

리

VOL.1
KT노동조합 소식지

함께! 더 강하게!



리

조합원과 함께 만드는 <터>는 일터, 배움터,
놀이터, 쉼터, 나눔터, 더 나아가 모든 삶터에 든든한
동반자가 될 KT노동조합의 격월간 소식지입니다.



다져진 힘으로 더 강한 노동조합을!

지난해 코로나19 사태가 세계를 뒤흔든 이후
두 번째 맞이하는 설 명절도 어느덧 지나갔습니다.
우리의 일상에 동반된 위기는 아직 멈추지 않았고
그 우려는 한 해를 시작하며 내딛는 걸음을
주춤하게 합니다.
하지만 노동의 가치를 수호하는 것은
결코 좌시할 수 없는 목표이자
당연히 누려야 할 우리의 권리입니다.

조합원 여러분!
노동조합은 위기일수록 조합원을 보호하고
안전한 일터를 지키기 위한
노력을 결코 멈춘 적이 없습니다.
노동조합은 14대 집행부가 출범하는 올해
근로조건의 실질적인 개선에 주력하는 한편
근무형태의 변화에도 새로운 대책을 마련하도록
최선을 다할 계획입니다.
‘희망’이라는 단어가 공허한 메아리가 되지 않도록
조합원 한 사람 한 사람의 작은 목소리도 허투루
지나치지 않겠습니다.

현장의 소리에 귀 기울이고 조합원의
행복을 위해 고민하고 헌신할 것입니다.
조합원 여러분,
노동조합의 중심은 바로 조합원 여러분입니다.
혁신하는 노동조합,
봄처럼 생동하는 노동조합,
건강한 일터를 지키는 노동조합이 되도록
신뢰를 바탕으로 쇄신해 가겠습니다.

새로운 출발선에 선 14대 집행부는
보다 든든하고 강한 울타리가 될 것을
다시 한번 약속드리며
풍요와 힘의 상징인 흰 소의 해에
부디 조합원 모두가 건강한 일상을 회복하고,
각 가정에 행복이 깃들기를
온 마음으로 소원합니다.

KT노동조합 위원장 최장복

Contents

KT노동조합 소식지 vol. 1



04 KTTU NEWS
주요 단신 뉴스

08 커버스토리
Interview - KT노동조합
제14대 위원장 최장복

12 Focus1
‘찾아가는 노동조합’ 시행

14 Focus2
2021년 정기 지부대회 개최

16 KT, KT人
“우리 가족” 설날풍경 공모전

20 기획특집
다함께 만들어가는
노동존중사회

24 이슈&사회
2021년 노사관계 전망과 과제

26 Check-in
IP와 OSMU, 플랫폼,
그리고 Digico

28 Inside
조합원 기고문 - 영화 <나는
나를 해고하지 않는다>

30 [전문가 칼럼] 노동 이슈通
근로감독 권한 지방이양
현실화될까

32 카툰
11가지 질문과 답으로 알아보는
2021년 복무제도 주요 개선사항

34 독자후기 및 퀴즈
독자 당첨자 안내

터

KT노동조합은 조합원의 일상을 받쳐주는 ‘터’가 되고자 합니다. 조합원과 함께 만드는 <터>는 일터, 배움터, 놀이터, 쉼터, 나눔터, 더 나아가 모든 삶터에 든든한 동반자가 될 KT노동조합의 격월간 소식지입니다.

발행인 | KT노동조합 위원장 최장복 편집인 | KT노동조합 조직처장 김인관 발행처 | 경기도 성남시 분당구 불정로 90 KT노동조합 031-727-2840
발행일 | 2021년 3월 4일(격월간) 제작 및 디자인 | KT그룹희망나눔재단 02-3414-2053 인쇄 | (주)삼립인쇄 02-469-7119

KTTU

N E W S

KT TRADE UNION NEWS

VOL. 1
2021 January & February

노동조합 창립 제39주년 및 제14대 위원장 취임



노동조합은 1월 6일(수), 종로구 전태일다리에서 KT노동조합 창립 제39주년 및 제14대 위원장 취임을 맞아 취임식 겸 창립기념식을 갖고 14대 집행부 출범을 선포하며 노동조합의 새로운 미래를 위한 결의를 다졌다. 앞선 오전 11시에는 여러 내빈을 초청해 개최했던 기념식 대신 KT노사가 주도하고 국내 22개 기업 노사가 함께 나눔을 실천하는 UCC(Union Corporate Committee)와 함께 대한간호협회를 찾아 전국 2만명의 의료인에게 1억 원 상당의 '희망BOX'를 전달했다. 위원장은 계속해서 오후 4시, 분당 사옥의 코로나 상황실에 들러 관계자를 격려하고 현황 및 KT의 감염병 대응 체계를 확인하는 것으로 이날 일정을 마무리했다.

제14대 집행부 중앙상무집행위원 인선

▲사무총장 : 심우승	▲조직처장 : 김인관	▲정책실장 : 변우영
▲부위원장 : 김덕경	▲조직기획국장 : 황윤구	▲교섭국장 : 전형집
▲사무처장 : 박경윤	▲조직1국장 : 박충범	▲정책기획국장 : 유대중
▲사무국장 : 홍정성	▲조직2국장 : 정성호	▲경영정책국장 : 유희수
▲재정국장 : 장병기	▲문화체육국장 : 김근배	▲기술정책국장 : 배준환
▲복지기획국장 : 박병규	▲여성국장 : 정영미	▲조사통계국장 : 이정재
▲복지운영국장 : 임승빈	▲교육국장 : 한승학	▲대외협력국장 : 김배정
▲산업안전국장 : 박준용	▲홍보국장 : 권중혁	
▲법규(국제국 겸직)국장 : 전명균	▲편집국장 : 김민수	

정기 지방본부 대의원대회 개최

KT노동조합은 2월 22일(월)부터 25일(목)까지 7개 지방본부별 2021년도 정기 지방본부 대의원대회를 대의원의 결의로 완료했다. 최장복 위원장은 지방본부 대의원대회에 모두 참석하여 노동조합의 지방조직 재편에 따른 조직강화와 2021년 역점 사업방향 및 현안사항에 대해 지방본부 산하 대의원들과 소통의 시간을 가졌다. 최장복 위원장은 격려사에서 “노동조합의 최우선 과제인 조합원의 고용안정을 위해 사명감을 갖고 조직사업을 더욱 단단하고 효율적으로 해나가자”고 주문했다. 올해 지방본부 대의원대회에서는 ▲2020년 지방본부 활동보고 및 2021년 지방본부 사업계획(안) 심의 ▲



지부로부터 건의된 사항 및 결의문 채택 ▲기타 지방본부 운영에 관한 중요사항을 심의·의결하고, 우수 조합원 시상도 진행했다.

2021년 중학생 자녀 대상 인강 신청안내

KT노동조합은 임직원 중학생 자녀를 위한 무료 인터넷 교육 지원을 위해 2021년 3월 2일부터 아래와 같이 신규 신청자를 접수한다.

- 이용대상 : 임직원 중등자녀 및 예비중학생(초등 6학년 이상)
 - 기존 이용자 : 2022년 2월말까지 자동 연장
 - 신규 신청자 : 신청화면에서 수박씨.com 회원 가입 후 KT직원 인증
 - 이용기간 : 2021. 3.1 ~ 2022. 2.28(1년간)
 - 제공사항 : 중등 교과과정 온라인 교육(수박씨닷컴, 중등 온라인강의 무제한 수강 가능)
 - 신청방법 예시
 - 1단계: KT노동조합 홈페이지 > 나눔공간 > 무료인터넷교육 > 신청하기 페이지에서 중학생 서비스 신청
 - 2단계: 수박씨.com 접속 > 수박씨 회원가입 > 가입한 계정에 대해 KT직원 인증 후 서비스 이용가능
- ※ 세부 내용은 노동조합 홈페이지「조합소식」란 참고

2021년도 전사 KPI 협의

KT노동조합과 회사는 지난 1월 29일(금)부터 2월 17일(수)까지 4회차 논의 끝에 '2021년 전사/부문 KPI' 협의를 마무리했다. 노사는 노동조합이 제기했던 문제점들을 토대로 정도경영, 근로시간 위반과 관련하여 정도영업 미준수(허수 또는 부당영업 행위) 또는 근로시간 위반시 '담담급 부서평가 하향 등 패널티 부여' 문구를 삭제했다. C부문 고객센터 KPI 지표는 지표 가중치를 40% 하향했으며 안전사고 Risk 관련 정규 지표 신설, C/E/NW 부문 공통 KPI 지표 관련하여 부문별 현장 비용평가 제외 계정 세 부내역을 결정했다. 또한 소모용품비 등 13개 계정을 지사 비용평가에서 제외했고, 긴급출동보조비, 세탁비, 피복비 등도 평가 항목에서 제외했다.

PC 자산관리 시스템 개설 안내

휴직/복직/퇴사 등으로 PC반납 신청 시 임직원의 편의성을 향상하고 업무용 PC 신청에서 반납까지 보다 쉽고 빠른 체계적인 관리를 위해 PC 자산관리 시스템을 다음과 같이 운영한다.

- 대상 : 전체 임직원
- 개설일자 : 2021년 2월 19일
- 접속방법 : Kate> Service Link > PC 자산관리
- 제공서비스 : 신규 입사(복직) 시 PC 신청, 퇴직(휴직) 시 PC 반납 등 PC 운영 현황 및 PC SW 현황 확인 등

설맞이 장기입원 조합원에 위로금 지급 및 채유 기원

KT노동조합은 지난 2월 8일(월) 설 명절을 앞두고 산재, 혹은 지병으로 장기입원 중인 50여명의 조합원을 격려하고자 각 지방본부별 지부장을 통해 소정의 위로금을 전달했다. 최장복 위원장은 “하루라도 빨리 완쾌되시길 바란다”고 위로의 마음을 전하는 한편, “노동조합은 앞으로도 산재 및 질병으로 고통받는 조합원들에게 지속적인 관심과 지원을 이어갈 것이며, 무엇보다 치료를 받는 데 문제가 없도록 힘쓰겠다”고 강조했다.

KT노사, 종로구청에 ‘희망BOX’ 전달

KT노동조합과 회사는 2월 8일(월) 오전 10시, 서울시 종로구 종로구청(구청장 김영중)을 찾아 희망BOX를 전달했다. 겨울 한파 속 명절을 맞은 종로구 취약계층 및 어르신을 위해 마련한 희망BOX는 쌀, 이불 등 생필품 및 방한용품 등을 담았으며, 각 가구에 택배 배송하는 비대면으로 전달했다.

2021년 상반기 리프레시 휴직시행

2021년도 상반기 리프레시 휴직을 다음과 같이 시행한다.

- 대상 및 휴직기간

 - 대상 : 전 직원(상무보/임원/계약직 제외)
 - 근속 10년 이상자 : 6개월 휴직
 - 근속 20년 이상자 : 6개월 휴직 또는 1년 휴직 中 선택
- 추진일정

 - 신청서 접수 : 2021.02.05(금) ~ 02.17(수)
 - 휴직 및 발령일 : 2021년 3월 1일자
 - ※ 세부 운영기준은 KT노동조합 홈페이지 자료실 - [문서/정책] 참고

최장복 위원장, 본사지방본부 간담회 실시

KT노동조합 최장복 위원장은 2월 3일(수) 오전 본사지방본부 상무집행위원들과 간담회를 열고 KT노동조합 14대 집행부의 간부로서 책임감을 강조했다. 전날 강남지방본부 상집간부들과의 만남에 이은 이번 간담회에서 위원장은 “사각지대 없는 정책 추진을 위해서라도 2030세대의 니즈를 파악하고 빠른 피드백을 위해 이를 중앙과 반드시 공유해 달라”고 당부했다. 이어 “청년 조합원을 위한 청년위원회 사업은 노동조합의 중추적인 사업 중 하나로 운영할 계획이니 노동조합의 미래와 희망의 싹을 틔워간다는 책임감으로 무장해 달라”고 거듭 강조했다.



