

정부, ILO 노동개선 권고 15번중 14번 무시

〈국제노동기구〉

지난 10년치 조사...인권위 권고도 전면수용 28% 그쳐

최근 전국교직원노동조합(전교조)을 법외노조 화해 국내의 노동계로부터 비난을 사고 있는 고용노동부가 지난 10년 동안 국제노동기구(ILO)와 국가인권위원회의 노동문제 관련 핵심 권고를 대부분 받아들이지 않은 것으로 나타났다. 특히 단결권과 같은 기본적인 노동권을 보장하라는 권고를 모두 묵살해 '누구를 위한 고용노동부냐'는 비판이 나온다. ▶관련기사 6면

25일 <한겨레>가 고용노동부와 국가인권위에 정보공개 청구를 하거나 자체 취재로 파악한 결과를 종합하면, 고용노동부는 지난 10년

간 국제노동기구에서 15차례 권고를 받았으나 이 가운데 받아들인 것은 '개별 기업의 복수노조 허용' 1개뿐이었다. 국가인권위원회(2002년 8월 이후)는 고용노동부에 모두 25건의 권고를 했으나 고용노동부는 7건을 수용 거부했고, 전부 수용은 7건, 일부 수용은 10건이었다.

고용노동부가 수용을 거부한 인권위 권고는 △전교조 법외노조화의 근거가 된 노조법 시행령의 '노조 아님' 통보 조항 개정 △외국인 노동자 인권침해 최소화 △5인 미만 사업장 근로조건 개선을 위한 근로기준법 개정 △청소년 노동

인권 법령 및 정책 개선 권고(교육부 장관은 수용했으나 고용노동부 장관이 불수용) 등 최근 노동계의 첨예한 쟁점이 되고 있는 사안들이다. 일부 수용의 경우도, 핵심 내용은 대부분 비켜가 사실상 수용하지 않은 것과 다르지 않았다. 정리하고 요건으로 '긴박한 경영상의 필요'를 규정한 법조항을 구체화하라는 요구는 "기업회생 수단을 제한한다"며 거부했고, 산업재해 입증 책임을 현재처럼 노동자에게 지우지 말고 인과관계가 없음을 사용자가 증명하도록 하라는 권고에는 "(노동자의) 무분별한 보상(요구 가능성)"을 이유로 들며 거부했다. 거부의 이유가 대부분 재계 논리와 비슷하다.

국제노동기구의 권고는 사실상 전부 거부한 것과 다름없다. 15번의 권고 가운데 유일하게 받아들인 복수노조 시행은 1997년 노동법 개정 때 이미 합의하고 시행만 미뤄오다 2011년 7월 제도화한 사안이다. 그밖의 국제노동기구 권고는 공무원·외국인·교수들에게 단결권을 주라는 내용이 대부분이나, 고용노동부는 철저히 외면하고 있다.

이병훈 중앙대 교수(사회학)는 "고용부가 조금만 의지를 가지면 할 수 있는 일인데, 경제 논리를 앞세우니 노동자의 권리나 지위가 후순위로 밀리고 있다. 정부가 국제적 기준이나 규범을 얘기하지만 경제나 기업 논리에 한해서뿐이다. 우리나라가 경제적인 측면에서만 선진국을 추구하고 인권·노동 분야에서는 아직 후진국에서 벗어나지 못했다는 것을 보여준다"고 지적했다. 이정국 기자 jglee@hani.co.kr

정부, 공무원 단결권·해고자 노조가입 보장 권고 '모르쇠'

ILO·인권위 권고 무시

고용노동부가 국제노동기구(ILO)나 국가인권위원회 등 나라 안팎 기구들의 권고를 무시하는 행태는 한국이 진정된 '글로벌 국가'로 발돋움하려면 아직 갈 길이 멀다는 사실을 보여준다. 특히 이들 기관의 권고가 노동권의 뿌리에 해당하는 단결권 보장에 쏠려 있음에도 이를 인정하지 않는 상황이 가장 치명적으로 다가온다. 이는 '조합원의 자격은 조합이 결정한다'는 국제기준을 무시하고 지난달 전국교직원노동조합(전교조)을 법외노조화한 데서도 확인할 수 있다.

■ '단결권 보장' 권고조차 외면 고용부 자료를 보면, 국제노동기구는 2004~2009년 모두 4번에 걸쳐 공무원의 단결권 보장, 실업자·해고자의 노조 가입 보장, 노조전임자의 임금 지급에 입법적으로 관여하지 말 것 등을 권고했다. 단결권 보장의 고갱이다. 하지만 고용부에는 '쇠귀에 경 읽기'였다.

전국공무원노조와 전교조는 해고자의 조합원 가입 자격을 이유로 법외노조화했고, 노조 전임자의 임금은 '노동조합 및 노동관계조정법'을 근거로 고용노동부 장관 고시를 통해 제약하고 있다. 통상임금 범위 확대처럼 노동자에게 유리한 정책에 대한 법원의 일관된 판결이 나오고 있음에도 "노사 자율 사안"이라며 소극적인 태도로 일관하는 반면, 노조를 약화하는 노조 전임자 임금 지급 문제에서는 '노사 자율 교섭'이라는 국제기준을 무시하고 있는 것이다.

이주노동자 노조 결성권 문제는 더욱 심각하다. 국제노동기구는 이주노동자 노조의 즉각 등록과 단결권 및 단체교섭권 보장을 네차례나 권고했다. 하지만 고용부는 '불법 체류자'의 조합원 가입 등을 이유로 외국인 노조를 허가하지 않기 위해 14년째 법정 싸움을 이끌어가고 있다. 서울고법에서 노조가 승소한 사건은 정부가 상고한 뒤 대법원에서 무려 7년째 계류중이다.

■ 청소년 노동권 개선 권고, 고용부 장관이 "불수용" 2010년 인권위는 청소년의 노동인권 보호를 위해 청소년의 주간 법정근로시간을 현행 1주 40시간에서 35시간으로, 연장근로 한도

'조합원 자율 결정' 국제기준인데 전공노·전교조 법외노조화 강행 노조 전임자 임금도 법적 제약 이주노동자 조합 결성도 막아

방송·영상 스태프 노동권 보장은 일부 수용했지만 알맹이 쏙 빠져 "대통령 코드 맞추는 고용부" 비판

를 현행 1주 6시간에서 5시간으로 개정할 것을 권고했다. 또 청소년 노동자의 45%가 종사하고 있는 5인 미만 사업장에도 근로기준법을 확대 적용하라는 내용도 포함됐다. 하지만 고용부는 이를 무시했다. 인권위는 <한겨레>의 정보공개청구에 대한 답변서에서 "(고용부가) 연소자의 노동인권 개선 관련 법령을 시정하려는 노력이 없었다"고 밝혔다.

당시 인권위는 교육부 장관에게도 중·고교 필수 교과과정에 노동기본권 등 노동인권 관련 교육을 포함할 것을 권고했다. 교육부 장관은 수용 의사를 밝혔고, 현재 일부 진보 교육감은 노동권 관련 교육을 실제 시행하고 있다. 청소년 노동권 문제를 일부 학교에서 교육은 하는데도, 보호 강화를 위한 법개정은 고용부가 받아들이지 않은 꼴이다. 현재 청소년을 고용한 대형 프랜차이즈 업체의 노동관계법 위반율은 86.5%에 이른다.<한겨레> 13일치 12면

■ 알맹이만 쏙 빼진 '일부 수용' 인권위 권고에 '일부 수용' 의사를 밝힌 경우도 찬찬히 살펴보면 알맹이는 빠졌다. 방송·영상 스태프의 노동권을 보장하라는 2012년 인권위 권고에 고용부는 "산재보험 및 고용보험 등 사회안전망 보장 방안을 강구하겠다"며 일부 수용 의사를 밝혔지만, 장시간 노동의 주범인 '근로시간 특례업종'에서 제외하는 방안이나 근본적인 해결책인 '노동자성 인정'은 받아들이지 않았다. 두 제도만 개선해도 방송·영상 스태프의 처우는 한결 개선될 것이라는 게 노동계의 지적이다. 하지만 고용부는 근로시간 특례업

종 축소에 불만을 나타내는 산업계의 눈치를 보거나, 노동자성 인정이 골프장 경기보조원이나 학습지 교사 등 다른 특수고용 노동자들로 파급되는 것을 우려했다. 오히려 당시 문화부 장관은 표준계약서 제정 같은 처우 개선을 추진하겠다고며 수용 의사를 밝혔다. "고용부가 아니라 사용자"라는 노동계의 지적이 나오는 대목이다.

또 무분별한 정리해고자 양산으로 큰 사회적 파문이 일었지만 고용부는 관련 권고의 일부만 수용했다. 특히 해고 대상자 선정 때 사용자 쪽의 의견뿐만 아니라 노동자의 의견도 공평하게 반영되도록 가이드라인을 제정하라는 권고에는 "경기 불황시 기업 회생 수단을 제한하며, 해고 대상자 선정은 상대적 선택의 문제"라는 이유를 들어 거부했다. 재계 의견과 일치한다.

■ "노동자 아닌 대통령과 코드 맞추는 고용부" 고용부가 '불수용'한 인권위 권고 7건 가운데 5건이 이명박 정부 때 몰려 있다는 것도 눈여겨볼 지점이다. 내용을 보면 △외국인 노동자 인권침해 최소화를 위한 법률 개정 △5인 미만 사업장 근로조건 개선 △청소년 노동인권 개선 법령 및 정책 개선 △'노조 아님' 통보의 근거인

국제노동기구의 주요 권고 내용과 고용노동부의 이행 여부

※ O: 이행, X: 불이행, △: 일부 이행

자료: 고용노동부(2004년~2013년 9월)

권고 내용	이행 여부
형법상 업무방해죄를 결사의 자유 원칙에 부합하도록 개선 조치	X
실업자와 해고자의 노동조합 가입을 막는 규정 폐지	X
노조전임자 임금지급 관련 입법적 관여 배제	X
이주노동조합 즉각 등록, 불법/합법을 떠나 모든 이주 노동자의 단결권과 단체교섭권 보장	X
공립대학 교수들의 단결권 보장을 위한 국가공무원법 등 법령 개정, 교수노조의 즉각적 인정 및 등록	X
행정당국에 의해 근로자단체가 해산 또는 정지될 수 없도록 조치할 것. 자영업자의 결사의 자유, 단체교섭권 보장	X
공무원의 단체조직 권리 보장	X
기업단위 복수노조 허용	O

노조법 시행령 삭제 등 최근 첨예한 노동계 이슈가 된 것들이다. 노동계는 이런 결과가 '비즈니스 프렌들리'를 앞세운 정권의 영향이 컸다고 분석한다. 전국민주노동조합총연맹 김은기 정책국장은 "인권위 초청기인 김대중·노무현 정부 때는 인권위 권고를 받아들이겠다는 분위기가 있었다. 그런데 이명박 정부 들어 친기업 정책이 국정 기조가 되자, 인권위 권고를 받은 기관들이 이를 무시하기 시작했다"고 말했다. 김 국장은 "고용부가 노동자와 코드를 맞춰

야 하는데 대통령과 코드를 맞춘다면 존재의 이유가 없다. 현재 박근혜 정부에서도 고용부는 대통령과 같이 '불통의 코드로 가고 있다'고 지적했다.

고용부 관계자는 "인권위 권고 등을 무시하는 것은 아니다. 국제기구나 인권위의 권고는 현재 정부 정책보다 앞서 선도하는 측면이 있기 때문에 현실 정책에서 적용이 힘든 점이 있다. 이런 차이는 건전한 긴장관계가 될 수 있다"고 해명했다. 이정국 기자 jglee@hani.co.kr

“농업 노동자, 주 7일 근무 가능” 안내하는 노동부

“휴일 없이 일 시킬 수 있고
가산수당은 안 줘도 돼”
근로기준법 63조 근거
책자 만들어 상세 소개

노동부 발간 '농업인이 알아야 할 노동관계 법령' 주요 내용
“근로시간은 오전 8시~오후 7시, 농번기엔 오전 8시~오후 9시”
“농업 근로자에게는 휴일 주지 않는 것도 가능”
“3개월 미만에 해고 예고가 적용되지 않음”
“최저임금을 감액, 90% 수준으로 지급 가능”
“농림 근로자에게 연장근로가산수당 지급의무 없음”
“외국인 근로자와 근로계약 체결했다면 연장근로 가산임금 지급 안 해도 됨”

농업과 다른 업종의 근로계약 시 주요 차이점	구분	농업	다른 업종
근로시간	제한 없음	1일 8시간, 1주 40시간	
휴게	제한 없음	근로시간 4시간인 경우 30분 이상, 근로시간 8시간인 경우 1시간 이상	
휴일	제한 없음	1주 동안 소정 근로일을 개근한 자에게 1회 이상의 유급휴일 부여	

“휴일과 휴게시간을 주지 않아도 된다.” “주 7일을 모두 일하게 할 수 있다.” “주 40시간, 하루 8시간 근로 시간을 지키지 않아도 된다.” “연장근로와 휴일근로에 대해 가산수당을 지급하지 않아도 된다.” “임산부와 연소자도 휴일에 근로시킬 수 있다.”

고용노동부가 2009년 11월 발간한 ‘농업인이 꼭 알아야 할 노동관계법령’이란 책자에 나오는 내용이다. ‘집단사용소’에나 있을 법한 내용처럼 보이지만, 불법도 아니다. 한국의 근로기준법에 명시된 내용들을 정리한 것들이다.

해당 책자는 2750부가 제작돼 농촌 지역 주민자치센터 등에 배포됐다. 책자는 “근로자의 권리를 보호한다”는 발간 목적과는 달리 고용주가 법 테두리 안에서 노동자를 얼마까지 부릴 수 있는지가 주된 내용이다.

책 내용 중 ‘외국인 근로자와의 근로계약’ 부분을 보면, ‘외국인 근로자가 오후 6시만 되면 더 이상 일을 할 수 없다며 일손을 놓아버려 골치가 아프다’는 고용주의 가상 질문에 “6시 이후에도 계약내용에 따라 근로할 것을 요구할 수 있고, 연장근로에 대하여 가산임금을 지급하지 않아도 된다”는 답변이 나온다.

물음에는 “수습근로자는 3개월 미만의 기간에는 예고 없이 해고할 수 있고, 최저임금의 90%만 지급해도 된다”고 알려주고 있다. 15세 이상 18세 미만 청소년과 임산부의 경우에도 농업에 종사할 경우 휴일에 근로시킬 수 있다는 내용도 실려 있다. 농림사업 분야에서는 근로기준법 특례규정에 따라 근로자에게 연장근로가산수당을 지급할 의무가 없다고 안내하고 있다. 고용주의 이런 노동 요구가 가능한 근거는 농축산업·감시단속 노동자 등에게 법 적용 예외를 둔 근로기준법 63조에 있다.

근로기준법상 대부분의 업종에서 일하는 노동자에게는 1일 8시간, 1주 40시간으로 근로시간이 제한되고 휴게시간도 1일 1시간 이상(8시간 근무 기준) 주어져야 한다. 또 1주일에 1일 이상의 유급휴일이 부여된다. 연장근로도 1주 12시간으로 제한된다. 연장근로와 휴일근로에 대해서는 50%의

가산임금을 받게 된다. 하지만 근로기준법 63조로 농업 노동자는 이 같은 권리를 부여받지 못하고 있다.

