

# 제350회 국회 (임시회) 미래일자리특별위원회회의록 제 6 호

국 회 사 무 처

일 시 2017년3월15일(수)

장 소 제3회의장(245호)

### 의사일정

- 1. 「미래일자리창출 어떻게 가야 하나」 토론회

### 상정된 안건

- 1. 「미래일자리창출 어떻게 가야 하나」 토론회 ..... 1

(14시08분 개의)

○위원장 정동영 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었기 때문에 제350회 국회(임시회) 제6차 미래일자리특별위원회를 개의하겠습니다.

참고로 국회방송에서 우리 위원회의 전 일정을 녹화 중계방송할 예정임을 알려드립니다.

그러면 의사일정에 들어가겠습니다.

### 1. 「미래일자리창출 어떻게 가야 하나」 토론회

○위원장 정동영 의사일정 제1항 기업 사례를 중심으로 한 「미래일자리창출 어떻게 가야 하나」 토론회를 상정합니다.

바쁘신 와중에도 토론회에 참석해 주신 위원님들 또 기업인, 전문가 여러분께 감사 말씀 드립니다.

토론회 진행 순서에 대해 간략히 말씀드리겠습니다.

오늘 회의 진행은 먼저 기업가 여러분으로부터 사례 발표와 전문가로부터 의견을 순차적으로 듣고 이어서 위원님들 질의 그리고 답변 순서로 진행하겠습니다.

기업인 사례 발표는 한 분에 15분간씩 그리고 전문가 의견 발표는 10분씩 발표 시간을 드리겠습니다.

위원님들께서는 사례 발표와 의견 발표가 모두 끝난 뒤에 기업인 또는 전문가 분들을 지정해서 일문일답 방식으로 질의해 주시기 바랍니다.

이 뜻깊은 자리를 통해서 위원님들과 기업인 또 전문가 분들 간의 심도 있는 논의와 깊이 있는 의견 교환이 이루어지기를 바랍니다.

그러면 먼저 자리를 같이하신 기업인, 전문가 여러분을 소개해 드리겠습니다.

먼저, 전문 가구업체입니다. 주식회사 체리쉬 회장이신 유준식 회장님, 감사합니다.

다음에 자동차 부품 생산업체인 주식회사 프론택의 민수홍 대표, 감사합니다.

친환경 건축자재 업체인 주식회사 한별의 김다영 대표입니다. 귀중한 시간 함께 해 주셨습니다.

다음은 중소기업연구원의 노민선 연구위원, 함께 하셨습니다.

스타트업 얼라이언스 센터장이신, 전 언론인이십니다. 조선일보 경제과학부 기자셨고 조선일보 JNS 대표를 맡았던 임정욱 센터장님, 감사합니다.

다음은 바이오벤처 전문가인데요. 크리스탈지노믹스 부사장을 맡고 계신 정인철 부사장님, 감사합니다.

그러면 이제 사례 발표를 듣는 순서를 갖겠습니다.

먼저 유준식 회장님부터 말씀해 주시기 바랍니다.

○(주)체리쉬회장 유준식 체리쉬 회장 유준식입니다.

실업 문제는 소득 불균형과 사회 불안을 가져올 정도로 심각하다 하겠습니다. 창업과 중소기업

업을 통해 일자리를 많이 만들어 내야 합니다. 특히 창조경제의 핵심 분야인 지식서비스산업은 새로운 일자리를 많이 만들어 낼 수 있는 블루오션이다. 소프트웨어, 콘텐츠, 의료, 관광, 교육, 금융 산업 등의 전 분야에서 새로운 일자리를 만들어 내야 한다고 생각합니다. 또한 융합형 창의인재를 육성하는 발상의 전환이 요구된다고 하겠습니다.

창조경제에서 일자리를 만드는 가장 좋은 방법은 창업에 있다고 생각합니다. 창조경제는 단순히 기존 시장을 확대하는 것이 아니라 새로운 시장의 형성을 핵심 목표로 삼고 있기 때문에 창업과 창업을 통한 일자리를 만드는 것이 가장 바람직한 결과라고 생각합니다. 새로운 시장이 빠르게 형성·발전하여 소규모 창업이 활성화하면서 일자리를 창출하는 효과가 크게 나타나고 있습니다. 특히 현재 사회 문제로까지 대두되고 있는 청년실업 문제를 해소할 수 있는 방안으로 전 세계적으로 일자리를 만들어 내고 있는 벤처(기술기업) 창업이 가장 좋은 대안이라고 생각합니다.

정부는 일자리 창출을 창조경제의 첫째 국정 목표로 제시하고 있습니다. 특히 고용률 70%를 목표로 제시하는 등 일자리 창출을 최우선으로 고려하고 있습니다. 특히 여성, 노인, 청년 등 근로취약계층의 일자리를 창출하는 것은 단순한 일자리 문제뿐만 아니라 소득 향상 기회를 확대하여 튼튼한 중산층을 만드는 효과가 크다고 하겠습니다.

이를 위해 근로취약계층에 대한 고용서비스를 재정비하고 기반을 강화해야 한다고 생각합니다. 대기업이나 정규 근로자 중심의 직업 훈련을 중소기업, 비정규직, 미취업자 등으로 확대하는 전환이 필요하다고 생각합니다. 그렇다고 정부가 직접 나서서 공공 분야의 일자리를 늘려 숫자를 불려서도 안 될 것입니다. 그런 방법은 단기적인 해결책에 불과할 뿐입니다. 정부는 직접 일자리를 만드는 것이 아니라 제도적으로 일자리를 만들 수 있는 환경을 만드는데 행정력은 이제 간섭이 아닌 기업문화와 함께 톱니바퀴처럼 협업해 나가야 할 것이라고 생각합니다. 중소기업 정부 지원 예산도 효율적으로 집행되어야 할 것이라고 생각합니다.

융합형 인재 육성, 가구·공간 디자인.

창조경제의 일자리는 무엇보다도 융합형 창의

인재를 양성하는 것이 뒷받침되어야 한다고 생각합니다. 창의적인 인재 육성 맞춤형 일자리 없이 단순히 일자리를 늘리는 것만으로는 부족하다고 생각합니다.

창의적인 인재를 육성하기 위해서는 교육혁신이 필요합니다. 무엇보다도 암기 위주의 학습 능력, 수능시험이 정점에 있는 대학입학제도 등이 창의력을 억눌러 왔다는 데 우리 사회 대부분의 사람들이 인정하고 있습니다. 창의적인 인재 육성은 시험과 같이 한곳에만 몰입하는 방식으로 이루어지지 않는다.

사례 발표.

시대의 흐름을 거역하는 사람은 절대 성공할 수 없다고 생각합니다. 요즘 그 어느 때보다도 기업하기 매우 어렵다고들 합니다. 원인으로는 국내외적으로 사회적인 혼란과 정치적인 불안정 그로 인한 내수 침체가 첫 번째 원인으로 본다.

청년실업 문제는 갈수록 어려워지고 고용을 늘리기 위해서는 투자도 늘려야 하나 시장의 불안정 요소로 인해 기업들이 투자를 꺼려하고 있다. 따라서 30대 기업의 사례를 보면 700조라는 어마어마한 자금을 지하에 묻어 놓고 투자를 안 하고 있다는 것이지요. 이러한 막대한 천문학적인 예산들을 사회적인 불안정과 마땅한 투자처가 없다는 이유로 투자하지 않고 있다. 반면 중소기업들은 투자처는 많으나 돈이 없다고들 합니다.

그럼 해결책은 무엇이 있을까요? 좋은 해결책이 있다고 생각합니다.

대기업이 중소기업에게 돈을 빌려주고 일정 부분 이자를 받고 또한 성과가 좋을 때 일부 성과금까지도 준다면 얼마나 좋은 제도일까 생각을 합니다. 이러한 내용들을 정부가 나서서 역할을 성사시켜 준다면 그로 인한 중소기업 성장은 물론 좋은 일자리 문제에도 많은 도움이 될 거라고 봅니다.

왜 일자리가 없다고들 할까요? 중소기업의 운영자로서 이해할 수도 없고 동의할 수도 없습니다. 왜 문이 좁은 대기업으로만 가고자 하는 것일까요? 왜 또한 공시족만 선호하는 것일까요? 저는 이 또한 우리 청년들에게 실망감을 주는 원인이라고 생각합니다.

그렇다면 우리 주위에는 좋은 일자리, 우량 중소기업·중견기업들이 많이 있습니다. 그럼에도 늘면서 눈을 돌리지 않는 이유는 무엇일까요?

세 가지 원인이 있다고 생각합니다. 규제 문제,

근무환경 개선 문제, 대기업과 중소기업과의 연봉 격차를 원인으로 볼 수 있다고 생각합니다.

과연 규제 문제가 청년실업 문제보다 중요한 것일까요? 근무환경 개선에 대한 투자가 청년실업 문제보다 중요할까요? 따라서 이 두 가지 문제가 해결된다면 좋은 일자리는 물론 대기업과 중소기업의 연봉 격차도 지금보다 훨씬 개선될 것이라고 생각합니다.

위와 같은 핵심 세 가지 문제가 해결된다면 지금의 정부 지원을 포함해 약 538만 원의 연봉 차이를 극복할 수 있다고 생각합니다. 따라서 별도로 보면 월 45만 원 정도의 차이를 비교해 볼 수 있습니다.

그러나 대기업 수준의 신입직원 인재가 중소기업에 채용되어 비교해 본다면 거의 연봉 차이는 나지 않을 것으로 봅니다. 따라서 이러한 제도 개선으로 청년일자리 문제를 해결해 나간다면 일정 부분 청년일자리 문제가 해결되리라고 봅니다.

무엇보다 장단기적인 근본적인 대책 마련이 시급하다고 생각합니다. 이러한 제도들을 해결해 나가기 위해서는 정부의 노력은 물론 행정적 뒷받침이 동시에 이루어져야 할 것이라고 봅니다.

중소기업 입장에서 바라본 현장 솔루션을 말씀드리고자 합니다.

일자리 창출의 해결 방안, 중소기업 입장에서 바라본 현장 솔루션.

융합형 인재의 양성과 새로운 직업 만들기.

융합형 인재란 두 가지 업무의 전문성을 지닌 경쟁력 있는 인재, 새로운 미래산업에 적합한 적합성을 지닌 인재.

체리쉬의 융합형 인재 예시를 보면 데코 디자이너, 가구 영업·데코 디자인, 가구와 홈데코 디자인을 동시에 진행할 수 있는 방법이 있다고 생각합니다. 1년 가구 영업, 1년 패브릭 교육, 1년 홈데코 교육 총 3년에 걸친 교육이 필요하다고 생각합니다.

실제 사례를 보면 저희 직원 중에서도 평범한 주부였으나 그녀는 여성가족부로부터 고양여성인력공단과 함께 체리쉬에서 20여 명과 함께 6개월간 교육을 받고 6개월간 회사에서 인턴을 했습니다. 그 이후 2년간 가구 영업 및 데코 교육을 통해 총 3년에 걸쳐 교육과 실무를 함께 했습니다. 현재 홈데코 디자이너로서 활동 중이며 체리쉬 본사의 데코 파트 리더로서 활약 중에 있습니다.

1명의 인재를 육성하는 데 3년 정도 시간이 소요된다고 생각합니다. 미래는 급변하고 시간이 없습니다. 많은 투자와 기회비용이 들어갑니다. 따라서 중소기업은 경력자를 선호합니다. 최종 선발된 3인 중에 1인만 현재 근무 중에 있습니다만 구직자조차 쉽게 포기한다고 할 수 있습니다.

해결 방안으로는 학교와 산학협력을 통해 학교 1년 실습, 회사 2년 실습 총 3년의 기간을 단축한다고 볼 수 있겠습니다. 2년간 교육기간 중 정부의 일정 부분 급여 지원을 통해 급여 수준을 높이고 중소기업 인건비 부담을 경감한다 할 수 있습니다. 최종 선발된 인원 3년 코스는 정부 지원금의 인센티브를 받고, 연봉의 00%를…… 적금 형태의 적립금을 이자와 함께 지급한다.

예상 효과로는, 기업은 인턴을 채용 값싸게 교육투자 없이 사용하는 관례보다 보다 장기적인 인력 양성을 고민하고 교육된 인력이 채용되고 정부 지원을 통한 부담을 줄임으로써 이를 인력 양성과 교육에 재투자한다고 할 수 있겠습니다.

학교는 중소기업에 적합한 산학협력 인재를 양성함에 따라 학교에서 취업률을 높이고 우수한 현장 중심의 인력을 양성한다고 할 수 있겠습니다.

취업자는 전문적인 지식을 배우는 동시에 대기업과 중소기업의 급여 격차를 줄이고 취업 초기에 취업 대기 기간(휴학, 졸업 연기 등) 사회적 비용을 줄일 수 있을뿐더러 빠른 취업과 교육을 통해 남보다 앞선 기회를 얻을 수 있다라고 생각합니다.

일반제조업 매출이 약 한 10억일 경우에 일반제조업 매출 10억 당 고용인원은 약 한 4.25명이 된다고 생각하고 가구제조업체 매출 10억 당 고용인원은 약 한 8.16명 정도가 채용이 된다고 생각합니다.

뒤에 보면 그림으로 약간의 참고를 할 수 있습니다.

하나 말씀을 드리면 중소기업청에 대한 건의사항에 있어서 현실적으로 중소기업청이라는 차관급 부처가 중소기업을 위해 좋은 정책을 만들고 할지라도 추진력에 대한 한계는 분명히 있을 거라고 길게 말씀드리지 않아도 여기 있으신 분들 모두가 공감할 것이라고 판단됩니다.

만약 중소기업청을 차관급 부처가 아닌 장관급 중소기업부로 격상을 시킨다면 대기업 중심의 한국 경제에서 중소기업 중심의 한국 경제로 바뀌

는 것에 큰 도움이 되지 않을까요? 물론 청을 부  
로 격상시킴으로 인해서 부작용이 있을 수도 있  
겠습니다만 크게 봤을 때 분명히 나은 정책이라  
고 판단됩니다.

이상입니다.

○**위원장 정동영** 현장의 아주 생생한 경험을 바  
탕으로 일자리 창출에 대한 제안을 해 주신 유준  
식 회장님께 감사드립니다.

두 번째, 민수홍 대표님 부탁드립니다.

○**(주)프론틱대표 민수홍** 저는 프론틱의 민수홍  
대표입니다.

저희 회사는 준비해 놓은 파워포인트 자료를  
제가 넘기면서 설명드리도록 하겠습니다.

(영상자료를 보며)

설명 순서는 회사 현황, 시간선택제 도입 사례,  
맺음말 순으로 말씀드리도록 하겠습니다.

저희 회사 연혁을 말씀드리면 저희 회사는 저  
희 아버님이 78년도에 설립을 했습니다. 그래서  
저희가 80년도 때부터 현대·기아자동차의 협력  
업체로 등록이 돼서 자동차부품을 생산 판매하기  
시작하였습니다.

저희가 2013년도부터 여러 가지 표창을 많이  
받았는데요. 이 표창을 받은 이유는 저희 회사가  
오늘 발표 주제이기도 한 여성시간선택제를 잘  
도입해서 정착을 함으로 인해서 많은 표창을 받  
게 되었습니다.

현재 지금 저희 인원의 총 35%는 여성시간선택  
제가 근무하고 있습니다. 다른 서비스업종에서  
는 특별한 이슈 사항이 되지는 않지만 저희 같은  
제조회사 또 뿌리기업, 중소기업이 이렇게 여성  
시간선택제를 활용한다는 게 주위에서 관심을 많  
이 갖게 된 이유이기도 합니다.

그래서 저희 현장에서 보면 남녀 구분 없이 이  
러한 장비들도 여성들이 다루는 모습을 볼 수 있  
고요. 실제 여기 계신 위원님 중에서도 저희 회  
사를 방문하셔서 직접 보신 위원님들도 계십니  
다.

저희 회사 일반현황을 말씀드리면 저희 회사는  
저희 아버님이 창업을 하셨는데 아직 현업에 계  
시고요. 제가 경영 2세로서 같이 경영수업을 받  
고 있습니다. 저희 회사는 총 130명, 작년도 매출  
액이 한 500억 정도 하는 중소기업입니다.

저희 회사의 조직도는 총 6개 부서를 운영 중  
에 있습니다.

저희 회사의 사업장은 본사하고 연구소가 위치

한 시화공장과 전라도 광주의 평동공단에 광주공  
장이 위치하고 있습니다.

저희 회사의 생산제품은 크게 두 가지로 분류  
를 하게 됩니다. 자동차용 너트, 볼트 너트 할 때  
자동차용 너트가 단조라인이라는 이런 뿌리업종  
에 해당되는 설비에서 생산을 하고 있고요. 그다  
음에 자동차용 공구세트, 여러분들이 대부분 타  
이어 펑크 났을 때 교체하는 수공구입니다. 그래  
서 저희가 그걸 대부분 우리 회사 내에서는 외주  
해서 부품을 가져다가 조립하는 형태를 가지고  
있습니다.

이제 본론을 말씀드리면 저희 회사가 왜 여성  
시간선택제를 도입했는지 이런 부분을 말씀드리  
도록 하겠습니다.

이 얘기는 2013년도로 거슬러 올라갑니다. 제  
가 경영 2세이다 보니까 여러 가지 2세들 모임이  
있습니다. 그런데 그 2세들 모임에서 모여서 여  
러 가지 어려운 경영 환경을 뚫고 갈 사항들을  
항상 논의를 하고요 그럴 때는 또 전문가 분들도  
같이 자리를 해서 의견 수렴을 하는데 2013년도  
1월 달에는 노무사님이 참석을 하셨고 또 저희  
지역에 계신 시흥여성새일지원본부 팀장님이 참  
석을 하셨습니다. 그래서 노무사님이 얘기를 많  
이 하시는 게 중소기업도 이제 인사관리 쪽에 신  
경을 많이 써야 된다 이렇게 말씀을 하셨고요.  
그다음에 여성새로일하기지원본부에서는 나오서  
가지고 여성인력을 활용해야 된다 이렇게 얘기했  
습니다. 그렇지만 아직까지도 우리 중소기업들은  
이런 부분이 많이 와 닿지 않는 게 지금 현 사실  
고요.

제가 이렇게 인연은 가졌지만 한 5~6개월 동  
안 공백이 있었습니다. 그러면서 우리 회사 내에  
는 자동차부품을 생산하다 보니까 생산성을 높여  
야 되고 품질을 더 높여야 되는 항상 도전적인  
목표가 있습니다. 그런데 저희 회사의 가장 생산  
성도 안 나오고 그다음에 품질도 좀 안 좋은 부  
분들이 자동차용 수공구를 조립하는 조립라인이  
었습니다. 그래서 이 조립라인을, 전문컨설턴트와  
함께 이렇게 분리되어 있는 라인을 전자회사에서  
많이 활용하는 셀라인으로 저희가 교체작업에 들  
어갔었는데 이런 교체작업에 들어가는 데 개선  
사항들이 많이 있었습니다.

그런데 그중에 한 가지가 뭐였냐면 이 조립라  
인에 들어가 있는 직원들이 대부분 외국인이나  
일용직으로 근무하고 정규직 비율이 낮기 때문에

아무리 조립라인을 좋게 개선을 한다고 해도 아마 효과가 그렇게 높지 않을 거다 그런 얘기를 했었고요. 그래서 제가 외국인들이나 일용직을 교체할 해야겠다 마음먹고 내국인을 알아봤는데 실제 이 라인엔 단순조립라인이기 때문에 아무래도 인원을 채용하는 데 어려움이 많았습니다.

그런데 연초에 만났던 여성새로일하기지원본부 그쪽이 생각이 나서 그쪽으로 가서 상담을 했는데 여성인력들은 젊은 인력들을 자기네들이 많이 소개·알선해 줄 수 있는데 문제가 뭐냐면 이분들은 하루에 5시간이나 6시간밖에 일을 못 한다고 합니다. 아침 일찍은 애들을 보내야 되고 또 애들이 돌아올 때쯤에는 집안에서 가정을 돌봐야 되고 이런 상황 때문에 이분들은 5시간만 만약 회사에서 할애를 해 준다면 가능하다고 그랬고 저희가 컨설턴트하고 상의한 끝에 그러면 한 라인만 한번 도전해 보자. 그동안 장시간 근로를 했던 외국인들의 생산성보다 훨씬 높일 수 있기 때문에 5시간이나 6시간 안에 생산성을 높일 수 있는 이 도전적인 목표를 가지고 해 보면 되겠다 해서 저희가 여성시간선택제를 처음으로 도입을 했었고요.

이때 9명을 저희가 채용을 했습니다. 그래서 5명은 현장직, 4명은 사무직이었고요. 이때 좀 특이한 사항은 뭐냐면 저희가 시간선택제를 구한다고 하니까 우리 회사에 구직을 하려는 사람들이 거의 한 삼사십 명이 모이게 됐습니다. 그래서 아, 이런 인력들은 많이 있구나 이런 생각을 했고 이런 인력들이 우리 회사에 와서 뭔가 효과를 낸다면 얼마든지 그 이후에 수평 전개하는 데에 인력들을 동원하는 데에는 어려움이 없겠다 이런 생각을 했고 저부터도 이 부분에 대해서 집중적으로 했었고요.

이 여성분들이 경력 단절된 여성들이지만 중소기업 현장의 경험이 있었던 분들은 아니었습니다. 다양한 경험을 가진 분들이 우리 회사에 들어오셨고 이런 분들을 통해서 항상 토론을 통해서 뭔가 개선을 하기 위한 아이디어도 도출을 한 끝에 저희가 외국인이나 일용직근로자 대비 많은 생산성과 품질을 높일 수 있는 이런 기회가 되었습니다.

그래서 이렇게 되다 보니까 이 라인을 개선한 팀, 그때 당시 팀장이었거든요. 그런데 1년 동안에 잘한 사람들 저희가 표창을 해 주는데 이 팀장이 상을 받았고, 그런데 이분보다는 오히려 이

뒤에서 팀원으로서 시간선택제로 채용돼서 들어오신 분의 역할이 더 크지 않았나 그런 생각도 좀 들었고요.

저희가 또 이때 이게 큰 이슈가 돼서 SBS에서 저기가 됐는데 이 동영상은 보게 되면 여성 분들이 마스크를 쓰고 있습니다. 약간 해프닝이었는데 뭐냐면 SBS에서 취재한다니까 이분들이 자기는 촬영 못 한다고 촬영 거부를 했습니다. 그런데 현장에서 일하는 모습이 비취질까 봐 그런 부분 때문에 꺼리는 줄 알았는데 나중에 알고 봤더니 TV에 나올 것 같으면 미리 얘기를 해 줘서 집에서 머리로 하고 화장도 잘 고쳐 보고 왔는데 그걸 못 했기 때문에 거부한 거였다 이런 얘기도 하면서 우리가 아직까지 여성들에 대해서 모르는 부분이 많구나 이런 부분을 많이 느꼈고요.

