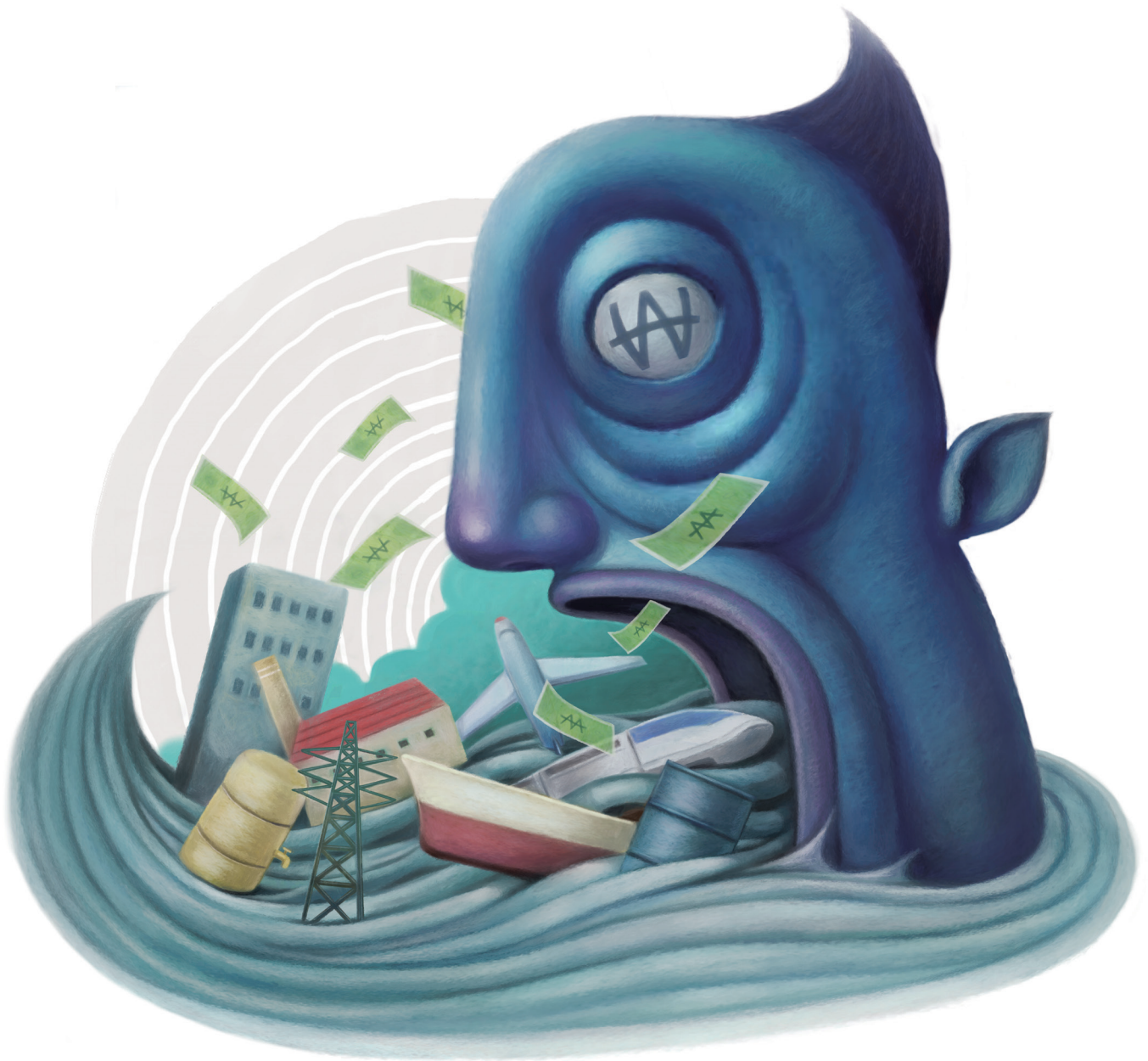


전국공공산업노동조합연맹 노보

공공노동자

2022. 7 vol.8



공공성 집어삼키는 민영화 반대한다

공공노동자

공공+	노동+	생각+	현장+
03 권두 인터뷰 “파티는 애초에 없었다, 이제는 투쟁이다”	10 이슈분석 윤석열 정부 공공부문 국정과제 분석과 공공기관 운영현황 팩트체크	34 문화이야기 영화 <미싱타는 여자들> 미래로 향하는 노동 영화	44 나, 공공노동자① 국가 에너지 안보를 수호하는 쌍둥이 형제 김지훈·김세훈 한국석유공사노동조합 조합원
08 클릭포커스 공공노련 2022년 2분기 주요활동	16 이슈칼럼 소모적인 민영화 논란, 새정부에 도움될까	36 이재 보니 정년 빠진 임금피크제	46 나, 공공노동자② 365일 24시간 “한전의 민원을 담당합니다” 우미숙 한전CSC노동조합 서울지회장
	20 이슈토론 공공기관 「인력 효율화」 무엇이 문제인가	38 은혜로운 시선 다시 김태환 정신	48 희망의 현장 단체협약 유효기간과 교섭대표노조 지위 유지기간 불일치에 대한 소고
	25 이슈읽기 8월 시행 앞둔 「공공기관 노동이사제」 제도 요약 및 실무 Q&A	40 사람과 사회 노동조합의 탄생과 미래 사회 노동조합 전망	50 회원조합소식 2022년 4~6월
	28 이슈현장① 정의로운 에너지 전환과 노동조합의 대응전략 모색 토론회	43 노동카툰 한 마디만 해주세요!	52 어깨동무 전국금융산업노동조합 전국담배인삼노동조합
	30 이슈현장② 산업안전담당자 중대재해처벌법 교육		
	32 시사읽기 임금피크 관련 대법원 판결과 대응		

공공부문 민영화와 연맹의 대응

“파티는 애초에 없었다, 이제는 투쟁이다”

박해철 연맹 위원장



기후위기로 폭염이 예상되는 2022년 여름,
공공부문 노동자들에게는 또 다른 위기가 덮쳤다.
바로 새 정부 출범과 함께 시작된 공공부문에 대한 대대적인 혁신(?) 작업이다.
5월 3일 정부가 발표한 110대 국정과제에는 ▲공공기관 인력감축 ▲출자회사 정리
▲기능조정 ▲민간참여 확대 등이 포함됐다. 추경호 기획재정부 장관은
6월 21일 국무회의에서 “공공기관 파티는 끝났다”는 발언으로
공공기관의 ‘방만경영 레퍼토리’를 들고나왔고, 윤석열 대통령은
“호화청사도 문제”라는 자극적인 발언으로 공공부문 노동자에 대한 공격을 예고했다.
연맹은 5월 24일 대표자회의를 소집해 국정과제의 심각성을 공유하고
투쟁결의문을 채택했다. 이어 6월 말 한국노총 공공부문 노동조합협의회(한공노협)는
용산집무실 앞에서 기자회견을 열고 7월 1일 추경호 기재부 장관을
‘허위사실 유포에 의한 업무방해’와 ‘허위사실 적시에 의한 명예훼손’으로
경찰에 고발했다. 우려했던 공공부문 민영화가 하나씩 그 실체를 드러내며
대대적인 투쟁과 대응을 준비하고 있는 박해철 위원장을 만났다.

글 박경화 / 사진 박성희

6월 21일 국무회의에서 추경호 기재부 장관이 공공기관 ‘방만경영’을 지적하고 나섰다. 공공기관 및 종사자의 증가, 부채문제 등 과거 새정부 출범 때마다 반복되었던 레퍼토리가 그대로 재현되는 느낌이다.

기재부는 지금 스스로 당위를 가지고 한 일을 부정하고 있다. 공공기관 지정 권한이 누구에게 있는가. 지난 정부에서 늘었다는 29개의 공공기관은 모두 기재부에서 지정한 것이다. 공공기관 지정 권한은 원칙적으로 기재부가 가지고 있을 뿐 아니라 기재부 산하 공공기관운영위에서 논의를 거쳐 공공기관운영법에 따라 요건과 절차를 규정한다. 심지어 박근혜 정부인

2014년~2017년 사이 연평균 지정개수는 9.25개였고 문재인 정부 5년간 연평균 지정개수는 3.6개였다. 공적 서비스의 영역에서 반드시 필요한 사업을 국가 책임 하에 진행하도록 기획재정부와 국회가 지정을 해놓고 이제 와서 이를 공공기관 방만경영의 지표로 삼는 것은 원인과 결과가 모두 틀렸다.

기재부는 지난 정부에서 공공기관 종사자가 12만 명 늘었다고 발표했다. 일자리 양극화로 고통받고 있는 국민들에게 기재부의 논리가 조금은 먹히지 않을까.

공공부문 고용인원이 12만 명 늘었다는 것도 단순 수치만 봐서는 안

된다. 가장 큰 원인은 지난 정부에서 추진한 비정규직 정규직 전환 정책이고 이때 전환된 이들은 대부분 생명과 안전을 다루는 영역이다. 그간 우리 사회가 ‘생명과 안전의 외주화’로 얼마나 큰 비용을 치렀나. 이명박, 박근혜 정부 시절 생명과 안전을 담당하던 업무를 비정규직, 계약직으로 외주화했던 것을 정상화하느라 늘어난 수치다. 오히려 늘어나는 것을 장려해야 하는 분야 아닌가.

우리나라가 선진국에 진입하는데 공공 인프라가 큰 역할을 했다는 점을 잊어서는 안 된다. 양질의 일자리는 공공부문에서 더 많이 생겨나고 민간으로 확산되어야 한다. OECD 평균 공공부문 일자리 비율은 17.9%인데



비해 우리나라는 8.8%에 불과하다.

또한 지난 2년간 코로나19 상황 속에서 생명과 보건을 책임지는 인력이 당연히 증가할 수밖에 없었다. 업무 확장에 따른 증가라는 것이다. 뿐만 아니다. 중대재해처벌법이 시행되면서 공공기관 또한 이 적용을 받기에 그간 없었던 안전인력을 증원한 것도 한 원인이다. 임금피크제 도입에 따른 증원도 있다. 여기에도 눈속임이 있다. 임금피크제 도입에 따른 증원은 인건비 증가를 수반하지 않는다. 피크 임금을 통해 절감된 금액으로 청년 일자리를 창출하라는 것은 정부 방침이었고 공공기관은 이를 착실히 수행한 것 뿐이다. 그런데 이제 와서 단순 숫자를 놓고 공공기관 종사자와 국민을 갈

라치기하고 있다. 전형적인 분열 수법이다.

최근 공공기관 부채를 지적하는 보도가 유난히 늘었다. 공공기관 부채는 실제로 어떤 상황인가.

부채가 89조 원 늘었다고 하는 것 또한 숫자놀음에 지나지 않는다. 숫자놀음보다 더 큰 문제는 기재부의 입장 바꾸기다. 올해 2월 기재부는 공공기관 부채에 관한 보도자료를 냈다. 보도자료는 '정부는 공공기관 부채비율을 안정적으로 관리하고 있으며 공공기관의 부채와 자산이 동시에 증가하고 있어 재무건전성에 문제가 없다'고 밝히고 있다.

부채의 절대액이 중요한 것이 아니라 부채비율이 중요하다는 취지다. 실제로 공공기관의 부채비율은 2016년 167.2%에서 2018년 156%, 2020년 152.3%로 꾸준히 낮아져 왔다. 아무리 정권이 바뀌어도 정부 부처에는 업무 추진의 기본 원칙과 기조가 있다. 그런데 2개월 만에 자신들의 입장을 손바닥 뒤집듯 뒤집으며 '89조 원'이라는 숫자만 부각하고 있는 것이다.

백번 양보해서 부채의 절대액이 문제라고 친다 해도 공공기관의 부채는 '착한 부채'다. 예를 들어 보자. 지난 5년간 취약계층을 위한 임대주택은 32만호가 공급됐다. 이익이 나지 않는 임대주택을 민간사업자가 수행할 리가 없다. LH가 주택기업 대출을

받아 건설한 것이다. 1호에 1억 원만 잡아도 32만호면 32조 원의 부채가 생긴다. 전기도 마찬가지다. 한전은 국민 모두에게 전력을 공급하기 위해 막대한 기반투자를 한다. 하지만 전기 요금은 국민의 필수공공재라는 이유로 계속 통제되어 왔다. 전기요금으로 투자금을 뽑을 수 없다는 얘기다. 이러한 원인에 대한 진단은 간데 없고 부채의 절대액만 부각하고 있다. 의도가 뻔히 보이는 얄은 술수다.

의도라면 민영화를 염두에 둔 것일까? 지난 정부의 경험 때문인지 정부가 적극적으로 민영화라는 표현을 하고 있지는 않은 것 같은데.

그렇다. 규제 완화, 민간 참여 확대, 시장 개방의 최종 목적지는 결국 민영화다. 시장 개방을 하면 경쟁이 일어나서 서비스의 질이 좋아지고 요

금이 낮아진다는 논리는 허상이다. 시장 개방을 하면 중소기업, 벤처사업가 등이 공공부문에 마구 뛰어들 수 있겠는가. 지금의 공공기관 규모를 볼 때 시장을 개방하면 이 사업에 들어올 수 있는 것은 민간부분의 재벌 대기업뿐이다. 결국 재벌 배 불리기 정책이다. 수익성과 영업이익이 최고 목표인 민간기업에서 국민의 삶을 위해 이익도 안 나는 사업을 하겠는가. 민간 개방의 결과는 결국 재벌 대기업이 알짜사업만 빨아 먹고 수익이 안 나는 사업은 버리는 것, 그 피해는 고스란히 국민이 떠안게 되는 것이다.

갑자기 공공기관의 영업이익을 언급하는 것도 우습다. 지금까지 공공기관의 평가 지표는 노동생산성이었다. 그런데 갑자기 영업이익을 들이댄다. 영업이익이 감소한 것은 코로나 19의 직격탄을 맞은 분야다. 즉, 집합금지, 거리두기, 국가별 방문제한 등

의 영향인데, 대표적으로 인천공항과 한국공항, 경마산업과 강원랜드, GKL 같은 레저부문을 비롯해 거리두기 정책에 따라 띄어 앉기를 실시한 KTX, SRT 등이다.

유가 급등으로 한전과 발전사들의 영업이익이 떨어진 것은 삼척동자도 안다. MB정부의 사기극에 가까운 자원외교의 피해자인 석유공사나 광물자원공사는 어떤가. MB정부 초기 90%였던 부채비율이 3000%로 치솟고 자본잠식 상태가 됐다. 기재부는 이걸 다 알고 있으면서도 ‘방만경영’으로 몰아가기에만 혈안이 되어 있다.

공공기관의 관리 책임이 있는 기재부야말로 이러한 상황을 가장 잘 인식하고 있을 텐데 그럼에도 자신들의 공식적인 발표마저 부정하며 지난 정부의 논리를 되풀이하는 것은 왜인가.



명분이 필요할 것이다. 공공기관의 방만경영이라는 명분, 그리고 공공기관 종사자들은 일은 안 하고 월급만 많이 받아 가는 배부른 자들이라는 국민 갈라치기로 재미를 봤기 때문이다. 6월 21일 정부가 발표한 '새정부 공공기관 혁신방안'은 공공기관 종사자의 평균 연봉을 6천8백만 원, 대기업 종사자의 연봉을 6천3백만 원이라고 추산하며 '대기업보다 많은 급여를 받으며 생산성을 떨어지는 집단'이라는 인식을 부추기고 있다. 기업분석연구소 2곳의 자료에 의하면, 매출 500대 기업의 평균 연봉은 9천만 원이 넘는다. 절대 수치가 중요한 것이 아니라 정부가 거짓말로 국민을 갈라치기 하고 있다는 것이 문제다.

윤석열 대통령이 6월 21일 국무회의에서 "공공기관 초호화청사가 문제다"라고 언급한 것도 같은 맥락이다. 수도권에 밀집되어 있던 공공기관이 지방으로 이전하며 청사를 새로 짓게 된 것은 노무현 정부에서 시작하고 이명박, 박근혜 정부에서 지속 추진되었던 공공기관 지방 이전 정책에 따른 것이다. 수도권 과밀화를 해소하고 지방에 균형 발전을 이룬다는 취지로 추진된 것이다. 공공기관 사옥 기준은 인당 57제곱미터로 국토부에서 지정한 것을 따른다. 특히 지방에 혁신도시를 만들면서 이전 공공기관의 자족 기능과 랜드마크 역할을 강조하면서 청사를 짓도록 했다. 수도권에 있던 20층짜리 건물을 지방으로 이전하면서 지방에 있는 20층짜리 건물이 된 것뿐이다. 이를 "수십층짜리 초호화 청사"라고 비판하는 것은 온당치 않다.

"초호화 청사라도 매각해서 부채를 줄이라"는 말도 조삼모사다. 실제로 MB

규제 완화, 민간 참여 확대, 시장 개방의 최종 목적지는 결국 민영화다. 시장 개방을 하면 경쟁이 일어나서 서비스의 질이 좋아지고 요금이 낮아진다는 논리는 허상이다. 민간 개방의 결과는 결국 재벌 대기업이 알짜사업만 빨아 먹고 수익이 안 나는 사업은 버리는 것, 그 피해는 고스란히 국민이 떠안게 되는 것이다.

정부 자원외교 사기극의 피해 당사자인 석유공사는 2017년에 사옥을 매각했다. 감사원에 따르면 20년이 경과하면 매각 대금은 모두 소진된다. 그러면 공공기관의 많은 인원이 근무할 장소의 월세 부담은 또 누가 하나? 공공기관의 청사를 매각하도록 한 윤석열 정부의 오판은 15년~20년 뒤에 다시 공공기관의 부담으로 돌아온다. 그 피해는 결국 또 종사자와 국민이 지게 될 것이다.

정권 초기 공공기관 길들이기와 공공기관 종사자를 희생양 삼아 정부 정책에 대한 국민 지지도를 높이는 일은 매 정권에서 반복되어 왔다. 어떻게 대응해야 할까.

지금은 우리 조합원들과 국민들에게 민영화의 폐해, 기재부의 거짓말을 적극적으로 알리고 있다. 당과도 공조하고 있다. 7월 1일 더불어민주당

비대위 확대간부회의에서 노동위원장으로서 민영화 문제를 적극적으로 제기했다. 하반기 원 구성이 되면 민영화 저지 TF가 꾸려질 것이다. 이재명 의원이 1호로 발의한 민영화 방지법도 통과되도록 힘을 모을 것이다.

그러나 이 모든 활동의 바탕에는 결국 공공부문 노동자들의 투쟁이 뒷받침되어야 한다. 지난 정부에 성과연봉제를 막아냈던 경험을 살려 공동대책위원회를 복원하는 문제, 민주노총의 공동대응 또한 검토하고 있다.

7월~8월 사이 정부가 세부 방안을 발표할 것으로 전망된다. 이어 8월에 열릴 공공기관장 워크숍에서 강도 높은 주문이 나올 것이다. 우리 연맹을 비롯해 한국노총 내 공공부문 조직들이 모두 연대하여 대국민 설득과 홍보, 대규모 집회 등에 총력을 다할 것이다.

결국은 대대적인 투쟁이 불가피한 상황이다. 국민과 조합원께 당부하고 싶은 것은.

우리는 이미 공공부문에 덮쳐온 수 차례의 쓰나미를 경험했다. 박근혜 정부 때는 공공부문 노동자가 모두 단결하여 성과연봉제를 저지해낸 승리의 경험도 있다. 지난 역사는 결국 우리가 단결할 때만 승리할 수 있다는 사실을 보여줬다. 나 혼자 살겠다고 하면 다 함께 죽는 결과가 초래될 것이다. 그러나 우리 공공부문 노동자가 함께 한다면 두렵지 않다. 연맹 차원의 대응을 단단히 준비하고 회원조직 교육 등에 나설 것이다. 연맹 산하 67개 조직 9만 공공노동자가 하나로 뭉쳐서 함께 승리하자.

공공노련 2022년 2분기 주요활동

- 04.07~08 제10~2차 국토교통분과위원회 정기회의 및 워크숍 개최
- 04.13 제10~4차 대표자회의 개최
- 04.18~20 한전KDN노동조합 조합간부 전체교육 참석
- 04.20 ILO 기본협약 발효에 따른 양대노총 기자회견 참석
- 04.22 제10년차 사업연도 상반기 회계감사 수검
- 04.22 [카드뉴스] '세계 산재노동자 추모의 날' 발행
- 04.25 [카드뉴스] '제132주년 노동절 기념일' 발행
- 04.27 제8차 공공노동포럼 개최
- 04.28 LH사옥관리노동조합 신규집행부 간담회
- 04.29 한국노총 모범조합원 공동시상식 수상
- 05.01 공공노련 제132주년 세계노동절 기념행사 개최
- 05.04 [카드뉴스] '4월 산업안전이슈' 발행
- 05.09 대한무역투자진흥공사노동조합 조합간부 교육 참석
- 05.09~20 공공노련 노조간부 리더십 제주 4.3 역사기행 개최(1차~4차)
- 05.13 경영평가편람 취소 행정소송 1차 변론 참석
- 05.14 제10~2차 특별분과위원회 정기회의 및 워크숍 개최
- 05.17 <공공기관 노동이사제와 투명경영> 교육과정 업무협약식
- 05.18 제10~3차 농해수분과위원회 정기회의 개최
- 05.24~25 제10~4차 중앙집행위원회 및 제10~5차 대표자회의 개최
- 05.26 노동기본권 사수를 위한 공공노동자 서명운동 개최
- 05.30 정의로운 에너지 전환과 노동조합 대응 전략 모색을 위한 조합원 실태조사 실시
- 06.03 [카드뉴스] '혐오정치의 위험' 발행
- 06.07 정의로운 에너지 전환과 노동조합의 대응전략 토론회 개최
- 06.08~10 공공기관 노동이사제와 투명경영 1차 교육 시행
- 06.13 김태환 열사 17주기 추모제 참석
- 06.13~15 2022년도 공공노련 회원조합 노조간부 집체교육 시행(1차)
- 06.15 공동선언 발표 22주년 기념 양대노총 통일위원회 공동토론회 참석
- 06.20~22 2022년도 공공노련 회원조합 노조간부 집체교육 시행(2차)
- 06.21 [카드뉴스] '5월 산업안전이슈' 발행
- 06.28 제10~6차 대표자회의 개최
- 06.30 중대재해처벌법 교육 시행



ILO 기본협약 발효에 따른 양대노총 기자회견 참석(2022.04.20)

우리연맹 권재석 상임부위원장은 지난 4월 20일 한국노총과 민주노총이 서울 종로구 통의동 제20대 대통령직인수위원회 사무실 앞에서 개최한 ILO 기본협약 발효에 따른 기자회견에 참석했습니다. 권재석 상임부위원장은 ILO 기본협약에 어긋나는 기획재정부의 일방통행식 지침을 비판하고 그에 따른 공공노동자 노동기본권 침해 피해사례에 대해 증언했습니다.



