

출연 기관들 “설립목적 훼손”

■ 광주전남 발전연구원 분리 파문 확산

노조, 조만간 입장 표명... 충돌 우려 “인력 확충·조직 개편 통합운영해야”

8일 광주·전남발전연구원(이하 광전연) 분리 운영 방침이 알려지자 직접적인 영향을 받게 될 광전연은 크게 술렁였다. 또 일부 기금출연 기관은 분리 운영이 연구원 설립 목적을 훼손할 수 있다며 신중한 태도를 보였다. 이와함께 연구원을 보다 효율적으로 운영할 수 있는 대안도 제시됐다.

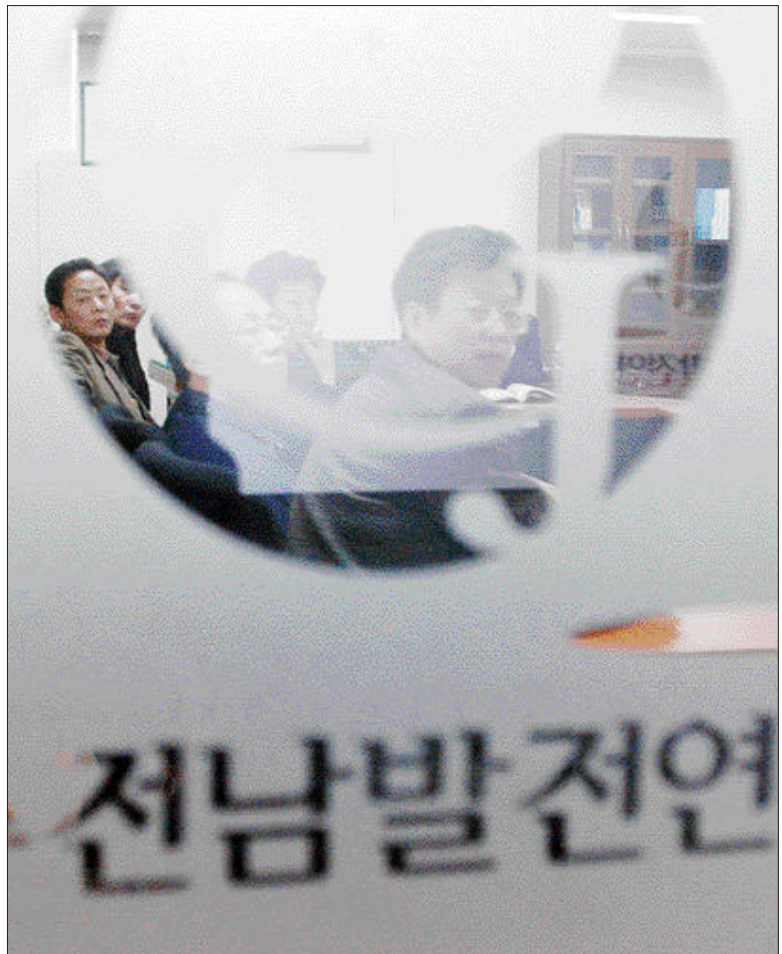
◇분리 운영 명분 없어=광주시와 전남도의 분리운영 합의 사실이 알려진 8일 오전 광전연은 큰 충격파를 받은 탓인지 매우 혼란스러운 분위기였다. 연구원들은 시·도 관계자나 지인들로부터 분리안에 대해 묻는 전화를 받느라 하루 종일 일손을 잡지 못했다.

광전연 연구위원 및 직원들은 오후 2시부터 전체회의를 통해 분리운영에 반대한다는 입장을 밝혔다. 분리운영안은 이사회의 의결을 거쳐 확정해야 할 중대 사안으로 아직 구체적인 결정되지는 않았지만 직원들은 ‘명분없는’ 분리 운영에는 당연히 반대한다는 입장을 밝혔다. 이와함께 광전연 노조는 금명간 노조 차원의 입장을 밝히기로 함에 따라 시·도의 일방적인 분리운영 합의에 따른 충돌도 배제할 수 없는 상황이다.

지난 1991년 ‘광주·전남 상생발전’ 정신에 따라 기금을 출연한 기관들도 시·도의 갑작스런 분리안에 혼란스러워하기는 마찬가지다. 광전연에 운영자금 12억원을 출연한 광주은행측은 분리운영 찬·반에 대한 명확한 입장은 밝히지 않은 채 열악한 시·도의 독자적인 연구원 운영은 열악한 재정 운용에 큰 부담을 줄 수 있다며 신중한 결정을 촉구했다.

광전연 전체 기금 237억여원 중 지자체 및 기관 출연금은 186억 1천만 원. 이 가운데 광주시·5개 구청이 54억 8천만 원, 전남도·22개 시군이 107

억 6천만 원을 출연했다. 또 금융기관에서는 광주은행이 12억 원, 제일은행이 3억 원을 냈다. 상공업계에서는 광주를 비롯한 4개 상공회의소가 1억 2천만 원, 금호그룹 1억 원, (주) 승광 4



광주시와 전남도가 광주·전남발전연구원 분리에 합의한 사실이 알려지자 연구원들이 8일 긴급회의를 갖고 있다. /위직량기자 jrwi@kwangju.co.kr

을 감안한 세부 전문인력 확충과 연구조직 개편, 시·도와의 연계 강화를 통해 위상을 높일 수 있다는 대안도 제시됐다.

