



Special Theme

노동조합과 MZ세대

- 04 칼럼 / 키워드로 보는 MZ세대
- 06 설문조사 / MZ세대의 노동조합 인식 조사
- 10 인터뷰 / 청년유니온 이채은 위원장

- 12 만남의 터
- IT연맹 14대 최장복 위원장
- 14 With ESG
- KT노사 ESG경영 활동 보고
- 16 정책연구실
- 단체교섭 현장 의견수렴 & 여성조합간부 간담회
- 18 현장 속으로
- 강남지방본부 김영근 위원장
- 20 KT노동조합뽀②
- 강경투쟁에서 노사화합 태동까지
- 24 노동의 미래
- 애자일 조직, 경쟁엔 적합한 조직이지만!
- 26 Her-Story
- 기록노동자 희정
- 28 시대공감
- 워드 코로나시대가 던진 '진정한 심'
- 30 문화살롱
- 이어즈 앤 이어즈(Years & Yesars)

- 32 KTTU NEWS
- 36 카툰 / 2021년 상반기 노사협의회 결과 보고
- 38 현장의 목소리 & 퀴즈

발행인 KT노동조합 위원장 최장복
 편집인 KT노동조합 조직처장 김인관
 발행일 2021년 7월 9일(격월간)

발행처 KT노동조합
 13606 경기도 성남시 분당구 불정로 90 (정자동 206)
 T 031-727-2840 F 031-727-2815

기획·제작 (주)윌크디자인 T 02-332-7961~2

One for All, All for One

뜨거운 여름의 한복판으로 달려가는 시기, 현장 곳곳에서 KT의 미래를 만들어가고 있는 조합원 여러분께 감사의 인사를 전합니다.

우리 노동조합은 조합원 여러분이 지금 이 순간에도 흘리고 있는 땀의 가치를 정당하게 보상받고 모든 세대가 더 나은 미래를 꿈꿀 수 있는 일터를 만들고자 2021년 단체교섭 준비에 모든 역량을 집중하고 있습니다. '모두가 만족하는 결과'는 어려운 숙제이지만 노동조합은 KT노동자 모두의 울타리이기에, 치우침과 소외됨이 없는 교섭 결과를 위해 최선을 다할 것입니다.

최근 헌정사상 최초의 30대 야당 대표의 탄생 등 우리 사회 곳곳에서는 많은 변화가 일어나고 있습니다. 우리 일터도 예외가 아닙니다. KT의 미래인 청년세대와 KT의 오늘을 만든 장년세대 사이에 서로 다른 요구가 부딪히기도 합니다. 문제를 푸는 열쇠는 분열이 아닌 연결과 격차의 해소입니다. 상대의 파이를 빼앗아 내 파이를 키우는 방식으로는 우리 앞에 놓인 세대 공존의 과제를 해결할 수 없습니다.

최근 논란인 '능력주의'도 마찬가지입니다. 애초에 출발점을 다르게 만들어 놓고 결승지점의 성적만으로 평가하는 것은 능력주의가 아니라 승자독식입니다. 기회의 평등과 절차의 공정성이 모두 지켜져야 합니다.

2021년 단체교섭에서 노동조합은 공존과 공정을 함께 추구해나갈 것입니다. 그리고 그 중심에서 단결의 가치를 굳건히 세울 것입니다. 응원과 지지를 부탁드립니다.

무더위와 장마가 시작됩니다. 조합원 모두의 건강, 건승을 기원합니다. 감사합니다.

KT노동조합 14대 위원장
최장복

키워드로 보는 MZ세대 우리, 손 잡을 수 있을까?

MZ세대에 주목하며 그들을 분석하고 이해하려는 움직임이 한창이다.

KT노동조합 역시 올해 청년위원회를 신설해 청년세대를 위한 정책 발굴에 애쓰며 MZ세대와 기성세대의 간극을 줄이고 접점을 넓히기 위한 소통에 적극적으로 나서고 있다.

끝없이 치솟은 집값은 청년층의 미래를 불안하게 하고,

65세 이상 인구는 2026년 20%를 넘어 곧 초고령사회로 진입한다.

베이비붐 세대와 MZ세대가 머리를 맞대고 미래를 함께 준비해야 할 때다.

무엇보다 상생이 필요하다. 이에 MZ세대에 대한 이해를 도울 몇 가지 키워드를 확인해 봤다.

최근 대기업의 사무직 노조

설립 소식이 연일 뉴스에 등장하고 있다. 이

뉴스가 주목받는 데는 몇 가지 이유가 있다. LG전자,

현대자동차 등 기존에 생산직 노조가 중심이던 사업장에

생긴 새로운 노조라는 것, 본래 노동운동에 소극적으로 여겨지던

사무직이 전면에 올라왔다는 것, 그리고 이들의 주축이 다른 아닌

MZ세대라는 사실 등이다. MZ세대는

1980년대 초부터 2000년대 초반에 걸쳐 태어난

밀레니얼 세대와 Z세대를 통칭하는 말이다.

이들은 그 어느 세대보다 ‘디지털’에 익숙한

세대이자 사회적 공정성이나 정의를 중요시하는 세대로 분류된다.

상명하복과 같은 기존 세대의 문화를 거부하고 소통과 공정성,

투명성을 강조한다. 실제로 앞서 언급한 사무직 노조의 주요

의제 역시 ‘공정성’으로, ‘일한 만큼의 공정한 대우를

받고 있는가’라는 문제의식에서 노조 설립의

필요성을 느꼈음을 밝히고 있다.

우리나라 인구의 30%

이상, 기업 구성원의 60% 이상을

차지하는 MZ세대는 오늘날 우리 사회의

주력세대이기도 하다. 기업과

언론은 물론 정치권에서도

MZ세대와의 소통을 강조하고 있다.

물론 노동조합도 이러한 흐름을

피해갈 수 없다. 최근 자동차 노조를 중심으로 시작된 정년연장

움직임에 제동을 건 것은 사측이나 정부의 반대보다 같은

사업장에서 함께 일하는 MZ세대의 반대가 컸다. 이들은

“본인들의 존속만을 위한 정년연장”은 “기업의 경쟁력을

약화”시키고 “현재 가장 큰 사회적 이슈로 지적되는

청년실업을 더욱 야기할 것”이라며 반대의

이유를 밝혔다.

#정년연장_반대

#사무직_노조

최근 대기업의 사무직 노조

설립 소식이 연일 뉴스에 등장하고 있다. 이

뉴스가 주목받는 데는 몇 가지 이유가 있다. LG전자,

현대자동차 등 기존에 생산직 노조가 중심이던 사업장에

생긴 새로운 노조라는 것, 본래 노동운동에 소극적으로 여겨지던

사무직이 전면에 올라왔다는 것, 그리고 이들의 주축이 다른 아닌

MZ세대라는 사실 등이다. MZ세대는

1980년대 초부터 2000년대 초반에 걸쳐 태어난

밀레니얼 세대와 Z세대를 통칭하는 말이다.

이들은 그 어느 세대보다 ‘디지털’에 익숙한

세대이자 사회적 공정성이나 정의를 중요시하는 세대로 분류된다.

상명하복과 같은 기존 세대의 문화를 거부하고 소통과 공정성,

투명성을 강조한다. 실제로 앞서 언급한 사무직 노조의 주요

의제 역시 ‘공정성’으로, ‘일한 만큼의 공정한 대우를

받고 있는가’라는 문제의식에서 노조 설립의

필요성을 느꼈음을 밝히고 있다.

우리나라 인구의 30%

이상, 기업 구성원의 60% 이상을

차지하는 MZ세대는 오늘날 우리 사회의

주력세대이기도 하다. 기업과

언론은 물론 정치권에서도

MZ세대와의 소통을 강조하고 있다.

물론 노동조합도 이러한 흐름을

피해갈 수 없다. 최근 자동차 노조를 중심으로 시작된 정년연장

움직임에 제동을 건 것은 사측이나 정부의 반대보다 같은

사업장에서 함께 일하는 MZ세대의 반대가 컸다. 이들은

“본인들의 존속만을 위한 정년연장”은 “기업의 경쟁력을

약화”시키고 “현재 가장 큰 사회적 이슈로 지적되는

청년실업을 더욱 야기할 것”이라며 반대의

이유를 밝혔다.

지난해 여름을 뜨겁게 달군

이른바 ‘인국공 사태’도 빼놓을 수 없다. 현

정부의 ‘공공부문 비정규직 제로화’ 정책의 일환으로

진행된 인천국제공항공사 비정규직 보안검색요원 1,902명의

정규직 전환에 대해 MZ세대가 중심이 된 인천국제공항공사 정규직

노조와 취업 준비생들이 반발한 것이다. 최상위급의 스펙을 갖고도

취업이 어려운 인천공항 공채를 필기시험도

치르지 않고 정규직이 되는 것에 노력 없는 ‘로또

취업’이라 반발한 것이다. 반면 청년유니온,

청년참여연대 등 53개 청년단체는 ‘공채를

통한 정규직화’는 시험에 의한 신분제라 밝히며, 정규직과 비정규직

논란에 ‘청년이 원하는 공정한 사회’를 쓰지 말라고 비판했다. 결국

이들의 정규직화는 지금도 마무리되지 못한 채로 있다. 최근

국민건강보험공단의 콜센터 노조 직고용 역시 MZ세대를

중심으로 한 기존 정규직의 반대에 부딪쳐

난항을 거듭하고 있다.

지난 4·7 재보궐 선거 직후

정치권에서 ‘이대남(20대 남자)’을 둘러싼

세대론과 공정의 논의가 뜨거웠다. 20대 남성의

보수정당 지지율이 60대 이상 남성의 비율을

넘어서면서 20대 남성과 여성의 표심이 극명하게

갈린 것이다. 이를 두고 누군가는 ‘젠더 정책의

실패’라 부르기도 하고 혹자는 ‘20대의 보수화’라

한다. 임운택 계명대 사회학과 교수는 “청년들의 불만족 괴리는 지금의

기성세대가 만들어놓은 것으로 공정과 관련된 문제들”이라 해석하기도

했다. 한편 하unki 새로운소통연구소 소장은 선거 후 서술형 설문조사로

20대 1,125명의 의견을 분석한 결과 이대남들의 공통적인 의견은

‘정치권과 언론, 아무도 내 말을 들어주지 않는다’였다고 밝혔다.

하나의 현상에 다양한 해석과 분석이 존재하는 것이다.

하지만 ‘이대남’이 이토록 뜨거운 이면에는 정치적

이해관계에 따라 이용되고 있다는 것도

잊어서는 안 될 사실이다.

한 미디어는 MZ세대가 생각하는

‘공정’을 “계급장 떼고 자연인으로서 ‘나’를

그대로 존중하고 이해해주는 것”이라고 적었다([코로나

시대 뉴노멀 2.0] MZ세대가 바라보는 공정이란? -메트로신문,

2021.5.31.). 청년세대가 원하는 ‘공정’은 ‘보상’이 아니라

‘존중과 이해’라는 것에 주목할 필요가 있다.

노동시장의 격차, 사회적 불평등, 소득 양극화

등 구조적 갈등과 모순 앞에 선 청년세대는

자신이 존중받고, 이해받길 원하는 것이다.

‘존중과 이해’가 어떤 방식으로 이뤄질 수 있는지는 좀 더 많은 사회적

논의가 필요한 문제다. ‘공정’과 ‘능력주의’는 엄연히 다른 개념이기

때문이다. 또한, 현재 한국사회를 뜨겁게 달구고 있는 ‘공정’이

사회 양극화 문제에 세대론을 앞세워 ‘청년세대가

요구하는 공정’으로 손쉽게 소비하고 있는 것은

아닌지도 고민해 볼 문제다.

#인국공_사태

#이대남

#공정한_사회

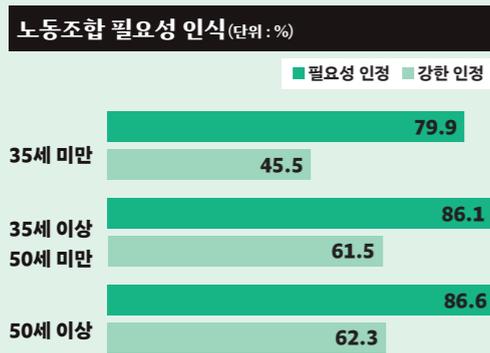
MZ세대의 노동조합 인식 조사 청년에게 '노조'를 묻다

청년세대의 기업 내 유입은 늘었지만 청년들은 노조에 가입하지 않거나, 가입해도 활동이 소극적이다. 청년세대를 조합원으로 조직하는 일은 더욱 어려우며 가입해도 간부로 성장할 만큼의 활동성을 보이지 않는다. '노조의 고령화'에 위기감을 느끼지만 마땅한 해결책은 없는 상황이다. 노조 내 청년세대의 참여를 확대하고 대표성을 강화하기 위해서는 먼저 청년세대의 문화와 요구를 이해해야 한다. 이에 한국노총, 전국금속노조, 전국공공운수노조에서 각각 조사한 설문결과를 통해 MZ세대의 노동조합 인식을 알아보고자 한다.

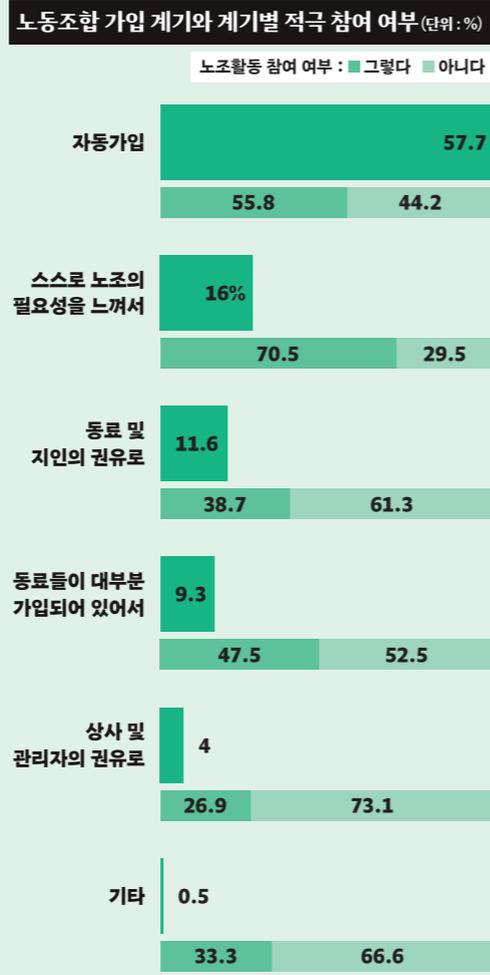
<참고 자료> 청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제(한국노총, 2019), 청년조합원의 경험과 노동조합의 대응과제(전국금속노조 노동연구원, 2020), 청년조합원에 대한 이해와 노동조합의 과제(전국공공운수노조 사회공공연구원, 2019)

청년도 노조가 필요하다

2030세대는 노조에 관심이 없다고 생각하기 쉽다. 실제로도 그럴까? 절반은 맞고, 절반은 틀리다. 전국공공운수노조 사회공공연구원이 발표한 '청년조합원에 대한 이해와 노동조합의 과제'에 따르면 35세 미만 청년조합원 가운데 '노조가 필요하다'고 대답한 이는 79.9%였다. 35세~50세 미만(86.1%)과 50살 이상(86.6%)에 비하면 다소 낮지만, 조합 내 청년세대 대부분이 노조의 필요성을 중요하게 인식하고 있다. 다만 노조 필요성을 강하게 느끼는 비율은 35세~50세 미만이 61.5%, 50세 이상이 62.3%인데 반해 35세 미만은 45.5%로 절반을 넘지 않았다. 청년세대가 노조의 필요성은 인정하지만, 기성세대보다 노조와 거리감을 느끼는 것이다.



