

第251回國會 (臨時會) **일자리創出을위한特別委員會會議錄** 第 3 號

國會事務處

日 時 2004年12月16日(木)

場 所 特別委員會會議室(議員會館 101號)

議事日程

- 1. 일자리창출정책대안마련을위한공청회

審査된案件

- 1. 일자리창출정책대안마련을위한공청회 1

(10시11분 개의)

○위원장 임인배 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제3차 일자리창출을위한특별위원회를 개의하겠습니다.

오늘 일자리창출특별위원회에서는 오전에는 일자리창출정책대안마련을위한공청회를 하고 오후에는 일자리 창출을 지원하는 행정지원시스템 점검 및 지원방안 모색을 위한 시찰을 하도록 하겠습니다.

1. 일자리창출정책대안마련을위한공청회

○위원장 임인배 그러면 의사일정 제1항 일자리창출정책대안마련을위한공청회의건을 상정합니다.

오늘 우리 특별위원회의 공청회를 위하여 여섯분의 진술인이 나와 계십니다. 바쁘신 가운데에도 우리 특위 공청회에 의견을 진술하고자 이렇게 나와 주신 진술인 여러분께 우리 위원회를 대표하여 진심으로 감사의 말씀을 드리면서 진술인을 소개하겠습니다.

먼저 김정태 한국경총 상무를 소개합니다.

○진술인 김정태 반갑습니다.

○위원장 임인배 다음은 강익구 한국노총 정책국장님을 소개합니다.

○진술인 강익구 반갑습니다. 강익구입니다.

○위원장 임인배 다음 김태현 민주노총 정책기획실장은 조금 늦을 것 같다는 연락이 왔습니다.

다음은 오상석 실업극복국민재단 사무국장을

소개합니다.

○진술인 오상석 반갑습니다.

○위원장 임인배 다음은 금재호 한국노동연구원 노동보험연구센터소장을 소개합니다.

○진술인 금재호 안녕하십니까?

○위원장 임인배 마지막으로 최영섭 산업연구원 산업혁신팀장을 소개합니다.

○진술인 최영섭 안녕하세요.

○위원장 임인배 오늘 공청회는 먼저 여섯 분의 진술인으로부터 차례로 진술을 듣고 위원들과 질의·응답을 하는 순서로 진행을 하고자 합니다.

진술인의 진술은 약 10분 정도로 해 주시고 위원들의 질의는 답변시간을 포함해서 10분 이내로 해 주시기 바랍니다.

진술에 앞서서 진술인들께 한 가지 안내말씀을 드리고자 합니다.

진술인들께서 공청회에 참석하신 경험이 있으시겠지만 지금 진행되고 있는 이 공청회는 일반의 공청회와는 성격이 매우 다릅니다. 이 공청회는 국회일자리창출을위한특별위원회의 회의이므로 진술인들께서는 위원들의 질의에 답변만 하시면 되겠습니다.

그러면 먼저 김정태 진술인께서 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 김정태 한국경총의 김정태입니다.

일자리 창출을 위한 정책 제언, 경영계의 입장에서 저의 말씀을 올리겠습니다.

실업문제의 해결은 현재 우리의 국가적인 이슈

입니다. 매년 40만 명에서 50만 명이 신규로 노동시장에 진입을 합니다. 이들 인력을 고용시장에서 흡수하기 위해서는 7% 이상의 성장이 가능해야 된다는 현실적으로는 그것이 어렵기 때문에 실업문제는 우리 경제가 계속 안고 갈 수밖에 없는 장기과제인 것 같습니다. 그렇기 때문에 특단의 종합적인 대책이 필요하다고 생각이 됩니다.

경영계 입장에서의 정책제언은 2페이지부터 정리되어 있습니다.

우선 가장 중요한 것이 기업의 투자를 촉진시켜야 됩니다. 기업의 투자를 활성화하기 위해서는 기업에 대한 규제완화가 먼저 이루어져야 되겠습니다.

지금 수출 대기업을 중심으로 해서는 잉여자금을 많이 가지고 있습니다. 그럼에도 불구하고 대기업을 중심으로 해서 투자가 이루어지지 않고 있습니다. 이것은 특히 기업에 대한 규제가 많은 것도 한 요인이 되겠습니다. 기업 입장에서 보면 우리나라는 각 부처 간에 중복규제가 많습니다. 그리고 사후규제 못지않게 사전규제도 많습니다.

그리고 규제가 완화된다 하더라도 중앙 차원에서는 그것이 동의가 된다는 지방 또는 지방 사무소로 내려가면 영향을 미치지 않는 경우가 많습니다. 그래서 대폭 규제완화를 함으로써 우리 기업의 투자를 촉진시킬 수 있는 방안을 강구해야겠습니다.

두 번째는 노사관계의 안정과 노동시장의 유연성 제고입니다.

잘 아시겠습니다마는 최근 몇 년 동안 우리나라에 대한 외국인의 투자가 급감하고 있습니다. 가장 중요한 요인은 바로 대립적인 노사관계와 노동시장의 경직성입니다. 이것이 외국인 투자에 큰 걸림돌이 되고 있습니다. 그래서 협력적인 노사관계를 구축하고 노동시장의 유연성을 제고하는 노력이 필요하다고 봅니다. 특히 외국자본 측에서는 우리나라의 노동시장이 상당히 경직적이고 정규직을 채용하기가 상당히 부담이 된다는 얘기를 많이 하고 있습니다.

세 번째는 임금안정 및 임금피크제를 도입해야겠습니다.

경기가 안 좋고 실업률이 높음에도 불구하고 최근 몇 년 동안 대기업 중심으로 임금인상이 상당히 높게 이루어지고 있습니다. 중소기업보다 2배, 3배 이상 높은 인상률을 시현하고 있습니다.

그러다 보니까 대기업 조합원의 평균 연봉이 사오천만 원을 상회하고 있습니다. 이들 대기업은 높은 인건비 때문에 투자를 꺼리고 신규 고용을 안 하고 있습니다.

이렇게 임금이 높다 보니까 하청단가가 낮아지면서 중소기업은 임금이 낮아서 근로자 채용을 못 하고 있습니다. 지금 중소기업 같은 경우는 인력부족이 약 14만 명에 달하고 있습니다. 그래서 전반적인 투자촉진과 신규 고용을 촉진하기 위해서는 우선 대기업의 높은 임금인상이 자체되어야 하겠습니다.

그리고 대기업과 공기업을 중심으로 해서 연공급여적인 임금체계 때문에 고령층일수록 계속 임금이 높아지면서 오륙천만 원을 상회하기 때문에 이러한 중·고령층 인력부담 때문에 신규 고용이 이루어지지 않고 있습니다.

그래서 대기업과 공기업을 중심으로 고령층의 임금을 하향시켜 임금피크제를 도입함으로써 신규 고용을 창출하는 효과를 거둘 수 있다고 봅니다. 이미 일부 공기업에서는 이런 제도를 시행하고 있습니다.

네 번째는 간접비용, 특히 사회보험 부담을 완화시켜야 되겠습니다.

지금 우리 기업에서 4대 사회보험, 임금채권, 장애인고용촉진기금 등 법정 비용부담을 연간 13조 원 정도 하고 있습니다. 97년에 비해서 2배 이상 올랐습니다. 산재보험도 그렇고 고용보험도 그렇고 각종 비용부담이 상당히 커지고 있습니다. 그래서 임금뿐만 아니라 우리 기업에 부과하는 간접비용, 사회비용 부담을 완화시키는 조치가 필요하다고 봅니다. 지금도 퇴직연금보험이라든가 우리 기업에 주는 부담시책이 여러 가지 많이 마련되고 있습니다.

다섯 번째는 고용 형태의 다양화를 위해서 일자리 창출을 도모해야 되겠습니다.

현재의 높은 실업률 상태에서 정규직 중심으로 실업문제를 해결할 수 없다고 봅니다. 특히 지금 우리나라 노동시장에 잠재해 있는 많은 주부인력, 고령층을 노동시장으로 유인하기 위해서는 임시직, 파트타임 등 다양한 고용 형태를 개발해서 이들을 고용시장에서 흡수해야 됩니다. 정규직 중심의 노동시장정책을 갖고서는 실업문제를 해결할 수 없다고 봅니다.

그리고 우리가 국민소득 2만 달러를 달성하기 위해서는 남자 정규직 중심으로 1명이 돈을 벌어

서는 안 된다고 봅니다. 그래서 다양한 고용 형태를 개발해서 주부인력 등을 통해서 우리의 경제활동 참가율을 선진국 수준으로 높여야 된다고 봅니다.

여섯 번째는 중·고령층 고용을 확대해야 되겠습니다.

청년실업문제 못지않게 중요한 것이 중·고령층입니다. 지금 50대 연령층은 산업현장에서 없다고 봅니다. 상당히 줄어들고 있습니다. 그래서 이들을 고용하기 위해서는 일반 근로시간, 최저임금 등 여러 노동관계법에 적용제외를 해서 우리 기업에서 이들을 고용할 수 있는 기반을 조성해 줘야 된다고 봅니다.

다음 민간 고용안정 기능을 활성화시켜야 되겠습니다.

높은 실업문제를 해결하기 위해서는 정부 중심의 공공직업안정 기능으로는 부족하다고 봅니다. 그래서 다양한 형태의 민간 고용안정 기능, 지금 선진국은 상당히 발전되어 있습니다. 그래서 이들 안정기능을 촉진시키고 활성화하는 방안을 강구해야 되겠습니다.

그리고 전직지원·훈련도 강화시켜야 됩니다. 우리나라는 그것이 선진국에 비해서 상당히 미흡합니다. 그래서 정부뿐만 아니라 민간에서도 실업예정자나 실업상태에 있는 계층에 전직훈련을 시켜서 이들을 다시 재취업시키는 노력을 강화시켜야 되겠습니다.

여덟 번째는 중소기업 근로조건 개선 문제입니다.

앞에서도 제가 말씀드렸습니다마는 지금 중소기업은 인력이 부족합니다. 그럼에도 불구하고 우리 근로자들이 가지 않는 것은 근로조건이 나쁘기 때문에 그렇습니다. 그래서 이들 중소기업의 작업환경을 개선하고 임금·근로조건을 향상 시킴으로써 근로자들이 중소기업에 취업할 수 있는 기반을 조성해야 되겠습니다. 이것은 정부뿐만 아니라 기업, 특히 대기업 노조도 같이 협력해야 될 것 같습니다.

다음에 제조업 공동화 대응방안입니다.

우리 제조업은 지금 빠른 속도로 기업체 수도 줄어들고 속해 있는 근로자 수도 줄어들고 있습니다. 많은 제조업이 중국으로 가고 있습니다. 최근 10년 동안 우리 기업이 중국에 진출하면서 중국에서 고용한 노동력이 100만 명에 달한다고 합니다. 그래서 제조업의 해외 이전을 제어할 수

있는 다양한 방안을 강구해야 되겠습니다.

다음에는 산업수요에 부응하는 교육정책입니다.

최근에 기업 의견조사를 해 보면 필요한 인력을 채용하려고 해도 대학에서 적절한 과나 졸업생이 없어서 채용하기가 어렵다는 얘기를 많이 합니다. 그러다 보니까 일부 대기업에서는 해외 유학생을 중심으로 해서 채용을 하고 있습니다. 그만큼 우리의 교육정책이 산업사회의 발전에 부응하는 교육을 못 하고 있습니다. 그래서 산학협동을 통해서 우리 기업에서 필요한 인력을 적기에 공급할 수 있는 교육정책을 강구해야 될 것 같습니다.

이상으로 실업문제에 대한 저의 개인적인 입장을 요약해서 말씀드렸습니다.

이상입니다.

○위원장 임인배 김정태 상무님 수고하셨습니다.

다음은 강익구 국장님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 강익구 한국노총의 강익구입니다.

주어진 시간 10분을 맞추기 위해서 간단하게 설명을 드리면서 정세인식과 문제제기 부분은 생략하겠습니다.

지금 보고 게시는 자료의 표를 중심으로 말씀드리겠습니다.

일자리 만들기 정책을 고려할 때 크게 네 가지 부분으로 구분해서 생각해야 될 것 같습니다.

첫째가 구인 구직의 미스 매치로 일어나는 빈 일자리인데 빈 일자리 채우기 부분과 새로운 일자리 만들기 부분, 그리고 있는 일자리를 어떻게 유지할 것인가 하는 일자리 유지정책 그리고 이 있는 일자리를 어떻게 나누어야 될까라는 네 가지 부분에서 정책을 고려해야 될 것으로 보고 각 부분별로 목표를 말씀드리겠습니다.

먼저 빈 일자리 채우기 정책입니다.

이것은 고용의 질 개선대책이라고 할 수가 있는데 우선 첫째로 적정임금인데 방금 김정태 상무께서도 말씀하셨지만 근로조건을 어느 정도 적정수준까지 이끌어 줘야 된다는 것인데 거기에는 임금과 근로환경을 얘기할 수 있습니다.

그래서 세부 추진정책으로 최저임금을 정상화하고 대기업 및 일부 공공부문 고임금 노동자의 임금을 안정시킬 필요가 있다는 것은 한국노총의 이용득 위원장도 이 부분은 몇 차례 강조한 적이

있습니다.

특히 최저임금 정상화 부분에서는 지금 현재 효과를 발휘하고 있는 것이 시간당 2840원이고 이것을 월급개념으로 환산해 봤을 때 64만 1840원인데 이것은 여전히 최저생계비에도 못 미치는 수준이라고 말씀드리겠습니다.

취약계층 남용 규제 및 차별 해소의 목표를 달성해 줘야 되겠다, 여기에는 동일가치 동일노동 임금 원칙의 법제화 및 고용상 차별금지법이 바로 제정될 필요가 있습니다.

또한 노동환경 개선인데 여기에는 3D 업종의 노동조건 및 작업환경을 개선하는 정책들이 이루어져야 됩니다. 또한 각 노동현장에서 이루어지는 여러 가지 부당노동행위 부분에 대한 근로감독을 강화해야 되고 실효성을 높이는 정책들이 이루어져야 될 것으로 보고 있습니다.

또한 임금안정을 위한 환경조성인데 임금안정보다는 임금보전, 특히 노동자들의 세 부담을 경감할 수 있는 여러 근로소득 보전정책들이 마련되어야 하고 지금 빈부격차차별시정위원회뿐만 아니라 노사정위원회에서도 미국에서 시행하고 있는 EITC제도와 유사한 제도에 대해서 검토하고 있는 중인데 이런 것이 구체화되기를 기대하고 있습니다. 또 사회보장 강화를 위해 사회안전망 확충이 필요하고, 특히 빈곤을 가져오는 주거비라든가 교육비 부담경감정책도 필요할 것으로 봅니다. 또한 보육비 지원 확대, 보육의 사회화정책이 곧 마련되어야 될 것으로 보고요.

또 하나 꼭 달성해야 될 목표가 원·하청 간 임금격차 해소인데 행정부라든가 단체들에서 노력은 하고 있습니다만 원·하청 간 임금격차 해소가 이루어지지 않을 경우에 근로조건은 향상될 리가 없고 이것이 계속 양질의 일자리가 되지 못해서 일의 미스 매치 부분이 계속 발생할 것으로 보고 있습니다.

두 번째, 일자리 만들기 정책입니다.

일자리창출 정책이라고 할 수 있는데 첫째, 공공부문에서 일자리 만들기를 선도해야 될 것이다, 특히 고용계수가 계속 떨어지고 있는 상황에서 제조업 부문이 오히려 고용계수가 높은데도 불구하고 사실 외국으로의 이동이 많은 것은 사실입니다.

그래서 우선 제조업 공동화에 대한 확산을 저지하는 정책과 아울러서 다른 고용계수가 높은 부문, 주로 서비스부문이 될 수 있는데 이런 쪽

의 일자리 만들기에 집중해야 되지 않을까 이렇게 보고 있습니다.

사회적 기업 확충 노력은, 나중에 옆에 계신 오상석 국장께서 말씀하실지 모르겠지만 비시장적인 부분에서의 많은 노동들이 이루어지기 위해서는 특히 자원봉사, 간병 등 비시장적인 부분에서 이루어지는 노동들을 기업화 형식으로, 제3섹터는 기업화할 수도 있겠습니다라는 이러한 것을 사회적 일자리를 만들어 가지고 많은 부분에서 고용을 늘릴 수 있는데 이런 사회적 일자리 확충에 노력을 기울여야 될 필요가 있겠고, 특히 중소기업 부문 지원도 일자리 만들기에 아주 중요합니다.

그리고 우수 일자리 만들기 사례를 개발해서 확산하는 노력도 필요한데 유한킴벌리 사례는 상당히 많은 호응을 얻고 있고, 이런 것을 홍보하는 부분들이 권장되었으면 좋겠습니다.

세 번째, 일자리 유지정책입니다.

고용안정 보장이라고 할 수 있겠는데 우선 전년 연장 및 축소예방 장치가 제도적으로 마련되어야 될 필요가 있겠다고 생각합니다. 특히 고령자 및 장애인 의무고용비율을 상향 조정해야 될 필요가 있겠고, 산재 자활노동자의 복지 확대 지원 및 이 사람들에게 일자리를 제공해 줄 수 있는 제도적 장치 마련이 필요하고, 사업양도 시 고용승계 보장 및 경영상 이유에 의한 해고 시 노동자 참여 보장 부분도 제도가 필요하고, 일자리 유지정책을 위해서는 기업의 고용유지 노력에 대한 지원책 마련 또한 필요할 것으로 보고 있습니다.

다음은 일자리 나누기 정책인데 기본적으로 주 5일제 조기정착 및 교대제 변경에 따라 가능하리라고 봅니다. 노동시간 단축을 교대제 근무개선과의 연계를 통한 일자리 만들기인데 이것은 어떻게 보면 노동계의 몫일 수도 있겠습니다. 3조2교대로 한다거나 4조3교대로 하는 부분에서 보면 오버타임이 줄어들기 때문에 절대 임금에서 수당이, 이런 것은 자기 희생이 필요하지만 그것은 연대성 원리에 기초해서 충분히 받을 수도 있겠습니다라는 우선 기업에서 이러한 교대제를 확산 편성했을 때 정부 지원이 마련되어야 되겠다는 것입니다. 노동부에서 많은 정책을 내고 있지만 실효성을 얻기에는 아직 부족하다고 보고 있습니다.

