

第291回國會
(臨時會)

環境勞動委員會會議錄

第 2 號

國會事務處

日 時 2010年6月22日(火)

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

(10시09분 개의)

○위원장 김성순 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제291회 국회(임시회) 제2차 환경노동위원회를 개의하겠습니다.

1. 업무보고(계속)

가. 노동부

나. 중앙노동위원회

다. 경제사회발전노사정위원회

○위원장 김성순 의사일정 제1항 노동부 및 중앙노동위원회, 경제사회발전노사정위원회의 업무보고의 건을 계속 상정합니다.

어제 환경부와 기상청 그리고 4개 산하 공공기관에 대한 업무보고를 청취했습니다. 우선 위원님들이 업무에 대한 관심과 열정이 매우 높으셨다는 것이 인상적이었습니다. 정책질의 과정에서 위원님들의 정중한 상호 존중 또 질의시간 엄수 등 노력을 보면서 우리 위원회가 국회 상임위원회 회의진행 수준과 품격을 한 단계 높일 수 있을 거라는 그런 확신도 했습니다. 앞으로 이런 분위기와 전통을 계속 잘 쌓아 나갈 수 있도록 위원들 많은 협조 당부드립니다.

그리고 이영애 위원님이 어제 못 나오셨는데 앞으로도 당분간 이번 회기 중에 계속 못 나오실 것 같습니다. 국제 전문여성인들의 모임인 국제존타클럽 한국 측 총재로서 지금 미국에서 행사 중에 있다는 그런 연락이 왔습니다.

참고해 주시기 바랍니다.

그러면 지금부터 노동부의 업무보고를 듣도록 하겠습니다.

임태희 노동부장관 나오셔서 인사하시고 간부 소개하신 후에 업무보고 해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 임태희 존경하는 김성순 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 제18대 국회 후반기 첫 상임위원회를 맞이해서 존경하는 여러 위원님들을 모시고 노동부의 2010년 주요업무 추진계획 및 실적을 보고드리게 된 것을 뜻 깊게 생각합니다.

먼저 여러 분야에서 덕망이 높으시고 평소 노동 분야에 많은 관심을 기울여 오신 위원님들을 환경노동위원회 위원님으로 모시게 된 것을 매우 기쁘게 생각합니다. 앞으로 많은 조언과 지원을 부탁드립니다.

존경하는 위원님 여러분!

작년 한 해 정부는 글로벌 금융위기를 맞이해

서 국회지원을 위해 추경을 긴급 편성하여 조기 집행하고 노와 사는 일자리 나누기를 통해서 고통을 분담함으로써 고용상황의 급격한 악화를 방지하는 데 최선의 노력을 다하였습니다. 또한 13년간 미루어 온 노조전임자·복수노조 제도에 대해서도 노사정 3자 합의를 토대로 법을 개정함으로써 노사문화 선진화의 기틀을 마련하게 되었습니다.

이러한 여건 하에서 노동부는 더 많은 일자리, 더 나은 노사관계를 위해 적극적 일자리대책, 노사문화 선진화 정착, 선진국 수준의 근로환경 조성을 금년도 주요 정책과제로 추진하고 있습니다.

우선 일하고 싶어도 일자리를 찾는 데 어려움을 겪고 있는 청년, 여성 등 취업애로계층에 대해서 특성별로 맞춤형 고용촉진대책을 시행하고 있습니다. 이와 함께 고용여건을 근본적으로 개선하기 위해 종합적인 정책 마련도 병행하고 있습니다.

먼저 노동시장의 양적·질적 미스매치를 해소하기 위해서 공공과 민간의 일자리 중개기능을 활성화하면서 인력양성체계도 산업수요에 맞게 개편을 추진하고 있습니다. 아울러 우리 경제의 고용창출력을 제고하기 위해서 고용정책뿐 아니라 경제·산업·교육·복지 등 정책 전반을 아우르는 중장기 대책도 준비하고 있습니다.

둘째로 일자리 창출의 기반이 되는 생산적·협력적 노사관계를 구축하기 위한 다각적 노력을 경주하고 있습니다. 특히 새로이 시행되는 근로시간 면제제도가 개정 노조법의 취지를 살리면서 현장에 조기에 정착될 수 있도록 공정한 집행자로서의 역할을 수행하겠습니다.

마지막으로 경제·노동환경 변화에 따라 양질의 일자리를 구하는 국민들의 요구에 맞추어서 장시간 근로 개선, 산업재해 없는 안전한 일터 조성에도 노력을 기울이고 있습니다. 또한 영세사업장 등 취약근로자의 법정 근로조건을 충실히 보호하여 일한 만큼 공정하게 대접받도록 하는 데에도 소홀함이 없도록 하고자 합니다.

존경하는 위원님 여러분!

금년 상반기 우리 경제와 고용상황을 나타내는 지표는 호전되었습니다마는 여전히 국민들께서 성과를 체감하지 못하고 있습니다.

경기회복에도 불구하고 아직도 많은 청년들이 노동시장에 진입하는 데 어려움을 겪고 있습니

다.

이제는 성장을 하면 일자리가 늘어난다는 생각에서 벗어나 국민들이 경제성장의 결과를 골고루 체감할 수 있도록 일자리를 최우선 과제로 삼겠습니다.

노동부는 다음달 고용노동부로의 출범을 앞두고 이러한 시대적 요구를 깊이 인식하고 있습니다.

무엇보다도 고용노동부는 명실상부하게 고용정책의 총괄부처로서의 역할을 수행해 나가자 합니다. 정부 정책이 더 많은 일자리를 창출하는 방향으로 운용되도록 창조적 해법을 끊임없이 고민하고 제시하겠습니다.

이를 위해서 일자리가 없는 사람, 더 나은 일자리를 원하는 사람을 중심고객으로 여기고 국민의 눈으로 현장의 수요를 세밀하게 파악하여 실질적으로 도움이 되는 정책을 만들어 집행하겠습니다.

시행 중인 정책에 대해서는 수요자 입장에서 효과성을 지속적으로 점검하고 산업구조의 발전, 저출산·고령화 등 시장의 흐름과 미래의 변화에 맞춘 새로운 정책도 미리 준비하겠습니다.

존경하는 김성순 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

저를 비롯한 전 저희 노동부 직원은 고용노동부 출범을 계기로 문제를 바라보는 관점을 바꾸고 국민들께서 변화를 체감하실 수 있도록 정책을 펴나가겠습니다.

앞으로 고용노동정책의 수립과 집행 과정에서 위원님들의 조언을 구하고 반영하도록 하겠습니다. 입법과정부터 재원 마련, 정책 추진에 이르기까지 아낌없는 지원을 부탁드립니다.

그러면 업무보고에 앞서 저희 부 간부를 소개하도록 하겠습니다.

이채필 차관입니다.

엄현택 고용정책실장입니다.

이재갑 노사정책실장입니다.

조재정 기획조정실장입니다.

임무송 인력수급정책관입니다. 현재 노동시장정책관 직무대리를 겸하고 있습니다.

임서정 직업능력정책관입니다.

권영순 고용평등정책관입니다.

장의성 고용서비스정책관입니다.

전운배 노사협력정책관입니다.

정현옥 근로기준정책관입니다.

김윤배 산업안전보건정책관입니다.
 이성기 공공노사정책관입니다.
 조병기 정책기획관입니다.
 한창훈 국제협력관입니다.
 박종길 대변인입니다.
 정철균 감사관입니다.
 이어서 지방노동청장을 소개해 드리겠습니다.
 최준섭 서울지방노동청장입니다.
 김성광 부산지방노동청장입니다.
 최수홍 대구지방노동청장입니다.
 허원용 경인지방노동청장입니다.
 정순호 광주지방노동청장입니다.
 문기섭 대전지방노동청장입니다.

(간부 및 지방노동청장 인사)

이상으로 간부 소개를 마치고 양해해 주시면
 주요업무 추진계획 및 실적을 기획조정실장으로
 하여금 보고드리도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 김성순 노동부장관 수고하셨습니다.

그러면 조재정 기획조정실장 나오셔서 보고하
 시기 바랍니다.

○노동부기획조정실장 조재정 기획조정실장 조
 재정입니다.

금년도 주요업무 추진계획 및 실적을 보고드리
 겠습니다.

오늘 보고는 위원님들을 모시고 드리는 첫 보
 고이기 때문에 자료에 입각하여 좀 상세하게 보
 고를 드리도록 하겠습니다.

오늘 보고드릴 순서는 일반현황 그리고 주요업
 무 추진현황, 주요현안, 금년도 입법 추진계획 순
 이 되겠습니다.

1쪽입니다.

일반현황을 보고드리겠습니다.

노동부의 연혁은 1948년 11월 사회부 노동국
 발족 이래 63년 8월 노동청이 발족하였고 81년 4
 월 노동부로 승격되었으며 금년 7월 5일 고용노
 동부 출범을 앞두고 있습니다.

2쪽입니다.

조직 및 정원은 본부 및 소속기관에 5740명이
 근무하고 있으며 산하 공공기관으로는 근로복지
 공단, 산업인력공단 등이 있습니다. 관련 기관으
 로는 경제사회발전노사정위원회가 있습니다.

3쪽의 조직도는 참고하여 주시기 바랍니다.

4쪽과 5쪽의 주요 기능은 보고를 생략하고 서
 면으로 대체하겠습니다.

6쪽이 되겠습니다.

예산 및 기금입니다.

금년도 노동부 소관 회계와 기금의 총 재정 규
 모는 20조 766억 원이며 일반지출 규모는 12조
 2935억 원으로 전년 당초 대비 5388억 원이 증가
 하였습니다.

7쪽입니다.

소관 법령은 42개이며 자세한 내용은 서면으로
 대체하겠습니다.

8쪽입니다.

금년도 주요업무 추진현황을 보고드리겠습니다.

금년도는 범정부 차원의 일자리 창출 추진체제
 구축, 취업애로계층에 대한 적극적 고용촉진대책
 시행, 노조 전임자·복수노조 제도의 원만한 정
 착을 통한 노사문화 선진화 그리고 취약근로자
 권리 보호 및 사회안전망 확충, 산업재해 감소를
 통한 선진 근로환경 조성을 목표로 정책을 추진
 중에 있습니다.

9쪽입니다.

적극적 일자리 대책 추진에 대해서 보고드리겠습니다.

먼저 고용 동향 및 전망입니다.

지난달 전년 동월 대비 취업자 증가폭은 58만
 6000명으로 2002년 4월 이후 최대 폭을 기록하였
 고 취업자 증가에 따라 고용률도 전년 동월 대비
 0.7%p 상승한 60.0%로 위기 이전 수준을 회복하
 였습니다. 제조업, 보건 및 사회복지 분야가 4개
 월 연속 민간 취업자 증가를 견인하였습니다.

실업자 역시 79만 3000명으로 올해 들어 처음
 감소로 전환되었고 실업률은 3.2%로 평년 수
 준을 회복하였습니다.

수출, 내수 증가 등으로 경기회복이 지속되어
 고용회복세는 하반기까지 이어질 전망입니다.

10쪽입니다.

첫째, 취업애로계층 노동시장 진입 촉진입니다.
 경기 회복에도 불구하고 청년, 여성 등의 고용
 어려움이 여전한에 따라 계층별 여건과 다양한
 수요에 부합하는 맞춤형 대책을 추진하고 있습
 니다.

먼저 청년 고용 촉진을 위해 청년-중소기업 간
 미스매치 해소에 집중하고 있습니다. 청년을 위
 한 취업지원 및 훈련정보 제공 홈페이지를 구축
 하여 청년 구직자와 우량 중소기업에 대한 정보
 를 제공하고 있습니다.

인사·노무 경력자를 대학 취업지원관으로 배치하여 직업 진로지도, 취업상담 및 알선, 구인업체 발굴 등 학교의 취업역량강화를 지원하고 있으며 인문계 대졸 미취업자에 대해서는 취업연계형 맞춤형훈련을 실시 중에 있습니다.

또한 중소기업 인턴제를 통해 청년 구직자에게 중소기업 근무기회를 제공하고 정규직 전환을 지원하고 있습니다.

11쪽입니다.

청년들이 적극적으로 창직·창업할 수 있도록 교육프로그램, 인턴경험, 창업공간 및 자금 등을 연계하여 지원하고 있습니다.

고졸 미취업자 등 취업으로 청년층을 대상으로 개인별 종합취업지원서비스를 제공하는 청년층 뉴스타트 프로젝트를 추진하고 있으며 국제적 경험과 식견을 갖춘 인재 양성과 청년층 취업기회 확대를 위해 해외 취업도 지원하고 있습니다.

두 번째, 근로 빈곤층에 대해서는 통합적인 취업지원 서비스를 제공하는 취업성공 패키지 프로그램을 확대 제공하고 있으며 정부의 재정지원 일자리 사업에 취약계층을 우선 배정하도록 일자리 사업 가이드라인을 시행하고 있습니다.

또한 총 참여기관과 중복참여를 제한하고 고용지원 프로그램에 참여토록 하여 더 나은 일자리로 취업을 유도하고 있습니다.

12쪽입니다.

여성의 일자리 기회 확대입니다.

일·가정 양립형 일자리 창출을 지원하기 위해 공공부문에서 유연근무제 선도모델을 발굴하여 민간부문에 단시간 근로가 확산되도록 하고 유연근무 확산에 장애가 되는 법 규정을 개선하도록 하겠습니다.

또한 중소기업이 보다 용이하게 대기업과 공동으로 시설을 설치할 수 있도록 지원요건을 완화하여 시행 중에 있습니다.

육아기 여성의 휴직 및 근로시간 단축과 대체인력 채용, 임신·출산 후 계속고용에 대해 인건비를 지원하고 경력단절 여성에 대해서는 여성새로일하기센터를 통해 종합적인 취업지원서비스를 제공하고 있습니다.

베이비붐세대의 고용안정을 위해서는 임금피크제 보전수당 지원제도 개선을 통해 임금피크제가 활성화되도록 하고 있으며, 13쪽입니다. 역량 있는 고령자가 더 오래 일할 수 있도록 중고령자 친화적 임금·근로시간·퇴직 개선방안 등도 노

사정위원회를 통해 논의 중에 있습니다.

퇴직 전문인력에 대해서는 중소기업중앙회 등을 중견인력종합센터로 육성하여 대기업 퇴직 전문인력을 중소기업에 연결하고 저학력 취약계층에 대해서는 고령자 종합인재은행을 통해 특성에 맞는 전직지원서비스를 제공하고 있습니다.

다섯 번째, 장애인 고용촉진을 위해 의무고용률 상향조정으로 확보된 장애인 일자리가 실제 고용으로 연결되도록 이행지도를 강화하고 있으며 중증장애인의 고용촉진을 위해 의무고용률, 부담금에 있어서 중증장애인 1명을 경증 장애인 2명으로 인정하고 장려금 지급단가 상향조정 및 근로자 지원인제도를 시행 중에 있습니다. 또한 장애인 다수 고용 사업장의 역할모델로서 표준사업장 설립 및 자립경영을 지원하고 있습니다.

14쪽입니다.

일자리 창출 기반 확충입니다.

먼저 공공고용서비스 확충을 위해 고용지원센터의 일자리 중개기능을 활성화하고 있으며 실업급여제도는 수급자의 형식적 구직활동을 지양하고 재취업지원을 강화하는 방향으로 실업인정 방식 개편을 추진할 계획입니다. 또한 조기재취업수당의 남용방지 및 효과성 제고를 위해 제도 개선도 추진한 바 있습니다.

민간 고용서비스산업을 육성하기 위해 직업소개요금 자율화 및 한도상향조정 등 규제를 완화한 바 있으며 비영리법인 훈련기관들이 유료직업소개사업을 할 수 있도록 개방하였습니다. 현행 직업안정법을 고용서비스촉진법으로 전면 개정하여 고용서비스 산업을 성장산업으로 육성할 계획입니다.

다음은 수요자 중심 직업능력개발체제를 구축하기 위해 직업능력개발계좌제가 정착되도록 제도를 개선하고 각 부처 및 민간 훈련기관·과정 등의 정보를 통합 제공하는 포털 사이트 구축을 통해 자기 주도적으로 훈련이 이루어지도록 지원하고 있습니다.

15쪽입니다.

산업수요에 맞는 인력양성을 위해 산업별 협의체의 역할을 강화하고 현장훈련에 대한 지원방식도 개선하였습니다.

네 번째, 외국인력 활용 지원입니다. 금년도 외국인력 도입 규모는 기업 수요와 내국인 고용사정 등을 감안하여 전년 대비 1만 명이 감소한 총 2만 4000명으로 결정한 바 있으며 향후 중장

기 인력수급 전망, 내국인 고용에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 중장기 외국인력 도입·관리 방안을 마련할 계획입니다.

사회적기업 활성화를 위해 관계부처 간 협력을 통해 5대 전략 분야를 육성할 계획입니다. 아울러 지자체 및 기업 참여를 통해 풀뿌리형 사회적 기업이 육성되도록 하는 협업시스템을 구축하고자 합니다. 지방자치단체가 주도하고 여기에 대기업과 연계하여 지식중심 자원봉사 네트워크 구축 등 민간기업, 학계, 전문가 등의 참여가 활성화되도록 하고 정부는 사회적기업이 시장에서 성장할 수 있도록 여건 조성 등 정책적 지원을 강화하고자 합니다.

16쪽입니다.

일자리 창출 추진체제 구축에 대해 보고드리겠습니다.

경기 회복을 견고히 하기 위해서는 고용창출을 국정 최우선 과제로 하는 종합적 정책 대응이 필요하다고 하겠습니다. 따라서 우리 경제의 일자리 창출력을 제고하기 위한 중장기 구조개선 대책을 강구하고자 합니다.

먼저 재정지원 일자리 사업을 효율화하겠습니다.

현재 총 179개 사업, 9조 원 규모로 추진 중인 정부 재정지원 일자리 사업의 문제점을 개선하여 수요자 입장에서 효율화하고자 합니다. 현재 관계부처 TF를 구성하여 사업별 세부방안을 마련 중에 있습니다.

둘째, 지역단위 일자리 창출 역량을 제고하기 위해 지방자치단체장이 일자리 대책의 목표를 공시하도록 하고 추진 성과가 우수한 지방자치단체에 행정적·재정적 인센티브를 부여하는 일자리 공시제도를 도입하고자 합니다. 이를 위해 지자체별 일자리 수를 파악할 수 있는 시스템을 구축하여 주기적으로 조사하고 공표할 계획입니다.

17쪽입니다.

정부 정책이 고용친화적으로 수립되도록 주요 정책에 대한 고용역량평가를 실시하고 있으며 평가결과 및 정책개선안을 해당 기관에 권고하고 개선 상황을 모니터링하겠습니다.

일자리 대책의 실효성 제고를 위해 사업체 고용 동향 모니터링을 강화하고 중장기 인력 수급 상황을 전망하여 정책 방향을 제시하였습니다.

다음으로 국가고용전략 수립·추진에 대해서는 주요 현안에서 상세히 보고드리겠습니다.

18쪽입니다.

노사문화 선진화 정착을 보고드리겠습니다.

먼저 노사관계 동향 및 전망입니다.

최근 노사관계는 정부의 법과 원칙 기조 하에 대화와 타협을 통한 합리적 갈등해결 분위기가 확산되는 등 전반적으로 안정을 유지하고 있습니다. 6월 15일 현재 노사분규 발생은 전년 동기에 비해 29.4% 감소하였습니다. 임금은 전년 동기에 비해서는 상승하였으나 글로벌 금융위기 이전보다는 다소 낮은 수준을 보이고 있습니다.

다만 근로시간 면제제도 시행, 임·단협 본격화 등이 맞물려 노사관계 불안 요인이 상존하는 상황입니다.

19쪽입니다.

금년이 노사문화 선진화의 원년이 되도록 근로시간 면제제도의 연착륙 등 전임자·복수노조제도의 원만한 시행에 역량을 집중하고 불합리한 노사문화와 파업 관행을 개선하고 생산적 노사관계로 패러다임이 전환되도록 노력하며 공공부문 노사관계 선진화를 통해 민간부문 노사관계를 선도하도록 해 나가겠습니다.

먼저 노조 전임자·복수노조제도의 원만한 정착에 대해서는 현안에서 상세히 보고드리겠습니다.

공정과 책임의 노사문화 구현입니다.

사업장 점거, 폭력 등 불합리한 노사문화와 파업 관행의 개선을 위해 핵심 과제를 선정하여 단계적 개선을 유도하고 있으며, 사용자의 부당노동행위 방지를 위한 처리 기준도 마련하여 일관성 있게 법을 집행하고자 하며, 복수노조제도 시행에 따른 각종 분쟁을 신속·공정하게 해결할 수 있도록 노동위원회 기능 개편도 추진 중에 있습니다.

20쪽입니다.

참여와 협력의 생산적 노사관계 구축을 위해 작업장 혁신 성과가 우수한 기업을 모델화하여 전파하고 노사갈등 기업을 혁신선도기업으로 육성하고 있으며 노사관계가 성과 배분 중심에서 성과 확대와 일자리 창출 중심으로 전환되도록 노사의 생산적 교섭을 지도하고 있습니다. 지역노사민정 협의체를 통한 지역단위 노사협력 증진 및 고용인적자원 개발사업 추진도 지원하고 있습니다.

네 번째, 민간을 선도하는 공공부문 노사관계에 대해 보고드리겠습니다.

공공부문이 노사문화 선진화를 선도하도록 해직자 등 가입이 제한되는 자의 불법적 노동조합 활동에 대해서는 시정 조치하고 있으며 공공부문 사용자가 노사관계 책임자로서 올바른 역할을 수행할 수 있도록 단체협약을 분석하여 위법·불합리한 내용은 개선되도록 하고 노사관계 수준 진단 및 자문 제공도 추진하고 있습니다.

21쪽입니다.

선진국 수준의 근로환경 조성에 대해 보고드리겠습니다.

첫 번째, 취약근로자 권리 보호입니다.

먼저 기간제근로자 등의 고용 여건 개선을 위해 기간 제한으로 다수가 실직되고 있는 대학 시간강사 및 연구원을 기간제한 예외에 포함토록 시행령을 개정할 바 있습니다. 2년 이상 근속 기간제근로자는 정규직으로 전환하도록 행정지도하여 고용 안정을 도모하는 한편 시장 수요를 감안하여 파견 허용업무를 조정하고 불법파견에 대한 지도·점검을 강화하고자 합니다. 기간제법 시행 이후 기업의 고용실태, 근로자의 고용형태 이동 등 노동시장 상황을 보다 면밀하게 파악하기 위해 통계를 확충하고 있습니다.

차별시정이 활성화되도록 취약계층을 위한 상담, 홍보, 캠페인, 교육을 실시하고 있으며 사업주의 자율적 개선 유도를 위해 사업장에 차별판단 체크리스트 보급 등도 실시하고 있습니다.

22쪽입니다.

임금체불의 신속한 해결 및 예방을 위해 서면 근로계약 체결 확산, 악의적·상습적 체불사업주 명단 공개, 금융제재 강화 등 체불예방 체계를 구축하면서 사전 상담 및 조정기능 강화, 업무처리 표준화 등 업무처리 효율화도 추진 중에 있습니다. 영세사업장 근로자에 대해서는 체당금 신청 시 공인노무사 무료 지원, 인터넷을 통한 체불금품확인원 신청 및 발급 등을 통해 권리구제를 강화하고 있습니다.

사회안전망을 확충하고자 합니다.

먼저 고용·산재보험 적용 확대 및 합리화를 추진하고 있습니다.

자영업자의 생계안정 및 제도전 기회 부여를 위해 고용보험 가입을 추진하는 내용의 고용보험법 개정안을 지난해 말 국회에 제출한 바 있으며 중소기업에 종사하는 무급가족 종사자, 택배기사 등 특수형태 업무종사자 등에 대한 산재보험 적용 방안도 마련 중에 있습니다. 아울러 진폐 보

상체계를 개편하고 장해평가기준 개선 등을 통해 신속하고 공정한 보상이 이루어지도록 하겠습니다.

23쪽입니다.

퇴직연금제도 활성화입니다.

퇴직연금을 기업별 특성에 따라 설계할 수 있도록 하는 내용의 근로자퇴직급여보장법 개정안이 국회에 계류 중에 있으며 내실 있는 감독 및 금융당국과 유기적 협조를 통해 과당경쟁, 계약강요 등 불완전 경쟁 요소를 제거하기 위한 노력도 병행하고 있습니다. 또한 4인 이하 사업장 퇴직급여 적용 확대를 위한 시행령 개정도 추진하고 있습니다.

건강하고 안전한 일터 조성을 위해 산재 다발·취약부문에 대한 관리를 강화하고 있습니다.

50인 미만 제조·건설업을 대상으로 교육, 재정, 기술 등을 패키지로 지원 중에 있으며 재해 증가 업종인 서비스업, 건설업, 조선업 등에 대한 특성화된 재해예방대책을 수립·추진 중에 있습니다.

24쪽입니다.

최근 재해율 증가에 대응하여 사고성 재해감소 100일 집중 기간을 설정하며 취약 사업장에 대한 산업안전보건 감독 역량을 집중하고 있습니다.

자율적 산재 감소 유도를 위해 위험요인 자기관리사업 시범 실시를 통해 노사 자율적 안전보건관리 체계로의 단계적 전환을 추진하고 있으며 업종별 직능단체, 노사단체, 대학 등 민간부문의 산재예방사업 참여도 적극 유도하고 있습니다.

근로자 건강보호 및 증진을 위해 사업장 내 직무스트레스 예방과 금연운동을 적극 추진 중에 있으며 석면 해체 현장 기술지원, 지방청별 재개발 현장 석면합동대책반 운영 등 석면 해체·제거 작업에 대한 지도·감독도 강화하고 있습니다.

25쪽입니다.

주요 현안을 보고드리겠습니다.

먼저 고용노동부 출범 준비 관련입니다.

‘고용노동부’로 명칭을 변경하고 관장 기능을 보장하는 내용의 정부조직법 개정안이 지난 5월 국회 본회의를 통과하여 7월 5일 시행되도록 되어 있습니다.

부처 명칭 변경과 더불어 노동행정의 패러다임도 변화를 추진하고자 합니다.

먼저 수요자·시장 중심의 고용정책 추진을 위

해 정부재정 일자리 사업을 효율화하고 종합고용 서비스산업의 육성과 지역·시장 기반의 사회적 기업의 확산 등 시장중심형 문제 해결 기반을 마련하고자 합니다.

노사정책도 고용친화적으로 전환하기 위해 노사관계의 주요 관심이 임금 등 단기적·분배적 이슈에서 성과 확대와 일자리 창출 등 상호 협력이 가능한 장기 경쟁력 이슈로 변화하도록 하겠습니다.

이와 함께 업무 프로세스의 효율화 및 조직역량 강화 등을 통해 고객인 국민을 찾아가는 적극적인 행정체제를 구축하고 고객 중심의 서비스 용어 개편, 홈페이지 및 고객상담전화 단일화, 원콜(One-Call) 상담서비스 제공 등 고객 접근성도 강화하고자 합니다.

26쪽입니다.

국가고용전략 수립 관련 내용입니다.

우리 경제의 고용 여건을 근본적으로 해결하기 위해서는 고용과 연계된 산업, 교육, 복지 등 전반적인 제도 개선을 통해 성장과 고용의 선순환 구조를 가져올 수 있는 범정부적 국가고용전략 수립이 필요한 상황입니다.

이를 위해 그간 경제 및 산업, 재정사업, 노동시장, 인적자원 개발, 인력수급 및 부분별 고용대책 등 5대 분야에 대한 기초연구와 공개토론회 등 다양한 의견 수렴 절차를 진행 중에 있습니다. 앞으로 기초연구 결과 수렴된 의견 등을 토대로 국가고용전략안을 마련하고 관계부처 협의를 거쳐 7월 중 국가고용전략회의에서 확정·발표할 예정입니다.

27쪽입니다.

전임자·복수노조 제도개선 추진현황을 보고드리겠습니다.

그간 노사정위 논의, 노사정 대표자회의 등을 거쳐 지난해 12월 4일 노사정 합의를 도출하였고 이를 토대로 금년 초 노조법 및 동법 시행령을 개정하였으며 이에 따라 근로시간면제심의위원회를 발족하여 의결하고 금년 5월 11일 노사정 합의를 거쳐 면제 한도를 고시한 바 있습니다.

현재 중앙, 지역, 사업장 등에 대한 특화된 교육 및 홍보를 통해 개정 노조법의 현장 조기 정착에 역량을 집중하고 있습니다. 특히 새로운 제도를 둘러싸고 현장에서 불법·부당행위 등이 발생하지 않도록 단협 체결 지도 및 모니터링을 강화하고 있으며 대기업 및 공공기관이 선도적 역

할을 하도록 집중 지도 및 점검을 실시하고 있습니다.

28쪽입니다.

노사관계 선진화 제도 개선 내용은 자료를 참고하여 주시기 바랍니다.

29쪽입니다.

장시간 근로 관행 개선 등을 위한 노사정 합의에 대해 보고드리겠습니다.

근로시간과 임금 관련 관행·제도개선 논의를 위해 노사정위원회에 근로시간·임금제도개선위원회를 구성하여 1년여 간 논의를 진행해 왔습니다. 금년 6월 8일 전체회의에서 합의안이 도출되었는데 노사정 합의의 주요 요지는 장시간 근로 개선을 통한 고용창출 기반 확대, 다양한 근로형태의 개발·확산, 합리적 임금체계로의 전환 모색 등입니다.

향후 노사정 합의 정신을 반영하여 장시간근로 개선기본계획을 수립·추진할 계획입니다.

30쪽입니다.

금년도 입법 추진계획에 대해 보고드리겠습니다.

금년 6월 현재 총 166건이 환노위 계류 중에 있으며 상정된 법안은 42건입니다. 법안소위 계류 중인 고용보험법, 고령자고용촉진법, 건설근로자고용개선법, 상임위 상정 중인 근로자 퇴직급여 보장법의 조속한 처리가 필요하며 장애인고용촉진법 및 교원노조법 등의 신규 상정이 필요합니다.

법안의 주요 내용은 표를 참고하여 주시기 바랍니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○위원장 김성순 조재정 기획조정실장, 수고하셨습니다.

다음은 위원님들의 질의 순서입니다.

위원님들의 질의 방법은 국회법 제60조제2항의 규정에 따라 일문일답 방식으로 하겠습니다. 첫 번째 질의 시간은 답변 시간 포함해서 10분, 그리고 보충·추가 질문 각 5분을 드리도록 간사간에 합의가 됐습니다.

지금 오늘 이 회의를 노동자·사용자 되시는 분들은 물론이고 온 국민들이 지켜보고 있습니다. 회의가 원활히 진행될 수 있도록 모두 협력해 주시기 바랍니다.

그러면 질의 순서에 따라서 맨 먼저 홍영표 위원님 질의해 주십시오.

○**홍영표 위원** 민주당 부평 을의 홍영표 위원입니다.

장관님께 질문하겠습니다.

타임오프제가 곧 시행이 됩니다. 아시겠지만 지난 연말에 굉장히 많은 진통을 겪으면서 법이 통과가 됐습니다. 그런데 지금 노동부에서 타임오프 시행을 앞두고 여러 가지 준비를 하고 있는데 굉장히 문제가 많은 것 같습니다.

우선 사실 우리 헌법에서 노동3권을 보장하고 있고 또 노사 간의 관계는 자율적으로 하는 것이 가장 바람직하다 이것은 누구도 부인할 수 없을 것입니다. 그런데 지금 노동부가 나서서 타임오프에 관한 매뉴얼을 만들고 법적인 근거도 없는 매뉴얼을 사실 노사에 강요하고 있습니다. 그래서 그것에 대해서 좀 질문하겠습니다.

우선 노동조합 및 노동관계조정법 시행령에 보면 ‘근로시간면제심의위원회는 면제한도를 정할 때 법 24조2항에 따라 조합원 수나 해당 업무 범위를 고려해서 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정할 수 있다’ 이것을 시행령으로 만들었습니다. 그러니까 법에는 없는 인원까지 시행령에 못 박았습니다. 시행령은 법에 규정된 내용을 부수적으로 하는 것이지 노동부에서 법에 규정되지 않은 내용을 일방적으로 할 수 있습니까? 시행령에다 왜 인원을 그렇게 표기한 것이지요?

○**노동부장관 임태희** 근로시간면제제도의 본질적 내용이 누가 쓰는 시간을 제한하는 것이냐 하는 내용을 본질적으로 포함하고 있다는 것이 국제적인 관례이고 또 전문가들의 공통적인 의견이었습니다. 그래서……

○**홍영표 위원** 총량을 조합원 수나 해당 업무 범위로 정해서 시간을 정하면 되는 것이지 노동부에서 이렇게, 이것은 법적 근거가 없는 겁니다. 법에 나와 있습니까, 인원이?

○**노동부장관 임태희** 법에 근거가 아니라 근로시간면제제도의 본질적 내용이라고 이해하고 있습니다.

○**홍영표 위원** 그래서 전체 조합원 수나 업무 범위로 해서 총량을 정하고 그것을 노사 간에 자율적으로 하면 되는 것이지 노동부가 그렇게 할 일이 없습니까? 개별 사업장 인원 하나까지 세가면서 하도록 그렇게 강제하는 활동을 해야 될 필요가 어디 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 지금 거듭 말씀드리듯이 근로시간면제제도 자체가 총량과 인원에 대해서

누가 쓰는 근로 시간이나 하는 데 대한 내용이 정리되어 있고……

○**홍영표 위원** 그것은 사업장마다 특성이 있기 때문에…… 대한민국에 몇 개 노조가 있습니까? 몇 개 사업장에 노조가 있습니까? 그것을 노동부가 이런 단 한 구절을 넣어서 강제하려고 할 때 노동 현장에서 더 많은 문제가 생기지 않습니까?

○**노동부장관 임태희** 그러니까 지금 말씀하신 대로 시간과 인원을 정하는 문제는 외국에서도 일반적으로 지금 적용되는 관행이 그렇게 제도 자체 내용에 좀 포함돼 있기 때문에……

○**홍영표 위원** 제도의 관행이요, 그것은 노동부가 어떤 근거를 가지고 말씀하시는지 모르지만 타임오프 자체라는 것도 몇 개 나라나 하고 있습니까? 노조 전임자 임금을 주지 말라 이렇게 금지한 게 세계적으로 몇 개 나라가 됩니까? 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 세계에서 우리나라처럼 노조 활동을 하는데 회사에서 월급 받고 하는 나라는 더더욱이 없습니다.

○**홍영표 위원** 그것은요 장관님이 잘 모르고 하시는 소리입니다. 그것은 노사 간에 다 자율적으로 정하게 해 봤지 법으로 금지한 나라가 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 자율적으로 정하는 것이 아니라 관행으로 이미……

○**홍영표 위원** OECD 국가 중에서도 거의 없습니다.

○**노동부장관 임태희** 이미 위원님께서도 잘 아시다시피 관행으로, 국제적으로 그것은……

○**홍영표 위원** 제가 연말에도 많이 논쟁을 했지만 그런 식으로 근거에 없는 말씀을 장관께서 그렇게 하시면 안 됩니다.

○**노동부장관 임태희** 예, 이런 부분에 대해서는 저희 노동부에서도 그렇고 외국의 전문가 또 ILO의 관계자들이 방문할 때마다 우리나라와 같은 관행이 어디 있는가 하는 질문을 했습니다. 예를 들면 네덜란드의 전 총리가 방문했을 때에도 그런 부분에 대해서 다 질문해 본 결과 우리 제도의 설명을 듣고는 대부분 굉장히 의아하게 생각했습니다.

○**홍영표 위원** 아니, 노조 전임자 임금을 법으로 금한 나라가 있습니까, 없습니까?

○**노동부장관 임태희** 그러니까 금한 나라가 있다, 없는데 앞서서……

○**홍영표 위원** 아니, 그것을 제가 질문하지 않습니까?

○**노동부장관 임태희** 그렇지요, 그러니까 우리나라처럼……

○**홍영표 위원** 제가 그것에 대해서 질문하려 하는 건 아니고요, 이렇게 시간이 자꾸 가니까 좋습니다.

노조 전임자 임금을 법으로 금지한 나라는 없습니다, 없지요. 그다음에 일단은 이 시행령에다가 이렇게 인원을 표기한 것은 잘못된 것 아닙니까? 노동부가 이렇게 법률에 어떤, 그러니까 상위법의 원칙에 위배되는 것 아닙니까?

○**노동부장관 임태희** 지금 우리나라 현실에서 근로시간 면제제도를 시행하기 위한 필요한 사항을 정하도록 돼 있기 때문에……

○**홍영표 위원** 아니, 그러면 그것을 법에다가 처음부터 인원을 넣으셨어야지요. 엄청난 차이가 있는 것을 노동부가 왜 재량권을 가지고 이렇게 마음대로 이것을 시행령에다가 집어넣습니까? 노동부가 그런 헌법적 권한이 있는 기관입니까?

○**노동부장관 임태희** 이것은 법에 근로시간 면제 한도라고 하는 일반적으로, 국제적으로 통용되는 제도를 지금 도입한 것이기 때문에……

○**홍영표 위원** 아니, 실질적으로 현장에서 큰 차이가 있기 때문에…… 이것을 그러면 시행령에 넣을 것이 아니고 처음부터 법안을 낼 때 그렇게 성안을 하셔서 냈어야죠. 왜 비겁하게 법을 이렇게 통과시켜 놓고 시행령에다 슬그머니 집어넣습니까? 이것이 현장에서 굉장히 많은 문제가 있기 때문에 그런 것 아닙니까?

○**노동부장관 임태희** 이것은 국제적으로 이미 통용되고 있는 제도이고 또 국제적으로 정하고 있는……

○**홍영표 위원** 국제적으로도 통용되지 않습니다.

○**노동부장관 임태희** 지금 말씀하신 대로 인원을 정하지 않았을 때 나타날 수 있는 여러 가지 부작용을 위해서 할 수 있다.

○**홍영표 위원** 아니, 총량을 정해 주고…… 그러니까 제가 처음 서두에 말씀을 드렸지만 노사 관계를 노사 간에 자율적으로 하도록 유도하는 것이 원칙 아닙니까? 정부가 다 그렇게 개입합니까?

○**노동부장관 임태희** 그러니까 오죽하면……

○**홍영표 위원** 정부가 노사 관계 세세한 문제

하나까지 다 들어가서 그렇게 규정을 하는 것이 그것이 선진노사 관계입니까?

○**노동부장관 임태희** 우리나라의 노사 관행이 오죽했으면 이런 제도가 필요하겠느냐……

○**홍영표 위원** 우리나라의 노사 관행이 지금 굉장히 안정돼 있고 많이 발전돼 왔습니다.

○**노동부장관 임태희** 예, 발전된 것은 사실입니다. 다마는……

○**홍영표 위원** 임태희 장관께서 들어오셔서 노동3권도 무시하고 이런 식으로 노조를 짓밟으려고 하니까 문제가 생긴 것 아닙니까?

○**노동부장관 임태희** 노동3권에 대해서 무시한 적 없습니다.