출처_ 청년조합원에 대한 이해와 노동조합의 과제(사회공공연구원)



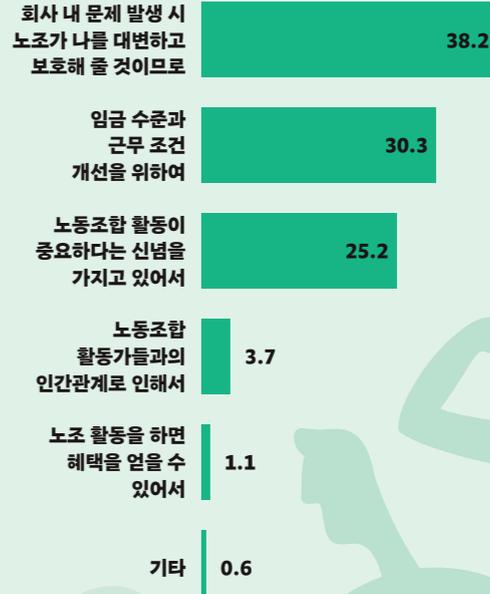
출처_ 청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제(한국노총)

노조의 필요성은 인정하면서도 거리감을 느끼는 청년조합원들의 특징은 가입 과정에서도 엿볼 수 있다. 한국노총의 '청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제'에 따르면 청년조합원의 노조 가입 계기 대부분이 '입사와 함께 자동으로 노조에 가입(57.7%)'이라고 답하고, '스스로 노조의 필요성을 느껴서'라고 답한 비율은 16.0%에 불과했다. 눈여겨볼 점은 노조 가입 계기와 노조 활동의 적극적 참여 연관성을 조사한 설문결과다. '자동가입'한 청년조합원 중 노조 활동에 참여한 비율은 55.8%, 참여하지 않은 비율은 44.2%로 비슷한 반면 '필요성을 느껴 가입했다'고 응답한 청년조합원은 70.5%가 노조 활동에 참여한다고 답했다. 다시 말해 노조 내 청년조합원들의 활발한 활동을 위해선 청년세대 스스로 노조의 필요성을 인식하는 게 중요하다. 따라서 장기적으로 노조 활동가를 양성하려면 단순히 가입을 권유하는 것보다 노조의 활동을 알려 청년 스스로 노조 필요성을 공감토록 하는 게 더 효과적일 것이다.

노조 활동의 첫 번째 이유, 노동조건 개선

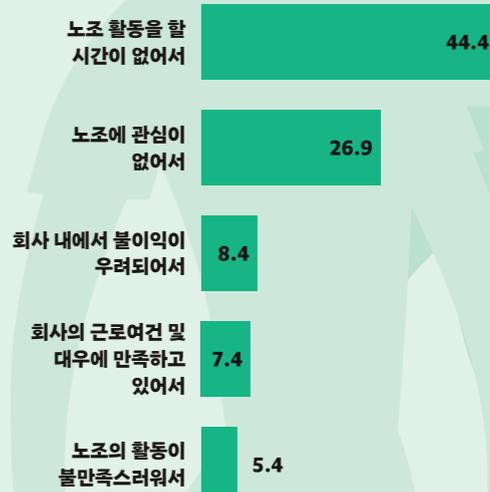
청년조합원은 노조 활동을 하는 주요 이유로 '회사 내 문제 발생 시 노조가 나를 대변하고 보호'(38.2%), '임금과 근무 조건 개선'(30.3%)을 말했다. 청년세대를 대변하며 노동조건을 개선하는 울타리로서 노조를 인식하는 것이다. 반대로 노조 활동을 하지 않는 이유에는 '노조 활동을 할 시간이 없어서(44.4%)', '노조에 관심이 없어서(26.9%)'를 주요 이유로 선택했고, '회사 내에서의 불이익 우려'라고 답한 사람은 8.4%뿐이었다. 이처럼 청년세대는 노조 가입에 긍정적이지만, 더는 노조 가입과 활동을 당연하게 여기지 않을 뿐 아니라 노조 활동을 하려면 개인의 일상과 삶을 포기해야 한다는 인식이 강했다. 과거 노조 활동을 막는 요인이 노조 가입을 방해하는 이들이었다면, 현재는 개인의 여가 활동인 셈이다.

노조 활동에 적극적으로 참여하는 이유(단위 : %)



출처_ 청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제(한국노총)

노조에 적극적으로 참여하지 않는 이유(단위 : %)



출처_ 청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제(한국노총)

노동조건은 OK, 청년 문제는 글썸?

소속된 노동조합에 대한 만족도를 묻는 설문에서 청년세대는 전반적으로 만족하는 것으로 나타났다. 또한 만족도를 ‘임금인상’, ‘고용안정’, ‘청년 문제에 관심’ 등 세부 항목별로 살펴보면 가장 높은 만족도를 보이는 것은 ‘임금인상’과 ‘고용안정’, ‘복지향상’과 같은 노동조건 향상에서 80% 이상이 만족 또는 매우 만족으로 답했다. 다만 다양한 ‘직종·직급의 이해 대변’, ‘청년조합원의 의견 수렴’, ‘청년 문제에 관심’ 항목에서는 노동조건 향상과 달리 만족도가 높지 않았다. 청년조합원이 노동조건 개선에는 만족하지만, 노조 내 청년의 목소리 반영에는 미흡하다고 평가하는 것이다. 이러한 청년조합원의 인식은 ‘소속된 단위노조의 간부가 중점적으로 역량을 투입하길 원하는 영역’을 묻는 설문의 결과와도 연결된다.

소속 단위노조 평가 (단위: %)

항목	전혀 아님	다소 아님	다소 만족	매우 만족	무응답
임금인상	2.7	13.5	50.5	32.6	0.6
고용안정	0.8	9.3	51.8	37.6	0.6
복지향상	1.2	10.5	51.8	36.1	0.5
다양한 직종/직급의 이해 반영	3.8	21.8	50.5	23.1	0.8
청년문제에 관심	6.4	37.3	40.8	14.8	0.8
청년조합원의 의견 반영	4	25.9	48.4	20.7	1.1

출처_청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제(한국노총)

청년조합원이 뽑은 노조의 역량을 투입하기 원하는 첫 번째 분야는 ‘노조 내 의사결정기구, 다양한 세대로 구성(31.4%)’이며 ‘온라인 소통(22.4%)’, ‘조합원 모임 활성화(15.8%)’, ‘조합원 교육·상담·워크숍 증대(14.3%)’, ‘청년 간부 육성(12.0%)’이 그 뒤를 이었다.

소속 단위노조 만족도 평가에서 나타났듯이 노조가 청년세대의 의견 반영에 미흡하다고 답했던 청년조합원들은 ‘노조 내 의사결정기구를 다양한 세대로 구성’과 ‘온라인 소통’에 노조 역량을 투입해 청년세대가 노조 내에서 목소리를 낼 수 있는 환경을 조성해야 한다고 요구한 것이다.

소속 단위노조가 역량을 투입하기 원하는 분야 (단위: %)



출처_청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제(한국노총)

한편 전국금속노조 노동연구원이 발표한 ‘청년조합원의 경험과 노동조합의 대응과제’에서 노조가 가장 시급하게 개선해야 할 것으로 ‘일방적 지침을 통한 동원식 참여 지양(35.6%)’, ‘집회나 투쟁 위주의 사업 관행 극복(30.3%)’, ‘나이주의, 선배문화와 같은 권위적 관습 극복(13.9%)’이라고 답했다. 일방적인 하향식 의사결정 구조와 권위적인 노조 문화에 불만을 제기한 것이다. 흥미로운 것은 ‘나이주의, 선배문화와 같은 권위적 관습 극복’을 답한 비율이 연령대가 높아질수록 줄어든다는 것이다. 연령대가 높을수록 노조의 권위적 문화를 느끼지 못하는 것이다.

청년세대의 노동조합 인식과 노동조합의 역할

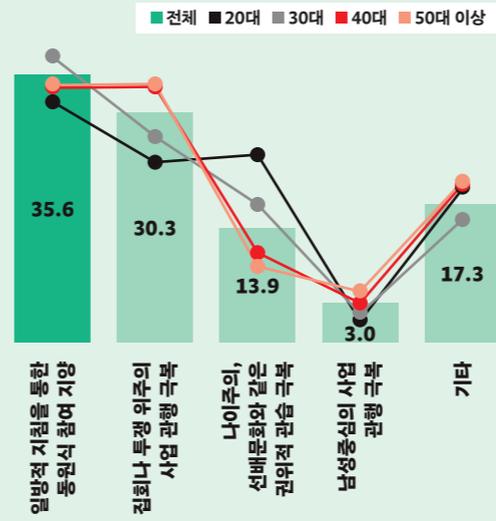
한국노총의 주요 의제 순위

순위	가장 잘 대응하고 있는 의제	가장 못 대응하고 있는 의제	앞으로 중점을 두어야 할 의제
1	임금인상	임금인상	임금인상
2	근로조건 개선	청년문제 해결	근로조건 개선
3	비정규직 정규직 전환	근로조건 개선	청년문제 해결
4	사회적 대화	비정규직 정규직 전환	비정규직 정규직 전환
5	노동자 안전 확보	남북평화통일에 기여	직장 내 갑질, 괴롭힘 근절

출처_청년세대의 노동조합에 대한 인식과 과제(한국노총)

청년세대가 임금이나 노동조건 개선을 중시하는 경향은 노조의 의제 설정을 묻는 설문에서도 드러난다. 한국노총에서 가장 잘 대응하는 것, 대응하지 못하는 것, 앞으로 중점을 두어야 할 의제로 모두 ‘임금인상’을 선택한 것이다. 단위노조 수준을 넘어 총연맹에게도 ‘임금인상’을 최우선으로 고려해야 한다는 청년세대의 답변은 의미심장하다. 노동조합의 이익집단화 현상은 청년조합원만의 특성이 아니기 때문이다. 한국노총 역시 ‘청년은 이기적이다’는 세대론적 프레임으로 간편하게 해석할 일이 아니라 ‘한국사회에서 노동조합이 누구를 대변해왔는지 성찰해야 한다’고 말한다. 또한 ‘한국사회 노동 현실의 근본적 변화를 추동해가는 노동조합의 역할을 이어가려면 청년조합원에게 노동조합의 공적 성격과 사회적 연대를 공유하기 위한 충분한 설득과 공감의 필요하다’고 밝히고 있다. 그리고 ‘청년세대의 노조에 대한 인식’을 알 수 있는 노동계의 다양한 조사 결과는 청년세대를 이해하고, 설득하는 좋은 첫걸음이 될 것이다.

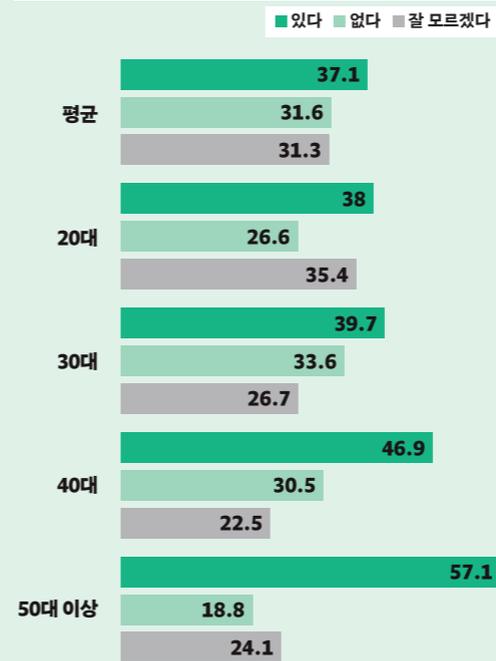
노조가 가장 시급하게 개선해야 할 점 (단위: %)



출처_청년조합원의 경험과 노동조합의 대응 과제(전국금속노조 노동연구원)

반면 노조 내 ‘세대·문화 차이의 경험’을 묻는 설문에서 차이를 느끼는 이들은 청년세대보다 기성세대가 더 많았다. 50대 이상의 응답자 중 57.1%가 세대 차이를 느껴본 적이 있다고 답했지만 20대 응답자는 38.0%만이 세대·문화 차이를 느껴본 적 있다고 응답했다. 종합하면 기성세대일수록 세대 간의 차이에는 민감하지만, 노조 내의 권위적인 문화에는 무감한 것이다.

연령대별 세대 차이, 문화 차이 경험 (단위: %)



출처_청년조합원의 경험과 노동조합의 대응 과제(전국금속노조 노동연구원)

청년유니온 이채은 위원장 내가 노동조합을 하는 이유

‘청년’과 ‘공정’을 찾습니다

“요즘 언론에 주로 등장하는 ‘청년’은 4년제 서울 소재의 대학을 나온 대기업 정규직 남성을 지칭한다고 봐요. 하지만 그 청년은 전체 청년층에 비하면 일부분이라 할 수 있죠. 요즘 등장한 대기업 사무직 노조를 ‘청년들의 노조’, ‘MZ세대 노조’라고 표현하는 것 역시 마찬가지입니다. 이들이 MZ세대를 포괄한다고 생각하지 않아요.”

