



- 04 Issue Report
- 2021 단체교섭 결과보고
- 08 현장 속으로
- 부산지방본부 위원장 이석원
- 10 KT노동조합 ㉓
- 구조조정 소용돌이 속 새로운 노조활동의 전환기
- 14 Her-Story
- 한국가사노동자협회 대표 최영미
- 16 노동의 미래
- 소통의 조건, '내적 자율성'과 '충분'
- 18 우리, 함께해요
- 불타는 지구, 우리 멈출 수 있을까?
- 20 KT로 읽는세상
- 이미 온 미래, 메타버스
- 22 세계는 지금
- 아프가니스탄의 어제와 오늘
- 26 시대공감
- 밥상머리 민심의 실종과 정치권의 셈법
- 28 문화살롱
- 아메리칸 팩토리(American Factory)
- 30 슬기로운 생활
- 연휴에 알면 더 유용한 앱
- 32 KTTU NEWS
- 36 카툰 / 2021 단체교섭으로 달라지는 제도-1
- 38 현장의 목소리 & 퀴즈

발행인 KT노동조합 위원장 최장복
 편집인 KT노동조합 조직처장 김인관
 발행일 2021년 9월 30일(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

농부는 굶어 죽어도, 씨앗은 베고 죽는다

결실의 계절 가을입니다. 연초에 세웠던 계획을 돌아보고 얼마나 이루었는지 점검해 볼 시기입니다. 14대 집행부 또한 출발선에서 조합원 여러분께 드렸던 약속과 새로운 미래에 대한 다짐을 점검하는 시간을 보내고 있습니다.

고생했다는 격려와 기대에 못 미쳤다는 질책을 모두 소중히 듣습니다. 아직은 조합원 여러분과 함께 만들어가야 할 새로운 미래가 멀게 느껴지기도 합니다. 그러나 중턱에도 못 미쳐서 뒤를 돌아볼 수는 없습니다. 당장의 성과에 만족하지 않고, 당장의 아쉬움에 실망하지 않고 끝까지 한 걸음 한 걸음 올라가는 것이 중요하다고 다짐하며 신발끈을 고쳐 맵니다. 말보다는 행동으로, 변명보다는 성찰로, 마침내 결과와 성과로 입증해 보이겠다고 약속합니다.

‘농부는 굶어 죽어도, 씨앗은 베고 죽는다’는 속담이 있습니다. 농부는 씨앗을 소중히 여겨 아무리 배가 고파도 앞으로 지을 농사를 위해 종자(種子)는 남겨둔다고 하죠.

4차 산업혁명과 통신산업의 변화 소용돌이 속에서 우리의 일터와 조합원의 미래를 지켜나갈 씨앗은 바로 노동자의 단결된 힘, 노동조합입니다. 그리고 우리 노동조합의 씨앗은 바로 조합원입니다.

내년의 농사를 위해 씨앗을 소중히 하는 농부의 마음으로 가을을 맞이하려 합니다. 조합원 여러분의 마음에도 씨앗 하나를 간직하는 계절이기를 기대합니다.

KT노동조합 14대 위원장
최장복

2021년 단체교섭

“조합원의 선택을 겸허·엄중히 받들 것”

2021년 단체교섭이 총 23차례 협상 끝에 마무리됐다.

6개월간의 준비를 거쳐 협상에 나선 우리 노조는 9월 9일(목) 조합원 총회에서

찬성 7,652표(59.7%)로 최종 가결해, 회사와 10일(금) 정식 협약을 체결했다.

이에 노조는 향후 성과를 얻어낸 부분과 별개로 아쉬움 속에서 교섭을 마무리하며

남은 과제와 미흡한 부분을 보완·개선할 수 있도록 발판을 마련하며

위원장 공약사항을 14대 집행부 임기 내에 반드시 관철할 방침이다.

지난 9월 10일(금) 10시 분당사옥 17층 대회의실에서 2021년도 단체교섭 4차 본회의를 속개하고 회사와 정식 협약을 체결했다. 우리 노조는 7월 14일(수) 단체교섭 요구를 시작으로 본회의 3회, 3개 분야 실무소위 총 16회, 축조심의 4회 등 총 23차례 협상을 이은 끝에 지난 6일(월) 가협정(안) 합의에 이르렀다. 이에 9월 9일(목) 오전 9시부터 18시까지 실시한 조합원 총회 최종 집계결과, 2021년도 단체교섭 가협정(안)에 대해 KT노동조합 조합원 16,800명 중 12,814명이 투표에 참여하여 총 76.3% 투표율과 찬성 7,652표 (59.7% 찬성률)로 최종 가결했다.

이날 단체교섭 협약 체결에서 최장복 위원장은 마무리 인사를 통해 “위원장 취임 후 처음 치른 단체교섭인데 매 순간, 여러 과정을 거치면서 조합원들의 생활과 입장에 대해 많은 생각을 하게 된 계기가 됐다”고 운을 떼었다. 이어 “이번 경험을 바탕으로 교섭 결과의 후속조치들을 꼼꼼히 살펴 조합원의 우려와 걱정을 불식하는 데 최선을 다하겠다”며 “회사도 현장의 신음과 조합원의 아픔을 간과하지 말고 반드시 문제에 대한 답을 찾아야 하며 노사 합의사항 이행에 소홀함이 없어야 한다”고 당부했다.

협약 체결 후 최장복 위원장은 중앙상무집행위원들과 회의를 열어, 바로 노동조합 2년 차 사업을 준비해야 한다고 강조하며 “비록 가결이 되었지만, 이번 과정에서 많은 분들이 반대를 표출하고 찬성한 조합원도 혼쾌히 동의한 것이 아니라는 점을 무겁게 인식해야 한다”고 말했다. 더불어 희망자를 제외한 “일부 직군의 타 그룹사로의 강제 전직은 절대 없다는 점, 더 많은 이익의 균등배분 등 노동조합이 약속한 것을 조합원들께서 신뢰할 수 있도록 중앙상집은 사활을 걸고 활동하라”고 지시했다.

노동조합은 2021년 단체교섭이 마무리됨에 따라 다시 일상활동에 매진하고 조합 활동방향과 과정에 대해 상세히 알 수 있도록 조합원과의 소통 방안에도 좀 더 다양하고 합리적인 방안을 모색할 계획이다.