먼저 분리운영론의 가장 큰 명분으로 꼽히는 대도시와 농어촌이라는 지역 특수성의 문제는 세부 전문인력을 확충함으로써 해소할 수 있다는 의견이다. 즉 광주의 경우 도시 및 문화 관련 전공분야 인력을, 전남은 농어촌 정책 및 관광·해양관련 전문 연구인력을 확충해 역량을 높임으로써 지역 특성의 차이에서 빚어지는 문제를 해결할 수 있다는 분석이다.

또 현재의 연구조직을 ▲대도시 ▲농어촌 ▲경제 및 평가센터 등으로 크게 나뉘어 분야별 협력연구를 수행하는 방안도 제시됐다.

이와함께 시·도지사가 강력한 관심을 갖고 지원할 수 있도록 시장·지사, 실·국장, 원장, 광전연이 합동으로 추진하는 ‘고위급 정책 워크숍’을 통해 연구사업 계획을 수립함으로써 효율을 높이는 방안도 대두됐다. 여기에 시·도 공무원들을 연구원으로 파견해 재교육 및 연구능력을 강화하고 광전연과의 정책연구 참여를 통해 공무원의 역량을 높이는 복안이다.

더불어 시·도 공무원교육원과 광전연의 교류강화를 통해 각 실국의 정책을 자문하고 용역과제 과업지침서 작성시 연구원의 자문과 지원을 활용하자는 것이다. 또 자치단체의 정책 기획 및 평가에도 광전연의 기능을 적극 활용함으로써 효율을 크게 높일 수 있다는 대안이 제시됐다. 연구원의 소재지가 문제가 된다면 나주 공동혁신도시로 옮겨 혁신도시 활성화는 물론 ‘통합’이라는 상징적인 효과를 거두자는 방안이다.

이와함께 시·도지사가 강력한 관심을 갖고 지원할 수 있도록 시장·지사, 실·국장, 원장, 광전연이 합동으로 추진하는 ‘고위급 정책 워크숍’을 통해 연구사업 계획을 수립함으로써 효율을 높이는 방안도 대두됐다.

복무 단축 내년부터 단계적 시행 복지시설 근무 사회복무제 도입

■ 병역자원기획단 병역제도 개선안

병정부 차원의 ‘병역자원 연구기획단’(기획단)이 지난 주 병역제도 개선방안을 청와대와 국방부 등에 보고한 것으로 알려져 관심을 모으고 있다.

소식통들에 따르면 정부는 육군과 해병대를 기준으로 현행 24개월인 복무기간을 18개월로 6개월 단축하는 방안을 유력하게 검토하고 관련 부처간

합의를 벌이고 있는 것으로 알려지고 있다.

2008년까지 1만5천명 이상 부족한 현역자원이 2009년을 기점으로 2020년까지 3만~5만6천명까지 남아도는 상황을 감안하면 6개월 가량 줄여도 전투력 유지에 장애가 되지 않을 것이란 판단 때문인 것으로 보인다.

다만 어느 시점부터 단축안을 적용하느냐가 관건이다. 당장 올해 하반기부터 적용하자는 목소리

도 나오고 있지만 대선 등 정치일정과 현역자원 부족 등을 감안할 때 이르다는 주장이 더 설득력을 얻고 있다.

정부는 복무기간 단축 조치와 병행해 사병 복무기간을 마친 자원을 대상으로 일정액의 급여를 주고 1년간 재복무토록 하는 유급지원병제도 도입할 계획이다.

전환복무제를 단계적으로 축소 폐지하고 사회복무제를 도입하는 방안도 거의 확정적인 것으로 전해지고 있다. 전환복무제의 축소 폐지는 현역자원의 수급과 인력의 질적 제고 측면에서 검토돼 왔다. 육군훈련소에 입소하는 현역 대상자 가운데 신체 등위 1~2급자를 우선적으로 전투경찰과 의무소방대원, 경비교도대원 등으로 차출해왔기 때문에 육군의 불만이 상대적으로 컸다. /연합뉴스

이젠 實利다

(4) 금호고속 60년 무분규 비결

철저한 성과배분 신뢰 쌓아

금호고속은 1946년 택시 2대로 출발했다. 설립 61년째를 맞은 올해 금호고속은 종업원수 2천267명, 차량대수 1천104대, 운행노선 182개, 연간수송인원 2천 550만명, 매출액 연간 2천689억원을 기록한 국내 최고의 운수업체로 성장했다.

금호고속은 지난해 세계 8위에 오른 금호아시아나 그룹의 모태이기도 하다.

금호고속의 이같은 눈부신 성장은 어디서 비롯된 것일까. 결론부터 말하자면 노사간 ‘무분규 60년’의 영광스러운 기록이 있었기에 가능했다.