제8차 공공노동포럼 개최 (2022.04.27)

우리연맹은 지난 4월 27일, 한국노총 6층 대회의실에서 <차기정부 공공기관 운영정책의 변화와 전망>을 주제로 제8차 공공노동포럼을 개최했습니다. 제8차 공공노동포럼은 권재석 상임부위원장이 좌장을, 라영재 한국조세재정연구원 공공기관연구센터장이 발제를 맡았습니다. 라영재 센터장의 발제 이후에는 참석한 회원조합 간부 60여 명이 윤석열 정부의 공공기관 운영정책에 대해 열띤 토론을 벌였습니다.



경영평가편람 취소 행정소송 1차 변론 참석(2022.05.13)

우리연맹이 참여하는 한국노총 공공부문 노동조합협의회(이하 한공노협)가 5월 13일, 서울행정법원에서 진행된 공공기관 경영평가편람 취소 행정소송의 1차 변론에 참석했습니다. 1차 변론은 원고(한공노협)의 소송 청구 사유와 피고(기획재정부 장관)의 반론 사유를 청취하는 것으로 끝났으며, 2차 변론기일은 8월 19일로 확정됐습니다.



대표자회의 개최 10-4차(2022.04.13), 10-5차(2022.05.24), 10-6차(2022.06.28)

우리연맹은 올해 4월부터 6월까지 총 3차례의 대표자회의를 개최했습니다. 가장 최근 진행된 제10-6차 대표자회의에서는 ▲공공기관 부채 관련 허위사실 유포 경제부총리 규탄 기자회견 계획 ▲임금피크제 대법원 판결 해석 ▲규약 및 규정 개정(안) ▲공공성 사수를 위한 투쟁결의문 채택 및 낭독 등의 안건을 보고·논의했습니다.



정의로운 에너지 전환과 노동조합의 대응전략 토론회 개최(2022.06.07)

우리연맹은 지난 6월 7일 정의로운 에너지 전환과 노동조합의 대응전략 토론회를 개최했습니다. 이날 토론회는 한국노총 중앙연구원과 공동주관했으며, 박대주 고려대학교 노동문제연구소 선임연구위원과 이정희 한국노동연구원 노사관계연구본부장이 「석탄화력발전소 폐쇄를 중심으로 탈석탄 과정에서의 고용 문제와 노동조합의 대응 기초」의 연구결과를 발표했습니다.



노조간부 리더십 제주 4.3 역사기행 개최(2022.05.09~20 / 1차~4차)

우리연맹은 지난 5월 9일부터 20일까지 2주 동안 4차에 걸쳐 공공노련 노조간부 리더십 제주 4·3 역사기행을 개최했습니다. 이번 역사기행은 제주 4·3 항쟁 74주년을 맞아 해방 전·후의 역사를 바로 알고 평화와 통일을 기원하는 동시에, 회원조합 간부들과의 단결을 도모하기 위해 기획된 것으로, ▲잃어버린 마을 곤울동 ▲너븐송이 4·3 기념관 ▲해안동굴진지 등을 탐방했습니다.



공공기관 노동이사제와 투명경영 1차 교육 시행(2022.06.08~10)

우리연맹은 지난 6월 8일부터 10일까지 천안 소노벨에서 2022년 공공기관 노동이사제와 투명경영 교육에 참여했습니다. 이 교육은 (재)공공상생현대기금과 한국고용노동교육원, 양대노총 공공부문 노동조합 공동대책위원회(양대노총 공대위)가 기획한 것으로, 총 9차례 진행되는 교육 중 우리연맹은 3차례의 교육에 참여합니다. 다음 교육 일정은 각각 7월 13일부터 15일까지, 8월 31일부터 9월 2일까지입니다.



회원조합 노조간부 집체교육 시행 (2022.06.13~22)

우리연맹은 2022년 공공노련 회원조합 조합간부 집체교육을 6월 13일부터 15일까지, 6월 20일부터 22일까지 2회차에 걸쳐서 진행했습니다. 24개 회원조합 100여 명의 노조간부가 참여한 2차례의 교육에 모두 참석한 최철호 수석부위원장은 “그동안 일괄적으로 진행되었던 집체교육을 회원조합 특성에 따라 맞춤형 교육으로 시도했으며 차후 회원조합의 요구에 맞춰 보다 세분화·내실화된 프로그램을 준비하겠다”고 밝혔습니다.

공공성 지우고, 효율화·시장화 덧칠

윤석열 정부 공공부문 국정과제 분석과 공공기관 운영현황 팩트체크

① 윤석열 정부 공공부문 국정과제 분석

지난 5월 3일 윤석열 정부가 분야별 6대 국정목표와 이를 실천하기 위한 110개 과제를 발표했다. 이를 토대로 공공노련이 분석한 공공부문 국정과제의 주요 내용과 전망은 다음과 같다.

공공부문 국정과제 주제별 분류

주제	내용
공공기관 시장화 (우회 민영화)	① 재정건전성 중심 작은정부 전략
	② 필수 공공서비스 시장화
	③ 민간중심 해외자원산업 추진, 자원공기업 경영 개선(긴축)
공공기관 효율화	④ 공공기관 인력 효율화
	⑤ 출자회사 정리
	⑥ 효율화 정책 자율적 추진 유도 인센티브 지급
	⑦ 재무건전화(재무위험 집중관리제)
공공기관 구조조정	⑧ 공공기관 업무 상시 점검 및 재조정(기능조정)
	⑨ 기관신설 최소화
	⑩ 공공기관 범위 합리화 (공공기관 지정 및 유형기준 정비)
	⑪ 직무중심 보수·인사·조직관리 확산
공공기관 임금체계	⑫ 직무·성과 중심의 임금체계

공공부문 국정과제 분석과 전망

1 작은정부와 시장주의 기조로 회귀 → 시장화

새정부의 핵심 기조는 ‘작은정부’, ‘효율적 정부’로 그 근간에 시장주의와 신자유주의를 내포하고 있다. 특히 ▲공공기관 효율화(인력 효율화, 출자회사 정리) ▲지출 효율화(재정준칙 도입, 지출구조조정) ▲재무건전성 확보(기관별 건전화 계획 수립 및 출자·출연·자금관리 강화) ▲에너지 공급망 및 전력망·시장(민간중심 해외자원 산업, 자원공기업 경영 개선, 경쟁과 시장 원칙에 기반한 전력시장 구축) 등을 국정세부과제로 제시하며 사실상 시장화 의지를 내비쳤다.

2 작은정부 시장화 전략으로 공공성 후퇴 → 시장화

새정부는 재정건전성 강화를 위해, 예산 편성 과정 등에서 재정건전성을 우선 고려할 수 있도록 구속력 있는 재정준칙(재정건전성 지표가 일정 수준을 넘지 않도록 관리하는 규범) 제도를 추진하는 등 재정효율화를 강조하고 있다. 이는 시장화와 민영화로 대표되는 자유시장경제 중심의 ‘작은정부’ 모델이기도 하다.

3 필수공공서비스 영역의 시장화 전략 강화 → 시장화

윤석열 정부의 ▲전력 판매시장개방(PPA 확대) ▲서비스 경제 전환촉진(서비스산업발전기본법)은 전력시장의 민영화와 의료·돌봄서비스 등 공공서비스 영역의 시장화 전략이다. 이러한 정책이 실현될 경우 공공기관은 재무건전화 압박으로 투자를 축소하고, 민간자본은 규제완화로 공공영역(시장)에 진출이 가속화되는 등 필수공공서비스 영역의 시장화가 강화될 것이다.

5 전력산업 판매시장 개방 → 시장화/구조조정

새정부 인수위는 2022년도 4월 28일 에너지정책 정상화 및 2022년도 5월 3일 발표한 110대 국정과제를 통해 ‘한전의 전력시장 독점 판매구조를 전력구매계약(PPA) 허용범위 확대로 점진적으로 개방하고, 경쟁과 시장원칙에 기반한 新시장을 구축하겠다’는 계획을 밝혔다. 전력구매계약(PPA : Power Purchase Agreement)은 전력생산자와 소비자가 한전을 거치지 않고 직접 거래할 수 있는 계약제도로, 전면 개방 시 실질적 전력판매시장 민영화로 이어질 수 있다.

7 경영 효율화 중심으로 공공기관 운영원리 강화 → 효율화

현재의 공공기관운영법은 경영효율성(경영 합리화 및 운영 투명성 제고)을 최우선적 운영원리로 설정하고, 경영공시(제11조), 기능조정(제14조), 경영혁신(제15조), 중장기재무관리계획(제39조의2), 예산편성(제40조), 경영목표 수립(제46조), 경영실적 평가(제48조), 경영지침(제50조) 등에 세부적으로 반영하고 있다. 윤석열 정부는 공공기관의 ▲인력 효율화 ▲출자회사 정리 ▲범위축소 ▲기능조정 ▲재무건전성 강화 등을 통하여 경영효율화 중심의 공공기관 운영원리로 회귀하려 한다.

9 성과주의 확산으로 직무성과형 임금체계 강요 → 임금체계 개악

문재인 정부의 직무중심 임금체계에 ‘성과’가 추가되어 직무성과형 임금체제로 재추진된다. 직무중심 보수·인사·조직관리 확산의 근간이 ‘성과’에 치중된다면 자칫 저성과자를 추려내고 해고까지 가능하게 했던 박근혜 정부의 공정인사 지침 수준까지 확산될 수 있다는 우려가 제기된다.

4 기획재정부 독점 지배구조 강화 → 시장화/효율화

지난 60여 년 동안 경제권력을 주도한 기획재정부는 영미식 시장경제모델을 최고 가치로 신봉하는 경제관료들의 독점적 지배구조 아래 ‘재정건전화 및 공공부문 시장화’를 주도해 오고 있다. 윤석열 정부의 경제라인은 한덕수·추경호·최상목 등 기획재정부 출신의 행정관료들로 기획재정부의 독점 지배구조는 더욱 견고해졌으며, 특히 경제라인의 과거 행적으로 볼 때 재정건전화 및 시장화 전략이 강화될 것으로 예상된다.

6 이명박 정부 공공기관 선진화 정책 재등장 → 효율화/ 구조조정

공공기관 인력 효율화는 이명박 정부 방식의 정원감축 가능성, 즉 인력 운영에 대한 전반적인 실태점검(이미 실태점검은 시작됨)을 통해, 공공기관의 비효율적 인력 운영 등 방안경영 문제 공론화 및 새로운 인력감축과 경영효율화 방안을 제시하는 형태다. 신설 기관(18개) 및 인력 확충 비중이 상대적으로 높은 기관들에 대한 철저한 점검 예상되며, 공공기관 경영평가제도도 활용될 수 있다.

8 출자회사 정리를 통한 구조개편 → 효율화/ 구조조정/민영화

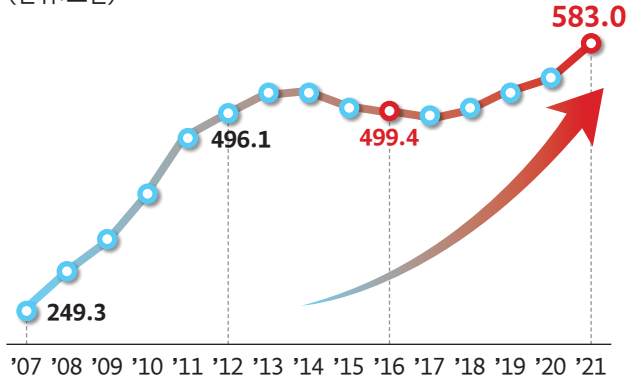
공공기관 효율화 과제로 제시된 출자회사 정리의 경우, 문재인 정부의 ‘비정규직의 정규직화’를 통해 늘어난 공공부문 신규 자회사노동자 10만 명이 주요 대상이다. 기존 파견·용역·계약직을 대체하기 위해 설립된 자회사를 청산하고 과거의 고용형태로 회귀하라는 의미다. 유사한 방식으로 추진했던 박근혜 정부의 성과퇴출제와 같이 노·사·노·정 갈등은 물론 추가 노(모회사)·노(자회사) 간 갈등과 기관 구성원 세대와 이해에 따른 내부적 대립으로 발전할 가능성이 농후하다.

② 새정부 공공기관 혁신방향 주요내용 및 팩트체크

이후 6월 21일, 기획재정부가 발표한 '새정부 공공기관 혁신방향'을 통해 새정부의 공공기관 운영 기조와, 공공기관을 바라보는 시선을 확인할 수 있었다. 새정부는 공공기관 부채 급증, 조직과 인력 증가 등을 근거로 공공기관의 방만경영을 강조, 이에 따른 강도 높은 구조조정을 예고했다.

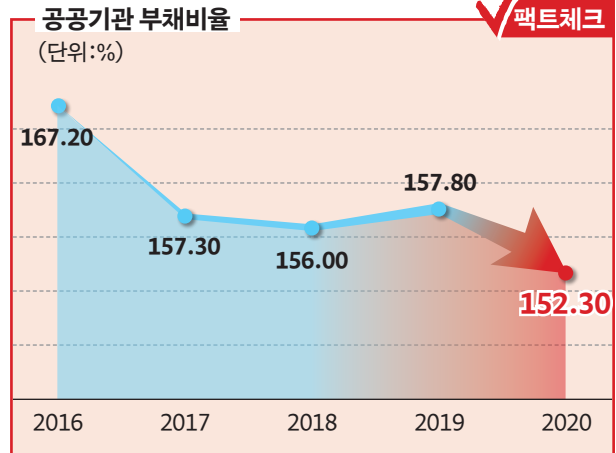
공공기관 부채 84조원 증가

(단위:조원)



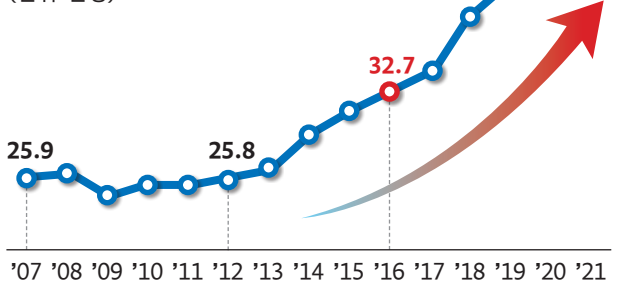
공공기관 부채비율

(단위:%)



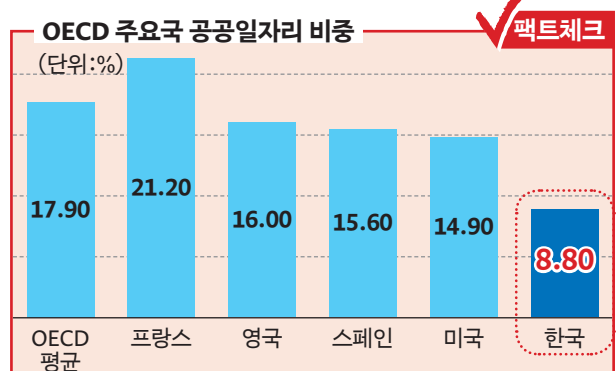
공공기관 인력 12만명 증가

(단위:만명)



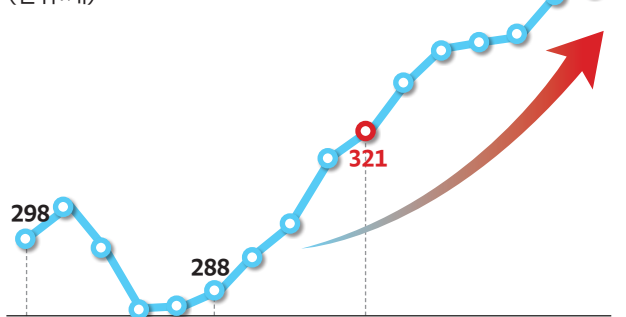
OECD 주요국 공공일자리 비중

(단위:%)



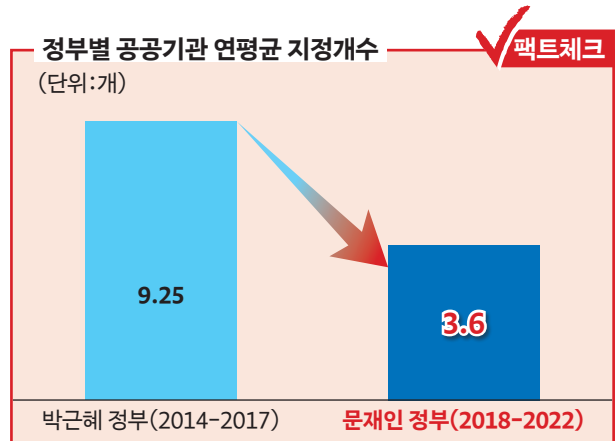
공공기관 수 29개 증가

(단위:개)



정부별 공공기관 연평균 지정개수

(단위:개)



자료 : <새정부 공공기관 혁신방향(기획재정부, 2022.6.21)>

③ 정부의 공공기관 방만경영 주장에 대한 반론 상세

하지만, 해당 자료 내 공공기관 방만경영의 근거로 제시된 부채규모, 조직과 인력 등 다수의 내용은 사실과 다르거나 왜곡된 부분이 존재한다. 이에 공공노련이 공공기관 노동조합을 대표하여 언론을 통한 공개적인 반론을 요청했다. 왜곡된 사실을 바로 잡으면 다음과 같다.

1. 공공기관 부채

정부주장 공공기관 부채 급증 구조조정 필요

노조반론 공공기관 부채비율 지속 하락, 재무건전성 문제없음

실제 공공기관의 공적 역할 강화(임대주택 공급 등)에 따라 부채 규모가 증가했으나, 자산총액이 함께 증가했다. 재무건전성 기준인 부채비율은 지난 5년간 지속적으로 하락하고 있으며, 한국의 공공기관 부채는 OECD 공공부문 부채 공시 8개국 중 2번째로 양호한 수준이다.

2. 공공기관 인력

정부주장 공공기관 인력 대폭증가, 비대화·방만경영 우려

노조반론 정규직화 효과를 제외하면 채용규모는 과거와 유사수준 유지. 오히려 코로나19 이후 국민의 생명과 안전을 위해 공공부문 일자리는 더 늘어나야 함

우리나라 공공부문 일자리 비중은 8.8%로 OECD 평균(17.9%)에 비해 여전히 적은 수준이다. 기재부도 “공공기관 신규채용은 비정규직의 정규직 전환, 안전강화 공공보건 등 필수요 증원으로 일시적으로 상승하였으나, 이를 제외하면 신규채용은 과거와 비슷한 수준으로 안정적으로 유지하고 있다”고 설명한 적 있으며(지난 2월), 오히려 코로나19 이후 국민의 생명과 안전을 위해 공공부문 일자리는 더 늘어나야 할 것이다.

3. 공공기관 수

정부주장 문재인 정부 공공기관 29개 증가, 비대화·방만경영 우려

노조반론 박근혜 정부(추 부총리 기재부차관) 시기 공공기관 수 오히려 더 증가, 공공기관 신설이 문제라면 책임은 국회와 기획재정부에 있음

공공기관 지정은 공공기관운영법에서 요건과 절차를 엄격히 규정하고 있다. 제5조(공공기관의 구분)에서 공공기관의 지정요건, 제6조(공공기관 등의 지정 절차)에서 주무부처와 기재부의 협의 후 공공기관운영위원회 심의 의결 절차, 제7조(기관 신설에 대한 심사)에서 기재부장관에게 기관

신설의 타당성 심사를 받을 것을 규정하고 있다. 특히 공공기관 수는 지난 5년(문재인 정부)보다 박근혜 정부 시기(추경호 부총리 기재부차관 재임시기)에 더욱 증가했다. 공공기관 신설이 문제라면 책임은 국회와 기획재정부에 있다.

4. 공공기관 생산성

정부주장 공기업 생산성 악화(1인당 영업이익 기준을 지표로 사용)

노조반론 공기업 업무효율은 노동생산성 지표(부가가치/평균인원)를 사용해야 하나, 코로나19 영향으로 낮게 나오는 1인당 영업이익을 지표로 사용한 것은 사실 왜곡

새정부는 공기업 생산성 지표에서, 1인당 인건비 대비 1인당 영업이익을 보여주며 생산성의 지속 악화를 주장한다. 그러나 기재부가 실시하는 공기업 준정부기관 경영평가에서 업무효율을 평가할 때, 노동생산성 지표는 부가가치 대비 평균인원을 사용한다. 즉 공공기관 생산성 악화를 주장하기 위해 수십년간 공공기관 업무효율 평가지표로 사용한 ‘노동생산성’이 아닌 ‘1인당 영업이익’을 사용한 것이다. 별개로, 2020년 이후 공기업의 1인당 영업이익은 코로나19 사회적 거리두기로 인해 낮게 나올 수밖에 없다.