○**홍영표 위원** 왜 없습니까? 이것이 무시하는 것이지요.

○**노동부장관 임태희** 그렇지 않습니다. 노동3권이라 하더라도 상대방에게 영향을 주고 있는 행동권이나 교섭권에 대해서는 전 일정 한도가 있어야 된다고 생각합니다.

○**홍영표 위원** 그런데요 우선……

○**노동부장관 임태희** 그것은 본질적으로 헌법상 규정하고 있는 노동3권의 취지에 어긋나지 않는다는 생각을 갖고 있습니다.

○**홍영표 위원** 지금 현장에서 법과 시행령, 법의 부칙이 서로 상충돼서 이 해석을 둘러싸고 굉장히 많은 논란이 되고 있습니다.

법제처로부터 한 번 법 해석이라도 받아 보셨습니까?

○**노동부장관 임태희** 예, 받은 적 있습니다.

○**홍영표 위원** 법제처에서 언제 받으셨습니까?

○**노동부장관 임태희** 법제처……

○**홍영표 위원** 언제 받으셨습니까? 법제처에서 유권해석 받으셨습니까?

○**노동부장관 임태희** 예, 법제 심사 시에 협의했기 때문에 따로…… 그전에 죄송합니다. 제가 법제처의 유권해석을 받았다고 말씀드렸는데 그렇지 않고 법제 심사 과정에서 이 문제에 대해서는 법제처와 토의하고 결론을 낸 것입니다.

○**홍영표 위원** 아니, 지금 이렇게 시행을 하는 과정에서 여러 가지 노사 갈등이 표출되고 있고 이 유권해석에 대한 법적인 논란까지 있습니다.

그래서 법제처로부터 유권해석을 받지 않는 것이지요?

○**노동부장관 임태희** 유권해석이 아니라 법제처 심사 시에 법제처의 의견이 법률 체계적으로 해

석상 근로시간면제 한도는 근면위가 정하는 한도이기 때문에 근면위가 시간·인원 또는 시간과 인원 한도 다 자율적으로 정할 수 있도록 이렇게 시행령 심사 시에 법제처가 공식의견을 가지고 심사에 임했다는 점을 말씀드릴 겁니다.

○**홍영표 위원** 그러면 시행령 심사 시에는 아무 문제가 없는 것으로 이렇게 유권해석을 받으신 거네요? 그렇습니까?

○**노동부장관 임태희** 그러니까 시간과 인원을 다 정할 수 있도록 받은 것입니다.

예, 그렇습니다.

○**홍영표 위원** 시간과 인원을 이 법에 의거해서 받을 수 있도록요?

○**노동부장관 임태희** 그렇습니다. 그래서 이것이 계속 논란이 되기 때문에 오히려 분명하게 시행령에 그렇게 정해 놓는 것이 좋겠다 하는 의견이었습니다.

○**홍영표 위원** 그게 법제처의 의견입니까? 그게 문서로 돼 있습니까? 어떻습니까?

○**노동부장관 임태희** 법제처 심사 시에 했기 때문에 심사 과정 모든 걸 다 문서로 정하지는 않습니다. 최종적으로 심사 결과가…… 심사 결과가 최종 문서인 겁니다.

○**홍영표 위원** 법제처에서는 분명히 인원을 이렇게 명확히 해야 된다는 의견을 노동부에서 받으신 거지요?

○**노동부장관 임태희** 그러니까 법제처에서도 처음에 이것은 당연히 정할 수 있는 것이기 때문에 구태여 여기다가 정할 필요가 없다 하는 의견들도 있었던 게 사실입니다. 다만 이게 현장에서 논란의 소지가 있는 것은 법을 투명하게 집행하는 과정에서 바람직하지 않은 상황이 발생할 수 있기 때문에 이 문제는 당연히 정할 수 있다는 입장에서 인원과 시간을 동시에 정한 것이다 이렇게 이해해 주시기 바랍니다. 그리고 국무회의에서도 이 문제에 대해서는 이견 없이 통과가 되었습니다.

○**홍영표 위원** 추가질의하겠습니다.

○**위원장 김성순** 홍영표 위원님 수고하셨습니다.

시간을 잘 지켜 주셨습니다.

다음에는 강성천 위원님 질문해 주십시오.

○**강성천 위원** 한나라당 강성천 위원입니다.

장관님!

○**노동부장관 임태희** 예.

○**강성천 위원** 다음 달 고용노동부 출범을 축하합니다.

○**노동부장관 임태희** 감사합니다.

○**강성천 위원** 올해 초에 1997년 개정 돼서 13년간 유예되어 왔던 우리 노조 전임자 문제와 복수노조제도가 지난 연말 노사정 대타협을 통해서 결실을 맺었습니다. 7월 1일부터 개정 노조법에 따라서 근로시간 면제제도가 시행되면서 일선 사업장에서는 기대와 우려가 교차하고 있습니다. 그렇죠?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**강성천 위원** 제도의 첫 시행을 앞두고 혼란이 발생하고 있는데 노동부는 지금 현재 어떤 조치를 취하고 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 저희가 기본적으로 이것은 노사정이 함께 노력해서 정착시켜 갈 제도라고 생각합니다.

그래서 우선 초기에 저희들이 각 사업장에 이것은 노와 경영계 다 이 제도에 대한 충분한 이해가 될 필요가 있다고 해서 전국을 순회하면서 교육을 실시했고 그 후에 노사정 삼자 간 대화를 통해서 이 정착을 어떻게든 저희가 연착륙시켜야 되겠다, 현장에 각 과도기적 혼란이 예상되기 때문에. 그래서 노사정 삼자 간에 이 문제를 정착시키기 위한 회의를 그동안에 계속해 왔습니다.

○**강성천 위원** 짧게 해 주세요.

○**노동부장관 임태희** 예, 그래서 최근에는 각 지방 관서별로 지청장을 단장으로 해서 저희가 전임자·복수노조 이행점검단을 구성해서 운영토록하고 있고 노사정 합동으로 이 제도의 정착을 위한 상담실을 운영하기로 이렇게 좀 의견을 모아 가고 있습니다.

○**강성천 위원** 됐습니다.

장관님, 개정 노조법과 근면위의 타임오프 결정에 따라 노동부는 지난 6월 3일 타임오프 적용 매뉴얼을 발표했지요?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**강성천 위원** 그렇지만 정부가 타임오프 사용자 선정 기준과 절차, 조합원 규모 산정 기준, 타임오프 사용방법을 매뉴얼을 통해 규정하는 것이 바람직하지 않다고 보는데 장관 생각은 어떻습니까?

○**노동부장관 임태희** 매뉴얼을 통해서 저희가 규제하겠다는 그 취지는 아니고요, 결국 노사정이 합의해서 이 제도를 지금 도입을 했고 또 합

의해서 법 통과를 시키면서 결국은 제도 운영이 제대로 정착되도록 3자가 해야 될 텐데 뭔가 혼선이 있을 경우에는 물을 좀 정할 필요가 있다는 그런 판단을 저희들이 했습니다.

○강성천 위원 예, 됐습니다.

○노동부장관 임태희 그래서 그 제도 운영의 책임을 지고 있는 정부로서는 법에 대한 해석과 아울러서 그 집행에 대한 기본적인 준칙을 법 정신에 충실하게 저희들이 해설해 놓은 것이다 이렇게 이해를 해 주시면 되겠습니다.

○강성천 위원 됐습니다.

장관님!

○노동부장관 임태희 예.

○강성천 위원 특히 타임오프 사용 대상자를 사용자에게 사전에 통보하고 타임오프 사용 시마다 승인 후 사용한다는 내용은 노조의 자주성을 침해하는 내용인데 이렇게 하는 노동부의 의도가 됩니까? 짚막하게 대답해 주세요.

○노동부장관 임태희 기본적으로 풀타임으로 해서 정기적으로, 고정적으로 이것을 사용하기로 한 경우가 아니면 사유가 발생할 이런 경우마다 사용자하고 결국은 협의해야 하는 것이 ILO에서도 권고하고 있는 이 제도의 기본 원칙이다. 그렇기 때문에 이것은 지금 말씀하신 무슨 규제하기 위한 이런 취지는 아니라는 점을 좀 이해해 주시기 바랍니다.

○강성천 위원 장관님, 대답 짧게 해 주세요.

○노동부장관 임태희 예.

○강성천 위원 근로자참여증진에 관한 법률의 근로자 위원, 노사협의회, 고충처리 위원회 경우와 산업안전보건법 제19조의 산업안전보건위의 근로자 대표 활동은 기존 근로시간면제 한도 이외에 추가적으로 인정돼야 된다고 보는데 이에 대한 장관 생각이 무엇입니까? 간단하게 대답해 주세요.

○노동부장관 임태희 근로시간 면제 한도는 기본적으로 노조 전임자들에 관한 제도를 노동법이 정하기 때문에 다른 법에서 인정하는 것을 이 법에서 정할 사항은 아니었습니다. 그래서 추가적으로 근로시간 면제 한도를 인정하는 것은 이 법 취지에 맞지 않는 것 같습니다.

○강성천 위원 예.

노사 공동업무 수행 등 불가피하게 타임오프를 초과하는 활동시간이 발생할 텐데 이에 대한 대책이 있습니까?

○노동부장관 임태희 그 한도 안에서 쓰는 것이 원칙이고 한도를 넘어서는 인정하지 않기 때문에 그 제도의 취지에 좀 충실하게 집행하고자 합니다.

○강성천 위원 아니, 그러니까 불가피하게 초과되는 경우가 있지 않습니까? 그 경우 어떻게 하시겠나 이거죠.

○노동부장관 임태희 원칙적으로 면제 한도를 초과해서 쓰는 것은 하여튼 법에 위배되는 문제가 발생합니다.

○강성천 위원 본 위원은 개정 노조법이 후진적 노사 관계를 극복하고 노사가 신뢰와 존중을 바탕으로 참여와 협력을 실천하고 미래의 가치를 창출하는 신노사문화를 형성하는 계기가 돼야 된다고 생각합니다. 따라서 장관께서는 국가 백년대계를 위한 초석을 놓는 심정으로 신노사문화가 정착될 수 있도록 정책을 펴 주시길 바랍니다.

○노동부장관 임태희 예, 그렇게 하겠습니다.

○강성천 위원 장관님, 그리고 우리나라가 G20 의장국으로 전 세계에 대한민국을 알리고 국가의 격을 한 단계 높일 중요한 계기가 11월에 개최됩니다. 그렇죠?

○노동부장관 임태희 예, G20 정상회담 말씀하시는 거지요?

○강성천 위원 예.

○노동부장관 임태희 예.

○강성천 위원 그런데 얼마 전 산재가 하루에 225명, 20년 전 수준이라는 기사가 나왔습니다. 너무 안타깝고 산재가 이렇게 많은 것이 국격에 맞는가 하는 생각이 들었는데 장관께서는 이 산재가 높은 이유가 뭐라고 생각을 하십니까?

○노동부장관 임태희 저도 이 문제에 대해서는 지적하신 것처럼 하여튼 우리나라의 국격에 맞지 않게 산업재해가 많다 하는 점에 대해서 참 문제점으로 인식하고 있습니다.

아마 그동안에 우리가 여러 가지 정책적 노력을 기울여서 지금 이게 개선은 되고 있습니다만 기본적으로 조금 여러 가지 현장에서의 인식 개선이나 혹은 교육이나 또 기본적으로 안전에 대한 의식이 선진국에 비해서 아직 충분히 이렇게 좀 높아지지 않고 있다 하는 점이 근본적 원인이라고 생각합니다. 그래서 그것에 대한 대책을 저희들도 계속해서 보완하도록 노력하고 있습니다.

○강성천 위원 예.

노동부는 올해 4월까지 3174명의 산업안전관리자 직무교육 32만 명의 사업주 및 근로자 교육 등 산업재해 감소를 위한 각종 노력을 경주했습니다. 그렇지요?

○**노동부장관 임태희** 예, 그렇습니다.

○**강성천 위원** 그렇지만 산업재해가 3만 1881명으로 전년 동기 대비해서 8.8%가 증가했습니다. 이 추세로 간다고 하면 올해 말 산업재해율이 20년 전 수준인 0.72%, 약 10만 7000명으로 예측되는데 노동부는 이걸 알고 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 지금 하여튼 OECD보다 좀 높기 때문에 저희들이 특히 이것에 따른 경제적 손실도 크고, 하여튼 줄이는 노력을 하고 있습니다. 현장에서 아직까지 지금 위원님 지적하신 것처럼 그런 문제가 있다는 점을 인정합니다.

더욱더 노력하겠습니다.

○**강성천 위원** 장관님, 작년 근로자 1만 명당 사망비율인 사망만인율이 평균 1.57이고 특히 고무제품 제조업이 2.8%, 조선업이 3.1%로 높았죠?

○**노동부장관 임태희** 예, 건설하고 지금 말씀하신 그런 분야들이 재해가 좀 높은 분야입니다.

○**강성천 위원** 올해 4월까지 사망만인율 추세를 보면 조선업이 2.6%로 높아 적극적인 대책이 필요합니다. 또한 OECD 주요국인 미국, 독일, 영국, 일본의 평균 사망만인율이 0.25%로 우리나라와 7.32배의 격차가 납니다. 산업안전 분야에 더 많은 관심과 투자가 필요하다고 보는데 장관께서도 그렇게 생각하시죠?

○**노동부장관 임태희** 예, 그렇게 생각합니다.

전적으로 공감합니다.

○**강성천 위원** 올해 4월 8일 근로기준기능을 포함하는 10개 기능 46개 사무에 대한 검토의견을 지방분권위원회에 제출했습니다, 맞지요?

○**노동부장관 임태희** 예, 검토의견 제출했습니다.

○**강성천 위원** 본 위원이 전반기 상임위에서 산업안전 및 근로기준 업무의 지방이양은 ILO 협약의 위반과 국제적 추세에 맞지 않음을 지적했는데 기억하십니까?

○**노동부장관 임태희** 예, 기억하고 있습니다.

○**강성천 위원** 산업안전과 관련된 기능의 지방이양은 잘못된 판단임을 다시 한번 이 자리에서 지적합니다. 2009년 지자체의 발주사업에서 사망자 34명을 포함하여 5334명의 재해가 발생했고

산업안전보건법을 393건이나 위반했습니다. 확인하셨죠?

○**노동부장관 임태희** 예, 알고 있습니다.

○**강성천 위원** 이처럼 법도 지키지 않는 지자체에게 산업안전 및 근로기준 업무를 이양하는 것은 문제가 있다고 보는데 장관 생각은 어떤가요?

○**노동부장관 임태희** 예, 지금 기본적으로 위원님 지적하신 것처럼 산업안전과 관련해서 사업장을 감독하거나 문제가 발생했을 때 그것에 대해서 어떤 사후조치를 하는 권한은 이걸 중앙에서 가지고 있어야 됩니다. 그런데 사전적으로 예를 들어서 일부 인허가제 사항이 있습니다. 그래서 그중에 인허가 사항 중 일부가 지방이양이 지금 검토되고 있다는 점을 말씀드립니다.

○**강성천 위원** 그래서 본 위원은 산업증가 추세를 무시하고 지자체에 산재업무 및 근로기준 업무를 이양하는 것은 시기상조라고 생각하고요. OECD 평균 산재율에 도달했을 때 이양해도 늦지 않을 것이라고 생각합니다.

장관, 이 점 유념해서 노동자의 생명과 안전을 지키는 산재예방에 만전을 기해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○**노동부장관 임태희** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**위원장 김성순** 강성천 위원님 수고하셨습니다.

다음에는 홍희덕 위원님 질문해 주십시오.

○**홍희덕 위원** 민주노동당 홍희덕 위원입니다.

개정된 노조법 24조는 노동조합의 전임자에 대한 규정이고 전임자에 대한 임금지급을 원칙적으로 금지시키고 근로시간면제 한도 내에서 사용자가 급여 지원을 하도록 하는 것입니다. 노조법 24조4항은 노동조합의 활동을 말하는 것이죠?

그런데 매뉴얼에서 마치 전임자와 다른 근로시간면제자란 개념을 노동부가 만든 이유가 도무지 이해가 되지 않고요. 또 매뉴얼을 보면 마치 사용자 측 인사노무과 직원이 하는 일을 해야 된다, 노동조합이 자주적으로 활동을 하는데 노동부가 이것 왜 정합니까? 사용자의 이해관계에 속하는 활동을 왜 전임자가 해야 됩니까?

이렇게 해 놓고 나서 노사 공동의 이해관계에 속하는 노동조합의 유지관리 업무라고 새로운 기준을 만들고 파업은 노사 공동의 이해관계에 속하는 활동이 아니라고 했습니다. 이게 말이 됩니까? 헌법에 보장된 권리를 누구 맘대로 안 된다

는 겁니까? 법에도 없는 기준을 만들어 놓고 위법 여부를 정합니까? 노동부가 입법·행정·사법기관 다 하겠다는 것 아닙니까?

그리고 근로시간면제 한도를 넘기면, 조금이라도 넘기면 부당노동행위라고 하는데 장관님께서 부당노동행위 인정률이 얼마나 되는지 알고 계십니까? 얼마나 됩니까?

○**노동부장관 임태희** 인정률의 경우에 제가 좀 통계를 봐야 되겠습니다. 이걸 정확하게 제가 파악하고 있지 않습니다.

○**홍희덕 위원** 장관님, 노조활동으로 해고되었다고 또 노조에 경비지원 조금 했다고 무조건 부당노동행위로 인정되는 것 아닙니까. 법리가 아주 까다로워요. 그런데 고작 법적 지위조차 애매한 근로시간면제위원회가 정한 기준을 조금 넘겼다고 부당노동행위라고 단정하십니까? 장관께서 뭐 법원의 판사십니까?

단체협약은 일종의 노사 간의 특수한 계약인데 노조법 제24조를 위반하는지 안 하는지 노동부에서 어떻게 알 수 있습니까? 항시 감독하지 않는 이상 알 수가 없지요. 노사 당사자가 소송제기를 하지 않는 이상 알 수 없다는 겁니다. 그런데 노동부 근로감독관이 특정 사업장에 상주하면서 감시 감독을 하고 있다고 그러니까.

어떻게, 그렇게 하고 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 지금 여러 가지 말씀을 주셨는데요. 우선 이 제도 도입의 취지는 잘 아시다시피 이제 노조전임자의 경우에는 원칙적으로 자체 해결하도록 하는 게 원칙이다 하는 게 저희 노동법의 기본정신이고 자체 해결 못하는……

○**홍희덕 위원** 장관님, 시간이 도무지 없습니다.

그래서 답변하시는 것만 좀, 제가 묻는 데만 답변 좀 해 주시고요.

○**노동부장관 임태희** 그런데 이 말씀을 좀, 그래서 그런 취지 하에……

○**홍희덕 위원** 전운배 노사협력정책관이시죠?

○**노동부노사협력정책관 전운배** 예.

○**홍희덕 위원** 좀 나오시죠.

○**노동부노사협력정책관 전운배** 노사협력정책관입니다.

○**홍희덕 위원** 대한상공회의소에서 2010년 6월 10일 날 목요일에 진행한 근로시간면제 한도 내용과 기업의 대응방안 설명회에서 이런 말씀을 하셨어요.

“현재 이 자리에 노동조합 측 관계자가 없다는

전제하에서 말씀을 드린다. 기자분들은 지금부터 제가 하는 이야기는 기사화하지 않았으면 좋겠다”라고 하면서 “협력적 노사관계가 유지되고 있는 사업장의 경우 굳이 일일이 사용기간을 확인할 필요가 있겠는가, 하지만 대립적 노사관계가 유지되고 있거나 노동조합의 힘이 강해서 이를 제한할 필요가 있다고 생각되는 곳은 당연히 일일이 체크해야 되지 않겠는가”라고 했습니다. 당시 설명회에 참석했던 분들한테 제가 이것 확인을 했습니다.

정부에서 대기업·공기업 노조 몇 군데 짚어가지고 직접 일일이 통제하겠다는 겁니까? 답변해 보세요.

○**노동부노사협력정책관 전운배** 우선 제 그때 강연은 당연히 비공개였고요. 저는 우선 비공개 강연이 그렇게 녹취가 되고 이렇게……

○**홍희덕 위원** 비공개 강의라고 하더라도 노동부의 특별히 노사협력관계에서 이런 발언을 하는 게 적절합니까? 무슨 변명을 하려고 그래요?

○**노동부노사협력정책관 전운배** 제 말씀의 취지는 이 타임오프제도가 현장에서 정착되기 위해서는 경영자의 역할이 굉장히 중요합니다. 그 중요한 역할을……

○**홍희덕 위원** 우리 전 협력관계에서 노동부 직원 맞습니까?

협력적 노조는 놔두고 강성 노조에게만 법을 집행하는 것, 이것 그런 얘기 아닙니까? 법은 누구에게나 평등하게 보편적으로 적용해야 할 기준인데 이것 노조 길들이는 무기를 사용자한테 가르쳐주는 겁니다, 그런 무기를. 이 정부가 노조를 혐오하는 것 잘 압니다. 그렇다고 법을 정치적으로 이용하면 안 되는 것 아닙니까?

○**노동부노사협력정책관 전운배** 저는 참여정부 때도 공무원으로서 근무를 했고요. 현 정부에서도 근무를 하고 있습니다. 제가 노조에 대해서 혐오하는 것이 없습니다.

○**홍희덕 위원** 그러니까요, 변명하지 마시고 이게 적절하지 않습니다.

○**노동부노사협력정책관 전운배** 저희가 협력적인 노사관계가 있는 사업장에 대해서는 당연히……

○**홍희덕 위원** 지금이라도 늦지 않았습시다. 잘못된 법 집행을 시정하십시오.

매뉴얼 폐기하고 회수해야 됩니다. 노동부 자의적으로 사용자에게 유리하게 매뉴얼 만들어 가지고 현장에 내려보내니까 노사교섭이 안 되고

있잖아요, 지금. 사용자가 기다립니다. 뻔치면 됩니다.

또한 우리 장관님께 말씀드리겠습니다.

지금 우리 전운배 노사협력관의 그 발언 내용, 사용자 측에 가서, 단체에 가서 한 내용, 이것 지위에 맞지 않는 발언을 한 것으로 저는 생각하는데 징계하십시오. 징계하시겠습니까?

○**노동부장관 임태희** 강연에서 지금 말씀하신 대로 우리 전 국장이 발언한 취지는 이 제도 정착에 그만큼 경영계에서도 노력을 해야 된다는 취지로 좀 했는데 그 표현상에 일부 그런 게……

○**홍희덕 위원** 적절하지 않습니다, 이게 사실이라면.

보십시오, 장관님. 그것 두둔하십니까, 지금?

○**노동부장관 임태희** 위원님, 제 말씀 들어주시죠.

지금 뭐냐 하면 기본적으로 타임오프제도의 기본적인 정신이 노사 공동의 활동에 대해서 원칙은 자주적으로 해결해야 되지만 노사 공동의 활동에 대해서는……

○**홍희덕 위원** 협력적 노사관계를 하는 노조는 무엇이고……

○**노동부장관 임태희** 협력적 노사관계라고 그래도 공동의 노력을 함께 하는 데에는 타임오프를 합의 하에 주고, 당사자 간에, 그렇지 않은 경우에는……

○**홍희덕 위원** 강성 노조는 뭐가 기준입니까?

○**노동부장관 임태희** 아닙니다. 거기에 유지관리 업무가 있지만……

○**홍희덕 위원** 법을 따로 따로 집행하는 겁니까, 그게?

○**노동부장관 임태희** 그렇지 않죠. 공동의 활동을 하지 않는 경우에는 안 하는 것이 기본원칙이고 정신입니다. 그래서 그 내용을 제가 보기에 협력적 관계로……

○**홍희덕 위원** 장관님, 그렇게 두둔하지 마시기 바랍니다.

부끄럽습니다. 그 진상을 조사해서 결과를 좀 보고하십시오.

○**노동부장관 임태희** 그러니까 기본적으로 위원님께서도 아시다시피 ILO에서도 이 타임오프의 기본정신은 공동의 활동에 대해서 결국은 경제적인 편익을 제공해도 좋다 하는 취지기 때문에 그 취지에 맞게 지금 저희 제도를 운영하는 것입니다.

○**홍희덕 위원** 예, 됐습니다.

알겠습니다. 알겠습니다.

부끄러운 줄 아셔야 됩니다.

단체협약 시정명령 관련해서 시간 되는 데까지 좀 질의하고 나머지는 추가질의 하겠습니다.

노동조합 및 노동관계조정법 제31조3항에 행정관청은 단체협약의 내용 중에 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어서 그 시정을 명할 수 있다라고 규정되어 있습니다.

장관님, 알고 계시죠?

○**노동부장관 임태희** 예, 지금 규정을 말씀하신……

○**홍희덕 위원** 그런데 이 조항에 대해 보수적 입장의 대표적 법학자인 김형배 교수는 노동법책에서 이렇게 말합니다. “단체협약은 노사의 자치에 의하여 이루어지는 것이므로 협약의 내용 중에 위법 부당한 것이 있을 때에는 협약 당사자들이 이를 스스로 시정하거나 무효, 취소를 주장할 수 있는 것인데 구태여 행정관청에 대하여 시정명령권을 준다는 것은 의미가 없는 것이다”라고 하고 있습니다.

실제로도 이 조항은 사문화된 조항입니다. 적어도 2008년까지는 연간 3, 4건 정도로 의미가 없었습니다. 이것도 노사 당사자 중에서 일방이 행정관청에 의뢰한 것입니다. 행정관청이 독단으로 한 것이 아니라는 거죠.

그런데 2009년부터 행정관청에 의한 단체협약 시정명령 건수는 급격하게 증가했습니다. 2007년에 4건, 2008년 3건, 2009년 작년엔 35건, 2010년 5월까지 45건입니다. 이미 작년 건수를 넘어서고 있습니다. 왜 이렇게 갑자기 시정명령 건수가 늘었을까요? 2007년과 2008년동안 7건, 2009년 5건은 모두 민간기업입니다. 나머지 75건은 모두 공무원노조, 교사노조의 단체협약이었습니다. 시정명령을 제기한 측은 노사 당사자가 아닌 바로 노동부장관입니다.

더구나 노동부가 노동위원회에 의뢰한 내용은 기가 막힙니다. 공무원노조법 제8조1항 위반으로 기관의 관리·운영권이므로 근무조건과 직접 관련이 없다는 내용이 황당하기 짝이 없습니다.

너무 많지만 몇 가지만 예를 들어 보겠습니다.

‘기능직과 일반 공무원 간의 차별금지 및 시정’ ‘고위 공무원의 업무추진비 내역 공개’ ‘내부 고발자에 대한 보호’ ‘조합원에 대한 상급자의 인권 침해에 대한 감사’ ‘부정부패 감사’ ‘업무효율화를

위한 불필요한 업무 없애기' '근로조건과 관련 있는 조례나 규칙 제·개정 시 조함과 협의'와 같은 것들입니다.

비정규직, 기능직, 여성 등에 대한 불합리한 차별금지, 법에 있는 내용이거든요. 업무추진비 내역 공개는 이미 대법원 판결로 확정이 되어서 공개되는 것입니다. 내부 고발자 보호도 부정부패 감시와 투명한 행정을 위해 오히려 권장할 사항입니다. 업무효율화 또한 사무관리규정에, 대통령령에 있는 내용입니다. 심지어 의결 대상이 아닌 내용도 의뢰했습니다. 이것 어떻게 된 겁니까?

○노동부장관 임태희 위원님, 지금까지 주신 말씀에……

○홍희덕 위원 이 정도면 이것 아주…… 이것 참 입에 담기 어렵습니다만 담아야 되겠습니다.

○노동부장관 임태희 제가 말씀드리면 단체협약이라 하더라도……

○홍희덕 위원 아니, 지금 내가 열거한 단체협약 내용이……

○노동부장관 임태희 당사자 협약을 존중하는 게 원칙입니다.

○홍희덕 위원 과연 그것을 시정해야 될 것인가……

○노동부장관 임태희 존중해야 되는 게 원칙인데 아무리 단체협약이라 하더라도 법을 위반하거나……

○홍희덕 위원 아무리 보더라도 의도적으로 공무원노조와 교원노조를 압살하는 그런 구체적인 내용입니다.

○노동부장관 임태희 아닙니다. 법을 위반하거나 부당한 내용은 시정하는 것이 원칙이다……

○홍희덕 위원 하늘을 손바닥으로 가리십시오, 장관님.

○노동부장관 임태희 그러니까 아무리 단체협약이라 하더라도 법을 위반해서 있을 수는 없다 하는 입장을 가지고 저희들이……

○위원장 김성순 이제 좀 마무리하시고요.

○홍희덕 위원 다음에 또 하겠습니다.

○위원장 김성순 나중에 보충질의를 또 하시지요.

○홍희덕 위원 알겠습니다.

○위원장 김성순 홍희덕 위원님 수고 많이 하셨습니다.

다음은 손범규 위원님 질문해 주십시오.

○손범규 위원 장관님 수고가 많으십니다.

한나라당 고양시 덕양 갑 지역 손범규 위원입니다.

한국일보 신문의 기사에 보면 조금 전에 우리 존경하는 강성천 위원님께서 지적해 주신 문제가 있습니다. '정부는 4월 초에 산업안전보건 업무를 지방자치단체에 이양하기로 결정했다.' 이렇게 기사가 났거든요.

그런데 아까 장관님 말씀은 산업안전보건 업무 전반을 지자체에 이양하는 것은 아니고 일부를 한정해서 이양하시는 것으로 말씀을 하시는 것을 제가 들었습니다. 어떤 것들이 지자체에 이양되는 것인지 한번 말씀해 주시지요.

○노동부장관 임태희 구체적으로 말씀드리면, 지도사의 등록 그다음에 안전인증 등에 관한 기능, 유해물질 제조허가 기능, 이러한 인허가권에 관련된 내용이 좀 이양되었습니다.

○손범규 위원 그러면 어떤 산업현장에서 문제되는 산업재해가 발생하였을 때 그 재해를 산업재해, 그 재해가 발생하면 지금 관련 법률은 뭐냐 하면 산업재해보상보험법이거든요. 산업재해보상보험법에 따른 보험혜택, 즉 요양혜택을 줄 수 있는 사안인지 아닌지 여기에 대해서 지금 근로복지공단과 산업안전공단이 판정기능을 하고 있어요.

○노동부장관 임태희 예, 그것은 위원회에서 위원회 방식으로 심의해서 판정하고 있습니다.

○손범규 위원 그 기능을 지방자치단체에 넘기는 것은 아닙니까? 그 기능은 계속 중앙정부가 유지합니까?

○노동부장관 임태희 그것은 아닙니다.

○손범규 위원 그런데 이것이……

○노동부장관 임태희 사전적으로 인허가권 중심으로 이양됩니다.

○손범규 위원 홍보가 좀 잘못되어 있어서 이 업무 전반을 정부가 완전히 골치 아프니까 때려치워 버리고 지자체에다 갖다 넘긴 것 아닌가라는 그런 의혹이 많이 있습니다. 그러니까 그것 홍보를 좀 잘해 주셨으면 하는 바람이고요.

○노동부장관 임태희 예, 그렇게 하겠습니다.

○손범규 위원 그다음에 이 산업재해 사건에 있어서 근로자가 입증해야 될 부분이 말입니다. 지금 현행 법 제도는, 민사소송 전반의 원칙이 불법행위에 따른 피해자가 피해발생 사실과 결과도 입증해야 되고 그 피해사실과 결과 사이에 인과관계가 있다는 것도 피해자가 입증해야 되고……

이것이 전이가 되어 가지고 근로자가 말이지요, 산업재해를 받았을 때 자기가 재해를 입었다는 것과 또 그 결과 사이에 인과관계가 있다는 것까지도 입증하게 되어 있습니다. 그런 대원칙이 있다 보니까 상당히 입증이 곤란한 영역이 많이 생기고요.

그리고 유난히 우리 국민적 정서를 자극하게 되는 사건들이 자꾸 생깁니다. 삼성그룹 또 전번에 무슨, 어디였지요? 대통령 관련 기업 어디였습니까?

○노동부장관 임태희 한국타이어요?

○손범규 위원 한국타이어, 뭐 이런 데에서 뭐가 생기면 이게 잘 안 돼요, 보상이. 제도가 있으면서도 안 돼요. 그래서 국민들은 자꾸 그런 생각을 합니다. 이것 잘돼 가고 있다가 힘센 사용자의 사업장에서 뭐가 발생하면 국가기관이 거기에 영향을 받아 가지고 근로자에게 불리한 판단을 하는 것 아니냐, 이런 의혹이 많이 생깁니다. 그런 느낌 못 받으십니까?

○노동부장관 임태희 지금 지적하신 문제가 현실적으로 저는 있을 수 있다고 생각합니다. 이게 누가 입증 책임을 지느냐가 굉장히 사실 중요한 내용인데 근로자에게 다 부담이 지워진다면 원래 이 제도를 도입한 취지가 제대로 반영되기 어렵다는 생각을 하고, 지금 지적하신 문제들에 대해서 저희들도 많이 고민하고 있습니다마는 이것을 또 일방적으로 입증 책임을 근로자가 아닌 다른 쪽에서 다 지는 것도, 이것은 전 국민이 결국은 또 건강검진을 해야 되는 문제가 사실 생기고 그러거든요.

○손범규 위원 맞습니다. 그래서 제가 지금……

○노동부장관 임태희 그래서 이 걱정된 점을 잡아내기가 참 어렵다는 고충이 있음을 말씀드립니다.

○손범규 위원 우리 장관님의 말씀 속에 이 제도는 기본적으로 근로자를 위한 산업안전 보장…… 산업재해 보상이라는 게 그것은 기본적으로 근로자를 위한 것이라는 생각을 하고 있다는 장관의 그 양심을 저는 읽을 수 있음과 동시에 어떻게 하면 이 제도를, 입증 책임을 통째로 전환해 버리는, 그런 법상의 모든 원칙을 포기해 버리는 이런 사태로 가지 않고 어떻게 해결할 것인가라는 고민을 하고 있다는 것을 저는 봤습니다.

○노동부장관 임태희 예, 굉장히 고민하고 있습

니다.

○손범규 위원 거기에 좋은 아이디어를 제가 드릴게요.

입증 책임을 현재처럼 가지고 있는 방법이 있고요. 완전히 전환하는 방법이 있고, 양극단이 있습니다. 전환하는 방법은 우리 기업의 부담이 너무 커지고, 아까 말씀하신 대로 모든 국민이 건강진단을 상시 받아야 되고 그렇기 때문에 문제가 있기 때문에 이런 경우에 입증 책임의 완화라는 것도 있고요. 입증 책임의 분담이라는 것도 있습니다. 입증 책임을 전환하는 극단적인 태도를 취하지 않고도 입증 책임을 분담하고 완화하는 방법이 얼마든지 있거든요. 그것은 법상의 입증 책임을 전환하지 않고도 얻을 수 있는 효과들입니다.

그래서 가장 대표적인 게 대규모의 환경피해가 발생한 경우에 환경피해라는 것은 어떤 유해물질이, 인간에게 유해한 물질이 발생해 가지고 그게 어떤 경로를 타고 가서, 강물을 타고 간다든지 냇물을 타고 간다든지 가서 그 경로가 피해자를 향해서 갔고 피해자가 그것을 섭취하는 등으로 해서 발병했다라는 여러 가지 인자로 나눠지거든요, 인과관계가. 인과관계가 지금 말씀드린 것은 유해물질의 발생과 이동경로, 피해자가 섭취했다는 세 가지로 나눠지는 겁니다, 환경피해가.

그런데 세 가지를 모두 다 피해자가 입증하도록 하는 현 체제에서 세 가지를 모두 가해자가 입증하도록 하면 입증 책임의 전환인데 그중에 한두 가지만을 피해자에게 계속 부담하게 하고 나머지는 가해자에게 떠넘기면 그게 입증 책임의 분담이거든요. 그것은 현행법의 개정이 없이도 제도상의 운영으로서 충분히 가능합니다.

즉 산업안전공단이나 근로복지공단에서 이 제도를 운영할 때 지금 장관님이 가지고 계신 양심에 따라서 조금이라도 근로자에게 유리하게, 근로자에게 혜택을 주는 제도가 금번 법 제도의 목적이란 것을 인식하고 나서, 즉 피해자가, 근로자가 삼성전자에 취업할 때의 건강상태는 양호했다라는 것 한 가지만 입증하게 하고 기존 질병이 있었는지 없었는지라든지 업무 성질이 어땠는지, 근무환경이 어땠는지 또 같은 작업장에서 다른 사업자에게 전염된 것은 아닌지, 뭐 기타 여러 가지가 있어요. 그런 여러 가지 인과관계 중에서 상당 부분은, 근로자가 입증하기가 상당히 적절치 않은 부분은 가해자가 입증하고 입증에 성공하지

못하면 근로자가 입증에 성공한 것으로 보는 제도가 바로 입증 책임의 분담이거든요.

이런 것은 의료과오사건에 있어서 환자가 아무리 입증하려고 해도 의사의 잘못을 입증을 못 합니다. 왜냐하면 소송상 의사가 아무 잘못이 없다고 다투면서 환자가 이해할 수 없는 너무나 어려운 용어를 써버리면 이 피해자가 죽거나 다치거나 해 놓고서도 의사한테 재판에 집니다. 그래서 법원에서 입증 책임을 전환하지 않더라도 입증 책임을 분담을 시키는 것이지요.

‘그 병원에 가서 수술을 받았다’ 그 사실만 환자가 입증하면 그 수술의 잘못이, 그 수술이 피해자의 사망과 관계가 없다는 것을 의사가 입증 못 하면 의사가 책임지는 겁니다. 이런 식으로 입증 책임을 분담시키는 것, 또는 원고의 입증 책임을 완화하는 게 입증 책임을 전환하는 것은 아니거든요. 그렇기 때문에 이런 제도를 장관님도 그리고 산업안전공단이나 근로복지공단에서 좀 양심을 가지고 해야 돼요. 그런데 이것을 할 의사가 별로 없는 것으로 저는 보입니다, 대화를 이렇게 해 보면.

(김성순 위원장, 홍영표 간사와 사회교대)

입증 책임이라는 것은 어디까지나 노동자에게 있다, 그런데 그것을 너무 편을 들어주면 가해자들이 들고 일어나서 공정성이 의심받는다, 그러면 공무원들 문책 당한다, 감사원에 걸린다, 이런 사고방식만 지금 있습니다. 이것을 좀 제도적으로, 좀 더 적극적으로 하면 얼마든지 합법적이라는 것을 장관님께서 연구를 해 주시기를 바랍니다.

○**노동부장관 임태희** 예, 지금 말씀하신 대로 취약한 근로자가 입증 책임까지 다 부담한다고 하는 것은 제가 볼 때 현실적으로 산업재해를 당한 당사자 입장에서 보면 과중한 부담이 될 수 있다는 점은 분명히 있다고 생각합니다.