한국에 처음 등장한 세대별 노동조합 ‘청년유니온’의 이채은 위원장이 가장 먼저 던진 질문은 사회가 말하는 ‘청년’은 누구냐는 것이다. 실제로 통계청이 정의한 만 16세~40세의 MZ세대 인구는 총 1,797만 4천 명이며, 이 중 만 15세~29세 고용률은 42.9%(2020년 8월), 전국 노조 조직 현황은 12.5%(2019년 기준)이다. 사무직 노조의 주축이 MZ세대라 하더라도 이들이 청년을 대표하기엔 무리가 있다.

한편 청년유니온은 구직자, 실업자, 비정규직, 정규직 등 고용형태와 관계없이 만 15세부터 39세까지의 모든 이를 ‘청년’이라 정의한다. 2010년 3월 설립한 청년유니온은 지난 11년간 불안정노동을 하는 청년, 회사를 다니지만 노조가 없어 노동권을 보장받지 못한 청년, 불안감과 싸우며 취업을 준비하는 청년의 권익과 노동권을 말해왔다. 하지만 청년유니온의 목소리는 여전히 사회로부터 큰 주목을 받지 못했다. 아니, 어쩌면 더 나쁜 상황인지 모른다. 사회가 ‘청년’과 ‘세대론’으로 떠들썩하지만, 불평등과 양극화, 산업구조의 변화 속에서 위기를 겪는 청년의 목소리는 묻히고, 기성세대와 청년세대의 갈등만 주목받고 있기 때문이다.



* 청년유니온은 2010년 3월 창립한 한국 최초의 세대별 노동조합으로 피자 배달 30분제 폐지, 커피 전문점 노동자의 주휴 수당 등의 성과를 끌어낸 바 있으며, 5년 전부터는 최저임금위원회 노동자 위원으로 참가하고 있다. 이채은 위원장은 2020년 6기 위원장으로 선출돼 청년 노동권 향상을 위해 활발히 활동하고 있다.

지금 한국사회는 ‘공정’과 ‘MZ세대’로 뜨겁다. 노동계 역시 마찬가지다. 노동조합 내에 MZ세대 유입이 늘고 있지만 세대 간의 불협화음은 계속해서 들려온다. 특히 MZ세대를 대표하는 ‘공정’의 가치에 기성세대는 ‘연대’의 가치가 퇴색되는 것이 아니냐고 우려한다. 이에 청년유니온 이채은 위원장은 명징하게 말한다. ‘세대론’으로 불평등과 양극화를 가리지 말라고.

“인국공 사태만 해도 그래요. 보안요원 정규직 전환에 ‘공정에 예민한 청년이 분노한다’고 했지만 저희를 포함한 53개 청년단체는 정규직 전환 지지성명을 냈어요. 좋은 대학을 졸업하고, 취업 시험을 준비한 것은 노력이고, 10년 동안 업무 능력을 쌓은 것은 왜 노력이 아닌 게 되는 거죠? 이것은 공정의 문제가 아니라 불평등의 격차를 가리는 것입니다.”

인천국제공항공사의 비정규직 보안검색 요원들의 정규직화가 난항을 겪는 걸 보며 이채은 위원장은 공정의 의미를 곱씹었다.

내가 노동조합을 하는 이유

“청년유니온에 ‘약속론’이란 게 있어요. 우리는 누구나 평등한 사람이고, 만약 내가 지적을 받는다면 그건 내 행동에 대한 얘기니 어려워 말라는 내용이지요. 이 조직은 나를 있는 그대로 이해하고, 존중하겠다는 확신이 생겼습니다.”

2017년 청년유니온과 일을 하며 생전 처음 근로계약을 썼다는 이채은 위원장은 그 전까지 노동권과 노동조합의 역할을 고민하거나 체감한 적이 없었다. 불행하지만, 당연하게 학교에서 근로계약서, 노동권, 노동의 가치, 노조의 사회적 역할 그 무엇도 하나 배워본 적 없었다. 청년유니온의 조합원이 되어서야 비로소 노동이 왜 존중받아야 하는지, 노조의 역할은 무엇인지 알게 된 것이다. 그리고 이채은 위원장은 이제 사회를 움직이는 조직으로서의 ‘노조’, 불평등과 양극화 해소에 역할을 하는 ‘노조’를 말한다. 그렇다고 거창한 구호를 외치지 않는다. 오히려 그는 우리의 삶과 꿈 그리고 노동이라는 기본적인 가치를 출발선으로 한다.

“사람들은 모두 꿈을 갖고 살아가고, 많은 경우 꿈이 노동과 연결됩니다. 그런데 주변

친구를 보면 일을 하면서도 행복해하지 않아요. 청년유니온 위원장으로서 편의점 알바, 택배 상하차 근무자, 취준생 모두 존중받고, 노동권을 보장받을 수 있도록 제 역할을 해야 한다고 생각합니다.”

최근 양대 노총, 경제사회노동위원회 등 노동계에서 청년유니온을 찾은 경우가 많아졌다. 이에 이채은 위원장은 기성세대가 청년의 생각과 의견에 적극적으로 귀 기울이기 시작한 사회 분위기를 읽으며, 청년의 목소리를 대변하는 청년유니온의 역할에 책임감을 느낀다.

얼마 전 ‘청년유니온 활동이 언제 사회적 영향을 미쳤는가’라는 질문을 받았을 때 이채은 위원장은 인천국제공항공사 보안검색노조 위원장이 ‘누구에게도 지지받지 못하고, 차별당할 때 함께 연대해주고, 지지해줘서 굉장히 힘이 됐다’는 말이 떠올랐단다. 거시적 담론에 영향력을 행사하는 것보다, 오늘을 살아가는 내 주변 사람에게 힘이 될 때 보람과 노조 활동의 의미를 찾았다는 이채은 위원장. 그는 자신이 느꼈던 그 감정이 이 시대를 함께 살아가는 모든 이들이 노조를 해야 할 첫 번째 이유가 아니겠냐고 반문했다.

물론 노조 내에서 세대 간의 소통이 어렵다고, 기성세대와 청년세대는 생각이 다르다고 느낄지 모른다. 하지만 한 집안에서도 세대 간의 생각이 다르고, 소통이 어렵긴 마찬가지다. 수직적 조직문화 속에서의 소통이 어려운 것은 당연하다. 그저 더 가진 이가 덜 가진 사람을 배려하며, 각자의 입장을 이해하려는 마음으로 소통을 시작하면 된다. 그뿐이다.

전국IT사무서비스노동조합연맹 최장복 위원장 “강한 IT연맹 건설로 대전환의 시대를 열겠습니다”

KT노조 최장복 위원장이 30여 조직의 3만여 명의 조합원이 소속된

전국IT사무서비스노동조합연맹(이하 IT연맹) 위원장으로 선출됐다.

지난 6월 15일, 16일 양일간 치러진 온라인 투표 결과 압도적인 득표율 87.61%로 당선된 것이다.

‘ICT노동자가 결집하는 강한 연맹’ ‘산업 대격변기를 주도하는 연맹’을 약속한 최장복 위원장이 앞으로 IT연맹을 이끌어갈 구체적인 비전과 각오를 만나본다.



IT연맹 14대 위원장 당선을 축하드립니다. ▲소수노조 지원체계 마련 ▲타임오프(근로시간 면제) 개선과 전임자 임금 노사자율 쟁취 ▲회사 매각·분할시 노동관계 승계 입법화 추진 ▲경제사회노동위원회 IT업종 분과위원회 신설 요구 등의 공약을 내걸고 87.61%로 당선했습니다. 앞으로 IT연맹을 이끌어 갈 목표와 계획이 궁금합니다.

먼저, 저에게 압도적 지지와 성원을 보내주신 대의원과 조합원에게 감사의 인사를 올립니다. 선거 과정에서 만나 뵈고 말씀을 나누었던 각 회원조합 간부와 조합원들의 쓴소리와 열망을 가슴속 깊게 새기겠습니다. 제가 연맹을 이끌게 된 만큼 그동안 다소 침체한 상황을 딛고 IT연맹이 명실상부하게 ICT산업 노동자를 대표하는 연맹으로 발돋움 하도록 하겠습니다. 지금은 ICT산업이 한국사회를 이끌어가는 대변혁기를 맞이하고 있습니다. ICT 노동자들의 위상도 그만큼 높아져야 합니다. IT연맹이 정부와 시장의 ICT 관련 산업 및 노동정책에 적극 개입하고 성과를 낼 수 있도록 할 것입니다. 무엇보다 조직력 확대가 필수적인데요, 소수노조 및 플랫폼 노동자를 포괄적으로 지원하는 체계를 만드는데 주력할 계획입니다.

위원장님은 5만 조직화 대장정, 소수 노동조합 지원 등 조직 확대를 첫 번째 공약으로 하시며 ICT 노동자를 결집하는 강한 연맹 건설을 약속하셨습니다. 5만 조직화 대장정을 위한 로드맵은 무엇인가요?

현재의 IT연맹은 30여 개 조직에 3만여 명의 조합원이 있습니다. ICT산업에 종사하는 전체 노동자 중 최소 5만여 조합원이 결집하는 강한 연맹을 건설하고 싶습니다. 5만 조직화 대장정을 위한 로드맵은 현재 집행부서에서 실천계획을 마련하고 있습니다만, 제가 강조하는 것은 항상 현장을 중시해야 조직화 전망도 성과를 낼 수 있다는 것입니다.

신규노조 설립부터 연맹이 함께하겠습니다. 소수노조를 적극적으로 지원해서 대규모 사업장 위주의 연맹이라는 인식을 벗어나도록 할 것입니다. 중요한 것은 연맹을 회원조합 중심의 수평조직에 지역 단위 수직조직을 낄살과 씨실처럼 엮는 것입니다. 연맹 산하 지역단위망을 구축해서 지역본부 체계를 구축하면 조합원에게 더 가까이 다가가고 결속력을 강화할 수 있을 것입니다.

타임오프 개선 및 전임자 임금 노사 자율지원, 최저임금 산입임금 통상임금화 추진, 노동관계 승계 입법화 등 노동정책과 IT노동조건 개선 관련해 여러 활동을 계획하셨습니다. 특히 중점을 두고 있는 사업은 무엇입니까?

모두 중요한 사안입니다. 타임오프제도 개선은 노조활동을 제대로 할 수 있는 권리를 튼튼히 하자는 것입니다. 조합원들의 피부에 와 닿지 않겠지만 전임자 확보 등 노조활동 기반이 조성되어야 노동조합이 위상을 갖고 조합원의 노동권익을 높일 수 있을 것입니다. ‘매각·분할시 노동관계 승계 입법화’는 최근 IT연맹의 가장 큰 현안이었던 KT파워텔 사례에서 극명하게 그 필요성이 드러나지 않았습니까? 앞으로도 ICT 업계에서는 이런 일이 빈번하게 일어날 가능성이 높습니다. 따라서 사용자 일방통행을 방지하기 위해서는 입법화를 통해 고용안정을 포함한 권익을

제도적으로 보장해야 할 것입니다. 최저임금 산입임금 통상임금화, 국민연금 수급연령에 연동된 정년연장 등의 정책과제는 총연맹 차원의 대응에 적극적으로 연대할 계획입니다.

정보통신기술(ICT)의 급속한 확산은 노동시장의 급격한 변화를 야기했고, 그만큼 전국 IT연맹의 역할도 커지고 있습니다. 더욱이 코로나19로 인한 노동조건, 고용형태의 변화는 더욱 빠르게 진행되고 있습니다. 이러한 산업적 격변기 속에서 IT연맹의 역할은 무엇이라고 생각하시나요?

조직력 강화를 통한 강한 IT연맹 건설을 한 축으로, 정부의 IT산업 및 노동정책에 적극적으로 개입해 노동자에게 유리한 방향으로 설정토록 하는 것입니다. 우선 격변하는 산업환경 변화에 따른 고용 및 근로형태에 대한 정책연구가 선행돼야 합니다. 또한 정부의 각종 위원회에 유독 IT노동자의 참여가 배제돼 있습니다. 정보화진흥기금, 방송발전기금 등이 주파수 할당 대가로 나온 것인데, 그것을 운영하면서 IT노동자 대표의 참여가 없다는 것은 말이 안 됩니다. ISC(인적자원개발위원회)에 참여해서 IT노동자의 지위를 향상시키고, 경제사회노동위원회에 IT업종 분과를 신설해 노사정 사회적 대화를 주도해야 할 것입니다. ICT노동자를 위한 ICT회관 건설도 중장기적 과제입니다.

제14대 위원장으로서 IT연맹 소수노조 및 조합원에게 한 말씀 드립니다.

연맹이 더욱 발전하는 미래를 위해서 현장 노동자의 어려움을 진정으로 이해하고 함께 고민하고 대안을 마련하는 마음가짐에서 다시 시작하겠습니다. 위원장부터 투쟁의 현장에 함께해서 신뢰를 회복하고 조직화의 중심에서 모범을 보이겠습니다. 디지털 기술의 발전이 가져온 산업구조와 노동시장 지형 변화라는 사회대전환 시대를 선도하며 연맹을 넘어 모든 노동자와의 연대를 통해 노동존중 사회를 실현하겠습니다.

kt노사 ESG경영 활동 보고

노사가 함께 꿈꾸는 지속가능한 미래

KT노사는 지난 4월 국내 최초로 노사 공동으로 ESG 경영선언을 진행했다.
 한편 노사가 합의한 공동선언문에는 ▲미래세대를 위한 친환경 경영 추진 및 넷 제로 2050 달성
 ▲디지털 혁신기술을 기반으로 사회문제 해결 ▲국내 최고 수준의 준법경영과 투명한 지배구조 확립
 ▲노사 공동 ESG 위원회 구성과 ESG 적극 실천 등의 내용이 담겼다.
 이에 KT노사는 ESG 경영선언 이후 다양한 활동으로 ESG경영에 앞장서고 있다.

Environment 친환경 활동

RE100 가입을 위한 사전 검토서류 제출



THE CLIMATE GROUP CDP

KT는 지난 2008년 화성송신소에 태양광 발전 설비를 구축했으며, 지금까지 전국 81개 국사에 태양광 설비를 설치해 운영하고 있다. 이에 RE100 가입 사전 검토서류를 5월에 제출하고, 6월 중 제출한 서류 검토가 끝나면 대표자 인터뷰와 가입 원서검토 후 10월 중 가입이 완료될 예정이다. 참고로 RE100은 2050년까지 기업이 사용하는 전기를 100% 재생에너지로 전환하는 세계적 캠페인이다.