한국이주노동자인권센터 김기돈 사무국장은 “이 책자는 가뜰이나 열악한 농업 노동자의 권리를 강조하기 보다는 근로기준법의 근로시간·휴일·연장근로 등의 규정이 농업 노동자에게 적용되지 않는다는 점을 반복해 설명하고 있다”며 “근로기준법을 지키지 않은 고용주에게 항의하러 갔을 때 오히려 이 책자를 들이대며 ‘문제가 없는 것 아니냐’고 따지는 경우도 있었다”고 밝혔다.

노동부 관계자는 “해당 근로자들은 일하는 시간과 쉬는 시간이 명확히 구분되지 않아 이를 법으로 규정하게 되면 오히려 부작용이 더 클 것 같아 예외 규정을 둔 것”이라며 “안내책자는 노동관계법 특례조항을 농민들이 알기 쉽게 설명한 자료”라고 말했다.

정대연 기자 hoan@kyunghyang.com

경향신문

근로시간·휴식·휴일 보호 못 받는 ‘예외 근로자’ 규정

근로기준법 63조 뒤편에

근로기준법 63조는 근로시간과 휴식·휴일 등에서 근로기준법의 보호를 받을 수 없는 ‘예외 근로자’를 정한 법이다.

이 법 63조의 대상은 농어촌 지역 노동자들과 경비원, 물품감시원, 수위 등 감시직 노동자들이다. 63조 1항은 “토지의 경작·개간, 식물의 재식·재배·채취 사업, 그 밖의 농림사업”에서 일하는 근로자에게는 근로시간, 휴식·휴일 규정을 적용하지 않도록 한다”고 정하고 있다. 2항은 “동물의 사육, 수산 동식물의 채포·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업”에서 일하는 근로자를, 3항은 ‘감시 또

는 단속적으로 근로에 종사하는 자’를 각각 ‘예외 노동자’로 규정한다.

이 법을 적용하면 농어촌 지역 노동자들과 감시직 노동자들은 고용주가 한달 내내 휴일을 주지 않아도, 하루 16시간 이상 근무를 시켜도 항의할 수 없다. 연장근로가산수당, 휴일근로가산수당 등도 받을 수 없다.

민주당 김춘진 의원은 최근 “농어촌 외국인 근로자가 2009년 1390명에서 2012년 4863명으로 약 3배 가까이 늘어났다”며 “이들이 농업분야에서 근무한다는 이유로 근로기준법으로부터 보호를 받지 못하고 있다. 대책이 필요하다”고 지적했다.

전문가들은 근로기준법 63조는 필요없는 조항이라고 지적한다. 공공은

수노조 법률원 권두섭 변호사는 “근로기준법 63조는 삭제돼야 한다. 업무의 특수성에 따라 탄력성 있게 운용할 수 있도록 해야 하는데 이 조항은 일부 농어촌 지역 노동자 등을 완전히 배제했다”며 “다른 관련 법률도 근로시간을 유연하게 설정해 놔기 때문에 현재의 다른 법률 조항으로도 충분히 대체가 가능하다”고 말했다.

민주사회를위한변호사모임 권영국 노동위원장은 “근로기준법 63조는 사용자가 근로자에게 장시간 노동을 시키거나 임금을 축소하는 방편으로 악용되고 있다. 노동자의 근로조건 보호를 약하게 만드는 조항”이라고 말했다.

박순봉 기자 gabgu@kyunghyang.com

당연한 권리 '노동조합'

세상읽기

박수정
르포작가

다 늦은 저녁에 버스를 탔다. 가야 할 곳이 낯설 줄 알았는데 한 달에 한 번씩 버스로 오갔던 길 중간쯤이었다. 그런 지 몇 년째이니 더러 버스 창 너머로 봤을 게다. 아무래도 무심히.

가전 판매장 앞 한쪽에 사람들이 모여 앉았다. 노래가 울려 퍼졌다. 목적지에 왔건만 금방, 너무 가까이서 사람들을 보게 되니 발걸음이 주춤했다. 그 앞으로 지나거나 옆에 끼어 앉을 용기가 없었다. 몸을 돌려 횡단보도를 건넜다. 사람들 위로 깃발이 보인다. '전국급속노동조합 삼성전자서비스지회 영등포분회'.

신문과 인터넷 기사를 통해 삼성전자서비스 노동자의 죽음을 들은 지 벌써 오래다. 장례식장이든 집회장이든, 마음만 가 봐야지 하면서 몸은 움직이지 않았다. 얼마 전 아는 사람들에게 이 죽음을 말하자, 한 사람이 두 눈 벌겁게 한참 울었다. 다른 이들도 마음으로 울었다. 남편들을 봐서도, 아이들이 크는 대로 일터를 찾아 나설 자신들을 봐서도 남 이야기가 아니었다. 아니, 같은 사람이기에 울었다. 온전히 '노동'을 인정받고, '사람'이 모욕당하지 않으며 일하는 게 이 땅에서 과연 가능할까. 당연해야 할 게 왜 그리 어려운 일일까.

"당신들이 월급 40루피로 나의 육신과 영혼을 샀다고 생각한다면 그건 오산입니다. 나는 당신네들이 몇 년 동안 나에게 책정해 놓은 그 보잘것없는 40루피를 받는 노예가 되기보다는 차라리 굶어 죽는 것이 나와 내 가족을 위해 훨씬 낫을 거라고 생각합니다. ... 당신네들끼리는 뭇을 잘 나눠 가지면서 왜 우리는 조금도 생각해주지 않는지 알 수가 없습니다."

인도 작가가 쓴 단편소설 <월급 45루피>에 나오는 벤카트 라오처럼 저런 사직서를 날마다 가슴에 쓰는 누군가도 있을 게다. 일하느라, 딸에게 '살면서 느끼는 소박한 즐거움'조차 누리게 해주지 못한 아빠는 딸과 한 약속을 지키기 위해 정시에 퇴근하려고 했지만 불가능했다. 과장에게 당당히 내민 저 사직서도 '생계' 앞에서 슬그머니 거뒀다. 선심 쓰듯 과장은 월급 5루피 인상을 회사에 얘기해줬다

고 했다.

관리자의 선심이 아니라, 노동자의 권리로 열악한 노동조건을 바꾸고자 노조를 만든 삼성전자서비스 노동자들은 노조를 만든 뒤 고난이 크다. 얼마 안 남은 11월, 밤바람 한가운데 앉은 이유도 그 때문이다. 사직서가 아니라 유서를 써야 했던 동료는 어린 딸에게 부질없는 약속조차 해 줄 수 없다.

그이들 앞으로 노동자들이 지나간다. 비닐로 싼 짐을 오토바이 뒷자리 가득 넘치도록 싣고 달리는 퀵서비스 노동자, 택시 노동자, 화물차 노동자. 차를 세워 물건을 꺼내 급히 달려갔다 열른 차에 오르는 택배 노동자. 횡단보도를 건너는 여성 노동자들. 언젠가 일터에 설 학생들. 깃발과 구호는 지나는 이들 마음에 무얼 새겼을까. 다음 횡단보도 앞에서 녹색불이 여러 번 켜지는 동안 본 무수한 사람들. 대부분 노동자로 살 텐데 '노조'를 만들어 사는 게 꼭 힘겹고 고통받는 사회라니.

횡단보도를 건넜다. 판매장 유리문에는 4대 조사기관 고객만족도 1위라 적힌 냉장고 광고지가 가득 붙었다. 일하는 노동자 만족도도 1위라면 얼마나 좋을까. 그렇게 16년을 쓴 세탁기를 더는 고칠 수 없어 바꾸기 전까지 몇 차례 뒷수리를 받아 그 수명을 늘려 썼다. 그때 수리해준 분들마다 마지막에 어렵게 말을 꺼냈다. 전화가 오면 잘 좀 부탁한다는 말에 내가 참 미안했다.

그렇게 노동자를 평가하는 전화나 문자를 받는 일이 많았다. 은행 업무 뒤에도, 휴대전화 문제로 상담을 해도 여지없다. 그때마다 나는 매우 만족을 말하거나 늘렸다. 수화기 저쪽에서든, 눈앞에서든 일하는 이들 모두 최선을 다했다. 다들 고객을 위해 애쓰는데 기업은 그런 노동자를 만족시키기보다는 쥐어짜 '부'를 이룬 건 아닌지.

세계인권선언 23조에서는 "모든 노동자는 자신과 그 가족이 인간적으로 존엄을 지키고 살아갈 수 있도록 보장해주는 정당하고 유리한 보수를 받을 권리가 있다"고 한다. "모든 사람은 자신의 이익을 지키기 위해 노동조합을 결성하고 그것에 가입할 수 있는 권리가 있다"고 말한다. 노동자가 이 권리와 존엄을 인정받지 못한다면, 고객만족은 기만이다.

앞으로 한 달에 한 번 버스로 이 길을 지날 때면 나는 고개 들어 여길 볼 게다. 아무래도 유심히.

노동존중경영賞은
'눈 가리고 아웅' 賞?미래
Talk!

지난 12일, 유엔글로벌콤팩트 한국협회(이하 UNGC)와 윤리준법경영인학회(ECOA)가 공동 주최한 '2013 글로벌 CSR 콘퍼런스' 행사장을 방문했습니다.

이날 UNGC의 기준을 잘 이행한 국내 기업을 선정하는 가치경영대상 시상식이 있었는데, 그중 인천국제공항공사는 '바람직한 노사관계를 정립하고 고용·업무 차별 철폐를 위해 노력했다'는 평가 함께 노동존중경영상을 수상했습니다.

그런데 이달 초 일부 언론을 통해 인천국제공항의 간접고용 비정규직 인원이 무려 6000여명에 이른다는 사실이 밝혀졌습니다. 시상식 전날인 11일에는 트위터와 페이스북에 '인천공항 청소 아주머니 얘기 들어주세요'라는 글과 동영상도 올라왔습니다. '공항이 서비스 평가를 받는 동안 청소부들은 화장실에 숨어 지내야만 한다', '13년차 근로자의 월급이 신입과 차이가 없다'는 등의 이야기가 담겼습니다. 5일 만에 페이스북 '좋아요' 9만1000건, 유튜브 조회수 1만2000건을 기록할 정도로 온라인에서 큰 관심을 끌고 있습니다.

UNGc는 이런 논란을 몰랐던 걸까요, 외면한 걸까요. 공식 보도자료에 따르면, UNGC는 "지난 7개월간 공정하고 엄격한 심사 기준에 근거해 우수 기업을 선정했다"고 밝혔습니다. 하지만 UNGC에 문의한 결과, "심사 기준과 참여 기업 명단을 공개하기는 어렵다"는 답변이 돌아왔습니다. UNGC의 한 관계자는 "인천국제공항공사와 공사 노동조합 간 상생 및 협력사 복지 처우 개선을 높이 평가해 상을 수여했다"고 말했습니다. 비정규직 노조 문제를 심사에서 고려하지 않았느냐는 질문에는 "심사위원들이 심사 과정에서 이 부분을 알고 있었지만, 기업이 잘하는 부분을 부각하는 것이 목적이었기에 시상을 예정대로 진행했다"고 답했습니다.

한 네티즌은 인천국제공항공사의 수상 소식을 접한 뒤 트위터에 "이번 시상식은 기업의 사회적 책임이 잘못된 방향으로 악용될 수 있음을 보여줬다"고 글을 남겼습니다. 다양한 CSR 관련 인증과 시상식이 늘어나고 있지만, 이런 사례가 계속되면 국민에게는 '눈 가리고 아웅' 식으로 비칠 수도 있습니다.

문상호 더나은미래 기자

2013년 11월 26일 화요일
015면 경제

기업, 사실상 도산·폐업 직면해야 해고 가능해질 듯

“경제성장률 1%P 하락 땀 가계소득 4조6000억 증발”

김유나 기자 yoo@segye.com

국내 경제성장률(GDP)이 1%포인트 하락하면 가계소득 4조6000억원이 감소한다는 연구 결과가 나왔다.

한국금융연구원은 25일 ‘저성장·고령화가 금융산업에 미치는 영향과 대응방안’ 보고서에서 이같이 밝혔다.

경제성장률이 낮아지면 가장 어려움을 겪는 계층은 ‘취약계층’이다. 가계부채 규모가 이미 상당한 수준에 도달한 상황에서 가계소득이 감소하면 부채 원리금 상환부담을 높이기 때문이다.

반면 중산층 이상의 경우 고용여건이 경기상황에 따라 크게 악화되지 않을 뿐만 아니라 자산도 어느 정도 형성돼있어 경제성장률이 떨어져도 영향을 덜 받을 것으로 예상됐다. 이밖에 국세수입은 연간 2조2000억원이 감소하고, 취업자 수는 7만6000명 줄 것으로 추산됐다. 임진 연구위원은 “저성과 고령화가 가계부채 악화, 잠재성장률 하락, 재정지출 급증 및 저축률 하락 등의 부작용을 함께 불러올 것”이라며 “가계와 금융기관, 정부가 각각 대응 방안을 모색해야 한다”고 밝혔다.

경제협력개발기구(OECD)에 따르면 한국의 잠재성장률은 지난해 3.6%지만 2038년에는 1.0%까지 하락할 것으로 전망된다.

정치권, 법안 개정 의견 모아

경기도 안양의 모 병원은 지난해 비정규직 근로자 14명에게 상여금을 주지 않았다. 법정 공휴일에 일해도 휴일근무 수당을 별도로 계산하지 않고 평일 기준으로 임금을 지급했다. 토지주택공사 대전충남본부는 비정규직 5명의 출장비를 지급하지 않다가 고용노동부의 근로감독 때 지적돼 총 1086만원을 일시에 졌다.

올해 9월 23일부터는 이런 차별을 못 하게 됐다. 비정규직 근로자에게도 상여금과 복리후생, 경영성과급을 정규직과 똑같이 줘야 한다. 이 같은 내용을 담은 ‘기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률’과 ‘과연 근로자 보호에 관한 법률’이 개정, 시행됐다. 이전에는 ‘합리적인 이유 없이 불리하게 처우하지 못한다’고 모호하게 규정해 기업들이 성과급이나 수당을 아예 주지 않거나 주더라도 정규직보다 훨씬 적은 돈을 줬다.

새누리당은 여기서 한발 더 나가 차별행위 가 고의적이고 반복적일 경우에는 손해액의 10배를 징벌적으로 보상하도록 하는 법안(이한구 의원)까지 제출해놓고 있다. 기간제 근로자의 고용기간을 현행 2년에서 1년으로 단축해 1년이 지나면 무조건 정규직으로 고용하도록 하는 법안(심상정 의원·정의당)도 국회 심의를 기다리고 있다. 비정규직과 정규직 간의 경계를 허무는 법안들이다.

