

제343회국회
(임시회)

환경노동위원회회의록

제 3 호

국 회 사 무 처

일 시 2016년6월29일(수)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

1. 업무보고(계속)
 - 가. 고용노동부
 - 나. 경제사회발전노사정위원회
 - 다. 중앙노동위원회
 - 라. 최저임금위원회
 - 마. 근로복지공단
 - 바. 한국산업인력공단
 - 사. 한국산업안전보건공단
 - 아. 한국장애인고용공단
 - 자. 한국고용정보원
 - 차. 한국사회적기업진흥원
 - 카. 학교법인한국폴리텍
 - 타. 한국기술교육대학교
 - 파. 노사발전재단
 - 하. 한국잡월드
 - 거. 건설근로자공제회

상정된 안건

1. 업무보고(계속) 2
 - 가. 고용노동부
 - 나. 경제사회발전노사정위원회
 - 다. 중앙노동위원회
 - 라. 최저임금위원회
 - 마. 근로복지공단
 - 바. 한국산업인력공단
 - 사. 한국산업안전보건공단
 - 아. 한국장애인고용공단
 - 자. 한국고용정보원
 - 차. 한국사회적기업진흥원
 - 카. 학교법인한국폴리텍
 - 타. 한국기술교육대학교
 - 파. 노사발전재단
 - 하. 한국잡월드

거. 건설근로자공제회

(10시00분 개의)

○위원장 **홍영표** 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제343회(임사회) 제3차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

보고사항은 유인물을 참조하여 주시기 바랍니다.

(보고사항은 끝에 실음)

오늘 회의 진행과 관련하여 안내말씀을 드리겠습니다.

오전회의에서는 고용노동부, 노사정위원회, 중앙노동위원회, 최저임금위원회 이상 4개 기관에 대한 업무보고를 먼저 진행하고, 오후에는 근로복지공단 등 11개의 노동부 산하 공공기관에 대한 업무보고를 진행하도록 하겠습니다.

지난 회의와 마찬가지로 오전에 질의가 마무리되지 못하면 오후까지 계속하여 질의를 하고 끝난 이후에 산하기관에 대한 업무보고를 하도록 하겠습니다.

회의에 들어가기 전에, 저희가 20대 국회에 첫 번째 고용노동부에 대한 업무보고 및 질의를 하기 때문에 몇 마디 말씀을 드리겠습니다.

지금 우리에게 가장 중요하고 절박한 과제가 일자리 문제를 해결하는 것입니다. 지금 많은 국민들이 우리 환경노동위원회에 대해서 많은 관심도 갖고 기대를 하고 있습니다.

청년일자리가 너무나 심각한 상태입니다. 사상 최대의 실업률을 기록하고 있고 젊은 청년들이 정말 안타깝게도 20대·30대 그 나이를 일자리가 없어서 절망 속에서 보내는 사람들이 굉장히 많습니다. 뿐만 아니라 지금 정규직과 비정규직 속에서 임금의 격차 때문에, 고용불안 때문에 시달리는 많은 비정규직 노동자들이 있습니다. 우리 대한민국이 지속가능한 사회가 되기 위해서는 이 문제를 해결하지 않고는 앞으로 나아갈 수 없다고 생각합니다.

저는 앞으로 우리 환경노동위원회에서 이 문제에 대해서 정말 진지하게 함께 고민하고 함께 논의하면서 어떤 결론을 냈으면 합니다. 생산적인 결론을 내서 그래도 국민들이 '20대 국회 환경노동위원회는 우리 일자리 문제에 대한 새로운 희망을 보여 주었다' 이런 것이 될 수 있도록 저부터 많은 노력을 하겠습니다.

다시 한 번 말씀을 드리지만 일자리 문제에 어떻게 여야가 있겠습니까. 저희들이 충분히 토론하고 또 진지하게 논의해서 반드시 실효성 있는 일자리 정책을 만들어서 국민들에게 희망을 주었으면 합니다.

1. 업무보고(계속)

가. 고용노동부

나. 경제사회발전노사정위원회

다. 중앙노동위원회

라. 최저임금위원회

마. 근로복지공단

바. 한국산업인력공단

사. 한국산업안전보건공단

아. 한국장애인고용공단

자. 한국고용정보원

차. 한국사회적기업진흥원

카. 학교법인한국폴리텍

타. 한국기술교육대학교

파. 노사발전재단

하. 한국잡월드

거. 건설근로자공제회

(10시04분)

○위원장 **홍영표** 그러면 의사일정 제1항 업무보고의 건을 계속하여 상정하도록 하겠습니다.

회의 진행방식은 지난 회의와 동일하게 4개 기관의 업무보고를 모두 청취하고 이어서 위원님들께서 일괄질의 하는 방식으로 하겠습니다.

그러면 고용노동부장관 나오셔서 인사말씀과 함께 오늘 배석한 간부를 소개해 주시고 업무보고 해 주시기 바랍니다.

○**신창현** 위원 위원장님, 의사진행발언 있습니다.

○위원장 **홍영표** 잠깐만요, 말씀하십시오.

○**신창현** 위원 간부 소개할 때 앞으로 나오지 말고 제자리에서 그냥 일어나서 인사하시면 어떨까요?

○위원장 **홍영표** 예, 그렇게 하시지요.

그러면 나중에 장관님 인사말씀 마치고 간부 소개할 때 자리에 서서 가볍게 목례해 주시기 바랍니다.

○**강병원** 위원 위원장님, 저도 의사진행발언 있습니다.

○**위원장 홍영표** 강병원 위원님.

○**강병원 위원** 질의에 앞서 국회 환경노동위에 제안을 하나 드리고 싶습니다.

최근 조선산업 위기에 따른 구조조정 논의가 진행되고 있습니다. 조선산업 위기와 관련된 상황 인식에 있어서도 이견이 있습니다, 일시적인 위기인지 아닌지, 그리고 사양산업인지 필요산업인지. 이러한 논란이 있음에도 불구하고 조선산업을 사양산업으로 규정하고 정부 차원에서 구조조정을 강행하고 있어 우려가 상당히 큼니다.

20만 노동자들의 가족의 생계가 걸린 문제이니 만큼 이 모든 과정이 투명하게 진행되기를 희망하고 있습니다. 국회 전체 차원에서 공론화의 장이 마련되기 어렵다면 우리 환경노동위원회 차원에서라도 공론화의 장이 마련되어야 한다고 생각합니다. 따라서 환노위 차원에서 현장 방문과 공청회 등을 진행하면 어떨지 우리 환노위 위원님들께 제안합니다.

이상입니다.

○**위원장 홍영표** 감사합니다.

강병원 위원님이 제안하신 내용에 대해서는 간사 간에 협의를 해 주시기 바랍니다.

그러면 장관님, 업무보고 해 주십시오.

○**이정미 위원** 죄송합니다, 위원장님.

○**위원장 홍영표** 나중에 좀 해 주시지요.

○**이정미 위원** 지난번에 확인을 부탁드렸던, 노동부장관님께서 오후까지 저희들 질의를 계속 받으실 수 있도록 해 달라고 제가 요청을 드렸었는데요 그 부분이 어떻게 결정이 되었는지 확인을 좀 부탁드립니다.

○**위원장 홍영표** 일단 업무보고를 하시고요, 제가 확인해 드리겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 존경하는 홍영표 위원장님, 그리고 환경노동위원회 위원 여러분!

20대 국회 환경노동위원회에서 존경하는 여러 위원님들을 모시고 처음으로 고용노동부 업무보고를 드리게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다. 환경노동위원회가 새로이 구성된 만큼 여러 위원님들의 고견을 듣고 일자리 현안들을 합리적으로 풀어 가도록 힘쓰겠습니다.

위원님 여러분, 그간 우리 부는 청년과 장년층 모두 원하는 일자리에서 일할 기회를 가질 수 있도록 능력 중심의 공정한 노동시장을 구축하는데 힘써 왔습니다. 구직자들이 쉽게 일자리를 찾도록 도와주는 디딤돌 역할을 위해 고용서비스와

직업능력개발 분야의 투자도 강화하고 있습니다. 또한 현 정부 들어 능력 중심 사회, 일·가정 양립, 고용복지 융합을 핵심개혁과제로 하여 국민들이 실생활에서 혜택을 체감하는 데 최선을 다하고 있습니다.

그 결과 14년 고용률이 65%를 넘어선 이후 상승 흐름을 이어가는 등 긍정적 신호도 있습니다만 안타깝게도 국민들이 느끼는 일자리 사정은 여전히 어렵습니다. 최근 청년실업률이 10% 전후 수준을 보이고 있고 청년 취업애로계층은 110만 명을 넘어서고 있습니다. 능력과 성과보다는 기업 규모, 고용 형태가 일자리의 질을 좌우하며 일하는 사람 간의 격차도 확대되는 모습을 보이고 있습니다.

이러한 문제가 발생한 데에는 우리 경제의 일자리 창출력이 둔화된 것과 함께 연공서열 중심의 임금체계, 노동시장 핵심규율의 불확실성 등 우리 노동시장의 구조적 문제점이 중요하게 작용하고 있다고 보고 있습니다.

한편 최근 대두된 산업 구조조정 문제는 노동시장 제도·관행의 변화와 적극적 일자리 대책을 함께 요구하고 있어 고용노동정책의 중요성은 어느 때보다도 크다고 생각합니다.

위원님 여러분, 지금 국민들은 일자리 문제의 해결을 간절히 원하고 있습니다. 3당 대표님께서도 국회 연설에서 공통되게 일자리의 중요성을 강조하셨습니다. 고용노동부는 국민들이 희망하는 일자리 중심으로 모든 노력을 경주하겠습니다.

우선 일자리 핵심 개혁과제를 차질 없이 추진하겠습니다.

NCS 기반으로 교육·훈련과 자격체계 그리고 채용관행까지 혁신하여 스펙이나 학력이 아닌 능력으로 인정받는 사회를 만들어 가겠습니다.

시간선택제 일자리를 확산하고 일하는 여성들이 안심하고 아이를 키울 수 있는 제도와 인프라를 구축하여 일·가정 양립 문화를 정착시켜 가겠습니다.

고용복지플러스센터는 17년에 100개소까지 확대하는 한편 서비스 질을 높이는 데에도 만전을 기하겠습니다.

둘째, 청년·장년·장애인에 대한 맞춤형 일자리 지원을 확대하겠습니다.

청년들이 대학창조일자리센터, 고용복지플러스센터, 창조경제혁신센터 어디를 가더라도 양질의

일자리 서비스를 제공받을 수 있도록 하고 고용 디딤돌, 청년취업아카데미 등 프로그램도 내실화 하겠습니다. 특히 청년들이 중소기업에서 오래 근무하면 목돈을 마련할 수 있도록 청년내일채움 공제 제도를 신설하여 금년 7월부터 시행하겠습니다.

장년층에 대해서는 주된 일자리에서 보다 오랫동안 일할 수 있는 여건을 조성하는 한편 생애설계서비스 지원 등 인생 이모작 지원도 강화하겠습니다.

국가의 장애인 의무고용률을 단계적으로 높이는 한편 수요에 비해 부족한 장애인 직업훈련 인프라를 더욱 확충하겠습니다.

셋째, 취약근로자의 보호와 산업안전 강화에도 소홀하지 않겠습니다.

임금체불 근절, 최저임금 준수, 서면근로계약 체결 등 3대 기초고용질서 확립을 적극 추진하고 올해 2월 발표한 열정페이 근절을 위한 가이드라인 준수에 만전을 기하여 처음 노동시장에 진출한 청년들이 일에 대해 긍정적 인식을 가질 수 있도록 하겠습니다.

최근 산업현장에서 성실하게 일하다가 다치고 생명까지 잃는 안타까운 일들이 발생하고 있습니다. 관련 재해에 대해서는 철저히 감독·조사하여 법에 따라 엄정 조치하는 한편 비정규직 근로자 및 협력업체의 산재 예방을 위해 입법 등 제도개선을 적극 추진하겠습니다.

넷째, 조선업 구조조정 과정에서 핵심 숙련인력의 고용 유지를 지원하고 불가피하게 발생하는 실직 근로자의 생계 안정과 재취업 지원에 만전을 기하겠습니다.

현재 특별고용지원업종 지정을 위한 민관합동조사단 활동을 마쳤으며 지정 이전에도 이미 실직자가 발생하고 있는 만큼 고용보험 미가입자에 대한 실업급여 지원, 직업훈련 강화, 체불임금 청산 등 지원 대책을 시행 중입니다.

또한 특별고용지원업종으로 지정될 경우 특별연장급여 지원, 고용유지지원금 확대 등을 검토 중이며 고용정책심의회 논의를 거쳐 구체적 지원 내용이 확정되면 대책을 차질 없이 시행토록 하겠습니다.

마지막으로 우리 노동시장의 제도와 관행상 문제점을 미래지향적으로 바꾸지 않으면 일자리 창출력을 근본적으로 높일 수 없다고 보고 노동시장 개혁을 계속해서 추진코자 합니다.

올해 1월에 발표했던 공정인사 지침, 취업규칙 지침을 토대로 능력 중심 인사, 직무·성과 중심 임금체계가 현장에서 확산되도록 적극 지원하겠습니다.

대·중소기업 간 거래관계가 근로자 간 격차의 중요한 원인이 되는 만큼 관계부처와 협업하여 대·중소기업 간 공정거래 질서를 확립하고 상생협력을 촉진하는 데에도 힘쓰겠습니다.

현재 국회에 계류 중인 노동개혁 4법은 노동시장의 공정성과 예측가능성을 높임은 물론 조선업 구조조정 과정에서 보완되어야 할 사회안전망 확충과 일자리 기회 확대를 위해서도 필요한 만큼 위원님들의 각별한 관심과 적극적인 심의를 부탁드립니다.

존경하는 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

지금까지 말씀드린 내용 이외에도 알파고로 대변되는 제4차 산업혁명 시대에 선제적으로 준비해야 하는 등 고용노동정책 과제들이 산적해 있습니다. 그러나 정부의 힘만으로는 이러한 문제들을 풀어 나가는 데에는 한계가 있습니다. 정부와 국회가 머리를 맞대고 지혜를 모아야만 하는 중요한 시기입니다.

고용노동 문제는 노사의 이해관계가 첨예하게 대립하고 오랜 기간에 걸쳐 굳어져 온 질서와 관행을 바꾸어야 하는 경우도 있어 고차원 방정식처럼 풀기 어려운 과제입니다.

그러나 노사가 한 걸음씩 양보하고 국회와 정부가 현장 당사자들이 절실히 원하는 것이 무엇인가를 중심에 놓고 고민해 간다면 해법을 찾는 것이 불가능한 일만도 아니라고 생각합니다.

어려운 시기에 중책을 맡으신 위원님들의 애정 어린 조언과 따뜻한 성원을 다시 한 번 부탁드립니다.

업무보고에 앞서 오늘 참석한 기관장들을 소개하겠습니다.

신영철 경제사회발전노사정위원회 위원장 직무대행입니다.

박길상 중앙노동위원회 위원장입니다.

박준성 최저임금위원회 위원장입니다.

(기관장 인사)

다음은 저희 부 간부를 소개하겠습니다.

고영선 차관입니다.

박종길 기획조정실장입니다.

신기창 노동정책실장입니다.

김경선 노동시장정책관입니다.
 장신철 고용서비스정책관입니다.
 나영돈 청년여성고용정책관입니다.
 박성희 고령사회인력정책관입니다.
 권기섭 직업능력정책국장입니다.
 임서정 노사협력정책관입니다.
 정지원 근로기준정책관입니다.
 황보국 공공노사정책관입니다.
 박화진 산재예방보상정책국장입니다.
 김용호 정책기획관입니다.
 정민오 국제협력관입니다.
 정형우 대변인입니다.
 조병기 감사관입니다.
 그리고 지방노동청장입니다.
 안경덕 서울고용노동청장입니다.
 이주일 중부고용노동청장입니다.
 송문현 부산고용노동청장입니다.
 최기동 대구고용노동청장입니다.
 김양현 광주고용노동청장입니다.
 박형정 대전고용노동청장입니다.

(간부 및 소속기관장 인사)

이상으로 참석자 소개를 마치고, 양해하여 주시면 기획조정실장이 상세하게 업무보고 드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 **홍영표** 기획조정실장님, 지난번에 환경부 할 때 제가 시간제한을 하지 않았더니 너무 오래 하시더라고요. 그래서 오늘은 한 10분 정도로 축약해서 해 주십시오, 자료집이 있으니까.

○고용노동부기획조정실장 **박종길** 예.

기획조정실장입니다.

준비된 자료로 주요 업무현황을 보고를 드리도록 하겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황, 정책 여건, 추진현황 및 향후 계획, 주요 현안, 정부 입법계획 순이 되겠습니다.

먼저 일반현황입니다.

연혁은 1948년 11월 사회부 노동국으로 발족하여 노동청을 거쳐서 1981년 노동부로 승격하였습니다. 2010년 7월 고용정책의 중요성을 감안해서 고용노동부로 명칭을 변경해서 새로이 출범하였습니다.

2페이지, 조직 및 정원입니다.

고용노동부에는 5801명이 근무하고 있으며 본부에 3실 2국 11관, 소속기관에 63개소, 5200명이

근무를 하고 있습니다. 지방고용노동관서에 47개소, 4800여 명이 근무하고 있으며 위원회는 노동위원회를 포함해서 15개소, 약 400여 명이 근무를 하고 있습니다.

공공기관 및 유관 기관은 1만 2000여 명이 근무를 하고 있으며 근로복지공단 등 6개의 준정부기관과 한국사회적기업진흥원 등 6개의 기타 공공기관 그리고 유관 기관으로 경제사회발전노사정위원회가 있습니다.

조직도는 생략하도록 하겠습니다.

4페이지, 예산입니다.

먼저 총괄 부분을 말씀드리면 16년 총지출은 17조 2920억 원으로 전년 대비 1조 7800억이 증가하였습니다. 이 중에서 예산은 2조 664억 원이며 기금은 15조 2256억 원입니다.

5페이지, 회계·기금별 세부 내역입니다.

먼저 일반·특별회계는 취업성공패키지나 사회보험 사각지대 해소를 위해서 사용이 되고 있으며 2조 664억 원 규모입니다. 고용보험기금은 실업급여나 직업훈련 등에 사용되며 9조 2000억 정도 되겠습니다. 산재보험기금은 산재보험급여나 업종별 재해 예방 등에 지출이 되며 5조 1000억 정도의 규모가 되겠습니다.

6페이지입니다.

장애인고용촉진기금은 장애인 고용장려금 등에 2700억 원, 임금채권보장기금은 체당금 지원 등에 3600억 원, 근로자복지진흥기금은 근로자 생활안정자금 대부 등에 1482억 원이 지출되고 있습니다.

7페이지, 법률 소관입니다.

고용노동부 소관 법률은 총 40건으로서 근로기준법 등 단독 입법이 36건, 공동 입법이 4건이 되겠습니다.

자세한 내역은 참조해 주시기 바랍니다.

8페이지, 정책 여건입니다.

먼저 고용 동향입니다.

5월 현재 고용률은 66.3%로 13년 이후 상승 추세이나 고용개선 속도가 둔화되어 취업자 증가폭이 27만 명 수준으로 감소되고 있습니다.

청년실업률은 10% 전후로 높은 수준으로 이는 정년 60세의 시행, 경제·노동시장 불확실성 등의 영향으로 청년채용이 위축된 분위기에 따른 것으로 보입니다.

한편 최근 경남지역 실업률이 상승되는 등 조선업 구조조정의 영향도 점차 가시화되고 있습니다.

다. 수출 부진이나 가계부채 등 경제 불확실성이 상존하고 있어 금년 하반기 고용 사정도 불안할 것으로 예상이 되고 있습니다.

9페이지, 참고로 브렉시트 관련 동향입니다.

영국 국민투표 결과 브렉시트가 가결되어서 국제 금융시장이 큰 폭으로 하락하고 있습니다.

대응 방향인데요, 이에 따라 정부는 브렉시트 관련 합동점검반을 통해서 금융시장을 중심으로 동향과 대응계획을 논의 중에 있으며 고용노동부 역시 노동시장에의 영향을 지속 모니터링하고 필요 시 대응 방안을 마련하도록 하겠습니다.

10페이지입니다.

노사관계 동향입니다.

5월 현재 노사분규와 근로손실일수가 전년 동기 대비 감소하는 등 안정적 기조를 유지하고 있습니다. 최근에는 노동개혁, 성과연봉제, 구조조정 이슈 등을 중심으로 노사 간 이견이 있으며 하반기 노사관계의 쟁점이 될 전망입니다.

한편 일자리 창출력을 저해하고 근로자 간 격차를 야기하는 노동시장의 구조적 문제가 지속되고 있는데 노동시장 핵심규율의 불확실성·불공정성 때문에 기업은 정규직 직접채용과 적극적 투자를 회피하는 경향이 있습니다. 그 결과 대·중소기업, 정규·비정규직 간 임금 격차는 지속적으로 확대되고 있습니다.

11페이지, 고용노동정책 방향입니다.

금년도 고용노동부는 양질의 일자리 창출과 격차 해소를 위해 일자리 중심 국정운영 기조를 강화하고 노동개혁을 중점 추진해 나가겠습니다.

12페이지입니다.

정책 추진현황 및 향후 계획입니다.

먼저 국민 체감형 일자리 성과를 창출하도록 하겠습니다.

능력 중심 사회 구축을 위해서 NCS 기반으로 훈련이나 자격체계를 변화시켜 나가겠습니다. 기왕에 개발된 847종의 NCS를 검증·보완해서 고시하고 교육, 직업훈련, 자격체계를 NCS 기반으로 개편해 나가겠습니다. NCS 기반 능력 중심 채용을 230개 공공기관에서 선도적으로 도입을 해 나가겠습니다.

일·학습 병행제는 속도감 있는 정착을 위해 참여 기업을 작년 5000개에서 금년 7700개 수준으로 확대하고 재학생 단계로도 확산해 나가도록 하겠습니다.

13페이지, 일·가정 양립입니다.

시간선택제 일자리 확산을 위해 전환형의 경우 임신, 육아휴직, 전환형 시간선택제 패키지 활용 방식을 공공 부문부터 선도적으로 도입하고 신규형은 재정지원, 컨설팅 등을 통해 우수 사례를 지속적으로 확산해 나가겠습니다.

여성의 계속 일하기 지원을 위해 임신기 근로시간 단축제도를 중소기업으로 확대하고 아빠의 달 지원 기간을 1개월에서 3개월로 확대해 나가겠습니다.

여성 친화적 일하는 문화 확산을 위해 출판·병원·유통 등 5대 타깃 업종을 중심으로 예방적 근로감독을 강화하고 성희롱 근절을 위해서 사업주 조치사항 의무화, 예방교육 내실화 등을 추진해 나가겠습니다.

14페이지입니다.

고용복지 융합인데요, 전 고용센터의 고용복지플러스센터를 추진하기 위해서 고용복지플러스센터를 금년도에 70곳, 내년까지 100곳으로 확대해 나가겠습니다. 민간 일자리 정보와 복지 정보를 원스톱으로 제공하고 민간 고용서비스 기관과의 협업도 강화해 나가도록 하겠습니다.

근로빈곤층의 고용-복지 연계 강화를 위해서 근로능력수급자의 경우 취업 프로그램에 참여하도록 의무화하고 차상위계층이 고용복지플러스센터로 오도록 읍면동과 연계 지침을 마련해서 시행하겠습니다.

취업성공패키지를 통한 취약계층의 일자리 매칭 강화를 위해 프로그램에 인턴, 창업 등을 추가해 다양화하고 장애인·위기청소년 등 특정 계층의 경우 전문기관이 운영할 수 있도록 위탁 방식도 개선해서 추진하겠습니다.

15페이지, 수요자별 맞춤형 일자리 지원입니다.

먼저 청년입니다.

청년-일자리 간 매칭을 위해서 17개 창조경제 혁신센터를 중심으로 범정부 채용행사를 추진하고 있습니다. 청년들을 대상으로 한 취업성공패키지는 사전 상담·진단을 강화하고 훈련이나 취·창업 등 분야별 핵심 사업을 통합해서 제공할 예정입니다.

대기업과 공공기관의 시설이나 프로그램을 활용해서 유망직종 중심의 훈련을 실시해서 취업을 지원하는 고용디딤돌 프로그램을 금년에 1만 명 수준으로 실시하겠습니다.

해외 취업을 위해서 케이무브 스쿨을 장기·고급 훈련 과정으로 개편해 나가도록 하겠습니다.

16페이지입니다.

청년인턴은 강소·중견기업 비중을 높이고 대학 재학생 중심 직무체험 프로그램을 신설해 나가겠습니다. 대·중소기업 간 격차 완화와 청년의 중소기업 근속을 유도하기 위해 중소기업 취업 후 2년간 근무한 경우 최대 1200만 원을 지원하는 청년내일채움공제 제도를 신설하겠습니다.

융복합 인재 육성을 위해 청년취업아카데미의 인문계 비중을 높이고 과정도 세분화시켜 나가겠습니다. 청년일자리 사업 통합 전달체계 구축을 해 나가겠습니다. 워크넷에 정부 청년일자리 사업을 단계적으로 연계해서 플랫폼을 구축하고 대학창조일자리, 고용복지플러스센터, 창조경제혁신센터의 3각 전달체계를 구축해 나가도록 하겠습니다.

17페이지, 장년입니다.

임금체계 개편과 연계해서 정년 60세가 안착될 수 있도록 노력하겠습니다.

지원금을 확대 개편하고 컨설팅을 지원하겠습니다. 핵심사업장 1150개소를 선정해서 밀착 관리해 나가도록 하겠습니다.

제2의 일자리로의 재취업 지원을 위해서 장년 유망·적합 직종 중심 훈련을 강화하고 모든 장년 구직자에게 기초상담 후 맞춤형 지원을 하겠습니다.

장애인의 경우에 국가·지자체의 장애인 의무 고용률을 상향하고 고용부담금을 부과하는 방안도 추진하겠습니다. 30대 기업 집단이 자회사형 표준사업장을 참여할 수 있도록 유도하겠습니다. 장애인의 직업훈련 및 고용지원 강화를 위해 발달장애인 훈련센터와 맞춤형 훈련센터도 확대해서 추진해 나가겠습니다.

18페이지, 외국인력입니다.

현재 외국인력은 비전문 외국인력이 55만 명 정도 국내에 체류 중에 있습니다.

노동시장 수급 상황을 고려한 외국인력 도입을 위해서 사업주의 고용부담 강화 방안을 마련해 나가겠습니다. 고용보험을 당연가입 시키고 수수료를 현실화하는 방안을 검토하고 있습니다.

한편 전체 외국인력에 대한 중장기 외국인 이민정책 방향을 관계부처 합동으로도 검토해 나가겠습니다.

사회적 기업입니다.

5월 현재 사회적 기업은 1548개가 운영이 되고 있습니다.

우수한 청년 사회적 기업가 발굴 등 다양한 모델을 발굴하고 인건비를 단계적으로 축소하는 등 자생력 제고를 위한 방안을 추진하겠습니다.

19페이지, 고용안전망 강화입니다.

실업급여의 보장성과 재취업 기능을 강화하기 위해서 실업급여 지급 수준을 평균 임금의 50%에서 60%로 상향하고 기간도 확대하도록 하겠습니다. 한편 수급 요건의 합리화, 상·하한액 조정 등 운영 효율화도 함께 추진하겠습니다.

두루누리 사업을 통한 사회보험 가입률 제고를 위해 신규 가입자에 대한 지원 수준을 높이고 유관 기관 연계·협력을 통해 관리감독을 강화하겠습니다.

고용보험 사각지대를 해소하기 위해서 특수형태업무종사자의 경우 보험설계사 등 산재보험이 적용되어 있는 6개 직종을 중심으로 적용 방안을 마련하고 예술인에 대한 고용보험도 적용하도록 추진해 나가겠습니다.

20페이지가 되겠습니다.

일자리 중심 국정운영 강화입니다.

일자리 정책의 효과성·체감도를 제고하기 위해서 재정사업 통합·개편을 추진하고 수요자 관점에서 일자리 사업의 평가를 강화해 나가도록 하겠습니다.

자세한 내용은 박스를 참조해 주시기 바랍니다.

고용영향평가는 주요 재정사업으로 평가 대상을 확대하고 일자리 예산의 신설과 변경 시 고용부와 사전 협의를 의무화하는 방안을 추진해 나가겠습니다. 관계부처 합동으로 매월 고용동향을 면밀히 분석하고 취약계층, 업종별 대책 수립을 해서 점검해 나가도록 하겠습니다.

21페이지, 고용서비스 혁신입니다.

오프라인은 고용복지플러스센터를 확대하고 온라인은 워크넷 기반으로 수요자 맞춤형 일자리 포털을 구축해 나가겠습니다.

한편 고용서비스를 활성화하기 위해서 현재의 직업안정법을 가칭 고용서비스 촉진법으로 개정하는 방향으로 추진해 나가겠습니다.

직업훈련 체계는 구직자 훈련의 경우 취업 성과가 높은 국가기간·전략직종훈련 비중을 확대하고 재직자 훈련은 비정규직 근로자 등 직업훈련 취약계층에 대한 지원을 강화해 나가도록 하겠습니다.

22페이지, 노동시장 개혁 및 취약근로자 보호

입니다.

박스는 생략하고요.

첫 번째, 노동시장 이중구조 해소입니다.

비정규직 불합리한 차별 해소 및 남용 방지를 위해서 공공 부문에서 선도적으로 상시·지속적 업무 담당자를 정규직으로 전환 추진해 나가겠습니다. 올해와 내년 사이에 1만 5000명을 전환할 계획입니다. 정규직 전환을 촉진하기 위해 지원금을 지급하고 컨설팅도 실시해 나가겠습니다.

23페이지입니다.

비정규직 고용안정성 제고 및 차별 개선을 위해서 기간제와 사내하도급 근로자의 가이드라인을 마련해서 시행 중에 있으며 비정규직 다수고용 사업장에 대해서 집중 점검하겠습니다. 특히 올해부터는 모든 근로감독 시 비정규직 차별 여부를 필수적으로 점검해 나가도록 하겠습니다.

법·제도적으로 중장년 일자리 기회 확대를 위해서 뿌리산업 파견을 허용하고 고령자·고소득 전문직 등 파견대상 업무도 확대하는 방향으로 추진하겠습니다.

대·중소기업 상생 촉진을 위해서 원청의 협력업체에 대한 복지·훈련 투자를 촉진하는 등 제도적 기반을 마련하고 원청 대기업이 협력업체의 고용구조 개선, 안전관리와 관련된 역할을 강화해 나가도록 하겠습니다.

24페이지입니다.

직무·능력 중심 인사원칙 확립입니다.

능력중심 채용, 성과 따른 보상 등을 제시한 공정인사 지침을 마련해서 시행하고 있습니다.

현장 확산을 위해서 8대 권역별로 능력중심 인력운영 지원단을 운영하고 있습니다.

직무·성과 중심 임금체계 확산을 위해 공공부문부터, 공공·금융기관의 성과연봉제를 확산하고 있습니다.

민간부문은 핵심사업장을 중심으로 집중 지원하고 있습니다.

임금체계 개편과 청년고용 확대 간 연계 강화를 위해서 세대 간 상생고용지원금과 청년고용증대세제를 지원하고 있습니다.

25페이지, 장시간 근로개선 및 통상임금 명확화입니다.

장시간 근로관행 개선을 위한 법 개정을 추진하고 있으며, 주 내용으로는 휴일근로를 연장근로에 포함하되 단계적으로 적용하고 한시적으로 특별연장근로를 허용하는 등 연착륙 방안을 병행

추진할 계획입니다.

통상임금 명확화를 위해서 대법원 전원합의체 판결을 기초로 통상임금 정의규정을 두고 제외급 품 위임근거 마련을 위한 입법도 추진 중에 있습니다.

26페이지, 합리적 노사관계의 구축을 위해서 지역 단위에서는 노사민정 협의체 협력선언 및 실천을 통해 노동개혁의 공감대를 형성하고 있으며, 대·중소기업 등 격차 해소를 위한 노사의 사회적 책임 실천 선언 및 이행 확산을 추진하고 있습니다.

세 번째 네모인데요.

노사문제는 법·질서 준수, 신뢰와 상생 가치를 존중하면서 노사 자율 해결 기초를 견지해 나가겠습니다.

27페이지, 취약근로자 근로조건 보호 강화입니다.

임금체불, 최저임금 준수, 서면근로계약이라는 3대 기초고용질서를 확립해 나가겠습니다.

임금체불, 최저임금 위반에 대한 제재 강화를 추진해 나가겠습니다. 임금체불 시 지연이자제 대상을 퇴직자에서 재직자까지 확대하고 최저임금 위반 시 단계적 제재를 통해서 실효성을 적용해 나가겠습니다.

편의점·PC방 등 취약계층 근로감독을 지속 추진하고 체불피해 근로자 보호를 위해 소액체당금제도 등 신속한 권리구제를 추진하겠습니다.

전자근로계약서를 도입하고 사업장의 자율적 근로 개선지원 사업도 추진해 나가겠습니다.

청년근로자의 권익 보호를 위해서 일경험 수련생 가이드라인을 발표하고 MOU 등을 통해서 확산해 나가고 있습니다.

28페이지입니다.

퇴직연금의 경우에 작년 말 기준 적립금이 126조 수준입니다. 30인 이하 중소기업장을 대상으로 중소기업 퇴직연금기금제도 도입을 추진하고 있으며, 퇴직연금 도입의 단계적 의무화와 비정규직 근로자 적용 확대를 추진하고 있습니다.

중소기업 근로자 복지 향상을 위해서 사내근로복지기금이나 공동근로복지기금 지원사업도 활성화하고 있습니다.

29페이지, 안전하고 건강한 일터 조성입니다.

산업재해는 전반적으로 개선 추세에 있습니다만 건설업 부문 재해 증가로 인해서 금년 5월 현재 사고사망자나 재해자가 전년 동기 대비 증가

하고 있는 상황입니다.

먼저 건설·화학 등 고위험 사업장 안전관리 강화를 위해서 1만 1000여 개의 고위험 사업장에 대해서 감독관 전담관리제를 실시하고 건설업의 경우 소규모 현장 등 3대 취약분야에 차별화된 예방정책을 추진하겠습니다.

화학업의 경우 위험등급에 따라 선제적으로 관리하는 위험경보제를 지속 확대하고 산재 취약분야에 적극 대응하기 위해서 도급인의 안전보건 책임강화를 위한 법 개정을 추진 중에 있음을 보고드립니다.

30페이지입니다.

근로자 건강보호 강화를 위해서 감정노동 관리 컨설팅, 직종별 직업건강 가이드라인을 개발·보급하고 화학물질 유해성 홍보 강화, 영세 소규모 사업장 중독사고 예방에 대한 기술지도를 시행하고 있습니다.

근골격계 질환 다수 발생 사업장에 대한 지도·감독과 제도개선도 병행해 나가겠습니다.

산재보험 적용 확대를 위해서 특수형태업무종사자는 기 적용된 6개 직종 외에 3개 직종을 추가로 확대하고 출퇴근 재해를 산재보험으로 인정하는 방안을 추진해 나가겠습니다.

31페이지, 주요 현안입니다.

조선업 구조조정 대응상황입니다.

조선업 고용상황은 16년 5월 현재 작년 말 대비 피보험자가 1만 명 감소했고, 구직급여 신규신청자가 증가하고, 경남지역 실업률 상승 등 고용조정이 가시화되고 있는 상황입니다.

지원대책입니다.

지정 전에는 기 실직자에 대한 신속한 서비스를 제공하겠습니다.

물량팀 등을 대상으로 조선업 고용보험 피보험자격 특별 자진신고 기간을 운영하고 고용센터의 상담인력도 확충해 나가겠습니다.

계좌발급 쿼터 제한을 풀어서 직업훈련을 강화하고 체불임금 청산을 위한 전담자도 지정해 나가겠습니다.

지정 후입니다.

고용정책심의회와 산업경쟁력 강화 관계 장관 회의를 내일 개최할 예정인데요, 이를 통해서 내일 발표할 예정입니다.

조선업 희망센터를 설치해서 종합서비스를 제공하고 고용유지를 위해서 고용유지지원금을 상향조정 하겠습니다.

그 외에 국세나 고용·산재보험료의 납부기한을 연장을 하거나 체납처분을 유예하는 등 지원을 하겠습니다.

실직자를 지원하기 위해서 상담·훈련·알선으로 이어지는 패키지 서비스를 제공하고, 재취업 지원을 위해 대체일감사업을 적극 발굴하고 직업훈련을 통한 전직지원도 강화하겠습니다. 훈련과 정도 확대시켜 나가겠습니다.

33페이지, 하도급 근로자 산업안전관리 강화 부분입니다.

최근 중대재해가 구의역 열차 협착사고, 남양주 공사현장 폭발, 메틸알코올 중독사고 등 재해가 발생했는데 이는 도급사업의 안전보건관리 사각지대로 인해 발생한 사고로 제도개선이 필요한 사항입니다.

이를 위해서 법·제도적으로 원청의 산재예방 의무를 확대하겠습니다. 도급인의 산재예방 의무 범위를 20개소 작업에서 모든 작업으로 확대하고 처벌 수준도 수급인과 동일한 수준으로 강화시켜 나가겠습니다.

한편 생명·안전 관련 핵심 업무에 근로자 파견사용을 제한하는 방안도 현재 관련 법안이 국회에 계류 중에 있습니다.

도급사업 안전보건관리 매뉴얼을 제작·보급하고 원·하청 공생협력프로그램도 강화해 나가겠습니다.

마지막으로 2017년 적용 최저임금 심의 동향입니다.

2017년도 적용 최저임금을 합리적 수준으로 심의 의결할 것을 금년 3월 30일 고용노동부장관이 최저임금위원회에 요청한 바 있습니다.

당구장 표시 보시면, 현 정부 들어서는 소득분배 개선분 등이 추가 반영되어서 매년 7~8%대 최저임금이 인상된 바 있습니다.

오늘 현재 7차례에 걸친 전원회의가 개최되었으며, 6차 전원회의에서 최저임금 결정단위를 시간급으로 하고 모든 업종에 대하여 동일한 금액으로 적용하기로 의결한 바 있습니다. 6차 회의에서 노사가 최저임금 최초 요구안을 제시한 바 있습니다.

법정시한인 어젯밤에 제7차 전원회의가 개최되었으나 노사의 입장차로 결론을 내지 못했으며 7월 4일부터 6일까지 매일 전체회의를 개최하는 것으로 계획되어 있습니다. 심의가 원만히 끝나면 고용노동부장관은 8월 5일까지 최저임금을 결

정·고시할 예정입니다.

36페이지, 정부입법 계획입니다.

정부입법 계획은 19대 국회에서 미처리된 법안과 동일 내용으로 재추진하는 5건, 일학습병행법 등 5건인데 이미 국회에 제출된 바 있으며 나머지 15건도 차질 없이 절차를 진행해 나가겠습니다.

38페이지는 현재 20대 국회에 의원님들께서 발의하신 법안 계류 현황입니다.

참고해 주시기 바랍니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○위원장 홍영표 수고 많으셨습니다.

다음은 경제사회발전노사정위원회 위원장 직무대행인 신영철 상임위원 나오셔서 업무보고 해주시기 바랍니다.

○경제사회발전노사정위원장직무대행 신영철 존경하는 홍영표 환경노동위원회 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 여러 위원님들을 모시고 20대 개원국회에서 우리 위원회 업무현황에 대해 보고를 드리는 소중한 자리를 갖게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

우리 위원회는 그간 사회적 대화와 타협을 통해 경제위기 극복과 근로자 삶의 질 향상, 선진노사관계 구축 등에 크게 기여해 왔습니다. 특히 지난해 9월 15일에는 노동시장 구조개선을 위한 사회적 대타협을 도출하여 저성장·고령화 시대에 부합하는 우리 노동시장 개혁의 청사진을 마련하였습니다.

이를 통해 노사정은 청년고용 확대, 노동시장 이중구조 개선, 사회안전망 확충, 통상임금제도 명확화 및 근로시간 단축 등을 포함하는 노동시장 구조개혁을 함께 추진하기로 약속했습니다.

이러한 합의정신에 따라서 최근 노동계의 불참에도 불구하고 9·15 사회적 대타협은 노사정이 함께 국민에게 약속한 사항으로 반드시 이행되어야 한다고 봅니다.

이에 따라 우리 위원회는 최저임금제도 및 근로시간 특례제도 개선, 노사정 파트너십 구축 등 대타협의 후속과제를 논의하기 위해 노동시장구조개선 특별위원회를 운영하고 있습니다.

한편 산업현장의 안전시스템 개선을 위해 산업안전혁신위원회를 운영하면서 산업안전보건 법령체계 개선방안, 산업안전보건 감독 및 행정집행의 효율화 방안 등을 논의하고 있습니다.

또한 사회적으로 문제가 되고 있는 청년 일자리를 확충하고 청년고용을 활성화하기 위해 청년대표 3인이 직접 참여하는 청년고용협의회를 운영하고 있으며, 임금체계 실태 분석과 개선방안 마련을 위한 임금연구회와 직업능력개발활성화포럼을 운영 중입니다.

합의된 사항들에 대해서는 이행평가위원회, 대타협이행점검단 등을 운영하여 노사정 각 주체가 합의사항을 성실히 이행하는지 면밀히 점검하고 있습니다.

존경하는 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

현재 우리 사회는 청년 일자리 문제와 경제 구조조정 등으로 많은 어려움에 처해 있습니다. 이럴 때일수록 노사정 모두가 사회적 대화를 통해 어려움을 극복하고 지혜를 공유해야 합니다.

노사정위원회가 이러한 사회적 대화의 장을 마련해 나갈 수 있도록 홍영표 위원장님을 비롯한 위원님들의 적극적인 관심과 지원을 부탁드립니다.

주요 활동 현황 및 계획 보고에 앞서 우리 위원회 간부를 소개하겠습니다.

권혁태 운영국장입니다.

(간부 인사)

이상 소개를 마치고 이어서 주요 업무를 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반 현황, 위원회의 기능 및 주요성과, 추진 현황 및 향후 계획 순입니다.

1쪽입니다. 일반 현황입니다.

노사정위원회는 97년 말 외환위기를 맞아 노사정 간 사회적 대화와 타협을 통해 이를 극복하기 위해 대통령 직속 자문기구로 설치를 하였고, 그 설치 및 운영과 관련하여서는 경제사회발전노사정위원회법 등 4개 법령 및 규정이 있습니다.

98년 1월 15일 1기 노사정위원회가 출범한 이래 제2와 3기를 거쳐서 2007년 5월 2일 4기 경제사회발전노사정위원회가 출범하여 현재에 이르고 있습니다.

2쪽입니다.

조직은 본위원회와 상무위원회를 두고 위원회 운영 및 이행 점검을 위하여 운영위원회와 이행평가위원회를 두고 있습니다. 그 아래 3개 의제별 위원회를 현재 운영하고 있습니다. 위원회 사무처리를 위해 사무처를 두고 여기에 3개 부서를 두고 있습니다.

인원은 현재 위원장이 공식으로 정원 38명에 현원이 37명입니다.

3쪽입니다.

위원회는 노사정, 공익위원으로 구성되며 본위원회는 현재 위원장이 공식으로 총 9명으로 구성되어 있고 상무위원회는 총 17명으로 구성되어 있습니다.

예산은 총 31억 9100만 원으로 5월 말 현재 9억 7500만 원을 집행하였습니다.

4쪽입니다. 위원회의 기능 및 주요성과입니다.

위원회는 노동정책 및 이와 관련된 경제·사회 정책들을 협의해 나가고 대통령에 대한 노동시장 구조개선 및 합리적인 노사관계 구축 등 정책 자문기능을 수행하고 있습니다.

5쪽입니다.

주요성과는 98년 노사정위원회 출범 이후 사회적 대화를 통한 노사정 대타협으로 경제사회의 지속가능한 발전을 위한 견인차 역할을 수행하였고, 98년부터 지난해 2015년까지 총 124건의 합의문 및 건의문·권고문을 체결하여 노동기본권의 신장과 선진 노사관계 구축, 고용 및 실업 등 노동시장 대책과 사회보장제도 개선 등에 기여하였으며, 특히 지난해 9월 15일 17년 만에 노사정 사회적 대타협을 체결하여 노동시장의 구조적 문제 해결 및 지속가능한 경제성장의 기반을 마련한 바 있습니다.

아래 5쪽과 6쪽에는 구체적인 내용을 정리하였습니다. 참고해 주시기 바랍니다.

7쪽입니다. 추진 현황 및 향후 계획입니다.

우선 9·15 사회적 대타협 이행을 위해 후속과제 논의 및 이행과제 점검에 주력해 나가는 한편 의제별 회의체의 대화·협의 기능을 강화하고 현장 중심의 다양한 방식의 사회적 대화 활성화를 추진하겠습니다.

먼저 9·15 사회적 대타협을 지속 추진하겠습니다.

9·15 대타협 후속과제 논의를 위해 전문가 및 공익위원 중심으로 제2기 노동시장구조개선 특위를 구성·운영 중에 있습니다. 이를 통해 비정규직 관련 입법과제에 대한 노사정공 논의결과를 국회에 송부하였고, 확대 공익위원회의를 구성·운영하여 최저임금 및 근로시간 제도개선에 대한 논의결과를 특위 전체회의에 보고하였습니다.

미논의 과제는 연구용역을 추진 중이며 확대 공익위원회의 검토를 거쳐 특위 전체회의에 논의

결과를 보고할 예정입니다.

(홍영표 위원장, 한정애 간사와 사회교대)

8쪽이 되겠습니다.

사회적 합의에 대한 이행 점검 강화를 위해서 이행평가위원회를 통해 이행상황을 분기별로 점검하는 한편 내실화 방안도 마련하겠습니다.

노사정 및 공익위원 등으로 이행점검단을 구성하여 정부와 경영계가 기 제출한 과제를 중심으로 주기적 이행점검보고서를 작성하고 우수사례를 발굴하여 홍보를 추진하겠습니다. 아울러 이행점검의 실효성 및 효율성 제고를 위해 점검단 추진체계 개편도 검토하겠습니다.

의제별·업종별 회의체 운영을 활성화 하겠습니다.

회의체 운영방식을 다양화하여 산업안전혁신위, 청년고용협의회는 노사정 논의를 쟁점에 대한 합의 방식에서 대화·협의 중심의 협의체 형태로 운영하고 직업능력개발 활성화 포럼 및 임금연구회는 실태조사 및 현장의견 수렴, 중장기 추진과제 발굴을 중심으로 운영하겠습니다.

9쪽입니다.

주요 노동시장 현안에 대한 논의와 개선방안 발굴을 위해 신규 회의체를 구성·운영하기 위해 고용차별개선 연구회를 발족시킬 예정이고 사회안전망 강화 및 관리체계 효율화를 위한 연구방안도 추진하겠습니다. 이를 통해 향후 노동계 복귀 등 위원회 운영이 정상화되는 시기에 맞춰 제도 개선방안 마련 등 합의 도출의 기반을 마련하겠습니다.

사회적 대화 강화를 위한 기반을 조성하겠습니다. 위원회 운영의 효율화를 위해 참여주체 확대 및 회의체 운영 효율화 등을 주요 내용으로 하는 노사정위원회법 개정안 추진을 검토하겠습니다. 아울러 공식·비공식 회의체 및 협의 채널 등을 활용하여 노사와의 현장소통을 강화하고 국제기구, 주요 국가 등과 함께 사회적 대타협에 대한 양자 및 다자사업을 활성화해 나가겠습니다.

10쪽 이하에는 9·15 대타협 추진경과 및 주요 합의내용 그리고 노사정위원회 기별 특성, 의제별 위원회 등 운영현황을 정리하였습니다.

참고해 주시기 바랍니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○위원장대리 한정애 수고하셨습니다.

다음은 중앙노동위원회 위원장 나오셔서 인사 말씀과 함께 오늘 배석한 간부 소개해 주시고 또

업무보고 해 주시기 바랍니다.

○**중앙노동위원장 박길상** 존경하는 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 위원님들을 모시고 노동위원회 업무에 대해서 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

노동위원회는 노동쟁의 조정과 부당해고 등 심판업무를 수행해 왔으며, 그간의 사회·경제적 변화를 반영한 법 개정 등에 따라 비정규직 차별시정, 복수노조 관련 업무를 추가로 담당하게 되는 등 그 기능이 계속 확대되어 왔습니다.

노동위원회는 노사 당사자와 국민으로부터 신뢰를 받는 가운데 각종 노사 분쟁을 신속·공정하게 조정하고 판정하기 위해서 지속적인 노력을 기울이고 있습니다.

노동쟁의 조정의 경우 사업장 특성을 고려한 조정위원회를 구성하고 조정 전 지원 등 조정서비스의 질을 높일 수 있도록 노력하고 있고, 금년에는 5월 말 현재 조정신청 사건의 67%가 조정성립되어 분쟁이 원만하게 해결되었습니다.

복수노조 업무는 교섭창구 단일화 관련 사건이 안정화되어 그간 2600여 건의 복수노조 사건이 차질 없이 처리되는 등 점차 정착되어 가고 있습니다.

앞으로도 위원 및 조사관들의 사건 처리 역량을 높이고 운용상 개선이 필요한 부분에 대해서는 계속 보완하는 등 제도 안착을 위해서 더욱 노력하겠습니다.

부당해고 등 심판사건은 전반적으로 증가하는 추세로 매년 1만 2000여 건 이상이 처리되고 그 내용도 복잡해지고 있습니다만 위원과 조사관의 전문성을 제고하는 등 신속하고 공정한 판정을 위하여 노력하고 있습니다.

노동위원회에 접수된 사건의 96%가 노동위원회 단계에서 종결되고 있고 노동위원회 판정에 불복하여 행정소송이 제기된 경우에도 노동위원회 판정이 유지되는 비율이 매년 85% 정도에 이르고 있습니다.

2014년 9월부터 차별시정 관련 징벌적 배상제도가 시행된 것과 관련해서는 아직 시행기간이 길지 않아 적용된 사례가 많지는 않습니다만 업무매뉴얼을 정비하는 등 제도 운용상 차질이 없도록 준비를 하였고, 그간 9건의 징벌적 손해배상명령, 7건의 제도개선명령 등 고의적이고 반복적인 차별 처우에 대해서는 판정에 적극 반영하

고 있습니다.

우리 위원회에서는 신망 있는 유능한 분들을 공익위원으로 발굴·위촉하기 위하여 지속적으로 노력하고 있고, 아울러 위원회의 운영상의 효율성을 높이기 위해서도 지속적으로 노력하겠습니다.

존경하는 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

우리 노동위원회가 조정과 심판업무를 신속·공정하게 수행하여 노사관계의 안정과 발전에 기여할 수 있도록 위원님들의 적극적인 관심과 지도를 부탁드립니다.

그러면 업무보고에 앞서서 저희 노동위원회 간부들을 소개해 드리겠습니다.

이재홍 사무처장입니다.

다음은 한창훈 상임위원입니다.

(간부 인사)

이상으로 간부 소개를 마치고 이재홍 사무처장으로 하여금 주요업무 추진현황을 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○**중앙노동위원회사무처장 이재홍** 주요업무현황 보고드리겠습니다.

먼저 1쪽입니다.

업무현황보고에 앞서 일반현황 간략히 보고드리겠습니다.

노동위원회는 노·사·공익 3자로 구성된 행정위원회로서 부당해고라든지 부당노동행위 등에 대한 심판과 노동쟁의 조정 등을 주된 업무로 하는 준사법적 행정기관입니다.

다음 쪽입니다

연혁은 1954년 노동위원회가 설치된 이래 위원장 직급이 격상이 되고 또 여러 가지 제도 개선에 따라서 직제가 개편되면서 조직과 인력이 계속 확충되어 왔습니다.

3쪽, 조직과 정원입니다.

현재 재심판정이나 둘 이상의 지노위에 걸치는 조정사건 등을 담당하는 중앙노동위원회와 함께 12개 지역에 12개 지방노동위원회가 구성·운영되고 있습니다.

4쪽입니다.

위원회 운영은 노동위원회는 위원 전원이 참여하는 전원회의와 업무에 따라서 심판·조정·차별시정 등의 7개의 부문별 위원회로 구성·운영되고 있습니다.

주요 업무로서 부당해고라든지 부당노동행위 판정 또 복수노조와 관련한 결정 등은 심판위원회에서 담당하고 있고 비정규직 차별 시정 업무는 차별시정위원회, 노동쟁의 조정은 조정위원회 및 특별조정위원회에서 각각 담당하고 있습니다.

위원은 업무량에 따라서 노사, 근로자위원 및 사용자위원은 각각 위원회별로 25인에서 50인 또 공익위원은 35인에서 많은 데는 70인 정도의 범위로 위촉해서 임기 3년으로 운영을 하고 있습니다.

현재 중노위와 지방노동위원회에 1734분의 위원님들께서 활동을 하고 있고 위원회 활동을 지원하기 위해서 사무국에 348명의 직원들이 근무를 하고 있습니다.

예산은 생략하도록 하겠습니다.

8쪽, 주요업무 추진현황입니다.

우선 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 노동쟁의 조정 업무입니다. 그 밑의 연도별 신청건수를 보시면 연평균 약 700에서 800여 건이 매년 접수되어 처리되고 있으며, 금년 4월 말 현재 조정신청은 159건이 접수되어서 전년에 비해서 약 57건이 감소되었고, 앞서 위원장님께서 보고드린 바와 같이 금년 4월 말 현재 조정성립률은 약 65% 정도 되고 있습니다.

(한정에 간사, 홍영표 위원장과 사회교대)

주요 추진 업무입니다.

조정을 활성화하기 위해서 사업장 특성별로 특성을 반영해서 위원을 구성한다든지 또 조정 전 또는 조정 후의 서비스 등을 활성화하고, 특히 조정위원회 운영의 효율화를 위해서 워크숍이라든지 교육 등을 활성화해 나갈 예정입니다.

두 번째로 복수노조 등 집단노동분쟁 업무입니다.

우선 2011년 7월에 시행된 복수노조와 관련된 사건 분쟁은 금년 4월 기준으로는 좀 많이 줄었습니다. 그러나 연평균 연도별로 보면 매년 600여 건이 접수되어 처리되고 있습니다. 그중에 가장 높은 비중을 차지하고 있는 것은 소수노조에 대한 공정대표의무 사건이 가장 비중이 높습니다.

다음 쪽입니다.

부당노동행위 사건은 연도별로 약 1200여 건 정도가 접수되어 처리되고 있습니다. 금년 4월 기준으로는 전년 동기에 비해서 약 25%가 증가한 644건이 접수되었습니다. 대부분의 내용이 정

당한 노동활동을 이유로 한 해고 등에 대한 불이익취급이 약 90%를 차지하고 있습니다.

주요 추진 업무입니다.

복수노조 및 부당노동행위와 관련해서 공정성 및 전문성 제고를 위해서 집단분쟁사건 심문회의 운영방식을 개선해 오고 있고 또 담당부서라든지 조사관을 지정해서 전문성을 제고하기 위한 노력들을 해 오고 있습니다. 아울러 부당노동행위 유형별로 구제명령을 조금 더 구체화하거나 다양화해서 실효성을 제고하기 위한 노력들을 기울여 나가고 있습니다.

다음은 부당해고 등 심판 업무입니다.

매년 연도별로 약 1만 2000건, 지난 3년간은 약 1만 4000건으로 매월 평균 한 1200여 건이 접수되고 있습니다. 금년 4월 기준으로는 소폭, 약 3.8%가 감소되었습니다.

다음 쪽입니다.

작년 기준으로 평균 처리기간은 약 51일 정도가 소요되고 있으며, 화해 및 취하를 통해서 약 65%의 사건이 해결되고 있습니다.

취약계층 권리구제 대리인, 소위 말해서 국선 대리인 선임건수는 작년에 약 1663건이었습니다.

특히 앞서 위원장님께서 보고드렸겠지만 작년의 경우에 노동위원회 단계에서 사건이 종결된, 해결된 비율은 약 96.7%로 초심제기 사건의 약 95% 이상이 매년 노동위원회 단계에서 종결이 되고 있습니다.

주요 추진 업무입니다

월 평균임금 200만 원 이하의 취약계층 권리구제 기회를 확대하기 위해서 권리구제 대리인에 대한 무료 지원 대상을 확대해 나가고 있고 공인 노무사뿐만 아니라 변호사에게도 권리구제 업무를 허용하고 있습니다. 아울러 권리구제 대리인의 보수를 50만 원에서 최고 70만원까지 줄 수 있도록 규정을 개정한 바 있습니다.

아울러 위원과 조사관의 공정성·신뢰성을 확보하기 위해서 중노위의 사건배정도 추첨 등에 의해서 지금 운영을 하고 있습니다. 신속한 권리구제와 화해율 제고를 위해서도 계속 노력을 해 나가겠습니다.

다음 쪽, 차별시정입니다.

연도별로는 약 100건 정도 운영이 되다가 14년, 15년부터 사건이 약 70%, 80% 늘어서 170, 180여 건이 접수되어서 처리되고 있습니다.

금년 4월 말 현재 차별시정 접수건수는 전년

동기 대비 약 16건이 증가한 70건이 되고 있습니다. 4월 말 현재 기준으로 판정건수 대비 인정률은 약 62.5%를 보여 주고 있습니다.

15쪽의 주요 추진 업무입니다.

2014년에 도입된 금전징벌적배상제도와 관련해서 차질 없이 운영될 수 있도록 제도 집행에 만전을 기하고, 특히 조사관에 대한 교육이라든지 연구회 등을 통해서 전문성을 제고해 나가도록 하겠습니다.

소송 수행과 관련한 업무입니다.

앞서 보고드렸듯이 약 97%가 노동위원회 단계에서 해결되지만 약 3%는 행정소송을 통해서 법원으로 가고 있습니다.

작년의 경우를 기준으로 보면 소송대상의 약 1380여 건 중에서 30%가 소송으로 갔고 그 소송간 사건 중에서 재심판정, 소위 중노위에서 승소한 사건은 약 85%로서 재심유지율은 85%를 유지하고 있습니다.

소송과 관련해서 다음 쪽입니다.

최신 판례라든지 중노위 판례, 지방노동위원회 판정 등을 내·외부에 공유할 수 있도록 내부에 노사마루 시스템이라든지 내부·외부 공익위원님 또는 노사위원님들에 대해서 다양한 형태로 정보제공을 하고 홈페이지 등을 통해서도 국민들께서도 최근의 판례 등을 접수해서 운영할 수 있도록 이렇게 지원해 나가고 있습니다.

18쪽부터는 방금 보고드린 조정사건이라든지 복수노조의 교섭대표노조를 결정하는 절차 또 부당해고 등을 당했을 경우 심판사건 처리절차, 차별시정사건 처리절차 등에 대해서 간단하게 참고로 붙임으로 하였습니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

○**위원장 홍영표** 수고하셨습니다.

