

| 사회적 대화 현장_ 김현정 전국사무금융서비스노동조합 위원장 인터뷰 |

전태일 열사의 풀빵정신 확산하는 게 우분투 프로젝트다

전국사무금융서비스노동조합이 제안한 ‘우분투 프로젝트’라는 이름의 사회연대기금 조성이 탄력을 받고 있다. 지난 4월 열린 선포식에는 사무금융 노사뿐만 아니라, 정부의 각 부처에서도 대거 참여하여 노조의 제안으로 시작된 사회연대기금 조성에 대한 높은 관심을 보여주었다. 우분투 프로젝트를 제안한 김현정 사무금융노조 위원장으로부터 사회연대기금에 대한 설명과 함께 노조의 나아갈 바에 대한 이야기를 들었다.

노동조합이 사회변화 주도하는 주체여야 한다

사무금융 노사가 사회연대기금을 조성하기로 해 노동계 안팎의 주목을 받고 있습니다. ‘우분투 프로젝트’라는 이름으로 진행되는 사회연대기금 조성은 어떻게 구상하게 되었습니까?

“작년이 87년 6월 항쟁 30주년이었습니다. 그 때 한국노총의 호헌 찬성에 반발해서 선배들이 나와서 사무금융노련을 만들었어요. 최초로 한국노총 밖에 있는 노련으로 출범한 역사가 있는데, 매년 6월 10일 사무금융노조는 6월 항쟁을 기념하는 행사를 해요.

작년에는 30주년을 기념해서 지난 30년을 되돌아보고 앞으로 30년을 어떻게 나갈 것인지 심포지움을 했죠. 거기서 87년에는 정치적 민주주의를 위해서 투쟁했고 촛불혁명까지 왔는데, 격차 문제와 불평등 문제를 해결하는 데 있어서 역사성이 있는 우리 노조가 해보자고 했습니다. 그렇게 시작했는데, 이건 노사뿐만이 아니라 정도 같이 해야 성공할 수 있는 사업이어서 문성현 선배님께 말씀을 드리기도 했습니다.”

2018년 6월 5일 사무금융 노사 산
 별중앙교섭 상견례에서 사회연대기
 금의 취지를 설명하는 김현정 사무
 금융노조 위원장 © 전국사무금융
 서비스노동조합



우리 사회의 불평등 양극화를 해소하는 것은 정부와 그동안 상대적으로 혜택을 누려왔던 기업이 해야 할 일이라고 보는 시각도 있습니다. 사무금융노조가 이런 문제에 주목하고 사회연대기금을 조성하자고 먼저 제안한 이유가 궁금합니다.

“역사적으로 사회적 대화기구를 만들자는 제안은 기업에서 먼저 했습니다. 자본주의가 팽창하고 발전하면서 노동계급도 자꾸 성장하니까 노동과 관련한 큰 틀에서의 합의가 필요해진 거죠. 그러자면 노동자를 대표할 수 있는 포괄적인 조직이 필요한데, 그래서 산별노조나 총연맹이라는 개념이 생긴 거였거든요.

노사정 대화가 유럽에서는 안착화되어 있는데, 우리나라에서는 산별노조에 대해서 부정적이잖아요. 유럽은 노동조합을 대화의 파트너로 보는 전략을 쓴 거고, 우리나라는 노동조합을 아예 기업별로 가둬놓고 어용화시키는 전략을 썼던 겁니다. 노동조합도 기업 안에 안주하고 임금투쟁과 복지투쟁에만 매몰돼 그 틀에서 크게 벗어나지 못하고 있는 게 현실이죠.

그러다 보니까 정부와 기업의 필요에 의해서 노동조합이 개혁의 대상이 됩니다. 산업이 힘들면 구조조정 대상이 되고, 비용절감 대상이 되는 거죠. 이렇게 노동조합을 객체로만 바라보는 시각을 이전 바꿔서, 노동조합이 객체가 아니라 사회변화를 주도하는 주체로 탈바꿈해야 합니다. 그게 산별노조의 존재이유이기도 하잖아요. 그런 관점을 선배들의 6.10 항쟁 정



신에서 본받자고 한 것이죠.

