

제345회 국회 미래일자리특별위원회회의록 제 2 호 (임시회)

국 회 사 무 처

일 시 2016년8월31일(수)

장 소 기획재정위원회회의실

의사일정

- 1. 민간 일자리 창출을 위한 토론회

상정된 안건

- 1. 민간 일자리 창출을 위한 토론회 1

(14시08분 개의)

○위원장 정동영 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 됐기 때문에 345회 국회(임시회) 제2차 미래일자리특별위원회를 개의하겠습니다.

이번 달 8월 중에 국회사무처 인사에 따라서 우리 특별위원회에 새로 검무로 보임된 전문위원과 직원 몇 분을 소개하겠습니다.

김광목 수석전문위원입니다.

조의섭 전문위원입니다.

김성수 입법조사관입니다.

(직원 인사)

기획재정위원회에서 수고해 주시면서 동시에 우리 특별위원회를 위해서도 함께 수고해 주시겠습니다.

회의 시작에 앞서서 짧게 한 말씀 드릴게요.

오늘 아침에도 의원 연구단체인 미래 일자리와 교육 포럼에서 전문가들과의 토론회가 있었습니다. 앞으로 10년 내에 현존하는 기업의 40%가 사라질 것이다, 디지털로 이동한 기업만 살아남을 것이다 하는 전문가들의 얘기가 있습니다.

우리 특별위원회는 닥쳐오고 있는 제4의 물결, 4차 산업혁명의 와중에서 미래 세대에 적합한 일자리를 창출하기 위한 경제·사회 구조개혁 방안을 논의하고 한국경제의 중장기적인 성장 방향 등을 모색하기 위해서 관련 전문가들로부터 고견을 듣고 정책적인 대안을 논의하기 위해서 오늘과 9월 5일 두 차례에 걸쳐서 토론회를 개최합니다.

오늘은 그 첫 번째로 현재와 미래 민간 분야 일자리 정책의 현황 그리고 적정성 등에 관해서 점검하고 그 정책 대안을 모색하는 차원에서 관련 분야 전문가 여섯 분을 모셨습니다. 이 뜻깊은 자리를 통해서 민간 일자리 창출 방안에 대해 위원님들과 심도 있는 논의와 깊이 있는 의견 교환이 이루어지기를 바랍니다.

참고로 국회방송에서 오늘 우리 일자리특별위원회 토론회 전 과정을 중계방송 할 예정입니다.

1. 민간 일자리 창출을 위한 토론회

(14시11분)

○위원장 정동영 그러면 의사일정에 들어가겠습니다.

의사일정 제1항 민간 일자리 창출을 위한 토론회를 상정합니다.

바쁘신 와중에도 토론회에 참석해 주신 위원님들과 발제자 여러분 그리고 방청객 여러분께도 감사말씀을 드립니다.

토론회 진행 순서에 대해서 간략히 말씀드리겠습니다.

오늘 참석하신 발제자는 총 여섯 분으로 한 분이 15분씩 발제하시면 좋겠습니다. 위원님께서도 발제자 여섯 분의 발제가 모두 끝난 뒤에 발제자를 한 분씩 지명하셔서 일문일답 방식으로 질의해 주십시오.

아울러 오늘 토론회는 특별위원회 회의로 진행되기 때문에 질의는 위원님들만 하실 수 있고 발

제자들 간에는 원칙적으로 토론이 허용되지 않습니다.

그러면 발제자 분들을 가나다순으로 소개해 드리겠습니다.

○백승주 위원 위원장님 의사진행발언 좀 하겠습니다.

○위원장 정동영 예, 말씀하시지요.

○백승주 위원 오늘 좋은 토론회를 준비해 주셔서 감사드립니다.

그런데 외부 발제자도 있는 데서 도대체 의사진행발언을 해야 될 말씀인지 아닌지는 제가 좀 생각을 많이 했습니다마는 이 중요한 행사를 준비하는 과정에서 우리 특위 위원님들과의 의논이 너무 부족했다 이렇게 생각을 합니다.

물론 해당 간사님들과 여러 가지 국회 일정, 당의 일정에 따라서 하기 때문에 그렇지만 간사님들이 행사 준비 과정에서 특위 위원님들이 전혀 잘 참여할 수 없었던 그 점은 앞으로 시정해 주실 것을 부탁드립니다.

그래서 이런 부분에서 내실 있는 결과를 얻기 위해서 저는 굉장히 의욕을 갖고 위원회에 참가했는데 준비하는 과정, 주제 이런 모든 부분에 있어서 좀 더 우리가 치열하게 참석할 수 있도록 그런 여건을 만드는 데…… 또 수석위원님들과 민주적 절차를 거쳐서 의견을 수렴하고 내실 있는 결과를 만들 수 있도록 간사님들과 위원장님이 각별히 운영에 신경을 써 주셨으면 좋겠습니다.

○위원장 정동영 오늘 토론회는 3당 간사님들께서 협의하고 또 합의해서 준비를 하셨는데 그 과정에서 아마 특위 위원님들과 충분한 소통이 이루어지지 않은 것 같습니다. 앞으로는 그 점에 대해서……

○이완영 위원 제가 짧게 말씀드릴게요.

○위원장 정동영 예.

○이완영 위원 우리 당 백승주 위원께서 의사진행발언 해 주셔서 짧게 말씀드리겠습니다.

우리 특위도 굉장히 긴급하게 일정을 잡아감에 따라서 3당 간사님이 모여서 협의하고 또 오늘 전문가들 모시는데 참 모시기도 쉽지 않았습니다. 제가 직접적으로 전화도 하고 참여 독촉도 했는데 사전에 간사들이 우리 위원들하고는 협의할 시간이 없었습니다.

다만 우리 기재위 행정실에서 사전에 어떤 분이 오시고 또 날짜는 어떻게 충분히 해 준 걸로,

또 원고도 사전에 다 보내 줬고 그렇게 한 걸로 알고 있고.

저 역시 성주 사드 문제 때문에 정신이 없었기 때문에 위원님들께 죄송하다는 말씀 드리고 앞으로 더 긴밀하게 협의해 나가겠다는 말씀 드립니다.

○위원장 정동영 예, 그렇게 양해를 해 주시면 감사하겠습니다.

먼저 금속노조 정책실장과 새세상연구원 연구위원을 역임하신 김성혁 전국금속노동조합 노동연구원장 나오셨습니다. 인사해 주시지요.

감사합니다.

다음은 한국고용정보원 직업연구센터장 또 고용노동부 자격심의위원을 역임하신 김종진 한국고용정보원 연구위원 나오셨습니다.

감사합니다.

다음은 현 대통령 직속 국가과학기술자문회의 전문위원이시고 또 중소기업청 자체평가위원을 하고 계시는 노민선 중소기업연구원 연구위원 참석하셨습니다.

감사합니다.

다음은 한국공학한림원 정회원이시고 또 미국 스탠퍼드대학에서 응용물리학 박사를 하신 파크 시스템스의 박상일 대표이사님 참석해 주셨습니다.

다음은 KOTRA 첸나이·뭄바이·다렌 무역관장을 역임하셨고 또 부카레스트, 홍콩 등 전세계에서 근무를 많이 하셨네요. 윤효춘 KOTRA(대한무역투자진흥공사) 중소기업지원본부장 나오셨습니다.

감사합니다.

그리고 한국노동연구원 원장을 역임하셨고 그 전에는 청와대 사회정책수석으로도 일하셨던 이원덕 서울대 행정대학원 교수이십니다.

(진술인 인사)

귀한 시간 위원회를 위해서 함께 해주신 참석자 분들께 감사를 드립니다.

앞서 안내해 드린 바와 같이 15분씩 시간을 드리겠습니다.

먼저 김성혁 원장님 말씀을 듣겠습니다.

○진술인 김성혁 반갑습니다.

안정된 일자리 창출을 위해서는 재벌 위주 산업 생태계의 개선이 필요하다라는 주제로 말씀드리겠습니다.

현재 우리 사회는 일자리가 없는 것은 아니라

고 봅니다. 안정된 일자리가 부족합니다. 최저임금도 안 되는 일자리나 비정규직, 불안정 일자리들은 곳곳에 널려 있습니다. 그러나 이것으로써는 국민생활을 보장하기 어렵기 때문에 나쁜 일 자리를 개선할 수 있는 제도 보완이 필요하다고 봅니다. 산업 부분이나 고용과 노동·복지 분야에서 나쁜 일자리가 만들어지지 않도록 하는 것이 좋은 일 자리를 창출하는 데 있어서 기초가 된다고 보고 있습니다. 이런 관점에서 몇 가지 말씀드리겠습니다.

첫째는 원·하청 불공정 거래를 통해서 나쁜 일자리들이 많이 만들어지고 있습니다. 그래서 몇 가지 사례를 제시하겠습니다. 삼성전자의 경우를 보면……

자료 11페이지입니다.

삼성전자에서 분사가 된 삼성전자서비스가 있습니다. 삼성전자가 99%의 지분을 갖고 있기 때문에 계열사라고 볼 수 있습니다. 이 삼성전자서비스는 전국에 98개의 센터를 지점 형태로 운영하고 있는데 각 지점들이 일부 직영이 있지만 다수는 위탁(도급) 형태로 운영하고 있습니다. 즉 삼성전자서비스에서 또 다른 협력업체를 운영하고 있는 것입니다.

그래서 전자제품 A/S에 있어서 3단계 구조가 만들어지고 있습니다. 삼성전자가 맨 위에 있고 그 밑에 삼성전자서비스가 있고 다시 그 밑에 전국적으로 100여 개의 협력업체들이 존재하고 있습니다. 자재를 판매하기도 하고 콜센터를 운영하기도 하고 접수상담, 내·외근 서비스를 담당합니다.

이렇게 다단계 구조로 되어 있기 때문에 고용이 불안하고 여러 가지 문제들이 발생합니다. 특히 협력업체 직원들은 1년마다 재계약을 해야 되는 계약직으로 일하고 있습니다. 12페이지 보면 1년 후에 계약을 하지 않고 또는 해고를 한다든지 업무를 중단하는 그런 통보서들이 실려 있습니다. 이런 구조이기 때문에 고용이 상시적으로 불안하고요.

또 15페이지를 보면 계약직들이 한 달 일하고 급여를 받는 것이 아니라 건당 수수료를 받고 있습니다. 자료가 잘 보이지는 않는데 단순하기 때문에 설명드리면 맨 위에 가스레인지가 있고요. L1, L2, L3 이렇게 나갑니다.

이것은 레벨 1, 레벨 2 이런 얘기인데 가스레인지 모터를 갈았다 이럴 경우에 시간이 많이 걸

리고 고난도 작업이기 때문에 레벨 5로 해서 1건당 1만 5000원을 지급한다, 그러나 단순한 구분이라면 15분 이하로 수리할 수 있다라고 했을 때는 레벨 1으로 잡아서 3450원을 지급합니다. 이렇게 건당 지급이고 레벨 1부터 레벨 5까지 구분은 시간과 전문성을 고려해서 회사에서 임의로 잡은 것입니다.

그래서 고객이 제품을 구입한 지 1년 내면 무상으로 수리를 받고요, 1년이 넘으면 유상으로 수리를 받는데 유상, 무상 상관없이 하청업체들은 건당 일한 것만큼 원청에서 대금을 지급받습니다. 이렇게 월급제가 아니라 건당 수수료이기 때문에 장시간 노동을 할 수밖에 없는 구조이고 1년 단위로 재계약을 해야 되기 때문에 상시적인 고용불안이 존재하고 있습니다.

15페이지에는 납품업체 태정에 대한 불공정 행위 사례가 있습니다.

2016년 5월 참여연대에서 공정거래 신고한 내용들이 담겨져 있습니다.

협력업체 원가절감 목적으로 삼성전자가 200억 원의 협력자금 조성을 요구하고 또 이런 부분에 응하지 않아서 제품의 물량을 중국업체로 빼돌려 매출을 급감시켰고 또 태정산업의 기술자료와 금형을 다른 업체에 제공하여 대체생산토록 했고, 재료대금을 선결제하도록 요구하였고, 이런 불공정행위들이 있습니다. 자료로 보시고요.

마지막으로 17페이지를 보면 삼성전자 무선사업부에서 2003년 1월부터 2005년 5월 2년 5개월간 국내협력사 평균단가 인하율이 14.7%라는 홍장표 교수의 연구결과가 나와 있습니다.

우리나라에서 제일 큰 삼성전자가 이런 형태를 취하고 있고 다른 재벌들도 거의 비슷하다고 봅니다. 그런데 몇 개 사례가 아니라 전체적인 통계를 보여줄 수가 없느냐 이렇게 요구하실 수 있는데요. 사실 불공정거래를 공표하면 당장 거래가 끊기기 때문에 사례조차도 거의 구하기가 어렵습니다. 그리고 저희한테 오는 사례들도 거의가 이름은 발표하지 말아 달라 이런 거라서 그나마 공식적으로 발표할 수 있는 게 이 정도고요. 전체적인 통계는 그 다음 페이지, 현대자동차 원·하청 구조를 통한 납품업체의 수익성을 통해서 말씀드리겠습니다.

18페이지를 보면 표 1에 완성차 업체 수익성 비교가 있습니다.

현대자동차가 2011년부터 2015년까지 수익성

합계가 45.3%로 세계에서 가장 수익성이 좋은 폴크스바겐이나 도요타보다도 높습니다. 그래서 우리나라 완성차가 세계적인 수익성을 보이고 있다, 보통 한 10%대의 수익성을 보이고 있습니다.

20페이지를 보면 이렇게 높은 수익성의 원인이 뭐냐라고 봤을 때 여러 가지 원인이 있지만 그중에 제일 중요한 것은 현대차 폴크스바겐의 매출액 대비 재료비 비율을 비교해 보니까 현대차가 10% 더 높습니다. 평균적으로 폴크스바겐이 65% 정도 되고요. 현대차가 매출액 대비 재료비 비중이 55% 정도 됩니다.

이 재료비라는 것은 완성차가 부품사에게 주는 거기 때문에 납품단가라고 볼 수 있습니다. 그래서 납품단가에서 가장 큰 차이가 난다는 것을 알 수 있습니다.

21페이지 보면 이런 결과로 현대차 그리고 1차 협력업체, 2차 협력업체, 이런 단계로 먹이사슬 구조가 형성돼 있습니다.

2차 밴드는 영업이익률이 2%대에 불과한데 1차 중기업은 5%, 1차 대기업은 그보다 좀 높고요. 현대자동차는 10% 가까이 이렇게 영업이익률이 나 있습니다.

22페이지, 23페이지는 이 표를 조사한 업체들의 내용들이 나와 있고요.

24페이지를 보면 이걸 전자공시시스템을 통해서 자동차 가격과 자동차에 들어가는 부품 액수를 추계해 본 것입니다.

2006년부터 2015년까지 10년간 통계를 봤을 때 그 밑에 그림에 잘 나와 있는데요, 2006년에 차량 가격은 평균적으로 1700만 원이었는데 10년 후에는 2400만 원 가까이로 올랐습니다. 즉 40% 가까이가 가격이 상승했습니다.

그러나 해당 부품액—납품단가라고 볼 수 있겠지요—납품단가는 2006년에 1000만 원 정도였는데 2015년에도 1200만 원이 안 됩니다. 그래서 11% 정도가 증가했습니다. 즉 차량 판매 단가는 40% 가까이 증가했는데 해당 부품액은 11%, 4분의 1밖에 증가하지 않았다 이런 것을 보여줍니다.

이런 걸로 전체 통계로 볼 때 납품단가 인하가 전 산업에 걸쳐서 상당히 발생하고 있다는 걸 알 수가 있습니다.

따라서 좋은 일자리를 만들기 위해서는 이러한 제도 보완이 필요하다는 것이고요. 이것을 위해서는 산업 생태계가 개선돼야 된다, 그래서 간

접고용과 임시직 등의 불완전 노동이 지금 확대되고 있고 특히 재벌그룹 411개 기업을 보면 노동부 공식자료만 봐도 비정규직이 41%나 됩니다. 규모가 클수록 하청노동자를 더 많이 고용하고 있습니다.

또한 기업들은 근로기준법, 고용보험 의무, 4대 보험 의무 등을 피하기 위해서 위탁업무를 수행하는 특수고용 노동자들을 증가시키고 있습니다. 그래서 고용의무를 지지 않는 거지요. 우체국택배, 화물운전사, 학습지, 보험설계사, 대리운전, 퀵서비스 기사 등이 계속 늘어가고 있습니다.

28페이지, 이런 부분들을 해결하기 위해서는 대기업 위주 산업 생태계가 개선돼야 된다 그리고 대표적인 원·하청 불공정거래들 그리고 이런 것들을 개선한 행정인 공정거래위 전속고발권 폐지 같은 것들이 정상화돼야 된다 그리고 납품단가 공정교섭 제도가 보장돼야 되고 또 지금 4차 산업혁명이 일어나면서 기계가 인간의 노동을 갈수록 대체하고 있기 때문에 노동시간 단축으로 실 노동시간을 줄여서 고용을 더 창출하는 방법을 고민해야 되고요.

마지막에는 이런 비정규 노동자들, 사내하청 노동자들에 대한 대표성을 강화해야 된다, 따라서 노동조합을 통해서 산별 교섭이나 산업·업종별 노사정협의회를 통해서 원·하청 노동자들의 양극화를 축소시켜야 된다고 봅니다.

최근에 대공장 노동자들의 임금이 커지고 중소기업과 격차가 심해지면서 이런 부분에 대한 많은 지적들이 있습니다. 따라서 저희도 이런 부분을 고민하고 있고 어떻게 하면 대공장, 중소기업이 상생할 수 있을 건가를 고민하는데 기업별 차원에서는 기업별 성과가 임금으로 직결되기 때문에 이런 문제를 해결하기 어렵다고 봅니다.

따라서 산별 교섭이나 산업·업종별 차원에서 이런 문제를 고민할 수 있도록 노동조합에게 책임만 물을 것이 아니라 이런 부분에 참가할 수 있는 권한도 주시고 상생할 수 있는 길들을 같이 만들어 나갔으면 좋겠습니다.

이상입니다.

○위원장 정동영 김성혁 금속노동조합 노동연구원장께서 열악한 우리의 노동 현실 또 중소기업의 현실, 비정규직 문제 등에 대해서 폭넓게 객관적인 자료를 사용해서 설명해 주셨는데요, 시간을 15분 드렸는데 4분이나 남겨 쓰셨습니다.

감사합니다.

두 번째, 김종진 고용정보원 위원님 부탁드립니다.

○**진술인 김종진** 한국고용정보원 김종진입니다.

제가 오늘 발표할 내용은 신직업 발굴 및 창작 지원을 통해서 민간 일자리를 창출해 보자 이런 부분입니다.

2010년부터 직업을 통한 일자리 창출을 모색해 보는 사업들이 이루어지고 있습니다. 그게 신직업 발굴 및 육성 지원이고요. 또 하나는 창작이라고 해서 새로운 직업을 만들어 보자 이런 건데, 실제 제가 한 4년 정도 이 업무를 지속적으로 하고 있는데 아직 본격적인 궤도에 진입하고 있지 못하다고 스스로 판단을 하고 있습니다.

그런데 아시다시피 미래 직업세계라는 게 굉장히 다양하고 또 새로운 일자리 창출이 많이 생겨날 것으로 또 한편으로 기대가 되면서 이런 새로운 직업들, 이런 직업들을 통해서 일자리 창출을 어떻게 하면 더 도모할 수 있을까 이런 부분에 대해서 제가 말씀을 드리도록 하겠습니다.

먼저 신직업 발굴 및 육성 지원입니다.

이 사업은 2013년도에 시작이 됐는데요. 우리나라의 직업구조라는 게 우리도 생활수준이 높아지면 외국 직업구조를 따라간다는 기본 가정하에 또는 상당 부분 우리나라 직업들이 외국에서 들어온 게 있습니다. 그래서 외국에 있는 직업을 살펴보고 우리나라에 없는 직업을 적용할 수 있을지에 대한 논의가 이루어졌고요.

저희가 이 연구를 하면서 이것도 중요하지만 또 지금 막 태동하고 있는 직업도 정부에서 잘 발굴해서 육성한다면 장기적인 측면에서 일자리 창출도 가능하겠다, 또 한 가지는 이미 있는 직업인데요, 타투이스트라든지 민간조사원처럼 외국에는 이미 직업화가 됐는데 법제도적인 미비로 안 된 직업들이 있습니다. 이런 것들도 한번 같이 고민해 보자, 이렇게 시작된 게 신직업 사업입니다.

그런데 신직업 사업이 단순히 일자리 창출의 문제가 아니고 또 한 측면에서는 우리 청소년들에게는 미래에 대한 직업정보를 주고 진로 선택을 지원하는 또 다른 형태가 될 수 있고요. 또한 창업이라든지 창작, 청년층이나 중장년층 입장에서는 새로운 아이템을 지원하는 그런 역할을 하고 있습니다. 또 더 할 것으로 기대를 하고 있고요.

그래서 한국고용정보원에서 발굴 연구를 하고

있고, 그래서 지금까지 총 61개 직업을 발표했습니다. 미디어콘텐츠 창작자라든지 빅데이터 분석가, 민간조사원, 병원아동 생활전문가, 문신아티스트 이러한 직업이 있고요. 또한 지금 저희가 계속 연구를 하고 있어서, 미국이나 일본은 수면산업이라는 게 굉장히 발전해 있습니다. 그래서 수면 컨설턴트라든지 또 수학 부분의 수학 컨설턴트 또 전기자동차 정비원, 전기자동차가 만약에 보급이 되면 정비원도 생길 것 아닙니까? 이런 부분들을 선제적으로 대응하고자 지금 연구를 하고 있습니다.

34쪽입니다.

또 한 측면에서 저희가 하고 있는 일은 창작입니다. 창작은 뭐냐 하면 변화하는 직업세계를 고려해서 직업으로 한번 만들어 보자. 그런데 이러한 부분은 밑바탕이 뭐냐 하면 직업세계가 굉장히 많이 바뀌고 있고 또 소비자의 욕구가 다양해지면서 직업이 전문화·세분화되고 있습니다. 또 기업의 아웃소싱도 증가를 하고 있고요.

그래서 이게 청년층이나 중장년층의 창의적 아이디어나 특히 중장년층은 본인이 갖고 있는 경험이나 지식 또는 네트워크를 통해서 앞으로 나타날 직업 또는 수요자의 니즈(needs)가 있는 직업들을 좀 찾아보자라는 측면에서 접근하는 게 창작사업인데요.

이게 앞서 얘기한 신직업하고는 어떻게 차이가 있느냐면 신직업은 사실 연구자들이 발굴해서 보급하는 톱다운 식이라면 창작은 국민 스스로 창의적 아이디어가 있는 부분들을 발굴해서 본인 스스로 고용을 해 보자라는 그런 측면에서 차이가 있는데, 이 모두가 한편으로 보면 다 정부의 육성·지원이나 또 기업의 적극적 지원이 다 필요한 사업들입니다.

그래서 제가 이 두 사업을 진행을 하면서 여러 가지 많은 노력도 기울였지만 앞으로 이 부분이 일자리 창출까지 이어지기까지는 체계를 구축하고 역할 분담 또 기능 강화 이런 재조직이 필요하지 않겠느냐라는 부분을 말씀드리고 싶습니다.

조금 빨리 진행하도록 하겠습니다.

35쪽에 보면 신직업은 어떻게 발굴하느냐, 한국고용정보원에서 연구를 하고요. 또 이것을 고용노동부에 전달을 하면 고용노동부에서 부처와 협의해서 신직업이 선정이 되면 육성 계획이 수립되고 육성이 돼서 실제 모니터링, 현장에서 얼마만큼 일자리가 생겼는지 제대로 됐는지 이런

부분들이 이루어지고 있습니다. 지금까지 61개가 발표됐고요. 36쪽에 보시면 발표된 직업들입니다. 그런데 저희가 주목하는 부분은 발굴도 중요하지만 육성·지원이 더 중요하지 않느냐 이런 측면에서 접근을 하고 있습니다.

37쪽에 보시면 이런 직업들을 범주화해 보면 결국 정부에서 육성할 직업들 또 민간에서 자생적으로 할 수 있는 직업들 또 중장기적으로 검토해야 할 직업들 이렇게 구분할 수가 있습니다.

그래서 정부가 육성할 직업들은 주로 규제 완화라든지 새로운 제도나 법 도입, 법 제도적 인프라 구축 차원에 해당되는 직업이 있고요. 또 자격 종목을 신설한다든지, 교육과정을 신설한다든지 이런 직업군들이 있고 또 R&D 투자 또 교육이나 보건복지 관련한 공공서비스 영역 같은 경우가 일단 공공에서 육성해서 민간으로 이양하는 형태가 돼야 하는 부분이 있고요.

반면에 민간 자생 직업 같은 경우는 대국민 홍보를 통해서 일자리를 창출해 보자라는 것에 해당되는 직업이 있습니다.

마지막 중장기 검토 과제는 아직 논의가 더 필요한 과제들로 동물간호사, 디지털장의사, 분쟁조정사 또 문신과 관련된 타투리스트 이런 직업들이 포함이 돼 있습니다.

38쪽에 보면 신직업에 대한 여러 가지 논의가 된 상태에서 여러 가지 오해도 있고 저희가 추진하는 데 힘든 부분이 뭐냐면 이게 새로운 영역이기 때문에 관련된 통계자료라든지 고용창출 규모 판단이 쉽지가 않은 부분이 있고요. 또한 지금까지 진행된 직업 중에 보면 상당 부분 일자리 창출도 됐지만 취업처가 발굴되지 않은 부분들도 있습니다. 이러한 부분들은 장기적으로 끌고 가야 하는 부분인데 민간에서 지원이 많이 필요한 부분이 있고요.

그다음에 또 신산업과 비교해서 상당히 특정 직업을 찾아낸다는 게 좀 어려운 부분이 있습니다. 그럼에도 불구하고 신산업을 육성하고 또 양질의 서비스를 제공하려면 핵심적인 직업에 대한 교육훈련 프로그램을 통해서 양질의 인력들이 양성돼야 한다는 것은 굉장히 중요한 부분이고요.

39쪽 마지막에 보면 직업이 세분화·전문화 되면서 이미 있는 직업 아니냐 이런 오해도 발생할 수가 있습니다.

