

경향신문

2014년 02월 14일 금요일 010면 사회

18년 지나도... '캐디는 반쪽 노동자'

대법 "근로기준법상 근로자 아니다" 노조법상 지위만 인정

대법원이 13일 "골프장 경기보조원(캐디)은 노동조합법상 근로자는 맞지만 근로기준법상 근로자는 아니다"라고 판단했다. 캐디들이 노조법이 허용하는 단체행동 등은 할 수 있지만 골프장 측의 부당해고나 임금미지급 등의 부당성을 주장하기는 어려워진다는 의미다. 대법원이 이 문제를 판단한 것은

1996년에 이어 두 번째다.

대법원 2부(주심 신영철 대법관)는 7씨 등 캐디 41명이 L관광개발회사를 상대로 제기한 부당징계무효확인 청구소송에서 이같이 판결한 원심을 확정했다.

노동자의 법적 지위는 두 가지로 나뉜다. 하나는 '노조법상 근로자'로 단결권(노조 결성 등)과 단체행

동권(파업 등)을 인정받는다.

다른 하나는 '근로기준법상 근로자'로 이 지위를 인정받으면 사용자와 '고용종속관계'를 맺은 것으로 보고 부당해고와 임금미지급의 부당성 등을 주장할 수 있다.

노동자로서 권리를 안정적으로 행사하기 위해서는 두 가지 지위를 모두 인정받아야 한다.

대법원은 "캐디가 직접 노무를 제공한 대상은 골프장이 아닌 이용객이기 때문에 고용종속적 관계라고 볼 수 없다"고 밝혔다.

장은교 기자 indi@kyunghyang.com

내일신문

2014년 02월 13일 목요일 019면 정책

“통상임금 지도지침, 분쟁 불씨”

최봉홍 의원, 통상임금 지도지침 질타

김경협 의원 “정부가 기업에 꼼수 안내”

“고용노동부가 최근 발표한 통상임금 지침은 노사분쟁을 해결하기보다 분쟁의 불씨를 지피는 지침이다.”

새누리당 최봉홍 의원이 12일 국회 대정부질문에서 한 말이다. 최 의원뿐 아니라 민주당 김경협 의원도 “정부가 앞장서서 기업들에게 꼼수와 편법을 안내하는 것”이라고 비판했다.

여야 의원이 한 목소리로 고용부의 통상임금 지도지침의 문제점을 지적한 것이다.

지난해 말 대법원 전원합의체는 통상임금에 관한 판결을 했다. 고용노동부는 지난 1월23일 “판결의 후속조치로 일선 근로감독관에게 시달릴 노사지도 가이드라인”이라며 “통상임금 노사지도 지침”을 발표했다.

이에 대해 노동계는 ‘대법원 판결을 자의적으로 확대해석했다’며 강하게 반발했고, 이번 국회 대정부질문에서도 이 문제가 지적됐다.

최 의원은 “고용부가 발표한 지침의 통상임금 판단기준은 여전히 해석상 다툴의

여지가 크고 노사분쟁을 해결할 구체적 방안이 없어 쟁소송이 예상되고 있다”며 “현장에 더 큰 혼란이 초래되기 전에 분쟁해결을 위한 실효서 있는 대책을 조속히 마련해야 한다”고 주장했다.

또 최 의원은 “정부가 노사정 대타협을 강조하면서도 통상임금 지도지침 등으로 노동계가 정부와의 대화 등을 돌리게 만들었다”고 덧붙였다.

김경협 의원은 “지난 반세기 우리사회를 지배해 온 저임금 장시간노동 문제가 열키고 설켜 통상임금 폭탄이 터졌다”며 “(정부가) 이를 저임금 장시간노동 해결의 출발점이 아니라 기업의 비용측면에서만 접근하고 있다”고 비판했다.

김 의원은 “정부가 지침에서 재직중인 사람에게만 지급하면 통상임금에서 제외하도록 한 것은 정부가 앞장서서 기업들에게 꼼수와 편법을 안내하는 것”이라며 원점에서 전면 재검토할 것을 촉구했다.

장병호 기자 bhiang@naeil.com

정부·與野 ‘주당 68→52시간 근무’ 공감…기업들 “문 닫을판”

‘기업규모별 단계적용’ 등 주요 쟁점 견해차 좁혀 법개정案 18일 환노위 법안소위 통과할지 주목

근로시간 단축 관련 근로기준법 개정안 비교

주요 쟁점	이완영 의원 안(새누리당)	김성태 의원 안(새누리당)	한정애 의원 안(민주당)	고용노동부 안
휴일근로 연장근로 산입	기업규모별 단계적 적용 (2015~2020년 5단계)	기업규모별 단계적 적용 (2016~2018년 3단계)	개정과 동시에 전체 근로자에게 적용	기업규모별 단계적 적용 (6단계 추진 검토 중)
근로시간 특례	노사합의 시 연장근로 한도 확대 가능, 3개월 한도	노사합의 시 추가 연장근로 8시간 허용, 6개월 한도	보완방안 없음	노사합의 시 추가 연장근로 8시간 허용
탄력적 근로	특례업종 축소(26개→10개) 및 서면합의 요건 명시	특례업종 축소(26개→10개) 및 특례업종 연장근로 한도 설정	폐지	특례업종 축소(26개→10개)
근로시간 저축휴가제	단위기간 확대 (2주→1개월, 3개월→1년)	단위기간 확대 (2주→1개월, 3개월→6개월)	단위기간 확대 반대, 연장근로 금지	단위기간 확대 (2주→1개월, 3개월→1년)
연속 휴식시간	근로시간 유연성 확대 및 고용안정 위해 필요	미포함	미포함	도입 필요
	미포함	근로일 간 11시간 휴식시간 부여, 업무 특성상 예외 인정	근로일 간 11시간 휴식시 간 부여	미포함

에 걸쳐 적용한다는 방침이다. 앞서 주 40시간제를 도입할 당시에 6단계로 구분했던 것을 반영한 것이다. 주 40시간제 도입 당시에는 2004년 7월부터 업종·규모에 따라 7년에 걸쳐 시행됐다. 김성태 새누리당 의원은 제출한 근로시간단축법안은 기업규모별로 3단계로 구분해 3년 안에 적용을 완료하고 예외적 추가연장근로도 1년에 6개월만 가능하도록 규정했다.

여야 간의 쟁점은 기업규모별 단계적 적용, 노사합의 시 예외 추가 연장근로 허용, 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등이다. 새누리당은 이 같은 조치를 통해 근무시간 단축에 따른 업계의 부담을 최소화해야 한다는 입장이다. 반면 민주당은 추가연장근로 예외 허용 등은 기업들이 악용할 소지가 많고 근무시간 단축의 고용창출 효과도 떨어질 것이라고 주장하고 있다.

국회 환노위에 따르면 현재 법안소위 논의와 간사간 회동에서 이들 쟁점에 대해 상당 부분 의견차를 좁힌 것으로 전해졌다. 우선 탄력적 근로시간제 단위기간 확대의 경우 여당이 확대안을 철회하고 기존 기간을 유지하는 선에서 공감대를 이뤘다. 환노위 소수 새누리당 관계자는 “탄력 근로시간제 단위기간 확대는 기업도 간접하게 요구하는 내용이 아니다”며 “우리가 유연하

게 입장을 조정했다”고 밝혔다.

노사 합의가 있을 경우 연중 6개월 한도 내에서 추가연장근로 8시간을 허용하자는 정부 여당의 안에 대해서는 민주당이 수용하는 쪽으로 가닥을 잡아가고 있다. 하지만 야당 내에 김용관 전 서울경찰청장의 무죄판결로 인해 특검 도입을 강하게 요구하며 법안 처리에 협조하지 않겠다는 움직임이 있어 법안 처리가 지연될 가능성도 배제할 수 없다.

근로시간 단축과 관련해 대법원에 계류 중인 휴일 근로자 연장 근로수당 지급과 관련된 판결들도 주목받고 있다. 법 개정이 대법원 판결 이후로 미뤄질 경우 또 다른 혼란이 일어날 수도 있기 때문이다.

방하남 고용부 장관은 지난 7일 서울 여의도 중소기업중앙회 회의실에서 중소기업 대표 40여 명이 참석한 가운데 열린 간담회에서 “휴일근로를 연장근로에 포함하는 취지의 대법원 판결이 나오면 논란의 여지 없이 곧바로 연장근로 한도가 주 52시간으로 축소된다”며 “단계적 연차특과 패키지 지원방안으로 중소기업의 부담을 최소화할 수 있도록 협조해 달라”고 주문하기도 했다. 서동철·이동민·장영석 기자

이민호 기자



휴일근로를 연장근로에 포함하는 내용의 근로기준법 개정안이 오는 18일 국회 환경노동위원회 법안심사소위에서 논의될 예정이다. 근로시간 단축을 둘러싼 논란이 다시 불거질 것으로 보인다. 13일 국회 환노위 전체회의에서 방한남 고용노동부 장관(왼쪽)이 올해 업무계획을 보고하고 있다.

중소기업 77%·제조업종 72% “인력 부족·생산차질 불가피”

▶ 펄쩍 뛰는 재계

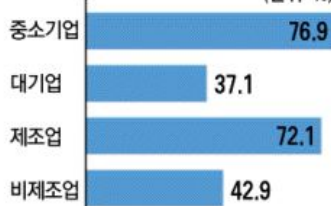
“근로시간 단축안이 법제화되면 견딜 수 있는 중소기업은 거의 없을 겁니다. 수주물량을 맞추려고 추가 인력고용에다 시설투자까지 감당하는 건 불가능한 얘기입니다.” 경기도 이천시에서 스테인리스 배관자재를 제조하는 D업체의 사장은 한숨부터 내쉬었다.

2006년 설립된 이 회사는 연평균 30%씩 성장하면서 매출액 300억원을 돌파했다. 그러나 내부 사정은 달랐다. 고질적인 인력난에 시달리면서 현재 80여 명인 직원들의 잔업과 야근을 통해 간신히 생산량을 유지하고 있었다.

국내 기업들이 휴일근로를 연장근로에 포함시키는 근로시간 단축 논란으로 진퇴양난에 빠졌다. 근로시간 단축으로 고용률 70%를 달성하고 삶의 질을 제고하겠다는 정부 방침에는 공감하지만 열악한 현장 여건을 감안하면 ‘그림의 떡’이기 때문이다.

실제 근로시간 단축이 이뤄지면 대기업보다 중소기업들의 피해가 더 클 것으로 우려된다. 실제로 경총과 중소기업진흥회가 대기업과 중소기업 459개사를 대상으로 조사한 결과 근로시간 단축으로 생산 차질이 발생할 것이라고 답한 비율은 중소기업이 76.9%, 대기업이 37.

근로시간 단축에 따른 생산 차질 (단위=%)



*459개 대기업·중소기업 조사. 자료=경총

1%였다. D사의 사례처럼 많은 중소기업이 인력부족 현상을 근로시간 연장을 통해 보완하고 있기 때문이다.

특히 업종 특성상 계획생산이나 교대제 근무가 불가능한 금형업체들은 납기 준수에 빨간불이 켜졌다.

경기도 안성에 소재한 금형업체 A사 대표는 “지금까지 특근수당을 지급하면서까지 야간과 휴일에 근로를 해왔는데 현실을 모르는 처사”라고 한숨을 내쉬었다.

휴일근로를 연장근로에 포함해 최대 1주에 52시간까지 단축하는 법안이 통과될 경우 주당 68시간을 근무하는 단조, 도금, 금형 등 뿌리산업은 사실상 문을 닫아야 할 처지다.

대기업들 역시 고민이 깊다. 자동차 조선 등 대규모 시설투자가 필수인 분야와 특정 시기에 집중적으로 연장근로 수요가 발생하는 식품제조업의 경쟁력 약화가 우려된

다. 기업 입장에서는 경영환경 급변에 유연하게 대처할 수단을 잃게 되는 데다 노사관계에서 새로운 갈등을 불러올 가능성도 있다. 그동안 대기업 노조는 협상력을 이용해 시간당 임금할증이 발생하는 초과근로를 일정량 이상 확보해 왔지만 최근 협상과정에서는 임금의 감소가 없는 근로시간 단축을 주장하기 시작했다.

노동계는 근로시간 단축 논의가 시작된 이후 “적용시기를 최대한 앞당겨야 한다”는 입장을 유지해 왔다.

한국노총 측은 “여당과 정부가 단계적 시행을 밀어붙이는 것은 재계의 입장을 지나치게 반영한 것이 아닌지 의심이 든다”고 말했다.

또 노동계는 산업 현장 혼란을 방지하기 위해 여당과 정부가 추진 중인 탄력적 근무시간제 같은 노동시간 유연화 장치에 대해서는 ‘폼수’라며 반대하고 있다.

