같은 현안 의제에 대한 해결도 중요하지만 향후 저성장시대에 대비한 고용노동 시스템의 구축에 더 무게를 두고 있다고 보는데, 이렇게 이해하면 되겠습니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 팬찮은 일자리를 더 많이 창출하자는 의미는 위원님께서 지적하신 대로 고용노동시장의 어떤 새로운 시스템을 구축하자는 취지하고 같은 취지로 저희들은 이해를 하고 있습니다.

○朱永順 委員 통상해고에 대한 요건을 명확히 한다는 부분과 비정규직의 계약기간을 연장한다는 부분이 이번 노사정 합의에서 핵심적인 부분입니까, 아니면 그냥 단순한 협상용 카드입니까?

○고용노동부장관 이기권 이번 노사정위 논의가 여러 과제로 종합적으로 되어 있습니다. 비정규직 기간연장 문제는 기본적으로 비정규직의 인건비 절약을 위한 남용을 방지하면서 그럼에도 불구하고 우리가 유연화와 인건비 절약 두 가지 차원에서 비정규직을 활용하고 있는데 인건비 절약 쪽은 분명히 저희들이 남용을 방지하되 선진국도 유연화 차원에서는 활용될 수 있기 때문에 최소한의 유연화 차원은 남아있는 기간제 근로자들에 대해서는 고용안정을 좀 해 줘야 된다, 그리고 현장에 설문조사를 해 보면 그걸 희망하고 있다, 그래서 그렇게 하고 있고요. 그 문제는 노사정위에서 충분히 현장의 의견을 듣고 대안을 찾아갈 거라고 보고 있고요.

두 번째로 말씀하신 해고에 관련된 기준·절차

문제는 1년에 1만 3000건 정도의 해고의 다툼이 있기 때문에 저희 근로기준법에 '정당한 사유 없이 해고하지 못한다'는 이 부분을, 해고의 기준·절차 이 부분을 조금 명확히 해 주는 게 현장의 불확실성을 해소해 줄 수 있겠다 해서 같이 여러 가지 논의 의제 중에 포함되어 있는 논의들입니다.

○**朱永順 委員** 그런데 왜 고용노동 시스템의 변화에 무게를 두고 진행되어야 할 논의가 이런 부분 때문에 논의의 근본적인 목적을 잃고 공회전을 하는 겁니까?

○**고용노동부장관 이기권** 여러 가지 14개 과제를 작년 12월 23일 합의할 때 논의할 과제를 선정했고요. 그 14개 과제 중에 또 소과제들 부분에 이 부분들이 들어 있어서 종합적으로 노사정위에서 고민이 될 것으로 보고 있습니다.

○**朱永順 委員** 이미 본 위원이 지난 한 언론 보도를 통해 해고와 같은 중요한 고용안정장치에 대해 정부 주도로 일방적으로 사업장에 신호를 보내는 것은 잘못된 것이라고 지적한 적 있습니다.

저는 현재 사회적 대화와 협의를 어렵게 만드는 가장 큰 원인인 불신폭토를 만드는 데 정부가 자초한 바도 크다고 보는데 어떻게 생각하세요?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들이 불신폭토를 만들려는 의도는 전혀 없고요, 말씀하신 대로 우리 노동시장이 정규직 직접채용에서 IMF를 겪으면서 기간제·파견으로 갔다가 또 2005년 전후해서 다시 하도급으로 가고 있는데 그 부분의 주요 원인이 노동시장의 룰에 대한 불확실성에 있는 부분이 상당히 작용을 하고 있다, 그래서 기존의 법률의 정신을 살리면서 이 불확실성을 좀 해소해 주자라는 차원입니다. 그래서 가급적이면 기업들이 직접 정규직으로 채용할 수 있는 분위기를 만들어 가자 그런 차원에서 접근을 하고 있다고 말씀드리고 싶습니다.

○**朱永順 委員** 지금 현재 노사정 대화는 어디까지 진행되었습니까? 2월 중반에 접어드는 지금까지도 쟁점 정리하는 수준 정도인 것으로 알고 있는데 맞습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 워낙 14개 과제를 다시 세분화하면 논의할 내용이 많습니다. 그래서 노동시장구조개선특위가 2개 전문위원으로 나뉘어서 매주 2·3차례 집중적으로 논의를 해 가고 있습니다. 주말에도 논의를 하고 있습니다.

○**朱永順 委員** 노사정 합의, 더군다나 핵폭탄급 이슈들만 이루어지는 이런 정도의 대화 의제에

대한 합의가 그렇게 쉬울 리가 없습니다. 정부에서는 독일이나 네덜란드 같은 해외 사례의 예를 많이 제시하지만 많은 노동전문가들이 지적하시피 중앙단위에서의 사회적 대화에 대한 합의 경험이나 대화의 토양이 부족한 우리나라에서는 더욱 힘들 수밖에 없습니다. 더군다나 논의 의제가 많고 논의시한이 정해져 있다 보니 노동계뿐만 아니라 경영계도 이번 사회적 합의의 불똥이 어디로 튈지 예측하기 힘들어 불안해하기는 마찬가지인 것 같습니다. 노동계와 경영계의 적극적인 동참 없이 정부가 무조건 하겠다고 해서 되는 것은 아니라는 말씀을 드리는 것인데 이런 부분에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로 노동시장 구조개혁을 위한 어떤 기본적인 노동시장의 룰을 바꾸는 문제는 어려운 과제입니다. 그러나 노사정이 기본적으로 이 룰을 바꿔야 소위 괜찮은 일자리를 만들 수 있고 시장의 격차도 해소할 수 있다라는 부분에 지난 12월에 공감을 했고요. 그중에 핵심적인 과제는 내년에 정년 60세도 시행되고 있기 때문에 가급적 금년도에 시장에 정착되어야 되고 또 그렇게 하기 위해서는 법률개정사항은 가급적 3월 안에 개정이 필요하다고 공감을 해서 지금 핵심과제는 3월 안에 합의를 하도록 추진을 하고 있습니다. 어려운 과제이기는 하지만 노사정이 책임도 분담하겠다는 거였기 때문에 진지하게 논의를 하고 있습니다.

○**朱永順 委員** 현재까지의 상황으로 봐서는 3월까지 합의는 어려워 보입니다. 결국 논의 결과는 전문가그룹이 주도한 노사정위 공익위원(안)으로 좁혀질 것이고 그 상태에서 국회로 넘어올 가능성이 높아 보입니다. 그렇게 되면 과거 2006년과 2009년 우리 국회에서의 비정규직법과 노조법 논의 당시 경험으로 비추어 봤을 때 개혁에 실패하거나 정치권의 이해관계나 정치적 상황에 얽혀 노동계나 경제계의 의도와는 전혀 다른 형태로 정치쟁점화 되는 최악의 결과에 이를 수도 있습니다.

논의시한을 3월까지로 못 박은 겁니까, 아니면 필요에 따라 더 연장될 수가 있는 겁니까?

○**고용노동부장관 이기권** 핵심과제는 3월까지 하기로 노사정 간에 합의를 했고 지금 특위에서 열심히 하고 있기 때문에 그 부분에 대해서는 3월까지 해야 된다고 보고 있고 노사정도 같은 인식을 가지고 하고 있습니다. 어려운 과제이기는 하지만 위원님들께서도 3월까지 합의가 될 수 있

도록 많은 지원을 해 주시면 감사하겠습니다.

○**朱永順 委員** 향후 우리 고용노동시장의 운명을 좌우할 중대한 노사정 대화입니다. 조금하게 서두르지 마시고 노사정이 진지하게 대화해서 경영계와 노동계, 정부 모두가 최대한의 만족을 얻을 수 있는 결론을 도출할 수 있도록 최선을 다해 주기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 3월까지 합의될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

○**위원장 김영주** 주영순 위원님 수고하셨습니다.

다음 은수미 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**은수미 위원** 노동시장 이중구조 개선은 지금부터 10년 전인 2005년 당시 정부정책이었습니다. 10년 전 대책을 지금 고용부가 가지고 나와서 현재 가장 큰 문제, 즉 기업과 가계 간의 격차 문제, 특히 대기업이 모든 것을 다 끌어가고 대기업 중심으로 다단계 하도급이 양성되고 심지어는 하청 노동자는 먼저 죽어가기까지 하는 이런 문제를 외면한 채 ‘노동시장 물을 고쳐야 된다’ 이런 애매한 발언으로 대체하는 것은 좀 어렵습니다만 어쨌든 제가 이번에 질의하려는 것은 이러한 애매함이 고용부가 지금 추진하고 있는 산업재해를 예방하고 줄이려는 대책에도 그런 부족함이 나타나고 있는 게 아닌가 싶어서 질의를 드리겠습니다.

(영상자료를 보며)

산업재해를 줄이기 위한 고용부 대책에는 몇 가지 특징이 있습니다.

첫 번째는 같은 장소에서 일하는 하청 노동자가 산재를 당했을 경우 그것을 원청 산업재해 통계로 편입시켜서 원청의 책임을 강화시킨다는 겁니다. 저는 긍정적이라고 봅니다. 문제는 원래 건설업의 경우는 애초부터 이런 방식으로 통계를 잡고 있거든요. 그럼에도 불구하고 건설업이 산업재해 1위입니다.

그리고 보십시오. 재해율이 2007, 8년부터 다시 늘어났어요. 그래서 2013년의 경우는 건설업에서 돌아가신 분만 567명으로 전년 대비 약 30% 증가를 했습니다. 그렇다면 이런 통계를 보면 단지 산업재해, 하청의 산업재해 통계를 원청에 편입시키는 것 이상의 대책이 필요하고 또한 그러한 대책의 실효성 문제도 검토가 되어야 될 텐데 혹시 이런 문제 검토해 보셨습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로

원청의 책임을 강화하는 쪽으로 저희들 작년 연말에 기본계획에 담았고요. 기본적으로 과거에는 위험작업 20개소에 대해서 원청에 책임을 물었던 부분을 원·하청이 함께하는……

○**은수미 위원** 아니요, 잠깐만요. 시간이 없어서 그러는데 이기권 장관님, 저의 질문은 이겁니다. 건설업은 원래 그렇게 해 왔다는 겁니다, 다른 산업은 아니었는데. 그런데 건설업이 지금 효과가 없어요. 그렇다면 뭔가 다른 요인까지 결합시켜서 대책을 만들어야 되는데 그런 대책에 대한 검토나 혹은 저런 대책, 원청이 산재통계를 편입시키는 것의 효과성에 대한 연구 결과가 있느냐 이게 저의 질문의 핵심입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 원·하청이 함께 이루어지는 부분에 있어서 원청의 책임을 강화하는 것이 산재 예방에 효과가 있다고 저희들은 보고 있습니다. 그래서 기본적으로 원청의 책임을 높여가는 쪽으로 저희들이 가고 있고요.

두 번째는 건설업에 있어서 산재도 함께 작성하고 원·하청에 책임을 같이 물어왔었는데 최근에 건설업 재해율이 높았던 부분은 건설업이 어려워면서 산재 예방에 대한 투자가 좀 약했다 저희들은 이렇게 분석하고요. 다만 작년에는 다시 낮아지는 경향이 있고요.

○**은수미 위원** 알겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 말씀하신 대로 다른 업종에 대해서……

○**은수미 위원** 여기까지만……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 알겠습니다.

○**은수미 위원** 나중에 다시 답변할 기회를 드리겠습니다.

제 의도하고는 전혀 달리 그냥 경기 불황 때문이었다? 그러면 경기 불황 때는 어떤 대책을 써도 소용이 없겠네요? 어쨌든……

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 그런 취지는 아니고요.

○**은수미 위원** 질문하는 건 아닙니다. 답변이 잘못되었다라고 말씀을 드리는 겁니다. 충분히 대책이 없으신 거지요.

그다음 두 번째로 산재 은폐가 굉장히 문제가 되지요. 그래서 산재 은폐를 없애기 위해서 사실은 대책을 추가하셨습니다. 저는 긍정적이라고 보는데 문제는 실효성인데요. 119에 신고된 것을 확인해서 이게 은폐인지 아닌지를 검토하시겠다고 했는데 이겁니다.

이게 산재 은폐, 산재가 많이 일어나는 지칭별로 했는데요. 1월부터 7월까지 건수 69건 중에 계속 '조사'예요. 그러니까 작년 1월부터 7월까지 받았는데 올해 1월까지 조사다, 그다음에 그다음 지칭을 보십시오. 다른 지칭을 보면 115건인데 행정종결한 4건 말고 다시 1월부터 7월까지 계속 '조사', 그러면 이제 어떤 의심이 드냐면 이걸 계속 조사만 하고 아무런, 그러니까 119에 신고된 것이 이게 은폐인지를 빨리 확인해서 사실은 처벌조치를 내리는 게 맞을 텐데 지난해 1월 것을 올해 1월, 이제 2월이 됐는데도 조사만 하고 계시거든요. 이게 다른 지칭에서도 이런 일들이 굉장히 많이 일어나고 있습니다.

그래서 제가 질문을 드리는 건 이런 겁니다.

저 119로부터 늦게 받았다, 원래 9월하고 11월 이렇게 받게 되어 있더라고요. 받았다는 답변 외에, 9월에 받았다 하더라도 지금 몇 개월이 지났습니다. 답변 외에 다른 답변이 있으십니까? 이렇게 계속 조사, 조사, 조사만 하고 있는 이유가 '늦게 받았다'라고 고용부에서 저한테 답변하셨어요. 그것 외의 답변이 있으십니까?

○**고용노동부장관 이기권** ……

○**은수미 위원** 그러면 그건 나중에 답변을 해주시고요.

○**고용노동부장관 이기권** 그 관련, 지금……

○**은수미 위원** 나중에 답변해 주세요. 하여튼 이걸 좀 장관님이 알고 계셔야 됩니다. 대책을 썼는데 효과가 없으면 안 되잖아요.

그다음 세 번째 제가 질의를 드리겠습니다.

올 1월 12일 날 LG디스플레이 파주공장 내 챔버(chamber)에서 근무하던 하청업체 직원 6명이 질식사망한 사실은 언론에 보도돼서 아실 겁니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**은수미 위원** 물론 고용부가 알고 계셔야 되고요.

그 주요한 원인이 이런 거였습니다. 정규직 직원이 질소를 주입해요. 그다음에 이게 질소밸브가 잠겨져서 잔류가스가 없어지고 난 후 하청 노동자가 투입되는 연계작업입니다.

그런데 이게 원청 직원하고 하청 직원 이렇게 구분이 되니까 의사소통이 안 된 거예요. 질소밸브를 안 잠겼는데 하청 노동자가 들어갔습니다. 매번 이런 사고가 일어나요. 그러니까 위험스러운 연계작업의 경우는 사실은 하나의 직원이 해야 돼요. 이게 원청·하청을 인정하시기 때문에

의사소통이 안 되면 이런 문제가 생기는 거지요.

이에 대한 대책은 여러 가지 있을 텐데 고용부는 우선 첫 번째 대책이 이런 겁니다. 어쨌든 노동을 하는 사람들이 예를 들어서 처벌을 확대한다든가 현장책임자에게 안전수칙 미준수 근로자에게는 작업제한권 부여 이런 걸로 노동자에게 책임을 좀 더 확대시키겠다……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

조금만……

이런 거가 있는데 사실은 노조 쪽에서, 노동자 측에서는 계속 요구를 해 왔습니다. 최소한 원·하청 노사가 공히 참여하는 산업안전보건위원회 같은, 그래서 제발 참여를 확대하게 해달라, 이 위험연계작업에 대한 참여를 확대하게 해달라, 그런데 이걸 대책에 빠지셨어요.

그다음에 두 번째로 연계작업을 하는 위험업무는 금지를 하자 이 얘기가 정치권에서 계속 제기되고 있는데 '이건 안 된다. 다만 도급인가제도 도입이나 사전작업 허가제 정도의 미봉책에서 일단 해 보자' 이 정도이거든요.

제가 그래서 다시 여쭙겠습니다.

원·하청 노동자, 노동자의 참여를 대폭적으로 확대할 의사가 있으십니까?

두 번째로 이런 위험연계작업, 매번 하청 노동자만 죽어가는 이 위험연계작업에 대해서 도급 금지하실 생각 없으세요? 이런 위험작업은 파업도 금지시키는데 왜 아웃소싱은 그대로 두십니까?

여기에 대해서 대답을 좀 해 주십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 우선 위험작업과 관련하여 말씀드렸듯이 과거에는 원청의 책임 부분을 이렇게 확대는 해 왔으나 한정되어 있었던 부분을 이번 계획에서는 모든 원·하청이 함께하는 작업에 원청의 책임을 다 확대를 하고 또 책임을 묻는 수위도 과거에는 원청은 1년 이하의 징역, 1000만 원 이하의 벌금이었다라면 거기에 일반 사업장과 똑같이 5년 이하의 징역, 5000만 원 이하의 벌금으로 상향 조정해서 원청의 책임을 확대하면서요 또 위험작업에 대한 도급도 과거에는 한 번 도급 받으면 계속했던 부분을 주기적으로 다시 받도록 하고 도급대상도 확대해서 이렇게 할 계획이라는 말씀을 드립니다.

그리고 LG디스플레이처럼 그렇게 작업 간에 연계되지 않는 부분은 앞으로 원·하청 할 때 원청의 허가를 받아서 하도록 함으로써 그 일련의 작업과정상에 다른 협력업체가 어떤 작업을 하는

지 모르고 작업 간에 불일치해서 일어나는 위험 요인을 제거해 나가도록 그렇게 할 계획입니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○은수미 위원 1분만……

이건 답변을 요구하기 전에 제가 부탁을 드리는 겁니다.

우리가 룰을 얘기할 때는요. 이게 축구게임인지, 축구경기장인지 야구경기장인지가 확실해야만 그게 야구게임 룰을 정할지 축구게임 룰을 정할지를 결정하는 겁니다. 그런데 지금 한국 사회의 현실은 룰 이전에 이게 야구장도 축구장도, 아니, 완전히 대기업 싹쓸이장이라는 겁니다. 그러면 대기업 싹쓸이로 인해서 약자에게 계속 위험이 전가되고 서민에게 위험이 전가되는 것결 먼저 변정을 시켜 놓고 그리고 나서 룰 변경이 필요하다고 저는 생각합니다.

다시 한 번 부탁드립니다.

가계와 기업 간의 소득격차 지금 1 대 8이에요. 기업은 저축하고 가계는 부채만 짊어지고 있는 그 구조 문제를 어떻게 할 건가부터 고용부에서 고민을 해 주시기 바랍니다.

이것으로 제 질의는 끝내겠습니다.

○위원장 김영주 은수미 위원님 수고하셨습니다.

다음 민현주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○민현주 위원 장관님, 시간제일자리 한번 좀 여쭙겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 예.

○민현주 위원 장관님 취임하실 때 인사청문회 서부터 쪽 일관되게 말씀하시는 게 시간제일자리 확대뿐 아니라 질적인 제고 담보하겠다고 여러 차례 말씀하셨습니다. 그리고 오늘 업무보고 내용에도 시간제일자리 질적인 수준 제고하는 것 중점과제에 나와 있고요.

저희가 한번 찾아봤더니, 물론 연령대별이지요. 성별, 연령대별로 지금 시간제일자리 달성률을 한번 점검을 해 봤더니 남성이나 중장년층에서는 목표 달성을 했습니다, 2014년도에. 특히 남성 고용률이나 중년 고용률 같은 경우에는 고용노동부의 목표치에 정확하게 달성을 했고요. 작년 같은 경우에는 이미 보도됐지만 목표치를 넘어서 달성을 했습니다.

그래서 이 부분에 대해서는 그동안 수고 많으셨다고 말씀을 드리겠는데 문제는 지금 우리 사회에서 어떻게 보면 노동시장에서 취약계층인 청년과 여성 고용에서는 시간제일자리에서조차도

목표 달성을 못한 것으로 나옵니다. 특히 청년 같은 경우에 가장 목표 달성에 못 미치는 걸로 나왔고요. 1.2% 못 미치는 것으로 나왔고요.

보면 시간제일자리 그래서 질적으로는 어떤 변화가 있는지를 보니까요. 저희가 시간제일자리 처음에 이 정책을 할 때 가장 우려됐던 부분이 과연 사회안전망에 제대로 확충이 될 것이냐의 문제였습니다. 노동시장에서 취약계층의 문제가 4대 보험에 가입이 안 되는 문제였지요. 그렇지요? 일자리 기간도 짧은데다가 보험에도 가입이 안 되다 보니까 일자리를 잃었을 경우에 그대로 취약계층으로 전락하는 위험이 높았었는데 시간제 근로자 사회보험 가입률을 봐도 2008년부터 계속 꾸준히 증가 추세에 있습니다.

그래서 이 부분에 대해서도 정책적인 효과가 있었다라고 판단이 됩니다. 고용노동부의 성과라고 볼 수 있는 데요.

보면 그러면 시간제일자리의 사회보험 가입률도 증가하고 있고, 물론 연령대나 성별에 차이는 있지만 일정 부분 고용 달성을 하고 있는 부분이 있는데 앞으로 향후에도 이런 전망이 지속될 수 있는가, 긍정적인 전망이 지속될 수 있는가를 한번 살펴보기 위해서 저희가 시간제 근로하고 전일제 근로 비율을 한번 기업 규모별로 봤더니 과연 이게 지속될 수 있는가에 대해서 좀 안타까운 마음이 듭니다.

보면 100인 미만 사업장에서는 시간제일자리가 증가한 것으로 나타납니다. 그런데 장관님 더 잘 아시겠지만 100인 미만 일자리는 기본적으로 다른 기업 규모 수준에 비해서 열악한 상황입니다. 그리고 이미 시간제일자리라든지 비정규직으로 일컬어지는, 통칭되는 그 일자리의 비중이 높은 기업 규모 수준이고요.

그러면 100인 이상이 되는 중견 기업, 300인이나 500인 이상에서는 왜 시간제일자리가 증가하지 못하고 있는지, 왜 소규모에서만 기존에도 이미 고용 불안정이 높았던 소규모 기업에서는 시간제일자리 증가가 집중이 되고 있는데 그렇지 않은 기업에서는 왜 고용노동부가 이것을 유도해 내고 있지 못한지에 대해서 장관님은 어떻게 생각하십니까?

○고용노동부장관 이기권 위원님 지적하신 대로 지금 시간제일자리 전체 비중을 보면 100인 이상에서 시간제일자리 비중이 낮습니다. 다만 작년 부터 우리가 시간선택제 일자리 지원제도를 하면

서 100인 이상이나 300인 이상이 증가를 하고 있습니다.

이게 획기적으로 하려면 진짜 우리 기업의 일하는 문화가 바뀌어야 되는데요. 하나는 제도적으로는 많이 보완이 되어 있습니다. 이 제도적으로 보완된 부분이 전환형까지 저희들이 지원해 주는 대로 제도가 바뀌고 있기 때문에 눈치 안 보고 할 수 있도록 기업의 문화가 바뀌어야 되고요.

저희들도 시간선택제의 가장 핵심이 되는 출산과 육아와 관련해서는 금년도부터는 아예 고운맘카드가 발급이 되면 해당 사업장, 해당 근로자들에 대해서 다양하게 활용할 수 있는 부분은 아주 직접적으로 홍보를 해서 대기업에서 활성화될 수 있도록 하겠습니다.

○민현주 위원 기업이 결단만 하면 될 수 있는 그 기업 수준에서 지금 시간제일자리가 증가를 안 해요. 그 결단을 내리지 못하는 데 대해서는 고용부의 적극적인 설득이라는 노력이 부족한 것 아닌가, 그 기업들이 오히려 사회적비용을 적게 감수하면서 시간제일자리를 증가시킬 수 있는데요. 전 이거 개인적으로 결단의 문제라고 봅니다. 왜 이 수준의 기업들이 결단을 못 하는지, 정부 눈치 보고 안 해도 된다고 생각을 하거나…… 이거 어떻게 생각하십니까?

○고용노동부장관 이기권 그런 부분은 아니구요. 채용형, 그다음에 전환형 제도적 보완은 거의 완결 단계에 가고 있고 또 저를 비롯해서 관계부처 또 저희 실·국장들이 기업에 관련된 컨설팅을 하거나 간담회를 할 때 이 부분을 가장 강조를 하고 있습니다.

○민현주 위원 중견기업이나 대기업이 고용노동부의 컨설팅을 받고 이런 것을 결정할 거라고 생각하지는 않구요. 뭔가 동기 부여가 부족하다고 생각을 합니다. 고용노동부가 이걸 할 수 있도록 환경을 조성해 주시든지 고용노동부가 적극적인 유도를 해서 대기업들이, 중견기업들이 참여할 수 있도록 해야 되는데 고용노동부가 오히려 이런 것들을 적극적으로 유도할 수 있는 것이 쉽게 접근할 수 있는 분야에만 집중하는 것이 아닌가라는 현장의 우려가 있습니다.