비정규직 상여금·복리후생 등 차별 금지

사내하도급 근로자에 대한 원청업체의 책임은 한층 강화된다. 방하남 고용부 장관은 지난 6월 “사내하도급 근로자 보호는 새 정부 핵심 과제”라고 했다. 정부의 정책 방향은 협력업체의 정규 직원이지만 앞으로는 원청업체의 정규 직원처럼 대접받도록 하는 쪽이다. 이와 관련, 새누리당이 관련 법 제정안을 국회에 제출해놓은 상태다. 사내하도급 근로자가 사업장 안에서 원청업체 직원과 같은 일 또는 유사한 일을 하면 원청업체와 도급업체가 원청 직원과 동등한 처우를 하도록 하고 고의적·반복적인 차별 행위가 벌어지면 10배의 징벌적 보상을 하도록 하는 내용이다. 새누리당은 이 법안을 민생법안으로 선정해 반드시 처리키로 했다. 이와 관련, 한국경제연구원 “사실상 사내하도급 근로자를 원청업체 정규직원으로 채용하는 효과를 내는 법안이며 연간 5조4169억원의 추가 비용을 부담

하게 될 것”이라고 밝혔다. 차별 행위가 발생했을 때 지금은 개별적으로 시정을 요구한다. 하지만 앞으로는 노조가 나서 차별시정신청권을 행사할 수 있을 전망이다. 여야가 이런 법안을 냈다. 한국경영자총협회 이형준 노동정책본부장은 “노사 간의 갈등이 상시화할 수 있다”며 “본인의 의사와 무관하게 집단적 문제로 삼아 본분이 장기화될 가능성도 높다”고 말했다.

협력사 직원, 원청업체와 같은 대우

최근 영업실적 악화로 금융권에 구조조정 바람이 불고 있다. 그러나 앞으로는 이런 바람도 잦아들 것으로 보인다. 경영상 해고 조항이 까다로워질 전망이다. 이는 박근혜 대통령이 후보 때 공약한 것이다. 정치권에서 논의되고 있는 경영상 해고 조항 개정안은 경영 악화로 사업을 계속할 수 없을 경우에 한정하는 방향으로 모아지고 있다. 사실상 도산이나 폐업에 직면하지 않으면 해고를 못 한다는 얘기다.

또 해고하기 전에 자산을 매각하고 사무실을 축소하는 등의 해고 회피 노력 상황을 구체적으로 열거해 모두 이행토록 하고 있다. 삼성경제연구소 이정일 연구위원은 “정리해고는 회사를 위기에서 구하기 위한 것인데 폐업에 몰려야 해고할 수 있다면 기업과 근로자가 공멸하는 결과를 초래하게 될 것”이라고 말했다. 해고를 통지할 경우에는 재고용 우선권을 부여하고 노조와 성실하게 협의하지 않으면 정당한 이유가 없는 해고로 간주한다는 조항도 개정안에 포함됐다. 이런 법률이 현실화되면 정년 60세 의무화에 따라 근로자들은 60세까지 해고 불안에 시달리지 않고 일할 수 있게 된다. 한편 삼성그룹은 정년 60세 의무화에 따라 인건비로 연 14조원이 더 소요될 것으로 추정했다.

“정리해고 못 하면 기업·근로자 공멸”

이외에도 임신·출산·육아 등의 이유로 직장을 그만둔 여성의 취업기회 확대를 위해 임마가산점제도를 도입하는 방안이 추진되고 있다. 아이를 둔 여성이 공공부문에 응시하면 2% 범위 안에서 가산점을 주는 제도다. 2016년까지 특별법에 따라 시행하는 공공부문 청년채용 할당제를 민간부문으로 확대해 한시적으로 300인 이상 기업에 채용규모의 3~5%를 청년에게 배정하는 법안도 여야 국회의원들이 공동 발의한 상태다.

김기찬 선임기자 wolsu@joongang.co.kr

경제협력개발기구(OECD) 국가 고용보호지수와 고용률

단위: 지수, ()안은 고용률, %

1 미국	0.85 (66.6)	2 캐나다	1.02 (72)	3 영국	1.09 (69.5)	4 뉴질랜드	1.16 (72.6)	5 호주	1.38 (72.7)	6 아일랜드	1.39 (59.2)	7 일본	1.73 (71.2)	8 스위스	1.77 (79.4)	9 덴마크	1.91 (73.2)	10 스웨덴	2.06 (74.1)
11 헝가리	2.11 (55.8)	12 아이슬란드	2.11 (78.5)	13 한국	2.13 (63.8)	14 슬로바키아	2.14 (59.5)	15 네덜란드	2.23 (74.9)	16 핀란드	2.29 (69)	17 체코	2.32 (65.7)	18 오스트리아	2.41 (72.1)	19 폴란드	2.41 (59.7)	20 이탈리아	2.58 (57)
21 벨기에	2.61 (61.9)	22 독일	2.63 (72.5)	23 노르웨이	2.65 (75.3)	24 포르투갈	2.84 (64.2)	25 그리스	2.97 (55.6)	26 프랑스	3.00 (63.9)	27 스페인	3.11 (57.7)	28 멕시코	3.23 (60)	29 룩셈부르크	3.39 (64.6)	30 터키	3.46 (48.4)

※고용보호지수는 2008년, 고용률은 2011년 기준, 고용보호지수는 숫자가 클수록 노동규제가 강하다는 뜻. 자료:OECD

고용 관련 현행 제도와 박근혜 대통령 공약, 제·개정 법률안 비교

현행	정리해고	비정규직 보호	사내하도급 근로자	정년
• 긴박한 경영상 필요할 경우 해고 허용	• 해고요건 강화 • 해고 회피 노력 의무화 • 일방적 구조조정이나 정리해고 방지를 위해 사회적 대타협기구 설치	• 합리적 사유없이 불리한 처우 금지	• 별다른 규정 없음	• 단체협약으로 기업마다 정함
• 경영악화로 사업을 계속할 수 없을 경우에 한해 실시	• 해고회피 노력 없으면 정당한 이유없는 해고로 간주	• 상여금과 성과급 등 동등하게 지급토록 관련법 개정(9월 통과)	• 원청업체 근로자와 차별 처우 금지한 내용의 사내하도급 근로자 보호법(특별법) 제정 추진	• 60세 정년 법제화
• 재고용 우선권을 부여하고 노조와 성실하게 협의하지 않으면 정당한 이유가 없는 해고로 간주	• 임마가산점제도를 도입하는 방안이 추진되고 있다. 아이를 둔 여성이 공공부문에 응시하면 2% 범위 안에서 가산점을 주는 제도다. 2016년까지 특별법에 따라 시행하는 공공부문 청년채용 할당제를 민간부문으로 확대해 한시적으로 300인 이상 기업에 채용규모의 3~5%를 청년에게 배정하는 법안도 여야 국회의원들이 공동 발의한 상태다.	• 고의적이고 반복적인 차별행위에 대해 10배의 징벌적 보상	• 고의적 반복적 차별이 있으면 10배의 징벌적 보상	• 60세 정년 의무화 담은 고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진법 개정(5월 통과)

독일 해고요건 완화... 10년 새 실업률 4.5% ↓ 일본 계약직 근로자 기간 5→10년으로 늘려

선진국 노동시장은

올해 4월 일본에선 5년 이상 근무한 기간제(계약직) 근로자를 정규직 근로자로 전환하도록 하는 새 노동계약법이 시행됐다. 당시 아사히신문은 “한국에서 근무기간 2년을 조건으로 유사한 법이 발효됐을 때처럼 비용 부담을 줄이기 위해 근무기간 5년이 되기 직전에 기간제 근로자의 계약을 해지하는 방식으로 정규직 전환을 회피하는 기업이 나올 것”이라고 지적했다. 여론이 좋지 않자 일본 정부는 이달 5일 기간제 근로자 사용기간을 10년으로 연장했다. “인력을 채용할 때 겪는 불편을 덜어주겠다”는 개정 취지 설명이 있었다. 새 노동법이 시행된 지 7개월 만에 법을 현실에 맞게 고친 것이다. 일본 정부는 이 법안을 아베노믹스 핵심 정책으로 삼았다.

독일의 경우 게르하르트 슈뢰더 전 총리가 재임 당시 해고요건을 완화하고, 기간제 사용기간을 대폭 연장하는 한편 법인세를 인하하는 것을 골자로 하는, 이른바 하르츠(Hartz) 개혁을 추진했다. 후임 앙겔라 메르켈 총리가 찬사를 보낼 정도로 슈뢰더의 개혁은 큰 효과를 봤다. 2003년 450만 명의 실업자가 쏟아져 실업률 11.6%를 기록했던 독일은 하르츠 개혁이 추진된 뒤 2010년 실업률이 7.1%로 뚝

떨어졌다. 이회범 한국경영자총협회 회장은 “좌파인 슈뢰더 총리가 개혁자동차를 만들고, 우파인 메르켈 총리가 운전대를 잡고 실행에 옮기면서 독일은 유럽의 병자에서 성장 엔진으로 거듭났다”고 평가했다.

스페인도 정규직 해고에 드는 비용을 줄일 수 있도록 자유로운 해고를 유도하고 있다. 해고수당도 현재 45일에서 33일로 줄였다. 스페인 정부는 고용을 확대하기 위한 조치라고 했다.

선진국이 고용률 70%를 달성한 시점에는 이 같은 유연한 고용정책이 큰 역할을 했다. 독일은 하르츠 개혁이 본궤도에 오른 2008년 70.2%의 고용률을 기록했고, 영국은 대처리즘에 따른 노동시장 유연화 정책(해고 규제완화, 법인세 인하 등)이 빛을 발하던 1989년 72%의 고용률을 보였다. 미국은 레이거노믹스에 따라 각종 사업 규제를 정비하고, 소득세와 법인세를 낮추는 개혁을 실행한 1987년 고용률 70.7% 고지에 오를 수 있었다.

성균관대 조준모(경제학) 교수는 “규제를 풀어야 노동시장이 생물처럼 가장 효율적인 방향으로 움직일 수 있고, 그래야 자연스럽게 고용률이 높아진다”고 말했다.

김기찬 선임기자

보수신문들의 발레오경주공장 왜곡

신시연 금속노조 발레오만도지회 조합원

10월31일치 <조선일보> 1면에 “애써 살려놓은 회사 문 닫지 않게 민노총 탈퇴시켜 주세요, 제발...”이라는 기사가 틀림으로 실렸다. 기사는 “발레오전장 노조 위원장의 호소, 3년 전 극심한 노사분규·직장폐쇄, 새 노조 만들어 흑자회사로 재기, 금속노조의 ‘새 노조 무효’ 소송에 1·2심 연속 패소... 회사가 다시 슬렁인다”는 내용으로 실렸다. 다음날 <동아일보>도 비슷한 기사를 냈다. 조그마한 공장의 소식이 전날 국회의원 보궐선거 결과보다 더 큰 비중으로 실린 것이다. 발레오 경주공장의 현실과 전혀 다른 신문들의 왜곡과 편파 보도 내용을 지적한다.

발레오자본이 2010년 금속노조 발레오만도지회를 파괴하고 창조컨설팅과 짜고 만든 불법적인 노조가 ‘발레오전장노조’다. 이들을 앞세워 금속노조 조합원들을 해고하는 일명 ‘창조컨설팅의 노조 파괴 시나리오’의 표본이 발레오 경주공장이다.

1·2심에서 기업노조가 무효 판결을 받아 발레오자본이 겁을 먹고 다시 공장 철수 이야기를 하고 있다. 2010년 직장폐쇄 때, 단체협약을 백지위임받을 때도 자본은 공장 철수를 이야기했다. 외국자본의 공장 철수 이야기는 노동

자를 압박하는 술책에 불과하다. 떠날 놈은 말없이 떠난다.

불법 기업노조는 설립신고서 잉크가 마르기도 전에 단체협약을 자본에 백지위임했다. 회사는 먼저 모든 직원의 임금을 뺐은 뒤 차등성과급제로 직원을 관리하기 시작했다. 지난해 평균 성과급으로 1인당 1490만원을 지급했다. 최상위 등급은 2980만원을 받았고 최하위 등급은 한 푼도 받지 못했다. 최하위는 1000만원이 넘는 자녀 학자금도 지원받지 못했다. 성과급 최상위와 최하위의 격차가 4000만원 이상이다. 이렇게 돈으로 자본의 눈치를 보게 만들어 놓았다.

2010년 직장폐쇄 당시 7000만원 넘는 연봉을 받는 노동자들이 무리한 요구를 한다며 귀족노동자와 강성노조의 이미지를 부각하던 회사가 아직도 연봉 7000만원을 주니 어느 것이 진실인지 알 수 없다. 회사는 임금 강탈, 정년 축소, 임금피크제, 복지 축소·폐지 등으로 단체협약을 개악하고 노동 강도를 높여 노동력을 최대한 착취해 2009년 연매출 3067억원, 영업이익 39억원에서 2012년 연매출 5314억원, 영업이익 439억원으로 이익이 어마어마하게 늘었다.

회사는 풀 뽑기, 화장실 청소, 해고자 탄압 아이디어 내기, 오리걸음, 피타체조,

용역 감시, 폐회로텔레비전(CCTV) 감시, 미행, 사진 채증 등 이루 말할 수 없는 인권탄압과 노동탄압을 자행했다. 이런 비인간적인 체벌과 차별성과급 등 예전 같지 않은 현장 분위기를 누가 좋아하겠는가? 발레오 경주공장의 현실을 좋아하는 노동자는 없다. 다수가 불만과 분노가 있지만 단지 말을 하지 못하고 저항하

지 못할 뿐이다. 현실이 이런데 누가 민주노총 금속노조를 탈퇴하게 해달라고 한단 말인가? 친일파들이 독립을 두려워했듯 자본과 그 앞잡이들이 금속노조를 두려워하고 있다. 나라를 빼앗긴 민중이 독립을 원하듯 발레오 경주공장 노동자들은 민주노총 금속노조의 복원을 간절히 원하고 있다.



전국교직원노동조합, 참교육을 위한 전국학부모회 등 교육 관련 단체 회원들이 25일 오전 서울 세종로 정부서울청사 앞에서 기자회견을 열어 정부가 추진하고 있는 시간선택제 교사 도입 계획 철회를 촉구하고 있다. 참석자들은 시간선택제 교사 제도가 교육의 질보다는 박근혜 대통령의 고용률 70% 목표를 달성하기 위한 것이라고 주장했다. 김태형 기자 xogud555@hani.co.kr

교사들 반발에도...교육부, 시간제교사 도입 강행

600명 뽑아 내년 2학기 시행키로
“담임업무·학생지도 등 혼란 우려”

박근혜 정부가 고용률 70% 달성을 목표로 도입하려는 ‘시간선택제 교사(시간제 교사) 제도’를 두고 교사들의 반발이 거세게 일고 있다. 전일제 교사의 절반가량만 일하는 시간제 교사가 학교 현장에 들어오면 학생 생활지도 등의 업무에서 공백이 커진다는 게 이들의 주장이다.

교육부는 교육공무원법 시행령인 ‘교육공무원임용령’을 개정해 내년 2학기부터 시간제 교사 제도를 도입하겠다고 25일 밝혔다. 시간제 교사는 현행 정규직 교사의 절반 정도만 일해 임금은 덜 받으면서도 정규직 신분이어서 정년 보장이나 교직원 연금 가입 등의 혜택은 그대로 받는 새로운 형태의 교사다. 교사자격증 소지자 가운데 임용시험을 통과한 이들을 뽑아

주당 15~25시간 범위에서 요일제, 오전·오후제, 격일제 등으로 다양하게 운용할 예정이다.

교육부는 전일제 교사 300명 대신 시간제 교사 600명을 뽑아 내년 2학기부터 학교에 우선 배치하는 등 2017년까지 모두 3500명을 선발하기로 했다.

