

탄력근로 확대 논의 막판… 되레 “줄이자”는 한노총

“탄력근로제 확대할 필요 없어
횟수도 연간 1회로 제한해야”

노동시간개선추진 18일 해산
사실상 오늘 마지막 합의 시도
결국 ‘빈손’으로 끝날 듯

주요국 탄력근로제 단위기간

EU	4개월, 단체협약 시 1년
일본	1주·1개월, 1년 단위 변형근로시간제
독일	6개월, 단협이나 감독관청 승인 시 1년
영국	17주, 단협·사업장 협약 시 1년
한국	2주(취업규칙), 단협 시 3개월

“탄력근로 확대 필요없다”는 한국노총

탄력근로 도입 사업장 비율 3.22% 불과
3개월 단위 탄력근로 연속시행 금지 (연 1~2회만 허용)
탄력근로 중에도 하루 8시간 초과한 할증임금
포괄임금제 금지·5개 특례업종 대책 마련해야

사노위에 참여 중인 한공의원은 “민주노총이 없는 상태에서 한국노총이 단독으로 탄력근로제 확대 방안에 합의 도장을 찍기가 부담스러울 것”이라며 “민주노총이 장외에서 총파업을 벌이겠다고 선언한 마당에 뒷감당을 하기 어렵다는 판단을 한 것으로 보인다”고 말했다.

경사노위는 18일 어떤 결론이 나오든 회의체를 해산하기로 했다. 이철수 노동시간제도개선위원장(서울대 법학전문대학원 교수)은 8일 열린 회의에서 “간사단이 합의한 대로 18일 8차 회의를 끝으로 논의를 종료할 것”이라며 “어떤 상황에서도 변하지 않을 것”이라고 못박았다.

정부는 합의를 기대하면서도 결과에 상관없이 국회의 조속한 입법 지원에 나선다는 계획이다. 정부 관계자는 “민주노총은 탄력근로제 확대 자체를 반대하지만 한국노총은 약간 결이 다르다”며 “경영계가 제도 확대 필요성을 적극적으로 입증하면 합의가 가능할 것”이라고 기대했다.

한 경제단체 관계자는 “모든 기업에 필요하진 않지만 특정 업종에 대해서만이라도 시행 요건과 기간 등을 다소나마 유연하게 해달라는 것”이라고 말했다.

백승현 기자 argos@hankyung.com

탄력적 근로시간제 단위기간 확대 방안을 논의 중인 경제사회노동위원회가 14일 사실상 마지막 회의를 열고 합의안 도출을 시도한다. 하지만 노동계 대표로 참여 중인 한국노동조합총연맹이 논의 막바지에 탄력근로제 확대는 커녕 되레 현행 제도를 축소해야 한다고 주장하면서 합의가 물 건너갈 공산이 커졌다. 협상의 키를 쥐고 있는 공익위원 간에도 이견이 커 공익위원안도 내지 못하고 ‘빈손’으로 끝날 것이라는 우려가 나온다.

◆한국노총 “탄력근로 확대 불필요”
경사노위 산하 노동시간제도개선위원회는 탄력근로제 단위기간 확대 방안을 논의하기 위해 지난해 12월 20일 출범했다. 탄력근로제는 특정일의 근로시간을 늘리는 대신 다른 날의 근로시간을 줄여 일정 기간의 평균 근로시간을 법정 근로시

간에 맞추는 제도다. 현재 우리나라는 취업규칙에 의해 2주 단위, 노사 단체협약에 따라 3개월 단위로 묶여 있다. 연간 횟수 제한은 없다.

14일 열리는 회의는 7차 회의다. 출범 이후 매주 한 차례씩 열리던 회의는 지난달 28일 한국노총의 불참 선언으로 약 3주간의 공백 끝에 지난 8일 재개됐다. 경사노위 관계자는 “지난달 5차 회의까지는 사실상 탄력근로 단위기간 확대나 그에 따른 근로자 보호 대책 등에 대한 논의가 전혀 이뤄지지 않았다”며 “사실상 이제야 본격적인 논의가 시작된 것”이라고 말했다. 14일 에 이어 18일에 마지막 회의를 하지만 합의안에 대해 노사 간 내부 승인 시간이 필요하다는 점을 감안하면 14일에 협상의 큰 줄기가 잡혀야 한다. 하지만 노사 간 입장 차이는 오히려 더 벌어졌다.

한국노총은 8일 회의에 앞서 “탄력근

로제 단위기간을 확대할 필요성이 전혀 없다”는 내용의 입장문을 냈다. 그러면서 “탄력근로제 논의는 단위기간 확대가 아니라 현행 제도의 오남용을 방지하는데 초점을 맞춰야 한다”며 “3개월 단위 탄력근로제의 연속 시행을 금지하고 연간 1회로 횟수를 제한해야 한다”고 주장했다. 탄력근로제 확대 방안을 논의하기 위해 꾸려진 위원회에서 오히려 현행 제도 축소를 요구한 것이다. 한국노총은 또 포괄임금제 금지를 비롯해 5인 미만 사업장, 근로시간특례 5개 업종 등에 대한 대책을 먼저 다루거나 논의를 병행해야 한다고도 했다.

◆“탄력근로 논의 18일 무조건 종료”
한국노총이 논의 막바지에 탄력근로제 축소 카드를 꺼내든 것은 전국민주노동조합총연맹의 경사노위 복귀 무산과도 무관치 않다는 게 전문가들의 평가다. 경

사용자 없이 콜오면 업무개시 전통적 '고용' 개념 틀 깨진다

낮은 노동체계의 종말

사용자·근로자 중간 '제3의 일자리' 플랫폼 노동 등장...사회안전망 필요

프랜차이즈 피자집에서 배달 일을 했던 신모(32)씨는 1주일 전부터 배달대행기사로 직업을 바꿨다. 배달대행 애플리케이션을 켜고 '콜'이 뜨면 신씨의 업무가 시작된다. 임금은 배달대행 앱을 운영하는 업체에서 주는 건당 수수료다. 그는 음식점, 배달대행 앱 운영 업체 어디에도 고용돼 있지 않다. 배달 일을 한 대가로 돈을 벌지만 그는 근로자도 아니고 자영업자도 아니다. 어정쩡한 희색지대, '사용자 없는 근로자'다.

사용자와 근로자로 구분되는 전통적 노동시장이 깨지고 있다. 제3의 일자리를 만드는 '긱 이코노미'(Gig Economy·임시직 경제)가 출현하고 있다.

즉시 응답 앱 발달에 따라 디지털 플랫폼에서 노동의 수요와 공급이 만나 일시적으로 근로계약을 맺는 게 긱 이코노미다. '플랫폼 노동'으로도 불리며 차량공유 서비스 우버가 대표적이다. 한국에서도 차량공유 서비스 '타다', 배달대행 서비스 '배달의 민족' 등이 빠르게 성장 중이다. 미국 등 주요 국가에선 생산가능인구의 약 10%가 긱 이코노미에 종사하고 있다.

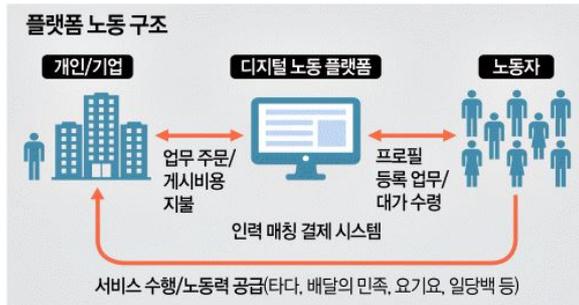
플랫폼 노동에선 사용자와 근로자의 경계가 흐릿하다. 배달 일을 하는 신씨 사례를 보자. 그는 일종의 근로자 성격을 지닌다. 고용은 '고객의 음식 주문→주문대행 업체→배달대행 업체→배달기사 호출'이라는 과정을 거친다. 다만 주문대행 업체도, 배달대행 업체도 신씨와 직접고용계약을 맺지 않았다. 음식을 주문한 고객이 고용주도 아니다. 신씨는 자영업자 성격도 갖게 된다.

결국 그는 임금근로자와 자영업자의 중간지점에서 있는 것이다. 때문에 플랫폼 근로자는 기존 노동법체계의 '유산' 아

래 들어가기 어렵다. 최저임금, 근로시간 규제, 산업재해보험, 단체교섭권, 노동조합 결성권 등을 적용하기 쉽지 않다.

여기에서 각 이코노미의 양면성이 드러난다. 정규직과 풀타임 일자리가 사라지는 상황에서 각 이코노미, 플랫폼 노동은 대안 근로로 주목받는다. 한 직장에 얽매이지 않고 일하고 싶을 때 일할 수 있는 장점이 있다. 노동 유연성이 돋보이는 대목이다. 반면 플랫폼 근로자는 노동법의 보호를 받지 못한다. 저임금, 장시간 근로 등에 내몰릴 위험성이 높다. 실업, 산업재해 등을 대비한 사회안전망의 바깥에 있다.

갈수록 확산될 플랫폼 노동을 이대로 내버려둬야 할까. 박명준 한국노동연구원



연구위원은 "사용자 없는 근로자에 대한 책임소재가 공백"이라며 "사회적 공론화를 통해 특별법 제정, 플랫폼 노동의 근로자 지위 인정 등을 다양하게 검토할 필요가 있다"고 지적했다. 여선웅 쏘카 새로운 규칙그룹 본부장은 "정부가 플랫폼산업에서 발생하는 고용 관계를 제3의 노동으로 규정하고 이에 맞는 사회안전망을 구축해야 한다. 무조건적인 규제만 가면 더 이상 새로운 일자리는 늘지 않는다"고 강조했다. >>시리즈 8면

세종=전슬기 기자 sgjun@kmib.co.kr

플랫폼 노동 급속 진화하는데... 노동법엔 '없는 노동'

넓은 노동체계의 종말

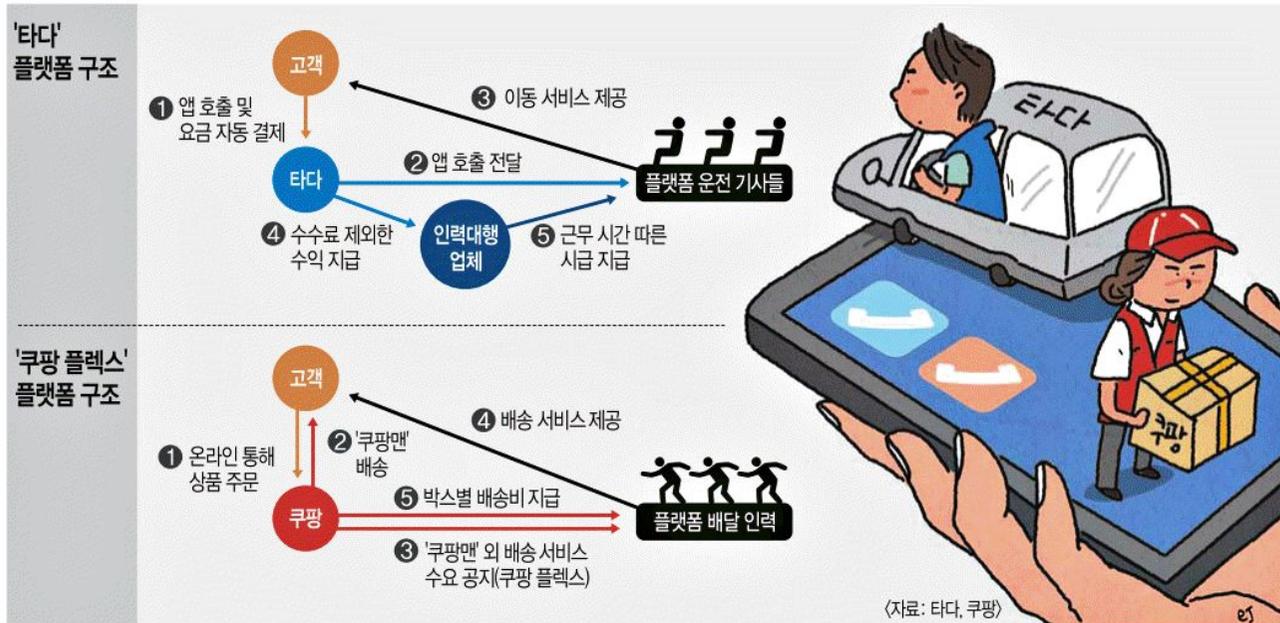
③ 격랑에 휩싸인 노동시장

- 글 쓰는 순서
- ① '일한만큼 받는다'는 거짓말
 - ② 방치된 노동법
 - ④ 몸에 맞는 새옷 준비하자

잠내 택배 일하고 기사로 부업 법으로 근로자 규정 어려워 새로운 사회보장체계 구축 필요

전업주부 A씨는 최근 새로운 일에 도전했다. 온라인 쇼핑몰 쿠팡이 지난해 도입한 쿠팡 플렉스라는 '플랫폼(Platform)'을 기회의 땅으로 삼았다. 쿠팡 플렉스는 기존 택배인력이 감당하지 못하는 배송업무를 누구나 대행할 수 있도록 단기 아르바이트를 알선하는 플랫폼이다. 직접 고용된 택배기사인 '쿠팡맨'과 달리 배송업무 시간을 각자가 알아서 정할 수 있다. 3세와 5세 자녀를 둔 A씨에게겐 매력적 조건이었다. 아이가 아프기라도 하면 눈치 보며 조퇴를 해야 하는 일반 직장과 달라서다.