5. 공공기관 청사

정부주장 공공기관 호화청사 팔고 임대 돌려 비용 절감

노조반론 공공기관 청사는 혁신도시 활성화를 위해 이명박·박근혜 정부를 거치며 법률이 정한 기준에 따라 청사 신축과 지방이전이 진행된 것으로 방만경영과 무관

공공기관 청사는 <국가균형발전 특별법>, <혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법>에 따라 공공기관을 지방이전하며 혁신도시 활성화 및 인근 지역과의 상생발전 계획에 따라 국토교통부장관 및 기획재정부장관 허가 아래 신축된 것이다. 과거 노무현 정부에서 공공기관 지방이전이 결정되고 이명박 정부와 박근혜 정부를 거치면서 본격적으로 청사 신축과 지방이전이 진행되었는데, 지금에서 공공기관의 방만경영 책임으로 돌릴 수 없다.

④ 팩트체크 및 반론 상세 근거자료(기재부)

 기획재정부	보 도 설 명 자 료		
보도 일시	배포시	배포 일시	2022. 2. 21(월)

- 공공기관 부채와 자산(자본)이 동시에 증가하는 등 부채비율을 안정적으로 관리하고 있습니다.
- 공공기관 신규채용은 확대 추세이며, 재무적성과·사회적가치 추진 등 경영실적을 종합적으로 평가하고 있습니다.

1. 공공기관 부채 관련

- LH, 한전 등 주요 10개 공기업 부채규모는 이번 정부 들어 공공기관의 공적 역할 강화에 따라 임대주택 공급 확대, 전력 설비(신재생에너지 투자 등) 확충 등 공공투자·사업의 추진으로 인해 증가하였습니다.
- 이러한 투자 등에 따라 자산(자본)도 함께 증가하여 대표적인 재무건전성 지표인 부채비율(부채/자본)은 '21.상반기 196.6%로 '17년과 비슷한 수준(194.4%)을 유지하고 있습니다.

주요 10개 공기업 재무 현황

* 출처: 공공기관 알리오

구분	'17(A)	'18	'19	'20	'21.상(B)	증감(B-A)
부채	351.8	358.0	373.7	382.5	396.3	44.5
자본	181.0	184.1	188.1	196.2	202.1	21.1
자산	532.8	542.2	561.8	578.7	598.5	65.6
부채비율	194.4%	194.5%	198.7%	194.9%	196.1%	1.7%p
당기순이익	2.9	1.3	0.8	1.3	1.7	5.1

- 아울러, 최근 코로나19 영향과 유가 등 국제원자재 가격급등, 금리인상 등 경영환경의 변동성 확대에 인한 일부 공기업의 재무건전성 악화 우려에 대해서는 향후 적극 대응해 나갈 계획입니다.

2. 신규채용 관련

- 공공기관 신규채용은 '18~'19년 대규모 비정규직의 정규직 전환, 자율정원조정제도에 따른 안전강화·공공보건 등 필수소요 증원 등으로 일시적으로 상승하였으나, 동기저효과 제외시 확대추세를 유지 중입니다.

3. 경영평가 성과급 및 방만경영 평가 관련

- 특히, 공공기관의 방만경영에 대해서는 일관성 있게 방만경영* 방지 노력·성과를 평가·관리하고 있습니다.

* 방만경영 관련 '21년도 평가지표

- 예산편성지침, 예산집행지침 등 인건비, 복리후생비, 각종경비 등에 관한 규정 준수 여부
- 복리후생비 관련 규정에 따라 교육비, 의료비, 경조금, 특별휴가, 퇴직금, 복무행태, 고용세습, 사내대출 등 기관별 복리후생 제도 개선 및 과도한 복리후생 항목의 존재 여부



보 도 자 료



보도 일시

2022. 4. 29(금) 15:00

배포 일시

2022. 4. 29(금) 13:30

2021년도 공공기관 경영정보 공시

- 350개 기관 정원·신규채용·재무정보 등 알리오(ALIO) 공개 -

- ◆ 코로나19 대응, 안전 등 필수인력 보강으로 정원 8천명 증가
- ◆ 자산이 부채 보다 증가, 부채비율(151%) 소폭 감소
- ◆ 사회형평적 채용, 안전관리 등 사회적 책임 지표 개선

4 재무정보 : 부채비율 151%로 전년대비 소폭 감소(△0.9%p)

[1]'21년 공공기관은 자산 969조원, 부채 583조원, 당기순이익 10.8조원을 기록하였으며, 부채비율은 151%로 전년대비 소폭 감소하였다.

- ① (자산) 자산규모는 969조원으로 공공주택, 전력설비 확충 등 주요 기관의 사업 확대 등에 따라 전년대비 71.4조원* 증가하였다.

* (LH) 공공임대주택 공급 확대에 따른 임대자산 증가 등(전년비 +16.3조원)

(한전) 발전소·송배전 설비 등 전력설비 증가(+8.0조원)

- ② (부채) 부채규모는 583조원으로 투자·사업재원 마련을 위한 통상적 차입 등으로 전년대비 41.8조원 증가하였다.

- 이와 함께, 자본도 증가하여 부채비율(부채/자본)은 151%를 기록하며 전년 대비 △0.9%p 소폭 감소 하였다.

공공기관 주요 재무정보 추이

(단위:조원, %)

구분	'17년	'18년	'19년	'20년(A)	'21년(B)	증감(B-A)	전년대비 증감률
자산	806.9	824.8	857.5	897.6	969.0	71.4	8.0
부채	493.2	501.1	524.7	541.2	583.0	41.8	7.7
자본	313.7	323.7	332.8	356.4	386.0	29.6	8.3
부채비율	157.2	154.8	157.6	151.9	151.0	△0.9%p	△0.6
당기순이익	7.2	0.6	0.8	5.2	10.8	5.6	107.7

소모적인 민영화 논란, 새정부에 도움될까

김윤자 한신대학교 국제경제학과 교수, 혁신더하기연구소 이사장

1. 신에너지질서, 정부의 역할이 막중하다

러시아의 우크라이나 침공을 두고 ‘유럽판 9/11 테러’라고들 하는데, 곡물, 원자재 공급에 세계적 애로가 발생하고 무엇보다도 원유, 가스 등 에너지 가격의 폭등이 유례없는 인플레이션을 초래하고 있다. 미국 연준은 빅 스텝(0.5% 금리인상)으로도 모자라 자이언트 스텝(0.75% 인상)으로 각국 금융시장을 압박하고 있다. ‘혐오 선거’라는 극심한 대립 속에 아슬아슬한 표 차이로 출범한 한국의 새 정부는 국내 출발 기반이 불안정한 데 더해 시작부터 세계 경제의 쓰나미급 변수에 노출되어 있는 셈이다.

기후위기와 에너지전환은 시장원리만으로는 대응에 한계가 있어서 가뜰이나 각국 정부의 역할 증대가 요구되고 있는 가운데 러-우크라이나 전쟁이 발발하자 최근 한 외신은 “향후의 신에너지 질서는 ‘이제껏 경험하지 못한 정부 역할의 이례적 증대’를 가져올 것”으로 예측했다(J.Bordoff and M. O'Sullivan, The New

Energy Order : How Governments Will Transform Energy Markets, Foreign Affairs, July/August 2022).

안팎의 이와 같은 비상한 상황에서 6월 한국 새 정부의 경제정책 방향이 발표되었다. 법인세 인하 등 감세와 규제완화를 핵심으로 재정 지출 축소, 공공기관 기능·인력 조정 등 정부 역할을 줄이고 민간의 동력을 활성화한다는 것이다. 그런데 이 경우의 ‘민간’은 대체로 대기업집단이 대표한다. 야당은 2008년 이명박 정부 당시 법인세를 25%에서 22%로 낮추었는데 이후 박근혜 정부까지 사이에 상장 기업의 사내유보금은 155%, 당기 순이익은 115%로 증가한 데 반해 투자는 7년간 0.2% 감소한 것으로 나타났다고 비판하고 나섰다.

공공기관 기능·인력 조정에 대해서도 일부에서는 민간에 공공영역을 개방하고 민영화를 추진하려는 것으로 해석하고 있고, 공공기관 스스로 구조조정을 할 경우 인센티브를 부여한다는 정책 방향 역시 출자회사의 민영화를 비롯하여 ‘우회 민영화’ 추진을 예고하는 것으로 받아들이고 있다.



2. 민영화 찬반, 선악의 문제가 아니다

민영화란 가장 넓은 의미에서는 “한 국민경제에서 민간부문의 경제활동이 증가하는 것”으로 이해된다. 예컨대 건국과정의 특성 상 공기업 전 통이 약한 미국의 경우 우편, 교도소 행정 등 전통적인 국가행정 및 서비스를 민간에 위탁할 때 이러한 광의의 민영화 개념이 적용된다. 구체적으로 민영화란 (1)경영권을 실질적으로 민간에 이양하는 경우, (2)정부소유자본을 외국자본을 포함한 민간에 매각하는 경우, (3)사업부문 혹은 조직의 일부를 민간에 이양하는 경우 등으로 유형화되고 있다. 이 중에서 민영화의



핵심은 소유권의 배치, 그리고 그와 불가분인 기업지배구조에 있다고 이해된다.

한국에서 민영화는 특히 1990년대 이후 이른바 ‘관치경제’를 해소하는 긍정적 의미로 이해되기도 했는데 2008년 세계적 금융위기와 불평등 확대 이후에는 국내외 대자본의 배만 불리고 에너지 등 필수재의 가격 폭등을 가져오리라는 부정적 사태로 이해되고 있다.

그러나 민영화를 선악의 흑백논리로 재단해서는 곤란하다. 2차 대전 이후 세계의 공공부문은 경향적으로 증가추세를 보여왔는데, 이는 한편으로 국민경제 발전에 꼭 필요하지만 민간 부문이 담당하기에는 투자규모가 크

고 장기에 걸쳐 단기 수익성이 불확실하거나, 다른 한편으로 경제발전 따라 규모가 비대해진 국내외 대자본으로부터 시장경제의 공정성을 확보하기 위해서 정부의 개입이 늘어난 데 따른 것이다. 또한 공기업을 비롯한 각국의 공공부문은 그 역사발전의 특수성과도 관련이 있어서, 이민자들에 의해 세워진 미국의 경우 민간기업 위주로 경제가 발전하여 온 데 비해, 전후 재건 등 국가 주도 경제발전의 역사적 경험을 지닌 프랑스 등 유럽의 국가들은 상대적으로 공기업과 공공부문의 비중이 높게 나타난다.

한국은 식민지배로 인해 민간 부문의 성숙이 지체되면서 국가주도의 경제개발을 통해 비교적 빠른 시

일 내에 산업화에 성공하였다. 한국의 민간부문은 특혜를 통한 조기독점, 세습경영을 통한 계열사 확장 등 대기업 중심의 발전 속에서 한편으로 세계적 대기업의 등장과 다른 한편으로 중소기업과의 격차 확대라는 명암을 함께 가지고 있다.

3. 에너지전환과 ‘우회 민영화’ 논란

세계경제에서 민영화가 본격적인 화두로 등장한 것은 1980년대 영국 마가렛 대처 정부로부터이다. 대처 정부는 국영이었던 가스, 철도, 항공, 전력회사 등을 민영화하였고 이에 대한 평가는 한편에서 영국 경제의 경쟁력

증진, 다른 한편에서 영국 제조업의 몰락으로 엇갈리고 있다. 이 중 전력 산업은 민영화 이후 종종 워블던 테니스대회에 비유되곤 하는데, 외국선수들이 판치고 정작 영국 선수는 별 두각을 나타내지 못하는 워블던대회처럼 영국의 전력산업도 민영화 이후 외국대기업의 진출이 두드러지고 있음을 겨냥한 것이다. 그래도 유럽은 어쨌거나 인접국가들 사이에 전력거래가 가능하고 송전선로 연계가 가능하기 때문에 한국처럼 전력망이 고립된 경우와는 다르다고 할 수 있다.

한국의 전력산업은 외환위기 이후 IMF와 세계은행 등 국제경제기구의 요구에 의해 민영화를 추진한 바 있는데, 그 준비단계로 우선 발전부문을 한전 자회사 형태로 6개사로 분리한 이후 다음 단계인 배전부문 분할이 노무현 정부 당시 노사정위원회에 권고에 의해 중단되었다. 그러나 이후에도 이명박 정부와 박근혜 정부 하에서 보듯이 발전회사의 지분 매각 등을 통한 민영화가 거론되어 왔고 민

단기적 수익성을 우선할 수밖에 없는 민간 기업으로서는 장기에 걸친 투자의 불확실성을 감내하는 데 한계가 있다. 따라서 공공부문은 국민경제의 거시적 장기적 효율성을 담당함으로써 민간부문의 미시적 단기 효율성을 보장해주는, 그런 의미에서 '시장효율의 사회적 최종 책임자'라고 할 수 있다.

간업자들과 일부 시민단체들은 한전이 독점하고 있는 배전 및 소매부문의 개방과 민영화를 주장하고 있다.

기후위기에 대한 경각심 속에 에너지 전환은 시장의 효율성원리와 이윤원리만으로는 한계가 있으므로 국제협력과 각국 공공부문의 역할이 강

조되고 있으나 한전은 이례적인 국제 에너지가격의 급등 속에서도 원가반영을 하지 못해 적자에 시달리고 있다. 한국의 전력산업은 송전 손실율이 낮고 정전 시간도 2018년 기준 연 평균 9분에 못 미쳐 독일의 13분, 영국의 39분, 미국의 54분에 비해 세계 최저 수준이다. 이처럼 한국의 전기 품질은 세계적으로 최우수 수준이지만 전력 가격 또한 세계에서 가장 낮은 수준에 속한다. 한국의 산업경쟁력이 이러한 한전의 낮은 전기가격에서 가능했다는 평가가 나오는 이유이다.

최근 우크라이나와의 전쟁 속에서 러시아가 유럽으로의 가스 수출을 감축하면서 유럽에 가스비폭 상승이 걸렸다. 주로 러시아로부터의 PNG(pipeline natural gas) 수입에 의존하던 유럽이 LNG(liquefied natural gas)로 눈을 돌리면서 아시아로 향하던 LNG 공급의 우선 순위가 유럽으로 바뀌자 아시아 각국도 비축량 확보에 비상이 걸렸다. 지난 겨울의 흑한으로 LNG 현물시장(spot market) 국제가격이 급등했는데 다가올 겨울에는 상황이 더욱 악화될 수 있다는 우려가 나오고 있다.

최근의 가격급등으로 화제가 되고 있는 세계 LNG 시장은 종래 가스 전개발부터 최종 판매까지의 투자 안정성을 위해 20년의 장기계약으로 수급이 이루어져 왔다. 유럽과 북미를 중심으로 이러한 패턴이 완화되고는 있지만 아시아 LNG 시장은 여전히 이러한 특징에 노출되어 있다. 특히 한국은 동/하절기 간의 높은 기온차로 인하여 유럽은 물론 일본보다도 두드러진 동고하저(冬高夏低)의 수요



패턴(높은 turn-down ratio)을 가지고 있어 가스공사의 수급조절 역할이 매우 중요하다.

그러나 한국가스공사가 비축의무 및 공급의무와 함께 독점해 오던 LNG 수입이 2005년 이후 SK, GS 등 민간기업에 개방되면서 ‘우회 민영화’라는 비판을 받아왔다. 이들은 국제가격이 낮을 때는 직도입을, 국제가격이 높을 때는 기존의 장기물량을 확보하여 상대적으로 가격이 낮은 가스공사로부터 물량을 공급받는 이른바 체리 피킹(cherry-picking)을 구사함으로써 가스공사의 수급조절을 위협해 왔다. 이 때문에 이들과 달리 일방적으로 공급의무와 비축의무를 지고 있는 가스공사는 일시적으로 비싼 현물시장에서 물량을 확보하는 경우가 발생하기도 하는데 이를 두고 가스공사의 도입경쟁력이 낮다고 비판하는 상황이 벌어지기도 한다.

4. 공공부문은 시장경제의 장기 효율성을 담당한다

최근의 OECD 보고서는 공기업에 대해 “그 비중이 작은 국가에서도 인구의 광범위한 계층 및 기타 산업에도 중대한 영향을 주는 에너지, 교통, 통신과 같은 공익산업 및 사회기반 산업뿐만 아니라 탄화수소 및 금융 산업에서까지 주도적인 역할을 담당”한다면서, 2016년 현재 세계 100대 기업 중에서 약 22%는 실질적으로 국가 통제 하에 있으며 인수·합병 등을 통해 빠른 속도로 국제화하고 있음을 지적한다.

OECD는 한국경제 관련 보고서



에서 일부 대기업집단으로의 과도한 경제력 집중이 한국경제의 특징이자 구조적 장애라고 여러차례 지적해 왔다. 한국의 기업지배구조에 대해서도 2018년 OECD는 “대기업집단으로의 과도한 경쟁력 집중은 신규창업 위축, 주주이익 침해, 부패 등 다양한 문제점을 유발한다”고 지적한다. 특히 이 때문에 한국 주식시장이 저평가(Korea Discount)되고 있을 뿐 아니라 한국경제의 미래를 위협하고 있다고 강조한다.

따라서 경제력 집중을 점진적으로 해소하고 효율적인 기업지배구조를 선도하는 거점으로서 공기업을 비롯한 공공부문의 위치를 활용하고 산업생태계와 시장질서를 아울러 조율해 나갈 필요가 있다. 관료주의의 문제는 그것대로 해결해 나가야 할 과제이지만 한국의 공공비문 비중은 재정적으로도 인력구성비에 있어서도 선진국 수준을 크게 밀돌고 있다. 2019년 통계청에 따르면 한국의 공공부문이 전체 일자리에서 차지하는

비율은 9.0%로 OECD 회원국 평균(21.3%)의 절반에도 미치지 못하는 것으로 나타났다.

뿐만 아니라 정부의 경제적 역할을 나타내는 재정지출의 비율에서도 한국은 선진국 평균에 크게 뒤떨어지고 있다. IMF가 2019년 10월 발간한 ‘재정감시 보고서’에 따르면 한국의 내년 국내총생산(GDP) 대비 재정지출 비율은 주요 20개국(G20) 중 19위인 것으로 나타났다.

OECD는 현대 경제에서 대부분의 국가에 공기업을 비롯하여 공공부문이 존재하는 궁극적인 이유는 “효율적인 자원배분을 통한 사회 가치의 극대화”라고 지적한다. 단기적 수익성을 우선할 수밖에 없는 민간 기업으로서 장기에 걸친 투자의 불확실성을 감내하는 데 한계가 있다. 따라서 공공부문은 국민경제의 거시적 장기적 효율성을 담당함으로써 민간부문의 미시적 단기 효율성을 보장해주는, 그런 의미에서 ‘시장효율의 사회적 최종 책임자’라고 할 수 있다.

공공기관 「인력 효율화」 무엇이 문제인가

참석자

강선미 한국도로공사서비스노동조합 위원장
박경범 케이워터운영관리노동조합 위원장

박후동 인천공항시설관리노동조합 위원장
이병화 코엔서비스노동조합 위원장



윤석열 정부가 <공공기관 혁신을 통해 질 높은 대국민 서비스 제공>을 새 정부의 국정과제 중 하나로 제시하고, 실천을 위한 주요내용 중 하나로 ‘(공공기관 효율화) 공공기관 스스로 인력 효율화, 출자회사 정리 등 추진 시 인센티브 부여하여 자율혁신 유도’를 꼽았다. 과연 얼마나 실효성이 있는 정책이며, 대국민 서비스 향상에는 어떤 영향을 미칠까. 현장의 공공노동자는 해당 내용이 현장의 혼란을 부추길뿐더러 심각한 서비스 저하로 이어질 것이라 입을 모았다. 이들의 목소리를 가감 없이 담았다.

Q. 5월 3일 발표한 윤석열 정부 국정과제 15번째 항목에 <공공기관 혁신을 통해 질 높은 대국민 서비스 제공>이 포함됐고, 주요내용 중 하나가 바로 ‘(공공기관 효율화) 공공기관 스스로 인력 효율화, 출자회사 정리 등 추진 시 인센티브 부여하여 자율혁신 유도’이다. 발표 이후, 현장의 반응은 어떤가?

강선미 : 한국도로공사서비스는 기타공공기관으로 지정된 지 불과 1년 남짓 되었다. 기타공공기관이지만, 사실상 모회사의 지배 아래 있어 가장 중요한 부분인 총예산 및 인력에 대해서는 자율로 할 수 있는 것이 거의 없다. 현재도 인력 부족 문제가 심각해 연차가 있어도 쓰지 못하고 원치 않은 연장근무에 시달리고 있는데, 출자회사의 정리 또는 인력 효율화는 현장을 전혀 모르는 책상머리 정책이다. 현장에서는 그것이 ‘질 높은 대국민 서비스 제공’이라는 목표와 정반대의 현상으로 나타날 것

“
실질적으로 꼭 필요한
업무인데 정부의 압력으로
출자회사를 정리하게
된다면, 공공기관 부실화의
원인을 정부 스스로
만드는 것이다.
”

강선미



이라 생각하고 있다. 또한 지금도 고통받고 있는 자회사 노동자의 고통에 불을 붙이는 행위로 받아들이고 있다.

박후동 : 2017년, 문재인 정부의

공공부문 비정규직 정규직 전환 정책에 따라 인천국제공항공사는 60여 개 용역사를 2018년부터 2020년까지 용역계약 종료 시점에 맞추어 인천국제공항공사의 자회사로 전환했다. 노동자들은 정규직 전환으로 고용불안이 일부 해소되었지만, 자회사가 사실상 용역형 자회사인 상황에서 인력충원과 처우개선 등 현안사항은 해결되지 못했다. 그런데 공공기관 인력 효율화, 출자회사 정리 등 새 정부의 국정과제 발표로 현장 조합원은 당혹감을 감출 수 없는 상황이며, 현 정부의 추가 정책발표에 예의주시하고 있다. 현장의 조합원들은 출자회사 정리 시 총파업도 불사하겠다는 입장이다.

