

‘주 52시간 근로’ 조기 시행 기업에 인센티브 준다

정부가 기업 규모별로 올해 7월부터 시행되는 ‘주 최대 52시간 근로시간제’의 연착륙을 위해 근로시간을 조기 단축하는 기업에 인센티브를 주는 방안을 추진한다.

이성기 고용노동부 차관은 10일 정부세종청사에서 근로시간 단축 후속조치 기자회견담회를 열고 이같이 밝혔다. 당장 7월부터 300인 이상 공공기관·대기업부터 주당 최대 근로시간이 52시간으로 줄어들면서 나타날 현장의 혼란을 막고 안착을 돕겠다는 취지다. 정부는 우선 근로시간 단축에 따른 기업의 신규 채용 인건비와 근로자의 임금 감소분을 지원하는 기존 고용보험 제도를 확대하기로 했다. 현재 고용부는 ‘일자리함께하기사업’과 ‘설비투자 융자’를

정부, 기업·근로자 지원 확대 포괄임금제 가이드라인 6월 발표 유연근로시간제 개선 방향 모색도

통해 근로시간을 줄여 일자리를 늘린 사업주에게 월 40만~80만원의 인건비를, 근로자에게는 임금 감소액 월 10만~40만원을 1년간 각각 지원한다. 이 차관은 “기업의 수요를 고려해 지원요건을 완화하고 지원금을 늘릴 예정”이라며 “시행시기 전 (근로시간을) 조기 단축하는 기업은 지원기간까지 늘릴 것”이라고 했다. 50~300인 규모 기업은 2020년 1월, 5~50인 기업은 2021년 7월부터 근로시간 단축이 적용되는데, 시기를

앞당기면 지원을 확대하겠다는 것이다.

근로시간 단축이 현장에서 실효성을 갖도록 ‘공짜 야근’의 원인으로 지목되는 포괄임금제 가이드라인도 6월까지 만들어 발표할 계획이다. 기본급 또는 기본연봉에 평일 연장근로나 휴일근로 수당을 포함해 함께 지급하는 포괄임금제는 노동법과 정부 지침에도 관련 규정이 없지만, 영업이나 운송 등 근로시간을 정확히 측정하기 어려운 업종에서 주로 쓰인다. 그러나 포괄임금으로 정한 시간보다 더 일을 시키고도 수당을 적게 주는 오·남용 사례가 잇따르자 정부 차원에서 이를 규제하는 지침을 만들겠다는 것이다.

정보기술(IT), 스타트업 기업 등 근로시

간 단축으로 사업 기반이 약화될 수 있는 기업들을 위해서는 탄력근로제 등 현행법상 유연근로시간제를 안내하는 컨설팅을 진행한다. 탄력근로제는 일이 몰리는 시기엔 근로시간을 늘리고 일이 없는 시기에는 줄여 평균 근로시간을 법정 기준에 맞추는 제도로, 현재는 가장 3개월까지 실시가 가능하다. 정부는 아울러 해외 연구 등을 통해 유연근로시간제의 개선 방안도 함께 모색하기로 했다. 1년 단위로 탄력근로제 도입이 가능한 일본과 프랑스, 혹은 6개월 단위의 독일 등의 사례가 검토되고 있다. 이 차관은 “다만 탄력근로제 개선은 노사에 미치는 영향이 큰 만큼 노사의 사회적 대화가 필요하다”고 덧붙였다. **전훈익 기자**

근무·휴게·흡연 등 직원이 시간표 짜고 임금 양보해 인력 추가 채용 '절충안'도

SK텔레콤 서비스 매니저 김모(32)씨는 지난 9일 오후 4시에 사무실을 나섰다. 지난주 야근으로 더 근무한 2시간을 이날 근무시간에서 제한 것이다. 이달부터 '자율적 선택근무제'를 도입한 SK텔레콤은 직원들이 2주간 총 80시간 안에서 근무 일정을 직접 짤 수 있도록 하고 있다. 지난주 50시간을 일했다면, 이번 주엔 30시간만 일해도 되는 식이다. 김씨는 "이제 시행 2주 차지만 금요일은 오전 근무만 하도록 설정해 놓은 직원이 꽤 된다"며 "내 사정에 맞춰 눈치 보지 않고 일할 수 있어 좋다"고 말했다.

종업원 300인 이상 대기업들은 오는 7월 주 52시간 근무 시행을 앞두고 준비를 서두르고 있다. '워라벨(일과 삶의 균형)'을 중시하는 분위기 속에 진작부터 꾸준히 근무시간을 줄여온 터라 대다수 기업은 당장 큰 변화는 없을 것이라 분위기다. 다만 업무상 특수성이 있는 부서, 조직에까지 일률적으로 52시간 상한을 적용하는 건 문제라는 불만이 들린다. 제도 정착 여부는 시행 후 상황을 지켜봐야 할 거란 분위기도 감지된다.

근무시간 단축에 가장 적극적인 곳은 최근 호황을 누리는 업종들이다. 전자·정보통신(IT)업계가 대표적이다. 삼성전자, SK하이닉스 등은 올해 초부터 주 52시간 근무제를 시범적용하고 있다. 7월 본격 시행에 앞서 시행착오를 최소화하겠다는 취지에 서다.

이들 회사는 직원들의 하루 중 실제 근무

대기업은 이미 週 52시간 시행 근무단축 시범운영·과격 실험 등 직원·일감마다 맞춤형 해법 모색 "업무 자동화·AI 대체 빨라질 것"

시간을 정밀 측정해, 주 52시간이 넘는 직원마다 맞춤형 해법을 모색하고 있다. SK하이닉스는 출입 시 찍는 사원증으로 기본 근무시간을 측정하는 한편, 사내에서 휴게나 흡연 시간 등은 직원 본인이 직접 시스템에 입력하고 있다. 삼성전자도 올 1월부터 사원증으로 출퇴근 시간을 측정하면 비근무시간은 직원이 알아서 빼는 방식을 적용 중이다. KT는 사내 포털사이트에서 '업무시작'과 '업무종료' 버튼을 개인이 누른다.

대규모 생산설비를 돌리는 중화학 업계는 강화될 근무요건을 이미 지키고 있다. 작년과 올해 '역대급 호황'을 누리고 있는 화학업계 공장엔 4조 3교대가 정착돼 있다. 하루 24시간을 8시간씩 3개조가 나눠 맡는데, 주당 평균 42시간짜이어서 52시간 근무 의무화엔 걸림돌이 없다. 철강업계도 마찬가지다. 포스코의 포항·광양 제철소엔 4조 2교대 근무가 시행 중이다.

불황에 시달리는 조선업계는 일감 부족 때문에 '반강제'로 52시간 근무를 충족한 경우다. 한 대형 조선사 관계자는 "휴직도 모자라 추가 감원까지 고려 중이어서 초과 근무는 언감생심"이라고 전했다.

드물지만 인력을 보강해 근무시간을 줄인 기업도 있다. 한화그룹의 태양광 계열사인 한화큐셀은 직원 500명을 추가 채용해 충북 진천·음성공장의 3조 3교대 체제를 4조 3교대로 바꿔 1인당 근로시간을 주 56시간에서 42시간까지 줄였다. 회사는 추가채

용 비용을, 직원들은 평균임금 10% 감소를 각각 양보해 만든 절충안으로, 문재인 대통령으로부터 "업어 주고 싶다"는 칭찬까지 들었다.

유통업계에선 신세계그룹의 '주 35시간' 과격 실험에 자극받아 매장 운영시간을 줄이고, 직원들의 퇴근시간을 앞당기는 움직임이 활발하다. 신세계는 실제 이마트 직원의 주 35시간 근무를 위해 매장 마감 시간을 1시간 앞당겼다. 현대백화점은 점포 직원의 퇴근시간을 30분 앞당기기로 했다. 대신 대다수 직원이 퇴근하는 오후 7시30분~8시 사이는 점포당 10명의 직원이 교대로 근무를 대신한다.

이밖에 불필요한 회의와 문서 최소화, 퇴근 후 PC 강제 종료 및 사무실 소등 등도 대기업들이 시행하는 보편적 정시퇴근 유도 방안이다.

다만 대기업들 사이에서도 근무시간 단축에 따른 우려는 적지 않다. 여행연습까지 하는 사무직의 경우엔 어떻게든 52시간 이내 유지가 가능할 거로 보이지만, 연구개발, 영업, 고객 응대 조직에선 줄어드는 근무시간만큼 업무성과가 떨어지는 것을 피할 수 없을 거란 예상이 나온다.

24시간 365일 가동되는 대규모 공장시설의 경우, 가령 '정기 보수' 기간엔 인력이 2배로 더 투입되는데 아직 마땅한 해결책이 없는 상황이다. 한 화학업체 관계자는 "인력을 보강하려 해도 전문성이 떨어지는 게 고민"이라며 "향후 불경기에 접어들면 지금 같은 근무 간격을 유지하며 수익을 낼 수 있을지도 의문"이라고 우려했다. IT업계 관계자는 "이상적인 해법인 인력 총원보다, 단순 업무는 자동화나 인공지능(AI) 등으로 대체하는 속도가 더욱 빨라질 수 있다"고 예상했다. 김용식·김창훈·민재용 기자

| 글 쓰는 순서 |

- (1) 제조업 뿌리업체들의 비명
- (2) 불경기 속 자영업자들 위기감
- (3) 7월 근로단축 앞둔 대기업들**
- (4) 현실과 이상, 균형 맞추려면

'주52시간' 조기 도입 기업에 인센티브

IT·스타트업 기업 매뉴얼 마련 정부 포괄임금제 지침 6월 발표

정부가 기업 규모별로 시행 시기보다 앞서 근로시간을 단축하면 인센티브를 주는 등 주 52시간제 시행에 따른 후속 방안을 추진하고 있다. 또 초과근로수당을 급여에 일괄적으로 포함해 지급하는 포괄임금제에 대해서는 오는 6월 중으로 지침을 마련할 예정이다.

이성기 고용노동부 차관은 10일 정부세종청사에서 설명회를 열고 "주 52시간제가 안착할 수 있도록 기존 지원 제도인 일자리함께하기 사업 확대를 추진하겠다"고 말했다. 일자리함께하기 사업은 근로시간 단축으로 신규 채용한 노동자 수 1명당 월 최대 80만원, 재직자 1명당 40만원을 1년 동안 지원한다.

고용부는 기업 규모별로 정해진 시기보다 앞서 근로시간을 단축하는 기업에 대해서는 기존 1년보다 지원기간을 늘리는 방안을 검토하고 있다. 300인 이상 기업 및 공공기관은 오는 7월 1일부터, 50인 이상 299인 이하 기업은

2020년 1월 1일부터, 5인 이상 49인 이하 기업은 2021년 7월 1일부터 주 52시간제가 적용된다.

이 차관은 정보기술(IT)·스타트업 기업이 근로시간 단축으로 사업 기반이 악화될 것이라는 우려에 대해서는 "50인 미만 기업은 2021년 7월부터 주 52시간제가 적용된다"면서 "시행 전까지 기업들이 준비할 수 있도록 표준모델, 유연근로시간제 등 매뉴얼을 마련하겠다"고 설명했다. 근로시간 단축의 장애물로 지적되는 포괄임금제에 대해서는 "근로시간 측정이 가능하면 포괄임금제를 적용해서는 안 되지만, 지금은 관행적으로 이뤄지고 있다"며 "편법적인 오·남용을 막기 위해 지침을 마련 중이고 6월 중으로 발표할 수 있을 것"이라고 말했다.

이 차관은 "탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량 근로시간제 등 유연근로시간제도 개선을 통해 노동시간 유연성을 확보해야 한다는 주장이 있지만, 우선 주 52시간제의 정착을 모니터링한 뒤 신중하게 접근하겠다"며 "하반기까지 실태조사를 진행해 제도개선 방안을 마련하겠다"고 말했다.