플랫폼을 활용한 플랫폼 근로자가 되는 길은 간단했다. 인적 정보를 등록하면 카카오톡 방에 초대된다. 이어 일자별로 배송인력을 모집하는 공고가 뜬다. 자신



(자료: 타다, 쿠팡)

이 원하는 시간대와 지역에 배송을 하겠다고 말하면 안내를 받는다. 애플리케이션을 깔고 정해진 시간에 '캠프'(물류창고)로 차를 몰고 가면 된다. 수당은 배송한 택배 박스 수에 따라 매겨진다. A씨는 "아이들이 어린이집에 가 있는 동안 일할 수 있는 데다 자존감이 높아진 것 같아 뿌듯하다"고 말했다.

연극인 B씨는 부업으로 승합차 호출서비스 '타다'의 기사로 뛰고 있다. 소비자가 앱을 깔고 자신이 가고 싶은 지역을 선택하면 승합차와 기사를 배정하는 서비스다. 택시와 비슷하지만, 기사 입장에서 일

하고 싶은 날짜와 시간을 자유롭게 선택할 수 있다. 일정치 않은 연극 연습, 공연 등을 감안하면 고정된 시간에 출퇴근해야 하는 아르바이트가 불가능한 B씨에게 딱 맞는 일자리다. 근무한 시간만큼 시급을 받기 때문에 일정한 수입도 기대할 수 있다. 쏘카 관계자는 "고정된 시간에 일할 수 없는 대학생들도 타다 기사로 일하기를 선호한다"고 전했다.

이미 우리 일상에 '플랫폼 노동'이 빠른 속도로 침투하고 있다. 정보통신기술(ICT)이라는 날개를 달면서 범위가 무한대로 넓어지고 있다. 플랫폼을 제공하는

기업은 고정급여를 지급해야 하는 부담을 덜 수 있다. 근로자는 원하는 때에 일하고, 일한 시간만큼 돈을 받는다. 13일 쿠팡에 따르면 쿠팡 플렉스에 등록된 인원은 1년 만에 10만명을 돌파했다. 타다 역시 차량 500대를 운용하는데 등록 기사가 5000명을 넘어섰다.

플랫폼 노동에 뜨겁게 반응하는 이유는 복합적이다. 한국노동연구원 이음식배달업, 쿼서비스, 대리운전 분야 실태를 조사한 결과 플랫폼 근로자들은 별다른 자격 요건이 없다는 데 주목했다. "상대적으로 자유롭고 눈치보지 않는 일자리"라는

점도 주요한 이유였다.

그러나 플랫폼 노동은 '사각(死角)'에 서 있다. 기업은 플랫폼을 제공해 소비자와 근로자를 중개할 뿐이다. 업무 선택권은 근로자가 쥐고 있다. 사용자와 근로자의 경계가 모호한 것이다. 이렇다보니 근로기준법 등 기존 노동법으로는 이들을 '근로자'로 정의하기 어렵고 사회안정망에서 벗어나게 된다. 플랫폼 근로자들은 고용보험 등 4대 보험에 가입하지도 못한다.

개선 움직임은 있다. 한정에 더해민주당 의원은 지난해 11월 플랫폼 사업자에게 고용보험 가입 의무를 부여하는 고용보험법 개정안을 발의했다. 고용노동부 관계자는 "일정 금액 이상을 버는 플랫폼 근로자가 플랫폼 회사를 통해 고용보험에 가입할 수 있는 방안을 고려 중"이라고 말했다.

다만 이미 있는 제도의 적용범위를 넓히는 걸로 충분하지는 의문이다. 고용부 조차 오는 4월이 지나야 실태 조사를 마무리할 정도로 플랫폼 노동에 대한 정보가 부족하다. 관련 법을 만들어도 새로운 플랫폼 노동이 쏟아져 나올 수 있다는 현실적 한계도 있다. 노동연구원 관계자는 "사회보장법의 인적 적용 대상을 확장해도 문제는 쉽게 해결되지 않는다"며 "완전히 새로운 사회보장체계를 전제로 해야 효과적으로 작동할 수 있다"고 지적했다.

세종=신준섭 기자 sman321@kmib.co.kr

‘플랫폼 노동’ 유럽·美도 근로자 지위 고민

佛, 독립적 근로자로 노조 결성권
美선 지위 싸고 법원 판결 엇갈려

예측하기 어려울 정도로 빠르고 다양하게 플랫폼 노동이 출현하면서 각국의 고민도 깊다. 전통적 근로자로도, 자영업자로도 볼 수 없는 새로운 형태의 노동을 어떻게 정의 하느냐, 어떤 법으로 규율하느냐가 관건이

다. 예를 들어 차량공유기업 우버의 기사에 게 근로자 지위를 부여하고 근로기준법 등 을 적용할 수 있는지가 쟁점인 것이다.

가장 활발하게 논의가 진행되는 곳은 유럽이다. 프랑스는 2016년 8월 노동법을 개정하면서 ‘플랫폼 근로자’를 위한 권리 규정을 추가했다. 전통적 근로자와 구별 되는 독립적 근로자로 규정하고 노조 결 성권리 등을 부여했다. 고려대 박지순 법

학전문대학원 교수는 13일 “근로자, 자영 업자와는 구별되는 제3 영역을 만들고 기 존 근로자 권리를 부분적으로 부여하는 형태”라며 “플랫폼 노동과 계약의 형태가 다양한 만큼 체계를 잡기까지 시간이 더 걸릴 것”이라고 설명했다.

프린서 근로자들을 ‘유사근로자’ ‘노 무제공자’로 구분해 관련 법을 만들어온 독일 영국도 비슷한 방식으로 플랫폼 노

동을 제도권에 편입시키고 있다. 학습지 교사, 쿠팡 서비스 배달기사, 방문판매원 등 을 특수형태 근로종사자로 구분해 규율하 는 한국에서도 고려할 수 있는 방향이다.

미국에서 진행되는 논의는 결이 다르다. 미국은 기존 근로자의 개념을 확대해 플랫 폼 노동을 흡수하는 쪽으로 움직이고 있다. 우버의 기사들이 근로자 지위를 인정해 달 라며 우버를 상대로 낸 소송에서 캘리포니 아를 비롯한 일부 주법원은 기사들 손을 들 어주는 판결을 잇따라 내렸다. 박 교수는 “미국은 화이트칼라(사무직) 직군 관련 노

동법 규제가 유럽만큼 강하지 않기 때문에 플랫폼 노동의 근로자 지위 인정에 더 유연 하게 대응할 수 있다”고 설명했다.

하지만 최근엔 앞치락뒤치락하는 경향 을 보이고 있다. 지난해부터 금전적 보상 을 대가로 우버와 기사들이 소송 취하를 합의하거나, 근로자 지위를 인정했던 1심 판결이 2심에서 뒤집히는 일이 벌어지고 있다. 어느 나라 할 것 없이 플랫폼 노동의 확산이라는 흐름 속에서 명확한 해법을 찾 지 못한 채 과도기를 거치고 있는 셈이다.

세종=정현수 기자 jukebox@kmib.co.kr

문화일보

2019년 02월 13일 수요일 017면 경제

“공공기관 새 임금체계, 성과보상 강화해야”

국회입법조사처 정책방향 자료
“노동의 가치, 임금에 반영돼야”

■ 정부가 이른바 ‘철밥통’으로 불렸던 공 공기관 임금체계를 근속과 연공서열 중심 ‘호봉제’에서 ‘직무급제’로 전환하는 안 을 추진 중인 가운데 앞으로 마련될 새 임 금체계는 공공기관 직원 성과에 대한 보 상을 강화하는 방향이어야 한다는 지적이 나왔다.

또 새 임금체계의 정착을 위해 직무급 도입에 앞서 직무평가 등을 통해 제도 정

착 기반을 먼저 마련해야 한다는 조언도 제기됐다.

국회입법조사처는 12일 공개한 ‘공공 기관 임금체계 현황 및 향후 정책 방향’ 자료에서 이 같은 주장을 내놓았다. 입법 조사처는 “공공부문 임금체계 개편은 기 본적으로 노력·성과·보상 간 연계성을강 화함으로써 공정성을 제고하는 방향으로 진행돼야 한다”면서 “전문성·난도가 높 고 조직 성과 차원에서 중요한 업무를 담 당하는 직원이 더 많은 보상을 받도록 설 계돼야 한다”고 밝혔다.

입법조사처는 “호봉제는 직무수행능력

이나 수행하는 직무의 가치 등과 무관하 게 근속연수에 따라 임금이 결정돼 업무 성취동기를 제대로 부여하지 못한다는 비 판이 지속적으로 제기되고 있다”고 지적 했다. 이어 “전문성·난도가 높고 조직 성 과 차원에서 중요한 업무를 담당하는 직 원과 그렇지 않은 직원이 유사한 수준의 임금을 받는 경우도 상당수 존재하고 있 다”며 “이는 임금이 노동에 대한 가치를 제대로 반영하지 못하고 있는 사례”라고 평가했다.

입법조사처는 박근혜 정부에서 추진했 던 성과연봉제가 공공기관 노동조합의 반 발을 불러일으킨 것과 관련, “임금체계 개 편은 제도적 정합성을 고려해 이뤄져야 한다”고 강조했다. 김만용 기자 mykim@

당·정 '최저임금 결정구조 개편안' 내주 발표

정부가 다음주 최저임금제도 결정체계 개편 최종안을 발표할 계획이다.

이재갑 고용노동부 장관과 김태호 청와대 일자리수석, 한정애 국회 환경노동위원회 간사는 이날 국회에서 당정협의 를 하고 정부가 내놓은 최저임금 결정구조 개편안에 대한 의견을 취합해 다음주 단일안을 발표하기로 했다.

한정애 더불어민주당 의원은 “정부가 최저임금 결정체계에 대해 각계의 의견을 취합해서 발표할 것”이라고 했다. 이어 “국민 여론조사 결정 기준에 관해서 여러 의견이 있었는데, 노사가 적절하지 않다고 생각하는 기준은 빼는 게 맞지 않

느냐는 의견이 있었다”고 말했다.

최저임금 결정체계 개편 초안은 최저 임금을 심의·의결하는 최저임금위원회를 ‘구간설정위원회’와 ‘결정위원회’로 이원화하는 게 핵심이다. 전문가들로 구성 되는 구간설정위원회가 최저임금 인상의 상·하한을 정하고, 노·사·공익위원이 참여하는 결정위원회가 그 틀 안에서 최저임금을 결정하는 구조다.

당정은 또 탄력근로제 단위기간 6개월 확대와 국제노동기구(ILO) 국제 기준 협약 등에 대해서는 경제사회노동위원회의 논의 결과를 지켜보고 결정하기로 했다. 배정철 기자 bjc@hankyung.com

東亞日報

2019년 02월 14일 목요일 A10면 종합

깜깜이 논란 최저임금 회의 생중계 추진

익명 회의록만 공개돼 ‘밀실’ 뒷말 노사 합의 필요해 성사 진통 예고

현재 비공개로 진행되는 최저임금 결정 과정을 생중계로 전면 공개하는 방안이 추진된다. 서민과 자영업자에게 막대한 영향을 미치는 최저임금이 ‘밀실 협상’으로 결정된다는 비판을 의식한 조치다.

정부 고위 관계자는 13일 “최저임금위원회 전원회의를 국회처럼 생중계하는 방안을 검토 하고 있다”고 밝혔다. 전원회의는 노동계와 경영계, 공익위원 9명씩 총 27명으로 구성된 최고결기구로 매년 10차례 이상 회의를 열어 이듬해 최저임금을 결정한다. 전원회의는 통상 3월 말부터 7월 중순까지 열린다.

그러나 비공개 회의여서 어떤 논의 과정을

거쳤는지 알 길이 없다. 최저임금위 사무국은 회의록을 홈페이지(www.minimumwage.go.kr)에 공개하지만 익명으로 주요 발언만 요약 해놓고 있어 누가 무슨 취지로 한 얘기인지 파악하기 어렵다. 국회처럼 속기록 작성은 아예 하지 않는다. 정부 관계자는 “속기록이 없다 보니 고성과 막말이 오갈 때가 많다”며 “전원회의를 생중계하면 노사 간 극한 갈등이 다소 완화되지 않겠느냐”고 말했다.

문제는 노사 합의 없이는 생중계가 어렵다는 점이다. 2017년에도 노동계 요구로 생중계를 추진했지만 경영계 반대로 무산됐다. 자신들의 발언이 있는 그대로 공개되는 데 대해 적지 않은 위원들이 부담을 느낀 탓이다. 일각에선 생중계가 이뤄지면 공익위원들이 소신 발언을 하기 힘들 수 있다는 주장도 나온다.

유성열 기자 ryu@donga.com

노동시장 유연해져야 자영업자 양산 막는다

자영업, 한국 경제 **뉴**이 되다

‘49.1세.’