이병화 : 한국남동발전의 시설관리, 특수경비, 환경미화 등의 업무를 담당하는 우리 500명 조합원은 윤석열 정부의 국정과제 발표를 현실감 있게 받아들이지 못하고 있다. 또 만약 정말 출자회사를 정리한다 하더라도 우리가 뭘 할 수 있겠냐며 순리에

따라야 하지 않겠냐는 목소리도 나오고 있는 게 현실이다. 아무래도 용역업체에 소속됐던 기간이 길어서 이런 반응이 나오는 게 아닌가 생각한다.

지금처럼 자회사로 전환되기 전에는 1~2년에 한 번씩 용역업체가 바뀌는 삶을 살았다. 전체 인원의 고용이 새로운 업체로 당연히 승계되지도 않았다. ‘이번에 업체가 바뀌면 나는 잘리는 게 아닌가?’ 이런 불안감으로 아닌 것을 아니라고 말하지 못한 시간이 너무 길었다. 그러다 보니 아무래도 ‘출자회사 정리’라는 현안이 생겨도 결집이 잘 안 되는 것 같다.

박경범 : 먼저 자회사가 진정으로 공공기관인가 묻고 싶다. 케이워터운영관리는 2018년 9월 1일 2단계 전환방침에 따라 자회사로 전환된 이후 현재까지 용역회사 체제로 운영하고 있다. 그런데 그런 자회사를 가지고 또 다시 효율화 및 출자회사 정리나 구조조정이라는 말로 압박하고 있는 행태에 대해 유감스럽게 생각한다.

진정한 공공기관은 모회사다. 현실적으로 공공기관이라 함은 모회사를 말하는 것이지, 자회사는 공공기관이 아닌 공공부문의 일개 용역회사일 뿐이다. 실질적으로 자회사 전환 이후, 정부의 처우개선 권고사항은 5년 이내 단계적 개선이었다. 그러나 아직도 낙찰률을 적용해 인건비를 책정하는 등 최저임금 수준의 처우를 받고 있다. 그런 상황에서 효율화가 무슨 뜻인지 도대체 이해도 안 되고 어리둥절할 뿐이다.

Q. 단위노조 위원장으로서 출자회사 정리 등 공공기관 ‘인력 효

“
현실적으로 공공기관이라
함은 모회사를 말하는
것이지, 자회사는
공공기관이 아닌
공공부문의 일개
용역회사일 뿐이다.
”

박경범



율화’로 현장에서 예상되는 갈등에는 어떤 것이 있나?

이병화 : 당연하게도 생존권 문제와 관련한 갈등이 폭발할 것이다. 2017년에 공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인이 발표된 후, 정부에서 자회사는 모회사와 수의계약을 할 수 있도록 했다. 물론 용역업체 시절보다는 나아졌지만, 낙찰률 문제가 있다. 낙찰률을 100%로 올려서 용역계약금액을 다 받은 이후에 처우개선이 안 되는 문제가 대두하고 있는 상황에서 정권이 교체되니 진정한 ‘고용안정’이 안 됐다고 판단하고 있다. 그런데 ‘출자회사 정리’에 대한 진행이 생각보다 속도가 빠른 것 같다. 자회사 직원들은 다시 불안한 상황이 됐다.

자회사가 생각하는 고용안정과 모

회사가 생각하는 고용안정에도 차이가 있다고 생각된다. 자회사에서 원하는 고용안정은 사실 현재까지의 고용수준 및 임금·복지수준을 포함하는 것인데, 모회사에서는 지금의 수준을 고려하지 않고 경쟁입찰 후 고용을 유지하는 방향을 원하는 것 같다. 이런 괴리에서 오는 갈등이 가장 걱정된다.

강선미 : 우리 회사는 한국도로공사의 통행료 수납과 고객센터라는 필수업무를 수행하는 자회사다. 인력 효율화라는 미명 아래 출자회사를 정리한다면, 우리는 한국도로공사로의 직접고용을 주장할 수밖에 없다. 근로자지위확인소송에서 한국도로공사 직원으로 판결받았으나, 2019년 인력운영의 효율화 때문에 자회사를 설립하여 전환했다. 이와 관련하여 고용승계 협상 시 모-자회사 간의 경력인정과 임금에 대한 의견 차이 갈등도 염정날 것으로 예상된다. 이러한 갈등 양상은 결국 새로운 사회적 갈등 요소가 될 것이다.

박후동 : 현재 인천국제공항은 2년간 코로나19로 유례없이 겪고 있는 위기를 조속히 극복하고자 정상화를 진행 중이며, 이는 공항이용객 및 항공수요 증가로 이어지고 있다. 하지만 현 정부의 국정과제 발표로 현장의 분위기는 많이 어수선한 상황이다. 출자회사 정리는 과거 용역사 비정규직로의 회귀다. 현재도 용역형 자회사로 운영돼 정년퇴직자와 중도퇴사자가 증가하는데, 인력 효율화는 업무 과중으로 인한 산업재해도 이어질 것이다. 또, 출자회사 정리는 비정규직을

양산하는, 현장의 고용불안으로 이어질 것이라 판단된다.

박경범 : 모-자회사의 또 다른 갈등이 예상된다. 자회사로 전환하면서 정부 당국의 단계적 처우개선 권고가 있었음에도 모회사는 전혀 권고사항을 이행하고 있지 않다. 새로운 정부의 노동정책 방향이 인력 효율화나 출자회사 정리라면, 모회사 입장에서는 또 다른 ‘자회사 군기잡기’나 길들이기로 회귀하지 않을까 우려된다. 이런 우려를 배제하기 위해 모회사의 경영평가에 자회사도 공동으로 참여를 한다든지, 자회사 처우개선 실적이나 지원 실적을 비중 있게 반영하는 것도 하나의 방법이 되지 않을까 생각한다.

Q. 그렇다면, 단위노조 위원장으로서 생각하는 출자회사 정리 등 공공기관 ‘인력 효율화’의 가장 큰 문제는 무엇일까?

박후동 : 인력 효율화는 경비 절감으로 판단된다. 현재 모회사(4조2교대)와 자회사(3조2교대)의 근무형태가 상이하며, 모회사의 정규직보다 1년에 60일 더 근무하고 있지만 임금은 현저히 낮고, 신규입사자는 최저시급을 받고 있으며 근무형태변경으로 증원이 필요한 시점이다. 인천국제공항은 제2여객터미널 확장공사로 현장인력이 현재 인원보다 약 30% 인력확충이 필요한데, 인력증원 없이 공항을 운영하려 한다. 사실상 인력감축인데 정부에서 인력 효율화를 시작하면 정말 현장의 인원이 턱없이 부족하게 된다.

“
출자회사 정리는 과거
용역사 비정규직으로의
회귀다. 인력 효율화는
업무 과중으로 인한
산업재해로도
이어질 것이다.”

박후동



박경범 : 가장 큰 문제는 자회사 길들이기라고 생각한다. 문재인 정부에서도 처우개선이 이루어지지 않았는데, 새로운 정부의 이런 노동정책이 모회사의 효율화가 아닌, 자회사의 처우개선이나 복지 축소로 변질되지 않을까 심히 우려된다.

또 다른 문제점은 자회사가 모회사 경영평가의 들러리일 뿐이라는 점이다. 자회사의 처우개선 요구 시 모회사는 선심쓰듯 던져주는 듯한 예산배정을 지양하고, 자회사에 예산을 배정할 때 경상정비가 아닌 인건비나 일반관리비로 엄격하게 구분하여 예산을 수립한다면 안정적이고 효율적인 예산집행이 되지 않을까 생각해 본다.

이병화 : 아무래도 모회사의 어려움이 자회사에 전가될 수 있다는 점

이다. 공공기관 ‘인력 효율화’가 진행되면, 모회사는 희망퇴직과 자연감소를 자구책으로 제출할 것이다. 자회사는 모회사의 도움이 없다면 전혀 성장할 수 없다. 이런 상황에서 모회사의 ‘인력 효율화’는 자회사에 영향을 미칠 수밖에 없다.

공공기관 중 적자기업에 대한 재계가 심각한 상황에서 ‘인력 효율화’가 부채의 해결책으로 제시되었으니, 언젠가는 자회사의 경영권과 입찰 관련한 상황이 변할 수 있다고 본다. 그렇다면 자회사의 설립목적인 정규직 전환의 타이틀마저 유지할 수 없는 상황이 올 것이다.

강선미 : 우리 회사는 현재도 인력을 더 이상 줄이기가 불가능할 지경이다. 하다못해 퇴직자의 공백을 메우는 최소 수준의 신규채용조차도 이루어지지 않고 있다. 공공기관은 국민의 복리증진을 위한 공익적인 목적으로 설립되고 운영되는 것이 기본원칙인데, 인력 효율화는 대국민 서비스의 질은 물론이고, 직원의 건강과 사고의 위험으로 인한 삶의 만족도를 저하시키는 결과로 나타나게 될 것이다. 실질적으로 꼭 필요한 업무인데 정부의 압력으로 출자회사를 정리하게 된다면, 공공기관 부실화의 원인을 정부 스스로 만드는 것이다. 미래를 생각하지 않고 눈앞의 효율화만 강조한다면 국가의 경제기반이 흔들릴 수도 있는 큰 문제라 생각한다.

Q. 앞서 언급한 정책의 다양한 문제점을 해결하기 위해, 노동조합은 무엇을 할 수 있을까?

이병화 : 투쟁이 답이다. 노동조합이 법적 테두리 안에서 사용자를 압박할 수 있는 방식은 투쟁이라고 생각한다. 특히 사회사의 노동조합이 한 마음으로 고용안정을 위해 투쟁한다면, 못 이룰 일이 없을 거라고 생각한다. 이런 투쟁을 위해 조합원들과 최대한 많이 소통하고, 심각한 현재의 상황을 알려서, 총력투쟁을 위해 한 목소리를 내도록 조직해야 한다. 역대 정권이 공공기관에 어떻게 개입했는지, 어떻게 탄압했고 결과는 어땠는지, 그래서 우리가 내후년 총선에서 어떻게 해야 하는지도 함께 준비해야 한다고 생각한다.

상급단체에서는 아무래도 사회사의 노동현실을 국민들에게 제대로 알리는 활동을 해줬으면 한다. 몇 해 전 ‘인국공 정규직화 논란’ 당시, 공공기관 사회사에 대한 가짜뉴스가 무분별하게 확산됐다. 가만히 앉아있다가 연봉 6천~7천만 원씩 받아간다는 소문은 물론, 사회사의 부채비율도 자극적인 숫자로 뽐내기돼 사회사가 철밥통이라는 잘못된 인식이 국민에게 심어졌다. 그런데 현실이 그러한가? 사회사 직원들의 임금과 복지수준은 알려진 것만큼 대단하지 않다. 물론 용역업체 시절보다야 인상됐지만, 사회사 직원 중에 세전 연봉 4천만 원을 넘는 사람이 별로 없다.

특수경비와 환경미화는 중소기업중앙회에서 발표한 제조 노임 단가의 단순노무 종사원의 일당을 적용한다. 시설관리는 용접원의 일당을 편성한다. 근데 이것도 적용된 일당에 낙찰률을 적용하니 일당을 다 받는 게 아니다. 이런 상황을 제대로 알려서 국

“
역대 정권이 공공기관에
어떻게 개입했는지,
어떻게 탄압했고 결과는
어땠는지, 그래서 우리가
내후년 총선에서 어떻게
해야 하는지도 함께
준비해야 한다.”

”
이병화



민들이 “우리 어머니 아버지가 생존권을 위해 저렇게 투쟁하시는구나. 파이팅!”하는 여론을 형성할 수 있도록 공공노련이 다양한 방법을 강구해주면 한다.

박후동 : 노동자의 인간다운 생활을 보장하기 위해 헌법이 보장하는 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)으로 현 정부의 정책에 맞설 것이다. 현장에서는 현재 출자회사 정리시 총과업까지 염두하고 있는데, 그 선봉에 우리 인천공항시설관리노조가 설 것이다.

상급단체에서는 전 정부의 정책인 정규직 전환이 완료된 지금, 현장에서 발생하는 문제점, 현 실태 및 향후 개선방안을 윤석열 정부에 전달했으면 한다. 그래서 공공부문에 종사하

는 사회사 노동자들이 보다 나은 공공서비스를 국민에게 제공할 수 있도록 사회사 노동자의 고용안정 및 처우개선에 힘써줬으면 한다.

박경범 : 케이워터노동조합은 조합원들끼리의 강력한 단결을 바탕으로, 모-사회사 노사협의회를 통해 지속가능한 사회사의 발전을 도모할 것이다. 공공노련에서는 여러 차례 대표자회의 토론에서 요구한 바와 같이, 사회사의 설립근거를 법제화하고 지속가능한 발전을 도모하기 위한 ‘사회사 지속가능발전법’과 같은 법률안 제정에 앞장서 줄 것을 요구한다.

강선미 : 우리 회사는 한국도로공사와 용역계약을 맺고 계약금액과 계약과목에 많은 제약을 받고 있다. 모회사와 계약방식을 용역계약이 아닌 위수탁계약으로 변경하여 스스로 예산편성과 인력운영을 할 수 있도록 해야 할 것이다. 지금도 한국도로공사 서비스는 인력부족 문제로 폭발 직전인데, 운영의 자율권을 획득하지 못하면 결국 모-사회사 간 갈등 상황은 커지고 두 회사 모두에게 큰 부담으로 작용할 것이다.

상급단체는 정부와 국민을 상대로 인력 효율화 정책이 결코 대국민서비스 향상이 될 수 없으며, 그 결과는 공공기관 부실화로, 그 피해가 다시 국민에게 돌아간다는 정확한 데이터와 팩트로 홍보를 강화해야 할 것이다. 또 상급단체가 힘 있는 거대 모회사의 대변인 자세에서 벗어나, 사회사의 문제점과 현실에 좀 더 적극적으로 개입하여 지원해 주기를 부탁한다.

8월 시행 앞둔 「공공기관 노동이사제」 제도 요약 및 실무 Q&A

공공기관 노동이사제가 오는 8월 4일 본격적인 시행을 앞두고 있다. 노동이사의 선임절차 등을 규정한 공공기관운영법 시행령 개정안 입법예고를 앞두고 기획재정부는 공공기관 노동이사제 TF를 구성하여 법률 개정에 따른 세부적 규정을 마련했다. 지난 6월 3일 공공기관 운영위원회에서 의결된 시행령과 경영지침(개정안)을 토대로 핵심 내용을 확인해본다.



공공기관 노동이사제 핵심 요약

공공기관 노동이사의 후보자 추천과 동의절차	공운법 공공기업의 비상임이사는 임원추천위원회가 복수로 추천하는 사람 중에서 운영위원회 심의·의결을 거쳐 기획재정부 장관이 임명한다. 이 중 근로자 대표(과반노조 대표자)의 추천이나 근로자 과반수의 동의를 받은 사람을 1명 포함해야 한다. * 준정부기관의 경우 동일 절차를 거쳐 주무기관의 장이 임명한다. 시행령 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 근로자 대표가 2명 이내의 추천후보자를 임원추천 위원회에 추천하고, 과반노조가 없는 경우 근로자 직접·비밀·무기명 투표로 과반수의 동의를 얻은 2명 이내의 후보자를 추천하여야 한다. 단 임원 선출 입후보자는 해당 기관 근로자 100분의 5 이상의 추천이 필요하다.
공공기관 노동이사의 자격과 임명	공운법 3년 이상 재직한 해당 기관 소속 근로자여야 한다. * 노동이사는 공공기업·준정부기관의 이사회 정원 내에서 새로 선임하거나 기존 이사를 대체(기존 이사 임기 이후)하여 임명한다. 지침 노동이사는 해당기관에 3년 이상 재직 중인 소속 근로자여야 하며, 노동이사로 임명되는 사람이 *노조법 상 노동조합의 조합원 또는 **근참법 상 근로자위원이나 고충처리위원 등에 해당하는 경우에는 그 자격 또는 직을 탈퇴하거나 사임해야 한다. * 노동이사 임명자의 한시적 노조탈퇴(이사 임기 이후 노조 재가입)에 관하여 노조별 규약 및 규정 정비 필요하다.
공공기관 노동이사의 권한 및 의무, 책임	지침 노동이사는 공운법과 상법 등에 따른 비상임이사로서의 권한과 의무, 책임을 가진다. * 공운법에는 비상임이사의 역할에 대해 이사회의 기능으로 정의하고 있으나, 상법에는 비상임이사는 별도 규정하지 않고 사외이사 개념으로 존재한다. * 공공기업·준정부기관의 이사의 의무와 책임은 공운법 제35조 제1항에 따라 상법상 주식회사 이사에 대한 의무와 책임에 관한 규정을 준용한다. * 따라서 노동이사로 ▲선관의무 ▲충실의무 ▲비밀유지의무 등을 갖게 되며, 아울러 회사 및 제3자(주주 등)에 대한 손해배상책임과 회사에 대한 책임의 감면(주주전원 동의로 손해배상책임으로부터 면책) 등이 적용된다. * 다만, 서울시 선행 기관(지방공기업)의 경우 손익구조의 급격한 변화가 예상되는 경영결정 안전이 극히 적기에 경영결정에 대한 책임 부담은 없으나, 각종 안전에 대한 비밀유지의무(노조와 소통 문제)에 민감한 것으로 확인되었다.
공공기관 노동이사제 시행 시기	공운법-부칙 공포 후 6개월이 경과한 날(2022년 8월 4일)부터 시행하며, 이 법 시행 이후 임원을 임명하는 경우부터 개정규정을 적용한다. 시행령 / 지침-부칙 시행령 및 지침 규정은 2022년 8월 4일부터 시행하되 시행일 이후 임원을 임명하기 위해 임원추천위원회를 구성하는 경우부터 적용한다. * 공운법 제23조(임원추천위원회의 구성 및 운영) 시행령에 따르면 이사회는 임원의 임기 만료 2개월 전(임기 만료가 아닌 사유로 선임할 해당 사유 발생일로부터 경우 1개월 이내)에 임원추천위원회를 구성해야 한다고 규정하고 있다. * 따라서 임기 만료로 인한 이사 선출 시 2022년 8월 4일 이후에 임추위가 구성되어야 하는 경우, 즉 2022년 10월 중 임기가 만료되는 비상임이사부터 노동이사로 대체 선임이 가능하다.

공공기관 노동이사 임기와 보수, 근로시간	지침 노동이사의 임기는 공운법에 따라 2년으로 하되 1년 단위로 연장할 수 있으며, 연임되는 경우에는 과반노조 유무에 따라 최초 선임과 동일한 방식으로 추천 절차를 거쳐야 한다. 또한 임기 중이라 하더라도 근로자의 지위를 상실할 경우 노동이사 지위도 상실한다. * 즉, 노동이사의 임기 연임 시점에 해당 노동이사에 대한 과반수 노조(없는 경우 근로자 과반 동의)의 추천 여부를 재확인해야 한다. 노동이사에게 보수지급은 금지되며, 업무 수행과 관련한 실제 비용을 지급할 수 있음. 또 노동이사의 이사회 출석 및 업무 수행에 필요한 시간은 근로시간으로 인정한다. * 서울시 사례와 달리 노동이사에 대한 근로시간에 조건부 단서는 없으므로, ‘업무 수행에 필요한 시간’은 사측과 협상을 통해 조율이 필요하며, 아울러 보수가 아닌 ‘업무 수행과 관련한 실제 비용’은 기관 비상임이사의 사례나 전례 등에 비추어 합리적 기준 마련이 요구된다.
공공기관 노동이사에 대한 불이익 금지, 직무 재배치, 교육 제공	지침 기관장은 전·현직 노동이사에게 노동이사 임명을 이유로 인사·포상·임금 등에 불이익한 처분을 해서는 안 되며, 노동이사직의 원활한 수행을 위해 적절 부서 또는 직무에 배치하고, 교육기회 제공 등의 지원을 해야 한다. * ▲적정 수준의 근무평정점수 보장 ▲적절 부서 및 직무 발굴(제안 및 신설) ▲보복성 인사 금지에 대한 세부 내용 ▲교육지원(프로그램 및 비용 등)의 구체화 등 사측과 사전 협의가 필요하다.
공공기관 노동이사에 대한 제척과 위임 사항	지침 노동이사는 *노동이사 또는 친족(이었던)과 이해관계가 있는 경우, **노동이사가 최근 3년 이내 관련 법인이나 단체에 재직했던 경우 해당 안건의 심의·의결에서 제척된다. * 노동이사의 이해관계를 해석함에 있어, 노동이사는 근로자의 지위를 겸하고 있기에 근로자의 이해관계와 관련한 안건에서는 제척되는 것으로 볼이 아니라, 노동이사 개인의 이해에 한정된다고 보는 것이 적절할 것이다. 노동이사는 공운법 제29조 제3항에 따라 임원추천위원회의 위원이 될 수 없다. * 그러나 해당 법은 ‘공기업·준정부기관의 임직원은 임원추천위원회의 위원이 될 수 없다. 다만, 그 공기업·준정부기관의 비상임이사는 그러하지 아니하다’고 명기되어 있어 사실상 법과 충돌하는 규정이다. 이러한 지침의 불합리성을 의견제출형태로 기재부에 전달했다. 지침에서 정한 사항 외에 노동이사의 임명 및 운영에 관한 사항은 각 기관별 내규 또는 이사회 의결로 정한다. * 개정 경영지침을 최소한의 규정 사항으로 협소하게 인식하고, 법 위반의 소지가 있거나 명문화된 지침 위반이 아니라면 적극적으로 사측에 요구하고 협상하는 노조의 자세가 필요하며, 노조 간 사례 공유와 소통을 통해 ‘좋은 사례’가 타 기관의 모범 예시로서 기능할 수 있도록 해야 한다.