다음은 최저임금위원회 위원장 나오셔서 인사말씀과 함께 간부소개 해 주시기 바랍니다. 업무 보고 해 주십시오.

○**최저임금위원장 박준성** 최저임금위원회입니다.

인사말씀 드리겠습니다.

존경하는 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 여러 위원님들을 모시고 우리 위원회 업무보고를 드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

우리 위원회는 매년 다음 연도의 최저임금안을 심의·의결하여 근로자의 생활안정과 노동력의

질적 향상은 물론 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 역할을 수행하고 있습니다.

금년에는 고용노동부로부터 3월 30일 최저임금심의요청서를 접수받아 현재 7차에 걸쳐 논의를 하였으나 근로자위원과 사용자위원 간에 최저임금 수준에 대한 차이가 너무 커 법정 심의기한인 어제 6월 28일까지 합의안을 도출하지 못하여 송구스럽게 생각합니다.

특히 최저임금에 대한 국민적 관심과 인상에 대한 기대가 그 어느 때보다 높은 반면 계속되는 경기침체와 구조조정으로 인상을 반대하는 목소리도 그만큼 높습니다. 그러나 어려운 여건 속에서도 노·사·공익위원들은 진지하게 대화하고 합리적 수준의 최저임금 도출을 위해 최선의 노력을 경주하고 있습니다.

존경하는 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

우리 위원회는 저임금근로자의 근로조건을 개선하고 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 데 최선을 다하겠습니다. 많은 관심과 지도편달을 부탁드립니다.

이상으로 인사를 마치고, 2016년도 주요업무 추진현황을 보고드리겠습니다.

주요업무 추진현황입니다.

일반현황과 주요업무 추진현황 순으로 보고드리겠습니다.

1쪽, 일반현황입니다.

최저임금법 제12조로 위원회가 설치된 이래 87년부터 활동을 하고 내년이면 30주년을 맞이합니다.

주요기능은 최저임금에 관한 심의 및 재심의 등 최저임금과 관련된 기능을 수행하고 있으며 고용부장관이 회의에 부치는 사항을 심의하고 있습니다.

2쪽입니다.

조직 및 인원 현황입니다.

최저임금위원회는 27명의 노·사·공 각 9명의 위원으로 구성이 되어 있는 전원회의와 소속 위원들이 활동을 하고 있는 임금수준전문위원회와 생계비전문위원회로 구성이 돼 있습니다.

인원은 정원 9명에 현재 인원 10명이 활동하고 있습니다.

예산은 운영비 예산으로 4억 4500만 원을 편성해서 운영하고 있습니다.

3쪽, 주요업무 추진현황입니다.

시기별로 1월부터 3월 사이에 최저임금 심의를 위한 기초자료 산출 활동을 하고 있습니다.

비혼 단신근로자 실태생계비 분석 등 다섯 가지 심의에 필요한 주요한 자료들을 준비해서 생계비전문위원회와 임금수준전문위원회에서 그 자료의 객관성과 신뢰성을 규명하는 회의를 진행하고 있습니다.

4쪽입니다.

4월부터 5월 사이에 노·사·공익위원이 현장방문을 실시하고 있습니다.

최저임금근로자를 고용하고 있는 사업장을 방문하여 최저임금이 어떤 형태로 운영되고 있는지 노·사·공익위원들이 직접 참여해서 현장방문을 실시하고 있습니다.

2017년도 적용 최저임금안 심의입니다.

3월 30일 고용부장관으로부터 심의 요청을 받은 시점을 기준으로 90일간 최저임금안을 심의하도록 법령에 규정이 돼 있습니다. 이에 따라 3월 30일부터 어제까지가 법정기한이었습니다마는 저희들이 7차 회의까지 진행을 하면서 현재 최초요구안을 제출받고 최초요구안과 관련된 토론을 진행 중에 있습니다. 7월 4일, 5일, 6일에 8차, 9차, 10차 회의일정이 예정되어 있습니다.

5쪽, 향후 추진계획입니다.

2017년 적용 최저임금안 심의·의결과 관련하여 법정심의기한을 경과하였으나 조속한 시일 내 원만한 합의에 이를 수 있도록 최선의 노력을 경주하고자 합니다. 심의가 종료가 되면 9월부터 12월까지의 최저임금 홍보 및 국민 인식 제고 노력과 관련된 활동을 하려고 하고 있습니다.

6쪽, 7쪽은 저희 최저임금위원회 위원 현황과 최저임금위원회 심의과정과 관련된 참고자료입니다.

이상 주요업무 추진현황을 보고드렸습니다.

○위원장 **홍영표** 수고하셨습니다.

다음은 질의순서입니다.

질의는 국회법 제60조에 따라 일문일답 방식으로 하겠습니다.

질의시간은 7분으로 하도록 하겠습니다.

먼저 새누리당 비례대표 출신 문진국 위원 질의하십시오.

○문진국 **위원** 안녕하십니까? 새누리당 문진국입니다.

어려운 경제 여건 속에서도 일자리 창출과 노동시장 이중구조 개선을 위해 노력하시는 고용노동부장관님

그리고 경제사회발전노사정위원회, 중앙노동위원회 그리고 최저임금위원회 위원장님의 노고에 감사를 드립니다.

우선 장관님한테 먼저 질의를 하겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님.

○**문진국 위원** 우선 성과연봉제에 대해서 질의 좀 하겠습니다.

지난 6월 10일 전체 120개 공공기관이 성과연봉제 도입의 완료를 한 것으로 알고 있습니다. 그런데 그중 53개 기관이 노사 합의 없이 이사회 의결만으로 성과연봉제를 도입을 했는데 이는 근로기준법 위반의 소지가 큰 것으로 알고 있습니다. 노동계는 소송을 준비하고 있는데 잘 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그런 동향을 알고 있습니다.

○**문진국 위원** 53개 기관들이 위법이라고 최종 판결이 되면 성과연봉제를 처음부터 다시 논의해야 하는데 과거의 통상임금 사태에 버금가는 혼란이 빚어질 수도 있지 않나 이렇게 생각을 합니다. 그래서 이번에 대안·대책을 마련하고 계시고 있는지 답변 좀 해 주시기 바라겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 공공기관의 성과연봉제는 저희가 정년 60세를 도입하면서 우리 국회에서 고령자고용촉진법에 임금체계를 개선해야 한다고 의무화돼 있어서 모든 사업장은 정년 60세 도입과 더불어서 임금체계를 고쳐야 될 의무가 있다 이렇게 보고 있습니다.

특히 공공기관의 경우는 저희들이 보기에 정년 60세에 본인이 희망하지 않는 한 희망퇴직 이런 부분도 없기 때문에 좀 앞장서서 해야 된다 저희들이 그렇게 보고 있고 관계부처하고 법 위반이 없도록 지도해 나갈 계획입니다.

○**문진국 위원** 잘 알겠습니다.

고용노동부 6개 산하기관의 경우도 노조의 동의 없이 이사회에서 성과연봉제를 도입을 한 것으로 알고 있습니다.

노동법을 준수하고 감독하고 독려를 해야 될 고용노동부가 산하기관에서 위법을 자행하고 있는데 고용노동부가 솔직히 무엇을 하고 있는 건지, 또 고용노동부의 철저한 관리감독과 시정조치가 필요하다고 저는 보고 있는데 장관님 생각은 무슨 대책이 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희 기관도 산하기관이 12개입니다마는 그중에 네 군데는 노동조합의

동의나 근로자 과반수의 동의를 받아서 했고 여덟 군데는 우선 이사회 의결로 성과제 도입을 한 것으로 알고 있습니다.

○문진국 위원 그러십니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 그래서 그 이사회에 도입을 한 기관도 최선을 다해서 근로자대표 노동조합과 협의를 하고 각 기관에 맞는 체제를 구축할 수 있도록 추후에도 노사 당사자가 노력을 해야 한다고 보고 있습니다.

○문진국 위원 장관님, 그러면 노사가 충분히 협의를 해서 했다 이 얘기이시지요?

○고용노동부장관 이기권 협의를 해 나가도록 저희들이 권고를 하고 있습니다.

○문진국 위원 그러면 공공기관 성과연봉제와 관련해서 일방적인 이사회를 개최하고요, 합의 강요 등을 문제로 총 26건의 진정고발이 고용노동부에 접수가 됐고요, 60곳 이상에서 강압 등의 불법이 일어났다고 노동계는 주장을 하고 있습니다. 이와 관련해서 기획재정부에 조정 중재 등의 협조 요청을 하거나 관련 회의를 개최한 적이 있습니까?

○고용노동부장관 이기권 저희가 공공기관 부분 성과연봉제를 시행함에 있어서 말씀드린 대로 법으로 의무화돼 있기 때문에……

○문진국 위원 아니, 일단 짧게, 하신 적이 있냐 없냐 그것만 얘기하세요.

○고용노동부장관 이기권 예, 저희들이 법을 지키도록 기재부에 협조 요청을 했고 기재부에서도 그것을 산하 공공기관 회의할 때 아마 전달한 것으로 알고 있습니다.

○문진국 위원 아, 했습니까? 그런데 본 위원은 솔직히 하지 않은 것으로 지금 알고 있거든요. 그래서 제가 지금 그래도 노동법을 준수하고 감독을 할 고용노동부가 성과연봉제의 지원 부서라는 이유로 방관만 하고 있는 것 아니냐, 그래서 그 뜻을……

지금 하셨다니까 다시 한 번 제가 알아보고, 했다는 그 답변을 서면으로 보내 주시고요.

성과연봉제를 비롯한 직무성과 중심의 임금 개편은 필요하다고 본 위원도 생각합니다. 그러나 반드시 노사 합의가 전제돼야 합니다. 성과연봉제 정착을 위한 고용노동부의 적극적인 중재 역할이 그 어느 때보다 필요하고 노사갈등 해결을 위해 최선을 다해 주시기를 부탁드립니다.

그다음에 고용률 70%와 일자리 창출에 대해서

문겠습니다.

정부는 고용률 70% 달성을 위해 2017년까지 총 238만 개의 일자리 창출을 하기로 하였습니다. 하지만 지난해 고용률 65.7%, 목표치인 66.9%에 미달했습니다.

최근 청년실업률이 사상 최고치까지 치솟고 구조조정에 따른 대규모 실업 사태로 고용시장 전망이 어두운 상태입니다.

유일호 경제부총리께서 지난 5월에 고용률 70% 달성하기는 솔직히 조금은 어렵지 않나 생각한다고 지금 말씀하신 거로 알고 있고요, 어제는 고용률 70% 달성이 어려워진 건 외부환경 영향이라고 말씀을 하셨잖아요.

그런데 주무부처인 고용노동부장관님도 같은 의견인지 좀 궁금하고요. 70% 달성이 어렵다면 원인이 무엇인지 좀 대책이 있습니까?

○고용노동부장관 이기권 저는 우리 대한민국 사회에서 고용률 70% 플러스 알파는 우리가 지향해야 될, 우리 사회 모든 구성원들이 함께 추구해야 될 가장 중요한 가치고 정책 목표다 이렇게 보고 있습니다. 다만 그것이 달성되는 연도가 상황에 따라서 일이 년 늦어질 수 있다 이렇게 보고 있고요.

어제 기재부총리, 저도 같이 말씀을 드렸지만 다만 그 부분에 있어서는 우리가 고용률을 높이는 데 제도의 개선이랄지 또는 격차의 해소이랄지 이런 부분에 총체적인 노력을 해야 된다 이렇게 보고 있습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○문진국 위원 예, 알겠습니다.

그러니까 짧게 제가 얘기를 드릴게요.

그래서 정부의 고용률 70% 달성을 위해 시간선택제 일자리 활성화 또 일학습병행제 확산, 청년·여성 취업 연계 방안 등 총 109개 대책을 발표하고 34개 법령을 제·개정했습니다.

하지만 일자리 대책은 제자리걸음만 하고 있는 게 현실이걸랑요. 그래서 기존 사업들에 대한 집중과 선택이 정말 필요하다고 보는데, 장관님 생각은 어떠세요?

○고용노동부장관 이기권 위원님 지적하신 대로 정부가 재정, 일자리를 늘리기 위한 가령 예산 사업은 지금 KDI하고 다시 분석을 해서 위원님 지적하신 대로 선택과 집중을 해 나갈 계획입니

다.

○문진국 위원 그러면 짧게 얘길 드리고 끝낼 테니까……

청년은 스펙 부족을, 중년은 높은 연령을 취업의 힘든 이유로 꼽고 있습니다, 지금. 그런데 여성은 결혼 후에 육아 문제로 회사를 그만둘 수밖에 없어요. 그다음에 또한 전체 기업 생태계의 99%를 차지하는 중소기업은 청년들에게 좋은 일자리 대안이 되지 못하고 있는 게 현실이걸랑요.

그래서 고용률 70%에 집착하여 양적 목표에만 집중하지 마시고, 더 좋은 일자리를 늘리지 않고 불안정한 일자리만 확산될 수가 있습니다. 그래서 고용률에 집착하지 않고 일자리에 대한 구체적인 처방이 좀 나오도록 정책을 다시 한 번 살펴봐 주셨으면 합니다. 좀 어떻습니까?

○고용노동부장관 이기권 위원님 말씀하신 대로 고용률 70%를 달성하기 위해서는 격차가 줄어들고 중소기업의 근로 조건이 향상이 되고 청년들이 거기에 가야 이루어진다고 보고 있습니다.

○문진국 위원 알겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 그래서 고용률 70% 안에는 격차 문제를 굉장히 중요한 요소로 보고 있다는 말씀을 드리겠습니다.

○위원장 홍영표 마무리해 주십시오.

○문진국 위원 예, 알겠습니다.

이상입니다.

○위원장 홍영표 다음은 국민의당 비례대표 출신 김삼화 위원 질의하십시오.

○김삼화 위원 김삼화입니다.

장관님, 저도 성과연봉제와 관련해서 질의를 하겠습니다.

지난 1월 28일에 기재부에서 공공기관 성과연봉제 권고안을 확정된 이후에 공기업은 2016년 상반기 그리고 준정부기관은 2016년 말까지 성과연봉제를 확대 도입하기로 한 것으로 그렇게 알고 있는데요, 맞지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○김삼화 위원 그런데 기재부는 지난 6월 12일, 아까 문 위원님도 말씀하셨지만 보도자료를 통해서 ‘도입 대상 120개 전 공공기관이 노사 합의 또는 이사회 의결로 성과연봉제를 확대 도입하기로 완료했다’ 이렇게 발표를 했던 말입니다. 그리고 아까 장관님도 고용노동부 산하기관이 12개라고 하셨는데 12개 중에서 4곳은 노조의 동의로

그리고 8곳은 이사회 의결로 성과연봉제를 도입했다 그렇게 말씀을 하셨어요.

그런데 그 공공기관 성과연봉제 권고안이 발표된 이후에 노조 반발도 굉장히 거셌고 또 그렇게, 기재부가 처음에 2016년 상반기 중에 공기업 또 준정부기관은 2016년 말까지 이렇게 했는데 5개월 만에 모든 공공기관이 이렇게 서둘러서 성과연봉제를 완료한 게 이게 정상적인 절차라고 생각을 하십니까?

○고용노동부장관 이기권 말씀드린 대로 성과연봉제 임금 체계는 정년 60세 시행과 더불어서 함께 해야 되는데 그게 늦어지기 때문에 아마 인센티브를 줘서 가급적 일찍 하도록 그렇게 권유하고 있는 걸로 알고 있습니다.

○김삼화 위원 예, 알겠습니다.

임금 체계하고 노동 조건에 대해서는 노사가 같이 교섭과 합의를 통해서 결정해야 되는 것은 장관님도 잘 아실 건데요. 법원 판례는 근로자에게 불이익하게 변경되는 취업규칙은 근로자 집단의 동의가 있어야 되고 그게 없으면 무효라고 하고 또 고용노동부 행정해석도 그렇게 돼 있지 않습니까?

국회입법조사처도 이사회 결의에 의한 성과연봉제 도입은 임금 체계를 변경하는 것으로 근로자의 중요한 근로 조건의 변경을 초래하는 것이고 노동관계법상 관련 규정을 따라야 한다, 이를 위반할 경우에는 무효일 가능성이 높다 이렇게 견해를 밝힌 거 혹시 들으셨나요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○김삼화 위원 그런데 정부가 이 성과연봉제를 도입하는 과정에서 일종의 가이드라인 같은 걸 좀 정해 놓고 말로는 권고라고 하지만 이걸 따르지 않으면 내년 총인건비를 동결하겠다는 또 기관장 평가를 경영 평가에 반영하겠다는 이렇게 해서 예산이라든가 경영 평가에 연동을 시켜서 성과연봉제 도입을 사실상 강제한 것이라고 이렇게 생각을 하고 있는데, 이 부분에 대해서 장관님 이게 옳은 방법이라고 생각을 하십니까?

○고용노동부장관 이기권 정부, 공공 부분이 임금 체계, 법으로 의무화된 임금 체계 개편에 앞장서 줘야 되는 거는 저는 당연하다 보고 있고요. 더더욱이 공공 부분은 60세 정년까지 대부분 보장받고 있기 때문에 앞장서 줘야 한다고 보고 있습니다. 전체를 총괄하는 해당 부처에서는 인센티브를 통해서 유도하는 게 저는 잘못된 방법

이라고는 생각하지 않고요.

다만 위원님이 지적하신 법을 지키는 문제인데, 위원님 말씀하신 대로 불이익 변경에는 동의를 받아야 됩니다. 이익 변경은 의견을 들어…… 다만 법원에서는 그 불이익과 이익이 상존하고 있을 때 어떻게 할 것인가를 판결로 해 주고 있습니다.

저희들은 내용에 대해서는 성과연봉제가 공공부분 임금 3%를 인상하는 가운데 이루어지기 때문에 사회적 합리성이 있다고 보고요. 다만 절차에 있어서 노사가 충분히 협의를 해야 되는데 노조든 기업이든 서로 협의를 안 하려는 쪽에 하자가 있다고 저는 보고 있습니다. 그래서 양쪽이……

○**김삼화 위원** 예, 그 부분과 관련해서 물어볼게요.

○**고용노동부장관 이기권** 충분히 협의를 하라 그렇게 지도를 하고 있습니다.

○**김삼화 위원** 지금 장관님도 잠깐 말씀을 하셨는데, 지금 정부에서 내세우는 것이 불이익 변경에 해당하지 않는다는 취지의, 잠깐 그 얘기를 하시면서 사회 통념상 합리성을 지금 계속 얘기하시고 있거든요, 그렇지요? 일종의 이제 사법부에서 판결을 하면서 한 사회통념상 합리성을 전가의 보도처럼 내세우고 있는데, 근로기준법 94조의 집단적 동의를 받아야 되는 그 조항을 위반하면 벌금을, 500만 원 이하 벌금이 있는 강행규정이잖아요, 그렇지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**김삼화 위원** 강행규정에 우선하는 취지의 이런 사회통념상 합리성이라는 이 사법적 해석이 법체계상 모순이 있다 해서 노동계라든가 학계에서 비판을 받고 있는 거는 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 그 부분에 대해서 저희는 우선 위원님 말씀 중에 지금 성과연봉제 도입을 저희들은 이익 변경으로 보는 게 아니고요, 일부 법조계나 이런 데서는 다 올라가는데 그다음에 법에 임금체계를 고치도록 의무화돼 있는데 이게 불이익 변경이나, 이익 변경에 해당된다는 논리도 있었습니다마는, 저희는 만에 하나를 대비해서 이거를 일단 불이익 변경으로 보자고 그랬습니다, 극소수나마. 불이익 변경으로 보고, 불이익 변경 안에서 전체적으로 이익이 되면서 부분적으로 불이익이 있는 경우, 여러 가지 사회통념상 합리성이 있는 경우를 감안해서 절차적으로 하자가 없도록 하자라는 부분입니다. 그러니까

누구도……

○**김삼화 위원** 예, 알겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 협상에 소극적인 데가 불이익이 간다는 의미로 지도를 하고 있습니다.

○**김삼화 위원** 지금 불이익 변경으로 보시겠다고 그렇게 말씀을 하셨던 말이에요. 그래서 지금 판례에도 계속 나오고 있는 것이 성과연봉제 도입으로 인해서 비록 일부 직원에 국한되지만 기존보다 적은 임금을 받게 되는, 이걸 불이익 변경이잖아요? 이게 불이익 변경에 해당되고, 이런 경우에 성과연봉제 도입을 위한 취업규칙 변경이건 근로자의 집단적 동의를 필요하다고 생각을 하거든요.

그런데 지금 자꾸 사회통념상 합리성을 내세우시면서 그 부분에 대해서 이사회 결의로 무방하다 이렇게 계속 얘기를 하고 있는 거 같은데, 그 부분에 대해서 혹시 고용노동부에서 내외부의 변호사들의 자문 받으신 거 있나요?

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 불이익 변경은 기본적으로 동의를 받아야 되는데 불이익 변경이라 하더라도 사회통념상 전체적으로 이익이 되고 또 다른 기업들도 그런 제도를 도입하고 이랬을 경우에는 예외적으로 인정이 된다 그게 사회통념상 합리성 이론입니다.

○**김삼화 위원** 예, 알겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그래서 그 관련해서는 저희들이 취업규칙 변경 지침을 작년엔 만들면서……

○**김삼화 위원** 예, 그거는 다……

○**고용노동부장관 이기권** 수많은 관계 전문가들하고 회의를 해서 만들었습니다.

○**김삼화 위원** 그러면 그거와 관련해서, 그동안 고용노동부에서 성과연봉제 도입과 관련해서 지금 자문도 받으셨다고 했으니까 그 자문을 받을 때 질문한 내용 그리고 답변한 내용 그거를 다 좀 내일까지 제출을 해 주셨으면 좋겠습니다, 저희 의원실로.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그게 저희들이 취업규칙 변경 지침을 받을 때 많은 자문을 받아서 했기 때문에……

○**김삼화 위원** 예, 그거 다 제출을 좀 해 주셨으면……

○**고용노동부장관 이기권** 그때 지침 작성 시에 받았던 내용들을 서면으로 별도 보고드리도록 하겠습니다.

○**김삼화 위원** 예, 다 제출을 해 주시기 바랍니다.

지금 아까 문 위원님도 질문이 있었는데요. 성과연봉제 도입과 관련해서 공공기관 중 상당수 노조가 반발해서 고소도 하고 있고 또 이사회 결의 무효확인소송, 법적 분쟁을 하고 있는 것도 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 알고 있습니다.

○**김삼화 위원** 결국에 지금 아까……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....
(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

보고 내용에도 있는데 성과연봉제 등으로 인해서 하반기 노사관계의 쟁점이 될 것이다…… 결국에 성과연봉제를 강행함으로 인해서 계속 하반기에도 이런 문제가 발생할 거 같은데요. 이 부분에 대해서는 노사가 합의해서 임금 결정 방식을 바꿀 수도 있는데 그 변경으로 인해서 불이익을 받는 직원이 없어야 되고 또 절차적으로도 법을 지켜야 된다고 생각을 합니다. 공공기관은 취지에 맞게 어떻게 하면 공공성을 높일까 하는 그런 쪽으로 개혁이 이루어져야 된다고 생각이 됩니다.

이상입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 기본적으로 정부는 이렇게 생각을 합니다.

법에 의무화되어 있고 또 공공 부분이 법을 선도적으로 지켜야 한다고 봅니다. 그래서 공공 부분 노동조합이나 또 상급단체가 성과연봉제 도입 자체를 반대할 것은 아니라고 보고 있고, 성과연봉제를 도입해 가는 과정에 평가 방식이랄지 또 근로자들이 우려하는 요소가 어떤 부분인지를 노사가 긴밀히 대안을 놓고 협의하는 그 노력이 필요하다 이렇게 보고 있습니다. 그것이 해결책이라 보고 있고, 그래서 저도 노사 양측에 긴밀하게 당해 사업장에 맞는 체계와 방법을 협의를 해 나가라, 협의를 게을리하는 쪽이 불이익이 있는 거다 그렇게 얘기를 하고 있습니다.

.....
○**위원장 홍영표** 김삼화 위원 수고하셨습니다.

하여튼 위원님들 가능하면 7분에 질의를 마쳐 주시기 바랍니다. 마이크가 나가기 때문에 전달이 안 됩니다. 그래서 부탁을 드립니다.

다음 순서는 정의당 비례대표 출신 이정미 위원 질의하십시오.

○**이정미 위원** 장관님, 성과연봉제에 대해서 좀

질문을 드리겠습니다.

저는 사실 앞선 위원님들의 질문에 대한 답변속에서 장관님이 지금 진행되고 있는 성과연봉제 허점을 굉장히 많이 드러내셨다고 생각이 듭니다. 제가 질의에 그 문제에 대해서도 좀 지적을 드리겠습니다.

저는 성과연봉제 일괄 도입 사태를 보면서 그 도입 과정의 문제뿐만 아니라 그 목적성 자체에도 상당한 문제가 있다고 봅니다. 이미 병원에서 성과연봉제가, 그 성과제도가 지금 도입되고 있지요? 그 과정에서 과잉진료 그리고 검사행위량, 고가진료 이런 것들이 늘었습니다. 그리고 행정기관에서는 실적 부풀리기, 예를 들어서 이 성과연봉제가 추진되면 실적 부풀리기뿐만 아니라 자신의 성과를 높이기 위해서 옆자리 전화도 전화 받지 않습니다. 학교 선생님들은 학생들의 성적을 중심으로 평가가 되는 등 한마디로 실적 쌓기를 위해서 동료들을 끝없는 경쟁으로 몰아넣게 되고 이것의 최종적인 결과는 공공서비스의 질을 악화시키는, 그래서 국민들에게 피해를 가중시키는 이런 결과를 낳게 될 것이라고 저는 예상하고 있습니다.

통상임금 관련된 소송전이 지금 계속되고 있는 거 아시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**이정미 위원** 고용노동부가 법률 위에 너무 과도한 행정지도, 지침 이런 것들을 남발하면서 고용안정보다는 고용분란, 한마디로 고용시장의 트리블메이커가 되고 있다라는 그런 지적들을 귀담아 들으시기를 부탁드립니다.

장관님은 5월 12일 날 기자간담회 브리핑에서 ‘임금 총액이 감소하지 않는 그런 성과연봉제 도입은 사회통념상 합리성이 인정되기 때문에 실행방안 마련 노력이 선행돼야 된다’ 이런 브리핑을 하셨습니다. 그러고 나서 한 달 새에 120개 공공기관 중에 45개 기관이 노조와 합의하지 않고 이사회 의결로 성과연봉제를 의결했는데요.

자료를 잠깐 좀 봐 주시지요.

(영상자료를 보며)

저기 기관에서 성과연봉제가 실행이 되면서 이런 경과조치를 두었습니다. 철도에서 진행했던 이사회인데요. 보수규정 개정과 관련된 제반사항, 즉 성과연봉제 확대 도입 등에 법원의 판단 등이 생길 경우, 사정 변경이 생길 경우에는 첫 번째 규정 개정 전후의 보수 차액, 두 번째 성과연봉

제 도입 기관으로 지정되어 정부 정책에 따라 지급된 인센티브 추가 지급분을 반환받겠다는 경과규정을 뒀습니다.

이건 뭐냐면 이사회가 성급하게 이 사항을 진행하다가 법원에서 불법으로 판단되면 인센티브 줬던 거 다시 거두어들일겠다, 한마디로 이사회 의결 과정에서 불법성을 예측하면서도 이것을 밀어붙였다고 하는 명백한 증거가 드러나고 있습니다.

제가 기관에서 받은 또 다른 답변입니다. 한국 수출입은행에서 보내온 회신 내용을 좀 보여 드리겠습니다.

아, 죄송합니다. 자료는 따로 없군요.

‘이사회 의결로 성과연봉제를 도입하는 과정에서 법적 유효성을 검토했는가?’라고 저희들이 물었더니 ‘고용노동부의 2016년 1월 22일자 취업규칙 해석 및 운영 지침을 활용했다’라고 하면서 장관님이 하셨던 5월 12일 브리핑의 노조 동의 없이도 성과연봉제 도입이 가능하다는 발언 때문이었다라고 얘길 했습니다.

그 이후 중소기업은행이나 자산관리공사, 산업은행 한결같이 장관님 브리핑에 근거해서 노사 동의 없이 이것을 도입했다라고 얘기를 했는데요.

이사회 의결 없이 성과연봉제를 도입할 수 있다고 말씀하셨지요? 그것에 대한 법적 근거가 있으십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 다시 한 번 말씀을 드리지만 5월 12일 날 제가……

○**이정미 위원** 그 과정 전체에 대한 내용은 알고 있고요.

그것의 법적 근거가 무엇입니까?

○**고용노동부장관 이기권** 우리 대법원 판례에서 불이익 변경이라 하더라도 전체적으로 이익이 훨씬 많고 사회통념상 인정이 되면, 노조가 그럼에도 불구하고 지금 현재 공공부문 노조처럼 우리는 성과연봉제 도입 자체가 싫다, 협의하기 싫다 이렇게 되면 사회통념상 합리성이 있어도 또 국회가 법으로 임금체계를 바꾸라고 해도 못 하는 거잖아요. 그럴 경우에……

○**이정미 위원** 아니 장관님, 아까 이렇게 말씀 하셨습니다. 노사관계뿐만 아니라 사회 전체적으로 이익이 될 때는 사회통념상 합리성이라고 얘기를 하셨습니다.

그런데 노동자에게 불이익을 주면서도 사회 전체적인 이익이 주어진다라는 것이 사회통념상……

○**고용노동부장관 이기권** 그런 의미는 아니고요.

○**이정미 위원** 아니지요?

○**고용노동부장관 이기권** 사회통념상 합리성은 그 기업 내의 다수에게 이익이 되는데 일부 불이익이 있을 때 그리고 다른 기업들도……

○**이정미 위원** 아니, 아까 그렇게 답변을 하셨기 때문에 제가 다시…… 아까 김삼화 위원의 답변에 그렇게 말씀하셨습니다. ‘사회 전체적인 이익이 있을 때’라고 하는 말씀을 아까 하셨기 때문에 제가 지적을 드리는 것이고요.

어쨌든 취업규칙 불이익이 아니어야 되지요? 그러니까 노동자들에게 일정하게 이 제도가 실행됐을 때……

○**고용노동부장관 이기권** 전체적으로 이익이 돼야 됩니다.

○**이정미 위원** 불이익이 와서는 안 되지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 전체적으로는 이익이 돼야 됩니다.

○**이정미 위원** 그럴 때 아까 이런 말씀 하셨습니다. 5월 12일 브리핑에서 ‘임금 총액이 감소하지 않을 것이다’라고 말했습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그렇습니다. 3% 인상이 됩니다.

○**이정미 위원** 그러면 감소하지 않는다는 것은 임금 총액이 유지되거나 아니면 임금 총액이 늘어나거나 둘 중에 하나지요?

○**고용노동부장관 이기권** 전체 근로자의 임금 총액이 금년도에 3% 정도 늘어나는……

○**이정미 위원** 감소하지 않는다는 것은 유지되거나 늘어나거나……

○**고용노동부장관 이기권** 전체 총액이요. 그 기업의 전체 근로자 임금 총액……

○**이정미 위원** 그렇습니다.

그러면 총액이 동일할 때는 어쨌든 성과를 낸 사람들에게 더 많은 인센티브가 주어지기 때문에 그 총액에서 누군가는 임금액이 감소되는 것이 수학적으로 맞지요?

○**고용노동부장관 이기권** 그렇습니다. 그래서 S·A·B·C 중에 네 단계는 대부분 이익이거나 유지가 되고 마지막 단계가 떨어질 수 있다, 그래서 불이익으로 본 겁니다, 저희가.

○**이정미 위원** 불이익이 발생을 한다는 것 아닙니까?

그렇기 때문에 취업규칙 불이익이라고 하는,

불이익 변경이라고 하는 것에 해당되기 때문에 사회통념상 합리성이라고 하는 것으로 이것을 일방적으로 밀어붙이는 것은 불법에 해당하는 것이 아니냐는 것입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 저희가 사회통념상 합리성 이론 자체가 불이익 변경일 때 예외적으로 대법원에서 불이익 변경이라 하더라도 전체 해당 기업의 근로자에 이익이 될 때……

○**이정미 위원** 장관님, 그런 경우에 이미 대법원 판례 그리고 노동부 스스로가 했던 행정해석 그리고 얼마 전에 정의당이 확인했던, 어디입니까, 입법조사처 이런 데는 다 이것이 취업 불이익 변경에 해당되고, 그렇기 때문에 이런 방식으로 일방적인, 성과연봉제가 이사회 의결만으로 노조의 동의 없이 진행되는 것은 불법이라고 하는 것이 다 해석이 되어 있습니다.

하나만 더 보여 드리겠습니다.

(영상자료를 보며)

1980년 말에……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....
(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)
정부가 국민경제에 큰 비중을 차지한다면서 투자기관 직원의 퇴직금 지급률을 노조 동의 없이 개정했습니다. 10년 뒤에 이것은 사회통념상 합리성을 인정하기 어렵다고 판결했습니다.

결과적으로 지금 일방적으로 진행되고 있는, 노조의 동의 없이 진행되고 있는 이사회 의결은 곧바로 법원의 불법 판결을 받을 가능성이 매우 높은 그런 상황들이 지금 진행되고 있다는 것입니다.

그러면 수십 개 기관이 이런 식으로 일방적인, 이사회 의결로 성과연봉제가 도입되고 소송전에 휘말리고 나중에 이것이 다 불법으로 드러나고 이렇게 됐을 때 이것은 누가 책임져야 합니까? 이 혼란을 누가 감수해야 됩니까?

○**고용노동부장관 이기권** 퇴직금 사례하고는 사례가 다르다고 보고 있고요.

그다음에 개별 사업장별로 판단이 될 텐데 작년에 저희들이 사회통념상 합리성에 근거한 취업규칙변경지침은 많은 학자들과 또 전문가들과 협의를 해서 그 지침을 만들었고……

○**이정미 위원** 그렇지 않습니다. 장관님이 어떤 학자들에게 그것을 물어보셨는지 모르겠지만 이미 법원과 노동부와 입법조사처의 여러 의견들이

그러하다라고 하는, 이것에 대한 노동부장관님의, 또 다른 어떤 전문가들의 의견이 무엇이었는데 그것을 자료로 제출해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그다음에 두 번째는 그거를 오해하고 있는 부분이 있으신 것 같은데요. 그 사회통념상 합리성 이론이 적용이 되려면 기업도 근로자대표하고 충분히 협의를 해야 됩니다. 그냥 일방적으로 했다고 되는 게 아닙니다.

○**이정미 위원** 협의를 하지 않고 진행됐지 않습니까? 한 달 안에 진행됐습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 그래서 저희들이 협의를 하도록 지도를 하고 있습니다.

○**이정미 위원** 그렇지 않습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그리고 또 하나 노동조합도 저희들이 동의권 남용이라고 하는 부분이 나는 도입할 수 없다라고 끝까지 반대만 해서 안 된다 그 얘기예요.

○**이정미 위원** 그러면 이 기관들이 노동부장관님의 브리핑 이후에 그 근거를 가지고 이것을 진행했다라고 하는 것에 대해서는 뭐라고 답변하시겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희가 저희 고령자고용촉진법에 모든 노사 당사자는 임금체계를 바꾸어야 된다고 의무화돼 있는데 의무를 실행하도록 지도를 해야 되지 않습니까. 그래서 그것을 지도하면서……

○**이정미 위원** 지도가 아니고 그것을 강요하신 거지요.

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까 당사자들이 해야 된다는 데는 동의를 하고 자기 실정에 맞게끔 하면 되는데……

○**위원장 홍영표** 이정미 위원님, 마무리해 주시고요.

○**고용노동부장관 이기권** 나중에 그 부분은 서면으로 또 보고드리겠습니다.

.....
○**위원장 홍영표** 나중에 추가질의해 주시기 바랍니다.

우리 하태경 간사님!

○**河泰慶 위원** 다른 건 아니고 저희들이 융통성 있게……

○**위원장 홍영표** 의사진행발언이지요?

○**河泰慶 위원** 의사진행발언입니다.

융통성 있게 질의응답 진행하기는 하지만 좀 과도하게 시간이 초과 진행되는 경우에는 위원장

님께서 적절히 좀 균형을 잡아 주셨으면 해서……

○위원장 **홍영표** 예, 알겠습니다.

다음은 더불어민주당 비례대표 출신 이용득 위원 질의해 주십시오.

○이용득 **위원** 더불어민주당 이용득 위원입니다.

○고용노동부장관 **이기권** 예, 위원님.

○이용득 **위원** 저는 고용노동부가 지난 역사 속에서 단 한 번도 노사 입장에서 균형감을 가지고 노동행정을 한 적이 없다고 봅니다. 우리나라는 중앙 차원에서의 노사 2자 대화 기회도 없습니다. 노사정위원회도 정부 산하기구로서 민간 노사는 들리리에 지나지 않습니다.

그래서 저는 노사가 시장의 주체로서 스스로 일자리 창출이나 직업훈련 등의 다양한 사회적 역할을 할 수 있도록, 또 상생의 노사관계를 구축해야 한다고 지난 십수년간 주장했습니다.

그러나 노동부는 모든 노동정책과 사업을 독점하면서 사용자 쪽에 편향된 자세로 노사를 분열시키고 있고 그래서 사회불안만을 조장해 왔습니다.

그래서 오늘 저뿐만 아니라 우리 국민들과 노동자들이 노동부가 균형감각을 상실했다고 생각하는 최근의 대표적인 사례 두 가지, 그리고 사용자의 과잉보호에만 치중해 왔음을 보여 주는 대표적인 세 가지 핵심정책에 대해 얘기하려 합니다.

첫 번째 자료화면 좀 볼까요?

(영상자료를 보며)

이 화면은 고용노동부가 지난 3월 8일 처음 유포했던 노동개혁 영상광고 인턴지침편입니다. 장관과 아이들이 온통 빨간 복장을 입은 이 동영상은 4·13 총선을 얼마 앞두고 올라왔기 때문에 큰 논란이 됐습니다. 저기에도 보면 알겠지만 중앙선관위 문제 제기에 의해서 동영상이 내려졌습니

다.

다음 화면 보시지요.

고용노동부는 이렇게 해명을 합니다.

또 다음 화면 보시지요.

이 산타라는 것은 코카콜라가 겨울에 매출을 올리기 위해서 자사 로고 색을 쓰면서 시작된 겁니다. 노동부 영상광고에서 한겨울도 아닌데 빨간 스웨터에 아이들은 빨간 털모자, 빨간 털목도리를 두르고 있습니다. 웃지 않을 수 없습니다.

우리 이 장관께서는 진실한 사람이 되려고 했던가요?

○고용노동부장관 **이기권** 그때……

○이용득 **위원** 여기서 보다 중요한 것은 일자리 문제는 국민의 권리이지 시혜가 아니라는 겁니다. 답변에서 보면 청년 일자리 문제를 마치 시혜의 대상으로 보고 있는 듯한 이런 해명 발언이 있었습니다. 우리 고용노동부장관의 노동관을 정확하게 표현한 것 같아서 참 안타까웠습니다.

다음 화면 보시지요.

이 자료는 6월 초에 박근혜 대통령이 프랑스 순방 중에 방문한 KCON 2016년 프랑스 행사와 관련된 겁니다. 당시 부스 운영업체들이 통역인력을 모집·채용하면서 고령법에서 금지한 성차별을 했다는 증거자료입니다, ‘용모 중요하고 언어가 되는 분, 그리고 예쁜 분’.

프랑스 젊은이들 사이에도 이게 조롱과 비난이 일었던 사건입니다. 자국 기업이 외국 가서 현행법을 위반했고 고용노동부가 충분히 인지를 했음에도 불구하고 서면경고조차 하지 않았습니다. 대통령의 행사라서 봐준 겁니까?

저는 이 두 가지 최근 사례가 단순한 해프닝만으로 볼 수 없다고 봅니다. 고용노동부가 얼마나 균형감각을 상실했는지를 잘 보여 주는 대표적인 사례라고 봅니다.

장관님께 묻고 싶은데 시간이 한정된 관계로 나중에 한꺼번에 답변해 주시기 바랍니다.

다음 화면 부탁드립니다.

최근 노동 관련 핵심이슈는 노동자들에게만 책임을 전가하는 조선업종의 구조조정, 공공부문의 성과연봉제, 노동 4대 악법 이런 문제들입니다.

최근 정부의 조선업종 위기 대응방식을 보면 기업의 부실경영이나 정부의 관리부실에는 면죄부를 주고 있고 노동자들에게만 인력 구조조정으로 책임을 전가하는 양태로 전개되고 있습니다.

여기에 더 우려스러운 것은 저기에서 보았듯이 고용노동부가 노동계와의 대화 거부, 구조조정 강행, 불법파업 규정, 경찰 투입, 강제 해산과 같은 고정매뉴얼이 있지 않나, 그래서 또다시 제2, 제3의 쌍용차 사태를 유발하는 것은 아닌가 해서 매우 우려됩니다.

다음, 성과연봉제 부분입니다.

앞선 위원들께서 많이 지적했지만 저는 이렇게 봅니다. 기업가치 창출의 기준은 민간기업은 최소비용을 투입해서 최대이윤을 창출하는 거고 공

공부문은 최고의 서비스로 최상의 국민만족을 거두는 겁니다. 그런데 공공부문에 똑같은 잣대를 가지고 성과연봉제를 도입한다는 것은 근본적인 문제가 있다고 봅니다.

또 하나는 불법 강제도입의 문제입니다.

저기에 보면 고용부장관계서는 ‘사회통념상 합리성이 있으니 노사합의가 불필요하다’ 이렇게 얘기했는데 기재부에서는 노사합의서 제출을 처음부터 지금까지도 계속 요구하고 있습니다. 뭐냐 하면 이것은 불법이다, 그래서 피해 가겠다고 하는. 기재부의 자세와 고용노동부의 자세가 완전히 비교됩니다.

그래서 저는 성과연봉제는 기본적으로 숨은 의도가 있는데 결국 저성과라는 핑계로 해고를 쉽게 하려고 하는 거고 경제정책의 실패를 노동자에게 책임 전가하려고 하는 겁니다.

자, 또 다른 화면 보시지요.

마지막, 정부 스스로가 패키지 원칙도 버리고 다시 밀어붙이기를 하고 있는 노동 4대 악법 문제입니다.

저기에 보면 박병원 경총회장이 ‘능력과 성과에 기초한 공정한 임금체계를 구축하면 명예퇴직이나 해고 필요성이 없다. 오히려 고용안정성을 높일 수 있다’ 이렇게 얘기하고 기간제·파견제를 파견업무…… 모든 게 보면 수차례 우리가 지적을 했지만 노동계에서도 그렇게……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....
(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

반대하고 있는 성과연봉제나 양대 지침 이런 것들이 사용자의 입장과 노동부의 입장이 아주 동일합니다. 저는 이 문제들이 전반적으로 고용노동부가 얼마나 노와 사의 입장에서 균형감을 상실했는가 이런 것을 지적하고 싶고요.

그래서 고용노동부는 사용자 대변부가 아닙니다. 기업에 대한 과잉보호는 기업경쟁력을 잃게 하고 결국 사회적으로 여러 가지 분열상만 초래하고, 노동부는 경제부처인데 경제를 망치고 있는 행위입니다.

그래서 저는 이기권 장관께, 고용노동부의 존재 의의를 다시금 좀 되새기시고 노사의 중심점에서 가지고 노사에 균형감을 가지고 서두에 언급했던 것처럼 노사가 시장의 주체들로 공동으로 일자리 창출이나 직업훈련 등의 다양한 사회적 역할과 책임을 할 수 있도록 그 기관을 만들어

주고 지원해 주실 것을 부탁드립니다.

하고 싶은 말씀 있으면 하십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 기본적으로 이 위원님께서 고용노동부가 근로자들의 아픈 부분을 더 헤아려 주라는 당부의 말씀으로 이해를 하겠습니다.

말씀하신 몇 가지 사례에 대해서 오해의 소지가 있을까 봐 간략간략 말씀드리겠습니다.

인턴지침, 열정페이는 말 그대로 우리 기업들이 열정을 이유로 근로조건을 안 지키는 것을 지키도록 하기 위한 광고였습니다. 그날 제가 양복도 입고 가고 흰 와이셔츠도 가지고 오고 다 갔었는데 우리 아이들이 목도리도 빨강색이었고 그다음에 뒤의 백드롭이 하얀색이어서 그냥 빨간니트를 입는 게 좋겠다고 해서 한 거라고 말씀을 드리고, 선관위에서도 그것은 법 위반이 아니라고 결론 난 것으로 말씀을 드립니다.

KCON 문제는 하도급 업체에서 잘못이 돼서 사과를 한 것으로 알고 있습니다. 이 문제는 저희들이 다시는 그런 일이 일어나지 않도록, 그런 어떤 소위 채용상 차별이나 이런 부분이 일어나지 않도록 저희들이 좀 더 강도 높게 지도를 해 나가겠다는 말씀을 드립니다.

○**이용득 위원** 아무런 조치도 안 했지요?

○**고용노동부장관 이기권** 구체적인 부분은, 관찰지청에서 핸드링하고 있는 것 같습니다. 그 조치내용은 추후에 보고를 드리도록 하겠습니다.

조선업종 위기 대응 관련해서는 제가 직접 거제에 가서 ‘투쟁이 근로자들의 일자리를 지키거나 또 덜 나가게 하는 데 도움이 되는 것 같지는 않다. 또 사용자들이 잘못된 것에 대해서는 이미 수사당국이 수사를 하고 있기 때문에 그것은 그대로 하고, 얼마나 빨리 극복하는 방안을 노사가 합심해서 하느냐가 우리가 해야 될 일인 것 같다. 정부도 최대한 지원을 하겠다’ 이렇게 서로 상의를 해 가고 있다는 말씀을 드리고요.

공공부문 성과연봉제, 성과연봉제하고 저성과자 해고하고는 전혀 평가시스템이 다르기 때문에 관련이 없는 내용입니다. 그런데 그렇게 자꾸 그렇게 연결하는 것은 옳지 않다고 보고 있고요. 다만 큰 틀은 우리 사회가 임금체계를 바꿔야 한다는 데 동의를 하고 또 공공부문이 선도적으로 역할을 해야 된다는 데 공감을 하고 나가야 된다고 보고 있습니다.

전체적으로 저희들에게 전체 지금 어려운 근로

자의 입장을 좀 더 고려하라는 말씀으로 이해를 하고 행정을 하면서 그런 부분을 염두에 두고 하겠다는 말씀을 드립니다.

○위원장 홍영표 수고하셨습니다.

다음은 새누리당 비례대표 출신 신보라 위원 질의하십시오.

○신보라 위원 신보라 위원입니다.

(영상자료를 보며)

장관님, 여기 명함 알고 계시지요? 장관님 명함인데요 뒤에 ‘일찍 취업해서 월급 받아 장가가고 시집가자’라고 적혀 있습니다. 명함 뒷면에 이렇게 적을 정도라면 청년일자리 문제에 굉장히 관심이 많은 것으로 이해할 수 있겠지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○신보라 위원 지금 현재 청년고용촉진특별위원회 위원장도 맡고 계십니다. 2014년 7월 취임 이후로 연 1회 청년고용촉진특별위원회를 진행하셨습니다. 그 횟수가 충분하다고 생각하십니까?

○고용노동부장관 이기권 아닙니다, 많이 부족합니다. 현장에 가서 청년들하고 많이 만났는데 위원회 개최는 저희들이 부족하다고 보고 있습니다.

○신보라 위원 그러면 청년고용촉진특별위원회의 주된 업무 중 하나가 바로 지방공기업과 공공기관들의 청년고용 의무이행 결과들을 보고받고 그 결과들을 조치하고 하는 업무들입니다. 그러면 실제 2015년 결과들을 혹시 보고받으신 적 있으십니까?

○고용노동부장관 이기권 지금 14년에 저희가 의무로 바꾼 뒤로 죽 보면 전체적으로 보면 한 3분의 2 정도는 지키고 아직도……

○신보라 위원 15년 결과요, 14년 결과 말고 15년 결과 올해 보고받으셨는지 묻고 있는 겁니다.

○고용노동부장관 이기권 지금 집계 중에 있습니다. 집계가 나오면 위원님께 보고를 드리도록 하겠습니다.

○신보라 위원 2014년 결과는 2015년 5월 21일 청년고용촉진특별위원회 회의 때 보고를 하고 결과 발표를 하셨습니다. 지금 6월 말입니다. 상반기가 지나가고 있습니다. 아직도 집계를 한다는 게 사실상 잘 납득이 되지 않는데요.

○고용노동부장관 이기권 빨리 집계를 해서 위원회를 열어서 보고를 하고 발표하도록 하겠습니다.

○신보라 위원 굉장히 소극적으로 운영이 되는 측면이 있는 것 같습니다. 왜냐하면 의무이행을 3% 달성하면 그 결과 내용들을 명확하게 보고를 하고 실제로 그 공공기관이나 공기업의 경영평가에도 반영되도록 하고 있는데요, 사실상 이렇게 집계도 늦어지고 결과 발표도 늦어지면 사후조치나 이런 것들이 사실상 어렵게 되는 것 아닙니까?

○고용노동부장관 이기권 작년에 임금피크제로, 정년이 늘어난 부분을 못 뽑을 상황인데 임금피크제로 별도정원을 썼기 때문에 거기에 채용이 이루어지고 있기 때문에 아마 조금 늦어진 감이 있지 싶은데요 가급적 빨리 해서 발표를 하고 다른 기관들도 따라오도록 유도를 하겠습니다.

○신보라 위원 청년고용촉진특별위원회 위원 명단을 보더라도 청년은 단 한 명뿐인데요. 그 특별위원회가 청년의 목소리를 대변할 수 있는 위원회의 역할을 하고 있다고 보십니까?

○고용노동부장관 이기권 구성과 관련해서는 저희들이 한번 다시 짚어보도록 하겠습니다.

○신보라 위원 그리고 이번 5월 17일에 청년고용촉진특별위원회 운영규정을 개정해서 청년단체 대표자를 특별위원회 산하의 전문위원회 구성에 포함하겠다고 발표를 하셨습니다. 그런데 지금 한 달 반 정도가 지났는데 제가 문의했던 결과는 아직 전문위원회 구성도 완료되지 않았다고 답변을 들었는데요. 그 이유는 무엇입니까?

○고용노동부장관 이기권 제가 그것은 그 이유를 좀 살펴서, 위원님 지적은 가급적 그런 부분에, 전문위원회도 빨리 구성을 하고 청년들의 참여를 넓혀 달라는 취지이기 때문에 그런 취지를 반영해서 속도감 있게 하고 보고를 드리도록 그렇게 하겠습니다.

○신보라 위원 청년고용과 관련해서 실은 가장 강제적인 이행규정을 두고 있는 게 바로 이 청년고용촉진특별법이고, 그것과 관련된 많은 위원회의 역할도 하고 전문위원회도 두겠다고 하셨는데 사실상 보면 굉장히 좀 소극적으로 진행되고 굉장히 늦게 이루어지고 있는 게 많은 것 같습니다. 고용노동부에서 이것조차 잘 움직이지 않으면 누가 청년고용에 힘을 쓰겠습니까?

○고용노동부장관 이기권 그 부분도 정상대로 하고요. 저는 현장에 대학도 직접 다 돌아다니면서 청년들을 하고 또 각 다양한 계층의 청년들을 모아서 카페에서 간담회도 하고 이렇게 하고 있

습니다. 청년들과의 대화나 소통의 채널을 넓히는 데 최선을 다하겠습니다.

○**신보라 위원** 특히 전문위원회 좀 빠르게 구성도 하고요, 청년고용 의무이행 결과 나오는 대로 바로 저희 의원실에 보고해 주시기 바라겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**신보라 위원** 다음으로 취업성공패키지와 관련해서 질의를 하겠는데요.

저도 취업성공패키지가 청년들의 고용문제와 이런 것들에 관련해서 좀 의미 있는 프로그램이라고 생각을 하고 있습니다.

제2 유형에 보면 34세 미만의 청년들이 참여할 수 있는 프로그램을 운영하고 있는데요, 2014년까지 고용센터에서 담당하던 이 유형을 이제 민간위탁기관으로 이관이 되고 있다는 것 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그랬습니다. 금년에 이관했습니다.

○**신보라 위원** 그런데 최근에 언론에서 민간위탁기관이 부실하게 운영을 하고 있다라고 하는 내용들이 지적된 바가 있습니다. 말하자면 민간위탁기관에서 청년들이 상담을 할 때 ‘예산이 부족해서 2단계 학원 등록을 못 해 주겠다’라는 문자를 발송하기도 했고, ‘실업급여를 받고 있으니 지원금을 줄 수 없다’라고 하는 상담내역도 있었고요, ‘프로그램 기간 동안은 출산이나 임신하지 말라’, ‘아르바이트도 안 된다’ 이런 잘못된 정보를 청년들에게 주는 바람에 당혹스러워 했던 사례들이 있었습니다.

중앙 지침에 대한 민간위탁기관의 이해도도 굉장히 낮고 상담 역량도 제각각이라서 이런 부분도 운에 맡겨야 된다 이런 얘기들이 청년들 사이에 오고가고 있다는데요. 이 내용에 대해서 인지하고 계셨습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들이 불가피하게 취약계층, 어려운 저소득층이나 취약계층을 저희가 담당을 하고 청년층을 민간으로 바꿀 수밖에 없는 구조였습니다. 지금 지적하신 부분들은 민간기관들이 소규모 기관들도 있기 때문에 지금 지적하신 문제점 저희들이 종합적으로 파악을 해서 전체적으로 교육을 하고 잘못된 지침이 나가지 않도록 또 청년들에게 보다 정성 있는 서비스가 되도록 다시 한 번 점검을 하도록 하겠습니다.

○**신보라 위원** 그러면 민간위탁기관의 책임으로만 맡길 수가 또 없는 게 현재 위탁기관 상담사가, 그 한 명이 동시에 담당하는 참여자가 120명 정도 된다고 합니다. 제대로 된 상담이 불가능하지 않을까라고 하는 우려가 되는 게 사실이고요. 잠깐 다음 표를 좀 보시지요.

(영상자료를 보며)

취업성공패키지의 청년 참여현황을 살펴봤습니다.

취업자 6만 6123명 중에 고용보험가입자가 5만 9540명으로 되어 있더라고요. 이 고용보험가입자가 되지 않은 6500명은 왜 고용보험이 되지 않았는지 혹시 조사를 해 보신 적 있으십니까? 그 부분도 이후 합쳐서 답변해 주시고요.

그리고 1년 이상 고용이 유지되는 비율이 50%가 채 되지 않고 있습니다. 이 부분에 대한 양질의 일자리로 이동되지 않는 듯한 느낌을 많이 주고요. 또한 5월 3일에 발표된 고용정보원 보고서에 따르면……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

취성패를 이수한 참가자들의 82.3%가 직업훈련을 받은 직종과는 다른 직종에 취업을 했다고 합니다. 이 프로그램의 질적 제고가 절실한 것 같은데요. 다 합쳐서 답변해 주시지요.

○**고용노동부장관 이기권** 고용보험 미가입 부분은 저희들이 좀 더 점검을 해 보겠습니다. 아마 창업도 있고 등등 할 수 있으리라고 보는데 그것은 저희들이 누락된 부분이 있는지 확인해서 하도록 하겠습니다.

또 장기고용을 유도하고 또 근로조건이 좋은 쪽으로 가도록 저희들이 최선을 다하고 있습니다. 마는 또 가서도 본인이 안 맞으면 자발적으로 나오는 경우도 있고 해서, 또 훈련 부분도 대학교육을 받은 청년들이 자기 학과에 상관없이 취업률이 높듯이 아마 직업훈련 경우에도 한계가 있는 게 사실입니다. 앞으로 직업훈련 받은 쪽으로 가급적 취업되는 그런 부분의 지도도 훨씬 더 강화해 가도록 그렇게 하겠습니다. 부족한 부분은 사실입니다.

○**신보라 위원** 자기 전공이 아니라 직업훈련을 취업성패 프로그램을 통해서 받았는데 실 취업을 한 곳이 다르다는 거지요.

○**고용노동부장관 이기권** 그러니까요, 자기 전

공과 훈련 직종하고 취업분야가 다른 영역이 확실히 있습니다.

○신보라 위원 그러면 이 지적한 부분에 대한 해결방안을 모색하셔서 저희 의원실로 서면으로 제출해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇게 하겠습니다.

○위원장 홍영표 신보라 위원 수고하셨습니다. 다음은 국민의당 비례대표 출신 이상돈 위원 질의하십시오.

○이상돈 위원 국민의당 이상돈입니다.

오늘 정부는 4대 개혁법안이라고 하는데 또 우리 야당 동료 위원께서는 개악법안이라고 말씀하시는데, 거기에 대해서 일단 어떤 단상이라도 있으신가 말씀해 주시지요.

○고용노동부장관 이기권 저는 선진국 사례를 보더라도 근로시간을 단축해야 삶의 질도 있고 또 일자리도 늘어나기 때문에 사회안전망을 강화해야 되겠다고, 그 부분에 대해서는 확실히 저희들은 소위 근로자를 도와주는 법이다 이렇게 보고 있고요.

과건법의 경우에도 고용률 70%를 통해서, 일을 통해서 국민이 행복을 느끼고 있는 선진국의 경우에 또 노동분배율이 높은 국가의 경우에 과건을 제한하는 국가가 없다, 또 선례적으로 과건을 확대했더니 일자리가 늘어난 것이 다 입증됐고 그래서 저희들은 궁극적으로 근로자를 위한 법이다 그렇게 생각을 하고 있습니다.

○이상돈 위원 그러나 여하튼 간에 소통, 대화, 설득 이런 노력을 좀 더 하셔야 한다고 봅니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 명심해서 더 소통하도록 하겠습니다.

○이상돈 위원 저는 노동계에 밝은 동료 위원들에 비해서 이 분야에 대해서 깊은 경험이 없기 때문에 이렇게 말씀드렸습니다.

그리고 또 하나는, 지금 금융권의 성과급제가 아까 말씀하시고 초점이 됐는데 저도 한 달 전부터 고용노동부 홈페이지 사이트를 들어가니까, 다 아실 겁니다.

(자료를 들어 보이며)

이런 것 만화 같은 게 되어 있지 않습니까? 이거 어떻게 보면 상당히 금융계에 계신 근로자들이 격양할 부분이 있지 않을까요?

물론 장관께서는, 부처에서는 정치권의 요구랄

까 이런 것도 있겠지만 소통과 설득을 해야지 이렇게 좀 기존에 운영한 봉급체계를 이렇게 회화화시키는 것을 부처의 홈페이지에, 아주 메인에 거는 것이 적절한지 모르겠어요. 그래서 한번 좀 생각해 보시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 예.

