

제326회국회
(임시회)

환경노동위원회회의록

제 5 호

국 회 사 무 처

일 시 2014년7월9일(수)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

1. 인사청문경과보고서 채택의 건
2. 업무보고
 - 가. 근로복지공단
 - 나. 한국산업인력공단
 - 다. 한국산업안전보건공단
 - 라. 한국장애인고용공단
 - 마. 한국고용정보원
 - 바. 한국사회적기업진흥원
 - 사. 학교법인 한국폴리텍
 - 아. 한국기술교육대학교
 - 자. 노사발전재단
 - 차. 한국승강기안전기술원
 - 카. 한국잡월드
 - 타. 건설근로자공제회

심사된 안건

1. 인사청문경과보고서 채택의 건 2
2. 업무보고 2
 - 가. 근로복지공단
 - 나. 한국산업인력공단
 - 다. 한국산업안전보건공단
 - 라. 한국장애인고용공단
 - 마. 한국고용정보원
 - 바. 한국사회적기업진흥원
 - 사. 학교법인 한국폴리텍
 - 아. 한국기술교육대학교
 - 자. 노사발전재단
 - 차. 한국승강기안전기술원
 - 카. 한국잡월드
 - 타. 건설근로자공제회

(10시13분 개의)

○위원장 김영주 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.
성원이 되었으므로 제5차 환경노동위원회를 개

의하겠습니다.

위원님 여러분 연일 노고가 많으십니다. 오늘
고용노동부 업무보고를 받는 것이 순서입니다만

장관 인사청문회가 어제 있었고 아직 임명되지 않은 점을 감안하여 공공기관 업무보고를 먼저 받게 되었습니다.

오늘 업무보고가 각 기관의 비전과 현장의 고용·노동서비스 전달체계를 이해하고 위원님들께서 여러 고용·노동 현안에 관하여 정책대안을 제시할 수 있는 기회가 되기를 바랍니다.

오늘 업무보고를 듣게 될 근로복지공단 등 12개 공공기관은 일선에서 고용·노동정책을 집행하고 근로자들을 위한 서비스를 전달하는 기능과 역할을 맡고 있습니다. 국회에서 좋은 정책과 법률을 만들어도 현장에서 제대로 집행이 되지 않고 근로자에게 전달되지 않는다면 아무런 의미가 없기 때문에 여기에 계신 분들의 의지와 노력이 무엇보다도 중요하다고 생각합니다.

기관장 이하 참석하신 직원 여러분들이 위원님들의 질의에 성실히 답변하고 향후 기관운영에도 적극 반영해 주시기 바랍니다.

그러면 오늘의 의사일정에 들어가도록 하겠습니다.

업무보고에 앞서 어제 실시한 국무위원후보자(고용노동부장관 이기권)에 대한 인사청문경과보고서를 먼저 채택하도록 하겠습니다.

1. 인사청문경과보고서 채택의 건

(10시15분)

○위원장 김영주 그러면 의사일정 제1항 국무위원후보자(고용노동부장관 이기권) 인사청문경과보고서 채택의 건을 상정합니다.

위원님 여러분, 어제 국무위원후보자에 대한 인사청문회를 통해서 후보자의 도덕성과 성실성 그리고 장관으로서의 자질과 직무수행능력 등을 다각도로 검증하였습니다. 인사청문회법에 따르면 위원회는 청문회를 마친 날부터 3일 이내에 인사청문경과보고서를 의장에게 제출하여야 하며, 위원장은 청문경과를 본회의에 보고하고 의장은 지체 없이 이를 대통령에게 송부하도록 되어 있습니다.

따라서 오늘 회의에서는 의장에게 제출할 인사청문경과보고서를 채택하고자 하는 것입니다. 인사청문경과보고서 내용은 크게 인사청문경과와 질의·답변 요지 그리고 위원회 의견 등으로 구성되어 있습니다. 인사청문경과보고서(안)은 인사청문실시계획서에서 정한 대로 위원장이 양당 간 사님들과 협의하여 작성하였으며 그 내용은 배부

된 안과 같습니다.

그러면 국무위원후보자(고용노동부장관 이기권) 인사청문경과보고서(안)에 대해서 의견이 있으면 말씀해 주시기 바랍니다.

은수미 위원 말씀해 주십시오.

○은수미 위원 제가 어제 말씀 드렸는데 저로서는 상당히 부족한 부분이 많은 후보라고 보입니다. 하지만 일부 개선의 여지가 있다는 점, 그리고 또한 지금 국정운영의 시급성 등을 따질 때 통과에는 찬성하나 제가 인사청문경과보고서(안) 중에 어제도 문제 제기를 했고…… 오늘은 맨 마지막 ‘종합적으로 볼 때’에 뭐라고 돼 있느냐 하면요, ‘후보자의 경험과 전문성을 감안할 때 고용노동정책을 총괄하는 부처의 수장에게 요구되는 능력과 자질을 상당히 갖추었으며, 그래서 직무를 수행하는 데 무리가 없을 것으로 본다’, 이걸 저는 어제의 인사청문회 결과를 반영하지 못한 거라고 생각을 합니다. 그래서 ‘능력과 자질에 있어 부족함이 있으나 성실한 답변과 과거 부적절한 처신에 대한 사과 등을 종합할 때 앞으로 개선의 여지가 있어 고용노동부의 직무를 수행할 수 있을 것으로 보아’ 이렇게 바꿔 주시기를 부탁드립니다. 그러면 저 역시 동의하겠습니다.

○위원장 김영주 다른 위원님들 의견 없으십니까? (「동의합니다」 하는 위원 있음)

그러면 은수미 위원님께서 말씀하신 사항을 정리하여 수정한 부분은 수정한 대로 그 밖의 부분은 원안대로 의결하고자 하는데 이의 없으십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

(인사청문경과보고서는 부록으로 보존함)

2. 업무보고

- 가. 근로복지공단
- 나. 한국산업인력공단
- 다. 한국산업안전보건공단
- 라. 한국장애인고용공단
- 마. 한국고용정보원
- 바. 한국사회적기업진흥원
- 사. 학교법인 한국폴리텍
- 아. 한국기술교육대학교
- 자. 노사발전재단
- 차. 한국승강기안전기술원
- 카. 한국잡월드
- 타. 건설근로자공제회

(10시18분)

○**위원장 김영주** 그러면 의사일정 제2항 근로복지공단 등 12개 공공기관의 업무보고를 상정합니다.

업무보고의 진행방식에 대하여 한 말씀 드리겠습니다.

오늘 업무보고를 하는 기관이 많습니다. 따라서 보고를 하는 기관장께서는 중요한 사항을 중심으로 간략하게 5분 이내에 보고해 주시기 바랍니다. 그리고 효율적인 의사진행을 위하여 의사일정 순서에 따라 12개 기관의 업무보고를 모두 듣고 이어서 위원님들께서 일괄하여 질의하는 방법으로 진행하도록 하겠습니다.

그러면 먼저 근로복지공단 이재갑 이사장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 업무보고해 주시기 바랍니다.

○**근로복지공단이사장 이재갑** 근로복지공단 이사장 이재갑입니다.

존경하는 김영주 환경노동위원회 위원장님과 여러 위원님들을 모시고 제19대 후반기 첫 임시국회에서 2014년도 근로복지공단의 주요 업무현황을 보고드리게 된 것을 매우 의미 있게 생각합니다.

위원님들께서도 잘 아시는 바와 같이 올해는 산재보험이 시행된 지 50주년이 되는 매우 뜻깊은 해입니다.

산재보험은 재해근로자의 치료와 소득보장, 나아가 사회복귀를 지원하기 위한 서비스를 포괄하는 사회보험으로 1964년 시행 후 시대적 요구에 따라 적용대상과 보장범위가 지속적으로 확대되어 왔습니다. 정부에서 직접 운영하던 산재보험 사업을 1995년부터 위탁받아 수행하면서 공단은 일하는 사람들의 삶의 질 향상을 위하여 최선의 노력을 다해 왔습니다. 새로운 50년을 준비하는 근로복지공단에 위원님들의 많은 관심과 지원을 부탁드립니다.

그러면 업무현황보고에 앞서 저희 공단의 임원들을 소개해 드리겠습니다.

류중하 감사입니다.

조철호 기획이사입니다.

배정근 재정복지이사입니다.

허원용 산재보험급여이사입니다.

황원순 재활의료이사입니다.

(임원 인사)

다음으로 공단의 2014년도 주요 업무현황을 보

고드리도록 하겠습니다.

올해 근로복지공단은 본부 울산 이전 등 새로운 변화에 적극 대응하면서 이를 바탕으로 국민에게 더욱 신뢰받는 공단으로 거듭나기 위해 핵심사업의 역량 강화, 고객 중심의 서비스 개편, 윤리경영 강화를 사업 운영방침으로 설정하고 중점 추진하고 있습니다.

먼저 산재보험의 근간인 산재판정의 공정성 제고를 위하여 외부 전문인력 채용과 내부 전문가양성을 위한 사내 자격인증제도의 도입을 추진하고 재해조사 평가제도의 운영을 통하여 재해조사 역량을 강화하고 있습니다.

업무상 질병 인정기준의 공정한 운영을 위하여 개정된 기준에 따른 질병 인정률 변화를 분석하고 공단 지침을 정비하고 있습니다. 또한 전문가 확보를 위한 위원풀 확대와 주요 질병별·유형별 모범 판정서 개발을 통하여 업무상질병판정위원회의 전문성 및 객관성을 제고하고 있습니다. 산재근로자의 사회·직업복귀 촉진을 위하여 맞춤형 재활계획에 따른 전문 재활서비스 제공을 확대하고 있으며, 작업능력 평가에 따른 직업복귀소견서의 무료발급과 산재근로자의 직무특성을 고려한 작업능력 강화 프로그램의 확대 운영 등 선진화된 직장복귀 지원프로그램 제공을 통하여 산재근로자의 직업복귀율을 제고시키고 있습니다.

다음으로 사회안전망 강화를 위해 특수형태 업무종사자에 대한 산재·고용보험 적용 확대 방안을 정부부처와 협력을 통해 착실히 진행하고 있으며, 적극적인 홍보를 통한 가입률 제고에도 최선의 노력을 다하고 있습니다. 또한 적정한 보험료를 부과하기 위해 국제청 및 사회보험 기관 간의 자료연계를 강화하는 한편 2014년 1월부터 산업안전보건공단과 협업을 통해 일정한 예방활동을 수행한 사업주에 대해서는 산재보험료율을 인하하는 산재예방요율제를 시행하고 있습니다.

아울러 보다 많은 근로자와 사업주에게 사회보험료 지원혜택이 돌아갈 수 있도록 유관기관과의 협력을 통해 지역실정에 맞는 현장 중심의 지원활동을 강화하고 있습니다. 공단 직영병원은 전사적인 의료사업 활성화 노력과 소속병원 책임경영제 운영 등을 통해 경영안정화를 도모하고 재활 사업을 보다 활성화하여 산재환자들을 위한 전문병원으로서의 정체성을 확보해 나가고 있으며, 중증 난치성 질환 및 신중 직업성 질환 치료를 위한 R&D 기능과 산재의료서비스 전달체계 혁신을

위하여 산재모병원 건립을 추진하고 있습니다.

또한 국민 중심의 서비스 정부 구현을 위한 정부 부처 협업과제인 코리아 헬스케어(Korea Healthcare) 3.0을 주도적으로 추진하고 있습니다.

취약계층 근로자의 생활안정을 위하여 생활안정자금 등 각종 대부사업을 수행하고 있으며, 도산기업에서 임금 등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자에게는 체당금을 지급하고 체불사업주에게는 체불청산지원 사업주 용자를 실시하고 있습니다. 그리고 소규모 사업장 근로자의 퇴직급여 체불방지과 노후 소득보장을 위하여 공단이 수행하고 있는 퇴직연금사업은 현장서비스를 강화하고 운용상품 확대 및 업무프로세스 개선을 통하여 고객 만족도를 높여 나가고 있습니다.

끝으로 지속적인 업무프로세스 점검을 통하여 복잡하고 어려운 산재보험 업무를 고객의 눈높이에 맞춰 개선함으로써 고객 수용도를 높이고 내·외부 감찰활동과 예방감사 활동을 강화하여 비리 개연성을 사전에 제거하는 등 청렴한 공단을 만들기 위한 혼신의 노력을 다하고 있습니다.

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

오늘 여러 위원님들께서 지적해 주시는 내용은 적극적으로 개선하고 시정토록 하여 근로복지 전담기관으로서의 역할을 다할 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

다시 한 번 존경하는 위원장님과 여러 위원님들의 변함없는 관심과 지도 편달을 부탁드립니다.

자세한 업무현황은 별첨 업무현황보고를 참고해 주시기 바랍니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 산업인력공단 해 주십시오.

○한국산업인력공단이사장 송영중 한국산업인력공단 이사장 송영중입니다.

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

오늘 새롭게 구성된 환경노동위원회에서 여러 위원님들께 우리 공단의 업무현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

우리 공단은 직업능력개발, 국가자격관리, 외국인근로자 고용지원, 해외취업, 숙련기술장려사업 등을 주요 사업으로 수행하고 있습니다.

인적자원개발을 통한 능력중심사회 구현이라는

미션과 근로자와 일터의 능력을 높여 주는 인적자원개발 중심기관이라는 비전을 달성하기 위해서 최선의 노력을 다하고 있습니다.

본부를 비롯한 6개 지역본부, 18개 소속 기관 그리고 15개국의 외국인력선발센터에 총 1100여명의 임직원이 근무하고 있으며, 예산은 금년 처음으로 1조 원대를 넘어서게 되었습니다.

지난 5월에는 우리나라 산업수도인 울산으로 공단본부를 이전하여 국토 균형발전과 지역의 새로운 성장동력 창출이라는 지방 이전의 취지에 적극 부응하기 위하여 힘찬 첫걸음을 시작하였습니다.

앞으로 현장 중심, 수요자 중심의 사업 운영으로 고객에게 더욱 다가가도록 하겠습니다.

그러면 보고에 앞서 임원들을 소개해 올리겠습니다.

정일성 기획운영이사입니다.

이성기 능력개발이사입니다.

권기원 능력평가이사입니다.

(임원 인사)

안중하 감사께서는 국외 출장 관계로 부득이 불참하였음을 양해하여 주시기 바랍니다.

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

우리 공단은 지난해에는 국정과제인 일학습병행제, 지역산업맞춤형 인력양성 체계, 국가직무능력표준 개발과 활용, K-Move 사업 등을 수행하기 위한 기반 구축을 위해서 노력을 하였습니다.

올해부터는 현장의 변화를 가시화하기 위해서 다각적인 노력을 기울이고 있습니다.

먼저 산업현장 중심의 직업능력 개발을 활성화 하겠습니다.

일학습병행제는 공급자인 학교가 아닌 수요자인 산업계 중심으로 교육훈련의 패러다임을 전환하기 위한 전략입니다. 젊은 청년들이 산업현장에 조기 진입하는 새로운 취업 트랙을 제시해 주고 현장에서 배움을 통해 자격과 학위까지 받을 수 있도록 하겠습니다.

올해 일학습병행제 참여기업 목표 1300개 기업 중 6월 말 현재 1059개 기업이 참여하여 원활하게 목표를 달성할 것으로 예상하고 있습니다.

또한 지역인적자원개발 거버넌스 구축의 일환으로 경기 등 14개 지역에 경영계, 노동계, 공익을 대표하는 위원으로 지역인적자원개발위원회를 구성하여 지역 내 중소기업 수요를 반영한 훈련

을 실시하고 있습니다.

이외에도 청년 및 중장년층 취약계층을 위한 취업아카데미, 취업사관학교 등의 사업을 수행하고 있으며, 재직근로자의 직무능력을 제고하는 사업주 훈련은 올해 목표 398만 명 중 159만 명을 지원하였습니다.

아울러 우수숙련기술인 발굴을 촉진하고 국민참여형 기능경기대회를 개최하여 기능인 우대 풍토 조성에 노력을 하고 있습니다.

다음으로 국가직무능력표준과 자격 허브로의 역할을 강화하겠습니다.

산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 산업 부문별·수준별로 체계화한 국가직무능력표준을 올해 목표인 557개 직종에 대해서 개발을 완료하겠습니다.

이를 활용한 훈련기준을 개발·보급하여 직업교육훈련의 현장성을 강화하고 출제기준 정비를 통해서 자격의 효용성을 제고해 나가도록 하겠습니다.

향후 과정평가형 자격 등 자격제도의 개편을 추진하여 자격의 허브 기관으로서의 역할을 더욱 공고하게 다지도록 하겠습니다.

다음으로 글로벌 인재관리와 한국형 인적자원 개발 모델을 확산하겠습니다.

올해는 우리나라의 외국인고용허가제가 시행된 지 10주년이 되는 해입니다. 그동안 우리 공단은 중소기업의 수요에 부합하는 외국인 근로자의 적기 도입으로 중소기업의 인력난 해소에 크게 기여하였습니다.

올해도 5만 3000명의 도입 목표 중 6월 말 기준 2만 6000명을 도입하여 원활하게 사업을 추진하고 있습니다. 앞으로도 보다 숙련된 외국 인력을 도입하고 이들이 합법적으로 일하다가 주어진 체류 기간 내에 귀국하는 선순환 체도를 정착시켜 나가겠습니다.

또한 우리 공단은 끼와 열정을 가진 청년들의 도전적인 해외진출을 지원하는 K-Move 사업을 추진하고 있습니다. 양질의 일자리를 먼저 발굴한 후에 연수훈련을 제공하는 K-Move 스쿨을 통해서 우수한 글로벌 인재양성 체계를 구축해 나가고 있습니다.

해외 현지 일자리 발굴과 취업 지원, 이미 취업한 사람들의 사후관리를 위해서 K-Move센터를 미국, 일본 등 7개국에 설치하여 우리 청년들의 해외진출을 돕고 있습니다.

국가 간 인적자원 교류와 더불어 한국형 인적자원개발시스템과 숙련기술 노하우를 전수하는 글로벌 네트워크를 더욱 공고히 하겠습니다.

이제는 아시아권을 넘어서 아프리카, 중남미 등과 더불어 선진국과의 교류도 활발히 하여 글로벌 인적자원 개발에 기여하는 가교 역할을 확대해 나가겠습니다.

한편 우리 공단은 상반기에 단체협약을 개정하여 공공기관 정상화 계획을 이행 완료하였습니다. 앞으로도 노동조합과의 합리적·협력적 관계를 통해 상생의 노사문화를 만들어 나가도록 하겠습니다.

끝으로 성과 중심과 고객 지향의 조직 운영으로 경영성과를 제고하고, 직원 역량 개발과 행복한 일터 만들기 등을 통해서 일하기 좋은 조직문화 형성을 위해 지속적으로 노력을 하겠습니다.

또한 수요자 중심의 체계적이고 질 높은 서비스를 제공하고 고객만족도가 향상될 수 있도록 열과 성을 다하겠습니다.

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

앞으로도 우리 공단이 주어진 책임을 성실하게 수행할 수 있도록 지속적인 성원과 아낌없는 지도를 부탁드립니다.

자세한 업무 현황은 배부한 유인물을 참조하여 주시면 감사하겠습니다.

고맙습니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 한국산업안전보건공단 백헌기 이사장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 업무보고해 주시기 바랍니다.

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 한국산업안전보건공단 이사장 백헌기입니다.

보고에 앞서 공단 임원을 소개해 드리겠습니다.

임영섭 기획이사입니다.

강성규 기술이사입니다.

최형철 교육안전문화이사입니다.

(임원 인사)

윤양배 감사는 공무 국외 출장으로 부득이하게 참석하지 못하였습니다. 양해를 부탁드립니다. 그러면 준비된 자료를 보고드리겠습니다.

존경하는 김영주 국회 환경노동위원회 위원장님 그리고 위원 여러분!

오늘 새롭게 구성된 제19대 국회 환경노동위원

회에서 여러 위원님들께 우리 공단의 업무를 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

우리 한국산업안전보건공단은 근로자가 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 사업주의 재해예방 활동을 지원하고 범국민 안전의식을 고취하기 위해 지난 1987년에 설립되었습니다.

설립 이후 공단은 산업안전보건에 관한 기술 및 재정 지원, 교육·홍보, 연구개발, 국제협력 등 재해 감소를 위해 다각적인 노력을 기울여 왔습니다. 그 결과 공단 창립 당시에 2.66%이었던 산업재해율이 지난해 역대 최저치인 0.59%로 낮아지는 성과를 거두었습니다.

그러나 최근 세월호 사고 이후 국민의 관심이 안전으로 모아지고 있습니다. 정부 정책의 우선 순위도 안전으로 바뀌고 있습니다.

이에 우리 공단은 산재예방사업이 산업현장에서 제대로 작동되고 기술 지원의 적시성이 향상되어 산재예방 효과가 극대화되도록 사업 추진에 만전을 기하고 있습니다.

올해 우리 공단에서 중점 추진하는 주요 사업에 대해 보고드리겠습니다.

첫째, 대형사고와 화학사고 대응체계를 강화하고 있습니다.

재해 발생 위험이 높은 산업현장의 대형사고를 예방하기 위해 유해위험방지계획서 제출 대상을 확대하여 심사하고 계획서의 내용이 제대로 준수되고 있는지에 대해 확인을 강화하고 있습니다.

화재·폭발·누출 등 화학사고를 예방하기 위해 공정안전보고서 제출 대상 물질을 대폭 확대하였고 화학사고가 빈발하는 시점인 정비·보수 기간에 화학공장을 집중 점검하고 있습니다.

둘째, 사고·사망재해 예방활동을 강화하고 있습니다.

작업 환경이 열악하고 재해 비중이 높은 소규모 사업장과 외국인 근로자 등 취약계층 근로자가 많이 근무하는 사업장을 중심으로 사고성 재해를 예방하기 위해 안전보건 기술 및 자금을 지원하고 교육을 실시하고 있습니다.

셋째, 사업주 교육을 강화하고 사업장의 자율 안전관리체계 구축을 지원하고 있습니다.

사업주의 안전의식을 높이기 위해 사업주 교육을 강화하고 사업주가 스스로 사업장의 위험성을 평가하여 지속적으로 개선하는 체계가 구축될 수 있도록 위험성평가 제도를 도입하여 시행하고 있습니다.

또한 대기업과 협력업체가 산업현장에서 공생할 수 있도록 대기업-협력업체 공생협력 프로그램의 사업 방식을 심사 위주에서 기술지도 중심으로 변경하여 추진하고 있습니다.

넷째, 쾌적한 작업 환경 조성 과 근로자들의 건강 증진에 힘쓰고 있습니다.

근로자들이 더 건강한 몸과 마음으로 일할 수 있도록 작업 환경 및 직업병 유해인자를 체계적으로 관리하고 근로자 중심의 건강 증진 활동을 확대하여 추진하고 있으며, 건강을 챙길 여력이 부족한 소규모 사업장의 근로자를 위해 전국 주요 산업단지에 근로자건강센터 15개소를 설치·운영하고 있습니다.

다섯째, 안전보건 국제협력 활성화를 위해 노력하고 있습니다.

글로벌 산재예방 중심기관으로 성장하기 위해 글로벌 예방문화 확산을 주도하고 있으며 선진외국과의 기술협력을 강화하고 베트남·몽골·필리핀 등 개발도상국가에 대한 안전보건기술 지원을 확대하고 있습니다.

아울러 세월호 사고 이후 산업현장의 대형사고를 예방하기 위해서 산업현장의 대형사고 예방 특별대책과 집중관리 대상 화학공장 긴급점검 대책을 수립하여 기술 지원을 실시하였습니다.

또한 사업주와 근로자가 쉽게 이해하고 실행할 수 있는 4대 필수 안전수칙을 선정하여 사업장에 준수할 수 있도록 지원하고 있습니다.

앞으로 공단 1500명 임직원은 일하는 사람들의 생명과 건강을 지키기 위하여 최선을 다해 산업재해 예방에 매진토록 하겠습니다.

여러 위원님의 지속적인 관심과 지원을 부탁드립니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 한국장애인고용공단 박승규 이사장님 자리에 앉으셔서 인사 및 간부 소개 후 업무보고해 주시기 바랍니다.

○한국장애인고용공단이사장 박승규 자리에 앉아 업무보고를 하도록 배려해 주신 위원장님과 위원님들께 먼저 감사를 드립니다.

존경하는 김영주 환경노동위원회 위원장님 그리고 위원님 여러분!

오늘 존경하는 여러 위원님을 모시고 제19대 후반기 첫 임시국회에서 저희 공단이 추진하는 사업에 대해 보고드릴 수 있게 된 것을 매우 뜻

깊게 생각합니다.

장애인은 비장애인에 비해 실업률이 높고 고용률은 낮아 고용 사정이 매우 열악한 편입니다.

공단은 지난 1990년 설립 이래 열악한 장애인의 고용 사정을 개선하고자 장애인이 직업 생활을 통하여 자립할 수 있도록 지원하고 사업주의 장애인 고용을 전문적으로 지원하기 위해 그간 부단히 노력해 왔습니다.

장애인도 국민의 한 사람으로서 행복한 삶을 누릴 권리가 있으며 좋은 일자리에 취업하여 자신의 역량을 마음껏 발휘하는 사회가 행복한 사회라고 생각합니다.

이에 공단 전 임직원은 일하고 싶은 장애인은 누구나 일할 수 있는 사회 그리고 장애인 고용기업이 성공하는 사회를 만들겠다는 사명의식을 가지고 장애인 고용을 위해 최선을 다하고 있습니다.

공단이 맡은바 소명을 다할 수 있도록 여러 위원님의 많은 관심과 지원을 부탁드립니다.

그러면 업무현황보고에 앞서 먼저 공단 임원을 소개해 드리겠습니다.

장미혜 기획관리이사입니다.

권기성 고용촉진이사입니다.

(임원 인사)

이어서 공단의 업무 현황을 간략하게 보고드리겠습니다.

올해 공단은 장애인 취업 지원 및 능력개발 서비스 강화와 양질의 장애인 일자리 확대 그리고 장애인 고용 여건 조성이라는 목표 아래 보다 많은 장애인이 안정된 일자리에 고용될 수 있도록 하는 데 초점을 맞추어 사업을 추진하고 있습니다.

먼저 초기 직업적응이 어려운 중증장애인이 성공적으로 취업할 수 있도록 선 훈련 후 고용하는 지원고용제도를 실시하여 중증장애인의 취업을 늘려 나가고 있습니다.

또한 워크투게더센터를 통해 고등부 장애 학생의 조기 취업을 지원하고, 장애 대학생 기업연수제와 시험고용제도를 통해 고학력 청년 장애인의 일자리 창출에도 역량을 기울이고 있습니다.

아울러 그동안 여러 위원님들께서 지적하셨던 부족한 장애인 직업훈련 인프라 확충을 위해 접근성이 용이한 도심지에 수요거점 훈련센터를 설치하려고 합니다.

현재 올 9월 개소를 목표로 서울맞춤훈련센터 설치가 진행 중이며, 이후 단계적으로 다른 지역까지 확대해 나갈 계획입니다.

기업 수요에 연계한 맞춤형 훈련을 통하여 직업 훈련이 곧 취업으로 이어질 수 있도록 취업에 특히 취약한 장애 유형은 특성화 훈련을 통해 직업 훈련의 성과를 높이고 있습니다.

금년은 장애인 의무고용률이 민간기업은 2.5%에서 2.7%로, 기타 공공기관 및 지방 공공기관은 2.5%에서 3%로 각각 상향되는 해입니다.

이러한 의무고용률 상황이 양질의 일자리 창출로 이어질 수 있도록 고용 의무 이행 지도와 기업 지원에 만전을 다하겠습니다.

이를 위해 기업별 수요에 맞는 직무 발굴, 채용 대행, 맞춤형 훈련, 취업 알선 등 사업체의 고용 의무 이행을 지원하고 있습니다.

또한 장애인표준사업장 설립을 통해 중증장애인 중심의 일자리를 창출하고, 50대 기업 집단을 중심으로 자회사형 표준사업장 설립을 적극 유도하여 양질의 일자리를 늘려 나가고 있습니다.

우리 사회의 장애인 고용에 대한 인식은 그동안 많이 개선되었으나 아직도 일부 기업은 회의적인 시각을 가지고 있는 것이 사실입니다.

이에 공단에서는 장애 인식 개선 교육을 강화하여 사업주와 동료 근로자의 인식을 변화시키고, 청년층의 장애 인식 개선을 위해 대학생서포터스를 운영하고 있습니다.

또한 우수한 기능 인력을 발굴하는 장애인기능경기대회, 고용 우수 사례 홍보 등을 통해 장애인 고용에 대한 사업주와 국민의 이해를 높이고 있습니다.

중증, 장년 그리고 여성 장애인의 고용 확대를 위해 새로운 직업 영역을 개발하고, 정책 수립과 사업 수행을 뒷받침하기 위해 연구개발 및 통계 데이터를 생산·보급하고 있습니다.

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원 여러분!

오늘 이 자리를 통해 여러 위원님들께 저를 비롯한 공단 모든 임직원은 일하고 싶은 장애인이 누구나 일할 수 있는 사회 그리고 장애인 고용기업이 성공하는 사회를 만드는 데 최선의 노력을 다하겠다는 약속을 드립니다.

다시 한 번 존경하는 위원장님과 여러 위원님들의 변함없는 관심과 지도 편달을 부탁드립니다, 오늘 지적해 주신 내용은 적극적으로 개선하고 시정토록 하겠습니다.

자세한 업무 현황은 별첨의 업무현황보고를 참고해 주시기 바랍니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 한국고용정보원 유길상 원장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 업무보고해 주시기 바랍니다.

○한국고용정보원장 유길상 존경하는 환경노동위원회 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

오늘 19대 후반기 첫 환경노동위원회를 맞이하여 존경하는 위원님들을 모시고 한국고용정보원의 주요 업무를 보고드릴 수 있게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

고용정보원은 지난 2006년 3월 설립된 이후 신속하고 정확한 고용 정보를 제공하는 노동시장의 신호등 역할을 수행하고 있습니다.

누구나 손쉽게 일자리를 찾게 도와주는 워크넷, 고용보험 관련 행정 업무를 지원하는 고용보험전산망, 직업능력개발 업무의 효율적인 수행을 지원하는 직업능력개발정보망, 외국인 근로자를 체계적으로 선발·관리하도록 지원하는 외국인고용관리 시스템, 정부재정지원 일자리 정보 시스템 등 각종 국가고용정보망을 구축·운영하고 있습니다.

또한 고용 정보의 수집 및 분석·제공, 직업진로에 관한 조사·연구, 인력 수급 전망, 고용동향 조사, 고용 서비스와 일자리 사업에 대한 모니터링 및 평가 등 연구 사업을 통해 합리적인 고용정책 수립 및 국가고용서비스 선진화에 이바지해 왔습니다.

그럼 업무보고에 앞서 고용정보원의 간부를 소개하겠습니다.

황기돈 연구개발본부장입니다.

박건욱 정보화사업본부장입니다.

조윤주 기획조정실장입니다.

(간부 인사)

다음으로 2014년도 주요 업무 현황을 보고드리겠습니다.

먼저 노동시장의 신호등 기능을 대폭 강화하기 위해 노력하고 있습니다.

이를 위해 국내외 고용 정보의 수집·분석·제공 기능을 활성화하고, 고용보험 등 우리 원이 보유하고 있는 빅데이터를 활용한 고용 정보 제공을 위해 부서 간 협업을 강화하여 ‘고용이슈’, ‘고용동향브리프’, ‘동향지’ 등을 발간하여 노동시장 분석 및 정보 제공을 활성화하고 있습니다.

국가 인력 수급 전망 기관으로서 올해부터는 특히 공간정보산업 등 창조산업의 다양한 분야에

대한 인력 수급 전망을 실시하는 등 인력 수급 전망 내실화와 산업·직업별 전망을 강화하고 있습니다.

아울러 청년 패널 조사, 대졸자 직업 이동 경로 조사 등을 통하여 노동시장 진입 경로·이동 등을 분석하고, 고용 관련 조사의 품질을 높이고 활용을 활성화함으로써 정부의 고용정책 수립을 효율적으로 지원하기 위해 노력하고 있습니다.

청년·여성·중장년 등 대상별 맞춤형 진로 지도 프로그램의 개발·보급에도 노력하고 있습니다.

또한 지난해부터 시작한 신직업 연구를 더욱 적극적으로 추진하고 있으며, 산업구조 변화에 대응한 신직업·미래직업 연구를 강화하여 일자리 창출과 연계할 수 있는 방안을 강구하고 있습니다.

한편 고용 서비스 선진화 지원을 강화하기 위해 공공과 민간 고용 서비스 발전을 지원하는 실용적인 연구 기능을 강화하였고, 고용복지플러스센터의 고용·복지 연계 원스톱 서비스 제공을 지원하고 있습니다.

또한 재정지원일자리사업에 대한 모니터링과 평가를 통해 재정지원일자리사업의 효율화를 지원하고 있습니다.

국가고용정보망의 효율적인 운영과 활용을 위하여 취업 정보 사이트 워크넷에 공공과 민간의 일자리 정보 연계를 더욱 확대하고 있으며 모바일 서비스를 강화하는 등 수요자인 국민 중심의 시스템으로 거듭나고자 노력하고 있습니다.

최근에는 고용보험 서비스의 수준을 한 단계 끌어올리고자 고용보험 시스템을 전면 개편하였고, 차세대 일모아 시스템 구축 사업도 조만간 마무리해 더 나은 대국민 서비스를 제공할 예정입니다.

더불어 정부 3.0 취지에 맞추어 한국보건복지정보개발원과 함께 고용과 복지 정보를 연계해 원스톱으로 제공하는 맞춤형 고용·복지 정보 포털 구축 사업에도 심혈을 기울이고 있습니다.

존경하는 위원님 여러분!

작년 12월부터 추진해 온 경영 혁신 노력에 대하여 간략히 말씀드리겠습니다.

2013년 12월 제가 한국고용정보원장으로 취임하면서 비전 및 경영혁신방안을 발표하였고 공론화를 시작하였습니다.

또한 전 직원의 의견을 수렴하여 기존의 연구 기관과 유사한 학술 및 정책연구 기능들을 폐지

또는 축소하여 기관의 정체성에 부합하도록 2014년도 사업 계획을 재조정하였습니다.

변화와 혁신은 직원들의 참여와 소통으로 힘을 얻었습니다.