그래서 혹시 그렇게 된 것이, 그러한 문제들 때문에 관리자들이 소홀하고 교육이 부족해서 혹시 산업재해율이 높아지지 않는가, 더 책임이 있어야 될 텐데 말이지요. 그런 측면들을 저희들이 함께 고민하면서 근본적인 뭔가 대응책을 마련하려고 저희들도 지금 고민하고 있다는 점을 말씀드리고요. 하여튼 이 작업이 진행되는 대로 별도로 보고를 드리도록 그렇게 한번 하겠습니다.

○**손범규 위원** 예, 감사합니다.

○**위원장대리 홍영표** 손범규 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이법관 위원님 질의하시겠습니다.

아, 죄송합니다. 제가 잠깐 착각을 했습니다.

이찬열 위원님입니다.

○**이찬열 위원** 수원 장안 출신 민주당 이찬열입니다.

장관님, 지난 6월 10일 날 근로시간면제제도의 내용과 기업의 대응방안 설명회를 가지셨네요, 보니까.

○**노동부장관 임태희** 예, 자주 여러 가지 설명회를 갖고 있습니다.

○**이찬열 위원** 그러면 근로시간면제제도의 내용과 노동자의 대응방안 설명회는 계획이 없습니까?

○**노동부장관 임태희** 그것은 요청이 있어서 저희들이 나간 건데요. 지금 이 제도에 대해서는 솔직히 말씀드리면 경영계가 준비가 좀 덜, 훨씬 미흡하고 노동계의 경우에는 많은 연구들이 되어 있습니다.

○**이찬열 위원** 그러면 최소한 대한민국의 노동부는 노동자를 위해서 저는 있다고 봅니다. 물론 사용자 측도 있지요. 최소한 사용자 측보다 노동자들이 더 열악한 것은 현실로 맞지 않습니까? 그렇다면 이런 중요한 제도, 근로시간면제제도 같은 것은 노동자들을 먼저 교육을 시키고 이해를 시켜드려야 할 그런 부분이라고 생각합니다. 이런 것으로 보았을 때 현재 대한민국 노동부의 현실을 알 수 있는 것 같아서 마음이 좀 안타깝습니다.

또 거기다가 이 회의에서 보면 전운배 국장이라는 분이 정말 중요한 법을 시행하기 며칠 전에 노조를 말살하는 듯한, 노조 길들이기를 위한 타임오프제도라는 뉘앙스를 풍겨가면서 설명회를 한 그 자체가 또한 우리 대한민국 노동부의 현실이 아닌가 이렇게 생각합니다. 장관님 뜻도 마찬가지입니까?

○**노동부장관 임태희** 위원님, 기본적으로 저희 노동부가 어느 한쪽에 유리하게 해석을 하고 법을 집행하는 자세는 결코 없습니다.

다만 문제는 지금 노조 전임자에 대해서 급여제도를 고치면서 경영계의 요구는 가급적이면 이 제도를 아주 엄격하고, 경영계의 경우에는 법으로 모든 것을 해결해 주도록 이렇게 요구하는 사례가 저희들이 이 법을 준비하는 과정에서 있었

습니다.

○**이찬열 위원** 그러면 ‘기업지원부’라고 얘기를 하셔도 될 것 같아요.

○**노동부장관 임태희** 그래서 대개 경영계로 하여금 이것은 경영계가 연구를 해서 노동계하고 함께 이렇게 풀어야 될 문제고 스스로 대응해야 될 문제지 모든 것을 법에 의존하면 안 된다 하는 내용을 저희들이 주로 경영계에다가 알려 주고 교육하고 이렇게 다녔었습니다.

○**이찬열 위원** 그럼 노동자들은 다 잘 알고 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 이 내용에 대해서 저희들이 노사정 3자 협의를 하는 과정에서도 보면 특히 우리나라 여러 가지 노동법에 대한 제도의 내용은 노동계가 현장에서 준비가 훨씬 많이 되어 있다는 것을 알 수 있었습니다.

○**이찬열 위원** 본 위원 얘기는 노동자 편에 100% 설 수는 없겠지요. 최소한 중립은 지켜 달라는 주문을 드리고 있는 겁니다.

○**노동부장관 임태희** 이렇게 이해해 주시면 좋을 것 같습니다. 원래 전임자에 대해서는 급여를 안 주는 것을 기본적 원칙으로 법을 제정해 달라고 하는 입장이 있었기 때문에 저희가 이래서는 노조가 너무 위축된다, 그러니까 건전한 노조활동의 경우에는 적어도 노사가 상생한다는 입장에서 보면 경제적 지원을 할 수 있게 제도를 만들어야 된다 하는 차원에서 이 제도를 도입한 것이기 때문에 지금 말씀하시는 대로 경영계 편 들었다 하는 것은 저희들 억울합니다.

○**이찬열 위원** 알겠습니다. 그리고 노동부 담당 국장으로서 그런 식으로, 노조 길들이기라는 뉘앙스를 풍기는 식으로 얘기할 수 있는 그런 위치가 노동부에 과연 어디 있는지 의심스럽습니다.

또한 그런 분들은 차라리 경총 가서 근무하는 게 낫지 않습니까? 경총 가서 근무하면 그 제목이 딱 맞을 것 같은데.

○**노동부장관 임태희** 아마 경영계가 많이 걱정을 하니까 경영계에 대해서……

○**이찬열 위원** 분명히 말씀드리지만 이 부분은 징계를 검토해야 된다고 본 위원도 생각을 합니다. 반드시 확인하겠습니다, 제가.

(책자를 들어 보이며)

그다음에 이 매뉴얼 만드셨지요?

○**노동부장관 임태희** 예, 매뉴얼 배포했습니다.

○**이찬열 위원** 왜 만드셨습니까?

○**노동부장관 임태희** 현장에서의 여러 가지 해석을 둘러싼 쟁점에 대해서 정확한 해설 지침으로 저희들이 만든 겁니다.

○**이찬열 위원** 그래서 이것을 근로감독관들이 들고 현장을 다니면서 사업주들한테 ‘이 매뉴얼대로만 하면 된다’ 이렇게 얘기한 것 아시지요, 다 그렇게 얘기하고 다니는 것?

○**노동부장관 임태희** 그 매뉴얼이 해석 지침이기 때문에……

○**이찬열 위원** 그런데 장관님은 조금 전에 말씀하실 때 규제는 아니라고…… 대한민국에서 사업하는 사람들이 공무원들이 와서 이대로 하라고 하면 이게 법이지, 이게 규제고.

○**노동부장관 임태희** 해석의 기준입니다.

○**이찬열 위원** 이 만든 자체가 저는 잘못됐다고 생각을 합니다. 차라리 법안을 갖다가 주고 이렇게 이렇게 해석이 되는 부분도 있다 이게 차라리 낫지 않습니까?

○**노동부장관 임태희** 잘 아시다시피 노동……

○**이찬열 위원** 사업주들이 봤을 때는 이게 법이구나, 노동부에서 왜 사업주에다 이것을 줘니까? 노동자들한테도 같이 줘야 될 것 아니에요?

○**노동부장관 임태희** 제가 분명히 말씀드리면 그 매뉴얼은 노동계와 경영계 다 협의를 해서 만든 내용입니다. 그게 노동부에서만 만든 게 아니라 노사정이 함께 협의해서 만든 내용이라는 점을 말씀드립니다.

○**이찬열 위원** 근로감독관들이 사업장을 찾아다니면서 이대로만 하면 된다고 종용을 하는 식으로 이 매뉴얼을 갖다가 이용을 하느냐 이게 문제입니다.

○**노동부장관 임태희** 지금 현장에서……

○**이찬열 위원** 본 위원이 봤을 때는 이 매뉴얼은 당장 없애야 된다고 생각을 합니다.

○**노동부장관 임태희** 위원님, 현장에서는 경영계도 규정을 어기면 안 되고 또 노동계도 규정을 어기면 안 됩니다. 일단 규정을 저희들이 정했으면 규정을 지키도록 해야 되는 게 저희 정부의 입장입니다.

○**이찬열 위원** 당연히 규정을 어기면 안 되지요. 그러면 규정을 어기지 않게 하는 것을 사업주나 노동자나 공히 공평하게 서로 이해할 수 있도록 교육 내지는 설명회를 해 달라는 얘기입니다.

○**노동부장관 임태희** 그래서……

○**이찬열 위원** 노동자들을 위해서 근로감독을 해 줘야 될 사람들이 이 매뉴얼을 들고 사업장을 찾아다니면서 사업주들한테 이대로만 하면 된다고 하는 게 얘기가 되는 얘기입니까?

○**노동부장관 임태희** 지금 거둬 말씀드리듯이 그 매뉴얼은 경영계, 노동계 공히 협의해서 만든 자료고 그것은 일종의 규정 해석의 기준을 마련한 것입니다. 그래서 그 내용은 제도에 대해서 뭔가 객관적인 현장에서 정착을 저희들이 목표로 해서 만든 거고 또 그 내용은……

○**이찬열 위원** 알겠습니다. 어찌됐든 이러한 매뉴얼은 노조 탄압 내지는 노조 말살을 시키기 위한 노동부의 지침서라고밖에 볼 수가 없습니다. 이것은 빨리 폐기를 하시든가 회수를 하시기를 바라고 또 노동부 직원들이 노조에 대한 불필요한 관리, 감독은 안 하고, 노동부 직원들이 중립을 지킬 수 있도록 장관님께서 관리를 철저히 해주셔야 될 것 같습니다.

○**노동부장관 임태희** 지금 말씀하신 대로 중립을 지켜야 된다, 공정한 심판자가 되어야 된다는 것은 제가 누누이 강조하고 있습니다.

○**이찬열 위원** 최소한 중립보다는 노동자 편에 조금이라도, 원 클릭이라도 가야 된다고 본 위원은 생각을 합니다.

○**노동부장관 임태희** 어떻든 현장에서 불법·부당한 일이 발생하지 않도록 저희들이 엄정하게 이 제도를 정착시켜 나가도록 하겠습니다.

○**이찬열 위원** 이 제도를 정착시키시려고 노력은 많이 하시겠지요. 저희 국회의원들도 제도가 노동자나 사업주에게 서로 아무 피해가 가지 않고 연착륙할 수 있기를 바랍니다. 그렇지만 그런 중간 시행 과정에 있어서 이런 불합리한 일들을 노동부가 한다는 그 자체가 저는 문제가 된다고 보는 겁니다.

○**노동부장관 임태희** 저희들이 어떻든 공정하지 못하다 하는 오해를 사지 않도록 더욱 챙기고 노력하도록 하겠습니다.

○**이찬열 위원** 이미 한 일이 공정하지 못하다고 나타나 있지 않습니까, 현실적으로?

○**노동부장관 임태희** 어떻든 해당 단체에서 와서 설명을 요구했고 또 요청해 왔고, 거기에서 설명하는 과정에서 경영계가 이 제도 정착을 하기 위해서는 정부에 다 기대지 말고 스스로 노력해라, 그리고 협력적인 관계로 해서 그 제도를 운영하는 데 있어서……

○**이찬열 위원** 차라리 그렇다면 설명 내용도 중립적으로 해야지 한쪽에 치우치는 이런 설명회는 앞으로 절대 하지 마십시오. 제가 부탁드립니다.

그다음에 한 가지만 더 질문하겠습니다.

지금 산재보험 관련해서 피보험자제도를 시행하시려고 추진하고 계시지요?

○**노동부장관 임태희** 무슨 말씀인지 조금만 배경 설명을 해 주시면……

○**이찬열 위원** 지금은 근로복지공단에서 사업주체에 대해서 관리를 하고 있는데 이것을 피보험자제도로 해 갖고 1 대 1로 다 개별 관리를 하겠다는 얘기 아닙니까?

○**노동부장관 임태희** 인별 관리 한다 하는 말씀……

○**이찬열 위원** 그렇지요, 그렇지요, 지금은 노동자들을 기업 측에서 전부 총체적으로 관리를 합니다. 그래서 전체 총 급여액 갖고 연말에 정산을 해서 하게 되어 있는데……

이것 잠깐만 하겠습니다.

○**위원장대리 홍영표** 1분만 더 주시지요.

○**이찬열 위원** 피보험자제도라는 게 보험자는 기업주가 되고 피보험자는 노동자가 되는데 그것을 왜 일일이 다 개별 관리를 하려고 추진을 하십니까? 내년 1월 1일부터 한다고 얘기를 들었습니다.

○**노동부장관 임태희** 아마 징수 통합의 어떤 기술적인 문제 때문에 그러는 것 같은데요, 양해해 주시면 담당 국장으로 하여금 상세하게 보고드릴도록 하겠습니다.

○**이찬열 위원** 됐습니다. 됐고요.

하여튼 근로복지공단 쪽에서 얘기 들어보니까 한 500명 이상이 필요하다는데 인원이 부족해서 못할 것 같다고 그런 얘기가 있습니다. 장관님, 이것 내용 전혀 모르시는 것 같은데 관심 좀 가져 주시기 바라겠습니다.

이상입니다.

○**노동부장관 임태희** 기본적으로 건강보험이나 국민연금 같은 게 다 인별 관리이기 때문에 아마 이 부분도 그 징수 체계에 맞춰서 체계를 변환하는 과정에서 아마 지금 지적하신 문제가 생긴 것 같습니다.

○**이찬열 위원** 이상입니다.

○**위원장대리 홍영표** 이찬열 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이법관 위원님 질의하겠습니다.

○**이법관 위원** 존경하는 홍영표 위원님과 또 이찬열 위원님께서 지금 타임오프제도와 관련하여 말씀을 하셨는데, 장관님이 말씀하신 취지는 법령에 없는 사항을 노동부가 하고 있는 게 아니냐, 이런 위법 행위를 하고 있다는 취지의 말씀이셨잖아요?

○**노동부장관 임태희** 지적을 그렇게 하셨습니다.

○**이법관 위원** 그런데 그것에 대한 장관님의 답변이 좀 부실해서 가지고 오해가 있을 것 같아서 제가 다시 한번 질의 겸 문제점을 지적을 하겠습니다.

먼저 사업주가, 사용자가 노조전임자에 대해서 급여를 주지 않는 규정을 둔 것은 세계 어느 나라에도 없는데 우리나라에만 됐느냐 이런 얘기 있으셨잖아요?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**이법관 위원** 없는 게 당연한 것 아닙니까?

○**노동부장관 임태희** 그렇습니다.

○**이법관 위원** 그렇지요?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**이법관 위원** 그러니까 없는 규정을 됐느냐가 아니라 잘못된 노사관계가 형성됐기 때문에, 사용자가 노조업무하는 데 임금 지급하는 게 기본적으로 잘못된 거지요. 할 수 없이 우리가 명문으로 해서는 안 된다는 규정을 둘 수밖에 없는 그런 사정이 되어 있는 것 아닙니까?

○**노동부장관 임태희** 예, 지적하신 대로 그렇습니다.

○**이법관 위원** 마치 없는 규정을 우리나라만 둔 것처럼 오해할 수가 있다는 말이지요. 그것에 대해서 앞으로 명확하게, 잘못된 관례를 고치려니 성문헌법 국가니까 해서는 안 된다는 규정을 둘 수밖에 없는 그런 사정이었다 이렇게 설명해 주시면 이해가 되지 않겠나 이렇게 생각이 듭니다.

○**노동부장관 임태희** 감사합니다.

○**이법관 위원** 두 번째, 타임오프제가 법에 규정이 되지 않는 시간 총량과 인원 제한한 것은 위법이 아니냐 이런 말씀이 있으셨는데 잘못 들으면 그런 것 같네 이런 생각을 할 수가 있어요. 그런데 우선 시간 제한의 문제는 노동조합법 24조의2에 확실히 나와 있지 않습니까?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**이법관 위원** 근로시간면제심사위원회를 뒤 가지고 거기서 시간을 정할 수 있도록, 그러니까

그것은 잘못된 게 아니지요.

○**노동부장관 임태희** 예.

○**이법관 위원** 그다음에 왜 인원 제한 규정을 시행령에다 뒀느냐? 장관님이 그 점을 명백히 해주셨으면 오해가 풀렸을 텐데, 왜 그러냐 하면 노동조합법 24조4항을 보십시오. 4항에 뭐라고 되어 있느냐 하면 '제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로—중요한 말이 있어요—조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도를 초과하지 않는 범위에서 어떻게 할 수 있다' 이렇게 되어 있다는 말이에요. 조합원 수 등을 고려하게 되어 있다는 말이에요, 타임오프제를 적용하는 데 있어서.

그러니까 이게 무슨 말이나? 당연한 겁니다. 100명의 근로자가 있는데 100명이 타임오프 다 참여해서 30분씩 한다고 그러면 일 되겠어요? 그렇지 않습니까?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**이법관 위원** 그러면 본업도 안 되고 조합 업무도 안 되지요. 그렇기 때문에 법에 이 규정을 넣은 것 아닙니까? 조합원 수 등을 고려해서 타임오프제 전임자를 정해야 된다, 그것에 따라서 시행령에서 시간과 인원을 정할 수 있다 이렇게 정한 것 아닙니까? 이것을 하면 그런 오해가, 아까 두 분 위원님들이 질의하신 위법이나 잘못된 게 아니냐, 시행령이나 고시가 잘못된 것이 아니냐 하는 그런 오해는 풀리는 것이고, 이것은 당연한 겁니다. 법해석상 당연한 것이지 이것에 대해서 무슨 유권해석을 받을 일이 아니에요. 그것을 좀 참고해서 앞으로 노동부에서 저기 하시면 좋겠고.

그다음에 아까 존경하는 이찬열 위원님께서 왜 이런 매뉴얼을 만들었느냐, 노동부가 하는 일이 됩니까? 노사관계 지도·감독 업무가 있어요, 없어요?

○**노동부장관 임태희** 예, 당연히 있습니다.

○**이법관 위원** 당연히 그것 하려고 노동부 있는 거지 노동부가 이것저것 다 못하면 뭐해요? 노동부 없애 버려야지요. 당연히 지도감독권으로 노사관계 문제에 대해서는, 업무에 대해서 지도·감독을 하기 위해서는 매뉴얼을 만들 수도 있고 가서 현장 설명도 할 수 있고 현장 설명하기가 바쁘면 매뉴얼로 보낼 수도 있고 하는 것 아니겠습니까? 다만 그것이 한군데 치우치는 균형을 잃

은 그런 지도·감독이 되어서는 안 되고, 그것은 본 위원도 동의합니다. 그리고 노동부가 근로자의 편에 안 서고 사용자의 편에 서는 노동부가 되면 안 되겠지요. 그 점은 주의하시고, 그렇게 하시면 되지 않느냐 이런 생각이 듭니다.

그런데 본 위원도 하나 안타깝게 생각하는 것은 이 고시에 너무 상세하게 몇 명 미만의 조합원의 경우에는 풀타임으로 사용할 수 인원은 3배를 초과할 수 없다든지 또 몇 명 이상인 경우에는 2배를 초과할 수 없다, 이렇게 너무 경직되게, 지도·감독 규정의 하나라고 보는데 경직되게 하다 보니까 각 기업별로 사정이 다른 기업이 있을 수 있다 이거지요.

우리 정부 정책이 저도 항상 공직에 있으면서 생각한 것이 너무 일률적이고 획일된 정책 기준을 만드니까 일선 지역에 내려가면 이게 그대로 잘 안 돼요. 아마 장관님도 잘 아실 겁니다, 그동안 많은 공직 경험이 계셨기 때문에. 그러니까 이런 것을 만드실 때는 좀 유연성 있게, 예를 들면 2~5배 이하에서 자율적으로 결정을 하라든지, 그러면 예를 들면 어느 기업이나 사업에 따라서 조정할 수 있는 게 있지 않습니까? 예를 들어서 300명 미만이라도 꼭 3배를 초과할 수 없다, 4배가 되어야 될 때가 있는 데가 있지요. 왜? 여러 지역에 사업장을 뒀다고 해 보십시오. 한 군데에 뒀을 때는 모르지만 아무리 중소기업이라도 각 지역에 사업장이 따로 있으면 그 사업장별로 풀타임을 적용받는 근로자가 있게 되면 3배가 넘을 수도 있는 거지요.

그러니까 그런 것은 조금 더 사업장, 대규모 사업장 아무리 몇백 명, 몇천 명을 뒀더라도 한 건물 안에 있으면 몇 명만 갖고도 되는 거지요. 그러니까 이런 것을 우리가 유연성 있게 적용하는 정책의 유연성을 가져 주십시오 하는 데서 저는 고시 이 규정은 그런 뜻에서 바꿨으면 하는 의견인데 어떻게 생각하십니까?

(홍영표 간사, 김성순 위원장과 사회교대)

○**노동부장관 임태희** 한도를 정할 때 지금 위원님께서 지적하시는 문제에 대한 고민이 있었습니다. 다만 이제 우리 노사문화가 여러 가지 성숙해서 적정한 수에서 서로 운영하는 관행이 정착이 되었으면 저는 지금 지적하신 대로 그렇게 해도 무방하다고 생각합니다. 다만 우리는 현실적으로 이게……

○**이법관 위원** 알겠습니다. 처음 시작하면서 정

하신 거니까 이대로 잘 지도를 하시고, 가면서 문제가 있으면 언제든지 정책이라는 건 유연성 있게 할 수 있는 거니까 앞으로 정책을 결정하실 때 그런 점을 참고해 주시는 것이 노사 간의 첨예한 갈등을 유연시켜 줄 수 있는 그런 길이 아니겠나 그래서 말씀을 드립니다.

○**노동부장관 임태희** 알겠습니다. 그래서 일정 기간마다 적정성 여부에 대해서 검토해서 보완할 수 있도록 장치를 넣어 뒀습니다. 그렇게 해 뒀습니다.

○**이법관 위원** 고시니까 얼마든지 그것을 유연성 있게 할 수 있으니까, 처음이니까 우선 잘 시행을 하십시오.

○**노동부장관 임태희** 예, 그렇게 하겠습니다. 감사합니다.

○**이법관 위원** 그다음에 실업 문제, 고용 문제, 일자리 창출 문제에 대해서 질의를 하겠습니다.

일자리 창출은 노동부가 할 수 있는 역할이 어디냐가 참 애매하다고 저는 봅니다. 예를 들면 업무보고에서도 청년실업 해소해 주고 주부 근로자 일자리 만들어 주고 또 창업하는 사람 해 주고 여러 일자리, 18개를 만든다, 20개를 만든다, 있지 않습니까?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**이법관 위원** 그 일자리는 각 주무부처가 만들어야지 노동부에서 만드는 건 아니잖아요.

○**노동부장관 임태희** 궁극적으로는 기업이 만들지요.

○**이법관 위원** 기업이 만들지만 그것을 관할하는 건 그것을 담당하는 정부의 주무부처가 있는 것 아니겠습니까?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**이법관 위원** 노동부가 거기에 얼마만큼 그 역할을 해 주느냐가 쉬운 일이 아닌데 그런 가운데에서 노동부가 할 수 있는 역할이 뭔가요?

○**노동부장관 임태희** 제일 중요한 것은 정부 정책이 각 부처는 각 부처의 이해관계 때문에 예를 들면 경쟁력을 감안하게 되면 기왕이면 나는 기계화를 한다든가 자동화를 하는데……

○**이법관 위원** 그래서 참고로 제가 실례를 한번 들어 보겠습니다.

정부에서 2009년, 작년 1월 달에 ‘일자리 창출을 위한 녹색뉴딜사업 추진방안’ 이런 걸 국무회의를 통해서 발표를 했습니다. 4년간 36개 사업에 50조 원을 투자해서 96만 개의 일자리를 창출

한다, 이것 알고 계시지요?

○**노동부장관 임태희** 예, 있습니다.

○**이법관 위원** 그런데 일자리 창출 국무회의 보고서나 발표 자료에 보면 노동부는 빠져 있어요. 각 일자리를 창출해야 될 주무부처만 들어가 있다 이 말이에요. 아시겠습니까? 노동부는 빠져 있어요. 그러면 노동부가 작년 1월 달에 발표한 정부 일자리 창출 계획에 참여한 일이 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 1월 6일자 자료에는 빠져 있는데요, 그해 11월 달에 최종적인 보고서를 만든 게 있습니다. 거기에는 노동부가 들어있고 이 보고서 만드는 데는 노동부가 중심적 역할을 했다는 점을 말씀드립니다.

○**이법관 위원** 1분만 주십시오.

○**위원장 김성순** 예.

○**이법관 위원** 그러면 이 일자리를 만드는 데 노동부가 구체적으로 어떤 역할을 했습니까?

○**노동부장관 임태희** 노동부는 여기에, 일자리라는 게 결국은 이쪽에서 원하는 여러 가지 역량을 갖추도록 준비해 줘야 됩니다. 그래서 교육·훈련에 관한 내용을 주로 저희들이 주로 프로그램을 만들었습니다.

○**이법관 위원** 좋습니다.

그리고 일자리에 보면 예를 들어 그중에서 하나 이런 게 있습니다. ‘산림바이오매스 사업에 23만 개 일자리를 만든다’ 이런 게 있어요. 산림바이오매스라는 것은 나무의 줄기, 뿌리, 잎을 통해서 에너지 및 화석연료를 대체할 수 있는 기술을 개발하는 사업인데 여기가 어떤 근거에 의해서 23만 개 일자리가 나오는지 이런 게 없어요. 그리고 이런 일자리가 낫은 일자리인데 여기에 청년들이 얼마나, 이 일자리에 청년들 고용하면 된다고 그러는데 과연 청년들이 얼마나 이런 데 가려고 그러겠는지, 우리가 이런 게 아쉽습니다.

또 96만 개의 일자리 중에서 중복되는 일자리는 없는지, 각 부처마다 몇 만 개의 일자리 만든다고 합산만 해 봤지 사실은 똑같은 사람이 한 군데 가서 일하면 다른 데 갈 수도 없는 일자리를 합산만 해 놓은 이런 식의 일자리 창출, 근거도 명백치 않은…… 어떻게 저 뺏겨집니다, 뺏겨기. 예?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**이법관 위원** 이런 것을 노동부가 제가 왜…… 노동부가 이런 역할을 해 줘야 되지 않느냐, 각 부처에서 우리는 몇 만 개 만들겠다 하지만 그

일자리는 중복되는 거다. 청년실업 여기 교육과 학부에서도 해야 되고, 기획재정부, 중복되는 것 그것 합산해서 100만 개 만들어 놓은들 사실은 3·40만밖에 안 되니까 국민이 체감을 못 하는 겁니다. 일자리 100만 개 만들어 놨는데 무슨 100만 개가 있냐, 이런 것이 탁상행정이에요. 이런 것이 노동부가 할 역할이라고 생각합니다.

청년실업 해소를 노동부가 어떻게 합니까? 그것을 해야 될 교육과학기술부든지 기획재정부든지 창업해 주는, 자금을 대 주는 산업자원부든지 해야지요. 그런데 거기서 하는 것하고 여기서 하는 것 중복되고 이렇게 해서 국민에게 진실된 것을 알리지 못 하는 이런 것은 노동부에서 조정을 해 줘야 되지 않느냐, 그래서 노동부의 역할을 제가 그런 데서 말씀을 드리면서 앞으로 좀 더 관심을 가지고 해 주시기 바랍니다.

○**노동부장관 임태희** 예, 감사합니다.

○**위원장 김성순** 이법관 위원님……

○**노동부장관 임태희** 한 가지만 좀 말씀드리고 싶습니다.

○**위원장 김성순** 예, 말씀하세요.

○**노동부장관 임태희** 이법관 위원님 말씀하신 대로 저희 노동부가 이제 노동시장을 분석하면서 여러 가지 인력 수급에 관한 종합적인 정책을 수립하게 됩니다. 지금 말씀하신 여러 가지 사항들을 저희들이 현장에서 보면 재정을 지출하는 데도 여러 부처가 나눠서 심지어 똑같은 대상에 대해서 7개, 8개씩 중복 사업이 있어서 이번에 저희가 거의 지금 작업이 마무리 단계에 있습니다. 재정 일자리사업에 대한 대대적인 통폐합 및 정비작업을 하고 있습니다. 그래서 한 200여 개 되는 사업을 숫자로 아주 대폭 이렇게 정비하는 작업 결과가 나오고 있는데 지금 지적하신 그런 말씀 감안해서 저희들이 그런 정부 재정도 제대로 좀 쓰고 국민들에게 정말 효과가 나타나는 부분에 집중할 수 있도록 여러 가지 정책을 정비하고 있다는 말씀을 드립니다. 그 점도 확정되고 나면 저희들이 보고드리도록 하겠습니다.

○**위원장 김성순** 예, 질문도 좋고 답변도 좋습니다.

다음에 이정선 위원님 질문해 주십시오.

○**이정선 위원** 장관님과 공무원 여러분 수고 많으십니다.

먼저 장관님께 질문드리겠습니다.

우리나라 장애인 수가 얼마나 되는지 알고 계

십니까?

○**노동부장관 임태희** 등록 장애인이 지금 약 한 10% 가까이 되는 것으로 알고 있습니다.

○**이정선 위원** 예, WHO에서 각 국가의 10분의 1이 장애인으로 돼 있고요, 또 장애 유형이 늘어나고 있기 때문에 더 많은 수가 있고 그 가족들까지 하면 우리 국민의 거의 한 5분의 1 정도는 장애와 관련된 인구다라고 볼 수 있습니다.

그렇다면 장애인은 취업률은 어떻게 알고 계십니까?

○**노동부장관 임태희** ……

○**이정선 위원** 이게 너무 특수적인 분야기 때문에 장관님이 지금 알고 계시지 못 한 것 같아서 제가 말씀드리겠습니다.

○**노동부장관 임태희** 아니요, 저희들이 자료 통계가 다 준비돼 있는데 제가 다 기억을 못 해서 ……

○**이정선 위원** 쉽지 않으실 겁니다.

○**노동부장관 임태희** 예.

○**이정선 위원** 이게 우리 사회 전반적인 현상입니다. 앞으로……

○**노동부장관 임태희** 예, 의무 고용률을 2%, 3% 얘기하고 있는 단계니까 그 정도도 안 된다는 얘기죠.

○**이정선 위원** 그것이 문제가 아니라 제가 당사자로서 장애를 갖고 지금까지 오기까지는 장애인들의 많은 부분의 문제를 지적을 하고 얘기를 했습니다마는 가장 최종적으로 장애인들이 자활하면서 살 수 있는 궁극적인 목표가 달성돼야 된다는 겁니다.

○**노동부장관 임태희** 예.

○**이정선 위원** 그러기 위해서는 비장애인들과 똑같이 취업을 해서 정말 사회 구성원으로서의 삶을 살아가야 된다는 것이 가장 최종 목표입니다.

일반 취업률의 50%도 안 되는 것이 지금 장애인의 취업률이고요, 또 거기의 50%도 안 되는 것이 여성 장애인의 취업률입니다. 그렇게 본다면 같은 사람으로서, 인간으로서 세상에 태어나서 굉장한 차별을 받는다고 보시지는 않습니까, 장관님?

○**노동부장관 임태희** 예, 당연히 정말 함께 일할 수 있는데도 불구하고 고정관념이나 편견이 아직 남아 있는 현실을 안타까워하고 있습니다.

○**이정선 위원** 예.

장관님, 제가 이제 환노위에 왔기 때문에 앞으로 장관님이 이 부분에 많이 신경을 쓰셔야 된다고 생각이 드는데……

○**노동부장관 임태희** 예.

○**이정선 위원** 그런 것을 불식시키고 장애인들이 조금 더 특화된 취업을 하기 위해서 지금 이 자리에 함께 계신 이채필 차관님이 주도적으로, 지금은 장애인고용공단이지요? 고용촉진공단을 만들었습니다. 어차피 비장애인들과 같이 고용촉진을 하기에는 여러 가지 어려움이 많이 있기 때문에 만들어진 것이 고용공단입니다.

그동안에 고용공단의 역할을 보면 그런 것들을 해소하기 위한 여러 가지 노력들도 하고 특화된 사업들도 많이 하고 나름대로 상담이라든가 여러 가지 대기업과의 연계라든가 이런 부분에 많은 노력을 했습니다.

처음에는 잘 되는가 했습니다. 그런데 가면서부터 역시 장애인들의 취업이라든가 이런 것이 산하기관이 되면서 노동부에서 주안점이 아닌 이면으로 밀려나기 시작했지요. 그래서 공단은 그냥 공단으로서의 형식적인 장애인이 취업하는 하나의 산하기관 이런 것으로 자리매김이 돼 버렸습니다.

그래서 어떻게 됐느냐, 처음에 의무 고용률이 시작이 되면서 대기업에서 분담금을 내기 시작했습니다. 그 액수가 엄청났습니다. 그 액수를 다시 재투자해서 장애인들을 고용할 수 있는 그런 자금으로 써야 했음에도 불구하고 그동안에 장애인공단 책임자들이 그 분담금을 책임 없이 이렇게 저렇게 해서 다 허비해 버렸습니다.

차관님, 맞지요? 알고 계시지요?

○**노동부차관 이채필** ……

○**이정선 위원** 차관님 잘 알고 계실 거라고 생각합니다.

○**노동부차관 이채필** 허비라기보다도 지출 구조상……

○**이정선 위원** 물론 그렇게 표현을 하시겠죠. 지출 구조상이라고 표현하시겠지만 제 입장에서는 실패한 사업이라고 표현하겠습니다.

그렇기 때문에 지금 분담금도 바닥이 난 상태입니다. 또 장애 특화라고 해서 집중 개발이라든가 이런 것들을 해야 됴에도 불구하고 직종 개발 굉장히 게을리했습니다. 예를 들면 지금 장애인취업률 굉장히 높다고 공단에서는 저희 방에 자료를 갖고 왔는데요 한 달 두 달 취업하고 금방

퇴직합니다. 문제가 뭔지 아십니까? 장애인들이 사회화, 사회에 나와서 활동할 수 있는 기반이 안 돼 있습니다. 본인도 마찬가지고 사회에서도 마찬가지고 양쪽에 다 문제가 있는 겁니다.

장애인 같은 경우는 물론 대다수라고 말씀하고 싶지는 않지만 그래도 많은 부분의 장애인들이 사회에 나가서 굉장히 힘들고 어렵고 따가운 사회의 눈총에 대해서 견뎌 내기 어려운 겁니다. 또 일하다 보니까 근로에 대한 뒷받침이 안 되는 겁니다. 그러다 보니까 퇴직하고 또 다른 일자리 원하고 이런 것이 지금 계속 반복되는 그런 상황입니다. 그런 것들이 근본적으로 해결이 돼야 되는데, 최근에는 그래도 장애인들에 대한 사회의 많은 편견이 불식되면서 장애인을 고용하겠다는 기업들이 많이 있는데도 불구하고 또 수요와 공급의 문제가 굉장히 심각해졌습니다. 예를 들면 대기업에서 여성 장애인들이 할 수 있는 텔레마케터들을 많이 뽑겠다고 했습니다. 그러나 공단은 그런 주문이 왔음에도 불구하고 공급이 없는 겁니다. 그런 부분의 자원을 축적해 놓지 못 한 거지요. 이런 것들이 과연 장애인공단이 그동안 역할을 잘해 왔던 것인가라는 부분에 저는 의심을 하지 않을 수가 없습니다.

지금 장애인공단이사장에 관한 문제 알고 계시죠, 장관님?

○노동부장관 임태희 예.

○이정선 위원 장애인들이 왜 그런다고 생각하십니까? 원인을 알고 계시겠지요? 그동안 장애인들은 어찌 보면 장애인들이 올라갈 수 있는 최고의 자리가 공단 이사장이다, 나름대로 생각하시는 분들도 있고 그렇지 않다라고 생각할 수도 있습니다.

그런데 물론 그 이사장 자리에 비장애인이 왔다고 하는 것은 아닙니다. 비장애인도 얼마든지 장애인에 대한 마인드를 갖고 대기업이라든가 장애인 고용에 능력을 보일 수 있다면 저는 누구든지 올 수 있다고 생각합니다. 장애인들도 그렇게 생각하고 있습니다. 그런데 이사장이 온 이후에 장애인들이 저렇게, 어제 제가 알기로는 장관님 집 앞까지 지금 시위대가 가서 장관님 입장이 굉장히 어려운 상황으로 된 것으로 알고 있습니다. 뿐만이 아니라 지금 이곳저곳 장관부터 이사장 집까지 시위를 하고 있는 것으로 알고 있는데 왜 이렇게 초반에 진화할 수 있었던 것을 할 수 없느냐라는 부분은 분명 딱 한 가지입니다. 장애인

들에 대한 자존심입니다.

처음에 이사장이 나와서 적극적으로 장애인들과 대화하고 요구사항이 무엇인지 또 일할 수 있는 기회를 가질 수 있도록 적극적인 노력을 해야 합니다. 처음부터 저에게 많은 부분의 요청과 중재 요구가 왔었습니다. 저도 여러 가지 중재를 하려고 했었고 이사장님에게도 말씀을 드렸는데도 불구하고 지금 사태가 이렇게까지 온다는 것은 사실 본인 당사자가 해결돼야 될 문제를 지금 장애인들은 이명박 정권에까지, 또 한나라당에까지 심각하게 얘기하고 있습니다.

장애인들은 자신들을 인정해 주고 조금만 도와주면 그 부분에요 비장애인보다 더 많은 부분 더 열심히 일할 수 있고 더 많이 협조를 합니다. 그것이 장애인들의 특성입니다. 더 많은 특별대우를 원하는 것도 아니고 똑같은 사람으로 예우해달라는 것이 바로 장애인들의 요구입니다. 그리고 장애인들의 요구를 들어서 같이 협력해 나가자는 것이 장애인들의 요구입니다. 그런데 그 부분을 지금 그렇게 하지 못 했기 때문에 이렇게 험악한 상황까지 왔는데, 시간이 없는데 장관님 의견을 듣고 싶습니다.

○노동부장관 임태희 예, 위원님께서 여러 가지 문제를 말씀하셨습니다.

저도 개인적으로 말씀드리면, 저희 지역에 장애인고용촉진공단이 위치해 있기 때문에 저희 사무실의 직원을 이 공단에 의뢰해서 장애를 가진 분 한 명을 제가 선발한 적이 있습니다. 그 과정에서 제가 이 장애인공단의 여러 가지 태도와 그 역할에 대해서 굉장히 회의적인 생각을 가진 적이 있습니다. 대단히 무성의한 그런 일을 당한 경험이 저도 있었습니다.

지금 위원님께서 지적하신 점에 대해서, 장애인공단의 여러 가지 문제들을 좀 개선해야 될 점들에 대해서, 아직 그렇게 가시적으로 개선치 못하고 있다는 점에 대해서 우선 사과 말씀드리고 제가 주무 장관으로서 이것은 반드시 좀 챙겨보도록 하겠습니다.

두 번째로 이 장애인이 저희 사무실에 와서 대단히 일 잘하고 저는 만족합니다. 그래서 이런 편견을 어떻게 저희들이 인식 전환을 하고 이런 데는 저희 노동부도 노력을 하고 우리 사회가 함께 노력을 해야 되는 상황인데 특히 이런 공단의 책임을 맡은 저희 장관의 입장이나 공단 이사장의 입장에서는 지금 말씀하신 그런 부분에서 정

말 최선을 다해서 성심성의껏 좀 대처를 해야 되는데 그 부분이 조금 미흡했다면 저희들이 더 잘 좀 앞장서서 챙기도록 하고 그렇게 꼭 이루어지도록 조금 시간을 주셨으면 좋겠습니다. 제가 그렇게 하겠습니다.