공공기관 노동이사제 실무 Q&A

Q 노동이사 임명 시 조합원 신분을 유지하는 것은 불가능한가?

A 현재로는 불가능하며 조합원을 노동이사로 추천한다고 하더라도 임명됨과 동시에 노동조합을 탈퇴해야 한다. 법 개정을 통한 후속조치가 준비 중이다.

Q 노동이사제는 근로자참관제를 대신하는 제도인가?

A 아니다. 노동이사제는 근로자참관제의 대체제가 아니며 별도의 기능을 가지는, 근로자참관제와 병존 가능한 제도다.

Q 노동이사 활동 시 노조 타임오프를 배분해야 하나?

A 조합원 신분이 아니므로 노조 타임오프와 무관하며, 노동이사 활동시간은 근로시간으로 인정된다.

Q 노동이사의 역할은 구체적으로 무엇인가?

A 이사회 부의안건에 대한 심의·의결 권한을 통해 경영 결정에

참여하며, 정보열람, 자료요구 권한을 이용해 경영 정보를 취득할 수 있다. 이를 토대로 노동자 경영 참여를 실현하고, 투명 경영을 위한 견제와 감시의 역할, 사안에 따라 노사간 중재와 조정의 역할을 수행한다.

Q 노동이사로 활동을 하려면 어떤 교육이 필요하나?

A 경영에 대한 전문지식(회계, 재무 등)을 습득하고 공공기관 운영 체계 및 각종 지침(경영 목표)과 평가에 대한 이해, 관련 법률(공운법, 상법 등)에 대한 학습 등이 필요하다.

Q 노동이사와 노조의 관계를 어떻게 정의할 수 있나?

A 노동이사는 노조의 통제 대상이나 종속적 관계가 아니며, 비밀유지 의무로 인해 이사회 논의 사항의 전부를 보고하거나 공유할 수도 없다. 다만 과반노조의 추천으로 임명되는 만큼 노조와의 협력적 관계와 명확한 역할 분담이 필요하다.

정의로운 에너지 전환과 노동조합의 대응전략 모색 토론회

중층적인 거버넌스 구축 강조

지난 1월 정의로운 에너지전환위원회를 발족한 우리연맹은 6월 7일, ‘정의로운 에너지 전환과 노동조합의 대응전략 모색’을 주제로 토론회를 개최했다. 이날 토론회는 우리연맹의 제10년차 사업연도 정책연구 과제인 정의로운 에너지 전환과 노동조합의 대응 중 노동정책에 대한 연구 결과를 발표하기 위해 마련됐다.

연구를 담당한 이정희 본부장(한국노동연구원 노사관계연구본부)과 박태주 선임연구위원(고려대학교 노동문제연구소)은 “발전노동자는 직면한 고용문제에 대해 이해당사자로서 논의에 참여하기 어려웠고 고용 충격을 입은 노동자들에게 공적 전직지원

서비스는 실효성이 없었다”며 “정부는 탈석탄 정책의 결정 과정에서 노동조합 참여의 필요성을 인정하고 있지만, 노동조합은 탈석탄 정책 결정 과정에서 주변화됐다”고 진단했다.

그러면서 “석탄화력발전소 폐쇄에 따른 정책 결정 과정에 노동조합이 제대로 참여하기 위해서는 사회적 대화, 초기업별 단체교섭, 기업 차원의 공동결정으로 구성되는 중층적인 거버넌스가 필요하다”고 제안하며, “중층적인 거버넌스를 구축하는 과정에서 가장 중요한 전제는 발전산업에 종사하는 모든 노동조합이 각종 수준의 거버넌스에 참여할 수 있어야 한다는 것”임을 강조했다.

이날 토론회에서는 지정토론 대신 발전노동자의 현장발언이 이어졌다. 이성하 사무국장(공공산업희망노조 EWP 서비스지부)은 “우리나라 탄소중립 정책은 냉정하다”며 “누가 먼저 쫓겨날지, 나는 언제 쫓겨날지 매일 걱정해야 하는 게 현실”이라고 사회사의 상황을 증언했다. 이준욱 위원장(한국남동발전노조 삼천포지부)과 이갑희 위원장(한국동서발전노조 신당진화력지부)은 탄소중립 과정에서 발전사 통합을 통한 규모의 전환을 강조했고 박근태 정책국장(한전KPS노조)은 “정책당사자로서 노동조합이 정부의 정책 마련에 직접 참여할 수 있는 장치가 마련돼야 공공이 에너지 전환을 주도할 수 있다”고 강조했다.



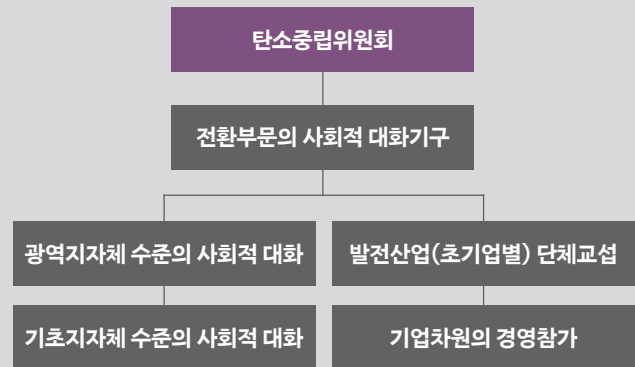
정의로운 에너지 전환을 위한 참여적 거버넌스의 구축

▶ 노동 배제적인 에너지 전환 정책의 현재

- 탈석탄화 과정에서 정부는 구체적인 수단이나 방향을 제시하지 못하고 있음
- 거버넌스 논의는 사회적 대화에 그칠 뿐, 단체교섭이나 경영참가 같은 노조 참가 통로가 없으며, 기업차원에서 노조의 참여는 노사협의회 수준에 머물고 있음
- 발전공기업의 탄소중립계획 역시 기업차원 탄소중립위원회 설치나 탄소중립계획 수립·발표에 불과, 발전공기업 통합적인 탄소중립 계획은 나오지 않고 있음
- 각 탄소중립위원회에서도 노동조합의 참여는 이뤄지지 않고 있으며, 전환과정에서 고용보장정책이나 일자리의 창출은 주요 사업과제로 채택되지 않고 있음

▶ 사회적 대화기구 제안

- 정의와 전환을 동시에 추진할 수 있는 사회적 대화기구 필요
- 사회적 대화뿐 아니라 초기업별 단체교섭, 기업차원의 공동결정이라는 중층적인 구조도 가능해야 함
- ▲노사정 대화보다 범사회적(시민적) 대화 중요
▲합의가 이뤄지지 않더라도 심의·의결절차를 통한 의사결정능력과 이행능력 확보 ▲사회적 대화기구로서의 대표성 확보(사회적 권위) ▲정부 내 위상 확보 ▲국가차원의 탄소중립비전과 업종·지역차원의 탄소중립정책 사이의 피드백(articulation)의 확보 등의 요건으로 볼 때, 사회적 대화기구는 탄소중립위원회가 적당할 것



▶ 발전산업의 초기업별 단체교섭체제 확립

- 사회적 대화가 노사정 및 시민단체를 중심으로 전국 차원에서 에너지 전환의 비전과 원칙을 설정한다면, 발전산업 차원에서는 초기업별 단체교섭 통해 '고용안정협약'을 체결해야 함
- 노동조합으로서의 개별 노조가 교섭권을 상급단체에 위임하고, 상급단체에서 특별 교섭단을 구성함으로써 가능함(또는 노조 통합을 통한 단체교섭 집중화)

▶ 기업차원의 공동결정

- 기업차원의 공동결정은 회사의 경영전략에 대한 개입이라는 의미를 지님
- 특히 에너지 전환 전략은 단체교섭 수준을 넘어 공동결정을 요구하는 주제
- 기업차원 공동결정의 기구로서는 단체교섭과 노사협의회, 노동이사제 등이 있음
- 사회적 대화나 초기업차원의 단체교섭이 전제되지 않는 기업차원의 공동결정(경영참여)은 기업별 체제를 고착화시키고 노동조합의 파편화를 촉진해 개별적 대응에 머물게 만들 수도 있음
- 무엇보다도, 중층적인 거버넌스는 유기적으로 연계되어야 함



산업안전담당자 중대재해처벌법 교육

“떨어짐, 끼임 등 재래형 사고로 인한 산재사망자보다 화학 약품 등에 노출돼 발생하는 직업성 질병으로 인한 산재사망자가 더 많다.” 6월 30일, 우리연맹이 한국노총 산업안전보건 본부와 함께 회원조합 산업안전담당자를 대상으로 진행한 중대재해처벌법 교육의 강사 황인호 팀장(대한산업보건협회 중대재해예방실)의 말이다. 황인호 팀장은 다양한 형태로 발생하는 중대재해를 예방하기 위해서는 노동조합의 산업안전보건위원회 참여가 중요하다고 강조했다.

이날 중대재해처벌법 교육의 강사로 초빙된 서강훈 차장(한국노총 산업안전보건본부)은 “산업재해의 원인을 노동자에게 돌리면, 사고가 날 수밖에 없는 작업환경에 물리는 상황

을 만든다”며 “이렇게 되면 경영책임자의 잘못이 가려지는데, 이를 방지하기 위해 제정된 것이 중대재해처벌법”이라고 설명했다. 그러면서 안전한 일터를 위해서는 노동조합이 사업장 노동자들이 안전보건관리 관련 정보에 접근하고 관련 절차에 참여할 수 있도록 보장하는 역할을 해야 한다고 강조했다.

노동조합이 요구할 주요 공개 정보로는 ▲안전보건 경영방침 및 목표 ▲산업안전보건법령의 주요 내용 ▲안전보건관리규정 ▲산업안전보건위원회 의결 사항 ▲안전보건관리체계 관련 참여 절차 ▲위험요인별 제거·관리 방안 ▲유해·위험 물질 및 기계·기구 정보 ▲산업재해 원인조사 및 재발방지 대책 등이 있다.

또, 서강훈 차장은 산업안전보건위원회 등 같은 공식 절차 외에도 노동자 보호와 안전보건 관련 제안 절차 마련을 위해 ▲제안 독려 및 신고·제안 조치결과 공개 ▲안전보건 활동 시간은 근무활동시간으로 인정 ▲위험요인 제거·대체 및 통제방안 마련 시 관련 종사자 참여 ▲하청/파견/공급, 판매업체와 함께 안전보건 의논 등을 제안하기도 했다.

이외에도 조규선 교수(호서대 일반대학원 안전행정공학과)는 회원조합 산업안전담당자에게 중대재해처벌법과 시행령의 자세한 내용과 산업안전보건법과의 차이점에 대해 강의했다. 이날 교육에는 18개 회원조합에서 30여 명의 산업안전담당자가 참여했다.

▶ **중대재해처벌법에서 밝히는 중대재해의 조건**

- ① 사망자가 1명 이상 발생
- ② 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생
- ③ 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성질병자가 1년 이내 3명 이상 발생

▶ **안전보건 확보의무 주체에 대한 정의**

- 사업주 : 중대재해처벌법 제3조 이하에서 규정하는 사업주는 행위자(사람)로서 개인사업주만을 의미
- 법인 또는 기관 : 개인사업주가 아닌 사업주
- 경영 책임자 등 : ① <대외적> 해당 사업을 대표, <대내적> 해당 사업 사무를 총괄하여 집행할 권한과 책임이 있는 사람 (예) 통상적으로 주식회사의 대표이사, 중앙행정기관 또는 공공기관의 장 등
② 형식상 지위, 명칭에 관계 없이 실질적으로 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람이면서 사업 전반의 안전보건확보 이행에 관한 최종적 의사결정권을 가진 사람(해당 사업에서의 직무, 책임과 권한, 기업의 의사결정 구조 등을 종합적으로 고려하여 최종적으로 경영책임자 등에 해당하는지를 판단해야 함)

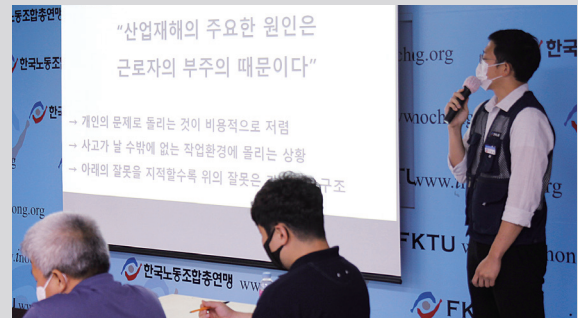
▶ **중대재해처벌법 적용범위와 시행시기**

- 사업의 종류, 영리·비영리 여부를 불문하고 적용
- 사업이 일회적이거나 사업기간이 일시적인 경우에도 적용

	5인 미만	5인 이상 50인 미만(건설공사 50억원 미만)	50인 이상(건설공사 50억원 이상)
개인사업주	법 적용 제외	2024.1.27 부터 적용	
법인 또는 기관		2024.1.27 적용	2022.1.27 적용

▶ **중대재해처벌법에서 말하는 사업주와 경영책임자 등의 안전보건 확보의무**

- ① 안전보건 목표와 경영방침의 설정
- ② 안전보건 업무를 총괄 관리하는 전담조직 설치
- ③ 유해위험요인 확인 개설 절차 마련, 점검 및 필요한 조치 (위험성 평가)
- ④ 재해예방에 필요한 안전보건에 관한 인력, 시설, 장비 구비와 유해위험요인 개선에 필요한 예산 편성 및 집행
- ⑤ 안전보건관리책임자 등의 충실한 업무수행 지원(권한과 예산 부여, 평가기준 마련 및 평가, 관리)
- ⑥ 산업안전보건법에 따른 전문인력 배치
- ⑦ 종사자 의견 청취 절차 마련, 청취 및 개선방안 마련, 이행 여부 점검
- ⑧ 중대산업재해 발생 시 조치 매뉴얼 마련 및 조치 여부 점검
- ⑨ 도급, 용역, 위탁 시 산재예방 조치 능력 및 기술에 관한 평가기준 절차 및 관리비용, 업무시행기관 관련 기준 마련, 이행여부 점검



임금피크 관련 대법원 판결과 대응

장진영 법률사무소 성의 변호사

1. 판결의 사실관계

한국전자기술연구원(이하 ‘피고’)의 근로자인 원고는, 정년은 61세로 동일하게 유지하면서 55세 이상 근로자들의 임금을 감액하는 내용으로 도입된 성과연급제(임금피크제)가 구 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 ‘고령자고용법’)상 연령차별금지 규정(제4조의4 제1항¹⁾) 위반으로 무효라고 주장하며, 피고를 상대로 성과연급제를 적용하지 않은 취업규칙에 따른 임금과 성과연급제에 따라 지급받은 임금의 차액을 청구하였다. 원고(1955년생)의 경우 감액된 월급여액은 성과평가 결과에 따라 최고등급 시 약 93만원, 최저 등급 시 약 283만원에 달하였고, 이 성과연급제의 도입목적은 경영혁신과 경영효율을 높이기 위한 목적이었다. 이러한 임금의 일시 대폭 하락의 불이익에 대한 대상조치는 강구되

지 않았고 이 성과연급제 시행에 따라 55세 이상 근로자의 업무내용은 변경되지 않았으며, 목표수준이 낮게 설정되어 업무량이 감소된 자료도 없었다. 51~55세 미만 정규직 직원의 수주 목표 대비 실적달성률이 55세 이상 정규직 직원들에 비해 떨어지는데, 55세 이상 직원들 임금만 감액이 되었다.

2. 판결의 판단요지

헌법상 평등권을 실질적으로 구현하려는 구 고령자고용법상 차별 금지 조항의 입법 취지를 고려하면 고령자고용법 제4조의4 제1항은 강행규정이다. 따라서 단체협약, 취업규칙, 근로계약에서 이에 반하는 내용을 정한 조항은 무효이다.

고령자고용법 제4조의4 제1항의 합리적인 이유가 없는 경우는 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나, 달리 처우

하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 말한다. ①정년 유지형 임금피크제의 경우 ②임금피크제 도입 목적의 타당성 ③대상 근로자들이 입는 불이익의 정도 ④임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성 ⑤임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 이 사건 성과연급제는 피고의 인건비 부담 완화 등 경영 제고 목적으로 도입되어 55세 이상 직원들만을 대상으로 한 임금삭감조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어렵다. 원고의 임금이 일시에 대폭 하락한 불이익에 대하여 적정한 대상조치가 강구되지 않았고, 이 사건 성과연급제를 전후하여 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 없는 등의 사정에 비추어 차별에 합리적 이유가 없다.

1) ※ 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지)

① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니 된다.

2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생

② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

2) 대법원 보도자료 참조

3. 판결의 의의 및 해석

위 판결은 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태 즉 정년유지형 임금피크제의 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 판결이다. 개별 기업들이 시행하는 임금피크제의 효력 인정여부는 임금피크제 도입목적의 정당성 및 필요성, 정년유지형이나, 정년연장형이나, 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 실질적 임금삭감의 폭이나 기간, 임금삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성(예. 임금삭감에 준하는 업무량 또는 업무강도의 저감이 있었는지), 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 판단기준에 따라 개별 사안별로 달리 판단될 수 있다.²⁾

4. 분석 및 대응

공공기관 임금피크제는 대상이 합당한가, 감액률이 합당한가에 대한 논란, 퇴사자 등으로부터의 계속적인 피소가능성, 공공기관의 공공성과의 충돌, 임금피크자의 의욕저하, 세대갈등 등 현장에서의 문제가 존재해 제도의 재검토가 필요하다. 노조 또한 임금피크제도의 불합리한 부분, 퇴직자들의 줄소송 가능성, 일부 조합원이 아닌 전 조합원에게 관계된 문제여서 임금피크제도의 점검 및 변경 필요성, 신속 대응 필요성에 대해 충분히 인지하고 있다.

그러나 한편 신중한 대응을 하지 못하면 조합원들의 여러 근로조건에 영향을 끼칠 수 있고, 의도하는 대로



의 개선 결과를 얻지 못할 가능성이 있다. 바로 소송을 제기하였다가 패소하는 경우 임금피크제 폐지·변경의 동력이 줄어든다. 따라서 소송을 하는 경우 승소가능성 있는 기관부터 순차적인 접근이 필요하다. 위 대법원의 판단기준에 비추어 위 판례와 유사한 케이스(임금피크 전후로 동일업무 수행, 임금삭감의 불이익이 상당히 크고, 대상조치가 전혀 없는 등 제도의 불합리성이 큰 사안), 승소할 수 있는 사안으로 소송을 진행해야 한다.

임금피크제의 무효를 주장하며 임금 차액을 구하는 소송을 하는 경우에는 해당자 개인이 사측을 상대로 소를 제기하는 형태이므로, 퇴직자나 다른 임금피크 대상자가 사측을 상대로 이미 소송을 진행하고 있는지도 확인하여야 한다. 이미 진행되고 있는 소송이 있다면, 그 선행사건의 결과가 해당 소송에 영향을 끼치고, 그

사건의 쟁점을 파악해야 이 소송에서도 충실한 대응을 할 수 있다. 임금피크제 하에서도 업무내용, 업무량, 업무강도 등이 그대로인 조합원과 그렇지 못한 조합원이 존재하는 점, 해당 근로자의 불이익의 정도, 근로시간 단축 등 실질적 임금삭감 폭의 차이, 정년유지형이나 정년연장형이나, 임금피크제 도입에 따른 이익과 불이익의 형량, 감액 재원의 사용처 등을 자세히 검토하여야 한다.

또한 소제기 시 승소가능성과 함께 총인건비 제한 부분도 고려해야 한다. 과거 통상임금 소송 등의 경우 기획재정부가 임금차액 소송액은 예비비에서 지급할 수 있도록 하여, 기존 총인건비 및 임금협상에 영향이 없었으나, 2022년부터 변경된 예산운용지침과 같이 총인건비 내에서 해결해야 한다면, 임금인상 재원 부족 등 현장의 어려움이 있을 수 있다.

영화 <미싱타는 여자들>

미래로 향하는 노동 영화

임종우 한국독립영화협회 비평분과



감독 이혜래, 김정영
출연 이숙희, 신순애, 임미경
※ 네이버 시리즈 온, wavve에서
영화를 보실 수 있습니다.

비정규직 노동자로서 나

내가 자신을 스스로 ‘비정규직 노동자’로 소개했던 적이 있었나 싶다. 지금까지 아마 없었을 것이다. 고백하건대 나는 최근까지도 노동자라는 호명을 심리적으로 거부해왔다. 프로그래머라든지, 외래교수라든지, 기획자라든지, 평론가라든지 그럴싸한 명함을 갖고 있었기 때문이다. 노동자라는 이름을 피할 구실이 얼마든지 있었던 거다. 하지만 계약이 만료되고 나니, 공모에서 탈락하고 나니, 글을 쓰지 않는 때가 생기니 나를 설명할 수 있는 단어는 ‘비정규직 노동자’ 밖에 남지 않았다. 부끄러움이 몰려왔다. 노동자만큼 나를 제대로 설명해 주는 개념이 없었다. 프로그래머, 외래교수, 기획자, 평론가는 노동자의 종류에 불과했다. 한편 일종의 시장에서 나를 대변해 주는 단어가 노동자라는 사실이 이제는 따뜻하게 느껴진다.