노사가 협력하여 경영혁신TF를 구성하고, 설문조사와 간담회 등을 통하여 새로운 한국고용정보원으로 거듭나기 위한 내·외부의 의견을 수렴하였습니다.

올 1월에는 직원들과의 지속적인 소통을 통하여 조직개편안을 마련하였고 전 직원이 공감하는 투명한 인사 원칙에 의한 인사를 단행했습니다.

조직 개편 과정에서는 생애 단계별 진로 개발 연구 기능을 강화하기 위해 기존의 진로교육센터를 생애진로개발센터로 변경하였고, 고용 서비스 선진화 견인 기능을 강화하기 위해 고용서비스평가센터를 고용서비스진흥센터로 확대 개편하였으며, 고용 정보의 신속한 제공을 위하여 고용정보 분석센터를 신설했습니다.

또한 우리 원 연구 결과와 고용정보망의 운영을 고객 중심으로 전환하고 홍보 기능을 강화하기 위하여 전략마케팅TF를 신설하여 운영하고 있습니다.

그리고 지난 4월 11일에는 전 직원의 의지를 모아 제2개원 및 비전선포식을 갖고 뼈를 깎는 변화와 혁신을 통해 세계 일류 국가고용정보기관으로 거듭날 것을 천명하였습니다.

이러한 경영 혁신 과정을 평가받아 지난 6월에는 동아일보와 대한상공회의소가 주관하는 2014 대한민국 창조경제 CEO 대상을 수상하였고, 우리 원에서 운영하고 있는 워크넷이 지난 3월에 한국일보가 주관하는 2014년 대한민국 서비스 만족 대상을 수상하였습니다.

앞으로도 모든 국민들이 질 높은 고용 서비스를 받아 원하는 일자리에서 행복하게 일할 수 있도록 최선을 다할 것입니다.

존경하는 위원님 여러분!

이러한 노력에도 불구하고 한국고용정보원의 부족한 점은 여전히 많고 갈 길은 멀니다.

고용정보원이 끊임없는 변화와 혁신으로 공공기관 개혁의 선도 기관이 되고 세계 일류 국가고용정보기관으로 우뚝 설 수 있도록 위원님들의 아낌없는 관심과 격려를 부탁드립니다.

자세한 업무 현황은 별도로 배부해 드린 업무 현황보고 자료를 참고해 주시기 바랍니다.

경청해 주셔서 감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 한국사회적기업진흥원 김재구 원장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 업무보고해 주시기 바랍니다.

○한국사회적기업진흥원장 김재구 안녕하십니까?

한국사회적기업진흥원의 김재구 원장입니다.

존경하는 환경노동위원회 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

제19대 하반기 국회 출범 이후에 처음으로 존경하는 위원장님과 위원님들을 모시고 한국사회적기업진흥원의 업무 현황에 대해서 보고드릴 기회를 갖게 된 것을 대단히 뜻깊게 생각합니다.

저희 진흥원은 2011년 출범 이후 사회적기업 육성법 시행과 함께 전국 곳곳에서 성장하고 있는 사회적기업을 보다 체계적이고 전문적으로 지원함으로써 사회적기업의 지속가능성을 제고하고 시장 경쟁력을 갖춘 내실 있는 사회적기업들이 더욱 활성화될 수 있도록 사회적기업 전문기관으로서의 역할을 수행해 오고 있습니다.

저희 진흥원에서는 올해 사회적기업 현장의 목소리에 귀 기울이며 사회적기업 관계자와 국민들에게 더 나은 사회적기업 지원 서비스를 제공하기 위하여 다음과 같은 사업을 추진하고 있습니다.

첫째, 창의적인 사회적기업가를 발굴하고 이를 창업 지원 체계와 연계하여 사회적기업으로 육성해 나가기 위하여 사회적기업가육성사업을 실시하고 있습니다.

지난 2011년부터 2013년까지 3년 동안 사회적기업가육성사업을 통해서 1000여 개의 창업팀과 약 3800여 명의 일자리를 창출하였고, 2014년에는 7월 현재 370개의 사회적기업가육성팀을 양성하고 있습니다.

또한 올 하반기에는 국내 최대 규모의 소셜벤처경연대회를 개최하여 혁신적인 사회적기업 비즈니스 모델을 발굴할 계획이며, 전국 권역별로도 소셜벤처토크콘서트 캠퍼스 투어를 진행 중입니다.

사회적기업에 대한 상시 경영 상담과 현장 지원을 추진하기 위해서 16개의 권역별 통합지원기관을 운영하여 지역 밀착형 서비스를 제공하고 있습니다.

두 번째, 사회적기업의 상품과 서비스의 판로 개척을 지원함으로써 사회적기업의 지속가능성을 높일 수 있도록 많은 노력을 기울이고 있습니다.

개별 사회적기업의 성장 수준과 업종 특성을

반영하여 기초 컨설팅 등 600개소 또 전문 컨설팅 150개소를 목표로 맞춤형 컨설팅을 제공하고 사회적기업의 자립 경영 기반을 구축하도록 지원하고 있습니다.

또한 총 20개의 사회적기업 제품 판매장을 조성하고 온라인 상품 소개물을 운영하는 등 온·오프라인의 다양한 판로 채널을 강화하여 사회적기업과 소비자 간의 접점을 지속적으로 확대해 나가고 있습니다.

사회적기업의 인적 기반을 강화하기 위하여 사회적기업 종사자들을 위한 경영 실무교육에서부터 대학원 비학위 과정에 이르는 맞춤형 교육과정을 개발하고 운영하여 향후 사회적기업 분야의 핵심 인재를 육성하고 있습니다.

아울러 지역과 업종, 대학과 기업과 같은 민간 영역의 자원을 연계하여 사회적기업 활성화 네트워크를 구축함으로써 사회적기업에 친화적인 생태 환경을 구축하여 사회적기업의 성장과 발전을 추진하고 있습니다.

셋째, 사회적기업이 스스로 이익을 창출하여 그 이익을 사회에 환원할 수 있도록 사회적기업의 각종 성과를 분석하고 사회적기업의 경영 투명성과 책임성을 강화해 나가고 있습니다.

사회적기업의 경제적·사회적 성과 측정과 평가를 위하여 연 2회 사회적기업 사업보고서 제출 검증 그리고 2014년에는 100개소의 사회적기업 자율경영공시 확대 운영, 사회적 가치 측정지표 개발 등을 추진하고 있습니다.

지난 7월 1일부터 4일까지 사회적기업 주간행사를 개최하여 사회적기업 대국민 인지도를 제고하였으며 1사 1사회적기업 캠페인, 재능나눔 지원 사업을 통해서 사회적기업의 가치에 대한 공감대를 확산하고 있습니다.

한편 사회적기업의 인증 및 재정지원 정보를 실시간으로 통합 관리할 수 있도록 사회적기업 통합정보시스템을 구축하여 현재 운영하고 있습니다.

특히 이 자리를 빌려서 지난 7월 1일 사회적기업의 날 기념식에 참석해 주시고 격려해 주신 김영주 위원장님과 여러 위원님들께 감사의 말씀을 드립니다.

저희 한국사회적기업진흥원은 일자리와 사회서비스의 확대, 각종 사회문제 해결을 위한 사회적기업의 중요성과 역할을 가슴에 새기고 전문적이고 효율적인 지원체계를 구축하기 위해서 전 임

직원이 최선을 다하여 업무를 추진하겠습니다.

많은 가르침과 격려를 부탁드립니다.

자세한 업무현황은 배포해 드린 주요업무 현황 자료를 참고해 주시기 바라며, 위원님들의 고견을 경청하고 사회적기업 육성사업을 발전시키기 위해서 계속해서 노력하도록 하겠습니다.

대단히 감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 학교법인 한국폴리텍 박종구 이사장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 업무보고해 주시기 바랍니다.

○학교법인한국폴리텍이사장 박종구 존경하는 김영주 환경노동위원회 위원장님 그리고 여러 위원님들을 모시고 저희 대학 업무현황에 대해 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

저희 한국폴리텍대학은 지난 45년간 220만여명의 기술인력을 양성하여 경제발전의 핵심동력 역할을 수행하였고 현재는 전국 8개 대학 34개 캠퍼스에서 실무 중심의 기술인력을 양성하고 있습니다.

또한 재직근로자에 대한 직업능력 개발로 기업 생산성 향상에 기여하고 있으며 베이비부머, 경력단절 여성, 다문화가정 자녀 등 취약계층에 대한 직업교육 훈련을 대폭 확대하여 공공직업훈련기관으로서 사회안전망 역할을 수행하고 있습니다.

저희 한국폴리텍대학은 3년 연속 취업률 80% 이상의 성과를 거두었고 공공기관 고객만족도 조사에서 5년 연속 최고 등급을 받았습니다. 그러나 저희는 여기에 안주하지 않고 더욱 노력하고 끊임없이 발전하고자 합니다.

저희 한국폴리텍대학은 창조경제에 맞는 새로운 발전 방안을 마련하여 국민들의 체계적인 평생능력개발을 지원하고자 합니다.

우선 지금까지의 청년중심 학제를 초급·중급·고급 과정으로 개편하여 생애 전 단계별 직업능력 개발이 가능하도록 체계를 구축하겠습니다. 일반고 학생들의 직업교육을 확대하고 재직자들의 평생능력개발 기능을 강화하여 생애주기별·대상별·수준별 맞춤형 능력개발을 제공할 것입니다.

또한 능력 중심 사회 구현을 위해 국가직무능력 표준을 교육훈련에 적용하고 일·학습 병행제를 운영하여 실무에 능한 기술인재를 양성토록 하겠습니다.

지역산업 밀착형 인력양성 체계를 구축하고 수

요자 접근성 향상을 위해서 도심형·산업단지형 교육훈련 시설을 확충하여 누구나 언제 어디서나 평생 직업능력개발을 할 수 있도록 노력하겠습니다.

이러한 발전 방안을 토대로 위원님들의 소중한 고견을 경청하여 저희 한국폴리텍대학 사업 추진에 반영하고 미비한 점은 개선해 나가도록 하겠습니다.

앞으로도 폴리텍대학에 주어진 역할과 사명을 충실히 수행할 수 있도록 위원님들의 각별한 애정과 지도 편달을 부탁드립니다.

자세한 업무현황은 별첨의 업무현황보고를 참고해 주시기 바랍니다.

마지막으로 학교법인 한국폴리텍 임원을 소개하겠습니다.

권오일 기획운영이사입니다.

(임원 인사)

대단히 감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음 한국기술교육대학교는 총장이 공석 중이므로 진경복 기획처장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 업무보고해 주시기 바랍니다.

○한국기술교육대학교기획처장 진경복 한국기술교육대학교 기획처장 진경복입니다.

먼저 총장님 공석으로 기획처장이 대신 인사말씀과 대학 주요 현황을 올리게 됨을 너그럽게 양해해 주시기 바랍니다.

존경하는 김영주 위원장님과 여러 위원님들을 모시고 저희 대학의 주요 현안을 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

저희 한국기술교육대학교는 직업능력개발훈련교사, 기업 내 직업능력개발전문가, 전문이론과 현장실무 및 학습지도 능력을 겸비한 실천공학기술자를 양성하고 재교육하는 것을 목적으로 1992년도에 개교하였습니다. 현재는 학부 3620명, 대학원 486명, 총 4106명 규모로 운영되고 있습니다.

저희 대학은 실사구시의 교육 이념을 바탕으로 특성화된 'KOREA TECH 기술교육모델'을 개발하여 현장 중심 실습교육, 졸업연구작품 제작, 국가기술자격 의무 취득, 기업 연계형 장기현장실습 등 일반 공과대학과 차별화된 교육과정을 운영함으로써 내부 고객인 학생들은 물론 기업체 등 외부 고객으로부터 매년 우수한 평가를 받고 있습니다.

특히 작년 4월에 중앙 일간지에서 조사한 대학

학생만족도 조사 결과 국내의 우수 대학들을 제치고 저희 대학이 당당히 1위를 차지하였으며 10월에 발표한 대학평가 결과로는 교육 중심 대학 1위로 선정되었고 지난 4년 평균 취업률이 전국 4년제 대학 1위를 차지하는 등 작지만 강한 대학으로 자리매김하고 있습니다.

이와 같은 우리 대학의 특성화된 교육이 국제적으로도 인정받아 국제협력단이 지원하는 13개 개발도상국가의 중견공무원 대상 석사과정도 운영하고 있으며 다수의 정부 정책사업에도 참여하고 있습니다.

작년까지 6년 연속 교육부 주관 교육역량강화사업에 선정되었고 과학·비즈 융합전문가 양성 지원사업, 산학협력중점대학 육성사업 등에 선정되었습니다. 또한 금년에 지방대학특성화 2개 사업단이 새로이 선정되어 명실상부한 공학 중심의 핵심대학으로서 우수한 인재 양성을 위한 교육 및 연구기반을 구축할 수 있게 되었습니다.

저희 대학은 교원 전문 연수기관인 능력개발교육원을 설치·운영하여 우리나라의 직업능력개발을 선도할 수 있는 인재를 양성하고 있습니다. 특히 가상현실시스템을 교육에 도입하여 교육 콘텐츠를 개발 교육기관에 보급하고 있으며 특성화고 교원에게 현장직무 교육을 실시하여 특성화고 교육의 현장성을 강화하고 있습니다.

또한 대·중소기업 상생을 위한 교육, 중소기업 재직자 직무교육 등 재직자 능력개발의 허브 역할을 통하여 기업과 개인의 평생 직업능력을 향상시키는 데 선도적 역할을 수행하고 있습니다.

2009년에는 고용노동연수원을 대학으로 통합하여 고용노동행정 업무 종사자에 대한 직무교육 및 공무원·교원 등에 대한 고용노동 분야의 전문적이고 체계적인 교육을 통해 노사관계 경쟁력과 근로자 고용 지속성을 동시에 향상시켜 나가기록 역할을 수행하고 있습니다.

금년에는 언제 어디서나 누구나 쉽게 교육서비스를 받을 수 있는 시스템을 구축하여 일·훈련·자격·학위로 연계하는 재직자 평생능력 개발을 효과적으로 지원하고자 이러닝센터를 설치하였으며 첨단 교육훈련 매체 개발 등 2015년부터 본격적으로 교육서비스를 실행할 수 있도록 준비를 하고 있습니다.

존경하는 김영주 위원장님과 환노위 위원님!

저희 대학 전체 구성원은 국내 최고의 독창적인 실천공학 교육시스템을 구축하고 일·학습 병

행정책을 선도적으로 추진하며 중소기업 근로자들에게 다양한 교육 기회를 제공하는 등 정부의 평생직업능력 개발 체계를 구축하는 데 최선의 노력을 다할 것입니다.

다시 한 번 저희 대학의 지속적인 발전을 위한 위원님들의 많은 관심과 애정을 부탁드립니다, 임시회를 통해 존경하는 위원님들께서 지적하시는 고견들은 대학 운영에 최대한 반영해 나가겠습니다.

자세한 업무현황은 배포한 별도 자료를 참조해 주시기 바랍니다.

감사합니다.

○**위원장 김영주** 수고하셨습니다.

다음은 노사발전재단 엄현택 사무총장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 업무보고해 주시기 바랍니다.

○**노사발전재단사무총장 엄현택** 노사발전재단 사무총장 엄현택입니다.

존경하는 환경노동위원회 김영주 위원장님을 비롯한 여러 위원님!

제326회 국회(임시회) 환경노동위원회 2014년도 업무보고에서 저희 노사발전재단의 주요 업무현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

더불어 노사발전재단에 평소 애정과 관심을 가지고 지켜봐 주신 데 대하여 깊이 감사의 말씀드립니다.

보고에 앞서서 노사발전재단 간부를 소개해 올리겠습니다.

먼저 이동원 기획관리실장입니다.

김태균 국제노사협력본부장입니다.

여상태 좋은일터만들기본부장입니다.

정용영 전직지원본부장입니다.

(간부 인사)

재단은 2011년 구 노사발전재단·국제노동협력원·노사공동전직지원센터 3개 기관을 통합한 이후에 노사의 자율적이고 협력적인 노사관계 발전에 이바지하고자 나름대로 최선의 노력을 다하고 있습니다.

우리 재단은 노사가 주체가 되어 노사 파트너십을 형성하고 일터를 혁신하여 일터의 생산성을 높여 나가도록 임금직무, 노사관계, 노무관리에 관한 컨설팅과 교육서비스를 제공하고 있으며 또한 노사갈등의 원인이 되는 불합리한 차별을 사전에 예방하고 해소하는 차별 없는 일터 지원사업을 전국 6개 지역에서 수행 중입니다.

아울러 장시간 근로로 인한 생산성 저하, 산업재해 증가, 일·가정 양립 저해 등의 문제점을 줄이고자 기업에 장시간 근로개선 컨설팅을 실시하고 있습니다. 그리고 시간선택제일자리 창출 지원사업을 통하여 반듯한 일자리, 양질의 일자리 창출에 기여하고 있습니다.

특히 고령화의 진전에 따라 베이비부머, 중장년 일자리가 사회적으로 화두가 되고 있어 중장년층 전직 지원사업에 역량을 집중하고 있습니다.

앞으로도 노사발전재단의 설립 취지인 상생의 노사관계 구축과 좋은 일터 만들기의 핵심 추진체가 되도록 최선을 다하여 맡은 바 업무 수행에 매진하도록 하겠습니다.

존경하는 김영주 위원장님과 여러 위원님들의 각별한 관심과 애정을 부탁드립니다, 오늘 위원님들께서 주시는 고견은 기관 운영 및 사업 수행에 적극 반영하여 이행에 만전을 기하도록 하겠습니다.

자세한 업무현황은 별첨 업무현황보고를 참고해 주시기 바랍니다.

감사합니다.

○**위원장 김영주** 수고하셨습니다.

다음 한국승강기안전기술원도 이사장이 공석이므로 소기옥 기획관리이사 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 업무보고해 주시기 바랍니다.

○**한국승강기안전기술원이사장직무대행 소기옥**

존경하는 국회 환경노동위원회의 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

먼저 저희 기관의 이사장님이 공석이기 때문에 기획관리이사인 제가 대신하여 인사를 드리게 된 점 양해해 주시기 바랍니다.

오늘 국회 환경노동위원회에서 한국승강기안전기술원의 업무 전반에 걸쳐 보고를 드리고 위원님들의 고견을 듣는 시간을 갖게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다.

업무보고에 앞서서 저희 기관의 임원을 소개해 드리겠습니다.

김기식 기술안전이사입니다.

(임원 인사)

이어서 업무보고를 드리겠습니다.

저희 기술원은 1986년 민법에 의한 비영리재단법인으로 설립되어 작년 1월 준정부기관으로 지정되었으며 승강기에 대한 법정 안전검사, 위험기계·기구, 타워크레인 등의 안전검사 및 안전인증 등을 실시하고 그 수수료 수입으로 운영하는 기관입니다.

저희 기관의 현황을 말씀드리면 이사장과 상임 이사 2명, 3실·2사업본부·1센터의 중앙조직과 15개의 지사 및 4개의 출장소로 구성되어 있습니다.

총 정원 358명 중 현재 321명의 정규직과 55명의 계약직 등 총원 376명이 근무 중에 있습니다.

금년 수입예산은 법정검사 수입 283억 원, 기술용역 수입 13억 원, 기타 수입 21억 원 등 총 316억 원입니다. 세출은 각종 안전인증·안전검사 사업비 114억 원, 인건비 170억 원, 기타경비 32억 원으로 편성되어 있습니다.

금년도 주요사업 계획 및 추진 실적을 말씀드리면 승강기 안전검사 사업은 18만 6000대를 목표로 6월 말 현재 9만 7900대를 달성하여 진척률이 47.2%를 보이고 있고 위험 기계·기구 안전인증 및 안전검사는 5만 600대를 목표로 6월 말 현재 2만 7400대를 완료하여서 54.1%의 진척률을 보이는 등 총 계획 대비 약 4.1% 초과 달성을 이루는 등 순조로운 성과를 거양하고 있습니다.

또한 진단감리, 안전성 평가, 검사장비 판매 등 자체 기술용역 사업도 연간 13억 원을 목표로 현재 9억 9000만 원의 사업 수주를 이루어내는 등 순조로이 추진되고 있습니다.

특히 저희 기관은 낙후된 승강기 안전에 대한 원천기술 확보에 노력한 결과 작년 국내에서 최초로 소음·진동을 분석하여 고장을 사전에 탐지할 수 있는 V-scope, I-scope를 개발하여 특허 획득과 함께 시판에 착수하였으며 이러한 기술력을 바탕으로 초고층 롯데타워 승강기 단독감리, 개성공업지구 내 승강기 안전검사·안전인증 등 국내외의 고급 기술사업에 대한 수주를 적극 추진하고 있습니다.

또한 국민의 안전문화 확산을 위해 어린이 등 안전취약계층에 대한 승강기 안전교육과 안전 캠페인 등을 통해 국민으로부터 신뢰받는 종합안전전문기관이 되고자 모든 임직원들이 노력하고 있습니다.

오늘 업무보고를 통해 존경하는 위원님들의 의견을 경청하여 국민의 안전기대에 부응하는 안전전문기관이 되도록 더욱 노력하겠습니다.

이상으로 한국승강기안전기술원의 업무보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 한국잡월드 장의성 이사장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 업무보고해 주시기 바랍니다.

다.

○한국잡월드이사장 장의성 한국잡월드 이사장 장의성입니다.

존경하는 김영주 환경노동위원회 위원장님 그리고 위원님들을 모시고 19대 국회 하반기 환경노동위원회에서 한국잡월드 운영현황에 대해 보고하는 기회를 갖게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다.

한국잡월드는 청년실업 및 인력수급 불균형 완화를 위한 장기대책의 일환으로 설립된 종합직업전시체험관입니다.

한국 잡월드는 어린이·청소년들이 올바른 직업가치관을 정립하고 각자 흥미와 재능에 맞는 진로설계와 직업선택을 할 수 있도록 지원하고 있습니다.

2012년 5월 15일 개관 이후 2년 2개월 동안 전국에서 하루 평균 3000여 명씩 현재까지 194만 명의 어린이와 청소년, 학부모, 교사들이 다녀갔습니다.

총 115가지의 직종을 체험할 수 있는 80개의 직업체험관 외에도 기초생활수급자와 그 자녀, 지역아동센터의 어린이 등 10만 3000여 명의 사회취약계층에게 무료 또는 할인된 가격으로 직업 체험과 공연관람의 기회를 제공하는 등 사회공헌 프로그램도 실시하였습니다.

개관 이후 체험실 콘텐츠 리뉴얼을 꾸준히 실시했습니다. 2012년 11건, 2013년 19건, 금년 상반기에도 19건 등 42개의 체험실에서 49건을 개편하여 어린이·청소년들에게 보다 새로워진 체험 기회를 제공하는 데 주력하고 있습니다.

또한 많은 어린이·청소년들이 찾는 시설이니 만큼 안전대책 강화를 위해 한층 노력하고 있습니다. 위기대응 매뉴얼에 따라 전 직원을 대상으로 안전교육을 실시하여 위험상황에 상시 대비체계를 구축하였습니다.

특히 화재 등 사고 발생 시 필요한 초동대처 및 대피요령 등을 습득하기 위해 실제상황과 동일하게 훈련을 실시함으로써 만일의 사태에 철저하게 대비하고 있습니다.

한국 잡월드를 찾는 어린이·청소년들이 안전하고 쾌적한 직업체험을 할 수 있도록 항상 만반의 준비를 갖추겠습니다.

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님 여러분!

우리나라 미래의 주인공인 어린이·청소년들이 자신의 흥미와 재능에 맞는 직업을 선택할 수 있

도록 지원하여 학창시절에도 또 직업인이 되어서도 행복한 삶을 누릴 수 있도록 한국 잡월드 임직원 모두 최선을 다해 나가겠습니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 건설근로자공제회 이진규 이사장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 업무보고해 주시기 바랍니다.

○건설근로자공제회이사장 이진규 환경노동위원회 김영주 위원장님과 위원님들께 인사드립니다.

건설근로자공제회 이사장 이진규입니다.

먼저 저희 공제회 임원을 소개해 드리겠습니다.

김석진 감사입니다.

이경철 전무이사입니다.

(임원 인사)

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님!

저희 공제회는 일용직 건설근로자의 고용안정과 복지증진을 도모하기 위해 1997년에 설립되어 올해로 17년째가 되었습니다. 공제부금 자산운용액은 2조 3000억 원, 공제가입 건설근로자는 443만 명에 이르고 있습니다.

지난해 저희 공제회가 공공기관으로 지정된 후 임직원이 혼연일체가 되어 건설근로자의 삶의 질 제고를 위해 더욱 매진하고 있습니다. 무엇보다도 공공기관 지정 전에 일부 부실 투자나 방만경영의 요소가 있었지만 이를 단호히 바로잡아 정상 궤도로 방향을 전환시켰습니다.

그동안의 경영 혁신 내용을 간략히 말씀드리면 첫째, 지난해 많은 분들이 우려했던 자산운용 부분을 정상화시키고 있습니다. 그 결과 2014년 공공기관 자산운용 평가에서 지난해에 이어 27개 공제회 중 교직원공제회와 함께 최고 등급을 받은 바 있습니다.

둘째, 사회적 약자를 지원하기 위해 설립된 기관답게 방만경영 요소를 확실하게 바로잡았습니다. 임직원의 임금동결에 그치지 않고 임원 임금 및 업무추진비의 대폭 삭감, 과도한 복리후생 요소의 폐지 등 정부가 요구하는 것보다 한 발 빠르게 개선 완료하였습니다.

셋째, 사회안전망의 도움을 받기에는 여러 어려움이 있는 건설근로자를 위해 종합상담센터를 새벽 인력시장으로는 최대 규모인 남구로역 인근에 신설 운영하고 있습니다.

또한 예산이 수반되지 않는 민관협력사업을 적

극 발굴 추진하는 등 일하는 방식의 변화를 통해 조직 문화를 확실히 바꾸어 나가고 있습니다.

지금도 건설현장에서 폭염을 참아 내며 일하는 우리 건설근로자들의 삶의 질 향상을 위해 한 치의 흐트러짐도 없이 최선을 다하는 건설근로자공제회가 되도록 하겠습니다.

존경하는 김영주 위원장님 그리고 위원님!

업무보고서 12페이지에 상세히 나와 있습니다만 저희 공제회가 당면하고 있는 현안 및 건의사항을 보고드리겠습니다.

첫째, 건설근로자 고용복지사업 재원 마련이 긴급합니다. 그동안 공제회 정관에 따라 이사회 의결과 고용부장관 승인을 거쳐 근로자들의 고용복지사업에 사용해 왔던 지급불능 퇴직공제금 운용수익금이 법적 근거를 마련한 후 사용토록 함에 따라 금년부터는 고용복지 관련 예산이 대폭 삭감된 바 있습니다.

따라서 건설근로자의 열악한 고용복지 현실을 감안할 때 지급불능 퇴직공제금 운용수익금 사용에 대한 법적 근거가 조속히 마련되기를 건의드립니다.

현안사항 두 번째로 퇴직공제금의 현실화가 시급합니다. 현재 건설근로자에게 지급되는 퇴직공제금 수준은 노후생활 보장에 절대 미흡합니다. 건설근로자가 1년 근무할 경우 퇴직공제금으로 약 100만 원 정도를 지급받게 되는데 이는 전 산업의 1년치 평균 퇴직금인 380만 원의 26%에 불과한 실정입니다. 또한 퇴직공제 적용 대상 공사 범위도 모든 공공공사와 민간공사 50억 원 이상까지로 확대해야 되겠습니다.

열악한 환경에서 묵묵히 일하는 우리 건설근로자들의 고용복지 향상을 위해 공제부금 1억을 인상하고 퇴직공제 적용 공사 범위가 확대될 수 있도록 위원님들께서 각별히 애써 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

감사합니다.

○위원장 김영주 수고하셨습니다.

다음은 위원님들의 질의 순서입니다.

질의에 앞서 질의 방법에 관하여 말씀드리겠습니다. 위원님들의 질의 방법은 국회법 제60조제2항의 규정에 따라 일문일답 방식으로 하고 첫 번째 질의시간은 답변시간을 포함하여 7분, 보충질의 시간은 5분으로 하기로 간사 간에 합의가 있었습니다. 그리고 필요하다면 추가질의를 하도록 하겠습니다.

회의가 원활히 진행될 수 있도록 위원님들의 협조를 부탁드립니다.

그러면 질의 순서에 따라 먼저 은수미 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○은수미 위원 안녕하십니까?

새정치민주연합 비례의원 은수미입니다.

제가 한국산업인력공단에 질의를 할 텐데요, 폴리텍대학도 연관된 질의기 때문에 함께 들어 주시기 바랍니다.

소비자한테 ‘왜 SK나 LG나 삼성의 제품을 쓰냐?’ 혹은 ‘삼성의 서비스를 받느냐?’라고 하면 대부분의 대답은 A/S 때문입니다. 아주 질 좋은 A/S를 제공을 하는데 이렇게…… 특히 통신 대기업에게 막대한 수익을 가져다주는 이 A/S를 모두 다 외주화하고 있다는 것은 알려진 사실입니다. 1차 외주만 하지 않습니다. 다단계 하청까지 합니다.

더 나아가서 협력업체 직원을 아예 반으로, 그러니까 사람 한 사람을 반으로 나누어서 받은 근로계약을 하고요, 반은 자영업계약을 합니다. 그래서 저희가 근로자영자라고 하는데 어쨌든 사람은 이렇게 다단계 하청을 했다고 쳐도 질 좋은 AS, 서비스를 제공하려면 직무훈련을 시켜야 됩니다. 반복적으로 훈련을 시켜야 되는데 이 훈련을 그러면 이 대기업들 특히 SK브로드밴드나 LG유플러스가 어떻게 시킬까?

저희가 확인한 바에 따르면 SK브로드밴드 같은 경우는 받은 원청이 시키고 받은 고용노동부 고용보험환급 사업을 가지고 받을 시켰는데 올해 5월부터인가는 완전히 국민 세금으로 전적으로 시키는 이런 일이 벌어지고 있다고 합니다.

문제는 교육을 지금도 원청이 다 통제하는 방식으로 교육을 하고 있다는 건데요. 이걸 산업인력공단이 관리를 하는 사업이고요 교육은 폴리텍대학에서 합니다. 그래서 원청이 하청업체에 대한, 원청이 교육 통보를 한 겁니다.

(영상자료를 보며)

그 내용이, 왼쪽이 잘 안 보여서……

‘폴리텍 교육 참여대상자 확정’, ‘안녕하세요? 품질관리팀 누구 누구 누구입니다’ 이게 원청 품질관리팀 사람이 보낸 메일입니다.

서울에서 진행되는 어떤 어떤 교육에 참여하십시오, 교육 시작시간은 10시이고 언제까지이고, 교육 2일 동안 점심 기본 제공하고 어쨌고저쨌고, 그리고 교육 수료자에 한해 모바일 상품권을

지급합니다, 뿐만이 아니라 이 교육을 수료한 원청의 협력업체 직원들은 이런 수료증을 받습니다.

(자료를 들어 보이며)

수료증에 보면 ‘중소기업 직업능력개발 지원 사업 실시 규정에 따라서 고용노동부와 한국산업인력공단에서 지원하는 중소기업 핵심 직무능력 향상 지원 사업의 우수 훈련과정을 수료하였으므로 이 증서를 수여합니다’, 뿐만 아니라 원청은 이렇게 교육을 다 수료를 하고 나면 그것에 대해서 평가를 하고요, 또한 캐리어 포인트를 적립해서 일정 포인트가 적립되면 저런 자격증을 줍니다, ‘SK브로드밴드 Happy License’.

그러니까 자기가 고용하지도 않은 협력업체 직원이 받은 서비스를 가지고 자기는 이윤을 먹고 교육비 안 내고 그리고 그것에 대해서 아주 원청은 행복하신지 행복 라이선스를 발급을 해요. 이게 제가 판단하기에는 일석사조입니다.

왜냐하면 우선 아까 외주화해서 직고 회피를 하고 모든 비용을 절감을 하고요. 그다음에 원청은 교육비를 절감을 하지요. 손 안 대고 코 풀기를 하고 있습니다. 그리고 이것을 정부는 친절하게 지금 지원을 하고 계신 걸로 알고 있습니다.

지금 제가 추정하기는 이 사업이 국가인적자원개발컨소시엄 직업능력개발 사업으로 추정되고 있는데 이걸 확인을 반드시 해 주셔야 될 것 같고요.

그다음에 제가 교육자료를 봤습니다. 어떤 내용을 교육시키느냐 하면 주로 영업 및 마케팅 이런 걸 교육을 시켜요.

(김영주 위원장, 이인영 간사와 사회교대)

그래서 제가 교육내용을 하도 기가 막혀서 좀 읽어 봤습니다. ‘시간낭비요소’ 이런 교육이 있습니다. 그래서 ‘동료나 가족이나 이런 사람들을 만나는 건 다 시간낭비다’, ‘분초를 다투어서 헌신적으로 A/S를 해라. 상사와의 면담도 시간낭비인데 다만 상사와의 면담이 업무와 직결된 것이라면 시간낭비는 아닐 것이다’, 만약 고충처리면 시간낭비겠지요.

그다음에 또 이런 교육내용도 있습니다. ‘자신의 업무 스타일을 체크해 보십시오’라고 하면 저는 이해가 돼요. ‘자신의 업무 스타일을 반성하면서 다음을 체크해 보십시오’, 거기다가 또 교육과정을 보면 이런 내용도 있더라고요. ‘난관에 봉착하더라도 굴하지 않고 백절불굴의 용기를 기르

자’, ‘시야를 넓히고 주인의식과 애사심을 기르자’, ‘내 직책이 무엇이고 무엇을 해야 하는지 진지하게 생각하고 기대에 어긋남이 없도록 하자’, 하청에 재하청 당하는 직장인들을 교육을 시키면서 ‘자기선언과 목표관리’ 이런 교육을 시킵니다.

(책자를 들어 보이며)

이런 교육교재를 가지고 시켜요.

그래서 제가 이 자리에서 그것을 따지지는 않겠습니다. 다만 확실하게 주셔야 될 자료가 있습니다.