나머지는 고용친화적 환경조성을 해야 되겠다

는 말씀을 드리겠습니다.

우선 내실 있는 고용안정 인프라 구축에 대해 김정태 상무께서도 말씀하셨지만 지금 고용안정 서비스의 개선방안의 선진화가 꼭 필요합니다. 이것도 분명히 정부 주도하에서 이루어져야 되는 것이고 그러면서도 거기에서 커버하지 못하는 부분의 보충적인 기능을 담은 나름대로 민간의 고용창출시스템 구축은 필요하지 않나 이렇게 보고 있습니다.

같은 말씀인데 직업훈련 강화와 관련해서 가능하면 군 복무기간에 하나의 기술이라도, 지금 노동부와 교육인적자원부에서 국가직업능력표준개발을 하고 있는 것으로 알고 있습니다. 그래서 전체적으로 한 사람이라도 군 기간 동안에 1인1기를 취득해서 국가자격을 취득할 수 있는 시스템 마련이 필요하겠고, 평생교육체제 확립 및 유급 휴가제 도입과 장기실업자를 위한 직업훈련특화 방안을 마련해야 되고, 제도화되어 있으면서 실행되지 못하는 근로자 학습재원 확충이 실천적으로 가동이 되었으면 좋겠다는 말씀으로 제 얘기를 마치겠습니다.

○위원장 임인배 강익구 국장님 수고하셨습니다.

다음은 오상석 국장님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 오상석 실업극복국민재단 오상석입니다.

먼저 현재의 실업상황에 대해서 간단히 말씀드리겠습니다.

다들 아시는 부분이라고 생각하지만 올해 상반기 공식 실업률이 3.6%입니다. 실업률이 3.6%면 그렇게 높은 수준이 아닌데도 불구하고 일반인들이 체감하는 실업률은 엄청 높습니다. 7%라고도 하고 10%라고도 하고 체감실업률이 굉장히 높은 상태를 나타내고 있는데 이것은 상당 부분 비정규직 증가 때문이라고 봅니다.

통계청의 발표에 따르면 임금근로자가 1458만 4000명이 되는데 이 중 47%가 비정규직입니다. 집계하기에 따라서는 비정규직을 57~58%까지 보는 학자도 있습니다. 그리고 전체 실업자의 70여%가 전직이 비정규직이었습니다. 그만큼 고용이 불안하다는 얘기가 되겠습니다.

또 구직 단념자와 장기 실업자가 굉장히 증가하고 있습니다. 2002년도에 7만 명 수준이었던 구직 단념자가 2003년에는 9만 명으로 늘었고,

또 한편으로는 주부 구직자와 60세 이상 고령 구직자가 증가하고 있는 상황입니다.

그리고 근로빈곤층이 굉장히 늘고 있습니다.

또한 2, 3년 전부터 문제가 되어 오는 청년실업자 문제입니다. 현재 청년실업률이 7.8%로 전체 실업자의 절반을 차지하고 있습니다. 또한 청년실업자 중에서 취업되는 자의 40%가 비정규직입니다.

이와 함께 현재 실업상황에 악영향을 미치고 있는 부분이 신용불량자가 굉장히 급증하고 있다는 것입니다. 10월말 통계를 보면 365만 명이 개인신용불량자로 발표가 되었습니다. 그렇지만 은행에서 파악하지 않고 있는 백화점 관련이랄지 여러 다른 관련 신용불량자까지 포함하면 그 수는 훨씬 더 늘어날 것으로 생각합니다.

그리고 이런 실업빈곤으로 인해서 가정 해체 등 사회문제가 증가하고 있다는 것이 또한 우려되는 상황입니다. 생계형 자살자가 크게 늘고 있다는 것은 다 알고 있는 사실이고, 버려진 아이가 증가하고 우울증 환자가 증가하고 있는 것이 이런 실업빈곤으로 인한 여러 가지 부정적인 영향 때문이라고 생각합니다.

그다음에 현재의 실업정책은 실업 원인에 대해서 말씀드리면서 같이 말씀드리겠습니다.

현재 실업이 크게 늘고 있는 원인에 대해서는 주로 얘기되는 것이 경기불황과 내수시장의 침체입니다. 또 한편으로는 노동시장 구조의 문제도 있습니다. 일자리 총량이 부족할 뿐만 아니라 노동시장 구조가 양극화됨에 따라서 빈익빈 부익부 현상이 나타나면서 소득이 낮은 부문에서 소비를 할 수 없기 때문에 내수시장의 침체로 이어지는 악순환이 계속되고 있습니다.

그래서 이런 실업문제를 해결하기 위해서는 내수 진작을 해야 되고 이를 위해서는 가계소득을 증가시키는 정부의 과감한 정책이 필요합니다. 또 한편으로는 전반적으로 경기순환의 영향을 적게 받는 공공부문에서의 일자리 확대와 그를 통한 복지서비스와 노동력 수요 창출이 중요하다고 봅니다. 또 이를 위해서는 각 사회·경제주체가 새로운 사회·경제시스템의 틀을 짜기 위한 사회적 합의가 필요하다고 봅니다.

지금까지 정부의 실업정책은 크게 두 가지 방향에서 진행되어 왔다고 봅니다. 하나는 빈곤·취약계층을 대상으로 한 소득보전정책입니다. 자활후견기관이랄지 여러 가지 기관을 통해서 빈

곤·취약계층의 소득을 보전해 주는 정책이고, 또 하나는 노동시장에 있어서의 실업대책인데 투자 활성화를 통한 경기회복 쪽에 초점을 맞추었습니다. 그래서 경기가 회복되면 노동시장 총량이 확대되면서 자연스럽게 일자리가 창출된다는 방향으로 해 왔었는데 이런 정책이 물론 필요하다고 봅니다. 그렇지만 이런 정책만으로는 경기변동에 영향을 크게 받을 수밖에 없기 때문에 이런 경제적 논리 외에도 또 다른 사회적, 제도적 해결책을 찾아가고 새로운 영역에 대한 실험을 통해서 실업 예방 및 일자리 창출을 동시에 꾀해야 된다고 봅니다.

44페이지를 말씀드리겠습니다.

정부의 이런 노동시장의 총량을 확대시키고 투자 활성화를 통한 경제정책만이 아닌 새로운 일자리 창출 정책으로서 사회적 일자리 사업을 들 수 있는데 사회적 일자리를 창출하는 기업을 사회적 기업이라고 합니다. 사회적 기업은 사회적 으로는 굉장히 유용하지만 일반기업들이 크게 이윤이 나지 않기 때문에 뛰어들지 않는 기업들을 말하는 것으로 어떻게 보면 한편으로는 이윤을 창출하지만 또 한편으로는 사회적으로 유용한 사업을 수행하는 기업이고 그런 일자리라고 할 수 있습니다. 우리나라에서는 작년 하반기부터 정부에서 사회적 일자리 사업에 상당한 투자를 하고 있고 앞으로도 이쪽에 많은 투자를 할 것으로 생각됩니다.

우리 경제의 고용창출이 현재 크게 약화된 상태입니다. 이런 상태에서 지속가능한 경제성장을 위해서는 고용 확대가 필요한데 여기에 경기변동과는 무관하게 일자리 창출이 가능한 사회적 일자리 사업의 효용성이 존재한다고 하겠습니다.

특히 여성 경제활동 참여가 늘어나고 가족구조가 변화되고 또 급격히 고령화 사회로 진입됨으로 인해서 여기에 따른 여러 가지 사회적 서비스 수요가 확대되고 있습니다. 이에 따라서 이런 부문에서 여러 가지 사회적 일자리 창출이 가능하다고 보고, 1980년 이후에 고실업을 경험한 많은 선진국에서도 90% 이상이 서비스부문에서 사회적 일자리가 창출되었습니다.

우리도 이것을 감안해서 앞으로 이러한 쪽의 일자리 창출에 신경을 써야 된다고 보는데 최근 정부자료를 보면 올해 들어서 실업자 수가 서비스업에서만 46만 명이 늘어났습니다. 전 산업에서 42만 명이 늘어났는데 서비스업에서 46만 명

이 늘어났습니다. 농어업에서는 13만 명이 오히려 감소했습니다. 이런 것을 보더라도 앞으로 우리 사회에서 일자리 창출은 서비스업이 주가 되어야 되지 않나 하는 판단이 듭니다.

45페이지를 설명드리겠습니다.

이런 사회적 일자리 사업은 고용정책으로서 여러 가지 성과를 볼 수 있지만 복지정책으로서도 여러 가지 실패의 가능성도 공존하고 있습니다. 유럽에서 이미 실험적으로 전개됐던 사회적 일자리 사업은 유럽 나름의 특이한 낮은 빈곤율과 높은 실업률, 그리고 굉장히 잘 되어 있는 사회안전망을 근거로 해서 가능했던 것입니다. 그렇지만 우리나라와 같이 아직까지 비교적 사회안전망 수준이 낮은 상태에서는 잘못 시행했다가는 복지정책으로 실패할 부분이 있다는 것을 염두에 두어야 할 것 같습니다.

48페이지로 넘어가서 설명드리겠습니다.

사회적 일자리 사업을 하면서 비교되어서 얘기하는 것이 공공근로사업이라고 이야기할 수 있는 공공취로형 사회적 일자리 사업도 있습니다. 이것은 작년 하반기 정부에서 사회적 일자리 사업을 하기 전까지의 실업대책으로서 상당히 유용하게 쓰였던 사업인데 이 사업은 옛날 새마을운동 때부터 시작되어온 임시적인 소득보전정책 정도에 불과하기 때문에 일시적인 처방책은 될 수 있지만 장기적인 효과를 볼 수 없고 또 한편으로는 예산이 엄청나게 들어감으로 인해 가지고 다른 곳에서 필요한 복지영역의 폭을 줄이는 악영향이 있다는 점도 염두에 두어야 합니다. 따라서 앞으로 공공근로사업 형태보다는 사회적 일자리 형태로 일자리 창출 사업이 가야 된다고 봅니다.

49페이지를 말씀드리겠습니다.

취약계층 취업 알선을 위한 여러 가지 고용안정사업들이 있습니다. 현재 정부에서는 노동부가 운영하고 있는 고용안정센터가 전국에 155개가 있고 여러 가지 공공 고용안정센터가 있는데 이 공공 고용안정센터들의 주요사업이 취업지원업무와 고용보험업무가 대부분의 사업을 차지하고 있고 비정규직이나 일용직, 특히 저소득층 구직자에 대한 고용서비스는 별로 이루어지지 못하고 있습니다.

민간 취업 알선 기관도 있지만 이쪽 부분은 영리 민간부문이 대부분이고 영리 민간부문은 대부분 높은 알선료 때문에 오히려 취업희망자들의 수입을 감소시키는 악영향도 미치고 있습니다.

한편 비영리 취업 알선 기관의 경우에는 주로 저소득층과 일용직에 종사하는 취약계층을 대상으로 하는 부분이 대부분인데 취약계층의 실업이나 고용불안정 외에 여러 가지 복합적 문제해결을 위한 시각을 가지고 접근하는 경우가 그렇게 많지 않은 상황입니다.

53페이지 종합제안을 말씀드리겠습니다.

현재 노사정위원회에서 일자리 창출을 위한 사회적 협약이 진행되고 있습니다. 여기에 말 그대로 노사정이 참여하고 있는데 시민단체의 참여가 필요하다고 봅니다. 일자리 창출은 노와 사만의 문제가 아니라고 봅니다. 여러 가지 농어업 쪽에 종사하는 분이랄지 날로 늘고 있는 서비스업에 종사하는 분들도 있기 때문에 시민단체들은 사회여론을 바탕으로 해서 각 경제주체의 이해관계를 조정할 수 있고 또한 공동협력사업을 통해서 일자리 창출을 위한 공동개발자의 역할을 수행할 수 있을 것입니다. 그래서 현재 진행되고 있는 노사정위원회의 일자리 창출을 위한 사회적 협약에 시민단체의 참여가 필요하다는 것을 말씀드리고 싶습니다.

그리고 국회 차원에서 지금 일자리창출특위가 있지만 이것보다 좀더 큰 틀에서 실업문제를 볼 수 있는 실업빈곤특별위원회가 구성되어야 한다고 봅니다. 실업문제는 단지 일자리 창출 하나만 가지고 볼 것이 아니라 여러 가지 복지정책과 관련된 법·제도 보장이 이루어져야 됩니다. 그래서 국회 차원에서 보다 큰 틀에서 예산과 법·제도를 보장해 주어야만 실질적인 일자리 창출과 실업 극복이 가능하리라고 봅니다.

그리고 또 하나는 사회적일자리지원센터가 구성되어야 한다고 봅니다. 현재 일자리 창출에서 가장 중요한 기능을 할 수 있는 부분이 사회적 일자리 쪽이라고 보는데 사회적 일자리 창출이 제대로 되기 위해서는 이 부분을 조직적으로 연구·지원하는 추진체의 구성이 필요하다고 봅니다.

내년도에 노동부에서 사회적일자리지원센터를 만들 것을 검토하고 구체적인 추진까지 들어갔지만 예산 때문에 무산된 것으로 알고 있습니다. 그렇지만 제3섹터에서의 일자리 개발과 모델링, 교육, 기초 인프라 구축 등을 위해서는 사회적일자리지원센터가 필요하고 또한 중기적으로는 이런 성과를 제도적으로 보장해 줄 수 있는 사회적일자리법의 제정도 모색되어야 한다고 봅니다.

또 사회적일자리지원센터가 만약 설립되면 할 수 있는 부분에 대한 역할들이 그 아래에 나와 있습니다.

그리고 마지막으로 실업 극복을 위한 새로운 제도를 도입하는 것을 검토해야 된다고 봅니다. 특히 지금 큰 문제가 되고 있는 청년실업과 관련해서 영국 뉴딜정책이 하나의 모델이 될 수가 있다고 보는데 신규 노동시장에 진입하려는 청년들을 위해서 유급 전문상담과 직능교육까지 하면서 취업 시까지 국가가 거의 준고용하는 형태로 진행되고 있습니다. 그래서 취업 시까지 보장해 주는 형식으로 되고 있는데 꼭 이것과 똑같은 제도가 아니라 하더라도 선진국들의 실업 극복을 위한 제도들을 조사하고 우리 실정에 맞는 정책을 개발해 내서 실험적으로 운영하는 것이 필요하다고 봅니다.

이상입니다.

○위원장 임인배 오상석 국장님 수고하셨습니다.

다음은 금재호 소장님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 금재호 제가 오늘 설명드릴 파트는 크게 두 개의 파트로 구성되어 있습니다. 하나는 중장기적인 측면에서 일자리 창출 정책을 평가하고 방안을 제시하는 것이 있고, 또 하나는 단기적으로 당장 내년도에 어떻게 할 것이냐 하는 문제가 있습니다. 그래서 1절부터 3절까지는 중장기적인 측면에서 보고 있고 4절은 단기적인 문제를 보고 있습니다.

저희들이 판단할 때 현재처럼 경제성장률이 간다면 앞으로 최소한 5년 또는 장기적으로 10년까지는 일자리 문제가 해결되기 어려울 것이고 실업문제라든지 고용문제가 지속될 가능성이 높다고 판단하고 있습니다. 그러한 판단과 기준하에서 저희들이 잇따른 정부정책을 평가하면 사실 그동안 정부에서 상당히 많은 노력을 했고 성공적이었다고 판단되지만 몇 가지 부족하다고 생각하는 측면이 있습니다.

첫째는 그동안 노동정책 또는 노사관계, 특히 노사관계는 주로 대기업과 공기업을 중심으로 이루어졌기 때문에 중소기업이라든가 자영업자에 대한 보호라든가 이 사람들의 고용의 질을 향상시키려고 하는 노력들이 상대적으로 소외되었다고 말씀드릴 수가 있습니다. 그래서 앞으로 노동

정책이나 노사관계의 핵심은 중소기업이나 자영업자들에게로 초점이 좀더 강조되어야 한다는 것을 말씀드리고 싶습니다.

그다음에 현재 5%의 경제성장률 자체가 사실 현재의 고용상태를 유지할 정도의 수준으로 저희들은 판단하고 있습니다. 그런데 문제는 5% 경제성장을 하는데 그것이 어떤 식으로 성장하느냐에 따라서 크게 문제가 있다는 것이지요. 왜냐하면 5% 성장이 삼성이라든가 현대와 같은 대기업 중심으로 성장한다면 이것에 의한 고용창출 효과는 크지 않을 것이다, 현재 경제의 양극화 문제라든가 소득문제, 소득분배 문제가 전혀 해결이 안 된다는 것이지요. 그렇다면 5% 경제성장을 하더라도 어떤 식으로 할 것이냐가 중요한 문제이고 그러기 위해서 현재 중요한 것은 노동시장의 자영업이라든가 서비스업 분야에서 진행되고 있는 구조조정을 어떻게 효과적으로 할 것이냐가 문제라고 봅니다. 특히 자영업 분야, 서비스업 분야에서의 생산성 향상과 일자리 창출을 어떻게 균형 있게 조화시킬 것이냐 하는 것이 정책적인 중요한 이슈라고 보고 있습니다.

그다음에 일자리 창출의 개선방안을 말씀드리면 첫째, 성장잠재력의 확충입니다. 제가 판단할 때는 우리나라의 고용구조가 선진국 수준으로 가기 위해서는 한 6%의 경제성장률이 필요하다고 판단하고 있습니다. 지금 5%의 경제성장률 가지고는 현재의 경제활동참가율 정도를 유지할 정도이고, 우리나라 경제활동참가율이 선진국에 비해서 상당히 낮는데 경제활동참가율을 선진국 수준으로 올리려면 중장기적으로 한 6% 정도의 경제성장률이 필요하다는 것입니다. 그런데 내년 같은 경우에 4% 경제성장률 가지고는 고용 창출 효과가 굉장히 작을 것이라고 보는 것이지요. 왜 그러느냐 하면 OECD에서 나온 자료에서 2000년부터 2003년까지의 한국의 경제성장을 분석했습니다. 거기에 보면 2000년부터 2003년까지 경제성장률이 평균 5.6%였는데 이 중에서 3.3%가 생산성 향상에 의한 경제성장이고 2.2%가 취업자수의 증가로 인한 즉, 고용의 증가로 인한 경제성장이었습니다. 우리가 이런 추세로 경제성장률이 3%대로 간다면 생산성 증가가 3.3%를 차지하기 때문에 취업자 수는 하나도 증가하지 않게 되는 것입니다. 이런 문제가 있어서 만약 내년도에 3%의 경제성장이 된다고 하면 심한 경우에는 고용 자체가 정체되는 위험성이 있다고 말씀드릴

수가 있습니다.

