

第278回國會
(定期會)

環境勞動委員會會議錄

第 4 號

國會事務處

日 時 2008年9月4日(木)

場 所 環境勞動委員會會議室

議事日程

1. 업무보고(계속)
 - 가. 노동부
 - 나. 중앙노동위원회
 - 다. 경제사회발전노사정위원회

審査된案件

1. 업무보고(계속) 1
 - 가. 노동부
 - 나. 중앙노동위원회
 - 다. 경제사회발전노사정위원회

(10시14분 개의)

○**委員長 秋美愛** 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제278회 국회(정기회) 제4차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

오늘의 회의진행 순서를 말씀드리겠습니다.

먼저 노동부 등 3개 기관의 업무보고를 모두 청취하고, 위원님들의 질의를 시작하도록 하겠습니다.

1. 업무보고(계속)

가. 노동부

나. 중앙노동위원회

다. 경제사회발전노사정위원회

○**委員長 秋美愛** 그러면 의사일정 제1항 노동부, 중앙노동위원회, 경제사회발전노사정위원회 이상 3개 기관의 업무보고를 일괄하여 상정합니다.

먼저 노동부 업무보고를 듣도록 하겠습니다.

이영희 노동부장관님 나오셔서 인사말씀과 함께 업무보고를 해 주시기 부탁드립니다.

○**노동부장관 이영희** 존경하는 추미애 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

제18대 국회 환경노동위원회에서 처음으로 존경하는 여러 위원님들을 모시고 노동부 업무보고를 드리게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

우리 부는 새 정부가 지향하는 선진 일류국가로의 도약을 위해 노사관계 선진화, 활력 있는 노동시장, 국민을 섬기는 따뜻한 노동행정을 3대 기본과제로 삼고 정책을 추진하고 있습니다.

지난 6개월간 산업현장에서 법과 원칙이 지켜지고 불합리한 노사관행이 최소화되도록 하는 한편, 어려움을 겪고 있는 실직자들이 좋은 일자리를 찾을 수 있도록 노력해 왔습니다.

최근 우리 경제는 대내외의 여건 악화로 인해 많은 어려움을 겪고 있습니다. 특히 높은 유가와 물가상승의 영향으로 기업과 서민들의 부담이 늘어나는 한편 일자리 부족으로 국민들의 걱정이 커지고 있습니다.

노사관계도 아직까지는 선진국에 비해서 대립적이고 성숙되지 못한 점이 많습니다.

앞으로 우리 부는 이러한 어려움을 극복하고 선진 일류국가로 나아가는 데 총력을 기울이고자 합니다.

먼저 노사관계를 선진화하여 경제 살리기와 일자리 창출의 원동력이 될 수 있도록 하고 상생의

협력관계로 나아가는 데 최선을 다하겠습니다.

노사 모두에게 법과 원칙을 일관되게 적용하겠습니다.

복수노조, 노조전임자 관련 법·제도 개선은 대화와 공론화를 통해 사회적 공감대를 형성하면서 추진하겠습니다.

노사 간 분쟁은 노사 당사자가 자율적으로 해결하도록 하면서 서로 신뢰하는 성숙한 동반자적 관계를 확산시켜 가겠습니다.

최근 일자리 수 증가세가 둔화되고 향후 전망도 밝지 않으므로 활력 있는 노동시장을 구현하기 위한 고용정책을 대폭 강화하겠습니다. 경제성장이 고용증가로 이어지도록 관계부처와 긴밀하게 협조하여 일자리 창출 대책을 수립하고 착실히 추진코자 합니다.

최고의 복지는 일자리입니다. 취약계층에게 양질의 취업기회를 제공하면서 우리사회에 부족한 사회 서비스도 확충할 수 있도록 사회적 기업을 적극 육성하겠습니다.

청년 여성 고령자 장애인 등 취업에 애로를 겪고 있는 계층에 대해서 각각의 특성에 맞는 맞춤형 대책을 시행해 나가겠습니다.

취업근로자와 구직자가 자기 주도적으로 훈련 과정을 선택하게 하는 직업능력개발계좌제를 도입하는 한편 중소기업·비정규직 근로자 등에 대한 훈련 기회도 확대하겠습니다.

비정규직보호법 등 노동시장 관련 법·제도는 노사단체 전문가 등의 의견을 수렴하여 일자리 창출과 근로조건 보호에 도움이 되는 방향으로 합리적인 개선방안을 마련해 가겠습니다.

아울러 국민을 섬기는 따뜻한 노동행정이 되도록 근로자들의 근로조건, 건강과 안전을 증진하고 고용보험 산재보험 등 사회안전망 확충에 노력하겠습니다.

근로자가 사업장에서 부당한 처우를 받는 사례가 없도록 예방과 점검을 강화하여 국민들이 노동행정의 혜택을 체감하고 만족할 수 있도록 하겠습니다.

산업재해로 인한 경제적·사회적 손실이 우려할 만한 수준에 이르고 있습니다. 근로자들이 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 힘을 기울이겠습니다.

0.7%대에서 정체되어 있는 산업재해율의 획기적 감소를 위해서 재해다발 부문에 대한 예방활동을 강화하고 산업안전보건 문화 선진화를 적

극 추진하겠습니다.

우리나라 핵심 사회안전망 중의 하나인 고용·산재보험제도 혜택은 더욱 크게 하면서 운영은 효율적으로 하겠습니다.

또한 고용보험과 국민기초생활보장제의 사각지대인 저소득 근로 빈곤층이 상당수 있는 만큼 이들이 고용·복지가 연계된 통합적인 서비스를 받을 수 있는 제도를 마련하겠습니다.

우리 부는 민원이 가장 많은 부처 중의 하나입니다. 국민들이 지역에서 정책의 효과를 피부로 느낄 수 있도록 현장 중심의 행정을 펼쳐 나가겠습니다.

이러한 정책이 원활히 추진되려면 위원님들의 관심과 지원이 필수적입니다. 앞으로 노동부가 잘한 것이 있으면 격려해 주시고, 부족한 점에 대해서는 많은 지적과 충고도 해 주시기 바랍니다.

다시 한번 위원님들의 애정과 성원을 부탁드립니다.

그러면 보고에 앞서 참석자인 경제사회발전노사정위원회 위원장과 중앙노동위원회 위원장을 소개하겠습니다.

김대모 경제사회발전노사정위원회 위원장입니다.

이원보 중앙노동위원회 위원장입니다.

다음은 우리 부 간부를 소개해 드리겠습니다.

정종수 차관입니다.

송영중 기획조정실장입니다.

신영철 고용정책실장입니다.

이채필 노사협력정책국장입니다.

이기권 근로기준국장입니다.

김병옥 산업안전보건국장직무대리입니다.

송봉근 대변인입니다.

김성구 감사관직무대리입니다.

박찬형 정책기획관입니다.

최준섭 국제협력관입니다.

이재갑 고용정책관입니다.

조정호 직업능력정책관입니다.

김태홍 고용평등정책관입니다.

이우룡 고용서비스기획관입니다.

이태희 운영지원과장입니다.

그리고 각 지방노동청장도 참석하였습니다.

장의성 서울지방노동청장입니다.

조주현 부산지방노동청장입니다.

이완영 대구지방노동청장입니다.

정현옥 경인지방노동청장입니다.
권영순 광주지방노동청장입니다.
조경원 대전지방노동청장직무대리입니다.
(간부 인사)

이상으로 참석자 및 간부 소개를 마치고, 양해 해 주신다면 상세한 주요 업무현황은 기획조정실장이 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○**委員長 秋美愛** 노동부장관님 수고하셨습니다.

그러면 송영중 기획조정실장님 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○**노동부기획조정실장 송영중** 준비된 유인물에 따라서 보고를 드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황, 금년도 주요업무 추진현황, 당면현안, 금년도 입법추진계획 순서입니다.

먼저 일반현황을 말씀드리면, 노동부는 48년 11월 사회부 노동국으로 발족했습니다. 그다음에 63년 8월에 노동청이 되었고, 81년 4월에 노동부로 승격이 되었습니다.

그 후 수차례의 조직 개편을 거쳐서 금년 3월에 2실 3국 8관 체제로 개편이 되었습니다.

조직과 정원을 말씀드리면 본부 및 소속기관에 5727명이 근무하고 있습니다. 본부는 2실 3국 8관 35과 5팀으로 구성되어 있고 소속기관은 62개소 5258명입니다.

출연기관은 6개 기관 7058명이 근무를 하고 있습니다. 출연기관으로는 근로복지공단, 한국산업인력관리공단, 한국산업안전공단, 한국장애인고용촉진공단, 한국노동교육원, 한국고용정보원이 있습니다. 그리고 재출연기관으로서 3개 기관에 4300여 명 정도가 근무를 하고 있습니다. 산재의료원, 학교법인한국폴리텍, 한국기술교육대학교입니다. 노동부 조직도와 본부의 주요기능은 보시는 바와 같습니다.

금년도 예산·기금 현황입니다.

금년 노동부 재정규모는 총 21조 2202억 원입니다. 고용보험, 산재보험기금 등 5개 기금이 96%를 차지하고 있습니다. 여유자금, 전출금 등을 제외한 일반 지출규모는 10조 4935억입니다. 일자리창출, 직업능력개발, 서민생활안정 등을 위해서 주로 쓰여지고 있습니다.

금년도 노동부문 일반지출 규모는 정부재정 257조 2000억의 4.1% 수준입니다. 그리고 사회복지 분야 재정 67조 6000억의 15.5% 수준입니다.

표 좌측의 아래를 보시면 5개의 기금이 명시되어 있습니다. 고용보험기금, 산재보험기금, 임금채권보장기금, 장애인고용촉진기금, 근로자복지진흥기금이 5개 기금입니다.

소관법률은 41개입니다.

노동조합 및 노동관계조정법 등 노사관계 분야에 8개 법이 있고 근로기준법 등 근로기준 분야에 9개 법률입니다. 산업안전보건법 등 산업안전 분야에 3개 법률이 있고 고용정책기본법 등 고용정책 분야에 7개 법률입니다. 고용보험법 등 고용·산재보험 분야에 3개 법률이 있고 근로자직업능력개발법 등 직업능력 분야에 7개 법률이 있습니다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 등 고용평등 분야에 4개의 법률이 있습니다.

금년도 주요업무 추진현황입니다.

먼저 노동정책 방향입니다.

노동부는 새 정부의 비전인 선진일류국가로의 도약을 위해 노사관계 선진화, 활력있는 노동시장, 국민을 섬기는 따뜻한 노동행정을 3대 기본과제로 담고 주요 정책과제를 추진하고 있습니다. 노사관계가 경제살리기와 일자리창출의 원동력이 되도록 노사관계 경쟁력 강화에 역량을 집중하고 있습니다. 많은 국민들에게 좋은 일자리를 제공하도록 관계부처와 함께 일자리창출대책을 추진하는 한편 고용친화적인 노동시장 환경을 조성해 나가겠습니다. 근로자가 보람 있는 직장생활을 할 수 있도록 수요자 중심으로 노동행정을 구현해 나가겠습니다.

특히 금년 하반기에는 고유가, 고물가 등 어려운 경제상황에 적극 대응하고 저소득·취약계층에 대한 지원대책을 강화하겠습니다. 창의적 작업장 혁신, 노사협력 확산 등을 통해 노사 간 신뢰를 높이고 합리적 노사관행을 정착시켜 나가겠습니다. 청년, 여성, 고령자 등 대상별로 맞춤형 일자리를 지원하고 중소기업·비정규직 대상의 직업훈련 기회를 확대해 나가겠습니다. 취약근로자의 근로조건, 건강, 안전을 보호하고 고용보험, 산재보험 등 사회안전망도 확충해 나가겠습니다.

주요 정책 추진현황입니다.

우선 최근의 노사관계 동향과 전망을 보고드리겠습니다.

새정부 출범 후 국민들은 경제살리기에 대한 열망 속에서 노사관계 선진화를 그 어느 때보다도 강하게 기대하고 있습니다. 그간 산업현장은

미 쇠고기 수입 관련 촛불시위, 민주노총의 불법 파업 등으로 불안요인도 일부 있었습니다.

그러나 정부는 확고한 법치기조의 확립, 노사 자율해결 지원, 노사협력 확산을 적극 추진해서 노사관계 안정 분위기를 유지시켰습니다. 금년 하반기에는 급속·보건의료 부문 등의 노사분쟁에 이어서 공기업 선진화, 비정규직 문제, 복수노조·전임자제도 개선 등과 관련해서 노사갈등이 표면화될 것으로 예상됩니다. 물가상승, 경제사정 어려움 등으로 임금인상 수준, 고용조정 등을 둘러싼 노사대립도 증가할 전망입니다. 악화된 경제상황 극복에 기여할 수 있도록 노사갈등을 예방하고 법과 원칙을 토대로 노사상생 협력분위기를 확산시켜 나가겠습니다. 노사관계 선진화를 위해서 상생의 노사협력기반을 구축해 나가겠습니다.

사업장 단위에서는 체계적·다각적인 노사화합 지원을 해 나가겠습니다.

사용자의 투명경영, 일자리창출 약속과 대기업·정규직노조의 과도한 임금인상 자제, 무과업 등 노사협력선언 확산을 지원하겠습니다. 노사화합 우수 사업장에 대한 행·재정적 인센티브, 훈·포상 등을 확대해 나가겠습니다. 생산성 향상, 일자리창출 활성화 등 노사 공동이익 증진을 위한 작업장 혁신지원 중장기 실천계획을 금년 10월까지 마련하겠습니다.

지역 단위에서는 노사와 주민이 함께하는 지역 협력을 활성화시키겠습니다.

지자체를 중심으로 시민단체, 주민대표 등이 참여하는 노사관계 발전 및 일자리 창출을 위한 지역 파트너십 협의체를 활성화시키겠습니다. 16개 시도가 협의체를 구성토록 하고 예산 및 자문위원 추천 등 지원을 해 나가겠습니다. 우수 협의체에 대한 인센티브 제공, 우수사례 확산 등을 통해 자치단체의 주도적인 또는 자발적인 노력을 지원하겠습니다.

체계적인 노사갈등 시스템을 구축하겠습니다.

효율적인 분규예방 및 조정 서비스를 제공할 예정입니다. 공기업 선진화, 비정규직 문제 등 노사관계 핵심 갈등요인에 대해서 범정부적인 협조체계를 구축해서 대응해 나가고 있습니다. 공기업 선진화는 원만한 추진여건과 갈등 최소화에 주력하겠습니다. 필수유지 업무는 노사 간 협정체결을 지원하고 협정 미체결 시에 노동위원회에 결정을 신청토록 지도하고 있습니다. 비정규직 문제는

차별시정제도가 금년 7월부터 확대 적용됨에 따라서 대상기업 방문 컨설팅 등 원만한 정착을 지원하고 있습니다. 367개의 취약 사업장을 선정해서 분규 예방을 적극 지방노동관서를 통해서 하고 있습니다. 노동위원회의 사전조정 서비스를 강화하여 분규 이전에 갈등이 해소되도록 하고 있습니다.

아울러 외국인 투자기업의 예방적 노무관리 지원을 강화하고 있습니다.

외투기업 노사관계 지원 TF를 구성하여 운영하고 있고 이를 통해서 외투기업의 애로사항을 해소해 주고 있습니다. 노동관련 자료 제작·배포, 인터넷 및 전용전화를 구축해서 고충상담도 해 주고 있습니다.

노사관계 법치주의를 확립해 나가겠습니다.

합리적 교섭관행 및 쟁의질서 확립을 위해서 법과 원칙을 토대로 일관된 기조를 유지해서 노사관계 예측 가능성을 제고하겠습니다. 합법파업은 대화와 타협을 통해서 당사자 자율해결 원칙을 견지해 나가되 불법행위에 대해서는 노사를 불문하고 엄정 대처하겠습니다.

노사의 준법의식과 산업현장의 불합리한 노사관행을 개선해 나가겠습니다.

지방노동관서의 단체교섭 지도강화를 통해서 불법행위 자제, 산업현장 교섭 문화를 선진화해 나가겠습니다.

다음은 노사관계 법·제도 개선입니다.

2010년부터 사업장 단위 복수노조를 허용하고 전임자 급여지원이 금지되며 교섭창구 단일화방안을 09년 11월 31일까지 강구하도록 법 부칙에 규정되어 있습니다.

복수노조·전임자 관련 제도개선은 노사의 준비기간을 고려해서 입법을 추진하겠습니다. 비정규직보호법은 노사의 보완 요구를 감안해서 법 시행상의 부작용을 줄이는 방향으로 검토를 하겠습니다.

적극적 노동외교를 추진하겠습니다.

ILO, OECD 등 논의 이슈에 적극 참여하여서 아국의 입장을 반영하고 ILO 이사회 진출, 고위급 노동외교 활동을 강화하겠습니다. 국내 노동 상황에 대한 ILO, UN, 국제노동단체 등의 진정, 항의에 대해서도 적극적으로 대응해 나가겠습니다. IMD, WEF 등 국제평가기관의 평가에 대해서도 대응방안을 마련해서 강구하겠습니다.

또한 세계화에 따른 노동문제에도 적극 대응해

나가고자 합니다.

한-EU·한-캐나다 FTA 등 노동분야 협상을 적극 추진해 나가고 관련 국가와 국가 간 상호협력도 강화하겠습니다. 국내 노동기준을 글로벌 스탠다드화하기 위해서 ILO 협약 비준을 확대하겠습니다. ILO, World Bank 등 다자협력사업을 통해서 한국의 직업훈련 발전경험을 개도국에 전수하고 있습니다. 우리 기업이 다수 진출하는 지역 그리고 고용허가제 송출국가를 대상으로 해서 양자협력사업도 확대해 나겠습니다.

활력 있는 노동시장이 되도록 하겠습니다.

우선 상반기 고용동향과 하반기 전망을 보고드리겠습니다.

고유가 등 대외여건 악화로 금년 상반기에 취업자 증가는 19만 1000명에 그치는 등 일자리 증가세가 둔화되고 있습니다. 특히 경기의 영향을 쉽게 받는 소규모 기업, 도소매 등 내수업종 그리고 자영업 부문, 임시·일용직, 청년층에서 고용이 부진합니다. 금년 상반기 실업률은 작년과 비슷한 수준이나 비경활인구의 증가세가 지속되고 있습니다.

이와 같은 고용부진은 단기적으로 경기하강 우려에 따른 신규채용의 둔화가 큰 요인이라고 보고 있습니다. 그러나 수출·내수산업의 연관성 약화, 중간재산업의 미발달, 서비스업의 낮은 생산성 등 산업구조적 요인도 있다고 보여집니다. 또한 구인기업과 구직자 간 괴리 등 노동시장에서의 눈높이와 기술 불일치도 주요한 원인입니다. 금년 하반기에도 경기둔화의 지속 등으로 고용사정은 계속해서 어려울 것으로 예상됩니다.

일자리 창출을 활성화해 나가겠습니다.

관계부처와 합동으로 서비스산업을 선진화해 나가고 중소기업 지원을 확대하겠습니다. 고용창출 능력이 큰 서비스산업의 경쟁력 강화를 위해서 이미 지난 4월에 1단계 대책을 마련했습니다. 마는 차질 없이 추진되도록 하겠습니다. 2단계 서비스산업 규제 합리화, 9월에 예정되어 있습니다. 3단계 유망 서비스산업 성장동력화 및 인력의 질적 수준 제고, 12월경에 예상되는데요, 추가로 마련해서 추진토록 하겠습니다.

고용 흡수력이 큰 중소·벤처기업에 대한 지원을 확대하겠습니다.

일자리창출대책을 체계적으로 추진하고 중장기적 비전을 제시하기 위해서 금년 10월 말까지 중

기 고용정책 기본계획을 마련코자 합니다.

민간의 채용확대 캠페인을 적극 지원하겠습니다.

중소기업중앙회, 전경련 등이 민생경제 안정에 기여하기 위해서 자발적 채용확대운동을 추진 중입니다. 저희 노동부는 참여기업 구인정보를 별도로 관리하고 고용지원센터별로 적정 구직자를 집중 알선토록 하겠습니다. 신규고용촉진장려금 대상자를 우선 알선하고 중소기업 고용환경개선 지원금 지원한도를 상향 조정코자 합니다.

취약계층 등에게 양질의 일자리를 제공하면서 스스로 자립능력을 갖춘 사회적 기업을 육성하겠습니다. 사회적 기업 육성기본계획을 금년 9월까지 수립하고 동시에 사회적 기업 육성법 개정도 추진하겠습니다. 주요 경제·산업정책이 일자리 창출에 미치는 영향을 분석·평가하여 고용친화적으로 운영되도록 고용영향평가제를 도입하겠습니다.

그리고 근로기준제도를 선진화하겠습니다.

산업구조 변화를 반영하고 일자리창출을 촉진할 수 있도록 고용·임금·근로시간 제도를 개선하겠습니다. 최저임금제도는 취약근로자 보호와 고용에 미치는 영향 등을 균형 있게 고려하여 개선하겠습니다. 합리적인 임금·직무체계를 확산하여 기업의 경쟁력을 강화하고 생산성을 제고시켜 나가겠습니다.

청년 등 대상별 맞춤형 일자리 지원을 해 나가겠습니다.

우선 청년 고용 대책입니다.

관계부처와 합동으로 지식서비스, 방송·통신, 환경, 문화·관광 등 청년 친화적인 분야별 일자리 창출 대책을 마련하겠습니다. 보완적으로 청년 인턴, 창업지원 등 일자리 지원 대책도 병행해 나가겠습니다.

향후 청년들이 국가 인재로 발돋움하도록 글로벌 청년리더와 미래산업 인재를 양성하고 신산업 분야 직업훈련 기회도 확충해 나가겠습니다.

취업 애로 청년을 대상으로 1년간 집중 지원하여 취업토록 하는 '뉴스타트 프로젝트'를 추진코자 합니다.

학교 단계별로 직업 진로지도를 실시하고 직장 체험 기회 제공 등을 통해서 졸업 후에 취업 소요기간을 단축시켜 나가겠습니다.

청년 고용 대책사업들을 제도적으로 뒷받침하기 위하여 현행 청년실업해소특별법을 개정하고

자 합니다.

여성 고용 대책입니다.

여성 근로자의 경력 단절 예방을 위해서 일·가정 양립 지원을 확대해 나가겠습니다.

육아휴직급여를 인상하고 대체인력 채용장려금을 지원하고 있습니다. 3세까지 육아휴직을 확대하고 1회 분할 사용을 허용하며 시간제 육아휴직 제도를 도입하였습니다. 기업의 일·가정 양립 프로그램 도입에 대한 컨설팅을 제공하고 재택근로 등 일자리 모델을 금년 말까지 개발토록 하겠습니다.

출산·육아로 인한 경력 단절 여성에게 특화된 취업 지원을 하겠습니다.

여성 Work-net, 여성고용지원센터를 운영하고 여성다시일하기센터를 지정하여 직업 상담, 직업 훈련, 취업 알선과 보육 정보를 종합적으로 제공할 예정입니다.

고용상의 차별을 해소하고 여성 고용 촉진을 위해서 06년도에 도입된 '적극적 고용개선조치'를 확대 시행하겠습니다.

고령자 고용 대책입니다.

재직 고령자의 고용안정을 위해서 정년을 연장하여 계속 고용한 사업주에게 정년연장 장려금을 지원하고 있습니다. 임금피크제 보전수당 지원은 한시 제도에서 상시 제도로 전환 추진코자 합니다.

미취업 고령자의 재취업 지원을 강화하기 위해서 고령자 일자리 포털사이트를 구축하고 고령자 인재은행을 개편하겠습니다.

장애인 대책입니다.

중증장애인 고용을 확대하는 방향으로 의무고용제를 개편하겠습니다.

장애인 직업훈련을 기업과 연계한 맞춤형훈련으로 재편하고, 시각·청각 장애인 등 장애 유형별 특화 훈련을 확대하겠습니다.

수요자 중심으로 직업능력 개발체제를 구축하겠습니다.

구직자·근로자의 훈련 선택권을 강화하는 '직업능력개발 계좌제'를 추진하겠습니다. 훈련 수요자에 대한 상담, 훈련 정보 제공 등 인프라를 지금 구축 중이며 시범실시한 후에 내년 하반기에 확대 실시 방안을 마련토록 하겠습니다.

훈련 시장의 진입장벽, 가격규제 등 경쟁 제한적 요소를 완화하고 성과평가 강화 등을 통해서 훈련시장 내 공정한 경쟁 기반이 조성되도록 하

겠습니다.

다음은 중소기업 근로자의 훈련 기회 확대를 위해서 대학-대기업이 컨소시엄을 구성하여 협력업체 근로자의 능력개발을 지원하도록 권역별 직업능력개발 중심대학사업을 시행하고 있습니다.

중소기업 근로자의 핵심 직무 능력 향상을 위해서 생산관리, 인사 조직 등 8개 분야의 우수 훈련과정을 지원하고 있습니다.

훈련 실시에 따른 조업 차질을 최소화하기 위해서 현장에서 일과 학습이 동시에 이루어지는 학습조직화를 지원하고 있습니다.

중소기업 근로자의 유급휴가 훈련 비용과 함께 훈련으로 인한 빈 일자리 대체 고용 비용을 동시에 지원할 계획입니다.

비정규직 근로자에 대한 지원 체계를 확충하겠습니다.

근로자 능력개발 카드를 발급하여 자율적인 직업능력개발을 촉진하고 있습니다.

직장 생활을 하면서 훈련에 참여할 수 있도록 주말·단기 고급과정을 제공하도록 하겠습니다.

영세자영업자 전직 지원을 위해서 훈련 지원 대상도 확대해 나가겠습니다.

생계 걱정 없이 훈련에 참여할 수 있도록 내년 부터 생계비도 대부할 계획입니다.

중소기업의 원활한 외국인력 활용을 지원해 나가겠습니다.

인력 활용상의 각종 규제적인 요소를 완화해 나가겠습니다.

1년 단위 반복 계약 제한을 폐지해서 3년 범위 내에서 계약 기간을 자율화하겠습니다.

3년 체류기간이 만료된 외국인 근로자를 재고용하고자 할 경우에 부과됐던 1개월 출국 요건을 폐지해서 2년 미만으로 재고용이 가능토록 하겠습니다.

외국인력 도입 기간을 단축하고 고용·체류 지원도 강화해 나가겠습니다.

법무부와 전산 연계 등 비자 발급 과정을 전산화해서 도입 기간을 단축시켜 나가겠습니다.

외국인 밀집 지역을 중심으로 외국인근로자지원센터를 확충해 나가겠습니다.

자발적 귀국 지원 프로그램 운영 등 체류기간 만료자에 대한 귀국 지원도 강화하겠습니다.

고용지원서비스 선진화입니다.

취업지원, 직업능력개발, 실업급여 등 고용지원 서비스를 종합적으로 제공하기 위해서 저희가 82

개의 고용지원센터를 운영 중입니다.

05년부터 선진화를 통해서 취업자 수가 증가하고 고객만족도가 상승하는 등 일정한 성과를 거두었으나 선진국에 비하면 아직 미흡한 편입니다.

국가 고용지원 서비스망을 촘촘하게 구축하도록 하겠습니다.

가격규제 개선, 우수 기관 인증제, 프로그램 민간 위탁 등을 통해서 민간시장을 육성해 나가겠습니다.

성과평가, 부진기관 경영컨설팅 등 조직 운영을 혁신해 나가고 취업지원 서비스의 품질을 제고하는 등 공공서비스를 선진화해 나가겠습니다.

그리고 취약계층을 찾아가는 고용지원서비스를 확대하겠습니다.

공설민영 방식으로 건설일용·노숙인 등 취약계층 전담 취업지원센터를 운영하겠습니다.

이동센터, 출장센터 등을 운영해서 상시 인력이 부족한 중소기업을 대상으로 신속한 서비스를 제공할 것입니다.

제대군인 등 취약계층 특화형 직업진로지도 프로그램도 보급·확대하겠습니다.

국민을 섬기는 따뜻한 노동행정이 되도록 하겠습니다.

취약 근로자의 근로조건을 보호하기 위해서 사전예방·지도감독을 강화하겠습니다.

취약계층과 취약 분야를 중심으로 근로감독 행정역량을 집중하겠습니다.

노무관리 능력, 법 준수 의식이 취약한 영세사업장의 경우에는 근로조건을 자율적으로 개선토록 집중 지원하겠습니다.

권리구제의 지원에도 만전을 기하겠습니다.

기업 도산으로 임금채불 발생 시에 체당금을 신속하게 지급하고 채불 근로자 생계비 지원을 확대하겠습니다.

월 임금 400만 원 미만 근로자가 채불임금 소송을 제기할 시에 대한법률구조공단을 통해서 무료 법률구조 지원을 하겠습니다.

비정규직·저임금 근로자가 노동위원회에 부당해고 구제 또는 차별시정 신청을 했을 때 공인노무사 무료 조력서비스를 제공하고 있습니다.

임금채불 사건의 신속한 해결을 위해서 지방노동관서에 채불청산지원팀 운영을 확대하겠습니다.

근로자의 건강 및 안전 보호입니다.

05년 이후 산업재해자, 업무상 질병자 등은 증가 추세에 있으며 재해율은 0.7% 대에서 정체 상태입니다.

재해가 줄지 않고 있는 이유는 전체 사업장의 90% 이상을 차지하는 50인 미만 사업장의 열악한 작업 환경과 노사의 안전의식 부족을 원인으로 보겠습니다.

재해 다발 부문에 대한 예방 활동을 강화하겠습니다.

전체 재해의 50%를 차지하는 협착·전도·추락 재해로 인한 재해자 수를 2012년까지 50% 감축하겠습니다. 이를 위해서 50인 미만 사업장 중 8000개소를 선정하여 사업주 교육, 재정·기술지원 그리고 개선 여부를 확인 점검하겠습니다.

사고성 사망 재해 예방을 위해서 재해 유형별 원인에 대한 예방 기법을 보급하고 사고다발 시기에 예방 캠페인을 집중적으로 전개하겠습니다.

재해 취약 사업장에 점검을 집중하는 등 안전보건의 점검 방식을 개선해서 재해예방의 효과성을 제고하겠습니다.

노동부, 산업안전공단 그리고 민간 재해예방기관의 사업 추진 시에 사고성 사망재해 감소 목표를 부여해서 관리를 강화하겠습니다.

유해 화학물질 관리를 강화하고 근로자 건강증진을 활성화하겠습니다.

석면 해체·제거 업체 등록제 도입 등 예방 인프라를 확충하고 과거 석면 피해 근로자에 대한 보상 체계도 마련하겠습니다.

중독성 직업병을 유발하는 화학물질의 안전한 사용 지도를 위해서 사업장별로 화학물질 사용 실태에 대한 통합 DB를 구축하겠습니다.

고지혈증 등 기초질환자 조기 발견을 위해서 일반건강검진 항목과 진단 기준을 개선하고 교대·야간 근무자 건강관리지침을 제정·보급할 계획입니다.

안전보건문화를 선진화하겠습니다.

전국·사업장 단위 산업안전보건 선진화 캠페인을 전개하고 현장 중심의 안전·보건 교육을 강화하겠습니다. 산업현장의 안전보건문화 확산을 위해서 노사 자율 위험관리 기법을 개발·보급하고, 안전보건문화 인증제 도입을 추진하겠습니다.

산업안전보건법의 현장 적용성을 제고시켜 나가겠습니다.

안전보건기준의 업종 및 유해 위험 요인별 세

분화 방안을 강구하겠습니다.

산업 및 고용 여건의 변화에 맞게끔 예방 법규를 합리적으로 개편하는 방안을 중장기적으로 추진하겠습니다.

사회안전망을 확충해 나가겠습니다.

저소득 취업 애로 계층에 대한 고용지원을 강화하겠습니다.

고용보험과 국민기초생활보장제에서 모두 제외되는 저소득 취업 애로 계층이 증가 추세에 있습니다. 이들이 통합적인 취업지원 프로그램 지원을 받을 수 있게끔 제도를 마련하겠습니다.

특수형태근로종사자 등으로 사회보험 수혜 범위를 확대하겠습니다.

금년 7월 1일부터 시행된 특수형태근로종사자 산재보험 적용을 적극적으로 홍보하겠습니다.

소규모 건설현장 근로자의 재해보상 강화를 위해서 산재보험 적용 확대를 내년 1월 1일부터 시행코자 합니다.

영세자영업자, 무급가족종사자, 특수형태근로종사자 등 임금 근로자가 아닌 취업자에 대한 고용보험 적용 방안도 강구하겠습니다.

고용보험제도를 개선하고 운영을 효율화하겠습니다.

고용보험사업에 대한 평가를 토대로 사업의 효과성을 제고하겠습니다. 상시 평가 체계를 구축하기 위해서 금년 중에 평가전담기관을 지정코자 합니다.

재정의 효율적 운영을 위해서 지난 3월 노사정위에서 합의한 결과를 토대로 적정 적립금 규모에 연계된 탄력적 요율 조정 체계를 도입하도록 하겠습니다.

실업급여 등 고용보험사업 전반에 대한 부정수급 예방 및 적발을 강화하겠습니다.

산재보험 선진화도 지속적으로 추진하겠습니다.

06년 12월 노사정위 합의를 기초로 개편된 산재보험제도가 조기에 정착되도록 차질 없이 후속 조치를 취하겠습니다. 요양기간에 대한 심사를 강화하는 등 요양관리를 합리화하고 적극적인 재활서비스를 통해 조기 사회 복귀를 지원하겠습니다. 휴업급여의 경우에 저소득 근로자는 인상하되 고령자는 하향 조정하는 등 형평성과 합리성을 제고하였고, 서울대병원 등 대형 종합병원에서도 산재환자 진료를 의무화하였습니다.

진폐재해자 보상제도는 일시금·휴업급여 대신

연금으로 지급하는 방향을 검토 중입니다.

퇴직연금제도를 활성화해 나가겠습니다.

퇴직연금을 기업별 특성에 따라서 유연하고 다양하게 설계할 수 있도록 제도 개선을 추진할 계획입니다. 근로자 대표 동의 절차 합리화, 근로자별 확정급여형과 확정기여형의 동시 선택 허용, 신설 사업장에 대한 퇴직연금 자동설정 등이 주요내용입니다.

퇴직연금의 가치와 장점에 대해서 노사 및 일반 국민의 인지도를 제고시켜 나가고 중소기업장 등을 대상으로 컨설팅 제공, 설명회 등을 개최하겠습니다.

수요자 중심의 노동행정을 구현하겠습니다.

노동 분야 규제개혁 추진은 수요자와 질 중심의 규제개혁 추진 방향에 부합하면서 노동 부문의 특성을 고려하여 추진하겠습니다.

노동규제개혁 TF를 구성하여 운영하고 있습니다. 노사 단체 건의사항을 중심으로 이미 40여개의 과제를 우선 선정하여 개선을 추진 중입니다.

노사가 참여하는 규제발굴단 운영, 직원·국민 대상으로 아이디어를 공모하는 등 다양한 경로를 통해서 개혁과제를 적극 발굴하고 있습니다. 도출된 개혁과제 중 정책 사항은 바로 개선하고 법·제도 개선 사항은 금년 말까지 실행계획을 마련코자 합니다.

노동 민원행정 시스템과 프로세스를 개편 중입니다.

근로자·기업의 만족도와 신뢰도를 높이기 위해서 민원행정 프로세스를 수요자 중심으로 개편하겠습니다. 방문 민원은 전산화하고 전화 민원은 상담 품질을 강화하는 등 노동행정 서비스의 질을 제고해 나가겠습니다.

고객만족도 조사를 연 1회에서 2회로 확대하고 고객만족 교육을 강화하는 등 수요자 중심의 행정 시스템과 문화가 형성되도록 하겠습니다.

관련 업무를 종합적으로 수행하기 위해서 노동부 내에 고객만족팀을 신설하였습니다.

당면 현안입니다.

주요 부문별 노사관계 현안입니다.

금속노조는 완성차 4사를 대상으로 금년 7월부터 부분파업을 통해 산별 중앙교섭 참여를 요구한 바 있습니다.

그간 완성차 4사 노사는 09년 산별 중앙교섭 참여 문제에 합의하고 지부별 임단협도 마무리

단계에 들어섰습니다.

금속노조와 금속사용자협의회는 7월 16일 산별 중앙교섭에 잠정 합의하고 임금 등 지부·지회별로 교섭을 진행 중입니다.

노사 간 실질교섭을 통해 합리적인 해결 방안이 도출되도록 지원하겠습니다.

다음은 공공 부문 동향입니다.

정부의 공기업 선진화 추진계획 발표에 대해서 한국노총은 정책협의 내용이 일부 반영되었으며 3차 발표를 지켜보겠다는 입장입니다. 다만 토지공사노조는 강하게 반발 중이며 전력노조는 전력 부문 구조개편을 예상해서 반발의 움직임 보이고 있습니다.

민주노총은 공기업 구조조정 저지를 하반기 중점 이슈로 선정한 바 있습니다. 공공운수연맹은 기간산업 공투본, 대상기관 노조를 중심으로 강력 대응한다는 방침입니다.

고용안정 및 노사 간 성실교섭을 지원하고 만약에 파업이 있다면 국민 불편이 최소화되도록 하겠습니다.

노동부 산하 공공기관 선진화 추진입니다.

국가경쟁력 강화와 국민 편익 증대를 위한 공공 부문 선진화의 일환으로 방만 경영 해소, 유사·중복 기능 조정, 민간 참여 확대를 추진하고 있습니다.

노동부 대상기관은 근로복지공단 등입니다.

주요 내용을 말씀드리면 한국노동교육원은 폐지한 후에 노사 당사자의 노동교육 기능은 민간으로 이관하고, 공공 부문 노동교육 기능은 한국기술교육대학교로 이관·수행코자 합니다.

근로복지공단과 산재의료원을 통합하여 산재보상과 치료의 연계를 강화하겠습니다.

근로복지공단의 산재·고용보험 징수 업무를 건강보험관리공단으로 통합할 계획입니다.

이와는 별도로 산하기관 전체에 대해서 경영효율화를 추진하겠습니다.

앞으로 금년 말까지 산하 공공기관별로 경영효율화 계획을 마련코자 합니다.

공기업 선진화 추진단을 내부에 구성·운영해서 대상기관에 대한 갈등 관리 등 차질 없이 추진해 나가겠습니다.

비정규직법 시행 상황 및 향후 대책입니다.

먼저 비정규직법 시행 상황입니다.

작년 7월 법 시행 이후에 정규직 전환, 처우개선 등 일정 성과를 거둔 반면, 일자리 사정 악화,

중소기업 부담 등 우려도 제기된 바 있습니다.

비정규직은 감소한 반면 정규직은 증가하였으며 은행, 유통 부문 대기업과 공공기관 등이 정규직 전환을 선도했습니다.

노동위원회 및 기업의 자발적인 차별 시정 사례가 점차 증가하고 있습니다. 그러나 사용기간 제한, 정규직 전환에 따른 부담으로 계약 갱신 거부, 외주화, 일자리 상실 사례도 발생하고 있는 실정입니다.

아울러 내수 부진 등으로 인해서 주로 소규모 기업들이 비정규직 신규 채용을 자제하는 가운데 고용이 불안하고 근로조건이 열악한 시간제, 일일근로자 등이 증가하고 있습니다.