우선 국가인적자원개발, 이 직업능력개발사업의 이름이 뭔지? 왜냐하면 지금 저희들이 여러 가지 자료를 통해서 확인은 했습니다만 이게 실제로 산업인력공단과 폴리텍에서 어떤 식으로 운영되고 있는지 제가 정확하게 모릅니다. 사업명, 그러니까 항상 교육 프로그램명 확인해 주시고요. SK브로드밴드가 참여하고 있는 직업능력 향상 교육 프로그램명 확인해 주시고요. 그다음에 최소한 지난 5년간…… 그 이상입니다, 지금 제가 알기로는. 최소한 지난 5년간 지원 내역 및 세부 사업 현황을 제출해 주십시오. 이걸 저는 기본적으로 산업인력공단에서 해 주시기 바랍니다.

그다음 세 번째로 저는 교육은 필요하다고 생각합니다. 왜냐하면 만약 이 교육을 원청더러 해라 이렇게 나오면 이 원청이 할 것이 뻔해요. 또 쥐어짜기를 할 거거든요. 하지만 이런 식으로……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만 더 쓰겠습니다.

하청업체하고 하청업체 노동자를 죽이는 방식의 이런, 직고를 회피하는 방식의 이런 교육은 안 됩니다. 더 나아가서 하청업체는 하청업체 노동자를 또 한 번 갈취를 해요. 어떤 식으로 갈취를 하느냐 하면 저희가 확인한 바에 따르면 사업자 부담분이 있습니다. 이걸 지금 근로자들이 부담하고 있습니다. 확인했습니다. 근로자한테 부담을 시키고 그다음에 환급을 받습니다.

그러니까 원청은 교육비 그대로 국가한테 세금으로 이전시키고 하청은 거기서 사업자 부담분 근로자한테 넘기고 교육비는 환급받아요. 이것 저희들이 확인한 겁니다, 저희 의원실에서. 이 사실까지 확인을 해 주시고요.

이 문제에 대한, 교육은 제대로 시키되 정말 원하청 상생협력 그리고 가급적 직고로 전환할

수 있는 어떤 방식이 있는지, 어떻게 제대로 교육을……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

시킬지에 대한 계획을 제출해 주십시오.

말씀하실 게 있으면 답변해 주시고요.

○한국산업인력공단이사장 송영중 산업인력공단 이사장입니다.

은수미 위원님이 말씀하신 부분은 구체적인 자료는 별도로 드리겠는데요. 저희가 하는 국가인적자원개발컨소시엄 사업은 물론 은 위원님이 말씀하신 대로 일부 부작용이 있을 수도 있을 겁니다.

그러나 큰 취지는 대·중소기업 상생협력 차원에서 이루어진 거고 또 은 위원님이 말씀하신 대로 결국 SK브로드밴드나 아니면 대기업들에게 혜택이 많이 가지 않느냐라는 부분은 결국 우리 중소기업들이 대부분 대기업에서 사내 하청이나 아니면 계열화하다 보니까 궁극적으로 보면 대기업과 중소기업이 같이 혜택을 보는 것이지 꼭 대기업이 혜택을 보는 것은 아니라고 저는 판단하고 있습니다.

그래서 궁극적으로는 대·중소기업 상생협력 취지에서 이루어고 있다는 것을 말씀드리고 싶고요.

아까 말씀드렸던 근로자 부담 부분은 있을 수 없는데 그것은 확인해서 보고드리겠습니다.

○은수미 위원 자료제출 하시겠습니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 하겠습니다.

○은수미 위원 대기업과 중소기업이 같이 혜택을 본다, 혹은 노동자들까지 같이 혜택을 본다는 자료를 엄격하게 분석해서 저희가 판단하겠습니다.

○한국산업인력공단이사장 송영중 알겠습니다.

○은수미 위원 저는 그 취지에 반대하는 게 아닙니다. 그 취지대로 직업훈련교육이 실시되고 있는지 이걸 확인하겠다는 겁니다. 그러니까 자료만 정확하게 보내 주십시오.

○한국산업인력공단이사장 송영중 자료를 그대로 드리겠습니다.

.....

○위원장대리 이인영 수고하셨습니다.

다음은 양창영 위원님 질의해 주십시오.

○**양창영 위원** 새누리당 양창영 위원입니다.

저도 산업인력공단 이사장께 해외 일자리 사업에 대해서 질의하겠습니다.

본 위원도 한 50여 년간, 내가 1965년도에 미국에 있으면서 미국의 이민국적법, INS 법률이 개정되는 현장을 보면서 한국에 들어와서 해외인력진출 사업을 했습니다.

정부에서 하고 있는 해외개발공사와 민간인으로 하는 범한이주공사라는 걸 운영하면서 한 200여만 명 해외 인력진출 정착시키는 걸 도와줬었는데 해외취업이 어떻게 어떤 방식으로 이루어져야 하는지를 잘 알고 있습니다.

그런데 인력공단은 현재 청년들에게 양질의 해외 일자리를 제공하기 위해서 막대한 예산을 투입하고 있는 걸로 알고 있습니다. 그렇지만 그 실적은 저조한 것 같아요.

그래서 예산낭비만 하고 있다는 지적이 있는데 여기에 대해서 이사장님 견해를 답변 바랍니다.

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 예산낭비만 하고 있다는 지적은 결론적으로 저희 입장에서는 수용하기가 곤란하고요. 우선 양 위원님이 과거에 많은 경험이 있으시니까 앞으로 해외취업사업에 고견을 주시면 저희가 발전의 계기로 삼도록 하겠습니다.

그리고 하나 말씀드리고 싶은 것은 MB 정부 때부터 사실 글로벌 인재를 양성하기 위해서 많은 노력을 했고 또 박근혜정부 들어서서는 크게 케이-무브(K-Move)라는 이름으로 새로 포장해서 새로운 사업을 작년부터 시행을 하고 있습니다.

그 취지는 이게 낭비밖에 되지 않느냐라는 관점이기 때문에 제가 좀 보완 설명을 드리는데요, 우선 범정부적인 사업으로 승격을 시켰습니다. 그래서 해외에 계셨다고 말씀을 하십니다마는 지금은 전 대사들이 부임하기 전에 해외취업에 관한 공부를 하게 됩니다.

그리고 작년에도 제가 대사들 나갈 때 한 두 번 정도 강의를 했고 금년도도 고용부장관·차관이 직접 대사를 나갈 때…… 사업을 하고 있기 때문에 저희 공단이 하는 일들이 그렇게 공단 차원에서만 하는 일이 아니고 범정부적으로 추진되고 있고 또 관계기관도 마찬가지로입니다.

저희하고 KOTRA하고 협업을 하고 그다음에 교육부 산하의 기관과 협업을 하기 때문에 저희만 하는 사업이 아니고 종합적으로 체계적으로

지금 이루어지고 있다는 것을 말씀드리고 싶고요.

실적 부분은 사실 옛날에 저희 정부가 해외취업을 추진하면서 양 위주의 사업을 많이 했습니다. 그러다 보니까 국회에서도 환노위 위원님들께 질적으로 너무 문제가 많이 있지 않느냐라는 지적을 꾸준히 받아 왔습니다.

그래서 저희가 새 정부 들어서서는 우선 사업 규모를 내실화하기 위해서 대폭 줄였습니다. 그러다 보니까 실적이 예전에 비해서 적은 부분이 없지 않아 있고요. 그다음 작년 금년에 걸쳐서 상당히 인프라에 대한, 실적보다는 인프라에 대한 투자를 많이 했고요, 그다음에 질 관리를 하다 보니까 실적이 적습니다.

예를 들어서 과거에는 최저임금, 최저보수에 대한 기준이 없었는데 저희가 이번부터는 1500만 원 이상을 받을 경우에만 실적으로 인정을 해 줍니다.

그리고 위원님이 잘 아시다시피 비자를 어떤 비자를 갖느냐가 굉장히 중요한데요. 과거에는 워킹 홀리데이나 아니면 그냥 가서 연수하는 것도 취업으로 인정받고 있었는데 지금은 그 나라의 취업비자를 받는 경우에 한해서 해 주고 있습니다.

그래서 요건을 엄격하게 하다 보니까 과거에 비해서는 좀 실적이 떨어지고 있는데 아까 말씀드렸듯이 여러 가지 시스템적으로 추진하고 있기 때문에 이 부분이 국민들이 기대하는 수준은 아닙니다만 점차 실적이 향상되리라고 기대하고 있습니다.

○**양창영 위원** 이 사업을 진행하기 위해서 현재 몇 개의 기관에 위탁을 하고 있지요?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 한 67개 기관 일 텐데요.

○**양창영 위원** 그 선정기준이 뭐니까?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 그 선정기준은 아까 말씀드렸듯이 우선은 양질의 구인처를 확보했을 때만 저희가 해 줍니다. 그 전에는 훈련을 시켜서 취업하도록 했는데 현지에서 구인처를 확보했다라는 그런, 그걸 기준으로 보고 있습니다.

그리고 모두에 말씀드렸듯이 말하자면 보수, 보수도 낮으면 저희가 제외시키고 가능한 한 보수를 1500만 원 이상일 경우에 한해서 인정을 해 주고 있고 또 중요한 것은 비자입니다. 비자도

철저하게 보고 있습니다, 과연 취업비자인지 아닌지. 그러다 보니까 위원님이 걱정하시는 대로 실적이 지금 나오고 있지 않는 그런 상황입니다. 그래서 지금은 저는 과도기라고 보고 있고요, 이런 부분이 시장에 알려지고 그다음에 좀 더 기관들이 노력을 하게 되면 걱정하시는 실적 부분은 개선이 되리라고 보고 있습니다.

○양창영 위원 현재 K-Move 사업으로 해외 K-Move 센터가 미국·일본 등 7개 나라에 나가 있지요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 7개를 저희가 직접 하는 게 아니고요. 그게 사실 관리가, 저희 한국산업인력공단은 국내에 있기 때문에 관리가 쉽지 않지 않습니까? 그것을 KOTRA에 위탁을 해서 KOTRA에서 설치해서 하게끔 하고 있습니다. 돈은 저희가 지불을 하고요.

(이인영 간사, 김영주 위원장과 사회교대)

○양창영 위원 K-Move 센터에 대한 자금도 이 쪽에서 나가고 하니까 거기에 대한 활동상황이나 업무결과 같은 것은 나중에 별도로 서면답변으로 보내 주시기 바랍니다.

○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 보고 올리겠습니다.

○양창영 위원 그리고 본 위원 생각으로는 위탁 기관 선정기준을 높여서 해외취업을 희망하는 청년들에게 사업의 신뢰성을 높여야 할 필요성이 있다고 보는데 거기에 대해서는 어떻게 생각하세요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 지적하신 내용이 맞습니다. 그래서 가능한 한, 과거에 저희가 실패했던 부분이 전달체계 부분에서 연수업체에 상당한 재량권을 주고 의존했던 것이 여러 가지 부작용을 낳은 부분이 없지 않아 있었는데요. 지금은 저희가 좀 더 관리를 내실화하고 기관에 대한 선택, 선발도 좀 엄격하게 하고 또 해외에 취업하려고 하는 구직자에 대해서도 저희가 과거에는 연수기관이 직접 선정을 했습니다만 저희 인력공단과 그다음에 고용부 고용지원센터가 그야말로 해외 취업의 의지가 있는지, 그다음에 능력이 있는지 그런 부분도 지금 심사를 해서 선정을 하고 있습니다. 그래서 앞으로 시간이 좀 지나면 효과가 나지 않겠느냐라고 조심스럽게 말씀드리고 싶습니다.

○양창영 위원 과거의 역사가, 해외개발공사라는 정부기관이 결국은 문을 닫게 된 역사를 한번

되짚어 보시기를 바라고, 사회 경험이 부족한 청년들이 해외 지역에 나가서 생활하면 적응이 상당히 힘이 듭니다. 이런 점을 고려해서 공단에서 해외 지역 적응을 위한 교육을 강화한다면 중도 포기 수도 줄어들 것으로 보고 이런 사업의 운영이 제대로 되도록 하기 위해서 국가경쟁력, 인적자원 개발 이런 것들도 염두에 두셔야 될 텐데 각국의 현지 상황을 수시로 파악할 수 있는 방안 마련이나 또는 지금 연수생의 기호에 따라서 국가를 선택하고 있지만 이들의 적성 등을 평가해서 국가를 추천하고 선택해 줄 수 있는 시스템 도입 같은 것도 고려를 해 주시고 많은 청년들이 해외로 나갈 수 있는 기회를 가질 수 있도록 인적자원 개발에 많은 노력을 해 주시기 바랍니다.

여기에 대한 향후 계획, 모든 것들을 이사장님의 의지를 피력해서 인력 해외 진출에 대한 구체적인 것을 다 말씀해 주시면 좋겠습니다.

○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 사실은 저희가 해외에 나가려고 하는 사람에 대한 상담을 최근에 시작했습니다마는 위원님 방금 말씀하신 대로 상담의 질을 높여서 구체적으로 해외 취업 하려고 하는 사람에 대한 프로파일링을 만들어서 나라별로 원하는 직종에 대한 심층 상담이 되어서 효과가 더 날 수 있게끔 이 부분은 대폭 보강을 하겠습니다.

그리고 결국 한국산업인력공단이 해외 조직이 없다 보니까 해외 정보나 아니면 그런 부분이 좀 약합니다, 말씀하신 대로요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○양창영 위원 해외에 지금 한 750만 동포들이 있습니다.

○한국산업인력공단이사장 송영중 그렇습니다. 그래서.....

○양창영 위원 그 조직을 잘 활용하면 도움이 될 테니까.....

○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 위원님 말씀하신 대로 750만의 동포들을 가능한 한 활용하고 그 활용은 KOTRA하고 협력하면서 저희가 지금 그 기반을 구축해 나가고 있고요.

또 저희가 정보 기능이 약하기 때문에 말하자면 멘토·멘티 제도를 도입했습니다. 그래서 해외 정착에 성공한 분들을 멘토로 지금 100명을 위촉해서 언제든지 온라인·오프라인으로 구직자

들하고 상담할 수 있는 체제도 시작을 했습니다.

그래서 위원님 말씀하신 것을 충분히 감안하고 또 저희가 지금 하고 있는 것을 더욱 보완해서 젊은 청년들에게 더 많은 기회가 갈 수 있게끔 더 열심히 노력을 하겠습니다.

○양창영 위원 이상입니다.

.....

○위원장 김영주 양창영 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이석현 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이석현 위원 새정치민주연합의 이석현 위원입니다.

먼저 근로복지공단 이사장님!

○근로복지공단이사장 이재갑 예.

○이석현 위원 저임금 노동자와 자영업자는 고용보험의 사각지대에 있어 왔는데 이분들의 신규 가입을 유도하는 게 큰 과제지요?

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 그렇습니다.

○이석현 위원 그런데 실적이 기대에 미치지 못합니다.

우선 저임금 근로자를 보면 저임금 근로자의 고용보험료를 지원하는 사업에서 목표 인원이 100만 명인데 61만 명에 그쳤어요, 지난해 실적 이. 예산도 책정된 예산 5148억 원에 대해서 78%만 집행이 되었습니다. 이렇게 가입이 저조한 이유가 뭐니까?

○근로복지공단이사장 이재갑 영세사업장의, 특히 저임금 근로자를 중심으로 해서 사회보험에 가입하지 않는 이유는 노사 양측에 여러 가지 문제가 있다고 생각합니다. 근로자 입장에서 보면 저임금인데 사회보험료가 또 부담이 되는 측면이 있고 사업주 측면에서 보면 그것을 신고함으로써 여러 가지 영업소득에 대한 자료 누출이 되는 것을 꺼리는 문제가 있습니다.

그래서 그것을 타개하기 위한 방안의 하나로 위원님께서 지금 말씀하신 것처럼 사회보험료 지원사업을 시작하였습니다. 현재는 10인 미만 사업의 월 130만 원 미만 근로자에 대한 사회보험료를 일부 지원을 하고 있습니다. 그렇습니다만 기본적인, 그러니까 경제적인 유인책은 일부 제공하고 있지만 기본적인 노사, 근로자나 사업주가 꺼리고 있는 부분에 대한 완전한 해소는 대개는 아직 미흡한 상태입니다.

○이석현 위원 보험료를 사업주와 근로자에 모

두 한 50%씩 지원을 하고 있는 것이지요?

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 그렇습니다.

○이석현 위원 그런데도 가입을 꺼리는 것은 잘 몰라서 그런 건가요, 아니면 그 비용이 부담되기 때문에 형편이 어려우니까 그런.....

○근로복지공단이사장 이재갑 조금 전에 말씀드린 것처럼 여러 가지 종합적인 이유가 있는데 그 중에 분명히 중요한 이유 중의 하나는 경제적인 부담 때문입니다. 지금 현재의 사회보험료 지원은 일부는 지원을 받습니다만 그것 가지고 보험을 가입하면 그것에 대한 2배~3배 정도의 추가 부담이 일어나기 때문에 그 부분에 대한 부담이 여전히 있는 것으로 저희는 파악을 하고 있습니다.

○이석현 위원 가입률을 높이기 위해서 좀 더 홍보도 하고 노력해 주기 바라고요.

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 알겠습니다.

○이석현 위원 자영업자에 대해서도 고용보험 사업이 많이 저조합니다, 가입률이. 2012년에 처음 도입을 했는데 지금 가입자가 2만 명이 안 되지요?

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 현재 한 1만 8600명 정도 가입해 계십니다.

○이석현 위원 고용보험 대상이 되는 자영업자 50인 미만은 근로자를 고용하고 있는 자영업자 수가 한 370만 명 되는 것으로 통계에 나와 있는데 이 중에서 고용보험 가입자 수가 0.5%에 불과합니다. 아주 저조한 거지요.

물론 자영업자에 대한 고용보험 사업이 이제 시작된 지가 얼마 안 되었지만 앞으로 노력을 많이 해 주셔야 되겠어요. 경기가 어려우니까, 당장 오늘내일 먹고사는 것이 힘들니까 가입들을 더 안 하는데 어떻게 생각하면 그럴수록 미래를 대비해야 된단 말입니다.

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 그렇습니다.

○이석현 위원 그래서 널리 홍보를 해서 가입을 촉진해 주기 바랍니다.

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 알겠습니다.

○이석현 위원 그다음에 산업안전보건공단 이사장님!

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 예.

○이석현 위원 대형 산업재해가 끊이지 않고 있어요. 산업재해가 조금, 한 3% 줄었다고는 하지만 사망자는 오히려 증가했습니다. 작년하고 금년 비교해 봐도 벌써 작년 4월 현재 671명이었는

데 금년 4월 현재 676명이거든요, 사망자가.

특히 올해에는 아시다시피 현대중공업 화재나 또 울산 후성 폭발사고, LS니꼬동제련 폭발사고 이렇게 큰 대형 사고가 많이 나서 많이 죽었어요. 참 불안한 상황입니다.

요즘 안전이 테마인데, 우리 사회적 관심이 안전인데 이렇게 산재가 많이 생겨서 산재 예방을 책임지는 공단에서 특별히 대책이 있어야 되겠어요. 이런 대형 사고에 대해서 그 원인이 뭐고 어떤 대책이 있습니까?

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 제가 아까 인사말에서 했듯이 화학공장의 특별점검을 통해서 재해예방 활동을 지금 하고 있고요. 그다음에 법적인 사업장 점검을 횡수를 줄여서 더 자주 나가서 점검을 하는 그런 시스템으로 바꾸어서 사업주와 위험한 공정을 저희들이 잘 다니면서 체크하면서 줄일 수 있는 방안을 세웠습니다.

○**이석현 위원** 그리고 고위험 사업장에 대해서 더 면밀한 검사제도가 필요합니다.

위험한 작업일수록 하청을 주는 경향이 있잖아요. 그래서 고위험 사업장에 대해서는 더 면밀하게 지도해 주시기 바랍니다.

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 예.

○**이석현 위원** 작년에도 대림산업 여수공장 폭발사고 또 현대제철 질식사고 이런 것 다 하청업체 소속이었거든요. 그래서 이런 현실을 감안해서 원청업체만 들여다볼 게 아니라 외주업체 소속 노동자들에 대해서도 잘 들여다보시기 바랍니다.

사회적기업진흥원장님 계시지요?

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 예.

○**이석현 위원** 판로 지원사업 관련해서 오프라인 매장을 통해서도 실적을 한 11억 원 판매한, 매출하는 실적을 올렸어요. 그리고 이제 좀 늘어날 것 같고 올해 5월까지 매출액이 한 8억 원 정도로 늘어났고, 그런데 좋은 실적이라고 볼 수는 없습니다.

그리고 TV 홈쇼핑 통해서도 보니까 거기서 판로 지원한 게 한 7억 원 정도 매출 올렸고요. 1회당 30분 정도 방송하는 것을 감안하면 상당히 매출을 올린 것 같고요.

TV 홈쇼핑에 별도로 비용 지불을 하는 겁니까?

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 예, 저희가 지금 TV 홈쇼핑과 방송 송출하는 내용은 업무협

약 체결을 통해서 TV 홈쇼핑의 사회공헌활동과 연계해서 하고 있기 때문에 저희가 별도로 비용을 지불하고 있지…… 제작료를 지불하고 있지는 않습니다.

○**이석현 위원** 민간기업에서도 사회적기업 지원을 해 준다는 것은 대단히 참 반가운 일입니다. 고무적이고요.

그런데 제가 듣기에는 GS, 롯데, 현대 이런 3개 홈쇼핑 업체가 그렇게 하고 있고 나머지는 안하고 있는 것 같던데 좀 더 확대할 방안이 있으면 좋겠어요. 홍보해 주시기 바랍니다.

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 예, 말씀 주신 대로 3개 홈쇼핑과는 진행 중이고요. 지금 그 외에 CJ라든가 다른 쇼핑과는 현재 협의 중에 있습니다.

앞으로 노력하도록 하겠습니다.

○**이석현 위원** 그리고 e-store 36.5라는 사이트 있지 않습니까?

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 예.

○**이석현 위원** 거기 온라인으로도 판로 지원하고 있는데 확인해 보니까 상품 소개만 되어 있고 구매할 수는 없게 되어 있거든요.

인터넷 쇼핑의 매력이 빠르고 간단하다는 점인데 이 사이트에서 상품 고르고 또 해당 업체 홈페이지를 찾아가야 되는 게 번거로운 일이기도 하지요.

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 예.

○**이석현 위원** 그래서 그보다는 인기 인터넷 쇼핑을 통해서 사회적기업 상품 판매하는 게 더 효과적이지 아닐까 하는 생각도 얼핏 드는데 그런 방안을 모색하는 게 어떻겠습니까?

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 부의장님 말씀 주신 대로 사실은 e-쇼핑몰에서 결제 기능까지 탑재하는 것이 윈스톱 서비스가 되겠으나 저희가 공공기관에서 직접 운영을 하다 보니까 결제 기능을 갖추기 어렵습니다.

다만 다른 영리를 목적으로 한 쇼핑몰과도 협력을 해서 하고 있는데 사회적기업의 노출도라든가 주목도가 떨어지는 이슈는 있습니다. 대신에 공공구매 활성화를 위한 우리 정부의 쇼핑센터 또 교직원공제회의 S2B 이런 쪽에 사회적기업의 직접 결제 가능하도록 현재 추진해서 진행 중에 있습니다.

○**위원장 김영주** 이석현 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이자스민 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이자스민 위원 새누리당 이자스민입니다.

우선 한국산업인력공단 송영중 이사장님께 질의하겠습니다.

어제 인사청문회 때 K-Move에 관련된 이야기를 했습니다.

사실상 작년 국정감사 때는 K-Move 정책의 실질적인 효과에 대한 지적이 굉장히 많고 K-Move 정책은 사실상 이명박정부에서, 아까 말씀하셨던 것처럼 글로벌 인턴제도와 유사하고 해외 진출한 청년들이 아르바이트나 다름없는 비정규직 일을 하고 있다는 지적이 많았습니다.

그런데 아까는 존경하는 양창영 위원님이 질의를 했을 때 말씀하신 것처럼 실적 관련된 부분을 여쭙 보셨지만 실적보다 오히려 질 향상을 위한 일을 많이 하고 인프라 구축과 관련된 그런 일도 많이 하셨다고 말씀을 하셨는데 이 사업은 범정부적으로 말씀하신 것처럼 진행을 하고 있는데 해외 취업의…… 그냥 개인적인 견해를 물어봅니다. 해외 취업을 해야 할 가장 중요한 이유가 뭘까요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 해외 취업은 과거에는 우리가 국내에 청년들의 일자리가 없기 때문에 해외로 나가야 되지 않겠느냐, IMF 이후부터 저희 공단이 시작이 되었는데 그런 시각에서 출발했습니다. 그런데 지금은 그런 것을 탈피해서 굉장히 글로벌화가 되어 있기 때문에 말하자면 상품이나 자본이 국경을 이동하듯이 이미 인력도 국경을 이동해서 취업하는 시장이 되었습니다. 그래서 해외 취업하는 청년들을 대상으로 이제는 국내뿐만 아니고 눈을 국제적으로 돌려라, 그래서 일자리가 국내 일자리뿐만 아니고 세계 모든 일자리가 본인이 앞으로 도전해야 될 일자리라는 그런 도전정신을 심어 주기 위한 게 해외 취업 사업의 근본 뜻이라고 생각합니다.

○이자스민 위원 그러면 지금 K-Move 정책은 어떻게 평가하십니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 K-Move 정책은 아까 양 위원님 질의에도 말씀을 드렸습니다. 많은 문제가 있는 해외 취업 사업을 구조조정과 아니면 재편을 통해서 개편을 지금 해 나가고 있습니다. 그래서 위원님 걱정하시듯이 지금 실적이 좋지 않기 때문에 많은 걱정들을 하시는데요. 시간이 지나가면서 저는 성과가 많아지

리라고 봅니다.

그리고 저희가 지금 정부가 지원해서 하는 해외 취업보다는 정부 지원 없이 젊은 청년들이 해외의 일자리를 찾는 사람이 굉장히 많습니다. 거기에는 저희가 통계나 그런 데 포착이 안 되기 때문에 그런데요. 그래서 굉장히 우리나라가 글로벌화가 돼 가면 돼 갈수록 그런 부분들이……

○이자스민 위원 말씀하신 것처럼 통계를 가지고 있지는 않아서 그에 대한 통계를 한번쯤 생각해 보실 만한 것 같습니다.

게다가 해외를 나갔을 때 취업을 성공을 했다, 그 지속성은 어때요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 지속……

○이자스민 위원 지속적으로 일을, 그러니까 장기적인…… 대부분은 1년 정도 일을 하다가 나오는 그런 경우가 많습니다. 그런 걸 굉장히 많이 봤는데 지속적으로 일을 하는 그런 확률이 얼마나 됩니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 우리나라가 일자리가 좀 힘들듯이 다른 나라도 마찬가지입니다, 위원님. 그래서 저희 해외 취업 통계를 보면 굉장히 단기적인 저기가 많고, 장기적으로 취업을 할 수 있게끔 다각적으로 노력을 하겠습니다. 마는 여건이 그렇게 녹록지는 않습니다. 그래서 더 많은 노력이 필요하지 않겠느냐 싶습니다.

○이자스민 위원 그런 부분이 굉장히 중요할 것 같습니다. 해외에 나갔다가 취업을 했다가 한 1, 2년 정도 일을 하다가 그만두게 되면 어쩔 수 없이 국내에 들어와서 취업을 하기 위한 그런 부분들도 비는 시간이 있기 때문에 그 부분을, 해외에 나가 있었다가 다시 국내에 들어왔을 때 취직하기 어려운 그런 부분들이 있기 때문에 그것을 지속적으로 해외에 나가서도 정말 장기적인 양질의 일자리를…… 아까도 말씀하셨지만 양질의 구인처를 지금 많이 찾고 있다는 그런 말씀을 하셨기 때문에 일단 그제……

원래 질문은 사실상으로는 해외취업 성공장려금 관련된 질문을 하기로 했었는데 그것에 대한 질문을 하겠습니다.

일단 청년들의 해외 진출을 독려하기 위해 시행이 되고 있는 해외취업 성공장려금의 2013년도 예산 36억 중 겨우 4%인 1억 4000여만 원이 집행되었습니다.

이사장님, 집행 실적이 저조한 원인이 무엇입니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 그것도 아까 말씀드렸듯이 저희가 요건이 굉장히 엄합니다. 엄하다 보니까 집행이 저조가 됐고요.

작년의 경우에는 특히 K-Move 사업으로 새롭게 사업을 설계하면서 사업 개시 시점이 굉장히 늦었습니다. 6월 이후가 되다 보니까 좀 늦었는데, 늦게 시작하다 보니까 실적이 낮게 됐는데 올해는 아마 그런 부분이 보완이 돼서 국회에서 의결해 주신 예산이 제대로 집행될 수 있게끔 더 노력을 하겠습니다.

○이자스민 위원 서면답변에서 보면 2014년 6월 기준으로 428명에게 지원을 했다고 그랬는데 예산집행률은 27%로 금년의 경우 목표를 달성하는데 무리가 없다고 생각을 하시는데 올해……

○한국산업인력공단이사장 송영중 하반기에는 훨씬 더 속도가 빠릅니다, 상반기보다.

○이자스민 위원 어떻게 다 목표 달성을 하실 거라고 생각을 하십니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 왜냐하면 사업을 시작하면 취업하는 시점은 좀 늦지 않습니까? 그래서 상반기에는 취업실적으로 잡히는 수치가 좀 낮고요, 하반기에는 가능한 한 목표 달성을 하게끔 하겠습니다.

○이자스민 위원 일단은 작년 잘못된 수요예측으로 인해서 해외취업 성공장려금 지원사업의 작년 예산집행률이 5%도 되지 않은 것을 방지하기 위해서 올해는 꼭 그런 일이 발생하지 않도록 장려금 집행에 대한 일에 신경을 쓰도록 부탁드리겠습니다.

○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 명심하겠습니다.

○이자스민 위원 해외취업 성공장려금 국내 통장으로 지원을 해 주시지요, 국내에 있는 통장으로?

○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 그렇습니다.

○이자스민 위원 그런데 해외에 나가 있는데 국내 통장으로 들어오게 되면 해외에 다시 보내게 되면 수수료가 발생하는 경우가 있습니다. 해외 통장으로 보낼 수 있는, 그러니까 해외 은행으로 보낼 수 있는 그런 방안을 생각을 해 보신 적 있으십니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 아직 저희가 거기까지 생각이 못 미쳤습니다마는 위원님 지적하신 부분을 반영을 해서 개선을 해 보도록 하겠

습니다.

○이자스민 위원 그렇게 생각을 하셔야 될 부분이…… 중요합니다. 왜냐하면 이미 말 그대로 해외에서 취업을 한 사람들의 장려금이 국내 통장으로 들어간다는 그 자체는 문제가…… 지금 생각해 보면 문제가 많은 문제는 아니겠지만 그래도 훨씬 더 실효성 있는 그런 방안이, 해외 통장으로 들어갈 수 있는 그런 부분은 필요할 거라고 생각을 합니다.

시간이 굉장히 없어서 제가 2차 질의를 하겠습니다.

이상입니다.

○위원장 김영주 이자스민 위원님 수고하셨습니다.

다음은 장하나 위원님 질의하여 주시기 바랍니다.

○장하나 위원 새정치민주연합 비례의원 장하나입니다.

저는 폴리텍대학 학장님께 질문을 드리고 싶은데요.

(영상자료를 보며)

지금 한국폴리텍대학의 작년·올해 학생 수를 올려 봤습니다.

어마어마한 숫자네요. 이 중에 11만 명 정도가 재직자 훈련이라고 한다 하더라도 폴리텍대학을 통해서 정말 많은, 정말 능력 있는 노동자들이 사회로 배출되고 있고 재직자들도 그 능력을 다시 함양하고 있고 이런 내용들을 잘 알고 있습니다.

그런데 최근에 언론을 통해서 많이 아셨겠지만 삼성전자서비스의 협력업체, 불법파견 소지가 있는 이러한 협력업체 직원들이 삼성전자 본관 앞에서 거의 두 달 가까이 노숙농성을 하면서 노조 지위를 삼성이 인정하라고 이런 시위를 했고요, 그 노조를 인정받기까지 2명의 아주 젊은 노동자들이 목숨을 잃은 이런 일이 있었습니다.

그리고 거기 외에도 SK브로드밴드나 LG유플러스 같은 유명 재벌 대기업이 갖고 있는 인터넷 통신업체들 여기에도 설치기사들이 많이, 폴리텍대학 출신 학생들입니다. 제가 조합원분들을 많이 만나 봐서 폴리텍대학 출신들이 많다는 걸 확인을 했고, 또 광주 5대학인가요? 거기에는 삼성반이라고 해서 이러한 삼성 계열사 또는 계열사의 협력업체지요, 하청업체들에 가는 특별반도 있다고 제가 알고 있고요.

그뿐만 아니라 케이블방송업계, 씨엔엠, 티브로드 등등이 있는데 거기도 가정에 보면 AS도 하고 케이블TV라든가 이런 걸 설치하시러 오시는 분들 있지 않습니까? 그런 정말 능력 있는 노동자들을 폴리텍대학에서 계속 배출하고 있습니다. 그리고 참 젊고 우리나라의 미래가 될 이런 분들입니다.

제안입니다마는 첫째로 학교에서 노동법이나 근로기준법이나, 그러니까 노동자로서 이 사회에서 살아가는 데 아주 기본적으로 알아야 될 이런 법률들, 지식들을 좀 교육을 하면 어떨까 저는 그런 제안을 드리는데요.

이분들이 당연히 노동조합은 헌법상 권리로 만들 수가 있고 그런데 그런 걸 몰랐답니다. 그리고 자기가 4, 5년 재직을 했는데 근로계약서를 안 쓰고도 일했다는 겁니다, 엄연한 불법인데 불법인지도 모르고.

예컨대 주 소정근로시간 넘는 일요일에도 아무래도 AS 요청이 들어오면, 마구 부르면 나가야 되고 그런데 으레 ‘회사에서 시키면 일해야지’ 그리고 ‘이렇게 그래도 SK LG 삼성 옷을 입고 내가 일하는데 불법적인 걸 시키겠어’ 하다가 뒤늦게 노동조합을 만들게 되고 뒤늦게 불법적인 사실들을 안다 이겁니다.

그래서 저는 우리나라 전체 노동자들을 한번에 노동인권교육을 할 수 있는 방안들을 아직 모색하기가 어렵고요, 그러려면 정규 공교육 과정에서 다뤄야겠지만 그 전에 폴리텍대학은 사전에 이런 조치들을 할 수 있지 않을까 이런 제안을 드려 보는 겁니다.