그래서 이 부분에 대해서는 장관님께서 올해는 시간제일자리 말로만 질적인 향상, 양적인 증가만 유도하는 것이 아니라 중견기업·대기업에서 실질적으로 시간제일자리가 확대가 되고 그리고 말씀하시는 전환형 시간제일자리가 좀 더 보급되

기 위해서 저는 중견기업의 참여가 필수적이라고 생각을 합니다. 이 결단을 내릴 수 있도록 고용노동부가 적극적으로 유도해 주시기 바라구요.

또 하나는 시간제일자리, 그래서 그 질적인 수준에서 앞으로 향후 방향에서 어떤 목표가 설정이 되어야 되는가 한번 보니까 시간제일자리가 노동조합 가입률이 현저히 낮습니다. 물론 정규직도 보면 노동조합 가입률이 전일제 근로자 같은 경우도 13.7%밖에 안 되지만 시간제일자리 가입률은 거의 없다고 볼 수 있습니다. 0.6%대입니다.

시간제일자리에 일하는 근로자들이 자신들의 일자리의 질을 담보하기 위해서 근로 조건을 개선하기 위해서 노동조합을 통해서 할 수 있는 것이 어떻게 보면 가장 제도화된 통로인데 이 부분에 대해서 고용노동부가 어떤 대책을 가지고 계신지 이 부분에 대해서는 아직 고려를 안 하고 계신 것인지 한번 답변 부탁드립니다.

○고용노동부장관 이기권 위원님께서 모두에 작지만 성과가 있다고 말씀해 주신 부분이 기존에 저희들이 시간선택제 일자리, 정부가 지원해서 일정 근로 조건 이상의 부분에 대해서 이렇게 확대하도록 정책을 펴 온 게 불과 1년 반 정도 되었구요.

그 전에 시간제일자리가 190만 명이 있었기 때문에 그로 인해 시간선택제 정책에서 10만이 늘었다 하더라도 전체적으로 상용직 비중이랄지 4대 보험 가입률이 획기적으로 늘지는 않지만 저희들이 짝을 보고 있다 하는 부분은 상용직 비중이나 4대 보험 가입률이나 임금 인상이 어떻든 조금씩 상승하고 있다고 해서 저희들이 짝을 보고 있고요.

근간은 기존의 근로자들이 출산을 하고 육아를 했을 때 시간선택제로 전환할 수 있는 기업의 문화가 정착이 되어야 이게 획기적으로 확산된다고 보고 있습니다. 그래서 전환형이 활성화될 수 있도록 하고 있고요. 전환형이 활성화되면 위원님이 지적하신 대로 전환하기 전에 전일제로 있을 때 자기들이 조합원들의 지위를 가지고 있기 때문에 시간선택제로 전환해도 조합원으로 충분히 할 수 있고 그래서 그게 상호 보완될 수 있도록 저희들도 노력을 하겠습니다.

○민현주 위원 지금 장관님 말씀하신 대로 정확하게 문제의식과 해결 통로를 알고 계시니까 제가 다음 번 회의 때 다시 한 번 점검을 해 보겠

습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**민현주 위원** 한 가지만 더 말씀을 드리면 NCS 체계 구축, 인프라 구축하는 게 지금 중점 과제로 들어와 있고요. 이걸 오래된 숙원 사업으로 알고 있는데 이게 지금 체계 구축을 저희가 죽 보니까 굉장히 바람직하기는 한데요, 한 가지 문제가 우리나라 노동시장이 성별로 분리되어 있다는 것은 거부할 수 없는 현실입니다. 그렇지요?

NCS제의 직종 분야에서 기술이나 훈련도 측정을 보면 지나치게 남성 중심 직종에 이 NCS 체계가 집중적으로 도입이 되는 경향이 있습니다. 여성들이 주로 많이 취업하고 있는 직종은 비공식 부문이라든지 기술이나 교육훈련을 제도화시키기 어렵다는 이유로 빠져 있습니다.

그리고 지금 현재 연구되어 있는 보고서들을 죽 봐도 기존에 남성 직종으로 상당히 분류되었던 부분을 자의적으로 여성 직종으로 분류해서 마치 여성들도 NCS 체계 구축을 통해서 이득을 보는 것처럼 포장되어 있는 부분이 있습니다. 다는 아니고요, 다라고 말씀드리지는 않겠습니다.

그러면 이 부분을 조정을 하실 때, 인프라 구축하실 때 물론 기존에 제도화되어 있는 부분이 그리고 손쉽게 빠른 성과를 낼 수 있는 기술 교육훈련 부분이 있겠지만 말씀하신 대로 노동시장의 재구조화, 이제는 개혁해야 될 때라고 말씀하셨으니까 NCS 체계 구축할 때도 직종별로 좀 더 다양한 기법을 도입할 필요가 있고요.

또 하나는 말씀드렸듯이 가사서비스 부분에서도 저희 법안소위 때 분명히 차관님이 말씀하셨지만 제도화 하고 많은 노력들을 하고 있다고 말씀하셨는데요. 이런 부분에서도 기존에 있는 것들, 손쉬운 것들이 아니라 없는 것들에 대해서도 어떻게 체계적으로 제도화할 수 있는 방안을 NCS 체계 구축에도 도입할 필요가 있지 않느냐라고 생각하는데 장관님 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 지적하신 대로 결과적으로 우리가 NCS 개발할 때 남성·여성 일자리를 구별해서 한 건 아닌데 여성의 취업 비중이 40% 이상 되는 직종을 봤더니 역시 거기에 40% 이상이 개발되어 있습니다.

그럼에도 불구하고 위원님 지적하신 대로 여성들이 많이 취업하고 있는 가사 종사랄지 이렇게 단순 서비스업 부분은 애시당초 NCS를 개발할

때 최고의 창조력, 기존의 물을 적용할 수 없는 최고의 창조력을 요하는 거나 생명공학이나 이런 부분은 할 수 없고 또 단순 반복적인 업무는 굳이 NCS로 할 필요가 없다고 해서 빠졌는데 지금 새로운 업역이 바뀌고 또 여성 일자리 같은 가사서비스 같은 비공식 부분을 우리가 공식화하려고 하고 있기 때문에 위원님 말씀하신 대로 그 분야도 저희들이 금년에 보완할 때 보완하도록 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**민현주 위원** 모든 것들을 다 하자는 뜻이 아니라……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 취지를 충분히 알겠습니다.

○**민현주 위원** 실제 시장에서 많이 취업하고 있는 일자리가 있는데 제도화되지 않거나 비공식적인 부분이 있지 않습니까? 특히 그것이 여성에게 집중되어 있고요. 이런 부분은 발굴할 수 있는 부분을 발굴해서 제도를 보완해야 된다는 얘기이고요.

○**고용노동부장관 이기권** 금년에 그 부분 보완을 해서 NCS로 개발하도록 그렇게 하겠습니다.

○**민현주 위원** 지금과 같은 NCS 체계가 구축이 되면 너무나 많은 여성들이 다시 비공식 부문으로 빠지게 됩니다.

○**고용노동부장관 이기권** 저희들도 공감합니다. 가급적 공식 부분으로 들어와야 된다고 보고 있습니다.

○**민현주 위원** 그리고 일자리 부분에서도 배제가 될 수밖에 없기 때문에 이 부분은 고용노동부가 적극적으로 검토해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 알겠습니다.

○**위원장 김영주** 민현주 위원님 수고하셨습니다. 다음은 이석현 부의장님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이석현 위원** 새정치연합의 이석현 위원입니다.

제가 며칠 전에 계단 내려오다가 발목을 접질려 가지고 발목을 빼어서 깁스를 했어요. 그래서 한 두 주일 있으면 이걸 풀기 때문에 염려하지 마시기 바랍니다. 목발을 짚고 다니게 되어서 대단히 죄송합니다.

장관께 좀 묻고 싶은 게요, 요새 ‘열정페이’란 말이 떠도는데 그런 말 들어 보셨나요, 혹시?

○**고용노동부장관 이기권** 사회적으로 우리 청년들에게 노력한 만큼 대가를 지불하지 않는 문제가 있어서 저희들도 그 부분을 해결하기 위해서 다각도로 노력하고 있습니다.

○**이석현 위원** 그래서 장관님께서 말씀하셨듯이 구직과 스펙이 필요한 청년들을 모집을 해서, 인턴이라고도 할 수 있고 견습생이라고도 할 수 있고, 모집을 해서 아주 적은 급여를 주면서 일을 시키는데 이걸 가는 사람들은 일종의 도제식으로 경험과 배움의 기회를 얻으려고 간단 말입니다. 그런데 가 봤더니 가르쳐 주는 건 없고 맨 허드렛일만 잔뜩 시키더라 그런 불평이 SNS상에 많이 뜨고 있어요, 온라인에서도 뜨고 있고. 그래서 이런 사례들을 고발하는 내용들이 많이 올라옵니다. ‘열정페이’라고 이름이 붙었습니다.

그래서 이것을 이런 경우에 청년들 허탈감이 대단할 거예요. 취직도 못 해서 마음 아프고 어려운데 뭐 좀 경험이라도 쌓으려고 갔더니 청소나 시키고 그러더라, 그래서 허탈감이 참 크고 그러니까 억울하다고 클도 올리고 이렇게 되는데 여기에 대해서 고용노동부가 많이 알고 계시니까, 조사를 지금 하고 있나요, 어떻게 하고 있나요?

○**고용노동부장관 이기권** 일부 처음에 문제가 된 위메프는 저희들이 그 문제가 발생했을 때 바로 사실상 그렇게 되면 실질적으로 근로를 한 것으로 보고 또 사회 상규를 벗어난 업무 능력이 없는 정도가 아니면 채용을 하는 게 맞다고 해서 그렇게 지도를 죽 해 왔습니다.

더불어서 위원님 지적하신 대로 패션디자이너이라든지 헤어디자이너라든지 이쪽 부분, 도제식 훈련으로 많이 해 오고 있는 그런 업종들의 경우에 두 가지 형태가 있다고 봅니다.

하나는 정말 내가 배우기 위해서 가는 경우, 하나는 일자리를 정식 사원으로 가기 전에 아직 서로 능력 검증이 안 되어 있기 때문에 인턴으로 하면서 능력도 검증이 되는, 그건 취업형 인턴으로 저희들이 보고 있는데 특히 후자의 경우에 그거는 이미 일을 하고 있기 때문에 최소한의 근로 조건이 확보가 되어야 되는데 그런 안 되는 부분들이 좀 시장에 정상화되어야 한다고 보고 있고요.

그거는 저희들도 막 노동시장에 진입하는 청년들에게 자기가 노력한 만큼 대가를 받지 않는다

하게 되면 세상을 보는 눈, 직업을 보는 눈이 잘못 형성될 수 있기 때문에 매우 중요하다고 봐서 그 부분은 우리 사회에 없어야 한다고 생각을 하고 또 그걸 너무 엄격히 하게 되면 말 그대로 대학생들 재학 단계에서 일을 배우려고 하는 인턴 제도가 없어질 수 있기 때문에 그 융합을 하면서 그래서 저희 6개 청 광역감독과를 신설했기 때문에 기획감독을 해서 특히 청소년 열정페이 이 문제는 해소해 가도록 하겠습니다.

○**이석현 위원** 그 문제점을 잘 알고 계시고, 그러니까 필요한 경우도 있을 거예요. ‘가서 견습을 해서 내가 좀 그동안에 얻어야 되겠다, 정식 취업은 못 했어도’ 그런 경우면 좋은데 그렇지 않고 이것을 취직 못 한 실업 청년들을 유인해서 그냥 일을 시키는데 돈 조금 주고 시키는 그런 방안으로, 그런 길로 이걸 쓰고 있으면 참으로 잘못된 거니까……

그래서 이걸 요즘 하도 그게 SNS 들끓는데 고용노동부가 신고나 제보 받는 그런 담당자라든가 해 봐야 하는 것 아닌가 싶어요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저희들이 그 관련 청년들 단체들과도 합동으로 해서 신고센터도 만들고요. 청년들이 또 공부도 하고 아르바이트를 하기 때문에 저희 지방노동청까지 와서 신고하기가 어려운 부분도 있어서 노무사 조력 지원 제도라든지 다양하게 또 인터넷을 통해서 할 수 있도록 조력도 하고 홍보도 하고 이렇게 신고할 수 있는 체계도 만들어가고 있습니다.

○**이석현 위원** 그렇게 해 주시고요. 실은 법적으로도 검토해 볼 필요가 있을 거예요, 제재가 가능한지 어떤지도. 자세히 한번 검토해 볼 필요가 있겠는데 뭐라고 합니까, 법률 전문가들은?

○**고용노동부장관 이기권** 기본적으로 일을 하는 인턴, 아르바이트의 경우는 서면계약을 반드시 해야 됩니다, 단 하루를 일을 하더라도. 그래야 서로 다툼이 없어지기 때문에 서면계약을 안 했을 경우에는 현장에서 즉시 과태료를 물리도록 강화되었습니다. 그 부분은 저희들이 강화를 했고요.

또 하나는 최저임금을 안 줬을 때는 바로 현장에서 과태료를 물릴 수 있도록 저희들이 법개정안을 제출해 봤습니다. 만약에 그게 가결이 되면 실효성이 좀 높아질 것으로 보고 있습니다.

○**이석현 위원** 그리고 요즘에 어린이집에서 아동 폭행 사례들이 일어나니까 사회적으로 큰 충

격에 빠져 있습니다. 그래서 아이를 맡긴 부모들이 걱정을 많이 해요.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**이석현 위원** 그래서 이에 대한 해결은 근본적으로 교사 양성기관에서 인성교육을 충분하게 하는 것이 있겠고 또 교사를 아무나 안 뽑고 자격이 갖추어진 사람을 뽑게 하는, 어린이집 교사 그런 게 있겠습니까.

그런데 우선 또 문제는 교사들에 대한 처우가 열악해 가지고 그래서 참 이것도 한 이유가 되고 있는 것이다, 개선이 필요하다, 말하자면 일은 과다한데 처우는 참 너무 빈약하다 이런 문제제기도 되고 있는 중입니다.

근로감독을 고용노동부가 작년 9월에 실시를 했네요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**이석현 위원** 전국 어린이집 100여 군데……

○**고용노동부장관 이기권** 13년 9월에 종합적으로 한번 실태조사를 했습니다.

○**이석현 위원** 그래서 이러저런 적발들이 됐구먼요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**이석현 위원** 최저임금 미달한 데도 있고 연장·야간·휴일근로수당 지급 안 한 데도 있고 연차휴가 사용 안 한 데도 있고 등등 또 임금·퇴직금을 지급 안 한 데도 있고 그렇게 많이 적발이 됐어요.

이와 관련해서 좀 지속적으로 지도·감독을 할 필요가 있다고 생각을 하는데, 특히 어린이집 문제에 대해서 국민적 관심이 높기 때문에 보육교사의 근로실태에 대해서 좀 더 전반적으로 기획감독을 할 필요가 있지는 않을까 그런 생각이 듭니다.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로 교사 양성이랄지 양성과정의 인성이랄지 이런 부분은 관계부처에서 관심을 갖고 하도록 저희들도 협력을 하겠고요, 말씀 주신 대로 저희들이 13년 9월에 실태조사를 해 보니까 어린이집 교사들의 여러 가지 근로조건이 좀 열악했습니다.

금년에 말씀 주신 대로 저희들이 한번 기획감독을 해서 관계부처와 함께 처우 개선이 이루어질 수 있도록 노력하도록 하겠습니다.

○**이석현 위원** 이상입니다.

○**위원장 김영주** 이석현 부의장님 수고하셨습니다.

다음은 권성동 간사님 질의해 주시기 바랍니다.

○**권성동 위원** 금년에 처음 뽑는가요, 우리 장관님?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**권성동 위원** 새해 복 많이 받으시고……

○**고용노동부장관 이기권** 감사합니다.

○**권성동 위원** 우리 노동시장 개선하기 위한 아주 구체적 계획을 많이 수립했는데 이 계획이 꼭 실현되는 그런 한 해가 되기를 바랍니다.

그런데 제 스스로의 전망은 참 쉽지 않다 저는 이렇게 생각하거든요. 요즘 대통령을 비롯해서 여당 대표, 야당 대표 연설만 하면 ‘골든타임’ ‘골든타임’ 말씀을 하시더라고요. 그 의미가 뭘겠습니까?

그런데 지금 노동시장 개선 문제도 장관님, 금년에 골든타임이라고 생각하시는 거지요?

○**고용노동부장관 이기권** 저는 골든타임이라기보다도 금년에 꼭 개선을 해야 될 필요성을 두가지 차원에서 하나 보고 있습니다.

우선 내년부터 정년 60세가 법에 의해서 보장이 됩니다. 우리 환경노동위원회에서 정년 60세를 입법을 할 때 임금체계 개선 등 거기에 걸맞은 기업의 룰을 바꾸도록 의무화해 냈습니다. 그러려면, 내년 1월 1일부터 시행이 되려면 금년 임단협 교섭 과정에서 그 부분이 바뀌어져야 되고요, 그 부분이 바뀌어지려면 해당되는 관련 법들이 금년 상반기에는 개정이 되어 주는 게 맞다, 그래서 저희들이 지금 절실하다고 보고 있고요.

또 하나는 지금 통상임금의 문제나 그다음에 근로시간 문제가 과거와 달리 대법원에서 판결된 이후로 노동시장에 많은 갈등이 있습니다.

○**권성동 위원** 예, 알고 있습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 빨리 정착되어야 한다는 차원에서 저희들이 그래서 금년에 해야 한다고 보고 있습니다.

○**권성동 위원** 골든타임에 대해 아주 절실하다, 금년에 이 계획이 이루어지지 않으면 앞으로 대한민국이 선진국으로 가는 데 큰 장애가 될 것이다 그런 인식을 갖고 계신 것이지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**권성동 위원** 노동시장 이중구조 문제도 개선하겠다, 임금체계 개편, 근로시간 단축 문제, 사회안전망 정비 이런 것을 3대 의제로 삼았는데 제가 환노위에 와서 한 1년을 해 보니까요, 1년

도 안 됐지만 참 아주 간단한 사안 하나도 여야 간에 합의점을 이끌어 내기가 굉장히 어렵습니다. 왜 그런지 저도 잘 모르겠는데 생각이 너무 달라요. 달라도 너무 다르다 보니까 정부에서는 이러한 계획을 수립해서 한번 밀어 보겠다 하는 의지가 아주 충만한데 이것이 과연 국회에 왔을 때 제대로 해결될 것인가에 대해서 저는 솔직히 말씀드려서 자신이 없어요.

그래서 이러한 모든 노동의 현안들이 소위 독일이나 네덜란드처럼 사회적 대타협을 통해서 서로가 양보하는 가운데서 대타협이 이루어지지 않으면 아무리 좋은 아이디어를 내고 아무리 좋은 정책을 제안해도 우리 현실에서는 뭐 하나 실현될 수 있겠는가, 아주 저는 근본적으로 이렇게 회의가 드는데……

오늘 이 임금 문제의 보고서를 보니까 말이에요, 대기업 정규직이 100이면 중소기업 비정규직이 한 36.7, 참 이것 자본주의사회의 구조상 어쩔 수 없다고 볼 수 있는 그런 측면도 있겠지만 이 건 정말 빨리 개편을 해야 되겠다 하는 생각이 듭니다.

그런데 이 부분을 개선하는 데 있어서 정부가 무슨 효과적인 정책수단을 갖고 있습니까? 법적 수단은 없는 것 아니겠어요? 이것 노사 자율로 해결돼야 될 임금 문제인데 이 격차를 해소하기 위한 어떤 정책수단을 갖고 있습니까?

○고용노동부장관 이기권 저희가 할 수 있는 부분은 말 그대로 비정규직 차별을 금지하도록 하는 부분하고요, 그다음에 저희들이 지금 노사정 위원회 논의 안건으로 내놓은 차별 플러스 비정규직에게는 좀 추가적 비용이 들어가도록 하는 부분들, 예를 들면 정규직에는 없지만 비정규직은 3개월 이상만 고용계약이, 일을 하게 되면 퇴직수당을 주도록 하는 등등의 플러스알파 제도를 통해서 격차를 해소하는 부분 그리고 최저임금을 과거의 최저임금 룰보다 격차해소분을 2.5% 반영해서 좀 더 높이 올리는 등등의, 또 EITC를 보완하는 이런 제도를 하고 있고요.

위원님이 지적하신 대로 실질적으로 기업 단위에서, 임금체계 개편하는 것은 기업에서 해야 될 일입니다. 하지만 이 부분이 어느 한 기업이 '우리만 합시다'라고 해 가지고는 되기가 어렵기 때문에 사회 전체적으로 임금체계 개편의 필요성을 좀 공감대를 형성하고요, 또 관련해서 할 수 있는 여러 가지 직종별·규모별 사례들을 발굴해서

기업들이 참고할 수 있도록 해 주고 또 기업들이 그 부분의 임금체계 개편에 대해서 전문성이 부족하기 때문에 국내에 있는 모든 공공이나 민간 또 연구소나 시장에서 경험한 분들을 다 모아서 컨설팅도 하고 교육도 할 수 있는 그런 전문가를 지원해 주는 역할을 해 나가려고 하고 있습니다.

○권성동 위원 지금 우리가 연공식으로 임금체계가 돼 있잖아요, 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○권성동 위원 이것을 직무성과급으로 바뀌어 된다, 바꾸는 것이, 사실 선진국은 다 직무성과급이예요, 연공식 없습니까.

○고용노동부장관 이기권 예.

○권성동 위원 그래서 지금과 같은 임금체계를 갖고 가서는 국제경쟁력은 없다고 저도 보고 있는데 이제 문제는 노측에서도 합의를 해 줘야 될 것 아니예요, 그렇지요? 그러면 직무성과급으로 전환을 시키기 위해서 지금 노동부가 과연 어느 정도의 노력을 기울이고 있는 겁니까, 지금?

앞에서 말씀드린 바와 같이 교육하고 컨설팅해 주고 연구 프로그램 제공해 주고 이런 정도 등등은 하는데 이것 진짜 사측이나 노측이 이대로 가다가는 노도 죽고 사도 죽는다 하는 이런 인식이, 절박한 인식이 있어야지 개편이 되거든요. 이 부분에 대해서 말로만 프로그램 제공하고 이렇게 해서 되는 문제가 저는 아니라고 생각합니다. 경총은 경총대로 노총은 노총대로 진짜 머리를 맞대고 이 문제를 해결하기 위해서 노력을 해야 되는데 여기에 관련해서 노동부가 진짜 어느 정도의 지금 역할을 하고 있는 겁니까?

○고용노동부장관 이기권 저는 위원님 지적하신 대로 우리가 대타협이라고 얘기할 때는 노사정 제도의 개선에 합의를 한 것 플러스 그게 실천되도록 공감하고 스스로 실행해 가는 것까지를 저는 대타협으로 보고 있습니다. 그래서 임금체계 개선에 대해서는 다른 이슈보다 노사가 그래도 많이 공감을 하고 있고 이것이 어느 기업만 딱 나갈 수가 없기 때문에 사회적으로 분위기가 많이 필요하다고 보고 있고요, 참 어려운 과제이기는 하지만 이것이 장래 미래세대까지를 보면 반드시 해야 한다고 보고 있고 그래서 그런 부분을, 앞서서 한 사례들을 저희들이 홍보를 해 가려고 하고 있습니다. 그래서 또 꾸준히 노동계는 노동계 내로 또 경영계는 경영계 내로 다양하게 저희들이 같이 고민을 해서 이 사례가 좀 빨리

확산되도록 하겠습니다. 그렇다고 이것을 법률로 강제하기는 어렵고 이미 정년 60세 법을 할 때 법에 '임금체계 개선 등을 하여야 한다'고 의무화 돼 있기 때문에 그 법의 정신을 당사자들에게 충분히 이해를……

○권성동 위원 그 법률 말씀하셔서, 제가 지난 간 일이고 지금 지적해 봤자 아무 소용이 없는 일이지만 그 법 지난 전반기 환노위에서 잘못 만든 겁니다. '임금체계 개편 등 노력하여야 한다' 이것 선언적인 규정이거든요. 실효성이 담보가 안 됩니다. 이것은 정년 연장만 해 놓은 거예요. 정년 연장했는데 이제 와서 임금체계 개편하자고 그러면 누가 잘 응하겠습니까? 그래서 그때 저는 그 법안에 대해서, 그 법을 잘못 만드는 바람에 지금 너무나 많은 사회적 비용이 들어가고 있다 하는 것을 지적을 하고요.

NCS 관련해 가지고 진짜 저도 자식 키워 봤습니다마는 애들 취직하기 위해서 너무 쓸데없는 스펙을 쌓아요. 쓸데없는 시간·노력·비용이 들어가고 또 그로 인해서 부모들은 허리가 휘청휘청하거든요. 이제는 진짜 그 직무를 수행하는 데 필요한 능력만 요구를 해서 그러한 능력을 갖춘 자들은 바로 기업에 채용될 수 있는 구조를 만들어야 된다는 점에 대해서는 정책 방향이 아주 옳다라고 생각하고 있거든요.

○고용노동부장관 이기권 예.

○권성동 위원 그런데 이것이 공공 부문뿐만 아니라 민간 부문에까지 확대가 돼야 돼요. 확대가 돼야 되는데 요즘 보니까 민간 부문의 시험이 굉장히 어렵더라고요.