홍인기 기자 ikik@seoul.co.kr

고용부 "탄력근로 적용 기간 확대하는 쪽으로 개선"

이성기 고용노동부 차관은 10일 "최대 3개월인 우리나라 탄력근로 적용 기간은 독일(6개월)이나 일본(1년), 프랑스(1년) 등에 비해 지나치게 경직적이어서 확 대할 필요성이 있다"고 말했다. 이 차관은 이날 기자설명회에서 "올 하반기 실태 조사를 통해 관계 부처와 제도 개선 방안을 검토할 계획"이라며 이같이 말했다. 탄력근로제는 노사 합의로 특정 시기의 근로시간을 연장하는 대신 다른 시기

로시간을 단축해 평균 근로시간은 법정 근로시간을 지키도록 하는 제도로, 급격한 근로시간 단축의 부작용을 완화하는 방안으로 꼽혀 왔다. 근로기준법 개정 과정에서 경영계는 현재 2주 및 3개월로 규정된 탄력근로제 적용 기간을 6개월~1년 이내로 늘려줄 것을 요청했지만, 국회는 개정법 부칙에 '2022년 말까지 개선 방안을 준비한다'는 정도의 내용만 담았다.

곽수근 기자

현대백화점도 점포직원 근로시간 30분 단축

영업시간은 변동 없어

신세계백화점에 이어 현대백화점도 근로시간 단축에 들어간다.

현대백화점은 오후 8시인 점포 직원 퇴근 시간을 7시 30분으로 30분 앞당겨 근무 시간을 줄이기로 했다고 10일 밝혔다. 지금까지 현대백화점 점포 직원들은 오전 10시에 출근해 오후 8시까지 8시간 30분(점심 시간 1시간 30분 제외)을 근무했다. 직원들이 퇴근한 오후 7시 30분부터 8시까지는 팀장급 직원과 층별로 각 1명씩 약 10명의 당직자가 근무한다.

본사 근무 직원들은 근로시간이 기존과 같다. 현대백화점은 6월까지 시범 운영을 거쳐 7월 1일부터 이 제도를 공식 운영한다는 방침이다.

현대백화점이 퇴근 시간을 앞당기는 것은 오는 7월부터 주당 근로시간이 최대 52시간으로 줄어드는 데다, 일과 가정의 양립을 중시하는 사회 분위기에 부응하기 위해서다. 앞서 신세계백화점은 지난 1월부터 근로시간을 단축해 주 35시간 근무제로 전환했었다. 롯데백화점도 현행 9시간인 점포 직원 근로시간을 단축하는 방안을 검토 중이다.

김충령 기자

‘주52시간 근로’ 발등의 불인데 정부 “실태조사는 하반기에나”

속타는 기업들만 분통 정부 “피해기업 지원강화”

정부가 탄력적 근로시간제를 개선하겠다고 하면서도 실태조사를 올 하반기에야 하겠다고 밝히면서 “너무 느긋한 것 아니냐”는 비판이 나온다. 300인 이상 사업장은 당장 올 7월부터 근로시간 단축을 적용해야 하는데도 획일적인 근로시간 단축 적용이 어떤 결과를 가져올지에 대한 연구는 7월 이후에나 시작한다는 이야기다.

10일 이성기 고용노동부 차관은 브리핑에서 “우리나라 노동시간 제도의 경직성을 개선해야 한다는 요구가 있다”면서 “올 하반기에 실태조사를 시작해 관계 부처와 함께 제도 개선 방안을 마련할 계획”이라고 말했다. 앞서 국회 본회의에서 통과된 근로기준법 개정안 부칙에는 고용부장관에게 2022년 말까지 탄력적 근로시간제 개선 방안을 강구하도록 하고 있기 때문이다.

이 차관은 “탄력적 근로시간제 개선 필요성에 대해 정부도 인식하고 있다”면서 “예를 들어 현행 근로기준법상 주당 최대 근로시간이 68시간인데, 개정된 근로기

준법이 적용되는 7월부터는 최대 근로시간이 64시간으로 줄어서 정말 바쁜 주간에 문제가 발생할 수 있음을 안다”고 말했다.

현행법에 따르면 주당 법정근로시간 40시간에 주간 연장근로 12시간을 더하고 휴일근로 최대 16시간을 더해 최대 68시간을 일할 수 있다. 그러나 오는 7월부터 적용되는 근로기준법에 따르면 법정근로시간 40시간에 주간 연장근로 12시간을 더해 탄력적 근로시간제를 적용해 12시간을 더 일한다고 하더라도 최대 근로시간이 64시간으로 제한된다는 점에 대해 설명한 것이다.

업계에서는 “당장 바쁜 계절에도 근로시간이 최대 64시간으로 제한되면 업무에 차질을 빚는다”는 불만이 나온다. 300인 이상 사업장에는 새 근로기준법이 당장 7월부터 적용되기 때문에 일부 기업들에는 근로시간 단축이 발등에 떨어진 불이라는 얘기다. 300인 이상 사업장 중에서 일부 직역은 업무 특성상 주당 근로시간을 더 탄력적으로 조정할 필요가 있기 때문이다.

청와대도 근로시간 단축에 따른 보완책으로 탄력근로제 등 유연 근로시간 제도

개선 방안을 모색하겠다고 밝혔다.

청와대 관계자는 “앞으로 현장 수요, 외국 사례 조사를 통해 탄력적 근로시간제와 같은 유연 근로시간 제도 개선 방안도 함께 모색하기로 했다”고 말했다. 구체적으로 근로시간 단축으로 피해가 예상되는 정보기술(IT), 스타트업, 버스회사 등에 대해서는 “노동시간 단축에 대비할 수 있는 매뉴얼과 컨설팅 지원을 강화해 나가겠다”고 밝혔다.

이에 대해 이 차관도 “단위 기간을 3개월이 아닌 1년 정도로 운영하고 있는 사례가 외국에는 있다”고 설명했지만 “우리나라가 경제협력개발기구(OECD) 국가 중 노동시간이 두 번째로 긴 현실을 고려할 필요가 있다”고 선을 그었다.

고용부는 30인 미만 사업장은 2022년 말까지 노사 합의로 8시간 특별연장근로가 가능하고, 이번에 근로기준법을 개정하면서 특례업종에서 제외된 21개 업종은 내년 7월부터 본격적으로 근로시간 단축이 적용되는 만큼 현장에서 큰 어려움은 없을 것으로 예상했다. 다만 “하반기 실태조사가 끝나는 대로 현장 실정에 맞는 탄력근로제 시행 방안을 찾겠다”고 밝혔다. 최희석 기자

회사 쪼개기·재택근로 등 벌써 편법 속출

직원수 300명 이하로 줄이면
주52시간 근무제 2년 늦춰져
“야근 많은 업종 어쩔 수 없어”

주당 52시간 근무제가 7월 1일부터 전면 도입됨에 따라 기업들이 사업장 쪼개기에 나서고 있다. 주 52시간 근무제가 300명 이하 사업장에서는 2020년 이후 적용된다는 점을 감안해 회사 분사로 인원을 줄여 주당 52시간 적용 시기를 최대한 늦추려는 것이다.

10일 관련 업계에 따르면 IT 업체인 A사는 최근 조직 재정비를 검토하고 있다. 본사에 600여 명, 자회사 5곳에 총 300여 명을 각각 고용하고 있는 A사는 본사 직원 중 핵심 업무에 종사하는 직원 일부를 제외하고는 모두 자회사로 분산 배치하는 방안이다. A사 공식 입장은 “본사 조직을 슬림화하는 한편 우수 인력을 자회사에

배치해 현장 역량을 강화한다”는 것이지만 업계에서는 주 52시간 근무제 적용을 회피하기 위한 편법이라고 보고 있다.

IT 업계 관계자는 “A사 외에도 300~1000명 규모 다수의 중견 개발사들이 분사 또는 인력 재배치를 검토하고 있다”면서 “소프트웨어 개발이 팀별 프로젝트로 진행되는 만큼 인력 재배치가 타 업종에 비해 무척 수월해 보인다”고 말했다. 중견·중소기업 업무 공백을 최소화하기 위한 노동법상 예외규정을 대기업이 악용해 ‘회사 쪼개기’로 주 52시간 근무제를 회피하는 모양새다.

대부분 중견 개발사들이 서비스 종류별로 세분화된 복수의 자회사를 이미 두고 있기에 이 같은 구조개편은 별다른 어려움 없이 진행될 여지가 크다.

주 52시간 근무제 적용으로 회사가 직원들에게 원격근로나 재택근로를 사실상 강제해 연장근로수당 등 별도 보상 없이 실제 근무시간만 이전보다 오히려 크게

늘어날 것이라는 예상도 나온다. 실제로 지난해 게임업계 야근·특근 관행이 사회적 논란이 되며 고용노동부가 근로감독을 강화하자 게임업체들은 직원들을 조기 퇴근시킨 후 오피스텔이나 자택 등에서 원격으로 업무를 하도록 지시한 사례도 있었다.

게임사에서 7년째 근무 중인 그래픽 디자이너 B씨는 “지금도 퇴근 후 카톡이나 문자로 업무 지시를 받을 때가 많은데, 주 52시간 근무제가 적용되면 회사에서는 명목상 퇴근시킨 후 재택근무를 시키는 일이 잦을 것”이라며 “고사양 노트북PC 한 대만 있으면 업무 수행이 가능한 IT 업계 특성상 얼마든지 가능한 일”이라고 한숨을 내쉬었다.

한편 서영민 법무법인 정암 변호사는 “재택·원격근로는 근로자 본인이 신고하지 않는다면 근로감독관이 부당노동행위를 적발하기 어려워 보인다”고 말했다.

유태양 기자

獨·佛 탄력근무로 첨단제품 쏟아내…韓, 52시간 고집뻔 R&D 낙오

정부 탄력근로제 검토한다는데…

“퇴근시간 모두 집으로 가는
경직된 근로제 아래에서는
고졸신화·창업 꿈도 못꿔”

現탄력근무 3개월만 가능
경영계 “1년으로 늘려야”

정외대가 근로시간 단축에 따른 보완책으로 탄력근로제 등의 개선방안을 모색하겠다고 나서면서 유연 근무제에 대한 관심이 높아지고 있다. 그동안 기업들은 근로시간 단축으로 비용부담이 늘어나고 인력운용에 어려움을 겪게 될 수밖에 없다며 탄력근로제 대폭 확대 등을 꾸준히 주장해왔다. 정부의 탄력근로제 확대 폭과 시행시기 등에 기업들의 이목이 쏠리는 이유다.

국내 굴지의 대기업 최고경영자(CEO)는 10일 매일경제와 만나 “주52시간 근로제를 현행처럼 경직적으로 운영한다면 고졸 개발직에서 시작해 대기업 최고 CEO 자리에 오른 조성진 LG전자 부회장 같은 사례는 두 번 다시 나오지 않을 것”이라고 말했다. 신제품 출시를 위해서는 분초를 다투는 게 현실인데 칼퇴근을 안 한다고 불법이라고 규정하면 노력으로 개편에서 용이 나올 수 있는 길이 막힌다는 것이다.

그는 이어 “일하다가 퇴근 시간이 됐다



1개월 단위 탄력근로제 시행하면

1·2주	주 58시간 근무	평균 주 52시간 근무
3·4주	주 46시간 근무	

외국 유연 근무제 도입 현황

독일	· 근로시간 저축계좌제 도입 - 연 최대 250시간 저축 가능 · 연장근로수당 할증률은 노사 합의로 결정
프랑스	· 연장근로는 산별·기업별 협약으로 결정 - 노사 합의 시 하루 12시간까지 근무 · 50인 미만 중소기업은 자체적으로 근로시간 결정
일본	· 탄력근로제 기간 최대 1년 · 근로시간 단축 시 생산성 향상 노력

고 무조건 집에 가야 하는 경직된 근로제도 아래서는 회사도 피해가 있지만, 현장에서 제품과 씨름해야 하는 엔지니어 개인 입장에서 큰 손실”이라고 지적했다. 그러면서 그는 “주52시간 근로를 하지 말자는 게 아니라 하더라도 현실에 맞게 운영해야 한다는 의미”라며 “제품 개발 기간 등 현실에 맞춰서 선진국처럼 최소 6개월~1년의 기간에 주당 평균 근로시간을 52시간으로 맞추는 쪽으로 현행 탄력근로제를 개선해야 한다”고 강조했다.