또 하나, 금융산업은 규제산업이라서 정부 정책에 대단히 많은 영향을 받거든요. 그래서 정부와의 노정교섭의 틀도 만들어내야 하는데, 노동조합이 순기능을 하지 못하고 개혁의 대상으로만 보이면 정부가 우리와 교섭할 필요가 없어지잖아요. 그런데 노사가 사회적 의제를 가지고 사회연대기금을 조성하는 것을 산별노조가 주도해서 하게 되면, 정부도 여기에 화답할 것이고 노정교섭이 자연스럽게 될 것이라는 생각을 하게 됐죠.

사무금융노조가 임금하고 복지 가지고 투쟁하는 경우는 거의 없어요. 임금 몇 % 더 올린들 피부로 와 닿지도 않거든요. 큰 틀에서 산업정책을 바꿔야 하는데, 그건 산별노조가 할 수 있는 거잖아요. 그런 차원에서 먼저 제안하게 된 거죠. 그것도 기존에 했던 대로 요구만 하면, 바뀌지 않아요. 요구만 해서는 진정성이 안 받아들여지잖아요. 그런 측면도 있습니다.”

기금 조성부터 사용까지 대화를 통해 결정한다

지난 4월 18일 열린 사회연대기금 선포식에는 사무금융 노사는 물론 경제사회노동위원회, 기획재정부, 고용노동부, 일자리위원회, 금융위원회 등에서 대표자들이 대거 참석했습니다. 정부와 기업들이 노조의 제안에 이처럼 적극적으로 호응한 적은 거의 없었던 것 같습니다. 정부와 기업들의 적극적인 호응을 이끌어내기까지 어떤 과정이 있었습니까?

“작년 한 해 동안 87년 6월 항쟁 30주년을 맞아 거의 1년을 고민한 끝에 격차 해소, 불평 등 해소 문제가 시대적 화두이고 우리가 해야 할 역할이라는 결론을 도출한 것입니다. 올해 2월 초에 정기대의원대회에 안건으로 상정해 확정된 후에 모든 지부들을 다니면서 소통을 했습니다. 이게 왜 필요한지, 현장에서 성공하기 위해서는 어떤 게 필요하다는 의견도 들었습니다.

3월에는 국회에서 토론회도 했습니다. 전문가들의 의견을 통해서 다시 필요성을 확인했는데, 토론회 때부터 사측에서 참석하기 시작했습니다. 그리고 4월에 사무금융 노사 사회연대기금 선포식을 했죠.

사회연대기금을 조성하는 데 있어 노동조합이 원하는 목적이 있고 기업이 원하는 목적이 있잖아요. 우리는 양극화 문제 해결을 위해서 사회연대기금을 조성하는 것뿐만 아니라 이걸 통해서 중앙 산별교섭의 틀을 만들어보자는 목적도 가지고 있습니다. 기업이 산별교섭을 원하는 게 아니기 때문에 산별교섭을 하자는 요구만 계속 했다면 아마도 기업에서 거부감이 있었을 겁니다.

산별교섭이 성공하려면 기업에도 도움이 된다는 걸 회사가 확인할 수 있어야 하거든요. 그래서 이걸 하게 되면 기업에 어떤 도움이 될지 자료를 만들어서 배포하고 설명도 했습니다. 지금 금융권이 국민적 신뢰를 못 얻고 있습니다. 노동조합은 조합원들의 임금과 복지만 챙기는 조합이기주의라고 비판받고, 금융회사도 오로지 이윤만을 추구하는 약탈적 금융이라고 비판받습니다. 신뢰 회복을 위해 사회적 격차 문제와 같은 사회적인 의제에 대해서 금융권 노사가 아름다운 합의를 하고 국민에게 보여주면 신뢰를 회복할 수 있다고 설득했습니다. 노사가 이런 합의를 하면 정부에서도 화답할 것이라고 하는 것을 기업 측에 설명했죠.

그게 실제로 그렇게 돼야 하잖아요. 그래서 우리가 이렇게 할 테니까, 기업을 설득했던 논리들에 대해서 직·간접적으로 확인해 달라고 정부 부처에 제안했습니다. 그게 흔쾌히 받아들여져서 선포식 때 다 오신 거죠.