○고용노동부장관 이기권 예.

○권성동 위원 인적성시험이라고 그러는데 제가 봐도 합격 못 할 것 같아요. 그래서 그 시험 문제를 이렇게 들여다보면서 요즘 시대에 태어나지 않은 걸 참 다행이다 이렇게 지금 저는 개인적으로 생각하고 있는데, 그래서 그러한 NCS 기반의 채용시스템을 이제 아주 급년에 박차를 가해 가지고 그야말로 사회 전 부문에 그것이 파급될 수 있도록 노동부에서 각고의 노력을 해 줘야 될 것 같습니다.

○고용노동부장관 이기권 예.

○권성동 위원 그 부분에 대해서 한번 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 위원님 지적하신 대로 앞서 지적하신 임금체계를 본인의 능력과 성과에

따라 지급하는 형태로 바꾸는 것과 그다음에 지금 지적하신 NCS 기반의 채용 문화를 우리 사회에 정착하는 두 가지가 작동이 되면 저는 대한민국 사회는 능력 중심의 사회가 되고 그렇게 되면 4대 차별이 많이 해소될 거라고 보고 있습니다. 그만큼 NCS 기반에 의한 채용은 우리 사회의 앞으로 굉장히 중요한 요소로 보고 있고요. 따라서 공공 부문에 우선 선도를 하면서 저부터 나서서 민간 부문의, 특히 대기업들의 채용을 주관하고 있는 소위 인사 최고책임자들을 모아서 이것이 왜 우리 사회에 필요한지 역설도 했고요, 그다음에 이 채용 룰들이 그간 했던 부분에 대해서 미리 우리 청년들에게 예측하게 해 내년에 우리가 이 직종을 뽑는다, 이 부분에 필요한 직종은 이러이런 능력이 필요하다 이걸 한 1년 전에, 6개월 전에 예고를 해 주고 하면 되는 거거든요. 그렇게 되면 허수도 없고 또 기업이 어려워지면 안 뽑을 수도 있지만 최소한 우리가 예고를 해서 해 보자라고 분위기를 조성하고 있습니다. 그래서 공공 부문은 올해 100개 기업을 반드시 하겠습니다. 하면서 민간 대기업도 가급적이면 좀 빠른 속도로 같이 시행하도록 노력을 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○권성동 위원 시간이, 위원들도 없는 것 같아서 제가 1분만 더 쓰겠습니다.

고용노동부의 정책수단만으로 사실 고용 문제가 해결되거나 임금 문제가 해결되는 것은 아닙니다. 사실은 우리 사회 전반의 경제가 활성화되고 또 수출이 늘어나고 그럼으로써 인해서 국가의 부가 늘어날 때 소위 고용률 70%도 달성되는 것이고 또 임금도 올라가서 정규직과 비정규직 격차도 줄어들 수 있는 것인데 매번 이런 고용률 문제 또 임금 격차 이것이 마치 고용노동부의 잘못인 양 고용노동부장관을 비롯한 우리 노동부 공무원들만 질타를 받고 있는 것 같아서 그 점은 굉장히 제가 안타깝게 생각을 합니다. 그렇지만 그것이 여러분들의 숙명이라 생각하고 하나라도 좀 개선될 수 있도록 더욱더 노력을 기울여 주시기 바라겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 더 열심히 하겠습니다.

○위원장 김영주 권성동 간사님 수고하셨습니다.

지금 시간이 11시 45분인데 더 이상 질의하실 위원님들이 안 계십니다. 오전 회의를 마치고 잠시 정회 후 오후 2시에, 정회하는데 제가 위원장

으로서 한 말씀 좀 드리겠습니다.

올해 들어서 첫 고용노동부 및 산하기관의 업무보고 및 질의시간입니다.

지금 사회적으로 앞서 제가 모두발언에도 말씀드렸듯이 정말 우리 사회가 어렵고 청년 고용을 비롯한 고용시장, 여러 가지 현안 문제가 많은데, 물론 우리 요즘에 지역구를 갖고 계신 위원님들 지역에, 졸업시준이기도 하고 각 당에서 긴급회의를 할 수도 있습니다만 위원님들의 가장 중요한 국회의원으로서 해야 할 일은 상임위 활동이라고 생각합니다.

그런데 이 자리에 정말 우리 고용노동부장관님을 비롯한 각 산하기관장님과 뒤에 배석하고 있는 고용노동부 우리 공무원들께 국회 환경노동위원장으로서 송구스럽다는 말씀을 먼저 드리겠습니다.

그리고 이 자리를 지키고 계신 우리 권성동 간사님과 은수미 위원님께서 각 환경노동위원회에 소속해 있는 위원님들께 제 말씀 좀 전달해 주시고, 아무리 바쁘더라도 이런 상임위 활동을 통해서 정부로 하여금 잘못되어 있는 우리 고용·노동에 관련된 모든 일을 처리해야 된다고 생각합니다. 그래서 위원장으로서 유감말씀을 드렸습니다.

정회를 선포합니다.

(11시46분 회의중지)

(14시10분 계속개의)

○**위원장 김영주** 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

오전에 이어 질의를 계속하도록 하겠습니다.

오후 첫 번째 순서로 우원식 위원님 질의해 주시겠습니까?

○**우원식 위원** 예.

○**위원장 김영주** 우원식 위원님 질의해 주십시오.

○**우원식 위원** 요즘 아주 유튜브에 큰 히트를 치고 있는 영상을 하나 먼저 보시지요.

(동영상 상영)

장관님, 저거 보셨나요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 봤습니다.

○**우원식 위원** 저거 보니까 어떻습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들은 저희들 나름대로도 최저, 특히 청소년 아르바이트와 관련 최저임금 시급이랄지 기본적인 근로조건……

○**우원식 위원** 저거가 나가고 난 이후에 자영업

자들이 이 광고가 자영업자들을 최저임금도 안주는 악덕업주다 그렇게 몰고 있다 그래서 알바몬을 탈퇴하고 사장몬이라는 걸 만들어 가지고 지금 SNS에서 이 광고 때문에 아주 감론을박입니다.

저게 조회 수가 지금까지 몇 건 됐는지 아세요?

○**고용노동부장관 이기권** 거기까지는 제가 파악을 못 했습니다.

○**우원식 위원** 64만 명이 봤습니다.

고용노동부에서 청소년 알바를 위해서 만든 게 청소년 알바 10계명이라는 거 있지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**우원식 위원** 책자를 만들어 내고 홍보 동영상을 만들었는데 1년 동안 홍보 동영상 조회 수가 몇 건인지 아세요?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들이……

○**우원식 위원** 잘 모르시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**우원식 위원** 1869건입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 저희들이 청소년들이 많이 보는 포털에도 별도로 이렇게 하고 있고요.

○**우원식 위원** 그렇게 했는데, 청소년 알바하는 사람한테 설문조사했더니 10계명을 알고 있는 청소년이 10%도 안 돼요, 보지도 않았고. 그런데 이걸 공공기관도 아니고 상업광고로 했는데 일주일도 안 돼서 64만 명이 저걸 보고 있던 말이에요.

이건 뭐냐면 우리 사회 전반적으로 최저임금이 잘 지켜지고 있지 않다는 국민들의 엄중한 경고입니다. 저는 저거 보면서 노동부가 정말 부끄러워해야 된다고 생각하는데 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희 정부도 최저임금이 준수되고, 특히 우리 청소년들에게는 아르바이트하면서 법이 잘 지켜지는가 여부는 청소년들의 직업관 이런 게 중요하기 때문에……

○**우원식 위원** 그런데 장관님 그렇게 말씀하시는데 상업광고 하나 가지고 이렇게 폭발적인 선풍이 일어나고 그리고 저렇게 많은 사장들까지 탈퇴하고 사장몬을 만들고, 사회적으로 한 현상을 만들어 내고 있던 말이에요. 그런데 그 얘기는 뭐냐면 고용노동부가 지금까지 해 왔던, 이런 문제에 대해서 해 온 일이 거의 없기 때문에, 그냥 방치돼 왔기 때문에 저게 저렇게 선풍적인 인기를 끄는 그런 배경이 되는 거지요.

그래서 저는 다른 거보다도 고용노동부가 좀

제대로 일하시라…… 청소년의 알바 문제가 얼마나 심각했으면 저렇게 하나의 사회 현상까지 만들어지겠는가 하는 걸 좀 잘 살펴보시면서 청소년들이 권리 의식을 제대로 가질 수 있도록 홍보도 잘해야 될 거고 실제 현장에서, 이게 조사해보니까 이래요. 청소년들의 부당노동행위, 이런 것들 ‘카트’에도 그런 장면이 나오잖아요. ‘그냥 참고 일했다’가 33.2%고 ‘그냥 일을 관뒀다’ 이게 24.3%예요. 그냥 자기들이 감내하는 겁니다.

이 알바몬 현상 이거를 가지고 고용노동부가, 여기 계신 모든 직원들이, 이 현상을 고용노동부가 어떻게 받아들일지 다시 한 번 생각해 봤으면 좋겠다 하는 취지로 영상을 틀었습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로 저희들도 최근에 열정페이 그다음에 도제식 훈련에 있어서의 최저임금 미준수 이런 부분을 깊게 보고요. 저희들 기획감독도 하고 또 적극적으로 홍보도 하고 해 갈 계획입니다.

○**우원식 위원** 제가 비정규직 종합대책 낸 거 가지고 이야기하려고 그러는데 여기서 시간을 너무 많이 써서……

어떻게 생각하세요? 비정규직 종합대책을 노동시장 이중구조를 해소화하는 대책으로 하는 게 맞습니까, 아니면 비정규직 대책을 세우는 게 맞습니까?

제가 보기에는 우리 사회의 진짜 큰 문제는 저임금 비정규직이 과도하게 늘어난 데 있는 거거든요. 이게 정부 공식 통계만 해도 비정규직이 600만이고 실제로는 임시일용직까지 하면 거의 1000만에 육박하고 있습니다. 정규직 대비해서 비정규직의 임금 격차도 50% 이하로 떨어져 있고요. 최저임금 미달자가 227만 명입니다. 노동소득분배율이 96년의 62.6%에서 2012년에 60% 이하로 떨어졌습니다. 그리고 노동생산성 증가율은 계속 올라가고 있는 반면에 노동자들의 임금인상률은 정체돼 있어요. 그런 반면에 10대 재벌 사내유보금이 2009년에 288조였다가 2013년에 522조가 돼 있습니다. 그 몇 년 사이에 234조가 늘어났어요.

이 얘기는 노동자들에게 줘야 될 돈을 제대로 주지 않고 또 그러다 보니까 내수가 죽고 투자할 데도 별로 없고 이러니까 계속 회사에다 쌓아 놓는 거거든요. 이 문제를 해결해 줘야 되는데 기업들이 비정규직 문제를 해결하는 데 뉘를 좀 더 내놔라 이 얘기는 하지 않고 정규직을 낮춰서 그

것만큼 비정규직 문제를 해결하겠다…… 이중구조가, 정규직 때문에 비정규직이 생긴 게 아니고 IMF 때 생기고 정말 그렇게 어렵게 만들어진 비정규직을 계속 양산시킨 게 문제인 거지요.

그런데 이번 내놓은 대책은 완전히 장그래 양산법에다가 비정규직 양산하는 대책만 내놓고 있던 말이에요. 뭐 3개월 지나면 퇴직금 조금 주는 거, 그거는 정말 비정규직을 희생시키면서 손톱만큼 아랑 베풀고 이렇게 해서는 안 됩니다.

비정규직 기간제한 할 때 우리가 왜 2년을 했습니까? 사유제한은 도저히 안 되니까 기간제한을 했고 기간제한 하나까 노동부 쪽에서 1년 하자고 그랬고 그리고 사용자 쪽에서 4년 하자고 그러지 않았어요. 그거를 4년 해 가지고는, 비정규직들의 평균 재임기간이 2년 남짓 하기 때문에 4년 하면 비정규직이 계속 영속적으로 될 수밖에 없겠다……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

……

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그래서 기간제한을 2년으로 한 건데 장관께서는 그 이후에 백만 대란설을 이야기하면서 그 기간 늘리려고 했고 이번에 다시 대책이 나온 거 아니에요, 그렇게. 비정규직을 이렇게 계속 늘리겠다는 대책을 가지고 우리 사회 노동 문제, 경제 문제, 내수의 문제 이런 걸 해결하겠다는 게 말이나 되는 소리입니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님, 설명을 좀 드리겠습니다.

위원님께서 말씀하신 대로 노동시장 내부에서 소위 말해서 격차 문제를 다 해결할 수는 없다고 봅니다. 그래서 저희가 크게는 소위 대·중소기업 간의 격차 해소, 대기업의 성과가 2·3차 협력업체의 근로조건 향상으로 흘러가는 것이 굉장히 중요하다, 대·중소기업의 상생이 매우 중요하다는 부분이 저희 이번 비정규직 대책에 포함돼 있다는 말씀을 드리고요.

그다음에 비정규직 대책의 핵심은 선진국은 유연성 차원에서 비정규직을 쓰는 반면에 저희는 유연성 플러스 소위 인건비를 절약하기 위해서 비정규직을 써서 우리가 규모가 선진국에 비해서 더 많다, 따라서 앞으로는 인건비 절약하기 위해서 비정규직을 쓰는 것은 방지하겠다는 취지가 기본 핵심입니다.

그래서 차별장치도 선진국보다 더 강하게 주고

차별장치 외에도 비교대상이 없어도 기본 복지는 주도록 할 것이고 그리고 정규직에 없는 부분은, 그러니까 정규직과 똑같은 일을 하더라도 정규직보다 조금 알파를 가게 해서 남용을 방지하자는 장치가 위원님 말씀하신 3개월만 지나도 소위 퇴직금을 주도록 하고 쪼개기도 못 하고 이렇게 하는 부분입니다.

마지막에 지적하신 본인이 희망해서 2년 부분은 그렇게 남용을 못 하게 했을 경우에 비정규직을 전부 안 사용하면 가장 좋으나 선진국들도 유연성 차원에서 일정 비중을 가지고 있기 때문에 그러면 일정 비중은 존재할 거다, 그랬을 때 그분들에게 안정을 어떻게 해 줄 것인가, 그분들한테 답을 물어보는 것이 맞다……

그래서 2 플러스 2는 제가 전제를 하지 않습니다. 위원님이 말씀하신 것처럼 정규직 시장이 나쁜 쪽으로 간다라면 해서는 안 됩니다. 저는 그것이 하도급으로 가 있는 더 나쁜 쪽에 있는 일자리가 최소한 중간으로는 올 것이라고 보고 있고 또 본인들이 희망하고 있다고 한다는 겁니다.

그래서 그 문제는, 저는 뭐 어떤 것을 꼭 이거 다라고 할 수는 없고 저희가 안을 냈기 때문에 노사정위원회에서 당사자들이 충분히 현장에 가서 의견을 듣고 필요하면 설문조사도 해서 답을 내면 저희는 거기에 따를 겁니다. 그리고 근본적으로 저희들도 앞서서도 말씀드렸지만 저희 대책만 가지고 격차 문제가 다 해소될 수는 없습니다. 그래서 원청의 노사가 어떻게든 성과를 협력업체 비정규직에게 이렇게 나누는 그런 역할이 매우 소중하다고 봅니다.

○우원식 위원 마무리 좀 하겠습니다.
.....

○위원장 김영주 예.

○우원식 위원 2년 한 거 가지고 정말 대책이 제대로 안 됩니다. 원래 사유제한을 했어야지요. 그런데 다른 나라 비정규직법을 만든 거는 유연성 때문에 만들었고 우리나라는 IMF가 만들었습니다. 이미 550만이 된 상태에서 비정규직법을 만들었기 때문에 사유제한은 못 하고 기간제한을 한 거예요.

그런데 2년 기간제한해서 그래도 효과가 조금 있었어요. 전체 비정규직 숫자 비율도 좀 줄었고요. 특히나 근속기간 1.5년 이상 된 사람들이 계약기간이 만료돼 가지고 정규직 전환율이 옛날에 비해서 상당히 많이 올라갔어요. 비로소 그거 생

기기 시작했는데 이걸 4년으로 다시 늘리면 이런 효과조차 없어지는 겁니다. 정규직에 대해서 과보호한다고 그러는데 우리나라가 정규직 해고 보호지수가 OECD에서 22위예요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

중·하반입니다. 그리고 1년 단기근속 비율도 그렇고 10년 장기근속 비율도 그렇고 우리나라 OECD 최저입니다. 그리고 정규직의 평균 근로기간이 5.1년이에요. 전 세계에서 가장 고용이 불안정한 나라입니다. 무슨 정규직 과보호가 어디 있어요. 일부 대기업 노조를 중심으로 해서 벌어지는 이만한 일을 전체인 것처럼 이야기해서, 지금 우리 노사분규 일어나는 게 어디 그런 데입니까? 씨앰만 하더라도 비정규직 노조와 정규직 노조가 같이 싸우잖아요. 이게 얼마나 심각해져 있는데 무슨 부총리라는 사람이 나와 갖고 정규직 과보호론 얘기하고 그러면서 정규직이 양보해서 비정규직 보호하자, 그게 이중구조 해소입니까? 노동부장관께서 너무너무나 잘 아실 거예요. 이게 지금 이번에 잘못하면 나라를 정말 절단 냅니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

이게 가장 중요한 대책인데 여기에서 잘못 방향을 잡으면 나라를 절단 내는 거기 때문에 고용노동부장관께서 이런 엉터리 대책은 여기 국회에 가져오면 안 된다는 말이에요.

○고용노동부장관 이기권 저희 엉터리 대책 아니고요.

우리 노동시장이 10%의 대기업 정규직과 그리고 거기에 2%의 대기업 비정규직 그리고 소위 30%에 해당되는 중소기업의 비정규직, 그 중간에 중소기업의 정규직 이렇게 네 단계로 나뉘져 있습니다.

우리가 좀 양보해야 할 영역, 양보라는 게 깎자는 의미가 아니고 임금 인상을 똑같이 4%로 하게 되면 더 격차가 벌어집니다. 그래서 그런 부분에 조금, 앞으로 임금 인상이나 임금체계 개편을 할 때 그 10%에 해당되는 대기업의 정규직, 공공부문들이 좀 양보를 해서 그 재원들이 가급적이면 중소기업에 또는 중소기업의 협력업체나 비정규직 쪽에 흘러가도록 하자는 그런 취지입니다.

두 번째는 정규직의 과보호를 말씀드리는 게

아니고 위원님께서 지적하신 대로 해고제도는 개별해고나 그다음에 집단해고에 따라서 제도와 관행 다 묶어서 봐야 되는데 제도를 놓고 보면 집단해고 제도는 우리가 OECD 국가 중에 중간보다는 조금 더 유연한 쪽에 가 있고 개별해고나 임시직 부분은 제도적으로 우리가 좀 경직된 쪽에 가 있습니다.

그런데 그것뿐만이 아니고 관행 부분도 있고 그렇기 때문에, 단 그것을 우리가 경직적이기 때문에 고쳐야 된다 그런 취지가 아니고 그러한 해고랄지 취업규칙이랄지 임금이랄지 이런 부분에 대해서 소위 불확정으로 인해서 정규직 채용을 두려워하는 요소를 없애서 투명하게 해서 비정규직을 쓰는 것보다는 정규직을 채용토록 하겠다 그런 의미로 이해를 해 주시기 바랍니다.

.....
○위원장 김영주 우원식 위원님 수고하셨습니다.

다음 양창영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○양창영 위원 고용노동부 이기권 장관님, 또 고용노동부에서 오신 모두 수고가 많으십니다.

노동시장 구조개선 추진 전반에 대해서 좀 한 말씀 드리겠습니다.

우선 작년 12월 29일에 정부가 발표한 비정규직 종합대책안이 기업의 비정규직 남용과 정규직과의 불합리한 차별을 해소하는 것에 방점을 두었다고 생각하는데, 그렇습니까?

○고용노동부장관 이기권 그렇습니다.

○양창영 위원 그리고 나서 올해 1월 달에 날짜는 모르겠는데 박근혜 대통령께서도 노동시장 구조개편의 필요성을 역설하시면서 비정규직 문제 해결을 위해서는 무엇보다도 불합리한 차별 또 임금차별이 없어져야 한다고 강조하셨습니다. 또 장관님께서도 최근에 30대 기업 인사담당 최고 책임자들과 만난 자리에서 기업의 채용 관행이 바뀌어야 청년들의 취업준비 풍토가 변화될 것이라는 말씀을 하셨습니다.

오늘 업무보고서 내용을 보니까, 또 앞서 말씀드린 일련의 과정과 내용들을 종합해 보면 결국 없애고 또 바꾸고 또 새롭게 변화시켜야 우리 노동시장이 처해 있는 문제가 풀리지 않겠느냐 하는 그런 생각인데 뭔가를 없애고 바꾸고 변화시키기 위해서는 서로 양보도 필요하고 또 타협, 더 나아가서는 어느 정도의 포기도 좀 해야 되지 않나 하는 그런 생각이 드는데, 앞으로 노사정 공동으로 논의가 지속될 것으로 보고 있습니다만

정부가 어떤 중재자의 입장에서 이러한 역량을 잘 발휘할 수 있기를 기대해 봅니다. 장관님께서 견해를 좀 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 위원님 지적하신 말 그대로 우리 노동시장에 새로운, 괜찮은 청년을 위한 일자리도 만들어 내고 또 노동시장 내의 격차도 분명히 해소를…… 다른 OECD 어느 국가보다 우리가 4대 격차가 크기 때문에 격차도 해소해야 되고 또 노동의 이동성이 크기 때문에 이동 간의 안정성도 확보를 해 줘야 된다는 차원에서 큰 틀의 합의가 반드시 필요하고 개혁이 필요합니다. 그 과정에 위원님 지적하신 대로 노사정이 하나를 양보해서 현 세대에도 들을 줄 수 있고 또 미래 세대까지 위할 수 있도록 저희들이 최선을 다하도록 하겠습니다.

○양창영 위원 노동시장의 유연성이라는 말을 참 많이 들어 보고 있는데 통상적으로 노동시장의 유연성이라고 하면 노동시장의 환경이 변할 경우에 고용이라든가 또 임금 또 근로시간 이런 새로운 환경에 변화시켜서 적용하는 능력을 의미하는 것으로 보고 있습니다.

장관님 보시기에 우리 국내 노동시장의 유연성은 어느 정도인지, 또 어떻다고 보시는지, 그리고 국내 노동시장의 유연성을 높이기 위해서 구체적으로 어떠한 계획 또는 방안을 갖고 계신지에 대해서 한 말씀 해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 OECD에서 평가하기에는 소위 정리해고, 집단해고 부분은 저희가 절차적 부분에서 좀 다른 나라보다 유연한 쪽으로, 중간보다 유연한 쪽으로 제도상으로는 평가되고 있고요, 그다음에 개별해고나 임시직 부분은 저희들이 중간보다는 더 경직된 것으로 평가되고 있습니다.

반면에 정리해고는 제도는 그렇지만 실행하는 과정에서의 관행이나 이런 부분은 저희들이 좀 어려움이 많다고 평가를 받고 있고요, 전체적으로 임금체계나 이런 부분도 저희들은 과거에 압축성장을 하면서 임금이 생활급적인 성격을 가지고 있기 때문에 소위 매년 호봉으로 올라가는 연공서열식으로 돼 있어서 임금도 좀 경직적인 것으로 평가를 받고 있습니다. 또 근로시간도 저희들이 법으로 많은 부분이 정해져 있어서 소위 촘촘히 규율돼 있는 상황입니다.

○양창영 위원 노동시장의 유연성과 함께 거론되는 것이 바로 노동시장의 안정성입니다. 일반

적으로 노동시장의 안정성이 높다라고 하면 근로자가 일자리를 잃었을 경우에 새로운 일자리로의 이동이 용이하거나 또 실직기간 동안 일정 수준의 소득을 보장해서 안정적인 생활을 영위할 수 있는 때를 말합니다만 장관님 보시기에 국내 노동시장의 안정성은 어떤 상태인지, 또 국내 노동시장의 안정성을 높이기 위해서 정부가 어떤 역할을 할 계획인지에 대해서도 간략하게 좀 답변을 해 주시고 구체적으로 준비된 안이 있으면 말씀을 좀 해 주시기를 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 노사정위원회에서 크게 소위 노동시장의 규율의 불확실성을 좀 투명하게 해서 소위 정규직 채용을 유도해 보자는 것 하나하고 또 격차 해소 그리고 방금 위원님 지적하신 소위 노동 이동이 많기 때문에 안정성 확보를 하고 있는데요, 그 세 가지를 패키지로 노사정이 논의를 하고 있는데 저희가 생각하고 있는 부분은 우선은 산재나 고용보험에서 혜택을 못 받고 있는 계층에 대해서 그 보호 안으로 들어올 수 있도록 다양하게 하고요, 또 하나는 실업기간에 실업급여 지급기간이랄지 또 지급대상이랄지 이런 부분에 대해서도 조금 전향적으로 함께 검토를 하는 것이 맞다 하고 그런 준비를 하고 있습니다.