교육계에서는 이 정책이 학교 현장에 대한 고려 없이 박 대통령의 ‘고용률 70% 목표’ 정책에 휩쓸려 급조된 것 아니냐는 의구심을 제기한다. 전국교직원노동조합(전교조)은 이날 기자회견을 열고 “시간제 교사의 증가는 전체적인 교육의 질 저하로 귀결될 것”이라며 반대 입장을 내놨다. 전교조는 하루 4시간 정도 근무하는 시간제 교사는 수업만 하고 일찍 퇴근하기 때문에 학급 담임을 맡거나 생활지도, 기타 행정업무를 수행할 수 없어 동료 교사와의 협력이나 학생에 대한 깊이 있는 이해를 기대하기 어려울 것이라고 주장했다. 제대로 된 교육을

할 수 없다는 지적이다.

한국교원단체총연합회(교총)도 전교조와 비슷한 의견이다. 교총은 “정부가 이 제도를 도입할 경우 범국민 서명운동을 비롯해 제도 철회 요구를 강도 높게 이어가겠다”고 밝혔다. 교총이 소속 교원 4157명을 대상으로 설문조사를 벌인 결과 82.7%(3437명)가 제도 도입에 반대했다.

이에 대해 박영숙 교육부 교원정책과장은 “시간제 교사의 도입이 오히려 학교 운영의 유연성을 높여 교육의 질을 높일 것”이라고 말했다. 육아 등으로 휴·퇴직이 불가피했던 교사 자리가 비정규직인 기간제 교사로 대체되기 보다 정규직 시간제 교사로 대체될 수 있다는 것이다. 교총 설문조사에서 현직 교사 가운데 14.8%는 ‘시간제 교사로 전환할 의사가 있다’고 답해 시간제 교사 제도가 초반에는 자연스럽게 도입될 수 있을 것이란 전망도 나온다.

음성원 기자 esw@hani.co.kr

근로시간 단축땐 우량中企도 못버텨

‘자랑스러운 中企’ 회장단 “경쟁력 떨어지고 노사갈등 불보듯”

중기중앙회에 입법저지 건의

‘자랑스러운 중소기업인 협의회(자중회)’ 소속 기업인들이 정부에서 추진 중인 근로기준법 개정안에 반대하는 입장을 공식화했다. 개정안의 핵심인 근로시간 단축에 따른 피해를 감내하기 힘들다는 이유에서다.

최근 뿌리업종 중소기업인들이 국회 환경노동위원회를 찾아 어려움을 호소한 데 이어 이번에는 중소기업 중에서도 ‘알짜’로 꼽히는 자중회까지 반발하고 나서 근로시간 축소를 두고 업계와 정치권에 적잖은 파장을 줄 것으로 보인다.

황을문 자중회 회장(서린바이오사이언스 대표), 구연찬 장암칼스 대표, 강선중 크로바케미칼



자랑스러운 중소기업인 협의회 회장단이 25일 서울 여의도 중기중앙회에서 김기문 중기중앙회장(오른쪽 셋째)에게 근로시간 축소를 반대하는 건의문을 전달하고 있다. 왼쪽부터 조옥환 삼우이앤아이 대표, 강선중 크로바케미칼 대표, 황을문 서린바이오사이언스 대표, 김기문 회장, 구연찬 장암칼스 대표, 김덕술 삼해상사 대표. <박상선 기자>

대표 등 자중회 소속 기업인 5명은 25일 서울 여의도 중소기업중앙회를 방문해 이 같은 내용을 담은 건의서를 김기문 중기중앙회 회장에게 전달했다.

자중회는 주당 근로시간을 68

시간에서 52시간으로 줄이는 근로기준법 개정안이 통과될 경우 영세기업은 물론, 내실 있는 중소기업도 경영 기반이 뿌리째 흔들릴 수 있다고 주장했다.

최근 중소기업중앙회와 한국

경영자총협회가 459개 기업을 대상으로 실시한 조사에 따르면 1주당 총근로시간이 52시간을 초과하는 기업 중 휴일근로를 실시하는 기업 비중은 제조업이 58.4%, 비제조업이 23.2%를

차지했다. 휴일근로를 연장근로에 포함시키는 근로기준법 개정안이 통과될 경우 이들은 휴일근로를 전혀 할 수 없게 된다.

만약 공정의 연속성이 중요한 업종인 경우 주말 작업시간을 채울 추가 인원을 뽑지 못한다면 채산성 악화를 피할 수 없다. 실제 조사 대상 중소기업 중 근로시간 단축 관련 법 개정 반대하는 기업 비율은 82.8%에 달했다.

정순우 기자

용어 자랑스러운 중소기업인 협의회 : 중소기업청과 중소기업중앙회가 시행하는 ‘이달의 자랑스러운 중소기업인’에 뽑힌 기업인들로 구성된 단체.

기술력과 재무 상태는 물론 노사협력 측면에서도 뛰어난 우량 중소기업 경영자들이 주대상이다.

황을문 '자랑스러운 중소기업장단' 회장

일자리 창출에도 도움 안돼

“지금도 사람 구하기 힘들어 죽을 맛인데 근로시간을 줄인다고 일자리가 창출되겠습니까.”

황을문 자랑스러운중소기업인협의회(자중회) 회장(서린바이오사이언스 대표)은 정부에서 추진 중인 근로시간 단축에 대해 “기업인을 범법자가 되도록 몰아붙이는 법”이라고 주장했다.

25일 서울 여의도 중기중앙회에서 만난 황 회장은 근로시간 축소가 자칫 우리 산업생태계에서 악순환의 시발점이 될 수 있다며 강하게 비판했다.

황 회장이 꼽은 근로시간 축소의 첫 번째 문제점은 인건비 부담이다. 주당 근로시간이 68시간에서 52시간으로 16시간 줄어들면 중소기업 기준으로도 볼 때 30~40%가량 인건비가 늘어난다는 것.

인건비 부담을 감내하고서라

도 신규 인력 채용에 성공한 기업은 그나마 사정이 나은 편이다. 열악한 중소기업 제조업 작업 여건을 감안할 때 대다수 기업은 근로시간 단축에 따른 빈자리를 채울 직원을 구하는데 오랜 시간이 걸릴 수밖에 없다고 주장한다. 특히 산업이나 특근을 하면서 부족한 임금을 그나마 보충해온 근로자도 임금이 줄어 계속 그 회사에 남아 있을 이유가 줄어들 것이라는 게 중소기업의 설명이다. 결국 기업이나 근로자 모두 근로시간 축소에 반대할 수밖에 없는 상황이 될 가능성이 크다.

황 회장은 “지금도 3D 업종에서는 일부 관리자를 제외하고는 외국인 근로자에 의존하고 있는 기업이 태반인데 강제로 근무시간을 줄인다고 신규 고용이 창출될 것으로 보는 것은 큰 오산”이라고 말했다. 정순우 기자

매일경제

2013년 11월 26일 화요일 A01면 종합

공공기관 학자금 무상지원 폐지

295곳 내년부터 ... 안식년·고용승계도 없애기로

내년부터 295개 공공기관 임직원들은 학자금 지원을 받지 못할 전망이다.

아울러 7년 이상 근무하면 1년을 쉬면서 월급을 받는 안식년 제도가 폐지된다. 부모가 공공기관에 근무하다 퇴직한 뒤 자녀들이 이 기관에 취직할 때 혜택을 주는 현대판 '고용승계'도 없어진다.

25일 정부 부처에 따르면 정부는 이 같은 내용을 담은 공공기관 선진화 방안을 마련하고 다음주 중 공공기관 운영위원회에서 결정할 예정이다.

정부 고위 관계자는 “국민 눈높이에 맞춰볼 때 과도하다고 판단되는 공공기관 복지혜택에 대해 예산지침을 통해 지급을 중단하도록 하겠다”며 “관련된 임금·단체협상 사항 또한 개선하도록 기관장

공공기관 선진화 방안

- ▶ 자녀 학자금 지원 금지
- ▶ 안식년 제도 폐지
- ▶ 자녀에 고용승계 금지
- ▶ 임단협 개선 기관장 평가 반영
- ▶ KIC·수출입은행 공기업 지정
- ▶ 빛 많은 공공기관 관리대상에
- ▶ 공공기관 심층평가제 실시

경영평가 항목도 바꾸겠다”고 말했다.

정부는 이 방안이 자녀학자금, 안식년, 고용승계 등 과도한 복지혜택에 대해 예산·사내복지기금 등 지급을 금지하는 예산 운용 지침을 마련할 계획이다. 그 대신 앞으로는 일방적인 학자금 지원 대신 학자금 대출을 권유하기로 했다.

정부는 이 같은 지침을 공공기관 운영위원회 산하 공기업에 하달할 계획이다. 이 지침은 각 정부 부처에 대한 경영평가와 예산 편성을 받는 기타 공공기관에도 해당된다.

정부는 이 지침을 따르지 않는 공공기관은 경영평가에서 불이익을 줘 임직원 급여 삭감, 기관장 해임 등도 건의할 예정이다.

정부는 또 한국투자공사(KIC), 수출입은행, 강원랜드, 코스콤 등 부채 규모가 큰 공공기관을 공기업으로 재분류할 방침이다. 이렇게 되면 해당 기관은 기획재정부 산하 공공기관운영위원회의 강도 높은 경영평가와 예산지침을 수행해야 한다. 노영우·신현규·이상덕 기자

코레일, 정년퇴직자로 '감축' 생색

(200명)

News + '방만의극치' 공기업 인사

정책금융공 때낸 産銀, 인력 더 늘어

정책금융공사는 2009년 10월 출범 당시 93명이던 인원이 지난 9월 말 현재 351명으로 4배 가까이 늘었다. 이해하지 못할 대목은 정책금융공사로 90여명을 내보낸 산업은행 인원이 그보다 더 늘어났다는 점. 정책금융공사가 떨어져 나간 직후 산은 직원 수는 2171명. 현재 인원은 그보다 482명 증가한 2653명에 달한다.

▶관련기사A4.5면

공공부문 부실 경영의 저변에는 방만한 인사관리가 자리잡고 있다. 산은과 정책금융공사의 사례처럼 공공기관은 분열

과 동시에 이전 크기 이상으로 증식하는 '아메바식 복원 능력'을 갖고 있다. 가만히 놔두면 끊임없이 몸집을 불려나간다.

그럼에도 강성 노조에 떠밀려 인력 구조조정은 거의 찾아볼 수 없다. 사업을 줄이거나 심지어 없애더라도 사람은 못 건드린다는 것이 불문율이다. 그러다 보니 한 사람이 해야 할 일을 두세 사람이 나눠 가지면서 정년을 보장받고 민간 기업 이상의 복리후생을 누리고 있다. 이명박 정부도 출범 초기 전체 공공부문 인력을 10% 줄인다는 개혁 방안을 발표했



지만 공염불에 그쳤다. 2008년 24만130명이던 공공기관 임직원 숫자는 정권 말인 지난해 오히려 24만6151명으로 6000명가량 불어났다. 공공기관 부채는 2007년 말 249조3000억원에서 지난해 2배인 493조원으로 폭증했다.

하지만 기획재정부조차 "정원을 초과해도 경영평가에 불이익을 주는 것 외에 별다른 제재 방법이 없다"며 "기관장들이 알아서 할 문제"라고 손을 놓고 있다. 하지만 유병삼 연세대 경제학부 교수는 "낙하산 인사라는 약점이 잡힌 순간부터 노사 간 협의를 통해 임기 내 인력 구조조정은 힘들게 된다"고 지적했다. 박근혜 대통령이 25일 "끝장을 보겠다"며 공기업 개혁에 강력한 의지를 재차 밝혔지만 공공부문 종사자들이 얼마나 심하게 이를 듣고 있을지는 미지수다. 이날 인력 200명을 연내 줄이겠다고 발표한 한국철도공사(코레일)에 확인한 결과 감축 대상자 대부분은 정년퇴직을 앞둔 사람들이었다.

김우섭/이상은 기자
duter@hankyung.com

한국경제

2013년 11월 26일 화요일 A04면 종합

국책사업·일자리 확충... 증원 명분 주는 정부

공기업 5년간 채용목표 8만명 공공개혁案에도 '감원' 없을 듯

박근혜 정부도 국정목표를 달성하기 위해 공공기관을 '동원'한다는 점에서 이전 정부와 다르지 않다. 당장 고용률 70% 달성을 위해 공공기관별로 할당하다시피 신규 채용 목표를 떠넘기고 있다.

기획재정부에 따르면 올해부터 임기 마지막 해인 2017년까지 5년간 공공기관을 통한 신규 인력 채용 규모만 8만6300명에 달한다. 매년 1만7000~1만8000명의 일자리를 늘리겠다는 것이다.

정년퇴직이나 명예퇴직 실시 후 인력재배치 규모만 3만3000명에 달한다. 인력 증원 계획도 이와 비슷한 3만3200명 규모다. 박근혜 정부가 끝날 무렵에는 공공기관 인력 규모가 지난해 말 25만4000명에서 31만명을 훌쩍 넘게 된다.

정부는 내달 발표할 공공부문 개혁방안에 별도의 인력 조정 계획은 담지 않을 방침이다. 인력 감축 목표나 적정 인원의 기준선도 제시하지 않기로 했다. 한국철도공사(코레일)나 LH(한국토지주택공사), 석탄공사 등 정원을 넘는 과잉인력도 내년에 신규 증원을 하지 않는 선에

기관	인원
한국철도공사	84
한국수력원자력	55
한국중부발전	50
국민연금공단	48
한국보훈복지의료공단	24
한국농어촌공사	24
국민건강보험공단	23
한국가스공사	22
한국주택금융공사	20
근로복지공단	16
한국전기안전공사	16
한국동서발전	11
한국남부발전	14
한국자산관리공사	10
주택관리공단	10

자료:기획재정부

서 유지하고 업무 대비 유휴인력이 얼마나 되는지 조사해보겠다는 원론적인 입장을 보이고 있다. 기재부 관계자는 "정년에 따른 자연감축 수준을 넘어서는 인위적 구조조정은 힘들지 않겠느냐"며 "강제 구조조정은 민감한 사안이어서 선불리 건드리기 어렵다"고 말했다.

공공기관들은 오히려 정부를 향해 불만을 터뜨리고 있다. 방만경영을 해결하라고 지적하면서 또 다

른 쪽에는 시간제 일자리 채용을 독려하는 등 어느 장단에 맞춰야 할지 모르겠다는 것이다.

실제 주요 공공기관들은 시간선택제 일자리로 돌리기 위한 업무를 분석한 뒤 내년도 채용계획까지 기재부에 제출한 상태다. 기재부는 이를 내년 공기업 경영평가에 반영할 계획이다. 일부 공기업은 시간제 일자리 확대를 정원 내에서 해결한다는 입장이지만 현직을 줄일 수 없어 무기계약직을 활용하는 등 편법을 쓸 수밖에 없다고 불만을 터뜨리고 있다.

산업통상자원부 산하 공기업 관계자는 "국책사업을 대신 맡기면서 인력을 늘려줄 때는 언제고 이제 와서 정책 책임을 마녀사냥식으로 공공기관에 떠넘기니 억울하다"고 토로했다. 또 다른 관계자는 "에너지 안보 등 공공의 이익을 위해서는 장기적인 시각으로 봐야 하는데 단기간 성과 내기식으로 비판을 한다면 경쟁력을 갖출 수 없다"고 지적했다.

전문가들은 인력 문제에 대해 정부 차원의 국책 사업 때문에 정원이 늘어난 것인지 아니면 실제 인력이 넘치는 것인지 구분할 필요가 있다고 지적한다.