우리나라 근로자가 주된 일자리에서 퇴직하는 평균 연령을 한국고용정보원이 2017년 추산한 결과다. 20대 후반~30대 초반 교육을 받지만 막상 노동시장에 진입하면 50세도 채 못 되어 중심부 일자리에서 밀려 나간다는 뜻이다. 대다수 유럽 국가의 주된 일자리 은퇴 연령(60대 초반·산업은행 추정)과 비교하면 10년 이상 빠른 나이이다. 이렇게 회사를 떠나 손에 쥘 퇴직금으로 선택할 수 있는 대안은 자영업 이외에 많지 않다. 한국의 자영업 시장이 퇴직자들이 차린 치킨집, 편의점, 카페 등으로 극심한 레드오션을 이루는 이유 중 하나다. **★관련기획 4·5면**

중심부 일자리에서도 밀려 나간 퇴직자들이 다시 임금 근로자가 되기는 하늘의 별 따기다. 부족한 일자리 때문이다. 평생직장의 개념이 무너진 외환위기 사태 이후 조기 은퇴자는 넘쳐나지만, 일자리 창출의 중추 역할을 하는 제조업 일자리는 늘지 않고 있다.

조기 은퇴 넘치지만 일자리 부족
일각 ‘유연화 역효과’ 우려에도
전문가 “경직성 탈피해 고용 늘려야”
중고령 근로자 구조조정 줄이려면
‘호봉급→직무급’ 임금체계 개편 시급

크게는 두 가지 총위로 해법이 제시된다. 먼저 관찮은 일자리인 중심부 일자리의 총량을 늘리기 위해 쉬운 해고를 가능하게 하는 등 노동시장을 유연화하거나, 거시적 해법이다.

중심부 일자리의 경직성이 일자리 창출을 막는다고 보는 전문가들은, 노동력이라는 상품의 이동을 유연하게 해 기업들의 고용을 늘리자는 입장이다. 쉬운 해고를 포함한 강력한 노동시장 개혁이 필요하다는 것이다.

국내 대기업의 호봉급과 직무급 적용 비율
(단위: %, 기본급 결정기준)



*3000인 이상 기업 170개사(소속 근로자 총합 39만8,915명) 대상으로 지난해 3~4월 설문. 자료: 한국경제연구원

박창균 중앙대 경영학부 교수는 “한번 해고되면 재취업이 거의 불가능할 정도로 우리나라 노동시장 경직성이 너무 큰 상황”이라며 “쉬운 해고를 가능하게 해야 기업들이 신규 채용에 부담을 느끼지 않고, 그래야 전체적인 고용량이 늘어날 것”이라고 말했다. 중심부의 좋은 일자리 만들기는 한계가 있는 이상 저임금 일자리라도 많이 만들어 노동시장에서 쫓겨 나오는 중고령 퇴직자들을 자영업에 내몰리지 않게 하

고 노동시장에 끌어안자는 논리다. 이정민 서울대 경제학과 교수는 “근로자가 자신의 생산성이 높았던 시기가 지난 뒤에는 눈을 낮춰서 비정규직 등 다양한 형태로 취업을 할 수 있어야 한다”고 말했다. 그는 “사람들이 비정규직 취업을 꺼리는 분위기가 있는데다, 각종 비정규직 사용 제한 규제로 관철은 비정규직 일자리도 별로 없다”고 상황을 진단한 뒤 “취약계층 보호’를 위해 노동시장을 규제하면 이 같은 일자리 부족이라는 부작용이 생기기 때문에 취약계층은 복지제도로 보호하고, 비정규직 규제를 푸는 등 노동시장이 좀 더 유연성을 확보하도록 해야 할 것”이라고 말했다.

물론 반론도 나온다. 신은종 단국대 경영학과 교수는 “법적으로는 다른 나라보다 해고가 어려워 보이지만, 실제로는 10%대 낮은 노조 조직률 등 기업이 원하면 언제든지 해고를 할 수 있을 정도로 노동시장이 이미 유연화 돼 있다”면서 “이런 여건에서 해고를 더 쉽게 하면 되레 자영업자가 더 늘어날 것”이라고 반박했다. **이성택 기자 4면에 계속**

경직된 임금·인사 체계가 중고령자 조기 해고 내몰아

자영업, 한국 경제 **뉴**이 되다

(4·끝) 임금근로자 확대가 답이다

1면에서 계속

어쨌든 노동시장 유연화는 대규모 고용 불안 안기할 수 있는 '극약 처방'에 가까운 만큼 기업이 중고령층을 좋은 일자리에 오랫동안 고용할 수 있도록 임금·인사체계를 개편하는 조치를 선행해야 한다는 해법도 공감대를 얻고 있다. 기업이 중고령자의 조기해고나 구조조정 필요성을 덜 느끼도록 임금·직무 체계와 관련한 유연성을 높이는 개혁이 노동시장 유연화보다 앞서야 한다는 얘기도. **채창균 한국직업능력개발원 미래인재본부장은** 우리나라에 조기 퇴직이 많은 원인에 대해 "중고령 근로자들이 임금 대비 생산성이 떨어진다든 회사의 판단 때문"이라고 진단했다. 고도성장 시기에 도입돼 능력이나 하는 일과 무관하게 회사에 다니던 근로기간이 길면 길수록 기본급을 더 주는 호봉급이 여전히 다수인 중고령 근로자들은 회사 입장에서 임금 부담이 클 수밖에 없다. 특히 중심부 일자리로 불리는 대기업이나 공공기관일수록 그런 경향은 더욱 강하다.

실제로 한국경제연구원이 지난해 300인

근속기간 길수록 월급 많아지는 호봉급 근로체계 기업엔 부담 40, 50대 조기 은퇴로 이어져

'제너럴리스트' 양산하는 조직문화 나이들수록 근로자 생산성 떨어져 美·日 처럼 직무 중심형 전환 모색

이상 기업 중 170곳(근로자 39만여명)을 조사한 결과 호봉급을 적용하는 근로자 비율이 51.2%에 달했다. 숙련도 등 업무수행 능력 단위에 따라 기본급이 결정되는 직능급은 36.2%, 직무의 중요성과 난이도에 따라 기본급을 받는 직무급 적용 근로자는 4.4%에 그쳤다. 권순원 숙명여대 경영학부 교수는 "호봉급 같은 연공형 임금체계에서는 근로자 연령이 높아질수록 자리가 적어지는 피라미드 구조를 이룰 수밖에 없어, 중고령 근로자가 오래 머물지 못하고 뺄려져 나가는 것"이라고 설명했다.

여기에 중고령 근로자들의 낮은 생산성은 기업이 이들을 고용할 유인을 떨어뜨린다. 국제협력개발기구(OECD)의 국제 성인역량조사 결과를 보면 한국인은 20대 후반까지는 핵심정보처리 능력을 비롯한 '인 어능력'이 OECD 평균을 웃돌지만 30대 초반을 기점으로 능력이 급감해 OECD 평균을 하회한다. **채창균 본부장은** "대학가기 직전까지만 공부를 열심히 하고 직장에 들어가면 재교육을 받지 않으니 다른 나라와 비교해 나이가 들수록 근로자의 생산성이 더 급격히 떨어진다"고 설명했다.

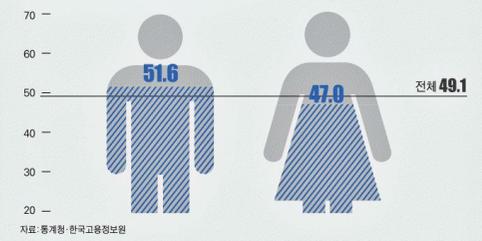
여전히 '스페셜리스트'(특정 분야 전문가)보다는 '제너럴리스트'(넓은 분야를 두루 아는 사람)를 키우는 조직 문화도 숙련도를 떨어뜨려 생산성을 낮추는 원인으로 지목된다. **김동원 고려대 경영학과 교수는** "직원 개인의 전문성을 살리기보다 순환보적으로 돌리면서 제너럴리스트로 키우면, 근로자의 나이가 들수록 호봉제로 봉급만 오르고 전문성은 떨어져 회사가 데리고 있기에 부담이 될 수밖에 없다"고 말했다.

'사람'이 아닌 '일의 내용'에 따라 기본급을 지급하는 직무급으로의 임금체계 개편과 교육훈련 강화, 그리고 중고령 숙련 근로자가 능력을 발휘할 수 있는 직무의 개발이 시급하다는 것이 전문가들의 공통 지적 사항이다.

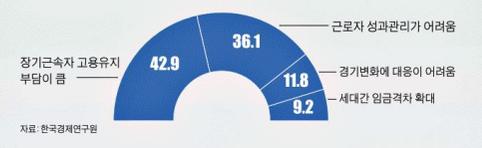
이 중 임금체계 개편은 기존 근로자의 저항이 있고 개별 기업이 손대기 어려워 오랫동안 방치됐던 분야다. 오계택 한국노동연구원 임금직무혁신센터 소장은 "국내에서 직무급을 도입했다고 홍보하는 기업들은 대부분 호봉급에 직무급 성격을 일부 가미한 수준"이라며 "진정한 의미에서 직무급을 하려면 직무 분석과 직무 평가를 주기적으로 실시해야 하고, 시장임금 조사를 거쳐 다른 기업의 동종 직무와 비슷한 임금을 줘야 한다"고 말했다. 이를 위해선 전 산업적 협력이 필요하기 때문에 미국은 정부 차원에서 업종별로, 직무별로 세분화한 시장 임금을 공개하고 있다. 이와 관련 전병유 한신대 사회혁신경영대학원 교수는 "우리처럼 연공형 임금체계를 유지하던 일본도 호봉급을 직무급으로 바꾸는 데 20~30년이 걸렸다"면서 "공공부문부터 직무급제를 시도해 보는 것이 한 방법"이라고 제안했다.

직무 중심형 전환을 위해 기업문화도 바뀌어야 한다. "얼마 전까지 내 부하직원으로 있던 사람을 상사로 모시는 것을 부끄럽게 여기는 문화가 바뀌어야 한다"(하재준 한국노동연구원 선임연구위원). "공채 출신만 챙기면 안 되고, 다른 기업에서 오는 사람을 격 없이 받아들이는 문화가 필요하다"(김동원 교수)는 제안도 나온다.

주된 일자리에서 퇴직하는 연령 (2016년 기준)



기업들이 말하는 호봉급의 문제 (단위: %, 설문 대상 170곳 중 호봉급 있는 117곳에 질문)



한국과 유럽의 교육훈련



“자격증 취득 강의만 하던데...” 도움 안되는 재취업 교육

자영업, 한국 경제 **뉴**이 되다

자영업자의 증가를 막기 위해 기존 임금 근로자를 주된 일자리에 오래 머물게 하는 데도 한계는 있다. 조지 내 세대교체는 불가피하기 때문이다. 길어진 평균 수명 때문에 60세에 퇴직을 해도 마냥 쉬 수만은 없다 보니 자영업의 위기를 말해도 장업을 고집하는 퇴직자들이 생겨난다. 성공 가능성이 낮은 비자발적 창업을 억제하고, 이들을 임금근로자로 전환시킬 묘안은 없을까. 전문가들은 적절한 취업교육·훈련이 '비자발적 은퇴-창업-실패-재창업'의 굴레를 끊을 수 있는 해법이라고 말한다.

중장년 퇴직자 특성 고려 않는 재취업교육

정부는 이런 문제를 인식하고 중장년을 위한 재취업교육(직업훈련)을 하고 있지만, 비중도 작고 특성화도 안돼 있다. 2009년 시작된 고용노동부의 취업성공 패키지 사업은 상담과 직업훈련, 취업알선 등을 한번에 지원하는 프로그램. 올해 예산만 3,709억원에 달하는 대규모 사업이지만 이용자는 주로 저소득층과 청년층이다. 지난 해 참여 인원(29만8,699명) 중 만 35세 이상 비중은 5.6%(1만6,751명)에 불과하다. 청년층(만 19~34세)이 62.0%(18만5,023명)였고 저소득층이 32.4%(9만6,885명)를 차지했다. 중장년층에 특화된 연계훈련 프로그램이 적기 때문이다.

비용을 보조하며 훈련에 연계하는 또 다른 프로그램인 내일배움카드제도 사정은 비슷하다. 취·창업을 준비하는 실업자·퇴직자 등에게 훈련비(1인당 200만원 한도)

창업 대신 임금 근로자 늘리려면 중장년 재취업 교육 필수인데...

3700억원 예산 고용부 취업패키지 35세 이상 이용자는 5.6% 불과

호응 큰 폴리텍 중년 교육처럼 현장에 쓸 수 있는 직업훈련 해야

를 지원하는 '중장년층 특화과정' 프로그램이 있긴 하다. 하지만 전기 내선공사 양성 과정, 스마트팩트 실무 과정 등 단순 기술 훈련이다. 지난해 초 30년 가까이 일하던 정보통신기술회사에서 퇴직한 후 내일배움카드를 이용해 훈련을 받으려 했던 최한석(가명·56)씨는 실망감을 감추지 않았다. 그는 "경력을 감안한 재취업교육 프로그램 추천이나 구인·구직 정보를 기대했지만, 단순 자격증 취득 교육을 나열해놓은 정도"였다고 말했다.

퇴직자 대상 전직 교육 전문가인 장욱희 커리어파트너 대표는 "퇴직자들도 자영업 경기가 안 좋다는 것을 알고 있기 때문에 최근에는 창업이나 귀농·귀촌이 아닌 재취업을 원하는 추세"라며 "수요는 많지만 민간은 물론이고 정부에서도 체계적으로 재취업교육을 하는 곳이 손에 꼽힌다"고 지적했다.