○양창영 위원 다음으로 해외 취업 기회의 확대와 관련해서 한 말씀 드리겠습니다.

작년부터 제가 꾸준히 해외 취업에 관해서 관심을 갖고 챙겨보고 있습니다. 오늘 업무보고서 가운데 해외 취업 관련 부분을 보니까 상반기에 상담센터를 운영할 계획으로 되어 있다라고 돼 있는데 작년에 제가 시간이 날 때마다 말씀드린 것이 청년들의 해외 취업을 위한 변변한 상담창구, 상담센터가 하나 없이 어떻게 이 사업이 제대로 될 수 있느냐……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

하는 의문을 갖고 있었습니다.

그리고 아무래도 해외 취업을 희망하는 청년들이 많은 서울이나 경기도, 수도권 이 일원에 우선적으로 해외 취업 상담센터를 설치하고 이를 위해서 예산지원도 필요하다고 했는데 마지막에 이 예산이 반영이 안 된 것으로 알고 있습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 예산 반영은 못했습니다. 그런데 다른 부분을 좀 절약해서 위원님 지적하신 대로 금년 상반기 중에 서울센터는 운영을 해 볼 거고요, 또 금년에 예산 반영을 해

서 내년에는 한두 군데 더 늘릴 수 있도록 그렇게 하겠습니다.

○양창영 위원 다행이라고 생각합니다. 이게 일시적으로 끝나서는 안 된다고 보고요, 올해는 예산 항목에 반드시 포함시켜서 사업의 지속성이 유지될 수 있도록 적극적으로 지원해 주실 것을 부탁드립니다, 최근에 전역한 국군장병들의 해외 취업 활성화를 위해서 관련 기관과 함께 의견을 나눠봤습니다.

이 부분에 대해서 국회 차원에서도 공론화를 한 것은, 지난 1월 9일 날 제가 국회에서 그런 포럼을 가졌었는데 아마 이번이 처음이 아닌가 싶습니다. 여기에 대해서도 앞으로 정부의 각별한 관심과 지원 그리고 또 관련 기관과 유기적인 협력이 이루어질 수 있도록 적극적인 지원을 부탁드립니다. 해외 취업에 대해서 보다 더 많은 관심을 가져 주기를 부탁드립니다……

○고용노동부장관 이기권 예, 위원님. 국방부와 협의를 해서 국내 취업은 저희 고용복지플러스센터에 국방부, 소위 전역병을 위한 별도의 창구를 마련하고 있는데 해외 취업 부분도 가능할 수 있도록 국방부와 협의를 해서 이쪽에 좀 집중적으로 저희들이 노력을 하도록 하겠습니다.

○양창영 위원 이상입니다.

○위원장 김영주 양창영 위원님 수고하셨습니다.

다음 심상정 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○심상정 위원 경기도 고양시 덕양갑 국회의원 심상정입니다.

몇 가지 현안부터 먼저 묻겠습니다. 지금 LG유플러스, 브로드밴드 비정규직 노동자들이 한 100여일 파업하고 있고 또 고공농성도 들어가 있어요. 장관님, 어떻게 지금 보고받고 계신가요? 무슨 대책이 있으세요?

○고용노동부장관 이기권 저희들은 협상 당사자는 협력업체 근로자들이기 때문에 협력업체 노사가 하더라도 결국은 근로조건을 향상하는 데는 소위 원청의 협력업체 단가하고 연결되기 때문에 원청에서도 그런 단가나 이런 부분을 좀 적극적으로 검토를 해서 협상이 진전이 되도록 그렇게 지도를 하고 있습니다.

○심상정 위원 그런데 문제는 자리가 마련이 돼야 뭐 협상도 되는데 지금 노조에서는 끝장교섭을 하겠다고 하는데 회사 태도가 아주 굉장히 불성실하단 말이에요. 어제 LG유플러스 비정규직 노동자가 메일을 보내 왔는데 제가 보고 기가 막

해서 말이 안 나옵니다.

그러니까 구분부 회장 앞에서 집회를 했는데 그 구분부 회장 집에서 일하는 가사도우미하고 운전기사 6명이 업무방해금지 가처분 신청을 냈어요. 그러니까 고용도 간접고용, 간접고용에서 이제는 소송도 간접소송으로 이렇게 가고 있는데 이래서 대화가 제대로 되겠습니까?

그리고 작년 9월 달에 수시근로감독 해서 LG유플러스 19개 업체의 근로자성이 인정된다 이렇게 됐는데 그게 지금 SK브로드밴드라든지 또 LG유플러스 고객센터 전체를 한 게 아니잖아요? 이게 지금 쟁점이 되고 있으니까 고용노동부에서 좀 빨리 서둘러서 조사를 하고 결론을 좀 내 줘야 되는데 지난 5월의 고소·고발 건도 원래 1월 달까지 결론을 내겠다고 했는데 지금 근로기준법 위반 사건도 아직 처리가 안 되고 있습니다. 언제까지 하실 겁니까?

○고용노동부장관 이기권 SK브로드밴드하고 LG유플러스는 협력업체에 종사하는 근로자들이 소위 근로자인지 특수형태 종사자인지 여부와 또 그것을 감독하는 과정에 근로자라면 여러 가지 수당을 제대로 줬는지 여부를 저희들이 다는 못하고 그때 샘플링을 해서 했고……

○심상정 위원 아니, 그러니까 제가 시간이 없으니까요……

○고용노동부장관 이기권 그 부분은 저희들이 시정이 거의 다 마무리돼 가고 있습니다.

○심상정 위원 두 가지만 좀 말씀을 드리겠는데 비정규직 노동자들이 이렇게 100일씩 파업을 하고 고공농성을 하면 저는 고용노동부가 적극적으로 문제 해결에 좀 나서 주셔야 된다고 봅니다.

그리고 원·하청 문제와 관련해서 원청 책임을 제도화하느니 마느니 다 공감하고 있는 것 아니에요? 그러면 아직 법적으로 그게 정리가 안 돼 있다 하더라도 고용노동부에서는 그런 관점에서 적극적으로 행정지도를 해 주셔야 된다고 보고요. 그래서 협상을 통해서 빨리 마무리될 수 있도록 좀 장관께서 챙겨 주시기 바라구요.

그리고 지금 다 처리가 됐다고 하는데 제가 알기로는 고소·고발 건도 아직 처리가 안 된 게 많이 있거든요. 그래서 그것은 좀 파악해 보시고 보고를 받으셔서 신속하게 처리를 해 주셨으면 좋겠습니다.

그다음에 또 하나는 현대중공업의 사무직 직원들이 노동조합을 만들었어요. 혹시 보고받으셨나

요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○심상정 위원 그런데 지금 현대중공업 비롯해서 미포조선, 삼호중공업 한 1400여 명이 희망퇴직 압력을 받고 있어요. 그런데 희망퇴직은 희망해서 나가야 되는데 지금 문제가 되고 있는 것은 뭐냐 하면 찍어서 내보내려고 한단 말이에요. 그래서 현대중공업 사무직 같은 경우는 보니까 희망퇴직 대상 직원한테 사내망 접속도 차단하고 컴퓨터, 전화기도 회수하고, 거의 강제로 내쫓는 겁니다. 조기 퇴근조치 해서 책상까지 다 치워 버리고 있는 중이거든요. 이게 무슨 희망퇴직입니까?

그래서 여러 가지 어려움이 있으면 그 자구 방안을 노사가 함께 모색을 해야지 지금 강압적인 방법으로 희망퇴직이라는 명분을 내세워서 이렇게 대량 해고에 준하는 구조조정을 일방적으로 하는 것은 그것은 그대로 용인되어서는 안 된다고 봅니다. 지역경제에도 아주 타격을 주고요. 그래서 현대중공업 노사 간에 강압적인 희망퇴직 사태에 대해서 고용노동부가 조사를 하셔서 그 대책을 좀 별도로 보고해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 진정 등이 제기되면 저희들이 한번 조사를 해 보도록 하겠습니다.

○심상정 위원 그다음에 쌍차는 지금 어떻게, 고용노동부에서 좀 고민, 해법, 노력하고 계신 것 있나요?

○고용노동부장관 이기권 저희들도 참 고민은 많습니다. 고민은 많은데, 근본적으로 저희들이 '티볼리' 신차가 좀 출시되면……

○심상정 위원 지금 굴뚝에 올라간 지 61일째 됐는데 어떻게 하실 거예요?

○고용노동부장관 이기권 저희도 그래서 신차가 좀 잘 팔려서 경영여건이……

○심상정 위원 신차 티볼리가 지금 7700대 팔았던 말이에요. 그런데 거기는 그냥 신차가 팔리는 게 아니라 쌍용자동차 정상화를 바라는 국민들의 마음이 거기에 담겨 있다고 보거든요. 그리고 지금 이유일 사장도 곧 그만둔다는 것 아닙니까? 그러면 결자해지 차원에서, 지금 이 시기 놓치면 좀 어렵다고 봅니다. 그리고 마힌드라 회장도 아주 전향적인 그런 입장을 갖고 있는데 정부가 좀 적극적으로 나서서 중재를 해 보세요.

○고용노동부장관 이기권 지금 회사와 또 양 노조 3자 간에 네 가지 쟁점을 놓고 협의를 하고

있기 때문에 하여튼 협의가 좀 더 진지하고 성실하게 될 수 있도록 저희들도 지원을 하겠습니다.

○**심상정 위원** 그리고 지금 정부의 시중노임단가, 공공부문 용역근로자 근로조건 보호지침인데요. 저희 정의당이 공공부문 비정규직 노동자들에게 전면 적용을 촉구하는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

실천을 하고 있습니다. 어제 박원순 시장도 제가 만났어요. 그래서 ‘서울시도 공공부문 비정규직에게 지금 51%밖에 적용이 안 되고 있는데 나머지 어떻게 할 거냐?’ 제가 이야기를 했고 ‘적극적으로 시중노임단가를 준수하도록 노력하겠다’ 이렇게 답변을 했어요. 그리고 저희가 전국적으로 공공기관들에 다 공문을 보냈는데 예를 들면 부천시 같은 데서는 예산안까지 첨부해서 이렇게 하겠다, 이렇게 시정의사를 밝힌 데가 많이 있습니다. 제가 따로 말씀을 드리겠지만. 그래서 이거 관리·감독을 해야 될 게 고용노동부인데 지금 저희 정의당이 하고 있어요.

그런데 중앙부처는 여성가족부를 빼고 행자부, 검찰청, 경찰청, 국세청, 기상청, 여기는 시중노임단가 준수하고 있는 업체가 딱 한 군데예요, 한 군데.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

어떻게 하실 겁니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들도 공공부문을 기재부하고 여러 가지 협의를 하고 지도를 할 때 공공부문이 시중노임단가를 가급적이면 준수하도록 계속 설득을 하고 지도를 하겠습니다.

○**심상정 위원** 노동부 산하기관도 지금 82%가 적용을 안 하고 있어요.

○**고용노동부장관 이기권** 저희 한두 군데가 좀 예산상 적용을 못 하고 있습니다, 폴리텍이 워낙 커서.

○**심상정 위원** 한두 군데가 아니라 82%가 적용을 안 하고 있어요.

○**고용노동부장관 이기권** 아마 폴리텍이 규모가 커서 그런 거 아닌가 싶습니다. 기관별 사정은 별도로 보고드리겠습니다.

○**심상정 위원** 이것은 지난해네요.

○**고용노동부장관 이기권** 금년에는 폴리텍이 너무 규모가 커서 못 하고 나머지 기관은……

○**심상정 위원** 규모가 큰 데는 적용을 안 해도

되고 작은 데는……

○**고용노동부장관 이기권** 아닙니다.

예산이 굉장히 커서 금년에 확보를 못 해서 그렇게 하고 있는데요. 가급적 저희부터 지키도록 그렇게 하겠습니다.

○**심상정 위원** 보충질의 하겠습니다.

.....

○**위원장 김영주** 심상정 위원님 수고하셨습니다.

다음 이인영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이인영 위원** 오늘 장관님 인사말씀 보면서 첫째, 둘째, 셋째, 넷째 이거 총론에서는 굉장히 공감하는 얘기이고 또 같은 방향일 것 같은데 각론으로 들어가면 굉장히 좀 다른 생각들이 많으신 것 같아요. 예를 들면 ‘인건비 절감 목적의 비정규직 사용은 우리 사회에서 더 이상 없도록 제도와 관행을 고쳐 나가겠다’ 이렇게 말씀하시는데 ‘기간 연장을 통한 고용안정을 확보한다’ 이게 작년 연말에 말씀하셨던 2년을 4년으로 바꾸고 이런 것을 염두에 두시는 것 같은데 이런 것은 사실 총론의 방향하고 각론정책이 서로 다른 것 아닙니까?

그리고 ‘간접고용에서 정규직 또는 직접고용으로 고용 흐름을 반전시키겠다’ 이렇게 말씀하셨는데 ‘연공형 임금체계를 직무·성과·능력 중심으로 개편한다’는 거나 취업규칙 변경절차 이런 것들을 다시 손보겠다거나 이것은 정리하고, 구조조정 이런 것들을 또 쉽게 하는 이런 부분들과 다 연결될 것도 같고 ‘근로시간 총량을 줄인다’ ‘현실에 맞게끔 유연한 활용이 가능하도록 하겠다’ 이런 것은 탄력근로 시간제, 근로시간 저축 계좌제 이런 것들을 염두에 두고 계시는 것 같은데, 이게 몇 개 예입니다만 총론의 방향하고 각론의 정책이 서로 이렇게 다른 방향, 다른 각도를 설정하고 있는 것 같아서 비판적으로 말씀드리면 굴이 회수를 건너니까 탱자가 됐다고 말은 이렇게 하면서 정책은 거꾸로 펴고 그러는 게 가능한가 이런 생각입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 저는 저희들이 발표한 부분이 총론과 각론이 다르다고는 생각하지 않습니다. 그것은 일부, 예를 들면 기간연장, 저희들 여러 가지 대책을 했는데 대부분은…… 지금 노동계가 소위 비정규직 대책만 해도 공감한 부분에 대해서는 언급을 안 하고 기간연장에 대해서 언급을 하고 있는데 기간연장에 대해서 지금 이것이 소위 경영계를 위한 대책이다 그렇게 보면

위원님 지적하신 대로 총론과 각론이 안 맞을 수가 있습니다. 그런데 그것은 기간제법을 처음 만들 때 논리였습니다. 기간을 길게 잡으면 이것은 경영계를 위한 거고 짧게 잡거나 사유제한을 하면 노동계를 위한 거라고 생각을 했습니다.

그런데 기간제법을 그렇게 해서 2년으로 하고 시행을 해 봤더니 일정 비중, 뭐 크게 보면 2, 2, 6입니다. 20%는 정규직 전환이 되고 20%는 기간에 상관없이 그냥 계속 일하고 60%는 일자리를 떠나고 있는 현실인데, 그것도 34세 미만 청년계층은 인턴으로 했다 정규직으로 가기 때문에 20% 정도가 되고 있습니다. 그러나 35세에서 기간제한이 되고 있는 54세까지는 정규직 전환 가능성이 10%도 안 되고 있습니다. 그래서 그런 부분 때문에 여러 가지 보완장치를 해 주면서도 그분들이, 또 말씀드린 대로 임금을 아끼기 위해서 비정규직 쓰는 부분은 여러 장치로 방지하되 그러나 기업이라는 게 일정 부분은 유연성은 갖고 있기 때문에 이 유연화 차원에서 기간제가 존속할 수밖에 없는 일정 비율이 있다 하더라도……

○이인영 위원 좋은데요, 하여간 잠깐만요.

그러면 대체로 우리나라 비정규직 비율이 어느 정도 되면 적정하다고 생각하세요?

○고용노동부장관 이기권 비율로 딱히 정할 수는 없지만 OECD 선진국 수준 쪽으로 가야 된다고 저는 보고 있습니다.

○이인영 위원 그게 어느 정도 돼요?

○고용노동부장관 이기권 현재 시간제를 제외하고 저희가 한 22%이고 OECD 선진국은 평균 잡아서 한 11, 12% 되기 때문에 그 정도로 낮아져야 된다고 보고 있습니다. 시간제를 제외하고 한 10% 정도 낮아져야 된다 이렇게 보고 있습니다.

○이인영 위원 비정규직 비율이 지금보다 낮아져야 되는 거지요, 그러니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○이인영 위원 그러니까 지금 많은 거잖아요?

○고용노동부장관 이기권 그렇습니다.

○이인영 위원 그러니까 그것을 줄이는 방향으로 정책이 구체화되어야 될 것 아니에요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그래서 임금절약 목적으로는 못 쓰게 하겠다는 게 취지입니다. 쪼개기도 못 하게 하고 3개월이 넘으면 퇴직금도 주게 하고 그다음에 법으로 차별 금지되는 부분을 넘어서 복지 부분을……

○이인영 위원 지금 전체적으로 간접고용이나

기간제나 다 합쳐서 이른바 비정규직 범주에 넣을 수 있는 비율이 어느 정도 됐다고 생각하세요, 그러면? 아까 우원식 위원님은 작게 잡으면 600만 그렇게 얘기하고 많으면 1000만까지 된다고 말씀하시던데……

○고용노동부장관 이기권 그 부분은 저는 동의하지 않습니다.

○이인영 위원 어느 정도 되나요?

○고용노동부장관 이기권 왜냐하면 비정규직 개념을 2003년도에 노사정이 정의할 때 굉장히 넓게 잡았습니다.

○이인영 위원 그렇지요. 그것은 저도 알아요.

○고용노동부장관 이기권 넓게 잡아서, 현재 그 넓게 잡은 개념에 의해서 607만 명이고요. 거기에서 이제 장기적으로 우리 일자리가, 말 그대로 시간선택제가 출산과 육아를 해서 자발적으로 가게 되면 선진국처럼 시간선택제가 빠져 나가야 된다고 봅니다. 그렇게 했을 경우에 저희가 한 22% 정도 나오고 있는데 그럼에도 거기에 있는 여러 가지 비정규직……

○이인영 위원 그렇게 통계상에 잡히는 것을 넘어서 실질적으로, 예를 들면 과도한 영세자영업자까지 다 포함해 버리면 훨씬 더 늘어날 수도 있잖아요. 그런데 그것을 우리가 실질적으로 비정규직의 비율을 타산해 가지고, 그런 부분들까지 전체 우리 사회가 감당할 수 있는 적정 수준이라고 그럴까 그렇게 하면 어느 정도 되어야 된다고 보세요, 우리 인구상태나 이런 것을 감안해서?

○고용노동부장관 이기권 방금 지적하신 대로 그 이상적인 규모를 비정규직으로 추산하기는 쉽지 않은데요. 지금보다 줄어야 된다는 것은 분명하고요. 그다음에 우리가 비정규직 대책을 얘기할 때는 말 그대로 고용형태에서 정규직, 비정규직으로 구별하는 부분도 있지만 그 대책에는 소위 소규모 업종의 저임금 정규직까지도 포함한 대책들이 다 들어 있습니다.

○이인영 위원 물론요.

○고용노동부장관 이기권 그렇기 때문에 대책으로 보면……

○이인영 위원 아니, 대책을 어떻게 가져가야 된다는 것은 저도 다 알아요. 그런데 제가 지금 질의한 것은 만약에 우리나라가 지금 한 50% 정도의 비정규직 비율이 된다고 그러면 그게 어느 정도까지 낮아지는 것을 산정해야 되겠느냐 이런 말씀을 드려보는 거예요. 그 대책은 한 4개, 5개

패키지로 나와야 된다는 것은 저도 알고 있어요. 그러니까 얘기를 반복하실 필요는 없고요.

그러니까 예를 들면 지금 우리가 비공식적인 통계까지 다 합쳐서 한 50% 된다고 그러면 이게 사회적인 문제도 되고 생산성에 문제도 되고 여러 가지 악순환의 사이클로 들어가는 것을 방지하기 위해서 한 20%면 20%, 30%면 30%로 실제로 낮춰 가는 이런 것을 관리하는 게 고용노동부의 역할이기도 하잖아요?

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 말씀드린 대로 시간선택제를 제외하고……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**이인영 위원** 다 포함해서 해야지요. 그것을 줄여서 하면 어떻게……

○**고용노동부장관 이기권** 왜냐하면 OECD하고 비교를 할 때……

○**이인영 위원** 아니, OECD하고 비교하실 필요 없이 지금……

○**고용노동부장관 이기권** 시간선택제는 자발성에 의해서……

○**이인영 위원** 아니, 그것은 아는데요.

○**고용노동부장관 이기권** 근로자를 위해서 존재하기 때문에 그것을 비정규직 개념에 앞으로는 넣어서는 안 된다고 보고 그것을 제외하고는 한 21% 된다면 10%대로 떨어뜨려야 된다 저는 이렇게 보고 있습니다.

○**이인영 위원** 제가 생각할 때는 비정규직의 비율을 관리하는 것 이것을 고용노동부가 장기 전략적인 측면에서 장기과제로 설정하는 게 꽤 필요할 것 같아요. 그러니까 지금 비정규직 비율이 늘어나면 그것이 우리 경제의 생산성 이런 부분들을 악화시키는 쪽으로 어느 순간인가 사이클이 들어가게 되잖아요. 저는 지금쯤이 그 사이클로 들어가는 것 같다 이런 판단을 하는데 그것은 아마 고용노동부뿐만 아니라 기획재정부 이런 데랑 경제유관부처들이 같이 한번 판단해 보시는 게 좋을 것 같고, 그래서 이게 너무 지나치게 많아지면 분명히 경제적인 문제뿐만 아니라 사회적으로도 갈등의 유발 이런 것들의 요인이 되니까 그 점도 같이 감안하시고, 장기 전략적으로는 우리가 통일된다는 것을 가정할 때 기재부 같은 경우……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

국가에서 한 30% 정도로 재정적자 규모를 확대 안 시키려고 하잖아요, 빚을 안 늘리려고. 마찬가지로 우리도 고용률을 그런 측면에서는, 특

히 비정규직 같은 부분들이 30% 미만으로 떨어지게 이렇게 유지하고 있어야지 나중에 통일이 되었을 때 북쪽에서 일자리 찾아서 움직이는 분들이 있어도 우리 사회의 캐파가 그것을 감당할 수 있을 거란 말이에요.

그러니까 어느 시점에서부터인가는 그것을 염두에 두고, 지금 이게 만약에 50%라면 1~2년 사이에 확 줄일 수 없는 거기 때문에 다시 역으로 50% 된다고 그러면 한 10년쯤 두면서 이것을 30% 수준으로 떨어뜨려 가는 이런 것들을 장기 전략과제로 가져가야 돼요. 그런 측면에서 고용노동부가 비정규직 비율을 관리하는 것 이런 것들이 국가시스템상에서도 굉장히 중요하거든요. 그런데 그것을 통계에 따라 또 적용을 어떻게 하느냐에 따라서 다르게 하면 나중에 가서 굉장히 큰 혼란이 온다고요. 그런 측면에서 제가 여쭙어 보는 거거든요.

○**고용노동부장관 이기권** 근본적으로 비정규직 비중을 줄여야 된다는 데에서 위원님하고 공감하고요. 장기적으로 정말 비율로 이렇게 추계가 가능한지……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**이인영 위원** 아무리 나쁜 대통령도 비정규직 비율을 늘려야 된다고 얘기할 사람이 누가 있어요? 그게 나라예요, 그렇게 하면?

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 장기적으로 비율을 얼마 정도로 낮출 수 있는지 저희들이 전문가들하고 고민해서 전략을 한번 짜보도록 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 이인영 간사님 수고하셨습니다.

다음 최봉홍 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**최봉홍 위원** 장관님, 기재부에서 금년도 임금인상을 해 가지고 근로자들에게 수입을 증가시키면서 내수를 진작시켜서 경제를 회복하겠다는 발표가 있었는데 동의하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 전반적으로 작년……

○**최봉홍 위원** 아니, 동의하는지 안 하는지 그것만, 시간이 없기 때문에.

그 정책에는 동의하시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**최봉홍 위원** 노사정이 작년 12월 23일 날 합

의안을 도출하고 노동시장 구조개선과 원칙 그 방향에 대해서 합의를 했습니다. 그런데 전체적으로 합의 결과가 나오기 전에 12월 29일 날 비정규직 종합 대책안을 발표했습니다. 경영계, 노동계도 각각 의견은 제출했지만 들러리 선다 하는 그런 분위기가 팽배해지고 있습니다. 인사말씀에서 하신 것처럼 우선과제 세 가지를 먼저 정리하겠다 하는데 노동계나 경영계에서는 일부가 이것을 3개 같이 묶지 말고 분리해서 하자 하는 견해도 있습니다. 거기에 대해서 의견 말씀해 주십시오.

○고용노동부장관 이기권 먼저 말씀하신 12월 23일 날 기본합의를 하고 그다음에 노사정이 각각 안을 내서 3월까지, 시간이 많지 않기 때문에…… 그다음에 이게 처음 나오는 문제가 아니고 그동안 술한 세월 동안 서로 논의를 했기 때문에 결국은 선택의 문제다 그래서 정부도 정부 기본안을 내고 노사도 입장을 내서 밀도 있게 2~3개월 동안 논의를 해서 선택을 하자라는 차원에서 정부가 안을 냈고 그것을 토대로 해서 지금 논의가 진행되고 있고요.