○이정선 위원 마무리하겠습니다.

앞으로 전체 인구에 비해서, 또 기본 권리 아십니까?

○노동부장관 임태희 예.

○이정선 위원 사람으로서 기본적으로 취업을 해서 사람답게 살 권리를 보장할 수 있는 노동부가 될 수 있도록 저도 협력하고 장관님께서 신경써 주실 것을 부탁드립니다.

이상입니다.

○노동부장관 임태희 예, 궁극적으로 장애를 가지신 분들이 일자리 문제나 이런 것을 편안하게 그리고 정말 제대로 수요와 이것에 맞춰서 좀 연결할 수 있도록, 제가 고용촉진공단이 제대로 좀 일할 수 있도록 하여튼 바로잡아 놓겠습니다.

○위원장 김성순 이정선 위원님 수고했습니다.

지금 이정선 위원님 질의는 질의이기도 하지만 정말 이 세상에 대한 호소입니다. 그러한 호소를 들을 줄 아는 사회가 선진사회고 그런 시민이 문화시민입니다.

그리고 장애인 일수록 좀 고부가가치 산업에 종사할 수 있도록 그렇게, 예를 들어서 일본 같은 데는 무슨 배나 비행기·자동차 이런 것 설계하는 데 보면요 장애인들 많이 훈련시켜 가지고 고부가가치 일을 시키는데, 무슨 만화를 열심히 그린다고 노래 가사를 만든다고 얼마든지 사람들이 많이 있는데 우리는 그냥 단순 그런 노무를 시키고 그렇게 하는데요, 장애인이 잘 사는 사회가 그게 정말 잘 사는 사회고 장애인이 잘 사는 사회가 복지사회고…… 그런데 저는 장애인이 잘 사는 사회가 그게 천국이다, 이렇게 생각합니다.

다음에는 이미경 위원님 질의해 주십시오.

○이미경 위원 이미경 위원입니다.

임태희 장관님, 반갑습니다.

○노동부장관 임태희 예, 안녕하십니까?

○이미경 위원 노동부가 지금 비정규직과 정규직의 임금격차라든지 근로조건 개선에 대한 관심을 많이 가지고 계시죠?

○노동부장관 임태희 예.

○이미경 위원 그래서 지금 6억 2000만 원 정도

의 예산을 들여서 임금격차에 대한 통계라든지 이런 걸 했죠?

○노동부장관 임태희 예.

○이미경 위원 그게 언제 조사했죠?

○노동부장관 임태희 지금 현재 그 사업을 시행한 지가…… 예, 6월 4일 날 저희들이 일차로 이제, 지금 현재 저희들이 통계체제를 비로소 갖춰서 조사를 한 지가 얼마 안 됐습니다. 그래서 아직 본격적으로 발표는 못하고 6월 4일 날 첫 번째 그 결과를 가지고 저희들이 설명한 적이 있습니다.

○이미경 위원 발표를 했어요?

○노동부장관 임태희 예.

○이미경 위원 그것 이상하군요.

그러니까 지금 6월 4일 날 통계청이 통계청 조사 발표를 했죠? 그러니까 2010년 3월 달에 근로형태별 부가조사 결과 또 비정규직 근로자에 대한 조사, 이런 걸 했잖아요?

○노동부장관 임태희 예, 그렇습니다.

○이미경 위원 그래서 전년 동월 대비해서 비정규직 근로자가 12만 4000명 2.3% 증가했고 또 정규직과 비정규직의 임금격차가 통계청 자료로는 45.3%나 난다, 이렇게 발표를 했지 않습니까?

○노동부장관 임태희 예.

○이미경 위원 그랬더니 노동부가 예정에도 없던 보도자료를 지금 냈어요, 6월 4일 날. 그래서 정규직과 비정규직 임금격차가 전년보다는 2.8% 상승하기는 했지만 그건 15.7%에 불과하다, 이런 발표를 했습니다. 그리고 통계청 자료가 노동부가 조사하는 비교치하고는 다른 형태로 했기 때문에 이렇게 나왔고 노동부의 통계가 더 유의미하다, 이런 발표를 하셨죠?

○노동부장관 임태희 예, 했습니다.

○이미경 위원 6월 4일 날 발표했다는 게 그런 것 같네요, 지금.

○노동부장관 임태희 예, 했습니다.

○이미경 위원 그러니까 제가 생각할 때에 물론 통계청 발표처럼 정규직과 비정규직 임금격차가 45.3%나 난다, 사실은 우리가 실질적으로 피부적으로 느끼기에는 약 한 반 정도 이렇게 차이나는 것 아닐까 하는 피부적으로 느끼는 감이 있어요. 지금 노동부가 얘기하는 그런 정도보다는 훨씬 더 많은, 15.2% 이것보다는 훨씬 더 많다고 생각을 하죠.

그런데 노동부가 즉각적으로 아니다, 시간당

임금격차는 12.9%로 2007년의 15.2%에 비해서 2.3%…… 아, 작년에는 그렇게 얘기했어요. 2.3% 낮아졌다, 그런데 이번에는 2.7% 정도밖에 안 올랐다, 증가하지 않았다, 이걸 이제 그날 부랴부랴 발표를 한 겁니다. 어떻게 생각하십니까?

그러니까 노동부가 작년 5월 달에 보도자료를 내서 임금격차가 12.9%인데 그 전에 비해서는 2.3% 낮아졌고 앞으로 비정규직법 시행에 의해서 차별시정이 된다면 더 개선될 것이다, 이렇게 작년엔 얘기했던 말입니다. 그런데 이제 올해 통계청의 발표가 굉장히 크게 나왔죠. 그러니까 2.8%밖에는 상승하지 않았다, 이렇게 얘기했어요.

저는 두 가지를 지적하고 싶은데 우선 그렇게 조사한 것이 2.8%가 상승했다라고 나오면 작년에 비해서, 작년에는 줄어들도록 만들겠다고 얘기해 놓고 실제로는 더 늘어났으니까 사실은 노동부가 반성해야 되는 거죠. 이게 뭔가 관리를 잘못 해 온 거죠. 이때는 아, 이건 더 늘어났는데 정말 잘못됐다, 또 더 노력하겠다, 이런 걸 얘기할 그 시점에는 오히려 통계를 딱 숨기고 얘기하고 있지 않다가 통계청 발표가 크게 나오니까 당일 날 이런 발표를 했다, 두 가지의 문제점을 가지고 있다라고 봅니다.

그래서 왜 이런 식으로…… 노동부가 자신에 대한 불신을 만드는 거예요, 이렇게 얘기하고 있는 건. 그 통계는 믿을 수 있는 것인가, 노동부가 그리고 자신한테 불리한 통계는 숨기고 조금 오히려 또 그것보다도 더 불리한 통계가 나오니까 부랴부랴 얘기한다, 태도가 잘못됐다고 생각하지 않습니까? 어떻게 생각하세요?

○노동부장관 임태희 지금 말씀하신 대로 통계는 객관성이 생명인데, 정확성이 생명인데 부처의 유불리에 따라서 그렇게 통계가 발표됐다고 하는 그건 좀 시정해야 될 부분이 있다고 생각합니다. 그 부분은 미처 제가, 지금 위원님 지적하신 문제에 대해서 작년과 비교한 문제는 제가 챙기지 못했다는 점을 사과드리고요.

다만 이제 통계청에서 발표한 통계가 단순 평균을 한 거기 때문에……

○이미경 위원 그건 알아요, 단순 평균 했다는 것.

○노동부장관 임태희 여러 가지 근로조건에 관한 그 사항을 감안하지 않고 단순평균 했을 때 가져올 수 있는 일종의 통계를 잘못 이해할, 이

러한 우려를 저희들이 감안해서 좀 기초는 같이, 베이스는 같이 놓고 비교를 해야 되지 않느냐 하는 차원에서 보완적인 자료로 발표했는데 결과적으로 이제 이 발표한 내용이 언론에는 더 크게 보도되면서 이것이 마치 노동부가 뭔가 이걸 변명하고 방어하는 것처럼 이렇게 좀 인식이 된 점에 대해서 조금 지금 지적하신 여러 가지 문제점이 나타난 것 아닌가, 이렇게 생각합니다.

○이미경 위원 예, 그래서 그러면 어쨌든 그건 잘못됐다는 걸 인정하셨으니까 그건 받아들이고 넘어가는데 우선 노동부가 작년 5월 달에 시간당 임금격차가 12.9%인데 이걸 더 시정하겠다고, 이렇게 말씀을 했는데 오히려 지금 더 늘어났다, 왜 더 늘어났는지 그리고 어떻게 시정을 해 나가겠는지, 이런 것에 지금 관심을 더 기울여야 될 거고 그리고 6억 2000만 원 예산 들여서 지금 조사한 걸로 되어 있습니다.

그래서 이 조사를 그날 6월 4일 날 발표했는데 어떤 기준을 가지고 해서 이게 믿을 수 있는 것인지 좀더 자세한 것을 장관님이 한번 더 살펴보십시오.

○노동부장관 임태희 예.

○이미경 위원 그리고 지금 왜 더 늘어났는가 하는 그 이유에 대해서는 장관님 나름대로 다시 조사하셔서 저한테 다시 자료를 제출해 주시기 바랍니다.

○노동부장관 임태희 예, 별도로 보고드리도록 하겠습니다.

○이미경 위원 개선점에 대한 것도 함께 해 주시기 바라구요.

그리고 아마 다른 위원님들도 질의를 하실 거라고 생각을 하는데 이제 이달 초에 노동부가 타임오프 적용 매뉴얼 만들어서 지금 문제가 좀 되고 있죠?

이게 노사를 다, 노동부가 지금 이 매뉴얼을 가지고 노사 양쪽을 압박하고 있는 것 아닌가 하는 것인데 40년 가까이 노사가 지금 자율로 합의를 해 와서 시행을 해 왔습니다. 전임자 임금, 근로활동 범위, 이걸 지금 언론에 난대로 하면 27일 동안에 노동부가 자의적으로 법률을 해석해서 매뉴얼을 만들었다, 이렇게 얘기하고 이것이 과연 대안으로서 가능하게 될 수 있는 것인가, 이 매뉴얼을 만들려고 하면 서로 합의할 수 있는, 머리를 맞대고 매뉴얼을 만들어야 갈등이 생기지 않고, 그야말로 지금까지 자율적으로 해 왔다는

지 또는 약간 자율 반 타율 반도 있을 수 있는데 이 점을 서로 매뉴얼을 함께 머리를 맞대고 만들어야 되는 것 아닙니까?

그냥 이렇게 일방적으로 발표하고 사측보고는 이대로 지켜라고 은근한 압력을 더 가해 나가는 것, 이것 노사의 평화와 또 자율, 발전을 위해서 좋은 겁니까?

○노동부장관 임태희 지금 지적하신 내용에 대해서 저희들이 노측은 노측대로 또 경영계는 경영계대로 상의를 해서 이게 만든 것입니다. 그래서 지금 최종적으로 저희들이 시달된 그 매뉴얼은 노사정이 함께 의견을 저희들이 조율해서 만든 자료라는 점을, 확인해서 만든 자료라는 점을 이해해 주시기 바랍니다.

○이미경 위원 글썽요, 노사가 자율적으로 다 합의를 했다라는 말을 믿을 수가 없습니다, 지금. 그러면 언제 합의를 하는 절차를 가졌는지 하는 것, 지금 제가 시간 까먹을 것 같아서 바로 답변을 못 들을 것 같은데 혹시 나중에 해 주실 수 있으면 하시고요.

제가 알고 있기로는 지금 노동부에서 고시한 타임오프가 하나의 사업장에 대한 지역적으로 어떻게 분산되어 있는가, 교대제의 형태라든지 특수근무의 형태, 종업원 수, 이런 것 전혀 고려하지 않고 됐다 하는, 그런 걸 고려해야 된다는 건데 그게 고려되지 않았다, 그래서 5월 6일 날 이제 전 환노위 위원장이 근면위 결정에 대해서 문제제기를 했고 이러한 사업장 특성을 감안해서 고시에 반영해라, 이렇게 얘기했는데 지금 장관님이 무시하고 그냥 근면위 심의안을 그대로 받아들이기 때문이다라고 하는데 이미 전반기 환노위 국회에서 논의되고 권고됐던 안을 무시하고 가는 건데 제가 바라봤을 때에 이게 뭐 노사 간의 또 특히 노의 의견까지 다 반영했다, 이렇게 볼 수가 없다, 이렇게 보는데 어떻게 생각합니까?

○노동부장관 임태희 노동계 의견을, 이게 노사정 3자 합의구도기 때문에 100% 반영할 수는 없습니다. 그런데 우선 현장조사를 노사정이 함께 실시를 했고 그 현장 조사한 결과를 참고로 하면서 당초에 지금 말씀하신 사업장의 특성을 반영한 내용을 실무적으로 논의하는 과정에서 아, 그것보다는 오히려 한도를…… 구체적으로 말씀드리면 총 4.5명에 대한, 풀타임근무자 4.5명에 대한 문제가 이제 있었습니다. 그래서 이걸 3명까

지만 반영을 해서 그 제도를 이제 최종적으로 현장에서의 혼란이 최소화될 수 있는 방법으로 이제 고시를 한 거죠.

그래서 그 과정에서 사업장의 특성을 반영을 했다고 보는데 만약 이 반영한 내용이 그래도 문제가 된다면, 저희들이 부칙에도 그래서 담았습니다. 앞으로 현장에서의 정착 상황을 노사정이 함께 모니터링하면서 문제가 있다면 그 문제는 추후에 보완토록 하자, 이렇게 해서 이제 고시 부칙에 그 내용을 명기해서 최종적으로 고시했다는 점을 이해해 주시기 바랍니다.

○이미경 위원 글썽, 다시 다른 위원님들 질의해 주실 거라고 생각하는데 지금 현재 시행되고 있는 면에 있어서 기아자동차라든지 지금 계속해서 문제제기가 나오고 있습니다. 아마 좀더 시간 지나면서는 계속해서 문제제기가 올라올 텐데 이 근면위에서 한 걸 토대로 한 노동부의 이 매뉴얼 자체가 상당히 졸속이고 오히려 노사의 갈등을 더 야기시키는 것 아닐까 하는 점이 우려되고 있기 때문에 장관님께서 지금 현재의 매뉴얼에 대해서 다시 한번 더 꼼꼼하게 검토해 주시고 새롭게 환노위와 노동계의 제안을 수용해서 새로 고시를 만드는 것이 좋겠다 하는 제안을 드립니다.

이상입니다.

○위원장 김성순 이미경 위원님 수고하셨습니다.

다음은 조해진 위원님 질문해 주십시오.

○조해진 위원 장관님, 타임오프제 관련해서 상공회의소가 204개 기업을 대상으로 설문조사한 결과를 보니까요, 노사협상이 ‘매우 어려울 거다’가 12.5%고 ‘어려울 거다’가 40.5%고 ‘원만하게 될 거다’라는 게 42%, 매우 원만할 거라는 게 5%, 그러니까 7월 1일 시행 앞두고 기업들의 한 53% 정도가 노사협상이 어려울 것으로 지금 전망을 하고 있거든요.

그리고 협상에서 노조가 근면위가 정한 타임오프 상한을 초과해서 전임자 요구를 할 경우에 어떻게 할 거냐라고 물어봤을 때 기업들 가운데 그건 뭐 당연히 단호하게 거부한다 하는 게 56.9%고 상황을 봐서 결정하겠다는 게 42.6% 그리고 노조가 요구하는 대로 하겠다라고 하는 게 0.5%입니다.

그러니까 규정대로 하지 않을 수도 있다라는 게 지금 40%가 넘거든요. 그러니까 이게 시행이 얼마 안 남았는데 시행이 원만하게 큰 문제 없이

잘될 수 있을 것인가에 대해서 장담할 수 없는 상황이 아닌가 하는 생각이 드는데 장관님, 어떻게 보십니까?

○노동부장관 임태희 이 타임오프는 기본적으로 하여튼 그동안에 좀 형성된 관행을 바꾸는 거기 때문에 과도기적인 진통이 저는 있을 수 있다고 생각합니다. 지금 지적하신 것처럼 대체로 기존의 약 한 평균 수준을 타임오프의 한도로 정했다고 보면 그걸 넘어서는 사업장에서는 감축을 해야 되기 때문에 경영계로서는 노동계에 요구를 이제 상대해서 협상을 해야 되는 아마 그런 부담이 있을 겁니다. 그리고 평균보다 낮게 이미 조정이 되어 있는데, 그러니까 현재도 전임자를 아주 적게 운영하고 있는 데에는 별 문제가 없을 거고요.

그래서 현장에서 그동안에 아마 조금 상대적으로 노동계가 많은 전임자를 쓰는 경우의 사업장에 저는 조금 쟁점이 될 수 있다고 생각합니다.

아마 그 부분이 여론조사에 나타난 것 아닌가, 이렇게 생각합니다.

○조해진 위원 주로 대기업들이 그렇지요?

○노동부장관 임태희 대기업들이 아무래도 노조가 좀 강력할수록 전임자가 많은 게 현장의 지금 현실입니다.

○조해진 위원 전임자 수가 많고 이 규정대로 하면 줄어드는 폭도 굉장히 크고……

○노동부장관 임태희 그렇습니다.

○조해진 위원 그러니까 반발이 크고 이것을 어떻게든 좀 허물어뜨려 버리려고 하는, 그대로 받아들이기보다는, 받아들이면 노조활동의 패러다임 자체가 근본적으로 바뀌기 때문에……

○노동부장관 임태희 그렇습니다.

○조해진 위원 어떻게든 이것을 약화시키는 쪽으로 지금 하고 있는 것 아니겠습니까?

○노동부장관 임태희 예, 그러나 현실적으로 보면 그만큼 노조가 큰 데에는, 많은 조합원들이 있는 경우에는 조합원들이 또 감내할 수 있는, 그러니까 노조 간부들의 급여를 감내할 수 있는 여력도 크기 때문에…… 예를 들면 현대중공업 같은 그런 사업장에서는 자체적으로 해결하는 것을 원칙으로 지금 대응하고 있습니다. 그리고 공공부문에서도 특히 큰 사업장임에도 불구하고 그동안에, 3년 전에 이 제도를 시행하기로 이미 시한을 정해 놓았을 때 그때부터 구조조정에 들어간 데에는 지금 별문제 없이 적용하고 있습니다.

○조해진 위원 그러니까 결과적으로는 전임자 수를 급격하게 줄이는 선택을 하는 경우도 있을 수가 있고 타임오프에서 허용하는 유급 전임자 이외에 추가 전임자는 자력으로, 기금이나 이런 걸로 해서……

○노동부장관 임태희 예, 무급으로 하는 경우가 있을 수 있습니다.

○조해진 위원 자체적으로 유급으로 해결하는 경우가 있을 수 있고……

○노동부장관 임태희 자체적으로 자기들의 월급을 부담하면서……

○조해진 위원 어쨌든 전임자 수는 줄어들겠지만 기업이나 노조의 재정 상황이나 이런 것에 따라서 줄어드는 폭이 그렇게 많지 않을 수도 있고 크게 줄어들 수도 있고 뭐 그런 것이겠네요.

○노동부장관 임태희 예, 현실적으로 노조가 재력이 튼튼하고 기업하고 얘기가 되면 무급으로 전임자를 아마 합의해서 쓰는 경우가 있을 겁니다.

○조해진 위원 그리고 금속노조가 발표한 게요, '타임오프를 지키지 않고 기존 해 오던 대로 전임자 수를 유급으로 그대로 보장하겠다고 사용자 측하고 합의한 기업이 금속노조 산하에 61개가 있다.' 이렇게 발표를 했는데 이게 사실이라고 봐야 되나요?

○노동부장관 임태희 저는 그 사실에 대해서 조금 의문을 가지고 있습니다. 작년에 법을 제정할 때 작년 12월 31일 현재 유효한 단협의 경우에는, 그 단협의 유효기간까지는 그 단협을 인정하도록 이렇게 되어 있습니다. 그래서 아마 현실적으로 7월 1일 날 종전 단협을 가지고 적용하는 데에는 당연히 별문제가 없을 겁니다. 시간을 가지고 협의하면 될 테고요.

그다음에 두 번째로는 아까 말씀대로 평균 수준으로 했기 때문에 상당 부분은 현재 이미 타임오프 한도 이내에서 자기들이 벌써 구조조정을 해서 운영하고 있는 데가 있을 겁니다. 거기는 별 노력 안 하고도 자연스럽게 들어올 수 있고 그래서 그 나머지 부분, 첫 번째·두 번째 케이스를 뺀 나머지 부분이 아마 감축이 필요한 부분일 텐데 저는 한도를 넘어서 협상했다고 하는 거는 결국은 불법으로 지금 법을 어겨가면서 급여를 주겠다는 건데 현실적으로 저는 그런 경우에는 저희 노동부, 정부로서도 강력하게 이것은 법에 따라서 처리를 할 방침이기 때문에 저는 그

통계에 대해서 근거가 뭔지 좀 의문스럽습니다.

○**조해진 위원** 그런 경우가 실제로 존재한다고 했을 때 노동부가 할 수 있는 조치가 어떤 게 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 그것은 법에 따라서 부당 노동행위로 경영계에 대한 처벌도 가능하고 그 이상을 요구하면서 분쟁할 경우에는, 분류가 일어난 경우에는 그것은 불법 분류가 됩니다.

○**조해진 위원** 장관님 말씀처럼, 올해 1월 1일 이후부터 해서 7월 1일 사이에 노사협상을 해가지고 단협을 했는데 거기서 타임오프를 초과한 합의가 이루어질 경우에 그 경우는 그러면 어떻게……

○**노동부장관 임태희** 금년 상반기 중에…… 그래서 작년 12월 법 시행과 동시에 새로운 법을 적용하도록 되었기 때문에 종전에 적용된 것은, 확정된 단협은 유효하고요.

다만 금년 상반기에 새로 하면서 그 시행일을, 7월 1일 이후까지 그거를 인정할 것이냐 하는 문제가 계속 노동계 요구도 있었습시다마는 그 점에 대해서는 법제처의 해석이나 저희 노동부의 어떤 입장이나 인정하지 않는 것으로 이렇게 되어 있습니다. 그래서 금년 상반기 중에 새로 체결된 단협의 경우는, 그 단협의 내용은 7월 1일부터는 현 법에 맞추어서 조정을 해야……

○**조해진 위원** 다시 해야……

○**노동부장관 임태희** 예, 그렇습니다. 그래야 되는 것으로 되어 있습니다. 그것은 분명히 지침을 그때 그렇게 시달렸습니다.

○**조해진 위원** 법제처도 그렇게 해석을, 유권해석을 한 겁니까?

○**노동부장관 임태희** 예, 그렇습니다.

○**조해진 위원** 그리고 아까 업무보고 중에 ‘청년-중소기업 간 미스매치’ 부분이 있었는데요. 이게 사실은 문제가 된 게 오래 되었지 않습니까?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**조해진 위원** 오래 되었고 이 문제 해소를 위한 대책 또 노력이 장기간, 오랫동안 되어 왔는데요. 진척이 있나요? 효과가, 성과가 좀 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 우선 교육부·지식경제부와 함께 기업들에 대한 데이터베이스를 구축해서, 청년들이 중소기업에는 좀 안 가려고 합니다. 기본적으로 인식이 우선 잘 안 되어 있고 또 잘 모르고 또 가 보니 기대하는 만큼 대우가 충분치

않고 비전이 없고 그래서 괜찮다고 생각되는 유망 중소기업을 한 6만 개 데이터베이스를 구축해서, 저희들이 학교 취업지원관이라고 지금 운영하고 있지 않습니까? 그래서 그 취업지원관을 통해서, 혹은 저희들 워크넷을 통해서 구직을 상담하는 이런 청년들의 경우 연결을 시키는 작업을 하고 있는데 최근에 상당히 인원이 좀 늘어나고 있습니다. 그래서 구체적으로 그 통계에 대해서……

○**조해진 위원** 인원이 어떤 인원이 늘어나고 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 그러니까 저희들 프로그램……

○**조해진 위원** 등록하는……

○**노동부장관 임태희** 예, 이용해서 구직을 한, 취업을 한 청년들이 실제로 숫자가 늘어나고 있습니다. 그것은 저희들이 바로 통계가 나오는 거니까요, 별도로 보고드리겠습니다.

○**조해진 위원** 그러면 그동안 노동부가 수년간 해 온 것이 성과가 좀 있다고 평가할 수 있는 건가요?

○**노동부장관 임태희** 저는 성과가 크지는 않지만 서서히 나타나고 있다고 봅니다. 특히 최근에 청년들이 중소기업에 취직을 하려고 해도 잘 모르기 때문에 청년인턴제를 통해서 우선 근무를 해 보면서 필요하면 취직을 하는 이런 프로그램을 중소기업 청년인턴제로 운영을 하고 있는데 대개 한 80% 정도가 청년 인턴을 한 기업에 정식 직원으로 취업이 되는 사례가 지금 나타나고 있습니다.

○**조해진 위원** 인턴제는 효과가 있다는 말씀이 시네요?

○**노동부장관 임태희** 효과 있습니다.

○**조해진 위원** 저희가 볼 때에는 젊은 청년층의 취업 노력은 대단하거든요. 최근까지만 해도 스펙 쌓기 열풍이 불고 그다음에 각종 자격증—다섯 개, 열 개 이상—을 가진 사람들도 나올 정도로 그렇게 공부도 많이 하고 자격증도 많이 따고 각종 스펙을 그렇게 쌓았는데도 실제 생산·산업 현장 수요하고 연결이 안 되어 가지고 그게 무용지물이 되는 일이 굉장히 많은 것을 보면 학생들이, 취업 구직자들이 노력하는 것하고 회사·기업들이 바라는, 데려다 쓰고 싶은 일 좀 제대로 할 수 있는 인력하고 이게 잘 안 맞는 것 같아 가지고……

○**노동부장관 임태희** 예, 잘 안 맞습니다.

○**조해진 위원** 구직자들은 그만큼 노력하고 투자하고 비용도 쓰고 하는 건데 기업이 데려다 쓸 만한 기능은 개발이 안 되는 그 부분에 있어 가지고 좀 노동부가 해야 될 역할이 있지 않나……

○**노동부장관 임태희** 그렇습니다. 지금 말씀하신 대로 기업이 요구하는 역량을 제대로 갖추지 못해서, 어떻게 보면 기업이 요구하는 거와는 동떨어진 이런 노력을 우리 청년들이 하는 안타까운 사례가 많이 있습니다.

그래서 학교에 취업지원관을 저희들이 배치한 이유도 기업들이 요구한 그러한 역량을 갖추도록 컨설팅을 해 주고 또 지도를 해 주고 또 그 프로그램을 저희 노동부가 지금 운영을 하고 있습니다, 수요자에 맞추어서. 그렇게 하고 있고 직접 기업들이 필요로 하는 훈련을 시킬 수 있도록 인턴제도를 통해서 하면, 대개 인턴프로그램이 상당 기간은 교육을 받도록 하고 있습니다. 그러면 기업에서 인턴을 중개하는 기관에 '이러이러한 내용을 좀 교육해서 와라, 교육받고 와라' 하고 그 프로그램에 입교를 시키면 그 과정을 통과해서 그 회사에 가서 일을 하는 이런 사례가 있습니다.

결국은 우리나라 중소기업은 대기업하고 다르게 교육을 자체적으로 시켜 가면서까지 사람을 뽑지는 못 하는 실정입니다. 그래서 그 부분을 저희 정부에서 인턴제를 통해서 대신해 주고 기업의 부담을 좀 분담을 해 주기 때문에 현실적으로 취업이 성사되는 사례가 많이 나타나는 것 같습니다. 저희들이 여러 개 제도를 지금……

○**위원장 김성순** 마무리하시지요.

○**노동부장관 임태희** 예, 정부에서 운영하는 제도를 비교해 보면 가장 효과가 큰 것으로 지금 평가가 됩니다. 그래서 앞으로 좀 더 효과가 큰 부분을 선택·집중을 하겠다……

○**조해진 위원** 인턴제도가요? 인턴제도가 가장……

○**노동부장관 임태희** 그렇습니다. 선택·집중을 하도록 그렇게 하겠습니다.

○**조해진 위원** 알겠습니다.

이상입니다.

○**위원장 김성순** 조해진 위원님 수고했습니다.

다음은 신영수 위원님, 지금 점심시간이 많이 지났는데 배고픈 점을 좀 감안해 주시기 바랍니다.

○**신영수 위원** 위원장님께서 너그러우셔서 가지고 추가질의 시간을 많이 주셔서 가지고 저도 배고픉니다. 그러니까 시간되는 대로 간단간단하게 질문 좀 하겠습니다.

지금 말씀하신 중소기업 청년인턴제 관련해 가지고요, 효과는 좋은 것 같습니다. 지금 말씀하신 대로 80% 취업률이 좀 전환되고 있는데, 행정인턴제 있지요?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**신영수 위원** 그것은 어느 부 소관입니까?

○**노동부장관 임태희** 지금 행정안전부에서 하고 있는데요.

○**신영수 위원** 그렇습니까?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**신영수 위원** 그런데 그것은 저는 좀 회의적이거든요. 그래서 그 행정인턴제 예산을 좀 돌려서 중소기업인턴제로 돌리면 어떨까 생각하는데 관계부처 간에 협의 좀 할 수 있겠습니까?

○**노동부장관 임태희** 예, 저희가 아까 다른 위원님 질문에 답변드리는 과정에서 설명드렸습시다. 지금 정부에서 재정지원을 통해서 일자리 사업을 추진하고 있는 것을 전부 분석을 해서 하여튼 유사사업을 통폐합하고 효과 없는 것은 폐지하고 저희들이 수요자 기준으로 전부 지금 정비작업을 하고 있습니다. 그 프로그램에 넣어서 지금 말씀하신 내용들을 검토 중에 있습니다.

○**신영수 위원** 청년인턴제는 잡일만 시킨다고 그래 가지고 비판이 좀 많습니다. 그런데 예산도 꽤 많이 들어가는 것 같고, 그것을 한번 조정해 주시기 바라고, 지금 청년들이 막일을 잘 안 하려고 그러지 않습니까?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**신영수 위원** 그래서 예전에 재형저축이라는 게 있었지요? 그래서 일정한 기간 근로를 할 경우에는 아파트라든지 주택을 줄 수 있는 그러한 제도가 있었습니다. 다시 한번 좀 검토해 보시면 어떻습니까?

○**노동부장관 임태희** 지금 말씀하신 대로 우리 취약계층들이 재산형성 기회가 굉장히 제한되어 있습니다. 그런 점에서 그런 의견을 주신 분도 계신데 이게 워낙 또 세제와 이런 금융의 기본원리에서 좀 다른, 지금의 기초하고는 다른 정책이기 때문에 상당히 좀 심층 검토가 필요한 사항입니다.

○**신영수 위원** 한번 노동부에서 검토해 볼 만한

가치가 있다고 생각을 합니다.

○**노동부장관 임태희** 예, 저희가 하여튼 이 방법 말고 재산형성을 저희 서민들이 또 취약계층이 어떻게 좀 쉽게 할 수 있을지에 대해서 고민하도록 하겠습니다.

○**신영수 위원** 저는 업무보고 순서대로 한번 질문을 좀 하겠습니다.

12페이지 보면 여성인력 나오는데요. 지금 3월 11일 날 지방분권촉진위원회에서 이거를 지방으로 좀 이양을 하라고 결정한 게 있습니다. 그런데 저는 의견이 좀 다르거든요.

그래서 적극적 고용개선 조치가 지금 2006년도에 시행해서 제작년에 500인 이하로 많이 확대가 되었습니다. 공공기관 같은 경우 보면 여성고용비율이 훨씬 좀 작습니다. 민간기업이 예를 들어서 35%인데 공공기관은 28%고 또 여성관리자인 경우에는 민간기업이 15%인데 한 9%밖에 안 됩니다. 이 상황에서 지방으로 좀 이양할 경우에는 여성고용의무가 좀 더디지 않겠나 생각을 하고 있습니다. 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 임태희** 지금 말씀하신 것처럼 우리나라가 어쨌든 여성 고용을, 여성 인력의 인적자원을 잘 활용하는 게 앞으로 굉장히 중요합니다. 그래서 지금 여러 가지 현장에서 변화는 일어나고 있는데 지방으로 이양이 된다 하더라도 저희들이 지금 여러 가지 우려하시는 문제점에 대해서 차질 없이 좀 보완될 수 있도록 부처 간에 협의를 하도록 하겠습니다.

○**신영수 위원** 참고로 비정규직 비율이 여성인 경우에는 70%, 남성은 45%를 지금 하고 있습니다. 임금 수준도 남성에 비해서 한 45%에 불과하다는 것 지금 알고 계시지요?

○**노동부장관 임태희** 예, 그런데 저희 노동부 같은 경우에 보면 사무관급 이하 좀 젊은 직원들의 경우에는 지금 50% 이상이 여직원들인데 상당히 아주 역량도 발휘하고 잘하고 있습니다. 그래서 앞으로 이런 현장에서의 변화는 아마 빠른 속도 일어날 것으로 생각합니다.

○**신영수 위원** 참고로 공공기관 경영평가 하지 않습니까?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**신영수 위원** 거기에 여성고용 실적 반영을 좀 확대시켜야 된다고 생각하는데 그것을 장관께서 건의 좀 해 보시겠습니까?

○**노동부장관 임태희** 그동안에 기획재정부에 이

부분에 대해서 많이 요청을 하고 또 여성부에서도 아주 관심을 많이 갖고 있습니다.

그런데 아직까지 반영이 안 되고 있는데 지금 말씀하신 것처럼 공공기관부터 솔선수범할 필요가 있다고 생각합니다. 그런 점에서 계속 노력하도록 하겠습니다.

○**신영수 위원** 건의를 해 보시지요.

○**노동부장관 임태희** 예.

○**신영수 위원** 15페이지 보면 사회적기업이 나옵니다. 사회적기업은 상당히 성과가 좋은 것 같습니다. 현재 330개가 인증되어서 319개가 지금 활동 중에 있습니다. 그런데 신청은 713개를 했습니다. 신청 713, 인증 330, 현재 활동하고 있는 게 319, 그래서 신청에 비해서 인증한 게 한 46%에 해당하고 있습니다. 그래서 인증 절차가 너무 까다로운 것 아닌가 생각하는데 장관님의 견은 어떠십니까?

○**노동부장관 임태희** 이 부분에 대해서는, 앞으로 사회적기업은 굉장히 활성화되어야 되는 분야로 생각합니다. 저희도 인증 요건을 아주 완화해서 실질적으로 현장에서 다양한 형태의 사회적기업이 생길 수 있도록 그렇게 제도적인 개선을 해 나가고 있습니다.

○**신영수 위원** 그다음에 5대 전략 분야에서 문화, 녹색에너지, 지역, 교육, 돌봄 이렇게 되었는데 제가 좀 파악을 해 보니까 사회복지가 18.5%, 간병·가사가 12.5%, 보육이 5.0%, 환경이 17.9% 해 가지고 특정 분야에 약 54%가 되고 있습니다. 저변을 확대할 필요가 있다고 생각하는데 장관께서는 어떤 계획을 갖고 계십니까?

○**노동부장관 임태희** 기본적으로 사회적기업의 기본 서비스가 생활서비스고 공동체에서 필요한 서비스가 많이 있습니다. 그래서 지금 말씀하신 대로 과거에는 가족이나 지역의 공동체사회에서 일어나는 서비스들을 주로 하니까 사회복지·간병 이런 부분이 많은데 다양한 아주 창의성 있는 젊은이들이 사회적기업에 대한 여러 가지 분위기에 많은 노력들을 하고 있어서 저희들이 아주 상상할 수 없는 분야에 사회적기업들이 생겨나고 있습니다.

그래서 이 부분은 저희 정부로서는 그런 기반을 마련하면서 민간들이 창의성을 가지고 마음껏 사회적기업을 창업·육성할 수 있도록, 발전할 수 있도록 그렇게 뒷받침하겠습니다.

○**신영수 위원** 그런데 임금 수준이 매우 열악하

다고 지금 되어 있습니다. 최저임금을 밑돌고 있는 게 있는데 개선책이 좀 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 기본적으로 사회적기업이 영리를 목적으로 하는 기업이 아니기 때문에 임금 수준이 높기가 어렵습니다, 실질적으로. 그래서 임금이 낮는데 대체로 사회적기업에 종사하는 분들도 낮은 임금이라 하더라도 여러 가지 가치를 느끼고 보람이 있어서 하는 분들도 계시고 또 아주 취약계층이라 이 정도 임금으로도 일자리를 잡기 어려운 그런 취약계층들이 함께 사회적기업의 일을 하고 있습니다. 그렇기 때문에 저희들이 제도적으로 이 부분은 사회적기업의 임금을 올리는 방법도 검토해 볼 수 있겠습니다마는 다른 부분으로, 예를 들어서 근로장려세제를 이용한다거나 이렇게 해서 이분들의 임금 수준이 생활비에 크게 미달하지 않도록 보완하는 것이 올바른 방향 아닌가 이렇게 생각하고 있습니다.

○**신영수 위원** 타임오프제 질문하겠습니다.

18페이지요.

자세한 내용은 아까 말씀을 들었고, 타임오프제 적용 업무가 뭐니까? 파업이나 상급단체에 파견, 이런 것이 지금 타임오프의 적용 업무에 포함되니까?

○**노동부장관 임태희** 파업을 하는 것은 저희들이 노사 공동의 이해관계라고 해석하기는 어렵습니다. 그래서 제외되는 것으로 보고 있고요.

그다음에 상급단체 파견의 경우에는 파견의 형태가 다양하게 있습니다. 그래서 전혀 회사와는 무관하게 파견된 경우에는 점차 자체적으로 해결하는 것을 원칙으로 하고 저희들이 타임오프에서는 제외되는 대상으로 노사정 합의 시에 협의를 했습니다.

○**신영수 위원** 민노총이 6월 10일 날 기자회견을 열어 가지고 매뉴얼을 즉각 폐지할 것을 요구하고 매뉴얼에 대해서 헌법소원을 제기하겠다고 했습니다. 헌법소원 타당성에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 임태희** 매뉴얼은 규정의 범위 내에서 규정의 해석과 현장에서 현실적인 집행에 관한 일종의 해설적 성격의 자료기 때문에 저는 헌법소원의 대상이라고 보지 않습니다.

○**신영수 위원** 금속노조가 명목상으로는 임금 인상을 내세우지만 실제로는 노조전임자 임금 지급을 목적으로 15일부터 17일까지 부분파업에 들어갔습니다. 합법적이라고 판단하십니까?

○**노동부장관 임태희** 법 테두리 내에서 이 제도는 운영이 되어야 됩니다. 법의 테두리를 벗어나는 요구를 하는 것은 타당치 않다고 생각합니다.

