



최문기 원장, ETRI 조직개편 단행

최문기 신입 원장이 지난 1월 22일(월) 연구원 조직개편을 전격적으로 단행하였다. 조직개편 사유에 대하여는 IT839 사업의 성공적 마무리와 IT 기반의 미래기술 선점을 위한 융.복합 조직체제로 전환이 필요한 시점이라 밝혔다. 또한, 외부환경 변화에 신속한 대응체제 구축과 행정부서 전문화 및 유연성 제고를 위하여 행정조직 일부도 개편하게 되었다고 밝혔다.

이러한 조직개편은 원장 취임과 동시에 언론을 통하여 밝힌 5개 연구소 조직개편 방향과 크게 다르지 않은 것으로서 연구소장을 수석단장으로 하

는 모양새만 다르게 한 것으로 보인다.

우리 노동조합은 원장면담 과정에서 수석단장 체제로 전환될 경우 예상되는 여러 형태의 문제점을 전달하였으나, 최 원장은 이를 받아들이지 않은 셈이다.

다만, 현 수석단장 체제는 일 년간의 한시적인 조직으로서 내년 초 IT839사업이 마무리 되는 시기에 맞춰 직할부서 단위의 조직개편을 새롭게 추진하는 한편 현 수석단장 체제를 계약직 연구소장(임원급)으로 추진할 계획이라 밝혀 내년 초 연구원 조직개편은 불가피해 보인다.

최문기 원장, 취임 후 첫 인사

최문기 원장은 지난 1월 25일 취임 후 두달여만에 수석단장을 비롯한 행정부서 부서장 등 주요 보직자에 대한 첫 인사를 단행하였다.

융복합체제로의 변화를 꾀하기 위한 수석단장 3인은 현 단장들을 중심으로 선발하였으며, 차세대 먹거리 창출을 위한 미래기술연구그룹장 4인을 새롭게 임명하였다. 이러한 인사를 통해 IT 기술개발 융합에 대비하는 것은 물론, 연구원 장기비전 전략에 맞춰 중점연구개발 체제로의 변모를 추구한다는 것이다. 한편, 행정부서의 인사는 본부장 및 실장 등 대부분 전임 원장 시절의 부서장들을 타 부서로 전보 하는 선에서 유입시켰는가 하면, 과거 원장시

절 연구원의 경영위기를 초래한 책임자들을 다수 포함시켜 충격과 함께 새로운 비판이 일어나고 있다. 과거 원장의 측근으로 온갖 권력은 다 누리고 연구원을 수년간 후퇴시킨 책임자를 다시 기용한다는 것에 직원들은 “원장의 첫 인사에 대해 이해하기가 어렵다”며 의구심을 나타냈다.

신입 원장은 여러 사유로 사람들을 배제할 경우 부서장으로 기용할 대상자가 너무 적었다. 불신의 깊이가 이 정도 깊은줄은 정말 몰랐다고 밝혀 인사의 어려움을 토로하였다. 또한, ETRI의 발전을 위하여 본인의 임기내에 불신의 고리를 지워나갈 수 있도록 노력해 나가겠다고 밝혔다.

ETRI , 과기노조와 정책부문 첫 회의 개최

과학기술 정책에 관한 주요의제발굴 및 정책팀 운영방향에 대한 구체적인 논의를 위해 우리 노동조합과 전국과학기술노동조합(이하 “과기노조”)은 지난 1월 18일(목) 한국지질지원연구원 노동조합에서 첫 번째 만남을 갖고, 향후 추진계획 및 TFT 운영방안에 대하여 심도있는 논의를 가졌다. 과기노조 고영주 위원장은 이러한 과학기술정책의 논의가 좀 늦은감은 있지만 ETRI 노동조합이 먼저 제안해 주어 감사하다는 말과 함께 보다 알찬 과학기술정책 마련을 위하여 과기노조 내 예산 및 인력을 우선 배정하는 등 최선의 노력을 경주하겠다고 밝혔다. ETRI 노동조합 한주동 수석부위원장은 좀더 성과있는 결과를 도출해 내기 위하여 전문가 그룹이 참여하는 방법과 이사회 차원의 예산 뒷받침 등 보다 다양한 그룹을 통해 성과 있는 대안을 만들어 나가자고 제안하였다. 양 노동조합은 금주 목요일(8일) 제2차 회의를 개최하기로 하고, 구체적인 협의를 지속해 나가기로 하였다.