시에서도 저희가 상을 받았고.

사무직 같은 경우도 저희가 4명을 처음에 채용했는데 일반적으로 그동안 근무하는 형태를 보면 전일제 1명이 정기적인 업무와 돌발적인 업무를 병행하게 됩니다. 그래서 2명이 이렇게 근무를 하고 있는데 시간선택제로 하게 되면 딱 정해진 시간밖에 일을 못 하기 때문에 이분들한테는 정기적인 업무만 저희가 맡겼고요. 그리고 시간이 좀 부족할 것 같아서 시간선택제 2명을 채용을 했습니다. 그래서 이렇게 하고, 돌발 업무는 기존의 전일제가 행하게 하도록 했는데 저희가 좀 놀라운 사실이 벌어진 게 뭐냐면 그 5시간 동안 집중적으로 근로를 하니까 이게 굳이 2명이 아니라 1명도 충분히 전일제가 하는 정기적인 업무를 해결할 수 있었었고요. 또 정기적인 업무를 시간선택제가 꾸준히 꼼꼼하게 잘 챙기다 보니까 돌발적인 업무가 줄어들기 시작했습니다. 그래서 전일제 분들은 이 남는 여력을 가지고 개선업무를 진행할 수 있는, 그래서 여성시간선택제를 채용해 가지고 뭔가 회사의 경쟁력을 높이는 이런 효과를 볼 수 있었었고요.

2014년도에는 이 관리직이 상을 받게 되었고 이 관리직의 역할을 하신 시간선택제가 많은 역할을 하셨고요. 그래서 저희가 이제 됐다, 외국인들 다 보내고 내국인화시키고 시간선택제 채용하자. 그러다 보니까 인원은 늘어났지요. 인원은 늘어나고, 또 이런 것에 대해서 표창도 저희가 받았고요.

여성들이 점점 늘어나면서 우리가 예상치 못한

여러 가지 문제점들도 되게 많이 발생했습니다. 그래서 그런 걸 하기 위해서 저희가 여러 가지 화합 행사를 많이 했어요.

여성시간선택제와 전일제와의 갈등이 고조됐을 때 제가 전 직원을 모아 놓고 교육을 했던 자료입니다. 민망한 자료인데 겨드랑이 모습인데요. 이런 겨드랑이 모습들을 보면서 느껴지는 감정은 하얀색의 좋은 의미보다는 빨간색의 나쁜 의미가 주로 보이거든요. 그래서 우리 직원들을 내보내서 저것에 대한 의미를 봤더니 다 빨간색 표지판을 들었습니다.

그런데 이 사진을 자세히 보시면 어떤 사진이냐면요 이런 사진입니다. 이 사진을 보면서 오히려 좋은 의미의 생각이 드는데 이것의 의미는 뭐냐면 여성시간선택제가 여러 가지 관리하는 데 어려움들이 많이 있습니다. 그런데 회사의 경쟁력을 키울 수 있는 이런 큰 좋은 것들을 그 사소한 것, 작은 것의 안 좋은 부분을 가지고서 전체를 자꾸만 안 좋다고 이런 부분이 발생이 되어 가지고 제가 이 사례를 가지고 설명을 드렸고요.

참고로 이 사진을 찍는 데 고생을 많이 했습니다. 이 겨드랑이 사진을 찍느라고 좀 고생을 한 부분이 기억이 나고요.

여성 시간선택제 SBS 방영 취재 때 마지막에 나오는 얘기가 뭐가 있느냐 하면 이 시간선택제는 단순한 노무직이나 판매직에 머무는 점 등이 해결해야 되는 과제로 남아 있다는 얘기가 있었습니다.

그런 찰나에 2015년도 8월 10일 날 한일재단에 나오는 경제리포트에 어떤 내용이 있었느냐 하면요 뿌리산업의 여성인력 활용 전략에 대해서 나왔습니다. 우리가 현장에 여성인력을 활용하지만 조금 전에 얘기했던 대로 대부분 다 조립라인에 들어가 있는 거거든요. 그런데 일본은 뿌리산업 쪽에도, 굉장히 기술직에도 여성들이 참여가 되고 있다 이런 얘기가 나와 가지고 우리 회사도 한번 해 보자.

우리 회사의 제품 중에 자동차용 너트를 생산하는 라인이 소성가공 분야입니다. 이 소성가공은 이런 단조설비에서 생산을 하는데 굉장히 기술을 요하는 부분이거든요. 그런데 이런 부분도 한번 여성들이 할 수 있지 않을까 이런 생각 끝에 저희가 설명회도 가졌고요. 설비를 살 때는 여성들이 쉽게 운영할 수 있는 여러 가지 자동화 장치, 편의장치들을 강화를 했었고 편의 옵션 부

분에도 많이 작용을 했습니다. 그리고 여기 옵션 중에서는 우측에 보이는 쓰리 뷰(3View)나 무른모 같은 경우는 요즘 이슈가 되는 스마트공장, 4차 산업혁명과 관련된 옵션이기도 했어요.

그래서 저희가 여성들을 교육을 해 가지고 이런 부분에 또 기여도 받아서 경기도에서 여성 고용 우수기업으로 선정도 됐고요.

제가 경영 콘텐츠 중에 굉장히 여성 시간선택제와 일맥상통하는 내용이 있어서 잠깐 말씀드리면요.

화천이 요즘은 겨울 레저활동으로 최적이라고 얘기하지만 그전에는 어떤 얘기가 있었느냐 하면 화천은 겨울이 제일 먼저 찾아오기 때문에 제일 안 좋은 동네라는 인식이 있었답니다. 그런데 그것을 단점이 아니라 장점이라고 생각하고 도전을 한 거지요.

텐마크에 사회적기업이 있는데 이것도 좋은 사례입니다. 이 회사는 자폐아를 많이 채용을 한대요. 그런데 자폐아를 채용하는 이유는 뭐냐 하면 이분들이 소프트웨어 버그를 찾는 일에 일반인들보다 굉장히 특출한 능력이 있다고 합니다. 그래서 이 밑에 이분이 한 얘기가 의미가 있는 게 자선 차원이 아니라 일감을 줄 만한 충분한 사업적 가치가 있다는 거지요.

제가 조금 전에 계속 얘기한 여성시간선택제가 저는 여성들이 소외돼 있기 때문에 여성들을 채용하겠다 이런 의미보다는 충분히 이분들을 활용해서 기업의 경쟁력을 높일 수 있는 좋은 인력이다 저는 그렇게 생각을 하고요.

여성시간선택제가 우리가 흔히 얘기하는 여성은 단점이 나약하고 시간선택제는 중소기업은 오랫동안 근로해야 되는데 비현실적인 근로 형태라고 하지만 저는 여성들은 꼼꼼하고 시간선택제는 효율적인 집중 근로라는 이런 장점이 더 많다고 생각이 듭니다.

저희가 여성 인력들 기술인력들 채용하는 것들이 또 주변에서 많이 이슈화되다 보니까 제가 우리 업계 분들 한 백여 분들 모여 놓고 저희 회사에서 시연회를 했고요. 시연회를 했는데 우리 업계 분들이 많이 칭찬을 해 주셨습니다. 이 시연회 한 영상들을 우리 업계에서 많이 보내달라고 그래서 보내주다가 너무 귀찮아 가지고 유튜브에 올렸습니다.

과거에 저희 아버님이 사업을 할 때만 해도 좋은 것이 있으면 절대 우리만 가지고 있는 경향이

많이 있었는데 앞으로는 그렇게 가면 안 된다고 생각합니다. 좋은 것일수록 서로 공유하고 더 좋은 모델들을 서로 다 만들어나가면서 선의의 경쟁을 해야 된다고 생각을 해서 제가 유튜브에 올리게 됐고요.

또 이것을 한, 이 세 명 여성인력들을 육성한 분이 상을 받게 되었고요. 또 여성가족부에서 상도 주셨고.

우리 회사는 이런 경진대회 나가면 가장 많은 상을 받는데요, 저는 그렇습니다, 여성들이 우리 회사에 근로하면서 가족에 좀 보탬이 되고 또 가족을 꾸려가는 좋은 부분도 있지만 더 좋은 부분은 뭐냐 하면 이분들이 회사에 나와서 회사를 뭔가 경쟁력 있게 끌고 간다는 이런 프라이드가 생긴다는 게 저는 더 중요하다고 생각을 하고요.

이런 우수사원들이 보면, 대부분 여성들이 같이 했던 프로젝트들이 굉장히 우수했고요. 저희가 이 부분의 사례로 발표도 되고 또 철탑산업훈장이라는 큰 상도 받게 되었습니다. 그래서 저희가 계속 직원들을 통해서 뭔가 화합하는 행사를 하고요.

2016년 12월 23일 날 저희가 송년회를 했는데 이때 송년회는 예전처럼 술 먹고 노는 게 아니라 저희가 24일 날 각자 집에서 파티를 열어야 되는데 그 파티를 위한 크리스마스 케이크 만들기를 했습니다. 그래서 이것들 가지고 가서 또 잘 저기를 했고요.

저희는 단순하게 우리 회사 독자적으로 하지 않고 여러 기관 등과 협업을 하는 거고요. 앞으로 전환형 시간선택제도 제가 준비를 할 거고요. 그다음에 요즘에 공을 많이 들이는 게 고용디딤돌, 청년들에 대해서 많이 고민을 하고 있습니다.

저희 회사는 패스트 팔로워(fast follower)보다는 퍼스트 무버(first mover)를 지향하고 있고요. 그런 이유 중에 4차 산업혁명, 이 혁명의 시대에서 뭔가 우리가 우위를 잡으려면 지금까지 우리가 성공했던 방식하고 새로운 방식을 해야 됩니다. 조금 전에 했던 이런 여성인력을 활용하는 부분도 어떻게 보면 과거에 해 왔던 방법하고는 전혀 다른 혁신적인 방안이라고 저는 생각을 하고요.

마지막으로 말씀드리면 저희 회사 매출액이 있으면 옛날에는 매출액이나 이익이 좋은 회사나 아니냐 하는 회사의 중요한 척도가 됐습니다. 그런데 저는 앞으로의 시대는 저희 회사 같은 이런

혁신하는 회사가 중요하다고 생각이 들고요. 그래서 우리는 이런 혁신을 계속 통하고 사람을 채용하는 데 있어서도 이런 부분을 많이 중요하게 생각을 합니다.

직원들은 대부분 돈을 제일 중요시 생각한다고 그러는데 앞으로는 돈보다는 다른 플러스알파가 있다고 생각을 합니다.

여성들은 아까 얘기했듯이 이 회사에 다니면서 돈도 중요하지만 일·가정을 양립할 수 있는지 부분, 그래서 저희 회사는 시간선택제를 운영하고 있고요.

청년들은 돈도 중요하지만 이 회사와 내가 같이 성장할 수 있느냐 이런 부분들을 많이 생각을 합니다. 그래서 저희 회사는 청년들에 대해서는 교육에 치중을 하고 있고요.

중장년 같은 경우는 내가 가지고 있는 재능이 회사에 얼마나 기여가 될 수 있느냐 이런 부분을 많이 플러스알파로 생각을 하고 있어서 그런 분들은 권한을 많이 주면서 이렇게 하려고 합니다.

시간 좀 초과해서 죄송합니다.

이상으로 마치도록 하겠습니다.

(박수)

○위원장 정동영 아주 훌륭한 발표 감사합니다.

박수가 일부 나왔는데 크게 한번 쳐보세요.

(일동 박수)

유준식 회장님 발표도 훌륭했습니다만 젊은 CEO의 아주 혁신의 모델케이스를 우리가 보면서 희망을 본 것 같습니다. 생산가능인구가 줄어들고 있는 상황 속에서 출구를 발견한 느낌이기도 합니다.

다음은 김다영 대표 발표 부탁드립니다.

○(주)한별대표 김다영 먼저 양해말씀을 드리자면 처음에 의사소통이 좀 안 되어서 앞의 두 분처럼 미래일자리 창출에 대한 서류보다는 스타트업기업 한별에 대한 저희 회사의 소개와 그리고 좀 빠르게 진행을 하고 마지막에 제 간단한 소견으로 마무리 짓는 것으로 하겠습니다.

○위원장 정동영 괜찮습니다.

○(주)한별대표 김다영 죄송합니다.

앞에 PPT를 보면서 발표하겠습니다.

(영상자료를 보며)

저는 일단 먼저 한별의 김다영이고요.

저희 회사의 간략한 소개에서 저희 비전으로 일단 구성을 해 보았습니다.

저희 한별은 2014년 1인 기업으로서 처음에 시

작을 하였고요. 그리고 2016년도 K-스타트업이라는 아이디어 경진대회에 나가서 본선 6500명 중에서 15장에 진출을 하면서 현재 MOU 체결과 Global 300에 선정되는 등 많은 성장을 하고 있는 회사입니다.

처음에는 여성 창업기업으로서 청년 1인으로 가다가 현재는 연구원 한 분 그리고 생산직 한 분을 두고 있고요. 현재 인터넷 워크넷을 통해서 두 분 더 채용을 하고 있습니다.

그리고 하반기에 저희가 조달 등록이 되면 추후 고용 창출이 더욱 늘어날 예정이고요. 3년 고용 창출 20명 예상하고 있으며 저희가 조달이 되어서 시공까지 함께 할 경우에는 50명 정도 성장을 하고 있습니다.

현재까지 저희 한별의 활동사진 첨부하였고요. 간담회 참석 등 사진으로 하였습니다.

저희 회사에서 주력하는 상품은 컬러 스톤이라고, 다소 생소하실 건데요. 천연석 자연석에 색을 입혀서 특수 코팅한 특허 제품입니다. 그래서 우리가 항상 처음과 끝을 함께하는 보도블럭 위에 색상 연출을 하고 있고요. 그리고 수목 보호판과 미끄럼 방지 등으로 현재 매출을 이뤄나가고 있습니다.

그리고 컬러 스톤을 개발을 해서 현재는 뉴아이템으로 이것을 활용을 한 비가 왔을 때 지하수까지 물이 투과될 수 있는 투수블록을 현재 추진 중에 있고요. 거기에 관련된 영상을 제가 준비를 했었는데 영상을 보고 발표 이어나가겠습니다.

영상은 안 나오네요. 그냥 이어 나가겠습니다.

저희 회사의 품질 같은 경우나 제품의 입증에 있어서는 신뢰성을 KTR(한국화학융합시험연구원)을 통해서 꾸준한 자체 테스트와 정량적인 시험성적서로 입증하고 있고요.

기존에 있는 시멘트 투수블럭이 나와 있습니다. 하지만 쉽게 부서지는 내구성과 투수율이 시멘트 특성상의 이유로 6개월이 가지 못하고 있고요. 색상의 한계점과 시멘트 제조·공정과정에서 엄청난 이산화탄소와 비소 등 유해물질이 나온다고 합니다.

그래서 이런 점들을 저희가 1%도 시멘트를 사용하지 않은 제품으로서 강도면에 20% 이상 향상된 강도를 가지고 있고 우수한 특수 코팅을 했기 때문에 기존에 있는 제품보다는 투수성을 조금 더 오래 갈 수 있게 개발을 한 제품입니다.

현재 저희 회사 시장은 B2B 시장으로 매출이

이루어지고 있고요. 투수블록이 현재 시제품은 나와 있으며 MOU 체결을 통해서 양산 체계를 구축을 하고 있어서 추후 B2G 시장으로서 현재 사전영업을 통해서 조건부 구매의향서 95억 원을 받아 놓은 상태입니다.

그리고 18년도 해외 수출을 목표로 현재 일본과 중국 여러 업체들과 미팅을 하고 있고요. 그리고 영문·중문·일문·국문으로 4개의 브로슈어를 준비해 놨습니다.

녹색인증을 현재 추진 중에 있으며 중반기·하반기 조달우수제품과 신제품인증을 통해서 매출의 성장세를 높여갈 예정이고요.

저희 컬러 스톤의 개발 제품인 경우에는 보도블럭뿐만 아니라 여러 다방면의 접목이 가능한 아이템으로 저희 한별의 신제품 지속성에 있어서도 좋은 제품이 될 것이라 생각합니다.

그리고 이번에 납과 여러 가지 문제가 일어났던 우레탄폼 대체상품으로 시공을 한 사진이고요.

기존에 철제류로 된 수목 보호판 많이들 보셨을 겁니다. 기본 철제류로 되어 있어서 수목 촉진과 디자인성을 위해서 구멍을 낸 부분이 여성과 아이들 발 끼임 현상이나 비가 왔을 때 미끄러짐 현상들을 저희 제품으로 우수한 투수력과 보도가 더 넓어지는 디자인성까지 갖추고 있어서 경남지방에 시공을 하였는데 저희가 현재 제주도까지 널리 퍼져서 반응이 좋습니다.

그리고 공원 주변에 아스팔트 형식으로 저희 친환경 컬러스톤을 즉시공한 사진이고요. 기존 보시는 보도블럭 사진입니다.

저희가 14년도 하반기 4/4분기에 시작을 해서 매출이 3500만 원으로 시작을 하였는데요. 15년도 3억 5000 그리고 16년도 5억을 조금 넘는 매출로 3년의 성장세를 보이고 있으며 현재 17년도 15억 원 이상의 매출을 목표를 삼고 있습니다. 그리고 기술력으로 특허 3건 보유하고 있고 지속적인 출원 2건 하고 있습니다.

현재까지 인증과 상장 내역입니다.

창조경제혁신센터 경남에 본사를 두고 있고요. 저희 생산 품목은 김해 공장에서 하고 있습니다.

여기 지금 미래일자리 창출이 오늘 여기인데요. 저는 아직 꼬마기업으로서 해야 될 일들이 너무 많고 무궁무진한데 아무래도 저희 스타트업 대표로 이 자리에서 몇 가지 말씀을 드리자면 아이템과 사업성만 좋다고 해서 현실에서 성



공을 하기에는 너무 어려운 벽들이 많은 것 같고요.

저도 고용노동부에서 하는 시간선택제 일자리나 이런 것들을 활용을 하려고 노력을 하고 있지만 현실에서는, 스타트업들은 자금난이나 마케팅이나 여러 가지 좋은 인재들을 많이 구축은 하고 싶지만 현실적으로 좋은 정책들은 많이 나와 있지만 많은 어려움들이 그래도 있지 않나 이런 생각을 해 봅니다. 그래서 조금이나마 청년들과……

그리고 현재 청년들을 제가 연구원으로 고용하려고 하여도 현실에서는 실질적으로 정년을 앞두신 분들이나 경력 있으신 분들이 저희 회사에서 일을 하시려고 하시지 청년 분들은 중소기업에서 공장 안에 갇혀서 일을 하기에는 힘든 현실인 것 같습니다.

그래서 조금 더 좋은 정책들을 내주셔서 일자리 창출과 중소기업들에게도 좀 더 도움이 되는 좋은 안을 조금 더 노력을 해 주시면 감사하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 정동영 김다영 대표한테도 박수 한번 칠까요?

(일동 박수)

공무원이 꿈인 나라가 아니라 김다영 대표처럼 스타트업 창업이 꿈인 나라의 롤 모델이 될 수 있을 거라고 기대합니다.

그리고 보니 두 분만 박수쳐 드렸고 아까 유준식 대표는 박수를 못 쳐드렸네요.

(일동 박수)

늦었지만, 원래 국회에서는 박수 안 치는 게 관례라고 그러는데 그것도 이상한 관례예요. 이렇게 잘 듣고 우리가 감동을 받으면 박수도 치는 게 좋다고 생각합니다.

이제 전문가 의견을 듣도록 하겠습니다. 안내해 드린 것처럼 10분씩 시간을 드리겠습니다.

노민선 중소기업연구원 연구위원님 말씀해 주십시오.

○중소기업연구원연구위원 노민선 저는 토론자료 75페이지 보시면 되겠습니다.

요즘 사람들이 일자리를 만드는 중소기업이 진정한 애국가라는 이야기를 많이 합니다. 체리쉬의 유준식 회장님, 프론텍의 민수홍 대표님, 한별의 김다영 대표님 발표를 잘 들었다는 말씀 드리면서 토론을 시작하도록 하겠습니다.

최근 들어서 대기업의 고용이 감소하는 반면

중소기업의 일자리 창출은 계속 확대되고 있습니다. 특히 상위 20개 대기업의 총 고용자 수가 감소하고 있고 국내 일자리 증가분의 97%를 중소기업이 담당하고 있습니다. 중소기업은 이처럼 청년 일자리 창출을 주도하고 있다 이렇게 볼 수 있는데요.

중소기업 근로자의 고령화와 낮은 생산성은 또한 문제로 지적되고 있습니다. 특히 중소기업의 57.7%가 제조·생산인력의 부족에 따른 애로를 호소하고 있다는 점이 있습니다.

그리고 40대 이상 근로자 비중이 계속해서 큰 폭으로 증가하고 있다는 부분, 그리고 중소기업의 인력부족 현상에 대해서 이 부분을 외국인 근로자가 대체하고 있는 부분도 문제점으로 지적이 되고 있고요.

또한 중소기업의 경우 대기업에 비해서 노동생산성이 낮게 나타나고 있습니다. 특히 OECD 결과라든지 아니면 한국생산성본부에 따르면 우리나라 중소기업의 노동생산성이 약 29.1%다. 해서 프랑스나 독일, 영국, 일본 등 OECD 주요 국가에 비해서 가장 낮은 수준이다.

이런 낮은 노동생산성에 대해서 과도한 평균 노동시간, 그리고 짧은 근속기간을 지적하는 경우가 많습니다. 아시겠지만 한국 근로자의 평균 노동시간이 멕시코 다음으로 2위 수준이고요. 특히 중소기업에서 10년 이상 근속하는 근로자 비중은 13.0% 수준에 불과합니다.

이번 토론문에서 제시하는 정책과제는 지난번 2016년 8월 31일 민간일자리창출토론회에서 발표하지 않았던 내용 중심으로 서술해 볼까 합니다.

일단 첫 번째, 직업계고 졸업생의 중소기업 취업을 활성화할 필요가 있다는 생각을 합니다.

우리나라는 잘 아시겠지만 과도한 대학 진학 현상이 존재합니다. 최근 들어서 대학진학률은 다소 떨어지고는 있지만 아직까지 70% 내외로 높은 수준이고요. 직업계고 학생 비중, 특성화고나 마이스터고 같은 직업계고 학생 비중이 19%여서 OECD 평균에 비해서 낮게 나타납니다. 이런 직업계고 졸업생에 대해서 성장단계별로 지원 체계를 마련할 필요가 있다 이렇게 생각을 하고요.