노동조합 중앙-지방본부 화상회의로 현안공유



KT노동조합 최장복 위원장은 2월 1일(월) 10시, 협업 솔루션 ‘Teams’를 활용해 중앙본부 실, 처장 및 7개 지방본부 위원장과 비대면 화상회의를 실시하여 현안을 공유했다. 위원장은 이날 회의에서 “14대 집행부는 ‘찾아가는 노동조합’ 등 현장활동의 혁신을 통해 기존의 정책을 뛰어넘는 조합원 중심주의를 구현할 것”이라며 “현업에 직접 찾아가 건의, 고충 사항에 대해 속도감 있게 해결하겠다”고 소통의 의지를 다졌다. 이어 “코로나19로 비대면이 확산되고 현장활동이 제한된 상황에서 자칫 노동조합 사업이 느슨해지지 않도록 바짝 긴장해달라”고 거듭 강조했다.

2021년 1회차 긴급생활자금 대부 및 금융기관 대부이자 지원

KT노동조합은 아래와 같이 2021년 1회차 긴급생활자금 대부 및 금융기관 대부이자를 지원한다.

- 신청대상 : 결혼, 부채상환 등 긴급한 가계부담 해소가 시급한 직원
- 신청금액 : 1천만원 단위(기관별 인원 대비 대부금액 배정)
 - 대부한도 : ①기금대부(최대 2천만원), ②금융기관 대부이자 지원(최대 3천만원)
 - 기존 주택자금, 가계안정자금 등 다른 대부 수혜와 별도로 대부한도 및 선정
- 대부조건
 - ① 기금대부: 연이자율 1%, 5년간 원금균등분할상환
 - ② 금융기관 대부이자 지원 : 최대 연 1.5%, 5년
 - 금융기관대부금액 중도상환할 경우 대부잔액 기준으로 지원하며, 중도해지 또는 퇴직 시 지원중단
- 선정방식
 - 선정기관별 대부자 선정위원회 심사



- 연령별 이원화(만40세 미만/이상) 선정
- 기관배정금액이 신청 최소금액인 1천만원 또는 만40세 미만 배정금액이 없는 경우 연령 구분 없이 통합선정 가능
- 연령별, 항목별 배정금액의 임의조정은 불가(기타사유 발생 시 본사담당에게 반드시 확인)
- ※ 대부신청사유 무관하나 결혼사유 신청자 우대

- 지급일정
 - ① 기금대부: 2021년 2월 26일(금) 별도계좌 지급
 - ② 금융기관 대부이자 최초지원 : 3월 31일(수), 매월 말일 별도계좌 지급

현장 긴급출동 신청프로세스 개선시행

긴급출동 신청프로세스 개선사항을 다음과 같이 시행한다.

- 주요개선 사항
 - 고객 관점 사용자 중심 One-stop 프로세스화
 - 복잡한 11단계의 절차를 HR 복무/출장에서 1회 신청 및 승인으로 완료
 - 출동일 기준 익월 14일에 지급
 - 현장에서 즉시 처리

- 사무실 복귀 후 신청할 필요 없고 현장에서 모바일로 입력 가능
- 출동사유 및 출동근거 유형화를 통해 입력 시 편의성 확보
- 익월 5일까지 긴급출동 신청/변경/취소 가능
- ※ 세부 내용은 KT노동조합 홈페이지 자료실 - [문서/정책] 첨부파일 참고

KT노동조합 청년위원 공모

KT노동조합은 기성세대와 2030청년세대와의 간극을 좁히고 청년세대 눈높이에 맞는 정책 마련을 위해 청년위원을 공모했다. 제14대 위원장 선거 공약사항의 일환인 이번 공모를 시작으로, 노동조합은 청년국장 및 청년위원회를 신설하여 노동조합의 미래를 위한 인재양성과 청년정책 추진을 위한 소통강화에 매진할 계획이다.

- 개요
 - 청년과의 소통을 강화하고 청년세대 눈높이에 부합하는 정책 발굴
- 조직구성
 - 청년위원회는 본사 4대 사옥 기준 각 부문·실·본부별 조합원 중 11명 이내로 운영위원을 공모, 추천으로 구성
 - 청년국장은 운영위원 중 호선 후 위원장이 임명
- 운영방법
 - 분기별 및 필요시 청년위원회의 개최, 청취된 의견은 실·처별 협의하여 피드백 실시



노동조합 지방조직 현장점검 실시

KT노동조합은 1월 20일(수)부터 3일간 조직처 중앙상무집행위원들을 각 지방본부에 파견, 현장 조직활동 강화를 위한 사전 현장점검을 실시했다. 이번 현장점검의 주요 목표는 ○통합/신설지부 결성준비위원회 구성 및 준비사항 ○코로나19로 인한 안전한 방역 및 대비사항 ○지부대회 개최 적정성 여부 등이다. 아울러 재택근무 및 9to6 이행 여부, 지부조직 현행화 관리 등도 세세히 조사했다. 노동조합은 앞으로도 조합원의 불편과 애로사항을 사전에 방지하고 원활한 조직관리와 안정화를 높일 방침이다.

노동조합, 대한노인회에 ‘희망BOX’ 전달



KT노동조합 변우영 정책실장을 비롯한 UCC는 1월 20일(수) 11시, 강릉시 경강로에 위치한 강릉노인종합복지관을 찾아 UCC 기금으로 마련한 ‘희망 BOX’를 대한노인회 강릉지회에 전달했다. 감염병 예방조처로 경로당이 폐쇄되는 등 최근 코로나19 확산과 연이은 한파로 소득이 줄고 피해가 큰 어르신들의 안부를 여쭙고 위로하기 위해 마련한 이번 희망BOX는 건강, 생활용품과 방역용품으로 구성했다. 변우영 정책실장은 “코로나로 사람 간 거리가 멀어지는 요즘, KT노동조합과 UCC는 지역사회 어르신들이 더는 소외되지 않도록 실효성 있는 정책과 꾸준한 관심으로 지원하겠다”고 약속했다.



KT노동조합 제14대 위원장 최장복

경영의 일방적 독주 막고 새로운 노동조합으로 거듭나겠다

‘함께, 더 강한 노동조합’을 기초로 노동조합의 혁신을 위해 힘쓰겠다 다짐한 KT노동조합 최장복 위원장이 취임 두 달간 소통의 현장행보를 이어가고 있다. 지난 성과는 계승하면서 시대의 변화와 조합원의 눈높이에 맞춘 노동조합이 될 것을 약속한 최장복 위원장으로부터 올 한 해, 그리고 3년을 이끌어 갈 비전과 각오를 들어본다.



14대 위원장으로서 임기를 시작한 지 두 달여가 지났다. 복지포인트 자기계발비 인상, 주거 출산 육아지원 확대, 승진 적체 해소 등을 공약으로 내걸었고 1만2천936표를 얻어 역대 최다 득표로 위원장에 당선되었다. 여전히 코로나19 확산이 지속되는 힘든 상황 속에서 어깨가 무거울 수 있겠다. KT노동조합 3년을 이끌어 갈 집행부의 목표와 계획은 무엇인가

우선 취임 전 조합원들에게 약속했던 임금, 복지, 고용안정, 인사 관련 공약들은 3년간의 마스터플랜으로 실현해 나갈 것이다. 오랜 전부터 복안을 갖고 있었던 만큼 집행부가 시작되자마자 TF팀을 구성해 여러 정책을 하나씩 가동 중이다. 특히 안으로는 경영감시를 넘어 경영참여를 통해 안정적인 조직운영에 힘을 쏟고 밖으로는 노동계, IT관련 조직과 연대해 자율적이고 공정한 통신정책 견인에 박차를 가할 계획이다.

이전에는 영화 속에서만 보던 바이러스 팬데믹에 사람들은 퇴근 후 모임이나 사회생활이 없는 일상에 익숙해지고 있다. 현재 서비스 분야에서 중소기업까지 코로나19의 여파로 산업구조조정이 시작되었고 재택, 유연 근무 등 노동형태 변화도 확산되고 있다. 이런 급변하는 환경을 인식하지 않

을 수 없는 지금 KT노동조합은 장기 성장동력을 확보하고 조합원 고용 안정을 위한 혁신과 노력의 과정에 할 수 있는 역할을 할 것이고, 필요하다면 협력할 계획이다.

얼마 전 회사에서는 정기 조직개편과 임원인사가 단행되었고 노동조합은 이미 지난해 지방조직을 새롭게 통합했다.

노동조합은 회사의 조직개편에 대해 이미 회사 측과 충분한 협의를 마쳤다. 금번 개편은 KT의 혁신성장과 대고객 서비스 확대, 그룹 관점의 업무 최적화 조치로 이해하고 있다. 노동조합은 조합원들의 근무형태가 일부 변경되었을지라도 쾌적한 근무환경과 이를 뒷받침하기 위한 노동권은 철저히 보장되어야 한다는 입장을 강조했고 회사도 이를 지키고 있는 것으로 알고 있다. 노동조합은 지난 해 이미 선제적으로 12개 지방조직을 7개로 통합해, 조직개편 방향과 후속 조치에 따른 변화는 크지 않다. 임원인사는 외부환경 변화와 불확실성 확대에 대비한 내실경영을 더욱 강화하면서 실적위주의 원칙을 반영한 인사라고 생각한다. 다만 정권이나 CEO와의 친소관계에 따라 코드 인사가 단행될 경우, 회사의 대내외 주요정책이 흔들릴 소지도 있다. 따라서 14대 집행부는 현재 ‘공정인사 감시단’을 신설, 운영해 철저



하고 신속한 조사로 혹시 모를 인사 불공정을 방지하기 위해 최선을 다하고 있다. 향후 노동조합은 경영의 일방적 독주를 막기 위해 조합 추천 인사를 이사회 멤버로 참여시켜 의견개진에 적극 나설 것이다.

고용환경 변화에 대한 대응은 이제 코로나19의 확산으로 불확실성이 더 높아진 듯하다. 지난해 단체교섭에서도 정년연장을 요구했지만 합의에 이르지 못했다.

정년연장은 2020년 단체교섭 요구 중 하나였지만 아쉽게도 무산되었다. 회사는 연공서열 중심의 호봉제와 피라미드식 승진 구조를 그대로 두고 높은 연봉을 받는 고령 노동자의 정년을 선제적으로 연장하기에는 부담이 크다는 입장을 고수했다. 정부도 임금체계 개편 없이 정년연장을 밀어붙이면 인건비 부담이 늘어난 기업이 신규고용을 줄일 것이라며 조심스러운 입장이다. 단시간에 풀릴 문제는 아니다. 정부와 기업은 정년연장의 부담을 줄이기 위한 해법으로 직무에 따른 연봉제를 강조하지만 이 또한 충분한 준비가 필

요하다. 저출산, 고령사회를 대비하는 방안으로 정년연장은 이제 피할 수 없는 주제이다. 정년연장에 따른 청년일자리 감소 등 세대 간 갈등을 야기할 리스크를 줄이면서 임기 내 정년연장을 이뤄 낼 계획이다.

KT노동조합은 지금껏 다양한 사회공헌활동을 펼치고 참여해왔다. 노동조합이 추구하는 사회공익활동의 취지와 앞으로의 계획이 궁금하다.