김우섭기자 duter@hankyung.com

부채 14조 불어난 한수원, 해마다 “인력 달라”

(2008년 10.6조 → 2012년 24.7조)

공기업 인력 과잉 실태

하루 평균 승객이 평균 422명에 불과한 경북 문경시 점촌역엔 역장 1명, 부역장 4명을 포함해 총 16명이 근무하고 있다. 여객 운임과 화물수송료 등을 합쳐 연간 7억1467만원의 수입을 올리고 있지만 이들의 인건비는 10억원을 훌쩍 넘는다. 코레일 측은 “신호 조작, 운행 방향 조작 등을 위해 24시간 근무해야 하는 특성상 3교대로 인원이 배정돼 있고, 여객뿐 아니라 화물도 취급하는 만큼 적정 인원”이라고 해명했다.

◆순증 일변도의 인력계획
물론 이들의 해명처럼 철도역 관리업무는 수익성 지표로만 판단할 수는 없는 공공적 성격을 띠고 있다. 하지만 같은 숫자의 직원이 근무하는 경남 창원시 중앙역의 하루 평균 승객이 4500명(수입 5500만원)에 달하는 점을 감안하면 액면 그대로 받아들이기 힘들

다는 지적도 많다.

공기업 방만경영의 핵심 기저에는 방만한 인사관리가 자리 잡고 있다. 정원보다 많은 직원을 고용하고, 과도한 복지를 제공하는 고비용 구조가 부채 폭증의 주요 원인으로 지목되고 있다. 정권 초 구조조정 바람이 휘몰아칠 때 잠깐 줄어드는 듯하던 공공부문 임

LH, 국책사업 때 증원 인력 사업 끝나도 ‘그대로’ 공공 노조 절반 민노총 가입 ... 인력감축 어려워

직원 숫자는 정권 말에 오히려 몸집을 더 불리는 행태를 반복하며 정부의 개혁 의지를 비웃고 있다.

공공기관별로는 인력 증원에 대부분 국책사업 추진이라는 명분을 깔고 있지만, 실제론 과잉인력에 대한 구조조정은 전혀 없이 순증만 이뤄지고 있다. 한국국제협력단(KOICA)은 최근 5년간

정원이 242명에서 319명으로 77명(31.8%) 늘었다. 무상 공적원조(ODA)를 확대하면서 지속적으로 인력을 충원한 결과다.

한국수력원자력은 2008년 7511명이던 정원이 지난 9월 말 현재 9442명으로 1931명(25.7%) 늘었다. 반면 이 회사 부채는 같은 기간 동안 무려 14조원이나 불

어났다. 한수원 관계자는 “원전 수출에 필요한 전문인력과 안전사고 감시 강화를 위한 안전요원을 대거 뽑았기 때문”이라고 말했다. 하지만 유휴인력 전환 배치나 내부 업무 재조정 등을 통해 스스로 생산성을 끌어올리려는 노력은 엿보이지 않는다는 게 대체적인 평가다. 기획재정부의 한 관

부는 “정부가 어떤 사업을 추진할 때마다 해당 공기업들은 해마다 인력을 늘려달라는 요청부터 한다”며 “아무리 사전 구조조정을 권유해도 소귀에 경 읽기”라고 꼬집었다.

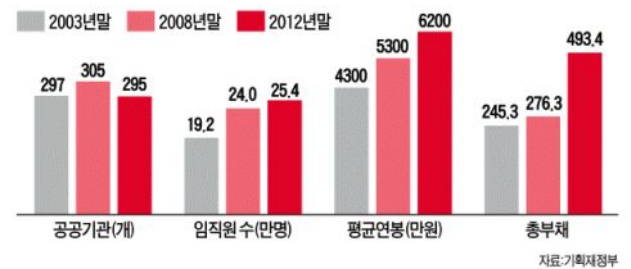
◆“민노총 우선” 아래 연명
이 같은 상황에서 한 번 늘어난 인력을 쉽사리 줄일 수 없다는 점은 큰 문제다. 공공기관 중에 가장 부채(141조7000억원)가 많은 LH(한국토지주택공사). 이 회사는 현재 정원(6093명) 대비 인원(6480명)이 387명 많다. 이명박 정부에서 보금자리주택과 혁신도시 건설 등 국책사업을 맡으면서 2016년까지 정원 외 직원을 449명 늘렸기 때문이다. 하지만 새 정부 들어 보금자리 주택사업 등이 줄줄이 축소된 상황에서도 LH는 여전히 인력난을 호소하고 있다. 회사 관계자는 “최근 몇 년간 새롭게 맡은 사업이 늘어났기 때문”이라고 설명했다. 기재부는

엄청난 부채를 안고 있으면서도 즐기차게 인력난을 호소하는 LH를 보며 혀를 끌끌 차고 있다.

여기에서 강성노조가 버티고 있는 공기업 특성상 정리해고는 사실상 불가능하다. 공공기관 노조의 절반 가까이가 전국민노동조합총연맹(민노총)을 상급단체로 두고 있다. 지난해 말 기준 295개 공공기관 중 215곳에 노조가 결성돼 있고 이 가운데 112곳이 민노총 소속이다.

이런 이유로 현오석 부총리 겸 기획재정부 장관이 “민간기업이라면 감원의 칼바람이 몇 차례 불고 사업구조조정이 수차례 있었을 것”이라고 목소리를 높였지만 공기업 내부에서는 위기감을 찾을 수 없다. 실제 지난 정부에서 해외자원개발 사업을 위해 조직을 대폭 늘린 광물자원공사나 가스공사, 석유공사 등 에너지 공기업도 사업 축소에 직면해 있지만 인력 조정 계획은 없는 상태다. 한 에너지 공기업 관계자는 “정부는 공기업 부실, 방만경영을 정상화하기 위해 칼을 뽑겠다고 버리고 있지만 현장에서는 코웃음을 치는 분위기”라고 말했다. 이심기/이상은 기자

최근 10년간 공공기관 재무구조 및 평균연봉 변화 (단위: 조원)



최근 5년간 각종 국책사업 추진으로 인원이 늘어난 공공기관

기관명	2008년	2013년 9월말	증가인원	사유
소상공인진흥총회	19	392	373 (1963.1%)	영세사업자 지원
정책금융공사	93	361	268 (288.1%)	중소기업 지원
광물자원공사	368	567	199 (54.0%)	해외자원개발
한국국제협력단(KOICA)	242	319	77 (31.8%)	공적개발원조(ODA) 확대
한국수력원자력	7511	9442	1931 (25.7%)	원전 수출, 원전 안전성 강화
한국석유공사	1185	1404	219 (18.4%)	해외자원개발
한국가스공사	2841	3245	404 (14.2%)	해외자원개발
한국토지주택공사	5592	6093	501 (8.9%)	보금자리주택 공급

*정원 기준. ()안은 증가율

인력과잉 또 다른 주범은 '낙하산'

박근혜 정부 들어 임명된 주요 공공기관장

공공기관	기관장	주요 경력
한국공항공사	김석기	서울경찰청장, 오사카 총영사
한국철도공사	최연혜	한국교통대 교수, 새누리당 지역위원장, 한국철도공사 부사장
신용보증기금	서근우	하나금융지주 부사장, 하나은행 부행장
한국거래소	최경수	현대증권 대표, 조달청장, 재정경제부 세계실장
한국원자력안전기술원	김무환	원전 고장등급평가위원장
한국수력원자력	조석	지식경제부 2차관
국립공원관리공단	박보환	새누리당 국제전문위원, 18대 대선 유세지원단장
한국농어촌공사	이상무	농림수산부 기획관리실장
에너지관리공단	변종립	지식경제부 지역경제정책관
제주국제자유도시개발센터	김한욱	제주도 행정부지사
인천국제공항공사	정창수	국토해양부 1차관
한국장학재단	곽병선	대통령직인수위 교육과학분과 간사, 경인여대 총장
에너지경제연구원	손양훈	인천대 경제학과 교수, 대통령직인수위 경제2분과 전문위원
명동·정동극장	정현욱	국단 사다리 대표, 국제야동청소년연극협회 한국본부 이사
한국국제협력재단	김영록	뉴욕 총영사, 대통령직인수위 외교국방통일분과 전문위원
예술의전당	고화찬	윤당아트홀 관장, 한세대 방송공연예술과 겸임교수



공공기관장 낙하산 인사 관련 현 정부 주요 인사 발언

박근혜 대통령

"열심히 일하는 사람 사기 떨어뜨리는 낙하산 인사는 새 정부에서 없을 것"(11월30일)

유기준 새누리당 최고위원

"정권 창출에 기여하고 국정 철학을 공유하는 인사 임명은 낙하산 아니다"(10월31일)

현오석 부총리

"파티는 끝났다. 공공기관 부채와 방만경영을 엄격히 관리하겠다"(11월14일)

정우택 새누리당 최고위원

"공공기관장 선임시 선거 때 노력한 분들 배려해야"(11월20일)

공공기관 인력과잉의 또 다른 주범은 '낙하산 인사'다. 전문성과 비전 없이 '보은(報恩) 인사'로 자리를 꿰찬 낙하산 사장들이 노조의 반발이 불보듯 뻔한 인력 문제에 칼을 대기는 쉽지 않기 때문이다. 특히 이들 중 일부는 취임 초 노조의 '출근 저지투쟁'을 무마하기 위해 '기득권 보장'을 약속하기도 한다. 공기업의 방만경영은 '낙하산 사장과 노조의 합작품'이란 지적이 나오는 이유다.

실제 공공기관의 단체협약을 보면 민간 기업에선 상상하기 힘든 조항이 즐비하다. 지난달 31일 국회 국정감사에서 '백화점식 방만경영'으로 의원들의 질타를 받은 강원랜드의 노사 단체협약에는 '징년퇴직 노동조합 직원의 직계가족 우선 채용'과 같은 이른바 고용 세습 조항이 포함돼 있다. 조합원이 그만두면 가족이 고용을 대물림하게 되는 것이다.

이노근 새누리당 의원이 최근 295개 공공기관 중 179곳을 조사한 결과 강원랜드를 포함해 원자력통제기술원, 시설안전공단, KAIST 등 총 33개 공공기관이 고용 세습 논란을 일으킬 수 있는 가족 우선 채용

대선 보은인사에 공기업 활용 낙하산 사장은 노조 '눈치'만

김학송·김성희 전 여당 의원 도공·지역난방공사 사장 내정설

조항을 두고 있다. LH(한국토지주택공사)는 노사 단체협약에 '조합간부 인사 때 조합과 사전협의' '부득이하게 직원을 해고할 경우 사전에 조합 동의를 얻어야 한다'와 같

은 조항이 명시돼 있다.

정부가 "파티는 끝났다"며 공공기관 개혁을 강조하고 있지만 전문가들은 낙하산 인사 문제를 풀지 않으면 공공기관의 이 같은 고질병을 해소하기 어렵다고 지적한다. 한 학계 관계자는 "솔직히 노조에 '낙하산 인사'로 한 번 낙인찍히면 정상 출근조차 힘든 현실"이라며 "이런 상황에서 노조에 머리를 숙이고 들어가야 하는 '낙하산 사장'이 공기업 개혁을 제대로 할 수 있겠느냐"고 반문했다.

문제는 "낙하산은 없다"고 공언했던 박근혜 정부에서도 낙하산 인사 논란이 계속되고 있다는 점이다.

장하나 민주당 의원은 최근 현 정부 들어 새로 임명된 공공기관장 78명의 출신과 경력을 분석한 결과 43%인 34명이 '낙하산 인사'로 분류됐다고 밝혔다. 이는 이명박 정부 때 임명된 180명의 공공기관장 중 낙

하산 인사 비율이 32%(58명)인 것과 비교할 때 훨씬 높은 수치다. 여기에 김학송·김성희 전 새누리당 의원이 각각 한국도로공사 사장과 한국지역난방공사 사장으로 내정됐다는 소문이 돌면서 낙하산 논란을 부채질하고 있다.

여당의 움직임도 심상치 않다. 지난 14일 현오석 부총리 겸 기획재정부 장관이 공기업 사장들을 소집해 방만경영을 질타한 지 1주일도 안돼 정우택 새누리당 최고위원이 지난 20일 "공공기관장 선임 시 선거 때 노력한 분들을 배려해야 한다"고 목소리를 높였다.

유병삼 연세대 경제학과 교수는 "공기업 개혁을 위해서는 10년, 15년의 장기적 플랜이 필요한데 낙하산 인사, 특히 정치인은 이런 안목을 갖기 힘들다"며 "(공기업 인사에) 정치 바람이 불어선 안된다"고 지적했다.

주용석기자 hohoboy@hankyung.com

“공공기관 인력 구조조정 정부의 냉정한 결단 필요”

라영재 공공기관연구센터 부소장



“공공기관은 그대로 두면 인력이 자꾸 늘어나는 속성이 있습니다. 이 때문에 정부의 냉정한 결단이 필요하죠.”

라영재 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 부소장(사진)이 25일 인터뷰에서 강조한 내용이다.

그는 기본적으로 공공기관의 인력 구조조정이 원활하게 이뤄

지지 못하는 요인이 많다고 했다. 민간기업의 경우 시장에서 긴박한 경영상의 문제가 있다고 판단하면 신속하게 구조조정 절차에 들어갈 수 있지만 공공기관은 그 판단의 기준과 주체가 애매하다는 것. 라 부소장은 “한 공공기관의 부채가 많다고 해서 이 부채가 정말 잘못된 경영 때문인지, 아니면 정부의 사업을 떠안은 탓인지, 앞으로 기관 전체의 부실을 야기할지 누가 판단할 수 있겠나”고 말했다. 합부로 구조조정에 돌입했다간 법적인 문제에 휘말릴 수도 있다는 얘기도.

국가가 고용주로서 공공기관 직원에게 갖는 책임감도 구조조정을 어렵게 한다고 했다. 예컨대 자동화로 인해 한국철도공사(코레일)의 수리공 인력 수요가 줄었다고 해서 정부가 이들을 한꺼번에 해고하기는 어렵다는 것. 그는 “이런 유희인력은 내부 전환배치로 해결해야 할 일”이라며 “다만 각 기관은 놀고만 있을 것이 아니라 새로운 분야를 개발하고 자구노력을 해야 할 것”이라고 강조했다.

결국 공공기관의 방만 인사를 차단하기 위해선 정부가 공공기관을 새로 설립하거나 정원을 늘릴 때 신중에 신중을 기할 필요가 있다고 강조했다. 단기적인 국가사업 시행을 위해 공공기관 임직원을 마구잡이로 늘렸다가 몇 년 뒤 해고가 어려워 골칫덩어리가 될 수 있다는 설명이다. 석탄 공사처럼 산업 변화에 따라 역할이 줄어든 곳들에 대해서도 정부의 냉정한 결단이 필요하다고 했다. “앞으로 적자가 날 사업을 계속 국가가 안고 갈 것인가에 대한 정치적 결단이 있어야 한다”는 것이다.

그는 또 “역대 정부가 정권 초기엔 공기업 개혁을 한다고 인원을 줄이고, 중반쯤엔 일자리를 늘린다고 다시 정원을 증원하는 비슷한 패턴을 보이고 있다”고 꼬집었다. 역대 정부가 고용률에 목을 매다 보니 일자리를 쉽게 늘릴 수 있는 공공기관 인력 증원의 유혹에 빠져왔다는 것.

라 부소장은 “이 같은 패턴의 반복으로 공공기관들은 금방 정원이 또 늘어날 것이란 시그널을 받게 됐다”며 “이제 정부가 일자리 창출과 공공기관 인력 운용 효율화 중 하나를 선택해야 할 때”라고 말했다.