그 1단계로서는 중소기업에 취업을 하고 병역의무를 중소기업에서 근무하면서, 또는 군 기술병이나 군 부사관제도를 활용해서 추진하는 방안입니다. 또한 고교 졸업 이후 중소기업에 취업했

을 때 중소기업 채용장려금을 지원하는 방안도 검토할 수 있겠다는 생각을 하고 있습니다.

그다음에 일단은 군 복무를 마치고 중소기업에 근무하면서 경력이 연결되면서 중소기업에서 핵심인력으로 성장하고 필요시 자기 개발을 조화시킬 수 있도록 유도하는 방안에 대해서 제안하고자 합니다.

상대적으로 중소기업 계약학과나 산업체 재직자 특별전형 프로그램 등을 활용해서 상위 과정의 학위를 취득할 수 있을 것이라고 생각하고요. 그다음에 중소기업 핵심인력으로 선정된 경우에는 내일채움공제, 핵심인력 성과보상기금이라고 하는데 내일채움공제 가입을 통해서 보상도 활성화할 필요가 있다 이렇게 생각을 하고요. 그러면서 산업현장 마이스터로 성장을 해서 회사와 국가 발전에 모두 기여하는 단계로 발전할 수 있겠다 이런 생각을 갖고 있습니다.

그다음에 앞에서 한별의 김다영 대표님도 나와 계시지만 또 제시하고 싶은 게 스타트업의 비용 부담과 규제 완화 부분에 대해서 이야기할 수 있을 것 같습니다.

일단 창업에 대해서는 잘 아시겠지만 문제 제기를 많이 합니다. 특히 창업의 의미는 시장에서 기회를 창출하기 위해서 회사를 설립하고 일정 수준 이상 사업화에 성공하는 경우 일자리 창출 규모가 급격하게 커질 가능성이 높다 이런 부분인데 우리나라 관련된 부분은 상대적으로 조세 지원이 잘돼 있다고들 합니다. 하지만 조세 지원은 기업이 결손을 보지 않고 이익을 봤을 때에 한해서 혜택을 보는 건데 스타트업 같은 경우는 절반 이상이 결손 기업이라는 점, 창업 초기 기업 중에서 결손 기업이 많고 오랫동안 생존하는 창업기업 비중이 낮다. 이런 부분에 대해서 조세 지원은 그다지 큰 실익이 되지 못할 수도 있다.

그래서 창업 중소기업이 R&D 관련해서 투자를 적극적으로 했다거나 이랬을 때 아마 R&D 세액공제에서 받지 못하는 금액에 대해서 세금 포인트로 환급해 주는 방안도 한번 검토할 수 있겠다는 생각을 하고 있고요.

영국이나 프랑스나 이런 부분은 조세환급제도를 도입해서 운영을 하고 있습니다. 하지만 또 미국에서는 2015년 12월에 스타트업의 급여세에 대해서 R&D 세액공제를 인정하는 부분을 해서 실질적으로……

우리나라도 매월 10일 날 기업들이 근로소득

원천징수를 냅니다. 한 10% 내외 되는데 거기에서 세금 포인트로 차감해서 제출한다든지 해서 상대적으로 스타트업 기업들한테 나름대로 실익을 주게끔 운영하는 방안이 검토될 수 있겠다는 생각을 하고 있고요.

또한 아마 부담금 문제는 모든 중소기업들이 이야기를 할 것입니다. 하지만 창업 중소기업이 느끼는 부담금에 대한 애로는 우리가 생각하는 그 이상으로 크게 느끼고 있다.

지금도 일정 부분은 창업 중소기업에 대해서 부담금을 감면하는 규정이 있습니다. 하지만 이런 부분이 필요하다면 부담금관리 기본법에 따른 전체 부담금으로 확대해서 적용하는 방안도 검토할 수 있겠다는 생각을 하고 있고요.

그다음에 산업계에서 최근 들어서 병역대체복무제도 폐지 가능성에 대해서 우려를 많이 하고 있습니다. 특히 국방부에서 최근 들어서 병역대체복무제도를 폐지 또는 축소하는 방안을 검토하고 있는데요. 생산가능인구나 학령인구가 감소하면서 이 부분도 분명히 일리가 있다고 생각을 합니다. 그런데 그런 부분에 대해서 상대적으로 기업들의 수요가 있고 이 부분에 대해서 나름대로 제도의 안정적인 운영이 도모될 필요가 있겠다.

지금까지는 우리가 병역제도를 당위로서의 병역제도만 접근했지만 그뿐만이 아니라 경제전략 관점에서 병역제도를 도모할 필요가 있다. 그래서 경제성장과 병역 문제의 연계방안을 모색할 필요가 있겠다 이런 부분을 생각하고 있고요. 그런 부분에 대해서 특성화고나 마이스터고 졸업생의 산업기능요원 편입은 계속해서 확대될 필요가 있다.

특히 병역 문제는 효율성과 형평성의 양면성을 갖습니다. 하지만 병역대체복무제도 같은 경우 상대적으로 환경이 열악하면서도 경제적 기여도나 파급효과가 높은 중소기업 분야에 대한 활용도를 제고해 나갈 필요가 있겠다 이렇게 생각을 하고 있습니다.

그리고 최근 들어서 지금 이공계 박사과정에서 재학하고 있는 사람들이 박사 병역특례를 받기 위해서 텀스를 굉장히 많이 공부를 하고 있다고 합니다. 그런데 이런 대학생들이 박사과정 하면서 병특을 하는 것도 좋지만 이런 학생들이 괜찮은 중소기업과 연계돼서 병역대체복무제도를 통해서 복무도 하고 그다음에 이런 부분에 대해서 중소기업에 기여하고 궁극적으로 이런 부분이 국

가경쟁력 제고에도 기여하는 부분일 거라고 생각을 하고요.

이런 부분에 대해서 이공계 석사과정생 또는 박사과정생들에 대해서 병역대체복무제도가 안정적으로 운영될 필요가 있고 그중에서 중요한 수단으로서 중소기업으로의 우수인력 유입을 촉진하는 방안은 계속해서 검토될 수 있겠다. 이 정도 생각합니다.

이상입니다.

○위원장 정동영 수고하셨습니다.

다양한 입법과제들을 아주 구체적으로 또 실사구시적으로 제시해 주신 것 같습니다.

다음 임정욱 센터장님 말씀해 주시기 바랍니다.

○스타트업얼라이언스센터장 임정욱 안녕하십니까. 임정욱입니다.

(영상자료를 보며)

저는 오늘 준비한 슬라이드로 말씀을 드리겠습니다. 여기 프린트된 것보다 약간 조금 업데이트를 했는데요.

제가 말씀드리고 싶은 것은 스타트업이 만드는 새로운 일자리라는 그런 제목을 붙여 봤는데요. 조금 다른 앵글에서 미래에 바뀌는 시대에 맞는 일자리의 모습에 대해서 조금 말씀을 드리고 싶었습니다.

지금 다 아시는 것처럼 이렇게 제조업 일자리도 사라지고 저임금 일자리도 외국인 노동자한테 가고 또 자동화로 인해서 단순한 업무라든지 이런 것들이 사라져 가는데 또 인공지능의 발달로 전문직 일자리까지 사라지는 그런 시대가 되고 있습니다.

그런데 생각을 해 보면 그런 일자리가 사라지면서 또 새로운 유형의 일자리가 이렇게 생기고 있습니다. 그래서 제가 이렇게 열거한 게 시대가 바뀌면서 IT 스타트업, IT 플랫폼을 통해서 우버, 리프트, 그런 새로운 여러 가지 일자리들이 생기고 있는 데요.

우리가 가장 잘 알고 있는 게 해외에 많이 있는 우버, 자기 차를 갖고 나가서 짬짬이 시간에 저렇게 차를 운전해서 돈을 버는데 사실 저게 보면, 미국에 나가 보면 의외로 굉장히 나이가 많으신 시니어 분들이 저 운전을 많이 하십니다. 그게 시간도 여차피 많으시고 연금이라든지 이런 거 받는 데 수입도 부족하신 분들이 저렇게 하면서 인생을 길게 살아가는 데 있어서의 추가 수입

이랄까 이런 것도 하고 일을 하는 즐거움 같은 걸 이렇게 얻고 있는데요.

이런 게 한국에서도 조금씩 시작이 되고 있습니다. 그래서 한국에서는 플러스라는 카풀 플랫폼이 있는데 제가 방금 여의도 오늘 오는데도 강남에서 이걸 타고 오면서 자동으로 이렇게 했는데요. 여의도 쪽으로 가시는 분이 저를 이렇게 태워 주면서 돈을 조금씩 벌어서 기름값 같은 걸 보충을 하고 그런 겁니다.

그리고 집에 빈방이 있거나 그럴 경우에도 저런 식으로 손님을 받아서 추가 수입을 얻는 에어비엔비 호스트 같은 것들이 있고요.

그리고 또 보면 해외에, 특히 유럽 같은 데 가면 많이 있다고 하는 게 ‘트립어드바이저’라는 유명한 여행 플랫폼이 있는데 사람들이 저기서 여행 정보를 얻고 그런 것뿐만이 아니라 저 위에서 여러 가지 새로운……

이것 같은 경우는 바르셀로나에서 자전거투어를 하면서 사진을 찍습니다. 그런데 이 가이드가 저 위에서, 자기가 홈페이지를 만들어서 저 트립어드바이저 위에 붙이고 사람들에게 예약을 받고 그러면서 혼자서 자유롭게 투어가이드를 하면서 이렇게 수입을 얻으면서 평생 살아가는, 저런 사람들이 지금 굉장히 유럽에는 많고 자유롭게 자기가 하고 싶은 일을 하면서 살아간다고 합니다.

그래서 최근에는 또 에어비엔비에서 경험 제공, 익스피리언스(experience)라는 새로운 모델을 시작해서 각자 집에 체크인을 하면 그 동네에 있는 저런 흥미로운 경험을 제공해 주는 사람의 수업이라든지 이런 것에 사인 업(sign up)을 해서 이렇게 경험도 하고 그렇습니다.

그래서 이것 같은 경우는 보면 한 20만 원을 내고 외국인이 저렇게 하면 한국식 화장술을 가르쳐주는 저런 6시간짜리 투어를 만들어서 20만 원을 받고 파는데 이걸 무슨 얘기냐 하면 저런 재능 있는 분들은 자기의 프리타임에 저런 식으로 해서 자아실현도 하고 돈도 벌고 저런 것들이 가능하다는 것이지요.

그래서 지금 인터넷에 보면 저런 식으로 온라인으로 레주메 쓰는 법을 가르쳐준다든지 하는 식으로 자신의 지식과 경험을 팔 수 있는 플랫폼이 많이 있고 한국에서도 이런 스타트업들이 남아서 ‘숨고’라는 사이트가 있는데요. 이것 같은 경우는 숨은 고수, 사진 찍는 법, 중국어 아니면 트레이닝 이런 것들의 전문 스킬을 저걸로 매칭

을 시켜 줘서 돈을 벌고 이런 걸 할 수 있는 것들이 많이 있습니다.

그리고 중국에 가 보면 이런 플랫폼이 있는데요. 자신만의 요리를 만들어 가지고 저 온라인 플랫폼으로 팝니다. 그러면 집밥을 사 먹을 수가 있는 건데요. 저 플랫폼에서 위생이라든지 이런 것들을 다 책임지고 감독을 하면서 수많은 중국에 있는 요리 고수들이 집에서 남는 시간에 자기의 비장의 요리를 이렇게 해서 온라인으로 팔아서 추가 수입을 올릴 수 있는 저런 것들도 지금 하고 있고요.

그래서 얼마 전에 일본 경제신문에 이런 기사가 났는데요. 스마트폰 주말 창업이라는 겁니다. 이게 뭐냐 하면 가볍게 온라인에서 창업할 수 있도록 도와주는 IT 서비스가 많아서, 예를 들어서 자기가 만든 특정한 상품을 판다든지 연애상담을 해 준다든지 특기를 가르쳐줘서 돈을 번다든지 이런 식으로 해서 월수입이 한국 돈으로 한 500만 원이 넘는 그런 사람들도 있다라는 겁니다. 그래서 이런 식으로 쉽게 자기 쇼핑물을 만들어서 파는 사람들도 있고요.

그리고 지금은 다 아시는 유튜버들이 많이 나와서 유튜브에서 자신의 크리에이티브로 해서 이렇게 돈을 버는 사람들도 많이 있습니다. 그래서 이런 부업 일자리로 자아실현도 하고 추가 수입도 얻을 수 있는 세상이 됐고요.

그래서 이런 일자리는 정규직, 안정적인 직업이 사라져 가는 상황에서 사람들이 미래를 대비하는 데 큰 도움을 준다고 생각을 합니다. 그리고 무엇보다도 고령에도 생산적으로 오래 일하고 추가 수입을 올릴 수 있는 그런 기반을 마련해주는 것이지요. 그리고 자기의 잉여 시간, 남는 시간을 활용해서 창조적인 일에 몰두하고 자기 개발을 할 수 있는 그런 플랫폼이 이렇게 되는 건데 여기서 이러한 유형의 일자리가 많이 나오고 장려되고 이렇게 되는 것 자체가 우리가 오래 살아가는 고령화사회에서 굉장히 중요하다고 생각을 하는데요. 이런 걸 대비하기 위해서 사회적으로 이런 걸 변화시키는 일본의 사례를 저는 좀 볼 필요가 있다고 생각합니다.

그래서 이게 지난해 12월에 나온 기사인데요. 일본이 공식적으로 직장인의 부업과 겸업을 허용했습니다. 그래서 일하는 방식을 바꾸고 노동력이 달리고 고령화사회를 대비하기 위해서 이런 식으로 아예 직장인들이 자기의 프리타임이라든

지 아니면 주말에 야근 안 하고 이런 식으로 얼마든지 부업을 해서 미래를 대비할 수 있도록 이렇게 했고요.

그리고 이게 바로 어제 나온 닛케이 신문 기사인데 제가 인상적으로 본 건데요. 프리랜서들이 이렇게 많아지는 시대, 그래서 부업을 가진 사람들을 보면 일본은 자영업자가 310만이라고 하면 본업 이외의 부업을 가진 사람들이 400만 명이 된다고 합니다.

그래서 이 상황에서 프리랜서들도 일정한 수입이 없이 잠을 잃게 되면 실업보험을 받을 수 있도록 보험회사하고 같이 그런 프로그램을 지금 만들고 있다라는 보도가 어제 나왔고요.

오늘 조선일보 칼럼을 보면 ‘일자리의 종말’이라는 칼럼이 나왔는데, 이런 이야기가 있었습니다. ‘기계가 대신할 수 없는 창의력을 키우고, 한 직업에 안주하지 말고 지속적인 재교육을 통해 평생 제2, 제3의 직업을 가질 수 있는 경쟁력을 길러야 한다’. 그래서 제가 여태까지 말씀드린 것 같은, 사실 평생교육이라는 게 일을 하고 남을 가르치면서 배울 수 있는 게 어떻게 보면 제일 크고 보람도 있는 건데, 그것을 하면서 한 직업에 안주하지 말고 지속적인 재교육을 하면서 다른 직업을 가질 수 있는 것이 지금 보여 드린 저런 IT 플랫폼들이라고 생각을 하고요.

그래서 이런 것으로 바뀌기 위해서 어떤 변화가 필요한가를 생각했을 때 일하는 방법에 대해서 유연한 생각을 가지는 게 필요하다고 생각을 합니다. 그래서 앞에서 프론틱이 굉장히 좋은 사례라고 생각을 했는데요. 꼭 정시 출근을 하고 정시 퇴근을 하는 것이 필요한가, 꼭 하루에 8시간을 일해야 되나, 꼭 사무실에 매일 출근해서 일해야 되나, 이런 고정관념을 바꿔야 된다고 생각을 하고.

사회가 개인이 잉여시간을 만들고 활용하는 것에 대해서 좀 관대해져야 된다, 그래서 잉여에서 창의력이 나오는 거고, 일단 열심히 하는 게 능사가 아니라는 생각을 하고.

이런 변화를 촉진할 수 있도록 일본처럼 사회제도와 규제를 바꿔 나가는 것도 필요해서 부업이나 겸업을 인정하거나 재택근무, 탄력근무, 시간선택제 일자리를 장려하고 프리랜서 실업보험 같은 사회적인 제도를 만드는 것도 중요하다고 생각을 하고요.

특히 이런 전문가들이 활약할 수 있는 IT 플

플랫폼을 만드는 스타트업에 관심을 갖고 육성을 하고 그래서 현재 한국에서는 안 되고 있는 라이드 셰어링, 우버 같은 거라든지 원격진료라든지 이런 여러 가지 규제들을 완화해서 그런 다양한 전문가들이 활약할 수 있는 온라인 플랫폼을 만드는 게 중요하다는 생각을 합니다.

여기까지 말씀드리겠습니다.

감사합니다.

○위원장 정동영 새로운 일자리에 대한 상상력을 도와주는 발표를 해 주셨습니다.

임정욱 센터장님이셨고요.

다음은 마지막으로 정인철 부사장님의 말씀을 듣겠습니다.

정인철 부사장님은 IBM 전무도 하셨고 STX 그룹의 부사장을 역임하셨네요.

○크리스탈지노믹스부사장 정인철 제 자료는 자료집 93페이지에 있는 내용을 중심으로 말씀드리겠습니다.

저는 현재 신약 개발 회사인 크리스탈지노믹스에 있기 때문에 앞부분에서 일반적인 내용을 말씀드린 후에 뒷부분은 신약 개발과 관련한 내용으로 말씀드리겠습니다.

먼저 앞에서 많이 지적되었던 것처럼 지금 청년실업률이 두 자릿수에 이르고 일자리 문제의 심각성이 날로 높아지고 있습니다.

그 근본적인 가장 중요한 원인은 무엇보다도 세계 경제가 어렵고 장기 저성장의 시대가 고착화되고 있는 것, 이것이 구조적인 원인이라고 생각이 됩니다. 실업의 유형을 보더라도 경기 불황으로 일자리가 부족해서 생긴 수요 부족형 실업률의 비중이 점점 높아지고 있다 이렇게 말씀을 드릴 수가 있습니다.

그래서 저는 일자리 창출을 위한 가장 기본적인 방향은 성장의 촉진에서 찾아야 된다, 우리 산업경쟁력을 높이고 성장을 높여야 한다, 이것이 우리의 기본적인 방향이다라는 차원에서 말씀을 드려 보고자 합니다.

즉, 유망산업 분야를 발굴해서 미래성장동력을 확보하는 것이 일자리 창출의 핵심 과제고 일자리 창출은 결국 그런 산업경쟁력의 결과다 이런 말씀을 드리고 싶습니다.

성장의 뒷면에는 반드시 또 양극화의 문제가 대두되기는 하지만, 그러나 장기적으로 보면 성장의 시기에 양극화는 축소되었고 오히려 이렇게 양극화가 확대된 것은 정체와 저생산성의 시대에

확대되었다 이렇게 볼 수가 있습니다. 그래서 기술혁신은 생산성 증가를 통해서 일자리를 늘리고 양극화를 축소시킨다, 따라서 기술혁신을 선도해서 생산성 향상을 하면 양극화도 함께 해결해 간다 이런 말씀을 드리고 싶습니다.

그러면 우리가 어떤 방향에서 이 성장을 찾아야 할 것인가 이렇게 볼 때 지금 세계는 너무나 잘 아시는 것처럼 4차 산업혁명의 시대, 초연결 지능·인공지능의 시대로 대변되고 있고 빠르게 변화하고 있습니다. 그래서 미래 사회에는 기존의 일자리들은 대폭 사라지고 대신 4차 산업혁명과 관련된 일자리가 크게 부상될 것이라라는 것이 예견되고 있습니다.

특히 삶의 질을 중시하는 트렌드, 스마트 기술의 발달, 이걸로 인해서 고부가가치 지식서비스 산업이 더욱 발전될 것으로 예상됩니다. 제조업도 유형가치보다는 서비스나 콘텐츠 같은 무형가치의 중요성이 더욱 증가하게 될 것입니다.

그래서 저는 이런 신산업과 신서비스의 가능성을 예측하고 여기와 관련된 규제를 혁신하는 것, 이것이 또 미래 일자리 창출로 직결된다 이런 말씀을 드리고 싶습니다.

국민 안전과 관련된 부분에 대해서는 어떤 필수적인 최소한의 기준을 제시하지만 그 외에 대해서는 사회와 국민, 시장의 자율적 선택을 신뢰하는 것이 필요하다 이런 생각을 하고요.

규제개혁에는 또 장기적이고 거시적인 시야가 필요합니다. 즉 미래의 신성장동력을 발굴·육성하기 위해서는 융·복합, 신산업·신기술의 잉태를 가로막는 현장의 낡은 규제는 혁파되어야 한다고 보고 있습니다.

인공지능이나 무인자동차, 드론, 온라인 결제, 이것과 관련된 벤처 육성, 이런 것과 관련해서 많은 규제가 있다는 것이 현실이고 액티브 엑스나 공인인증서를 없애야 된다 하는 얘기가 언제부터 나왔었지만 아직도 다 실현되지 않고 있습니다. 그래서 이런 것들을 통해서 신산업이나 신서비스, 융합 이런 것들이 빨리 진행될 수 있도록 해야 되는 것이 기본적 방향이라고 생각합니다.

그리고 그런 방향에서 볼 때 저는 바이오신약 개발 분야야말로 우리나라가 반드시 추구해야 할 미래의 먹거리요, 신성장 분야라고 생각합니다.

의약품 시장은 전 세계적으로 1조 달러인데, 여기에다가 의료기기나 의료 소모품, 병원까지

다 포함하면 6조 달러가 돼서 최대의 산업입니다. 반도체의 20배고 조선의 60배가 되고 또 노령화나 웰빙 때문에 더욱 빠르게 성장하고 있습니다.

이렇게 큰 산업이면서 동시에 또 우리나라가 잘할 수 있는 분야입니다. 왜냐하면 지금 우리나라 서울은 세계에서 두 번째로 임상시험이 많이 이루어지고 있는 도시입니다. 그리고 국내 의료서비스의 품질은 매우 높습니다. 그동안에 계속 우수한 인력들이 또 의과대학에 진학을 해 왔습니다. 상위 병원들은 최첨단 장비와 인프라를 갖추고 수준급 임상인력과 함께 병원 주도의 연구 개발을 현재 추진하고 있습니다.

국내 제약업계도 그동안에는 매출에 집중했던 전략이었지만 여기에서 벗어나 신약 개발이나 개량 의약품 개발에 적극적으로 나서고 있고 또 코스닥의 바이오업계하고 오픈이노베이션을 통해서 협력을 강화해 나가고 있습니다.