그래서 이런 문제들 때문에 이것을 단기적으로 해결할 수 없기 때문에 중장기적인 관점에서 지속적인 구조조정이 필요합니다. 그래서 64페이지에 보시면 경제구조 개혁의 불가피성에 대한 사회적 합의의 도출과 노사관계의 안정 및 집단이기주의의 극복이 필요하다, 그리고 구조 개혁은 구성원의 고통분담을 수반하며, 장기적인 꾸준한 노력이 필요하기 때문에 개혁정책의 일관성과 지속적 추진이 필요하다고 저는 생각하고 있습니다.

그다음에 65페이지에 가시면 규제 완화와 임금 유연성의 강화가 있는데 지금 가장 큰 문제는 58년생부터 63년생까지가 1차 베이비붐 세대인데 이 사람들이 50대, 60대 가면서부터 사회적으로 큰 문제가 발생하게 되는 것이지요. 그래서 수많은 베이비붐 세대들을 현재 정부 시스템이라든가 정부의 재정으로써는 도저히 이 사람들에게 대한 노후대책이라든가 생계 지원을 할 수는 없는 규모이고, 그렇다면 이 사람들이 50대로 접어들면서 어떻게 이 사람들에게 고용 안정을 해 줄 것이냐 이것이 핵심 포인트라고 본다면 정책의 방향은 양적인 구조조정 즉, 인력 조정이 아니라 임금의 유연성을 통한 고용 안정으로 가야 된다고 보는 것입니다. 그래서 임금유연성의 강화가 핵심적인 포인트이고 그런 측면에서 임금피크제도 내년에는 좀더 확산해서 할 수 있게끔 정부가 직접적으로 개입해야 되겠다는 생각이 듭니다.

그다음에 고용서비스 강화도 굉장히 중요한 문제입니다.

지금 외국 같은 경우에는 전체 GDP의 0.15%에서 0.2%를 고용서비스 즉, 취업알선에 투자하고 있는데 한국은 3분의 2정도밖에 안 됩니다. 그동안 정책적인 평가를 해 보면 고용안정 서비스가 가장 효율적이었다, 그리고 이것은 실업률 감소뿐만 아니라 고용 창출 효과도 있다고 하는 것이 모든 국가들이 일반적으로 동의하는 것입니다. 그런데 한국은 지금 투자가 선진국의 3분의 2밖에 안 되고 있으니까 선진국 수준은 못 되더라도 현재보다는 2배 정도의 투자를 해야지만 근본적으로 노동시장이 원활하게 작동하고 그에 따라서 실업률이 감소하고 취업자 증가에 효과가 있을 것이라고 판단합니다. 그래서 앞으로 몇 년 동안 중요한 이슈 중의 하나가 고용서비스를 어떻게 하면 선진화시킬 것이냐에 대해서 좀 관심

을 기울였으면 좋겠다는 생각이 듭니다.

그다음에 서비스산업의 구조조정이 지금 한창 진행되고 있는데 여기에서 문제가 뭐냐 하면 지금까지 정부 정책의 포인트는 팔려가는 사람들에 대해서 어떻게 지원해 줄 것이냐에 맞춰는데 그렇게 해서는 문제가 해결 안 된다는 것이지요. 왜 해결이 안 되느냐 하면 우리나라 서비스업 생산성이 제조업 생산성의 3분의 2 정도입니다. 선진국 같은 경우에는 서비스업 생산성과 제조업 생산성이 똑같습니다. 선진국과 비교한다면 한국은 서비스업 쪽에서 3분의 1 정도의 과잉인력이 있다고 판단되는 것이지요. 그러면 장기적인 정책방향은 서비스업 쪽에서의 생산성을 어떻게 강화시킬 것이냐가 같이 추진되어야 된다, 그러니까 서비스업의 생산성을 강화시킨다는 얘기는 구조조정이 일어나고 실업자가 발생한다는 이야기니까 실업자가 발생하면 어떻게 하면 이 사람들을 임금근로자로 전환할 수 있느냐, 또 어떻게 하면 이 사람들이 최소한의 생활을 유지할 수 있게끔 의료비라든가 교육비를 정부가 지원해 줄 수 있느냐는 정책이 균형 있게 모색되어야 되겠다는 생각을 합니다.

그다음에 68페이지에 가시면 '경제의 허리 강화' 문제를 저는 굉장히 중요하게 생각하는데 우리나라 임금근로자들의 한 53%가 30인 미만 기업에 종사하고 있습니다. 이것은 선진국에 비하면 굉장히 많은 숫자입니다. 그러니까 문제는 중견기업이 없기 때문에 대기업에 취업을 못한 사람이 갈 데가 없다는 것이지요. 그리고 영세기업에 근무하고 있으니까 이 사람들은 사회보험이 제대로 적용이 되는 것이지요. 근로자 간의 격차가 굉장히 크게 벌어지는 이유 중 하나가 한국의 기업구조에 있습니다.

그래서 앞으로 정책방향도 대기업만 키울 것이 아니라 어떻게 하면 중견기업을 키울 것이냐 하는 것이 중요한 이슈로 보이고, 그렇게 하기 위해서는 부품소재산업을 육성시키고, 대기업과 중소기업 간에 불공정거래 문제를 개선시키고, 그다음에 산업별 정책이 필요하다, 마지막으로 우리가 쉽게 포기했던 섬유 신발 이런 전통적인 제조업, 경공업부문에서의 경쟁력 강화를 위한 새로운 노력이 필요하다고 판단하고 있습니다.

그리고 노동조합의 역할 변화에 있어서도 앞으로 노동조합은 세 가지 측면에서 노력을 집중해야 합니다. 하나는 기업의 학습조직화를 통한 생

산성 증가 노력에 노동조합도 참여하고, 두 번째는 임금직무의 혁신, 즉 임금유연성을 위한 노력이 필요하고, 세 번째는 기업 내 차별완화 즉 성이라든가 연령, 학벌, 지역에 관련된 차별을 완화시킬 수 있는 노력이 필요하다고 생각합니다.

시간이 많이 지났기 때문에 내년도 문제를 간단하게 설명드리면, 73페이지에 경제활동 상태별 노동력 추이가 있습니다. 2003년하고 2004년을 보시면 2년 동안 생산가능인구가 약 75만 명이 증가했습니다. 그리고 경제활동인구가 50만 명 정도 증가했는데 취업자 수는 40만 명 정도가 증가했습니다. 이 이야기는 무슨 이야기냐 하면 아직까지 정상적인 케이스에 비해서 15만 명~20만 명 정도가 취업이 안 되고 있다는 얘기거든요. 취업이 안 되고 있는 사람들이 실업자로 나타나는 것이 아니라 비경제활동인구로 나타나고 있다는 것이 문제입니다.

이런 상황에서 내년 초에 경제가 더 악화되면 이게 사회적인 불안 문제가 될 것이라고 보는 것이지요. 그래서 저희들은 올해 3.5% 실업률을 거의 확정적으로 생각하고 있고 내년도에는 한 3.7~3.8%까지 올라갈 것이다, 그리고 OECD 기준으로 바뀌면 4%까지 올라갈 것이라고 보는 것이지요. 한국에서 4% 실업률이라고 하는 것은 선진국 기준으로 보면 10% 정도로 저희들이 판단하고 있습니다.

2~3년 동안 걸쳐 있던 문제들이 계속 누적되게 되면 내년 초에는 사회적 불안 문제가 크게 발생하고 이것이 자영업자들의 데모라든가 아니면 여러 가지 문제로 발생할 가능성이 높기 때문에 제가 판단할 때에는 컨틴전시 플랜을 만들어야 되겠다, 그래서 공공근로나 인턴제 같은 것을 실행할 수 있는 준비를 지금부터 해야 되는 것이 아니냐 하는 판단을 하고 있습니다.

이상으로 말씀을 마치겠습니다.

○위원장 임인배 금재호 소장님 수고하셨습니다.

다음은 최영섭 팀장님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 최영섭 제가 말씀드릴 것은 산업정책과 일자리창출정책의 종합적 추진방향에 대한 것입니다.

우선 한 가지 짚고 넘어가야 될 것이 2002년 현재 일본의 제조업 취업자 비중보다 2002년 우리나라의 제조업 취업자 비중이 낮다, 그리고 우

리나라의 제조업 취업자 비중의 감소 속도가 대단히 빠르다고 하는 것으로부터 어떻게 하면 제조업의 일자리 창출 능력을 유지 혹은 최소한 과도한 하락을 방지할 것인가 하는 관점에서 산업정책과 일자리창출정책의 종합적 추진방향을 고민하게 되었다는 것을 말씀드리고요.

결국 제조업이 앞으로 여전히 우리 경제에서 굉장히 핵심적인 일자리 창출원으로 특히 제대로 된 일자리를 만들어 내는 데 있어서 핵심적인 산업으로 계속 기능할 것이라고 하는 점에서 중요하다라고 생각을 합니다.

그리고 기존에도 산업정책 차원에서 추진되고 있던 부분들이 많이 있습니다. 특히 그 중에서 부품소재 산업에 대한 육성과 중소기업에 대한 육성 그리고 제조업 지원의 강화 이 부분에 대해서 집중적으로 말씀드리고자 합니다.

첫째, 부품소재 산업의 취약과 일자리 창출 역량의 감소를 말씀드리면 부품소재 산업은 일반적으로 산업의 생산에 필요한 중간재로 많이 투입되는 것인데 우리 경제에서 구조적인 문제점이 중간재·부품소재 산업의 취약성이 많이 거론됩니다.

그래서 여러 가지 분석을 해 보았는데 단적인 예로 79페이지 두 번째 동그라미를 보시면, 1990~1995년 그리고 1995~2000년 동안의 일자리 증감 요인을 분석해 보면 주력기간 업종의 경우에 중간재 수입에 따른 일자리 감소 폭이 줄어들거나 오히려 국산 확대로 일자리가 늘어난 것을 볼 수 있습니다. 전자부품 같은 경우는 1990년~1995년 동안에 중간재 수입 확대로 1만 4000명이 줄었는데 1995년~2000년 동안에는 1만 2000명이 줄어드는 정도였고, 자동차 같은 경우에는 3000명 정도 증가하던 것이 4만 5000명 정도 증가하게 됩니다.

그런데 반면 비교적 신생업종이라고 할 수 있는 영상음향통신(휴대폰, 디스플레이 등등)의 경우에는 오히려 일자리 감소 효과가 제조업 50개 업종 중에서 가장 크게 나타납니다. 그래서 1995년~2000년 동안에 중간재 수입 증가로 인해서 6만 7000개의 일자리가 사라진 것으로 나타납니다.

이러한 것이 우리나라가 전기·전자 업종에 편중되어 있기 때문에 불가피하게 나타나는 것인가 해서 일본과 비교를 해 보면, 일본의 경우 전기기기(전자 및 전기기기 포함)의 생산액당 취업자

수가 수송기기나 일반기계보다 높습니다. 다시 말해서 일본의 경우는 전기·전자의 취업유발 능력이 결코 다른 산업에 비해서 지나치게 낮지 않은데 우리나라의 경우는 석유석탄이라든지 1차금속을 제외하면 거의 바닥 수준에 이르고 있습니다.

그것은 왜 그러나 하면 일본의 경우는 고용흡수력이 높은 부품 쪽의 산출액이 많은 데 비해서 우리나라의 경우는 비교적 장치산업에 속하는 반도체의 생산액 비중이 대단히 높기 때문에 그렇다, 다시 말해서 우리나라 전기·전자 산업 중에서도 반도체 쪽의 의존도가 높음으로 인해서 또는 부품소재 쪽의 의존도가 낮음으로 인해서 전기·전자 업종의 일자리창출 능력이 낮고 또 전반적으로 일자리창출 능력의 저하를 가져오고 있다, 그런데 우리나라의 산업발전 단계에서 우리나라 기업들이 취했던 전략을 보면 전형적으로 초기단계에 해외 부품소재를 수입해서 그것을 조립·가공하여 해외에 수출을 하고 일정한 정도의 시장웨어가 확보되면 그 이후에 국내 부품소재를 채용하는 경로를 밟게 됩니다.

그것이 1990년~1995년, 그리고 1995년~2000년의 업종별 중간재 수입 증가로 인한 일자리 증감의 분석 결과에서도 나타나는 것인데, 문제는 일부 분야의 경우이겠습니까마는 우리 경제가 더 이상 Catch-Up 단계가 아니고 Leading 단계에 들어서 있다, 그러한 경우에는 과거와 같은 방식의 산업발전전략을 채택하기 곤란하다, 다시 말해서 해외로부터 특허소송도 계속 이어지고 있는 상황이기 때문에 해외 부품소재를 활용해서 성장을 도모한다는 전략이 더 이상 유용하지 않다는 것이고 그러한 관점에서 부품소재 육성이라고 하는 부분은 대단히 중요한 정책적 과제로 대두되고 있다, 그리고 그것이 결국 우리나라 일자리 창출 역량에 지나친 하락을 막는 데도 굉장히 중요하다고 생각을 합니다. 따라서 산업정책 차원에서 향후 부품소재 산업의 육성 그리고 국내산업의 산업연관관계 회복과 성장과 일자리의 동시 추구가 추진되어야 된다고 생각을 하고요.

두 번째로 중소기업의 구조고도화 문제인데, 사실 중소기업에 대해서는 여러 차례 얘기가 있었기 때문에 간단히 말씀드리면 중소기업이 겪는 인력난은 크게 두 가지가 있다고 생각합니다.

첫째는 그야말로 한계기업의 지불능력 부족 때문에 발생하는 인력난이 있을 것이고, 두 번째는 분명히 성장성이 존재함에도 불구하고 과도하게 중소기업을 기피하는 것 때문에 발생하는 인력난이 있다, 특히 이 두 번째 부분이 중요하다고 생각을 합니다.

지금 현재 유망 중소기업들 중에서 해외로 나가는 경우를 보면 임금조건이라든지 이런 것들이 안 맞아서 나가는 경우도 있겠습니까마는 국내에서는 정말 일손을 구하지 못해서 나가는 경우도 상당히 많고 그리고 일손을 구하지 못하기 때문에 중소기업 내에서 교육훈련이라든지 이런 것들도 되지 않음으로 인해서 성장성이 있는 중소기업에서도 혁신역량을 갖추기 어려운 경우들이 대단히 많다, 그렇기 때문에 중소기업의 인력난 해소라고 하는 차원을 단순히 중소기업이 당면한 일손 부족을 덜어준다 이런 차원이 아니고 경제 전체의 혁신역량 강화라고 하는 차원에서 접근해야 된다는 말씀을 드립니다.

세 번째로 서비스업의 경우 기존의 서비스업의 일자리 창출 현황을 저희가 자료로 한번 살펴봤는데, 사실 서비스업이 새로운 일자리 창출원으로서 가능할 것인가 하는 것에 대해서 저로서는 조금 회의적으로 바라보고 있는데 1999년~2002년 동안에 일어난 서비스업 취업자의 증가 내역을 세부적으로 분석해 보면 결론적으로 소위 지식기반서비스라고 할 수 있는 컴퓨터 관련이라든지 전문 과학기술서비스의 연구개발 이 쪽에서 일부 취업자가 늘어난 것은 분명하나 사실 식당, 주점, 개인용달, 과외학원 어떻게 보면 기존 노동시장에서 탈락된 사람들이 일종의 호구지책 차원에서 찾아간 분야 쪽에서 서비스업의 일자리가 많이 늘어났다, 그런 식으로 무분별하게 확대된 서비스업 일자리가 급격하게 내수 위축이 되면서 2003년에 일자리 감소로 이어진 것이 아닌가, 다시 말해서 우리 경제에서 서비스업이 장기적으로 일자리 창출원으로 중요한 역할을 해야 된다고 하는 것에 대해서는 의문의 여지가 없을 것이나 지금 현재 우리나라 서비스업의 취업구조라든지 업종별 분포 등을 보았을 때 서비스업의 일자리 증가에 대해서 지나치게 많은 기대를 하는 것은 또 다른 정책실패를 가져올 가능성이 많다고 생각을 합니다.

이 부분과 관련하여 서비스업 구조조정에 대해서는 다음에 다시 한번 말씀드리겠습니다.

마지막으로 그렇다면 산업정책과 일자리정책을 어떻게 정합적으로 추진할 것인가라고 하는 관점에서 기본방향은 두 가지의 정책방향이 같이 이루어져야 된다. 일자리 친화적 성장정책과 성장 친화적 산업인력 또는 노동시장정책이 같이 되어야 된다는 것입니다.

다시 말해서 노동수요라고 하는 것은 생산물 수요의 파생수요이기 때문에 생산물 수요를 활성화시키지 않는 한 일자리 창출정책은 한계를 가질 것이라는 관점, 그리고 방금 전에 중소기업의 경우를 말씀드렸습니다마는 노동 공급이 제약됨으로써 오히려 혁신을 지체시키는 부분도 분명히 존재하기 때문에 일자리를 많이 늘릴 수 있는 성장정책과 성장을 촉진할 수 있는 노동시장정책을 같이 가져가는 것이 필요하겠다고 생각을 하고요.

특히 이 경우 주의해야 될 것이 정책의 공시적 정합성과 통시적 정합성이다. 공시적 정합성은 한 시점에서의 정책 간 정합성이 되겠고, 통시적 정합성은 시점에 따른 정책의 정합성이 될 텐데, 저희들이 보았을 때 공시적 정합성과 통시적 정합성을 결여한 채 단기대책으로 일관하는 과정에서 상당히 정책적 부작용이 많이 나타났다고 생각을 합니다.