그리고 졸업생들이 이후에 그런 현장으로 나가서, 특히 최근의 삼성전자와 같은 이런 큰 노사문제로 사회문제가 됐을 때는 폴리텍대학도 졸업생들의 문제를 좀 고민해 주십사 이런 제안을 드리는 겁니다.

또 특히나 취업률을 80%로 지금 제가 보고 있습니다. 어마어마한 숫자이고 훌륭한 일이라고 생각이 드는데, 일단은 이런 노동자로서 최소한 기본적으로 알아야 될 노동교육을 실제 수업 시간에 포함시키는 것에 대해서 학장님은 어떤 입장인지 들어 보고 싶은데요.

○**학교법인한국폴리텍이사장 박종구** 폴리텍 이사장입니다.

장하나 위원님 말씀 주신 것 관련해서 지금 저희가 전공 외에 교양과목의 형태로 여러 가지

운영하고 있습니다. 특히 우리 학생들의 대부분이 취업을 하기 때문에 경제학이나 경영학 그런 기본과목들을 강의하고 있고, 현재는 노동법 관련 과목은 교양과정에 개설이 안 되어 있습니다. 앞으로 그것의 필요성 부분은 저희가 한번…… 저희가 학기별로 또는 연차별로 커리큘럼을 어떻게 고쳐 나갈 거냐에 관해서 심도 있게 검토를 하기 때문에 앞으로 위원님 주신 부분과 관련해서 심도 있게 필요성 여부라든가 이런 걸 검토하도록 하겠습니다.

다만 저희가 교양도서선정위원회라는 게 있어 가지고 매달 한 번씩 교양도서를 선정해 가지고 34개 캠퍼스 도서관에서 도서를 구입하는데 그런 부분에 있어서도 위원님 말씀하신 부분이, 관련되는 저서라든가 이런 것이 좀 더 다양하게 이용 가능할 수 있는지 여부도 아울러서 같이 검토하도록 하겠습니다.

○**장하나 위원** 좋은 교양과목들을 제가 아까 업무보고에서 보니까 늘려 가시고 외국어 교육이라든가 다면적인 교육을 하시는 점에 대해서 정말 좋게 생각을 하고 있는데, 과목을 하나 개설하셔도 좋고 아니면 한 학기에 두 번 정도, 그러니까 토털 한 4시간 정도 특강만 해도 아주 기본적인 교육들은 가능하지 않을까…… 그래서 현장에 나가서 본인도 모르는 사이에 부당한 이런 일들을 당하지 않도록 해 주시면, 저는 폴리텍대학에서 교육한 내용들이 이런 교육을 못 받은 현장의 다른 노동자들한테도 영향력을 미칠 것이다 이렇게 생각이 들어지고요.

또 지금 자리에 한국기술교육대학교에서도 나와 계시지요? 어디 계세요? 옆에 바로 계십니까?

○**한국기술교육대학교기획처장 진경복** 예.

○**장하나 위원** 산하에 고용노동연수원이라고 분당에 있는 걸로 알고 있습니다.

○**한국기술교육대학교기획처장 진경복** 예, 있습니다.

○**장하나 위원** 과거 노동교육원에서…… 아, 노동연구원이었지요, 2008년 이전에는?

○**한국기술교육대학교기획처장 진경복** 노동교육원으로 알고 있습니다.

○**장하나 위원** 예?

○**한국기술교육대학교기획처장 진경복** 노동교육원으로 알고 있습니다.

○**장하나 위원** 교육원요? 교육원에서 지금 한기대 산하로 구조조정, 재편됐다고 알고 있는데요.

재편된 자체가 문제가 아니라 이후에 지금 현재는 공무원 대상으로 교육이 이루어지고 있다 이런 평가가 있는데 어떻게 보시나요?

○**한국기술교육대학교기획처장 진경복** 고용부의 공무원 교육하고 그다음에 공공부문 노사 교육 관련해서 하고 있습니다, 지금.

○**장하나 위원** 1분만 더 주시면 마무리를 하도록 하겠습니다.

물론 공공부문 당연히 교육해야 되는데 과거와 비교했을 때 비정규직이나 외국인노동자들과 같은 취약계층 분야가 사라진 점들하고 학교 노동 교육 분야도 사라진 점들 이런 것들이 아쉬움으로 남고 있어요.

당시에는 민간에, 특히 양대 노총과 중복된다 이런 저는 좀 납득할 수 없는 이유까지도 통폐합의 이유로 들어졌는데 사실상 우리가 정말 미조직되어 있고 정말 노동 취약계층을 이렇게 또 국가에서 교육을 하지 않으면 계속 악순환이 된단 말입니다.

그래서 아까 제가 폴리텍대학 이사장님께도 말씀 드렸지만 아까 같은 폴리텍대학에서의 교육 같은 것을 연수원에서 특강 차원에서라도 좀 같이 모색을 해 보시면, 그런 교육도 나가서 해 주시고 하면 충분히 시너지가 있을 것 같고요. 지금 민간 영역 전체를 다루지는 못하더라도 작지만 큰 성과를, 작은 것에 비해서 큰 성과를 얻지 않을까…… 그렇게 해서 잘 모색해 주십사 여쭙보는 겁니다.

○**한국기술교육대학교기획처장 진경복** 안 그래도 올해부터 위원님들이 많이 도와주셔서 가지고 특성화고 관련한 학생들 관련해서 사이버 노동교육을 올해 한 10만 명 이상 시키는 걸로 되어 있고 폴리텍 관련한 쪽도 저희들이 노동교육 관련한 쪽은 많은 이러닝 교과 과정도 개발을 하고 있기 때문에 같이 협의를 해서 사용할 수 있도록 하겠습니다.

○**장하나 위원** 대면, 외면 다르니까 온·오프라인 다 고민 좀 해 주십시오.

○**한국기술교육대학교기획처장 진경복** 예, 알았습니다.

○**장하나 위원** 이상입니다.

○**위원장 김영주** 장하나 위원님 수고하셨습니다.

그러면 오전 질의 마지막 순서로 주영순 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**朱永順 委員** 새누리당 주영순 위원입니다.

먼저 산하기관장님들, 임원들, 19대 하반기에서 다시 만나 뵙게 돼서 대단히 반갑습니다.

오늘 산업인력공단 송영중 이사장님께 질의가 많은 것 같습니다. 좀 더 관심을 가지고 열심히 해 주셔야 될 것 같습니다.

저도 역시 이사장님께 질의를 하겠습니다.

고용노동부는 현재 일·학습병행제를 추진하고 있습니다. 그리고 이 사업의 주관 기관으로 인력공단이 참여하고 있습니다. 이사장님, 맞지요?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 예, 그렇습니다.

○**朱永順 委員** 그리고 사업 추진 과정에서는 폴리텍대학, 한기대, 직업능력개발원, 한국기계산업진흥회 등 산업별 단체는 물론 교육부나 산업통상자원부까지 참여하고 있습니다. 그렇습니까?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 예, 그렇습니다.

○**朱永順 委員** 본 위원은 이 사업의 핵심은 기업에서 원하는 인재를 만들기 위해서 학교 등 교육기관이나 훈련기관과 일터를 연계해서 근로자를 교육하고 채용과 자격으로 연계시키는 것이라고 이해하고 있는데 맞나요?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 예, 그렇습니다.

○**朱永順 委員** 해당 사업을 학교에서 배운 것만으로는 부족하니까 근로자를 직접 직업과 연계하여 훈련시켜 그 역량을 키우는 것으로 본다면 사업대상 측면에서는 차이가 있지만 사업실행의 프로세스 측면에서 보면 인력공단에서 기존에 수행하던 국가인력자원개발 컨소시엄 사업과도 일부 유사한 측면이 있습니다. 그렇지요?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 그 부분은 기회가 되면 제가 설명을 드리겠습니다. 아주 유사한 측면은 저 개인적으로는……

○**朱永順 委員** 일부 유사한 측면이 있습니다.

올해 국가인적자원개발 컨소시엄을 수행한 대학에서 교육시간과 출석부를 조작하고 인력공단에 교수, 강사, 전담직원 등을 허위로 등록하는 수법으로 2012년부터 2년간 10억 원을 편취한 사건이 경기경찰청에 의해 적발되었지요?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 예.

○**朱永順 委員** 이런 일이 가능했던 이유가 무엇입니까?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 기본적으로

직업훈련 전달체계에 위원님이 방금 말씀하신 대로 민간이 참여하다 보니까, 민간은 공공성보다는 굉장히 영리성을 추구하게 됩니다. 그러다 보니까 저희 제도를 악용하는 경우가 많다 보니까 발생했다고 저는 그렇게 보고 있습니다.

○**朱永順 委員** 결국 인력공단의 사업 관리감독상의 허점을 훈련기관인 대학이 이용한 것입니다. 그렇지요?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 예.

○**朱永順 委員** 그리고 인력공단이 수행하는 사업 중 유독 중소기업의 근로자 훈련과 관련해서 부정수급이 많습니다. 사업주 직업능력개발훈련 지원사업 중 원격훈련 같은 경우에도 역시 훈련기관과 사업주가 결탁하고 훈련프로그램을 조작하는 수법으로 지난 2년간 8개 업체가 80억 원을 편취하는 사례도 있었습니다. 맞지요?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 예, 그렇습니다.

○**朱永順 委員** 이것 역시 인력공단의 모니터링 시스템의 허술한 부분을 노렸던 것입니다. 맞습니까, 이사장님?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 예.

○**朱永順 委員** 일·학습병행제 역시 교육훈련 프로그램 개발이나 행정담당자 등에 대한 지원, 훈련 소요 설비 지원 등 예산 지원 부분이 많고 산업별 단체나 기업체, 대학 등이 참여하는 부분들이 많아 인력공단 관리감독의 사각지대가 존재할 가능성이 커 보입니다. 이사장님, 이에 대한 대책은 무엇입니까?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 기존의 프로그램하고 일·학습병행제하고 비교하게 되면 일·학습병행제는 물론 대학이나 훈련기관이 전달체계에 참여하는 부분이 없지 않아 있습니다마는 과거 훈련에 비해서는 현저하게 적고 대부분의 비용들이 기업에 직접 지불이 됩니다, 훈련하는 기업들에요. 그래서 전체적으로 부정과 아니면 그런 부분의 빈도나 양을 보면 과거에 비해서는 현저하게 줄어들리라고 저는 생각을 합니다.

○**朱永順 委員** 그리고 일·학습병행제의 지역단위 확산을 위해 설치한 지역인적자원개발위원회 또한 부실하게 운영되고 있습니다. 공단에서 제출한 자료에 의하면 작년 11월부터 본격적으로 구성되기 시작한 14개 위원회의 평균 개최건수는 3.7회에 불과하고 단 한 차례 개최에 그친 위원회도 있었습니다. 회의내용 또한 위원 선

임, 규정 심의, 사업계획서 승인 등 기본적인 사항 의결 정도에 그치고 있습니다. 일·학습병행제의 시행이 지역의 중소기업 고용과 인적자원 개발에 활기를 불어넣어 주기 위해서는 지역 차원에서의 노력이 중요한데 이사장, 이렇게 부실하게 운영하도록 방치하면 안 된다고 생각하는데 어떻습니까?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 보는 시각에 따라서 위원님 좀 달리 저기 하는 것이 좋겠다 싶은데요. 지역산업 맞춤형 인력양성 제도는 어떻게 보면 과거 훈련의 비효율적인 부분을 보완하기 위해서 정부와 저희 공단이 새롭게 시도한 훈련체제입니다. 지금 새로 하는 일이다 보면 다 어떻게 할지도 잘 모르고 노하우가 없기 때문에 해 가는 과정에서 위원님이 걱정하신 대로 회의도 양적인 회의가 좀 적고 하는 부분들이 없지 않아 있을 겁니다. 그래서 저희가 지금 계속 평가를 하고 있기 때문에도, 이 사업이 발전될 수 있게끔 위원님 지적하신 부분을 감안해서 활성화될 수 있게끔 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 잘 대비하셔서 꼭 성공적인 모델이 되도록, 지금 여러 위원님들께서 특히 산업인력공단에 대한 질의가 많습니다. 이것은 이 부분에 대해서 뭔가 좀 잘못 가고 있는 부분이 많이 있기 때문에 그렇다는 것을 이사장님께서도 아시고 오늘 위원님들이 하신 말씀을 잘 종합해서 철저히 대비를 하십시오. 국감 때 다시 한 번 제가 신경을 쓰겠습니다.

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 예, 잘 알겠습니다.

○**朱永順 委員** 이상 마치겠습니다.

○**위원장 김영주** 주영순 위원님 수고하셨습니다.

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

정회를 선포합니다.

(12시10분 회의중지)

(14시36분 계속개회)

○**위원장 김영주** 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

오전에 이어 질의를 계속하도록 하겠습니다.

그러면 한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**한정애 위원** 새정치민주연합 한정애입니다.

올해로 산재보험 50주년이 돼서 저희가 오늘도 토론회를 하고는 있는데, 몇 가지 질의를 좀 드리도록 하겠습니다.

우리하고 외국의 산재보험은 좀 방식이 다르지 않습니까? 예를 들어서 유럽이나 이런 경우에는 이게 건강보험으로 하건 산재로 하건 사실은 상병급여가 나오기 때문에, 그렇지요?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**한정애 위원** 노동자들이 받아들이는 게 다른 데 반해서 우리는 좀 특수성이 분명히 존재를 하는 건 맞고요. 그리고 지금 제가 문제 제기를 하고 싶은 것은 주로 대기업이 혜택을 많이 보는 개별실적요율제 부분인데요.

이게 예전 같으면 예를 들어서 업종별로 분화가 확실하게 되어 있어서 해당 업종에서 사고 나는 것과 타 업종과는 분명하게 구분이 된다고 우리가 60년대, 70년대까지는 얘기를 할 수 있었으나 지금은 대기업이 굉장히 많은…… 업무와 같은 것들을 같은 사내에서도 사실은 파견 또는 협력업체 이런 식으로 해서 업종이 분리가 되어 있는 상황인데 여전히 대기업은 자기가 직영으로 데리고 있는 노동자, 해당 업종 이렇게만 해 가지고 사실은 개별실적요율제를 적용받으니까 연간 수천억 원에 달하는 혜택을 사실은 보고 있는 거거든요.

우리의 산업이라고 하는 게 이제는 예전처럼 업종별로 분리가 가능하지 아니하고 이 업종에서 일어나는 산재나 이런 것들이 다른 업종에 영향을 안 끼치는 것이 아니라 그것이 죽 연결이 되어 있는 상황이고 하기 때문에 이 개별실적요율제를 지속적으로 가져가는 것이 과연 이게 산재보험, 사회보험의 일종인데 이게 타당하다고 보시는지요?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 원래 개별실적요율제도 자체는 기업으로 하여금 산재 예방을 하기 위한 재정적인 유인체계를 마련하기 위해서 도입된 제도이고 다른 나라도 비슷한 유형의 제도를 거의 가지고 있는 것으로 저희도 파악하고 있고 그런 제도의 취지는 필요하다고는 생각을 합니다.

다만 위원님께서 말씀하시는 것처럼 그런 부분 부분에 있어서 현행 제도가 그런 분야에 대해서 반영을 하고 있느냐 하는 부분에 대해서는 좀 면밀하게 검토할 필요가 있다고 생각을 합니다.

○**한정애 위원** 의문점이 있지요. 예를 들어서

그러면 해당 업종을 위협한…… 예전에는 예를 들어서 협력업체가 사내에 들어오는 경우도 많았습니다만, 특히 조선업종 같은 경우에는. 그게 아니라 아예 외주를 줘 버리는 경우도 있다는 말이에요, 위협한 작업이라든지 이런 것들.

그러면 결국은 해당 업체 또는 업종에서의 사고율은 줄어들 수 있겠으나 다른 업종에다가 그걸 전가시키고 있는 방식인 거잖아요. 그래서 이 방식이 저는 이제는 좀 고민을 할 때가 왔다, 이런 식으로 해서 사회연대, 그러니까 사회 연대성을 좀 해치는 방식을 지금 와서는 고민을 해야 될 때가 왔다는 생각이 들고요, 왜냐하면 산재보험이 50주년이 된 상황이고 하기 때문에.

거기에 더불어서 이걸 좀 고민을 해 봐 주십시오, 진짜로 심각하게 말씀드리고 올해 국정감사까지 내부적으로 검토를 하신 방식을 한번 보고 해 주셨으면 좋겠습니다, 근로복지공단에서.

○**근로복지공단이사장 이재갑** 현재 고용노동부에서 이 개별요율제도 자체에 대한 개선 방안에 대한 검토를 하고 있는 것으로 알고 있고요, 저희 공단에서는 여러 가지 실무적인 측면에서의 지원을 하고 있습니다.

○**한정애 위원** 알겠습니다. 그러면 노동부를 한번 믿어보도록 하겠습니다, 어느 방향으로 갈지는 모르는 상황이니깐요.

그런데 이게 기본적으로 산재보험의 근간 정신을 훼손하지 않는 방식으로 어쨌든 적용은 돼야 된다, 그 개별실적요율제를 통해서 대기업이 혜택받던 것들을 좀 줄인다 하더라도 우리가 특수고용직을 포함한다든지 또는 하청업체 노동자들을 좀 더 보호할 수 있는 방안으로 가는 것이 맞다고 보고요.

또 하나는 올해부터 실시한 건데 예방요율제 관련해서 이게 중소기업으로 하여금 조금 더 어쨌든 안전에 대한 인식을 좀 높이자라고 하는 것인데 산업안전보건공단에서 이것 목표를 정하셨더라고요, 올해 몇 개 이렇게. 몇 개 하시기로 하셨습니다, 심사해 주시는 것?

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 저희들이 목표를 정했지만 올해 처음 실시하는 거라 실질적으로 확대해서 지금 나가고 있거든요.

그래서 지금 현재는 예방요율제의 인증하는 것하고 그다음에 사업자 교육하는 것을 두 가지로 나누어서 지금 하고 있어요.

○**한정애 위원** 인증을 하게 되면 어쨌든 인증을

함에 따라서 예방요율제도를 도입해서 보험료율의 감액이 있을 수 있는데 제가 궁금한 건 저희가 결산 뭐 이런 자료들을 좀 봤는데 그게 산재보험료의 전체 산재보험 재정에 미칠 수 있는 영향 같은 게 평가가 좀 잘 안 된 것 같거든요, 예를 들어서 그 숫자가 많아졌을 경우에.

물론 이게 50인 미만이기 때문에 기본적으로 요율을 적용한다 하더라도 미미할 수 있다라고는 할 수 있으나 그것이 전체 산재보험의 재정 자체에 어느 정도의 영향을, 예를 들어서 그게 한 해에 6만 개가 될지 또는 늘어서 10만 개가 될지 어떻게…… 이제 막 홍보가 되고 하면 중소기업에서 이걸로도 아낄 수 있구나 이런 생각이 들면서로 막 신청하지 않겠어요?

그렇게 될 경우에는 그러면 재정 부분에 영향이 갈 수 있는데 이것에 대한 사전평가가 전혀 되지 않은 상태에서 지금 진행이 됐거든요.

○근로복지공단이사장 이재갑 예.

○한정애 위원 그것은 안전보건공단에서 하든 근로복지공단에서 하든 재정과 관련된 부분에 대해서 검토가 한번 있어야 된다는 생각이 듭니다만……

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 이 예방요율제를 도입할 당시에 굉장히 TF를 구성해서 많은 검토를 하면서 이 제도가 도입됐다고 저도 알고 있습니다.

다만 그 당시에, 제도 설계 당시에는 재정에 대해 미치는 영향에 대해서 면밀하게까지 계산은 안 돼 있는 것 같고요. 저희 공단에서 어차피 내년 초가 되면 금년도에 실시한 실적을 가지고서 보험료에서 감액이 이루어질 텐데, 저희가 대략 한번 계산을 해 봤었습니다. 하면 대개 어느 정도로 되느냐 하면 50인 미만 제조업체에서 한 10% 사업장이 여기에 참여해 가지고 혜택을 받는다고 생각을 하면 이 제도를 도입하게 되면 보험료의 10% 내지 최대 20%를 할인받게 되어 있습니다.

그래서 거기에 한 15%를 할인받는다고 계산을 해 보면 산재보험기금에 대한 보험료 할인액은 한 159억 원 정도로 저희가 산정을 할 수가 있습니다, 물론 이것은 내년 초에 가면 다시 계산을 해야 되겠지만.

그런데 워낙 50인 미만 제조업체에서의 보험급여의 지출액이 굉장히 많습니다. 굉장히 큰 규모이기 때문에 만약에 이게 당초에 정부에서 목표

를 하듯이 산재 예방에 대한 효과가 있다고 한다면 사실은 그 재정에 미치는 영향, 그러니까 보험료는 159억 정도가 줄지만 지출액을 많이 줄일 수가 있다고 한다면 전체 재정에 미치는 영향이 있지는 않지 않을까 그런 생각은 하고 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○한정애 위원 알겠습니다. 그것은 올해 연말에 전체적으로 나온 실적을 좀 봐서 다시 이런 추계를 좀 해 봐야 되겠네요?

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 그렇게 하겠습니다.

○한정애 위원 추가질의 하겠습니다.

○위원장 김영주 한정애 위원님 수고하셨습니다.

다음은 최봉홍 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○최봉홍 위원 근로복지공단에……

○근로복지공단이사장 이재갑 예.

○최봉홍 위원 산재보험이 지금 50년 되고 성년의 현재까지, 처음 출발할 때보다는 많은 발전이 있었다고 봅니다. 그러나 산재보험 중에서 시중에 문제가 되고 있는 출퇴근 재해, 최근 판례의 경향은 사업주 지배 관리하에 있을 때만 적용한다 해서 판례가 되고 있습니다.

그러나 교통수단의 문제, 출근경로·퇴근경로 이걸 하는 인정범위는 판례도 확대되어 나가고 있는 경향입니다. 대법원 판례도, 물론 지난번에 헌법소원 사건에서 합헌결정을 했습니다. 했지만 거기에 연달아서 헌법재판관 다수의 의견이 불일치를 이루고 있었습니다. 그런데 현재 공무원은 출퇴근 재해가 업무상 재해로 인정이 되고 있지요?

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 그렇습니다.

○최봉홍 위원 대강 일본이나 독일·프랑스 같은 데는 출퇴근 재해를 인정하고 있습니다.

고용노동부도 여기에 대해서 현재 용역을 수행하고 있는 것으로 알고 있는데 이 용역 연구와는 별도로 출퇴근 산재 문제는 이제 인정을 해야 될 시기가 됐다고 보는데 법원은 그렇지만 공단 입장은 어떻습니까?

○근로복지공단이사장 이재갑 우선 과거에는 산재보험법에 사업주가 교통수단을 제공하는 등 사

업주의 지배 관리하에서 발생하는 재해를, 그런 규정이 있어서 저희 공단에서도 사업주가 교통수단을 제공하는 경우로 조금 엄격하게 좁게 이렇게, 그 경우에 업무상 재해로 인정하는 경향이 있었습니다.

그 사이에 법원 내에서는 계속 인정하는 범위를 확대했기 때문에 저희가 작년 말에 법원 판례에서 나오는 경향치를 다 수용을 해서 출퇴근 재해 중에 경로와 수단, 출퇴근의 경로와 수단이 제한되어 있는 경우는 업무상 재해로 인정하는 것으로 지침을 내렸습니다.

○최봉홍 위원 실제 현장에서는 말입니다, 노사간에 합의를 해 가지고 복지공단에는 양식을 조금 바꿔서 합의해서 적용하는 걸로 지금 하고 있습니다. 그런 사례가 많습니다. 노사간에 사이가 안 좋은 데는 있는 것도 안 줄라 하는데 사이가 좋은 데는 이런 문제는 옛날부터 출근 재해로 인정을 해 주고 있었기 때문에 공단에서도 가능하면 이 문제는 유연성 있게 처리해 주기를 부탁드립니다.

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 이 문제에 대해서 법원 판례를 저희가 적극 수용해 가지고 운영하고 있습니다.

○최봉홍 위원 예.

그다음 특수형태근로자의 산재보험 문제, 당연가입을 원칙으로 해 놓았지만 적용제외 사항을 넣어 놨습니다.

PPT 좀 보여 주시지요.

(영상자료를 보며)

두 번째 노란 줄 저것이 적용제외 종사자의 산재보험 퍼센티지입니다. 한번 보십시오. 4개 직종에 전체적으로 봐서 적용제외를 받고 있는 근로자들이 91%고, 적용하고 있는 근로자는 8.6%밖에 안 됩니다.

그런데도 불구하고 노동부는 지난번 대통령 공약사항에 대해서, 제가 산재보험법을 발의해서 통과를 시켜 놨습니다만 법사위에 가서 지금 붙들려 있습니다. 내용을 죽 볼 때에 적용제외 조항을, 저는 바로 파악을 하고 있습니다만 이게 통계수치로 봐 가지고는 근로자가 산재보험을 안 원하고 있는 것 아닙니까? 어떻게 생각하십니까?

저 통계수치로 봐 가지고는 기업이 얘기하는 것처럼, 특히 보험설계사가 하는 것처럼 근로자들이 산재보험을 안 원하는 겁니다.

○근로복지공단이사장 이재갑 저 수치로 보면

그렇습니다.

○최봉홍 위원 그렇지요?

○근로복지공단이사장 이재갑 예.

○최봉홍 위원 그렇다면 이것 시행 안 돼도 관계없겠네요?

○근로복지공단이사장 이재갑 그렇지는 않다고 생각합니다.

○최봉홍 위원 오히려 보험업무를, 지금 일반보험 하는 회사는 산재보험을 자기 고유업무로 당겨 가려고 하고 있습니다. 그런데 결국 이것은 노동부와 보험사 간의 이권분쟁 비슷한 그런 결과를 초래하고 있는데 이러한 문제들은 노동부와 협의를 해 가지고…… 저도 법안을 내 가지고 하고 있습니다. 내용을 알아봤더니 산재보험이 유리하긴 유리해요. 하지만 실태가 안 그렇습니다. 그렇기 때문에 노사가 합의되어서 할 수 있는 그런 방안이 되었으면 좋겠고요.

그다음 PPT 부탁드립니다.

저게 단계별 최초요양과 유족급여에 대한 취소율입니다. 심사가 9%이고 재심사 11.9%, 행정소송이 20%, 최근 5년간 자료를 보더라도 심사·재심사에서의 취소율보다 행정소송의 취소율이 더 높습니다.

이것을 대비해 볼 때는 업무상재해 불승인 처분이 심사·재심사 취소율보다 행정소송 취소율이 높다는 것은 결국 산재 입은 근로자한테 ‘억울하면 소송해라’, 자기 마음대로 정해 놓고 이런 결과 아닙니까?

거기다가 재심, 산재심사위원회의 경우에도 7명이 하는데 그중에 의학전문가는 4명뿐이고 법률전문가 1명 그리고 공무원입니다. 저 문제는 법률전문가가 부족하다고 생각하는데 법률적 의견이 잘 반영 안 되고 있는 사항은 공단에서도 이 문제는 재가를 해 가지고 법률적 반영이 될 수 있도록 하는 조치를 취해야 된다고 보는데 어떻게 생각하십니까?

○근로복지공단이사장 이재갑 행정소송 패소율이 높은 부분에 대해서는 저희도 많이 문제라고 생각을 하고 그것을 개선하기 위한 여러 가지 노력을 하고 있습니다. 다만 행정소송 패소율이 심사·재심사에서의 취소율보다 높은 부분에 대해서는 여러 가지 설명은 가능한 것 같습니다. 왜냐하면 심사와 재심사 청구절차를 거치면서 새로이, 그러니까 원처분 당시에 미처 하지 않았던 여러 가지 사실관계 조회도 다시 하고 그래서 쟁

점이 명확하게 드러나 있는 경우가 많아서 그런 것들이 바탕이 되어서 소송 다음 단계에 가 가지고는 보다 많은 취소가 이루어지는 것 같습니다.

그럼에도 불구하고 저렇게 행정소송 패소율이 높은 것은 저는 낮추는 게 맞다고 봅니다. 그래서 저희 공단에서도……

○**최봉홍 위원** 그래서 제가 생각하는 것은 산재 보험료 징수하는 공단의 업무하고 심사 업무하고 독립 분리시키는 게 어떻습니까?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 그런데 만약에 심사 업무를 분리하게 되면 재심사 절차하고 심사 절차가 같아져 버립니다. 그렇게 되면 심사 절차하고 재심사 절차의 중복 문제가 나오게 되어서 결과적으로는 근로자의 입장에서 보면 반드시 좋은 결과는 아닐 것이라고 생각을 합니다. 그리고 지금 현재의 심사 절차는 공단 자체, 공단의 일선 지사에서 처분한 것을 공단이 스스로 한번 시정을 하는 자성의 기회를 주는 의미가 있다고 생각합니다. 그래서 저희 나름대로 심사 절차……

○**최봉홍 위원** 시간이 없어서…… 됐습니다.

1분만 더 써도 되겠습니까?

○**위원장 김영주** 예.

○**최봉홍 위원** 건설공제회 이사장님께 묻겠습니다.

건설근로자공제회가 처음에 어떤 의도에서 설립되었는지 아시지요?

○**건설근로자공제회이사장 이진규** 예.

○**최봉홍 위원** 그 당시 국토해양부는 사고안전과 근로자 복지를 위해 가지고 그것을 만들었습니다. 그렇게 만들어 가지고 하다 보니까 그 주된 업무는 근로자의 생명을 다루는 안전사고가 위주였습니다. 그런데 지금 복지공단이 노동부로 넘어오고 난 뒤에는 퇴직금하고 공제 차원이 주 업무가 되어 버렸습니다. 되어 버렸는데 오늘 나온 사항 여러 가지 보니까 여러 가지, 요금을 인상해야 되겠다 이런 얘기들인데 이것은 주객이 전도된 것 아니냐, 설립 목적하고…… 그 당시 설립할 때 제가 개입을 했습니다, 국토해양부에서. 했는데 주객이 바뀐 게 아니냐고 봅니다.

지금 움직이고 있는 우리나라 건설 크레인 80%가 전부 폐기되어야 할 건설 크레인들입니다. 거기에 대한 안전조치나 그런 것들을 먼저 검토를 해 가지고 해 주시고 그다음 문제가 되어야 되는데 이것은 지금 주객이 바뀌어 가지고 완전히 복지가 먼저이고 안전이나 이 문제는 무시

하고 있는 상황인데 깊이 연구하셔서 가지고 그 문제는 어느 것이 진실하게 근로자를 위하는 것이냐 하는 그걸 생각하셔서 가지고 그런 방면의 계획을 수립해 주실 것을 부탁드립니다.

○**건설근로자공제회이사장 이진규** 예, 잘 알겠습니다.

○**최봉홍 위원** 나머지 부분은 서면질의 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 최봉홍 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이인영 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**이인영 위원** 오전에 업무보고 받으면서 받은 느낌인데요. 고용노동부 산하 기관, 공공기관장님들이 보고하시는 과정에서 인력 현황을 보고하시는 게 전혀 고용노동부 산하 공공기관답지 않다 이런 느낌을 지울 수가 없어요. 12개의 기관장께서 보고하시는데 인력 현황을 보고하실 때 기본적으로 보고하시는 것 말고 정규직, 비정규직, 무기계약직, 계약직 예를 들면 이런 유의 분류를 해서 보고하신 기관이 딱 두 군데밖에 없어요. 사실은 다른 부처 산하 기관이면 좀 이해가 될 텐데 고용노동부 산하 공공기관에서 이런 행태가 계속 반복되는 것은 저는 사실 잘 이해가 안 됩니다.

잘 아실 텐데 2011년 11월 29일 날 공공부문 비정규직 고용개선 대책 후속조치로서 임직원의 수 이런 것들의 세부항목을 구체화하고 정원, 비정규직 외에 무기계약직 항목도 신설하고 비정규직 근로자는 기간제, 단시간, 기타 이렇게 세 가지 분류로 공시하고 파견·용역 근로자는 소속 외 인력 항목으로 별도 공시하도록 되어 있는 만큼 향후 특히 고용노동부 또 그 산하 기관, 소속 기관은 임직원 및 인력 운영현황보고서 이런 것들을 제출할 때 반드시 이 기준에 맞춰서 조금 어려우시더라도 제출하시는 것이 또 보고하시는 것이 저는 고용노동부 산하 공공기관답지 않을까 생각이 들거든요. 이사장님들, 원장님들 다 그렇게 생각하실 것이라고 보고 이 뒤에 있는 국정감사나 아니면 국회 업무보고 과정에서는 반드시 반영해 주셨으면 좋겠다 이렇게 부탁드립니다.

그리고 위원장님께서도 아주 공식적으로 지금 한 말씀 하셔서 가지고 향후에 이런 일들이 재발하지 않도록 시정해 주시면 좋겠다 이런 생각이 들었습니다.

근로복지공단 관련해서 여쭙 보겠습니다.

일하는 사람들의 삶의 질을 높이겠다는 근로복지공단 아니겠습니까?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예.

○**이인영 위원** 근로복지공단이 그런 면에서는 기관의 고용상태 이런 것들이 굉장히 모범적이고 그렇게 되었으면 좋겠는데 의외로 기관 소속의 정규직 외의 인원이 전체 인원에서 차지하는 비중이 23.7%로 이렇게 나타나고 이것이 여타 공공기관 중에서 제일 높은 비율로 나타납니다. 고충은 있으시겠지만 원인을 정확하게 한번 다시 말씀해 주셨으면 좋겠거든요.

○**근로복지공단이사장 이재갑** 저희 근로복지공단이 담당하는 사업이 굉장히 많이 있습니다. 그 중에서 복지사업 같은 경우에 예산사업으로 진행되는 것들이 많이 있는데 그 사업의 수행을 정규직 직원을 증원해서 수행하는 것이 맞다고 저희 공단도 생각을 하고 그런 증원을 확보하기 위한 노력을 많이 합니다만 정규직을 확보하는 것이 그렇게 쉽지는 않은 것이기 때문에 예산사업이 책정이 되면서 거기에 비정규직을 사용하도록 그렇게 예산이 책정되면서 비정규직 인원이 늘어나 있습니다.