근로시간이 줄면서 필연적으로 발생할 수밖에 없는 임금 감소에 대해서도 반대 목소리를 내고 있다. 민주노총 관계자는 “근로시간 단축 관련 법 개정 이전부터 임금 감축을 운운하는 것은 옳지 않다”며 “근로시간을 단축한 뒤 부족한 시간만큼 추가 인력을 채용해 생산성 향상으로 이어진 사례도 있다”고 주장했다.

김은표·장재웅·안병준 기자

佛 일자리 늘리려 근무단축 주당 4시간 줄였지만 실패

▶ 해외 사례

프랑스는 1998년 6월 주당 근무시간을 39시간에서 35시간으로 단축시키는 법안을 통과시켰다. 2000년부터 20인 이상 기업을 대상으로, 2002년부터 모든 기업을 대상으로 적용됐다. 프랑스가 근무시간을 단축시킨 가장 중요한 배경은 실업률 문제였다. 1980년대 중반 이후 10%가 넘는 실업률이 장기적으로 지속되자 근무시간 단축을 통한 일자리 나누기로 실업률을 낮추기 위해 추진됐다. 하지만 이 정책은 성공을 거두지 못했다.

미국, 독일 등은 연장근로 한도를 우리나라와 같이 정부 규제 없이 노사 자율로 결정한다. 경총 관계자는 “일자리나

누기를 목표로 근로시간 단축을 추진하고 있는 한국이 프랑스의 실패를 답습하지 않도록 해야 한다”고 지적했다.

반면 휴일근로를 연장근로에 포함시키고 있는 경우도 많다. 일본을 제외한 대다수 국가가 휴일근로시간을 법정근로시간에 포함시키고 있고 벨기에 등 유럽 나라들은 ‘휴일근로 자체를 금지’하고 있다.

현재 우리나라의 연간 총근로시간은 2010년 기준으로 2193시간에 달한다. 이는 미국(1778시간), 일본(1754시간), 독일(1419시간)보다 긴 측면이 있다. 하지만 아시아 경쟁국인 싱가포르(2392시간)나 대만(2174시간)과 비교하면 비슷하거나 짧은 수준이다.

서동철 기자

국민논단

통상임금 판결의 숙제



김훈
한국노동연구원
선임연구위원

대법원 전원합의체의 통상임금 판결이 향후 노사관계에 미칠 부정적 파장에 대해 우려하는 목소리가 높다. 경영계는 정기상여금이 통상임금에 포함돼 기업의 인건비 부담이 가중될 것을 우려한다. 노동계는 노사 합의가

있을 경우 신의칙에 입각해 3년 이내의 범위에서 임금의 소급 청구를 제한한 것이 못내 불만이다. 재직자 요건에 준해 정기상여금의 통상임금 산입 여부를 판단하도록 하고 신의칙의 적용을 새로운 노사 합의가 체결될 때까지로 ‘해석’하는 정부의 지침에 대해서는 소송도 불사할 태세다.

하지만 을 촌투에서 노사분규가 실제 개별기업 단위에서 대규모로 강도 높게 분출될 가능성은 그리 높지 않아 보인다. 우리나라 노조는 기업별 노조로서 안고 있는 근본적인 한계로써 자유로운 수 없기 때문이다. 경영 여건을 도외시한 채 기업이 도산위기에 내몰릴 정도로 해당 기업의 노조가 무리한 요구를 관철시키고자 한다면 이는 노조의 존립 기반 자체를 허물어뜨리는 자해행위나 다름없다.

시간당 임금 단가가 올라가더라도 그에 비례해서 노동생산성을 일정한 수준에 끌어올린다면 인건비 부담의 증가가 곧바로 기업의 경쟁력 약화로 이어지는 것도 아니다. 따라서 정기상여금의 통상임금 산입 문제도 노사가 공멸을 피하고자 한다면 개별기업 단위에서 노사 간 자율적으로 적절한 수준에서 적절한 해법이 찾아질 수 있을 것으로 기대된다. 그

시간당 임금 올라도 장시간 노동 해소 어려워

동일가치노동·동일임금 원칙 어떻게 구현할지

러한 의미에서 통상임금 판결은 개별기업 단위에서 노사가 상생과 협력의 노사관계를 새로이 다질 수 있는 소중한 기회가 될 수도 있다.

문제는 정기상여금이 통상임금에 산입돼 시간당 임금 단가가 올라가더라도 여전히 통상임금 판결의 본질적 의의인 장시간 노동관행에 대한 규제 효과를 기대하기 어렵다는 데 있다. 우리나라에서 장시간 노동체제가 여전히 유지되고 있는 것은 이 체제가 기업 내 노동시장에 편입돼 있는 정규직 노동자들과 기업의 이해관계가 서로 부합되는 데 따른 구조적이며 함묵적인 체제이기 때문이다.

기업의 입장에서는 경기 호황 국면에서 일손이 부족할 경우 높은 고정비용 부담이나 경직적인 해고 요건으로 인해 신규로 정규 인력을 늘리기보다는 이미 보유하고 있는 기존 정규 인력에 의한 연장근로를 선호하게 된다. 정규직 노동자들 입장에서도 초과근로, 휴일근로, 심야근로 등에 적용되는 할증률로 인해 휴가를 취하기보다는 보다 높은 소득을 올릴 수 있는 연장근로를 선호하게 된다.

또한 경기 후퇴 국면에서는 소정의근로인 산업의 단축으로 고용량이 조절되며 이는 기업 내 노동시장에 편입돼 있는 정규직 노동자들의 고용과 소득 안정을 보장하기 위한 필수적인 기제이기도 하다. 따라서 이러한 구조적인 문제가 해결되지 않으면 시간당 임금 단가가 상향 조정된다 하더라도 장시간 노동관행은 해소되기 어렵다. 나아가 대기업·유노조·정규직 노동시장과 중소기업·무노조·비정규직 노동시장의 이중 구조의 골은 더욱 깊어질 가능성이 크다.

정부와 경영계는 정년 연장에 따른 연공 임금의 경직성을 완화하기 위해 직무급 중심으로 임금체계를 개편해야 한다고 주장한다. 그러나 ‘직무’ 중심으로 기업이 조직을 관리할지 ‘사람’ 중심으로 관리할지 아니면 양자를 혼합한 형태를 취할지는 경영 여건에 따른 최적의 비즈니스 모델을 추구하는 가운데 기업이 스스로 전략적으로 선택해야 할 문제이지 정부가 나서서 일률적으로 강제해야 할 문제는 아니다. 노동시장이 기업별로 분단돼 있는 가운데 개별기업 단위로 임금체계를 직무급 중심으로 전환한다고 해서 노동시장의 이중구조가 절로 해소되는 것도 아니다. 기업 규모나 노조 유무 그리고 고용형태와는 무관하게 동일가치노동·동일임금의 원칙을 기업의 울타리를 넘어 노동시장에서 어떻게 구현해 나갈 것인가. 통상임금 판결이 노·사·정 모두에게 던지고 있는 숙제다.

국민일보

2014년 02월 14일 금요일
010면 사회

‘임신 변호사 강제휴직’ 법무법인 대표 벌금형

항소심 “성차별” 유죄 선고

임신한 변호사에게 휴직을 강요한 혐의로 기소된 법무법인 대표가 항소심에서 유죄가 선고됐다.

서울중앙지법 형사항소9부(부장판사 강을환)는 13일 임신한 소속 변호사 황모(32)씨를 강제 휴직시킨 혐의(남녀고용평등과 일·가정양립에 관한 법률 위반)로 기소된 J법무법인 대표 임모(48) 변호사의 항소심에서 무죄를 선고한 1심을 깨고 벌금 200만원을 선고했다.

재판부는 “피고인은 황씨가 업무실사에서 부정적 평가를 받은 이후 휴직을 권고하는 메일을 보내 ‘휴직

이 최선이며 가급적 내 제안을 받아들일길 부탁한다’고 했다”며 “무급휴직보다 더 불리한 조치는 해고밖에 없기 때문에 황씨로서는 다른 선택의 여지가 없었던 상황”이라고 밝혔다. 재판부는 “설령 황씨가 업무량이 적다는 지적을 받고 있었다고 해도 임신하지 않았다면 휴직 권고도 없었을 것”이라며 “임신을 이유로 한 불합리한 조치이기 때문에 남녀고용평등법상 성차별에 해당한다”고 설명했다. 임 변호사는 황씨가 결혼한 지 두 달 만인 2012년 5월 임신 사실을 알리자 업무실사 결과를 토대로 1년간 휴직을 시킨 혐의로 기소됐다.

지호일 기자 blue51@kmb.co.kr

시론

한국의 임금제도는 걸레와 같다



김 동 원
고려대 노동대학원장

“

이번에 대법원 판결로 이슈가 된 문제만을 거론하기보다는 이참에 우리의 임금제도를 전면 개편하는 청사진을 만들어야 한다. 노사정은 머리를 맞대고 한국 노사관계의 백년대계를 마련하는 심정으로 임금제도 혁신 방안을 구축해야 할 것이다.

”

통상임금문제는 2014년 한국 노사관계의 가장 첨예한 이슈다. 대법원 전원합의체는 지난해 말 한 달마다 지급하지 않는 상여금이라도 통상임금에 포함된다는 판결을 내렸고, 고용노동부는 지난 달 이를 반영한 통상임금지침을 발표했다. 이러한 법원과 정부의 조치에도 불구하고 통상임금을 둘러싼 현장의 혼란과 갈등은 여전히 지속되고 있다. 통상임금 확대에 따른 추가임금청구분에 대한 대법원 판결이 명확하지 않은 점과 정부지침에 대한 노동계의 이견이 혼란의 원인으로 볼 수 있다.

사실 통상임금은 우리나라 임금제도의 후진성과 복잡성에 기인한 문제다. 서구의 경우 생산직 근로자의 임금은 기본급과 초과근로수당으로만 구성돼 있다. 즉, 생산직 근로자의 임금은 대부분의 경우 (1) 일한 시간에 비례한 시간급과 (2) 초과근로시간에 대해 시급의 1.5배 정도인 초과근로수당의 합으로 구성된다. 임금 계산도 쉽고 기업 간 비교도 수월하며, 임금정책을 펴기도 용이하다.

반면 한국의 임금제도는 기본급과 극히 복잡한 수당들로 구성돼 있다. 기업에서 사용되는 수당의 예를 들면 호도수당, 월동수당, 체력단련수당, 피복비, 위험수당, 복지수당 등으로 수당의 명칭을 모두 헤아리면 250개가 넘는 기형적인 모습을 띠고 있다. 이렇게 복잡한 수당

이 발생한 것은 그간 수당 신설에 대한 노사간 묵시적인 담합이 있었기 때문이다. 사용자는 퇴직금이나 초과근로수당에 따르는 인건비 부담을 줄이기 위해 노조의 동의하에 임금인상 요인이 있을 때 기본급보다는 수당을 계속 신설해 왔다. 그 결과 기업마다 기본급과 10여개의 수당으로 구성된 복잡한 임금체계를 갖게 된 것이다.

결국 우리의 임금 구조는 금액으로 봐도 기본급은 적고 수당은 많아서 본봉의 비중이 전체 임금의 40%에 불과해 세계에서 예를 찾기 힘든 비정상적인 구조를 가지게 된 것이다. 학자들은 10여년 전부터 이 문제를 거론해 왔고 일부 학자들은 “한국의 임금제도는 걸레와 같다”라고 까지 언급한 바 있다.

임금체계가 이렇게 복잡하다 보니 기업에서는 초과근로수당이나 휴업수당, 퇴직금을 지급할 때 어느 수당까지를 포함해 계산해야 할지를 판단할 기준이 필요했다. 그 결과 고용부는 행정지침으로 초과근로수당의 기준이 되는 통상임금과 퇴직금의 기준이 되는 평균임금이 각각 어느 수당까지를 포함하는 것인지를 정해 주게 됐다. 한편 법원에서는 통상임금에 해당하지 않는 수당이 계속 늘어나서 기본급성 임금이 지나치게 줄어드는 경향에 제동을 걸기 위해 지난 수년간 고용부 행정지침보다는 통상임금의

범위를 확대하는 판결을 내려왔다. 이번 대법원 전원합의체의 판결도 기존의 판결 경향을 재확인한 것이다.

지금 한국의 노사는 통상임금 확대에 따른 과거임금을 얼마나 추가로 청구할 수 있느냐에 관심이 집중돼 있다. 대법원 판결과 고용부 지침에도 불구하고 노사 간 혼란이 지속되는 이유다. 하지만 더 중요한 것은 과거보다는 미래에 있다. 한국의 임금제도를 지금의 기형적인 모습에서 서구의 선진국처럼 명쾌하고 단순한 형태로 바꿔 계산과 비교가 쉽고 정책의 효율성이 담보되도록 임금체제를 개혁하는 것이 가장 중요한 문제다. 진작 이런 식으로 임금제도가 개편됐다면 이번 통상임금 문제는 발생하지 않았을 것이다. 지금 임금체제를 개혁하지 않고 이대로 방치해 둔다면 수년 후 또 다른 문제가 발생할 가능성을 배제할 수 없는 실정이다.