두 번째로 가장 크게 신직업의 특성을 보면 도

입 및 정착 과정에서 직업 간 이해관계 충돌이 생깁니다. 특히 직역 간의 갈등도 있고요. 부처간에 이견도 있고, 상당 부분이 부분을 해결할 수 있는 부분에 대한 고민이 필요하다고 말씀드릴 수가 있습니다.

세 번째로, 민관협력 등 다양한 지원체제가 필요하다는 부분은 제가 하면서 느꼈던 부분은 결국 일자리의 상당 부분은 기업에서 제공을 하고, 또 결국 새로운 직업이 발굴되면 기업을 통해서 일자리가 창출이 되기 때문에 실제 일자리를 제공하는 측면에서 기업의 역할이 상당히 중요하다는 부분에 대한 뭔가 민관 또 국민들이 이런 모든 협력체제가 체계적으로 지원이 돼야 한다는 부분을 말씀드릴 수가 있습니다.

40쪽에 보시면 그러면 신직업의 육성·지원 실태는 어떠한, 상당 부분 여러 가지 노력을 하고 있고요. 제가 오늘 말씀드릴 부분 중에서는 이런 활성화 과정에서 저희가 현장 의견 수렴을 했는데 그에 대한 내용을 잠깐 소개하면서 육성·지원의 중요성을 좀 강조를 하고자 합니다.

41쪽에 보시면 실제 신직업과 관련된 발표된 직업에 대해서 여러 가지 해당 직업의 관계자들이 저희한테 제안한 부분들은 뭐냐면 인력 및 양성을 위한 예산 지원 또 교육훈련 또 인턴십, R&D 투자 이런 부분이 한 꼭지가 있고요.

또 한 부분은 복지서비스와 관련된 직업 같은 경우는 기존에 있는 복지서비스 프로그램하고 연계시킬 수 있는 부분들, 이런 부분들에 대한 요청이 있습니다. 예컨대 주변환경정리전문가라는 직업 같은 경우는 주변에 드림스타트 사업하고 연계해서 서비스를 제공하면 일자리 창출도 되고 이런 측면에서 제안을 한 부분이 있고요.

42쪽에 보시면 각종 교육훈련 프로그램 지원이라든지 창업·창직을 통한 일자리 형태, 여러 가지 요구를 하고 있습니다.

43쪽에 보면 전직지원전문가라든지 민간조사 이런 쪽은 아직도 법적인 부분이 해결이 안 돼서 법적인 부분이 해결이 되면 일자리 창출에 도움이 되겠다라는 의견을 제기를 했고요.

그다음에 새로운 직업, 새로운 시장에 진출하시는 분들이 가장 어려운 것은 뭐냐면 시장에서 소비자의 신뢰성을 확보하는 겁니다. 그렇기 때문에 일정 부분 공공에서 뭔가 신뢰성을 제고할 수 있는 홍보라든지 지원체제가 시장에서 안정화가 구축될 때까지 상당히 노력이 필요하다는

부분에 의해서 이러한 부분들을 지원할 별도의 기관이 필요하지 않느냐라는 부분에 대한 의견이 있었습니다.

지금까지는 신직업과 관련된 내용이었고요. 그 다음에 창직 사업을 잠깐 말씀드리면 창직은 말씀드렸던 것처럼 이게 국가 단위가 아니고 지금 민간영역에서 하는 활동들입니다. 그래서 지금 정부 차원에서는 고용노동부에 청년취업아카데미, 대학생을 위한 창직 과정은 있는데 중장년층 과정은 없고요. 지금 창직 과정 중에 청년층의 경우에도 활동 중심으로 이루어지고 후속 조치라든지 기업과 연계 부족 이런 측면에서 사실 일자리 창출까지는 아직 연계가 좀 미흡한 실정입니다. 44쪽에 그 내용이 나와 있습니다.

45쪽에 보시면 이 창직 활동들은 민간에서 더 활성화가 되고 있는데요. 벌써 협회가 2개가 생겨났고요. 서울시 같은 경우는 서울산업진흥원에서 민간에서 신직업을 만들고 같이 인력 양성까지 하는 패키지 형태의 프로그램들이 운영되고 있습니다. 상당히 바람직한 형태라고 보여줍니다.

그다음에 중장년층에는 지금 별다른 프로그램이 없는데 중장년층은 아이디어나 여러 가지 네트워크, 경험들이 많은 그런 계층이기 때문에 저희들은 이런 창직에 더 어울리는 계층이 아닌가 이렇게 보고 있습니다.

그럼에도 불구하고 이런 민간에서 하는 창직 사업의 행사들이 대부분 단발적으로, 일회적으로 되어 있어서 뭔가 이것을 응집할 수 있는 그런 체계화가 필요하지 않겠느냐라고 보고 있습니다.

마지막 46쪽입니다.

지금까지 신직업 창직을 통한 일자리를 발굴하는 여러 가지 노력에도 불구하고 여러 가지 한계가 있었던 부분을 정리해 보면 46쪽에 아래에서부터 다섯 번째인데요. 결국 신직업 발굴이라는 주체가 한국고용정보원에서 하고 있지만 굉장히 직업이라는 게 많고 영역이 넓습니다. 그래서 주체를 확대했으면 좋겠다.

또 한 가지는 발굴과 육성의 연계가 강화되어야 한다. 또 한 가지는 민간 직역 간의 갈등이나 부처 간의 이견을 조정할 수 있는 기능이 강화되어야 한다. 그다음 마지막에 창직활동의 통합·조정 기능 강화가 필요하다고 해서 47쪽에 보면 제가 육성지원 체계를 그려 놓았습니다.

그 부분은 뭐냐 하면 중앙부처 각 부처의 일자리 창출과 관련된 부처의 담당자, 신직업 발굴이

나 육성 담당자를 두고 각 부처의 공공연구기관이나 민간SC, 협회를 통해서 신직업을 발굴하고 육성·지원하는 게 필요하다 이 부분 하나 하고요.

마지막으로, 민관합동위원회 또는 다른 명칭이어도 상관없습니다. 그래서 이런 부처 간의 이견이나 갈등을 조정할 수 있는 또 신직업이나 육성·지원에 관련되어서 전체적인 컨트롤타워를 할 수 있는 그런 기관이 있었으면 좋겠다라는 게 제 의견입니다.

이상입니다.

○**위원장 정동영** 김중진 한국고용정보원의 연구위원께서 신직업 발굴에 관한 좋은 발표를 해주셨습니다.

다음은 노민선 중소기업연구원 연구위원께서 중소기업 일자리에 관한 주제발표를 해 주시겠습니다.

○**진술인 노민선** 안녕하세요. 중소기업연구원의 노민선입니다.

제가 발표드릴 순서는 크게 네 가지입니다.

하나는 청년고용 일반현황, 그다음에 우리가 99·88·1233 이야기 많이 합니다. 전체 사업체수의 99%가 중소기업이다. 종사자 수의 88%가 중소기업이다. 그리고 헌법 제123조 3항에 ‘국가로 하여금 중소기업을 보호·육성하여야 한다’ 이런 부분이 있지만 주로 88%를 차지하는 중소기업의 고용기여율 해서 중소기업 CEO의 생각과, 일단은 일자리는 대부분 중소기업에서 나와야 하는데 그에 따른 구직자의 생각 그리고 그에 따른 정책과제 부분으로 말씀드리겠습니다.

우리나라 고용률은 70%를 지금 대통령께서 계획을 하셨고 2010년 63.3%에서 현재 2015년 말 기준으로 65.7%입니다. 조금씩 증가하고 있는데 아직 미국이나 일본 등 주요국가에 비해서는 낮게 나타납니다. 그리고 흔히들 청년고용률은 15세에서 24세 이야기하는데 우리나라 26.9%이고요. OECD 평균보다 10%p 이상 낮게 나타납니다. 또 미국이나 일본과의 고용률 격차가 좀 더 크게 나타나고 있다 이렇게 말씀드릴 수 있을 것 같고요.

우리나라는 청년고용촉진특별법에서 청년에 대해서 15세 이상 29세 이하인 사람을 청년이라고 정의하고 있습니다. 그런데 15세에서 29세 청년의 실업률이 2016년 6월 기준으로 약 10.3%이고 지금 사상 최대치를 계속 갱신하고 있다, 특히

우리나라의 청년실업률은 작년 실업률 대비 약 3.2배 수준이고 미국이나 일본, OECD 평균보다 높은 수준입니다.

또한 최근 5년간 청년취업자 수 또한 정체 상태를 보이고 있는데요. 흔히들 우리가 통계를 낼 때 300인 미만을 중소기업의 기업이다 그리고 300인 이상을 대규모 기업이다 이렇게 이야기하는데 300인 미만 중소기업의 청년취업자 수가 오히려 최근 5년간 1만 2000명 감소하였다. 오히려 300인 이상 대규모 기업들이 약 3만 5000명 증가한 데 비해서 문제를 가져야 되지 않나 이런 생각을 가지고 있고요.

두 번째 페이지에 구직자의 생각입니다.

일단 구직자의 생각에 대해서 이야기할 게 니트(NEET)족과 프리터(Freeter)족입니다. 아마 니트족은 말씀 많이 들어보셨겠지만 일단 직장도 갖고 있지 않고 교육도 받지 않고 훈련도 받고 있지 않은 사람을 니트족이라고 하는데요. 니트족하고 실업자는 공통점이 둘 다 지금 직업이 없다는 것인데, 차이점은 니트족은 구직 의사가 없다는 것이고 실업자는 구직 의사가 있다는 것입니다. 구직 의사가 있는 사람들에게 대해서는 정책적으로 지원할 수 있는 방안들이 많을 텐데 구직 의사가 없는 니트족이 늘어나고 있다는 부분이고요.

프리터족은 쉽게 말해서 특정한 직업 없이 아르바이트로 생활하는 사람인데요. 그러니까 예를 들어서 직업이 없으면 일단 돈을 벌고 그다음에 돈을 벌어서…… 일정한 아르바이트를 해서 돈을 벌고 돈을 벌면 다시 그만 두고 또 이런 식으로 해서 실질적으로 오랫동안 근무하면서 생산성도 향상하고 기여할 수 있어야 되는데 이런 단시간 임시직 중심으로 근무하는 사람들의 숫자가 최근 들어서 약 50%p 정도 늘어났다는 부분이고요.

그다음에 최근 들어서 경기가 안 좋아지면서 대기업들이 일자리를 창출하기가 어려우니까 중소기업에 취업할 의향이 있다는 구직자가 늘어나고 있습니다. 특성화고 재학생의 약 87%, 이공계 대학생의 68%가 중소기업에 취업할 의향이 있다고 생각을 하고 있는데요. 그런데 아직까지 중소기업을 선호하는 비중은, 직장으로 선호하는 비중은 약 6.1%로 다소 증가하고는 있지만 아직까지 구직자들이 중소기업에 취업하기까지는 조금 더 고민을 하고 있는 단계가 아닌가 이렇게 생각을 하고 있고요.

특히 구직자들에게 있어서 큰 문제로 지적되는 것은 대기업에 비해서 낮은 보상 수준입니다. 흔히들 우리가 노동시장 이중구조 이야기도 하지만 대·중소기업 간의 임금격차를 이야기하는데요. 대·중소기업 간의 임금격차에서 정액급여, 일반적으로 급여 부분에 있어서는 중소기업이 제조업 기준으로 약 75%입니다. 나름대로 중소기업들도 급여를 지급하기 위해서 노력한다는 것인데요. 성과급 같은 특별급여가 차지하는 비중은 중소기업이 대기업의 19.0% 수준에 불과하다. 문제는 성과급 등 특별급여 수준 차이가 있다는 부분이고요.

그다음에 대졸 구직자들은 아직까지 정보의 미스매치, 취업정보 부족에 대해서 가장 큰 어려움으로 명시하고 있다는 통계도 있고요. 우수 중소기업에 대한 취업정보 제공 강화를 주요한 취업을 위한 가장 필요한 과제로 제시하고 있는 통계도 있습니다.

중소기업 CEO 생각입니다.

현재 중소기업의 80.5% 정도가 현재 회사에서 필요한 인력을 채용하는 데 어려움을 겪고 있다고 응답을 하고 있고요. 흔히들 장기 인력수급 전망에 대해서 이야기를 하면 기업들은 설사 안 좋으면 ‘작년과 비슷합니다’ 이런 식으로 상대적으로 긍정적으로 이야기하는 경향이 있는데, 중소기업의 41% 정도가 현재 추세를 고려했을 때 향후 5년간 인력수급이 악화될 것으로 전망을 하고 있고요. 우리나라 근로자의 평균 근속기간 또한 OECD 주요국 대비 낮게 나타나고 있고요. 특히 청년층의 경우에는 약 69.2%가 근속기간 1년 미만 단기간으로 흔히 우리가 파랑새증후군이라고 하는데요. 그렇게 나타나고 있다.

또 중소기업 사장님들이 흔히 말씀하시는 게 ‘인력을 기껏 키워놓으면 떠난다’ 이런 말씀 많이 하는데, 중소기업의 약 34.5% 정도가 핵심인력이 경쟁업체 등에 이직함으로써 경영상의 피해를 입은 경험이 있다고 응답을 하고 있고요. 이런 기업 1개사당 평균 5.7억 원 정도의 매출액 감소를 경험했다는 통계도 있습니다. 특히 대체인력 1인당 평균 4607만 원 정도의 양성비용이 소요됐다 이런 통계도 존재하고요.

앞에서 살펴봤듯이 고용기여율이 높은 중소기업을 통한 일자리 창출은 필수적이라고 할 수 있습니다. 그런데 구직자의 경우에는 과거 대비 중소기업에 대한 인식은 개선되고 있는데 아직까지

중소기업 취업을 망설이고 있고요.

중소기업 CEO들 같은 경우는 인력난 심화 가능성에 대해서 우려를 표명하고는 있는데 또한 채용을 기껏 하더라도 근속기간이 짧음으로 인해서 구체적으로 회사 업무에 내재화되기는 어려운 경향에 대해서 애로를 호소하고 있습니다.

상대적으로 중소기업으로의 인력 유입을 촉진하고 인력의 효율적 활용을 통한 중소기업의 생산성 제고를 위해서는 다음과 같은 정책과제들이 우선적으로 추진될 필요가 있다 이러면서 네 가지 정도의 정책과제를 가져 왔고요.

하나, 중소기업 취업에 대한 강력한 시그널 이펙트를 부여할 필요가 있다. 우리나라 중소기업 인력정책은 굉장히 많은 사업을 정부에서 추진하고 있는데 인지도는 대부분의 사업이 50%를 넘지 못해서 매우 낮게 나타납니다. 일부 제도를 선별해서 집중적으로 지원하는 형태로 인력정책을 개편하는 방안을 검토할 수 있을 것이고요.

예를 들어서 지금 우리나라 같은 경우는 중소기업에 취업하면 취업한 사람에게 3년간 소득세 7%를 감면해 줍니다. 그런데 70%나 100%나 이미 근로자들의 약 48% 정도가 세금을 내지 않고 있다고 하는데요. 오히려 100% 정도 일단 중소기업에 취업하면 3년간 세금 안 내도 돼. 5년 정도 열심히 근무하면 대학이나 대학원 같은 상급 학위과정으로도 진학할 수 있다 이런 식의 시그널 이펙트를 강력하게 주는 게 오히려 효과적일 가능성이 높다는 생각을 하고 있고요.

그다음에 아까 말씀드렸듯이 우리나라 대기업과 중소기업 간의 임금 격차는 성과급 등 특별급여의 차이에 기인하는 부분이 많습니다. 그렇다면 일단 특별급여는 대기업이 줄 수 있는 것도 아니고 정부에서도 줄 수 있는 게 아닙니다. 고용보조금으로 주는 것에 대해서 효과가 있을까 하는 문제의식이 이미 많은데요. 오히려 중소기업 CEO들이 중소기업 근로자들에게 경영 성과가 발생했을 때 경영성과급을 줬을 때 세액공제 제도를 도입해 보면 어떨까, 또 이렇게 할 때 우리 성과급 받으면 사회보험료 같은 경우 또 의외로 크게 나옵니다, 국민연금이나. 이런 부분 세액공제를 해 보면 어떨까, 근로자들에게는 근로소득세 감면 같은 부분도 검토해 볼 수 있지 않을까, 이런 생각을 하고 있고요.

대표적인 게 프랑스와 미국입니다. 프랑스 같은 경우는 종업원 50인 이상 기업한테 이익 배

분, 이런 부분을 의무화하고 있고요. 미국 민주당 대선후보인 힐러리 클린턴 같은 경우는 대선 1호 공약으로 이익배분(profit sharing)이라고 하는데 이 부분에 대한 세액공제제도 도입을 발표하고 있고요. 전체 급여의 10%를 한도로 해서 1년에 15%씩 2년간 세액공제 해 주는 방안이 지금 현재 공약으로 제시되어 있습니다. 이런 부분에 대해서 경영성과급 같은 부분을 기꺼이 지급할 수 있게끔 한번 좀 인센티브 차원에서 지급해 보면 어떨까 하는 생각을 하고 있고요.

또 최근에 대학재정지원사업이 많아지고 있는데 산학협력을 통한 일자리 창출의 관점에서 중소기업으로 취업을 많이 유도하고 있는데, 지금 현재 대학재정지원사업은 대부분 이공계 중심으로 이루어지고 있습니다. 현장실습이나 캡스톤 디자인 같은 경우는 굉장히 나름대로 중소기업으로 안정적인 취업으로 연계되는 데 중요한 부분인데 이런 부분에 대해서 대학재정지원사업의 외연을, 인문계라든지 아니면 융복합이라든지 이런 부분의 외연을 조금 더 확대해 나갈 필요가 있겠다, 이런 생각을 하고 있고요.

산학협력과 취·창업 연계 관점에서 대학을 지원하는 것은 취업난 그리고 인력난, 이 부분을 동시에 해결할 수 있는 일종의 윈윈형 모델이라고 생각을 하고 있고요. 이런 부분에 있어서 다양한 산학협력모델을 발굴할 필요가 있다, 이렇게 생각을 하고 있습니다.

그리고 아까도 말씀드렸지만 구직자의 입장에서 '나 지금 중소기업에 취업을 할 생각은 있는데 어디가 괜찮은 중소기업인지 잘 모르겠어' 이렇게 이야기하는 구직자들이 꽤 많습니다. 앞서서도 설명드렸지만 정보의 미스매치에 대한 애로를 호소하는 구직자들도 많고요. 그런 부분에 있어 최근에 정부 공공사이트에서 하는 '워크넷'이라는 사이트가 굉장히 고도화되고 있는데요, 공공이라든지 민간에서 운영하고 있는 취업포털 사이트가 서로 연계해서 시너지를 낼 수 있도록 하는 방안도 검토될 수 있겠다는 생각을 하고 있고요.

그다음에 마지막으로 꼭 강조하고 싶은 것은, 중소기업에 대한 바로 알기 노력을 강화할 필요가 있다. 우리나라에는 중소기업이 약 350만 개 정도 있다고 합니다. 그중에 1%만 괜찮다고 하더라도 3만 5000개인데 괜찮은 중소기업들이 많습니다. 이런 부분들에 대해서 괜찮은 중소기업

들을 많이 알리고 그에 따라서 취업을 촉진하는 방안들이 강구될 필요가 있겠다, 이렇게 생각합니다.

이상입니다.

○위원장 정동영 노민선 위원님 좋은 발제 해주셨습니다.

다음은 주식회사 파크시스템스의 박상일 대표이사님 발제해 주시겠습니다.

○진술인 박상일 저는 주식회사 파크시스템스 대표이사 박상일입니다.

한 벤처기업인으로서 미래일자리 창출의 핵심이라고 할 수 있는 벤처창업 그리고 벤처기업 활성화에 관해서 제 경험을 바탕으로 문제점과 해결방안을 말씀드리고자 합니다.

저는 1982년 미국 스탠퍼드 대학에 유학을 갔다가 박사학위 과정에서 개발한 원자현미경을 사업화하기 위해서 1988년 실리콘밸리에서 세계 최초의 원자현미경 벤처기업 파크 사이언티픽 인스트루먼트(Park Scientific Instruments)를 창업했습니다.

대학교수나 연구원 등 얼마든지 안정적인 직업을 선택할 수도 있었지만 새로운 기술을 사업화하는 것이야말로 가장 보람 있고 의미 있는 일이라 여겨졌기 때문입니다. 제 지도 교수였던 켈빈 케이트 교수님도 그리하라고 권하셨습니다.

유학생 신분으로 미국에 갔던 제가 가족으로서나 제 경험으로서나 아무런 사업의 기반도 없이 맨손으로 창업해서 성공할 수 있었던 것은 기술과 노하우의 우수성만 있으면 성공할 수 있도록 미국 실리콘밸리의 벤처 생태계가 매우 잘 형성되어 있기 때문입니다.

15년간의 미국생활을 뒤로 하고 더 늦기 전에 모국에 기여하는 제2의 창업을 해 보고자 1997년 저는 PSI를 매각하고 귀국해서 파크시스템스를 창업해 지금 20년째 경영해 오고 있습니다.

미국에서 벤처기업을 창업하고 경영했던 노하우 그리고 국제적인 인적 네트워크 그리고 여유 있는 자금을 가지고 두 번째 창업을 시작했지만 한국에서의 사업 환경은 매우 열악했습니다. 특히 원리원칙을 고수하며 정도경영을 하고자 했던 저에게는 어려움이 많았습니다. 지나친 규제, 모순된 제도, 비합리적인 관행과 편법이 교차하는 가운데 대기업 위주의 산업풍토와 경제구조 그리고 비협조적인 관료, 모험을 회피하는 사회심리들은 신생 벤처기업이 뿌리내리기 매우 어려운 환경이었습니다.

2000년 전후 벤처기업을 지원하는 정책이 추진됐었고 한 때 벤처붐이 일기도 했지만 준비되지 않은 창업, 무분별한 투자, 일확천금을 노리는 투기꾼과 사기꾼이 등장해 문제를 일으켰습니다.

2000년대 중반 정부는 이러한 문제를 바로잡겠다며 스톡옵션제도와 기업회계기준을 바꾸고 코스닥 상장기준을 대폭 강화했습니다. 그러나 이러한 정책은 벤처기업이 필요로 하는 고급 인재와 자금 유입을 어렵게 해서 이후 벤처 생태계는 침체기로 접어들었습니다.

지난 몇 년간 박근혜정부는 창조경제 정책을 추진하며 창업 활성화와 벤처붐을 재점화하기 위한 노력을 했고 지표상 어느 정도 성과가 나타난 듯 보이기도 했습니다. 그러나 지난 28년간 미국에서 그리고 한국에서 벤처기업을 영위하며 누구 못지않게 벤처기업의 속성과 본질을 잘 꿰고 있는 제가 직접 경험한 바를 솔직히 말씀드리자면, 아직까지도 벤처 활성화와 창조경제를 저해하는 걸림돌은 또 문제점들은 개선되지 않고 여전히 핵심 실체는 온존하고 있습니다.

지금 우리나라는 지난날 고속 압축성장 때문에 분출된 문제, 소득양극화와 산업 구조조정, 경직된 노사관계들이겠지요, 또 국제 환경의 구조적인 변화 때문에 제기되는 우리 내부의 저성장과 고용 마찰, 외교안보적 우려 그리고 다가오는 제4차 산업혁명 등 근대화 이후에 최대의 도전을 맞고 있습니다.

이 거대한 쓰나미와 복합 도전을 해결하는 열쇠는 오직 고도의 과학기술 벤처 생태계 조성뿐이라고 생각합니다. 과거와 같은 재벌·대기업의 그룹형도, 비정규직만 양산하는 저부가가치 서비스업도, 경제·사회적 기여도가 의심스러운 일부 소모성 IT 창업들도 아닙니다.

구조조정을 순조롭게 마무리하고 새 국제경쟁력을 키우고 제4차 산업혁명을 준비하면서 동시에 저성장과 고용 문제, 소득 격차를 완화하는 길은 오직 본격적으로 최선진국과 겨룰 수 있는 고등 과학기술산업, 선진 과학기술기업, 즉 과학기술 벤처기업입니다. 이들만이 선진국과 어깨를 나란히 고부가가치 산업을 창출하고 환경과 에너지 비용을 획기적으로 줄이고 고급 일자리를 안정적으로 공급할 수 있는 해결책이라고 생각합니다.

특히 다가오는 제4차 산업혁명은 우리에게 기회와 위기를 동시에 가져다주고 있습니다. 그런

데 안타깝게도 지금 우리는 위기를 제대로 대처하기도 어렵고 기회를 살리기도 어려운 상황이라고 생각합니다.

제4차 산업혁명은 대대적인 기술 혁신을 동반하며 노동력을 대체하는 자동화뿐만 아니라 인간의 지능까지도 기계가 대체하는 시대를 의미합니다. 아무리 강력한 조직이라 해도 이제까지의 성공에 도취해서 한시라도 혁신을 지체하면 여지없이 도태될 것입니다.

그런데 우리나라는 지난 반세기 동안 이룬 고속성장에 도취해서 사회 전반의 분위기가 점차 보수화되고 기득권에 안주하려는 성향이 강해지고 있습니다. 청년들조차 도전적인 진취보다는 안정적인 직업을 선호하고 있으며, 기성 집단들은 면세점 사업, 부동산 임대업 등 지대 추구에 몰두하고 해외로 도피하고 있습니다. 또 인공지능과 로봇의 도입은 고용 축소를 의미하며 근로소득을 자본소득으로 전이시킬 것입니다.

우리 사회가 안고 있는 경제적 양극화와 청년 실업 문제 그리고 이로 인한 사회적 갈등을 더 심화시킬 것이라는 의미이기도 합니다.

제4차 산업혁명의 기회를 살리려면 이제까지 존재하지 않았던 새로운 기술과 기법을 개발하고 사업화하는 것이 중요하며, 이를 가장 효과적으로 추진할 수 있는 주체가 바로 벤처기업입니다.

사실상 모든 산업은 기업가(Entrepreneur)에 의해서 시작되었습니다. 제너럴 일렉트릭, 포드, 보잉, BASF, 지멘스 등 세계적 대기업도 그 뿌리는 벤처기업이었고 새로운 기술을 사업화하면서 신산업을 일으켰습니다. 애플, 구글, 마이크로소프트, 아마존, 테슬라 등 혜성처럼 등장해서 세계적 대기업에 이른 벤처기업은 더 말할 나위도 없을 것입니다. 그런데 지금 우리나라 벤처 생태계는 매우 열악한 상황이고 글로벌 경쟁력을 갖춘 벤처기업이 탄생하고 성장하기가 사실상 불가능한 구조입니다.