1 임금

구분	내용	지급일
협약임금	• 직원 1인 평균 연 75만 원 인상(평균 1% 수준)	2021.9.16 (소급)
일시금/주식	• 일시금 500만 원(현금 300만 원, KT주식 200만 원 상당) * KT주식 : 의무 보유기간 없음	(현금) 2021.9.16 (주식) 2021년 중

2 보수

구분	내용	시행일
성과배분 체계	• 영업이익의 10%를 균등 배분하는 성과배분제 * 현금 또는 KT주식 선택 가능(2022년 限)·KT주식 선택 후 1년 보유 시, 취득가의 10% 현금 추가 지급(100주 限) ※ 전사성과급의 성과배분제 전환 후 부문·담당성과급 확대 - 전사/부문/담당 525% ±105% → 성과배분(85% ±α), 부문/담당 440% ±80%	2022.1.1
부서장 재량보상제 도입	• 부서장 재량으로 연중 수시 보상 시행 - 지급기준·대상은 부서장(부문장급) 자율 결정	2022.1.1
인사평가 인상률	• 평균 2.5% → 2.0% (▲0.5%) - S-U등급 차등폭 완화 : 4.4%p → 4.0%p	2021년 인사평가 시
초과근무수당	• 고정인정시간 조정 : 24 → 22시간 * 교대근무자는 19 → 17시간 • 감액기준 개선 : 휴가일수 월 10일 초과 시 → 휴가일수당 • 임신기 여성 지급방식 개선 : 초과근무수당 → 모성보호지원금 (총 500만 원)	2022.1.1
긴급출동보전비	• 긴급출동보전비를 초과근무수당 체계로 통합 ※ 긴급출동 시 자택, 회사/작업장소로의 왕복 이동시간을 근로시간에 1시간 포함	2022.1.1
직급 승진 인상액	• 과장급/차장급/부장급 승진 시 인상액 상향 (기본급 30만 원) - 단, 저직급 임금경쟁력 강화를 위해 대리급은 50만 원 인상	2021년 정기인사 시
Pay-Band제도	• 사원/대리급 Pay-Band 하한을 당해년도 협약인상의 2배 반영 (3년간)	2022.1.1 ~ 2024.1.1

3 인사

구분	내용	시행일
유연평가제 신설	<ul style="list-style-type: none"> 대상 : 미래사업 관련 부서 <ul style="list-style-type: none"> - AI/DX융합사업부문, 융합기술원, IT부문(직속현업 제외) 등 내용 : 부서장 재량 E등급 이하 자율부여, 성과/역량평가에 동료평가 반영 <ul style="list-style-type: none"> ※ 평가인상을 및 평가마일리지는 분포비와 연동하여 부여 	2021년 인사평가부터
승진자 선발방식 및 자격요건	<ul style="list-style-type: none"> 대상 : 전사 일반승진 : 마일리지 順 → 마일리지 상위자 중 심사/선발 발탁승진 : 당해 평가 12M 이상 → 당해 'E/E 이상' 또는 '성과 S' 	2021년 직급승진부터
현장 특별승진	<ul style="list-style-type: none"> 대상 : 현장의 보이지 않는 곳에서 묵묵히 일하는 과장/대리 방법 : 부서 인사위원회 심사 및 그룹인재실 검증 	2021년 직급승진 시
직무경쟁력 강화	<ul style="list-style-type: none"> 최적화 대상 : ('21년) SMB영업, C&R운영 ('22년) IP엑세스, 지역전송, 전원(일반국사) 최적화 업무의 인력은 직무전환 교육 후 KT 내 재배치 <ul style="list-style-type: none"> ※ 본인 희망 시, 유관 그룹사로 전직 기회 제공 <ul style="list-style-type: none"> - 그룹사 정년 + 계약직 2년 - 전직 시 전직지원금, 특별학자금, 임금피크보전금 지급 	2021년, 2022년
창업지원휴직	<ul style="list-style-type: none"> 명칭 변경 : 내일설계휴직 지원자격 확대 : 만 56세 이상 → 만 50세 이상 ~ 만 58세 미만 <ul style="list-style-type: none"> * 단, 2021년 限 만 58세 이상도 신청 가능 지원분야 확대 : 창업 외 재취업, 귀농귀촌 가능 <ul style="list-style-type: none"> ※ 전문자격증 취득교육, 내일설계지원금, 특별학자금 지원 	2021년 4분기
리프레시 휴직	<ul style="list-style-type: none"> 무급휴직 (6개월 선택) 연계 사용기간 확대 및 시행시기 조정 (3·9월 → 1·7월) <ul style="list-style-type: none"> ※ 총 리프레시 휴직기간 내 6개월 단위 분할사용 가능 	2022.1.1
A직 폐지	<ul style="list-style-type: none"> A직을 폐지하고 G직으로 통합 	2022.1.1

4 복무

구분	내용	시행일
유연근로제	<ul style="list-style-type: none"> 선택근로제 개선 (주 5일 근무 → 주 40시간 총량자율근무제, 일요일 제외) 재택근무 시 통근보조비를 재택근무보조비로 전환 	2022.1.1
글로벌문화체험 지원	<ul style="list-style-type: none"> 근속 5년 도래 직원 대상 100만 원 한도의 체험비를 실비로 지원 	2022.1.1
안식년휴가 ·근속보로금	<ul style="list-style-type: none"> 실질적인 자기계발을 지원하는 제도로의 전환(휴가 → 자율출장) <ul style="list-style-type: none"> - 사용기한 2년으로 확대, 분할사용 허용, 초과근무수당 미차감, 자기계발활동비 지원(장기근속보로금 폐지) 	2022.1.1
유통영업직 출장제도	<ul style="list-style-type: none"> 현장 유통영업 직무 시내출장비 3,000원 인상(13,000원 → 16,000원) <ul style="list-style-type: none"> - 적용대상 : 관리대리점을 전담하는 현장 유통영업 직무 직원 	2022.1.1