○최봉홍 위원 그런데 그런 문제를 가지고 말입니다 아주 예민하고 침예하게 대립된 사항인데, 저는 생각할 때 기 노사정이 합의를 해 가지고 협상을 한다면 합의를 이룰 때까지는 비공개로 해 가지고 처리를 해야 되는데 항상 보면 먼저 터뜨려 가지고 주변에 그것을 모르고 있는 사람은 결과가 어떻게 되는지 모른다 아닙니까? 우리나라 언론이 그런 현실입니다. 각계 소셜 다 써 버립니다.

그러면 결국 그것으로 인해 가지고 밑에 충돌질을 하니까, 지난번에 한국노총 경우에도 산별 대표자 회의에서 전체적으로 나온 의견이 ‘우리가 왜 들러리 서느냐, 정부 발표해 봤는데’ 이래 가지고 같이 몰아 가지고 끝까지 반대해 나가자는 팀이 엄청나게 많이 나왔습니다. 그래서 노총 임원들도 그 문제를 처리할 때 방법이 없어 가지고 나중에 우격다짐으로 처리를 하기는 했습니다만, 지금 민주노총 역시 마찬가지입니다. 왜 그런 내용들을, 합의 안 하고 결정되지 않은 사항을 미리 터뜨리느냐는 얘기입니다.

그리고 지금 당장에 한번 보십시오. 사용자 개념, 근로자 개념, 근로기준법만 하더라도 지금 환노위에 들어와 있는 게 80개입니다. 그중에 될 것도 있고 안 될 것도 있습니다. 그렇다면 이런

사항들 노동부에서 차근차근 하나하나 분석을 해서 가지고 현재 이 사회 돌아가는 분위기나 그것을 맞춰 가져야 될 것인데 이런 식으로 나간다면 정부는 강행해 나갈 것이고 그게 안 되면 나중에 노도 빠지고 사도 빠지고 현장에서는 들이붓고 또 공익위원 가지고 뽀뽀처리를 해야 될 것 아닙니까?

○고용노동부장관 이기권 최대한 합의를 하겠고요. 그다음에 정부나 노사가 의견을 낸 것은 말씀하신 대로 합의를 조금 속도감 있게 하자는 취지입니다.

○최봉홍 위원 그리고 노사정위 열어 가지고 하는데 정부가 주도를 해야 되는데 좀 힘 있는 사람은 참석도 안 합니다.

PPT 한번 봐 주시기 바랍니다.

(영상자료를 보며)

기재부에서는 항상 대참 내지 불참입니다. 저기 빨간 것은 불참이고 파란 것은 대참입니다. 이래 가지고 국민, 노동자들이 노사정위 결정사항 믿겠습니까?

○고용노동부장관 이기권 대참이나 불참이 가급적 최소화되도록 한 번 더 지적을 하겠습니다.

○최봉홍 위원 이런 문제는 회의를 열면 대참이나…… 특히 공기업 구조조정이나 이런 관계는 기재부가 실권을 쥐고 있으면서, 실컷 다 해 놓으면 뒤에 가서 전부 거꾸로 돌려 버리는데 이것을 막으려면 아예 처음부터 하실 때 기재부 꼭 참석시키시고, 산자부도 마찬가지로입니다. 그래 가지고 대참이 없도록 해서 국민들이 믿도록 좀 부탁드립니다.

그다음 한 가지 여쭙겠습니다.

방금 비정규직 문제 여러 가지 나왔는데, 13년 이마트를 경유해 가지고, 이마트가 앞장을 서서 비정규직 1만 명을 정기고용을 하고 그 이후에 SK, 롯데마트, GS, CJ, 두산 이렇게 해서 현재한 4만여 명이 정규직화 됐습니다.

이것은 이마트가 처음 시작할 때 노조가 결성이 되고 한창 분쟁이 심할 때였습니다. 그 당시에 이마트의 임원진들이 ‘어떻게 하면 경비가 더 안 나가고 운영할 수 있겠느냐?’ 이래 가지고 그 사람들이 제도를 바꾸는 것을 선택을 했습니다. 그래서 선택을 하고 소송은 소송대로 응해 나가면서, 지금도 아마 소송 중에 있는 것으로 알고 있습니다만 그런 연유로 해 가지고 그다음 이내 SK, 롯데마트 다 따라왔습니다. 따라왔는데, 지

금 SK브로드밴드나 LG유플러스나 거기에도 노동관계 전문가들이 들어가면 상용이나 정규직으로 만들 수 있는 그런 방안이 있습니다. 그런 방안을 노동부에서 좀 강구해서 가지고 LG유플러스나 SK브로드밴드도 지도를 좀 해 주십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 저희들이 적극적으로 지도를 하고 있고요.

○**최봉홍 위원** 오늘 인사말씀에서 ‘인건비 절감 목적의 비정규직 사용’, 이거 우리나라 파견직 이때까지 해 왔던 것 정부 아닙니까? 이거 결국 불로소득자 제거하는 것인데 그렇다면 이런 사항을 볼 때 현재 용역하고 있는 그런 데도 그 돈 가지고 충분히 정규직을 할 수 있는데도 불구하고 그런 문제가 있고 또 노동자들도 두 패로 갈려 가지고 네 편, 내 편 되니까 그 사람들 뭉쳐도 해결할 수 없는데 분산되니까 이것도 못 하고 저것도 못 하는 그런 현상이 오고 있습니다. 그렇기 때문에 근로감독관을 그런 데 보내 가지고 철저히 제도상 회사가 갈 수 있는 길을 가르쳐 주십시오. 가르쳐 줘 가지고, 회사가 손실을 안 보고 노사 간에 평화가 온다면 회사 채택합니다. 이마트의 예를 봐 가지고 저는 충분히 그럴 가치가 있다고 봅니다.

그렇기 때문에 그 점 유념해 주시고, 오늘 인사말씀에 광역시 감독관 증원해 가지고 이렇게 한다 하는데 현재 근로감독관 절대적으로 모자랍니다. 이거 가능하겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 부족합니다.

○**최봉홍 위원** 그래서 지난번에 제가 말씀드렸다시피 우선 잠정적인 조치라도, 그 사업장 내에 명예근로감독관제도……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

만들어 가지고 했으면 좋겠는데, 지금 법안 내놓았습니다. 거기에 대해서 견해 좀 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** SK브로드밴드나 LG유플러스 부분은 저희들도 감독을 해서, 특히 근로자임에도 불구하고 특수형태 종사자로 분류가 돼서 최소한의 근로조건을 확보하지 못한 부분에 대해서 저희들이 근로자로 채용토록 그렇게 시정지시하고 또 근로자로 봤을 때 임금 미지급이나 이런 부분도 다 지급되도록 해서 대부분이 시정되고 있습니다.

그리고 그때 감독을 하지 않았던 부분도 이러한 사례에 맞춰서 자발적으로 해 가도록 하고 있고 만약에 거기에 따르지 않았을 때는 스스로 저

희들한테 진정이 될 거라고 보고 있는데 그 부분에서 그 이후에 특별한 진정이 없어서……

○**최봉홍 위원** 하여튼 성과급이나 도급으로도 방향을 한번 전환해 보십시오. 근로자 만족할 겁니다.

○**고용노동부장관 이기권** 하고 있고, 다만 이제 협상 과정은, 이 문제를 쉽게 풀기 위해서는 서로 원칙을 좀 지켜야 한다고 봅니다.

○**최봉홍 위원** 그렇지요.

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 협상 당사자는 협력업체 사업주와 협력업체 근로자들이 하고, 다만 그 결과에 의해서 근로조건을 향상하려면 원청이 분명히 납품단가를 인상해 줘야 되기 때문에 원청은 납품단가 부분에서 전향적으로 고민을 해서 협상이 마무리될 수 있도록 그렇게 3자 간에 자기 역할을 충실히 하는 게 중요하다고 보고 그런 차원에서 지도를 해 가도록 하겠고요.

말씀하신 대로 금년에, 여러 위원님들이 지적해 주셨습시다마는 열정페이랄지 우리 청소년들의 최저임금 문제랄지 여러 형태로 전국적으로 저희들이, 또 하도급의 불법파견 문제랄지 이런 문제들을 전국적으로 기획감독을 해서 시정도 하고 또 필요하면 제도 보완도 하는 그런 역할들을 저희들이 강화해 나가려고 합니다. 부족한 인력 부분은 저희들이 인력 요청도 하고 또 사업장의 명예감독관들도 최대한 활용할 수 있도록 그렇게 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 최봉홍 위원님 수고하셨습니다.

다음 한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**한정애 위원** 김대환 위원장님께 질의를 할 게 있었는데 안 계셔서 그냥 제가 노동부장관께 질문을 드리겠습니다.

답변을 하시는 걸 제가 이렇게 막 들으면서 답변을 할 때마다, 저는 노동부 이기권 장관님을 비롯해서 여기 계시는 실장님들, 국장님들 다 노동자에 대한 애정이 그 어떤 정부 조직의 공무원들보다도 더 많으신 분이라고 생각합니다. 그렇기 때문에 다른 부처를 두고 노동부라고 하는 조직을 택했다고 보고요.

노동부에 힘이 실어지지 않은 현실적인 정부 조직 내에서의 한계는 차치하고라도 지금 진행되고 있는 노동시장구조개선특별위원회, 제목을 어떻게 세운다고 한들……

지금 우리가 어쨌든 사회적 합의라고 하는 틀

거리를 가지고 대화를 하기 시작한 지가 1997년 이후부터 해서 거의 이제 20년 가까이 됐습니다. 그래서 그 사이에 노사정이 거기에 참여해서 수많은 합의를 했습니다, 그렇지요? 수많은 합의를 했는데 왜 양극화는 점점 더 심해지고 정규직과 비정규직 간의 격차도 더 심해지고 비정규직의 숫자는 줄지 않고 노사관계 역시 좋아지지 않는 걸까요? 그럼 지금까지 우리가 합의했던 그 내용들은 과연 제대로 된 합의였던 건지 한번 좀 되돌아봐야 되는 거는 아닌가요?

제가 왜 이 말씀을 드리느냐 하면 대체적으로 노사정위원회에서 논의가 됐던 내용들이 사실은 정부안을 밀어붙이기식이었던 것은 아니라고 하셔도 그냥 대충 인정을 해 주시면 됩니다. 왜냐하면 정부가 기본적인 틀거리를 가지고 있고 그 안에서 아주 미세 조정을 통해서 노동조합에 정말 저녁에 줄 떡을 아침에 주고 그 대신에 저녁을 굵게 하든지 이런 식으로 해서 사실은 노동조합을 계속 벼랑 끝으로 밀어 오면서 합의를 이끌어 냈거든요. 그 무기는 다른 게 아니라 ‘어렵다’는 거였습니다. 경제가 어렵다, 경제가 어렵다, IMF 때는 나라가 망하게 생겼다……

그래서 지금 한 20년 가까이 왔는데 지금 와서 보니까 대기업들은 사내유보금이라고 막 600조씩을 쌓아 놓고 있는데, 저는 그 돈을 어디 따로 그 사람들이 조폐공사를 가지고 있어서 돈을 찍어 가지고 갖고 있다고 생각하지 않습니다. 그거다 그 대기업 안에 있었던 협력업체들, 하청업체들, 1차 벤더, 2차 벤더 그 생산 환경을 통해서 거두어들인 이익금 아닌가요, 그게? 그런데 그러면 그 대기업과 같이 일했던 1차 업체들 또는 사내 하청업체들 그 사람들은 뭐 그 정도까진 아니더라도 조금 쌓아 놓을 만큼 뭐가 좀 남아 있습니까, 지금?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 거에 대해서 조금 답변을 드리고 하는 게 좋겠습니다. 98년도……

○**한정애 위원** 이게 답변 들어야 되는 건지도 잘 모르겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 98년도에, IMF 이후에 합의한 사항의 대부분은 저희들이 지켜졌고 그 뒤로 전교조나 공무원노동조합이나 민주노총이나……

○**한정애 위원** 아니, 그래서 드리는 말씀이에요. 그걸 다 지켜 왔다는 거지요. 다 지켜 왔습니다.

그 어떤 그룹보다도 노동계는 그걸 지켜 왔습니다. 노동계는 울며 겨자 먹기로 지키는 거 외에는 다른 방법이 없는 것이 왜냐하면 노동조합에는 법을 갖다 댔으니까. 지금 근로감독관 숫자 적다고 하시네요. 예, 근로감독관 숫자 적지요. 지금……

○**고용노동부장관 이기권** 조금만 그거에 대해서 더 보고를 드리겠습니다.

○**한정애 위원** 아니요, 제가 말씀드리겠습니다. 나중에 제 질문 다 듣고 답변하셔도 됩니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 알겠습니다.

○**한정애 위원** 사실은 별로 답변을 듣고 싶은 얘기가 아닌 내용들이 너무 많아서 그렇습니다.

근로감독관 숫자 적다…… 할 일 많지요. 최저임금 지키는지 안 지키는지 이것도 봐야 되는 것이고.

그리고 이번에 내셨던 대책 중에서 그거 있지요. 정리하고 절차를 좀 더 구체적으로 만들겠다고 하는 것, 그리고 일반하고 요건도 절차를 좀 만들어야 되겠다고 하는 것.

그런데 제가 어저께 법안소위 하면서 법안소위에 참여하셨던, 지난번 부산청장님 하셨던 이태희 청장님하고 잠깐 얘기를 했는데 부산에서 이루어지고 있는 폴스로이스 마린코리아의 정리하고, 정리하고 했어요. 경영상 아무 문제 없는데 정리하고 했어요. 그 노동조합은 힘이 없으니까 그냥 지노위로 갑니다, ‘이건 부당해고입니다’라고. 지노위에서 ‘이거 부당해고네. 경영상 큰 문제 없는데 부당해고니까 복직시키시오’, 사업주 말 안 듣습니다. ‘그냥 우리는 중노위 가겠다’고 합니다. 가겠지요. 중노위에서도 이길 수도 있고 질 수도 있습니다. 그러면 사업주는 지면 또 그 다음은 법원으로 가겠지요, 과거에 현대자동차가 해 왔듯이. 그 과정에서 노동자들은 하나씩 둘씩 지치는 거지요. 왜냐하면 돈이 없잖아요. 그 법률 소송비용을 누가 댈 거예요. 그걸 지도하는 데도 근로감독관이 부족합니다, 그렇지요?

그런데도 부족함에도 불구하고 근로시간 면제 제도 만들어 가지고 이거 지켜지고 있는지 안 지켜지고 있는지 감독하는 데 사람 쓰고 있더라고요, 여전히. 한쪽에서 노동자가 죽을 등 살 등 해 가지고 정말 이거 해고는 살인이라고 해 가지고 ‘살려 주세요’라고 외치고 있는 데 사실은 그걸 해결하기 위해서 근로감독관들이 더 투입이 돼야 되는데 그것이 아니라 일반적인 노사관계에

서 이게 지켜지고 있느냐 안 지켜지고 있느냐에 사람을 투입하는 것은 별로 그렇게 맞는 것 같지 않습니다, 장관님.

○고용노동부장관 이기권 답을 드릴까요?

○한정애 위원 답이라기보다는 말씀을 하시는 게 맞을 것 같아요. 답은 아닌 것 같습니다, 지금 까지 하신 답이.

○고용노동부장관 이기권 저는 노사정위원회 나름의 역할을 했다고 보고 있고 부족하지만 하고 있다고 보고 있습니다. 주5일근무제 우리가 할 때에도 그때 한 2년에 걸쳐서 많은 논의를 해서 의견을 모아서 잠정적으로 의견 일치가 돼서 그걸 입법을 했고요. 또 비정규직 입법할 때도 노사정위에서 2~3년에 걸쳐서 많은 논의를 통해서 하고 있고 큰 방향을 잡을 때 노사정이 논의를 이렇게 해 오고 있다라고 말씀을 드리고 있습니다.

과연 노동시장 내의 룰을 가지고 대한민국의 모든 격차 문제를 해결할 수 있느냐…… 저는 그렇게 보진 않습니다. 그래서 늘 말씀드리듯이, 위원님도 지적하셨듯이 소위 대기업 원청의 성과, 이익이 가급적이면 2·3차 벤더, 가장 근로조건이 나쁜 2·3차 협력업체로 흘러가도록 대한민국의 경제 구조가 조금 변화돼야 된다 저는 그렇게 생각하고, 그래서 저희 이번에 노사정 큰 논의 틀에도 노사 상생 부분에 있어서 그 부분을 굉장히 강조를 하고 있습니다. 또 경제팀한테도 그 부분을 굉장히 주문을 하고 있고 우리 상생협력 위원회에다도 그 부분을 강조를 하고 있습니다. 그 부분들이 같이 걸어가 줘야 격차가 줄어든다, 저는 같이 하고 있고요.

정리하고, 일반하고 이런 부분, 롤스로이스 이런 부분, 해고 제도가 과거에는 부당해고를 소위 사법처리를 해 오던 시대에서 그게 우리만이 유일하게 하고 있는 시스템이기 때문에 강제이행금 제도로 이렇게 바꿨습니다. 그래서 만약에 롤스로이스 코리아에서 지노위 판결을 따르지 아니하면 강제이행금 제도로 하도록 하고 또 저희는 지방청을 통해서 나름대로 그 판결에 따르도록 지도를 해 가겠습니다.

정부가 여러 가지 룰을 정한 거는 크든 작든 지켜 가도록 해야 된다고 보고 있습니다. 주로 임금체불이나 기획감독을 하지만 또 타임오프 부분도 법으로 정해져 있으면 노사가 지켜 가는 게 맞다고 보고 있습니다. 거기에 많은 시간을 할애하는 건 아니지만 정기적으로 1년에 한두 번 스

크린을 한다 이렇게 말씀을 드리겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○한정애 위원 제가 1분만 좀 쓰겠습니다.

대기업의 성과가 중소기업이나 하청업체·협력업체로 나누어질 수 있도록 하겠다라고 하는 데는 제도적 장치는 없습니까? 저는 왜냐하면 지금 정규직의 고용을 좀 유연화하자, 정규직의 임금을 나누자는 것이 결코 아니다라고 하셨어요. 정규직의 임금을 나누자라고 하는 것이 아니라 정규직이 그냥 평소처럼 4%가 오른다라면 비정규직은 10% 올리든지 그건 하면 됩니다, 그렇게 하면. 그렇게 하게끔 추동을 하시면 되는 거예요. 그것을 합의를 하는 것은, 그걸 왜 노동조합이 합의를 해야 됩니까?

○고용노동부장관 이기권 정규직, 예를 들어서 대기업 10%가 100이라고 했을 때 중소기업의 비정규직이 37이라면 비슷한 비율로 가면 더 커진다는 거지요. 그래서 10%에 해당되는 대기업과 정규직은 미안하지만, 낮출 수는 없지만 최소한으로 하고 2·3차 협력업체, 특히 비정규직 부분을 높여서 이 격차를 줄여 드려야 한다 이렇게 보고 있는 겁니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○한정애 위원 그렇게 해서 올릴 수 있는 것의 한계가 있고요. 기본적으로 대·중소기업 간의 상생협력 방안을 만들겠다고 해서 그것이야말로 법적 효력이나 강제화가 되지 않는, 아무런 제도적 뒷받침이 되지 않는, 그냥 천명하는 방식이 아니라 그것을 제도화할 수 있는 방식을 얘기하시는 것이 맞고 그것을 사회적 대화기구에서 논의하는 것이 맞습니다. 실질적으로 노동조합은, 여기에 노사정위원회에 참여하고 있는 노동조합은 이 내용을……

.....

같이 노사가 공유한다라고 하는 것은 어떤 방식이든지 노동조합의 양보를 필요로 한다라고 생각을 하는 거예요. 좋다 이거지, 양보할 수 있다는 겁니다. 양보할 수 있는데, 그러면 대기업은 무엇을 내놓을 것이냐…… 그 하청업체나 협력업체나 죽어가는 중소기업 업체의 비정규직과 하청업체 노동자들을 위해서 우리는 성과를, 우리가 얻는 성과, 우리가 100을 얻는다라고 하면 100은 안 되겠지만 80, 70까지는 같이 공유하겠다라고 하

는 것을 제도적으로 만들겠다고 하는 것을 끌어내야지만이 같이 일하고 있는 정규직들이 흔쾌하게 얘기를 할 수 있는 거지요.

○**고용노동부장관 이기권** 그게 제가 말씀드렸지 않습니까. 대·중소기업 상생협력 지수, 법으로 강제할 수 없잖아요. 납품단가를 얼마를 주라고 정할 수는 없는 거잖아요. 그래서 제가 대타협이라는 거는 제도를 바꾸는 것뿐만이 아니라……

○**한정애 위원** 근로시간면제 제도도 법제화를 했습니다. 노사 간에 정해서 해야 되는 것을 법제화를 하셨어요, 노동부는. 그러니까 노동부는 노동조합에 갖다 대는 잣대를 댈 때는 법이라는 잣대를 대지만……

○**위원장 김영주** 한 위원님, 정리해 주십시오.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**한정애 위원** 다른 것에는 그렇게 하지 않는다는 거지요.

그래서 사회적 대화기구에서는 노동부를 벗어난 부처들이 들어오기 때문에 그런 것이 논의되는 것이 맞다는 겁니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그래서 그거를 함께 논의하고 있습니다.

○**한정애 위원** 그렇게 해야지만 실질적인 노동시장의 구조개선이 되는 것이지 그렇게 하지 않고는 사회적 대화가 아무리 길어져 본들, 아무리 여러 차례 우리가 한들 실질적으로 사회의 구조는 개선되기가 어렵다는 거를 말씀드리는 겁니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그래서 아까 말씀드린 대로 노사정위원회에서 실질적으로 대기업의 성과가 2·3차 협력업체로 흘러가서 거기의 근로조건이 향상되는 부분이, 굉장히 중요한 부분이 다뤄져야 된다고 보고 있고 저희들이 발표할 때 그 부분도 넣어서 발표를 했고 같이 논의를 하면서 그 부분도……

그래서 제가 실천의 의지, 이 부분이 대타협이라는 게 굉장히 중요하다고 한 부분도 그걸 강조하고 있기 때문입니다.

○**한정애 위원** 저는 경영계의 실천의 의지가 먼저 나오기 전까지 노동계가 무엇을 할 수 있을까 이런 생각이 듭니다.

.....

○**위원장 김영주** 한정애 위원님 수고하셨습니다.

다.

다음 이자스민 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이자스민 위원** 장관님, 지난해 국정감사에서 지적한 사항에 대한 처리 결과 보고서는 잘 봤습니다. 후속조치 계획에 대해서는 차질 없이 진행해 주길 바라구요. 이와 관련해서 간단히 몇 가지만 좀 여쭙 보겠습니다.

먼저 외국인근로자가 사실상 수급 혜택에서 배제되고 있는 노인장기요양보험과 관련해서 사업주에 대한 교육을 강화하기로 했는데 그 교육이라는 것이 개정된 법에 따라서 외국인근로자가 신청하는 경우 장기요양보험 가입자에서 제외될 수 있다는 내용은 맞지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**이자스민 위원** 외국인근로자는 사실상 이 수급 혜택을 받을 수 없는 지위에 있는 것도 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 조금 상황이 다를 부분이 있다고 보는데요. 대부분의 단순근로자들은 돌아가기 때문에 혜택을 안 받고 일정 부분은 또 잔류할 수 있어서 복지부하고 협의를 하고 있는데 그 부분 때문에 지금 아직까지는 대안을 완벽하게 마련하지 못하고 있습니다.

○**이자스민 위원** 아무래도 돌아가는, 수급을 받을 수 있는 사람이 너무 한정되어, 굉장히 수가 적습니다. 그래서 오히려 못 받는 사람들이 훨씬 더 많거든요. 따라서 이 노인장기요양보험 가입에 대해서는 가입 배제를 원칙으로 하고 신청하는 외국인근로자에 한하여 가입하는 방향으로 가야 한다고 보는데 아……

○**고용노동부장관 이기권** 그거는 복지부하고 지속적으로 협의해 가도록 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 그거에 일단 고용노동부도 공감을 하고 있으니까 계속해서 잘 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**이자스민 위원** 그리고 표준근로계약서에 대한 개선 요구에 대해서도 업종에 맞는 표준근로계약서 별도 마련을 위해 실무 TF팀을 구성, 추진할 계획이라고 이렇게 나와 있는데 이 점에 대한 논의 진행 상황은 수시로 저희 실로 보고해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 특히 농어업 쪽에, 취약한 쪽에 저희들이 표준계약서를 만들어서 보급할 수 있도록 그렇게 하겠습니다.

○이자스민 위원 그리고 저번에 아마 일반노동자 같은 경우는 표준근로계약서 같은 경우도 지금 몇 가지 문제점을 말씀드린 부분이 있는데 그거까지 다 잘 챙겨 주시기 바라구요.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇게 하겠습니다.