일자리 친화적 성장정책의 경우 기본방향은 성장전략을 기존의 외연적 성장으로부터 내포적 성장으로 바꾸어야 된다. 내포적 성장이라고 하는 것은 혁신과 통합을 같이 가져가는 것을 의미하고, 그것은 기업의 혁신이라고 하는 것이 연구개발, R&D부문뿐만 아니라 작업현장에서의 혁신과 긴밀하게 통합되는 것을 전제로 하는 상황에서 필요하고, 그리고 일부 대기업만 높은 혁신 역량을 갖추는 Islands of excellence로부터 모든 기업들, 다시 말해서 부품소재기업과 완성기업이 같이 높은 혁신역량을 갖추는 Co-evolving ecology를 구축하는 것이 필요하다고 하는 관점도 있습니다.

그리고 산업정책적 관점에서는 어디까지나 단기적으로 직접적으로 일자리를 늘리기보다는 기업의 경쟁력 제고를 통해서 일자리를 늘리는 것에 초점을 두어야 된다. 다만 그것이 산업 연관관계의 회복이라고 하는 관점에서 추진이 된다면 경제 전체에서의 성장과 일자리 동시 추진이 가능할 것이라는 것을 말씀드리는 것이고, 그것은 기업 차원의 호순환 체제와 산업 차원의 호순환

체제로 나눌 수 있을 텐데 기업 차원의 호순환 체제는 소위 유한킴벌리의 뉴패러다임의 경우가 될 텐데 저희들이 보기에 뉴패러다임의 경우는 어떻게 보면 대단히 공격적인 경영전략인 것이고 그것을 일반화시키기는 대단히 곤란할 것이나 분명히 가지는 함의는 존재한다고 생각을 합니다.

그러나 그것을 추진하는 데 있어서 무리한 일반화보다는 우리나라 기업의 경영혁신 제고 차원에서 접근하는 것이 바람직하지 않은가 생각하고요.

산업 차원의 호순환 체제는 말씀드렸다시피 산업으로서는 부품소재산업과 기업으로서는 중소기업이 중심이 되어야 된다. 이 얘기는 결국 현재 주력 기간산업이라든지 성장동력산업에 대해서는 저희들이 보기에 정부가 딱히 해 줄만한 게 별로 없다고 솔직히 생각을 합니다.

오히려 어쩌면 정부의 입장에서는 주력산업에 대해서는 지나치게 발목을 잡는다든지 개입하지 않는다면 충분히 성장을 지속해 나갈 수 있을 것이라고 보고, 다만 정부의 산업정책 대상으로 잡힐 수 있는 것은 역시 우리 경제의 허리라고 할 수 있는 부품소재산업과 중소기업이 되어야 된다고 생각하고요.

그리고 특히 인력지원 정책과 관련해서는 부품소재산업과 관련해서 직접적 일자리 증가와 연계시키지 않은 조건에서라도 구조 고도화에 대한 여러 가지 지원정책들이 필요하다. 현재 노동부 등의 지원정책을 보면 직접적 일자리 증가가 기업 차원에서 있을 때에만 여러 가지 지원을 하겠다고 되어 있는데, 저희들이 보기에 현실적으로 중소기업은 일자리를 채우고 싶어도 일자리를 못 채우는 경우들이 대단히 많기 때문에 그런 식의 정책 대안은 전혀 실효성을 갖지 못한다고 생각합니다.

따라서 최소한 부품소재기업에 대해서만이라도 그러한 부분들은 과감하게 풀어야 된다고 생각하고, 중소기업의 인력난을 고려한 과감한 교육훈련 지원정책의 개선도 필요하다고 생각을 합니다.

그리고 서비스산업의 경우는 저희들이 보기에 성장주도형 서비스와 성장추수형 서비스가 있는데, 성장추수형 서비스는 그야말로 성장이 이루어지면 그 이후에 따라가는 서비스로서 대표적으로는 도소매·음식·숙박업이 될 것이고, 성장주도형 서비스는 생산 자체 서비스, 제조업지원 서

비스가 될 텐데 이런 제조업 지원서비스 쪽의 공급역량을 확충하고 그리고 부품소재 중소기업을 중심으로 수요 기반을 확충해 주는 것이 필요하다고 생각을 합니다. 그리고 그러한 과정에서 자연스럽게 서비스업의 구조조정도 유도가 될 수 있지 않을까 생각합니다.

성장친화적 산업인력 정책의 경우는 어디까지나 앞으로 인적자원 개발이 민간과 수요 중심으로 되어야 된다. 기존의 경우는 정부와 공급 중심이었는데, 그에 따라서 구조적으로 시장과 기술의 변화에 적응하지 못하는 구조적 지체현상이 발생하고 있고, 그러한 구조적 지체현상이 최근에 나타나는 청년실업 문제라고 생각합니다. 따라서 중·장기적으로 민간과 수요 중심으로 시급하게 재편이 되어야 된다. 그리고 그것을 지역과 업종 차원에서 어프로치할 필요가 있겠다고 생각하고요.

특히 정책방향과 관련해서 몇 가지 중요한 것들만 지적을 하면 산·학 협력의 경우에 사실 최근 여러 가지 교육개혁 차원에서 산·학 협력이 강조되면서 교육기관들은 산·학 협력에 적극적인 태도를 보이고 있습니다마는 기업들은 소극적입니다.

기업들이 산·학 협력에 참여했을 때 구체적인 비용 편익 분석에서 편익이 개별적으로 나타나지 않는 부분이 있습니다. 따라서 그런 부분에 대해서 적극적으로 인센티브를 제공할 필요가 있겠다고 생각을 합니다. 예를 들어 현장실습에 대한 세액공제라든지 이런 것들도 적극적으로 강구해야 되고요.

교육정책의 경우는 현재 산업 수요 중심으로 개편을 추진하고 있습니다마는 저희들이 보기에 일시적으로 새로운 체제로 짜는 것이 중요한 것이 아니고 산업 수요의 변화에 따라서 상시적인 구조조정이 이루어질 수 있는 메커니즘을 만들어야 된다. 이 부분에 대해서는 교육부 쪽에서 보다 과감하게 상시 구조조정을 위한 지원체계를 갖추어야 된다고 생각하고요.

노동시장정책의 경우는 저희들이 보기에 전달체계를 효율화하는 것이 필요하겠다. 특히 민간의 창의성을 최대한 끌어낼 수 있도록 전달체계 부분에서 시장 메커니즘을 과감하게 도입할 필요가 있겠다고 생각하고, 특히 수요자 중심의 전달체계를 만들어야 되겠다. 저희들이 보기에 수요자 중심의 정책전달이 대단히 미흡하다고 생

각하고 그러한 부분에 대해서 과감한 예산 투여가 필요하다고 합니다.

그 이외에 노동시장 유연안정화의 지속적인 추진이라든지 협력적 노사관계 추진 부분들은 앞으로 계속 추진이 되어야 된다고 생각합니다.

이상입니다.

○위원장 임인배 최영섭 팀장님 수고하셨습니다.

마지막으로 김태현 실장님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 김태현 다른 일이 있어 늦어서 죄송하다는 말씀을 먼저 드리겠습니다. 몇 분들과 얘기가 약간 다를 수가 있는데요, 저희들이 판단하기에 핵심적으로 얘기한다면 일자리 창출과 관련된 정책이 그냥 막연한 일자리 늘리기 또는 힘들고 어려운 비정규직 중심의 일자리 늘리기가 아니라 괜찮은 일자리, 보다 나은 일자리 창출로 이어져야만 현재의 고용문제의 구조를 해결할 수 있다는 내용이 핵심적인 내용이라고 말할 수 있습니다.

우선 지금 현재 실업구조와 관련해서 말씀드리면 경제활동참가율이라든가 취업률이 경제위기 이전에 비해서 거의 1%, 1.6% 이상 낮은 상황입니다. 그렇기 때문에 전반적으로 일자리가 제대로 없다 보니까 노동시장에서 퇴출되어 가지고 실망실업자들이 상당히 많이 늘어나고 있다고 얘기할 수 있겠고요.

청년실업이 기존 일반 실업률에 비해서 2배 이상이 되고 있다는 얘기들은 모두들 얘기하고 있는 상황이라고 생각합니다.

다음으로 현재 실업자로 잡고고 있지는 않지만 일주일에 18시간 미만 노동자라든가 무급가족 종사자가 몇백만이 되다 보니까 우리나라 실업률이 3%라고 하지만 실제로는 훨씬 더 높은 실업구조의 문제를 가지고 있는 게 아닌가 생각합니다.

특히 지금 청년실업 문제와 관련해서 많은 문제제기와 대책들이 정부에서 나오고 있습니다만 저희가 보기에겐 괜찮은 일자리가 없는 것이 가장 큰 문제다.

뭐냐 하면, 26쪽에 표1이 있습니다.

97년 이후 2001년까지만 해도 30대 재벌, 공기업, 금융산업 합쳐서 거의 30만 개 가까운 일자리가 없어졌습니다. 그만큼 청년들이 제대로 일할 수 있는 일자리가 없어지고, 거기에 비해서 공급 측면에서 보면 대부분의 경우에 최근 일반

계 고등학교의 대학진학률이 90%, 실업계 고등학교의 대학진학률도 50%가 넘습니다.

8, 90%의 젊은 학생들이 대부분 대학을 졸업하는, 어떻게 보면 인플레 현상이 일어났는데 이에 비해서 아까 말씀드렸듯이 괜찮은 일자리는 감소하고 있고, 또 학교교육에 있어서 전공학과와 업무와의 불일치도 약 30%가 넘습니다. 그러다 보니까 이런 괴리현상이 일어나고 있고요.

기업의 고용관행이 과거에는 대부분 신규졸업자들을 뽑았는데 지금은 주로 경력직을 선호하는 비율이 높아졌습니다. 경제위기 이전에는 약 70% 이상이 신규졸업자들을, 노동시장에 처음 나오는 청년들을 채용했던 것에 비해서 최근에는 거꾸로 70% 이상이 기존 경력자들을 선호하기 때문에 이런 문제가 발생하고 있다는 것이지요.

28쪽의 표3에 보시면 아시겠지만 결국 93년 이후 2002년까지 500인 이상의 대기업에서 약 100만 개의 일자리가 줄었습니다. 그리고 그에 반해서 100인 미만 사업장에서 일하는 사람은 100만 명 이상이 늘어나고, 결국 전체적으로 일자리를 보면 대부분 중소 영세사업장에서 일을 하고 있고, 중소 영세사업장이라든가 비정규직 노동자의 전체적인 임금이라든가 노동조건이 굉장히 열악한 처지에 놓여 있다고 얘기할 수 있겠습니다.

500인 이상을 100으로 본다면 전체적으로 5인에서 10인 사이는 거의 50% 정도이고, 규모에 따라서 60%, 70% 이런 식으로 올라가고 있습니다. 거의 임금이나 노동조건이 열악한 상황에 있고요.

비정규직의 경우 전체 노동자의 56%, 800만이 넘는 것으로 지금 집계가 되고 있는데 비정규직 노동자들의 임금은 정규직에 비해서 50%밖에 되지 않는 수준이고, 특히 여성들의 경우에 70%가 비정규직이고, 여성 비정규직의 임금은 남자 정규직에 비해서 한 30% 정도밖에 되지 않는 수준입니다.

그렇기 때문에 현재 노동시장의 구조적인 문제는 저희가 보기에 형식적인 실업률은 굉장히 낮은데 괜찮은 일자리들이 없고 그것이 가장 큰 문제가 되고 있지 않느냐 생각합니다.

그래서 그런 문제의 근본적인 원인은 재계와 정부에서 계속 구조조정이란 미명하에 일자리를 창출하기보다는 일자리를 파괴하는 형식으로 구조조정이 진행된 것이 가장 큰 문제라고 볼 수 있고, 올해 2월에 일자리 관련 노사협약이 있었

습니다마는 이 부분들도 어떻게 보면 근원적인 대책을 마련해서 대안을 추진하는 것이기보다는 캠페인 식으로 추진되고, 현재 노동시장과 실업 구조의 근원적 문제를 해결하는 대안적 접근에 있어서 멀어지고 있는 부분이 가장 큰 문제다, 그리고 그것을 빌미로 안 그래도 열악한 노동자의 임금을 억제하는 수단으로 진행되는 부분들이 일자리 창출에 대한 사회적 합의를 이끌어가는 것들을 오히려 저해하고 있는 부분이 아닌가 생각됩니다.

그래서 저희들이 판단하기에 현재 일자리 창출과 관련해서 가장 크게 필요한 부분들은 전반적인 경제 활성화라든가 내수시장의 진작을 위해서도 괜찮은 일자리 창출이 근본적으로 필요하다고 보고, 그러기 위해서는 현재처럼 구조조정 위주의 어떤 정책들에서 벗어나야 되겠다는 말씀을 드리고 싶고요.

두 번째로 어쨌든 경제의 핵심은 아직까지는 주로 제조업 부분의 많은 일자리가 당분간 우리나라 경제의 중요한 몫을 차지하고, 거기에 따른 산업정책적인 어떤 내용들이 필요하다고 봅니다.

최근에는 모든 것을 시장에 맡겨두면 다 되는 것인 양 얘기하고 있지만 제조업 공동화가 굉장히 심각한 상황에 있고 여기에 따른 어떤 산업정책적인 고려가 필요하다, 또 실업자를 위한 고용창출적인 사회적 일자리 창출 이런 부분들도 중요한 대안이 되겠다는 생각이 들고요.

두 번째는 노동시간 단축 법안이 통과되었습니다. 올해 현장에서 굉장히 많은 논란이 있었습니다마는, 구조적으로 필요한 것은 근본적으로 법정노동시간 또는 소정근로시간이 단축되는 것이 아니라 실제 노동시간이 단축되어야만 그나마 일자리를 나누어줄 수 있는 부분이 되지 않겠느냐 생각됩니다.

그래서 저희들은 어쨌든 내년에 임금단협 과정에서 실노동시간 단축, 또 교대제 같은 경우에 교대제 개편이라든가 이런 것들이 이루어지지 않고서는 불가능합니다.

그래서 사회적 일자리 나누기, 또 실 노동시간 단축을 통해서 노동자들끼리도 같이 일자리를 나누고 연대할 수 있는 부분들에 대한 지원들도 같이 필요하다고 생각됩니다.

일본의 경우에 노동시간단축특별법이 통과된 것으로 끝난 것이 아니라 정부 차원에서 근로시간단축지원센터를 만들어서 실질적으로 작업현장

에서 실 노동시간이 단축되도록 계획을 추진했습니다.

지금 우리나라의 노동시간은 OECD 가입 국가 중 최고 수준이고 ILO 기준으로도 팔십몇 개국 중에서 세계 랭킹 2위 정도로 최장 노동시간을 자랑하고 있기 때문에 이 부분을 근본적으로 개선하면서 일자리도 나눌 수 있지 않겠느냐 이런 생각이 들고요.

세 번째로는 여러 분들이 말씀하셨습니다마는 직업훈련, 취업알선 같은 고용안정 인프라, 노동시장의 불일치 부분들을 해소할 수 있는 대책들이 적극적으로 추진되어야 되겠다는 생각이 들고 이 부분은 노동자들이 적극적으로 협력할 부분인데, 문제는 지금 정부는 수요자 중심의 직업훈련이라든가 말씀을 많이 하고 있습니다마는 실제 고용안정 인프라의 핵심은 정부가 일방적으로 운영하고 있습니다.

그래서 고용보험의 적극적인 인프라 확대를 이루기 위해서, 정말 수요자 중심으로 가져가기 위해서 고용보험의 운영에 있어서 노사의 실질적인 참여 내용들을 가져가야 된다고 생각됩니다.

독일이나 프랑스의 경우에 고용 안정과 관련된 연방고용청이나 고용 안정 인프라의 경우에 노·사·정 동수로 운영되고 있거든요. 그것이 실제로 마땅하다고 생각됩니다.

네 번째로는 청년실업이 문제가 되니까 취업인턴제 식의 단기적인 일자리 대책이 아니라 보다 장기적으로 정식의 괜찮은 일자리를 구할 수 있도록 하는 대책이 필요하다고 생각되고요.

특히 고용안정 대책과 관련해서 아까 제가 산업정책적인 배려가 필요하다고 얘기했습니다마는 산업과 더불어서 지역 차원의 대책들도 적극적으로 모색될 필요가 있습니다.

예를 들어서 제주도 같은 경우는 관광이 중심이 된 지역으로 거기에 따른 대책이 필요할 것이고 수도권은 제조업이 공동화되는 현상이 두드러지고 있으므로 그에 따른 대책이 필요할 것이고, 최근에 서해안 지역의 제조업이 늘어나고 있는데 따른 대책, 그런 부분들은 산업정책적인 배려와 더불어서 지역 차원의 대책들이 지역의 노사·시민단체가 참여한 가운데 이루어질 필요가 있다……

예를 들어서 대구 지역의 섬유산업이 거의 몰락 상태에 있고 거기에 맞춰서 이태리를 모방한 대구의 섬유산업 발전을 위한 밀라노 계획이라는

거창한 플랜이 있습니다마는 지역 차원의 노사나 시민단체들이 제대로 참여한 가운데 대책이 이루어지지 않다 보니까 외형만 화려하고 실질적으로 지역 차원의 고용 안정이라든가 산업 발전에 전혀 도움이 되지 않는 정책이 되었습니다.

그런 부분들이 보다 보완되어야 될 필요가 있다고 생각합니다.

이상입니다.

○위원장 임인배 김태현 실장님 수고하셨습니다.

이상으로 여섯 분 진술인의 진술을 모두 들었습니다.

지금부터는 위원님들의 질의 순서가 되겠습니다.

진술인들께서는 위원님들의 질의에 대하여 답변해 주시기 바랍니다.

그러면 먼저 정덕구 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○정덕구 위원 여섯 분의 진술인 설명 잘 들었습니다. 자료도 짜임새 있게 준비를 잘 해 주셔서 저희들이 새롭게 얻은 지식도 많고 깨달은 것도 많아서 상당히 고맙게 생각합니다.

사실 경제가 구조적으로 고도화되어 가면 결국 실업과 일자리라는 문제와 평생을 싸워야 되는 딜레마 속에서 경제를 운영해야 되는 것이 숙명이 아닌가 생각합니다.

그래서 선진국으로 갈수록 일자리가 줄어드는 것은, 모든 것이 혁신이 이루어지고 기술 진보가 있으면 있을수록 일자리가 줄게 되는데 이것은 꼭 제조업뿐만 아니라 모든 부문이 다 그럴 것입니다.