최문기 신임 원장은 취임후 2개월이 지난 1월 25일(목)과 26일(금) 직할부서 수석단장을 비롯한 행정부서 주요 보직자에 대한 첫 인사를 단행하였다. 그러나 금번 인사는 통방융합 체제로의 조직개편이 예고 되었고, 전임 원장의 안정적인 연구 분위기 조성에 힘입어 보다 훌륭한 연구성과를 조기에 확보할 수 있기를 기대하고 있던 직원들은 금번 인사에 대해 기대와 열망을 제대로 반영하지 못한 인사였다는 평가를 하고 있다. 금번 수석단장 인사의 경우에서도 새로운 인물이 발탁되지 않는 부분도 있지만 특히, 행정부서 주요 보직자에 대한 인사에서는 내부 여론을 반영하지 못한 채 지난 몇 년간 안정된 연구분위기를 오히려 후퇴시킨 것이 아니냐는 지적도 여러 곳에서 감지되고 있다. 행정부서 주요 보직자중에는 과거 직원들의 민심을 저버리고 연구원의 경영을 후퇴시킨 인사도 포함되어 있어 직원들은 이번 인사의 원칙과 기준을 알 수가 없다며 동요하는 분위기다.

노동조합이 신임 원장과 의 간담회 과정에서 과거 원장의 경영실정과 측근 인사로 인해 ETRI가 수년간 후퇴한 적이 있음을 지적하고, 이를 되풀이 하지 않기 위하여는 무엇보다 직원들의 여론을 적극적으로 수렴하는 공정한 인사가 선행되어야 한다는 점을 거듭 요청 하였으나, 이를 반영하지 못한 점은 매우 유감스러운 부분이다.

신임 원장이 취임 후 정부 및 국회 등 대외적인 활동으로 말미암아 연구원 내부에서 근무한 기간이 적어 직원들의 의견을 보다 많이 수렴하지 못한점과 내부 직원중 검증된 인사와 인재풀이 적다는 현실을 백번 감안하더라도 납득하기가 어려운 인사임에 틀림없을 것이다.

조직의 발전 보다는 권력에 기생하여 줄서기만 잘하면 또다시 주요 보직을 맡을 수 있다는 것을 보여줄때 우리의 미래는 암울할 수밖에 없을 것이다. 설령 신임 원장의 잘못된 판단으로 부서장을 새롭게 맡긴다 할지라도 과거 연구원을 어렵게 한 점과 직원들의 민심을 파악하여 고사하는 것이 인지상정(人之常情)이었을 것이다. 민심은 곧 천심이라고 하였다. 늦지않았다 지금이라도 본인들이 스스로 판단하여 어떻게 하는 것이 연구원에 도움이 될 것이며, 새로운 원장에게 걸림돌이 되지 않을 것인지 판단하여 주기를 기대한다. 우리 ETRI가 더욱더 발전해 나가기 위해 가장 우선 되어야 할 부분은 인재를 올바르게 등용하는 것이라 할 것이다. 신임 원장은 취임사에서 밝힌바와 같이 Human Ware의 개혁과 혁신을 앞당기기 위하여 직원들의 마음과 의지를 하나로 만들어 나가기 위한 일련의 노력을 적용할 것인가에 대한 진정한 고민이 필요하다 하겠다.

감사실 권한강화 그 책임은 ?

지난 1월말 연구원 조직개편에서 유독 눈에 띄는 대목은 감사실의 위상강화였다. 2개월여를 끌며 요란하게 진행되었던 연구원 조직개편은 수석단장 겸직체제로 사실상 기존의 단체제를 유지하는 선에서 마무리 된 반면, 감사실의 경우 기존의 검사역 제도를 폐지하고 감사실내에 감사1팀, 감사2팀을 두는 한편 감사실 직원의 개인평가까지 규정으로 못 박으면서 획기적으로 개정되었기 때문이다. 감사실 직원의 임명 및 평가를 포함한 인사권을 원장이 가지고 있는 상태에서 감사 및 감사실 직원이 원장의 경영부실과 부정부패에 대한 감사 및 견제의 제 역할을 발휘하기 어려웠던 것이 그동안 ETRI의 현실이었다. 그런 측면에서 감사실의 독립 및 자율성 확보는 대단히 중요할 뿐만 아니라 그 필요성에 대하여 노동조합 역시 일관되게 주장해온 바지만, 그렇다고 해서 그것이 감사실 조직의 확대나 감사실 직원에 대한 특혜를 정당화하는 것을 의미하지는 않는다.