‘나 혼자 잘 먹고 잘 살면 무슨 의미인가?’ 우리 KT노동조합의 사회공헌 활동의 출발은 여기서부터다. 현대사회에서 기업이 지속적으로 생존하기 위해서는 이윤 추구뿐 아니라 사회에 긍정적인 영향을 미치는 책임있는 활동을 수행하며 사회 구성원과 상생해야 한다고 생각한다. 전체 노동자의 상위 5%가 노동운동을 주도하는 우리나라에서 전체 노동자의 이익을 수용하려는 실제적인 움직임은 미미하다. 노총의 수뇌부와 대기업 노조는 더 이상 약자가 아니라 기득권이라는 사회적 인식이 자리한 현실에서 정치세력이 이



를 등에 업고 자신들의 목표만을 위해 노동계를 이용한다거나, 노동계도 자신의 이익을 대변하는 노동운동에만 함몰되어서는 안 된다.

사회적 책임 실천에는 노와 사와 따로일 수 없다. 지역사회에 기반한 사회 문제 해결에 적극 나서야 하는 것은 이제 노조의 당연한 의제다. 영혼 없이 구호만 외쳐서는 안 된다. 모두가 알다시피 일례로 KT노사는 국내 최초로 기업간노사 협의체인 UCC를 설립해 이념과 계층, 국경을 뛰어넘는 사회공헌활동을 활발히 펼치고 있다. KT노동조합은 살맛나는 세상을 만드는데 미약하나마 꾸준한 힘을 보탬 것이다. KT는 노사의 입장 차를 떠나 사회적 책임을 열심히 실천하고 있다고 자평한다. ESG 사내전문위원회를 별도 설치해 인류의 보편적 사회문제, 지구환경 및 기후변화 문제, 경제 문제 해결에도 적극 동참하고 있는데, 노동조합이 추구하는 방향도 이와 같다.

올해는 KT노동조합 창립 39주년이다. 14대 위원장으로서 감회가 남다를 것 같다.

KT노동조합은 1982년 한국전기통신공사노동조합으로 설립된 이래 많은 선배님의 헌신과 노고로 이 자리까지 왔다. 초기 노동조합은 권위적이고 관료적인 문화를 혁파하면서 직장 민주화에 큰 공적을 남겼다. 저 역시 정부의 부당한 통신평정에 맞선 2000년 명동성당 총파업과 2002년 민영화

저지 투쟁의 한복판에서 고초도 겪었지만 항상 동지들과 함께 하며 오늘에 이르렀다. 민영화와 구조조정의 여파속에 노사갈등이 극심한 적도 있었지만 통신회사의 경쟁 과열과 통신산업의 정체로 경영이 어려워졌을 때는 상생의 노사관계로 극복해나갔다. 이제 14대 집행부는 조합원들의 신뢰와 높아진 조직 간부의 역량 위에서 13대 집행부의 정책방향과 조직성파를 계승하면서 더 크고 새로운 노동조합으로 거듭날 것이다.

14대 위원장으로서 마지막으로 KT노동조합 조합원 모두에게 한 말씀 부탁드립니다.

조합원께 약속드린 정책방향과 공약을 한순간도 잊지 않고 가슴에 새기고 있다. 이를 실현하기 위해 저는 혼신의 힘을 쏟을 것이다. 변화하는 시대에 따라 조합원의 눈높이도 달라진 만큼 노동조합 또한 근본적인 혁신이 마땅히 필요하다. 경기침체와 고용불안의 시기지만 조합원의 더 나은 미래를 위해 든든한 울타리가 되도록 노력할 것이다. 14대 위원장으로 일을 시작할 기회를 주신 것은 보다 큰 꿈을 실현할 수 있는 미래를 열어가라는 소명이라 여기며 늘 조합원 여러분과 함께 할 것을 다시한번 굳게 약속드린다. 아울러 코로나19의 비상상황이 지속되는 가운데 조합원의 안전과 건강을 지키는 책무도 앞장설 것이다.

현장 중심 노동조합의 첫걸음

KT노동조합, '찾아가는 노동조합' 시행

KT노동조합이 '찾아가는 노동조합'으로 새해 본격적인 활동을 시작했다. 이는 혁신과 소통으로 강한 노조를 만들어 나갈 노동조합 14대 집행부 활동의 첫걸음으로서, 조합원의 고충을 현장에서 듣고 개선 방향을 빠르게 해결하기 위해 마련되었다. 지난 2월 9일 광화문 사옥에서의 출근 선전에 이어 16일 두 번째 선전전을 진행함으로써 노동조합은 앞으로 '찾아가는 노동조합'의 지속적인 활동을 통해 더욱 밀도 높은 조합원과의 소통을 기대하고 있다.



'찾아가는 노동조합' 선전전 진행

지난 2월 9일과 16일 KT광화문사옥 앞에서는 오전 8시부터 '찾아가는 노동조합' 출근 선전이 진행되었다.

조합 간부들은 이른 아침부터 '찾아가는 노동조합' 운영을 알리는 현수막을 걸고 출근하는 조합원들에게 유인물을 나눠주며 '모바일 건의함'에 대해 안내하는 등 참여를 독려했다.

9일의 선전전이 '찾아가는 노동조합'의 운영 시작을 조합

원에게 처음 알리는 단계였다면, 16일에는 현장에서 제기된 건의사항이나 여러 문제점을 파악해 즉시 피드백하는 방침을 적극적으로 홍보하면서 조합원들의 동참을 이끌어내는 데에 힘썼다.

'함께, 더 강한 노동조합'을 정책 기조로 하는 14대 집행부 활동은 오직 조합원의 더 큰 행복을 위한 울타리가 되어 새로운 변화를 이끌어가겠다는 의지를 실행에 옮기며 그 출발선을 넘어섰다.

매주 화요일과 목요일 주 2회에 걸쳐 광화문 East사옥 2층 노동조합 사무실에서 운영되는 '찾아가는 노동조합'은 14대 집행부의 주요 사업 중 하나다. 조합원의 고충과 불편사항을 해결하고, 분기마다 1회씩 현장 조합원과의 간담회를 개최하며, 9to6와 정도경영 등 노사합의 사항에 대한 감시활동과 더불어 현장중심 노동조합 구현을 위한 정책 기본자료 수집 등이 주요 업무다.

또 별도로 구축한 모바일 건의함을 이용할 수도 있다. 출근 선전전 당시 배포된 유인물, 곳곳에 비치한 X배너 등에 있는 QR코드를 카메라 애플리케이션을 통해 인식시키면 모바일 건의함 링크로 자동 접속된다. 물론 모든 건의사항은 철저한 익명을 보장한다.

소통의 초석 다지는 첫 삽

언제나 기본을 지키며 생동하는 노조로서의 혁신을 강조해온 최장복 위원장은 무엇보다 조합원 청원제도를 도입하고 현장순회와 간담회를 정례화하는 등 소통을 강화할 것을 공약한 바 있다. 최위원장의 약속처럼 '찾아가는 노동조합'도 '조합원이 힘들 때 가장 먼저 생각나는 내 편이자 작은 목소리도 크게 듣고 함께 고민하며 개선해내는' 중요한 활동이다.

새로운 시대의 변화를 이끌기 위해서는 노동조합이 주체가 되고 조합원이 주인이 되는 노동조합으로 새로운 미래

를 철저히 준비해야 한다는 데에 모두가 공감하는 바, '찾아가는 노동조합'은 조합원과의 소통이라는 가장 탄탄한 토대를 구축하는 첫 삽을 뜨는 일이라 하겠다.

기본이 없이는 혁신도 없다. 조합원과의 소통이야말로 노동조합을 지탱하는 초석이자 핵심으로, 이를 충실히 지켜나가는 바탕 위에서 생동하기 위해 노력하는 것이 또한 노동조합의 의무이자 존재 이유일 것이다.

'찾아가는 노동조합'은 이제 두 번의 선전전을 거친 시행 초기단계임에도 불구하고 모바일 건의함에는 조합원의 의견이 점진적으로 올라오고 있다. 익명 건의라는 아이디어의 참신함을 칭찬하는 의견에서부터 근로환경 개선에 대한 제안까지 현재 다양한 내용이 접수되고 있는 상황이다. 또한 광화문 사옥에서만 운영되고 있는 지금의 '찾아가는 노동조합' 활동은 향후 점차 전국으로 확대될 계획이다. 이처럼 '찾아가는 노동조합' 운영은 기존의 정책을 뛰어넘는 조합원 중심 노동조합을 구현하는 일에 부응할 것이라 기대를 모으는 한편, 시간이 갈수록 조합원의 애로사항을 먼저 해결하고 현장에서 발생하는 불만과 불신을 해결해나가는 소통의 창구역할을 담당하게 될 것이다.

이 활동을 토대로 노동조합은 조합원 모두가 만족하는 그 날까지 그에 따른 노력을 게을리하지 않고, 언제나 현장과 함께하며 조합원의 목소리에 귀 기울이는 집행부가 되도록 최선을 다해 사업을 추진해 나갈 것이다.