향후 대책입니다.

근로자 수 100인 이상 사업장의 차별시정제도 확대 적용은 전반적으로 잘 이행되고 있으나 일부 기업의 갈등 발생 가능성은 상존하고 있습니다.

중소기업의 비정규직 차별 시정과 정규직 전환에 따른 부담을 완화하고 비정규직 근로자의 고용 개선 활성화를 위한 지원을 강화해 나가겠습니다.

최근 고용사정 악화를 감안해서 전체 일자리를 늘리면서 불합리한 차별은 적극 시정하는 등 고용의 질을 제고하는 방향으로 비정규직 문제의 종합적 개선 방안을 강구하겠습니다.

비정규직 문제의 해결 방안에 대해서는 노사의 견해차가 크므로 우선 공감대 형성에 주력하고 적절한 시점에 법 보완을 추진하겠습니다.

한편 공공기관이 모범적 사용자로서 비정규직 문제의 해결을 선도하고자 기간제근로자의 무기계약직 전환도 계획대로 추진하겠습니다.

금년도 입법 추진 계획입니다.

금년 노동부 제·개정 추진 법률은 총 21건입니다. 공기업 선진화·비정규직·행정형별 합리화 관련 법률에 대해서는 구체적인 입법계획을 추가적으로 수립할 예정입니다.

금년도 입법은 새정부 출범에 따른 국정과제 실행, 규제개혁, 취약계층 보호를 위한 법 제정, 그 밖에 타 법률 시행에 따른 개정을 위해서 추진하고 있는 사항입니다.

법률안 명과 주요 내용, 추진일정은 유인물로 대체하겠습니다.

마지막으로 금년도 성과관리 시행계획과 노동부 자체평가 보고서를 첨부하였습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○**委員長 秋美愛** 기획조정실장 수고하셨습니다.

중앙노동위원회 업무보고에 들어가기 전에 국회 환경노동위원회 인사이드가 있어서 위원회에 보임되어 온 직원을 먼저 소개해 드리겠습니다.

국회사무처 인사에 의해 오늘 날짜로 우리 위원회에 전보되어 온 직원을 소개하겠습니다.

유세환 입법조사관입니다.

(직원 인사)

다음은 중앙노동위원회의 업무보고를 들도록 하겠습니다.

이원보 위원장님 나오셔서 인사말씀과 업무보고를 해 주시기 바랍니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 존경하는 추미애 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 18대 위원님들을 모시고 제278회 정기국회 환경노동위원회 업무보고를 하게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

저희 노동위원회 위원과 직원 일동은 노사분쟁의 합리적인 조정과 공정한 심판을 통해서 근로자의 권익을 보호하고 노사관계를 안정시키는 데 최선의 노력을 다하고 있습니다.

노동쟁의 조정의 경우 노사 자율을 최대한 지원하되 공익을 배려한다는 기조 아래 적극적이고 전문적인 조정 서비스를 제공하여 노동쟁의의 신속·공정한 해결에 주력하고 있습니다.

그 결과로 산별 집단교섭, 비정규직 근로자 보호 등 많은 쟁점에도 불구하고 금년 8월 말 현재 543건의 조정 신청을 받아서 63.8%의 조정성립률을 달성했습니다.

그리고 심판사건의 경우 금년 8월 말 현재 8081건이 접수되어 2003년 이후 증가추세가 이어지는 상황에서도 철저하고 충분한 사실조사, 전자심문회의에 의한 심문 체계 효율화를 도모함으로써 총 6544건을 처리하였고 사건 처리 기간도 전년도 65일에서 53일로 12일을 단축 시킬 수 있었습니다.

또한 금년 1월부터 새로 시행된 필수유지 업무는 8월 말 현재 91개 사업장이 필수유지 신청을 하여 이 중 89개 사업장을 지방노동위원회에서 처리하였고 2건은 진행 중이며 지방노동위원회 처리 사업장 중 42개 사업장이 중앙노동위원회에 재심 처리 중에 있습니다.

이처럼 저희 노동위원회가 노사분쟁의 합리적 조정과 공정한 심판업무를 잘 처리할 수 있도록

위원님께서 적극 성원해 주시고 지도해 주시기를 부탁드립니다.

그러면 업무보고에 앞서서 노동위원회 간부들을 소개해 올리겠습니다.

먼저 김현수 사무처장입니다.

김동남 상임위원입니다.

이수원 상임위원입니다.

이성희 조정심판국장입니다.

(간부 인사)

이상으로 간부소개를 마치고 양해해 주신다면 주요업무 추진현황은 김현수 사무처장으로 하여금 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○**委員長 秋美愛** 수고하셨습니다.

그러면 김현수 사무처장 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○**중앙노동위원회사무처장 김현수** 중앙노동위원회 사무처장 김현수입니다.

준비된 유인물을 중심으로 중앙노동위원회의 주요업무 추진현황을 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반 현황과 주요업무 추진 현황 순서로 보고드리겠습니다.

일반 현황입니다.

노동위원회는 노·사·공익대표 3자로 구성된 합의제 행정관청이며 노사 간 이익 및 권리 분쟁에 관한 조정과 판정을 주된 업무로 하는 준사법적인 기관입니다.

주요 기능을 말씀드리면 노동조합 및 노동관계조정법, 공무원의노동조합설립및운영등에관한법률, 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률에 따른 노동쟁의의 조정·중재, 긴급조정, 노동쟁의 해결 지원 업무와 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법에 따른 부당해고 부당노동행위 등의 판정 및 이행강제금 부과 업무, 그리고 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 및 파견근로자보호 등에 관한 법률에 따른 차별시정 명령 업무, 노동조합 및 노동관계조정법에 따른 필수 공익사업에 대한 필수유지업무 결정 업무가 있습니다. 또한 노동조합 및 노동관계조정법, 근로기준법, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따른 의결 승인 인정 등의 업무를 담당하고 있습니다.

연혁을 보고드리겠습니다.

노동위원회는 1953년 3월에 사회부장관 밑에 중앙노동위원회를 두고 특별시장·도지사 밑에

지방노동위원회를 설치하였습니다. 1980년 12월에는 노동청으로 관리관청을 일원화하였습니다. 또 1997년에 중앙노동위원회 위원장 직급을 1급에서 정무직으로 격상시켰고 대구지방노동위원회를 폐지하여 경북지노위로 통합하고 2006년에는 제주지방노동위원회를 제주특별자치도 소속으로 이관하였습니다. 2007년에는 차별시정위원회를 신설하였습니다. 또한 조사관 등 지원 인력을 증원시켰고 중노위 직제도 개편해서 1처 1국 5과로 하였습니다.

조직을 보고드리겠습니다.

노동위원회는 중앙노동위원회, 지방노동위원회, 특별노동위원회로 구성돼 있습니다.

중앙노동위원회는 재심 판정 사건 및 2개 이상의 지방노동위원회에 걸치는 조정 사건, 긴급 조정, 교원 및 공무원 노동관계 조정 업무를 담당하고 지방노동위원회는 서울 부산 등 12개 지역에 설치하여서 부당해고 등 초심 판정, 관할구역 내 조정 사건을 담당하고 있습니다. 특별조정위원회는 부산 인천 등 12개 지역에 선원노동위원회로 설치돼 있으며 국토해양부장관 소속으로 선원의 부당해고 등의 사건을 담당하고 있습니다. 특별노동위원회 사건도 재심은 중앙노동위원회에서 다루고 있습니다.

위원은 노동위원회 업무량에 따라 근로자위원, 사용자위원, 공익위원으로 구성되는데 전체 정원은 1740명이고 노동위원회에 따라서 인원수의 차이가 있습니다. 노동위원회별 위원 수는 아래 표를 참조해 주시기 바랍니다.

4쪽에 사무처의 인력과 조직도가 설명되어 있습니다.

사무처 현원은 전국 지노위를 포함해서 340명입니다.

조직은 중앙노동위원회 밑에 지방노동위원회와 앞서 설명드린 선원노동위원회가 있고 위원회 밑에는 전원으로 구성되는 전원회의 그리고 사건을 담당하는 심판위원회 조정위원회 특별조정위원회 중재위원회 등의 위원회가 있습니다. 각 위원회는 5쪽에 자세히 설명돼 있습니다.

각 부문별 위원회는 3인의 위원으로 구성되는데 심판위원회·차별시정위원회는 심판 담당 공익위원, 차별시정 담당 공익위원 3인으로 구성하고 조정위원회, 일반사업장 조정위원회는 노·사·공익 각 1인으로 구성하게 돼 있습니다. 공익사업을 담당하는 특별조정위원회는 조정 담당

공익위원 3인으로 구성하는 등 일반적으로 3인의 위원으로 위원회를 구성해서 사건을 처리하고 있습니다. 교원노동관계조정위원회와 공무원노동관계조정위원회는 중앙노동위원회에만 설치돼 있고 지방노동위원회에는 없습니다. 따라서 지방에서라도 교원과 공무원 관계 조정 문제가 발생하면 모두 중앙노동위원회로 올라오도록 그렇게 돼 있습니다.

예산을 보고드리겠습니다.

2008년 예산액 총액은 272억 원입니다. 세부적으로는 인건비가 165억 원으로 60%를 차지하고 있고 사업비 78억 원, 기본경비 28억 원입니다. 내역별로는 아래 표와 같습니다.

주요업무 추진 현황을 보고드리겠습니다.

먼저 기본 추진 방향을 말씀드리면 노사 분쟁의 신속 공정한 조정·판정과 노사의 자율적인 해결을 촉진하는 등 분쟁 해결 역량을 강화하고 조정 전 지원, 예비·현장 조정, 사후 조정 등 분규 단계별로 적극적인 조정을 통해서 조정 성립률을 제고해 나가고 있습니다.

판정 수용률 제고 및 화해 활성화 등을 통해서 분쟁을 조기 해결토록 하고 필수유지업무 제도의 조기 정착을 통해서 필수공익사업장의 노동 기본권과 공익의 조화를 위해 노력하고 있습니다.

또한 근로자의 권리 구제 강화를 위해서 사회취약계층 근로자의 공인노무사 선임 비용을 지원하고 이행강제금 제도의 효율적인 운영으로 부당해고 구제명령이 신속하게 이행되도록 하고 있습니다.

아울러 위원·조사관의 전문성 제고 노력과 함께 전자심판위원회 관리 시스템 운영 등 부문별 위원회의 효율적인 운영을 지원하고 있습니다.

조정 및 필수유지업무 추진 현황을 보고드리겠습니다.

8월 말 현재 조정 신청 사건 수는 543건으로 작년 동기 562건에 비해서 19건이 감소하였습니다. 조정 성립률은 63.8%로서 작년 동기 58.2%에 비해서 5.6%포인트가 증가했습니다.

필수유지업무에 대해서 보고드리겠습니다.

필수유지업무는 8월 말 현재 91개 사업장에서 필수유지업무 결정을 신청하여서 이중 43개소는 필수유지업무를 결정하였고 45개소는 취하를 했습니다. 1개소는 행정지도, 2개소는 현재 지방노동위원회에서 처리 중에 있습니다. 이 중에서 발전 가스 철도 병원 등 42개 사업장은 중앙노동위

원회에 재심 신청을 하여서 현재 처리 중에 있습니다.

심판 및 차별시정 업무에 대해서 보고드리겠습니다.

8월 말 현재 심판 사건은 총 8081건이 접수되어 작년 동기 6569건 대비해서 1512건이 증가했습니다. 유형별로는 부당해고 구제 신청이 6920건으로 전체의 85.6%를 차지하고 있습니다.

8월 말 현재 처리 건수는 6544건으로 작년 동기 5214건에 비해서 1330건을 더 처리했습니다. 처리 내용별로는 저희들이 판정까지 간 건수가 2471건, 신청자가 취하한 건수가 2588건, 그리고 당사자를 화해시킨 건이 1485건입니다.

전체 노동위원회의 사건 1건당 평균 처리일수는 53일로 작년 동기 65일보다 12일이 단축되었습니다. 노동위원회별로 보면 중앙노동위원회는 113일이 소요되어서 작년 동기 140일에 비해서 27일이 단축되었고 지방노동위원회는 42일이 소요되어서 작년 동기에 비해서 2일이 단축되었습니다.

구제명령의 실효성 제고 등 권리 구제를 위해서 부당해고 구제명령을 불이행할 경우 사용자에게 이행강제금을 부과하고 있으며 8월 말 현재 구제명령 수 762건 중 사용자가 이행하지 아니한 112건에 대해서 12억 6500만 원의 이행강제금을 부과했습니다. 저임금 근로자, 월 150 미만의 저임금 근로자에 대해서 공인노무사 선임 비용을 노동위원회에서 지원해 주고 있으며 8월 말 현재 586건의 공인노무사가 선임되었습니다.

차별시정 사건은 금년도에 8월 말 현재 93건이 접수되었고 2007년도에서 이월된 630건을 포함하면 총 723건입니다. 이 중에서 710건은 처리하고 13건은 진행 중에 있습니다.

행정소송 업무를 보고드리겠습니다.

8월 말 현재 재심 판정 건수 777건 중에서 303건이 행정소송으로 갔습니다. 재심 판정에 대한 소송 비율은 39%이고 작년 41.4% 비해서 2.4% 포인트 감소했습니다. 유형별 소송 제기 현황은 표와 같습니다.

판결이 확정된 268건 중에서 중노위가 승소했거나 소송 과정에서 원고가 소를 취하한 사건은 224건입니다. 이 두 가지 경우는 중노위의 판정이 그대로 유지됐다 이렇게 봐서 재심 유지율을 보면 83.6%이고 작년 동기 81.3%에 비해서 2.3% 포인트가 증가했습니다. 소송 유형별로 승소·패

소 현황은 아래 표와 같습니다.

12쪽부터는 참고자료입니다.

그래서 참고1에 있는 노동위원회별 위원 수에 대한 보고는 생략을 하겠습니다.

13쪽을 보시면 조정·중재 사건 처리 절차가 있습니다.

노동조합과 사용자가 교섭을 하다가 교섭이 결렬되면 노동위원회에 조정 신청을 하게 됩니다. 그래서 일반 사업은 사용자위원 근로자위원 공익위원 각 1인으로 해서 3인으로 조정위원회를 구성해서 10일 동안 조정을 하게 되고요, 10일에 조정안이 성립되면 단체협약으로 효력을 갖게 되고 조정이 성립 안 하면 노동조합은 파업을 할 수 있게 됩니다.

공익사업의 경우는 노·사 위원은 배제되고 공익위원 3인으로만 특별조정위원회를 구성해서 조정을 하게 됩니다.

중재제도에 관해서는 직권중재제도는 폐지됐습니다마는 노사 당사자가 스스로 원해서 중재를 요청하는 경우에는 중앙노동위원회나 지방노동위원회에서 중재를 해 주고 있습니다.

14쪽에는 심판 사건 처리 절차가 나와 있습니다. 차별시정 사건 처리 절차도 비슷하겠습니다.

먼저 구제신청서가 접수되면 사건 관할을 검토해서 각 노동위원회에서 사건을 접수하고 그다음에 조사관들이 사건을 조사하게 됩니다. 사건 조사가 어느 정도 마무리되면 3인의 위원으로 심판위원회를 구성해서 위원님들에게 보고를 드리고 심문회의 일정을 잡게 됩니다. 심문회의에서 노사 당사자를 출석시켜서 심문을 한 다음에, 이때 심문과정에서는 근로자위원과 사용자위원이 각 1인 참석해서 근로자와 사용자를 위해서 질문 및 변호를 하게 됩니다. 이 과정이 끝나면 공익위원 3인으로 판정회의를 하고 판정회의가 끝나면 판정서를 작성해서 송달하게 되는데 지방노동위원회의 판정에 불복하면 중노위에 재심 신청을 하고 중노위 판정에 불복하면 소송으로 가게 됩니다. 소송은 행정법원에서 하게 되는데 대법원까지 이어지게 되겠습니다.

이상으로 중앙노동위원회 주요업무 추진 현황 보고를 모두 마치겠습니다.

감사합니다.

○委員長 秋美愛 수고하셨습니다.

다음은 경제사회발전노사정위원회의 업무보고를 듣도록 하겠습니다.

김대모 위원장님 나오셔서 인사말씀과 업무보고를 해 주시기 바랍니다.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 존경하는 추미애 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 환경노동위원회에 참석하여 여러 위원님들께 인사말씀과 업무보고를 드리게 되어 매우 기쁘게 생각합니다.

그간 우리 위원회는 노사정이 신뢰와 협조를 바탕으로 노동 정책 및 이와 관련된 경제·사회 정책 등을 협의한다는 설립 취지를 충실히 이행하기 위하여 최대한 노력해 왔습니다.

작년에 경제사회발전노사정위원회로 개칭하고 한시적 회의체인 의제별·업종별 위원회 체제로 변경한 이후에 총 8개의 회의체가 설치 운영되었고 현재는 고용보험제도발전위원회 등 3개 위원회에서 합의문을 도출하면서 종료되고 비정규직 대책위원회 등 5개 위원회가 운영 중에 있습니다. 또한 공무원노동관계위원회 등 두세 개 위원회를 앞으로 새로이 구성할 준비를 하고 있습니다.

회의체 운영 외에도 아시아 지역의 사회적 대화 선도국가로서의 국제적 위상을 강화하기 위해서 10월 중순에 아시아 사회적 대화 포럼을 개최하려고 준비 중에 있습니다.

성공적인 개최를 위해서 최선을 다하겠습니다.

현대사회가 복잡하고 다양해지면서 여러 계층의 다양한 의견을 수렴하고 조정하는 기능이 더욱 중요시되는 만큼 사회적 대화가 한 단계 더 발전되도록 혼신의 노력을 다하겠습니다.

추미애 위원장님을 비롯한 위원님들의 적극적인 관심과 격려를 부탁드립니다.

오늘 회의과정에서 위원님들이 지적해 주시는 여러 가지 사안들에 대해서는 깊이 생각하고 향후 위원회 운영에 소중한 밑거름이 되도록 적극 노력해 나겠습니다.

위원님들께서 양해해 주신다면 상임위원으로 하여금 2008년 주요 업무추진현황 및 계획을 보고드리도록 하겠습니다.

보고에 앞서서 우리 위원회 간부를 소개해 드리겠습니다.

최병훈 상임위원입니다.

박종철 운영국장입니다.

(간부 인사)

감사합니다.

○委員長 秋美愛 수고하셨습니다.

그러면 최병훈 상임위원 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○경제사회발전노사정위원회상임위원 최병훈 상임위원 최병훈입니다.

경제사회발전노사정위원회 2008년도 주요업무 추진현황 및 계획을 보고드리겠습니다.

일반현황입니다.

노사정위원회는 98년 1월 15일 출범하였고, 99년 5월에 독립된 법률을 제정하였으며, 07년 1월에 법 개정을 통해서 명칭을 경제사회발전노사정 위원회로 바꾸어서 현재에 이르고 있습니다.

주요 기능은 주요 노동정책 등에 대한 협의 및 대통령에 대한 정책 자문입니다.

조직은 본위원회가 있고 상무위원회가 있으며 그 아래에 의제별위원회와 업종별위원회가 있습니다.

예산입니다.

작년에는 38억 규모였고 금년에는 43억 규모입니다.

위원 현황은 본위원회와 상무위원회 그리고 각급 위원회로 구성되어 있습니다. 구체적인 내용은 도표를 참조해 주시기 바랍니다.

그간의 주요 성과입니다.

98년도 출범 이래 약 10년 동안 노사정 경제주체들 간의 대타협을 통해서 경제위기 극복에 기여하였을 뿐만 아니라 4대 부문 구조개혁 추진과정에서의 사회적 갈등 최소화에 기여하였고, 국제수준에 걸맞은 선진적 노사관계 법제들을 마련하였으며, 실업대책 마련 및 노동시장 효율성을 제고하였고, 중층적 사회적 파트너십 구축을 위해 지역 노사정협의회 활성화를 추진하였으며, 사회적 대화 관련 아시아 선도국가로서의 위상 제고 등에 기여해 왔습니다.

주요업무 추진현황 및 계획을 네 부문으로 나누어서 보고드리겠습니다.

첫 번째, 07년 이후 현재까지의 회의체 구성·운영 현황입니다.

노사관계발전위원회는 노사관행·의식개선과 노사협력 증진을 위해 3단계로 의제를 나누어서 1단계로 노사주도 협력방안을 논의하였으며, 그 결과 노사발전재단을 07년 6월에 발족하게 하였습니다.

2단계 논의를 통해서 '지역고용거버넌스 선진화를 위한 노·사·공익위원 권고문'을 채택한 바 있고, 3단계 논의 의제인 복수노조·전임자

문제는 이제까지 논의와의 중복을 피하고 효율적으로 논의하기 위해서 07년 10월부터 금년 3월에 걸쳐서 TF를 구성해서 심층 연구를 한 바 있습니다. 이를 토대로 복수노조 도입 시 혼란 방지 및 노조 전임자 임금지급 금지에 대한 대안 마련 등을 논의할 예정입니다.

비정규직대책위원회는 노사정 합의를 통해 비정규직 실태조사를 실시하고 비정규직법 시행에 따른 중소기업 지원방안 합의문을 채택한 바 있습니다. 향후 비정규직법 시행에 따른 효과를 평가하고, 비정규직 모니터링 체계 구축방안, 법·제도 보완 및 정책적 지원방안 등을 모색할 계획입니다.

산업안전보건제도개선위원회는 산업안전보건체제 선진화 및 산업재해예방사업의 효율성 제고방안을 논의 중에 있으며, 금년 10월까지 네 가지 부문에 걸친 합의를 도출할 예정입니다.

하역부문위원회는 항만·창고·농수산물시장 하역근로 실태를 현장에서 청취하고, 고용·산재보험 적용방안을 논의 중입니다. 사회보험 적용을 위한 기본원칙을 마련하고, 산재보험관리기구 구성·운영 방안에 대한 연구용역을 추진 중에 있으며, 이를 토대로 보험료 부담주체 등 고용·산재보험 적용방안 합의가 금년 내에 도출되도록 할 계획입니다.

공공부문위원회는 5개 분야별로 국민신뢰 증진을 위한 공공기관 경영합리화 방안을 논의하여 기본합의문을 도출하였고, 아울러 공공부문 선진화 논의 여부를 검토할 계획이었으나 국회 특위 및 정부 추진상황 등을 고려하여 회의체는 일단 종료하되 향후 요청이 있을 경우 논의하기로 하였습니다.

단체교섭체계개선위원회는 설문조사, 현장 실태조사 및 단체협약 내용 분석 등을 거쳐서 '단체교섭체계 개선을 위한 기본 합의문'을 채택하였습니다.

임금체계개선위원회는 '고용안정을 위한 임금체계 개선 관련 합의문'을 채택하였고, 고용보험제도발전위원회는 '고용보험제도 발전을 위한 합의문'을 도출하였습니다.

새로운 회의체 구성 추진현황입니다.

공무원노동관계위원회는 작년 12월에 타결된 공무원 단체협약을 토대로 해서 공노총 및 행정안전부에서 회의체 구성을 요구하고, 주요 공무원 단체 모두가 참여 의사를 표명함에 따라서 회

의체 구성을 준비 중이며, 앞으로 위원구성 방안 및 세부 논의의제 등을 확정하여 조속히 회의체가 구성되도록 하겠습니다.

일과 가정의 양립방안 관련 위원회 구성에 대하여는 노사정 의견을 이미 수렴하였고 조만간 회의체를 구성할 계획입니다.

더불어 대기업·중소기업 격차 해소와 원·수급 사업자 간 공정거래질서 확립방안 등 사회적대화가 필요한 의제에 대해서도 회의체 구성의 필요성 여부 등을 검토 중에 있습니다.

합의사항에 대한 이행평가 상황입니다.

합의사항에 대한 평가는 이행평가위원회를 통하여 정기적으로 평가하고 있습니다. 98년 노사정위원회 출범 이래의 일반적인 합의사항에 대해서는 분기별로 평가하여 총 153건의 합의사항 중 141건을 이행 완료하였고, 12건이 이행 중에 있습니다.

2004년도에 체결된 일자리만들기 사회협약에 대해서는 반기별로 이행 여부를 평가하여 총 55건 모두를 이행 완료한 상태입니다.

주요업무 두 번째 사항으로서 지역노사정협의회 활성화에 대해서 보고드리겠습니다.

그간 노사정위원회는 중층적 사회적 파트너십 구축을 위해서 지역노사정협의회 활성화를 추진해 왔습니다.

지역노사정협의회는 경제사회발전노사정위원회법에 근거하여 지방자치단체가 자율적으로 조례를 제정·운영하고 있습니다.

재정지원대상 확대를 위해서 노력해 왔습니다.

전략적 지원지역 위주로 05년에 4개소에서 금년에는 광역 5개소, 기초 5개소를 선정하여 지역특성에 맞는 사업을 시행토록 지원하고 있으며, 지역노사정협의회 운영에 대한 상시 자문체계를 구축하고 있습니다.

재정지원 지역 간 정보공유·네트워크 구축도 지원하고 국내외 모범사례를 적극 발굴하여 전파함으로써 지원하고 있습니다.

세 번째, 2008년도 아시아 사회적 대화 포럼 개최 현황입니다.

동 포럼은 작년 6월 제10차 국제노사정기구연합 북경총회에서 우리나라 노사정위원장이 제안함으로써 이를 토대로 개최하게 되는 것으로서 아시아의 사회적 대화기구 미설치국가에 대한 설립을 지원하고, 국제노사정기구연합 의장국 등 진출에 기여할 것으로 예상됩니다.

끝으로 아일랜드 사회적 대화기구와의 양해각서 체결 건입니다.

사회적 대화로 유럽 최빈국에서 부자국으로 전환한 아일랜드 사회적 대화기구와 양해각서를 체결하여 성공적 경험 등을 벤치마킹하고 정보교류 등을 통해 우리나라 사회적 대화 발전을 도모코자 합니다.

이상 보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

○**委員長 秋美愛** 수고하셨습니다.

이상으로 3개 기관의 업무보고가 끝났습니다.

다음은 이들 기관 업무에 대한 질의순서입니다. 위원님들께서는 종전과 같이 일문일답의 방식으로 질의해 주시면 되겠습니다.

위원님들의 첫 번째 질의시간은 답변시간을 포함하여 15분을 드리도록 하겠습니다. 위원님들께서는 적극 협조해 주시기 바랍니다.

그러면 질의순서에 따라 먼저 이윤성 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**이윤성 위원** 존경하는 추미애 위원장, 첫 번째 질의의 영광을 주셔서 고맙습니다.

노동부하고 산하기관 여러분들, 반갑습니다.

사실 지난번 위원회가 산업자원위원회였기 때문에 산업 전반을 관찰할 기회가 있었습니다. 그래서 노동부가, 또 노동부가 하는 역할이 전혀 낮설지 않다는 말씀을 일단 드리겠습니다.

그리고 특히 장관이 인하대 출신이고, 또 얼마 전까지 지방 큰 행사에서 빠짐 없이 만나보았던 경인청장께서 여기 나와계셔서 더욱더 낮설지가 않습니다.

특히 저는 발로 뛰던 기자 시절에 당시는 청이었는데 노동청을 출입한 베테랑기자였습니다. 그래서 여러분들이 하는 일을 꿰뚫고 있다는 것을 잊지 마시고 앞으로 더욱더 열심히 해 주십시오 하는 부탁을 드리겠습니다.

국회부의장이 지역 문제를 얘기하느냐 의아해하실 분이 계실지 모르겠습니다마는 제 관심이 우리 지역에 남동공단이 있기 때문에 그분들하고 자주 만납니다. 만나면, 그분들이 여러 가지 애로사항을 얘기합니다.

우리 중소기업이 인력자원에 문제가 있다, 또 R&D에 문제가 있다, 마케팅분야에 문제가 있다, 이런 애로사항을 많이 얘기해 주십니다. 은행 대출 시 은행 문턱이 높다는 것은 꼭 끼는 그분들의 애로사항 중 하나입니다.

그래서 그분들이 가장 고맙게 생각하시는 것이 대부분 3D 업종의 제조업을 하시는 분들이기 때문에 외국인 근로자 문제입니다. 오늘 보고를 들으니까 아주 좋은 정책을 제시하고 계셔서 하도 반가워서 이 부분에 대해서 잠깐 질의를 드리려고 합니다.

지역 문제가 아니라네 것.

제가 알기로는 통계상으로 2004년 외국인고용 허가제가 도입된 이후에 현재 국내 외국인근로자 체류자가 한 44만인데 불법체류자까지 포함해서 44만입니까?

○**노동부장관 이영희** 아닙니다. 합법입니다.

○**이윤성 위원** 그러면 불법까지 플러스 한다면 대충 추정치가 어떻게 됩니까?

○**노동부장관 이영희** 불법으로 체류하고 있는 근로자는 한 20만 명 정도로 추정하고 있습니다.

○**이윤성 위원** 그러면 60만?

○**노동부장관 이영희** 예, 좀 더 될 것으로 생각됩니다.

○**이윤성 위원** 그런데 이분들을 고용하고 있는 중소기업체 사장님들 말씀이 이 3D 업종에 도저히 우리 숙련공들이 오지 않는데 그래도 외국인들이 와서 고맙다는 말씀을 재차 재차 감사하게 생각하는데 문제는 바로 숙련도지요. 그다음에 언어장애, 문화적 차이 이것 때문에 불편하기는 한데 일단 인력을 충당해 주기 때문에 고맙다는 겁니다.

그런데 섭섭한 것이 최저임금제가 실시되는데 이게 계속 오른다, 그러면 메리트가 없지 않느냐 이런 문제도 제시를 합니다. 그런데 노동부장관 으로서는 같이 살아야지 이런 생각에서 출발하신다면 별문제 아니다 생각하실지는 몰라도 우리 국내 근로자하고의 격차가 이분들을 고용하는 메리트인데 이 문제도 신중하게 생각해 보시는 게, 무조건 법과 원칙에 의해서 해야 된다는 것도 있지만 형평 그다음에 메리트 이것도 생각하셔야 되지 않을까 생각합니다.

그리고 이분들이 또 여러 가지 애로사항 중 하나가 겨우 숙련되어서 이제 말 안 하고 지도 안 해도 스스로 할 수 있는 정도까지 오면 '다 됐다, 조금 더 쓰겠습니다' 하면 '나갔다 들어와라' 이렇게 돼 가지고 불편하기 이를 데 없고 그러다 보니까 불법체류자가 계속해서 증가한다 이런 분석들을 하고 계시더라고요.

그래서 이게 무슨 소리인가 하고 봤는데 한 3

년 하고 재취업하려면 한 1개월 이상 나갔다 다시 들어와야지 되는데 이게 문제다, 인력 공백도 공백이지만 이 결과로 불법 취업근로자가 늘어난다고 봅니다.

여기 보니까 3년 체류기간이 만료된 외국인근로자를 재고용하고자 할 경우에 부과되던 1개월 출국요건을 폐지하고 한 2년 더 고용할 수 있도록 한다 이게 지금 적용되고 있는 겁니까, 앞으로 하시겠다는 겁니까?

○**노동부장관 이영희** 지금 우리가 개정안을 제출했습니다.

○**이윤성 위원** 잘 됐네요. 이거 통과시켜야지요. 이번에 제출했습니까?

○**노동부장관 이영희** 예, 그렇습니다.

○**이윤성 위원** 그다음에 자발적 귀국지원 프로그램도 굉장히 현지 국가에서는 고마워하는 것 중 하나입니다. 그렇게 해 주면 얼마나 좋겠습니까? 대한민국을 영원히 잊지 않을 겁니다. 그래서 일단 20페이지에 보고한 이 내용은 제가 보건대는 노동부가 합격점이라고 생각합니다. 더 분발해 주시기 바랍니다.

이번에 제가 국회가 끝나면서 자원외교시찰단을 구성해서 단장으로 우즈베키스탄 키르기스스탄 카자흐스탄 세 곳을 연속 방문했습니다. 옛날에는 다 가난한 국가들이었는데 파면 금이 나오고 잘못하면 석유가 치솟고 해 가지고 이제는 표현을 이렇게 해도 될지 모르겠습니다마는 목에 힘이 싹 들어가 있는 그런 사람들입니다.

그런데 다 똑같이 혜택을 누리는 것은 아닙니다. 카자흐스탄 같은 데는 이제 막 터져 나와서 한번 살아보겠다는 의욕을 가지고 일들을 하고 있던데 우즈베키스탄 같은 데는 이미 또 고갈상태에 있고 여러 가지 여건이 악화되고 있습니다.

키르기스스탄 같은 데는 정정이 불안해서 외국인투자가 굉장히 어렵다, 그다음에 물만—워터만—가지고 있기 때문에 이것 잘못하면 주변 국가들의 공격이 시작됩니다. 물 막으면 우리 죽는다고 해 가지고 아주 어려운 데가 키르기스스탄입니다. 이분들도 바로 외국인근로자 취업근로 고용허가제에 대해서 굉장히 고맙게들 생각하고 계셨습니다.

특히 우즈베키스탄 같은 데는 실링이 6000에서 얼마까지 늘렸습니까? 아는 사람이 있습니까?

내가 대답을 할게요.

2007년 6000명보다 무려 50% 증가한 9000명으

로 늘려서 굉장히 고마워하더라고요. 그런데 이걸 다 채우지 못합니다. 언어관계가 있고, 숙련도 관계가 있고, 또 기업들이 요구하는 게 있는데 거기 충족을 못 하니까 실링을 못 채우던데 앞으로는 거기에 외국어학교도 많이 늘어나고, 또 기초적인 기술학교도 많이 늘어나고 해 가지고 앞으로는 실링에 만족되는 일을 할 것 같습니다.

그래서 제가 결론적으로 말씀드리겠습니다.

특히 제가 우즈베키스탄 갔더니 현지인들이 '나 강원도 농장에 있었는데 우리 누님은 한국인 남자하고 곧 결혼하게 되어 있고, 자기는 조금 이따 또 나가게 되어 있다' 그래 가지고 거기 시내를 다니는데 제 뒤에 따라다니면서 계속 엄지손가락으로 '대한민국 최고다 코리아 최고다' 해서 취업도 취업이지만 문화사절 문화외교 차원에서 굉장히 중요하지 않느냐, 제가 이렇게 쉽게 얘기했습니다마는 여러 가지 어려움도 있고 그분들이 섭섭하다는 것도 있고 굉장히 애로사항들이 많던데 하여튼 장관께서는 일단 시작하셨고 효과가 있고 특히 우리 중소기업들이 아주 반기는 '이거 없으면 장사 못 한다, 공장 못 돌린다' 이런 지경이니까 국내 고용 근로자들하고의 형평성도 형평이지만 일단 시작된 고용허가제는 계속해서 발전시키고 양국 관계를 세밀하게 관심을 가져 주십시오.

끝으로 동포 고려인들이 들어오는 방문취업제 이거 현지인들이 굉장히 부러워 합니다. 고려인은 뭐냐, 동포는 뭐냐 이렇게 부러워들 하던데 문제는 이게 법무부에서 한다면서요?

○**노동부장관 이영희** 예, 법무부가 주도를 하고 있습니다.

○**이윤성 위원** 그래 가지고 국내기업하고 고용계약이 돼서 들어오는 게 허가제고, 일단 들어와서 찾아보는 게 방문취업허가제니까 내 생각은 그렇습니다. 그리고 우리 위원장님이나 위원 여러분들도 똑같이 생각하실 겁니다. 이게 결과는 똑같고요, 양국에 미치는 영향도 똑같습니다. 그래서 이것은 전문적인, 출입국관리만 해 가지고 법무부에서 관리한다는 것은 나는 모순이 있는 것 같아요.

장관님, 어떻습니까? 제 질문은 이게 끝입니다. 앞으로 이걸 단일화할 수 있는 노동부장관의 파위가 있는지?

○**노동부장관 이영희** 법무부하고 긴밀한 협조를 하겠습니다.

○**이윤성 위원** 그런 대답 말고 좀 파워풀하게 얘기해 보세요.

○**노동부장관 이영희** 우리 동포 방문취업제의 경우에는 한편 동포정책이라는 노동부 차원을 넘어서는 국가 정책이 반영되어 있고, 또 한편 우리가 필요로 하는 인력과 관련된 부분에서 우리 노동정책적 차원이 있습니다. 그런데 그분들에게는 대단히 좋은 혜택이고, 실제로 한국어를 상당히 잘할 수 있는 대부분의 경우기 때문에 국내 취업 자체가 그렇게 힘들지가 않습니다.

그런데 오히려 점점 우려할 수 있는 부분이 나타나고 있는 것은 이분들의 입국이 최근에 상당히 급증했습니다. 그래서 주로 건설업분야라든가 식당업 이런 쪽으로 많이 가서 종사하는데 우리 국내 취업자에 대해서 다소 장애를 주고 있는 정도의 문제가 발생하고 있기 때문에 그런 점을 다각적으로 검토해야 할 상태라고 말씀드릴 수 있겠습니다.

○**이윤성 위원** 여하튼 저는 우리 동포 내지 고려인들이 들어오기 시작했고, 그런 제도를 만든 이상 결과와 영향은 똑같은 임팩트입니다. 똑같은 충격인데 나는 더 전문적인 능력을 가지고 있는, 노하우를 가지고 있는 노동부로 창구가 일원화되는 게 어떡냐, 저는 그 얘기를 강조하는 겁니다. 무슨 얘기인지 아시겠죠?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**이윤성 위원** 대답은 못 하시는 것 같은데 앞으로 노동부로 일원화하는 방안도 강구해 주시는 게 좋지 않을까 이렇게 생각하고 그 과제를 드리면서 질의를 마치겠습니다.

고맙습니다.

○**노동부장관 이영희** 감사합니다.

적극적으로 검토하고 또 그렇게 노력하겠습니다.

○**이윤성 위원** 예.

○**委員長 秋美愛** 수고하셨습니다.

다음은 홍희덕 위원님 질의순서가 되겠습니다. 부탁드립니다.

○**홍희덕 위원** 민주노동당 홍희덕입니다.

장관께서 노동부가 노동자에게 임금과 휴식에 관한 권리를 보장하고 일하다가 다쳤을 경우 치료비를 지원하며 안전하고 쾌적한 일터를 만드는 등 노동자가 직장생활에서 겪는 어려움을 해결하는 곳이 노동부라고 홈페이지에 적어 놓으셨습니다. 그렇죠?

비정규 노동자로 어려움을 겪고 있는 공간에 이슈화가 되고 있는 기륭전자, KTX, 코스콤 등 비정규 노동자들이 생존을 위해서 어려움에 처해 있는 그 현장을 한번 찾아가 보신 적이 있습니까?

○**노동부장관 이영희** 제가 직접 현장에는 가지 않았습니다.

○**홍희덕 위원** 바빠서 가지 못했습니까?

○**노동부장관 이영희** 바쁜 것이 아니라 그 문제에서는 우리 노동부의 실무진들이 항상 현장에서 필요로 하는 일들을 하기 위해서 노력하고 있습니다.

○**홍희덕 위원** 장관께서 3년 넘게 그렇게 하는데 한번 가서야 된다고 생각합니다. 추석 전에 한번 가보실 의향이 계십니까?