○**신영수 위원** 시간이 됐는데 마무리 좀 하겠습니다.

지금 어렵사리 마련한 타임오프제입니다. 장관께서는 소신을 가지시고 원칙을 지키시기 바라겠습니다. 단지 임금 인상 목적이 아니고 우리 기업 경쟁력을 강화시켜서 파이를 키워 가지고 노사가 같이 공동으로 나눠 갖는 것이 진정한 경쟁력을 올리는 길이라고 생각을 하고 있습니다.

이상입니다.

○**위원장 김성순** 감사합니다.

수고하셨습니다.

이상으로 본 질문을 마치고 중식을 위해서 오후 2시까지 정회한 다음에 오후에 보충질의를 마저 하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(12시46분 회의중지)

(14시33분 계속개의)

○**위원장 김성순** 좌석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개합니다.

오전에 첫 번째 질의를 모두 마쳤습니다.

다음에는 보충질의를 하도록 하겠습니다.

보충질의 시간은 이미 말씀드린 바와 같이 5분으로 하겠습니다.

먼저 홍영표 위원님 말씀해 주십시오.

○**홍영표 위원** 장관님!

○**노동부장관 임태희** 예.

○**홍영표 위원** 질의하겠습니다.

오전에 우리가, 장관님께서 사실을 좀 정확하게 한번 확인해 보십시오. 노조 전임자 임금 지급이 우리나라만 있는 그런 문제고 이게 후진적인 노사문화기 때문에 이번에 법을 개정해서 타임오프로 바꿨다고 그러는데 엄밀하게 따져 보면 타임오프도 사용자가 임금을 지급하는 것 아닙니까? 맞지요? 타임오프제도하에서는 사용자가 임금 지급하는 것 아닌가요?

○**노동부장관 임태희** 그러니까 그것 자체가 예외라는 거지요. 타임오프를 예외로 준다는 거지요.

○**홍영표 위원** 그러니까 노조 전임자들에 대해서 임금 지급을 전혀 안 한다는 식으로 이렇게 하시면 다른 위원님들이나 국민들이 오해를 하니

까요, 그런 것은 없습니다. 타임오프를 독일·영국·이태리 다 하고 있는데 정해진 제도 내에서 사용자들이 주는 겁니다. 그렇지 않습니까?

○노동부장관 임태희 예.

○홍영표 위원 그것을 아까 오전에 몇 명 위원들도 질문하고 저도 말씀을 드렸지만 이것은 노조 전임자 임금 금지를, 법으로 금한 나라가 없다는 겁니다. 제가 그 말씀을 드린 거고요, 그래서 그것은 확인을 해 보십시오.

제가 그 질문을 그것을 하려고 한 게 아니고, 그러나 마치 세계적으로 우리나라에서만 노조 전임자들에게 노조활동에 대해서 사용자가 임금을 준다는 식으로 이렇게 말씀을 하시면 안 된다 그 겁니다, 어디를 가서든.

○노동부장관 임태희 예, 그러니까 노사 공동의 활동에 대해서 타임오프 형식으로 주는 예외는 있지만……

○홍영표 위원 그 문제는요 굉장히 지금 노동현안에 대해서 장관님께서 심각하게 사실을 오해했거나 아니면 왜곡하시는 것이기 때문에 수정하시기 바랍니다.

○노동부장관 임태희 이것은 그렇지 않습니다. 왜 그러느냐 하면 원칙적으로 우리나라 종전의 관례처럼 그렇게 주는 사례는 없는 것으로 알고 있다 이렇게 말씀드리겠습니다.

○홍영표 위원 제가 시간이 없어서, 그래서 아무튼 사용자가 임금을 주는 경우가 없다 이렇게 말씀하셨는데 전 세계에서 국민의 세금으로 노동조합의 활동을 하는 사람들에게 임금 지급하는 사례가 있습니까, 세계에?

○노동부장관 임태희 제가 아는 한……

○홍영표 위원 정부에서 주는 것 없지요?

○노동부장관 임태희 예, 있는 것 알지 못 합니다. 없습니다.

○홍영표 위원 없지요?

○노동부장관 임태희 예.

○홍영표 위원 그런데 장관님, 5월 10일 날 한국노총 장석춘 위원장 만나서 타임오프 결정하고 관련해서 협의를 하셨지요?

○노동부장관 임태희 예.

○홍영표 위원 협의한 사실이 있습니까, 없습니까?

○노동부장관 임태희 있습니다. 5월 11일 날이요? 있습니다.

○홍영표 위원 그래서 그날 언론 발표에 따르면

상급단체인 한국노총에 파견된 전임자 임금을 앞으로 2년간 한시적으로 노사발전재단이 조성해서 해결하자, 이렇게 제안하셨지요?

○노동부장관 임태희 그것은 언론의 보도가 조금 정확하게 안 된 부분인 것 같습니다.

○홍영표 위원 그 합의안도 있습니다.

합의안도 “상급단체 노조간부의 역할 인정 등 한국노총의 요구는 근로시간면제 한도의 원칙을 유지하면서 노사상생 협력 차원에서 풀어 나갈 수 있는 방안을 노사정위원회에서 협의체를 구성해서 마련하겠다”, 그런데 어찌됐든 한국노총에서 이런 식으로 이해를 하고 있습니다. 맞습니까?

○노동부장관 임태희 한국노총에서 다소 오해가 있어서 그 뒤에 그 제도의 본래 취지에 맞게 서로 인식을 같이 하는 계기가 있었습니다. 현재는 인식의 차이 없습니다.

○홍영표 위원 그러니까 어떠한 형태로든지 올해 하반기 예산을 가지고 한국노총에 전임자임금 지급할 계획이 없지요?

○노동부장관 임태희 예산 없습니다.

○홍영표 위원 전혀 없지요?

○노동부장관 임태희 예, 없습니다.

활동에 대해서 저희들이 경영자단체건 노동단체건 정부가 하는 사업에 참여할 기회를 준다 하는 건 있어도 직접 무슨 대가성으로 주는 건 없습니다.

○홍영표 위원 정부가 참여할 사업에 어떻게 기회를 줄 수 있습니까?

○노동부장관 임태희 그건 당연히 있습니다.

예를 들어서 일자리 중개를 한다거나 작업장 혁신을 한다거나……

○홍영표 위원 그렇게 해서 한국노총이 그러면 돈 벌게 해서 그걸로 한국노총 간부들 임금 주게 할 겁니까?

○노동부장관 임태희 아닙니다. 기회를 줘서 거기의 프로그램을 가지고 프로포절(proposal) 하면 거기에 참여하는 것입니다.

○홍영표 위원 어떤 기회를 줍니까?

아니, 눈 가리고 아웅 하시지 말고……

○노동부장관 임태희 아니, 그건 그렇게 말씀하시면 그건……

○홍영표 위원 한국노총에게 어떤 기회를 주실 겁니까?

○노동부장관 임태희 예를 들어서……

○**홍영표 위원** 이 약속을 하신 것 아니에요? 전임자임금 문제에 대해서 어떤 혜택을, 그렇게 해결해 주겠다……

○**노동부장관 임태희** 아닙니다. 그런 것에 참여를 하도록 준비를 하라고 그랬습니다. 그래서 만약에 그걸 수행할 역량이 없으면 안 되는 겁니다, 그건. 분명히 활동에 대해서 하자……

○**홍영표 위원** 아니, 그러니까 지금 한국노총에서 당시에 선거를 앞두고 이 전임자, 한국노총에, 상급 노조에 지금 파견된 간부들은 타임오프에서 전혀 해당이 되지 않습니까?

이 문제제기 하나 하 여튼 이 문제를 어떻게든지 해결해 주겠다, 이렇게 약속을 하셨고 한국노총에서는 노사발전재단기금이나 이런 걸 통해서 주는 걸로 알고 있었습니다. 그런데 지금 말씀하신 걸 보니까 그런 방식은 아니고 한국노총에 어떤 사업을, 어떤 사업에 참여할 기회를 주고, 그 기회를 주고 그걸 통해서 해결해 주겠다, 이런 복안 아니십니까?

○**노동부장관 임태희** 해결해 주겠다고 아니라 그것은 정당하게 이 기회를 갖는다 하는 겁니다. 지금도 예를 들면 중소기업중앙회도 그렇고 벤처기업협회도 그렇고 저희들이 정부에서 하는 일자리사업과 여러 가지 노동계의 권익을 향상시키기 위한 여러 가지 사업에 참여를 하고 있습니다. 또 일자리를 중개한다거나, 그런 기회를 노총의 경우라고 해서 배제하지는 않겠다, 그렇게 했습니다.

○**홍영표 위원** 예, 그러면 민주노총에도 부여하는 겁니까?

○**노동부장관 임태희** 민주노총도 거기에, 틀에 들어오면 가능하다고 생각합니다.

○**홍영표 위원** 어떤 조건이 있나요? 한국노총과 다른 조건이 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 똑같이 공모하는 형식으로 하게 될 것입니다.

○**홍영표 위원** 예.

어찌됐든 그 사업이 한국노총의 지금 간부들에 대한 임금을 지급하는 형태로, 이런 식으로 가서는 안 되는 거지요?

○**노동부장관 임태희** 아무 활동도 하지 않고 지급되는 사례는 없을 것입니다.

○**홍영표 위원** 그러니까 어떤…… 하 여튼 뭐 나중에 예산심의나 이런 데서 다 보겠습니다마는 그런 형태는 아니다 이거지요?

○**노동부장관 임태희** 예, 그렇습니다. 위탁사업을 위탁하는 형태가 될 겁니다.

○**홍영표 위원** 그러면 그것을 노동계에서 많은 오해가 있으니까 명확히 해 주십시오.

○**노동부장관 임태희** 예, 지금 분명히 하면 위탁사업을 받아 가지고 하는 형태입니다. 예를 들면 전문계 학교에 일자리 중개를 하는데 그 부분에 대해서 우리가 가장 잘할 수 있다, 예를 들면 금속과 나온 사람은 금속노조가 잘할 수 있을 테고 자동차를 전공한 사람은 자동차노조가 잘할 수 있을 테고, 이렇게 해서 그런 역할을 하게 되면 거기에 대해서……

○**홍영표 위원** 알겠습니다.

지금 구체적 안이 없기 때문에 제가 더 이상은 말씀을 드리지 않겠지만 아무튼 선거를 앞두고 또 한국노총을 달래느라고 이런 약속을 한 것으로 언론에 보도가 되고 노동계에서는 그렇게 알고 있습니다. 그래서 또 우리 장관께서는 그것을 이후에 그렇지 않다고 말씀을 하셨다니까 제가 그걸 그대로 받아들이겠습니다.

○**노동부장관 임태희** 예, 그렇게 해 주십시오.

○**홍영표 위원** 하지만 노동부의 어떤 위탁사업을 가지고 한국노총 간부들의 임금을 해결하는 방식으로는 절대로 안 된다, 이걸 말씀하셨으니까 그 원칙을 잘 지켜 주십시오.

이상입니다.

○**노동부장관 임태희** 예.

○**위원장 김성순** 홍영표 위원님 수고하셨습니다.

다음 강성천 위원님 질문해 주십시오.

○**강성천 위원** 한나라당 강성천 위원입니다.

장관님, 2011년도 최저임금안이 오는 29일 결정되는데 경영계는 4110원 동결을, 그리고 노동계는 26% 인상된 5180원을 요구하고 있지요?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**강성천 위원** 최저임금은 국민의 삶의 질과 연관됩니다.

특히 최저임금도 못 받고 노동을 할 수밖에 없는 근로빈곤층, 근로청소년, 비정규직, 경력단절여성 등 취약계층을 위한 일종의 이권 복지지요, 동의하십니까?

○**노동부장관 임태희** 예, 최소한의 근로조건이라고 생각합니다.

○**강성천 위원** 최저임금이 얼마인가는 중요하지 않습니다. 실질가치가 중요하다고 생각합니다.

장관님은 어떻게 생각하십니까?

○**노동부장관 임태희** 지금 말씀하신 대로 그렇게 생각합니다.

○**강성천 위원** 비록 올해 최저임금 4110원은 작년보다 2.75% 인상된 금액이지만 작년 소비자물가 상승률이 2.8%이었고 국민생활과 직결된 생활물가가 5% 상승했다면 실질적으로 삭감된 것인데 장관님 생각은 어떻습니까?

○**노동부장관 임태희** 최저임금 부분에 대해서는 지금 말씀하신 그런 해석도 있을 수 있겠습니다. 그런데 저희들이 이 최저임금은 그렇게 꼭 물가하고 지금 말씀하신 그런 지표하고 뭐 100% 연동해서 움직일 수만은 또 없는 특징이 있기 때문에 좀 차이가 있을 수 있다는 점을 이해해 주시기 바랍니다.

○**강성천 위원** 최근 세계적으로 이제 출구전략에 대한 논의가 이루어지고 있습니다. 장관님, 6월 15일 발표된 OECD 한국경제보고서에서 올해 경제성장률을 5.8%, 내년 4.7%로 예측하면서 금리인상과 물가상승에 대한 걸 지적했지요?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**강성천 위원** 그렇다면 물가상승으로 취약계층은 실질소득 감소로 지금보다 더한 경제적 곤란이 예상되는데 최저임금이 노동계가 요구하는 대로 인상되어야 된다고 생각하는데 장관님 생각은 어떻습니까?

○**노동부장관 임태희** 이제 기본적으로 방향은 여러 가지 정말 말 그대로 최저임금 수준이 너무 우리나라가 예를 들어서 낮다, 이래서는 안 된다고 생각합니다.

그런데 현재 우리나라 최저임금 수준이 국제적으로도 지금 통상 우리보다 훨씬 GDP가 높은 이런 나라의 최저임금하고 비교해 봐도 그 절대수치가 그렇게 낮다고 볼 수만은 없고 최저임금을 무작정 또 올릴 경우에는 이게 굉장히 또 고용 자체에 영향을 주기 때문에 이나마라도 받고 일하기를 원하는 사람들이 그 기회마저 또 갖지 못하는 이런 양면성이 있어서 그 신중에 신중을 기하고 있다는 점을 좀 이해해 주시기 바랍니다.

○**강성천 위원** 그게 장관님 주장이십니까, 아니면 경영계 주장이니까?

○**노동부장관 임태희** 경영계에 대해서도…… 저는 개인적으로 그렇습니다. 최저임금도 제대로 지급 못할 정도로 영업이 어려우면 이걸 장래 경영개선 혹은 구조조정의 대상이라고 말을 해 왔

습니다. 그래서 경영계에 대해서도 가급적 자체적으로 노력을 해서라도 저희들이 지나치게 낮은 인건비를 줘 가면서 한국에서 기업 활동을 하는 건 그 스스로도 이제 방향을 전환할 때가 됐다 하고 저는 요구하고 있습니다.

○**강성천 위원** 장관님, 2008년 OECD 통계에서 우리의 평균임금 대비 최저임금 비율이 32%로 21개 회원국 가운데 17위이고요, ILO 통계에서는 59개국 중에 48위로 국격에 맞지 않는 저임금 노동자의 실상을 볼 수 있는데 장관님이 지금 말씀하신 것하고는 좀 틀린데 통계 잘못 보신 것 아닙니까?

○**노동부장관 임태희** 지금 외국과 우리나라는 달리 상여금이나 숙박비 등이 최저임금에 포함이 지금 안 되어 있는 걸로 저희들이 기준을 뜯어보면 그렇게 되어 있습니다. 그래서 외국에서도 쓰는 평균임금 수준으로 환산을 하면 사실은 25% 정도 우리가 좀 낮게 평가되어 있습니다. 과소평가가 되어 있다는 말씀이지요. 그래서 그걸 반영하게 되면 근로자 월평균 임금에 대비해서 약 한 40% 수준이 됩니다. 아까 말씀하신 것보다는 좀 높게 됩니다. 그럴 경우에 OECD 21개국 중에서 한 8위 정도 돼서 제가 너무 낮지는 않은 수준이다, 이렇게 말씀드린 겁니다.

○**강성천 위원** 장관님 지금 얘기하시는 그 부분은 그 전에도 많이 지적했던 부분인데 이게 식대 포함해서 이것 다 하는 그 얘기 아닙니까?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**강성천 위원** 그게 이제 그 수치를 따지는 부분이 외국하고 우리하고 그렇게 차이가 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 저희들이 전문가들 조사에 따르면 그렇게 지금 파악되고 있습니다.

○**강성천 위원** 그게 사실입니까?

○**노동부장관 임태희** 예, 통상임금과 평균임금의 차이가 약 한 20~30% 나는 것으로……

○**강성천 위원** 지금 외형상으로 나타나고 있는 그 부분은 59개국 중에서 저희가 이제 48위로 나타나 있습니다. 그러면 이 통계 부분을 고치든가 아니면 여기에 대한 시정이 있어야 되지 않겠습니까?

○**노동부장관 임태희** 저희가 조금 자료를 보니 까요, 외국에서는 상여금, 숙박비가 이제 포함이 돼서 미국이나 영국이나 프랑스, 포르투갈, 아일랜드 같은 경우에는 그렇게 이제 임금을 계산하

고 있고요, 최저임금 계산할 때, 또 네덜란드나 일본 같은 경우에는 숙식비를 포함해서 하고 있습니다. 그런데 우리는 이 부분을 좀 빼놓고 계산하고 있거든요. 그래서 그런 점에서 약 한 20~30% 차이가 발생하는 것 같습니다.

○강성천 위원 장관님, 어떻든 간에 현재 지금의 우리 생활수준으로 봐서 최저임금 가지고 살기가 어렵다고 지금 서민들이 아우성을 치고 있습니다. 여기에 대한 이 부분, 지금 이달 말까지 최저임금 이 부분을 정리해야 되는데 노동부가 이번만은 각별히 신경을 써 주시고요.

그 전에는, 노무현 정권 당시나 그때는 최저임금을 많이 올렸다고 해서 문제가 됐지만 지금 이명박 정권 와 가지고는 이것 올리지 않았습니다. 그렇다고 보면 지금 국민들이 체감하는 그 부분, 서민들이 체감하는 부분은 지난 정권과 지금 정권을 비교했을 때 지난 정권은 그래도 최저임금 그리고 임금이 좋았는데 지금 이명박 정부는 이 건 아니라고 하는 이런 정치적인 논리가 있으니까 여기에 각별히 신경 써서 금년에 최저임금을 좀 올려 주십사 하고, 잘 좀 부탁드립니다.

○노동부장관 임태희 예, 위원님 말씀하신 취지를 잘 알겠습니다.

저희 노동부도 여기 오늘 업무보고에도 나오니다마는 이제 근로자들이 일을 하는 사람들은 기본적으로 최소한의 기초 조건은 채우도록 저희가 노력을 좀 하자, 이제 그것은 적어도 근로를 하면서 살아가는 사람들이 일을 하는데도 불구하고 먹고 살기 어려우면 이 건 사회가 계속해서 지속되기 어렵고 발전하기 어렵다고 저희도 봅니다.

그래서 이 부분에 대해서는 저희가 좀 합리적인 이런 정책들을 위원님 충고 말씀대로 그런 자세를 가지고 대하겠습니다.

○강성천 위원 이상입니다.

○위원장 김성순 강성천 위원님 수고하셨습니다.

다음은 홍희덕 위원님 질문해 주십시오.

○홍희덕 위원 장관님, 아까 제가 질의하다가 나머지 부분에 대해서 좀 끊어졌지만 좀 질의하겠습니다.

노사관계는 때로는 대립적이고 때로는 협력적일 수도 있거든요. 노사관계가 원래 그렇습니다. 그러면서 더 성숙한 모습을 갖춰 나가는 것 아니겠습니까?

그런데 정부에서 바람직한 모습을 미리 정해

놓고 그것이 아니면 불법이다, 처벌하겠다, 근로시간면제제도나 단체협약 시정명령제도 모두 적어도 특정 노조를 겨냥해서 법을 만들고 법을 집행하고 있다는 느낌을 지울 수가 없습니다.

민주주의 사회에서 이런 일이 있어서는 절대 안 될 일입니다. 이렇게 하는 것은 독재정권 때나 하는 일이지요. 노사관계의 원칙은 그야말로 노사자치가 가장 바람직합니다. 법이 정한 범위 내에서 최소한의 개입만 노동부가 해야 된다고 보고요.

아시다시피 노조 조직률이 우리나라에 10%가 될까 말까 하지 않습니까? 그런데 조직된 노조도 이렇게 편 가르기 해 갖고 이렇게 저렇게 자꾸만 규제를 하는데 노조 없는 사업장, 비정규직 사업장, 영세 사업장은 더 큰 문제다, 멀쩡한 노사관계 파행으로 이끌지 마시고 정말 노동부의 지원이 필요한 영세 사업장, 비정규·취약 노동자들 좀 챙기시기 바랍니다. 그들의 고용과 근로조건에 대해서 좀 보호하시는 데 매진해 주실 것을 부탁드립니다.

또 한 가지 사업장 특성이 있습니다. 내가 예를 한번 들어 보겠습니다. 가령 A라는 노조가 있는데 정규직 노조가 그 사업장 한 테두리 내에 5000명이 있습니다. 5000명이면, 우리 타임오프 지금 현행 법 제도로 하면 한도가 어떻게 됩니까?

○노동부장관 임태희 ……

○홍희덕 위원 뭐 10명이라고 치고…… 그런데 그 사업장 안에 정규직 노조와는 별도로, 정규직 노조에서 받아주지도 않고 규모가 작고 어려운 노조를 이 타임오프에 있어서 더 가중치를 준다고 그랬잖아요, 법 취지가, 그렇지요?

그렇다면 그 사업장 내에 비정규직 노조가 300명 있는 노조가 하나 있다, 그러면 이것 같은 사업장으로 묶어 버리면 돌아갈 게 없어요, 사실. 어떻게 하실 겁니까, 이런 데에는? 이게 바로 사업장 특성이거든요. 그런 데는 가중치를 더 주어야지요. 그렇지 않습니까? 어떻게 이런 사업장은 대처하시려고 그러니까, 7월 1일부터? 답변해 보십시오.

○노동부장관 임태희 지금 기본적으로 어떻게 여기 타임오프에서 하는 거는 노조 전임자들 문제 아니겠습니까? 전임자가 쓸 수 있는 한도를 2배 또는 3배로까지 나눠 쓸 수 있고 그렇기 때문에 사업장 내에서 현재 실질적으로 활동하는 사

람들을 기초로 조사를 해서 이게 나온 결과고 또 일정 숫자가 넘어가는 경우에는 노조가 스스로 부담할 능력이 있다고 해서 판단한 거기 때문에 아까 말씀하신 대로 사업장이 대개 커서 여러 개 다른 성격의 사업장이 섞여 있는 경우에는 나름대로 좀 자구노력을 노조가 하면……

○**홍희덕 위원** 그러니까 사업장 특성이라든지 교대제라든지 또는 전국적 사업장이냐 이런 문제가 반영 안 된 것은 빨리 반영해야 되지 않겠습니까?

○**노동부장관 임태희** 그래서 그런 부분이 지난번에 법 최종적으로 할 때……

○**홍희덕 위원** 아니, 그렇게 했는데 장관님께서 그렇게…… 정부에서 기다려 주지 않고 지난번에 할 때 미리 그냥 그런 것 특성 전혀 고려하지 않고 고시해 버렸잖아요.

○**노동부장관 임태희** 그게 원래 노동계하고 얘기하던 게 예를 들어서 15명이면 15명에 그런 것의 가중치를……

○**홍희덕 위원** 그리고 장관님, 오늘 여러 위원님들 답변에 “지금 노동부 매뉴얼도 노동계와 또 사용자, 노사정이 충분히 머리를 맞대고 논의해서 확정했다.”…… 물론 거기에는 노동계의 한 축인 민주노총은 제외된 거고요. 그렇게 일부 한 쪽, 그러니까 한국노총하고도 정확하게 돼서 잘 협의해서 합의된 매뉴얼입니까? 다시 한번 묻겠습니다.

○**노동부장관 임태희** 어떻든 한국노총의 논의의 대표로 나온 분들하고 여러 차례 논의를 했습니다. 참고로 민주노총은 이 노동법 개정 자체를……

○**홍희덕 위원** 아니, 그것을 확실히 했느냐를 묻는 겁니다.

○**노동부장관 임태희** 확실히 했습니다.

○**홍희덕 위원** 확실히 했지요?

○**노동부장관 임태희** 그렇습니다.

○**홍희덕 위원** 나중에 그 답변에 대한 것은 책임을 져야 될 겁니다.

○**노동부장관 임태희** 민주노총은 이 제도를 인정하고 참여를 하다가 나중에 논의과정에서 스스로 좀 빠졌습니다.

○**홍희덕 위원** 지금 최저임금과 관련해서 존경하는 우리 강성천 위원님께서 좋은 말씀을 해주셨기 때문에 간단하게 몇 가지 묻겠습니다.

아까 숙박비, 그렇지요?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**홍희덕 위원** 또 상여금…… 장관님, 그런 것 때문에 외국하고 이게 통계가 틀리다고 그러는데 지금 우리 최저임금 사업장의 상여금이라든지, 숙박하는 것은 모르겠습니다. 또 예컨대 휴가라든지 이런 것 제대로 지금 집행되는, 얼마나 집행되고 있는지 조사해 보셨습니까?

○**노동부장관 임태희** 정확한 조사는 못 했습니다.

○**홍희덕 위원** 그런 것도 조사 안 하고 어떻게 그렇게 외국 것만 갖다 붙이면서…… 우리나라에 있는 최저임금 사업장은 제대로 조사하지 않고 외국 것만 갖다가 20%, 30% 통계 차이 난다라고 얘기할 수 있습니까? 그것 잘못된 것 아닙니까?

○**노동부장관 임태희** 아니, 그것은 통계를 집계하는 방법의 차이가 있기 때문에 그래서 그렇습니다.

○**홍희덕 위원** 방법에 차이가 있는 게 아니군요. 노동계, 지금 우리 최저임금 사업장에 최저임금 받는 노동자, 유급휴가 받는 사람의 비율이 얼마나 되는지 아직도 파악 못 하고 계십니까?

○**노동부장관 임태희** 저희들 노동통계에 지금 여러 가지 미흡한 측면이 많이 있어서 죄송합니다.

○**홍희덕 위원** 장관님, 지금 경영계에서는 얼마를 주장하고 있는 겁니까? 지금 경영계에서 정확하게, 올해 협상에서……

○**노동부장관 임태희** 지금 하여튼 협상안으로는 4110원 동결을 주장하고 있습니다.

○**홍희덕 위원** 동결을 하고 있는데 그 내용을 잘 따져 보니까 2624원이에요. 원래는 그렇게 해야 되는데 경영계가 이렇게 주장을 하고 있습니다.

○**노동부장관 임태희** 그러니까 원래 2624원을 주장해야 되는데 4000원을 주장한다, 그 말씀이신가요?

○**홍희덕 위원** 그 방법은 아주 잘못된 거고요. 70년대나 하는 아주 그런 유치한 방법입니다.

우리나라 3인 가구 최저생계비 장관님 잘 아시지요? 얼마입니까?

○**노동부장관 임태희** ……

○**홍희덕 위원** 110만 원.

○**노동부장관 임태희** 예.

○**홍희덕 위원** 2인 가구는 86만 원…… 최저임금으로 일하면 한 달에 얼마 받습니까? 85만

9000원 받습니다. 최저임금 받으면 최저수준으로 생활하기도 빠듯하다는 이야기인데요. 그렇지 않습니까, 장관님?

○**노동부장관 임태희** 예.

○**홍희덕 위원** 그런데 경영계에서는 최저임금을 깎아야 한다고 하고 있고 노동부는 지켜만 보고 있습니다. 노동부에서 최저임금 좀 어느 정도…… 정부 발표도 지금 상반기에 8%나 성장했다고 그러니까 좀…… 이 동결이 말이 됩니까? 작년에도 이 정부 들어서 가장 적은 숫자를 인상시켜 놓고 올해 와서 또 동결하겠다고, 장관님이 좀 공익위원들도 만나고 사용자위원도 좀 만나서 역할을 좀 해 주십시오, 장관님.

○**노동부장관 임태희** 지금 위원들께서 최저임금 심의위원회에서 논의를 하고 아마 곧 구체적인 협상에 들어갈 것입니다. 경영계도 협상안을 냈고 노동계도 협상안을 냈기 때문에 지켜보시는 게 좋을 것 같습니다.

○**홍희덕 위원** 누가 보더라도 형평성에 맞는 그런…… 노동계 요구가 저는 절대로 과다하다고 생각지 않습니다.

그리고 다시 한번 말씀드리지만 최저임금이 한 달에 85만 9000원이라고 했는데 이것은 한 달의 몇 시간 기준으로 한 건지 혹시 장관님 아십니까? 209시간입니다.

그런데 노동자들이 하루 8시간, 주 40시간 노동을 한다고 하면 173시간이 나오는데 왜 이렇게 차이가 나느냐, 휴가 때문입니다, 유급휴가. 나머지 36시간은 유급휴가와 관련된 것인데 최저임금 위원회에서는 시급을 월액으로 환산하는 과정에서 최저임금 노동자들이 모두 휴가수당을 받는다고 이렇게 가정하고 있습니다.

그런데 아까 말씀드렸듯이 10%도 받지 못해요, 이 휴가수당을. 그러면 아까 말씀하신 통계에, 우리 강성천 위원께서 말씀하신 그 통계가 맞는 겁니다. 이것을 좀 우리 현실, 지금 최저임금 사업장부터 정확한 좀 모니터링을 하시고 조사하셔서 최저임금에 대한 왜곡된 것들이 없어지기를 부탁드립니다.

이상입니다.

○**위원장 김성순** 15초 모자라는 배를 쓰셨습니까.

몇 분 안 계시기 때문에 조금 여유 있게 하겠습니다.

이범관 위원님, 지금 하실 수 있습니까?

그러면 신영수 위원님 먼저 하시지요.

○**신영수 위원** 장관님, 건설근로자 소관은 어디 소관입니까?

○**노동부장관 임태희** 건설근로자요?

○**신영수 위원** 예.

○**노동부장관 임태희** 건설근로자의 어떤 문제 말씀하십니까?

○**신영수 위원** 그러니까 임금 문제라든지 이게 국토해양부 소관인지 아니면 노동부 소관인지 몰라서……

○**노동부장관 임태희** 저희 노동부하고 국토해양부에 같이 걸려 있다고 보시면 됩니다.

○**신영수 위원** 그런데 제가 그쪽에 관심이 좀 많은데요. 그러니까 한 두 가지 관점이 지금 있습니다. 그러니까 임금 지급 하는 데 문제가 좀 있는 것 같고요. 현재 보통 법에는 30일인가에 임금을 그 당일 날 지급을 하고, 그런데 보니까 임금 지급 하는 게 상당히 시간이 많이 걸리는 것 같습니다, 실제 알아보면. 그 실태조사 하신 게 지금 없지요? 별로 없을 것 같은데……

○**노동부장관 임태희** 지금 말씀하신 게 아마 다양한 형태기 때문에 어떤 거가, 표준이 있는 거는 아닌 것 같습니다. 저희들이 몇 개 샘플을 이렇게 좀 봤는데 그런 사례도 있고 또 다른 사례도 있고 그렇더라고요.

○**신영수 위원** 그래서 임금 지급에 대해서 한번 실태를 조사해 볼 필요가 있다고 생각합니다. 잘 아시다시피 저희 지역에 인력시장이 있습니다. 제가 새벽에 나가 보면 아주 불만들이 많습니다.

지금 여기에 보면 우리 해외 인력을 2만 4000명으로 줄였다고 그러는데 이게 양면성이 있는 것 같습니다. 그분들 입장에서 보면 인력을 줄여서 좀 고용이 많이 창출이 되어야 되는데 또 기업 입장에서 보면 험한 일은 좀 잘 안 하려고 그런답니다. 그래서 인력이 지금 부족하고, 거기에 대해서 실태조사 좀 해 놓은 것이 있으신지 모르겠습니다, 해외 인력이 얼마큼 필요한 것인지.

○**노동부장관 임태희** 죄송합니다마는 사업장 조사가 워낙 지금 다양하고 그렇기 때문에 거기까지는 행정이 속속들이 미치지 못합니다.

○**신영수 위원** 건설인력에 대해서 한번 조사를 좀 해 보시고 얼마만큼 실제 필요한 건가 그리고 거기에 대해서 임금지급형태가 어떻게 되는가…… 또 실제 보면 외국인 불법 체류자들이 꽤 많습니다. 각 사업장에 지금 많이 들어와 있습니

다. 그러다 보니까 내국인 취업이 많이 좀 제약을 받고 있거든요. 그래서 조사를 해 볼 필요가 있다고 생각을 합니다.

그리고 지금 보면 직업소개소 요금을 좀 자율화한다고 그랬는데, 보통 평균 한 10% 정도를 공제하는 것으로 알고 있습니다. 거기에 대해서 자율화할 경우에는 또 역작용이 있지 않을까 생각하는데 어떻게 생각하십니까?

○노동부장관 임태희 그게 요금을 구인자·구직자 다 하게 되는데 구인자, 그러니까 회사 측에서 쉽게 아무래도 사람을 구하는 거니까 거기에 대해서 자율화한다는 겁니다, 구인자 입장에서.

○신영수 위원 그러면 구직자인 경우에는……

○노동부장관 임태희 구직자의 경우에는 그대로, 제한하고 있습니다.

○신영수 위원 건설인력에 대해서는 그동안에 국가가 관심을 많이 못 보인 것은 틀림없습니다. 그동안 노동조합 가입한 분들은 그나마 낮습니다. 가입할 수 없는 분들에 대해서 배려 좀 부탁드리고요.

장애인고용공단 이사장 때문에 아까도 이정선 위원이 말씀하셨는데, 이번에 이사장으로 임명되신 분이 장애인에 대해서는 그동안에 많은 노력을 하신 분입니다. 그런데 왜 이렇게 반대가 있는지, 앞으로 어떻게 하실 것인지 계획 좀 말씀해 주시지요.

○노동부장관 임태희 기본적으로 아마 그동안 임명이 단체에서 대개 기대하던 분들이 임명이 되었는데 이번에는 아마 좀 그 기대하고 거리가 있었던 것 같습니다. 그래서 기본적으로 제기된 문제였고 새로 임명된 이사장께서 조금 활동을 하면서 대화를 하고 또 이해를 시키고자 하는 노력을 하고 있기 때문에 저는 이 부분에 대해서 조금만 지켜봐 주셨으면 좋겠습니다.

그리고 저희 노동부도 제대로 좀 가서 일을 챙기고 진심으로 장애인들의 고용문제에 대해서 실질적인 문제 해결에 도움을 줄 수 있는 정책을 추진하도록 그렇게 도와드리고 또 지침을 내리고 하겠습니다.

○신영수 위원 이분께서 장애인고용촉진법도 대표발의 하셨고 그다음에 관심도 많으십니다. 제가 알아보니까 밑의 하부조직이랄까 이런 분들은 와서 기대를 좀 많이 하신 것 같은데 기존에 장애인이신 분들이 이사장을 하시다 보니까 기대에 어긋나서 좀 반발이 있는 것 같은데 나름대로 좀

잘 조정을 해야 되겠습니다.

○노동부장관 임태희 지금 말씀하신 대로 장애인고용촉진공단이 이번에 이사장 되신 분이 대표 발의한 법으로 인해서 발족된 기관입니다. 그래서 누구보다도 아마 그 문제에 대해서 관심도 많고 애정도 있으리라고 생각합니다. 그래서 저희들이 잘 정착할 수 있도록, 수습할 수 있도록 돕고 지도하도록 하겠습니다.

○신영수 위원 마치겠습니다.

○위원장 김성순 이상 보충질의까지 전부 마쳤습니다.

혹시 위원님들 중에서 추가질문 필요하신 위원님 계십니까?

○홍영표 위원 저 하나 하겠습니다.

○위원장 김성순 간단하게요, 3분씩 드리겠습니다.

홍영표 위원님하고 또……

○홍영표 위원 3분이요?

○신영수 위원 아까도 8분 하셨어요.

○위원장 김성순 또……

○홍영표 위원 다른 위원님들 하십시오.

○신영수 위원 넘어갑시다.

○홍희덕 위원 아직 시간 많은데 조금만 합시다.

○위원장 김성순 홍영표 위원님 질문하십시오.

○홍영표 위원 장관님, 노사 간에 단체협약을 체결하는 데 제3자가 개입해서 할 수 있습니까, 없습니까?

○노동부장관 임태희 일반적으로 제3자가 하면 안 된다고 봅니다. 다만 법과 규정에 여러 가지 어긋나는 부분이 있을 때 지적할 수 있다고는 생각합니다. 그게 정부가……

○홍영표 위원 법과 규정에 어긋나면 제3자가 개입해도 된다는 겁니까?

○노동부장관 임태희 개입이라기보다 법과 규정은 지키도록 해야 되는 게 정부의 책임입니다.

○홍영표 위원 아시겠지만 몇 년 전에 제3자개입법이라는 게 있었습니다. 독재정권 때 노동운동을 탄압하는 아주 독소조항이었고 그 법으로 인해서 노사관계가 굉장히 불균형 속에서 잘못됐거든요. 그래서 그 법을 폐지하면서 그 이후로 노사 간의 관계는 자율적으로 해결하는 것을 원칙으로 해 왔고, 그것은 전 세계 어느 나라나 똑같은 겁니다. 노사관계에 있어서 무슨 심각한 현행법을 위반하는 일이 아니면 정부가 개입해서

노사한테 이렇게 해라, 저렇게 해라 하는 것은 어느 나라도 없습니다. 장관님은 항상 국제적인, 세계적인 글로벌 스탠더드 이런 걸 좋아하시니까 말씀드리는데 이것지만 아마 그런 것이 없을 텐데요.

(영상자료를 보며)

최근에 가스공사 단체협약 체결 과정을 보면 지난번에 단체협약을 2009년 4월 6일 날 시작해서 2010년 3월 29일까지 교섭을 스물아홉 차례 했고 그 결과로 해서 3월 31일 날 단체협약 합의서에 서명을 했습니다. 그래서 이것은 2010년 4월 30일부터 효력이 발생하도록 이렇게 되어 있었습니다. 그리고 이렇게 됐기 때문에 가스공사 노사가 체결한 단체협약은 2012년 4월 30일까지는 유효한 것이 맞는 겁니다. 그런데 갑자기 사측이 5월 12일 날 단체협약 합의를 일방적으로 철회했습니다. 이것은 아무튼 정부와 청와대에서 압력을 행사했다는 것이 여러 가지 내부적으로도 나왔고요.

또 사실 77개 조항에 대해서 당시 합의했고 쟁점이 되는 조합원 범위나 노조전임자 문제 2개 조항 때문에 한 1년 동안 시간을 끌다가 타결이 됐거든요. 그런데 청와대 고용노사비서관이 단체협약에 제동을 걸었다, 이것은 그냥 공공연히 다 알려진 사실이고 장관께서도 알고 계실 겁니다. 이것에 대해서……

정리하겠습니다.