우리나라 벤처 생태계를 활성화하기 위해서는 여러 요인이 복합적으로 개선되어야 되겠지만 정책의 개선만으로 쉽게 해결될 수 있는 몇 가지 핵심 문제를 말씀드리고자 합니다.

첫째가 인력입니다. 우수한 벤처기업이 탄생하고 글로벌 경쟁력을 갖기 위해서는 그 분야에서 최고의 인재를 필요로 합니다. 미국 실리콘밸리에서는 최고급 인재들이 벤처기업을 창업하고 벤처기업에 취업합니다. 저도 미국에서 벤처기업을

운영했을 때 스탠퍼드대학 후배들은 물론 MIT나 컬럼비아대 출신들도 어렵지 않게 영입할 수 있었습니다. 그러나 한국에서는 톱클래스 인재를 영입한다는 것이 지극히 어려웠습니다. 어렵사리 당사자를 설득해도 가족들의 반대에 부딪혀 영입이 무산되기 일췌였습니다.

사실 능력이 출중한 인재는 얼마든지 대기업이나 대학교수 등 안정적인 직업을 선택할 수 있기 때문에 이들을 벤처기업에 끌어들이는 것이 쉽지 않은 게 현실입니다. 우수인재를 벤처기업에 끌어들이기 위해서는 사회적 분위기와 자긍심 고취뿐만 아니라 금전적인 보상이 절대적으로 중요합니다.

이를 위해서 선진국에서 고안한 장치가 스톡옵션제도입니다. 월급은 대기업의 절반에 불과해도 회사의 주식을 살 권리를 부여하고 나중에 회사의 가치가 올라가면 올라간 가치만큼 수익을 얻게 해 주는 제도입니다. 그런데 이 중요한 스톡옵션제도가 잘못된 회계기준과 과세 문제 때문에 현재 작동하지 않고 있고, 스톡옵션제도를 시행하는 벤처기업도 거의 없습니다. 따라서 벤처기업이 우수한 인재를 유인할 방법도 없고 우수인재가 벤처기업에 올 까닭도 없는 것이지요.

그나마 한시적으로라도 우수한 인재를 유치할 수 있었던 통로가 병역특례제도였는데 이 제도마저 지난 몇 년간 방침이 바뀌어 더 이상 그런 역할을 하지 못하고 있습니다. 누구나 가고 싶어하는 대기업, 국공립연구소, 대학에까지 병역특례자가 갈 수 있도록 허용하고 있기 때문입니다. 또 산업기능요원은 아예 마이스터고 출신에게만 적용되도록 해서 과거와 같이 서울공대나 카이스트를 졸업하고 조기에 병역을 해결하고자 했던 고급 인재들에게는 아예 적용이 불가능합니다.

두 번째 문제는 자금 조달에 따른 문제입니다.

벤처기업이 성장하려면 자금 조달이 절실하며, 이 자금을 조달해 주는 기관이 창업투자회사, 즉 벤처캐피털입니다. 그런데 벤처기업이 우선주를 발행해서 벤처캐피털로부터 투자를 받으면 그 자금이 자본금이 아니라 부채에 산입하도록 되어 있습니다. 그 결과 회사의 부채비율이 높아지고 재무건전성이 떨어지고 신용등급이 낮아질 뿐만 아니라 매년 이에 대한 이자도 반영해야 되기 때문에 기업의 수익성까지 나빠집니다. 상장을 하면 우선주를 보통주로 전환하게 되는데 이때 시가와 우선주 발행가격의 차이를 비용으로 처리하

도록 하고 있어 막대한 비용을 기업회계에 반영해야 합니다. 국제회계기준(IFRS)을 비상장 벤처기업에까지 무리하게 확대 적용해서 생긴 문제입니다.

관련해서 주식의 액면가 제도도 큰 장애물입니다. 전통산업의 경우 투하 자본이 회사의 가치에 거의 비례하므로 액면가 제도가 나름 유용했지만 기술벤처기업의 경우는 투하 자본과 기업의 가치가 거의 무관하기 때문에 액면가 제도가 사실상 무의미합니다. 오히려 액면가제도 때문에 자본 조달에 장애가 생기거나 기업가치 평가가 왜곡되고 창업자의 걱정 지분 확보에 문제가 생깁니다. 미국과 같이 액면가를 없애는 것이 해결책입니다. 반면에 자본을 가진 기득권의 입장에서는 액면가를 고수하는 것이 자신들에게 유리하므로 액면가를 없애는 데 반대하고 있습니다.

세 번째 문제는 대기업을의 횡포입니다. 우월적 지위를 남용해서 불공정 거래, 기술 탈취, 핵심인력 빼가기 등 부당한 행위로 성장의 기회를 박탈당하거나 도태되는 경우가 많습니다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 공정경쟁질의 확립, 지식재산권 보호, 고용계약서 작성, 거래계약서 작성 등 법률적 보호 장치가 필수적입니다.

그런데 우리나라에서는 법조계마저 재벌, 대기업 등 기득권과 한통속이어서 법적 보호를 받기가 매우 어렵습니다.

바로 몇 달 전 특허 침해에 대한 징벌적 배상금 제도의 입법이 추진되었다가 삼성전자 모 임원이 반대해서 무산된 것도 한 사례입니다. 아직 우리나라는 특허를 수입하는 나라지 수출하는 나라가 아니기 때문에 지적재산권을 철저히 보호하는 것은 국가적으로 손해라는 주장입니다.

지금과 같은 환경에서는 중소기업이 부당한 사례를 당해도 감히 이의를 제기하기가 지극히 어렵습니다. 더욱이 공정거래법은 몇몇 정부기관만이 고발할 수 있는 전속고발권 때문에 실효성이 매우 떨어집니다.

근시일 안에 법조계와 공정거래위원회가 중립적이고 공정하게 본연의 역할을 수행하기를 기대하기는 어렵겠지만 전속고발권만이라도 폐지해서 부당한 사례가 생기면 누구나 고발할 수 있도록 해야 합니다. 대기업은 극렬히 반대하겠지만 매우 효과적인 처방이 될 것이라 확신합니다.

저는 과거에도 이와 같은 문제들을 개선하고자

기회가 있을 때마다 목소리를 높여 왔지만 실질적인 개선은 이루어지지 않고 있습니다.

국회 토론회나 신문지상을 통해 스톡옵션제도 문제가 제기되면 마치 이를 반영해서 문제가 해결된 듯이 조금씩 내용이 바뀌고는 했습니다마는 사실상 본질적인 문제, 문제의 실체는 그대로 남아 있습니다.

선진국에는 없는 잘못된 벤처 제도가 개선되지 않고 있는 것은 가장 큰 원인이 벤처 활성화를 반대하는 기득권의 저항이라 여겨집니다. 회계기준과 과세제도를 담당하고 있는 기획재정부는 철저히 대기업과 재벌 등 기득권에 의해 포획돼 있다고 합니다. 소위 대관 업무를 담당하는 대기업 직원들이 사무관급 이상의 관련 행정기관 공무원들을 치밀하게 관리하여 이들은 자신도 모르게 친재벌, 친대기업 정서를 가지게 된다고 합니다.

대기업과 재벌 입장에서는 강력한 벤처기업의 등장이 매우 위협적일 수 있습니다. 한국에서 애플이나 테슬라 같은 벤처기업이 등장하면 삼성전자나 현대차로서는 매우 곤혹스러울 것입니다. 또 벤처가 활성화되어서 고급 인재들이 벤처기업으로 몰려가면 기존 대기업들은 매우 난감해 할 것입니다.

실제로 2000년 전후 벤처 붐이 일었을 때 삼성전자 등 대기업에 재직하던 고급 인재들이 아이리버나 네이버 등 신생 벤처기업으로 대거 이직하자 경영진들이 매우 당황했다고 합니다. '왜 월급도 더 주고 복리후생도 잘해 주는데 우리 직원들이 이름도 없는 신생 중소기업으로 전직을 하는가' 알아본 결과 이들은 스톡옵션을 받고 회사가 코스닥에 상장을 하면서 큰 시세차익을 누리고 있었던 것입니다. 대기업 수뇌부는 이런 상황을 방치할 경우 인력 유출이 심화될 것으로 보고 스톡옵션 제도와 코스닥 시장에 제동을 건 것입니다.

우리나라의 벤처 생태계를 근본적으로 개선하기 위해서는 정치·행정·사법의 권력기관뿐만 아니라 사회·문화·예술·의료·스포츠·미디어·교육·종교계까지 문어발 영향력을 끼치고 있는 재벌과 대기업의 횡포와 갑질을 차단해야 됩니다. 공정한 제도와 규칙을 만들고 이를 철저히 집행해야 할 것입니다.

자본주의 체제에서는 저절로 부익부 빈익빈 현상이 일어나기 마련입니다. 이를 보완하기 위해서 선진국에서는 정부가 약자의 편에 서서 대기

업의 활동을 철저히 감시하고 규제합니다. 약 100년 전 미국에서도 재벌의 횡포가 심각해지자 셔먼법, 클레이튼법 등을 제정하고 정부가 재벌과의 전쟁을 벌여 스탠더드오일 등 40여 개의 재벌을 해체한 적이 있습니다.

뒤늦게 산업화를 추진한 우리나라로서는 국가적 자원을 소수의 기업에 집중 배정하고 이를 지원하며 육성하는 것이 압축 성장을 위한 효과적인 방안이었을 것입니다. 결과적으로는 매우 성공적인 정책이었습시다마는 그 이면에는 불평등, 불공정, 불균형 등 문제가 있었습니다. 각종 특혜 속에 성장한 재벌과 대기업은 매우 강력한 조직으로 부상한 반면 성장에서 소외된 중소기업은 영세한 수준을 벗어나지 못했습니다.

한국에는 중소기업은 없고 하청 기업만 있다는 외국 전문가들의 평가도 있습니다. 한국에서 정보산업이 한계를 보이는 것도 대기업이 디바이스부터 최종 제품까지, 소프트웨어와 콘텐츠까지 모두 자회사로 거느리며 그들만의 리그를 형성하고 창의적·혁신적 독립 벤처기업의 창업과 성장을 지속적으로, 구조적으로 막아 왔기 때문입니다.

미국의 30대 대기업 중에는 신생 벤처기업이 거의 절반을 차지하는 데 비해서 한국의 30대 기업은 기존 재벌기업이 대부분이고 자수성가형 기업은 전무하다는 사실도 우리나라 산업 생태계의 문제점을 보여 주는 자료라고 생각합니다.

정부는 이제까지 대기업과 한편이 되어 대기업과 재벌의 편익을 도모해 온 정책을 과감히 개혁해서 국민의 후생과 복지, 국가의 실질적인 경쟁력, 본원적 국력, 사회공동체의 연대와 신뢰를 지향하는 패러다임 시프트를 해야 할 것입니다. 공무원과 사법기관은 공정한 관리자와 심판자 본연의 역할을 충실히 수행해야 할 것입니다.

대기업 정책의 하위 개념으로 중소·벤처기업을 추진하는 것이 아니라 새로운 대기업을 탄생시킬 수 있는 벤처 정책이 필요합니다. 다만 이러한 전환은 대단히 어려운 일이기 때문에 국가 지도자들의 확고한 의지와 강력한 추진력이 필요하다고 생각합니다.

이 자리에 계신 위원님들께서 각별한 관심을 가지시고 특단의 조치를 취해 주시기 바랍니다. 기득권에 의해 포획된 자들의 반론에 타협하지 마시기 바랍니다. 그래야만 일자리 창출은 물론 국가경제와 사회정의의 미래를 담보할 수 있다고

생각합니다.

대단히 감사합니다.

○위원장 정동영 박상일 대표이사님 감사합니다.

미국에서 벤처로 성공하시고 한국에서 벤처의 장벽을 만나신 실제 현실을 생생하게 증언해 주시고, 또 미래일자리특별위원회에서 해야 할 일과 관련해서도 구체적인 대안까지 제시해 주신 것을 감사하게 생각합니다.

특히 마지막에 “기득권에 의해 포획된 자들의 반론에 타협하지 마시기 바랍니다.” 하는 말씀이 귀에 닿습니다.

자, 다음은 윤효춘 문술미래전략대학원장 겸 바이오 및 뇌공학과 교수를 맡고 계신 KOTRA 중소기업본부장께서 발제해 주시겠습니다.

○진술인 윤효춘 안녕하십니까?

저는 지금 현재 KOTRA가 진행하고 있는 일자리 관련한 두 가지 사업을 중심으로 간략하게 보고를 드리겠습니다.

우선 저희 KOTRA는 아웃바운드 투자, 그러니까 국내 기업이 해외 현지에 움직여서 해외 현지 법인을 운영한다든지 그리고 법인 운영하는 전 주기를 지원하고 있고요. 끝나고 나서 기업들이 더 이상 해외 사업장에 있기가 어렵다든지 철수를 한다든지, 부분 철수 혹은 다른 지역으로 이전, 철수를 할 때는 저희들 유턴이라고 표현을 합니다. 다음에 예를 들어 중국에 있다가 베트남이나 인도네시아로 움직이는 것을 P턴이라고 저희들이 표현하는데, 지금 오늘 말씀드릴 첫 번째는 유턴기업의 복귀 지원을 통한 일자리 부분을 첫 번째로 말씀드리고, 두 번째는 청년의 해외취업 지원을 저희가 또 하고 있는데 이 부분을 두 가지를 나누어서 간략하게 설명을 올리겠습니다.

국내 복귀란 조금 전에도 잠깐 말씀드렸지만 해외진출기업이 해외 사업장을 청산·양도 또는 축소해서 들어온 이런 경우를 저희 대통령령으로 해서 일부 지원하는 그런 제도가 있습니다.

왜 이런 사업을 지원했느냐라고 배경을 볼 것 같으면, 우선 여러 가지 국내 복귀의 수요가 있는데 그 수요를 대응하는 차원이 있을 거고요. 두 번째는 국내 성장잠재력이 약화된 것을 해외에 갔던 대기업, 우리 투자기업들이 다시 돌아오게 함으로써 대응할 수 있다는 측면이 있겠고, 미국의 리쇼어링(reshoring)처럼 외국 기업도 자국 복귀한 기업을 지원하는 것이 있습니다. 그래

서 우리도 그와 궤를 맞춰서 강화할 필요가 있다는 차원에서 이것을 시작을 했습니다.

자료 76쪽이 되겠습니다.

국내 복귀 기업은 여러 가지 효과가 있지만 우선 국내 복귀를 해서 고용을 창출할 수 있을 거고, 국내 연관 투자 유발 등 투자 활성화를 할 수도 있습니다. 또한 수도권만 중심으로 일어나는 게 아니고 전국 각지에 일어나기 때문에 지역의 균형 발전 차원에서도 일부 효과가 있는 것으로 보입니다.

저희들이 국내 복귀 기업을 선정하고 지원할 때는 법적 근거가 지난 13년 12월에 발효한 해외 진출기업의 국내복귀 지원에 관한 법률에 의한 근거를 갖고 있습니다.

이 선정을 하기 위해서는 해외 사업장을 2년 이상 운영을 하고 완전 철수나 축소하는 기업을 의미합니다. 기존에 국내 사업장이 없는 경우에는 해외 사업장을 계속 유지 가능합니다. 신설하거나 증설하는 국내 사업장 업종과 해외 사업장 업종이 동일해야지 되고 실질적 지배자 역시 같아야 되는 측면이 있습니다.

주요 지원 제도는 총 네 가지로 나눌 수 있겠는데요.

우선은 세제 부분입니다. 법인세와 소득세를 최대 5년간 100%를 감면을 하고 추가적으로 2년간 50% 감면하는 부분이 있습니다. 또한 시설에 대한 수입 할 때 관세를 최대 100%, 2억 원 한도에서 감면해 주는 제도도 있습니다.

두 번째, 보조금은 입지보조금과 설비보조금으로 나뉩니다. 입지보조금의 경우에는 투자 금액의 42%로 최대 5억을 지원하고 있고요, 설비는 31% 해서 총 60억 원 한도로 지원하고 있습니다.

그다음에 세 번째는 인력입니다. 인력은 고용노동부에서 지방자치단체에 교부해서 지금 하는 그런 건데, 근로자 1명당 고용보조금 1080만 원을 연간 지원하되 100명을 한도로 하고 있습니다. 또한 외국인 생산관리자, 즉 외국인이 꼭 필요한 경우에 E7 비자하고 외국인 일반근로자의 경우에는 E9 비자를 고용을 하도록 허용을, 비자를 추천해 주는 그런 제도가 있습니다.

그 외에는 해외사업장을 구조컨설팅, 평가를 조정해야 될 경우 구조컨설팅을 하는 데 일부 3000~5000불 정도의 비용을 또 지원해 주고 있고 신용보증기금 같은 데서는 보증우대 한도도

있습니다.

자료 77쪽이 되겠습니다.

저희 KOTRA는 국내복귀기업지원센터를 본사에 두고 있고 해외에는 총 열 군데의 데스크를 운영하고 있습니다. 지원 데스크와 헬프 데스크를 각각 5개씩 운영하고 있는데 특성상 지금 현재는 주로 중국 쪽으로 많이 나갔기 때문에 대부분 지원 데스크는 베이징·상하이 등 중국에 밀집되어 있고 헬프 데스크의 경우에는, 차이는 전담 직원이 있느냐 없느냐의 차이 지 커다란 차이는 아니고요. LA나 대련, 하노이 등 총 다섯 군데 지역에 운영을 하고 있습니다.

주요 업무로는 이 제도를 홍보하고 기업을 발굴하고 또 국내 기업이 신청하는 경우에는 선정 심사를 하고 조금 전에 설명 올린 대로 구조조정 컨설팅 비용도 지원하고 있습니다.

그 사례를 잠깐 들어볼까 합니다.

A사입니다. 2014년도 10월 달에 국내에 들어와서 선정이 됐는데요. 국내에 와서 총 60여 명의 신규고용 창출을 했습니다. 왜 이 회사는 한국으로 왔느냐고 보면 중국 칭다오에서 회사를 운영하고 있었는데 중국도 현지 인건비가 상당히 많이 오르고 있습니다. 그다음에 무엇보다도 규제가 좀 많아지고 경우에 따라서는 한국이 FTA를 많이 체결하기 때문에 한국의, 메이드 인 코리아를 하게 되면 여러 가지 브랜드 인지도라든가 신뢰도도 좋을 거다 하는 그런 차원에서 모조 장신구를 제조하는 기업이 한국으로 들어와서 이미 국내에 정착을 했고요. 이 기업의 경우에는 입지보조금이 약 3억 정도가 이미 지원이 됐고, 고용보조금은 약 70명에 한 2억 수준을 지원했습니다.

두 번째, B사의 경우입니다.

회사 이름을 밝히지 못하는 것을 양해해 주시기 바랍니다.

역시 2014년도에 한 50명의 신규고용 인원을 창출해서 들어왔습니다. 이 회사는 복귀 사유가 아까와도 비슷합니다마는 중국이 외투기업에 대해서 정책 변화를 많이, 과거의 세제 우대라든가 여러 가지 인센티브를 줬던 것을 철수를 하고 있습니다. 또한 인건비도 상승하고 있고 우수한 기술력을 가진 직원의 채용도 좀 어려운 부분이 있어서 이 기업은 국내 복귀를 하게 됩니다.

완성차 메이커에 자동차 부품을 납품하는 기업으로 중국 요녕성에 있었는데 이러한 사유로써

복귀를 결정을 했고 이미 지자체와 투자양해각서를 체결하고 2014년 3월 달에 선정이 돼서 작년 3월 영업을 개시했습니다. 이 기업의 경우에는 설비보조금 22억 원을 지원받은 바 있습니다.

이러한 국내복귀기업의 일자리 창출을 확대할 계획 내지는 제안사항을 말씀드리면, 우선 향후 계획 차원에서는 홍보를 확대하고 발굴을 좀 강화해야 될 필요가 있을 것으로 보입니다.

두 번째로는 복귀기업의 역량을 높일 수 있는 데로 서비스 지원을 좀 강화할 필요가 있다. 안정적인 정착을 지원한다든지 경영 능력 제고를 위해서 신규 일자리를 창출하는 것들이 그런 얘기가 되겠습니다.

두 번째로는 복귀기업 일자리 창출 확대를 위한 제안이라고 굳이 한다면 복귀기업에 고용보조금을 지원, 지금 현재 고용노동부를 중심으로 해서 지자체로 예산 배정해서 지원을 하고 있는데 현재는 각 지자체에 배정된 예산이 한정돼 있어서 수요를 충족시키지 못하게 됩니다. 그래서 복귀기업이 정착할 때 고용보조금을 지급하지 못하는 경우도 발생하고 있다. 그래서 고용보조금을 확보를 할 필요가 있거나 경우에 따라서는 지자체로 넘기지 말고 고용노동부에서 다 집행하는 방법도 하나의 방법이 될 수 있다고 봅니다.

두 번째 제안사항으로서는 R&D 지원을 좀 재개해야 되겠다. 이것 중소기업청에서 하고 있습니다.

지난 14년, 15년에는 R&D 지원을 했었는데 금년도에는 복귀기업이 전용 대상에서 제외가 됐습니다. 그래서 이런 부분을 다시 보완할 필요가 있다는 생각이 듭니다.

다음 두 번째 내용인데요, 두 번째 내용은 저희 KOTRA가 해외 사무실, 저희가 86개국에 126개 사무실을 운영하고 있습니다.

지금 제가 자료를 하나 슬라이드를 올렸는데 이 자료를 보시면서 말씀을 좀 나눠드리겠습니다.

(영상자료를 보며)

우리나라는 과거 60년대, 70년대에는 상품을 주로 매개로 해서 해외로 무역을 통해서만 살 수 있었습니다. 우리나라가 항상 그랬듯이 어려웠을 때는 돌파구를 해외에서 찾았다. 그래서 과거에는 한국이 무역 중심지로서 했다면 언젠가부터 외국인 자본이 한국에 들어오고 반대로 한국의 자본이 해외에 나가는, 자본을 가지고 우리나라

의 돌파구를 찾았다면 이제는 돌파구를 해외에 있는, 우리 유망한 인재들을 해외에 취업시키는 쪽에서 돌파구를 찾아야 되겠다, 그래서 국가 간 인력 교류를 확대할 필요가 있다는 차원에서 이런 슬라이드를 별도로 준비했습니다.

다시 자료로 넘어가겠습니다.

저희들이 하는 사업은 이것입니다. 해외의 구인처를 확보해서 국내의 구직자들하고 연결시켜 주는 것입니다. 대부분은 청년들이 되겠습니다.

그래서 이것을 하기 위해서 고용노동부에서 중심이 된 K-Move센터를 저희들이 전 세계에 14개소를 운영하고 있고 취업 거점도 7개소, 총 21개 거점을 운영하고 있습니다. 지금 이런 사업을 하다 보니까 주로 인력, 청년들이 해외 일자리를 하는 것들을 인근 국에서 보자면 동남아에서는 중국은 없고요, 일본·싱가포르·호주가 주요 대상이 됩니다.

그래서 저희들은 다양한 기회를 발굴하는 게 필요하다고 해서—80쪽의 표 안에 있습니다마는—글로벌 취업상담회를 연 2회 개최해서 해외 구인처, 예를 들어서 싱가포르에 있는 모 호텔에서 한국 청년을 뽑고 싶다고 그러면 그분들을 한국으로 모셔 오고 한국의 구직자들과 만나서 일대일 상담을 계속 하게 됩니다. 그래서 금년 상반기에는 이미 5월 달에 코엑스에서 한 바가 있고, 금년 하반기에는 부산에서 또 이런 행사를 갖게 되고, 그 외에도 1개 기업체당 필요한 경우가 있을 때는 핀포인트(pinpoint) 상담회를 연중 계속 하고 있습니다.

또한 이러한 사항들을 전국에 있는 대학에 알려 줄 필요가 있을 것 같아서 ‘세계일자리 Job기’라는 설명회를 상반기, 하반기로 나눠서 전국 약 31개 대학에서 약 3000여 명이 참가하는 것을 연중으로 진행하고 있습니다. 그 외에도 ‘월드잡’이라고 하는 사이트를 통해서, 혹은 SNS를 통해서 이것을 좀 전파를 하고 있고요.

그래서 성과 차원에서 보자면 저희들은 해외 구인처 발굴을 지난해 2281건, 금년 8월 현재 1600건을 발굴했고요. 성사 실적의 경우에는 지난해 411명 청년을 해외에 취업시켰습니다. 금년 8월까지 235명입니다.

해외 취업 사례는 자료로 대하겠고, 마지막으로 제안을 잠깐 올리려고 합니다.

아무래도 이런 사업들이, 앞으로 우리 한국이 어려움의 돌파구를 해외에서 찾자고 한다면 많이

알려져야 할 텐데 안 알려진 측면이 있다고 해서 대국민 홍보가 필요하다는 생각이 들고요.

선진국에서, 특히 호주 같은 데서도 오히려 어떤 전문기술 자격증을 가지고 있는 사람들을 채용하려고 하니까 한국에서 가지고 있는 자격증이 현지에서 인정이 안 됩니다. 그러나 정부 협력 어젠다로 선정을 해서 이런 자격증을 상호 교류·인정할 수 있는 그런 게 뚫린다고 하면 쉽게 전문인의 해외 취업이 되지 않을까 하는 그런 생각에서 그런 것도 좀 필요하지 않을까 생각합니다.

이상입니다.

○위원장 정동영 윤호춘 본부장님 수고하셨습니다.

마지막으로 평생을 노동시장 문제에 대한 연구와 정책을 만들어 오신 이원덕 교수님 발제해 주시지요.

○진술인 이원덕 대단히 감사합니다.

저는 노동시장 개혁을 중심으로 말씀을 드리겠습니다.

일자리 창출을 위해서는 한국경제의 성장 동력을 복원시켜야 하고 이를 위해서는 노동시장 개혁이 필요하다, 이런 생각을 합니다.

제작년에 한국에 방문한 IMF 라가르드 총재도 이런 말씀을 하셨습니다. ‘노동시장개혁을 하지 못한다면 한국경제는 2% 정도의 성장을 할 수밖에 없을 것이다. 그러나 노동시장 개혁을 하고 서비스산업 개혁을 할 것 같으면 연 3.5~4% 정도의 성장을 앞으로 할 수 있을 것이다’ 이렇게 이야기한 적이 있습니다.