○이상돈 위원 이것이 말하자면 고용노동부의 어떤 이 문제를 보는 시각이라고 할 것 같으면 저는 대화와 타협이 안 될 것 같습니다. 그 점 걱정을 말씀드리고요.

○고용노동부장관 이기권 절박성을 강조하기 위해서 했던 것 같은데요. 제가 턱키를 쫓기 때문에 구체적인 내용은 몰랐는데요, 한번 살펴볼도록 하겠습니다.

○이상돈 위원 다른 것을 여쭙 보겠습니다.

장관님도 아시겠지만 2012년부터 우리 공영방송인 MBC가 노사관계가 아주 심각한 상황에 빠져 있습니다. 다 아시다시피 MBC 2012년 파업 이후에 해직 기자·PD가 나왔고 1심·2심에서는 해직이 불법이라고 판결이 나왔습니다. 그러나 MBC 사측에서 항소해서 대법원에 계류가 되어 있습니다. 구태여 공영방송, 정부가 영향력 있는 공영방송에서 고등법원까지 판결이 나왔는데 구태여 이것을 대법원까지 가는 것도 좀 이해가 안 되는 것인데……

그리고 또한 해직되지 않았지만 과거에 노조원 으로서는 많은 분들이 자신의 주특기와는 관계없는 데 배치가 됐다는 것 다 아실 겁니다. 이런 사태가 계속되고 있기 때문에 몇몇 언론단체가 고용노동부에 특별근로감독을 요청했다고 듣고 있습니다.

거기에 대해서 혹시 좀 아시는 바가 있는지, 잘 파악이 안 되면 거기에 대해서 어떠한 처리가 있었는지 간단하게 서면으로 알려 주시면 좋겠습니다. 지금 답변이 가능하십니까?

○고용노동부장관 이기권 그 과정은 한번 서면으로 상세히 보고를 드리도록 하겠습니다.

○이상돈 위원 또 하나는, 역시 MBC에서는 2012년 파업 이후에 17개 MBC 그다음에 자회사까지 4년째 단체협약이 없는 상태가 되어 있고 전임자도 없습니다. 물론 이것은 노사의 자율에 맡긴다고 볼 수 있겠지만 이것도 역시 공영방송이기 때문에 이것이 반드시 무슨 방통위에만 맡길 게 아니라 우리 고용노동부도 이런 데 대해서는 조금 관심을 가져야 되는 게 아닌가, 조금이

아니라.

굉장히 큰 사업장 아닙니까? 여기에 대해서 장관께서는 어떤 생각이신지 간단하게 말씀해 주시면 좋겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 교섭이 원만히 진행되도록 저희들도 주선을 하고 지도를 해 가도록 하겠습니다.

○**이상돈 위원** 말씀만 하지 마시고, 이게 벌써 4년째 5년째 되고, 저는 이것이 방통위원회에서만 다를 사항은 아니라고 봅니다, 기자·PD도 엄연한 근로자, 노동자이기 때문에. 그리고 사가 특히 우리 공영방송이라서 정부의 영향권이 있는데 있지 않습니까? 그래서 그런 데 대해서 고용노동부가 보다 적극적인 역할을 해 주셨으면 좋겠습니다.

또 연관되는 것인데요. 저도 정식 보고서를 본 것은 아니고 외신 보도를 통해서 알게 된 겁니다.

유엔에 인권이사회가 있는데 이사회의 현재 회장국이지요, 우리나라라고 그러합니다. 물론 우리보다 인권사항이 못한 나라에서도 과거에 이사회의장을 맡고 했습니다, 그것은 순환이기 때문에. 그런데 하필이면 우리나라 대표가 인권이사회 의장국을 맡고 있을 때 집회·결사의 자유에 관한 특별보고반이 보고를 했다고 그러합니다. 거기에서 한국의 집회·시위, 특히 노조결성 자유가 상당히 문제가 있다는 그런 보고서가 있다고 그러합니다. 저도 원문을 본 거 아니니까 장관께서나 또는 그 부처에서 한번 파악을 하셨으면 좋겠습니다.

그런데 거기에서 특히 지목한 것은 우리나라 1등 기업인 삼성의 무노조 정책에 대해서 비판적 언급을 했고, 삼성은 사기업이니까 그렇다고 치지요. 특히 MBC에서 일어났던 노조에 대한 탄압, 이런 해고 이런 것에 대해서 언급을 했다고 그러합니다. 더군다나 우리나라가 의장을 맡고 있는 인권이사회에서 정부의 영향력에 있는 MBC 사태가 언급되어 있지 않습니까?

마찬가지로 이것은 방송만의 문제가 아니라 우리나라 노동자의 기본권에 관계된 문제이기 때문에 장관께서는 이것에 대해서 지금까지는 파악을 못 하셨더라도 좀 파악을 하셔서 우리나라가 이런 일을 당해서는 안 될 거라고 봅니다.

저는 고용노동부가 MBC……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

노사갈등 문제에 보다 좀 많은 관심을 가져 주시기를 부탁드립니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 적극적으로 조정하도록 하겠습니다.

○**위원장 홍영표** 이상돈 위원 수고하셨습니다.

다음은 더불어민주당 비례대표 출신 송옥주 위원 질의하십시오.

○**송옥주 위원** 더불어민주당 송옥주입니다.

장관님, 오늘 고용노동부 업무보고 하시느라 수고 많이 하셨습니다.

저는 오늘 현안에 대해 질의하기보다는 19대 국회에서 고용부의 활동과 앞으로 20대 국회를 맞는 고용부의 역할에 대해서 말해 보려고 합니다.

장관님의 이력을 보니 2년간량 재임하셨고요. 그리고 오늘 고용부의 업무보고를 받으면서 그동안 고용부가 정확하게 어떤 일을 했고 어떤 성과를 냈는가를 듣고 싶었으나 업무보고 내용에는 그런 부분이 없어서 많이 아쉬웠습니다.

그래서 본 위원은 질의를 준비하면서 장관님의 지난 2014년 7월 실시된 인사청문회 회의록을 찾아보았습니다. 당시 장관님은 한국사회의 노동민생과제를 잘 파악하고 계셨고 그에 따른 대응방식도 적절히 말씀하셨다고 봅니다.

자료를 봐 주겠습니다.

(영상자료를 보며)

장관님은 사망과 같은 중대재해를 예방하기 위해 국가가 온 힘을 기울여야 한다고 말씀하셨지요, 맞습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**송옥주 위원** 청년에게는 좋은 일자리를 갖게 하기 위해 간접고용을 줄여 나가야 한다고도 말씀했습니다. 맞습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**송옥주 위원** 청년 일자리 관련되어서 취업률을 높여야 하고 좋은 일자리를 청년에게 주어야 한다고 답변하셨습니다. 맞습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**송옥주 위원** 최저임금과 관련해서 최저임금을 통해 소득분배를 개선하고 격차를 줄여 나가야 한다고 말씀하셨는데, 맞습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**송옥주 위원** 공정한 노동시장과 관련되어서 고용부의 행정력을 동원해 법률을 공정하게 적용하여 차별을 없애고 하도급보다 직접고용을 늘려

나가겠다고 말씀하셨습니다. 맞습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**송옥주 위원** 그 당시에 장관님이 제시하신 목표를 지금 생각하시기에 어느 정도 달성했다고 보십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희의 지금 법 개정이나 또 지침이나 행정이나 이런 부분은 방금 위원님이 제가 청문회 때 답변한, 제가 말씀드린 그 방향에 맞게끔 가고 있다 이렇게 저는 말씀드리고 싶습니다.

○**송옥주 위원** 그러면 제가 장관님 말씀하신 것에 대해서 몇 가지 사례들을 좀 제시할까 합니다.

다음 자료 보겠습니다.

최근 산재 통계를 보면 사망만인율은 2015년 약간 줄어들기는 했지만 여전히 다른 국가들에 비해 높은 수준입니다. 더군다나 최근에 구의역 사고 그리고 삼성전자 서비스기사 추락사고처럼 청년 노동자, 간접고용 노동자, 비정규직 노동자들은 위험의 외주화로 인해 지속적으로 위험한 업무에 내몰리고 사망에 이르는 사건이 빈발하고 있습니다. 이 사건들을 알고 계신가요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 제가 직접 가봤습니다.

○**송옥주 위원** 다음 자료 보시면 청년 고용률은 오히려 줄어들고 있고 청년 실업률은 올해 들어 사상 최대 수준을 돌파했습니다. 전체 근로자들보다 청년의 실업률이 2.6배나 높고 고용률은 5%가량 낮습니다. 맞습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**송옥주 위원** 뿐만 아니라 정부가 만드는 일자리의 질 또한 한심한 수준입니다. 청년 일자리 업무를 담당한다는 대통령 직속 청년위원회가 현재 공고한 인턴 직원의 채용 조건은 월급 130만 원에 계약기간이 6개월입니다. 고용노동부 산하 기관인 폴리텍대학의 행정지원 업무 채용공고를 보면 근로계약 기간이 5개월이고요, 상여금은 0%, 월급은 134만 원이라고 되어 있습니다.

정부부터 나쁜 일자리를 만들고 있는데요. 장관님, 이 공고에 대해서 알고 계신가요?

○**고용노동부장관 이기권** 대부분 공공기관이 인턴 기간 동안에 체험을 하도록 하기 때문에 최소한의 근로조건으로 하고 있는 것으로 알고 있습니다.

○**송옥주 위원** 정부에서 좋은 일자리를 만든다

고 하셨는데, 물론 실습이라고 하더라도 그런 부분은 맞지 않는 것 같습니다.

다음 자료 보시겠습니다.

최저임금 부분입니다.

지금 청년들은 시급 1만 원으로 올려달라고 국회 정문 앞에서 단식 농성 중인데요, 장관님이나 최저임금위원회는 아직 최저임금 인상에 대한 명확한 입장 표명도 없는 상태입니다. 우리 사회의 격차를 해소하고 저임금 노동자들의 생계 여건을 개선한다는 차원에서 매우 부족한 수준이 아닌가 생각합니다.

근로자들의 권리 보호를 위해 법이 원칙대로 집행되고 직접고용을 늘려 나가겠다는 장관님의 약속은 어느새 없어지고 오늘 고용노동부의 보고에서 드러난 고용부의 과제와 목표는 장관님이 취임한 후 2년이 지난 지금까지 달라진 것이 없는 담보 상태로 보겠습니다.

심지어 지난 총선에서 국민에게 심판받은 노동4법을 대통령의 관심 법안이라고 다시 발의하고 의결해 달라고까지 하고 있습니다. 본 위원이 보기에 장관님이야말로 그간 어떤 성과도 내지 못했고 오히려 해결해야 할 과제는 그대로 방치했다고 봅니다. 이와 관련해서 장관님께서 말씀하실 게 있으면 한번 해 보시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 말씀하신 대로 특히 하도급 업체에 재해가, 특히 중대 재해가 발생하지 않도록 하는 것이 가장 중요하고 이것은 하도급 업체에서 재해가 나더라도 원청이 똑같이 책임지게 하는 것이 답이다, 그래서 저희들이 비록 모든 사업장, 그러니까 원도급 사업장 안의 하도급 업체에서 사고가 나더라도 모든 영역에 대해서 책임을 원청이 똑같이 지게 하고 책임의 강도도 똑같이 지게 하겠다는 법 개정을 통해서 하도급 업체의 재해를 줄여 가도록 하겠고요.

청년 실업 문제는 말 그대로 민간이 괜찮은 일자리를 창조하기 때문에 대한민국 모든 영역에서 민간 일자리가 늘어나도록 하는 것이 답이라고 보고 있고, 그러면서 저희는 대기업과 중소기업의 격차를 줄이는 것이, 그래서 우리 청년들이 마음 놓고 중소기업에 갈 수 있도록 해 주는 것이 궁극적인 청년 문제의 해법이라고 보고 있습니다.

그래서 대타협을 통해서도 저희들이 격차를 줄이는 내용들을 했고 경제 부처를 끌어들여서 동반 상생이나 공정 거래가 될 수 있도록 법도 고

치고 제도도 고쳤습니다. 올해부터 작동에 들어가 있고 지금도 저희들이 경제 부처들한테 그것을 지속적으로 작동될 수 있도록 해 달라고 요청을 하고 있습니다.

최저임금 관련해서는 박근혜정부 들어서 격차 해소분이라는 부분을 넣어서 과거보다 훨씬 많이 올리고 있고 정부 전체적으로 국제 비교를 하더라도 과거 10년간 하면 우리 최저임금 상승률이 OECD 국가 중에 부동의 1위다—부족하다고 느끼겠지만—그런 상황이라는 것을 말씀드리고 싶습니다. 또 고용과 연관 관계도 있고 이 부분은 최저임금위원회에서 논의가 되고 있기 때문에 정부가 언급을 하는 것은 매우 신중해야 한다고 현재 보고 있습니다.

직접고용 유도와 관련해서는 저희가 다단계 하도급화를 우리 노동시장의 가장 큰 문제로 보고 있습니다. 그 다단계 하도급의 원인은 두세 개로 보입니다.

하나는 임금의 연공성 때문에 임금의 격차를 활용하겠다는 것, 두 번째는 노동시장의 규율이 라고 하는 핵심규율, 근로시간·통상임금·고용 계약관계 등의 핵심규율이 불확실하기 때문에 기업들이 내 책임에서 벗어나려고 하고 있습니다. 이게 두 번째 이유고, 세 번째는 유연성 차원에서 하도급을 주고 있다고 봅니다.

세 번째 이유는 우리뿐만 아니라 모든 다른 국가들도 공통적인 현상이기 때문에 불가피하다 하더라도 임금 때문에 그리고 노동시장의 핵심규율의 불확실성 때문에 하도급을 하는 것은 막아야 되겠다, 그리고 그것을 해소해서 우리가 가급적 직접채용 하도록 하겠다, 그런 부분에 저희들이 현장지도나 법 개정을 통해서 불확실성을 해소하고 임금체계를 성과에 따라서 하도록 하는 취지입니다.

마지막으로 4법 관련해서는 아마 보는 시각이 다를 텐데요. 모든 선진국 사례나 그리고 또 선거 이후에 파견법에 대해서 우리 국민들의 답을 보면 3분의 2 이상이, 특히 장년들이나 저소득층은 절박하게 찬성률이 나오고 있습니다. 3분의 2 이상, 장년층과 저소득층은 70% 이상이 찬성을 하고 있다는 현재 밑바닥의 정서도 우리는 감안을 해야 한다 이렇게 보고 있습니다.

○위원장 홍영표 송옥주 위원 질의하셨습니다.

다음은 새누리당 대구 달서구병 출신 조원진 위원 질의하십시오.

○조원진 위원 제가 환노위 첫 인사 때 지금은 일자리 창출하는 분이 애국가자다, 어떤 선보다도 지금에서는 일자리 창출이다 저는 그렇게 보고 있습니다.

이게 학생들 초등학교부터 대학까지 마쳐서 그 다음에 군에 갔다 오고 또 일자리를 가질 때까지 30년이 걸리잖아요, 태어나서. 그런데 그것도 양질의 일자리를 어떻게 가지느냐의 문제인데 지금 만큼 일자리, 특히 청년 일자리가 중요한 시기가 없다, 그런데 우리나라의 현실은 어떠냐, 우선 소득의 불평등이 가장 심화된 나라 중의 하나다, 그것은 지금 아시다시피 1%, 상위 1%라고 그러면 대기업, 고위 전문직 그렇지 않습니까? 대기업 임원, 고위공직자 공무원들 이런 분들 아니겠어요? 그다음에 나머지 상위 한 10%까지, 그러면 대기업의 정규직 그리고 자영업자 중에서 기업을 가지고 있는 사람 또 공무원 중에서도 중급 이상 이 정도 될 겁니다. 그렇지요?

그런데 그게 너무 불평등하게 가 있고 그 불평등의 도가 너무 지나치게 있다, 제가 우리 원내 수석 마지막 회의 때 재벌들한테, 대기업들한테 경고를 했어요. 제가 환노위 간사로 있을 때 60조 가지고 있던 사내보유금이 제가 이제 다시 환노위에 왔을 때 700조 가까이 되어 있으니까 어떤 이유를 막론하고 이것을 풀지 않고는 이 근본적인 문제를 풀 수 없다, 그래서 그 부분은 결국은 대기업들의 희생이 따라야 된다, 그리고 대기업 정규직 노조들의 희생도 따라야 된다.

정년 연장을 했지 않습니까, 올해? 그러면 결국은 정년 60세 연장을 하면 뒤의 문은 넓게 가고 앞의 문을 열지 못하면 청년들 어떻게 들어오겠습니까? 기업이라는 게 숫자가 뻗한테, 채용 숫자가 뻗하고 인력이 뻗한 것 아닙니까? 그러면 당연히 뒤의 문이 2년 열리는 만큼 앞의 문을 2년 열 수 있는 방법을 찾아야 됩니다. 근로시간 단축을 해서 찾든 성과급을 해서 찾든 찾아야 되는 게 원칙 아닙니까? 그게 원칙이잖아요. 그리고 청년 일자리에 대해서 얘기한다는 것은 저는 맞지 않다고 봐요.

정년 연장을 했으면 청년 일자리가 당연히 줄 수밖에 없고 그 주는 것이 기본적으로 되어 있는데 그 문제를 위해서 정년 연장만큼의 청년 일자리를 채우는 방법을 어떻게 찾느냐, 첫 번째 대기업의 희생, 두 번째 한국노총·민주노총을 중심으로 한 정규직, 고위 연봉 1억 이상 받는 정

규직, 8000만 원 이상 받는 정규직 이분들의 희생이 있을 수밖에 없습니다. 그것이 나의 일이 아니고 내 아들들의 일이기 때문에 전반적으로 그런 구조를 가지고 가야 된다 이런 생각을 가지고 있고요.

그다음에 대기업보다는 중소기업이 일자리 창출을 많이 하지 않습니까? 장관님, 그렇지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**조원진 위원** 그런데 대기업 임금에 비하면 중소기업 임금이 62%밖에 안 되기 때문에 이게 억지로 중소기업을 가라고 우리가 정책을 써도 젊은이들이 거기에 갈 수 있는 여건이 안 되어 있는 거예요, 특히 대학 입학 70, 80%를 점유하고 있는 대학 졸업생들을 보면.

그러면 해결할 수 있는 방법은 뭐냐, 다 양보할 수밖에 없잖아요. 우리 환노위에서도 19대 때 서로 양보하지 않고 서로의 입장만 주장하다가 노동 개혁에 대한 입법, 노동 악법이 됐든 노동 개혁이 됐든 여기에 대한 논의조차 못 한 거예요. 책임 누가 졌습니까? 법을 만들어 주지 않은 국회에 분명한 책임이 있다, 그리고 청년 일자리를 계속 이야기하는 거예요.

일례를 들어서 한번 그냥 볼게요. 구의역 사고 아시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저도 가봤습니다.

○**조원진 위원** 서울메트로가 어디 소속입니까? 민주노총 소속이지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**조원진 위원** 그런데 민주노총의 서울메트로가 노사 협의를 할 때 2011년에 이렇게 합니다. '사측이 퇴직자의 분사 재취업을 알선하고 처우를 보장해야 한다' 이게 메트로, 노사 간의 합의사항이에요. 이게 뭐하는 겁니까? 퇴직자들 일자리를 주면 그만큼 청년들이 못 들어오는 것 아닙니까? 1억 정도의 연봉을 받던 분들이 다시 퇴직해서 그 일자리를 가져가면, 따지고 보면 풍선효과라는 게 청년들이 일자리를 못 가지는 것 아니에요?

여기에 우리가 이제 진짜 모든 것을 벗고 이제는 얘기해야 할 때가 된 거예요, 모든 것을 벗고. 당연한 사회현상을, 이것을 외면할 수 있는 단계가 지나 버렸지 않습니까? 거기에 책임은 노동부도 책임이 크다, 저는 우리 정부도 책임이 크다……

그다음에 지난번 노동 개혁 할 때 기간제법을

제외시킨 것은 큰 잘못이다, 기간제 분들은 2년 되기 전에, 제가 말했잖아요. 소리 없는 퇴직을 당하는 거잖아요. 노조 있는 근로자들은 소리라도 내잖아요. 기간제는 소리도 못 내고 가지 않습니까? 그런데 기간제법을 기간제들이 78%가 찬성을 하는데 이것을 못 한 거예요. 2+2를 78%가 찬성하고 있는데 국회에서 그것을 못했지 않습니까? 그러면 기간제 분들은 우리 국민 아닙니까? 우리 국민 아닙니까?

제가 자료 요청 하나 할게요.

지금 공기업 분사 혹은 협력업체 퇴직자들이 만든 퇴직자 모임을 통한 기업들이 있습니다. 특히 지방공기업에 대한 이런 기업의 지금 현재 취업 현황 그다음에 공공기관, 공기업이기 때문에 아마 규정들이 다 나와 있을 겁니다. 그것을 다음 회의까지 저한테 제출해 주세요.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**조원진 위원** 그다음에 제가 말씀드린 부분에 대해서 한마디만, 길게 하실 필요 없고 한마디만 해 주세요.

○**고용노동부장관 이기권** 조 위원님 지적 저희들이 충분히 공감하고요.

송옥주 위원님 지적하고도 아마 맥락은 비슷하다고 보는데, 저희의 기본 철학은 그렇습니다. 우리 사회가 대기업과, 상위 10%와 하위 10%가 4.7배의 임금 격차가 많이 나고 있습니다. OECD 국가 중에 가장 크고 더 심각한 것은 대기업 10%와 중소기업의 정규직 간에 2년 전에 100 대 53이었는데 이게 100 대 50 이하로 2년 사이에 격차가 더 커지고 있다는 겁니다. 이 격차를 줄이는 데 노동연구원에 의하면 대기업은 물가상승률 부분으로 임금 인상을 자제하고 중소기업에 앞으로 10년간 인상을 했을 때 100 대 60이 된다는 겁니다.

저는 100 대 60이 되어도 우리 청년들이나 그 부모와 우리 아이들한테 중소기업 가라고 못 한다고 봅니다. 그래서 100 대 60보다 더 줄여야 한다고 보고 있습니다. 그만큼 이 격차를 줄이는 문제는 청년 문제의 핵심이라고 보고 있습니다. 그래서 저희들이 노사정 대타협 1년 동안 할 때 상위 10%는 자제하고 그 부분에서다가 플러스 가까이 조 위원님 말씀하신 대로 기업들이 훨씬 많은 사내유보금이나 이런 것을 한쪽으로는 동반 상승하고 한쪽으로는 적정 가격, 물건 가격을 올려서 중소기업으로 가게 하고 그 재원을 가지고 중소

기업 근로조건을 올려야 된다 이게 기본철학입니다. 그 부분이 실천되도록 하고 있고요.

저도 한편으로는 30대 그룹 CEO를 정기적으로 간담회를 하면서 세 가지를 강조하고 있습니다.

하나는 격차가 2·3차 밴드로 가게 하라, 두 번째는 중소기업의 고용구조가 바뀔 수 있도록 원청부터 지도해 가야 된다, 세 번째는 오늘 여러 위원님들이 강조해 주신, 산업안전에 대해서 위험물질이 뭔지를 대기업이 납품 줄 때 알기 때문에 협력업체한테 그것을 주의를 주고 공생해야 된다고 강조하고 있습니다.

정부도 그런 부분에 최선을 다하겠다는 말씀을 드리도록 하겠습니다.

기간제 문제는 저희들이 추후 별도로 한번 보고드리고, 저희들도 공감한다는 말씀을 드립니다.

○위원장 홍영표 수고하셨습니다.

장관님 말씀을 들으면 구구절절이 맞는 것 같은데 현실에서 이루어지는 일은 하나도 없습니다. 그렇지 않습니까?

정부의 책임 이런 것을 한번 생각해 보십시오.

○고용노동부장관 이기권 저희가 부족한 부분은 더 반성을 하면서……

○위원장 홍영표 그러니까 격차 해소를 위해서 무엇을 해야 될 것인가에 대해서 아마 공감대가 다 있습니다. 있는데 왜 그런 게 시행이 안 되는지, 지금 말씀하셨잖아요? 100 대 60 이런 격차를 가지고 안 된다, 그것을 하기 위해서는 대기업들이 중소기업한테 제값 주고, 그런 일을 해야 되고 무슨 위험한 일 이런 것들은 외주 줘서는 안 되고 이런 것 다 말씀하셨는데, 이런 얘기 나온 게 지금 1, 2년 아니지요? 지금 한 10년째 그렇게 하고 있는데 되는 게 없어요. 왜 그런지 한번 생각해 보세요.

다음은 더불어민주당 경기 의왕시·과천시 출신 신창현 위원 질의해 주십시오.

○신창현 위원 장관님, 고생 많습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 위원님.

○신창현 위원 장관님, 6월 급여명세서 받으셨어요?

○고용노동부장관 이기권 저희들은 온라인으로 옵니다, 메일로.

○신창현 위원 온라인, 메일로요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○신창현 위원 저는 왜 안 주나 했더니 인터넷

으로 들어가면 알 수 있다고 되어 있더라고요.

○고용노동부장관 이기권 예, 메일로……

○신창현 위원 아파트 경비들은 급여명세서를 만나 물어봤더니 거기는 또 받더라고요.

○고용노동부장관 이기권 사업장별로 좀 다른 것 같습니다.

○신창현 위원 우리 국회의 환경미화 어머니들 물어봤더니 그것은 용역업체에 따라서 주는 데도 있고 안 주는 데도 있다고 하더라고요. 노동부 공무원들도 인터넷으로 급여명세서가 나오더군요.

○고용노동부장관 이기권 예, 급여가 통장으로 들어가기 때문에 인터넷으로……

○신창현 위원 그러니까 용역업체에 따라서 주고 싶으면 주고 주기 싫으면 안 주는 것은 좀 문제가 있는 거 아닌가요?

제가 왜 이런 것을 여쭙 보냐 하면, 2009년 10월 달에 병원에 입사하신 분이 2016년 4월에 퇴사를 하셨는데 여섯 가지 수당을 못 받았다고 노동청에 진정을 해서 지금 공인노무사가 이것을 도와주고 있어요.

야간근로수당, 주휴수당, 명절휴일수당, 연차수당, 월차수당 등등인데, 내용을 보니까 애초에 2009년 10월에 병원에 입사할 때 근로계약서를 작성하면서 상세하게 규정하지 못하고 좀 두루뭇술하게 작성을 한 것 같아요.

그런데 갑을관계는 거기서부터 시작되지 않습니까? 고용주와 피고용인 간에는 근로계약 할 때 근로자들이 그렇게 막 야간근로·주휴수당, 명절휴일수당 이런 것들에 대해서 상세하게 규정해 달라고 요구할 수 있는 대등한 위치가 아니잖아요.

그러면 급여명세서라도 매달 발행을 하면, 지금 제가 여기서 얘기하는 급여명세서는 옛날에 우리가 받았던 종이명세서입니다. 그러면 내가 어떤 수당을 어떻게 받고 또 세금은 어떻게 떼고 공제는 어떤 것들이 있고 하는 것을 알면 2009년부터 2016년까지 거의 5년을 근무하면서 언제든 그 과정에서 이의를 제기할 수도 있고 그때 노동청에 진정을 했으면 조기에 결론 날 수도 있지 않았을까…… 그런데 5년 지나 퇴사한 다음에 동료들 얘기 들어보니까 이거 내가 받을 것을 엄청 못 받은 것 같다 해서 했는데 근로계약서 자체가 애매하다, 서로 주장만 난무하는 이런 것이 지금 전국적으로 많다고 합니다.

간단한 것 같아요. 그러면 급여명세서를 매달 발행하라고 의무화해 주면 될 것 같아요. 이거 꼭 법으로 해야 되나요? 이런 정도는 규칙이나 고시·지침으로 해도 되지 않나요?

○**고용노동부장관 이기권** 지금 위원님이 말씀하신 그런 취지는 사용자에게 임금대장, 임금대장에는 말씀하신 대로 기본급 얼마, 무슨 수당 얼마 이것을 적시해서 보관을 하도록 해 왔습니다.

그리고 저런 부분이 개인별로 쪽, 김 누구 근로자는 기본급 얼마, 수당 얼마 이렇게 되어 있는데, 개별적으로 교부하는 문제는 저희들이 현장 감독하고 지도할 때 가급적 이렇게 알려주도록 지도를 해 나가도록 하겠습니다.

○**신창현 위원** 알려주라고 지도해라, 감독해라 라고 말씀을 하신 것을 좀 제도화할 수 없을까요? 그러니까 노동부는 고시·지침, 행정으로 아주 잘 정비되어 있지 않습니까? 그러면 이런 것도 고시나 지침 하나 만들어서 그냥 통보해 버리면 그것이 명백한 근거가 되어서 바로 시행할 수 있을 것 같은데요, 바로 좀 안 될까요?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님, 그것은 좀 깊이 고민을 해 보겠습니다. 이게 삼백몇 개 사업장들이 있어서 법으로 해 가지고 의무화할 것인지 아니면 저희들이 지도지침으로 해서 가이드라인으로 지도를 할 것인지, 왜냐하면 19대 때 비슷한 얘기가 있었는데 이것은 정부가 지도를 잘하는 게 좋겠다고 그때……

○**신창현 위원** 장관님, 제가 왜 고시·지침 얘기를 하나면 우리 더불어민주당의 이인영 의원 등 15인이 작년 5월 11일 날 근로기준법 개정법률안을 냈는데……

○**고용노동부장관 이기권** 맞습니다. 19대 때 있었습니다.

○**신창현 위원** 거기 보면 48조의 임금대장 부분에 급여명세서를 포함해서 임금대장 및 급여명세서로 해서 임금대장 비치만 의무화하는 것이 아니라 급여명세서 발행도 의무화해라, 그 급여명세서의 발행방법은 근로자들이 선택해서 종이명세서로 받고 싶다고 하면 종이명세서를 줘야 될 것이고 나 인터넷으로 줘도 된다고 하면 인터넷으로 하면 되겠지요, 이메일로 줘도 될 거고.

그런데 잘 아시다시피, 장관님도 비정규직이고 저도 비정규직이지만 우리야 종이명세서 안 줘도 확인하면 되는데 경비라든가 청소용역근로자 같은 분들은 인터넷 못하는 분도 있고 이메일 안

쓰는 분도 많습니다. 그런 분들은 기본적으로 종이명세서를 드려야 될 것 같아요. 본인들이 귀찮다고 거부하고 인터넷으로 보내라 아니면 스마트폰으로 보내라, 요즘 다들 그렇게 하지 않습니까? 그렇게 선택하면 그렇게 하더라도, 그것은 정말 지침·고시로 충분히 할 수 있을 것 같아요. 검토해 보신다고 했는데……

○**고용노동부장관 이기권** 예, 저희들이 적극적으로 검토해 보겠습니다.

○**신창현 위원** 이거 법 통과하려면 4대 입법하고 연관되어서 또 하세월이잖아요. 그런데 이 급여명세서 안 받아 가지고 생길 수 있는 분쟁을 예방하기 위해서는 하루라도 빨리 할 수 있으면 좋겠는데, 충분히 저는 장관님이 할 수 있다고 봅니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그것은 종합적으로 검토를 하겠습니다.

○**신창현 위원** 그래요.

○**위원장 홍영표** 신창현 위원님 수고하셨습니다.

오전 회의는 이것으로 마치도록 하겠습니다.

오찬을 위해서 잠시 정회했다가 2시 30분에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시24분 회의중지)

(14시30분 계속개의)

○**위원장 홍영표** 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하도록 하겠습니다.

오전에 이어서 질의를 계속하겠습니다.

새누리당 비례대표 출신 임이자 위원님 질의해 주십시오.

○**임이자 위원** 새누리당 임이자 위원입니다.

저성장 그리고 저출산·고령화와 자본과 노동의 양극화로 인해서 청년실업이라든가 중장년실업 등으로 현재 일자리가 아주 불확실합니다. 그리고 또한 위험의 외주화 등으로 인해서 소득불평등도 굉장히 심화되고 있습니다. 또 더 나아가서 독일의 인더스트리 4.0이나 미국의 AMP 2.0 그리고 중국의 메이드 인 2025 등 선진국들의 기술혁신에 의한 지식경제 창조로 인해서 미래의 일자리도 상당히 불확실하다고 본 위원은 생각합니다.

(영상자료를 보며)

따라서 다보스포럼에서 미래 일자리 보고서의 발표를 보면 지금 2020년도까지 710만 개 일자리가 감소하고 일자리 증가는 200만 개 정도가 된 다라고 합니다. 그러면 500만 개 정도 일자리가 없어진다고 보여지는데요.

다음, 우리나라도 김택환 교수가 국부론에 쓴 책을 본 위원이 이렇게 재편성한 것인데 2013년도에는 2447만 9000명의 일자리가 2040년도 되면 181만 7000명 정도가 감소한다라고 보고를 하고 있습니다. 특히 주로 농수산업에 한 50만 개 일자리가 없어지고 건설 쪽에 심각하게 일자리가 한 52만 개 정도가 없어질 거라고 이렇게 비추어 집니다.

다음, 이것은 지금 현재 우리나라 전체 취업자 수와 그다음에 비임금근로자와 임금근로자를 나누어서 경제활동인구조사를 해 놓은 것입니다.

지금 비임금근로자가 680만 명 정도 되고 임금근로자가 1900만 명 정도 됩니다. 여기서 자영업자가 560만 명 정도 되고 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자 해서 이렇게 나누어 봤을 때—이것은 실업급여 관련돼 가지고 본 위원이 질의를 하기 위해서 만든 자료인데요—고용보험 가입자 수는 1250만 명 정도 됩니다.

이 자료에서도 비추어지다시피 상용근로자 정도가 고용보험에 가입돼 있다라고 볼 수가 있습니다.

다음, 이것은 2016년도 3월 달에 IMF에서 발표한 자료를 토대로 해 가지고 본 위원이 재구성한 겁니다.

우리나라의 자본과 노동의 양극화가 매우 심각한데 지금 자본도 마찬가지로 재벌대기업이나 중견기업과 중소기업 하청업체 간에 상당히 단가 후려치기라든가 기타 여러 가지로 인해서 양극화가 심화되고 있고요, 근로자도 마찬가지로.

근로자도 노동조합이 있고 없고 기업의 규모에 따라서 노동의 양극화가 굉장히 극심히 이루어지고 있는 상황에서 IMF 발표자료에서 발표한 내용에 의하면 상위 10%가 소득의 45%를 가져가고 있고 나머지 90%에서 소득의 55%를 가져가고 있다라고 이렇게 비추어 집니다.

본 위원이 여기서 장관님께 드리고 싶은 얘기는 지금 현재도 우리가 일자리 불확실과 소득불균형이 굉장히 심화돼 있고 미래도 답답합니다. 그렇지요?

그런데 지금 고용노동부의 장관님뿐만 아니고

모든 우리 공직자 여러분들께서 고생 많이 하고 계십니다. 그리고 굉장히 고민을 많이 하고 계시는 부분에 있어서 본 위원도 동감을 하고 있고 그 고민에 충정도 보내는 바입니다. 그러나 지금 현실도 답답하고 미래도 답답한데 여기서 우리가 그렇다고 앉아 있을 수는 없는 것 아니겠습니까?

오전의 업무보고에서 장관께서는 일자리 3대 핵심과제와 수요자별 맞춤형 일자리 지원 등 여러 가지 고민을 하고 계시는데 이 부분의 현실적인 부분에 있어서는 뭐 어느 정도 좀 효과가 있을지 모르겠지만 미래에도 이 부분 가지고 이렇게 나가서는 안 된다는 생각을 갖고 있습니다. 그렇다라고 한다면 미래에 우리가 지금 일자리가 굉장히 없어짐으로 해서 굉장히 심각한 문제들이 발생될 것인데 여기서 다시 노사정이 머리를 맞대고 이 부분에 대해서 지금부터라도 다시 어떤 협의를 해 나가면서 문제를 풀어 나가야 되는 것 아닌가 생각합니다.

여기에 대해서 장관님의 견해를 듣고 싶고 또 대책이 있다라고 한다면 말씀을 좀 듣고 싶습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 위원님 세 가지 지적 다 공감합니다.

지금 미래 청년일자리랄지 일자리 문제가 심각하다는 것은, 위원님께서 세 번째로 지적해 주신 상위 10%와 그다음에 여타 90% 간의 격차 문제는 우리가 안고 있는 문제가 다른 데보다 더 심각하고요.

두 번째 지적하신 고용보험의 사각지대 이 문제는 제도적 사각지대와 제도는 돼 있는데 적용이 안 된 사각지대가 공존하고 있는 사회안전장치의 지적이라고 보고요. 더불어서 미래로 이게 가면, 지금 여러 가지 미래학자들이나 등등의 분석에 의하면 가장 중요한 것은 미래가 공통적인 것은 늘어나는 일자리보다 줄어드는 일자리가 훨씬 많다, 그 심각성이 이제 우리는 우리만의 문제와 기술발전예 의한 문제를 동시에 안고 있다 저희들이 이렇게 보고 있고요. 따라서 이 문제를 풀기 위해서는 어떤 제도적인 보완이랄지 또 현장에서 대기업의 10%가 미안하지만 좀 서 있고 임금을 3·4차 밴드한테 올리는 쪽으로 양보를 하면서 기업도 성과를……

성과를 내가 1/4분기에 몇 조를 남겼다가 경쟁력을 위해서는 동의하지만 1조를 덜 남기더라도 3·4차 밴드의 근로조건외 향상에 썼다라는 식으

로 사회 전체적으로 흘러가는 사회적 가치가 저희들은 중요하다고 보고 있습니다.

지적하신 대로 제도를 고치고 현장에서 정착하고 이런 문제들이 노사정 간에 충분히 협의를 통해서 이렇게 이루어져야 된다고 보고 있고요. 그런 정신들이 지난 1년 동안 노사정 대타협안에 담겨 있다고 보고 있습니다. 그래서 그런 부분에 노력을 더 많이 하고, 우리 위원장님이 맨 처음에 인사말씀 하시면서 저희들한테 주셨듯이 환경노동위원회가 일자리에 희망을 주는 위원회가 되라고 하셨던 것도 다 같은 취지라고 보고 있고요. 정부도 그런 부분에 노력을 과거보다 더 많이 하도록 그렇게 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○임이자 위원 향후 노사정위원회를 다시 한 번 발족시켜서 나갈 생각을 갖고 계십니까? 그것에 대해서 답변해 보십시오.

○고용노동부장관 이기권 저희들도 한국노총에 노사정위원회 복귀를 해서 과거에도 그런 노력을 했듯이 함께 하자라고 제의를 하겠습니다.

○위원장 홍영표 임이자 위원 수고하셨습니다.

다음은 더불어민주당 경남 양산시을 출신 서형수 위원 질의해 주십시오.

○서형수 위원 서형수 위원입니다.

먼저 노사정위원회 상임위원한테 질문드리겠습니다.

2015년 9월 15일 타결된 ‘노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문’ 현재도 유효합니까?

○경제사회발전노사정위원장직무대행 신영철 예, 저희는 일단 그 당시에 노사정 간에 합의가 됐던 그런 사안이기 때문에 유효하다고 생각을 하고 거기에 대해서 계속 이행을 하려는 노력을 하고 있습니다.

○서형수 위원 합의 당사자들이 다 유효하다는데 동의를 하고 있습니까?

○경제사회발전노사정위원장직무대행 신영철 지금 그 당시에 참여했던 한국노총에서는 일단 합의를 파기하고 나가 있는 그런 상태입니다.

○서형수 위원 그러면 법률적으로 이게 지금 유효한 거라고 보시는가요, 아니면 지금 효력이 상실됐다고 보시는 건가요?

○경제사회발전노사정위원장직무대행 신영철 저

희는 일단 사회적인 어떤 약속이기 때문에 당시에 합의했던 사안을 존중하는 것이 맞다고 생각을 합니다.

○서형수 위원 장관님도 동일한 입장이십니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 노사정대표 간에 했지만 노사정위원회 구성이 노동계, 경영계, 공익위원들까지 다 함께 서명을 했기 때문에 그거는 국민들에 대한 약속이기도 하고 절차적으로 봐도 그건 유효하고 당사자들이 지켜 가야 될 책무가 있다 이렇게 보고 있습니다.

○서형수 위원 다른 당사자들 입장은 관계없이 그럼 정부나 우리 고용노동부는 합의문을 충실히 이행하시겠네요, 그렇게?

○고용노동부장관 이기권 예, 저희들 노사정위원회와 함께 점검하고 주기적으로 크게 보면 65개 사항에 대해서 이행 여부를 점검하고 있습니다.

○서형수 위원 알겠습니다.

장관님께 질문드리겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 위원님.

○서형수 위원 보고자료 19페이지 보면 지금 실업급여제도 운영 개선 관련해서 ‘수급요건 합리화’라는 제목으로 지금 기여요건, 이직 전 18개월 동안 180일 이상 근로를 24개월 동안 270일 이상 근로로 변경하시겠다고 했습니다. 그러니까 이게 수급요건 합리화지만 사실은 수급요건 강화지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 저희들이 위원님 말씀하신 대로 실업급여의 보장은 좀 넓히고……

○서형수 위원 예, 좋습니다.

○고용노동부장관 이기권 기여요건을 좀 강화하겠다는 취지입니다.

○서형수 위원 그럼 이렇게 했을 경우에 실업급여를 받는 대상이 늘어납니까, 줄어들니까?

○고용노동부장관 이기권 전체적으로 저희들은 그렇게 분석을 하고 있습니다. 그러니까 실업급여 주는, 지급이 많아지고, 그러니까 수준이 높아지고……

○서형수 위원 아니 숫자는, 대상 자체가 늘어나……

○고용노동부장관 이기권 전체적으로 늘어날 걸로 보고 있습니다.

○서형수 위원 아니, 현재 요건을 이렇게 강화했을 경우에 실제 이것 때문에 이 대상에서 탈락하는 사람도 생길 수 있지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 있습니다. 그러니

까……

○서형수 위원 알겠습니다, 알겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 요건이 강화돼서 줄어들 거하고 이거하고 전체적으로 늘어난다고……

○서형수 위원 어쨌든 간에 실질적으로 대상 자체가 실제 대상자 기준으로 보면 수급을 받던 분들이 받지 못하는 경우가 생기는 거지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그 부분은 있다고 보고 있습니다.

○서형수 위원 예, 알겠습니다.

그러면 지금 노사정합의문 실업급여제도 운영 개선 항목에 보면 실업급여 지급기간 연장, 수준 인상, 대상 확대 등 보장성을 강화한다고 했는데, 대상군을 확대한다고 그랬거든요. 그럼 이 조항하고 지금 현재 이게 수급요건 합리화하고는 어떤 관계가 있는가요?

○고용노동부장관 이기권 거기 합의사항에도 기여요건 이런 부분이 좀 보완된다는 취지로 같이 돼 있습니다.

○서형수 위원 아니아니, 지금 분명하게, 명백하게 ‘대상 확대’라고 명문으로 돼 있습니다.

○고용노동부장관 이기권 아마 제가 지금……

○서형수 위원 그럼 만약에 대상 확대가 아니고 대상 축소라면 이 정책은 철회할 용의가 있으신 거지요?

○고용노동부장관 이기권 전체적으로는 대상이 확대됩니다.

○서형수 위원 아니, 어쨌든 지금 대상이 실질적으로 축소가 되면 지금 이 정책을 철회할 용의가 있으신 거지요, 그러면?

○고용노동부장관 이기권 아니 위원님, 저희가 한 거는 지급 기간을 늘리고 그다음 지급 수준을 높여서……

○서형수 위원 아니, 수준이……

○고용노동부장관 이기권 그 부분……

○서형수 위원 제가 말씀드리는 거는, 수준 말씀하니까, 대상, 대상……

○고용노동부장관 이기권 아니, 그러니까……

○서형수 위원 실제적으로 현재는 받고 있는 분들이 일단 받지 못하게 되면 대상이 축소되는 거지 않습니까, 그렇지요? 그건 인정하시지요?

○고용노동부장관 이기권 그러니까 한쪽은 늘어나는 요인이 있고 한쪽은 줄어드는 요인이 있는데 합쳐 보면 더 늘어난다 저희들은 그렇게 보는 거지요.

○서형수 위원 아니, 어쨌든 실질적으로 현재 대상이신 분이 제도 변경에 따라서 대상에서 제외되면 일단 그 대상이 축소되는 건 맞지요?

○고용노동부장관 이기권 ……

○서형수 위원 그런데 그럴 경우에 검토를 해보시고 대상이 축소된다면 이 정책을 철회할 용의가 있으신 거지요, 그러면?

○고용노동부장관 이기권 아니요, 저희가 지금 두 가지를 다 감안을 해서 이런 거를 묶어서 노사정위에서 논의했고 묶어서 표현이 된 걸로 저는 그렇게……

○서형수 위원 아니, 그러니까 지금 현재 노사정합의문에는 ‘대상 확대’라고 분명히 명문으로 돼 있기 때문에 이 부분 면밀히 검토하셔서 일단 이 명문 규정하고 어긋난다면 이 정책 철회해 주시기 바랍니다.

그다음, 다음 질문 들어가겠습니다.

지금 보고자료 36페이지 보시면 정부 입법 계획의 3번 항목, 최저임금법에서 최저임금 제재방식 변경 해서 벌금형을 지금 과태료로 수정한다고 돼 있지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○서형수 위원 그리고 이 근거해서 지금 현재, 지난 6월 27일 날 의안 511호로 지금 개정안이 올라가 있지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○서형수 위원 그런데 그 개정안을 제가 보니까, 지금 현행법이 제28조(벌칙)입니다. ‘최저임금 액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2000만 원 이하의 벌금에 처한다’라고 돼 있습니다. 그런데 개정안에는 아예 28조(벌칙)을 없앱니다. 삭제하고 31조를 신설해서 ‘최저임금보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금 수준을 낮춘 자에게는 2000만 원 이하의 과태료를 부과한다’고 돼 있거든요. 그런데 이 자료에는 보면, 현재가 지금 보면 벌금에서 과태료로 낮추는, 사실 현재는 벌금이 아니고 징역형도 있지 않습니까?

○고용노동부장관 이기권 예.

○서형수 위원 그런데 왜 징역 여기 표현 안 하셨습니까, 지금 현재 현행의 벌칙에서?

○고용노동부장관 이기권 주로 저희들이 벌금으로, 쪽 그간의 판결들이 벌금으로 나왔고 이 부분이 19대 때 마지막에 논의할 때 실효성을 높이

기 위해서는 과태료가 낮다고 해서……

○서형수 위원 예, 일단 알겠습니다. 일단 어쨌든 지금 징역과 벌금형을 과태료로 낮추겠다는 얘가지요?

○고용노동부장관 이기권 낮추는 게 아니고요, 실효성을 높이기 위해서 그런……

○서형수 위원 아니, 실효성이 아니고 실제 지금 제재를, 지금 현재는 징역과 벌금형으로 제재 하던 것을 과태료로 제재를 하겠다는 그런 취지 없습니까? 그건 인정하시지요?

○고용노동부장관 이기권 그거는 위원님, 그거는 19대 말기에도……

○서형수 위원 아니, 19대 말씀하지 마시고 현재 이 문맥만 보시고, 지금 입법에서 벌칙 조항을 없애고 과태료 조항을 신설하면서 지금 현재 징역과 벌금 자체를 없애는 거 아닙니까? 그럼 과태료이기 때문에 실제적으로 제재를 지금 완화하는 거지요?

○고용노동부장관 이기권 그러니까 그게 금액들이 뭐 20만 원, 30만 원 그랬다고 그래서……

○서형수 위원 아니, 실제 실행을 하더라도 법규 자체를, 법규 자체는 지금 완화하는 거 맞지요?

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

법 규정 자체는.

○고용노동부장관 이기권 그거는 완화로 저희는 보지 않습니다.

○서형수 위원 어쨌든 일단 그렇다면 지금 현재 똑같습니다. 지금 합의문에 보면 최저임금 제재에 관해서는 이 제재를 강화하겠다는 내용 자체가 합의문에 분명히 나와 있습니다. 확인하시지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○서형수 위원 이것도 마찬가지로입니다. 최저임금 위반에 대해서 제재를 강화하겠다는 합의문 자체를 분명히 위반한 거기 때문에 이거 실제 좀 확인해서 만약에 이것이 약화가 맞다면 이것 좀 철회해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 그거는 별도로 한번 보고를 드리겠습니다마는……

○서형수 위원 예, 그렇게 하시지요.

○고용노동부장관 이기권 저희들은 이게 벌금으로 하니까……

○서형수 위원 아니, 그러니까 지금 그거 실행이 아니고 실제 규정을 지금 말씀드리고 있는 겁니다.

○고용노동부장관 이기권 그래서 그 현장에서 과태료를 좀 과감히 물리게 되면 훨씬 더 준수율이 높겠다라고 보고 과태료 위주로 바꾸고 있고요.

○서형수 위원 아니, 지금 돈의 금액이 문제가 아니라 지금 현재……

○고용노동부장관 이기권 그렇다고 그래서 처벌을 못 하는 건 아니고요.

○서형수 위원 장관님, 지금 벌금하고 과태료는 금액의 다과가 문제가 아닙니다. 제재의 지금 수준이 문제거든요. 그걸 말씀드리려는 겁니다.

○고용노동부장관 이기권 아니요, 제재 방법이 그대로 남아 있습니다. 상습적으로 할 때는……

○서형수 위원 아니 어디, 지금 조항 자체 삭제하는 것도 지금 개정안에 올라왔단니까요. 삭제를 하겠다는……

○고용노동부장관 이기권 아니요, 그러니까요 위원님, 고의적으로 상습적으로 할 때는 처벌규정을 또 두고 있고……

○서형수 위원 어디에 두고 있습니까?

○고용노동부장관 이기권 이게 최저임금 미준수는 바로 임금 미지급이기 때문에 또 임금 미지급은 근로기준법을 가지고 처벌할 수가 있습니다. 그런데……

○서형수 위원 그런데 지금 현재 합의문에 명문으로 일단 제재를 강화하겠다는 취지에 어긋나시면 나중에 확인하시고 일단 이 법안 철회해 주시기 바랍니다.

.....

○위원장 홍영표 서형수 위원님 수고하셨습니다.

다음은 새누리당 경북 구미시을 출신 장석춘 위원 질의하십시오.

○장석춘 위원 새누리당 경북 구미시을 장석춘입니다.

오늘 존경하는 우리 환노위 위원들하고 우리 고용부장관님의 회의를 보고 잠시 소회를 좀 말씀드릴까 싶습니다.

제가 한국노총위원장 시절인 2009년도에 그때 글로벌 경제위기가 왔을 때 노사정이 경제위기 극복을 위한 노사민정 대타협을 이뤄 냈었던거예요. 그때도 서로가 자기가 처해 있는 부분에서

상당한 논쟁을 벌였고 마지막에는 그러한 부분에 대해서 이해 폭을 좁혀 가지고 대타협을 이뤄 내서 그해 경제위기를 극복하는 데 큰 사회적 역할을 했다고 생각을 하고 있습니다.

그런데 지금의, 현재의 상황도 보면 그때와 별반 다르지 않다고 보고 있는데요. 저는 지금 이 근래에 진행되는 상황을 보고 무엇을 느꼈는가 하면 신뢰…… 때로는 정부가 강하게 밀어붙이고 있는 거 아닌가, 예를 들어서요 그런 부분이고. 노동단체는 충분히 자기 입장을 개진하고 반대할 수 있는 그런 조건이 갖추어져 있습니다. 물론 정부도 고용을 창출하고, 이를테면 고용을 창출하고 유연화, 표현은 안 하지만 그러한 부분이 부분적으로 전 있을 거라고 보고 있습니다. 그런데 지금의, 현재는 신뢰 관계에 상당히 손상이 갔다, 이 정부가 이런 부분에서 저는 아쉬움이 상당히 많이 있고요.

지금 우리 경제는 조선·해운업 이런 부분이 산업구조조정으로 들어가고 있습니다. 그리고 근로자들이 거리로 내몰리고 있는 상황이고요. 실업률은 또 정부 수치하고 다르게 체감적으로 많이 높은 것 또한 사실이고. 그래서 또 블랙리스트까지 이게 우리 경제에 상당히 악영향을 미치고 있는 것 또한 현실인데……

지금 우리나라의 노동시장을 보면 양극화지요, 그렇지요? 옛날에 양극화 표현을 많이 쓰고 지금 대기업·중소기업, 대기업 정규직과 중소기업 정규직 또 이런 부분이 지금 우리 사회 화두입니다.

대학교를 졸업한 청년들이 중소기업에 일자리가 많이 있음에도 불구하고, 있음에도 불구하고 안 가거든요. 그런데 따지고 보면 그 청년들을 원망하고 나무랄 수 있고 그런 부분은, 그런 요소는 사실 없다 이 말이에요. 입장을 바꿔 놓고 생각하면 그럴 수밖에 없다는 그런 생각 들어옵니다. 그래서 이대로 가면 사회 양극화는 더 심화될 수밖에 없다……

그래서 저는 대기업과 중소기업 간의, 원·하청 간의 하도급이나 하도급 단가나 공정한 거래나 또 상생 협력을 정부가 유도하고 감독만 좀 잘했어도 오늘날 이런 우리 대기업, 정규직, 비정규직 이런 부분이 사회적으로 그렇게 피부적으로 덜 닿을 수 있었는데, 일자리가 이렇게까지 심화되진 않았을 건데 그런 아쉬움이 사실 큼니다.

크고, 그래서 지금 현재 노동계에서는 정부가

밀어붙이기식이라고 하고 있거든요, 노동계에서는. 이제 그런 부분인데, 앞으로 정부는 그런 인식의 차이를 극복해 낼 수 있는 서로가 상생하고 협력하고 국가, 노동환경, 이중적인 그런 구조 문제라든지 이런 거를 폭넓게 협의할 수 있는 그런 방안이 저는 있어야 된다고 봅니다. 우리 장관님의 뭐 좋은 의견이 있으면 한번 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 위원님 큰 지적에 대해서 저희들도 공감을 합니다.

우선 노사정이 대타협할 때도 지금 위원님께서 말씀하신 상위 10%와 90% 간의 우리 사회 격차를 해소하지 아니하고 청년 일자리를 풀기 어렵다, 그래서 격차 해소를 위한 방안을……

○장석춘 위원 아, 시간이……

○고용노동부장관 이기권 마련했고요.

○장석춘 위원 그거를……

○고용노동부장관 이기권 그런 노력을 저희들 더 해야 한다고 보고 있고요.

○장석춘 위원 예, 시간이 없어서 그거, 저거를 문서로 답변해 주시고요.

지금 노사정이 파기됐지요, 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 한국노총……

○장석춘 위원 파기됐는데, 우리나라의 미래를 위해서도요 노사정이 절대로 파기되어서는 안 됩니다. 저는 어떤 식이든지 의제를 더 폭넓게 오히려 해서 이런 부분이 입법이나 아니면 정치, 정부나 입법기관에서 제어할 수 없는 부분을 사회적 대타협을 통해서 충분히 저는 가능하다고 보고 있거든요. 그런 부분이……

시간이 별로 없어 가지고 좀 빨리 하겠습니다.

지금 당장에 노사정 관계에 대해서 우리 장관님께서 회복할 수 있는 방안이 있다고 그러면 간단히 답변 좀 해 주세요.

○고용노동부장관 이기권 한국노총도 그렇고 어쨌든 전체 10% 조직을, 근로자에 대한 대표가 아니고 대한민국 근로자 전체에 대한 대표기 때문에 그런 인식을 가지고 대화에 참여하고 저희들도 정성을 다해 가지고 현안 문제를 풀어 가도록 노력을 하는 게 답이다 저는 보고 있습니다.

○장석춘 위원 자, 그거는 제가 예견했던 답변인데 또 다른 방안의 거를 저는 요구하고 있습니다.

그리고 한 가지 더 여쭙겠습니다.

노동계의 신뢰 손상 문제에 대해서 노동계 예

산 문제, 비정치적인 예산이 국회에서까지 의결이 됐는데 합리적인 노동운동이 아니라는 그 이유 하나만으로 저는, 그 지원이 안 되고 있는 방안에 대해서요, 이유에 대해서 우리 장관님한테, 장관님 알고 계시지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○장석춘 위원 그런데 그 이유가 뭐라고 생각하십니까?

○고용노동부장관 이기권 저희들이 금년에는 상반기·하반기로 나눠서 심의를 했고요. 뭐 보조금 지침이 이미 지나간 기간은 안 주도록 돼 있었는데 저희들이 수시 배정 예산이다 보니까 상반기도 늦게 했고요.

○장석춘 위원 그래서 시간이 없으니까 그것도 문서로 좀 답변을 요구합니다.

그래서 저는 이런 부분이거든요. 합리적이라는 판단 잣대가 무엇인지 저는 상당히 그런 부분이 좀 궁금하고요. 그런 부분에서 다시 한 번 답변을 촉구하고.

지금 그렇습니다. 지금 우리 사회에서 가장 중요한 거는 여야를 막론하고, 여야를 막론하고 우리 근로자들 살리고 보호하는 게 저는 최고의 책무라고 생각합니다. 거기서는 여야가 따로 없고 국민들이 공감해 낼 수 있는 그런 일자리 창출을 환노위나 정부가 선행하는 노력이 필요하고요.

여당의 이번의 노동개혁 입법안에는 보충하고 수정할 부분도 저는 좀 있다고 봅니다. 그런데 근로시간을 향상시키고 근로자의 생명과 안전을 보호하는 내용도 포함돼……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분) 있습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○장석춘 위원 이런 부분이, 이런 부분이 좀 국민들한테 공감대를 형성할 수 있는 그러한 정부의 폭넓은 그런 안도 저는 이 시간, 이 시점에서 다시 한 번 더 검토가 필요한 시점 아닌가 전 그렇게 보고 있습니다. 그런 부분에 대해서 간략히 답변을 좀 부탁드리도록 할게요.

○고용노동부장관 이기권 전체적으로 저희 노동개혁법안이 근로시간을 줄여서 근로자들의 삶을, 저녁이 있는 삶을 좀 보장하면서 사회안전망도 넓히고 무엇보다도 일할 기회를 더 많이 주자는 데 취지가 있습니다. 혹시 뭐 다른 얘기들로 오

해도 있고 그런데 저희들이 더 진솔하게 알리고 해서 입법의 분위기를 더 만들어 가도록 노력을 하겠습니다.

○장석춘 위원 오늘 제가 질의한 걸요, 질의한 걸……

○고용노동부장관 이기권 예, 그거는 서면으로 조목조목 답을 드리도록 그렇게 하겠습니다.

○장석춘 위원 답변을 한번, 다시 한 번 주시기 바랍니다.

○위원장 홍영표 장석춘 위원 수고하셨습니다.

다음은 더불어민주당 서울 강서구병 출신 한정애 위원 질의하십시요.