온실가스 감축을 위한 전사 활동

전송, 인터넷, 교환 등 유선장비 최적화로 네트워크 구조 개선을 추진했으며, 3G장비의 운용 효율화, LTE와 5G 장비 시간대별 최적 운용, IDC 외기도입, 노후냉방기대 교체 등 전사적 차원에서 온실가스 감축 활동을 펼치고 있다.



온실가스 실시간 배출 관리 시스템

2018년 전 사옥의 온실가스 배출량을 실시간으로 모니터링할 수 있는 시스템을 구축해 온실가스 관리 체계를 고도화했고, 월 1회 전사 온실가스 배출 실적을 관리하고 있다. 한편 시스템 구성, 기능, 데이터 관리 등 개발 방향을 검토해 사내 타 시스템 간 에너지·설비 관리 시스템 연동을 검토 중이다. KT는 5월 31일 신증설 설비로 배출권 31만 7천 톤을 추가 확보했다. 이는 54억 원의 가치에 해당하는 것으로 추가 확보한 배출권 중 21만 4천 톤을 6월에 매각해 32억 원의 수익을 올렸다.

Social 사회적 책임

광화문 One팀 출범식



서울시, 종로구청, 한국무역보험공사, 세종문화회관 광화문 일대의 기업·지자체·비영리기관 14개가 MOU를 체결하고 사회 문제 해결 협력 및 공동 ESG 가치를 실현하는 '광화문 원팀'을 출범했다. 출범 후 광화문 원팀은 실무협의회를 가동 중이며, 이후 광화문 원팀 사례를 전국으로 확대 시행할 계획이다. 광화문 원팀은 광화문 지역의 소상공인과 상생할 수 있는 프로젝트를 시작으로 장애인 취업 지원, 다화용 컵 사용 캠페인 등 지역 상생과 환경 문제 해결을 위한 프로젝트를 선보일 계획이다.

그룹사·협력사 안전 문화 확산

그룹사의 작업 유형별 안전 매뉴얼을 수립해 현장 작업을 하는 15개의 그룹사에 배포했다. 또한, 협력사를 대상으로 통신주 추락이나 전기감전 등의 위험 사고 교육을 실제와 최대한 비슷하게 체험교육할 수 있는 'VR 활용 스마트 안전교육'을 시행했다.

퇴근길 밀키트

온라인 나눔 플랫폼 '나눠정' 앱을 활용해 지난 1월부터 KT임직원 및 광화문 인근 기업/기관 대상으로 광화문 주변 26개 식당에서 만든 밀키트를 판매하고 있다. 사회적 거리두기 장기화로 인한 영업 제한이 계속되어 영업에 타격을 받은 광화문 골목상권을 지원한 것이다.

Governance 지배구조

그룹사 지배구조 개선 가이드

2007년 'KT 기업 지배구조 헌장'을 제정·선포하고 전사적인 투명경영을 추진해 온 KT는 그룹사의 지배구조 개선을 위해 KTH, KTCS의 '기업지배구조헌장' 제정을 지원하고, 나스미디어 등 그룹사 홈페이지 정보공개 개선을 권고했다. 또한 이사회 교육 활성화를 위한 교육 기회 안내를 포함해 한국기업지배구조원 '21년도 평가 일정(7월 12일~30일) 및 평가대응 가이드라인을 제공하는 등 그룹사 지배구조 개선 아이템을 발굴과 가이드 활동에 펼치고 있다.

상장 그룹사 ESG 평가대응 설명회

KT는 9개 상장 그룹사를 대상으로 ESG 평가대응 설명회를 개최했다. 지난 4월 2일(금) 열린 1차 설명회에서는 KCGS (한국기업지배구조원)의 ESG 평가 안내 및 지배구조 관련 실행 아이템을 소개, 6월 4일(금)에 열린 2차 설명회에서는 KCGS 대응 프로세스 및 항목별 KT ESG경영 사례를 공유했다.

그룹사 준법경영 실사·컨설팅 및 준법지원협의체 출범

KT는 10개 그룹사 중 5개사에 맞춤형 컨설팅으로 준법경영을 조기 개선했다. 지난 2018년부터 반부패·반뇌물 준수 등 준법경영을 위해 컴플라이언스 체계를 운영해온 노하우를 그룹사에 이식하고, 그룹사 실정에 맞는 최적 모델 및 그룹사 경영전략과 연계한 핵심 리스크 최소화 방안을 제시한 것이다. 또한 40개 전 그룹사의 컴플라이언스 총괄 임원급 협의체(5월), 실무협의체 구성(6월)을 완료하고, 그룹 컴플라이언스 운영 방향 및 중점 아젠다를 공유했다.

소통에서 길어 올린 KT노동조합의 '혁신'

‘조합원의 신뢰와 참여를 바탕으로 강력한 노동조합’을 약속했던 KT노동조합이 코로나19 속에서 조심스러우면서도 적극적인 조합원과의 소통을 이어가고 있다. 2021년 단체교섭 관련 현장 의견조사, 여성조합간부 화상 간담회 등이 그것이다. KT노동조합의 소통 현장을 찾아가 본다.



KT노동조합의 소통 현장-1 단체교섭을 준비하는 조합원 의견수렴

KT노동조합이 지난 6월 21일(월)부터 본사지방본부 융합기술원지부 등 7개 지방본부 전국 지부에 중앙상무집행위원을 파견해 ‘2021년도 단체교섭’ 관련 현장 의견조사를 하는 동시에 온라인에서도 6월 30일(수)까지 설문조사를 진행했다. 현장에서 도출된 다양한 조합원 의견과 건의사항은 임금, 제도개선, 복지, 고용안정 등으로 나누어 검토하고, 이를 단체교섭 안건 및 정책 수립에 참고할 예정이다.



KT노동조합은 올해 초 14대 집행부 임기를 시작하면서 조합원의 의견을 직접 반영한 단체교섭을 진행한다는 원칙으로 현장조합원 건의사항 및 설문조사 약속을 이행한 것이다.



KT노동조합은 2021년 단체교섭 전담반을 3차례 실시하며 구체적인 실행방안과 단체교섭 대응전략을 마련하는 등 교섭위원의 전문성과 역량을 강화한 바 있다. 이번에 실시한 단체교섭 현장의견 조사와 온라인 설문조사는 조합원의 실질적 근로조건을 향상하고, 교섭을 승리로 이끄는 원동력이 될 것이다.

KT노동조합의 소통 현장-2 여성조합간부 릴레이 간담회

KT노동조합이 여성조합원과의 적극적인 소통을 이어가고 있다. 지난 5월 10일(월) 본사지방본부 소속 여성조합간부와 화상회의를 시작으로 5월 14일(금) 부산지방본부, 5월 17일(월) 대구지방본부·충청지방본부, 5월 25일(화), 26일(수) 강남·강북 여성조합간부 간담회를 차례로 열어 7개 지방본부의 간담회를 모두 개최했다.



여성조합간부와는 간담회는 13대 집행부 때부터 매년 개최하던 전국여성조합간부 역량강화 교육을 온라인 회의로 대체한 것으로 지방본부 및 여성조합원의 의견과 건의사항 공유와 피드백으로 진행됐다. 이에 여성조합간부들은 간담회에서 집행부의 올해 여성 관련 사업의 방향을 질문하며 여성간부의 교육기회 확대 등을 건의하는 등 여성조합원의 노조활동 활성화 방안을 구체적으로 논의했다.

한편 최장복 위원장은 간담회에서 “14대 집행부는 여성, 청년 등을 조직화하는데 좀 더 집중할 것”이라며 “열정과 창의성, 소통강화를 통해 간부들이 여성 조직화에 힘써달라”고 당부했다.



지난해 말 대대적인 조직개편을 단행하며 노동조합의 혁신을 알렸던 14대 집행부는 노동조합의 새로운 정체성 확립과 미래 비전 선언을 위해 문화체육, 여성, 청년 부문 등에서 조합의 혁신 의제를 발굴하고, 구조적 변화를 끌기 위해 다양한 노력을 기울이고 있다. 특히 최장복 위원장은 “기존 남성 중심의 노조운영에 한계가 있으며 노조 내 여성 참여의 확대는 이제 시대적 흐름”이라 밝히며 “여성노동자가 적극적으로 노조활동에 참여해야 노조 내 양성평등 실현과 여성조합원을 위한 정책 발굴에 힘이 실린다”고 강조한 바 있다.

“다양한 소통 채널로 조합원 위한 노조가 되겠습니다!”

대대적인 지방조직 개편 이후 변화된
강남지방본부 소개 좀 부탁드립니다. 또한
KT노동조합 내에서 강남지방본부의 위상과
역할은 무엇이라 생각하시나요?

강남지방본부 27개 지부와 서부지방본부의
33개 지부가 강남/서부지방본부 60개 지부로
통합됐지만 얼마 지나지 않아 다시 조직개편에
따른 지부 통합으로 지금은 45개 지부의
강남지방본부가 됐습니다. 출범 후 이제 6개월이
지난 시기에 강남지방본부의 위상이라고
말하기는 솔직히 조심스럽습니다. 다만,
우리 강남지방본부는 “함께 더 강하게”라는
KT노동조합의 깃발 아래 노동조합 공동의
목표를 위해 다른 지방본부와 함께 굳건한
결속으로 힘을 모으며, 우리 강남지방본부가
더 앞장설 생각입니다. 그리고 조합원들의
목소리를 경청하여 회사에 시정을 요청하거나,
KT노동조합 내 의제로 제기하는 등 제도적
장치를 마련하는 것도 중요한 역할이라
하겠습니다.

강남지방본부 위원장으로 취임하신 이후
어떤 활동을 펼치셨는지 말씀 부탁드립니다.

가장 먼저 직면했던 것은 현 강남지방본부가
강남과 서부 두 개 지방본부가 합쳐져
출발하는 만큼 과거 강남과 서부의 다소
이질적인 조직문화의 화학적 결합이었습니다.
코로나 상황을 고려하여 조합간부 대상
교육, 개별적인 교류를 장려하거나 여건을
조성하여서 상호이해와 동료의식을 갖도록
노력했습니다. 다른 하나는 현장 조합원과의
소통입니다. 현장의 소리에 항상 귀 기울이며
현장 조합원과의 대면 접촉과 스킨십에 힘을
쏟았습니다. 마지막으로 조합원의 고충 경청
및 신속한 피드백에 중점을 두었습니다.
저를 포함한 지방본부 집행간부들이 영업,

CS분야에서의 고충, 애로사항, 불만 등을
확인하고 일시적 사항인지 구조적 문제인지
판단해, 사안에 따라 회사에 재발방지 또는
즉각적인 시정을 요구했습니다.

지난해 조직개편 후 위원장으로서 조직의
통합을 위해 조합원과의 소통이 더욱
중요해졌을 것 같습니다. 코로나19로 대면이
어려운 상황에서 조합원과의 소통과 단합을
어떻게 이어가고 계신가요?

지부장, 조합간부를 통한 의견수렴,
화상회의시스템을 활용한 조합간부와의 소통
등, 가능한 현장의 소리를 더 많이 듣기 위해
활동하고 있습니다. 코로나19로 인한 사회적
거리두기가 완화되면 각 지부를 순회하면서
현장을 지키는 조합원과의 만남을 늘려갈
예정입니다. 특히, 신설된 법인지부나
조직변경이 있는 Biz지원부 고객care센터 등
여러 소속 조합원의 요구사항을 적극적으로
듣도록 노력하겠습니다.

현장과 소통을 하시면서 인상에 남았던
조합원의 목소리는 무엇이었나요?

정년퇴직 등 인력 자연감소 등으로 현장인력은
점점 감소하고 노동강도는 나날이 높아지는
와중에 경쟁사와의 싸움 최일선에서 고생하시는
조합원의 목소리는 한결같이 “힘들다”
“부족하다” 였습니다. 그밖에 다양한 분야의
요청이 있지만 제가 말씀드리고 싶은 것은
노동의 가치에 대한 정당한 보상과 노동이
존중받는 회사문화, 그리고 정년까지 고용불안
없는 안정된 일터를 만들기 위해 부단히
노력하겠다는 것입니다.

한강 이남을 중심으로 서울 경기 전역을 포함해 여주, 백령도, 평택 등을 포괄하는 강남지방본부의
조합원은 노조에 지속적인 관심과 활발한 의견 개진 등 적극적인 노조 참여로 유명하다.
코로나19 속에서도 조합원과의 지속적인 소통을 이어오며,
조합원들의 힘으로 새롭고 강한 노동조합으로의 혁신을 이끄는 김영근 위원장을 만나본다.

신뢰받는 조합으로 거듭나기 위해
강남지방본부와 간부들이 시행하고 있는
구체적인 변화와 혁신에는 무엇이 있나요?

코로나19 상황에서 다소 위축될 수 있는 일상
조합활동을 강화해 달라고 현장지부장들에게
수시로 요청하고 있습니다. 조합원께 신뢰와
믿음이 가는 노동조합을 만들기 위해서입니다.
또한 MZ세대 조합원을 위한 다양한 채널을
만들려고 고민하고 있습니다. 조합원들이 힘들
때 가장 먼저 생각나는 노동조합, 조합원을 위해
매일 새로워지는 강한 노동조합이 되도록 혁신해
나가겠습니다.

강남지방본부 위원장으로서 임기 내에서
이루고 싶은 성과는 무엇입니까?

우선 작년 선거 때에 제시한 핵심공약입니다.
연봉 1억 원 시대 쟁취와 실효성 있는 성과배분제
도입, 각종 수당의 현실화 등입니다. 다음은
가까운 장래에 조합원의 다수를 차지할
MZ세대의 참여를 끌어낼 수 있는 온·오프라인의
상시 소통의 장을 완성하고 싶습니다.

강남지방본부 위원장으로서 조합원에게 한
말씀 부탁드립니다.

올해 3분기 내 전 국민 70%의 1차 백신
접종을 마친다고 합니다. 강남 가족 모두가
코로나19로부터 자유로워질 때까지 건강 잘
지키십시오. 여러 제약 조건으로 자주 조합원께
다가서지 못하지만, 가능한한 조합원의
의견수렴에 적극적인 자세로 임하겠습니다.
사소한 의견이라도 소중히 새겨두고 구체적인
해결방법을 함께 고민하며, 개선하는 데 최선을
다하겠습니다.