○위원장 김성순 정리하세요.

○홍영표 위원 이 문제에 대해서 노동부에서 어떤 대책을 세우셔야 되는 것 아닙니까? 청와대 고용비서관이 이런 것까지 개입해서 하라 마라 하는 그런 나라입니까?

○노동부장관 임태희 그것은 사실관계를 저희들이 좀 알아보겠습니다. 아까 지적하신 것처럼 저희 노동부도 노사관계는 기본적으로 자율이 원칙이다, 다만 법 규정을 어기거나 부당하게 진행되는 가지고는 곤란하다, 그런 점에 대해서는 분명히 지적을 하고 그렇게 불법이나 부당한 일이 생기지 않도록 할 책임은 저희들한테 있다고 봅니다.

다만 지금 말씀하신 가스공사……

○홍영표 위원 아니, 그러니까 가스공사에서 단체협약을 노사 간에 체결하는 과정에서 불법적이거나 부당하거나 이런 사실이 있습니까?

○노동부장관 임태희 제가 그래서 이 가스공사

건에 대해서는 구체적으로……

○홍영표 위원 이것에 대해서는 사실관계를 확인하셔서 서면으로 답변을 반드시 해 주십시오.

○노동부장관 임태희 예, 그렇게 하겠습니다. 이것은 파악을 해서 보고드리도록 그렇게 하겠습니다.

○위원장 김성순 홍영표 위원님 수고하셨습니다.

홍희덕 위원님, 추가질문 하십니까?

○홍희덕 위원 먼저 하세요.

○신영수 위원 됐어요. 저는 안 하겠습니다.

○홍희덕 위원 일단 제가 먼저 하겠습니다.

장관님, 산업안전보건공단에서 작성한 중대재해보고서에 의하면 2008년 7월 1일부터 2009년 12월 31일까지와 전국건설노조에서 취합한 자료에 의하면 전기 작업 관련—배전하는 분들이지요—50명의 사망자가 발생했습니다. 이중 상당수가 한국전력에서 발주한 배전공사에서 발생한 사고입니다.

올해만 한전 공사에서 6명이 사망했습니다. 그런데 원청업체인 한국전력도, 중대재해 사업장에 대해서 감독하고 예방해야 할 노동부는 현황 파악도 다 하지 못하고 있는 것 같은데 여기에 대해서는 특단의 대책이 필요하다고 봅니다.

노동부에서는 연간 2~3회 건설현장 일제 안전 점검을 하는 것으로 알고 있는데 그렇습니까? 하고 있습니까?

○노동부장관 임태희 저희들이 안전점검은 수시로 합니다.

○홍희덕 위원 아니, 그러니까 건설현장……

○노동부장관 임태희 건설현장이요?

○홍희덕 위원 그래서 본 위원은 귀부가 실시하는 일제 안전점검의 대상 현장에 방금도 제가 언급했던 것처럼 배전 현장도 포함되어야 된다고 여기는데 만일 노동부의 일제 안전점검에 배전 현장도 포함이 진작에 됐더라면 위와 같은 사망자를 조금이라도 예방할 수 있지 않았을까 그렇게 생각이 들어서 이에 대한 노동부 장관의 의견은 어떠한지와 앞으로 포함시킬 건지 좀 답변해 주십시오.

○노동부장관 임태희 지금 말씀하시는 사항이 아마 아주 최근에 발생한 일인 것 같습니다. 그래서 저희가 구체적 사안을 충분히 파악하고 있지 못해서 제가 이 자리에서 답변을 다 못 드리겠는데 지금 말씀하신 대로……

○**홍희덕 위원** 장관님, 2008년 7월1일부터 2009년 12월 31일까지 1년 6개월 동안에 전기 작업만 관련해서 50명의 사망자가 났는데 이런 사항에 대해서 모르다니요. 참 문제가 많습니다, 산업안전과 관련해서. 지금 그렇지 않아도 OECD 국가 중에서 정말로 국격에 맞지 않게 산재 사망사고 1등 아닙니까, 1등? 그런데 이런 것들에 대해서도 자꾸 놓치고 계시는데 한 번 파악하셔서 서면으로 답변해 주십시오.

○**노동부장관 임태희** 예, 그렇게 하겠습니다.

○**홍희덕 위원** 이상입니다.

○**위원장 김성순** 또 안 계십니까?
고맙습니다.

이상 위원님들 질의를 모두 마쳤습니다.

○**강성천 위원** 위원장님, 신상발언 하나 하겠습니다.

○**위원장 김성순** 신상발언 먼저 하십시오.

○**강성천 위원** 전반기 때도 제가 얘기를 했는데요, 노동부가 여기 국회 상임위에 오면 노동부는 지금 누가 지키고 있습니까?

○**노동부장관 임태희** 예?

○**강성천 위원** 노동부는 누가 지키고 있습니까? 노동부에 지금 현재 근무는 누가 하고 있습니까? 간부가 여기 다 있는데 민원 이런 것, 지금 노동부는 문 닫고 있지요?

○**노동부장관 임태희** 죄송합니다. 제가 오늘 점심시간에 확인해 보니까 너무 많이들 나와 있어서 제가 나온 직원들 3분의 2를 사무실로 복귀시켰습니다. 이 뒤에는 간부하고……

○**강성천 위원** 필요 직원 이외에는 여기 나오는 것은 제가 봤을 때 낭비라고 생각을 합니다. 그래서 위원장님께 제가 부탁을 드리는데 여기에 적정 인원만 나올 수 있도록, 그리고 가서 근무할 수 있도록 조치해 주십시오 하는 그런 신상발언 드립니다.

○**위원장 김성순** 고맙습니다.

저도 그전부터 아주 절실하게 느꼈는데요, 제가 16대 국회 때는 한 번 보좌관들 시켜서 조사를 해 봤습니다. 어떤 때는 한 2000명이 나와 있는 때도 있었어요, 그때. 그리고 이것 미국의 의회 가서도 그렇고 다니면서 한 번 물어본 일이 있었어요. 장관이 1년에 몇 번 나오냐, 이것 다 조사해 보고 한 일이 있는데 그 결과는 여기서 말씀 안 드리고.

여하튼 국회가 빨리 상임위 중심으로 바뀌든지

소위 중심으로 바뀌든지 어떤 제도개선이 있어야 할 걸로 생각을 하고, 제도개선 하기 이전이라도 노동부장관께서는 방금 말씀하셨습니다마는 그렇게 좀 해 주시면 좋겠습니다. 되도록이면 적은 인원이 나왔으면 합니다.

위원장으로서 한 말씀 드리고 넘어가겠습니다.

오늘 위원님들 질의 내용 중에서 타임오프 관련 질의가 거의 많이 나왔는데요, 위원님들 의견 뿐만이 아니고 노동자라든가 전문가들도 그렇고 또 언론도 그렇고 비슷한, 같은 주장들을 많이 했습니다.

우선 매뉴얼의 어떤 법적 근거가 없다, 또 지나치게 사용자 위주다, 대개 그런 내용이 나오고 했는데 장관께서는 아까 답변하실 때 노사 문제는 노사 자율로 해결하는 것이 원칙이다, 사실 그렇지요. 그래서 혹시 노사 자율이 가능하도록 수정하거나 그런 부분이 있는지 다시 한 번 검토해 보시고 이 제도가 빨리 정착될 수 있도록 그렇게 해 주시기를 바라고요.

그다음에 노동부 사무를 지방으로 이양을 하는데 대통령 소속의 지방분권촉진위원회가 산업안전보건 기능, 그리고 고용개선조치사무 이런 것을 시도로 이양하기로 했다고 그러는데 이것은 남녀고용평등을 통한 어떤 여성 고용 촉진을 위한 제도인데 아시다시피 OECD 평균 여성고용률이 61.3%, 우리나라가 49%밖에 안 되기 때문에, 그리고 여성 고용자의 70%가 비정규직으로 임금도 매우 낮습니다. 이렇게 중요한 일들을 지방으로 이양해 가지고 과연 지방에서 이 업무를 제대로 할 수 있겠느냐 그런 의문이 들고요.

한 가지만 더 말씀드립니다.

산업안전보건사무 중 25개를 지방 이양하기로 했는데 이것도 걱정이 됩니다. 해마다 9만 8000명의 노동자가 산업재해로 고통받고 약 2200여명의 노동자가 사망하고 있는 우리나라의 아주 열악한 산업 현장인데 중앙정부의 사업장에 대한 지도·감독을 더 강화하는 것이 옳지 이것을 전부 지방으로 이양을 하면 지방에서 과연, 지방은 지금 오로지 지역경제 활성화 가지고 뛰고 있습니다. 그런데 이런 업무를 할 수 있겠느냐.

ILO에서도 81호 협약을 보면 산업안전보건 기능과 같은 근로감독 업무는 국가 중앙부처가 담당하도록 하고 있는데 이게 과연 지방 업무에 맞는 건지 한 번 검토해 보시고, 맞으면 괜찮고요, 문제가 좀 있으면 문제를 제기하는 게 어떨까 하

는 생각이 들어서 한 말씀드립니다.

이상 노동부의 업무보고에 대한 질의를 모두 마치겠습니다.

위원님들 중에서 서면질의가 있었는데 노동부에서는 질의 취지에 맞도록 답변서를 성실하게 작성해서서 빠른 시일 내에 모든 위원님들과 그리고 수석전문위원에게 제출해 주시기 바랍니다.

서면질의와 답변 내용은 회의록에 게재하도록 하겠습니다.

위원님들, 수고 많이 하셨습니다.

또 오늘 업무보고와 답변을 해 주신 노동부장관과 관계 직원 여러분들께서도 참 수고하셨습니다. 그리고 함께 동행해 주신 간부 여러분들, 또 밖에 복도에서 수고하시는 직원들도 고생 많이하시고 또 보좌진도 수고 많이하시고 또 속기하시는 직원도 수고 많이 하셨습니다.

그러면 이상으로 노동부 업무보고에 대한 질의를 모두 마치고 잠시 정회 후에 중앙노동위원회, 경제사회발전노사정위원회, 2개 기관의 업무보고가 있습니다.

정회를 선포합니다.

(15시19분 회의중지)

(15시31분 계속개의)

○위원장 김성순 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

의사일정 제1항 업무보고의 건을 계속 상정합니다.

지금부터 중앙노동위원회·경제사회발전노사정위원회 이상 2개 기관의 업무 보고를 듣도록 하겠습니다.

그러면 먼저 이원보 중앙노동위원회 위원장 나오셔서 인사하시고 간부 소개하신 후에 업무보고해 주시기 바랍니다.

○중앙노동위원장 이원보 존경하는 김성순 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 291회 임시국회 환경노동위원회에서 여러 위원님들을 모시고 우리 위원회의 2010년도 주요 업무계획과 추진현황을 보고드리게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

우리 위원회는 적극적 조정 서비스를 통한 노사분쟁 해결, 공정하고 신속한 판정을 통한 권리구제 강화, 기간제근로자 등에 대한 차별 시정등을 위해서 연초 수립한 업무계획을 바탕으로 사업을 충실히 추진해 가고 있습니다.

노동쟁의 조정의 경우 노사 자율을 최대한 지원하고 공익을 배려한다는 기초 아래 적극적이고 전문적인 조정 서비스 제공에 주력한 결과 5월 말 현재 63.8%의 안정적인 조정 성립률을 보이고 있습니다.

한편 심판사건의 경우 신청 건수가 매년 증가 추세에 있지만 신속한 처리와 판정의 공정성 향상을 위해서 지속적으로 노력하고 있으며 5월 말 현재 처리한 심판사건 중 약 23.5%를 당사자 간의 원만한 화해로 마무리하였습니다.

아울러 기간제근로자 등이 불합리한 차별 없이 정당한 대우를 받을 수 있도록 사업장에서 발생하는 차별 시정사건의 원활한 처리에도 적극 노력하고 있습니다.

금년 1월 1일 노조법 개정으로 전임자 급여 지급과 복수노조 관련 제도가 변화함에 따라서 이를 둘러싼 노사 관계 불안 요인이 내재되어 있는 상황입니다.

특히 금년 7월 1일부터 시행되는 근로시간면제 제도는 지금까지 겪어 보지 못한 새로운 제도여서 노사 간의 입장 차이가 있는 것으로 보여집니다.

이처럼 새로운 형태의 다양한 갈등이 예상되는 상황에서 그 어느 때보다도 노동위원회의 역할이 중요하다고 보고 신속한 분쟁 해결을 위해서 만전을 기하도록 하겠습니다.

존경하는 김성순 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

우리 노동위원회는 명실상부한 노사분쟁 해결 기구로서 주어진 책임을 다할 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

아울러 우리 노동위원회가 더욱더 발전할 수 있도록 적극 성원해 주시고 지도해 주시기를 바랍니다.

그러면 업무보고에 앞서서 우리 위원회의 간부를 소개해 올리겠습니다.

먼저 조정호 사무처장입니다.

이우룡 상임위원입니다.

박동국 조정심판국장입니다.

다음은 지방노동위원회의 위원장을 소개해 올리겠습니다.

이기권 서울지방노동위원회 위원장입니다.

배석도 부산지방노동위원회 위원장입니다.

박형정 경기지방노동위원회 위원장 직무대행입니다.

강현권 충남지방노동위원회 위원장입니다.
 김세곤 전남지방노동위원회 위원장입니다.
 정종승 경북지방노동위원회 위원장입니다.
 채경수 경남지방노동위원회 위원장입니다.
 이달수 인천지방노동위원회 위원장 직무대행입니다.

배호득 강원지방노동위원회 위원장입니다.
 김병옥 충북지방노동위원회 위원장입니다.
 유병한 전북지방노동위원회 위원장입니다.
 (간부 및 지방노동위원장 인사)

이상으로 간부 및 위원장 소개를 마치고 양해하여 주신다면 2010년도 주요업무 추진현황을 사무처장으로 하여금 보고드리도록 하겠습니다.

경청해 주셔서 감사합니다.

○위원장 김성순 조정호 사무처장 나오셔서 보고하십시오.

○중앙노동위원회사무처장 조정호 중앙노동위원회 사무처장 조정호입니다.

준비된 유인물을 중심으로 중앙노동위원회의 주요업무 추진현황을 보고드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황과 주요업무 추진현황 순서로 보고드리겠습니다.

1쪽입니다.

노동위원회는 노·사·공익대표 3자로 구성된 합의제 행정관청입니다.

노사 간 이익 및 권리분쟁에 대한 조정과 판정을 주된 업무로 하는 준사법적 기관입니다.

주요 기능을 말씀드리면, 조정·중재·긴급조정 등 노동쟁의의 조정업무하고 부당해고·부당노동행위 등의 판정 및 이행강제금 부과업무, 기간제·단시간·파견근로자에 대한 차별시정 명령업무, 필수공익사업의 필수유지업무 결정업무가 있습니다. 그리고 노동조합 및 노동관계조정법, 근로기준법, 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 등에 따른 의결·승인·인정 등의 업무를 담당하고 있습니다.

2쪽, 연혁을 보고드리겠습니다.

노동위원회는 1954년 2월에 사회부장관 밑에 중앙노동위원회를 두고 특별시장·도지사 밑에 지방노동위원회를 설치하였습니다. 그리고 1980년 12월에는 관리 관청을 노동청으로 일원화했습니다. 그리고 1997년에 중앙노동위원회 위원장 직급을 1급에서 정무직으로 격상시켰습니다. 그리고 2006년에는 제주지방노동위원회를 제주특별자치도 소속으로 이관했습니다.

2007년에는 차별시정위원회를 신설하였고 또한 중노위 직제를 개편해서 사무국을 1처 1국 5과로 변경을 했습니다.

3쪽, 조직을 보고드리겠습니다.

저희 중앙노동위원회는……

○위원장 김성순 그것 그냥 넘어가고요 6페이지부터 하시죠, 6쪽.

○중앙노동위원회사무처장 조정호 예, 그러면 일반현황 부분은 생략을 드리고 6쪽의 2010년 주요업무 추진현황부터 보고드리겠습니다.

먼저 기본 추진방향을 말씀드리겠습니다.

먼저 적극적인 조정 서비스를 통한 노사분쟁 해결을 위해서 조정 전 지원, 현장조정 등 적극적인 조정을 통해서 조정 서비스의 질을 높이고 필수유지업무 결정의 전문성 확보를 위해서 노력하고 있습니다.

공정하고 신속한 판정을 통해 권리 구제를 강화하기 위해서 화해 활성화 및 사건 처리일수 준수 등을 통해 분쟁을 조기에 해결토록 하고 저소득 근로자의 공인노무사 선임비용을 지원하고 이행강제금제도의 효율적인 운영을 추진하고 있습니다.

또한 기간제 근로자 등에 대해서 불합리한 차별의 시정과 제도의 활성화를 위해서 차별시정의 공정성·신뢰성 확보를 위해 노력하고 언론매체 등을 통해서 차별시정제도를 홍보하고 있습니다. 또한 개정 노동법 시행에 따른 준비를 위해서 복수노조 시행준비 추진단을 구성·운영하고 노동위원회규칙 개정, 업무 매뉴얼 마련 등의 준비를 하고 있습니다.

7쪽부터 보고드리겠습니다.

조정 및 필수유지업무 추진현황을 보고드리겠습니다.

조정사건에 대해서는 5월 말 현재 조정성립률이 63.8%로 전년 동기 54.1%에 비해서 9.7%p 증가하였고 5월 말 현재 조정신청 건수는 210건으로 작년 동기 230건에 비해서 8.7% 감소하고 있습니다.

필수유지업무 결정에 대해서 보고드리겠습니다.

2008년 1월 필수유지업무제도 시행 이후에 2010년 5월 말까지 필수유지업무 결정의 신청건수는 총 188건이고 이 중 126건은 필수유지업무 결정, 55건은 취하, 7건이 현재 진행 중에 있습니다. 필수유지업무 결정의 전문성을 위해서 21명

의 전문가 풀을 구성해서 수시로 해당분야 자문을 받도록 하고 있습니다.

두 번째로 심판업무에 대해서 보고드리겠습니다.

심판사건은 2010년 5월 말 현재 6304건으로 작년 동기 5952건에 비해서 352건 6% 정도 증가했습니다. 유형별로 보면 부당해고 구제신청이 4900건으로 전체의 79.3%를 차지하고 있습니다.

5월 말 현재 처리건수는 4642건으로 처리내용별로 판정까지 간 건수가 1823건이고 신청자가 취하한 건수가 1728건 그리고 당사자 간에 화해한 건수가 1091건입니다. 화해실적은 5월 말 현재 23.5%로 작년 동기와 유사합니다.

그리고 위원 및 조사관의 전문성 확보를 위해서 직무교육, 워크숍, 사실조사 활성화 등을 통해서 판정의 신뢰도를 높이고자 노력하고 있습니다. 특히 근로자의 권리구제 강화를 위해서 저소득 근로자에 대한 공인노무사 선임비용을 지원하고 있습니다. 5월 말 현재 695건에서 공인노무사가 선임되었습니다.

또한 구제명령을 이행하지 않을 경우에 부과하는 이행강제금제도의 효율적인 운영을 위해서 근로자 권리구제가 강화되도록 저희가 노력하고 있습니다. 5월 말 현재 143건에 20억 원 정도의 이행강제금을 부과했습니다.

세 번째로 차별시정 업무입니다.

2007년 7월에 차별시정제도가 시행된 이후에 작년 말까지 총 2193건이 접수되었습니다. 금년에는 5월 말 현재 접수건수는 92건으로 작년 동기 49건에 비해서 43건이 증가하고 있습니다.

신청의 세부내용을 분석해 보면 5월 말까지 차별시정을 신청한 근로자 276명 중에서 기간제 근로자가 73.9%이고 신청내용은 임금 관련 사건이 전체의 70%를 차지하고 있습니다. 구체적인 차별시정사건 접수·처리현황은 표와 같습니다.

차별시정제도 인프라를 강화하기 위해서 조사의 정확성, 판정의 신뢰성 등 전문성 제고를 위해서 위원 간담회 및 조사관 워크숍 직무교육을 실시하고 차별시정 관련 판정사례, 쟁점사항별 분석 등 참고자료를 발간했고 그다음에 언론매체 등을 통해서 차별시정제도 홍보를 강화하고 있습니다.

12쪽, 소송수행 업무를 보고드리겠습니다.

5월 말 현재 재심판정 건수 367건 중에서 126건이 행정소송으로 갔습니다. 재심판정에 대한

소송제기율은 34.3%입니다. 그리고 판정이 확정된 140건 중 중노위 승소 등으로 재심판정이 유지된 사건은 113건으로 재심유지율은 80.7%입니다.

그리고 소송결과에 대해서 판례분석 자료집 발간, 소송 관련 자료의 전산시스템 등재 등을 통해서 위원회의 효율적 운영을 지원하고 있습니다.

13쪽부터는 참고자료입니다.

노동위원회별 위원수가 나타나 있습니다.

업무량에 따라서 위원수가 각 지노위별로 다르게 구성되어 있음을 13쪽의 표에서 볼 수 있습니다.

다음 14쪽에는 조정·중재사건 처리 절차가 있습니다.

즉, 왼쪽부터 보시면 노동조합과 그 사용자가 교섭을 하다가 교섭이 결렬되면 노동위원회에 조정신청을 하게 되고 그 경우에 일반사업의 경우에는 노·사·공익위원 3인으로 조정위원회를 구성해서 조정을 하게 됩니다. 그러면 10일 내에 조정이 성립되면 단체협약과 같은 효력을 갖게 됩니다. 다만 공익사업의 경우에는 공익위원 3인만으로 특별조정위원회를 구성해서 15일간 조정을 하게 됩니다.

그리고 맨 오른쪽에 있는 중재제도에 대해서는 직권중재제도는 폐지됐고 노사 당사자가 스스로 원해서 중재를 요청하는 경우에는 중앙노동위원회나 지방노동위원회에서 중재를 해 주고 있습니다.

15쪽에는 심판사건 처리절차가 나와 있습니다.

차별시정사건 처리절차도 이제 비슷합니다마는 먼저 구제신청서가 접수되면 사건 관할을 검토해서 각 노동위원회에서 사건을 접수하고 그다음에 조사관들이 사건을 조사하게 됩니다. 사건조사가 어느 정도 마무리되면 3인의 위원으로 심판위원회를 구성해서 위원님들에게 보고를 드리고 심문회의 일정을 잡게 됩니다. 심문회의에는 근로자 위원과 사용자 위원도 참석합니다.

그리고 심문회의가 끝나면 공익위원 3인으로 판정회의를 하고 판정회의가 끝나면 판정서를 작성해서 송달하게 되는데 지방노동위원회의 판정에 불복하면 중노위에 재심을 신청하고 중노위 판정에 불복하면 소송으로 가게 됩니다. 소송은 행정법원에서 하게 되는데 대법원까지 이어지게 되겠습니다.

16쪽, 차별시정사건은 방금 보고드린 15쪽 내용과 유사합니다.

이상으로 중앙노동위원회 주요업무 추진현황 보고를 모두 마치겠습니다.

○**위원장 김성순** 조종호 사무처장 수고하셨습니다.

다음은 김대모 경제사회발전노사정위원회 위원장 나오셔서 인사 및 간부 소개 후 업무보고 해주시기 바랍니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 존경하는 김성순 위원장님, 그리고 위원님 여러분!

오늘 환경노동위원회에 참석하여 여러 위원님들께 인사말씀과 업무보고를 드리게 돼서 매우 뜻 깊게 생각합니다. 그간 우리 위원회는 노사정이 신뢰와 협조를 바탕으로 노동정책 및 이와 관련된 경제·사회정책 등을 협의하기 위한 목적을 충실히 이행하기 위해서 노력해 왔습니다.

그 결과 지난해에는 노사정위원회에서 노사민정 대표자 23명이 모여서 ‘경제위기 극복을 위한 노사민정 합의문’을 채택·발표하였고 올해 6월 합의된 ‘장시간 근로관행 개선과 근로문화 선진화를 위한 노사정 합의안’ 등 지난 3년 동안 8개 합의문을 도출하였습니다.

현재는 고용서비스발전위원회 등 4개 회의체가 운영되고 있으며 이를 통해 노동시장과 노사관계에 있어 주요 쟁점들에 대하여 노사정 간 의견이 모아질 수 있도록 노력하고 있습니다. 앞으로도 사회적 대화를 통해서 풀어야 할 주요 의제에 대해서는 우리 노사정위원회에서 논의를 통해 지혜를 모아갈 수 있도록 더욱 노력하겠습니다.

회의체 운영 외에도 적극적인 대외활동을 해 나가고 있습니다.

지난해에는 국제노사정기구연합 이사국으로 선정됐고 앞으로도 사회적 대화 선도국가로서 위상을 강화하기 위해 최선을 다하겠습니다. 앞으로도 우리의 사회적 대화 체제가 한 단계 더 발전되도록 김성순 위원장님을 비롯한 위원님들의 적극적인 관심과 격려를 부탁드립니다. 오늘 회의과정에서 위원님들이 지적해 주시는 사항들은 향후 위원회 운영에 적극 반영토록 하겠습니다.

위원님들께서 양해해 주신다면 상임위원으로 하여금 주요업무 추진현황 및 계획을 위원님들께 보고드리도록 하겠습니다.

보고에 앞서 우리 위원회 간부들을 소개하겠습니다.

니다.

송영중 상임위원입니다.

정태면 운영국장입니다.

조승민 수석전문위원입니다.

박영삼 기획위원입니다.

(간부 인사)

대단히 감사합니다.

○**위원장 김성순** 예, 그러면 송영중 상임위원 나오셔서 보고해 주시기 바랍니다.

○**경제사회발전노사정위원회상임위원 송영중** 상임위원 송영중입니다.

준비된 유인물에 따라서 보고를 드리겠습니다.

보고드릴 순서는 일반현황, 그간의 주요 성과, 주요현황 및 계획 순입니다.

일반현황은 생략하고 5쪽의 그간의 주요 성과부터 보고를 드리겠습니다.

아까 위원장께서 말씀하셨듯이 작년 2월 노사민정 합의를 도출함으로써 고통분담을 위한 분위기를 조성하고 경제위기를 극복할 수 있는 전기를 마련하였습니다.

노동분야 주요 현안에 대한 사회적 논의를 통하여 사회적 갈등을 예방·완화하고 정책적 타당성을 제고하였습니다.

먼저 노사민정 합의 도출 및 이행·확산입니다.

작년 2월 23일 경제위기 극복을 위한 노사민정 합의문을 채택·발표하였습니다.

합의문은 전문과 노사의 고통분담을 통한 일자리 나누기·유지, 정부의 노사 고통분담 지원 등 64개 항목으로 구성되었습니다.

또한 지역 노사민정 협의회를 활용하여 지역 차원의 합의 도출을 촉진하고 노사관계 안정기조 유지 및 일자리 나누기를 확산시켜 급격한 고용악화를 방지하였습니다.

다음으로 노동분야 주요 현안에 대한 사회적 대화 및 공감대 형성입니다.

고용 및 노사관계 분야에 대한 노사정 간 합의를 도출하고 권고문을 채택함으로써 원활한 정책추진을 지원하였습니다. 참고로 08년 이후 합의문은 8개, 권고문은 1개입니다.

전임자 및 복수노조와 관련하여서는 작년 12월 4일 노사정 합의에 이르기까지 민주노총을 포함한 핵심 주체 간 의견교환을 지원해서 합의의 밑거름 역할을 하였습니다. 노사관계선진화위원회에서는 개정 법률의 골자가 된 공익위원안을 마

련하였습니다. 그 이후 노사정고위급회의, 공개토론회, 6자 대표자회의 등 다양한 논의와 협상을 지원하였습니다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제정 이후에 동법의 시행효과와 정착방안 등을 논의했습니다. 법·제도 보완 관련사항에 대해서는 합의에 이르지 못했습니다만 공익위원안을 포함한 각 주체별 의견을 병기하여 정부에 이송하였습니다. 관련하여 비정규직법 시행에 따른 중소기업지원방안 관련 합의문 그리고 비정규직 입법효과 평가체계 구축에 관한 합의문을 채택한 바 있습니다. 주요 노동·사회정책 이슈별로 토론회를 개최하여 사회적 대화 여건을 조성하고 여론을 수렴하였습니다.

○위원장 김성순 잠깐만요.

그것 전부 읽을 필요 없고요, 중점적으로 중요한 것만 하세요.

○경제사회발전노사정위원회상임위원 송영중 예, 7쪽 주요현황 및 계획입니다.

회의체 활동 중에 완료된 과제입니다.

근로시간·임금제도 개선위원회는 장시간 근로 관행과 임금체계 개선방향을 마련하기 위해서 운영해 왔습니다. 지난 6월 8일 장시간 근로관행 개선과 근로문화 선진화를 위한 노사정 합의문 채택으로 활동이 종료되었습니다.

주요 내용은 아래 표에 보시는 바와 같이 장시간근로 개선을 통한 고용창출기반 확대, 양질의 파트타임 일자리 등 다양한 근로형태의 개발·확산, 합리적인 임금체계로의 전환 모색 등입니다. 앞으로 상무위원회, 본위원회를 거쳐서 최종 합의안을 확정할 예정입니다.

8쪽, 다음은 논의 중인 과제입니다.

고용서비스발전위원회는 국가 고용지원서비스 발전을 위해서 공공 및 민간 고용 서비스 개선방안을 마련하기 위해서 운영 중입니다.

작년 6월 12일 발족한 이후에 금년 3월 25일에는 주요 논의 의제 중 첫 번째인 중앙정부-지자체 간 고용서비스 연계·협력을 위한 합의문을 채택한 바 있습니다.

합의문의 주요 내용은 지자체에 대한 인적·물적 지원 강화, 지자체의 전반적인 서비스 수준 향상 그리고 수요자 중심의 원스톱 시스템 운영 등입니다. 앞으로 7월 중 합의를 목표로 노사정 간 논의를 집중할 예정입니다. 우리나라 고용서비스가 한 단계 도약하는 방향으로 합의가 도출

될 수 있도록 지원하겠습니다.

9쪽, 베이비붐세대 고용대책위원회입니다.

베이비붐세대 고용문제에 대한 논의를 통해서 고령자의 고용안정과 국가인력의 효율적 활용방안을 마련하기 위해서 운영하고 있습니다. 현재 베이비붐세대 일자리문제의 전반적인 현황을 파악하고 고용대책 관련 쟁점과 노사의 입장을 확인하고 있습니다.

주요 쟁점은 표에 보시는 바와 같이 임금피크제, 정년법제화, 고용촉진, 근로유인 및 소득보장입니다. 여기에 대한 노사의 각각 의견은 아래 표에 보시는 바와 같습니다.

앞으로 재직자의 고용연장을 위한 임금피크제 개편과 고용촉진제도 개선을 중심으로 1차 합의를 도출하고 이후 추가 논의를 통해서 정년 법제화, 실직 고령자를 위한 근로유인 및 생활안정방안에 대한 2차 합의를 도출하도록 하겠습니다.

10쪽입니다.

중소기업고용개선위원회는 양질의 일자리를 창출하기 위한 중소기업의 고용여건 개선방안을 마련하기 위해서 운영 중입니다.

그간 대·중소기업 간 근로조건 격차 실태, 중소기업 근로조건 향상을 위한 정부와 민간단체, 기업의 사례 발표가 있었습니다.

내년 3월까지 대·중소기업 간 상생협력으로 경쟁력을 강화하고 실질적인 일자리를 창출할 수 있는 노사정 고용개선협약을 마련할 계획입니다.

11쪽입니다.

노사문화선진화위원회는 근로시간면제제도의 현장 모니터링 등 제도의 연착륙 방안을 마련하고 새로운 제도도입을 계기로 해서 노사문화를 선진화하기 위한 노사정의 역할과 협력방안을 모색하기 위해서 운영 중입니다. 앞으로 근로시간면제제도 정착방안에 대해서 논의한 후 기타 의제에 대해서 단계별로 논의할 예정입니다.

이행평가위원회는 노사정 합의사항 이행 점검을 위해서 공익위원만으로 구성된 평가위원회를 구성·운영하고 있습니다. 금년 1/4분기 이행상황은 6월 말까지 점검할 예정입니다.

12쪽 되겠습니다.

여론 수렴 및 소통 활성화 계획입니다.

노동 분야 주요 현안에 대한 토론회를 수시로 개최해서 다양한 의견을 수렴하고 있습니다. 노사정, 언론, 전문가·오피니언 리더 및 일반 국민 등에도 위원회 논의 과정과 내용을 수시로 제공

하고 있습니다.

위원회 대내외 네트워크 및 홍보를 강화하겠습니다. 월간노사정, 웹 매거진을 통해서 전문가 등 일반 국민들에게 제공하고 위원회 참여 중인 노사정 및 공익위원들에게도 상황을, 정보를 수시로 제공하도록 하겠습니다.

또한 홈페이지 개편을 통해서 소통을 강화하겠습니다. 위원회 활동상황과 회의체 전문자료에 대한 일반 국민들의 접근성을 강화하고 쌍방향 소통을 통해서 노동정책 이슈에 대한 전문지식뱅크로서의 이미지를 구축해 나가겠습니다.

13쪽, 노사정위원회 운영 효율화입니다.

논의 방식을 다양화하고 참여를 확대하겠습니다. 본·상무위원회 그리고 의제별·업종별 회의체, 토론회, 연구작업반 등 다양한 방식의 논의를 추진하겠습니다. 현재 운영 중인 연구작업반은 기업 및 노동조합의 사회적 책임, 기후변화로 인한 노동시장 변화 및 대응방안 등 2개입니다. 앞으로 7월 말까지 활동을 마무리하고 논의 결과 등을 보고서로 정리할 계획입니다.

지역 노·사·민·정 협력 활성화를 지원하겠습니다. 중앙단위의 사회적 대화 경험을 바탕으로 지역 노·사·민·정 협의체 활동이 활성화될 수 있도록 지원하겠습니다. 그리고 일자리 창출을 위한 노사정 역할 토론회 결과를 토대로 해서 지역에서 활용할 수 있는 노·사·민·정 역할 모형을 개발·전파할 계획입니다.

14쪽입니다.

적극적 대외활동 진개를 통해 국가 위상을 제고해 나가겠습니다. 금년 7월 6일부터 7일까지 유엔본부에서 개최 예정인 국제노사정기구연합 총회와 이사회에 참여하여 주요 의제 및 현안에 대해서 논의할 계획입니다.

우리나라 사회적 대화 성과를 홍보하고 전 세계 사회적 대화 확산을 위해서 적극적으로 참여하겠습니다.

그리고 아시아 사회적 대화 포럼 정례화를 통해서 아시아에서 사회적 대화 선도기구로서 역할을 정립하기 위한 국가 간 협의도 지속해 나가겠습니다.

외국노사정대표단 교류를 통해서 우리나라의 사회적 대화 운영 경험과 정보를 적극 전파하겠습니다.

마지막으로 매월 정례적으로 ‘나눔문화 실천의 날’ 행사를 추진해서 사회 공헌과 나눔문화 확산

정신을 실천해 나가겠습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

감사합니다.

○위원장 김성순 송영중 상임위원 수고하셨습니다.

다음은 위원님들의 두 개 기관에 대한 질의순서입니다.

질의방법은 오전과 마찬가지로 첫 번째 질의시간은 답변시간 포함해서 10분으로 하겠습니다.

먼저 홍영표 위원님 질문해 주십시오.

○홍영표 위원 노사정위원회 위원장님께 질의하겠습니다.

노사정위원회는 사회적인 갈등과 대립을 해소하는 데 대단히 중요한 기구라고 본 위원은 생각하고 있습니다.

특히 노사정이 국가의 중요한 어젠다들에 대해서 함께 합의하고 실천하고 이렇게 해서 사회적 갈등이나 대립을 완화시키고 또 어떤 통합을 해나가는 데 있어서 중요한 역할을 해야 된다고 생각하고 있습니다.

지금 노사정위원회에는 민주노총이 참여하고 있지 않지요?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예, 참여 안 하고 있습니다.

○홍영표 위원 지금 민주노총이 노동계를 대표하는 중요한 조직인데 여기에 참여하지 않으면서 사실 노사정위원회가 정상적으로 운영되고 있지 않습니다. 이것에 대해서는 어떤 노력을 하고 계십니까?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 지적하신 대로 당연히 민주노총이 참여를 해야지 제대로 굴러간다, 이렇게 생각을 합니다. 그런데 어쨌든 참여를 지금까지 안하고 있고 저도 위원장도 몇 번 만나고 민주노총 사무실에도 가 보고 그랬는데 나름대로 열심히 좀 참여하도록 노력을 합니다만 아직은 참여를 안 하고 있습니다.

다만 한 말씀 드리고 싶은 것은, 노사정위원회의 본회의 공식모임에는 참여를 안 해도 예를 들어서 무슨 토론회를 한다든가 또 아까도 2·23 합의문 도출할 때 그때도 그랬지만 가끔 그런 모임에는 민주노총도 참여를 해 오고 있습니다. 어쨌든 간에 공식적으로 지금 참여를 안 하고 있기 때문에 저희로서는 상당히 안타깝게 생각을 하고 앞으로는 빨리 좀 참여할 수 있도록 최대한 노력을 하겠습니다.

○**홍영표 위원** 그런데 지금 민주노총이 참여하지 않는 이유가 어디에 있다고 판단하십니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 글썄요, 제가 뭐라고 딱 잘라서 얘기하기는 좀 어려운 것 같은데요.

○**홍영표 위원** 원인을 아셔야 참여하도록 설득을 하거나 이해를 시킬 것 아닙니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 여러 가지로 아마 좀 불만이 있는 것 같습니다. 노사정위원회 운영 문제뿐만 아니고 정부 정책에도 좀 불만이 상당히 있는 것 같고 그런 것 같습니다, 제가 생각하기로는.

○**홍영표 위원** 그래서 위원장님께서도 지금 이명박 정부 들어서서 사실 헌법에 보장된 노동3권도 제대로 보장하지 않고 이번에 연말에 노동법 개정 과정에서도 보았지만 노조의 활동을 원천적으로 무력화시키는 타임오프제 같은 것을 하면서 사실 대화할 수 있는 분위기가 안 되니까 참여하지 않는 것 아닙니까? 어떻습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 공식으로 지금 민주노총에서 발표하고 있는 것을 봐도 타임오프제에 대해서는 아주 강력하게 반대하고 있는 것으로 알고 있습니다. 그런데 그것 때문에 만……

○**홍영표 위원** 그런데 문제는 타임오프제 그 시행할 무렵에 결국은 노사정위원회에서 민주노총도 참여한 가운데 그 타임오프에 대한 안도 같이 토론을 하셨지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 토론회도 했고 또 소위 6인 대표자 회의로 해 가지고 몇 차례 회의도 가졌습니다.