2021년 정기 지부대회 개최 대의원 236명 및 지부장 33명 선출

2021년 대의원 당선자

지방본부	대의원
강북(37)	오대성(강북고객본부) 황현석(광화문) 고광일(원호) 김동기(월곡) 김동현(서대문) 권혁연(은평) 오종석(고양) 최종명(파주) 박종국(광진) 이주원(성수) 황영철(노원) 김태윤(도봉) 김재평(강북) 정병권(의정부) 이형택(동두천) 이동철(포천) 진정현(구리) 남승태(남양주) 정현근(양평) 양문호(종량) 박근우(강북ICT기술) 김삼호(강북코어운용센터) 강재구(서울강북엑세스운용센터) 강종국(경기북부엑세스운용센터) 최호규(IP운용센터) 안이호(국제통신센터) 오창현(강원고객본부) 안상진(춘천) 이한식(홍천) 김중호(화천) 권창순(강릉) 김재식(속초) 박한수(동해) 박태근(원주) 엄기현(평창) 우병일(태백) 박재호(강원엑세스운용센터)
강남(43)	박현진(강남고객본부) 정차석(서초) 이상진(평택) 오정근(경기광주) 김두정(오산) 김형삼(화성) 이승찬(안성) 김학능(이천) 지영근(여주) 김용철(서부고객본부) 심유선(부평) 고재덕(계양) 한원호(개봉) 김영필(금천) 조기한(관악) 이종보(인천) 전용철(연수) 박원호(송의) 김윤철(서인천) 김규태(김포) 안상호(항동) 김덕기(안산) 황병혁(동안산) 허준호(시흥) 이평수(군포) 황춘식(목동) 서정호(강남ICT기술) 김성만(강남코어운용센터) 유병욱(서울강남엑세스운용센터) 방성원(경기남부엑세스운용센터) 최희웅(경기서부엑세스운용센터) 황병식(구로) 이성구(강남) 박성순(반포) 허남일(분당) 김용배(용인) 지동근(수원) 이학림(하남) 김용범(송파) 심재구(부천) 김문배(영등포) 이종우(안양) 최종민(강서)
부산(38)	정억근(부산고객본부) 박용화(동부산) 김수택(양산) 박상일(동래) 이우기(연산) 김경철(기장) 이무열(서부산) 박정환(사하) 이동수(영도) 강호성(남부산) 송영기(해운대) 이상철(서면) 김미아(대연) 이창림(수영) 남상길(북부산) 김성호(김해) 고정규(구포) 강준호(창원) 정성민(마산) 서명구(밀양) 강태근(진해) 윤해(함안) 천종대(울산) 심승복(남울산) 김석준(동울산) 오형덕(언양) 임용택(진주) 김원용(거제) 김도형(통영) 박현권(사천) 이상인(거창) 박찬기(산청) 김동욱(부산ICT기술) 이상호(부산코어운용센터) 최용석(부산엑세스운용센터) 김주경(경남엑세스운용센터) 김용진(부산국제센터) 김관태(부산고객컨설팅)
대구(26)	정재윤(대구고객본부) 김인발(동대구) 진상민(수성) 구연수(경산) 이영탁(영천) 김선명(달서) 박순목(남대구) 안수상(달성) 김덕근(서대구) 허운하(북대구) 권익수(중대구) 박용성(구미) 박명서(김천) 천명호(상주) 정명호(칠곡) 이성균(포항) 윤용현(경주) 최진환(울진) 김오일(안동) 지병준(영주) 권민삼(문경) 권오용(청송) 김성삼(대구ICT기술) 하정명(대구코어운용센터) 이준석(대구엑세스운용센터) 김종수(경북엑세스운용센터)
본사(29)	임정열(Customer전략본부) 정종구(미디어운용센터) 박종문(국제전화국) 이동엽(수납지원센터) 이승학(Enterprise부문) 이진우(Enterprise부문) 김중호(Enterprise부문) 안경욱(Enterprise부문) 이은택(Enterprise부문) 김중호(기업고객컨설팅센터) 민병훈(BizCRM센터) 양태식(AI/DX융합사업부문) 박종은(AI/DX융합사업부문) 한종필(네트워크운용본부) 홍도일(네트워크연구기술본부) 김형울(네트워크관리센터) 한익희(IMO플랫폼운용센터) 김용범(융합기술원) 이성갑(Infra연구소) 김상현(AI연구소) 김수진(구매지원센터) 노성국(그룹인재개발실) 최명호(본사) 변정각(본사) 조홍범(본사) 조경택(본사) 하동식(본사) 정희석(본사) 김영복(본사)
호남(31)	선동희(전남고객본부) 박진수(광주) 김영철(남광주) 강성봉(동광주) 김광수(수원) 이인철(담양) 강성삼(나주) 박태규(호남ICT기술) 고원상(호남코어운용센터) 이경렬(전남엑세스운용센터) 박홍주(호남고객컨설팅) 박호남(전북고객본부) 박성진(전주) 임정택(북전주) 진홍윤(남원) 노용환(익산) 채범석(군산) 이광욱(정읍) 정광모(김제) 이성환(전북엑세스운용센터) 신봉주(순천) 한영수(여수) 신호주(광양) 오승희(목포) 최용철(해남) 홍유선(강진) 현성환(제주본부) 이치만(제주) 최태중(신제주) 이조희(서귀포) 김화철(제주네트워크운용센터)
충청(32)	김경찬(대전) 박재웅(용진) 윤용재(신탄진) 황성윤(세종) 편홍배(서대전) 박연일(서대전지점) 문학주(유성) 엄태완(논산) 김용섭(공주) 신선섭(천안) 오덕수(아산) 김영준(남천안) 박종석(홍성) 장동인(서산) 윤호중(당진) 김성용(보령) 명노승(예산) 김용길(부여) 고재성(청주) 신한식(옥천) 최재웅(충주) 한일오(금강) 송창규(제천) 장민철(진천) 오동석(충남고객본부) 장남전(충북고객본부) 강희석(충청코어운용센터) 김중규(충남엑세스운용센터) 김재일(충북엑세스운용센터) 이현조(충청고객컨설팅) 오동윤(충청ICT기술) 김재원(네트워크관리2센터)

KT노동조합은 지난 2월 4일(목) 2021년도 정기 지부대회를 열고 각 지부에서 지난 1년 동안 수행한 지부사업 결과와 2021년 활동 계획을 해당 소속 조합원에게 보고했다. 이어 현장의견을 수렴해 노동조합 집행부에 전달하고 2021년 대의원 선거를 진행하여 총 236명의 대의원 선출을 완료했다. 지부통합 및 신설, 보궐선거에 따라 지부장 33명도 새로 선출됐다. 이번 선거결과로 당선된 대의원 및 지부장 명단은 다음과 같다.

2021년 통합/신설/보궐선거 지부장 당선자

지방본부	지부장
강북(6)	박정환(강북법인고객본부) 황현석(광화문) 김동현(서대문) 오종석(고양) 박종국(광진) 박재호(강원엑세스운용센터)
강남(15)	이무열(강남법인고객본부) 허정식(NW설계센터) 방성원(경기남부엑세스운용센터) 안동식(강남) 박성순(반포) 김용범(송파) 이학림(하남) 이정형(분당) 김대진(용인) 이종태(수원) 김수홍(강서) 안진홍(영등포) 정금철(구로) 김용태(부천) 민동식(안양)
부산(2)	신대성(부산법인고객본부) 심승복(남울산)
대구(1)	윤상철(대구법인고객본부)
본사(2)	정인형(플랫폼운용센터) 한종필(네트워크운용본부)
호남(4)	김원태(호남법인고객본부) 박진수(광주) 김영철(남광주) 이인철(담양)
충청(3)	고재성(청주) 정은채(충청법인고객본부) 강희석(충청코어운용센터)



조금은 더 특별했던 2021년 설날 풍경

“우리 가족” 설날풍경 공모전

할아버지를 만날 날을 기다리며

2월 9일 첫 번째 생일을 맞은 소미가 할머니께 세배를 드렸습니다. 코로나19로 돌잔치도 열지 못하고 할아버지도 아프셔서 영상통화로 새해 인사를 대신했는데요. 코로나19가 어서 사라져 여행도 다니고 할아버지도 뵈 수 있는 날이 빨리 오면 좋겠습니다. 소미도 건강하게 자랐으면 하는 바람을 담아 사진과 함께 보냅니다.

청주시사 옥천지점 CM2팀 박희택



세 남매의 웃음으로 아쉬움은 저 멀리

아이 셋을 키우느라 늘 고생 많은 서재영 씨. 그리고 세상에 태어나서 엄마 아빠를 행복하게 해주는 가인, 가을, 준호야! 외출도 하지 못하고 대부분을 집에만 있게 되었지만 그래도 집에서 항상 웃음 소리가 끊이지 않고 행복한 날을 보내는 것 같아 너무 고마워. 서재영 씨, 올해가 어느덧 결혼 10주년이 되는 해네요. 앞으로 더 행복하게 우리 가족 웃으면서 살아요. 가인, 가을, 준호도 아프지 말고 지금처럼 건강하게 지내렴. 우리 가족 새해 복 많이 받자.

SW개발본부 융합DX플랫폼개발P-TF Industry플랫폼개발 TF 안지운



영상통화로 대신한 새해인사

누구나 설레고 즐거운 설날이지만 요양병원에 계신 어머니께는 영상통화로 새해 인사를 드릴 수밖에 없었습니다. 그래도 이렇게라도 어머니를 뵈고 나니 조금은 마음의 짐을 덜게 됩니다. 하루빨리 일상생활로 돌아가 직접 어머니 얼굴을 보고 손도 잡을 수 있는 날이 오기를 바랍니다.

부산/경남법인고객본부 부산법인고객담당
Biz지원부 Biz지원1팀 박창식



우리 민족 최대의 명절인 설날 연휴 잘 보내셨나요? 비록 차례음식을 만들고 세배를 하며 새해인사를 나누는 익숙한 풍경은 보기 어려웠지만, 그래도 좀처럼 경험하지 못할 ‘그땐 그랬지’라고 추억할 수 있는 애깃거리 하나는 만들었다고 생각하면 어떨까요. 이번 설날에 코로나19로 고향과 부모님을 뵈지 못한 분들의 아쉬움을 조금이나마 채우기 위해 KT 노동조합은 ‘우리 가족 설날풍경 공모전’을 진행했습니다. 저마다 다른 방법으로 설날 연휴를 즐긴 조합원들의 이야기가 사진에 고스란히 담겨 있었습니다. ‘우리 우리 설날’은 과연 어땠을까요?

항상 신혼처럼

여보, 어느덧 결혼 24주년이 되어가네. 벌써 딸내미들이 대학 졸업이라니 시간도 참 빠르고! 2021년에도 항상 신혼처럼 즐겁게 살자! 코로나19 안녕!

홍성지사 부여지점 CM2팀 김성도



유난히 기억될 조출한 졸업식

설 연휴 직전에 있었던 첫째의 초등학교 졸업식. 마스크를 쓰고 우리끼리만 즐겼네요. 많은 가족이 한데 모여 서로에게 꽃다발을 안겨주면서 왁자지껄 축하해주던 예전 졸업식이 그립습니다. 명절이면 집에서 가족과 함께 연휴를 보냈는데, 설날 풍경도 전과 많이 바뀐 것 같아요. 도경아, 졸업 축하한다! 중학교에 가서도 하고 싶은 것 맘껏 해보자. 사랑한다!!

AI/DX융합사업부문 AI/DX BDO Group 이윤호



함께할 추석을 기다리며

친척 얼굴도 보지 못하고, 세배도 할 수 없어 마음이 아픈 설날이었습니다. 그래도 아이들과 함께 차례를 지내고 추모공원을 찾아 할아버지께 인사도 드리고, 카페에 앉아 음료수도 마시고, 미용실에서 머릿도 자르고, 자전거도 타보고, 외식을 한 뒤에는 공원에서 산책도 해보며 아쉬운 마음을 달래봤습니다. 코로나19가 빨리 사라져서 학교와 유치원에 가서 친구들과 뛰어놀고 공부도 하면서, 돌아오는 추석에는 친척들과 함께 즐겁게 명절 보낼 수 있기를 아빠가 기도할게. 사랑해!

수원지사 CS부 CM6팀 이상훈



아들과 함께한 명절음식

이번 설에는 코로나19로 홀로 계신 어머니를 뵈러 가지 못해 너무 아쉬웠습니다. 푸짐하게 차려 먹던 전이 그리워 사춘기 아들과 간단하게 전을 부치며 조금이나마 아쉬움을 달래봤습니다. 아들과 함께 만든 전이라 더 맛있었네요! 돌아올 추석에는 어머니를 뵈러 갈 수 있으면 좋겠습니다.

네트워크연구기술본부 단말기술담당 융합단말기술팀 한영아



일상의 소중함, 가족과 함께

비록 돼지 수육 이외에는 특별한 음식도, 설빔도 아니었지만 조촐하게 가족끼리 일상의 소중함을 느낀 연휴였습니다. 우리 가족을 비롯한 모든 이들이 평범했던 일상으로 빨리 돌아갈 수 있기를 기원했습니다.

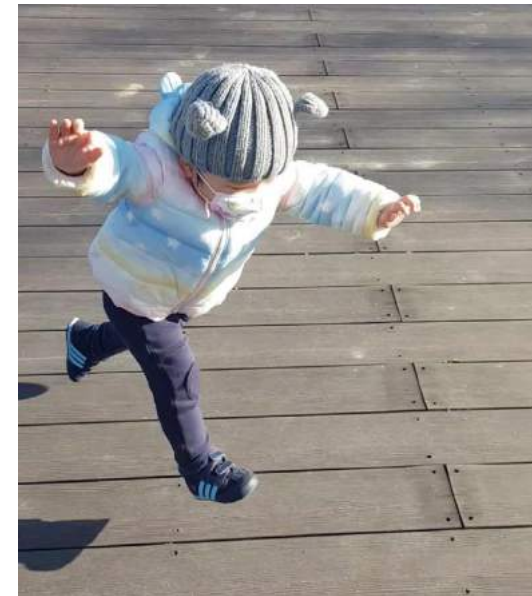
네트워크연구기술본부 단말기술담당 SI/미디어 단말기술팀 정시영



첫 명절, 첫 외출

아들 도연이가 태어난지 이제 17개월 되었습니다. 그런데 코로나19로 집안에서만 줄곧 지내왔네요. 도연이 첫 설날을 맞아, 근처 공원에 나가 처음 신발을 신고 세상 밖으로 첫 발을 내디뎠습니다! 참 뜻 깊은 날이었습니다.

