

이슈 리포트

13

2003년 10월 둘째주(10/6 ~ 11)

◎ 주요내용

- 세상돋보기:	송두율 교수
- 노동자 세상:	퇴직연금제
- 통신정책:	통신사 위기감
- 정자동 6층에서:	명퇴간부....
- 만화방	시사 만화



KT노동조합 정책기획실

극복하기 위한 방법이 과연 무엇인지 보다 뼈저리게 투시하려는 노력을 할 것이다. 그런 점에서 그는 우리 모두에게 귀중한 존재이다. 남이나 북이나 할 것 없이 우리 모두가 앞으로 일차적으로는 그런 내재적 논리의 이해를 성취해야 하는 과제를 안고 있기 때문이다.

송두율, 그에게 과오가 있다. 하지만, 그 과오를 덮고 남은 자산이 존재한다. 그것은 그가 아무리 오래 살아도 유랑자와 같은 처지가 될 수밖에 없는 해외거주 지식인으로서의 아픔과 고독 가운데서 끊임없이 유지해온, 민족의 현실을 어떻게든 새롭게 변화시키고자 하는 진실한 자세와 그로 인한 학문적 성취이다. 그것으로 우리는 송두율의 미래를 자유롭게 해주어야 할 것이다.

그에게 관용을, 그것이 우리 사회의 힘이 될 것

그는 이미 실정법적 처벌도 감수하겠다고 하면서 영구귀국과 함께 후학들과의 만남을 고대하고 있다. 작가 황석영이 분단의 시대를 넘겠다고 하면서 북을 방문한 이후 자의반 타의반 해외 유랑생활을 마침내 끝내고 실정법적 처벌을 예상하면서도 귀국을 각오했을 때의 심정이 그에게 전해졌을 것이다. 그나 필자나 모두 일본에서 출생하여 고국에서 젊은 시절을 보내고, 적지 않은 세월을 해외에서 보낸 인생이다. 그런 그에게 나는 깊은 동지애와 연민의 정을 느낀다. 그의 얼굴이 그리 밝지 않음은 바로 이러한 인생사의 아픔이 새겨진 결과 이리라.

지난 여름, 미국 뉴저지에서 북 미주 가톨릭 정의구현 사제단이 주최한 한반도 문제 세미나에 연사로 갔던 필자는 그곳에 역시 연사로 온 그와 오랜만에 반갑게 만나, 이렇게 말했다. "송선생님, 어려움이 예상되더라도 꼭 한국에 가십시오. 여러 가지 문제가 있는 나라이지만, 그곳에는 활력과 열정이 넘치는 사람들이 있습니다. 가서 그들과 새롭게 호흡하십시오. 아마도 지금과는 다른 남과 북에 대한 나름의 결론과 생각을 가지게 될 것입니다." 그때, 우울한 표정의 그의 눈이 반짝였다.

나는 그가 훌륭한 학자로서 고국에서 자신의 평생을 쏟을 수 있기를 바라마지 않는다. 우리에게 더 이상, 소중한 인재들이 분단시대의 이념적 폭력에 희생당함으로써 우리 모두의 미래를 스스로 가로막는 일이 없게 되기를 희망한다. 분단시대의 질곡을 통과하면서 성장한 귀중한 지식인을 우리가 잃지 않았으면 한다. 그를 죽이는 것은 분단시대라는 괴물의 목숨을 연장하는 일이 될 뿐이다.

부디, 송두율에 대한 우리 사회의 관용과 함께 그의 내면을 거쳐 온 지난 시기의 분단사에 대한 우리 모두의 자성적 성찰이 이루어진다면, 앞으로 올 우리의 세월은 보다 행복해지지 않을까? 그리고 그것은 우리 모두에게 미래의 능력, 그 하나가 추가되는 즐거움을 주게 될 것이다. 김민용/프리티안 기획위원/시대소리 대표필자

“

가?”

☞ 노동부는 29일 ‘근로자 퇴직급여 보장 법안’을 확정, 다음달 중 국회에 제출한 뒤 법안이 통과되면 내년 하반기부터 시행할 계획이라고 밝혔다. 퇴직금은 노후 보장의 주요 수단인데, 나의 노후문제가 나도 모른 채 얼렁뚱땅 제도화 되어 변경된다고 한다. 나의 문제이고, 조합원 모두의 문제인 퇴직연금제. 무엇이 문제인가?