다시 돌아와 왜 나는 단어 ‘노동자’가 싫었을까. 그 이유를 되짚어보는 과정에서 나의 부족함과 보수성을 마주할 수 있었다. ‘노동자’를 말하는 사람들은 항상 아래에 있었다. 가

장 열악한 상황에 놓인 사람들이 목 소리를 내거나 그들의 음성을 대변했다. 반복하건대 부끄럽게도 나는 내가 앞으로 상류층에 자리 잡고 있으리라 생각했던 것 같다. 위에 있는 사람들, 다시 말해 권력과 동일시했었다. ‘노동자’를 말하는 사람들은 늘 투쟁했다. 2018년 서울인권영화제의 주제처럼 ‘적막을 부수는 소란의 파동’을 만드는 자들이었다. 외침의 맥락을 이해하려 노력하지 않고 그저 시끄럽고 소란스럽다고 생각했다. 나도 언젠가 객체의 자리를 벗어나 투쟁의 주체가 될 수 있다고 상상하지 못했다. 문제는 이것이 다수의 사람이 공유하고 있는 감정, 대중적 정서라는 사실이다.

노동 영화로서 <미싱타는 여자들>의 도전

이혜래, 김정영 감독이 만든 <미싱타는 여자들>은, 지금 글을 쓰는 나와 같은 사람들에게 반성과 성찰의 계기를 제공하는 다큐멘터리 영화다. 다르게 말하면 나와 같은 대중을 겨냥했다. 영화는 1970년대 평화시장 여성 노동자들의 삶과 9.9 사건을 주

영화는 어떻게 사회의 변화를 만들 수 있을까?

가장 직관적인 방법은

“9.9 사건이 아직 끝나지 않았다”는
메시지를 쓰는 일이다.



제로 한다. 사건의 당사자 이숙희, 신순애, 임미경 씨 세 분이 서사의 중심에 있으며 그때 투쟁에 함께했던 동료들이 인터뷰에 직간접적으로 참여하는 방식으로 영화가 전개된다. 평화시장 청계피복노동자였던 그들은 당시 대부분 14세 전후의 나이 어린 여성이었다. 생계의 문제 혹은 성별에 따른 차별 때문에 공장에 들어올 수밖에 없었던 그들은 배움의 결핍을 채우기 위해 노동교실을 찾았다. 반면 국가는 그들이 사회를 사유할 언어와 힘을 획득하는 걸 원치 않았다. 9.9 사건은 평화시장 노동자들이 당연하게 가져야 할 권리를 빼앗는 국가 주도 폭력 행위에 대한 집단적인 대항이었다.

다시, 앞에서 언급한 ‘글을 쓰는 나와 같은 사람들’ 혹은 ‘대중’은 9.9 사건의 존재와 의의를 모르는 사람들을 지칭한다. 국가가 계획했기에 국가의 의도적인 침묵을 통해 사라진 역사, 기억, 상처이다. 하지만, 솔직하게 말해, 우리는 사실 과거에 관심이 없다. 이미 종결되어 우리 삶에 영향을 주지 않는다고 인식하기 때문이다.

그렇다면 영화는 어떻게 사회의

변화를 만들 수 있을까? 대중은 과거와 역사에 관심을 가지지 않는다는 사실을 직시하고, 그것을 돌파해야 한다. 가장 직관적인 방법은 “9.9 사건이 아직 끝나지 않았다”는 메시지를 쓰는 일이다. 9.9 사건의 당사자들이 가지고 있는 상처와 트라우마가 오늘 날까지 선명하게 남아있다는 사실을 강조하는 것이다. 임미경 씨는 영화 <미싱타는 여자들> 출연과 참여를 망설였다고 한다. 사람들이 자신이 겪었던 일들을 알게 되는 것이 두려웠다고 말한다. 그리고 자신의 과거를 자녀들에게 말하기까지도 오랜 시간이 걸렸다고 한다. 9.9 사건을 주도한 것이 부끄럽지는 않지만, 혹시 자녀들의 미래에 영향을 주지는 않을까 걱정했다고 한다. 영화 초반 그의 말이 곧 9.9 사건의 현재성을 입증하는 셈이다. 9.9 사건이 얼마나 대단했고 역사적으로 의의가 있는지 회고하기보다 이것이 어떻게 지금까지 활성화되어 있는가의 문제로 프레임을 뒤집는다.

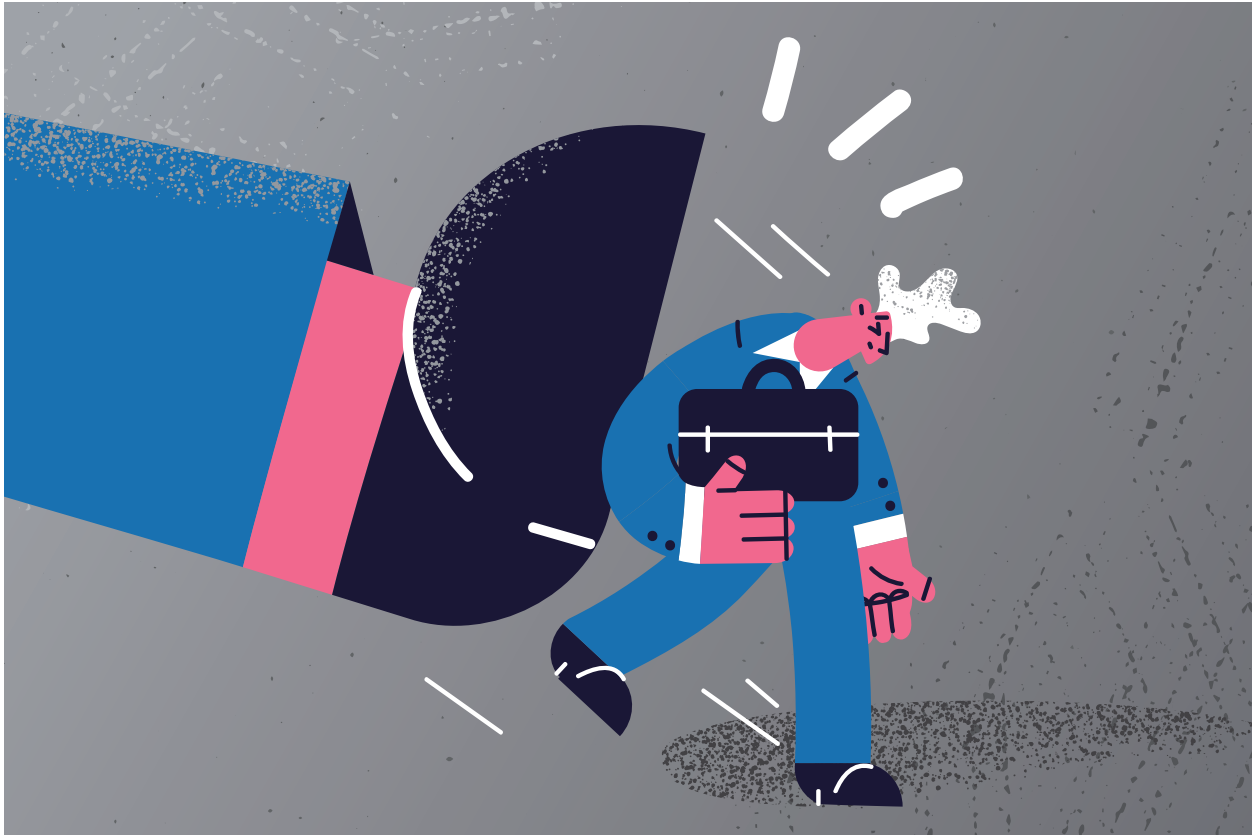
노동 영화가 미래로 향하는 감각

내가 작품을 보며 놀랐던 사실은,

더 나아가 영화가 미래로 향하고 있다는 점이었다. 이는 크게 두 가지 지점을 통해 확인할 수 있다. 영화의 핵심 서사가 종료되는 중 이숙희, 신순애, 임미경 씨는 9.9 사건 이후 평화시장 노동자 공동체가 많은 부분 축소되거나 파괴되었고 그 당시 연대하고 협력했던 동료들(특히 나이가 어렸던 사람들)의 상처를 세심하게 보듬어 주지 못했다는 점이 지금까지도 아쉽다고 이야기한다. 영화 <미싱타는 여자들>은 마지막 이야기 토막에서 일회적이고 부분적인 재결합을 실현한다. 비록 일시적인 공동체의 회복이지만 동시에 후속 과제의 해결 의지를 드러내는 장면이리라. 과제가 남아있기에 과제 해결을 위한 미래가 있는 것일 테다. 그리고 영화는 그림, 사진, 전시(큐레이팅), 공연(퍼포먼스)을 통해 1970년대 평화시장 노동자들의 기억을 동시대 예술작품에 정착시킨다. 1970년대의 역사 기억을 2020년대의 문화 기억으로 전환했다. 이는 또 하나의 예술작품으로서 다큐멘터리 영화 <미싱타는 여자들>이 가진 커다란 존재 가치라고도 볼 수 있겠다.

정년 빠진 임금피크제

이재 매일노동뉴스 기자



말이 생각을 지배한다는 가설은 과학적 진위와 별개로 쉬이 납득할 수 있는 표현이다. 무지개색의 가짓수를 따지는 게 문화권마다 다르다는 사실만으로 쉽게 논증할 수 있다. 물론 전혀 다른 언어를 쓰는 문화권이 비슷한 문명 발달 양상을 보인다는 대목에서 쉽게 무너지기도 한다. 그

래도 문언으로 먹고 사는 기자에게는 꽤 매력적인 가설이다.

퍼뜩 임금피크제를 생각한다. 임금이 정점에 이른 제도? 임금이 정점에 도달했을 때 제도? 그래서? 도무지 이름만으로는 제도의 성격이나 기능을 짐작하기 어렵다. 하물며 임금이 정점에 달했으니 깎겠다는 제도라고

상상이야 했을까. 그런데 그 제도가 그렇다.

굳이 대법원이 임금피크제의 효력기준을 판시한 이 시점에 제도의 작명을 탓하려는 것은 아니다. 탓하고자 하는 것은 판결 이후다. 정말 말이 생각을 지배하기라도 하는 것인지, 임금피크제 판결 이후 세간은 임금 이

야기로 떠들썩하다. 나이 든 사람이 일도 하지 않으면서 많은 ‘돈’을 받아 간다는 질시어린 비난부터 임금 삭감률이 적당하니 마니 하는 정률의 문제가 언론을 뒤덮었다. 임금피크제로 몇 벌의 기사를 썼으니 혼자 아닌 체 하기도 겸연쩍다. 그래서 좀 다른 이야기를 해보려 한다.

경제 10위 대국? 노인 10명 중 4명은 빈곤

이 글을 쓰고 있는 6월 28일 한국 노인인력개발원은 계간지 <고령사회의 삶과 일> 7호를 펴냈다. 이 잡지의 머리말에서 김미곤 한국노인인력개발원장은 이렇게 썼다. “우리나라의 노인빈곤율은 2020년 기준 38.9%로서 OECD 평균의 2.8배 수준이다. 세계 10위권 경제대국인 우리나라의 노인빈곤율이 OECD 국가 중 가장 높다는 것은 국격의 문제”라고.

노인일자리 사업을 시행하지 않았다면 실업률은 지금보다 더 상승하고 고용률은 감소할 것으로 전망했다. 실제 노인일자리 참여자는 참여 전과 비교해 빈곤율이 10.2%나 감소했다고 한다.

우리나라는 고용제도가 사회안전망을 구축하는 나라다. 은퇴 이후 삶에 대해 국가는 책임지지 않는다. 전적으로 사적 영역이다. 전후계건이니 산업화니 민주화니 하는 사회적 약동을 이끌었던 세대를 냉정하게 밀어내는 사회다. 사회적 효용을 법적으로 정한 정년이 지나면 남는 건 국민연금보험 하나다. IRP니 하는 연금이 떠오르고 있지만 1%대 수익률에 불과

해 사실상은 여전히 노동하는 세대의 절세목적으로 활용될 뿐이다. 그게 아니면 부동산 투자다.

국민연금보험도 갈수록 수급액이 떨어진다. 수급 연령도 다르다. 1952년생 이전 60세, 1953~56년생 61세, 1957~60년생 62세, 1961년~64년생 63세 등. 법에서 정한 정년은 60세인데 갈수록 은퇴연령과 수급 연령의 격차가 벌어진다. 최소 1년~ 최대 5년이다.

‘은퇴는 없다’ 60~64세 임노동자 10명 중 3명

이 격차를 메우기 위한 방법은 한 가지다. 다시 일터로 나가는 것이다. 한국보건사회연구원의 연구에 따르면 60~64세 취업자 가운데 상용 임금노동자의 비율은 2005년 11.5%에서 2020년 33.3%로 늘었다고 한다. 3배 가까이 늘어난 것이다. 이들이 임노동에 나서는 이유는 간단하다. 먹고 살기 위해서다.

정년을 연장해야 한다.
정부가 100세 시대라고 표현한 지 오래다.
생애주기의 6할만 채워도 더이상 일할 수 없다고 말한 정부가 100세 시대를 말할 자격이 있는지 여부는 차치하자.
입만 아프다. 임금피크제가 아니라 정년연장제도를 고민해야 한다.

노인 10명 중 4명은 빈곤한 나라. 노인들이 돈을 벌기 위해 법정 은퇴 연령 이후 다시 일을 찾아야 하는 나라. 그들에게 주어지는 국가차원의 제도는 갈수록 연금액이 하향하는 국민연금 밖에 없는 나라. 우리나라다.

이쯤에서 다시 임금피크제를 생각한다. 돈 이야기는 그만 했으면 한다. 임금채권이나 손해배상이냐를 갖고 주판알을 튕길 수는 있지만 단순히 임금피크제 폐지만 외쳐서도 곤란하다고 감히 말한다.

정년을 연장해야 한다. 정부가 100세 시대라고 표현한 지 오래다. 생애주기의 6할만 채워도 더이상 일할 수 없다고 말한 정부가 100세 시대를 말할 자격이 있는지 여부는 차치하자. 입만 아프다. 임금피크제가 아니라 정년연장제도를 고민해야 한다.

정년의 폐지도 좋다. 기획재정부가 숭상하는 능력주의의 발원지인 미국은 정년이 없다. 나이에 따라 업무능력을 판단하는 게 차별이라고 생각한다. 능력주의가 옳다고 주장하려는 것은 아니지만 능력주의는 추앙하면서 나이는 차별하는 정부의 행태는 한 번쯤 꼬집을 만하다.

요컨대 노조가 임금에 간섭서는 안 된다고 믿는다. 기저에서 항상 임금투쟁을 벌이더라도 사회적 함의를 구축하는 명분을 갖추는 노력이 절실하다. 정년연장은 치열한 전선이지만 한국사회의 건강한 발전을 위해서 꼭 필요한 전선이다. 지리한 참호전일수도 있고 번뜩이는 전격전일수도 있다. 어떤 전선이든 사회적 명분 구축에 언론인으로서 팔을 건졌다.

지난 6월 13일, 마석모란공원에 다녀왔다. ‘비정규 노동자의 영원한 벗’, 김태환 열사의 17주기 추모제가 있었기 때문이다. 새빨간 투쟁 머리띠를 질끈 동여맨 그의 영정 앞에 서니, 가슴 한구석이 시큰해졌다.

앞서 말했듯이 김태환 열사는 ‘비정규 노동자의 영원한 벗’이다. 그가 ‘비정규 노동자의 영원한 벗’이 된 사연은 그의 삶의 궤적을 살펴보면 알 수 있다. 김태환 열사는 2005년 6월 14일, 특수고용 노동자 노동3권 보장 및 비정규 노동자 처우개선을 위한 투쟁 현장에서 산화했다.

지면을 빌려 김태환 열사를 소환하게 된 건, 그의 이름 앞에 붙은 ‘비정규 노동자의 영원한 벗’이라는 글귀 때문이다.

이른바 ‘공공기관 혁신’, 결국은 정규직 전환 정책 정조준?

3월 당선된 윤석열 대통령은 취임을 엿새 앞두고 110대 국정과제를 발표했다. 과거 이명박·박근혜 정부의 것을 그대로 답습한 윤석열 정부는 15번째 과제로 <공공기관 혁신을 통해 질 높은 대국민 서비스 제공>을 제

시했다. 출자회사 정리를 추진하면 인센티브를 부여하겠다는 방식으로 공공기관 효율화를 꾀하겠다는 게 주요 내용이다.

이러한 시선은 6월 21일 있었던 국무회의에서도 그대로 드러났다. 6월 21일, 국무회의에서 윤석열 대통령은 “공공기관의 혁신은 더 이상 미룰 수 없는 과제”라며 “공공기관 부채는 지난 5년간 급증했고, 부채가 급증하고 있음에도 불구하고 지난 5년간 공공기관의 조직과 인력은 크게 늘었다”고 언급했다.

추경호 경제부총리 겸 기획재정부 장관은 윤석열 대통령의 발언에 보태 “공공기관 파티는 끝났다”는 자극적인 언어를 동원하며 공공기관에 대한 고강도 구조조정을 시사했다. 이 같은 정부의 의지에 언론은 연일 ‘공공기관

다시 김태환 정신

최은혜 공공노련 정책차장



에 구조조정이 필요한 이유는 문재인 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 때문’이라는 보도를 이어가고 있다. 그렇기에 구조조정의 칼날이 문재인 정부의 비정규직 정규직 전환 정책의 수혜자를 정조준할 것이라는 게 일 반적인 시선이다. 사실 노동자와 노동 조합의 우려도 크게 다르지 않다.

노동조합의 길, 투쟁의 길

윤석열 정부의 정책 기조는 처음 경험하는 게 아니다. 1997년 우리나라 를 강타한 IMF 외환위기 이후 흘러들 어온 신자유주의 광풍을 공공부문은 이미 체험한 바 있기 때문이다. 출자회 사 정리가 포함됐던 이명박 정부의 ‘공 공기관 선진화’가 그랬고, 박근혜 정부 의 ‘공공기관 정상화’가 그랬다.

현 정부의 ‘공공기관 효율화’ 프레 임은 이명박 정부의 ‘공공기관 선진 화’, 박근혜 정부의 ‘공공기관 정상화’ 와 소름 끼치도록 같은 양상을 보인다. 박근혜 정부의 ‘공공기관 정상화’가 ‘공공기관 선진화’ 시즌2니, 현 정부의 ‘공공기관 효율화’는 시즌3 쯤 될 테다.

이명박·박근혜 정부 10년이란 공 공부문 노동조합에서는 투쟁의 역사 다. 신자유주의는 노동자를, 그것도 공공노동자를 항상 정조준하기 때문 이다. 노동조합 앞에 놓인 선택지는 단 두 개. 신자유주의의 칼날에 굴복 하거나 맞서 싸우거나. 언제나 노동조 합은 맞서 싸우는 길을 택했다.

지금도 마찬가지다. 공공기관 정 책에서 15년 만에 전면에 나선 출자 회사 정리, 우리는 그에 맞서 싸우는 길에 들어서야 할 시기다.

김태환 열사 약력

1992년	수안보파크호텔노동조합 설립 및 노조 위원장 역임
2005년 6월 14일	특수고용직 노동자 노동3권 보장 및 비정규직 노동자 처우 개선을 위한 투쟁 현장에서 산화
2005년 12월	전태일 노동자상 수상

김태환 열사는 한국노총의 비정규직 차별철폐투쟁을 열어냈다고 평가받는다. 한국노총은 김태환 열사의 죽음 이후 비정규직 문제와 관련, 한국노총 전 조합원의 투쟁을 불러일으켰다.



다시 김태환 정신

투쟁 현장에서 가장 많이 듣는 단 어 중 하나는 단결이다. 노동조합에서 ‘노동조합이 단결해서 투쟁할 때 이 기지 못하는 싸움은 없다’는 말은 격 언이자 표어라고 생각한다.

하지만 노동조합에 단결만큼 중요 한 게 바로 노동조합끼리의 연대다. 연 대의 뜻은 여럿이 함께 무슨 일을 하거 나 함께 책임짐을 말하기도 하고 한 덩 어리로 서로 연결되어 있음을 말하기 도 한다. 노동조합에서 단결이란 전선 을 구축할 때의 필요조건이고 연대는 구축한 전선을 넓힐 때 필요한 것이다.

그래서 중요한 게 바로 김태환 정 신이다. 거듭 말하자면, 김태환 열사 는 ‘비정규 노동자의 벗’이다. 김태환 열사가 특수고용 노동자 노동3권 보 장 및 비정규 노동자 처우개선을 위 한 투쟁 현장에서 산화한 것은 그가 특수고용 노동자고 비정규 노동자 당 사자라서가 아니라, ‘노동자’라는 덩 어리로 서로 연결되어 있기 때문이다.

출자회사 정리도 마찬가지라고 생 각한다. 윤석열 정부는 110대 국정

과제 설명자료를 통해 “공공기관 스 스로 인력 효율화, 출자회사 정리 등 추진 시 인센티브를 부여하겠다”고 밝혔다. 이는 노동자의 강고한 연대에 틈을 만들어 공공노동자를 갈라치겠 다는 의미다.

김태환 열사 영정 앞에 섰던 날로 부터 일주일. 현 정부가 노골적으로 드러낸 갈라치기에 맞서기 위해서는 다시 2005년의 김태환 정신이 필요 하다는 생각이다. 김태환 열사의 17주 기 추모제 중 한국노총 충주읍성지역 지부 정민환 의장의 추념사 중 일부를 소개하며 글을 갈음하고자 한다.

“김태환 열사 없이 노총이 있었 을까. 산업현장의 최전선에서 조합원 의 근로조건을 위해 여러 노조 간부 들이 고생하고 노력하는 것은 알지 만, 노동운동의 목적이 무엇인지, 열 사가 산화하면서까지 지키려던 가치 가 무엇인지 잊혀지는 것 같아 아쉬 움이 드는 요즘이다. 다시금 열사 정 신을 계승했으면 좋겠다. 열사의 승 고한 정신을 계승하는 노동운동을 전 개해나가자.”