통상임금의 문제는 우리 임금제도가 선진화해 가는 과정에서 필연적으로 불거져야 할 문제가 이번엔 대두한 셈이고, 언젠가는 해결돼야 할 문제다. 이번에 대법원 판결로 이슈가 된 문제만을 거론하기보다는 이참에 우리의 임금제도를 전면 개편하는 청사진을 만들어야 한다. 노사정은 머리를 맞대고 한국 노사관계의 백년대계를 마련하는 심정으로 임금제도 혁신 방안을 구축해야 할 것이다.

내일신문

2014년 02월 13일 목요일 018면 정책

서비스노조, 감정노동자보호법안 통과촉구

금융노조·우정노조 등 서비스 분야 노동조합으로 구성된 '감정노동자 보호입법 추진을 위한 전국네트워크(감정노동 네트워크)'는 12일 서울 여의도 국회 정문 앞에서 기자회견을 열고 감정노동자 보호를 위한 법률개정안의 통과를 촉구했다.

감정노동 네트워크는 “오랜 기간 감정노동을 하게 되면 화병이나 대

인기피증, 우울증 등 정신질환을 갖게 되고 그 스트레스가 주변까지 영향을 미쳐서 사회적으로도 큰 손실이 아닐 수 없다”며 “여야와 당리당락을 떠나 감정 노동자의 건강권과 인권을 보호하기 위해 발의된 법안을 적극 논의하고 통과시켜달라”고 요청했다.

개정안은 사업주에게 감정노동을

완화할 수 있는 업무지침을 작성하도록 하고 감정노동자에게 심리상담 서비스를 제공하며 고객에 의한 성희롱 예방교육을 시행하는 내용 등을 담고 있다.

감정노동 네트워크는 기자회견 후 이 같은 내용을 담은 입법 청원서를 국회 환경노동위원회에 전달했다.

연합뉴스 김연숙 기자

시론

‘정년 60세’ 열쇠는 임금피크제



김 동 배
인천대 교수·경영학

2016년부터 적용되는 정년 60세 법안이 너무 성급하게 도입됐다는 불만의 목소리가 높다. 일본이 정년 60세를 시행한 1998년엔 90% 이상의 기업이 이미 정년 60세를 도입하고 있었다. 반면 고용노동부의 2013년 사업체노동력 조사에 따르면 정년을 60세 이상으로 정한 기업은 44%에 불과하고, 정년을 55세 미만으로 정한 사업체도 25% 수준이다. 이 사업체들은 앞으로 2~3년 안에 정년을 연장해야 하는 다급한 사정에 처해 있다.

정년연장법에 대한 대응책 모색 과정에서 임금피크제를 둘러싼 논란이 일고 있다. 정년연장 문제를 해결하기 위해서는 노사가 임금피크제를 둘러싼 논란을 제대로 이해하고 합리적으로 대응하는 것이 중요한 과제로 보인다.

가장 큰 논란은 법적인 권리로서 정년이 연장되는데 임금피크제와 같은 임금 양보가 왜 필요한가라는 주장에서 비롯된다. 이런 주장에는 문제가 있다. 과거에도 정년이 있었지만 제대로 지켜지지 않았다는 점을 간과하고 있다.

통계에 의하면 우리나라 기업의 정년 연령은 거의 57세에 육박하지만 근로자

들이 첫 직장에서 퇴직하는 연령은 평균 53세에 불과하다. 근로자들이 정년 연령 이전에 조기 방출되는 것은 강력한 연공 임금 탓이라는 데에 의견이 모아지고 있다. 결국 임금피크제와 같은 임금조정을 통해 임금의 과도한 연공성을 개선하지 않는다면 2016년 이후에도 법적인 정년을 보장받기 힘들 것이다. 법적으로 확보된 권리만 주장할 것이 아니라 실질적인 권리를 확보하기 위해 임금을 조정하는 것이 현명한 선택일 것이다.

“ 정년 연장되면 기업들 부담 커져
연공서열 아닌 역할·직무에 기초한
임금체계만이 노사 모두에 이익 ”

한국의 연구자들이 벤치마킹한 일본 기업의 임금피크제에 대한 올바른 이해도 필요하다. 18년 먼저 정년 60세 시대를 경험한 일본에서 임금피크제는 1980년대부터 1994년 정년 의무화까지 약 10년간 실제로 시행된 제도다. 임금피크제란 용어로 불리진 않았지만, 연금 수급 연령까지 중고령자의 계속고용을 위해 노사협정으로 55세 임금 수준에서 동결하거나 삭감하는 방법을 썼다.

물론 한국은 정년 60세 도입률이 낮은 상황에서 법으로 강제된 만큼 충분한 준비기간을 거친 일본과는 사정이 다르다. 하지만 일본의 근로자들이 임금 동결이

나 감소를 수용할 수 있었던 것은 정년연장으로 생애 전체의 임금은 증가했기 때문이다. 이런 효과로 인해 연령에 따른 일시적 임금조정에도 불만이 없었다는 점을 인식해야 한다.

임금피크제도를 너무 협소하게 이해하고 있는 것도 논란을 증폭시키는 배경이다. 기존의 임금피크제에 대한 논의는 임금의 조정에만 주목했는데, 파트타임과 같은 근로시간 단축을 비롯해 역할·책임이나 업무 부담이 낮은 직무로의 배치와 같은 직무 조정을 임금조정과 연계하는 방법들을 기업 실정에 맞게 고민해 봐야 한다. 임금피크제와 임금체계 개편을 통합적으로 파악할 필요도 있다. 임금피크제는 과도기적 방편이자 임금체계 개편을 위한 첫 단추임을 망각해서도 안 된다. 문제의 근본적인 해결책은 임금체계 개편을 통한 전체적인 임금커버의 변경에서 찾아야만 하기 때문이다. 근속이 아니라 역할·직무가치를 키워드로 하는 임금체계 개편은 산적한 노동시장 이슈들의 해결에도 도움이 된다.

무엇보다 중요한 것은 고용과 임금조정의 교환이 노사 모두에게 이익이 된다는 확신을 공유하고 그런 방향으로 제도를 설계하는 것이다. 정년연장뿐만 아니라 통상임금, 근로시간 단축, 양극화 완화 등 노사가 해결해야 할 과제들이 산적해 있다. 이런 과제들을 해결해 나가는 대원칙도 노사협력을 통한 상생을 지향해야 함은 물론이다.

dongbae@incheon.ac.kr

문화일보

2014년 02월 13일 목요일 010면 사회

자진 퇴사를 해고로... 동네 약국서 면접확인서

작년 117억 부정수급... 실업급여는 ‘눈먼 돈’

2만1759명... 1년새 3.7% ↑
적발돼도 300만원 과태료
숨방망이 처벌이 부추겨

■ 회사원 김모(여·29) 씨는 최근 다니던 회사를 그만두고 실업급여를 신청했다. 해고를 당해야 실업급여를 받을 수 있다는 요건과 달리 김 씨는 자발적으로 회사를 퇴직했

지만 전혀 문제가 되지 않았다. 퇴직 전 김 씨는 “실업급여를 신청해야 하니 해고처리한 것으로 해달라”고 회사 측에 요청했고 회사가 이를 받아들였기 때문이다. 20대 초반부터 이런 방식으로 회사를 옮기며 벌써 3번째 실업급여를 받고 있는 김 씨는 “대부분의 회사가 그동안의 정리를 생각해 실업급여를 받을 수 있도록 편의를 봐준다”고 말했다.

지방에서 약국을 운영하는 이모

(33) 씨는 요즘 면접확인서를 끊어 달라는 단골 손님들의 부탁에 골머리를 앓고 있다. 실업급여를 받기 전 구직 활동을 했다는 사실을 증명해야 하는 사람들이 약국에서 면접응시 확인을 받으려 하기 때문이다. 이 씨는 “작은 동네라 나쁜 소문이 돌까 두려워 입산부 등 구직의사가 전혀 없는 손님들에게도 가짜 면접확인서를 끊어줄 수밖에 없다”고 말했다.

경기 불황이 계속되면서 증가세가

다소 주춤했던 실업급여 부정수급자가 다시 늘고 있다. 13일 고용노동부에 따르면 지난해 1년 동안 적발된 실업급여 부정수급자는 2만1759명으로 지난 2012년의 2만9599명에 비해 3.7% 증가한 것으로 나타났다. 같은 기간 이들이 받아챘던 부정수급액 역시 112억7800만 원에서 117억 8600만 원으로 증가했다. 현행법상 실업급여는 고용보험 적용사업장에서 실직 전 18개월 중 180일 이상 근무했으나 폐업이나 해고 등의 이유

로 퇴사해 적극적 재취업 활동에도 불구하고 취업하지 못한 신청인에게 지급된다.

실업급여 부정수급자 증가는 부실한 관리감독 시스템이 주원인으로 꼽힌다. 실업급여 부정수급에는 사업주의 협력도 한몫하지만 적발되더라도 최대 300만 원의 과태료에 그치는 등 가벼운 처벌 역시 부정수급자 증가를 부추긴다는 지적이다.

이민명·정병철 기자
istandby4u@munhwa.com



산적인 노사현안 해법 고심 김대환 노사정위원장

“상생협력을 투항으로 인식 말고 미래지향적 기조 위에서 노사관계 관행 정비 필요”

만난 사람=이동훈 경제부장

김대환 경제사회발전노사정위원회 위원장이 지난 6일 서울 영등포구 노사정위원회에서 가진 국민일보와의 인터뷰에서 고용노동 현안에 대해 답변하고 있다. 김 위원장은 “노사정이 주인의식을 가져야 한다”며 조속한 대화 재개를 노사정 대표에게 촉구했다. 강희정 기자

통상임금 확대에 따른 임금체계 개편과 장시간 근로관행 개선, 정년 연장에 따른 임금피크제 도입 등 산적인 노사관계 현안을 풀기 위해 노사정 대타협의 필요성이 어느 때보다 절실해지고 있다. 이에 따라 노사정 대화 기구인 경제사회발전노사정위원회(노사정위)에 쏠리는 관심이 커졌다. 그러나 철도파업 이후 노동계가 대화를 전면 거부하면서 협상 테이블에서 모두 철수하는 등 노사정 대화는 최악의 교착 상태로 접어들었다.

정부는 당초 이달 중으로 통상임금을 포함한 근로기준법 개정에 대한 노사정 대화를 시작할 계획이었지만 대화 채널은 전혀 열리지 않고 있다. 노사정 대화의 위기이자 노사정위의 위기기도 하다. 일각에선 노사정위 무용론도 제기되고 있는 가운데 노사정위는 대화 테이블을 다시 차릴 뾰족한 방법을 찾기 못하고 있다. 김대환 노사정위원장에겐 경색된 노사정 관계를 풀기 위한 해법을 물었다. 김 위원장은 “노사정이 주인의식을 가져야 한다”며 “책임 있는 노사 지도자라면 넓게 내다보고 원만하게 풀어나가는 대화 테이블에 적극적으로 주도적으로 참여해야 한다”고 강조했다.

김 위원장은 지난 6일 국민일보와의 인터뷰에서 “당장 특위 테이블이 마련되지 않았고 (노사정 대화를) 제쳐놓고 공익위원회를 내겠다는 생각은 추호도 하지 않는다. 그렇게 해서도 안 된다”고 강조했다. 노사정 합의의 통상임금 산정기준 개편이라는 원칙론을 제시한 것이다. 그러나 오는 3~4월 집중된 임금협약 갱신을 앞둔 산업현장에는 통상임금을 둘러싼 혼란이 당분간 지속될 전망이다.

◆패키지 딜로 현안 풀자=김 위원장은 “노사가 각각 힘으로 부딪히자고 한다면 주위 담기가 힘들다”며 “혼란의 책임은 노사 양 당사자에게 돌아갈 수 있다”고 말했다. 노사 양측이 줄 것은 주고, 받을 것은 받는 식으로 주요 이슈들에 대한 패키지 딜(일괄타결 방식의 협상)을 추진해야 한다는 게 노사정위의 해법이다.

통상임금 확대에 따라 기업은 임금체계를 개편하고, 장시간 근로관행을 개선하면서 근로자들은 초과근로 수당 감소를 받아들이는 식이다. 60세 정년 법제화로 정년이 늘어나 만큼 임금피크제 도입 등으로 기업의 부담을 낮춰야 한다는 주장이다.

김 위원장은 “기본 출발점은 현재 근로조건을 저하시키지 않고 조금은 개선하는 쪽으로 조정하면 근로자에게 적어도 손해는 아니고 기업들은 부담이 다소 늘어나도 생산성으로 연결시킬 수 있는 패키지를 만

지에서 출발하려고 한다”며 “이 과정이 수준을 너무 벗어나지 않기를 바란다”고 말했다. 이어 그는 “(현재는) 노동계가 대화와 협상의 주도권을 갖고 있는데 왜 버티다 안 되면 싸우는 식으로 주도권을 활용하지 못하는지 답답하다”고 덧붙였다.