충남충북광역본부 사업기획부 성과평가팀 김민기



즐거운 집콕명절

이번 설에는 코로나19가 선물한 '집콕금지'로 집콕명절을 보냈습니다. 아이들과 함께 집에서 게임을 하면서 소소하면서도 재미있는 시간을 보낼 수 있었습니다.

의정부지사 포천지점 CM2팀 유금재

설빔을 입고

사랑하는 우리 아들~ 언제나 건강하고 밝은 아이로 자라주렴!

강남/서부NW운용본부 NW설계센터 무선엑세스망설계부 김다연



명절엔 역시 민속놀이!

이번 설날에는 가족들과 함께 민속놀이를 즐겼습니다. 오랜만에 해보는 제기차기로 설날의 아쉬움을 달랬네요.

강북/강원NW운용본부 경기북부엑세스운용센터 구리운용팀 이항목



※ 참여해주신 모든 분께 감사드리며, 마음을 담은 소정의 상품(문화상품권)을 보내드립니다.

다함께 만들어가는 노동존중사회

문재인 정부는 출범 이후 ‘노동존중사회’를 내세우면서 비정규직의 정규직 전환, 불법파견 근절, 최저임금 인상 등 각종 정책을 추진했다. 대통령 취임 직후 첫 현장 방문지로 인천국제공항공사를 선택해 ‘공공부문 비정규직 제로시대’를 선언한 것은 상징적인 사건이라 하겠다. 하지만 집권 5년차에 접어든 현 시점에서 우리는 노동존중사회를 이룰까? 만약 아니라면 그 이유는 무엇일까?

노동존중사회로 가는 길 위에서

우리나라에서 노동은 오랫동안 제대로 존중받지 못했다. 서구에서는 산업혁명 이후 발생한 노동문제를 오랜 시간을 두고 사회적 합의를 통해 해결해왔다. 반면, 우리나라에서는 해방 이후 경제성장과 산업화라는 명분 아래 독재정권과 기업이 노동자들을 억눌러왔다. 분단이라는 특수한 상황은 노동자들이 자신의 권리를 제대로 주장할 수 없도록 만들었다. 남과 북의 긴장 속에 노동문제는 곧바로 이념문제로 넘어갔고, 공권력은 이를 빌미로 노동자들을 탄압했다. 노동존중은 고사하고 기본적인 노동권리조차 말할 수 없었던 것이다. 자연스럽게 노동자들은 생존권을 지키기 위해 투쟁할 수밖에 없었고, 이러한 대립 구도는 경제가 성장하고 정권이 바뀐 이후에도 변하지 않았다.

정부의 포지션에 변화가 나타난 것은 최근의 일이다. 문재인 정부는 집권 이후 ‘노동존중사회’를 국정 철학이자 정책으로 내세웠다. 하지만 정부의 뜻대로 우리사회에 제대로 된 노동존중이 뿌리를 내렸는지는 의문이다. ‘존중’이란 마음과 행동에서 자연스럽게 우러나오는 것이다. 사람들이 노동을 바라보는 시선이 변하지 않은 상황에서 단지 정부의 구호나 정책만으로 하루아침에 ‘노동존중사회’가 실현될 수는 없을 것이다. 그렇다면 진정한 노동존중사회를 이루기 위해 우리는 무엇을 준비하고 실천해야 할까?

구호와 정책이 아닌, 기풍과 문화

‘노동존중사회’는 현 정부 이전에 이미 노동계에서 화두로 삼았던 용어다. 공식적으로 언제 처음 사용되었다는 기록은 없지만 양대노총을 비롯한 국내 노동계는 사회적 연대체인 복지국가로 가는 가도가 바로 노동존중사회이며, 이는 시혜적 정책을 넘어 노동과 노동자의 가치를 우선시하는 기풍과 문화임을 줄곧 강조해왔다. ‘기풍’과 ‘문화’라는 말에서도 느껴지듯, 노동존중사회로 가는 길은 꽤 험난하다. 문화는 오랜 시간을 두고 사회구성원들이 함께 만들어가야 할 무형의 자산이기 때문이다. 노동자와 정부, 혹은 자본가라는 이분법적 사고 체계에서

는 노동존중사회를 만들 수 없다. 우리 모두가 노동자이며, 우리 모두가 서로에게 존중의 대상이라는 인식이 없다면 불가능한 일이다.

실제로 노동자도 어떤 상황에서는 타인의 노동을 무시한다. 직업의 귀천을 따지며, 때로는 소비자로서 마트에서 갑질을 할 수도 있다. 결국 노동존중사회는 타인의 노동을 존중해서 연대의식을 축적하고, 나의 노동을 존중받음으로써 보편복지 사회로 나아가기 위한 슬로건이라고 할 수 있다. 단지 정책적으로 정규직을 늘리고 최저임금을 인상해서 해결되는 문제가 아닌 것이다. 오히려 선부른 정책이 계층 간의 갈등만 부추기고 있다. 정부의 정책에 이러한 문화적 전환을 위한 철학이 녹아 있는지 치열하게 점검할 시점이다.

당연함에서 고마움으로

노동존중사회를 만드는 데 있어 가장 큰 장벽은 우리의 노동에 대한 인식이다. 특히 노동을 노동 자체로 보지 않고 돈과 연결지어서 생각하는 것이 가장 큰 문제다. 돈을 많이 받는 직업은 좋은 직업이라고 생각하고, 그 반대의 직업은 나쁜 직업이라고 생각하는 이분법적 사고가 대표적이다. ‘돈을 받으면 그 정도는 해야 한다’는 생각도 문제다. 우리

모두는 누군가의 노동을 통해 삶에 필요한 제품이나 서비스를 제공받는다. 전기와 같은 공공재 역시 마찬가지다. 우리가 사용하는 전기는 발전소에서 기계가 만든다고 생각하지만 사실은 그것을 다루는 수많은 사람들의 위험을 무릅쓴 노동을 통해서 얻어지는 것이다. 하지만 사람들은 이 과정을 생각하지 않는다. 그저 내가 돈(세금)을 내기 때문에 당연히 제공받아야 할 서비스라고만 생각한다. 노동하는 사람은 사라진다. 그래서 서비스가 기준에 미치지 못하면 쉽게 분노하기도 한다.

이런 생각에는 몇 가지 오류가 있다. 일단 자신이 지불한 돈이 모두 서비스로 이어지지 않는다. 또한 노동에 대해 금전적으로 충분한 보상이 이뤄지는 경우는 거의 없다. 대부분의 노동은 일의 난이도나 위험에 비해 터무니없이 적게 책정되어 있다. 진입이 쉽고 대체할 수 있는 사람이 많은 단순노동일수록 이러한 현상은 더욱 심하다.

물론 적절한 보상이 이뤄진다고 해도 누군가의 노동이 당연한 것이 아니다. 그는 특정 고객을 위한 계약관계에 있지 않다. 노동자로서 자신의 일을 묵묵히 수행할 뿐이다. 오히려 내가 하기 싫거나 힘든 일을 적은 보상으로 수행하는 것에 대해 감사해야 한다. 노동 과정에서 받은 스트레스를 노동 현장 바깥에서 다른 노동자에게 쏟아내는 일은

노동존중사회는 타인의 노동을 존중해서 연대의식을 축적하고,
나의 노동을 존중받음으로써 보편복지 사회로 나아가기 위한 슬로건이라고 할 수 있다.



대부분의 사람들은 어떤 형태로든 노동자로 살아가게 된다. 따라서 **자신이 노동자로서 어떤 권리를 지켜야 하고, 타인의 노동에 대해 어떤 태도로 살아가야 하는지 배우는 것은 매우 중요한 문제다. 노동인권 교육이 필요한 이유다.**

더 이상 낯선 풍경이 아니다. 그렇게 노동자가 서로의 노동을 존중하지 않는 악순환이 이어진다. 고리를 끊는 방법은 나부터 상대방의 노동에 대해 다른 생각을 갖는 것이다. 당연함에서 고마움. 그것이 노동존중으로 가는 첫 번째 선결조건이다.

타인의 노동을 평가하려는 태도

우리나라 사람들은 세상의 모든 것들에 등급과 서열을 나누는 경향이 유독 강하다. 노동에 있어서도 예외는 아니다. 직업에는 귀천이 없다고 하지만 실제 현장에서 우리의 노동은 철저하게 구분되어 있다. 보수가 적고, 힘들고, 위험한 직업일수록 나쁜 직업으로 인식되며, 그의 노동은 존중받지 못하는 경향이 강하다. 노력하지 않아서 그런 일을 하는 것이라며, 노동자 개인의 잘못으로 몰고 가기도 한다. 하지만 모든 노동이 노력과 연결되지도 않으며, 잘못된 결과물은 더더욱 아니다. 비록 힘들고 위험하고 보수가 낮을지라도 자신의 일에 보람을 느끼면서 살아가는 사람들은 많다. 그들의 버팀목이 되는 것은 이 사회에 꼭 필요한 일을 하고 있다는 자부심이다.

하지만 노동의 '등급'과 '귀천'을 가리는 과정에서 이들의 자부심과 자존감은 휘발되어 버린다. 물론 노동문제를 개인의 사명감이나 자부심만으로 해결할 수는 없다. 노동자들이 제도적으로 마땅한 보상을 받을 수 있도록 노동구조를 개선하고, 시스템을 정비해야 한다. 나아가 진정한 노동존중사회를 이루기 위해서는 우리의 인식이 바뀌어야 한다. 타인의 노동에 대해 평가하는 것을 멈추고, 사람 그 자체에 대한 존중, 그리고 그의 직업에 대해 깊이 이해하고 공감하려는 자세가 필요하다.

보다 장기적인 관점에서 접근해야 한다

그저 노동을 존중해야 한다는 구호만으로 모든 사람들의 인식이 바뀌지는 않는다. 노동존중사회로 가기 위해서는 보다 긴 호흡을 갖고, 체계적으로 접근해야 한다. 특히 사고와 인식이 형성되기 시작하는 어린이, 청소년 단계에서 노동인에 대한 교육이 필요하다. 이들이 미래에 건전한 생각을 가진 노동자로 성장해야 비로소 노동존중사회에 가까워질 것이다.

그렇다면 오늘날 우리의 아이들은 어떤가? 대부분의 부모들은 아이들이 커서 힘든 노동현장에 가는 것을 원하지 않는다. 그렇기 때문에 경쟁적으로 공부를 강요한다. “공부하지 않으면, 좋은 대학에 가지 않으면 나중에 ○○○된다”라는 잔소리가 끊이지 않는다. 이런 교육 환경에서 아이들은 노동에 대해 부정적인 인식을 가질 수밖에 없다. 노동을 힘들고 몸으로 하는 일, 학창 시절 공부를 안 한 사람이 하는 일로 인식하는 것이다. 이들이 성장해서 노동자들을 어떻게 바라볼까? 자칫 ‘갑질’이나 ‘직장내 괴롭힘’ 등 현재의 여러 노동문제들을 그대로 답습할지도 모른다.

대부분의 사람들은 어떤 형태로든 노동자로 살아가게 된다. 따라서 자신이 노동자로서 어떤 권리를 지켜야 하고, 타인의 노동에 대해 어떤 태도로 살아가야 하는지 배우는 것은 매우 중요한 문제다. 노동인권 교육이 필요한 이유다. 노동인권은 노동을 존중하는 태도와 감수성까지 포함하는 개념이다. 노동인권을 사회문화적 영역으로 확장하고, 이를 타인에 대한 인식과 태도의 문제로 접근할 때 비로소 우리는 노동존중사회에 한 걸음 다가서게 될 것이다.