다른 나라들도 대개 마찬가지입니다. 80년대 후반 이후에 유럽이 굉장히 어려울 때 저성장 고실업에 허덕였는데 이들 나라들이 대개 노동시장 개혁을 통해서 성장률을 높였고 실업 문제를 해결했습니다. 대표적인 나라가 독일과 네덜란드입니다.

다 아시기 때문에 제가 그냥 넘어가겠습니다.

대체로 실업률이 절반 이하로 떨어졌습니다.

이러한 의미에서 볼 때 박근혜정부가 한국경제의 재도약을 위한 제1의 과제로 노동시장 개혁을 추진한 것은 대단히 적절했다 저는 이렇게 평가를 합니다.

그러나 박근혜정부는 노동시장 개혁 추진 초기에 개혁의 필요성과 목적을 명확하게 제시하지 못했기 때문에 추진 과정에서 노동시장 개혁의

필요성에 대한 공감대보다는 쟁점을 둘러싼 긴장 관계가 대화를 지배했다, 이렇게 생각을 합니다.

그리고 박근혜정부는 노동시장 개혁을 대타협 전략을 통해서 추진했음에도 불구하고 대타협 과정에서 당사자에 대한 섬세한 배려가 부족했다, 저는 이런 생각을 합니다.

전략적으로도 미스테인크가 있었다 그렇게 저는 생각을 합니다. 특별히 예민한 킬러 주제 같은 것을 제시하고 협의 대상으로 하는 과정 자체가 대단히 잘못됐다, 이렇게 생각을 하고 있습니다.

그리고 정부의 컨트롤타워가 부재하거나 적정하지 않았기 때문에 강력한 추진동력을 확보하기가 어려웠다는 생각을 하고요.

그리고 마지막으로 매우 어려운 과정을 통해서 9·15 합의에 이르렀음에도 불구하고 합의 바로 다음날에 합의 수준을 벗어난 노동 5법 입법을 추진함으로써 결과적으로 지금까지 하나도 노동 입법을 하지도 못하고 노사정 대화는 파탄된 상태에 있습니다.

그러나 노동시장 개혁은 앞으로 다시 시작하고 추진해야 된다는 생각을 하기 때문에 몇 가지 과제와 그 과제의 방향에 대해서 말씀을 드리겠습니다.

그런데 이 과제를 말씀드릴 때 우선 우리가 고려해야 될 것은 유럽 국가의 노동시장 개혁과 우리의 초기 조건이 대단히 다르다는 것을 고려해야 된다는 것입니다.

유럽하고 우리나라가 개혁의 목표가 일자리 창출과 경제의 성장 동력 강화라는 점에서는 유사합니다.

그러나 유럽 국가의 경우는 노동시장 개혁이 복지국가 개혁의 성격을 지니고 있었던 데 비해서 우리나라는 복지를 확충해 나가야 되는 그런 단계에 있기 때문에 초기 조건의 근본적인 차이가 있습니다. 개혁 시점에서 유럽 국가의 경우에는 사회안전망이 우리보다 훨씬 더 잘 발달되어 있었고 우리나라 노동시장 개혁의 핵심 과제의 하나인 양극화 문제도 우리만큼 심각하지 않았습니다.

이런 점을 감안해서 개혁 과제와 방향에 대해서 말씀드리겠습니다.

먼저 일자리 창출을 위한 노동시장의 유연성 제고 방향입니다.

이 과제를 왜 먼저 제기했냐 하면 지금 우리

사회에서 노동시장 개혁이라고 하면 누구나 유연성 제고를 연상시킵니다. 이것은 유럽의 노동시장 개혁이 이런 방향으로 진행됐고 또 박근혜정부의 노동시장 개혁도 초기에 이 과제를 제가 생각하기에는 지나치게 강조한 데서 비롯됐다 이렇게 생각합니다.

그러나 이 과제는 노동시장 개혁의 킬러 콘텐츠이고 이 과제를 잘못 다루면 노동시장 개혁 전체가 잘못될, 수포로 돌아갈 우려가 대단히 높은 과제입니다. 그래서 유연성에 대해서 엄밀하게 객관적으로 평가를 하고 어떤 부분을 유연하게 해야 되느냐 이것을 따져 봐야 된다는 생각을 합니다.

88쪽에 보시면 구체 비교하는 자료가 있지만 OECD 평가를 가지고 비교를 해 보면 우리나라의 종합 고용보호지수는 OECD 34개 국가 가운데 17위로 중간 수준입니다.

이것을 부문별로 볼 것 같으면 상용직 근로자의 개별해고 제한의 경우는 12위로 규제가 좀 강한 편이고 집단해고 제한은 31위로 상대적으로 약한 편입니다. 그리고 이 두 가지를 평균한 종합적인 해고제한지수는 22위로 다른 나라에 비해서 약간 약한 수준의 중간 정도에 속한다 이렇게 볼 수 있겠습니다.

기간제 제한은 28위로 약하고 반대로 파견근로 제한은 2위로 상대적으로 다른 나라에 비해서 상당히 강한 규제 국가에 속합니다.

그럼에도 불구하고 우리나라 노동시장이 경직적이라고 평가를 받는 것은 노동조합이 조직돼 있는 대기업의 경우에 단체협약에 고용 관련 규정을 두고 있어서 기업의 인사행위를 상당히 제약하기 때문이다 이런 생각을 합니다. 또 대기업 정규직 임금의 연공성이 강하고 근로시간 제도가 탄력적이지 않은 것도 우리 노동시장을 경직적이라고 평가하는 원인이 되기도 합니다.

실제 우리나라 근로자의 고용 안정성은 근속 연수를 비교해 보면 제작년에 5.6년으로 OECD 국가 가운데 가장 짧은 나라입니다. 그래서 우리 근로자는 일부 근로자를 제외하면 대부분의 근로자가 항상적인, 생애 전체에 걸쳐서 고용 불안을 느끼고 있다라고 생각을 합니다.

따라서 해고 관련된 규정의 변화, 이와 관련된 노동시장의 유연성 제고 관련해서는 다른 나라에 비해서 저항의 강도가 강할 수밖에 없다는 것을 우리가 인식하지 않을 수가 없습니다.

그래서 노동시장의 유연성은 해고 관련법과 제도의 유연화보다는 임금과 근로시간 제도의 유연화가 우선돼야 되고, 파견근로의 경우 다른 나라에 비해서 규제가 상당히 강하기 때문에 이와 관련해서는 어느 정도 유연화의 가능성이 있다라고 저는 봅니다.

두 번째는 고용 친화적인 노동시장 시스템 개혁입니다. 제가 생각하기에는 이것이 가장 중요한 과제라고 생각을 합니다.

근로자의 생애 고용 불안을 해소하고 실업자의 재취업을 촉진하기 위한 노동시장 시스템의 개혁이 노동시장 개혁의 본질적 부분이다 이런 생각을 합니다. 그리고 이것은 사회안전망 확충과 사회안전망의 고용 친화성을 높이는 방향으로 전개돼야 될 것이다 하는 생각을 합니다.

그 밑에 보시면 우리나라 비정규직의 통계청 데이터와 노동부 데이터를 보더라도 고용보험 가입률이 대단히 낮습니다. 이 이야기는 노동시장 정책의 유효성이 대단히 떨어진다는, 노동시장 시스템이 제대로 작동을 안 한다는 것을 의미한다고 하겠습니다.

특히 청년고용 문제가 큰 문제인데, 노동시장에 새로 진입하는 청년의 경우에는 고용보험 가입자가 아니기 때문에 노동시장 시스템 자체가 작동하지 않고 정책의 효과가 떨어진다고 보겠습니다.

그리고 구직급여는 고용보험 가입기간에 따라서 90일~240일간 지급하고 있는데 영미를 제외하면 대부분의 유럽 국가에 비해서는 대단히 짧은 수준이고, 제가 특별히 중요하게 보는 것은 활성화 조치라는, 액티베이션(activation)이라는 조치가 제대로 시행되고 있지 않습니다.

그래서 방향은 비정규직과 영세사업장 근로자의 고용보험 실제 가입률을 높여서 노동시장 정책의 대상화하고 구직급여 최고 금액을 증액하고 수급기간을 늘리는 한편 활성화 조치를 도입하는 것이 중요하다 이런 생각을 합니다. 이런 문제의식 때문에 2012년에 두루누리 사회보험 지원사업을 시행하고 있지만 실제 큰 효과를 거두지는 못하고 있습니다.

그래서 제가 몇 가지 방향을 제시하면 하나는 사회보험 적용 통합을 추진할 필요가 있다라는 생각을 합니다. 지금 징수 통합을 하고 있는데 적용 통합을 할 필요가 있다는 생각을 하고, 다음에는 구직급여 수급기간을 150일~300일 정도

로 연장할 필요가 있다는 생각이 되고, 이 연장된 기간은 그냥 지금같이 연장하는 것이 아니고 활성화 조치를 도입해서 활성화 기간으로 해서 고용센터에서 보다 적극적으로 취업 알선과 취업에 필요한 훈련을 이수하도록 하는 그런 노력을 해야 된다 이런 생각을 합니다.

그다음에 이것은 논쟁이 될 수 있으리라는 생각을 합니다마는 실업부조 제도의 도입을 검토할 필요가 있다는 생각을 합니다. 왜냐하면 고용보험 제도 바깥에 있는 청년층이라든지 빈곤 계층이 많기 때문에 실업부조 제도를 도입하고 이 제도의 시행과 함께 활성화 조치를 곁들여서 시행할 필요가 있다는 생각을 합니다.

그리고 청년층을 위해서는 유럽이 최근에 시행하고 있는 청년보장 프로그램, 유스 개런티(Youth Guarantee)라는 이 보장 프로그램을 우리가 한번 벤치마킹할 필요가 있다는 생각을 합니다.

청년의 실업기간 또는 노동시장 바깥의 비경화로 방치된 기간이 오래되면 청년의 근로 동기가 상실될 우려가 있기 때문에 청년을 가능한 빨리 노동시장으로 편입시켜야 된다는 생각을 합니다.

유럽은 이런 문제의식에서 졸업 후 또는 실직 후 4개월 이내에 일자리를 제공하거나 안 그러면 직업훈련을 제공하는 유스 개런티 프로그램을 시행하고 있는데 우리도 이런 방향으로 나가야 된다는 생각을 합니다.

그다음에는 노동시장의 양극화 해소와 관련된 것입니다.

몇 가지 과제만 말씀을 드리면, 우선은 상시저속 업무는 무기계약직으로 전환하고 다만 임금은 직무연봉급으로 갈 필요가 있다는 생각을 하고, 노사 사이에 무기계약직으로의 고용 안정과 직무연봉제의, 말하자면 임금 안정 기업에게, 임금 안정 사의 노사 대타협이 필요하다 이런 생각을 합니다.

그리고 두 번째는 지금 우리는 동일가치 노동 동일임금이 규정되어 있고 이것을 생각하고 있는데 저는 이것으로 부족하다는 생각을 합니다. 동일노동 공정임금 제도를 실현할 필요가 있다는 생각을 합니다.

왜냐하면 비정규직은 임금 이외의 다른 근로조건이 정규직에 비해서 대단히 불리하기 때문에 이 불리한 근로조건을 임금으로 보상해 줄 필요가 있고 이것은 시장의 원리에 맞다라는 생각을 합니다.

이런 조건들이 충족되면 비정규직을 지금같이 자신의 자발적 선택이 아니라 비자발적으로 하는 이런 비율이 낮아질 가능성이 높기 때문에 비정규직과 관련된 제도를 약간 개선할 필요가 있다는 생각을 합니다.

우선 기간제근로자의 사용기간 제한을 예외 인정할 필요가 있다는 생각을 하는데, 2년의 사용기간 제한 이것은 기본 원칙은 그대로 두되 특별한 경우에 예외적으로 기간 연장을 인정할 필요가 있다는 생각을 하고, 그리고 파견근로와 관련해서는 지금 우리는 등록형이나 모집형이 대부분인데 이렇게 하지 말고 상용형 파견제로 전환하도록 해서 상용형 파견제가 좀 더 활성화되도록 하는 게 좋겠다 이런 생각을 합니다.

그다음에는 근로시간 단축과 근로시간 제도의 합리화입니다.

우리나라 근로시간은 OECD 평균에 비해서 연평균으로 봐서 2013년 현재 22% 정도 깁니다. 시간으로 봐서는 대개 400시간 정도 깁니다. 그러나 시간당 노동생산성은 OECD 평균에 비해서 35%가 낮은 것으로 나타나고 있습니다. 노동시간이 길기 때문에 시간당 생산성을 높이기 위한 노력을 별로 하지 않고 또 시간을 효율적으로 쓰기 위한 제도의 도입도 대단히 부진한 상황입니다.

96쪽에 보시면 유연한 근로시간제, 대체로 시간당 생산성을 높이기 위한 제도들입니다, 그 도입은 대단히 부진합니다, 다른 나라에 비해서. 그래서 방향은 근로시간을 대폭 단축하는 게 옳다는 생각을 합니다. 지금 2100시간 정도인데 이것을 빨리 1800시간대로 단축하고, 다만 이 단축된 근로시간을 효율적으로 활용해서 시간당 노동생산성을 높이기 위한 여러 가지 제도를 도입해야 되겠다 하는 생각을 합니다. 특히 탄력적 근로시간제 단위기간을 확대하고 재량근로시간제 대상 업무를 확대하고 근로시간 저축 계좌제를 시행하는 것 등입니다.

마지막으로 임금체계의 합리화입니다.

우리나라의 임금체계는 기본적으로 연공임금체계라는 것은 다 알고 있습니다. 연봉제를 도입하고 있는 기업의 경우도, 연봉제 그 자체도 연공성을 대단히 강하게 띠고 있고 또 일부 직급에만 시행하고 있는 경우가 대단히 많습니다. 뒤표에 보시면 다른 나라에 비해서 연공성이 대단히 높습니다.

이러다 보니까 99쪽에 보시면, 생애 연령-임금 곡선을, 대기업에 취업한 근로자의 경우 생애 연령-임금 곡선을 보면 끝까지 가는 사람은 보시다시피 직선으로 계속해서 임금 곡선이 올라가고 그렇지 않고 중도 퇴출당한 근로자의 경우는 굴절성의 임금 곡선을 그리게 돼서 50대 전후 해가지고 퇴출돼서 임금이 굉장히 많이 감소되는 그런 고용불안과 임금 저하를 동시에 부담하고 있습니다.

그래서 이 문제를 해결하기 위해서는 임금체계를 바꿀 수밖에 없다는 생각을 하는데, 그러나 지난 노동시장 개혁에서는 임금피크제가 대단히 쟁점이 됐지만 이제 임금피크제는 임금체계 개선의 출발점에 불과하다는 생각을 하고, 99쪽 중간에 보시면 구조를 단순화해서 기본급 비중을 높이고 연공급 비중을 완화하고 개인의 성과와 연동된 성과급의 비중을 높이고 직무의 성격이나 난이도, 개인의 숙련의 정도, 직능 수준의 차이 등을 감안한 이런 체계로 가야 될 것이다 하는 생각을 합니다.

마지막 페이지 보시면 최근에 토요다가 임금체계를 혁신한 그런 게 그림으로 나와 있습니다.

중년까지는 연공법을 오히려 강화했습니다. 이에 따른 생산성 증가도 높고, 반대로 개인근로자 입장에서는 지출도 많은 시기이기 때문에 연공급이 강화되고 중년 이후에는 임금 수준이 굉장히 플랫(flat)합니다. 그리고 현재 60세 이후에는 성과급 비중이 대단히 높아지는 이런 형태로 임금체계를 혁신해서 우리도 한번 참고할 필요가 있지 않겠느냐 이런 생각을 합니다.

이상으로 발표를 마치겠습니다.

○위원장 정동영 이원덕 교수님 수고 많으셨습니다.

다음은 질의 및 답변 순서입니다.

질의는 일문일답 방식으로 진행하고 질의시간은 답변시간을 포함해서 7분입니다.

부족한 부분은 보충질의시간을 활용해 주시기 바랍니다.

그리고 위원님들께서는 질의하실 때 발제자를 지명해서 질의해 주시기 바랍니다.

오늘 첫 번째 질의 순서는 국민의당 안철수 위원님입니다.

○안철수 위원 귀중한 말씀들 잘 들었습니다.

여러 분께 제가 질문을 드리고 싶어서 한꺼번에 질문 및 자료요청 드리겠습니다.

우선 김성혁 원장님께서 여러 가지 지금 현재 현황 그리고 또 제도개선 방안들 말씀을 해주셨는데요.

그중에서도 보면 29페이지에 납품단가 공정교섭제도 보장이라는 게 나옵니다. 보면서 제가 궁금했던 것이, 국내 현실에서 과연 이런 제도만으로 작동을 할 것인지, 그리고 만약에 그게 어렵다면 작동하려면 또 다른 어떤 것이 필요할지, 그리고 혹시 유사한 선진국 사례가 있을지 그런 말씀들 좀 해주시면 좋겠습니다.

그리고 김종진 연구위원께서 말씀 주신 부분들인데요.

사실 들으면서 신직업 발굴 및 육성 지원 부분이 과연 실효성이 있을까 그런 생각이 좀 들었습니다. 왜냐하면 새로운 직업이라는 것은 어떻게 보면 창업의 종속변수이기 때문에 이런 창업이라든지 새로운 기업 쪽을 건드리지 않고 이렇게 직업군을 국가에서 발굴하고 육성하는 것만으로 과연 어느 정도 효과가 있을 것인지 그런 생각들이 좀 들었습니다.

그리고 또 효과 검증도 어려운 것 같습니다. 일자리 창출 규모 추정이 확인이 쉽지 않다고 하셔서요. 그래도 지금까지 사업을 해 오셨으니까 이런 부분들이 활성화가 되기 위해서는 구체적으로 또 어떤 것들이 필요할지가 좀 궁금합니다.

그리고 비록 지금 일자리 창출 규모 추정이 어렵다고 하셨는데 대략적으로라도 어떤 규모나 추세 이런 내부 자료가 있으시면 말씀을 해주시면 좋겠습니다.

그리고 그다음으로 노민선 연구위원께서 여러 가지 말씀 주셨는데요.

여기 보면 제일 첫 번째 부분에 15~24세 청년 고용률이 OECD 평균보다 10% 이상 낮다고 하는데요. 이게 지금 우리나라가 좀 다른 것이 다른 OECD에 비해서 이 연령대에 학생들이 많고 또 군 의무복무가 있지 않습니까? 그래서 그게 포함된 자료인지. 즉, 무슨 뜻이냐 하면 이런 학생이나 군인들이 이 통계에 포함이 돼 있어서 다른 나라보다 눈에 띄게 이렇게 고용률이 낮게 나타나는 것인지 그것이 좀 궁금했습니다.

그리고 57페이지에서 지금 현재 두 가지 제도가 있다고 말씀하셨지 않습니까? 중소기업에 취업할 경우에 소득세의 70%를 감면하고 그리고 중소기업 장기재직자에 대해서 학위과정 프로그램 우대 등 지원을 실시하고 있다고 말씀을 하셨

는데 왜 효과가 없는지? 지금 말씀하신 것처럼 인지도가 낮기 때문만인지 아니면 또 다른 이유가 있는지가 궁금합니다.

그리고 또 좀 더 선명하게 두 가지 제도를 바로 아래쪽에다가 제안을 해 주셨는데요. 예를 들면 중소기업에 취업하면 3년간 세금을 납부하지 않게 한다 또는 5년간 중소기업에 근무하면 대학원에 무료로 진학한다, 선명한 나름대로의 정책 제안이라고 보는데 혹시 여기에 대해서 필요한 재정 규모라든지 또는 효과에 대한 연구가 있으신지, 만약 있다면 저희한테 보내 주실 수 있는지가 궁금합니다.

그리고 마지막으로 윤호춘 본부장님께도 제가 좀 여쭙어 보고 싶은데요.

일단은 국내 복귀기업에 대해서 두 가지 사례만 이렇게 말씀을 해 주셨는데, 지금까지 구체적인 기업명을 말씀하시지 않더라도 전체적으로 복귀기업 숫자가 얼마나 되는지, 그리고 거기에 따라서 새롭게 만들어진 일자리 숫자가 또 얼마나 되는지는 말씀해 주실 수 있을 것 같습니다.

그리고 또 바로 76페이지 뒤에 보니까 여러 가지 주요 지원 제도가 나와 있는데 이런 것들이 확대되어야 된다고 말씀을 하셨습니다. 그래서 지금 현재 76페이지에 ‘①, ②, ③, ④’ 되어 있는 그 정도 지원 수준이라는 것이 미국이나 또는 다른 나라에 비해서 어느 정도 수준인지? 유사한지 아니면 한참 못 미치는지 그런 말씀들을 해 주시고요.

마지막으로, 80페이지에 보면 해외취업지원사업이 있는데요. 여기는 KOTRA 사업 결과만 나와 있습니다. 그런데 아마도 해외 취업하는 청년들 전체 중에서 일부가 KOTRA의 도움을 받고 있을 것입니다. 그래서 전체 규모가 과연 얼마나 될까, 그리고 만약에 우리가 국가적으로 적극적으로 이 사업을 추진한다면 일자리가 어느 정도 창출이 될 수 있는가에 대한 연구 같은 것들이 혹시 있으신지 그런 말씀들 듣고 싶습니다.

이상입니다.

○위원장 정동영 수고하셨습니다.

다음은……

○안철수 위원 한 분씩 좀 말씀을 해 주시면 좋겠습니다.

○위원장 정동영 시간이 거의 없습니다만 한 분씩 말씀을 좀 해 주시면 좋겠습니다.

○진술인 김성혁 납품업체 집단교섭에 대해서는

현재 공정거래법에서 담합이라든지 시장 독과점에 걸릴 수 있다 이렇게 해서 이게 허용되지 않습니다. 따라서 납품업체들의 요구에도 원청에서 교섭에 응할 의무가 없는 것이고요.

이런 부분이 보완돼야 된다는 얘기인데, 유럽이나 선진국들에서는 이런 교섭을 보장하는 사례가 많습니다.

참여연대에서 내놓은 몇 가지 자료가 있는데 오늘 제가 이 수치와 내용들을 갖고 있지 않기 때문에 다음에 보내드리도록 하겠습니다.

○위원장 정동영 예.

○진술인 김중진 말씀하셨던 데이터, 고용창출 데이터가 어렵다 이런 말씀은 저희가 보통 추정하기에는 데이터가 없기 때문에 어렵다는 말씀이고요. 저희가 육성 지원을 통해서 그 직업군의 실태가 어떤지를 파악하면 해당되는 직업의 종사자 수가 나올 수가 있습니다. 그런데 그 직업이라는 것이 그 직업의 범위를 어떻게 세팅하느냐에 따라서 그 숫자가 달라지기 때문에 그것을 다 믿기는 어렵다 그런 말씀이고요. 지금 실태조사를 일부분 하고 있기 때문에 그 부분은 저희가 좀 정리해서 보내드리고.

그다음에 예컨대 지금 미디어콘텐츠 창작자나 이런 직업들은 청년층이 굉장히 많이 새롭게 진입하고 있는 영역이고요. 그다음에 게임번역사도 사실 기존에 있는 번역사지만 이게 로컬라이징(Localizing)하면서 새로운 일자리들이 많이 나타나고 있습니다. 물론 그 일자리라는 게 가만히 놔두어도 생길 수 있는 일자리일 수는 있는데 사실 직업이라는 측면은 그런 인력들이 실제 안정적 또 질적인 서비스를 제공하기 위해서 여러 가지 정부에서 교육이나 훈련, 자격 이런 측면에서 접근하는 부분이기 때문에 아까 말씀드렸던 것처럼 이게 단순히 일자리 창출만 보기에는 어려운 부분도 있고요.

활성화 방안이라는 부분은 사실 제가 이 사업을 하면서 굉장히 많은 새로운 영역들을 접하고 그 영역들을 정부 지원을 통해서 구조화를 시키면 실제 진입 가능한 영역들도 상당히 많이 느꼈기 때문에 아까 말씀드렸던 것처럼 일정 직업은 상당 부분 원활하게 진행이 되는데 또 일정 부분들은, 정부에서 지원이 안 되는 부분들은 뭔가 좀 촉진을 시켜서 그 부분을 활성화할 필요가 있지 않겠느냐라는 측면에서 저희가 이 사업의 확대 가능성에 대해서 말씀을 드렸고요.

지금 이 자리에서 다 말씀드릴 수는 없기 때문에 저희가 그런 직업별로 나름대로 설명자료를 해서 보내드리도록 하겠습니다.

○**진술인 노민선** 짧게 안철수 위원님께서 말씀하신 세 가지에 대해서 말씀드리겠습니다.

일단 취업률은 저도 경제학에서 배우기에는 경제활동인구분의 취업자 수인데, 경제활동인구에는 학생과 주부나 구직의사가 없는 자는 빼는 것이고요 그다음에 군인과 교도소 수감자가 전체적으로 빠지는 개념, 그렇게 해서 15세에서 24세의 고용률도 산정이 된다는 것하고.

그다음에 위원님께서 두 번째로 말씀하신 부분, 중소기업 인력 정책 효과가 없는지에 대한 부분은 흔히들 우리가 미스매치 이야기를 합니다. 그러니까 보상 수준의 미스매치, 스킬 같은 숙련 수준의 미스매치, 정보의 미스매치, 이 세 가지의 미스매치, 요즘은 환경의 미스매치 이야기도 있는데, 이로 인해서 중소기업을 기피하는 인식 구조가 만들어진다고도 이야기하는데, 그중에 중요한 것은 중소기업에 취업할 의향은 있지만 아직까지 정책에 대해서 제대로 알지 못하고 아직까지는 좀 망설이는 단계라는 점을 다시 한번 강조하고 싶고요.

그다음에 위원님께서 세 번째 말씀하신 중소기업 취업자에 대한 소득세 감면과 학위과정 지원 같은 경우에는, 중소기업 취업자 소득세 감면은 원래 100%로 시작했다가 50%로 줄었다가 작년 부터 70%로 늘었는데요. 그건 제가 자료로 조세 지출예산서하고 국세청 국세통계연보에 나름대로 자료가 있고 나중에 정리해서 보내드리고요.