◆정치적 접근엔 출구 없어=1999년 민주노총이 노사정위를 탈퇴한 뒤 정부가 노사정 대화의 파트너로 삼았던 한국노총마저 지난달 협상 테이블에서 철수했다. 철도노조 파업 집행부 검거 과정에서 그동안 노동운동의 성지로 여겨왔던 민주노총 본부에 경찰력을 강제로 진입시킨 데 대한 항의의 차원에서다. 지난달 22일 새로 선출된 한국노총 지도부도 정부의 사과 없이는 노사정 대화에 복귀하지 않겠다고 선을 그었다. 이후 고용노동부가 내놓은 통상임금 노사지도 지침도 받아들이지 않겠다고 소속 노조에 소송에 대비하라는 지침을 내려 보냈다.

사용자단체는 회원 기업체를 대상으로 대법원 전원합의체 판결 이후 임금 교섭을 유리하게 이끌 수 있는 방안에 대한 교육을 실시하고 있다. 노사 양측이 강 대강으로 맞서는 상황이지만 노사정위는 노사정 협상을 진행시킬 뾰족한 방법이 없어 보인다.

노동계는 박근혜정부가 민주노총 고사(枯死) 이전에 돌입한 것으로 보고 있다. 민주노총의 주축인 전국교직원노동조합(전교조), 전국공무원노동조합(전공노)을 법의 노조로 만들어 무력화하고 공공기관 정상화를 내세워 공공부문 노조의 힘을 빼는 전략이라는 주장이다. 이런 인식을 바탕으로 노동계에서는 노사정 대타협에서 바랄 게 없다는 불신이 가득하다.

김 위원장은 이런 시각에 대해 동의하지 않았다. 그는 “정치적 의도나 정권 차원에서 접근하게 되면 출구를 찾기 어려울 것으로 보인다”며 “(해고조 조합원 자격을 인정하는) 전교조·전공노의 경우 원칙주의자인 박 대통령 입장에서 봤을 때는 방치해선 안 되고 정리해야 되겠다고 생각

한 것으로 보인다”고 말했다.

다만 해고자의 조합원 자격을 인정하지 않는 현행법이 국제 기준과 동떨어져 있다는 점은 인정했다. 그러면서도 1998년 당시 노동계가 해직자 조합원 자격을 제한하는 특별법을 통해 전교조의 합법화를 얻어 냈다면 현행법을 준수하는 자세가 필요했다고 지적했다. 그는 “노동계가 (국제규범에 맞도록 현행법을 개정하는 시기를) 앞당길 수 있는 기회를 스스로 발로 찬 게 아닌가 하는 생각이 든다”며 “국제규범이니까 현행법을 넘어서도 좋다는 태도는 사회

적 지지를 받기 힘들다고 본다”고 말했다. ◆무용론 일축, “패러다임 전환 필요”=교착 상태가 지속되면서 일각에선 노사정위 무용론도 제기되고 있다. 새누리당 이인제 의원은 지난달 라디오에 출연해 “노동시장의 개혁은 정부가 중심이 돼 국민적 지혜를 모아서 질서 있게 해나가야 되지 당사자를 데려다놓고 합의해서 하라는 것은 하지 않겠다는 이야기와 같다”며 “나는 원래 노사정위가 별로 필요가 없는 기구라고 생각하고 있다”고 말했다.

이에 대해 김 위원장은 “이 의원은 정치 활동을 오래했지만 기본적으로 협치의 개념이 강하게 자리 잡지 않은 것 같다”고 비판했다. 이어 그는 “양극단에 노사정위 무

용론이 존재하는 것”이라며 “(극단적인) 사용자 입장에선 자구 재동을 거니가 성가시고 귀찮은 것이고, (투쟁 일변도의) 노조 입장에서 정부·사용자와 한판 붙고 물리적으로 파고하고 해서 정취해야 하는데 말로 하자니까 걸림돌로 인식하는 것”이라고 일축했다.

노사정위는 기존 노사정에 중소·중견기업 대표들과 비정규직·여성·청년 대표자들을 포함하고 공익위원을 대폭 확대하는 방향으로 노사정위 개편안을 국회에 제출해놓고 있다. 한계에 부딪친 사회적 대타협에 돌파구를 마련하겠다는 취지이다.

김 위원장은 “경제가 활성화되면 시대변화에 맞춰 기존 패러다임을 전환해야 한다”며 “상생 협력을 투항으로 인식하지 말고 미래지향적 기조 위에서 노사관계의 관행과 의식을 정비하는 것이 필요하다”고 강조했다. 정리=선정수 기자 jsun@kmb.co.kr

“ 노사 양측 줄 것은 주고 받을 것은 받는 식으로 주요 이슈들에 대한 일괄타결 협상 추진해야 ”

“ 정치적 의도나 정권 차원에서 접근하게 되면 통상임금 등 여러 쟁점 출구 찾기 어려울 것 ”

김대환 위원장 누구인가

김대환 경제사회발전노사정위원회 위원장은 참여정부의 대통령령직인수위에서 경제2분과 간사를 맡은 뒤 노동부 장관을 역임했다. 때문에 지난해 6월 박근혜 대통령이 노사정위원장으로 지명했을 때 의외라는 평이 많았다. 1990년대 후반까지는 친노동자 성향이 강했지만 정부 활동 등을 거치면서 이른바 현실로 눈을 돌렸다는 평가가 많다.

김 위원장은 대구 출신으로 계성고와 서울대 경제학과를 졸업하고 영국 옥스퍼드대에서 경제학 박사 학위를 받았다. 1978년 인하대 경제학부 교수로 부임했고 이후 노사정위 공공특위 위원장, 인천지방노동위 공익위원, 한국고용정보원 이사장 등을 지냈다.

공공기관 이면합의 내용 공시 여부 일제 점검한다



최경환, 공기업 개혁 선봉 자임 “노사 이면합의 배임죄 적용을”

기재부 ‘정상화 대책’ 후속조치
복리후생·부채 등 고강도 확인

공공기관이 노조와의 이면합의 내용을 제대로 공시했는지 기획재정부가 일제 점검한다. 노사 간 이면합의 사항을 지난달 말까지 자진신고하라고 했던 ‘공공기관 정상화 대책’의 후속조치다.

기재부 관계자는 13일 “오는 24일부터 다음달 23일까지 한달간 295개 공공기관의 이면합의 공시 여부를 잡아내기 위한 일제 점검에 들어간다”고 밝혔다. 이 관계자는 “기재부와 조세재정연구원, 노무사, 회계사로 점검팀을 구성해 경영정보공시 현황에 대한 점검을 강도 높게 할 것”이라며 “부채, 복리후생 등의 정보가 성실하게 공시되고 있는지를 점검하는 데 목적이 있다”고 말했다.

점검 대상은 부채나 복리후생 등의 정보다. 이 내용이 단체협약서, 감사보고서 등 원본 자료와 일치하는지 살펴보

고, 필요하다고 판단되면 해당 공공기관에 직접 사람을 보내 확인할 예정이다. 또 복리후생 관련 공시 내용 간에 불일치한 점이 있는지, 수시공시 대상 정보를 적기에 공시하고 있는지도 따진다.

박근혜 대통령이 지적한 이면합의 공시 여부도 점검한다. 앞서 박 대통령은 지난 10일 “(공공기관 경영정보 공개시스템인) ‘알리오’ 공시 내용을 보면 다수의 공공기관이 이면합의를 통해 과도한 복리후생비를 지원하고 있다”고 말했다. 박 대통령은 대표적인 예로 ‘축하금 명목으로 직원 1인당 100만원을 지급한 사례’를 들었다. 이는 강원랜드의 2012년 12월 ‘임금교섭 부속합의서’에 담긴 내용이다. 노사 간 단체협약의 부속합의서나 별도로 작성한 합의서도 이면합의로 규정한 것이다.

기재부는 점검 이후 불성실 공시 기관은 공표하고 담당자 징계 등의 인사 조치를 하겠다고 밝혔다.

박병률 기자 mypark@kyunghyang.com

이명박 정부 때 지경부 장관
산하 공기업 속사정 밝아
“정부 잘못 떠넘기진 말아야”

새누리당 최경환(사진) 원내대표는 이명박 정부 시절인 2009년 9월부터 1년 반 가까이 지식경제부(현 산업통상자원부) 장관을 지냈다. 당시 비주류였던 ‘친박근혜계’였지만 발탁됐다. 산업부는 정부 부처 중 가장 많은 41개의 공공기관을 거느리고 있다. 그런 만큼 그는 공공기관 내부 사정에 밝다. 그가 ‘공기업 개혁의 조타수’로 나섰다.

최 원내대표는 13일 당 최고위원회에서 “공기업 노조의 연대투쟁은 개혁에 저항하겠다는, 한마디로 철밥통 기득권 지키기”라며 노조를 비판했다. 그러면서 “공기업 노조는 매년 연봉 인상을 요구하며 이면합의를 통해 일반 직장에선 상상할 수 없는 복지를 늘려왔다. 악질적인

이면합의에 배임 혐의 등을 적용해 이런 일이 재발하지 않도록 제도적으로 보완해야 한다”고 강조했다.

“공공기관 노조가 연대해서 비정상화 정상화에 저항하려는 움직임을 국민이 용납하지 않을 것”이라는 박근혜 대통령의 발언과 맥이 닿아 있다. 하지만 당 일각에선 “선거를 앞두고 양대 노조를 지나치게 몰아대 노동계가 들끓으면 악영향을 줄 수 있다”는 우려도 나온다.

-발언 배경은-

“비정상의 정상화” 가운데 핵심 의제가 공기업 정상화다. 여야 가릴 것 없이 국정감사만 하면 공기업의 방만경영 문제를 지적해 왔는데, 개선이 안 된다.”

-장관 할 때의 경향이 반영됐다-

“(산업부 산하엔) 주로 에너지 공기업들이 많은데, 원가 이하로 공급하도록 한 정부의 가격통제 때문에 부채가 누적된 부분이 있다. 그러나 관행처럼 노사 이면계약이 이어지기도 했다. 이번에 다

노출시켜 바로잡아야 한다.”

-노조가 조직적으로 반발하면 지방선거의 약재가 될 수 있다-

“지방선거에 영향을 미치느냐 하는 건 중요한 문제가 아니다. 이번 기회가 아니면 할 수 없다. 다만 공기업 부채가 늘어난 원인 가운데 4대 강 사업 등 정부 정책으로 인한 부분이 있다. 이런 부분까지 공기업에 떠넘기는 건 하지 말아야 한다. 그렇게 해야 노조나 구성원들의 동의를 얻을 수 있다.”

최 원내대표가 노조를 비판한 날 감사원도 한국토지주택공사(LH) 감사 결과를 발표했다. LH 경기지역본부가 2012년 3월 아파트 하자보수를 하면서 계약 업체가 가짜 세금계산서와 인건비 지급내역을 첨부해 1억5000만원을 부풀려 청구했지만, LH 직원은 이를 제대로 검토하지 않았다고 한다. 당시 하자보수팀장이었던 직원은 이 회사 직원들과 두 차례에 걸쳐 인도네시아 등으로 해외 골프

여행도 다녀왔다. 감사원은 황찬현 원장 직속으로 태스크포스를 구성해 재발 방지에 중점을 둔 감사 시스템 마련에 착수했다.

새누리당은 여권의 압박에 노동계의 반발이 점차 가시화되고 있다고 판단하고 있다. 산하에 공공부문이 많은 한국노총을 중심으로 개별 노조들이 모임을 갖는 등 대응 방안을 모색 중이라고 한다. 실제 공공기관 노조에선 “노동법이나 정부 지침에 따른 정상적인 합의도 단체협약이 아니면 모두 ‘이면합의’로 규정하고 있다”는 등의 불만이 나오고 있다.

한국노총 부위원장 출신인 새누리당 김성태 의원은 “공공부문 개혁은 하루 이틀에 이뤄지는 게 아닌 만큼 정부가 일방통행적 개혁을 강요하다가가는 낭패를 볼 수 있다”고 지적했다. 최 원내대표가 노조를 비판하면서도 ‘노조의 동의’를 함께 언급한 배경이다.

권호 기자 gnomon@joongang.co.kr



여의도 블로그

'한 지붕 세 노조' 국민銀 속사정

지난 11일 KB국민은행에 세 번째 노조가 탄생했습니다. 단일노조가 대부분인 금융권에서는 상당히 이례적인 사례입니다. 2011년 복수노조 설립이 허용된 뒤 몇몇 시중은행에서도 노조 추가 설립 시도가 있었지만 번번이 좌절됐습니다.

새 노조가 밝힌 설립 취지는 이렇습니다. 운영대 초대 노조위원장은 "낙하산 인사들이 회장, 행장으로 선임된 이후 초단기 성과 지상주의가 만연해 대형사고가 끊이지 않고 있다"면서 "건전한 지배구조를 확립하겠다"고 밝혔습니다. 도쿄 지점 부당대출, 국민주택채권 위조, KB국민카드 개인정보 유출까지 잇따른 KB금융의 위기는 결국 주민의식 없는 낙하산 인사 때문이라는 문제의식입니다. 회장과 행장에 대한 퇴진운동을 벌일 뜻

도 밝혔습니다.