○**노동부장관 이영희** 비정규직 문제로 인해서 고통 받는 근로자의 문제는 저도 매우 안타깝게 생각을 하고 있습니다만 또 이러한 문제는 노사간의 문제를 해결해야 되는 그런 분쟁 속에 있는 부분들입니다. 그런 문제를 해결하는 데 있어서는 장관이 직접 그렇게 방문하는 것이 반드시 좋은 방법이라고는 생각하지 않기 때문에 제가 자체를 하고 있는 것입니다.

○**홍희덕 위원** 예, 알겠습니다.

국민을 섬기는 따뜻한 노동행정이라고 하지만 요즘 노동부는 좀 무섭습니다. 장관께서는 민주노총이 파업을 하기도 전에 불법이라 예단하는가 하면 정당한 파업을 자의적인 기준으로 불법파업이라고 주장했습니다.

그렇지만 국제노동기구인 ILO 뿐만 아니라 미국노총, 산별협의회 존 스위니 위원장도 이명박 대통령 앞으로 서한을 보내서 최근의 시위는 쇠고기협상뿐만 아니라 보다 일반적인 무역협정에 대해 우려를 표명하기 위한 정당한 방법이며 조합원들에게 직접적인 영향을 미칠 무역협정에 대한 민주노총과 금속노조의 파업 결정 또한 합법적이라고 밝힌 바 있습니다.

또한 업무방해죄가 노동조합을 탄압하기 위한 수단으로 악용되고 있으며 ILO 결사의 자유위원회 관련 권고를 이행할 것을 촉구하면서 무역협정 시위와 관련되어서 구금된 사람을 석방하고 모든 영장을 취소할 것을 요구했습니까?

○**노동부장관 이영희** 홍 위원님께서 질문하신 내용이 여러 가지 쟁점을 내포하고 있습니다. 제가 답변을 좀 드리는 데 시간이 걸릴 건데 괜찮

겠습니까?

○**홍희덕 위원** 간략하게 좀 답변해 주십시오. 질문할 게 워낙 많아서……

○**노동부장관 이영희** 불법파업을 하지 말도록 하는 것은 그 불법파업을 행함으로써 오게 될 결과적 피해를 우려했기 때문에 예방적 차원에서 그런 것을 하지 않도록 말하자면 얘기를 한 것입니다. 그러면 그것이 과연 불법이냐 아니냐 하는 부분에 있어서 궁극적으로는 법원에서 아마 판결이 나올 겁니다. 그러나 우리가 노동행정을 하는 면에 있어서는 확실한, 거의 확실하다고 볼 수 있는 부분에 대해서는 분명한 입장을 밝혀 주는 것이……

○**홍희덕 위원** 확실한 것이 법원판결 전에 확실하다고 그렇게 얘기할 수 있어요?

○**노동부장관 이영희** 제가 예를 들어서 말씀드리면 우리 노동법에서는 쟁의행위 파업은 근로조건 불일치와 관련된 정의입니다. 그런데 예를 들어서 명백한 정치적 사항 또 교섭과정에서 쟁의가 발생하지 않았던 부분을 가지고 하는 것은……

○**홍희덕 위원** 장관님, 좀 간단하게 해 주시고요.

다음 질문하겠습니다.

또한 호주노총위원장이자 국제노총위원장인 샤론 버로도 정부에 항의서한을 보내서 노동조합 탄압 중단과 구속자 석방을 촉구하기도 했습니다.

업무보고 중에 촛불시위가, 미국산 쇠고기 수입을 반대하는 국민들의 시위가, 산업현장의 불안요인이라는 것은 장관님의 주관적 생각입니다. 산업현장의 불안요인은 촛불시위가 아니고 국민의 뜻을 모르는 장관이 오히려 노사관계를 악화시키고 산업현장의 한 축인 노동자를 불안하게 만드는 요인입니다. 또한 민주노총의 정당한 파업을 불법파업이라고 하는 것은 극히 주관적인 생각이라고 생각합니다. 민주노총의 파업지침에 따라서 파업한 금속노조는 그 전에 3개월간 교섭을 진행하다가 조정절차와 조합원 찬반투표를 거치고 평화롭게 파업한 것입니다.

업무보고서에 최종 사법부의 판단이 아직 내려지지 않은 상태에서 불법이라고 단정한 것은 있을 수 없는 일입니다. 장관이 대법원 판사가 아니지 않습니까? 업무보고서에 왜 주관적인 판단을 끼워 넣습니까? 업무보고서 8쪽 내용 중 그

간 산업현장은 미 쇠고기 수입 관련 촛불시위, 민주노총의 불법파업 등으로 불안요인도 일부 있었다고 하는 내용을 삭제하십시오.

그리고 추미에 위원장님께도 확정판결이 나지 않은 부분을 이렇게 영원히 남을 기록에 남기는 부분에 대해서 문제제기를 받아들이시고 삭제를 요청드립니다.

이에 대해서 답변해 주십시오.

○**노동부장관 이영희** 물론 아까 말씀드린 바와 같이 최종적인 것은 법원의 판결이고 그 법원의 판결을 우리 행정부는 존중하고 준수할 것입니다. 그러나 행정부 스스로도 법적 견해는 분명히 밝혀 드릴 수가 있고 그런 수준에서 행정부 입장을 말씀드렸다는 것을 얘기할 수 있겠습니다. 그리고 노동조합의 정치활동 자체를 우리 노동부가 노동행정 면에서 규제할 그런 뜻은 없습니다. 다만 파업이라고 하는 것은 사용자에 대해서 하는 것입니다. 그러면 그 파업문제는 그 사용자와의 근로조건과 관련된 문제를 가지고 하는 것이 정당합니다.

따라서 민주노총이 그런 정치적인 문제를 가지고 한다면 파업 아닌 수단으로 정치적인 의사 표시를 하는 것에 대해서는 우리 노동부가 전혀 어떤 문제를 제기하지 않습니다. 따라서 또한 금속노동조합이 쟁의신고를 했다 하더라도 그 쟁의신고는 신고된 내용을 가지고 쟁의행위를 해야 됩니다. 쟁의신고를 했다고만 해서 모든 쟁의행위를 그 이후부터 자유롭게 할 수 있다 이것은 아닙니다.

○**홍희덕 위원** 장관님께서 금속노조가 합법적인 조정절차를 거친 것만은 인정하시죠?

○**노동부장관 이영희** 예, 그런데 그 교섭상황에서……

○**홍희덕 위원** 장관 들어보세요.

그런데 업무가 끝난 다음에 쉬는 시간에 저녁에, 그때 당시에 어쨌든 노동자들도 쇠고기협상 관련해서 촛불시위가 절정에 달했을 때 저녁에 자기들 노동자들 쉬는 시간에 문화제에 참여한 걸 가지고 그렇게 불법으로 모는 것은 다분히 자의적인 판단 아니겠습니까?

○**노동부장관 이영희** 그 부분은 좀더 정확한 사실을 가지고 논의를 해야 될 것 같습니다.

○**홍희덕 위원** 어쨌든 법원판결 이전에 중요한 국회 보고자료에 “민주노총의 불법파업 등” 이런 것들을 보고서에 집어넣은 것은 굉장히 부당하다

고 생각합니다. 그래서 이것을 삭제할 용의가 있습니까, 없습니까?

○**노동부장관 이영희** 아까 말씀드렸습니다마는 홍 위원님 견해도 제가 존중하지만 우리 노동부가 갖고 있는 그런 견해도 분명히 말씀을 아까 드렸습니다. 그 점을 이해를 해 주시면 감사하겠습니다.

○**홍희덕 위원** 하여튼 이 문제에 대해서 정확한 답변은 추후에 또 계속해서 질의드리도록 하겠습니다.

업무보고자료 23쪽에 사고사망자 수를 적어 놓았습니다.

07년 1383명, 06년 1332명, 05년 1398명의 노동자가 산재사고로 사망한 것으로 되어 있습니다. 그런데 업무상 질병으로 사망한 노동자 수는 어떻게 해서 보고하지 않았습니까?

○**노동부장관 이영희** 그 점을 제가 정확하게 좀 챙기지 못한 것 같은데 실무자한테 물어보겠습니다. 우리가 보통 사망자라고 한다면 질병까지 포함한 사망으로 보게 되는데……

죄송합니다. 답변을 실무자가……

○**홍희덕 위원** 알겠습니다.

○**노동부산업안전보건국장직무대리 김병옥** 산업안전보건국장직무대리 김병옥입니다.

지금 국제적으로 사망만인율을 비교개념으로 사용하고 있습니다. 그래서 저희들이 공식적인 자료에서는 사고사망자를 보고드리고 그리고 전체적인 사망자수는 별도로 저희들이 보고를 드리는 계획으로 여기는 사고사망자만 들어가 있습니다.

○**홍희덕 위원** 알겠습니다.

그런데 사고사망자 직접 이렇게 보고하는 건 당연하고요. 업무상 질병으로 사망하는 것도 굉장히 중요합니다. 산업현장에서. 그렇죠? 이것 당연히 국회에 반드시 보고를 해야 된다고 생각합니다. 추후에 서면으로 이 부분은 반드시 보고하시기 바랍니다.

노동부 통계자료와 업무보고 자료에 따라 합산하면 07년 1023명, 06년 1121명, 05년 1095명의 노동자가 업무상 질병으로 사망했다고 할 수 있을 것입니다. 그래서 이런 업무상 질병사망자 수는 꼭 좀 보고해 주실 것을 거듭 촉구합니다.

그리고 업무상 사고사망자와 질병사망자는 성격상 다릅니다. 질병사망자가 발생한 사업장, 사용자의 안전보건 관리책임이 또한 중요하다고 봅니다.

업무상 질병사망사고를 일으킨 사업주 중 구속된 사업주가 있습니까?

○**노동부장관 이영희** 업무상 질병으로 인한 사망의 경우에는 대체로 사고와는 달리 상당한 기간이 경과되어서 사망을 한다든가 하는 이런 사태가 발생하기 때문에 그런 부분에 대해서 사고로 인한 경우와 아마 행정적으로 좀 다루기가 좀 어렵지 않느냐 생각합니다. 그런데 그동안 어떻게 있었는가 하는 것은 제가 정확하게 지금 직접 답변을……

○**홍희덕 위원** 그래서 업무상 질병사망자 발생 사업장 및 발병원인, 사업주에 대한 조치 등에 대한 현황자료 5년치 자료를 제출해 주시기 바랍니다.

○**노동부장관 이영희** 잘 알겠습니다.

○**홍희덕 위원** 일하고 임금을 제때 못 받는 고통은 이루 말할 수 없습니다. 가정이 파탄나는 것이기 때문이에요. 올 6월 말 현재 11만 1000명이 4245억 원의 임금체불을 신고했고 그중 약 4만 명이 1848억 원의 임금을 받지 못했습니다. 임금체불에 대한 근본적인 제도개선이 필요하다고 보는데 추진 중인 대책이 있습니까?

○**노동부장관 이영희** 임금체불의 경우에 제도적 개선보다도 실제로는 기업이 지불능력이 없다는 거 아니면 지불해야 할 의무를 이행하지 않은 데서 발생하고 있습니다. 그래서 우리 근로감독행정에 있어서도 실제로 가장 많은 부분이 체불임금 문제를 해결하기 위한 데 집중되어 있습니다.

그런데 기업이 도산을 했다든가 했을 때는 부득이하게 지불능력이 없기 때문에 체당금제도를 가지고 저희들이 먼저 근로자에게 지불을 하고 있습니다마는 근본적으로는 사업주의 처벌에도, 처벌적인 방식만 가지고는 임금체불 문제가 궁극적으로 해결되지 않습니다. 그래서 그동안 근로감독행정을 통해서, 직접지도를 통해서 많이 해결하고 그다음에 당사자들이 법적으로 다툼이 되는 부분에 있어서는 우리 노동부에서 법률구조적 지원을 하고 있습니다. 그래서 법적쟁송을 통해서 해결되기도 하는 그런 과정 속에 지금 있다고 말씀드릴 수 있겠습니다.

○**홍희덕 위원** 말씀하신 대로 지불능력이 없거나 도산한 경우가 있으면 체당금으로 해결하시고 하는데 문제는 지불여력이 있으면서 고의적으로 체불하는 경우도 더러 있지 않습니까?

○**노동부장관 이영희** 그런 경우에는 저희들이

사법경찰권을 발동해 가지고 물론 임금도 지급하게 하고 또 형사처벌을 받게 하고 있습니다.

○**홍희덕 위원** 그러면 따로 제도개선에 대해서는 연구하시거나 추진 중인 대책은 없는 거네요?

○**노동부장관 이영희** 현재 갖고 있는 이 제도와 또 감독 행정을 강화하는 것이 중요하다 생각합니다. 제도적 보완은 아직 그렇게 절대적으로 필요한 상황은 아니다 이렇게 생각합니다.

○**홍희덕 위원** 공공기관인 코스콤 사내하청 비정규직 노동자들의 사용자가 코스콤이라는 법원의 판결이 났습니다. 그런데 공공기관인 코스콤은 노동조합과의 단체교섭을 거부하고 있습니다. 법을 안 지키며 부당노동행위를 하는 공공기관 코스콤에 대해 장관님께서 적극적으로 나서서 법을 지킬 것을 촉구하며 해결에 나서야 하는 것 아니겠습니까?

○**노동부장관 이영희** 노동부에서는 코스콤 근로자들의 부분에 대해서 근로자성을 일단 판단을 한 적도 있고 지도를 한 바가 있습니다마는 하여튼 법원에서 이미 1심에서 판결이 났습니다.

다만 지금 코스콤의 경우에는 회사가 책임을 질 수 있는 사장이 아직 임명이 안 된 상태입니다. 그래서 그것을 책임 있게 해결할 수 있는 상태가 못 되고 있다고 보고 또 한편으로 회사가 법원의 1심 결정에 대해서 항소를 하고 있습니다. 어쨌든 항소를 하고 있기 때문에 결국 최종적인 법원의 판결이 나와 될 걸로 봅니다. 그렇게 된다면 만약에 그러한 판결의 결과를 회사가 불이행한다든가 하는 일은 있을 수 없다고 생각하고 그 점 저희들도 각별하게 지도를 하려고 생각하고 있습니다.

○**홍희덕 위원** 장관님, 그런데 최종 법원의 판결이 끝날 때 되면, 사용자가 계속해서 대법원까지 끌고 가 버리면 정당한 1심 판결을 받은 노동자는 정말 어떻게 해야 되겠습니까, 그 기간 동안? 그것도 금방 금방 되는 것도 아니고 많은 시간이 소요되는데 이런 사용자들의 불법성이 명백하게 드러난 부분들은…… 그렇게 되면 소위 대법원 판결 갈 때까지 노동자들 다 지쳐서 떨어지는 겁니다. 이런 부분에 대해서는 노동부가 정말 적극적으로 중재하고 조정해서 시간이 많이 걸리는 최종 판결까지 가는 것들은 노동부가 적극적으로 중재하고 막아야 된다고 생각이 듭니다.

○**노동부장관 이영희** 예, 저희들도 실제로 그렇게 생각하고 있습니다마는 그런 방향으로 해결된

다면 가장 바람직하겠고 또 그렇게 노력을 하겠습니다.

○**홍희덕 위원** 이상 마치고 보충질의를 통해서 하겠습니다.

○**委員長 秋美愛** 예, 그렇게 하십시오.

○**홍희덕 위원** 이상입니다.

○**委員長 秋美愛** 수고하셨습니다.

위원장으로서 노동부의 첫 업무보고니까 두 가지만 말씀을 드리겠습니다. 앞으로 참고해 주시기 바랍니다.

질의와 관련된 것이기도 합니다. 아까 홍희덕 위원께서 업무보고의 잘못을 지적해 주셨습니다.

위원장으로서 우리 노동부는 질서 유지를 1차적 목표로 하는 경찰청이나 법무부하고는 다른 입장이라고 생각합니다. 아마 장관님께서도 동의하시리라 생각합니다.

그래서 적절하게 지적하신 바와 같이 8쪽에 있는 ‘산업현장은 미 쇠고기 수입 관련 촛불시위와 민주노총의 불법 파업으로 불안 요인 일부 있었다’라는 것은 사실은 전반적인 우리 사회 분위기를 전달하고자 하는 것이고 업무보고의 핵심 내용도 아닙니다. 그래서 이 부분은 ‘불법’이라는 단어를 제거하더라도 저는 충분히 전달된다고 봅니다. 그래서 ‘민주노총의 파업’ 이렇게 시정해주시기를 바랍니다.

또 민주노총에 대해서 노동부가 무슨 대립 기관이 아니지 않습니까? 특히 노동현장에서 일어난 노사분규에 대해서 노동부가 어떤 입장을 가질 수 있는 거지만 노동현장을 떠나서 길에서 그런 일련의 사태가 있었다는 건 질서 유지를 1차적 책임으로 하는 기관에서 판단할 일이라고 봅니다. 그래서 그 불법성은 그쪽에서 판단할 일인 것 같고요. 특히나 마지막 결론까지는 노동부의 입장에서는 때로는 노동현장을 후견하기도 하고 조정하기도 하고 지도하기도 하는 중차대한 책무가 있기 때문에 이런 표현은 좀 삼가시는 것이 바람직하다 하는 위원장으로서 입장을 말씀드립니다.

또 한 가지는 같은 위원께서 적절하게 지적하신 것 같습니다.

일반적으로 산재 사망자에는 질병으로 인한 사망자, 요즘은 입증책임의 전환까지도 법원 판결에서 나타나고 있습니다. 정말 우리가 환경오염이나 이런 것을 보면 비점오염원이라는 과학적 단어가 있듯이 산재 피해자가 증명할 수 없는 그

런 원인 물질이 많이 있는 것이고요.

노동 현장에서 오랫동안 근무함으로써 일어나는 질병에 대해서는 새로운 시각과 접근이 필요한 때이고요. 노동부도 특히 신경 써야 될 부분입니다. 그래서 아주 중요한 지적인데, 질병으로 인한 사망자에 대해서 표시가 돼야 됩니다. 그래서 사고로 인한 사망자만 표시를 해서 마치 산재 사망자가 줄어드는 것으로 나타난다면 정확한 통계라고 볼 수가 없습니다. 그래서 이런 주요 통계를 국회에 보고할 때는 그 정확성을 기해 주시기 바랍니다.

그리고 다음 질의 순서는 박대해 위원님 되겠습니다.

부탁드립니다.

○**박대해 위원** 부산 연제구 출신 한나라당 박대해 위원입니다.

제가 이 질의를 드리기 전에 장관님께 하나 말씀드리겠습니다.

좀 전에 저희 보좌관을 통해서 노동부의 장애인 고용 사업장에 대한 장애인 고용 현황 등 11건의 자료를 요구했습니다. 이 자료는 긴급한 사안이기 때문에 오늘 회의가 끝나기 전까지 본 위원에게 제출해 주시기 바랍니다.

○**노동부장관 이영희** 제출하겠습니다.

○**박대해 위원** 시간을 절약하기 위해서 바로 질의를 하도록 하겠습니다.

업무보고에도 있었습니다만 우리나라의 청년실업 문제가 매우 심각한 문제입니다. 청년고용율이 2004년 45.1%에서 2007년 42.6%로 3년 연속으로 하락을 하고 있습니다. 일자리를 잡지 못하고 있거나 구직 활동을 포기한 구직 단념자가 증가하고 있는 것이 문제라고 생각을 하는데, 장관께서 다 알고 계시지요?

○**노동부장관 이영희** 예, 알고 있습니다.

○**박대해 위원** 정부의 노력에도 불구하고 왜 청년 노동자들의 고용율이 늘지 않는다고 생각을 하십니까?

○**노동부장관 이영희** 청년실업률은 우선 경기적인 요인도 있겠습니다마는 무엇보다도 우선 우리의 구조적인 문제가 굉장히 큽니다. 그래서 많은 청년들이 대부분 대학에 진학하게 되고 대학을 졸업한 청년 구직자들이 눈높이에 맞는 일자리를 원하고 또 거기에 맞지 않으면 보다 낮은 일자리로 가기보다도 다시 취업 준비를 하는 그런 부분이 있기 때문에, 실제로 산업 현장에서는 상당한

부분 청년들이 일할 수 있는 그런 일자리가 있거나 그런 것을 메우지 못하고 있는 데 있습니다.

또 한편으로는 실제로 막상 산업 현장에서 필요로 하는 인력을, 능력을 갖추지 못해 가지고 거기에 미스매치가 생겨 가지고 그렇게 되고 있습니다. 그래서……

○**박대해 위원** 예, 알겠습니다.

구조적인 문제가 가장 큰 문제다 이렇게 말씀을 했습니다. 본 위원이 판단하기에도 고용의 질의 문제라고 생각을 합니다. 즉 대기업이나 금융 계열 직장 등 취업 희망자가 원하는 일자리는 한정되어 있고 이들 업종보다 임금이 낮은 중소기업은 기피하는 그런 경향이 많이 있기 때문이 아닌가 이런 생각도 합니다.

말씀하신 대로 최근 청년실업은 과거 그 어느 때보다 심각합니다. 이 와중에 노동부에서 지난 29일 취업 준비, 장기실업 등 취업 애로 청년층을 축소하기 위해서 청년 고용 촉진대책을 확정 발표한 것으로 알고 있습니다. 만시지탄의 감이 있긴 합니다만 아주 바람직한 것이었다 생각을 합니다. 하지만 전문가들의 의견에 따르면 상당수의 대책이 기존 발표를 되풀이한 것인데다가 현 정부 들어 논의된 여러 부처들의 대책들을 모아놓은 이른바 짜깁기 정책이라는 비판이 제기됐는데 현재의 정책이 과거의 정책과 어떻게 다른지 간단하게 한번 설명해 보십시오.

○**노동부장관 이영희** 지금 청년실업 문제가 대단히 중요하고 정부로서도 청년실업 문제를 해소하기 위한 여러 가지 방안을 강구하고 있습니다만 근본적으로 청년 고용을 위한 어떤 새로운 방안을 사실 내놓기가 실제로 어려운 실정입니다. 그래서 아마 짜깁기라고 말씀하신 것 같은데, 종래에 생각할 수 있고 또 제기됐던 부분들을 보다 충실하게 더 내실 있게 해 가지고 이 부분들을 개선해 나가자 라고 하는 그런 틀을 갖고 있기 때문에 어떤 면에서는 유사하다 이렇게 얘기를 할 수도 있을 것 같습니다.

지금 현재 청년 고용을 위해서 저희들은 인턴제를 실시를 해서 인턴으로 근무하는 기간 동안, 또 인턴 근로자를 채용을 할 경우에 고용 지원을 해 주려고 하고 있고요. 또 현재 청년 고용을 위한 여러 가지 취업 지원 훈련 프로그램 등등을 저희들이 보다 내실 있게 하려고 하고 있습니다.

그런 점에서 우리가 과거의 정책과 차별화된 정책을 통해서 고용을 해소하겠다 이런 생각은

하지 않고 보다 그 내용을 강화하려고 하는 그런 취지로 이해해 주시면 감사하겠습니다.

○박대해 위원 알겠습니다.

앞으로 답변은 간단하게 해 주십시오.

특히 노동부는 청년 친화적 일자리를 지원하고 청년 창업 지원 및 사회적 기업가를 육성하기 위해서 2008년 하반기에만 1000억 원 규모의 예산을 투입하겠다고 한 것으로 알고 있습니다.

본 위원이 보기에는 굉장히 신중히 접근해야 한다고 생각을 합니다. 지난 DJ정부 시절 벤처기업 육성 정책의 실패를 잘 아시리라 생각합니다. 청년실업을 해소하겠다는 정책목표는 바람직합니다만 수단적 면에서 이와 같이 성공 여부가 불확실한 창업과 같은 것에 우리의 젊은이들을 유도하는 것은 매우 위험한 발상이 아닌가 생각합니다.

외국의 경우에 벤처기업 성공률이 10% 미만이고 창업 후에 1년을 버티는 벤처가 30%에 불과하다고 나와 있습니다. 따라서 우리는 지난 과거의 정책 실패를 반면교사로 삼아 막연히 청년 창업을 지원할 것이 아니라 창업 성공 가능성을 높일 수 있는 방안을 보완하여 재검토가 필요한 것이 아닌가 이렇게 생각하는데 앞으로 특별히 이 점을 유념을 해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 이영희 잘 알겠습니다.

○박대해 위원 다음 두 번째는, 고용영향평가제도에 대해서 질의를 하겠습니다.

업무보고 15페이지에 고용영향평가제도에 대해 나와 있습니다. 장관께서는 주요 경제·산업 정책이 고용에 미치는 영향을 분석·평가하도록 하여 고용 친화적으로 운영되도록 하기 위해서 고용영향평가제도의 도입을 추진하겠다고 하셨습니다. 그렇지요?

○노동부장관 이영희 예, 그렇습니다.

○박대해 위원 여기에 간단히 있습니다마는 이 제도의 근본적인 도입 배경이 무엇입니까?

○노동부장관 이영희 그것은 최근에 경제성장을 목표로 하고 그 결과로 일자리가 창출될 것이라고 단순하게 기대하는 부분이 있습니다만 실제로 보면 성장을 해도 일자리가 늘지 않는 말하자면 고용 없는 성장이 우리 사회에 상당한 부분 문제로 제기되고 있습니다. 그래서 저희 노동부에서는 앞으로 기업의 투자라든가 경제성장이 고용에도 더 확실한 영향을 미치도록 돼야 되겠다, 그런 부분에 대해서 관심을 높이기 위해서 영향

평가제를 통해서 그런 하나의 성장이나 아니면 기업의 어떤 투자가 있을 때 고용이 실제로 얼마큼 이루어졌는지를 실제로 계측해 보려고 하는 그런 시스템이 될 수 있겠습니다.

○박대해 위원 이 취지는 좋은 것 같습니다만 본 위원은 이 제도의 도입에 앞서 면밀한 검토가 필요하다고 생각을 합니다. 고용영향평가센터를 설치하겠다고 했는데 노동부 산하에 별도의 센터를 설치하는 것은 작고 효율적인 정부를 지향하는 현 정부의 정책 기조에도 맞지 않을 뿐 아니라 각종 정책의 추진 시 또 하나의 규제로 변질될 그런 가능성도 있기 때문입니다.

장관께서도 아마 예비타당성 평가라든지 또 환경영향평가, 교통영향평가 등등 여러 가지 평가제도에 대해서 잘 아실 것입니다. 물론 각각의 평가 필요성에 대해서는 인정을 합니다만 이러한 평가들이 각종 정부 사업의 발목을 잡아왔던 부작용도 생각을 해야 될 겁니다.

만일 노동과 고용에 관련된 대부분의 정책이 이 제도를 거치도록 법제화된다면 영향평가 받는데 많은 시간과 예산이 낭비될 소지도 있을 것입니다. 뿐만 아니라 영향평가 결과 자체에 대한 신뢰성 문제도 제기될 수가 있습니다. 영향평가를 실시하는 기관에 따라서 그 결과가 달라질 수 있기 때문입니다. 예산을 투입해서 실시한 영향평가 결과를 놓고 노동계와 재계가 의견을 달리한다면 시간, 인력, 예산을 낭비하고 불필요한 갈등만 야기시키는 꼴이 될 수도 있습니다.

따라서 본 위원은 이러한 평가제도의 도입으로 인해 예상되는 부정적 효과나 단점들을 면밀히 검토한 후에 도입 여부를 결정해야 된다고 생각합니다. 만일 도입한다고 하더라도 필요한 최소한의 범위로 한정시켜야 한다고 생각을 합니다.

이렇게 사전규제적이 아니라 정책의 보완적 수단으로 도입되는 것이 바람직할 것으로 판단하는데 이에 대해서 간단하게 장관의 견해를 밝혀 주시기 바랍니다.

○노동부장관 이영희 우려하시는 점을 잘 알겠습니다마는 우리가 평가를 하겠다고 하는 것은 거기 좀 오해를 드릴 수 있게끔 돼 있습니다마는 평가센터를 새로운 기구가 아니라 기능으로 생각하고 있습니다. 현재로서는 외부 전문연구기관에 이 사업을 위탁해서 실시하려고 하는 생각을 갖고 있고요.

그리고 결코 환경영향평가나 교통영향평가와 같이 사전규제적인 것이 아니라 실질적으로 사후적으로 평가하는 목적을 갖고 있기 때문에 기업에 어떤 사전적 규제를 주려고 하는 그런 의도는 전혀 없다는 것을 말씀드리겠습니다.

○**박대해 위원** 시간이 바쁘니까 빨리빨리 하겠습니다.

다음은 어제 현대자동차 노사가 임금·단체협상 교섭을 잠정 타결했다는 반가운 소식을 들었습니다. 참 다행이라고 생각합니다마는 그렇다고 마냥 반길 일만은 아니라고 생각합니다.

지난 2일 노동부와 경총의 자료에 따르면 노사 화합 선언은 총 1438건으로 전년 동기 454건에 비해서 3배 이상 증가했다고 합니다. 노사 간 화합과 협력이 과거에 비해서는 잘 되고 있는 것이지요?

○**노동부장관 이영희** 예, 실제로 현장에서는 상당히 이런 분위기가 확산이 되어 가지고 작년에 비해서 본다면 한 3배 정도 늘어났다고 볼 수 있습니다.

○**박대해 위원** 또 노동부의 통계연감에도 노사분규 발생 건수가 2004년 462건을 정점으로 2005년 287건, 2006년 138건, 2007년 115건으로 점진적으로 줄어들고 있습니다.

자, 이렇게 보면 노사 간 화합과 협력이 잘되고 있는 것 같은데요. 노노 간의 관계는 어떻습니까? 대기업과 중소기업의 관계에 대해서 말씀합니다.

최근 대기업과 중소기업의 노사분규 유형을 보면 전혀 다르거든요. 대기업은 주로 임금과 근로조건이 노사분규의 주된 원인이지만 중소기업은 구조조정과 고용보장이 노사 갈등의 주된 원인이라고 봅니다. 대기업 파업노동자들은 표현이 어떤지 모르겠습니다마는 소위 반찬 투정을 하는데 중소기업 파업노동자들은 반찬은 없어도 좋으니까 맨밥이라도 먹게 해 달라는 끼니 투쟁하는 것 같은 그런 꼴입니다.

현대자동차와 같은 대기업이 파업을 하면 그 밑의 하청업체들까지 연쇄적으로 공장 가동이 중단되는 것은 아마 잘 알고 계실 것입니다. 중소기업들은 일할 준비가 되어 있고 일을 하고 싶어도 자신의 의지와 관계없이 회사가 쉬게 되면 참으로 중소기업 노동자 입장에서는 갑갑한 노릇일 것입니다. 이와 같이 일이 반복되고 고착화 된다면 앞으로는 노사갈등이 아니라 노동자 계층 간

의 갈등으로 확산될 우려가 있습니다. 실제로 대기업 노조와 중소기업 노조 간의 갈등이 나타나고 있습니다. 이에 대한 해결책이나 연구 방안이 있으시면 간단하게 말씀해 주시기 바랍니다.

○**노동부장관 이영희** 우리 사회에 있는 노동현장의 어려운 점을 지적해 주셨습니다. 그런데 현실적으로 본다면 지금 우리 노동현장에도 노노 간에 점점 격차랄까 양극화 현상이 나타나고 있습니다. 그래서 어떻게 보면 상당히 안정적이라고 볼 수 있는 상태에 있는 근로자와 고용이라든가 임금 등등이 한계에 놓여 있는 근로자층이 있습니다. 물론 노동자들의 경우에 다 자기 입장에서 갖는 여러 가지 문제의식을 가질 수 있겠으나 지금 우리 사회에서 발생하는 많은 문제는 어떻게 보면 보다 나은 일자리에 있는 근로자들이 좀 양보하는 미덕을 발휘하지 못한 데에서 아까 말씀드린 바와 같이 협력업체라든가 대기업에 의존하고 있는 많은 협력업체 근로자들이 그 부담을 떠안고 있는 부분도 있습니다. 이런 부분들을 전체적으로 조정을 해야 될 책무가 저희들에게 있는 것으로 알고 있습니다마는 어쨌든 저희 노동부로서는 노노 간에 갈등과 양극화가 없어야겠다는 입장에서 임하고 있습니다.

○**박대해 위원** 마지막으로 시간이 없기 때문에 하나만 더 간단히 질문하겠습니다.

지난 9월 2일 현대하이스코 순천공장 비정규직 지회가 원청인 현대하이스코 조합원을 상대로 부당노동행위를 했다면서 규탄대회를 가졌는데 이것 알고 계시지요?

○**노동부장관 이영희** 제가 정확하게 잘 답변을 드리기가 어려운 것 같은데요. 제가 실무자한테 물어보겠습니다.

○**박대해 위원** 누구 아시는 분 있습니까? 잘 모르십니까? 여기에 대해서 아시면 아시는 대로, 모르시면 질의할 필요 없는 거고.

○**노동부노사협력정책국장 이채필** 구체적 사실 관계를 파악해 봐야 되는데요. 지방청장이 답변해도 되겠습니까?

○**박대해 위원** 예, 누구든지 아시는 분이 한번 말씀해 보세요, 이런 일이 있었는지 없었는지.

○**광주지방노동청장 권영순** 광주지방노동청장 권영순입니다.

언론보도상으로 나온 것을 확인하고 지금 여수지청에서 조사 중에 있는 것으로 알고 있습니다.

○**박대해 위원** 그런데 아직까지 이런 일이 있었

는지 없었는지는 노동청도 모르고 있다 이 말씀이지요?

○**광주지방노동청장 권영순** 예, 확인 중에 있습니다.

○**박대해 위원** 어제 그저께 일어난 일을 아직도 모른다 이 말씀이지요? 좋습니다. 시간이 다 되었기 때문에 이것은 나중에 알아보시고 여기에 대한 자료를 저에게 보내 주시기 바랍니다.

이상 마치겠습니다.

○**委員長 秋美愛** 수고하셨습니다.

그러면 이상으로 오전 회의를 마치고 잠시 회의를 중지하였다가 오후 2시 30분에 회의를 속개하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시22분 회의중지)

(14시40분 계속개의)

○**위원장대리 정진섭** 좌석을 정돈해 주시기 바랍니다.

추미에 위원장님께서 공식적으로 참석하실 행사가 있으셔서 제가 이후 사회를 보겠습니다.

회의를 속개하겠습니다.

오전에 이어 질의를 계속하기로 하겠습니다.

그러면 먼저 이화수 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**李和洙 委員** 한나라당 안산 상록갑 이화수 위원입니다.

먼저 노동계 출신인 제가 환노위에서 노동부와 함께 일하게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다. 시간을 절약하기 위해서 바로 질의를 시작하겠습니다.

먼저 장관께 묻겠습니다.

지금 노동계의 가장 중요한 문제는 비정규직보호법 그리고 전임자 급여 지원 그리고 복수노조 문제 이렇게 세 가지로 저는 생각하는데 이것 말고 또 중요하다고 생각하는 부분이 있습니까?

○**노동부장관 이영희** 지금 이화수 위원님께서 말씀하신 부분은 현안으로서 가장 중요하게 제기되고 있는 문제인 것은 틀림없습니다. 그러나 우리 노동부가 생각하고 있는 중요한 과제로서는 고용 촉진 문제도 굉장히 중요한 과제로 돼 있고요, 또 산업 안전 분야의 사고를 줄일 수 있는, 재해를 줄여야 할 이런 과제도 저희들이 굉장히 중요한 과제로 알고 있습니다. 또 미래 지향적인 것이 되겠습니다만 직능 개발 부분도 굉장히 중요한 과제로 생각하고 있습니다.

○**李和洙 委員** 지금 2010년부터, 전임자하고 복수노조 이것은 법을 정비해야 되는데 지금 노동부에서 이 문제에 대해서 법안을 개정할 준비를 하고 계신가요?

○**노동부장관 이영희** 노동부에서 이제, 현재 법에 보면 복수노동조합의 부분은 2009년에 유예기간이 끝나기 때문에 그 이전에 창구 단일화를 위한 조치를 취하도록 부칙 조항에 들어가 있습니다. 따라서 그 부분에 대해서 반드시 입법을 해야 할 과제를 쥐고 있습니다.

따라서 노동부도 그에 대한 준비를 하고 있습니다만 이 문제에 대해서는 관련 노사단체라든가 또 노사정위원회 등등 논의해야 할 그런 기관과 당사자들이 있기 때문에 충분한 의견 수렴을 통해서 이루어져야 될 것이라고 이렇게 생각하고 있습니다.

○**李和洙 委員** 그러면 지금 말씀하신 복수노조 교섭창구 단일화 문제에 대해서 관련 단체와 여러 가지 논의를 한다고 그랬는데 그게 언제쯤이면 확실하게 정리가……

○**노동부장관 이영희** 그건 원칙으로 2009년에 실시될 것이기 때문에 준비기간을 고려한다면 가능하다면 금년 정기국회에서 입법이 이루어지는 것이 가장 이상적이라고 생각을 하고요, 그래서 이제 바로 하반기에 들어와서 이 논의가 좀 본격적으로 돼야 되지 않을까 이렇게 생각하고 있습니다.

○**李和洙 委員** 법안이 어느 정도 마련이 되면 이것하고 그다음에 전임자 임금 관계, 그리고 비정규직보호법안에 대해서는 사전에 보내주실 수 있나요?

○**노동부장관 이영희** 지금 현재 우리 노동부가 독자적으로 어떤 법안을 마련했다든가 하고 있…… 그런 것은 아닙니다. 이제 그런 논의 과정에서 노동부가 생각하는 견해도 밝힐 수 있을 것입니다만 지금 자료로 완전히 준비된 그런 상태에 있는 것은 아닙니다.

○**李和洙 委員** 다음은 지금 경인지방노동청이 인천에 있습니다. 인천하고 경기도하고 비교했을 때 경기도에는 근로자가 310만 명 그리고 인천에는 74만 5000명, 그리고 경기도에는 기업체 수가 61만 8000개소 인천에는 15만 개가 있습니다. 이렇게 돼 있는데 인천에 소재하기 때문에 경기도에 있는 기업 하는 분들이나 노동자들이 노동 관련 업무를 볼 때 상당히 불편한데 경기청을 신설

할 계획은 없습니까?

○**노동부장관 이영희** 지금 이 위원님께서 말씀하신 그 문제는 이미 많은 문제제기가 있어온 것으로 알고 있습니다.

가장 바람직한 것은 경기지역에 노동행정 수요가 많으므로 지방청 신설이 필요하다는 점에서는 공감을 하고 있습니다. 그런데 새정부의 정책 기조가 작은 정부를 구현하는 데 있고, 또 그동안 여러 특별 지방행정기관 정비가 추진되고 있는 점을 감안할 때 지금 당장 확실하게 이것을 추진하겠다고 하는 말씀을 드리기가 어렵습니다.

실제로 우리 노동부에 6개의 지방청이 있다라는 사실은 지방청이 시도 행정단위와 일치하지 않습니다. 아마 그런 점에서 각 지방청에서도 이와 유사한 문제가 있기는 합니다라는 현실적인 여러 가지 사정을 고려해야 되는 점 때문에 강하게 추진하고 있지 못해 왔습니다.