국내에서는 현 제도하에서 탄력근로제를 실시하려면 취업규칙(사규) 또는 노사 합의가 있어야 한다. 먼저 취업규칙으로 정하면 운용 기간은 2주 이내로 제한된다. 노사 합의를 거치면 기간을 2주 이상으로 늘릴 수 있다. 하지만 이때도 운용 기간은 3개월을 넘지 못하기 때문에 현장 상

황을 이해하지 못하는 탁상행정이라는 비난 목소리가 높다. 이 때문에 경영계에서는 근로시간을 단축하는 근로기준법 개정안에 탄력근로제 기간을 1년으로 확대하는 방안과 같은 보완책이 같이 담겨야 한다고 주장해왔다. 하지만 이번 근로기준법 개정안에는 탄력근로제 확대 내용이 포함되지 못했다.

특히 신제품과 서비스 출시 직전에 일이 집중되는 국내 정보기술(IT)·게임 업계도 한목소리로 탄력근로제 현실화를 요구하고 있다. 경기도 판교에 위치한 소프트웨어 기업 CEO는 “소프트웨어 프로그램 기획할 때 전체적인 일개를 짜는 것은 대부분 근무시간 외에 독서, 산책 등 과정에서 이뤄지고, 업무시간에는 이에 따라 단순 반복적인 프로그램 코딩 작업을 할 때가 많다”며 “현행 근로기준법대로

하면 근로자들은 부가가치가 낮은 일만 하거나 전 직원을 사장이나 임원으로 만들라는 것과 마찬가지로”라고 반발했다.

그는 “컨베이어 벨트를 따라서 자동차 부품 조립 등 단순 반복 노동을 하는 근로자들에게 적용되는 근로기준법을 마치 예술 창작과 비슷한 일을 하는 IT 기획이나 게임 개발자들에게도 획일적으로 적용하는 것은 커다란 모순”이라고 지적했다. 경직된 잦대를 들이대는 국내와 달리 주요 선진국은 근로시간 단축을 보완할 제도를 널리 시행하고 있다.

독일 프랑스 스웨덴 등 유럽 선진국은 탄력근로제를 1년 단위로 운영한다. 성수기에 일을 집중적으로 하고 비수기에는 장기 휴가를 떠나는 방식이 주로 사용된다. 특히 ‘일개미’란 악명에 시달려온 일본 사회는 최근 탄력근로제 등 다양한 유

연근무제도를 시행하고 있다.

일본 통신회사인 NTT의 재무 관련 부서에서는 매 분기 중간 달에 일찍 퇴근한다. 분기 말이면 업무가 늘어나고 그만큼 야근이 많아지기 때문에 일이 상대적으로 조절하고 있는 것. 예를 들어 2분기라면 4월에는 정상 근무를 하고 6월에는 야근하는 대신 5월엔 일찍 퇴근하는 식이다. 개별 기업들이 회사 업무 특성을 고려해 근무시간을 노사 합의에 따라 조절할 수 있는 탄력근로제를 도입한 덕분에 가능한 일이다. NTT에서는 1년을 기준으로 탄력근로제를 운영한다. 탄력근로제 외에도 일본 기업들은 출퇴근 시간을 알아서 택하는 시차 출퇴근, 탄력근무, 재택근무 등 다양한 제도를 도입했다. 특히 일본에서는 산업별·직무별 특성에 따라 기업들이

자율성을 발휘할 수 있도록 해 기업들에 숨통을 터줬다. 근로시간 단축이라는 목표에만 집중하다 기업 영업활동에 제약을 초래하는 우를 피하기 위해서다. 독일은 2009년 ‘근로시간 저축제’를 도입했다. 하루 법정 근무시간은 8시간이지만 초과로 일한 시간 만큼을 저축해뒀다가 필요할 때 쓰는 제도다. 한 직원이 그날 10시간을 일했다면 2시간이 적립된다. 연 최대 250시간을 저축할 수 있으며, 이를 넘기면 나중에 한 달간 장기 휴가도 갈 수 있다.

노동자 ‘천국’인 프랑스도 안전장치를 두고 있다. 노동법상 주당 근로시간이 35시간을 초과해선 안 되지만 연장근로는 산별·기업별 협약으로 정할 수 있다는 예외 규정이 많다. 가령 노사가 합의하면 하루 12시간까지 근무할 수 있는 식이다. 지난해 9월 노동법 개정에서는 50인 미만 중소기업은 주당 35시간제에 구애받지 않고 노사 합의를 통해 자체적으로 근로시간을 정할 수 있는 규정이 마련됐다. 20명 미만 기업은 근로자 각자가 사측과 협상해 근로시간을 결정할 수 있도록 했다.

도쿄/정육 특파원·서울 유태양·박의명 기자

용어 탄력근로제 : 일정 기간 내에 근로시간을 늘리고 줄이면서 조절하는 제도다. 근로시간을 일일, 일주일 단위로 엄격하게 지키는 것이 아니라 탄력적으로 근무시간을 조절하는 것을 의미한다. 예를 들어 2주 단위로 탄력적 근로시간제를 적용하면 업무가 많은 첫 주에는 58시간 일하고 상대적으로 일이 줄어든 다음주에는 46시간 일해 평균 근로시간을 주당 52시간으로 유지하는 것이다.



노사정위원장·양대 노총 위원장 한자리에 문성현(오른쪽부터) 노사정위원장과 김명한 민주노총 위원장, 김주영 한국노총 위원장이 10일 서울 중구 코트야드 메리어트 남대문 호텔에서 주한 유럽연합(EU) 대표부와 양대 노총 주최로 열린 '사회적 대화 국제 워크숍'에 참석해 이야기를 나누고 있다. 연합뉴스

‘주52시간 총격’도 돈으로 떼우려는 정부

‘1인 40만원’ 월급 감소분 보전 검토 업계 원하는 유연 근무제는 거부

주 52시간 근로시간 단축에 따른 시장의 충격을 줄이기 위해 정부가 소득이 줄어드는 근로자의 임금을 보전해 주기로 했다. 유연한 근무체계 확대는 정부가 사실상 거부했다.

이성기 고용노동부 차관은 10일 이런 내용의 근로시간 단축에 따른 후속 대책의 방향을 밝혔다. 정부는 이 기준에 맞춰 6월 말까지 구체적인 대책을 내놓기로 했다.

우선 근로시간 단축에 따른 기존 근로자의 임금 감소분을 1년 동안 한시적으로 월 10만~40만원 지원하기로 했다. 근로자를 신규 채용하면 월 40만~80만원을 1년간 기업에 지원한다. 여기에 드는 돈은 사업주와 근로자가 짬뽕돈으로 조성한 고용보험에서 총당한다.

이 차관은 “기존의 근로시간 단축 지원 제도(일자리 함께하기 사업)를 활용하는 것”이라고 말했다. “외국도 근로시간 단축 때 지원금을 준다”며 독일과 프랑스, 일본 사례를 들었다.

그러나이 제도는 법에 정해진 것보다근

로시간을 더 줄였을 경우 적용한다. 외국도 법정 근로시간보다 일하는 시간을 단축한 기업과 근로자에게 지원금을 준다. 때론 경영난에도 불구하고 근로시간을 줄여 고용을 유지한 경우에도 지원한다.

하지만 고용노동부의 방침은 개정된 법에 따라 근로 시간을 지키면 지원금을 준다는 내용이라 일자리 함께하기 사업의 취지와 다르다.

전문가들은 “거꾸로 가는 고용정책”이라고 지적했다.

김기찬 고용노동전문기자
wolsu@joongang.co.kr

» 5면 '주52시간'으로 계속

업계 “법 지킨다고 돈 주나” 주 52시간 ‘거꾸로 정책’ 비판

▶1면 ‘주 52시간’에서 계속

조준모 성균관대 경제학과 교수는 “법을 지키지 않으면 2년 이하 징역이나 2000만 원 이하 벌금형에 처하고, 역으로 지키면 돈을 준다는 게 법을 집행하는 정부의 정책으로 타당한가”라며 “(이런 대책은)브레이크와 엑셀러레이터를 동시에 밟는 꼴”이라고 말했다.

정보기술(IT)이나 신생 벤처기업(스타트업)에 가해질 충격 완화 조치도 내놓았다. 근로시간 단축 제도를 설명하는 매뉴얼을 마련하고, 일터혁신 컨설팅을 한다는 내용이다.

시장의 반응은 차갑다. 한 벤처업체 관계자는 “이제 막 출발하는 벤처업체에 일터혁신이라니?”라고 반문하며 “뜯구름 잡는 소리”라고 말했다.

고용부는 재량근로 같은 유연한 근무 체계를 확대하는 것은 사실상 받아들이지 않았다. “장시간 근로 유인으로 작용할 수 있다”는 이유에서다. 박지순 고려대 법학전문대학원 교수는 “선진국은 근로시간을 지속적으로 단축하되 그 보완책으로 유연근무 체계를 확대했다”며 “유연근무를 확대하면서 남용되지 않도록 하는 게 올바른 대책”이라고 말했다.

정부는 다만 탄력적 근로시간제에 대해서는 올 하반기 실태조사를 거쳐 제도개선 방안을 마련하겠다고 했다. 조준모 교수는 “근로시간이 긴 이유는 정규직 중심의 정책, 유연근로의 어려움, 최저임금 인상에 따른 자영업자의 근로시간 확대, 파트타임을 나쁜 일자리로 규정된 정책의 오류 때문”이라며 “이에 대한 진지한 개혁 방안을 내놓아야 근로시간 단축이 정착될 수 있을 것”이라고 말했다.

회사에 연금보험료 떼먹힌 노동자 한해 100만명

윤소하 의원 연금법 개정안 발의

해마다 100만명 이상의 근로자가 국민연금 보험료를 내고도 회사가 납부의무를 저버리고 미납하는 바람에 노후대비에 피해를 보고 있어 대책 마련이 필요하다는 지적이 나온다.

10일 국민연금공단에 따르면 4대 사회보험료를 통합 징수하는 건강보험공단은 사업장이 국민연금 보험료를 내지 않으면 자진 납부를 유도하고자 체납 사실을 체납사업장 근로자에게 알려주는데, 이렇게 체납 사실을 통지받는 인원은 매년 100만명이 넘는다. 매달 8만3천여명 꼴이다.

건보공단 통합징수실은 이번 달에 8만여명의 근로자에게 연금보험료가 체납된 사실을 통지했다. 지난 2016년 한 해 체납 통보된 근로자 수만도 104만명이었다.

국민연금법 17조에 따라 체납 사실을 통지받은 근로자는 통지된 체납 기간에 대해서는 국민연금 가입 기간으로 인정받지 못하는 등 불이익을 당한다.

사업장 가입자로 월급에서 자신 몫의 연금보험료(50%)를 원천 징수당해 이미 납부하고도 가입 기간을 인정받지 못해 노후 연금액이 줄어들거나 최악에는 최소 가입기간(120개월) 부족으로 연금을 수령하지 못할 수 있다는 말이다.

근로자 입장에서 월급을 받기도 전에 원천 공제를 통해 연금보험료를 매달 성실히 냈지만, 회사가 중간에서 책임을 다하지 않아 자기 뜻과 무관하게 피해를 떠안는 것이다.

물론 고액·장기 체납사업장을 대상으로 강제징수를 하거나 근로자의 고발의뢰가 있으면 사용자를 형사고발 조치하기도 한다.

하지만 체납사업장은 영세해서 실제로 경영상황이 나쁜 경우가 많고 이

미 다른 사람 이름으로 재산을 빼돌린 악덕 사업자도 있어 체납액을 받아내는 게 쉽지 않은 것이 현실이다.

다만, 근로자가 개인적으로 스스로 일부 구제할 길이 있긴 하다. 국민연금법 시행령 제24조에 따라 월별 납부기한으로부터 5년 이내에 근로자가 개별적으로 본인 체납액을 내면 체납 기간 전체가 아닌 절반의 가입 기간만 인정받을 수 있다.

이를테면 2년간 보험료를 체납한 회사에 다니던 직원이 나중에 본인 몫의 절반의 보험료를 개별 납부하면 1년의 가입 기간을 인정해주는 것이다. 하지만 이 방법은 사용자의 직무유기를 근로자가 스스로 해결하는 방식이다 보니 실제로 활용하는 경우는 드물다.