그러면서도 사람들의 삶의 질이 높아지면서 산업의 스펙트럼이 상당히 다양화되고 넓어지게 되는데 우리는 아마 다양화되고 넓어지기 직전의 전환기적 상황에 있지 않은가 생각합니다.

그래서 방대한 부가가치의 체인, 부가가치의 스트림 속에서 다양한 일자리가 창출되는 고도화된 구도까지는 아직 가지도 못했는데, 제조업을 중심으로 하는 전통적이고 단순한 산업구조도 아직 부품·소재라든지 중간재와 같은 고기술의 산업으로 완전히 가지 못한 상황에서 보면 아마 지금이 우리나라의 경제발전 단계에서 고용정책을 펴나가기 가장 어려운 전환기적 상황이 아닌가 생각합니다.

사실 실업대책이라는 것이 결국 산업정책이고

고용 창출 정책인데 일시적이고 단기적인 프릭션(friction)에 의해서 실업이 발생된 경우에는 정부가 개입해서 재정에 의해서 일자리를 돈으로 사는 경우도 필요하다고 물론 생각은 합니다.

그런데 아까 금재호 진술인께서 6%의 성장이 필요하다고 하셨지요?

사실 저희들이 걱정하는 것은 최근 들어서 몇 년 동안에 우리 잠재성장력이 급격히 떨어지고 있는 많은 지표들을 보고 있습니다.

공장의 기계를 안 돌리고 또 구식 기계를 계속 돌린다면 생산성이 떨어지듯이 국가 전체로 보더라도 잠재성장력이라는 것이 거기에 대한 투입재들을 계속해서 가공하지 않으면 떨어지는데 최근 몇 년 동안 투자가 없었으니까 잠재성장력이 자연히 떨어지지요.

그런데 세칭 잠재성장력의 함수를 LTCM, 즉 L 노동, T 테크놀로지, C 캐피탈, M 매니지먼트, 이 네 가지 요소로 본다면 자본의 한계생산성은 최근의 금리 인하, 금융시장 개방, 자본이 부족한 경제에서 자본이 넉넉한 경제로 가면서 상당히 자본의 한계효율은 올라가는 반면 노동의 한계생산성은 그렇게 많이 오르지 못하는 과정에서 불가피하게 투입재의 배분 비율이 노동에서 자본으로 상당히 전환되는, 이것이 구체적으로 나타나는 것은 자동화 설비를 만든다든지 도입한다든지 해서 어떤 재투자나 보전투자 쪽으로 급격히 진행됩니다.

이런 것에서 볼 때 과연 장기적인 고용 수준의 안정을 위해서 6%의 성장이 필요하다는 것이 현실적으로나 미래지향적으로 봐서 가능한 것인지, 금재호 선생님 말씀해 주시지요.

○진술인 금재호 제 전공 분야가 노동 쪽이어서 정확하게 말씀드리기 어렵고, 단지 그동안의 고용탄력성, 즉 성장이 1% 증가하면 노동이 얼마만큼 증가하느냐 하고 앞으로 인구 추이, 그다음에 선진국에서의 경제활동 참가율과 한국에서의 경제활동 참가율의 차이를 비교분석해 보면 대충 6% 정도는 지속되어야지만 선진국 형태의 노동 시장으로 갈 수 있다고 판단한 것이고요.

실제로 그것이 가능할지는 제 입장에서 답변드리기가 참 어렵습니다.

○정덕구 위원 그런데 노동의 공급 측면에서 보더라도 노동의 투입이 자꾸만 줄지요. 노령화된 다든지 하면서 투입이 줄고 경영자나 수요자 측면에서는 노동의 한계생산성과 자본의 한계효율

을 비교하면서 자본을 자꾸 늘리는 것이 추세라는 말이지요. 선진국 같 때 다 그랬는데, 결국 투입재의 배분 비율이 이렇게 움직여 가면 갈수록 실업은 우리가 안고 가는 문제다……

그런데 잠재성장력이 최근 4%대로 떨어진 것 같아요. 아직도 KDI나 한국은행은 5%를 주장하지만 사석에서의 얘기는 4.5%까지도 떨어졌다고 인정을 합니다.

자꾸만 이렇게 떨어지고 있는 것은 길게 봐서 우리가 실업을 안고 갈 수밖에 없다는 것을 전제로 놓고 문제를 풀어야 하는데 김태현 실장께서는 어떻게 생각하십니까?

○진술인 김태현 자본주의사회에서 실업은 항상 있습니다. 그러나 실업이 점점 심각해지고 또 구조적인 문제가 무엇이 핵심이 되느냐에 따라서 거기에 맞는 대책이 필요한 것이지요.

그래서 무조건 산업구조가 고도화될수록 실업이 있을 수밖에 없는 것이고 그것은 감수할 수밖에 없지 않느냐 이것은 아닌 것 같습니다.

○정덕구 위원 제가 말씀드리는 것은 실업이라는 것이 숙명적으로 생기게 되어 있어요. 이것을 우리가 잘 관리해야 되는 것이지요.

그래서 우리가 원하는 대로 실업률이 낮고 좋은 일자리가 많이 생기게 하려면 노동정책과 함께 산업정책에서 상당히 많은 변화가 앞으로 있어야 된다는 말이지요.

그러니까 노동정책에서도 어떻게 하면 일자리 개수를 많이 늘려 주느냐 하는 쪽으로 가야 되고 그런 문제를 노동 쪽과 산업 쪽, 양쪽에서 봐야 된다……

두 번째는 아까 최영섭 실장께서 부품·소재 산업 얘기를 하셨는데 중국 일본 한국과의 관계에서 볼 때 부품·소재 산업의 일자리 창출 능력이 앞으로 어떻게 될 것인지를 결정하는 것은 기술 수준이 아닐까 하거든요. 어떤 부품을 만드느냐, 어떤 부품을 해외에서 들여오고 어떤 부품을 만들어서 수출하느냐, 이것이 일자리 아니겠어요?

그 문제에 대해서 앞으로 3국 간에 어떻게 될 것으로 전망하세요?

○진술인 최영섭 대단히 어려운 질의인데요.

어제 저희 연구원에서도 중국 세미나를 했습니 다마는 중국 경제가 다소 성장력은 둔화되어 있으나 내년에도 성장세는 지속할 것으로 보는데 저희들이 평가하기에 최근 5년 동안 중국의 기술

수준이 대단히 빠르게 우리나라를 쫓아오고 있다, 특히 단순 가공 쪽뿐만 아니라 지금 중국 시장을 노리고 세계 부품·소재 기업들이 중국 국내로 대단히 많이 진출하고 있기 때문에 중국 쪽의 부품·소재 생산 역량도 대단히 빠르게 높아지고 있다……

우리나라에서 작년하고 올해 부품·소재 쪽에서 무역수지가 다소 개선되었는데 그것은 사실 중국이 급성장하면서 중국 수요에 맞추기 위해서 수출이 많이 늘어났기 때문인데 향후 한 5년 정도 이내에 그러한 효과도 상당히 사라질 가능성이 대단히 높다, 지금까지의 패턴은 일본의 부품·소재를 도입해서 한국이 조립·완성하고 그것을 중국 쪽으로 수출하는 패턴이었는데 향후 5년에서 10년 이내에 기존의 패턴을 계속 유지하고자 한다면 대단히 어려운 상태에 놓일 가능성이 크다고 생각합니다.

그렇기 때문에 최근 정부에서도 부품·소재 산업 육성을 위한 여러 가지 대책을 추진하고 있고 2000년에 부품·소재전문기업등의육성에관한특별조치법도 만들었습니다마는 저희들이 보기에는 성장 주력 산업의 경우는 지나친 규제라든지 이런 것들만 하지 않는 한에서 최소한의 정부 지원을 하도록 하고 전자산업이나 기계산업, 그리고 미래 유망산업이라고 얘기되는 미래형 자동차 산업이라든지 이런 쪽에 대해서도 보다 적극적인 부품·소재 육성정책이 필요하다고 생각합니다.

○정덕구 위원 그러니까 현재와 같은 상황으로 계속 가면 우리가 원하는 대로 부품의 메카로서의 한국을 만들기보다는 다른 나라의 추월을 받을 수도 있고 또 일본과 격차가 벌어질 수도 있기 때문에 특단의 노력이 필요하다는 말씀으로 들겠습니다.

내년에 가장 많이 우리에게 걱정을 끼칠 부분이 있다면 자영업의 위기가 아닌가 생각합니다. 자영업의 위기가 오게 되는 가장 큰 이유는 양쪽에 있다고 보는데 하나는 외환위기 이후에 고용시장에서 퇴출된 사람들이 고용시장 내부에서 흡수가 안 되고 전부 자영업으로 갔거든요.

그러니까 고용시장에서 고급인력으로 있던 사람들이 전부 퇴출되어 가지고 자기가 받던 월급보다 조금 낮은 등급의 고용시장으로 이전되지 못하고 그대로 바깥으로 축출되어 가지고 자영업으로 갔다가 내수경기가 퇴조하면서 그대로 주저앉은 것이거든요.

이 문제에 대한 해법은 사실 고용시장으로 그 사람들을 어떻게 흡수하느냐, 그 사람들이 자영업에서 퇴출되면 노동시장에서 흡수할 수 있어야 하는데 현재 노동시장의 경직성으로 봐서 쉽지 않을 것 같다고 생각합니다.

김정태 상무님께서는 이렇게 고용시장 내부에서 흡수되려면 어떻게……

간단하게 설명해 주십시오.

○**진술인 김정태** 가장 중요한 것은 역시 우리 기업에서 투자를 하고 신규 고용을 해야 된다고 봅니다. 그런데 현실적으로 그런 현상이 안 나타나기 때문에 임금 근로자의 흡수력에는 한계가 있는 것 같습니다.

그래서 무엇보다 기업의 경쟁력을 높이고 기업의 투자를 촉진함으로써 일자리를 늘릴 수 있다고 봅니다.

○**위원장 임인배** 정덕구 위원님 수고하셨습니다.

오후 일정을 고려해서 가지고 압축 질의를 해주시기 바랍니다.

다음 이재웅 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이재웅 위원** 짧은 시간에 문제를 해결할 수는 없고 문제가 어디 있느냐를 파악하기도 어렵고…… 저는 몇 가지 질의를 통해서 일자리 창출을 위한 새로운 관점을 하나 던져볼까 싶습니다.

김태현 실장님, 괜찮은 일자리는 어디에서 만들어진다고 보십니까? 누가 만들 수 있다고 보십니까?

IT 산업, 특수 부품·소재, 아무리 사회적 일자리니 뭐니 미시적인 것들이 일자리를 만들어낸다고 해도 그것은 한계가 있습니다. 그러면 괜찮은 일자리는 어디에서 만들 수 있다고 보십니까?

○**진술인 김태현** 어쨌든 기존에 그나마 괜찮은 일자리라고 일반적으로 얘기되던 공기업이라든가 대기업이라든가 이런 부분에서도 대부분 축출되는 형식으로, 고용이 파괴되는 형식으로 진행되어 왔다는 말이지요.

그리고 형식적인 실업률의 지표는 굉장히 많이 떨어져 있습니다마는……

○**이재웅 위원** 말을 막아서 죄송합니다마는 결국 괜찮은 일자리는, 특히 청년 실업과 관련한 일자리는 대기업이나 유망한 중소기업에서 만듭니다. 그것이 어떤 기술적 차원이든지 간에, 부품·소재든 첨단소재든 간에 어쨌든 그동안 우리나라의 경제를 지탱했던 대기업이나 유망한 중소

기업들, 연구비를 많이 투자했던 기업들…… 지금 삼성이나 LG가 LCD 화면, 첨단산업 제품들을 개발해 낼 수 있었던 것은 회사의 존망을 걸고 막대한 연구비를 투자했던 결과라고 생각하지 않으십니까?

○**진술인 김태현** 연구비 투자와 그것을 감당할 수 있는 노동자의 기술력과 이런 것들이 합쳐졌기 때문에……

○**이재웅 위원** 맞습니다. 그런 우수한 인력들이 있었기 때문입니다. 그 우수한 인력들은 외국에서 끌어 들여온 경우도 있지만 아주 극소수이고 결국 우리 한국에서 우수한 인재들을 교육을 통해서 키워왔고 그런 인재들을 대기업에서 받아들였고 그런 인재들이 막대한 자본을 투입해서 기술 연구를 해 왔던 것이 아닙니까?

○**진술인 김태현** 그렇습니다.

○**이재웅 위원** 제가 왜 노조에 이런 얘기를 묻느냐 하면 우리가 현재 가지고 있는 일자리가 창출되지 않는 근본적인 문제를 조금 관점을 바꿔 보자는 얘기입니다.

그러니까 재벌은 무조건 나쁘다, 대기업은 무조건 나쁘다 하는 시각을 고쳐야 되지 않겠느냐 하는 관점에서 여쭙본 것입니다.

경총의 김정태 상무님, 결국 지금 일자리가 없는 이유가 탈한국 현상이 심각하다, 노사분규가 심각하다, 고임금이다, 간접비용이 심하다, 규제가 너무 심하다, 이 다섯 가지를 들고 계시네요.

탈한국화 현상은 왜 일어난다고 보십니까? 중요한 원인이 어디에 있습니까?

○**진술인 김정태** 여러 가지 요인이 있겠습니다마는 우선 국내에서는 우리 기업에서 수익 모델을 찾기 힘들다, 경쟁력과 생산성을 갖출 수 없다…… 위원님께서 앞에 지적하셨습니다마는 우선 노사 관계가 상당히 대립적이다, 또 대기업 중심으로 인건비가 높다, 기업에 대한 규제가 많다, 각종 간접비용 부담이 크다, 이런 것이 종합적으로 영향을 미쳐서 대기업은 그런 부담 때문에 중국으로 가고 중소기업은 사람을 못 구해서 중국으로 가는 현상이 나타난 것 같습니다.

○**이재웅 위원** 알겠습니다.

요즘 새로운 관점들을 제기한 분들이 있어서 그에 대해서 말씀드리겠습니다.

김대중 정부 때 IMF 위기를 겪으면서 자본시장을 완전 개방했던 데 원인이 있다고 보는 시각들이 요즘 많이 대두되고 있습니다.

그러니까 외자가 들어와서 자본시장이 개방되어 가지고, 지금 삼성이나 현대도 실제로 따지고 보면 주식의 거의 60%를 외국 자본이 가지고 있지요?

○진술인 김정태 그렇습니다.

○이재웅 위원 우리나라 30대 기업의 거의 전부가 외국 자본에 의해서 경영된다고 해도 과언이 아닙니다.

그런 상황에서 외국 자본은 채권 자본이 아니고 단기성 투기 자본들인데 이 자본들이 결국 막대한 이익을 끌어들이기 위해서 한국의 높은 임금을 주는 회사를 그냥 둘 수가 없지요. 자꾸 중국이나 베트남으로 내보내야지요. 그렇지 않습니까?

○진술인 김정태 그런 요인도 큼니다.

○이재웅 위원 그런 요인도 분명히 있을 것입니다.

그다음에 IMF 위기 때 그런 자본이 들어와서 우리나라의 재벌 체제가 잘못되어 있고 금융도 잘못되어 있다는 것을 지적하면서 전부 구조조정을 하게 만들었지요. 구조조정을 하다 보니까 일자리가 없어서 버렸습니다.

그다음에 스톡옵션이니 성과급 지급이니 하면서 신자유주의라는 논리를 가지고 능력 있는 사람은 임금을 높이 올려 버리고 없는 사람은 떨어뜨려 버렸습니다.

결국 임금의 격차가 구조조정 이후 노사분규를 일으키는 원인이라고 봅니다.

그다음에 간접비용의 심화는, 기업에서의 새로운 정책들이 4대보험을 완전히 없애 버리고 개인의 책임하에서 보험을 들게 하는 정책들도 나오고 있습니다.

결국 김정태 상무님께서 말씀하신 규제 강화라는 것은 대기업에 대한 규제 강화를 말씀하시는 것 아닙니까? 그런 의미 아닙니까?

○진술인 김정태 초점이 주로 그렇습니다.

○이재웅 위원 대기업에 대한 규제가 너무 심하다는 얘기입니다. 저도 역시 여기에 동감합니다.

사업을 하는 데 있어 조그만 규제들이 아니라 거시적 관점에서 자본자유화에 따른 외국자본의 무분별한 투자와 단기성 투자, 주주의 이익 극대화를 위해 동원될 수 있는 방법들에 대한 규제는 없이 그동안 오히려 재벌유착이다 관치금융이다 해서 잘못되었다고 규정하고 삼성과 현대 같은 재벌기업들에 대해 규제를 강화했던 것들이 잘못

됐다고 저는 봅니다.

IMF 이후 김대중 정부와 현재의 노무현 정부, 이 두 정부의 외국자본에 대한 잘못된 관점, 무분별한 외자도입, 외자는 무조건 한국 경제를 일으키고 한국 경제를 바로 잡을 수 있다는 순기능적 사고방식이 오히려 우리 한국 토착자본을 위협하게 만들고, 토착자본으로 하여금 자본이나 이윤이 쌓여 있음에도 불구하고 투자를 꺼리게 만드는 중요한 이유라고 지금 외자 관점에서 한국경제의 문제점을 밝히는 학자들이 꽤 많이 있습니다.

결국 대기업이나 유망 중소기업에서 일자리를 만들지 않으면 고학력 수준의 청년실업이 많고, 또 고령화되어 가는 우리 사회에서 전문 능력을 가진 사람들의 실업을 해소하는 것이 불가능하다는 얘기입니다.

다시 말해서 IMF 이전의 우리나라 재벌체제는 정경유착이었고 금융은 오로지 관치금융이었다는 관점에서 이제는 벗어나지 않으면 단기성 투자를 목적으로 하는 외국자본의 횡포를 우리가 막을 수 없다는 얘기입니다. 토착자본을 보호하기 위한 자본의 유동성 문제를 우리 정부에서 새롭게 생각하지 않으면 중대한 과오를 범할 수 있다는 얘기입니다. 그런 점에서 저는 노동문제나 기업문제에 대한 관점을 좀더 전향적으로 바꿔야 되지 않겠느냐라는 생각을 합니다.