그 때 노와사와정이 다 감동했던 것 같아요. 처음에는 할 수 있을까 생각했는데, 지금은 할 수 있겠구나 하는 생각으로 많이 바뀌었죠. 그리고 오늘 처음으로 중앙 산별교섭을 하기에 이른 겁니다.”

사회연대기금 선포식에서는 정부와 기업의 호응이 이어졌습니다만, 실제로 사회연대기금을 조성하는 것이 쉬운 일은 아닐 것입니다. 이와 관련한 사무금융노조의 계획을 듣고 싶습니다.

“중앙 산별교섭을 오늘 킵오프했는데, 연말까지 업종별로 실무교섭이 진행될 것입니다. 매주 월요일 열리는 ‘양극화 불평등 해소를 위한 사무금융노조 특별위원회’ 회의에서 업종별 실무교섭을 점검하고, 본조에서 계속 지원할 것입니다.

기업 입장에서는 돈을 냈는데 어디다 썼는지 궁금해 하더라고요. 기금을 모으고 공익재단을 만들 것이라고 기업들에게 설명했는데, 공익재단은 노와사와정이 같이 만드는 비영리법인입니다. 공익재단에서 어디에 기금을 쓸 것인가 논의하게 될 것인데, 기본적인 큰 목적은 정하겠지만 세부적인 것들은 기금을 출연한 노사 대표들이 모여서 같이 논의할 것입니다.

그것도 또 하나의 산별교섭이라고 봅니다. 산별교섭이 중층적인 거잖아요. 그렇게 노사가 자주 모여서 논의하다 보면 산별교섭이 안착화되는 거죠. 그런 목적도 가지고 있습니다.”



사회연대기금, 산별교섭 안착을 위한 마중물

전태일 열사 50주기가 되는 2020년까지 사회연대기금을 조성할 계획이라고 발표하셨는데, 조성된 사회연대기금은 구체적으로 어디에 어떻게 사용할 계획이신지요?

“전태일 열사 50주기가 2020년이라서 3년을 포괄적으로 잡아놓은 건데 기금 조성은 계속 할 겁니다. 최저임금 문제라든지 비정규직 문제, 일자리 문제, 포괄하면 불평등 양극화인데, 그걸 해소하기 위해서 조성된 기금을 쓴다는 게 큰 틀에서의 목적입니다.

세부적인 것은 공익재단에서 논의해 결정하겠지만, 비정규직 자녀들에게 장학금을 준다든지, 불평등 양극화 해소 정책을 만들기 위한 연구용역 사업이라든지, 법률 지원을 포함해서 비정규직이나 미조직 노동자들이 조합을 만들 수 있게 도와주는 지원 같은 걸 생각하고 있습니다. 또 금융권 노동자들은 대부분 희망퇴직, 명예퇴직을 많이 하는데, 그렇게 나가면 거의 재취업이 힘들고 장사하다가 망하는 경우가 많아요. 그런 선배들을 위한 재취업 프로그램에도 기금을 쓰면 좋겠다는 생각을 가지고 있습니다.”

사무금융노조가 사회연대기금을 조성하는 것과는 별개로 불평등 양극화 해소를 위해 정부와 기업 차원에서는 어떤 노력을 해야 한다고 보십니까?

“불평등 양극화를 해소하기 위해서는 신뢰를 가지고 노사정이 대타협을 해야 하는데, 대타협이 어렵다면 가능한 부분에서라도 자꾸 타협해야 합니다. 사회연대기금은 마중물 역할을 하는 것이지 불평등 양극화를 해결할 수 있는 근본적인 게 아니에요.

기업은 사내유보금을 가지고 비정규직도 정규직화 시켜주고, 대기업과 중소기업, 협력업체들 간의 문제들을 해소시켜줘야죠. 교섭을 하면서 사장님들을 만나는데, 사장님들 중에 자녀들이 정규직이 경우가 거의 없어요. 그게 우리 현실이잖아요. 자녀들이 취업할 나이인데 정규직이 되기가 힘들어요. 이게 남의 이야기가 아니라 우리 이야기입니다. 기업들이 그런 문제를 해결하기 위해서 사람들에게 투자해야죠. 기업들에게 일방적으로 하라고 요구하면 기업들도 이

윤추구가 목적이니까 잘 안 될 것 아니겠습니까? 정부에서도 그런 기업들에 혜택을 줘야 해요.