5 복지

구분	내용	시행일
업무용 단말기 구입 지원	<ul style="list-style-type: none"> 단말 구입비용 : 최대 100만 원(1회성, 차액 본인 부담) <ul style="list-style-type: none"> * 개인명의 전환직원 限 요금제 지원한도 상향 : 월 8만 원 → 10만 원 (월 요금약정할인 25% 필수) 	2021년 하반기 ~2022년 상반기
자기계발비	<ul style="list-style-type: none"> 지원금액 : 50만 원 → 100만 원으로 상향 	2022.1.1
대부제도	<ul style="list-style-type: none"> 주택자금(마련/임차) 대부한도 1억 원으로 확대 금융기관 이자지원 대부한도 1억 원으로 확대 <ul style="list-style-type: none"> * 생애최초주택 구입 시 이자지원 포함 최대 3억 원 우리사주 취득 시 사내근로복지기금 활용 무이자 대부 지원 (100만 원 限) 	2022.1.1
태아·어린이 보험	<ul style="list-style-type: none"> 대상 : 태아 또는 만 4세 이하의 자녀를 둔 직원 지원내용 : 태아·어린이 보험가입 무상 지원 	2022.1.1
장애자녀 교육비	<ul style="list-style-type: none"> 대상 : 만 18세 이하의 장애인 자녀(장애인 복지법 상 장애인 限) 지원내용 : 자녀당 월 20만 원 	2022.1.1
어학시험비 지원 신설	<ul style="list-style-type: none"> 연 20만 원 한도 내 어학시험비 지원(토익, HSK 등 응시료 실비지원) 	2022.1.1
의료비 지원 제도	<ul style="list-style-type: none"> 신청방식 : 직접 신청 → 자동 지급 (건강보험공단 제공자료 활용) 지급기준 : 급여성 월 2만 원 → 분기 6만 원 초과분 	2022.1.1
휴양시설	<ul style="list-style-type: none"> 노후 수련관을 대체하여 국내 최고 수준의 휴양시설 운영 	-
직원자녀 교육프로그램	<ul style="list-style-type: none"> 고교자녀까지 교육대상 확대, 전문교육업체의 양질의 교육 콘텐츠 제공 	2022년 중
현장작업복 개선	<ul style="list-style-type: none"> DIGICO에 적합한 디자인으로 최적화 및 개별 근무환경, 개인선호에 따라 선택 가능하도록 개선 	-
사내근로 복지기금	<ul style="list-style-type: none"> 820억 원 출연 	2021년 중

6 고용안정

구분	내용	시행일
중사원 경영참여제도	<ul style="list-style-type: none"> 노사 파트너십 강화를 위해 근로자추천이사제, 이사회참관제 등 다양한 의사결정 참여제도의 도입 노력 	2022년 중
고용안정위원회	<ul style="list-style-type: none"> 대내외 사업환경 변화에 따른 노사공동 고용안정 방안 논의 기구 신설 	2022년 중

부산지방본부 위원장 이식원

“소통 문화 정착으로 조합원 바람 이루어낼 것”

부산지방본부의 조직 현황 및 특징이나 장점을 소개해주세요. 또한 KT노동조합 내에서 부산지방본부의 위상과 역할은 무엇이라 생각하시나요?

부산지방본부는 각 1개의 통합지부와 신설지부로 개편되면서, 기존의 39개 지부를 유지하여 운영되고 있습니다. 특징과 장점은 많지만, 굳이 선택해야 한다면 ‘사람’이라고 말씀 드리고 싶습니다. 부산지방본부에는 ‘젊고 강한 노동조합, 조합원과 소통하는 부산지방본부’라는 슬로건을 바탕으로 변화하는 시대에 발을 맞추고, 소통과 화합으로 미래를 준비해 나가는 조합원과 조합간부님들이 계십니다. 이분들과 함께 신념을 가지고, 노동의 가치와 조합원의 인간적 존엄을 보장받을 수 있도록 최선의 노력을 다하고 있습니다.

‘찾아가는 시원한 아이스크림’, ‘부부사원 만남’, 블로그의 지방본부 소식 공유, 지부 순회 등 조합원과의 활발한 소통을 이어 오셨습니다. 이와 같은 소통 중심 활동을 펼쳐 오신 이유는 무엇인가요?

많은 조합원들이 자신의 업무에만 몰입되어, 주변 사람들의 고통에 공감할 수 있는 여력이 없습니다. 그런 일이 반복되면 무관심을 넘어 본인도 힘든 내색을 하지 못하는 경우가 생기지요. 진정한 소통은 언제 어디서나 자연스럽게 서로를 생각하는 관계와 그것이 가능한 환경 속에서 만들어진다고 생각합니다. 앞으로도 모두가 바라고 희망하는 소통의 문화가 정착될 때까지, 부산지방본부는 조합원분들 곁에서 늘 전진하고 노력할 것입니다.

부산지방본부 위원장으로 취임하신 이후 추진하신 주요 사업 및 활동을 소개해주세요.

취임 후 현장의 다양한 목소리를 들으며 우리 조합원을 더 이해할 수 있게 됐습니다. 그 목소리를 대변하며 9to6 정시출퇴근제, 부서운영비 사용기준 정립, 부서장 재량 포상휴가, 가족기념일 조기퇴근제 등 복지제도가 온전히 정착될 수 있는 토대를 닦고자 했습니다. 또한 사랑의 헌혈 캠페인, 부산어르신 말복나누기 행사 등 다양한 노사공동 ESG추진활동을 진행했습니다. 중대재해를 비롯하여 안전사고에 대한 대내외적인 관심이 높은 만큼 노사합동 안전점검을 통해 안전한 일터 구성에 힘쓰고 있으며, 부산교육청 스킨넷 사업의 수주를 위해 발벗고 나서 최종 사업자로 선정되는 등 회사와 조합원의 위상을 높이기 위해서도 노력하고 있습니다.

얼마 전 2021 단체교섭이 마무리되었습니다. 교섭에 앞서 조합원과의 소통이 더욱 중요했을 텐데, 조합원 의견을 듣기 위해 어떤 노력을 기울이셨고 그렇게 확인한 주요 요구와 의견은 무엇이었는데 궁금합니다.

조합원의 신뢰와 믿음으로 조직력이 단단하게 형성되어 있을 때, 단체교섭뿐만 아니라 다른 사안에 대해서도 동일한 목소리를 내며 공감대를 형성할 수 있습니다. 현장에서 접하는 조합원들의 한결 같은 바람은 ‘미래 비전’과 ‘자긍심을 가지고 일할 수 있는 일터’ 구성에 대한 것이었습니다. 이와 같은 바람을 이루기 위해서는 노와 사가 목표의식을 가지고 함께 나아가야 합니다. 조합원들의 바람을 빠른 시일 내에 안겨드릴 수 있도록 전력을 다해 노력을 하고 있습니다.

“됐나? 됐다!” 주어가 없어도 서로 뜻이 통하는 경상도 특유의 간결한 멘트처럼 한마디 만으로도 열 개의 마음이 통하는 최고의 단결력을 자랑하는 부산지방본부. 바로 이곳에서 미래에 대한 비전 제시와 열린 소통으로 KT노동조합의 자긍심을 높이는 이식원 위원장을 만났다.