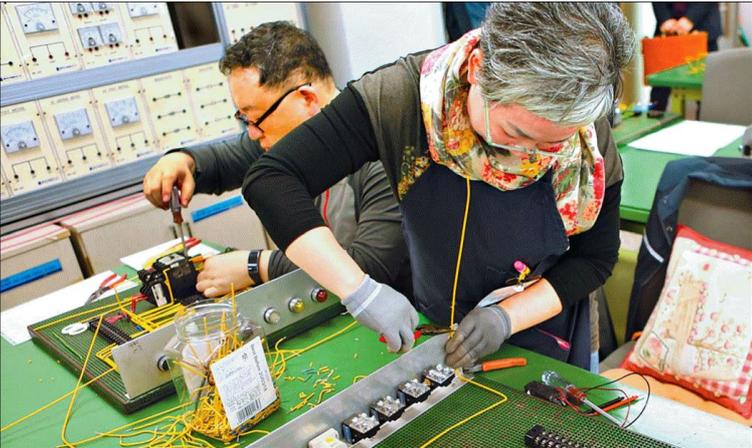
물론 성과를 내고 있는 프로그램도 있다. 지난해 시작된 폴리텍의 신중년특화과정은 50대 이상을 대상으로 3~6개월간 공조 냉동, 자동차 복원, 특수유점 등 각종 기술 교육을 국비로 지원하는 프로그램으로 취업률이 57.0%(2017년)에 이를 정도로 인착했다. 입학 경쟁률이 평균 3대1(지난해 하반기 모집한 5개 과정 기준)이 넘는 정도다. 다만 2017년과 2018년 각각 수료자 수가 1,213명(66개 과정), 1,191명(50개 과정)밖에 되지 않는 등 은퇴자들의 재교육에 대한 걸증을 해소시킬 만한 충분한 기회가 주어지지 않는 점은 한계다.

순유미 한국직업능력개발원 미래인재자 격연구본부 선임연구원은 "취업교육의 성패는 일자리와 연계도를 높이는 데 있다"며 "폴리텍은 현장과 가까운 직업훈련 전문기관으로서 축적된 노하우와 네트워크가 있기 때문에 상대적으로 좋은 평가를 받는 것"이라고 설명했다.

조기 취업 교육 사회안전망 강화

퇴직자 재취업 성공률을 높이기 위해서는 예산을 확보해 프로그램의 양을 늘리는 한편 교육 조기와 컨설팅 강화로 교육의 질을 높여야 한다고 전문가들은 조언한다. 특히 교육 조기화는 퇴직 후 경제적으로도 불안해지고 쫓겨난 재취업 준비를 하게 돼 실제 확률도 높아지는 악순환을 막기 위해 필수적이다. 김병숙 한국직업상담협회 이사장은 "퇴직 후 급한 마음에 무작정 재취업 분야를 정하고 단기 교육을 받으면 단순직에 취업했다가 금방 퇴사하거나 교육을 받고도 관련 일자리를 찾지 못하는 상황이 발생한다"며 "퇴직 전 자신의 역량을 분석하고 직업을 탐색해 미리 준비해야 한다"고 제언했다. 정부도 최근 이런 전직교육 강화로 정책 방향을 바꿔가고 있다. 정부는 2016년 기업이 예비 퇴직자 전직교육을 하도록 의무화하거나 정부가 이를 지원하는 내용을 담은 고령자고용촉진법 개정안을 발의한 상태다.

한계에 봉착한 자영업자를 임금근로자로 전환하기 위해 직업교육만큼 중요한 것이 생계유지다. 경제적으로 불안한 상태에서 마냥 취업 준비를 위해 교육을 받을 수 없기 때문이다. 자영업자를 위한 사회안전망 구축이 필수적이라는 얘기다. 지난 2012년 자영업자를 위한 고용보험제도도 도입됐지만 가입률은 저조하다. 자영업자는 전체 500만명이 넘는데 고용보험 가입자 수는 1만8,221명(2018년말 기준)에 그친다. 보험료의 절반을 회사가 부담하는 직장인과 달리 온전히 본인이 내야 한다. 폐업을 해야 받을 수 있는 혜택을 위해 당장 불규칙한 소득에 매달 보험료를 납부하겠다는 자영업자 수는 적을 수밖에 없다. 울산시에



재취업을 준비하는 50대 이상을 위한 직업훈련 프로그램인 폴리텍의 '신중년 특화과정'은 전기시스템제어, 자동차복원, 시니어 헬스케어 관련 기술을 가르친다. 지난해 폴리텍 남인천 캠퍼스 스마트전기과 학생들이 전기시스템제어 관련 기술 수업을 들으며 실습하고 있다. 폴리텍대학 제공

서 PC방을 운영하다 2년 만에 폐업을 한 장현우(가명·36)씨도 "사업을 할 때는 한 톨이 아니다 보니 고용보험 등을 가입할 생각을 안 하게 되더라. 다른 혜택을 제공했으면 좋겠다"고 말했다.

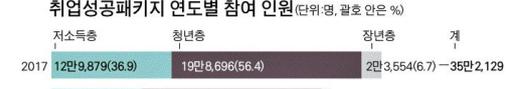
기업에 대한 지원도 필요하다. 고용부는 지난해 1월 안전관리상담사, 박물관해설사

등 84개 신중년 적합직무에 만 50세 이상 실업자를 3개월 간 고용 유지한 중소기업 등에게 최대 월 80만원을 1년간 지원하는 '신중년 적합직무 고용장려금' 제도를 시작했고, 지원 대상을 지난해 3,000명에서 올해 5,000명으로 늘릴 방침이다.

이승렬 한국노동연구원 선임연구원은

"자영업자를 임금노동 영역에 안착시키려면 직업교육과 구직급여가 필요하다"면서 "장기적으로는 모든 자영업자가 고용보험 피보험자로 가입하는 방향으로 제도를 개선하고 1인 자영업자들도 산재보험에 가입할 수 있게 하는 등 사회 안전망을 강화해야 한다"고 말했다.

전달래 기자



덴마크의 잡로테이션, 기업·직원·실업자 모두 웃었다

일을 하면서 교육훈련을 받기 어려운 가장 큰 이유는 무엇일까. 2017년 교육부의 평생학습 개인 실태조사 결과, 평생교육에 참여하지 않은 이유로 응답자의 72.5%가 직장업무와 가족부양에 따른 ‘시간 부족’을 꼽았다. 2015년 기준으로 한국 직장인 중 교육훈련에 참여한 비중은 30.8%로 유럽연합(EU) 직장인(40.8%)보다 10%포인트나 낮다. 한국에선 재직자 교육훈련이 활성화하지 못했다는 의미다. 재직자가 교육훈련을 받을 시간이 주어진다면 역량 저하로 주된 일자리에 오래 머무르지 못하고 이른 나이에 실업자가 되거나 선불리 창업을 선택하는 일도 줄지 않을까.

덴마크의 잡로테이션(Job Rotation)은 정부가 주도해 재직자 교육훈련을 활성화한 대표적인 직업훈련제도다. 5년에 한 번 3~6개월가량 재직자가 임금을 그대로 받으면서 외부에서 교육훈련을 받을 수 있는 기회를 주고 그 자리는 실업자와 청년 등을 단기 고용해 직업 경험을 쌓을 수 있도록 하는 내용이다.

유럽의 ‘롤모델’로 주목

**재직자, 임금 그대로 받으면서
3~6개월 교육받아 역량 레벨업
실업자는 경험 쌓아 취업 발판
기업은 대체인력 쉽게 확보 가능**

덴마크에서 잡로테이션은 1980년대 말에 처음 도입된 이후 소폭 개편을 거쳐 2006년 현재와 같은 형태로 자리잡았다. 2013년 한 해 동안 1만명 가량(경제활동인구 289만명)이 교육을 위해 쉬는 재직자를 대신해 일하는 등 큰 효과를 거둔 것으로 평가된다. 스웨덴, 독일, 오스트리아 등 다른 유럽 국가에서도 이 제도를 벤치마킹하고 있다.

제도를 성공으로 이끈 건 기업의 호응 여부였다. 덴마크 정부는 기업의 동참을 유도하기 위해 기업의 재정적·행정적 부담 경감에 진력했다. 대체 인력에 충분한 지원금

(실업급여 상한액의 약 1.6배)을 주었고 기업이 적합한 대체근로자를 찾는 데 필요한 여러 행정업무도 한 번에 처리할 수 있도록 했다. 이 밖에 재직자에게 교육훈련 기회를 주는 공공기관 대부분이 무상으로 훈련을 시킨 점도 특징이다.

잡로테이션이 긍정적으로 평가받는 이유는 기업-재직자-대체근로자(실업자) 등 3개 참여 주체 모두가 윈윈할 수 있다는 점이다. 재직자는 기술 변화에 대응을 할 수 있도록 역량을 강화하고, 기업은 경쟁력 있는 인력풀을 확보하게 되며, 대체근로자는 현장 경험으로 향후 취업의 발판을 마련할 수 있다.

병원, 건설 등 다양한 분야에서 이 제도가 활용되는데 그중에서도 저숙련, 저임금 노동자의 잡로테이션 참여가 활발해, 취약 계층의 고용을 늘리거나 역량을 개발하는데 기여를 했다는 평가다.

전문가들은 재직자 교육훈련과 실업자 직업경험 제공을 두 축으로 하는 잡로테이션을 우리 실정에 맞도록 단계적으로 도입

하는 방안을 제시한다. 국내에서는 고용노동부가 지난해 중소기업을 대상으로 재직자의 6개월 이상 장기 유급휴가훈련을 지원하면 휴가자 1인당 1,000만원을 지원하는 사업을 운영했다. 29명이 참여하는 소규모 시범사업 수준이었지만, 사업 효과를 평가해 올해도 계속할 계획이다. 채창균 한국 직업능력개발원 미래인재·자격연구본부 선임연구위원(본부장)은 “성장·유망산업 내 중소기업에 한해 한국형 잡로테이션을 도입하면 재직자 역량 개발과 기업 성장의 선순환을 만들 수도 있고, 청년고용 문제 해소에도 도움이 될 것”이라고 말했다.

진달래 기자

글 실은 순서

1. ‘을’들의 생존 경쟁, 터질 것이 터졌다
2. 미국의 4배, 그들은 왜 자영업자가 되었나
3. 골목상권은 보호만이 해법일까
- 4. 임금근로자 확대가 답이다**

고등학생도 파업·노동인권 배운다

서울교육청, 고교생 지도자료 첫 개발
청소노동자 사례 통해 파업 이해 돕고
산재 때 배상 권익·성희롱 대응책 담아
노동자 노동권 행사 부정적 인식 개선

고등학생들이 교육과정에서 파업의 의미와 노동인권을 체계적으로 배울 수 있게 됐다. 노동자들의 노동권 행사에 대한 부정적 인식을 교육을 통해 개선하겠다는 것이다.

서울교육청은 13일 ‘고등학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료’를 개발해 서울 지역 전체 336개 고등학교(일반고 256교, 특성화고 80교)에 배포한다고 밝혔다. 학교 교사가 정식 교육과정 중에 노동권을 가르칠 수 있는 자료가 제작돼 일선 학교에 배포된 것은 처음이다.

자료는 파업권과 노사협상 등 노동권의 개념

을 배울 수 있는 일반고용 교재와 현장실습 등 노동 현장에서 바로 적용할 수 있는 내용이 부각된 특성화고용 교재로 각각 제작됐다. 분량은 230여쪽에 이른다.

일반고와 특성화고 자료 모두에 담긴 ‘협상의 기술을 발휘하라’ 부문을 보면 학생들이 서로 노동자와 사용자(기업) 측으로 나뉘어 임금 및 단체 협상을 하고 협상 결렬 시에는 파업(노동자)과 직장폐쇄(사용자) 등 각자가 취할 수 있는 행동을 연구하는 내용이 들어갔다. 대학교 청소노동자들의 파업에 학생들이 연대해 함께 합의를 이끌어낸 사례를 통해 파업의 의미와 필요성을 이해하도록 하는 내용도 담겼다.

학교생활 중에 현장실습에 나서는 특성화고 학생들을 위해 산업재해를 당했을 때 배상을 받는 방법이나 1일 7시간 이내로 근무하고 휴식 시간을 보장받아야 하는 등의 노동자 권익 및 사용자 의무를 자세하게 제시했다. 또 현장실

습 안전사고에 대한 학생들의 인식 강화를 위해 자동차 부품 제조업 현장에서 프레스에 몸이 끼는 사례 등 업종별로 구체적인 산업재해 사례가 함께 제시됐다.

현장에서 당장 활용할 수 있는 내용도 담겼다. 회사 대표가 직원들에게 음란한 사진을 모바일 메신저로 전송해 직장 내 성희롱으로 인정된 사례 등을 제시하고, 이 같은 피해를 입었을 때 국가인권위에 진정서를 제출하거나 지방고용노동관서에 고소하는 방법 등 대응책이 나온다. 아르바이트를 하고도 임금을 받지 못했을 때 고용노동부에 진정을 제기하는 방법도 있다.