우리 사무금융노조 내에 서울신용보증재단지부가 있거든요. 서울시 산하기관인데, 연·월차 소진하고 시간외 근로 근절해서 모인 돈을 신규채용에 쓰기로 합의했어요. 6년간 단계별로 하는데, 6년 뒤에는 연봉으로 1인당 7백만 원 정도가 줄어들더라고요. 그럼에도 불구하고 그런 합의가 가능했던 건 서울시에서 먼저 뽑아줬기 때문입니다. 절감한 비용으로 신규채용을 한 게 아니라 먼저 뽑아줬고, 그 연구용역도 노동조합에서 신뢰할 수 있는 노동사회연구소에 맡겼어요. 그런 게 맞아떨어진 것 같아요. 민간기업에서도 그런 시도들을 하고 있더라고요.”

사무금융노조가 사회연대기금 조성하고 같이 개별사업장을 넘어서는 고민과 실천을 할 수 있는 것은 산별노조이기에 가능한 것으로 보입니다. 하지만 산별노조가 처한 현실은 녹록치 않은데요, 사무금융노조의 경우에도 이제 첫 걸음마를 댄 상태입니다. 사회연대기금 조성이 산별교섭에 있어서 어떤 역할을 할 수 있을지, 또 산별교섭은 앞으로 어떤 형태로 나아가야 할지 듣고 싶습니다.

“오늘 10시에 상견례를 했는데, 이번에 중앙 산별교섭이 성공적으로 잘 됐어요. 억지로 한 게 아니라 명분과 논리를 가지고 기업들을 설득했기 때문에 기업들이 나왔다고 봅니다. 이걸로 중앙 산별교섭의 첫 삽을 떴잖아요. 그러면 그 다음 교섭은 업종별 교섭으로 가는데, 증권업종만 지금까지 산별교섭을 하고 있었잖아요. 다른 업종본부도 증권교섭처럼 산별교섭의 틀을 만드는 걸 먼저 해야 하겠죠. 오늘 생명보험업종본부에서 거의 절반 이상 기업들이 나왔는데, 나머지 기업들도 같이 논의하자고 해서 참여하면 그게 업종별 산별교섭이 되는 것 아닙니까?”

중요한 것은 이번에는 사회연대기금 조성하고 관련된 것만 가지고 산별교섭을 하는 겁니다. 이게 안착되면 또 다른 의제를 찾아서 산별교섭을 할 수 있어요. 분명한 것은 기업에도 도움이 되는 의제들이어야 기업도 호응한다는 겁니다. 결국 대부분이 정책적인 게 되지 않겠습니까? 그게 잘 되면 증권업종본부처럼 공동요구안을 가지고 자연스럽게 산별교섭을 하게 되겠죠.

공동요구안을 가지고 교섭할 때 사측도 제안하잖아요. 사측의 요구안을 같이 논의하는 거니까 사측도 나뉠 게 없다는 걸 피부로 느끼게 하는 과정이라고 보고 있습니다. 사회연대 기금이 불평등 양극화 해소를 위한 마중물이기도 하지만, 산별교섭이 안착화되고 좋은 모델을 만들어가기 위한 마중물이라고도 할 수 있습니다.”

최저임금법 개정, 성급했다

최근 최저임금 산입범위를 확대하는 법안이 국회를 통과하면서 노동 간의 갈등 국면이 조성되고 있습니다. 사무금융노조에서는 이 문제를 어떻게 보시는지요?



“최저임금 관련해서는 안타깝습니다. 내용적인 측면만 놓고 보면 국회에서 통과된 법안 중에서 복리후생비와 동의권, 특히 절차적 정당성 면에서 불이익변경을 할 때 동의권을 없앤 것이 문제라고 봅니다. 최저임금위원회에 일정한 기간을 정해 좀 더 시간을 주고 합의해라, 그래도 안 되면 국회에서 처리하겠다고 했으면 노동계가 이렇게까지 반발하지는 않았겠죠. 그리고 원안에는 없던 내용까지 건드려놓은 게 안타까워요.