타인의 노동에 대해 평가하는 것을
멈추고, 사람 그 자체에 대한 존중,
그리고 그의 직업에 대해 깊이 이해하고
공감하려는 자세가 필요하다.





2021년 노사관계 전망과 과제

이제는 바이러스가 우리의 일상 속에 스며들어 버린 감염병의 시대가 도래했다. 예고 없이 찾아와서 확산을 거듭하며 장기화되고 있는 코로나19는 경기 침체와 함께 기업의 경영악화를 불러왔다. 지난해 우리나라 성장률은 1998년 외환위기 이후 22년 만에 마이너스를 기록하며 코로나19에 따른 경제적 충격을 고스란히 받았다. 백신 보급 등 희망적인 소식도 들려오지만 올해 경기 전망도 낙관하기는 어렵다. 이로 인해 2021년 노사관계를 둘러싼 환경도 쉽지 않아 보인다.

불확실성으로 가득한 시작

신축년 새해가 시작되면서 국내·외 주요 기관들은 코로나19 확산세의 완화를 기대하며 올해의 각종 전망을 내놓고 있다. 작년 지긋지긋하게 우리를 괴롭히던 코로나19 백신 보급에 대한 기대와 함께 그에 따른 경제활동 재개와 글로벌 교역이 개선되어 세계 경제와 우리나라의 경제가 마이너스 성장에서 벗어나 완만하게 회복될 것으로 예상하고 있다. 하지만 세계적 보호무역 기조가 유지될 가능성으로 인한 교역 위축 등의 불확실성은 여전히 남아 있는 상태다. 이런 국제 상황 속에 국내에는 올해부터 내년까지 서울시장과 부산시장을 뽑는 보궐선거와 대통령선거로 이어지는 선거 국면이 커다란 변수로 작용할 것으로 예상된다. 정치와 경제 모두 불확실성이 높아지는 것이다.

여러 악재로 인한 고용의 감소

무엇보다 고용상황이 여의치 않아 보인다. 주요 전망기관들은 2021년 고용상황을 다소 비관적으로 예측하고 있다.

한국은행은 2020년 11월 경제전망 보고서에서 코로나 2차 확산을 반영해 2021년에는 취업자 수가 13만 명 늘어나는 데 그칠 것으로 예상했다. 국책연구기관인 한국노동연구원도 고용·노동브리프에서 지난해 코로나19의 영향으로 청년, 중·고령층, 여성이 상대적으로 더 큰 충격을 받았다고 평가하고 중·장년층에서는 실직에 이어 비경제활동인구로 이동하는 경우도 많았다고 분석했다. 코로나19 확산 이후 10월까지 임시직 일자리는 전년 동기 대비 39만 9,000명이나 감소했으며 2020년 일자리 충격의 기저효과 때문에 통계적으로는 다소 회복세를 보일 수 있지만 현실적인 노동시장의 회복은 더딜 것으로 내다봤다. 여기에 기업 구조조정이 본격화됨에 따라 상용직 일자리가 본격적으로 감소하는 올해부터 고용 사정은 더욱 나빠질 것으로 예상했다.

노사 간 갈등을 키우는 노동법

지난해 12월 9일 국회를 통과한 노동관계법을 바라보는 시각도 부정적이다. 경제단체는 기업 도산 등에 따른 고용조정이 불가피해지면서 가뜩이나 불안한 산업현장 노사관계를 정부가 더욱더 위태롭게 한다고 지적한다. 무엇보다 해고자, 실업자들이 노조에 가입하고 노조 전임자 급여 지급 금지 조항이 삭제되면서 노조 활동과 근로시간 면제 한도 조정 등을 놓고 노사 간에 갈등이 증폭되고, 사용자의 대항권에 대한 보완 없이 노동계에 치우친 법 개정으로 단체교섭 과정에서 노조 측에 힘이 쏠리게 될 것을 우려하고 있다. 마찬가지로 노동계 또한 이번 법안 통과와 실망과 우려를 내비쳤다. 해고자와 실직자의 노조 가입이 허용됐다고 하지만 특수고용 종사자나 자영업자 등의 노조 가입은 여전히 제한되었기 때문이다. 양대노총은 사실상 전반적으로 현행법과 크게 달라진 것은 없으며, 새로운 갈등의 불씨만 추가됐다는 의견을 내놓았다.

근로시간 단축과 근무형태 변화에 따른 혼란

근로시간 단축에 따른 혼란도 지속될 것으로 보인다. 정부는 그동안 급격한 근로시간 단축에 따른 산업현장 혼란을 줄이고 근로시간 단축 정착을 위해 계도기간을 부여해 왔으나 2021년부터는 50~299인 기업에 대한 계도기간이

종료되고 개정법이 온전하게 시행되기 때문에 미처 준비하지 못한 대상 기업들은 인력 부족이나 생산 차질 등의 부담이 늘어날 것으로 예상된다.

작년 한해 코로나19 영향으로 원격(재택)근무제가 광범위하게 확산, 시행되면서 기업들은 그동안 없던 다양한 근무형태를 시도하였다. 올해는 그동안의 시행착오를 통해 근무형태, 근무평가, 보상체계 등 HR 전반의 전환, 인사-노무 관리에 대한 새로운 고민도 필요해 보인다.

중대재해기업처벌법의 현실적 적용 필요

안타깝게도 산업재해로 인한 사고가 반복적으로 발생하고 있다. 이에 지난 1월 사업주·경영책임자에게 위험방지 의무를 부과하고 이를 위반해 사망·중대재해에 이르게 하였을 경우, 사업주 및 경영책임자를 형사처벌하고 해당 법인에 벌금을 부과하는 등의 내용을 담은 중대재해기업처벌법안이 통과되었다. 하지만 현재의 중대재해기업처벌법은 사업주에게 구체적 의무 부여 없이 사고발생 기업이 감당하기 어려운 처벌수위만 규정하고 있어 산업계의 우려와 걱정도 큰 상황이다. 산재 사망사고를 효과적으로 감소시키기 위해서는 우리나라도 산업안전 정책의 패러다임을 '처벌 중심'에서 '사전 예방'으로 과감히 전환하는 근본적인 혁신이 필요하다.

격변의 미래

2021년은 불확실성 속 격변의 시기다. 근로기준법, 노동조합법, 고용보험법 등 2020년 12월에 개정된 법안을 현장에 적용하기 위한 준비가 만만치 않다. 모두 굴곡진 내용을 담고 있는 법안이어서 적용 과정의 시장 반응 또한 예측하기 어렵다. 자국중심주의, 글로벌 보호무역 기조로 인한 교역 위축, 코로나의 확산으로 인한 시장 불안, 보궐선거와 대통령선거로 이어지는 선거 국면 등 복잡한 변수는 관계자들의 정책설계와 선택을 어렵게 만든다. 여기에 집권 마지막 해라는 것도 큰 변수로 작용할 것이다. 해결해야 할 과제는 산더미인데 경제 시간은 멈춰있다. 그래서 우리에게 주어진 2021년이 무엇보다 중요하다. 노·사·정 모두 불확실성 속 새로운 미래를 설계하기 위해 힘을 합쳐야 할 시기다.

IP와 OSMU, 플랫폼, 그리고 Digico

현재 KT는 통신기업 'telco'에서 디지털 플랫폼 기업 'Digico'로 변화하는 중이다. 이 과정에서 가장 중요한 것 중 하나가 바로 다양한 지식재산(IP)의 확보다. 기존의 통신 기반 콘텐츠 유통 인프라에 IP와 원소스멀티유즈(OSMU)가 더해지면 디지털 플랫폼의 힘이 더욱 강력해지기 때문이다.

이제는 플랫폼이다

과거를 돌이켜보면 통신 산업은 변화의 연속이었다. 유선통신에서 무선통신으로, 음성통신에서 데이터통신으로, 새로운 기술·산업·트렌드가 등장할 때마다 통신 산업은 혁신을 거듭했다. 무선 통신 속도는 세대가 거듭될수록 빨라졌고, 방송과 통신의 융·복합이 진행되었다. 스마트 대중화 이후에는 플랫폼과 콘텐츠 중심으로 산업구조 자체가 빠르게 재편되기도 했다. KT 역시 이런 변화에 발맞춰 그동안 끊임없이 체질을 바꿔왔으며, 최근에는 디지털 플랫폼 기업, 즉 'Digico'로 전환을 준비하고 있다. 통신 기반의 플랫폼 기업으로서 고객 삶의 변화와 타 산업의 혁신을 이끌겠다는 것이다.

원래 '플랫폼(platform)'이라는 용어는 기차에 올라타기 위한 공간을 의미한다. 이 공간의 풍경을 떠올리면 플랫폼의 의미를 보다 명확하게 이해할 수 있다. 승강장에는 기차에 탑승하기 위해 많은 사람들이 모인다. 누군가는 여행을 위해, 누군가는 사업을 위해 열차에 오른다. 사람뿐만 아니라 화물도 이동한다. 여행자들을 위해 음식을 파는 사람도 있고, 광고판도 있다. 즉 플랫폼은 교통수단과 승객·물류가 만나는 거점이며, 수많은 비즈니스와 거래가 발생하는 공간이다. 오늘날 디지털 플랫폼도 이와 비슷한 의미를 갖는다. 즉 공급자, 수요자 등 다양한 그룹들이 참여해 각자 얻고자 하는 가치를 공정하게 교환할 수 있도록 디지털 환경을 제공하는 것이다. 애플의 아이폰이 성공할 수 있었던 이유는 모든 이해관계자가 상생할 수 있는 플랫폼(iOS, App store)을 구축했기 때문이다. KT 역시 기존 통신 인프라를 기반으로 디지털 플랫폼을 구축해 더 많은 가치를 만들어낸다는 계획이다.

content is king

IP의 공유와 OSMU의 확대

이러한 전략의 일환으로 KT는 최근 콘텐츠 제작법인 'KT 스튜디오 지나'를 출범시켰다. 새 법인에는 웹툰(스토리위즈), 음원(지니뮤직), 동영상 스트리밍 서비스 OTT(시즌), VR 계열사 등이 참여하며, 그동안 흩어져 있던 계열사를 하나로 모아 콘텐츠 개발·공급 능력을 극대화하게 된다. 특히 계열사 간 IP 공유, OSMU 등을 통해 시너지 효과까지 기대할 수 있다.

지식재산(Intellectual Property, IP)은 산업, 과학, 문학, 예술 등 인간의 지식활동으로 얻어지는 무형의 결과물을 말한다. 특정 콘텐츠는 물론이고, 그 콘텐츠에 등장하는 캐릭터, 음악, 시나리오 등 모든 구성요소가 IP에 포함된다. IP는 해당 콘텐츠 자체로도 수익을 내지만 다른 콘텐츠로 재창조되면서 지속적인 수익창출이 가능하다. 하나의 IP를 성공시키면 이를 활용해 후속작을 제작하거나, 혹은 IP 사용 권리를 다른 기업에게 판매할 수도 있다. 게임기업 넷마블은 <리니지2레볼루션>으로 엄청난 성공을 거두었는데, 넷마블에 IP를 제공한 엔씨소프트 역시 막대한 수익을 올렸다.

또한 IP를 활용한 원소스멀티유즈(One Source Multi Use, OSMU) 역시 가능하다. OSMU는 하나의 IP를 여러 분야에 활용하면서 수익을 극대화시키는 전략이다. 예를 들어 인기 웹툰을 IP로 보유하고 있다면, 이를 활용해 애니메이션, 드라마, 게임, 캐릭터 상품 등 다양한 콘텐츠와 서비스를 제작할 수 있는 것이다.