고은이기자koko@hankyung.com

“노동자 92%, 경유택시 반대”

택시노조들도 반발… 국민혈세 낭비 우려도

국토교통부(국토부)의 경유택시 도입 움직임에 택시노동자들도 반대 입장을 고수하고 있다.

노동자들의 의견은 무시한 채, 일부 택시업계들의 이해관계만 반영한 처사라는 비난이 끊이지 않고 있는 상황이다.

임승은 전국택시노조 정책본부장은 “2010년 경유택시 도입 움직임에 대해 택시노동자들을 대상으로 설문조사를 한 결과, 응답자의 92%가 도입을 반대했다”며 “경유택시 도입에 따른 차량비용 부담 등이 고스란히 노동자들에게 돌아올 것이라는 우려 때문에 이 같은 결과가 나왔다”고 말했다.

임 본부장은 “국토부가 택시 연료 다원화를 고집한 채, 노동자들의 고통은 생각하지 않고 있다”고 말했다. 김성한 전국민주택시노동조합 연맹 사무처장 역시 경유택시 도입에 반대 입장을 표했다.

일각에서는 국토부가 또다시 경유택시 도입과 유가보조금지급 문제를 들고 나오는 것은 다른 의도가 있는 게 아니냐는 의혹도 제기하고 있다. 지속적인 택시업계의 대중교통화 요구를 경유택시 도입 허용으로 무마하려는 것이 아니냐는 주장이다.

이에 국토부는 “택시연료 다원화는 박근혜정부의 국정과제인데다, 정부정책을 부처 혼자서 독단적으로 추진할 수는 없다”며 “업계와 전문가 등의 의견을 두루 듣고 정책에 반영하고 있다”고 반박했다.

국토부는 “LPG업계는 영업비밀 등의 이유로 LPG가격인상 이유를 충분히 설명하지 않았다”며 “이런 상황들 때문에 택시업계는 택시연료 다원화를 요구하고 있는 실정”이라고 말했다.

하지만 국토부의 방침대로 경유택시 도입시 유가보조금이 지급될 경우 국민혈세 낭비에 대한 지적도 무시할 수 없는 상황이다.

국토부는 경유택시 도입 시 버스

나 화물차 등과 동일한 수준의 유가보조금을 지급한다는 방침이다.

유가보조금은 에너지 세제개편에 따라 경유, LPG가격이 인상되면서 운송사업자의 유류비 부담을 완화하기 위해 2001년부터 한시적으로 지급해 오고 있는데, 내년 6월 30일까지 연장된 상태다.

한국환경회의는 “경유택시에 유가보조금을 지급하는 건 국민혈세를 낭비하는 처사”라고 비난했다. 한국환경회의는 “버스, 화물차에 지급되는 유가보조금은 2005년 제2차 에너지세제 개편당시 경유 가격을 인상하면서 대중교통요금, 물류비용의 인상요인이 되지 않도록 보조금을 한시적으로 지원하는 것”이라며 “환경, 건강피해 등 사회적 비용을 발생시키는 경유택시에 아무런 명분 없이 유가보조금을 지급한다면 제도의 취지와도 맞지 않다”고 말했다.

경유 택시 도입에 따른 유가보조금 지급할 경우 유류 부정사용 등에 대한 우려도 간과할 수 없다. 한 업계 관계자는 “LPG는 가스인 연료 특성 및 사용제한으로 인해 상대적으로 불법전용이 힘든 상황”이라고 말했다. 하지만 경유의 경우 이미 유사석유 사용은 물론 불법 전용 및 탈세 등의 문제가 불거지고 있다. 실제로 지난달 7일 국회 국토교통위원회 김태흠 의원(새누리당)이 국토부로부터 제출 받은 ‘화물차 유가보조금 부정 수급 적발 현황’에 따르면, 2010년 이후 부정 수급으로 적발된 경우는 총 6515건이었다.

적발 건수는 2010년 812건, 2011년 2198건, 2012년 2633건으로 매년 꾸준히 증가했다. 부정수급 적발금액 역시 2010년 21억6000만원, 2011년 32억1000만원, 2012년 28억원, 올해 6월말 현재 7억6000만원으로 4년간 89억3000만원에 달했다.

김아영 기자 aykim@naeil.com
*자세한 내용은 e-내일신문(www.naeil.com)에서 볼 수 있습니다.

삼성 화성공장 노동자 '재생불량성빈혈' 사망 산재 판정

반도체공장 3곳 모두 '산재'

삼성전자 화성공장에서 일하다 '재생불량성빈혈'로 숨진 노동자가 산업재해 판정을 받았다.

근로복지공단은 2003년 11월부터 2009년 3월까지 5년4개월간 삼성전자 화성 반도체 공장에서 일하다 퇴직한 직후 재생불량성빈혈 진단을 받고 같은 해 9월 숨진 최모씨(당시 32세)에 대해 산재로 인정했다고 25일 밝혔다.

재생불량성빈혈은 방사선과 벤젠

등에 노출된 게 원인으로 추정되며 백혈구, 혈소판 등이 감소하는 질병이다.

공단 업무상질병판정위원회는 설비엔지니어였던 최씨가 기계 정지 상태에서 작업을 했으며, 그때 유해물질 노출량이 많아진 점 등을 산재 인정 근거로 삼았다. 비소의 노출이 확인되고 소변에서 비소 농도가 높은 점, 다른 개인적 발병 원인을 찾기 힘든 점 등을 종합적으로 판단해 근무조건과 상당한 인과관계가 있다고 본 것이다. 비소는 1급 발암

물질이다.

삼성전자 온양공장에서 일하다 재생불량성빈혈에 걸려 투병 중인 김모씨(38)는 지난해 4월 첫 산재 판정을 받았고, 지난해 12월 삼성전자 기흥공장에서 일하다 유방암에 걸려 숨진 김모씨(당시 36세)는 방사선 노출 등을 이유로 직업병으로 인정받았다. 이로써 삼성 반도체 공장의 산재 판정은 온양·기흥공장에 이어 화성공장까지 세 곳 모두에서 이뤄지게 됐다.

박철웅 기자 hero@kyunghyang.com

한국경제

2013년 11월 26일 화요일 A39면 오피니언

시론 '발상의 전환' 필요한 정년 60세 시대



김원식
전국대 교수·경제학

박근혜 대통령은 작년 대선 때 고용률 70%를 달성하겠다고 공약했다. 국회는 지난 4월 말 근로자 정년을 60세까지 보장하는 정년연장법안을 통과시켰다. 정년연장은 장년층의 고용을 연장함으로써 고령사회 안정에도 기여할 뿐 아니라, 2013년 현재 고용률 64.2%를 70%로 높일 수 있는 다목적 정책수단이다.

또 정년연장은 경제구조의 흐름에 매우 중요한 의미를 갖는다. 중국이나 인도 등 우리의 주요 경쟁국가 경제는 연 5% 이상 성장하고 있는 반면 우리는 2%대 성장률에 머물고 있다. 게다가 저출산 추세로 인구도 줄고 있다. 우려했던 바와 같이 너무 일찍 삼페인을 터뜨린 것인지 우리 사회는 고령화로 치달으면서 경제도 조로(早老)하고 있다. 그리고 장년층을 사회 경제적으로 퇴화시키는 복지제도 도입에만 열중하고 있을 뿐 이들을 자원의 일부로 생각하고 경제적으로 독립하게 이끄는 등의 고령사회 준비를 도외시하고 있다.

정년연장은 기업의 입장과 관계없이 한국 경제의 줄어드는 인력을 충당하는 수단이다. 60세가 아니라 고령 근로자 본인이 원하는 만큼 일을 할 수 있는 환경

을 만들어 주지 않으면 우리가 터뜨린 것은 삼페인이 아니라 '변질된 막걸리'였다는 조롱거리가 될 것이다.

우선, 정부는 기존의 단순한 규제 틀 속에서 기업에 고용을 강요할 것이 아니라 맞춤형 장년 일자리가 마련되도록 세심한 노력을 기울여야 한다. 이미 일부 제조업을 중심으로 한 상당수 기업은 생산현장에서 60세 이상 근로자들을 자발

“

**복지보다 일할 환경 조성이 우선
장년층 성과급제 사회적 합의하고
노조도 글로벌시대 맞게 변화해야**

”

적으로 고용하고 있다. 의사나 변호사 등 전문직이나 고위직 공무원들도 60세 이후에 몇 년간은 더 일하고 있다. 따라서 이런 집단에 속하지 못한 중소기업의 일반 사무직 근로자들을 고용하는데 더 많은 정책적 집중이 따라야 한다.

둘째, 기업이 장년층을 계속 고용할 수 있는 환경을 만들 수 있도록 해야 한다. 기업들은 정년연장의 법제화로 인해 생산성이 낮은 고령근로자 고용에 따른 임금손실을 떠안게 됐다. 근로보상체계를 개편해야 하는 이유다. 기업들은 정년연장의 대가로서 성과급 임금체계로의 전환을 요구하고 있으나, 이 역시 정년연장 못지 않게 노동시장의 파급효과가 크다. 따라서 주된 직장에서의 평균 이직연령

이 53세임을 감안해 50세 이상 근로자에 대해서는 성과급 제도를 도입하도록 사회적으로 합의하는 것이 필요하다. 그렇지 않으면 장년층 고용을 위해 고용보험의 고용촉진제도를 확대해야 하는데 이에 대한 의존은 한계가 있기 때문이다.

셋째, 고령자들의 생산성을 높이는 작업이 병행돼야 한다. 현재의 낮은 노동생산성으로는 아무리 임금조정이 된다고 해도 기업의 부담이 클 수밖에 없다. 노인복지제도의 수혜와 자립적 노동 간에 선택해야 하는 한계근로자들을 경제적으로 업그레이드시킬 수 있는 사회경제적 투자가 이뤄져야 한다. 로봇 등의 자동화 및 정보 기술을 활용해 이들이 일할 수 있는 작업환경이나 직무 및 생산기술을 도입해야 한다. 이런 투자는 이들의 장점인 끈기, 경륜, 그리고 지혜와 결합해 높은 생산성 증대로 이끌 수 있게 할 것이다.

마지막으로 이미 목전에 있는 고령사회에서 현재의 고령근로자들과 미래의 자신에 대한 불안에 떨어야 하는 한국 노동조합들도 이제는 변화가 필요하다. 30년 전에 이미 고령화한 선진국의 노동시장 사례를 적극적으로 받아들여 우리 노동시장 자체를 스스로 국제화해야 한다. 그래야 기업들도 노동시장 관행을 글로벌화해 근로자를 진실한 생산파트너로 여기는 선진기업으로 변화할 것이다. 이제는 글로벌 경제체제 속에서 경쟁해야 하는 한국 기업들이기 때문이다.

백발투사의 '비나리'는 시대의 핫불이다



기고
양규현
전 전노협 의장

‘민심은 천심’이라 했는데 요즘의 천심은 권력에 의해 조작된다. 주류 언론을 통해 민심을 가공하기 때문이다. 신이 있던 자리를 돈이 대신한 게 자본주의라면 박근혜 정부의 천심의 자리엔 장악된 언론이 있다.

신자유주의 유신잔당의 나라가 되면서 많은 사람들이 염려한 것은 민주주의 후퇴나 노동자 서민의 생존권과 기본권 박탈로 인한 역사 반동의 현실이었다. 상식을 가진 사람들은 하루가 멀다 하고 벌어지는 권력의 행태에 그들이 예언한 사실들을 확인하며 이에 공분했다. 그러나 서울광장을 꽉 채웠던 노동자대회의 노동자들도 힘으로 밀어붙이는 권력에 소수에 불과했다.

우리 사회에서 ‘민심은 천심’이라는 말은 선거를 통해 이긴 자의 전유물이다. 온갖 부정선거를 했더라도 이겼으면 천심을 얻은 것이 된다. 계급, 민족 모순이 첨예한 만큼, 천심을 왜곡하는 구조도 뿌리 깊게 진화해 온 셈이니 민주주의는 내용없는 사상누각일 뿐이다.

선거에서 이긴 자들이 전가의 보도처럼 이용하는 금

과육조는 “민심은 천심”이라는 다수 횡포의 논리일 뿐이다. 유신과 전체주의에 젖은 사람들은 대통령은 하늘이 낸다는 말을 하며 하늘이 낸 대통령이니 무조건 대통령을 따라야 한다고 박근혜의 공안통치에 무한한 지지를 보낸다. 정치의 빈 공간을 채운 공안통치의 결과물은 고스란히 노동자, 민중들에게 돌아온다. 백기완 선생의 ‘비나리’ 중에 <우리 겨레 위대한 이야기>라는 책이 있다. 백 선생의 시나 이야기, 거리 연설에서 사람들을 독특하게 사로잡는 선동적인 몸짓과 말의 가락이 있는데 이것이 바로 ‘비나리’라고 생각한다. ‘비나리’는, 글을 몰랐던 민중들이 죽어라 일을 해도 먹고살기 힘든, 그러한 고단하고 비인간적인 삶을 극복하고자 쉿소리를 내지르며 달구어 온 몸부림의 예술이라고 한다.

<우리 겨레 위대한 이야기> 여러 편 중에 몸이 나갔다고 해서 ‘나간이’로 형상화시킨 이야기가 있다. 인간은 몸과 영혼이 결합된 존재다. 대개 미쳤다고 말할 때, 우리는 정신이 나갔다고 생각한다. ‘몸 나간’이라는 말은 좀 낯설지만 ‘정신 나간’이라는 말은 일상어로도 잘 쓴다. 그래서 ‘나간이’를 정신이 나간 사람이라고 지레 짐작할 수도 있으나 그런 뜻은 아니다.

이 ‘나간이’는 정신은 멀쩡한데 온몸이성한 대가 없어 제대로 몸을 잘 가누지 못하는 증증장애를 말한다. 그렇다고 공육진의 춤을 연상하면 안된다. 몸의 병을 유전적 원인으로 치부해 체념의 한을 보여주는 춤과는 좀 거리

가 있다. 몸이 미친 것은, 생산자로 일한 대가와 인간임을 주장하면 나쁜 주인놈이 대든다고 몸에 불로 지진 ‘낙장’ 때 문이다. 몸이 부서지도록 일을 해도 배고파 도망을 가면 다시 붙잡혀 ‘낙장’이 찍히는 노예의 삶을 살다보면 서릿발이 오르도록 오기가 나는 건 정신뿐이었으리라.

봉두난발처럼 엉클어진 몸이 내질러, 앞을 내는 쉿소리. 그것이 ‘나간이’ 몸짓이고 짓눌린 세상 사람들을 혁명으로 불러들이는 첫대소리가 된다고 한다. ‘나간이’의 형상화는 유신독재세력에 의해 온몸이 부서졌던 선생의 ‘비나리’였음은 더 말할 나위가 없다.

반세기가 흘러 다시 같은 상황이 반복되고 있다. 몸은 전보다 더 건강해 보이는데 정신이 나간 ‘정신 나간이’들이 많아져 절망의 늪을 향한 열차에 환승한 기분이 드는 때이다. 그렇게 ‘정신 나간이’들이 많은 거지 세상에서 진짜 ‘나간이’가 새판을 일구어 보겠다고 분연히 떨쳐 일어나섰다.