서울교육청 관계자는 “이번 자료는 교사들이 사회과목 등 일반 교과 수업에서 자유롭게 활용할 수 있도록 제작됐다”면서 “학교 현장에서 교육과정과 연계된 노동인권교육의 활성화를 기대한다”고 말했다. 박재홍 기자 maeno@seoul.co.kr

▶ 관련기사 2면

근로자의 산업재해 발생 사례

<p>자동차 부품 제조업</p> 	<p>자동차 부품 제조 작업 중 이물질 제거하기 위해 취부기 안으로 몸을 넣어 청소를 하다가 근접센서가 작동하여 하강한 상부 클램프에 끼임</p>	<p>건물 등의 종합관리업</p> 	<p>화장실에서 바닥 청소 중 세제가 뿌려진 곳에서 미끄러져 넘어짐</p>
<p>음식 및 숙박업</p> 	<p>식당 주방에서 기름을 두른 프라이팬에 부침개 재료를 올린 후 부침개를 뒤집다가 기름이 얼굴 및 눈쪽으로 튀어 화상을 입은 재해</p>	<p>전자 제품 제조업</p> 	<p>에틸렌글리콜 등 유기화합물 노출 및 교대근무로 인해 불임 발생</p>

서울교육청이 13일 공개한 '고등학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료' 책자 중 일부 내용. 현장실습에 나서는 특성학교 학생들을 위해 산업재해 유형을 제시했다. 서울교육청 제공

정식 교육과정서 체계적 노동교육 '의미' 교사 선택에 달린 자료활용 여부는 '한계'

서울교육청 첫 고교 노동인권 지도자료

13일 서울교육청이 발표한 '고등학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료'는 정식 교육과정에서 학생들이 노동교육을 체계적으로 받을 수 있도록 한 첫 번째 시도라는 점에서 의미가 있다.

김상곤 전 교육부장관이 2013년 경기교육감 재임 시절 개발한 인정교과서 '더불어 사는 민주시민'에 노동 부분의 사례가 있지만, 이를 채택한 학교가 많지 않아 보급에 한계가 있었다. 서울교육청의 이번 지도자료는 교육과정 내에서 교사들이 자유롭게 자료를 활용해 노동교육을 할 수 있다는 점에서 활용 가능성이 크다. 서울교육청 관계자는 "학교의 선택을 받아야 하는 인정교과서보다 기존 교과목에서 자유롭게 활용할 수 있는 지도자료의 활용도가 더 높다고 판단했다"고 말했다.

● 노동자에 대한 부정적 선입견 깨는데 초점

서울교육청은 지난해 1월 '노동인권교육 활성화 조례'를 제정하면서 지도자료 개발에 착수했다. 지난해 7월부터 최윤정 이화여대 교수, 이예지 한가람고 교사 등 전문가 7명이 집필해 완성했다. 하종강 성공회대 교수는 "학교를 졸업하면 대부분이 월급을 받고 일하는 노동자가 되는데도 우리 사회에서 노동자에 대한 사회적 인식은 부정적 측면이 더 강하다"면

서 "이는 학교에서 노동에 대한 체계적인 교육이 이뤄지지 못했기 때문"이라고 말했다.

● 토론 통해 노조·파업 필요성 등 고민

자료는 노동자에 대한 부정적인 선입견을 깨는데 초점이 맞춰져 있다. 예를 들어 그림책 '탁탁탁음매젓소가 편지를 쓴대요'를 활용한 토론 등을 통해 노조와 파업이 왜 필요한지 학생들이 자발적으로 생각할 수 있도록 하는 식이다. 미국의 변호사 도린 크로닌이 쓴 이 책은 소들이 농장 주인에게 편지를 써 자신들의 권리를 찾는 내용으로 미국 도서관협회 상을 받았다. 대형마트 비정규직 해고 노동자들의 이야기를 다룬 드라마 '송곳'을 활용해 노조의 의미를 찾도록 하는 내용도 있다. 다만, 일선 수업에서 이번 자료의 활용 여부는 교사의 선택에 달렸다는 점에서 한계는 있다. 하 교수는 "프랑스는 90년 전에 노동교육을 정규 교육에 넣었고, 미국이나 일본도 노동교육이 모두 교육과정에 포함됐다"면서 "우리나라도 노동교육이 정규 교육과정에서 의무적으로 이뤄져야 한다"고 말했다. 박호철 서울교총 대변인은 "노동교육의 필요성에는 공감하지만, '편향적 교육'으로 혼란이 있을 수도 있다"면서 "서울교육청에서 민원 대처 방안이나 실질적인 수업시수 확보 계획 등을 함께 제시할 필요가 있다"고 말했다.

박재홍 기자 maeno@seoul.co.kr

김소라 기자 sora@seoul.co.kr

노동자 파업 지지 못하면 편협한 생각?

서울시교육청, 일선 고교 배포한 '노동인권 지도자료' 문구 논란

서울 시내 고등학교에 배포되는 지도서에 “노동자의 파업을 지지하지 못하는 편협한 생각이 문제”라는 문구가 담겨 논란이 예상된다. 교육청은 “다양한 가치관 중 하나를 소개한 것일 뿐”이라고 설명했다.

서울시교육청은 ‘고등학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료’를 개발해 관내 고등학교에 배포한다고 13일 밝혔다. 지도자료는 교육청 학생인권교육센터 홈페이지에서 다운로드할 수 있다. 교육청이 직접 교육과정과 연계된 노동인권 지도서를 개발한 건 이번이 처음이다.

지도서는 일반고·특성화고용 2종으로 만들어졌으며 각각 24개의 주제를 다룬다. 교사가 현장에서 각 단원을 자율·선택적으로 활용할 수 있다. 이번 자료는 학생들이 직접 노사협상을 해보거나 실제 갈등 사례를 놓고 토론하게 하는 등 실용적 측면을 강조했다. 특히 비정규직의 정규직화와 최저임금 1만원 인상 같은 노동 현안을 비중 있게 다뤘다. 청소년 아르바이트 규제와 현장실습 권리협약 등 학생들에게 친숙한 주제도 포함됐다.

다만 일부 단원에는 어느 한쪽 가치관을 일방적으로 편취하는 내용이 담겼다는 지적이 나온다. ‘파업이 가져온 변화’ 단원은 학습자료를 통해 2011년 대학 청소 노동자 파업 사례를 소개했다. 전국사회교사모임이 발간한 ‘사회선생님도 궁금한 101가지 사회질문사전’을 인용한 이 자료는 “대학생들은 청소 노동자를 비난하지 않았다. 문제의 원인이 청소 노동자들에게 법이 정한 만큼의 대우를 해주지 않은 대학에 있다는 것을 알았기 때문”이라며 “노동자의 파업을 지지하지 못하는 편협한 생각이 문제일 뿐”이라고 비판했다.

‘협상의 기술을 발휘하라’ 단원은 차남호씨의 저서 ‘10대와 통하는 노동인권 이야기’를 인용해 쟁의행위 적법 요건을 설명하면서 “우리나라는 파업 한 번 하기가 이렇게 어렵다”고도 했다.

교육청 관계자는 “이런 입장도 있다는 걸 소개하는 것이지 이것이 절대적으로 옳다는 건 아니다”라며 “학생들이 토론을 하면서 옳고 그름을 스스로 따져보고 자신만의 가치관을 형성해 나갈 수 있도록 하자는 취지”라고 말했다. 교육청은 내년까지 중학교·초등학교용 노동인권 지도자료도 순차적으로 개발해 보급할 계획이다. 이재연 기자 jaylee@kmib.co.kr

고용부진, 산업 구조조정과 규제혁파로 돌파해야

새해 들어서도 고용부진이 지속되고 있다. 통계청이 어제 발표한 1월 고용동향 발표에 따르면 지난달 취업자수는 2623만 2000명으로 지난해 1월보다 1만 9000명 증가하는 데 그쳤다. 이번 증가폭은 지난해 8월(3000명) 이후 5개월 만에 가장 적고, 정부의 올해 목표치 15만명에 한참 못 미친다. 실업자는 1년 전보다 20만 4000명 늘어난 122만 4000명으로 외환위기 와중인 2000년(123만 2000명) 이후 19년 만에 최다였다. 실업률은 4.5%로 글로벌 금융위기 후폭풍이 몰아친 2010년 이후 가장 높았다. 취업자 증가가 적은 것은 비교 대상인 지난해 1월 취업자가 33만 4000명이나 늘어난 데 따른 기저효과라는 게 정부의 설명이다. 하지만 절대 실업자 수가 외환위기 때 수준으로 올라갔다면 국민의 고용체감지수가 더 악화한 것으로 봐야 한다. 2월은 청년 근로자들이 대거 쏟아지는 대학가 졸업 시즌이어서 5%대 실업률이 나오게 생겼다. 지난해 생산가능인구가 처음으로 6만명 이상 줄었는데 고용률이 하락하는 희한한 현상도 일어났다.

지난해 일자리 창출에 54조원을 쏟아부었고, 올해도 23조 5000억원이 투입된다. 지난해 하반기 1200억원을 투입해 공공기관 초단기 알바 정책으로 반짝 증가하다가 약효가 떨어지자 최악을 치닫는 것 같다. 지속성 없

는 ‘가짜 일자리’란 지적이 맞았던 셈이다. 필요도 없는 일자리를 억지 춘향식으로 만들어 취업자 수를 늘리는 정책은 하수 중의 하수다. 일자리는 재정 투입만으로 될 일이 아니다. 민간의 투자와 채용 확대, 제도 개선 등이 수반되지 않으면 안 된다. 민간 투자를 활성화해 지속가능한 일자리를 창출하는 성공법이 필요하다.

투자를 활성화하려면 규제 샌드박스 수준을 넘어 네거티브 규제로 시스템을 전환하는 대변혁이 필요하다. 국민 생명과 건강, 안전 등 필수 분야를 제외한 모든 분야에서 규제 제로베이스에서 시작해야 한다. 파격적인 확장 재정도 필요하다. 지난해 초과세수 25조원을 고용창출에 최대한 투입해야 한다. 최저임금 제도 개선이나 탄력근무제 확대 등을 조속히 시행하고, 민간이 투자를 확대할 수 있도록 정부가 변하고 있다는 확신을 심어줘야 한다.

홍남기 경제부총리가 어제 경제활력 대책회의에서 규제 샌드박스 심의를 다음달 초까지 끝낸 뒤 광중형 일자리를 확산하고, 반도체 특화 클러스터 조성 계획 확정 등 투자 고용 창출 효과를 조기에 가시화하겠다고 했다. 이에 더해 정부는 합리적 산업구조조정과 과감한 규제혁파 등 모든 정책을 총동원해 고용 참사에 서벗어나야 한다.

최저임금제도 개선 탄력근무제 확대 민간투자 활성화 등 성공법 택해야

일상화된 고용 참사... ‘공공기관 채용 확대’ 다시 꺼냈다

1월 실업자 122만명... 19년 만에 최악

제조업 17만·도소매업 7만 일자리 증발
건설업도 29개월 만에 첫 감소세로 전환
‘경제 허리’ 3040 취업자 감소폭 두드러져
올해 공공 채용 2000명 늘려 2만 5000명
“줄어든 주력 산업 일자리 메우기 역부족”
“무리한 확대로 향후 재정 부담” 우려 나와



말 잃은 일자리 수장들 올해 1월 취업자가 1년 전보다 1만 9000명 증가하는 데 그친 가운데 흥남기 경제부총리 겸 기획재정부 장관이 13일 정부서울청사에서 열린 경제활력대책회의에 참석하기 위해 굳은 표정으로 입장하고 있다(왼쪽 사진). 정태호(왼쪽) 청와대 일자리수석도 이날 경제활력대책회의에 참석해 두 손으로 얼굴을 감싼 채 홍 부총리의 발언을 듣고 있다(오른쪽 사진).

올해 1월 실업자수가 122만명을 넘기며 같은 달 기준 19년 만에 최고치를 기록했다. ‘일상화된 고용참사’에 정부는 공공기관 채용 확대라는 ‘진통제’를 다시 꺼내 들었다. 하지만 주력 산업에서 줄어드는 일자리를 메우기에는 역부족이고, 무리한 공공일자리 확대가 향후 재정에 부담이 될 수 있다는 우려가 나오고 있다.

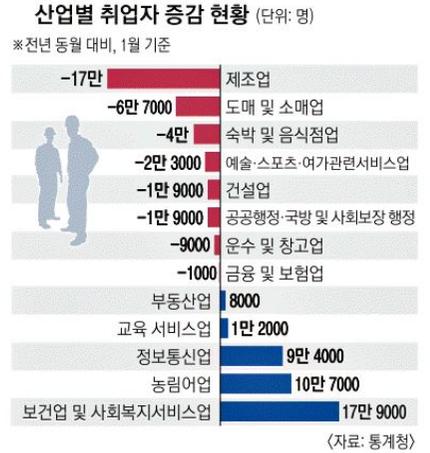
13일 통계청에 따르면 지난달 취업자수는 2623만 2000명으로 지난해 1월보다 1만 9000명 증가하는 데 그쳤다. 이는 지난해 8월 3000명 이후 5개월 만에 가장 적은 것은 물론 올해 정부가 목표로 삼은 15만명의 8분의 1 수준이다. 실업자는 1년 전보다 20만 4000명 늘어난 122만 4000명으로 1월 기준으로 2000년(123만 2000명) 이후 가장 많았다. 실업률은 4.5%로 1년 전보다 0.8% 포인트 올랐다. 1월 기준으로 글로벌 금융위기 후폭풍이 있던 2010년(5.0%) 이후 9년 만에 가장 높다.

지난달 취업자는 제조업에서 전년 동월보다 17만명 감소했다. 건설업도 1만 9000명이 줄어 2016년 8월 이후 29개월 만에 처음으로 감소세로 전환했다. 정동욱 통계청 고용동향과장은 “컴퓨터, 통신, 영상 장비들과 반도체 완성품을 포함하는 전자부품 등에서 취업자수 감소폭이 확대됐다”고 말했다.