한 끼풀을 더 들어가서 보면 국민은행 새 노조 출범 배경에는 국민은행이 내부적으로 안고 있는 여러 문제점들이 있습니다. 기존 노조에 대한 불신이 그중 하나입니다. 새 노조는 금융노조 국민은행지부가 낙하산 인사를 방치한 '공범'이라고 보고 있습니다. 황영기·어운대 전 회장, 임 회장 등이 선임될 때마다 기존 노조가 '관치 금융·낙하산 인사 반대'를 외치며 출근 저지 투쟁을 벌였지만 결국 기득권에 안주해 적당한 선에서 투쟁을 멈췄다는 것입니다.

인사제도도 한몫했다는 시각도 있습니다. 국민은행은 실적 평가 하위 5~10%에 해당하는 지점장급 직원들을 업무추진역으로 배치해 개별 영업 실적을 내도록 하고 있습

니다. 사실상의 좌천 인사 제도에 회의를 느낀 관리자급 직원 가운데 다수가 새 노조에 동참한 것으로 알려졌습니다. 새 노조는 임금피크직원, 기능직원, 부지점장 이상 비조합원 등 은행 내 소외계층을 통합하겠다고 밝혔습니다.

'한 지붕 세 노조' 체제가 됐지만 규모면에서는 선발과 후발주자 간 격차가 큼니다. 1만 7255명의 조합원이 가입한 전국금융산업노동조합 KB국민은행지부에 비해 2011년 출범한 KB노동조합은 171명, 갓 탄생한 KB국민은행 노동조합은 140여명 규모입니다. 새 노조의 출범이 침체된 국민은행의 분위기를 쇄신하는 기회가 될지, '찾잔 속 태풍'이 될지 안팎의 관심이 큼니다.

윤샘이나 기자 sam@seoul.co.kr

한국일보

2014년 02월 14일 금요일 A10면 사회



13일 오후 경기 남양주시 도농동 빙그레 제2공장에서 발생한 5톤짜리 암모니아 탱크 배관 폭발 사고 현장에서 소방관들이 실종자를 수색하고 있다.

남양주=연합뉴스

남양주 빙그레 암모니아 탱크 폭발해 1명 사망 3명 부상

가스 1.5톤 유출... 주민들 악취와 2차 폭발 공포

아이스크림을 만드는 경기 남양주 빙그레 공장에서 13일 암모니아 탱크가 폭발해 근로자 1명이 숨지고 3명이다 찼다. 사고로 암모니아 가스 1.5톤이 유출되면서 인근 주민들이 2차 폭발 공포와 악취 등에 시달렸다.

경찰 등에 따르면 이날 오후 1시5분 쯤 남양주시 도농동 빙그레 제2공장에서 5톤짜리 암모니아 탱크 배관이 폭발

해 암모니아 가스 1.5톤이 유출됐다. 폭발로 탱크 뒤편 창고에서 작업을 하던 하청업체 직원 도모(55)씨가 무너진 건물 잔해에 깔려 숨졌고, 이모(40)씨 등 3명이 부상해 인근 병원으로 옮겨졌다. 폭발은 탱크 주변에서 악취가 나 직원들이 점검하던 중 배관으로 한 꺼번에 많은 양의 암모니아가 몰리며 일어난 것으로 경찰은 보고 있다.

빙그레의 부실 대응이 피해를 키웠다 는 지적도 나왔다. 공장 측은 오전 10시30분쯤 암모니아 탱크 배관에서 가스가 유출되는 것을 확인하고 직원들을 긴급 대피시켰으나 관리감독기관인 한국가스안전공사와 남양주시청에 바로 통보하지 않은 채 자체 점검을 하다 폭발 사고까지 이어졌다. 사고가 난 제2공장은 빙그레 4개 공장(도농, 김해, 광주, 논산) 가운데 규모가 가장 큰 곳으로 주변에 아파트 600여 가구와 단독

주택 등이 밀집해 있어 자칫 대형 인명 피해로 이어질 수 있었다.

암모니아 가스는 체내에서 산으로 변하며 독성이 발생해 뇌 등 장기나 세포에 영향을 끼치는 성분이다. 노출되면 눈과 점막, 피부에 자극이 오고 배내장이나 뇌내장, 심할 경우 호흡정지로 사망할 수도 있다. 그러나 암모니아 가스는 공기보다 가벼워 환기하면 위험을 예방할 수 있다.

남양주=김기중기자 k2j@hk.co.kr

금감원 '쌍용차 회계조작 부실감사' 사실로

신차 미래가치 '반영'으로 보고 무혐의 해고무효소송서 쌍용차는 '제외' 주장

금융감독원이 2012년 쌍용자동차와 안전회계법인의 '회계조작' 여부를 조사하면서 신차종의 미래가치가 반영된 것으로 판단하고도 '무혐의' 결정된 것으로 확인됐다. 쌍용차 쪽이 해고무효소송 재판 과정에서 자신들은 신차종 가치를 제외해왔다고 주장한 것과는 엇갈린다.

13일 (한겨레)가 쌍용차 해고 노동자들의 변호인단으로부터 입수한 문건을 보면, 금감원은 2011년 10월~2012년 5월 노조 신고에 따라 쌍용차 회계조작 여부를 조사하면서 신차종의 미래가치가 반영된 감리조서를 작성한 것으로 확인됐다. 쌍용차가 제출하지도 않은 신차 관

련 데이터를 작성해가며 이를 근거로 쌍용차의 유형자산 손상차손, 고정비 등 회계에 문제가 없다고 결론을 내린 셈이다.

쌍용차는 재판 과정에서 신차종에 대해 "신차 출시 계획은 있으나 금융위기, 유가 급등, 법정관리 신청 등 (상황이) 불확실해 제외"했다고 주장해왔다. 인건비와 설비관리비 등으로 도출되는 현금지출 고정비는 구차종만 생산하던 신차종을 추가로 생산하던 동일한 인력·설비를 이용하기에 큰 차이가 없다. 다만 고정비가 클수록 유형자산 손상차손은 증가한다.

이 때문에 신차종 생산이 회계 산식에 반영될 경우, 향후 신차종 매출 가치가 더해져 회계는 혹자에 더 가까워지게 된다. 안전회계법인이 구차종에만 적용한 고정비도 신차종이 나눠 갖게 되

면서 줄고, 유형자산 손상차손도 크게 감소할 수밖에 없다. 서울고법은 최근 쌍용차가 신차종 가치를 통해 누락한 채 5176억원의 유형자산 손상차손을 과다계상했다고 판결했다. 금감원 고위관계자는 "안전회계법인 방식대로가 아닌 (역으로) 신차 부분에 대한 고정비를 우리가 계산해보면서 안전이 보고한 고정비가 맞는지 검증해본 것으로, 우리 회계적으로 문제가 없다"고 말했다.

금감원의 부실감리 논란까지 더해지면서 쌍용차 국정조사를 요구하는 목소리가 커지고 있다. 이날 고용노동부의 국회 환경노동위원회 업무보고에서 야당은 쌍용차 국정조사 안전 상정을 요구했다. 하지만 새누리당은 국정조사 안전 상정조차 반대해 무산시켰다.

임인택 기자 imit@hani.co.kr

한겨레

2014년 02월 14일 금요일 010면 사회

쌍용차 노조원 돕다 체포 변호사에 법원 "경찰관이 1000만원 배상하라"

"불법 체포로 정신적 고통"

서울중앙지법 민사34단독 원종찬 판사는 2009년 쌍용자동차 파업 때 노조원을 돕다 체포된 권영국(51) 변호사가 체포를 지시한 경기지방경찰청 ㄹ(48) 경감을 상대로 낸 손해배상 소송에서 "권 변호사에게 1000만원을 배상하라"며 원고 일부 승소 판결했다고 13일 밝혔다.

재판부는 "권 변호사는 불법 체포를 당해 석

방될 때까지 정신적 고통을 받았으므로 ㄹ 경감은 원고가 입은 손해를 배상할 책임이 있다"고 말했다. 2009년 6월 경기지방경찰청 소속 전 투경찰대원들은 쌍용차 평택공장에서 점거농성 중이던 전국급속노조 쌍용차 지부 조합원 6명이 밖으로 나오자 체포했다. 당시 현장에 있던 권영국 변호사는 변호사 신분증을 제시하며 "조합원들이 체포되는 이유를 알려달라"고 항의했다. 경찰이 체포 이유를 알리지 않고

조합원들을 체포하자 권 변호사는 전경대원들의 방패를 잡아 흔들었다. 경찰이 조합원 ㄱ씨 역시 같은 방법으로 체포하자 권 변호사는 변호사 신분증을 제시하며 "ㄱ씨에 대한 변호인 접견권을 행사하겠다"고 따라갔다.

그러자 경찰은 권씨를 공무집행방해 현행범으로 체포했다. 이를 뒤 권 변호사는 체포적부심에서 석방됐지만 경찰의 직무집행을 방해했다며 상해 및 공무집행방해 혐의로 기소됐다. 하지만 권 변호사는 정당방위임을 인정받아 2심까지 무죄를 선고받았다. 반면 권 변호사의 체포를 지시한 ㄹ 경감은 직권남용 권리행사 방해 혐의로 기소돼 2심까지 유죄 선고를 받았다.

김미향 기자 aroma@hani.co.kr

내일신문

2014년 02월 13일 목요일 014면 금융

농협생명·손보, 계약직→정규직화 담보 상태

노사 "공감대는 형성" ... 세부사정은 복잡

600명이 넘는 NH농협생명·손해보험 전문계약 직원들의 정규직 전환 문제가 1년 가까이 결론을 못낸 채 지연되고 있다. 당초 올해 초 마무리될 것이라던 예상은 빗나갔고, 농협금융지주의 우리비바생명, 우리투자증권 인수 추진으로 변수도 늘었다.

농협생명·손보에서 이 문제에 대한 논의가 시작된 건 지난해 3월부터다. 노사간 협의도 함께 진행돼 왔다. 지난해 12월 초엔 김학현 농협손보 사장이 기자간담회에서 "노동조합과 큰 원칙에 의견이 접근해 세부사항만 남았고, 연말연초까지는 해결될 것"이라고 밝혔지만 그 이후 별 진전이 없는 상태다. 이른바 '세부사항'이 생각보다 복잡한 때문이다.

농협생명과 농협손보는 2012년 3월 '신경 분리'에 따른 분사를 준비하면서 2011년부터 보험사의 경력 직원을 전문계약직으로 대거 채용했다.

현재 두 회사의 전문계약직은 630명 수준이다. 농협생명이 전체 직원 950명 중 400여명, 농협손보가 530명 중 230명으로 각각 45%, 43% 정도의 비중을 차지하고 있다. 나머지 직원들은 농협중앙회 공채 출신, 신입 공채 출신 등 정규직이다.

정규직과 전문계약직은 급여와 승진체계가 차이가 난다. 정규직은 농협중앙회의 승진시험 체제를 따르고 있다. 2급 서기인 평사원이 시험을 통과하면 3급 대리가 되는 식이어서 승진 속도가 느리다. 외부에서 영입된 전문계약직은 주로 차장, 과장급

이라 같은 나이 대에 직급차이가 나자 기존 직원들 사이에서 불만이 생겼다. 전문계약직들은 원칙적으로 1년 단위 계약이라 신분이 불안정하다는 불만이 있었다.

전문계약직의 정규직 전환은 이런 복잡한 인사 구조를 바꾸고 조직 안정을 피하자는 것이라 두 회사 내부에서는 상당한 공감대가 이뤄져 있다. 농협생명 관계자는 "전문계약직을 단계적으로 정규직화 해야 한다는 게 대다수 임직원의 의견"이라고 말했다.

하지만 농협은행이나 농협중앙회 일부에서는 "보험뿐 아니라 은행, 중앙회 등 전체 계약직의 정규직 전환이 함께 이뤄져야 한다"는 목소리가 나오고 있다. 형평성을 맞춰야 한다는 것이다. 보험사 두곳의 정규직 전환만 추진하면 노조와 생보·손보 경

영진이 합의해 곧바로 추진하면 되지만, 은행·중앙회까지로 확대되면 중앙회장, 금융지주회장, 은행장이 노조와 합의를 이뤄야 한다. 시간이 걸리고 복잡하다. 농협은행의 경우 300명 규모의 창구 텔러 직원들은 별정직이라 이들의 정규직화 문제는 별 잡재해 있는 불씨다.

농협금융지주가 현재 인수 작업을 진행하고 있는 우리비바생명 및 우리투자증권 직원들의 신분 문제도 또다른 해결 과제로 등장했다.

하권 농협중앙회 노조위원장은 "전문계약직의 정규직 전환은 노사 모두 공감하는 일이지만, 보험·은행·중앙회와 새로 인수하는 회사 등 상황이 복잡하다"면서 "종합적으로 검토하면서 세부사항을 사측과 협의해 봐야 한다"고 말했다.