최저임금 문제를 노동조합은 당연히 노동자의 시각에서 바라보지만, 중소기업사업장도 있고 기업들의 입장도 있는 거잖아요. 그러면 그 균형점을 잡아가는 게 필요했습니다. 사회적 대화기구를 통해서 합의가 안 되면 국회에서 할 수밖에 없는 프로세스였는데 너무 성급했어요. 오늘도 청와대 앞에서 양대 노총이 경제사회노동위원회 불참 기자회견을 하고 있는데, 어떤

방식으로 출구전략을 써야 할지 갑갑합니다. 굳이 저렇게까지 했어야 했는지 아쉬워요.

사실 사회적 대화보다는 투쟁을 통해서 우리 걸 당당하게 쟁취해야 한다고 강하게 주장하는 정파들 입장에서 보면, 울고 싶는데 뺨 때려준 격이라고 할 수 있어요. 내용적인 문제라기 보다는 절차적인 문제들이 더 아쉽죠. 더 큰 문제는 최저임금법이 다른 문제를 얼마나 야기할지, 언론에서 확인하고 있는 문제 외에도 더 많은 문제점이 있을 수 있다는 겁니다.”

그런 빌미를 정부 여당이 제공한 것은 맞는데, 그렇다고 사회적 대화 불참과 장외투쟁을 선언한 것이 바람직하지 않다는 의견도 있습니다. 출범을 앞둔 경제사회노동위원회에서 다루려고 했던 사회안전망이나 노동기본권 문제가 논의되지 못함으로써 노동계 전체적으로 보면 마이너스가 될 수도 있으니, 최저임금은 최저임금대로 투쟁하되 사회적 대화는 사회적 대화대로 끌고 가는 것이 노동계가 견지해야 할 입장이 아니냐는 질문에 대해서는 어떻게 보시는지요?

“저도 그 방식으로 가야 한다고 봅니다. 하지만 지금은 너무 분노해 있는 거죠. 법안이 통과됐고 오늘 오전에 국무회의에서 의결됐는데, 그 과정에서 양대 노총은 어쩔 수 없는 것 아닌가 생각합니다. 문제제기를 했는데도 불구하고 바뀌는 건 없는 상황인데 그냥 가만히 있을 수는 없는 것 아닙니까?”

그래서 하루빨리 노동계가 다시 복귀할 수 있는 명분을 찾아내고 만드는 것이 중요한 것 같아요. 그 명분을 가지고 양대 노총도 판단할 수 있어야 하겠죠. 양대 노총이 이미 결정한 상황에서 아무것도 없이 그냥 복귀한다는 것은 불가능한 것 아니겠습니까?”

그동안 노동조합을 향해 조합원들의 밥그릇 지키기에만 몰두한다는 비판이 이어져 왔는데, 그런 비판이 반드시 옳은 것은 아니겠지만 한편으로는 그동안 노동조합들이 보였던 태도에 대한 지적은 성찰할 부분도 있다고 보입니다. 노동조합운동에 하시고 싶은 말씀을 듣고 싶습니다.

“우리가 전태일 정신을 이야기할 때 주로 ‘우리는 기계가 아니다’, ‘근로기준법 준수하라’는 걸 많이 인용하잖아요. 전태일 열사의 정신은 불의에 저항한 그런 부분도 중요하지만, 임원급인 재단사였던 전태일 열사가 비정규직들이라고 할 수 있는 여공들에게 자기 차비 아껴서 풀빵을 사줬던 것을 주목하고 싶어요. 그게 바로 나눔과 연대의 정신인데, 노동조합의 울타리를 넘어서 사회적으로 확산시켜야 할 사랑의 가치라고 봅니다.

저는 전태일 정신 중에 나눔과 연대, 사랑의 가치를 확산시켜야 한다, 그것이 우분투 프로젝트라고 이야기했고, 앞으로 노동조합이 그렇게 나아가야 한다고 봅니다. 우리 사무금융노동자들이 소외된 계층들, 비정규직이나 미조직 노동자들과 연대하는 실천을 자꾸 해야 할 것 같아요. 그렇게 했을 때 국민들도 노동조합이 사회적인 문제를 해결하려는 순기능을 하고 있구나 생각하게 될 겁니다. 그런 이미지가 생기면 훨씬 더 노동조합이 강해질 겁니다.”