조합원에게 전하고 싶은 메시지가 있다면 무엇인가요?

KT노동조합은 투쟁하는 노동조합, 신뢰 받는 집행부, 주인 되는 조합원의 가치 아래 굳게 뭉친 조직입니다. 14대 집행부는 초심을 절대 잃지 않고, 어떠한 어려움과 마주하더라도 우리의 공약과 정책을 하나하나 관철해 나가며 기필코 이루어 낼 것입니다. 그리고 정도경영, 현장 영업 Basic 준수, 워라밸, 안전한 일터 조성 등에도 힘쓰며 최종적으로 조합과 조합원의 존엄성과 노동의 가치를 지켜 낼 것입니다. 존경하는 조합원 여러분께서 힘찬 지지와 응원을 보내어 주시면 감사하겠습니다.

부산지방본부 위원장으로서 임기 내에서 꼭 이루고 싶은 성과는 무엇입니까?

조합원들의 참여를 통해 소속된 공동체에 기여하는 하는 일이 무엇이 있을까? 라고 생각해보면, 가칭 ‘즐거움 일터 가꾸기’ 공모전을 통해 지부별 환경개선, 자체 복지 등 다양한 아이디어를 도출하고 실행하여 좋은 결과물을 내놓을 수 있는 기획을 추진하고 싶습니다. 조합원들의 공동체 의식을 높이고, 숨어 있는 고충까지 해결할 수 있는 방안을 계속해서 만들어 나가겠습니다.





구조조정
소용돌이 속

2003

민영화와 함께 시작된 진통, 대규모 구조조정과 투쟁방식의 변화

2002년 8월 20일 서울 우면동에서 우리나라 통신산업 역사에 획을 긋는 이벤트가 진행됐다. 1981년 12월 공사로 출범한 한국전기통신공사가 21년 만에 완전한 민간기업으로 거듭나는 자리였다. 10년에 걸친 검토와 논란 끝에 KT 민영화가 완료됐다. 노동조합의 저항과 투쟁, 정부 소유지분 매각 문제 등으로 진통을 겪으며 완전 민영화가 된 KT에는 수많은 숙제가 던져졌다.

2012

새로운 노조활동의 전환기

공기업 시절의 관행을 벗고 체질을 바꾸는 것이 급선무였다. 민간기업에 비해 방대한 조직 규모를 축소, 효율화해 완전경쟁 체제에서 생존해야 한다는 과제는 결국 대규모 인력 구조조정을 불렀다. 한편 1998년~2000년까지 강경투쟁 노선을 걸던 노동조합도 민영화와 통신시장 경쟁 격화 속에서 더는 투쟁만으로 조합원의 생존과 미래를 담보하기 어려운 상황임을 인식하고 전략의 변화를 꾀하기 시작했다. 특히 반복된 강경투쟁과 패배의 경험으로 노동조합에 대한 피로와 불신은 커지고 구조조정 압박으로 조합원 간 연대식이 약화된 조직문화 속에서 노동조합은 조직력 강화를 위한 새로운 출구를 찾아야만 했다.

반(反) 노동적 정권 출범 속 오래가지 못한 고용보장 선언

민영화 이전부터 다양한 형식으로 추진되던 구조조정 바람은 완전 민영화와 노동조합의 조직력 약화 속에서 더욱 거세게 불어 닥쳤다. 특히, 완전 민영화 이후 ‘통신서비스의 안정적인 공급’이란 공공성 위주의 목표가 ‘주주이익 극대화’라는 사기업의 목표로 변화하면서, 구조조정은 더욱 치밀하고 장기적인 과정으로 꾸준히 진행되었다.

가장 대규모 구조조정이 이루어진 것은 2003년과 2009년이다. 사측은 2003년 9월 말 전체인력의 12.6%인 5,500여 명에 달하는 사상 최대 규모의 명예퇴직을 발표했다. 단일 기업의 1회 감원 규모로는 국내기업 사상 최대였던 이 조치로 1992년 공기업 시절 최대 6만 2천여 명이던 직원은 3만여 명으로 줄었다. 당시 노동조합은 강경투쟁으로 맞서지는 않았다. 2003년 노동조합이 발표한 성명을 보면 회사의 매출이 급격히 줄어들고 있다는 상황 인식 하에 명예퇴직 프로그램에 동의하면서 단지 강제적인 명예퇴직 강요를 반대하고 있다.

“그 동안 유선 시장의 매출 축소와 메가패스 및 PCS재판매 축소 등으로 매출이 급격히 줄어들 수밖에 없음을 확인하게 되었고, 이로 인해 매출 확대에서 수익확대로 경영전략 수정이 불가피함을 느낄 수 있었습니다. 수익성을 높이기 위해서는 당연히 비용이 절감되어야 하며, 비용 절감은 일반적으로 인건비 절감을 위해 인력축소로 이어지곤 합니다. 다시 말해 현재의 경영환경에서 비용절감의 명제는 시장 현실 등을 살펴볼 때 거부할 수 없는 상황이었습니다.”
(2003년 9월 23일 노동조합의 성명서 중)

이어 사측은 2003년 12월 그룹 내 계열사들의 정보기술 부문을 분사해 별도의 시스템통합(SI) 전문계열사를 설립하고 임금동결, 호봉승급제 폐지, 직급정년제 도입 등 4개항을 주요 골자로 하는 2차 구조조정안을 노동조합에 통보했다. 한편, 지속된 구조조정으로 인한 사기 저하와 노사관계 악화를 막아보려는 노력도 있었다.

민영화 추진-2009년까지 인력 구조조정 규모 (단위:명)

년도	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2008	2009	계
전직원수	59,753	56,600	47,532	46,095	44,094	37,652	35,063	30,841	
퇴직자수	1,959	3,203	9,335	1,429	1,389	5,505	550	5,992	29,362

2004년 1월 이용경 사장과 지재식 노조위원장이 공동으로 현 수준의 회사인원을 유지한다는 내용의 고용보장선언을 발표하고 이를 계기로 2004년 신노사문화 대상 최우수상(대통령상)을 수상하기도 했다. 그러나 급변하는 통신시장 환경과 반(反) 노동적 정권의 출범 속에서 이 약속은 오래 가지 못했다.