그다음에 아마 학위과정 지원사업은 대학재정 지원사업 관련된 통계들이 좀 나와 있고요. 그 부분도 자료 챙겨서 보내 드리도록 그렇게 하겠습니다.

이상입니다.

○**진술인 윤효춘** 안 위원님께서 질의하신 사항을 간략하게 답변 올리겠습니다.

첫째로 우리 복귀기업 사례 2개만 말씀을 해주지 말고 전체가 얼마나 되느냐?

사실은 이 법규 자체가 발효가 된 지가 이제 2년째밖에 안 됩니다. 그래서 지금 시작 단계고요. 대부분의 기업이 해외에서 영업장을 유지하다가 한국으로 들어오는 경우는 예외적으로 들어오는 거지 한국이 사실은 여러 가지 여건에서 보면 크게 경쟁적이지 않다 보니까 P턴을 하는 경우가

지금 오히려 많이 있습니다.

그렇기 때문에 아직은 시작 단계고 그렇게 많은 숫자가 아니고, 일자리 숫자도 역시 지금 이제 진행 중인 기업들이 많아서 아까 사례로 말씀드린 기업이 우선 한 10개 남짓 정도 된다 그렇게 보시면 될 것 같습니다.

미국 대비 어느 수준이냐?

저희들이 지원하는 수준은 전체 제도 지원만 보면 미국 대비 크게 불리하지는 않다고 저희들이 판단하고 있습니다.

그다음에 해외 취업 전체, 우리 KOTRA 실정만 나타났는데 한국 전체로 보면 얼마나 되는지는, 국가 전체적으로는 정확하게 판단할 수 없으나 작년 현재 정부 지원제도를 통해서 해외에 취업한 인구가 약 2900명 정도로 집계하고 있습니다. 다만 여기에는 민간 차원에서 하는 부분은 집계 안 된 부분이 있다는 점을 말씀드립니다.

이상입니다.

○**위원장 정동영** 짚막짚막하게 답변을 해주셔서 감사합니다.

다음은 새누리당의 김성태 위원님께서 질의해 주시겠습니다.

○**金成泰 위원** 감사합니다.

새누리당 김성태 위원입니다.

오늘 여러 전문가님들 좋은 발표 많이 들었고요 많은 도움이 된 것 같습니다. 제가 세부적인 말씀 이전에 지금 가장 세계적으로, 또 우리나라에서, 또 국회에서 관심을 많이 가지고 있는 하나의 키워드가 4차 산업혁명이 아닌가 생각합니다.

지금 계속 글로벌 메가트렌드의 변화는 빠르고 우리나라의 여러 가지 경직된 제도나 또 노동시장, 이러한 환경 자체가 점점 우리의 새로운 융합시장을 잠식하고 있고 또 이렇게 가다가는 기업과 노동 동시에 매우 심각한 타격을 입게 될 것이다 하는 것이 전문가들의 진단이기도 합니다.

특히 제가 관계되는 발표 내용이 이원덕 교수님 쪽에 조금 있는 것 같습니다, 노동시장 개혁과 관련해서.

그래서 제가 질문드리고자 하는 내용은, 4차 산업혁명이라고 하는 것이 일자리 특성 자체가 어떻게 하면 창의적 융합형 인재를 우리가 많이 배출을 하고 또 좋은 일자리로 연결시킬 것인가 하는 것인데, 제가 얼마 전에, 그러니까 2009년도

에 제가 연구해서 발표한 내용에 제4의 물결(the fourth wave smart society paradigm)을 제가 발표한 바가 있습니다. 거기의 핵심 내용이 결국 시대정신이 개방·공유·협력·창조로 가는데 플랫폼 기반의 개방형 혁신으로 가야 된다 하는 오픈이노베이션을 제가 했고, 가장 핵심이 일하는 방식의 변화입니다.

기존에 산업사회의 주어진 장소의 주어진 시간의 하드 워킹에서 스마트 워킹으로 가야 된다, 그것이 좀 더 유연한 자율성 이런 것이 주어지고 ROWE(Result Orient Working Environment)를 강조합니다. 그러니까 상당히 자율성을 주고 결과를 가지고 근로자를 존중해 주는 그런 형태로 가는 것이 맞다 하는 것을 주장한 바가 있는데, 이번에 2016년 1월 달에 있었던 다보스포럼의 4차 산업혁명 보고서가 있습니다.

WEF 4차 산업혁명 보고서 혹시 보신 적 있으십니까?

거기에 우리나라의 4차 산업혁명 적응도 분석이라고 있는데 우리나라 순위가 몇 위로 나와 있는지 아십니까?

○진술인 이원덕 지금 정확히 기억하고 있지는 않습니다.

○金成泰 위원 25위입니다. 스위스가 1위고요.

○진술인 이원덕 예, 맞습니다.

○金成泰 위원 싱가포르가 2위, 그다음에 말레이시아가 우리보다 더 앞서 있습니다. 22위입니다.

더 놀라운 사실은 이 하위지표가 크게 다섯 가지로 나누면 노동유연성, 기술숙련도, 교육·기술 연계수준, 사회적 기반, 법적 지원 이렇게 다섯 가지로 분류되는데 이 중에서 가장 우리나라의 성적이 안 좋은, 준비가 가장 미비하다고 WEF 4차 산업혁명 보고서에 나와 있는 내용이 뭐라고 생각하십니까?

○진술인 이원덕 그렇게 일문일답을 하실 필요는 없는데……

제가 오래 전에 읽기는 읽었는데 사실 하나하나 제가 기억을 하고 있지는 않습니다.

○金成泰 위원 그래서 아까 노동유연성을 강조하시길래 제가 그걸 혹시 읽어 보셨나 하고……

○진술인 이원덕 그 부분에 대해서는 여러 평가가 있기 때문에 그 인용에 따라서는 사실은 그 차이가 있습니다.

○金成泰 위원 노동유연성이 지금 순위가 83위

입니다. 아주 중하위 수준인데요, 우리나라가.

그래서 지금 점점 우리가 앞으로 4차 산업혁명의 흐름으로 가면 갈수록 우리나라는 경쟁력이 떨어지게 돼 있습니다.

경쟁력이 떨어진다는 이야기는 기업 환경이 더 어려워지고 고용의 여건이 더 어려워지고 노동시장이 더 어려워진다는 이야기입니다. 그래서 이런 악순환이 지금 반복이 되게 돼 있거든요.

그래서 그런 것들을 우리가 정확하게 진단하고 좀 더 우리가 어떤, 현재 우리가 정책을 입안하고 제안을 할 때는 앞으로 향후에 어떤 변화가 생길 것이고……

우리는 항상 무빙 타겟을 생각하고 준비를 해야 되거든요. 우리가 항상 그 자리에 머물러 있는 시간 속에 있는 건 아니지 않습니까? 그래서 이 세계적인 변화 추세를 보고 이것을 우리가 대비해야 한다라는 말씀이고.

그래서 이러한 노동유연성에 있어서 좀 더 우리가 자세히 살펴볼 수가 있는데, 이것의 하위지표가 9개 정도로 또 나뉘집니다. 노사관계가 140위입니다, 노사관계 문제. 임금유연성이 50위, 고용경직성이 94위, 고용·해고 유연성이 115위입니다. 감축 비용 118위, 비용 산출 15위, 전문관리 의존성이 41위, 인재 유인이 18위, 여성 노동 참여 89위.

그러니까 상당히 우리 여성에 대해서도 좀 더 우리가 많은 참여를 할 수 있어야 되는데 그 부분이 상당히 경직화돼 있다라는 이야기고, 이 부분도 우리가……

그래서 저는 이러한 진단을 유심히 보고, 물론 이것이 다 우리나라의 기준에 합당하다고는 말할 수 없지만 세계적인 하나의 노동의 유연성을 가지고 평가한 거기 때문에 이런 부분에서 좀 더 우리가 이런 진단을 하면서 정책 제안을 하면 좋겠다라는……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

그런 의견입니다.

○위원장 정동영 좀 더 하시지요.

○金成泰 위원 그래서 이와 관련된 조언을 해주실 수 있는 내용이 혹시 있으시면, 여기 이원덕 교수님 외에도 말씀을 주시면 제가 또 참고를 해서 좀 더 이 분야의 좋은 정책이 되도록 준비를 하도록 하겠습니다.

감사합니다.

○진술인 이원덕 제가 데이터와 관련돼서만 말

씀을, 답변드려도 됩니까?

○**위원장 정동영** 예, 말씀하시지요.

○**진술인 이원덕** 지금 김 위원님께서 인용하신 WEF의 데이터는 대부분 설문조사를 하는 경우가 많습니다.

특히 노사관계라든지 유연성 같은 경우는 우리나라에 진출하고 있는 외국인 투자기업 대기업 CEO를 대상으로 해서 한 설문조사의 결과이기 때문에 우리나라 제도에 대해서 객관성이 있다고 저는 그렇게 보지 않습니다.

이 데이터를 가지고 사실은 저희가 분석을 많이 한 적이 있습니다. 다만 OECD의 평가는 제도 평가이기 때문에 상대적으로 객관성이 있다고 해서 제가 이걸 인용했거든요.

그래서 우리가 이 데이터를 많이 이용하는데, 노사관계가 백사십몇 위고 유연성이 팔십몇 위 이걸 많이 하는데, 이 데이터가 어떻게 만들어졌는지, 우리나라의 전체 실제 상황을 제대로 반영하고 있는지 이것도 한번 우리가 살펴봐야 된다는 생각을 합니다.

○**위원장 정동영** 다음은 새누리당 백승주 위원님 질의하시겠습니까.

○**백승주 위원** 새누리당 백승주 위원입니다.

저는 구미갑 출신입니다.

왜냐하면 구미갑을 제가 말씀드린 것은 구미가 실업률이 제일 높은 도시로 어제오늘 보도가 되고 있고 굉장히 어려운 상황에 있어서 그 말씀을 드립니다.

제가 여섯 분 발표 중에서 우선 이원덕 교수님께 먼저 질문을 드리겠습니다.

지금 정부의 가장 큰 과제 중의 하나가 노동개혁의 문제인데, 전체적으로 말씀을 죽 들으면 총론적으로 노동개혁은 반드시 필요하고 가야 된다고 이렇게 주장하시는 걸로 이해하면 맞지요?

○**진술인 이원덕** 맞습니다.

○**백승주 위원** 노동개혁을 하는데 추진하는 과정에서 어떤 전략상의 아쉬움 때문에 잘 추진이 안 된다고 아쉬움을 말씀하셨습니다.

그중에서 제가 좀 더 듣고 싶은 말씀은, 9·15 합의정신에서 벗어나서 5대 입법을 추진해서 잘 안 된다 이러는데 그 합의정신에서 벗어난 5대입법의 주요 내용이 어떤 내용입니까?

간략하게 말씀해 주십시오.

○**진술인 이원덕** 새누리당의 5대 입법 가운데 3법은 9·15 대타협에서의 합의가 거의 구체적인

형태로 되어 있습니다. 그러나 2법에 관해서는 앞으로 향후 이 과제를 어떻게 추진한다는 절차적 합의만 되어 있는 수준이거든요, 9·15 합의가. 그런데 9월 16일 날 구체적인 내용으로 입법을 했기 때문에 노동계에서는 합의 위반이라고 비판을 하고 결국은 대화가 파탄 난 상태지요.

그래서 저는 노동시장 개혁을 복원하기 위해서는 일단 3법을 1단계로 하고 2법을 하지 말라는 것은 아닙니다. 2법을 조금 시간적인 여유를 가지고 추가적인 논의를 한 다음에, 그리고 다른 과제들이 대단히 많기 때문에 개혁의 동력을 상실하지 않고 지속적으로 하는 게 필요하다는 생각을 합니다.

하르츠 개혁만 하더라도 4단계 개혁을 했습니다. 네덜란드 개혁도 20년에 걸쳐서 수차례 해왔거든요.

○**백승주 위원** 교수님, 말씀드리는데 죄송합니다, 제가 사용할 시간이 제한돼 있어서.

5개 입법 중에서 절차적인 것 말고 그 내용 중에서, 법안 중에서, 콘텐츠 중에서 가장 합의정신을 위반한 부분이 있습니까?

○**진술인 이원덕** 그것은 함부로 말씀드리기는 어렵습니다. 그러나 지금 법안의 내용 가운데에서 노동계가 반대를 하고 있기 때문에, 일단은 이게 대타협을 통해서 추진해 왔기 때문에 대타협 정신을 존중한다면, 그렇게 한다면 저는 개혁의 동력을 더 지속할 수 있었다라고 생각을 합니다.

○**백승주 위원** 그런데 교수님, 교수님 발표를 제가 공부를 한 입장에서 절차적인 문제는 하나의 또 다른 문제고 중요한 것은 우리가 시시비비를 가려서 내용이 우리가 말하는 일자리 창출을 하는 데 오히려 마이너스가 된다는지 우리가 우리 국부를 만들고 경제를 발전시키는 데 마이너스가 된다는 내용은 지금 말씀을 못 하고 있는 것이지요. 함부로 말씀할 수 없다고 말씀하셨는데 이 부분과 관련해서 제가 그 법 내용들을 죽 찾아보고 또 정부 입장을 설명해 보면 이 노동개혁이 되면 15만 명의 일자리가 더 창출된다고 분석하고 있지 않습니까? 그러면 일자리가 창출된다는 주장에는 동의합니까?

○**진술인 이원덕** 15만 명은 저는 사실은 그렇게 객관적인 근거를 가졌다는 생각을 안 합니다. 창출된다는 건……

○**백승주 위원** 일자리가 창출된다는 데에는 동

의하는 거지요?

○진술인 이원덕 맞습니다.

○백승주 위원 그러면 그런 타협점, 절차적인 문제를 해결하면 이걸 가야 된다는 거지요?

○진술인 이원덕 절차적인 문제와 함께 기간제와 파견제 문제를 개선하면서 아까 제가 말씀드린 노동시장 개혁의 핵심은 노동시장 시스템을 복원해서 노동시장 정책 안으로 비정규직과 중소기업 근로자를 많이 끌어들이는 그리고 청년근로자를 끌어들이어서 정책의 유연성을 높이는 게 핵심이 돼야 되는데 그게 빠져 있기 때문에 그것과 동시에 기간제와 파견제 유연성 제고가 같이 가야 된다는 게 제 생각입니다.

○백승주 위원 그런데 제가 현장에서 구미의 노동자들 또 사업 하시는 분들을 많이 만나 봤습니다. 만나 보면 특히 파견근로자 보호법 같은 경우에는 은퇴한 분들, 기술자들이 굉장히 절실히 필요로 하거든요, 바로 일자리가 새로 만들어질 수 있는 법.

그래서 이런 부분에서 교수님은 다행히, 다행히 아니고 교수님의 소신이지 않겠지요, 노동개혁이 필요하고 개혁은 일자리를 창출한다, 여기에서 또 제가 다른 궁금한 것은 따로 묻도록 하겠습니다. 감사드리고요.

윤효춘……

제가 또 관심을 갖고 있는 게 리쇼어링(reshoring) 정책입니다. 오바마 대통령도 지금 리쇼어링 정책을 적극 추진하고 있지요?

○진술인 윤효춘 예, 그렇습니다.

○백승주 위원 그래서 미국이 해외에 나가 있던 미국의 제조업들을 새로 미국 본토로 끌어들이면서 주로 핵심적인 법인세 인하를 많이 해주지요?

○진술인 윤효춘 자세한 내용은 정확히 아닌데 우리……

○백승주 위원 아니, 미국의……

○진술인 윤효춘 예, 법인세 인하 같은……

○백승주 위원 리쇼어링 정책을 하면서 미국이 리쇼어링 할 때 정부가 주는 베너핏(benefit)에 대해서 연구를 안 하면 되나요?

○진술인 윤효춘 예, 맞습니다. 법인세 인하가 중심입니다.

○백승주 위원 그래서 제가 말씀드리고 싶은 것은 세제와 보조금, 인력, 기타 이런 부분이 돼 있는데 저는 리쇼어링이 필요하다고 생각합니다.

대한민국의 일자리는 제조업의 르네상스, 제조업을 다시 부활시키지 않으면 일자리가 다시 안 만들어져요. 기업이 많이 투자해도 로봇하고 자동화시스템 때문에 일자리는 안 만들어지는 겁니다, 생산성은 늘어나는데.

그런 측면에서 교수님이 좀 더 집중해서, KOTRA에서 리쇼어링 정책, 2년 전에 법을 잘 만들어 냈는데, 존경하는 안철수 위원님도 아까 말씀하셨습니다마는 사례로 중소기업, 대기업 이런 사례도 많이 하고 또 리쇼어링 퍼는 데 장애요인이 뭔지, 그 장애를 국가가, 정부가 어떻게 해 줘야 되는지에 대해서, 저희들이 해야 될 일입니다. 국회가 해야 될 일이지만, 이것을 좀 집중적으로 해 줬으면 좋겠다.

제조업의 르네상스는 리쇼어링 정책밖에 없다고 저는 생각을 하고 있습니다. 거기에 대해서 관심을 지속적으로 부탁을 드리구요.

(정동영 위원장, 최운열 간사와 사회교대)

제일 먼저 발표해 주신 김종진 선생님께 제가 질문드리겠습니다.

지금 법적인 부분이 해결돼야 창직이 더 원활하다 그랬는데, 국회가 법적으로 어떤 걸 우선적으로 해 주면 창직이 쉽습니까?

○진술인 김종진 사실 지금 민간조사원—프라이빗 인베스티게이터(private investigator)라고 하는데—우리나라를 제외한 OECD 국가가 거의 다 있는 직업인데 우리나라에는 없고요. 그래서 지금 경찰청하고 법무부가 그 직업을 제도화시키는 것에 대해서 합의를 했는데 실제 아직 후속적인 부분, 법적인 부분, 민간조사법이나 이런 부분도 있고요, 전직지원 전문가 같은 경우도 전직지원과 관련된 법이 아직은 계류 중인 부분이 있어서 그런 부분들 또 의료법과 관련되어서 타투이스트라든지 이런 부분들이 지금 법적인 부분과 관련된 직업들입니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○백승주 위원 법적으로 우리가 우선적으로 다루야 될 부분을 식별해서 주면 좋겠습니다.

○진술인 김종진 예, 알겠습니다.

○백승주 위원 제일 먼저 발표하신 김성혁 원장님께 어렵지만 하나 꼭 묻고 싶은 게 있습니다, 노조운동을 하셨고 금속노동조합의 노동연구원장을 하셨기 때문에.

제가 볼 때 유럽에서 노동시간 단축을 하는 가장 큰 이유는, 하나의 철학적인 기초가 노동시간을

단축하면 동료 이웃들에게 잡쉐어링(job sharing)에 도움이 된다는 거지요. 시간이 단축되는 만큼 동료에게, 다른 사람에게 일자리를 주고 그 대신에 노조가 하나의 큰 양보를 해야 되는 게 임금을 조금 동결하거나 줄이는 데 대해서 전향적인 입장을 취해야 됩니다. 임금을 좀 줄이면서 노동시간을 단축해 가는 거지요.

제가 이해하고 있기로는 그런데 제가 이 분야의 전문가가 아니어서 잘못 이해할 수도 있습니다.

그래서 노동조합이 일자리 창출을 위해서 근로시간을 단축하면서 임금에 대해서도 이렇게 유연하게 전향적인 태도를 취할 수 있다고 봅니까?

거기에 대해서 개인적인 의견을 좀 듣고 싶습니다.

○위원장대리 최운열 간단하게 마무리해 주시지요.

○진술인 김성혁 저희가 제일 심각한 게 실노동시간이 OECD 최대 수준으로 많은 건데요, 실노동시간 단축은 잔업, 특근을 줄여야 되는 거고요. 이게 법정노동시간 단축까지 결합해서 가야 될 입장인데, 임금은 기업마다 차이들이 있을 건데 기본적으로 임금을 많이 받는 대공장이나 이런 부분들에 있어서는 그 대공장 노동자들에게 만약에 임금을 준다면 그것이 정확하게 중소기업이나 하청 노동자들에게 갈 수 있다 이런 조건이 있고, 그런 게 산업적 차원, 산별교섭 차원에서 논의될 수 있다 이러면 상생 방법을 고민해 볼 수 있다고 봅니다.

○백승주 위원 감사합니다.

○위원장대리 최운열 백승주 위원님 수고하셨습니다.

오늘 발표하신 분들은 외부 전문가님들이고 굉장히 바쁘신 분들, 저희가 어렵게 섭외해서 모신 분들입니다. 정부에서 나온 분들이 아니시기 때문에 저희들이 질의할 때도 그것을 참고하셔서 질의를 해 주셨으면 합니다.

다음은 박경미 위원님께서 질의해 주시기 바랍니다.

○박경미 위원 박경미 위원입니다.

지금 같은 시간에 청문회가 진행되고 있어서 제가 소중한 발표를 온전히 지키지 못해서 송구스럽습니다. 그래도 내용 몇 가지 질의드리겠습니다.

김성혁 노동연구원장님과 관련된 부분입니다.

양대 노총이 아무래도 정규직 직원 주축의 대기업노조가 이끌고 있어서인지 그동안 예를 들어서 정규직이면서 파트타임잡(part time job) 같은 얘기가 나오면 반대의사를 강하게 표명했던 것으로 알고 있습니다.

아마도 현대차 사내하청 불법파견 사건 또 쌍용차 부당 정리해고 사태의 경험에서 기인한 것이 아닌가 이렇게 이해는 됩니다마는, 노동연구원장님께서 정규직 파트타임잡에 대해서 현재 입장이 어떤지 말씀을 해 주셨으면 합니다.

○진술인 김성혁 유럽에서 시행되는 파트타임 같은 경우는 실제로 자기 시간을 쪼개서 필요한 것들만큼 일하거나 주부라거나 이런 부분들이 활용을 하는 건데, 한국에서 파트타임은 저임금 아르바이트 같은 그런 형태로 진행되기 때문에 굉장히 불안정한 것이고요. 그래서 정규직 입장에서 보면 부정적으로 볼 수밖에 없지요.

○박경미 위원 그러면 반대 의사이신 거지요?

○진술인 김성혁 예.

○박경미 위원 그런데 예를 들어서 미국 GM 같은 경우 2009년 파산위기까지 몰렸지만 이중임금제 도입하고 복지비용 축소하면서 인건비를 30%로 낮추어서 3년 만에 경영정상화에 성공하기도 했지요.

또 2008년 글로벌 금융위기 때 독일의 고용기적, 하르츠법을 통해서 근로시간의 유연성을 강화하고 미니잡(mini job), 파트타임잡 확대를 통한 노동시간 배분으로 전체 고용인구가 증가했던, 그런 좋은 예들도 있기는 해서 나중에 전향적으로 고려를 해 주셨으면 하는 말씀을 감히 올려 봅니다.

김중진 연구위원께서 발표하신 내용 중에서 ‘국내에 없는 새로운 직업을 도입할 경우 시장에 안착할 때까지 상당한 기간이 소요될 것이다’, 그래서 한 예로 체형관리사도 말씀을 주셨는데요. 그리고 또 발표내용 중에 ‘신직업의 경우 관련 전문가를 양성하기 위한 체계적 교육프로그램 개발이 선행되어야 한다’는 그런 대목도 있었습니다.

그런데 여기서도 얘기가 계속 나오지만, 제4차 산업혁명이 세계를 이끌고 있는 지금 새로운 직업이 국내에 도입될 때 그 안착에 상당한 기간이 소요될까?

저는 새로운 직업의 등장과 퇴장은 매우 신속하게 이루어지기 때문에 그에 맞는 교육 프로그램

램을 체계적으로 준비해서 실시하기는 어렵지 않은가.

그러니까 발표 중에 신직업의 네이밍(naming), 그에 대한 교육 훈련, 관련 법규 제정, 신직업 홍보·육성 지원을 위한 별도의 기관 필요성까지 주장을 하셨는데요. 저는 이 변화의 속도가 굉장히 빠르고 그다음에 급변하는 직업군에 유연하게 대처할 수 있는 어떤 펀더멘탈(fundamental), 그냥 기본적인 소양을 길러 주는 그런 교육이어야 하지 않는가.

약간 식상한 얘기가 되겠지만 물고기를 잡아 주기보다 잡는 법을 가르쳐 줘야 된다는데 사실 한걸음 더 나아가면 아예 바다를 그리워하게 해야 된다, 그래야지 바다에 가고 물고기를 보면 물고기를 잡고 싶은 생각도 들 수 있지 않나 그런 얘기도 하는데요.

그러니까 새로운 직업군은 변화무쌍하게 나타날 것이고 그러면 그것에 맞는 능력을, 스스로 어떤 전문성을 기를 수 있는 의지, 그런 아주 원천적인 능력을 길러 줘야지, 어떤 신직업에 대한 맞춤형 교육 프로그램은 좀 어렵지 않은가 이런 생각을 해 봤습니다.

혹시 그와 관련해서 좀 부연해 주실 부분이 있으시면 해 주십시오.

○진술인 김중진 제가 발표한 두 가지 사업이 있었는데 한 가지가 신직업 발굴이 있었고 후자가 창직이라고 얘기가 된 겁니다.

신직업 발굴은 정부 주도, 특히 저희 같은 직업연구자들이 해외의 직업들을 분석해서 적용 가능한 직업들을 알려 주는 형태라면 후자, 창직은 국민들 중에서 창의적 아이디어가 있는 사람들, 그 사람들이 스스로의 일자리를 발굴하는 부분들입니다.

특히 중장년층 같은 경우는 이미 본인들이 갖고 있는 경험이나 네트워크 이런 걸 활용해서 변화하는 직업세계를 본인 스스로 포착할 수 있는 능력을 키운다면…… 우리가 소위 ‘통닭집’ 이런 얘기를 하지 않습니까? 그렇지 않고 새롭게 변화하는 직업세계에 맞추는 새로운 니즈들이 있습니다, 소비자라든지 기업들. 이런 걸 스스로 포착할 수 있도록 교육 훈련을 시키는 부분들이 굉장히 중요하다……

○박경미 위원 예, 잘 알겠습니다.

감사합니다.

노민선 연구위원님, 아까 중소기업의 핵심인력

이 경쟁업체 등으로 이직하면서 입게 되는 경영상의 피해를 말씀해 주셨는데요.