IMF가 일어났을 때 제일 먼저 월가에서 걱정했던 것 중의 하나가 한국의 토착자본과 노동조합이 서로 합심해서 외국자본을 밀어내려고 하는 시도가 있지 않을까라는 것이었습니다.

그런데 우리는 그렇지 않았지요. 외국자본들이 무분별하게 들어와서 아무런 제재 없이 활동하고 이윤을 극대화해 나갈 수 있는 방법들을 다 털어 놓았습니다.

그러니까 앞으로는 BIT, FTA에 있어 외국자본이 한국에 들어와서 아무런 제한이나 규제 없이 한국자본의 이윤을 마음대로 가져갈 수 있도록 되어 있다는 얘기입니다. 이것을 막지 않고는 우리나라에서 대기업이나 유망한 중소기업이 일자리를 창출할 수 있는 가능성은 전혀 없다는 것입니다.

중소기업이 어려워지는 이유는 대기업이 어렵기 때문입니다. 대기업이 어렵기 때문에 중소기업도 자연스럽게 어려워질 수밖에 없습니다. 물론 대기업의 범위를 벗어나는 새로운 기술을 도입하는

중소기업도 있을 수는 있겠습니다마는, 우리의 경제구조나 경제체제, 산업사회체제가 대기업과 기술제휴하고 대기업이 기술제공을 하고 그 기술을 통해서 중소기업이 발전하는 대기업 중심 구조이기 때문에 대기업이 살지 않으면 결국 괜찮은 일자리는 무망하다는 얘기입니다.

저는 노동문제를 연구하시는 분들과 정부·여당에서도 일자리 창출의 문제와 우리 경제의 문제를 한번 새롭게 조명해 보는 관점도 제공하는 방향이 되었으면 하는 점에서 말씀을 드렸습니다.

○위원장 임인배 이재웅 위원님 수고하셨습니다.

다음은 단병호 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○단병호 위원 여섯 분 수고하셨습니다.

저는 경총의 김정태 상무님한테 세 가지 질의를 드리고, 시간이 남으면 그때 봐서 다른 분들한테 질의드리도록 하겠습니다.

첫째, 지금 우리나라의 내수시장이 어렵기 때문에 한국 경제의 어려움을 가중시키고 있다는 진단은 거의 동일한 진단으로 보입니까. 그렇지요?

○진술인 김정태 예.

○단병호 위원 내수시장이 어려운 것은 그만큼 소비가 안 되기 때문 아닙니까, 그렇지요?

○진술인 김정태 예.

○단병호 위원 실업대책, 일자리문제와 관련해서 죽 얘기를 하시면서 경총에서 내놓은 대책을 보면 투자여건을 완화하는 조건, 투자를 활성화시킬 수 있는 조건을 어떻게 만들어 낼 것인가 하는 쪽에 중심을 두었습니다.

그런데 아주 극단적으로 얘기하면 투자를 할 수 있는 모든 조건을 만들어서 많은 상품을 만들어 놓는다 치더라도 그것이 시장에서 안 팔리면 시장은 가동이 안 되는 것 아닙니까, 그렇지요?

○진술인 김정태 예.

○단병호 위원 바로 저는 이것이 문제라고 보고 있고요.

보셨으리라고 생각하는데, 단시간 노동자들이라든지 고용 불안정성이 일본의 경제를 장기간 침체시키고 성장 동력을 저해하는 주요한 요인이고, 소비를 촉진시키지 못함으로써 경제성장을 끌어내는 데 상당한 한계로 작용했다는 것입니다.

그리고 우리나라 산업정책의 대표 산하 기관인 KDI 원장도 모 정부 부처 강연회에 가서 “한국 경제의 위기는 내수시장에 따른 위기고, 내수안 되는 큰 이유는 단시간 노동자라든가 고용에 대한 불안정성 때문이다”라고 얘기하신 적도 있습니다. 이 문제에 대해서 경총에서는 어떻게 바라보시는지 하는 것 하나 하고요.

두 번째는 이 자료에도 보면 대기업 노동자들과 임금문제를 얘기하시면서 그러한 역량이 원·하청 간의 구조적 왜곡현상까지도 나타나게 하고 있다고 얘기를 하셨습니다.

우리나라의 실업문제와도 연동되어 있는 것인데 가장 심각한 것이 한국 경제의 구조적 문제고, 그 구조적 문제는 바로 원·하청 관계의 문제라고 저는 보고 있어요. 김정태 상무님은 하나의 요인이라고 보았을 때 저는 결정적인 문제라고 보고 있고, 김정태 상무님께서 보시는 것처럼 그 문제가 임금의 문제에서 비롯된 것은 아닐 것이라고 보고 있습니다.

왜냐하면 대기업 노동자들이 비정규직 노동자들보다 상대적으로 임금이 높은 것은 물론 사실입니다. 저는 그것을 부정하지 않습니다. 임금문제도 한번 따져봐야 되는데 오늘 시간이 없기 때문에 따지기는 어려울 것 같고, 제가 간단하게 알고 있는 사례만 얘기하겠습니다.

자동차산업을 하는 기업을 대기업이라고들 많이 얘기합니다마는, 자동차회사에 10년 근무한 사람의 기본급이 불과 백이삼십만 원입니다. 이런 저런 성과급까지 다 합치면 사실상 연봉이 3500만 원, 4500만 원까지 가는 부분도 있습니다.

그런데 중요한 것은 뭐냐 하면 노동시간입니다. 대기업에 있는 노동자의 평균 노동시간은 300~350시간을 초과합니다. 임금 구성이 어떻게 되는가는 검토하지 않고 연 얼마를 받느냐라는 문제를 가지고 일방적으로 대기업 노동자들의 임금을 고임금으로 매도하는 것은 올바른 해결책을 찾는 데 상당히 한계가 있을 것이라고 저는 개인적으로 보고 있습니다. 이것을 따지자는 것은 아니고요.

어쨌든 정확하지는 않지만 중소·영세 사업장보다 상대적으로 임금이 높고 더 나은 조건에 있다는 자체는 인정합니다.

그러나 원·하청 간에 나타나고 있는 문제가 대기업 노동자들이 임금을 몇 % 양보함으로써 해결될 수 있는 문제냐? 저는 안 될 것이라고 보

고 있습니다.

지금도 우리나라 30대 재벌이 차지하고 있는 산업비중이 약 70%까지 된다고 합니다. 다시 말해서 우리나라 대기업들은 워낙 원·하청의 불공정거래 관계 속에서 발생한 초과이익을 가지고 성장해 왔다고 저는 보고 있습니다. 그 문제는 임금의 문제로 단순히 접근해서 될 문제는 아니라고 보고 있고요.

그래서 이 문제는 원·하청 간의 거래가 전반적으로 아주 깨끗하고 투명하고 정당하게 이루어질 수 있도록 바꾸어 내는 것이 핵심이라고 보고 있는데, 이런 불공정한 거래 관계를 올바르게 바꾸어 낼 수 있는 산업구조정책의 일환으로서 경총에서는 어떤 정책을 가지고 있는지 저는 그것을 하나 물어보고 싶고요.

또 하나는 우리나라 중소기업들이 외국으로 많이 나갑니다. 이미 중국에 1만 개의 사업장이 나가 있다고 하기도 하고, 수치에 잡히지 않는 것을 얘기하면 5만 개 정도가 나가 있다는 얘기까지 합니다. 그리고 어제 개성공단이 가동되면서 앞으로 개성공단 쪽으로도 국내의 중소기업들이 나갈 수도 있을 것이라고 저는 보고 있습니다. 중소·영세 사업장들이 외국으로 나갔을 때 국내의 실업문제는 반드시 따를 수밖에 없습니다.

그런데 문제는 현재 나가는 기업들을 임금경쟁만으로 잡아놓을 수 있느냐? 저는 불가능할 것이라고 보고 있습니다. 극단적으로 얘기하면 임금 문제로 외국으로 나가는 기업들을 잡아 놓는다고 하면 우리나라 노동자들의 임금을 중국 노동자들의 임금수준으로 묶어야 되고, 북한의 개성공단으로 나가는 것을 막으려면 북한에서 지급되는 임금 수준으로 묶어 놓아야 된다는 얘기가 됩니다. 우리나라 중소기업들이 외국으로 자꾸 나가는 산업공동화현상이 생기는데 이 문제를 임금의 논리로 접근해서는 해결책이 안 나온다고 보고 있습니다.

그런데 경영자 측에서는 이 문제를 자꾸 임금의 문제로만 부각시키고 있는데 이것은 상당히 잘못된 정책이라고 저는 보고 있고요.

그래서 저는 우리나라 중소기업을 육성시키려면 고임금의 고부가가치산업으로 어떻게 육성시킬 것인가 하는 것으로 접근해서 발전시켜야 해결책이 나오지 않겠느냐 하는 생각도 가지고 있습니다. 이 문제에 대해서는 어떻게 보시는지요?

이 세 가지에 대해서 답변을 해 주십시오.

○**진술인 김정태** 요약해서 말씀드리겠습니다.

우선 내수시장 위축 문제는 저는 이렇게 봅니다.

첫째, 금리가 낮아지니까 대다수 국민들이 노후가 불안하다고 소비를 안 하는 것이 그 요인이고요.

둘째, 신용카드 부채 등이 누적되면서 가계부채가 많아져서 소비를 할 수 없다는 것이고요. 그리고 건설경기가 퇴조하면서 내수활성화가 안 되는 데 영향을 많이 미치는 것 같습니다.

단 위원님께서 지적하신 비정규직 문제도 있을 수는 있겠습니다만, 한편으로 보면 그나마 비정규직으로도 취업을 못하는 청년실업자, 실망실업자도 100만 이상이 됩니다.

그래서 전반적으로 우리 경제, 우리 기업이 투자를 촉진하고 성장을 높여야만 이것이 근본적으로 해결될 수 있다고 봅니다.

그리고 원·하청 문제는 단 위원님께서 지적하신 점에 저도 동의를 합니다. 그런데 하도급 구조는 근본적으로 해결하기가 어렵습니다. 일본도 그런 구조를 갖고 있습니다. 그리고 우리 중소기업의 70%가 대기업의 협력·의존 관계로 운영되고 있습니다. 자체적으로 물건을 생산해서 판매하는 데는 30%밖에 안 됩니다. 우선 그 문제를 해결해야 됩니다.

그리고 단 위원님도 잘 아시고 아까 민주노총에서도 말씀하셨습니까마는, 대다수 중소기업 대대기업의 임금은 60 대 100 정도입니다. 그런데 최근 몇 년 동안 그것이 더 확대되고 있습니다. 임금뿐만 아니라 복지까지 합치면 더 큼니다.

대기업 같은 경우는 나름대로 지불능력이 있고 독과점 형태고 임금이 올라도 하청단가를 낮춤으로써 그것을 보전할 수가 있습니다. 그런데 우리나라는 대기업 근로자의 임금이 올라가면 중소기업도 같이 올라가는 것이 아니라 오히려 더 떨어집니다. 그런 구조가 최근에 더 확대되었습니다. 최근의 성장률이 3~4%입니다마는, 대기업 노조 근로자의 임금은 훨씬 높게 인상되었고, 중소기업은 성장률보다 낮게 인상되고 있습니다. 그런 점을 지적드리고요.

또 중소기업 문제는 단 위원님께서 말씀하시는데 저도 동의는 합니다. 그런데 중소기업이 외국으로 나가는 것은 저는 반반이라고 봅니다. 어차피 나갈 수밖에 없는 기업이 반이고, 또 인건비만 조금 안정되면 국내에서 생산 활동을 할 수

있는 중소기업도 반은 된다고 봅니다.

이상입니다.

○**단병호 위원** 다음에 저하고 만나서 얘기 좀 해 봅시다.

○**위원장 임인배** 단병호 위원님 수고하셨습니다.

다음은 홍미영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**홍미영 위원** 우선 오상석 씨가 오늘 진술한 내용 중에 영국식 뉴딜정책에 대한 것이 있는데, 영국식 뉴딜정책의 대강의 뜻은 감이 잡히는데…… 그 부분에 관한 구체적인 예를 하나 설명해 주셨으면 좋겠네요. 55쪽에 표현되어 있지요?

○**진술인 오상석** 실업 극복을 위해서 새로운 제도를 도입해야 한다면서 예를 들어 영국식 뉴딜정책을 얘기했는데, 영국이랄지 유럽 제국에서도 실업자들이 굉장히 늘고, 특히 청년실업자 문제가 굉장히 심각하기 때문에 10여 년 전부터 이 부분을 극복하기 위한 여러 가지 제도를 도입하고 있습니다.

영국 같은 경우에는 대학이든 고등학교든 졸업을 하게 되면 바로 시장에 나가서 알아서 취업하거나 실업자가 되는 것이 아니라 정부기관에서 이 사람들에게 대해 전문적인 취업상담을 하면서 직업교육을 시킵니다. 그 교육은 일정한 기간만 하는 것이 아니라 취업을 할 때까지 계속됩니다.

국가가 준고용 형태로 취업 시까지 추가적인 교육을 계속 해 주면서 결국 나중에 취업까지 시켜 주는데 이 부분이 상당히 큰 성과를 거둔 것으로 알려져 있습니다.

○**홍미영 위원** 몇 년도부터 했던 것인가요?

○**진술인 오상석** 정확한 기억은 없는데 1980년대부터 시작된 것으로 알고 있습니다.

○**홍미영 위원** 시간도 제한되니까 여기에서 길게 설명을 들을 수는 없고, 가지고 계신 자료가 있으면 제가 참고할 수 있도록 나중에……

○**진술인 오상석** 추후에 보내 드리도록 하겠습니다.

○**홍미영 위원** 사회적일자리지원센터의 역할은 전에도 들은 내용이기 때문에 시간이 없어서 넘어가고요.

여성에 대한 일자리 얘기를 듣고 싶은데, 금재호 씨나 최영섭 씨 중에서 어떤 분이 더 정확한 답을 하실지 모르겠는데요.

올해 말 들어서 성매매방지법이 되면서 얘기가

많이 되고 있는데 내년도에 이 부분 변화에 대한 대응이 있어야 된다고 봅니다.

지금 성산업이 24조 원으로 우리나라 산업구조의 중요한 부분을 차지하고 있다고 하는데 저는 이것이 왜곡되었고 바로잡아져야 된다고 보는데요. 이 법이 마련되면서 제대로 된 체계로 가기 위해서든 어떻든 간에 그 경제구조가 상당 부분 흔들리고 있단 말이지요.

거기에 종사하고 있는 여성만 하더라도 추정하기에 30~100만이라고 하는데 실제 활동할 수 있는 일자리에 대한 얘기가…… 그것에 관련한 산업계통에서도 유치한 수준의 서비스 산업인데 지금도 문제가 되고 있는 서비스 산업의 구조부분을 더 흔들고 경제분야에 있어서 여러 가지 후유증들을 낳을 수 있다고 봅니다. 여기에 대한 정책이 좀 나와야 되지 않나 그런 고민이 있어야 되는데 지금 이 고민이 경제 분야 쪽에서 참 없다 이런 걱정이 좀 들어서 이 얘기도 좀 듣고 싶거든요.

앞으로 우리나라의 국가경쟁력을 높이기 위한 것에는 여성의 경제 활동력을 강화시킬 부분이 들어가야 되는데 오늘 진술인들 얘기에서는 아주 일부분에서만 여성 경제 활동 얘기가 좀 나오고 그것에 대한 대책이 조금 있는 것 같아서 그것과 관련해서 노동연구원이든 아니면 산업연구원이든 객관적인 경제 담당 기관에서 좀 연구해야 되지 않나 싶은데 그 답변을 잠깐 듣고 싶네요.

○**진술인 금재호** 제가 여성성매매금지법이 노동시장에 어떻게 영향을 미치느냐에 대해서는 정확하게 말씀드리기 어렵습니다. 그런데 좀 포괄적으로 여성 노동시장의 문제점을 제가 한번 평가해 보면 지금 우리나라 청년 노동층이 굉장히 고학력화되어 가고 있습니다. 그러다 보니까 일자리는 부족하고 구직자가 많으니까 상대적으로 누가 피해를 보느냐 하면 여성들이 피해를 보고 있습니다.

그동안 언론에서는 고시니 각종 시험에 여성들이 많이 간다고 상당히 여성 문제가 해결된 것처럼 파악했지만 저희들은 그렇게 생각하지 않는 것이 근본적인 시스템에서의 변화는 아직까지 발생하고 있다는 증거를 찾아보기 어렵다, 특히 문제는 입직은 쉬운데 그 안에서 승진이라든가 보직 문제의 차별이 상당히 심각합니다.

지금은 입직 쪽에서는 상당히 성차별이 완화되고 문호가 개방됐지만 앞으로 승진이라든가 보직

문제 쪽에서 좀더 실질적인 발전이 있도록 노력할 필요성이 있다고 생각되고 그것을 위해서는 결국 핵심적인 역할을 해야 될 것이 노조라고 생각합니다. 노동조합이 여성의 성차별이라든가 연령차별을 해소할 수 있도록 좀더 적극적인 태도를 취해야겠다는 생각이 듭니다.

○**홍미영 위원** 일반적인 지적으로 충분히 얘기할 사항이라고 생각은 드는데, 하여튼 금년 말부터 내년 사이 성 산업의 조정에 따른 일자리의 새로운 변화, 그런 데 종사했던 여성들이…… 왜냐하면 내년도 이 여성들에 대한 새로운 일자리 창출 예산만 해도 100억이 넘는다는 말이지요.

이 예산으로 직업교육을 하고, 그다음에는 창업을 하건 고용을 시키건 정부 예산으로 상당 부분 집중하는데 그 부분에 대한 것들이 연구기관에서나 고민해야 될 기관에서 좀 담았으면 좋겠다, 지금 얘기하신 부분 외에 그런 것을 건의 겸 적극적인 제안을 드리고 싶습니다.

다른 분이 더 얘기하실 것은 없나요?

○**진술인 최영섭** 지적하신 문제와 관련해서 간단하게 말씀드리면 우선 여성의 경우 특히 특별한 지식이나 기술을 갖추지 못한 여성의 경우 적절한 교육훈련을 시키게 되면 취업 효과라든지 소득 상승효과가 높다는 것은 외국의 경우에서도 많이 나타나고 있습니다. 그렇기 때문에 성 산업 재편에 따라서 발생하는 여성 실업자에 대해서 적절한 교육훈련을 적극적으로 실시하는 것은 대단히 필요하다고 생각합니다.