정권이 바뀌고 회장이 바뀔 때마다 회사는 강제적인 명예퇴직은 하지 않겠다는 약속을 번번이 어기며 명예퇴직을 주기적으로 추진했다. 2008년 700여 명의 전산직들을 분사하는 작업이 진행됐고 시 단위 이상의 전화국 영업창구에 대한 아웃소싱도 추진됐다. 2008년 9월에는 노동조합 중앙간부들이 사측의 명예퇴직 강요 실태를 파악하기 위해 현장에 파견되어 실태조사를 실시하기도 하는 등 노력을 펼쳤지만 구조조정을 막아내기에는 역부족이었다. 이어 KT 회장에 선임된 이석재 회장은 2009년 국내 최대 구조조정 기록을 세우는 6,000여 명의 명예퇴직을 실시했다.

노동조합의 새로운 출구 모색 경영 참여 전략으로의 전환

노동조합은 계속적인 구조조정에 반대해 고용안정 투쟁을 벌였지만 경영진이 바뀔 때마다 반복된 투쟁은 제대로 힘을 발휘하지 못했고 대체로 사측의 주장이 관철되는 양상으로 전개됐다. 더 이상 과거의 방식으로 구조조정을 막기에는 역부족이라는 것을 깨달은 노동조합은 경영참여로 전략을 수정하게 된다. 회사의 일방적인 고용조정과 구조조정으로 노동자들의 고용불안이 일상화되고 노동조합 중심의 결속력은 약화된 상황에서 새로운 출구를 모색하고자 한 것이다.

이러한 상황 인식에 따라 8대 집행부는 고용안정을 담보할 수 있는 방안으로 이사 추천을 추진한다. 2003년 주주총회에서 사외이사 추천을 발의하였으나 준비 부족으로 실패하고 2004년 우리사주조합장의 직선제를 회사와 합의하면서 경영참여를 위한 제도적 기반을 만들었다. 그러나 경영참여의 길은 쉽게 열리지 않았다. 2005년 실시된 우리사주조합 선거에서 노동조합에서 추천한 조합장이 사측 후보에게 패배하고 조합원 주주의 위임장 확보에 실패하면서 노동조합의 경영참여 전략은 이렇다 할 성과를 거두지 못한 채 정체에 빠졌다. 2006년 감사위원 선임으로 방침을 변경하여 또다시 경영참여 운동을 전개했으나 감사선출 시 3% 룰이 펀드에 대해서는 적용되지 않는다는 관련 제도로 인하여 다시 한번 좌절하게 된다.

노동조합 쇄신을 위한 노력 민주노총 탈퇴와 독자 노선의 구축

이처럼 지속된 구조조정과 노동조합과 회사 모두에 대한 조합원들의 불신 속에서 이 시기 노동조합에게는 과거의 활동 관행을 버리고 새로운 노동조합 활동의 비전을 제시해야 한다는 과제가 주어졌다. 특히 노조 쇄신과 노조 간부의 자기 혁신, 자정 노력 등을 강조하고 반대를 위한 반대, 투쟁을 위한 투쟁보다는 실질적인 정책과 대안을 갖춘 노동조합으로서 거듭나기 위한 노력이 이 시기 본격적으로 시작됐다.



2005년 단체교섭 승리를 위한 출정식



2010년 '고객회선관리실 운영실태' 관련 노사합동 현장실태조사

이중 노동계의 지형 변화에 영향을 미쳤다고 할 만큼 큰 사건은 바로 민주노총 탈퇴다. 과도한 정치투쟁과 민주노총 내 일부 정파의 헤게모니 싸움으로 인해 노조가 본연의 임무를 다하지 못했고 이는 노조와 조합원의 피해로 돌아왔다. 이에 특정 세력에 기대지 않고 고용안정과 근로조건 향상, 전체 통신노동자의 생존과 권익 보장 등을 위해 싸우는 노동조합을 천명했다.

1994년 노조 민주화투쟁을 통해 상급단체를 한국노총에서 민주노총으로 변경한 지 15년 만에 새로운 노선을 선언한 것이다. 2009년 8월 7일 실시된 상급단체 탈퇴 전 조합원 찬반투표 결과는 찬성률 94.9%로 가결됐고 동시에 실시된 KT-KTF 노동조합 합병 건도 97.3%의 찬성으로 가결됐다. 노조는 민주노총 탈퇴가 확정된 후 발표한 성명을 통해 “새로운 전략과 비전을 겸비한 새로운 노동운동을 바라는 전체 조합원들의 결단을 겸허히 수용한다”며 “앞으로 갈등과 대립의 노사관계를 뛰어넘어 상생과 연대의 노동운동을 만들어갈 것”이라고 밝혔다.

노동조합 연혁

- 2003. 11. | 동아시아 텔레콤 노동조합 국제포럼 개최
- 2004. 02. | 노동조합 추천 사외이사 진흥 추진
- 2004. 07. | 전국IT산업노동조합연맹 창립
- 2009. 01. | 10대 집행부 출범(김구현 위원장)
- 2009. 07. | 민주노총 탈퇴
- 2009. 07. | KT, KTF노동조합 합병
- 2012. 01. | 11대 집행부 출범(정운모 위원장)
- 2013. 07. | 주파수 부당경매 반대 투쟁

당시 KT노동조합은 민주노총 내 단일기업 노동조합 중 최대 규모였기 때문에 KT노동조합의 민주노총 탈퇴는 노동계 내에서도 큰 사건으로 받아들여졌다. 특히 해당 시기에 산업 및 사회문화, 노동 환경이 급격히 변화하는 상황 속에서 민주노총의 강경투쟁 일변도의 활동노선에 회의를 느껴 민주노총을 탈퇴하는 노조들이 속속 등장했고, 상급 노동운동 단체들 또한 변화의 소용돌이 속에 있던 시기였기에 KT노조의 선택은 많은 주목을 받았다.