지금 박상일 대표님께서도 실리콘벨리에 세계 최초의 원자현미경 벤처기업을 창업하고 귀국해서 여기서 파크시스템스라는 회사를 창업해서 20년째 경영해 오신 것으로 알고 있습니다. 아마 충격적인 경험담도 있으실 것 같은데요. 그런 부분들 잠깐 소개해 주시면 좋을 것 같고.

또 박상일 대표님께서 전속고발권 제도의 문제점을 지적해 주셨는데 그것도 혹시 사례를 들어서 좀 더 구체적으로 말씀을 해 주시면 좋겠습니다.

○진술인 노민선 아까 말씀드렸던 것 중의 하나가 중소기업의 34.5%가 최근 3년간 경쟁업체 등으로 이직해서 경영상에 피해를 입었다, 1개사당 매출액 5.2억 원이고 대체인력 1인당 4607만 원 정도의 비용이 소요된다고 했는데 그런 부분을 방지하기 위해서는 일단 중소기업에 유입시키는 것도 중요합니다.

지금 정부의 정책은 대부분 ‘일단 중소기업으로 인력이 유입되게 하자’까지에 주요 포커스가 맞춰졌는데 이제는 거기에서 일정 기간 이상 근속할 수 있게끔 장기 재직으로 갔으면 좋겠다. 아까 박상일 대표님께서도 말씀하셨던 부분인데, 그래서 경영성과급에 대한 세액공제라든지 아니면 스톡옵션이라든지 직무발명 보상 관련된 부분에 대해서는 좀 더 지원이 활성화되는 방안도 검토할 수 있을 것 같고요.

그런 부분에 대해서 상대적으로 많은 비용을 지출해서, 경영진이 중소기업 근로자에게 많은 비용을 지출해서 성공적으로 성과를 창출하고 있는 기업들이 최근에 꽤 많이 발굴되고 있다. 그 중에 대표적인 게 창원에 있는 하나의 회사인데요. 그 회사 같은 경우는 중소기업인데 약 15억 정도를 경영성과급으로 지급하고 실적 많이 낸 직원한테는 작년에 최고로 1인당 3억 원까지 하고 특별휴가로 10일간 지원한 경우도 있고 이런 식으로 많이 중소기업 CEO들의 인식도 제고될 필요가 있겠다, 이 정도 말씀드리겠습니다.

○진술인 박상일 제 경험담은 시간관계상 자세히 하기는 어렵고요. 한마디로 요약하자면 규모에 대한 편견이 제일 충격적이었습니다. 미국은 규모가 문제가 안 되거든요. 매출액이나 종업원 수가 문제가 안 되고 얼마나 핵심 경쟁력이 있는냐에 따라 그 기업체의 가치와 수준을 가늠하는

데, 우리나라는 매출이 얼마나만 보고서 매출이 크면 우량 기업, 매출이 얼마 안 되면 열등한 기업인 걸로 착각들을 하는 거예요.

그러니까 구직을 하는 사람도, 우등생은 대기업에 가고 중간층은 중소기업 그것도 안 되는 열등생은 정말 소상공인밖에 못 하는 그런 착각들을 갖고 있고 사회분위기 전체가, 장가갈 때 배우자 찾는 것도 다 그런 잘못된 시각으로 보는 게 큰 문제입니다.

그런데 그 이면에는 우리나라 경제구조가 그만큼 불균형하게 성장을 해 온 거지요. 균형 있게 성장을 해 왔어야 되는데 과거에 대기업 위주의 경제성장을 하다 보니까 대기업은 막강하게 경쟁력을 갖고 국제진출도 하는데 국내 중소기업은 성장할 기회를 박탈했다. 거기에는 정부의 책임도 상당히 있고……

그래서 저는 지금이라도 정부가 중소기업을 제대로 육성을 해야 되는데 걸음으로는 육성하는 척 하지만 사실은 대기업의 대변인 혹은 대기업이 원하는 대로 움직이는 게 거의 다라고 봅니다. 걸음으로는 정말 공정위가 단속하는 척 하지만 진짜 핵심적인 데, 아픈 데는 못 찔러요. 솜방망이 처벌이라는 말이 있지 않습니까?

(최운열 간사, 정동영 위원장과 사회교대)

공정거래위원회를 나온 사람들을 대기업에서 나중에 전관예우로 채용해 가지고 방패막이로 쓰는 예 이런 게 워낙 많으니까 공정위 사람들이 자신의 나중을 생각하면 대기업한테 정말 뭇보이는 것을 못 하는 거지요. 이런 게 참 문제입니다.

그래서 두 번째 질문하신 것처럼 전속고발권만이라도 풀어 줘야 된다, 저는 공정위가 제 역할을 하기 어렵다고 봅니다. 동반성장위원회도 비슷합니다. 걸음으로는 시늉을 하지만 실질적인 제 역할을 안 합니다. 그 사람들이 그렇게 할 만한 어떤 신념이나 인센티브가 충분하지 않기 때문이라고 봅니다. 그런데 이 전속고발권을 일단 풀어 주면……

그러면 이걸 풀어 주면 이것 때문에 대기업은 ‘고발이 난무해 가지고 일을 못 한다’ 이런 반론이 있는데요. 그건 사실이 아닙니다. 어떻게 대기업하고 중소기업이 싸움을 합니까? 중소기업은 법정 투쟁해 봐야 자기한테 불리한 싸움이기 때문에 웬만해서는 안 합니다. 정말 극단적인 사항, ‘이것은 정말 내가 꼭 한을 풀어야 되겠다’ 이런 극단적인 사항만 아마 항의를 하고 이의 제기를

할 겁니다.

그리고 그것도 현실적으로 이기기가 힘들지만 그래도 앞으로 법률시장이 개발되고 변호사들의 숫자가 많아지면 그중에는 그래도 의기투합하는 변호사가 한둘이라도 나오거든요. 그런 사람들이 정말 문제시되는 것을 끝까지 물고 늘어지면 그러면 승소할 수가 있습니다. 그래서 그런 것들이 하나 둘 생기면 대기업도 함부로 못 하지요.

그런데 지금은, 그 통계 보세요. 공정거래위원회에서 어떠한 문제 제기가 들어왔는데 그것을 실제로 고발한 비율이 1, 2%밖에 안 됩니다. 극소수고 나중에 처벌한 결과를 봐도 정말 얼마 안 되기 때문에 대기업이 전혀 두려워하지를 않아요. 자기들 하고 싶은 대로 다 합니다. 그러니까 이 전속고발권이라도 없애 줄 필요가 있다 그런 얘기를 한 겁니다.

○위원장 정동영 회의 시작한 지 2시간 반이 됐는데 발제하신 분들 어떻게, 화장실 안 가셔도 되겠어요?

잠깐 쉬었다 할까요, 계속 진행할까요?

○서형수 위원 몇 분 안 남은 거 같은데요.

○위원장 정동영 그래요?

급하시면 그냥 잠깐 자리에서 이동하셔도 좋을 것 같습니다.

다음, 오세정 위원님 순서입니다.

○오세정 위원 국민의당 오세정입니다.

오늘 전문가들 얘기를 잘 들었고 많이 배웠습니다.

사실은 일자리를 창출하려고 그러면 대기업들 보다는 중소기업이 중요하고 중소기업, 벤처기업이 중요한데 그래서 오늘 중소기업과 벤처기업의 얘기를 들어서, 그 사정은 들어서 많은 걸 배운 것 같습니다.

노민선 연구위원께 한 가지 여쭙 보고 싶은데요.

사실은 중소기업에 사람들이 안 가는 이유 중의 하나가 미래, 장래에 희망이 별로 없다 이런 게 있잖아요. 그래서 여기 56쪽에 보시면 대학원에 무료로 진학할 때 이게 얼마나 사람들에게 인센티브가 되는지는 잘 모르겠는데, 실제로 중소기업에 취업한 사람 중의 몇 %가 대졸자고 몇 %가 고졸자입니까? 거기에 대해서 감이 있으세요?

○진술인 노민선 약 3분의 2 정도가 고졸 이하의 학력 소지자입니다.

○오세정 위원 3분의 2.

○진술인 노민선 예, 그리고 대졸 이상 학위 소지자가 약 3분의 1 정도입니다.

○오세정 위원 그러면 요새 이화여대에서 문제가 됐던 평생교육 단과대학 사업이란 것 알고 계시지요?

○진술인 노민선 예, 알고 있습니다.

○오세정 위원 그게 도움이 된다고 생각하세요?

○진술인 노민선 평생교육 단과대학 사업이 전체 사회수요 맞춤형 2362억 중에서 프라임하고 평생 단과대학 사업하고 몇 개로 쪼개진 것으로 알고 있는데요. 그 사업 자체 의의는 알 수 없겠지만 제가 생각하기에는 특성화고나 마이스터고를 졸업해서…… 우리나라 진학률이 70%가 넘습니다. 그래서 중소기업이라든지 이런 데 특성화고, 마이스터고를 졸업한 학생들의 취업을 촉진하고, 우리나라 같은 경우는 아직까지 진학에 대해서 굉장히 많이 따지는데, 이렇게 취업을 했던 사람들이 기존에는 그만두고 대입을 다시 준비하는 경향이 있었는데 평생교육 단과대학 사업 같은 경우는 자기 전공과 맞춰서 후진학을 위한 프로그램이다, 그래서 산업체 재직자 특별전형과 더불어서 그런 사람들에게는 중요한 하나의 시사점이 될 수 있는 제도다 이렇게 생각을 하고 있습니다.

○오세정 위원 그게 되면 인센티브가 분명히 될 수 있을 거라 생각하십니까?

○진술인 노민선 예.

○오세정 위원 그리고 그다음 페이지에 경영성과급에 대한 얘기를 하셨는데, 여기 말씀하신, 세액공제제도를 도입할 필요가 있다 그랬는데 지금은 세액공제제도가 없습니까, 경영성과급에 대해서?

○진술인 노민선 지금은 없고요. 여기 법인세법 시행령 제20조 있지만 우리나라 같은 경우에는 주로 법인세법상의 비용으로 인정하느냐 안 하느냐에서 일단 법인세법상 비용으로는 인정을 하고 있고요. 해외 같은 경우에는 비용 인정 더불어서, 미국은 별도의 세액공제를 추진하고 있고, 프랑스 같은 경우에는 50인 이상은 이익공유제를 의무화하고 있고 50인 미만 같은 경우는 성과급의 증가분에 한해서 30%의 세액공제를 허용하고 있다 이렇게 보시면 될 것 같습니다.

○오세정 위원 혹시 기재부하고 한번 얘기를 해 보셨습니까, 이거 어떻게 생각하는지?

○진술인 노민선 아닙니다. 아직까지 해 본 적은 없습니다.

○오세정 위원 알겠습니다.

박상일 대표님, 스톡옵션 제도의 잘못된 회계 기준과 과세 문제가 문제라고 그러셨잖아요. 어떤 게 문제인지가 구체적으로 잘 안 와서 좀 설명을 해 주셨으면 좋겠습니다.

○진술인 박상일 그런데 상당히 이 내용이 좀……

○오세정 위원 복잡합니까?

○진술인 박상일 전문성이 있습니다. 그런데 쉽게 말하면 이겁니다. 투자자는 초창기 벤처기업에 돈을 투자한 거고요, 그다음에 직원들은 자기의 시간을 투자한 거거든요. 그리고 자기는 큰 대기업에 가면 연봉 두 배로 받을 수 있는데 반을 감수하고 온 거예요. 그 대신에 받은 게 스톡 옵션입니다. 그러니까 사실 그 직원도 자기의 월급의 절반을 투자한 거라고 봐야 되지요.

그런데 나중에 그 회사가 상장을 해 가지고 주식시장에 주식을 팔 수 있다고 그러면……

초기 투자자는 세금을 거의 안 냅니다. 그렇지요? 거의 세금 제로입니다.

그런데 스톡옵션을 받은 직원은 일단 행사할 때 먼저 돈을 내야 됩니다. 다행히 행사기간이 충분히 남아 있어 가지고 상장한 다음에 행사를 하면 그래도 좀 덜 억울한데 상장하기 전에 행사기간이 만료돼 가지고 행사를 해야 되면 없는 돈 짜내 가지고 자기가 그 회사 주식을 사야 되거든요.

그런데 그 주식을 살 때 지금 이 회사 주식이란 3000원, 4000원 하는데 1000원에 사니까 그 차이만큼 소득세를 때립니다. 이게 말이 됩니까?

현금이 들어온 게 아니라 주식을 샀을 때, 안 그래도 주식 사느라고 돈이 필요한데 거기에다가 소득세까지 내야 됩니다. 특히 성공적인 벤처기업은 그 차액이 꽤 커지거든요. 수천만에서 수억이 될 수 있습니다. 그 수억 원이라는 게 돈이 들어온 게 아닌데 거기에 대한 소득세를 어떻게 냅니까? 그러니까 이 스톡옵션을 포기를 합니다, 행사를 못 하고요.

그리고 나중에 행사를 할 때까지 이연해 주는 제도가 있긴 있는데, 이게 나중에 생긴 제도입니다. 그게 1년 이상 주식을 보유를 해야 됩니다. 그러니까 어차피 무용지물이고, 상한선도 있습니다. 1년에 1억 원까지만 된다, 그러다 최근에 3년간 5억까지 된다, 또 계속 바뀌는데 본질은 별로

차이가 안 납니다.

이 스톡옵션 제도가 투자자보다 불리하지 않은 과세를 해 줘야 되고, 또 회계기준도 문제가 있습니다. 기업체 입장으로 봤을 때는 스톡옵션을 발행했다는 것은 그 시점에 사실상 주식을 발행한 거랑 동등하거든요. 발행은 안 했지만 그 싼 가격에 발행한 것으로 하자, 그렇게 하면 사실 회사한테는 그게 비용이 발생하는 게 아닙니다, 나중에 행사를 하든 그것을 처분을 하든 간에.

그런데 우리나라에서는 그것을 나중에 비용으로 처리를 하게 됩니다. 나중에 그 주식을 시장에 팔면 훨씬 더 많은 돈을 회사가 가져올 수 있었는데 옛날에 싼 값에 살 권리를 줬으니까 회사한테는 그게 손해 난 거다, 비용처리를 해야 된다, 이런 잘못된 제도도 있고요.

행사 가격도 문제입니다. 행사 가격은 사실 회사가 정하면 되거든요. 우리 회사의 적정한 보통주 가격은 지금 1500원인 것 같다, 그러니까 금년에 입사한 사람은 1500에 행사하게 하자 이랬는데, 우리나라는 행사 가격을 규제를 합니다. 상속과 증여에 관한 법률에 입각해 기업 가치를 평가하는데 잘못된 겁니다. 그것은 기업 전체의 가치 평가지……

스톡옵션은 어디까지나 보통주를 사는 거고 그것은 가중평균 해야 되거든요, 우선주하고. 그러니까 그런 것을, 디테일한 것을 따지지 않고 그냥……

○오세정 위원 너무 복잡한 상황이라서, 또 시간도 없어서 그러는데, 한 가지만……

이게 2000년대 중반에 바뀌었다 그랬는데, 바뀌었습니까? 바뀐 겁니까?

○진술인 박상일 예, 그때 많이 바뀌었습니다.

○오세정 위원 그리고 2000년대 전하고 후하고 차이를 좀 구분해 주시고, 그다음에 어떻게 하면 좋을 건가를 저희들한테 문서로 좀 주시면 나중에 기재부나 이런 데에다가 질의를 할 때 그런 얘기를 좀 할 수 있을 것 같거든요.

○진술인 박상일 충분히 가능합니다.

○오세정 위원 그거 좀 정리를 하셔 가지고……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

코스닥 상장기준도 굉장히 강화되어서 문제가 됐다 그러는데, 그런 것까지 해서 문서로 좀 주시면 저희들이 나중에 기재부하고 얘기를 할 때, 질의할 때 할 수 있을 것 같아서, 죄송스럽지만 시간을 좀 내서 그것 좀 해 주셨으면 좋겠습니

다.

○진술인 박상일 예, 잘 알겠습니다.

○오세정 위원 조금만 더 하겠습니다.

이원덕 교수님이 근로시간 단축이 필요하고 그다음에 동일노동 동일임금 혹은 또 심지어는 공정임금까지 하라고 그러셨는데, 사실은 앞에서 쪽 얘기를 들어 보면 중소기업, 하청업체 가면 갈수록 이익률도 떨어지고 점점 그러잖아요? 이게 아이디어는 좋지만 실제로 이게 현실적으로 가능할 것인가……

어떻게 생각하세요? 어떻게 가능하게 할 방법이 있습니까?

○진술인 이원덕 일차적으로 제가 대상으로 삼은 것은 정규직과 비정규직의 경우입니다. 대기업과 중소기업의 경우는 다른 문제이고.

같은 회사에서 동일한 노동…… 법으로 정한 동일가치노동의 기준이 있습니다. 그런 경우에 다른 조건이, 만약에 임금 이외에 다른 조건에서 불이익을 상당히 받고 있다면 임금으로 그 불이익을 보상해 주는 것이 경제정의상 또는 시장의 원리상 합당하다는 생각을 합니다.

일부 그런 취지를 도입한 나라들도 있고 저희도 법에 그런 취지를 넣으면 노동위원회나 법원에서 판례로 그것을 확립해 나갈 수 있으리라는 생각을 합니다.

○오세정 위원 알겠습니다.

이상입니다.

○위원장 정동영 다 하셨습니까?

다음, 박정 위원님 순서입니다.

○박정 위원 오늘 발제 잘 들었고요. 또 늦은 시간까지 고생이 많으십니다.

저는 파주출 출신 박정입니다.

아까 해외 유턴기업에 대해서 말씀을 해 주셨는데……

윤호춘 본부장님, 저희가 통계를 한번 봤더니, 아까 법 시행은 2년이 됐지만 이게 보니까 12년도부터 시행이 되어서 한 80개 정도 사가 유턴을 했어요. 그래서 2012년에 14개 그리고 13년에 좀 많았는데 37개 사가 들어왔고, 이번에 16년도에는 한 4개 정도 지금 들어와서 이게 13년도에 하향곡선을 그리다가 점점 줄고 있습니다.

그런데 복귀 지역을 또 보게 되면, 아까 말씀으로는 고용부가 지자체에 넘겼다, 그런데 현행 법상 그렇게 되어 있기 때문에 그것을 다시 고용부 중심으로 와야 되는 것 아니냐……

그런데 북귀 지역을 쪽 보니까 전북은 31군데가 왔고 부산 17군데를 해서, 경우에 따라서는 인천 같은 데나 대구 같은 데나 전남 같은 데는 한 기업, 두 기업 이렇게 유턴이 됐어요.

그러면 지역별 편차가 크니까 이런 문제들은 지자체에 대한 의지에 의해서 결정되는 것 아니냐, 이러한 것들이……

물론 다른 한 가지 요인으로 이게 결정될 수 있는 것은 아니지만 그렇게 본다면 고용부가 꼭 하는 게 맞는지, 고용부가 지자체에 대한 인센티브를 주고 또는 산단을 묶어 내서 같이 하는 그런 게 효과적이지 않을까 이런 질문이 하나 있고요.

또 한 가지는 법인세, 소득세에 대한 것, 관세에 대한 것 또 투자보조금, 고용보조금, 인력지원, 입지까지 해서 여러 가지 지원을 했는데 실제적으로 결과를 봤더니 12년부터 현재까지 봤을 때 조세 부분에 법인세 감면이 전혀 없어요. 그 이유는 정착을 못했다는 거지요. 그만큼 과세소득이 발생이 안 돼서 아예 세금을 내지도 못할 정도다……

그다음에 또 관세에 대한 것도, 이제까지 총 80개의 기업이 들어오고, 그렇게 지났는데도 1억 원밖에 지금 관세에 대한 감면을 보이지 않았습니니다. 대신 투자보조금을 202억 원을 썼고 그다음에 고용보조금을 총 7개 사에 9.7억 원을 썼는데 이런 것은 투자에 대한 것에 비해서 너무 효과가 적은 것 아니냐.

물론 취지는 알겠어요. 나가서 고용 창출하기 위해서, 외국에 나가 있는 기업들은 어려우니까 들어와서 다시 해라 이런 것은 알겠지만, 이렇게 여러 가지 결과로 봤을 때는 지원 현황에 비해서 결과가 너무 없다, 이거 어떻게 해결하지요?

○진술인 윤효춘 아무리 좋은 정책과 제도가 있다 해도 해외에 나가 있는 그 기업들이 국내에 들어오는 것은 그 지원 제도와 정책이 좋으면 들어온다고는 꼭 보지 않습니다. 그것은 어떻게 보면 부차적일 수도 있고, 기업이 다시 들어오는 것은 전 세계를 대상으로 해서……

기업이 경쟁력을 유지하기 위해서는 노동집약적인 산업의 경우에는 인건비가 싼 지역으로 갈 거고, 이런 여러 가지 환경적인 변수가 있는데 그것을 물론 제도가 하는 것도 좋습니다만, 아까 다른 위원님도 질문하셨지만 미국의 리쇼어링(reshoring)보다는 우리나라 지원이 범위가 더 큰

것으로 나와 있습니다. 그럼에도 불구하고 기업이 안 오는 것에 관해서는 저도 고민이긴 합니다만……

답변을 속 시원하게 못 드려서 죄송합니다.

○박정 위원 또 다른 문제로, 우리가 들어오는 문제 말고 나가는 문제, K-Move에 대한 얘기를 좀 하셨잖아요?

○진술인 윤효춘 예, 그렇습니다.

○박정 위원 K-Move가 문제는 들어오는데 투자 대비, 마찬가지로 예산은 많이 집어넣는데, 새로운 일자리를 만드는 것은 아니고 일자리 확대 정도 되는 거지요. 이런 게 있는데, 지금 일단 문제는 국내 일자리 부족 때문에 해외에 나가는 정책을 편 것은 맞습니다.

유의미하다고 생각하는데, 문제는 우리가 일자리 질에 대한 문제예요. 대부분 나가시는 분들이 단순 직종으로 나가게 되면 이런 분들에 대해서 처우가 국내 중소기업보다도 못하거든요.

그리고 또 한편 나가 있으면서 여러 가지 수입이 안 이루어지니까 다른 주거문제라든지 이런 것으로 인해서 안전상의 문제도 있어요.

한편 고급인력이 또 나가게 됐을 때 문제는 뭐냐 하면, 지금 우리도 4차 산업 가야 되고 여러 가지 바쁜데, 아까 말씀하신 것처럼 인력을 못 구하는데 여기 있는 우수한 인력들이 기술을 가지고 다른 나라에 가서 하는 것들에 대한 문제가 있지 않느냐, 그래서 우리가 양측에 다 문제가 있다, 그래서 이런 것들을 어떻게 해결할 건지에 대한 문제가 좀 있습니다.

○진술인 윤효춘 지금 지적하신 것 지당하신 말씀으로 생각이 됩니다.

저희들이 해외에 취업을 지원하고 있는 경우는 단순노무직은 전무합니다. 그것은 전혀 없어서 그런 걱정은 안 하셔도 됩니다. 다만 청년 일자리기 때문에 이제 막 대학을 졸업한 사람들이 중심이 되는 게 대부분이고요.

그다음에는 특별한 기능을 가진 것, 예를 들어서 미용 기능을 가졌다든가 이런 기능을 가진 분들에 관해서는 일정한 절차에 의해서 하는 국가들이 꽤 있어서 그런 부분들은 대부분 주종을 이루고 있는데 지금 지적하신 대로 고급인력에 관한 것은, 사실 그런 유출은 저희들이, 제가 지금 가지고 있는 통계는 걱정하실 그런 정도는 아니고, 저희들이 하는 것은……

○박정 위원 아니, 그렇지 않고요. 그것은 앞으

로에 대한 문제니까……

그리고 기본적으로 설문에 대한 게 많이 나오다 보니까, 해외에 구직한 사람들에 대한 만족도가 높지 않다 이렇게 나와 있어요. 그것도 큰 문제거든요. 물론 급하니까 가지만 그런 것들을 근본적으로 해결해야 된다, 이것을 급하게 청년 일자리를 만들어야 되기 때문에 그냥 아이디어 차원에서 해외에 보내고 다시 들어오고 이러는 게 아니라……

그래서 노민선 박사님 말씀하신 거나 또 김종진 연구원님 말씀하신 것을 이렇게 생각해 보면 사실은 우리 정부가 해야 될 일들이 홍보나 프로그램 통해서, 언론의 역할이 중요하다고 생각합니다. 계속적으로 새로운 직종에 대한 홍보도 하고 또 그다음에 일자리도 찾아 주고 플랫폼도 만들고, 이런 것들이 중요하다고 생각하는데, 그래서 제 생각에는 우리가 신직종도, 신직업도 만들어 내고 창직 하는 것도 중요한데 우리도 어느 정도의 다른……

중국이라든지 동남아시아에 비해서 이미 경험을 많이 했잖아요? 그래서 이 경험을 가지고 그 사람들이 그것을 가져가서 창직과 창업하는 게 맞겠다, 그래서 성공하게 되면 다시 들어오는, 지금 유턴과 P턴 이런 말씀을 하셨지만, K-Move 말씀하셨지만 사실은 이게 O턴이 되어야 되는 것 아니냐, 자유롭게 나가고 자유롭게 들어와야 되고 그러니까 오퍼튜니티(opportunity)의 개념으로서의 O턴이 되어야 된다……

그래서 그런 것들에 대한 역할들을 계속적으로 연구 좀 해 주시고, 저희도 법에 대한 지원할 수 있는 부분들은 충분히 하도록 하겠습니다.

이상입니다.

○위원장 정동영 수고하셨습니다.

새누리당의 이만희 위원께서 질의하시겠습니다.

○이만희 위원 여러 전문가님 여러분, 안녕하십니까?

저는 영천·청도 지역을 갖고 있는 이만희 위원입니다.

오늘 좋고 귀한 고견들 많이 들을 수 있어서 너무나 감사드립니다.

먼저 노민선 전문가님한테 관심을 가지는 게, 사실 우리나라의 청년실업이 다른 어느 나라에 비해서도 높고 또 장년층에 비해서도 많이 높은데 비해서 의외로 중소기업들은 필요한 인력을

구하기에는 많은 어려움들을 가지고 있다고 합니다, 내용에 보면.