○한정애 위원 화면 줌……

서울 강서구병 한정애입니다.

(영상자료를 보며)

오전에 존경하는 우리 이용득 위원님께서 잠시 화면을 보여 주셨는데 제대로 좀 보는 게 나올 것 같아서요.

이게 ‘노동개혁은 일자리개혁입니다’라고 했는데 실지로 정부와 여당이 주장했던 노동개혁 4법하고는 전혀 관련 없는 인턴지침편이라고 하는 모양을 써서 올해 3월 8일 날 유포되었던 동영상입니다.

보여 주세요.

뭐가 연상이 되는지 한번 봐 주십시오.

(동영상 상영)

소리 좀 나게 해 주세요. 이 시간은 빼 주십시오.

저는 빨간색밖에 안 보입니다. 뭘 주장하기 위해서 이걸 만들었는지 모르겠습니다만, 생똥맞게 3월 8일 날 왜 인턴지침이라고 하는 게 노동개혁의 이름으로 빨간색으로 도배를 하면서 저게 어떻게 만들어지는지 모르겠습니다.

이게 좀 잘 유포가 안 되니까, 3월 8일 날 업로드를 했는데 잘 유포가 안 되니까 3월 21일 날 설문조사 이벤트를 실시합니다. ‘엔제리너스 커피를 제공해 드립니다, 50분을 추천해서’라고 해서 어쨌든 조회 수를 좀 올리려고 여러 가지로 노력을 하셨습니다.

제가 처음 저 영상을 봤는데 저는 솔직히 말씀드리면 무슨 내용인지는 내용은 안 들어오고 색깔밖에 안 보이더라고요. 워낙 색이 도드라지니까.

자, 그다음 것 하나 보여 주세요.

이게 최근에 6월 1일자로 업로드되었던 ‘신의 은행’이라고 하는 성과연봉 블록버, 블록버스터, 받음도 잘 안 되네요. 웹툰을 올렸습니다. 누가 봐도 ‘무한도전’에 나오는 5명을 대상으로 해서 그랬다는 걸 알 수 있습니다.

6월 1일이면 더불어민주당, 우리 당에서 진상조사단, 성과연봉제 관련해서 문제가 있다라고 하는 것을 입수하고 진상조사단이 활동을 했고 5월 24일 날 산업은행 그리고 5월 30일 날 기업은행에 대한 조사를 마친 이후에 업로드된 내용입니다.

다음 화면 보여 주세요. 아니, 영상을 먼저 보여 주십시오.

여기 보면 ‘연봉 9400만 원에 빛나는 신의은행의 월급 날’이 되어 있고요, 저기 화면에 보면 급여명세서에 19호봉 해서 합계 783만 3000원을 받는다고 되어 있습니다. 그리고 신의은행의 박뺨질 차장 ‘월급만이 내 세상’ ‘이번 달도 무사히 넘겼네’ ‘역시 철밥통’.

저는 정부가 뭘 만들면서 국민을 저렇게 공공의 적으로 만드는 내용을 만들어서 올릴 수 있는지 모르겠습니다.

다음 것도 보여 주세요.

저기 보면 평소에 늘 버럭 하는 김버럭 부장이 화를 냅니다. ‘월급 날 꼬박꼬박 잘도 챙기면서 프로젝트는 안 챙기나? 매년 호봉 올라가는 재미만 알고 일하는 재미는 잊은 지 오래지?’라고 하고. 밑에 보면 박스에 ‘15년도 사업체노동력조사 결과 근로자의 평균 연봉은 3960만 원인데 9개 금융공공기관 평균 연봉은 8883만 원’이라고 되어 있습니다. 그 옆에 보면 ‘뭘 그렇게 더 열심히 하나? 돈 더 주는 거 아님데. 호봉 오르겠다, 잘릴 일 없겠다, 중간만 하면 되지’라고 하지요.

그다음 것 화면도 보여 주세요.

여기 대체적으로 보면 내용이 그겁니다. 성과연봉제에 반대하는 사람, 박뺨질이라는 사람을 써서, 박명수의 이모티콘인 것 같은데요. ‘뺨질하고 능력이 없고 속도 좁은데 성과연봉제 반대하는’이라고 되어 있습니다. 저는 제일 마지막 저게 이해가 안 갑니다, ‘그리고 보니 성과연봉제로 우리 아들 친구 일자리가 생겼지 말입니다’. 우리 아들 친구 일자리, 성과연봉제하고 우리 아들 친구 일자리하고가 어떤 관계인지는 모르겠습니다만 어쨌든……

그리고 아까 그 급여명세서 보여 주십시오.

처음에 화면에 나왔던 신의은행이라고 했던 연봉 팔천팔백 얼마 된다고 하는, 저게 산업은행 이번 달 6월 월급명세서, 4급입니다. 4급이면 그 대상이 되었던 차장입니다. 이분은 10호봉이예요. 10호봉인데 저기 보시면 지금 총액을 435만 5000원 받는다고 되어 있습니다.

제가 진상조사를 나갔을 때 산업은행장, 은행장이신 이동걸 회장께서 그런 말 한 적 있습니다. 우리 직원들의 평균 임금이 450만 원 정도…… 그래서 저는 늘 들어왔던 얘기하고 달라서 좀 이상하다 생각했는데 급여명세서를 받아보면 저렇습니다. 435만, 얼마 안 됩니다. 거기다가 백 몇십만 원을 세금, 공과금 이런 걸로 다 떼고 나니까 실수령액은 256만 원입니다.

급여명세표를 안 받으시니까, 장관께서는 아까 메일로 받으신다, 인터넷으로 받으신다라고 했는데, 받아서 저희가 받은 겁니다.

자, 웹툰에 보면 웹툰의 내용에 대해서 비난하는, 비판하는 댓글들이 좀 있습니다. 거기 보면 ‘누가 보면 공기업은 다 저렇게 노는 줄 알겠다’, 왜 공무원들 철밥통이라 하면 굉장히 억울하지요. 열심히 일하는데, 그렇지요? 마찬가지로 공공기관에 일하는 사람들, 은행에 일하는 사람들도 열심히 일하는데 저런 식으로 취급받으면 굉장히 억울하지요.

저는 공무원들이 지금 누리고 있는 육아휴직, 만 8세 이상, 만 8세 미만에 대해서 육아휴직할 수 있게끔 한 것 그리고 육아휴직제도 자체가 도입이 된 것 그거 다 어디서 먼저 시작했습니까? 육아휴직제도, 은행에서 먼저 시작했습니까? 그리고 주5일제, 어디서 먼저 시작했습니까? 주5일제 은행에서 먼저 시작했습니까.

지금 전 국민이 누리고 있는 일종의 복지혜택이라고 할 수 있는 거 은행권에서 먼저 가열하게 투쟁해서 복지제도를 만들어 내고 그거 공무원들 지금 다 혜택 누리고 계시잖아요.

저기 보면 ‘노동개악에 성과연봉제만 있는 것도 아니지요. 노동조합 단체협약을 정부가 나서서 사용자한테 이렇게 바꿀 수 있다고 홍보하고 있잖아요. 심지어 노조가 없으면 사용자 마음대로 취업……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

규칙도 바꿀 수 있게 만들자고 하고. 노동부인지

기업부인지 알 수가 없습니다’……

다음 화면이 있는데 이걸 추가질의에서 하도록 하겠습니다.

여기에서 제 질문 마치고요. 장관님 답변 들으려고 이것 보여 드린 것 아닙니다.

저는 그냥 저 뒤에 앉아 계시는 노동부 공무원들 정말 부끄럽겠다는 생각이 듭니다.

○고용노동부장관 이기권 간단히, 위원님 말씀에 간단히 답을 올리겠습니다.

○한정애 위원 아니요, 답변하실 게 뭐냐? 제가 답변을 해 달라고 하지 않았습니까.

○고용노동부장관 이기권 앞에, 아니 그러니까 조금 오해 있는 거, 앞에 노동개혁이 일자리라고 한 거는 노동개혁이……

○한정애 위원 그것은 나중에 제가 물을 겁니다. 물을 때 답변해 주시면 됩니다.

○고용노동부장관 이기권 소위 가장 열악한 계층의 보호를 하는 것도 노동개혁입니다. 그래서 열정페이를 근절하자고 했던 부분이고요.

우리 공공·금융·자동차·조선의 임금 수준이 1인당 우리 국민의 평균임금 3200만 원에 비하면 높은 것은 맞고, 그래서 그런 차원에서……

○한정애 위원 400만 원이 넘지요, 그렇지요? 실수령액 250만 원 받는 게 높은 거지요, 그렇지요?

○고용노동부장관 이기권 그게 우리가 1인당 국민소득……

○한정애 위원 장관님, 그러시면 안 됩니다.

○고용노동부장관 이기권 그래서 전체적으로 형평 있게 하자라고 아마 하는데 표현이 좀 과했던 부분이 있는 것 같습니다.

.....

○위원장 홍영표 한정애 위원님 수고하셨습니다.

그런데 저 웹툰을 누가 지시해서 만들었습니까, 어느 부서에서? 예?

저것 좀 더 봐야 되겠지만 제가 볼 때 저것은 명백한 부당노동행위예요.

다음은 새누리당 부산 해운대구갑 하태경 위원 질의해 주십시오.

○河泰慶 위원 안녕하세요? 하태경입니다.

먼저 첫 질의여서 노동문제 제가 좀 포괄적인 말씀 먼저 좀 드리겠습니다.

우리 대학생들, 청년들이 대한민국을 지옥이라고 합니다, 헬조선이라고 합니다. 북한은 못 먹어

서 지옥이고 우리 한국은 희망이 없어서 지옥입니다.

처음에는 저도 ‘헬조선’이라는 말을 정확히 이해를 못 했습니다, 왜 지옥이라고 하는지. 그런데 우리 젊은이들하고 얘기를 해 볼수록 이해가 됐는데 지금 대한민국이 젊은이들 입장에서는 희망을 잃은 사회가 되었습니다.

그 이유는 노력해도 더 올라갈 수가 없다, 노력해도 취직할 수가 없다, 취직했는데도, 취직한 상황에서 더 노력해도 그 이상으로 올라갈 수가 없다. 이건 무슨 얘기냐? 한국이 일종의 계급 사회가 됐다는 겁니다. 그래서 우리 청년들이 청년들 자체가 거의 박탈계급이 되었고.

그러면 착취계급이 누구냐? 착취하는 사람들이 있다는 겁니다. 그 착취하는 사람들이 한때는 재벌, 자본가라고 하다가 이제는 대기업 정규직, 공공기관 이런 사람들이 전면에 부상되고 있습니다.

통계에서도 상위 10%가 전체 소득의 50%를 가져간다, 상위 1% 가진 자들의—극단적으로—재산을 모두 몰수해서 상위 10% 수준의 소득을 주기 위해서는 그것도 10%밖에 못 준다는 겁니다. 그러면 총 20%는 귀족계급이 되는 것이고 나머지 80%는 피착취계급이 되는 것이다, 지금 대한민국이 최우선적으로 해결해야 될 모순이 이런 신계급 모순이다.

그리고 우리 환노위에서도 노동문제에 있어서 이 문제를 어떻게 해결할 것인가, 과거에는 재벌 때려잡아 가지고 해결하려고 그랬는데 때려잡아도 상위 10%밖에 해결이 안 된다는 거예요. 나머지 80%가 해결이 안 된다는 겁니다. 그러면 해결 방법이 뭐냐? 저성장 시대에—올해는 3%도 안 됩니다, 2.5%도 안 될 것 같습니다, 성장률이—그러면 나누는 수밖에 없습니다. 답은 뻔합니다. 이건 산수입니다, 답이. 성장 안 하면 있는 걸 나누어야 되지요. 그러면 누가 나눌 거냐? 상위 10%가 더 나누어야 된다, 상위 10%가 연봉 평균 한 6000~7000이 되면, 이분들이 지금은 자기가 상위층이 아니라 중산층이라고 생각하고 있다는 겁니다.

그런데 이러한 상황에서 정말 제가 우리 보좌관한테 복장 터지는 이야기를 들었는데 지금 공적자금 받고 있는 조선소 회사들, 현대중공업, 대우조선해양 여기를 포함해서 현대삼호중공업, 현대미포조선, STX조선해양, 성동조선해양, 한진중

공업이 2014년 체결한 단체협약에 하나도 빠짐없이 고용세습 조항이 있습니다. 여기에 절망하는 겁니다. 어떻게 대기업 정규직은 자기 자식들한테까지도 직장을 물려주는 이런 고용세습 조항을 버섯이 이런 단체협약에 넣을 수가 있느냐?

지금 현재 고용세습 조항을 넣으면 처벌되지요, 이거 불법이지요, 장관님?

○고용노동부장관 이기권 예, 그것은 위법으로……

○河泰慶 위원 불법이지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○河泰慶 위원 처벌 내용이 됩니까?

○고용노동부장관 이기권 우선은 시정을 하도록 하고 있고요, 시정에 따르지 않으면 노동부……

○河泰慶 위원 여기에 대해서 국민들 눈높이에 맞는 합리적이지만 강력한 처벌 대안을 마련해 주십시오.

그리고 단체협약을 하면 사인을 죽 하잖아요, 사측과 노측. 그 사인한 사람들 모두 다 중징계·중처벌을 받을 수 있도록, 강력한 처벌을 받을 수 있도록 그 대안을 마련해 주십시오. 그래서 고용세습이라는 단어가 오늘 이후로는 다시는 나오지 않도록 해 주십시오.

○고용노동부장관 이기권 노동계에서도 고용세습은 고쳐야 된다고 발표를 했기 때문에 고쳐지도록 하겠습니다.

○河泰慶 위원 어쨌든 고용세습 조항에 들어가는 사업장 그 노조는 정말 아작 낼 수 있도록 해 주십시오.

두 번째로는 청년채용을 더 많이 해야 됩니다. 제가 청년고용촉진법 발의된 걸 보니까, 그리고 지금 3% 의무화하는 걸 보니까 기본적으로 말이 안 되는 게, 3% 의무고용 혹은 5% 의무고용이잖아요, 그렇지요? 그런데 성장을 안 하지 않습니까, 대한민국이? 대한민국이 성장을 안 하는데 어떻게 고용만 더 늘릴 수가 있습니까?

이것은 초등학생도 이해가 안 되는 거예요. 무슨 이야기냐? 예를 들어서 한 10명 채용을 하면 절반 정도는 순환을 시켜 줘야, 그러니까 해고를 시켜 줘야 이게 제대로 돌아가는 기업이 되는 겁니다. 아니면 딱 막히는 거예요. 밥을 먹었는데 뺄주지를 았으면 어떻게 돌아갈 수 있습니까, 몸이?

그러니까 청년고용을 촉진하려면 나눠야 된다, 기존에 있는 노동자들이 어쨌든 고통을 분담해야

된다는 거예요. 지금 분담해야 되는 사회로 바뀔 겁니다, 대한민국이 저성장 사회로. 그러면 청년고용 촉진도 예를 들어 10명을 채용하면 채용하고 5명 정도를 해고할 수 있게 하면 청년은 더 채용할 수 있게 되는 겁니다.

우리 위원님들 이제 현실을 직시해야 됩니다. 해고를 한 사람도 안 하고 어떻게 채용만 합니까, 성장을 못 하는데? 야당 위원님들 성장 얘기 안 하지 않습니까? 분배를 하려면 나눠야 됩니다.

그 부분 장관님, 어떻게 정책에 반영할 것인지 대안을 좀 보고해 주시고요.

또 한 가지, 조선해양인가요? 분식회계를 해가지고 공적자금을 몇 조를 받고 2900억을 노동자들이 성과급, 임직원들이 성과급·격려금으로 받아 갔다고 합니다. 이것 몰수할 수 있는 제도적 방법이 없지요? 국민들은 지금 몰수해야 된다고 합니다. 망해가는 기업 국민세금 넣어 가지고 도와줬더니만 회계 조작해 가지고 자기들이 성과급하고 격려금 받아 간다 이게 말이 되는 소리입니까?

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

이 부분을 대안을 마련해 주십시오. 분식회계에 관여한 사람들한테서 그 사람들 재산을 몰수 하더라도 허위로 받아 간 성과급은 환수할 수 있게 하는 제도적 대안을 마련해 주십시오. 그리고 보고해 주십시오.

나머지 질문은 추가 때 하겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 위원님 전반적으로 말씀하신 부분이 격차가 커서, 청년고용을 좀 넓히기 위해서 대안을 말씀해 주셨는데요. 저희들도 노사정 대타협을 할 때 결국은 중소기업의 비정규직 처우를 개선하는 길이 해결책이라고 보고, 그래서 그때 상위 10%가 우리가 임금인상을 자제하고 임금체계를 고쳐서 그 성과들이 중소기업으로 가게 하자라는 게 대타협 정신이고 그 부분들이 지금 현장에서 실천되도록 하고 있고 그 실천하는 과정이 좀 과하게 표현이 됐지만 아까 웹툰이나 그런 것도 그런 취지에서 했다고 이해를 해 주시면 감사하겠습니다.

○위원장 홍영표 장관님, 이게 중요한 문제라서 제가 좀 확인을 하려고 하는데요. 지금 장관님

의견은 상위 10% 임금을 억제해서 이 문제를 해결하자 그런 취지입니까?

○**고용노동부장관 이기권** 노사정 대타협 할 때 상위 10%가 자제를 하고 그 재원에다가 기업이 더 추가재원을 보태고 정부도 필요한 부분을 무슨 상생 격려금이랄지 임금피크제 지원 격려금을 보태서 그 재원을 가지고 청년을 채용하거나 협력업체 근로자들의 근로조건을 향상하자 이게 노사정 대타협의 가장 기본정신이라고 저는 이해하고 있습니다. 그렇게 하기 위해서 1년간 많은 논의를 했고 제도를 보완했습니다.

○**위원장 홍영표** 좋습니다.

다음은 더불어민주당 서울 은평구를 출신 강병원 위원 질의해 주십시오.

○**강병원 위원** 앞에 질의하시고 장관님 답변을 들으면서 ‘아, 이 20대 국회와 환노위가 순항할 수 있을까?’ 걱정이 참 많이 됩니다.

장관께서는 19대 국회와 환노위를 노동 4법이 진영 싸움으로 내몰았다고 생각하지 않습니까? 그런데 그 노동 4법을 토씨 하나 고치지 않고 20대 국회가 개원하자마자 재발의 했습니다. 20대 국회를 또다시 19대 국회처럼 식물국회로 파행에 파행으로 몰고 가려고 하는 것이 아닌지 의심이 들 정도입니다. 19대 국회에서 그렇게 많은 분들이 반대했고 지금도 여기 계신 많은 위원님들 중에서 반대의 말씀을 하고 계신데 단 한마디도 새겨들을 말이 없던가요? 반대하는 노동계와 국민의 뜻은 안중에도 없는 것인지 정말로 답답합니다.

장관께서는 우리 박근혜 대통령의 대선 일자리 공약을 기억하실 겁니다. 공공부문 상시·지속적 업무는 2015년까지 정규직으로 전환하겠다, 최저임금 근로감독을 강화하고 반복해서 최저임금 미만으로 지급하는 사업주에 대해서는 징벌적 배상제를 도입하겠다, 사내하도급 근로자 차별 금지하는 내용의 보호법을 제정하겠다 등 참 좋은 내용들이 많았습니다. 우리 국민들 기대도 컸고요. 우리 장관께서 하신 업무보고에는 취약근로자 보호와 근로조건을 강화하고 장시간 근로를 개선하며 비정규직 차별 개선과 남용을 방지하기 위해 전력하겠다고 했습니다.

그런데 구체적인 정책에서는 대통령 공약과 업무보고의 좋은 내용은 온데간데 없습니다. 오히려 저임금과 장시간 노동에 시달리는 수많은 비정규직만 양산하고 처우를 더 어렵게 하는 정책

들이 제 눈에는 곳곳에 눈에 띕니다. 장관께서 말씀하신 구구절절 옳은 노동철학은 어디에도 안 보입니다.

우리 현실을 한번 봅시다. 소득불평등 해소가 지금 우리 모두의 가장 큰 문제라고 다 같이 인식하고 있지 않습니까? 지난 30년간 기업의 소득은 급성장했습니다. 노동자들이 가져간 노동소득은 미미했습니다. 뿐만 아니라 4%의 고용만 하고 있는 100대 기업은 전체 이익의 60%를 가져가고 있습니다. 장하준 교수는 이런 모습을 보면서 도대체 합리적 경제이론으로는 설명이 불가능하다고 합니다.

재벌 대기업의 사내유보금이 600조라고 하고 가계부채가 1200조라고 합니다. 외국에서 IMF, OECD가 뭐라고 했습니까? ‘낙수경제 더 이상 안 된다. 소득 주도로 바뀌야 한다’고 했지요? 여야 정치권 모두가 그랬습니다. 최경환 부총리까지 2014년도 취임사에서 소득 주도 성장이 필요하다고 얘기를 했습니다. 우리 경제정책의 큰 틀을 바꾸야 한다는 거지요. 더 이상 이 분배의 문제에서 기업이 일방적으로 가져가는 이 잘못된 것들을 바꾸지 않으면 우리나라 경제가 영원히 저성장에서 헤어날 수 없고 소득의 양극화 문제를 해결할 수가 없다는 얘기입니다.

그럼에도 불구하고 기업이 괜찮은 일자리 대부분을 어떻게 합니까? 아웃소싱합니다. 위험을 다 외주합니다. 상시적인 일도 비정규직으로 쓰고, 납품단가 후려치고, 일감 몰아주고, 온갖 불공정과 불법과 반칙을 일삼은 그 결과 아니겠어요?

뿐만 아닙니다. 기업들이 2.5시간·3.5시간짜리 초단기 시간제일자리들을 만들어 내고 있습니다. 3개월짜리, 6개월짜리 초단기 계약도 만들어 냅니다. 안산 반월 다 실태조사 하셨지 않습니까? 제조업에서 금지된 불법과견이 만연되어 있습니다. 이들에게 무슨 노동권이 있습니까? 이분들에게 고용노동부가 가까이 있는 겁니까, 근로감독관들이? 고용노동부가 불법과 탈법을 제대로 감독했다면 이런 노동소득의 분배율이 이렇게 악화되지는 않았을 거라고 저는 생각합니다.

노노 갈등을 부추길 게 아닙니다, 장관님. 기업들이 이렇게 일방적으로 가져가고 있는 것에 대해서는 아무 말씀도 안 하시고, 상위 10%를 후려쳐 가지고 나눠 주는 거요? 이게 아닙니다. 이 전체 노동소득이 올라가는 과정에서 그런 문제도 해결되지 않겠어요? 제로섬 게임을 장관께서는

부추기고 계신 것 아닙니까?

아까 장관께서 ‘간접고용 줄이겠다. 최저임금 올리겠다. 하도급보다는 직접고용 늘리겠다’고 했던 인사청문회 약속이 어떻게 추진되느냐고 물으니까 그 방향으로 가고 있다고 말씀하셨지요? 이번에 추진되는, 추진하려고 하는 노동 4법을 다른 관점에서 한번 살펴볼까요?

이미 우리 법은 주 52시간으로 근로시간이 정해져 있습니다. 그런데 고용노동부가 억지 해석으로 가산수당 없이 기업들이 휴일에도 일을 시킬 수 있도록 하고 있습니다. 기간제법도 정규직 전환하지 않고도 계속 비정규직으로 사람 쓰게 해 주고 있습니다. 파견법도 뿌리산업이라고 이름 붙였지만 제조업에 만연되어 있는 불법파견을 합법화시켜서 사람을 싸게 쓰고 언제든지 버릴 수 있게 해 주겠다는 것 아닙니까?

고용보험법, 서형수 위원이 지적하신 것처럼 대상자가 대폭 줄었습니다. 다 추계하셨을 것 아닙니까? 왜 자료를 달라는데 안 줍니까? 이 정부가 담뱃값을 올리면서 어느 시점에 가격을 해야 담뱃세가 가장 높게 나오는지 그 추계했던 자료가 분명히 있었을 것입니다.

노동 4법 어디에도 노동자들의 소득을 올려 주고 이들의 권리를 강화시켜 주겠다는 법은 단 하나도 안 보입니다. 대신 깨알같이 기업들의 이윤을 더 챙겨 주는 법을 하나하나 곳곳에 심어 놓고 있습니다. 장관님, 그건 안 보이십니까?

노동자 간 격차 해소를 얘기하실 게 아니에요. 그 이전에 우리나라 사회가 여기까지 왔던 근본적인 문제가 있는데 이 할 일을 제대로 해야 될 것 아닙니까? 최저임금 단속 제대로 하셔야지요. 왜 징역도 있고 벌금도 있는데 과태료로 더 악화 시킵니까? 그 최저임금으로 고통받는 노동자가 얼마나 많습니까? 불법파견 등 불법적 근로행태에 대해서 정확히 감독하셔야 되는 게 장관님 일 아닙니까? 근로시간 오히려 단축해서 양질의 일자리 늘려갈 생각을 해야지 오히려 더 휴일근로해서 그 수당 하나 더 안 주려고 하는 것 아닙니까? 대기업이 납품단가를 후려치는 것 근절해야지요. 장관님만의 일은 아닐 겁니다. 이 정부 자체가 잘못하고 있으니까요. 그런 자리에 가서 노동부장관으로서 할 얘기를 하셔야 될 것 아닙니까?

노동 4법 추진하면서 결사반대 하는 기업 있습니까? 장관 물러나라고 하는 대기업 있어요? 균

형감 없고 일방적인 법을 밀어붙였기 때문에 19대 국회가 파행됐던 겁니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

20대 국회에서도 노동 4법을 고집한다면 장관께서는 협치와 민생의 20대 국회의 최대 트리블 메이커가 되실 겁니다. 편향적인 노동 4법으로 20대 국회를 또 파행으로 몰고 가실 겁니까?

이상입니다.

○고용노동부장관 이기권 간단히 답을 올리겠습니다.

○위원장 홍영표 그러십시오.

○고용노동부장관 이기권 그 대타협 안에 들어 있는 가장 핵심은 지금 위원님이 지적하신 대로 대기업의 성과가 중소기업으로 가게 하자는 겁니다. 하나는 동반성장이라는 틀로 거기에는 상생세제도 있고 또 입찰제도를 바꾸고 하는 방식으로 인해서 중소기업에 성과가 가게 했을 때 거기에 대해서 우대를 두겠다는 부분이 있고, 하나는 납품가격을 제대로 받을 수 있는 제도와 장치를 보완하자는 것입니다. 그래서 공정거래법도 고쳤고 하도급법도 고쳤습니다.

그런 부분들이 우리 사회에 작동되도록 경제부처에 꾸준히 요구해서 금년도에 그 효과가 크도록 해 가면서, 다만 그렇게 하면서 이쪽 대기업의 성과가 중소기업 근로자들에게 가게 하면서 그러나 격차가 너무 크니 상위 10%는 좀 자체를 하면서 그 재원도 좀 이쪽으로 가게 하자 그런 취지로 현장을 저희들이 유도를 하고 있다는 말씀을 드리고요.

여러 가지 지적을 주셨습니다마는 저희들도 외주화 막는 것이 답이라고 봅니다. 모두에 말씀드렸듯이 우리가 외주화로 가게 된 원인이 세 가지가 있습니다. 임금의 연공서열성 때문에 또는 우리 노동시장을 둘러싼 근로시간이랄지 통상임금이랄지 계약관계가 불확실하기 때문에 기업들이 노무책임을 벗어나기 위해서 외주화를 둡니다.

이 두 가지는 제도는 고쳐 주고 잘못된 관행은 정립을 해서 이로 인한 요인을 없애 줘야 직접채용을 한다, 그래서 원인을 치유하자 그렇게 하고 있는 것입니다. 그런 부분을 충분히 좀 이해해 주셨으면 감사를 드리겠습니다.

주5일 근무제 관련해서는 우리가 52, 그다음에

휴일근로를 한 부분은 대법원의 판결에 의해서 하고 있고요. 그리고 그 뒤로 두 번에 걸쳐서 48시간에서 44, 44에서 40시간의 근로시간 법을 우리 환경노동위에서 고쳤습니다. 그때도 지금과 같은 해석을 전제로 고쳤습니다. 그래서 제도적으로 불확실성을 해소해 주는 것이 저희들은 답이다 이렇게 보고 있습니다. 근로시간 단축을 통해서 양질의 일자리를 늘리자는 위원님의 말씀에 저희들도 공감을 하고요, 빨리 그래서 법이 고쳐졌으면 하고 희망을 합니다.

○위원장 **홍영표** 위원님들의 주질의를 다 마쳤습니다.

저도 위원장으로서 질의를 하겠습니다. 7분 넣어 주세요.

제가 오늘 위원님들의 질의와 장관님의 답변을 들으면서 지금 현실에 대한 인식의 차이가 없는 것 같으면서도 너무 크다 이런 것을 많이 느낍니다.

우선 하나는 저는 이 노사문제를 비롯한 일자리, 고용 문제 이런 것들은 사실 대화와 타협으로 사회적인 대타협을 통해서 해결할 수밖에 없다고 봅니다. 그런데 장관님의 발언이나 그간의 노사관계 이렇게 추진하는 과정을 보면 굉장히 강압적이고 일방적이고 그렇습니다.

아까 9·15 작년도 합의가, 노사정 대타협이 유효하냐 안 하냐 이런 얘기까지 했었는데 이 대타협은 그 이후로도 참여한 당사자들이 그걸 인정해야 됩니다. 저는 노동계가 굉장히 어려운 결단을 내리고 거기에 참여했다고 생각합니다. 그런데 그것을 장관께서 저성과자 해고제도 이런 것을 꺼내면서 그냥 무너졌습니다. 명백하게 이것은 우리 장관님의 책임이라고 저는 생각하고 있습니다.

그리고 성과급제 도입하는 문제도 마찬가지로입니다. 지금 우리가 헌법에 노동삼권을 보장하고 있고, 그다음에 노동조합법에 의해서 노동조합의 단결권·단체교섭권 이런 것들을 통해서 단체협약 같은 것을 맺지 않습니까? 정부가 이렇게 나서서 지금 공기업 노조에 강요하는 걸 보면 이거 완전히 법을 무시하고 그냥 하는 겁니다, 지지 하나로.

예를 들어서 공기업 노동자들에 대한, 성과에 대한 평가에 기초한 임금제도는 문제가 있다, 왜? 공공성을 중심으로 하는 기관이기 때문에 참 평가하기가 쉽지 않다 이런 논쟁을 할 수 있습니

다. 그런 말도 못 꺼내게 만듭니다. 이걸 언제까지 노사 간에 합의 안 하면 이사장, 말하자면 그 기관장을 징계한다든가 무슨 불이익을 주겠다 이런 식으로 협박하면서 하지 않습니까?

그리고 지금 공기업에 대해서도 이렇게 지나치게 적대시해서 하는 것이 옳지 않습니다. 제가 산업위에 있으면서, 해외자원개발 때문에 석유공사라는 데에서 2조 3000억에 매입을 한 회사를 300억에 매각했습니다. 해외자원개발 35조 투입해서 감사원이 발표한 게 13조입니다, 그냥 감사원이 인정한 손실이. 저희들이 볼 때는 한 10조 이상의 추가적인 손실이 있는데 그냥 감사원이 인정한 걸로.

단 한 명이라도 책임을 졌습니까? 이런 건 묻지도 않아요. 그러면서 공기업 근로자들에 대한 후생복지비 줄인다고 난리를 쳤습니다, 박근혜정부·이명박정부 때. 박근혜정부 때 그래 가지고 얼마 줄인 줄 아십니까? 장관님 아세요? 4600억 줄였습니다.

우리 공기업에 종사하고 있는 직원들이 아마 30만 정도 되는 것으로 아는데 4600억을 줄이기 위해서 아주 나라를 시끄럽게 하고 그러지 않습니까? 그런데 이렇게 거의 30조 가깝게 돈을, 국민의 혈세를 쓴 문제에 대해서는 한마디 말도 없어요, 아무도 책임도 지지 않고. 그러면서 노동자만 이렇게 적을 만들고 그래서 안 된다 저는 이 말씀을 꼭 드리고 싶고요.

또 하나는 임금 문제입니다.

지난번에 연봉 1억 이상이, 지금 제가 조사해 보니까 국세청 통계로는 한 1630만 명이 임금 근로자인데 1%, 48만 명이 1억 이상을 받습니다. 거기에는 우리 박근혜 대통령, 이기권 장관님, 여기 국회의원 다 포함해서 48만 명입니다.

국민들이 볼 때는요 대기업 노동자, 우리 노동자들 많은 사람이 그것을 받는 줄 아는데 정확하게, 예를 들어서 실제로 그 타깃을 대기업의 생산직에 종사하는 사람들이 그렇게 많이 받는다고 이렇게 국민들 알고 있어요.

(영상자료를 보며)

제가요 현대중공업에서, 여기 가져왔습니다. 32년차 근무하는 분의 임금이 5375만 원입니다. 그래요, 많지요, 우리나라? 아까 장관님 기준으로 하면 굉장히 많습니다, 5300만 원.

제가 그래서 정부 측에다 그랬습니다. 정확하게 그러면 그 제조업 노동자들의 임금을 한번 1

역 뭐 이렇게 해서 추계해서 내놔 봐라, 제가 어디서 그렇게 들었어요, 이것 기업 비밀이라 못 내놓는다고. 그런 식으로 하지 마십시오. 아니, 국세청에서 맨날 발표하잖아요. 다 할 수 있잖아요. 그런 것을 이렇게 국민한테 거짓된 사실을 가지고 선동합니다. 그래서 안 된다고 봅니다.

저도 똑같이 동의합니다. 일부 대기업 노동자들의 생산직 임금이 많습니다. 너무 격차가 큼니다. 그런데 그것을 저는 이렇게 얘기를 했습니다. 우리가 지금 한 달에 한 70시간 하면 연봉 칠팔천만 원 되지요. 그렇게 시키지 말자 이거예요. 정부가 또 그건 반대합니다. 그 문제 자연히 해소되거든요.

그래서 제가 정리해서 말씀을 드리면 저는 이 노사 간의 문제, 노사정, 대화 좀 합시다. 그리고 구체적인 사실을 놓고 객관적인 통계를 가지고 얘기를 해야 된다 이것을 말씀을 드리고 싶습니다.

장관님이 제 말씀에 대해서 답변해 주십시오.

○고용노동부장관 이기권 전반적으로 격차 해소를 위해서 각자가 해야 할 역할을 하고 그다음에 대화를 통해서 하자는 말씀으로 저희들 유념을 하겠습니다.

다만 재작년부터 노사정 대타협을 통해서 작년 9월 15일 합의한 배경은 금년에 정년 60세가 시행되기 전에 그 전에도 수차례 임금체계를 고쳐야 된다고 노사정 간에 5차례 이상 합의를 했기 때문에 이런 임금체계 고치는 문제 그다음에 경영계에서는 고용의 유연화 차원에서 소위 저성과자를 해고할 수 있는 제도를 법으로 만들어 달라고 이런 것들을 했는데 그것은 입법도 어렵거니와 투명하게만 한대라고 해서 그것들을 다 금년 정년 60세 하기 전에 하자라고 했었습니다. 그게 노사정 대타협의 정신이었습니다. 그게 안 되면서 이제 금년에 저희들이 지침으로 했고 그런 지침으로 하는 과정에 노동계가 좀 섭섭해서 저희들은 탈퇴를 했다 이렇게 보고 있습니다. 그래서 전체적으로 노사정 대타협에 의해서 하고 있다는 말씀을 드리고요.

상위 10% 기준을 이렇게 설정을 했습니다. 국세청 자료를 통해서 300인 이상 사업장의 상위 10%를 하면 1억 정도 되고요, 우리나라 모든 근로자 1인 이상 사업장의 상위 10%를 잡으면 6800만 원 정도 됩니다. 그래서 여러 차례 그동안 우리가 노사정 간에 타협, 협의를 하면서 상

위 10%는 좀 자제를 하고, 그 재원만 가지고 우리 하도급 업체 근로조건을 이끌 수가 없습니다. 그것은 마중물 역할만 하고 우리 많은 위원님들께서 성과를 중소기업에 가게 하자는 취지대로 기업들이 더 많은 부분을 내놔서 중소기업을 올리자 그런 취지대로 저희들도 지도를 하고 있고 강조를 하고 있다는 말씀을 드립니다.

○위원장 홍영표 아무튼 그런데 이 임금 문제에 대해서는 너무 사실을 놓고 논쟁이 많이 되니까 제가 정식으로 위원장으로서 제안을 드리면 저희 환노위에서 대표적인 대기업 사업장들 임금을 한번 노동부하고 같이 조사를 했으면 좋겠습니다. 지금도 말씀하시는 게 300인 이상의 사업장은 연봉 1억이라고 했는데……

○고용노동부장관 이기권 상위 10%가요. 300인 중에 상위 10%가 그 정도입니다.

○위원장 홍영표 그래서 그런 것을 저희가 정확하게…… 예를 들어서 그러면 너무나 상위 10% 임금이 많으니까 이 사람들 임금을 좀 줄여서 1620만 명에 몇 명 정도 임금을 올릴 수 있는지 이런 것을 통계를 가지고 얘기를 해야 됩니다, 숫자를 가지고. 그렇지 않습니까?

그래서 저는 더 이상 국민들 사이에서 공기업에 다니는 사람은 신의 직장이고 또 대기업은…… 뭐 이런 얘기가 나오니까 저는 좀 그것을 정식으로 해서 한번 저희가 구체적인 사실을 조사했으면 좋겠고요.

더구나 중요한 것은 우리나라는 국민소득이 3만 불인 나라입니다. 1만 불, 5000불인 나라가 아닙니다. 집 하나 32평 수도권에서 사려고 하면 얼마인가를 한번 생각해 보십시오.

주질의는 이렇게 해서 마쳤습니다.

다음은 추가질의 순서가 되겠습니다. 추가질의는 5분씩 드리겠습니다.

먼저 새누리당 비례대표 출신 문진국 위원 질의해 주십시오.

○문진국 위원 장관님, 우선 지금 우리 강 위원님과 위원장님이 말씀하신 대로 지금 보면 보고서의 아까 인사말에 보면 저도 좀 하나 이해가 가는 것이 바로 이런 겁니다.

장관님의 인사말에 보면 솔직하게, 여기에 보면 노동개혁 4법이 노동시장 공정성과 예측 가능성이 높으면 조선업 구조조정 과정에서 보완되어야 할 사회안전망 확충에 대해서 뭔가 늘어난다는 쪽으로 지금 설명을 했거든요. 바로 이런 것

을 지금 위원님하고 위원장님이 얘기했을 때 탁 터놓고 정말 아까 상위층, 하위층 그런 것을 전체적으로 나누어서 전체적으로 말씀을 주셨으면 좋겠다는 분명한 말씀을 드릴게요.

그렇게 하고, 지금 제가 보충질의가 여기 보고서에 보면 산재예방에 대해서 뚜렷하게 되어 있지 않아서 약간 빨리 좀 제가 하겠습니다, 위험의 외주화에 대해서.

그동안 수많은 하청 노동자들이 열악한 노동환경 속에서 산재 재해로 희생되었지만 제대로 된 조사 한 번 없었고 재발방지 대책은 서류만으로 존재하고 있었습니다. 그래서 구의역의 억울한 희생이 다시는 발생하지 않도록 우리 국회 먼저 머리 숙여 반성을 하고 노력해야 하며 고용노동부를 비롯한 전 행정부가 모든 행정력을 동원해서 재발방지 대책을 세울 것을 요구하면서 질의를 하겠습니다.

사내 하청이나 외주 사용 비율이 높은 조선·건설업의 경우는 산재 사망자 중 하청 근로자 비율이 각각 93.7%, 52.9%로 매우 심각한 수준입니다. 특히 건설업의 산재사고가 일어날 때마다 원청의 책임 회피와 법정 공방이 발생하는 이유는 공정위의 건설업종 표준하도급계약이 산업안전보건법상 원청업체의 처벌 규정과 상충하기 때문입니다.

(홍영표 위원장, 하태경 간사와 사회교대)

그래서 제가 지금 묻고자 하는 것이 바로 표준하도급계약서 45조는 안전관리의 책임을 하청업체에 전가하고 있고요. 주무부처로서 공정위에 절충·시정요구 등의 대책 마련이 필요하다고 보는데, 이에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님, 그 규칙은 기본적으로 근로자 소속이 일차적인 책임이 있다는 의미로 보고요. 저희 법에 의해서 공동책임제로 가기 때문에 혹시 이 부분이 오해가 있다라면 협의를 해서 고치도록 하겠습니다.

○**문진국 위원** 이것을 서면으로 좀 해 주시고요. 짧게 짧게 제가 드릴게요.

그래서 고용노동부에서 제출을 했고요. 산업안전보건법 개정안을 보면 도급 인가 범위는 수은·납·카드뮴 등의 업무로 제한하고 있으나 구의역 사고 같은 위험 관련 업무는 포함하고 있지 않습니다.

그래서 노동계는 위험·생명 안전에 직결된 업무는 도급과 재하도급을 금지해야 한다고 요구해

왔으며 9·15 노사정 대타협에도 포함된 사항인데, 이번 개정안에 포함시켜야 하는데 안 되어 있습니다. 그리고 또한 고의로 산재를 은폐한 사업주에 대해서는 형사처벌을 할 수 있도록 개정하였는데 장관님께서 법만 강화했지 산재 은폐가 개선이 될 것으로 보고 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 말씀하신 대로 고의 은폐는 처벌도 하고 그다음에 은폐로 인해서 산재보험료를 낮게 낸 부분은 환수하는 장치도 하고 개별요율도 보완하려고 하고 있습니다.

○**문진국 위원** 알겠습니다.

그래서 산재 은폐가 근절되지 않는 주요 이유는 산재보험료 산정 방식과 잘못된 원하청 구조 때문인데 산재가 적으면 보험료가 할인되어 수주 경쟁이 치열한 건설 현장에서 산재를 은폐하고 있고요, 하청업체에서 산재가 발생하면 벌점을 부여하고 반복되면 계약을 끊기 때문입니다. 그래서 산재 은폐 근절을 위해서는 근본적으로 산재보험제도의 개선이 선행되어야 하는데, 어떻게 생각하십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 위원님 말씀하신 대로 개별요율제도하고 은폐하고 시물레이션을 해서 개별요율을 좀 손을 보려고 하고 있습니다.

○**문진국 위원** 알겠습니다.

그래서 바로 이런 것이 전국의 산업안전을 관리하는 근로감독관은 6월 현재 361명으로 지청당 5명 규모입니다. 그나마 대기업 사업장에는 근로감독관이 파견은 되지만 정작 산재 사고가 자주 발생하는 중소·영세 기업에 파견되는 경우는 거의 없는 실정입니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

그래서 현재 3303명의 사내·사외 명예산업안전감독관이 위촉이 되어 있지만 실제 사업장에서의 역할이 미비한 저거입니다. 그래서 그 인력에 대한 교육 등이 강화되어서 산재 예방에 기여하도록 방안이 필요하다고 보는데, 그 부분을 서면으로 해서 보내 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇게 하겠습니다. 명예산업안전관 활용방법 보고를 드리겠습니다.

전체적으로 간단히 말씀을 올리면 어떤 원청사업자와 도급 관계에서 하도급 업체에 재해가 나더라도 원청에게 똑같은 책임을 묻겠다는 게

법 개정의 취지입니다.

○**위원장대리 河泰慶** 문진국 위원님 수고하셨습니다.

다음 국민의당 김삼화 위원님 차례입니다.

○**김삼화 위원** 저도 앞의 김진국 위원님하고 반복되는 하청 노동자 산재와 관련해서 질의를 하겠습니다.

(영상자료를 보며)

구의역 사고현장 혹시 가보신 적 있으십니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 가봤습니다.

○**김삼화 위원** 저도 사고 나고 며칠 후에 방문을 했었는데 그 현장에 보면 그런 글귀가 있더라고요. ‘왜 청춘이 아파야 합니까?’, ‘아웃소싱, 하청으로 버려진 꽃다운 청춘’ 이런 글귀가 있었는데요.

작년에 강남역 사고가 있었고 또 구의역 사고도 되풀이되어서 계속 있었는데 그 사망사고의 재해조사 의견서를 보면 발생 원인이 열차 통행 중 보수점검 작업 실시, 사업주의 근로자 위험 예방조치 미실시 이렇게 똑같습니다. 물론 예방 대책도 똑같고요. 그러니까 이번 구의역 사고로 여론이 들끓으니까 노동부가 특별관리감독을 실시하고 원청의 책임 강화 등 산업안전보건법 개정을 신속히 추진하겠다 이렇게 얘기를 하셨습니다.

그런데 이것을 작년에 강남역 사고가 난 이후에 바로 신속하게 했다면 구의역 사고가 재발했을까 하는 그런 생각이 듭니다. 그리고 구의역 사고 난 이후에 강남역 사고에 대해서도 10개월이나 지나서 6월 24일에야 스크린도어 유지·보수 업체하고 서울메트로에 대해서 산업안전보건법 23조 안전조치 의무 위반으로 기소 의견으로 검찰에 송치를 했는데요.

어제 오전에도 울산의 고려아연 공장에서 황산 누출로 협력업체 노동자 6명이 중경상을 입었다는 보도가 있었는데, 보고 받으셨지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 받았습니다.

○**김삼화 위원** 2012년 9월에도 휴브클로벌에서 불산 누출로 5명이 숨졌고 2013년 1월에도 삼성전자 화성공장에서 불산 누출로 역시 하청 노동자 5명이 죽거나 다쳤고, 올해도 5월에 한국바스프에서 포스겐 누출로 하청 노동자 1명이 사망했고 또 사망자는 없었지만 최근에 금산에 있는 램테크놀러지 불산 누출 사고도 발생했었습니다.

이번에 고려아연 황산 누출과 관련해서 혹시 장관님 그 책임이 어떻다고 보고받으신 것 있나요?

○**고용노동부장관 이기권** 저는 원청에도 똑같은 책임을 물으려고 하고 있습니다.

○**김삼화 위원** 지금 특별히 어디가 책임이 있다고 보고받으신 것은 없고 지금 원청업체에도 똑같이 책임을 물겠다는 생각을 하고 계시고 있다는 거지요?

○**고용노동부장관 이기권** 원청이 작업을 시작하기 전에 위험을 고지시키고 황산이 잔류가 있는지 확인을 하고 근로자들이 제대로 안전복이랄지 이런 부분을 갖춰 입은지를 확인할 책임도 같이 있기 때문입니다.

○**김삼화 위원** 그 부분에 대해서는 다행이라고 생각합니다.

지금 이미 원청업체는 책임을 발뺌하는 그런 언론보도가 있었던 것 같고 하청업체에서는 원청인 고려아연이 작업허가서를 발급했기 때문에 우리는 작업을 시작했다 또 작업을 피해야 할 배관 등에 대한 사고 고지가 없었다 이런 보도가 있었고요. 그날, 어제 작업에 투입된 하청업체 노동자 중 일부는 일용직으로 갑자기 투입되어서 공정을 제대로 알지 못했고 안전교육도 받지 못하고 이랬다 하는 언론보도도 있었던 것 같습니다.

그런데 이렇게 계속 하청업체 근로자들의 안전 사고가 발생하는 이유가 뭐라고 생각하십니까? 짧게 말씀 좀 해 주세요.

○**고용노동부장관 이기권** 여러 가지 원인이 있다고 봅니다. 협력업체, 말씀하신 대로 일의 연속성이 없기 때문에 근속기간이 짧게 투입되는 요소도 있고 또 하청업체가 모든 안전시설을 충분히 할 수 있는 여력이 없는 부분도 있고 또 원청이 그것을 다 주지를 시켜 주고 해야 되는데 그런 부분이 부족한 부분이 다 함께 작동하고 있다고 봅니다.

○**김삼화 위원** 아까 장관님도 원청업체에도 책임을 물겠다고 했는데 그동안 원청업체가 과실은 취하면서 이런 사고에 대해서 책임을 지지 않았던 것도 가장 큰 원인이었다고 생각을 하는데요. 지금 산재 사고가 나면 행위자에 대해서는 처벌을 하고 있는데 그와 별개로 반복되는 중대한 재해에 대해서는 특별법을 만들어서라도 법인에 대해서도 매출액의 일정 비율에 대해서는 벌금을 내게 한다든가 하는 방법으로 실효성을 가질 수

있는 방안도 이제는 검토해야 되지 않을까 하는 생각이 듭니다.

최저임금과 관련되어서 하나만 더 여쭙 보겠습니다.

화면을 봐 주시면 지금 지방자치단체의 최저임금과 관련되어서 지방자치단체 중에 비정규직 노동자 인건비 편성내역 조사한 건데요. 241개 지자체 중에서 112개가 노동자들에게 법정최저임금에 미달하는 임금을 지급하고 있다, 그리고 위반 지자체가 작년보다 오히려 58개가 더 늘어났고, 작년에 위반했던 54개 지자체 중에서 26개는 시정조치를 했는데도 다시 위반을 한 것으로 나타났습니다.

이 부분과 관련해서 이미 국감 때 문제가 지적이 나왔었고 또 이것에 대해서 분명히 근로감독이 필요하다, 지자체 최저임금 위반에 대해서 근로감독이 필요하다고 했는데 이렇게 계속 안 지키는 부분에 대해서 정부는 어떻게 지금 하십니까?

○고용노동부장관 이기권 행자부하고 함께 자치단체의 최저임금 미준수가 없도록 공동으로 대처를 하고 지도를 해 나갈 계획입니다.

○위원장대리 河泰慶 김삼화 위원님 수고하셨습니다.

다음은 정의당의 이정미 위원님.

○이정미 위원 장관님, 오전에 하신 말씀 중에 성과연봉제와 저성과자 퇴출제는 연관이 없다라고 한 말씀에 대해서 제가 한 말씀 드리겠습니다.

자료를 잠깐 좀 봐 주십시오.

(영상자료를 보며)

올해 금융기관 노사협상의 임금 단체협약 개정안과 관련해서 노조 측에 제출한 사용자협회의 내용입니다.

거기에 보면 업무능력 결여 그리고 근무성적 부진이 객관적으로 현저한 경우로서 개선의 여지가 없는 경우는 해고할 수 있고요. 노사는 직무능력, 성과가 현저히 부족한 직원에 대해서 근로계약을 해지할 수 있는 근거조항을 취업규칙에 마련하라 이렇게 되어 있습니다.

실제적으로 현장에서는 노동부의 양대지침 발표 그리고 정부의 성과연봉제 발표 이후에 정부가 손바닥 대주고 기업이 손바닥을 치는 형태로 저성과자 퇴출제로 이어지고 있는 것이 현장에서 벌어지고 있습니다. 그래서 지금 노동자들이 실제로 성과연봉제를 해고연봉제로 부르고 있다는

그런 비판의 목소리, 이 현실을 정확하게 좀 인지를 하셨으면 하는 그런 말씀을 좀 드리겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 위원님, 오해가 있어서 간단히만 설명드리겠습니다.

○이정미 위원 아니요. 이것은 실제로 지금 사용자협회에서 낸 자료입니다.

○고용노동부장관 이기권 그러니까 성과연봉제를 위한 평가는 상대평가입니다. 상대평가이고, 소위 말해서 저성과자 해고와 관련된 것은 현저히 떨어지는, 보통의 노력으로 했을 때……

○이정미 위원 장관님, 그것도 다 상대적으로 평가가 되지요. 현저히 누구와 떨어집니까?

○고용노동부장관 이기권 그렇지요. 그렇기는 한데, 전혀 평가방식이 다르다는 말씀을 드립니다.

○이정미 위원 그렇지 않습니다.

○고용노동부장관 이기권 자꾸 성과연봉제를 해고로 연계해서 도입하지 않으려는 쪽에서 너무 그 부분을 부각하지 않나 저는 그렇게 봅니다.

○이정미 위원 실제로 현장에서 벌어지고 있는 일이라는 것을 제가 알려 드리는 것입니다. 참고하십시오.

○고용노동부장관 이기권 법원에서 인정되려면 그 방식으로는 안 됩니다.

○이정미 위원 다음 내용으로 들어가겠습니다.

대전지방고용노동청 천안지청은 지난 2011년 유성기업 직장폐쇄 이후에 11월 특별감독에 이어서 2012년 11월 14일에도 다시 압수·수색을 진행한 바가 있습니다. 이후에 2012년 10월까지 전국금속노조 유성지회 노동조합원 홍정인 외 3명이 유성기업 대표이사 유시영 그리고 현대자동차 회장 정몽구 등 26명을 상대로 근로기준법과 노조법 등 노동관계법 위반으로 제기한 5건의 고소사건에 대해서 당시 대전지방고용노동청 천안지청은 불기소 의견으로 검찰에 송치했고 그리고 2013년 12월 30일 검찰은 혐의 없음 또는 증거불충분의 이유로 불기소 처분하였습니다.

알고 계시지요? 이 사실을 알고 계시지요?

장관님께 어저께 질의서를 보내 드렸습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 쪽 진행되어 왔는데요.

○이정미 위원 아니요, 잠깐요.

여기까지 사실관계를 알고 계시지요? 이 사실을 알고 계시냐고요.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 쪽 진행되어 온 것으로 알고 있습니다.

○**이정미 위원** 예, 알고 계십니다.

당시 원청과 유성기업의 제2노조 설립 등 지배·개입의 부당노동행위 정황을 특정하지 못했습니까? 이런 불기소 처분의 의견을 냈을 때 특정하지 못했습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희는 일부 기소 의견 일부 불기소 했는데, 노조가입 권유랄지 2노조 탈퇴, 설립총회 지원 이런 부분은 기소 의견으로 낸 것으로 알고 있습니다.

○**이정미 위원** 잠깐 화면을 보여 주십시오.

(영상자료를 보며)

대전지방고용노동청 천안지청장의 결재, 저 위의 동그라미 표시를 보면 지청장님이 결재란에 사인을 했습니다. 2012년 11월 14일 유성기업 압수물 분석결과자료고요. 압수문건 22건, 유성기업 비용지출내역과 17명의 PC에 저장된 이메일 자료를 분석했다고 기재되어 있습니다.

다른 노동관계법 위반사항은 거론하지 않겠습니다.

노조법상 부당노동행위 해당성에 대한 그런 내용들을 쪽 보시면 대부분 현대차와 유성기업의 노조 개입에 부당노동행위를 인정할 만한 증거자료가 명확하게 기재되어 있습니다. 저 빨간 줄의 표시가 전부 부당노동행위가 확인되었다라고 하는 내용들입니다. 저렇게 수많은 건들이 부당노동행위로 확인되었는데, 이런 객관적인 자료가 나왔음에도 불구하고 고용노동부가 왜 불기소 의견으로 검찰 송치를 했는지 그것을 묻고 싶습니다.

고용노동부가 유성기업의 제1노조 노조파괴를 부당노동행위로 분명히 인식하고 있었음에도 불구하고 이것을 고의로 묵인한 것이 아닌가라고 하는 그런 정황이 분명하다고 생각이 듭니다.

현대자동차와 유성기업의 부당노동행위를 고용노동부가 묵인하는 것을 뛰어넘어서 방조했다는, 불법·탈법 행정기관의 역할을 했던 것이 아닌가라고 하는 것에 대한 제 질문에 대한 답변을 해주십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 제가 구체적인 것까지 하나하나를 확인을 못 하겠는데요. 우리가 봐서 불법으로, 위법하다고 본 것은 기소 의견으로 냈다고 말씀을 드리구요.

그 부분은 현재 대전고법에서 진행 중에 있고

또 현대차에 관련된 것도 저희들이 기소 의견으로 내서 관련……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**이정미 위원** 장관님, 저 전체에 대한 것에 대해서 전부 기소 의견을 내셨습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 아닙니다. 저희들이 확보해서 위법으로 본 것을 낸 겁니다.

○**이정미 위원** 아니시지요? 이미 지청장의 사인이 났고 부당노동행위 사실이 확인됐는데도 불기소 처분으로 의견을 내셨지요?

○**고용노동부장관 이기권** 그 하나하나에 대해서는 제가 확인할 수가 없습니다.

○**이정미 위원** 제가 다시 말씀드리겠습니다.

유성기업 노동자들은 현재 자신들이 사업주와 싸움을 해서 이기겠다는 것이 아니라 살고 싶다고 지금 호소를 하고 있습니다.

얼마 전 한 노동자가 스스로 그 괴로움을 이기지 못해서 목숨을 끊은 사실도 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**이정미 위원** 그렇게 스스로 목숨을 끊은 노동자가 벌써 3명이 되고 300명이 넘는 노동자들이 정신적 고통과 괴로움을 지금 호소를 하고 있습니다. 그런데도 불구하고 실질적인 부당노동행위를 했던 현대자동차나 유성기업은 노동부가 감싸고 행위를 묵인하는 동안 290명의 노동자가 1300건의 고소로 지금 피의자 신분이 되어 있습니다.

이 사태를 지금까지도 바로잡지 않는다면 그 당시 고용노동청장뿐만 아니라 지청장, 고용노동부장관뿐만 아니라 현재 노동부장관님도 이 불법·탈법을 묵인하는 불법기관의 수장이 되시는 겁니다.

○**위원장대리 河泰慶** 이 위원님, 이제 마무리 좀 해 주십시오.

○**이정미 위원** 이상 마치겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 저희들은 법대로 하고 있고 앞으로도 법대로 하겠습니다.

.....

○**위원장대리 河泰慶** 부족한 부분은 따로 개별적으로 좀 설명을 해 주십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 개별적으로 그 사건에 대해서 진행사항을 쪽 보고를 드리도록 하겠습니다.

○**위원장대리 河泰慶** 다음 더민주 이용득 위원

님 순서입니다.

○이용득 위원 질문과 답변을 보면서, 제가 노사 간에 편향된 자세를 고쳐 달라고 부탁을 드렸는데 전혀 그렇지 않은 것 같습니다.

어쨌든 오늘 오전 장관의 답변에 대해서 몇 가지 체크하고 넘어가겠습니다.

‘성과연봉제는 저성과자 퇴출과 무관하다’, 성과연봉제는 상대평가로 1등부터 꼴찌가 정해지는 제도입니다. 따라서 성과연봉제가 저성과자와 무관하다는 발언은 누가 봐도 궁색한 거짓말이다 이렇게 말씀드리겠습니다.

두 번째, ‘논란의 빨간 옷 동영상은 선관위에서 문제없다고 판단했다’, 그러면 해당 건으로 중앙선관위에서 고발당하고 왜 동영상을 내렸습니까? 본 위원이 확인한 결과는 구두경고 등 선관위의 문제제기가 있었습니다. 장관은 이에 대한 소명 자료를 제출해 주십시오.

그리고 세 번째, 박근혜 대통령 순방 때 성차별 문제는 관할지방청이 핸들링하고 있다, 뭐가 핸들링입니까? 성차별 문제는 최소한 서면경고라도 해야 되는 겁니다. 관련해서 처리한 내역 일체를 보고해 주십시오.