김상범 기자 claykim@naeil.com

“하필 죽어도 꼭 여기서 죽나” 발언

노동부 지청장, 산재 사고 폼페이 논란

이종훈 의원 “철저 조사를” 해당 지청장 “사실 아니다”

고용노동부의 한 지청장이 관할 지역 내 산재 사망 사고에 대해 “왜 하필 여기서 죽었느냐”고 폼페이하는 말을 했다는 주장이 제기됐다.

새누리당 이종훈 의원은 13일 국회 환경노동위원회 전체회의에서 “지난해 12월 18일 오산상공회의소 송년 만찬회에서 ㄱ지청장이 기업인들을 대상으로 강연하면서 ‘저 공사는 우리 것도 아닌데, 죽어도 꼭 여기 와서 죽어. 다른 곳에서 죽지 않고 꼭 여기 와서 죽어’라고 했다”고 말했다.

지난해 6월 수서~평택 고속철도 공사 현장에서 암벽 붕괴로 2명의 외국인 노동자가 사망한 사건을 지칭한 것으로, 한 지역 언론을 통해 보도됐다는 것이다.

이 의원은 “지난달 박근혜 대통령 이 공직자의 적절치 못한 발언으로 국민에게 상처를 주면 책임을 물을 것이라고 했는데 노동부는 이런 일이 있었다는 사실조차 알지 못했다”면서 “당시 행사

에 참여했던 한 중소기업 대표도 그렇게 들었다는 제보를 해왔다. 철저한 조사를 해야 한다”고 주장했다.

당시 이 내용을 보도했던 언론사 기자는 경향신문과의 전화통화에서 “ㄱ지청장이 관할 지역 내에 산재 사망 사고가 많은 점에 대해 억울하다는 맥락에서 설명하다가 부적절한 발언을 해서 들은 대로 보도했다”고 말했다.

ㄱ지청장은 “전혀 사실이 아니다. 수서~평택 고속철도 건설 공구가 여럿 있는데 관할 구역에서 사고가 터졌으니 앞으로 지도 감독을 철저히 하겠다고 말했다고 말이다”라면서 “시·도의회와 지자체장 등이 참석한 자리였는데 상식적으로도 어떻게 그런 말을 할 수가 있었겠느냐”고 말했다.

오산상공회의소 관계자도 “ㄱ지청장이 관내 사고 사실을 얘기하면서 감독을 철저히 해야겠다는 뜻으로 말했다는 문체될 표현을 쓰지는 않았다”고 말했다. 노동부는 구체적인 사실관계를 파악해보겠다는 입장을 밝혔다.

박철웅 기자 hero@kyunghyang.com

‘KTX 화재’ 안내방송은 해도 소화기는 못 쓰는 여승무원

불법파견 피하러 업무 구분 코레일, 승객 안전은 뒤쳐져

달리는 KTX에서 화재가 발생해도 여승무원들은 매뉴얼상으로 안내방송을 할 수 있지만 소화기로 불을 꺼서는 안 되는 것으로 확인됐다.

경향신문이 13일 입수한 코레일 관광개발의 ‘비상시 대응 업무 매뉴얼’을 보면, 화재 발생 시 코레일 소속 열차팀장은 소화기로 초기 화재 진압, 전력 차단, 비상 사다리 설치 등을 하도록 돼 있으나 코레일 관광개발 소속 승무원은 고객 안내방송, 고객 안전 하차 및 대피 유도, 환

자 보호 등 조치에 국한돼 있다.

열차 탈선 사고가 났을 때도 열차팀장은 승강문 수동 개방과 비상 사다리 설치, 차내 의사·간호사 수배 등 업무를 하도록 돼 있고, 승무원은 안내 방송과 대피 유도 업무 등을 맡는다.

열차팀장이 비상 사다리를 설치할 때는 ‘협조’만 하도록 했다. 18개의 차량이 연결돼 있는 열차에서 분초를 다투는 사고가 발생했을 때 승무원이 신속한 대응을 하기에는 규정상 한계가 있는 셈이다.

이유는 ‘파견근로의 뭇’이다. KTX 여승무원들은 2006년 코레일

의 외주화 반대 등을 요구하는 파업을 벌인 끝에 2007년 자회사인 코레일 관광개발의 정규직이 됐다. 코레일과 다른 회사 소속이므로 열차팀장이 수행하는 안전 업무를 같이 맡으면 지휘·감독 아래 놓여 불법 파견이 된다. 이를 피하기 위해 업무를 철저히 나누다보니 승무원 4명 중 열차팀장 1명만 안전 업무를 전담하게 된 것이다. 민영화 논란을 빚고 있는 수서발 KTX 주식회사 역시 승무 업무를 외부 위탁할 계획이어서 동일한 문제에 노출될 것으로 보인다.

실제로 지난해 8월 대구역 열차

사고 때 열차팀장의 미숙한 대응이 문제되자 코레일 관광개발은 그해 9월 매뉴얼을 개정해 열차팀장은 ‘차내 업무 총괄 지휘’, 승무원은 ‘열차팀장 업무 협조’라는 문구를 추가했다. 철도노조 관계자는 “코레일이 불법 파견을 피해하려고 업무를 분리하다보니 안전도가 낮아지는 문제가 발생한다”고 말했다. 코레일 관광개발 관계자는 “안전을 더 챙기면 좋겠지만 위·수탁 계약상 불법이 될 수 있기 때문에 업무를 명확히 분장해야 한다. 사고시 대처 요령 등은 교육하고 있다”고 말했다.

박철웅 기자 hero@kyunghyang.com

국민일보

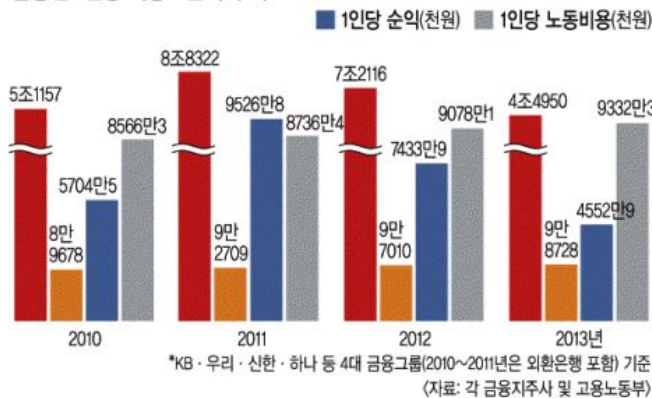
금융권 직원, 생산성은 줄고 비용은 늘어

4대 금융그룹 1인당 순익 3년 새 1152만원 ‘뚝’ 급여 등 노동비용은 766만원 ↑

금융권 직원 1명에 들어가는 돈이 3년 새 700만원 넘게 늘어난 반면 이들이 벌어들인 돈은 1200만원 가량 준 것으로 나타났다.

13일 KB·신한·하나·우리 등 4대 금융그룹과 고용노동부에 따르면 지난해 이들 금융그룹의 당기순이익은 총 4조4950억원으로 집계됐다. 2010년 순익 5조1157억원과 비교해 6207억원(12.1%) 줄어든 규모다. 특히 8조8322억원에 달한 2011년에 견주면 2년 만에 반 토막이 났다. 4대 금

금융권 1인당 비용·순익 추이



용그룹의 순이익을 직원 수로 나눈 1인당 순익도 3년 새 5705만원에서 4553만원으로 줄었다. 직원 1명이 1년에 벌어들인 돈이 1152만원 감소

한 셈이다. 반면 2010년 금융·보험산업의 1인당 노동비용은 월평균 713만8000원, 연간 8566만원에 달했다. 노동비용은

기업이 근로자를 고용해 발생하는 직·간접비용으로 급여, 퇴직금, 직원 교육·훈련비, 복리후생비, 고용보험료 등을 모두 포함한다. 금융·보험 분야의 노동비용은 2012년 월 756만 5000원(연 9078만1000원)으로 3.9% 증가했다. 금융노사가 합의한 임금인상률 2.8%를 적용해보면 지난해 금융 부문 종사자의 1인당 노동비용은 9332만원을 넘는 것으로 추산된다. 3년 새 766만원 정도 늘어난 셈이다.

다만 일각에선 한국이 처한 대내외 경제상황과 금융업 종사자의 전문성 등을 고려하면 순이익을 직원 수로 나누는 단순 계산으로 생산성을 측정하기는 어렵다고 주장한다. 생산성 향상에 인력 감축이 능사는 아니라는 의견도 적지 않다. 한정희 기자

스리랑카 출신도 우즈베키스탄 출신도 한국 이름은 '새X'

“허벅지가 토실토실 ㅎㅎ”

“한국 남자도 만나봐야지”

性的 막말에 두번 우는 외국인여성

“처음 왔을 때는 비쩍 말랐더니, 고기를 잘 먹어서 그런지 허벅지가 토실토실 야무지네. ㅎㅎ...”

9일 경기 안산시 원곡동에서 만난 중국인 A 씨(34·여)는 연신 손을 어디에 들지 몰라 하며 경험담을 들려줬다. A 씨는 ‘허벅지’ 운운하는 말의 뜻을 제대로 알아듣지 못했지만 “내 몸을 훑어보던 눈빛만으로도 소름끼치게 무서웠다”라고 말했다. 포장지 생산업체에서 일했던 A 씨에게 40대의 그 작업반장은 끔찍한 존재였다. A 씨는 “우리는 돈을 벌기 위해 왔지 장난감으로 오지 않았다”라고 목소리를 높였다.

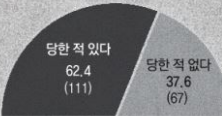
이처럼 외국인 여성 근로자들은 외국인에다 여성이라는 약점이 더 얹어져 성희롱 막말에 시달리는 경우가 많았다. 우즈베키스탄인 B 씨(30·여)는 사내 회식이 정말 싫다고 했다. 술에 취하면 한국인 남자 상사들의 성희롱 막말이 더 심해지기 때문이다. “자기도 성인인데 밤이 되면 잠이 안 오지 않아? 필요하다면 언제든지 불러.” “한국에 오면 한국 남자도 만나 봐야지.” 성희롱 발언을 들은 날 B 씨는 “집에 가서 펄펄 울었다”라고 했다.

한국외국인인력지원센터 등이 지난해 3월 펴낸 ‘외국인 근로자 주거환경 및 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 연구보고서’에 따르면 조사에 응한 여성 외국인 근로자 205명 중 10.7%가 성희롱 및 성폭력을 경험한 적이 있다고 답했다. 성희롱을 당한 사람 가운데 신고를 하거나 적극적으로 대처한 비율은 18.2%에 불과했다. 김준일 기자 jikim@donga.com

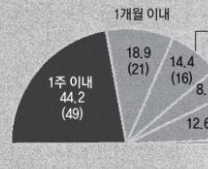


외국인 근로자 178명에게 물어봤습니다
(단위: %) ()는 응답자 수(명)
제조업, 유통업, 요식업, 어업 종사 등 수도권 거주 23개국 외국인 근로자 설문조사
대상자는 언어폭력을 당한 경험이 있다고 응답한 111명.

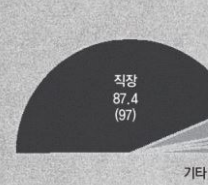
한국에서의 언어폭력 경험 유무



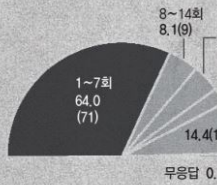
한국에 온 뒤 처음 언어폭력을 당한 시기



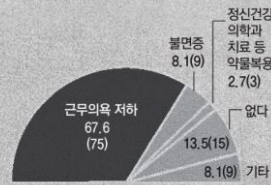
주로 언어폭력을 당하는 장소



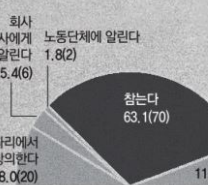
일주일간 당하는 언어폭력 빈도



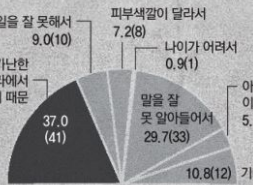
언어폭력으로 인한 심리적 신체적 증상



언어폭력을 당했을 때의 대처



왜 언어폭력을 당했다고 생각하는가



1부 나는 동네북이 아닙니다 외국인 근로자 언어폭력 피해 실태, 23개국 178명에게 물어보니

“아, 그 새X, 농땡이 엄청 부리네. 너 새X 내가 지켜보고 있어. 너만 봐도 너희 나라가 왜 가난한지 견적이 나와.”
“내 한국 이름은 새X다. 캄보디아에서 불리는 진짜 내 이름을 아무리 알려줘도 소용없다. 반장도 공장장도 사장도 모두 새X라 부른다. 내 키가 165cm라서 그런가? 아니면 피부가 까매서? 나보다 다섯 살이나 어리고 키도 비슷한 한국인 동료는 ‘김 씨’다.”
“며칠 전 허리를 삐끗해 고철 나르기가 벅했다. 허리가 너무 아파 잠시 쉬려고 앉았더니 담배를 피우고 돌아온 반장이 소리 지른다.
“일하는 꼬락서니 봐라. 너 결혼했다고 했지. 너 같은 새X도 부인이 있나. 한국 중학생보다 힘 못 쓰는 새X가 그래도 남자 구실은 하나.”
매일같이 들는 육이지만 아내를 들먹이는 데는 참기가 어렵다. 8개월 전에 그만둔 직장에서도 아내에 대해 욕을 하기에 그만둔 터였다. 하지만 이번만 참아 보기로 했다. 실직자로 지내며 가족에게 돈을 못 부치던 3개월이 자유로다 고통스러웠기 때문이다. 나만 참으면 캄보디아에 있는 8명의 내 가족을 먹여 살릴 수 있다. 그래, 참자...
9일 경기 안산시 단원구 원곡동 다문화거리에서 만난 외국인 근로자 A 씨(38·철강구조업체 근무)가 지난해 말에 있었던 일이라며 털어놓은 내용이다. 2년 전 A 씨가 한국에 와서 가장 먼저 배운 말은 ‘새X’. 처음에는 상대를 부르는 단어인 줄 알았지만 고국 동료들이 알려줘서 육인 것을 알았다고 했다. A 씨는 “부모가 무식하니까 내가 무식한 것 아니냐. ‘그렇게 살다가 네 자식도 그렇게 된다’처럼 가족을 욕하는 말을 듣거나 ‘가난한 나라’는 이유가 있다’는 식의 막말을 들을 때 가장 힘들다”라고 말했다.