KT, 콘텐츠 제작과 유통을 아우른다

디즈니는 IP로 세계적 기업에 반열에 올랐다. '미키마우스'라는 생쥐 한 마리에서 출발한 디즈니는 <라이언킹>, <미녀와야수>, <알라딘>과 같은 고전 애니메이션의 성공을 발판으로 픽사, 마블스튜디오, 루카스필름까지 흡수하며 세계 최강의 문화제국을 건설했다. 이렇게 콘텐츠 제작으로 성장한 디즈니는 최근 '디즈니 플러스'라는 OTT(Over-The-Top, Top은 셋톱박스를 의미한다) 서비스를 출시해 콘텐츠 유통사로 새롭게 도약하는 중이다. OTT 성공요건 중 하나가 사용자를 묶어두는 '오리지널 콘텐츠'임을 생각해볼 때, 매력적인 다수의 IP를 갖춘 디즈니 플러스는 시장에서 엄청난 파괴력을 지닐 것이다.

디즈니가 콘텐츠에서 유통 플랫폼으로 진화한다면, KT는 유통에서 콘텐츠 플랫폼으로 진화 중이다. 이미 KT는 인터넷TV와 OTT 등 플랫폼 유통에 필요한 인프라를 갖춘 상태다. 따라서 여기에 콘텐츠 제작 역량이 더해질 경우 강력한 미디어 콘텐츠 플랫폼 기업으로 부상할 수 있을 것으로 기대된다. 이는 'Digico'를 지향하는 KT에 큰 힘이 될 것이다.





【조합원 기고문】

노동이 곧 삶, 최악의 상황에서도 자신을 믿고 지켜라 영화 <나는 나를 해고하지 않는다>

강남/서부고객본부지부 김용 조합원

소통과 연대를 위한 묵직한 메시지

언제 끝날지 모르는 코로나19 사태로 인해 많은 노동자들이 일자리를 잃고 생존의 고통을 받고 있는 이때, 스스로를 포기하지 않고 자신의 일과 존엄을 지키기 위한 한 여성 노동자의 투쟁을 그린 영화가 개봉되어 주목받고 있다. 이태겸 감독의 신작 <나는 나를 해고하지 않는다>는, 사무직 중년 여성이 지방 현장직으로 파견 발령을 받아 그곳에서 굉장한 치욕을 겪었지만 버텼다는 뉴스 기사를 보고 영감을 얻은 이태겸 감독이 한 달 만에 시나리오를 완성했다고 한다.

영화는 주인공 정은(유다인)대리가 7년간 근무한 회사로부터 부당 권고사직을 강요받고 불응하자 소규모 송전탑 정비 하청업체로 1년간 파견 명령을 받게 되는 것으로 시작된다. 정은은 1년을 버티고 반드시 본사로 돌아가겠다고 결심하고 왔지만 낯선 환경과 하청업체 직원들의 냉소 앞에서 조금씩 무너지기 시작한다.

하청업체 직원들 눈에 모든 게 서툰 정은은 동료가 아닌, 일하는데 방해가 되는 불청객일 뿐이다. 이런 정은에게 하청업체의 막내 충식(오정세)은 유일하게 배려해주는 사람으로서 정은은 그로부터 작업 노하우를 하나씩 익혀나간

다. 특히 고소공포증과 특정 대상물 장애로 인해 두려워하는 송전탑에 대해 충식은 하나씩 조언을 해준다. 퇴근 후 편의점 알바와 대리운전을 뛰며 하루하루 치열하게 살아가는 충식은 자신은 지켜야 할 세 딸이 있다며 정은에게는 지키고자 하는 것이 무엇인지 물어본다. 정은은 자신이 지키고 싶은 것이 본사 자리인지 아니면 상처받은 자존심인지 혼란스럽다.

“해고든 사망이든 그게 뭐가 달라요?”

어느 날 원청 평가관의 긴급 상황 협박으로 시간에 쫓기던 하청업체 직원들은 자신들이 평소 그토록 강조하던 안전을 위한 작업순서를 지키지 못하게 되고, 결국 충식의 비극적인 사고로 이어지게 된다.

“우리 같은 사람들 두 번 죽는 거 알아요? 한 번은 낙하, 한 번은 전기구이로 34만 5천 볼트 한 방에 가거든요. 근데 우리는 그런 거 하나도 안 무서워요! 우리가 무서운 게 뭔지 아세요? 바로 해고예요!”

근무평점이 낮아 해고가 유력했던 충식은 정은에게 그렇게 말했었다. 정은은 충식의 사고와 관계없이 조용히 1년을 채우면 본사로 돌아갈 수 있다. 그러나 출지에 고아가 되어버린 충식의 첫째 딸에게 사망합의서 사인을 강요하

는 인사팀장에게 달려가 충식은 당신들이 죽었다며 사망합의서를 찢어버린다. 정은은 회사 인사팀장과 실랑이를 벌이며 울부짖지만 정작 자신들과 오랜 시간 함께해 온 동료를 잃어버린 하청업체 소장과 직원들은 아무런 말도 행동도 하지 못한다. 정은은 조만간 인사위원회에 회부되어 해고될 것이라는 인사팀장의 조롱에도 개의치 않고 전기가 끊긴 송전탑에 보수를 하러 달려간다. 어쩌면 이것이 자신을 동료로 믿어 준 충식에 대한 마지막 보답이자 무너질 대로 무너진 자신을 일으켜 세우기 위해 할 수 있는 일이기 때문이다. 그토록 두려웠던 송전탑 꼭대기에 올라 고장 난 애자(碍子, insulator)를 교체하고 정은은 자신이 가장 지키고 싶었던 것에 대해 외친다.

“나의 엄마, 아빠는 내가 태어나기도 전에 나를 해고했다. 회사 동기들도 나를 해고했고 지금은 회사가 나를 해고했다. 나는 내 목에 감긴 팽팽한 목줄을 타인의 손에 쥐어 주고선 언제 떨어질지 모르는 외다리 줄 길을 걷고 있다. 그렇게 외다리 줄 위를 걷지 않기 위해 나는 나를 해고하지 않았다!”

영화는 본청과 하청 간의 불합리한 관계와 위험의 외주화, 오로지 효율성만 따지는 회사의 비인간적 경영방식, 음과 음의 갈등, 직장 내 성차별 등 현재 우리나라에 일어나고

있는 다양한 노동문제를 다루고 있다.

유다인과 오정세의 연기 호흡은 훌륭했지만 단조로운 내용 전개와 이분법적인 연출이 감정 몰입을 방해하고 진정성에 한계가 느껴지게 만든다는 점에서 다소 개인적인 아쉬움은 남는다. 하지만, 코로나 장기화로 많은 일자리가 사라지고 실업률이 치솟는 최근 상황에서, 벼랑 끝에 선 노동자들이 죽음보다 두려운 해고와 허울뿐인 중대재해법에 맞서 연대하고 투쟁해야 하는 이유를 우리에게 되묻고 있다는 점에서 한번쯤 관람을 권하고 싶은 영화다.



※ 글쓴이 : 영화를 좋아하는 김용 조합원은 현재 영화 블로거로 활동하며 자신의 블로그에 영화와 관련한 이야기를 전하며 소통하고 있다.

※ <나는 나를 해고하지 않는다> I Don't Fire Myself 2021년 1월 28일 개봉, <소년 감독>을 만든 이태겸 감독의 두 번째 장편영화. 7년간 근무했던 회사에서 하청업체로 파견 명령을 받은 정은이 낯선 현장에서 겪게 되는 이야기다. 반드시 1년을 채워 원청으로 돌아가고 싶은 정은은 하청 '막내'의 도움으로 송전철탑에 오르는 법과 현장 일을 배우며 적응해 가는데... 제21회 전주국제영화제에서 '막내'역을 맡은 배우 오정세가 배우상을 수상했다. 저예산 독립영화로 개봉 첫 주말 1만 관객을 끌어모았다.

매일노동뉴스 논설위원 박성국

근로감독 권한 지방이양 현실화될까

이재명 지사, 고용부에 근로감독권 공유 재차 건의 ... 더불어민주당 의원들, 법안 발의

지방분권은 시대적 과제다. 수도권을 중심으로 정치·경제는 물론 사람까지 집중된 대한민국을 고려하면 너무나 당연하다. 그런데 진척이 없다. 미숙하고 전문성 없는 지방자치단체와 공무원들 탓으로 돌렸다. 이젠 변명이 통하지 않는다. 서울시·경기도만 보더라도 재정자립이나, 정책 전문성이 빠르게 강화됐기 때문이다. 되레 중앙부처들이 서울시·경기도의 정책을 벤치마킹하는 사례도 있다. 일부 지방자치단체는 이제 성숙할 만큼 성숙했다. 과연 그럴까. 지방자치단체장들은 “지방자치단체 스스로 할 수 있는 일은 ‘축제 사업’ 말고는 없다”고 푸념한다. 각종 예산 책정, 감독의 법적 권한이 여전히 중앙부처에 쏠려있다는 얘기다. 자립도가 높은 서울시·경기도도 같은 처지이다. 이런 실정에 맞서는 지방자치단체가 있다. 지난 1월 18일 이재명 경기도지사는 도정업무 보고회에서 중앙부처의 법적 권한을 공유하자고 제안해 화제가 되고 있다. 이 지사는 고용노동부의 근로감독 권한을 겨냥했다.

근로감독 권한 ‘공유’ 왜?

경기도의 제안은 명확하다. 경기도 이천 화재폭발 사고와 같이 대형 산업재해 사망사건이 재발돼선 안 된다는 얘기다. 해당 지역의 상황과 현안 파악에 유리한 지방자치단체가 중앙부처와 공동으로 예방사업과 감독을 할 경우 산재사망 사고를 줄일 수 있다는 제안이다. 현재 사업장의 산업재해 예방과 감독은 고용노동부의 권한이다. 고용노동부 소속의 근로감독관은 사업장의 근로기준법 준수 및 산업재해 예방 여부를 감독한다. 근로감독은 정기·수시·특별 근로감독이 있다. 근로감독관은 준사법경찰권을 바탕으로 조사는 물론 검찰에 사건을 송치하는 권한을 갖는다. 지난 2020년 말 현재 근로감독관은 2,290명인 가운데 전국의 사업장은 220만개에 달한다. 근로감독관 1인당 900여 곳의 사업장을 담당할 수밖에 없다. 근로감독관 수가 부족하다 보니 법 위반 사업장 조사는 물론 임금체불 사업장에 대한 대처는 미흡할 수밖에 없다. 임금체불 사건을 처리하는데 평균 44일 걸린다는 분석도 있다. 정기감독이 주로 대형사업장에서 이뤄지다 보니 영세사업장은 근로감독의 사각지대에 놓인다. 이처럼 근로감독관이 부족한 가운데 여력이 있는 지방자치단체가 권

한이 없어 수수방관하는 현실을 바꿔보자는 것이 경기도의 제안이다. 이에 대해 고용노동부는 묵묵부답이다. 이에 대해 이재명 지사는 자신의 사회관계망서비스(SNS) 계정에 글을 올렸다. 그는 “근로감독관 숫자를 늘리는 게 가장 좋겠지만 현실적으로 어려움이 있으니 지방정부가 현장을 감독할 수 있도록 감독권한을 공유해 달라고 했으나 노동부는 난색을 표하고 있다”며 “이 문제를 건의한 것이 스무 번이 넘지만 노동부는 기약 없이 관련 법 개정을 미루고 있다”고 밝혔다. 또한 “노동부가 차일피일 흘려보내는 시간이 산업안전의 사각지대에 있는 노동자에겐 존각을 다투는 시간일 수 있다”면서 “노동부가 전향적으로 수용해주길 촉구한다”고 밝혔다.