한국전기통신공사 노동조합
1991년도 임시 전국 대의원대회
 1991. 6. 27. 10:00



민영화 소용돌이 속
강경투쟁에서

1992



1991-1994

직선제 집행부의 탄생과 투쟁 노선의 등장

1987년 노동자대투쟁과 1990년 전국노동자협의회(전노협, 민주노총의 전신) 출범으로 사회주의권의 붕괴에도 견재해 보였던 노동조합운동은 1992년 노동운동 위기를 계기로 이념과 조직원리, 행동방식에 있어서 대중운동 지향으로 전환한다. 한편 한국통신노동조합은 1994년 최초로 직선제 위원장(제 5대 유덕상 위원장)을 선출하며 투쟁 노선을 걷기 시작했다. 당시 정부는 공공부문에 대해 민간부문보다 가혹한 임금억제 정책을 펼쳤다.

당시 공노대에는 80여 개 공공부문 노동조합, 18만 명의 조합원이 소속되어 있었으며 민주노총(준비위원회)뿐만 아니라 한국노총 소속 조직들도 광범위하게 참여하고 있었다. 이중 조합원 5만명 규모의 한국통신노동조합의 역할은 매우 컸다.



1995년 대의원대회

노사·노정 극한 갈등의 정점 1995년 투쟁과 그 여파

노조는 1994년 5월부터 공기업 임금 가이드라인(3%+성과급 20%) 철폐와 통신시장 개방 반대, 대기업 위주의 통신산업 민영화 중지 등을 요구했다. 결국 1995년에 들어 갈등이 깊어지자 4월 26일 사측은 유덕상 위원장 등 간부 64명을 고소, 고발하고 5월 16일에 이들에 대한 중징계 방침을 결정했다. 노조는 이를 뒤에 정부와 사측의 강경 방침에 맞서 파업 불사 원칙을 밝혔다.

갈등에 불을 붙인 것은 정부. 1995년 5월 19일, 김영삼 대통령은 IPI(국제언론인협회) 한국위원회 위원장과 21명의 이사진을 청와대로 초청한 자리에서 “한국통신 노조가 불법행위를 계속하며 정보통신 업무를 방해하는 것은 국가전복의 저의가 있지 않고서는 생각할 수 없는 일”이라며 법에 따라 엄중 처리하겠다고 으름장을 놓았다. 국가의 중추신경인 통신망을 책임지고 있는 한국통신의 노사갈등은 정부로서는 분명 난처한 문제였다. 그러나 명백한 사업장 노사갈등 문제를 ‘국가전복 기도’ 운운한 김영삼 대통령의 발언은 노사 문제에 있어 과거 군사독재 정권과 다르지 않은 시각을 보여줬다.

2002

노사화합 기조의 태동까지

1993년~1994년에 걸쳐 3% 억제 정책, 1995년에도 기본급 3% 인상을 전제로 정부투자기관은 총액 기준 5.2%, 출연기관은 6.0%의 임금가이드라인을 마련하는 등 공공부문을 강력히 통제했다. 공공부문 노동자의 노동3권 역시 철저히 제약되고 있었다. 이러한 상황에서 변화의 필요성을 느낀 공공부문 노동자들이 결집하기 시작했다. 공공부문 노동조합운동의 변화를 주도한 것은 1994년 11월 4일 임금가이드라인 철폐, 임금 결정구조 개선과 노동3권 보장을 내걸고 출범한 ‘공공부문노동조합대표자회의(공노대)’였다.



1996년 단체교섭회의

노조는 5월 19일 전남대학교에서 열린 대의원대회에서 쟁의발생을 결의하는 대신 쟁의 여부를 위원장에게 위임하며 대화와 협상을 통한 타결 가능성을 모색하고 있었다. 그러나 정부와 사측은 일방적으로 몰아붙였다. 사측은 노조간부 64명에 대한 중징계를 강행하는 한편, 경찰은 핵심간부 20여 명의 검거에 나서 일부를 구속했다. 그러자 노조간부들은 명동성당과 조계사에 상황실을 설치하고 농성에 들어갔으며, 조합원들은 준비투쟁에 돌입했다. 노조는 당시 PC통신 하이텔에 개설한 ‘한국통신 노동조합 CUG’라는 회원전용 그룹을 통해 <명동성당 투쟁속보>를 띄워 파업 현황을 실시간으로 알렸다.

6월 6일에 정부는 조계사와 명동성당에 사전 통보도 없이 전격적으로 경찰 병력을 투입해 간부들을 모두 연행, 구속했다. 이 일을 계기로 노조 일각에서는 강경 투쟁에 대한 회의론이 등장했고, 긴 파업에 지친 조합원들의 피로감 호소 등 투쟁의 동력이 점점 약화되기 시작했다.

사태가 점점 극단으로 치달자 중앙노동위원회는 직권중재*결정을 내리고 중재안을 마련했다. 이에 수배 중 도피를 이어가던 유덕상 위원장은 7월 30일 부산역 광장에서 전국 노조원 3천여 명이 참가한 집회에 모습을 드러내 투쟁의 사실상 실패와 중단을 선언했다. 이로써 한국통신 역사상 가장 길고 치열했던 투쟁이 막을 내렸다.

*철도, 통신 전기, 의료 등 필수공익사업장에서 노사 분쟁이 발생했을 경우에 정부가 직접 개입하여 법적으로 파업을 중단시키고 노사 합의를 중재하는 제도. 국제노동계가 대표적 노동권 탄압 악법이라며 폐지 요구한 결과 2007년 1월 폐지됨

1995-1998

통신시장 개방·민영화를 둘러싼 갈등

1995년의 극한 갈등 이후 크고 작은 갈등 속에서 한국통신은 큰 변화를 맞이하게 된다. 바로 통신시장 개방과 민영화다. 사실, 체신부는 1980년대 말부터 본격화되기 시작한 정보통신 시장개방 압력에 대처하는 하나의 방법으로 민영화 정책을 고려하기도 했다. 1988년 2월에는 한국통신 내에 민영화추진위원회 및 실무작업반을 구성하고 민영화의 기본방향 설정과 추진에 필요한 법률 정비에 돌입했다. 이후 체신부는 1990년 7월부터 경쟁체제 도입을 핵심내용으로 하는 이른바 ‘제1차 통신사업 구조조정’ 정책을 추진했다. 1991년 12월에는 한국통신의 독점적 사업영역이었던 국제전화 서비스사업에 데이콤의 진입을 허용했고, 아울러 1992년에는 9개의 권역별 신규 무선호출 사업자도 선정했다.

김영삼 정부는 1993년 12월 전면적 시장개방의 국제 경제환경 변화 속에서 공기업의 경영효율을 높인다는 명목 아래 총 133개 공기업 중 58개 공기업을 민영화하겠다고 발표했다. 정부는 1993년~1996년 사이 3차례에 걸쳐 28.8%의 한국통신 지분을 매각했다. 1998년 김대중 정부가 들어서고 IMF(국제통화기금) 외환 위기 극복을 위해 팔 수 있는 건 다 팔아야하는 분위기였다. ‘공기업 민영화 기본방침’에 따라 한국통신의 정부 지분은 2002년 6월까지 완전 매각기로 결정됐다. 이후 2002년 5월 정부가 한국통신 지분을 완전 매각함에 따라 민영화 절차를 밟았고, 2002년 8월 20일 공식적으로 완전 민영화되었다.



1997년 교섭촉구식발

2000-2002

완전 민영화와 노사관계의 변화

이 과정에서 민영화에 반대하는 ‘민영화 대상 13개 공기업 공동투쟁’은 계속 이어졌다. 1998년 7월 공공부문 노조와 함께 명동성당에서 민영화 저지 파업을 선언했으나, 전면적인 파업으로 이어지지 않은 채 당일 종료됐다. 2000년 들어서 민영화의 지속적인 추진에 현장에는 회사 측의 일방적 사업구조조정에 대한 불안감이 가시화됐다. 결국 1995년부터 5년 동안 고조된 크고 작은 투쟁의 열기가 모여 12월 17일 오후 3시 서울역에서 출발해 명동성당으로 집결한 후 18일 오전 9시 전면적인 총파업을 단행했다.

한겨울 한파 속 텐트와 시멘트 바닥의 냉기를 견디며 이어간 투쟁에 회사는 ‘구조조정과 민영화는 노조와 타협할 대상이 아니다’라는 말만 되풀이했다. 한편 총파업 선언 당시 결집했던 5,000여 명의 조합원은 최대 3만 명으로 확대되며 6일간 이어졌고,

정부의 중재와 노사 합의 끝에 총파업은 12월 23일 종료됐다. 2000년 총파업 이후 2001년 114 분사저지 투쟁까지 노사갈등은 정점을 이뤘다. 이듬해인 2001년부터 노사관계는 급속도로 변하기 시작했다. 강경투쟁에 조합원들의 피로와 불신이 높아졌다. 극심한 노사갈등으로 업무성과는 현격히 떨어졌고 회사의 이미지 실추도 이만저만이 아니었다. 특히 민영화를 앞두고 시장 경쟁력 제고는 무엇보다 중요한 당면 과제였다.

이를 위해서는 새로운 노사문화가 정착되어야 한다는 필요성을 노사 사가 모두 공감하게 됐다. 변화는 회사와 노조 양측에서 동시에 시작됐다. 회사 측은 모든 경영 활동에 노조와 동반 협력관계 강화에 최우선 순위를 두고, 노동조합은 상생의 노사관계를 모색했다. 2002년에는 적대적 노사관계를 협력적으로 바꾸기 위해 외부기관에 컨설팅을 받기도 했다. 노사가 대립과 적대를 넘어 상생과 공존을 고민하는 새로운 관계의 막이 열리기 시작한 시기다.



2000년 사업구조조정 반대 총파업



2001년 전국 조합간부 결의대회



2002년 민영화 반대 투쟁

노동조합 연혁

- 1991.05.01 | 전국대의원대회
4대 경영수 위원장 취임
- 1994.06.01 | 조합원 총회(직선제 전면 실시)
5대 유덕상 위원장 취임
- 1995.05.19 | 민영화 반대, 쟁의발생 결의
- 1995.06.06 | 조계사·명동성당 농성장 강제 진압
- 1995.07.30 | 유덕상 위원장, 투쟁 중단 선언
- 1997.01. | 6대 김호선 위원장 취임
- 1998.07. | 민영화 반대 파업 진행(2일)
- 2000.01.01 | 7대 이동걸 위원장 취임
- 2000.12. | 사업구조조정 반대 파업(6일)
- 2002.08.20 | 한국통신 완전 민영화

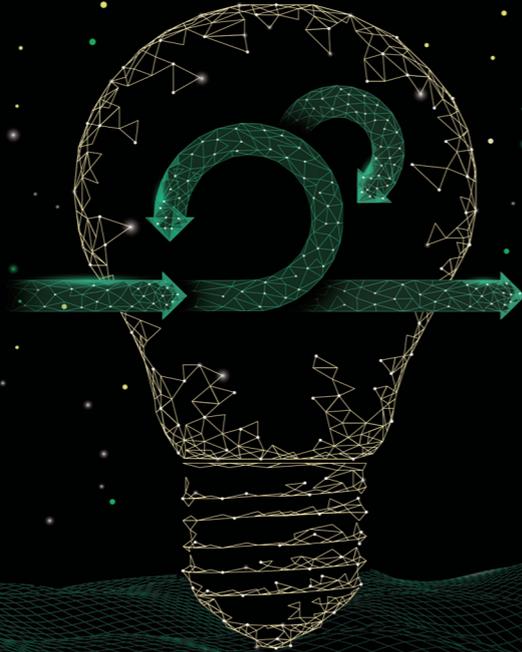
한국사회 주요 사건

- 1992.12.18 | 제14대 김영삼 대통령 당선
- 1993.08.12 | 금융실명제 전면 실시
- 1993.12. | 서울지하철 3, 4호선 연장구간 개통
- 1994.07.08 | 북한 김일성 주석 사망
- 1994.10.21 | 성수대교 붕괴 참사
- 1995.06.29 | 삼풍백화점 붕괴 사고
- 1995.11.11 | 전국민주노동조합총연맹 출범
- 1996.12.12 | 대한민국, OECD 가입
- 1997.12.18 | 제15대 김대중 대통령 당선
- 1997.12.03 | 대한민국 IMF 구제금융 개시
- 2000.06.13 | 김대중 대통령 평양 방문
- 2000.06.15 | 6.15 남북 공동선언 발표
- 2002.05.31 | 제17회 월드컵 한일 공동 개최

애자일 조직, 경쟁에 적합한 조직이지만!

글 / 나은내일연구원 원장 황기돈

빠르게 변화하는 기술·경영환경 변화에 장기적인 전략과 목표 수립이 더욱 어려워지고 있다. 한 치 앞도 내다볼 수 없는 상황에서 전통적인 계획 수립 및 단계적 달성이 더는 유효하지 않은 것이다. 이것이 '짧은 주기의 반복 실행으로 변화에 적극적으로 대응'을 뜻하는 애자일 조직이 주목받는 이유다. 애자일 조직에 적합한 제도적 장치를 알아본다.



글 실는 순서

- ① 정보업체와 통신업체의 경쟁과 협력
- ② 경쟁에 적합한 조직과 돈과 권력을 통한 관리
- ③ 노동자의 소통에 대한 몇 가지 이야기
- ④ 관리의 대상에서 내 삶의 주인공으로

IT기업 간, CT기업 간, IT기업과 CT기업 간 등 다차원 경쟁이 격화되는 와중에 경쟁력의 원천이 바뀌고 있다. 글로벌 빅테크는 규모의 경제와 브랜드 차별화로 세계시장을 지향하며 한계비용 제로 법칙의 실현 등 원가구조 혁신에 이어 조직까지도 경쟁력 결정요인으로 활용코자 한다. 애자일(agile) 경영전략의 본질이다. 로컬 빅테크들도 글로벌 빅테크의 전략을 경쟁적으로 도입하고 있다. 실제로 KT가 애자일 경영전략(하이브리드 애자일)을 도입, 확산하자 국내 한 경쟁사도 애자일 경영을 공식화했다. 다차원 경쟁의 격화 과정에서 역설적이게도 경쟁력 결정요인인 조직체제와 그 관리방식은

서로 닮아가고 있다. 애자일 조직의 핵심은 속도다. 아이디어의 신속한 제품화, 우선 출시 후 고객 반응에 따라 신속히 수정·보완, 이를 반복하는 주기의 최단기화가 애자일 조직의 작동 기제다. R&D 전문조직이 속도전을 치르는데 최적화된 방식이다. 속도전 승리의 필요조건은 칸막이 해체와 기민한 협업, 권한과 책임의 일부 위임 등 조직의 유연하다. 유연화를 통한 시간 낭비의 최소화! 이 원칙은 디지털 시대에도 속도가 더 많은 가치의 생산 및 실현을 결정하는 핵심 요인이라곤 결코 덜 보여준다.