○이자스민 위원 그리고 마지막으로 EPS 애플리케이션에 관련해서 최소한 영어 서비스만이라도 빠른 시일 내에 이루어질 수 있도록 당부를 했는데 아직 준비 중이고 금년 중 서비스를 개시할 예정이라고 보고를 받았습니다.

그리고 출국만기보험 지급시기 변경에 따라서 퇴직금과의 차액 지급이 문제가 됨에 따라서 퇴직금 차액 산정 프로그램 애플리케이션도 개발중이라는 걸로 알고 있는데 올해 중에는 차질 없이 서비스될 수 있도록 좀 잘 부탁드립니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 그 부분도 외부로 서비스될 수 있도록 빠른 시일 내에 개발해서 보급하도록 그렇게 하겠습니다.

○이자스민 위원 제가 지적한 사항들은 다음에 다시 지적을 안 하게끔 계속해서 점검을 하고 후속 추진을 잘 부탁드립니다.

○고용노동부장관 이기권 시행되면 바로 그 결과를 설명드리도록 하겠습니다.

○이자스민 위원 알겠습니다.

임금체불에 관련된 그런 건데요. 임금체불은 근로계약의 불이행에 따른 단순한 재산권 침해가 아니라 근로자의 생존권과도 직결된 문제라고 생각을 하는데 동의하십니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 동의합니다.

○이자스민 위원 혹시 지난해 12월 달 고용노동부 평택지청에 발생을 했던 임금체불로 고통 겪던 베트남 외국인노동자가 진정을 하는 과정에서 경찰에 붙잡혀 출입국관리사무소에 넘겨졌던 사건은 알고 계십니까? 혹시 들어 보셨나요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○이자스민 위원 12월 2일 날 경기도 평택시에서, 고용노동부 평택지청에서는 임금 380만 원을 체불당해서 진정을 낸 베트남 국적 불법체류자가 조사를 받던 중 고용주의 신고로 경찰에 붙잡혀 출입국관리사무소에 넘겨진 그 사건입니다.

현행 출입국관리법에 따라서 원칙적으로 불법체류자는 강제퇴거 등의 조치를 당하도록 되어 있습니다. 공무원의 직무수행 과정에서는 불법체류자를 발견하게 되면 출입국관리사무소에 통보

를 해야 하는 것이지요. 하지만 불법체류자가 범죄 피해자가 되거나 인권침해를 당하는 등 피해구제가 우선적으로 필요할 때는 통보의무에 대한 예외를 규정하고 있고, 이른바 통보의무 면제 제도입니다. 장관님도 알고 계시지요?

○고용노동부장관 이기권 위원님 말씀하신 대로 불법체류자들이, 본인들이 권리구제를 받을 수 있도록 하고 있습니다. 그래서 체불이나 또 여러 가지 소송을 하고 있는 경우에 대비해서 그런 게 진행되고 있으면 불법체류자로 확인되더라도 몇 개월을 더 체류해서 권리구제를 받을 수 있도록 하고 있습니다.

○이자스민 위원 그렇지요. 일단은 통보의무 면제 제도가 있다는 것입니다.

그런데 문제는 면제 사유에 임금체불 문제가 명시적으로 들어가 있지 않은 부분입니다. 생존과도 직결된 임금체불에 대해서 진정하는 과정에서 서조차 강제추방 위험에 그대로 노출이 되어 있다는 사실입니다.

평택지청 사건에서는 해당 근로감독관은 사업주에게 ‘퇴직금을 주고 신고해라’라는 그런 발언까지 한 것으로 전해지고 있는데 장관님, 통보의무 면제가 불법체류자의 법익을 보호하기 위해 특히 인도주의적 차원에서 생겨난 것이라면 면제 대상에 임금체불 사유도 반드시 들어가야 한다고 생각을 하는데 어떻게 생각하십니까?

○고용노동부장관 이기권 평택 사건은 체불 청산하는 과정에 사업주가 불법체류 사실을 위원님 말씀하신 대로 알렸던 사건이고요. 통보의무 면제는, 불법체류자는 경찰·해경 인권에 대해 한정해서 하고 있기 때문에 조금 상황이 다르구요.

그리고 근본적인 문제는 저희들이 이렇게 보고 있습니다. 우리 사회에 20만 명이 넘는 불법체류자는 가급적 귀국토록 하고 그 자리에 합법적으로 고용허가를 받아서 오게 하는 것이 실질적으로 인권이 보장되도록 할 수 있기 때문에 그렇게……

○이자스민 위원 아니, 누구나 그거는 어떤 나라든 어떤 국가든 분명히 그렇게 원하고 있는 거는 잘 알고는 있는데 문제되는 거는 이런 부분들이, 사실상으로는 임금체불 같은 경우는 사업주, 그러니까 사용자가 문제를 일으키는 그런 부분이잖아요. 여기에 대해서는, 이 문제를 다루기 위해서는 그냥 붙잡고, 그 문제도 해결을 못 하고 그냥 붙잡힐까 봐 무서워서 그 문제도 해결을 하지

못하는 그런 부분이 되는 거잖아요.

그래서 그 부분을, 물론 이번 사건에서는 고용주가 직접 해서 이렇게 신고를 했지만, 이 부분이 사실인지는 모르겠지만 근로감독관이 사업주에게 '퇴직금을 주고 신고해라' 하는 발언까지 하는 것이면, 이 부분은 확인돼 있는 부분이기 때문에 아예 말씀을 들을 필요가 없을 것 같고요. 그거에 대한 답변을 들을 필요가 없는 것 같은데, 혹시 제가 말씀드린 것처럼 면제 대상에 임금체불 사유도 들어갈 수 있는 그런 부분은 생각해 보신 적이 없으시냐고요.

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 기본적으로 철학에 관련된 문제인데요. 자꾸 불법체류자들이, 국내에서 여러 가지 권리 보호하기 위해서 계속 체류를 허가하게 되면 결국……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**이자스민 위원** 아니, 일을 해서 돈을 못 받은 거잖아요.

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 그러니까요. 권리를 확보하게끔 다 해 주고 권리가 다 확보되면 출국하게끔 해 주는 것이 맞다 저는 그렇게 보는 겁니다. 그러니까 권리를 보호하기 위해서 불법체류인 사실도 계속 통보 안 하거나 숨기고 가는 거는 불법체류자 비중을 높이게 되고 불법체류자 비중이 높아가게 된다는 거는 그분들이 인권의 사각지대에 놓일 수 있는 가능성을 더 높여 준다는 거지요. 그러니까 근원적인 해결이 안 된다는 거지요.

○**이자스민 위원** 그러니까 여러 가지 케이스……

1분만 쓰겠습니다.

.....

계속해서 여러 가지 케이스를 얘기를 하고 있는데요.

우리가 범죄 관련된 그런 부분도 마찬가지로 전부 다 통보의무를 면제를 하는 그런 부분이, 이렇게 인권적인 그런 문제, 임금체불도 어떻게 보면 인권적인 그런 문제가 직결이 돼 있는 거잖아요. 이런 문제 같은 경우도 통보면제 제도에 들어갈 수 있는 그런 부분이, 뭐 물론 장관님의 의견이 있기는 하지만 이거는 들어갈 수 있다는 하나의 그런 부분이기도 합니다. 예를 들면 우리 같은 경우는 초중고 학교에 들어가서 아이가 공

부를 하고 있으면 부모님이 불법체류자라는 그런 사실을 알고 있어도, 그러니까 통보면제 제도에 들어가 있습니다. 즉 이런 부분들은 문제되는, 인권적인 그런 문제되는 경우도 들어갈 수 있을 거라고 보고는 있는데 절대로 들어갈 수 없다고 이렇게 지금은……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

장관님이 말씀하시는 건가요?

○**고용노동부장관 이기권** 종합적으로 검토를 해 보겠습니다마는 가급적이면 불법체류자들은 귀국하게 하고 그 공간을 합법체류자로 채워주는 것이 모든 문제 해결의 가장 중심이라고 저는 보고 있습니다. 그러니까 다른 통보면제 사유와 임금체불의 형평성 문제는 한번 다시 살펴보도록 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 이 부분은 굉장히 많은 문제가 일어날 수 있는 그런 부분이기 때문에 사실상 그런 부분은 누구나, 어떤 노동자나, 물론 불법체류를 하고 있지만 자기가 제공했던 노무 자체가 불법한 것은 아니고 근로기준법상의 근로자여서 보호받아야 하는 그런 부분이 있기 때문에 이 부분을 잘 생각을 해 주셔서, 잘 검토를 해 주셔서 이 부분이 들어갈 수 있는 그런 방향이 뭐가 있는지 이 부분도 좀 잘 살펴봐 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 종합적으로 다시 한 번 보겠고요. 큰 방향은 불법체류자들이 가급적 귀국하도록 하는 것이 맞다, 그 원칙하고 또 형평에 안 맞는 부분이 있는지 그걸 같이 보도록 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 예, 꼭 검토해 주시기 바라겠습니다.

○**위원장 김영주** 이자스민 위원님 수고하셨습니다.

이상으로 위원님들의 첫 번째 질의를 모두 마쳤습니다.

다음은 보충질의 하도록 하겠습니다. 보충질의 순서는 첫 번째 질의 순서대로 하겠으며 질의 시간은 5분으로 하겠습니다.

주영순 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**朱永順 委員** 주영순 위원입니다.

먼저 장관님, 저는 오늘 장애인 고용 안정을 위한 토론회를 하고 왔습니다. 정부부처 내 장애인담당과에 장애당사자를 채용하고 있으나 고용노동부 장애인담당과는 아직까지 미시행을 하고 있다는, 거기서 토론 과정에 이런 이야기가 나오

고 또 저한테 이 건의서를 썼습니다.

복지부는 장애인권익지원과장을 2004년부터 장애인으로 채용을 했고요, 문화체육관광부도 장애인체육과장을 2007년부터 장애인으로 채용을 했습니다. 그러나 직접 주무담당 부처인 고용노동부는 장애인고용과장을 아직까지 미시행하고 있습니다. 따라서 향후 국회 환경노동위 정부 질의시 이걸 반드시 해 주라는 건의서가 들어왔는데 ‘고용노동부장관님께 장애인고용과장을 민간 개방형으로 직제를 변경하고 장애인 당사자이면서 고용전문가를 채용해 장애인 입장에서 고용정책을 수립·시행토록 의견을 요망드립니다’ 이 내용입니다.

여기에 답변을 한번 해 주세요. 지금 보건복지부나 문화체육관광부는 개방형으로 해서 전부 장애인으로 하고 있습니다.

○고용노동부장관 이기권 저희도 개방형으로 해서 복지부의 장애인정책을 쫓 했던 과장이 전문가로 저희 장애인 업무를 맡고 있습니다.

○朱永順 委員 장애인이 지금 아니지요, 현재는?

○고용노동부장관 이기권 예, 장애인은 아닙니다.

○朱永順 委員 그러니까.

○고용노동부장관 이기권 이 개방형 끝나고 나면 그다음에 위원님 말씀하신 대로 보다 넓은 의미에서 개방할 수 있도록 하겠습니다.

○朱永順 委員 보건복지부도 장애인권익지원과장이 2004년부터 장애인으로 채용이 됐고 문화체육관광부도 됐는데 노동부만 안 됐다니까.

○고용노동부장관 이기권 하여튼 그것은 의지를 가지고 한번 보도록 하겠습니다.

○朱永順 委員 그러면 끝나면 바로 개방형으로 장애인으로 채용하겠다 이 이야기지요?

○고용노동부장관 이기권 하여튼 그런 노력을 하겠습니다.

○朱永順 委員 아니, 확실히 이야기하세요. 노력이 아니라……

○고용노동부장관 이기권 아니요…… 그런데 왜냐하면 개방형 자리가 저희 마음대로 하는 게 아니고 행안부하고 또 협의를 해 봐야 될 부분도 있고요. 그런 의지를 가지고 하겠다는 부분이 있고요. 또 저희는 장애인고용촉진공단이 있어서 그 부분에 장애인에 대한 공공부문에 진입할 수 있는 길도 많이, 가급적 다른 데보다 더 열심히

해야 한다고 생각하고 있기 때문에 그런 취지로 제가 노력을 하겠다는 말씀을 드립니다.

○朱永順 委員 다음은 산업단지 화학사고에 대해서 질의를 하겠습니다.

제가 기회 있을 때마다 화학사고와 같은 산업단지에서의 사고는 늘 주의를 기울이고 예방해야 한다고 여러 차례 강조를 했습니다. 그런데 또 얼마 전에 여수산단 LG공장에서 유독물질이 누출돼 근로자 5명이 부상을 입었습니다. 알고 계시지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○朱永順 委員 원인이 무엇입니까?

○고용노동부장관 이기권 ……

○朱永順 委員 사고가 난 지 벌써 열흘이 지났는데도 아직까지 사고 원인이 원료이송펌프가 노후화돼서 그런 것인지 단순한 부주의 때문에 그런 것인지 정확한 파악도 못하고 있습니다.

○고용노동부장관 이기권 저희들이 여수 중방센터에서 조사를 하고 있는데요. 그 조사 결과가 나오면 위원님께 별도로 보고를 드리도록 하겠습니다.

○朱永順 委員 아직 파악을 못하지요, 원인이 뭔가를?

○고용노동부장관 이기권 예.

○朱永順 委員 고용부에서는 본 위원이 지적한 것을 받아들여서 지난 8월과 9월에 1차 노후 화학설비 실태조사를 진행했고 현재는 2차 실태조사를 하고 있는 것으로 알고 있습니다. 맞습니까?

○고용노동부장관 이기권 예. 위원님 지적해 주셔서 한꺼번에 다 못하고 절반 정도는 작년에도, 지금 절반을 하고 있습니다.

○朱永順 委員 지난번 1차 조사 때 여수산단 내 LG계열의 화학공장들도 조사를 진행하셨지요?

○고용노동부장관 이기권 그것은 좀 확인해서 보고를 드리겠습니다.

○朱永順 委員 예.

그런데도 같은 계열사에서 여전히 사고가 나고 있습니다. 그러면 LG화학 외에 조사가 진행되던 시기나 완료된 이후에 조사대상 사업장 중에 화학사고가 난 곳은 없습니까?

아직 잘 모르시겠지요.

실태조사를 한창……

○고용노동부장관 이기권 그때 206개에서는 아직 없는 것으로 파악이 되고 있습니다.

○**朱永順 委員** 실태조사를 한창 진행 중인 2014년 8월 26일에는 인천 남동공단 내 일성화학에서 염소가스 누출 사고가 있었고 8월 27일에는 경기도 안산 공단 내 경인양행 역시 화학물질 누출 사고가 있었습니다.

화학공장 실태조사를 하는 목적이 무엇입니까?
(발언시간 초과로 마이크 중단)

사고의 파급성이나 위험성을 고려할 때 화학공장의 사고가 가장 위험하니 사고 발생 가능성을 줄이자고 하는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**朱永順 委員** 그렇지요? 저는 고용부의 이번 실태조사 자체에 신뢰가 가지 않습니다. 조사 나간 데서 여전히 사고가 터지는데 합동조사단까지 꾸려서 조사 나가면 뭐 하겠습니까? 오히려 점검 나가서 회사에 바쁜데 여러 가지로 지장만 더 줄 것 같습니다. 한번 답변해 보십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 저희가 두 차례 나눠서 화학공장에 대해서 점검을 하고 있는 것은 위원님이 그때 그 지적을 해 주셨듯이 30년 이상된 화학공장 시설들이 대형사고로 될 수 있기 때문에 오래된 시설의 위험요인을 파악해서 그걸 교체토록 하면서 거기에 필요한 자금 지원이나 이런 부분이 있으면 용자랄지 이런 부분을 하려고 하는 거고요.

또 최근에 일어난 누출 사고의 경우는 그런 시설의 오래정보다는 부주의, 예를 들어서 밸브를 잠가야 되는데 틀어 놓고 가서 난다든지 이런 부주의 부분이 많이 있어서 또 그것은 그것대로 다시 저희들이 대응을 해야 한다고 생각을 하고 있습니다.

○**朱永順 委員** 지금 2차 조사가 진행 중인 것으로 알고 있습니다. 고용부의 조사 방법에 문제점은 없는지, 화학공장의 계속되는 화학사고 예방을 위해서는 무엇이 필요한 것인지 철저한 분석과 대책이 필요하다고 봅니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님 오늘 지적해 주신 부분을 보완해서 2차 점검할 때 함께 점검을 하도록 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 예방 대책을 수립하셔서 본 의원실로 보고해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그러겠습니다.

○**위원장 김영주** 주영순 위원님 수고하셨습니다.

다음 최봉홍 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**최봉홍 위원** 장관님께 몇 가지 확인만 더 하겠습니다.

노사정위원회 산하 공공부문발전위원회가 있지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 있습니다.

○**최봉홍 위원** 최종 공공부문 발전방안을 3월에 종합적으로 마련하기로 약속을 했는데 사실이지요?

○**고용노동부장관 이기권** 공공부문 2차 공공개혁 부분의 기본안을 기재부가 보고를 하고……

○**최봉홍 위원** 3월 달에……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 공특위에서 계속 논의를 하고 있는 걸로 알고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그런데 기재부가 1월 16일 날 공공기관운영위원회를 통해서 2단계 공공기관 정상화 정책을 일방적으로 발표해 버렸는데……

○**고용노동부장관 이기권** 그래서 그것은 논의를 위한 기본안으로 이렇게 생각해 주시면 되겠습니다.

○**최봉홍 위원** 그런데 이렇게 기재부는 기재부가, 정부는 그렇게 생각하실는지 모르지만 근로자들은 그걸 그렇게 생각합니까?

1차 공공기관 정상화 정책 정부 뜻대로 다 해치웠습니다. 그거 안 되는 것 전부 평점 매겨 가지고 억지로 갖다 붙여서 처리를 했는데 노사정위에서 논의 중임에도 불구하고 기재부가 일방적으로…… 노동부도 몰랐을 겁니다. 공공기관 정상화 정책을 발표한 것은 이 대화 자체를 끊자는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 이기권** 우리 전체 일자리를 놓고 보면 공공부문이나 대기업 여기에 10%의 근로자들이 일하고 있는데요. 이 부분에서 어떤든 조금 양보가 필요하다고 봅니다. 그런 차원에……

○**최봉홍 위원** 양보가 필요한 건 저도 압니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그런 차원으로 이해를 해 주셨으면 합니다.

○**최봉홍 위원** 국가가 어렵기 때문에 이럴 때는 서로 상생·양보, 아까 모두에 말했지만 포기까지 해야 되는 그런 게 됩니다만 문제는 할 수 있는 것을 ‘성과연봉제 확산, 기관장 중기성과급제 도입, 인력 운영의 효율성, 원아웃 퇴출’ 이런 것을 발표해 가지고 이 발표에 따라서 소설을 쓰니까 여기에 해당되는 공공기관 노동자들은 뭐라고 합니까? 오히려 정부가 국가를 위해서 바로잡는

다 하는 것이 잡지도 못하고 불신만 쌓는다 이겁니다. 그래서 이것은 기재부하고 협의해 가지고 지장이 없도록 좀 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그래서 다음에 기재부가 ‘이것은 논의를 위한 기초안이다’라고 성격 규명을 했고요. 그걸 토대로 노사정이 열심히 논의를 하고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그다음에 심종두 부활법에 대해 가지고 공문이 왔다고 하니까 그 공문 제 사무실로 복사해서 하나 보내 줄 것을 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

위원님 염려되지 않도록 저도 중기청장한테……

○**최봉홍 위원** 그다음에 지난달 파산법 통과됐습니다. 종전에는 체당금 지불하고 회수하는 데 노동부로서 의무가 없었습니다만, 담당공무원들에게 미안합니다만 근거당 파산선고 처리할 때 체당금이 해당됐던 기업은 그 근거당에 같이 참여해 가지고 체당금을 회복할 수 있는 그런 루트를 좀 찾아야 될 겁니다. 그 점에 각별히 조심해 가지고 해 주시고.

그다음 임금체불 사업주, 작년도 상습 임금체불 사업주 183명 중에 구속된 사람은 1명뿐입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 작년에 제작년보다 한 4배 증가해서 28명……

○**최봉홍 위원** 그다음에 전체 증가는…… 구속된 것은 증가됐습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 28명……

○**최봉홍 위원** 구속된 것은 증가가 됐는데, 3년에 8만 7569개 사업장 그렇게 했는데…… 작년도 그중에 상습 체불 사업주, 제가 볼 때 상습 체불 사업주 이 사람부터 우선 구속시켜서 처리를 해야 됩니다.

○**고용노동부장관 이기권** 저희들도 가급적 강력히 처벌되도록 지속적으로 협의해 가고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그러면 이거 솜방망이 처리가 안 되도록 해 가지고…… 지금도 체불 임금은 계속 늘어나고 있지 않습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 상습 체불에 대해서는 강하게 처벌해야 한다, 저도 공감하고 있습니다.

○**최봉홍 위원** 그걸 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**최봉홍 위원** 이상 마치겠습니다.

○**위원장 김영주** 최봉홍 위원님 수고하셨습니다.

다.

다음은 한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**한정애 위원** 작년에 1월 20일 날 CJ 진천공장에서 학생 하나가 실습 나갔다가 투신한 사고가 있었습니다. 그거 기억나시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**한정애 위원** 기억나실 거라고 생각이 되는데, 걱정이 두 가지인데요. 하나는 이 학생 CJ에 취직했다고 처음에 되게 기뻐했겠지요. 대기업에 어쨌든 실습생이기는 하지만 ‘여기서 잘하면 내가 CJ에 취직할 수 있다’라고 해서 기쁜 마음으로 가서 기숙사 생활을 한 두 달 했는데 그 두 달 동안에 회사 직장선택에 해당되는 사람으로부터 받는 폭력과 이런 것을 결국은 이기지 못하고 투신을 했습니다.

저는 이런 것에 대한 좀 구체적인 대책 같은 것, 대안 마련되는 것 없이 지금…… 노동부가 오늘도 발표를 하셨는데 일·학습 병행하는 것 확대하시겠다고. 그렇지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 일·학습 병행 확대에 나갈 겁니다.

○**한정애 위원** 그래서 어쨌든 그것에 대한 고민은 있으셔야 된다는 거고요.

일·학습은 병행을 하시겠다는 의지는 충분하시니까 그렇게 하는 것은 좋은데요. 문제는 아무리 좋은 제도라고 하더라도 실질적으로 현장에서 좋게 받아들여지지 아니하고 왜곡되고 굴절돼서 일어나는 일들이 있기 때문에 사회가 그렇게 받아들일 자세가 안 되어 있으면 안 되는 거거든요. 그래서 그것을 근절하기 위한, 이런 학생이 두 번 다시 나타나지 않기 위한 안전한 상태에서 일·학습 병행이 가능하도록 돼야 될 것 같은데 지금 있는 제도로서는 직장 내 폭력 근절을 위한 제도 같은 것이 마련되어 있지 않습니다.

최근에 문제가 되고 있었던 박창진 대한항공 사무장의 경우에도 복귀는 했습니다만 사실은 이래저래 괴롭힘을 어떤 방식이든지, 업무량을 예전과 다르게 아주 많이 쥐서 견디지 못하게 한다든지 하는 방식을 써서 어찌 보면 직장 내 괴롭힘을 당하고 있는데 이런 것들도 역시 제도적으로는 마련이 되어 있지 않거든요.

그래서 직장 내에서 보이지 않는 폭력들, 실질적으로 폭력을 쓰는 것도 있고 보이지 않는 왕따의 방식을 통해서 사람이 그 직장에서 견뎌내지

못하게 하는 것에 대한 제도 마련은 돼야 된다는 것 하나 하고요. 그렇게 좀 해 주십사 부탁을 드리고요.

○**고용노동부장관 이기권** 작년부터 그래서 위원님 말씀하신 대로 포괄적으로 가학행위라고 해서, 사업주가 폭력을 행사하면 저희 근로기준법에 처벌 규정도 있는데 동료 간에 이렇게 또 사업주의 의지에 상관없이 이루어지는 직장 내 왕따 이런 부분도 하나의 가학행위 유형으로 봐서 어떻게 제도적으로 보완장치를 하면 바람직한지……

○**한정애 위원** 그걸 해 주시고요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 연구를 해서 대안을 마련해 가도록 하겠습니다.

○**한정애 위원** 또 하나는 이 김동준 학생이 저는 현장실습을 나가지 아니하고 그냥 학교생활을 했었으면 자살하지 않았을 거라고 봅니다.

○**고용노동부장관 이기권** 제가 알기로는 우리 김동준 학생은 공채로 입사한 근로자로 알고 있습니다.