경기도·서울시 명예근로감독제 이미 실시

경기도의 제안이 생소한 것은 아니다. 서울시는 지난 2012년 시민명예노동옹부즈맨 제도를 도입하면서 근로감독 권한 이양문제를 검토했다. 당시는 이명박 정부 시절이었기 때문에 중앙정부와의 충돌을 피하는 대신 서울시가 근로감독 사각지대를 메우고 보완하는 방식을 실천했다. 공인노무사로 구성된 노동전문가들이 노동 분야 지식과 현장 경험을 재능기부와 자원봉사

형태로 무료상담을 하는 사업이다. 위촉기간은 2년이며, 주 업무는 서울시 발주 공사장·공공조달 용역업체·민간위탁업체 대상 근로환경개선 컨설팅과 노동교육 지원, 서울시 공익감사위원을 해왔다. 한편 경기도는 건설현장 안전준수 감시·감독 업무를 하는 노동안전지킴이 제도를 운영해왔다. 2020년에는 10명이 활동했는데 2021년에는 104명으로 확대할 계획이다. 이러한 경험에 근거해서 관련 법안도 발의됐다. 윤준병 더불어민주당 의원 외 11인은 2020년 11월 ‘근로기준법 일부 개정법률안’을 발의했는데 경기도의 구상을 법안에 담았다. 아래 표와 같이 발의된 근로기준법 개정안 제101조에 따르면 근로감독관은 고용노동부와 산하 기관에 소속됐지만 특별시·광역시·도에도 소속할 수 있다. 고용노동부 장관이 지정하는 지방자치단체의 경우 근로감독관을 둘 수 있다. 또한 고용노동부 장관 권한은 대통령령에 따라 지방노동관서장에게 위임할 수 있으나, 이를 지방자치단체장에게도 위임할 수 있다. 마찬가지로 고용노동부 장관이 지정하는 시·도 지사에게 국한했다. 즉 근로감독관을 두고 권한을 행사하는 지방자치단체는 고용노동부 장관의 지휘 감독을 받아야 한다. 이렇게 되면 근로감독 권한을 둘러싼 중앙부처와 지방자치단체의 마찰을 줄이는 대신 권한을 공유해 근로감독 사각지대에 놓인 노동자를 보호할 수 있다는 제안이다.

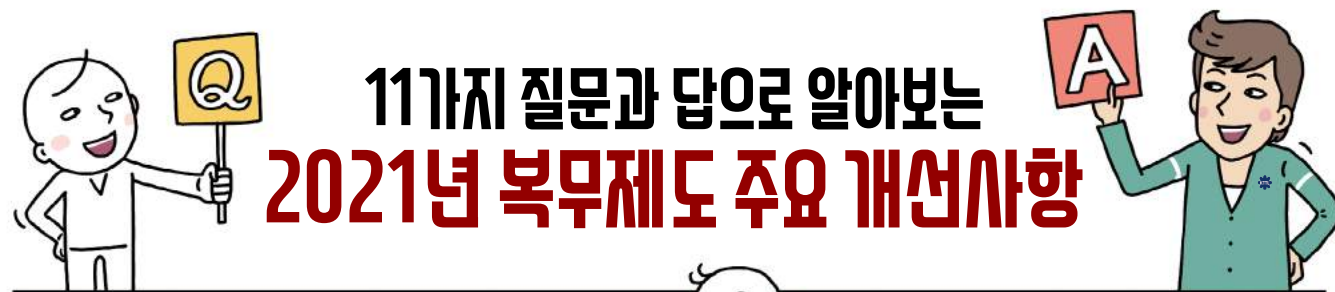
근로기준법 일부 개정 법률안 신규 대조

현 행	개 정 안
제101조(감독 기관) ① 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.	제101조(감독 기관) ① -----고용노동부와 그 소속 기관, 그리고 고용노동부장관이 지정하는 특별시 광역시 도에 -----.
②(생 략)	②(현행과 같음)
제106조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.	제106조(권한의 위임) -----지방고용노동관서의 장 및 고용노동부장관이 지정하는 시 도지사에게 -----.

물론 경기도 제안이 현실화되기까지 넘어야 할 산이 많다. 우선 중앙정부 근로감독권의 통일성과 집중성에

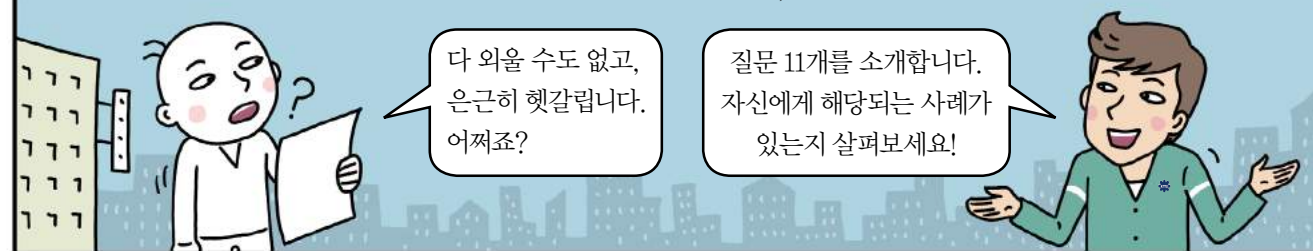
관한 해석 문제이다. 국제노동기구(ILO)는 회원국의 행정관행에 반하지 않는 한 근로감독은 중앙당국의 감독 및 관리 하에 뒤야 한다는 81호(근로감독) 협약을 규정하고 있다. 경기도 제안은 ILO 협약을 위배할 소지가 있다. 이에 대해 경기도는 “우리의 제안은 중앙정부의 근로감독관을 폐지하려는 것이 아니”라면서 “ILO 협약을 보수적으로 해석한다 해도 중앙정부가 통일적이고 최종적인 감독 및 관리 권한을 갖고, 지방정부에서 근로감독 권한을 공유하는 것은 문제가 되지 않는다”고 반박했다. 정권이 바뀔 때마다 지방분권은 뜨거운 감자였다. 논란 끝에 정해진 지방분권 과제 가운데 1순위는 특별지방청과 준사법경찰권 이양이었다. 지방분권은 곧 중앙부처 권한의 지방 이양이라는 등식으로 나타났다. 고용노동부에 국한하면 지방노동청과 근로감독권이 그 대상이다. 그럼에도 중앙부처와 공공기관 청사의 지방 이전 이외에는 법적 권한 이양은 미뤄졌다. 경기도의 제안은 지방분권의 교착국면을 타개할 수 있는 제안으로 보인다. 또한 근로감독 사각지대에 처한 노동자를 보호하는 대안으로 여겨진다. 그런 의미에서 근로감독 권한을 공유하자는 이재명 경기도 지사의 발상은 참신하다.





2021년 복무제도 주요 개선사항 요약

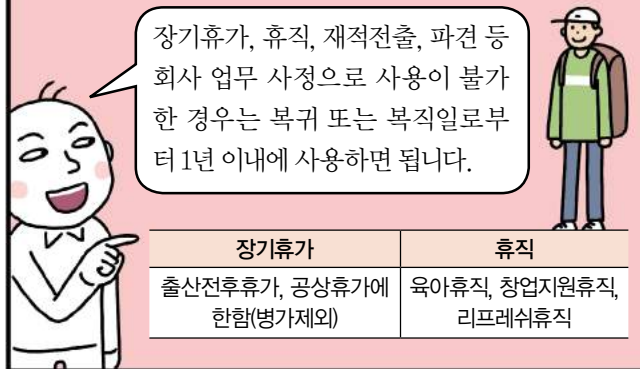
- 안식년휴가제 대상 확대: 근속 5년 직원 추가 포함
- 임신기근로시간 단축 의무화: 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 별도신청 없이 하루 3시간 단축근무
- 반차제도 개선: 초등학교 6학년 이하 또는 만 12세 이하 자녀가 있는 경우 최대 20회(연차 10일 분할)
- 부서장 재량 포상 휴가 신설: 부서장이 신청시 자동승인, 휴가신청 현황에서 부여내역 확인 가능
- 유연근로제 개선: 재택근무와 연계사용 및 필수근무시간 폐지, 근로시간 유연화(통합 선택근로제)



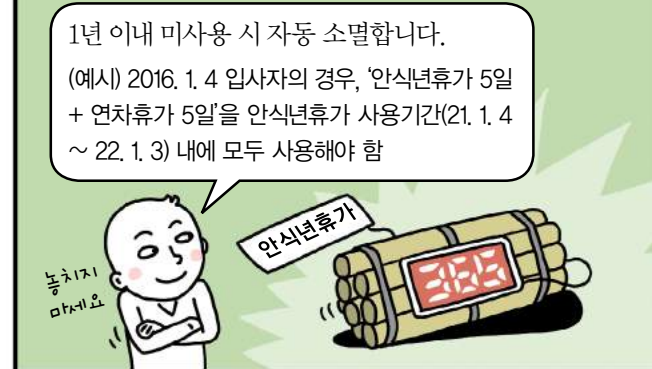
Q1: 근속 5년 안식년휴가의 2021년 대상자는 누구인가요?



Q2: 안식년휴가 도래 시점에 휴직 중인 경우는 어떻게 되나요?



Q3: 개인사정으로 기간 내 미사용 시 추후 신청 가능한가요?



Q4: 안식년휴가를 줄여서 사용하거나 분할사용 가능한가요?



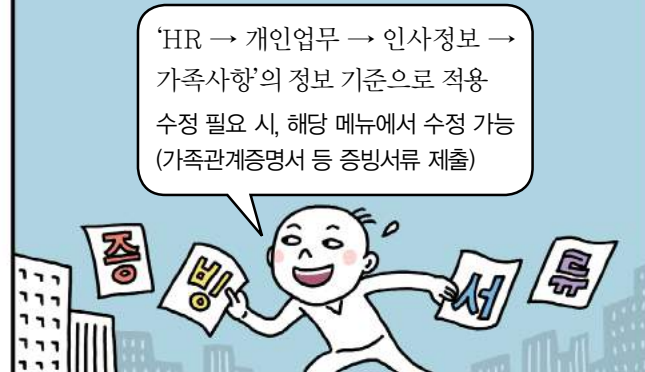
Q5: 코로나가 장기화되면 안식년휴가 사용기한 연장이 되나요?



Q6: 임신기 근로시간 단축 사용을 위한 절차는 어떻게 되나요?



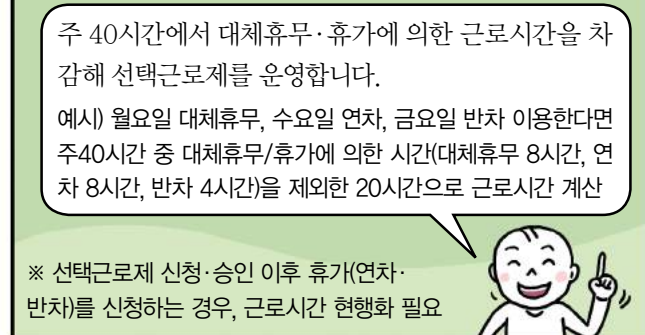
Q7: 초등 이하 자녀 직원 여부에 대한 구분은 어떻게 하나요?



Q8: 21년 도 기준 '만12세 이하' 자녀의 출생연도는 언제인가요?



Q9: 선택근로제 이용하는 주에 대체휴무와 휴가를 사용하는 경우 근로시간 계산을 어떻게 하나요?



Q10: 선택근로제와 재택근무를 동시에 이용할 수 있나요?



Q11: 선택근로제 10 to 7 이용 중인데 반차사용 시 근무시간은?