○**이인영 위원** 그런데 모든 분들의 말씀이 비정규직보다는 정규직을 고용하는 게 더 바람직하다 그렇게 말씀하시면서도 예산상의 이유로 돌리시거든요, 그게 근로복지공단만 그러진 않겠습니까만.

그런데 정원을 늘리거나 그에 따라서 예산을 늘리거나 이렇게 해서 해결을 해야 할 문제지 그런 상황을 계속 반복하면 안 될 것 같은데요. 그게 그때그때 한시적으로 있는 일이 아닐 것 아닙니까? 상시적으로 추진해야 할 일일 것이고, 만약에 이런 문제들이 계속 반복되면 어떤 문제점이 노정되니까, 그러면? 문제점은 없습니까? 그냥 이렇게 해도 다 해결이 됩니까?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 보통 비정규직을 사용할 때 나타나는 현상, 위원님께서 많이 얘기하시는 그런 문제들은 당연히 공단 안에서도 발생합니다. 그래서 기본적으로는 보다 안정되어 있는 인력으로 사업을 운영하는 것이 맞습니다.

다만 여러 가지 이유 때문에 비정규직을 사용할 수밖에 없게 되는 상황에 놓이게 되고, 다만 위원님께서 아까 말씀하신 것처럼 사업이 2년 이상 지속되는 경우에는 무기계약직으로 전환을 하고 있습니다. 그래서 지금 말씀하시는 그 인원

안에는 무기계약직으로 전환되어 있는 인원까지 포함되어 있습니다.

○**이인영 위원** 그 비중은 어느 정도 되는데요?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 지금 제가 정확한 숫자는 기억을 못 하겠습니다만 작년 현재로 사업이 2년 이상 지속되었던 사업은 그 시점에서 무기계약직으로 다 전환을 시켰었습니다.

○**이인영 위원** 물론 늘고 있습니다. 제가 가진 데이터에는 없어서 여쭙 본 건 아닌데요. 근로복지공단이 맨 앞에 계셔서 제가 여쭙 본 건데 다른 기관들도 마찬가지로 아니시겠어요?

그래서 이렇게 그냥 자꾸 한시적으로 비정규직 상태를 온존시키는 것보다 공공기관답게…… 공공기관에서 비정규직을 남발하거나 그냥 그것을 눈감고 계속 넘어가는 것은 저는 좋지 않다고 생각해요, 일반 기업하고도 다르고.

그래서 그런 문제들을 구조적으로 개선하기 위해서 어떤 지혜들을 모으시고, 오늘 고용노동부장관 새로 되실 분 청문회 보고서도 채택하고 이런 마당에 같이 협력들 하셔서 예산도 확보하시고 정규직 일자리 티오들도 확보하시고 이런 노력들을 하셔야지 그냥 2년, 3년 혹은 4년 이렇게 자신의 임기 때 그냥 있다 가시고 이런 것보다는 구조적으로 해결하는 노력들을 같이 해 주셔야 되지 않을까요, 더군다나 고용노동부 산하 기관 이라면?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**이인영 위원** 지금 근로복지공단 이사장님 말씀하신 것이니까 12개 기관장님들하고 같이 논의 하셔서 한 분씩이라도 TF단을 만들어서 거기 같이 파견하셔서 최선을 다해서 할 수 있는 방안이 뭘지 아니면 뭐 당장 안 되면 연차적으로 어떻게 하면 현실 가능한 추진방안들이 있는 건지 이런 것들을 만드셔서 같이 노력하셨으면 좋겠어요. 그냥 계속 이렇게 방치하고 자신의 임기 지나시면 가시면 그만이고 이렇게 하시지 마시고.

저는 꼭 고용노동부 산하 기관만큼은 그렇게 했으면 좋겠습니다. 그래야 다른 부처 공공기관한테도 얘기할 수 있고 시장에도 뭐라고 얘기할 수 있을 것 아니에요? 그러니까 공공기관에서 부터, 고용노동부 산하 기관에서부터 비정규직을 쓰니까 시장에는 넘쳐 나지 않겠어요? 그런 점은 그냥 정상적으로 참작해 주셨으면 좋겠는데요.

그렇게 약속하신 겁니다, 그런 노력 하시는 것

으로.

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예, 노력하겠습니다.

○**위원장 김영주** 이인영 위원님 수고하셨습니다.

다음은 민현주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**민현주 위원** 저는 특정 기관장님께 질의드릴 건 아닌데 특히 안전보건공단 백헌기 이사장님께 마지막 질의는 드리겠습니다.

그런데 고용노동부 산하 공공기관 총 14개 중에서 자기 소유 건물을 가지고 있는 기관 7개에 대해 모두 해당되는 사항입니다.

오늘 업무보고하신 7개 기관, 산업인력공단, 근로복지공단, 안전보건공단, 기술교육대학교, 잡월드, 고용정보원, 장애인고용공단 모두 해당되는 내용입니다.

저희가 자가 소유 건물을 가지고 있는 기관에서 청소와 경비 용역근로자에 대한 처우를 어떻게 하고 있는지 한번 봤습니다. 보니까 지금 용역근로자 근로조건 보호지침이라는 게 있지요?

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 예.

○**민현주 위원** 그런데 이것에 대해서 이 7개 기관 어느 기관에서도 이게 제대로 지켜지지 않고 있는 것으로 저희가 통계를 보고받았습니다.

보니까 근로기준법에서 연장근로 같은 경우에 근로시간도 전혀 지켜지지 않고요, 월 최대 223시간까지 한 기관도 7개 기관 중에 5개 기관입니다. 지금 것은 제가 말씀은 안 드리겠는데 특히 제가 백헌기 이사장님께 질의드리겠다고 한 내용은 안전보건공단이 그중의 하나입니다.

안전보건공단 같은 경우에는 특히 청소 용역근로자 최저시급 임금에서도 최저임금 미만이고요, 경비 용역근로자도 4808원으로 최저시급, 7개 기관 중에서도 가장 낮은 수준입니다.

그러면서 법 위반사항을 봤더니 근로기준법에 '감시·단속근로자 같은 경우에는 최저임금의 90%까지 업무의 특성상 지급할 수 있다' 그래서 엄격하게 법을 적용했을 경우에는 법적으로 문제는 없다라는 해석입니다.

그런데 고용노동부가 주관해서 하는 공공기관의 용역근로자들 같은 경우에는 시중 노임단가 적용하라는 지침기준이 있지요? 맞습니까? 다 알고 계십니까?

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 예.

○**민현주 위원** 그런데 시중 노임단가 적용은 커녕 최저임금 이하로 지급하고 있는 이 상황에 대해서 특히 가장 낮은 임금을 지급하고 있는 안전보건공단 이사장님께서 관련해서 이후에 어떤 처우 개선이라든지 계획이 있으신지, 이 상황에 대해서 어떻게 판단하시는지 말씀해 주시기 바랍니다.

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 위원님 말씀이, 지금 말씀하신 게 맞고요. 앞으로 타 기관에 맞춰서 갈 계획을 세웠고요.

저희들이 그렇게 된 이유는 우정혁신도시로 이전을 첫 번째로 했어요. 그게 2013년도 11월 달에 이전하면서 단가 계산을 13년 기준으로 했기 때문에 그런 문제가 있어 가지고……

○**민현주 위원** 13년도에는 그러면 이게 적용 가능한 겁니까, 4808원이?

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 그때 당시로 맞춰서……

○**민현주 위원** 2013년도에는 4808원이 적합한 기준입니까, 그러면?

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 아니, 아까 말씀하신 대로 90%를 적용했기 때문에 그렇게 됐고요.

○**민현주 위원** 시중 노임단가 적용은 안 하셨고요?

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 예. 그래서 앞으로는 지금 위원님이 지적하신 대로 현실에 맞게끔 잘 적용하려고 생각하고 있습니다.

○**민현주 위원** 앞으로 언제부터 적용하실 계획이신지는 갖고 계십니까?

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 다음 계약 됐을 때, 내년도 1월 1일부터 잘 맞춰서 개선하도록 지금 준비하고 있습니다.

○**민현주 위원** 최소한 규정에는 맞게 하셔야지요. 고용노동부 산하기관 아닙니까, 그렇지요?

그다음에 박종구 폴리텍 이사장님께 질의드리겠습니다.

폴리텍 과정 중에 경력단절여성 특별과정이 있지요?

○**학교법인한국폴리텍이사장 박종구** 예.

○**민현주 위원** 저희가 보니까, 지금 프로그램을 받아서 봤는데 이 프로그램 선택은 어떻게 하신 겁니까?

○**학교법인한국폴리텍이사장 박종구** 그것은 각 캠퍼스별로 수요 같은 걸 파악을 해 가지고……

○**민현주 위원** 어떻게 수요 파악하셨어요? 직접 경력단절여성들한테 수요 파악하셨어요, 기업체 인력 수급 쪽으로 파악하셨습니까?

○**학교법인한국폴리텍이사장 박종구** 경력단절여성도 만나고 또 지금 여성가족부가 운영하고 있는 새일센터하고도 협의도 하고 여러 가지 방식으로 하고 있습니다.

○**민현주 위원** 그러면 이 프로그램이 새일센터와 어떤 차별성이 있습니까? 안 그래도 제가 아까 그거 질의드리려고 그랬는데요, 새일센터 먼저 언급하셨으니까……

여성가족부에서 운영하고 있는 경력단절여성 재취업 돕는 새일센터 프로그램하고 어떻게 차별화가 됩니까?

○**학교법인한국폴리텍이사장 박종구** 비슷한 것도 많이 있는데 우리는 직접 경력단절여성에게 필요한 기술교육 시키는 데 더 포커스를 맞추고 있고요. 새일센터하고는, 그 이후 학생들의 취업이라든가 이런 부분과 관련해서는 새일센터로부터 정보도 받고 서로 긴밀하게 협의해 나가고 있습니다.

○**민현주 위원** 그러면 저희가 지금 보니까, 프로그램별 취업률을 죽 봤는데 취업률이 50% 이하로 떨어지는 것은 물론이고 10% 내외인 프로그램에 대해서는 어떻게 선정하신 거고 향후 이 프로그램을 어떻게 관리하실 겁니까?

예를 들면 전통발효음식 및 퓨전한식 요리과정 그다음에 캐드&모델링, 전자부품조립 생산관리, 3D모델링 과정, 광고그래픽, 유비쿼터스 실무 이런 프로그램들이 20%를 채 못 넘습니다.

그리고 저도 여성가족위 위원 같이 소속이라서 새일센터 과정을 제가 잘 알고 있는데 그쪽에서도 이게 얼마나 재취업률이 높은지에 대해서 많이 회의적인 평가를 받고 있는 프로그램들하고 비슷하거든요.

그런데 폴리텍 과정에서도 계속 이걸 같이 공동 운영을 하시는 건지 아니면 중복 운영을 하시는 건지 조사를 잘 안 하고 하시는 건지 모르겠는데 취업률조차도 여기도 낮습니다. 이거 어떻게 평가하시겠습니까?

○**학교법인한국폴리텍이사장 박종구** 사실은 경력단절여성 재교육에서 제일 애로요인이 지금 위원님께서 지적해 주신 취업률 부분입니다. 작년에 저희가 파악한 통계로 하면 한 650명 정도 교육을 시켜 가지고 한 47% 정도 나왔습니다마는

지금 위원님 지적하신 것처럼 상당히 취업률이 낮은 전공들도 있기 때문에 그런 건 앞으로 저희가 종합적으로 수요조사를 다시 해서 필요하면 구조조정을 해야 될 그런 상황인 것 같습니다.

○**민현주 위원** 지금 폴리텍에서는 교육만 시키지 그 이후에 취업에 관련해서는 관여 안 하시지요?

○**학교법인한국폴리텍이사장 박종구** 아니, 교육생에 대해서는 저희도 취업지도 및 취업지원을 하고 있습니다.

○**민현주 위원** 어떤 식으로 취업지원을 하세요?

○**학교법인한국폴리텍이사장 박종구** 그러니까 저희가 기업전담제라 그래 가지고 저희 폴리텍 교수분들이 일반적으로 학생들의 경우도 한 10개에서 15개 기업을 전담하고 있기 때문에 그런 네트워크 등을 활용해 가지고 취업을 알선도 해 주고 추천도 하고 하는 그런 식입니다만 아무래도 경력단절여성 경우는 오랜 기간 직장을 떠나 있고 그렇기 때문에 일반 젊은 학생들에 비해서는 취업알선이라든가 이런 것이 상당히 어려운 것이 사실입니다.

○**민현주 위원** 당연하지요. 경력단절여성이 왜 경력단절이겠습니까? 노동시장으로부터 이탈된 기간이 기니까 경력단절이고 그래서 특화시킨 프로그램을 제공해서 취업시키라고 정부 지원을 하는 것 아닙니까? 그런데 전혀 실수요량 상관없는 듯한 프로그램들이 계속 있고요.

그리고 지역봉사 개념의 취업과는 상관없는 프로그램 제공하시는 것까지는 저는 긍정적으로 봅니다. 다만 몇몇 가지 과정은 도대체 이게 교양 프로그램인지, 정말 취업을 목적으로 한 것인지, 그리고 기업에 대한 실수요 예측이나 실태 파악이 된 프로그램인지에 대해서 전혀 이해되지 않는 몇몇 가지 과정들이 있고 실제 그러한 과정들의 취업률이 매우 낮게 나타납니다.

그런데 지금 이사장님 말씀하시는 것도 굉장히 나이브하게 말씀하시는 것 같아요. ‘앞으로 되겠지요’, ‘하겠습니다’……

경력단절 특별과정 같은 경우에는 별로 예산 들어가는 것 아니라서 그냥 하나 마나 한 프로그램으로 생각하시는 건지는 모르겠는데요. 앞으로 여성가족부나 고용노동부에서 실시하고 있는 새일센터나 고용지원서비스센터와 함께 취업 과정과 사후관리까지 연계해서 하는 방안을 마련해 주시기 바랍니다.

○**학교법인한국폴리텍이사장 박종구** 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 민현주 위원님 수고하셨습니다.

그러면 권성동 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**권성동 위원** 이재갑 근로복지공단 이사장님, 업무보고서에 보니까 산재모병원을 건립한다 이렇게 되어 있어요.

그런데 산재병원이 지금 몇 개 있습니까, 전국적으로?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 10개 있습니다.

○**권성동 위원** 산재전문병원이 10개 있는데 산재환자만 상대로 하는 겁니까, 아니면 산재환자 외에 일반환자까지도 진료를 합니까?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 일반환자도 진료를 합니다.

○**권성동 위원** 진료를 하겠지요, 병원입니까?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예.

○**권성동 위원** 그런데 이게 흑자가 나는 병원이 있습니까, 산재병원 열 곳?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 병원마다 좀 다르겠습니다만 안산병원 같은 경우는 최근 1, 2년 사이에 리모델링을 해서 좀 적자가 있었지만 리모델링 전에는 흑자를 보는 병원도 있었습니다.

○**권성동 위원** 아니, 그 10개 병원 통틀어서 지금 흑자입니까, 적자입니까?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 전체를 다 하면……

○**권성동 위원** 적자지요?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 적자입니다.

○**권성동 위원** 적자의 이유가 됩니까?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 그건 공공병원으로서의 구조적인 측면이 있다고 생각을 합니다.

특히 산재병원의 경우에는 산재환자들이 대개 장기요양환자들이 많은데 장기요양환자의 경우에 수가 그렇게 높지가 않습니다. 그리고 또 산재병원의 경우에 가장 주력을 하고 있는 것들이 의료재활 부분에 주력을 하고 있는데 재활 부분의 경우는 실제 나가는 비용보다 수가가 굉장히 낮습니다.

○**권성동 위원** 인건비 비중이 어떻게 되나요, 산재병원의 인건비 비중이?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 그 정확한 수치까지는 제가 기억을 못 하겠습니다.

○**권성동 위원** 아마 병원에 적자가 나는 원인 중의 하나가 인건비 비중이 굉장히 높으면 적자가 나요. 보통 일반 민간병원은 한 45% 이하인데 아마 산재병원은 그 이상이 될 겁니다, 제가 조사는 안 해 봤지만.

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예, 위원님 지적하신 그게 맞습니다.

○**권성동 위원** 그리고 이게 또 공공기관이기 때문에 서비스 질이라든가 그런 것도 민간 부문에 경쟁이 안 됩니다.

그래서 물론 필요성은 있겠지만 산재병원이 적자가 나는 이유는 그런 건데 거기에다가 또 모병원을 건립한다는 것 자체, 이 정책 방향이 맞는 건지……

모병원을 건립해서 어떻게 하겠다는 거지요? 훌륭한 양질의 의사를 양성하겠다는 겁니까, 아니면 양질의 간호사를 양성하는 겁니까, 아니면 최신 의료기법을 개발해서 전수를 시키겠다는 겁니까?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 여러 가지……

○**권성동 위원** 여기 보니까 울산에 산재병원이 없습니까?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 없습니다.

○**권성동 위원** 없어요, 산재병원이?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예, 울산의 경우에는 공공병원 자체가 없습니다.

○**권성동 위원** 없습니까?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예.

○**권성동 위원** 여태까지, 그래도 울산이 우리나라의 대표적인 공단 도시인데 산재도 많이 있을 거예요, 그렇지요? 조선산업도 있고 자동차산업도 있고 이렇게 있는데 지금까지 산재병원이 없이 산재보험을 운영해 온 이유가 있을 것 아닙니까?

불만이 있습니까, 울산에 산재병원이 없어서 환자들이 불편하다든가 이런 점이?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 울산 지역의 경우에 산재율이 다른 지역보다 지금 말씀하신 그런, 높습니다. 그럼에도 불구하고 울산에 공공의료기관도 없을 뿐더러 전체 의료시설이 다른 지역보다 적습니다. 그런 이유 때문에 저희가 산재모병원을 설립을 할 때 입지를 울산 지역으로 선택한 것이고요.

저희가 모병원을 건립하고자 하는 이유는 지금은 산재병원이 10개가 전국에 있습니다만 10개가

다 흩어져 있습니다. 전부 개별적으로 움직인다는 것입니다. 이렇게 하게 되면 여러 가지 문제가 있는데 그중 큰 문제 중의 하나가 의료인력에 대한 수급이 굉장히 어려운 것도 현실입니다, 왜냐하면 산재병원들이 전부 다 지역에 있기 때문에.

○권성동 위원 어느 지역에 건립하고 여기에 대해서는 제가, 그건 알아서 하시는 문제인데 과연 산재모병원을 설립할 필요가 있겠느냐 그런 생각이 들거든요.

왜? 지금까지 울산 지역에서 발생한 산재환자들이 일반병원에 가서 치료를 받았고 오히려 일반병원의 의료 수준이 산재병원보다 훨씬 저는 높다고 생각하고 있습니다. 그래서 좀 더 의료 수준이 높은 일반병원에서 진료를 받고 공단에서는 산재보험금만 제대로 지급해 주면 되는 것이 아니냐, 굳이 공단에서 운영하는 병원을 만들어서 또 적자병원을 만들 필요가 있겠느냐, 그것이 과연 산재보험의 적정한 운영에 도움이 될 것이냐 이런 차원에서, 제가 얼핏 그런 생각이 들어서 물어보는 겁니다.

○근로복지공단이사장 이재갑 제가 좀 말씀드리겠습니다.

보훈병원의 경우도 보훈중앙병원, 그러니까 모병원 형태의 중앙병원을 가지고 있습니다.

모병원이 하는 역할이 뭐냐 하면 네트워크화되어 있는 각 병원에 대한 의료인력에 대한 수급장치의 역할을 합니다. 왜냐하면 지금 산재병원의 경우에는 인턴이나 레지던트도 받지 못하는 병원 수준이기 때문에 모병원이 되면 상급 종합병원 형태로 해서 수련의를 받을 수 있는 시스템을 만들면서 의료인력에 대한, 산재의료에 대한 교육 기능도 담당할 수가 있습니다. 그런 인력 수급 측면의 의미가 하나 있고요.

두 번째는 산재보험을 운영을 하면서 산재보험수가 개발을 해야 합니다. 그런데 건강보험의 경우에는 건강보험 수가를, 건강보험공단이 일산병원을 직영하면서 거기에서 직접 수가 개발을 하고 있습니다만 저희 산재병원의 경우에는 수가 개발을 지금 할 수 있는 그 정도의 병원시설이 없습니다. 그래서 건강보험을 인용을 하면서 거기에 일부 추가해서 그냥 산재보험 수가를 개발해서 운영하고 있기 때문에 모병원을 통해 가지고 수가 개발을 하는……

그러니까 수가 개발을 한다는 의미는 무슨 애

기냐 하면 산재 치료기법을 개발한다는 의미와 같습니다. 그런 의미가 있고요.

앞으로 우리나라의 직업병과 관련돼 있는 것은 계속 그 이슈도 커지고 신종 직업병이 계속 발생한다고 생각을 합니다. 그 직업병에 대한 여러 가지 연구도 필요하고 직업병에 대한 치료기법도 분명히 개발할 필요가 있습니다. 그런 여러 가지 의미가 있기 때문에 저희가 모병원 설립을 추진을 하고 있습니다.

○권성동 위원 그래요. 그런데 500 병상 갖고 흑자가 날까요, 규모의 적정성 측면에서?

○근로복지공단이사장 이재갑 공공병원이기 때문에 민간병원과 동일한 수준의 경영 수지를 맞출 수는 없다고 생각을 합니다.

그렇지만 공공성을 가지고 있으면서 최대한의 효율성을 발휘하는 것이 저희가 지금 추구하고 있는 목표이고, 모병원을 설립을 하게 되면 아까 말씀드린 것처럼 10개의 전국에 흩어져 있는 산재병원에 대한 네트워킹도 가능하고 산재의료전달체계도 다시 한 번 구비를 하고 여러 가지 수가 개발도 하게 된다면 수익의 측면에서도 분명히 지금보다는 도움이 되리라고 생각을 합니다.

○권성동 위원 지금까지 그렇게 구구절절 모병원의 필요성에 대해서 말씀하셨는데 그런데 왜 지금까지는 추진을 못 해 온 거예요? 말씀하신 그런 필요성이 있다 그런다면 저는 지금이 아니라 벌써 오래전에 이걸 추진했어야 된다 이런 생각이 드는데?

○근로복지공단이사장 이재갑 제가 알기로는 근로복지공단이 2010년도에 산재의료원하고 통합을 했습니다만 그 시절부터 아마 모병원의 설립 필요성에 대해서는 절감을 하고 있었고 계속 여러 번 추진한 것으로 알고 있습니다.

○권성동 위원 하여튼 저도 한번 다시 연구를 해 보겠습니다마는 과연 적당한지 여부에 대해서는 한번 더 공부를 하도록 그렇게 하겠습니다.

시간이 다 돼 가지고 추가질의 때 하겠습니다.

○위원장 김영주 권성동 위원님 수고하셨습니다.

이상으로 첫 번째 질의를 모두 마쳤습니다.

다음은 보충질의를 하도록 하겠습니다.

보충질의의 순서는 첫 번째 질의 순서대로 하겠습니다 질의 시간은 5분으로 하겠습니다.

그러면 은수미 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○은수미 위원 새정치민주연합 은수미입니다.

산업안전보건공단에 대해서 질의를 좀 드리겠습니다.

(자료를 들어 보이며)

아주 좋은 작업을 하셨더라고요. 통신케이블가설원 직종을 포함한 8개 직종에 대한 안전매뉴얼 이렇게 만드셔서 가지고 지금 배포를 하고, 사실은 세월호 참사 이후 안전 문제가 굉장히 중요한 문제로 대두가 됐는데 그러한 추세에도 굉장히 적합하다고 봅니다.

그런데 다만 제가 이것을 활용하거나 확대하는데 있어서 몇 가지 의견을 드리고자 합니다.

현재 안전매뉴얼 말고 이것의 기초가 된 연구보고서를 잠깐 보면 재해 발생 형태별 재해자 분포가 나옵니다.

(영상자료를 보며)

그래서 보시면 주로 떨어짐, 떨어져서 나는 재해가 42.3%, 그다음 넘어짐 15.3%입니다. 특히 제가 요즘 관심을 가지고 있는 통신대기업, SK브로드밴드나 LG유플러스의 협력업체에서 근무하시는 분들이 여기에 굉장히 많이 해당되는데, 오늘 제가 그분들의 동영상도 있긴 한데 그냥 사진 한 장만 가져와 봤습니다.

작업을 어떻게 하시느냐 하면, 본인들이 스파이더맨이라고 하는데, 저기 지붕 위에 올라가서 아무런 보호 없이 저렇게 매달려서 작업을 하십니다. 수없이 산재가 나오. 그러니까 원청이든 하청이든 사실은 어떠한 보호 조치를 취해 주지 않습니다.

잘 안 보이는데 예를 들어서 밑의 두 번째 중간은 담과 담 사이를 그냥 넘어 다니는 거예요. 그래서 스스로 스파이더맨들이라고 부르는 이런 상황이거든요.

그래서 이런 상황과 비교해 볼 때 연구보고서에서 조금 저희들이 취약하다고 생각하는 게 우선 설문 대상자가 126명밖에 안 되어 가지고 사실 충분히 이러한 아주 위험한 작업의 여러 가지 정황이 잘 드러나지 않은 점이 하나가 있고요.

그다음에 비정규직 노조가 올해부터 만들어졌습니다. 그러다 보니 노조가 맨 처음 실시한 게 안전에 대한, 산재에 대한 조사인데 보시면 안전모 지금까지 지급받은 적이 단 한 번도 없다 52%, 안전대 51.4%, 안전화 54.6% 지급받은 적 없어요. 심지어는 미끄럼방지안전화는 대부분이 지급받은 적이 없는데, 제가 안전매뉴얼을 보면 예방대책에 뭐라고 되어 있느냐 하면 이렇게 되

어 있어요.

모든 예방대책에 다 그렇게 되어 있습니다, ‘안전작업 보호구 장비(안전모, 안전화, 안전대 등) 착용 철저’. 주지를 앓는데, 아예…… 기업에서 아무것도 주지를 앓는데 어떻게 착용 철저를 하겠습니까?

그래서 저는 앞으로 연구보고서에서 저런 현황들…… 아니, 기초가 안 되어 있는데 예방을 해라? 그리고 특히 이게 꼭 일하시는 분들이 지키면 되는 것처럼 되어 있는데 지금 우리나라 산재의 가장 핵심점은 사업주들이 아무 짓도 안 한다는 겁니다. 산재나 안전 문제를 비용으로 보거나 돈 안 들이겠다 이게 문제인 점이 있고요.

그다음에 또 하나가 고용계약 형태별로 설문 응답을 하셨는데 보니까 대부분이 고용계약서가 있는 정규직이라고 응답을 한 것으로 나와 있지만 사실은 다 외주화되어 있습니다. 그렇다면 조사를 하실 때……

그러니까 외주업체에 고용계약이 되어 있다라고 답변을 한 거예요. 그런데 그런 식으로 안 묻으니까 결국 무슨 정사원으로 고용이 되어 있는 것처럼……

그런데 지금 백 이사장님도 아시겠지만 우리나라가 외주 노동자들부터 먼저 죽잖아요?

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 예.

○은수미 위원 모든 산재사고의 90%가 외주에서 일어나고요, 외주 노동자들부터 먼저 죽습니다. 그래서 행복은 성적순이 아닐지 모르지만 죽음은 하청순입니다. 맨 밑의 단계 하청이 먼저 죽고 그다음 죽고 그다음 죽는 방식이라는 것을 우리가 모두 다 알고 있으면 적어도 안전매뉴얼 및 그 기본 연구를 하실 때는 그와 같은 고용 형태별로 실제로 어떤 식으로 미준수가 되고 이에 대한 대책은 뭔가까지를 좀 첨부를, 그러니까 더 부가해 주시면 국회에서도 그렇고 노동자들한테 유리할 거다, 여기에 대한 답변을 좀 부탁드립니다.

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 지금 위원님께서 말씀하신 게 전부 저희가 평소에 현장에서 일어나는 그러한 고용 형태이고요.

앞으로 말씀하신 대로 설문조사 할 때 이런 고용 형태별이라든가 그다음에 하청·하도급 업체에 대한 것을 더 전문적으로 해서 다시 좋은 설문조사가 나올 수 있도록 하고, 지금 말씀하셨던 대로 원청이 사실은 하도급업체에 안전보호구라

든가 이런 것을 지급해야 되는데 저희들이 아직 까지 역량이 못 미쳐졌는데 앞으로는 저희들이 잘 조사해서 열악한, 지금 말씀드린 그러한 비정규직에 대해서 보호구도 지급하고 잘 관리하도록 하겠습니다.

○은수미 위원 그래서 앞으로 추가대책이나 이런 것에 대해서 저희 의원실에 좀 보고를 해 주시기 바랍니다.

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 예, 그렇게 하겠습니다.

○위원장 김영주 은수미 위원님 수고하셨습니다.

다음은 양창영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○양창영 위원 새누리당 양창영 위원입니다.

안전보건공단 이사장께 질의하겠습니다.

최근 4년간 공단에서 제출한 고소작업대로 인한 재해 현황을 살펴보면 재해 건수가 48건에 재해자 수가 66명이나 되고 부상자 12명, 사망자가 무려 54명에 이릅니다.

고소작업대의 사고는 단순한 부상이 아닌 심각한 인명 피해가 발생할 수 있다는 점에서 공단이 각별히 신경을 써야 하지만 올해 상반기에 벌써 6명의 사망자가 발생하였습니다.

이렇게 고소작업대에 의한 중대재해가 심각한데 공단에서는 그동안 무엇을 했는지 좀 듣고 싶습니다.

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 지금 위원님이 말씀하신 대로 고소작업대 종사자들에게 재해가 많이 나서 고소작업대에 종사하는 그러한 사업체 41개사를 대상으로 해서 저희들이 이번에 특별 기술지도를 했고요.

또 고소작업대를 운전하는 사람들이 제일 문제가 많이 있습니다. 평평한 데에다 놔야 되는데도 불구하고 좀 균형이 안 맞는 데에 놓고 이래서 410명에 대해서도 저희들이 교육을 시켰고요.

그다음에 사고 나는 장비를 보니까 어느 업체의 특수장비만 계속 재해가 일어나서 그 해당되는 장비업체에도 고용노동부와 함께 서비스를 지급 하고 있습니다.

○양창영 위원 안전인증제도가 2009년 7월에 시행됐지요?

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 예.

○양창영 위원 제도 시행 이전에 생산되거나 출고되어 갖고 안전성이 검증되지 않은 상태에서

사용 중인 고소작업대가 한 65% 정도 되는 것으로 알고 있습니다. 이에 대한 안전관리가 시급한데 여기에 대한 대책은 강구하고 있습니까?

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 위원님이 말씀하신 대로 2009년도 7월 이전에 생산된 장비는 법적으로 인증을 하지 않고 있습니다. 그래서 사고의 원인을 저희들이 분석해서 앞으로 그런 장비를 갖고 있는 사업장에 2000만 원 한도에서 소요자금을 지원해 주고 있습니다. 또 그들이 장비를 제대로 A/S 받을 수 있도록 그 사업주한테도 교육을 철저히 시키고 있습니다.

○양창영 위원 고소작업대는 사고 발생 시에 중대재해 발생 가능성이 매우 높은 아주 위험한 기계임에도 불구하고 산업안전보건법에 따라 사용 단계에서 정기적으로 안전성 확보 여부를 확인하고 있는 안전검사 대상 기계에 포함되어 있지 않지요?

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 예, 위원님 말씀대로 고소작업대가 사용 중에 안전성 확보가 시급하다는 것을 저희들이 인식하고 있고요. 그래서 고용부에 건의해서 안전검사 대상으로 포함될 수 있도록 제도개선을 지금 추진하고 있는 중에 있습니다.

○양창영 위원 그리고 지금도 현장에서 목숨을 걸고 일하고 있는 많은 근로자가 있습니다. 공단의 적극적인 점검·관리가 그분들의 소중한 생명을 살릴 수 있다는 점을 명심해서 시급히 대책 마련을 해 주시기 바랍니다.

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 예, 위원님, 그렇게 하겠습니다.

○양창영 위원 저는 이상입니다.

○위원장 김영주 양창영 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이자스민 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이자스민 위원 한국산업인력공단 이사장님께 질의하겠습니다.

다른 것은 아니고요, 아마 지금 진행을 하고 있는 사업들 중에 뭔가 잘못 정의가 된 것 같은 부분이 있는데요.

공단이 하고 있는 K-Move 사업 중 취업애로 청년층 해외취업지원사업에 다문화가정 자녀가 대상자에 포함이 되어 있어서 좀 살펴봤는데요.

다문화가족은 원래 다문화가족지원법에 의해서 부 또는 모 중 1명이 한국 국적을 가지고 있으면

다문화가족으로 인정이 되고 이 사업의 지원 대상이 되는데요. 그런데 이 사업은 결혼이민자가 꼭 한국 국적을 취득하고 증빙자료를 내야만 지원 대상이 되었습니다.

결혼이민자 중의 약 36%만이 국적을 취득합니다. 국적 취득 기간이 오래 걸리는 것도 있지만 어떤 국가들은 복수국적이 허용이 안 되는 경우가 있어서 본국의 국적을 가지고 있는 경우가 많습니다, 특히 어머니 같은 경우는.

그래서 원래는 다문화가족지원법에서 보면 들 중에 하나만, 아버지 또는 어머니 중 하나가 한국 사람이면 다문화가족에 해당이 되는데 여기 이 사업 같은 경우는 꼭 외국인, 그러니까 결혼이민자가 국적을 가지고 있어야 된다는 그런 내용이 나와 있어서, 그런 증빙자료가 필요하다는 내용이 있어서 뭔가 잘못되어 있는 것 같고요.

다른 부처의 다문화가정 자녀지원사업도 다문화가족지원법에 의해 결혼이민자의 국적 취득이 지원 요건에 포함되지 않습니다. 따라서 이 사업도 다문화가정 자녀 지원 요건을 수정해야 하는데 이에 대해 수정 검토하실 생각이 있으십니까?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 위원님 지적하신 부분을 감안해서 적극적으로 수정 여부를 검토하겠습니다.

○**이자스민 위원** 다른 부처도 똑같은 그런 기준을 가지고 있기 때문에 꼭 수정해 주시기 바랍니다.

최근 언론 보도를 보면 2008년 산재법 개정 이후 질병의 승인율이 끝없이 추락하였고 인정 기준 또한 의학적·법률적 타당성이 부족하다는 주장이 제기되고 있습니다.