- 10명 중 6명 “육설-막말 들어봤다”
- 14% “일주일에 50회이상 시달려”
- 37% “가난한 나라 출신이라 무시”

진 외국인인 각각 24만6000여 명, 24만여 명이 달한다. 관광취업, 단기취업 비자를 가진 외국인을 더하면 한국에서 취업한 외국인은 55만 명 정도다.
한국 사회의 중요한 일원이 된 외국인 근로자들의 경험 실태를 파악하기 위해 동아일보 특보취재팀은 경기 안산시, 아천시, 평택시, 인천 소래포구, 서울 종로구 일대 외국인 근로자 178명(23개국)을 대상으로 조사를 벌였다. 그 결과 응답자의 62.4%(111명)가 언어폭력을 당한 적이 있다고 답했다.
언어폭력을 처음 경험한 시기는 빠르게는 한국에 온 직후부터였다. 언어폭력 유형은 외국인 근로자의 44.2%(49명)는 한국에 온 지 일주일 안에 언어폭력을 당했다고 했다. 이들은 “웃는

웃으로 처음 만난 사람에게 욕을 하는 한국 사람이 신기할 지경”이라는 반응까지 보였다.
우즈베키스탄 출신 B 씨(38)는 “3년 전에 첫 출근을 했던 날, 퇴근길에 20대 초반으로 보이는 술에 취한 무리로부터 ‘아이고, 외노자(외국인 근로자)님들 돈 좀 벌었나? 왜 우리나라 돈을 내네 나라에 갔다 주냐, 병X들’이라는 말을 들었다”며 “친구가 의미를 알려줘 육인 줄 알았는데, 그 일주일 동안 비슷한 욕을 10번 넘게 들었다”고 말했다.
외국인 근로자들이 욕을 듣는 빈도도 높았다.

- ‘甲’인 고용주-관리자가 가해자 대부분 적극 대응 못하고 속앓이
- 15% “폭언 듣고 한국 싫어졌다”

언어폭력을 당해 본 111명 중 64.0%(71명)는 일주일에 1~7회 막말을 듣는다고 응답했고 14.4%(16명)는 50회 이상이라고 답했다. 자동차부품공장에서 일하는 스리랑카인 C 씨(41)는 “한국 동료와 상사들은 부인하고 싸웠을 때, 자식이 속을 썩일 때, 혹은 그냥 술에 취했다는 이유로 시도 때도 없이 욕을 한다”며 “한국 육이 워낙 익숙해 고국 친구들이 모여도 스리랑카어 대신 ‘×발, 개새X’ 같은 한국어로 욕을 하며 상사 협담을 듣는다고 했다.”
● 민간 외교관 만드는 ‘따뜻한 말 한마디’ 필요
막말을 들어도 외국인 근로자는 대처할 방법이 마땅치 않다. 절대적인 ‘갑(甲)’의 위치에 있는 외국인 고용주나 관리자에게 대들 수 없기 때문이다.
김준일 기자 jikim@donga.com
최선재 인턴기자 권대복 법학과 4학년

배에서 일하는 외국인근로자 93% “폭언 들어봤다”

격리된 작업장일수록 언어폭력 심각

외국인 근로자에 대해 폭언이 반복되는 상황은 농장, 배처럼 격리된 작업장에서 더 심한 것으로 나타났다. 함께 대응할 동료가 적고 외부의 시선이 닿지 않기 때문이다.

국가인권위원회가 지난해 10월 펴낸 '농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사'에 따르면 농축산업 종사 외국인 근로자 161명 가운데 75.8%가 욕설이나 폭언을 들은 적이 있다고 답했다. 이 중 91.0%가 고용주나 관리자로부터 언어폭력을 당했다고 했다.

수도권의 한 돼지농장에서 일하는 네팔인 A씨(31)는 “경기 안산의 플라스틱 공장에서 일하다 농장으로 옮겼는데 이곳 사람들이 공장 사람들보다 내게 욕을 더 많이 한다”며 “외국인 근로자가 별로 없다 보니 더 쉽게 욕을 하는 것 같다”고 했다.

소규모 인원으로 배 위에서 조업을 해야 하는 외국인 선원의 실태는 더 심각하다. 인권위가 2012년 10월 펴낸 '어업 이주노동자 인권상황 실태조사'에서 외국인 선원 169명 가운데 93.5%가 폭언을 들어봤다고 했다.

이들 사업장은 지리적으로 외진 곳에 있어 외

외국인근로자, 한국에서 언어폭력 경험 유무

(단위: %) ()는 응답자 수(명). 전체 100%(161명)



자료: 국가인권위원회 '2013년 농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사'

자료: 국가인권위원회 '2012년 어업 이주노동자 인권상황 실태조사'

국인 근로자가 숙박과 식사를 스스로 해결하기 어렵다. 이 때문에 고용주가 제공하는 숙소에서 갑을 관계로 함께 생활하는 시간이 길어지게 된다. 고용주는 고용주대로 '먹여 주고 재워 주는데 어디서...'라고 생각하고 외국인 근로자는 저항하기 힘든 구조다.

경기도에서 근로자 10명 규모의 가축농장을 운영하는 한 농장의 대표는 “어차피 먹고 자는 비용을 다 대주고 꼬박꼬박 월급까지 주는데 바쁠 때 말 한마디 험하게 하는 게 뭐 그리 대수냐”라는 반응을 보였다. 김준일 기자 jikim@donga.com

“막말로 인한 분노, 집중력-근로의욕 떨어뜨려”

전문가들 “기업 생산성에도 악영향 CEO가 분위기 전환 주도해야”

정신의학자들은 언어폭력이 근로자 개인의 스트레스를 가중시킬 뿐만 아니라 기업의 생산성을 떨어뜨리는 요소로도 작용한다고 지적한다.

채정호 가톨릭대 의대 정신과학교실 교수는 “언어폭력은 개인뿐 아니라 기업에도 손해”라고 단언했다. 한국직무스트레스학회장을 맡고 있는 그는 사업장에서 사람들이 쓰는 대화를 크게 4가지로 분류했다.

△“정말 훌륭한 일을 해냈구나”라고 칭찬해주는 적극적·건설적인 말 △“좋은 보고서구나”라고 말해주는 소극적·건설적인 말 △“이거 말고 이전에 냈던 아이템은 잘되어 가니”라며 직원의 기를 죽이는 소극적·파괴적인 말 △“도대체 이따위 보고서로 뭘 하란 거야”라고 혼내는 적극적·파괴적인 말이 있다는 것. 적극적·건설적인 말은 생산성 제고에 가장 도움이 되는 반면 적극적 파괴적인 말은 구성원 개인과 회사의 생산성에 부정적인 영향을 미친다.

채 교수는 “좋은 회사일수록 언어폭력을 없애기 위해 많은 노력을 한다”며 “사업장 분위기에 가장 큰 영향을 미치는 것은 최고경영자(CEO)이기 때문에 CEO가 회사의 언어 변화를

주도해야 한다”고 조언했다.

우종민 인제대 의대 신경정신과학교실 교수도 “언어폭력은 ‘심리적 내상’을 입힐 뿐 아니라 신체를 아프게 하는 등 물리적으로도 부정적 증상을 불러와 생산성을 떨어뜨린다”고 말했다. 트라우마로 인한 분노가 집중력을 떨어뜨리고 두통, 불면증까지 유발해 생산성을 낮춘다는 것이다. 우 교수는 “이직률이 높아지고 소문이 나쁘게 나면 회사 경영자에게 큰 손해”라며 “외국인 근로자를 관리하는 입장에서 나쁜 말을 해서 잃는 게 뭘지 냉정하게 따져봐야 한다”고 말했다.

실제로 본보가 외국인 근로자 178명(23개국)을 대상으로 설문조사한 결과 언어폭력을 당한 이들 중 약 70%가 ‘일하기 싫어진다’고 응답했다. 언어폭력이 근로의욕 감소로 나타나는 것이다.

이와 관련해 삼성그룹은 지난해 계열사별로 대대적인 폭언 근절 캠페인을 진행하기도 했다. 언어폭력이 임직원의 일체감을 낮추고 직원의 창의성을 가로막아 결국 생산성 저하로 이어진다고 봤기 때문이다.

정지영 기자 jiy2011@donga.com

이름 부르고 “고맙다” “잘했어” ... 고국 갔다가도 되돌아와

1부 나는 동네북이 아닙니다 욕설 없는 작업장 '풍강정밀'

경기 고양시 덕양구 도내동 풍강정밀은 '욕설 없는 작업장'으로 유명하다. 10일 오전 이 공장에서 만난 캄보디아 출신 카이 소팔 씨(31)는 자신의 이름 외에 평소 가장 자주 듣는 말이 “고맙다”와 “잘했어”라고 했다. 그가 가장 많이 쓰는 단어는 “형”이다.

이 회사 직원 39명 가운데 31%인 12명은 캄보디아 출신 남자 직원들. 1973년 설립된 금형 부품 전문기업인 풍강정밀은 지난해 48억 원의 매출액을 올린 중소기업이다.

“모범 외국인 근로자 사업장을 추천해 달라”는 동아일보 취재팀의 요청에 중소기업중앙회 관계자가 자신 있게 추천한 곳이다. 중소기업중앙회 관계자는 “풍강정밀을 여러 차례 방문했지만 외국인 근로자가 많은 중소기업에서 난무하는 언어폭력은 찾아볼 수 없었다”며 “발음하기 쉽지 않은 이름인데도 한국인 직원들이 일일이 외국인 직원들의 이름을 기억해 부르고 외국인들은 연장자인 한국인 직원들을 ‘형’이라고 부른다”고 말했다.

● 장기 근속자 늘면서 생산성 쑥쑥

이 공장에서 일하는 캄보디아인 중 5명은 한국에 재입국한 이들이다. 처음에 비전문취업비자(E-9)를 받고 최대 체류기간(4년 10개월) 동안 머무르다 귀국한 뒤 다시 한국으로 일하러 온 것이다. 보수만 따진다면 더 나은 조건의 회사로 갈 수 있었을 텐데 이들이 풍강정밀을 다시 찾은 이유는 뭘까.

부트 찬라트나 씨(27)는 가장 큰 이유로 ‘구내 식당 아주머니’를 꼽았다. “어머니처럼 잘 대해

주셨어요. 한국인 동료들도 형, 동생 관계로 지낼 수 있어서 편안했어요.”

지난해 8월 재입국한 소팔 씨도 이 회사로 돌아온 근로자다. 그는 “동료들의 따뜻한 말과 가족적인 회사 분위기가 그리웠다”고 말했다. 그는 다른 회사에서는 폭언에, 심지어 구타까지 벌어진다는 말을 들었다고 했다. 하지만 그는 “적어도 여기서는 그런 일은 상상할 수 없다”고 잘라 말했다.

다른 회사에서는 한두 달 만에 회사를 바꾸는 외국인 근로자가 흔하지만 이런 분위기 덕분에 풍강정밀에는 단기 근무자가 거의 없다. 풍강정밀에

캄보디아인 12명중 5명 재입국
“가족적인 회사 분위기 그리웠다”

장기근속 베테랑 늘어 매출 쑥쑥
“고운말, 돈 안들고 돈 벌게 해줘”

서 가장 짧게 근무한 외국인 근로자인 노우 찬텐 씨(22)는 지난해 6월 입국한 후 계속 근무 중이다.