특히 그러한 격차가 나타나는 큰 이유 중의 하나가 기업 간 임금상의 격차를 말씀을 하시고 그 중에서 특별임금, 상여금 같은 제도에 대한 문제를 지적을 하셨는데, 실질적으로 우리 현행법에 나와 있는 게 몇 가지가 적시되어 있지만 중소기업하고 대기업 간의 임금격차를 줄이고, 그중에서 특히 말씀하셨던 특별임금에 대한 격차 해소를 위한 그런 방안들이 있는지 혹시 알고 계신게 있으면 말씀해 주시면 좋겠습니다.

○진술인 노민선 사실 아까 말씀드렸지만 경영성과급을 CEO가 근로자에게 지급했을 때 법인세법상 비용으로 인정하는 게 2000년부터 시작됐고요, 그다음에 중소기업 인력지원 특별법 제27조의2를 보면 중소기업과 근로자 간에 성과공유제도를 실시한 기업에 대해서 컨설팅 비용을 지원할 수 있다든지 아니면 다른 정부지원 사업에 참여할 때 우대할 수 있게끔 하는 법적인 근거는 2007년 8월부터 마련이 되어 있고요.

앞으로 그런 부분들이 성과급이나 성과를 근로자에게 공유하는 프로그램이 많이 만들어지기 위해서 교육 컨설팅이라든지 아니면 표준적인, 중소기업들에게 알리려는 노력도 같이 병행될 필요가 있다 이렇게 보고 있습니다.

○이만희 위원 혹시 노 박사님께서 그간의 연구 과정을 통해서 이런 분야에 축적된 자료가 있으면 자료를 좀 공유할 수 있으면 좋겠습니다.

○진술인 노민선 예, 이만희 위원님께 보내 드리도록 그렇게 하겠습니다.

○이만희 위원 감사합니다.

박상일 전문가님, 아까 공정거래위원회의 전속고발권 제도 말씀을 하시고 거기에 대한, 전속고발권 제도를 폐지해 나가야 된다는 주장을 하셨습니다.

저도 그 의견에 사실은 굉장히 긍정적인 입장을 가지고 있습니다. 제가 그런 생각을 가지게 된 것은 결국은, 물론 공정거래위원회가…… 박상일 박사님 입장에서는 사전적인 기업 간 거래에 있어서의 공정거래 질서 확립, 이런 쪽에 초점을 두셨는데, 제가 이번에 가습기살균제 관련된 국정조사 활동을 하면서, 공정거래위원회가 가지고 있는 사후적인 소비자 보호를 위한 여러 가지 활동도 같이 겸하고 있는 국가기관입니다.

그런 점에서 봤을 때 공정거래위원회가 가지고

있는 전속고발권 제도에 대한 문제점이 상당히 많이 드러났는데, 경험하셨던 사항들 중에서 혹시 전속고발권 제도를 지적하신 무슨 이유가 있습니까?

○**진술인 박상일** 저희 회사는 그래도 형편이 굉장히 나은 회사고요, 저희가 대기업에 납품도 하지만 대기업에 전적으로 의존하는 회사도 아니기 때문에 저희 회사는 그래도 직접 피해를 받은 경우는 적습니다.

그러나 동료 기업인들 중에는 정말 어디 가서 하소연하기도 힘든, 왜냐하면 말 잘못하면 더 이상 사업 못 하거든요. 그렇지요. 조금이라도 잘못 보이고 밋보이면 그나마 밥줄이 끊어집니다. 그러니까 억울한 사연이 있어도……

○**이만희 위원** 너무 저거 하신 것 아닙니까? 말한 마디 잘못해서 사업조차 못 한다고 하면, 너무 크게 저거 하신 것 아닌가요?

○**진술인 박상일** 우리나라의 대기업 하청업체들 실정을 좀 들여다보시면 아쉽니다. 그 사람들은 정말 엄격한 수직적인 관계고 대기업의 말 한 마디에 생사가 좌우됩니다. 조금이라도 눈 밖에 나면 그대로 그냥 기업 문 닫아야 됩니다. 그러니까 밋보일 수가 없는 거지요. 미운 털 박히면 안 되거든요. 그러니까 속으로는 정말 억울하고 이것은 아니다 싶어도 감히 말을 못 하는 겁니다.

그런 실정인데 그래도 전속고발권이라도 없어야 그중에 정말 회사 문 닫아도 좋으니까 내가 이것만큼은 바로잡아야 되겠다 이런 사람들이 나타날 수가 있다는 얘기도요.

○**이만희 위원** 어쨌든 부당한 점에 대해서 누구나 이렇게 억울함을 호소할 수 있는 제도를 폭넓게 인정하고 전속고발권이라는 제도 같은 것들은 축소하는 방향으로 나가는 게 맞을 것 같습니다.

○**진술인 박상일** 없애지 못할 이유가 없습니다.

○**이만희 위원** 그리고 이원덕 교수님 아까 여러 가지 말씀하셨는데, 저는 사실은 우리 노동시장의 가장 큰 문제점이 노동시장의 경직성 이래 가지고 우리나라가 어느 지역보다도 노동시장의 경직성이 높다 이래서 우리는 한번 고용되면 거의 그냥 평생 고용되는 것으로만 생각을 했는데 의외로 근속연수가 불란서의 반밖에 되지 않을 정도로 상당히 불안정성이 높고 그리고 OECD 전체를 보더라도 특히 집단해고에 대한 부분은 30여위에 이를 정도로 아주 쉽게 해고되는 것처럼

되어 있는데, 그것은 우리 노동시장의 노동운동 파트를 좀 무시하고 고려해서 넣지 않은 것 아닙니까?

○**진술인 이원덕** 아까 제가 말씀드렸듯이 OECD의 평가는 제도의 평가입니다. 법과 제도의 평가이고, 아까 김성태 위원님 말씀하신 것은 여론조사, 설문조사이기 때문에 간극이 굉장히 많이 있습니다.

지금 위원님 말씀하신 대로 제가 제시한 것은 OECD의 제도 평가이기 때문에 노동조합에 의한 영향 같은 것은 사실 많이 반영이 안 되어 있고, 대기업 정규직의 해고 그 부분은 사실은 분명히 문제가 있습니다.

○**이만희 위원** 현실하고는 조금은……

○**진술인 이원덕** 그러나 나머지 90%의 노동자는 또 다르니까……

○**이만희 위원** 그 부분은 저도 동의합니다.

○**진술인 이원덕** 어떤 분은 우리나라 노동시장 10%만 보고 대단히 경직적이라고 하고 어떤 분은 나머지 부분을 보고 대단히 유연하다고 하는데 이 양자를 우리가 균형 있게 보지 않으면 합리적 노동정책을 펼쳐 나가기가 어렵다고 생각합니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**이만희 위원** 1분 내로 정리하겠습니다.

양쪽의 노동시장의 경직성을 풀 수 있는 여러 가지 얘기들 중에서 특히 해고 부분은 정말 민감한 부분이기 때문에 토론의 장을 뒤로 좀 돌리고 특히 임금이라든지 노동시간에 대한 유연성을 확대할 수 있는 토론의 장을 좀 더 활발하게 하자 하는 교수님 말씀은 아주 감명 깊게 잘 들었습니다.

감사합니다.

○**진술인 이원덕** 예, 감사합니다.

○**위원장 정동영** 좀 더 하셔도 되는데……

(웃음소리)

다음은 서형수 위원님 질의하십시오.

○**서형수 위원** 경남 양산을 더불어민주당 서형수 위원입니다.

오늘 발표 잘 들었고요 많이 배웠습니다.

먼저 노민선 연구위원님, 질문드리겠습니다.

질문하기에 앞서서 사실관계 확인을 좀 드립니다. 아까 존경하는 안철수 위원님이 질문하실 때 15~24세까지 청년고용률이 우리나라가 26.9%, OECD가 39.7%로 우리가 10%p 정도 낮다고 했는데 그

게 입대한 군인이나 재학생 때문에 그러냐고 질문을 하셨는데 아까 아니라고 답변하셨어요. 그런데 고용률은 전체에 대한 것이기 때문에 그게 포함되는 수치로 저는 알고 있거든요, 취업률이 아니고 고용률이 낮은 것은.

그렇게 되니까 고용률 계산하는 데는 입대군인이나 그다음에 재학생이 포함되어 있는 것이 맞는 거지요?

○진술인 노민선 예.

○서형수 위원 그것을 제가 사실관계 확인을 부탁드립니다.

○진술인 노민선 예.

○서형수 위원 그럼 결국은 지금 가장 큰 문제가 우리 노동시장의 이중구조, 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직, 제조업과 서비스업 간의 큰 간극인데 결국은 중소기업에 청년들이 들어가기를 걱정하는 것은 한번 자기가 중소기업에 발을 들이면 거기에서 아무리 고생을 하고 경험을 쌓고 실력을 쌓더라도 나중에 자기가 하층 노동시장에서 다시 상층 노동시장으로 옮겨 갈 수 있는 사다리가 없다는 거거든요.

그래서 아까 제가 중소기업에 가더라도 거기에서 실력을 쌓고 경험을 쌓으면 오히려 그것을 계속 붙잡아 주는 것도 중요하지만 좀 더 나은 기회, 대기업 가면 오히려 그것을 좀 풀어 주는 것도 필요할 텐데, 그런 부분에 대해서는 중소기업 입장에서 어떤 생각을 가지고 계시는가요?

○진술인 노민선 사실 위원님 말씀에 공감을 하고요. 그게 어떤 거냐면 중소기업에 갈 때 가장 큰 문제로 이야기하는 게 그런 부분입니다.

일단은 지금 대기업이나 공공기관이 고용을 많이 흡수하지 못하기 때문에 취업을 하기 위해서는 어쩔 수 없이 중소기업에 가야 되는데 그 세컨드 커리어 부분에 대해서 급여도 많이 확 올라가지고 이동을 해 줘야 되는데 그런 것이 열악한 부분에 대해서는 분명히 개선되어야 될 부분이라고 저도 생각을 하고 있습니다.

○서형수 위원 예, 알겠습니다.

그다음 윤효춘 본부장님한테 질문드리겠습니다.

제가 환경노동위원회에 있기 때문에 K-Move 사업에 대한 관심을 많이 가지고 있습니다. 2014년에 K-Move 통해서 취업한 분이 327명, 2015년에 411명 취업한 자료가 나와 있는데, 이분들 중에서 1년 이상 고용을 유지하고 있는 숫자

가 어느 정도 되는지 혹시 파악하고 계십니까?

○진술인 윤효춘 제가 지금 자료를 가지고 있지는 않지만 저희들이 주기적으로 파악하고 있습니다.

○서형수 위원 그러니까 한번 취업하면 근속기간을 보통 어느 정도로 예측할 수 있을까요?

한번 취업하면 그분들이 얼마나 근무를 할까요, 거기에서?

○진술인 윤효춘 경우에 따라서는 1년 이내에 그만두는 경우도 일부는 있습니다만 저희들이 1년까지는 추적을 하는데 1년 이상……

○서형수 위원 제가 보니까 1년 이상이 50%가 안 되더라, 그다음에 2016년도 K-Move 사업에 투입된 예산이 410억입니다. 그리고 이번에 추경에서 다시 26억을 올려 달라고 왔거든요. 436억이 투입되는 사업인데요. 그럼 결국은 작년에 411명이 하는데 400억 달라면 결국 한 사람 하는데 1억이 들었다는 얘기거든요.

○진술인 윤효춘 꼭 그렇지는 않습니다. 잠깐 정정을 드리면요 K-Move 전체의 운영 총괄은 고용노동부에서 하고 있고 그중에서 저희들이 일부만 담당하고 있습니다.

아까 박 위원님께서도 말씀하셨는데 한국 전체에 국가적으로 작년에 취업한 인구가 2500명인데 저희들이 한 400명 했기 때문에 저희들은 그 일부분만 하고 있는 것으로 이해하시면 됩니다.

○서형수 위원 그러면 그 부분에 대한 예산에 대해서는 혹시 자료 갖고 계신가요?

○진술인 윤효춘 저희들은 고용노동부하고 산업인력공단에서 저희들한테 위탁한 사업으로 운영하고 있어서 아주 부분적인 예산입니다.

○서형수 위원 예, 알겠습니다.

그다음에 김중진 위원님, 신직업 발굴이나 창직 이런 걸 정부가 나서서 발굴·육성하는 사례가 해외에 그런 경우가 있나요?

○진술인 김중진 해외 같은 경우는 미국에 정부에서 운영하는 오넷이라는 직업정보 사이트가 있는데요, 그게 꼭 동일하다고 볼 수는 없는데 새롭게 나타나는 직업에 대해서……

직업이라는 것은 역으로 보면 훈련 쪽에 있는 기관 또는 기업의 입장에서는 교육·양성을 시켜야 할 인력이거든요.

○서형수 위원 예, 알겠습니다, 시간이 없어서.

그런데 어차피 신직업을 발굴하고 창직하는 것도 중요하지만 그런 직업을 통해서 생산된 재화

나 서비스가 결국 소비가 되어야 되지 않습니까?

결국은 소비에 대한 욕구나 필요가 있어야 될 텐데, 그럼 사실은 소비자의 욕구나 필요가 어떤 방향으로 흘러가고 그 사람들이 얼마만큼 구매력을 갖느냐? 그 욕구나 필요가 우리 사회적으로 얼마만큼 타당하냐? 오히려 그런 쪽에서 먼저 연구를 해야 될 텐데, 그 부분에 대한 연구하고 이것은 어떻게 서로 연관을 갖고 있는지……

○진술인 김중진 말씀드리겠습니다.

사실 신직업 발굴이 저희가 무슨 연구해서 안 되어서 그런 게 아니고 협회를 통해서 협회의 니즈가 있느냐를 역으로 저희가 받아서 고용부나 부처에 연결시켜 주는 겁니다.

저희가 앉아서 미국 직업 보고 ‘한국 직업 없으니까’ 이게 아니라 협회나 관련된 기관에서, 예컨대 미국이나 일본 같은 경우에는 수면산업이 굉장히 발전되어 있습니다, 슬리핑. 우리나라도 수면과 관련해서 지금은 굉장히 시장이 적지만 이제 커질 거라고 생각을 하고요.

○서형수 위원 예, 그건 아까 말씀하셨으니까……

○진술인 김중진 예.

○서형수 위원 알겠습니다.

마지막으로 이원덕 교수님께 질문드리겠습니다.

OECD가 지난 7월에 발표한 고용 통계를 보면 2015년 기준으로 해서 OECD 평균 연간 근로시간이 1750시간인데요. 우리나라가 2100시간입니다. 멕시코 다음에 두 번째로 많은데요. 그러면 OECD 평균을 100으로 봤을 때 우리는 120을 하고 있거든요.

그런데 아까 발표문에는 1750이 아니고 1800을 기준으로 하신다고 그랬는데, 그런데 만약에 1800시간을 100으로 봤을 때 지금 우리가 하고 있는 2100시간은 약 117 정도 됩니다. 그러면 결국은 100명이 하던 일을 117명이 할 수 있다는 거지요. 이걸 기계적으로 계산해 보니까 저희들이 지금 현재 총 취업자 수가 2700만 명이니까 그러면 17%를 더하면 한 460만 개의 새로운 일자리가 생길 수 있는 거고요.

그런데 2700만 중에서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

조금 더……

임금근로자가 2000만이기 때문에 근 아마 340만 정도의 새로운 일자리가 생기는 겁니다.

현재 우리가 고용 동향에서 나오는 실업자가

한 백만이지만 사실 엄격한 의미의 잠재적 실업자는 고용보조지표를 보면 한 10.7% 정도가 잠재적 실업이기 때문에 근 한 270만~300만 정도를 우리가 잠재적 실업으로 보더라도 노동·근로시간만 정확하게 기계적으로 안분하더라도 사실 실업이 다 해결된다는 얘기가 되는데 그게 안 되는 이유가, 아까도 보면 상층 노동시장 쪽에서, 그것은 대기업이든 대기업 노동조합에서 거의 반대를 하고 있기 때문인데, 과연 그런 대기업이나 대기업에 소속된 조직 노동자들을 설득할 수 있는 방안을 혹시 갖고 있는 게 있는지 질문을 드리겠습니다.

○진술인 이원덕 기계적으로 그렇게 늘어나지는 않을 겁니다. 지금까지 근로시간이 단축되는 비율만큼 일자리 숫자가 같은 비율로 늘어나지는 않아 왔고 앞으로도 그럴 거라는 생각이 드는데, 다만 근로시간을 급작스럽게 단축하면 상당히 많은 일자리가 생길 걸로 기대는 합니다.

그런데 대기업 같은 경우는 지금 기업마다 사정이 좀 다르지만 연장근로수당에서 받는, 특히 주말 특근 같은 경우에 오버타임 비율이 높기 때문에 월 소득의 한 20% 가까이 됩니다. 이것을 줄였을 경우에 실질소득이 감소하기 때문에 기업이 반대할 뿐만 아니라 사실은 노동자도 반대하는 경우가 있습니다.

그래서 저는 이 경우는 노사가 같이 근로시간 단축과 생산성 협상 사이에 노사 파트너십을 맺어야 된다는 생각을 합니다. 그래서 이게 단기간에는 안 될 거고, 예를 들어 가지고 기업에 따라서 3년, 5년, 10년 사이에 근로시간 얼마를 단축하고 생산성 얼마를 올린다는 노사 파트너십을 맺어 가면서 이 문제를 풀어 가야 되지 않겠냐 하는 생각을 합니다.

○위원장 정동영 서형수 위원님 수고하셨습니다.

최운열 위원님 질의시간입니다.

○최운열 위원 오늘 좋은 발표 듣고 저희 간사단들이 준비하는 데 약간 미흡한 점을 느꼈는데요. 오늘 와서 말씀하신 분들은 저희들하고 생각이 좀 비슷한데 전경련이라든지 경총회 대표들을 모아서 같이 토론했다라면 조금 더 원만한, 우리가 듣고 싶은 얘기 또 상대방 얘기를 들었을 텐데 하는 아쉬움이 좀 남습니다.

근로자 근로는 거의 기업이 90% 이상을 창출하기 때문에 기업이 잘 돼야 되고 기업이 활성화

돼야 일자리가 생기는 거고, 아까 노민선 연구위원이 얘기하신 대로 그 일자리 중에 88%는 중소기업이 책임을 지고 있기 때문에 앞으로 일자리 문제의 핵심은 중소기업의 이윤이 어떻게 보장이 되고 활성화되느냐에 관건이 있다 저는 그렇게 생각합니다.

그런 문제를 해결하기 위해서 저희들이 지금 하고 있는 게 소위 경제민주화 그런 이슈들인데 이런 문제가 해결이 안 되면 고용의 문제도 해결이 안 되고 앞으로 우리 사회의 지속 가능한 성장도 어렵다는 전제에서 저희들이 여러 가지 법도 만들고 있고 문제를 많이 제기합니다만.

여기서 발표하신 분들 납품가 인하 문제라든지 징벌적 손해배상, 특히 전속고발권 폐지는 제가 대표발의를 해서 지금 발의되어 있습니다. 그런데 여기에 오신 분들은 대개 찬성하지만 전경련을 중심으로 한 대기업 쪽에서는 굉장히 반대가 많은데 반대하는 이유를 들어 보니까 남소 걱정을 해요, 남소. 그런데 법이 있으면 법을 지키면 되는 거지 법을 어겨 놓고 남소의 걱정을 한다? 그건 굉장히 난센스 같아서……

앞으로 존경하는 백승주 위원님 여당에 계시니까 이런 법안들이 통과될 때 적극적으로 옆에서 좀 후원을 해 주시면 좋을 것 같습니다.

그다음에 김성혁 원장님께, 아까 백 위원님께서도 질의를 하신 내용인데 지금까지 우리나라 노동개혁 할 때 보면 특히 정부 쪽에서는 노동의 유연성을 담보할 수 있는 노동개혁, 그렇게 하니까 근로자단체가 수용하기 어려운 부분이지 않겠어요? 또 근로자단체나 야당 쪽에서는 고용의 안정성 이것만 또 강조하니까 사용자들이 수용하기 어려운 부분이 있어서 계속 개미 쳇바퀴 돌듯이 시간만 흘러가는 게 아닌가 그런 생각을 합니다.

그리고 아까 평균 근속연수가 5.7년인데 우리가 더 이상 무슨 고용의 유연성을 얘기할 수 있느냐 얘기했지만 사실은 고용 유연성을 얘기하신 분들은 암암리에 양대 노총에 가입하고 계시는 한 200만 근로자를 상대로 하시는 것 같아요. 근로자 1930만 명 중에 근로자단체에 가입하지 않은 분들이 한 1700만 정도 되기 때문에 이분들은 굉장히 더 이상 유연화할 수 없을 정도로 유연화되어 있어서…… 문제는 한 10% 정도 양대 노총에 가입하신 200만 분들인데, 이분들께서도 궁극적으로는 고용이라는 게 중요한데 실업이 제일 큰 문제이기 때문에 일자리라는 게 중요하다, 그

러면 지금 우리 경제가 구조적인 위기에 처해 있어서 계속 매출액은 줄고 확장형이 아니라 축소형 경제로 간다고 그러면 그런 상태에서 기업이 살아남으려면 어떻게 할 거냐? 비정규직을 무조건 정규직으로 전환한다고 기업이 수용할 수 있을까? 그건 불가능한 얘기라고 생각합니다.

그런 문제를 해결하려면 기존에 양대 노총에 가입하고 계시는 200만 근로자 분들께서 전향적으로 임금에 대한 희생, 물론 그 전에 대주주나 경영자들의 과감한 희생이 전제돼야 되겠지요. 그분들의 희생이 있고 그다음에 양대 노총에서도 그런 희생이 전제되어야 비정규직이 정규직으로 전환되고 새로운 일자리가 창출되지, 그래서 이런 것에 대해 아까 조금 전향적인 말씀을 하셨는데 다시 한번 그 말씀을 해 주시면 어떨까 싶습니다, 그 부분에 대해서 수용 가능하신지.

○진술인 김성혁 한국의 노동시장이 경직돼 있고 유연성이 필요하다고 보는데요. 이게 어떤 통계에 근거해서 이렇게 나왔는지 모르겠는데, 국제 비교를 하려면 각 나라의 실정을 정확히 파악해야 된다고 봅니다.

한국은 원·하청 관계, 대기업·중소기업 관계가 워낙 양극화되어 있기 때문에 정규직이 비정규직으로 옮긴다든지 또는 현재 고용 상태에서 해고가 된다는지 이런 경우에 유럽이나 이런 나라들처럼 아무런 복지라든지 재취업이라든지 이런 것들이 없습니다.

실질적으로 다른 나라들을 보면 정규직과 비정규직의 임금 격차가 그렇게 크지 않고요. 또 해고가 돼도 장기간의 실업급여라든지 국민연금이 라든지 이런 사회복지가 보장되어 있기 때문에 유연성이 높아져도 큰 문제가 없지만, 한국과 같이 정규직에서 비정규직으로 되거나 해고가 된다고 했을 때 그것은 거의 절반의 임금으로 떨어진다는지 생계 자체가 어려워지기 때문에 노동자들이 격렬한 저항을 할 수밖에 없고요.

따라서 노동 유연성을 높이려면 노동자들에게 ‘양보해라’ 이르기보다는 정규직과 비정규직의 격차를 해소하는 것이 우선이라고 보고요.

따라서 노동시장 개혁보다 더 앞서서 이루어질 것은 재벌개혁과 경제민주화가 되면 자연스럽게 정규직과 비정규직의 임금 격차가 거의 없는데 여기에 있어서 그렇게 심각한 대결이나 이런 것도 줄어들 수 있다고 봅니다.

○최운열 위원 그것과 이어서 이원덕 박사님께

한번 여쭙고 보고 싶은데, 아까 동일노동 공정임금 말씀하셨잖아요?

○**진술인 이원덕** 예.

○**최운열 위원** 그거하고 비슷하게 지금 김 원장께서도 말씀하셨지만 저는 평소에 생각하기에 우리 사회의 임금 구조를 정규직하고 비정규직……

지금은 정규직은 임금도 많고 고용도 안정되어 있고 비정규직은 월급도 150만 원밖에 안 되고 언제든지 해고가 가능하고 그러니까 사용자가 사람을 뽑으려면 항상 비정규직을 선호할 수밖에 없지 않겠어요?

이 구도를 근본적으로 바꿔주는 방법이 정규직 월급보다 비정규직의 월급을 더 높게, 그런 제도를 하나 만들어 놓으면 정규직으로 갈 거냐, 비정규직으로 갈 거냐의 선택권을 구직자한테 주면 이런 문제가 근본적으로 해결되지 않을까 그런 생각인데, 그런 제도가 가능한가요?

○**진술인 이원덕** 제가 ‘동일노동 공정임금’이라고 이름을 붙인 게 바로 그런 겁니다. 정규직 임금이 100이라고 할 것 같으면 지금은 기업에 따라 다르지만 대체로 비정규직은 그것의 50%에서 80%를 받는데, 만약에 동일한 노동을 하는 비정규직에게 정규직 임금의 110%나 120%를 지급하게 하는 것 같으면 자발적으로 선택해서 하는 비정규직이 있으리라는 생각을 하고요.

대신에 기업은 고용의 유연성을 누릴 수 있고 비정규직은 고용이 불안한 대신에 자기가 가사와 병행하면서 비정규직 고용의 형태를 자발적으로 선택할 수 있으리라는 생각을 합니다. 노동시장의 공정성의 기본이라는 생각을 하기 때문에 저는 이걸 제도화하는 게 옳다는 생각을 합니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○**최운열 위원** 그것을 앞으로 이제 법으로 해야 된다면 법을 통해서라도 그런 것을 하는 것이 근본적인 문제의 해결 같아요, 제가 보기에는.

그리고 앞으로 4차 산업혁명이 현재화되면 어차피 직업이라는 게 정규직보다는 비정규직이 더 많아질 수밖에 없을 텐데, 그런 사회를 대비해서라도 이런 임금구조 개혁 같은 것을 우리 사회에 제도적으로 만들 필요가 있다 그렇게 생각이 됩니다.

많이 좀 도와주시면 좋겠습니다.

○**위원장 정동영** 이제 주질의는 다 하셨는데요. 보충질의 순서를 갖겠습니다.

오세정 위원님과 박정 위원님이 신청하셨습니

다.

오세정 위원님.

○**오세정 위원** 아까 시간이 없어서 질문을 못한 게 몇 가지 있어서……

너무 시간을 많이 끌어서 죄송하기는 하지만 좀 부탁드립니다.