윤 의원은 “근로자의 연금 수급권을 보다 강화하려는 것”이라고 취지를 밝혔다.

연합뉴스 서한기 기자

“공공 정규직화, 이유없는 전환예외 많아”

고용부 1단계 마무리...10만명 넘어
 민주노총 “기준, 기계적 적용” 비판
 전문가 “심의, 기울어진 운동장” 지적

정부의 ‘공공부문 정규직 전환 가이드라인’으로 비정규직 10만명에 대한 정규직 전환 결정이 끝난 가운데, 공공부문 현장에서는 명확한 이유 없이 전환 대상에서 제외되는 사례가 나오고 있어 논란이 일고 있다.

10일 고용노동부는 “공공부문에서 정규직으로 전환하기로 한 인원이 지난달 말 기준으로 10만1천명을 넘었다”고 밝혔다. 중앙행정기관·지방자치단체·공공기관·지방공기업·교육기관 등 1단계 전환 기관 725곳의 기간제 노동자 5만8933명, 파견·용역노동자 4만2242명 등이 여기에 속한다.

이는 지난해 7월 정부가 비정규직 정규직화에 앞장서겠다고 발표한 ‘공공부문 정규직 전환 가이드라인’에 따른 것이다. 고용부는 올해 상반기 안에 1단계 전환을 마무리하고 오는 6월부터 2단계 대상인 지자체 출자·출연기관과 지방 공기업의 자회사 등에 대한 정규직 전환도 추진한다고 밝혔다. 정부 목표대로라면 2020년까지 20만5천명의 공공부문 비정규직 노동자가 정규직이 된다.

노동계의 반응은 냉랭하다. 민주노총은 같은 날 ‘공공부문 비정규직 제도 시대를 위한 해법’ 토론회를 열고 “정부의 정규직 전환

공공부문 비정규직 1단계 정규직 전환 현황 (단위:명)

	전환 예정인원	전환 결정인원 (3월말 기준)
중앙행정기관	21054	18150
자치단체	25263	16177
공공기관	96030	50872
지방공기업	7527	3478
교육기관	25061	12498

가이드라인이 현장에서 지나치게 기계적으로 적용돼 상시·지속 업무인데도 제외되는 사례가 속출하고 있다”고 지적했다.

정부의 정규직 전환 가이드라인에서는 2년 이상, 1년에 9개월 이상 계속되는 ‘상시·지속 업무’라면 원칙적으로 정규직 전환 대상으로 본다. 일시·간헐적 업무, 휴직·파견자의 대체 업무, 60살 이상 고령자 등 특정한 경우에만 전환 예외를 인정하고 있다.

그런데 각 기관 전환심의위원회는 가이드라인의 원칙과 달리 초단시간 노동자, 운동부 지도자, 국고보조사업 참여자 등을 전환 대상에서 제외하고 있는 것으로 나타났다. 도서관 사서, 학습도우미 등 초단시간 노동자 8천여명 가운데 절반은 “노동시간이 불규칙해 예측 곤란하면 예외로 할 수 있다”는 조항이 적용돼 전환 대상에서 빠졌다. 운동부 지도자 5천여명 가운데 일부 지역의 600여명을 뺀 나머지는 “체력적 요인으로 한정

된 기간에만 고용되는 운동선수”와 똑같이 취급돼 기간제로 남게 됐다.

상시·지속 업무인데도 예산 문제로 수년 동안 기간제로 채용해온 노동자를 정규직 전환에서 제외하려고 아예 해당 사업을 종료하는 사례도 나와 ‘해고심’이라는 비판도 나왔다. 특히 똑같은 일을 하는데도 지역마다 전환 여부가 엇갈리는 등 공정성 논란도 불거진다. 예컨대 초등학교와 중학교의 방과후 교실 업무를 지원하는 방과후 행정사의 경우 강원·전북·광주에서는 정규직으로 전환됐으나, 나머지 지역에서는 제외되는 등 직종마다 지역별 편차가 컸다.

많은 전문가는 정규직 전환 심의 과정 자체가 ‘기울어진 운동장’이라고 지적하고 있다. 김종진 한국노동사회연구소 부소장은 “대부분 기관의 전환심의위원회가 사용자 편향적으로 구성되고 업무 특성에 대한 이해도가 떨어지는 상태에서 결정을 내리면서 자의적 판단에 따른 전환제외자가 많이 나오고 있다. 정부는 전환제외자를 따로 모아 모니터링을 할 필요가 있다”고 말했다.

이지혜 기자 godot@hani.co.kr

공공부문 비정규직 절반 10만 1175명 정규직화

정부가 추진하고 있는 공공부문 비정규직 노동자의 정규직 전환이 목표치의 절반 정도 이뤄진 것으로 나타났다. 고용노동부는 지난해 7월 정규직 전환 방침 발표 이후 지난달까지 비정규직 노동자 10만 1175명을 정규직으로 전환했다고 10일 밝혔다.

정부가 2020년까지 정규직으로 전환하기로 한 공공부문 비정규직 노동자는 20만 5000명이다. 기간제 노동자는 711개 기관에서 5만 8933명, 파견·용역 노동자는 269개 기관에서 4만 2242명이 정규직으로 전환됐다. 전환 예정인원 대비 57.8% 수준이다. 기간제 노동자의 전환 이행률은 당초 목표 인원(7만 2354명)의 81.3%, 파견·용역 노동자는 목표 인원(10만 2581명)의 41.2% 수준이다.

기관별로는 중앙행정기관이 2020년까지 목표 인원 대비 86.2%, 지방자치단체가 64.0%, 공공기관은 53.0%, 지방공기업은 46.2%, 교육기관은 49.9%가 전환됐다. 고용부는 상반기 중 기간제 노동자의 정규직 전환을 마무리하고, 이후 파견·용역 노동자의 정규직 전환에 집중할 방침이다. 아울러 지방자치단체 출자·출연기관과 공공기관·지방공기업 자회사에 대한 2단계 정규직 전환도 오는 6월부터 추진한다.

홍인기 기자 ikik@seoul.co.kr

헌재 ‘서울교통공사 정규직 전환’ 본격 심리

정규직원 “기본권 침해” 헌법소원 전원재판부 회부돼 절차 돌입

헌법재판소가 서울교통공사 ‘비정규직의 정규직화’ 정책의 위헌 여부를 본격 심리한다.

10일 ‘서울교통공사 특혜반대 법률소송단’(대표 곽용기 외 512명)에 따르면 헌재는 법률소송단이 제기한 ‘무기계약직의 전면 정규직 전환에 대한 헌법소원심판 사건’ 심리에 들어가기로 3일 결정했다. 이 사건을 각하하지 않고 헌법에 위배되는지 따져보겠다는 의미다.

앞서 서울지하철 1~8호선을 운영하는 서울교통공사의 정규직 일부는 2월 19일 “비정규직의 정규직화 정책으로 헌법이 규정한 평등권, 행복추구권, 공무담임권 등을 침해당했다”며 헌법소원을 냈다.

당초 법률소송단은 이 헌법소원이 각하될 확률도 작지 않다고 우려했다. 원고 적격 여부, 즉 헌법소원을 제기한 이들 정규직이 ‘비정규직의 정규직화 정책’으로 직접적인 기본권 침해를 받았다고 주장할 자격이 있는지 불투명했기 때문이다.

이번 헌법소원 청구 대리인으로 참여한 중앙헌법법률사무소 이슬기 변호사는 “무기계약직의 정규직 전환으로 정규직 역시 개별적, 직접적, 구체적인 영향을 받는 대상이라는 것이 인정됐다”고 설명했다.

법률소송단 관계자는 “공채 같은 공사가 정한 절차에 따라 입사한 사람이 받은 비슷한 수준의 검증을 받지 않은 사람이 동일한 대우를 받는 것은 평등권 침해라는 주장이 헌법에 합치되는지 판단받을 수 있게 됐다”고 말했다.

김예윤 기자 yeah@donga.com

제조원가 올라도, 대기업 납품단가는 제자리

중소기업, 마르지 않는 '을의 눈물'

#1. 원단생산업체 A사는 원부자재 비용과 인건비가 지속해서 올랐지만 20년 전과 같은 단가에 납품하는 제품이 있다. 지역에 따라 단가가 다를 수 있는데 이를 고려하지 않고 다른 지역 단가를 언급하며 이에 맞춰달라는 대기업 횡포 때문이다. A사 대표는 계속되는 경영 악화로 폐업 위기에 놓였지만 당장 문을 닫을 수 없어 빚을 내어 회사를 운영하고 있다.

#2. 선박부품업체 B회사와 거래하는 대기업 C사는 경쟁입찰 때 납품업체 간 가격경쟁을 유도해 단가를 인하한다. 예를 들어 최저가를 써낸 업체 1위부터 3위까지 물량을 주겠다고 하고 3곳을 선정한 뒤 모든 업체에 같은 최저가를 적용하는 식이다. B사는 지난해 같은 방식으로 두 차례나 20~30% 낮은 단가로 납품해야 했다.

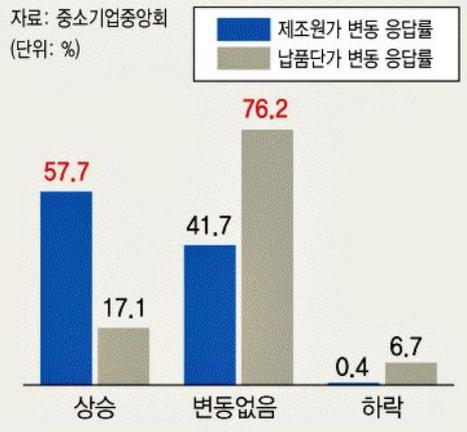
#3. 가스제조업체 D사는 대기업과 가격협상 과정 자체에 불만이 많다. 대기업이 단가 인하를 요구할 때 특별한 설명도 없이 일방적으로 요구하는 반면, 협력사가 단가인상을 요청하면 과하다 싶을 정도로 자료를 요구하기 때문이다.

대기업과 거래하는 중소기업체들은 제조원가가 올라도 납품단가는 여전히 제자리에 있거나 내리는 경우가 더 많다는 조사 결과가 나왔다.

중소기업중앙회가 지난 2~3월 중소기업 504개사를 대상으로 실시해 10일 발표한 '중소제조업 납품단가 반영 실태 조사' 결과를 보면, 지난해 재료비·노무비·기타경비 등 제조원가가 올랐다고 응답한 업체는 전체의 57.7%였고, 내렸다고 응답한 업체는

중소제조업체 2017년 제조원가 및 납품단가 변동 조사 결과

자료: 중소기업중앙회 (단위: %)



중기 58% “지난해 제조원가 올라”
납품단가 인상은 17%에 그쳐

값 경쟁 유도해 “단가 맞춰라”
대기업의 납품단가 횡포 여전
중기중앙회 “정부, 실태 점검을”

0.6%에 불과했다. 반면 원사업자로부터 받은 납품단가가 인상됐다고 응답한 업체는 17.1%로, ‘변동이 없다’(76.2%)거나 ‘내렸다’(6.7%)는 응답 비율(82.9%)보다 훨씬 적었다. 중소기업체의 절반 이상이 원가 상승 부담을 떠안았지만, 납품단가가 올라간 곳은 10곳 중 2곳에도 못 미치는 셈이다.

원사업자가 부당하게 납품단가를 깎는 방법으로는 ‘경쟁업체와의 가격경쟁 유도’(34.4%)와 ‘추가 발주를 전제로 단가인하’(23.0%)가 주로 꼽혔다. 이에 대한 대응 방법으로는 ‘별다른 대책 없이 수용’(70.5% 복수 응답)한다는 응답이 가장 많았고, ‘기타경비 절감’(21.3%), ‘제조공정 개선 등 생산성 향상’(18.0%), ‘저가 원부자재로 교체 등 재료비 절감’(16.4%) 등이 뒤를 이었다. 원사업자로부터 부당한 납품단가 인하를 경험한 업체는 12.1%로, 전년도 조사 결과치(14.3%)보다 약간 줄었다.