노동조합의 탄생과 미래 사회 노동조합 전망

하종강 성공회대 노동아카데미 주임교수

최초 노동조합의 탄생

공기업 노사 한마음 수련회에서 내 앞 강의를 맡았던 ‘사측’ 강사가 거의 으름장을 놓는 분위기로 강의를 시작했다. “인류 역사 최초의 노동조합은 자본가들이 만들었습니다. 노동조합에 대해서 뭘 좀 제대로 알고 하세요.” 그 뒤 더 자세한 설명을 하지는 않았으니 마치 자본가들이 최초의 노동조합을 만들어 노동자들에게 선물로 준 것처럼 오해하기 딱 좋은 표현이다. 그 강사의 주장을 좀 더 자세히 살펴보자.

17-18세기 이른바 ‘메뉴팩처 시대’의 수공업적 노동자는 ‘장인(artisan)’이었다. 쉬운 말로 표현하자면 지금 대학교수급의 특권층이었다. 당시의 노동자는 숙련되는 데 오랜 세월이 걸렸고 일하는 모습도 지금의 노동자와는 전혀 달랐다. 점심시간에 아내가 점심을 싸 오면 점심 먹느라고 두어 시간씩 소비하기도 했고, 요구 사항이 있으면 점심시간을 늘리는 방식

으로 ‘파업’의 효과를 쉽게 발휘할 수 있었으므로 새삼스럽게 단결하거나 단체행동을 할 필요도 없었다. 식민지 경제가 상품의 수요를 전 세계적으로 창출했으나 상품을 생산하는 숙련된 노동자의 일손은 부족했으므로 이들의 특권은 갈수록 강화됐다. 기록에 의하면 나중에는 일주일에 4일 정도만 일하기도 했다.

중세를 지탱하고 있던 ‘장원(manor)’이 해체되면서 해방된 농노와 몰락한 영주와 실직한 기사들과 그 가족들은 도시로 몰려들었다. 당시 도시 인구의 70% 정도는 일정한 직업이 없는 낱품팔이 대중이 차지하고 있었다. 중세 말의 도시가 시대 배경인 영화들에서 쉽게 볼 수 있는 뒷골목이나 광장을 배회하는 남루한 누더기를 걸친 무리들이 바로 그 사람들이다. 당시의 노동자는 그 낱품팔이 대중 위에 군림하는 소수의 특권층이었고, 숙련 노동자들 중에서 자본을 축적한 사람들은 소생산 자영업자로 성장했다.



이들의 특권은 기계가 생산에 투입되면서 점차 파괴되기 시작했다. 19세기에 이르러 섬유·정미 산업 등 일종적 공정의 기계화는 거의 완성태에 도달했고, 그 분야의 숙련 노동자들을 쓸모없는 존재로 만들었다. 우리가 학교에서 배운 ‘기계파괴운동(Luddite)’은 이에 대한 특권층 수공업 노동자 및 소생산 자영업자들의 저항이었다. 당시 기계를 파괴했던 사람들의 주역은 우리가 막연히 짐작했던 것처럼 “헐벗고 굶주린 노동자 대중”이 아니었던 것이다. 특권을 상실하는 계층의 저항이 기계파괴운동의 본질적 성격이다.



특권을 상실하기 시작한 수공업 노동자 및 소생산 자영업자들이 조직한 것이 바로 인류 역사 최초의 ‘노동조합(trade union)’이다. ‘노동조합’이란 단어의 영문 표기 ‘trade union’ - 이 말 속에 ‘노동’이란 의미의 단어가 아니라 ‘거래’를 뜻하는 ‘trade’가 사용된 이유는 바로 그 때문이다. 이들에게는 정당한 노동의 ‘대가’뿐만 아니라 공정한 ‘거래’가 더 중요했던 것이다. “최초의 노동조합은 자본가들이 만들었다”는 말은 그런 뜻이다.

역사적으로 노동조합의 출발은 그렇게 시작되었다. 노동조합은 탄생하면서부터 “특권을 상실하는 계급이

그 필요성을 인식한다”는 성격을 숙명처럼 지니고 있었던 것이다.

새로운 특권층 노동자의 출현

대다수 수공업 숙련 노동자들의 특권은 생산에 기계가 투입되면서 분쇄되었으나 여전히 특권층 노동자는 존재했다. 다름 아니라 기계를 만드는 새로운 형태의 숙련 노동자들이었다. 기계의 수요가 대량으로 요구되었으나, 수많은 부품들이 노동집약적으로 조립돼 완성되는 기계는 여전히 소수의 숙련된 금속 노동자들에 의해 만들어졌다. 막대한 수요에 비해 공급은

태부족이었다. 금속 노동자들이 새로운 특권층 노동자로 부상했다.

이 고속련 금속 노동자들의 특권은 언제까지 유지될 수 있을까? 기계 조립 공정이 자동화되거나 ‘기계를 생산하는 기계’ 곧 로봇(robot)이 도입되면 금속 노동자들의 특권 역시 막을 내리게 될 것이다. 공정이 복잡해 자동화가 쉽지 않거나 ‘기계를 생산하는 기계(robot)’가 개발되지 않은 상태라면 그 다음에 자본가들이 취할 수 있는 방법은 무엇일까? 기계를 조립하는 노동자들을 기계처럼 일하도록 만드는 공정을 개발하면 된다. 그래서 등장한 것이 이른바 ‘테일러-포드 시스템(Taylor-Ford System, Taylorism & Fordism)’이다. 테일러 시스템은 주로 선행적 부품 공정에 투입됐고, 포드 시스템은 주로 완제품 조립 공정에 투입됐다. 50년의 세월과 두 차례의 세계대전을 거치는 동안 이러한 시스템들은 전 세계의 모든 공장을 관철하며 생산 공정을 물흐르듯 진행시켰다. 금속 노동자들은 거대한 생산 공정에 갇힌 물방울 같은 존재가 돼 버린 것이다. 이러한 현상을 적나라하게 풍자한 영화가 찰리 채플린(Charlie Chaplin)의 ‘모던 타임즈(Modern Times)’이다.

특권을 상실하는 금속 노동자들이 노동조합에 가입하기 시작했고 전 세계적으로 금속 노동자들이 노동운동의 중심 세력을 형성했다. 한국 사회도 예외가 아니어서 흔히 ‘금속노조’가 가장 쎈 노조의 상징으로 거론되고 실제로 자동차 회사와 전자 회사 노조들이 강한 조직력을 갖추고 있다.

새로운 특권층 노동자가 출현하고 그 특권이 소멸하는 과정이 자본주의 이행 과정에서 되풀이됐고 특권을 빼앗기는 노동자들이 새로운 노동조합의 주역으로 등장했다. 곧 이 말은 앞으로도 특권을 빼앗기는 노동자들이 계속 출현하는 한, 새로운 노동조합 역시 계속 출현할 수밖에 없으리라는 뜻이다.

정보화 사회의 노동자

우리가 말하는 이른바 ‘정보화 사회’, ‘지식 기반 사회’, ‘고도 산업사회’, ‘4차 산업혁명 시대’로의 이행도 결국 이러한 변화의 연속선상에서 이루어지고 있는 것이다. ‘지식 기반 사회’란 지식으로 먹고 살아야 하는 사회, 곧 지식인이 노동자가 돼야 하는 사회라는 뜻이다. 현대 산업사회에서는 고학력·고속련 노동자가 대량 수

요를 창출하는데 이 노동자들의 특권은 점차 빠른 속도로 소실되고 있다. 석·박사 학위를 가진 노동자, 영화와 컴퓨터 등 멀티미디어 산업 종사자, 프로듀서·기자 등 언론 종사자, 벤처기업 노동자... 등 한 때 특권층이었던 ‘화이트칼라’ 또는 ‘골드칼라’ 노동자들은 이미 예전보다 더 적은 인원으로, 더 많은 시간 동안, 더 많은 일을 해야 하는 상황에 놓여 있다.

스마트폰, 노트북, 컴퓨터 등 문명의 이기들은 이 노동자들을 업무로부터 해방시키는 것이 아니라 오히려 노동강도를 높이는 데에 기여한다. 지식 서비스 노동자들은 이제 길을 걷거나 집에 있을 때에도 심지어 가족들과 휴가를 가서도 업무를 수행해야 한다.

하나의 작은 예로 ‘Panopticon System(범감시체제)’은 독립된 공간에서 혼자 일하는 노동자라도 거

의 완벽하게 통제하는 것을 가능하게 한다. ‘빌 게이츠(Bill Gates)’는 한국에 와 있는 동안에도 미국 마이크로소프트(Microsoft) 본사 말단 직원의 업무까지 직접 지시 감독할 수 있었고, 플랫폼에 묶인 깃 노동자(gig worker)들은 형식상 독립된 계약자이지만 플랫폼의 AI(인공지능)에 의해 분·초 단위까지 업무가 파악되고 통제되는 것이 가능하다.

사무직·생산직·공공서비스직 노동자, 두뇌·육체 노동자의 구별이 없이 일하는 과정 전체가 ‘유리처럼 투명한 공간’이 되는 것이다. 이 ‘유리처럼 투명한 공간’을 실현시키기 위한 노력은 농촌의 읍사무소에서부터 대재벌의 빌딩까지 관철하지 않는 곳이 없다.

미래 사회 노동조합의 전망

노동조합은 이 새로운 현상에 조응하면서 계속 변화 발전할 것이다. 전 세계적으로 노동조합 조직률이 하강하는 국면에서도 새로운 지식 공공 서비스 분야의 노동조합이 계속 출현하는 이유는 그 때문이다. 선진국에 판사·변호사·의사 노동조합이 설립되고, 국가정보기관의 비밀첩보 요원까지 노조에 가입하고, 장·차관까지 노동조합에 가입하는 현상은 노동조합이 새로운 변화에 조응하면서 발전하는 모습에 다를 아니다. 한국 사회의 대기업 고학력 노동자들이 ‘MZ세대’ 붐을 일으키며 새로운 노조를 설립한 것도 그러한 변화의 일환이다. 우리의 노동운동도 그러한 미래를 준비할 때가 됐다.



한 마디만 해주세요!

글·그림 시우



국가 에너지 안보를 수호하는 쌍둥이 형제

김지훈·김세훈 한국석유공사노동조합 조합원

한국석유공사의 석유비축기지는 국가적 위기상황에 대비해 석유를 저장하는 곳이다. 전국 9곳에 위치한 비축기지의 시설규모는 약 1억4천6백만 배럴이며, 비축된 석유는 총 9천6백5십만 배럴. 외부 공급 없이도 IEA(국제에너지기구) 기준 국내 석유수급의 약 100일 이상을 지속할 수 있는 수준이다. 그 중에서도 여수 비축기지는 가장 큰 규모를 자랑하며, 전체의 3분의 1수준인 약 3천7백만 배럴의 석유를 저장하고 있다. 국민의 편익과 국가의 에너지 안보를 수호하는 이곳에서 김지훈, 김세훈 조합원은 연일 비지땀을 흘리고 있다.

글 이승열 / 사진 박성희



안정적인 국민생활을 보전하는 석유비축기지

세계 4위 석유 순수입국이자 세계 8위 석유 소비국. 석유 의존도가 높은 우리나라이지만, 자주적으로 개발할 수 있는 원유량은 적어 석유위기 대응능력은 세계적으로 그리 높지 않은 편이다. 실제로, 1970년대 두 차례 발생했던 오일 쇼크는 우리나라 사람들의 일상생활에 큰 타격을 입히기도 했다. 이처럼 언제든 발생할 수 있는 세계적 혼란 상황에 안정적으로 석유를 보존 및 공급하여 국민이 받는 피해를 최소화하기 위해 설립된 곳이 바로 김지훈, 김세훈 조합원이 일하는 한국석유공사의 석유비축기지다. 이곳에 비축된 원유는 2005년 미국을 강타한 허리케인 카트리나, 2011년 리비아 내전, 2021년 급격한 유가 상승 그리고 최근 러시아-우크라이나 전쟁 등 석유수급이 불안정한 시기마다 민간에 공급되어 국내 석유시장을 안정시키는 힘이 되고 있다.

“석유자원을 개발하고 비축하여 유사시 안정적으로 석유를 공급하여 국민의 편익과 국가의 에너지 안보를 수호하는 것이 우리 공사의 역할입니다. 최근 러시아와 우크라이나의 전쟁으로 에너지를 확보하는 일이 국가운영전략에 있어 얼마나 중요한 일인지 모두가 다시 깨닫게 되었던 것 같은데요. 이렇게 중요한 일에 저희 형제가 작게나마 보탬이 되고 있다는 사실에 자부심을 느끼고 있습니다.”

형제이자 동료, 서로에게 힘이 되는 존재

형인 김세훈 조합원은 원유가 입출하되는 시설을 정비하고, 유지·보수하는 시설팀에서, 동생 김지훈 조합원은 원유의 입출하 작업을 원활하게 진행시키는 운영팀에서 근무하고 있다. 둘의 모습은 엇되어 보이지만, 사실은 입사 10년 차의 베테랑 직원들이다. 시작은 우연한 기회였다. 집안에 도움이 되고자 하는 마음에 19살이라는 나이에 취업을 준비했고, 마침 공사의 인턴직원 채용 공고를 보고 지원하게 됐다. 평소에도 돈독하던 형제에는 면접에서 큰 도움이 됐다. 둘 중 하나만 떨어진다면 누가 떨어져야 할 것 같냐는 면접관의 질문에 두 형제는 한 치의 망설임도 없이 “형(동생)이 붙었으면 좋겠다”고 대답했다. 그 후 두 조합원은 여수비축기지 창립 이래 최초로 함께 근무하는 쌍둥이 형제가 되었다.



“어린 나이였지만, 둘 다 집안에 보탬이 되고 싶다는 생각을 많이 했어요. 그래서 빠른 취업을 결정하게 됐죠. 면접 때는 저희의 돈독한 모습을 좋게 봐주셨던 것 같아요. 동료이기 이전에 형제로서 힘들 때 서로에게 의지할 수 있다는 건 큰 장점이예요. 근데 아직 저희 둘을 많이 헛갈리시는 분들이 있더라고요. 저를 보고 형의 이름을 부르거나, 형 보고 저의 이름을 부르는 경우가 종종 있어요(웃음).”

“안전은 석유공사의 최우선 목표입니다”

두 조합원은 다른 부서에서 일하고 있지만, 업무에 중점을 두는 부분은 똑같았다. 바로 ‘안전’이다. 위험물인 석유류를 다루는 업무이기에 매일 나와 동료의 안전에 촉각을 곤두세운다. 가장 품을 많이 들이는 부분은 바로 화재와 폭발 사고 대응이다. 석유의 특성상 조그마한 스파크에도 큰 재해로 이어질 수 있기 때문이다. 안전과 관련된 회의와 교육은 익숙한 풍경이고, 유관기관과 협력하여 주기적으로 재난 대비 합동훈련을 진행한다. 두 조합원을 포함한 여수비축기지의 모든 직원은 각 역할별 비상시 매뉴얼과 시나리오를 숙지하고 있어 만일의 사태에도 신속하게 대응할 준비를 마친 상태다. 이렇게 철저하게 갖춰진 안전 시스템 속에 두 조합원은 언제나 방심을 조심한다고 입을 모았다.

“일하면서 안전을 무엇보다 가장 중요하게 생각하고 있어요. 화재와 폭발사고는 물론, 석유에서 나오는 유증기와 유독물질에 대한 사고에도 관심을 기울이고 있습니다. 특별한 방식이 있기보다는 정해진 안전규정을 위반하지 않고 기본에 충실하는 것이 가장 확실하게 안전을 지키는 방법인 것 같아요. ‘괜찮겠지’라는 안일한 생각 대신 항상 대비하고 조심한다는 마음가짐으로 안전에 만전을 기할 생각입니다.”

365일 24시간 “한전의 민원을 담당합니다”

우미숙 한전CSC노동조합 서울지회장

하루도 전기 없이 살아갈 수 없는 요즘 세상,
전 국민의 일상에 깊이 파고든 만큼 조금만 문제가 생겨도 체감하는 불편은 크다.
그럴 때마다 누구나 편리하고 빠르게 문의하고 문제를 해결할 수 있도록
한전CSC(주) 고객센터가 365일 24시간 운영되고 있다. 그곳에서 20여 년간 쉼 없이
고객 상담을 이어 온 우미숙 한전CSC노조 서울지회장을 만나고 왔다.

글 박여민 / 사진 박성희

‘한전’의 일원으로, 고객 가장 가까운 곳에

한전CSC(주)는 한국전력공사의 전기상담서비스를 전문으로 하는 자회사다. ‘전기상담서비스’라는 말이 생소하다면 ‘콜센터’라고 바꿔 말해보겠다. 국번없이 123, 365일 24시간 꺼지지 않고 운영되며 전기 사용에 대한 문제나

문의가 생겼을 때 언제든지 연락할 수 있는 한전의 대국민 소통창구다.

이곳에서 20여 년간 근무를 했다는 우미숙 서울지회장은 스스로를 한전주부사원 공채 1기로 소개했다. “1999년 9월에 입사했어요. 당시에는 고객센터가 한전 직영으로 운영되고 있었죠. 전기상식과 일반상식을 공부해서 시험도 쳤어요. 한전에 들어오는 모든 전화를 먼저 받아서 필요한 것은 관련 담당자에게 연결해주고, 간단한 업무는 직접 처리했죠.” 갑작스런 변화가 찾아온 것은 2004~2005년 무렵이다. ‘콜센터를 용역으로 돌리자’는 내부 여론과 함께 매각됐다. 정확히 말하자면 아웃소싱으로 입찰에 붙여졌다. 2008년 말 노동조합이 출범했고, 2011년에는 최초로 교섭도 진행했지만, ‘용역’의 신분으로 처우를 개선하는 데는 한계가 있었다. 그러다 다시 ‘한전’의 이름을 당당히 말할 수 있게 된 것이 3년 전, 한전CSC(주)가 출범하면서다.

“(민원) 전화를 받으면 우리가 한전이라고 말하고, 내 용도 한전의 일을 하고 있지만 용역업체 시절에는 어디에



서도 어떤 일을 한다고 제대로 말을 할 수가 없었어요. 위축감이 들기도 하고요. 그래도 한전CSC 출범 후에 조금 당당해졌달까요. 이렇게 사원증도 나오고, 뿌듯하죠.”

콜센터, 우리를 가장 정확하게 표현하는 말

일반적으로 ‘콜센터’라는 단어에 대한 인식이 좋은 편은 아니라면서도, 한전CSC노조는 바로 그 단어가 본인들을 표현하는 가장 정확한 말이라고 한다. 감정노동자도 고객센터도 이들에게 해당 되지만, 이들의 업무나 특징을 명확하게 드러내는 단어는 아니었다. 자회사 전환 후에도 임금이나 처우 등이 동종 콜센터 업체와 비교되는 상황에서, 한전CSC노조는 당당한 콜센터 노동자로서 근로 환경을 바꾸는 일에 나섰다.

“콜센터는 기본적으로 임금이 낮고 실적에 대한 압박이 있어서 근무 환경이 좋지 않아요. 그래도 노조가 생기고 많이 변했죠. 휴게시간도 좀 더 확보되고, 이전보다 월급도 조금씩 오르구요. 사회적 인식도 많이 바뀌고 있는데, 크게 느끼는 건 우리가 먼저 전화를 끊을 수 있게 되었다는 거예요. 과거에는 어떤 악성 민원이나 폭언에도 먼저 전화를 끊을 수 없었는데, 이제는 가능해졌죠.”

때때로 수화기 너머 보이지 않는 누군가의 의도적이고 악의적인 폭언은 여전히 피할 수 없는 고충이지만, 그보다 더 큰 위로와 에너지를 민원 상담으로 문제를 해결하고 감사를 전하는 고객의 마음에서 얻는다고.

우리 사회에 꼭 필요한 ‘전문 상담사’

한편 새 정부가 국정과제로 공공기관 효율화를 내세우며 출자회사 정리 방안을 언급했다. 어렵게 다시 ‘한전’의 이름을 되찾은 이들에게는 기운 빠지는 이야기가 아닐 수 없다. 가장 가까운 곳에서 고객과 대화하며 각양각색의 민원을 해결하는 한전의 일원으로, 우리사회의 대표적인 비대면 소통 창구인 콜센터의 일원으로 자부심과 애정을 가지고 일하고 싶지만 번번히 사회는 이들 앞에 보이지 않는 벽을 세운다. 그럼에도 다시 그 벽을 깨부수기 위해 부딪히기를 택하는 건, 내일의 후배들이 조금은 달라진 인식과 환경 속에서 당당히 어깨 펴고 일할 수 있기를 바라고 때문이다.



“저는 이제 정년이 얼마 안 남았어요. 남은 시간 동안 후배들에게 좀 더 도움을 주고, 업무 환경도 개선되었으면 하는 마음에서 지회장으로 나왔지요. 콜센터 노동자라는 사실에 저는 충분히 자부심을 가질 만하다고 생각해요. 처음 입사했던 20년 전에는 저도 제 업무가 단순 상담이라고만 생각했죠. 그런데 지금은 고객과 가장 가까운 곳에서 소통하며 문제 해결을 돕는 한전의 일원이자 전문 상담사라고 자부합니다. 한전의 자회사이자 파트너로, 나아가 우리 사회를 구성하는 당당한 노동자로 한전CSC 구성원들이 설 수 있기를 바랍니다.”

단체협약 유효기간과 교섭대표노조 지위 유지기간 불일치에 대한 소고

정태호 공공산업희망노동조합 위원장

대한민국의 노동조합법은 1953년 3월 8일 제정과 동시에 시행되었다. 최초 제정 당시 노동조합법에는 단체협약의 유효기간이 1년을 초과할 수 없다는 규정을 두었다가, 이후 임금 외의 사항은 3년을 초과할 수 없도록 개정되기도 하였고, 1987년 11월 28일 개정 이후에는 단체협약 유효기간이 2년을 초과할 수 없도록 규정되었다. 이후 35년여의 시간 동안 단체협약은 2년을 초과할 수 없다는 것이 하나의 규범이 되었다.