따라서 규정개정 내용 중 “감사인으로 2년 이상 근무하는 자에 대하여는 개인평가에 있어서 우대하도록 한다” 는 대목은 타 부서 직원과의 형평성 문제가 바로 제기되고 있다. 또한 규정개정 내용을 전반적으로 살펴보면 감사실 직원들의 권한과 신분보장은 강화되었지만 감사를 실시하는 과정에서 공정성 시비 및 판

단적으로 인한 피해 등 감사실 직원들의 책임에 대하여는 일체의 언급이 없어, 감사실의 권한과 조직 확대에 급급할 뿐 감사실 내부의 견제장치가 전혀 마련하지 않은 이번 감사실 규정개정의 문제점을 분명히 지적하고자 한다.

우리 노동조합이 연구원 측에 확인한 바에 따르면 연구회(산업,공공,기초)차원에서 내려온 결과를 그대로 반영한 것이라고 밝히고 있다. 노동조합은 이사회를 방문하여 규정마련의 근거가 무엇인지 확인한 후 규정개정 변경을 과기노조 등과 함께 전개할 예정이다.

우리는 지난 9월(소식지 2006- 11호), 김영완 감사 연임에 따른 노동조합 차원의 논평을 통해 “출연기관의 경우 감사원 등 외부감사 전문기관에서 거의 매년 집중적인 감사를 받고 있고 나아가 이러한 감사결과 심각한 부당행위나 문제점이 적발되어도 내부 감사는 아무런 책임도 지지 않는데 상임감사가 왜 필요한가(?)라는 여론이 지배적” 임을 지적하고, 그럼에도 김영완 감사가 “외부인사이기 때문에 내부에서 볼 수 없거나 드러내지 않으려 하는 문제점을 볼 수 있고, 이를 과감히 지적하고 개선해 나가고자 하는 노력을 함으로서 3년 임기를 무사히 마치고 ETRI인에게 진정으로 박수 받으며 떠날 수 있는 그런 감사가 되기를 기대한다.” 고 밝힌 바 있다. 이러한 우리의 기대가 우려가 되지 않기를 진심으로 바라는 바이다.

연구원 계약직 문제 해법 찾아야

계약직 관련 규정 개정 및 무기계약화 위한 기반 마련 필요

비정규직 관련 3개 법안이 처음 국회에 상정된 지 3년여만 인 지난해 11월 30일 국회 본회의를 통과했다. 이로서 2007년 7월 1일부터는 종업원 300명 이상 기업부터 단계적으로 시행될 예정이다.

개정 법안의 핵심은 기간제 근로자의 사용과 '합리적' 차별 처우의 금지이다. 현장의 비정규직 노동자들에게 가장 큰 변화는 우선 비정규직 중 최대 다수를 차지하는 기간제(계약직) 근로자가 2년 이상 계약직으로 일하면 사실상 정규직(무기계약)으로 전환해야하며, 또 정규직과 같거나 비슷한 직무를 수행하는 비정규직이 합당한 이유 없이 임금이나 근로조건에 있어 차별받아서 안 된다는 것이다.

개정법에서는 계속 근로 2년을 초과한 기간제 근로자는 정규직으로 간주한다고 되어있으나, 참여 과제 미종료 시, 전문직종 종사자, 또 '합리적인' 사유가 있을 경우 등에 대해서는 2년 초과 근로자의 무기계약화에 대한 예외조항으로 인정하고 있다. 무기계약에 대한 많은 예외조항과 애매한 법 적용, 법안 무력화를 위한 사용자의 대응 등으로 실효성에 대한 우려와 비판도 제기되고 있다. 그럼에도 불구하고 계약이 계속적으로 반복 갱신될 경우에는 무기계약으로 간주해야하며, 정부 역시 공공부문의 경우 상시업무에 해당하는 기간제 근로자를 무기계약으로 전환하는 것을 원칙으로 하고 있다.

그러나 우리 연구원 계약직원(연구직, 기술직, 기능직 등)의 경우 참여 과제 미종료 시, 전문직종 종사자, 또 '합리적인' 사유가 있을 경우 등의 예외조항에 따라 현행대로라면 개정법의 적용을 받을 수 없게 된다. 현재 우리 연구원에는 513명(2006. 10. 30 현재)의 계약직원이 근무하고 있는데, 우리 연구원의 계약직은 임금 및 근로조건에서 정규직과 동일

하게 적용받고 있어 불안정한 고용의 문제가 핵심 쟁점으로 남아있다. 특히 '최대 5년까지 근무 가능하다'고, 근무기간 중 정규직 채용 공모에 지원할 수 없다.'는 원내 규정에 따라 정규직에 지원할 경우 우선 퇴직을 강제하고 있어, 계약직원의 정규직화 프로세스가 지나치게 경직되어 있다는 비판을 받아왔다.