1. 퇴직 연금제란?

1) 개념

퇴직연금제도는 노동자를 대상으로 사업주가 운영하는 연금제도이다. 노동자들이 노후 소득보장을 위한 적립금(현행 퇴직적립금)을 퇴직금처럼 회사에 모아두지 않고, 주식 투자 등을 전문으로 하는 투자 신탁회사 등에 그 기금을 운용하도록 해서 노동자 퇴직 때에 적립된 금액을 연금으로 지급하도록 한다는 것이다.

2) 종류와 내용

퇴직 연금제의 형태는 크게 확정 급여형(DB형)과 확정 기여형(DC형)으로 나뉜다.

- ① 확정급여형은 노동자가 퇴직 후 받을 여금액을 미리 정해 놓은 것으로 회사가 기금 운용을 책임지는 제도이다.

- ② 확정기여형은 월급의 일정 비율을 기여금으로 정하고 노동자가 퇴직 후 받을 연금액은 기금의 운용 수익 결과에 따라 달라지는 제도로 개인이 기금 운용 결과에 책임을 지는 제도이다.

- ③ 노동자들에게는 확정 기여형이 확정 급여형에 비해서 주식 시장의 상황에 더욱 좌우돼 위험도가 높은 제도임.

3)과정과 정부의 시행계획

- ① 정부는 퇴직연금제도 시행 여부에 대해 노사합의에 맡기되 연금제도 선택을 하면서 세제혜택을 주는 등 퇴직연금을 유도할 계획임.
- ② 퇴직급여 제도를 설정, 변경하는 경우 노동자 과반수 이상을 대표하는 노조나 노동자 과반수의 동의가 있어야 함.
- ③ 제도 도입 예정 2004년 7월 시행 목표
- ④ 적용범위 2007년 1월부터 4인이하 사업장 적용

2. 왜 문제인가?

- ① 연금기금의 자본시장 투자로 퇴직금 불안정
 - 노동자들의 노후소득보장을 위한 적립금을 주식 시장에 투입하겠다는 발상.
 - 최근 전세계적으로 주식시장 거품이 붕괴되고, 한국 주식시장도 매우 불안정한 상태에서 이 제도가 도입될 경우 노동자의 노후보장은 불안해질 수 밖에 없다.
- ② 영세 사업장, 비정규 노동자 소외
 - 정부가 2007년부터 4인이하 사업장과 1년 미만 단기근속 노동자에게도 적용하겠다고 말하고 있으나 재계의 반대로 과거의 각종 제도 시행에 비추어 본다면 그 시행 여부는 매우 불투명하다.
 - 또한 이를 강제로 도입하겠다고 하더라도 연체 사업주나 미가입 사업주에 대한 엄격한 처벌이 따르지 않으면 영세,비정규사업장 노동자는 소외될 수 밖에 없음.
- ③ 확정 기여형 기업연금의 심각한 문제
 - 노조가 없는 대부분의 노동자의 경우 기업들이 선호하는(상대적으로 노동자에게는 불안한) 확정기여형이 선택될 가능성이 높음. 정부도 이를 유도하고 있음. 따라서 불안한 노후보장이 될 소지가 큼.
 - 확정 기여형은 1/12(8.33%)를 기업이 납부하도록 되어 있어, 기업부담만 줄여주고, 노동자의 수익은 예측 불가능한 불안정 상태에 직면하게 됨.

3. 바람직한 퇴직금 제도

- ① 4인 이하 사업장과 1년 미만 단기근속 노동자에게 적용 확대

② 퇴직금 사외 적립 법제화

우리나라 임금체불 중 약 70%가 퇴직금인 것은 퇴직금 전액을 사외에 적립하지 않기때문임. 현행 근로기준법에 퇴직보험을 법정퇴직금으로 인정하고 있기에 사외 적립을 법제화 하여 퇴직금 안정화를 기해야 한다.

③ 임금채권보장 강화

기존의 임금채권(퇴직금 포함)보장이 최종 임금 3개월분과 최종 3년간의 퇴직금에 한정되기에 한계가 있음.

④ 기금운용 노사합의

현행 퇴직보험제도는 이를 담보로 기업이 대출할 수 없음에도 불구하고 이런 일이 발생함. 따라서 기금운용을 감시하기위해 기금투자과 관련해 노사합의를 제도화 하여야 함.