2002년-2012년 집행부 주요 활동 기조

- | | |
|--|---|
| 2000년-2002년
7대 집행부
위원장 이동걸 | <ul style="list-style-type: none"> • 고용안정 확보 • 평생직장 구현 • 생활임금 쟁취 • 조합원 복지 개선 • 여성조합원 지위 보장 |
| 2003년-2008년
8대-9대 집행부
위원장 지재식 | <ul style="list-style-type: none"> • 고용안정 (선로분사 저지, 현장 신규인력 채용) • 교섭과 대화중심의 노사관계 지향 • 완전복지 실현 • 노동조합 경영참가 : 노조 추천 사외이사 투쟁 • 노동조합 재정자립 • 정책과 대안을 제시하는 노동조합 |
| 2009년-2011년
10대 집행부
위원장 김구현 | <ul style="list-style-type: none"> • 고용안정 쟁취 • 임금 인사제도 개선 • 감동복지 실현 • 강제 상품판매 근절 • 건강한 노조 만들기 |

<자료 : IT정책연구소, KT노동조합 조직진단 보고서, 2009.7>

한국사회 주요 사건

- 2003.02.18 | 대구 지하철 화재사고
- 2003.02.25 | 제16대 노무현 대통령 취임
- 2004.03.12 | 노무현 대통령 탄핵안 국회 통과
- 2005.02.03 | 호주제 헌법 불합치 선고
- 2007.10.02 | 제2차 남북정상회담 개최
- 2008.02.10 | 국보1호 승례문 화재 전소
- 2008.02.25 | 제17대 이명박 대통령 취임
- 2009.08.25 | 한국 최초 위성 나로호 발사
- 2010.06. | 한미 FTA체결
- 2011.07.07 | 2018년 평창동계올림픽 유치 결정
- 2011.12.17 | 북한 김정일 국방위원장 사망
- 2012.12.19 | 제18대 대선, 박근혜 후보 당선

가사 '노동자' 동등한 노동의 주체로 서기까지

한국가사노동자협회 대표 최영미

어디에나 있지만, 어디에도 없는

최영미 대표가 처음 '가사노동'에 관심을 가진 것은 1990년대, IMF 위기 시절로 거슬러간다. 대량의 실직자가 발생했고, 그 중에는 여성 가장도 많았다. 당시 실업자를 위한 지원 사업을 진행하던 최영미 대표는 새로운 기술을 배우기도, 직업 전환을 이루기도 어려운 중년 여성의 새 일자리를 가사노동에서 찾고자 했다. “당시까지만 해도 가사노동은 주변 사람을 통해 알음알음 진행되던 것이라, 이분들이 직업 훈련을 마쳐도 혼자 취업을 하기 어려웠어요. 그래서 지역을 중심으로 단체를 만들게 됐고, 이후 전국 단위 단체에서도 일을 하게 됐죠. 2000년 이후 여성의 경제활동이 늘어나면서 정부차원에서 아이돌봄, 산모돌봄 서비스를 내놓는 등 가사노동 시장은 점점 넓어졌어요. 그런데 가사노동자의 노동권은 변한 게 없었죠. 이분들의 권익을 보호하고, 안정된 일자리를 확보하고, 주체성을 확립하는 것이 필요했어요. 그러기 위해서는 무엇보다 가사노동자의 ‘노동자성’을 인정받아야 한다고 생각했죠.” 가사노동은 모두에게 필요한 일이었지만, 그 일의 주체는 한 번도 노동자로 인정받은 적이 없었다. 맞벌이가 일반화되고 여성의 사회 진출이 늘었지만, 가사노동은 하찮은 일 또는 여성의 몫이라는 오래된 인식은 쉽게 변하지 않았다. 최영미 대표는 가사노동자의 가장 가까운 곳에서 그들의 노동 환경을 살피고, 노동 실태를 파악해 나갔다. 그리고 언지 못한 ‘노동자’라는 이름을 찾아주기 위해 목소리를 내기 시작했다.



노동을 말할 때, 우리는 늘 존중과 연대를 외쳐왔다.

그러나 아주 오랫동안 동등하지도 연대하지도 못한 노동자가 있었다. 가사노동자. 언제나 함께 일하고 있지만 그 존재는 지워졌던 이들이 ‘노동자’의 이름을 찾기까지, 그 긴 여정 곁에 한국가사노동자협회 최영미 대표가 있었다.

비로소 ‘노동자’의 이름을 얻기까지

5월, 가사노동자를 노동자로 인정하는 ‘가사노동자법’이 국회를 통과했다. 18대 국회에서 처음 발의되어 폐기와 발의를 반복한지 10여 년만의 일이다. “그 10여 년간 온갖 것을 다 하면서 노력했는데, 아무도 우리 이야기를 듣지 않았어요. 그런데 이렇게 법이 시행된다고 하니 모두가 이제 와서 처음 듣는 이야기인 듯 ‘정말 그랬어?’라고 묻죠. 법이나 제도라는 것이 얼마나 큰 영향을 미치는지 깨달았어요. 계속 폐기되던 법안이 이제라도 통과될 수 있었던 데에는 노총의 연대와 법안을 발의한 이수진 국회의원의 끈질김이 있었기 때문이에요. 그리고 마지막으로 10년 동안 쌓아온 현장 노동자의 흔적이 있었죠. 우리를堂堂하게 노동자라고 부를 수 있는 흔적, 그 자료가 이미 정말 많이 쌓여 있었거든요.” 가사노동자법의 핵심은 그동안 노동의 사각지대에 놓여있던 가사노동자를 제도 안으로 편입한다는 데 있다. 노동자는 정부의 인증을 받은 서비스 제공 기관에 고용되어 근로기준법과 최저임금법을 적용받고, 이에 따라 4대 보험, 퇴직금, 연차휴가 등도 보장받을 수 있게 된다. 1953년 근로기준법이 제정된지 68년 만의 일이다. “이제야 가사노동자들도 정책의 대상, 연대의 대상이 되었다는 생각에 기분이 미묘해요. 아직 보완해야 할 부분도 분명히 있지만, 지금은 좋게 형성된 이 상황을 어떻게 잘 활용해서 진짜 가사노동자들의 권익을 지켜나갈 수 있을지 고민해야겠죠.”

함께 연대하며 존중받는 주체로

최영미 대표는 스스로 여성노동 운동가라 칭하지 않는다. 그는 다만 차별 없는 노동, 서로를 존중하는 노동이 있는 사회를 만들기 위해 노력했을 뿐이다. “왜 많은 여성이 속한 직종은 최하위에 머물고, 노동으로 인정받지 못하는 걸까요? 왜 여성들의 이야기는 사회적 관심을 받지 못할까요? 최근 플랫폼 노동이 확대되면서 여러 연구에서 대표적인 플랫폼 직종으로 배달, 쿡, 대리, 가사를 꼽았어요. 그런데 지난 7월 플랫폼 노동자도 고용보험을 적용받을 수 있도록 특수고용노동자의 범위를 넓히는 데 가사는 빠졌죠. 이걸 감수성의 문제 아닐까요?” 되묻는 최영미 대표는 가사노동, 돌봄노동은 결국 우리 사회의 문제로 다시 돌아올 것이라고 말한다. “시간이 지날수록 가사나 돌봄은 전 사회적인 의제가 될 거예요. 누군가는 꼭 해야 하는 일이니까요.” 현재 최영미 대표는 가사노동자를 위한 노동조합 설립을 계획하고 있다. 서로 다른 장소에서 홀로 일하고, 교섭의 대상도 모호하지만 그럼에도 필요하다고 말한다. 가사노동에 대한 인식과 가사노동자법이 우리 사회에 제대로 안착하고, 가사노동자의 사회적 안전망을 가지기 위해서라도 말이다. 다른 한편으로는 다양한 기업과의 사업 제안을 통해 우리 사회의 건강한 일·가정양립을 실현하고자 한다. 어딘가의 어떤 노동자에게도 가사노동은 필요한 일이기 때문이다. 그 존재를 인정받기까지 오랜 시간이 걸렸지만, 우리 사회를 받치는 당연한 노동자로서 서로의 노동을 지키고, 연대하는 주체로 세상의 모든 노동자와 동등하게 설 수 있기를 바란다.