애자일 조직에 적합한 제도적 장치

애자일 조직이 약속한 성과를 도출하는 데 충분조건은 도입 회사의 기존 조직문화와 충돌하지 않거나, 갈등을 관리 가능한 수준으로 유지하는 것이다. 그런데 한국 특유의 조직문화는, 최근 많은 변화를 겪고 있지만, 하향식 위계질서와 업무처리의 수동성이 특징이다. 기존 조직의 거부반응이 예측 가능하다. 이를 적절히 관리할 수 있는 경영진의 관심과 능력은 물론 애자일 조직에 적합한 성과·보상관리 등 제도적 장치가 필요한 이유다.

성과와 보상체계의 핵심은 평가다. 평가는 주체, 주기, 단위, 내용이 주요 구성요소다. 애자일 조직에서 평가권은 관리자의 독점이 아니며, 팀 구성원 상호평가가 중심이다. 평가주기는 일반적 성과관리 기간인 1년이 아니라 개별 프로세스의 스프린트 기간에 맞추는 것이 적절하다. 평가단위는 개인과 그의 성과보다 팀과 팀의 목표 달성에 개인의 기여가 핵심이다. 여기까진 실행기술 상의 시행착오는 있을 수 있겠지만, 결정적인 걸림돌은 없어 보인다. 그런데 평가의 내용은 문제의 차원이 다르다.

애자일 조직의 평가내용은 일차적으로 목표 달성에 필요한 방향으로 구성원의 행동 변화를 유발하는 데 중점을 둔다. 반면에 개인별 성과의 등급 산정은 부차적인 것으로 치부된다. 평가등급에 따라 임금이나 승진에서 차별하던 기존 성과·보상체계와 달라 보인다. 그렇다면, 애자일 조직에서 임금이라는 화폐와 인사권이라는 권력을 통한 조직 통제체계를 대체할 새로운 무엇이 만들어지고 있는가? 새로운 기제의 작동방식은 무엇인가?

애자일은 소통의 프로세스

대부분의 애자일 조직의 주된 관리기제는 아직 임금과 인사권이다. 그 까닭은 노동자의 주된 관심사가 임금인상과 승진이기 때문이다. 임금은 주로 노사 간 단체교섭에서 결정된다. 따라서 기업은 인사권 행사에 대한 조직과 노동자의 수용성 제고 전략을 채택한다. 이런 이유로 최근 기업의 인력관리에 시가 많이 투입되고 있다. 채용, 훈련, 팀 구성은 물론 정리해고의 대상 선정에까지도 시가 투입되고 있다. 글로벌한 추세다.

도입의 명분은 시가 사람보다 더 객관적이며 공정할 것이라는 데 있다. 그런데 대부분의 피평가자는 이에 동의하지 않는다. 영국 노총(TUC)의 조사결과에 따르면, 성과·역량관리, 징계결정 등 노동자 관련 의사결정에 투입된 신기술을 신뢰하는 비율이 28%에 불과하다. 그런데도 영국처럼 한국에서도 이에 대해 노동자가 강하게 문제를 제기하거나 저항한다는 정보를 거의 접할 수 없다. 시를 통한 갈등 및 저항의 관리기제가 잘 작동한다는 뜻으로 해석해도 무리가 아니다.

애자일 조직은 디지털 기업의 경쟁력 확보에 적합한 수단이다. 그래서 여건이 서로 다른 경쟁업체 사이에 관리기제는 닮아가고 있다. 시도 돈, 권력과 함께 관리·통제의 수단으로 위상을 굳히고 있다. 그런데 지적할 것은 애자일이 관리 내지는 통제기제가 아니라 소통 프로세스라는 점이다. 다차원의 온전한 소통이 전제되지 않은 상태에서 몇 가지 관리기제만 도입하면서 애자일 조직이 약속한 성과를 기대하기 어려울 것이다.

의사소통, 특히 노동자와 경영진, 노동자 간 의사소통에 대해 몇 가지를 더 이야기할 이유다. 속도와 신뢰, 경쟁과 공감·감정이입, 돈·권력·기술을 통한 통제와 소통 등등이 다음 주제를 구성하는 주요요소다.

‘기록노동자 희정’ 담대한 선택, 싸우는 여성노동자를 기록하다

노동을 기록하는 기록노동자

노동하는 사람들에게 집중하고 그들이 어떻게 세상을 변화시키는지 기록하는 희정. 흔히 ‘르포’라 부르는 ‘르포르타주’가 그의 장르다. 첫 글은 졸업한 학교 청소노동자 노조 출범과 그들을 탄압하는 대학의 이야기였다. 당사자를 제대로 다루지 않는 언론의 납작한 기사가 성에 차지 않아 직접 나섰다. 세상이 듣지 않으려는 청소노동자의 목소리를 <여성주의 저널 일다>에 실었고, 생애 첫 고료 5만원을 손에 쥐었다. 연대했을 뿐인데 ‘노동’이라 불러주는 직업이라니! 그렇다면 이런 글을 쓰는 사람이 되겠다고 생각했다. 2010년의 일이다. 노동소설을 쓰려던 희정은 싸우는 사람들과 맞닿아 ‘기록노동자’가 되었다. 이후로 십여 년 동안 그들이 지금, 왜, 어떻게 싸우고 있는가에 주목했다.

“프리랜서로 글을 쓰다가 노동조합과 시민단체에서 일한 경험이 있어요. 5인 이상 사업장에서 근로계약을 쓰고 일하면서 임금노동자에 대한 감각이 생겼습니다. 성별과 나이, 지역 등의 위계도 경험했구요. 그러면서 ‘지정성별 여성’의 노동을 공감하고 이해하는 폭이 달라졌어요.”

물론 서로 다른 결의 솔한 여성 개인을 단일한 집단으로 묶듯 그럴 수 없음을 안다. 그럼에도 목직한 경험은 차원이 다른 깊이를 만들었다. 그래서 세상이 만든 여성노동의 속성, 어떻게든 가치 절하해서 비용을 최소화하려는 태도, 그에 맞서 노동의 가치를 지켜나가는 여성노동자에 좀 더 귀 기울일 수 있었다. 그렇게 세상이 승인한 ‘어쩔 수 없는’ 제조업 사업장 여성노동자의



* 희정 씨는 노동 분야에서 르포르타주를 써왔다. 최근에는 싸우는 여자들을 기록하는 팀 ‘또록’에 합류해 생산직 중소기업의 중장년을 여성 이야기에 귀 기울인 <회사가 사라졌다>를 출판했다. 개인 저서로는 르포집 <노동자 쓰러지다> <삼성이 버린 또 하나의 가족> 등이 있다.

살아가고 싸우고 견뎌내는 일과, 그 주체가 되는 사람을 기록하는 희정. 선부른 질문보다 잘 들을 수 있는 귀를 품은 그는 최근 3명의 동료와 함께 싸우는 여성노동자 이야기 <회사가 사라졌다>를 냈다. 제조업 중장년 여성의 노동을 곁에서 기록한 그의 이야기에 귀 기울여 본다.

해고를 또박또박 기록하는 ‘싸우는 여자들 기록팀 또록’을 만들었다.

싸우는 여성노동자의 목소리가 되다

“싸우는 여성, 이라기보다 울곧이 할 말이 있는 노동자예요. 그들의 목소리가 발 빠른 편이 아닌, 눈 가리고 귀 막힌 세계까지 닿았으니 갈 수밖에요. 세상에서 제대로 받아들여지지 않는 사람들의 목소리를 기록하기 위해서 기록자로서 농성장을 찾아가입니다.”

그가 만난 여성노동자들은 성진씨에스에서 자동차 가죽 시트를 만들고, 신영프레시전에서 휴대폰 부품을 만들고, 레이트코코리아에서 문구를 포장하다 폐업, 청산, 외주화로 일자리를 잃었다. 많게는 수십 년 동안 숙련된 기술은 파견, 하청, 소사장 따위의 유연화된 노동으로 내몰려 하찮게 버려졌다.

“글을 쓰면서 세상이 죽어라 보지 않으려는 것들을 확연하게 깨달았어요. 여성, 단순, 저임금, 비필수로 프레임에 씌우고는 여성노동자가 오랜 세월 동안 숙련한 기술은 보지 않으려고 굉장히 애쓴다는 게 한눈에 보이더라고요. 그러니까 제조업 사업장 중장년 여성의 해고가 해고조차 되지 못하고, 그저 집으로 돌아가는 일처럼 치부됐던 거예요.” 희정은 여성이 해고되는 게 어떻게 이렇게까지 쉬운 건지, 사장의 무례를 넘어서 먼시가 이 정도여도 되는가에 새삼 놀랐다. 집 가까운 곳에 회사를 구할 수밖에 없는 중장년 여성노동자에게 회사 이전 통보로 정리해고를 대신하는 걸 듣고 보려니 기가 찼다. 그리고 분명 어딘가에서 자신이 상상하지 못한 다른 무언가, 젠더와

문화와 계급과 맞물린 당연한 해고가 벌어질거라 생각했다. 할 수 있는 건 하나였다. 오래도록 싸우는 사람들이 세상을 향해 던진 질문에 응답하는 연대자로 자리매김하는 것. 언제나처럼 “조심조심 곁에서 지켜보며 이것은 아주 중요한 이야기라고” 세상에 알리는 게 그의 일이었다.

존재를 위한 모든 행위, 노동

“각자 자기 위치에 따라서 싸울 수 있는 이유도 100가지, 싸울 수 없는 이유도 100가지라고 생각하거든요. 싸울 수 없는 이유를 뚫고 싸우는 사람들에게 제가 가지는 존중감이 있어요. 그들을 존중할 수밖에 없는 이유예요, 물론 남성 노동자도 마찬가지입니다.” 희정은 사람이 자신의 존재를 유지하기 위한 모든 활동을 노동으로 정의한다. 그래서 임금노동 중심으로 이 세상의 위계를 만들려는 세상을 경계한다. 그에게는 가시화되지 않은 장애인과 성소수자가 세상에 적응하고, 저항하기 위해 하는 모든 행동도 노동이다. 사회 구성원으로 살아가는 이들의 모든 행위가 노동이라고 생각하기 때문이다. 그에 따르면 세상은 ‘노동’이란 ‘연대’로 존재하는지도 모른다.

“<회사가 사라졌다>가 작은 소규모 사업장, 중소기업의 여성노동자 얘기로만 읽히지 않았으면 좋겠어요. 안쓰러운 사람들의 이야기기 아닌, 나의 현장, 일터에선 무슨 일이 일어나고 있는지, 맞물려 있는 부분은 없는지 고민하면서 읽어주셨으면 좋겠어요.”

위드 코로나시대가 던진 질문 '진정한 쉼'이란 무엇인가

코로나19의 대유행은 우리 삶의 많은 부분을 바꿔놓았다.

'코로나 이전의 세상은 다시 돌아오지 않는다'던 감염병 초기의 경고는 현실이 됐다.

일하는 방식, 소비의 경향, 관계를 맺는 방식, 공간에 대한 인식 등의 변화는 '휴식'의 영역도 예외가 아니다. 우선 방식의 변화가 일어났다. 호캉스나 국내여행, '집콕', '나 홀로 휴가', 캠핑 등이

빠르게 떠오르고 확산했다. 하지만 이것은 시대와 유행에 따라 언제든지 변할 수 있는

방법론에 불과하다. 더 중요한 것은 진정한 '쉼'에 대한 근본적인 질문이다.

코로나19의 대유행은 우리에게 '진정한 쉼이란 무엇인가'라는 질문을 던지고 있다.



바깥에서 안으로 소유에서 존재로

예상치 못했던 세상과의 단절은 또 다른 단합을 불러왔다. 밖에서 행복을 찾던 우리의 시선을 내 안으로 돌리게 했고, 좀 더 많은 것을 얻기 위해 애썼던 모든 활동은 이제 살아남기 위한 전략으로 바뀌었다.

해외 관광지를 선망하며 여행 가방을 꾸리던 때에는 보이지 않던 동네 벚꽃길의 아름다움을 발견한다. 여행의 많은 부분을 차지하던 '쇼핑'과 '먹방'의 자리에 자연에 대한 그리움이 자리 잡았다. 골프·등산·낚시 등 거리 두기가 용이한 아웃도어 활동이 여전히 인기인 가운데, 특히 캠핑의 상승세가 눈에 띈다.

업계에 따르면 국내 캠핑 인구는 400만 명을 돌파했고, 캠핑 산업 규모도 2조 원을 훌쩍 넘어섰다. 고급 호텔의 편안함과 화려함 대신 직접 장비를 세팅하고 소박한 음식을 해 먹으며 서툼과 부족함 속에서 만족을 찾는 사람들이 많아졌다는 의미다. 코로나19 종식 이후 여행이 자유로워지더라도 '단확행(단순하지만 확실한 행복)' '가깝고 익숙한 곳' '친자연' 등의 여행·레저 트렌드는 지속할 것으로 보인다. 코로나19 바이러스로 인해 인간의 생존양식이 소유에서 존재로 기울고 있는 것이다.

'인싸' 강박에서 벗어난 '조모족'의 등장

사회적 거리두기로 인해 단절과 고립이 확대됐다고 하지만 꼭 그렇지만도 않다. 설 새 없이 울려대는 메신저와 전화, SNS의 반응이 곧 '인기'를 증명하는 현상, '넓은 인간관계=사회적 성공'이라는 공식 속에서 우리는 오히려 24시간 'on-line' 상태다. 재택근무의 확산은 이러한 피로를 더한다.

강제 혼자 놀기에 돌입했던 지난 1년.

'인싸' 강박증에서 벗어나 자발적 '아싸'가 되고자 하는 이들이 등장했다. '포모족(Fear Of Missing Out·주위로부터 고립되어 두려움을 느끼는 사람)' 대신 '조모족(Joy Of Missing Out·스스로 고립을 선택해 즐기는 사람)'이 떠올랐다.

그동안 '인싸(인사이드)' 강박증이 있다고 할 만큼 관계에 집착했던 한국 사회에서 '아싸(아웃사이드)'는 패배자가 아니라 오히려 남에게 의존하지 않고 스스로 삶을 즐기는 사람이라는 긍정적 인식이 생겼다. 혼자서도 행복한 사람이 함께할 때도 행복할 수 있다는 명제를 확인시켜주는 현상이기도 하다.