< 참조: 민주노총 퇴직연금 도입비판과 대안 자료 중에서 >



6

,

특별 명예퇴직을 둘러싸고 많은 논란이 되고 있다. 특히 언론에서는 돈잔치론부터 구조 조정 칼바람까지 극단적인 내용이 제기되고 있다. 뿌리칠 수 없는 우리 주변 모습을 스케치한 기사를 소개한다. 막연한 불안보다는 현실 속에서 우리의 좌표를 설정하고, 위기 미래에 대비할 수 있는 지혜를 모으자는 의미로 게재합니다.

정보기술(IT) 경기침체가 장기화되면서 통신업체들이 벼랑 끝으로 내몰리고 있다.

KT가 외환위기 이후 사상 최대 규모인 5500여명을 1일자로 명예퇴직시키고 SK텔레콤 주변에서 10~15% 인원감축설이 계속 나오는 것도 이같은 위기감에서 비롯됐다.

통신사들은 유·무선통신시장과 초고속인터넷시장이 포화상태에 이른데다 휴대인터넷이나 위성DMB(디지털멀티미디어방송)사업에 이제 겨우 발을 들여놓기 시작한 상태여서 당분간 고수익원을 기대하기 어려운 실정이다.

시내전화 가입자는 지난해 12월말 2349만명에서 매달 감소세를 보이면서 지난 8월말 현재 2326만명으로 23만명이 줄었다. 휴대전화 보급이 확산되면서 젊은층 등 일부 가입자들이 시내전화를 해지하고 휴대전화로 집전화를 대신하고 있기 때문이다.

초고속인터넷시장은 올해초까지 업체들의 과다경품 지급 등에 힘입어 증가세를 보였으나 최

근 출혈경쟁을 자제하는 클린마케팅 이후 증가세가 주춤하고 있다.

지난해말 1040만명에 달했던 초고속인터넷 가입자수는 지난 5월 1101만명,6월 1110만명,7월 1121만명으로 꾸준히 증가세를 보였으나 지난 8월에는 1125만명으로 4만명 가량이 증가하는데 그쳤다.

유선시장이 이처럼 침체되다보니 올들어 초고속인터넷업체인 두루넷과 온세통신이 자금난을 견디지 못해 법정관리에 들어갔고 2위 사업자인 하나로통신은 유동성 위기에 몰려 외자유치에 기대를 걸고 있다.

이동전화 시장도 사정은 마찬가지.

휴대전화 가입자는 지난해 12월말 3234만명에서 지난 5월 3306만명,지난 6월 3316만명으로 꾸준히 증가세를 보였으나 7월들어 1만1749명이 줄었고,8월에는 2856명이 줄어들었다. 특히 비수기인 지난 6월과 7월에는 신규가입자가 58만명,8월에도 56만명에 머물렀으나 지난달에는 62만명으로 다소 회복했다.

경기침체가 장기화되면서 ‘황금알을 낳는 거위’로 인식됐던 신규 사업들도 지지부진한 상태다.

수조원을 쏟아부은 비동기식 기반의 IMT2000서비스는 아직 시동도 걸지 못했다. SK텔레콤은 지난 6월 동기식 CDMA EV-DO망을 이용한 화상전화서비스를 선보였지만 가입자는 9000명에 그칠 정도로 호응을 얻지 못하고 있다.

이러다보니 연내 ‘꿈의 통신’이라 불리던 IMT-2000서비스를 일부 지역에서 상용화한다고 하더라도 폭발적인 매출증가를 기대하기는 어려운 실정이다.

여기에다 유·무선통신사업자들이 차세대 수익원으로 기대를 걸고 있는 휴대인터넷사업은 내년초에나 사업자가 결정될 것으로 예상되고 위성DMB사업도 이제 시동단계여서 재무구조가 취약한 통신사들은 또 한차례 구조조정 태풍에 휘말릴 것으로 보인다.

<날짜 : 2003년 10월 2일 출처 : 국민일보>



6층에서

...

금번 특별 명퇴 시행으로 최종적인 집계는 아니지만 잠정집계에 의하면 중앙본부 상집간부 2명, 지부장(분회장) 18명, 대의원 5명, 회감1명, 지방국장 1명 등 총 27명 정도가 되는 것 같다. 대의원의 경우 정확한 파악이 아니기에 더 늘어날 가능성이 있다.