그래서 근로복지공단 이사장님께 질문드리겠습니다.

산재보험은 올해 관련법이 도입된 지 50주년이 되는 해로 업무보고 때도 말씀을 하셨습니다. 업무상 질병에 대한 산재 인정률이 낮은 원인은 무엇입니까? 공단이 근로자를 위하여 업무상 재해의 입증책임을 가져야 하지는 않습니까? 이사장님의 견해는, 어떻게 생각을 하십니까?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 우선 앞부분에서 위원님께서 말씀하신 2008년도 이후에 업무상 질병 인정률이 떨어지는 부분에 대해서는 2008년도에 산재보험법이 개정이 되면서 업무수행성 뇌출혈에 대한 인정기준이 바뀌었습니다. 그래서 그 바뀐 이유 때문에 승인율이 많이 떨어진 것이 사

실입니다.

그렇지만 그 이후 2010년도에 노사정이 산재보험제도개선TF를 만들어 가지고 여러 가지 제도개선 방안에 대한 논의를 했었고 그것에 따라서 업무상질병판정위원회 제도개선에 대한 16개 항목에 대한 합의도 있었고 업무상 질병 인정기준에 대한 합의도 있어서 거기에 따라서 인정기준도 확대를 하였습니다.

그래서 지금 상태로서는 업무상 질병 승인율이 그 이후에 계속 증가를 했습니다. 그래서 2011년도에 약 36% 정도 되는 승인율이었는데 지금은 44.1%까지 증가되어 있는 상태입니다.

그다음에 위원님께서 말씀하시는 입증책임과 관련해서는 아마 입증책임이 공단에서 반증이 없는 한 산재로 인정해야 되는 것이 아니냐라는 그러한 지적들이 있습니다. 그런데 그 분야에 대해서는 아마도 산재에 대한 입증 부담이 근로자에게 많이 가중되는 것에 대한 문제 제기라고 생각을 합니다.

그래서 그 부분에 대해서는 다른 나라에서도, 입증책임에 대한 전환을 한 사례가 스웨덴 같은 나라에서 한 사례가 있긴 했었는데 그렇게 하는 경우에 부작용이 너무 크게 나타나서, 재정 부담이 너무 크게 나타나서 한 번 하다가 다시 환원한 사례가 있습니다.

그래서 그 부분에 대해서는 그렇게 입법적으로 접근하기보다는 저희 공단에서 업무상 재해 조사라든지 인정기준 확대라든지 또 여러 가지 업무상 질병에 대한 심사체계를 더 객관적이고 공정하게 함으로써 근로자들이 부담해야 되는 입증 부담을 줄여 나가는 것이 방법이라고 생각을 합니다.

○**이자스민 위원** 아무튼 큰 틀에서 산재보험제도는 보다 많은 노동자가 쉽게 접하고 납득할 수 있는 기준하에서 인정되고 처리될 수 있는 시스템으로 변경되어야 합니다.

이게 내국인의 경우가 있고요. 외국인 근로자 같은 경우는 본국에 들어가고 난 후에 직업성 질병을 발견하게 되면 어떻게 받을 수 있는 겁니까? 이에 대한 제도가 없는 건가요? 아니면……

이런 케이스는 한 번도 없었던 거죠?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예, 지금 위원님께서 말씀……

○**이자스민 위원** 그래서 만약에 이거는 어디서 해결을 해야 된다는 그런……

4년 10개월 동안 또는 길게는 9년 동안, 거의 10년 가까이 일을 했는데 본국에 들어가고 난 후에 직업 질병을 발견하게 되면 이것은 열려 있는 창구가 어디가 있을까요?

어디서, 무엇을, 누구를 찾아가야 되는 건가요?

○근로복지공단이사장 이재갑 지금 상태에서는, 지금까지 저희가 해 온 방식으로 하면 한국인 근로자가 해외에 나가 가지고 업무상 재해가 발생하는 경우에 현지에서 치료를 받게 됩니다. 그런 경우에 대한 여러 가지 절차는 있습니다. 그러니까 현지 병원에서 치료받고 그 경우에 산재보험 급여를 어떻게 서로 정리를 한다 이런 것은 다 정리가 되어 있는데……

아마 위원님께서 말씀하신 경우로 하면 초기의 업무상 질병, 그러니까 어떤 질병이 발생했는데 이것이 한국에서 일할 당시에 발생한 질병이다라는 판정을 어떤 절차로 받아야 되느냐 아마 그 문제인 것 같고요. 그 문제는 저희가 한번 더 검토를 해 보겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○이자스민 위원 그 문제도 있고, 판정이 되게 되면 이제 해외에서 치료를 받을 수 있어야 된다는 그런 부분인데, 우리나라 같은 경우 아직까지 그런 케이스는 없기 때문에 그 케이스에 대한 대책이 있어야 된다고 생각을 합니다.

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 현지 병원에서 치료받는 경우에 산재보험 급여를 지급하고 서로 정리하는 방법은 지금 절차가 마련되어 있고요, 판정과 관련해서는 저희가 조금 더 한번 검토를 해 보도록 하겠습니다.

○이자스민 위원 꼭 검토해 주시기 바랍니다.

○근로복지공단이사장 이재갑 예.

○이자스민 위원 내국인 근로자들도, 우리나라 근로자들도 지금 판정하기가 힘든데 앞으로 외국인들은 훨씬 더……

특히 우리가 EPS제도에 들어가 있는 15개 국가, MOU를 맺어 있는 15개 국가 중에서는 열악한 그런 국가가 있기 때문에 이에 대한 부분을 꼭 챙겨 주시길 바라겠습니다.

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 알겠습니다.

○위원장 김영주 이자스민 위원 수고하셨습니다.

다음 장하나 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○장하나 위원 새정치민주연합 장하나입니다.

저희 환노위에서 한국잡월드에, 지난해었던가

요? 현장 시찰도 갔던 걸로 알고……

○한국잡월드이사장 장의성 예, 그렇습니다.

○장하나 위원 그때 많은 위원님들이 한 목소리로 여야 할 것 없이 지적했던 것들하고 빨리 개선하라고 했던 점이 지금 업무보고 11페이지에 보더라도……

밑에 ‘협력업체 상주 인력’이라고 해서 많은 전시와 체험을 지도해 주는, 특히 많은 청년노동자들이 있습니다. 알고 계시지요?

○한국잡월드이사장 장의성 예, 그렇습니다.

○장하나 위원 여기에 대한 고용 형태를 이 상태밖에 유지 못하느냐고 지적들을 많이 하셨습니다.

그런데 오늘도 봤더니 협력업체 상주 인원에 대해서는 고용 형태는 전혀 변하지 않은 걸로 이 서류만 봐서는 보아지고요. 맞습니까?

○한국잡월드이사장 장의성 예, 맞습니다.

○장하나 위원 이유를 잠깐 들어 볼 수 있을까요?

○한국잡월드이사장 장의성 작년에 국정감사 시찰 오셨을 때 상황에서는 전시운영업체 등 각종 위탁운영업체가 20개월이라는 계약 기간이 체결돼 있었습니다. 그게 금년 연말까지입니다. 그래서 그런 과정이 있었고요.

그리고 또 위원님들이 지적하신 부분이 ‘급여 수준이 좀 낮다. 그래서 급여 수준을 향상시켜야 된다’ 그런 지적이 있으셨습니다. 그래서 지금 현재……

○장하나 위원 아, 그 부분은 개선이 좀 됐습니까?

그러면 협력업체에 그런 주문을 했고 받아들여졌나요?

○한국잡월드이사장 장의성 그것은 저희가 총체적으로……

해마다 기본적인 임금인상분은 반영이 됐고요. 제가 말씀드리고 싶은 것은 그것이 개선되려면 내년 1월 1일부터 전시운영업체 들어올 때……

금년 하반기에 입찰을 하게 됩니다. 그때 저희가 그런 처우 개선 부분이 반영되도록 지금 준비 중에 있다는 말씀 드립니다.

○장하나 위원 그러면 현재 계약된 상황에서는 처우 개선을 할 수가 없다는 말씀이신가요?

○한국잡월드이사장 장의성 처우 개선을……

○장하나 위원 요구는 하셨습니까?

CJ CGV업체 플러스 7개 업체라고 되어 있는

데, 처우 개선 부분에 대해서 잡월드 측에서 요구는 해 보셨습니까, 거기에 대해서 논의를 해 본단거냐?

○한국잡월드이사장 장의성 특히 CJ CGV 같은 경우에는 저희하고 계약한 계약 범위 내에서 관리비라든가 이윤 부분에 대해서 그쪽에서 직원의 후생복지로 돌리는 방안을 계속 협의했습니다. 그래 가지고……

예를 들자면 근로자한테 한 달에 영화 관람권을 6매씩 지급하고 있습니다. 그런 식으로 그 회사의 범위 내에서 그리고 저희하고의 계약 범위 내에서 위탁운영업체가 할 수 있는 부분은 하는 것으로 하고, 또……

○장하나 위원 영화 관람권 6매 말씀을 하셨는데요.

6매는 지급을 안 했다가 잡월드에서 요구를 해서 좀 좋아진 상황입니까, 아니면 그 전에도 줬다는 겁니까?

○한국잡월드이사장 장의성 저희가 애당초 계약할 때부터 지금 이분들의 인건비가 상당히 적으니까……

○장하나 위원 지금 시간이 짧기 때문이에요.

그때 위원님들이 현장 시찰하고 직원들 처우가 나아져야겠다, 협력업체 직원일지라도 원청에서 좀 개입을 하라는 거죠. 직원들이 직접 요구 못하니까 하라는 얘기를 많이 다 드렸는데……

그래서 아까 영화 관람권 6매는 요구를 해서 더 늘어난 겁니까, 그 전부터 있었던 겁니까? 짧게 대답해 주십시오.

○한국잡월드이사장 장의성 저희가 끊임없이, 그러니까 이 부분에 대해서 처우가 너무 낮으니까 위원님들이 지적하시고 해서 이 부분에 대해서 해야 된다 그렇게 요구가 된 것이죠.

○장하나 위원 그러니까 그 전에는 안 주던 영화 관람권 6매를 이후에 주게 되었다?

○한국잡월드이사장 장의성 예, 그렇습니다.

○장하나 위원 그걸 쉽게 말씀하시지 왜 그렇게 뜬뜬이세요? 괜한 의혹과 의심이 좀 일으켜지는 것 같아요. 그 부분도 잘 좀 확인을 해 봐야겠습니다.

그런데 일단 영화 관람권 6매를 줘도 영화를 6회 또는 친구랑 가서 한 달에 세 번씩 볼 이유가 있는 직원들인지도 어려워요. 애매합니다. 근무……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

조건이 그렇게 좋지 않잖아요. 맞습니까?

마무리할 시간을 주실 수 있나요? 1분만 주십시오.

물론 인건비 직접 줄 수 없으니까 그런 애로는 있는 건 아는데요. 그것도 나아졌으니까 뭐 그것까지 제가 뭐라고는 안 하겠지만 마음이 좀 씩씩하고 참 딱합니다. 아, 그 직원들한테는 결국 영화 관람권……

CGV라고 영화 프랜차이즈 극장으로 유명한 회사니까 그 회사에서 있는 영화 관람권을 준 것 같은데—영화라도 가서 보라고—그런 것들을 그때 위원들이 지적을 했던 건 아닌 것 같고요.

잡월드가 어떤 데입니까?

어린 학생들한테 직업 체험을 하게 해 주고요 정말 취지는 좋은데, 거기에 또 비정규직 또 하청업체의 청년노동자들이 고용 보장이 되어 있는 것도 아니고 근속을 했다고 나아지는 것도 아니고요. 사실상 잡월드……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

하루 이틀 하고 말 이럴 곳이 아니면 어떻게……

지금 현재는, 그때 얘기가 그랬어요.

○위원장 김영주 1분 더 드릴게요. 마무리해 주세요.

○장하나 위원 예, 하겠습니다.

현재 이런 체험하는 과정을 완전히 우리가 운영하기에는 기술적으로도 경험적으로도 부족하다고 하셨지만 어떻게 하면 이 사람들을 계속, 비정규직이라 하지만 어떻게 직고용으로 무기계약으로 계속 가져갈 건가, 잡월드에서 아이들한테 그렇게 체험 교육을 시키는 것도 저는……

2년, 3년, 4년이 되면 그게 좋은 직장으로 결혼해서도 다닐 수 있는 직장으로 정상적으로 돼야지요. 언제까지 민간 기업들 하듯이 쉽게 외주 쪼버리고 어떻게 고용하든 말든 그렇게 안 돌아보는 데가 아닌 것 같고요. 그럴 거면 여기 오실 필요도 없어요. 그리고 그냥 민간 기업 하시면 돼요. 여기 거의 테마파크 수준이잖아요. 이런 데들, 민간에서 비슷한 데 저는 있는 걸로 알고요. 롯데 뭐 이런 데서도 하고 있고.

그렇기 때문에 보여지는 부분이 아니라 안 보여지는 부분들, 왜 다른 데랑 여기 잡월드가 다르냐는 것들은 이런 데서 나오는 겁니다. 개선 계획이나 방향들을……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)
좀 같이 고민해 봤으면 좋겠고요.

다음에도 협력업체에, 내년에도 그대로 새로…… 지금 아까 입찰 준다고 하셨는데요 그게 능사가 아니고 좀 더 깊은 고민을 해 봤으면 좋겠습니다.

같이 노력을 하겠습니다, 저도.

○한국잡월드이사장 장의성 예, 그렇게 하겠습니다.

○장하나 위원 이상입니다.

○위원장 김영주 장하나 위원님 수고하셨습니다.

다음 주영순 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○朱永順 委員 고용공단 박승규 이사장께 질의하겠습니다.

좀 힘드시지요?

먼저, 장애인고용장려금은 어떤 요건을 충족한 기업에게 주는 겁니까?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 장애인 고용률을 초과하는 그런 사업주에게 지불하고 있습니다.

장애인 근로자에게는 반드시 최저임금 이상을 지급하는 사업주에만 한해서 장려금을 지급하고 있습니다.

○朱永順 委員 이사장님, 작년 2013년 말 기준으로 장애인 의무고용 사업장이 몇 군데나 있습니까?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 작년 기준으로 의무고용 사업장이 2만 7349개소로 확인되었습니다.

○朱永順 委員 그러면 최저임금 이상을 받는 장애인을 고용하여 고용장려금을 받은 업체는 몇 군데나 됩니까?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 6422개소로……

○朱永順 委員 장애인 의무고용 사업장은 2만 7349개소라고 하셨는데 그 가운데에서 6368개소만 고용장려금을 받았다는 말씀인데, 단순히 비교하기는 어렵지만 장애인 의무고용 사업장 중 약 23% 정도의 업체에서만 장애인에게 최저임금 이상을 지급하고 있다고 볼 수 있습니다.

문제가 있지 않습니까?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예, 위원님 말씀이 맞는데요.

저희 2만 7340개의 사업장 중에서 장려금을 받고 있는 기업의 비율이 23%입니다. 그리고 최저임금 미만자 그래서 그것은 전체 장애인 근로자 4만 3000명 중에서 1.7%인 726명이 최저임금 미만자로 되어 있습니다.

○朱永順 委員 장애인 고용에서 선도적인 역할을 담당해야 할 공공기관의 사정은 더욱 심각합니다.

2013년도 기준 공공기관 총 304개소 가운데 5개 기관만이 고용장려금을 받고 있는 실정입니다.

○한국장애인고용공단이사장 박승규 맞습니다.

○朱永順 委員 장애인은 우리 사회의 대표적인 취약 근로 계층입니다.

장애인의무고용률을 위반하는 사업체에 대해 부담금을 부과하고 고용을 장려하는 것도 물론 중요하지요. 그러나 좀 더 성숙한 사회가 되기 위해서는 이들 고용된 장애인들에 대해 적어도 최저임금 이상을 지급하는 등 장애인 처우에 대해서도 많은 관심을 가져야 합니다.

이사장님, 이 부분에서 어떤 대책이 있습니까?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 위원님 말씀 우리가 늘 항상 가슴 속에 새기면서, 안타깝게 생각하는데요. 지역 측에서는 부담금을 좀 늘려서 장려금을 더 준다는지 도와주려고 그러더라도 기업 측에서 반대가 심하고 그래서……

위원님 말씀대로 그럼에도 불구하고 계속 장애인들의 급여가 좀 올라갈 수 있도록……

○朱永順 委員 알겠습니다.

이 부분에 대해서 우리 이사장님께서 장애인 처우에 대해서 어떤 개선 계획을 좀 검토하셔서 저희 의원실로 한번 보고해 주시기 바랍니다.

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예, 알겠습니다. 별도 보고를 드리겠습니다.

○朱永順 委員 다음으로 장애인 맞춤형 훈련에 대해서 여쭙 보겠습니다.

당초 맞춤형 훈련을 실시하면서 장애인공단·기업과의 사전 약정을 통해 기업이 원하는 훈련을 실시하여 취업과 연계시키는, 특히 고용 환경이 우수한 대기업과의 연계를 강화시키려는 계획을 가지고 있었던 것으로 알고 있는데, 이걸 맞지요?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예, 맞습니다.

○朱永順 委員 작년 기준으로 맞춤형 훈련에 참여

한 전체 45개 기업 중에 300인 이상 기업은 17개 소이지요?

공단에서 제출한 자료를 보면 작년 맞춤 훈련 참여 업체 45개 중에 대기업은 커녕 근로자 1명뿐인 사업장 3개를 포함해서 10명 미만 사업장이 아홉 군데나 있습니다. 그리고 전체적인 사업 참여 실적 또한 아주 좋지 않습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

1분만 하겠습니다.

당초 고용환경이 우수한 기업과의 연계를 계획했던 사업의 취지는 어디로 갔습니까?

실제 이 사항을 보니까 실적 채우기에 급급해서 애초의 사업 취지와는 목적이, 아주 다른 방향으로 하고 있는 것 같은데 이 부분도 이사장님께서 다시 한 번 면밀히 검토를 해 주시기 바랍니다.

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예.

○朱永順 委員 본 위원은 해당 사업이 장애인 취업의 어려움을 고려해서 기업이 원하는 능력을 갖추도록 훈련을 시키고 취업과 연계시키는 것으로서 가장 바람직한 형태의 장애인 고용정책이라고 생각을 합니다.

최저임금을 포함한 가장 기본적인 근로조건의 보호, 조금 더 나은 고용환경의 기업과의 고용 연계는 장애인근로자의 근로생활의 질을 높이기 위해서도 반드시 필요하다고 봅니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

이사장님께서서는 본 위원이 오늘 지적한 두 가지 사항에 대해서 면밀히 검토하셔서 향후 개선 방안 이 부분도 의원실로 보고해 주시기 바랍니다.

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예, 알겠습니다.

별도로 보고 올리겠습니다.

.....

○위원장 김영주 주영순 위원님 수고하셨습니다.

다음 한정에 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○한정에 위원 새정치민주연합 한정에입니다.

태풍 너구리 올라온다고 하는데 이게 어쨌든 태풍 피해에 접어들게 되면 고소 작업이나 크레인 작업이나 이런 것들 어떻게..... 노동부 산업안전국에서는 해당, 일단 남부지역 쪽의 각 청에

다가 조치는..... 경보 발령을 할 수 있게끔 하셨나요?

산업안전국 누가 안 나와 계시나요?

간단한 대답이니까 어려울 것 없고요.

○고용노동부산재예방보상정책국장 안경덕 제가 파악하고 있기로는 아직..... 제가 여기 와 가지고 오늘 했는지는 모르겠는데 보고는 못 받은 상태입니다.

○한정에 위원 아니, 이것은 그냥..... 태풍 같은 게 오게 되면 고소 작업이나, 어쨌든 특별하게 위험 작업을 하는 경우에는 당연히 사고가 날 수 있으니 그런 것에 대한 경각심을 주고.....

○고용노동부산재예방보상정책국장 안경덕 예, 즉시 확인해서 안 됐으면 바로 조치하도록 하겠습니다.

○한정에 위원 그렇게 해 주셨으면 좋겠고요.

제가 안전보건공단 백헌기 이사장께, 지금 3년 임기를 채우셨는데 소회를 좀 묻고 싶어서요. 그러니까 사업주가 왜 산재를 은폐한다고 생각하십니까?

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 여러 가지 이유가 있겠지만 제가 현장을 많이 다녀 보면서 느낀 것은 IMF 이후에 실질적으로 대기업에서 협력업체나 하도급업체 또 비정규직 여러 가지가 발생하면서 사실 여러 가지 문제가 발생되고 있다 이렇게 보고요.

그다음에 건설회사 같은 경우에는 실질적으로 원청에 책임을 전가하지만 제조업이나 이런 부분에는 원청에 책임이 가지 않기 때문에 그런 여러 가지 부분에서 은폐가 일어나지 않나 하는 생각이 듭니다.

○한정에 위원 작년에 저희 국감 할 때 보면 현대자동차, 현대중공업 같은 데에서도 산재 은폐가 지속적으로 일어나고 있는데 그런 이유는 뭐로 찾을 수 있을까요?

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 그래서 지금 말씀하신 대로 하청업체로 이루어졌으니 협력업체나 하도급업체의 재해율이 원청으로 가지 않기 때문에 실질적으로 그런 문제가 있지 않나 이렇게 생각합니다.

○한정에 위원 그러면 그것을 전체적으로 한꺼번에 관리하는 방식이 필요하다.....

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 지금 고용부가 검토를 하고 있습니다.

○한정에 위원 또 하나는, 물론 산재 통계 방식

자체가 각국마다 다르니까 얘기는 할 수 있는데 우리가 산재 재해율은 낮았는데 사망만인율은 정말 높다, OECD 국가에서 1등 차지한다고 벌써 계속 얘기해 왔고 그래서 사망만인율에 주력하겠다고 말씀을 해 주셨습니다. 그것은 저는 당연한 것이라고 생각하는데요.

작년부터 예규를 좀 바꿔서, 산재 통계 방식을 바꾸면서 사실은 사망만인율 카운트하는 방식을 바꿨습니다. 그러니까 사망자 중에서 작업장 외에서 발생한 사망자의 경우에는 여기에 집어넣지 않는 거지요. 별도 관리하는 방식으로 해서 결국은 사망만인율을 줄여 보겠다라고 하는 조금 이상한 방식의, 만인율에의 도전이라고 그래야 되나요? 노동부를 비롯한…… 이것은 제가 보기에 좀 정의롭지 못한 방식 같거든요. 그것을 빼고 빠지는 게 아닌데……

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 그런데 저희들이 재해율에서 사망만인율로 목표를 바꾼 것은 실제로 OECD 국가 중에서 위원님께서도 잘 아시지만……

○한정애 위원 아니, 만인율을 관리하는 것 자체를 제가 잘못됐다고 말하는 건 아닙니다.

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 예, 끝까지 말씀드릴게요.

그래서 재해율은 우리나라가 선진국 수준으로 있다 이렇게 봐서, 만인율 산업현장의 근로자들의 사망을 좀 줄여 봐야 되겠다 지금 이렇게 해서……

○한정애 위원 그래서 제가 지금…… 그러면 산재 은폐가 있다, 동의하시죠?

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 예.

○한정애 위원 그런데 산재 재해율은 우리가 선진국 수준이다, 이것은 이력이 성립하지 않거든요.

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 그래서 사망만인율로 간 것은 OECD 국가가 비교할 수 있는 만인율로 간 거거든요. 그래서 제가 봤을 때 지금 위원님이 말씀하신 부분은 OECD 국가에서도 그런 부분이 재해가 돼서 저희도 그렇게 같이 가는 게 아닌가 이렇게 생각합니다.

○한정애 위원 그러면 일본의 경우에는 휴업 1일 이상의 경우에 산재 신고대상으로 삼습니다. 우리는 올해 7월 1일부터 휴업 3일 이상으로 바꿨습니다. 이것도 바꿨습니다, 그렇지요?

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 예.

○한정애 위원 요양 4일 이상에서 휴업 3일 이상으로, 그런데 사고 당일 하루는 제외하고라는 식인데……

그러면 휴업을 이틀을 하게 되면, 제가 이런 생각을 해 봤어요. 예를 들어서 제가 뭘 무거운 것을 들다가 허리를 삐끗합니다. 그러니까 염좌가 발생했다는 건데 이게 4일 이상의 휴업을 필요로 하지는 않을 거예요. 초창기 같으면 급성이니까 한 이틀 쉬면 괜찮습니다. 한 이틀 쉬고 나옵니다. 산재로 카운트 안 되는 거지요. 그냥 본인이 침 맞으러 가든지 아니면……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

정외과 가서 치료합니다. 그런데 이런 게 찾아지면 이 사람은 나중에 요추 환자가 되는 거지요, 그렇지요? 그리고 나중에 아주 심해져서 정작 근로복지공단에 ‘이것은 직업성 질환인 것 같습니다’라고 산재 신청을 넣으면 ‘아니예요. 질병이 있었던 것 같아요. 예전에도 많이 치료받으신 결과가 여기 MRI 찍으니까 나오는데. 인정할 수 없습니다’ 이렇게 되지요, 그렇지요?

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 따져 봐야 될 것 같습니다.

○한정애 위원 지금 그렇게 하고 있습니다.

아니, 그래서 사고는 또는 휴업은 왜 4일 이상만을 카운트를 해야 됩니까? 저는 일단 우리가 자꾸 산재를 속이는 게 문제가 되니 속이지 않게끔 하는 것…… 지금 공상으로 처리하고 있는 게 예전에는 다 4일 미만인 것은 공상 처리했기 때문에 공상으로 신청했었는데 지금은 4일 이상 되는 것도 다 공상 처리하잖아요. 그게 산재 은폐가 되는 거고.

그래서 제발 숨어 있는 은폐한……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)
이런 통계를…… 그래서 재해율이 줄지 않았는데 줄었다라고 하는 통계 자료로 나오는 것이 아니라 실질적으로 우리가 카운트를 해야 되는 업무상재해가 몇 건인지를 정말로 알았으면 좋겠습니다. 학자들은 250만 건, 280만 건 얘기하는데 사실 아무도 모르잖아요.

공단과 근로복지공단에서 고민을 해 주셔야 된다고 저는 봅니다.

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 잘 알았습니다. 고민하겠습니다.

○위원장 김영주 한정에 위원님 수고하셨습니다.

다음 이인영 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○이인영 위원 오늘은 많이 배워야 될 것 같아서 여쭙 보기만 하겠습니다.

고용정보원에 혹시 두 가지 자료가 있는지 여쭙 보려고 그러는데요.

비정규직의 실태, 임금·고용형태 등 이런 것과 관련한 통계 있으신가요?

○한국고용정보원장 유길상 저희들이 비정규직 통계를 별도로 내고 있는 기관은 아닙니다.

○이인영 위원 혹시 그런 것과 관련해서 자체적으로 통계를 만들거나 자료를……

○한국고용정보원장 유길상 저희는 고용노동부가 조사한 통계를 가지고 연구 차원에서의 분석은 하는데요 직접 저희들이 조사는 하고 있지 않습니다.

○이인영 위원 혹은 국세청이나 건강보험공단 이런 데하고 데이터 같은 것을 공유하거나 이런 것은……

○한국고용정보원장 유길상 그것은 맞습니다. 각종 고용보험 등 부정수급자를 크로스 체크 하기 위해서 다른 유관기관 특히 국세청이라든지 연금공단이라든지 이런 기관들과 관련 정보를 주기적으로 받아 가지고 그것을 크로스 체크를 하고 있습니다.

○이인영 위원 혹시 비정규직 현황을 가지고요 연령별 혹은 직종별 이것과 임금 이런 것들을 서로 비교하면서 분석하실 수 있나요, 고용정보원에서?

○한국고용정보원장 유길상 분석은 할 수 있습니다.

○이인영 위원 그러면 데이터를 확보하기가 어려워서 직접 못 하는 겁니까, 아니면 요청이 없어서 안 하시는 겁니까?

○한국고용정보원장 유길상 저희 고용정보원은 일반적인 비정규직에 관한 연구를 하는 기관은 아니고 그런 기관은 노동연구원이라든지……

○이인영 위원 아니, 그래도 그것을 가지고 있어야지 어떤 정보를 제공할 것 아니에요, 기본적으로?

○한국고용정보원장 유길상 예, 저희들이 그 관련 자료는 분석을 합니다.

○이인영 위원 그러면 제가 혹시 요청을 하면

그것을 분석해서 자료를 제출하실 수 있나요?

○한국고용정보원장 유길상 예.

○이인영 위원 그러면 지금 제가 말씀드린 것을 한번, 시간이 얼마나 걸리실지는 모르겠지만 그러면 그것 분석해서 자료 제출해 주시겠습니까?

○한국고용정보원장 유길상 예, 그래서 저희들이 고용정보분석센터를 금년에 제가 와서 만들어 가지고요 노동시장에 관한 중요한 통계 자료를 수집해서 그것을 저희들이 가진 빅 데이터들과 연계해 가지고 분석하는 팀을 운영을 하고 있습니다. 그래서 비정규직뿐만 아니라 다른 노동시장의 좀 더 구체적인 동향을 보시고 싶은 것이 있으면 저희들한테 요청하시면 분석을 해 드리겠습니다.

○이인영 위원 7월 1일 날 특히 공시했잖아요? 그때 참여했던 기업들, 거기에 반영돼 있는 기업들의 고용형태별로 평균임금·중위임금·최저임금 이런 것들도 분석하실 수 있는가요?

○한국고용정보원장 유길상 그것은 저희들이 그 데이터를 한번 구체적으로 보고 별도로 보고를 드리겠습니다.

○이인영 위원 그것 가능하면 분석해서 자료를 제출해 주셨으면 좋겠습니다.

건설근로자공제회, 두 가지만 여쭙 보겠습니다.

지난해 감사 때 로비 문제나 리스크 관리 문제 이런 것들이 지적이 되셨던 것 같은데, 그래서 자산운용위원회·투자심의위원회·리스크관리위원회 이런 식으로 뒤편 시스템을 정비하시고 계신 것으로는 알고 있습니다.

그런데 이런 위원회를 구성할 때 외부 전문가를 두시잖아요?

○건설근로자공제회이사장 이진규 예.

○이인영 위원 그 선정 기준은 무엇으로 주로 하시나요?

○건설근로자공제회이사장 이진규 선정 기준은 저희들이 자체 규정을 두고 있습니다.

○이인영 위원 물론 그러시겠지요.

주안점을 두시는 것이……

○건설근로자공제회이사장 이진규 각 분야의 전문가들로 구성이 되고요. 연기금 같은 데에서 관련 분야에 참여하신 경험이 있으신 분들을 모시고 있습니다.

○이인영 위원 꽤 많은 분들이 대부분 교수님들이신데요, 그렇지요?

○건설근로자공제회이사장 이진규 예.

○이인영 위원 거의 대부분이 교수님들이시더라고요. 해당 분야의 학문적 연구 업적 이런 것들을 주로 고려하신 겁니까, 아니면 실전적인…… 금방 말씀하신 것은 투자 전문가 이런 말씀도 하셨는데 그런 것하고는 조금 안 맞는 것 같기도 한데.

○건설근로자공제회이사장 이진규 현업에 종사하시는 분들을 모시려고 하니까 이해관계가 좀 걸리는 부분들이 있습니다. 그래서 아무래도 학교에 계시는 분들이나 연구소에 계시는 분들이 주로 참여하는 그런 계기가 됩니다. 이게 현업에 계시는 분들이 아무래도 실무적인 전문성은 많이 갖고 계시지만 저희들이 투자를 하는 데 있어서 이해관계가 많이 얽혀 있어서 좀 제척되고 있습니다.

○이인영 위원 교수님들을 폄하해서 이런 질문을 드리는 것은 아니고요.

그다음에 다른……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

다른 측면에서도 한번 여쭙 볼게요.

현업에 종사하는 사람들이 아무래도 더 투자의 전문성 같은 것들은 있을 것 같은데 그분들의 이해관계 때문에 좀 문제가 된다 그러면 역으로 이해관계 당사자들 있지 않습니까? 그러니까 건설일용노동자단체라든가 이런 데, 직접적인 당사자들은 이런 위원회에 들어가는 것에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○건설근로자공제회이사장 이진규 저희들 이사회에 한국노총과 민주노총에서 대표자 두 분이 이사 멤버로 참여하고 계십니다.

○이인영 위원 그것은 알고 있는데, 여기 자산운용위원회나 리스크관리위원회나 투자심의위원회 이런 데……

○건설근로자공제회이사장 이진규 거기서는 노조 쪽이나 이런 데에서 추천해 주시면 저희들이 참여시키는 데는 별문제가 없습니다.

○이인영 위원 그런데 왜 그동안에 구성하시는 과정에서는 전혀 반영이 안 되셨나요?

○건설근로자공제회이사장 이진규 특별히 저희들이 모셔야 된다는 그런 필요성은 아직 못 느꼈는데요. 위원님 말씀해 주시는 것 듣고 저희들이 한번 적극적으로 추천을 의뢰하겠습니다.

○이인영 위원 지나가는 말씀이 되겠습니까만은 그러니까 공제회에서 장학금 이런 등등의 장학사업 하고 계시잖아요?

○건설근로자공제회이사장 이진규 예.

○이인영 위원 이런 혜택이 더 많은 가정에 돌아갈 수 있도록 해 달라는 이런 얘기들이 있는데 그럴 수 있는 어떤 여력이나 방안이 있는 건가요?

○건설근로자공제회이사장 이진규 제가 인사말씀에서 저희들 건의사항으로 보고드렸습시다마는 저희들이 사업비로 400만여 명의 건설근로자들한테 그런 복지사업 하는 데는 한계가 있습니다. 그래서 몇 년 전부터 지급불능 퇴직공제금이라는 게 있습니다. 이것은 뭐냐 하면 우리 2005년 이전에는 현재 방식하고 다르게 수입증지를 먼저 팔고 그 수입증지를 복지수첩에 붙여 가지고 저희들한테 근로신고를 하는 그런 시스템이 있었는데 그 전 수입증지를 사 가신 사업주들이 아직까지 그 회수가 안 된 부분이 있습니다.

그래서 이것은 결국에는 과연 언제까지 이게 회수될 때까지 기다릴 것이냐, 아니면 아직 이게, 이제 주인이 없는 것이냐, 아마 손실되는 부분도 많고 하니까 그 부분이 1760억 원 정도 됩니다, 아직 회수되지 않은 원금이.