11월29일 오후 7시 서울 조계사 전통문화공연장에서다. 썩어 문드러진 판을 갈아엎을 맨 앞장의 ‘새뚝이’로 길을 여시겠다는 백발투사의 결기가 눈부시다. 이번 백 선생의 ‘비나리’는 캄캄한 어둠을 뚫고 새판을 열어가는데 저치나라(민중이 꿈꾸는 이상적인 나라)인 ‘노나메기’ 세상을 저항하는 모든 이들과 함께 열여섯히는 역사적 한판이 될 것이다.

한겨레

2013년 11월 26일 화요일 008면 사회

‘밀양 희망버스’ 주말에 출발

전국서 70여대 동참 계획
“핵에너지 성찰 첫걸음이
송전탑 공사 백지화”

경남 밀양 일대의 765kV 초고압 송전탑 공사에 반대하는 ‘희망버스’가 오는 30일부터 이를 일정으로 공사 현장에 집결한다. 전국 각지에서 출발하는 70여대의 버스로 시민 2000여명이 동참할 계획이다.

‘11·30 희망버스 기획단’은 25일 오전 서울 중구 프레스센터에서 기자회견을 열어 “핵발전 위주의 에너지 시스템을 근본적으로 성찰하며 우리 모두의 삶과 공동체를 지키기 위한 첫걸음이 바로 송전탑 건설계획 백지화다. 송

전탑 건설계획이 백지화되지 않는다면 우리 스스로 송전탑 공사를 중단시킬 것”이라고 밝혔다.

이번 일정은 한진중공업, 쌍용자동차, 현대자동차 비정규직 노동자 등 그동안 희망버스가 연대의 손길을 내밀었던 노동자들의 제안으로 이뤄졌다고 기획단은 설명했다. 서울 용산참사 유가족과 제주도 해군기지 건설에 반대하는 강정마을 주민도 참석한다. 기획단은 “누구도 바라지 않는 것이 누군가에게 강요되고 있다면, 그 모두가 밀양이다. 밀양이 강정마을이고, 강정마을이 쌍용자동차, 쌍용자동차가 용산이다. 우리 모두가 밀양이다”라고 강조했다.

백기완 통일문제연구소장은 회견에서 “밀양

송전탑 싸움은 송전탑을 세우지 말라는 싸움이고, 동시에 핵발전소를 없애라는 싸움이다. 세계에서 이렇게 예술적인 싸움은 없다고 생각한다”고 말했다. 이계삼 ‘밀양 765kV 송전탑 반대 대책위원회’ 사무국장은 “송전탑 갈등이 시작된 뒤 8년 동안 주민들은 모든 것을 다 해봤는데 달라진 게 없다는 현실에 절망하기도 한다. 이런 때 희망버스는 한 줄기 샘물과도 같다. 밀양을 향한 고귀한 손길에 외부세력이라는 터무니없는 딱지가 덧씌워지지 않기를 바란다”고 말했다.

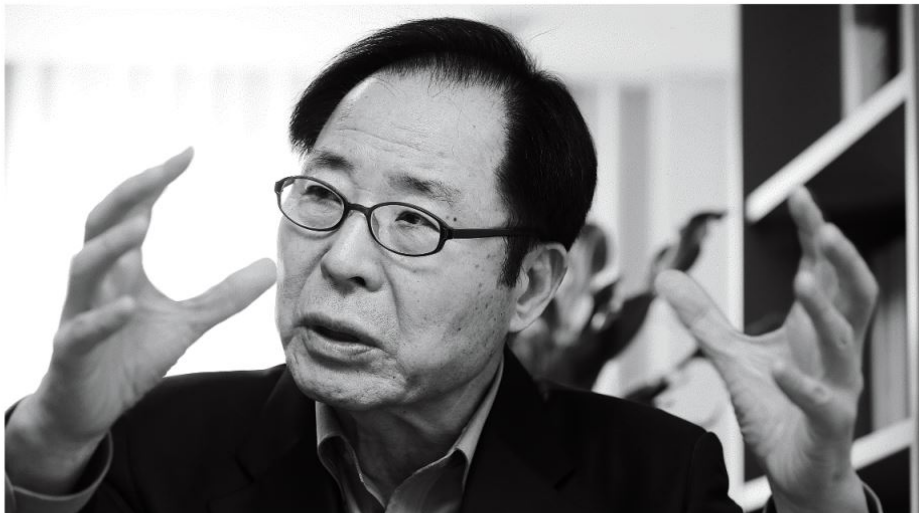
참가자들은 30일 오후 밀양 공사 현장을 방문한 뒤, 저녁엔 밀양시 산외면 보라마을에서 희망문화제를 연다. 마을마다 대형 펼침막 등 상징물 설치 작업, 주민 간담회, 마을잔치 등도 진행할 예정이다. 지역별 출발 시간과 장소, 참가 방법은 기획단 누리집(cafe.daum.net/happylaborworld)에서 확인할 수 있다.

송호균 방준호 기자 uknow@hani.co.kr

“분열의 진보정당, 콩 한쪽을 심지 않고 쪼개 먹었으니..”

한겨레가 만난 사람

시민운동가로 돌아간 권영길



‘권영길과 나이지는 살림살이’의 권영길 이사장은 지난 20일 인터뷰에서 박근혜 정부의 통합진보당 해산 심판 청구를 ‘공안 탄압’이라고 비판하는 한편 통합진보당에 대해서도 “국민의 지지를 받을 수 있는 반성과 토론을 해야 한다”고 말했다. 김경호 기자 hyopd@hani.co.kr

‘권·영·길’ 이름 석자는 한국 진보정치의 상징이다. 1997년 ‘국민승리21’ 후보로 대선에 출마한 것을 시작으로, 2000년 민주노동당 창당, 2004년 의회 진출 등 그의 정치 역정은 모두 한국 진보정치의 역사가 됐다.

지난 9월 그는 정계를 떠났다. 대신 시단법인 ‘권영길과 나이지는 살림살이(약칭 나살림)’를 만들어 사회운동에 나섰다. 무상교육과 무상으로 등·보편복지를 누릴 수 있는 나라를 만들기 위한 모임이다. 진보세력이 집권해야 복지국가가 가능하다는 점에서 그가 하는 사회운동 역시 크게 보면 진보정치의 범주 안에 있다. 단체 이름을 2002년 대선 때 했던 ‘국민 여러분, 살림살이 나이지겠습니까?’라는 선거구호에서 따온 것도 진보를 지향하는 정치와 운동이 별개가 아니라는 것을 보여주는 듯하다. 그래서일까, 지난 20일 서울 광화문 나살림 사무실에서 만난 권영길(72) 이사장의 진보정당에 대한 애정은 여전히 뜨거웠다. 권 이사장은 통합진보당에 대해서는 해산 심판 청구에 대한 투쟁뿐 아니라 자기반성이 필요하다고 목소리를 높였다. 진보세력이 통합하지 않으면 미래가 없다고 역설했다.

인터뷰/김종철 이승준 기자 philkim@hani.co.kr

—요새 어떻게 지내고 있나?

“창원대 초빙교수로 일하면서 ‘권영길과 나이지는 살림살이’ 일을 하고 있다. 내년부터는 대국민 서명운동 등 나살림 활동을 본격화하려고 한다. 내년에는 1년 내내 거리에서 살 것 같다. 거리는 권영길의 고향이다. (웃음) 이제 다시 고향으로 돌아가는 거요.”

지난 9월 출범한 나살림은 오는 27일 경남 창원에서 후원의 밤 행사를 연다. 그는 “출발식은 서울에서 했으니 권영길의 정치적 고향이자 진보정치 중심지인 창원에 가서 먼저 인사를 드리는 게 도리가 아니겠느냐”고 말했다. 이후 나살림은 전국적인 거리 집회에 본격적으로 나서 설 예정이다.

—정계 은퇴하고 이제 쉬어도 될 텐데 왜 운동의 최전선에 다시 나서나?

“국회의원 활동하면서 회의에 빠졌다. 보편 복지를 펼쳐보려 했으나 국회 안에서 받아들일 의식이 안 됐고, 국민들도 좋은 한데 되겠느냐는 인식이 강했다. 특히 가장 관심을 기울이고 힘을 보태야 할 저소득층과 비정규직 이런 분들이 오히려 여기에 대한 이해가 굉장히 부족했다. 그래서 정말로 보편적 복지를 이루려면 아주 더디 가더라도 밑에서부터 새로운 바람이 일지 않으면 안 되겠다고 생각했다.”

—진보정당들이 현재 어려운 처지에 있다. 진보정치의 산증인으로서 요즘 마음이 안 좋을 것 같다.

“안 좋은 정도가 아니다. 민주노동당은 권영길의 영혼인데, 민주당이 사실은 썩비박산이 됐다. 마음이 안 좋은 상태를 넘어서서 정말 참담하기 이를 데 없다.”

—진보정치의 중심은 어쨌든 그동안 민주노동당과 뒤를 이은 통합진보당이었다. 그런데 통합진보당은 해산 심판 청구를 당하는 등 종전 등화에 있다. 법적인 문제뿐 아니라 경선 부정 논란과 폭력사태 등으로 국민의 외면을 받고 있다. 이종의 위기다. 위기가 어디서 비롯됐다고 보는가?

“위기라는 말을 넘어서서 소멸이나 생존이나 하는 존재의 갈림길에서 있다. 공안 탄압을 부정하지 않지 않는 한 참담은 항상 있어왔고, 앞으로도 탄압은 있을 수밖에 없다. 민주당 만들 때도 마찬가지였다. 계속 싸워나가야 하는 문제다. 그렇다면 오늘 안 되겠다 이런 책임은 바로

진보정당 내부에 있다. 그 원인은 정파 패권주의다. 패권주의가 분열을 가져왔다. 분열이 없었다고 한다면 오늘날 이렇게 됐을까. 민주당 분당이 없었다면 진보정치는 국민들의 희망으로 대안정치로 우뚝 섰을 것이라고 생각한다. 국민들이 자려준 밥상을 진보정당 스스로가 차버린 것이다. 이걸 차버렸는데 국민들이 용납할 수 없는 것이다.”

—분열을 초래한 주요 원인이 있지 않겠느냐. 많은 사람들은 당권파로 불리는 현재 통합진보당 그룹의 패권주의와 대북관을 원인으로 지적하고 있다.

“그 시각에 동의한다. 국민들이 한때 22%의 지지를 보내주기도 했던 만큼 진보정당은 집권을 위해 진정성 있게 먼 길을 걸어야 하는데 분당이 됐다. 콩알이 하나밖에 없으면 그걸 심어서 콩이 열리도록 해야 하는데 그걸 심을 생각은 안 하고 쪼개 갈라먹으려 하니 틀렸죠. 그리고 우리 생각이 옳고, 우리는 항상 옳은 길과 험난한 길을 간다는 도덕적 우월감에 빠져 있었다. 정파 자체가 나쁜 것이 아니라 패권주의에 빠진 게 문제다.”

올곧은 언론인이었던 권 이사장은 1988년 파리특파원을 마치고 귀국한 직후 <서울신문> 노조 창립에 가담하면서 진보운동가로 거듭난다. 그는 서울신문 노조위원장 직무대행을 거쳐 2011년 언론노조 초대 위원장, 1995년 민주노총 초대 위원장을 맡는 등 노동운동의 한복판에 섰다. 이어 1997년 대선을 시작으로 2002년과 2007년 등 여거부 세차례 진보후보로서 대선에 나섰다. 경남 창원에서 두차례 국회의원에 당선된 그는 2011년 6월 민주노동당과 진보신당의 통합 물꼬를 트기 위해 19대 총선 불출마를 선언했다. 하지만 그는 진보 통합에 국민참여당 쪽이 참여하는 것을 반대해 결국 신생 통합진보당에서 사실상 발을 뺐다.

—한국 진보정치가 미래가 있을까?

“진보정치가 소멸되면 국가와 민족의 재앙이다. 국가를 제대로 이끌기 위해서는 진보정당이 필요하다. 그래야 균형있는 나라가 된다. 그래서 무엇보다 중요한 것은 진보정당의 통합이다. (진보정당) 여러 개 있어서는 국민들이 받아들이지 않는다. 국회에게 기대를 걸까 말까 고민하게 하려면 우선 하나로 되어 있어야 한다.”

—통합진보당은 진보세력 안에서든 외면받고 있다. 이런 상태에서 진보정당 통합이 가능하겠는가?

정계 떠나 ‘권영길과 나살림’ 발족 국회사 못 이룬 보편복지 위해 후원 행사·대국민 서명운동 배비 내년은 거리에서 살 것 같다

진보정당 공안탄압 문제지만 내부 분열은 정파 패권주의 탓 지방선거까지 통합 어렵다면 연합이라도, 후보 연대라도 이뤄야

“현실적으로 통합의 문제는 매우 어려운 것이지만 그래도 해야 한다. 통합을 위해서는 현재에 있는 당안으로 합치고, 이들을 엮어내고 담을 수 있는 그릇이 필요하다. 그 그릇은 노동 중심의 새로운 진보정당이라고 본다. 어렵지만 진보통합의 문이 열려 있고 단단화된 진보정당에 대한 희망을 갖고 있다.”

권 이사장은 진보 재통합과 관련해 지난 2일 출범한 ‘노동정치연석회의’의 역할에 기대를 걸었다. 민주노총의 현장조직들이 중심이 된 노동정치연석회의는 지난달 정의당과 노동당, 민주노총이 참가한 가운데 노동 중심의 진보정당 건설 문제를 논의하기도 했다.

—실제 여부와 관계없이 통합진보당에 대한 국민들의 인식이 지금 너무 안 좋다. 통합진보당이 이러한 문제를 해결하지 않고서는 진보세력은 한 발짝도 나아가기 힘든 게 아닌가?

“통합진보당이 반성해야 하는 게 맞다. 내부적으로 그런 대토론을 하려는 상황에 이르렀던 것으로 알고 있었다. 그런데 그게 박근혜 정부에서 해산 심판을 청구하는 바람에 무산됐다. 나는 통합진보당 창당에 대해서 비판해왔지만, 정부의 해산 청구에 대해서는 용납할 수 없다.

그 이유는 첫째 진보당이 반성하고 새로운 모습을 보여주는 길을 가려고 하는데 그것을 가로막았기 때문이다. 이러한 외부적 탄압에 대해 통합진보당은 푹푹 묻힐 수밖에 없다. 그렇게 되면 진보정치 전체의 통합과 단결마저 어려워진다. 박근혜 정부가 그걸 노린 것이다. 둘째는 민주주의 국가라던 정권이 정당을 해산할 수 없다. 민주주의의 기본은 사상과 결사의 자유인데 정권이 정략적 목적으로 해산 청구를 하는 것은 있을 수 없다. 하지만 통합진보당은 생존을 위해서 극렬 투쟁할 수밖에 없지만 이런 매일수룩 내부적 토론을 해야 한다. 중요한 건 국민의 눈이다. 국민의 지지를 받을 수 있는 반성과 토론을 해야 한다.”

—박근혜 정부의 책해를 어떻게 평가하는가?

“분명한 것은 역사의 후퇴다. 유신정권과 같은 내용적 모습을 보이고 있다. 전교조를 법의 노조로 만들려고 하는 것이 구체적인 예다. 보편적 권리라고 인권인 노동기본권을 인정하지 않으면 민주주의라고 할 수 없다. 박 대통령은 어머니와 아버지의 비극적인 삶을 보고 가슴에 칼을 품은 것 같다. 그래서 어떻게 해서든 대통령이 되어야 하겠다는 생각을 한 것 같고 마침내 대통령이 됐다. 그러나 대통령이 된 뒤에는 뭘 해야 되는지 모르는 것 같다.”