○**한정애 위원** 수습기간이었지요. 마지막 졸업을 앞두고 CJ에 갔는데 수습이었고 정식 직원은 아니었고요 조금만 더 노력하면 정식 직원이 될 수 있다라고 하는 것이었고, 그 김동준 학생을 가장 괴롭혔던 것은 신입사원 중에서 가장 고참이었던 사람입니다. 그러니까 이게 사실은 조직적으로 그렇게 했겠지요. 그 조직문화 자체가 '신입사원 중에 고참쯤 되는 애가, 인턴에 해당되는 애 네가 군기 잡아라' 이렇게 되는 거지요. 군대 문화 같은 것들이 실질적으로 현장에 많이 남아 있는 것을 아시기 때문에, 그런 것이 존재한다는 것이고 그것이 어느 날 갑자기 없어지지 않기 때문에 지금도 여전히 대한민국 노동현장에는 그런 조직문화가 있다는 것을 알고 대책을 세우셔야 될 것 같고요.

지금 김동준 학생이 1월 20일 날 아침 7시에 그 회사 옥상에 올라가서 뛰어내렸는데 뛰어내리기 전날 사실은 너무나 힘이 들어서 자기 담임 선생님하고 문자를 주고받았습니다. 카톡을 이렇게 주고받았습니다.

(영상자료를 보며)

제일 첫 화면을 하나 보여 주세요.

그것 앞의 것 보여 주실래요?

선생님한테 자기가 이렇게 고통을 당하고 있다고 하는 것을 카톡을 주고받았는데요 선생님이

안심을 시키지요. '걱정하지 마라. 내가 내일 그 회사 인사과에다가 얘기를 할게. 그래서 내가 더 이상 힘들어지지 않게 하겠다'라고 했는데 이 아이는 뭐가 더 두려웠느냐 하면 선생님한테 사실을 털어놓고 나니까 나중에는 내일이 되면……

트위터 내용을 보여 주세요. 트위터 내용이, 마지막 글이 이겁니다.

‘저는 너무 두렵습니다. 내일 나는 제정신으로 회사를 다닐 수 있을까요? 내일 인사과에 나를 때렸다는 사실이 전해질 텐데 나는 과연 그 형의 반응을 버텨낼 수 있을까요?’……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

자기는 너무 힘들어서 선생님께 논의를 하지만 선생님이 그 문제를 풀기 위해서 회사에다 얘기를 하면 그 회사 인사과에서 자기를 괴롭히고 있는 그 직원한테다 얘기를 하겠지요. 그러면 그 직원은 다시 나한테 그 고통을 어떤 방식이든지 또 줄 텐데 내가 과연 그것을 견뎌낼 수 있겠느냐는 거예요. 애는 밤새 그렇게 해서 아무 잠도 못 이루다가 밤에 그 트위터에다가 이것 남기고 새벽에 자살을 했거든요.

그런데 저는 이것이……

1분만 좀……

○**위원장 김영주** 정리해 주세요.

○**한정애 위원** 예, 정리하겠습니다.

결국 이 아이가 이 직장을 가지 않고 이 일을 맡지 않았다고 하면 그냥 열심히 공부해서 이 직장이 아닌 다른 자리를 찾아볼 애인데 여기를 가서 이런 고통을 당해서 결국 자살이라고 하는 극단적인 상황에 이르렀는데 지금 근로복지공단의 질병판정위원회에서 아주 병리학적으로 의사들이 논의를 하고 있어요. 애는 과거에 정신과 치료를 받은 그게 없기 때문에 업무상 질병 산재 처리가 안 된다는 거예요. 저는 대한민국의 근로복지공단이 이런 식으로 업무처리를 한다라고 하면 왜 존재하는지를 모르겠다는 생각이 들 정도입니다. 아주 작은 것에 얽매어서 사실은 큰 것을 다 놓치고 있는…… 장관님, 이것 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 질병판정위원회 전문가들이 의견을 모아서 지금 조사 중에 있기 때문에 여러 가지 정황을 다 종합적으로 판단할 거라고 보고 있고요. 앞서서 그런 일이 발생하지 않도록 직장 내 왕따나 동료 간의 폭행이 예방될 수 있는 장치는 저희들 나름대로 지금 가학행위

관련 유형 또 국제적인 어떤, 또 선행적인 어떤 제도 이런 것을 보아서 장치를 마련해 가도록 그렇게 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....
(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**한정애 위원** 장치를 마련하시면 저희 위원회에다 보고를 좀 해 주십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그러겠습니다.
.....

○**위원장 김영주** 한정애 위원님 수고하셨습니다.

다음 심상정 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**심상정 위원** 많은 위원님들께서 질의를 하시는 했는데요. 지금 비정규직 대책과 관련해서 좀 질의드리겠습니다.

35세 이상 2년 기간 연장 허용방안을 내셨는데 이런 방안을 내기 위해서 설문조사 하셨지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 설문조사 했습니다.

○**심상정 위원** 그래서 제가 이 설문조사를 잘 좀 검토를 해 봤어요. 노동부가 한 설문조사에서 53%가 ‘기간제한 필요 없다’ 이렇게 응답을 했습니다. 그런데 기간제한 필요없다는 게 비정규직으로 남겠다는 겁니까, 아니면 정규직으로 전환해 달라는 겁니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들은 그 해석을 기간을 제한하는 것이 본인들에게 불리하기 때문에 기간을 없애 달라라고 해석을 하고 있습니다.

○**심상정 위원** 그런데 이것은 너무 양심에 관한 문제거든요. 그러니까 이 설문조사를 보면 ‘기간제한 필요 없음’ 이것만 있어요. 설문조사에서 정규직으로 전환하는 항목은 없고 기간제로 일할 수 있는 최대 기간만 묻고 있어요. 그러면 당연히 ‘기간 없음’으로 설문하지 않겠습니까? 이렇게 꼼수로 해도 되는 거예요?

○**고용노동부장관 이기권** 그분들 경우는.....

○**심상정 위원** 아니, 제가 말씀드린 이 설문조사만 말씀해 보세요. 이 설문조사에 최대 기간에 대한 의견을 묻는데 ‘2년’이나 ‘3년’이나 ‘4년’이나 ‘5년’이나 ‘기간제한 필요없음’ 이렇게 나와 있어요. 그러면 당연히 비정규직 노동자들이 ‘기간제한 필요없음’ 이렇게 나오지, 이게 정규직으로 전환하는 항목은 없이 이렇게 여론조사를 해 가지고 이것을 비정규직 사용기간 연장의 근거로 이

렇게 제시하는 것은 정말 좀 납득이 안 가고요.

게다가 정부가 내놓은 4년 연장안에 대해서는 어떻게 되어 있느냐, 응답자가 4.3%만 찬성하고 있어요. 그렇잖아요? 그런데 그것을 어떻게 사용기간 연장을 원하는 게 53%다 이렇게 해석을 할 수 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 우선 앞부분부터 설명을 드리면, 조사대상이 현재 기간제로 근무하고 있거나 기간제로 근무했던 분들입니다. 그리고 앞의 설명에서 소위 기간제로 계약 갱신하고 그다음에 2년이 지나면 기간을 반복해서 더 이상 연장을 못한다는 부분들이 다 설문문에 들어 있고 그러고 나서 그러면 기간을 어떻게 하면 좋다고 보느냐고 물었기 때문에 기간이 지나면 정규직이 되거나 아니면 나가거나 이런 사항들을 충분히 알고 다 답을 했다고 저희들이 보고 있고요.

그다음에 두 번째는.....

○**심상정 위원** 장관님, 이것은 설문조사의 기본·기초 상식도 안 되어 있는 겁니다. 앞에 뭐라고 뭐라고 이야기한 것 다 의식해서 그렇게 하는 사람이 누가 있어요? 그러니까 이것 보고 첫째, ‘1년’이나 ‘2년’이나 ‘3년’이나 ‘4년’이나 ‘기간제한 필요없음’이나 그러면 기간제 근로자들이 정규직으로 전환하는 항목이 없는데 ‘기간제한 필요없음’ 이렇게 설문을 하지, 그걸 비정규직 기간을 연장하는 근거로 이야기할 수 없다 저는 그렇게 보고요. 그다음에 4년 연장안에 대해서 응답자 4.3%밖에 찬성을 안 하고 있잖아요.

○**고용노동부장관 이기권** 아니요, 그러니까 거기에.....

○**심상정 위원** 그것은 좀 그렇게 국민들을 호도하는 거라고 저는 봅니다. 그리고 2009년도에 비정규직 시행 2년차에 100만 해고 대란설이 있었잖아요. 그때 당시에 우리 장관께서 근로기준국장이셨고 제가 지난번 인사청문회 때 보니까 그때 ‘통계부족으로 인해서 숫자를 정확히 예측치 못했다. 그 부분은 죄송스럽게 생각한다’고 말씀을 하셨는데 저는 그때가 자꾸만 데자뷰가 되는 겁니다, 지금. 그러니까 당시의 비정규직 고용개선 종합대책 수립방향이 이번에 내놓으신 비정규직 처우개선 및 노동시장 활력방안하고 거의 흡사해요. 그래서 저도 놀랐어요. 2009년도에 내놓은 종합대책이 해고 대란설을 염두에 둔 건데, 이것은 장관께서 사과를 하신 내용이예요. 그런데 또 이런 방식으로 이 안이 등장한 데 대해서

좀 설명이 필요하다고 보고요. 두 번째까지 말씀 드리고 답을 해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 예.

○심상정 위원 그다음에 아까 우리 최봉홍 위원님도 말씀을 하셨지만 지금 ‘노사정위 논의 지켜보겠다’, 노동부가 비정규직법 개정과 관련해서 계속 그렇게 말씀을 하셨는데……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만 하겠습니다.

이미 그 기간 연장을 못 박고 구체적 준비에 들어간 것으로 지금 드러났어요. 그리고 아까도 지적을 했지만 대한상의 회장단이 최경환 부총리를 찾아가서 ‘3월까지 합의 못하면 전문가위원회 구성해서 개선안을 도출하는 플랜 B를 열어 달라’ 이렇게 이야기를 했고, 또 노사정위원회가 가동 중이던 1월 18일 날 일방적으로 2단계 공공기관 정상화 방안도 발표를 했어요. 김대환 노사정 위원장이 오늘 안 나오셨나요?

○고용노동부장관 이기권 예, 현장에 있습니다.

○심상정 위원 이 위원회에 기획재정부도 들어가 있고 대한상의도 다 참여하고 있는데 이것은 노사정위의 취지인 신뢰와 협조의 틀을 무너뜨리는 거지요. 그러면 노사정위원회가 정부 거수기 하려고 거기에 들어가 있습니까? 체계의 취지를 그런 식으로 받아들이면……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

‘노’ 빼고 그냥 ‘사정’ 회의를 하시면 될 것 같아요. 두 가지 답변해 보십시오.

○고용노동부장관 이기권 기간제 설문조사 관련해서는 큰 두 번째, 전체로 보면 네 번째의 2년 기간 제한으로 인해 해당 사업장에서 계속 근무할 수 없거나 앞으로 계속 근무하지 못할 수 있다는 것에 거기에 ‘그렇다’ ‘그렇지 않다’로 해서 자기의 정규직 전환 가능성 등을 다 고민해서 답을 할 수 있도록 되어 있다는 말씀을 드리고요.

그다음에 4년으로 한 부분은, 퍼센티지가 낮은데 왜 정부가 4년을 하고 있느냐라는 부분은 ‘기간제한 필요없음’이 과반수 이상을 넘고 그렇기 때문에 4년 정도라고 정부는 생각을 하고 냈습니다.

그러나 종합적으로 말씀을 드리면, 35세에서 54세 사이에 있는 기간제 근로자 중에 소위 기간 제한이 필요없는 업종 이런 부분을 다 제외하고

또 거기에 지금 그간에 있는 분들의 정규직 전환 비율이 9%밖에 안 되고 있는 사정을 감안해서 했고요. 분명한 것은……

○심상정 위원 아니, 장관님, 여기에 노동부 공무원들 다 와 계시는데 한번 제가 물어볼게요. 노동자들이 ‘기간제한이 필요없다’ 이렇게 응답하면 그게 기간을 더 연장하라는 근거입니까, 아니면 상시고용해서 토막토막 내는 이런 기간제 하지 말라는 뜻입니까? 그것을 기간연장의 근거로 사용하시는 것은 정말 저는 아니라고 봅니다, 장관님. 그렇게 하는 게 어디에 있어요?

○고용노동부장관 이기권 우선 결론적으로 말씀을 드리면, 그 부분의 해석을 서로 달리할 수 있다라하면, 그래서 노사정위원회에서 지금 현장에 있는 이유도 그렇습니다. 그분들에게 사실을 정확히 알려서 그분들한테 희망이 뭔지를 정확히 다시 한 번 조사해 보자고 저희가 제의를 하고 있고요.

또 하나는, 여러 위원님들이 그 문제를 제기하고 있는 이유는 그렇게 하게 되면 기간제가 더 남용될 수 있거나 줄어들지 않을 거라는 것을 염려하시는 거잖아요. 그래서 그 부분도 영향력을 전문가들이 분석을 해서, 저는 분명하지만 현재 정규직 일자리가 그것으로 인해서 기간제로 갈 가능성이 있다면 해서는 안 된다고 보고 있습니다. 그러나 용역이나 도급 이쪽에 있는 일자리가 기간제로 넘어올 수 있다라하면 긍정적인 효과로 봐야 된다 이렇게 보고 있고요. 그 부분이 절대 불변이다 그런 생각을 갖고 있지 않다라고 이렇게 말씀을 드리고 싶습니다.

○심상정 위원 그러니까 노동부가 일을 하는데 정직하게 해야 됩니다.

○위원장 김영주 심상정 위원님, 다음에 추가질의 때 해 주시기 바라겠습니다.

○심상정 위원 그런 식으로 꼼수로 그렇게 하시면 안 되지요. 이것은 국민을 호도하는 거지요.

.....

○위원장 김영주 심상정 위원님 수고하셨습니다.

위원님들께 제가 보충질의를 5분씩 드리고 한 1분씩 더 드립니다. 그러고도 또 질의하실 내용이 있으면 나중에 추가질의 시간에 해 주시기 바랍니다.

다음은 양창영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**양창영 위원** 기업대학, 기업현장의 특성에 맞게 교육훈련을 체계적으로 실시하는 그 교육훈련 사업 잘 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**양창영 위원** 주로 대학에 진학하지 않는 그런 고졸 근로자를 대상으로 또 대기업의 협력사, 그러니까 중소기업 근로자들에게 아주 숙련도가 높은 체계화된 교육훈련을 제공하는 사업인데 작년 자료를 보니까 67개 과정을 통해서 모두 4117명에게 115억 원을 지원했더라고요. 사실입니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그 정도 지원했습니다.

○**양창영 위원** 1인당 따지니까 한 280만 원 정도를 지원한 셈인데 현장의 호응도나 또 중소기업이 체감하는 효과나 또 대졸자와의 대우나 처우 수준 그리고 또 국내 고용문화 개선에 미치는 영향 등에 대해서 장관님은 어떻게 생각하시는지 좀 답변을 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 기업대학은 교육부에서 대학으로서 사내대학이 있습니다. 그 부분은 조건이 너무 엄격해서 지금 위원님이 말씀하신 대로 기업이 자기 회사에 맞는 인재를 양성해서 또 그 능력에 맞게 대우해 주도록 하는 능력 중심의 사회에 조금 한계가 있어서 저희들이 많이 추천을 했어요.

기업대학에, 위원님 말씀하신 대로 자기 회사 근로자뿐만이 아니고 협력업체 근로자들까지 일정 부분 자기가 만든 교육프로그램에 따라서 교육을 하고 또 수료를 하게 되면 어느 기업은 한 2년 교육한 후에도 4년대 졸업과 같은 처우를 하기도 하고 있고요.

그러니까 근로자들도 공부하는 과정에는 어렵지만, 일도 하고 공부도 해야 되기 때문에 어려웠지만 수료를 하게 되면 능력도 향상되고 대우도 처우가 개선되기 때문에 긍정적으로 보고 있고, 기업대학을 운영하고 있는 원청의 기업이나 또는 참여하고 있는 협력업체 기업들도 근로자들의 능력이 향상되기 때문에 상당 부분 만족을 해가고 있다 이렇게 보고 있습니다.

○**양창영 위원** 평생교육원 제도하고도 연계를 좀 해 보는 게 어떨까 싶고, 또 여기 관련해서 연구용역이 진행되고 있는 걸로 알고 있는데 그 결과가 나오면 저희들 의원실로 좀 하나……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그러겠습니다. 능력 중심 사회는 위원님 지적하신 대로 저희뿐만

아니고 교육부하고 협업 시스템으로 하고 있습니다. 그래서 국가 전체의 직무를 약 800여 개 직무로 나눠서 학교 교육프로그램도 보완하고 지금 기업대학이나 저희 직업훈련 쪽도 동시에 보완해 가는 방향으로 가기 때문에 위원님 지적하신 대로 평생교육 시스템하에서 움직인다 이렇게 볼 수 있습니다.

○**양창영 위원** 그리고 또 하나는 사내유보금을 갖고 비정규직 처우 개선에 활용할 가능성이 있느냐에 대해서 한 말씀 드리고자 합니다.

최근에 비정규직 처우 개선과 관련해서 대기업의 사내유보금의 일부를 활용할 필요가 있다고 하는 의견이 일각에서 제기되고 있는 것 같은데, 원래 이 사내유보금이라는 것이 이익잉여금이라고 해야겠습니다만 당기이익금 중에서 세금 내고 배당금 주고 상여금 등으로 사외로 유출된 금액을 제외하고 남은 금액, 그러니까 기업에서 벌어들인 수익 가운데 주주에게 배당하고 남은 금액 아니겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**양창영 위원** 원래는 경영활동 결과로 발생된 이익은 주주에게 배당해야 맞지만 우리 상법에서는 자본충실의 원칙에 입각해서 그 일부를 반드시 사내에 유보하게 돼 있습니다. 물론 이 사내유보금도 강제적인 사내유보금이 있고 또 임의로 사내유보금을 비축해 두는 경우도 있는데 일반적으로는 차입금을 상환한다든가 또 설비 운영한다든가 또 불확실한 미래에 대비하기 위한 일종의 비상금으로 봐야 한다고 봅니다.

금융감독원 자료를 보니까 작년 상반기 반기 기준으로 한 400조 가까운 돈이 사내유보금으로 쌓여 있는 것을 확인했는데, 장관님 보시기에 기업들이 사내에 유보하고 있는 이러한 이익잉여금을 비정규직 처우 개선에 활용할 여지가 있다고 보시는지 의견을 좀 듣고 싶습니다.

만약 그럴 여지가 있다고 한다면 기업들을 상대로 만나서 논의도 하고 장관 또는 노사정 관계하시는 분들이 설득도 해야 할 텐데 그럴 계획이나 이런 것들을 종합적으로 좀 말씀해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 사내유보금이란 이미 다 정산을 해서 마지막에 기업의 이익으로 남은 부분으로 저는 그렇게 이해를 하고 있습니다. 그래서 이미 원청 대기업 소속으로 돼 있는 잉여금이기 때문에 작년에 하반기 경제운용계획을 하면

서 이 부분이 협력업체, 특히 비정규직 저임금 쪽으로 좀 흘러갈 수 있는 게 필요하다라고 고민을 했습니다. 그래서 그때 당시에 소위 원청의 사내유보금이 협력업체 근로자들의 복지 향상이나 이런 부분에 쓰여진다면 세금혜택을 주는, 환류세제를 활용하겠다 이런 취지에, 이렇게 저희들이 요구를 했고요.

가장 중요한 부분은 납품단가 인상으로 이게 흘러가면 가장 근원적인 대책이다라고 해서 저희들이 그 방법을 좀 경제부처에 요청을 해 봤는데 기존의 상여잉여금을 납품단가 인상으로 하는 것은, 소위 그것은 원가에 관련된 문제기 때문에 세제로는 풀기 어렵다라고 그래서 기존의 상여잉여금은 복지혜택이랄지 협력업체 근로자들의 어떤 생산시설의 보완이랄지 이런 부분을 투자했을 경우는 세제혜택을 주도록 하고, 문제는 지금부터 대기업들이 이익이 남았을 때 마지막 사내유보금까지 가기 전 단계에서 일정 부분을 중소기업 협력업체 납품단가 인상을 통해서 그 납품단가 인상이 소위 중소기업 근로자들의, 협력업체 근로자들의 근로조건 향상으로 갈 수 있도록 제도화하는 것이 필요하다, 그 부분이 저는 동반성장의 가장 핵심이 되고 있다 이런 부분을 강조하고 있습니다.

○양창영 위원 이상입니다.

○위원장 김영주 양창영 위원님 수고하셨습니다.

다음 이자스민 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이자스민 위원 마지막 질문 마무리하는 그런 부분에서 당부의 말씀 드리겠습니다.

말씀드린 것처럼 외국인근로자가 불법체류를 하고 있다 해도 이미 제공한 노무가 불법한 것은 아니고 근로기준법상의 근로자로서 보호받아야 한다는 점은 장관님께서 누구보다 더 잘 알고 계실 겁니다. 물론 노무를 제공한 불법체류자들은 문제겠지만 불법체류자를 고용하고 임금까지 체불한 사업주는 무엇입니까? 그래서 악덕 사업주가 임금을 체불하더라도 강제퇴거 위험 때문에 진정조차 제기할 수 없다는 것은 결국 인권 국가의 위상에 걸맞지 않다고 생각을 합니다.

법무부장관이 아니라 고용노동부장관이시라면 근로자의 권리구제와 권익보호에 그 누구보다 앞장서 나가셔야 할 거라고 생각을 합니다. 그래서 법무부와 협의를 해서 이런 일이 발생하지 않도록 아까 말씀하신 것처럼 검토를 하시고 조치를

해 주시기 바라겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 그리고 우리 사업주들이 불법체류자를 채용했을 때는 소위 합법적인 고용허가제 근로자를 앞으로 못 쓰게 한다 할지 하는, 보완을 해서 불법체류자를 가급적 채용하지 않도록 해서 근원적인 예방책이 되도록 그렇게 하겠습니다.

○이자스민 위원 알겠습니다.

장관님께 다른 질문 하겠습니다.

워크넷을 사용해 보신 적 있으십니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 가끔씩 들어가서 보고 있습니다.

○이자스민 위원 워크넷에 대한 평가는 어떻습니까?

○고용노동부장관 이기권 활용도가 꾸준히 높아져서 작년에는 1일 약 60만 명이 접속하는 걸로 알고 있습니다.

○이자스민 위원 그렇지요.

여의도연구원에서 발간한 2014년 전국 2030 직장인 실태조사하고 2014년 전국 대학생 실태백서를 읽어 보니까, 이 두 개의 발간물을 보면 2030 직장인들과 대학생들의 설문조사에서 정부기관 사이트, 즉 워크넷이 취업정보를 얻는 데 큰 도움이 되지 않는다는 그런 답변을 했습니다.

실태조사에 따르면 2030 직장인은 35%, 대학생은 67.5%가 친구나 지인·교수 등과 같은 인맥을 통해서 가장 많은 취업정보를 얻는다고 하는데 그 뒤를 이어서 민간 취업사이트가 2030 직장인은 26.6, 대학생은 22%이고요. 나머지는 인터넷카페 이렇게 나오는데 워크넷은 2030 직장인은 2.8%, 대학생은 6.2%, 취업박람회와 함께 최하위에 머무르고 있습니다.

그래서 이 워크넷은 정부에서 운영하는 사이트인 만큼 정보력 면에서나 신뢰도 면에서나 월등히 우수함에도 불구하고 청년들이 민간 취업사이트, 인터넷카페를 더 선호하는 이유가 무엇이라고 생각을 합니까?

○고용노동부장관 이기권 여러 가지 이유가 있다고 보고 있는데요. 단순 워크넷과 수백 개에 해당하는 민간 취업사이트 전체를 비교하는 것은 적절치 않은데, 저희들 나름대로도 워크넷에 대한 소위 대학생들의 활용도를 높이도록 학교 취업지원센터나 이쪽에 우리 직업상담원이 들어갈 수 있는 정도 열어 줘서 활용도를 높이도록 하고 있고요.

또 하나는 우리 워크넷에 구인을 받아서 하는 시스템이었는데, 그러다 보니까 우리 대학생들이 선호하는 대기업들의 정보는 자기들 사이트에 잠깐 올리고 없애 버리는 형태이기 때문에 워크넷 가지고 못 하는 부분이 있어서 경제단체와 협의를 해서, 비록 나중에 좀 틀리더라도 채용계획을 전체적으로 해서 우리 워크넷에 같이 좀 연동을 해 주자 그런 역할들도 하고 있고요.

○**이자스민 위원** 하셔야 될 것 같습니다.

워크넷의 원래 책정예산은 105억 8100만 원입니다. 그런데도 활용도가 이렇게 낮습니다. 그리고 작년 일평균 방문자 수가 아까 말씀하신 대로 60만 명이 넘어섰는데 많은 예산을 투입하고 워크넷 접근성 제고, 홍보를 통한 인지도 개선으로 취업 건수를 해마다 증가시키고 있는 것도 잘 알고는 있는데, 하지만 사회에 첫발을 내딛게 되는 2030 청년들을 위한 배려가 좀 많이 아쉽습니다. 그래서 이런 부분들을 조금 더 많이 보완을 하시고……

○**고용노동부장관 이기권** 그렇게 하겠습니다, 예.