'다른 지원자와의 형평성을 유지하기 위한 최소한의 원칙'이라는 것이 연구원 측의 입장이지만, 원 직장에 계속 적을 두고 연구원 채용공모에 참여하는 다른 지원자들과 비교할 때 오히려 역 형평성의 문제가 발생한다는 비판에 직면하고 있다.

우리 노동조합은 그 동안 계약직원의 임금 및 근로조건 개선을 위한 활동을 꾸준히 전개하며 임금 및 근로조건에 있어 계약직과 정규직과의 차별을 해소해왔다. 계약직원 사용 기간 제한과 계약직 근무 중 정규직 지원 금지 규정이 폐지될 수 있도록 단체협약 및 경영혁신 협상을 통해 노력을 기울여 왔으나 시정되지 못했다. 계약직원의 불안정한 고용의 문제를 보다 근본적으로 해소할 수 있는 대안으로 계약직원의 무기계약화를 들 수 있는데, 여기에는 예산 및 과제수주의 문제, 또 직원들 간 인식 공유의 문제 등 우선 넘어야할 문제가 산재해 있는 것이 현실이다.

계약직원에 대한 문제는 비단 계약직원의 불안정한 고용문제를 해소하는 차원뿐만 아니라, 안정적인 연구 환경 및 성공적인 연구 과제 수행을 위한 최소한의 안전장치로 보아야 할 것이다. 우리노동조합은 불합리한 계약직 관련 규정 개정을 위한 활동을 전개하는 한편, 계약직원의 무기계약화에 따른 제반 사항에 대한 논의를 지속적으로 추진할 예정이다.

과기노조-연전노조 통합추진키로

이공계출연연구기관 중심의 과기노조와 인문사회출연 연구기관 중심의 연구전문노조는 지난 1월11일부터 1박2일간 한국노동교육원에서 합동 중앙위원회를 개최하여 양노조 통합을 추진키로 하였다. 이에 따르면 과기노조는 2월 중순까지 조합원 간담회 및 토론회를 통하여 통합의 필요성 등을 홍보하고 2월 20일부터 조합원 투표를 실시하여 통합을 결정할 예정이다.

조합원 투표에서 통합이 가결될 경우 4월초에 초대위원을 선출할 예정으로 있으며 통합노조의 명칭과 관련해서는 조합원 간담회 등 의견수렴을 통하여 추후 확정할 예정으로 있다.

기존 공공연맹의 해산 및 통합 공공운수연맹의 출범과 과기, 연전노조의 통합 등 우리 노조를 둘러싼 주변의 노동운동진영의 변화속에서 우리 노동조합은 주변의 환경변화에 대하여 관심있게 지켜볼 예정이다.

김두식 조합원, 노동조합 운영위원으로 활동키로

텔레매틱스·USN연구단 우정기술센터의 김두식 조합원이 지난 2월 6일(화) 운영위원회 회의 결함을 시작으로 노동조합 운영위원으로 활동하기로 하였다. 현재 노사협의회 근로자위원으로도 활동하고 있는 김두식 조합원은 직원들의 이해와 요구가 보다 적극적으로 반영될 수 있도록 운영위원으로서 자리매김해달라는 노동조합의 요구를 장고 끝에 수락했다.

첫 운영위원회를 마친 김두식 위원은 '노동조합이 직원들과 연구원을 위해 보이지 않는 세심한 부분에 이르기까지 고민하고 대안을 마련해 나가는 모습이 인상적'이라는 소감을 밝혔다.^^ 김두식 조합원의 활약을 기대하며, 주변 동료들의 아낌없는 격려를 당부 드린다.

ETRI 직원 자녀 보육지원의 현 주소 (2)

안심하고 맡길 수 있는 직장보육 문화 필요

ETRI는 상시 근로자 500인 이상으로 직장보육 시설을 설치해야 하는 의무사업장으로 되어있으나, 현재는 '연구단지어린이집'을 통해 위탁운영을 하고 있다. 그러나 250명 정원에 19개 기관에서 공동운영하고 있어 경쟁률이 치열하며, 대기 아동수가 연령당 30~50명 정도 되고 있어 보육에 대해 제대로 된 지원을 못하고 있는 실정이다. 이런 문제로 대덕연구개발특구본부 및 과학기술노동조합을 중심으로 새로운 보육시설 건립을 위한 예산 마련을 정부 측에 꾸준히 요구해 왔으나 이루지 못하다가, (사)여성과학기술인회를 중심으로 건립 예산을 확보하여 새로운 보육시설을 대덕특구본부가 건립 및 운영을 담당하여 추진하고 있다.