<혼자 있는 시간의 힘>의 저자 사이토 다카시는 혼자 있는 시간은 마음과 지성에 근육을 붙이는 시간이며 앞으로 나아갈 힘을 얻는 시간이라고도 했다. 관계가 아닌 자아에 더 집중하는 것은 쉼에 있어서도 아주 중요한 요소다.

재난시대의 휴식, 쉬고 몰입하라

그렇다면 재난시대를 살아가는 우리의 휴가, 휴식은 어떤 모습이어야 할까. 문화재청이 주관한 제6회 인간과 문화 포럼 '지금, 우리의 여가 진정한 휴식이란?'의 주제발표자로 참석한 문묘한 정신과의사는 '휴식(休息)'이라는 한자에서 그 의미를 찾을 수 있다고 말한다.

휴식에서 '쉴, 휴(休)'는 인간이 나무에 기댄 모습을 형상화하고 있다. 즉 무언가를 해야 한다는 강박에서 벗어나서 아무것도 하지 않는 시간이다.

우리가 주말에 충분히 쉬었다고 생각하는데도 월요일이면 머리가 무거운 것은 몸은 쉬고 있지만 머릿속은 무언가를 해야 한다는 생각으로 가득하기 때문이라는 것. 그래서 모든 강박과 계획으로부터 자유로워져 그저 쉬기만 하는 시간이 필요하다는 것이다.

그러나 쉼만으로는 부족하다. '숨 쉴, 식(食)'은 스스로 자(自)와 마음 심(心)으로 이루어져 있다. 즉, 자신의 마음을 만족시키는 것을 말한다. 라틴어 오티움(otium : 영혼에 기쁨을 주는 능동적 여가활동)이 바로 이런 활동이다. 오티움은 좋아서 하는 활동이다. 즉, 활동 자체에서 기쁨을 느끼는 것인지 결과나 보상 때문에 기쁜 게 아니다. 예를 들어 달리기를 할 때 기쁘면 오티움이지만, 달릴 때는 기쁘지 않은데 달리기로 인해 살이 빠져서 기쁘다면 오티움이 아니다.

진정한 휴식은 '스스로 만들어내는 기쁨'이다. 그 기쁨은 내면 깊숙이 침투하는 고통을 막아낸다. 기쁨은 내면의 보호막이 되어준다. 그 활동이 바로 오티움이다. 그렇게 보면 오티움은 일종의 자기 치유제다. 오늘 하루 직장에서 사정없이 깨지고, 누군가로 인해 마음의 상처를 받았다 하더라도 오티움이 있는 사람들은 오티움 활동을 통해 다시 살아갈 힘을 얻는다.

위드(with) 코로나 시대. 소유 보다는 존재에, 관계보다는 내면에 집중하면서 온전한 휴식과 영혼에 기쁨을 주는 활동을 찾아 나서보자.



드라마 <이어즈 앤 이어즈 Years & Years>

우리가 만든 세상을 보라!

글 / 정치발전소 상임이사 조성주



일명 '미드'(미국 드라마)와는 다르게 '영드'(영국드라마)는 독특한 매력이 있다. 시청자를 낚는 과도한 '떡밥 낚시'는 덜하고 묘한 '블랙코미디'를 구사하는 경우가 많다. 미드들이 가지는 규모있는 투자를 통한 화려한 영상이나 액션 등을 기대하기는 어렵지만, 그에 못지않은 깊이있는 사색과 철학이 담긴 드라마가 꽤 많다.



최근 넷플릭스로 인해 약간 하향세라고는 하지만 전통적으로 미국드라마 명품채널이라 하는 HBO가 투자하고 영국에서 제작하여 특유의 영국 감성이 충만한 한 드라마가 작년부터 세계적으로 화제를 모았다. <이어즈 앤 이어즈>가 바로 그 드라마다. 영화의 소재는 딱히 하나로 말하기 어렵다. 정치, 사회, SF, 가족 등. 우리가 살아가는 세상. 그리고 이 세상이 '근미래'에 어떻게 변화할 것인가를 소재로 하는 드라마다. 그런데 이 드라마가 놀라운 점은 '민주주의'를 둘러싸고 지금 세계적으로 벌어지고 있는 가장 최신의 현상과 그를 둘러싼 논쟁, 그리고 복잡한 이론들을 너무나도 유려하게 드라마 속에 녹여내고 있다는 것이다.

'민주주의'는 어느 순간부터 '붕괴'하는가?

'민주주의'는 튼튼한 정치제도일까? 헌법과 각종 권력분립 제도들이 잘 운영되면 민주주의는 안정적으로 유지될까? 하버드 대학교 정치학 교수인 스티븐 래빗츠키와 대니얼 지블렛은 그렇게 생각하지 않는다. 그들에 따르면 '민주주의'라는 정치제도가 유지되는 핵심 동력은 의외로 삼권분립이니 헌법이니 하는 절차와 제도가 아니다.

그들은 오랜 민주주의 역사와 쟁점들에 대한 분석을 통해 정작 민주주의는 구성원들이 애매하게 합의한 '규범'을 통해 유지된다고 한다. 그것이 민주주의의 '장점'이며 또한 '약점'이라고 하는 것이다. 단단한 틀로 묶지 않기 때문에 더 자유로운 의견들의 논쟁과 그로 인한 사회발전이 가능하고 또 그 '규범'이라는 '틀'이 단단하지 않기 때문에 어느 순간 쉽게 무너질 수 있다는 것이다.

드라마 <이어즈 앤 이어즈>의 시작은 한 기업이 출신 정치유망주 '비비안 룩'이 '이스라엘-팔레스타인' 문제에 대해서 'x발, 난 그따위 것 관심도 없다!'라고 말하며 바로 이 정치적으로 조심스럽게 다루던 '규범'을 손쉽게 넘어버리는 순간부터 시작한다. 처음 시민들의 반응은 다양하다. '어떻게 저런 말을?', '재밌는데?', '난 맘에 들어~' 등이다.

그러나 그렇게 한번 무너진 규범은 다시 돌이키기 어렵다. TV토론에서 한 정치유망주가 선을 넘은 그 순간부터 이제 시민들은 무엇이든 말하고 무엇이든 외면할 수 있는 위험한 자유에 손을 뻗을 수 있게 되었다. 그것이 옆에 있는 누군가를 차별하고 탄압하는 것일지라도. 이후 드라마는 이 순간부터 민주주의 정치가 어떻게 손쉽게 무너져 가는지를 빠른 호흡으로 보여주는데 그 과정은 가히 '하드코어 호러영화'를 보는 듯 한 느낌이 들 정도로 무섭다. 언제나 가장 무서운 것은 우리 자신의 얼굴이다.



SNS의 음모론에서 시작되는 쿠데타

많은 사람들, 특히 한국의 시민들에게 '민주주의의 위기'라는 이미지는 '군복 입은 독재자'가 출현하여 자유와 권리를 탄압하고 절차적 민주주의를 무시하는 것이다. 그러나 지금 세계적으로 가장 '핫(hot)'한 영국의 정치학자 '데이비드 런시먼'은 그의 저서 '쿠데타, 대재앙, 정보권력'에서 이제 민주주의의 위기는 '군복입은 장군'들의 모습으로 찾아오지 않는다고 지적한다. 그는 현재 민주주의에 '음모'를 꾸미는 '위험한 독재자'나 '포퓰리스트'보다 위험한 존재는 바로 '기술'로 무장한 '정보권력'이라고 말한다. 쉽게 이야기하면 '트럼프'보다 '마크 저커버그'가 민주주의에 위협이라고 말하는 것이다.

드라마 <이어즈 앤 이어즈>의 중요한 주제 중 하나가 바로 책임지지 않는 정보 권력이 어떻게 민주주의를 위협하는가에 대한 것이다. 가짜뉴스, 딥페이크, SNS를 타고 돌아다니는 음모론 등이 노리는 것은 권력자들이 아니라 바로 시민들이다. 그것이 가짜임을 알고 조잡한 음모론임을 알고 있더라도 '어차피 100%의 진실은 없으니 여기에도 일말의 진실은 있다'는 식으로 시민들은 스스로 합리화한다. 드라마에서도 마찬가지다. 지구가 평평하다는 동영상 보고 이를 말하는 교사와 음모론에 빠져있는 시민들의 모습들은 에피소드가 전개될수록 등골을 서늘하게 만든다. 그리고 그 순간 우리는 아찔한 기시감을 느끼게 된다. 정작 이 글을 읽고 있는 우리도 오늘 밤 잠들기 전에 비슷한 동영상들의 홍수 속에서 뒤척이며 잠들기 때문이다.

노동의 위기, '사이다'의 짜릿함이 가져오는 대가

그러나 주인공들의 삶과 생각이 변화하는 진정한 '위기' 시작은 언제나 노동의 '위기'부터 시작된다. 드라마에서도 보여주듯이 금융위기로 예금과 자산을 잃고 10여 개의 노동을 동시에 수행해야 하는 플랫폼 노동자가 되고 나서, AI에 의해 일자리를 잃고 직장에서 밀려나면서, 직장에서의 차별과 편견에 포위되면서부터 그들의 이념과 정치지향과 판단기준은 바뀌고 또 무너진다. 진보가 극우가 되기도 하며 온건 보수가 극좌파 행동주의자가 되기도 한다. 그리고 아무나 이 세상을 망가뜨려 주었으면 좋겠다는 열망이 모든 것을 압도해버린다.

드라마는 결국 가느다란 희망 속에서 마무리되지만, 뒷맛이 개운하지는 않다. 오늘의 한국사회가 떠오르기 때문이다. 언론들의 열광 속에 짜릿한 '사이다' 발언과 '기득권 비판'으로 무장한 새로운 인물들이 출현하고 시민들은 그들에게 기대하지만, 그것이 가져올 결과가 의외로 이렇게 우울할 수도 있다는 냉소를 이 드라마가 '찐'으로 보여주기 때문이다.

주요소식

제3차 산하조직 대표자회의



노동조합은 지난 6월 30일(수) 2021년도 제3차 산하조직 대표자회의를 열고 현안을 공유했다. 최장복 위원장 이하 중앙본부 실·처장 및 7개 지방본부 위원장이 참석한 가운데 열린 이날 회의에서 2021년도 단체교섭 전담반 운영, 권역회의 결과보고, 전국IT사무서비스노동조합연맹의 대의원대회 등 6월 사업추진 실적의 세부 내용을 보고 받는데 이어 청년위원회 회의 등 7월 추진계획을 논의했다.

최장복 위원장은 “현재 단체교섭 전담반이 올해 단체교섭과 관련하여 조합원 설문결과와 현장의 여러 건의사항을 수렴한 후 수차례에 걸쳐 전략 방향을 논의하고 모의교섭을 통해 실전에 철저히 대비하고 있다”고 설명했다. 이어 “단체교섭과는 별개로 조합원의 고충도 따로 취합하고 있다”고 전한 뒤 각 지방본부 위원장에게 평소에도 지부활동 관리와 감독에 만전을 기할 것을 거듭 당부했다.

최장복 위원장, IT연맹 14대 위원장 당선



지난 6월 15일(화), 16일(수) 양일간 온라인 투표로 치러진 전국IT사무서비스노동조합연맹 제14대 위원장 선거에서 최장복 위원장이 87.61%를 득표해 당선됐다.

최장복 위원장은 30개 단사로 이루어진 IT연맹 대의원들에게 감사를 전하며 “동지들의 결연한 선택에 누가 되지 않도록 한 분 한 분의 따뜻한 격려와 따듯한 충고를 가슴 깊이 새겨 연맹운영에 반영할 것”이라고 강조했다. 이어 “회원사 단위 노조와 깊이 연대하고 협력 하면서 연맹 산하조직 중심 지역본부를 구축, ICT 노동자 결집 및 확대를 이루어 내겠다”고 약속했다.

주요공약은 ▲소수노조 지원체계 마련 ▲타임오프 개선 및 전임자 임금 노사자율 쟁취 ▲매각, 분할 시 노동관계 승계 입법화 추진 ▲경사노위에 IT업종 분과위원회 신설 요구 ▲ICT 회관 건설 ▲정보통신위원회 및 정보 통신 진흥 기금, 방송통신 발전기금 운영에 참여 추진 등이다.



노사합동 현장 실태조사 결과 보고

KT노동조합은 지난 5월 26일(수)부터 28일(금)까지 3일간 7개 지방본부 산하 전국 지부를 대상으로 노사합동 현장 실태조사를 실시한 결과와 후속 조치사항을 공개했다.



2021년 단체교섭 관련 온라인 설문조사 시행

KT노동조합은 조합원의 의견이 반영된 단체교섭 안건을 마련하기 위해 6월 30일(수)까지 조합원 대상으로 온라인 설문조사를 시행했다.

수도권 지부 순회 실시



KT노동조합 최장복 위원장이 지난 6월 10일(목), 11일(금) 양일간 강북, 강남지방본부를 방문해 조합원들의 관심사 및 문의사항 등을 청취하며 질의응답 시간을 가졌다.

위원장은 먼저 코로나19로 자주 현장을 차지 못한 상황에 이해를 구한 뒤, 조합원의 문의가 많은 수련관 운영 관련해 조합원과 조합원 가족 건강을 위해 정부 지침을 준수하고 신중하게 접근해야 한다는 원칙을 밝히며 “수련관 미운영에 따른 예산 등을 꼼꼼히 따져본 뒤 차후 더 좋은 내용과 기회로 조합원께 돌려드리도록 하겠다”고 답변했다.

또한 코로나 백신휴가, 단체교섭 일정 등과 관련해선 “전문성을 갖춘 교섭위원들로 구성된 전담반 운영을 3차례 실시했으며, 구체적 일정은 회사와 조율이 끝난 후 다시 말씀드릴 계획”이라며 “조합원들께서 공감할 수 있는 결과를 도출하도록 최선의 노력을 다할 것”이라고 말했다.

노동조합, 화상 현안회의 시행



노동조합은 6월 2일(수) 화상회의를 통해 5월 실적보고 및 6월 추진계획 등을 논의했다.

최장복 위원장을 비롯해 7개 지방본부 위원장 및 중앙본부 각 실, 처장은 화상회의에서 KT그룹사 내 코로나19 현황 공유를 시작으로 2021년 복지예산 배정, 여성조합간부 간담회, 현장 실태조사, 찾아가는 노동조합 및 이동정책실 운영현황 등 5월 사업실적을 보고하고, 2021년 단체교섭 전담반 운영, 현장의견 수렴 및 조합원 설문조사, 중앙노사협의회, 산하조직 대표자회의 등 6월 사업추진 계획을 논의했다.