○**홍영표 위원** 그러니까 이 노사정위원회도 어찌됐든 정부의 한 기관인데 거기에서 논의된 것을 존중하지 않고 사실은 노동부에서 그것보다 더 나쁜 안으로, 이렇게 법으로 통과시켜 버리고 이러면서 노동위원회 위상이 더 추락한 것 아닙니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 사실은 대표자 회의에서도 뭐라고 그럴까요, 의견수렴이 사실상 안 되었지요. 그러니까 거기에서 논의된 안이 노동계는 노동계대로 또 노동계도 한국노총·민주노총이 약간 차이가 있고 또 경영계는 경영계대로 각각의 의견이 제시됐을 뿐이지 일단 6자 회의에서는 의견수렴이 거의 이루어지지 않은 상태입니다. 따라서 거기에서 어떤 도출된 안

이라고 할까 이게 있다고 보기는 좀 힘듭니다.

○**홍영표 위원** 사실 노사정위원회가 중요한 그런 사회적 역할과 기능을 해야 뒤편에도 불구하고 사실 여러 가지 여건이 좋지 않아서 그 기능을 제대로 하기가 어렵다는 것을 잘 알고 있습니다. 알고 있는데, 우리 위원장님이라도 왜 이런 사태가 생기는지에 대해서는 상황을 인식하시는 거지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 나름대로는 생각하는 것은 있기는 있습니다마는 제가 생각하는 게 반드시 옳다, 뭐 그것은 자신은 없습니다.

○**홍영표 위원** 알겠습니다.

최근에 장시간 근로 단축에 대해서 6월 8일 날 합의했다고 이렇게 보고를 하셨는데요.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그렇습니다.

○**홍영표 위원** 우리 사회에서 사실 노동시간이, 연간 근로시간이 지금 OECD 국가 중에서도 가장 긴 편에 속하고 또 일자리 창출이라는 측면에서도 이 문제를 사회적으로 해결하는 것은 대단히 중요하다고 저도 보고 있습니다. 이렇게 일자리를 만들기 위해서는 정말 장시간 노동시간 문제를, 노동시간을 단축하지 않고는 근본적인 해결이 어렵다는 것이 본 위원의 견해입니다. 그래서 이런 노력을 하시는 것은 저는 아주 바람직하다고 생각합니다.

그런데 지금 파트타임이나 유연 근로제 이런 것들을 통해서 근로시간을 단축하겠다는 것으로도 제가 볼 때에는 좀 해석을 할 수가 있을 것 같은데요. 그 문제에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 아시다시피 그거는 기본적으로 노사정이 합의를 한 안입니다. 말하자면 어느 정도 의견수렴이 된 그런 안이다 이렇게 볼 수가 있지요.

그래서 지금 말씀하신 대로 아마 어떤 뭐라고 그럴까요, 좀 좋지 않은 의도를 가지고, 어떤 그런 목적을 위해서 한 것 아니냐 하는 시각은 좀 아닌 것 같습니다.

○**홍영표 위원** 그러면 다행인데요. 아무튼 지금 정부가…… 우선 보면 정부가 공기업 선진화 이런 것을 통해서 오히려 일자리를 줄이고 있고 단시간 근로 확대를 작년에 굉장히 많이 했습니다.

사실 이런 정부의 고용정책을 보면, 사실은 장시간 노동시간을 줄이겠다고 하는 것이 오히려

단시간 근로 같은 것을 확산·확대시키고 조장하는 뭐 그런 것이 아닐까 하는 우려가 있습니다.

지금 정부가 하는 것을 보면, 제작년에 금융위기라는 특수한 상황이 좀 있었습니다마는 지금 근본적인 어떤 고용정책을 내놓지 못하고 아주 임기응변적인, 아주 선심용 이런 고용정책밖에 없거든요.

그래서 장시간 근로시간을 단축하겠다는 방향에 대해서 정부가 지금 잘못 판단을 하고 있는 것 아닌가, 그래서 지금 노사정이 제대로 정상적인 기능을 하고 있지 못하기 때문에…… 사실 다른 쪽의 이야기는 없는 것 아닙니까? 거의 정부가 뜻하는 대로 또 경제계에서 원하는 대로 대개 어떤 합의가 도출되고 그러는 것 같은데 그 부분은 좀 그래도 노사정위원회에서 감안을 하셔야 될 것 같습니다. 어떻게 생각하십니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 민주노총이 이제 참여를 안 하니깐, 한국노총만 하니깐 좀 노동계 의견이라고 할까 이게 좀 잘 반영되지 않는 게 아니냐 그런 걱정을 하시는 것 같은데 제가 보기로는 그렇지 않습니다, 사실은.

한국노총만 참여를 해도 아마 노동계 의견은 충분히 다 반영이 된다고 생각을 합니다. 그래서 그런 부분은 괜찮은 것 같고, 다만 다시 한번 제가 말씀드리고 싶은 것은 장시간 근로를 좀 줄이자 하는 것은 앞으로 한 10년 이상에 걸친 장기적인 계획입니다, 이걸.

그러니까 일자리 창출하고 연계시키는 것도 중요하지만 우리나라가 선진국, OECD 국가 중에서 근로시간이 제일 길기 때문에 이것을 장기적으로 단축해 나가는 것은 그 자체가 우리나라 근로문화를 좀 발전적으로 이렇게 이끌어 나가는 데 상당히 의미가 있다, 이렇게 볼 수도 있다고 생각을 합니다.

○**홍영표 위원** 제가 말씀드리고 싶은 것은 이게 장기적 과제입니다. 어떻게 하루아침에 그것을 단축해서 어떤 효과를 낼 수 있겠습니까? 그런데 기본 방향이나 설계가 잘못되면 엉뚱한 방향으로 갈 수 있습니다. 그렇기 때문에 일자리 창출을 위해서 또 장시간 근로시간 단축을 위해서는 결국 법과 제도뿐만 아니라 우리 사회 경제 주체들의 합의와 또 문화 이런 것들까지 입체적이고 종합적으로 판단하시면서 추진하셨으면 합니다.

이상입니다.

○**위원장 김성순** 홍영표 위원님 수고하셨습니다.

다.

다음은 강성천 위원님 질문해 주십시오.

○**강성천 위원** 내친 김에 노사정 위원장님!

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예.

○**강성천 위원** 조금 전에 존경하는 홍영표 위원님이 민주노총 참여에 대해서 말씀을 했습니다. 그런데 노사정이 민주노총이 참여할 수 있는 기회라든가 아니면 민주노총에게 노사정에 참여하라고 하는 그런 권고를 하지 않았습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 제가 조금 아까도 말씀드렸지만 제가 직접 찾아가 보기도 하고 전화도 걸고……

○**강성천 위원** 몇 번 찾아가 봤습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 제가 만난 것은 전 위원장 하실 때, 새 위원장하고는 전화만 했지 아직 새로 만나지 못했는데 전 위원장하고 만난 것은 여러 차례 만났습니다. 그리고 제가 방문도 했고, 초대 안 받고 방문 두 번 했는데 한 번은 연락도 안 하고 그냥 막말로 쳐들어갔다고 그러나요, 그런 식으로 해 가지고 의자에 앉지도 못하고 그냥 나왔는데 어쨌든 나름대로……

○**강성천 위원** 근래에는 가 봤습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 근래 새 위원장이 되어 가지고는 연락이 잘 안 되더라고요. 그래 가지고 제가……

○**강성천 위원** 못 가 봤습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 전화로만 통화 한 번 했고 못 갔습니다. 죄송합니다.

○**강성천 위원** 노사정위원장으로서 양대 노총을 축으로 우리나라 노사문화를 건전하게 이끌어 나가려고 했던 그런 노력이 엿보입니다. 그런데 조금 전에 위원장께서 얘기하시던 중에 민주노총이 참여하지 않아도 이상이 없다고 하는 그 얘기의 뜻은 뭡니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 조금 오해를 하신 것 같은데요……

○**강성천 위원** 그렇습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 홍 위원님이 말하자면 두 노총 중에서 한 쪽만 참여를 하니깐 제대로 노동계 의견이 반영이 안 되잖을까 이런 염려를 하셔서, 물론 양쪽이 다 참여하면 그런 면에서도 좋아지겠지만 지금 염려하시는 것만큼, 한국노총 혼자 참여하면서도 노동계 의견을 충분히 반영한다 하는 의미에서 말씀을 드

린 거고요. 당연히 참여하는 게 정도지요. 저도 당연히 참여하는 걸 바랍니다.

○강성천 위원 지난 연말 노조법 개정으로 우리 노사관계 패러다임이 지금 현재 바뀌고 있습니다. 위원장님, 7월 1일부터 타임오프제도가 도입되는데 향후 우리 노사관계가 어떻게 변화가 될 것이라고 봅니까?

간단하게 말씀해 주십시오.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 당분간은 아마 초기에는 갈등이 있을 것 같아요, 아무래도. 그러나 우리가 길게 보면 역시 우리나라 노사관계가 정상적으로 선진화하는 이러한 방향으로 갈 수 있는 계기가 되지 않을까 이런 생각을 합니다.

○강성천 위원 지난 6월 10일 노사문화선진화위원회가 출범했지요. 5월 11일 노사정 합의에 따라 노조전임자 및 복수노조 제도개선과 관련한 논의를 위해서 구성된 위원회입니다. 그렇지요?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 맞습니다.

○강성천 위원 노동계의 경우 새로 도입되는 타임오프제도 시행과 관련해서 우려가 높아지고 있습니다. 위원장께서 그런 사정 잘 알고 있지요?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예, 신문을 통해서 보고 잘 알고 있습니다.

○강성천 위원 특히 전임자의 위축은 개별 사업장 노조의 활동 제약뿐만 아니라 상급단체 파견 간부에게도 영향을 주고 연합단체의 활동과 위상에도 충격이 있을 것으로 예상합니다.

지금 한국노총 같은 경우에—민주노총도 마찬가지입니다—외환위기와 금융위기 등 최근 국가 경제 위기 상황에서 노사정 대타협을 통해서 위기 극복을 위한 선도적 역할을 해 왔습니다. 위원장께서도 인정하시지요?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 물론입니다.

○강성천 위원 그런데 타임오프제도 시행에 따라 파견 전임자가 줄고 상급단체가 위축되면 거시적 노사관계가 불안해질 우려가 있는데 위원장께서는 이 점에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 상급단체 파견 전임자에 관한 얘기는 원칙적으로 보면 급여를 노동조합이 지불하는 게 맞다고 봅니다, 저 개인적으로도. 그런데 다만 그동안 어쨌든 그렇게 되어 오지 않았기 때문에 갑자기 하면 충격이 너무 클 것 같으니까 어떻게 연착륙하는 방법이

없을까 이런 고민들을 하고 있는 걸로 알고 있는데 기본 방향은 타임오프를 적용을 하되 혹시 연착륙할 수 있는 방법이 없나 이런 고민을 아마, 지금 위원회에서 논의하고 있으니까 그런 고민들을 하고 있는 걸로 알고 있습니다.

○강성천 위원 노사정위원회에서 지금 그것을 논의하고 있지 않습니까?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 글썽요, 지금 그런 걸로 알고 있습니다.

○강성천 위원 논의하고 있는데 지금 위원장께서 근본적으로, 물론 노동조합의 자율성으로 봐서 노동조합 자체에서 전임비를 조달해도 되겠지만 지금 열악한 근로 여건 속에서 그게 안 된다 하는 얘기입니다. 그것 참고로 해서 제도개선하는 데 참고해 주시기 바랍니다.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 노조 중앙단체에서 현실적으로 상당히 고민을 하고 어려움을 많이 겪고 있다 하는 것도 충분히 이해를 합니다.

○강성천 위원 됐습니다.

이원보 중앙노동위원회 위원장님께 물겠습니다.

중노위의 조정 사건이 작년, 금년 들어서 많이 졌습니까?

○중앙노동위원장 이원보 예, 좀 증가하고 있습니다.

○강성천 위원 조정 사건 같은 경우에 지금 어느 정도 증가했지요? 심판하고 조정 건수가 지금 어떻게 됐고……

○중앙노동위원장 이원보 심판은 약 6% 정도 증가를 하고 있고요, 조정 사건도 전년에 비해서 약간 증가하고 있는 것으로 나타나 있습니다.

○강성천 위원 대법원 상고 건수는 어떻습니까?

○중앙노동위원장 이원보 전년 수준을 그대로 유지하고 있는 것으로 알고 있습니다.

○강성천 위원 그렇습니까?

○중앙노동위원장 이원보 예

○강성천 위원 중노위 심판·조정에서 공익위원의 역할이 큰 것으로 알고 있습니다. 맞습니까?

○중앙노동위원장 이원보 예.

○강성천 위원 현재 공익위원의 선정은 어떤 방식으로 이루어지고 있는지 말씀해 주시겠습니까?

○중앙노동위원장 이원보 노동단체와 사용자단체 그리고 노동위원회가 추천을 해서 그중에서 노사단체가 배제한 후에 남은 인원을 추천하는

방식으로 되어 있습니다.

○강성천 위원 그런데 현재 공익위원 선정 방식에 대해서 공익적인 입장을 견지할 중립적인 인사 선정이 어렵다는 지적이 있습니다. 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

○중앙노동위원장 이원보 첫 번째로는 역시 공익위원 풀이 그렇게 넓지 않다는 점이 지적될 수 있을 것 같고요. 두 번째로는 노사단체가 서로의 관점에 따라서 배제를 하다 보면 결국 바람직한 인사를 선정하기가 쉽지 않다는 것이 작용한 것으로 보여집니다.

○강성천 위원 그런데 5월 말 기준으로 중노위 판결에 불복하고 소송을 제기한 비율이 34.3%로 높은 편이지요. 본 위원이 조사한 바로는 이렇게 3명 중 1명이 중노위 판결에 불복하는 것은 공익위원 61명 대다수가 이론적 전문성은 갖추고 있는데 산업 현장의 정서와 실상을 잘 모르는 특정 직업으로 구성되어 있기 때문이라고 보는데 위원장께서는 어떻게 생각하십니까?

○중앙노동위원장 이원보 법률상 자격 조건을 가진 분은 대단히 광범위하게 되어 있습니다만 현실적으로는 제한적인 건 분명한 것 같습니다. 예를 들어서 중노위의 경우 지금 노동부 공무원이 약 13명, 법조인이 10명, 나머지는 교수, 이렇게 해서 세 분야가 공익위원의 약 90%를 차지하고 있는 것은 분명합니다. 따라서 편중되어 있는 것만은 분명합니다.

○강성천 위원 그렇지요?

영국과 캐나다의 경우 노사 개입 없이 위원회가 직접 선정되고 있고요, 일본은 노사의 동의를 받아 위원장이 직접 선정하고 있습니다. 우리의 경우도 심판과 조정의 공정성을 높이기 위해서 공익위원 선정 방식을 바꾸는 것을 고려할 필요가 있다고 보는데 위원장 생각은 어떻습니까?

○중앙노동위원장 이원보 저희들 나름대로도 기존의 방식이 약간의 문제를 갖고 있다는 점에 착안해서 나름대로 다양한 개선 방법을 강구 중에 있습니다.

○강성천 위원 차제에 공익위원 선발 방식과 평가 방법에 대한 획기적인 대안이 나올 수 있도록 중노위 위원장님을 비롯한 중노위 여러분들이 심사숙고해 주시기 바랍니다.

○중앙노동위원장 이원보 예, 잘 알겠습니다.

○강성천 위원 이상입니다.

○위원장 김성순 강성천 위원님 수고하셨습니다.

다.

다음 흥희덕 질의해 주십시오.

○흥희덕 위원 민주노동당 흥희덕 위원입니다. 이원보 위원장님!

○중앙노동위원장 이원보 예.

○흥희덕 위원 노동위원회는 2007년부터 올해 5월까지 87건의 단체협약 시정명령 의결을 했습니다. 지금 진행되고 있는 건수는 전체 몇 건이나 됩니까?

○중앙노동위원장 이원보 2007년 1월 1일부터 금년 5월 말까지 87건 시정명령을 내렸습니다.

○흥희덕 위원 그렇지요?

○중앙노동위원장 이원보 예.

○흥희덕 위원 지금 또 진행되고 있는 건수가 있습니까?

○중앙노동위원장 이원보 지금은 아마 없는 것으로 알고 있습니다.

○흥희덕 위원 지금 단체협약과 관련해서 시정명령을 심의하고 있는 게 없다, 그렇지요?

○중앙노동위원장 이원보 예, 그렇습니다.

○흥희덕 위원 노동부에서 의결을 요청한 75건의 의결서를 제가 검토해 봤습니다. 이미 노동부 오전 질의에서 말한 것처럼 그 내용에 대해서 참가가 막히더라고요.

근로조건과 관련이 있는 조례·규칙 제정 시 조합과 협의하자, 현저한 차별을 금지하자, 여성할당제를 추진하자, 또 업무추진비 내역을 공개할 것, 이것은 대법원에서 공개하도록 판결이 난 부분이고요 부정부패를 방지하기 위해서 내부 고발자 보호 및 포상, 다면평가 시 공정성과 합리성, 업무효율화 등인데요. 관련 법과 규정에 의해 인정되는 것들인데 노조가 단체협약을 체결하면 무조건 안 된다고 그러는데 그게 맞습니까, 어떻습니까?

○중앙노동위원장 이원보 제 의견을, 노동위 의견을 말씀드리는 것은 적절치 않은 것 같고요. 저희들은 위원회가 결정할 문제기 때문에 위원들의 견해에 따라서 다른 판정들이 나올 수 있으리라고 생각합니다. 특히 지금 말씀하신 내용은 아마 노동부의 법률 해석에 따른 결과가 아닐까 싶습니다.

○흥희덕 위원 그러니까 문제는 노동부에서 그런 문제들을, 단체협약에 시정을 요구한 것들을 정말 폭넓은 판단 없이 그대로 의결한다는 데 제가 문제를 제기하는 거고요. 이를 의결한 노동위

원회는 노동부가 요구한 대로 대부분 판단을 했거든요. 그래서 문제라는 거지요. 그러면 노동부에서 요구한 것 그대로, 다른 의견 다루지 않고 그대로 다 의결해 버리면 노동부의 거수기 수준이다 저는 그렇게 생각이 들고요.

일반인이 보기에 부당하고, 부당노동행위, 불합리한 차별이어도 법적 판단은 그렇지 않은 경우도 많거든요. 위법한 내용인지 판단이 쉽지 않습니다. 관련 법, 구체적 상황, 관행, 당사자의 의사 등 여러 가지를 종합적으로 판단해야 합니다.

노동위원회는 준사법적기관이라고 하는데 단체협약 시정명령 건에서 법적인 판단의 근거가 정확하지 않다, 무조건 근로조건과 상관이 없다, 기관장의 입법권이다, 관리·운영권이다…… 게다가 동일한 규정에 대한 판단이 서로 다릅니다. 같은 지노위 내에서도 그런 상황들이 자주 발생하더라고요. 일관성도 없고 기준도 없고 사실관계 파악도 없고 그저 노동부에서 한 대로 그대로 그냥 좇아가는 판단이거든요.

노동위원회는 독립된 준사법기관이고 앞으로 더 많은 업무가 주어집니다. 교섭장구 단일화도 복수노조 되면 될 것이고 차별시정, 필수유지업무 지정, 부당하고 판단 등, 그런데 이 정도 수준으로 노사의, 특히나 노조 측의 신뢰를 받을 수 있겠습니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 노동부의 해석대로 따라가고 있다는 지적은 저희들로서는 받아들이기가 어렵습니다.

○**홍희덕 위원** 그 내용을 조사를 해 보니까 그렇더라고요.

○**중앙노동위원장 이원보** 왜냐하면 노동위원회가 혼자서 결정한 것이 아니기 때문에, 최소한 공익위원 세 분이 서로 가진 관점을 가지고 서로 토론을 통해서 정하기 때문에 노동부의 해석대로 따라간다고 보기는 대단히 어렵다 이렇게 생각을 합니다.

다만 그 관점을 어떻게 세우느냐에 따라서 판정이 달리 나옵니다. 지금도 지적하신 것처럼 같은 사안을 가지고도 위원별로 다를 수도 있습니다. 그래서 지노위에서 다르면 중노위 가서 다시 정리가 되고 중노위에서 이견이 있으면 행정법원 가서 또 따지게 될 것이고요. 그렇게 해서 점차 공정한 사례들이 축적되어 가고 있는 것 아닌가 이런 생각을 하고 있습니다.

○**홍희덕 위원** 어쨌든 노동위원회가 독립성과

공정성을 빌미로 해서 정부의 정책 실현의 수단으로 전락해서는 안 된다 그렇게 보고요, 근본적인 대책이 필요하다고 봅니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 저희들도 정부 정책에 휘둘리거나 그러지 않도록 각별히 유념을 해서 공정성과 신속성, 전문성을 살리기 위해서 노력을 하고 있습니다.

○**홍희덕 위원** 그렇게 좀 해 주시기 바라고요.

김대모 위원장님, 언제 취임하셨지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 08년 7월 11일에 했습니다.

○**홍희덕 위원** 거의 2년 다 되어 가지지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그렇습니다.

○**홍희덕 위원** 그간에 이명박 정부의 노동정책을 전반적으로 함께 쪽 해 오셨는데 어떻게 판단하십니까, 전반적으로, 포괄적으로 봤을 때?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 글썄요, 한마디로 뭐라고 답하기가 상당히 어렵는데요, 저 개인적으로는 큰 틀에서는 일단은 잘 가지 않았나, 그런데 구체적인 사항에서는 조금 빛나간 것도 좀 있고 그런 것 같습니다.

○**홍희덕 위원** 앞서서도 여러 가지 말씀들을 위원님께서 해 주셨는데요. 아시다시피 지금 양대노총이 노동계를 대표하고 있지 않습니까? 노사정이 그동안 2년간, 제가 이렇게 말씀드리는 게 어떤지 모르겠지만 크게 쟁점 되는 사회적인 이슈를 노사정위원회에서 녹여내지 못했다 그런 판단이 드는데 어떻게 생각하십니까? 제대로 사회적인 갈등의 문제를 노사정위원회에서 풀어야 되는데 2년간 위원장님이 생각하시기에, 본 위원이 판단하건대는 한계도 많았다, 제대로 해 낸 것이 없다……

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 나름대로 노력을 상당히 했다고 자부를 하고 또 어느 정도 성과도 봤다고 생각을 하면서도 역시 미흡한 점이 있다, 한계가 있다 하는 느낌도 솔직히 가집니다. 구체적으로 얘기하라면 몇 가지 할 수도 있겠는데 그냥 우선 그렇게만 답변하겠습니다.

○**홍희덕 위원** 노사정위원장님께 한 가지만 덧붙여서…… 적절한지 모르겠습니다마는 지금 공무원노조라든지 교사 노동자들이 굉장히 이슈가 많이 되고 있지 않습니까? 정치활동과 관련해서도 그렇고 또 공무원노조가 여러 번 설립 신고를 했음에도 불구하고 시정하라는 것도 몇 차례에

걸쳐서 해서 다시 했는데도 특정한 공무원노조에 대해서 계속해서 신고서를 반려하고 있지 않습니까? 이런 경우에 대해서 나름대로 노동부의 행태가 맞다고 보시는지 한 번 답변해 주시지요.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 위원님한테 제가 한 가지 양해 말씀을 구해야 되겠는데요, 제가 교수로 있으면 그냥 자유롭게 얘기를 하겠는데 다른 것도 아니고 이 노사정위원회를 맡고 있기 때문에 제가 개인 의견은 될 수 있으면 안 하려고 그러합니다. 왜 그런가 하면 노사 이분들이 모여 가지고 논의를 해서 합의를 이끌어 내는 게 제 임무인데 제가 앞장서서 제 개인 의견을 자꾸 얘기를 하면요 이게 참 별로 바람직하지가 않은 것 같아요.

○**홍희덕 위원** 알겠습니다. 하여튼……

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그래서 제가 노사정위원회 일을 맡고 있는 동안은 개인 얘기는 하지 말아야 되겠다 하는 생각을 마음속으로 하고 있습니다. 그것을 좀 이해해 주시기 바랍니다.

○**홍희덕 위원** 예, 그렇게 이해해 드리겠습니다. 남아 있는, 어떻게 언제까지 이렇게 노사정위원장으로서 역할을 하실지 모르지만 좀 더 균형 있고……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

또 노사정위원회로서의 역할을 좀 과감하게 선도해 나가실 것을 부탁드립니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예, 하여튼 있는 동안 최선을 다하겠습니다.

○**홍희덕 위원** 또 민주노총에 대해서도 좀 더, 한 번도 안 찾아갔다고 그러하는데 한번 찾아가십시오.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 알겠습니다.

○**홍희덕 위원** 새로운 위원장은 또 어떻게 좀 다르지 않겠습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그런데 새로 된 위원장이 아마 대단히 바쁜가 봐요. 잘 시간을 안 내 주더라고요.

죄송합니다.

○**홍희덕 위원** 알겠습니다.

이상입니다.

○**위원장 김성순** 홍희덕 위원님 수고하셨습니다.

다음, 이찬열 위원님 질의해 주십시오.

○**이찬열 위원** 김대모 위원장님께 질문하겠습니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예.

○**이찬열 위원** 최근에 근로시간·임금제도개선위의 합의안 도출해 가지고 장시간 근로관행 개선과 근로문화 선진화를 위한 노사정 합의문 이것 작성하셨나요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예, 그 합의를문을 도출했지요.

○**이찬열 위원** 도출을 하셨다고요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 지금 그 장시간 근로 개선……

○**이찬열 위원** 하여튼 뭐 위원장님은 도출을 하셨다고 말씀을 하실 수 있겠지요. 그런데 왜 우리나라는 이 근로시간이 긴 겁니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 왜 기냐?

○**이찬열 위원** 예.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 다른 나라보다 기냐 하는……

○**이찬열 위원** 근로시간이 길어서 문제가 있어서 이것 지금 단축시키기 위해서 합의를문을 도출했다고 말씀하신 것 아닙니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 아니, 지금 질문하시는 게 우리나라 현재 근로시간이 다른 나라보다 진짜 긴 거냐 하는 질문이신지?

○**이찬열 위원** 그러니까 왜 기냐 이거죠.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 왜 길게 됐느냐 하는 질문이신지?

○**이찬열 위원** 긴 것은 아는데 왜 우리나라가 근로시간이 기냐?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 글썄요, 뭐 어떻게 대답을 해야 될지 모르겠네요. 상당히 어려운 질문이신데 제가 보기로는 어쨌든 우리 자체 내에서 보면 근로시간이 계속해서 조금씩 줄어 들고 있는 것은 사실인데 아마 얼핏 제가 그냥 지금 말씀드릴 수 있는 것은 이런 거네요. 우리가 좀 상당히 못 사는 상태에서 상당히 빠른 속도로 경제 발전을 하다 보니까 옛날에 일 정말 엄청 노동을 많이 했는데 아직도 그게 줄어는 들지만 그렇게 선진국 수준까지 아직 줄어들지 못한 상황이 아닌가 그런 생각이 듭니다.

○**이찬열 위원** 그런데 그것은 그렇게 이해를 하

시고 있는데 이 합의문을 만든 동기는 뭐니까? 왜 하필이면 이때 이거를, 합의문을 도출을 하셨죠?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 글썽요……

○**이찬열 위원** 원래 연간계획이 있었나요, 이게?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 저는요 두 가지 의미가 있다고 봅니다. 다른 여러 가지 뭐라 그럴까요, 다양한 고용형태 이런 등등의 얘기도 들어 있습니다마는 지금 특히 장시간 근로를 좀 줄이자 하는 그 부분만을 말씀을 드리면 아까도 말씀드렸지만 아마 좀 뭐라 그럴까요, 단기적이라고 할까? 좀 짧은 기간 내는 아마 일자리를 좀 공유하면서 일자리를 마련해 보자 하는 의미가 물론 있을 것이고, 아까도 제가 말씀드렸는데 장기적으로 보면요 우리가 어쨌든 다른 나라들보다, 선진국보다 노동시간이 기니까 인간이 행복하게 살려고 그러면 일도 좀 덜 해야 될 것 아닙니까? 그래서 그 자체 장기적으로 근로시간을 좀 줄이자 하는 것은, 그 자체는 상당히 올바른 방향이라고 생각합니다.

○**이찬열 위원** 그러면 근로시간만 준다고 그래 가지고 우리 노동자나 국민들의 삶이 향상됩니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그것은 물론 그렇지가 않겠지요. 근로시간만 주는 건 역설적으로 얘기를 하면 일자리가 진짜 하고 싶은데 없어 가지고 몇 시간 못 하면 그것은 근로시간이 엄청 줄 텐데 그게 중요한 건 아니고……

○**이찬열 위원** 본 위원 얘기는 그런 취지보다도요 근로시간이 줄면서도 현재 받고 있는 임금이나 보수에 대해서 현격하게 줄어들지 않고 또 현 상태를 유지하면서 근로시간이 줄어들어야 객관적으로 우리 노동자들의 삶이 좀 향상된다고 볼 수 있지 않습니까? 그런데 여기 합의문에 보면 그런 방안이나 무슨 어떻게 하면 노동자들의 근로시간이 줄어드는 데 반하여 급여라든지 임금을 갖다 보전해 준다는 그런 내용은 전혀 없습니다.

그래서 본 위원이 봤을 때 이 합의문 도출 자체가 억지로 타의에 의해서 그냥 근로시간만 줄이자고 하는 그런 상부의 지시를 받은 건지 그 판단이 잘 안 쉽니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그것은 그렇지가 않은데요, 아까도 제가 역시 말씀드린 건

데 이게 무슨 어느 한쪽이 된 게 아니고 노사정이 모여서 합의를 해서 만든 거거든요. 그래서 큰 틀은 근로시간하고 또 다양한 고용형태 그다음에 임금 체계도 좀 개선을 하고 이런 큰 틀에 대해서 합의를 했고, 다만 이제 그것을 구체적으로 실행에 옮기려고 그러면, 이것도 더군다나 좀 장기적인 관점에서 나온 안이기 때문에 제가 알기로는 아마 노동부에서 이것을 좀 구체적으로 실현할 수 있는 이런 계획을 구상하고 있는 걸로 알고 있습니다. 그것은 노동부 차원에서 아마……

○**이찬열 위원** 지금 말씀하신 것 중에 다양한 근로형태라고 얘기를 하셨는데 여기 합의문에 나와 있는 다양한 근로형태라는 것이 양질의 파트타임 일자리 창출, 양질의 파트타임 등의 활용이 증대돼야 한다. 다양한 근무시간제도의 도입 등 해 가지고 보면 이 말은 곧 고용유연화 정책에 이게 다 포함되는 얘기입니다. 그러면 고용유연화라는 것은 해고도 쉽게 하고 채용도 쉽게 하고 물론 이런 면이 있겠지요. 그러면 그렇게 됐을 때 우리 대한민국 실정으로 봤을 때 근로자들이, 노동자들이 과연 이것으로 인해서 삶의 질이 향상이 되겠습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 해고하는 그런 쪽만 생각하시면 물론 염려를 하실 수도 있지요.

○**이찬열 위원** 아니, 위원장님이 그렇게 생각을 안 하고 노동자들 입장에서 해 준다고 그러면 국회의원들이 왜 그렇게 생각을 합니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 아니요, 제가……

○**이찬열 위원** 위원장님이 그런 쪽으로 생각을 좀 덜 해 주시는 것 같기 때문에 국회의원들이 나서서 말씀드리는 것 아닙니까? 예를 들어서 오전에 노동부 질의도 있었지만 노동부에서 국민들이 보거나 국회의원들이 봤을 때, 환경노동 위원들이 봤을 때 정말 저것은 지나칠 정도로 노동자들만을 위해서 정책을 펴고 있구나 그러면 국회의원들이 왜 여기 와서 노동부의 업무정책을 따지고 평가를 하고 견제를 하고 이렇게 하면 안 된다고 그러고 저렇게 해 달라고 얘기를 합니까? 그 정도 되면 여기 환경노동위원회 위원들이 그렇게 너무 노동자들만 생각해 주시는 것도 고맙지만 그러면 이번에는 사업체들도 생각 좀 하라고 이 정도로 우리 정부에서 일이 추진이 돼야

될 걸로 보는데요, 그게 언제가 될지는 모르겠습니다. 그러니까 이게 저희가 얘기하는 겁니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예, 무슨 말씀인지 알겠는데……

○**이찬열 위원** 한편으로는 그러다 보니까 저희가 국회의원이라는 사람들이 노령자들 입장에서만 얘기한다 이렇게도 얘기 들을 수 있습니다. 그것 인정하는데 오죽하면 그렇게 되느냐 이거지요.

여기 합의문 보십시오. 보면 ‘확대될 수 있도록 적극 협력한다’ 될 협력할 겁니까? 여기 될 어떻게 협력할 거예요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 앞애가 뭐지요? 뭐가 확대되는 거지요?

○**이찬열 위원** 앞애는 알아서 보십시오. 이게 다 내용이 대충 그렇습니다.

또 그다음에 보면 ‘개선을 선도한다’, 그다음에 ‘적극 추진한다’, 예를 들어서 2020년까지 1800시간으로 줄이도록 노력한다. 아니, 줄이면 줄이는 거지 그게 노력할 게 뭐 있습니까? 이게 내년에 시행한다고 그러는 것도 아니고 2020년이면 지금부터 10년 남은 겁니다. 9년, 10년. 그것을 합의문이라고 도출했다고 말씀하시는 위원장님을 보면 너무하시는 것 아닙니까? 2020년까지 이렇게 해 놓으면요 2019년까지 아무 것도 안 해도 됩니다. 될 노력을 해서 2020년까지 근로시간을 1800시간으로 줄이겠다는 겁니까?

위원장님, 한번 얘기해 보세요. 뭐를 노력을 할 건가?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 지금 제가 말씀드릴까요?

○**이찬열 위원** 예.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 물론 어떻게 될지는 앞으로의 일이라는 게 누구나 장담을 할 수 없긴 한데 지금 이게 말이죠 노사정이 합의를 한 겁니다. 그래서 예컨대 일방적으로 근로자들한테 상당히 피해가 갈 수 있는 이런 아이디어라고는 우선은 절대 생각을 안 해요.

그다음에 두 번째는 노동시간 유연화만 해도 그렇게 딱 파트타임 이런 사람 늘어나는 것만 꼭 생각할 필요는 없고 저희가……

○**이찬열 위원** 말씀 중에 시간이 다 되어서 죄송합니다. 제가 그것은 알아들었고요.

그다음에 여기 보면 ‘생산성 직무 등을 반영하는 합리적인 임금체제로의 변환’, 그러면 지금은

불합리적인 임금체제입니까? 이것은 무슨 뜻입니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 우리나라 임금 체계는 노동경제학 하는 사람들 쪽에서는 아주 다른 어느 나라보다도 임금 체계가 상당히 불합리하다 하는 그런 판단들을 하고 있다고 저는 생각합니다.

○**이찬열 위원** 그러면 노동자들이 일한 데 대한……

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 아니, 그것은 꼭 노동자 책임만은 아니에요. 노사가 어쨌든간에 같이 죽 생활해 오면서 만들어진 결과기 때문에, 현실이기 때문에 어느 한쪽 책임이다 이렇게 볼 수는 없는데 어쨌든 우리가 경제학적인 관점에서 보면 경제학 하는 사람들은 우리나라 임금 체계는 상당히 잘못돼 있다 하는 생각들을 많이 하고 있습니다.

○**이찬열 위원** 이런 것을 봤을 때 이 합의문을 발표한 시점이 의심스럽습니다. 이게 G20를 위한 정치적인 쇼라고도 얘기하는 데가 있습니다. 이것은 제 얘기가 아닙니다. 그러면 저도 이해가 될 수 있는 게 뭐 하나 확실하게 잡고 넘어가는 게 없습니다. 전부 추진한다, 노력한다, 협력한다, 협력하도록 하여야 한다, 뭐 그러면 구체적인 목적과 목표가 없는 합의문입니다. 그래서 일부에서 얘기하는 ‘이게 G20를 겨냥한 정치적인 쇼가 아니냐’ 하는 것에 저도 무의식적으로 동감을 하게 됩니다.

이상입니다.

○**위원장 김성순** 이찬열 위원님 수고하셨습니다.

다음에 이법관 위원님 질의해 주십시오.

○**이법관 위원** 노사정위원장님께 질문하겠습니다.

원론적인 얘기인데요, 노사정위원회 설립 목적이 뭐지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 주로 노동정책하고 또 관련이 있는 경제·산업·사회정책 이런 것들을 노사정 당사자들이 각자 이해관계도 다를 수가 있고 그러니까 같이 모여서 논의를 함으로써 의견 수렴을 해서 어떤 합의점을 찾아내자 하는 것이 아마 저희……

○**이법관 위원** 그렇지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예.

○**이법관 위원** 상식적인 얘기지만 노사정 간의

갈등과 대립을 해소해서 화합적으로 경제 발전에 도움이 되도록 하겠다 그것 아니겠습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그렇습니다.

○**이법관 위원** 아까 민주노총이 불참하고 있다고 그랬는데요 불참 이유를 선명하게 얘기를 못하시던데 그것은 뭐니까? 불참하는 이유가 뭐라고 생각하세요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그분들이 제가 지금 정확한 연도는 모르겠는데 거의 초반에 저희 위원회가 97년에 아마 출범한 것으로 제가……

○**이법관 위원** 간단하게 대답하세요. 그러니까 구체적인 이유가 뭐 있을 것 아니에요? 정치적인 이유가 있다든지……

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 하여튼 출범하고 나서요 지금 민주노총이 불참하기 시작한 지가 10년이 넘었습니다.

○**이법관 위원** 아니, 그러니까…… 말씀을 좀 간단하게 조리 있게 얘기해 주세요. 정치적인 이유라고 아까 말씀하시는 것 보면 정치적인 이유지 다른 이유가 아닌 것 같이 이렇게 역습을 받으시는데……

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 아닙니다. 제가 그렇게 얘기 안 했고요, 현 정부의 정책에 대해서도 좀 불만이 있고 그게 원인 중에 하나가 아니겠나 그런 얘가지요.

○**이법관 위원** 그런 것 해소하자고 지금 만든 것 아닙니까? 그렇지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 뭐 그렇지요. 저희도 물론 그렇게 노력을 해야지요.

○**이법관 위원** 그래서 내가 위원장께 말씀드리는데 아까 존경하는 우리 홍영표 위원님이나 강성천 위원님이 질의하실 때 불참하는데 불참하더라도 노동계의 의견이 한국노총으로서 충분히 반영된다 이런 취지로 답변하셨지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그게 낫스름 조금 다른데요, 아까도 저거 했는데 제가 한국…… 둘이 양쪽이 다 참석하면 물론 뺏을 텐데, 지금 어쨌든 현실적으로 그렇지 못한데, 그러나 두 조직 중에 한 조직만 참여한다고 그래서 그렇게 노동계의 의견이 상당히 좁……

○**이법관 위원** 아까 얘기하신 내용 다시 물어보는데 똑같은 얘기를 또 하시면 시간만 흘러가요. 그런 얘기 아니십니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그렇게, 그런 뜻으로 말씀을 드린 겁니다.

○**이법관 위원** 그런데 그게 노사정위원장으로서 하실 말씀이 아니지요.