이곳이 신성동의 연구단지 운동장 남쪽 끝부분(테니스장 부근)에 지을 예정인 대덕영유아보육센터이다. 현재 설계 마무리 단계에 있으며, 앞으로 시공사 선정을 위한 입찰을 통해 4월경 공사를 시작하고 12월경 준공할 예정이다. 예정대로라면 내년 3월에는 신규 개원할 수 있을 것으로 예상하고 있다. 얼마 전 복지팀에서 이를 위한 보육시설 수요조사를 실시했는데, 대상 직원은 630명으로 대상 아동은 1,000명 정도로 파악되었으며, 70명 정도가 수요에 응답한 것으로 전해지고 있다. 그러나 최대 수용인원 300명 중 ETRI에서 보낼 수 있는 아동이 50명을 넘지 못할 것으로 보여 수요에는 턱없이 모자랄 것이다. 아직은 정보가 많이 부족하고 실제적인 수요조사가 아니라서, 응답을 하지 않은 직원을 고려하면 더욱 그러할 것이다.

그런데, 이러한 영유아보육센터의 운영을 둘러싸고 불협화음이 있는 것 같아 우려스럽다. 과기노조 대덕특구본부 지부장의 말에 따르면, "(사)여성과학기술인회의 예산확보에 대한 공로는 인정하지만, 공공예산으로 건립되는 것이니 만큼 건설 및 운영에 대한 책임은 대덕특구본부에 맡겨서 추진하도록 해야한다"고 얘기하면서 "특구본부의 부설 기관으로 10년 넘게 운영의 노하우를 가지고 있는 연구단지어린이집을 바탕으로 운영이 되면 좋을 것 같다"고 얘기하고 있다.

보육시설에 대한 또 다른 문제는 현재 운영되는 연구단지어린이집이 시설이 노후화되어 리모델링을 위한 예산은 확보하였는데, 추진에 어려움이 있는 것으로 파악되고 있다. 리모델링 기간이 4개월 정

도가 필요한데, 이 기간 동안 아동을 임시 수용할 시설이 없어 힘들어하고 있다. ETRI의 한 직원은 "이 기간동안 어떻게 해야할지 걱정이다"고 고심하고 있다.

또한 연구단지어린이집 원장은 "어린이집 운영에 있어서, 노동청 감사에서도 언급된 것처럼 운영기관에서 아동당 월 6만원 부담은 매우 적은 금액으로 평가하고 있으며, 다음 운영협의회 회의시 인상(안)을 요구할 예정이다"다 전하고 있어, 연구단지 기관의 보육에 대한 지원은 열악한 것으로 평가되고 있다.

이렇게 연구단지의 보육시설은 우리와 관계없이 어려움에 처해져 있고, 정작 피해는 보육시설을 이용하는 직원들만 받고 있다. 연구단지어린이집 원장은 "ETRI는 연구단지에서 영유아가 가장 많고 규모도 가장 큰 대표기관으로 ETRI 같은 곳에서 솔선수범해서 보육시설을 건립해야 다른 기관에서도 따라 할 것이다"고 말하고 "운영에 관한 것은 10년 이상 경험을 가진 연구단지어린이집 등의 교사들이 과견하여 운영하면, 기관에서 추가로 부담을 갖을 것이 거의 없다"고 얘기하고 있다.

최근 주위의 다른 연구기관 중 항공(연), 원자력(연), 생명(연)은 자체적으로 직장보육시설을 확보하기 위해 노력하고 있다. 특히, 젊은 연령이 많은 항공(연)에서는 설문조사를 실시하였으며, 직장보육시설의 필요성에 대한 질문에 311명 응답에 '꼭 필요하다'는 응답이 227명으로 73%를 차지하고 있으며, 직장보육시설에 자녀를 보내겠냐는 질문에 6세 이하를 둔 해당직원 188명의 자녀 284명 중 199명을 보내겠다고 답해 해당 직원의 70%가 직장보육시설을 선호하는 것으로 나타났다. 선호하는 이유는 '안심하고 자녀를 맡길 수 있어서(31%),' '자녀와 함께 다닐 수 있어서(29%),' '자녀를 지켜볼 수 있어서(21%),' '비용이 저렴함으로(18%)' 등으로 나타났다. 이것으로 볼 때, 직장보육시설은 최근 사회문제가 되고 있어 정부에서 강력히 추진하고 있는 저출산문제에서 볼 때, 매우 효과적인 해결방안이라고 평가할 수 있다.

우리 노동조합은 노사협력회의 등을 통해 직장보육시설 마련을 위한 노력을 꾸준히 전개해 나갈 예정이다.

단 신

설 명절 10만원 복지카드에 적립하여 지급되며, 설 연휴 전인 15일 이전에 지급될 예정입니다