그래서 이러한 때 우리 정부도 미래성장산업인 바이오신약개발 분야에 더 적극적인 관심을 보일 필요가 있다고 생각합니다. 항암제, 희귀 질환, 바이러스나 슈퍼박테리아와 같은 것에 대한 항감염제 또 자가면역질환 이런 것들은 획기적 식약의 범주에 포함되는 것인데 여기에 대해서는, 물론 안전성에 대해서는 여러 검사를 통해서 이결해야 되지만 동시에 신약 개발 기간을 단축할 수 있는 적극적 지원 정책을 강화할 필요가 있다고 생각합니다.

미국의 트럼프 대통령도 지난 2월 1일에 메이저 제약업체하고의 미팅을 통해서, 물론 약가 인하에 대한 압력을 주기도 했지만, 의약 관련 규제완화를 통해서 신약개발 기간을 단축하겠다는 약속을 하기도 했습니다.

그래서 결론적으로 생명공학이나 분자공학의 발전, 바이오테크놀로지의 발전, 이것은 우리의 삶을 변화시키고 있고 전통산업의 모습을 변화시키고 있고 전혀 새로운 산업을 만들어 가고 있습니다.

물론 우리 정부도 기술특례 상장제도라는 것을 뒤서 저희 회사도 그 덕으로 기술특례 상장 1호로 2006년에 코스닥에 상장을 했고 그 덕에 2015년에는 바이오 벤처 중에서는 1호로 신약을 개발하고 국내 전체로도 22호로 신약을 개발해서 현재 수출도 하고 있습니다.

그런데 한미약품의 이런 걸로 해서 확 산업이

커졌다가 또 작년에 이게 문제가 있다는 것이 발표되니까 굉장히 관심이 꺼지고 현재는 좀 위축되고 있는 모습입니다.

그러나 반드시 이 바이오 분야에서도 네이버나 다음이나 카카오 같은 회사가 나와야 되고 그런 벤처들이 계속 육성되어야 된다고 생각해서 그런 차원에서 규제를 좀 낮추고 지원하는 쪽으로 오늘 결론적으로 말씀드리고 싶습니다.

감사합니다.

○**위원장 정동영** 정인철 부사장님, ‘바이오 신약이 미래 먹거리다’는 말씀이 귀에 들어옵니다.

세 분이 사례 발표를 해 주셨고 또 세 분 전문가 의견을 들었습니다. 이제 질의답변 순서인데요. 질의는 일문일답식으로 진행하고 7분입니다. 부족한 부분은 보충질의시간을 활용해 주시기 바랍니다.

그리고 위원님들께서는 질의할 기업이나 전문가를 지명하셔서 해 주시면 되겠습니다.

첫 순서는 자유한국당의 송희경 위원님, 두 번째 박정 위원님, 그다음에 이완영 위원님 순서입니다.

송희경 위원님.

○**송희경 위원** 오늘 세 분이 사례발표 해 주셨고 또 세 분의 전문가들께서 중요한 포인트를 짚어 주신 것에 대해서 정말 감사를 드립니다.

우리나라가 지금 세금을 낼 수 있는 일자리의 창출이 굉장히 필요한데요. 사실 제가 제4차 산업혁명으로 인해서 단순 일들이 줄어들고 또 특별히 스마트공장이 만들어지면 거기에서 일하는 일자리들이 많이 줄지 않을까라는 국민들의 우려가 많아서 지난 1월 달에 독일 보쉬 같은 데는 스마트공장으로 생산성을 높여서 오히려 일자리가 더 창출되는, 변곡점의 시기에는 그것이 더 확대가 된다는 사례를 보고서 우리나라의 스마트공장의 대표적인 사례를 찾다가, 사실 오늘 두 번째에 발표해 주셨는데 프론텍 민수홍 대표님 오늘 또 뵙습니다. 그때 공장을 제가 직접 방문을 해서 거기에서 운영되고 있는 스마트공장을 봤지요.

프론텍의 민수홍 대표님께 몇 가지 질문을 드리겠는데, 오늘 발표 너무 잘 들었고요. 제가 가서 깜짝 놀란 것은 거기에 스마트공장뿐만 아니고 스마트워킹 시스템을 하고 계셨다는 것에 깜짝 놀랐고, 또 대표님께서 그때 말씀해 주셨던 게 집중근로를 함에 따라 가지고 생산성이 높아

지는 것뿐만이 아니고 작업의 불량률이 40% 가까이 감소가 됐다라는, 아까도 발표하셨지만 또 그런 부분에 대해서 시간선택제로 들어오셨던 여성 직원들의 공이 굉장히 컸다고 말씀해 주셨습니다.

우리가 일반적으로 경력단절 여성을 숫자로 따져 보면 지금 대한민국에 200만 명 정도 되거든요. 그중에서 출산을 끝낸 30~39세 여성들이 100만 정도 됩니다. 경력단절 여성이라면 취업을 원하고 있고 일을 하고 싶어 하는 여성들이거든요.

그런데 가서 봤더니 생산성이 굉장히 높아졌다라고 말씀해 주셨는데, 지금 대표님이 보셨을 때 우리가 지금 시간선택제를 도입하는 공장이 있거나 하는 뿌리산업이 제가 자료를 보니까 0.07% 밖에는 안 되더라고요. 그러니까 제도가 더 확산되어야 되고 또 프론텍처럼 성공 기업들이 문을 열어서 많은 롤 모델, 성공 모델들의 베스트 프랙티스(best practice)를 다 알려 주시는 일들이 좀 필요한데, 대표님이 느끼기에는 근로자가 가장 만족하는 것이 어디에 있다라고 느끼십니까? 시간선택제를 선택해서 들어와 계시는 34% 이상의 여성 근로자들이 어디에 만족을 하고 있다고 생각하고 계십니까?

○(주)프론텍대표 민수홍 답변드리도록 하겠습니다.

그와 관련된 내용뿐만 아니라 다른 내용까지도 말씀드리면요, 저희 회사가 시간선택제를 도입하는데 제가 여러 기업들한테 홍보를 많이 합니다. 홍보를 많이 하는데 아직까지도 기업들 입장에서의 생각은 뭐냐면 ‘이 시간선택제가 우리한테 좋은 게 아니라 여성 근로자한테 좋은 거다’, 그래서 회사는 ‘회사가 우선이지 어떻게 고용을 창출하고 이렇게 하나’ 이런 쪽의 의식들이 많이 있어요.

그런데 더 중요한 건 뭐냐면 이 여성들을 무조건 쓴다고 기업의 경쟁력이 올라가는 건 아니에요. 아까도 말씀드렸지만 저희가 개선하거나 여러 가지 활동을 하는 데 있어서 다른 개선한 내용들이 굉장히 많이 있거든요. 그래서 그런 개선한 내용 중 일부가 시간선택제예요.

그래서 아까 얘기했듯이 불량률이 줄어들고 생산성이 올랐다는 게 그냥 근로자를 외국인에서 내국인, 여성 시간선택제로 바꿨기 때문에 그런 건 아니고요. 그것뿐만이 아니라 그 많은 개선할

동들을 하는 데 전문가들의 코칭들이 있었습시다. 그래서 그런 것들이 다 어우러져서 그런 성과를 이루어 낸 거기 때문에 제가 볼 때는 여성 시간선택제의 효과가 얼마만큼 있었냐는 것은 저희도 가늠하기 어려운 부분이 있고요.

그런데 제가 이 여성 분들의 기여도가 컸다고 느끼는 부분은 뭐냐면, 저희도 제조업이고 현장에 주로 많이 가지 않습니까? 기존에 있는 사람들의 생산하는 모습들이나 이런 것들을 저는 많이 봤어요. 그런데 그런 분들하고 뭔가 다르게 이분들은 굉장히 열정을 가지고 일을 하거든요. 그래서 그런 부분이 무언가, 왜 이분들이 그렇게 일을 할까 이런 생각을 해 보면 중요한 게 뭐냐면 이분들이 우리 회사에서 받는 돈이 높지도 않은데 이 돈이 어디에 쓰이는지가 굉장히 의미가 있는 거예요. 그래서 시간선택제 분들의 남편들은 대부분 가정 생계를 유지하고 있는데 거기에 이분들이 와 가지고 돈을 받아 가지고 기존에 애들이 다녔던 학원을 좀 더 좋은 학원으로 보낸다든지 아니면 그동안에 여행을 별로 못 다녔는데 여행을 간다든지 또 심지어 어떤 분은 본인 노후 자금으로 저축을 해요. 그래서 본인의 노후 준비, 그래서 돈이 쓰이는 부분이 뭔가 더 의미가 있었기 때문에 이분들이 더 그렇다는 생각이 들고, 또 한 가지 요즘 더 많이 느껴지는 것들이 뭐냐면 우리 회사가 굉장히 주목을 많이 받았어요. 그리고 이분들이 내가 회사 와 가지고 돈 벌어서 우리 가정의 좋은 일에 쓰는 부분도 있지만 이 회사에 나의 기여도가 점점 높아지는구나 이런 프라이드도 더 플러스되면서 점점 더 이분들이 열심히 일하는 것 같습니다.

○송희경 위원 그러니까 자아실현하고 보다는 삶의 질 향상에 그분들의 만족도가 더 있는 것 같다는 말씀으로 제가 이해하고요.

○(주)프론텍대표 민수홍 예, 맞습니다.

○송희경 위원 만약에 그렇다면 시간선택제의 근무는 여성 경력단절자 말고도 우리나라에 실업자들이 100만 명 이상 되고, 실버 실업자는 700만이 넘습니다. 아빠들도 육아를 해야 되고, 독일은 리더 페어런트(parent)거든요. 마더나 파더가 육아하는 게 아니고 부모들이 다 리더를 하고 있단 말이지요. 아빠, 즉 남성들도 시간선택제를 도입하실 의향이 있는지 단답형으로 우선 좀 대답해 주십시오.

○(주)프론텍대표 민수홍 저희는 남성이든 여성이

든 유연한 근로제도는 시간선택제 포함해서 진행을 할 생각을 가지고 있습니다.

○**송희경 위원** 그러니까 경력단절 여성들의 시간선택제로 시작은 하셨지만 그것이 기업에 굉장히 도움이 됐기 때문에 여성, 남성 상관없이 시간선택제는 굉장히 확대하시겠다는 말씀이요?

○**(주)프론틱대표 민수홍** 예, 맞습니다.

○**송희경 위원** 그다음에 일부에는 비판적인 시각이 많습니다. 왜냐하면 생산성을 맥시마이제이션(maximization)해 주기 때문에 이걸 고용주한테 좋은 거지…… 굉장히 비판적인 시각이 많은데, 편견이 많다고 느껴져요. 편견에 대해서 다른 기업주들이나 다른 고용주들에게 하시고 싶은 말씀 있으면 편견을 불식시켜 줄 수 있는 얘기를 한 번 더 해 주시지요.

○**(주)프론틱대표 민수홍** 저는 이런 시간선택제뿐만 아니라 여러 가지 다양한 것들을 시도하고 실패도 겪고 성공도 하고 이런 반복을 하고 있거든요. 그런데 아까 설명에도 드렸지만 저희 아버님이 사업을 하셨었어요. 그런데 저희 아버님이 사업을 하면서 성공했던 방식들은 지금 절대 그대로 하면 안 되는 거거든요. 시대가 변화하고 뭔가 환경이 바뀌었기 때문에 그것에 맞춰서 뭔가 방법론들을 다 바꿔야 되는데 아직까지도 그런 구태의연한 방법을 가지고 계속 그런 쪽으로 고집을 한다면 제가 볼 때는 기업의 미래는 밝지 않다고 생각을 합니다.

○**송희경 위원** 추가질의하겠습니다.

○**위원장 정동영** 박정 위원님 순서입니다.

○**박정 위원** 프론틱 민수홍 대표님 발표 잘 들었고요. 제목에서 느껴지다시피 프론틱이 정신이 있으십니다.

그런데 문제는 제조업이나 4차 산업이나 다 분야별로 하나의 솔루션이 있을 수는 없잖아요. 그래서 그때 우리가 마치 옛날에 컨베이어벨트를 이용해서 자동화시키면서 일의 효율성을 높여 왔던 것처럼 지금은 시대적인 요구가 그렇게 다 풀로 일할 수 있는 환경이 안 되는 것에 대한 근무환경제도의 개선이지요.

그래서 아까 유준식 사장님께서 말씀하신 것처럼 규제를 개혁할 거냐, 아니면 근무환경을 바꿀 거냐, 봉급에 대한 것을 할 거냐, 이런 문제에 있어서 우선적으로는 여성분들이 그렇게 풀타임으로 일하지 않아도 기본적으로 남편이 돈을 버는 게 있어서 여성이 보조 정도 하면서 애들 교육이

나 이런 데 보탬이 되는 것은 가능할 수 있을 것 같아요.

그런데 문제는 전업으로 가졌을 때 어떻게 할 거냐 그런 문제들 때문에 노동시간이 멕시코 다음으로 제일 많은 거고, 그래서 결국은 많이 애기되고 있는 잡 셰어링(job sharing)으로 가야 되는 것 아니냐, 그래서 효율을 높이되 잡 셰어링을 갖고 나머지 복지에 대한 것들은 국가가 책임지고, 이런 형태로 가야 될 거라고 생각합니다.

그런데 실제 계속적으로 제도개선을 해 나가는데 이런 것들에 대해서 국가가, 기관이 뭘 해줘야 되는 부분들은 없나요?

○**(주)프론틱대표 민수홍** 제가 새로운 인사에 대해서 여성 시간선택제를 도입하면서 여러 가지 지원금들이 많이 있었거든요. 시간선택제를 하게 되면 그에 대한 임금이나 이런 것도 지원이 되고 여러 가지 지원 부분이 있었는데, 제가 하면서 아쉬웠던 부분이 뭐냐 하면 이런 부분들이 한쪽에서 컨트롤타워가 돼 가지고 뭔가 종합적인 지원을 해 줬으면 좋겠다고 생각을 합니다.

예를 들면 우리 회사는 생산라인을 개조를 하기 위해서 다른 컨설팅 기관, 전문가와 조인을 해 가지고 개선을 해 나갔고요. 또 인력에 대한 알선은 새일지원본부 그쪽에서 받게 되었고요. 그다음에 인건비에 대한 부분은 노동부에 가서 받고 이런 것들을 저희가 일일이 다 쫓아다니면서 뭔가 끌어와야 되는 부분이 좀 있었거든요. 그래서 저희 회사는 그나마 우리 직원들이 열심히 해서 잘했지만 좀 더 작은 기업들은 그런 뭔가 지원을 연계하는 데 어려움이 있고 또 심지어 어떤 기업들은 어디에 어떤 게 있는지도 잘 모르는 이런 기업들이 있습니다.

그래서 어떻게 보면 이런 것들에 대한 토털적인 컨트롤타워가 있어 가지고 거기에만 찾아가면, 우리 회사 상황을 얘기해 주면 뭔가 단계적으로 여러 기관들을 조인해 주고 이러면 좋지 않을까 이런 생각을 합니다.

○**박정 위원** 그런 의미에서 보면 유준식 사장님 말씀하신 중소기업부나 중소기업부 아니면 요즘 얘기 나오는 중소벤처부 이런 것들이 있어서 좀 더 격상되고, 컨트롤타워가 있었으면 좋겠다는 생각인데요.

노민선 연구원님, 병역특례제도가 한때 국방부 발표 이후에 큰 반향을 불러일으켰잖아요, 안 좋은 쪽으로. 실제로 저도 그런 게 국가에 기여하



는 바가 많다고 생각합니다. 그런데 문제는 고위층 자녀 또는 연예인들 이런 사람들이 홀트려 놓으면서 그게 사회적 인식이 안 좋으니까 한때 폐지에 대한 얘기가 나왔었는데, 그 제도에 대해서 몇 가지 말씀하셨잖아요. 그런데 조금 전에 말씀하신 것처럼 기업하고 병역 인력하고의 문화 자체를 상생할 수 있는 방법 같은 게 연구되신 게 있으신가요?

**○중소기업연구원연구위원 노민선** 일단은 병역 대체복무제도 같은 경우는 제가 말씀드리는 것은 그겁니다. 일단 경제전략 관점에서 병역도 봐야 된다 그런 부분이 하나가 있고, 또 한편으로는 그것은 일단은 기업주, 사업주에게 혜택이 좀 더 많이 가는 부분이 있는데 그 병역대체복무 인력이 중소기업에 이렇게 근무했을 때 3년 정도 근무기간을 마치고—개내들도 제대라고 하지요—해제가 되는데 그런 부분에 대해서 계속 남아서 생산성도 극대화하고 계속해서 중소기업에 기여하면서 핵심인력으로 성장할 수 있게끔 그런 사업주의 노력도 조금 더 강화될 필요가 있겠다 이런 생각을 같이하고 있습니다.

**○박정 위원** 그러니까 우리가 그러한 인센티브를 병역의 그 기간만…… 옛날에도 방위산업체에 근무하면 몇 년 있었고 또 대기업이나 중견기업에 들어가면 유학을 보내준 다음에 그것의 2배에 해당하는 기간을 복무해라 이런 것도 있었잖아요.

**○중소기업연구원연구위원 노민선** 예.

**○박정 위원** 그래서 지금 여쭙 보는 것은 결국은 복무를 마치고 나서 계속적으로 남아 있을 만한 인센티브, 그러니까 대기업을 안 가도 복무했던 데에 계속 복무하면서 자기가 앞으로 여기에 승부 걸 수 있겠다는 그런 거기 자체의 인센티브가 있을까 해서……

**○중소기업연구원연구위원 노민선** 그런 부분은 제가 부산 쪽 어떤 중소기업에서 인터뷰할 때 있었던 이야기인데, 전문연구원으로 있는 사람이 석사를 졸업하고 그 회사에서 근무를 했는데 1년 정도 지나니까 일단 업무는 다 파악을 했대요. 그런데 ‘3년 있다가 계속 있을 생각 있느냐’ 했더니 ‘급여를 확 높여 주지 않으면 쉽지 않겠다’ 이었는데, ‘그러면 혹시 대학원 박사과정 같은 것을 지원해 주고 회사 다니면서 박사과정 다니고 하면 계속 근무할 생각 있느냐’ 했을 때 그 친구는 흔쾌히 ‘그럴 생각 있다’.

그러니까 석사를 졸업을 하고 중소기업에 취업을 하면 나중에 상급학위 과정으로 진학하려는 수요가 의외로 이공계에서는 존재한다. 그런 부분으로 만약에 3년간 지원을 해 주고 나중에 3년간 더 근속하게 한다면, 이것은 근로기준법상 강제근로는 아니고 채무변제약정 형태로 해서 갈 수도 있으니까 자연스럽게 더 근속할 수 있는 방안들이 검토될 수 있겠다 이런 생각을 하고 있습니다.

**○박정 위원** 초과이익공유제 같은 것도 가능할 수 있고요.

**○중소기업연구원연구위원 노민선** 예, 그런 부분도 있고……

**○박정 위원** 그런데 아까 임정욱 센터장님이 잡세어링 비슷하게 해서 두 가지 일을 할 수 있게 일본에서 뭐 한다고 그랬는데 그것도 아주 좋은 방법 같은데, 제가 우려되는 점이 두 가지……

회사에서는 훈련비도 내고 여러 가지 교육비들을 내서 잘하고 있었는데 그런 것으로 인해서 더블 잡을 갖다가 한 군데 잘되면 그냥 나가 버리는 경우에 대한 문제는 어떻게 하지요?

**○스타트업얼라이언스센터장 임정욱** 그러면 좋은 것 아닙니까?

**○박정 위원** 아니, 회사 입장에서, 회사도 그간 교육적으로……

**○스타트업얼라이언스센터장 임정욱** 저는 회사 입장에서는 어차피 계속 인재들을…… 어차피 회사는 자기가 데리고 있는 직원들의 자기 개발이라든지 이런 성장을 위해서 교육을 시키고 투자를 하는 것이 사실 당연하다고 생각을 하고요. 회사 입장에서는 제가 보기에는 계속해서 직원이 다닐 수 있도록 만족을 주고 그렇게 잡는 것이 중요하다고 생각을 하고, 그 직원들이 사실 어느 정도 돼서 자기의 꿈이라든지 그런 것을 하기 위해서 회사를 떠나는 것도, 그런 사람들이 창업을 해서 사실 성공시킬 확률이 높기 때문에 저는 그런 것은 길게 봐서, 사회 전체를 봐서는 바람직하다고 생각을 하고, 경영자들도 그런 것에 대해서는 너무 걱정하지 않았으면 좋겠다라는 생각을 갖고 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

**○박정 위원** 제 개인적인 생각은, 대기업하고 중소기업에 대한 문제들이잖아요. 부품 같은 것

을 제공하는데 그런 것들에 대한 것들이 원활치 않아서 제 생각에는 더블 잡을 가져도 원래 다니는 회사하고 연관된 것으로 해서 계속 발전해 나갈 수 있는 그 방법도 생각할 수 있어요.

○스타트업얼라이언스센터장 **임정욱** 예, 알겠습니다.

○위원장 **정동영** 수고하셨습니다.

다음은 김성태 위원님 질의해 주십시오.

○**金成泰** 위원 오늘 세 분 발제 그리고 세 분이 토론을 하셨는데, 많은 도움이 된 것 같습니다. 우선 체리쉬의 유준식 사장님께서 강조하신 게 융합형 인재를 강조하셨고 또 프론텍 민수홍 사장님께서도 기술직군 시간선택제를 통해서 일종의 노동 유연성을 통해서 일과 가정의 양립 이런 실천의 성공 사례, 좋은 사례가 된 것 같습니다. 그리고 김다영 사장님이시지요? 스타트업 성공 사례, 아주 젊고 유망한 그런 기업을 만드신 것 같습니다.

공통적으로 제가…… 그 부분을 임정욱 센터장님께서 정리를 하신 것 같은데, 그러니까 시간과 장소에 관계없이 일할 수 있는 그러한 새로운 스마트 워킹에 대한 강조를 하신 것 같습니다. 제가 옛날에 NIA 원장으로서 오랫동안 이런 방향에 대한 준비를 많이 했었고 실제 적용을 했었는데요. 2009년도에 제가 제4의 물결, 스마트사회 패러다임을 제시하면서 ‘스마트 워킹이 핵심이다’, 그리고 거기에 핵심적으로 롤 모델을 ‘스마트izen(Smatizen)’이라는 그런 용어으로써 제가 발표를 한 적이 있습니다.