최저임금 인상의 영향을 가장 많이 받는 업종들의 고용 감소도 두드러졌다. 도·소매업에서 6만 7000명이 감소했고, 숙박·음식점업에서 4만 명이 줄었다. 다만 정부 재정이 투입된 보건·사회복지서비스업 취업자수는 17만 9000명이 증가해 2003년 관련 통계 작성 이후 가장 큰 증가폭을 보였다. 농림·어업 취업자수는 10만 7000

명 늘었다. 연령대별로는 경제의 ‘허리’인 30대와 40대에서 취업자 감소폭이 컸다. 30대와 40대 취업자는 전년 대비 12만 6000명, 16만 6000명씩 줄었다. 40대 취업자는 1991년 12월에 25만 9000명이 줄어든 이후 27년 만에 최대 감소폭이고, 30대 취업자는 2009년 12월에 15만 1000명 감소한 이후 가장 큰 폭으로 줄었다. 지난달 실업자수는 전년 동월보다 20만 4000명 늘었다. 실업자 가운데 13만 9000명이 60세 이상이고, 50대도 4만 8000명을 차지했다. 50대 이상이 늘어난 실업자의 92%를 차지한다. 이에 대해 정부는 지난해 시작된 노인 일자리 사업의 영향이 컸다고 설명했다. 노인 일자리 사업으로

채용된 인원은 지금까지 14만명이다. 올해 채용 계획은 18만명으로 지난해(4만명)의 4배가 넘는다. 일자리 문제 해결을 위해 이날 정부는 당초 2만 3000명 수준이었던 올해 공공기관 채용을 2만 5000명으로 2000명 늘리겠다고 밝혔다. 정부는 지난해 10월 단기 공공일자리 대책을 통해 전통시장 화재 감시, 라돈 측정 서비스 등 단기 공공일 자리를 공급했다. 그 결과 11월 취업자 증가폭이 16만 5000명으로 반등했다. 하지만 사업이 끝난 지난해 12월 취업자 증가폭이 3만 4000개로 쪼그라들었다. 이번에 내놓은 공공기관 채용 확대는 지난해 단기 공공일자리와는 성격이 다르다. 하지만 고



용참사를 견디기 위한 ‘진통제’라는 비판은 피하기 어렵다. 김상헌 서울대 행정대학원 교수는 “불과 몇 달 만에 인원을 10% 가까이 더 뽑겠다는 것은 공공서비스 개선보다 일자리를 위해 공공기관에 자리를 더 만들겠다는 것”이라면서 “장기적으로 재정 부담이 커지는 것은 물론 실제 공공서비스 개선으로 이어질지도 의문”이라고 지적했다.

전문가들은 고용 상황 악화가 상당 기간 지속될 것으로 예상하면서 고용 정책의 패러다임 전환을 주문했다. 성태운 연세대 경제학부 교수는 “주력 산업의 경쟁력 약화에 비용 충격으로 가해진 노동비용 상승으로 인해 노동시장 상황이 전방위적으로 나빠졌다”면서 “일자리 정책의 근본적인 궤도 수정을 고민해야 한다”고 강조했다.

세종김동현기자 mooses@seoul.co.kr
세종황비용기자 stylist@seoul.co.kr

1월 취업 1만2천명 증가뿐... '고용 쇼크' 계속

통계청 고용동향 발표

‘반도체 부진’ 제조업 17만명↓
작년 취업 증가 기저효과 겹쳐
실업률 4.5%... 9년 만에 최악
40~60대 실업자 수 크게 늘어

1월 취업자 수가 1만2000명 증가하는데 그치는 등 고용부진 흐름이 이어졌다. 반도체 경기 악화 등으로 제조업 부문 일자리가 크게 줄어든 것이 영향을 미쳤다. 실업자는 122만4000명으로 1월 기준으로 2000년 이후 가장 많았고, 실업률도 4.5%로 2010년 이후 가장 높았다.

13일 통계청이 발표한 ‘1월 고용동향’을 보면 지난달 취업자 수는 2623만2000명으로 1년 전보다 1만2000명 증가했다. 지난해 정부가 제시한 취업자 수 증가 목표치인 15만명에 크게 못 미치는 수치다. 취업자 증가폭은 지난해 8월(3000명) 이후 가장 작은 수준이다. 통계청은 지난해부터 고용부진 흐름이 이어지는 가운데 비교기준이 되는 지난해 1월 지표가 좋았던 것이 기저효과로 반영돼 취업자 증가폭이 낮게 나타났다고 설명했다. 지난해 1월 취업자 증가폭은 33만4000명이었다.

취업자가 보건복지서비스(17만

1월 산업별 취업자 증감

단위: 전년 동월 대비 명, 자료: 통계청



9000명)와 정보통신업(9만4000명) 등에서는 크게 늘었으나, 제조업에서 17만명, 도소매업에서 6만7000명이 감소해 증가분을 상쇄했다. 건설업 취업자 수는 1만9000명 줄어 2016년 7월(-7000명) 이후 2년6개월 만에 감소세로 전환했다.

실업자 수는 122만4000명으로 지난해 같은 달보다 20만4000명 증가했다. 실업자 수는 같은 달 기준으로 2000년(123만2000명) 이후 가장 많은 수준이다. 30대 실업자 수는 줄었으나 40~60대에서 늘었다. 실업률은 4.5%로 1년 전보다 0.8%포인트 뛰어올랐으며 1월 기준으로 글로벌 금융위기의 여파가 미쳤던

2010년(5.0%) 이후 가장 높다.

정동욱 통계청 고용동향과장은 “실업자가 60대 이상에서 13만명 이상 증가했는데 노인일자리 공고의 영향이 있었던 것으로 보인다”고 말했다. 통계상 실업자는 일자리가 주어지면 당장 취업할 수 있고 최근 4주 이내 구직활동을 했으면서 일자리가 없는 사람을 의미한다. 예년에 2월에 있던 노인일자리 공고가 1월로 앞당겨지면서 60대 이상 구직자들이 몰렸는데, 일자리를 잡지 못한 이들이 많으면서 실업자 수와 실업률도 높아졌다는 분석이다.

제조업에서는 기저효과가 두드러지게 나타났다. 지난해 1월에는 제조업 취업자가 10만6000명 증가했지만 올 1월에는 17만명 감소했기 때문이다. 반도체 경기가 꺾이면서 고용지표에도 영향을 미친 것으로 보인다. 지난해 반도체 수출은 23.3% 감소했다.

기획재정부 관계자는 “삼성전자와 SK하이닉스가 반도체 경기가 호황이던 2017년 하반기 대규모 생산라인 증설에 나선 것이 지난해 1월 고용지표에 반영됐다”며 “반면 지난해 2분기부터 글로벌 경기 흐름이 둔화되는 양상을 보이면서 반도체와 부품산업이 타격을 입은 것으로 보인다”고 말했다.

전반적 고용지표는 부진하지만

청년고용 지표는 개선되는 모습도 나타났다. 경제협력개발기구(OECD)비교기준인 15~64세 고용률은 65.9%로 지난해 같은 달보다 0.3%포인트 하락했지만 청년(15~29세) 고용률은 42.9%로 1년 전보다 0.7%포인트 상승했다.

취업 및 구직활동을 하지 않는 인구를 뜻하는 비경제활동인구는 ‘재학·수강’(-15만8000명), ‘가사’(-6만5000명) 등에서 줄었지만 ‘쉬었음’(13만3000명), ‘연로’(2만2000

명) 등이 늘어 2만3000명 증가했다. ‘쉬었음’ 인구는 214만1000명으로 2003년 1월 통계 작성을 시작한 이후 가장 높은 수준을 기록했다.

성재민 한국노동연구원 동향분석실장은 “최근 둔화되는 세계 경제 흐름과 생산라인을 해외로 옮기는 기업들의 투자·고용 패턴을 봤을 때 제조업 고용부진은 당분간 계속되겠지만 반도체의 경우 하반기에는 좋아질 수도 있다”고 말했다. 박은하 기자 eunha999@kyunghyang.com

입김 세지는 국민연금.. 꺼지지 않는 관치논란

주총 시즌 앞두고 의결권 강화에 우려 시선

김범수 기자 sway@segye.com

국내 자본시장에서 비중이 가장 큰 국민연금이 자산운용사에 의결권을 위임하는 제도 시행이 코앞으로 다가왔다. 스투어십코드 도입으로 국민연금의 지나친 시장 개입이라는 우려를 불식하고 운용사의 의결권 행사 역량을 키우기 위한 것이다. 자산운용사들이 의결권을 위임을 받더라도 제도 취지와 달리 사실상 국민연금 행동을 그대로 따라갈 수밖에 없을 것이라는 우려가 나온다.

13일 국민연금공단 기금운용본부에 따르면 국민연금은 오는 15일부터 자산운용사들에게 투자 일임 형태로 위탁 운용하는 주식에 대해 의결권을 위임할 수 있다.

그동안 자산운용사 등 투자 일임 업자는 주식매수청구권 행사 등을 제외하고 주식에 대한 의결권을 투자자로부터 위임받을 수 없었다. 하지만 금융위원회가 '자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령'을 개정하면서 가능

해졌다.

본격적인 '주주총회 시즌'이 다가오지만 의결권을 위임받는 자산운용사들은 자율적인 의결권 행사에 회의적인 반응을 보인다. 의결권 위임을 위한 구체적인 가이드라인이 아직껏 마련되지 않아 자체적으로 의결권을 행사하기 어려울 것이라는 얘기다.

국민연금은 123조9000억원 규모의 주식 투자 중 3분의 1을 여러 운용사에 위탁 운영하고 있어 특정 기업에 대한 의결권도 여러 운용사로 나누어질 수밖에 없다. 운용사들의 의견이 갈리면 해당 기업은 이들의 의결권을 거부할 수 있다. 가이드라인을 세세하게 만들어 주거나 국민연금이 사전에 조율하지 않는 이상 여러 운용사의 의견을 통일할 방법은 사실상 없다.

한 자산운용사 관계자는 "국민연금이 위탁의결권을 완전 자율로 맡길 가능성은 작다고 본다"며 "사실상 국민연금의 입장에 맞춰 자산운용사들은 의결권을 행사할 수밖에 없는 구조"라

자산운용사에 위임한다지만...

운용사들과 사전 의견조율 예상
자율적 의결권 행사에 회의적

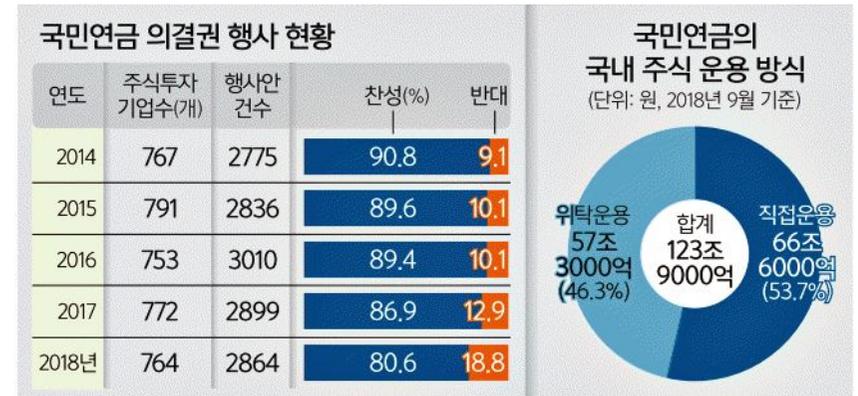
주총 전 찬반 입장 공개

위탁 운용사 다른 입장 어려워
다른 기금도 동조 가능성 높아

고 말했다.

최근 국민연금이 지분율 10% 이상이거나 국내 주식 투자 포트폴리오 중 보유 비중이 1% 이상인 기업에 대해 주총 사전에 안전 찬반 입장을 공개하기로 한 것도 운용사로서는 부담이다. 지금까지는 주총이 끝난 뒤 의결권이 어떻게 행사됐는지를 공개했다.

국민연금이 찬반 입장을 밝힌 상태에서 운용사가 다른 입장을 내기는 어렵다는 지적이다. 사학연금, 교직원공제회 등 다른 기금도 국민연금 입장을 따를 공산이 크다. 그렇다고 국민연금이 항상 옳은 방향만 제시한다고 볼 수



자료: 보건복지부

자료: 국민연금공단 기금운용본부

는 없다. 또한 국민연금의 독립성이 확보되지 않을 경우 정부 입김을 배제할 수 없다.

국민연금공단의 최고 의사결정기구인 기금운용위원회 위원장은 보건복지부 장관이 맡고 있다. 여기에 기획재정부·농림축산식품부·산업통상자원부·고용노동부 차관 4명이 위원으로 참여한다. 이런 상황에서 국민연금의 의결권 행사는 '관치주의' 성향을 띠기 쉽다.

국민연금은 2014년 지분을 보유한 기업들의 주주총회에서 9.1%만 안전에 반대했으나 지난해 반대표 행사율이 18.

8%로 높아지는 등 의결권 강화에 힘을 쏟고 있다. 현재 국민연금이 주주권을 행사할 수 있는 기업으로는 삼성전자·현대자동차·포스코·네이버 등 10대 그룹 상장사의 70%가 해당한다. 국민연금이 보유 주식 중 57조3000억원을 국내 32개 자산운용사에 위탁 운용하기로 한 것도 '연금사회주의' 우려를 의식해서였다.