그래서 그 원금의 이자는 우리 건설근로자들의 복지사업에만 한정해 가지고 쓰면 어떻겠느냐 하는 그런 논의가 있어서 저희들 정관과 고용부장관님의 승인을 얻어서 3년 동안 그 복지사업을 했습니다. 해 오다가 작년에 국정감사에서 아주 큰 문제는 아니지만 이것이 법적 근거를 마련하고 쓰는 것이 좋겠다 이런 말씀이 있으셔서 저희들도 검토를 해 본 결과 이 부분은 주인이 없든 간에 법적 근거를 명확하게 하고 나서 사용하는 것이 좋겠다고 해서 고용부하고 저희들이 그 부분은 지금 법적 근거를 마련하는 중입니다. 그 법적 근거가 마련되면 상당 부분 건설근로자들의 복지사업에 쓸 수 있는 길이 열릴 거라고 생각합니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○이인영 위원 그런 과정에서 장학금 혜택을 더 늘릴 수 있다는……

○건설근로자공제회이사장 이진규 물론입니다. 그렇습니다.

○이인영 위원 알겠습니다.

.....

○위원장 김영주 이인영 위원님 수고하셨습니다

다.

다음 민현주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

- 민현주 위원 산업인력공단 송영중 이사장님!
○한국산업인력공단이사장 송영중 예.
○민현주 위원 지금 진행하고 계신 사업 중에서 고용률 70% 로드맵에 관해서 그중에 6개의 주요 사업 담당하고 계시지요?
○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 그렇습니다.
○민현주 위원 어떤 것 담당…… 6개 어떤 건지 알고 계세요?
○한국산업인력공단이사장 송영중 저희 공단 사업요?
○민현주 위원 예.
○한국산업인력공단이사장 송영중 대표적인 게 일·학습병행제일 거고요. 그다음에 해외취업……
○민현주 위원 지역산업맞춤형……
○한국산업인력공단이사장 송영중 지역산업맞춤형 인력은 당연히 포함되고요. 해외취업 사업도 들어 있을 거고요. 그리고 국가기간전략산업……
○민현주 위원 직무표준개발이지요, 그렇지요? 국가직무표준개발, K-Move하고요. 그렇지요?
○한국산업인력공단이사장 송영중 예.
○민현주 위원 그다음에 중장년 취업아카데미 사업 진행하고 계시지요?
○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 그렇습니다.
○민현주 위원 그런데 이 관련해서, 고용률 70% 로드맵에 대한 주요 핵심과제인데 고용률 달성이 가장 최우선 목표인 것이지요, 그렇지요?
○한국산업인력공단이사장 송영중 궁극적으로는 그렇습니다.
○민현주 위원 하위목표 아시지요? 하위목표 설정은 어디서 했습니까?
○한국산업인력공단이사장 송영중 하위목표 설정이 대부분……
○민현주 위원 이사장님 공단에서 한 거 아닌가요?
○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 대부분 아마…… 아직 저희가 지금 체제가 굉장히 좀 미흡한데요. 중간 취업훈련 실적들이 대부분 아마 잡혀 있을 겁니다.
○민현주 위원 취업실적이지요?
○한국산업인력공단이사장 송영중 훈련실적이지요.

○민현주 위원 훈련실적이지요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 예.

○민현주 위원 아니, 그러니까…… 지금 그래서 하위목표 설정을 어디서 했느냐 하는 것이지요. 공단에서 하신 건가요, 아니면 이미 설정돼서 공단으로 넘어온 건가요 이 사업으로?

○한국산업인력공단이사장 송영중 저희가 자체적으로 설정을 합니다.

○민현주 위원 공단에서 설정하신 것이지요, 그렇지요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 그렇습니다, 예.

○민현주 위원 그러면 말씀하신 지금 하위목표에…… 먼저 말씀을 하셨는데, 뭐라고 그러셨지요? 뭐가 설정돼 있을 거라고 그랬는데……

○한국산업인력공단이사장 송영중 훈련실적들이 많이 있을 겁니다.

○민현주 위원 훈련실적들이 많을 거라고 하셨는데 고용률 70% 달성의 하위목표, 그 핵심 6개 주요 사업에 대한 하위목표 설정에 지금 그 설정이 맞다고 생각하십니까? 적합하십니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 지난번에 저희가 경영평가 받으면서도 위원님 지적하신 그런 질의도 받고 지적도 받았습니다. 그래서 궁극적으로는 고용률 70%에 맞게끔 저희 목표들을 좀 더 새로 설계를 해 나갈 계획입니다.

○민현주 위원 새로 설계를, 그러면 올해까지는 하고 내년부터는 다시 설계하실 계획이십니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 예.

○민현주 위원 그래서 2017년까지 이렇게 세부적으로 나와 있는 수치의 고용률 70% 지금 이게 ‘여성고용·남성고용, 중년·장년·청년’ 이렇게 세부적으로 100단위까지 다 되어 있는 이 고용률을 올해 이미 지났고, 2012년도 현황에서 17년까지 목표로 잡았는데 올해 이미 지나갔으니까 올해까지는 그냥 이대로 하고 2015년부터 실시해서 2017년도에 이걸 다 달성하겠다는 말씀이신 것이지요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 왜냐하면 그 고용률 70%에 저희 산업인력공단이 책임을 맡은 것은 그중에 아까 말씀하신 그 일부이고요.

그다음에 지금까지 저희 공단이 공단의 사업성과를 고용률과 직접 연계해 본 적이 거의 없었습니다. 최근에 와서 그런 시도를 하고 있는데 지표 설정이라는 게 위원님 아시다시피 굉장히 다

양한 부분을 고려를 해야 되고, 타당성이나 그런 부분일요. 그래서 학계에도 좀 용역도 주고 그다음에 검증도 거쳐야 되고……

○민현주 위원 그렇지요.

○한국산업인력공단이사장 송영중 또 중요한 것은 고용부나 아니면 평가기관이 기재부입니다. 그래서 그런 데 하고……

○민현주 위원 그렇게…… 제가 말씀을 잠깐 끊겠습니다, 너무 길어져서요. 그렇게 중요한 지표 설정인데 이 중요한 핵심과제를 받아서—일부 지표만요—지표 설정을 하는데 그러면 그런 검토 없이 지표 설정을, 예를 들면 일·학습병행제의 참여기업 수, 지역산업맞춤형 인력양성체계 구축에는 훈련실시 인원, 그것도 미취업자 훈련을 통해서 취업시키는 것도 아니고 이미 취업돼 있는 사람이 80% 정도가 되어 있는 훈련실시 인원을 갖다가 지표로 넣으셨고요, 그렇지요?

K-Move는 해외 인턴, 중장년 취업아카데미도 선발 인원, 스펙초월 멘토스쿨도 선발 인원 이렇게 도저히 이해할 수 없는 지표를 가지고 2년 동안 지금 끌어오신 거잖아요, 그렇지요? 2년 가까이, 올해까지, 올 말까지 하면.

○한국산업인력공단이사장 송영중 그것은 그중에 일·학습병행제나 지역산업맞춤형 인력양성은 작년부터 시작한, 금년에 들어 본격적으로 시작한 사업이기 때문에……

○민현주 위원 1년 만에 지금 바꾸시겠……

○한국산업인력공단이사장 송영중 지표를 그렇게 설정할 만한 시간적 여유가 사실상 없었습니다, 위원님. 그래서……

○민현주 위원 그러면 1년 만에 지금 지표 바꾸시겠다는 것이지요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 아닙니다. 저희는 용역도 주고 좀 자세한 검토가……

○민현주 위원 아니, 지금 이제 하반기에 들어가는데 내년부터 지표 바꾸시겠다고 하고 이제 용역 주고 언제 지표를 바꿀니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 하여튼 최선을 다해 보겠습니다.

○민현주 위원 그렇게……

○한국산업인력공단이사장 송영중 그리고 예를 들어서 일·학습병행제 같으면 물론 당연히……

○민현주 위원 용역 지금 주셨습니까? 지표 개발하는 용역 이미 발주했나요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 아직 못 했습

니다. 금년의 경영평가에서 그런 지적들이 많았고 그랬기 때문에 그런 거고요. 왜냐하면 사업 성격상 예를 들어서 일·학습병행제 같으면 고용과 관련된 효과를 측정하기가, 측정하는 것이 물론 어려운 측면도 있지만 새로 시작한 사업입니다. 새로이 시작한 사업이기 때문에, 그중에서도 기업의 마인드를 바꿔 주는 것이 굉장히 중요하기 때문에 저희가 고용보다는 참여업체 수로 선정을 했던 것이지요.

○민현주 위원 이 참여기업 업체 수를 처음에 지표로 넣었을 때 아무런 반대나 반론이나 비판 없었습니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 물론 저희가 문제가 있다는 건 알았습니다마는 바로 고용을 하기에는 어려움이 있어서 그 대체지표를 썼던 것이지요.

○민현주 위원 아니, 핵심 국정과제 중에 그것도 핵심적인 몇 가지 사업을 받아서 하시면서 주변에 대한 제대로 된 용역도 없고 평가도 없는 지표를 가지고 1년 해 보고 안 되니까 내년에 바꾸겠다, 그리고 아직까지 그 바꾸는 지표에 대한, 새로 개발하겠다는 지표에 대한 용역도 안 돼 있고 외부 자문도 제대로 안 돼 있고 지금 어떤 지표로 나아가겠다는 방향도 안 가지고 계시고요, 이사장님 지금 말씀하시는 게……

○한국산업인력공단이사장 송영중 그 부분은 위원님 지적을 달게 받겠습니다. 받고요, 가능한 한 빨리……

○민현주 위원 아니, 고용률 70% 달성이 저희 공단만 하는 게 아니지 않습니까라고 지금 말씀하시는 거잖아요? 그 일부만 하는 건데…… 이 중요성에 대해서 공단 이사장님으로서 오히려 자랑스럽게 자부심을 가지시고 더 힘을 가지고 일을 하셔야 되는 부분인데 이것에 대해서 일부분만 하고 있고 내년에 다시 지표 바꿀 거고, 이게 몇 년 안에 달성해야 되는 부분을 중간에 이렇게 지표를 바꾸고 안 되면 다시 해 보고 이렇게 되는 그런 가벼운 주제라고 생각하셨어요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 아닙니다. 지표를 고용률과 연계시키는 부분이 아까 말씀드렸듯이 좀 쉽지 않기 때문에……

○민현주 위원 지금이라도 빨리 용역 발주하시고요, 전문가 자문 받아서.

○한국산업인력공단이사장 송영중 그렇게 하겠습니다.

○민현주 위원 예, 새로운 지표 개발하셔서……
국정감사 때 다시 한 번 제가 질의드리겠습니다.

○한국산업인력공단이사장 송영중 예.

○위원장 김영주 민현주 위원님 수고하셨습니다.

산업인력공단 이사장님!

○한국산업인력공단이사장 송영중 예.

○위원장 김영주 제가 우리 민현주 위원 질의에서, 잠깐 저도 좀 질문을 드릴 건데 국회에서 이게 언제 지적됐습니까? 앞서……

○한국산업인력공단이사장 송영중 아닙니다. 이번에 정부 경영평가를 받으면서……

○위원장 김영주 경영평가 그때 언제 지적이 됐습니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 금년이지요, 금년.

○위원장 김영주 금년 언제입니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 금년 4~5월 무렵입니다.

○위원장 김영주 4~5월인데 지금이 7월입니다. 그리고 지금 제가 답변하시는 걸 보니까 아직 용역을, 그 계획서 나와 있지도 않다 그러고……

○한국산업인력공단이사장 송영중 아닙니다. 용역은 제가 예를 들어서 말씀을 드렸고요. 저희가 좀…… 하여튼 가능한 한 빨리 하겠습니다.

○위원장 김영주 가능한 한 빨리인데 지금 준비되고 있는 사항이 전혀 없는 것이지요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 빨리 하겠습니다.

○위원장 김영주 제가 이따 종합해서 좀 마무리 질의를 하겠습니다.

○이인영 위원 그런 식의 대답이 어디 있어요?

○위원장 김영주 지금 답변하시는 태도가 굉장하…… 여기 나와서 이렇게 답변하실 수 있는 자격이 없다고 생각합니다. 제가 오전부터 지금까지 계속 느꼈는데요. 이따 제가 종합해서 한 말씀 드릴 건데 지금 민현주 위원님 말씀하시는데도 ‘하도록 노력하겠습니다’ 이것은 답변이 아닙니다.

이상으로 보충질의 모두 마쳤습니다.

추가질의 하실 위원님들이 좀 있으셔서 잠시한 10분간 정회했다가 추가질의 하도록 하겠습니다.

10분간 정회하겠습니다.

(16시14분 회의중지)

(16시36분 계속개의)

○위원장 김영주 의석을 정돈해 주시기 바랍니다. 성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

앞서 보충질의에 권성동 위원님께서 세월호특위 때문에 그쪽 상임위 갔다 오시느라고 질의를 못 하셨습니다. 그래서 보충질의 하시고 또 추가질의 하실 것 있으면 이어서 하셔도 괜찮습니다.

○권성동 위원 아닙니다. 보충질의만 하겠습니다.

○위원장 김영주 예, 권성동 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○권성동 위원 산업인력공단 송영중 이사장님!

○한국산업인력공단이사장 송영중 예.

○권성동 위원 질의하겠습니다.

여기 보니까 업무 추진계획 1번으로 ‘일학습 병행제의 기업현장 조기정착 지원’ 이렇게 해 놨어요.

일학습 병행제라는 것이 결국은 일자리 미스매치 이것 해소하기 위해서 기업에서 원하는 구인난을, 중소기업의 구인난을 해소하기 위한 제도입니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 중소기업의 구인난과 청년실업 문제를 같이 풀려는 전략입니다.

○권성동 위원 그렇지요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 예.

○권성동 위원 그래서 결국 기업에서 채용해서 그 기업에 필요로 하는 직무를 교육시켜서 숙련된 기능인을 만들겠다, 기술인을 만들겠다 그런 제도지요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 예.

○권성동 위원 지금 보니까 목표가 1059개인데 1300개를 선정했다는 이야기입니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 그렇습니다.

○권성동 위원 주로 어떻습니까? 어떤 기업들이 주로…… 기업의 종류로 대기업, 중견기업, 중소기업 이렇게 지금 나누고 있잖아요, 그렇지요? 그러면……

○한국산업인력공단이사장 송영중 주로 중소기업들을 대상으로 하고 있고요. 우선 초기에 성과를 내기 위해서 명장 기업이나 아니면 우량 중소기업들을 우선적으로 지금 선정하고 있습니다.

○권성동 위원 아, 명장 지정을 받거나 우량한 중소기업을 대상으로 우선 첫 해니까…… 첫 해

지요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 그렇습니다.

○권성동 위원 실시해서 성과를 거둔 후에 그것을 바탕으로 해 가지고……

○한국산업인력공단이사장 송영중 그리고 확산하겠다는 그런 전략입니다.

○권성동 위원 대기업으로 확장하겠다 그런 취지입니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 대기업은 아직 실시하지 않고 있는데요, 바로 대기업까지 이제 검토를 할 계획입니다.

○권성동 위원 그런데 보니까 굉장히 많은 신청을 했어요, 1300개면. 물론 고용노동부나 우리 공단에서 많은 노력을 기울였기 때문에 이렇게 했겠지만, 어떻습니까? 지금 그러면 교육훈련 프로그램을 공단에서 만들어 줘니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 아닙니다. 이 사업은 굉장히 많은 기관이 지금 협업을 하고 있습니다. 지금 교육 프로그램 만드는 일은 그것도 굉장히 전문적인 것이기 때문에 대부분 지금 저희 직능원하고 그다음에 지금 실제 기업에 적용되는 프로그램은 뒤에 앉아 계시는 폴리텍 교수들이 전문가이기 때문에 폴리텍 교수들한테 저희가 맡겨서 기업에 맞는 프로그램을 개발하고 있는 중입니다.

○권성동 위원 그러면 그 프로그램에 따라서……

○한국산업인력공단이사장 송영중 돈에 대한 집행은 저희가 종합적으로 하고 있고요.

○권성동 위원 교육훈련은 누가 시킵니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 교육훈련은 기업에서 시키는 것이지요.

○권성동 위원 기업에서 직접?

○한국산업인력공단이사장 송영중 기업에서 직접 시키기도 하고요, 기업에서 시키지 못하는 부분은 저희가 또 공동 훈련기관을 뒤서 그 공동 훈련기관에서 이론교육이나 그런 부분을 하고 있는 겁니다.

○권성동 위원 그러니까 기업에 나가서 교육을 시키는 겁니까, 아니면……

○한국산업인력공단이사장 송영중 기업에서 일하면서 바로 배운다는 그런 개념입니다.

○권성동 위원 아니면 실무는 기업에서 배울 것이고 또 이론은 선생을 파견하는 거예요, 아니

면……

○한국산업인력공단이사장 송영중 그렇습니다. 폴리텍이나 아니면 직업훈련기관에 가서 이론교육을 받을 수 있게끔 그렇게……

○권성동 위원 아, 폴리텍이나 기관으로 와서 또 배워야 되네요.

○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 직업훈련기관 같은 데서요. 물론 기업에서 이론교육을 같이 할 수 있는 데도 있고요.

○권성동 위원 그러면 주로 어떤 기업들이 신청을 많이 했습니까, 직종별로 분류를 한다면?

○한국산업인력공단이사장 송영중 직종별로는 지금 제조업, IT 그런 부분의 7개 분야를 우선 선정해서 추진해 나가고 있습니다.

○권성동 위원 주로 제조업, IT…… 건설 분야도 많을 것 아니에요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 건설 분야는 아직 좀…… 왜냐하면 건설 분야는 위원님 아시다시피 기업들이 굉장히 분업화되어 있지 않습니까? 그리고 일시적인 일들이 많고요. 그래서 건설 분야는 아직 못 하고 있습니다. 금년 지금 준비를 하고 있는 단계입니다.

○권성동 위원 이걸 결국 능력 위주 사회를 만들겠다, 학벌보다는, 그런 취지요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 그렇습니다.

○권성동 위원 성공하리라고 예상을 합니까, 어떻습니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 아까 위원님께 말씀드렸듯이 결국 중소기업 인력난과 청년실업 문제를 풀어야 되는데요. 지금 시스템 가지고는 힘들고 결국 이 사업을 성공시켜야만이 그 두 가지 문제가 상당 부분 해결되리라고 봅니다.

○권성동 위원 그런데 업무현황보고서 8페이지에 보면 ‘청년 잠재력만으로 청년을 선발·멘토링하여 취업성공모델을 창출하는 스펙초월 멘토스쿨’, ‘산업현장에서 요구하는 맞춤형 교육을 실시, 취업으로 연계하는 청년취업아카데미 운영’ 이것하고 일학습 병행제하고 특히 청년취업아카데미는 비슷한 것 아니에요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 좀 다릅니다. 일학습 병행제는 그 기업에 근로자 신분으로 취업이 되어서 교육을 받고요.

○권성동 위원 물론 신분은 틀리지만 기업에서 요구하는 근로자를 육성한다는 점에서는 같은 것

아니에요?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 예, 그런 취지는 같습니다.

○**권성동 위원** 그런데 굳이 이렇게 또 다른 제도를 할 필요가 있나요? 이걸 통합시키는 게 어떻습니까?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 궁극적으로는 아까 말씀드렸던 새로운 사업인 청년취업아카데미나 그런 부분도 일학습 병행제로 통합되는 것이 옳다고 봅니다.

○**권성동 위원** 이상입니다.

○**위원장 김영주** 권성동 위원님 수고하셨습니다.

2분 더 드렸었는데……

이상으로 보충질의 마치고 추가질의 하겠습니다.

은수미 위원님 첫 질의 해 주십시오.

○**은수미 위원** 새정치민주연합 은수미입니다.

한기대는 처장님이 나오셨지요?

○**한국기술교육대학교기획처장 진경복** 예, 기획처장……

○**은수미 위원** 제가 간단히만 부탁을 드리겠습니다.

총장님이 다시 뽑히셔야지, 이번에 한기대의 전 총장이셨던 이기권 후보자께서도 지금 경력에 있어서 허위 기재가 문제가 되었고 본인이 사과를 하셨습니다. 그래서 아예 이것을 차제에 방지하기 위해서 총장 임용 시 업적검증시스템을 신설해야 된다고 저는 생각합니다. 그래서 이것에 대해서 유의를 해 주시고요.

○**한국기술교육대학교기획처장 진경복** 예.

○**은수미 위원** 반드시 새로운 총장님이 들어오실 때 이런 것이 국회에서 지적되었다라는 사실, 그래서 예를 들어서 업적을 뭐라 뭐라고 써 있으면 그것에 대한 자료까지 완전히 검증할 수 있도록…… 자료가 없이 기록만 되어 있어서 허위 기재가 확실해졌거든요. 이것은 먼저 꼭 반영을 해 주십시오 제가 부탁을 드리구요.

○**한국기술교육대학교기획처장 진경복** 예, 알겠습니다.

○**은수미 위원** 산업안전보건공단에 질의를 하겠습니다.

이사장님 아시겠지만 올해 12월부터 공사대금 3억 원 이하 사업장에서 일하는 신규 건설근로자도 기초안전보건교육 받게 되지요?

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 예.

○**은수미 위원** 그다음에 그렇게 교육을 받아야 되는 신규인력이 한 30만 명 정도 추정돼서 상당히 대규모 교육이 시작이 되는데, 아마 이사장님도 기초안전보건교육의 현행 제도에 있어서 좀 고쳐야 되는 지점이 있다라고 생각을 하실 텐데 그래서 제가 몇 가지 질문을 드리겠습니다.

우선 기초안전보건교육은 처음에 신규로 한 번 받으면 그다음에 재교육이 없습니다. 이것은 보완을 지금 준비를 하고 계시는 걸로 알고 있는데 어떻습니까?

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 예, 맞습니다.

○**은수미 위원** 그래서 이 보완 내용, 제도개선 내용은 나오는 대로 저희 의원실에 보고를 해 주시고요.

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 예.

○**은수미 위원** 두 번째로 교육기관의 질 문제인데요. 항상 교육은, 직업훈련교육이든 기초안전보건교육이든 교육기관의 질이 문제가 되는데 제가 알기로는 교육기관에 대한 검증시스템이 없습니다.

제가 듣기로는 어떤 교육기관에서는 현장까지 다 가서 기초안전보건교육을 실시하고 어떤 곳은 그냥 말로 때우고 이런 데가 있는데 이에 대해 차별적으로 더 인센티브를 주든 평가를 하든 그래서 기준이 마련될 수 있도록 이것도 좀 분명히 해 주시고요.

혹시 대안을 생각하시는 바가 있습니까?

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 지금 현재 저희들이 교육기관 평가를 하고 있습니다. 그래서 등급별로 S·A·B·C 등급을 해서 우수등급 기관하고 그다음에 불량 기관을 통해서 지속적으로 교육 관리를 하고 있고요.

○**은수미 위원** 지금 현재가 충분하다고 생각하시는 건가요?

○**한국산업안전보건공단이사장 백헌기** 현재는 그렇게 해서 2013년도 평가를 해서, 저희들이 사업장을 방문해서 한 426회 점검을 해 봤습니다. 그렇게 점검을 해서 저희들이 고용노동부에다 행정요청을 해서 업무정지를 12회 시켰고 등록을 또 두 군대를 취소를 시키고 있습니다.

○**은수미 위원** 예, 알겠습니다. 그 자료는 저희들이 추후에 요청을 하겠습니다.

그다음에 세 번째로 이게 1인당 3만 원이고 사

업주가 부담을 하게 되어 있는데 저희들이 확인한 바에 따르면 건설노동시장 경쟁이 치열해지면서 근로자가 자부담으로 일단 따고 그다음에 취업을 하는 일이 발생을 하고 있습니다. 이 부분에 대한 대책도 지금 준비 중이신 걸로 알고 있는데 어떻습니까?

○한국산업안전보건공단이사장 백헌기 올해 3월 28일 날 노사정대표에서 지금 위원님이 말씀하신 대로 건설안전기초교육에 대한 TF를 구성해서 비용을 어떻게 할 것이냐에 대해서 마련 중에 있습니다.

○은수미 위원 이런 내용에 더 나아가서 특화된 교육, 예를 들어서 특별한 물질을, 위험물질을 다루거나 이런 문제에 대해서 특화된 교육을 할 수 있는 교육기관이 현재로서는 없다라고 제가 알고 있는데 이 부분에 대한 대책도 저는 있어야 된다…… 기초안전보건교육이니까요. 그런 부분을 좀, 대책들 같은 경우는 저희 의원실에 보고를 해 주시고요.

1분만 미리 더 쓴다고 말씀을 드리겠습니다.

근로복지공단과 관련해서, 저는 산재사망률 1위인 나라이고 연간 거의 2000명씩 죽어 가는 나라인데다가 지금 산재 은폐도 심한 것 같아요. 한국은 산재공화국으로 알려진 나라에서 사실은 산재병원에 모병원이 없다 이런 저는 심각하다고 생각을 해 왔기 때문에 추진을 하신다니 반가운데요.

어떻습니까? 외국의 경우 산재모병원이나 이런 게 없이 이런 식으로 그냥 개별 병원에 맡겨져서 하는 시스템이 외국에 일반적입니까, 아니면 모병원을 가지고 산재에 대해서 체계적으로 개발도 하고 이런 게…… 혹은 그런 내용을 알 수 있는 자료들이 있습니까?

○근로복지공단이사장 이재갑 외국의 산재병원 체제에 대한 출장보고서라든지 아니면 연구보고서는 기본적으로 있다고 알고 있습니다.

다만 나라마다 약간씩 다른데 미국과 같은 나라의 경우에는 산재병원을 민간병원에 위탁하는 형태로 운영을 하고 있고요, 산재병원을 체계적으로 운영하고 있는 나라들은 대표적인 사례가 독일 스위스 오스트리아 이런 나라들이 되겠습니다.

○은수미 위원 예, 알겠습니다. 그러면 이 부분에 대해서 혹시 자료나 이런 것들이 있으면 저희한테 보고를 해 주시고요.

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 그렇게 하겠습니다.

○은수미 위원 그다음에 마지막 한 가지만 더 질문을 드리겠습니다.

송과 세 모녀 사건에서 아시겠지만 아까 최봉홍 위원님께서, 그게 출퇴근 산재 적용이 안 된 것이 첫 번째 문제였고 그다음에 두 번째로 실업급여를 못 받은 것이 두 번째 문제였습니다.

그런데 법적으로, 이건 법 개정 사항이라고 생각을 하고 있는데 업무 중에 부상을 당했을 경우 실업급여 수급 자격은 있는데 구직활동 능력이 없기 때문에 수급권은 지나 치료가 다 끝난 이후에 실업급여를 받게 되어 있는 것이 현재의 법이잖아요.

이것에 대해서 저희가 지금 법제도 개정안을 검토를 하고 있습니다만 법제도 개정 이전에라도 업무 중 부상으로 실직이 돼서, 실직이 된 이후에, 그러면 구직활동을 못 한다는 것 때문에 수급권만 가지고 실제 실업급여를 받지 못하게 되는 이런 사각지대에 대한 대책은 혹시 없습니까? 이게 송과 세 모녀 사건에서 자살까지 이르게 된 주요한 원인 중의 하나라서 제가 질문을 드리는 겁니다.

○근로복지공단이사장 이재갑 실업급여 지급과 관련해서는 저희 공단 업무가 아니고 고용노동부에서 직접 담당하는 업무이기 때문에……

○은수미 위원 예, 압니다만 혹시 그런……

○근로복지공단이사장 이재갑 고용보험에서 실업급여의 기본 취지 자체는, 아마 설계할 당시의 기본 취지는 생계보장보다는 구직활동을 촉진하기 위한 목적으로 설계가 되다 보니까 지금 위원님께서 지적하신 그런 문제가 생기는 것으로 이해를 하고 있습니다.

다만 그 이후에 여러 가지 개별적인 사유에 의해서 구직활동을 못 하는 경우에도 실업급여를 지급하고 있는 사례가 있는 것으로 제가 알고 있습니다.

그래서 조금 이 케이스, 업무상 부상으로 일을 못 하고 있는 경우에 대해서 실업급여에서 어떻게 취급하고 있는지는 저도 한번 더 고용노동부 쪽에 확인해 볼 필요가 있겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○은수미 위원 왜냐하면 아까 사각지대를 해소

하겠더라는 말씀을 했기 때문에, 다양한 사각지대가 있다는 건 아시지요?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예, 그렇지요.

○**은수미 위원** 이 사안이 나왔는데 지금 정부에서 어떠한 대책도 없는 상황이니 저희 의원실에서도 점검을 하겠습니까만 근로복지공단에서도 점검을 좀 해 주십시오.

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예, 알겠습니다.

○**위원장 김영주** 은수미 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이자스민 위원님 질의해 주십시오.

○**이자스민 위원** 처음으로 고용노동부 산하기관의 업무보고를 받다 보니까 제가 일단 관심이 가는 그런 부분들을 좀 언급을 하겠습니다.

일단 배석하신 고용노동부 산하 모든 공공기관장분들께 질의를 하겠습니다.

혹시 취임하시고 장애인 인식개선교육을 받으신 적이 있으십니까? 받으신 분은……

전부 다 머리 숙이고 계셔서 받으신 분 없는 걸로 생각을 하겠습니다, 일단.

의원실에서 제출받은 자료에 따르면 최근 3년간 장애인고용공단과 한국승강기안전교육원을 제외하고 장애인 인식개선 집합교육을 실시한 공공기관이 없습니다.

장애인고용촉진 및 직업재활법에 따르면 사업주는 장애인 인식개선교육을 실시하도록 되어 있습니다. 그런데 공공기관에 장애인 인식개선교육을 왜 실시를 하지 않느냐고 했더니 법에는 공공기관이라고 명시되어 있지 않고 집합교육을 실시하라는 말이 없기 때문에 실시하지 않았다고 합니다. 사업주라는 단어를 써서 공공기관이라는 내용이 들어가 있지는 않아서 그렇게 할 필요가 없다, 교육을 실시할 필요가 없다라고 이렇게 답변을 받았습니다.

그런데 법 해석에 따르면 사업주 안에는 법인인 공공기관도 포함되어 있기 때문에 당연히 실시해야 합니다. 장애인 인식개선교육 관련 안내도 매년 장애인고용공단에서 공공기관에 보낸다고 합니다. 그럼에도 이렇게 핑계를 대고 있습니다.

그래서 장애인 인식개선교육 공공기관 의무화 및 공표와 관련해서 지금 법 관련된 개정을 준비를 하고 있습니다. 사업주에 장애인 인식개선을 하라고 하기 전에 모범을 보여야 할 곳이 고용노동부

산하기관들입니다. 그래서 앞으로 장애인 인식개선교육에 더욱 신경 써 주시기 바라겠습니다.

두 번째는 아마 매년 지적사항인 걸로 알고 있습니다. 장애인 고용부담금이 장애인 고용을 촉진하려는 목적보다는 장애인 고용을 회피하기 위한 수단으로 악용될 가능성이 있다고 생각을 하는데 이제는 규모가 큰 공공기관들조차 장애인 고용보다는 부담금을 선택하고 있는 실정입니다.

대기업들은 장애인 고용보다는 값이 더 싸게 먹히는 고용부담금을 매년 내고 있습니다. 공공기관들의 납부 규모도 매년 줄어들지 않은 채 유지가 되고 있습니다. 민간기업의 고용부담금 미납금액 또한 매년 증가하고 있는 추세입니다.

모범을 보여야 할 고용노동부 산하 공공기관들이 장애인 의무고용률을 지키지 않는 것은 문제라고 생각을 합니다. 민간의 장애인 고용을 유도하려면 정부와 공공기관이 먼저 솔선수범해야 한다고 보는데, 고용부담금 관리방식에 있어서 획기적인 패러다임으로 전환해 장애인 의무고용을 지켜야 한다고 보는데 장애인고용공단 이사장님께 앞으로 이 일에 대해서 계속해서 지적을 해 나갈 생각이니까 개선안을 마련을 해 주시기 바라겠습니다.

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 위원님 말씀대로 앞으로 적극 더 고용을 유도하기 위해서 저희가 대책을 지금 세우고 있습니다. 위원님 말씀대로 금년 내에 완전히 고용 정책을 다시 한번 발표를 하고 강력하게 추진하겠습니다.

○**이자스민 위원** 예, 알겠습니다.

마지막으로 한국고용정보원 원장님께 질문드립니다.

3월경 박근혜정부의 끝장토론에서 음식점을 운영하던 김미정 사장님이 외국인 고용하는 데 고용센터, 출입국관리사무소도 들러야 하는 등 절차가 너무 복잡하다고 토로의 말씀을 하셨는데, 제가 어제만 해도 이주노동자랑 얘기를 하는데 어떤 분이 자기가 사업장을 이동을 하려 그랬는데 이동을 하려고 사장님한테 얘기를 했더니 사장님이 흔쾌히 이동을 해도 된다고 얘기를 하는데 다만 서류를 알아서 접수를 하고 작업을 해달라 그러는 거지요, 사장님이 시간이 없어서. 이게 너무 힘들다고 이렇게 얘기를 하시는데, 외국인 고용 관련 행정업무 간소화 방안이 어떻게 진행되고 있습니까?

○**한국고용정보원장 유길상** 저희 고용정보원은 외국인 고용 관련 행정업무를 지원하기 위한 EPS 전산망을 운영을 하고 있습니다. 직접 행정업무 간소화 자체는 고용노동부가 총괄적으로 해서 개선을 해 나가고 있습니다. 다만 저희 고용정보원은 고용부하고 계속 이런 현장에서 발생하는 민원들을 같이 협의를 해서 개선을 하기 위해서 노력을 하고 있고요.

그래서 지난 6월에는 지난번에 문제된 것처럼 외국인 고용변동 신고 이 부분을 고용부하고 법무부 간 신고서식을 통합해서 일원화하고 또 2011년 10월에는, 온라인으로는 이게 법무부가 운영하는 '하이코리아' 사이트를 통해서 신고할 수 있도록 되어 있었는데 오프라인으로는 그동안 이것이 각자 고용센터, 출입국관리사무소 이렇게 하도록 되어 있어서 그걸 정부가 어느 한 기관만 신고하더라도 가능하도록 되어 있고 저희들이 전산으로 이것을 지원을 하고 있습니다.