○**李和洙 委員** 그러니까 이게 수년째 문제 제기가 되는 건데 지금 장관님 답변하신 것처럼 계속 검토하겠다고만 말씀하시면 결국은 시간만 보내는 거기 때문에 확실하게 대안을 좀 마련해서 답변을 해 주시는 게 맞지 않나 생각을 합니다.

○**노동부장관 이영희** 저희들도 기본적으로는 위원님과 같은 생각입니다. 위원님께서도 좀 계속 관심을 가지고 지원을 해 주시면 감사하겠습니다.

○**李和洙 委員** 가급적 빠른 시일 내에 이 문제가 매듭 됐으면 하는 바람을 말씀드리고, 그리고 경기도에 노동부 지청이 8개가 있습니다. 그런데 2004년도에 의정부지청을 경인지방노동청에서 서울지방노동청으로 소속을 이전시켰고, 또 2007년도에 신설된 고양지청을 서울지방노동청으로 소속을 변경했거든요. 이래서 행정관청은 경기도에 있으면서 서울지방청으로 소속해 놓은 이유는 왜 이렇게 했는지 말씀해 주시지요.

○**노동부장관 이영희** 의정부지청이 서울지방노동청에 편입된 이유도 기본적으로는 저희 노동행정의 차원에서 보다 효율적인 방법이 어느 쪽인가 하는 논란이 많이 관점이 된 것 같습니다. 그래서 특히 직원들의 업무를 위한 것과 내방하는 민원인들의 여러 관점에서 볼 때 서울 쪽으로 하는 것이 더 바람직하다라고 해서 결정된 것 같습니다.

그런데 지금 말씀하신 대로 지방 행정적 차원에서 볼 때 문제 제기가 당연히 있을 수 있다고

생각을 합니다라는 여러 가지 또 다른 관점에 의해서 이런 결정으로 지금까지 유지되어 왔다고 말씀드리겠습니다.

○**李和洙 委員** 본 위원이 조사한 바로는 지청의 소재지를 변경하는 것은 국민들의 편의보다는 노동부 공무원들의 편의를 앞세운 결과라고 생각되는데 이 부분을 조속하게 시정할 계획을 갖고 계시지 않나요?

○**노동부장관 이영희** 실제로 역시 행정이 효율적으로 되어야 되겠습니다만 경기도가 광역이 돼 있고 또 서울이 그 중심에 있기 때문에 행정적으로만, 구역으로 볼 때하고 실제 업무과정에 있어서 효율성이나 이런 점에서 상충되는 점이 좀 있다고 볼 수 있겠습니다.

지금 지적하신 부분에 대해서는 다시 종합적으로 검토해서 합리적 방안을 한번 생각해 보도록 하겠습니다.

○**李和洙 委員** 이 문제를 다시 한번 제가 확실하게 짚고 넘어가야 되겠는데 경기도하고 경기도의회, 그리고 노동단체에서도 행정구역 변경을 확실하게 좀 해 달라는 건의가 벌써 작년부터 이루어졌는데 아직까지 검토가 안 되고 있습니다.

그래서 이 부분은 공무원 입장이 아닌 국민들을 생각해서 행정관청을 변경하는 게 맞다고 생각되는데 가급적 빨리 행정관청을 경인청 소속으로 할 수 있도록 해 주시기 바라겠습니다.

○**노동부장관 이영희** 예.

○**李和洙 委員** 다음은 중앙노동위원회 위원장님에게 질의를 하겠습니다.

노동위원회 업무는 상당히 중요한 문제, 그리고 심판사건에 있어서는 해고를 다툼에 있어 아주 중요한, 그러니까 한 사람의 일생을 좌우할 수 있는 중요한 결정을 내릴 수도 있는데 보면 노동위원회 근로자위원을 배분할 때 민주노총하고 한국노총하고 뭘 근거로 해서 배정을 하는지 말씀을 해 주시지요.

○**중앙노동위원장 이원보** 매년 노동부에서 나오는 조직통계가 있습니다. 그 통계를 기준으로 일단 배정을 하는 것을 원칙으로 삼고 있습니다.

○**李和洙 委員** 그러면 업무보고 34페이지에 보면 한국노총 조합 수가 3400여 개고 민주노총이 1100개입니다. 조합원은 75만, 62만 이런데 조합수를 기준으로 하는 건지 조합원 수를 기준으로 하는 건지 그것은 어떻게 생각하세요?

○**중앙노동위원장 이원보** 아무래도 조합원 수를

기준으로 하고 있는 것으로 알고 있습니다.

○**李和洙 委員** 그러면 각 지방노동위원회마다 위원 배정을 할 때 양 노총이 서로협약이 잘 되면 50명 중에 25명 25명 내지는 24명 21명 이런 식으로 하고, 협약이 잘 안 돼 가지고 다툼이 있을 때는 거기에 해당되는 조합원 수를 기준으로 해서 위원 배정을 하면 되는 것 아니겠습니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**李和洙 委員** 그런데 그것을 갖다가 제대로 이행을 못 하는 이유는……

○**중앙노동위원장 이원보** 저희들이 지금 파악하고 있는 것으로는 양 노총이 합의를 해서 대체로 수를 조정하고 있는 것으로 보고를 받고 있습니다.

다만, 몇 군데가 아직 안 되고 있어서 저희들의 기준은 양 노총이 최대한 자율적으로 결정하는 것이 가장 바람직하고, 그것이 안 될 경우에 법률적인 근거를 찾아서 해법을 찾고 있는 것이 현재 실정입니다. 저희들이 보고받기로는 거의 대부분 양 노총이 합의를 해서 근로자위원 수를 조정하고 있는 것으로 알고 있습니다.

○**李和洙 委員** 위원장님께서 답변하신 부분이 현실과 틀리기 때문에, 협약이 안 되면 조합원 수에 비례해서 위원을 위촉하든가 하면 되는데 그것을 안 하고 계속 어떻게 보면 직무를 유기하는 것으로 비춰질 수가 있기 때문에 그 부분을 확실하게 좀 진행될 수 있도록 해 주시고, 그리고 위원 배정에서 안 되면 자기들이 위원 배정이 몇 명 적게 됐다고 가서 농성하고 뭐하면 그것 때문에 위촉이 돼 가지고 제대로 업무를 진행을 못 한다면 이거 역시 또 문제가 있다고 보니까 향후에는 그런 문제가 발생하지 않도록 노력을 해 주시기 바라겠습니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 알겠습니다.

법률에 근거가 없는 것은 아닌데요, 조합원 수를 고려해서 노동조합이 추천할 수 있는 근로자위원 수를 조정할 수 있다고 돼 있습니다. 그것에 근거해서 지금 그런 사례가 있다면 빠른 시간 내에 해결할 수 있도록 노력하겠습니다.

○**李和洙 委員** 장관님에게 질의하겠습니다.

지금 8개국에 노무관이 8명이 파견돼 있는 것으로 나와 있는데요, 중국에 진출해 있는 우리나라 기업이 대략 몇 개 업체나 됩니까?

○**노동부장관 이영희** 약 3만 개입니다.

○**李和洙 委員** 지금 야반도주하는 기업 때문에

국가적으로 크게 문제가 되고 있는데 그 3만 개 기업을 노무관 혼자서 업무처리를 원활하게 할 수 있다고 생각하십니까?

○**노동부장관 이영희** 물론 그렇게 다 통괄하기는 부족한 인원입니다.

○**李和洙 委員** 그것은 물리적으로도 아주 어려운 것으로 생각하시지요?

○**노동부장관 이영희** 예, 그렇습니다.

○**李和洙 委員** 그러면 인원 보강할 계획은 없으신가요?

○**노동부장관 이영희** 지금 해외 노무관 부분은 또 한편 외교부와 관련이 있는 문제입니다마는 그동안 우리나라 국내 기업이 진출해 있는 그런 국가의 노무관의 업무는 일반 미국이라든가 유럽에 나가 있는 노무관과 기능이 좀 다르다고 볼 수 있는데요, 현지 기업에서 노사관계를 원활하게 하기 위한 인적관리 부분에 있어서 필요성을 상당히 느끼고 있습니다만 앞으로 그런 부분에 저희들이 좀 더 많은 인원이 나갈 수 있도록 희망하고 있고 그런 방향으로 노력하겠습니다.

○**李和洙 委員** 질의 시간이 다 됐기 때문에 이것은 서면으로 답변을 구하면서 해외파견 노무관 증원 필요성에 대해서 서면으로 보고를 해 주시고, 그다음에 노동부에서 노동교육상담소 예산 지원해 주는 게 있습니다. 지금 다른 단체가 받는지는 모르겠고 한국노총은 그 예산을 지원받고 있는 것으로 알고 있는데 이 부분에 대해서 이상황하고, 지금 현재 노동자들이 구속된 사항 그러니까 노동 문제와 관련해서 법을 위반해서 구속된 사람이라든가 아니면 정치적 파업으로 인해서 구속된 사람, 이 세 가지 사항을 서면으로 답변을 해 주시기 바라겠습니다.

○**노동부장관 이영희** 예, 알겠습니다.

○**李和洙 委員** 이상입니다.

○**위원장대리 정진섭** 이화수 위원님 수고하셨습니다.

다음은 존경하는 김상희 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**김상희 위원** 장관님, 새정부 들어서 새정부가 실용을 강조하고, 그리고 비즈니스 프렌들리를 강조하면서 노동계에서 상당히 긴장하고 걱정하고 있는 것은 알고 계시지요?

알고 계시리라고 생각을 하고요.

워낙에 일찍이 노동 문제에 관심을 가지시고 노동계를 위해서 활동을 하셨기 때문에 충분한

이해가 있으시리라고 생각을 하고, 비단 지금 이 정부가 비즈니스 프렌들리 하지만 노동부장관께서는 노동자 프렌들리 하는 그런 장관이 되시리라고 기대를 하면서 몇 가지 묻겠습니다.

오전에 홍희덕 위원님께서도 질의를 하셨는데요, 촛불집회 관련해서 민주노총의 노동자들이 지금 구속되고 체포영장이 신청돼서 수배되고 있는 사실은 알고 계시지요?

○노동부장관 이영희 예.

○김상희 위원 오전에도 그것과 관련해서 얘기가 있지만 아직 재판이 확정된 판결이 나오지 않은 상태에서 불법이라고 단정할 수는 없는 거지요? 그렇지요? 판결이 나올 때까지는 그런 것 아닙니까?

○노동부장관 이영희 아까 추 위원장님께서 그런 말씀도 하셨습니다.

○김상희 위원 그런데 지금 노동부의 업무는 무엇보다도 노동자들의 삶의 질, 노동자들의 권익을 보호하고 노사화합 그리고 일자리 문제 더불어서 이런 것들이 사회통합에 기여할 수 있도록 해야 되는 것이 가장 중요하지 않습니까?

그런데 이런 상태에서 지금 촛불집회와 관련해서 1명이, 지금 민주노총 부위원장이 구속되어 있고 수배자가 몇 명인지 아십니까? 체포영장이 발부되어서 지금 수배 중이거나 농성 중인 사람이 몇 사람입니까?

○노동부장관 이영희 노동조합 간부로는 한 20여 명 되는 것으로 알고 있습니다.

○김상희 위원 한 20여 명 되지요. 이와 관련해서 노동부장관께서는 우리 사회 통합적인 차원에서 이 사람들에 대해서 굳이 꼭 구속수사를 할 필요가 있다고 생각하나요?

○노동부장관 이영희 우선 그 부분은 노동부 차원을 벗어나서 법무부라든지 그런 단계에서 다루지는 문제입니다. 다만, 지금 근로자들이 수배되고 있는 상황을 대단히 유감스럽게 생각합니다. 그러나 우리 노동부가 새정부 들어서서 대단히 강조한 것이 이제 노사관계에 법과 원칙이 정립되어야 되겠다라는 부분입니다.

그동안 우리나라 노동조합 활동이 너무 법을 준수하지 않는 그런 풍토가 우리 노사 문제를 후진화하고 여러 가지 문제를 많이 일으켰기 때문에 여러 번 그 법을 준수하도록 강조했음에도 불구하고 그런 위법행위를 한 것에 대해서는 법적 책임을 물을 수밖에 없지 않느냐 이런 생각을 했

습니다.

○김상희 위원 지금 적용법률이 대개 다 파업 관련입니다. 이 부분은 법정에서 다툼 문제이기도 하지만 사실 노동부에서 어떤 입장을 가질 수도 있는 문제입니다. 그리고 이 사안이 꼭 구속해서 재판을 진행해야 될 사안이라고 판단되지 않습니다.

지금 구속자들 내지 수배자들과 관련해서는 오히려 노동부의 입장에서는 사회 통합적인 차원에서 여러 가지 파업과 관련해서 시각이 다를 수 있는데 저는 최소한 구속해서 수사하고 재판을 받아야 될 사안은 아니라는 판단 정도는 노동부에서 할 수 있지 않는가 그런 의견입니다.

이 부분과 관련해서 이것은 법질서 문제니까 노동부에서 관여할 바가 아니다 이렇게 제껴놓지 마시고 이 부분을 충분히 검토하셔서 오히려 노동부가 적극적으로 불구속 수사 내지는 재판을 받을 수 있도록 하면서 지금 노동계에서 갖고 있는 긴장 이런 부분을 해소하면서 신뢰관계를 쌓아가시는 것이 노동부장관으로서 마땅히 해야 될 일이 아닌가 하는 생각입니다. 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 이영희 구속 여부에 대해서는 최근에 보면 검찰에서만 구속방침을 취한다고 해서 관철되는 것은 아니고 법원에서 영장에 대한 실질심사를 하고 있습니다. 그런 점에서 근로자에 대한 부당한 불필요한 과도한 인권침해는 상당히 민주적으로 막을 수 있는 장치가 작동되고 있지 않느냐 생각합니다.

그리고 이 부분은 장관으로서의 물론 사회 통합이 가장 바람직하다고 생각되고, 이런 사태가 없기를 가장 원하고 있습니다. 그러나 우리가 전체적으로 본다면 법 위반자를 전부 다 사법적 처리를 하는 것은 아니고 그 가운데 대표적인 경우만 한정해서 하고 있다는 점도 말씀을 드려야 될 것 같습니다.

○김상희 위원 지금 제가 말씀드리는 것은 이것이 불법이냐 아니냐에 대해서 상당히 다툼이 있다는 겁니다. 그리고 노동계 전반에서는 불법으로 보지 않고 있다는 거고요, 특히 국제노동기구가 일제히 이 부분에 대해서 민노총 탄압이라고 항의서한을 보내왔습니다.

그런데 노동부에서는 이 부분과 관련해서 아까 업무보고에 따르면 오히려 적극적 노동외교를 표방하면서 아직 다툼이 있는 사안에 대해서 ILO

유엔 국제노동단체 등에 적극적으로 대응한다 이렇게 되어 있습니다.

이 부분은 노동부로서는 너무 과잉 대응을 하는 것 아니냐, 그리고 본연의 업무에서 좀 벗어나는 망각한 대응이 아닌가 하는 생각이고 이 부분이 오히려 법적 판결이 있는 후라면 모르겠으나 지금 이런 상태에서 이렇게 적극적 노동외교를 편다는 것은 노동계가 갖고 있는 이명박 정부 특히 노동부에 대한 불신의 문제를 더 키우는 것 아닌가 생각합니다.

이것과 관련해서 제가 말씀드린 부분을 적극 검토해 주시고, 오히려 이런 부분과 관련해서 이석행 위원장을 비롯한 20여 명의 노동자들에 대해서 수배해제를 대통령께 오히려 건의하셔서 불구속 재판이 진행될 수 있도록, 기소를 한다 하더라도 그렇게 진행이 될 수 있도록 하는 것이 마땅하다고 생각합니다.

이것은 제 의견이니까 답변을 안 하셔도 괜찮습니다.

정책과 관련해서 또 질의를 드리겠습니다.

좁전에도 말씀하셨는데 여러 가지 노동부의 업무 중에서 가장 중요한 업무 중의 하나가 고용분야라고 말씀하셨지요?

○노동부장관 이영희 예.

○김상희 위원 그런데 지난번 인사청문회를 보니까 노동부 핵심업무인 고용에 대해서는 아직 잘 모른다는 답변을 하셨는데 이제는 많이 파악하셨습니까?

○노동부장관 이영희 제가 그때 잘 모른다는 것은 전혀 모른다는 것은 아니고 좀 상대적인 표현이라고 볼 수 있겠습니다.

○김상희 위원 잘 알겠습니다.

지금 이명박 대통령이 대선공약으로 300만 개의 일자리를 만든다고 하지 않았습니까. 그런데 경제성장 1%가 되면 일자리가 어느 정도 만들어진다고 알고 있습니까?

○노동부장관 이영희 약 6만 내지 7만 개 정도의 일자리가 생긴다고 알고 있습니다.

○김상희 위원 예전에는 한 10만이었는데 지금은 고용탄성치가 굉장히 낮아졌지요. 그래서 300만 개를 만들려면 매년 60만 개를 만들어야 되지요?

○노동부장관 이영희 그렇습니다.

○김상희 위원 그러려면 10% 이상 성장을 해야 되겠지요?

○노동부장관 이영희 그렇습니다.

○김상희 위원 노동부장관께서는 이런 공약이 그대로 가능하다고 생각하십니까?

○노동부장관 이영희 실제로는 매우 어렵다는 것은 객관적인 사실이라고 볼 수 있겠습니다. 300만 개라는 것은 5년 후에 도달하는 하나의 이상적인 목표입니다.

○김상희 위원 5년 후를 얘기하는 겁니까. 5년 후에 300만 개가 가능합니까?

○노동부장관 이영희 지금 이런 상태로는 잘해도 연간 30만 개 내지 35만 개도 실현하기가 어렵지 않느냐 이렇게 보기 때문ですよ.

○김상희 위원 올해에 한 20만 개도 어려운 상황에 있지요?

○노동부장관 이영희 예.

○김상희 위원 그런 상황에서 지금 이런 전반적인 고용정책에 대해서 노동부장관으로서 뭔가 정부 정책의 기초를 바꾸는 데 역할을 하셔야 되는 것 아닙니까? 어떤 역할을 하셨습니까?

○노동부장관 이영희 지금 말씀하셨습니다마는 새정부가 비즈니스 프렌들리라고 하는 것도 근로자를 멀리하려는 것이 아니라 일자리 창출을 위해서 기업을 어떻게 투자촉진을 시키지 않고서는 안 된다는 실제적 인식 때문이었다고 생각합니다. 우리가 고용이 중요하지만 고용은 결국 현실 경제하에서는……

○김상희 위원 알겠는데요, 그럼에도 불구하고 지금 판단하시기에 300만 개는 어렵다고 판단하시는 것 아닙니까?

○노동부장관 이영희 예, 그렇습니다.

○김상희 위원 그리고 올해도 20만 개 남짓 가능할 것이라는 예측을 하고 있는 것 아닙니까? 그렇지요?

○노동부장관 이영희 실제로는 그 이상을 해야 되겠습니다.

○김상희 위원 그래서 고용정책 전반에 대해서 큰 수정이 필요한 것은 사실이지요?

○노동부장관 이영희 예.

○김상희 위원 이것과 관련해서 노동부가 어떤 준비를 하고 계십니까?

○노동부장관 이영희 지금 정부 안에서는 일자리 창출 TF가 정부 합동으로 구성되어 있습니다.

○김상희 위원 그렇지만 전체적인 산업경제도 중요하지만 고용과 관련해서 주무부서는 노동부

지요?

○**노동부장관 이영희** 예, 그런데 노동부만이 할 수 있는 것이 아니기 때문에 종합적으로 하고 있습니다.

○**김상희 위원** 그런 방식으로 노동부가 소극적으로 대응하지 마시고 전체적으로 예상을 하면서 적극적으로 정부 정책의 보완을 위해서 노력해야 한다고 생각하는데요, 지금 8월 29일날 청년고용 촉진대책 발표하셨잖아요?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**김상희 위원** 여기에서 많은 관심을 갖고 있는 인턴지원제를 보면 앞서도 계속 지적했지만 기존에 했던 실패한 정책을 다시 재포장한 거라고 하는 지적이 많은 것 알고 계시죠?

○**노동부장관 이영희** 그런 비판이 있는 건 알고 있습니다.

○**김상희 위원** 2005년도에 폐지된 것 알고 계시죠, 인턴취업제도에 대해서? 2005년 폐지된 사실 알고 계시죠? 모르십니까?

○**노동부장관 이영희** 폐지라고 해야 할는지 모르겠습니다.

○**김상희 위원** 도입했다가 폐지가 됐습니다, 2005년도에. 이때 감사원에서조차 심각하게 문제 지적을 했습니다. 그래서 비용은 국가가 충당하고 혜택은 기업이 보면서 고용창출효과가 확실하지 않다라고 하는 것이 공통된 지적이었습니다. 그리고 인턴이 이후에 채용되는 비율이 24%밖에 되지 않았습니다. 그런데 지금 이것을 굉장히 중요한 정책으로 발표하셨죠? 그리고 이번에는 이것을 지원을 더 확대하는 그런 방향으로 재포장을 해서 내놓으신 것 아닙니까?

○**노동부장관 이영희** 정책이 그것이 필요하다고 한다면 과거의 경험에서 나타난 어떤 문제점을 시정을 해서 다시 추진해야 될 것입니다.

○**김상희 위원** 그런데 뭐가 보완이 됐죠? 지난번에 이게 실패한 정책으로 2005년도에 폐지되고 감사원 감사나 여러 가지 비판이 많았던 건데 무엇을 보완하셔서 다시 이걸 내놓으셨느냐 그 말입니다.

○**노동부장관 이영희** 지금 저희들이 인턴지원금액을 임금의 50% 정도로 주겠다고 하는 중전과는 다른 증액을 했고 그다음에 또 인턴으로 채용했던 근로자를 다시 고용하게 되면 6개월 동안 계속 그 지원을 하겠다고 하는 겁니다.

○**김상희 위원** 그런데 지난번에 했던 것을, 그

것하고 별 달라진 게 없어요. 그런데 거기에서 지금 오히려 6개월짜리 인턴을 양산할 수 있는 상황이거든요. 그리고 수혜기업의 경우에는 임금 부담을 줄이기 위해서 오히려 기존 인력을 해고하고 이 제도를 활용할 그런 가능성이 굉장히 높습니다. 예전에 있던 것하고 별로 다를 게 없습니다. 그리고 또 오히려 장년층의 고용불안을 부추길 가능성도 있습니다. 이런 다양한 문제에 대해서 검토하고 보완책을 세우신 겁니까?

○**노동부장관 이영희** 지금 그 부분에 대해서 좀 더 자세한 것은 고용서비스기획관이 조금 대답을 하도록 해도 되겠습니까? 괜찮겠습니까?

○**김상희 위원** 말씀하세요.

○**노동부고용서비스기획관 이우룡** 고용서비스기획관 이우룡입니다.

지금 말씀하신 부분은, 우선 달라진 부분은 예전에는 인턴으로 3개월 하고 채용하면 3개월 지원하던 제도였었습니다.

○**김상희 위원** 그랬었죠? 지금은 6개월……

○**노동부고용서비스기획관 이우룡** 그런 부분이 취업과의 연계성이 낮다는 비판이 많아서 그 제도를 폐지를 했습니다. 그래서 이번에 새로 도입한 부분은 지원기간은 일단 인턴을 6개월 동안 하고 6개월 채용하면 지원하는 제도로 되어 있습니다. 옛날에는 지원금액이 30만 원에서 60만 원 정도였었는데요, 지금은 금액을 좀 높인 그런 측면이 있고요. 아까 중·장년층하고 그런 문제가 있다고……

○**김상희 위원** 그러니까 지금 6개월 동안 50% 임금 지급하고 정사원 채용 시 6개월간 임금 50% 지원하는 것, 임금 부분으로 이제 바뀐 것 아닙니까?

○**노동부고용서비스기획관 이우룡** 그렇습니다.

○**김상희 위원** 그리고 개월수가 3개월에서 6개월로 늘어난 거란 말이에요.

이것이 그다음에 정사원으로 채용이 가능하다고 보십니까? 이 변화를 가지고? 어떤 근거로 이렇게 하신 거죠?

○**노동부고용서비스기획관 이우룡** 지금 인턴 부분에서 가장 어려웠던 부분이 이 부분을 채용으로 연결시키는 문제입니다. 그런데 지금 저희들이 하는 부분은 완벽하게, 인턴으로 해서 정규직으로 바뀔 것이라는 완벽한 기대를 하고 있지는 않습니다. 다만 일단 청년층들이 취업을 하지 않고 자기한테 맞지 않으면 바로 취업준비생으로

빠지는 그런 부분을 완화하는 역할을 하지 않을까, 그래서 전반적으로는 청년층들이 취업을 대기하는 것이 아니고 일자리로 갈 것이라는 기대하에 그것보다는 좀 기간으로 그렇게 설계를 했습니다.

○**김상희 위원** 그런데 무슨 근거로 그런 기대를 하셨습니까?

○**노동부고용서비스기획관 이우룡** 일단 저희들이 기간이 적었던 부분을 기간을 좀 넓게 잡았다는 그런 부분하고요. 지금 청년층들이 문제는 실업자보다도 자기들에게 맞지 않는 근로조건이 있으면 취업으로 가는 게 아니고 취업대기생으로 빠집니다. 그래서 취업대기생으로 있는 사람들을 노동시장으로 끌어올리기 위해서 그렇게……

○**김상희 위원** 아니, 그러니까 그게 6개월로 늘리기만 하면 가능하냐 이 말이죠.

○**위원장대리 정진섭** 김상희 위원님 마무리 좀 해 주시죠.

○**김상희 위원** 근거 없이 말하자면 6개월로만 늘여놓은 것 아니냐 이 말이에요. 그러니까 지난 번에 폐지한 이후에 어떻게 연구하고 어떻게 조사하고 어떻게 기업들하고 뭘 하고, 뭔가 정책을 새로 도입했으면 그 근거가 있어야 될 것 아닙니까? 그렇지요?

○**노동부고용서비스기획관 이우룡** 그렇습니다.

○**김상희 위원** 실패한 정책을 다시 도입할 때는 왜 실패했고 그래서 다시 도입할 때는 이러이러한 근거에 의해서 다시 도입한다는 뭐가 있어야 되는 것 아닙니까? 그런데 막연하게 6개월로 하면 가능하지 않을까 이런 것 아닙니까, 지금?

○**위원장대리 정진섭** 지금 김상희 위원님 말씀하시는 내용을 서면으로 정리를 좀 해서 드리시기로 하고요. 또 이어서 보충질의 때 참고하실 수 있도록 정리해 드리시기로 하고요.

김상희 위원님 수고하셨습니다.

다음은 조원진 위원님 질의해 주십시오.

○**조원진 위원** 한나라당 대구 달서병의 조원진입니다.

노동부 보고 8페이지 한번 보시겠습니까?

쇠고기 수입 관련 촛불시위, 민주노총 불법파업, 민주노총이 쇠고기 촛불시위에 참여했죠?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**조원진 위원** 공기업노조나 공무원노조의 참여는 알고 계십니까?

○**노동부장관 이영희** 예, 일부 노동조합이 그렇

게 한 것으로 알고 있습니다.

○**조원진 위원** 지금 공기업 선진화 문제 때문에 맞물려 가지고 공기업노조나 공무원노조가 참여를 했는데 거기에 수배됐든지 수배를 할 예정이라든지 이런 준비는 있습니까?

○**노동부장관 이영희** 불법행위에 관련됐던, 그런 책임을 물어야 할 사람에 대해서는 이미 수배가 되었다든가 하는 조치가 취해졌고 새로 다시 그 문제를 가지고 추가로 수배를 한다든가 어떤 불법적인 법적 조치를 취한다고 하는 그런 방침이나 이런 것은 제가 알지 못하고 있습니다.

○**조원진 위원** 공기업이나 공무원노조가 조직적으로 촛불시위에 참여를 한 걸로 알고 있는데요. 거기에 대한 현황이라든지 참여날짜의 숫자라든지 파악이 되어 있습니까?

○**노동부장관 이영희** 그걸 아마 정확하게 그 숫자를 파악하기는, 그런 자료를 파악하기는 어렵고 저희들이 갖고 있지 않습니다.

○**조원진 위원** 아니, 공기업의 선진화를 하겠다는 주무부서가 공기업이 촛불시위, 불법시위에 노조가 버젓이 참여를 했는데 그것을 노동부에서 파악을 하지……

처벌의 문제가 아니고 현상을 알고 현황에 대한 파악은 하고 있어야죠.

○**노동부장관 이영희** 그건 왜 그러냐면요, 어느 단체가 거기에 참여하겠다는 것과 구체적으로 조합원들이 얼마나 현장에서 참여를 했는지 이런 것은 실제로 정말 파악하기가 어렵습니다. 그러니까 대체로 민주노총계에 속한 모든 노동단체는 촛불시위와 민주노총이 주도하는 투쟁에 참여한다는 공식 선언을 했기 때문에……

○**조원진 위원** 장관님, 제 생각에는 공기업 선진화 부분의 조직적인 반대를 위해서 조직적으로 참여를 했거든요. 그래서 그런 부분에 대한 것은 어떤 식으로 관련 부서들하고 협의를 해서 파악은 하고 계셔야죠. 주관 부서인 노동부에서 파악조차도 안 하고 그런 상황을, 현황을 안 갖고 있다고 하는 것은 좀 문제가 있다고 보는데 안 그렇습니까?

○**노동부장관 이영희** 저희들이 그 단체들이 어떤 성향을 갖고 있고 어떤 활동을 한다는 것은 우리가 파악하고 있습니다. 그런데 개별적으로 현장에 나가서 어떤 활동을 구체적으로 시위를 했다든가 하는 것까지는 파악하기가 좀 사실상 어렵기 때문에……

○**조원진 위원** 노동부 차원에서 경고라든지 공기기업노조의 참여를 좀 참아달라든지 이런 부분한 적 없습니까?

○**노동부장관 이영희** 실제로 공기기업개혁이라든가 이런 부분에 대해서 노동단체가 의견을 피력한다든가 하는 부분 자체는 그걸 막는다든가 그 자체를 불법이라고 말하기는 어려울 겁니다. 다만 그런 행동을 가령 불법적으로 시위를 한다고 할 때는 그건 노동법적 차원은 아니고……

○**조원진 위원** 제가 말씀드리는 것은 불법의 얘기가 아니고 참여를 한 공기기업노조가 어떤 노조들이 참여를 했고 어느 정도의 규모로 참여했고 어떤 조직적으로 참여했느냐는 그 내용들은 갖고 계셔야 되거든요. 제가 불법이다 불법이 아니다 이런 얘기를 하는 게 아닙니다. 그래서 그 부분은 자료를 한번 챙겨보셔 가지고 자료를 좀 제출해 주시고요.

○**노동부장관 이영희** 예.

○**조원진 위원** 이명박 대통령께서 8월 15일날 국민들이 이해를 못 하는 부분, 일부 대기업 총수들을 대사면했습니다. 그것은 바로 국민화합의 부분도 있고 경제를 좀 살려 보자고 하는 대전제가 깔려 있는데 경제 살리려고 그러면 일자리 창출을 해야 된다, 너희들 잘못된 것 많은데 그래도 우리 경제 살리기 위해서 건국 60주년 우리가 대사면하겠다, 우리나라 지금 30대 기업 중에서 사면받은 기업인들 있지 않습니까? 그 기업인들의 하반기 인원채용계획을 혹시 알고 계십니까?

○**노동부장관 이영희** 지금 사면 받은 그 기업에 있어서 인원계획까지 우리가 파악하고 있는 것은 없습니다.

○**조원진 위원** 뒤에 파악하고 계신 자료가 있으세요?

이게 굉장히 중요한 일이거든요. 국민의 정서하고 관련된 문제고 우리 이명박 대통령의 뜻하고 관련된 문제인데……

○**노동부장관 이영희** 그런데 고용의 문제는 그 기업 자체의 여러 가지 경제적 또 경영적 측면을 우리가 고려해야 되는데 그 사면과 관련해서 바로 기업에 고용을 요구한다는 것은……

○**조원진 위원** 장관님 제가 말씀드리는 것은 그 얘기가 아니고 최소한도로 이번에 이런 대사면을 했기 때문에 국민의 정서는 그래도 대기업에서 많은 고용계획을 세워서 하반기라도 고용계획을, 어떤 기업들은, SK 같은 경우는 있습니다. 발표

도 하고 했는데 그런 부분들을 좀 여론 쪽으로도 노동부에서 이런 부분을 파악을 하면, 오늘 얼마나 좋은 기회입니까? 좀 그런 걸 잡고 있으면 기업에서 조금 속도가 빨라질 것 아닙니까? 그렇죠? 아주 중요한 얘기지 않습니까?

대기업에서 말이죠. 사실은 국민정서적으로 일부, 일부 재벌총수가 이해가 가지 않는 대사면을 했다 그 전제는 경제를 살려라, 일자리 좀 창출해라 그런데 아직까지 8월 15일 지나서, 그 전에 준비가 있었겠죠. 그런데 아직까지 여러 가지 대책이 없으면 노동부에서 이런 정도를 파악하고 있다, 파악을 하려고 한다라는 여론이 가면 좀더 빨리 진행이 안 되겠느냐 본 위원은 그런 뜻에서 말씀드린 거거든요.

○**노동부장관 이영희** 잘 알겠습니다.

저희들이 전경련 등을 통해서 한번 그 부분을 좀더 챙겨보겠습니다.

○**조원진 위원** 지금 사실은 고유가, 고물가, 저임금 이런 것 때문에 서민뿐만이 아니고 아주 취약계층, 이분들이 굉장히 고통인데 취약계층의 근로노동 있지 않습니까? 각 구청마다 하고 있는 게 있는데요. 이 취약계층에 대한 구체적인 대책이나 하반기대책 이런 게 나와 있습니까?

○**노동부장관 이영희** 취약계층의 일자리 부분에 대해서 저희들이 좀 특별한 관심을 갖고 있습니다. 다마는 취약계층의 경우에 종전에 사회적 일자리 등을 통해서 지원들이 있었습시다마는 그런 부분들은 한편으로 단순한 재정적 지원으로만 끝나는 문제가 있기 때문에 그런 부분들을 다른 형태로 지원해야겠다고 해서 저희들이 사회적 기업 이런 부분으로 전환을 했습니다.

그런데 현재 저희들이 굉장히 눈여겨보고 있는 부분이 기초생활수급대상도 되지 못하고 고용보험의 적용도 받지 못하는 상당한 취약계층들이 있습니다. 그런데 이분들이 일자리를 얻도록 우리가 어떻게 지원을 해야 되겠는가, 이 부분을 굉장히 중요한 정책과제로 생각을 하고 그 부분에 좀 도움이 될 수 있는 조치가 되도록 저희들이 많은 노력을 기울이려고 하고 있습니다.

○**조원진 위원** 최근에 고용사정은 상당히 어렵는데 실업률은 떨어지고 있거든요. 그게 어떤 원인이고, 특히 청년실업률이 많이 떨어지고 있는데 그 부분에 대해서 좀 말씀해 주실 수 있습니까?

○**노동부장관 이영희** 그런데 그 실업률은 경제

활동인구로서, 그러니까 본인이 일을 하겠다고 하는 의사를 밝혀야 그게 실업인구로 들어갑니다. 그런데 본인이 당장 내가 일하지 않겠다고 그러면 비경제활동인구로 들어가 버리기 때문에 사실상 그런 분들이…… 예를 들어서 나는 장래에 일자리를 더 좋은 곳을 위해서 내가 취직준비를 해야 되겠다, 이렇게 되면 실업자로 잡히지를 않습니다.

그래서 우리가 지금 비경제활동인구가 높아가는 것이 간접적으로 우리의 실업률이 낮게 나오지만 실제로 그렇지 않다는 걸 사실상 의미하고 있는 거라고 볼 수 있습니다.

그래서 저희들은 단순히 통계적으로 나온 낮은 실업률, 또 우리가 상대적으로 외국과 비교해서 낮은 통계를 가지고 우리의 고용 사정이 괜찮다 이렇게는 결코 생각하지를 않습니다. 의미가 있는 경우에는 오히려 고용률을 가지고 얘기를 많이 하고 있는데요. 우리의 고용률은 선진국에 비해서 상당히 떨어진 상태에 있는 것은 사실입니다.

○**조원진 위원** 실업률을 측정하는 통계를 내는 방법상에 문제가 있는 건 아닙니까?

○**노동부장관 이영희** 그렇지는 않습니다. 이것은 국제적으로 통용되는 기준이기 때문에……

○**조원진 위원** 고용지원센터 지자체 이관 관련해서 여쭙보겠습니다.

지금 1단계로 국도·하천, 해양항만, 식의약품 3개 분야는 내년 내로 지방에 이관하겠다 이렇게 나와 있습니다. 그렇지요?

○**노동부장관 이영희** 예, 그렇습니다.

○**조원진 위원** 그다음에 중소기업, 노동, 환경, 산림, 보건 5개 분야는 단계적으로 이관하겠다 이렇게 나와 있는데, 고용지원센터 지자체 이관 문제는 어떻게 진행되고 있습니까?

○**노동부장관 이영희** 고용지원센터도 최초에는 지방으로 이관하는 걸로 되었습니다만 그동안 다시 검토하는 과정에 유보가 되었습니다. 실제로 지방자치단체 쪽에서도 이관을 희망하는 데가 있지만 또 그렇지 않은 단체도 있고 그래 가지고 일관된 것은 아닙니다.

가장 중요한 것은 고용지원센터의 가장 기초 업무는 고용보험 업무를 집행하는 데 있습니다. 그런데 고용보험 업무는 국가가 갖고 있는 중요한 4대보험 업무 중, 국가보험 업무 중의 하나기 때문에 다른 나라의 경우에도 고용보험 업무를

지방자치단체에다가 이관하는 경우는 거의 없다고 해도 과언이 아닙니다.

그래서 취업 알선을 위해서는 그 지역에서도 관심이 많기 때문에 고용지원센터 업무의 한 부분인 취업 알선·훈련 이 부분은 우리가 지방과는 항상 긴밀하게 협력을 하려고 합니다마는 그러나 그 중심은 어디까지나 실업급여와 관련된 부분이고 또 하나는 우리나라에 있어서 근로자의 이동성이 외국과 같이 어느 한 지역에 고정성이 아니라 굉장히 지역을 초월하는 이동성이 큼니다. 그래서 그것을 지방에 나눠줬을 경우에 오히려 업무상에 문제점이 굉장히 많이 발생하고 있기 때문에 저희들 생각으로는 이것은 계속 중앙정부에서 관할하는 것이 바람직하지 않은가 이렇게 생각합니다.

○**조원진 위원** 지금 이 문제가 거론된 것은 각 주관 부서의 어떠한 중복성 문제지 않습니까?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**조원진 위원** 중복성 문제고, 경제적인 비효율성 문제 때문에 했지 않습니까?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**조원진 위원** 그래서 지금 현 상태로 그대로 갈 것인지 그렇지 않으면 합쳐서…… 요즘 인터넷이 워낙 잘 되어 있지 않습니까? 옛날과 좀 다르거든요. 생각을 그런 방향으로 바꾸면 중복성이나 비효율성은 극복할 수 있지 않은가 그렇게 보고 있는데, 생각이 어떻습니까?