조선업 고용지원대책에 대해서 말씀드리겠습니다.

6월 8일자 발표한 내용입니다.

한마디로 부실, 무책임, 졸속, 엉터리 3관왕의 행정조치였습니다. 더군다나 노동부의 균형감 상실까지 더해진 참사였습니다.

첫 번째 자료화면 보실까요?

(영상자료를 보며)

부실대책 첫 번째입니다.

다단계 하도급 구조에 대한 실태마저 파악하지 못하고 있습니다.

첫 번째, 대책에 인용된 실업자 규모는 조선플랜트협회가 제출한 자료를 단순 인용한 것에 지나지 않습니다.

두 번째, 2014년 국정감사를 통해서 조선업종의 물량팀, 돌관팀 등에 대해서 지적이 있었지만 노동부는 실태조사는 전혀 하지 않았고 면피용으로 공문처리밖에 하지 않았습니다. 그리고 이번 민관합동조사단을 통해서도 물량팀 규모마저 전혀 파악하지 못하고 있습니다.

장관께서는 물량팀을 포함한 조선업 전체 종사자에 대한 정확한 규모를 파악해 주시고 2014년부터 제기되었던 조선업 불법 다단계 구조 근절

대책을 마련해서 본 위원에게 보고해 주십시오. 부실대책 두 번째입니다.

내부정보가 유출되었고 특정 기업에 대한 특혜 의혹입니다.

6월 8일자 대책에는 조선업 희망일자리센터 설립 계획이 포함되어 있었는데 그 계획은 선행연구는 전혀 없이 인지어스라고 하는 외국기업의 자문을 받아서 만들어진 것으로 확인되었습니다.

그런데 이 기업은 아직 확정되지 않은 희망일자리센터의 직업상담사를 벌써부터 모집하고 있었고 또 이 보고자료 32쪽에 나오는 거제, 울산, 통영, 영암 이런 채용지역도 벌써 특정하고 있습니다. 따라서 본 위원은 해당업체에 내부정보가 유출되었으면 분명 특혜라고 생각합니다.

장관은 이번 행위에 대한 진상을 파악하시고 인지어스와 노동부가 체결한 계약 일체를 보고해 주시기 바랍니다.

무책임에 대한 부분입니다.

중장기적 사후적 대책을 고려하지 못한 무책임의 문제입니다.

노동부 대책의 핵심은 물량팀 종사자의 근로자성을 폭넓게 인정해서 실업급여 또 체당금 지급을 쉽게 한다는 것입니다. 따라서 물량팀 종사자의 근로자성 인정이 핵심인데, 문제는 누가 물량팀 근로자의 사용자이나 하는 문제입니다.

그런데 노동부는 물량팀 근로자의 사용자성을 가장 힘없고 취약한 물량팀장, 즉 속칭 십장에게 책임 전가하려는 것 같습니다.

본 위원은 이러한 흐름이 원청과 제1하청업체에게 면죄부를 주려는 시도라고 보여집니다.

진짜 사장이 중요한 이유를 말씀드리겠습니다.

향후 누구에게 원직 복직을 시킬 것인가 또 누구에게 책임을 물을 것인가 또 누구에게 체당금 회수 및 고용보험기금 부실에 대한 구상권을 행사할 것인가 이런 고민 없이 묻지마식으로 물량팀이 근로자로 인정된다고 말만 하고 있습니다. 이래서 무책임하다고 말씀드리는 겁니다.

장관께서는 사용자의……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

명확한 판단기준 마련 및 이에 따른 사내하도급 불법파견 및 각종 법률적 쟁점을 어떻게 조사하고 감독할 것인지에 대한 구체적 계획을 조속히 제출해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○**위원장대리 河泰慶** 수고하셨습니다.
 장관님, 답변해 주십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 전반적으로 보고를 해 달라고 하셨기 때문에 그 세 가지 사항에 대해서 보고를 드리겠습니다마는, 물량팀 부분은 14년도 정기국회 때 지적이 있어서 저희들이……

○**이용득 위원** 미안하지만 지금 보고하지 마시고 서면으로 구체적 계약내용이라든가 또……

○**고용노동부장관 이기권** 서면으로 보고를 드리겠습니다.

○**이용득 위원** 4700억에 대한 산출근거라든가 이런 것들을 전부 제출해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 서면으로 보고를 드리겠는데요. 오해의 소지가 있어서……
 그때 저희가……

○**위원장대리 河泰慶** 이 위원님, 그래도 다른 위원들이 좀 알아야 되니까요.
 간단히 해 주시고 자세한 것은 서면으로 해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 정기국회 때 저희들이 물량팀을 가급적…… 적법, 불법을 떠나서 고용구조가 다단계화 되는 것은 옳지 않다, 그래서 원청들이 협력업체한테 물량팀을 하지 말고 일시적으로 쓴다라면 기간제로 채용해서 하도록 지도를 하겠다고 했고 저희들이 지도했습니다.
 그래서 현대중공업그룹은 그게 대부분 협력업체 기간제로 흡수되어서 물량팀이 많이 줄었고 불행하게도 거제에 있는 두 대형, 대우조선과 삼성중공업은 그냥 그 형태가 유지된 것으로 보입니다.
 그래서 물량팀의 경우는 그때는……

○**이용득 위원** 30초만 시간 주십시오.

○**위원장대리 河泰慶** 예, 그러시지요.
 시간 돌려 주십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 그때 당시에는 1만 4000명 정도였는데……

○**이용득 위원** 장관님, 제가 말씀드리는 것은 지금 여기서 어떤 보고를 받고자 하는 게 아니고요. 제 지적에 대해서 서면보고를 해 주시고요.
 그리고 장관뿐만 아니라 차관은 그동안 뭐 하셨나요? 분명히 고용보험위원회 보면 7조2항 5조에 차관이 보험제도 및 보험사업과 관련하여 위원회의 심의가 필요하다고 인정되는 사항에 대해

서는 재량권으로 인정하고 있습니다. 그런데 재량권이 있었는데 아무것도 없었습니다.

○**위원장대리 河泰慶** 잠깐만요, 추가질의 답변으로 가는 것은 지금 곤란하고요.
 어쨌든 정부한테도 최소한의 방어권은 필요합니다, 국민들이 보고 있고.
 그래서 30초를 드릴 테니까……

○**이용득 위원** 아니, 아직 시간이 남아서……

○**위원장대리 河泰慶** 아니, 시간이 남은 게 아니고, 시간은 끝났고요. 답변시간 30초가 남은 것이고요.

○**이용득 위원** 장차관이 오로지 노동자 책임 전가에만 몰두하고 있다 하는 부분도 아울러서 답변해 주시기 바랍니다.

○**위원장대리 河泰慶** 30초만 넣어 주세요.

○**고용노동부장관 이기권** 책임 전가가 아니요. 저희들이 물량팀 경우에는 내가 보험료를 안 냈기 때문에 실업급여를 못 탄다고 포기하는 일이 없도록, 비록 고용보험료를 안 냈더라도 근로계약 관계가 확인만 되면 실업급여를 주겠다고 저희들이 적극적으로 먼저 안내해서 하고 있고요. 물량팀장들의 사업자등록을 봤더니 90% 정도가 사업자등록을 내고 있습니다. 그래서 지나치게 오해의 소지는 없는 게 바람직스럽다고 보고요.
 세 가지는 구체적으로 서면으로 보고드리도록 하겠습니다.

○**위원장대리 河泰慶** 수고하셨습니다.
 다음 우리 새누리당의 신보라 위원님 말씀해 주십시오.

○**신보라 위원** 장관님, 성과연봉제에 관해서요.
 노사합의가 좋은 정책이긴 하지만 노사합의가 되지 못한 이유는 무엇인가요?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들이 대타협 할 때 임금체계를 고치고 하는 것은 이것들이 다……

○**신보라 위원** 간략하게 말씀해 주십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 그런데 불행하게도 작년 연말부터 공공부문과 금융부문이 성과연봉제를 하지 못하겠다고 해서 협의 자체에 응하지 않는 부분이 가장 어려운 문제라고 보고 있습니다.

○**신보라 위원** 제가 봤을 때 정년 60세로 연장되는 것에 대해 어떻게 보면 최대의 수혜자가 공공기관이라고 보는데요. 그래서 오죽하면 신의

직장이라고 표현을 하겠습니까? 그럼에도 불구하고 2012년부터 2016년 감사원의 공공기관 감사결과에 따르면 고액의 임금 그리고 정년연장을 수령하면서도 업무태만, 비리, 횡령 등의 문제는 여전히 개선되지 않은 것으로 드러났습니다.

청년들이 보기에는 각종 혜택은 공공기관에서 다 독식하면서, 정당한 노력에 따른 임금을 받는 구조인가 하는 그런 부분의 문제로 볼 수밖에 없다고 생각을 하는데요. 요즘 청년들은 정말 능력에 맞는 일자리라도 좀 가질 수 있도록 해 달라라고 요청을 하고 있습니다.

호봉제, 연공서열 이런 임금체계가 이제 문제가 있다라고 하는 것 청년들도 많이 느끼고 있는 게 사실이거든요. 이제는 직무와 성과를 기반으로 한 장기적인 보다 나은 임금체계가 필요하고, 성과연봉제 도입도 미약하지만 그 첫걸음이라는 생각이 드는데요.

2013년 정년연장과 함께 실은 임금체계 개편이 법적으로 함께 보장되었어야 함에도 불구하고 결국은 정년연장만 법으로 보장이 됐습니다. 그러다보니 청년일자리 문제는 더 심각해질 수밖에 없었고요. 그런 상황이니 노조도 이제는 조금 정년연장 혜택을 받은 만큼 좀 전향적인 양보도 필요하지 않나라는 생각이 좀 드는데요.

또한 정년연장에 따라서 공공기관 등의 신규채용에도 이제 영향을 미칠 수밖에 없다고 봅니다. 실제로 통계청의 2015년 사회조사에 따르면 대학재학생 이상이 가장 선호하는 직장이 공사, 공단 등의 공공기관으로 조사가 됐습니다. 또 올해부터 정년연장이 보장된 만큼 내년부터 공공기관 청년의무고용 3% 더 어려워지지 않을까라는 생각이 드는데요. 이에 대해서 혹시 분석이나 조사된 것들이 좀 있습니까?

(하태경 간사, 한정에 간사와 사회교대)

○고용노동부장관 이기권 위원님 지적하신 대로 정년 60세로 하면서 청년일자리가 어려워지는 부분이 30만 명으로 저희들이 보고 있습니다. 그래서 임금피크제도 하고 그다음에 성과연봉제도 하자라고 합의를 했던 부분이고요. 따라서 성과연봉제를 하는 것은 그런 대타협이나 법 취지에 맞다 저희들은 그렇게 보고 있습니다.

○신보라 위원 어려워지는 부분들에 대해서 혹시 조사된 바나 예상되는 문제들이 있으면 서면으로 좀 보고해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 예.

그래서 공공부문이 만약에 이것을 임금피크제나 성과연봉제로써 추가 채용을 안 해 주면 과거 추세에 비해서 8000명을 채용을 못 하게 되어 있습니다, 정년이 늘어나기 때문에.

그래서 그 부분을 임금체계 개편을 통해서 8000명을 해서 과거보다는 줄어들지 않게 하자, 그래서 공공부문이 올해 4000명, 내년 4000명 더 뽑을 계획입니다.

○신보라 위원 예, 알겠습니다.

다음으로 최저임금 관련해서 제가 어제 청년 20명 정도와 간담회를 가졌습니다. 최저임금에 대해서 어떻게 생각하냐고 물었더니 우선 한숨부터 내쉬는 게 많았고요. 최저임금 1만 원 이런 지켜지지 않을 약속 말고 우선 일한 알바비라도 좀 제대로 달라라고 하는 이야기들을 했습니다.

초밥집에서 일하는 청년 같은 경우는 근로계약서 쓸 때부터 3개월 동안 일하지 않으면 임금 10%를 못 주겠다라고 하는 내용의 계약서를 쓰도록 했다고 하고요, 한 프렌차이즈 빵집에서는 버섯이 일주일 동안 수습기간을 갖는데 3일은 아예 임금을 주지 않고 나머지 3일은 일급의 절반만 줬다고 합니다. 또한 경남지역에서 아르바이트 했던 학생은 시급이 4500원이었다고 하고요.

이런 문제들, 어떻게 보면 몇 년 전부터 꾸준히 제기되어 왔음에도 불구하고 여전히 현실에서는 계속 개선이 되고 있지 않다라고 하는 것을 여실히 보여 주는 증거라 할 수 있는데요.

결국 최저임금을 두고 지금 숫자를 가지고 설전을 벌이고 있지만 현장과는 너무 괴리되어 있다는 느낌을 지울 수가 없습니다. 법정최저임금과 제도가 있으면 뭘 하겠습니까? 현실에서 실천이 되고 있지 않은데요.

장관님께 좀 질의드리고 싶었던 게, 6월 13일에 상습체불 사업주 116명의 명단을 공개하고 191명에 대한 신용 제재를 실시했습니다. 알고 계시지요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○신보라 위원 그 공개된 체불사업주가 1년 내 체불총액이 3000만 원 이상인 사람들이 기준이 됐다고 하는데, 이게 실제로 청년들이 처한 현실과는 좀 굉장히 괴리되어 있는 것 같습니다.

실은 청년들이 굉장히 분노하는 것은 3000만 원……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

임금 같은 게 아니라 내가 두 달 아르바이트 한 임금이 없어지고 일주일 동안 한 일에 대한 정당한 대우를 못 받는 것에 대한 분노거든요.

체불사업주 공개 기준이 너무 높다라고 하는 느낌이 있는데, 어떻게 보십니까?

○고용노동부장관 이기권 그 부분은 한번 저희들이 다시 검토를 하겠습니다. 다만 위원님 지적하신 대로 청년들에게 최저임금이 안 지켜지는 것은 앞으로 청년들의 직업관하고도 직결되기 때문에 반드시 고쳐져야 한다고 보고 있고요. 그래서 저희들이 현장에서 바로 과태료를 물리게 되면 훨씬 더 실효성이 높다고 봐서 법도 개정안을 제출했습니다.

○신보라 위원 추가질의 좀 할 수 있는 거지요, 조금 이따? 조금 이따 추가질의 하겠습니다.

○위원장대리 한정애 신보라 위원님 수고하셨습니다.

다음은 송옥주 위원님 질의해 주시겠습니다.

○송옥주 위원 성과연봉제 관련한 질의를 드리겠습니다.

장관님께서서는 지난 2016년 5월 12일 기자 브리핑을 통해 각 공공기관의 성과연봉제 도입 과정에서 취업규칙 불이익 변경과 관련된 적법절차를 거치지 않았다 하더라도 사회통념상 합리성이 있으므로 그 효력이 인정될 수 있다는 취지로 이야기한 적이 있습니다. 맞습니까?

○고용노동부장관 이기권 적법절차를 거치지 않아도 사회통념상 합리성이 인정된다고 그렇게 표현된 게 아니고요.

○송옥주 위원 짧게 그냥 말씀……

그냥 말씀은 하신 거지요?

○고용노동부장관 이기권 아닙니다. 그런 취지가 아닙니다. 이게 굉장히 차이가 있습니다.

○송옥주 위원 취지를 묻는 게 아니라 그냥 말씀을 하신 거라서……

다음 말을 이어가겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 먼저 다 말씀하시면 제가 답을 드리겠습니다.

○송옥주 위원 그런데 장관님의 이런 발언이 법리적으로 타당한가의 논의는 별도로 하더라도 이런 발언으로 인해 현재 공공기관에서 문제가 되는 밀어붙이기식 성과연봉제 도입을 촉진하는 역할을 했다는 것이 문제가 되고 있습니다.

자료 보시겠습니다.

(영상자료를 보며)

기업은행 이사회 회의록입니다.

기업은행이 성과연봉제를 근로기준법에 규정된 취업규칙 불이익 변경 절차를 거치지 않고 이사회 의결만으로 처리했을 때 당시 이사회에서 나온 발언인데요.

기업은행 성과연봉제 도입이 고용노동부장관의 발표처럼 대법원이 제시한 사회통념상 합리성의 요건을 모두 갖추었다고 생각한다고 도입을 강행 처리 했다는 것입니다.

이와 같이 장관님의 발언이 현재 다수 공공기관 노사관계의 갈등을 몰아간 셈인데요. 우리나라 노동행정의 최고 책임자로서 매우 부적절한 행동이었다는 평가가 있습니다. 어떻게 생각하시나요?

○고용노동부장관 이기권 저는 성과연봉제를 도입하는 것은 노사정 대타협 정신이고 법이 노사 당사자에게 주어진 의무입니다. 해야 됩니다. 누구도 이것을 안 하겠다고 하는 것은 옳지 않다고 보고 있습니다. 대법원도 안 하겠다고 하지 말고 협의를 하합니다.

그래서 협의에 소극적인 데 책임이 있다라는 게 소위 사회통념상 합리성 이론입니다. 지금 기업은행 말씀하신 등이나 개별의 정당성 문제는 과정을 다 봐야 알기 때문에……

○송옥주 위원 지금 시간이 없기 때문에, 알겠습니다.

제 생각에는 장관님의 해석이 지금 합리성이라고 하는데 약간 편향됐다는 생각이 있고요, 노사관계 파탄에 대한 무책임을 그냥 떠넘기는 생각인 것 같습니다.

본 위원이 지금 정부가 추진하고 있는 성과연봉제의 문제점에 대해 몇 가지 조사를 해 보았습니다.

OECD 자료를 보시겠습니다.

(영상자료를 보며)

2005년 OECD가 작성한 공무원을 위한 성과연봉제 임금정책이라는 보고서가 있습니다. 이 자료에 의하면 한국의 공공부문 성과연봉제에 대해 긍정적인 영향이 없을 수 있고, 개인별로 경쟁해야 하기 때문에 팀워크가 필요한 업무에 역효과가 발생하며, 기관 내 인간관계에 부정적인 효과를 가져온다고 분석했습니다.

다음은 ILO 자료입니다.

ILO 자료에 의하면 성과급제는 제도 수용자인 근로자대표 조직과의 합의를 통해 도입되어야 하고 공공서비스 본연의 목적에 반할 수 있어 불필요하다는 증거가 있습니다.

그 밖에 영국의 매킨슨 보고서를 보겠습니다.

그 밖에 영국에서 발간된 공공기관 운영평가보고서인 매킨슨 보고서에 의하면 성과주의 임금체계가 영국 내 공공부문 노동자들에게 동기를 부여하는 데 실패했으며, 효과적이지 못했고 신뢰할 만하지 않다라고 평가를 했습니다.

결론적으로 현재 정부가 추진하는 공공부문 성과연봉제는 이미 1970년대에 선진국에서 그 효능이 없다, 70년대부터 도입된 성과연봉제가 효능이 없다는 것이 밝혀져서 용도 폐기된 제도라는 것을 많은 보고서들이 말해 주고 있습니다.

본 위원은 지금 정부가 도입하려는 성과연봉제가 국민에 대한 공공적 서비스를 가장 잘 제공하기 위해 소명을 가지고 일하는 공공부문 종사자들에게 잘 부합하는 제도인지 근본적으로 의문을 가질 수밖에 없습니다.

지금 정부가 추진하는 성과연봉제 자체가 성공적 결과로 이어지지 않을 것이라는 많은 평가에도 불구하고 정부가 추진하는 이 제도가 노조의 동의도 얻지 못할 만큼 사회통념상 합리성이 있는 제도인지 잘 모르겠습니다. 그런 점에서 장관님의 기존 발언은 매우 부적절했다고 생각합니다.

오히려 장관님은 근로기준법 제96조 규정한 내용대로 불법적으로 취업규칙을 변경한 기업들에게 시정명령을 내리고 적절한 법적 조치를 해야 한다고 판단을 합니다. 이 부분에 대한 장관님의 답변을 듣겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 임금체계를 고쳐서 우선 장년들이, 현재 일하고 있는 근로자들이 정년까지 갈 수 있게 하고, 두 번째는 청년들의 채용도 넓히면서 그리고 우리 사회의 대기업 정규직 10%와 중소기업 비중의 90%의 격차를 해소하는 길은 임금체계를 고치는 것이다, 이것은 우리 환경노동위원회에서도 그런 취지로 인해서 법으로 의무화했고 수차례에 걸쳐서 노사정 간에 합의된 사항입니다, 이 부분이. 이것을 고쳐 가는 것이 현실에 맞지 않다라고 하시면 저희들 참 답답합니다.

그래서 저희들은 노사가 머리를 맞대고 임금체계를 고쳐야 되고, 임금체계를 고쳐가는 데에서

가장 첫 번째 단계가 선진국에서도 그렇고 우리도 그렇고 하는 일과 성과에 따라서 노력한 만큼 급여를 주는 것이 정당하다 이런 방향에서 하고 있기 때문에 그런 임금체계 개편에는 노사가 머리를 맞대고 해야 된다 저는 그렇게 보고 있습니다.

다만 그 과정에 누구도 나는 안 하겠다 할 것이 아니고 우리의 기업에 맞는 평가체계 그다음에 제도 이 부분에 대해서 서로 협의하는 노력을 더 경주를 해야 된다 저는 그렇게 보고 저희들도 그런 쪽으로 지도를 하겠습니다.

○**위원장대리 한정애** 송옥주 위원님, 질의 다 끝나셨나요?

○**송옥주 위원** 예.

○**위원장대리 한정애** 수고하셨습니다.

장관님, 19대 때 전반기에 있었던 정년연장 관련한 법안소위에 사실은 장관께서 직접 들어오시지는 않으셨지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**위원장대리 한정애** 그때 제가 법안소위 위원이었기 때문에 말씀을 드리겠습니다.

임금체계 개편과 관련된 것을 논의를 하면서 '임금피크를 포함한'이었었습니다, 임금피크와 관련된. 그래서 작년 한 해 동안 임금피크로 다 이미 올귀먹으셨잖아요. 모든 노동조합이, 공공기관이다 임금피크 합의했고요. 그래서 임금피크 하면 일자리 몇 개가 창출된다고까지 보고를 하셨었고, 그게 뭐 얼마나 되는지는 나중에 또 질의를 하겠습니다만.

이제 또 성과연봉제를 가지고 노동조합을 공공의 적으로 답변을 드리려고 하는 거 아닙니다. 자, 성과연봉제 끝나고 나면 그다음에는 직무급제 들고 나오실 겁니까?

자꾸 '법적으로 얘기했다'라고 하는데 실제로 법안소위에서 논의되지 않았던 내용을 가지고 장관께서 호도하시는 것은 여기에 지금 다 새로 오셨으니까 모르신다고 생각해서서 그러는 것 같은데 좀 심하다는 생각이 듭니다. 그 점 좀 알아주시고요. 정확하게 논의가 된 내용을 중심으로 해서 말씀을 해 주셨으면 감사하겠습니다.

송옥주 위원님 고생하셨습니다.

다음은 신창현 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**신창현 위원** 늦은 시간까지 고생 많으십니다. 오전에 이용득 위원님과 한정애 위원님이 질문

하신 ‘노동개혁 영상광고 인턴지침편’ 담당부서가 어디인가요? 공보관실입니까, 이것 담당부서요?

그냥 그 자리에서 말씀을 하세요.

○**고용노동부근로기준정책관 정지원** 관련되는 업무 내용은……

○**신창현 위원** 이것 발주하신 분, 발주하신 담당부서요.

○**고용노동부대변인 정형우** 대변인실에서 했습니다.

○**신창현 위원** 대변인실에서 발주하셨어요?

○**고용노동부대변인 정형우** 예.

○**신창현 위원** 얼마에 발주하셨어요?

○**고용노동부대변인 정형우** ……

○**신창현 위원** 잘 모르십니까?

○**고용노동부대변인 정형우** 정확한 액수는 기억하지 못하겠습니다.

○**신창현 위원** 이 빨강색 하라고 누가 얘기했어요?

○**고용노동부대변인 정형우** 그것은 누가 얘기한 바는 없습니다.

○**신창현 위원** 그러면 그 제작자가 알아서 빨강색 한 겁니까?

○**고용노동부장관 이기권** 아닙니다. 제가 여러 가지 옷을 가지고 왔습니다. 아까 말씀드린 것, 흰 와이셔츠도 양복도……

○**신창현 위원** 그런데 빨강색을 선택한 배경이 궁금해서 여쭙 보는 거예요, 장관님.

○**고용노동부장관 이기권** 그쪽에 제가 촬영을 했기 때문에, 벽면이 하얀색이어 가지고 가장 두드러지는 게 빨강색으로 보고……

○**신창현 위원** 아, 아까 그 말도 하셨어요.

예, 됐습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그다음에 열정페이이기 때문에 아마 열정 표현을 했다 그렇게 들었습니다.

○**신창현 위원** 그래요? 그러면 하나 여쭙어 볼게요.

다음에 노동개혁 영상광고 할 때 파랑색으로 좀 할 용의가 있나요?

○**고용노동부장관 이기권** 가장 잘 어울리는 색으로 하겠습니다.

○**신창현 위원** 빨강색은 오전에 장관님 설명하실 때 산타클로스 이미지, 선물의 이미지이지요. 파랑색은 희망을 주는 이미지입니다. 요즘처럼 우리 국민들에게 희망이 필요한 때가 어디 있습

니까?

다음에 노동개혁 영상광고 만드실 때는 파랑색으로 쓰실 거라고 약속하실 수 있나요?

○**고용노동부장관 이기권** 가장 잘 어울리는 색으로 고르겠습니다.

○**신창현 위원** 믿겠습니다, 파랑색으로 쓰시나 안 쓰시나.

선관위 문제 제기로 내린 게 사실인가요?

○**고용노동부장관 이기권** 선거법상 문제는 없는데 오해의 소지가 있다 그래서 저희들이 선거 끝나고 다시 틀었습니다.

○**신창현 위원** 오해의 소지가 있다?

선관위에서 내리라고 할 때, 문제 있다고 그럴 때 왜 문제가 있다고 그랬나요?

○**고용노동부장관 이기권** 문제 있다고는 안 했습니다.

○**신창현 위원** 그래요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**신창현 위원** 그런데 제가 봐도 문제가 있어요, 장관님.

국가공무원법 65조(정치 운동의 금지)에 관한 조항의 2항에 보면 선거에서 특정 정당을 지지하기 위한 행위를 금지한다고 하면서 제3호에 문서나 도서를 공공시설 등에 게시하거나 게시하게 하는 것, 그리고 3항에 가면 공무원은 다른 공무원에게 제2항 방금 얘기한 내용에 위배되는 행위를 하도록 요구해서도 안 된다, 그러니까 하는 행위자나 그렇게 하도록 요구한 사람 모두 3년 이하의 징역, 3년 이하의 자격정지에 처한다고 국가공무원법에 규정을 하고 있거든요.

공직선거법 제9조에서도 공무원의 중립의무를 규정하면서 공무원은 선거에 대한 부당한 영향력의 행사, 기타 선거 결과에 영향을 미치는……

여기에 있는 우리 야당 위원님들은 전부 다 이 색깔로 한 게 선거 결과에 영향을 미치는 행위라고 지금 보기 때문에 자꾸 여쭙어 보는 겁니다. 공직선거법 제9조 공무원의 중립의무를 위반한 것으로 보이거든요. 그런데 장관님 말씀대로 논란의 여지가 있습니다. 그래서 그것은 좀 더 따져 봐야 되고요.

대변인!

○**고용노동부대변인 정형우** 예.

○**신창현 위원** 이 발주계약서 저한테 제출해 주세요.

○**고용노동부대변인 정형우** 알겠습니다.

○**신창현 위원** 그 발주계약서에는 제작업자, 제작기간 그리고 소요예산 등등이 아마 상세하게 나와 있을 겁니다.

‘월본과 다름없음’이라고 써서 직인 찍어서 저한테 가져오세요.

○**고용노동부대변인 정형우** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**신창현 위원** 아셨지요?

○**고용노동부대변인 정형우** 예.

(한정에 간사, 홍영표 위원장과 사회교대)

○**신창현 위원** 한 가지만 더 여쭙어 볼게요. 이것은 지금 당장 답변보다 자료를 제가 요청하는데요.

오늘 업무보고 자료 10쪽에 보면 하단 부분에 기업이 정규직 직접채용과 적극적 투자를 회피하고 대기업과 중소기업의 임금격차, 정규직과 비정규직의 임금격차를 확대하는 이유가 노동시장의 핵심 규율, 다시 말해서 임금·근로시간·고용계약의 불확실성과 불공정성 때문이라고 얘기를 하셨어요.

임금과 근로시간·고용계약의 무엇이 불공정한지 좀 구체적으로 저한테 서면으로 제출해 주시면 좋겠습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그러겠습니다.

○**신창현 위원** 이상 두 가지 빠른 시간 안에 저한테 갖다 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○**위원장 홍영표** 신창현 위원님 수고하셨습니다.

다음은 새누리당 비례대표 출신 임이자 위원 질의하십시오.

○**임이자 위원** 임이자 위원입니다.

장시간 고생이 많습니다.

먼저 장관님, 성과연봉 관련돼 가지고 현장에 서 강제 및 강압에 의한 밀어붙이기 식에 대한 불만을 갖고 있는 부분에 있어서는 이런 일이 생겨나지 않도록 잘 지도해 주시기 바라구요.

그다음에 본 위원이 주질문 때 여러 가지 도표를 보여 주면서 말씀드렸는데 그것 보여 준 주요 핵심은 지금 현재도 임금근로자 중에서 한 650만 명이 고용보험에 가입돼 있지 않잖습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**임이자 위원** 완전히 사회안전망 사각지대에 놓여 있습니다. 이분들은 지금도 저소득 계층임에도 분명하고, 대부분 고용보험에 가입돼 있지

않다 보면 국민연금으로도 연결되지가 않는 경우가 많습니다. 또 이분들의 노후 또한 굉장히 빈곤층으로 갈 수 밖에 없다, 우리나라가 노인빈곤이 굉장히 심각하지 않습니까? 그러면 향후에도 이런 문제가 왕왕 벌어질 것이라는 것을 염두에 두고 드리는 말씀이고, 또한 주질문에서도 말씀드렸듯이 미래에 4차 물결, 제4차 산업혁명에 관련된 그런 부분들로 인해 가지고 우리 미래의 일자리가 상당히 불확실하다라는 측면에서 이런 부분들을 다 같이 고민하자는 측면에서 다시 노사정위원회를 개최하자고 본 위원이 말씀드렸습니다. 그래서 장관님께서도 그렇게 하겠다고 답변하셨지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**임이자 위원** 또 한 가지는 최저임금 관련돼 가지고는 지금 신보라 위원님도 지적을 하셨고 그다음에 서형수 위원님도 지적을 하셨는데 물론 지적하는 맥락은 다릅니다마는, 신보라 위원님이 지적하셨다시피 금액을 인상하는 것도 중요하겠지만 현재의 최저임금조차도 지켜지지 않고 있기 때문에 지금 노동부에서는 제재방식으로 하나는 어차피 이것을 두지 않을 때는 임금체불로 처벌할 수 있는 부분이 또 규정돼 있지 않습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 근로기준법상 임금 미지급입니다.

○**임이자 위원** 그렇기 때문에 최저임금 지키지 않을 때는 좀 더 실효성을 거두기 위해서 한 부분은 과태료로 해서 바로 행정처분으로 해서 실효성을 거두기 위해서 하는 것이고 하나는 또 남겨 놓고 가는 것 아니겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**임이자 위원** 그래서 본 위원은 이 부분에 대해서는 굉장히 동감합니다. 현장의 지금 그런 부분에 대해서는 굉장히 심각하거든요.

또 하나는 근로기준법에 관련돼 가지고 지금 현재도 40 플러스 12, 52시간인데 딱 봤을 때는 8시간 더 생김으로 인해서 이것은 근로시간 단축이 아니고 근로시간 연장으로 보일 오해의 소지가 많이 있습니다. 그렇지요?

○**고용노동부장관 이기권** 그 부분은……

○**임이자 위원** 그런데 실질적으로 현장에 가서 보게 되면 중소기업 근로자들의 대다수가 연장수당으로 해서, 사실은 12시간보다 더 해서 연장수당을 통해서 실질임금을 더 받아가는 그런 부분들이 있습니다. 그렇다 보니까 현장의 목소리를

감안해서 이것을 연착륙시켜서……

또 중소기업 같은 경우에는 바로 40 플러스 12로 해서 제재를 한다 그랬을 경우에는 다 범법자가 될 소지가 있기 때문에 이 부분을 갖다가 비용을 줘……

비용이 아무래도 올라가지 않겠습니까? 신규 채용 해야 되고 기계에 투자해야 되고 이런 부분들이 있다 보니까 연착륙을 좀 통해서 하자는 취지로 이렇게 하신 것 아니겠습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 위원님. 그래서 그것은 노사정 간에 합의가 됐습니다, 단계별로 하는 것에 대해서는.

○**임이자 위원** 그 부분에 대해서는 본 위원도 동의하는 바고요.

그런데 지난 19대 때 어쨌든 노동 3법 가지고는 대충 야당에서, 여야가 합의가 된 것으로 본 위원은 알고 있습니다. 단지 파견법 관련돼 가지고는 서로 이견이 좀 있다라고 봐집니다.

물론 지금 파견법 관련돼서 19대하고 20대에서는 사정이 좀 많이 달라졌긴 달라졌습니다. 그런데 굳이 장관님께서는 이것을 3개 먼저 통과시키고 파견법은 나중에 논의하자는 국민의당의 어떤 제안도 있었습니다마는 패키지로 꼭 해야 되겠다는 말씀을 하신 것으로 알고 있는데 4개를 꼭 패키지로 묶어서 통과시켜야 되는 그런 중요한 사회적 요인이라든가 아니면 이유가 있는지 여기에 대해서 정확하게 답변해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 19대 때는 환노위에서 소위에서 1회독을 하고 못했습니다. 그래서 20대에서 진지하게 논의되기를 기대하고 있고요.

제가 같이 했으면 하고 희망하는 것은 앞의 근로시간 단축, 그다음에 고용보험 실업급여 늘려주는 것, 그다음에 출퇴근제해 이 부분은 정규직 근로자들을 지원하는 법입니다. 그래서 우리가 비정규직을 보호해야 되고 좀 더 열악한 쪽에서 그나마 보호받는 일자리로 오게 해야 되고 일자리를 늘리고 일 없는 분들, 특히 장년들에게는 일자리 기회를 주는 것이 더 절실하기 때문에 그렇게 놓고 보면 파견법도 같이 논의를 하는 게 옳다, 그래서 저는 한꺼번에 논의를 하자라고 요청을 드리는 것입니다.

3개는 기존 근로자하고 정규직 근로자 보호라면 파견만 해도 지금 장년들이 절대적으로 희망을 하고 있거든요, 재취업 과정에서.

아까 위원님들 임시일용 실태조사나 감독도 하

라고 그러는데 그것 해야 됩니다. 해야 되지만 기업들이 하루하루 계약하는 것을 방지하기 위해서도 저는 필요하다고 봅니다. 그래서 그런 부분들을 우리 위원장님이 주관하는 환노위에서 당사자도 같이 오시도록 해서 진지하게 논의를 하면 어떤 공통분모가 나올 수 있다 저는 그렇게 생각을 합니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**임이자 위원** 제가 거기에 대해서 더 말씀드리고 싶지만 지금 시간이 다 됐으니까 다음에 얘기하도록 하겠습니다.

○**위원장 홍영표** 임이자 위원 수고하셨습니다.

다음은 더불어민주당 경남 양산시을 출신 서형수 위원 질의하십시오.

○**서형수 위원** 다시 한 번 확인하고 넘어가겠습니다.

노사정 합의문에는 분명히 최저임금에 대한 제재 강화라는 명문 규정이 있습니다. 임금체불에 대한 제재 강화가 아니고요, 최저임금을 위반했을 때에 대한 제재 강화입니다.

그러니까 최저임금 위반이 임금 체불이나 아니냐는 그건 법원에서 따질 문제기 때문에 지금 합의문에 명시된 대로 최저임금 위반에 대한 제재 강화는 지켜져야 합니다. 그렇기 때문에 지금처럼 징역형이나 벌금형을 없애는 것 자체는 분명히 제재 완화입니다. 일단 그걸 먼저 확인해 드리고요.

그다음에 장관님 지금 계속해서 성과연봉제 말씀하시면서 그 취지가 정년도 늘리고 고용도 유지하면서 새로운 청년들의 일자리 만들겠다는 그런 취지로 계속 설명을 하시는데, 조금 전에 하태경 위원이 질의 과정에서 청년의 일자리 10개를 만들면 기존에 계시는 분 5명을 해고를 해야 된다는 말씀을 하셨습니다.

그 부분에 대해서 장관님의 정확한 입장을 듣고 싶습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 저희가 성과연봉제, 우리 기업의 고용형태가 다양합니다. 과거에는, 고도성장기에는 삼각형이었습니다. 밑에가 많고 위애가 적었는데 지금은 항아리형이거나 역삼각형이 됐습니다. 위만 많고 밑애가 부족한 구조라서 그런 문제가…… 우리 각 기업, 특히 대기업

의 인력구조가 좀 어려워졌다는 부분도 있고요.

다만 저희가 성과연봉제를 하자는 취지는 말 그대로 노력한 만큼 급여를 주게 되면 굳이 지금 50, 우리가 정년은 과거에도 오십칠팔 세였는데 오십삼사 세에 대부분 퇴직을 했거든요, 평균이. 그러면 이거를 정년 60세를 했을 때 정년까지 가지 못하면 정년 60세가 효과성이 떨어진다고, 그러면 정년 60세까지 가게 하기 위해서는 장년이 되었을 때 노력한 만큼 보수를 주게 되면 내보낼 필요가 적어진다고, 또 그렇게 되면 그 재원을 가지고 청년들도 더 채용할 수 있다, 더더욱이나 성과 임금체제로 바뀌게 되면 대기업과 중소기업, 특히 정규직과 비정규직 간의 격차가 줄어들 수 있다 그런 세 가지 목적을 가지고 임금체계를 바꾸자 그렇게 했던 것입니다.

○서형수 위원 결국 청년 취업에 따라서 기존의 사람들을 해고를 굳이 안 시켜도 된다는 얘기지요?

○고용노동부장관 이기권 그런 부분들이 줄어든다고 저는 보고 있습니다.

○서형수 위원 예, 알겠습니다.

그다음 다른 질문인데 이걸 지금 우리 가슴기 살균제 사고와 관련되기 때문에 확인질문 드리겠습니다.

지금 현재 신규 화학물질의 경우에는 지금 환경부에는 화학물질제조신고서를 하게 돼 있고 노동부에는 산업안전보건법에 의해서 유해성·위험성 조사보고서를 내게 되어 있지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 그렇습니다.

○서형수 위원 그런데 유공, 당시에 유공인데 지금 SK케미칼이 1996년 12월에 환경부에 화학물질제조신고서는 제출했습니다. 제출했고, 다시 산업안전보건법에 의해서 노동부장관에게 유해성·위험성 조사보고서를 제출했는지 이를 저희들이 질의하고 거기에 대한 노동부의 답변을 제가 확인해 보니까 고용노동부에서는 ‘신규 화학물질의 명칭, 유해성 조치상의 고시 또는 공고된 물질목록에는 PHMG는 존재하지 않는다. 이는 당시 PHMG를 제조하거나 수입한 자가 우리 부에 조사보고서를 제출하지 않은 이유로 추정된다’라고 답신을 받았습시다.

실제적으로 이것이 지금 조사보고서 제출하지 않았을 경우에 거기에 대한 어떤 조치가 가능합니까?

○고용노동부장관 이기권 아마 이 신규……

○위원장 홍영표 아니, 저기하시면 실무 국장이 답변하세요.

○고용노동부장관 이기권 제출 안 했을 때는 과태료를 물리도록 되어 있습니다.

○서형수 위원 일단 자체는 위법사항이지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 과태료를 부과하도록 되어 있습니다.

○서형수 위원 예, 알겠습니다.

질문 마치겠습니다.

○위원장 홍영표 서형수 위원 수고하셨습니다.

다음은 더불어민주당 서울 강서구병 출신 한정애 위원 질의하십시오.

○한정애 위원 한정애입니다.

질문을 주고받고 이렇게 답변하시는 걸 들어보면 장관님만 일자리 걱정하고 우리는 정말 일자리 걱정 안 하는 사람 같게 그렇게 답변하십니다.

(영상자료를 보며)

아까 화면 하다가…… 아니요, 그 전 것 보여 주실래요.

성과연봉제 설문조사 관련해서 저는 이 내용이 뭔지는 잘 모르겠습니다. 국민의 70% 이상이 어쨌든 현행 연공서열 중심의 호봉제 개편 필요성에 공감한다 이 내용이 어떻게 성과연봉제를 지지한다고 해석이 되는지는 모르겠습니다만 국민의 70% 이상, 국민 1000명을 조사해서 국민 1000명이 국민의 70%가 돼 버렸습니다. 1000명 중에 도입 찬성하는, 현행 연공서열 중심의 호봉제 개편 필요성에 공감하는 내용이 어쨌든…… 이렇게 설문조사, 수치를 왜곡해도 되는 건지 모르겠습니다.

매경과 한국리서치가 한 거기 때문에 주로 사용자 측 의견을 어쨌든 반영해서 여론조사를 한 내용이겠지요.

그리고 저 밑에 보시면 ‘성과연봉제가 되면 청년 일자리가 늘어나고 비정규직이 줄어듭니다. 중장년 일자리가 안정됩니다’, 이거를 그 전 해에 바로 위의 것만 바꾸고 써먹으셨어요. ‘임금피크제가 되면’, 1년 내내 그것 가지고……

그다음 화면 보여 주십시오. 그다음 화면 보여 주십시오.

이게 2월 28일자로 업로드, 노동부 사이트에다가 업로드한 내용인데요. ‘불 꺼진 국회’, 국회는 전혀 일 안 하는 사람들만 모여 있는 거지요? 작년 9월에 국회에 제출된 노동개혁법안을 우리가

전혀 논의도 하지 않았었습니까? 치열하게 논의 할 만큼 논의했고 문제가 있는 법안을 제외하고 3법이라도 처리하자라고 했고, 그런데 그게 안 된 것 아닙니까?

이렇게 국회를 공공의 적으로 또는 노동조합을 공공의 적으로 만들어 놓으시면 그냥 노동부는, 박근혜정부는 그냥 그렇게 빠져나가는 건가요?

성파로 얘기하자라고 하면, 자 성과 얘기 한번 해 보십시오. 그러면 올해 성과연봉제가 공공기관에 모두 적용된다라고 하면 이로 예상되는 신규 채용인원이 얼마나 됩니까? 아까 얼핏 답변하시는데 4000명 얘기하시던데, 그게 맞습니까?

○고용노동부장관 이기권 예, 줄어드는 게 4000명이기 때문에…… 예, 4000명, 약 4000명 정도……

○한정애 위원 4000명요……

○고용노동부장관 이기권 별도 정원으로 인정해서 채용하는……

○한정애 위원 내년에도 4000명요?

○고용노동부장관 이기권 예.

○한정애 위원 자, 그러면 정부는 작년에 공공기관 신규 채용인원 목표로 1만 8518명을 설정했습니다. 거기다가 더하기 331개 공공기관이 전부 임금피크제를 도입해서 4441명을 추가로 채용할 수 있다고 밝힌 바 있습니다. 그러면 합이 2만 2959명입니다.

현재까지 신규로 채용된 인원 몇 명입니까?

○고용노동부장관 이기권 지금 이제 작년도에 임금피크제, 그다음에 임금피크제, 성과연봉제 이게 다 합쳐서 임금체계 개편이라고 보고 있고요.

○한정애 위원 장관님, 1만 8518명 더하기 4441명 하면 2만 2959명이고요. 현재까지 몇 명 신규 채용 하셨습니까?

○고용노동부장관 이기권 그 부분은 저희가 아직 파악을 안 했습니다.

○한정애 위원 현재까지 5524명입니다. 4분의 1도 안 됩니다.

○고용노동부장관 이기권 내년까지 포함된 내용입니다.

○한정애 위원 아니, 올해였습니다.

○고용노동부장관 이기권 2년간……

○한정애 위원 올해 목표였습니다.

○고용노동부장관 이기권 2년간 8000명이 줄어들기 때문에 그 부분 보완한다고 그랬거든요.

○한정애 위원 올해 목표였습니다.

중소기업도 걱정 많이 하시고 임금 차별 나는

것 걱정 많이 하시니까 제가 국무회의 때 얼마나 의견을 많이 말씀하셨는지를 한번 조금 여쭙 보겠습니다.

대·중소기업 간 이익공유제, 많이 언급되고 있지요? 또 대형마트라든지 SSM 이런 게 지금 골목상권 진출해서 사실은 중소기업영업자, 5인 미만의 고용인원을 두고 일하시는 자영업자들이 굉장히 힘듭니다. 그래서 그분들이 최저임금도 올려 주기 어렵다고 얘기하고 있습니다.

그러면 대형마트나 SSM이 이렇게 골목상권에 진출해서 골목상권 죽이고 있는 거에 대해서 의견을 얘기하신 적이 있으신지……

대기업 프랜차이즈, 프랜차이즈가 불공정한 내용은 차치하고라도 대기업 프랜차이즈 이거 다 대기업들이잖아요. 이분들 때문에 식당들 죽어가고 있는데, 그래서 식당에 고용되어 있는 직원들에 대해서 최저임금 못 준다고, 그래서 최저임금 못 올리겠다고 하는 것 아닙니까.

그러면 노동을 책임지고 있는 국무위원으로서 이 건에 대해서 대·중소기업 간의, 중소기업체·하청업체·영세업체 근로자들이 제대로 된 임금을 받게 하기 위해서 대·중소기업 간의 이익공유제, 또 대형마트나 SSM 진출과 관련된 이런 문제, 프랜차이즈 관련한 문제에 대해서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

얘기를 하신 적이 있나요, 국무회의 때? 의견을 제시하신 적이 있나요?

○고용노동부장관 이기권 전반적으로 조선업종 구조조정할 때도 저희들은 그런 취지로 말씀을 드리고 있고요.

○한정애 위원 조선업종 얘기하지 않았습니다.

○고용노동부장관 이기권 또 경제단체나 직접 30대 그룹 CEO 할 때도 지금 위원님이 말씀하신 취지로……

○한정애 위원 아니, 국무회의에서 얘기하신 적 있습니까?

○고용노동부장관 이기권 저희들이 대타협할 때 공정거래법하고 하도급법, 그다음에……

○한정애 위원 대타협할 때 그렇게 한 거 말고 실질적으로……

○고용노동부장관 이기권 그 체계를……

○한정애 위원 국무회의에서, 국무회의에서 지금 최저임금 결정 시기 아닙니까? 이럴 때 그런

얘기 하신 적 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 전반적으로 저희 정책 방향을 그런 방향으로 놓고 하고 있습니다.

○**한정애 위원** 얘기하신 적 없으시지요?

○**고용노동부장관 이기권** ……

○**한정애 위원** 한 번도 산업계에서 일어나고 있는 대기업들의 횡포 때문에 실질적으로 중소기업자가 죽어가고 있고 그 사람들이 고용하고 있는 5인 미만 사람들에 대해서 최저임금을 챙겨주지 못하는 거에 대해서, 왜 그게 문제가 되는지에 대해서 국무회의에서 그 사람들을 대변해서 얘기해 본 적 없으시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 그래서 현장 4대 실천 계획에 가장 어려운 10%……

○**한정애 위원** 얘기하신 적 있으시면 저희 의원실로 자료로 제출해 주시기 바랍니다.

.....

○**위원장 홍영표** 한정애 위원님 수고하셨습니다.

그런데 불 꺼진 국회는 불 안 꺼지게 하겠습니까, 앞으로. 상임위도 많이 하고. 정말 정부가 그런 일을 해서 안 되는 겁니다. 저는 이거 보면서, 노동부가 그러면 안 됩니다. 아니, 정부가 써 주는 대로 국회가 법 통과 안 시킨다고 일 안 한다고 하면 국회 존재 이유가 없지 않습니까? 그 부분은 좀 사과를 하실 용의가 없습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 일일이 제가 다 살펴 보진 못했는데요. 절박성을 표현한 거라고 하고 만약에 그 표현이 우리 위원님들 보기에 잘못됐다 라면 저희가 시정하겠습니다.

○**위원장 홍영표** 아니, 저희도 절박해요. 그런데 그런 식으로 국회를 모욕을 주고 일 안 하는 사람들로 만들지 마십시오.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 앞으로 유념하겠습니다.

○**위원장 홍영표** 다음은 새누리당 부산 해운대구갑 출신 하태경 위원 질의하십시오.

○**河泰慶 위원** 장관님, 우리 존경하는 한정애 위원님 말씀처럼 없는 사람 그리고 취업을 못 해서 고통받는 사람 이러한 우리 국민들의 90%를 대변해야 됩니다, 노동귀족을 대변하는 것이 아니라. 국무회의에서도 그러한 분들에 대해서 좀 더 많은 관심을 가지고 더 많은 언급을 해 주시기 바라구요.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**河泰慶 위원** 아울러서 3당 우리 대표연설을 다 들었는데 공히 모두 다 격차 해소를 이야기했고……

○**고용노동부장관 이기권** 그렇습니다.

○**河泰慶 위원** 오늘 이 자리에서도 상층 노동자 그리고 중층·하층 노동자 정확하게 임금이 어떻게 되느냐, 실태를 알고 싶다는 아주 많은 목소리들이 있었습니다.

그리고 우리 임원 같은 경우는 지금 임금이 공개되지 않습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**河泰慶 위원** 그리고 우리 지금 사회의 모순이 저도 좀 전에 말씀드렸지만, 첫 질의 때, 원청·하청 간의 모순, 갈등 격화, 그리고 정규직·비정규직 간의 갈등 격화 이런 것이 엄청난 갈등으로 폭발할 수 있습니다. 우리 그 모습들을 미국에서 보고 있고 그리고 지금 브리튼, 영국에서 보고 있고. 우리나라가 그렇게 가지 않기 위해서는 이러한 격차를 해소하는 어떠한 정말, 정말 적극적인 이런 노력을 해야 되는데 그것 중의 하나가 저는 임금 공개라는 생각이 듭니다.

지금 공무원, 공기업들도 평균임금은 공개하고 있잖아요. 좀 더 자세히, 예를 들어서 취업 1년 차, 5년 차, 10년 차…… 그 대상도 공기업·공공기관은 당연히 들어가야 되고 대기업, 특히 대기업도 취업 1년차부터 그리고 비정규직, 협력업체까지 상세한 임금 지도가 공개되면 적어도 격차 해소의 본질적인 원인이 무엇인가, 그 해법을 어떻게, 해법에 대한 공감대를 어떻게 형성해 갈 것인가 하는 공론화 작업이 저는 진행될 거라고 봅니다. 그래서 임금 공개를 어떻게 합리적으로 할 수 있는지 그 대안을 좀 제출해 주시기 바랍니다.

두 번째로 최저임금제인데요. 제가 최저임금을 쪽 보니까 좀 우리 사회가 최저임금 문제의 본질을 잘못 짚고 있는 게 아니냐…… 현재 최저임금 이하, 그러니까 최저임금 준수를 못 하는, 그 속하는 노동자들이 한 200만 정도 되더라고요, 통계를 보니까.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 작계는 99만에서 220만 명……

○**河泰慶 위원** 그리고 최저임금을 예를 들어 1만 원까지 올려 주더라도 실제로 준수하지 못할 가능성이 있는 대상이 한 80%는 되겠다고요, 제가 영향률·미만을 보니까.

노동부에서는 최저임금을 준수하지 못하는 이유가 단속 때문인가, 그러니까 악덕기업주 때문인가, 그리고 아니면 능력이 없기 때문인가, 물론 둘 중에 하나일 텐데 그 비율이 어느 정도 되는지 실태조사한 적 있습니까?

○고용노동부장관 이기권 정확히 그 비율로는 못 나오지만 지금 위원님 지적하신 두 가지가 병존하고 있다고 보고 있습니다.

○河泰慶 위원 실태조사를 좀 해 보시고요.

○고용노동부장관 이기권 예.

○河泰慶 위원 예를 들어서 악덕기업주가 한 20~30% 되고 무능력해서 못 내는 게 60~70% 된다 이렇게 되면 최저임금을 아무리 뭐 1만 원, 10만 원 올려 줘도 그냥 그림의 떡이지요. 실제로는 집행이 안 되는 거 아니겠습니까?

○고용노동부장관 이기권 저희가……

○河泰慶 위원 그래서 실질적 최저임금을 올릴 수 있는 현실적 대안을 좀 모색할 필요가 있다는 생각이 들고, 그래서 저는 근로장려세제를 확대하는 것을 좀 연구를 해 보셨으면 좋겠습니다.

○고용노동부장관 이기권 예, 위원님 말씀하신 대로 저희들이 최저임금의 영향률이 18% 이렇게 되면, 다른 선진국은 그렇게 영향력이 큰 나라가 없거든요, 2~3%대이기 때문에. 그래서 아까 말씀드린 대로 무능력한 건지 악덕인지도, 이제 요인들이 있는데요. 그래서 그 외 대안으로 같은 효과가 나타나는 소위 EITC……

○河泰慶 위원 그래서 매년 최저임금 얼마 올릴 건가 가지고 논쟁이 안 되게, 우리 사회 갈등을 안 일으키게 정부가 선제적으로 예방하는 것이 필요하다 하는 것이고. 그러한 차원에서 근로장려세제를 지금 굉장히 제한적인데 좀 확대해서 편의점 알바들까지도 4대보험도 들어 주시고 근로장려세제 적용을 해서 실질임금은 한 200만 원까지 받을 수 있게 이렇게 바꾸게 되면 최저임금 가지고 논쟁할 필요가 없지 않습니까? 그래서 영세기업을 쥐어짜 봐야 나오는 물이 없다……

그다음에 안전 문제인데요. 지금 안전 문제에 대해서 제가 볼 때는 잘못된 패러다임이 있다…… 안전 문제에서 제일 중요한 거는 전문성이다, 때문에 지금 정규직·비정규직 패러다임인데 정규직이 된다고 해서 전부 다 전문성이 높아지는 건 아니잖아요. 정규직 했는데 순환보직하면 안전 업무 맡은 사람이 오히려 아마추어가 돼서 문제가 될 수 있다, 그래서 저는 장관님께서

도……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

……

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

조금 이 부분은 포인트를 정확히 못 짚고 있다, 그러니까 정규직·비정규직이 문제가 아니라 외주의, 위험 업무의 외주화가 본질이 아니라 위험 업무가 비전문화되는 데에 본질이 있는 것이고 비전문화되는 데 있어서, 우리가 이번에 메피아를 발견한 거 아닙니까? 메피아가 착취해 가는 만큼 전문성이 떨어지는 거 아니겠습니까? 그래서 전문성을 강화하기 위해서는 현재의 노동구조를 어떻게 바꿔야 되는지 거기에 대한 실질적 대안을 마련해야 된다……

정규직, 다 정규직 되고 싶지요. 지금 비정규직, 기간제 다 없애고 정규직만 하면 실업자만 많은 실업공화국이 되는 겁니다. 그러니까 현실과 이상은 엄연히 다른 것이기 때문에 일자리도 늘리고 안전도 하고 정규직도 많다 이거는 불가능한 겁니다. 그렇지 않아요? 지금 그 구조에서는 그렇기 때문에 현실 가능한, 조금 더 현실 가능한 대안을 제출해 주시기 바랍니다.

○위원장 홍영표 장관님, 의견 말씀하세요.

○고용노동부장관 이기권 최저임금 관련해서 소위 EITC나 사회보험료를 가지고 저소득계층에 보안을 하자는 말씀에 저희들도 공감을 하고요. 관계부처하고 꾸준히, 지금도 그런 부분에 요청을 해 왔지만 더 노력을 강조하도록 하겠습니다.

안전 문제는 말씀 주신 대로 국민의, 다중의 생명과 직결돼 있는 업무는 가급적 정규직을 하자라는 게 취지고요. 말씀하신 대로 기업별로 보면 예를 들면 석유화학공단 같은 경우 2년에 한번, 1년에 한 번 한 달에 걸쳐서 보수를 합니다. 그 한 달의 보수하는 기간을 다 직영으로, 정규직으로 채용하라 이거는 현실성이 저희들은 없다고 보고 있고요.

말씀하신 대로 전문성이 있는 기관이 하느냐, 또 할 때 모든 수칙을 지키고 하느냐 이게 중요하다고 보고 있고, 그 부분에서 난 도급 줬기 때문에 책임이 없다 이렇게 하면 안 된다고 보고 있거든요. 그래서 원청이 책임지게 하는 구조가 다 해답이다 이렇게 보고 그런 방향으로 입법도 하고 책임을 물어가도록 하겠습니다.

○河泰慶 위원 원청이 책임진다고 전문성이 올라가는 게 아니잖아요.

○**고용노동부장관 이기권** 아니, 그러니까 전문성은 인정을 하고요. 전문성은 인정을 하고.

○**河泰慶 위원** 예, 알겠습니다.

○**위원장 홍영표** 하태경 위원 수고하셨습니다.

다음은 추가질의 마지막 순서입니다.

더불어민주당 서울 은평구을 강병원 위원 질의해 주십시오.

○**강병원 위원** 여야를 다 떠나서 전 세계적으로 소득 양극화 문제가 가장 심각하다고 다들 느끼고 있는 거지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**강병원 위원** 이런 상황에서 우리 대한민국의 노동소득분배율은 높아지지 못했던 거 아까 말씀을 한 번 드렸습니다.

저는 좀 아까 장관께서 말씀하실 때 정년 60세로 연장하면서 여기에 맞게끔 임금피크제도 그리고 성과연봉제도 함께 추진했어야 된다 그러면서 아쉬움을 좀 표시하셨잖아요. 제가 아쉬운 점은 어떤 점이냐면요, 이렇게 우리 사회가 비정규직을 확 열어서 정규직, 비정규직을 다 만들었을 때 그 사람들의 처우를 정규직과 같게나 정규직과 비슷하게 만들지 못한 게 우리나라 대한민국 사회 소득 양극화를 이렇게까지 만들었다고 생각합니다.

너무 안타까운 일 아닙니까? 기업에게 무한으로 돈 벌 수 있는 기회를 만들어 줬지만 그 밑에서 신음하고 있는 저임금의 장시간 노동에 대해서는 우리가 단 한 번도 신경을 써 보지 못했습니다. 지금 우리에게 필요한 것은 이들의 처우를, 이들의 임금을 올릴 수 있는 것도 함께 고민해야 됩니다. 정년 60세 하면서 임금피크제·성과연봉제 함께 추진 못 했다고 아쉬워할 게 아니에요. 정규직·비정규직의 문제를 해결하지 못했던 고용노동부도 함께 고민해야 되고 우리 정치권 모두가 반성해야 될 문제입니다.