특히 조사 대상 업체의 72.6%가 올해 최저임금 인상이 제조원가에 영향을 줄 것이라고 예상했지만, 이들 가운데 제조원가 상승분이 납품단가에 공정하게 반영될 것을 기대하는 업체는 37.2%에 그쳤다. 최저임금 인상에 따른 제조원가 인상이 납품단가에 공정하게 반영되려면 ‘원사업자의 자발적 인식 변화를 통한 공정원가 인정문화 확산’(48.4%), ‘공정한 납품단가 결정을 위한 법·제도 마련’(34.5%) 등이 필요하다는 응답이 많았다.

김경만 중기중앙회 경제정책본부장은 “대기업과 거래하는 중소기업은 적절한 납품단가가 보장돼야 생산성과 혁신능력을 갖출 수 있다”며 “최저임금 인상에 따른 원가 상승 압박을 완화하려면 공정한 납품단가를 인정하는 문화와 관행을 정착시켜 나가는 것과 함께 정부가 불공정 행위가 빈번하거나 노무비 비중이 높은 업종에 대한 납품단가 반영 실태를 점검할 필요가 있다”고 말했다. 박순빈 선임기자 sbpark@hani.co.kr

삼성전자, 별도 팀 꾸려 '노조와해 총괄TF' 지원 정황

(삼성전자서비스)

검찰, 노조파괴 6천여 문건 수사중
삼성전자서비스 '노조와해 TF' 확인

TF 아래 '교섭·상황·언론대응' 3개팀
노조와해 전략 짜고 실행까지 체크
검찰 '삼성 지원 아래 이행' 파악

검찰이 삼성의 '노조 파괴 공작' 문건을 대량
압수해 본격 수사에 나선 가운데, 삼성전자
서비스가 '총괄티에프(TF)'를 만들어 세부
적인 체크항목을 확인하는 등 문건의 내용
을 실행한 것으로 10일 드러났다. 삼성전자
서비스의 모기업인 삼성전자도 별도의 팀을

꾸려 노조 와해 공작을 지원한 정황도 포착
됐다. 지난 5년여 지속된 삼성전자서비스의
노조 와해 공작과 관련해 삼성전자도 책임
을 피하기 어려워 보인다. ▶관련기사 3편
〈한겨레〉 취재 결과, 검찰은 최근 삼성전
사에서 압수한 6천여건의 '노조 파괴 공작'
관련 문건을 분석하는 과정에서 삼성전자의
자회사인 삼성전자서비스가 노조 와해를
위한 '총괄티에프'를 만들어 세부 계획을 수
립했고, 산하 각 대응팀에서 이에 대한 실행
여부를 촘촘하게 체크해온 사실을 파악했다
고 한다.

삼성전자서비스는 협력사 직원들로 구성
된 노조인 삼성전자서비스지회가 생겨나자
'총괄티에프'를 조직하고, 그 아래로 '교섭대

응·상황대응·언론대응' 분야를 맡는 세 팀
을 꾸렸다. 티에프 좌장은 임원급이, 각 분야
팀장은 부장급이 맡은 것으로 전해졌다. 이
세 팀은 각자 역할을 분담해 체계적으로 움
직였다.

교섭대응팀은 단체교섭 지연 전략을 기
획·주도했다. 회사 쪽의 단체교섭 지연 행위
에는 일종의 패턴이 있었다. △각 센터에서 교
섭요구를 하면, 조합원 명부 확인을 이유로
교섭을 거부하고 △노동위원회에서 공고시
정명령을 하도록 해 교섭대표노조로 확정되
더라도 업무 과중 등을 이유로 들어 다시 거
부했다. 또한 △경총에 재위임을 해 교섭을 제
자리로 만드는가 하면 △교섭 해태에 항의하
는 교섭위원 태도를 문제 삼아 다시 교섭을

거부하기도 했다. 회사 쪽의 '기획된 전략'에
따라 체계적으로 교섭 지연에 나섰던 셈이다.

상황대응팀은 각 노조의 파업을 보고받고,
노조활동 대응인력인 이른바 '가족직원(KJ)
을 통해 노-노 갈등을 유발하는 등의 업무를
맡은 것으로 보인다. 인사권 등을 빌미로 조합
원들의 탈퇴를 압박하는 식이었다. 조합원들
을 '문제직원(MJ)'으로 관리하며, 근태 불량과
지시 불이행 등을 채증해 유사시 징계할 수 있
도록 밀착관리를 강화하는 방식 등도 포함된
것으로 전해졌다. 언론대응팀은 언론사들을
상대로 회사 쪽의 입장을 집중적으로 부각해
회사에 유리한 기사가 나오도록 하는 등 여론
작업을 맡았던 것으로 전해졌다.

총괄티에프는 이런 노조 와해 단계별 대응

계획을 세웠을 뿐 아니라 노조 와해 공작 실행
결과까지 꼼꼼하게 보고받은 것으로 전해
졌다. 검찰은 2013년 7월 삼성전자서비스지회
노조가 만들어졌을 때부터 이 총괄티에프가
생겨나 지금껏 유지되고 있는 것으로 보고
있다. 또 2014년 5월 노조 탄압을 규탄하며 스
스로 목숨을 끊은 삼성전자서비스지회 노동
자 염호석씨의 주검을 경찰이 빼내 가는 과
정에서도 총괄티에프가 관여했는지 살펴보
고 있다.

특히 검찰은 삼성전자 내부에 존재했던 별
도의 팀에 주목하고 있다. 노조 현안에 대응
하는 이 별도의 팀은 삼성전자서비스의 노조
와해 시나리오 이행에 관여한 것으로 검찰
은 파악하고 있다. 서명지 기자 yj@hani.co.kr

삼성, 숨진 노조원 유족 '거액 회유'...다음날 경찰이 주검 탈취

검찰, 삼성 개입정황 문건 확보
4년 전 '전자서비스' 분회장 목숨 끊자
사족, 아버지 만나 위로금 제시
예정된 '노조장'서 가족장으로 바뀐
이튿날 경찰 들이닥쳐 주검 빼내

2014년 노조탄압 등에 항의하며 목숨을 끊은 삼성전자서비스지회 노조원 염호석(당시 35살)씨의 노동조합장을 앞두고 경찰이 주검을 '탈취'하는 과정에 회사 쪽이 개입한 정황이 10일 드러났다. 당시 노조와 노동·시민단체들은 회사 쪽 개입 의혹을 제기했지만, 삼성전자서비스는 이를 부인해왔다. 검찰은 최근 삼성전자 압수수색 과정에서 확보한 문서에 회사 쪽 개입 정황이 담긴 것을 확인하고, 회사 쪽이 당시 주검 '탈취'를 위해 구체적으로 어떻게 움직였는지 조사할 방침이다.

〈한겨레〉 취재 결과, 검찰이 삼성전자 압수수색 때 확보한 6천여건의 '노조 와해 공작' 문건 중에는 삼성전자 자회사인 삼성전자서비스가 회사 안에 '총괄티에프(TF)'를 만들어 협력업체인 산하 센터 노동자들로 구성된 노조인 삼성전자서비스지회 '와해' 계획을 세우고 산하 대응팀을 통해 실행 과정을 챙겨온 내용도 포함됐다고 한다. 삼성전자서비스가 2014년 5월17일 경남 양산센터 분회장인 염씨가 숨졌다는 사실을 접하고 긴박하게 움직인 것도 이 티에프를 통해서일 것으로 보인다.

그날 오후 1시30분께 강원도 강릉에서 발견된 염 분회장의 유서에는 노조탄압에 대

한 '절절한 호소'가 담겨 있었다. 노조에 "저 하나로 인해 지회의 승리를 기원합니다. 주검을 찾게 되면 우리 지회가 승리할 때까지 안치해주시시오"라고 적었고, 부모님에게는 "부탁이 있다. 지회에 좋은 결과가 나오면 그때 장례를 치러달라"고 부탁했다. 고인의 뜻에 따라 노조는 부모로부터 장례 절차와 관련한 위임장을 받고, 상주로서 조문객을 맞았다.

이튿날 상황은 급변했다. 18일 저녁 6시15분께 방패와 채증 카메라 등으로 무장한 경찰 250여명이 당시 주검이 안치돼 있던 서울 의료원에 들이닥쳐, 제지하는 노조원들을 밀어붙이며 염 분회장의 주검을 '탈취'해 갔다. 아버지가 어떤 이유에선지 마음을 바꾸어 가족장으로 장례를 치르겠다고 했다는 사실이 나중에 알려졌다. 당시 노조와 시민단체들은 "삼성이 배후일 것"이라며 의혹을 제기했지만, 회사 쪽은 부인했다.

그러나 검찰이 이번 압수수색에서 확보한 문건에는 염 분회장이 숨진 뒤 삼성전자서비스 양산센터장이 염 분회장의 아버지를 두 차례 면담하며 회유한 내용이 구체적으로 등장하는 것으로 전해졌다. 당시 염 분회장의 아버지에게 제시한 상당한 규모의 위로금 액수까지 문건에 나온다고 한다. 문건에는 염 분회장 사례처럼 삼성전자서비스가 노조 와해를 위해 각 지역 센터장들을 활용하는 대목이 곳곳에 등장한다.

검찰은 당시 염 분회장 어머니의 반대에도 불구하고 경찰이 시신 양도 요청 절차도 밟지 않고 250여명이 급박하게 투입한 배경과 과정을 조사할 방침이다. 회사 쪽과 경찰이 긴밀히 공조했을 가능성도 열어두고 있다.



삼성그룹 계열사 노조원들이 지난 3일 서울 서초동 삼성전자 본관 앞에서 기자회견을 열어 '노조 무력화 중단과 불법사찰 사죄'를 요구하고 있다. 이날 기자회견에는 전국 금속노동조합 삼성전자서비스지회, 삼성지회, 삼성웰스토리지회, 전국서비스산업노동조합연맹 삼성에스원노동조합 등 삼성그룹 4개 노동조합 조합원이 참여했다. 강창광 기자 chang@hani.co.kr

염 분회장은 2010년 6월 입사했지만 협력 업체에 소속된 간접고용 노동자로 월급이 아닌 건당 수수료를 받아왔다. 이 때문에 노조는 불법파견 금지와 월급제 등을 요구해 왔다. 회사 쪽은 염 분회장의 죽음을 계기로 노조 반발이 확산되는 걸 막으려 했던 것

로 보인다. 한편 검찰은 삼성전자서비스가 노조 대응을 위해 작성한 이른바 '마스터플랜' 문건도 확보해 분석 작업을 벌이고 있다. 이 문서가 사실상 노조 와해를 위한 '바이블'로 꼽히는 만큼 검찰은 조만간 삼성전자서비스지회

조합원들을 상대로 피해 사례를 조사할 방침이다. 또 문건 작성과 실행에 관여한 것으로 보이는 삼성 임직원들을 불러 구체적인 보고라인 등을 확인하는 등 회사 차원의 조직적 개입 여부도 확인할 예정이다. 서영지 기자 yj@hani.co.kr

알바생 5명 중 1명 “최저임금 못 받는다”

알바천국, 실태조사 발표
‘학교 밖 청소년’이 가장 많아
“부당한 대우 받아도 말 못해”
퇴직금 60% 이상이 못받아
나이 어릴수록 받기 어려워

자 1378명을 대상으로 조사했다. 5명 중 1명꼴인 20.9%가 최저임금 미만의 시급을 받았다고 응답했다. 이들 중 만 15~18세 학교 밖 청소년 응답자 비율이 32.5%로 가장 높았다. 만 15~18세 학생(24.5%), 19세 이상 성인(20.8%), 19세 이상 대학생(16.9%)이 뒤를 이었다. 황대운 청소년근로권익센터 팀장은 “학교 밖 청소년들은 부모의 동의를 받을 수 없고 일을 하는 경우가

많은데 사용자들이 이를 빌미로 열악한 근로 조건을 강요한다”며 “생계를 위해 아르바이트를 하는 비율이 높다보니 부당한 대우를 받아도 말을 못한다”고 지적했다. 퇴직금 수령 요건을 갖췄지만 받지 못한 경우도 60% 이상이었다. 한 달 평균 1주 15시간 이상, 만 1년 이상 근무한 후 퇴직경험이 있는 아르바이트생 263명 중 퇴직금을 받은 건 36.5%에 불과했다.