한 재계 관계자는 "기업 총수와 관련된 안전이나 이사진 연임에 관련해 국민연금이 반대표를 행사하면 기업 입장에서 손발이 묶일 수밖에 없다"고 하소연했다.

기자칼럼

스튜어드십 코드로 얻은 교훈



송진식
정책사회부

국민연금의 첫번째 스튜어드십 코드(수탁자 책임투자)가 소득 없이 끝났다. 한진그룹의 '심장'이라 할 수 있는 대한항공에는 아무것도 하지 않기로 했다. 3월 주총에서 조양호 회장이 이사 연임에 나설 경우 반대표 정도는 던질 수 있겠지만 이견 예전부터 해온 일이다. 지주 회사인 한진칼에 대해서 이사 해임 규정과 관련한 정관변경을 추진키로 했는데, 이 역시 총수 일가 지분이 30%에 달하는 한진칼에서 국민연금 의도대로 정관이 변경될 가능성은 거의 없다고 봐야 한다.

논의가 한창 진행되던 지난달 말 문재인 대통령까지 나서서 "스튜어드십 코드로 기업의 불법행위에 책임을 묻겠다"고 독려했지만 결과엔 영향을 미치지 못했다. 적어도 스튜어드십 코드의 정치적 독립성에 문제가 없음이 확인됐으니 반겨야 할 일일까. 대통령과 보건복지부장관이 연일 강경 발언을 통해 국민들의 눈높이를 올려놓은 것에 비하면 초라하기 짝이 없는 결과다.

애초에 스튜어드십 코드로 기업을 응징하는 '정의구현'에 나서겠다는 발상부터 무리수였다. 범죄와 일탈을 일삼는 재벌들을 응징하는 것은 법의 몫이지 국민연금이 할 일은 아니다. 주식을 사고팔아 연금 재정을 늘려야 하는 국민연금이 스튜어드십 코드는 양날의 칼이다. 예컨대 가만히 있으면 주식으로 100원을 벌 수 있는 기업에 스튜어드십 코드로 경영참여에 나선다고 가정해보자. 경영참여로 회사가 나아져 100원보다 더 많은 수익을 낼 수 있을지는 아무도 장담 못한다. 오히려 100원보다 더 못한 수익이 돌아올 걱정을 해야 한다. 스튜어드십 코드가 소득 없이 끝난 가장 큰 이유다.

적어도 정의구현보다는 더 이성적이고 논리적인 스튜어드십 코드 행사 이유를 찾아야 한다. 이번 사안에서 찾아야 하는 첫번째 교훈이다. 연금으로 경영참여까지 갔을 대장기적으로 재정에 어떻게 도움이 될 수 있는지 객관적 자료로 국민을 설득해야 한다는 얘기다. 대한항공 논의에 참여했던 한 수탁자책임전문위원은 "연금 기금운용본부에서 회의자료로 만들어 온 200페이지 분량 자료 중 150페이지가량이 증권사 리포트였다"고 한탄했다. 재벌 눈치를 보는 증권사 리포트가 위원들에게 제대로 된 기업분석 자료를 제공했을까. 상근직도 아닌 전문위원들이 이렇게 급조된 티가 팍팍 나는 자료를 바탕으로 경영참여에 나서자 하기도 어려웠을 것이다.

기금운용본부의 역량을 키워야 한다. 이번엔 왜 못했냐고 타박할 것도 없다. 연금의 기존 주식관리업무만으로도 정신없는데, 객관적인 리포트를 똑딱 만들어내는 게 쉬운 일이 아니다. 이는 지난해 스튜어드십 코드 도입 논의 단계부터 문제제기됐던 부분이다. 필요하다면 인력과 예산을 더 투입해서라도 보다 양질의 분석자료를 만들어 기금운용위원회와 수탁위를 지원해야 한다.

두번째 교훈은, 예상대로 '재벌은 변하지 않는다'는 것이다. 연금의 경영참여 여부 논의가 절정에 달했던 지난달 말 국민연금은 한진그룹을 만나 입장을 물었지만 빈손으로 돌아왔다. 수년째 '1000원 배당'으로 유명한 남양유업은 국민연금이 배당확대를 요구하자 곧바로 "싫다"고 응수했다. 총수들이 대차게 나올 수 있는 이유는 명확하다. 자신들이 지분을 틀어쥐 채 이사회를 장악하고 있는 한 스튜어드십 코드로 뭘 하든 별 힘이 없다는 걸 너무 잘 알기 때문이다.

그래서 스튜어드십 코드 하나 갖고는 안된다. 재벌을 감시하고 견제하고 처벌하는 법을 더 만들어야 한다. 국회에 1년 넘게 잠들어있는 상법 개정안이 대표적이다. 역시 국회에 제출된 상태인 공정거래법 개정안도 과연 시대의 요구에 부응하는지 돌아볼 필요가 있다. 경제정의실천시민연합 등 시민단체들은 개정안이 현 정부의 '공정경제'를 실현하기엔 턱없이 한량미달이라고 비판하고 있다. 그리고 보면 공정거래법 개정안 작업을 주도한 김상조 공정거래위원장은 국내 몇 안되는 스튜어드십 코드 도입의 '적극적인' 찬성론자다.

언론노조위원장에 오정훈 기자



전국언론노조(언론노조)는 13일 서울 중구 프레스센터에서 대의원회의를 열고 오정훈(연합뉴스 기자·사진) 언론노조 수석부위원

장을 제10대 위원장으로 선출했다. 오신임 위원장은 2009년 연합뉴스에 입사했고, 2017년부터 2년 간 언론노조 수석부위원장을 역임했다. 대의원회의에서는 송현준 KBS 기자가 수석부위원장으로 당선됐다. 임기는 3월 1일부터 2년간이다.

IBK기업은행 노조도 '노동이사제' 추진한다

“15~22일 언론에 광고”

KB금융도 최근 3번째 도전장

“백승헌 변호사 추천”

‘문 대통령 공약’ 불씨 되살릴지 촉각

3월 주주총회 시즌을 앞두고 케이비(KB)금융지주에 이어 국책은행인 아이비케이(IBK)기업은행 노동조합이 ‘노동 이사제’(근로자추천 이사제) 도입을 추진한다. 문재인 정부의 국정과제지만 정부와 정치권의 무관심 속에서 진전 없는 노동 이사제의 불씨를 살려낼지 주목된다.

전국금융산업노동조합 기업은행지부(기업은행 노조)는 “15일부터 22일까지 언론 광고를 내고 행내 인트라넷 등을 통한 추천 등 여러 경로로 접수를 받아 노동계 및 인권 분야에 경험과 연륜이 풍부한 인사를 사외이사로 추천하고자 한다”고 13일 밝혔다. 중소기업은행법상 기업은행 이사는 은행장 제청으로 금융위원회가 임명하게 돼 있지만, 사

외이사 선임은 대개 은행장 제청 없이 정부가 지정한 인물을 ‘낙하산’으로 내려보내는 게 관행이었다. 기업은행 사외이사는 3명으로, 이 가운데 이용근 이사가 이달 18일자로 임기가 만료된다.

지난 7일 케이비금융노조협의회와 케이비금융지주 우리사주조합도 이사회에 백승헌 변호사를 사외이사로 추천하며, 근로자추천 이사 선임에 세번째로 도전장을 냈다. 앞서 케이비금융 노조는 2017년과 2018년 각각 하승수 변호사와 권순원 숙명여대 교수를 근로자추천 이사로 추천했지만, 주총에서 부결됐다.

근로자추천 이사제는 노동자가 추천한 인사가 이사회에 참여하는 것으로, 문재인 대통령의 대선공약이자 국정과제인 노동이사제(노동자 대표가 이사회에 참여)의 연장선에 있다. 그러나 ‘경영권 침해’라는 재계 반대와 정부와 정치권의 무관심 속에서 사실상 좌초된 상태다.

근로자추천 이사제 논의에 적극적이었던 금융감독원도 주춤하고 있다. 윤석현 금감원장은 금융위 자문기구인 금융행정혁신위원회를 이끌면서 금융위에 근로자추

천 이사제 도입을 권고한 데 이어, 원장 취임 뒤에도 “금융사 지배구조 보고서에 근로자추천 이사제 공시를 강화하고, 사회적 의견을 수렴할 공청회를 열겠다”고 밝혔다. 그러나 금융위에서 “노사 합의, 사회적 합의가 우선”이라며 유보적인 태도를 취하고, 공공기관 정책을 총괄하는 기획재정부에서도 국회 법안 통과를 핑계로 적극적으로 나서지 않자 금감원도 현재는 “정부 움직임을 지켜본 뒤 결정하겠다”며 한발 뺀 모습이다. 기재부는 최근 노동자 쪽에 의견권 없이 단순 참여 및 의견개진 정도에 그치는 ‘근로자 참관 이사제’를 시범도입했다. 금융당국 내부에서도 “(제도화하기엔) 사실상 동력이 없다”는 평이 나온다. 이런 상황에서 금융노조는 ‘자력갱생’하려는 케이비금융과 기업은행이 주총에서 유의미한 결실을 거두기를 기대하며, 정부의 제도화를 촉구하고 있다. 허권 금융노조 위원장은 “문재인 정부 3년차인 올해가 아니면 노동이사제 도입은 물건너간다고 본다”며 “정부와 금융당국에 제도화를 강력히 요구할 계획”이라고 말했다. 박수지 기자 suji@hani.co.kr

내일신문

2019년 02월 13일 수요일 018면 정책

주한 태국대사, 신규 입국 자국노동자 격려

노사발전재단 경기 여주교육장 방문

썩텅 랍피셋판 주한 태국대사가 13일 오전 노사발전재단 경기 여주교육장을 방문해 이정식 재단 사무총장과

회동을 갖고 고용허가제를 통해 신규 입국한 태국노동자들을 격려했다. 썩텅 태국대사는 12일 입국해 14일 사업장 배치를 앞두고 2박 3일간의 취업교육을 받고 있는 190명의 태국노동자들로부터 애로사항을 청취하고 합법적 체류활동을 당부했다.

재단은 2004년 고용허가제 도입 이후 국내에 입국하는 태국, 베트남, 몽골, 라오스 4개국 노동자를 대상으로 2박3일간 한국문화의 이해, 노동관계법, 산업안전, 고충처리절차, 기초기능 등 외국인취업교육을 하고 있다. 올해 1월 말 기준으로 재단의 취

업교육을 받고 산업현장에 배치된 태국노동자는 4만2000여명에 이른다. 이정식 재단 사무총장은 “태국노동자는 성실하고 근면한 태도와 따뜻한 성품으로 산업현장에서 선호도가 높다”면서 “태국노동자의 수고는 조국인 태국의 희망찬 내일을 일구는 기반이자 한·태 양국의 우호협력을 확대하는 중요한 디딤돌이 될 것”이라고 격려했다. 한남진 기자 njhan@naeil.com

대검 수사심의위 “아사히글라스 불법파견 기소해야” 결정

검찰 곧 원청업체 기소할 듯... 제조업 불법 관행에 제동 의미
아사히 노조 “불기소 2년 만에 뒤집혀... 재판 이긴 듯 기뻐”

대검찰청 검찰수사심의위원회가 3년6개월째 복직투쟁을 벌이는 아사히글라스 협력업체 노동자들의 요구를 받아들여 불법파견 혐의를 받는 원청업체를 기소해야 한다고 결정했다. 검찰은 수사심의위 판단을 토대로 조만간 원청업체를 기소할 것으로 보인다.

13일 범조계에 따르면 수사심의위는 이날 오후 서울 서초구 대검 회

의실에서 회의를 열고 아사히글라스의 불법파견 사실을 인정해 기소 의견을 냈다. 수사심의위는 검찰수사에 대한 중립성을 확보하고 수사권 남용을 막기 위해 지난해 1월 도입됐다.

변호사, 교수, 언론인, 종교인, 시민단체 활동가 등 검찰 외부 인사 250여명으로 구성된 수사심의위는 사회적 관심이 크고 국민적 의혹이

제기된 주요 사건의 수사 과정을 심의하고 수사 결과의 적법성을 평가한다.

각 회의에는 위원장인 양창수 전 대법관과 위원 중 무작위로 추천된 15명이 참석한다.

이번 회의에는 사건 주임검사, 아사히글라스 측과 협력업체 (주)GTS 관계자, 노조 관계자 등이 출석해 의견을 진술한 뒤 위원 간 심의를 거쳐 이같이 결정했다.

2015년 6월 아사히글라스 협력업체 GTS는 소속 비정규직 노동자 178명에게 노조 결성 1개월 만에 문

자메시지로 해고 통보했다. 노동계에서는 당시 하청업체 노동자들이 노조를 꾸리자 부담을 느낀 아사히글라스가 계약을 해지했다고 본다.

노동자들은 불법파견 및 부당노동행위 혐의로 원청업체를 고용노동부에 고소했고, 노동부는 2년 후인 2017년 9월 “아사히글라스가 협력업체 노동자를 직접 지휘·감독하는 것을 금지한 ‘파견근로자보호 등에 관한 법률’(파견법)을 위반했다”며 검찰에 기소 의견으로 송치했다.

또 해고 노동자 178명을 직접 고

용하고 과태료 17억8000만원을 부과하는 내용의 행정지시를 업체 측에 내렸다. 업체는 이에 불복해 소송에 들어갔다.