또 근로개시 신고 부분도 법무부하고 고용부의 근로개선 신고서식이 그동안 별도로 달라 가지고 불편이 많아서 지금 고용부하고 법무부가 협의해서 금년 내로 서식을 통합하고 또 신고접수 기관도 고용센터와 출입국관리사무소 중 어느 한 기관만 될 수 있도록 하고 저희들은 그걸 전산으로 지원을 하도록 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 1분만 더 하고 마무리를 하겠습니다.

그것에 대해 알려주셨으면 하는 홍보의 필요성이 있는 것 같은데, 제가 깜짝 놀랐던 게 사장님이 이동해도 된다, 대신 자료는, 서류는 네가 만들어서 거기 제출을 하라라는 그 답이 훨씬 더 기가 막혔습니다.

아무튼 국가 간의 인구 이동의 확대 추세에 따라서 국내 이주민이 증가하고 있고 대부분의 이주민이 경제활동에 참여하기를 희망을 하고 있습니다. 그래서 이주민의 경제활동을 활성화하기 위해 우리 정부도 많은 노력을 기울이고 있는 것으로 하는데, 한국고용정보원에서 이주민의 경제활동을 활성화하기 위해서 어떤 연구 및 사업을 진행을 하고 있습니까?

○**한국고용정보원장 유길상** 저희들은 조금 전에 말씀드린 바와 같이 외국인 고용 허가제 관련 전산망을 운영을 하고 있습니다. 그래서 EPS 고용 허가제 전산망을 고용부하고 협의해서 개발해서 운영을 하고 있고요.

또 송출국의 전산망, 송출 과정에서 필요한, 여러 가지 인력 선발 과정에서 필요한 전산망을 저희들이 송출국과 협의해서 정부하고 함께, 산업인력공단과 협력을 해 가지고 투명한 송출을 할 수 있도록 전산망 개발을 지원을 하고 있습니다.

또한 실제 외국인 결혼이민자들이 갈수록 증가하고 있기 때문에 2010년에는 저희들이 고용정보원에서 여성결혼이민자 취업지원프로그램을 개발해서 각 고용센터에서 여러 가지 취업성공패키지 프로그램이나 이런 것을 운영하는 과정에서 활용할 수 있도록 지원을 하고 있고 관련 담당자들에 대한 교육을 완료한 바가 있습니다.

또한 금년에는 생애진로, 저희 고용정보원이 이주민의 취업에 필요한 여러 가지 직업 능력과 특성을 평가해서 이주민에 대해서 맞춤형 서비스를 할 수 있도록 이주민 고용 가능성 평가도구를 금년 말까지 개발할 계획으로 있습니다.

그래서 앞으로 이 개발이 되면 또 실제 이런 서비스를 하는 담당자들을 대상으로 교육을 시켜 가지고 정말 이주민이 경제활동을 원활히 할 수 있도록 맞춤형 서비스 지원을 하도록 하겠습니다.

그리고 종전에는 외국인고용전산망 운영에만 저희들이 치중해 왔었는데 고용노동부하고 협의를 좀 더 강화해 가지고 전산망 결과를 분석해서 외국인 고용허가제가 좀 더 안정적으로 건전하게 발전할 수 있도록 노동시장 분석 기능을 강화하고 또 관련 연구기관 등과도 협의를 해 가지고 고용허가제 또 여러 가지 이주민 관련 정책들이 합리적으로 발전해 나갈 수 있도록 저희들이 전산으로 최대한 지원하고 협업을 강화하도록 하겠습니다.

○**이자스민 위원** 지금 말씀하셨던 관련 자료를 우리 실로 좀 보내 주시기 바라겠습니다.

○**한국고용정보원장 유길상** 예, 알겠습니다.

○**이자스민 위원** 이상입니다.

○**위원장 김영주** 이자스민 위원 수고하셨습니다.

다음은 장하나 위원 질의해 주시기 바랍니다.

○**장하나 위원** 새정치민주연합 비례의원 장하나입니다.

아까에 이어서 잡월드 이사장님께 질문을 계속 이어서 하겠습니다.

약간 비는 시간 이용해서 그러면 어떻게……외주업체라고 해야 되나 협력업체 직원들인데 저

는 향후에 계속 이렇게 또다시 입찰하고 계속 외주화를 유지할 수 없다고 보는 입장에서 질의를 드렸었는데 이게 아마 국회의 협조가 아주 필요한 사안으로 보여집니다.

사실 좀 안타까운 점은 지난 국감 이후에 많은 위원님들이 지적하셨고 요청이 있었으면 그때부터 바로 시작해서 그러면 아까 말씀하신 계약 기간 이후에 어떻게 할 건지 같이 머리를 맞대고 방안을 마련하고 또 키를 쥐고 있는 기재부라든가 관련 부처들하고 협의가 있었으면 어땠을까 이런 아쉬움이 좀 있는데, 올해 말에 계약이 끝나면 아까 말씀하신 입찰은 언제쯤 하게 됩니까? 여유가 있습니까? 다음 계약에 좀 영향을 미칠 수 있을까요, 지금 조처가?

○**한국잡월드이사장 장의성** 아직 내년 1월 1일부터 시작하는 입찰은 시작되지 않았습니다. 지금 준비 중에 있고요.

○**장하나 위원** 언제쯤 될까요?

○**한국잡월드이사장 장의성** 저희는 9월부터 입찰을 시작하려고 지금 준비 중에 있습니다.

○**장하나 위원** 그렇다면 저희가 환노위의 결산도 봐야 되고 이제 곧 다음 주, 다다음 주도 계속 일정이 있는데 최대한 방안을 마련해 봤으면 하고요. 저희도 기재부와 좀 빨리 이 부분 소통을 해서……

또 그렇다고 무작정 330명 협력업체 바로, 이런 얘기가 아니지 않습니까?

○**한국잡월드이사장 장의성** 예.

○**장하나 위원** 여기서 분명히 가능한 부분이 있을 겁니다. 이 인원 중에서도 경험도 있고 이제는 잡월드에서 직접 좀 관리할 수 있는 부분들이, 저는 분명히 나아질 거다…… 다만 5명, 10명도 좋습니다, 이렇게 시도를 하고 시작해야 저는 언젠가는 우리가 원하는 방향으로 갈 것이기 때문에.

또 현실적으로 어렵다, 기재부 협조가 필요한데 잡월드만의 노력으로 어려운 점이 분명히 있을 겁니다. 그렇게 놔두면 전혀 의미가 없고, 여기가 지금 환노위 상임위장이 아니겠습니까? 같이 안에 있는 사람들은…… 이 잡월드라는 공간 안에 일하는 직원들도 결국 노동자의 한 사람으로서 남들의 2배, 3배 하고…… 우리 가족끼리 일도 제대로 못 하면서 어디 밖의 노동자의 인권에 대한 얘기를 하겠습니까? 그래서 드리는 말씀이고요.

현실적인 논의를 정말 좀 해 봤으면 좋겠습니다. 저는 여기에서 선언적으로 ‘하세요’, ‘할 겁니까, 말 겁니까?’ 이게 지금 필요한 게 아닌 것 같아요.

○**한국잡월드이사장 장의성** 예, 그렇습니다.

○**장하나 위원** 그래서 시간이 많지 않기 때문에 그런 논의를 좀 조속히 했으면 좋겠고요. 그게 곧 이번엔 결산 상황에서라든가 기재부 협조로 이어져서 9월에 입찰하시기 전에 약간 고용 형태라든가 내용에 좀 변화가 있도록, 긴박한 것은 알지만 그래도 어쨌든 잡월드 측도 좀 시간이 있었는데 조치하지 않으신 그 점이 있기 때문에 촉박하지만 같이 노력했으면 좋겠습니다. 그래서 그 점 좀 약속해 주실 수 있나요?

○**한국잡월드이사장 장의성** 예, 그렇게 검토해서 위원님께 보고드리겠습니다.

○**장하나 위원** 예, 하고, 시간이 별로 없기 때문에 저희도 좀 빨리 움직여서 어떤 성과라도 있어야지…… 지난 우리 국감 이후에 많은 위원님들 지적 사항이 또 이대로 유야무야 되면 국회로서도 참 송구스러운 일이 될 겁니다. 현장 가서 그 노동자 분들 직접 봤고, 정말 딱 봤을 때도 그게 첫 직장인 것 같기도 하고…… 사실 첫 직장이 평생직장이 되면 좋은데 30대 중반 넘어서까지 알바만 전전하는 식으로 좋은 일자리가 참 없습니다.

잡월드에서 일하는 직원들이 잡월드 소속으로서 긍지가 있어야 거기 오는 아이들이나 청소년한테도 직업 상담해 주고 어떤 노동의 가치 같은 것을 줄 수 있다고 저는 생각하기 때문에 그런 협조가 된다고 하면 좋을 것 같습니다. 아쉬운 상황에 대해서는 좋은 결과로서 서로 만나는 게 좋을 것 같아요.

○**한국잡월드이사장 장의성** 예, 저희가 위원님 말씀 충분히 알아듣고요. 저희가 대안을 마련해서 보고드리도록 하겠습니다.

○**장하나 위원** 감사합니다.

그리고 산업인력공단 이사장님, 작년에 이 자리에서도 법안 가지고 논의가 좀 됐었는데, 우리 많은 자격증들이 있나요? 시험에서 교육 이수하면 자격증 주는 것으로 많이……

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 과정이수형……

○**장하나 위원** 그렇지요. 그런 식으로 바뀌었지요?

○한국산업인력공단이사장 송영중 예, 과정평가형 제도……

○장하나 위원 예.

남아 있는, 시험을 치르는 이런 과목들이 어느 정도, 몇 %, 몇 개 종목 정도 남아 있습니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 아, 앞으로 예정인……

○장하나 위원 그러니까 여전히 시험을 치러서 자격증을 주기로 되어 있는 과목들도 있는 것으로 아는데요.

○한국산업인력공단이사장 송영중 지금 저희가 실시하고 있는 것은 거의 대부분 시험을 치룹니다. 전체적으로 국가자격이 525개인데요. 지금 하고 있는 것은 대부분 다 시험을 치른다고 보시면 되고요. 그 시험이 어떤 경우에는 이론시험이고, 이론시험은 당연히 포함되어 있고요, 또 어떤 경우는 실기시험까지 같이 보는데 그중의 일부를 학교 중심으로 운영되는 것을 과정평가형 자격을 도입하겠다는 그런 취지입니다, 지난번에.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○장하나 위원 1분만 주시면 마무리를 하겠습니다.

그러면 과정평가형으로 도입하게 되는 것들이 아직 안 정해졌습니까? 시행이 안 됐습니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 지금 준비를 하고 있습니다.

○장하나 위원 준비 중이신 건가요?

이것 아까 전에 제가 폴리텍대학이나 한기대에 질의했던 내용인데요.

사실 산업인력공단도 거기 자격증 과정을 통해서 얼마나 많은 노동자들이나 기술인들이 양성이 되고 있습니까, 그런데 그분들이 어쨌든 향후에 본인이 자영업 해서 고용주가 되는 경우도 있겠고 아니면 많은 수가 노동자가 되게 됩니다. 이게 아직 요원할 수는 있겠지만 자격증을 취득하는 데는 어쨌든 한 번은 산업인력공단과의 관계가 있고요, 이후로도 계속 자격증 관리가 공단 차원에서 되지 않습니까?

○한국산업인력공단이사장 송영중 예.

○장하나 위원 저도 자격증이 여러 개 있습니다마는 제 기록들이 다 관리가 되고 있는 것을 홈페이지에서도 볼 수 있고 그런데, 저는 인력공단을 통한 기본적인 노동권 교육이라든가 그런 게 꼭 이수가 되든지 필수적으로 1시간이든 2시간이든 배워야지만……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

자격증 교부가 된다거나 인력공단을 통한 그러한 교육들도 연구가 되었으면 해서 남은 시간에 말씀을 좀 드렸던 거고요.

여기에 대해서는 당장 교육할 수 있는 인력이나 이런 것들이 없지만 좀 그것도 그 부분을 담당하시는 분하고 논의할 수 있는 그런 기회가 있었으면 합니다.

○한국산업인력공단이사장 송영중 알겠습니다.

○장하나 위원 감사합니다.

○위원장 김영주 장하나 위원님 수고하셨습니다.

다음 주영순 위원님 질의해 주십시오.

○朱永順 委員 새누리당 주영순 위원입니다.

근로복지공단 이재갑 이사장께 질의드리겠습니다.

근로복지공단은 고용보험과 산재보험을 약 20조를 관리하고 있지요?

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 그렇습니다.

○朱永順 委員 그런데 기관의 이사회 운영에 상당한 문제점이 많이 발견돼서 거기에 대해서 질의를 하겠습니다.

공단 이사회의 불출석자 명단을 보니까 지난 2011년부터 올해 5월까지 마흔한 번의 이사회가 열렸는데 본인이 단 한 번도 참석하지 않은 당연직 이사가 있습니다.

이사장, 해당 이사가 누구인지 아십니까?

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 알고 있습니다.

○朱永順 委員 2011년 기획재정부 소속 당연직 이사였던 박 모 씨는 임기 동안 단 한 번도 이사회에 참석하지 않았고 2012년 이사였던 조 모 씨는 겨우 한 차례 참석했는데 이것마저 대리인을 참석시켰습니다. 그렇지요?

○근로복지공단이사장 이재갑 예.

○朱永順 委員 그리고 지금 현재 이사인 노 모 씨는 두 번 참석했는데 한 번은 서면 참석, 한 번은 대리 참석입니다. 결국 기획재정부 당연직 이사 본인이 참석한 경우는, 2011년부터 마흔한 번의 이사회를 했는데 단 한 번도 참석을 안 했습니다.

당연직 이사들이 물론 고위공무원들이라 바쁘

시겠지만 이런 중요한 20조 원의 기금을 관리하고 있는데 반드시 짬을 내서 참석을 하도록 기관장이 확실히 책임을 지고 앞으로 그렇게 하도록 하십시오. 그렇게 하시겠습니까?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 다음은 노사발전재단 엄현택 총장께 질의하겠습니다.

어디 계신가요?

○**노사발전재단사무총장 엄현택** 여기 있습니다.

○**朱永順 委員** 비정규직 근로자 처우 개선의 핵심은 차별 개선이라고 생각합니다. 그리고 그런 의미에서 재단에서도 차별 없는 일터지원단 사업을 진행하고 있는 것으로 이해되는데 총장께서 동의하시지요?

○**노사발전재단사무총장 엄현택** 예.

○**朱永順 委員** 그런데 해당 사업 중 진단사업 실적을 보면 진단에 참여한 기업이 지역별로 좀 차이가 큼니다.

매년 실적이 가장 낮은 지역이 어디인지 아십니까?

○**노사발전재단사무총장 엄현택** 예, 전북 지역이 좀 약한 것으로 알고 있습니다.

○**朱永順 委員** 광주·전남지역이 가장 낮습니다.

최근 발표된 고용형태공시제에 대해서도 잘 알고 계시지요?

○**노사발전재단사무총장 엄현택** 예.

○**朱永順 委員** 고용형태 공시에 대한 광주청의 분석 결과를 보면 광주·전남지역의 직접고용률이 전국 평균보다 약 5포인트 낮은 것으로 나타나고 있습니다. 즉 광주·전남지역이 다른 지역보다 비정규직 근로자를 포함한 간접고용 형태의 근로자가 많다는 이야기가 됩니다. 그렇지요?

○**노사발전재단사무총장 엄현택** 예.

○**朱永順 委員** 비정규직 근로자의 분포가 다른 지역보다 많은 지역인데 정부가 하는 차별개선사업의 실적이 가장 떨어진다는 것은 문제가 있지 않습니까? 이런 지역일수록 대상 사업장 발굴에 더 적극적으로 나서야 할 것입니다. 그렇겠지요?

○**노사발전재단사무총장 엄현택** 예.

○**朱永順 委員** 또 비정규직 근로자의 차별 개선과 관련하여 노사발전재단에서는 중소기업고용구조개선사업도 진행하고 있는 것으로 알고 있는데 이 사업의 실적 또한 아주 좋지 않습니다. 대상

사업장의 비정규직 근로자 정규직 전환이 역시 최근 3년 내내 20% 이하의 실적을 보이고 있습니다.

재단에서 이런 점에 대한 대책이나 사업 개선 방향에 대해서 좀 생각을 하고 계십니까?

○**노사발전재단사무총장 엄현택** 예, 위원님 말씀하신 대로 광주·전남지역이 굉장히 중소기업장도 많고 고용차별에 대한 진단과 처방이 많이 필요한 지역인데도 불구하고 노사발전재단의 형편이 그렇게 제대로 원활하지 못해서 심려를 끼쳐드리게 돼서 대단히 죄송스럽게 생각하고요.

최근에는 조금 실적이 나아지고 있기는 합니다마는 어떻든 갈 길이 멀다고 생각하고 재단이 좀 더 크도록 해서 광주·전남지역이 상대적으로 소외되지 않도록 최선을 다하겠습니다.

○**朱永順 委員** 어떤 특정 지역이 소외되고 안되고가 아니라 이것은 공정하게 해서 다른 지역보다도 차별이 되지 않도록 해 줘라 이겁니다.

○**노사발전재단사무총장 엄현택** 예, 알겠습니다.

○**朱永順 委員** 재단에서 이런 점의 대책이나 사업 개선 방향을 방금 말씀을 하셨지만 지금 지방청이나 중노위에서 하는 비정규직 사업과 재단에서 하는 사업은 성격이 좀 많이 다르다고 생각을 합니다.

○**노사발전재단사무총장 엄현택** 예, 그렇습니다.

○**朱永順 委員** 본 위원은 처벌이나 단속 위주의 지방청·중노위 업무보다는 노사발전재단에서 수행하는 사업이 조금 더 적극적이고 근본적인 처방이라고 생각을 합니다.

관련 사업들이 비정규직 근로자 처우 개선의 디딤돌이 될 수 있도록 사업 내용을 다시 한 번 검토해서 차질 없도록 앞으로 업무를 해 주시기 바랍니다.

○**노사발전재단사무총장 엄현택** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**朱永順 委員** 마치겠습니다.

○**위원장 김영주** 주영순 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이인영 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이인영 위원** 사회적기업진흥원장님께 여쭙 보겠습니다.

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 예, 여기 있습니다.

○**이인영 위원** 사회적기업진흥원의 궁극적인 목

적은 무엇으로 봐야 됩니까? 일자리 창출로 봐야 됩니까, 아니면 사회적 서비스 차원입니까, 아니면 또 다른 경제적 부가가치 생산으로 봐야 됩니까?

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 지금 말씀하신 일자리 창출과 사회서비스 제공이라고 하는 내용들이 다 같이 포함되어 있는 것은 사실입니다.

그런데 최근에 사회적기업을 통해서 특별히 사회의 취약계층에 대해서는 일자리가 최고의 복지 제공이 되기 때문에 일자리 제공을 아울러 더 하고 전반적인 복지에 대한 요구가 크기 때문에 사회서비스 전달시스템을 개혁하는 그런 내용들을 담고 있다고 말씀드릴 수 있겠습니다.

○**이인영 위원** 저도 그렇게는 이해하겠는데요. 거기서 또 다른 경제적 부가가치도 만들어질 테고요.

그런데 제1차적인 목표라고 할까요, 일자리 창출일까요 아니면……

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 현재로서는 저희가 사회적기업을 육성·발굴하고 경쟁력을 갖추어서 자생력 있게 성장할 수 있도록 하는 걸 지향하는데, 그 이유는 사회적기업이 지속가능한 일자리를 제공할 수 있기 때문이라고 생각합니다.

과거에 공공……

○**이인영 위원** 아니, 그러니까 제가 왜 여쭙 보냐면 사회적기업이 다른 어떤 부처 산하기관일 수도 있는데 고용노동부에 있는 걸로 봐서는 혹시 일자리와 관련해서 더 주안점이 있는 거 아니냐 이런 것 때문에 여쭙 보는 거거든요.

혹시 그런가요?

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 전 세계적으로도 사회적기업이 하는 여러 가지 역할이 있지만 그중에서 특별히 일자리 제공이라고 하는 것이 가장 중심된 기능인 것은 틀림없습니다.

○**이인영 위원** 혹시 최근에 우리가 사회적기업을 통해 가지고 어느 정도의 일자리를 창출했는가 이런 것과 관련한 자료 같은 게 있으신가요?

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 예, 고용노동부가 인정한 사회적기업은 올해 2014년 6월자로 해서 1100여 개소가 넘었고요, 그리고 이를 통해서 일자리 창출한 것은 2만 5000여 명이 되겠습니다. 특별히 그중에 취약계층에 속하는 분들이 약 1만 3000명, 한 60% 이상은 취약계층에 대해서 일자리를 제공하고 있습니다.

○**이인영 위원** 그럼 절반 가까이 되는 건가요?

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 예, 절반을 좀 더 상회하고 있습니다.

○**이인영 위원** 여기에 협동조합과의 연계성 이런 부분들과 관련해서도 부분적으로 언급하셨는데, 협동조합에 대해서도 파악하고 계시나요?

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 예, 그렇습니다.

협동조합에 대한 정책 집행 업무도 저희 사회적기업진흥원이 소관 업무로 가지고 있습니다.

○**이인영 위원** 그러면 협동조합을 통해서 어느 정도 인원이……

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 지금 현재 일반 협동조합은 약 5000개소가, 시행령이 집행된 이후로 약 1년 반이 경과됐는데 5000여 개가 생겼고요, 저희 사회적 협동조합은 별도로 인가를 받는데 150여 개소가 지금 현재 설립이 되어 있습니다. 그런데……

○**이인영 위원** 직접적으로 그것이 일자리다 이렇게 얘기할 순 없겠지만 그런 과정에서 간접적으로 일자리가 생겨난 거 이런 것은 어느 정도 되나요?

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 그러니까 일반 협동조합 같은 경우는 5인 이상이 함께 모이면 자유롭게 설립할 수 있기 때문에 단순히 5000여 개 곱하기만 해도 2만 5000개이고요, 사회적 협동조합 같은 경우에는 합치면 조금 더 규모가 늘어날 것으로 보고 있습니다.

○**이인영 위원** 그걸 뭐 일자리라고 할 순 없겠죠, 그건 조합원 숫자지.

그러니까 혹시 그런 과정을 통해서 간접적으로 일자리가 더 만들어지는 효과 같은 거는 측량된 게 있나요? 그런 건 없으시고요?

○**한국사회적기업진흥원장 김재구** 저희가 여러 가지로 자료를 모으거나 분석을 하는 일차적인 활동들은 하고 있고요.

기본적으로 사회적기업의 경우에도 단순히 경과적 일자리나 잠정적인 일자리가 아니라 지속가능한 일자리로 저희가 키우려고 하는데, 현재까지 인증 사회적기업의 생존율은 92% 정도로 나타나고 있습니다. 그러기 때문에 단순히 일시적인 일자리가 아니라 지속가능한 일자리로 발전하고 있고요. 협동조합 같은 경우에도……

최근에 자영업의 실패율이나 이런 것들을 보면 3년 이내에 50% 이상이 사실은 무너지고 있고 약 5년이 경과하면 80% 이상이 폐업을 하게 되

는 결과를 가져오고 있습니다.

협동조합은 이런 자영업의 위기에 대응을 해서 서민들이 자발적으로 자생적인 영업 기반을 만드는 이런 취지에서 활성화되고 있다고 보고 있고요. 현재 전체를 평균했을 때는 조합당 약 3.5명 정도로 고용 창출이 되었다고 통계가 나와 있습니다.

○이인영 위원 그러면 일자리……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

죄송합니다.

일자리에 대한 평가, 그러니까 부분적으로 어떤 분들은 저임금 일자리 아니냐 혹은 일자리의 질이 그렇게 좋다고 평가할 순 없지 않느냐 이런 부정적 평가를 하시는 분들도 계시는데, 일자리를 2만 5000개 이렇게 창출하신 건 좋은데 그 일자리에 대한 평가 이런 것들은 어떻게 할 수 있을까요?

○한국사회적기업진흥원장 김재구 우선 위원님께서 말씀하신 일자리의 질에 대해서는 제가 좀 말씀을 올리겠습니다.

특히 고용노동부가 인증한 사회적기업의 경우에는 특별히 최저임금을 준수하는 것을 비롯해서 여러 가지 근로 조건에 대해서 지속적으로 감독도 하고 강화를 해 나가고 있습니다.

다만 좀 고려를 해 주실 부분은 대부분의 사회적기업의 많은 부분이 사회서비스업종에 존재하고 있고 또 단시간 근로자들이 굉장히 많이 있습니다. 그러니까 전일제 근로자뿐만 아니라 시간제로 근무하는 분들이 많기 때문에 그냥 평면적으로만 봤을 때는 최저임금에 못 미치는 것이 아니냐라든가 근로 조건이 저하되는 것이 아니냐라고 그러지만 대부분의 경우에는 사회적기업으로 인증받은 이후에는 기존의 근로 조건보다 훨씬 더 개선이 되었다, 또 노동의 질이 향상되었다라고 하는 것이 설문조사 등으로도 입증되어 나타나고 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

○이인영 위원 그러니까 저임금 일자리 그다음에 질이……

○위원장 김영주 마무리해 주십시오.

○이인영 위원 질이 좀 안 좋은 일자리 이런 부정적 평가보다는 긍정적인 평가를 해야 할 측면들이 더 많아요?

○한국사회적기업진흥원장 김재구 예, 그렇게 생각하고 있습니다.

○이인영 위원 알겠습니다.

○위원장 김영주 이인영 위원님 수고하셨습니다.

그럼 추가질의를 모두 마쳤는데, 더 이상 질의하실 위원님 계십니까?

더 이상 질의하실 위원님이 계시지 않으므로 근로복지공단 등 12개 기관에 대한 업무보고와 관련한 질의를 모두 마치겠습니다.

오늘 회의 중에 최봉홍 위원님, 은수미 위원님, 장하나 위원님, 주영순 위원님, 이인영 위원님, 한정애 위원님, 이자스민 위원님, 민현주 위원님께서 서면질의가 있었습니다.

각 기관장께서는 위원님들 질의 취지에 맞도록 답변서를 성실하게 작성하여 빠른 시일 내에 제출하여 주시기 바랍니다.

서면질의와 답변 내용은 회의록에 게재토록 하겠습니다.

회의를 마치기 전에 몇 가지 저도 좀 말씀을 드리겠습니다.

이 자리에 노동부 기획조정실장님 배석하고 계시지요?

○고용노동부기획조정실장 심경우 예.

○위원장 김영주 잠시 그 마이크 앞으로 좀 나와 주시겠습니까?

앞서 우리 이인영 간사님께서 각 공단 업무보고에 정규직, 비정규직 그거를 좀 지적하셨습니다. 그렇지요?

○고용노동부기획조정실장 심경우 예.

○위원장 김영주 그런데 각 공단에서 하기에는 예산상의 여러 가지 이런 부분도 있는데, 그렇다고 볼 수는 없어요.

노동부에서 노동부 산하의 12개 기관에 대한 비정규직 직원들 연령별로, 성별로 정기국회 전까지 여야 위원 모두 방에다가 제출을 해 주시기 바라겠습니다.

○고용노동부기획조정실장 심경우 예, 알겠습니다.

○위원장 김영주 노동부에서 각 산하기관에다가 공문을 보내서 집계해서 보내 주시면 좋을 것 같습니다.

○고용노동부기획조정실장 심경우 예, 저희가 공공부문 비정규직 대책을 지금 수립 시행하고 있습니다. 그래서 그것 관련해서 기본적인 통계들이 있는데 말씀하신 것 추가로 반영을 해서 그렇게 조치를 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 공공부문도 맞지만 제가 질문 드린 이유는……

○**고용노동부기획조정실장 심경우** 저희 산하기관에 대해서 특별히 파악을 해서……

○**위원장 김영주** 노동부가 고용에 대한 주무 부서입니다. 그런데 노동부 산하기관의 직원들에 대한 비정규직 실태라든가 그런 것까지 지금 되어 있지 않은 것 같아서 제가 다시 한 번 말씀을 드리고요.

그리고 우리 12개 산하기관의 간부들의 임명은 어떻게 하고 있습니까, 간부들을 선임할 때?

○**고용노동부기획조정실장 심경우** 간부면 임원들 말씀하시는 건가요?

○**위원장 김영주** 아까 나와서 인사한, 아침에 업무보고에 앞서서 인사를 했습니다, 각 12개 기관이요. 거기에 대한……

○**고용노동부기획조정실장 심경우** 거의 모든 자리들이 공모 절차를 거쳐서 그렇게 임용을 하고 있습니다.

○**위원장 김영주** 공모 절차를 벌이는데, 그것에 의해서 선정을 한다는데 어떻게 12개 기관에 여성 간부가 전혀 없습니까? 공모하는 여성이 없습니까?

한 분 있습니다.

○**고용노동부기획조정실장 심경우** 우리 장미혜 이사님 장애인공단에 한 분 계시고요. 여성이 더 확대될 수 있도록 적극 고려하도록 하겠습니다.

○**위원장 김영주** 그 대책 만들어 갖고요 그걸 제출해 주셔야 될 것 같습니다.

이 문제가 굉장히 심각합니다. 그래서 나중에 노동부 업무보고 받을 때 위원님들도 많이 지적을 하시겠지만, 그렇게 생각을 하겠습니다.

앞으셔도 좋습니다.

그리고 오늘 아침부터 지금까지 여러 위원님들 질의 내용이 다양하게 나왔지만 특히 산업인력공단에 관련해서 질의가 많았습니다. 그런데 답변 내용이 굉장히 미흡한 것 같습니다.

이사장님, 우리나라 고용정책과 아주 관련되는 훈련기관이지요?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 예, 그렇습니다.

○**위원장 김영주** 그런데 제가 앞서 업무보고를 보니까 청년 실업이 지금 우리나라의 가장 큰 문제인데 청년 실업에 대한 훈련 문제라든가 거기에 대한 게 굉장히 미흡한 것 같습니다.

우리나라에서 지금 고용시장이 굉장히 심각합니다. 실업률이 높기 때문에 그렇지요.

특히 우리나라 미래 성장의 원동력인 청년 실업이 굉장히 갈수록 더 높아지고 있는데, 혹시 우리나라 청년층 실업률이 얼마인지 알고 계십니까?

○**한국산업인력공단이사장 송영중** 청년 실업률이 비교적, 한 7% 지금 되고 있습니다.

○**위원장 김영주** 지금 2월 청년 실업률이 10.9%입니다. 그리고 5월 달에 들어서 일시적으로 약간 8.7%, 낮아졌는데 3개월 미만 초단기 계약 근로자까지 포함하면 14.7%가 청년 실업 이렇게 되어 있습니다. 매우 심각합니다.

그래서 제가 몇 가지 좀 지적을 하려고 준비는 했는데……

모든 데에서 청년 실업에 대한 대책을 만들어야 되지만 저는 산업인력공단에서 특히 여기에 대해서 내용과 질과 그리고 앞으로 향후 청년 실업에 대해서 좀 특단의 대책을 강구해 주시기 바라겠습니다.

그리고 기존의 직장에 대한 훈련에 대해서도 좀……

17대 국회에서 와서 내가 보니까 달라진 게 거의 없다고 보여집니다. 그래서 이 자리에 계신 우리 12개 산하기관 이사장님들께도 제가, 학장님이나 이사장님들께도 당부드리는데요.

노동부 산하의 우리 기관에서부터 실업에 대한 문제, 특히 청년 실업에 대한 문제, 고용에 대한 문제, 비정규직에 대한 문제, 사회적 약자, 장애인이나 여성에 대한 문제 염두에 두셔 갖고 정기 국회에 위원님들께서 질의를 하시면 내년도 사업 예산이라든가 사업 계획에 대해서 철저히 좀 준비해 주셨으면 좋겠습니다.

위원님 여러분, 지난주부터 소관 기관에 대한 업무보고와 인사청문회 등으로 연일 수고가 많으십니다.

이번 위원회 활동은 앞으로 예정된 2013년 회계연도 결산 심사와 2014년도 국정감사 그리고 2014년도 예산안과 법률안 등을 심사하는 데 많은 도움이 되리라고 생각합니다.

그리고 오늘 업무보고와 답변을 해 주신 각 기관장과 관계 직원 여러분들께서도 수고 많이 하셨습니다.

특히 오늘 끝까지 수고해 주신 유일하게 새누리당의 우리 이자스민 위원님 감사드립니다.

그리고 이인영 간사님, 은수미 위원님, 장하나 위원님, 오늘 속기록에 기재해 주십시오.

그리고 한공식 수석전문위원과 보좌진 여러분 모두 수고하셨습니다.

그러면 이상으로 오늘 회의를 모두 마치겠습니다.

다음 회의는 내일 오전 10시에 개의하여 환경부 및 기상청 소관 결산을 심사하도록 하겠습니다.

산회를 선포합니다.

(17시27분 산회)

○출석 위원(13인)

권성동	김영주	민현주	양창영
우원식	은수미	이석현	이인영
이자스민	장하나	주영순	최봉홍
한정애			

○출석 전문위원

수석전문위원	한공식
전문위원	김양건

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부			
기획조정실장	심경우		
산재예방보상정책국장	안경덕		
근로복지공단			
이사장	이재갑		
감사	류중하		
기획이사	조철호		
재정복지이사	배정근		
산재보험급여이사	허원용		
재활의료이사	황원순		
한국산업인력공단			
이사장	송영중		
기획운영이사	정일성		
능력개발이사	이성기		
능력평가이사	권기원		
한국산업안전보건공단			
이사장	백헌기		
기획이사	임영섭		
기술이사	강성규		
교육안전문화이사	최형철		
한국장애인고용공단			
이사장	박승규		
기획관리이사	장미혜		
고용촉진이사	권기성		

한국고용정보원			
원장	유길상		
연구개발본부장	황기돈		
정보화사업본부장	박건욱		
기획조정실장	조윤주		
한국사회적기업진흥원	김재구		
학교법인한국폴리텍			
이사장	박종구		
기획운영이사	권오일		
한국기술교육대학교			
기획처장	진경복		
노사발전재단			
사무총장	엄현택		
기획관리실장	이동원		
국제노사협력본부장	김태균		
좋은일터만들기본부	여상태		
전직지원본부장	정용영		
한국승강기안전기술원			
이사장직무대행	소기욱		
기술안전이사	김기식		
한국잡월드이사장	장의성		
건설근로자공제회			
이사장	이진규		
감사	김석진		
전무이사	이경철		