○**노동부장관 이영희** 우선 지자체의 고용지원 업무와는 저희들이 보완적 관계로 잘 협력해 나갈 수 있으리라고 봅니다. 그래서 그런 것은 중복적으로, 경합적으로 이루어지지 않으리라고 생각하고. 그 다음에 하나는 민간 부문의 고용지원과 관련된 여러 사업들하고도 저희들이 보완적으로 잘 해 나갈, 협업적인 관계를 가지고 잘 해 나가려고 하고 있습니다. 또 그런 부분은 우리의 고용지원 업무를 도와주는 것이기 때문에 그 부분에 있어서 중복이나 경합은 없으리라고 생각합니다.

○**조원진 위원** 좀 다른 문제로, 한중 간에 지금 노동법 관련, 혹시 노동 업무 관련해서 협약이라든지 이런 부분이 어느 정도 진행되어 있습니까?

○**노동부장관 이영희** 한중 간에 직접적인 그런 것은 없습니다.

○**조원진 위원** 없습니까?

○**노동부장관 이영희** 예.

○조원진 위원 외교통상부하고 정례적으로…… 이번에 중국 기업들, 신노동법이라고 발표해 가지고 한국에서 진출한 기업들 야반도주도 있고 도산하는 경우도 많은데, 기업인들로서는 사실은 신노동법을 딱 맞으면서 당황했던 건 사실입니다. 이게 외국 사람도 아니고 한국 사람들이 진출한 기업이기 때문에 노동부에서 중국의 신노동법에 대한 부분을 좀더 연구를 하고, 대안도 세워주고, 그다음에 기업들한테 이런 이런 부분들은 조심해야 되고 이런 부분들은 그렇다는, 사실은 같은 한국 기업이기 때문에 충분히 그런 서비스를 해 줘도 좋을 것 같고 또 국제적으로 이게 조금 더 확대되면, 양국 간에 지금 험한 현상이라고 오는데 그중에 일부의 문제가 험한 현상의 원인도 되거든요.

그래서 그런 부분들은 전향적으로, 아까 인원도 한 분이 그걸 다 하신다고 하는데 한국과 중국 간의 노동 부문 관련 협약도 빨리 하셔서 가지고 피해를 보는 기업들이라든지, 실질적으로 한국에서 가서 노동일을 하고 있는 사람도 있거든요. 그래서 그런 부분도 해소할 수 있는 방안을 강구해 줬으면 고맙겠습니다.

○노동부장관 이영희 예, 잘 알겠습니다. 실제로 지금 베트남 같은 경우에도 유사한 상황이 되어서 굉장히 문제가 발생하고 있습니다. 그 나라의 새로운 노동법 개정이나 이런 것을 통해서 우리 진출 기업이 겪게 될 여러 가지 문제점 이런 등등에 대해서 우리가 가급적이면 그런 부분에 대해서 정보도 신속하게 제공해 주고, 또 동남아시아 현지에 나가려고 하는 기업에 대해서 저희들이 여러 가지 그 나라의 노동법이라든가 이런 것을 알려주고 하는 서비스는 사실은 하고 있습니다. 하고 있는데 워낙 중국에는 많은 기업이 나가 있고 또 그렇기 때문에 우리나라의 행정력이 미치지 않는 부분이나 중국과의 기본적인 관계가 제대로 수립이 돼야 될 걸로 봅니다만 어쨌든 그 부분 저희들이 적극 노력하겠습니다.

○조원진 위원 지금 한미 FTA 보다 훨씬 파장이 클 게 한중 FTA 거든요.

○노동부장관 이영희 예.

○조원진 위원 노동관계도 다 관련이 됩니다. 그런데 아직 우리 노동부에서 중국과 노동 관련 협약을 아무것도 안 했다 하는 것은 굉장히 심각한 문제예요. 지금이라도 안 늦었으니까, 좀 늦었더라도 지금부터라도 전문가 그룹을 만들어서 저

쪽을 연구하고, 한중 FTA 이후에 저쪽에서 노동 시장 개방이 됐을 때 어떤 상황이 전개될 것인가를 하나하나 데이터를 뽑아내셔야 됩니다. 그렇지 않으면 엄청나게 우리가 데미지를 입을 가능성이 많거든요. 그래서 그런 부분 좀 해 주시고.

조금 이따 보충질의에서 제가 한 가지 여쭙보겠습니다. 알리안츠생명 파업 관련해 가지고 좀 여쭙보겠습니다. 본질의는 이걸로 마치겠습니다.

○노동부장관 이영희 예, 알겠습니다.

○위원장대리 정진섭 조원진 위원님 수고하셨습니다.

다음은 강성천 위원님 질의해 주십시오.

○강성천 위원 한나라당 노동계 출신 강성천 위원입니다.

이 답변은 장관님도 좋으시고 차관님도 좋으십니다. 두 분 교대로 답변을 하셔도 좋습니다.

조금 전에 이화수 위원께서 복수노조 그리고 전임자 문제 그리고 비정규직 문제를 얘기를 했습니다. 그때 장관님께서 복수노조에 대한 답변은 법으로 정하겠다고 하셨지만 노조 전임자 부분에 대한 얘기는 하지 않았습니다.

지금 노조 전임자 문제는 노동계에, 여러분들이 잘 아시다시피 또 노동부가 잘 압니다. 사업장에 전임자 급여가 없어졌을 때…… 작은 사업장에서는 노조가 없다고 하면 노사 간의 균형이 더 깨져서 마비 상태가 돼서 어떻게 된다고 하는 건 잘 아시는데 노조 전임자 부분은 지금 노동부가 어떻게 생각을 하고 있고 대책은 어떻게 세우고 있는지 대답을 해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 이영희 복수노조와 전임자 급여 문제는 실제로 허용이 돼야 되고, 급여 지원이 금지돼야 된다고 하는 원칙은 이미 13년 전에 원칙 자체는 확립이 되었습니다만 당장 실시하는데 문제가 있다 이래 가지고 그동안 수차 연기가 되어서 지금 13년째 시행이 유보되고 있습니다.

그런데 이 문제는 이제 더 이상 시행을 연기할 수 있는 사유가 못 된다, 또 이 문제는 단순히 우리 내부의 문제가 아니라 국제적으로나 여러 가지 사정으로 볼 때 더 이상 이것을 유예할 수 없는 상황이라고 하는 그런 차원에서 저희들 노동부가 이 부분들에 대한 기본 입장을 갖고 있는 것이고, 따라서 이제 노동계도 그동안 이러한 문제들을 다 알고 있었기 때문에 그에 대한 대비를 지금부터라도 충실히 적극적으로 해 줬으면 좋겠다 하는 그런 생각입니다.

그 부분에 대해서 이제 앞으로 더 많은 논의가 있으리라고 생각합니다마는 크게 우리나라 노사 관계가 선진화돼야 될 거라고 생각합니다. 우리가 선진국으로 가기 위해서는 모든 제도가 정상화되고 그렇게 가야 된다고 생각합니다.

○강성천 위원 됐습니다. 그 정도로 들겠습니다.

지금 ILO 규정에 보면 전임자 문제는 자율로 하라고 하는 자율규정이 있는데, 지금 현재 한국 노사문제가 어떻게 진행되고 있는데 장관님께서 지금 그 부분을 지난 13년 전에 합의했다고 하는 그 이유 하나만으로…… 이걸 그냥 가지고 갔을 때 우리나라 노사 산업평화가 어떻게 되겠는가 하는 이런 생각은 안 해 보셨습니까?

○노동부장관 이영희 여러 가지를 다 고려 대상으로 생각을 하고 있습니다. 이런 과정에 여러 가지 어려움도 있겠으나 우리가 미래를 보면서 한 걸음 더 나아가는 것이 바람직하다 이런 의견만 말씀을 드릴 수 있겠습니다.

○강성천 위원 전임자 이 부분은 지금 장관님께서 얘기하시는 획일적인 그런 방법으로 생각하지 마시고 이것은 노사정에 맡겨 주십사 하는 그런 말씀을 드리고자 합니다.

그리고 장관님한테 묻겠습니다.

비정규직 근로자 감소 원인이 비정규직법 효과인지 아니면 장기불황으로 인해서 그런 건지 그 여러 상황을 알 수가 없다고 하는 통계가 나오는데 여기에 대한 답변을 해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 이영희 실제로 지금 비정규직 근로자가 감소하고 있다라고 하는 것은 사실인데요. 그런데 대체로 우리나라 경제가 어려우니까 가장 어렵게 영향을 받는 부분이 중소기업입니다.

그런데 우리가 볼 때는 중소기업의 상당한 고용 부분이 비정규직 부분에 해당되기 때문에 거기에서의 고용 감소는 바로 비정규직 고용 감소로도 이어진다고 볼 수가 있습니다. 따라서 전체로 본다면 우리나라의 고용 감소는 우선 경기가 대단히 악화된 상태에서 오는 고용 감소이기 때문에 비정규직 감소가 곧 비정규직법 때문에 감소다, 이렇게 말하는 데는 좀 문제가 있다, 물론 그 부분에 대해서 사용자가 그 법 때문에 고용을 좀 꺼린다는 것은 사실입니다. 그러나 그것이 통계상으로 말할 때 그 부분을 그렇게 크게 얘기하기는 좀 어렵지 않은가 이렇게 생각하고 있습니다.

○강성천 위원 그렇다고 하면 비정규직 감소 원인에 대한 실증적인 조사·분석을 노사정이 공동으로 해 보시는 것은 어떻습니까?

○노동부장관 이영희 마이크에 조금 가깝게 말씀해 주시면 좋겠습니다.

○강성천 위원 이 부분이 서로 시비가 있으니 노사정이 공동으로 조사해 보심이 어떠냐 하고 물었습니다.

○노동부장관 이영희 지금 현재 노사정위원회 비정규직대책위원회에서 그 문제를 협의하고 있는 걸로 알고 있습니다.

○강성천 위원 지금 하고 있습니까?

○노동부장관 이영희 예.

○강성천 위원 올해 비정규직 근로자 감소 현상 원인이 조금 전에 장관님께서 얘기하신 그런 방향으로 노동부가 생각을 한다고 하면 그 이후에 대한 대책도 강구해 주시기 바랍니다.

비정규직법이 올바른 정착을 하려면 본 위원은 무엇보다 먼저 비정규직법 시행 효과에 대한 실증적인 분석·조사가 노사 공동으로 하루속히 이루어졌으면 합니다. 다행히 이제 노사정위원회에서 그걸 하고 있다고 하니까 그것은 그렇게 알겠습니다. 만약에 장관께서 본 위원의 생각에 동의하신다면 빠른 시일 내에 해 주시기 바랍니다.

비정규직법에서 그나마 긍정적인 효과를 기대할 수 있는 제도, 예를 들어서 차별시정제도마저 제대로 그 기능을 다하지 못하고 있는 마당에 폐지 주장까지 나오고 있는 것은 노동부가 제대로 역할을 다하지 못했기 때문이라고 하는데 장관께서는 어떻게 생각을 하십니까?

○노동부장관 이영희 비정규직 부분에 대해서는 폐지라든가 이런 문제는 좀 지나친 주장이 아닐까 생각합니다만 비정규직 문제는 저희 노동부에서는 두 가지 관점에서 문제를 생각합니다.

하나는 일자리 창출이라고 하는 차원에서 문제를 봐야 된다고 보고, 또 하나는 비정규직 일자리에 있는 근로자 보호라고 하는 그런 차원에서 생각해야 된다고 봅니다.

우선 지금 전체로 본다면 우리 노동정책에서 무엇보다 구직 근로자, 실직 근로자들의 일자리를 만들어 주는 것이 가장 중요합니다. 그럴 때 크게 보면 일자리는 우선 얻는 것이 중요하기 때문에 그 일자리가 반드시 좋은 일자리, 가장 좋은 일자리만을 만들어 준다고 하는 것은 사실

상 무리일 것입니다. 그래서 비정규직 일자리라도 만들어 주는 것이 중요하고 또 비정규직 일자리라도 거기서 일하고 있는 분들의 고용을 보호해 주는 것이, 보장해 주는 것이 우선 무엇보다 중요하다고 볼 수 있습니다. 그래서 그런 부분에 대해서 저희들이 생각을 하고 있고.

아까 조금 전에 강 위원님께서 말씀하신 바와 같이 비정규직에 있지만 같은 일을 하면서 차별을 받는 그런 것은 바람직하지 않기 때문에 차별이 해소되어야 하지 않겠는가 이런 측면에서 차별 해소 부분을 저희들이 실효성 있게 추진해 나가야 된다고 생각하고 있습니다.

하나만 더 말씀을 드리면 비정규직 보호를 법적으로 경직되게 강화하면 결국 기업이 직접 고용하는 비정규직에서 점점 직접 고용하지 않는 간접 고용으로, 말하자면 외주화 한다든가 완전히 고용 자체를 꺼리게 되는 그런 문제들도 발생하고 있기 때문에 우리가 이 문제는 좀더 여러 시각에서 비정규직 근로자들을 실질적으로 보호하는 방법을 생각해야 될 것이라고 생각합니다.

○강성천 위원 그리고 사용자가 주장하는 기간 4년 연장 등 비정규직법의 근본적인 틀의 개정보다 차별시정제도의 효율성을 확보하는 정책·제도 개선이 더욱 시급한 문제라고 생각합니다. 장 관계서는 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 이영희 그 두 가지가 동시에 중요하다고 생각합니다. 비정규직 근로자의 차별 시정의 문제와 또 비정규직으로 일하고 있는 근로자의 고용 안정, 실제로 현행법에 의하면 비정규직으로 고용된 근로자는 매년 7월이면 사용자가 재고용을 하지 않는 한, 정규직으로 전환하지 않는 한 해고를 해야 됩니다. 그러면 그 근로자는 일자리를 잃게 되는 상황이 오기 때문에 그 부분에 대한 보완은 사용자를 위해서가 아니라 비정규직 근로자를 위해서 서둘러야 할 과제가 아닌가 이렇게 생각합니다.

○강성천 위원 노사정위원장님한테 질의하겠습니다.

2006년 9월 11일 노사정 합의에 의해서 노사정 위원회에서 복수노조 허용, 전임자 급여 지원 문제를 논의하기로 했습니다. 그런데 여기에 대해서 노사정위원회에서 논의를 한 바가 있습니까?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 지금 제가 그 부분을 잘…… 복수노조, 전임자 말씀……

○강성천 위원 복수노조하고 전임자 문제.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 아직은 정식으로 얘기를 한 적이 없습니다.

○강성천 위원 그러면 위원장과 의제별 위원장은 노사정위원회법에 의해 필요한 경우 회의를 소집하도록 되어 있습니다. 그런데 주요 현안, 노사관계에 커다란 영향을 미칠 수 있는 복수노조 그리고 노조 전임자 급여 의제를 논의한 적이 없다면 그것은 직무유기 아닙니까?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 지금 말씀하신 대로 06년 9월에 두 문제를 3년간 유예하면서 남은 쟁점들을 노사정위원회에서 의논을 한다 이렇게 했습니다. 그래서 그 즉시 06년 10월에 사실은 저희가 노사관계발전위원회를 구성했고 지금까지 운영을 해 오고 있습니다. 다만 06년 10월 당시에는 이 문제를 논의하기에는 아직 시간이 있는 것 같고 해서 1단계, 2단계에 걸쳐서 다른 의제를 논의를 해 왔고 3단계에 와 가지고 복수노조·전임자 문제를 논의하려고 그랬고, 다만 그전에 1단계, 2단계를 하면서 그동안 저희가 전문가그룹 회의를 구성해 가지고 복수노조·전임자에 관한 여러 가지 논의할 사항들을 정리한 바는 있습니다.

그다음에 사실 금년 5월부터 본격적으로 이 복수노조·전임자 문제를 논의를 할 예정이었습니다. 다만 그동안 공공부문 선진화, 노사정 모두가 이쪽에 너무 신경을 쓰시는 바람에 약간 유보가 됐다 이렇게 이해를 해 주시면 좋겠고……

○강성천 위원 됐습니다.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 그 계획까지 말씀을 드리겠습니다.

○강성천 위원 시간관계상……

○경제사회발전노사정위원장 김대모 알겠습니다.

○강성천 위원 그러면 해당 문제를 논의하고자 하는 노사관계발전위원회는 올해 10월로 회의체가 종료됩니다.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예, 그렇습니다.

○강성천 위원 그다음에 이런 식으로 논의를 이어갈 것인지에 대한 고민부터 시작해야 한다고 생각합니다. 그리고 되도록 빨리 회의가 열려서 이 문제가 원만한 타협을 이루었으면 하는 것이 본 위원의 생각입니다.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예, 알겠습니다.

○**강성천 위원** 다음은 중앙노동위원회 위원장께 질의하겠습니다.

이미 연합뉴스에도 뒀는데요. 2007년 7월부터 올해 6월 1일까지 1년간 단 한 명의 근로자도 차별 구제를 받지 못했다는 내용의 핵심이 틀린 것입니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 저희 노동위원회 기준으로 본다면 지금까지 차별시정명령을 받은 사람은 전체 신청 노동자의 52.1%에 해당하고 있습니다. 거기다가 조정과정을 거쳐서 해결된 사례를 포함하면 훨씬 더 많은 사람이 저희 노동위원회 차원에서 구제를 받았다고 생각하고 있습니다.

○**강성천 위원** 그런데 제도가 시행된 지 1년이 지난 시점에서 차별시정명령이 현장에서 이루어진 사례가 단 1건도 없다는 것은 분명한 사실 아닙니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 대체로 차별시정명령을 내렸을 때 사용자 쪽에서 대부분 행정소송을 제기하고 있어서 현실적으로 시정명령이 확정된 예는 1건도 없습니다.

○**강성천 위원** 없는 게 맞지요?

○**중앙노동위원장 이원보** 그렇습니다.

○**강성천 위원** 본 위원은 보도자료를 내면서 많은 고민을 했습니다. 어렵게 도입된 차별시정제도와 노동위원회에 원치 않는 상처를 줄 수 있기 때문입니다. 그러나 강도 높은 제도개선 없이는 도저히 안 될 것 같다고 판단했습니다. 위원장님 어떻게 생각하십니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 이 제도가 도입된 지 1년 조금 지났다고 생각합니다. 적용 범위도 확대되었고 또 많이 신청되리라고 예상했습니다만는 그렇지 못했습니다.

그래서 1년 동안의 경험을 통해서 해법이 무엇일까 고민도 해 봐야 될 것 같고요. 제도와 관련된 부분이기 때문에 저희 독자적인 의견보다는 저희 의견을 포함해서 노동부와 협의를 해서 차선책을 마련해야 되지 않을까 이런 생각을 갖고 있습니다.

○**강성천 위원** 오늘 여기에는 노동부장관도 와 계십니다. 장관께서 앞서 질의에서도 당부드렸지만 노동위원회와 협조하여 그간의 사건을 보다 면밀히 분석하고 그 결과를 토대로 강도 높은 개선택을 내놓아야 한다고 보는데 그렇게 해 주실 수 있습니까?

○**노동부장관 이영희** 비정규직 근로자의 차별 해소는 노동부가 중요하게 생각하는 방침입니다. 그래서 그런 부분을 제도적으로 보완할 수 있는 것은 저희들이 적극적으로 추진하겠습니다.

○**강성천 위원** 감사합니다.

그리고 제가 노동계 위원으로서 여기 노동부장관님을 비롯한 노사정위원장님, 그리고 노동위원장님이 오셨는데 제가 그동안 노동계에 있으면서 느꼈던 여러 일들이 있습니다. 공무원들께서는, 노동부가 열심히 하는 부분은 많습니다. 그러나 개중에 그렇지 못한 부분도 있다는 것을 생각해서 잘하시는 분들을 위해서 일부 못하시는 분들이 더욱 잘해서 노동부가 그래도 우리나라에서 제일이라고 하는 얘기를 들을 수 있도록 간부 여러분들께 다시 한번 당부드립니다.

감사합니다.

○**위원장대리 정진섭** 강성천 위원님 수고하셨습니다.

다음은 존경하는 권선택 위원님 질의해 주십시오.

○**권선택 위원** 대전 중구 출신 권선택 위원입니다.

장관님과 직원 여러분, 아침부터 고생이 많습니다.

우선 장관님께 질의드리겠는데요, 업무에 대한 질의는 좀 이따 하고요. 하나 짚고 넘어가겠습니다. 선진국민연대 아시지요?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**권선택 위원** 지금도 상임 공동의장 맡고 계십니까?

○**노동부장관 이영희** 아닙니다.

○**권선택 위원** 사직하셨어요?

○**노동부장관 이영희** 예, 사임했습니다.

○**권선택 위원** 언제쯤예요?

○**노동부장관 이영희** 장관 임명되고 바로 사임했습니다.

○**권선택 위원** 바로요?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**권선택 위원** 과거에 어떤, 이게 주로 어떤 목적으로 설치된 조직인가요?

○**노동부장관 이영희** 선진국민연대는 앞으로 우리나라가 선진 일류 국가가 돼야 되겠다라고 하는 그런 미래지향적인 차원에서 새 대통령을 맞게 되는, 새 정부 구성에 적극적인 우리의 입장을 전달하자라고 해 가지고 선거 과정에 관여도

하고, 그러나 물론 선거법 등의 제한이 있었기 때문에 그런 테두리 안에서 시민 영역에서 할 수 있는 그런 역할을 했다 이렇게 말할 수 있겠습니까.

○권선택 위원 최근에 보도된 것을 보니까 요직에 많이 진출했다 이런 보도가 있던데요, 이것 사실입니까?

○노동부장관 이영희 저는 그분들이 선진국민연대에 관계한 분들인 것은 알고 있습니다마는 그렇게 선진국민연대에서 조직적으로 새 정부의 여러 요소에 진출했다 이렇게는 생각하고 있지 않습니다.

○권선택 위원 지난 6월에 선진국민정책연구원이게 출범했다면서요?

○노동부장관 이영희 예, 출범했습니다.

○권선택 위원 가셨었지요?

○노동부장관 이영희 예, 갔습니다.

○권선택 위원 축사도 하시고요?

○노동부장관 이영희 축사는 하지 않았습니다.

○권선택 위원 하지 않고요?

○노동부장관 이영희 예.

○권선택 위원 앞으로 이거 심지어는, 개인적인 일일 수는 있겠습니까마는 장관이라는 자리가 상당히 중립성을 요구하고 도덕적인 그런 측면이 강한 자리입니다. 그렇기 때문에 잘못 휘말리면 노동 정책에도 영향을 줄 수 있다 이런 차원에서 제가 말씀드린 겁니다. 앞으로 여기는 안 가실 거지요?

○노동부장관 이영희 예, 장관 직무 수행을 우선적으로 생각하고 있습니다.

○권선택 위원 그렇게 해 주시기 바라고요.

그다음에 추석 대비한 체불근로자 보호 대책 묻겠습니다.

1년에 약 체불임금이, 조사된 바에 의하면 매년 1조 정도라고 이렇게 통계가 나와 있습니다. 7월 말 현재 체불 신고 건수가 사람으로 파악을 해서 약 13만 4000명, 제가 그렇게 알고 있습니다. 맞습니까?

○노동부장관 이영희 예, 맞습니다.

○권선택 위원 작년 동기 대비해서는 약 13.1% 증가했다 이렇게 돼 있습니다. 맞지요?

○노동부장관 이영희 예, 그럴 겁니다.

○권선택 위원 신규 체불임금 발생액도 4802억, 전년 동기 대비 7.2% 늘었습니다. 이것은 물론 경제 사정을 반영하는 것이겠습니까마는 그렇다

고 쳐도 이게 지나치게 늘었다 이렇게 제가 생각이 되는데요, 장관님 생각하시기에 우리 경제 문제 말고 다른 문제가 또 있겠습니까?

○노동부장관 이영희 저는 그 사이에 다른 문제가 더 개입했다고는 생각하지 않고요, 대체로 경제의 어려움이 현실적으로 반영된 게 아닌가 이렇게 생각합니다.

○권선택 위원 지금 이 체불임금은 노동부 차원에서 임금 청산이라든가 여러 가지를 위해서 많은 노력을 하고 있는 것으로 알고 있는데요, 지금 집중 지도 기간 설정이 돼 있지요?

○노동부장관 이영희 예, 그렇습니다.

○권선택 위원 8월 25일~9월 12일까지 19일간입니다. 다른 해에 비해서 특별한 대책을 갖고 있는 게 있습니까?

○노동부장관 이영희 특별한 대책을 더 추가한 것은 없고요, 어쨌든 체불임금이 아직도 우리 노동 행정, 근로감독 행정에 중요한 부담이 되고 있는 것 자체가 안타까운 일입니다. 또 후진성이라고도 말할 수가 있겠는데요, 그러나 매년 의례적으로 우리가 이것을 하는 것이 아니고 특히 추석 때를 전후해서 이 부분이 가장 중요한 하나의, 근로자들에게 문제이기 때문에 집중적으로 저희들이 체불임금을 해소하기 위한 노력을, 청산 지원을 적극적으로 하려고 하고 있습니다.

○권선택 위원 이게 일선에서 보면 추석 때 압박해서 하나의 홍보용으로, 생색내기용으로 되고 있는 것처럼 보이는 것이 많이 있습니다, 사실은요. 그런데 체불 청산하는 것은 노동부의 고유 업무라고 생각됩니다. 그래서 체불전담반이라든가 이런 조직에 대한 검토도 있어야 된다고 생각하는데요, 혹시 체불청산전담반 이거 좀 파악해 보셨습니까?

○노동부장관 이영희 지금 우리가 20개소에다가 전담반을 구성해 가지고 활동을 하고 있습니다.

○권선택 위원 한번 점검해 보셨어요?

○노동부장관 이영희 직접 하나하나 개별적인 점검을 하지 않았습니까마는 항상 보고가 되고 있는 것으로 알고 있습니다.

○권선택 위원 장관님, 한번 일선에 나가 보셔 가지고 어떤 활동을 하고 있는지, 어떤 애로가 있는지를 파악하는 것이 중요하다고 생각하는데요. 내년도에도 이것을 상설적으로 운영할 계획이 있습니까?

○노동부장관 이영희 상설적은, 그러니까 연간

상설이라고 하는 개념도 있습니다마는 저희들은 어쨌든 추석을 전후해서 이 부분들은 확실하게 좀 더 강화해서 하려고 하고 있고요. 현재 내년에는, 지금 금년에 20개소로 돼 있습니다마는 27개소로 그것을 확대해 가지고 이 지원팀을 상설적으로 강화하려고 하고 있습니다.

○권선택 위원 그러니까 추석 때만이 아니고 연중 한다는 얘기가지요? 그렇습니까?

○노동부장관 이영희 예, 계속 운영하도록 하겠습니다.

○권선택 위원 그러면 관련 예산은 어느 정도 확보돼 있어요?

○노동부장관 이영희 조금만, 이 부분은 근로기준국장께 답변을……

○권선택 위원 그러세요. 간단히 하십시오.

○노동부근로기준국장 이기권 내년에 7개소 확대하는 것은 예산 요구를 하고 있습니다.

○권선택 위원 예산 요구를 하고 있다고요?

○노동부근로기준국장 이기권 예, 7개소는 반영이 되고 있습니다.

○권선택 위원 얼마나 들어가요, 개소당?

○노동부근로기준국장 이기권 개소당 한…… 기관별로 약간 다른데 6000만 원 정도로 돼 있습니다.

○권선택 위원 6000만 원, 그러니까 다 인건비겠네요?

○노동부근로기준국장 이기권 예, 그렇습니다. 저희 근로감독관은 그대로 가고요, 그다음에 노무사라든지 외부에서 지원받는 인건비를 저희들이 반영한 것입니다.

○권선택 위원 근로감독관이 중심이 되고……

○노동부근로기준국장 이기권 예, 그렇습니다.

○권선택 위원 노무사라든지 이분들의 협조를 받아서 한다 이 말씀이지요?

○노동부근로기준국장 이기권 예.

○권선택 위원 그 예산이네 그러면……

○노동부근로기준국장 이기권 수당 형식으로 지급……

○권선택 위원 수당으로?

○노동부근로기준국장 이기권 예, 또 법률구조공단에서 나오신 분들도 있고……

○권선택 위원 하여튼 이게 연중으로 활동이 돼서 그런 의식들을 기업체나 이런 분들이 가질 수 있도록 노력을 해야 된다고 생각합니다.

○노동부근로기준국장 이기권 예, 알겠습니다.

○권선택 위원 다음에 일자리 창출인데요, 이명박 대통령이 60만 개 공약했지요?

○노동부장관 이영희 300만 개를 5년으로 나누면 60만 개가 되겠습니다.

○권선택 위원 지금까지 한 5개월 동안, 한 6개월 됐지요? 어느 정도 했다고 생각하십니까?

○노동부장관 이영희 지금 월 평균 20만 개가 안 되고 있습니다. 19만 개로 돼 가는 추세입니다.

○권선택 위원 그러면 계획량의 3분의 1 수준이네요?

○노동부장관 이영희 현재 통계상으로는 그렇습니다.

○권선택 위원 혹시 참여정부에는 몇 개 됐는지 아세요?

○노동부장관 이영희 참여정부 때가 아마 25만~30만 정도 된 걸로 생각하고 있습니다.

○권선택 위원 30만 명은 좀 안 되겠지요, 30만 정도……

○노동부장관 이영희 예.

○권선택 위원 그러면 20만도 안 되면 3분의 2도 안 된다는 얘기네, 참여정부보다.

○노동부장관 이영희 지금 현실적으로 숫자로서는 그렇습니다.

○권선택 위원 이렇게 해 가지고 300만 개가 가능하다고 생각하십니까?

○노동부장관 이영희 지금 이 추세대로 간다면 어려울 것으로 봅니다.

○권선택 위원 어느 정도가 적정 목표치라고 생각하십니까?

○노동부장관 이영희 글썽요, 가장 바람직…… 우선 한 35만 개 정도는 늘어나야 되지 않겠는가 이렇게 봅니다마는 혹시 경제가 더 활성화되면 약간 시너지 효과라든가 이런 걸 볼 때 후반부에 가서 고용 증가가 좀 더 촉진될 수도 있지 않을까 하는 기대는 하고 있습니다.

○권선택 위원 그러면 60만 계획을 35만 정도로 줄이면 되겠네요, 목표 수정을? 그렇습니까?

○노동부장관 이영희 현실적으로 대체로 추산하는 것은 그런 정도로 늘 얘기하고 있습니다.

○권선택 위원 이게 MB 노믹스의 중요한 전략 중의, 목표치의 하나인데 여기서 볼 때 50% 정도가 지금 차질이 빚어지고 있거든요. 그러면 계속 목표를 수정해서 보완을 시켜 나가야 되지 않을까요?

○**노동부장관 이영희** 전체적인 경제의 어떤 방향이라든가 이런 것은 그러한 것을 포괄, 통괄하고 있는 부처에서 감안을 해야 될 거라고 생각합니다만 일단 우리 노동 분야에서는 어떤 현실적인 목표를 생각해야 되기 때문에 지금 말씀하신 그런 차원에서 고용이 더 이루어질 수 있도록 노력하려고 하고 있습니다.

○**권선택 위원** 금년도 성과를 좀 봐서 앞으로의 추세 전망을 해서 목표가 불가능하다 하면 수정하는 것이 맞다고 생각합니다. 장관님께서도 그런 식으로 건의해 주십시오. 그렇지 않습니까?

○**노동부장관 이영희** 예, 알겠습니다.

○**권선택 위원** 그리고 일자리의 원천이, 가장 많이 일자리가 창출될 수 있는 분야가 어디라고 생각하십니까?

○**노동부장관 이영희** 대체로 업종별로는 건설업 분야하고 그다음에 서비스업 분야입니다.

○**권선택 위원** 지금 얘기한 소위 재개발·재건축 이런 토목산업 이것도 물론 일자리가 나오겠지요. 그렇지만 오히려 일자리를 많이 만들어 내는 것은 서비스산업 아니겠습니까?

○**노동부장관 이영희** 그렇습니다.

○**권선택 위원** 그런데 서비스산업에 대한 강조점은 별로 없고 지금 하시는 것을 보면 각종 토목사업, 또 한반도 대운하 얘기가 나오지 않습니까? 그것 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 이영희** 실제로 고용 창출 효과에 있어서는 토목사업이 굉장히 큰 역할을 한다는 것은 부인할 수 없는 사실입니다, 외국의 예를 보더라도. 그렇습니다마는 그러나 보다 안정된 일자리를 생각한다면 서비스산업 분야가 선진화되고 그쪽의 고용 창출이 좀 더 많이 이루어져야 될 겁니다. 그리고 미래지향적으로 본다면 서비스산업뿐만 아니라 IT산업이라든가 이런 부분이 좀 활발하게 되어 가지고 그쪽의 고용이 좀 많이 이루어져야 되겠다고 생각하고 있습니다.

○**권선택 위원** 지금 그렇게 가고 있지 않기 때문에 걱정인 것 같고요, 일자리 창출의 원천이라고 할 수 있는 중소기업 또 IT 또 아니면 서비스산업 이런 것에 대해서 나름대로 대책이 마련돼야 되겠다고 저는 생각하고요.

장관님도 국무위원의 한 사람 아니겠습니까? 좀 여쭙어 보겠는데 한반도 대운하, 해야 된다고 생각합니다?

○**노동부장관 이영희** 그건 워낙 제 소관과 조금

떨기 때문에 제가 이 자리에서 답변드리기는 좀 적절치 않다고 생각합니다.

○**권선택 위원** 아니지, 국무위원 자격으로서 말씀하시는 거예요. 국무위원이라는 것은 자기 업무만 하는 게 아닙니다. 국무회의 가면 다 논의하지 않습니까? 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 이영희** 지금 그 문제에 대해서는 제가 확고한 견해가 아직 없기 때문에 지금 이 자리에서 말씀드리기는 조금……

○**권선택 위원** 개인적인 사견 말씀해 주세요, 그러면.

○**노동부장관 이영희** 이 자리는 사건을 말씀드릴 자리가 아니기 때문에, 죄송합니다.

○**권선택 위원** 피해가시네?

예, 알겠습니다.

그다음에 김대모 위원장님께 여쭙겠습니다.

취임하시고 본회의는 얼마나 열었습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 한 번도 안했습니다.

○**권선택 위원** 그러면 어떤 식으로 회의했어요, 지금까지?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 이제 아마 불원간 한 번 하려고는 그렇습니다.

○**권선택 위원** 아니, 시도를 해서 안 된 겁니까, 아예 시도를 안 한……

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 아니, 아직 타이밍이 지금 적절한 시기가 아니라고 생각을 해서 안 하고 있습니다.

○**권선택 위원** 그게 몇 번 연다, 언제 연다 하는 게 정해져 있습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그런 것 정해져 있지는 않고요.

○**권선택 위원** 그럼요? 언제 부임하셨는데?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 아니, 부임한 것하고는 관계없이 본위원회를 열 필요가 있으면 열어야지요. 그런데 지금 본위원회를 열어 가지고 다룰 만한 안건이라고 할까 이게 아직 준비가 안 된 상태가 돼 가지고……

○**권선택 위원** 노사정위원장 하시면 노사정 간에 어떤 대화 채널을 만드는 것 이게 제일 중요한 것 아니겠습니까? 이명박 정부가 얘기하는 것이 소통 아닙니까? 지금 이 소통을 위해서 어떤 일을 하고 있어요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 글썄요, 우선 장을 먼저 만드는 게 아마 제일 중요한 것 같

습니다. 아시다시피 저희가 중요한 의제가 나올 때마다 그 의제에 대해서 노·사·정·공익으로 구성된 위원회를 구성하고 논의를 해서 합의점을 찾아내는 이러한 것이 저희가 기본적으로 하는 일이기 때문에 어쨌든 지금 그런 의제별, 하부위원회로서 의제별·업종별 위원회 이게 아마 가장 많이 활용이 될 것 같고 상부의 상무위원회 본위원회 이거는 그렇게 자주…… 원래, 와서 보니까 지난 과거에도 1년에 한 네다섯 번 이 정도쯤 한 것 같습니다.

○권선택 위원 상무위원회는 열렸어요?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 상무위원회는 좀 더 많이 했습니다.

○권선택 위원 했습니다니까?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예.

○권선택 위원 본회의만 안 열렸구만, 그러면.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 본위원회가 횡수가 볼 때 제일 적습니다.

○권선택 위원 언제 계획 있어요?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예?

○권선택 위원 계획이 있느냐고요.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 아니, 그러니까 지금 구체적으로……

○권선택 위원 조만간에……

○경제사회발전노사정위원장 김대모 조만간 하려고는 그러는데, 구체적인 날짜까지 지금 말씀드릴 상황은 아닌 것 같습니다.

○권선택 위원 그런데 민노총에서도 아주 냉담한 반응이고, 어디 보도 보니까 한국노총에서도 노사정위원회에 대한 기능 문제에 대해서 우리 위원장님 인식에 대한 문제를 지적하셨던데요, 맞습니까? 어떻게 생각하세요, 노사정위원회에 대해서?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 약간의 오해가 좀 있었던 것 같습니다마는……

○권선택 위원 오해입니까?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예, 저는 그렇게 생각을 합니다.

○권선택 위원 그러니까 밖에 계실 때하고 들어와서 보시니까 이게 필요하다고 느꼈습니까, 아니면 기능을 바꿔야 된다고 생각하십니까?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 아니요, 그런 의미가 아니고요.

지금 아마 구체적인 말씀을 안 하셔 가지고, 그런데 아마 제가 처음 올 때는 여러 가지가 있

는데 예를 들어서 사용자 편향이다 하는 이런 얘기도 처음에 들었고 또 나와 있을 때 노사정위원회에 대해서 상당히 부정적 시각을 가졌다 하는 이런 얘기도 들었습니다.

제가 사용자 편향이다 하는 건 물론 노총, 한국노총 쪽에서 아마 그런 이야기가 주로 나오신 것 같은데 제가 와 가지고 해명이 이제 됐다고 생각을 합니다. 오해는 이제 풀어졌다고 생각을 하고 그다음에 부정적 생각을 했다 하는 얘기도 있는데 그것도 뭐…… 이 자리에서 답변을 원하시면 제가 답변을 해 드리겠습니다.

○권선택 위원 아니요, 그러면 그런……

○경제사회발전노사정위원장 김대모 저는 그것도 좀 오해다 이렇게 생각을 하고 있습니다.

○권선택 위원 그러니까 다 오해에서 벗어난 일이다?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예, 그렇습니다.

○권선택 위원 소통에 문제가 없다 이 말씀이시네요?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 그렇다고 봅니다.

○권선택 위원 그러면 다행이고요, 앞으로 본위원회도 활성화시켜 나가야 될 것 같고, 하여튼 노사정위원회가 상당히 중요하다고 생각됩니다.

앞으로 개편방안 같은 거 갖고 있어요?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 글썽요, 저희가 앞으로 발전적으로 활성화시키려고 하는 생각들은 지금 내부적으로 하고 있습니다.