발표자료를 보면 노민선 연구위원께서 향후 5년간 중소기업의 인력수급이 더 악화될 걸로 전망한다, 특별한 이유가 있나요?

○**진술인 노민선** 중소기업 인력 문제는 지금 세가지의 문제가 있는데요. 사장님들의 심리적 인식이 계속 악화되고 있다는 거고, 하나는 인력부족률이 계속 완화되고 있습니다. 그런데 그게 인력난이 완화되거나 인력난이 해소돼서 완화된 게 아니라 일단은 경영환경이 너무 좋지 않아서 수요 자체가 줄어서 부족률이 줄어드는 게 있고요.

그다음에 마지막으로, 아까 강조드렸던 게 보통 인력수급이나 투자 같은 전망을 물어보면 대부분 보통이라든지 좀 줄이고 싶더라도 약간 긍정적으로 대답을 하는데 41%가 5년 있으면 더 악화될 거라고 해서 개선될 거라는 장밋빛 응답보다 훨씬 더 높게 나왔다는 부분, 그래서 실질적으로 계속 부정적으로 보고 있다는 면에서……

○**오세정 위원** 악화된다는 게 사람을 구하기도 어려워질 거라고 보고 계시는 거예요?

○**진술인 노민선** 사람을 구하기가 더 어려워질 거라는 거고요.

거기에서 중요한 문제가, 인력수급의 미스매치 중의 하나가 중요한 게 중소기업으로 우수한 인력이나 아니면 제조·생산 인력 같은 일반인력도 가지 않기 때문에 외국인 근로자에 대한 의존도가 뿌리산업 중심으로 굉장히 높아지고 있습니다. 그래서 그런 부분에 있어서 자기가 뽑고자 하는 내국인 인력을 뽑기가 갈수록 어려워지고 있다 이렇게 볼 수 있을 것 같습니다.

○**오세정 위원** 그리고 또 정보를 구직자도 잘 모르고 그래서 취업 포털사이트를 잘 하면 좋겠다, 이런 얘기도 하셨는데 사실 중소기업중앙회나 이런 데서 그런 것을 좀 하지 않나요? 어떤가요?

○**진술인 노민선** 일단 민간단체 쪽에서 하고 있는 경우들이 꽤 있고요. 그다음에 정부에 워크넷이라는 공공취업 포털이 있고, 그게 과거에는 굉장히 비판을 많이 받았는데 시스템이 많이 업그레이드되고 고도화가 되고 있고요.

그래서 나름대로 개선은 되고 있는데, 그럼에도 불구하고 아직까지는 좀……

그러니까 네트워크 브로커로서 확실하게 연결해 줄 수 있는 대상도 없고 그런 정보 관련된 부분에 대해서도 아직까지는 충분하지 않다, 대표적인 게 임금수준을 제대로 알 수 없다, 이런 부분도 많습니다.

○오세정 위원 알겠습니다.

혹시 김중진 연구위원께……

저는 사실 그동안 한국고용정보원이라는 게 있는지도 몰랐습니다. 그런데 대개 규모가……

거기서 몇 분이나 일하시나요?

○진술인 김중진 한 이백오십 분 정도 있습니다.

○오세정 위원 상당히 크군요.

그런데 지금 얘기하신 대로 중소기업이나 이룬데 취업정보나 이런 것도 거기서 취급을 하시나요?

○진술인 김중진 저희가 운영하는 워크넷인데요……

○오세정 위원 워크넷이 거기서 운영하시는 건가요?

○진술인 김중진 예, 제가 직접 그 담당은 아니기 때문에 그런데, 사실 전체 중소기업이든 대기업이든 그런 것에 상관없이 신청이 들어오는 일자리는 다 포괄을 하고 있는 걸로 알고 있습니다.

○오세정 위원 그리고 거기서 하시는 일 중에서 신직업을 육성하고 이런 걸 저는 처음에 들으면서 정부가 그런 것까지 할 필요가 있나, 그러니까 직업이나 이런 것들이 다 민간에서 나오는 일인데 모니터하고 새로운 것 있으면 알려주고 하는 것, 홍보를 하는 것은 모르겠지만 육성까지 해야 된다는데 글썄요, 그게 얼마나 효율적인지 모르겠고 실제로 성과가 얼마나 있는지가 좀…… 어떻게 얘기하실 수가 있나요?

○진술인 김중진 예를 들면 하나 이렇게 말씀드릴 수 있을 것 같아요.

그러니까 아까 잠깐 말씀드리려다 못 드렸던 부분인데, 수면산업이 외국에는 굉장히 발전해 있는데 아직은 우리나라는 초기단계거든요. 그래서 대한수면협회 같은 경우는 그쪽에 새로운 직업군을 육성하고 싶어 해요. 그러니까 미국 같은 경우는 슬리핑 컨설턴트·카운셀러 이런 직업들이 있거든요. 그런데 실제 수면산업이 발전한 것

은 국민의 생활 같은 게 운택해지면서 양질의 서비스를 받고 싶은데 우리나라는 양질의 서비스를 제공할 인력이 없습니다.

그런 부분들을 정부에서 캐치를 해서 실질적인 어떤 교육훈련 프로그램을 제공을 해 준다든지 해서 그런 분들이 시장에 진입할 수 있도록 해 주는 자체가 저희는 굉장히 중요한 역할이라는 거고요. 그걸 통해서 일자리가 창출이 되면 의미가 있고 일자리가 창출이 안 되더라도 국민들이 양질의 서비스를 받을 수 있도록 해 주는 게 굉장히 중요하고요.

사실 임금 수준 계속 얘기하는데 임금 수준은 결국 서비스의 질 부분하고 굉장히 관련이 있기 때문에 앞으로 미래의 일자리나 이런 것들은 서비스의 질을 얼마만큼 제고하느냐에 따라서 시장의 수요도 굉장히 달라질 거라고 봅니다.

○오세정 위원 하여튼 그러니까 저는 정부기관이나 준정부기관이 하는 일들이 그렇게 효율적이지 아니라는 그런 편견이 있어서 그것을 민간에 맡기고 정부가 하는 일은, 아니면 준정부기관이 하는 일은 서베이를 하고 상황을 알아주는 정도로 하는 게 맞지 않나 그런 생각이 있어서…… 나중에 좀 더 알아보고 더 말씀드리겠습니다.

윤효춘 연구위원님께 한 가지만 상황을 알고 싶어서요.

79쪽을 보니까 국내 복귀기업에 대해서 옛날에는 전용 R&D 지원사업이 있었으나 2016년 이후로는 없어졌다, 이렇게 돼 있어요, 79쪽 거의 맨 아래쪽에.

○진술인 윤효춘 예, 그렇습니다.

○오세정 위원 혹시 없어진 이유가 있나요?

그리고 그 전에는 그게 도움이 됐는지 좀 상황을 알려주시면 좋겠습니다. 이게 혹시 14년, 15년에는 있었는데 별로 사용을 안 해서 없어진 건지, 아니면 이제 수요는 많은데 정부가 다른 이유 때문에 없앤 건지……

○진술인 윤효춘 기본적으로 국내 복귀기업 지원을 하는 게 법제적으로는 13년 12월에 처음 시작이 됐습니다. 그래서 수요가 그 당시 그렇게 많지 않았기 때문에 지금 없어진 거고요. 이제는 필요한 시점으로 판단이 됩니다.

○오세정 위원 14년, 15년에 별로 수요가 없었던 거군요. 그래서 그냥……

○진술인 윤효춘 예, 전체적인 숫자가 그렇게 많지는 않았습니니다. 그리고 아까 세제 이렇게 할

때 법인세 감면이 하나도 없다고 하는 것은 그런 질의가 있었습시다만 사실상 들어와서 영업을 처음 시작하다 보니까 아직은 적자를 내는 그런 기업들이 있어서 세금하고는 상관이 없는 그런 경우가 있겠습니다.

○오세정 위원 예, 알겠습니다.

○위원장 정동영 보충질문을 다 마치고 나신 뒤에 여섯 분 발제자 분들께 마무리 발언 한 말씀씩 하실 기회를 드리겠습니다.

박정 위원님 질의하시지요.

○박정 위원 눈치 없게 보충질의 하는지 모르겠습니다. 시간 많이 지났는데 죄송하고요.

일단 전 지난해 중국에서 창업한 회사 수가 444만 개라는 것에 대해서 놀랍기도 하고 진짜 부러웠거든요. 어쨌든 444만 개면 1인기업만 해도 444명이 직업을 얻었다는 소리인데, 그래서 우리도 좀 더 그렇게 적극적으로 창업 쪽으로 가야 된다는 생각입니다.

지금은 구직 중심으로들 많이 하지만 옛날에 벤처정신이 있었을 때는 어쨌든 부침이 있었지만 많은 직업도 생기고 그랬거든요. 특히나 몇 분, 안철수 위원님도 그렇고 김병관 의원님도 그렇고 김택진 CEO도 그렇고 전부 다 벤처신화를 이루고 나서야 그것을 따라가서 나도 하겠다는 창업 의지가 있어야 되는데 저게 많이 죽어서 참으로 안타깝습니다.

그래서 오늘 또 박사님, 대표님 오셨는데 그래도 발제만 하실 게 아니고 저희가 도와드릴 것들은 확실히 도와드려야 돼서……

병역특례 문제를 아까 말씀하셨잖아요. 그런데 심지어 국방부에서 병역특례제도를 없애겠다고 지금 계획도 발표했었어요. 참 어떻게 보면 큰 문제인데요. 그런데 어쨌든 간에 지금 없애겠다는 것 이전에도……

현존하는 법제도에도 문제가 있는 게 중소기업 취업 6개월만 지나면 바로 대기업으로 가 버릴 수가 있지요? 그래서 그런 것들이 또 기술 유출에 대한 문제까지 결부가 되고 또 근본적으로 임금차이가 나다 보니까 대기업을 선호하게 되고 그러는데 이제 어쨌든, 또 병역특례제도를 통해서도 2~3년 후에 벤처기업을 떠나면 아까 말씀드렸던 진짜 중요한 핵심기술을 갖고 나갈 수가 있잖아요.

그래서 이런 것들을 스톡옵션이라는 걸 말씀하셨는데 그것도 제도개선이 돼야 되겠지만 그밖에

다른 방법, 현장에서 느끼시는 게 있으시면 말씀 좀 부탁드립니다.

○진술인 박상일 병역특례제도가 정말 우수한 고급인재를 유치하는 통로로 역할을 잘 했습니다. 저희 회사의 경우는, 서울 공대에서 수재들, 카이스트 수재들이 들어와서 얼른 병역을 해결하고 유학 가는 학생들이 많았어요. 그래서 제가 추천서도 써 주고 그랬는데, 그러면 그 학생들은 자기 후배들한테 그걸 인계를 해 줍니다. 후배들한테 ‘이 회사 괜찮다. 와서 내가 하던 일 맡아서 해라’ 그래서 줄줄이 그것을 릴레이처럼 일을 해 주고 가고 상당히 효과적이었습니다. 기술 유출 같은 것 크게 염려할 바도 아니고요.

그 대신 저희는 굉장히 좋게 잘 대해 줬습니다. 정규직 사원처럼 똑같이 복리후생과 월급이랑 다 해 주고 그렇게 하다 보니까 몇 년 지나니까 남아 있는 사람들이 많이 생겼습니다. 병역 의무기간이 끝났는데도 굳이 다른 데 갈 필요가 없다, 그래서 남아 있는 사람들이 생기는데 부모님들이 뭐라 그래요. ‘너 왜 아직도 거기 남아 있냐? 너 삼성이나 LG로 가야 장가라도 잘 가지 않겠냐?’ 하고 막 흔들어 댁니다. 그러면 우리 직원들은 ‘아, 이 회사는 훨씬 다릅니다. 대기업을 뺀다는, 대기업보다 더 좋은 회사입니다’라고 버티는데 그래도 주위의 시선이 계속 따가우니까 몇 년 버티다가 ‘대기업 가면 뭐 있나’ 하고서 마음이 흔들리는 사례도 있습니다.

○박정 위원 제도적으로 할 수 있는 것 좀 말씀해 주시면 저희가 또……

○진술인 박상일 그러니까 제가 아까 말씀드렸지만 이게 어떤 한두 개 제도만 해 가지고 쉽사리 문제가 풀리지 않는 총체적인 생태계 문제입니다. 그러니까 인식을 정확하게 많은 분들이 하시고 그것을 정교하게 다가가야 되고요.

제도만으로 바꿀 수 있는 건 바로 그런 거지요. 병역특례제도를 이공계 인재들이 기술창업 회사에 갈 수 있는 파이프라인 역할을 해 주게 하자. 그래서 지금은 마이스터고 학생들한테 그걸 다 배정을 하지 않았습니까, 특히 산업기능요원은? 그런데 마이스터고 출신들이 가는 데가 어디냐 하면 대기업 산업현장입니다. 결국 대기업 좋은 일만 또 해 주는 거예요.

그러니까 제가 계속 얘기하지만 우리나라는 너무나 대기업과 재벌 위주로 모든 게 돌아가기 때문에 이게 문제입니다. 결국 그것 때문에 대기업

에 소외된, 계열사가 아닌 데는 정말 찬스가 안 나타납니다. 기회나 정보나 인력이나 판로나 너무나 열악한 그런 처지지요. 그러니까 병역특례라도 그렇게 해서 거기에 딱 맞게 변경시키는 것도 한 방법이라고 생각을 하고 있습니다.

○박정 위원 지원할 수 있는 게 스톡옵션 말고는 또 다른 방법은 없을까요?

○진술인 박상일 그러니까 스톡옵션만이라도 제대로 작동하게 되면 되는데 이게 안 고쳐집니다. 이게 굉장히 힘듭니다.

제가 한 5년 동안 정말 기회가 있을 때마다 토론회도 나가고 기재부 사람들하고도 얘기하고 했는데 그 사람들 입장이 워낙 완고합니다. 형평성 얘기하고 세금 얘기하고 하는데 저는 계속 이야기하지요.

스톡옵션으로 거두어들이는 세금이 얼마나 그러니까 상장 대기업이 주는 스톡옵션 말고 비상장 벤처기업이 줘서 거기서 거두어들이는 스톡옵션으로 인한 세금 거의 제로입니다. 거의 제로예요. 견히지도 않는 세금을 가지고 생떼를 쓰는 겁니다.

아까 얘기했던 전속고발권하고 똑같은 겁니다.

고발권 남용, 있을 수가 없는 거거든요. 중소기업이 어떻게 대기업을 상대로 소송을 합니까? 정말 자기네가 확실한 케이스 아니면 남발 못 합니다.

그러니까 되지도 않는 것을 가지고 자꾸 이것을 어용학자들 동원해 가지고 반대논리를 무지무지하게 만들어 냅니다. 거기에 휘둘리면 안 된다는 얘가지요. 스톡옵션도 마찬가지입니다.

○박정 위원 저희가 좀 더 연구 같이 해 보고 좋은 결과 도출하도록 하겠습니다.

고맙습니다.

○위원장 정동영 수고 많으셨습니다.

이제 위원님들……

더 질의하실 위원님들은 이제 안 계시고, 여섯 분 정말 오늘 귀한 시간 내 주셔서 지적재산권 기부를 국민을 위해서 해 주셨습니다.

마무리 발언을 이번에는 역순으로 이원덕 교수님부터 한 분씩 짚막하게 말씀해 주시지요.

○진술인 이원덕 우리나라는 소득 4만 불 국가 평균 고용률에 비해서 한 9% 정도 고용률이 낮습니다. 그만큼 더 적은 사람이 일을 하고 있고 일자리가 그만큼 부족하다는 이야기고 일하는 사람의 3분의 1은 비정규직 일을 하고 있습니다.

그 이야기는 일을 통해서 능력 개발할 기회가 없다는 거지요. 능력 개발이 안 되다 보니까 인적 자원의 질이 나빠지고 그게 국가 성장 동력을 확충하는 데 제약이 된다는 생각을 합니다.

그래서 저는 이 문제를 해결하는 여러 가지 정책 수단이 있으리라는 생각을 합니다. 교육 개혁도 중요하고 신산업 정책도 중요하고 이것과 함께 저는 노동시장 개혁이 반드시 이루어져야 된다는 생각을 합니다.

이웃 일본에서도 이전에 2000년대 들어와서 유연화 개혁을 하다가 이번에 아베가 1억 총활약 시대인가 이래 가지고 1억 일본인이 자기 능력을 충분히 발휘할 수 있는 일자리를 갖도록 하는 것을 기조로 해서 개혁하는 것은 봤는데, 우리도 이런 방향으로 나가야 되겠다는 생각이 들고.

그렇게 하려면 오늘 유연성과 경직성을 가지고 논란이 있었습니까마는 이 문제에 매몰되면 노동시장 개혁을 한 발짝도 사실 앞으로 진전시키기가 어려운 결과를 가져옵니다.

정말로 노동시장 개혁을 원한다면 저는 유연성의 함정에서 또는 경직성의 함정에서 우리가 빠져나와서 큰 개혁이, 진정한 노동시장 개혁이 어떤 것인지 이것을 다시 한 번 고민을 해 주시기를 기대합니다.

감사합니다.

○진술인 윤효춘 상품과 자본을 넘어서 인재의 국제교류 시대가 드디어 왔다고 봅니다. 그래서 현재까지는 해외 청년들의 일자리가 나온 것을 중심으로 중개하는 시대가 지금까지 왔다면 앞으로는 고급인재 유출이라고 하는 문제는 별도로 치더라도 그렇지 않은 인재까지는 해외에서 필요한 인재들을 저희들이 사전에 수요를 먼저 발굴할 게 아니고 수요를 개발하는 차원까지 가고 국내에서는 이에 맞는 인재를 제때 양성을 해서 상품 자본에 의해서 인재를 국제적으로 우리가 보낼 수 있는 그런 날이 왔으면 좋겠습니다.

감사합니다.

○진술인 박상일 기술창업과 글로벌 중소기업 육성은 일자리 창출뿐만 아니라 4차 산업혁명에 대응하는 우리의 대응 방안, 나아가서 국가의 경제를 좌우하는 정말 중요한 과제라고 생각합니다. 그래서 이것은 하위 그러니까 우리나라 중소기업청이 산업자원부 밑에 있잖아요. 그러니까 대기업의 하부 정책이 아니라 정말 내셔널 어젠다, 국가적 과제라고 생각을 합니다.

그리고 기존의 중소기업은 워낙 어려운 환경이었기 때문에 대기업에 비해서 생산성도 낮고 경쟁력도 낮을 수밖에 없고, 따라서 월급도 적게 줄 수밖에 없다고 하더라도 저희 회사와 같은 회사는 사실 대기업 이상으로 월급을 주고 있거든요. 그런데도 우수 인재가 안 옵니다. 이것을 고쳐야 됩니다.

그러니까 대기업을 뛰어넘는 강소기업이 나와야 된다, 나올 수 있게끔 여건이 갖춰져야 된다, 그것의 핵심은 고급 인재입니다. 고급 인재가 유입될 수 있는 그러한 제도 개정을 꼭 마련해 주셨으면 합니다.

○진술인 노민선 짧게 말씀드리겠습니다.

아까 나왔던 것 중에서 병역특례 관련해서는 병역특례는 1973년에 만들어졌고 대표적인 우수인력을 확보해서 바인딩(binding)하는 제도인데요. 그 제도가 2012년부터 2022년까지 만 18세 남자 인구가 약 35% 줄어든다고, 그러니까 국방부가 병역자원을 줄이려는 노력에 대해서는 필요성은 공감하지만 중소기업 관련된 부분에서 R&D 인력은 전문연구요원, 제조·생산 인력은 산업기능요원 모두 제도의 안정적 운영이 필요하겠다는 생각을 갖고 있고요, 아까 박정 위원님 말씀에 대한 또 다른 답인데.

그다음에 중소기업으로의 유입을 촉진하는 형태로 제도가 계속 개선이 되고 있는데 장기제직과 장기근속을 위한, 예를 들어서 중기청에서 하는 내일채움공제나 고용부와 중기청의 협업사업인 청년내일채움공제 같은 공제 형태의 급여를 보전해 주는 형태, 특별급여를 보전해 주는 사업이 활성화될 필요가 있다는 생각을 하고 있고요.

그다음에 스톡옵션과 직무발명보상에 대해서는 스톡옵션은 2015년에 한 번 바뀌었고 이번에 또 한 번 세법개정안에 지금 들어와 있습니다, 일부. 그리고 직무발명보상도 이번에 세법개정안에 일부 개선 부분이 들어왔는데 아직까지 중소기업 현장에서 그 부분에 대해서 부족해 하고 있다는 지적도 분명히 새겨야 될 것 같다 이렇게 생각하고요.

마지막으로 말씀드리고 싶은 것은, 중소기업 관련된 문제는 중소기업 CEO하고 근로자 간에 같이 노력하는 문제라고 봅니다. 일단은 근로자들도 노력을 해야 되고 구직자도 마찬가지로요. 또 중소기업 CEO도 자신이 갖고 있는 성과를 공유하려는 노력도 있고, 그다음에 그런 양쪽

의 노력하에서 정부의 정책적 지원이 뒷받침되는 형태가 바람직하다고 보고 있고요. 이런 부분에 대해서 중소기업에 대해서는 긍정적인 인식이 중요하다고 생각을 합니다.

위원님께서서 의정활동 할 때 중소기업에 대해서 긍정적인 시각을 가져 주셨으면 좋겠다 이 부분 부탁드립니다.

이상입니다.

○진술인 김종진 사실 우리나라처럼 직업에 대해서 많은 이해가 부족한 경우도 없는 것 같아요. 사실 오늘 신직업·창직 이렇게 직업 관점의 얘기를 했는데 사실 제4차 산업혁명이 국가적 차원에서의 어젠다가 될 수는 있지만 결국 미래에는 국민 개개인이 스스로의 진로를 잘 파악하고 준비하는 게 굉장히 중요하다고 생각을 합니다.

그런 측면에서 이 창직이든 신직업이 단지 일자리 창출을 넘어서 국민들한테 직업세계의 변화나 직업 세계의 변화에 대한 이해를 좀 많이 알리고 또 그것을 통해서 준비할 수 있는 그런 의식적 개혁이 사실 굉장히 더 중요하리라고 생각합니다. 그런 측면에서 이 직업 부분에 대해서 좀 많은 관심을 가져 주셨으면 감사하겠습니다.

이상입니다.

○진술인 김성혁 금속노동조합이 지금 2만 명 정도가 참가하는 중앙교섭을 진행하고 있습니다. 올해 교섭에 노사가 합의했는데요. 중요한 두 가지 내용을 합의했습니다.

하나는 소속 회사들이 연간 1800시간을 지키도록 했습니다. 이러면 일자리가 더 늘어날 수 있는 여지가 생기는 것이고요. 두 번째는 신규채용시 29세 이하 청년 노동자를 50% 이상 고용한다는 것을 합의해서 지금 어려운 처지에 있는 우리 청년들에게 많은 도움을 주고자 합니다.

현재 노동조합이 조직된 정규직만 대변한다 이런 비판을 받고 있습니다. 그래서 이런 것을 벗어나기 위해서 저희도 노력을 하고 있고요. 미조직된 1700만 노동자의 권익을 대변해서 저희가 일할 수 있도록 더욱 비판도 해 주시고 많이 도와주시기 바랍니다.

○위원장 정동영 발제자 여섯 분의 말씀을 잘 들었습니다. 매우 소중하고 그리고 유익한 의견을 주셨습니다.

여러 제안들을 내용별로 정리해서 법률 개정이 필요한 사항 예를 들면 노민선 박사께서 말씀한 중소기업이 노동자에게 지급한 경영성과급에 대

한 세액공제제도 도입이라든지, 박상일 대표께서 말씀하신 스톡옵션 기능 회복 문제라든지, 김성혁 원장과 박상일 대표 말씀하신 공정거래위원회 전속고발권 제도 폐지를 포함한 제도개선 등 법률 개정 사항 또 예산 지원이 필요한 사항 또 정부부처의 집행 의지만으로도 가능한 사항 등으로 구분해서 이것을 미래일자리특위에서 관련 상임위 또 정부부처 등과 논의해서 적극적으로 추진 하도록 하겠습니다.

여러 제안된 의견에 대해서는 위원장의 명의로 관련 부처에 의견을 묻고 답변을 요구하겠습니다. 그리고 관련 부처에서 온 입장을 바탕으로 위원회의 토론을 거쳐서 최종 보고서를 작성하고 그리고 일자리 관련 제도와 환경 개선에 임하겠습니다.

위원님 여러분 그리고 발제자 여러분, 수고 많이 하셨습니다.

또 끝까지 자리를 함께한 방청객 여러분께도 감사를 드립니다.

이상으로 오늘 회의를 마치겠습니다.

공지사항입니다.

다음 회의는 9월 5일 월요일 오후 2시에 본관 제3회의장에서 제2차 토론회, 미래사회 전망과 일자리 대책을 위한 토론회를 개최하겠습니다. 오늘 토론회가 일자리의 현재에 관한 것이라면 다음 토론회는 일자리의 미래에 관한 주제로 진행이 됩니다.

그리고 9월 7일 오전 7시 30분에 의원회관 제2세미나실에서 오세정 위원님과 새누리당 김성태 위원님이 함께 주도하고 있는 국회의원 연구단체 ‘미래일자리와 교육포럼’이 준비한 미래사회 도전과 기회를 주제로 한 토론회, 4차산업의 성공을 가로막는 규제는 무엇인가 또 4차산업의 성공을 위한 제언 등 두 분의 발제자와 의원님들이 참석한 가운데 토론회를 일자리특별위원회와 함께 공동으로 주최하겠습니다. 위원님들의 적극적인 참여를 부탁드립니다.

산회를 선포합니다.

(17시41분 산회)

○출석 전문위원

수 석 전 문 위 원 김 광 목
전 문 위 원 조 의 섭

○출석 진술인

김성혁(전국금속노동조합 노동연구원장)
김중진(한국고용정보원 연구위원)
노민선(중소기업연구원 연구위원)
박상일(주파크시스템스 대표이사)
윤효춘(대한무역투자진흥공사 중소기업지원본부장)
이원덕(서울대학교행정대학원 교수)

○출석 위원(15인)

김 석 기	金 成 泰	김 한 정	문 미 옥
박 경 미	박 정	백 승 주	서 형 수
안 철 수	오 세 정	이 만 희	이 완 영
이 중 배	정 동 영	최 운 열	