그리고 경제적 효과에 대해서는 여러 가지 얘기가 있었습니다마는 연초부터 있었던 접대비 제한이라든지 이런 것들이 부분적으로 유흥 서비스에 부정적인 영향을 미친 것만은 분명하다고 생각합니다.

다만 여기서 우리가 견지해야 될 관점은 정부 정책 차원에서 서비스 산업의 육성이라고 하는 것이 단순히 한계적 일자리나 비생산적 서비스의 확대로 나아가기보다는 그러한 서비스의 성장이 경제 전체에 정상적인 선순환으로 이어질 수 있는 부분에 대해서 정책적 노력을 집중해야 되는 것이 아닌가라는 말씀을 드리고요.

참고로 창업 지원과 관련해서 저는 대단히 조심스럽게 접근해야 한다고 생각합니다. 다시 말해서 창업을 지원한다는 것은 그 사람이 실업자이건 취업자이건 상관없이 비즈니스 전망을 보고 지원해야 되는 것인데 우리나라에서는 이상하게

실업 대책 차원에서 창업 지원을 얘기하고 있습니다.

그런데 실업자에 대해서 비즈니스 전망이 없는데도 불구하고 창업 지원을 하게 되면 결과적으로 그 사람을 두 번 죽이는 꼴이 되기 십상입니다. 그것이 2003년 내수 경기 위축 이후에 나타나는 것이고, 멀리 가면 농촌 대책에서도 나타나고 있는 것입니다.

따라서 창업 지원의 경우는 철저하게 비즈니스 전망에 기초해서 지원하는 것이 필요하겠다는 점만 말씀드립니다.

○**홍미영 위원** 좋은 말씀이고요.

마지막으로 제가 오늘 진술인들의 말씀을 죽들으면서 경총과 한국노총에서, 앞의 자료에서 보면 다른 데서도 비교할 수 있지만 두 분야 쪽에서 확인이 되는데, 16쪽에 보면 실업률을 높이는 요인이 한국노총의 조사 결과 실업률 표가 나오는데 거기에서 보면 임금이나 노사분규, 기업 규제 부분은 상당히 약한 것으로, 그러니까 전체적으로 이 요인이 굉장히 작다고 노동자들이 분다는 것인데 경총 쪽에서는 거꾸로 기업 규제, 한국노총에서는 기업 규제가 0.9%밖에 안 된다고 보고 있어요.

노사분규 같은 것은 1.9%밖에 안 된다고 그런데 경총에서는 거꾸로 기업 규제와 임금의 문제를 굉장히 높은 문제라고 보고 있는데 이런 극단적인 시각의 차가 좁혀져야 실업 문제나 일자리 창출에 관한 실질적인 효과를 보지 않나 하는 점에서 김정태 씨가 경총 상무일 뿐 아니라 노사관계에 관한 자리에 가서 어쨌든 경총 입장에서기는 하지만 그런 쪽에서 이런 사항을 볼 때 사회적 합의를 어떻게 만들어 나갈 것인가, 특히 두 입장의 차이를 좀 답변해 주시기 바랍니다.

○**진술인 김정태** 저희들 조사는 기업인을 대상으로 조사했고, 노동계는 현재 조합원을 대상으로, 실직자는 또 아닙니다. 조합원 대상이었기 때문에 차이가 있을 것 같고요. 그런 점을 지난번에 한국노총하고 사회적 협약 이래서 노사정위원회에서 충분히 검토 또 논의를 해 나가야 될 것 같습니다. 또 할 계획입니다.

○**홍미영 위원** 정부에서 어떤 정책이나 뭐를 하더라도 이 부분을 좁혀가는 것이 마련되지 않으면 다 헛바퀴로 돌아가지 않을까 그런 걱정이 들어서요.

○**위원장 임인배** 홍미영 위원님 수고하셨습니다

다.

다음은 박상돈 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○박상돈 위원 시간이 많이 경과되었고, 또 진술인들께서도 여러 가지 사항을 복합적으로 동시에 진술해 주셨는데 간단하게 몇 가지만 여쭙 보겠습니다.

우선 오상석 국장님한테 여쭙 보겠는데요. 노사정위원회에 시민 단체의 참여를 요구하셨는데 지금 노사정도 타협이 잘 안 되는 판에 시민 단체까지 없어 놓으면 더 헛갈릴 것 같은데 어떻게 생각하십니까?

○진술인 오상석 노사정위원회의 노사 간 여러 가지 면에서 아까 홍미영 위원님도 구체적인 것을 지적하셨는데 많이 시각이 다릅니다. 진짜 노사정위원회 합의가 굉장히 어려운 것으로 알고 있는데 두 가지 면에서 시민 단체의 참여가 필요하다고 봅니다.

첫째는 일단 일자리 창출이라든지 실업 문제는 노와 사만의 문제가 아닙니다. 노사정에 참여하는 노조는 제조업이랄지 전체 노동자들, 근로자들의 10%만 대변하고 있을…… 그 정도 포션을 차지하고 있을뿐더러 또 한편으로는 여러 가지 농민들이랄지 노조에 가입되지 않은, 노조와 관계없는 서비스업이랄지 다 일자리 창출 문제는 관계가 되는 부분들입니다.

특히 실업, 복지, 빈곤 이쪽 관련 단체들이 굉장히 많이 있습니다. 일자리 창출 관련이 노사만의 문제가 아니라는 측면에서 시민 단체의 참여가 필요하다는 것 하나하고요.

둘째는 노사가 참여하다 보니까 노사 간의 갈등이라든지 의견 차이 때문에 오히려 조정이 어려운 부분이 많습니다. 그렇지만 시민 단체들은 사회이론을 바탕으로 해서 노사 간의 이해 차이를 중재할 수도 있고 조정할 수 있다고 봅니다.

그런 면에서도 역시 지금과 같은 구조보다는 시민 단체가 참여하는 것이, 여기서 말하는 시민 단체는 일반적으로 빈곤, 실업 문제에 깊이 관여하면서 오랫동안 연구해 온 단체들을 대표해서……

○박상돈 위원 알겠습니다.

그다음에 김태현 실장님께 좀 여쭙 보겠습니다.

37페이지에 보면 “정부는 성장을 통한 일자리 창출을 주로 고려하고 있으나 고용 창출적인 정

책을 추구하고 사회적 일자리를 창출하여야 한다”고 말씀하고 계시거든요.

그런데 제가 보기에는 뉘앙스상으로 정부가 좀 강제력을 동원해서라도 해 나가야 될 것 아니냐 이런 취지로 들려요. 그러면 그것은 기업한테는 규제 정책으로 자꾸 전가가 될 것이거든요.

지금도 규제가 많다고 느끼고 자꾸 해외 이전을 많이 하고 있는 기업한테는 엄청난 프레스처(pressure)로 작용할 것 같은데 어떻게 생각하십니까?

○진술인 김태현 기업의 경우 규제 완화의 상당 부분들은 저희가 판단하기에는 필요한 규제가 있고 또 필요 없는 규제가 있기 때문에 가려서 봐야 되지 않겠나 이런 생각이 들고요.

특히 현재 고용 문제가 심각하다고 본다면 고용 창출적인 정책의 전환이 필요하고요. 두 번째로는 그러한 정책의 전환이 규제 형식으로 될 수도 있고 또 지원 형식으로 될 수 있는 부분이 있습니다. 그 내용에 따라서 접근하면 될 것이라고 판단합니다.

○박상돈 위원 통계와 관련된 것인데 민노총에서는 비정규직 근로자가 2003년 현재 713만이라고 얘기하고 있고, 아까 금재호 소장님은 2004년 8월 688만……

○진술인 금재호 540만입니다.

○박상돈 위원 아까 자료에 보니까 통계청의 2004년 8월 통계로 볼 때 688만으로 되어 있는데……

○진술인 오상석 통계청 통계입니다.

○박상돈 위원 차이가 있는데, 예를 들어서 비정규직 근로자 문제가 사회문제화되고 난 다음에 사실 정확한 통계가 필요할 텐데 통계청 통계로 대략 인식을 같이 해 주어야 되는 것이 아닌가 하는 저는 상식적인 수준에서 그렇게 하는데 통계를 잡는 기준치가 서로 상이해서 이런 현상이 생기는 것 같은데, 오상석 사무국장님 그것에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

너무 많다고 자꾸 뺄뺄기를 해 놓아서 득 될 게 뭐가 있느냐는 것이지요. 자꾸 불안감만 더 생산하는 것이지 그런 점에서 적어도 이런 정도의 통계를 서로 공유하지 못한다면 문제가 있지 않나 저는 그런 생각인데요. 간단하게, 지금 시간이 없어요.

○진술인 김태현 통계청 자료로도 임시직하고 일용직만 하더라도 거의 50%가 넘습니다.

○박상돈 위원 가능하면 그런 것 정도는 서로 협의해서 인식을 같이 해 나가는 노력이 필요하겠다는 말씀이고요.

그다음에 마지막으로 한 가지 좀 말씀드리겠습니다.

사실 우리나라의 제조업 분야가 자꾸 축소되다 보니까 고용이 부진하게 되는 것도 거기에서 비롯되는 측면이 많다고 생각합니다. 그런 측면에서 보면 고용을 좀 늘리기 위해서는 제조업의 정책적 지원, 아까 김태현 국장님 말씀처럼 정책적으로 제조업을 지원하는 것이 좋을 것 같은데 그럴 경우 생산성이나 이런 것을 국제 기준에 맞추 수가 있느냐 하는 것이 관건일 것입니다.

그러다 보니까 해외 기업 이전이 이루어지는 것도 한 원인이 될 텐데요. 그런 측면에서 보면 저는 이런 생각을 하거든요. 고령층 있지 않습니까? 우리는 50대 후반만 되면 다 리타이얼(retire)하고 말거든요.

임금의 유연성만 유지할 수 있다면 이분들을 재교육시켜서 제조업 분야에 취업을 시킨다면 생산성은 좀 떨어지지만 그러나 제조업 경영 입장에서 상당히 채산성을 맞춰 나갈 수 있지 않겠느냐 저는 그렇게 생각하는데요.

만일 그렇게 이루어질 수 있다면, 고령 인력을 제조업 분야를 포함한 여러 가지 생산 활동에 활용할 수 있다면 상당히 괜찮은 한국적인 고용 모델을 하나 만들어가는 것이 될 수도 있겠다고 생각합니다. 김정태 상무님……

○진술인 김정태 위원님 말씀에 동의합니다.

첫째, 임금피크제가 도입되어야 되고, 중·고령층 고용을 촉진하기 위해서는 최저임금, 근로 시간, 각종 노동관계법이 있습니다. 그것을 적용 제외시키거나 완화시켜서 유연성을 확보해 주면 가능합니다.

○박상돈 위원 노동연구원에서 하시든지 좀 다 들어서, 지금은 60 넘어가면 죽을 때만 기다리는 꼴이 되고, 보험 제도라든지 노후복지 제도도 시원찮은 데다 그 인력이 사장되고 있다, 그러니까 제조업이 경쟁력을 잃고 해외 이전하고 그러는데 정책적으로 다듬어 가지고 그런 인력도 저임금으로, 비교적 저임금만 받아도 그분들은 기여감을 갖거든요.

그렇기 때문에 그런 인력을 생산적으로 활용할 수 있는 대책을 좀 정리할 필요가 있다고 생각합니다. 가능할 문제 아니겠습니까?

○진술인 금재호 좋은 말씀인데요. 제가 생각할 때는 세 가지 정도 어려운 점이 있습니다. 그것을 해결한다면 상당히 긍정적인 효과가 있을 것이라고 생각되는데요.

하나는 근무 환경의 문제입니다. 중소·영세 제조업체가 너무 근로 환경이 나쁘기 때문에 이분들이 가서 일하기가 어렵고, 두 번째는 출퇴근의 문제가 있습니다. 제조업체는 보통 수도권에서도 번두리에 있는데 이분들의 생활 근거지는 보통 시내라든가 수도권에 있는 경우가 많거든요.

○박상돈 위원 그것은 셔틀버스로 해결하면 돼요.

○진술인 금재호 세 번째는 타이틀하게 돌아가는 생산 라인에 60대 이런 분들이 들어갔을 때……

○박상돈 위원 그러니까 재교육해야지요.

○진술인 금재호 이런 문제들을 교육훈련을 통해서 해결할 수 있다면 가능하지 않을까 생각합니다. 지금도 고령자 고용촉진장려금 같은 것이 있거든요.

○위원장 임인배 박상돈 위원님 수고하셨습니다.

다음은 장경수 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○장경수 위원 장경수입니다.

오상석 실업극복국민재단 사무국장님, 실업극복국민재단은 어떤 단체입니까?

○진술인 오상석 노동부 인가를 받은 민간 재단인데 1998년도 IMF 당시 사회 종교계와 언론계 등 각계에서 모금 운동을 벌였습니다. 그 당시 1200억 정도의 성금이 1년 사이에 모였는데 그 돈 가지고 갖가지 실업 사업을 해 왔습니다.

○장경수 위원 그러면 이 단체에서 주장하는 것을 정책의 어느 통로를 통해서 반영시키고 있습니까?

○진술인 오상석 여러 가지 경로를 통해서 정책 제안도 하지만 저희는 정책 제안을 하는 단체는 아닙니다. 실업 관련 사업을 하는 단체를 지원하는 단체거든요.

○장경수 위원 제가 읽어 봤을 때 상당히 현실 진단을 정확하게 하신 것 같아요. 이런 것을 많이 반영시켰으면 좋겠다는 생각이 들고요.

김정태 경총 상무님, 2페이지 정책 과제에서 기업에 대한 규제를 완화하라고 그랬는데 생산

시설을 확장해 생산을 확대시켜 실업을 감소시키자는 논리지요?

○**진술인 김정태** 그렇습니다. 규제 완화를 통해서……

○**장경수 위원** 그런데 저는 요사이 현상이 고용 없는 성장이 일자리 부족의 핵심이라고 보고 있는데, 제가 봤을 때는 생산 시설의 확장보다 더욱 중요한 것이 기업의 혁신 역량을 강화시키는 것인데 단순하게 노동 문제나 실업 문제가 나오면 항시 기업에 투자해 달라, 특히 대기업을 이렇게만 생각하는데 지금까지 수십년 동안 그런 시각이 변화되지 않고 있거든요. 거기에 대해서 간단하게 어떻게 생각하십니까?

○**진술인 김정태** 기업에서는 혁신 역량, 경쟁력, 생산성을 계속 확대해 나가고 있습니다마는 단기간 내 완성되는 것은 아니고 그러기 위해서는 상당한 자금이 소요되는 것이거든요. 동시에 진행해야 된다고 봅니다. 그것을 해 나가면서 현재 수출 대기업 같은 경우는 현금 유동자산이 있으니까 투자 촉진하기 위해서는 현재 있는 규제를 좀 완화시키는……

○**장경수 위원** 그런데 대기업에서 지금까지 한 것을 보면 시설 확대, 투자 확대, 실업 감소 정책으로 내놓은 것이 순 그런 것입니다. 제가 봤을 때는 혁신 기업의 R&D 쪽에는 투자를 안 하고, R&D 쪽에 투자함으로써, 고급 인력을 활용함으로써 실업 대책이 되거든요.

그런 데는 등한시하면서 정책으로 내놓은 것을 보면 전부 기업에 대한 규제를 완화해라, 노동시장의 유연성을 제고해라 전부 이런 것입니다. 임금을 안정해라, 그러면 임금 인상 억제가 바로 일자리 창출로 연결된다는 증거가 있습니까?

○**진술인 김정태** 있습니다. 뭐냐 하면 아일랜드도 그렇고 네덜란드와 사회협약할 때 일자리 창출을 위해서 임금을 동결하고 억제한 사례도 많습니다.

○**장경수 위원** 그것이 100% 그렇다는 보장이 없잖아요.

○**진술인 김정태** 100%는 아니겠습니다마는 그런 것을 통해서 상당히 효과를 거둘 수 있지 않느냐 그렇게 보는 것이지요.

○**장경수 위원** 경총에서는 대기업과 중소기업을 어떤 관계로 보십니까?

○**진술인 김정태** 70%는 원·하도급 관계로 되어 있습니다.

○**장경수 위원** 하도급 관계라고 보지요?

○**진술인 김정태** 예.

○**장경수 위원** 저는 그것이 잘못되었다고 봐요. 이것을 하청 관계로 보지 말고 기술 혁신 협력 단계로 보아야 될 시점에 왔습니다.

그리고 6페이지에 중소기업 근로조건을 개선해라 이렇게 말씀하셨는데 사실 우리나라 중소기업은 지난 10년간 지원해 줬다고 합니다마는 주사만 놓아 주었지 정말 혁신이 안 되었습니다. 어떤 측면에서는 구조조정이 안 되었어요.

따라서 지금 중소기업이 붕괴의 우려가 있는데 근로조건만 개선한다고 되지 않는다고 봅니다. 기술 역량이 있는 중소기업을 지원해야 돼요. 기보나 신보 같은 것도 지원해 주고, 특히 벤처산업은 고용탄력성이 상당히 크지 않습니까?

그래서 제2의 벤처 붐을 일으키도록 중소기업, 특히 IT 벤처 붐을 조성해야 되는데 제2의 중소기업 IT 벤처 붐을 조성하는 것에 대해서 대기업에서는 어떤 시각을 가지고 있습니까?

○**진술인 김정태** 그것은 좋다고 봅니다. 그런데 그야말로 IT나 벤처는 또 리스크한 측면도 있습니다. 그런데 대기업·중소기업 근로조건 개선 문제는 그런 첨단 벤처보다는 기존의 재래형 중소 제조업체들도 의미합니다. 그것이 상당히 많습니다.

앞에서 제가 말씀드렸습니다마는 어차피 우리 중소기업의 반은 해외로 나가야 됩니다. 지금 국내에 있는 중소기업의 반은 인력 부족, 또 임금이 낮고 근로조건이 안 좋기 때문에 사람이 모이지 않습니다. 그래서 그런 것을 보완해야 된다는 생각을 갖고 있습니다.

