

~~~~~ 노동 동향 ~~~~

## 한국통신의 민영화와 경영혁신

김 영두(한국노동사회연구소 연구위원)

년간 매출 약 6조원, 직원수 62,000여명(노동조합원 약 53,000명)의 한국 최대규모 통신서비스 회사인 한국통신의 민영화문제가 김영삼정권의 밀실행정식 추진방식으로 노사관계상 커다란 쟁점이 되고 있다. 1993년 12월 정부는 전면적 시장개방의 국제경제 환경 변화 속에서 전반적인 국가경쟁력의 제고를 위한 방편의 하나로서 공기업의 경영효율을 높여 국제경쟁력을 갖추도록 하기 위해 총 133개의 공기업 중 58개 공기업을 민영화하겠다고 발표했었다. 이에 따라 1994년부터 본격적으로 공기업 민영화가 추진되었다. 그러나 공기업 민영화는 추진 첫 해부터 47개 민영화 대상 기업들 중 불과 11개 기업만 민영화가 이루어지는 등 애초의 원대하고 강력한 정부의 추진의지를 무색케 했으며, 또한 관련 당사자 및 국민들로부터 술한 이의제기를 받아 왔다. 공기업 민영화에 대한 문제제기는 민영화의 정책논리, 민영화방식, 정책추진과정 등에 걸친 포괄적인 것이었는데, 그 요점은 결국 민영화가 공기업의 경영효율제고를 위한 올바른 대안인가? 실질적으로 민영화가 국민은 배제한 채 재벌들의 경제력 집중 수단으로 귀결되는 것은 아닌가? 또 정책수립 및 추진과정의 비공개성 등 행정 편의적 밀어부치기식 추진으로 일관되어 온 것 아닌가? 하는 것이었다.

이러한 의문은 한국통신의 경우에 있어서도 동일하게 제기되었다. 한국통신의 경영부실 원인이 무엇보다 정권의 무분별한 규제일변도 정책에 있다는 것은 관련 당사자들도 거의 다 동의하고 있는 바다. 예를 들어 경영진 충원이 퇴역관료 및 정치인의 자리 안배 차원에서 이루어져 왔고, 정부투자관리법, 예산편성지침, 온갖 행정규제로 경영자율성이 침해되어 왔으며, 경영성과가 정치자금으로 유입되는 등 정부가 경영부실의 가장 큰 원인 제공자라는 것이다. 정부는 이를 주인이 없는 기업이라서 그렇다는 식으로 민영화의 변으로 삼고 있지만, 학계나 한국통신 자체에서는 무분별한 통제에 따른 무책

---

임과 타율이 팽배했던 것이 주요 원인으로 지적하고 있다. 한국통신 노동조합 측에서도 소유를 무조건 민간으로 이전하는 식의 민영화가 한국통신 경영부실 해결의 전정한 대안이 될 수는 없으며, 무엇보다도 책임 있는 자율경영체제가 확립되는 것이 중요하다는 주장을 펼쳐 왔다. 다음으로 한국통신의 민영화가 결국은 재벌들 간의 나눠 먹기로 귀결될 것이라는 우려도 높다. 이동통신, 메이콤 등 기존에 민영화되었던 통신업체들의 민영화과정이 그러했고, 94년 말에 있었던 한국통신 주식의 매각과정 역시 그 전철을 밟고 있다. 이와 관련하여 한국통신 노동조합은 민영화되더라도 기업의 소유권이 광범위한 국민에게 되돌려져야 하며, 따라서 국민주 방식을 위주로 한 민영화를 주장하고 있다. 또 노동조합측은 최근에 단행된 조직개편이 서비스 사업부별로 이루어 진 것에 주목하여, 이것이 재벌에게로의 분할 민영화를 위한 전초단계가 아닌가 하는 의혹과 함께 분할 민영화 반대투쟁을 위한 의지를 불태우고 있다. 세 번째로 한국통신을 비롯한 공기업의 민영화추진과정 전체가 공기업의 노사 및 국민들로부터 공개적이고 광범위한 의견수렴을 거치지도 않은 채 출속 추진되어 온 점 역시 문제로 지적되고 있다. 다양한 이해집단의 이해관계가 걸려 있는 민영화 문제를 비밀작전식으로 밀어붙여 온 것이 현재의 각종 문제점과, 결국은 부진한 민영화실적으로 연결되고 있다는 것이다. 한국통신 노동조합도 이런 이유로 국민과 노동조합이 배제된 한국통신 민영화 논의에 대해 문제제기를 하고 있다.