과거에 비해 조합간부의 명예퇴직이 많은 듯하다.
무슨 의미일까? 왜 그들은 KT를 떠났을까?

직원으로서의 일반적 이유외에 조합간부라는 상황에서 특별명퇴를 선택한 것은 혹시 또 다른 이유가 있지는 않을까? 많은 생각을 갖게 한다.

기회가 된다면 조합원은 물론, 조합간부를 대상으로 명퇴 배경과 향후 계획 등을 설문조사 하고 연구하는 계기가 되기를 희망하며, 일단은 가능한 추측을 통해 조합간부가 딛고 있는 현실에서의 어려움은 무엇인가를 추론해 보고자 한다.

일단 언론 등에서 강제면담에 의한 퇴직 강요 운운 하지만 최소한 조합간부들은 면담한 의한 강제명퇴가 아닌 자발적 명퇴가 분명하니, 금번 명예퇴직 조건은 조합간부들도 유혹을 느낄 정도로 상당한 보상금이 지급된 것임은 틀림없는 것 같다.

그런데 많은 조합간부의 경우 보상금의 유혹을 느끼지만 선택하지 않았다. 그런데 그들은 왜 명예퇴직을 결정했을까?

한마디로 현재의 KT에 만족을 하지 못하고, 또 희망을 갖지 못하고 있음을 의미하는 것은 아닐까?

KT의 미래와 고용안정에 대한 믿음이 크지 않기 때문일 수 있다. 상대적으로 회사 사정을 잘 알고 있으며, 그 동안 수년동안 쟁점화되어온 고용안정에 대해 일정한 책임과 역할을 하던 조합간부가 불안해 한다면 조합원의 불안 정도는 더욱 크리라 본다. 이는 기회만 되

면 회사 경영이 어렵다, 통신시장 환경이 나쁘다고 말해온 사측의 불안조장이 한 역할을 했다고 판단된다.

그렇다면 이제 필요한 것은 미래에 대한 희망과 약속에 대한 신뢰를 갖게 하는 것이 향후의 우선적 과제라고 본다.

그런데 노동조합 활동은 문제를, 불안요소를, 잘못된 환경과 구조를 바꾸는 것이 주요 임무이고 노동조합 존재의 의미인데, 아무리 미래가 불안하다고 하더라도 퇴직을 결심한단 말인가?

이는 노동조합활동의 우리 현주소를 의미할 수 있다고 본다.

노동조합 간부는 현실의 문제를 깊이 분석하여 해결 목표와 방법을 찾아낸다. 그리고 이를 실천함에 있어서 나서는 많은 어려움을 동료들의 격려와 신뢰 속에서 극복해 나간다.

그런데 우리 KT에게는 언제부터인가 스스로 혼자 알아서 해야한다는 풍이 흐르는 것은 아닐까? 노동조합나 현안문제에 대한 이해나 판단도 혼자 알아서 해야하고, 조합간부활동을 하면서 겪게 되는 회사와의 문제, 동료와의 문제, 가정적인 문제 등 각종 어려움은 개인의 문제로 치부되지 않았을까?

어려움을 극복할 수 있는 확신을 심어주는 교육의 기회도 좀처럼 찾아보기 힘들고 서로의 마음을 여는 분위기도 찾아보기 힘들며, 문제해결을 위해 진지하게 서로 토론하는 분위기는 더 더욱 찾아보기 힘들다.

이런 척박한 환경에서 간부로서의 전망과 자부심보다는 더 큰 불안과 실망, 옥죄임이 있었던 것은 아닐까?

이것은 집행부의 제도적 미흡도 있지만, 우리 조합간부들이 서로 서로를 대하는 마음의 부족함도 있다고 본다.

종종 우리는 서로를 동지(同志)라고 부른다. 나의 생각이 소중하듯이 나와 같은 생각과 처지에 있는 다른 조합간부는 너무나 소중한 사람들이다. 떠난 이들을 보며 마음으로 다 해주지 못한 반성을 해보고, 남아 있는 이들을 위해 더욱 새롭게 따뜻한 마음으로 대할 것을 다짐해본다.

더불어 조합간부는 기본적으로 진취적이며 활동적인 사람들이기에 명퇴한 조합간부들은 KT를 떠나서도 충분히 자신의 길을 개척해 나갈 수 있는 분들이라고 믿는다.

그들이 계획한 미래가 반드시 실현되기를 간절히 기대해 본다.♪

만

화

방