퇴직금도 나이가 어릴수록 받아내기 어려운 경향을 보였다. 송화민 청소년유니온 위원장은 “지방 정부 차원에서 지역에 맞는 조례를 제정해 학교 밖 청소년 노동 문제를 관리해야 한다”며 “그나마 최저임금 단속이 잘 이뤄지는 수도권에 비해 소외된 지방의 학교 밖 청소년들을 위한 대책도 필요하다”고 말했다.

이택현 기자 alley@kmib.co.kr

학교를 다니지 않는 A양(18)은 이달 초까지 청과물 판매업체에서 일했다. 업체는 새벽 장사에 나서는 아르바이트생에게 숙식을 제공했다. 집을 나와 생활하는 A양에게는 매력적인 조건이었다. A양은 월 250만원을 받기로 구두계약한 후 근로계약서는 따로 작성하지 않았다. 16시간이나 되는 근무시간을 고려하면 최저임금에 못 미치는 액수였다. 그러나 월급날이 되자 회사는 이마저도 지급하지 않았다. 숙식을 제공했으니 임금까지 줄 수는 없다고 잡아땀다. 황당한 논리였지만 학교나 부모의 도움을 기대할 수 없었던 A양은 이렇다 할 항변도 하지 못했다.

A양처럼 학교를 다니지 않고 가족과 떨어져 생활하는 ‘학교 밖 청소년’이 최저임금을 보장받지 못하는 경우가 많다는 설문 조사 결과가 나왔다. 청소년근로권익센터와 아르바이트 전문 포털 알바천국은 이 같은 내용이 담긴 실태조사 결과를 10일 발표했다. 지난달 12일부터 26일까지 1~2월 아르바이트 취업

서울신문

2018년 04월 11일 수요일
010면 사회

‘삼성 노조 와해’ 피해자 오늘 檢조사

전자 서비스노조 관계자 소환

삼성그룹 노조와해 의혹을 수사 중인 서울중앙지검 공공형사수사부(부장 김성훈)는 대표적인 피해 노조로 지목된 삼성전자서비스노조 관계자를 11일 불러 피해 사례를 조사한다. 나두식 삼성전자서비스노조 지회장 등이 참고인 신분으로 검찰에 출석할 것으로 알려졌다. 당초 조사는 10일로 예정됐으나 노조 측은 출석을 하루 미루고 검찰에 제출할 의견서나 피해를 입증할 구체적인 증거 자료 등을 준비한 것으로 전해졌다.

노조 측은 그간 삼성전자가 협력업체를 동원한 표적 감사와 위장 폐업, 일감 빼앗기 협박 등으로 노조 탈퇴나 퇴직 등을 압박해 왔다고 주장했다.

서비스노조 노조원은 모두 협력업체 소속이다.

앞서 검찰은 이명박 전 대통령 사건을 수사하며 다스 소송비 대납 혐의로 삼성전자 본사 등을 압수수색하는 과정에서 삼성의 노조 와해 공작 정황이 담긴 문건 6000여 건을 발견했다. 문건에는 노조원과 가족을 사찰하거나, 노조원에게 유무형의 불이익을 주며 퇴출하는 내용 등의 각종 부당 노동행위에 회사가 개입한 정황이 담긴 것으로 전해졌다. 이와 관련해 2013년 ‘S그룹 노사 전략 문건’을 조사했던 서울고용노동청은 삼성 측 입장만 듣고 압수수색도 하지 않은 채 해당 문건이 삼성 문건으로 볼 수 없다는 결론을 내린 것으로 알려졌다.

나상현 기자 greentea@seoul.co.kr

STX조선 ‘무급 휴직’ 확대한 자구안 제출

채권단 요구 고정비 950억 삭감한 ‘노사협약서’도 함께
 법정관리 댄 대규모 해고... 조합원들, 노사 중재안 수용
 산업은행 “원칙적으론 회생절차 돌입... 타당성은 검토”

STX조선해양 노사가 무급휴직을 대폭 확대하는 내용이 담긴 자구계획안과 이에 대한 노사협약서를 정부에 제출했다. 노사 합의안은 채권단이 요구한 고정비 950억원 삭감을 금액적으로 맞추면서도 감원반대를 선언한 노조의 명분을 살려주는 선에서 해법을 도출했다. 향후 산업은행은 자구계획안 등의 세부내용과 이행 가능성을 검토한 뒤 법정관리 신청 여부를 최종 결정할 방침이다. 이로써 다시 문제 해결의 공은 STX조선해양 노사에서 최대채권자인 산업은행으로 넘어갔다.

STX조선해양 노사는 10일 오후 5시55분 무급휴직과 임금·상여금 삭감, 복지혜택 축소 등을 통해 ‘인건비 75% 절감 효과’를 내는 자구계획안과 이에 대한 노사협약서를 작성해 산업은행에 제출했다. 당초 최대주주이자 채권은행인 산업은행은 인건비 800억원에 해당하는 생산직 500여명 감축과 이와 별개로 150억원의 고정비 축소를 요구했는데 이런 부분을 감안해 일종의 수정안을 내놓은 셈이다. 이에 따라 앞서 희망퇴직과 아웃소싱을 신청한 144명은 그대로 처리하고 나머지 생산직·사무기술직 노동자 1100여명이 급여조건 후퇴 등을 감내하는 고통분담안을 만들어냈다.

노조는 이날 오전 9시부터 이날 새벽까지 이어진 사측과의 협상 경과를 설명했다. 노조는 생산직 인력 감축을 최소화하는 대신 향후 5년간 6개월씩 무급휴직을 하는 방안 등을 설명했고 조합원 600여명 대

부분은 협상안에 동의했다. 법정관리에 들어가면 대규모 정리해고가 불가피하기 때문에 조합원들은 ‘차악’인 노사 중재안을 수용할 수밖에 없었다.

지난달 8일 산업은행이 ‘중견조선소 처리방안’을 발표하면서 대규모 인원 감축을 요구하자 노조는 강력 반발했다. 그러자 사측은 직영 인력이 협력업체로 이동하면 고용을 3년간 보장하고 임금은 기존의 80%를 보장하겠다고 제안했다. 이에 노조는 정규직의 비정규직화를 통한 ‘노조 말살정책’이라면서 받아들이지 않았고, 결국 사측이 노조의 입장을 전향적으로 수용하면서 사태가 일단락됐다.

그러나 아직 정부와 채권단이라는 ‘마지막 관문’이 남아 있다. 산업은행은 자구계획안 제출 마감시한인 9일 자정을 넘겼기 때문에 “원칙적으로 회생 절차에 돌입한다”고 밝혔다. 그러면서도 법정관리를 실제 신청하는데 1~2주일 이상 걸리기 때문에 그사이 자구계획안 등의 타당성을 검토하겠다고 했다. 문제는 산업은행이 생산직 695명 가운데 75%인 500여명을 줄이는 방안을 요구했는데 이를 따르지 않고 독자안을 수립해 이에 대한 전면 재검토가 불가피한 상황이라는 점이다. 산은은 노사가 제시한 자구계획안 등이 합리적이라고 판단될 때만 경영정상화의 일환으로 선수금환급보증(RG) 등을 지원할 예정이다.

상황이 이렇다 보니 정부는 신중한 자세를 취하고 있다. 최종구 금

웅위원장은 이날 기자들과 만나 “비용 절감을 위해 인력을 얼마나 감축하고 급여를 얼마나 줄일 것인가에 대해 어느 정도 진전이 됐다”면서도 “채권단이 수용할 정도까지는 안된 것으로 안다”고 말했다. 이어 “길게 볼 수는 없다”고 밝혀 곧 법정관리 여부에 대한 정부와 채권단의 최종 결정이 나올 것임을 시사했다.

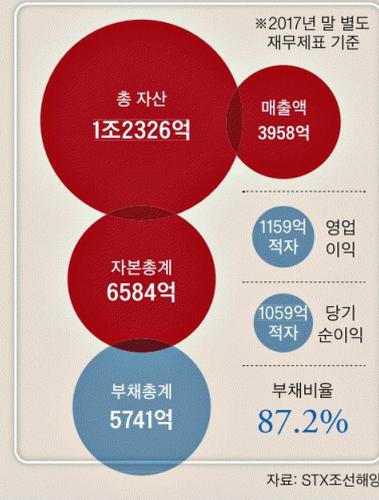
구교형·임지선 기자
 wassup01@kyunghyang.com



STX조선해양, 구조조정 일지

- 2001년 10월 ㈜STX, 대동조선 인수
- 2008년 수주 잔량 세계 4위, 연간 수주실적 세계 3위 달성
- 2011년 12월 40억 불 수출의 탑 수상
- 2013년 4월 채권단과 경영정상화계획 이행약정 체결
- 2013년 7월 채권단과 경영정상화계획 이행약정 체결
- 2013년 11월 최대주주 ㈜STX에서 산업은행으로 변경
- 2014년 4월 유가증권시장 상장폐지
- 2016년 5월 법정관리 신청
- 2017년 7월 법정관리 종결
- 2018년 3월 산은, 고강도 구조조정 방침 발표
- 2018년 4월 정부, STX조선 자구안에 따라 법정관리 여부 검토

STX조선해양의 재무 현황 단위:원



구조조정 원칙 손 뒤집듯 바뀌... 노조 버티기 자초

컨트론타워 실종된 정부 구조조정 자구안 제출 기한 넘긴 STX조선 "법정관리" 공언 몇시간 안돼 반복 구조조정 주도권 금융위-산업부 금융 외에 고용·지역 논리 끼어들어 한국GM 등 다른 곳에 악영향 우려

STX조선해양이 자구안에 대한 노사 협약서를 제출했어야 할 마감시한은 지난 9일 밤 12시였다. STX조선의 최대주주인 산업은행의 이동걸 회장은 지난달 8일 "한 달 내 노사 협약서를 제출하지 않으면 법정관리(법원 주도 기업회생절차)를 신청하겠다"는 원칙을 제시했다. 결과는 어땠을까. STX조선은 조합원 설명회 등 노동조합 내부 절차를 이유로 마감을 지키지 못했다.

이 회장 공언대로라면 마감을 지키지 못했으니 법정관리 신청에 들어가야 했다. 하지만 산은은 10일 새벽 "법정관리를 신청키로 했다"고 하더니 몇 시간 지나선 "노사 협약서가 제출되면 산업경쟁력강화관계장관회의(산경장 회의)에서 검토해 처리여부가 결정될 것"이라고 밝혔다.

데드라인을 지키지 못했는데도 법정관

리가 진행되지 않자 현장에선 '4월 9일'로 못 박은 마감시한의 권위부터 의심하는 분위기다. 금호타이어의 경우 노사 협상 마감시한으로 설정됐던 지난달 30일은 채권단의 자율협약이 종료되는 시점이기도 했다. 시한을 넘기면 더는 채권단 지원이 불가능해 회사가 버틸 수 없는 명확한 이유가 있었던 것이다. 그러나 STX조선은 마감시한을 기해 만기 도래하는 채권이 없었다. 채권단과 자율협약을 맺은 적도 없어 마감시한 이후 채권단 지원이 끊길 가능성도 없었다.

STX조선 관계자는 "정부는 애당초 지키지 않아도 될 날짜를 마감시한으로 제시했다"고 토로했다.

채권단 관계자도 "9일이라는 시점이 언제 나왔는지 모르겠다"며 "회사 안에 현금(올 2월 말 기준 1475억원)이 있기 때문에 9일을 넘긴다고 당장 회사가 부도나는 것은 아니다"며 "그걸 노조나 채권단도 모두 알기 때문에 노조는 버틸 때까지 버티면서 협상을 하는 것"이라고 말했다.

'4월 9일'을 최종 노사 협상 시한으로 제시한 건 경제사령탑인 김동연 경제부총리 겸 기획재정부 장관이었다. 그는 지난달 성동준선과 STX조선 처리 방침을 결정한 산경장 회의를 주재한 자리에서 "STX조선

은 자력 생존이 가능한 수준의 고강도 자구 노력과 사업 재편에 대해 한 달 내, 즉 4월 9일까지 노사 화약을 하지 않을 경우 원칙대로 처리할 것"이라고 밝혔다. 회의 직후 기자들에게 "원칙대로 처리한다는 건 법정관리를 의미한다"고 설명하기도 했다. 그러나 정작 마감 시한인 9일 김 부총리는 이 사안에 대해 "원칙대로 처리하겠다"는 약속 입장만 표명하는 데 그쳤다.