기본적으로 몇 가지 얘긴데 자꾸 세상이 복잡해지니까 다루는 의제의 폭을 넓히자 하는 얘기가 상당히 있는 것 같고, 그러려면 대표성이 문제가 있지 않겠습니까? 그래서 아마 의제의 폭을 좀 넓히고, 물론 노사가 중심에 서는 것은 그대로 유지를 해야 되겠습니다마는 의제에 따라 가지고는 노사 이외의 대표들이 위원으로 참석할 필요도 있지 않느냐, 다시 말해서 참여 범위도 좀 넓히는 쪽으로 한번 개편을 해 보자 하는 방향으로 지금 내부적으로 논의를 하고 있습니다.

○권선택 위원 알겠습니다.

잘 좀 운영해 주시기 바랍니다.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 감사합니다.

○위원장대리 정진섭 권선택 위원님 수고 많으셨습니다.

다음은 조해진 위원님 질의해 주십시오.

○**조해진 위원** 장관님, 안녕하십니까?

경남 밀양 창녕 지역구의 조해진입니다.

지금 4시 넘어가니까 좀 피곤하시기도 하고 졸리시기도 하고 그런 시간이 돼 가는 것 같습니다.

저는 개인적으로 대운하 찬성입니다. 장관님 참고해 주십시오.

아까 민노총 불법파업 표현 문제가 조금 논란이 됐는데 저는 좀 생각이 틀립니다. 사법적 차원에서 사법부가 합법 비합법 불법 그 판단을 하지마는 노동부는 행정적 차원에서 그런 판단을 할 수 있고, 또 해야 되는 것 아니겠습니까? 판단을 해서 부처 차원에서 법적인 대응을 해야 될 일도 있을 수 있는 것이고, 저는 그렇게 생각하는데 어떻게 보십니까?

○**노동부장관 이영희** 저희 정부도 우선 유권해석을 할 수 있는 기능이 있습니다만 무엇보다도 저희들이 불법이다 합법이다라고 할 때 그동안 법원에서 내려온 판례라든가 확립된 관행 등등을 다 충분히 보고 그 범주 내에서 저희들이 합니다. 다소 논란이 될 수 있는 영역에서는 저희들이 선뜻 그것이 불법이다 합법이다 이렇게 판단하지는 않습니다.

그래서 저희들이 지난번 민노총의 정치적 총파업이 불법이다라고 한 것은 여러 가지 우리의 국내법 요소를 다 봤을 때 불법이고, 따라서 그런 행동을 하게 될 경우에 나중에 여러 가지 개인적으로 어려운 일들이 생기기 때문에 말하자면 근로자의 보호적 관점에서 저희들이 그런 부분을 얘기했다 이렇게 말씀드릴 수 있겠습니다.

○**조해진 위원** 저는 노사관계에 있어 가지고 정치형의 대기업노조들도 있고 그쪽과 구별되는 게 비정치형의 생계형노조, 생활형노조, 중소기업노조, 비정규직노조, 노조에 가입하지 않은 일반 노동자, 노조조차도 구성할 수 없는 작은 회사의 노동자, 또 일용노동자 이렇게 있는데 비정치형의 생계형·생활형 노동자, 또 중소기업 노동자, 비정규직 노동자, 일용 노동자, 일반 노동자 이런 절대 다수의 노동자에 대해서는 우리 노동부와 정부가 최대한 보호하고 도와주고 권익신장 할 수 있도록 해 주는 것이 노동부의 의무이고 책무이고 본래 취지에 맞다고 생각하는데요, 소수의 정치형 대기업노조에 대해서는 저는 강력하게 관리하고 규제를 해야 된다고 생각합니다.

노사관계 선진화가 없이는 경제가 재도약하고 선진국 진입하는 게 불가능하다고 생각하는데 그 부분은 장관님도 똑같이 생각하시는 것 같고요. 노사관계의 선진화라는 기준에서 보면 저는 지난 정부는 상당히 기대에 못 미쳤다고 생각합니다.

제가 보는 몇 가지 평가를 말씀드리자면 지난 정부 5년, 그리고 그 이전의 5년까지 포함하면 10년 사이에 그런 정치형 강성 대기업노조의 힘이 경제적인 것은 물론이고 사회적으로 정치적으로 굉장히 세졌습니다. 그래 가지고 권력화되기도 하고 그 과정에서 상당히 지나간 이야기지만 채용비리 같은 비리들도 그런 구조 속에서 저는 저질러졌다고 생각이 들고요.

정치파업, 이념성파업이 일상화되었습니다. 촛불시위, 반 FTA 시위 이런 게 대표적인 거라고 생각하는데 그 과정에서 국가경제 손실 생겼지요, 또 그 손실이 협력업체들에게 전가가 됐지요, 소비자들에게 전가가 됐지요, 사회적 혼란 생기고 국정 정책 떠나가는 데 혼선 생기고, 그런 강성 노조들 때문에 기업 못 하겠다면서 공장 뜯어 가지고 해외로 나가고, 그 때문에 일자리 줄어들고, 그리고 대기업 노동자들하고 중소 하청업체 노동자들 간에 장관님 말씀하신 양극화 부익부 빈익빈이 더 심화됐고, 노동시장 유연성이 보장되지 않는 대신에 비정규직이 그 차선으로—그 대안으로—도입되면서 고용의 안정성이 더 불안정해졌고, 법 원칙이 무너지고 공권력이 약화되고……

저는 우리나라에 있어서 적어도 정치형 강성 대기업노조는 계급적으로 보면 상층부 지배계급의 일부라고 생각합니다.

그래서 이렇게 된 데는 여러 가지 원인이 있지만 그 중의 하나가 지난 정부가 정권 초기에는 그동안에 기업 쪽으로 힘이 기울어져 있었기 때문에 이것을 바로잡자 그래서 노동 쪽에 힘을 실어줘야 되겠다고 의식적으로 그렇게 했다가 또 시간이 지나면서는 노동에 대해서도 강력하게 나가고 이렇게 좀 정책이 왔다갔다 한 것도 한 가지 원인이 됐다고 생각합니다.

저는 적어도 이런 정치적 강성 대기업노조에 대한 노동부의 정책에 있어서는 지난 정부들이 해온 것과 좀 다르게 갈 필요가 있다고 생각합니다. 강성 대기업노조가 지나치게 힘이나 권력을 휘두르지 못하게 해야 된다고 생각합니다.

그리고 정치파업 이념파업 추방하고, 경제노동

민생노동 생활노동 또 노동자들의 실질적인 후생 복리를 추구하는 쪽으로 노동운동이 가도록 유도를 하고 또 그것을 보호해야 된다고 생각합니다.

그리고 기업 할 수 있는 환경을 만들어줘 가지고 기업들 탈출하지 않도록 해야 되고, 돌아오게 해야 되고, 그래서 국내에서 공장 짓고 일자리 더 늘려야 된다고 생각하고요. 그리고 대기업 노동자들이 힘없는 하청기업 노동자들의 희생 위에서 배를 불리는 이런 노동계층 내부의 착취구조 이것도 고쳐야 된다고 생각합니다.

그러면서 재취업시장 확대하면서 사회안전망을 구축하면서 점차적으로 노동시장의 유연성도 확대해 가야 선진화 방향에 맞다고 생각하고, 또 법 원칙 제대로 지키고 또 공권력도 제대로 세우고 그렇게 하는 것이 우리 노사관계 선진화의 관건이라고 생각합니다. 장관님 생각은 어떠신지요?

○**노동부장관 이영희** 조해진 위원님께서 말씀해주신 그런 내용에 대해서 저도 거의 같은 생각을 갖고 있고 동감이라고 생각합니다. 또 저희들 노동부가 해야 할 행정방향을 말씀해 주시고 조언을 해 주신 것으로 생각합니다.

큰 틀에서 본다면 저는 우리나라 노사관계가 이제 선진화되어야 되겠다, 지금과 같은 노사관계를 지양하고 새로운 관계로 가야 되겠다, 그렇지 않고서는 우리나라가 미래의 국가적 생존이나 또는 선진국으로 나아가려고 하는 이 길이 전혀 이루어질 수 없다 이렇게 생각하기 때문에 이 문제는 지금 노동부가 안고 있는 하나의 시대적 과제이고 이것을 수행해야 한다 이런 생각을 갖고 있습니다. 또 그 점에서 많은 지원을 해 주시기를 바랍니다.

이런 과정에서 그동안 우리나라의 노사관계 문제를 볼 때 지금 지적하신 대로 가장 큰 문제는 노동자 내부에 큰 간격이 생기고 있다라고 하는 것이고, 그런 부분에서 본다면 특히 대기업이랄까 비교적 고용이 안정된 부분이, 또 조직이 비교적 용이하고 조직관리가 수월하기 때문에 그 쪽의 목소리가 노동계의 중심 목소리가 되고, 또 그런 쪽의 이해가 많이 반영된 결과로 실질적으로 어떤 주름살로서 오늘날 비정규직 문제도 나오고 그렇다고 봅니다.

크게 본다면 노동정책은 노사 간에 자율적인 교섭을 할 수 있는 부분에 대해서는 가급적이면 노사 자율로 문제를 해결해 나가기를 저희들이

기대를 하고 있고, 또 그것이 노동법의 기본 원칙이라고 생각합니다.

노동부가 크게 생각하는 비중은 하나는 실적 상태에 있는, 일을 얻기 위해서 안간힘을 다하고 있는 구직근로자와 일자리를 갖고 있으나 대단히 취약한 상태에서 중소기업이라든가 비정규직이라든가 이런 신분 속에서 일하고 있는 자기들 스스로 자기들의 근로조건을 개선할 수 없는 위치에 있는 부분에 대해서 노동행정력을 보다 기울여야 된다 하는 생각을 갖고 있습니다.

그리고 자율적인 부분에 관해서는 이제 노사가 그 부분에서는 기본적인·합리적인 노동법의 규범 속에서 바람직한 질서를 이루어나가야 되지 않겠는가라고 하는 생각을 하고 있고, 또 그런 점에서는 이제 산업현장에 정치적인 문제가 그 속에 들어와서 산업질서가 교란된다고 해서는 안 되겠다, 그런 점에서 특히 노동조합이 정치활동은 저는 할 수 있다고 봅니다. 그러나 그것을 내세워서 산업현장을 교란하는 것은 바람직한 것이 아니고, 또 우리나라 노동법 제도에서도 허용되지 않는 행위라고 보고, 그 부분 지도·감독을 계속 강화해 나가겠다 이렇게 생각하고 있습니다.

○**조해진 위원** 아까 비즈니스 프렌들리 말씀도 나오고 그전부터 논란이 있었지만 저는 비즈니스 프렌들리의 궁극적인 것은 레이버 프렌들리라고 생각합니다.

대통령께서 그 말씀을 하셨을 때의 취지가 결국은 일자리 많이 늘려 가지고 많은 사람 취업하게 하고, 또 근로자들이 먹고살기 좋게 해야겠는데 정부가 재정으로 하는 것은 한계가 있고, 결국은 일자리 만들고 경제 살리는 것은 기업이 하는 건데 기업이 지난 정부 동안에 이런저런 이유로 해서 주머니 꼭꼭 닫고 있었기 때문에 어떻게든 열게 하고 돈을 풀어 투자하게 하고 고용하게 하기 위해서 등도 두드려 주고 격려도 해 주고 하기 위해서 그런 표현을 썼는데 그게 노동계 쪽에서는 노동을 억압하려고 하는 것 아니냐 그런 오해가 있었고, 반면에 사용자 측에는 지나치게 과도한 기대를 준 측면도 있다고 생각이 듭니다.

그래서 동료 위원님도 지적하셨는데 실제로 사용자들은 비즈니스 프렌들리가 기대에 못 미친다고 생각하는지 실망하는 건지 말로는 투자 확대하겠다, 또 고용 늘리겠다, 채용 늘리겠다고 하는데 실제로는 그렇지 않은 것 아닌가 하는 생각이

들고, 저는 개인적으로 대통령께서 그렇게 노동계로부터 오해받으면서 비즈니스 프렌들리라고 해서 기업들 격려하는데 거기에 부응하지 않고 기업 내부적으로는 유동성이 넘쳐나는데, 어디에 썩어 떨어질지 모르는 유동성이 그렇게 풍부하다고 하는데 제대로 투자 안 하고 채용 늘리지 않고 있다고 하는 게 사실이라면 저는 상당히 실망스럽다고 생각이 듭니다.

그런 맥락에서 한 가지 더 말씀을 드리고 싶은 게 제가 보고자료를 보니까 노동부에서도 이미 똑같은 생각을 가지고 계신데 공기업 민영화가 중요한 현안 과제로 등장했는데 공기업 선진화 하면 상투적으로 나오는 것이 구조조정을 얼마나 했느냐, 통합하면서 사람 얼마나 정리했느냐 하는 것을 성과기준으로 보는 것 같아요. 우리 사회의 일반적인 컨센서스가 그런 것 같습니다.

사람 많이 잘라냈으면 군살 제거했다 하면서 경영합리화 제대로 했고 성과가 있었다고 그러고, 그것 없으면 그냥 생색만 냈다 그렇게 평가하는 분위기가 우리 사회에 있는 것 같은데 저는 노동부 계시는 분들은 다 똑같이 생각하시겠지만 일자리 정말 중요하다고 생각합니다, 자기 개인을 위해서는 물론이고 가족들에게 있어서도. 그래서 일자리가 없는 상황의 개인이나 가정이 내몰리는 벼랑 끝 같은 상황, 또 개인의 좌절과 절망, 가정의 위기는 겪어보지 않은 사람들은 너무 쉽게 생각하는 것 같아요.

(정진섭 간사, 권선택 간사와 사회교대)

그래서 국민여론 중에도 자기 일자리는 정말 절박하고 소중하게 생각하면서 남의 일자리에 대해서는 쉽게 쉽게 생각하고 잘라야 된다, 목 처야 된다 이렇게 말하는 사회 분위기가 있는데 저는 정말 사회통합적인 차원에서 옳지 않다고 생각이 들고, 공기업 선진화를 할 때 가급적이면 다른 쪽으로 경영 효율화를 추진하고 구조조정 정리하고 또 일자리를 박탈하는 형태를 성과로 내세우는 것은 정말 신중해야 된다, 특히 지금처럼 경제적으로 어려운 시기에 바깥으로 나가면 어디 갈 데도 없고 바로 거리에 나서야 되고 개인뿐만 아니라 그 가족 전체가 거리로 나서야 되는 상황에서는 선진화의 평가기준도 조금 다르게 하면서 아까 보고자료에도 노동부도 그렇게 하시겠다고 되어 있는데 노동부 산하기관 경영 합리화에서부터 그런 모범을 보여서 일자리 박탈을 안 하고도 경영 합리화하고 생산성 올리고 해서

선진화 쪽으로 가는 모범을 노동부에서 먼저 보이고, 또 앞으로 진행될 공기업 선진화에서 그런 방향으로 갈 수 있도록 노동부가 노동지도를, 노무지도를 잘해 주셨으면 합니다.

나중에 추가로 여쭙 기회가 있으면 여쭙겠습니다.

○**노동부장관 이영희** 감사합니다.

저희들도 공기업 선진화에 있어서 고용안정이 최대한 존중되도록 적극적으로 그런 의견을 개진했고, 또 대통령께서도 선진화가 곧 인력조정을 의미하는 것은 아니라는 것을 누차 강조하신 바도 있습니다.

그래서 지금 말씀해 주신 내용을 충분히 저희들도 잘 알고 있습니다. 그래서 그런 근로자의 고용안정이 이뤄지면서 동시에 선진화가 이뤄질 수 있도록 저희들로서도 최대한 노력을 기울이겠습니다.

○**위원장대리 권선택** 조해진 위원님 수고하셨습니다.

다음은 박준선 위원님 질의하시기 바랍니다.

○**박준선 위원** 안녕하십니까?

경기도 용인 기흥구 출신의 한나라당 박준선 위원입니다.

이영희 장관님, 그리고 정중수 차관님, 이원보 중앙노동위원회 위원장님, 김대모 노사정위원장님, 장시간 수고 많으십니다. 그리고 뒤에서 계속 배석하고 계시는 간부 여러분도 고생이 많습니다.

하지만 저는 그렇게 생각합니다. 저도 중앙부처의 공무원을 해봤지만 정치를 시작하니까 결국은 현장에서 국민들의 목소리를 들을 수 있는 기회입니다. 다소 피곤하시더라도 진지하게 경청해주시기 바랍니다.

오늘은 우리가 첫 대면입니다. 상임위에서 우리가 첫 인연을 맺고 같이 나라를 위해서, 그리고 우리 민족을 위해서, 그리고 특히 노동자들을 위해서, 그리고 건전한 노사문화를 통해서 우리나라의 경제도 발전하는 인연을 처음 쌓는 자리입니다.

앞으로 여러분들과 진지하고 그리고 정말 나라를 위하고 힘없는 노동자와 기업을 하는 사용자들 입장을 두루 살펴서 나라와 국민에게 보탬이 되는 그런 인연이 되기를 바랍니다.

존경하는 여러 위원님들께서 여러 좋은 의견을 말씀하시고 제가 뒤에 하기 때문에 많은 좋은 말

씀을 해 주셨습니다. 그런데 저는 오늘 업무보고를 들으면서 느낀 점이 뭐냐면 노동부에서 가장 중요시하는 가치, 정책과제 이런 것들을 보다 선명히 할 필요가 있다고 생각합니다.

조금 전에 존경하는 조해진 위원님께서 지적하신 내용 중에 그런 내용이 있는데 과연 노사관계의 선진화가 어떤 것이냐, 노동시장의 유연성이냐 아니면 노사간 힘의 균형 중에서 어떤 부분이 한쪽에 치우쳐 있기 때문에 그 균형을 맞추겠다, 오늘 방대한 자료의 업무보고를 준비하시느라고 많은 수고를 하셨는데 우리는 때로는 싸울 때는 싸우고 드러내놓고 자신들이 추구하는 목표를 정해 놓고 상대방의 공격을 받아야 된다고 생각합니다. 장관님 동의 안 하십니까?

○노동부장관 이영희 예, 동의합니다.

○박준선 위원 지금 우리나라 경제가 고유가 고환율 여러 가지 국제적인 환경 속에서도 어렵지만 지금 우리 경제가 심하게 고통받는 이유는 기업들의 경제활동이 위축되어 있기 때문이라고 생각합니다. 그리고 그 근본적인 원인은 결국 노동시장의 왜곡된 형태, 그래서 국내기업이 떠나고 외국기업이 들어오지 않고 외자가 들어오지 않습니다.

그래서 저는 기본적으로 노동부에서 선진 노사관계의 근본적인 부분은 기본적인 노동시장의 유연성을 추구하는 것인지, 그리고 비정규직 문제도 그렇습니다. 비정규직 문제는 가장 근본적인 원인이 노동시장의 경직성에서 출발했다고 저는 생각합니다.

그런데 노동시장의 경직성에 대한 본질적인 문제는 손대지 않고, 왜냐면 워낙 시끄러우니까, 그 경직성으로부터 파생된 문제가 바로 비정규직의 양산인데 그 새로운 문제를 근본적으로 해결하지 않고 대중적으로 해결하려고 시도한 것이 바로 비정규직보호법이라고 생각합니다.

그 대중적인 요법이 새로 파생되는 문제가 결과적으로는 비정규직마저도 고용을 안 하고, 아까 장관님께서 말씀하신 대로 노사관계에서 노동자는 아무래도 기본적으로 개별 사업장에서 약한 존재입니다. 그리고 기업은 본질적으로 이윤을 추구하는 단체입니다.

그러면 이윤을 추구하기 위해서 법이 엄격하고 노동시장이 경직되어 있으면 비정규직으로 나가는 것이 당연하지 않겠습니까? 만약에 그것마저도 규제를 한다면 또 다른 방법을 찾을 것이고,

그것마저도 불가능하다면 그 기업은 그 나라를 떠나 베트남으로 가고, 중국으로 갈 것입니다. 그런 본질적인 문제에 대해서 장관님께서 동의하십니까?

○노동부장관 이영희 예.

○박준선 위원 그렇다면 제가 이 업무보고를 보면서 노사관계 법제도 선진화 기반 마련 등등 상당히 좋은 말들이 있으면서 그러나 본질을 따져 보면 명확하지 않은 말들이 많습니다.

이명박 정부에서 임명한 노동부장관으로서, 그리고 함께 일하는 노동부의 간부들로서 보다 장기적인 목표 또는 추구하는 이념을 노동부의 국정과제로 명확히 할 필요가 있다고 생각합니다.

그리고 한 국가의 또는 한 부처의 업무보고를 보면 그 장관님의 생각을 읽을 수 있는데 상당히 고심한 흔적이 있습니다. 세 가지 목표에 의해서 하는데 그런 것들을 좀 명확히 해주는 한편, 또 한 가지 우리가 일을 망라해서 하게 되면 아무것도 못 합니다.

물론 노동부가 많은 일을 합니다. 그런데 본 위원이 생각하기에 이영희 장관께서 선택과 집중을 할 일들이 무엇인지가 드러나지 않습니다. 이번 정부에서 또는 노동부장관의 재임 기간 중에 이것만은 관철하겠다는 이념 또는 목표를 이 자리에서 한번 말씀해 주실 수 있겠습니까?

○노동부장관 이영희 우선 우리 노동부의 기본적인 노동정책의 방향 또는 업무추진 방향에 대해서 7페이지에 간략하게 노사관계 선진화, 활력 있는 노동시장, 국민을 섬기는 따뜻한 노동행정이라는 추상적이라고 볼 수 있는 그런 용어로밖에 표현을 못 했기 때문에 그런 지적을 하시는 것은 당연하다고 생각합니다.

또 한편으로 새정부가 들어서서 노동정책방향은 일차적으로 금년도 업무를 위한 하나의 기본방향으로 설정이 됐습니다. 그러나 새정부는 앞으로 5년간의 임기 동안 우리 노동행정을 전개해 나가야 될 것이고 그렇기 때문에 우리 노동부에서는 내년도에는, 내년도 업무계획뿐만 아니라 우리 새정부의 노동정책의 비전을 각 부문별로 포괄해서 전반적인 그런 하나의 방향을 좀더 소상하게 파악하실 수 있도록 저희들이 제시를 하려고 하고 있고 그다음 두 번째로 선택과 집중을 해야 되지 않겠냐는 말씀에도 제가 전적으로 동의합니다.

그런 점에서는 우리나라 노사관계나 또 노동행

정이 해야 할 여러 과제가 있습니다만 가장 시급한 과제는 제가 생각할 때는 노사관계를 선진화하는 그 과제가 일차적으로 크다고 생각을 하고 아마 제가 장관으로서 평가를 받는 부분에 있어서도 어쨌든 이 부분이 저에게 크게 적용되지 않을까 이렇게 인식을 하고 있습니다.

○박준선 위원 제가 전략목표, 성과목표별 과제 현황을 쭉 일견해 보니까 예컨대 이렇습니다. 외국인 근로자가 점점 늘고 있지 않습니까? 그런데 이 외국인 근로자를 지금 보건복지부나 지방자치단체에서도 하는데 이 노동문제에서 사실은 외국인 노동자의 불법이든 합법이든 간에 우리나라의 노동의 상당 부분을 차지하고 늘어나고 있는데 그것에 대한 관심도가 저는 조금 덜한 것 같습니다.

지금 이것이 중소기업의 경쟁력 강화를 지원한다는 항목의 하나로 외국인 인력관리 지원 등등이 나오는데 지금 시대적인 추이로 우리나라가 선진국으로 가기 위해서는 여러 가지 경제적인 거나 소득이나 이런 것도 중요하지만 우리나라에 들어와 있는 외국인 노동자에 대한 배려나 보호, 이런 것들이 노동부에서는 상당히 중요한 어떤 이슈로 다루어야 될 것 같은데 그것이 실질적으로 그러는지 몰라도 이 보고사항에는 좀 그렇지 않은 걸로 비춰집니다.

그리고 아까 그 얘기도 하셨는데 지금 우리 고용문제, 젊은이들 일자리 늘리는 문제도 우리나라에서 일자리 늘리는 것은 당연히 우리가 노동부와 경제발전과 아울러서 하는데 제 생각에는 현재 경제여건이 하루아침에 달라지지 않는다면 발상의 전환을 해서 결국은 해외취업을 많이 해야 되는 것 아닌가, 젊은이들이 해외로 많이 나가야 된다, 공부도 하러 나가고 취업도 많이 해야 되는데 지금 그것도 노동부에서 해외취업 지원이라는 항목으로 해서 넣어놓기는 했더라고요.

그런 등등 우리 시대에서 해결할 수 있는 문제를 좀 발상을 전환하고 기존에 해 왔던 일반적인 업무라도 새로운 정부에서 우리가 글로벌시대에, 글로벌시대 아닙니까? 그러면 우리나라에 들어온 노동자들을 어떻게 효율적으로 활용하는 것뿐만 아니라 그 사람들이 인간적으로…… 그리고 불법 취업을 한 사람들도 노동자의 권리는 어느 정도 보장해야 되니까, 충분히 보장해야 되니까, 그것이 바로 선진국다운 품격을 갖추게 되는 거니까 그것은 우리가 한다, 하지만 현실은 이렇다, 이런

목표와 비전과 그런 실현방안이 나와야 되고 해외취업지원 같은 경우에도 지금 젊은이들이 여기서 아무리 서로 싸워도 일자리는 제한되어 있고 한계가 있습니다.

그런데 해외 호주라든가 미국이라든가 그것은, 최근에 호주하고 외국과의 관계에서 일자리를 늘리는 어떤 그런, 미국과도 그런 협약을 한 걸로 알고 있는데요. 그런 것에서 우리 노동부가 한다면 경제 1% 성장해서 6만, 7만 하는 것도 중요하지만 우리 젊은이들에게 세계로 뻗어나갈 수 있는 기회가 되기 때문에 이런 것이야말로 역점 추진사업이 된다고 생각합니다. 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 이영희 아주 중요한, 우리 미래 노동행정이 가야 할 방향뿐만 아니라 당면한 노동행정의 문제점과 과제를 잘 지적을 해 주시고 또 배울 점이 많다고 저희들 스스로 생각합니다.

실제로 외국인 근로자 문제는 저도 부임해 와서 여러 가지 살펴봤습니다마는 이 부분은 좀 새롭게 적극적으로 정책을 세워야겠다고 이렇게 생각하고 있습니다. 우선 외국인 근로자 문제는 특히 우리나라 인력이 부족하고 중소기업에서 인력 부족난으로 이 외국인 근로자 도입을 계속 허용을 해 줄 것을 요구하고 있습니다마는 중소기업, 기업에서 생각하는 것은 단순한 외국인 근로자의 값싼 노동력입니다.

그러나 우리가 생각할 때는 그분들이 와서 결국 우리나라에서 가장 일반 근로자들이 싫어하는, 가지 않는 일자리에서 일을 해 주고 있다는 것은 굉장히 우리나라를 위해서 기여를 해 주는 것입니다.

그런데 이분들이 거기에서 일하는 동안 어려운 조건이지만 그래도 어떤 따뜻한 배려를 느끼고 일을 하고 돌아가야만 한국에 대한 인식도 좋아질 것이고 또 우리가 국제적으로 나아가려고 할 때 그분들이 곧 한국에 대한 좋은 얘기를 하는 것이 우리나라 발전에도 대단히 중요하다고 생각합니다. 최근 중국에서 험한중이라고 하는 얘기를 합니다만 우리나라 외국인 근로자가 귀국해가지고 한국에 대해서 어떤 얘기를 하는가, 이것이 아마 앞으로 우리에게 굉장히 중요한 문제가 될 거라고 봅니다.

그러면 이것은 단순한 값싼 노동력의 활용문제가 아니라 국가적인, 하나의 국제적 차원에서 고려를 해야 될 중요한 문제라고 생각을 하고 우리

노동부에서는 이 부분에 대해서, 특히 외국인 근로자지원센터를 몇 개 더 설치를 하려고 하고 있습니다마는 보다 더 민간 부문에서 활동하고 있는 부분도 많이 지원을 해 가지고 이 분들이 한국에 체류하는 동안 그래도 우리나라에 대한 좋은 인상을 가질 수 있도록 해야겠다는 생각을 가지고 있습니다.

그다음 특히 이제 글로벌시대기 때문에 청년근로자들이 사실은 지금 국내에서 일자리를 얻을 수 없는 그런 문제도 있습니다만 또 어떻게 보면 앞으로 노동력이 부족한 시대가 오고 있습니다. 그렇기 때문에 이 청년의 경우에는 미래 우리나라의 산업을 담당해야 할 사람들이기 때문에 가능하다면 우리가 해외에 나가서 견문을 넓히고 그런 어떤 일에 대한 경험을 갖게 하는 것이 매우 바람직하지 않느냐, 단순히 기업만 해외시장을 보는 것이 아니라 우리가 가능하다면 그런 고용부분에 있어서도 눈을 넓히는 것이 우리 발전에도 크게 기여할 거다 생각을 해서 실제로 글로벌 청년리더라고 하는 그 부분에, 우리가 역점을 두고 있는 내용은 바로 그 부분이라고 볼 수 있습니다.

그래서 청년고용의 문제도 당장의 문제와 미래의 문제를 동시에 추진해야 된다고 보는데요. 지금 박 위원님께서 매우 중요한 부분을 강조를 해주셨는데 저희들도 똑같이 그렇게 생각하고 있습니다.

○박준선 위원 장관님, 저는 오늘 두 가지 예를 든 거고 우리 장관님께서도 장관에 취임하시고 많은 업무에 접하시면서 이제 업무과약이 되셨을 거라고 생각합니다.

이제는 사회 각계각층, 장관님께서 물론 높은 식견과 전문성을 갖고 계시지만 좀 다양하게 사람을 접촉하셔서 의견을 들어서 가지고 기존에 노동부장관이 해 왔던 것 이상의 그런 높은 비전과 선택할 수 있는 과제를 정해서 좀 높은 업적을 쌓으시길 바랍니다.

그리고 이따 보충질의가 할 기회가 있는지 모르겠는데 지금 노사정위원회 위원장님도 나와 계시는데 지금 제가 말씀드리는 건 아까 여러 가지 노동시장의 유연성이라든가 모든 문제들을 명확히 하자, 하지만 그것을 해결하는 것은 결국은 이해관계 단체와 민노총을 비롯해서 다 현실적인 힘을 가진 단체들입니다. 사회세력입니다. 그렇다면 그 사람들이 노사정위원회에 와 가지고 같이

싸우든 뭐하든 간에 소통이 되어야 되고 그다음에 거기서 다 쏟아내야 됩니다. 그렇지 않고 일방적인 식의 추진은 결국은 다른 데서 끊아터지지 않겠습니까?

제가 지금 노사정위원회의 보고서를 보니까 민노총이 참여를 안 하고 있는데 그 부분에 대해서는 사실 그렇게 방치를 할 것이 아니라 민노총을 비롯한 다른 단체들도, 만약에 노사정위원회를 이 정부에서 없앨 것 아니라면 노사정위원회가 어느 정도 갈등의 해결을 할 수 있는 그런 기구로 기능해야 되고 그러려면 노동부에서 노사정위원회에 어느 정도의 힘을 실어줘야 되고 그 노사정위원회에서 어느 정도의 해결방안이 나올 때는 그것이 수용될 수 있는 그런 구조를 만들어 줘야 된다 이거죠. 안 그렇다면 노사정위원회가 있을 필요가 없고 유명무실, 저는 없애야 한다고 생각합니다. 마지막으로 그 점에 대해서만 얘기해 주십시오.

○노동부장관 이영희 노사정위원회가 본래의 기능을 할 수 있게 된다면 대단히 바람직한 것이고 원래 설치목적도 그렇다고 봅니다. 그런데 지난 두 정부 하에서 노사정위원회가 사실 가동이 되어 왔습니다마는 결과적으로 바람직한 상태로 가지 못했습니다. 그리고 민주노총도 실제로는 참여를 했다가 지금 탈퇴를 해서 참여를 하지 않고 있는 상황입니다.

사실 노사정위원회에서 무엇보다도 중요한 것은 노동단체가 얼마만큼 여기에 대해서 바람직한 본래의 방향으로 긍정적인 생각을 하고 참여를 하고 협력하느냐 하는 게 문제가 되는데 우리나라 노동계의 한 절반이라고 볼 수 있는 민주노총이 아직도 과거 지향적인, 투쟁적인 그런 노동운동을 전개하고 있음으로 인해서 실질적으로 여기에 참여를 하기 어려운 상황을 스스로 만들고 있지 않았나 이렇게 생각합니다.

빨리 그런 방향전환, 자세전환이 있어 가지고 이런 국가적 문제에 대해서 서로 좀 진지하게 협의할 수 있는 그런 상황이 오게 되기를 바라고 또 저희들로서도 그런 부분을 설득하는 데에 적극적인 노력을 하겠다는 생각은 변함이 없습니다.

○박준선 위원 장관님, 하여간 우리 정부나 행정부처에서는 적극적으로 해야 된다고 생각합니다. 그리고 시민단체나 노동단체나 우리가 볼 때는 좀 말이 안 되는 주장을 하더라도 결국은 인

내심을 가지고 적극적으로 설득하고 그리고 그런 자세를 보일 때만이 국민들이 그 결과에 납득한다 이거죠.

그래서 노사정위원회에 아까 다른 위원님께서 질문하실 때도 노사정위원장님 답변하셨는데 우리 정부기구가 존폐를 논하는 것이 아니고 지속한다면 그 기구는 매우 활발하게 활동을 해야 되고 활발하게 활동할 수 있도록, 기능할 수 있도록 여건을 만들어 주어야 된다고 생각합니다. 그것이 우리 노동부장관님께서 하실 일이 아닌가 싶습니다.

○노동부장관 이영희 잘 알겠습니다.

○박준선 위원 고맙습니다.

○위원장대리 권선택 박준선 위원님 수고하셨습니다.

다음은 정진섭 위원님 질의하십시오.

○정진섭 위원 정진섭 위원입니다.

이명박 정부에 대해서 국민이 거는 가장 큰 기대는 경제를 살려내고 일자리를 많이 만들라고 하는 것입니다. 그럼에도 불구하고 현실은 매우 좋지 않습니다. 물론 외생조건들이 나쁘기는 하지만 분명히 정책을 받아야 마땅한 일이다 생각을 합니다. 존경하는 김상희 위원님께서 말씀하시는 것처럼 경제성장 1% 할 때 6, 7만 개의 일자리밖에 안 생기는데 우리가 300만 개 일자리를 만들겠다고 했을 때 그것은 정말 죽기 살기로 노력을 해야 된다고 하는 우리 의지의 표시였다고 한다면 그런 부분에서 우리가 할 일을 다 하고 있느냐 하는 그런 것을 되돌아봐야 될 때라고 생각을 합니다.

다만 안타까운 것은 고용이라는 것이 경제성장의 함수이지 우리 노동부장관을 중심으로 한 노동부가 직접 나서서 이것을 중심에서 이끌어갈 수 있는 문제는 아니다 하는 것이 좀 안타까운 일이지는 합니다.

노동부가 오히려 더 좀 잘해 주셨으면 하는 것은 미스 매치를 잘 풀어주시는 것이다 이겁니다. 일자리를 구하는 사람도 많지만 한편으로는 일할 사람을 구하는 분야도 굉장히 많이 있습니다. 이게 서로 연결이 안 되고 있는 부분이 있어서 특히 더 실업의 아픔을 가져오고 있다 이런 말씀을 드립니다.

예컨대 대기업의 경우에는 많은 사람들이 몇백대 1씩 이렇게 응시를 하지만 중소기업의 경우에는 또 그렇지도 않습니다. 그래서 대기업을 사람

들이 희망하고 중소기업을 안 가는 것은 또 그만큼 이유가 있겠죠. 그러면 이 갭을 어떻게 잘 제도적으로 조정해 주느냐 하는 것이 고용을 확대하는 중요한 방법 중에 하나다 이렇게 생각합니다.

중소기업의 고용의 어떤 조건 이런 것들을 좀 더 낮게 해 주는 그런 노력을 노동부가 해 줬으면 하는 바람에서 첫 번째 말씀을 드리는 건데 혹시 이 문제에 대해서 생각해 보신 것이 있으십니까?

○노동부장관 이영희 중소기업이 우리나라 고용의 가장 큰 부분을 차지하고 있기 때문에 중소기업이 실질적으로 고용을 계속 좀 흡수를 해 주기를 바랍니다만 실제로 지금 중소기업에서 아까 말씀하신 대로 문제는 일자리가 있으나 그 자리를 채우지 못하는 그런 현실입니다.

그런데 그 부분에 대해서 결국은 정부가 할 수 있는 것은 중소기업의 고용환경을 개선한다든가 하는 그런 여러 가지 지원을 저희들이 노력을 하고 있고 또 막상 필요한 기술을 갖지 못해서 충족되지 못한 부분은 저희들이 직업능력개발 훈련을 통해서 적극적으로 고용이 이루어질 수 있도록 노력을 하고 있습니다만 어쨌든 이 부분을 획기적으로 개선할 수 있는 그런 방안을 구체적으로 말씀드리기가 어려운 것이 저도 안타까운 생각입니다.

○정진섭 위원 장관께서 중소기업 쪽 분들을 만나서 고용환경이 좋지 않으니 좋은 사람들이 안 가고, 그러니까 더 여력이 떨어지고, 또 생산성이 떨어져서 임금을 올려주기 어렵고 하는 악순환 구조에 놓여 있다, 그러니까 투자를 좀 더 해서 고용환경을 좋게 해 주는 데 먼저 한번 노력을 해 줄 것을 요구하는 그런 대화를 해 주셨으면 좋겠다 그런 생각을 합니다.

박준선 위원이 아주 중요한 말씀을 하셨는데 청년실업을 푸는 문제 중에 또 하나의 시장은 해외라고 생각합니다. 제가 요령성을 가 봤더니 우리나라 학생들이 한 60명이 와서 거기서 교육을 받고 있더라고요. 그분들과 대화를 나눠 봤더니 한국의 시장은 중국도 굉장히 중요시하고, 그런데 조선족을 데려다 쓰면 업무 능력이 떨어지고, 중국 사람들은 한국의 말, 마인드가 잘 안 돼 있고 그래서 중국말을 할 수 있는 한국 사람을 데려왔으면 좋겠다, 아마 그런 이해가 맞아서 그 사람들이 우리 정부의 지원하에 가서 중국의 요

령성 대학에서 공부를 하고 있는 것으로 알고 있습니다. 6개월간 교육을 시켜준다고 하는데, 그런데 그 학생들도 이것만 시켜주지 그다음에 직장을 연결해 주는 문제에 있어서는 정부가 나서지 않는다는 불만을 갖고 있었습니다. 그래서 나는 장관께서 해외에 우리 청년들을 위한 일자리를 얻으러 다니는, 세일즈하는 그런 장관이 되셨으면 좋겠다 하는 말씀을 드립니다.

한미 FTA와 관련해서 우리가 미국 취업비자를 몇 개 얻게 돼 있지요?

○**노동부장관 이영희** 다시 한번 말씀을……

○**정진섭 위원** 한미 FTA와 관련해서 우리가 미국에 취업비자를 받기로 되어 있지 않습니까? 받았습니까?

○**노동부장관 이영희** 아직 그건 협의 중에 있는 걸로 알고 있습니다.