그래서 제가 드리는 말씀은 우리나라가 지금 제4차 산업혁명을 이야기를 하고 있는데 산업사회의 성공적인 여러 가지 경제활동 자체가 지금 우리나라의 새로운 변화의 시기에는 오히려 독이 되고 있다. 왜 그러냐 하면 우리는 하드워킹(hardworking)에 익숙해져 있거든요. 모든 기업들도 그렇고 주어진 시간, 주어진 장소에 출근을 하고 또 눈에 보이는 눈도장 문화 이런 데 익숙해져 있어 가지고 리더들이 생각을 잘 안 바뀌요. 그래서 여기에 오신 분들은 지금 성공사례들을 보니까 공통점이 그런 생각의 전환을 이미 하신 분들이 성공을 하고 있다 그렇게 보여져요.

그래서 저는 네덜란드 사례도 가서 많이 벤치마킹해 보고, 스마트워킹을 할 수 있는 환경을 만들어 주고 근무평정도 바뀌 줘야 되고 기업의

모든 제도가 바뀌어야 돼요.

그래서 그런 부분에서 앞장서고 성공 사례를 만들고 있다는 면에서는 저는 상당히 바람직하다 그렇게 보는데, 그 내부적인 변화도 변화지만 저는 지금 국가의 제도적인 면이나 정책적인 측면에서 이러한 변화에 걸림돌이 되고 있는 게 많다고 생각합니다.

그래서 그런 부분에서 체감하고 있는 내용이나 또는 임정욱 센터장님께서도 그런 부분에 대한 연구를 하셔 가지고, 오늘 시간관계로 발표를 다 못 하셨을 것 같던데요. 또 혹시 다른 발표자, 토론자께서도 좋은 의견이 계시면 같이 말씀을 해주시면 좋겠다고 생각합니다.

그래서 우선 현장을 이끄시는 분 말씀을 먼저 듣는 게 좋을 건지 그것은 잘 모르겠습니다마는 먼저 기업에 계신 분들 말씀 한번 듣고 또 토론자 중에 여기에 해당되는 부분에 대해서 제언이 필요하신 부분이 있으면 말씀을 해 주시기 바랍니다.

○**썬체리쉬회장 유준식** 지금 나타나고 있는 4차 혁명, 말 그대로 혁명이라고 그러지요. 4차 혁명 시대에는 기업인들은 숨 쉴 틈 없이 빠르게 전개되고 있습니다. 우선 국회 미래일자리특별위원회가 구성이 되어서 이렇게 자리를 해 주신 것에 대해서 저희 기업인들로서는 굉장히 감사하게 생각을 합니다.

사실 우리가 현장에서 일을 하면서 가장 중요한 것은, 저희 기업 같은 경우는 창업한 지 한 13년 되었습니다. 직원 수는 현재 약 150명 정도 돼 있습니다. 전국에 지역망이 있고요. 또 중국이 사드 문제로 여러 가지 문제가 되고 있는데 중국에도 저희가 법인체가 있고요. 그런 가운데서 숨 쉴 틈 없이 돌아가는 이 점에서 제도적으로 입법기관인 국회가 현장을 보고 일할 수 있는 제도 개선을 많이 해 주셔야 된다고 생각을 합니다. 규제 문제랄지 또 주거환경, 근무환경이지요. 대기업과 중소기업……

가장 핵심적인 것은 일자리, 실업률이 지금 100만이 넘었다고 그러는데 왜 청년들이 중소기업·중견기업에 안 들어오느냐? 저희 회사 같은 경우는 거기에 크게 지장은 없습니다. 한국에 업체가 약 3만 개 정도 있다고 봐요. 그중에서 지금 저희 회사 같은 경우는 주부가 갖고 싶은 1위 기업으로 선정이 되었기 때문에 그다지 그것에 대한 지장이 없는데, 많은 중소기업인들이 인

재를 구하지 못해서 굉장히 허덕이고 있습니다. 그러나 만약에 인재들이 중소기업에 진출을 한다면 그 기업은 지금 내수적으로 경제에 여러 가지 애로사항은 있습니다마는 그다지 큰 지장이 없으리라고 이렇게 보거든요.

그런 측면에서 봤을 때 대기업과 중소기업의 가장 시급한 과제가 연봉 문제지 않습니까? 제가 2016년도 평균을 보니까 약 1438만 원의 차이가 나요, 대기업과 중소기업의 연봉 차이가. 그런데 여기 보면 청년일자리 문제로 해서 2년 동안 정부가 지원하는 게 자기부담금 포함해서 약 1200만 원을 지원을 해요. 그러나 자기부담금을 빼면 약 900만 원인데, 취업이 2년 동안 지속될 때 이게 가능합니다. 예를 들어서 1년을 하다가 그만둔다든지 몇 개월을 근무하다가 그만둘 경우에는 이것조차도 가능하지 않은데 2년을 채웠을 경우에 자기부담금 해서 약 1200만 원이 되는데, 이것의 내용을 들여다보면 극히 미약합니다. 그래서 이 부분은 배로 증가되는 게 온당하다 이렇게 보고 있거든요.

조금 전에 안철수 국민의당 전 대표께서, 계시면 제가 말씀을 드리려고 그랬는데 가셨습니다마는, 얼마 전에 공약한 내용을 보니까 정부지원금 1200만 원에 대해서 언급을 하셨어요. 그게 청년내일채움공제를 2배로 늘려 주자는 그런 시각적인 측면에서 제가 준비를 하다 보니까……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**金成泰 위원** 규제나 정책, 제도적인 측면의 질문을 드렸으니까, 아까 발표한 내용이 많이 겹쳐서 또 다른 분들……

○**(주)체리쉬회장 유준식** 그러십니까? 그래서 이 부분은 제도를 바꿔서 두 배로 올리는 게 타당하다고 생각을 합니다.

○**金成泰 위원** 예, 다른 분……

○**(주)프론틱대표 민수홍** 저는 프론틱의 민수홍 대표입니다.

규제나 이런 부분에 저희가…… 저희 회사 같은 경우는 정부의 지원 시책이나 이런 것들을 많이 활용을 하려고 많이 생각을 하고 있거든요. 그런데 그런 것을 하면서 좀 아쉬운 부분을 이렇게 보면, 저는 대부분 기업들하고 많은 얘기를 하다 보니까 정부에서 나오는 이런 시책들이 중소기업하고 잘 안 맞는다 이런 얘기를 합니다.

그런데 저는 그것은 양쪽에 다 문제가 있다고 생각을 하는 거거든요. 어차피 정부에서는 모든 중소기업에 개별로 맞춰서 줄 수는 없고 그리고 또 기업 입장에서든 맞춤형으로 받기는 어려운 상황인데, 그런 부분을 서로 뭔가 긴밀하게 소통을 하면서, 정책이 나오기 전에 많은 토론과 이런 부분이 소통이 되어 가지고 진짜 최적의 많은 기업들이 받을 수 있는 이런 부분으로 갔으면 좋겠고요.

(정동영 위원장, 최운열 간사와 사회교대)

하나 일례를 또 말씀드리면, 뭐냐 하면 요즘 큰 이슈가 되고 있는 스마트공장, 저는 일자리하고도 굉장히 연관이 많다고 생각합니다. 그런데 지금 스마트공장 같은 경우는 지원을 받아서 1만 개 이상 만든다고는 하지만 어떻게 보면 그 규제사항에 들어가 보면 1년 동안 받은 데들은 1년 동안 못 받게 이렇게 강제 규정들이 있거든요. 한 번 받게 되면, 올해 받았으면 내년에 아무리 좋은 아이디어를 가지고 있어도 못 하게 합니다. 그런데 그런 것을 보면서 어떤 생각이 드냐 하면 1만 개라는 숫자가 있기 때문에 이렇게 규제를 하지 않나, 이런 부분을 생각을 하면서…… 그런 부분들이 중간 중간에 나올 때마다 굉장히 아쉬움을 많이 갖게 됩니다.

그래서 그런 부분들도 기업들하고 많은 토론과 의견을 수렴해서 정책에 반영됐으면 좋겠습니다.

이상입니다.

○**金成泰 위원** 김다영 대표, 하실 말씀 있으세요?

하실 말씀 없으세요?

그러면 임정욱……

○**스타트업얼라이언스센터장 임정욱** 아까 말씀다 드렸는데요. 저는 지금 말씀하신 것 듣고 한 가지 생각을 한 게 이런 게 있습니다.

제가 최근에 만난 회사 중에서 참 대단하다고 생각한 회사가 하나 있는데요. 예를 들면 에스티유니타스라는 회사입니다. 그 회사가 윤성혁 대표라는 분이 5년 전에 만든 회사인데요. 이 회사가 뭘 하나 하면 영단기, 공단기라고 해 가지고 영어나, 특히 공무원시험 있지요. 그러니까 지방에서 상경해서 공무원이 되기 위한 시험을 보려면 대개 노량진에 가서 학원 수강을 해야 됩니다. 그래서 그것을 하고 거기서 지불하고 또 학원 다니면서 드는 돈이, 몇천만 원을 들여서 9급 공무원이라든지 이런 것을 하는데, 그것을 인터

넷을 통해서싼 가격에 할 수 있지 않느냐, 그러니까 원격으로 다 공부할 수 있지 않느냐라는 생각에 그것 자체로 하는 플랫폼 회사를 온라인으로 해서 만들었고요.

그런 식으로 여러 가지 교육 분야에 대해서, 어떤 분야에 대해서 쉽게, 의사시험 그런 게 있으면 그런 것들을 쉽게, 싸게 공부할 수 있는 플랫폼을 만들었는데 이 회사가 5년 동안 무섭게 성장을 해서 지금 작년 매출액이 4000억이고 직원이 1200명입니다. 그런 회사가 됐는데요.

그래서 이런 교육 분야에서는 전 세계에서 가장 큰, 온라인에서는 그런 플랫폼 회사가 됐는데, 그래서 그 회사가 또 미국의 프린스턴 리뷰라는 유명한 교육회사를 최근에 인수를 했습니다.

그런데 말씀드리고 싶은 게 뭐냐 하면, 이런 식의 교육 분야에 만약에 원격으로 가르치고 이런 것에 대한 규제가 있었다면 절대로 그런 회사가 나올 수가 없고, 그 플랫폼 위에서 돈을 많이 벌고, 뭔가 만드는 선생님이라든지 이런 게 들어가고 많은 사람들이 지식이라든지 이런 것을 그렇게 싸게 배울 수가 없었는데, 할 수 있는 거지요.

그런데 또 바뀌서 보면 의료서비스라든지 이런 데 보면 우리나라는 원격의료가 지금 금지가 되어 있기 때문에 많은 의사 선생님들은 여기에 대해서 굉장히 반대를 하고 계십니다만, 만약에 지금 스마트폰 시대에 이런 것을 열어 주고 의료서비스 자체를 좀 더 원격이라든지 이렇게 해서 편하게 할 수 있게 되면 그 위에서 보다 많은, 특히 고령화 사회의 편익을 높일 수 있는 이런 서비스를 만드는 플랫폼 회사들도 나올 수 있고 좋은 한국의 의료서비스를 글로벌하게 또 팔 수 있는 그런 회사들이 나올 수도 있는데 이런 규제가 있으면서 어떻게 보면 굉장히 선진화된 의료 디지털 헬스케어 회사들이 나올 수 있는 길을 막고 있는 게 아닌가라는 그런 생각이 들어서요.

이런 식으로 각 분야마다 보면, 법률서비스라든지 이런 데 보면, 예를 들면 변호사가 아니면 할 수 없게 했다든지 이런 것들을 많이 풀어 주시면 사람들이, 창의적인, 도전적인 기업가들이 흥미로운 서비스를 만들어서 한국적인 서비스로 한국에서 이 플랫폼을 만들고 글로벌하게 나갈 수가 있게 되기 때문에 그런 쪽으로 한번 생각을 하시고, 공격적으로, 오픈마인드로 열어 주시는 게 필요하지 않을까 하는 생각을 합니다.

.....

○위원장대리 최운열 임정욱 센터장님 말씀 들으니까 가슴이 아픡니다. 원격 의료진료 같은 것 진짜 세계적인 기업으로 활성화할 수 있는데도 불구하고 여러 가지 사정상 그런 게 안 된다는 게 굉장히 가슴이 아픈 것 같습니다.

다음은 더불어민주당의 서형수 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○서형수 위원 서형수입니다.

저는 조금 짧게 하도록 하겠습니다.

먼저, 정인철 부사장님, 보니까 경험이 다양하신데 조금 제가 전문적인 질문 한번 드려 보겠습니다.

아까 말씀하셨는데, 일자리 창출의 가장 관건은 성장 촉진이다, 그래서 결국은 신산업, 신서비스를 통한 일자리를 말씀하신 것 충분히 동감을 하는데요.

오늘 아침 신문기사에 보면 한국고용정보원에서 기업 생존과 고용 창출에 관한 보고서가 있더라고요. 거기 보니까 기존 기업의 경우에 10년간, 10년 전에 고용하고 10년간 계속 존속했을 경우에 10년 후하고 고용 숫자가 평균 한 두 배 정도 늘었다고요, 10년간 존속한 기업에서. 그런데 신규로 먼저 진입한 기업, 그러니까 창업한 기업의 경우에는 10년 동안에 세 배가 늘었다고요, 처음 창업한 해하고 10년 살아남은 해하고요.

물론 창업한 기업 자체가 고용에 대한 창출 폭은 크기는 한데 아시다시피 지금 현재 우리가 창업하고 나서 기업 실패율이 워낙 높지 않습니까, 3년 5년 되면 거의 절반쯤 되기 때문에?

이런 측면에서 과연 우리가 고용 창출이라는 정책목표에서, 물론 창업도 꼭 필요하지만 창업 부분보다는 오히려 기존 기업, 기존 산업에서의 사업 확장, 그 부분에 또 역점을 많이 두어야 되지 않나 이런 생각을 많이 가지는데, 일단 그 부분에 대한 의견을 짧게 주시면 좋을 것 같습니다.

○크리스탈지노믹스부사장 정인철 지금 위원님 말씀하신 것에 대해서는 전적으로 공감을 하고요. 실패로 인해서 그런 여러 가지 사회적 비용 이런 것들이 워낙 지금 높기 때문에 일단 시작하는 것이 잘 유지될 수 있도록 하는 그런 부분이 더 중요한 것이라고 생각을 합니다.

그런데 저는 그거 관련해서 초기에 창업하고 기업 실패율이 높은 원인은 지금 생계형 기업들, 이런 것들이 워낙 많이 양산되면서 계속, 그러니

까 충분히 준비되지 못하고 들어갔다가 실패하는 이런 부분들이 많습니다. 그래서 정말 벤처라고 얘기했던 기술집약형 창업들, 이런 것이 좀 더 활성화되면 거기에서는 성공률, 생존율을 훨씬 더 높일 수 있다라고 생각이 됩니다.

그래서 아까 질문하고 조금 연결해서 생각하면, 그래서 결국은 이런 신서비스, 신성장 분야 또 신기술 분야 이런 것들에 대해서는 조금 더 적극적으로, 전향적으로 봐 주실 필요가 있지 않나 하는 생각이 들고요.

그래서 의료도 얘기하면 지금 인공지능하고 의료하고도 많이 연결되면서……

○서형수 위원 지금 시간이 없어서 좀 짧게……

○크리스탈지노믹스부사장 정인철 예, 그렇게 하겠습니다.

그래서 신약 개발도 인공지능하고 연결되고 이러는데, 산업 간에 융합이 되다 보면 꼭 규제 문제가 생깁니다. 그래서 우리가 아까 에어비앤비든 우버든 이런 새로운 서비스 그런 것 하려고 그러면 규제 때문에 안 되는 부분이 많고요. 의료도 그렇고, 구글에 우리 지도 같은 것을 넣는다 하더라도 우리는 여러 이유 때문에 그것을 못하게 하다 보면 또 우리 서비스에서는 제한이 되어서……

○서형수 위원 그것은 아까 하셨던 말씀이니까……

예, 알겠습니다.

○크리스탈지노믹스부사장 정인철 예, 그렇게 말씀드리겠습니다.

○서형수 위원 두 번째는, 물론 문제 제기는 유준식 회장님이 하셨는데 질문은 제가 노민선 연구위원님께 하겠습니다.

오늘 자료 12쪽을 보시면 대기업과 중소기업의 임금 격차가 나와 있습니다. 이것은 신입사원—아마도 대졸 신입사원 기준인데요—월급 기준인데 연봉으로 제가 계산해 보니까 대기업의 경우에는—신입사원입니다—연봉이 4670만 원이고 중소기업은 2946만 원입니다. 차이가 1725만 원 정도 납니다. 대기업을 100으로 봤을 때 지금 중소기업이 정확히 63%가 되거든요. 그런데 과연 이것이 지금 대기업과 중소기업의……

우리가 직장을 구하는 사람, 청년 입장에서 봤을 때 저는 보면 이게 동일한 노동시장이 아니고 전혀 다른 노동시장입니다. 과연 대기업과 중소기업의 임금 격차 또 거기에 따르는 다양한 어떤

지원 이런 거 자체……

이것을 줄이지 않고는 실질적으로 중소기업의 일자리 자체가, 일자리 구하는 사람한테 과연 이것이 유인이 되겠느냐……

이런 부분을 좀 줄이기 위해서, 물론 중소기업 자체에 대한 전체적인 여건을 올리는 것도 있겠지만 또 대기업들에 대한 과다한 이것 자체를 조금은 자제하는 이런 부분도 있을 것 같은데, 그런 것에 대한 판단이나 기준이 있는가요? 어떤가요?

○중소기업연구원연구위원 노민선 서형수 위원님께서 말씀하신 게 정확히 2016년 말 통계를 가져왔는데 ‘중소기업 근로자 임금이 대기업의 62.9%다’, 정확하시고, 그다음에 제조업 같은 경우는 54.9%로 굉장히 크게 벌어진다는 점에 대해서 다시 한번 강조할 수 있을 것 같고요.

여기에서 임금 격차를 완화하는 방안은 크게 두 가지 형태인 것 같습니다. 하나는 중소기업 CEO의 인식 전환도 분명히 필요합니다. 또 존경받는 기업인상이라고 작년에 중소기업청에서 했는데, 마찬가지로 굉장히 열정적으로 성과를 공유하는 CEO 분들도 계신데, 일단 중소기업 CEO께서 성과를 만들었을 때 또는 생산성 향상을 통해서 비용을 절감했을 때 이렇게 해서 성과를 근로자들에게 나눠 주려는 노력을 강화할 필요가 있겠다, 일단 그게 선행된 상태에서 정부 차원에서 이런 경영성과금이나 이런 부분에서 세제지원이나 이렇게 뒷받침해 주는 형태, 정부 차원에서 돈을 계속해서 보조금으로 주는 형태는 한계가 있을 가능성이 높다……

일단은 중소기업 CEO의 투자가 선행되어야 된다는 것 하나이고 그다음에 대기업 근로자의 임금을 낮춰야 된다는 이야기도 있지만 그 부분에 대해서는 역시 신중한 접근이 필요합니다. 하지만 SK하이닉스 사례처럼 대기업이 협력 중소기업 근로자를 대상으로 뭔가 했을 때, 예를 들어서 우리 회사의 연봉을 이번에 노사 협의로 3% 올리면 그중의 한 20% 정도는 협력업체 중소기업 근로자들에게 한번 조금 쓰게끔 해 준다든지 해서 다양한 측면으로 서로 상생할 수 있는 방안들이 검토될 수 있겠다 이렇게 생각하고 있습니다.

○서형수 위원 알겠습니다. 제가 마지막 질문 하나 남아서요.

멀리서 오셨는데, 김다영 대표님한테 제가 질

문드리겠습니다.

아까 말씀 중에 신규 고용을 해 보니 결국은 청년들이 잘 오지 않고 주로 퇴직한 분이라든지 나이 드신 분이 많이 오신다 그랬는데, 사실 그분들이 갖고 있는 경험들을 충분히 또 활용할 수 있는 여지도 있지 않겠습니까?

그런 부분에 대해서는 지금 어떤 입장인가요?

○(주)한별대표 김다영 충분히 좀 더 경험을 가지고 계시고 고문님이나 이런 도움이 되는 것도 있기는 하지만 조금 더 청년들의 새로운 아이디어나, 아무래도 나이가 있으신 분들은 자기의 선입견이나 그런 것들이, 틀레들이 있어서…… 같은 청년으로서 고용 창출을 좀 하고 싶었는데 아무래도 면접을 보거나 이러면 공간이나 이런 것들로 인해서 그런 것들이 힘들기 때문에 말씀을 드렸습니다.

○위원장대리 최운열 다 하셨습니까?

○(주)체리쉬회장 유준식 제가 잠깐만……

지금 추가적인 임금 격차 말씀을 해 주셨잖아요. 제가 그 부분에 대해서, 물론 토론자께서 말씀을 하셨는데, 명확하게 짚고 넘어갈 필요가 있어서 제가 말씀을 드리고자 합니다.

아까 서두에 약간 언급은 했습니다마는, 사실 그 부분이 정부지원금이 한 900만 원 정도 그다음에 자기부담금이 한 300만 원 정도 돼요. 그런데 현실적으로 봐서는 그게 크게 도움이 되지 않는다, 그래서 아까 토론자께서 말씀하신 내용도 CEO들이 이제는 성과급 제도를 많이 도입을 합니다. 제대로 된 중소기업들도 이제 성과급 제도를 도입을 해서 대기업과 중소기업의 임금 격차를 줄여 나가는 방법을 찾고 있고요.

그러나 어차피 정부에서 지원책이 형성된다면 약 900만 원 지원이 아닌 1년에 약 한 900만 원, 2년으로 했을 때 한 1800만 원 정도 지원하면 나머지 차이가 538만 원 정도가 차이가 납니다. 그것은 CEO께서 반드시 부담할 수 있는 금액이거든요. 그렇게 해서 대기업과 중소기업 임금 격차를 해소하는, 그래서 일자리가 주어지는 그런 단계 전환이 굉장히 필요하고 중요한 대목이기 때문에 말씀드렸습니다.

이상입니다.

○위원장대리 최운열 다음은 자유한국당 이종배 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이종배 위원 이종배 위원입니다.

오늘 좋은 발표 해 주신 여섯 분께 진심으로

감사드립니다. 의정활동에 많은 도움이 된다고 생각합니다.

체리쉬의 유준식 회장님 발표 중에 ‘정부가 이렇게 직접 나서서 공공 분야 일자리를 만드는 것은 좋지 않다, 어떤 환경을 만들어줘야 된다’ 이런 말씀 하셨지요, 그렇지요?

○(주)체리쉬회장 유준식 예.