종잡기 어려웠던 정부의 기업 구조조정 스탠스도 구조조정 원칙에 불신을 불렀다. 문재인 정부 들어 구조조정의 주도권이 금융위원회에서 산업통상자원부로 이동했던 지난해 12월, 백운규 산업통상자원부장관은 금융 논리 이외에 산업·지역·고용 측면도 보겠다는 새 구조조정 기조를 밝혔다. 문재인 대통령도 연초 대우조선 옥포조선소를 찾아가 "조선 경기가 곧 회복될 가능성이 크다"고 말했다. 구조조정 위기에 몰린 STX조선 등 조선업계는 지원을 받아 다시 살 수 있는 것이 아니냐는 기대감을 갖게 했다.

그러나 성동준선은 법정관리행이 결정됐고, STX조선에 요구한 자구안은 불과 석 달 만에 더욱 가혹해졌다. 지난해 11월 산업은행은 '고정비 30% 삭감'을 자구 목표치로 제시했지만 올해 3월 산업부 주도

의 산업건설팀 이후에는 이 기준이 '고정비 40% 삭감'으로 불쑥 올라갔다.

STX조선 관계자는 "기업 구조조정에는 산업과 고용 측면을 두루 반영한다고 했을 때는 자구 요구안이 좀 더 완화될 것으로 기대했지만 결과는 정반대였다"며 "수정된 자구안대로면 생산직 근로자가 200명 밖에 남지 않아 지속 가능 경영을 담보할 수 없게 된다"고 말했다. 의사가 제시한 처방전을 보고도 환자들이 병이 나올 수 있을지 의심하는 상황이 생긴 격이다.

조선업계 한 관계자는 "정부가 원칙을 스스로 깨니 노조가 그런 상황을 최대한 이용하는 것"이라며 "향후 한국GM 등 다른 기업의 구조조정에도 좋지 않은 영향을 미칠 것"이라고 우려했다. 한국GM의 경우 노사 교섭 종료 시점으로 지난달 30일을 못 박았지만 이미 이 시한을 넘긴 상태다.

박해호 한국GM 부장은 "산업은행과 GM 본사의 자금 지원 전제조건은 노사가 합의한 자구안 마련이지만 시간만 흐르고 있다"며 "산업은행의 실적 결과가 나오는 이달 20일 전후로도 합의를 이루지 못하면 본사가 신차 배정 취소나 한국 시장 철수 등 극단적인 선택을 할 수도 있다"고 우려했다.

김도연·고관 기자, 세종=박진석 기자
kim.donyun@joongang.co.kr

인구증가도시, 감소도시보다 월평균 임금 35만원 더 많았다

〈제조업 종사자 기준〉

국회예산정책처 “인구 증감·취업 증가율 사이에 상관관계 확인”

인구증가도시의 청년고용률, 수도권·광역시 이어 두 번째로 높아

저출산·고령화와 청년인구 유출로 전국의 지방도시들이 뿌리부터 흔들리고 있지만 지난해 기준 인구 20만명 미만인 지방중소도시 100곳 중 31곳은 과거 5년간 인구가 증가한 것으로 나타났다. 핵심은 역시 일자리였다.

인구가 증가한 지방중소도시들은 감소한 도시들보다 청년 고용률이 1.1%포인트, 시간당 임금은 2.1% 높은 것으로 분석됐다. 제조업 종사자의 월평균 임금은 35만원 더 많았다. 인구가 증가하는 지방중소도시 청년들이 단시간 근로에 종사할 확률은 수도권과 광역시보다도 낮았다.

10일 국회예산정책처 인구전략분석과 김정환 경제분석관은 ‘산업동향 & 이슈’ 3월호에 실린 ‘지방중소도시 인구감소현

상과 고용여건 분석’에서 이같이 밝혔다.

보고서는 전국 기초단체 226곳을 수도권·광역시, 2017년 기준 인구 20만명 이상 지방중소도시, 인구 20만명 미만 지방중소도시로 나누고, 인구 20만명 미만의 지방중소도시의 지난 5년간 인구가 증가한 도시(인구증가도시)와 인구가 감소한 도시(인구감소도시)로 세분화했다. 혁신도시 6곳(음성·증평·김천·나주·완주·서귀포)은 모두 인구증가도시로 분류됐다.

각 지역 거주자들의 임금과 고용률을 분석한 결과, 인구증가도시는 인구감소도시보다 임금근로자 임금이 12만원 이상 더 많았다. 지난해 상반기 인구감소도시의 월평균 임금은 208만3000원, 인구증가도시는 220만5000원이었다. 인구 20만명

도시별 임금수준 및 고용 현황

	월 평균 임금(원)	청년고용률(%)
수도권·광역시	257만5000	49.4
인구 20만명 이상 지방중소도시	244만1000	45.7
인구 20만명 미만 인구증가도시	220만5000	47.8
인구감소도시	208만3000	43.7

*인구증가도시와 인구감소도시는 인구 20만명 미만의 지방중소도시 대상
*청년(15~34세)

이상 지방중소도시 244만1000원, 수도권·광역시는 257만5000원으로 임금이 높은 지역일수록 인구가 뚜렷하게 많았다. 제조업 취업자 수의 증가가 임금 인상으로 이어지고 인구의 증가로 이어졌다. 임금근로비율은 인구가 많을수록 높아져 지방중소도시일수록 근로형태는 자영업에 편중되는 양상을 보였다. 인구증가도시의 지난해 상반기 제조업 취업자 비율은 21.2%로 인구감소도시(15.3%)보다 높았고, 서비스업 취업자 비율은 인구증가

도시가 48%로 인구감소도시(48.4%)보다 낮았다.

제조업 및 광공업·건설업 종사자들의 임금은 인구증가도시가 259만7000원으로 인구감소도시(224만5000원)보다 35만 2000원 많았다. 반면 농업·어업·임업 분야의 임금은 인구증가도시(127만8000원)가 인구감소도시(131만원)보다 3만 2000원 더 적었다. 보고서는 “인구증가도시 지역의 시간당 임금이 인구감소지역보다 높게 나타나고 있다”며 “혁신도시 등

도시별 인구증감(수도권 제외 인구 20만명 미만 시·군·구 100곳 대상) *굵은 글씨는 혁신도시

자료 : 국회예산정책처

	강원	충북	충남	경북	경남	전북	전남	제주
인구증가 도시 (31곳)	홍천, 횡성, 화천, 양구, 인제	증평, 진천, 괴산, 음성	당진, 서산, 계룡, 청양, 홍성, 태안	김천, 군위, 성주, 칠곡, 예천	함안, 창녕, 산청	완주, 임실, 고창	나주, 광양, 구례, 무안	서귀포
인구감소 도시 (69곳)	동해, 태백, 속초, 삼척, 영월, 평창, 정선, 철원, 고성, 양양	제천, 보은, 옥천, 영동, 단양	공주, 보령, 논산, 금산, 부여, 서천, 예산	안동, 영주, 영천, 상주, 문경, 의성, 청송, 영양, 영덕, 청도, 고령, 봉화, 울진, 울릉	통영, 사천, 밀양, 의령, 고성, 남해, 거창, 합천	정읍, 남원, 김제, 진안, 무주, 장수, 순창, 부안	담양, 곡성, 고흥, 보성, 화순, 장흥, 강진, 해남, 영암, 함평, 영광, 장성, 완도, 진도, 신안	

의 건설과 산업구조의 변화 등이 임금 인상을 이끈 것으로 예상된다”고 분석했다. 청년이 일하기에 우호적인 환경을 갖추고 있다는 점도 인구증가도시의 특징이었다. 15~34세 청년고용률은 인구증가도시의 경우 47.8%로 수도권·광역시(49.4%)에 이어 두 번째로 높았다. 36~64세 고용률은 인구증가도시(80.6%)가 가장 높았다. 인구증가도시들은 대도시보다 고용안정성 면에서는 여건이 좋았다.

청년이 주당 36시간 미만의 단시간 근로

로에 종사할 확률은 인구증가도시가 10.9%로 수도권·광역시(12.7%)보다 낮았다. 지방중소도시 13.4%였다. 혁신도시에 입주한 공공기관 등의 영향으로 보인다.

보고서는 “인구감소도시의 경우 청년 고용 개선 및 지역산업 육성을, 인구증가 도시·행복도시 등과의 연계로 인구증대를 모색해 볼 수 있다”고 밝혔다.

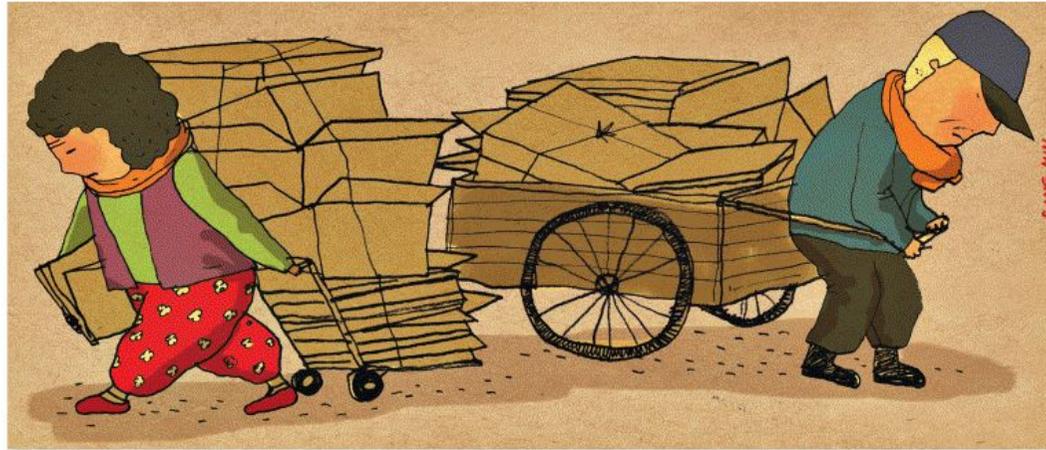
박은하 기자 eunha999@kyunghyang.com

폐지 줍는 노인 절반, 월 10만원도 못 번다

서울시, 2417명 실태 조사
65%가 '기초수급' 못 받아
야간 수거 사고 위험 노출
최근 폐지값 하락 더 고통
"생활비 지원·일자리 알선"

서울에서 폐지를 주우면서 생계를 유지하는 노인의 절반가량은 월 10만원도 못 버는 것으로 나타났다. 서울시는 지난해 9월 24개 자치구(강남구 제외)에서 활동하는 만 65세 이상 폐지 수집 노인 2417명에 대한 실태를 조사한 결과 월 10만원 미만을 번다는 응답자가 51.9%에 달했다고 10일 밝혔다.

서울시는 "최근 폐지가격 하락으로 폐지 수집을 통해 벌어들인 적은 수입마저 줄어들어 식비와 의료비 등 어르신들에게 필수적인 비용들을 충족하기 어려운 상황"



이라며 "종합적 돌봄 지원방안이 시급한 시점"이라고 설명했다.

조사결과 서울에서 폐지를 주우며 생활하는 노인 중 74.5%가 만 76세 이상 고령으로 나타났다. 전체 응답자 중 50%는 1인 가구였고, 82.3%는 경제적인 어려움을 폐지 수집의 이유로 꼽았다.

기초생활수급자는 전체 응답자 중 35%로, 대다수 노인들이 생계 유지를 폐지 수집에만 의존하고

있었다.

이에 따라 서울시는 서울형 긴급복지·희망온돌기금을 투입해 생계·의료·주거비를 지원하고, 노인들에게 적합한 공공형 일 자리를 확대하겠다는 내용을 담은 '폐지 수집 어르신 지원 종합대책'을 내놨다.

우선 서울시는 소득·재산 조회와 사례 회의를 거쳐 1인 가구 기준 생계비 30만원, 의료비 최대

100만원을 지원한다. 853명을 선정해 월 5만~7만5000원의 임차료를 지원하고 총 300가구를 선정해 도배·장판 등 집수리 서비스를 제공한다. 광역푸드뱅크센터의 '희망마차' 사업을 통해 매달 6개월간 월 1회 3만~4만원 상당의 식료품 및 생활용품도 지원한다.