○**정진섭 위원** 그런 것도 빨리 푸시고, 꼭 미국 같은 나라가 아니라도 중·저개발 국가 같은 데 가면 우리 같이 고급 인력을 필요로 하는 나라가 굉장히 많다고 생각합니다. 개척정신을 가진 우리 청년들을 그리로 잘 보낼 수만 있다고 하면 개인들에게도 발전이고 국가에게도 큰 도움이 될 것이다 생각을 해서 일자리 얻으러 다니는, 해외를 한바퀴 도시는 장관이 돼 주셨으면 좋겠다 하는 말씀을 드립니다.

노사관계 선진화라고 하는 것이 오늘 여러 위원님들의 화두로 등장하고 있는데 노사관계 선진화의 가장 중요한 출발점은 법과 원칙을 지키는 것이라고 생각을 합니다. 그 점에 동의하십니까?

○**노동부장관 이영희** 예, 그렇습니다.

○**정진섭 위원** 많이 정착되어 가고 있다고 생각은 하지만 아직도 법과 원칙이 무시되는 때법 중심의 투쟁이 계속되고 있습니다.

오늘 아침에 조선일보를 보니까 현대자동차가 잠정 타결을 하면서 뭘 하나 붙였다고 하는데 잠깐 읽어 보겠습니다. ‘구두이긴 하지만 파업 과정에 제기된 형사상 문제에 대해서는 선처되도록 노력한다’라고 하는 것을 노사가 합의했다’ 이런 구절이 있습니다. 이런 것들이 우리가 법과 원칙을 지켜나가고자 하는 방향에 맞지 않는 그런 것입니다. 현대자동차가 아마 세계에서 유례를 찾아볼 수 없는 가장 큰 단일노조이고 막강한 영향력을 갖고 있는데 여기서부터 이렇게 나가면 되겠습니까?

지난 17대 때 환경노동위원회에서 현대자동차

문제와 관련해서 저희들이 국회에서 사실 촉구결의안 같은 것도 우리 위원회에서 만들어 낸 적도 있었는데 그때 사용자가 바로 노조와 우리의 뜻과 반하는 합의를 해 버려 가지고 저희들이 좀 머쓱해진 일도 있었습니다만 이렇게 법과 원칙이 지켜지지 않게 하는 그 배경에는 사용자들의 관행적인 인식 잘못도 저는 있다고 생각을 합니다. 이 부분에 대해서도 우리 장관께서 깊이 관심을 가지시고 노사관계를 장기적으로 선진화시켜 나가기 위해서 지켜야 할 법과 원칙을 명확하게 해 나가는 데 방향을 잡아주실 것을 부탁드립니다.

○**노동부장관 이영희** 노사관계에 있어서 우선 어떻게 보면 가장 기초적인 문제입니다마는 법과 원칙을 정립하는 것이 일단 우리가 선진화하는데 가장 일차적인 과제라고 생각합니다.

여기서 법이라고 하는 것은 일반법이 아니라 우리가 오늘날 현행법으로 갖고 있는 노동법, 뭐 완전하지는 않습니다. 그러나 민주적인 과정 속에서 유지되고 있는 법이기 때문에 법에 다소 만족하지 못한 부분이 있더라도 일단 지키면서 앞으로 고쳐 나갈 부분은 고친다라고 하는 이런 자세가 절대적으로 필요하다 생각을 하고……

○**정진섭 위원** 앞으로 많은 현장적 문제들이 생길 때 장관께서 어떻게 대처해 나가시든지 예의 주시할 것입니다.

오늘도 몇 분 위원님들께서 촛불집회와 관련된 말씀을 하셨습니다. 노동조합이 노사관계를 가지고 대결을 하고 투쟁을 하는 것은 우리가 보호해줘야 될 부분이지만 그 외의 문제, 특히 이런 정치투쟁 같은 것에 나서는 것에 대해서는 분명한 선을 그어야 되겠지요?

○**노동부장관 이영희** 예, 그렇습니다.

○**정진섭 위원** 앞으로 우리한테 뜨거운 감자가 될 복수노조 문제와 전임자 임금 지급 문제와 관련해서 아까 장관께서 매우 중요한 답변을 하나 하셨습니다. ‘금년 정기국회 정도에 법안을 내실 것이다’ 그렇게 말씀하신 건가요?

○**노동부장관 이영희** 예, 그렇습니다.

○**정진섭 위원** 저는 장관께서 좀더 신중하게 가자 하는 말씀을 드리고자 합니다. 지금 노사관계에 있어서 안정이 굉장히 중요한 때인데, 이 문제는 우리 노사관계에 있어서 앞으로 굉장히 격화된 대립을 가져올 수 있는 부분이지 않습니까?

지금 국가가 경제적으로 매우 어렵고 한 1년

정도, 우리 정부의 표현을 빌리면 깔딱 고개를 넘어가야 되는 매우 어려운 시기에 있는데 이 시기에 이 문제를 꺼내서 다시 대결 구도를 만들어서 정치투쟁 같은 것이라든가 그런 것으로 발전할 수 있는 계기를 만들어 주는 것이 필요한가, 아직은 우리에게 시간이 좀더 있지 않은가 하는 생각인데 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 이영희** 지금 우리 경제나 여러 가지 상황이 어려운 문제에 있다는 것은 우리가 알고 있습니다. 그러나 어떻게 보면 우리의 지나온 상황은 항상 어려운 가운데 있었지 한번도 여유가 있는 상황에 그렇게 쉽게 있지 않았다고 봅니다. 그래서 그런 문제를 우리가 충분히 알면서도 우리가 나아가야 할 선진화된 과제는 또 과제대로 수행을 해야 되지 않을까 생각합니다만 가장 이상적인 것이 우리가 여러 가지를 감안을 해서 볼 때 적어도 정부로서는 금년도 정기국회에 내놔야 할 책무가 있지 않은가 생각을 하고 있습니다만 법이나 이런 등등의 문제는 입법부에서 다루는 사항이고 또 이 과정에, 물론 저희들은 충분한 논의를 하고 이러한 부분에 있어서 어떤 갈등 관계가 가급적이면 조성되지 않기를 바라고 또 그런 면에서 노와 사와 정 모두가 합심해서 이런 일이 이루어질 수 있도록 노력해야겠다고 생각합니다.

○**정진섭 위원** 신중을 신중을 기해 주시고 또 충분한 대화의 과정을 거쳐 주실 것을 부탁을 드리고요. 그런 것을 서두를 때가 아니라 저는 제안 같은 것을 하나 하고 싶은데, 존경하는 이화수 위원님이 이 자리에 계십니다만 전에 노총 의장을 하실 때 경기도지사과 함께 외국에 나가서 투자 유치할 때 같이 다니면서 ‘여러분들이 와서 투자하시면 우리는 파업 안 하겠다’ 이것을 약속하셔서 많은 성과를 거둔 일이 있습니다. 그 뒤에 이어서 한국노총의 이용득 위원장님도 같이 해외를 다니시고 그런 일이 있었습니다. 그런 것이 감동을 주는 것이고 사회 변화를 가져오는 계기가 된다 이렇게 생각을 합니다.

아까 박준선 위원님도 말씀하셨지만 민주노총을 우리 정부가 잘 끌어안고 민주노총이 우리 경제발전을 위해서 한편이 돼서 한 목소리를 낼 수 있게끔 만들어 가는 노력, 그 정성 그런 것을 오히려 장관이 먼저 하셔야 될 일 아닙니까?

○**노동부장관 이영희** 저는 결코 그런 노력을 기피하려고 생각하지 않고 민주노총에 대해서도 저

는 항상 열린 마음을 갖고 있습니다. 다만 민주노총 스스로도 새로운 하나의 상황, 시대적 상황을 인식하고 운동 자세에 변화가 있어야 된다고 봅니다. 그러한 경직된 자세를 유지하고 있기 때문에 사실상 제가 대화를 하고 싶어도 하기 어려운 상황이 아니었나 생각을 합니다.

○**정진섭 위원** 대화를 해 보십시오.

○**노동부장관 이영희** 예, 노력하겠습니다.

○**정진섭 위원** 공기업 선진화 문제가 지금 이 사회에 굉장히 뜨거운 화두로 대두되고 있고 그 문제와 관련해서 장관께서는 고용안정이 존중되도록 촉구하고 있다 이렇게 말씀하셨지요?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**정진섭 위원** 우리 노동부 산하에서도 통폐합 내지는 민영화 이런 것들이 있지요?

○**노동부장관 이영희** 예, 그렇습니다.

○**정진섭 위원** 그러면 예컨대 저희 지역에 노동교육원이 있는데 여기는 기관을 폐지하는 것으로 되어 있고 또 민간 부문에 넘기는 것으로 되어 있지요?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**정진섭 위원** 그러면 우리 노동부부터 공기업 선진화 때 고용안정이 100% 될 수 있도록 하는 모범을 보여야 될 필요가 있다고 생각하는데 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 이영희** 제가 고용안정을 최대한 존중하고 또 그렇게 유지되도록 해야겠다고 하는 그런 방침을 말씀드렸고 그것은 이 경우도 마찬가지로 공기업 선진화의 경우도 완전히 민영화되는 경우, 또는 경영의 효율화를 기해야 할 경우, 통폐합 이런 등등 다양합니다. 그런 부분에서 획일적인 방침을 말씀드릴 수는 없는 것이고 그에 따라서 불가피하게 필요한 부분들은 또 그런 조치가 있어야 될 겁니다. 다만 가급적이면 해고와 같은 최종적인 방법보다는 완만하고 합리적인 인적 조정을 통해서 이루어지게 되기를 바라는 입장입니다.

○**정진섭 위원** 시간이 좀 남아서 한 가지 여담으로 말씀을 드리겠습니다.

대체 수상이 해 놓으신 일 중에서 이런 일이 있지요? 파업 찬반투표를 할 때 노조 사무실에서 투표를 못하게 한다, 그것 알고 계십니까?

○**노동부장관 이영희** 노조 사무실에서 못하게 하는지까지는 제가 정확하게 알지 못합니다.

○**정진섭 위원** 왜 그러나 하면 그 분위기에 늘

려서 찬반투표를 할 때 의사를 정확하게 반영하는 것이 아니라고 판단해서 그렇게 한 것입니다. 그래서 이런 것도 참고하셔서…… 우리 노조도 이제 상당한 역사를 가졌기 때문에 운영이 민주적이어야 되고 또 그 운영이 투명화돼야 된다고 생각합니다.

지금까지 노조를 감사하는 일은 없었지요?

○**노동부장관 이영희** 과거에는 노동법에서 노동조합 업무에 대해서 조사·감독할 수 있는 권한을 가지고 있었는데 민주화되는 과정에서 그 부분이 없어졌습니다. 그런데 사실 미국의 경우에도 노동부가 노동조합 행정·재정 부문 등을 투명하게 하기 위한 지도 감독을 굉장히 강화해서 실시하고 있습니다. 그런데 우리는 그런 부분이 그동안의 과정에서 사라지게 된 것은 유감스러운 일이다 생각합니다.

○**정진섭 위원** 우리 노조도 상당한 역사를 갖고 이제 선진화의 단계로 가야 되는 만큼 투명하고 민주적인 방법으로 노조가 운영될 수 있도록 제도화하는 문제에 대해서 열린 마음으로 한번 노조와 대화를 해 주실 것을 부탁드립니다.

○**노동부장관 이영희** 예, 알겠습니다.

○**정진섭 위원** 이상 마치겠습니다.

○**위원장대리 권선택** 정진섭 위원님 수고하셨습니다.

다음은 김재운 위원님 질의하시기 바랍니다.

(권선택 간사, 정진섭 간사와 사회교대)

○**김재운 위원** 제주도 서귀포 지역구 김재운입니다.

저는 이명박 정부가 해야 할 일이 창조적인 일자리 창출이라고 생각을 합니다. 통폐합을 통해서 인원을 감축하거나 구조조정을 통해서 일자리를 뺀 일이 아니라 오히려 창조적인 일자리를 많이 만들어서 오히려 일할 수 없는 사람들 일하게 하고 또 기존에 있는 사람들이 더욱 더 신바람 나게 일할 수 있고 또 일하는 사람들, 노동자분들이 더욱 더 좋은 여건과 환경에서 일할 수 있고 또 충분한 급여를 받음으로서 가족들이 행복할 수 있는 이러한 구조를 만드는 게 저는 대단히 중요한 일이라고 생각을 합니다. 이와 더불어서 능력에 맞는 맞춤형 일자리들을 계속 지속적으로 만들어 내는 일들이 매우 중요하다고 생각을 합니다.

그런데 앞으로 공기업 민영화 그리고 공기업 통폐합 이런 과정 속에서 오히려 일자리를 창출

하는 것이 아니라 일자리를 뺀 일들이 생길 수도 있지 않겠습니까, 장관님?

○**노동부장관 이영희** 예, 그런데 공기업이 어떻게 보면 우리나라 기업 경영에 있어서 가장 모범적인 경영 체제가 돼야 될 텐데 그동안 언론에서나 많이 지적이 되어 온 바와 같이 너무 경영이 방만했다 하는 점은 국민적으로 인식하는 문제인 것으로 알고 있습니다. 그런 부분에서 불가피하게 공기업 개혁이랄까 선진화가 지금 이루어지고 있는 부분이고, 이번 이런 기회를 통해서 공기업이 보다 효율적이고 탄탄한 기업이 되어서 공기업 자체가 국민적인 부담에 의해서 존재한다고 볼 수 있기 때문에 그런 부분은 스스로 개선해야 될 과제가 아닌가 이렇게 생각합니다.

○**김재운 위원** 지금 우리 정부가 일자리를 만들기 위해서 많은 예산을 쓰기도 하지 않습니까?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**김재운 위원** 그러면 만약 그런 통폐합의 과정이라든가 민영화의 과정 속에서 일자리 잃는 사람들에 대해서는 어떻게 대책을 세우고 있습니까?

○**노동부장관 이영희** 거시적 차원에서 볼 때 바로 그런 점이 우리가 갖고 있는 어려운 점입니다. 외국의 경우에는 사실 해고가 우리보다 그렇게 어렵게 느껴지지 않고 또 그만큼 사회적 안전망이 확충되어 있기 때문에 그런 부분이 노동시장을 활성화하는 데 기여를 하고 있는데 우리는 그런 고용보험제도가 실시되고 있으나 충분히 적용하는 범위가 아직도 미약하기 때문에 그런 문제가 나옵니다.

물론 고용의 부담으로 인해서 해고당하는 과정은 과거에도 있었습니다. 그런 부분들에 어려운 점도 있지만 한편으로 기업 자체의 경영의 합리화랄까 이런 부분을 우리가 외면하고 오로지 일자리만을 생각할 수 없는 것은 사실입니다. 어떻게 보면 이 모든 것이 모순적으로 보일는지 모르지만 병행해서 이루어져야 되기 때문에 한편으로는 일자리를 창출하는 노력도 있어야 되고 또 한편으로는 그 일자리가 합리화되는 노력, 이런 모든 것이 동시에 이루어져야 되지 않느냐 이렇게 생각합니다.

○**김재운 위원** 이명박 정부에서는 통폐합이라든가 민영화 이런 것보다 오히려 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 창조적인 구조, 창의적인 구조, 그리고 사람의 가치를 소중하게 여기는 그

런 구조를 만드는 것이 더 우선되어야 하는 것이 아닌가요? 선진국의 모델이 그런 모델 아닙니까?

○**노동부장관 이영희** 물론 김 위원님께서 말씀하신 창조적 일자리를 창출하기 위한 노력 그것이 물론 중요한……

○**김재윤 위원** 창조적인 일자리를 만드는 것도 중요하고요. 또 하나는 그 구조를 창조적인 구조로 만드는, 그러니까 구성원들이 자기의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 창조적인 구조를 만들어 줌으로써 더욱더 효율성이 높아지고, 경영의 효율화가 만들어지고, 또 이익 창출의 구조를 만들 수 있단 말입니다. 그런 측면에서 접근하는 것이 훨씬 더 선진화되는 것이고 선진국형 모델이 아닌가 이런 말씀입니다.

왜냐하면 지금의 모델은 오히려 개발도상국이라든가 이럴 때는 가능하겠지요. 그리고 여러 가지 불확실성 그런 구조 속에서는 그런 것이 더 필요하지만 지금은 우리 대한민국이 선진국이고 선진국형 모델을 따른다면, 선진화라면 그런 방향으로 진행되는 것이 더 효율적이고 바람직하지 않은가 이런 말씀입니다.

○**노동부장관 이영희** 말씀하신 취지와 또 그런 방향에 대해서는 근본적으로 저도 동감을 하고 있습니다.

○**김재윤 위원** 그리고 두 번째는 저는 사측을 뒷받침하는 부처들은 꽤 많다고 생각을 해요. 왜냐 하면 대기업이라든가 기업이 활성화되어야 하고 또 경제가 활성화되어야 하기 때문에 그런데요. 적어도 노동자들의 입장을 대변해 주는 부처는 저는 노동부라고 생각합니다. 그런 입장에서 여러 가지가 생각이 되어야 될 것 같아요.

두 번째는 지금 물가가 굉장히 상승하고 있단 말입니다. 물가 폭등 그리고 고환율로 인해서 지금 여러 가지 경제사정도 어렵고요. 그렇게 되면 실질적으로 들어오는 급여는 한정되어 있고, 물가는 오르고, 교육비는 증가하고, 여러 가지 이렇게 되면 노사갈등의 요인이 되지 않겠습니까? 노동자들은 자신들의 생계를 유지하고 또 자신들의 삶의 질을 높이기 위해서 임금인상을 요구하지 않겠습니까?

○**노동부장관 이영희** 그런데 금년에 어떻게 보면 생각보다 노사분규가 현장에서는 줄어들고 오히려 노사화합 분위기가 형성되었습니다. 그것은 뭐냐 하면 근로자들도 경제가 어렵다는 것을 실감하게 되니까 어려움을 서로 함께 이해하고 감

수하는 측면이 있다고 볼 수 있습니다. 물론 이런 경제 어려움의 일차적인 영향은 근로자에게 갑니다마는 근로자가 그런 기업의 사정을 이해할 때는 곧 노사분규로 이어진다고 말할 수는 없습니다.

○**김재윤 위원** 지금 고유가라든가 고물가, 그다음 고비용의 교육구조 이런 것 때문에 노동자들이 굉장히 고민과 고충이 많은 것 같습니다. 노동부는 이러한 큰 틀 속에서 이런 구조를 어떻게 해결할 것인가 하는 부분도 한번 전향적으로 생각하고 검토하고 또 이에 대한 대책을 세울 필요가 있다고 생각합니다.

그다음에 두 번째는 아까 정진섭 위원님도 굉장히 걱정을 많이 하셨는데요. 지금 복수노조라든가 전임자 제도개선과 관련해서 법 개정을 추진하겠다 이렇게 하셨는데 지금 복수노조나 노조 전임자와 관련해서 법 개정하려는 내용이 어떤 것인가요? 어떤 방향으로 하고자 하시는 것입니까?

○**노동부장관 이영희** 지금 법에 의하면 우리가 복수 노동조합, 복수 노동조합이라는 말 자체가 약간 어폐가 있습니다. 사실은 노동조합 설립의 자유화라고 말할 수 있습니다. 그래서 노동조합 설립이 자유로워지면 한 사업장에 노동조합이 2개도 생길 수 있고 또 하나일 수도 있는 것입니다. 그러니까 반드시 복수 노동조합 체제가 된다고 해서 모든 노동조합이 복수가 된다 이런 말씀은 아니고 어쨌든 노동조합 설립이 자유화될 때 있을 수 있는 혼란을 피하기 위해서 교섭창구를 단일화해야 된다고 하는 과제가 주어져 있습니다. 그래서 창구 단일화를 위한 방안을 법개정 내용으로 생각하고 있다 이렇게 말씀드릴 수 있습니다.

○**김재윤 위원** 그리고 노조 전임자 제도개선은 어떤 측면에서……

○**노동부장관 이영희** 전임자에 대해서는 부칙규정에 보면 노사가 서로 협력하도록 되어 있고 그것을 법으로 정부가…… 아까 말씀드린 바와 같이 교섭창구 단일화와 같은 그런 과제로 직접 주어져 있는 것은 아닙니다. 그런데 이 문제를 하나의 같은 문제로 봅니다마는 성격상으로는 그것은 분리되어야 할 문제입니다마는 어차피 논의가 함께 이루어지게 될 수밖에 없는 문제입니다.

○**김재윤 위원** 자칫하면 저는 이 문제가 정부와 노동계가 갈등을 빚는 요인이 될 수도 있다고 생

각하거든요. 그래서 저는 매우 신중하게 접근해야 하고, 또 여기 문제점이 무엇인지, 또 노동계 하고도 충분한 논의를 통해서 진행이 되는 것이 바람직하다는 생각을 가지고 있습니다.

그다음에 노동부의 영원한 현안 문제일 수도 있고 또 우리 사회의 심각한 문제가 비정규직의 문제라고 생각합니다. 저희가 국회에서 법 개정도 하고 여러 가지 방안도 세우고 있습니다마는 그럼에도 불구하고 비정규직 노동자들이 오히려 일자리를 잃게 되는 경우도 있고 또 오히려 이 제도 속에서 피해를 보는 경우도 많거든요, 일부 긍정적인 측면도 있지만. 이런 비정규직에 대한 근본적인 해결책들, 물론 완전하게 해결하기는 어렵겠지만 노동부에서 이번에 새정부 들어서면서 대책을 세우신 것이 있습니까?

○노동부장관 이영희 저희들이 비정규직 문제는 가장 큰 현안이 되어 있기 때문에 이 문제의 해결을 위해서 많은 고심도 해 온 것은 사실입니다. 그런데 오늘 이 자리에서 제가 답변하기에 충분한 시간이 안 주어져 있는 것 같습니다마는 좀더 긴 시간을 갖고 말씀드렸으면 하는 생각도 갖고 있습니다.

그런데 정말 이 비정규직 문제는 그것 하나만 볼 것이 아니라 그 전체를 다 봐야 된다고 생각합니다. 또 동시에 우리나라의 고용의 선진화 등등 이런 체제 속에서 비정규직 문제를 봐야 되는데 지금 언론 쪽에서나 너무 비정규직 하나를 보고, 또 그것도 굉장히 부정적인 측면만 보고 비정규직은 곧 나쁜 일자리, 그리고 이 부분을 어떻게 하든지 정규직화하면 모든 문제가 해결될 수 있는 듯한 그런 시각이 있는 것은 분명히 근본적인 문제 해결이 안 된다 이렇게 생각하고 그 부분은 나중에 시간이 된다면 제가 좀더 다양한 측면을 말씀을 드리고자 합니다.

○김재운 위원 정규직에 못지않게 급여를 주고, 또 근무환경이 정규직 못지않게 만들어져 있고, 또 휴가라든가 복지라든가 이런 것이 정규직과 차이가 없으면 지금 말씀하신 대로 선진적인 모델이 되겠지요. 그러나 실질적으로 현실이 그렇지 않단 말입니다. 비정규직 분들은 불안하고 또 정규직하고 굉장히 차별적인 대우를 받고 있고 이런 근본적인 문제가 해결되지 않으면 이것은 계속 지속적으로 이런 문제로 남지 않겠습니까?

○노동부장관 이영희 외국의 경우에도 우리가 구분한다면 정규직과 비정규직이 있습니다마는

우리처럼 정규직과 비정규직 간에 벽이 그렇게 크지 않다고 볼 수 있습니다. 그런데 지금 우리는 어떻게 보면 정규직 보호가 지나치게 경직화 되어 있고 법적으로도 그런 측면이 있습니다마는 거기에 플러스해서 노동조합이 강력하게 정규직을 감싸고 있기 때문에 그런 격차가 더 커졌다 이렇게 우선 볼 수 있는 측면이 있고요.

실제로 비정규직과 정규직의 차이가 우리가 차별 해소를 한다면 기간이 정해져 있느냐, 정해져 있지 않느냐, 사실은 그 차이에 불과해야 할 것입니다.

그런데 지금 단지 계약직이라고 하는 이유로 똑같은 일을 하면서도 그런 엄청난 차별적 대우를 받는다는 것은 분명히 옳은 일이 아니라고 볼 수가 있습니다.

○김재운 위원 앞으로도 비정규직 노동자 문제에 대한 특별한 관심을 부탁드립니다.

○노동부장관 이영희 예.

○김재운 위원 그다음, 대한민국에서 여성들이 일하기가 굉장히 어려운 사회라는 것은 알고 계시지요?

○노동부장관 이영희 예.

○김재운 위원 아이들 교육도 해야 되고 가사 노동도 분담해야 되고, 가사 노동 분담이 아니라 하는 것이지요.

그래서 여성들이 일을 잘 할 수 있는, 여성들이 일할 수 있는 구조를 만드는 것이 노동부가 해야 할 중요한 일 중 하나인 것 같아요.

○노동부장관 이영희 예, 그렇습니다.

○김재운 위원 그래서 앞으로 장관님께서 여성들이 원활하게 일할 수 있는 그런 구조를 만들기 위해서 어떤 대책을 갖고 있는지 말씀해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 이영희 지금 여성들과 관련해서 우선 여성부와 함께 경력 단절 여성을 위한 다시 일하기 센터를 통해서 취업 지원을 적극적으로 하려고 하고 있습니다.

그리고 조금 전에 말씀드렸습니다마는 스웨덴이라든가 이런 외국의 경우에 여성 취업률이 굉장히 높습니다. 그런데 상당한 부분이 보면 우리처럼 8시간 정식 출근하는 정규직 일자리가 아니라 파트타임 잡이라든가 재택근무라든가 이런 형태입니다.

그런데 가정을 갖고 있는 여성의 경우에 사회적으로 나올 때 오히려 파트타임이라든가 이런

잡이 더 일하는데 용이하고 정규직과 같은 일이 더 부담이 되기도 합니다. 그런데 지금 우리의 기준으로 본다면 그게 다 나쁜 일자리가 됩니다.

그런데 실제로 여성 고용을 위해서는 보다 더 적극적으로 파트타임 잡을 만들고 그 파트타임 잡으로서도 충분히 일하는 조건에 어려움이 없도록 해 주어야 된다고 봅니다.

○김재운 위원 그런데 장관님이 말씀하신 그런 측면보다 제가 창조적인 구조라는 부분들이 이런 부분인데, 여성들이 창조적으로 일할 수 있고 제대로 대접받을 수 있는 그런 창조적인 구조를 만드는 데 인식의 전환을 할 필요가 있다라는 그런 말씀입니다.

장관님께서 아까처럼 파트타임이라든가 이런 쪽이 아니라 정당하게 대접을 받으면서도 자신들의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 시스템을 만드는 일, 그러한 구조를 갖추는 일이 선행되어야 한다고 생각이 되거든요. 그런 구조가 만들어져야 여성들이 마음껏 일할 수가 있는 것입니다.

○노동부장관 이영희 예, 우선 그 부분은 미래상으로 분명하고요. 또 우리로서는 현재 적극적 고용 개선을 통해서, 여성의 차별적 우선 고용으로 인한 피해가 상당히 있습니다. 그래서 기업이 평등한 고용을 하도록 여러 가지 룰을 하고 있습니다.

○김재운 위원 한 가지만 더 묻겠습니다.

장애인 고용의 문제인데요. 실질적으로 장애인들이 일할 수 있어야 됩니다. 일을 함으로써 자신들의 삶의 가치를 느끼고, 또 일을 함으로써 생계가 유지되는 것입니다. 끊임없이 어떤 보조를 통해서 장애인들이 삶을 영위하는 것이 아니라 일을 통해서 삶을 영위하고 또 아이들의 교육도 시키고 이려고자 하는 의지가 강합니다.

그래서 장애인들에 대한 일자리 창출이 저는 우리 사회의 매우 중요한 문제의 하나라고 생각합니다. 이에 대한 장관님의 방안이 있으면 말씀해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 이영희 지금 장애인 고용에 대해서는 2%를 고용하라고 하는 고용의무제가 주어지고 이행하지 못할 때는 부담금을 내도록 해서 저희들이 고용장려금으로 사용하고 있습니다. 특히 공공 부문에 있어서는 지금까지의 2%에서 앞으로 3%로 높여서 장애인 고용 촉진을 하려고 하고 있습니다.

그런데 실제로 장애인 고용에 있어서 중증 장

애인들의 고용은 또 그 가운데에서 더 어려운 상황이 있습니다.

그런데 이런 부분에서 실제로는 기업에서 사회공헌적 차원에서, 특히 대기업에서 적극적 관심을 가졌으면 합니다.

예를 들면 일본의 경우에는 대기업이 그런 장애인을 위한 자회사를 따로 설립을 해서 장애인들이 일하는 여러 가지 시설에 있어서 어려움이 없도록 배려를 해서 하고 있습니다.

그래서 저희들도 대기업에서 그런 쪽으로 노력을 한다면 여러 가지 그런 지원에 해당하는, 그런 몫에 해당하는 보상을 강구하려고 생각하고 있습니다만, 어쨌든 그 부분 우리 노동부가 적극적으로 생각하고 있는 분야 중 하나입니다.

○김재운 위원 시간이 다 되었기 때문에 노사정 위원장께서는 다음 기회에 질의하도록 하겠고요.

이상으로 질의를 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장대리 정진섭 김재운 위원님 수고하셨습니다.

이제까지 우리 참석하신 모든 위원님들이 한 차례씩 질의를 하셨습니다.

계속할 수도 있겠지만 참석하신 공무원들의 휴식권을 보장하기 위해서 10분간 정회를 하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(17시14분 회의중지)

(17시28분 계속개회)

○위원장대리 정진섭 좌석을 정돈해 주시기 바랍니다.

회의를 속개하겠습니다.

지금부터는 보충질의를 신청하시는 위원님들을 중심으로 하겠습니다.

보충질의 시간은 7분을 드리겠습니다.

먼저 홍희덕 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○홍희덕 위원 홍희덕입니다.

장관님, 한국산재의료원하고 근로복지공단하고 통합하는 계획이 있으신 것 같은데 현재까지 기획재정부나 혹은 담당 근로복지공단이나 한국산재의료원으로부터 어떻게 하겠다는 계획이 있습니까?

○노동부장관 이영희 지금 산재의료원을 근로복지공단에 통합하는 그런 하나의 기본적인 정부 방침이 주어지고 있습니다만 그걸 실행하기 위한 하나의 팀이 구성되고 있는 차원의 단계입니다.

아직 어떤 방안을 저희들이 받았다고 내려 보 내진 건 없습니다.

○**홍희덕 위원** 예, 알겠습니다.

아까 여러 선배·동료 위원님들께서 공기업의 선진화를 하더라도 여기에 소속되어 있는 노동자들의 고용을 보장하는 방향으로 해야 된다는 말씀들을 많이 하셨기 때문에 더 강조하지 않겠습니다.

마지막으로 장관님, 지금 민주노총이 사실 불법이나, 아니냐를 떠나서 우리나라노동 진영의 한 축 아니겠습니까?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**홍희덕 위원** 지금 여러 위원님들께서도 지적했듯이 지금 민주노총과는 노정 간대화가 단절된 그런 관계에 있습니다.

또한 민주노총 본 건물에 경찰들이 지금 한 달이 넘게 둘러싸서 드나드는 차량을 검색하고 있습니다.

우리나라에 여러 부처가 있지만 그래도…… 경제 살리기 물론 중요합니다. 하지만 노동부라는 부가 그나마 노동자들 편에 조금 다가서야 된다고 저는 생각합니다.

그런 측면에서 민주노총과 대화에 좀 적극적으로 나서고, 특히 위원장, 수석부위원장, 사무총장, 한꺼번에 지금 체포영장이 발부되고 그 중 수석부위원장은 구속 상태에 있습니다.

대화를 하려면 위원장이라든지 그런 사람들을 다 그렇게 체포하고 구속시켜 놓고 대화한다는 것은 맞지 않다고 봅니다.

그래서 장관님께서 대통령께 이런 부분에 대해서, 구속이라든지 아니면 대화에 대해서 좀 건의하시고, 이제 이명박 정부가 출범한 지 6개월밖에 되지 않았는데 앞으로 남은 기간을 민주노총과 계속 이런 갈등 관계로 갈 것인가는 정말 깊은 고민이 있어야 된다고 봅니다. 거기에 대해서 장관님의 소견을 말씀해 주십시오.

○**노동부장관 이영희** 지금 말씀하신 그런 상황이 조성되고 있는 것은 매우 유감으로 생각합니다만 저는 민주주의 하에서는 법 위에 있는 사람은 없다고 생각합니다. 그 점에서는 대통령이든 또 저희들이든 여기 국회의원 여러분들께서도 다 기본 원칙에는 똑같다고 생각합니다.

저는 법 위반한 사실이 있다고 어떤 문제가 제기되었을 때 차라리 정정당당하게 출두하여 그 부분에 대해서 자기 견해를 분명히 밝히고 또 법

적으로 얼마든지 논의될 수 있다고 봅니다.

저는 오히려 이런 문제를 해소하기 위해서는 차라리 지금 현재 체포영장까지 발부가 된 본인들이 그냥 자진 출두를 해서 자기 소명을 하고, 그럴 경우에 지금과 같은 상황이 아닌 상태에서 이 문제가 충분히 다루어질 수 있지 않을까, 이렇게 생각합니다.

○**홍희덕 위원** 하여튼 그 견해에 대해서…… 장관님이 지금 말씀하신 것을 답변으로 하고요, 시간이 짧기 때문에.

중앙노동위원회 위원장님께 몇 가지만 질의드리겠습니다.

필수유지업무제도 조기 정착을 주요 업무 방향의 하나로 정하셨습니다.

그런데 최근 필수유지 결정 신청 사건을 처리하면서 노동위원회가 노동조합의 사용자가 제출한 자료를 교부하지 않고 있는 사례가 있습니다. 사용자가 어떤 자료를 가지고 주장하는지 알아야 노동조합이 대응을 하고 대처할 것이 아니겠습니까?

지노위 결정에서 약 46%가 불복해 가지고 중노위에 재심 신청했습니다. 이렇게 해 가지고 이게 조기에 정착이 될지 좀 의문이고요.

중앙노동위원회에 재심 신청하는 경우도 내용을 알아야 노동조합에서 대응을 할 텐데 왜 그렇게 그런 자료들을 노동조합에 제출하지 않는 것인지 답변해 주시기 바랍니다, 포괄해서.

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 필수유지업무 결정은 기본적으로 노사가 자율적으로 결정하도록 되어 있지만 만일 그렇지 않을 경우에 노동위원회에 신청을 해서 노동위원회가 결정해 주도록 되어 있습니다.

실제로 저희들이 신청을 받아서 결정을 할 때 노사 양측을 다 부르기 마련이지요. 실제로 해당 노동조합에서 거의 오질 않았습니다. 그러다 보니까 노동위원회에서 현지에 나가서 조사도 하고 했지만 노동조합이 응하지 않았기 때문에 노동위원회가 독자적으로 결정할 수밖에 없었다 하는 사항을 말씀을 드리고요.

그다음에 자료 공개를 요구를 했는데 자료는, 사용자가 내놓은 자료는 사용자가 가지고 있는 기밀이 있을 수 있습니다, 그 안에. 그것을 당사자의 동의 없이 일방적으로 제공할 수가 없다는 것이 공개 청구법에 나와 있습니다.

그런 점을 우려해서 제공을 안 했을 뿐이지 그

것을 저희들이 의식적으로 제공 안 한 것은 아니다, 말하자면 사용자가 내놓은 자료에 나타나 있는 기밀 이런 것들을 보호해 줘야 할 의무가 있기 때문에 저희들은 그것을 공개할 수가 없었다 하는 말씀을 드립니다.

그것은 노조가 협상과정에 참여한다면 그 과정에서 교섭을 통해서 서로의 자료가 어떤 것인지를 파악할 수는 있을 겁니다. 그래서 교섭장에 나오지 않게 되니까 사용자의 자료가 어떤 것인지를 알 수가 없게 된 것이지요. 저희들이 그것을 일부러 제공 안 한 것은 아니다 하는 것을 말씀드립니다.

○**홍희덕 위원** 그러면 법적으로 그렇게 일방적으로 참여하지 않고 필수유지업무제도를 어느 쌍방이 이렇게 하더라도 할 수 있는 것 아니겠습니까? 사용자가 했던 것을 공개할 수 없는, 법률적으로 그런 것들이 더 있다는 말씀이지요?

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**홍희덕 위원** 알겠습니다.

이상입니다.

○**위원장대리 정진섭** 홍희덕 위원님 수고하셨습니다.

다음에는 박준선 위원님 질의해 주십시오.

○**박준선 위원** 박준선입니다.

장관님 아까 우리 김재윤 위원께서 지적하신 물가가 올라가면 노조에서 임금인상요구를 할 수 있다, 외국에 그런 사례가 있지 않습니까? 브라질 같은 경우에 옛날에 오일쇼크 때 그런 식으로 노조의 요구를 받아서 물가가 다시 오르고 해서 결국은 경제가 파탄 난 사례를 아시지요?

○**노동부장관 이영희** 브라질까지는 모르겠습니다. 다만 그런 사례를 알고 있습니다.

○**박준선 위원** 그게 뭐냐 하면 경제학 용어로 웨이지 프라이스 스파이럴(wage-price spiral)이라고 해 가지고 반복되는 거지요, 악순환이?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**박준선 위원** 그런데 지금 물가가 오르고 있고, 그런 일이 안 발생하면 좋겠지만 그것이 과연 노동부에서 할 일인지 그것도 사실 의문입니다.

그런데 어쨌든 정부의 국무위원으로서 국무회의 때라든가 그런 주의를 환기시킬 필요는 있다고 봅니다. 뭐냐 하면 어떤 특정한 기업, 지금 현재 물가가 오르는 상황에서 공기업이라든가 또는 임금인상요구를 갖다가 쉽게 받을 수 있는 그런

자력이 있는, 선동하는 기업에서 받기 시작하면 그런 임금 인상이 다른 기업의 노조에도 영향을 미치고, 그러면 연쇄적으로 노조의 임금인상요구가 갈 것입니다.

아까 장관님 말씀하신 대로 지금은 노조나 회사에서나 서로 좀 참는 분위기고 하지만 한 번 그것이 시작돼서, 가령 삼성이나 어떤 대기업에서 임금인상 요구를 받았다 그래 가지고 그럼 LG나 다른 데에서 또 중소기업으로 파생적으로 된다면 결국은 그것이, 임금인상요구가 받아들여지면 임금인상이 물가에 영향을 미치고—생산자 물가에 영향을 미치니까—그리 되면, 지금 현재 우리가 고물가·고유가 시대에서 그런 일이 안 발생하면 좋겠지만 그런 부분에 대해서는 주무부처가 어디든지 간에 정부 차원에서 유념할 필요가 있다고 생각합니다.