소통의 조건, '내적 자율성'과 '충분'

글 / 나은내일연구원 원장 황기돈

지난 호에서 '디지코'를 지향하는 KT가 조직의 원칙으로 선택한 애자일이 돈과 권력, 그리고 시라는 신기술을 매개로 작동하는 관리기제가 아니라 온전한 소통 프로세스여야 한다고 강조한 바 있다.

경영관리의 관점에서 보면 관리의 대상인 직원이

기업의 목표와 지향성을 수용하고 이에 동조하는 것이 온전한 소통의 결과일 터다.

노동자도 이런 관점에 동의할까? 제기된 문제의 결론을 미리 말하자면,

노동자와 경영진의 소통은 그 본질이 서로 다르지만,

안정된 사회나 기업에선 차이보단 유사성이 더 강하게 드러난다.



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

소통의 원칙, 효율성 VS 충분

노동자는 노동자이기 전에 사람이다. 사람에게 소통은 삶의 유지·발전 그 자체다. 그런데 노동은 자본주의 사회에 특수한 소통의 한가지 형태다. 여기서 특수성의 핵심은 돈과 권력을 매개로 하는 사용자의 소통에 대한 지휘·감독이다. 그 목표는 당연히 기업의 성장이나 그를 촉진하는 기업문화의 조성이다.

경제체계에 내재하기 때문에 인간적인 경영진조차도 자신에게 주어진 모든 것을 포기하지 않는 한 쉬이 벗어날 수 없는 강제력이다. 노동자의 소통이 경영진의 지휘·감독을 따르면서도 갈등하는 삶 그 자체인 반면, 경영진에게 소통은 지휘·감독 도구 중의 하나인 셈이다.

소통의 의미가 서로에게 다르듯이 소통의 원칙도 서로 다르다. 경영진의 소통은 수익의 최대화와 비용의 최소화라는 양극단을 지향한다. 소통을 효율성 원칙에 따라 경제적인 낭비는 물론 시간적 여유도 없게끔 조직하는 이유다. 이와 달리 노동자의 소통은 양방면의 극단을 추구하기보다 '충분'이란 원칙을 따른다. 공식적 팀 대화와 비공식 커피타임의 예를 들어보자.

둘 다 경험을 교환하고 잘 된 것과 문제점을 얘기하면서 서로 배우는 기회다. 서로 다를 바 없다. 그런데 전자에는 최단 시간 안에 최고의 성과 달성이라는 의무가 제재와 함께 주어진다. 후자의 특징은 함께 차를 마시는 동료들이 이 정도면 충분하다고 공감할 때까지 소통이 계속되고, 소통 자체가 힐링일 수도 있다는 점이다. 이렇듯 노동자의 소통은 극단을 지향하는 양적 지표를 추구하기보다, 이 정도면 '충분'하다는 참여자의 주관적인 판단에 따른다. 노동자의 소통에 중요한 원칙은 신속성이나 시간효율성 보다 사람 사이의 공감과 신뢰다. 물론 이에 대한 기업의 제재는 상존하는 제약조건이다.

온전한 소통을 위하여

소통을 조정하는 힘은 내적 자율성이다. 자기감정 및 욕구에 충실한 인간만이 자신의 가치뿐 아니라, 타인의 존재와 가치를 존중하고, 서로 공감하면서 소통할 수 있다는 뜻이다. 이처럼 온전히 소통할 수 있는 사람만이 지배가 목적이 아닌 사회관계를 형성할 수 있다. 공감과 감정이입에 더 얽은 협력과 연대는 경쟁이나 정복을 위해 통제 및 관리도 배제하지 않는 관리와 본질적으로 다르다.

디지털 및 그린 대전환의 시대다. 이에 적합한 노동은 자율성과 창의성이 높고, 기업의 목표를 공유하며, 이를 달성하기 위해 협력하는 노동이었는데 동의하지 않는 경영진은 없을 터다. 이는 오롯이 온전한 소통의 결과임이 분명하다. 그렇지만 기업은 온전한 소통을 보호 내지는 촉진하기보다 돈과 권력, 그리고 AI 등 신기술을 매개로 조정 내지는 통제하고자 하고, 그 의도가 실현되는 것이 일상이다.

노동자의 소통이 경영진의 그것과 항상 다르거나 갈등만 야기하는 것은 아니다. 수많은 노동현장에서 다름과 갈등보다 유사함과 협력을 흔히 관찰할 수 있다. 그런 이유로 기업의 내부소통이 개방적이고 가치지향적인 기업문화의 핵심적인 초석인 동시에 노동자의 동기부여에 결정적으로 영향을 미치는 요소로 평가되기도 한다. 그렇지만 서로 다른 것들 사이에 차이가 없어 보이는 것은 외형에 불과하고, 본질에서는 한쪽이 다른 한쪽을 지배하고 있다. 이런 현상을 소통이론의 창시자인 독일의 유르겐 하버마스는 돈과 권력의 개입으로 소통이 지배당하는 '식민화'라고 정의한다. '식민화'라는 개념 정의는 이 현상이 극복의 대상이라는 점을 드러내 보인다.

치유해야 할 게 많지만, 시작은 간단한 데서부터 찾아보자. 소통의 관점에서 보면 치유는 내적 자율성을 동력이나 조정기제로 삼고, 충분이라는 원칙에 따라 필요한 만큼 일하는 노동자를 시키는 대로 하지 않고 '제멋대로', 죽기살기가 아닌 '적당히' 일하는 사람으로 낙인찍지 않는 데서 시작한다. 이렇게 낙인찍으면서 소통하자면 누가 온전한 소통이라 믿을까? 다음번 애깃거리는 공정, MZ세대, 그리고 온전한 소통이다.