○이종배 위원 대선주자도 공공 분야에서 81만 개 일자리를 만들겠다는 것 가지고 상당히 논란도 되고 있고 그러는데, 저도 공공기관에서, 정부에서 한 30년 이상 근무했던 사람으로서 자칫 잘못하면 공공기관 일자리를 늘려서 규제만 또 늘어날 수도 있다 하는 그런 우려도 있어서 상당히 신중하게 접근해야 된다는 그런 생각을 가지고 있다는 말씀을 먼저 드립니다.

유준식 회장님 자료 보면 대기업이 돈을 많이 가지고 있는데 중소기업에 돈을 빌려주고 이익금도 좀 챙기고 이러면 누이 좋고 매부 좋지 않느냐, 서로가 다 좋지 않느냐 이런 말씀 하셨는데, 우리나라가 금융자본, 산업자본 이렇게 분리해서 운영하도록 하는 것이 투명한 재정·회계 같은 것, 이런 것 때문에 그렇게 한 것이거든요.

그래서 어떤 필요에 의해서 이런 말씀을 하셨는지, 현실적으로 이런 것들이 이용되는 사례나 그런 것들이……

어떤 데서 이런 착상을 하시게 됐는지 간단히 말씀 좀 해 보시지요.

○(주)체리쉬회장 유준식 특히 대기업들은 투자할 곳이 없다, 돈이 있는데 투자할 곳이 없어서 투자하는 데 꺼려하고 있고 또 중소기업은 투자할 곳은 많은데 실질적으로 돈이 없는 게 사실입니다. 그래서 대부분이 보면 하청을 많이 하지 않습니까, 대기업에서 중소기업에? 그 과정들을 보다 신축적으로 나가면 되지 않을까 이렇게 생각을 하는 의미를 담아서, 약간의 금전적 지원도 가능하지 않겠느냐……

○이종배 위원 본인 아이디어, 본인 생각이시지요. 그렇지요?

○(주)체리쉬회장 유준식 예, 그렇습니다.

그런데 저희 기업인들끼리, 주로 경제인연합회나 또 전경련을 통해서 실무진들끼리 이런 것들을 많이 논의하고 있습니다. 그 논의의 결과도 결국은 그런 문제들이 야기되고 있어요.

그런 종합적인 측면을 담아서 제가 말씀을 드린 겁니다.

○이종배 위원 잘 알겠습니다.

여러 가지 부작용도 많을 수가 있어서 한번 어떤 뜻인가 이런 것 생각해 봤고요.

보니까 교육 한 3년씩 시켜서 해 왔더니 한 명밖에 안 남고 두 명은 그만두었다 그러는데, 그렇지요?

○(주)체리쉬회장 유준식 그런 내용은 아니고요.

○이종배 위원 그런 내용 아니신가요?

○(주)체리쉬회장 유준식 약간 이해가 덜 되신 것 같은데요.

사실 실력 있는 주부들이 굉장히 많습니다. 유아로 인해서 잠시 공백기를 갖고 하다 보니까 단절되는 그런 측면들이 없지 않아 있어요. 그런데 우리 경기도만 하더라도, 고양시만 하더라도 여성인력개발원 쪽에서 주부들 양성하는 교육프로그램이 있습니다.

그런데 첫 번째로 저희가 24명을 선정해서 교육을 시켜 보니까 정말 유능한 주부들이 굉장히 많습니다.

○이종배 위원 제가 말씀드린 거는, 아까 발표하셨던데, 실제 사례에서 ‘구직자조차 쉽게 포기한다’ 이게 중소기업이니까 그렇다는 말씀이시지요?

○(주)체리쉬회장 유준식 아니요, 그런 뜻이 아니고요.

○이종배 위원 그럼요?

○(주)체리쉬회장 유준식 그래서 저희가 교육을 시켜서 세 분을 선정해서 저희 회사에 취업을 했는데요. 그런 측면에서 굉장히 열심히, 성과도 있게 열심히 하는 그런 과정에서 한 2년 지나서 두 명 정도가 탈락하고 한 명 정도가 지금도 근무하고 있다 이런 말씀을 드린 겁니다.

○이종배 위원 두 명은 탈락했다 이런 말씀이신 거지요?

○(주)체리쉬회장 유준식 예, 2년 정도는……

○이종배 위원 보니까 구직자조차 쉽게 포기한다, 그래서 사유가 뭔지 그것에 대해서 한번 여쭙 봤던 것인데요.

제가 잘 알겠습니다.

프론틱의 민수홍 대표님, 35% 정도를 경단녀를 시간제로 채용하셨는데, 기존 정규직 인력들과의 갈등도 있을 것 같아요. 어떤 사람들은 정규시간 다 하면서 이렇게 하고 어떤 사람은 일찍 가고, 거기에 대해서 임금문제 또는 노동조건 문제 이런 문제 등으로 인해서 갈등도 좀 있지 않

을까 생각되는데요. 대표적인 게 어떤 게 있겠습니까?

○(주)프론틱대표 민수홍 일단 여성임으로 인해 가지고의 갈등을 먼저 말씀드리면요, 기존에도 여성 직원들이 있었습니다. 그런데 기존의 여성분들은 나이가 다 많으셨거든요. 그런데 이렇게 30대 초반부터 40대 초반 정도의 여성분들은 저희 회사에 거의 없었는데 이분들이 오시면서 기존 사람들하고의 문제점들은 어떤 것이냐 하면, 몇 가지가 있었는데 호칭에 대한 문제, 우리는 항상 기존에 있는 분들한테 ‘아주머니’라는 호칭을 주로 썼거든요. 그런데 그것에 대해서 우리 이름을 불러 달라 그런 얘기도 있었고요.

그다음에 또 화장실 청소, 우리는 기존에 따로 청소부가 있지 않아요, 남자 화장실은 남자들이 돌아가면서 하고 여자 화장실은 여자가 돌아가면서 하는데 그런 일을 회사에서 한다는 것이 너무 수치스럽다, 그래서 그런 것들을 해 주자, 그래서 그런 것들은 항상 저희가 간담회를 가졌습니다. 아까 얘기했던 새일본부 통해서 간담회를 가지면서 해결했구요.

그다음에 시간제와 전일제 간의 문제점, 임금격차도 있었고요. 시간제가 임금이 더 컸었습니다. 그러다 보니까 전일제는 별 불만은 없었어요.

○이종배 위원 대화를 통해서 잘 해결하셨네요.

○(주)프론틱대표 민수홍 예, 맞습니다.

○이종배 위원 죄송합니다.

임정욱 센터장님, 이 서비스 발전 꼭 시켜야 되고, 그렇지요?

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

이런 인식도 좀 바뀌어야 되고, 완전히 패러다임을 좀 바뀌어야 될 것 같은데, 서비스산업발전 기본법 지금 우리 국회에 나와 있는 것 알고 계시지요?

○스타트업얼라이언스센터장 임정욱 잘 모릅니다. 아니, 읽어 보지 못했습니다.

○이종배 위원 예, 알겠습니다.

○위원장대리 최운열 수고하셨습니다.

다음에는 무소속의 윤종오 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○윤종오 위원 울산 북구 출신 윤종오 위원입니다.

한 분 한 분을 보고 질문할 테니까 답변은 간

단하게 해 주셔도 될 것 같습니다.

일단은 프론텍의 민수홍 대표님, 시간선택제 일자리이신 분들은 정규직입니까, 비정규직입니까?

○(주)프론텍대표 민수홍 정규직입니다.

○윤종오 위원 정규직이고.

그러면 임금 수준이나 복지 수준은 전일제에 대비해서 어느 정도 됩니까?

○(주)프론텍대표 민수홍 처음에는 전일제보다 낮았고요, 지금은 전일제보다 조금 높습니다.

○윤종오 위원 오히려?

○(주)프론텍대표 민수홍 예.

○윤종오 위원 전체 임금 수준은 낮겠지요.

○(주)프론텍대표 민수홍 예, 그렇습니다.

○윤종오 위원 그러니까 시간당 임금이 조금 높다는 거지요?

○(주)프론텍대표 민수홍 예, 맞습니다.

○윤종오 위원 우선 바람직스러운 방향으로 가시는 것 같아서 참 다행스럽습니다. 일부러 전일제를 쓰려고 쓰는 것이 아니라 그분들의 요구와 회사의 어떤 운영의 묘와 이런 것들이 같이 맞아떨어진다는 얘기잖아요?

○(주)프론텍대표 민수홍 예, 그렇습니다.

○윤종오 위원 유준식 회장님 발제문에 보면 정부가 직접 공공 부문 일자리를 불러서는 안 된다 이런 이야기를 하셨는데, 저는 이것이 단정적으로 이야기할 수 있는 부분은 아니라고 보거든요. 이번에 사실 국회에서 청소 노동자들 비정규직으로 있는 분들을 정규직으로 전환시키면서 사회적으로 엄청나게 반향을 불러일으켰습니다.

그간에 정부나 공기업들이 경영 효율화 이런 명목으로 해서 청소라든지 경비라든지 공원 관리, 그다음에 보건소에 관련된 각종 관리 부분들을 전부 외주화시켜서 인건비는 절약됐는지 모르겠지만 고용은 불안하고 또 그와 관련된 서비스의 질은 상당 부분 떨어진 부분들이 있거든요.

이런 부분에 대해서는 좀 단정적으로 이야기할 수 있는 부분은 아닌 것 같고, 앞으로 그동안에 그냥 일방적으로 외주화됐던 부분들은 다시 정규직화를 시키는 것이 조금 더 효율적이지 않느냐 이런 생각을 하는데 간단하게 얘기해 주시면 좋을 것 같습니다.

○(주)체리쉬회장 유준식 저희 회사 같은 경우는 비정규직이 거의 없습니다.

○윤종오 위원 아, 그래요?

○(주)체리쉬회장 유준식 정규직으로 채용이 거의 되는데요. 그 대신 기간이 한 3개월 정도 걸리지요. 그런 다음에 정규직으로 다 전환하고 있는데, 저는 깊이 개입해서는 안 된다는 그 차원의 뜻이 환경적으로 조성을 좀 해 주는 것이 오히려 더 바람직하지 않느냐……

○윤종오 위원 예, 알겠습니다.

○(주)체리쉬회장 유준식 그래서 기업 자율화를 주는 것이 현실적으로 더 맞다는 뜻에서 말씀을 드린 겁니다.

○윤종오 위원 예, 알겠습니다.

노민선 연구위원님한테 묻겠습니다.

공공운수노조에서 노동시간 단축을 통해서 청년 고용을 좀 늘리자 이런 획기적인 제안을 했는데 사실 민주노총에서 이런 제안을 하기 힘들거든요. 그래서 앞으로 이것이 사회적 논쟁이 될 텐데 이 부분에 대해서 간단하게 언급 한번 해주시지요.

○중소기업연구원연구위원 노민선 근로시간 단축을 통해서 일자리를 늘리는 큰 방향에 대해서는 공감을 한다 이렇게 말씀드리고요. 하나만 말씀드리면 다만 중소기업이나 이런 기업들의 생산성도 계속해서 높아질 필요가 있고, 서로가 윈윈하는 쪽으로 결국에는 답을 좀 내 가야 되겠다, 이 정도 생각합니다.

○윤종오 위원 알겠습니다.

임정욱 센터장님, 지금 사라져 가는 일자리 부분에 대한 고민을 많이 하셨는데 이것도 제조업의 일자리가 줄어들고, 외국인 노동자들로 인한 일자리 또 자동화에 대한 단순 업무 또 인공지능에 대한 전문적 업무, 다 따져 보면 일자리가 다 주는 거잖아요. 그런데 새로운 일자리가 생긴다는 것은…… 없어지는 일자리보다 많이 생기지는 않잖아요, 상식적으로?

○스타트업얼라이언스센터장 임정욱 많이 생길 수도 있지요. 우리가 미래가 어떻게 될지는 모른다고 생각을 합니다.

○윤종오 위원 일부분은 많이 생길 가능성이 있을 수도 있겠지만 전반적으로는 그동안의 어떤 경험칙상으로 본다면 좀 줄어 왔던 것들이 사실 이거든요. 그래서 그런 페이스로 본다면 일단 계속 기계가 발전하고 인공지능이 발전하면, 사람은 기계가 활동하면 좀 쉬면서 임금은 그대로 보전받고 해야 되는데 그런 것들이 안 되고 내 일자리가 줄어드는 형태로 지금 진행되는 것은 사



실인 거잖아요. 좀 이런 부분에서……

아까 연구위원님께서도 우리나라 노동시간이 전 세계에서 두 번째로 길다고 할 정도인데 이 부분에 대해서 임정욱 센터장님께서, 실제적인 노동시간을 좀 단축해야지만 우선 줄어드는 일자리 부분은 실제 좀 커버할 수 있다고 보거든요. 이 부분은 어떻게 생각하시는지……

**○스타트업얼라이언스센터장 임정욱** 저는 단축이랄까, 단축이라기보다는 딱 정해진 시간만 일하는 그리고 사실은 상사에 대한 눈치라든지 여러 가지를 많이 보면서 필요 이상으로 회사에 남아 있는 경우도 많이 있는 것 같고요. 그리고 서구하고 비교를 해서 보면 사실상 한국 사람들은 그렇게 집중해서 일하지 않는다는 느낌도 있어요. 일을 할 때 딱 일만 집중해서 빨리 끝내고 빨리 집에 간다든지 아니면 집에서 충분히 할 수 있는 거라면 집에서 그렇게 할 수 있는 것도 허용을 한다든지 이런 식으로 하고.

그리고 말씀하신 것처럼 앞으로 자동화가 되고 로봇 인공지능이 나오면서 시간이 많이 남게 될 거거든요, 사람들에게. 그러면 그 남는 시간에 무엇을 할 것이냐? 단순히 공부를 하면서 남을 가르치고 이런 새로운 일자리들이 또 생겨나고 새로운 부가가치들이 생겨날 텐데 그런 것을 할 수 있는 사회적 분위기가 그런 것을 만들어 주는 것이 중요하다고 생각을 합니다.

**○윤종오 위원** 좋은 말씀 감사합니다.

일단 얼마나 규제를 할 것인가 말 것인가에 대한 논쟁들이 많은데, 아까 원격의로 이렇게 하면 또 자칫하면 동네 의원에 대한 어려움을 이런 것들을 걱정하게 되는 거고, 우버 택시 이야기하면 택시 노동자들을 걱정할 수밖에 없는 것이지요.

**○스타트업얼라이언스센터장 임정욱** 그런데 옛날에 자동차가 나왔을 때 마차 만드는 산업을 보호하겠다고 놔뒀으면 어떻게 됐을까를 또 생각해 봐야……

**○윤종오 위원** 아니, 그런 차원하고 또 다른 거고, 기술 발전에 따라서 달라지는 부분에 대해 가지고는 당연하게 하나는 도태될 수밖에 없는 것이지요. 그런데 그런 것들이 아니라 결국은 얼마나 규제를 더 강화해서 전체적인 국민들의 삶을 올려야 될 부분들, 어떤 부분은 규제를 완화해서 올려야 될 부분들을……

**○스타트업얼라이언스센터장 임정욱** 이것도 기술 발전이라고 생각을 하고요. 사실 스마트폰이

지난 10년간 인류한테 가져온 그 충격은 어떻게 보면 자동차 이상일 수도 있다라는 생각이 들거든요.

**○윤종오 위원** 아니, 그렇지요. 제가 오늘 이야기 드리고 싶은 것은 규제를 강화해야 될 것과 완화해야 될 것을 어떤 형태든지 어느 한 단위가 일방적으로 시행하는 것이 아니라 공론화를 통해서 같이 상생할 수 있는 부분들로 가야 될 것 같다는 생각이 들고요.

시간이 조금 남았습니까?

**○위원장대리 최운열** 14초 남았습니다.

**○윤종오 위원** 14초 남았습니까?

(웃음소리)

오늘 대기업과 중소기업의 연봉 문제, 격차 해소 문제를 많이 거론하셨는데, 물론 이것이 정확한 정답은 없지만 계속적으로 대기업의 임금을 깎으면……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

……

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

뭔가 답이 올 것 같은 그런 식의 어떤 대안을 내놓는 분들이 많은데 현실적으로 높은 임금을 깎는다 하는 것 자체가 사실 쉽지 않잖아요. 그리고 설사 그분들이 10% 정도 깎는다 치더라도, 중소기업에 돌려줄 수 있다고 돌려준다 치더라도 중소기업에 있는 노동자들의 임금이 1~2%도 안 올라간다는 것이지요, 현실성도 없을뿐더러.

최저임금 인상에 대한 자정 요구들이 많은데, 물론 최저임금을 올림으로 인해 가지고 거기에 따른 여러 가지 부작용, 중소기업의 어려움, 이런 것들의 보완책을 좀 마련해서 이번에 어쨌든 쟁점이 되었던 최저임금 1만 원 이런 부분을 좀 더 공론화시켜서 실제적인 어떤 격차를 해소하는 부분들, 오히려 그런 것에 대한 고민이 있어야 되지 않을까 생각을 합니다.

……

**○위원장대리 최운열** 수고하셨습니다.

다음은 자유한국당의 이만희 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

**○이만희 위원** 이만희 위원입니다.

오늘 발표해 주신 분들 또 토론해 주신 분들 말씀을 통해 가지고 앞으로 미래의 환경 변화라든지 또 현장에서 직접 맞닥뜨리는 사업가 분들이 현실 속에 적용한 분야를 통해서 개선된 부분들 말씀을 좀 해 주셨습니다.

일자리가 결국은 그 사람의 어떤 평생 복지 아니면 평생직업의 개념 이런 것들이 다시 도입이 되고 있는데 제가 생각하기에는 정인철 토론자님이 말씀하신 대로 일자리의 생성은 결국 경제성장을 통해서 사실은 이루어진다는 가장 기본적인 마인드가 미래일자리 토론 과정에서는 조금 이렇게 저평가되는, 그 중요성이 덜 강조되어지는 그런 면이 좀 있는 것 같습니다.

지금 어차피 지식정보화 시대 또 4차 산업혁명 이렇게 얘기하면서 경제성장을 보면 우리나라 같은 경우에는 저성장 시대가 어느 정도 좀 고착화된다고 보고 계십니까, 정인철 선생님?

○크리스탈지노믹스부사장 정인철 예, 예전부터 뉴 노멀(New Normal)이라는 말이 나왔지만 우리가 장기 저성장을 새로운 노멀로 받아들여야 되는 그런 현실이다 이렇게 생각을 하고 있습니다.

○이만희 위원 결국 2~3% 정도의 성장……

○크리스탈지노믹스부사장 정인철 예.

○이만희 위원 그러면 그 성장 속에서도 사실 많이 우려되어지는 것이 고용이 없는 경제성장, 그러니까 기술의 발전이나 이런 것들을 통해서 결국 2~3%의 저성장 시대에도 그만큼이라도 일자리가 늘어나는 것이 아니라 오히려 일자리가 정체되거나 줄어들 수 있는 그런 경제성장의 가능성이 있다, 이런 점에 동의하시지요?

○크리스탈지노믹스부사장 정인철 예, 그렇습니다.

(최운열 간사, 정동영 위원장과 사회교대)

○이만희 위원 그러면 우리가 경제성장의 어떤 수치도 중요하지만 그 경제성장의 질적인 면에서 얼마큼 고용 창출적인 사업에 많이 관여를 해야 되는가에 대한 강조점도 있다고 생각을 합니다. 그런 측면에서 저는 조금 저거 한 것이 미국이라든지 아니면 다른 선진국의 어떤 여러 이익단체라든지 밖에서 어떤 활동 하시는 여러 활동가 분들 같은 경우는 입법 활동에 상당 부분 압력도 가하고 또 어떤 부분은 상당 부분 새로운 입법에 대한 요구사항도 많이 있다 말이지요. 그런데 우리 같은 경우에는 그런 부분이 굉장히 약하다, 이런 생각이 듭니다.

우버 같은 경우에도 조금 전에 윤종오 위원님도 말씀을 하셨습니다마는 여러 가지 도입에 따른 어떤 부작용도 있을 수 있는데 또 그런 부분에 대한 부작용을 최소화시키면서 또 그런 제도

자체, 세계적으로 나가고 있는 그런 진행 상태를 우리가 무시할 수는 없는 부분이 아닌가 생각을 합니다.

특히 서비스발전 기본법 또 규제프리존법이나 이런 것에 대해서는 정부 쪽에서는 이것이 필요하다, 꼭 우리 경제의 새로운 발전이나 고용 창출, 특히 서비스산업이 고용 창출적이라는 것에 대해서는 대부분 다 동의하지 않습니까?

또 원격진료의 도입, 의료산업 분야라든지 외식산업, 문화산업, 스포츠산업, 이런 것들이 굉장히 고용 창출적인 어떤 그런 것인데 그런 분야에 대해서는 사실 우리가 입법 활동이 필요하다라는 것을 인식하면서도 여러 가지 정치적인 스탠스에 따라서, 포지션에 따라 가지고 서로 찬반양론이 멈춰지고 한 발짝도 더 이상 전진하지 못하는 그런 안타까운 현실이 있을 때 결국 그런 부분에 대한 것을 좀 더 활성화시키기 위해서, 이것이 우리 사회에 꼭 필요한 법인데 이러한 법들을 좀 활성화시키기 위해서 바깥에 있는 민간단체의 어떤 활동도 좀 더 강화되어야 된다고 저는 생각하는데, 임 선생님은 어떻게 생각하십니까?

○스타트업얼라이언스센터장 임정욱 저도 동감을 하고 있고요. 해외 같은 경우는 우버나 에어비엔비 같은 경우의 사례를 들면 제가 두 가지 생각을 하는데요. 일단 두 회사들은 엄청나게 많은 투자를 받아서 그런 것들을 대외 관련해서 많은 연구도 하고 정책도 하고 로비도 할 수 있는 그런 어느 정도의 자금력이라든지 리소스를 갖추고 성장을 해 오기도 했고 그리고 미국이라는 나라 자체가 워낙 크고 그 도시, 스테이트(state) 별로 다양한 환경 차이가 있다 보니까 거기에서 많은 다양한 실험들도 받아들여질 수가 있고, 샌프란시스코라든지 그 회사들이 나온 도시 자체가 그런 혁신을 받아들이는 분위기가 훨씬 더 우호적이라는 것이 있고요.

다만 한국 같은 경우는 우리 스타트업들이 아직은 그렇게 크고 자본력이 많고 그런 부분에서 자기들이 주장하는 바를 이렇게 국회라든지 이런 분들에게 알리고 관철해 나가느냐 그런 것에 대해서 잘 모르는 경우들이 사실 많았습니다.

○이만희 위원 그런 쪽 같으면 우리 지역의, 우리 사회의 어떤 민간 경제연구소라든지 이런 쪽에서도 좀 심도 있는 또 소신 있는 발표나 어떤 연구의 산물들이 있어야 되는데 그런 것도 굉장히 좀 부족했던 것 같습니다.