○**노동부장관 이영희** 예, 실제로 경제가 어려울 때 노동자들의 반응 또 노동운동이 어떤 양상으로 나타나느냐, 지금 바로 직전에 말씀하신 대로 그것이 악순환으로 가져오게 되는 그런 현상도 있을 수 있고 또 한편 노사가 서로 신뢰를 갖고 있을 때는 그것을 극복하기 위해서 서로…… 말하자면 자제를 하고 고통을 분담하는 그런 형태로 나아갑니다. 마땅히 우리도 그렇게 가야 된다고 생각을 하고……

○**박준선 위원** 그렇습니다. 후자의 경우에는 아주 바람직한 건데, 그렇게 될 가능성이 높다고 보면 좋은데 우리 정부에서 일하는 분들은 최악의 경우에 대비를 하고 만의 하나, 유념을 해야 되니까 좀 참고하시라고 말씀드립니다.

○**노동부장관 이영희** 예, 알겠습니다.

○**박준선 위원** 그다음에 우리 중앙노동위원장님!

○**중앙노동위원장 이원보** 예.

○**박준선 위원** 이원보 위원장님, 준비를 하면서 보니까 재심판정률이라고 있지요?

○**중앙노동위원장 이원보** 예.

○**박준선 위원** 그게 취하건수를 빼면 8월 말 현재 22.4%의 패소율을 보인다, 이 통계 맞습니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**박준선 위원** 5건 중에 1건……

○**중앙노동위원장 이원보** 예.

○**박준선 위원** 결국은 재심판정건수 777건 중에 올해 들어서 한 40% 정도가 이제 소송으로 가고 그중에서 한 20% 남짓이 패소한다……

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**박준선 위원** 그런데 여기 패소율 너무 높은 것 아니에요? 보기에 따라서, 제가 다른 답변을 듣자는 것이 아니고……

○**중앙노동위원장 이원보** 거기에 특별한 사례인, 잠깐 말씀드리면요.

어떤 집단적인 사건이 있습니다. 예를 들면 철도노조 파업과 같은 사건의 경우 대량의 인원이 해당되는 소가 있었거든요. 이런 경우에는 만약에 저희들이 진다면 패소율이 굉장히 높아지게 되는 것이지요. 단일 사건으로만 되는 경우에는 패소율이 굉장히 낮아지는 그런 특이한 현상이 나타나게 됩니다.

○**박준선 위원** 그러면 이 통계가 그런, 큰 단위 사업장의 인원수 대비해서 통계 뽑는 데에서 편차가 크다는 얘기인가요?

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**박준선 위원** 그러면 건수로 한다면 몇 %나 되지요?

○**중앙노동위원장 이원보** 건수로 한 건, 건수는 내보지는 않았습시다만 아무튼 건수로는 크게 차이가 없으리라고 생각을 합니다. 인원수가 많이 작용을 하니까요.

○**박준선 위원** 지금 건수로 통계를, 인원수 대비로 할 수도 있고, 인원수 대비로 하는 것은 그렇게 편차가 크다면 의미가 없는 거고 건수로 해서 패소율이 있다면 그 통계가 연평균 얼마나 되느냐 이거지요. 올해 들어서 얼마고 작년엔……

만약에, 좋습니다. 그것은 나중에 서면에 하고 통계가 이걸 인원수로 하고 편차가 있을 수 있어요. 하지만 제가 말씀드린 것은 패소율이 한 5건 중에 1건, 20%가 넘는다는 것은 원래 중앙노동위원회 결정이 법원에 의해서 5건 중에 1건이 번복된다 또는 5명 중에 1건 번복된다는 것은 너무 크다, 중앙노동위원회의 결정이 신뢰성이 그만큼 약한 것 아니냐 이 얘기입니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 저희들도 그것을 거의 매년 분석을 하고 원인을 파악하고 있는데……

○**박준선 위원** 그리고, 됐습니다.

위원장님 제가 지금 따지는 것은 아니고, 그다음에 차별시정사건 통계도 제가 한번 보니까 중노위와 지노위의 판정결과가 지노위에서는 2% 인용하고 중노위는 38% 인용됐다는데 차이가 크지 않습니까?

지금 제가 이 통계 이야기를 하는 것은, 그냥

들으세요. 답변 저기는 나중에 서면으로 대책을 해서 해 주시고, 뭐냐 하면 근로자들이나 사업자들이 중앙노동위원회나 지방노동위원회에 대한 신뢰라는 것은 끝까지 갔을 때 지방노동위원회부터 시작하고 중앙노동위원회에 거치고 그래서 다음 단계로 후속으로 나가는, 단계별로 나가는 것들은 그 결과로 나가서, 큰 차이가 없으면 안 갑니다, 그렇지요?

○**중앙노동위원장 이원보** 그렇습니다.

○**박준선 위원** 그렇다는 것은 결국은 지방노동위원회 신뢰성이 높고 그 결과가, 결과적으로 답이 옳은 답을 냈을 때는 안 가는데 엉뚱한 답 내고 소송까지 가고 중앙노동위에 가고, 이것 차별시정사건이든 판 사건이든 간에 그렇게 되면 결국은 끝까지 간다 이거지요.

그러면 그것은 심판을 제기하거나 소송을 제기한 근로자들·사업자들 정력 낭비에 또 국가 인력 낭비에, 그렇기 때문에 1차 심판기관에서 가장 정치한 결론을 내리기 위해서 노력해야 되는데 제가 이 통계를 보니까 중앙노동위원회에서는 이 점에 대한 기본적인 인적인 교육이 없습니다. 조금만 더 하겠습니까.

어떤 것의 근본적인 대책을 마련하지 않고서는 상당히 힘든 일을 계속하고 있는 거예요. 그 점을 제가 지적하는 걸로 하고 그에 대한 것은 서면으로 답변을 듣겠습니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 알겠습니다.

○**박준선 위원** 그리고 이 자리에서 간단하게 답변하실 것은 말씀하세요.

○**중앙노동위원장 이원보** 지금 지적하신 내용이 솔직히 말씀드리면 저희들도 큰 고민입니다. 왜냐하면 패소율이 높으면 그만큼 노동위원회 신뢰가 떨어지게 될 것이고 그리 되면 지금 말씀 지적한 대로 사회적 비용만 늘어나는 문제가 생겨서 이 패소율 줄이기 위해서 판례분석이라든지 워크샵이라든지 그리고 위원들의 자질을 높이기 위한 노력들을 거의 끊임없이, 지금 하고 있습니다. 그래서 점차로 좋아지고 있는 것 아닌가 하는 판단을 이제 하고 있습니다만 구체적으로 그 계획은 서면으로 보고를 드리도록 하겠습니다.

○**박준선 위원** 한마디만 더 하겠습니까.

제가 잘 몰라서 그러는데 지방노동위원회라든가 이렇게 할 때, 우리 위원회도 전문위원 있지 않습니까? 그런 제도가 있습니까? 전문가에 의해서 판례분석하고 위원회 해서, 소송까지 가

더라도 이렇다 이렇다 하는 그런……

○**중앙노동위원장 이원보** 전문위원은 없고요. 변호사를 지금 두 분을 채용해서, 이제 겨우 두 분 채용해서 그 두 분이 판례분석을 하고 있습니다.

○**박준선 위원** 제도개선책을 마련해야 할 것 같습니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 알겠습니다.

○**박준선 위원** 고맙습니다.

○**위원장대리 정진섭** 박준선 위원님 수고하셨습니다.

다음에는 존경하는 김상희 위원님 질의하십시오.

○**김상희 위원** 아까 말씀드리던 것 이어서 말씀드리겠습니다.

제가 질의한 이후에도 여러 위원님들이 말씀을 하셔서요. 노동부에서는 일자리 정책과 관련해서는 미래지향적인 그리고 개척하는 그런 일자리 정책을 꼭 해 주시기 바랍니다.

좀 걱정되는 부분이 지난번 이명박대통령께서 9월 2일 국무회의에서 ‘지금 일자리를 늘리기 위해서 재개발·재건축의 활성화를 통해서 속도를 좀 내야겠다’ 이런 말씀을 하셨더라고요.

그리고 아까 권선택 위원도 지적하셨지만 대운하 얘기도 나오고 이래서, 지금 일자리 관련해서 정부의 목표치가 달성이 잘 안 되니까 굉장히 걱정이 되는 방향으로 정부가 방향을 틀 가능성이 상당히 높아 보입니다.

이 부분과 관련해서는 노동부에서도 충분히 국무위원으로서 말씀하실 수 있다고 생각합니다. 그래서 의견을 제대로 개진하셔서 일자리정책이 미래지향적이고 그리고 또 적어도 현재에 부응할 수 있는 그런 것으로 될 수 있게끔 해 주시고요.

그리고 노사관계와 관련해서 노사관계가 안정이 되지 않고는 저는 일자리 창출도 어렵고 경제성장도 어렵다고 생각합니다. 그런데 지금 노사관계와 관련해서 엄격한 법 집행을 계속 말씀을 하시는데요, 엄격한 법 집행은 정부나 사용자 입장에서는 엄격한 법 집행이라고 생각하지만 노동자 차원에서는 노동운동의 탄압으로 보여집니다. 특히 구속하지 않아도 되는 것을 구속해서 수사하고 구속기소를 하고, 이런 방식으로 하는 것은 저는 옳바르지 않다고 생각합니다, 이 노사관계 문제에 있어서.

그래서 지금 노동사안에 대해서, 노동사안과

관련해서 구속해 가지고 수사하고 기소하는 부분과 관련해서 노동부장관께서 저는 입장을 내셔야 된다고 생각합니다.

그래야 노동계와 노동부장관·노동부의 신뢰가 생기고, 그래야만이 제대로 소통이 되고, 그래야 앞으로 모든 정책에 있어서 집행이 원활하게 되고 신뢰가 돈독해진다고 생각합니다. 이 관련해서 꼭 유념해 주시기 바랍니다.

사실 이 노사관계와 관련해서는 노사정위원회가 굉장히 중요한데요. 노사정위원회가 사실 굉장히 제가 보기에는 걱정스럽습니다. 좀 죄송스러운 말씀이지만 우리 김대모 위원장님, 김대모 위원장님은 취임 초에 한국노총마저도 책임자가 아니라고 노동계에서 비판이 상당히 많았습니다.

그리고 취임 전 일관되게 민주노총에 대해서 아주 비판적인·공격적 그런 입장 표명을 많이 하시고, 지금 보수적인 시각을 가진 노사관계선진화운동의 공동대표로 계십니다.

그리고 취임하자마자 노동계의 현안과 관련되어서 노동계와 반대되는, 보수적인 노동계도 반대되는 그런 입장을 아주 일관되게 주장을 하셨고 2008년 1월에는 노사공 포럼에서 ‘우리나라에서는 노사정위원회 같은 이런 사회적 합의체제가 성공하기 참 어렵다’ 이런 말씀을 하시면서 노사정위원회는 지금 제대로 기능하기 어렵다는 부정적인 말씀을 계속 하셨습니다. 이런 상황에서 노사정위원회 위원장으로서의 역할을 제대로 하실지 저는 상당히 걱정스럽고요. 또 민노총의 참여 없이 노사정위원회의 성공은 어렵다고 저는 봅니다.

그런데 지금까지의 위원장님의 이런 처신과 이런 입장에서 민노총의 참여를 끌어내실 수 있을 것인지, 이렇게 볼 때 사실 노사정위원회가 성공하기 상당히 어렵다고 생각하는데 본인의 어떤 용단이 필요하시지 않은가 하는 그런 생각마저 듭니다.

위원장께서 이 부분에 대해서 어떻게 생각하시는지 간단하게 좀 말씀해 주십시오.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 말씀드리겠습니다.

우선 2008년 1월에 노사공포럼에서 얘기한 것은, 사실은 제가 나중에 알았는데 사실을 제가 잘 모르고 한 얘기입니다. 제가 그동안 죽 얘기한 것은 노사정위원회에 대해서 부정적인 얘기라고 볼 수 있는 얘기를 한 것은 사실입니다.

그러나 제가 얘기한 것은 노사정위원회 자체에 대한 부정은 아니었고 그 운영방식에 문제가 있다. 작년, 재작년까지요……

○**김상희 위원** 제가 말씀하신 것, 발췌된 것은 다 봤는데요.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 보셨습니까?

○**김상희 위원** 예.

지금 ‘우리나라 같은 이런 상황에서 현실적으로 노사정위원회가 불가능하다, 합의 도출이 어렵다’ 이런 의견을 갖고 계셨더라고요. 이런 입장을 갖고 계셨는데 어떻게 위원장을 맡으셨는지……

그리고 아까 위원님께서 질의하셨을 때, 지금 위원회 하나도 구성하지 않으셨지 않습니까? 그렇지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 본위원회를……

○**김상희 위원** 본위원회는 한 번도 구성하지 않으시고, 이 보고사항에도 보면 주로 참여정부 때 활동한 내용들이 보고가 되어 있고요. 지금 부문별 위원회도 굉장하…… 용역을 썼다든가 이런 정도의 활동밖에 보고가 되어 있지 않습니다.

그래서 제 생각에는 지금 현원이 38명이나 근무를 하고 있는데, 정말 저야말로 이 노사정위원회가 이런 상태에서 이게 의미가 있는 것인가 하는 회의가 많이 듭니다.

위원장께서는 이 부분에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 아까 권 위원님도 잠깐 말씀하셨지만요. 저희 본위원회가 사실은, 저희 노사정위원회에서는 본위원회나 상무위원회는 하부 위원회인 의제별, 업종별로……

○**김상희 위원** 알고 있는데 여기 보고를 보니까 대개 위원회가 회의 한 번 해서 용역을 썼더라고요.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그렇지는 않습니다.

○**김상희 위원** 그래서 실무자들이 용역관리를 하고 있어요, 보면.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그렇지는 않습니다. 실질적으로 일을 하는 의제별·직종별·업종별 위원회는 상당히 활발하게 지금 회의도 하고 간사회의도 하고 활발하게 진행을 하고 있습니다.

○**김상희 위원** 그러면요, 노사정위원회에서 도 대체 무슨 일을 했는지, 여기에 있는 보고에는 제가 보기에는 그렇게 보이거든요.

노사정위원회와 관련해서 올해 이명박 정부에서의 위원회 활동을, 상세하게 어떤 일을 했는지 자료로 좀 보내 주시기 바랍니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예, 보내드리겠습니다.

○**김상희 위원** 죄송하지만 조금만 더 쓰겠습니다.

그리고 장관님께 말씀드리고 싶습니다.

노사 관계가 안정되지 않으면 정말 어렵습니다. 그런데 노사 관계와 비정규직 문제, 지금 핵심 문제 아닙니까? 장기분규사업장이 이것을 대표하고 있다고 보는데요. 장기분규사업장이 지금 총 60개 사업장입니다. 알고 계시지요?

그런데 그중에서 제가 보니까 두 군데 정도만 관리를 하고 계시더라고요. 관리가 되고 있지 않습니다. 알고 계십니까?

지금 어디 관리하고 계시나요?

○**노동부장관 이영희** 관리라기보다도……

○**김상희 위원** 집중 관리하고 있는 사업장……

○**노동부장관 이영희** 공식적으로 노사 관계 속에서 쟁의행위가 일어난다든가 하는 우리가 파악하고 있는 정통적인 행정 차원에서 진행되고 있는 노사분규는 장기라고 할 때 2007년도 발생한 쟁의로서는 지금 2개가 남아 있습니다.

우리가 이어받은 8개 가운데에서……

○**김상희 위원** 제가 보니까 2개를 집중 관리하고 계시더라고요.

그런데 지금 현재 아주 장기투쟁사업장들이 있습니다. 아주 여러 가지 문제로 얽혀 있어서요. 그런데 지금 어떤 부분은 노동부에서 ‘이건 관리할 필요가 없다’라고 판단하시는 경우도 있는 것 같습니다.

그렇지만 장기적으로 노동자들이 투쟁을 하고 거기에서 정말 고통을 겪고 있는 부분들이 대개의 경우에는 노사 관계의 문제라든가 아니면 비정규직 문제가 종합되어서 생겨나는 사업장들입니다.

사실 이 문제들을 제대로 파악하시면서 현장에서 말하자면 정책을 만들어 내야 되는 겁니다. 그런데 현장에 가 있지 않다는 겁니다.

노동부가 적극적으로 해서, 제가 이것을 다 해결하라는 게 아니라 노동부가 현장에 가 있어야

된다는 겁니다. 그런데 방관하고 계십니다.

그래서 지금 중요한, 정말 오래된 사업장에 대해서는 풀기 어렵다고 생각하지 마시고, 우리 노동 문제에 가장 중요한 게 현장입니다. 이 현장에 노동부가 없다는 겁니다. 이렇게 해서는 노사관계 문제, 비정규직 문제 그리고 다른 중요한 노사 문제가 해결될 가능성이 없다고 생각합니다.

그래서 장기사업장에 대해서 노동부가, 60개 정도 되는데요. 이 사업장에 대해서 좀 분석을 하시고 그 사업장에서 노동부가 할 역할이 뭐가 있는지를 좀 파악을 하셔서 제대로 개입할 것인지 아니면 그대로 둘 것인지, 그대로 둔다고 그러면 왜 그대로 둘 것인지 이것을 좀 분석해서 가지고 자료를 좀 보내 주시기 바랍니다.

○**노동부장관 이영희** 잘 알겠습니다.

그런데 김 위원님께서 갖고 계신 60개 사업장을 저희들한테 한번 주시면……

○**김상희 위원** 예, 보내 드리겠습니다.

○**노동부장관 이영희** 저희들이 다시 한번 검토하겠습니다.

○**김상희 위원** 저는 노동부에서 다 알고 있다고 생각을 하는데요.

○**노동부장관 이영희** 저희들이 파악하고 있는 것하고 좀 차이가 있지 않은가 이렇게 생각합니다.

○**김상희 위원** 대표적으로 이랜드, 코스콤 두 개는 집중관리하고 계시지만 지금 당장 기룡전자라든가 KTX라든가 이런 부분에 대해서도 좀 더 적극적으로 나서야 됩니다.

지금 아주 고통받고 있는, 노동자들이 고통받고 있는 현장에 노동부의 모습이 보여야 노동자들한테 신뢰가 쌓이는 겁니다.

○**노동부장관 이영희** 실제로 기룡이라든가 KTX의 경우에, 지금 지방청장 나와 있습니다마는 현장에 담당실무자들이 항상 가서 파악하고 있고 또 가능한 한 분쟁 해결을 위해서 알선하고 하는 노력은 하고 있습니다.

○**김상희 위원** 기룡전자와 관련해서 18대 여성국회의원 15명이 성명을 내고 그것을 중재하고 그것을 해결하도록 노력한 사실은 알고 계십니까?

○**노동부장관 이영희** 물론 알고 있습니다.

○**김상희 위원** 알고 계시지요?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**위원장대리 정진섭** 김 위원님 정리를 좀 부탁드립니다.

○**김상희 위원** 이런 부분에 대해서 저는 노동부가 좀 전향적으로, 지금까지보다는 훨씬 더 전향적인 자세로 현장에 가 있어야지 국민들로부터 그리고 노동자로부터 신뢰를 얻고 제대로 소통이 되고 그리고 정책이 원활하게 집행된다고 생각합니다.

되도록이면 이런 부분에 대해서 장관께서 정말 깊은 진심을 가지고 앞으로 임해 주시기 바랍니다.

○**노동부장관 이영희** 물론 깊은 관심, 당연히 제 업무로서 갖고 있고요.

저희들은 기본적으로 현장에서부터 해야 된다고 생각하기 때문에 결코 현장을 외면하고 있지는 않습니다.

○**위원장대리 정진섭** 김상희 위원님 수고하셨습니다.

다음에는 이화수 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○**李和洙 委員** 장관님 장시간 동안 답변하시느라 고생 많으십니다.

제가 첫 번째 질의드렸을 때 구속자 현황 좀 파악해 달라고 했는데 거기에 수배자 현황까지 파악을 해서 보내 주시기 바라라고요.

그다음에 양대 노총이 존재하고 있는데 민주노총이 전혀 참여를 안 하고 있지 않습니까?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**李和洙 委員** 그 부분에 대해서 장관께서는 나름대로 참여할 수 있는 방안을 모색하고 계신 건지……

○**노동부장관 이영희** 결국 참여하지 않는 원인이라든가 이런 것이 중요하지 않은가 생각합니다.

그런데 어떤 논의를 통해서 그냥 쉽게 참여할 수 있는 그런 조건이라고 한다면 그건 어렵지 않습니다마는 근본적으로 가령 노사정위원회를 부정적으로 생각하고 있다든가 이런 경우에는 상당한 시일이 필요, 태도 전환을 위해서는 시간이 필요하다고 생각되고 또 그런 설득을 위해서도 시간이 필요하지 않은가 생각합니다.

그런 부분에서는 단순히 참여를 하도록 하기 위한 어떤 인센티브만을 얘기한다고 해서 될 일이 아니기 때문에, 어쨌든 그 부분 저희들이 노력을 할 그런 태세는 되어 있습니다만 기본적으로

로 민주노총의 자세 전환이 어느 정도 전제가 되어야 하지 않을까 이렇게 생각을 합니다.

○**李和洙 委員** 장관께서 말씀하신 그것도 상당한 이유가 되겠지만 그래도 탁월한 능력을 가지고 계시니까 나름대로 능력을 좀 발휘해서 가지고 원만한 노사관계를 만들어 가는데 좀 기여를……

○**노동부장관 이영희** 최대한 노력하겠습니다.

○**李和洙 委員** 노정 관계를 만들어 갈 수 있도록 노력해 주시기 바라겠습니다.

노사정위원장께 여쭙겠습니다.

아까 동료 위원 질의 때 본위원회 개최 계획이 없는 것처럼 말씀하셨는데 그것 좀 확실하게 답변 좀 해 주시지요.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 아까 권 위원님께서 질의하셨을 때 제가 그랬는데요. 제가 그때 계획이 없다고 그런 것은 일정이 확정된 본위원회 개최 계획이 없다 그런 뜻으로 말씀드렸습니다.

불원간 아마 날짜는 아직 말씀 못 드리지만 우선 모여야 될 것이고……

추가적으로 조금만 설명을 드리면 저희 본위원회보다는 업종별·의제별 위원회가 실질적으로 일을 합니다. 그래서 거기에서만 일이 뭐가 좀 활발하게 진행에 되면 자동적으로 본위원회도 잘 열리게 되는데 앞으로 의제를 한 두세 개 정도 더 해 가지고 위원회를 더 구성하려고 그러합니다. 그러면 하부 회의체에서 좀더 활발하게 활동을 할 것이고 그러면 자연스럽게 상부위원회 본위원회도 열게 되는 이러한 식으로 아마 활발하게 좀 더 일을 하도록 열심히 노력을 하겠습니다.

○**李和洙 委員** 참여정부 때부터 노사정위원회 존립이 과연 필요한 것이냐 하는 부분에 대해서 계속 논란이 전개되고 있는데 나름대로 위원장께서 능력을 발휘해서 가지고 노사정위원회가 실질적으로 우리나라 노사 관계를 발전시키는데 역할을 좀 해 주시기 바라겠습니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예, 열심히 하겠습니다.

○**李和洙 委員** 이상으로 질의 마치겠습니다.

○**위원장대리 정진섭** 이화수 위원님 수고하셨습니다.

이화수 위원님께서 여러분들에게 3분의 시간을 선물해 드렸습니다.

다음에는 조원진 위원님 질의해 주십시오.

○**조원진 위원** 정말 장시간 고생 많으십니다.

노사정 김대모 위원장님!

참여정부 5년 동안에 노사정위원회에 민노총이 참여한 기간이 얼마나 됩니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 민노총이 본위원회는 참여를 안 했습니다.

○**조원진 위원** 참여정부 기간 동안에요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그동안이 아니라 99년 2월 이후로 사실은 참여를 안 했습니다.

○**조원진 위원** 초기에도 참여를 안 했습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예, 그렇습니다.

○**조원진 위원** 그러면 민노총의 잘못이 많네.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 글썽요……

○**조원진 위원** 민노총 가입하라고 하는데 참여정부 때도 참여하지 않는데 전향적인 의식 전환이 없이, 노사정위원회 위원장 되신 지 얼마 되지도 않는데 자꾸 그렇게 얘기를 하면 이상한 방향으로 가기 때문에, 어쨌든 간에 참여하는 게 좋지 않습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 물론입니다.

물론이고 사실은요, 중앙 내셔널센터 차원에서는 본위원회에는 참석을 안 하지만 하부 어떤 회의라든가 이런 데는 사실은 참여를 하고, 한 가지 더 말씀드리면 저희가 공무원 노사 관계 하부 위원회를 하나 만들려고 그러는데 민주노총 소속인 전공노가 참여하겠다는 그런 의사를 밝혀 왔습니다.

○**조원진 위원** 점차적으로 푸셔 가지고 계시는 동안에 참여정부에도 참여하지 않았던 민노총이 노사정위원회에 참여할 수 있는 그런 어떤 방법을 모색한다고 그러면 상당히 노노갈등, 노사갈등 부분이 많이 해소되지 않을까, 그 방법을 찾는 것이 노동부가 해야 될 일이고 또 민노총하고 여러 가지 대화를 나누어야 되는 것이 아닌가 그렇게 보고 있습니다.

그리고 아까 알리안츠생명에 대해서 제가 말씀을 드렸는데, 사실은 장관님한테 말씀할 기회를 드리려고 그러는데요.

알리안츠생명은 정규직 파업이고 보험업계나 사무·금융 업계 초유의 장기파업으로 들어갔지 않습니까?

그래서 노조 쪽에서 좀 오해가 있는 것 같아

요. 3월 25일 국무회의에서 대통령한테 알리안츠 생명 지점장이 ‘노조가입은 불법이다’ 이렇게 얘기한 적이 있습니까? 그전에 전임이.

○**노동부장관 이영희** 알리안츠 노동조합의 분쟁 중의 하나가 지점장 또는 지사장 그분들의 노동조합 가입이 하나의 또 쟁점이 됐습니다.

다른 하나는 임금·성과급의 문제였습니다.

그때 지점장들이 파업에 가담을 해 왔습니다. 제가 보기에는 우리 노동부의 그동안, 결국 사용자는 노동조합을 할 수가 없습니다. 그런데 그 사용자에게 해당되는 범주가 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자라고 법에 규정돼 있습니다. 그래서 그동안 법원의 판례라든가 이런 등등의 관행을 통해서 보더라도 지점장은 노동조합 가입 대상이 될 수 없습니다.

그런데 또 알리안츠의 단체협약에서도 지점장을 노동조합 가입 대상에 넣지 않았습니니다. 그런데 이 사람들이 노동조합에 가입하고 파업에 가담했기 때문에 이분들은 이런 행동을 할 경우 불가피하게 그런, 경영상 징계라든가 이런 문제가 발생할 수 있기 때문에 제가 그런 견해를 표명했고 그 점은 지금도 마찬가지입니다.

○**조원진 위원** 변함이 없는 겁니까?

○**노동부장관 이영희** 예.

○**조원진 위원** 650명이 아직도 장기파업을 하고 있으니까 어떻게든 해결해야 되는 부분일 것 같아요, 그렇지요?

○**노동부장관 이영희** 예, 그 두 부분으로…… 임금을 성과급으로 하는 부분은 전형적으로 본다면 단체교섭상 발생할 수 있는 분쟁 중의 하나라고 볼 수 있습니다. 따라서 거기서 발생한 파업 자체를 우리가 불법이라고 그렇게 말한 적은 없습니다.

○**조원진 위원** 본 위원이 부탁드리고 싶은 것은……

○**노동부장관 이영희** 그래서 그 부분이 해결이 안 되어 가지고 저희들이 여러 번 노력을 하고 있습니다마는……

○**조원진 위원** 일단은 장기파업에 들어가는 정규직 부분조차도 아직 해결을 못 하면 여러 가지 파생될 문제점이 많거든요. 좀 더 적극적인 대화하고 관심을 가지셔 가지고, 지금 관리하고 있는 것 아닙니까?

○**노동부장관 이영희** 예, 그렇습니다.

○**조원진 위원** 좀 더 빠른 시간 내에 해결을 바

라겠습니다.

또 한 가지는 재직근로자 훈련비 관련은 어느 분이 하시는 거지요? 한국노동교육원장님이 하십니까?

○**노동부장관 이영희** 재직근로자 훈련은 저희 노동부가 한다고 말씀드릴 수 있겠습니다.

○**조원진 위원** 성과관리 시행계획 241쪽에 보시면 말이지요, 사업주 능력 개발 지원이라고 들어가 있는데 이게 95년도~2007년 작년까지 1조 5700억 정도를 썼습니다. 그래서 집행하는 방법을 어떻게 집행하고 집행하는 대상이 어떻게 됩니까?

○**노동부장관 이영희** 예, 알겠습니다. 담당국장이 설명드리도록 하겠습니다.

○**노동부직업능력정책관 조정호** 직업능력정책관 조정호입니다.

사업주 능력 개발사업은 재직자들에 대해서 사업주가 시간과 돈을 들여서 직접 사업을 수행하든지 아니면 훈련기관에 위탁해서 하는 경우에 저희가 훈련비를 지원해 주는 그런 제도입니다.

○**조원진 위원** 노동부 보고서 19쪽에 보면 300인 이상일 경우는 90.1%가 참여를 했어요. 그런데 300인 미만은 13.5%, 노동부 07년 계획에 나와 있는데 왜 이렇게 차이가 많이 나지요?

○**노동부직업능력정책관 조정호** 대기업의 경우에는 근로자도 물론이고 사업주도 훈련 시키는 분야에 대해서 굉장히 관심도 많습니다. 그런데 중소기업의 경우에는 사람이 훈련을 위해서 빠져나가게 되면 기업 자체를 운영하기가 굉장히 어렵다 보니까 중소기업에 대해서 재직자 훈련 참여율이 굉장히 낮습니다.

○**조원진 위원** 참여율이 낮으면 참여 안 한 사람들을 어떤 방법으로 교육합니까?

○**노동부직업능력정책관 조정호** 그래서 저희가 사업주 방식으로는 한계가 있겠다 해서 근로자 개인에게 훈련비를 지원하는 방식으로 지금 전환해 나가고 있습니다. 그러면 근로자들이 시간을 내서 훈련받게 되는 경우에 사업주에게도 인센티브를 주고 근로자에게도 인센티브를 주는 방식으로 저희가 사업 체계 자체를 지금 변화시켜 나가고 있습니다.

○**조원진 위원** 지금 30대 재벌에 집행되고 있는 이 비용이 상당히 많지 않습니까? 교육비가 많은데……

○**노동부직업능력정책관 조정호** 예, 대기업이

많은……

○**조원진 위원** 중소기업 내지는 비정규직으로 이것을 전격적으로 돌릴 생각은 없으세요? 대기업은 사실 이런 자금이 아니라도 교육할 여러 가지 방법도 있고 많거든요. 그런데 지금 비정규직이나 중소기업들 참여율도 십몇%밖에 안 되고 그런데 전격적으로 좀 돌려서 방법을 새로 찾는 것도 예산 낭비를 하지 않는 방법 중의 하나라고 보는데 그거는 어떻게 생각하십니까?

○**노동부직업능력정책관 조정호** 재직자 훈련에 있어서 대기업에게 지원을 안 하는 방법 자체에 대해서는 저희가 지금 규제 개혁 차원에서도 한번 검토는 하고 있습니다마는 그 부분에 대해서 과연 지원을 끊는 게 바람직한 거냐에 대해서는 직업훈련의 효과 자체에 대해서 많은 논란이 있습니다. 그 부분의……

○**조원진 위원** 지금 대기업이 그 돈을 사용하는 방법을 아세요, 어떤 식으로 쓰는지? 그게 지금 예산 낭비라는 소리지요, 제 얘기는. 대기업에서 그 예산을 가지고 근로자한테 어떤 식으로 혜택을 주고 어떤 식으로 교육을 하고 있는지, 그 부분이 혹여나 대기업에 다른 방법으로 자금으로 유입될 수도 있다 이런 얘기입니다.

그리고 지금 밑에 보시면 직접 수용에서 민간 보조라는 부분이 있지 않습니까? 본 위원이 이야기하는 거는 좀 더 이 교육을 받지 못하는, 혜택 받지 못하는 어려운 근로자들 있습니다. 비정규직이나 이런 부분에 자금이 또다시 투여돼야 되는 입장이기 때문에 그런 자금을 좀 돌려서 이런 방법으로 돌리는 것도 가능하지 않겠는가 그렇게 보고 있거든요.

효율성이 별로 없는 것 같아요. 대기업에서는 사실 이 교육 아니고도 많은 교육들을 시키고 있거든요. 그래서 실질적인 효율성이 있는지, 그리고 30대 이상의 대기업에 돈이 어느 정도 들어가고 있는지 그것도 좀 파악해 주시고요.

시간이 없어서 자료로 좀 제출해 주시고, 참여 정부 5년하고 그다음에 국민의 정부 5년, 10년 동안의 이 자금에 대한 흐름을 좀 주세요.

○**노동부직업능력정책관 조정호** 예, 알겠습니다.

○**조원진 위원** 자금 집행을 어떻게 했고 자금 집행하는 주체는 어떻게 되고, 지금 민간 보조라고 적어 놓았는데 이 부분에 상당히 문제가 있습니다. 그리고 자금 집행을 하는 민간 보조업체들의 각 도별, 대표이사들 도별 성향도 좀 주세요.

이것 말이지요, 지금 10년 동안 이 자금이 어디로 갔는지 담당하는 국장님 아십니까? 이 자금이 제대로 효율적으로 가서 집행이 됐는지, 그렇지 않으면 지역 편중으로 가서 이 자금이 집행됐는지 이런 부분을 한번 보셔야 됩니다.

이 자금이 적은 돈이 아닙니다. 지금 10년 동안 같으면 약 1조가 넘거든요. 1조의 자금 흐름이 어떻게 갔는지 한번 뽑아 가지고 본 위원한테 제출해 주시고 민간 보조를 하고 있는 업체들 있습니다, 교육원. 교육원의 전체적인 파일을 좀 주시면, 그것을 가지고 분석해 주시면 좋고 말이지요. 이 자금 부분이 중소기업에서 참여 안 하는 거는 중소기업에 대한 홍보가 너무나 없다는 거지요, 소기업에 대해서. 이게 3인 이상 되면 다 참여하게 돼 있는 거지요?

○**노동부직업능력정책관 조정호** 지금 인원 제한이 없습니다.

○**조원진 위원** 없습니까? 그래서 그런 중소기업이나 소기업에는 홍보가 안 돼 가지고 진행이 안 되고 대기업은 많은 교육을 하고 있는데 이 자금을 그냥 주는 상황이 돼 가지고 있고 또 자금을 집행하는 부분에서 실질적인 교육 효과를 가지고 집행을 하는 건지, 1조라는 돈이 교육자금으로 나갔습니다. 그중에서 대기업에 들어간 돈은 실질적으로 정부가 지원해 주지 않아도 되는 돈이거든요.

그래서 제가 말씀드린 양 개 정부에서 집행된 자금의 흐름, 그다음에 자금의 효과 그리고 민간 기업에 대한 실태 이런 부분을 자료로 제출해 주시기 바랍니다.

○**노동부직업능력정책관 조정호** 알겠습니다. 저희가 효과성을 높이기 위해서 그동안 평가 작업도 해 오고 한 여러 가지 노력들에 대해서 위원님께 자료 제출토록 하겠습니다.

○**조원진 위원** 이상입니다.

○**위원장대리 정진섭** 수고하셨습니다.

다음에는 강성천 위원님 질의하십시오.

○**강성천 위원** 저는 간단히 하겠습니다.

오늘 노동부, 중앙노동위원회, 노사정위원회, 그리고 공직자 여러분!

정말 장시간 수고 많으셨습니다.

제가 지금 말씀드리고자 하는 것은 장관께 오늘 얘기하신 중에, 하신 말씀에 어폐가 있다고 해서 제가 지적하고자 합니다.

장관께서는 계속해서 질 낮은 일자리라도 만들

어 내는 것이 중요하다고 말씀하셨습니다. 그런데 이것은 아니라고 생각합니다. 최소한 노동부가 나서서 비정규직이라도 괜찮으니 일자리를 만들자는 얘기를 노동부장관으로서 계속해서 하는 것이 옳지 않다고 저는 생각을 합니다. 그러니까 아까 존경하는 김상희 위원께서 말씀하신 청년 정책 같은 허술한 정책이 나온다고 저는 생각을 하고 있습니다. 장관께서는 질 낮은 일자리가 아니라 질 좋은 일자리를 많이 창출하시겠다고 하는 사고를 가지고 임해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○노동부장관 이영희 잘 알겠습니다.

○위원장대리 정진섭 강성천 위원님께서도 여러 분들에게 5분 40초라고 하는 시간을 선물해 드렸습니다. 저도 보충질의를 해야 되는데 사회를 봐 줄 사람이 없어서 제 7분도 여러분께 선물로 드리도록 그렇게 하겠습니다.

더 이상 질의하실 위원님이 안 계셔서 이상으로 노동부, 중앙노동위원회, 경제사회발전노사정위원회의 업무에 대한 질의를 종결하겠습니다.

오늘 회의 중에 이운성 위원님, 강성천 위원님, 김상희 위원님으로부터 서면질의가 있었습니다. 또한 질의 도중 서면답변을 요구하신 위원님들도 계셨습니다. 각 기관에서는 위원님들의 질의 취지에 합당한 답변서를 성실하게 작성하셔서 빠른 시일 내에 모든 위원님들과 수석전문위원에게 제출해 주시기 바랍니다.

서면 질의와 답변 내용은 모두 위원회 회의록에 게재하도록 하겠습니다.

끝까지 자리를 지켜 주신 강성천 위원님, 이화수 위원님, 조원진 위원님께 특별히 감사를 드리고 노동부장관, 차관, 중앙노동위원회 위원장, 경제사회발전노사정위원회 위원장을 비롯한 각 기관 관계 공무원들 모두에게 감사를 드립니다.

다음 회의는 9월 8일 월요일 오전 10시에 개의하여 노동부 소관 9개 공공기관 업무보고를 들도록 하겠습니다.

이상으로 오늘 회의를 모두 마치겠습니다. 산회를 선포합니다.

(18시15분 산회)

추미애 홍희덕

○출석 전문위원

수석전문위원	이	병	길
전문위원	윤	진	훈

○정부측 및 기타 참석자

노동부			
장관	이	영	희
차관	정	종	수
기획조정실장	송	영	중
고용정책실장	신	영	철
노사협력정책국장	이	채	필
근로기준국장	이	기	권
고용정책관	이	재	갑
직업능력정책관	조	정	호
고용평등정책관	김	태	홍
고용서비스기획관	이	우	룡
국제협력관	최	준	섭
정책기획관	박	찬	형
감사관직무대리	김	성	구
대변인	송	봉	근
산업안전보건국장	김	병	욱
직무대리			
경제사회발전노사정위원회			
위원장	김	대	모
상임위원	최	병	훈
운영국장	박	중	철
중앙노동위원회			
위원장	이	원	보
사무처장	김	현	수
상임위원	김	동	남
상임위원	이	수	원
조정심판국장	이	성	희
서울지방노동청장	장	의	성
부산지방노동청장	조	주	현
대구지방노동청장	이	완	영
경인지방노동청장	정	현	욱
광주지방노동청장	권	영	순
대전지방노동청장	조	경	원
직무대리			

○출석 위원(14인)

강성천	권선택	김상희	김재윤
박대해	박준선	원혜영	이운성
이화수	정진섭	조원진	조해진