한편, 한국통신의 노사관계와 관련하여 향후에 또 하나의 변수가 될 사안들이 지난 3월 20일 단행된 조직개편 속에서 불거지고 있다. 한국통신측은 94년 말 능력주의적 인사제도의 도입을 시도하고, 95년 3월 20일에는 전격적으로 책임경영체제의 확립과 경영 합리화를 명분으로 한 조직개편을 단행했다. 조직개편의 골자는 기존의 매트릭스형 사업부제를 서비스별 사업부제로 전환하고 인력을 적정화하기 위해 1997년까지 현재 인원의 약 8%에 달하는 5천 30명의 인원을 감축시켜 나가겠다는 것이었다. 공기업 경영혁신의 일환으로 추진되고 있는 이러한 조직개편은 한국통신만의 일은 아니다. 한국은행이 이미 지난 2월 말까지 직원의 7.8%에 해당하는 3백 6명을 조기퇴직시키는 조직개편을 단행한 바 있고, 포항제철 역시 지난 2월 16일 금년 말까지 직원 수를 현재의 2만 2천명에서 1만 9천여 명으로 약 3천여 명을 감축하겠다고 발표한 후 3월 1일 자로 1천 4백 12명을 조기퇴직시킨 바 있다. 이 밖에도 대부분의 공공부문 사업장에서 조직개편이 단행되거나 준비중에 있다. 현재 광범위하게 벌어지고 있는 공기업의 경영혁신은, 그 동안 국민이 주인이지만 실제로는 누구도 책임지지 않는 방만하고 무책임한 경영행태와 비능률을 재생산했던 독점적 사업구조로 인해 공기업의 주요 사업 목적인 질 높은 대국민서비스와 정보화조차 제대로 수행할 수 없었던 저간의 사정에 비추어 볼 때 일단 그 명분 자체에 대해서는 환영받을 만한 것이다. 그러나 현재 한국통신에서 벌어지고 있는 경영혁신은 공기업의 핵심적 문제였던 비능률을 해소해 나가는 구체적 대안에 있어서는

번지수를 잘못 짚고 있다.

애초에 한국통신을 비롯한 공기업들에 대해 난무했던 각종의 경영진단의 결과들 중 한 가지 일치했던 대목은 정부측의 규제가 공기업의 경영 비효율을 놓는 가장 큰 요인이라는 것이었다. 그럼에도 불구하고 경영혁신의 핵심 중의 핵심사안이라 할 만한 조직개편에서 자율경영에 대한 의지는 별로 확인되지도 않을 뿐만 아니라, 대규모의 감원계획 등 한국통신 노동자들에 대한 공격에 초점을 맞추는 듯한 의도를 내비치고 있다. 특히 노동조합측은 감원대상으로 삼고 있는 노동자총이 과거 수 차례의 조직개편과정에서 감원대상이 되어 직무를 옮겼다가 나이가 들어 이제는 직무전환을 하기에는 힘겨운 장기근속 노동자들에 초점이 맞추어지고 있다는 데 분노하고 있다. 사기업도 아닌 공기업에서 사기업들의 노동자 배제적인 경영혁신행태와 유사하게 재교육 프로그램 하나 제대로 갖추지 않은 채 오랜 연공을 쌓은 직원들을 실업으로 내몰고 있는 점이 많은 노동자들의 공분을 사고 있다. 또한 앞서 지적된 것처럼 조직개편의 핵심내용 중의 하나인 서비스사업부제로의 개편도 향후 한국통신 노사관계에 쟁점으로 등장할 전망이다. 서비스사업부제로의 조직개편은 노동조합 측으로부터 재벌에의 분할 민영화를 위한 수순밟기로 인식되고 있으며, 노동조합을 분할 약화시키기 위한 의도도 상당 정도 포함되어 있는 것으로 보고 강력한 대응을 준비하고 있는 중이다. 이번 조직개편에 대해 한국통신측은 책임자율경영을 위한 대안으로 치부하고 있으나, 정작 책임 있는 자율경영을 막아 왔던 정부의 각종 규제에 대한 언급은 거의 찾아볼 수가 없는 것도 문제다. 오히려 정부의 통제가 엄존하는 가운데서 경영전략실의 신설, 인력관리의 일원화 등 경영지휘체계가 강화되는 등 정부측의 경영통제가 더 효율적으로 작동하리란 예측도 되고 있다.

공기업민영화나 경영혁신은 모두 애초에 그 취지나 명분에 있어서는 많은 국민들이나 해당 기업의 당사자들에게도 공감을 얻고 있었던 것이 사실이다. 그럼에도 불구하고 현재까지의 진행상황은 오히려 국민적 갈등과 노사관계의 악화를 초래할 가능성이 높아지고 있다. 한국통신의 경우도 마찬가지 상황을 빚어 낼 가능성성이 높다. 실질 소유자인 국민과 한국통신 운영의 한 축인 노동조합을 완전히 배제한 채 민영화 및 경영혁신이 진행되고 있기 때문이다.

한국통신 노동조합이 민주화된 지난 94년 이후에도 한국통신 노동조합이나 한국통신 노동자들을 바라보는 정부의 입장은 구태의연해 왔다. 여전히 임금가이드라인이 설정되어 노동자들의 생계비 확보 노력을 차단하고 있으며, 한국통신 운영에 관한 한 파트너로 인식해야 할 노동조합에 대해선 배제와 고립만을 강요해 왔다. 민영화 문제나 경영혁신의 일환인 이번 조직개편에서도 한국통신 사측이나 정부 모두 기존의 관행을 답습하고 있다.