저도 자료 요청 한번 해 보겠습니다.

우리나라의 지금 노동소득분배율이 한 60% 후반 정도 되나요?

○**고용노동부장관 이기권** 제가 알기로는 62.4% 전후로 알고 있습니다.

○**강병원 위원** 좋습니다. 그러면 단계적으로 한 5년 후까지 먼저 65% 그다음에 70%까지 고용노동부의 모든 지혜를 한번 짜서 가지고 이 노동소득분배율, 대한민국의 노동소득분배율을 65% 그

리고 70%까지 올릴 수 있는 모든 방안을 한번 짜서 쥐 보십시오.

적어도 노동 4법을 통과시켜 달라고 19대에 이어서 20대까지 와 가지고 장관께서 제안하시려면 적어도 노동소득분배율을 그렇게 올릴 수 있는 법안도 몇 개 가져오셔야 될 거 아닙니까. 정치가 됩니까? 타협하는 거 아니에요? 그렇게 해야 얘기가 되지 않겠어요?

꼭 좀 저한테 제시해 주시고 우리 환노위 전체에 제시를 좀 해 주십시오. 그렇게 해서 논의가 될 때 대한민국 정말 노동의 대변화를 가져올 수 있는 생산적인 논의가 되지 않겠습니까? 꼭 그걸 제출해 주실 걸 부탁드립니다.

저는 이렇게 될 때만이, 제가 봐선 장관님께서 19대 국회에서 저성과자 국무위원이십니다. 20대 국회에서도 또 국무위원 중에 저성과자 되시겠어요? 도입하려고 하는 저성과자가 두 번 되면 혹시, 해고로 바로 돌아가실 거지요? 그렇게 되지 않으려면 어떻게 해야겠습니까? 이 20대 국회에서는 생산적인 무언가를 하셔야 될 거 아닙니까?

꼭 좀 노동소득분배율을 65%, 70%까지 올릴 수 있는 고용노동부의 모든 지혜를 짜서 가지고 해 주십시오. 좋은 것들은 저희가 법으로 만들어 가지고 함께 논의하도록 하겠습니다.

이상입니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그거에 대해서 간단히만 좀 말씀을 드리겠습니다.

○**위원장 홍영표** 예.

○**고용노동부장관 이기권** 노동소득분배율을 높이는 자는 취지에 공감하고요, 저도 원내지도부에 가서 설명드릴 때 그게 가장 소중한 요소로 말씀을 드리고 있습니다.

첫째, 노동소득분배율을 올리려면 고용률을 높여야 됩니다. 노동에 참여한, 국민소득 전체 노동자 몫으로 가야 되기 때문에 일하는 근로자가 많아 올라갑니다. 선진국들도 그랬습니다. 독일도 그랬고 일본도 그랬습니다. 고용률을 높이는데 노동의 형태에 대해서 다양성을 인정하지 아니하면 못 올라간 게 역사적 사실입니다. 그래서 저희들이 파견을 풀어 주자 한 이유도 그런 취지입니다.

두 번째는 위원님 지적하시고자 하는 저소득계층을 줄여야 됩니다.

그 두 가지가 동시에 작동돼야 된다고 봅니다.

저희들이 대타협을 하고 지금 공정거래 질서에서 공정거래 확립이랄지 하도급법에 있어서 어떤 2·3차 밴드에 제대로 납품을, 납품가격을 통해서 근로조건을 향상하게 하는 문제들이 다 그런 취지로 진행되고 있고요.

그래서 지금 그런 작동들을 저희들이 설계를 하고 있기 때문에 종합적으로 한번 설명을 드리도록 하겠습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○강병원 위원 장관님의 이 보고서에는 제로섬 게임이라니까요. 제로섬게임이에요.

○고용노동부장관 이기권 그 부분은 저희들이.....

○강병원 위원 많이 받는 사람들 거 뺏아 가지고 밑으로 주든지 이런 거밖에 안 되는 거예요. 이게 아니라 이 노동이 가져가는 전체 파이를 키울 수 있는 방안을 달라 이런 말입니다.

○고용노동부장관 이기권 그게, 소위 사내유보금을 투자로 유도해서 그게 고용으로 연결되는 게 저희들 목표입니다.

○강병원 위원 주십시오.

○고용노동부장관 이기권 상세한 부분은 한번 다시 별도로 설명을 드리도록 하겠습니다.

○강병원 위원 예, 주십시오.

.....

○위원장 홍영표 강병원 위원 수고하셨습니다.

추가질의까지 다 마쳤습니다.

지금 저희 계획대로 하면 산하기관에 대한 업무보고를 해야 할 시간입니다. 지금 밖에서 4시부터 기다리고 있습니다. 그걸 좀 참고하시고 꼭 보충질의가 필요하신 위원님들 한두 분만 더 하고 고용노동부 등에 대한 업무보고는 마치도록 하겠습니다.

보충질의 하시겠습니까?

○이정미 위원 한 가지만 짧게 하겠습니다.

○위원장 홍영표 이정미 위원님, 신보라 위원님.....

○河泰慶 위원 기관 할 때 몰아서 같이 하시지요. 실국장들.....

○위원장 홍영표 아니요, 왜냐하면 지금 장관께서 이석을 해야 되기 때문에.

그러면 두 분 5분씩 드리겠습니다.

두 분만 보충질의를 하고 고용노동부 등에 대

해서는 업무보고를 마치도록 하겠습니다.

○한정애 위원 저도 해야 되는데요.

○위원장 홍영표 그러면 먼저 정의당의 이정미 위원 질의하십시오.

○이정미 위원 장관님, 부부가 아이 하나를 키우면서 살아가는 데 최소 어느 정도 생활비가 필요하다고 생각하십니까, 상식적으로 장관님이 생각하실 때?

○고용노동부장관 이기권 그 부분은.....

○이정미 위원 아니, 그냥 상식적인 수준에서 장관님의 개인적인 생각을 듣고 싶습니다.

○고용노동부장관 이기권 아이를 키우면서 한 400만 원 필요하지 않을까 싶습니다.

○이정미 위원 그런데 우리나라 전체 노동자의 48%가 200만 원을 채 받지 못하는 그런 임금노동자 생활을 하고 있습니다. 그렇기 때문에 매년 이 최저임금을 어느 정도 수준으로 올릴 것인가가 매우 중요할 뿐만 아니라 또 하나는 최저임금이 제대로 지켜지는 것도 매우 중요하지요. 그것이 그다지 높지 않은 임금인데 그것조차 지켜지지 않는다고 한다면 정말 문제 아닙니까?

○고용노동부장관 이기권 최저임금이 지켜지도록 저희들이 다각적으로 노력하겠습니다. 더 노력하겠습니다.

○이정미 위원 그런데 얼마 전에 최저임금개정안에서 형벌조항을 모두 과태료조항으로 바꾸셨습니다. 과태료조항으로 바꿨을 때 최저임금을 제대로 지키지 못하는 사업장에 대한 단속이 더 강화된다고 생각하십니까?

○고용노동부장관 이기권 말씀드린 대로 이게 형벌로, 벌금제도로 했더니 시간도 오래 걸리고 아주 적은 벌금이 나오기 때문에 실효성이 약해서 감독관들이 현지에 가서 바로 100만 원, 200만 원을 때리면, 비록 10만 원을 안 주더라도 200만 원 과태료를 받을 수 있기 때문에 실효성이 높아진다고 저희들이 한 겁니다.

○이정미 위원 장관님, 그런데 실제로요 2007년도에 근로기준법 11개 조항을 형사 처벌에서 과태료로 바꾼 경험이 있으시지요?

○고용노동부장관 이기권 예, 일부 바꿨습니다.

○이정미 위원 그 후에 단속 효과로 위반건수가 늘었습니다, 오히려. 그건 뭐냐 하면 내가 범죄자가 되지 않기 때문에 과태료 몇 푼 주고 해결해도 된다고 생각해서 위반하는 사람들이 더 많아졌다는 것입니다. 실질적인 최저임금 위반 사

례를 줄이기 위한 과정이 아니라 오히려 사업주에게 부담을 덜어 주는 이런 결과를 낳게 됐다는 것입니다.

그리고 실제 지금 근로기준법상에는 폭행이나 중간착취 같은 시정지시는 어떻게 하게 되어 있습니까? 즉시처벌 하게 되어 있습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**이정미 위원** 그런데 최저임금 위반만 즉시처벌 조항이 없고 가서 한 번 시정요구하고 그래서 차액이, 일부 사업주가 지급하면 해결이 되지요? 이렇게 되어 있지요? 즉시시정 하고 그리고 3년 내에 다시 재발했을 때 그럴 때 다시 처벌을 하게 되어 있습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 즉시처벌을 하기 위해서 현장에서 처벌하기 위해서 과태료 제도를 도입한 겁니다. 그거를 자꾸 나쁜 쪽으로……

○**이정미 위원** 아니 장관님, 어떻게 과태료와 형벌조항을 같다고 얘기하십니까? 법을 공부하지 않았습니까? 과태료와 형벌조항은 다른 겁니다, 그렇지 않습니까? 형벌조항이 있고 그것에 대한 즉시처벌 조항만 있으면 훨씬 더 부담을 안고 최저임금을 지킬 수가 있는데……

○**고용노동부장관 이기권** 반복적·악의적인 부분은 형벌조항을 놔두고 또 근로기준법 미임금지급에 대해서는 형벌조항도 있기 때문에 3중 장치라고 저희들은 봅니다.

○**이정미 위원** 맞습니다. 그런데 3년 이내에 재발했을 때 처벌하는 조항을 위해서 근로감독관이 위반한 그 사업장에 대해서 3년 동안 재방문 그런 사례가 있는지, 3년 동안 지속적으로 관리·감독이 되고 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들은 전부 사업장이렇게 통제하고, 다 두고 있습니다.

○**이정미 위원** 그렇지 않습니다. 그렇다고 한다면 왜 이렇게 위반건수가 많이 걸리는데, 지난 3년간 9288건을 적발해 놓고 검찰에 송치된 건은 47건입니다. 그러면 그만큼 일상적으로 지금 최저임금 위반 사업장 수가 줄었다는 겁니까? 그렇지 않습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 그래서 저희들 보기에 과태료가 훨씬 실효성이 더 크다고 보고 있는데 이 문제는 법안을 논의할 때 위원님들이 보시기에 벌금제도가 더 중요한지, 과태료의 실효가 높은지는 소위 할 때 한번 종합적으로 검토를 해주시면 저는 된다고 봅니다. 저희는 실효성을 높

이기 위해서 한 게 입법취지……

○**이정미 위원** 장관님, 제가 한 말씀만 드리겠습니다. 최저임금은 정말 저임금 노동자들의 삶이고 목숨입니다. 그것을 주차위반 한 것처럼 그렇게 여기시면 안 됩니다. 강력한 제재조치가 있어서 최소한 보장되는 최저임금이라도…… 400만원, 장관님이 말씀하신 400만 원이 아니라 정말 109만 원이라도, 얼마입니까? 6030원이라도 제대로 받을 수 있도록 그렇게 조치를 취해 주시기 바랍니다.

이상 마치겠습니다.

○**위원장 홍영표** 장관님, 더 이상 하실 말씀 없지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 하여튼 현장에서 최저임금을 지키도록 저희 모든 역량을 다 동원하도록 하겠습니다.

○**위원장 홍영표** 최저임금법에 대해서는 법안소위에서 또 심사할 때 충분히 논의해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부장관 이기권** 예, 거기에서 토의해 주시기 바랍니다.

○**위원장 홍영표** 다음은 새누리당의 신보라 위원님 질의해 주십시오.

○**신보라 위원** 이번 구의역 사고와 관련해서 구의역 사고의 어떤 핵심은 전적자의 고용승계와 고액의 임금을 보전하면서 남은 인건비를 비정규직에게 N분의 1로 나눠 주면서 열악한 임금과 비합리적인 처우에 놓였던 것 그것이 바로 핵심이라고 할 수 있습니다. 이제라도 그 메피아 인사에 대한 도덕적 해이 그리고 비정규직의 과중한 업무, 임금 차별의 어떤 불합리한 그런 차별들을 시정하는 것이 굉장히 좀 필요하다고 보는데요.

아까 하태경 위원님도 지적하셨지만 위험 업무의 외주화가 문제가 아니라 위험 업무의 비전문화가 정말 핵심이라고 볼 수 있고요. 메피아 전적자들도 보수 업무의 전문성이 없는 분들이 그 업무에, 보수 업무를 맡다 보니까 근무태만으로 이어진 게 사실이고, 또 기술을 가졌던 그런 비정규직에게 모든 업무가 몰렸던 것 이것이 바로 핵심인 것 같습니다.

이제라도 이 부분에 대해서, 이게 서울메트로의 하청업체뿐만 아니라 모든 협력업체에도 어찌면 부지기수로 다 있는 문제라는 생각이 드는데요. 그런 서울메트로의 위탁협력업체의 불합리한

어떤 사례들이 이제 전수조사 된다고 알고 있습니다. 맞습니까, 장관님?

전수조사가 시작된다고 제가 알고 있습니다. 고용노동부 차원에서든 진상 파악이 된 내용들이 있다면 적극적으로 보고해서 이 부분들이 고용 문제로서 실질적으로 비정규직의 처우개선으로 이어질 수 있도록 좀 보고를 해 주시면 좋을 것 같습니다.

○**고용노동부장관 이기권** 위원님이 말씀하신 대로 원청과 협력업체 간의 격차 문제가 크다는 것은 제가 인사말 할 때 100 대 53에서 2년 사이에 100 대 50 이하로 떨어졌다고 말씀드렸듯이 매우 심각한 문제입니다. 사례별로, 전수는 아마 어렵더라도 사례별로 조사를 해서 보고를 드리도록 하겠습니다.

○**신보라 위원** 그리고 최저임금과 관련해서 계속 과태료 지급에 대해서 논란이 좀 있는 것 같은데요, 정확히 사실관계를 다시 한 번 좀 설명을 해 주시는 게 좋을 것 같습니다.

어쨌든 최저임금을 잘 지키지 못하는 사업주에 대해서 형사처벌도 할 수 있으면서 과태료 조항도 할 수 있는 것 아닙니까?

○**고용노동부장관 이기권** 종합적인 것은 소위에서 논의를 해서 결론을 내주시면 되고요. 저희가 입법을 할 때는 형사처벌 장치들이 두 군데 있기 때문에…… 그런데 저희들이 과거에 이렇게 지적을 해서 입건을 해 가지고 올리게 되면 최종결정은 낮은 벌금이 되기 때문에 소위 꼭 줘야 되겠다는 의식들이 기업들한테 적다, 그러면 현장에 가서 과감한 과태료를 때리게 되면 훨씬 더 줘야 되겠다는 인식이 높아질 거라고 생각해서 과태료를 주고 있습니다. 만약에 이게 그렇지 않다면 소위에서 저희들 한번 논의해서 보완을 할 필요가 있다 생각을 합니다. 저희는 그런 취지입니다.

○**신보라 위원** 알겠습니다.

그리고 장관님, 고용노동부에서 근로감독관을 두고 사업장 근로감독을 하고 계시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예, 그렇습니다.

○**신보라 위원** 총 사업장이 한 186만 개 정도 이렇게 되는 것으로 알고 있는데 현재 근로감독 인력으로는 효과적인 감독에 어려움이 있을 것으로 보입니다. 정확한 근로감독이 좀 우선 되어야 될 것 같은데요, 이에 대한 대책이 구체적으로 좀 나와 있습니까?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들이 감독관을 증

원해서 하는 게 가장 정답인데요. 현재 공공부문 증원은 조금 제약이 되어 있고, 그래서 보완을 하기 위해서 소위 전문가들한테 소규모 사업장에 대해서는 스스로 위탁을 해서 점검을 하고 컨설팅을 해 주도록 하는 사업들도 하고 있고요. 또 산업안전 같은 것은 명예산업안전감독관을 활용해서 기업들 스스로 좀 법 위반이 나타나지 않도록 보강을 하도록 하겠습니다. 또 저희들도 감독관을 증원해서 가급적이면 감독의 영역도 넓혀가도록 함께 노력하겠습니다.

○**신보라 위원** 고용노동부가 최근에 공인노무사회와 손을 잡고 청소년근로권익센터를 운영하고 있는데, 알고 계시지요?

○**고용노동부장관 이기권** 예.

○**신보라 위원** 최근에 그런데 또 고용노동부에서 청소년 근로권익을 보호하자는 차원에서 권역별 거점센터 운영기관을 모집한다고 하는데 유사업무로 인한 중복사업 문제가 좀 대두되는 것 같습니다. 이에 대해서 혹시 알고 계시나요?

○**고용노동부장관 이기권** 저희들이 다양하게 청소년 아르바이트 전문기관들한테도 같이 협력도 하고 여러 기관을 통해서, 어쨌든 청소년의 최저임금 문제만큼은 지켜져야 올바른 직업관이 형성된다고 보기 때문에 저는 그 부분에 굉장히 역점을 두고 있는데요, 중복 문제는 한번 점검을 해 보겠습니다.

○**신보라 위원** 제가 봤을 때는 청소년근로권익센터의 역량을 훨씬 더 키우고 그 예산으로, 그리고 지금 오히려 근로감독 역량을 더 키우는 형태로 더 집중하는 게 보다 더 효과적이지 않을까 싶은데요.

○**고용노동부장관 이기권** 저희들이 거점별로 지역 일곱 군데를 이렇게 하는 것으로 되어 있는데요.

○**신보라 위원** 그런데 거기서 또 제주는 배제되어 있었다고 하던데……

○**고용노동부장관 이기권** 그 문제는 상세히 파악을 해서 별도보고 드리겠습니다.

○**신보라 위원** 예, 알겠습니다.

이상으로 마치겠습니다.

○**위원장 홍영표** 신보라 위원님 수고하셨습니다.

이상으로 보충질의까지 다 마쳤습니다.

한정에 위원님 의사진행발언 하십시오.

○**한정에 위원** 자료제출 요구 좀……

22쪽 보면 상시·지속적 업무 담당자 정규직 전환 추진을 박근혜정부 들어서 지속적으로 해 오고 있는 것으로 알고 있습니다. 그런데 저희가 환경부 업무보고에도 산하기관들 즉 비정규직 실태 파악을 해 봤는데 별로 나아지고 있지 않습니다. 그래서 연도별로 그다음에 기관별로 상시·지속 업무 담당자의 정규직화 전환 추진한 내역을 취합하셔서 좀 보고해 주시기 바라구요.

또 하나는 25쪽에 나와 있는 장시간 근로개선 관련한 건데 지금 휴일근로 연장근로 포함하는 거에, 2004년에 저희가 주 5일제 하기 전에 주 6일 근무일 때 일주일이 44시간이었습니다. 월, 화, 수, 목, 금, 토 그리고 일요일 연장근로 8시간 했구요. 그러면 합이 44 더하기 12시간 연장 더하기 휴일 연장근로까지 하면 64시간입니다. 그런데 주 5일 근무하면서 근로시간을 44에서 40시간으로 줄였는데 지금 40시간 더하기 연장근로 12시간 더하기 이틀 휴일 연장근로 또 8시간 8시간, 16시간 해서 68시간이 되는 이상한 상황이 발생을 했습니다. 근무시간은 줄였는데 이상하게 총 근로시간은 늘어난 거지요.

이게 노동부 행정해석으로 인한 불비인데요. 2004년 이전의 행정해석에서 전체적으로 근로시간을 어떻게 측정했는지에 대한 내부적으로 자료 갖고 계신 것 그것하고 2004년 이후에 주 5일 근무로 전환하고 난 뒤에 행정해석을 통해서 68시간, 여기 명백하게 적어 놓으셨으니까 68시간이라고 해석해 주신 것 있으면 이 두 개를 정리하셔서 저희 의원실로 제출해 주시기 바랍니다.

○고용노동부장관 이기권 예.

○위원장 홍영표 위원님들이 요청한 자료는 성실하게 작성해서 제출해 주시기 바랍니다.

이상으로 고용노동부, 경제사회발전노사정위원회, 중앙노동위원회, 최저임금위원회에 대한 업무 보고를 마치도록 하겠습니다.

제가 회의를 마치면서 좀 강조하고 싶은 말씀이 있습니다.

우리나라 일자리 문제, 노사관계 이런 것들이 정말 어떤 사회적인 갈등과 대립이 많은 사안들입니다. 그렇기 때문에 우리가 더 대화하고 소통하면서 어떤 타협점을 찾아야 된다고 생각합니다.

그리고 우리 대한민국은 민주주의국가입니다. 삼권분립을 헌법에서 명시하고 있습니다. 저는 행정부에서 일하시는 것에 대해서 존중합니다.

우리 국회에도 국민을 대표한 국회의원 한 사람 한 사람이 헌법기관입니다. 국회의원들의 입법권을 존중해 주실 것을 부탁드립니다. 환경노동위원회에서 앞으로 우리 국회에 대한 어떤 경시라든지 입법권을 무시하는 사례가 나타나면 결코 용납하지 않겠다는 것을 제가 강조드립니다.

과거처럼 정부가 법안을 만들거나 아니면 정부가 입법하고 싶은 것을 반대하거나 다른 의견을 가지고 있다고 해서 국회가 일하지 않는다 이런 식으로 모함을 하는 경우에 결코 용납하지 않겠습니다.

저는 다시 말씀을 드리지만 많은 국민들이 우리 청년들, 그리고 많은 국민들이 일자리 문제에 대해서 조그만 희망이라도 좀 만들어 주기를 우리 환경노동위원회에 기대하고 있습니다. 그래서 저희들도 노력하겠습니다. 그리고 함께 지혜를 모아서 반드시 성과가 있는 상임위원회가 될 수 있도록 함께 노력했으면 합니다.

오늘 장관님을 비롯한……

○河泰慶 위원 잠깐 위원장님, 한 말씀……

○위원장 홍영표 예.

○河泰慶 위원 의사진행발언 다른 게 아니고 저도 행정부가 국회에 대해서 어떤 조롱하는 투 이런 것에 대해서 문제가 있다고 생각을 합니다. 그런데 중립적으로 진행·관리를 해 주셔야 될 위원장님께서 마치 투사처럼 ‘용서하지 않겠다’, ‘좌시하지 않겠다’ 이런 표현은 좀 과하다는 생각이 들고요. 어쨌든 절제된 표현으로 우리 위원회의 권위를 좀 세워 주시기 부탁드립니다.

○위원장 홍영표 저는 그 이야기를 받아들일 수가 없습니다. 제가 지금 이 말씀을 드린 것은 아까 한정에 위원이 질의하시면서 말씀하신……

파워포인트 좀 켜 보세요.

○河泰慶 위원 위원장님, 그 내용은 제가 부정하는 게 아니라 동의하고, 그 표현에 있어서……

○위원장 홍영표 저는요 국회의원이란 이런 것에 분노할 수 있어야 된다고 생각합니다.

○河泰慶 위원 저희도 그만하겠습니다. 위원장님도 절제해 주시기 바라겠습니다.

○위원장 홍영표 우리가 행정부의 하수인이 아닙니다. 청와대의 출장소가 아닙니다, 국회는.

○河泰慶 위원 아니 위원장님, 그럴려면 위원으로 자리에서 내려오세요. 왜 중립적인 자리에 계십니까, 그런 표현 쓰시면서요?

○위원장 홍영표 위원장은 자기의 정치적 입장

과 소신을 밝힐 수 있습니다. 제가 사회를 보면서 중립을 지키라는 것은……

○**河泰慶 위원** 밝힐 수 있지만 자제를 좀 하시라는 얘기 아니겠습니까?

○**위원장 홍영표** 잠깐만 들어 보세요. 중립을 지키라는 것은 제가 야당 위원들한테는 시간을 많이 주고 여당 위원들한테는 시간을 안 준다는 게 이렇게 편파적으로 진행하면 안 된다는 것이지, 위원장이 왜 자기 정치적인 입장과 소신을 말하지 못합니까? 그런 경우는 없습니다. 그래서 제가 부탁을 드리는 것은……

○**河泰慶 위원** 위원장님께서 계속 그런 식으로 비절제된 표현을 남용을 하시면 여기 있는 위원들까지도 같이 덩달아서 이 위원회의 분위기가 과열될 수 있습니다. 기본적으로 여당 간사가 내용에 있어서 동의를 하고 있고, 내용에 있어서 반대를 하고 있는 것이 아니라 표현의 절제성을 부탁드립니다. 그 정도는 수용해 주시기 바라겠습니다.

○**위원장 홍영표** ‘헌법에 보장된 국회의원의 입법권을 침해하거나 무시하면 용납하지 않겠다’ 이 표현이 뭐가 절제가 안 됐습니까? 그러면 침해되고 무시돼도 가만있어야 되나요?

○**河泰慶 위원** 우리가 삼권분립을 이야기할 때……

○**위원장 홍영표** 어떤 것을 말씀하십니까? 정확하게 해 보십시오.

○**河泰慶 위원** 우리가 삼권분립을 이야기할 때 행정부가 입법부를 견제할 수도 있습니다. 그리고 입법부도 청와대나 행정부를 견제하고 때로는 굉장히 과격한 이야기를 하고 심한 말을 하고 망발을 한 경우도 많이 있습니다. 그랬기 때문에 국회가 여태까지 국민들한테 정부보다도 더 낮은 평가를 받고 있고 욕을 듣고 돌을 맞고 있는 겁니다. 때문에 이런 상황에서 어느 정도 중립적으로 진행해야 될 의무가 있는 위원장님께서 계속 과한 표현을 쓰시는 것은 지금의 국민들 눈높이에 맞지 않고 박수받을 일은 아니라고 생각합니다.

○**강병원 위원** 잠시만요.

○**임이자 위원** 그만하지요.

○**위원장 홍영표** 아니요, 이 문제를 가지고 저희들끼리 논란하는 것 자체가 좀 그렇고요.

○**문진국 위원** 위원장님, 그만하지지요.

○**위원장 홍영표** 다시 말씀을 드리지만 저희들

이 대화와 타협을 통해서 좀 성과 있는 일을 해보자 이런 것이 저의 취지인데, 이런 식으로 과거처럼 해서는 안 된다는 것을 제가 강조한 겁니다. 저는 거기에 대해서 제가 더 이상 논쟁을 안 하겠습니다마는 서로 좀 주의하면서 그렇게 했으면 좋겠습니다.

○**한정애 위원** (영상을 가리키며)

저거 내리세요.

○**위원장 홍영표** 아직도 있습니까, 그 사이트에?

○**한정애 위원** 예.

○**고용노동부장관 이기권** 제가 확인해 보도록 하겠습니다.

○**위원장 홍영표** 회의를 마치도록 하겠습니다.

오늘 장관님을 비롯한 관계 공무원 여러분 수고 많으셨습니다.

들어가셔도 됩니다.

다음은 산하기관에 대한 업무보고 순서입니다. 만 장내 정리를 위해서 잠시 정회토록 하겠습니다. 5시 30분에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(17시08분 회의중지)

(17시34분 계속개의)

○**위원장 홍영표** 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하도록 하겠습니다.

계속해서 고용노동부 산하 11개 공공기관에 대한 업무보고를 진행하도록 하겠습니다.

지금 11개 기관이기 때문에 시간이 굉장히 많이 소요될 겁니다. 위원님들의 질의도 있기 때문에 그것을 감안하셔서 저희가 통보한 대로 기관의 업무보고는 3분을 한도로 해 주시기 바랍니다.

그러면 먼저 근로복지공단 이사장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○**근로복지공단이사장 이재갑** 존경하는 홍영표 환경노동위원회 위원장님과 여러 위원님들을 모시고 제20대 국회 첫 임시회에서 근로복지공단 주요 업무현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

우리 공단은 근로자의 업무상 재해에 대한 신속 공정한 보상과 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 수행하기 위하여 1995년 5월 1일 설립되었습니다. 이후 한국산재의료원과의 통합, 재활서비스

스 전달체계 개선을 통해 산재근로자의 치료부터 직업 복귀에 이르기까지 체계적으로 지원하고 있고 특수형태근로종사자 산재보험 적용 확대, 저임금 근로자 고용보험료 지원 등 사회보험 사각지대 해소를 위한 제도도 담당하고 있습니다.

아울러 퇴직연금사업 수행을 통한 근로자의 안정적인 노후소득 보장, 체불근로자 생계보호 지원 확대 등 일하는 사람이 믿고 의지하는 세계 최고 수준의 사회보장서비스 기관으로서 역할을 다하기 위해 노력하고 있습니다.

그러면 업무현황 보고에 앞서 우리 공단 임원들을 소개해 드리겠습니다.

류중하 감사입니다.

오세위 기획이사입니다.

조장식 재정복지이사입니다.

윤길자 산재보험급여이사입니다.

신태식 재활의료이사입니다.

(임원 인사)

다음으로 공단의 주요 업무현황을 보고드리겠습니다.

산재보험의 그 목적을 달성하기 위한 첫 단추는 신속·공정한 업무상 재해 판정이라고 생각합니다. 이에 공단은 근로자가 신속하게 산재신청할 수 있도록 인터넷 신고제 운영 활성화 등을 추진하고 있고 현장 중심의 전문성 있는 재해조사로 산재 판정의 공정성을 높이기 위해 지난해부터 재해조사 전문가를 양성하고 있습니다.

또한 산재근로자의 성공적인 재활을 위하여 맞춤형 통합 서비스를 운영하고 있습니다. 공단 소속 병원에서는 근로자의 상병 상태와 직무수행능력을 확인하여 직업 복귀 소견서 발급 등을 통해서 원직 복귀가 가능하도록 지원하며 취업집중지원센터 시범 운영, 민간 취업 전문기관과의 협업으로 원직장 복귀가 곤란한 근로자의 재취업을 지원하고 있습니다.

우리 공단은 2010년 산재의료원과 통합 이후 10개의 병원을 운영하고 있습니다. 최근 3년간 의료 품질 향상을 위하여 노후 안전시설을 개선하고 의료장비를 현대화하는 등 물적 인프라를 집중 보강하였으며 금년에는 인적 인프라 강화를 추진하고 있습니다.

산재 다빈도 상병에 대한 병원별 특화 분야를 육성하고 산재의료재활 연구역량 강화 및 프로그램 표준화·선진화를 통해 산재보험자 병원으로서 기능과 역할을 다하도록 하겠습니다.

그동안 보험설계사 등 6개 직종의 특수형태근로종사자가 산재보험 특례 적용된 데 이어 금년 7월 1일부터는 대출모집인 등 3개 직종의 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용이 확대되었습니다. 더불어 저임금 근로자 등 취약계층에 대한 고용보험료를 최대 60%까지 지원하고 있습니다.

기업 간 근로복지 격차를 완화하고 대·중소기업 상생 복지를 위하여 지난해 사내복지기금 지원 사업을 신규 도입하였으며 금년에는 재정 여력이 부족한 중소기업의 공동복지기금 설립 지원을 추진하고 있습니다. 또한 근로자의 일·가정 양립을 위하여 지난해 서울시 등 3개 지자체와 협업하여 공동직장어린이집 설치를 지원한 데 이어 올해에도 동 사업의 확대를 추진해 나가고 있습니다.

존경하는 홍영표 위원장님과 여러 위원님!

우리 공단 6000여 명의 임직원은 청렴하고 건강한 조직 문화를 구축하여 공공기관으로서 사회적 책임을 이행하고 특히 근로복지공단이 일하는 사람들의 희망버팀목으로 확고히 자리매김할 수 있도록 최선의 노력을 경주하고 있습니다.

앞으로 위원장님과 여러 위원님들의 관심과 지원을 부탁드립니다. 부족한 점에 대해서는 지적과 충고를 해 주시면 적극적으로 개선하도록 하겠습니다.

이상으로 주요 업무현황 보고를 마치고 양해해 주신다면 자세한 업무현황은 유인된 자료로 대체하겠습니다.

○위원장 홍영표 수고하셨습니다.

다음은 한국산업안전보건공단 이사장 나오셔서 보고해 주십시오.

아, 아닙니다. 죄송합니다.

한국산업인력공단 이사장님 나오셔서 보고해 주십시오.

○한국산업인력공단이사장 박영범 산업인력공단 이사장입니다.

존경하는 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

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

저희 공단은 2년 전에 울산으로 이전한 본부를 비롯해서 6개 지역본부, 18개 소속기관, 그리고 15개국의 외국인력선발센터에 1280명의 임직원이

근무하고 있으며, 예산은 출연사업과 위탁사업을 포함해서 1조 3200억 원입니다.

저희 공단의 사업은 크게 다섯 가지로 나눌 수 있는데 첫 번째, 능력중심의 직업능력개발 지원 체계를 들 수 있습니다.

특히 작년까지 국정과제인 일학습병행제에 5764개 기업의 참여를 유도하였으며 전통적인 가장 큰 사업인 사업주훈련에서 약 300만 명의 근로자에게 사업주훈련을 지원하였습니다.

올해는 일학습병행제 3년차를 맞이해서 제조업 중심에서 다양한 산업 분야로의 참여 확대와 재학생 단계로의 전면 실시를 통해 기업 실무형 인재육성을 위한 일학습병행제 정착 발전을 위해 반드시 이루도록 노력하겠습니다.

두 번째로 NCS 개발·활용입니다.

NCS는 저희 공단이 847개 직종에 대해서 이미 개발을 완료하였으며, NCS의 활용성 강화를 위해 기 개발 직종의 보완과 더불어 유망분야 50개 직무를 신규 개발하는 등 지속적으로 NCS 내용 및 분류 체계를 현장 수요에 맞게 재정비하도록 하겠습니다.

작년도에 시작된 NCS 기반 공공기관 채용을 내년도까지 전 공공기관에 확대할 수 있도록 적극 노력하겠습니다. 또한 민간 부분에 NCS 활용을 위해 적극적으로 노력하겠습니다. 또한 자격에 관련해서는 지금까지의 검정형 자격에서 탈피해서 현장 중심의 자격이 정착될 수 있도록 특히 과정평가형 자격 개발 및 보급에 적극 노력하겠습니다.

네 번째로 글로벌 인력수급 지원 및 HRD협력 사업이 있습니다.

저희 공단은 작년도에 서울 K-move센터 개소를 통해서 약 3000명의 우리 청년들이 해외에 진출하는 것을 지원하였으며 올해도 3000명의 청년 인재를 글로벌시장에 진출하도록 지원하는데 특히 고급화·전문화를 시켜서 단순히 양적 확대뿐 아니라 질적인 글로벌 진출을 돕도록 하겠습니다.

또한 올해 5만 5000명의 외국인력을 도입할 것을 목표로 하고 있습니다. 특히 한국어능력, 기능수준, 경력 등 다양한 요소를 통해서 우수한 외국인력이 우리나라에 도입되어서 중소기업의 인력난 해소에 많은 도움이 되도록 노력하겠습니다.

마지막으로 숙련기술장려 우대문화의 조성

힘쓰도록 하겠습니다.

대한민국명장, 우수 숙련기술자 또한 산업현장 교수들을 통해서 숙련기술 전수가 활성화될 수 있도록 노력하겠습니다.

특히 내년에는 제44회 아랍에미리트 국제기능올림픽대회가 열립니다. 우리나라 선수 선발과 체계적인 훈련을 통해 우리나라가 종합우승을 다시 한 번 할 수 있도록 노력을 게을리하지 않겠습니다.

존경하는 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

앞으로도 공단은 현장중심, 성과중심의 경영을 통해 경쟁력을 갖추으로써 스펙중심이 아닌 능력중심사회 기반을 조성하여 산업현장 인력의 수요와 공급 간 미스매치를 해소하는 등 국민중심의 질 높은 직업능력개발서비스 제공에 최선을 다할 것입니다.

존경하는 위원장님과 위원님들의 지속적인 성원과 아낌없는 지도편달을 부탁드립니다.

그럼 임원들을 소개시켜 드리겠습니다.

최성식 감사입니다.

박순환 기획운영이사입니다.

김인곤 능력개발이사입니다.

김시태 능력평가이사입니다.

(임원 인사)

자세한 업무현황은 배부한 유인물을 참고해 주시면 감사하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 홍영표 수고하셨습니다.

다음은 한국산업안전보건공단 이사장 나오셔서 업무보고 해 주시기 바랍니다.

○한국산업안전보건공단이사장 이영순 존경하는 홍영표 국회 환경노동위원회 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 새롭게 구성된 제20대 국회 환경노동위원회에서 안전보건공단의 업무현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

우리 안전보건공단은 근로자가 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 사업장의 재해예방 활동을 지원하고 범국민 안전의식을 고취하기 위해서 지난 1987년 설립되었습니다.

설립 이후 공단은 산업안전보건에 관한 기술 및 재정지원, 교육, 홍보, 연구개발, 국제협력 등 산업현장의 재해감소를 위해 다각적인 노력을 기울여 왔습니다. 그 결과 공단 설립 당시 2.66%이

던 재해율은 지난해 역대 최저치인 0.50%로 낮추는 성과를 거두었습니다. 그럼에도 아직 해야 할 일이 많이 남아 있습니다. 여전히 높은 사고 사망만인율, 끊이지 않고 있는 대형사고, 산재취약계층의 안전보건과 유해화학물질에 대한 대응 문제 등은 우리가 반드시 해결해야 할 과제입니다.

이를 위해 올해 우리 공단에서 중점 추진하고 있는 주요사업에 대해서 보고드리겠습니다.

먼저 대형사고 예방체계 구축을 강화하고 있습니다.

화재·폭발·누출 등 화학사고 예방을 위해 공정안전보고서 제출대상 사업장과 적용대상 물질을 확대하였고, 위험등급에 따라 차등 관리하는 '화학사고 위험경보제'를 시행하고 있습니다. 또한 제조업과 건설업의 유해위험방지계획서 심사 및 준수 여부 확인을 강화하고 있습니다.

둘째, 산재취약계층 사고·사망재해 예방활동을 강화하고 있습니다.

근로자 수 50인 미만 사업장과 공사금액 3억원 미만 건설현장에 대해 민간 전문기관과 협력하여 재해예방 활동을 확대하고 있습니다.

건설 및 서비스 분야 근로자에 대한 기초안전보건교육도 지원하고 있으며 소규모 사업장에 대해서는 클린사업장 조성 보조금을 통해 작업환경 개선을 지원하고 있습니다.

셋째, 사업장 자율안전보건 체계를 확립하고 있습니다.

대기업에서 자율적으로 협력업체의 안전보건 활동을 지원할 수 있도록 공생협력 프로그램을 강화하고 있으며 위험성평가 컨설팅도 확대 추진하고 있습니다.

넷째, 직업건강활동을 강화하고 있습니다.

작업환경과 직업병 유해인자를 체계적으로 관리하고 밀폐공간 보유사업장을 위험등급별로 차등관리하고 있습니다. 또한 건강을 챙길 여력이 부족한 소규모 사업장의 근로자를 위해 전국 주요 산업단지에 근로자 건강센터와 헬스존 26개소를 설치·운영하고 있습니다.

다섯째, 범국민 안전문화를 확산하고 있습니다.

경영층의 안전현장 분위기 조성 및 근로자들의 행동변화에 중점을 맞춰 산재예방교육을 실시하고 있습니다.

96년 4월 4일 시작한 '매월 4일 안전점검의 날'은 올해로 20주년을 맞이하여 명실상부한 전 국

민의 안전문화 콘텐츠로 자리잡게 되었으며, 최근에는 '작업 전 안전점검, 당신의 생명을 지킵니다'라는 슬로건을 만들어 실천 중심의 안전문화를 확산시키고 있습니다.

마지막으로 안전보건 인프라를 확충하고 있습니다.

지난해 건립된 만성흡입독성 연구동을 본격 가동하고 직업병 이슈 등에 대한 사전 예방적 역학조사도 강화하고 있으며 선진외국과의 기술협력, 개발도상국에 대한 기술·교육 지원 등 글로벌 산재예방 중심기관으로서의 역할도 확대하고 있습니다.

존경하는 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

앞으로 공단 1500명 임직원은 일하는 사람들의 생명과 건강을 지키기 위한 산재활동 예방에 최선을 다하겠습니다. 여러 위원님들의 지속적인 관심과 지원을 부탁드립니다.

그러면 공단 임원을 소개하겠습니다.

김병옥 감사입니다.

심재동 기획이사입니다.

김동춘 기술이사입니다.

이호성 교육안전문화이사입니다.

(임원 인사)

이상으로 임원 소개를 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 **홍영표** 수고하셨습니다.

다음은 한국장애인고용공단 이사장 보고해 주시기 바랍니다.

이사장께서 거동이 불편하시면 자리에 앉아서 보고하셔도 됩니다.

○한국장애인고용공단이사장 **박승규** 배려하여 주셔서 감사합니다.

존경하는 홍영표 환경노동위원회 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 존경하는 여러 위원님을 모시고 제20대 전반기 첫 임시국회에서 저희 공단이 추진하는 사업에 대해 보고드릴 수 있게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

최고의 복지는 일자리임에도 불구하고 장애인은 비장애인에 비해 실업률이 높고 고용률이 낮은 등 고용 사정이 열악한 편입니다.

공단은 지난 1990년 설립 이래 장애인이 직업 생활을 통하여 자립할 수 있도록 지원하고 사업주의 장애인 고용을 전문적으로 지원하기 위해 부단히 노력해 왔습니다. 또한 공단 전 임직원은

일하고 싶은 장애인은 누구나 일할 수 있는 사회 그리고 장애인을 고용하는 기업이 꼭 성공하는 사회를 만들겠다는 사명의식을 가지고 장애인 고용 확대를 위해 최선을 다하고 있습니다.

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

그러면 업무현황 보고에 앞서 먼저 공단 임원을 소개해 드리겠습니다.

정대순 기획관리이사입니다.

박관식 고용촉진이사입니다.

(임원 인사)

이어서 공단의 업무현황을 간략하게 보고드리겠습니다.

올해 공단은 맞춤형 취업지원, 기업의 일자리 확대 지원, 경쟁력 있는 인력 양성, 미래 성장역량 강화라는 목표아래 보다 많은 장애인이 안정된 일자리에 고용될 수 있도록 하는 데 초점을 맞추어 사업을 추진하고 있습니다.

먼저 워크투게더센터를 8곳에서 13곳으로 확대하여 고등부 장애학생의 조기취업을 지원하고 신규 구직자의 근로능력과 취업욕구에 따른 맞춤형 서비스를 제공하는 데 역량을 기울이고 있습니다.

또한 현장훈련 후 고용하는 지원고용제도와 중증장애인 인턴제를 실시하여 취업이 상대적으로 어려운 중증장애인의 취업을 늘려가는 한편 보조공학기기 및 근로지원인 서비스를 확대하여 중증장애인의 직장 적응을 적극 지원하고 있습니다. 그리고 장애인 고용의무제도를 기반으로 대기업과 공공부문에 대한 장애인 일자리 창출과 고용 확대를 위해 지속적으로 독려하고 있습니다.

특히 장애인표준사업장 설립을 통해 중증장애인 중심의 일자리를 창출하고 30대 기업집단을 중심으로 자회사형 표준사업장 설립을 적극 유도하여 양질의 일자리를 늘려 나가고 있습니다. 또한 장애인 인식개선 교육을 강화하여 사업주와 동료 근로자의 인식을 변화시키고 있습니다.

더불어 기업이 원하는 장애인 인재를 양성하기 위해 기업의 수요와 연계한 맞춤형훈련을 강화하고 있으며 취업에 특히 취약한 장애유형은 특성화훈련을 통해 직업훈련의 성과를 높이고 있습니다. 그 밖에도 중증·장년·여성 장애인의 고용 확대를 위해 새로운 직업영역을 개발하고 정책수립과 사업수행을 뒷받침하기 위해 연구개발 및 통계 데이터를 생산·보급하고 있습니다.

존경하는 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 이 소중한 자리가 공단의 사업추진에 대한 관심과 이해를 구할 수 있는 기회가 되기를 바라며 앞으로도 저를 비롯한 공단 모든 임직원은 주어진 책임과 역할에 최선의 노력을 다하겠습니다.

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

자세한 업무현황은 별첨의 업무현황 보고를 참고해 주시기 바랍니다.

감사합니다.

○위원장 홍영표 수고하셨습니다.

다음은 한국고용정보원장 나오셔서 보고해 주십시오.

○한국고용정보원장 유길상 존경하는 환경노동위원회 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 존경하는 위원님들을 모시고 한국고용정보원의 주요업무를 보고드릴 수 있게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

고용정보원은 국민들에게 양질의 고용정보를 편리한 고용정보시스템으로 신속·정확하게 제공함으로써 고용서비스 선진화를 지원하는 데 최선을 다하고 있습니다.

존경하는 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

고용정보원은 노동시장 동향 분석과 전망, 인력수급 전망, 진로 및 직업에 대한 연구를 통해 개인과 기업, 국가가 노동시장의 변화에 효율적으로 대응할 수 있는 길을 안내하는 노동시장의 신호등 역할을 수행하고 있습니다. 그리고 국민들이 적성과 흥미에 맞는 진로를 설계하고 직업을 선택하는 데 도움을 줍니다. 아울러 다양한 직업정보서와 직업심리검사를 비롯한 실용적인 진로 및 취업지원 콘텐츠와 프로그램을 만들어 보급하고 있습니다.

고용정보원은 수요자 중심의 고용정보시스템 구축과 개선에도 최선을 다하고 있습니다.

국민에게 구인·구직 정보와 진로 및 직업 선택에 필요한 정보를 신속·정확하게 제공하고 정부의 일자리사업에 대한 정보를 알기 쉽게 제공하기 위해 워크넷을 일자리정보 통합 포털로 만드는 데 역점을 두고 있습니다.

최근 사물인터넷과 스마트 기술을 활용하여 실업급여 서비스의 품질을 개선하고 행정 처리 기

간을 단축한 스마트 고용복지플러스센터 시범운영 서비스를 개시하는 등 최신 ICT 기술을 활용한 온라인 고용서비스 혁신에도 박차를 가하고 있습니다.

더욱 품질 높은 연구와 편리하고 안전한 국가 고용정보망 운영을 통해 인력 수급을 원활하게 하기 위해 더욱 노력하겠습니다. 위원님들의 많은 관심과 격려를 부탁드립니다.

그럼 고용정보원의 간부를 소개하겠습니다.

정연순 고용서비스전략본부장입니다.

황기돈 고용정보연구본부장입니다.

박건욱 정보화본부장입니다.

최현용 기획조정실장입니다.

(간부 인사)

자세한 업무현황은 별도로 배부해 드린 자료를 참조해 주시면 감사하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 **홍영표** 수고하셨습니다.

다음은 한국사회적기업진흥원장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○한국사회적기업진흥원장 **오광성** 한국사회적기업진흥원장 오광성입니다.

존경하는 환경노동위원회 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

제20대 국회 개원과 환경노동위원회 구성을 맞이하여 존경하는 위원장님과 위원님들을 모신 가운데 저희 한국사회적기업진흥원의 업무현황을 보고드리고 귀한 지도의 말씀을 듣게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다.

2007년 사회적기업 육성법이 제정된 이후 현재 1548개의 사회적기업이 취약계층의 일자리와 사회서비스를 제공함으로써 지역사회에 공헌하고 따뜻한 대한민국을 만들어 나가는 데 이바지하고 있습니다.

한국사회적기업진흥원은 2011년 설립 이래 사회적기업의 설립과 운영을 지원하며 동반자적 역할을 수행해 왔습니다. 2016년에도 한국사회적기업진흥원은 사회적기업이 핵심 역량을 기반으로 지속성장할 수 있도록 다음과 같은 사업을 추진하고 있습니다.

첫째, 사회적기업 발굴·육성 확대를 위해 청년 사회적기업가 육성사업을 진행하고 있습니다. 사회적기업가로서의 자질과 창업에 대한 열정을 지닌 청년들을 발굴하여 창업비용, 공간, 멘토링을 제공함으로써 사회적기업 창업을 지원하고 있

습니다. 특히 금년에는 청년 일자리를 확대하기 위해 전년도에 비해 25% 늘어난 500개 창업팀을 모집하여 지원하고 있습니다. 또한 소셜벤처 경영대회와 대학 동아리 지원사업을 통해 청년들의 참신한 사회 혁신 아이디어를 발굴하고 사회적기업 창업으로 연계될 수 있도록 지원하고 있습니다.

둘째, 사회적기업의 자생력 강화를 위해 기업의 성장 단계와 업종 특성을 고려한 맞춤형 컨설팅을 제공하고 있습니다. 그리고 사회적기업의 스타 상품을 선정하여 TV홈쇼핑, 백화점, 온라인 쇼핑몰 등과 연계하여 판로 확대를 지원하고 있습니다.

셋째, 사회적기업의 가치 확산을 위해 사회적기업에 대한 모니터링과 홍보를 강화하고 있습니다. 또한 공공기관과 민간기업이 사회적기업과 연계하여 사회 공헌 활동을 할 수 있도록 지원하고 있습니다. 특히 사회적기업이 창출하는 사회적·경제적 성과를 종합적으로 측정하는 지표를 개발하여 보급함으로써 사회적기업의 경영 실적과 성과를 보다 많은 국민들께 알릴 수 있도록 노력하고 있습니다.

그리고 지난해 부산에 이어 금년 7월 1일부터 3일까지 광주광역시에서 2016년 사회적기업 주간 행사와 사회적경제 박람회를 개최할 예정입니다. 이번 행사를 통해 지역경제 활성화에 기여하고 사회적기업의 가치와 성과에 대한 국민적 공감대를 더욱 넓히고자 합니다.

존경하는 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 업무보고에서 여러 위원님들께서 말씀해주실 고견은 앞으로 저희 사회적기업을 육성하고 지원해 나가는 데 적극 반영하도록 하겠습니다.

마지막으로 저희 진흥원의 본부장을 소개해 드리겠습니다.

김종각 기획관리본부장입니다.

이대영 창업육성본부장입니다.

최혁진 판로지원본부장입니다.

(본부장 인사)

이상 보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 **홍영표** 수고하셨습니다.

다음은 학교법인한국폴리텍 이사장 나오셔서 업무보고해 주십시오.

○학교법인한국폴리텍이사장 **이우영** 안녕하십니까

까? 학교법인한국폴리텍 이사장 이우영입니다.

존경하는 홍영표 환경노동위원회 위원장님과 여러 위원님들을 모시고 우리 대학 업무현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

우리 한국폴리텍대학은 1968년 국립 중앙직업훈련원 설립 이후 산업화에 따른 기술·기능 인력 양성을 시작으로 1998년 기능대학을 거쳐 2006년 정부의 공공훈련 인프라 혁신을 통해 한국폴리텍대학으로 새롭게 거듭났고 현재까지 지속적인 성장과 발전을 이어오고 있습니다.

한국폴리텍대학은 국민의 평생직업능력 개발을 위한 공공직업능력 개발 서비스기관으로서 산업현장 맞춤형 인재 양성을 통해 창조경제의 핵심인 일자리 창출에 기여하였고 취약계층에 대한 사회안전망 역할도 수행하는 등 국민과 정부로부터 많은 신뢰를 받아 왔습니다.

특히 국정과제와 지역과 산업 현장에 밀착된 평생직업능력 개발 대학으로서 역할을 선도적으로 수행하며 능력중심사회 구현에 매진했습니다. 최근 5년간 80%가 넘는 취업률 성과를 바탕으로 취업의 질 또한 획기적으로 개선하여 ‘취업 하면 폴리텍, 좋은 일자리도 폴리텍’이라는 대외적 브랜드를 구축하는 등 직업교육시장에서 선도적 모델로 부상하였습니다. 아울러 입직 전 청소년부터 퇴직 후 중장년까지 생애 단계에 맞는 직업교육훈련 과정 운영으로 국민의 평생직업능력 개발 지원을 확대해 왔습니다. 또한 국정과제인 일학습병행제와 국가직무능력표준(NCS)의 선제적 도입 및 정착, 민간 확산 지원을 통해 능력중심사회 구현을 위한 핵심적인 역할을 수행하였습니다.

이처럼 우리 한국폴리텍대학은 그간 높은 취업 성과와 국정과제의 모범적 수행을 통해 국민들로부터 인정받는 대한민국 대표 직업교육기관으로 성장해 왔습니다. 이를 바탕으로 2016년을 교육훈련 품질 혁신을 위한 원년으로 삼고 국내를 넘어 글로벌 수준의 역량을 보유한 선진 직업교육훈련 서비스기관으로 도약하기 위해 3대 핵심 과제를 적극 추진해 나가겠습니다.

먼저 청년 고용절벽을 해소하는 청년 일자리 희망 파트너가 되겠습니다.

청년 고용절벽 해소 및 수요자 맞춤형 교육을 위해 대학 졸업 또는 예정자의 수준에 맞는 직종을 선별하여 직업훈련 과정을 단계적으로 고급화하고 고교 단계에서부터 일학습병행제를 통해 조

기에 취업하고 취업 이후 기업 맞춤형 고숙련 훈련을 통해 핵심 인재로 성장할 수 있는 경력 개발 경로인 P-TECH, 즉 특성화고 폴리텍 연계 고숙련 훈련 과정을 도입하겠습니다.

또한 전국적인 촘촘한 교육훈련 서비스망 구축으로 지역의 평생직업능력 개발 허브가 되겠습니다.

이를 위해 전국적인 캠퍼스 네트워크를 활용하여 지역 내 산업인력 양성의 허브 기능을 수행하고 지역 여건과 산업별 인력 수요에 따른 맞춤형 학과 개편과 캠퍼스 특성화를 추진하겠습니다. 아울러 베이비부머·경력단절여성 등 취업애로계층을 대상으로 한 교육과정은 양적 확대보다는 취업률 제고와 같은 교육훈련의 질 향상에 집중하겠습니다.

끝으로 우수한 훈련 품질과 공공성을 바탕으로 능력중심사회를 선도하는 프론티어가 되겠습니다.

국정과제인 국가직무능력표준이 폴리텍 교육과정에 완전히 녹아들 수 있도록 NCS 레벨별 교육훈련 체계 구축 및 스마트 NCS 학사 운영 시스템을 도입하여 기존 학사시스템을 효율화 하겠습니다. 더불어 산업현장 변화를 신속하게 수용할 수 있는 탄력적 인력 운영 체계인 FFS, 즉 플렉서블 패클티 시스템(Flexible Faculty System)을 마련하고 능력중심사회 구현을 위한 중추기관으로서 직업교육훈련 연구 기능을 강화해 나가겠습니다. 이와 함께 참다운 기술 인재 육성을 위한 고품격 폴리텍 문화 밸류업을 위해 참인폴리텍 제도를 도입하여 직무 역량과 인성을 겸비한 전인적인 인재 육성과 폴리텍 조직문화 혁신을 이루어 가고 있습니다.

존경하는 홍영표 환노위원장님과 위원님 여러분!

이번 제20대 국회 개원과 함께 지금까지 우리 대학이 추진해 온 직업능력 개발사업과 관련된 많은 정책적 대안이 제시될 것으로 생각합니다. 위원님들께서 주시는 소중한 고견을 우리 한국폴리텍대학이 추진하는 사업에 적극 반영해 나가도록 하겠습니다. 앞으로도 한국폴리텍대학에게 주어진 사명과 역할을 충실히 수행할 수 있도록 위원님들의 각별한 애정과 관심을 부탁드립니다.

상세한 업무현황은 배포해 드린 업무보고 자료를 참고해 주시면 감사하겠습니다.

마지막으로 우리 대학의 임원을 소개해 드리겠

습니다.

김성구 기획운영이사입니다.

(임원 인사)

감사합니다.

○위원장 **홍영표** 수고하셨습니다.

다음은 한국기술교육대학교 총장 나오셔서 업무보고해 주십시오.

○한국기술교육대학교총장 **김기영** 존경하는 홍영표 위원장님과 여러 위원님들을 모시고 우리 대학의 주요 현안을 보고드리게 된 것을 뜻깊게 생각합니다.

한국기술교육대학교는 직업능력 개발 훈련교사, 기업 내 직업능력개발 전문가, 전문이론과 현장실무 및 학습지도 능력을 겸비한 실천공학기술자를 양성하고 재교육하는 것을 목적으로 1992년도에 개교하였습니다. 현재는 학부 3620명과 대학원 486명, 총 4106명 규모로 운영되고 있습니다.

우리 대학은 특성화된 코리아텍 기술교육모델을 개발하여 일반 공과대학과는 차별화된 교육과정을 운영함으로써 내부 고객인 학생들은 물론 기업체 등 외부 고객으로부터 매년 우수한 평가를 받고 있습니다.

학생들을 잘 가르치는 평가에서 교육중심대학 1위로 7년 연속 선정되었고 2015년도 교육부 발표 취업률에서 83.3%를 기록하며 일반대학 기준으로 가장 높은 취업률을 자랑하는 등 작지만 강한 대학으로 평가받고 있습니다.

2012년부터는 우리 코리아텍이 씨를 뿌린 기업 연계형 장기현장실습제, 대학형 일학습병행제 정부 정책사업으로 꽃을 피워서 전국의 23개 대학으로 보급·전파되었으며 대학생의 현장실무 능력 강화와 대학·기업 간 미스매치 해소라는 새로운 산학협력모델로 각광받고 있습니다.

대학 부설기관으로는 직업훈련교원 전문기관인 능력개발교육원을 설치·운영하여 우리나라 직업능력 개발을 선도할 수 있는 인재를 양성하고 있습니다. 특히 가상현실시스템을 교육에 도입하여 첨단 교육훈련 매체 및 콘텐츠를 개발하고 교육기관에 보급하고 있으며 특성화고 교원에게 현장직무교육을 실시하여 특성화고 교육의 현장성을 강화하고 있습니다.

한편 고용노동행정 업무 종사자에 대한 직무교육 및 공무원·교원 등에 대한 고용노동 분야의 전문적이고 체계적인 교육을 통해 노사관계 경쟁

력과 근로자 지속성을 동시에 향상시켜 나가는 역할을 수행하고 있습니다.

2015년에는 재직자들의 평생능력 개발을 효과적으로 지원하기 위해서 온라인평생교육원을 설치하여 언제, 어디서나, 누구나 쉽게 교육서비스를 받을 수 있는 시스템을 구축하였습니다.

또한 작년 4월에 개원한 직업능력심사평가원을 통해 직업훈련 교육과정 평가 및 기관인증, 부정수급 업무를 통합하여 명실공히 대한민국을 대표하는 직업능력 개발 선도 교육기관으로서 자리매김하고 있습니다.

존경하는 홍영표 위원장님과 위원님들!

우리 대학 구성원은 국내 최고의 독창적인 실천공학 시스템을 구축하고 일학습병행 정책을 선도적으로 추진하며 중소기업 근로자들에게 다양한 교육 기회를 제공하는 등 정부의 평생직업능력 개발 체제를 구축하는 데 최선의 노력을 다할 것입니다.

끝으로 우리 한국기술교육대학교 진경복 부총장을 소개해 드리겠습니다.