폐지를 줍지 않고도 안정적인 수익을 얻을 수 있도록 1일 2~3시간 노동으로 최소 월 27만원을 보

장하는 취약계층 말벗활동, 공공시설 봉사활동 등 공공일자리 사업 참여를 유도한다. 또 폐지 수집과 관련된 일자리를 만들어 월 최대 22만원의 보조금을 지원한다. 자치구별 독거노인생활관리사가 주 3회 이상 폐지 수집 노인의 집을 방문해 안전확인 및 맞춤형 복지서비스를 연계한다.

민간기업과 협력해 야광조끼, 야광밴드, 방진마스크 등 안전용품을 지원하고 고물상 주변에는 교통안전시설물을 설치할 예정이다. 이와 함께 폐지 수집 노인을 대상으로 사고 예방을 위한 교통안전교육도 실시한다.

서울시는 "지속적인 사례 관리와 모니터링으로 폐지 수집 어르신 비율의 감축을 유도해 향후 폐지를 줍지 않아도 기본적인 삶을 살 수 있는 서울을 만들고자 한다"고 밝혔다.

이진주 기자 jinju@kyunghyang.com

<인명옥 전 국립중앙의료원장>

<송환근 세종학당재단 이사장>

운전기사에 친동생 앓히고...특정인 뽑으려 면접관 직접 선정

수사의뢰 공공기관장 명단 첫 확인

수리과학연구소장·원자력의학원장... 학교 후배·지인 아들 특혜 채용 등 비공개 전·현 기관장 22명 일부 확인 산업부·국토부는 자료제출 안해

최다 적발 문체부...노동부 뒤이어 인사혁신처도 15건 적발 확인 제윤경 의원 "투명 공개·엄정수사를"

부처별 공공기관 채용비리 적발 건수

상위 10개 부처 ※채용비리 조사기간: 2013~2017년

문화체육관광부	412건
고용노동부	401
교육부	142
국방부	124
보건복지부	112
국무조정실	110
방위사업청	103
과학기술정보통신부	88
금융위원회	85
여성가족부	84

정부가 지난 1월 부처별 공공기관 채용비리 점검 결과 발표 당시 이름을 공개하지 않은 채용비리 수사 의뢰 대상에 국립중앙의료원장, 국민체육진흥공단 이사장, 국가수리과학연구소장, 한국원자력의학원장, 동남권 원자력의학원장(이상 전직), 세종학당재단 이사장(현직) 등 전·현직 공공기관장이 들어 있던 것으로 밝혀졌다. 또 산하 공공기관의 채용비리 지적 사항이 가장 많았던 부처는 문화체육관광부로 확인됐다.

이런 사실은 국회 정부위원회 소속 제윤경 더불어민주당 의원이 10일 <한겨레>에 제공한 '부처별 공공기관 채용비리 점검 결과 및 비리 혐의자 수사 의뢰서'에서 확인됐다. 정부는 지난 1월, 275개 공공기관을 대상으로 2013-17년 채용비리 여부를 점검한 결과, 2311건의 문제가 발견됐다고 발표했다. 당시 정부는 비리 혐의가 짙어 수사 의뢰한 64명(총 15개 부처 33개 기관) 가운데 전·현직 기관장 22명이 포함됐다고 밝혔지만, 해당자를 공개하지 않았다.

■ 친동생·대학 후배·지인 아들 등 부당 채용한 기관장

수사 의뢰 대상 공공기관장 가운데 부인 당시 '친박근혜 코드 인사'란 지적이 제기된 전 한나라당(현 자유한국당) 의원 출신 안명옥 전 국립중앙의료원장이 우선 눈에 띈다. 중앙의료원은 공공의료물 책임지는 핵심 기관이다. 보건복지부가 제 의원실에 보낸 수사 의뢰서를 보면, 안 전 원장은 2014년 12월 원장 취임 직후, '안전을 위하여 일면식도 없는 사람을 (내) 운전기사로 받을 수 없다'며 자신이 원하는 사람을 보낼 수 있게 실무진에 요청한 뒤, 운전기사 파견업체에 친동생이 이력서를 내게 해 파견받는 식으로 간접 고용했다. 친동생은 이후 계약직 직원 특별 채용 형식으로 의료원에 직접 고용됐다. 복지부는 "자신과 친동생의 사적 이익을 위해 공정한 채용업무를 방해한 정황이 있다"며 안 전 원장에 대한 수사를 의뢰했다. 지난해 12월 복임한 안 전 원장은 다른 의료원 직원 2명을 부당 채용했다는 혐의도 받는다.

수학 관련 연구소인 국가수리과학연구소의 김동수 전 소장은 미국 소재 대학 선후배 사이였던 인사의 경력에 유리한 맞춤형 공고를 낸 뒤, 발표·면접평가에 직접 참여해 최고 점수를 취득한 혐의로 수사를 받게 됐다.

과학기술정보통신부는 암 연구센터인 동남권원자력의학원의 양광모 전 원장이 2016년 연구정책기획팀 직원을 채용하면서, 의학원 내부 인사에게서 아들 채용 청탁을 받은 뒤, 필기시험 면제 등 특혜 채용을 한 의혹이 있다며 수사를 의뢰했다.

수사 대상이 된 최창은 전 한국원자력의학원 원장은 2016년 11월 당시 양아무개 분원장을 연임시키려고 공개 경쟁 채용 절차 없이 양아무개씨를 1순위 추천하기로 한 뒤 다른 인사 2명을 형식적으로 지원하게 하는 방법으로 양아무개씨를 재임명한 의혹을 받는다. 그는 지난해 12월까지 원장으로 근무했다.

지난해 12월 면직된 황화성 전 한국장애인개발원장은 특정인이 면접심사에서 2순위로 결정되자, 채용인원을 1명에서 2명으로 늘려 부정 채용한 의혹으로 수사 대상 명단에 올랐다. 한식진흥원은 2014년 3월에 전산직 2명을 채용하면서, 해당 경력 없는 이사장의 지인 아들을 채용해 수사 대상 기관이 됐다. 면접위원을 내부 위원으로만 구성해 특정한 단독 면접을 진행한 정정택 전 국민체육진흥공단 이사장, "면접위원 직접 선정 등의 방법으로 특정인을 특혜 채용했다는 의혹"이 있는 송환근 세종학당재단 이사장도 수사 의뢰됐다. 수사 의뢰 대상자가 있는 산업통상자원부·국토교통부는 제 의원실에 아직 자료를 내지 않았다.

■ 공공기관 적발 12위 부처는 문체부·노동부

정부는 지난 1월 부처 산하 공공기관 점검 결과 2311건의 문제가 발생했다고 발표했다. 부처별 발견 건수를 공개하지 않았다. 기획재정부가 제 의원에게 제출한 부처별 채용비리 발견 건수를 보면, 문체부 산하 공공기관들이 412건으로 가장 많았고, 고용노동부 산하 공공기관들이 401건으로 뒤를 이었다. 국무조정실(110건), 공무원 채용·인사를 관리하는 인사혁신처(15건)에서도 문제가 발견됐다. 적발 건수는 서류·면접위원 구성 부적절, 모집공고 위반, 부당한 평가기준 등을 포괄한 것으로, 이 수치가 수사 의뢰할 정도의 불법 채용비리를 뜻하는 것은 아니다. 제 의원은 "정부 부처는 지금까지 제기된 의혹 전부, 수사의뢰 내용, 사후 결과까지 투명하게 국민에게 보고해야 한다. 특히 채용비리에 대한 엄정한 수사가 이뤄져야 한다"고 말했다.

송환근 기자 dmzsong@hani.co.kr

“일제 조선인 강제징용 잊지 말아야”

부산시민단체, 징용 노동자상 추진
내달 1일 동구 일본영사관 옆 건립계획
시민들 호응...목표액 8000만원 넘어
부산시는 부정적...남구에 설치 제안

10일 부산 동구 범일동의 매축지 마을은 조용했다. 주민들 모습도 좀처럼 찾아보기 힘들었다. 1~2층짜리 집들이 다닥다닥 붙어 있었고, 그사이 좁은 골목길에는 하얗게 타 버려진 연탄들이 곳곳에 보였다. 식당과 미용실 등 대부분 가게는 문이 닫힌 상태였다. 길게 늘어선 담에 그려진 벽화만 눈에 띄었다.

좁고 긴 골목길을 따라가면 일제강점기에 만들어진 마구간이 남아 있다. 이 마을은 일제강점기인 1930년대에 만들어졌는데 당시 부산항 부두에 내린 마부와 말, 짐꾼들이 쉬던 곳이었다. 한국전쟁 때는 피란민이 모여 살았던 판자촌이었다. 피란민들은 마구간을 칸칸이 나눠 살았다고 한다.

이 마을은 1990년대 도시환경정비사업 추진 구역으로 지정돼 재개발이 추진되다가 흐지부지됐다. 현재 1000여가구 가운데 300여가구가 공·폐가로 남아 있다. 매축지 마을 옆에는 주한미군 55보급창이 자리 잡

고 있다. 일제강점기에 부산항으로 들어온 일본군 군수물자를 보관한 창고였다. 해방 이후 주한미군이 그대로 사용하고 있다. 이 마을은 부산에서 일제 강제동원 흔적이 남아 있는 몇 안 되는 곳이다.

일제 강제동원 피해자지원재단의 <강제동원의 역사와 현장>을 보면, 일제는 1937년 중일전쟁을 일으킨 뒤 전쟁물자가 부족하자 국가총동원법을 만들어 45년 패망 전까지 조선 등 모든 식민지의 인적·물적 자원을 총동원했다. 자료 부족으로 당시 강제동원된 조선인 피해자 수를 정확하게 파악하진 못하고 있다. 일본 시민단체인 '조선인 강제연행 진상조사단'은 1990년 내무성 경보국 자료에 실린 통계로 산출한 결과, 1939~45년 강제연행자 수가 151만여명으로 파악된다고 밝혔다. 국내 학계도 150만~780만여명으로 추산하고 있다.

강제동원된 조선인은 일본 등 국외뿐 아니라 국내에도 배치됐다. 부산항은 일본과 대륙을 연결하는 가장 가까운 수송항이다. 일제는 군수 수송을 위해 부두를 건설하는 등 기반시설을 확충하며 부산항을 확대했고, 40년대 일제 육군의 군수기지로 삼았다. 이 과정에서 많은 조선인이 부산에 강제동원됐다. 매축지 마을도 부산항과 가까운 바다를 매립하면서 생겨났다. 하지만 부산의

강제동원 노동자 현황 기록은 자료가 거의 없어 실태조차 파악이 어렵다. 2004년부터 2015년까지 활동했던 '일제강점하 강제동원 피해 진상규명위원회'에 신고 접수된 자료 가운데 '경남지역 기초자료'의 실무위원 심의자료에서 부산지역 조선인 강제동원 사례를 확인하는 정도다.

조선인 강제징용 역사를 잊지 않기 위해 부산의 여러 시민·노동단체들이 모여 만든 '적폐청산·사회대개혁 부산운동본부'는 노동절인 다음달 1일 동구 초량동의 일본총영사관 앞 평화의 소녀상 옆에 강제징용 노동자상 건립을 추진하고 있다. 시민들 호응도 뜨겁다. 이미 지난 6일 노동자상 건립 모금액이 목표액 8000만원을 넘어섰다.

하지만 부산시 등은 한-일 관계 때문에 이곳에 노동자상을 설치하는 데 부정적인 태도를 보인다. 부산시는 최근 시민단체와의 면담에서 “남구의 일제강제동원역사관 쪽에 설치할 것”을 제안했고, 시민단체는 거부했다.

한 시민단체 관계자는 “일본은 여전히 조선인 강제징용 역사를 인정하지 않고 있다. 민족의 역사를 바로 세우려면 노동자상을 일본총영사관 앞에 세워야 한다. 일본 정부의 책임 있는 사죄가 있기 전까지 계속 싸울 것”이라고 말했다. 김영동 기자 ydkim@hani.co.kr