그리고 민주노총 위원장이 취임한 지 얼마 됐습니까? 새로 민주노총 위원장이요.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 지금 한 몇 달 된 걸로 알고 있는데 정확하게는 모르겠습니다.

○**이법관 위원** 그러니까, 그러니까 의심을 받고 다른 의견을 가진 사람들이 노사정위원회에 대해서 불신을 하는 겁니다. 그런 성의도 없으셔 가지고 그러시면 되겠어요, 노사정위원장을 하시면서? 가능한 대로 다 포용을 해서, 물론 민주노총이 불참해서 하는 거지 오지 마라 소리 하는 건 아니잖아요.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 물론입니다.

○**이법관 위원** 자기들이 자진 불참하지만 그래도 포용하는 모습을 보여주셔야 노사정위원장에 대한 신뢰가 있지, 위원회에 대한. 그런 식으로 “누구인지 모르겠습니다. 안 나옵니다. 뭐 안 나오니 말씀하시면 그러면 어떡합니까? 뭐, 한국노총 의견만 가져도 충분히 노동계 의견 반영됩니다” 이런 취지의 답변이 되시니까 그게 노사정위원회 설립목적에 맞지가 않지요. 그렇게 되시면 안 됩니다. 적어도 가능한 한 “참석 안 해서 유감이다, 나도 참 열심히 노력해서 참석하도록 해보겠다”, 이런 자세를 가지셔도 그래도……

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 물론입니다. 그걸 대전제로 하고 말씀드리는 겁니다, 지금.

○**이법관 위원** 그러면 지금 새로운 민주노총 위원장이 취임했으면 좀 찾아가서 만나 보시고, 그런 성의를 좀 보여 주시고…… 그런 식의 답변을 하신 건 잘못됐다고 생각하는데 어떻게 생각하세요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그러니까 제 뜻을 조금 오해를 하시는 것 같은, 저는 그런 느낌이 들어요. 제가 그런 뜻으로는 절대……

○**이법관 위원** 내 얘기가 아니라 지금 위원장님이 답변하신 것 가지고 누구든지 다 그렇게 듣게 되어 있어요.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 만약에 그렇게 들으셨다고 그러면 제가 죄송합니다. 제가

잘못 말씀을 드린 겁니다. 그런 뜻은 절대 아니라는 것을 다시 한번 분명히 말씀드리겠습니다.

○이법관 위원 예, 그런 뜻이 아니라는 걸 분명히 하시고, 그러시란 말이에요.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 그런 뜻은 절대 아닙니다.

○이법관 위원 그런 뜻은 아니지요?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예.

○이법관 위원 그래 가지고 민주노총이 참여할 수 있도록……

○경제사회발전노사정위원장 김대모 개인적으로는 민주노총 사람들도 친한 사람들도 있고 그렇습니다.

○이법관 위원 아, 지금 개인적인 얘기를 물어보는 게 아니에요.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 아니, 어쨌든 간에……

○이법관 위원 질의한 데 대해서 답변, 질의내용을 듣고 답변을 하시오.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예, 알겠습니다.

죄송합니다.

○이법관 위원 충분히 성의를 가지고…… 노사정위원회가 왜 있어요? 내가 설립목적은 처음에 물어보지 않습니까? 거기에 안 맞으면 성의껏 다하겠습니다 하는 그런 노사정위원회 자세가 되어야지요. 그래도 신용을 하느냐 못하느냐 문제인데 자꾸 본 위원 질문한 내용 듣지도 않고 그냥 그렇게 얘기하시면 어떻게 해요?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 알겠습니다.

예, 최선을 다하겠습니다. 죄송합니다.

○이법관 위원 최선을 다해서……

그런 답변이 나오면 안 됩니다.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 알겠습니다.

○이법관 위원 그리고 이걸 자료문제가 돼서 지금 바로 될 수 있을지 모르겠는데 지금 노사정 합의를 3년 동안 8개의 합의를 도출하셨다고 그랬지요?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예.

○이법관 위원 참 어려운 합의를 낸 겁니다, 참 노사관계에서 어쨌든 간에 이런 합의를 한다는 건. 그런데 최근에 지난 2월 23일 날 전문 및 총 64개 항목의 합의를 도출하셨다고 그랬지요?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예.

○이법관 위원 문제는 이게 도출하면 그다음 후속조치가 어떻게 되는 겁니까? 그 합의문이 어떻게 실천되어 나가는가를 어떤 과정으로 확인을 하십니까?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예, 그 합의를 하면서 바로 이행점검단을 구성을 했습니다.

○이법관 위원 그러면 구체적으로 이행점검단이……

그러면 이게 각 부처별로 해야 될 일이 있을 것 아닙니까?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 아닙니다.

거기 합의에 참여했던 거기 사람들이, 예를 들어서 이행점검단 단장이 저희 지금 상임위원이 맡고 있습니다.

○이법관 위원 그러시면요, 그 이행 후속조치 확인결과를 지금 내놓을 수 없으시죠?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예, 아마 그것도 보고서에 어디 있을 겁니다, 보고 내용에 저희가……

○이법관 위원 아니, 보고서 여기에 없어서 내가 물어보는데 “보고서 어디 있을 거예요”, 그렇게 대답하시면 안 되지. 지금 내놓으실 수 있어요? 답변하실 수 있어요? 2월 23일 합의문에 대한 후속조치 결과, 어느 것은 어떤 결과가 나왔고 어떤 건…… 다 구체적으로 지금 답변하실 수 있습니까?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예, 금방 제가……

제가 기억으로는요, 64개 중에서 한 15개인가가 이행 완료된 걸로 평가가 됐고……

○이법관 위원 어느어느 건지 답변하실 수 있어요?

○경제사회발전노사정위원장 김대모 아, 물론입니다.

○이법관 위원 그러면 하세요.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 지금 여기서는 말씀을 못 드리는데……

○이법관 위원 그러니까 내가 여쭙보는 것 아니에요.

○경제사회발전노사정위원장 김대모 예, 알겠습니다.

○이법관 위원 그래서 이걸 내가 자료제출 요구를 하는 거거든요. 이것에 대해서 구체적으로 항

목별로 어떻게 실천이 됐고 무엇이 안 됐고 문제가 뭐가 있는 것인지 그것을 자세히 정리를 해서 본 위원한테 제출해 주십시오.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 알겠습니다.

○**이법관 위원** 그리고 이 노사정위원회를 운영하면서 어떠세요, 이것이 정말로 우리 경제발전과 노사합의에 얼마나 큰 보탬이 됐다고 생각을 하십니까? 존치문제를 내가 좀 물어보는 거예요.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 저희는 참 이게 뭐라고 그러냐요, 자가 칭찬한다는 건 좀 이상한데 저희 나름대로는 열심히 했고 방금 말씀드린 2월 23일 그것도 그렇고, 예를 들어서 한 두 가지만 더 말씀드리면 이번에 오늘 타임오프 얘기 많이 했습니다마는 지난 연말에 법 개정할 때 사실은 그 내용이 저희 위원회 공익위원들이 만들어낸 내용이 그게 기수가 된 겁니다. 그래서 저희 나름대로는 정책에 상당히 좀 뒷받침을 하느라고 노력을 하고 있다, 그렇게 생각을 합니다.

○**이법관 위원** 하고 있다……

예, 알겠습니다.

중앙노동위원장께 질문하겠습니다.

이것도 자료제출 요구와 관련되는 것인데요.

우선 노동법 개정으로, 이걸 그것하고는 다른 데 전임자 급여지급과 복수노조 관련 제도가 변화함에 따라서 이를 둘러싼 노사관계 불안요인이 내재되어 있다, 이게 무슨 말인가요?

○**중앙노동위원장 이원보** 아마 새로 도입되는 제도기 때문에 이해도 많이 다를 것 같고요. 그래서 어느 쪽이든 노사가 합의를 해야 하기 때문에 노사합의 과정, 교섭 과정에서……

○**이법관 위원** 그런데 이게 중노위하고 무슨 관계가 있는 거예요?

○**중앙노동위원장 이원보** 저희들이 조정업무를 맡고 있기 때문에 그렇습니다.

○**이법관 위원** 앞으로 이런 것 때문에 분쟁이 많아서 조정이나 심판이 많아질 것 같다, 이런 뜻으로 얘기하신 겁니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**이법관 위원** 예, 알겠습니다.

그다음에 이걸 자료제출 요구 하는 건데, 지금 이렇게 답변하시기가 어려우실 것 같은데 부당노동행위에 대한 조정이나 심판사건, 구체적으로 사용자의 부당노동행위가 많습니까, 근로자의 부당노동행위가 많습니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 부당노동행위는 우리 현행법상 사용자의 부당노동행위만 규정되어 있습니다.

○**이법관 위원** 그건 부당해고 쪽으로 가겠지요, 저쪽은요.

이 부당노동행위의 그 구체적인 구제신청의 인용률하고 그다음에 기각, 이것에 대해서 좀 구체적으로 유형에 따라서 정리해서 본 위원한테 제출해 주시고요.

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 서면으로 제출하겠습니다.

○**이법관 위원** 여기 보면 심판사건 중에 30%가 지방노동위원회, 지방노동위원회에서 실질적으로 이제 많이들 할 테니까……

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**이법관 위원** 30%가 취하를 했는데 원인이 됩니까?

왜 취하율이 이렇게 높아요?

○**중앙노동위원장 이원보** 취하를 하게 되면 저희들이 취하한 이유를 물어볼 수가 없습니다.

○**이법관 위원** 그런데 뭐 분석해 보신 것 없으세요?

○**중앙노동위원장 이원보** 다만 저희들이 추정키로는 구제신청을 내놓고 노사 간에 쟁점이 되는 부분에 대해서 합의를 하거나 어느 일방이 결과를 예측을 해서 취하를 하는 경우들이 대부분이라고 생각하고 있습니다.

○**이법관 위원** 자기들이 질 것 같다, 승소할 것 같으면 취하 안 하겠지요.

○**중앙노동위원장 이원보** 그러니까 사전에 구제신청을 내놓고 합의를 하는 수가 많이 있습니다, 사전에. 그래서……

○**이법관 위원** 그러면 화해로 가는 것 아니에요, 그건요?

○**중앙노동위원장 이원보** 아니, 합의를 하고 취하를 해 버리면 화해로 가지는 않습니다.

○**이법관 위원** 알았습니다.

그다음에 부당해고 구제신청 사건의 구체적인 유형과 그 처리결과, 이것도 좀 자료를 하나 내주시기 바랍니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 알겠습니다.

○**이법관 위원** 이상입니다.

○**위원장 김성순** 이법관 위원님 수고하셨습니다.

지금 요청하신 자료는요, 빨리 해서 좀 성의껏

해서 드리기를 바랍니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 알겠습니다.

○**위원장 김성순** 다음 이정선 위원님, 준비됐습니까?

○**이정선 위원** 예.

○**위원장 김성순** 예, 다음에는 이정선 위원님 질의하시겠습니까.

○**이정선 위원** 수고 많으십니다.

중앙노동위원장님에 질문드리겠습니다.

지금 7월 1일부터 타임오프제가 실시되는 건 알고 계시는지요?

○**중앙노동위원장 이원보** 예.

○**이정선 위원** 굉장히 이제 분쟁이 많을 거라고 생각들을 하고 많은 위원님들이 질의를 하셨을 거라고 생각이 드는데 어떻게 준비하고 계십니까? 어떤 입장이십니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 타임오프를 둘러싸고 아무래도 노사 간에 교섭이 치열하게 이루어지리라 생각하고 합니다. 그래서 저희들 조정신청도 꽤 증가하리라 예상을 하고 있어서 저희 나름대로는 구체적인 사례들을 중심으로 어떻게 대응할 것인지를 강구 중에 있습니다.

○**이정선 위원** 처음 시행하는 거기 때문에 사실은 조정위원회에서도 조금 어려움이 있지 않을까, 그런 생각이 듭니다, 여러 가지 사안별로. 그런 부분에 대해서 지금 50% 가까이 받아들일 수 없다라는 부분의 설문조사도 나오고 있는데요. 그 사안별로 조정을 어떻게 할 것인가라는 구체적인 대안은 혹시 갖고 계십니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 조정신청을 할 때 타임오프만을 주제로 해서 조정신청을 하지는 않지요. 조건은 여러 가지 중에 그중에 하나가 이제 타임오프일 수 있는데 여러 가지 조항들을 전부 검토를 해서 저희들이 조정서비스를 제공할 수 있으면 최대한 조정서비스를 제공해서 가능한 합의에 이를 수 있도록 노력할 생각입니다.

○**이정선 위원** 중앙노동위의 사실 입장은 가장 합법적이면서 노사 간에 아주 화합적인 그런 조정을 하는 것이 합당하다고 봐집니다. 그렇기 때문에 이런 조정을 잘해 주셔야만, 그 역할을 잘해 주셔야만 우리 사회에 전반적으로 지금 팽배하고 있는 각각의 입장에 조금 더 사회의 불안을 제거할 수 있는 그런 역할을 하실 수 있을 거라고 생각이 들기 때문에 그 부분을 좀 심도 있게 준비해 주실 것을 부탁드립니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 저희도 깊이 인식하고 있습니다.

○**이정선 위원** 물론 분쟁이 안 생기면 그것보다 더 좋은 일은 없겠습니다만……

제가 자료를 하나 받았는데요. 2007년의 중앙노동위 예산이 16억 400만 원이었는데 2009년에는 32억 6900만 원, 2010년에는 33억 8600만 원으로 두 배 이상 예산은 증가한 걸로 나타나고 있습니다.

그런 데 비해서 쟁의 조정성립률이 그렇게 예산에 비해서 오히려 더 반대적인 결과가 나타나고 있는데요. 성립률은 오히려 좀 떨어지고 있는 것으로 나타나고 있는데 이유가 뭐지요?

○**중앙노동위원장 이원보** 예산이 늘어난 원인은 97년 이후에 위원 수가 급증을 했습니다. 거의 배 이상 위원 수가 늘어났고 위원 수가 늘어난다는 얘기는 위원들의 활동비가 많이 들어간다는 얘기입니다. 두 번째로는……

○**이정선 위원** 그 위원수가 늘어난 이유는 뭐지요?

○**중앙노동위원장 이원보** 97년 이후에 노동위원회가 굉장히 확대 개편됩니다. 그리고 예를 들면 중노위 위원장이 정무직으로 격상을 한다든지, 그렇게 해서……

○**이정선 위원** 그렇다고 해서 이렇게 예산이 두 배 이상 뺏니까? 그러면 결국은 다 인건비로 나가는 건가요?

○**중앙노동위원장 이원보** 우선 사건이 굉장히 늘어납니다.

○**이정선 위원** 그러면 사건이 늘어난 것에 비해서 쟁의조정 성립률이 낮은 이유는 뭘까요?

○**중앙노동위원장 이원보** 중앙노동위원회의 경우에는 주로 2개 시도 이상에 걸친 사업장을 맡고 있고 그리고 산별노조, 거대한 산별노조를 감당을 하고 있어서 조정화합이, 합의가 그렇게 쉽지가 않습니다, 저희들 최대한 노력하고 있습니다만. 대체로 중노위가 조정성립률이 낮은 것은 그런 구조적인 원인이 좀 작용하고 있지 않나, 이렇게 생각을 하고 있습니다.

○**이정선 위원** 그러니까 그런 것을 감안해서 인원을 확대하신 거고, 그렇지요?

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**이정선 위원** 그런 사안들을 감안했기 때문에 인원이 확대된 거고 또 예산도 확대된 거고, 그렇지요?

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**이정선 위원** 그렇기 때문에 사실은 그럼 조정성립률이 높아져야 된다는 그 결론이 나와야 되는데 그럼에도 불구하고 조정률이 낮다는 것은 중앙위의 어떤 역할이 조금 잘못되지 않았느냐, 그런 의심을 갖게 되는데요?

○**중앙노동위원장 이원보** 조정성립률이 변화하는 것이 여러 가지 원인들이 있는데요. 예를 들면 경기 동향이라든지 경기가 나쁠 경우에는 노사 간에 합의가 쉽지 않아서 그럴 때는 좀 낮아지기도 하고, 경기가 좀 좋아지면……

○**이정선 위원** 그건 외부적인 사항이고요.

중앙조정위의 역할에 관해서는 외부적인 사항과는 관계없이 노사 양쪽 간의 분쟁을 조정해 주는 그런 역할이 최고의 목표이고 그다음에 그 역할을 하기 위해서 지금 중앙노동위가 있는 것 아닙니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**이정선 위원** 그래서 최선, 물론 최선을 다하시는 건 알지만 예산대비 효과, 물론 이런 것을 뭐 어떤 물가라든가 물건을 사듯이 이걸 제값에 주고 사는 것 같은 그런 효과는 아니지만 그래도 예산이 그렇게 확대됐다면 조정률이 높아져야 되지 않느냐, 인적자원 투자, 그 외 여러 가지 투자가 됐기 때문에…… 그래서 이런 부분의 분석이 좀 있어야 되지 않을까, 그런 생각을 하는데 어떻게 생각하시나요?

○**중앙노동위원장 이원보** 조정성립률은 제가 지금 기억하고 있기로는 낮아지고 있는 것이 아니라 점차 개선되고 있는 추세를 보이고 있다고 생각을 합니다.

○**이정선 위원** 2008년에 65.6%였던 것이 2009년 예산이 확대되면서 58.5%로 좀 떨어졌어요, 2010년은 아직 안 됐기 때문에. 그래서 지금 자료를 많이 안 주셨기 때문에, 제가 환노위에 얼마 안 됐기 때문에 저도 아주 구체적으로 분석을 하지는 못했지만 일단은 생각을 해 봤을 때 그 부분이 좀 분석이 필요하지 않을까, 위원장님께서 관심을 갖고 그런 부분…… 그래서 지금 조금 전에 다른 위원님들도 존폐 얘기까지를 하시는 부분도 그런 이유가 있지 않나라는 생각이 드는데 그런 분석을 좀 해 주셨으면 하는 부탁을 드리고 싶습니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 지금 말씀드린다면 2007년까지 상승을 하다가 2008년도, 2009년도에

는 낮아지게 되는데요. 그 이유 중에 하나는 2008년 말에 금융위기가 오면서 노사관계가 극도로 악화되는 그런 상황에 왔습니다.

아까 경기 말씀을 드렸는데 그럴 때는 저희들의 노력에도 불구하고 노사 간 이해관계가 대단히 상충되기 때문에 조정이 그리 쉽지가 않았던 것 같습니다.

대체로 지금 말씀드린 대로 매년 저희들이 분석을 합니다. 왜 조정성립률이 변화하는가, 필요하시다면 그런 자료들을 좀 제공해서 이해를 돕도록 하겠습니다.

○**이정선 위원** 전문성을 갖고 일하시는 분들인지는 알고 있지만 시대에 따라서 노사의 요구가 각각 다를 수도 있고 변화합니다. 아까 말씀하신 것처럼 금융위기라든가 이런 부분에 있어서, 또 국제적인 그런 흐름이라든가 이런 부분에 있어서도 마찬가지로요.

그래서 그런 부분의 대처를 빨리빨리 해 주시는 것이 중요하고 또 예산 이상의 어떤 효과를 내주시는 것이 중요하다는 생각이 들고요. 그래서 그런 부분의 흐름을 한번 좀 변화할 수 있는 그런 기회를 좀 가지시는 것도 중요하다고 생각이 듭니다. 그런 부탁을 드리고 싶습니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 알겠습니다.

○**이정선 위원** 다음에 경제사회발전노사정위원회 위원장님께 질문드리겠습니다.

베이비붐 시대의 은퇴자에 관한 거는 잘 알고 계시지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 베이비붐이요?

○**이정선 위원** 예.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예, 알고 있습니다.

○**이정선 위원** 그런데 우리 정부가 이 부분에 대해서 신속하게 좀 대처를 했어야 됐는데 지금 고용안정이라든가 이런 대책이 굉장히 안 되고 있습니다. 그 부분에 대해서 어떻게 생각하십니까, 위원장님?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 글썽요, 어쨌든 생각하기로는 좀 늦었다고 볼 수도 있는데 지금이라도 시작을 한 것은 참 다행이라고 생각을 합니다.

○**이정선 위원** 물론 굉장히 긍정적이셔서 다행입니다마는 베이비붐 세대의 어떤 고용안정대책이라든가 이런 거는 국민들이 지금 굉장히 많

은 불안에 떨고 있습니다. 불안해하고 있습니다.

우리나라가 또 다른 나라에 비해서 고령화 속도가 굉장히 빠르지 않습니까? 일본보다 우리가 한 세 배 가까이 지금 빠르게 고령화사회가 되고 있기 때문에, 이 베이비붐 세대의 고용안정대책이 지금 잘 안 되고 있기 때문에…… 지금 계획도 운영계획을 1년으로 하고 계시지요, 논의하시는 거를 1년으로 지금 하고 계십니까, 위원회 대책을?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 일단은 1년 하고요. 필요하면 더 연장을 좀 하고 그렇게……

○**이정선 위원** 그러면 1년 안에 어떤 구체적인 대책을 지금 마련할 수 있다고 생각하십니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 지금 그제 논의 중에 있기 때문에 이럴 때 제가 뭐라고 할 수…… 거의 시작한 지가 얼마 안 되었기 때문이에요, 그래서 조금 더 시간이 필요하겠습니까라는 저희는……

○**이정선 위원** 지금 굉장히 중요한 사안인데 늦은 것도……

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 아니, 저희는 이것뿐이 아니고…… 기간이 법에 그렇게 되어 있거든요. 1년 기간으로 하고 필요하면 1년 연장할 수 있다, 이렇게 되어 있는데 될 수 있으면 빨리 끝내려고 저희들은 노력을 합니다.

○**이정선 위원** 그래서 빨리 끝내는 것도 중요하지만 적절한 대책이 필요한 거고요. 사실 지금 취업이라든가 고령화 시대에 맞는, 또 특히 이 베이비붐 세대에 맞는 취업안정대책, 고용대책이 굉장히 중요하기 때문에 이것을 1년이라는 부분에, 어떤 시간의 쫓김을 받지 마시고요.

조금만 더 주세요.

○**위원장 김성순** 정리하세요.

○**이정선 위원** 정말 어떤 것이 가장 안정적이고 베이비붐 세대나 또 노령인들의 안정적인 삶을 보장할 수 있을 것인가라는 부분을 현장 마인드에서 좀 점검을 해 주십시오. 현장에 가서서 그분들의 얘기를 좀 들어 보시고 그분들의 삶을 어떻게 이끌어 가는 것이 좋은지, 계획이 뭔지, 이런 부분을 좀 잘 조사해서 현장에 맞는 그런 대책을 좀 주시는 게 중요하다고 생각이 듭니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 알겠습니다.

○**이정선 위원** 이상입니다.

○**위원장 김성순** 이정선 위원님 수고하셨습니다.

다.

다음에 신영수 위원님!

○**신영수 위원** 우리 중노위 위원장님께 좀 질문하겠습니다.

타임오프제 질문하겠습니다. 지금 금속노조가 명목상으로는 임금인상을 내세우지만 제가 파악키로는 실제로는 노조전임자 임금지급을 목적으로 15일에서 17일까지 부분파업에 들어갔습니다. 기아자동차도 같은 이유로 6월 14일 날 중노위에다가 쟁의조정 신청을 하면서 파업절차에 돌입했습니다.

위원장님, 노조전임자 임금지급 문제는 근로조건 개선과 관련된 사항으로 보십니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 아마 이미 교섭대상으로 지금 알고 있습니다.

○**신영수 위원** 단체협약 대상은 아니지요?

○**중앙노동위원장 이원보** 단체협약에 들어가 있지요, 그 내용들이.

○**신영수 위원** 그렇습니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 예.

○**신영수 위원** 그러면 노조전임자 임금지급 문제 가지고 쟁의 신청을 할 수가 있는 겁니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 그 하나만 가지고서는 아마 성립되지 않는다고 하는 것이 노동부 해석인 것 같습니다.

○**신영수 위원** 노동조합법 24조 4항, 5항 좀 보시겠습니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 예.

○**신영수 위원** 거기에 보면 말입니다. 근로시간 면제(타임오프제) 대상으로 쟁의행위를 해서는 안 된다고 규정하고 있습니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**신영수 위원** 알고 계십니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 예.

○**신영수 위원** 이것 강행규정이지요?

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**신영수 위원** 그러면 아까 말씀하신 것하고 맞습니까? 그러니까 타임오프 관련해 가지고 쟁의 행위 안 된다고 그랬는데……

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**신영수 위원** 그런데 지금 하고 있는 거는, 단체협약에 할 수 있다고 하시는 게 맞습니까, 지금?

○**중앙노동위원장 이원보** 아니, 할 수 있다고 만든 게 아니고 단체협약에 그런 내용들이 포함

될 수 있다는 겁니다.

○**신영수 위원** 지금 제가 질문하는 거는 그것을 가지고 쟁의절차에 들어갈 수 있느냐는 얘기입니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 지금 현행법상으로는 금지되어 있습니다.

○**신영수 위원** 그렇지요?

○**중앙노동위원장 이원보** 예.

○**신영수 위원** 그러면 쟁의조정 신청을 냈는데 어떻게 처리하실 겁니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 저희들이 대체로 조정 신청이 들어오면 그 신청내용을 검토를 합니다. 신청내용이 타임오프만 가지고 신청하는 경우는 거의 없고요. 여러 가지 조건 중에 타임오프가 그중 하나 들어가 있는 경우가 대부분입니다.

○**신영수 위원** 아까 오전에 장관님 답변하고 내용이 좀 다릅니다. 장관님은 쟁의조정 신청해서 파업절차에 들어가는 거는 불법이라고 아까 얘기를 했거든요. 그런데 지금 다른 조건이 걸려 있으면 그것이 합법적일 수 있다, 이렇게 답변하시는 것 아니겠습니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 아니, 그런 내용이 아닙니다.

○**신영수 위원** 그러면요?

○**중앙노동위원장 이원보** 그런 게 아니고요. 그러니까 타임오프만을 대상으로 해서 조정 신청하는 게 아니고……

○**신영수 위원** 그러니까 타임오프 말고 다른 것 추가해서 내면 그것을 합법적인 것으로 해 가지고 허용하실 겁니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 아닙니다. 저희들이 조정할 때에는 합법적인 내용만을 저희들이 조정 대상으로 삼을 뿐이고 비합법이라든지 이런 문제는 전부 일단은 체쳐놓습니다.

○**신영수 위원** 지금 타임오프제는 아주 어렵사리 만든 제도 아니겠습니까?

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 그렇습니다.

○**신영수 위원** 이것을 편법으로, 다른 방법을 통해 가지고 이것을 훼손시킬 수 있는 그런 가능성이 있을 수는 있습니다. 그것을 우리 중노위에 잘 판단해서 가지고 어렵게 만든 이런 제도가 잘 유지될 수 있도록 해 주시기를 당부드립니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 예, 알겠습니다.

○**신영수 위원** 그러니까 중간에서 이것도 좋고 저것도 좋고 이렇게 하시면 안 됩니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 그렇게 할 수는 저희들이 없습니다. 왜냐하면 저희들이 법률을 저희자의대로 해석해서 할 수는 없고요. 정해진 법률 체계 안에서 조정을 하기 때문에 그럴 염려는 없으리라고 생각합니다.

○**신영수 위원** 하여간 수고하셨습니다.

○**중앙노동위원장 이원보** 예.

○**신영수 위원** 노사정위원회 위원장에게 말씀 좀 드리겠습니다.

아까 여러 분 의견들을 말씀하셨는데요, 베이비붐 세대 고용대책 좀 질문하겠습니다.

베이비붐하면 일반적으로 1955년에서 1963년도에 태어난 사람들 얘기하는 겁니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예, 그렇습니다.

○**신영수 위원** 개념이 그렇게 됩니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예.

○**신영수 위원** 지금 이 세대의 은퇴가 시작되고 있지 않습니까? 그런데 은퇴 준비가 상당히 미흡합니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예, 그렇다고 알고 있습니다.

○**신영수 위원** 그리고 소득대체율이 많이 떨어지지요. OECD 평균은 68%인데 한국은 몇 %입니까? 지금 42%쯤 되고 있습니다. 취업률도 많이 떨어지고요. 또 조기에 은퇴가 될 경우에는 국민연금이라든지 건강보험 문제라든지 사회보장비가 많이 증가될 것으로 알고 있습니다. 이런 경우에 젊은 세대가 많이 부담을 해야 되는데 갈등이 좀 증폭된다고 예상되고 있지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그렇습니다.

○**신영수 위원** 이 대책이 지금 되어 있습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예, 그런데 지금 소위 베이비붐 세대를 좀 고령층이라고 표현을 한다고 그러면 고령층하고 청년층하고 갈등 문제를 걱정들을 많이 하시는데, 사실은 얼마 전에 저희가 세미나를 한 번 했습니다. 발표한 사람이 조사한 결론에 의하면 ‘고령층이 가지고 있는 직업이나 업종하고 청년층이 가지고 있는 게 상당히 다르기 때문에 소위 대체효과가 아주 미약하다.’ 이런 표현을, 그런 식으로 발표한 게 있습니다.

그 얘기는 다시 말해서 갈등이 그렇게 많지 않다는 얘기인데, 그러나 공기업이라든가 대기업,

청년층이 좋아하는 이런 분야에서는 어차피 아마 갈등이 생기리라고 생각을 합니다.

○**신영수 위원** 갈등이 없으면 다행인데, 제가 예상건대는 청년들이 선호하는 그런 직장에는 갈등이 좀 크리라고 예상을 지금 하고 있습니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그렇습니다.

○**신영수 위원** 그래서 단계적으로 지금 수명도 연장되고 그래 가지고 정년을 좀 연장하는 것이 좋을 것 같은데 거기에 대해서 의견은 어떠십니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 글썄요, 그것은 일괄적으로 ‘정년 연장을 해야 되겠다’ 이렇게 말하기는 좀 어려운 것 같고요. 정년 연장도 좀 선별적으로 해야 되지 않을까, 단순히 정년 연장해서 그냥 오래하려고 그러면 또 악용하는 이러한 경우도 있을 거기 때문에 상당히 좀 조심을 해야 될 것 같습니다.

○**신영수 위원** 물론 그렇지요. 임금피크제를 도입한다든지…… 임금피크제를 아까 언급을 하셨는데 어떻게 생각하십니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 글썄요, 그게 마찬가지로인데 지금 임금피크제하고 정년 연장하고 거의 맞물려 가는 것 같은데 똑같은 문제가 생길 수가 있을 것 같아서 상당히 조심스럽게 접근을 해야 된다고 생각을 합니다. 지금 아마 그런 논의를 해서 결론이 나올 것 같습니다.

○**신영수 위원** 본 위원 생각에는 노조 동의가 없더라도 근로자에게 불이익이 없을 경우에는 개별 계약에 따라서 정년 이후에 임금피크제를 시행할 수 있도록 좀 법정 요건을 개정하는 게 좋다고 생각하는데 어떻게 생각하십니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 글썄요, 어쨌든 부분적으로 저는 상당히 공감을 합니다.

○**신영수 위원** 하여간 정년 연장하는 방법이 세가지가 있지 않습니까? 거기에 대해서 한번 적극적으로 검토를 해 주십시오.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예, 알겠습니다.

○**신영수 위원** 지금 시간이 없어 가지고 많이 묻지를 못 하겠습니다.

장시간 근로시간 개선 문제인데요. 지금 한국이 상당히 높지요, 근로시간이?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그렇습니다.

○**신영수 위원** 2000시간 넘는 나라가 우리나라하고 그리스 두 나라뿐입니다. 우리나라가 지금 현재 몇 시간입니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 지금 아마 한 2030시간 정도 되는 것으로 제가 기억을 하는데요.

○**신영수 위원** 2057시간입니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 2057시간인가요? 제가 본 것보다 더 많군요.

○**신영수 위원** OECD 평균이 1764시간이고요. 그래서 이것을 좀 개선을 해야겠는데 어떤 대책을 갖고 계십니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 일단은 장기적으로 줄이기로 일단 노사정이 합의를 했으니까 구체적으로 어떻게 할 건가가 앞으로의 과제라고 생각을 합니다.

○**신영수 위원** 지금 답변하시는 것 보면 대책이 없으신 것 같은데요. 노사정 합의만 믿고 계실 겁니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 저희 노사정위원회에서는 구체적인 정책·대안까지 저희가 마련하는 입장은 아니기 때문에 저희가 큰 틀을 결정하면 담당 부처, 지금 이 경우는 아마 노동부가 되겠습니다마는 실제로 노동부가 이 문제 관련해 가지고도 지금 상당히 구체적인 계획을 세우고 있는 것으로, 구상을 하고 있는 것으로 알고 있습니다.

○**신영수 위원** 그러니까 위원장님 의견은 없으시지요?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 제 의견이요?

○**신영수 위원** 예.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 글썄요, 근로시간 줄이는 거는 여러 번 얘기했는데 저는 상당히 우선 방향이 옳다고 생각을 하고요. 그다음에 방법은 여러 가지가 있을 수 있을 겁니다, 구체적인 거는.

○**신영수 위원** 아니, 구체적인 것은 말씀 하해도 안 하시잖아요.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 아니, 예를 들어서 파트타임도 하나 생각할 수 있고, 파트타임을 좀 자유롭게 하는 것 소위…… 아까 노동시간 유연성이라고 그랬는데 그런 것도 생각할 수 있고 오버타임을 좀 줄여 나가자 하는 이런 식으로 크게 무리하지 않으면서 할 수 있는 것……

지금 생각해 보면, 아마 곰곰이 앉아 생각해 보면 좀 좋은 아이디어들이 많이 나올 것 같습니다.

○**신영수 위원** 아니, 위원장님 나름대로 의견을 가지시고 좀 정책을, 대안을 제시하시고 하셔야지 노동부장관한테만 다 맡겨 놓을 것 아니지 않습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 지금 갑자기 질문하셔서 그러는데 시간을 좀 주시면 제가 얘기할 수 있겠습니까.

○**신영수 위원** 평상시에 전혀 생각을……

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예를 들어서 말이지요, 저희……

○**신영수 위원** 아니, 제가 지금 아이디어 갖고 있는데 시간 없어서 다른 말씀을 드릴 텐데, 제가 위원장님의 자세를 말씀드리는 겁니다.

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 사실은 저희가 이것 논의를 하고 있거든요.

○**신영수 위원** 위원장님께서도 무슨 판단만 하지 마시고, 지금 정부의 일원으로 계시지 않습니까? 특히 노동 문제를 전담하고 계시지 않습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 예.

○**신영수 위원** 그러면 가시면 아이디어도 갖고 계시고 정책도 건의하시고 하셔야지 계시고 가시고 판단만 하고 계시면 되겠습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그런데 제가 아까도 다른 위원님한테 말씀드렸는데요. 제가 구체적인 얘기는 될 수 있으면 좀 노사정위원장 하는 동안에는 안 하려고 그러니까, 공식적인 자리에서 사실은, 지금 논의를 하고 있는데 제가……

○**신영수 위원** 아니, 이것은 정책의 문제기 때문에 말씀드리는 거예요. 그래 가지고 어떻게 공직에 계십니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 아니요, 제 입장을 좀 양해해 주셨으면 좋을 것이 노사정위원회는 노사 이해관계가 엮히는, 노사정 이 사람들을 모아서 의견을 수렴해 가지고 합의안을 내는 직책이거든요. 그래서 제가 앞장서서, 좀 쟁점이 되는 부분에 대해서는 제가 앞장서서 얘기하는 것을 상당히 조심스러워 합니다.

○**신영수 위원** 이것은 쟁점이 아니지 않습니까?

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 그래서 그 부분은 좀……

○**신영수 위원** 무슨, 아이디어 갖고 오셔야지……

○**경제사회발전노사정위원장 김대모** 아니지요. 예를 들어서 파트타임 문제만 해도 듣기로는 상당히 반대할 수 있는 이런 논의가 있을 수가 있거든요. 그러니까 상당히 좀 조심을 해야 된다고 저는 개인적으로 생각을 하고 있습니다.

○**신영수 위원** 저보다 연배가 높으셔서 더 말씀은 안 드리겠지만 상당히 좀 걱정스럽습니다. 이상입니다.

○**위원장 김성순** 신영수 위원님 수고하셨습니다. 이상 중앙노동위원회와 경제사회발전노사정위원회 업무보고에 대한 질의를 모두 마치겠습니다.

오늘 회의 중에 강성천 위원, 이정선 위원, 두 위원님으로부터 서면질의가 있었습니다. 두 기관장께서는 위원님들의 질의취지에 맞도록 답변서를 성실하게 작성하시어 빠른 시일 내에 모든 위원님들과 수석전문위원에게 제출해 주시기 바랍니다. 서면질의와 답변내용은 회의록에 게재하도록 하겠습니다.

위원님 여러분 수고 많이 하셨습니다. 또 오늘 업무보고와 답변을 해 주신 두 기관장과 관계 직원 여러분께서도 수고하셨습니다.

그러면 이상으로 오늘 회의를 모두 마치겠습니다.

내일 회의는 오전 10시에 근로복지공단 등 7개 기관의 업무보고를 듣도록 하겠습니다.

산회를 선포합니다.

(17시16분 산회)

○**출석 위원(12인)**

강성천	김성순	손범규	신영수
이미경	이범관	이정선	이찬열
조해진	차명진	홍영표	홍희덕

○**출석 전문위원**

수석전문위원	이병길
전문위원	원창희

○**정부측 및 기타 참석자**

노동부				
장관	관	임태희		
차관	관	이채필		
고용정책실장		엄현택		
노사정책실장		이재갑		

기획조정실장	조재정	채무송	정송
인력수급정책관	임서영	권의성	정순성
직업능력정책관	임영의	장운배	순배
고용평등정책관	권영의	정현욱	현욱
고용서비스정책관	장의성	김윤배	윤배
노사협력정책관	전운현	이성기	성기
근로기준정책관	정현욱	조병기	병기
산업안전보건정책관	김윤배	한창훈	창훈
공공노사정책관	이성기	박종길	종길
정책기획관	조병기	정철균	철균
국제협력관	한창훈	최준섭	준섭
대변인	박정	김성광	성광
감사관	정최	최수홍	수홍
서울지방노동청장	최준섭	허원호	원호
부산지방노동청장	김성광	정순섭	순섭
대구지방노동청장	최수홍		
경인지방노동청장	허원호		
광주지방노동청장	정순섭		
대전지방노동청장	문기		
중앙노동위원회			
위원장	이원보		
사무처장	조정호		
상임위원	이우룡		
조정심판국장	박동국		
서울지방노동위원장	이기권		
부산지방노동위원장	배석도		
경기지방노동위원장	박형정		
직무대행			
충남지방노동위원장	강현권		
전남지방노동위원장	김세곤		
경북지방노동위원장	정종승		
경남지방노동위원장	채경수		
인천지방노동위원장	이달수		
직무대행			
강원지방노동위원장	배호득		
충북지방노동위원장	김병욱		
전북지방노동위원장	유병한		
경제사회발전노사정위원회			
위원장	김대모		
상임위원	송영중		
운영국장	정태면		
수석전문위원	조승민		
기획위원	박영삼		