○**장경수 위원** 그러니까 정부에서는 제도적으로 기보나 신보 같은 것을 지원해 가지고 육성해야 되겠지요. 그런데 대기업의 중소기업을 보는 시각이, 이제는 하청 관계로 보지 말고 기술 혁신 협력 관계로 봐 가지고 대기업과 중소기업이 같이 발전해야 되지 않을까 이런 생각도 듭니다.

경총에서는 기업 투자를 확대해야 실업 문제가 해결된다 그런 단순 논리로만 생각을 하는데 저는 단순하게 생산시설의 확장이 실업 문제를 해결한다는 것에 대해서는 상당히 동의하기 어렵습니다.

시간 관계상 마치겠습니다.

○**위원장 임인배** 장경수 위원님 수고하셨습니다.

다음은 오제세 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○오제세 위원 먼저 여섯 분께 진심으로 감사하다는 말씀을 드립니다.

하나하나 아주 심도 있는 연구를 해 주시고 발표를 해 주셔서 굉장히 도움이 많이 되었다는 점에 대해서 여섯 분 한 분 한 분에 대해서 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

저는 금재호 소장님께 한 가지만 여쭙어 보겠습니다.

고용 서비스 강화에 대해서 말씀하셨는데 저는 이 부분만 여쭙어 보겠습니다.

직업과 고용의 여러 가지 정보나 통계에 대해서 국민들에게 많은 서비스를 제공하고 있는지, 어떤 가이드 역할을 하고 있는지, 장기적인 직업이나 장래에 대해서 이렇게 가야 되겠다 하고 참고할 수 있는 예측을 해 주고 있는지 여쭙어 보고 싶습니다.

현재도 고용 상황에 대한, 직업별 상황에 대한 분석을 하시고 계신지, 또 5년 10년 20년 후에 유망한…… 아까 괜찮은 직업, 일자리 얘기를 하셨는데 종류별 직업에 대한 수요와 공급 상황이 어떨 것이다 하는 것에 대해서 분석하고 계시고 또 그것을 국민들한테 제공하고 있는지 여쭙어 보고요.

지금 어린이집도 수요보다 공급이 굉장히 많고 또 음식점들도 수요보다 공급이 굉장히 많이 발생하고 대학도 마찬가지로 아닌가 하는 생각이 드는데 정부가 사전에 노동·고용정책에서 그런 것들을 제시해 주시는 것이 좋지 않겠느냐, 지난 번에 회계사 문제도 수요보다 공급이 너무 많을 것 같다는 이야기가 나왔었거든요.

직업이 1만 몇 개가 있다고 하는데 그런 종류별로 현재는 어떻고 또 5년 후 10년 후 20년 후에는 어떻다, 각기 자유입니다마는 그래도 알고 갈 수 있도록 그런 서비스가 공급되고 있습니까?

○진술인 금재호 지금 정부에서 그런 서비스를 제공하려고 노력하고 있습니다. 그것을 대표적으로 담당하고 있는 기관으로 산업인력공단 산하의 중앙고용정보원이 그런 역할을 하고 있고요.

방금 질의하신 미래의 직업이라든가 산업 전망에 대해서는 OES, 직업과 산업 지도를 그리고 있습니다. 그래서 한 5만 명 정도에 대해서 조사를 하고 한 500개 정도의 직업에 대해서 조사를 하고 있습니다.

그리고 미래 직업의 수요와 공급 전망에 대해서도 총리실 산하에서 교육부와 노동부가 같이 참여해서 어떻게 전망할 것인가를 준비하고 있는데 이것이 제대로 시스템이 갖추어지려면 제가 생각할 때는 앞으로도 최소한 3년에서 5년 정도는 시간이 소요된다고 판단하고 있습니다.

○오제세 위원 고용 문제는 아주 초단기, 단기, 중기 이런 문제도 있고 대책도 있어야 되는데 정부가 이런 분석을 해서 제공해 주는 것이 가장 좋은 방법이 아닐까, 그리고 이제는 고용 문제가 단기적인 문제가 아니고 일상적인 문제이고 사회 발전에 따른 시대의 문제이기 때문에 그 시대에 따라 어떻게 대처해야 되느냐에 대한 대안을 제시해 줘야 된다고 봅니다.

따라서 일자리 창출 문제를 중장기적인 과제로 해야 된다는 많은 의견들이 있으셨는데 저도 그것에 대해서 상당히 동감하고 그런 서비스가 빨리 제공되기를 바랍니다.

감사합니다.

○위원장 임인배 오제세 위원님 시간을 지켜 주셔서 대단히 감사합니다.

다음은 안홍준 위원님 간단하게 한 말씀 해 주시지요.

○안홍준 위원 안홍준입니다.

여섯 분께 수고하셨다는 말씀과 함께, 오늘 노사 간의 문제는 아니지만 고용 창출에 대한 공청회를 하는 자리인데 진술인들의 구성을 보면 김정태 상무님 이외에는 대부분 친노동계 성향을 가진 분들이어서 노동 문제에 대해서 이야기하는 장 같은 느낌이 듭니다. 오늘 중소기업 이야기가 많이 나왔는데 중소기업협의회나 이런 분야에서 한 분도 안 나오셨거든요.

그래서 앞으로 존경하는 위원장님께서 이런 문제도 관심을 가지고 고려해 주시기 바랍니다.

존경하는 장경수 위원께서 일자리 창출에 있어서 기업에 대한 핵심 부분을 강조하셨기 때문에 저는 다른 측면에서, 제가 정치를 하기 전에는 평소 친노동계 성향을 가지고 인재 활동을 주도했던 사람으로서 어쩌면 하기 어려운 질의를 하겠습니다.

아까 김태현 실장님께서 일자리를 파괴하는 구조조정이 문제라고 지적을 했는데 이렇게 일자리를 파괴하는 구조조정의 주원인이 무엇이라고 생각하십니까?

○진술인 김태현 제가 판단하기에 기업차원에서

는 과도한 이윤창출에 대한 부분이 하나 있고요, 그다음에 정부 차원에서는 말하자면 규제완화라든가 인력 감축 이런 부분들을 너무나 금과옥조처럼 여기고 있는 것 아닌가 하는 생각이 듭니다.

○안홍준 위원 물론 그런 부분도 제가 다 인정을 하고 평소에 존중을 하는 입장입니다마는 지금 기업을 하는 사람의 입장에서 이야기를 들어보면 고용은 기업주가 어떤 사람을 채용하든, 몇 명을 채용하든 얼마든지 자유롭게 자기들이 원하는 대로 할 수 있다는 것입니다. 그러나 해고는 절대 자기들 마음대로 할 수 없다는 것입니다. 그렇다 보니까 구조조정을 할 때 비정규직이 증가되는 주 원인은 노동의 유연성이 없기 때문에 그런 것 아니냐 하는 데 대해서 동의하십니까?

○진술인 김태현 저는 그 말씀은 전적으로 동의하지 않고요. 아까도 말씀드렸듯이 1997년 경제위기 이후에 재벌기업에서 인력 감축이 대대적으로 진행이 되었습니다. 그런데 그것은 다 정규직을 대상으로 하는 부분이거든요.

그렇기 때문에 해고가 자유롭지 않다는 말은, 해고하는 데 여러 가지 조건들이 붙여져 있지만 기업에서는 다양한 형태로 대대적으로 인력을 감축해 왔습니다.

○안홍준 위원 지금도 많은 기업들은 청년 실업자가 많은 것을 알고 있음에도 불구하고 고용을 하기보다는 자연 감소를 기다리고 있거든요. 많은 기업들이 자연 감소 아니면 비정규직으로 하든 소사장제를 하든 해서, 소사장제가 결국 비정규직이나 마찬가지로 아닙니까?

○진술인 김태현 제가 판단하기에 조금 전에 고용문제 때문에 그렇다, 해고가 어려워져서 그렇다는 말씀이 인정되려면 비정규직에 대해서는 정규직과 똑같은 임금을 줘야지요. 그런 노동 조건의 동일성을 보장해 줘야 되는데 현재 기업에서 비정규직에 대해서는 말하자면 같은 일을 하고 있더라도, 이번에 현대자동차에서 불법파견으로 몇 천 명이 되지 않습니까? 그 경우에 보면 같은 기업 현장에서 예를 들어서 컨베이어 벨트를 타고 똑같은 일을 하고 있는데 정규직은 200만 원을 받으면 비정규직은 100만 원을 받으니까 그것은 부당한 차등대우라는 것이지요.

○안홍준 위원 그것은 노사 갈등이 심하다 보니까 어쩌면 정규직에 대한 임금이 과도하게 증가된 측면도 일정 부분 기여를 했다고 보고요.

임인배 위원장님께서서는 한민통의 회장님이신데 지난 여름에 저희들이 연태를 가서 기업을 방문해 본 적이 있습니다. 연태에 아마 한국 기업이 2000~3000개, 칭다오에 4000~5000개 해서 길림성에만 1만 개가 있습니다. 그래서 중국 전체에 5만 개까지 이야기가 나오는데 베트남이나 인도네시아 태국 말레이시아에 상당히 많은 기업이 있는 게 아마 우리나라 고용 창출의 어려움 중의 하나임은 분명할 것입니다.

우리 이재웅 위원께서 해외 이전을 할 수밖에 없는 이유로 노사갈등, 고임금, 기업규제 강화나 사회간접자본 증가 등 한 다섯 가지를 지적해 주셨는데 고임금과 노사갈등도 거기에 일정 부분 기여한 것은 사실이거든요. 제가 친노동계 성향을 가졌다고 모두에 이야기를 했기 때문에 이 질의가 저는 어려운 질의라고는 했지만 그것을 부인할 수는 없거든요.

그래서 고용 창출, 일자리 창출 이야기가 나왔으니깐 그게 전부라고 제가 인정하지 않고, 아까 장경수 위원께서 말씀하신 부분도 제가 공감하고 인정을 하면서 노동계에서는 이제는 진짜 일자리 창출을 위해서 허심탄회하게 의식 전환을 해야 될 시기가 되었지 않느냐 하고 생각하는데, 마지막으로 답변을 듣고 끝내겠습니다.

○진술인 김태현 그러니까 전체적인 노동자의 임금 뭉이라고 얘기할 수 있는 노동소득 분배율이라든가 이런 부분들은 경제위기 이후에 지속적으로 약화되어 왔습니다. 그래서 지금 노동자의 고임금이 문제라고 저희는 판단하지 않고 있고요.

두 번째는 산업구조의 발달에 따라서 일정하게 저임금 중심의 경공업이라든가 이런 부분들은 필연적으로 한국에서는 감당하기 어려워지는 측면들은 있다고 판단합니다. 그렇기 때문에 아까도 저희들이 말씀드렸듯이 산업정책적인 전환이 필요하다는 말씀을 드리는 것으로 요약하겠습니다.

○위원장 임인배 안홍준 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이재웅 위원님이 간단하게 한 말씀 하시지요.

○이재웅 위원 죄송합니다. 시간이 없으니깐 간단하게 얘기를 드리겠습니다.

저는 우리 안홍준 위원님 말씀하신 것과 조금 다른 관점으로 노사가 협력을 해야 한다고 봅니다. 노사가 협력한다는 것은 노동자와 대기업과

의 협력관계를 저는 좀 강조를 하고 싶습니다.

왜 협력을 해야 되느냐 하면 외국자본에 대한 대항입니다. 외국자본에 대항하지 않으면 우리 토착기업이 살아남을 수가 없습니다. 그동안 우리 재벌기업이나 대기업들이 잘못된 것도 많이 있지만 결국 좋은 일자리와 경제를 성장시켰던 견인차는 대기업에 있습니다. 그것은 누가 뭐라고 그래도 부인하기 어려울 것입니다.

그런 점에서 노사관계가 기업을 살릴 수 있는 쪽으로, 특히 외국자본에 대항해서 우리 기업을 살려나갈 것인가 하는 데 관점을 뒤야 된다는 것입니다. 혁신역량을 키워야 된다고 그러는데 혁신역량을 아무리 키워봐야 소용없습니다. 외국자본이 경영권을 다 가지고 있고 주주 이익의 극대화를 시켜 냈기 때문에, 지금 우리 정부가 외국자본을 전부 순기능적인 것으로만 보고 외국자본이 우리 주식시장에서 마음대로 활동하게 제약을 다 풀어놨습니다. 그것을 다시 제약하지 않으면 안 됩니다. 그것은 제약을 해야만이 국내자본이 유출되지 않습니다. 그 유출을 막기 위해서는 반드시 우리 정부도 여당도 또 노동관계에서도 이런 큰 관점에서 우리 대기업을 살리는 쪽으로 관점을 좀 바꿔 주셨으면 하는 게 제 바람입니다.

마치겠습니다.

○위원장 임인배 이재웅 위원님 수고하셨습니다.

다음에는 마지막으로 김영덕 위원님 말씀해 주십시오.

○김영덕 위원 저는 금재호 진술인에게 간단하게 물겠습니다.

아마도 일자리 창출에 있어서는 어떻든 기업가나 사업가 이분들이 일자리를 만들어 내야 됩니다. 물론 기업 쪽에서 해야 된다는 것은 그중에서 정부도 스스로 일자리를 만들 수도 있고 또 기업가나 사업가 쪽으로 도와줄 수 있기 때문에 일자리 창출이 굉장히 중요하다고 생각이 됩니다.

그래서 저는 2004년 2월에 발표된 “일자리 창출을 위한 중장기 비전 및 대책” 있잖아요? 여기에 대해서 정부가 너무 나이브(naive)하다, 지금 현실을 너무 못 느끼고 있다는 점에 대해서 정부가 직접 내놓은 자료를 가지고 몇 가지 물어보겠습니다.

자료 58쪽에 보면 “일자리 창출 동력 강화”라고 되어 있지요? 사실 굉장히 어려운 말인 것 같

운데 어떻든 기업가 쪽 또는 사업가 쪽에서 일자리를 만들어 내는 부분으로 보이고 그다음으로 “추가적인 일자리 창출”에 보니까 정부의 역할로 기존에 만들어진 일자리를 가지고 나누기를 한다든지, 그래서 정부정책이 지금 할 수 있는 일자리 나누는 것이나 빈 일자리 채우기, 공익적 일자리 이런 것은 엄밀한 의미에서 본다면 일자리 창출이라고 볼 수 없다는 말이지요.

정부가 지금 중점을 두는 제조업 분야를 보니까 일자리 창출이 거의 없어요. 결국 그러한 분야는 그냥 두고 있고 신성장서비스산업은 132만여 개로 굉장히 늘어난 것으로 되어 있고 기타 부문인 농림·어업, 건설업, 개인 서비스 등 이렇게 저렇게 하고 나면 이것도 엄밀한 의미의 일자리 창출은 아니다, 그렇다고 한다면 신성장서비스산업은 이미 기업가들이 그 부분에 중점을 두고 자기들 나름대로 굉장히 투자를 하고 있다는 것입니다. 그렇다면 2004년에 정부가 내놓은 “일자리 창출을 위한 중장기 비전 및 대책”이라는 것이 뭐냐는 것입니다. 저는 이런 생각을 가지고 있는데 한 번 말씀해 주십시오.

○진술인 금재호 제가 생각할 때는 그것도 나름대로 의의가 있습니다. 특히 사회적 일자리를 창출한다는 측면에서는 상당한 효과가 있을 것 같고요, 특히 공익적 일자리 파트는 앞으로 계속 필요한 파트로 생각되고요.

방금 말씀하신 것을 저도 상당히 동의하는 것이 제조업 쪽에서 우리가 일자리 창출을 포기해야 될 것이냐의 문제인데 일본이나 미국 같은 경우는 한국의 경제수준일 때 제조업 쪽의 비중이 거의 30% 정도가 됐거든요. 지금도 일본 같은 경우는 제조업에 근무하는 일자리 비중이 한국보다 상당히 높습니다.

그러니까 우리가 쉽게 제조업을 포기해서는 안 되겠다는 생각이 들고요. 그렇게 하기 위해서는 아까 최영섭 박사께서 지적하신 것처럼 소재·부품산업을 개발하고 전통적인 제조업도 경쟁력을 강화시켜서 일자리를 창출할 수 있게끔 하는 것도 좋겠다는 생각이 듭니다.

○위원장 임인배 김영덕 위원님 수고하셨습니다.

아까 안홍준 위원님이 지적하신 것에 대해서 말씀드리면 오늘 여기에 초청하신 분들말고도 우리가 전경련이나 대한상의, 중소기업협동조합중앙회, 삼성경제연구소 같은 데에도 여기 나와서

말씀해 주십사 하고 연락을 드렸는데 전부 거절을 해 가지고 이렇게 되었다는 말씀을 드립니다.

이것으로 위원님들의 질의를 모두 마치겠습니다.

오늘 여섯 분 진술인의 모두진술과 위원님들과의 토론과정을 통하여 제시된 여러 의견들은 우리 특위에서 일자리 창출을 위한 정책대안을 마련하는 데 많은 참고자료가 되리라고 믿습니다. 바쁘신 가운데에도 불구하고 이렇게 나오셔서 장시간 진술해 주시고 진지하게 토론해 주신 여섯 분 진술인들께 다시 한번 진심으로 감사의 말씀을 드리겠습니다.

이상으로 오늘 회의를 모두 마치고 오후에는 서울종합고용안정센터 현장시찰을 위하여 1시 30분에 의사당 본관 현관 앞에서 버스로 출발하고자 하오니 여러 위원님들께서는 승차하여 주시기 바랍니다.

산회를 선포합니다.

(12시47분 산회)

○出席委員(12人)

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 김 영 덕 | 단 병 호 | 박 상 돈 | 안 홍 준 |
| 오 제 세 | 이 상 열 | 이 재 응 | 임 인 배 |
| 장 경 수 | 정 덕 구 | 정 중 복 | 홍 미 영 |

○出席專門委員

| | |
|-------------|-------|
| 수 석 전 문 위 원 | 하 중 범 |
| 전 문 위 원 | 박 용 관 |

○出席陳述人

| | |
|-------|-----------------------|
| 강 익 구 | 한국노총정책국장 |
| 금 채 호 | 한국노동연구원 노동보험연구센터소장 |
| 김 정 태 | 한국경총상무 |
| 김 태 현 | 민주노총정책기획실장 |
| 오 상 석 | 실업극복국민재단 사무국장 |
| 최 영 섭 | 산업연구원 산업혁신팀장 |