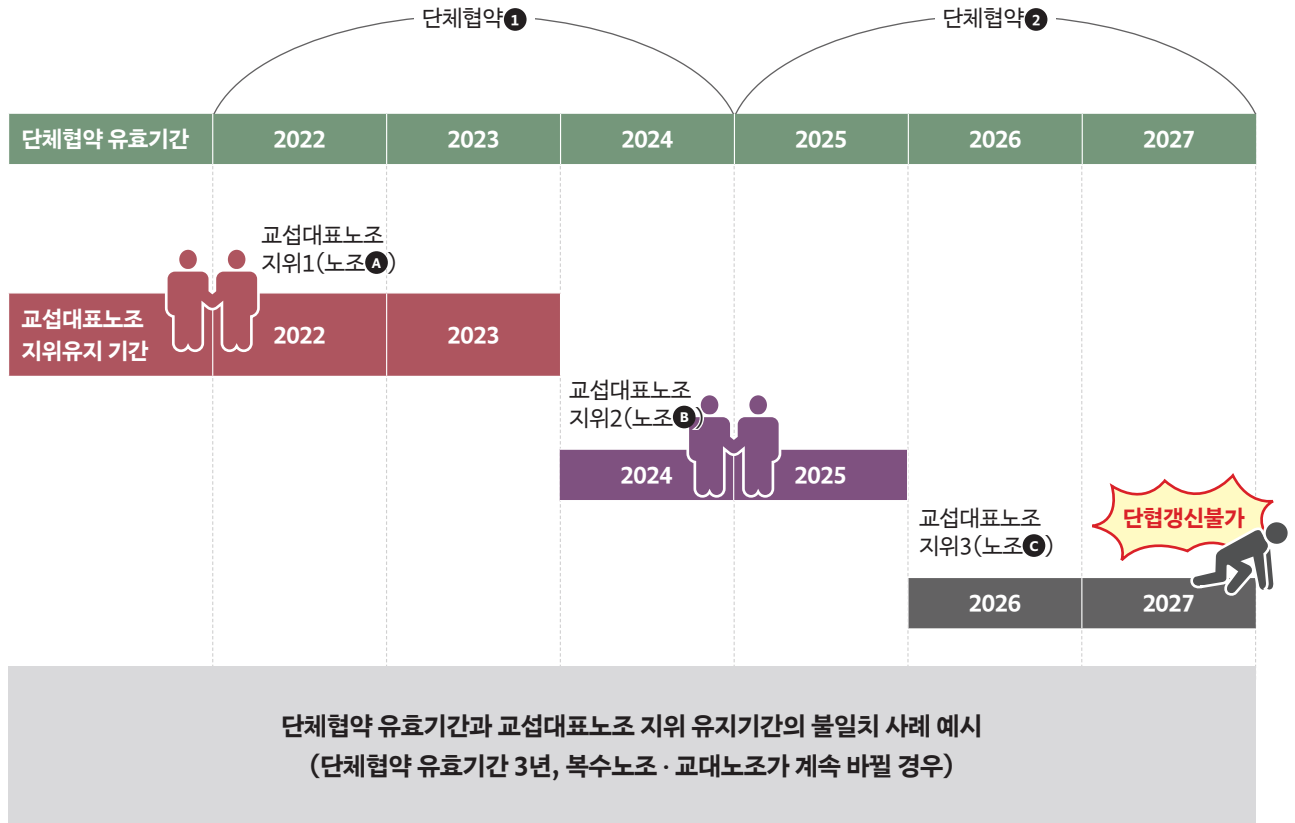
이런 가운데 지난 2021년 1월 5일, 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법) 개정으로 ‘단체협약 유효기간 2년’이라는 규범이 3년으로 바뀌었다. 단체협약 유효기간을 최대 3년으로 하는 노조법 개정 논의 당시 사용자와 노동계의 찬반 갈등은 치열했다. 사용자 입장에서는 매년 진행되는 임금협약과 별개로 2년마다 한 번씩 돌아오는 단체협약 갱신을 통해 근로조건 개선에 대한 비용적 부담과 교섭에 따른 사회적 비용을 이유로 ‘단협 3년’ 안을 적극 주장해왔다. 반면 노동계 입장에서는 급속하게 변화하는 사회구조와 물가변동 등의 상황을 고려하여 단체협약의 유효기간을 늘리는 것은 근로조건 후퇴를 가져올 것이라고 우려했기에 현행 유지를 고수하였다. 이 논의는 ILO 핵심협약 중 ‘결사의 자유에 관한 협약’에 관한 사항을 노조법 개정안에 담으면서, 단체협약의 유효기간을 3년으로 늘리는 것으로 교환(?)되며 끝이났다.

하지만 문제는 여기서 끝난 게 아니다. 대다수의 노조

가 사업장 내 단일노조인 경우가 많고, 유효기간을 연장했다고 하더라도 기존의 유효기간을 2년으로 하는 단체협약이 관행화되어 있다 보니 큰 충격은 없을 것으로 예상된다. 하지만 신규 복수노조 사업장의 경우는 전혀 상황이 달라 혼란이 초래될 것으로 예상된다. 결론부터 먼저 말하자면, 단체협약 유효기간과 교섭대표노동조합(이하 교대노조)의 지위 유지기간의 불일치가 발생할 가능성이 농후하기 때문이다.

자세히 말하자면 이렇다. 개정된 노조법에 따라 단체협약의 유효기간은 상한이 3년으로 정해졌다. 하지만 노조법 시행령 제14조의10(교섭대표노동조합의 지위 유지기간 등) 제1항에 따르면 교대노조의 지위는 단체협약이 체결되고 2년까지이다. 본문의 각호를 살펴보면 교대노조의 지위 유지기간을 단체협약 유효기간을 2년으로 정한 경우와 2년 미만으로 정한 경우로 구분해뒀지만, 결론은 단체협약 체결 이후 2년이라는 기간으로 제한한다는 것이다. 좀 더 쉽게 설명하면 단체협약은 3년의 유효기간을 갖지만, 교대노조의 지위는 2년만 유지된다는 것이다.

그렇다면 1년의 공백은 어떻게 되는 것일까? 필자가 노동부에 질의해본 결과 다음과 같이 답변을 들었다. “어차피 매년 임금교섭을 하기 때문에, 3년차에 임금교섭을 할 때 노조가 교섭 요구를 하면 사용자는 교섭창구단일화 절차를 진행하여 새로운 교대노조를 결정하여 교섭하면



된다.” 이 경우가 발생할 때 복수노조 사업장의 경우에는 1차적 혼란이 올 것이다. 임금교섭을 할 때는 교섭창구단 일화절차를 진행하지 않았는데, 다시금 교섭대표를 정하는 절차를 해야 하기 때문이다. 더 큰 문제는 그 다음 교섭대표노조를 결정할 때다.

위의 표를 보면 더 명확해진다. 표에 따르면 2022년 1월 1일에 3년의 유효기간을 가진 단체협약을 체결한 경우 그 효력은 2024년 12월 31일까지 유효하다. ‘단체협약1’을 체결한 노조A는 단체협약 유효기간과는 별개로 2023년 12월 31일까지만 교대노조의 지위가 유지된다. 교대노조가 그 뒤에 바뀌었다면 새로운 노조B는 교대노조 지위 유지기간 중 ‘단체협약1’의 유효기간이 끝나는 2025년이나 단체협약을 갱신할 수 있는 권한이 생긴다. 하지만 2026년에 교섭권을 확보한 새로운 노조C는 단체협약을 갱신할 수 있는 권한이 없다. 종전에 체결된 ‘단체협약2’의 유효기간 내에 교대노조 지위가 끝나기 때문이다.

위의 표에 따른 사례는 다소 기계적인 사례이긴 하지

만, 복수노조 사업장에서는 사례가 현실로 될 가능성이 충분히 있다. 결과적으로 교대노조의 권한 중 단체협약 갱신 혹은 체결 권한이 불일치할 수 있는 것이다. 2021년 법 개정 이후 아직은 이와 같은 문제가 발생하지 않지만, 앞으로 4년 후에는 단체협약 체결권이 없는 노동조합이 생겨나 현장의 혼란이 발생할 것으로 예상된다.

혹자가 보기에는 지엽적인 문제로 바라볼 수 있지만, 복수노조 사업장에서의 단체협약 체결 및 갱신의 권한은 노조의 존립이 걸려있는 문제이다. 이 문제가 단순히 법 개정 이후 시행령이 보완되지 않아서 발생하는 문제라면 지금이라도 시행령을 바로 잡으면 될 일이다. 하지만 위의 노동부 질의에 대한 답변처럼 가볍게 생각하고 넘어갈 문제라고 주무부처가 판단하고 있다면, 이 문제는 심각하게 바라볼 일이 되어야 한다. 수많은 노동법학자와 관료들도 이 문제를 자세히 살펴봐주기를 바란다. 법문의 작은 문구 하나가 엄청난 현장의 혼란을 야기할 수도 있기 때문이다.

회원조합 소식나눔

2022년 4~6월

우리 연맹 회원조합의
다양한 활동소식을 공유합니다.

전국전력노동조합



산불피해지역 구호 성금 기탁

4월 4일, 전국전력노동조합(위원장 최철호)이 대형산불로 큰 피해를 입은 강원·경북지역에 1억 원의 성금을 전달했습니다. 사회복지공동모금회 사랑의열매를 통해 기탁된 성금은 경북 울진군과 강원 삼척시 등 피해지역의 복구와 이재민 생필품 및 생계비 지원을 위해 사용됐습니다. 이번에 기탁한 전력노조의 성금은 전국 조합원들이 십시일반으로 마련한 것입니다. 전력노조는 빛가람사회공헌위원회의 심의·의결을 거쳐 사랑의열매를 기탁처로 정했습니다. 빛가람사회공헌위원회는 전력노조가 사회적가치를 실현하기 위해 주도적으로 설립한 비영리 재단법인입니다.

한국수자원공사노동조합



제3회 물벗 나눔 장터 개최

한국수자원공사노동조합(위원장 노철민)은 5월 4일 한국수자원공사 본사에서 제3회 물벗나눔 장터를 진행했습니다. 물벗 나눔 장터는 코로나19 장기화 및 경기 악화 등으로 위축된 대전 인근 지역 농가와의 협업을 위한 2022년 한국수자원공사의 행사입니다. 이번 물벗나눔 장터는 인삼 농가와 손을 잡고 '햇살 흙삼 팝업스토어'라는 부제 속에서 열렸습니다. 이날의 수익금 1,500만 원은 충남 사회복지공동모금회에 기부했으며, 용담·대청댐 인근 6개 지방자치단체(충남 금산군, 충북 청주시·영동군·옥천군, 전북 무주군, 진안군) 홍수 피해지역 취약계층 지원을 위해 지자체별 2,500만 원 상당의 인삼제품을 배포하기로 했습니다.



강원·경북지역 대형 산불 구호성금 전달

인국공노동조합(위원장 장기호)이 올해 3월 발생한 강원·경북지역의 대형 산불 구호성금을 5월 18일 대한적십자사에 전달했습니다. 이번 구호성금은 인국공노조의 성금모금 캠페인을 통해 조성된 것으로, 전 조합원의 자발적인 참여 속에서 1,000만 원의 성금이 모였습니다. 구호성금은 대한적십자사를 통해 대형 산불로 막대한 피해를 입은 경북 울진군 북면 덕구리 일대 숲 조성 사업에 사용될 예정입니다.



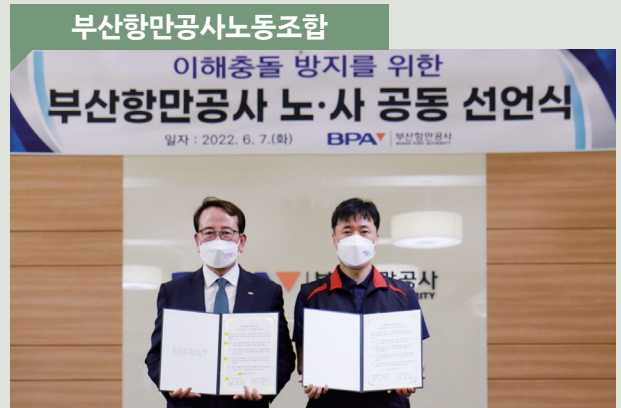
한국경마 100년 기념식 개최

한국마사회노조(위원장 홍기복)와 한국마사회전임직노조(위원장 박영규), 한국마사회경마직노조(위원장 안민정)는 5월 19일, 서울 경마공원에서 한국경마 100년 기념식을 개최했습니다. 한국마사회 임직원과 경마유관단체 관계자 등 말산업에 종사하는 많은 종사자들이 모여 한국경마 100년의 성과를 공유하고 새로운 100년의 비전을 선포했습니다.



2022년 노동조합-감사실 업무협약 체결

한전KDN노동조합(위원장 박종섭)이 4월 20일, 감사실과 함께 Together-Clean-Day 업무협약을 체결했습니다. Together-Clean-Day는 노조와 감사실이 정기적인 소통을 통해 한전KDN 내의 청렴문화 정착을 위한 정책을 공유하고 현안사항을 논의하기 위해 만든 것으로, ▲청렴실천문화 공동캠페인 시행 ▲직장 내 갑질 예방 등 상호존중 문화 확산 등을 함께 할 예정입니다.



이해충돌 방지 노사 공동선언식 실시

부산항만공사노동조합(위원장 박신호)은 6월 7일, 이해충돌 방지를 위한 노사 공동선언식을 실시했습니다. 부산항만공사의 공동선언식은 지난 5월 19일, <공직자의 이해충돌 방지법>이 시행됨에 따라 부산항만공사 임직원의 청렴의식을 제고하기 위해 기획되었습니다. 박신호 위원장은 “노동조합이 솔선수범하여 청렴하고 공정한 조직문화를 만들어 갈 것이며, 조합원 모두가 당연한 공공노동자로 거듭날 것이다”라고 말했습니다.

역행하는 대한민국 노동운동 시계, 연대로 바로잡아야 합니다!

전국금융산업노동조합
위원장 박홍배



안녕하십니까, 동지여러분. 전국금융산업노동조합 위원장 박홍배입니다. 올해 창립 62주년을 맞이하는 금융노조는 여(女)행원 제도 폐지와 주5일제 쟁취 등 부조리한 노동환경 개선 투쟁에 줄곧 앞장서왔습니다. 금융노조의 노동운동이 대한민국 노동운동 역사와

함께해왔다고 자평할 수 있습니다.

제20대 대선에서 반노동·친기업 성향의 보수정권이 재집권했습니다. 이로 인해 노동계는 노동자의 기본권인 정당한 노조활동이 제약되고 사회적 대화에서 배제될 것을 우려하고 있습니다. 정부는 벌써 노동자의 목을 옥죄고 있습니다. 우리 금융노조는 윤석열 정부의 임기가 시작함과 동시에 ▲국책은행 본점 지방이전 ▲전임 노동조합 간부 해고 ▲정부부처 고위 공직자의 공공노동자 업무방해 및 명예훼손 발언 등의 현안을 마주하고 있습니다.

금융전문가들은 한목소리로 국책은행 본점 지방이전에 대한민국의 금융경쟁력을 약화할 것이라고 강조하고 있습니다. 금융노조는 서울 여의도를 중심으로 밀집한 사업장 노동자들의 생활환경에 대한 우려의 목소리를 내고 있습니다. 그럼에도 불구하고 정부는 이 같은 우려를 전혀 고려하지 않고 있습니다. 우리 금융노조는 지금까지 국회 앞 1인 시위와 기자회견, 토론회 등을 통해 국책은행 본점 지방이전을 반대해왔으며 앞으로도 친노동계 의원 및 시민단체와의 연대를 통해 윤석열 정부의 잘못된 금융정책을 바로잡을 것입니다.

최근 금융노조는 자본과 정부의 노골적인 노동조합 길들이기에 맞닥뜨렸습니다. 사용자측이 전임 노동조합 간부를 해고했기 때문입니다. 해고된 전임 간부는 박근혜 정부 시절, 성과연봉제 도입 저지에 앞장섰던 사람들로, 노조활동을 이유로 해고를 자행하는 건 금융노사 산별단체 협약에도 위반합니다. 우리 금융노조는 이번 사태 해결을 위해 맞서 싸울 것입니다.

마지막으로 우리 금융노조는 다른 산별연맹에 모범이 될 수 있는 산별중앙교섭 성과를 만들어내겠습니다. 금융노조는 지난 4월, 노사 간 상생과 연대를 목표로 올해 금융노사 산별중앙교섭에서 ▲정년연장 및 60세 이전 임금피크제 폐지 ▲주4일제 시행 ▲공공기관 자율교섭 보장 등을 요구했습니다. 그러나 지난 7월 5일, 결국 노사 간 입장 차를 좁히지 못하고 교섭 파행을 선언하고 중앙노동위원회에 조정을 신청했습니다. 이제 금융노조는 39개 지방의 조직력과 단결력으로 올해 산별중앙교섭 승리를 위한 큰 싸움을 준비하고자 합니다. 그 밖에도 금융노조는 코로나19로 앞당겨진 디지털 전환에 따라 변화하는 영업환경, 그에 따른 점포 폐쇄 가속화, IT기업과의 빅테크 경쟁에도 대비할 것입니다.

올해는 물론 내년도 역시 노동자로서 그리고 노동조합 간부로서 결코 순탄치 않은 시간이 될 것입니다. 그럼에도 우리는 지난 62년간 수많은 투쟁에서 승리해온 DNA와 공공노련을 비롯한 여러 산별연맹과의 연대와 단결을 바탕으로 역행하는 대한민국 노동운동 시계를 바로잡겠습니다. 보수정권의 노동자 탄압에 맞서 싸우겠습니다. 금융노조는 앞으로도 공공노련의 투쟁에 언제나 연대할 것입니다.

100년의 노동운동을 넘어 새롭게 출발하는 담배인삼노조!

전국담배인삼노동조합
위원장 김의현

전국공공산업노동조합연맹 동지여러분! 반갑습니다. 전국담배인삼노동조합 위원장 김의현입니다. 우리 담배인삼노조는 (주)KT&G의 22개 지부, (주)한국인삼공사지부, (사)담배인삼공제회지부, (주)공영기업지부, (주)태아산업지부 등 26개 지부로 구성되었으며, 1946년 최초의 노동자 단체인 공우회로 시작해 1961년 전국전매노동조합으로 재건되었습니다. 전매노조는 1989년 담배인삼노조로 탈바꿈했습니다. 한국노총이 출범한 1961년부터 한국노총에 가입한 우리노조는 한국노총의 26개 회원조합과 함께 노동운동의 역사를 만들어가고 있습니다.

담배인삼노조의 노동운동 역사는 1903년으로 거슬러 올라갑니다. 불합리한 노동자 처우개선을 위한 투쟁을 시작으로, 1988년 담배 시장 전면 개방에 맞선 범국민 쉼기대회를 이끌어냈습니다. 또 1996년에는 담배산업 보호와 담배인삼노동자 생존권 사수를 위해 총궐기대회를, 2년 후인 1998년에는 민영화와 구조조정에 반대하는 결의대회를 전국 각지에서 개최한 바 있습니다.

담배인삼노조는 ‘현장 중심의 노동조합’을 지향합니다. ‘현장 중심의 노동조합’ 실현을 위해 현장 전문가인 각 지부 위원장으로 구성된 ‘영업/제조 직능협의회’를 운영 중입니다. 또, 조합원들의 목소리를 가감 없이 듣기 위해 자체 블라인드 제도를 활용하고 있으며 비전위원회를 통한 현장 의견 청취, 비전임 간부 및 여성 간부 워크숍 등 다양한 채널을 이용해 ‘현장 중심의 노동조합’을 위한 노력을 다하고 있습니다.

최근 우리노조는 임금인상을 중심의 임금협상에서 벗

어나 앞서 언급한 다양한 채널을 통해 수집한 조합원들의 요구에 맞춘 ‘PS제도(성과공유제)’ 및 ‘개인연금제도’ 등을 쟁취했습니다. 앞으로 이어질 단체협약 및 임금협상 과정에서도 조합원들의 다양한 요구를 반영한 선택적 복지제도와 생애 주기별 복지제도를 신설해가는 게 우리 노조의 목표입니다.



우리 노조가 쟁취할 또 다른 목표는 노동이사제입니다. 최근 몇 년간 공공노련의 끈질긴 투쟁으로 공공기관 노동이사제 도입을 담은 법률이 국회를 통과해 그 시행을 앞두고 있습니다. 노동이사제는 참여형 노사관계와 일터 민주주의의 시작입니다. 노동이사제를 통해 우리 사회와 노사관계가 진일보할 것이라 생각합니다. 그 여정의 선봉에서 가열차게 투쟁해 온 공공노련에 깊은 감사와 연대의 인사를 보냅니다. 우리 노조도 공공노련의 여정을 따라 민간기업에서의 노동이사제 쟁취를 위해 가열차게 투쟁하겠습니다.

우리 노조의 마지막 목표는 담배·인삼 분야를 넘어 ‘노동조합의 사회적 책임’에도 전력을 다하는 것입니다. 노동조합도 사회의 일원으로서 사회 발전에 기여할 책임이 있기 때문입니다. 적극적인 대외활동과 노동조합의 사회 참여 모색을 통해 노동조합의 성장과 사회 발전 기여에 더 큰 몫을 해내는 담배인삼노조가 될 것입니다. 노동운동의 새로운 100년을 써 내려가는 지금, 우리 담배인삼노조는 언제나 공공노련과 함께 하겠습니다. 더 나은 노동의 길을 담배인삼노조와 공공노련이 어깨 겶고 나아갑시다.



전국 공공산업노동조합연맹
Federation of Korean Public Industry Trade Unions