그리고 공공 분야에서의 일자리, 조금 전에 어느 대선 주자의 그런 말도 있었지만 결국 그런 부분은 완전 공무원식으로 채용하기보다는 우리가 고령화사회에 필요한 여러 가지 공공적 서비스에 따른 사회적 일자리 같은 것들이 창출되어지면 그 필요성을 좀 더 효율화시키고 수요자의 편의를 좀 더 맞추기 위해서는 민간 분야의 위탁이라든지 이런 분야의 사회적 일자리로 가는 것이 맞지 않느냐 하는 그런 생각이 들고요.

오늘 토론에서 좀 빠져 있는 부분들이 뭐냐 하면 교육전문가, 우리나라의 교육과 현재 우리나라의 산업에서 요구하는 수요 인력과 어떤 미스 매칭 문제를 우리가 어떻게 해결할 것인가 하는 그런 문제들이, 일종의 구조적 실업이겠지요. 이런 부분들에 대한 앞으로 상당한 토론이 좀 더 있어야 되고, 특히 우리가 지금 좀 노력해야 될 부분은 제가 말씀드린 외국인 투자, 외국인 투자가 지금 우리나라에 얼마큼 들어오고 있는가에 대한, 과거에는 그 투자를 받기 위한 여러 가지 노력들을 많이 했는데 지금은 그 중요성을 굉장히 저평가하고 있다, 더군다나 직접고용, 간접고용 측면에서 굉장히 영향이 큰 것이 제가 생각할 때는 외국인 직접투자거든요. 그런 부분이 있었

고요. 특히 직업훈련을 하면서 평생교육이라든지 평생직장을 하기 위해서는 결국은 고용지원 시스템이나 고용정보의 획득 이런 부분들이 우리나라에 굉장히 부족한데 이런 부분에 대해서 앞으로 우리……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

공공 부문에서 어떻게 해야 된다고 생각을 하시는지 노 선생님이 한번 말씀해 주시지요.

**○중소기업연구원연구위원 노민선** 일단은 4차 산업혁명에 있어서 서비스산업의 중요성, 특히 융합이나 변화 관점 그런 부분에 대해서는 이만희 위원님 생각에 전적으로 공감하고요. 그다음에 그런 부분에 대해서 이런 발전은 급격하게 이루어지기 때문에 법을 통해서 하는 방법도 있고, 아니면 하다못해 인증제도 같은 경우라 하더라도 지금은 딱딱 분야를 나눠서 많이 하는데 거기에 융합 관점에서 다양하게 분과를 구성한다든지부터 해서 서비스산업 기종의 R&D라든지 다른 분야에서 계속해서 스며들도록 해 주는 역할이 굉장히

중요할 것 같다 이렇게 생각하고요. 일단은 위원님께서 말씀하신 대로 서비스산업 발전된 부분이나 이런 부분에 대해서는 계속해서 관심을 가질 필요가 있겠다 이렇게 생각하고 있습니다.

**○이만희 위원** 제가 시간이 안 돼서……

**○(주)체리쉬회장 유준식** 위원님, 아까 교육 분야 말씀하셨는데 잠깐 어필해도 될까요?

**○이만희 위원** 괜찮으시겠습니까?

**○위원장 정동영** 예.

**○이만희 위원** 답변해 주십시오.

**○(주)체리쉬회장 유준식** 우리는 4년제 대학인데요. 제가 여기다 약간 제시를 해 봤는데 깊이는 안 해 봤습니다. 그래서 지금은 빠르게 전개되기 때문에 1~3학년까지는 학업을 중시하고 있고, 4학년에서 산학협력을 통해서 기업과 대학이 윈윈하는 제도가 굉장히 필요하다고 생각합니다.

**○위원장 정동영** 수고하셨습니다.

벌써 2시간 15분 동안 이렇게 자리에 계시느라고 고생이 많으신데 혹시 잠깐 화장실 가시려면 좀 다녀오셔도 되고 또 다들 바쁘신 분인데 5시 전에는 끝내도록 하겠습니다.

다섯 분 위원님 남으셨는데요.

박경미 위원님.

**○박경미 위원** 유준식 회장님께서 모두에 융합형 인재 양성에 대해서 말씀 주셨고 또 지금도 교육에 대해서 부연을 해 주셨는데요. 결과만 고려하는 정답형 교육, 이것이 어떤 확산적·창의적 사고도 막고 사고를 고착화시키는 폐해가 있는데 그것이 학생의 성향에도 영향을 미치는 거지요. 그러니까 학생들이 어떤 대기업 취업을 정답으로 여기는 거예요. 그러니까 중소기업에 취업해서 회사와 함께 성장하는 그런 대안적인 답지를 고려하지 않게 되는 거지요.

그런데 대기업보다는 중소기업이 일자리 창출 효과가 크다는 면에서 볼 때 학생들이 대기업이라는 정답만 추구하는 경향, 그런 어떤 정답형 교육의 폐해가 미래 일자리 창출을 막는 데까지 이르고 있다는 생각이 듭니다.

그리고 정답형과 더불어서 결국 우리는 선택형에 익숙한…… 사지선다, 오지선다형인데요. 거기서는 정답을 고르면 되고 아니면 오답, 올 오어 낫싱(all or nothing) 구조지요. 그러니까 거기서는 도전적인 시도를 안 하게 되는……

만약 서술형 검사를 계속 보게 된다 그러면 창의적인 좀 독특한 접근을 했을 때 엑스트라 크레딧(extra credit)을 줄 수도 있고, 정답에 이르지 못해도 중간까지 적당히 갔으면 또 파셜 크레딧(partial credit)을 받을 수도 있고, 그런데 지금은 올 오어 낫싱 구조기 때문에 학생들이 벤처든지 아니면 중소기업을 가서 자기 꿈을 펼치는 그런 야심적인 시도, 도전적인 시도를 안 하는 것 같아서요. 이 정답형 교육 또 선택형 검사가 갖는 그런 폐해는 정말 광범위하게 미친다는 생각이 듭니다.

노민선 연구위원님께서 말씀하신 것과 관련해서 특성화고와 마이스터고는 MB 정부하고 박근혜정부의 교육정책 중에서 그나마 호의적으로 평가할 수 있는 정책인데요. 4년제를 나와도 취업이 녹록지 않기 때문에 실속 있게 취업률 높은 특성화고와 마이스터고를 선택하는 우수한 학생들이 많아진 거지요. 예전에는 실업계고가 3류 학교 이미지가 있었는데 지금은 상당히 톱클래스 학생들이 진학을 하게 되고 저는 크게 진일보했다고 생각을 하는데요.

노 연구위원님께서 특성화고 3단계로 ‘선 취업, 후 진학, 전문화’ 이렇게 제안을 하셨는데 안타깝게도 선 취업 첫 단계에 들어서기도 전에 참 많은 사건, 사고가 있습니다.

최근 많이 얘기되고 있는 LG유플러스에서 현장실습을 하던 특성화고 여학생이 스스로 목숨을 끊었지요. 그 여학생이 배치되어 있던 곳이 세이브 부서, 그것이 해지 방지 부서라고 하더라고요. 여기는 고객들의 폭언을 들어야 하는, 소위 욕받이 부서라고 하는데 여기에 현장실습생을 투입하는 것은 좀 부적절하다는 생각이 듭니다.

제가 정치권에 처음 들어왔을 때 처음에는 작은 비판 하나에도 가슴앓이를 하지만 이제 시간이 지나니까 웬만한 비판은 견딜 수 있는 맷집이 생겼는데요. 마음이 여린 현장실습생들을 좀 보호해야 되지 않는가 하는 생각이 들고요.

그래서 3단계 성장 단계별 지원체계에서 제일 첫 단계에 선행해서, 현장실습생 단계에서 감정노동에 시달리는 부서를 피하도록 하고 또 저임금, 초과노동, 심야노동을 하지 않도록 하는 게 중요하지 않은가 하는 생각을 해 봅니다.

그러니까 이 현장실습생이라는 게 직업교육훈련 촉진법의 적용을 받는 교육생이면서 동시에 또 근로기준법 등 노동관계법의 적용을 받는 노

동자인데 상당수 학생들이 현장실습생들의 사고가 그렇게 빈발하는 것을 보면 그런 법의 사각지대에 놓여 있다는 생각이 듭니다.

그래서 이 부분에 대해서도 많은 고민을 하셨을 것 같아서 좋은 말씀을, 고견을 듣고 싶습니다.

**○중소기업연구원연구위원 노민선** 일단 박경미 위원님 생각에 전적으로 동의한다는 말씀을 먼저 드리고요.

현장실습 할 때 특성화고나 마이스터고를 졸업한 사람들은 성인이 되기 전에 아직까지 완벽하게 성숙했다고 보기 힘들습니다. 그러니까 그런 부분에 대해서 인권이라든지 배려할 필요는 분명히 있다고 생각을 하고요.

그럼에도 불구하고 좀 말씀드리고 싶은 것은 조금씩 조금씩 이것이 변해 오고 있다는 것, 그러니까 아직까지 문제가 있다는 점에 대해서는 공감하지만 과거에 비해서 그래도 특성화고·마이스터고 졸업생에 대한 문제가 조금씩은 개선되고 있고 아마 조금 더 발전적으로 가야 되겠다 이런 생각을 하고 있습니다.

**○박경미 위원** 그리고 민수홍 대표님, 여성 시간선택제 모범 사례를 보여 주셔서 정말 감동했는데요. 그런데 이것이 영국에서는 1950년대에 이미 여성 시간선택제가 자리 잡았지만 상당수가 여전히 단순노동 하위 직종에 머무르고 있고 또 스웨덴은 굉장히 모범적인 모델인데도 여성 시간선택제 비율이 매우 미미해서 외국에서도 아직 요원하다는 생각은 드는데요.

아까 사례에서 보여 주셨듯이 여성의 섬세함, 꼼꼼함 이런 것들도 시간선택제가 어떤 고도의 집중력을 발휘할 수 있도록, 물론 남성에게도 마찬가지일 수 있지만 그런 어떤 집중력 측면이 좀 더 여성 시간선택제에서 많이 찾아볼 수 있었다 이런 고무적인 이야기를 들었습니다.

그런데 저도 이공계 경력단절 여성들이 어떤 STEM, 그러니까 사이언스(Science), 테크놀로지(Technology), 엔지니어링(Engineering), 매스매틱스(Mathematics), 이런 STEM 교육에 투입되도록 그런 제도를 운영하고 있는 데를 가까이에서 보았는데요. 그러니까 풀타임 직업이라도 매 순간 감사하면서 또 집중을 하겠지만 정말 이것이 제한된 시간에 하는 것이기 때문에 굉장히 순간순간에 최선을 다하는 그런 모습을 보면서 이 시간선택제가 정말 계속 지속적으로 확대되어 나

가야 되겠다는 그런 생각을 해 봅니다.

이상입니다.

○위원장 정동영 수고하셨습니다.

이완영 위원님.

○이완영 위원 경북 고령·성주·칠곡 자유한국당 이완영 위원입니다.

제가 노동부에서 지방노동청장도 하고 일자리 생각하면 1998년도 IMF 때 하루아침에 실업 대란을 맞이하고 20년째 대란 추세 그대로 있는 것 같습니다.

불과 1998년 이전 연도만 해도 일자리보다는 사람이 부족해서 외국인 노동자도 수입하고 그러다 하루아침에 실업 대란을 맞았는데 그대로 계속 어려운 상황인 것 같습니다.

제가 노동부 나온 지도 한 5년 넘어서, 오늘 유준식 대표님이 2년간 교육을 시킬 때 정부가 좀 지원해 주면 기업 부담이 줄지 않겠나 이 말씀이 계시고 또 노민선 연구위원님은 고교 졸업생의 경우에 중소기업 채용 장려금을 많이 주면 좋지 않겠나…… 현재 이 두 제도가 없는 거지요? 만들어야 된다는 취지요?

○(주)체리쉬회장 유준식 예.

○이완영 위원 지금 청년고용장려금 정도는 있는 거고, 그렇지요? 없는 거잖아요, 그렇지요?

○(주)체리쉬회장 유준식 예.

○이완영 위원 그런 것을 좀 만들면 좋겠다 그런 취지요?

○(주)체리쉬회장 유준식 예.

○이완영 위원 그러니까 우리 위원회 전문위원님들이 이런 제도를 좀 반영해서 개선안을 낼 수 있도록 그렇게, 저도 공감하기 때문에 좋은 제안을 주셨다 그렇게 생각을 합니다.

○(주)체리쉬회장 유준식 감사합니다.

○이완영 위원 그리고 노민선 연구위원님 직업계고 학생이 계속 인력 미스매치 아닙니까? 우리가 일자리 없는 게 아니다, 사실 있는데 안 맞아서 못 간다 이런 말씀에 공감하면서 중소기업중앙회에서도 제도 건의문을 좀 만들었으면 좋겠어요, 그렇지요? 저는 직업계 고등학교 가면 100% 돈 한 푼 안 들이고 학비를 지원을 했으면 좋겠다 이런 생각을 평소에 했어요.

그리고 우리가 얼마 전에 일본의 전문학교도 방문을 했었는데 한국의 직업전문학교하고 제가 비교를 딱 해 봤어요. 한국의 직업전문학교도 시설도 좋고 실력도 있는데 이것이 전문학사, 학사

대우를 안 해 주니까 일본의 전문학교하고 다르더라고요.

그런데 일본 전문학교는 2년 하면 전문학사, 4년 하면 학사 하고 그냥 교육부 학제와 똑같이 인정을 해 주는데 그런 것도 중소기업중앙회에서 건의문을 내서……

우리 전문위원님, 이것도 반영을 꼭 좀 해 주십시오 하는 말씀을 드리겠습니다.

○수석전문위원 김광목 예.

○이완영 위원 제가 과거부터 한국에 있는 직업전문학교가 교육부 학제로서 학사 인정받을 수 있어야 된다, 그리고 또 일자리 창출을 위해서는 요즘 우리 IT하고 한국요리 또 미용 이런 것은 직업전문학교에 외국에서 배우러 오려고 하는 사람들이 굉장히 많거든요. 전문학교, 대학원은 외국인학생 받는데 직업전문학교는 못 받게 되어 있어요. 이것도 우리가 이번 기회에 같이 저는 풀었으면 좋겠다.

그러면 우리가 외국에 프랑스로 배우러 간다, 프랑스의 직업학교거든요. 그런데 우리는 이런 직업학교는 외국인을 못 받게 되어 있다, 그러면 교육을 통해서 우리가 싱가포르처럼 부가가치를 낼 수 있는데 이번에 우리 특위 차원에서 중소기업중앙회하고 같이 좀 풀었으면 좋겠다 이런 말씀 드립니다.

중소기업 인력 양성도 노민선 연구위원님이 굉장히 강조하셨는데 제일 걱정이 양성시켜 놓으면 대기업으로 뺏깁니다. 이것을 방지하는 시스템 없이는 중소기업자가 투자를 안 합니다. 그러면 마냥 우리는 스마트 기업이 안 되는 거예요, 그렇지요? 중소기업 그냥 현재대로 갈 수밖에 없다, 그 보완 장치가 반드시 있어야 된다, 그 교육비를 10배 정도는 대기업에서 부담하고 빼가든지.

김다영 대표님은 젊은 청년인데 존경하고 멀리서 오셔서 감사드립니다.

창조혁신센터에서 도움이 많이 되신 거지요?

마이크 대세요.

그래서 지금 창업까지, 성공하신 것까지 오신 거지요?

○(주)한별대표 김다영 성공은 이제 해야 된다고 생각을 하고요. 많은 도움을 받고 있습니다.

○이완영 위원 창조혁신센터는 계속되어야 한다, 어떻게 생각하세요?

아니, 본인이 느낀 것만 얘기하시면 돼요.

○(주)한별대표 김다영 창조경제혁신센터를 떠나

서 이런 센터……

○이완영 위원 아니, 거기서 많이 지원이 돼서 여기까지 오신 것 아니에요, 그렇지요?

○(주)한별대표 김다영 예, 맞습니다.

○이완영 위원 사실상 그러면 이것이 제조업으로 되는 거예요? 천연 돌로……

○(주)한별대표 김다영 저희 한별은 제조업이고요.

○이완영 위원 제조업이잖아요, 그렇지요?

○(주)한별대표 김다영 예.

○이완영 위원 그러니까 특히 제조업을 하신다니까, 시멘트에서 천연 돌로 해서 투수 효과가 있는 그런 보도블록이나 수목 보호판 이런 것을 만드신다는 것 아니에요, 그렇지요?

○(주)한별대표 김다영 컬러 골재 자체가 자연석에 색을 한 것이 저희 주 아이템이고요.

○이완영 위원 아까 수입 대체 효과도 있다고 그랬는데 어떤 면에서 수입 대체 효과가 있습니까?

○(주)한별대표 김다영 일단 기본적으로 자연석에 특수 코팅이 된 제품은 관세청 자료를 근거로 해서 아직까지는 국내 유일 업체고요. 지금 3M사나 이런 데서 지붕재 쪽으로 전부 다 수입을 해서 쓰고 있습니다.

○이완영 위원 그러니까 앞으로 그러면 그런 지붕재라든지 건축재 이런 데도 지금 만드시는 것으로 만들어 내겠다?

○(주)한별대표 김다영 예, 영업을 하고 있습니다.

○이완영 위원 그러면 자금이 제일 문제네요, 그렇지요?

○(주)한별대표 김다영 예, 맞습니다.

○이완영 위원 하여튼 청년 창업에 대해서 자금은 제가 알기로도 좋은 제도가 많이 되어 있다고 알고 있어요. 그러니까 많이 활용해서 가지고 성공해서 가지고 청년들 채용도 늘리시고 그렇게 하기를 기대를 합니다.

○(주)한별대표 김다영 감사합니다.

○이완영 위원 이상입니다.

○위원장 정동영 수고하셨습니다.

다음은 백승주 위원님 질의해 주십시오.

○백승주 위원 늦게까지 발표하시고 토론하시느라고 수고 많으십니다.

우선 제가 국방부 차관을 해서 업무를 다루어 본 입장에서 병역대체복무제도에 대해서 말씀을 좀 드리고 싶습니다.

노민선 연구위원께서 이 제도가 유지되거나 안정적으로 운영되어야 된다 이렇게 말씀을 하셨는데 지난해 6월 달에 이 문제가 제기됐을 때도 제가 이와 비슷한 입장을 내놨어요. 단순히 병역제도라는 측면에서 보지 말고 국가의 경쟁력 차원 이런 차원에서 좀 신중히 접근하자, 그래서 폐지나 축소 검토는 좀 신중해야 된다 이런 입장을 제가 밝혔고 그 입장을 유지하고 있습니다.

다만, 아까 맨 앞에 말씀하셨지만 이 제도는 일자리 창출이라는 것보다도 어떻게 보면 국가 전략적 차원도 있고 고용주에게만 일방적으로 이익이 가는 이런 제도적 측면이 있습니다.

그래서 일자리 창출과 관련해서 제가 판단할 때는 전문연구요원이나 상급기술요원을 보내는 일자리, 거기 가서 일하는 근무지를 좀 더 새로운 산업에 맞게 매년 업데이트시켜서 일자리 창출과 국가경쟁력 강화 차원에서 보내야 될 하나의, 이분들이 소집돼서 근무할 수 있는 그런 공간들을 계속해서 변화를 줘야 돼요. 시프트(shift)를 바꾸어 가는 이런 노력들은 우리 국가가 해야 되지 않겠느냐, 고정되는 것보다는 이렇게 바꾸어 가는 그런 노력들은 효과가 많은 쪽으로 가야 되지 않겠느냐 하는 생각이 들고요.

민수홍 대표님, 여성 시간선택제 매우 매력적인데 아까 여러 분들이 질문을 하셨는데 한 가지만, 이분들에 대해서 4대 보험이라든지 복지제도는 정규직하고 차이가 없어요?

○(주)프론틱대표 민수홍 예, 동일합니다.

○백승주 위원 그러면 인건비가 조금 늘어날 것 같은데 그렇지 않아요?

○(주)프론틱대표 민수홍 그런데 인건비는 처음에는 시간당 인건비가 정규직에 비해서 낮았습니다. 지금은 올라갔는데 큰 차이는 없고요. 저희는 그것이 어마어마하게 기업주의 부담보다는 그것을 더 활용해서 생산성이나 품질을 더 높이는 쪽에 더 치중을 하고 있습니다.

○백승주 위원 그래서 이 여성 시간선택제는 굉장히 좋은 제도 같은데 이것을 다른 기업들이 왜 활용하지 않았냐에 대해서 우리가 연구를 좀 해서 홍보를 해 갈 필요가 있지 않느냐 생각이 듭니다.

제가 집중적으로 질문드리고 싶은 것은 지금 중소기업의 인력 부족 현상이 심각하고, 한쪽은 중소기업 인력이 부족하고 하나는 청년실업 문제가 심각한데 국가적으로 굉장히 노동 문제에 있

어서 미스매치가 일어나고 있는 거지요. 그중에서 관심 있게 봐야 될 부분 중에 하나가 외국인 근로자가 지금 뿌리산업 같은 경우 9%까지 올라갔다고 발표를 했지요?

○중소기업연구원연구위원 노민선 예.

○백승주 위원 발표했는데 외국인 근로자가 근로하고 있는 현장에 우리 일자리가 있는 거예요, 근로 조건을 개선해 주면. 이것을 어떻게 해결해야 되느냐 문제에 대해서 생각을 좀 해야 됩니다.

그래서 지금 외국인 근로자에게 최저임금이 우리 국내 노동자와 같이 적용되고 있지요, 그렇지요?

○중소기업연구원연구위원 노민선 최저임금법상 같이 적용을 받고 있고 외국인 근로자의 평균임금이 2015년도에 조사했을 때 급여는 약 180만 원 정도, 부대비용은 약 30만 원 정도 해서 210만 원 정도를 외국인 근로자 1인당 제조·생산 일반 인력한테 지금 그 정도 지급되고 있습니다.

○백승주 위원 국내 근로자보다 숙소까지 제공해야 되기 때문에 돈이 더 들고요. 그래서 실제 기업주들 만나 보면 외국인 근로자에게 최저임금을 국내인이랑 같이 주는 나라는 대한민국이 유일하다 그래요.