노동당국에서 조사 결과를 넘겨 받은 대구지검 김천지청은 2017년 12월 파견법 위반 혐의에 대해 증거부족 등을 이유로 불기소 처분을 내렸고, 노동자들은 즉각 항고했다. 이후 대구고검이 “불기소 처분이 잘못됐다”면서 김천지청에 다시 수할 것을 명령해 지난해 5월부터 월째 기소 여부를 결정하지 못했

다. 3년여의 복직투쟁 기간 중 다수의 해고 노동자들이 생계를 이유로 떠났고, 소수의 노동자들만이 남아 투쟁을 이어가고 있다.

이날 수사심의위에 출석했던 차한호 금속노조 아사히비정규직지회장은 “검찰이 불기소 처리한 사건에 대해 2년 가까이 문제를 제기해 얻은 결과라 재판에서 이긴 것처럼 기쁘다. 조만간 심의위 결정대로 기소 결정이 내려질 것으로 기대한다”고 말했다. 이어 “제조업에서 공공연하게 이뤄지고 있는 불법파견 움직임에 제동을 거는 결과라는 점

에서 의미가 크다고 생각한다. 이번 일이 다수의 노동자가 관련 있는 불법파견 사안에 대해 수사 매뉴얼이 바뀔 수 있는 계기가 되길 바란다”고 했다.

지금까지 수사심의위는 기아차 파업 업무방해 피소 사건, 안태근 전 법무부 검찰국장의 서지현 검사 인사보복 사건, 강남훈 전 흥앤쇼핑 대표의 횡령 등 사건, 제천 화재참사 사건 등 4건을 심의했다. 검찰은 모든 사건에서 수사심의위 권고를 따랐다.

정대연·백경열·조미담 기자
hoan@kyunghyang.com

노동자 파업에 도서관 난방 끊겨… “학습권 볼모” 갖다 붙인 서울대

서울대 시설관리노동자들이 파업하면서 도서관 난방이 중단되자, “학생들을 인질 삼았다”는 학생의 대자보와 “미래 인재의 공부와 연구를 직접 방해했다”는 서이종 서울대 중앙도서관장의 언론 기고가 나왔다. 오세정 신임 총장도 “학생들을 볼모로 삼는 파업은 안된다”고 했다. 서울대 노동자의 파업은 학습권을 인질로 잡은 걸까.

현행 노동조합 및 노동관계조정법(노조법)은 ‘쟁의행위’를 “파업, 태업, 직장폐쇄, 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위”라고 규정한다.

업무의 정상적인 운영이 저해되면, 당연히 사용자와 제3자의 불편이 따른다. 철도노조 파업으로 지하철 운행이 지연되고, 시설관리직 파

시설관리직 적법한 파업에 도서관장 “인재들 연구 방해” “학생 인질 삼아” 대자보도 ‘노동자 권리’ 인식 못해

업으로 난방이 중단되는 건 당연한 수순이다.

김승현 노무사(노무법인시선)는 13일 “남에게 불편을 끼치지 않으면서 파업하라는 건, 파업하지 말라는 소리나 다름없다”고 했다. 헌법과 법률의 파업권 보장은 약자인 노동자가 이러한 불편을 사용자와의 교섭에서 ‘최후의 협상 카드’로 활용하라는 취지의 규정이다.

서울대 노동자들의 파업도 적법하게 결정됐다. 민주노총 민주일반연맹 서울일반노동조합은 지난 1일 서울지방노동위원회에서의 마지막 조정이 결렬된 후 쟁의권을 인정

받았다. ‘정당한 쟁의행위’로 인정받으면 법적 보호도 받을 수 있다. 파업 피해가 발생해도 사용자가 노조를 상대로 민형사상 책임을 물을 수 없다. 대체인력 투입도 금지된다. 대체인력 투입은 안전·생명에 직결되는 ‘필수유지업무’에 대해서만 허용한다. 대학 시설 난방 공급은 이에 포함되지 않는다.

서울대 시설관리국 관계자는 “다른 서울대 직원이 난방을 켜지 못하게 한 것은 엄연한 불법”이라고 말했다. 같은 법인의 다른 직원이 업무를 대체하는 것은 법적으로 문제가 없다. 현행 규정은 ‘대체인력’을 신규 채용, 외부업체 하도급으로만 해석하기 때문이다. 이 같은 해석은 파업 동력을 약화시킨다. 서울대 시설관리노동자들이 기계실 점거에 나선 것도 이 때문이다. 다만 학교 측은 12일 단체교섭을 타결하면서

이에 대한 법적 책임을 묻지 않고, 노조 역시 학교 구성원에게 유감을 표명하는 것으로 최종 합의했다.

권두섭 변호사는 “파업이 갑자기 일어나는 경우는 없다”며 “기본적으로 사용자는 파업을 막기 위해 노동자와의 교섭에 성실히 참여해야 하고, 교섭 결렬이 예상된다면 고객들에게 이러한 사정을 미리 알려 대안을 강구할 수 있도록 해야 한다”고 말했다. 불편은 사회가 함께 감당해야 할 몫이라고도 했다. 권 변호사는 “프랑스에서는 지하철 청소 노동자의 파업으로 휴지가 쌓여도 큰 문제가 되지 않는다. 언젠가 나도 그런 파업을 할 수 있다는 사회적 공감대가 있기 때문”이라고 했다. 파업이 노동자의 정당한 권리 행사라는 인식이 자리 잡을 때, 사용자도 문제 해결에 더 나설 수 있다.

심윤지 기자 sharpsim@kyunghyang.com

노조는 강성, 사장은 불통... 출구 안보이는 르노삼성

**기본급 인상 놓고 노사 이견 팽팽
노조 4개월간 32번, 120시간 파업**

파업 사태 장기화로 르노삼성자동차가 벼랑 끝으로 내몰리고 있다. 부산 공장 생산량의 절반을 차지하는 닛산 SUV(스포츠유틸리티차량) 로그의 위탁 생산 재계약을 앞둔 상황에서 노사 양측의 강경한 태도로 파업 사태가 길어지고 있는 것이다.

르노삼성 노조는 13일 주·야간조 각각 4시간씩 총 8시간 동안 부분 파업했다. 지난해 10월 이후 4개월간 총 32차례, 120시간 파업을 기록해 2011년 르노삼성 노조 설립 후 역대 최장기간 파업이 이어지고 있다. 작년 말까지만 해도 98%에 달했던 공장 가동률이 올 들어 75%로 떨어졌고, 파업 기간 누적 생산 차질은 물량으로는 6000여 대, 금액으로는 1200억 원에 이른다.

앞서 지난 12일 르노삼성 노사는 제14차 임금 협상에서 이견 차이를 좁히지 못했다. 노조는 기본급 월 10만667원 인상, 자기개발비 월 2만113원, 격려금(300만 원+기본급의 250%)을 요구하고 있다. 생산성 격려금(기본급의 350%)·초과 이익분배금(사측이 300만원 안팎 제시) 같은 성과급은 임협과 별개로 지급해야 한다고 보고 있다. 반면 사측은 기본급 인상 대신 격려금이나 성과급을 모두 합해 최대 1400만원씩 지급하겠다는 방침이다.

르노삼성은 이달 말이나 늦어도 다음 달 초까지는 협상을 완료해야 본사와 로그의 후속 생산 물량 배정을 차질 없이 논의할 수 있다고 보고 있다. 로그 위탁 생산 계약은 9월 만료되는데 파업이 길어지면 본사가 후속 물량을 일본·미국 쪽으로 돌릴 수 있기 때문이다. 지난해 르노삼성이 수출한 닛산 로그 생산량은 10만7245대로, 사실상 르노삼성의 존폐 여

부가 로그 생산에 달려 있다. 업계 관계자는 “후속 생산 물량을 배정받지 못하면 부산 공장 가동률이 지난해 대비 절반이나 줄어들어 결국 정리하고 수순을 밟을 수도 있다”고 말했다.

파업 사태가 길어지는 데는 노사 양측의 경직된 입장이 핵심 원인이란 분석이 나온다. 르노그룹의 대표적인 재무통인 도미닉 시노라 르노삼성 사장은 2017년 취임 때부터 소통 능력이 부족하다는 평가를 받아왔다. 노조 측은 “시노라 사장은 지난달 말 부산 공장을 찾았지만 노조의 직접 대화 요구를 외면하고 공장만 둘러본 채 서둘러 돌아갔다”면서 “임금 협상과 관련해 사장이 아예 만나주려 하지 않는다”고 주장하고 있다.

노조 대표도 강성이다. 작년 11월 취임한 박종규 노조위원장은 2011년 8월 르노삼성 지회를 설립하고 민주노총 산하 금속노조 가입을 주도했다.

김강한 기자

민주노총은 왜 직선제를 하는 것일까

2005년 2월 서울 영등포구민회관에서 열린 전국 민주노동조합총연맹 대의원대회에는 사회적 대화기구인 노사정위원회 복귀 여부를 묻는 안건이 회부됐다. 1998년 외환위기 당시 정리해고제와 파견법 도입에 합의했지만 요구사항이었던 전국교직원노동조합 합법화 등이 이뤄지지 않았다며 이듬해 노사정위를 탈퇴한 지 6년 만이었다. 하지만 이수호 집행부의 안전 상정 시도에 단상은 소수강경파에 접거됐고, 시너와 소화기 분말까지 뿌려지며 회의장은 아수라장이 됐다. 결국 노사정위 복귀는 무산됐고, 이수호 위원장은 불신임 논란 끝에 그해 10월 사퇴했다.

그로부터 14년이 지난 2019년, 시너와 소화기만 없었을 뿐 똑같은 일이 벌어졌다. 민주노총은 지난 달 28일 서울 화곡동 KBS아레나(88체육관)에서 대의원대회를 열었다. 이번에도 경제사회노동위원회 복귀 여부가 안건이었다. 당초 경사노위 참여 안건을 다루려던 대의원대회가 의결정족수 부족으로 무산된 이후 재차 대의원들을 소집한 것까지도 과거와 똑같았다. 이날 회의에는 세 가지 수정 안건이 표결에 부쳐졌다. ‘무조건 불참’, 탄력근로제 확대·최저임금제 개편 중단 없이는 참여하지 않는다는 ‘조건부 불참’, 향후 정부의 일방적인 정책 추진 시 탈퇴한다는 ‘조건부 참여’ 등이었다.

결과는 모두 부결. ‘참여’도 안 되고 ‘불참’에도 반대하는 어정쩡한, 누구도 예상치 못한 결론이

편집국에서

백 승 현
경제부 차장



“사회적 대화 참여” 공약 위원장 뽑아놓고 대의원대회에선 조합원 뜻 반하는 결론

었다. 장장 10시간이 넘는 회의가 끝나고 밤 12시를 넘긴 시간, 1000명에 가까운 대의원들이 빠져 나갈 즈음 장내는 “잠 못 들고 있을 문재인에게 민주노총의 불참 소식을 알리자”며 강경파들이 외쳐대는 구호로 가득했다. 문재인 정부가 출범 이후 1년 넘게 공들여왔던 사회적 대화 ‘완전체’ 구성 시나리오는 그렇게 허무하게 막을 내렸다.

왜 이런 일이 벌어진 것일까. 14년 동안 민주노총은 하나도 변하지 않았기 때문일까. 노동계 안팎에서는 민주노총에 사회적 대화는 ‘트라우마’ 그 자체라고 말한다. 외환위기 당시 정리해고제까지 수용했지만 정부와의 신뢰는 깨졌고, 이후에도 복귀 여부를 다룰 때마다 극심한 내분에 휩싸였기 때문이다.

하지만 2005년과 2019년의 민주노총은 결정적인

차이가 있다. 민주노총은 2014년 10년이 넘는 찬반 논쟁 끝에 위원장 직선제를 도입했다. 말 그대로 특정 정파나 조직에 휘둘리지 않고 개별 조합원의 총의를 모아 ‘보다 민주적인’ 민주노총을 만들겠다는 취지였다. 직선제가 조합원의 ‘참뜻’을 받아내지 못할 것이라는 우려도 있었지만 고질적인 파벌싸움을 종식하자는 공감대의 발로였다. 효과도 컸다. 2017년 민주노총 지도부 선거에서 김명환 위원장은 민주노총 최대 조직인 금속노조와 전교조에 비해 ‘마이너리그’인 철도노조 출신임에도 2차 투표 끝에 66%의 지지를 얻어 당선됐다.

주목해야 할 점은 김 위원장이 “사회적 대화에 참여하겠다”는 공약을 내걸고 당선됐다는 것이다. 민주노총 조합원들은 김 위원장을 선택함으로써 사회적 대화 참여를 이미 추인한 셈이다. ‘화백회’ 또는 ‘봉건 영주체제’로 불리는 그들만의 독특한 의사결정 시스템이 있다고는 하나 전체 조합원의 직접 투표보다 강력한 권한을 위임받진 않았을 것이다.

안타깝게도 대의원대회 의장석에 앉은 김 위원장에게서도 ‘지지율 66% 직선제 위원장의 당당함’은 보이지 않았다. “한 조직의 장(長)이라면 내부 시스템이 어떻게 간에 용기 있게 결단하고 결과에도 책임을 질 줄 알아야 한다.” 민주노총의 ‘산파’이자 노동계 ‘대부’라는 문성현 경사노위 위원장의 말이다. 민주노총은 왜 직선제를 하는 것일까. 민주노총에 민주(民主)는 어떤 의미인가. argos@hankyung.com