(부총장 인사)

감사합니다.

○위원장 **홍영표** 수고하셨습니다.

다음은 노사발전재단 사무총장 나오셔서 업무보고해 주시기 바랍니다.

○노사발전재단사무총장 **엄현택** 노사발전재단 사무총장입니다.

존경하는 환경노동위원회 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 새로이 구성된 환경노동위원회 위원님들 앞에서 우리 노사발전재단의 주요 업무현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

그리고 우리 재단에 평소 애정과 관심을 보여 주신 데 대하여 깊은 감사의 말씀 드립니다.

재단은 2011년 구 노사발전재단, 국제노동협력원, 노사공동 전직지원센터 3개 기관을 통합한 이후에 노사의 자율적이고 협력적인 노사관계 발전에 이바지하고자 최선의 노력을 다하고 있습니다.

올해 재단은 노사발전재단 지원사업을 중심으로 5개의 국고지원사업 그리고 일터혁신 컨설팅 등 4개 위탁사업, 외국인근로자 취업교육사업 등 기타 사업 등을 운영하고 있습니다.

노사발전재단의 지원사업은 노사가 고용노동 현안 및 이슈에 능동적으로 대처하고 일터혁신을

촉진할 수 있도록 중립적 교육을 실시하는 노사 상생협력 교육사업과 노사가 공동으로 수행하는 프로그램에 소요되는 비용 일부를 지원하는 노사 파트너십 프로그램 지원사업으로 구성되어 있습니다.

또한 고용노동 분야 국제교류협력을 통해서 우리나라 노동 상황을 적극 홍보하고 이를 통해 노동 분야의 국가 이미지 개선, 해외 진출한 우리 기업의 합리적인 노무관리 체계 구축 촉진을 지원하고 있습니다.

2016년도에는 우리 기업과 근로자들이 사업장에서 일과 가정이 양립될 수 있도록 시간선택제 일자리 사업과 적극적 고용 개선 조치 사업, 차별 없는 일터 지원사업을 포괄하여 사업장의 종합적인 일문화 개선을 전담 지원하는 부서를 신설하였습니다.

또한 금년부터는 여러 이름으로 수행하던 각종 컨설팅 사업을 일터혁신 컨설팅 지원 사업으로 전면 통합해서 컨설팅의 질 향상을 위해 노력하고 있습니다.

그리고 최근 인생 2막에 대한 사회적 요구가 증대되면서 퇴직 전에 미리 일에 대한 고찰과 철저한 대비가 필요하다는 인식이 확산됨에 따라서 재직 근로자 생애설계를 위한 장년 나침반 프로그램을 운영하고 있으며, 전국 12개 지역센터에서 중장년층의 전직 희망자와 퇴직 예정 근로자에게 재취업 및 창업지원 서비스를 제공하는 등 실질적인 중장년근로자의 고용 안정과 기업 경쟁력 제고를 위해 지속적인 노력을 경주하고 있습니다.

재단은 설립 취지인 상생의 노사관계 구축과 좋은 일터 만들기의 핵심 추진체가 될 수 있도록 임직원 모두가 최선의 노력을 다할 것이며 신뢰받는 고용노동 전문기관으로서 한 단계 더 성장할 수 있도록 매진하겠습니다.

존경하는 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

재단 임직원은 오늘 위원님들께서 주시는 고견을 사업 수행 전반에 적극 반영하여 국민과 국가 경제 발전에 이바지할 수 있도록 이행에 만전을 기하도록 하겠습니다.

다음은 노사발전재단 간부를 소개하겠습니다.

안성근 기획관리실장입니다.

여상태 노사상생협력본부장입니다.

정용영 일터혁신본부장입니다.

성기운 중장년일자리본부장입니다.

이동원 국제노동센터장입니다.

(간부 인사)

상세한 업무현황은 별첨 업무현황 보고를 참고해 주시기 바랍니다.

감사합니다.

○위원장 **홍영표** 수고하셨습니다.

다음은 한국잡월드 이사장 나오셔서 업무보고해 주십시오.

○**한국잡월드이사장 장대익** 존경하는 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

새로이 구성된 20대 국회 환경노동위원회에서 존경하는 위원님들을 모시고 한국잡월드 주요업무 현황을 보고드리게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다.

한국잡월드는 청년실업과 인력수급 불균형을 완화하기 위해 설립된 국내외 최대 직업전시체험관으로 어린이·청소년들이 올바른 직업 가치관을 정립하고 각자의 흥미와 재능에 맞는 진로설계와 직업선택을 할 수 있도록 지원하고 있습니다.

어린이와 청소년의 눈높이를 맞춘 83개 직업체험실에서는 120개의 분야별 대표직종을 실제 직업인과 유사하게 체험해 볼 수 있으며 전시시설인 직업세계관에는 800여 개 직업에 대한 정보를 자유체험과 동영상 등을 통해 흥미롭게 제공하고 있습니다.

또한 직업에 대한 개인의 흥미와 재능을 과학적인 방법으로 측정하여 분석한 자료를 제공함으로써 개인별 흥미유형과 적성에 맞는 전공학과는 물론 그와 관련된 직업들을 안내해 주는 진로설계관 운영을 통해 청소년들이 보다 구체적인 진로와 미래를 설계할 수 있도록 지원하고 있습니다.

2012년 5월 15일 개관 이후 전국에서 하루 평균 2500여 명이 방문하여 지난 4년 동안 총 방문객 수는 350만여 명에 이르고 있습니다.

기초생활수급자 등 사회적 약자를 위해 체험료를 면제하거나 할인해 주고 있으며 이를 포함하여 학교 밖 청소년 및 북한 이탈주민과 사회복지시설의 아이들 등 총 17만 8000여 명에게 직업체험의 기회와 다양한 진로 교육프로그램을 제공하였습니다.

한편 보다 다양한 직업체험에 대한 요구가 급변하는 직업세계에 대한 신속한 정보 제공을 위해 지속적인 전시·체험관 리뉴얼을 통해 현재까

지 총 170건의 콘텐츠를 개선·개발하였습니다.

앞으로도 체험자들의 요구에 적극 부응하여 체험실을 지속적으로 개선해 나갈 예정이며 체험실 뿐만 아니라 전시시설도 보다 흥미롭게 체험형으로 향상시켜 나갈 계획입니다.

청소년들의 창의력을 키우고 미래지향적으로 도전적인 목표를 세울 수 있도록 가칭 미래직업랩을 직업세계관에 구축하고자 지난해에 예산을 확보하고 금년 들어 설계작업에 착수하였습니다.

이외에도 청소년을 위한 일자리 법률상식코너를 운영하여 근로계약서 작성 체험 등 노동인권 교육도 실시하고 있습니다.

한국잡월드는 2012년 개관 이후 2014년까지 3년간은 어린이·청소년 직업체험시설로서의 안정적인 정착을 위한 시기였다면 2015년부터 2017년까지는 한 단계 더 도약할 수 있는 성장기로서 지속발전 가능한 경영체계를 갖출 수 있도록 기관 운영에 내실을 기하고자 합니다.

존경하는 홍영표 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

우리나라 미래를 이끌어갈 어린이와 청소년들이 저마다의 흥미와 재능에 맞는 역량을 개발하고 그에 맞는 작업을 선택함으로써 능력 중심사회의 일원으로 모두가 행복한 삶을 누릴 수 있도록 앞으로도 한국잡월드가 맡은바 역할에 최선을 다할 것을 약속드립니다.

끝으로 오늘 회의를 통해 위원님들께서 지적해 주시는 고견은 적극 경청하고 부족한 점은 개선하고 잘된 점은 더욱더 발전시켜 나가겠습니다.

그러면 우리 한국잡월드 간부를 소개해 드리겠습니다.

윤명화 경영관리본부장입니다.

안철수 대외협력본부장입니다.

이성기 운영본부장입니다.

(간부 인사)

이상으로 주요업무 현황에 대한 보고를 마치면서 양해하여 주신다면 자세한 업무현황은 유인물로, 자료로 대체하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 홍영표 수고하셨습니다.

그러면 마지막으로 건설근로자공제회 이사장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○건설근로자공제회이사장 권영순 건설근로자공제회 이사장 권영순입니다.

오늘 존경하는 환경노동위원회 홍영표 위원장

님과 여러 위원님들을 모시고 첫 업무보고를 드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

우리 공제회는 일용직 건설근로자의 고용 개선과 복지 증진을 도모하기 위해 97년 12월에 설립되어 올해로 19년째를 맞고 있으며 2013년부터는 고용부 산하 기타공공기관으로 지정되어 운영하고 있습니다.

금년 5월 말 현재 퇴직공제에 가입된 누적 근로자 수는 463만 명이고 관리하고 있는 건설사업장 수는 2만 6000개소이며 자산운용액은 약 3조 원 수준입니다.

공제회 주요사업을 간략하게 보고드리겠습니다.

먼저 퇴직공제 사업입니다.

퇴직공제 의무가입 대상은 공공 3억 원 이상, 민간 100억 원 이상 건설공사이며 근로자 1인 기준 1일 4200원의 공제부금을 징수하고 있고 지난해에는 7만 3000명의 근로자에게 1890여억 원의 퇴직공제금을 지급한 바 있습니다.

모바일·인터넷을 통해 건설근로자들이 퇴직공제금을 쉽게 확인·청구할 수 있는 시스템을 구축·운영 중에 있고 60세 이상 고령자, 사망근로자 유가족이 퇴직공제금을 못 찾는 일이 없도록 퇴직공제금 찾아 주기 사업도 실시하고 있습니다.

자산운영 사업입니다.

3조 원에 이르는 운용자산은 외부 전문가가 참여하는 자산운용위원회, 투자심의위원회, 리스크관리위원회 등 3개의 위원회를 통해 자산배분, 투자대상 선정, 사전·사후 리스크 관리를 함으로써 투명하고 합리적으로 운영되도록 관리하고 있습니다.

고용지원 사업입니다.

건설근로자가 현장에서 필요로 하는 기능을 습득하여 취업능력이 향상되도록 29개 민간위탁 훈련기관에 50개 과정을 지정하여 기능 향상 훈련을 실시하고 있고 그 대상도 8000명 수준으로 확대해 나가고 있습니다.

또한 건설근로자도 취업할 때 직업소개 수수료 부담을 줄여 주고자 전국에 취업지원센터 17개소를 설치·운영하여 무료 취업알선을 제공하고 있습니다.

복지지원 사업입니다.

우선 각종 상해와 질병에도 불구하고 보험 가입이 어려운 건설근로자 6000명에게 무료 단체

상해보험을 제공하고 있고 근로자 대학생 자녀 160여 명에 장학금 지원, 600여 명의 근로자에게 결혼·출산 보조금을 지원하여 생활 안정을 돕고 있습니다.

존경하는 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

건설노동시장은 불안정한 고용과 열악한 근로 조건으로 내국인력 유입은 감소하고 건설기능인력의 고령화가 급속히 진행되고 있는 것이 현실입니다.

이러한 문제점을 극복하고자 정부에서는 지난해 제3차 건설근로자 고용개선 기본계획을 수립하고 건설기능인 등급제 도입, 체계적인 훈련시스템 구축, 취업지원서비스 강화, 퇴직공제 가입 대상 확대 등을 추진해 나가고 있습니다.

이를 위해 공제회는 퇴직공제사업을 확대하면서 건설근로자의 고용복지 사업을 대폭 확충해서 명실공히 건설근로자의 고용복지 중추기관으로 자리매김해 나갈 필요가 있다고 하겠습니다.

아무쪼록 건설근로자의 고용여건 개선을 위한 다양한 노력이 결실을 맺을 수 있도록 건설근로자법 개정 등 위원님들의 각별한 관심과 지원을 부탁드립니다.

마지막으로 공제회 임원을 소개해 올리겠습니다.

이동주 상임감사입니다.

이강본 전무이사입니다.

(임원 인사)

자세한 업무현황보고는 유인된 자료로 대신하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 **홍영표** 수고하셨습니다.

다음은 위원님들의 질의 순서입니다.

질의시간은 5분으로 하겠습니다.

그러면 먼저 새누리당 비례대표 출신 문진국 위원 질의해 주십시오.

○문진국 위원 문진국 위원입니다.

우선 근로복지공단 이재갑 이사장님께 짧게 질의 한번 하겠습니다.

노사합의 없이 이사회 의결로만 성과연봉제를 도입하면 근로기준법 위반입니까, 아닙니까?

○근로복지공단이사장 **이재갑** 근로기본법의 취지상·원칙상 노사 간 합의에 의해서 성과연봉제를 도입하는 것이 바람직하다고 생각합니다. 다만 법 위반의 여부는 사회통념상 합리성의 법리도 있기 때문에 종합적으로 판단해야 된다고 생

각합니다.

(홍영표 위원장, 한정에 간사와 사회교대)

○문진국 위원 알겠습니다.

성과연봉제를 사측이 일방적으로 도입하게 되면 근로기준법 취업규칙 불이익 변경으로 위법사항입니다.

이사장님, 이사회 의결만으로 성과연봉제를 도입한 이유가 무엇입니까?

○근로복지공단이사장 **이재갑** 저희 공단은 노사 간 합의를 통해서 성과연봉제 도입을 위해서 노동조합을 상대로 해서 협의를 위한 다각적인 노력을 계속 하였습니다. 그럼에도 불구하고 노동조합이 성과연봉제 자체에 대한 협의에 일체 불응했기 때문에 성실한 협의 자체가 사실상 불가능한 상태였습니다.

○문진국 위원 이사장님, 그 얘기는 알겠고요. 이사장님이 고용노동부가 주장하는 사회통념상 합리성으로 주장한 것 아니겠습니까?

○근로복지공단이사장 **이재갑** 저희는 일단 그렇게 판단하고 있습니다.

○문진국 위원 그것이 바로 노사의 충분한 협의가 전제되어야 됩니다. 하지만 공문상으로 보낸 것을 충분한 협의라고는 볼 수가 없지요.

○근로복지공단이사장 **이재갑** 공문뿐이 아니고 비공식적인 협의채널을 통해서 굉장히 많은 노력을 했었고요. 노동조합을 협의로 이끌기 위한 노력은 저희는 최선을 다했다고 생각합니다.

○문진국 위원 예, 알겠습니다.

그래서 성과연봉제 같은 중요한 사항은 정부가 정한 기한에 맞추기 위해서 노조와의 협의를 무시한 채 이사회 의결 한다는 것 자체가 문제가 있지요?

○근로복지공단이사장 **이재갑** 저희도 노동조합과 원만한 합의를 도출하지 못한 데 대해서는 안타깝게 생각하고 있습니다. 이후에도 노동조합……

○문진국 위원 잘 알겠습니다. 그래서 바로 고용노동부 산하기관에서 현행 노동법을 준수하지 않으니 다른 공공기관들에게 법을 준수를 할 수가 있겠습니까?

○근로복지공단이사장 **이재갑** 다 기관마다 상황에 따라 다르다고 생각합니다.

○문진국 위원 잘 알았습니다.

그다음에 한국산업인력공단 박영범 이사장님한테도 같은 질의를 좀 하겠습니다.

인력공단 노동조합도 공공연맹에 교섭권을 위

임해 네 차례 교섭을 요청했는데 모두 다 거부를 했습니다. 이유가 뭐니까?

○한국산업인력공단이사장 박영범 저희 공단단협은, 임금 관련 규정이 고용노동부 산하 다른 기관과 달리 호봉제 임금체계를 당연히 예정하고 있지 않습니다. 따라서 저희 단협 52조에 의해서 권한 있는 노조에 대해 저희가 협의를 요청했는데 계속해서 상급단체에 위임을 이유로 인해서 협의요청을 거부하였기 때문에 협의가 이루어지지 않았습니다.

○문진국 위원 잘 알았습니다.

공단은 성과연봉제는 단협 대상이 아니기 때문에 상급단체에 교섭을 위임할 수 없다고 주장한 것으로 알고 있고요. 인사 전반을 포함한 성과급제도라 하더라도 근로자 임금체계를 전면적으로 변경하는 내용이라면 이는 경영주체에 의한 경영상 결단에 속하는 사항이라 단정하기가 어렵다는 판례도 있습니다. 이는 성과급제 도입이 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없는 경영주체에 의한 고도의 결단에 속하는 사항이라 단정하기가 어렵다는 판결입니다. 이사장님은 이러한 내용을 알고 계시지요?

○한국산업인력공단이사장 박영범 예, 그런 판례가 있는 건 알고 있습니다.

○문진국 위원 성과급제가 단협 대상이 될 수 있다는 판례가 있음에도 공공연맹의 교섭을 거부한 이유가 바로 그 이유입니까, 아까 얘기한 대로?

○한국산업인력공단이사장 박영범 예, 그리고 저희 생각에는 단협과 성과연봉제 관련해서는 오히려 공동교섭보다는 개별교섭을 통해서, 기관 자체에 특화된 문제가 굉장히 많기 때문에 그것이 더 효과적이라고 생각하기 때문에 개별교섭을 요청한 것입니다.

○문진국 위원 잘 알겠습니다.

다시 한 번, 그다음에는 안전보건공단 이영순 이사장님한테도 똑같은 질문을 드리겠습니다.

공단의 이사회 회의록을 보면 한 이사님께서 성과연봉제 도입을 반대하며 ‘안전공단은 돈을 버는 데가 아니잖아요. 예방을 얼마만큼 잘 하느냐의 문제가 있는 건데 이렇게 되면 일 안 해도……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

할 말 없잖아요. 모두가 안 할 수 있어요’라고 했습니다.

이사장님은 성과연봉제를 위한 직무평가의 기준이 뭐예요?

○한국산업안전보건공단이사장 이영순 평가는 우선 간부직은 먼저 하고 있었거든요. 부서단위 조직평가 결과하고 그다음에 조직 성과창출 기여도, 부하직원의 육성 등 개인 MBO 결과를 합산해서 평가했는데……

○문진국 위원 시간이 다 된 것 같아서, 지금 세 분하고 공단 이사장님들한테 꼭 부탁드립니다 싶은 것은 노조 동의 없이 이사회 의결만 거친 성과연봉제 도입은 위법 소지가 있기 때문에 성과연봉제 도입이 필요하다면 한 번 더 노동조합을 만나서 충분히 대화로 설득해 주시기 바랍니다. 또 그런 설득 과정을 저한테 별도로 한번 만나서 서면으로 보내 주시기 바랍니다.

○한국산업안전보건공단이사장 이영순 예, 그렇게 하도록 하겠습니다.

○위원장대리 한정애 문진국 위원님 수고하셨습니다.

다음은 김삼화 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○김삼화 위원 김삼화 위원입니다.

안전보건공단 이사장님, 질의하겠습니다.

우리나라는 2001년부터 2015년까지 15년간 발생한 산업재해자가 모두 136만 3293명이고 사망자는 3만 5712명으로 되어 있습니다. 산업현장에서 연평균 9만 명 정도가 다치고 2000명 정도가 목숨을 잃고 있는데요. 또 불명예스럽게 한국의 산재사망만인율이 OECD 국가 중에서 1위인 것은 알고 계시지요?

○한국산업안전보건공단이사장 이영순 예.

○김삼화 위원 우리나라에서 발생하는 산업재해의 상당수가 소규모 사업장에서 발생하고 있는데요, 2015년 산재사고 재해자의 49.6% 또 사망자의 41.7%가 5인 이상 50인 미만 사업장에서 발생하고 있습니다. 만약에 5인 미만 사업장까지 포함하면 더 비중이 늘어날 것으로 보이는데요. 그런데도 소규모 사업장 사업주의 경우에는 부담능력을 이유로 산재예방 시스템의 각종 사업주의무에서 상당 부분 적용이 제외되어 오고 있고 소규모 사업장 산재예방을 위한 정부대책도 비용

지원 사업에 집중되어 있어서 재해발생 건수가 쉽게 줄어들지 않고 있는 것으로 알고 있습니다.

그동안 우리나라는 간접고용이 확대되고 위험업무가 외주화 되면서 하청노동자 산재사고도 꾸준히 증가해 오고 있는데요. 최근에 발생한 구의역 사고라든가 남양주의 폭발사고 모두 하청노동자의 사망사고였는데 산재사망자 중에서 하청노동자 비율이 2012년에는 37.7%에서 꾸준히 지금 증가하고 있습니다.

산재예방 의무에 대한 부담능력이 없는 원청사업주가 같은 장소에서 함께 일하는 하청노동자의 안전보건조치 의무도 함께 지고, 또 의무를 다하지 못해서 산재사고가 발생하면 책임도 같이 져야 된다고 생각을 하고요. 또 같은 장소에서 일하는 하청노동자의 산재는 원청의 산재 통계에도 반영할 필요가 있다고 생각을 하는데, 이 부분에 대해서 이사장님 의견은 어떻습니까? 짧게 답변해 주시기 바랍니다.

○한국산업안전보건공단이사장 이영순 위원님 말씀에 동감합니다. 그러나 하나 더 생각할 것은 산재 발생 현장의 원·하도급 관계가 좀 복잡합니다. 그래서 그런 것들 좀 파악하고 또 각 업체의 실질적 작업 장소 이런 것들 좀 파악하는 데 시간이 걸립니다. 그래서 고위험 사업장 먼저 시범적으로 시행하면서 점진적으로 확대해 나가면 하는 생각이 듭니다.

○김삼화 위원 알겠습니다.

근로복지공단 이사장님께 질의하겠습니다.

이사장님, 2008년 7월에 특수형태근로종사자 산재보험 적용법령이 마련된 이후에 지금 산재보험이 적용되고 있지 않습니까?

○근로복지공단이사장 이재갑 예.

○김삼화 위원 금년 7월부터 또 세 업종을 더 추가하겠다고 아까 발표도 하셨는데……

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 그렇습니다.

○김삼화 위원 (영상자료를 보며)

적용대상 직종이 계속 확대되어 왔는데도, 저기 보시면 2015년 말 기준 전체 44만 7000여 명 중에서 40만 2700여 명이 적용제외 신청을 해서 산재보험 적용률이 한 9.95%, 10%도 되지 않는 것으로 보여집니다. 왜 이렇게 적용률이 낮다고 보시는 거지요?

○근로복지공단이사장 이재갑 지금 현재 법령체계는 당연적용을 전제로 하고 있음에도 불구하고 당사자들이 적용제외 신청을 하면 적용제외 하도

록 하는 규정으로 되어 있습니다.

○김삼화 위원 그런데 국회의 입법조사처 설문조사 자료에 따르면 종사자 스스로 적용제외를 신청했다고 한 사람은 한 42% 정도 됐는데 오히려 더 많은 수가 회사가 요구해서 적용제외 신청을 했다, 약 55%가 그렇게 답변을 한 것으로 되어 있습니다. 그러면 이렇게 되면 취약계층은 특수형태근로종사자에 대한 사회안전망으로서의 산재보험이 제 기능을 상실한 것이 아닌가 그렇게 생각이 됩니다.

산재보험을 통해서 특수형태근로종사자의 보호를 확대·강화하기 위해서 현행 적용제외 제도에 대해서 개선이 필요하다고 생각을 하고 있는데요. 아마 19대 국회에서 환노위에서는 통과됐지만 법사위에서 계류되었다가 폐기된 걸로 알고 있는데, 당연적용을 원칙으로 하고 예외적인 경우에 한해서 공단 승인을 받아서 적용제외를 인정받는 방식의 그 제도개선이 필요하지 않을까 하는 생각을 하는데, 이 부분에 대해서 의견이 어떠십니까?

○근로복지공단이사장 이재갑 저희 공단도 위원님과 생각이 같습니다.

○김삼화 위원 알겠습니다.

고용정보원장님, 하나만 여쭙 보겠습니다. 성과연봉제 관련해서 죽 앞에 문진국 위원님이 말씀하시다가 원장님 앞에서 끊겨서 제가 물어볼게요.

혹시 합의하셨나요, 아니면 이사회 결의로 하셨나요?

○한국고용정보원장 유길상 합의를 위해서 노력은 많이 했습니다만……

○김삼화 위원 그러면 이사회 결의로 하셨나요?

○한국고용정보원장 유길상 저희들은 2008년부터 성과연봉제를 도입하고 있어서 그 규정은 규정개정이 아니기 때문에 이사회 승인을 거쳐서……

○김삼화 위원 알겠습니다. 그것과 관련해서 혹시 여러 곳에서 법률자문 같은 것 받으셨나요?

○한국고용정보원장 유길상 법률은 공식적으로는 한 두 군데에서 받았고요, 비공식적으로는 여러 다양한 의견을 가진……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○김삼화 위원 그러면 공식적이든 비공식적이든 법률자문을 받으시면서 질의한 내용하고 답변한

내용을 좀 보내 주셨으면 좋겠습니다, 내일까지.

○한국고용정보원장 유길상 예, 알겠습니다.

○김삼화 위원 본 의원실로 보내 주시고, 다른 산하기관 기관장님들도 이 성과연봉제 관련해서 법률자문 받으신 질의한 내용하고 답변한 내용을 보내 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○위원장대리 한정애 김삼화 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이용득 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이용득 위원 본 위원은 오전에 ‘성과연봉제의 숨은 의도가 저성과자를 해고하려고 한다’ 이렇게 지적한 바 있습니다. 그러면서 ‘민간부분 기업과 공공부분 기업의 기업가치 창출 기준이 분명히 달라서 근본적인 문제가 있다’ 이렇게도 지적했습니다.

그리고 이번에는 성과연봉제 강제도입이 노동부 산하기관에 어느 정도 수준인지를 말해 보겠습니다.

바로 노사발전재단입니다. 제가 애정을 가지고 있는 기관에 대해서 이런 문제를 말하는 것이 참 가슴이 아픕니다만 노사발전재단의 성과연봉제 내용은 노사발전재단 설립 취지를 훼손시키고 또 이걸 넘어서 최악의 노사관계 사례로 기록될 것 같아서 제가 애정 가지고 있는 기관에 대해서 더욱더 큰 걱정이 듭니다.

첫 번째 자료화면을 보실까요?

(영상자료를 보며)

기본연봉 인상안입니다. 여기서 플러스 알파가 기본인상률입니다. 기본연봉이 삭감되는 마이너스 연봉제다 이렇게 표시되어 있는데 기본인상률은 사무총장이 정하는 겁니다, 맞지요?

○노사발전재단사무총장 엄현택 예.

○이용득 위원 매우 충격적입니다. 본 위원이 노동운동 40년 가깝게 했지만 말로만 듣던 마이너스 연봉제의 구체적 실체를 여기서 처음 확인했습니다. 지금은 해산되었지만 노조 파괴로 유명했던 노무법인 창조컨설팅이 노조 파괴용 공략 무기로 마이너스 연봉제를 설계해서 판매했다고 들었어요. 그런데 이게 노사발전재단에 바로 강행했다는 것이 충격적이었습니다.

이 제도의 특징은 사무총장의 결정만으로 기본인상률이 결정되는데 그 인상률이 2.5% 미만으

로 결정되면 누군가는 기본연봉이 삭감되는 구조입니다.

두 번째 자료화면 볼까요?

노사발전재단의 기본연봉 삭감 조항에 보면 제9조에 붉은 글씨로 ‘개인별 임금 인상률이 0%보다 작은 경우 그만큼 기본연봉을 감액한다’ 이렇게까지 명확하게 적혀 있습니다. 기본연봉의 감액을 명시하고 이를 강행하는 공공기관이 또 있을까요? 그것도 노사발전재단은 노사관계를 담당하는 공공기관입니다. 그리고 공공부분의 성과연봉제에 대해서 컨설팅을 하는 조직입니다.

세 번째 자료화면 보실까요?

기본인상률을 1%로 가정해 보았습니다. 노사발전재단의 마이너스 연봉제가 1%로 적용결정시 전체 직원 중에 하위평가자 약 30%가 기본급이 삭감됩니다. 게다가 이러한 마이너스 연봉제는 불법 투성이입니다.

네 번째 자료 한번 보시겠습니다.

기본연봉을 삭감하는 데 있어서 법률적인 문제가 있는 겁니다. 통상임금의 삭감, 임금감급 제재위반, 기본연봉 삭감은 당연히 취업규칙 불이익이다 하는 거지요, 근로기준법 제23조, 제94조, 제95조에 분명히 걸리고.

불법적인 요소인데도 불구하고 노동부 산하기관이 강행하겠다 하는 이 노사발전재단의 용기가 놀라울 따름입니다. 노사발전재단의 사무총장이 일방적으로 한 건지, 노동부의 지시에 의한 건지 잘 모르겠습니다만.

질의를 드리겠습니다. 이사장님, 본 위원의 얘기 중에 틀린 것이 있으면 지적해 주시고요.

이사장님, 노사발전재단 설립 취지가 뭘니까? 이러한 마이너스 연봉제 도입이 또 이 추진 과정이 노사발전재단의 설립 취지에 전혀 부합되지 않는 것 아닙니까?

○노사발전재단사무총장 엄현택 답변드리겠습니다.

우선 이사장이 아니고 총장입니다.

○이용득 위원 아, 총장님.

○노사발전재단사무총장 엄현택 그리고 이렇게 기준을 제시한 것은 노동조합이 성과연봉제 관련한 교섭에 소극적이기 때문에 적극적으로 교섭을 유도하기 위한 교육지책이었다 이렇게 말씀드릴 수 있겠고요, 내년 1월 1일부터 시행하는 것이기 때문에 시간의 여유는 있다고 생각을 하고 제안을 한 거다 이렇게 이해하시면 될 것으로 생각하

고요.

이게 저희 재단이 말씀하신 대로 컨설팅도 많이 하고 있고 또 성과급으로 임금체계 개편에 대해서 많은 얘기를 하고 있기 때문에 저희도 선도적으로 재단이 성과급을, 지금 원래도 하고 있는데 재단 설립하면서 2011년도에 성과연봉제를 도입했습니다. 그리고 보수규정에 하도록 되어 있습니다. 다만 노사 간에 합의를 거쳐 가지고 약간 완화된 형태로 했는데 시행 중에 있어서 이것을 바로잡는 의미로, 또 노사교섭을 촉진하는 의미로 이렇게 제안을 하는 사항이다라고 이해해 주시면 고맙겠습니다.

○이용득 위원 나중에 추가로 서면으로 질의하도록 하겠습니다.

이상입니다.

○위원장대리 한정애 이용득 위원님 수고하셨습니다.

다음은 신보라 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○신보라 위원 여기 계시는 고용노동부 산하기관장님들, 혹시 채용형 인턴하고 체험형 인턴제 모두 잘 알고 계시지요? 전환을 목표로 하느냐, 일 경험으로 하느냐 이 구분이 있는 제도인데요. 기재부의 2015년, 2016년 공공기관 인력운용 가이드라인에 따르면 공공기관 정원의 5%를 두 인턴제도로 채용토록 했고, 또 2016년에는 그중 75% 이상을 상반기에 채용하도록 노력하라고 하는 지침의 내용이 있습니다.

채용형 인턴의 확충은 공공기관의 정규직 기회를 청년들에게 보다 넓힐 수 있다는 점에서 꽤 의미 있는 기회가 될 수 있는데요. 그런데 정부가 2014년 본격적으로 이 채용형 인턴사업을 진행한 이후인 15년 자료를 보면 고용노동부 산하기관 중에 한국고용정보원, 한국기술교육대학교, 노사발전재단, 한국승강기안전기술원, 건설근로자공제회 이 총 다섯 곳은 채용형 인턴이 전혀 모집되지 않았고 이는 2016년 지금 1분기에도 마찬가지로 결과가 나와 있습니다.

여타 공기업들에서도 채용형보다는 체험형을 중심으로 모집하는 것에 대해서 비판의 목소리가 나오고 있는데요. 실제로 체험형으로 모집을 하든 채용형으로 모집을 하든 신규채용으로 카운트 되는 것은 똑같기 때문에 정규직 전환을 목표로 한 채용형 인턴에 대해 굉장히 소극적일 수밖에 없는 게 사실입니다.

그렇다면 이러한 상황에서 고용노동부의 산하기관은 보다 좀 더 적극적이고 모범적인 행동을 보여서 보여 주기식의 인턴채용을 한다는 그런 오명은 좀 씻어야 되지 않을까라는 생각이 드는데, 여기 계신 다섯 곳 기관장님들은 이를 어떻게 보시는지 좀 이따 질의 모두 끝나고 답변을 좀 해 주시기 바라구요.

앞서 언급했던 노사발전재단 같은 경우는 2015년 청년 인턴채용 현황을 보면 채용형 인턴뿐만 아니라 체험형 인턴조차 아무것도 선발을 하지 않았습시다. 그것은 2016년 1분기도 마찬가지로 조사가 됐는데요. 노사발전재단에 문의했던 결과 인턴채용에 대한 구체적 방침도 가지고 있지 않았다고 하는데요, 이런 부분에 대한 시정조치가 좀 필요할 것 같습니다.

또한 고용노동부의 산하기관에서 벌어지는 이런 일들에 대해서 청년인턴제가 잘 이행되고 있는지에 대한 관리감독을 할 책임이 또 고용노동부에 있다고 보여지는데요. 하지만 고용노동부에서도 이런 뚜렷한 관리방침이 없는 것 같습니다. 혹시 지금 이 자리에 이 부분과 관련해서 관리감독의 역할을 담당하고 계시는 분이 계시나요?

존재하지 않는 것 같습니다. 고용노동부도 이 청년인턴 관리감독 방침에 대한 부분들을 저희 의원실에 보고를 해 줘야 될 것 같은데요. 따로 그건 서면으로 질의하도록 하겠습니다. 다 끝나면 답변을 좀 해 주시고요.

한국산업인력공단 이사장님께 좀 질의를 드리겠습니다.

한국산업인력공단의 주요사업 중 하나로 일·학습 병행제도의 도입과 정착을 담당하고 계시지요?

○한국산업인력공단이사장 박영범 예, 맞습니다.

○신보라 위원 2014년도에 특성화고 9개고에 시범 도입을 했고 올해도 참여 학생과 기업을 확장할 계획으로 알고 있습니다. 맞습니까?

○한국산업인력공단이사장 박영범 맞습니다, 17년까지 전국 200여 개 특성화고로 전면 확대를 추진 중에 있습니다.

○신보라 위원 2015년도에 특성화고 일·학습 병행제에 참여한 고등학생이 494명이고 이 중 99%가 남학생으로 조사가 되었는데 이 내용도 맞습니까?

○한국산업인력공단이사장 박영범 예, 현재 494명이 161개 협약기업에서 훈련을 받고 있습니다.

○**신보라 위원** 이제 도입된 지 얼마 되지 않았기 때문에 아직 졸업생이 없는데요. 이 학생들이 결국 졸업 후에는 군복무를 하게 될 겁니다. 특성화고에서 도제학교를 통해서 산업현장의 실무적 감각을 익힌 학생들도 실은 군대를 다녀오게 되면 그 숙련도가 다시 저하되기 때문에 단절 문제가 생길 수밖에 없습니다. 이에 대한 보완책이 혹시 마련되어 있습니까?

○**한국산업인력공단이사장 박영범** 현재 학습근로자, 우리가 참여하는 학생들을 부르고 있는데요. 군복무로 훈련에 지장을 받지 않도록 저희가 관계부처하고 협의를 고용부를 통해서 해서 산업기능요원에 병역혜택을 부여하고 있습니다. 그래서 참여기업하고 학습근로자는 산업기능요원 1순위로 지정돼서 기업에서 계속 근무할 수 있도록.....

○**신보라 위원** 아무래도 인력을 계속, 일·학습 병행제 참여하는 고등학생들도 계속 확대해 나간다고 한다면 그 모든 인력을 산업기능요원으로 복무를 한다는 게 아주 적절한 해결책은 되지 못할 것 같은데요. 혹시 고용노동부에서 지금 병무청과 함께 취업맞춤특기병제 운영하고 계시는 것 알고 계시나요?

○**한국산업인력공단이사장 박영범** 예.

○**신보라 위원** 혹시 그 부분과 연계해서 진행해보는 것은 어떨지.....

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....
(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

하는 것을 제가 제안 삼아 드려 보고요.

군 복무기간이 어쨌든 남학생들의 기술단절 문제가 심각하게 대두될 수 있기 때문에 그와 관련된 개선방안들을 준비해서 보고를 해 주시면 좋을 것 같습니다.

○**한국산업인력공단이사장 박영범** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**신보라 위원** 답변, 다섯 곳 산하기관·공공기관장분들 답변을 요청드리겠습니다.

○**한국산업인력공단이사장 박영범** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**노사발전재단사무총장 엄현택** 말씀이 많았던 노사발전재단부터 답변드리도록 하겠습니다.

작년에 저희가 청년 채용, 채용형도 못하고 체험형도 못했습니다. 그 대신에 저희가 그 당시에 제작년까지 청년 고용률이 1.3%에 불과해서 작

년에 청년고용을 했어요. 그래서 지금 현재는, 작년에는 고용실적이 7.1%로 청년 채용 자체는 많이 늘었습니다. 다만 인턴 채용을 간과한 그런 측면이 있어서 죄송스럽게 생각하고요.

금년 1/4분기까지도 못했지만 금년에는 인력 사정이 만만치 않습니다마는 어쨌든 5월 달에 체험형으로 7명을 추가 채용을 해서 현재 인턴 진행 중이다라는 말씀을 뒤늦게나마 드립니다.

○**건설근로자공제회이사장 권영순** 건설근로자공제회 이사장입니다.

저희는 공공기관으로 지정된 지가 13년부터 지정이 되어서 운영되다 보니까 아마 초기에는 청년인턴제에 대한 인식이 좀 부족했던 것 같습니다. 그래서 작년부터 2명, 올해 10명을 체험형으로 실시를 했습니다. 그래서 오늘 체험형 인턴자들이 학교로 복귀해서 만나 보니까 굉장히 우수한 자원도 많고 정규직으로 채용해도 충분하겠다는 판단을 했는데 그런 부분들이 아직 채용형까지는 못간 것 같습니다. 적극적으로 검토해서 시행하도록 하겠습니다.

(한정에 간사, 홍영표 위원장과 사회교대)

○**한국고용정보원장 유길상** 고용정보원 말씀드리겠습니다.

저희들은 채용정보보다는 체험형 인턴을 즉 유지해 가지고 작년에도 실적을 다 달성했고 금년에도 7월 1일 날 8명을 신규 채용하면서 그것을 달성을 하게 됩니다. 그래서 저희들은 채용형 인턴을 하게 되면 공공기관의 어떤 투명한 인력 채용 부분과 같등이 되는 부분이 있어서 체험형 인턴을 중심으로 해서 지금 운영을 하고 있습니다.

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 장애인공단에서 말씀드리겠습니다.

저희는 최근 3년간 청년 인턴을 채용했는데 13년에는 36명, 14년에 40명, 15년에 50명, 금년에 들어서 30명을 채용하고 있습니다. 저희는 앞으로도 매년 청년인턴제.....

○**신보라 위원** 장애인 쪽은 말씀드리지 않았습니까.

지금 시간이 없으니까 서면으로 답변해 주시는 게 좋을 것 같습니다.

.....
○**위원장 홍영표** 수고하셨습니다.

다음은 송옥주 위원 질의하십시오.

○**송옥주 위원** 더불어민주당의 송옥주입니다.

한국산업인력공단 이사장님께 일·학습 병행제

관련된 질의를 드리겠습니다.

이사장님은 지난 5월 7일 한 외식업체에서 일 하던 현장 실습생이 결국 자살이라는 막다른 길로 내몰린 사실을 알고 계십니까?

○한국산업인력공단이사장 박영범 예.

○송옥주 위원 이 학생은 고3 현장 실습생으로 외식업체에 취업해서 첫날부터 자살하기 전날까지 130일 동안 11시간 미만으로 일한 적이 없다고 합니다. 업무 중에서도 노동 강도가 다들 세서 기피하는 파트를 맡기고 상급자들이 함부로 대하는 게 일상이었다고 합니다.

(영상자료를 보며)

화면을 보시면 친구하고 나눈 카톡 내용입니다. 오죽하면 ‘회사에서 자기가 하는 일은 육박기’라고 했겠습니까?

다음 자료 보시겠습니다.

고용노동부 근로감독 적발 사항입니다.

뒤늦게나마 정부가 직업교육훈련 촉진법 시행령 일부개정안을 입법예고 한다고 밝힌 것은 다행이지만 위 사례들에서도 나타났듯이 현장에서는 실습제도를 값싼 노동력의 수급 경로로 악용하며 청년들을 위험으로 내몰고 있는 것이 현실입니다.

다음은 교육부 합동조사 결과 보겠습니다.

교육부와 합동으로 실시한 사업장 조사에서도 매년 끊임없이 위반 사실이 적발되고 있습니다. 이에 대한 관리감독을 어떻게 하고 계십니까? 혹시 담당 주무국장 있으시면 간단하게 답변 부탁드리겠습니다. 시간관계상 짧게 답변 주시기 바랍니다.

○고용노동부직업능력정책국장 권기섭 말씀하신 대로 현장 실습생은 직업교육훈련 촉진법에 따라서 하고 있고요, 고용노동부장관이 표준협약서를 고시하고 그 내용에 따라서 현재 현장실습을 진행을 하고 있습니다. 그런데 말씀하신 대로 지금 문제가 좀 발생을 한 부분이 있어서 아까 위원님께서 언급하신 대로 직업교육훈련 촉진법 개정안이 8월부터 발효가 될 예정이기 때문에 아마 그런 부분은 문제가 좀 해소가 될 것이라고 보고 있고……

○송옥주 위원 알겠습니다. 거기까지 듣겠습니다. 나머지는 또 뒷부분에 말씀드리고요.

표준협약서든 근로계약서든 현장에서는 그런 것들이 어린 학생들을 전혀 지켜주지 못하고 있습니다. 저희가 조사한 바에 따르면 현장 실습생

들 대부분은 저임금, 10~12시간의 중노동, 중소영세 업체에서 일하면서 직장 내 폭언, 폭행 심지어 성폭력, 임금 미지불, 산업재해에 노출되어 있는 상황입니다. 뿐만 아니라 일·학습의 병행이라는 취지와는 무색하게 자기 전공과 무관한 업체에 취업하는 경우도 많다고 합니다. 또한 교사들도 취업률에 따라 학교 예산 배정이 달라지다 보니 직업교육훈련은 뒷전이고 취업률에 목매는 게 현실이라고 합니다.

이사장님께 묻겠습니다.

일·학습 병행제는 본래 취지를 벗어나 고용률 달성에만 치중하고 있다고 봅니다. 게다가 기본적인 근로조건도 갖추지 못하는 등 문제가 많다고 보는데요. 이에 대해 견해가 있으신가요?

○한국산업인력공단이사장 박영범 일·학습 병행제는 정식으로 근로계약을 맺고 일을 하기 때문에 지금 말씀하신 특성화고등학교 실습생 제도하고 전혀 다른 제도이고요. 제가 많이 현장에 다녀봤는데 기본적으로 법에 정한 기준 이상의 근로조건을 보장을 받고 있고 실제적으로 체계적인 훈련을 통해서 기술이나 기능을 습득하고 있기 때문에 상당히 만족하고 있습니다.

○송옥주 위원 현장실습하고 일·학습 병행제가 다르다고 그러는데 현장실습으로부터 일·학습 병행제도가 유추되어서 적용되어서 진행하는 것으로 알고 있습니다.

제가 마무리 말씀을 드리고 그리고 나중에 추가하겠습니다.

현 정부가 표방하는 일·학습 병행제의 추진 방향과 업무보고를 보면 이 제도는 주로 고용실적과 기업의 입맛에 맞는 인력 공급에만 집중되어 있습니다. 그러는 동안 실습생들은 극단적인 결정을 하고 좌절을 하고 있습니다. 이에 본 위원은 실습생 교육이라는 미명하에 저임금 노동으로 내몰리고 학생으로서도, 노동자로서도 보호받지 못해 위험으로 내몰리고 있는 일·학습 병행제를 전면적으로 재검토할 것을 요구합니다.

그리고 직능국장님께는 외식업체 사건과 관련하여 현재 부실교사, 직장 내 성폭력 등의 제보가 있는 것 같습니다. 이와 관련하여 우리 의원실에 별도로 보고를 부탁드립니다.

○고용노동부직업능력정책국장 권기섭 잠깐 말씀……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○송옥주 위원 예.

○고용노동부직업능력정책국장 권기섭 사실 아까 인력공단 이사장께서 언급하신 대로 현장실습하고 일·학습 병행은 완전히 다르고 별도의 제도로 지금 운영이 되고 있고 말씀하신 대로 현장실습생 관련해서는 아까 외식업체 같은 그런 문제들이 발생한 부분이 있어서 앞서 말씀드린 대로 현장실습 계약을 잘 지키도록, 그것 지키지 않았을 경우에 벌칙 조항을 두는 게 8월부터 직업교육훈련 촉진법이 개정이 되어서 시행될 예정이기 때문에 그런 부분에 대한 문제는 좀 해소될 것이라고 보고 있고 또 교육부하고 저희하고 감독이나 사업장 조사나 이런 부분에 대해서 계속적으로 관심을 갖도록 그렇게 하겠습니다.

○송옥주 위원 외식업체 사업과 관련된 부분을 좀 더 정확하게 조사를 해서 저희 방으로 보고 부탁드립니다.

○고용노동부직업능력정책국장 권기섭 예, 알겠습니다.

○위원장 홍영표 수고하셨습니다.

다음은 임이자 위원 질의해 주십시오.

○임이자 위원 새누리당 임이자 위원입니다.

한국장애인고용공단의 박승규 이사장님께 질의하겠습니다.

질의하기 전에 우선 회의장까지 몸소 나와 주셔서 감사드리고요.

이사장님, 지금 우리 장애인들이 장애나 또 이로 인해서 사회적·경제적 제약을 노동시장에서 지금 상당히 받고 있고 그다음에 취업경쟁력이 매우 낮아서 취업이 굉장히 곤란하지요?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예, 그렇습니다.

○임이자 위원 그리고 또 경제활동 자체를 포기하는 경우도 많이 발생하고 있습니다. 그렇지요?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예.

○임이자 위원 본 위원이 2015년도 장애인 경제활동 실태를 조사해 보니까 경제활동 참가율은 52.6%고요, 고용률은 48.2%입니다. 맞습니까?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예, 맞습니다.

○임이자 위원 그러면 우리 전체 인구의 경제활동 참가율과 비교해 봤을 때 전체 경제활동 참가율은 68.8%이고 고용률이 66.1%인 것에 비교해

보면 매우 낮지요?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예.

○임이자 위원 그다음에 실업률도 8.4%로 두 배 이상 높게 나타나고 있습니다. 이것 맞습니까?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예, 맞습니다.

○임이자 위원 그러면 지금 또 장애인을 고용하지 않는 기업의 48.3%가 장애인 고용 의사는 있지만 적합 직무 또는 적합한 장애인력 부족으로 인해서 이것을 호소하고 있는 실정입니다. 이런 현황을 이사장님 잘 알고 계십니까?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예.

○임이자 위원 본 위원이 보기에 장애인 고용 확대라든가 또 노동시장에서 취업경쟁력 있는 장애인력을 양성하고 공급하는 정책을 강화할 필요가 있다고 보는데 이사장님, 어떻게 생각하십니까?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 위원님의 말씀에 동의합니다.

○임이자 위원 기업체에서는 지금 직업훈련을 받은 장애인을 고용하고자 하는 인원이 한 5만 5209명 정도 된다고 그러고요. 이 중에 49.8%가 한 2만 7483명 정도가 되는데 수도권에 소재해 있는 기업이라고 하는 얘기가 있던데 맞습니까, 이사장님?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예, 맞습니다.

○임이자 위원 그러면 지금 현재 직업훈련을 희망하는 장애인 수가 2만 7052명 정도가 있고 이 중에서 수도권에 거주하고 있는 사람들이 41.4% 맞습니까?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예, 맞습니다.

○임이자 위원 그런데도 지금 현재 공단에서 장애인 직업훈련을 위한 인프라를 보게 되면 전국에 5개밖에 없어요, 그리고 수도권에는 1개밖에 없습니다. 그렇지요?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예, 그렇습니다.

○임이자 위원 턱없이 부족하다고 본 위원은 생각하는데 여기에 대한 대책을 강구해야 되지 않겠습니까?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예, 그렇습니다.

○임이자 위원 여기에 대해서 강구하고 계시는

것 있습니까?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 위원님 말씀에 전적으로 동의합니다. 그래서 저희는 수도권
의 부족한 훈련 인프라를 확대하기 위해서 고용노동부와 함께 경기도, 수도권의 남부 지역에
직업능력개발원 건립을 적극 추진하고 있습니다.

○임이자 위원 지금 현재 추진하고 있습니까?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예.

○임이자 위원 그러면 박종길 기획조정실장님, 오래 기다리셨네요.

○고용노동부기획조정실장 박종길 기획조정실장입니다.

○임이자 위원 지금 우리 박승규 이사장님께서 장애인능력개발원 신축을 신청했다라고 하는데 현재 지금 어떻게 진행되고 있는 겁니까?

○고용노동부기획조정실장 박종길 예산이 많이 들기 때문에……

○임이자 위원 예산이 얼마 정도 들어갑니까?

○고용노동부기획조정실장 박종길 예비타당성 조사를 지금 의뢰해서 예비타당성 조사 중에 있습니다.

○임이자 위원 예산은 지금 얼마 정도 소요되는 것으로 보고 있습니까?

○고용노동부기획조정실장 박종길 그건 제가 직접 담당 실장이 아니라서, 우리 고용실장도 있고 그런데요.

○고용노동부고령사회인력정책관 박성희 1435억입니다.

○임이자 위원 1400억요?

○한국장애인고용공단이사장 박승규 예, 1400억 원……

○임이자 위원 몰라서 묻는 게 아니고요, 본 위원이 알기로는 이게 1차 신청해서 예비타당성조사에서 밀렸지요? 그래서 지금 하반기에 다시 넣으려고 준비하고 있는 것 같은데……

○고용노동부기획조정실장 박종길 예, 지금 심사하고 있습니다.

○임이자 위원 박종길 기획조정실장님 왜 와서 답변 좀 하라고 했느냐 하면 고용노동부에서 바깥 신경 좀 쓰십시오.

○고용노동부기획조정실장 박종길 안 그래도 지금 신경 많이 쓰고 있습니다.

○임이자 위원 장애인고용공단 이사장님도 힘을 쓰겠지만 그래도 본청인 고용노동부에서 또 기획조정실장이 바깥 신경을 써야 이게 우선……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

예비타당성 사업 선정이라도 될 수 있지 않겠습니까?

○고용노동부기획조정실장 박종길 위원님, 최근에 차관님하고 저하고 기재부를 한번 찾아갔었고요. 좀 더 노력하겠습니다.

○임이자 위원 바깥 신경 쓰셔 가지고 이것 신축할 수 있도록 해 주시기 바랍니다.

○고용노동부기획조정실장 박종길 노력하겠습니다.

.....

○위원장 홍영표 임이자 위원님 수고하셨습니다.

다음은 서형수 위원 질의해 주십시오.

○서형수 위원 경남 양산읍의 서형수입니다. 사회적기업진흥원장님께 질문드리겠습니다.

보고자료 1쪽에 보면 사회적기업진흥원의 설립 근거는 사회적기업 육성법으로 되어 있고요, 설립 목적은 사회적기업의 설립·운영 지원으로 되어 있습니다. 그런데 뒤쪽에 보면 조직도에는 본부가 4개인데 그 본부 중의 하나가 협동조합본부라고 나와 있습니다. 제가 알기로는 협동조합 관련 업무는 기획재정부가 맡고 있는데 이게 진흥원 속에 들어와 있는 연유는 뭔가요? 그러니까 기획재정부가 소관하는 협동조합 업무가 사회적기업진흥원 속에 들어와 있는 이유가 뭐냐고 묻고 있습니다.

○한국사회적기업진흥원장 오광성 협동조합 기본법에 의해서 협동조합 업무가 저희 진흥원에 위탁이 돼 있습니다. 그래서 저희가 위탁 업무를 수행하고 있습니다.

○서형수 위원 원래 협동조합의 소관 부서는 기획재정부지요?

○한국사회적기업진흥원장 오광성 예, 그렇습니다.

○서형수 위원 예, 알겠습니다.

그리고 지금 사회적경제 영역에 사회적기업이나 협동조합 말고 또 마을기업이란 제도도 있지요?

○한국사회적기업진흥원장 오광성 예.

○서형수 위원 그건 지금 어느 부처에서 관장합니까?

○한국사회적기업진흥원장 오광성 그거는 행사

부에서.....

○서형수 위원 예.

지금 사회적기업, 협동조합, 마을기업 자체 어떻게 보면 다 사회적경제 영역이지요?

○한국사회적기업진흥원장 오광성 예.

○서형수 위원 그래서 이게 같은 영역에 있는 조직들을 여러 부처에서 하는 이 칸막이를 없애자라는 취지에서 지난 국회에서 새누리당·더불어민주당·정의당에서 각 사회적경제기본법을 발의한 내용을 알고 계시지요?

○한국사회적기업진흥원장 오광성 예.

○서형수 위원 그 사회적경제기본법 취지에 대해서 동의를 하십니까?

○한국사회적기업진흥원장 오광성 저희는 통합이 돼서 정책 집행을 담당해야 되는 데는 동감을 하고 있습니다.

○서형수 위원 기능 자체가 통합된 별도 조직이 필요하냐?

○한국사회적기업진흥원장 오광성 그런데 각 사회적경제 영역에 마을기업, 자활, 그다음에 저희 사회적기업, 협동조합하고 조금 그 특성이 있습니다.

○서형수 위원 자활 쪽은 빠고요.

○한국사회적기업진흥원장 오광성 예, 그래서 마을기업까지 보면 특성이 있기 때문에 그래도 저희는 사회적경제 영역에서 사회적기업과 협동조합이 그 주도적인 역할을 하고 있다고 생각하고 있습니다.

○서형수 위원 그래서 일단 사회적경제기본법이라는 법제가 필요할 수 있다고 보고 계시는 거지요?

○한국사회적기업진흥원장 오광성 그래서 저희 그 부분에 대해서는 찬반, 찬성하는 의견과 반대하는 의견이 있는데요. 저희의 공식적인 입장은 만약에 사회적경제기본법이 국회에서 입법화되면 사회적기업과 협동조합을 담당하고 있는 저희 사회적기업진흥원이 그 사회적경제의 모든 분야의 정책 업무 그 집행도 저희가 담당을 해야 된다는 생각을 가지고 있습니다.

○서형수 위원 예, 잘 알겠습니다. 일단 사회적경제기본법은 필요하다는 데 동의한 걸로 이해를 하겠습니다.

○한국사회적기업진흥원장 오광성 예.

○서형수 위원 그리고 지금 예산 현황을 보면 실제 사회적기업진흥원 쪽에서 연구 기능이 필요

할 것 같은데 연구비 예산도 전혀 없고 연구 인력이나 연구 기능이 없는데 그건 어째서 그런가요?

○한국사회적기업진흥원장 오광성 사회적기업 육성법 20조4항에 저희 역할이 나와 있습니다. 거기에 저희 조사·연구 활동이 포함돼 있지 않습니다. 그래서 사회적기업 육성법에 의하면 저희가 조사·연구 업무를 지금 담당을 하지 않는 걸로 돼 있습니다. 그럼에도 불구하고 사회적기업이 만들어진 지가 이제 10년이 가까워지기 때문에 위원님께서 말씀하시듯이 지금부터라도 이 조사에 대해서.....

○서형수 위원 예, 잘 알겠습니다.

노사발전재단, 질문하겠습니다.

○노사발전재단사무총장 엄현택 예.

○서형수 위원 지금 고용노동부에서 나온 자료에 보면 장년고용지원사업 집행 통합 관리를 위해서 노사발전재단을 장년고용지원 중심기관으로 육성하고 각종 장년사업 집행 총괄 기능을 부여하고 그다음에 장년고용지원사업의 효과적 집행 및 관리를 위해 노사발전재단을 광역 단위로 개편하고 고용복지+센터와 연계 강화하겠다는 내용이 있습니다. 알고 계신가요?

○노사발전재단사무총장 엄현택 예, 알고 있습니다.

○서형수 위원 그러면 실질적으로 이런 사업 자체의 어떤 내용이나 규모를 보면 이것이 재단의 중점사업이 될 거 같은데 과연 이게 노사발전재단의 원래 설립 취지하고 부합되는지 의견을 좀 말씀해 주시지요.

○노사발전재단사무총장 엄현택 원래 재단 설립 관련된 노사관계 발전 지원에 관한 법률에도 중장년 재취업 관련 업무는 들어 있습니다. 그래서 목적사업에는 부합이 되는데, 전체적인 노사관계의 이슈나 현안을 이렇게 전체적으로 생각해 보면 요즘 워낙 장년 업무의 중요성이 커져서 상대적으로 부각이 되는 느낌이 들어서 그렇습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○서형수 위원 예, 알겠습니다.

○노사발전재단사무총장 엄현택 그런데 목적사업에 부합되고 있습니다.

○서형수 위원 예, 마치겠습니다.

○**위원장 홍영표** 수고하셨습니다.
다음은 장석춘 위원 질의하십시오.

○**장석춘 위원** 한국장애인공단 이사장님에게 질의를 하겠습니다.
잘 들리십니까?

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 예.

○**장석춘 위원** 공단 축하고 노동조합하고 단체협약을 놓고 협상하다가 지금 결렬됐지요?

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 예, 그렇습니다.

○**장석춘 위원** 지금 그러면 중노위에 조정 신청이 들어가 있습니까?

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 조정 중이지……

○**장석춘 위원** 조정 중지요?

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 예, 1차 회의 때 타협을 못 해 갖고 2차 회의에서 중노위에서 중지를 시켰습니다.

○**장석춘 위원** 지금 노동조합이 파업을 한다고 그러지요? 맞습니까?

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 오늘 찬반투표 개표를 6시에 한다고 그러는데 전 아직 어떻게 됐는지 모르겠고, 하여간 내일 노조하고 11시에, 오전 11시에 다시 협의를 하도록, 노사협의회를 개최하도록 그렇게 약속이 돼……

○**장석춘 위원** 지금까지 노사가 교섭을 몇 차례나 했었지요?

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 지금 본교섭 세 차례를 하고 그다음에 실무교섭을 여섯 차례 했습니다.

○**장석춘 위원** 실무교섭 하고요?

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 예.

○**장석춘 위원** 공단 축에서요, 교섭이 결렬됐을 때 단협 해지를 한다고 그렇게 얘기한 적이 있습니까?

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 아니요, 그런 적은 없습니다.

○**장석춘 위원** 그런 적 없어요?

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 예.

○**장석춘 위원** 그런데 단협 해지를 하고 전임자를 복귀한다는 이러한 일을 얘기한 적은 없나요?

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 그런 것도, 그런 일 없습니다.

○**장석춘 위원** 없으세요?