○**이자스민 위원** 젊은이들이 좋은 일자리 정보를 효율적으로 획득할 수 있도록 2030 청년들을 위한 워크넷 홍보 방안에 힘을 써서 접근성 제고를 통해 활용도를 대폭적으로 높일 수 있도록 힘을 써 주시기를 바라겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예. 그리고 특히 약 9600개에 해당되는 중견기업들, 우리 2030 청년들이 갈 만한 중견기업에 대한 정보를, 관계 부처의 정보를 저희들이 최대한 종합해서 저희 워크넷에 최신화해서 활용할 수 있도록 더 노력을 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 예, 아마 활용도 더 높이는 그런 방안을 굉장히 많이 생각을 하셔야 할 겁니다. 이게 안 그래도 직업·취직 관련된 그런 부분들이 우리나라의 가장 큰 문제이기 때문에, 특히 젊은 사람들이 계속해서 나오는 비정규직 관련된 그런 문제 부분들은 이것 하나만이라도 정말 하나하나씩 우리 정부가 가지고 있는 그 힘을 더 세심하게 배려를 해 주셔서 조금 더 활용도를 높일 수 있는 그런 부분을 잘 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 이자스민 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이인영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이인영 위원** 비정규직 관련해 가지고 한 말씀만 더 드리고 다른 질문으로 가겠습니다.

최근에 우리 노동소득분배율 이런 것들이 악화되는 요인 중에 비정규직이 늘어난 부분들이 상당한 영향을 미쳤다 이런 말씀 하시는 분들도 계세요. 그래서 그냥 비정규직을 적정한 수준에서…… 우리가 90% 이상, 100% 가까운 그런 정규직 고용률을 유지하는 것은 좀 어렵다 하더라도 이 사회에 꼭 필요한 노동유연성 그런 정도에서의 적정한 비정규직 비율을 유지하고 관리하는 것 이런 건 굉장히 중요한 문제가 됐다고 생각해요. 그러니까 그것은 경제성장의 선순환을 위해서도 그렇고, 특히 생산성과 관련해서 일본 같은 경우가 대표적으로 숙련노동 한 세대가 남아있잖아요, 이런 것들이 많아지면서.

그러니까 그런 부분에서도 그렇고 지금 노동소득분배율 악화된 것도 그렇고 여러 가지 측면에서 고용노동부가 이 비정규직 비율을 어떤 선상에서 적정하게 유지할 건가 이런 것들을 좀 장기 전략으로 세우는 이런 것들은 꼭 필요하다고 생각해요. 그런데 방향은 비정규직을 줄이겠다고 하면서 정책은 늘리는 쪽으로 이렇게 가면 저는 진짜 안 될 것 같아서 드린 말씀이고요.

그다음에 두 번째 제가 드리고 싶었던 질문이, 최저임금 관련해서 좀 여쭙 보려고 그래요.

여기에 최저임금위원회 위원장님도 와 계시지만 지금 그냥 생계비, 말 그대로 생계비가 최저임금일 수도 있고 조금 더 적극적으로 이야기하면 소득격차를 완화하는 굉장히 중요한 수단일 수도 있고, 마지막으로 소비의 여력을 만들어서 내수를 활성화해서 경제선순환의 구조를 뒷받침하는 데도 꼭 필요한 것 아니겠어요? 그런 측면에서 최저임금과 관련해서 전통적인 어떤 정책 이것과는 좀 다른 정책을 펼쳐야 할 시점이 됐다 이렇게도 보여지거든요.

그것은 경기진작 측면에서도 그렇지만 우리 산업구조의 변화에서도 그렇고 여러 가지 측면에서 그냥 최저임금이 동떨어진…… 그건 몇 %로 올린 건가 이런 것과는 좀 다르게 접근해야 할 시점도 저는 되었다고 생각해요. 작년하고 다르게 올리는 더 절박해진다 이렇게 보여지거든요.

한국경제가 어떤지 모르겠습니다만 2008년에 다른 나라에 비해서는 금융위기 상태를 좀 적게

넘어왔는데 그것이 오히려 다른 나라는 경기가 회복하는 사이클로 들어간다면 우리는 그게 지금 짐이 될 수 있는 이런 사이클로 들어올 수도 있고 또 구조의 변화 이런 것들이 올해 있을 수 있거든요. 그런 측면에서 위기가 올 수도 있고, 그런데 위기가 안 오기를 바라지만 여러 가지 측면에서 우리가 최저임금 정책에 대해서 구조적으로 좀 다시 살펴볼 그런 시점이 됐다고 봐요.

그런데 그냥 반복적으로 지금 최저임금 정책이 관성적으로 가고 있는 것 아닌가 이런 생각이 들거든요. 그래서 어떤 생각 하고 계신지 이런 걸 좀 여쭙 보고 싶었어요.

조금 이따가 임금과 관련해서 하나 더 여쭙 볼 거니까……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그러면 종합적으로 답을 드리도록 하겠습니다.

우선 이 두개를 먼저 답을 드릴까요?

○**이인영 위원** 예.

○**고용노동부장관 이기권** 노동분배율 문제는 최근 한 2년 사이에는 약간 개선이 됐습니다. 약간 개선이 됐는데 개선이 획기적으로 되지는 않았고, 또 우리가 노동분배율이 낮은 부분은 위원님 지적하신 대로 소위 임금이 낮은 계층, 비정규직을 포함해서 서비스 업종에 종사자가 많은 부분도 그렇게 되고 있고요.

또 하나는 소위 전체 국민소득 중에 임금이 차지하는 비중이 노동분배율인데 임금근로자가 아닌, 일을 하고 있지만 임금근로자가 아닌 특수형태 종사자, 자영업 비중이 높아서 우리 노동분배율이 낮은 부분도 있어서…… 절대율 가지고 비교하는 것은 아닌데 그럼에도 불구하고 노동분배율을 높일 수 있도록 가야 된다는 것에 대해서는 저도 동의하고 그쪽으로 하고……

○**이인영 위원** 아니, 그런데 그렇게 말씀하시면 그건 저를 앞에 놓고 너무 과소평가하시는 거지요.

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 그런 취지가 아니고요.

○**이인영 위원** 자영업자의 뭐가 늘어나고, 뭐가 늘어나고 그래서 그렇겠어요? 기업하고 노동 간의 분배구조가 잘못 뒤틀리면서 생긴 거고 그 핵심이 비정규직이 아니냐 이런 걸 질의하는 건데……

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 비정규직 부분을 제가 퍼센티지로 매년 목표로는 아직 못 했지만 그런 것도 한번 고민을 해 보면서 비정규직

을 낮추겠다는 의미로 같은 맥락이라고 보고 있고요.

최저임금과 관련해서는 위원님이 말씀하신 부분을 지금은 조금 반영을 해서 하고 있다 저는 그렇게 보고를 좀 드리고 싶습니다. 왜냐하면 과거에, 우리 최저임금위원장 와 계시지만 최저임금 결정률이 성장률 그다음에 전년도의 전반적인 임금상승률 이런 부분들이 세 가지 요소를 가지고 하도록 돼 있는데 최근에 현 정부 들어서는 거기에 2.5%라는 격차해소분을 추가해서 이렇게 하도록 돼 있습니다.

그래서 과거 5년에는 약 5.23%의 최저임금 인상했다면 지금은 7.12%로 이렇게 올려 가고 있고요. 현 7.12%를 유지하게 되면 아마 2016년, 17년이 되면 중위임금의 50%를 넘어갈 것으로 보고 있습니다. 그와 더불어서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**이인영 위원** 몇 년도?

○**고용노동부장관 이기권** 2016년이나 17년 정도 가면 중위임금의 50%를 넘어갈 걸로 저희들이 예상을 하고 있고요.

현장에, 지방에 특히 가 보면 소위 이걸로 인한 조그만 기업들의 어려움 호소가 과거보다는 상당히 강도 높게 나오고 있는 부분도 좀 있습니다. 그럼에도 불구하고 격차해소분은 저희는 가져가야 된다고 보고 이렇게 하고 있고요. 또 하나는 거기에 보완을 해서, 최저임금만 가지고 모든 문제를 해결하기 어렵다고 보고 있어서 일하는 쪽에 조금 세제혜택을 줄 수 있는 EITC, 소위 근로장려세제도 저희들은 과거보다는 좀 넓혀가야 된다고 해 갖고 140만 원을 210만 원으로 넓혔는데 기회가 되면 이 부분도 좀 더 넓힐 수 있도록 그렇게 같이 노력을 하겠습니다.

○**이인영 위원** 1분만……

오늘 말씀하신 것 중에서 상생과 협력에 기반한 지속가능한 성장 부분 있잖아요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**이인영 위원** ‘네 번째, 원청 대기업과 2·3차 중소협력업체 간의 성과 공유’ 이런 말씀 하셨는데 여기에 구체적인 정책으로 내놓은 게 보니까 ‘기업소득환류세제 과세대상에서 중소기업에 설치한 생산·설비비용 이런 것들에 대해서 과세대상에서 제외한다’ 이런 것 있는데, 저는 이것도 필요한 방안인 것 같은데 조금 더 임금과 관련해서 하면 대기업이 가지고 있는 자기의 초과이윤

이런 것들을 중소기업하고 이렇게 세어하면, 공유하고 이렇게 하면 그 분야에 대해서 제가 볼 때는, 특히 임금을 올려 주는 이런 분야에 대해서 과세할 때 세제혜택을 주는 이런 형태로 가는 게 보다 직접적으로 임금을 좀 올려 줄 수 있는 여력을 만드는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

길이다 이렇게 생각이 들어요, 최저임금이나 이런 부분들은.

그래서 생산설비에 대해서 이렇게 하는 건 잘 못하면, 부동산 같은 것 있잖아요, 이런 것들을 같이……

대기업하고 중소기업이 부동산 이런 부분들도 같이 지분들을 나눠 가지고 하는 형태로 하면 대기업의 사내유보금 이런 것들이 좀 빠져나가는 통로만 되고, 오히려 제가 볼 때는 임금을 올려 주는 부분들에 대해서 세제혜택을 주는 이런 쪽으로 유도하는 것이 더 나은 방법이다 이런 생각이 들어요. 아니면 고용을 늘리는 데 좀 쓸 수 있도록 한다거나 그런 게 더 좋은 방안이지, 지금 고용노동부에서 이런 방안을 가지고 이야기하는 건 조금 안 맞을 수도 있다는 생각입니다.

○고용노동부장관 이기권 제가 몇몇 위원님 질의에 답을 드렸는데요. 저희가 기본적으로 희망하는 것은 지금 환류세제만 가지고는 불가하다고 보고 있고요. 기본적으로 잉여금이 책정되기 전 단계에서 납품단가를 정할 때 지금보다는 좀 높게 정해서 그 납품단가 인상분이 협력업체의 근로조건 향상으로 쓰도록 원청 대기업이 1차 협력업체한테……

○이인영 위원 그러니까 그건 좋은 방안이고요.
(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○고용노동부장관 이기권 그 협력으로 흐르도록 저희들은 유도해야 한다고 생각을 하고 있습니다.

○이인영 위원 그건 좋은 방안인데 그것 말고 임금 쪽에 사용할 수 있는 방안, 임금 쪽으로 흘렸을 때 세제혜택을 주는 이런 방안을 강구해서 그것을 하는 게 고용노동부가 더 자기 일을 하는 거다 이렇게 생각을 합니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 작년에 저희들이

엄청 강조를 했는데요, 세제실에서 이게 기술적으로 너무 어렵다고 그래서 일단 그것은 스톱을 했습니다.

○이인영 위원 아니, 그게 왜 어렵습니까?

○고용노동부장관 이기권 그건 더 고민을 해 보겠습니다.

○이인영 위원 그게 예를 들면 근로소득 배당세제 어찌고 해 가지고 대기업하고 중소기업·노동자 간의 임금격차 그대로 놔두는 거랑 정규직과 비정규직 노동자 간의 임금격차 그대로 놔두는 것보다는 제가 지금 말씀드린 방안이 오히려 근로소득 그 세제 쪽에서 더 효과가 나올 수 있는 이런 방안인데요.

○고용노동부장관 이기권 하여튼 저희 세제실하고 협의를 해 보겠는데요, 그게 남은 이익을 가지고 주느냐 하는 문제하고 이익 남기 전에 주게 되면 원가로 들어가기 때문에……

○이인영 위원 아니, 그것도 좋은 건데 고용노동부에서 할 수 있는 게 뭐냐는 거지요. 그것은 기재부나 아니면 다른 데서 좀 처리해야 될 거라면 임금 쪽은 고용노동부에서 할 수 있는 것 아니에요?

○고용노동부장관 이기권 그러니까 우리는 궁극적으로 임금을 올려 주는 데 루트가 두 가지 있는데 잉여금을 직접 줄 수 있는 세제상의 지원……

○위원장 김영주 장관님!

○고용노동부장관 이기권 예.

○위원장 김영주 답변하시는데 제가 좀 중간에 들어왔습니다. 지금 고용노동부에서 위원님들 질의하는 내용에 대한 답변을 들으니까요, 사전에 고용노동부에서 각 의원실로 하여금…… 이게 답변이나 질의 내용이 어떤 토론의 형식이기 때문에 짧은 우리 현안업무의 질의 시간에는 이게 서로 소화하기가 굉장히 어려운 내용들이 많습니다.

그러니까 장관님께서 우리 위원님들한테 그런 내용을 전부 페이퍼로 만들어서 각 의원실로 주고 서로 이해를 구하면 좀 쉬울 것 같습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 알겠습니다. 그렇게 하겠습니다.

위원님 지적하신 문제는 저희들이 조금 더 다 들어서 별도로 보고를 드리도록 하겠습니다.

○위원장 김영주 이인영 위원님 수고하셨습니다. 다음은 권성동 위원님 질의해 주시기 바랍니다

다.

○**권성동 위원** 오전에 임금피크제 관련해서 서로 토론하다가 그만뒀는데, 고령자고용촉진에 관한 법률이 2013년도에 개정이 돼서 내년부터 300인 이상 사업장의 정년이 60세로 이게 의무화되지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 내년에는 300인 이상 그리고 17년에는 300인 이하 딱 이등분돼 있습니다.

○**권성동 위원** 그런데 이 법에 보면 19조에는 '정년 60세로 한다', 19조의2에 보면 '정년을 연장하는 사업, 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다' 이렇게 규정이 돼 있어요. 다시 말해서 사업주와 노조가, 근로자가 임금체계 개편을 하여야 한다 이런 규정이 있는데……

여기의 임금체계 개편에 소위 말하는 임금피크제만 포함되는 겁니까, 아니면 임금피크제와 그다음에 연공서열식의 그런 임금체계에서 직무성과급까지 다 포함되는 겁니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들은 당연히 임금체계…… 직무성과급, 역할급, 그러니까 연공서열에서 탈피한 새로운 임금체계 개편을 의미한다고 해석을 하고 있고요. 다만 그게 기업들하고 많은 저희 연구자들하고 협의를 해 보니까……

○**권성동 위원** 아니, 임금피크제가 들어가는 겁니까?

○**고용노동부장관 이기권** 거기에 포함이 됩니다.

○**권성동 위원** 포함됩니까? 왜냐하면 그 당시 법안 논의 과정에서, 임금피크제 도입을 규정할 것이냐 말 것이냐 논의 과정에서 임금피크제를 명시화하는 것보다 임금체계 개편 등 이렇게 약간 모호하지만 임금체계 개편에 대해서 포괄적으로 규정하고……

○**고용노동부장관 이기권** 다 포함돼 있다고 저희들은 해석하고 있습니다.

○**권성동 위원** 예, 규정을 하는 것이 좋겠다 해가지고 이렇게 법이 만들어졌어요. 그러니까 다시 말씀드리면 사업주나 노조나 근로자는 임금체계 개편을 이 법에 따라서 해야 될 의무가 생긴 겁니다, 이게 지금.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**권성동 위원** 그런데 이게 지금 명시적으로 안

해 놓다 보니까 지금 노와 사 간에 다툼이 발생하는 거예요. 그렇지 않습니까, 지금? 그러다 보니 지금 임금피크제, 내년부터 정년 60세가 돼야 되는데 임금피크제 도입 현황을 보면 전체 기업의 한 20%가 채 안 되지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 20% 미만입니다.

○**권성동 위원** 그다음에 또 연공서열형 임금체계가 전체 기업의 한 4분의 3 정도 차지하고 있는 거지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**권성동 위원** 그러니까 이제 발등에 불이 떨어진 겁니다, 이것. 내년부터 60세 정년이 되면 그거에 맞춰서…… 이것 사실은 국회와 국민이 합의한 거예요. 정년은 연장해 주되 임금체계 개편도 반드시 해야 된다고 합의해 준 겁니다. 그러니까 고용노동부에서 국회에서 법을 통과시킨 만큼, 이게 국민의 뜻이거든요.

그러니까 국민의 뜻에 맞춰서 임금피크제 도입 그다음에 임금체계 개편, 직무성과급으로의 개편이 부분에 대해서 좀 더 강하게 드라이브를 걸어야 됩니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님 말씀하신 대로 법에 정년 60세로 할 때 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하도록 의무화되기 때문에 이것은 결국 국민들이 우리 전체 사업장에 새로운 물을 만들어라라는 그런 의무를 노사 당사자에게 주었다고 보고, 저희들이 사회 전체 분위기를 우선 임금피크제를 하면서 장기적으로 임금체계 개편도 할 수 있도록 하겠습니다.

○**권성동 위원** 그래서 노사정위원회에서 3월 말까지 이 부분에 대해서 논의한다 그랬으니까 노사정협의회에 독려를 해서 이 부분이 반드시 해결되도록 하고, 그렇지 않으면 청년 고용이 안 됩니다. 양질의 일자리가 청년들한테 부여가 안 돼요. 55세에서 60세로 늘어났는데 5년 동안은 청년들 일자리가 어디 있겠습니까? 결국 비정규직으로 갈 수밖에 없어요. 그러니까 이게 오히려 어떻게 보면 장년들의 고용 연장 때문에 청년들한테 불합리한 차별을 하는 겁니다, 이것이. 그래서 청년들에게 양질의 일자리를 제공한다는 측면에서 임금피크제가 돼서 그 남는 돈으로 청년들한테 일자리를 만들어줘야 됩니다. 하여튼 장관님께서 사명감을 갖고 해 주시기 바라구요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그러겠습니다. 사회 전체적으로 분위기를 조성하고 할 수 있도록

하겠습니다.

○**권성동 위원** 우리 고용노동부에서, 장관님께서 제시하신 안이 아주 그럴듯해요. 대기업이 협력업체에 납품단가를 인상해 줘서 그 인상된 납품단가가 협력업체의 근로자들에게 돌아갈 수 있도록 하면 임금격차가 해소되지 않겠느냐, 그럴듯한데 이게 문제는 칼자루를 노동부가 쥐고 있는 게 아니지 않습니까? 기재부가 쥐고 있고 세제실이 쥐고 있어요. 그런데 요즘 다 아시다시피 법인세도 급감하는데 이렇게 가 가지고 임금으로 가면 소득세는 좀 늘지언정 또 법인세는 줄어들게 되는 그런 문제가 발생합니다. 전체적으로 세수 확보 차원에서 보면 여러 가지 문제가 발생을 해요, 그렇지 않습니까? 그래서 아마 세제실에서도……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

이 문제를 갖고 단안을 못 내린다 이렇게 생각하고 있습니다.

그래서 이게 어떻게 보면 우리 고용노동부가 세제실하고 충분한 협의 없이 너무 이렇게 내놓은 것이 아닌가 그런 생각이 들거든요. 정부정책이라는 것은 정부가 한 몸이 되어서 나가야 되는데……

.....

고용부 입장이 다르고 세제실 입장이 다르면, 정부 내부의 의사일치가 안 되면 결국은 정책으로 추진하기가 어려운 것 아니겠습니까? 그래서 만약에 고용노동부에서 이러한 정책을 냈다 그런다면 이것을 관철하기 위해서 진짜 경제부처하고 협의할 때 피 튀기는 싸움을 해서라도 그렇게 세제 혜택을 줄 수 있는 방향으로 개편을 해야 되고요, 그다음에 대기업을 설득해야 됩니다. 대기업 설득도 만만치가 않아요, 사실. 이것 굉장히 어려운 문제입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저희들도 굉장히 어려운 과제라고 생각하고요. 기재부 그다음에 공정거래위원회, 동반성장위원회, 산업부 관계부처 들하고 더 열심히 협의하도록 그렇게 하겠습니다.

○**권성동 위원** 하여튼 단단히 아주 크게 각오를 다져 가지고 잘 관철시키기 바라겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 최선을 다하겠습니다.

○**위원장 김영주** 권성동 간사님 수고하셨습니다.

위원님께서 보충질의를 다 마치셨는데 우리가 개의한 지 한 2시간 20분 됐습니다. 그런데 추가 질의를 하실 위원님이 단 두 분 계시니까……

○**최봉홍 위원** 마칠게요.

○**위원장 김영주** 최봉홍 위원님, 질의 안 하시겠습니까?

○**최봉홍 위원** 두 사람밖에 없으면 안 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 그러세요?

그러면 심상정 위원님만 추가질의 하는 걸로 이렇게 하겠습니다.

○**심상정 위원** 됐어요. 서면으로 할게요.

○**위원장 김영주** 서면으로 하시겠습니까?

감사합니다.

위원님들이 모두 다 질의를 잘 마쳤습니다.

더 이상 질의하실 위원님이 계시지 않으므로 고용노동부 소관 업무보고와 관련한 질의를 모두 마치도록 하겠습니다.

오늘 회의 중에 위원님들의 서면질의가 있었습니다.

우원식 위원님, 이인영 위원님, 은수미 위원님, 주영순 위원님, 한정에 위원님, 민현주 위원님, 양창영 위원님, 최봉홍 위원님, 이자스민 위원님, 심상정 위원님 그리고 권성동 위원님께서 서면질의가 있었습니다.

고용노동부장관님께서서는 위원님들의 질의 취지에 맞도록 답변서를 성실하게 작성하여 빠른 시일 내에 제출하여 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 서면질의와 답변내용은 회의록에 게재토록 하겠습니다.

위원님 여러분 수고하셨습니다.

그리고 업무보고와 답변을 해 주신 고용노동부장관을 비롯한 관계 공무원 여러분도 수고 많으셨습니다.

특히 끝까지 자리를 함께하신 권성동 간사님, 양창영 위원님, 최봉홍 위원님, 이인영 간사님, 한정에 위원님, 심상정 위원님 그리고 손충덕 수석전문위원과 보좌직원 여러분 수고 많으셨습니다.

그리고 한 가지 공지사항을 말씀드리겠습니다.

위원회의 장하나 위원님께서 오늘 오후에 출산을 하셨다고 합니다. 산모와 아기의 건강을 우리 모두 기원하겠습니다.

(일동 박수)

○권성동 위원 뭐 낳았어요?
 ○위원장 김영주 아직 그건 안 물어봤습니다.
 ○한정애 위원 공주님.
 ○위원장 김영주 공주님을…… 우리 산모와 아
 기의 건강을 기원하겠습니다.
 그러면 이상으로 오늘 회의를 모두 마치겠습니
 다.
 산회를 선포합니다.

(16시25분 산회)

○출석 위원(13인)

권 성 동	김 영 주	민 현 주	심 상 정
양 창 영	우 원 식	은 수 미	이 석 현
이 인 영	이자스민	주 영 순	최 봉 홍
한 정 애			

○청가 위원(1인)

장 하 나

○출석 전문위원

수 석 전 문 위 원	손	충	덕
전 문 위 원	김	양	건

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

장	관	이	기	권
차	관	고	영	선
기획조정실장		한	창	훈
고용정책실장		이	재	홍
노동정책실장		권	영	순
직업능력정책국장		나	영	돈
산재예방보상정책국장		안	경	덕
노동시장정책관		정	형	우
청년여성고용정책관		박	화	진
고령사회인력정책관		문	기	섭
노사협력정책관		임	무	송
근로기준정책관		정	지	원
정책기획관		김	중	열
국제협력관		박	성	희
대변인		임	서	정
감사관		조	병	기
서울지방고용노동청장		박	종	길
충북지방고용노동청장		하	미	용
부산지방고용노동청장		이	주	일
대구지방고용노동청장		황	보	국
광주지방고용노동청장		시	민	석
대전지방고용노동청장		김	영	국

경제사회발전노사정 위 원 장	김	대	환
중 앙 노 동 위 원 장	박	길	상
최 저 임 금 위 원 장	박	준	성
산 업 재 해 보 상 보 험 재 심 사 위 원 장	김	병	옥
고용보험심사위원회	김	성	구
근로복지공단이사장	이	재	갑
한국산업인력공단 이 사 장	박	영	범
한국산업안전보건공단 이 사 장	이	영	순
한국장애인고용공단 이 사 장	박	승	규
한국고용정보원장	유	길	상
한국사회적기업 진 흥 원 장	김	재	구
노사발전재단사무총장	엄	현	택
학교법인한국폴리텍 이 사 장	이	우	영
한국기술교육대학교 총 장	김	기	영
한국승강기안전기술원 이 사 장	백	낙	문
건설근로자공제회 이 사 장	이	진	규