한 번 발을 들이면 오래 근무하고, 5년 가까이 일한 ‘베테랑’ 근로자가 다시 돌아오는 분위기다 보니 풍강정밀은 다른 중소기업이 고질적으로 겪는 ‘생산성 손실’도 대단히 적다.

숙련된 노동자를 별도의 교육기간 없이 곧바로 업무에 투입할 수 있기 때문에 매출액은 최근 10년간 매년 5~10%씩 성장하고 있다. 이 회사의 흥본기 사장(76)은 “외국인 직원들이 없었다



10일 오전 경기 고양시 덕양구 도내동 풍강정밀에서 한국인 직원과 외국인 직원이 다 같이 손을 모으고 있다. 왼쪽부터 부트 찬라트나, 쿤 소칸 씨, 흥본기 사장, 카이 소팔 씨, 한국인 직원 김탁현, 홍석민 씨. 양희성 기자 yohan@donga.com

면 구인난 때문에 공장이 멈췄을 수도 있다”며 “이들의 숙련된 일솜씨와 성실한 태도 덕분에 회사가 성장세를 이어갈 수 있었다”고 말했다.

● 말 한마디의 중요성

‘품질주의, 납기 준수주의, 가격 합리주의’ 등이 흥 사장의 경영철학이지만 명시적으로 드러나지 않는 숨겨진 철학이 있다. 바로 ‘고운 말 쓰기’다. 흥 사장은 “한국인 직원을 채용할 때 가장 중요하게 보는 건 인성(人性)이고, 말하는 습관을 주로 본다”며 “회사에서 폭언이나 욕설이 오가는 것은

절대 용인하지 않는다”고 단호하게 말했다.

처음 외국인 근로자를 고용했던 20년 전만 해도 이 회사의 분위기는 많이 달랐다. 아시아계 통 외국인을 알잡아 보는 분위기가 있었고, 외국인 직원에 대한 한국인 직원의 폭언 등으로 갈등도 적지 않았다.

흥 사장은 ‘함께하는 문화’를 만들기 위해 몸소 나섰다. 수시로 공장을 찾아 외국인 근로자들을 격려했다. “힘든 일은 없었니?” 하고 묻거나 “숨씨가 대단하다” 같은 칭찬을 해주자 공장

분위기는 서서히 바뀌어 갔다.

김탁현 생산부 대리는 “최고경영자가 평소에 험한 말을 싫어한다는 것을 아니까 더 말을 조심하게 된다”면서 “이게 습관이 돼서 직장 밖에서도 욕을 쓰지 않게 됐다”고 말했다.

“이름 불러주고, 말 예쁘게 하는 데는 돈이 안 들고, 기업에도 도움이 됩니다.” 외국인 근로자들과 현장에서 살을 맞대며 상생의 길을 찾아낸 흥 사장의 설명이다. 정지영 기자 jiy2011@donga.com

이원진 인턴기자 연세대 응용통계학과 4학년

“최저생계비 폐지는 복지정책 후퇴”

시민단체, 국민기초생활보장법 개정안 비판

민주노총, 참여연대 등 20여개 시민사회 단체로 구성된 ‘국민기초생활보장 지키기 연석회의’는 12일 오전 서울 중구 민주노총 대회의실에서 기자회견을 열고 최저생계비를 폐지한 정부의 국민기초생활보장법 개편안은 기존 복지정책에서 더 후퇴한 안이라고 주장했다.

문진영 서강대 사회복지학과 교수는 “개편안은 기존의 최저생계비 대신 중위소득의 일정 수준을 고려해 각 부처의 장이 정한 최저보장수준에 따라 국민의 기초생활을 보장하도록 하고 있다”며 “이는 쉽게 바꿀 수 없는 경성 예산인 최저생계비를 자의적·편의적으로 결정하겠다는 뜻”이라고 지적했다.

문 교수는 이어 “결국 국민기초생활보장 제도는 사회보장제도가 아니라 정부 예산 여력이나 의지에 따라 축소할 수 있는 재량형 프로그램으로 전락하게 된다”며 “이런 개편안은 폐지되어야 한다”고 강조했다.

이찬진 참여연대 변호사는 “생계급여와 의료급여를 나눠서 제공하겠다는 개편안은 말장난에 불과하다”며 “최저생활 보장

이 안 되는 사람은 생계비도 부족하고 최소한의 의료비도 부족하기 때문에 생계·의료 급여는 통합적으로 제공되어야 한다”고 주장했다.

그는 또 “현재 기초생활수급자가 아닌 사각지대에 있는 사람들은 복지재정이 부족해 방치된 사람들로, 이는 예산의 문제”라며 “이들에게 급여분야를 나눠 몇만원씩 나눠주는 방식으로 예산을 파편화하는 방식은 올바른 해결책은 아니다”고 말했다.

김윤영 빈곤사회연대 사무국장은 “기초생활보장법은 복잡한 시행령과 시행규칙 탓에 수급 기준을 완화해도 수급자가 크게 늘지 않는 문제가 있다”며 “‘맞춤형’이라는 명목으로 급여분야를 나누고 주무 부처도 분리하면 제도는 더 복잡해질 것이고 그만큼 서민들은 혜택을 받기 어려워질 것”이라고 꼬집었다.

정부는 기존의 통합형 급여체제를 의료·주거·교육급여 등 맞춤형 개별급여체제로 개편하는 내용의 국민기초생활보장법 개정안을 올해 초 발의했으며 현재 국회 심의를 앞두고 있다.

연합뉴스 민경락 기자

서울신문

2014년 02월 14일 금요일 016면 경제

“한은, 구제금융 제공 땀 국회 동의 얻어야” 물가 위주 통화정책 탈피 성장·고용에도 개입 요구

금융학회 등 정책 심포지엄

한국은행이 구제금융을 제공할 때는 국회 동의를 얻어야 한다는 주장이 나왔다. 물가 위주의 전통적인 통화정책에서 벗어나 경제 성장과 고용 증대에도 한은이 적극 눈을 돌려야 한다는 제안도 나왔다.

한국금융학회, 한국금융연구원, 한국은행이 13일 서울 중구 명동 은행회관에서 공동 개최한 정책 심포지엄에서다.

신관호 고려대 경제학과 교수는 “미국의 중앙은행인 연방준비제도가 글로벌 금융위기 때 많은 금융기

관에 구제금융을 제공했는데 이는 파산이 예정됐던 해당 기관에는 엄청난 혜택이었다”며 “한국은행도 발권력을 동원해 구제금융을 제공할 때는 국회 동의 등 합당한 의결 절차를 거쳐야 한다”고 강조했다. 중앙은행이 짚어내는 돈도 국민의 돈이므로 함부로 써서는 안 된다는 의미다. 하지만 이 경우 긴박한 위기상황 때 신속하게 대처하기 힘들다는 단점이 있다.

함정호 인천대 무역학부 교수는 “세계 각국의 금융위기 극복 과정을 보면 경기 회복 및 고용 증대 등에서 중앙은행이 적극적인 역할을

했다”며 “한은법에 ‘금융 안정’이 추가된 것처럼 경제 성장, 고용 증대, 소득 분배도 한은법에 명시해야 한다”고 주장했다.

이어 벌어진 토론회에서 문우식 금융통화위원은 “경제정책의 가장 큰 두 가지 목표는 물가 안정과 성장”이라며 “금융위기 이후 중앙은행의 금융 안정 기능이 강조된 것은 금융 불안이 실물 불안으로 번져 성장 저하와 고용 감소를 초래했기 때문”이라고 지적했다. 따라서 ‘금융 안정’이 물가와 성장보다 우선 순위를 가질 수는 없다고 강조했다.

안미현 기자 hyun@seoul.co.kr

“2030년 잠재성장률 1%대... 저금리·고환율 정책 써야”

‘한국경제 혁신방안’ 세미나서 각종 제안 쏟아져

“저금리-고환율 정책을 써야 한다.”

“경제 정책의 중심을 생산자에서 소비자로 옮겨야 한다.”

“규제 개혁에 성공하려면 공무원끼리 싸우게 해야 한다.”

국민경제자문회의와 한국경제학회가 13일 서울 중구 남대문로 대한상공회의소에서 개최한 ‘한국경제 혁신을 위한 정책방안’ 공동 세미나에서 쏟아진 제안들이다. 새 주장도 눈에 띄었지만 상당 부분은 꾸준히 제기됐던 내용들이다. ‘정답’은 어느 정도 알고 있는 만큼 실천이 관건이라는 의미이기도 하다.

김정식 연세대 경제학부 교수는 ‘한국 경제의 현안과 과제’라는 주제발표에서 현재 3%대 후반인 우리나라의 잠재성장률이 2020년대

에는 2%대, 2030년대에는 1%대로 추락할 것이라고 진단했다. 김 교수는 “미국의 돈줄 죄기(테이퍼링)에 따른 당장의 자금 이탈 위험보다는 내수 침체에 따른 기업 몰도산과 이로 인한 금융위기 및 자금 이탈 위험이 더 큰 만큼 선불리 금리를 올리기보다는 지금의 저금리 기조를 유지해 내수를 부양하는 한편 적정 내지 고환율 정책을 통해 경상흑자를 지켜나가야 한다”고 주장했다.

이어 “(저금리-고환율 정책을 썼던) 이명박 정부 때와 달리 지금은 국제 원자재 가격이 안정돼 있고 국내 물가도 낮아 성공 가능성이 높다”고 덧붙였다. 김 교수는 “한국은 행은 고금리-저환율 정책을 가장 선호하지만 김영삼 정부가 정권 말에 이런 정책조합을 썼다가 외환위

“저금리 유지 내수 부양하고 고환율 통해 경상흑자 지켜야”

“정부, 물가안정에 더 신경을 고용·소비자 중심 전환 필요”

“보건·의료 등 유망서비스 육성 출산율도 적극 끌어올려야”

기를 초래했다”고 상기시켰다. 이런 해법에 대해서는 논쟁의 여지가 있다. 이근 서울대 경제학부 교수는 “정부가 물가 하향 안정에 좀 더 신경 써야 한다”고 주장했다. 이 교수는 “우리나라가 타이완보다 국민 1인당 명목 국내총생산(GDP)은 높지만 왜 실질 GDP는 낮은지 아느냐”고 반문한 뒤 “물가 때문”이라고 답했다. 따라서 경제정책의

정책 조합	경제상황	시행시기
저금리 + 저환율	물가 안정, 강력한 내수부양, 경상수지 악화	1993~1996년 김영삼 정부
저금리 + 고환율	물가 상승, 완만한 내수부양, 수출 증가, 경상 흑자	이명박 정부 (국제 원자재가 상승으로 실패)
고금리 + 고환율	물가 중립, 내수 침체(구조조정), 수출 증대, 강력한 경상흑자	김대중 정부 (1998년 외환위기 이후 IMF 권고로)
고금리 + 저환율	물가 안정, 내수 침체, 수출 감소, 수입 증가, 경상수지 악화	1997년 외환위기 직전 김영삼 정부(외환위기 초래)
저금리 + 고환율	물가안정, 엔화약세, 경상흑자	국제 원자재가 안정으로 박근혜 정부 사용 바람직

중심을 수출(성장률)에서 고용(률)으로, 생산자 중심에서 소비자(물가) 중심으로 옮겨야 한다는 주장이다. 그런데도 정부는 아직도 비효율적인 생산자 보호정책과 소수 대기업 중심의 정책을 쓰고 있다며 아쉬워했다.

‘이관제관’(以官制官)이라는 흥미로운 주장도 나왔다. 김종석 흥의대 경영대학장은 “역대 정권마다 규

제 개혁을 외쳤지만 번번이 실패했다”면서 “공무원이 민간을 규제하는 것은 쉬운 만큼 공무원끼리 불게 해야 한다”고 제안했다. 규제 개혁을 전담하는 공무원이 규제 담당 공무원을 견제하게 하는 ‘이관제관’ 시스템을 구축하지는 것이다.

이동근 대한상의 부회장은 “공기업 외에도 경제 전반의 정상화가 필요하다”면서 “똑같은 고속도로인데

건설 주체가 공기업(도로공사)이면 부가가치세를 면제해주고 민간 기업이면 부과하는 등의 불공정 경쟁여건을 시정해야 한다”고 지적했다. 김주현 현대경제연구원장은 “보건·의료, 교육, 관광, 금융 등 성장이 기대되는 유망 서비스산업을 적극 키우고 출산율을 끌어올려야 한다”고 강조했다.

현 정부가 즐겨 쓰는 ‘융복합’ 표현에 대한 애정 어린 비판도 나왔다. 김주훈 한국개발연구원(KDI) 선임연구원은 “정부가 창조경제를 강조하면서 융복합 얘기를 많이 쓰는데 칸막이를 다 뜯어내면 융복합이 자연스럽게 이뤄진다”면서 “특히 융복합을 강조하는 것은 기존의 칸막이 사고 방식이 여전히 나는 방증”이라고 말했다.

안미현 기자 hyun@seoul.co.kr
윤샘이나 기자 sam@seoul.co.kr