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 예, 저희도

노조하고 한창 어깨동무하고 지금 쪽 25년 동안 잘 지냈습니다. 그런데……

○**장석춘 위원** 25년이든 30년이든 잘 지낸 건 좋은데 지금에 와서 성과 이 부분 때문에 지금 노조와, 노사하고 이제 경직이 돼 있잖아요, 그렇지요? 경직이 돼 있고, 파업 찬반투표를 들어갔는데 좀 우려스러워서 노파심에서 다시 한 번 말씀드리는데요, 진지한 협상을 한번 해 볼래요?

○**한국장애인고용공단이사장 박승규** 예, 하겠습니다.

○**장석춘 위원** 이게 왜냐면 지금 우리가 노동부 산하, 노동부도 마찬가지로 노동부 산하 모든 지내 온 과정을 보면 상당히 좀 경직돼 있어요. 마음을 열 수 있는 그러한 부분이 좀 안 돼 있는 거거든, 제가 봤을 때는. 그런 부분이 상당히 좀 우려스러워서, 장애인도 장애인서비스가 상당히 중요한 부분이기 때문에 이사장님이 마음을 여는 협상을 다시 한 번 촉구를 한번 드리고요.
안전공단 우리 이사장님한테 질의 좀 하겠습니다.

○**한국산업안전보건공단이사장 이영순** 예.

○**장석춘 위원** 지금 우리나라 안전공단의 통계에 보면 5인 미만인 한 230만 개 기업이 되지요?

○**한국산업안전보건공단이사장 이영순** 예.

○**장석춘 위원** 전체 사업장의 98%인데 지금 50인 미만에서 재해율이 상당히 너무 높게 나오거든요. 그리고 5인 미만에서요, 5인 미만은 사장도 근로자고 가족도 근로자고, 300인 이상 되는 데는 의무적으로 보면 안전관리도 줘야 되고, 그렇지요? 또 뭐지요? 복지입니까? 안전관리요원하고 법으로 의무적으로 두게 돼 있지요, 그게? 300인 이상 사업장에.

○**한국산업안전보건공단이사장 이영순** 예, 안전관리자를 두게 돼 있습니다.

○**장석춘 위원** 예, 그런데 그게 좀 조직적으로 체계적으로 잘 되는데 5인 미만에선 사각지대거든요.

○**한국산업안전보건공단이사장 이영순** 그렇습니다.

○**장석춘 위원** 대책이 뭐 있습니까?

○**한국산업안전보건공단이사장 이영순** 5인 미만은 모든 게 영세합니다. 그래서 설비 쪽도 그렇고 그다음에 소프트웨어도 그렇고 그다음에 인적인 사항도 좀 그렇고, 그래 가지고 5인 미만에 저희 공단에서 중점적으로 기술 지도를 비롯해서

재정지원사업도 하고 있고요. 또 어떤 걸 하고 있느냐면 우리 이런 것들을 좀 위탁해서 하는 그러한 전문기관이 있습니다.

○장석춘 위원 예, 시간이 좀 없는데, 산재취약 계층에 안전보건 기술 지도하고, 그렇지요?

○한국산업안전보건공단이사장 이영순 예, 그렇습니다.

○장석춘 위원 재정 지원한다고 그랬지요?

○한국산업안전보건공단이사장 이영순 예.

○장석춘 위원 5인 미만에는 각별하게, 그걸 하면 정부의 보호하고 공단의 관심이 저는 상당히 중요하다고 보거든요. 그러한 부분에 유념하시고 잘 챙겨 주시기를 부탁드립니다.

○한국산업안전보건공단이사장 이영순 예, 그렇게 하겠습니다. 감사합니다.

○장석춘 위원 이상입니다.

○위원장 홍영표 장석춘 위원님 수고하셨습니다.

다음은 한정애 위원 질의해 주십시오.

○한정애 위원 이재갑 근로복지공단 이사장께 질의 좀 드리겠습니다.

요양 하루하고 휴업 하루하고는 어떻게 차이가 납니까?

○근로복지공단이사장 이재갑 요양은 치료기간을 지칭하는 것이고 휴업은 일을 못 하는 기간을 지칭하는……

○한정애 위원 그러면 요양보다 휴업이 훨씬 더 강한 거다, 그렇지요?

○근로복지공단이사장 이재갑 범위가 더 넓습니다.

○한정애 위원 범위가 훨씬 넓다고 보십니까?

○근로복지공단이사장 이재갑 그러니까 휴업을 안 하는 요양도 분명히 있으니까……

○한정애 위원 요양이 많지요, 그렇지요?

그래서 2014년에, 저는 이거 산재통계와 관련한, 관한 내용인데 2014년에 원래 요양 4일 이상 산재에 대해서 신고를 하도록 돼 있습니다, 노동부에. 그렇게 법이 바뀌었습니다. 요양 4일이었는데 그것을 휴업 3일로 바꿨습니다, 노동부령을 바꿔서, 시행규칙을 바꿔서. 결국은 산재통계와 관련된 부분에서 산재가 자꾸 줄지 않으니까 통계라도 어떻게 좀 변경을 해서 조금 건수를 줄여 볼 수 있지 않을까라고 하는 바람이 있었던 거 같은데 그렇게 차이가 나진 않았습니까.

그런데 이번에 다시 시행규칙을 또 변경하겠다

고 해서 이번에는 휴업 3일을 휴업 4일로 바꾸겠다라고 합니다. 이렇게 되면 지금 현재 산재에서 어느 정도 줄어집니까, 휴업 3일과 4일 이렇게 하루를 변경하면?

○근로복지공단이사장 이재갑 위원님께서 지금 말씀하시는 부분은 산업안전보건법에 따른 재해조사표 신고를 의미하시는 거 같고요.

○한정애 위원 그렇습니다.

○근로복지공단이사장 이재갑 그 재해조사표 신고하는 부분하고 그다음에 산재, 그러니까 산재가 발생해 가지고 저희한테 요양 신청하는 거하고는 제도가 달라서……

○한정애 위원 그런데 대부분 이 건을…… 이렇게 돼 있지요? 법 10조에 보면 사업주는 모든 산재에 대해서 기록하고 보존하도록 되어 있지만……

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 그렇습니다.

○한정애 위원 노동부령으로 정하는 것에 대해서는 어쨌든 노동부에 보고하도록 되어 있고, 노동부령으로 정하는 것에 대해서 보고한다라고 하는 것을 근로복지공단에 요양 신청을, 대부분 그렇게 하고 있지 않습니까? 그게 차이나는 경우가 극히 드뭅니다. 그래서 계속적으로 9만 건 플러스 마이너스 알파로서 산재통계가 지속이 돼 왔던 것이고요.

요양 4일에서 휴업 3일로 갈 때는 크게 차이가 나지 않는다고 해서 그렇게 변경을 했는데 휴업 3일과 휴업 4일은 무지하게 차이가 나는 거지요, 하루가 달라지는데.

○근로복지공단이사장 이재갑 그 부분은 저희가……

○한정애 위원 사업주는 그렇게 되면 당연히 휴업 4일 이상이 되는 것만 요양 신청을 해야 되나 보다고 하고 휴업 4일이 되지 않는 3일 거까지는 다 공장처리하지 않겠습니까?

○근로복지공단이사장 이재갑 글썄, 위원님께서 말씀하시는 부분에 대해서는 저희가 데이터를 비교를 해 봐야지 실제로……

○한정애 위원 그러면 법을 이렇게 바꿔야 되지요. 모든 산재에 대해서는 요양 신청을 하고, 그렇지요? 모든 산재에 대해서는 요양일수 또는 휴업일수에 관계없이 산재 신청을 하고 다만 휴업 4일 이상이 되는 것에 대해서만 노동부에 보고하라고 하든지 신고를 하라고 하든지 이렇게 돼야 되는 것이 맞는데, 모든 산재에 대해서는 기록으

로 남기라고 하고 지금 현재는 3일 이상에 대해서만 신고를 하라고 하니 신고하는 것에 대해서만 대체로 다 요양 신청을 한다는 겁니다. 그거는 지금 이사장께서 ‘그게 아닙니다’ 이렇게 아무리 얘기를 하셔도 현장은 그렇게 받아들인다는 거예요, 현장은, 사업주는.

○**근로복지공단이사장 이재갑** 글썄, 그 부분은.....

○**한정애 위원** 그럴 수밖에 없지요.

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예, 그 부분은 위원님께서 말씀하시는 그런 현상이 발생하고 있는지에 대해서는 저희가 데이터를 서로 비교해 봐야 알겠습니다, 그것은.

○**한정애 위원** 박화진 산재예방보상정책국장님!

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박화진** 예, 여기 있습니다.

○**한정애 위원** 답변을 좀 하셔야 되니까 앞으로 나오시지요.

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박화진** 예, 나가겠습니다.

산재예방국장입니다.

○**한정애 위원** 올해 3월 달에 현대건설에서 지난 3년 동안 원자력발전공사 현장에서 실지로는 118명에 대해서 산재가 있었는데 다 공상처리를 했고 그 비용이 약 17억 8000만 원 정도 지급된 거 아시지요?

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박화진** 예, 제가 건수로 120건.....

○**한정애 위원** 현대중공업에서도.....

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박화진** 정도로 들었습니다.

○**한정애 위원** 현대중공업에서도 여섯 차례 동안 산재은폐를 진행을 했던 거 알고 계시지요?

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박화진** 예.

○**한정애 위원** 현대중공업은 아주 머릿도 많이 썼습니다. 병원에 실려 가는데 작업복도 벗기고 그리고 병원하고 얘기해 가지고 진료기록도 아예 조작하고 진료기록을 없애 버리고.

이렇게 대기업에서 산재은폐가 일어나는데 왜 이 보고하는 내용을 이렇게 완화시켜 주려고 하십니까? 지금도 산재은폐되고 있는 거 솔직히 신고하지 않으면, 노동조합이 그나마 있거나 또는 어떻게 어떻게 찾아서 하지 않으면 1년에, 1년에 산재은폐 감독 실적이 10건이 안 되지 않습니까, 노동부 전체에서.

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박화진** 감독 대상에 기본적으로 산재은폐를 포함시키도록 하고 있고요.

아까 위원님께서 복지공단 이사장께 물어보신 건에 대해서 제가 아는 것 말씀드릴까요?

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**한정애 위원** 얘기해 보십시오.

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박화진** 위원님께서도 아시리라 생각하는데 제가 와 가지고 여기서, 노동부에서 파악하기로는 산재보고제도는 기존에는 요양 신청하는 걸로, 요양이, 3일 이상의 요양 신청을 하는 걸로 같음해 오다가, 그런데 요양신청서의 목적하고 재해조사 제출하도록 하는 거하고는 기본적으로 목적이 틀리기 때문에, 재해 원인이 뭐고 장소가 뭐고 하는 목적이 틀리기 때문에 이거는 원칙적으로 재해조사로 가자라고 해서 2013년도 7월 달에 제도를 변경한 거고. 그러면서 재해조사를 제출할 때 모든 산재를 다 할 거냐라고 하다가 그 당시에 휴업일수를 가지고, 외국의 제도가 주로 휴업일수를 기준으로 한다고 들었습니다.

그래서 휴업일수를 기준으로 변경을 했는데, 그런데 휴업 3일에서 4일로 왜 또 하느냐 하는, 그러니까 휴업급여 지금 보상하는 기준이 4일이라고 그러니까. 그러니까 저희들이 예를 들어서 그게 재해조사를 산재, 복지공단에 접수돼 있는 휴업 보상 기준을 가지고, 그 결과를 가지고서.....

○**한정애 위원** 아닙니다. 국장님, 제가 무슨 말씀인지 알겠는데요, 그 휴업급여 지급하는 보상 기준이라고 하는 게 과거에 있어 왔었던 요양신청기준 4일이라고 하는 게 있기 때문에 그게 존재하는 거였습니다. 그러면 그냥 요양으로 하셔야지요, 왜 휴업이라고 합니까? 요양과 휴업은 다르다고 지금 말씀하시지 않습니까? 휴업급여를 실질적으로 지급해 주고 있는 근로복지공단 이사장께서.

그리고 또 하나.....

○**위원장 홍영표** 추가질의 하시지요.

○**한정애 위원** 아니, 이거 이 건이니깐 그냥 하겠습니다.

산재은폐와 관련된 처벌을, 과거에 벌금형이었습니다, 그렇지요?

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박화진** 예.

○**한정애 위원** 과거에 벌금형에서 과태료로 전환되었습니다. 그러다가 시정조치로 갓았어요. 그런데 문제 해결이 안 돼서 다시 2012년에 과태료로 다시 전환되었습니다.

그런데 이번에 또 시정지시로 하신다고 그러니까? 도대체 사업주들은 어느 장단에 춤을 춰야 되는 겁니까?

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박화진** 시정지시로 다시 돌아간 거는 아니고요.

○**위원장 홍영표** 마무리해 주세요.

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박화진** 이것은 은폐 문제하고는 관련이 있지만 산재조사보고, 조금 전에 위원님께서 말씀하신 조사보고 미제출 건에 대해서 어떻게 하면 사업주들이 조사보고를 제대로 하게 될 거냐……

○**한정애 위원** 조사보고 미제출, 조사보고 제출건을 한 달이라고 하는, 한 달, 한 달이라고 하는 시간을 두는데 한 달 동안에 보고를 하지 않는 이유가 특별하게 있는 사업주에 대해서는……

○**위원장 홍영표** 한 위원님, 마무리해 주세요.

○**한정애 위원** 산재은폐로 보는 거지요.

○**고용노동부산재예방보상정책국장 박화진** 위원님께서 시간을 주시면 저희가 조금 더 검토해보고 별도로 한번 보고를 드리도록 하겠습니다.

○**한정애 위원** 아닙니다. 이런 식으로, 규제를 완화하는 방식으로 자꾸만 위임입법에 대해서 너무 심하게 풀어주는 것에 대해서는 반대하고 이거는 이렇게 고치면 안 됩니다.

○**위원장 홍영표** 수고하셨습니다.

다음은 하태경 위원 질의하십시오.

○**河泰慶 위원** 근로복지공단의 이재갑 이사장님, 오전에 우리 임이자 위원님께서도 약간 발제성 말씀을 하셨는데, 4차 산업혁명이 이미 왔잖아요?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예.

○**河泰慶 위원** 인공지능이 와 있고 로봇이 와 있고. 이게 과거 컴퓨터 발전 속도를 보면 아주 빠른 속도로 5년, 10년 안에 전 세계가 엄청나게 변해 있을 것 같아요.

그런데 그 특징을 보면 심지어 정신노동까지도, 지식노동까지도 대체를 한다는 말입니다. 정보처리, 정보처리노동은 다 대체를 하고, 정말 순수하게 창의적인 노동만 실제 제품생산, 가치에 기여하는 이런 사회로 지금 바뀌고 있어요.

그런데 그럼 대한민국이 그 도전에 제대로 응전하기 위해서, 특히 우리 노동시장이 제대로 응전하기 위해서 바뀌어야 될, 혁신해야 될 게 하나가 있다 하면 뭘 꼽으시겠습니까?

○**근로복지공단이사장 이재갑** ……

○**河泰慶 위원** 저는 그게 연공서열이라고 생각합니다. 연공서열은 우리가 성공했습니다. 박정희 대통령 시절에 임금을 처음에는 작게 주지만 미래에 많이 준다, 그렇지요? 그래서 숙련된 사람들을 잡아두고 그걸로 엄청난 성공을 거두었습니다. 그런데 지금 전 세계에 대한민국 같은 연공서열 제도가 없지요?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예, 그렇습니다.

○**河泰慶 위원** 우리나라밖에 없지요? 그렇지요?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예.

○**河泰慶 위원** 그런데 이게 지나치게 성공하면 꼭 혁신에 장애물이 되고 그 장애물 때문에 나락으로 떨어집니다.

그러니까 제조업 시대에는 숙련, 오래된 노동을 하면 숙련도가 높아져서 나이가 들수록 일을 더 잘할 수가 있지만 순수 창의적인 노동사회는 이게 안 맞단 말이예요, 그렇지요?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예.

○**河泰慶 위원** 그러니까 사실 연공서열 문제는 혁명적인 개혁이 필요한 제도입니다. 그렇지 않으면 대한민국이 정말 마이너스 성장시대로 들어갈 수도 있습니다, 그렇지요?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예.

○**河泰慶 위원** 그런데 제가 볼 때는 고작 성과연봉제를 한다, 너무 대한민국 안이한 것 아니냐…… 이건 정말 특단의 조치가 필요하다, 노동자들도 공멸하지 않기 위해서는 이 문제를 자각할 수 있도록…… 우리가 봤잖아요, 알파고에서? 사람이 무참히 패배하는 걸 봤지 않습니까? 그 시대의 물결을 거스를 수가 없습니다. 다들 아시겠지만 옛날에 기계 나오는 걸 러다이트운동 해가지고 기계 때려 부셨지만 그걸 사람이 이겼습니까? 문명의 발전은 막을 수가 없습니다.

그리고 또 한 가지, 어차피 대량실업시대가 온다는 거예요, 아무리 그걸 막으려고 하더라도. 그러면 지난번에 김종인 대표가 기본소득제를 얘기를 하셨는데, 저는 우리 새누리당도 이걸 적극 검토해야 된다, 지금 이미 왔다…… 그런데 지금 전면적으로 하기는 우리 사정상 불가능하고 부분적으로, 실험적으로 해 볼 필요가 있다…… 저는

그게 구직자들에 한해서 기본소득제를 실시하는 것을, 시범 실시하는 것을 검토해 볼 필요가 있다고 생각합니다.

이 문제는 우리 박영범 이사장님, 지금 구직자들한테요 취성패가 있잖아요, 취업성공패키지? 그게 한 월 얼마 정도 지급이 됩니까?

○한국산업인력공단이사장 박영범 제가 구체적인 인.....

○河泰慶 위원 제가 계산해 보니까 월 90만 원 돼요. 실업급여는 또 6개월 받지요?

○한국산업인력공단이사장 박영범 예.

○河泰慶 위원 그러면 조금 신경을 쓰면 구직자들한테 기본소득 100만 원 줄 수 있다는 거예요. 본인들이 자율적으로 판단해서 할 수 있도록 해줘야 돼요, 새로운 시대에는. 일상적인 생활습관이.

그래서 노동부 정책에 있어서 시범적인 기본소득제, 특히 구직자 부분에 있어서 실시하는 부분에 대해서 전향적으로.....

노동부 담당 어디입니까? 잠깐 일어나 주세요. 이거 검토해 주시고요.

○고용노동부고용정책실장 문기섭 고용정책실장입니다.

○河泰慶 위원 그리고 제가 지지난주에 이코노미스트를 보니까 워킹맘 중에서 제일 불행한 워킹맘이 코리안 워킹맘이래요.

예, 됐습니다.

코리안 워킹맘인데, 지금 국내의 유능한 한국 워킹맘들이, 엘리트 워킹맘들이 외국기업으로 간답니다. 인력 두뇌유출이 일어나고 있는데, 그 이유가 풀타임 못 하는 거예요, 애도 봐야 되고. 그러면 정규직 중에 우리 지금 파트타임 정규직이 없잖아요?

근로복지공단 이사장님, 어떻게 생각하세요?

파트타임 정규직이 반드시 필요하다, 이걸 막는, 지금 이걸 막는 장애물이 뭐니까? 우리 대한민국 엄마들을 지금 힘들게 하고 불행하게 하는 그 주범이 누구니까?

○근로복지공단이사장 이재갑 정규직 중에 전환형 시간선택제 제도가 좀 더 활성화가 돼야 됩니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○河泰慶 위원 그 제도 지금 있어요?

○근로복지공단이사장 이재갑 우리나라에는 전환형 시간선택제의 관행이 아직 기업 내 문화에 정착되지 않았기 때문에 그것이 많이 없다고 생각하고요.

그래서 저희 공단 같은 경우는 전환형 시간선택제를 장려하는 것을 그래서 몇 년째 지금 하고 있습니다.

○河泰慶 위원 공공기관들은 하고 있습니까?

○근로복지공단이사장 이재갑 예, 많이 하고 있습니다.

○河泰慶 위원 민간기업이 안 되어 있습니까?

노동부 답변 좀 해 주세요.

○근로복지공단이사장 이재갑 민간기업도 최근에 많이 하고 있는 것으로 알고 있습니다.

○고용노동부청년여성고용정책관 나영돈 고용노동부 청년여성고용정책관입니다.

최근에 공공기관의 소위 정규직 시간제, 전환형 시간제 확산을 위해서 근로자 30만 명에 대해서 조사도 실시하고 대폭 박차를 가하고 있습니다.

지금 공공기관에 약 2500여 명으로 확대되고 있고요. 하반기에는 기관별로 그런 전환형 시간선택제 확산계획을 수립하도록 할 계획이 있습니다.

○河泰慶 위원 예, 알겠습니다.

마치겠습니다.

○위원장 홍영표 하태경 위원님 수고하셨습니다.

다음은 마지막 순서로 강병원 위원 질의하십시오.

○강병원 위원 제가 이걸 어느 분이 담당하시는지 몰라서요, 고용보험 보장성을 강화하기 위해 법으로 내놓으신 게 있지 않습니까? 그래서 실업급여 인상하는 거, 기간 연장하는 거 그리고 기여요건 강화하는 거, 아마 우리 문기섭 실장님이 담당하시나요?

○고용노동부고용정책실장 문기섭 고용정책실장 문기섭입니다.

○강병원 위원 제가 좀 궁금한 것은 기간을 늘리고 이러한 여러 가지 시뮬레이션을 해 보셨을 것 같아요. 추계를 해 보셨을 것 같아요. 그래서 그 자료를 좀 원합니다.

○고용노동부고용정책실장 문기섭 지난번에 설명드릴 때 요청을 하신 걸 알고 있고요, 지금 아

마 준비하고 있는 걸로 알고 있습니다.

○강병원 위원 그중에서 6만 2250명이라고 이렇게 할 경우였는데 말씀하신 기간으로 할 경우는 6만 2250명이 탈락한다고 저한테 자료를 주셨는데, 이렇게 변경했을 때 기간제와 일용직은 규모가 얼마가 되는지 좀 알려 주시고요. 꼭 이 숫자만 가지지 않고 다른 숫자로도 좀 해 보셨을 것 같은데요? 다른 숫자는 안 해 보시고 그냥 18개월 180일 이상을 24개월 270일 이상 이것 하나만 딱 해 보시지는 않으셨을 것 아니에요?

○고용노동부고용정책실장 문기섭 그 부분 다시 확인해서 다시 위원님께 설명드리도록 하겠습니다.

○강병원 위원 뭔가 이 숫자를 뽑아낸 이유가 있으실 것 아닙니까? 24개월과 270일을 뽑아낸 이유가 있으실 것 아니에요? 그냥 뽑지는 않으셨을 것 아닙니까? 이것도 해 보고 저것도 해 본 그런 과정에서 이 숫자를 뽑으셨을 것 같으니까 그런 다양한 시뮬레이션을 했던 결과를 주시기 바랍니다.

○고용노동부고용정책실장 문기섭 예, 그렇게 하겠습니다.

○강병원 위원 유길상 고용정보원장님께 한번 여쭙 보겠습니다.

워크넷은 일반 민간기업에서 운영하는 구인구직사이트와는 좀 다른 차별화된 공신력이 있어야 한다고 생각을 합니다. 그런데 제가 확인한 바로는 민간기업과 크게 달라 보이지 않는 게 좀 있어서 화면을 한번 준비해 봤습니다. 한번 보실까요?

(영상자료를 보며)

큰 화면을 한번 보겠습니다.

반도체 제조 및 불량품 검사원 모집이지요? 그러니까 아마 제조업체일 겁니다. 그런데 업종에 보면 인력공급업, 그리고 주요사업 내용도 '기업아웃소싱 및 근로자 파견사업'이라고 되어 있습니다.

파견법에서는 제조업체로의 생산직 파견을 금지하고 있지요? 그럼에도 불구하고 이 구인광고는 또 12개월마다 연장 가능하다며 구직자를 모으고 있었습니다. 언뜻 봐도 좀 약간 관리 소홀한 일이 아닌가 싶고요. 관리 소홀인가요?

○한국고용정보원장 유길상 이게 사실이라면 불법적인 구인광고이기 때문에, 원래는 이게 1차적으로 고용센터에서 한 번 스크린하고 2차적으로

저희들이 시스템적으로 워크넷 구인구직모니터링단을 운영하면서 해야 되는데 보통 24시간 이후에 이게 모니터링 되기 때문에, 이게 언제 한 건지는 모르겠습니다마는 만약에 가능하다면 다시 살펴봐서 시정하도록 하겠습니다.

○강병원 위원 알겠습니다. '사실이라면'이 아니고요 화면 보여드리는 거니까 사실입니다. 사실입니다.

○한국고용정보원장 유길상 가끔은 이게 24시간 되기 전에 한 것이 되어 가지고 나중에……

○강병원 위원 다른 것을 하나 보여드릴게요, 그렇게 말씀하시니까.

○한국고용정보원장 유길상 한번 다시 확인해 보겠습니다.

○강병원 위원 근로기준법 제2조에 따르면 주 소정근로시간이 있습니다. 근로자와 사용자가 합의하되 하루 8시간, 주 40시간 이내에서 근로를 제공하는 것이겠지요? 그런데 이렇게 화면을 보시면 실근로시간은 주 72시간이라며 근로시간을 보란 듯이 초과하는 공고도 찾을 수 있고요, 또는 '제기된 급여조건은 주 소정근로시간 52시간 기준으로 작성되었다'라며 주 소정근로시간은 물론 임금 혼란까지 주는 공고가 비일비재하더라고요, 찾아보니까.

마지막으로 한번 보여드릴 것은 뭐냐 하면요, 워크넷 부실관리의 화룡점정인 것 같은데 이렇게 되어 있습니다. 잘못된 구인광고의 맨 밑을 보면 인증기관이 '00고용센터'라고 쓰여 있고 담당자 이름과 연락처까지 공개한 뒤 '직업상담원의 검증을 거친 채용정보'라고 버젓이 쓰여 있다는 겁니다. 이것은 저희가 23일 날 본 것입니다. 그러니까 '24시간 만에 바뀐다' 이런 말씀은 또 안 맞는 말씀인 겁니다.

한국고용정보원 워크넷은 고용노동부로부터 위탁받아 운영하는 것이지요?

○한국고용정보원장 유길상 예.

○강병원 위원 이런 사실이 있다라는 것을 좀 아시고 반성해 주시고 워크넷모니터링단 등 가능한 수단을 동원해서 이런 나쁜 채용 꼭 방지해 주시기 바랍니다.

○한국고용정보원장 유길상 예, 알겠습니다.

○위원장 홍영표 강병원 위원님 수고하셨습니다.

산하기관에 대한 업무보고와 질의를 마치도록 하겠습니다.

○신보라 위원 자료요청 해도 괜찮을까요?
 ○위원장 홍영표 추가질의 하시겠습니까?
 ○신보라 위원 추가질의는 아니고 자료요청만요.
 ○위원장 홍영표 신보라 위원님 하십시오.
 ○한정애 위원 한 건만 하겠습니다.
 ○이용득 위원 추가질의 하겠습니다.
 ○위원장 홍영표 그러면 추가질의 3분씩 드리겠습니다.
 먼저 하시고 신보라 위원님 하십시오.
 자, 누구누구 하실 겁니까, 추가질의? 두 분, 세 분?
 세 분 추가질의 해 주십시오.
 이용득 위원님 먼저 해 주십시오.
 ○이용득 위원 먼저 장애인공단 이사장님, 아까 장석춘 위원 질문 시에 파견자 및 상근자 2명 원직복직 시키겠다 하는 얘기를 안 했다고 하셨는데, 맞지요? 확인하겠습니다.
 ○한국장애인고용공단이사장 박승규 예, 그런 얘기 한 적 없습니다.
 ○이용득 위원 그런데 노동부에서 그렇게 지시를 하고 있다고 현장에서는 알고 있습니다. 나중에 지켜보겠습니다.
 다음 산업안전보건공단 이사장님께 여쭙겠습니다.
 지난해와 올해 초 메틸알코올 흡입에 의한 산재사고가 있었지요?
 ○한국산업안전보건공단이사장 이영순 예.
 ○이용득 위원 메탄올의 유독성하고 흡입 시에 어떠한 문제점이 있는지 아주 간략하게 얘기해 주실 수 있어요?
 ○한국산업안전보건공단이사장 이영순 노출농도가 좀 높거나 그다음에 중독의 심각도에 따라서 시력 손상이나 신경질환을 일으킨다는 보고가 있습니다.
 ○이용득 위원 그러면 노동부의 노동정책실장님 계시지요? 오늘 고용노동부 업무보고 자료 32쪽에 따르면 메탄올 사건에 대해서, 특히 핸드폰 제조업체에 대한 불시 긴급점검을 했다고 보고를 했습니다. 맞지요?
 ○고용노동부노동정책실장 신기창 우리 산업안전국장이 좀 보고드리는 게 나올 것 같습니다.
 ○이용득 위원 아니, 왜 실장이 안 나오고?
 ○고용노동부노동정책실장 신기창 저는 노동실장 신기창이고요, 산업안전국장이 하는 게……

○이용득 위원 그러면 산안국장 나오세요.
 ○고용노동부산재예방보상정책국장 박화진 산재 예방국장입니다.
 ○이용득 위원 불시 긴급점검을 한다고 되어 있습니다.
 (영상자료를 보며)
 그다음으로 넘어가 봐 주세요.
 네이버 산업안전기사 카페가 있어요. 거기에 보면 ‘저희 사업장은 공문은 따로 안 오고 전화만 왔습니다’, 자기들끼리 계속 주고받는 카페입니다.
 여기에 보면 국장님, 업무보고에 따르면 메탄올 산재 관련해서 불시 긴급점검 3회, 111개소를 했다고 했는데 여기 보면 전혀 불시·긴급이 아니고 ‘우리는 공문이 왔다 안 왔다, 전화는 왔다’ 뭐 이런 것을 서로 주고받아요. 그러면 전혀 불시나 점검이 아니잖아요. 그런데 첫 업무보고에 이렇게 긴급·불시라고 허위보고를 할 수 있나요? 국회를 너무 무시하는 것 아닙니까?
 ○고용노동부산재예방보상정책국장 박화진 그렇지 않습니다.
 ○이용득 위원 다음 화면 보시지요.
 다음 화면 보면 네이버 여기에 “점검관이 메틸알코올 취급하는지 확인했는데 혼잣말로 계속 ‘이상하네, 이상하네. 취급한다고 했는데 취급 안 하고 있네 하더라고요. 완전 어이……”……
 (발언시간 초과로 마이크 중단)
 ……………
 (마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)
 지금 서로 다 주고받고 있는 것 아닙니까?
 지금 보면 ILO에서도, 지금 노동계에서도 늘 그렇게 주장하고 있지만 근로감독에 대해서 불시 감독의 원칙이 있지요?
 ○고용노동부산재예방보상정책국장 박화진 예.
 ○이용득 위원 그런데 이게 지금 완전히 무시되고 있는 증거 아닙니까?
 ○고용노동부산재예방보상정책국장 박화진 제가 알고 있는 것 말씀드리겠습니다.
 원래 그 점검은 긴급점검으로서 불시로 할 의도로 그렇게 해서 시행이 되었고, 그러니까 지금 위원님께서 말씀하신 것은 일반적인 사례는 아니고 몇몇…… 저도 이제 이야기를 들었는데 예를 들어서 대상 사업장의 정보를 모르고, 소재지라든지 그다음에 관련 서류가 있는지 이런 걸 모르니까 그 담당 감독관 중에서, 일부 지방관서의

감독관 중에서 전화로 해 가지고 ‘지금 나간다’ 이렇게 통보한 사례는 있는 것으로 들었습니다. 그런데 그렇다고 해서 저희들이 불시점검을 안 한다는 뜻은 아니겠습니다.

○이용득 위원 이런 일이 처음 있었다고 하면 아는데 이게 자주 있는 일이고, 더 심각한 것은 이 사고 당사자들이 모두 불법 파견자들이라는 거예요. 이걸 노동부에서도 알고 있잖아요? 그래서 당시 불법파견에 대한 감독요청을 했는데도 노동부는 안 하고 있지 않습니까?

여기에 대해서 사업장 명단을 즉시 공개해서 거기 일하고 있는 사람들이 ‘아, 내가 이런 위험 물질을 다루고 있구나’ 하는 거라도 알도록 해 줘야 됩니다. 사업장 즉시 공개해 주시고요. 저희 사무실에서 요구했는데 아직도 안 오고 있거든요. 즉각 좀 조치를 바라겠습니다.

○위원장 홍영표 자료 드릴 거지요?

○고용노동부산재예방보상정책국장 박화진 저희들이 사실은 자료를 사업장 점검결과 나간 111개 말고 2800여 개, 3000개 가까운 사업장 점검결과 보고서를 드렸는데, 다만 저희 실무자들하고 보좌관님들하고 연락을 하면서 그 명칭, 사업장 명단만 이렇게 해서 삭제하는 것으로 그렇게 양해가 되어서 제출이 되었다 저는 이렇게 지금 알고 있습니다. 필요하시면……

○위원장 홍영표 지금 말씀하신 대로 우선 다른 목적보다도 작업자들이 위험한 물질을 취급하고 있다는 것을 알아야 되기 때문에 그런 원칙하에서 공개하는 것은 맞는 것 같고요. 아무튼 이용득 위원님이 요청하시는 그런 자료가 있다면 성실하게 제출해 주시기 바랍니다.

○고용노동부산재예방보상정책국장 박화진 예, 그것 다시 살펴보고 저희들 조치토록 하겠습니다.

○위원장 홍영표 그러면 새누리당의 신보라 위원님, 보충질의 하십니까?

○신보라 위원 예, 질의하겠습니다.

○위원장 홍영표 추가질의 하십니까?

○신보라 위원 예.

노사발전재단의 사무총장님께 질문하겠습니다.

노사발전재단에서 강남중장년일자리희망센터 사무실 이전 건축공사와 관련하여 수의계약을 진행했다는 사실이 있던데요, 알고 계십니까?

○노사발전재단사무총장 엄현택 예, 보고받았습

니다.

○신보라 위원 재단 기준 6조에 따르면 수의계약 기준이 추정가격 3000만 원 이하의 범위까지만 허용이 되고 3000만 원 이상의 건은 수의계약으로 진행할 수 없는데 이 중장년일자리희망센터 이전 공사는 6800만 원 계약금액이다 보니 이게 수의계약으로 진행하는 것이 문제가 좀 있지 않느냐 이렇게 봐지는데 어떻습니까?

○노사발전재단사무총장 엄현택 위원님이 지적하신 대로 수의계약이라는 형식은 분명히 우리 내부기준하고는 맞지 않는 측면이 있는데요. 다만 이번 이 건의 경우는 조달청 나라장터에 일반 경쟁 입찰을 했다가 실수를 해 가지고 유찰이 되고, 그다음에 다시 그 나라장터에 전자 수의계약을 한 것이기 때문에 실질상에 있어서는 일반 경쟁 입찰하고 별 차이는 없었던 것으로 제가 보고를 나중에 받았고요. 어떤 기준하고, 우리 내부기준하고 맞지는 않고요. 다만 국가계약법상 건설공사 관련해서는 기준에는 부합되고, 그런 상황입니다.

○신보라 위원 그러면 이게 합당한 절차와 과정을 거쳤다고 보십니까?

○노사발전재단사무총장 엄현택 그 자체는 내부기준을 어겼기 때문에 적절한 조치는 아니라고 생각합니다.

○신보라 위원 알겠습니다.

그리고 아까 그 자료요청을 말씀드리고 싶은데요. 아까 청년인턴제 관련해서 한국고용정보원, 한국기술교육대학교, 노사발전재단, 한국승강기안전기술원, 건설근로자공제회 이 다섯 곳의 공공기관에 대해서, 산하기관에 대해서 인턴제의 시행 부분에 대해서 답변을 하신 분도 계시기는 한데요. 그 답변에 좀 이해되지 않는 부분들도 있어서 실제 해명자료든 개선대책이든 좀 다섯 곳 모두의 산하기관장께서는 답변을 서면으로 보고를 해 주시면 좋겠습니다.

그리고 또한 문제가 고용노동부의 산하기관이 이런 청년인턴제를 어떻게 운영하고 있는지를 관리감독 해야 되는데, 지금 여기 고용노동부 기초실장님 계십니까?

○고용노동부기획조정실장 박종길 예.

○신보라 위원 제가 이것 명확한 담당이 누구인지는 잘 모르겠는데 그 명확한 담당이 지금 존재하고 있습니까?

○고용노동부기획조정실장 박종길 죄송합니다,

제가 잘 못 들어서요.

○**신보라 위원** 청년인턴제가 채용형 인턴과 체험형 인턴이 나뉘져 있는, 산하기관에서도 다 운영이 되어야 되지 않습니까?

○**고용노동부기획조정실장 박종길** 예.

○**신보라 위원** 그런데 그것에 대한 운영 점검이 제대로 되고 있지 않은 것 같은데 이에 대한 당당이 누구로 되어 있습니까?

○**고용노동부기획조정실장 박종길** 그 부분에 대해서 고용노동부에서 산하단체에서 체험형 인턴을 쓸지, 안 그러면 취업형 인턴을 쓸지까지는 사실 관여하지를 않고 있었는데요.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○**신보라 위원** 관여를 해야 될 필요가 있을 것 같습니다.

○**고용노동부기획조정실장 박종길** 예, 하여튼 자료를 챙겨서 자료를 보내도록……

○**신보라 위원** 관리감독 방침에 대해서 저희 의원실로 보고를 해 주시기를 부탁드립니다.

○**고용노동부기획조정실장 박종길** 그렇게 하도록 하겠습니다.

○**위원장 홍영표** 신보라 위원님, 마치셨습니까? 다음은 강병원 위원 질의하십시오.

○**강병원 위원** 근로복지공단 이사장님께 여쭙보겠습니다.

업무상질병판정위원회와 관련해서 자료를 받아보니까 업무상질병 승인율이 2011년의 35.7%에서 2015년 44.9%까지 올라가는 것을 봤습니다. 다행스러운 일이라고 생각합니다. 그런데 산재사고가 발생했을 때 산재인지 아닌지 입증하는 것은 여전히 어려운 문제로 남습니다.

따라서 근로복지공단은 재해조사 인력을 확보해서 공정한 재해조사가 진행되도록 하고, 그래서 노동자들이 스스로 산재 입증을 하는 부담을 좀 줄여야겠다고 약속을 하셨습니다. 자료 확인한 결과 재해조사 인력충원은 그렇게 빠른 속도로 늘어나지 않더라고요. 이 부분에 대해서 지속적인 노력이 좀 이루어졌으면 좋겠다는 말씀을 하나 드립니다.

○**근로복지공단이사장 이재갑** 저희도 최대한 노력하고 있습니다.

○**강병원 위원** 그리고 또 하나요, 직업병 여부

를 결정하는 업무상질병판정위원회 운영에 관한 것입니다.

최근 서울질병판정위원장의 불공정 운영으로 노동자들의 농성이 있었다고 들었습니다. 그와 관련해서 자료를 요청했지만 제출하지 않고 있습니다. 불공정한 일이 무엇이었는지 혹시 파악은 하고 계신가요?

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예, 알고 있습니다.

○**강병원 위원** 말씀을 좀 해 주셨으면 좋겠습니다.

○**근로복지공단이사장 이재갑** 서울판정위원회에서는 2012년도에 노사정 합의에 의해서 업무상질병 중에 특이질병들, 암이라든지 정신질환이라는 것은 전국 것을 통합심사를 하고 있습니다. 그러다 보니까 서울판정위원회의 심의건수가 매년 증가하고 있고 이러다 보니까 제한된 시간 내에 증가하는 심의건수를 처리하다 보니까, 저희 지침상으로 보면 공정한 토론 이런 것을 다 보장하게 되어 있고 위원장은 극히 발언을 제한하도록 하고 있는데 시간을 좀 더 효율적으로 운영하려다 보니까 그 과정에서 일부 노동계에서 보면 불공정하게 회의를 운영했다라는 오해를 살 만한 그런 회의 진행이 있었습니다.

그래서 그 부분에 대해서 노동계하고도 더 논의도 하고 노동부하고 같이 노사정이 다 모여서 노사정위원회의 운영과 관련해서 개선사항에 대해서 현재 논의를 할 계획에 있습니다.

○**강병원 위원** 잘 알겠습니다. 다시는 이런 일이 반복되지 않도록 잘 조치해 주시기 바랍니다.

○**근로복지공단이사장 이재갑** 예, 알겠습니다.

○**위원장 홍영표** 강병원 위원님 수고하셨습니다.

잠깐만요, 한정에 위원께서는 맨 마지막에 하십시오.

임이자 위원님 추가질의 하십시오.

○**임이자 위원** 고용보험 관련 되신 분 잠깐 좀 나와 주시기 바랍니다.

○**고용노동부고용정책실장 문기섭** 고용정책실장 문기섭입니다.

○**임이자 위원** 좀 전에 보충질의에서 강병원 위원님께서 이의제기를 하셨기 때문에 같은 맥락에서 한 말씀 드리겠습니다.

지금 우리 고용보험기금 관련해서 수입이 한 10조 7600억 정도 되지요?

○**고용노동부고용정책실장 문기섭** 예, 그 정도 되는 것으로 알고 있습니다.

○**임이자 위원** 정확하지요? 잘 모르십니까?

○**고용노동부고용정책실장 문기섭** 최근 수치는 제가 아직 확인을 못 했습니다. 죄송합니다.

○**임이자 위원** 고용보험 관련 담당이사라면서요?

○**고용노동부고용정책실장 문기섭** 정확하게 그 수치가 지금 제가 알고 있는 수치라고 말씀 못 드린 거고요, 그 정도 수준인 것으로 알고 있습니다.

○**임이자 위원** 그러면 지출은 어느 정도 되지요? 지출이 9조 717억이라고 되어 있습니다. 그렇지요?

○**고용노동부고용정책실장 문기섭** 예, 그렇습니다.

○**임이자 위원** 그러면 누적적립금이 9조 7000억 정도 됩니다. 그렇지요? 적립금 배율이 1.1이고요.

아니, 그건 기초자료에 나와 있는 겁니다. 제가 뭐 딴 거 보고 와서 하는 게 아니고요.

○**고용노동부고용정책실장 문기섭** 알겠습니다.

○**임이자 위원** 우리가 소득상실 보전하는 측면에서 구직급여가 지금 5조 1228억 정도 나가고 있고 실업크레딧 카드로 해 가지고 666억 정도가 지금 나가고 있습니다. 그렇지요?

○**고용노동부고용정책실장 문기섭** 예.

○**임이자 위원** 그렇다라고 한다면 지금 고용보험법 개정하자는 측면에서 이렇게 봤을 때 지금 이 건을 갖다가 완전히 강화시켜 놓은 것 아니겠어요? 그래서 그에 관련돼 가지고 강병원 위원님도 아까 계속 말씀하시고 그랬는데 사실 우리가 일반적으로 생각했을 때는 수급자격자가 감소되는 것으로 봐지는 겁니다.

그런데 본 위원은 어떻게 생각을 했느냐 하면 이것을 장기근속을 유도하기 위해서 아니면 도덕적 해이를 좀 막아 보자는 측면에서 지급요건을 갖다 강화시킨 것 아닌가 그렇게 답변을 한다고 한다면 어느 정도 좀 생각해 볼 수는 있겠지만 수급자격자가 감소되는 것은 맞다라고 저는 봅니다.

지금 노동부에서 제기하기는 덴마크라든가 스위스라든가 이런 데를, 유럽이나 이런 데가 지급요건이 강화됐기 때문에 그렇다라고 내놓는데 거기는 지급기간이 상당히 길어요, 그런 부분들이. 그래서 여기에 대해서 지급요건을 갖다 강화시킨

부분에 대해서는 노동부의 답변이 정확하지는 않습니다, 그리고 명확하지도 않고.

그래서 그 부분에 관련되어 가지고는 본 의원실로 그것을 좀 답변서를 서면으로 제출해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부고용정책실장 문기섭** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**위원장 홍영표** 임이자 위원님 마치셨습니까?

○**임이자 위원** 예.

○**위원장 홍영표** 수고하셨습니다.

그러면 추가질의 마지막 순서로 한정애 위원질의 하십시오.

○**한정애 위원** 누구께 질문을 해야 될지 모르겠는데, 이게 지금 메탄올 급성중독 피해자 5명이 불법파견과 관련된 거거든요. 이 업무를 어느 국에서 하시지요, 노동부의?

답변하실 수 있는, 신기창 실장님이 하시면 되겠네요.

○**고용노동부노동정책실장 신기창** 신기창입니다.

○**한정애 위원** 메탄올 급성중독 피해자 다섯 분 있으셨는데 이분들 다 4대 보험에 가입되어 있지 않았습니까, 그렇지요?

○**고용노동부노동정책실장 신기창** 그게 아마 그런 걸로 기억되어 있습니다.

○**한정애 위원** ‘그게 아마 그런 것’, 참…… 불법파견이고요. 그냥 일용직으로 저렇게 파견돼서 작업하신 분들이고 4대 보험이 전혀 안 되고 있었습니다. 그러니까 사고가, 이 사람들은 파견을 나갈 때 도대체 메탄올이라고 하는 것에 대해서는 얘기를 들어 본 적도 없고, 특히나 마지막으로 피해를 당한 노동자의 경우에는 사업주가 ‘우리는 메탄올을 쓰지 않는다’라는 얘기를 했대요. 그리고 가서 했는데 메탄올 사고 난 겁니다. 노동부가 성과 얘기하시는데 성과로 따지면 노동부 성과가 가장 나쁩니다, 노동의 질을 좋게 하는데.

급성중독 당시에 보면 사용 사업주들은 내 사업장에게 일을 하기는 하지만 내 사람이 아닌 거예요, 파견받은 사람이니까 관리할 필요도 없는 거고. 이 사람들은 일하다가 아프니까 병원에 실려 가서 중환자실에 있는데, 그리고 다른 사람 또 고용해서 쓰는 거지요. 이게 불법파견은 4대 보험 안 되니까 결국은 특수건강진단 하면 뭐 합니까? 그 사람들 대상도 아닌 거고, 우리 업체

사람 아니니까.

이렇게 해서 어떻게 고용의 질을 높일 수 있겠습니까? 그리고 이렇게 불법과건이 횡행하는 것을 알고 계시면서, 과건을 더 확대한다라고 하는 법안을 만들어서 오실 거면 최소한 이분들에 대한 안전보호장치 정도는 확실하게 확보를 해 놓고 얘기를 하셔야 되는 게 맞지 않습니까?

○고용노동부노동정책실장 신기창 위원님, 그래서 그때 그 사건에 정말 저희들도 마음 아파했구요, 또 경각심도 갖고 그랬습니다. 그래서……

○한정애 위원 또 지금 점검 나가셨던 근로감독관들이 왜 불법과건 여부는, 산업안전감독관들 안 보냐고 그랬더니 본인들은 산업안전감독관이라는 거예요. 아니, 불법과건 여부 정도는 임금, 그 월급명세서 정도만 보면 알 수 있는 건데……

○고용노동부노동정책실장 신기창 위원님, 그런데요 그 당시에 제가 알기로는 일반 감독관하고 산업안전감독관하고 같이 감독을 한 것으로 알고 있습니다.

○한정애 위원 같이 갔는데도 산업안전점검이라고 그것 안 봤답니다.

○고용노동부노동정책실장 신기창 위원님, 아무튼 취지에 제가 공감을 하니까요 그 부분은 더 강화해서 이렇게 보완하도록 하겠습니다.

○한정애 위원 그래서 이번에 20대 국회에 법안을 내실 때는, 정부에서 입법을 내실 때는 불법과건을 어떻게 하면 없애서 이분들이 4대 보험이 적용되는, 그 안으로 들어올 수 있는 괜찮은 일자리로 만들어 주실 건지에 대한 고민을 하신 다음에 법안을 제출을 해 주시기 바랍니다.

○고용노동부노동정책실장 신기창 예, 위원님. 그러겠습니다.

○한정애 위원 서신 김에, 이걸 특별감독을 해야 되는 거라서.

대림산업, 5월 14일 날……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

.....
(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)
시공 중인 상주-영천 간 민자고속도로에서 하청 소속 배관공 2명이 추락해서 사망했습니다. 그리고 지난 6월 5일 날 화성 동탄신도시 구조물 건설현장에서 다시 노동자가 추락 사망했습니다. 올해만 들어서 세 명이 사망을 했고요.

작년 6월에는 평화의 댐 증축공사 할 때 세 명

이 증축공사 현장에서 산재를 입었는데, 119에 실려 갔어요. 저희가 119 녹취록을 확보해서 들었는데 ‘세 명이 죽었을지도 모르겠어’라고 하는데, 세 명이 떨어졌는데, 댐 건설현장에서 떨어졌는데 한 명만 입원을 하시고 한 명만 산재를 신청하신 거예요. 나머지 두 분은 도대체 어디 가신 겁니까?

○고용노동부노동정책실장 신기창 위원님, 그 부분은 파악해서 위원님께 상세히 보고 올리겠습니다.

○한정애 위원 대림산업이 2013년에 여수 국가산업단지에서 17명이나 사상자를 냈습니다. 그리고 잘 하겠다라고 했는데 잘 하는 게 뭐를 하느냐 하면 산재 은폐를 하고 있습니다. 대림산업에 대해서 특별감독 해 주십시오.

○고용노동부노동정책실장 신기창 예, 적극적으로 검토하겠습니다.

지금 담당국장 이야기는 전국 현장에 대해서 현재 하고 있다고 그러합니다.

○한정애 위원 특별감독입니까, 그냥 점검입니까?

○고용노동부노동정책실장 신기창 특별감독 성격일 겁니다.

○한정애 위원 특별감독 그게 아닌 것 다 알지 않습니까? 제대로 듣고 알려 주세요.

○고용노동부노동정책실장 신기창 위원님, 필요하면……

○한정애 위원 특별감독은 즉시시정을, 즉시 사법처리 하도록 되어 있고 기획감독의 경우에는 그게 아니지 않습니까?

○고용노동부노동정책실장 신기창 위원님, 그래서 그 부분은 또 자료로 상세히 보고 올리겠습니다.

○한정애 위원 그리고 마지막으로 지금 이사회 의결로만……

실장님 들어가셔도 됩니다.

의사회 의결로만 성과연봉제 도입하신 기관들께 말씀드리겠습니다.

2009년 대법원 판례입니다. 2009년 대법원 판례에는 호봉제를……

○위원장 홍영표 잠깐만요, 지금 다른 주제를 하시는 거지요?

○한정애 위원 예.

○위원장 홍영표 마지막이니까, 추가질의 끝나

고 보충질의 드리는 건데 3분만 하세요. 대신 3분 안에 딱 끝내세요.

○한정애 위원 감사합니다.

○위원장 홍영표 다른 위원님들은 보충질의 없으시지요?

3분만 하십시오.

○한정애 위원 노동부 산하기관에 성과연봉제 도입하시겠다고 의사회 의결하신 기관에만 제가 말씀드립니다. 2009년 판례 말씀드립니다. 대법원 판례입니다.

‘호봉제를 연봉제로 변화를 시키는 것은 임금 체계에 큰 변화를 주는 것으로 이것은 임금교섭의 대상이다’, 교섭의 대상입니다. 노사 간에 교섭하시라는 얘기입니다.

또 2012년 최근 대법원 판례입니다.

학교재단에서 과반 동의 없이 그냥 성과연봉제를 도입을 한 거예요. 과반의 동의 없이 성과연봉제를 도입한 경우 이 내용은 일부가 불이익을 받고 일부가 이익을 보는 경우에는 불이익으로 봐야 하고 취업규칙 변경은 근로자 전체의 의사에 따라 결정해야 한다고 판결했습니다.

여러분들은 지금 불법을 저지르셨습니다. 그리고 자꾸 사회적인 합리성 이런 얘기를 하시는데요, 사회적 합리성이 실제로 법원에 가면 얼마나 예외적으로 보고 있는지를 아셔야 됩니다. 그 사회적 합리성 들고 있는 것이 사실은 지난번에 IMF 때 농업기반공사, 농지개량조합 3개 기관 통합하면서 3개 기관의 정년이 다르니까 정년을 통합한 것, 임금구조가 다르니까 임금구조를 동일화한 것에서 일부 손해 보고 이렇게 했는데 그것은 사회적으로 합리성이 있다라고 했고 그럼에도 불구하고 그 기관은 나중에 추후에 노사가 합의를 했습니다. 그래서 그게 면제가 됐던 것입니다, 대법 판결에서. 장관이 그러신다고 여러분들까지 그러시면 안 됩니다. 위법 사실을 인정하시고 합의하십시오.

근로복지공단 이사장님!

○근로복지공단이사장 이재갑 남은 기간 동안 노동조합과의 협의에 최선을 다하겠습니다.

○한정애 위원 합의하셔야 됩니다. 올해까지 합의 안 하시면 내년부터 이것 시행해 봐야 위법입니다.

○위원장 홍영표 마치셨습니까?

○한정애 위원 이상입니다.

○위원장 홍영표 수고하셨습니다.

이상으로 고용노동부 산하기관에 대한 질의를 모두 마치도록 하겠습니다.

수고 많으셨습니다.

오늘 위원님들이 고용노동부에 대한 첫 번째 상임위 질의였음에도 불구하고 많이 준비를 하시고 진지하게 오늘 상임위에 임해 주셔서 정말 감사드립니다.

제가 2년 전에 이 환노위에 있었는데 그때도 산업안전사고가 너무 많이 발생했었습니다. 다 아시겠지만 어이없는 사고들이 당시에 한 회사에서 연속적으로 일어나서 그런 일이 많았는데 오늘도 또 그런 산업안전 문제에 대한 위원님들의 지적이 많았습니다. 최근의 메트로 구의역 사고도 마찬가지로 생각을 합니다.

아무튼 저희가 산업 현장에서 안전 문제가 여러 가지 구조적 원인도 있습니다마는 또 일선에서, 우리 관련된 기관에서 좀 더 철저하게 예방하고 대책을 세워 주실 것을 꼭 부탁드립니다.

서면질의가 있습니다.

조원진 위원, 장석춘 위원, 이정미 위원, 홍영표 위원, 이용득 위원, 신보라 위원, 문진국 위원, 김삼화 위원으로부터 서면질의가 있습니다. 해당 기관에서 성실하게 답변하여 주시기 바랍니다. 서면질의와 답변 내용은 회의록에 게재하도록 하겠습니다.

위원님 여러분, 수고 많이 하셨습니다.

오늘까지 이틀간의 업무보고를 통해서 저희 환경노동위 산하기관들에 대한 업무 파악을 많이 하셨으리라 이렇게 생각합니다. 물론 27개 기관의 업무보고를 짧은 시간에 받다 보니까 좀 아쉬운 부분이 있겠습니다마는 부족한 부분은 앞으로 위원회 활동을 통해 채워 나가실 수 있을 것이라고 판단됩니다.

오늘 회의에 임해 주신 기관장님 여러분께 다시 한 번 감사드립니다. 준비하신 임직원 여러분께서도 수고 많이 하셨습니다.

오늘 회의는 이것으로 마치도록 하겠습니다.

산회를 선포합니다.

(19시55분 산회)

○출석 위원(16인)

강 병 원	김 삼 화	문 진 국	서 형 수
송 옥 주	신 보 라	신 창 현	이 상 돈
이 용 득	이 정 미	임 이 자	장 석 춘
조 원 진	하 태 경	한 정 애	홍 영 표

○출석 전문위원

수석전문위원 손충덕
전문위원 김양건

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

장관 이기권
차관 고영선
기획조정실장 박종길
고용정책실장 문기섭
노동정책실장 신기창
노동시장정책관 김경선
고용서비스정책관 장신철
청년여성고용정책관 나영성
고령사회인력정책관 박기섭
직업능력정책국장 임서정
노사협력정책관 정지원
근로기준정책관 황보국
공공노사정책관 박화진
산재예방보상정책국장 김용호
정책기획관 정민우
국제협력관 조병기
대변인 안경덕
감사관 이주일
서울지방고용노동청장 송문현
중부지방고용노동청장 송희동
부산지방고용노동청장 김양현
대구지방고용노동청장 김형정
광주지방고용노동청장 박준성
대전지방고용노동청장 박준성
최저임금위원장 박준성
경제사회발전노사정위원회
위원장 직무대행 신영철
운영국장 권혁태
중앙노동위원회
위원장 박길상
사무처장 이재홍
상임위원 한창훈
근로복지공단
이사장 이재갑
감사 류중하
기획이사 오세위
재정복지이사 조장식
산재보험급여이사 윤길자
재활의료이사 신태식
한국산업인력공단

이사장 박영범
감사 최성식
기획운영이사 박순환
능력개발이사 김인곤
능력평가이사 김인시
태
한국산업안전보건공단
이사장 이영순
감사 김병욱
기획이사 심재동
기술이사 김동호
교육안전문화이사 이호성
한국장애인고용공단
이사장 박승규
기획관리이사 정대관
고용촉진이사 박순식
한국고용정보원
원장 유길상
고용서비스전략본부장 이정연
고용정보연구본부장 황기돈
정보화본부장 박건욱
기획조정실장 최현용
한국사회적기업진흥원
원장 오광성
기획관리본부장 김종각
창업육성본부장 이지영
판로지원본부장 최혁진
학교법인한국폴리텍
이사장 이우영
기획운영이사 김성구
한국기술교육대학교
총장 김기영
부총장 진경복
노사발전재단
사무총장 엄현택
기획관리실장 안성근
노사상생협력본부장 여상태
일터혁신본부장 정용영
중장년일자리본부장 성기운
국체노동센터장 이동원
한국잡월드
이사장 장대익
경영관리본부장 윤명화
대외협력본부장 안철수
운영본부장 이성기

건설근로자공제회

이 사 장 권 영 순
감 사 이 동 주
전 무 이 사 이 강 본

【보고사항】

○의안 회부

**환경미화근로자의 처우 및 지위 향상을 위한
법률안(김혜영 의원 대표발의)**

(2016. 6. 23. 김혜영·박광온·이재정·이춘석·
백혜련·윤관석·박주민·윤후덕·제윤경·
강창일·어기구·신경민·홍의락·김광수·
이동섭·이철희·김민기·이찬열·김관영·
권칠승·윤호중·정성호 의원 발의)

6월 27일 회부됨

국가기술자격법 일부개정법률안

산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률안

최저임금법 일부개정법률안

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

(이상 4건 2016. 6. 27. 정부 제출)

이상 4건 6월 28일 회부됨

○관련의안 회부

최고임금법안(심상정 의원 대표발의)

(2016. 6. 27. 심상정·추혜선·노회찬·김종대·
이정미·윤소하·이찬열·윤관석·김종훈·
윤후덕 의원 발의)

6월 28일 의견제시기간을 소관위원회의 심
사의결일 전일까지로 정하여 회부됨