60년간 왜 노사간 갈등이 없었는까. 그러나 금호고속은 흑자가 나면 복지를 향상시켰고 적자가 나면 경영사정을 정직하게 종업원들에게 설명하고 이해를 구했다. 신뢰가 있었다는 얘기다.

고 박인천 창업회장은 ‘종업원과 함께하는 기업’이라는 경영이념을 바탕으로 기업설립초기에 무분규의 기틀을 잡아나갔다. 이같은 경영이념은 올해 금

호가 선언한 ‘아름다운 기업’으로 발전하기에 이른다.

살림이 붙어나면서 노사는 매주 또는 분기별로 경영설명회와 노사협의회를 개최, 기업경영에 대한 조합원들의 이해를 돕고 경영정보를 공유하는 시스템을 차근차근 만들어나갔다.

김성산 금호고속 사장은 “또 직무만족도 조사, 작업장 혁신, 제안제도, 교육훈련 등과 함께 직급 및 연공서열에서 탈피해 개인의 능력과 성과에 근거한 성과 배분 체계는 노사간 끈끈한 연대감을 갖게 했다”고 말했다.

이같은 과정을 통해 무분규 10년, 20년, 30년~ 전통은 켜켜이 쌓여갔다. 사고건수도 해마다 줄어들었고,

지난해에는 2005년 대비 34.9%의 사고건수 감소효과를 가져오기도 했다.

노사화합은 회사의 지평을 넓히는 데도 큰 힘이 됐다. 지난 95년 처음 중국에 진출한 금호고속은 현재 상해·길림·천진 등 중국내 11개 사업장을 갖춰 다국적 운수기업으로 비상을 꿈꾸고 있다.

그러나 위기가 없었던 것만은 아니다. 97년 IMF체제 아래에서 고통분담 차원에서 상여금 삭감문제를 둘러싸고 노사간 이견이 있었으나, 수차례 대화를 통해 말끔히 해결했다.

이후 사측은 조합원들에게 상해보험을 지원하고, 퇴직자에게도 할인카드를 발급해주는 한편 업무환경을 개선해 주는 등 다양한 복리후생을 통해 조합원들의 사기를 올려 주고 있다.

금호고속은 다소 느슨해질 수 있는 노사관계를 다시 한번 조이기 위해 지난해부터 ‘노사화합 공동선언’을 채택, 향후 매년 결의를 다지기로 했다.

공동선언문에는 다소 느슨해질 수 있는 노사관계를 다시 한번 조이기 위해 지난해부터 ‘노사화합 공동선언’을 채택, 향후 매년 결의를 다지기로 했다.

▲노사간 신뢰기반 조성 ▲대화와 타협을 통한 노사 갈등 해결 ▲공동체적 노사문화 정착 등에 대한 내용이 담겨있다.

박종균 노조 광주본부장은 “신뢰와 협력을 바탕으로 화합하고 상상하는 새로운 노사문화를 만들어 나갈 것이다”면서 “향후 60년, 아니 금호고속이 존재하는 한 분규없는 사업장을 만들어 나갈 각오”라고 말했다.

금호고속은 지난 2002년, 2005년 노동부가 주는 신노사문화 우수기업상, 2004년 산업자원부가 주는 국가생산성 혁신대회 리더십부문 대상을 수상했다. /이종태기자 jitee@kwangju.co.kr



창업이념 ‘종업원과 함께’... 동반자 관계로 매주 경영설명회 열어 노사 경영정보 공유

울산 민노총 “현대차노조 사과하라”

회사측엔 고소·손해배상청구 취하 촉구

민노총 울산지역본부는 8일 현대자동차 노사의 성과급 사태와 관련한 기자회견에서 “현대차노조는 시무시 충돌로 발생한 행동을 국민에게 사과하고 회사는 고소와 손해배상청구를 취하하라”고 촉구했다.

울산 민노총은 ‘노사 당사자의 성실한 해결 노력을 촉구한다’는 내용의 회견문을 통해 “현대차노조는 시무시 충돌로 발생한 행동을 국민에게 사과하라”고 촉구했다. 또 “현대차 사태를 해결하기 위해

서는 사측은 미지급 성과급 50%를 지급하고 고소와 손해배상 청구를 취하하고 노사 당사자는 교섭에 나서라”고도 주장했다.

이는 이번 현대차 성과급 사태가 시무식장에서 빚어진 노조의 폭력에 초점이 맞춰지면서 부정적 여론이 악화되고 있다는 판단에 따른 것으로 보여진다. /연합뉴스

광주출판상점 (광주출판상점) 3월 799,000, 4월 499,000, 5월 699,000, 6월 880,000, 7월 329,000. 광주출판상점 (광주출판상점) 3월 799,000, 4월 499,000, 5월 699,000, 6월 880,000, 7월 329,000. 광주출판상점 (광주출판상점) 3월 799,000, 4월 499,000, 5월 699,000, 6월 880,000, 7월 329,000.