한편 최장복 위원장은 이날 ‘현장실태조사 결과, 문제가 드러난 부서는 중앙본부 차원에서 개선 여부를 꼼꼼히 확인하라’고 지시했다. 이에 노동조합은 이미 영업본부에 재발 방지를 위한 조치를 요구했고, 차후 실태조사에서 문제점이 다시 적발될 경우, 적발된 기관은 물론 해당 지부장도 강력히 문책한다는 방침이다.

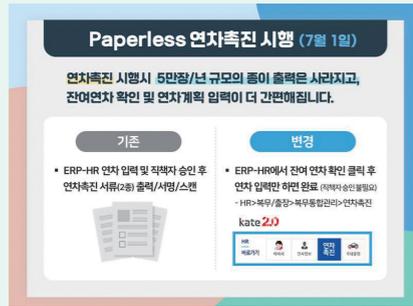


2021 춘계체육행사 미시행에 따른 체육행사비 재원 이월

KT노동조합과 회사는 코로나19 관련 사회적 거리두기 지속 등 단체활동이 지양됨에 따라, 노사협의회로 춘계 체육행사는 시행하지 않고, 체육행사비 재원을 이월하기로 결정했다.

복지

하계휴가 사용촉진 계획 및 운영가이드 안내



일하는 방식 혁신 및 업무시간 효율화를 위해 기존 서면 방식의 연차휴가 사용촉진을 시스템 기반의 자동화 방식으로 개선하여 7월 1일(목)부터 시행한다.

기간 2021. 7. 1 ~ 12. 31 (6개월간)

- 대상** 근속 1년 이상의 직원(상무보, 전문경력직, 계약직, 청경 포함)
- 연말기준 근속 1년 미만 직원, 임원, 휴직자, 학위파견자 제외
 - 2020년도 신규입사자 포함 (근속 2년 차에 해당하는 15일의 연차 부여)
 - 휴직자/학위파견자/공상휴가자 중 7월 1일 이후 복귀자는 복귀 시점에서 촉진
 - 단, 휴직자 중 하반기 복직자 및 공상휴가자 중 12월 복귀자는 익년도 연차이월 희망 시 부여연차의 50%까지만 촉진

일정 및 절차

- 1단계 | 시스템에서 요구서 확인(직원)
- 2단계 | 시스템에서 사용시기 입력, 제출(직원)
 - ※ 별도 휴가신청 없이 자동 신청·승인
- 3단계 | 시스템에서 시기 입력, 제출(직책자)
 - 기한 내 미제출 시 자동지정, 시스템에서 지정내역 확인(직원)



코로나19 백신 접종 시 유급휴가(공가) 부여

KT노동조합과 회사는 코로나19 백신 접종과 관련, 접종받는 임직원에게 최대 3일의 유급휴가를 부여하기로 했다.



임직원 생활법률 상담서비스 안내

2020년도 단체협약 사항인 임직원 생활법률 상담서비스를 7월 1일부터 매주 월, 금요일 주 2회 운영한다.



2021년 1차 퇴직연금 DC형/혼합형 전환 안내

임직원 중 DB형 또는 혼합형 가입자 중 희망자에 한해 제1차 퇴직연금제도 전환을 시행했다. 신청은 직원이 직접 원하는 금융사에 연락하면 된다.



2021년 임직원 및 가족 대상 의료행사 안내

임직원 및 자녀의 여름방학을 이용한 안과, 치과, 피부성형외과 할인 의료행사를 8월 31일까지 추진한다.



2021년 하반기 복지(기여)포인트 지급안내

2021년도 복지포인트 2차 기여포인트를 지급했다. 복지포인트는 총전일 이후 3년 이내 사용이 가능하다.



2회차 긴급생활자금 대부 시행

2021년도 2회차 긴급생활자금 대부 및 금융기관 대부이자 지원제도를 시행했다. 금액은 최대 3천만 원으로 1천만 원 단위 신청이 가능하다.

사회공헌

KT노사 희망박스로 의료진과 장병 응원



KT노동조합과 회사는 6월 23일(수) 경기도 성남시 분당구 국군수도병원을 방문해 KT노사공동 희망박스를 전달했다. 보훈의 달, 코로나19 퇴치를 위해 애쓰는 군병원 의료진과 장병 및 환우들에게 나눔을 전한 것이다. 이는 KT노동조합 최장복 위원장이 전국IT사무서비스노동조합연맹 제14대 위원장으로 선출된 후 처음 시행된 노사공동 나눔활동이다.

한편 국군수도병원을 찾은 최장복 위원장은 “국군수도병원뿐 아니라 지역보건소와 임시선별검사소, 인천국제공항 등 수많은 곳에서 코로나19 방역 지원업무를 도맡아 했던 병사 여러분에게 국민의 한 사람으로서 깊이 감사드립니다”고 전하며 “지치고 피곤할 때 KT임직원의 마음을 담은 작은 선물이 작으나마 힘과 위로가 되어 드리길 바란다”고 밝혔다. 한편 KT노사는 UCC와 함께 장애인, 다문화가정 지원 외에 코로나19 극복을 위한 상생과 나눔 또한 지속적으로 전개하고 있다.

2021년 노사공동 'ESG추진위원회' 회의



KT노사는 6월 29일(화), 'ESG추진위원회'(공동 위원장: 심우승 사무총장, 신현욱 경영지원 부문장) 회의를 열고 KT만의 차별화된 ESG경영 지속 추진을 위한 방안을 논의했다.

심우승 사무총장은 이날 “노사가 머리를 맞대고 전진하는 이 모든 과정에서 새로운 KT ESG의 역사도 이미 시작됐다”며 “더욱 빛나는 KT ESG 성과를 이룰 수 있도록 함께 노력하자”고 당부했다.

2021년 상반기 노사협의회 결과 보고



1. 산업재해 예방을 위한 안전대책 수립

안전제일

현재	개선
Before 100인 이상 43개 기관 구성	After 100인 미만 기관 중 직영공사 미수행 13개 기관을 제외한 177개 기관 추가 구성

※ 법 기준 : 100인 이상 사업장 분기별 개최

법 기준을 상회하는 산업안전보건위원회를 확대 구성, 운영합니다.

곳곳~ 안전이 크게 보장되었네요~!

2. 건강검진 기관 신청 범위 확대

전국 단위로 검진 병원 선택이 가능하도록 시스템을 개선?

2021년 4월에 검진 기관 신청 시스템 개선을 반영해 시행 중입니다.

3. 사내 무선랜 설치 확대

회사의 Digico 전환에 따라 사내 유선랜 사용기관을 무선망으로 전환합니다.

※ 무선랜 필요 사옥 대상 단계적 추진

10인 이상 상주공사(79개)에 대해서 3분기 내 완료 목표로 추진 중입니다.

무선망이요?
방방 터지네

4. 조합원 근무환경 개선

① 기관별 노후 조명 대개체	② 현장 노후 옷장 대개체
상반기 중 실태조사, 9월까지 교체 목표로 추진	현황 조사 후 기관별 적의 시행 ※ 옷장 구매에 소요되는 자원은 비용평가 상 불이익 없도록 조치

- 옷장 : 7월까지 교체 예정(626개)
- 조명 : 3분기 내 완료 목표(19개 빌딩, 약 6,700개 예정)

5. 사내 클리닉 개설/운영

광화문 East 사옥 내 설치 운영
※ 2021년 10월 내

어서와, 클리닉은 처음이지?

6. 복지제도 신청 프로세스 개선

※ 시스템 반영 시행
차후 공지

증빙서류 폐지
교육보조비, 경조금
(회갑/철수/팔순/결혼/사망/출산)

증빙서류 간소화
자녀 대학자금(2종→1종), 대부제도
(주택자금 14종→5종, 가계안정자금 11종→3종, 긴급생활자금 4종→2종)

모바일 신청 확대
자녀 대학 학자금, 단체보험 추가

7. 통신구, 선로 업무용 태블릿PC 지급

※ 2021년 10월 내

통신구 점검용
신규 275대

선로 업무용
대개체 362대

어때요? 보람을 느낄 만하죠?
KT는 조합원 여러분의 근무 환경을 위해 최선을 다하겠습니다!

역시~

조합원 여러분의 의견은 더 좋은 소식을 만드는 데 소중한 밑거름이 됩니다.

<터>를 읽은 느낌과 생각을 퀴즈 정답과 함께 메일로 보내주세요. 조합원 여러분의 의견을 기다립니다.

강남/서부 NW운용본부 코어운영센터 전승망기술부 김민수

우리 KT노동조합의 역사 및 그간의 과정을 한눈에 볼 수 있어서 좋았습니다. 국내 최초로 KT노사 공동 ESG경영을 선도하는 등 앞으로도 조합원의 의사소통 창구 역할을 하는 자랑스런 KT노동조합이 되었으면 좋겠습니다.

전남/전북고객본부 고객Care센터 광주고객Care팀 김양환

<터>를 통해 타인의 노동에 대해 평가하는 것을 멈추고, 사람 그 자체에 대한 존중, 직업에 대해 깊이 이해하고 공감하려는 자세가 필요하다는 인식을 느끼게 되었습니다. 내가 몰랐던 복지, 우리를 위해 묵묵히 일해주는 사람들 등 좋은 내용 전해주셔서 감사합니다.

네트워크본부 네트워크관리본부 네트워크관리2센터 전승망관리팀 안필범

<터>를 통해 국내 최초 KT노사 공동 ESG경영 선언을 알게 되었습니다. 미래의 세대에게 깨끗한 환경을 물려주는 데 앞장서는 회사와 노동조합에 박수를 보냅니다. 그 외 탈통신화 선언 DigiCo와 같은 유익한 정보를 많이 담아 사랑받는 소식지가 되기를 기대합니다.

경영기획부 전략기획실 재원기획담당 재원기획1팀 정재선

상조회비 지원제도에 대해 궁금했던 점들을 만나 속 Q&A로 쉽게 이해할 수 있어서 좋았습니다. 앞으로도 다양한 KT 소식과 유용한 사내제도/혜택들을 많이 알려주셨으면 합니다.

재무실 재무서비스센터 정산부 글로벌정산팀 임미순

‘디지털 대전환 시대와 KT’를 읽고 통신업체의 새로운 전략 ‘탈 통신’과 KT의 새로운 비전에 대해서 생각해 보는 계기가 되었습니다.

강북/강원NW운용본부 서울강북엑세스운영센터 품질계획부 이충안

<터>라는 이름에서부터 노동조합의 역사와 뿌리가 느껴져 책자를 읽고 싶은 마음이 듭니다. 경험해보지 못한 현장의 업무도 간접적으로 배우며, ESG경영에 대해서도 알게 되어 유익했습니다. 젊은 세대와 기성세대의 연결고리 역할을 하는 청년위원회도 인상 깊었습니다.

IT전략본부 IT혁신담당 IT기술혁신팀 조명희

ESG경영 실천을 위한 IT지원으로 업무 요청이 온 적이 있어서 그런지 ‘KT노사 공동 ESG경영 선언’ 소식이 눈에 띄네요. ESG 평가에서 해마다 좋은 성적을 유지하고 있어 자긍심이 느껴지고 앞으로도 노동조합의 역할에 많은 기대와 응원하도록 하겠습니다. KTTU NEWS에 QR코드가 추가된 것도 좋았습니다.

충남충북고객본부 충북OSP운영부 OSP품질개선팀 최경아

IT 일류기업 KT답게 QR코드로 모바일 건의함 운영과 같이 현장 중심의 소통을 위해 여러모로 많이 애쓰시는 부분이 많이 공감되었습니다. 전국 조합원과도 원활한 소통과 발 빠른 노조혁신을 위해 확대되길 기대해 봅니다.

강북/강원NW운용본부 서울강북엑세스운영센터 품질계획부 한지연

노동조합에서 추진하고 있는 일이 보기 좋게 잘 정리돼서 한눈에 볼 수 있었습니다. 앞으로도 조합원들이 원하는 회사가 될 수 있도록 앞장서주셨으면 좋겠습니다.

Infra연구소 네트워크플랫폼기술담당 지능형플랫폼서비스 Project 허희수

모바일 건의함 관철은 아이디어 같습니다. QR코드로 접속도 편리하고 다양한 의견도 들을 수 있을 것 같습니다. 특히 코로나19로 수련관 재오픈이 궁금했는데, 궁금증이 해소됐습니다.

정답과 함께 소식지 <터>를 읽고난 소감을 메일로 함께 보내주시면 선별하여 문화상품권(2만원 상당)을 보내드립니다.
보내실 곳 : mabin@kt.com(김민수 편집국장)

		세로①			
가로①					
		가로②			

보내주실 때 퀴즈 가로 세로를 모두 적어주시고 소감과 함께 반드시 이름/소속/연락처/주소를 기재해 주셔야 상품권이 배송됩니다.

가로① 한강 이남을 중심으로 서울 경기 전역을 포함해 여주, 백령도, 평택 등을 포괄하는 45개 지부가 소속된 본부의 이름은? (18페이지 참고)

가로② 애자일 조직의 핵심은 속도전으로, 속도전의 필요조건은 칸막이 해체와 권한과 책임의 일부 위임 그리고 기민한 이것이 필요합니다. 이것의 명칭은? (24페이지 참고)

세로① KT는 ESG 활동으로 지배구조(Governance) 개선을 위해 그룹사 준법경영 실사·컨설팅 및 이것을 출범시켰습니다. 이것의 명칭은? (15페이지 참고)

아플 때  힘이 되는

가족사랑 헬스케어 서비스

· 헬스케어서비스란? 일상생활에서의 건강관리부터 질병 발병 후 치료 지원의 단계를 면밀히 관리해드리는 서비스

☎ 헬스 콜 서비스 1577-1555 → 4번

- 지원 대상 다운플랜 회원과 직계가족
- 이용 시간 24시간 365일



일상 케어 +

- 건강상담
- 병원 및 명의 안내
- 검진 상담 및 우대 예약
(KT 복지제도에서 검진 지원되는 분은 제외)

※ 가족사랑 헬스케어서비스와 관련하여 더 자세한 사항은 다운 헬스케어 콜센터 (☎1577-1555 → 4)에서 안내받으실 수 있습니다.

질환 케어 +

- 상급종합병원 진료 예약
- 간호사 진료 동행
- 차량 에스코트



이용방법

콜센터
☎ 1577-1555 → 4

모바일 앱
[KT다운헬스케어]

 서비스 이용