—박 대통령에게 고언을 한다면?

“과거의 생각에서 벗어나서 진정으로 국가와 민족의 미래를 여는 그런 대통령이 되었으면 좋겠다. 그러기 위해 보편적 복지에 대한 개념부터 철저히 성찰해주시길 바란다. 남북관계에서는 너무 미국에만 매달리고 있다. 남북관계는 풀기 위해서는 중국을 비롯한 주변국가와의 협력이 중요하지만 남북 당사자 간의 실질적인 대화가 매우 중요하다.”

권 이사장은 내년 지방선거 전망에 대해서는 아권이 참패할 가능성이 높다고 전망했다.

—왜 아권이 참패할 것으로 보나?

“박근혜 정부가 들어선 뒤 정치에 대한 국민들의 허무주의의 바람이 더 강해졌다. 속된 말로 이제 누구도 못 믿겠다는 식이 되었다. 문제는 이게 아권으로 된다는 것이다. 선거가 국민들의 답답한 가슴을 풀어주는 감동의 선거가 돼야 하는데 그러기는커녕 오히려 죽 쑤는 선거가 될 것이다.”

—내년 지방선거에서는 아권 단일화도 어려울 것 같은데?

“지난번 선거 때보다 어렵다. 진보정당의 통일 단결이 이뤄지지 않고 있기 때문이다. 진보정당의 통합이 안 되면 우선 연합이라도 해야 하고, 그것도 안 되면 아권 후보 간의 연합이나 연대라도 이뤄야 한다.”

—안철수 의원의 신당 움직임이 본격화되고 있다. 이에 대해서는 어떻게 보는가?

“안철수 신당이 바람직하나 아니냐 이전에 정당에서 중요한 것은 정체성이다. 그런데 신당의 강령과 정책을 모르겠다. 한때는 최장집 교수를 영입해서 노조 중심의 정당을 만들 듯 하더니 나중에 보니 그것도 아니더라. 물에 물 탄 듯 술에 술 탄 듯 하고 있다. 이런 새 정치가 아니며, 한국 정치 발전에 기여할 수 있는 정당이 아니다. 당을 만들기 이전에 이런 걸 먼저 확실히 해야 한다.”

그는 지난 삶을 되돌아보면서 언론노조와 민주노총, 민주노동당 건설에 참여한 데 대해 “이 나라와 사회를 제대로 바꿔내고 만들어내는 중심체를 만들었다”며 자랑스러워했다. 그러나 2008년 민주노동당 분당을 얘기할 때는 “죽을 때까지 씻을 수 없는 상처다. 다시 허허벌판에 나선 것도 이에 대한 속죄의 의미”라고 말했다. 하지만 그에게는 피장한 노정객의 모습을 찾을 수 없었다. 오히려 끝없이 ‘진보’하는 인간이 느껴졌다. 권영길의 인생 3막이 기다려지는 이유다.

직무따라 모두 변하나봐~
그래 나도 변했으니까~



이대리, 홍보팀 3년에 '기자처럼' 소개팅女에 꼬치꼬치

유과장, 인사팀 3년에 '사장처럼' 칼퇴근 동료에 핀잔도

"야, 너 또 왜 잔머리 굴려. 빙빙 돌려서 얘기하지 말고 솔직하게 말해. 솔직하게!"

대기업 계열사 홍보팀장인 김 부장은 오늘도 친구로부터 핀잔을 들었다. 대학 동기인 친구는 그의 20~40대를 관통하는 인생사를 꿰뚫고 있다. 그런 친구가 최근 만날 때마다 '뜨뜻미지근하고 애매한 화법'을 지적한다. 대학 때만 해도 직설적이고 솔직한 '화끈남' 스타일이었지만, 홍보업무만 20여년째 맡으면서 언제부터인가 빙빙 돌려 말하는 습관이 생겼다. '리스크(위험) 줄이기' 화법이다. 편하게 얘기해도 되는 가족은 물론 친구와도 간접 화법으로 말해 답답하던 얘기를 듣는다.

'기자와 닮아가는' 홍보팀

한 가지 행동을 오랜 시간 반복하면 습관이 된다. 대부분의 시간을 회사에서 보내는 직장인들은 자신의 직무가 요구하는 행동 양식이 습관이 될 가능성이 높다. 오랫동안 비슷한 업무를 하다 보면 생각하는 방식까지 바뀌게 된다.

통신업체 언론홍보팀에서 3년간 일한 이대리(남)도 비슷한 일을 겪었다. 오랜만에 나간 소개팅 자리. 전망 좋은 레스토랑에서 저녁을 먹으며 상대와 이런저런 대화를 나눴다. 1시간 남짓 지났을까. 상대방의 표정이 서서히 어두워지더니 불편한 기색을 내비치기 시작했다. 결국 날아온 뼈아픈 두 마디. "왜 이렇게 간

을 보세요? 지금 누구 심문하세요?" 순간 '아차' 하는 생각이 뇌리를 스쳤다. 최근 들어 가족들로부터 "갈수록 까칠해진다"는 비난도 들었던 터다. 정보를 알아내기 위해 공격적으로 질문공세를 퍼붓는 기자들과 대화를 많이 하다 보니 어느새 '얌은꼴'이 돼버린 것이다.

'경영자 마인드' 가진 인사팀

"개는 맨날 칼퇴근에 웃도 제멋대로 입고 정갈 마음에 안 들어." 대기업 인사팀에서 일하는 유 과장은 어느 날 가족들과 식사 도중 같은 팀 동료에 대해 이렇게 말했다. 유 과장의 형은 인사팀 근무 3년 만에 완전히 변해버린 동생이 놀랐다. 학창 시절 나름 '반항아'였던 유 과장이 '충성스러운 조직원'으로 변신했기 때문이다.

인사 업무 가운데 평가와 보상을 맡고 있는 유 과장의 회사에 대한 주인의식은 남다르다. 직원들을 평가하고 영봉을 책정하면서 썩뜨기 시작했다. 경영자로부터 양도받은 권한이지만 계속 행사하다 보니 '경영자 마인드'를 갖게 됐다. 노동조합과 연봉협상을 할 때도 '연봉을 올리는 것만이 능사가 아니다'라고 생각한다. 실적이 저조한데 인건비만 오르면 수익성 악화로 이어지기 때문이다.

경영진을 중심으로 한 수직적인 보고체계가 확고하게 자리잡힌 인사팀의 보

소제목은 파블로 네루다 '질문의 책' 중 일문글귀로 대신합니다

나였던 그 아이는 어디 있을까
아직 내 속에 있을까
아니면 사라졌을까

수적인 조직 문화 때문인지 생각이 보수적으로 바뀌었다. 마케팅 등 다른 부서에서 근무하는 동지들이 청바지 차림으로 출근하면 가서 한마디 해주고 싶다. 단정하고 깔끔한 슈트 차림의 복장과 용모는 대기업 사원이라면 당연히 갖춰야 할 기본 덕목이라고 생각한다.

'단 하나의 꿈, 임원' 전략기획팀

대기업 계열사 전략기획팀에서 근무하는 박 차장은 마찬가지다. 경영자와 가장 가까운 부서에서 미래 전략을 짜는 '회사 의 브레인'이란 자부심이 대단하다. 전략기획팀은 사내에서 야근이 가장 많은 팀 중 하나. 그러나 매일 밥 먹듯이 야근을

해도 힘들지 않다. 피와 땀을 쏟아부은 만큼 보상받을 수 있을 것이라고 믿기 때문이다.

박 차장의 꿈은 단 하나. 확고하다. 끝까지 살아남아 경영진, 곧 임원이 되는 것. 젊은 날의 열정을 모조리 쏟아부은 회사에서 최대한 높은 곳까지 올라가는 게 그의 목표다.

'회사가 전부'는 아니잖아~' 마케팅팀

같은 회사 마케팅팀에서 일하는 이 과장은 박 차장과 생각이 다르다. 그가 보기에 박 차장은 '우물 안 개구리'다. 세상은 넓고 할 일은 많은데 실적과 승진에 목숨 걸며 한 회사에만 올인하는 것은 어리석다고 생각한다. 마케팅팀은 외근이 많다. 회사 밖 다양한 사람들과 접촉도 잦다. 그가 세상이 넓다고 생각하게 된 배경이다. 이 과장의 꿈은 임원이 아니다. 어느 정도 경력을 쌓은 뒤 더 넓은 세상으로 나가 더 큰 꿈을 펼치고 싶다.

이런 자신감과 자유로운 마인드는 마케팅팀의 특성과 무관하지 않다. 마케팅팀은 일사 때 가장 경쟁률이 높았다. 그는 치열한 경쟁을 뚫고 팀에 합류했다. 광고대행사 등을 대하는 일이 많다 보니 사내 다른 부서에 비해 '갑'의 기분을 느끼는 경우도 적지 않다. 팀 분위기도 보수적이고 수직적이기보다 자유롭고 수평적인 편이다.

'엑셀과 파워포인트는 나의 정체성'

10여년째 통신업체 영업부서에서 근무해온 장 과장의 머릿속은 온통 엑셀로 가득하다. 오늘 제품 몇 개를 팔았는지 입력하면 몇 달 후 매출, 이익은 물론 영업을 강화해야 하는 지역, 타깃 마케팅 대상까지 한꺼번에 계산해 출력해주는 잘 짜 놓은 엑셀 양식은 몇 대재 이어오는 '곰탕집 레시피'만큼 소중한 것이다.

엑셀은 그의 일상도 점령했다. 일기장도 가계부도 모두 엑셀로 작성한다. 휴가를 떠날 때도 엑셀을 이용해 날짜·시간대별로 치밀하게 계획을 세운다. 함께 골프 라운딩을 나갈 다른 팀 동기는 그가 골프 코스 공략법까지 엑셀로 만들어 A4용지 한 페이지로 깔끔하게 정리해온 것을 보고 혀를 내둘렀다.

같은 회사 전략기획팀에서 일하는 차 과장은 파워포인트와 동고동락한다. 근무 시간의 90%를 파워포인트 발표 자료를 만드는 데 쓴다. 현란한 그래픽과 화려한 도표를 이용해 '잘 그린' 자료를 제출해야 결재 사인이 떨어지기 때문이다. 파워포인트로 구글맵에 버금가는 지도도 그릴 수 있어 전공이 미술이 아니냐는 질문을 받을 정도다. 그의 화법은 간략한 두괄식이다. 10여년간 파워포인트 자료를 만들며 맨 습관이다.

전설리/황성주기자 sljun@hankyung.com



일러스트-이정희 기자 jh947@hankyung.com

“최루탄, 사실상 살상무기”... 국내선 15년째 시위현장서 사용안해

‘최루탄 수출’ 반인도주의 논쟁

인체 위험물질로 인식하지만
해외 수출길은 열어둬서 논란

아랍권 시위현장서 잇단 발견
인권탄압 악용땀 국제적 비난

정부, 수출금지엔 신중한 태도

2010년 말부터 중동과 북아프리카 지역을 뒤덮은 ‘아랍의 봄’ (아랍권 국가들의 반정부·민주화 시위)

에 이어 올해 터키와 바레인 국민의 민주화 시위를 잠재우기 위해 한국산 진압용 최루탄이 다량 사용된 것으로 확인되면서 최루탄의 해외 수출을 둘러싼 논쟁이 불붙고 있다.

국내 기업이 터키와 사우디아라비아, 요르단 등에 방위사업청의 허가를 받고 수출한 진압용 최루탄은 올해만 모두 77만개 이상이다. 또 바레인 등에는 허가 없이 지난 2년간 150만개 이상의 한국산 최루탄이 수출된 것으로 확인됐다. 한국 정부는 최루가스(CS가스)의 위험성과 시위대를 자극할 가능성이 있다는 이유로 1999년부터 시위 현장에서 ‘무(無)최루탄 원칙’을 지키고 있지만

해외 수출길은 열려왔다. 국내외 인권단체들은 “최루탄이 사실상 살상무기로 악용되고 있기 때문에 당장 수출을 막아야 한다”고 주장한다. 반면 정부는 “최루탄 수출이 현행 국내법과 국제법상 문제될 것이 없다”는 입장을 보이고 있다.

25일 국내 인권단체 등에 따르면 2011년부터 민주화 시위가 그치지 않는 바레인과 지난 5월부터 반정부 시위가 불붙은 터키 등의 인권단체들이 최근 앰네스티인터내셔널(AI) 등 국제 인권단체에 “한국산 최루탄 수출을 막아 달라”고 요청했다. 특히 바레인에서는 15세 소년 사에드 하시엠 사에드가 2011년 12월 31

한국산 최루탄 수출된 각국 정세	
국가명	정세
터키	2013년 5월 터키 정부가 철거하려던 이스탄불 도심 공원을 환경운동가들이 지키려 시위하자 과잉 진압해 전국적 반정부 시위로 확산. 현재까지 시인 354만 5000명(정부 추산)이 시위에 참가했고 사망자 11명, 부상자 8163명
바레인	2011년 2월 중동·북아프리카 지역 반정부 시위의 물결 속에 시작. 정치적 자유 확대, 시아파 인구의 평등 대우 등을 주장. 사망자 93명, 부상자 2900여명
사우디아라비아	2011년 3월~2012년 정치 개혁, 여성 권리 보장 등을 요구하는 대규모 시위 진행. 사망 17명, 부상 100여명



일 정부 진압군이 쏜 한국산 최루탄에 얼굴을 맞아 숨진 것으로 알려지면서 시위대의 분노를 샀다. 지금까지 바레인에서는 민주화 시위 진압 과정에서 최소 93명이 최루탄 등에 맞아 사망한 것으로 확인됐다. 또 올해

터키 수도 앙카라의 반정부 시위 현장에서도 한국산 최루탄이 발견돼 논란이 일었다. 국내 업체명이 뚜렷이 적힌 이 최루탄 사진은 페이스북 등 소셜네트워크서비스(SNS) 등을 통해 전 세계로 퍼졌다.

AI 한국지부와 민주노총 등 인권·노동단체들은 “한국산 최루탄이 대규모 사상자가 발생하는 시위 현장에서 계속 쓰이면 국제적 비난을 피하기 어렵다”며 정부가 즉각 수출을 중단시켜야 한다고 주장했다. AI 한국지부 관계자는 “바레인 등에서는 최루탄이 시위대 해산을 유도하기 위해서가 아니라 사람의 얼굴과 몸을 향해 발포됐고 심지어 민간인 주거 지역에도 투척됐다”고 말했다. 2011년부터 수출된 국산 최루탄이 인권 탄압에 악용되는데 우리 정부가 팔짱만 끼고 있어서는 안 된다는 주장이다. 현행 방위사업법상 방사청장은 국제 평화와 안전 유지 등에

필요하다면 중요 방산물자의 수출을 제한할 수 있다.

반면 방사청 등 정부부처는 최루탄 수출을 금지하는 데 신중한 태도를 보인다. 방사청 관계자는 “유엔이 지정한 인권 탄압국 등에는 현재 최루탄 수출을 허가하지 않고 지정국이 아니라도 최루탄이 인권 탄압에 악용된다고 판단하면 허가를 잠정 유보할 수 있다”고 말했다. 하지만 “바레인 등에 대해 최루탄 수출을 불허할 것인지는 외교부와 국방부, 국가정보원 등과 협의해 결정할 문제로 현재는 입장을 밝힐 단계가 아니다”라고 밝혔다.

유대근 기자 dynamic@seoul.co.kr