유일하다고 그러는데, 이 문제가 국내 근로 환경에 좀 나쁜 영향을 주고 있는데 이것은 철학적인 문제고 또 외국인 노동자에게 동등하게 해야 된다 이 문제가 있는데, 제가 따져서 찾아보니까 이것이 법으로 이렇게 되어 있는 것이 아니고 대법원 판례에 따라 가지고 외국인 불법 근로자들도 최저임금법과 근로자퇴직급여 보장법이라든지 산재보험법에 따라서 국내 근로자하고 똑같이 함으로써 기업하는 사람들에게는 굉장히 부담이 되고, 외국인에게는 우리가 노동천국이라 그래요, 외국인 노동자에게 국내 최저임금을 주니까. 최저임금이 그 나라의 최저임금하고 좀 다르거든요.

그래서 이것은 조금 우리가 국회에서 한번 다루어 봐야 될 문제입니다만 국내 근로자와 외국인 근로자의 최저임금을 차별하는 것을 법제화한다면 대법원 판례가 바뀔 수 있는 것이거든요. 그러면 거기에서 나오는 약간의 차액을 우리 국내 근로자에게 넘겨주면 일자리가 조금 창출되지 않겠나 이런 생각을 갖고 있는데, 어떻게 생각합니까?

○중소기업연구원연구위원 노민선 일단 내국인 근로자와 외국인 근로자 했을 때 외국인 근로자 부분에 대해서 그런 지적이 있는 것은 알고 있는데 근로기준법상 보면 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분에 따른 차별을 금지하고 있어서 아마 이 부분은 자세히 검토해 봐야겠지만 국적에 따른 차별에 걸릴 가능성이 있고요.

○백승주 위원 외국의 경우에는 이것이 거의 다 차별화되어 있다 그래요. 제가 더 자세하게 조사를 해 볼 필요가 있는데. 그래서 이 문제가 또 불법 근로자들에게도 똑같이 주도록 되어 있거든요, 불법체류 근로자들한테도.

그래서 불법체류 근로자들 정규직으로 들어온 분들에게도 국내 근로자 최저임금 플러스 숙박비용까지 더 주니까 국내 제조업, 특히 중소기업이 많이 해당되는데 중소기업들이 굉장히 힘들어하고 고용을 하는 데 있어서 좀 어려움이 있다 이런 얘기가 있어요. 그래서 일자리특위에서 그것을 한번 따져 볼 필요가 있지 않나.

○중소기업연구원연구위원 노민선 위원님 만약에 허락해 주시면 아주 짧게 대답……

○백승주 위원 말씀하세요.

○중소기업연구원연구위원 노민선 일단은 위원님 지적에 강하게 공감하는 것이 일반 제조·생산 인력에 외국인 근로자가 들어온 것이 2012년에 약 47만 9000명 정도였는데 2016년에 54만 9000명으로 7만 명 정도가 늘었습니다. 백승주 위원님 지적에 제가 공감한다는 것이 일단은 외국인 근로자가 더 들어왔다는 것은 내국인 일자리가 없어졌을 가능성이 있다는 그 부분에 대해서 강하게 공감한다는 것하고요.

또 한편으로 제가 외부 전문가들하고 서로 소통하면서 들은 이야기는 우리나라 사람이 미국에 가서 일을 할 때 과연 미국 근로자하고 동일한가……

○백승주 위원 글썄요, 없습니다.

○중소기업연구원연구위원 노민선 그 부분에 대해서 이야기를 하시더라고요. 그러니까 우리도 그러면 미국인 근로자하고 똑같은 급여를 받지 않아야겠냐, 그러니까 위원님 지적에 공감하지만 또 한편으로는 그런 지적들도 있다 이 정도만 말씀드리겠습니다.

○백승주 위원 그런데 유럽이라든지 미국에서 본국의 일자리를 창출하기 위해서 이 부분을 굉장히 집요하게 법적 장치를 마련해 가고 있다는

것으로 알고 있고요.

○중소기업연구원연구위원 노민선 예, 알겠습니다.

○백승주 위원 그리고 다른 것은 또 서면으로 하겠습니다.

5시까지 마치겠다는 데에 협조를 해야 될 것 같아서.

○위원장 정동영 수고하셨습니다.

이제 두 분 남았는데요, 최운열 간사님 다음에 오세정 간사님.

최운열 위원님 순서입니다.

○최운열 위원 일자리를 어디서 만들까 생각해 보면 한 네 가지 정도로 분류가 되는 것 같습니다. 기존 산업에서 구조개혁을 통해서 일자리가 나올 수 있고 아까 많이 논의가 됐지만 서비스산업의 활성화를 통해서 거기서 새로운 일자리를 만들 수 있는 부분이 있고 또 창업을 활성화해서 새로운 스타트업이 많이 생기므로써 일자리가 생기고 또 외국으로 나간 기업들 어떻게 한국으로 유턴시켜서 일자리를 만들 것이냐 이게 우리 답인 것 같아요.

첫 번째, 기존 산업에서 제가 구조개혁이라고 표현을 했습니다마는 어떻게 보면 고통 분담이거든요. 한 가지 보면 아까 잡 세어링 얘기가 많이 나왔지만 우리 근로기준법에 보면 분명히 52시간만 일하도록 되어 있지않아요. 그런데 정부가 이상하게 그것을 유권해석을 잘못 내리고 또 사용자는 사용자대로 이점이 있고 기존의 노동자들도 추가적인 일을 통해서 인건비가 올라가니까 서로 3자 합의하에서 불법적인 상황이 계속 유지되는 것 같아요.

그래서 새로운 법 개정이 아니라 기존의 법대로만 지키면 52시간의 시간을 통해서 많은 일자리가 생길 수 있는데, 특히 중소기업 하는 분들이 근로시간 단축에 대해서 상당히 부담을 많이 느끼시는 것 같은데.

사장님들, 어떠세요, 실제로 그러세요?

○(주)체리쉬회장 유준식 현장에서는 실질적으로 그런 체감을 느끼기는 합니다. 그래서 아까 제가 발표문에서도 세 가지 원칙을 주장했던 것이지요. 하나는 규제개혁 문제, 근무환경개선사업 또 대기업과 중소기업의 임금 격차 해소 그 세 가지를 주장했는데요. 그 문제가 어느 정도 해결이 된다면 인재들도……

어차피 중소기업이 성장해야 나라도 굉장히 튼

튼해지고 하기 때문에 중소기업이 성장하기 위해서는 좋은 인재가 많이 들어와야 되거든요. 그런데 중소기업에는 인재들이 잘 안 들어오고 대기업만 선호하기 때문에, 한 가지 분명한 것은 공무원 선호도가 공직 선호도가 47%라는 것이지요. 이것은 정말 실망스러운 데이터인데.

○최운열 위원 장기적으로 보면 모든 사람이 9시에 출근해서 8시에 퇴근하는 것을 철칙으로만 지켜 주면 회사에도 그렇게 추가적으로 큰 부담이 없을 것 같은데 이 부분을 연구원에서 연구를 많이 해 보세요.

○중소기업연구원연구위원 노민선 예.

○최운열 위원 그다음에 임금 구조조정 아까 윤종오 위원님께서 이미 높아진 근로자들의 임금을 어떻게 낮추느냐, 밑에 있는 임금을 올리는 게 답은 답이지요, 사회 전체적으로 보면. 그런데 과연 그게 각 기업들이 감당할 수 있는 범위냐 이것을 따져 보면 기존의 어떤 고통 분담이 뒤따르지 않으면 전체적인 비정규직의 정규직화 문제라든지 새로운 일자리 창출이라는 게 상당히 어려울 수 있어서 기업이 사는 범위 내에서 임금도 그렇게 조정을 해야 되지 않아요? 그런 부분도 우리가 서로 세어해야 될 부분이고.

그다음에 대기업·중소기업 간의 공정경쟁의 풍토만 제대로 조성이 되면 중소기업의 적정 이윤이 보장될 것이고 중소기업의 임금이 올라갈 수 있지 않겠어요?

유준식 회장님의 경우에는 가구니까 완제품이지요, 그 회사는?

○(주)체리쉬회장 유준식 그렇지요. 아웃소싱체도를 많이 도입하고 있습니다.

○최운열 위원 거기도 하청이 있고 그렇습니까?

○(주)체리쉬회장 유준식 예.

○최운열 위원 최종 완제품 하지 않아요, 사장님은?

○(주)체리쉬회장 유준식 예, 그렇습니다.

○최운열 위원 규모가 중소기업이지 다른 원하청, 1하청, 2하청 그런 관계회사는 아니니까 아까 큰 어려움은 없다 그러시는데 사실 문제는 이쪽에서 생기는 것이거든요. 대기업이 납품받아 가지고 적정 이윤이 보장되도록 해 주면 좋는데 납품가를 강제로 인하시켜 가지고 적정 이윤이 보장 안 되니까 생산성이 떨어질 수밖에 없고, 중소기업 생산성 떨어진다는 게 중소기업의 탓은 아닌 것 같아요, 제가 보기에. 그러니까 이런



게 생산성이 높아지려면 적정 이윤이 보장되도록 해 줘야 해서 여기에서 우리가 답을 찾아야 되는 한 부분이 있고요.

그다음에 창업 활성화 굉장히 중요한데 김다영 사장님께서도 잡지사하고 인터뷰하실 때 보니까 창업할 때 제일 어려운 게 자금 조달이다 이렇게 얘기를 하신 것 같은데 정부에서 각종 자금 조달의 방법들을 가지고 있는데 실제 해 보시니까 어떤 게 제일 어려우시던가요, 자금 조달면에서?

○**(주)한별대표 김다영** 일단 처음 저 같은 경우에는 중소기업 그쪽에서 하는 청년자금을 활용했었는데요. 하게 되면 발표를 하게 되고 2박3일 간의 연수나 이런 것들 과정을 거쳐야 되는 과정에서 사업을 하는 입장에서는 시간을 내야 된다는 점과 그리고 거기에 어느 정도 투자를 해야 된다는 것과 그리고 규제들에 있어서 거기에 100% 한다고 해서 해당이 되는 것이 아니기 때문에 그것은 각자만의 약간 애로점들이 있는 것 같습니다.

○**최운열 위원** 아까 임정욱 센터장님 새로운 기술을 가지고 있는 사람을 대기업에서 뺏아 가면 또 사람 뽑아서 기르면 된다 이렇게 쉽게 얘기를 하셨는데 이게 우리나라의 큰 문제 같아요.

중소기업이 R&D 개발해 가지고 새로운 신기술을 개발해서 성장을 해야 되면 외국 같은 경우는 대기업이 그 기업 자체를 인수해 주거든요. 그런데 우리는 기술만 빼가고 사람만 빼가 버려요. 회사가 망해 버리거든요. 이게 한국 중소기업의 큰 애로사항 같아요.

그러니까 그런 것도 한 번 더 검토해서, 순수한 시장원리라 그러면 좋은 사람 데려가면 또 사람 데려다 키우면 된다 하지만 그게 기업생태계에서는 엄청 어려움을 겪는 중소기업들의 애로사항이기 때문에 임 센터장님도 다른 토론회 가시면 이런 부분을 강조해 주시면 더 좋을 것 같아요.

○**스타트업얼라이언스센터장 임정욱** 예, 물론 제가 아까 짧아서 그냥 단순하게 그렇게 얘기를 했지만 그렇게 단순한 문제는 아니라는 것 알고 있고요.

해외에서는 최근에 인공지능 관련해서도 스타트업들을 아예 통째로 인재를 데려오기 위해서 빼가는 게 아니라 회사 자체를 계속 인수를 하고 있는데 한국에서는 사실 그런 것들이 보이지가 않아서, 저도 어떻게 해야 대기업들이 그렇게 스

타트업들을 사람을 빼가는 게 아니라 아예 회사째 인수하는 그런 게 될까라는 그런 고민을 하고 있고, 요새 그렇게들 사실은 좀 하고 있습니다. 좀 변해 간다고 생각을 합니다.

○**최운열 위원** 이상입니다.

○**위원장 정동영** 수고하셨습니다.

마지막 타자십니다.

오세정 위원님.

○**오세정 위원** 지금 말씀하신 M&A 문제 그게 사실은 우리나라 스타트업이 성공하는 게 IPO밖에 없어서 굉장히 어려운데, 저도 그 고민을 많이 했는데 왜 그런 것 같아요?

외국은 M&A가 되는데 왜 우리나라는 사람만 빼가냐, 혹시 답이 확실히 있습니까, 아니면 아직 좀 더 연구를 하셔야 됩니까? 제도적인 문제인지……

○**스타트업얼라이언스센터장 임정욱** 여러 가지 얘기가 있고 저도 거기에 대해서 VC라든지 이런 분들한테도 질문을 했는데 단 한 가지 요인은 좀 아닌 것 같다는 생각이 들고요.

일단은 경쟁이 치열하지 않아서 그렇다라는 얘기도 합니다. 그 얘기는 뭐냐 하면 소프트웨어 IT업계에서는 실리콘밸리에 가면 페이스북, 애플, 구글 워낙 큰 회사들이 있어서 서로 인수를 안 하면 다른 데서 채가거든요. 그러니까 서로 몸값이 올라가고 이런 식으로 되는데, 사실 한국에서는 큰 회사들이 몇 개 없기 때문에 저기서 인수를 하지 않아도 다른 데서 인수를 하거나 가져가는 그런 협상 그게 없기 때문에 그렇다라는 것을 가장 큰 이유로 얘기하는 것 같습니다.

○**오세정 위원** 그런 것도 있겠지만 하여튼, 저는 기술만 빼가고 사람 빼가는 것에 대한 페널티가 너무 크지가 않아서, 실제로 우리가 대기업하고 중소기업하고 창업하고 특허권 분쟁한다고 그러면 대기업이 압도적으로 유리하잖아요. 사람 빼가는 것도 결국은 그런 것일 텐데 하여튼 그것을 연구해 봤으면 좋겠습니다. 사실은 그게 우리가 활성화가 되어야지 벤처가 많이 늘어날 텐데.

○**스타트업얼라이언스센터장 임정욱** 예, 그렇습니다. 그런데 그것을 제한하면 또 인재 입장에서 자기 직업을 이런 회사로 옮길 수 있는 자유를 좀 박탈당할 수도 있으니까.

○**오세정 위원** 그렇지요. M&A가 많이 되게 만드는 것, 가지 못하게 하는 게 아니라. 그런 것들 같이 연구 좀 해 봤으면 좋겠고요.

○스타트업얼라이언스센터장 **임정욱** 예.

○오세정 위원 유준식 회장님 발표하신 내용 중에 11쪽에 규제로 인해서 고양시의 몇 개 기업이 굉장히 어렵다고 말씀하셨는데 구체적인 내용이 뭐가요?

어떤 규제가 있었고, 이것을 어떻게 우리가 해결하면 됩니까?

○(주)체리쉬회장 **유준식** 이것을 꼭 위원님께서 질문해 주시리라고 믿었습니다.

사실 사례2를 보면 이 기업은 정말 성장이 엄청나게 급속도로 된 회사입니다. 지금 약 1200억 정도 연매출을 하고 있는데, 여기는 매출이 1007억 정도로 지금 나와 있는데요. 이덕아이앤씨라는 기업입니다.

그런데 경기도 일원에는 보면 규제들이 굉장히 많습니다. 예를 들어서 군사보호지역 또 고도 제한 등 여러 가지 제재들이 많은데 실질적으로 그것을 불법적으로 사용을 많이 하고 있어요. 그런데 그 불법 내용들이 어떤 조례나 시행령에 따라서 양성화는 되고 있지만 그것을 환경적으로 꾸미기 위해서는 제재가 굉장히 심하거든요.

그래서 이런 회사들이 조금만 환경개선사업을 실행하게 해 준다면 회사가 더 성장할 수 있는 그런 회사입니다. 이 회사의 경우에는 굉장히 충실하고 아주 모범적인 기업이기 때문에 제가 규제로 인한 모범기업 사례를 두 기업을 선정했습니다.

그리고 두 번째……

○오세정 위원 제가 시간이 없어서 자세하게 말씀 듣기는 그렇고요.

이것이 개발제한구역의 행위 제한이라는 그런 것 때문에 되는 것이지요?

○(주)체리쉬회장 **유준식** 예.

○오세정 위원 그러니까 이게 행정기관이 부당하게 하는 것은 아닌데 실제 규제가 있기 때문에 못 하는 그런 상황이지요? 그러니까 어떻게 보면 규제 자체를 풀어야 되는 것이지요. 자세한 사항을 저희가 여쭙 볼 테니까, 그래서 이것이라도 풀 수 있는지 한번 알아보겠습니다.

또 한 가지 질문이 지금 대개 양질의 일자리가 많이 생기는 게 중소기업에서 중견기업으로 크는 그 단계라고 많이 얘기를 하는데 지금 사실은 창업할 때는 정부가 여러 가지 지원제도도 만들어서 하고 있는데 사실은 중소기업에서 중견으로 크는 과정에서는 별로 큰 도움이 없는 것 같고, 혹시

유준식 회장님이나 민수홍 사장님 그 단계에서 어떤 것을 더 했으면 좋았을지, 국가가 뭘 도와주면 좋을지.

○(주)체리쉬회장 **유준식** 제가 가장 애로사항으로 꼽는 것이 인재 영입입니다.

○오세정 위원 역시 인재.

민수홍 사장님은 어떻습니까, 기업이 커갈 때?

○(주)프론틱대표 **민수홍** 저희도 그런 단계에 있다고 저는 생각을 하거든요. 그런데 그 단계를 뛰어넘기 위해서는 외부 전문가들의 조력이나 컨설팅, 코칭 이런 것들이 중소기업의 기업들한테 굉장히 집중이 되어야 된다고 생각을 합니다.

○오세정 위원 현재는 그런 게 별로 없나요?

○(주)프론틱대표 **민수홍** 있기는 있지만 실제 중소기업이 하는 데 있어서 형식적인 그런 사업들이 있고 또 전문가들의 역량이 부족한 부분들이 아직은 많이 있습니다.

○오세정 위원 김다영 대표께 하나 또 여쭙고 싶은 게 보니까 회사에서 일을 하다가 스피인 오프 (spin off) 나오신 것이지요?

○(주)한별대표 **김다영** 예.

○오세정 위원 그런데 원래 모회사에서 특허권이나 이런 것 가지고 혹시 귀찮게 하거나 어렵게 하지는 않았나요?

○(주)한별대표 **김다영** 아니요, 그런 것은 없었습니다.

○오세정 위원 그 회사가 굉장히 선해서 그런 겁니까, 아니면 본인이 특허권을 갖고 있었나요?

○(주)한별대표 **김다영** 특허권은 제가 창업을 하고 난 뒤에 개인적으로 낸 부분이고요. 기존에 있는 데서 약간 발상의 전환으로 한 아이템이기 때문에 겹쳐지는 부분은 없습니다.

○오세정 위원 없었어요?

○(주)한별대표 **김다영** 예.

○오세정 위원 그쪽에서 막거나 그러지는 않았다는 것이지요?

○(주)한별대표 **김다영** 예.

○오세정 위원 알겠습니다.

마지막으로 노민선 박사님께 하나 여쭙 보겠습니다.

아까 병역대체복무제 굉장히 중요하다고 말씀하셨고 그러는데 실제로는 중소기업이나 지방에 있는 기업은 TO가 있는데도 못 채우는 경우가 많잖아요.

○중소기업연구원연구위원 **노민선** 예.

**○오세정 위원** 사실 제도를 유지하는 것은 물론 중요하지만 있는 제도를 잘 활용해야 되는데 제일 중요한 게 중소기업이나 지방에 있는 기업들이 할 수 있게, 사람들이 갈 수 있게 하는 게 중요한데 이것을 어떻게 해야 될지 그런 아이디어가 있으십니까?

**○중소기업연구원연구위원 노민선** 일단 위원님께서 말씀하신 지적이 맞고요.

최근에 중소기업에 대한 편입률이 60%로 2016년에 증가하기는 했는데 전문연구요원의 지방 중소기업으로의 유입은 아직까지 많이 되고 있지 않다, 그다음에 그런 부분을 위해서는 지금 문제가 대학 2학년 정도 되면 군대를 가야 되니까 이것을 병역대체복무제도로 가야 될까 군대로 가야 될까에 대한 의사결정을 상대적으로 못 하거든요.

그러니까 예비전문연구요원처럼 일찍 하고 거기서 장학금이라든지 이런 부분도 연계해 주고, 그다음에 석사과정을 할 때 계약학과과정이나 학위과정으로 연계해서 자연스럽게 중소기업에 취업할 수 있게끔, 기업에 대해서도 알고 이렇게 가는 모델들이 지금 성균관대하고 부산대에서 하고 있는데 그런 모델들이 많이 확대될 필요가 있겠다 이런 생각을 하고 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

**○오세정 위원** 모델이 성과가 나왔습니까? 효율이 좋은가요?

**○중소기업연구원연구위원 노민선** 지금 어느 정도 계속 운영을 하고 있는 것으로 알고 있습니다. 제가 성과까지는 정확하게 확인은 못 했습니다.

**○오세정 위원** 그것 좀 한번 체크해서 효과가 있으면 알려 주세요.

**○중소기업연구원연구위원 노민선** 예, 알겠습니다.

**○위원장 정동영** 수고하셨습니다.

장시간, 세 시간 가까이 수고 많으셨습니다.

이상으로 「미래일자리창출 어떻게 가야 하나」 토론회를 마치겠습니다.

오늘 매우 시의적절하고 또 아주 실사구시적인 의견과 정책 대안들이 발전적으로 논의되고 제시됐다고 생각합니다.

우리 미래일자리특별위원회는 오늘 주신 여러 가지 좋은 의견과 정책 제안들을 입법과정과 예산과정 등을 통해서 구체화하고 앞으로 미래일자리 창출에 기여할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

먼저 오늘 소중한 시간을 함께해 주신 기업인과 전문가 여러분, 유준식 회장님, 민수홍 대표님, 김다영 대표님, 노민선 위원님, 임정욱 센터장님, 정인철 부사장님께 특별히 감사드립니다.

그리고 회의 종료 때까지 함께해 주신 오세정 위원님, 최운열 위원님, 이완영 위원님, 윤종오 위원님께 감사드리고 위원회 관계자 여러분에게도 수고 많이 하셨다는 말씀 드립니다.

자리를 함께하신 방청객 여러분도 감사합니다. 이상으로 오늘 토론회를 모두 마치겠습니다. 산회를 선포합니다.

(16시56분 산회)

**○출석 위원(15인)**

金成泰	문미옥	박경미	박정
백승주	서형수	송희경	안철수
오세정	윤종오	이만희	이완영
이종배	정동영	최운열	

**○청가 위원(1인)**

김한정

**○출석 전문위원**

수석전문위원	김광목
전문위원	조의섭

**○정부측 및 기타 참석자**

(주)체리쉬회장	유준식
(주)프론틱대표	민수홍
(주)한별대표	김다영
중소기업연구원연구위원	노민선
스타트업얼라이언스센터장	임정욱
크리스탈지노믹스부사장	정인철