불타는 지구, 우리가 멈출 수 있을까?

전 세계에서 발생한 유례없는 산불에 지구가 불타고 있다.

지구 곳곳에서 끊이지 않는 대형 산불의 주요 원인은 다름 아닌 역대급 폭염.

결국 '기후 위기'가 불러온 재난이란 뜻이다.

지구촌을 휩쓸고 있는 산불의 현황을 확인하고

우리가 할 수 있는 일을 고민해보자.

2021년 7-8월에 발생한 전 세계 주요 산불

미국

캘리포니아를 중심으로 잇따라 발생한 대형 산불

4만 명이 넘는 주민 대피령, 600채가 넘는 건물 소실

가장 큰 산불 '딕시'는 서울 면적의 4배 이상을 태워

그리스

그리스 전역에서 500여 건이 넘게 발생

서울 면적의 약 1.7배에 달하는 산림과 농지가 불타 유럽과

중동 등 20여 국에서 헬기, 소방차 등을 파견해 화재 진압

러시아

시베리아에서 올해 초부터 시작된 산불

한반도 면적 약 60%에 달하는 지역에 피해

3,000km 떨어진 북극까지 도달한 산불 연기

터키

남부 안탈리아주에서 발생한 산불이 남서부까지 확산

최소 8명 사망, 860여 명 부상, 이재민 수천 명 발생

10만ha 이상 숲이 불에 탔을 것으로 추정

캐나다

연일 50°C에 육박하는 고온 이어진 서부 중심으로 번진 산불

약 300여 곳에서 연쇄적으로 발생하며 주 비상상태 선포, 주민 대피

이탈리아

남부 시칠리아섬, 48.8°C로 유럽 역대 최고 기온 기록

고온 건조한 날씨 속에 잇따라 발생한 산불

시칠리아, 칼라브리아 등 남부 전역으로 번져

'기후위기' 앞당기는 산불

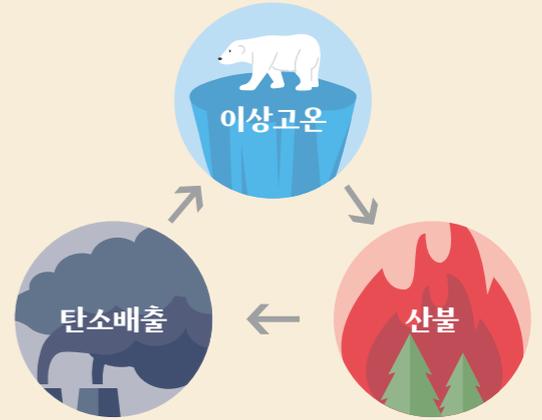
7월 전 세계 산불에 따른 탄소 배출량

<자료 : EU 코페르니쿠스 대기감시 서비스>

3억 4,300만 톤

≡ 한국 전체가 6개월 동안 내뿜는 탄소 배출량

산불의 악순환



함께 실천해요!

지구 온도 낮추는 탄소발자국 줄이기

연간 1인당 CO2 평균 감소량(단위 : 톤 CO2 eq.)

- 자동차 이용하지 않기 **2.04**
- 재생에너지 이용하기 **1.6**
- 대중교통 이용하기 **0.98**
- 장거리로 여행(비행기로) 안하기 **1.68**
- 건물 그린 리모델링하기 **0.895**
- 채식위주의 식사 **0.8**
- 조리기구 바꾸기 **0.65**
- 히트펌프 사용하기(냉난방 에너지효율) **0.795**

산불 피해 지역에 직접 도움이 되고 싶다면

산불로 훼손된 산림생태계를 복구하는 데는 묘목심기 등을 통한 식생 복원이 큰 도움이 된다. 최근 대형 산불이 잇따라 발생한 터키에서는 비영리단체를 중심으로 묘목 기부(후원) 운동이 진행 중인데, 우리나라에서도 국가대표 배구선수 김연경이 활약했던 나라로 관심을 받으며 많은 사람들이 기부에 참여했다. 그밖에 산불 피해 지역 복구와 세계 자연 보호에 힘쓰는 글로벌 환경단체의 활동에 관심과 후원을 보내는 것도 좋은 참여 방법이 될 것이다.

	Dikili Ağacım Var 터키 묘목 기부	
	세계자연기금 WWF 세계의 야생동물 및 환경 보호	
환경단체 (NGO)	그린피스 핵실험 반대와 지구 환경 보존	
	환경운동연합 건강한 지구를 위한 국내 환경 단체의 연합	

이미 온 미래, 메타버스

요즘 테크놀로지 업계의 가장 뜨거운 화두는 메타버스다.

장밋빛 예상을 하며 메타버스로의 이동을 서두르는 한쪽에선 마케팅 용어일 뿐이라며 냉소적 시선을 보낸다. 그럼에도 이미 수많은 투자가 이뤄지고 있으며, 상당수의 기업은 앞으로 더 많은 사람들이 메타버스에 거주하게 될 것이라 전망한다.



21세기의 신대륙 혹은 신기루, 메타버스

경기 고양시는 메타버스 플랫폼에서 수험생, 학부모와 ‘2022학년도 수시 입시 박람회’를 열고 일대일 대학별 입시 상담을 받았다. 또한 김포시는 메타버스에서 자신의 아바타를 내세워 시상식과 기념 촬영을 진행했다. LG전자는 본사 건물과 미국 카네기멜론대 캠퍼스를 본 따 만든 가상 건물 사이에 마련된 단상에서 소프트웨어 전문가 교육과정 수료식을 열었다. 부동산 앱 직방은 실제 사무실을 본뜬 업무공간인 ‘메타폴리스’를 메타버스 세계 안에 구축하고, 직원이 사무실에 출근해 업무를 보고 있다. 각자의 아바타로 로그인하고 접속해 자리에 앉기까지 한다. 그야말로 메타버스 열풍이 전 산업을 강타하는 중이다.

메타버스는 가상, 초월을 뜻하는 메타(meta)와 우주, 우주를 뜻하는 유니버스(universe)의 합성어로, 현실을 넘어서는 가상세계를 의미한다. 그렇다고 우리에게 아예 새로운 것은 아니다.

2000년대 초반 사이월드에서 아바타 대신 ‘미니미’로 가상화폐 ‘도토리’를 소비하며 가상공간 ‘미니룸’을 꾸미고 사람들과 소통했다. 2003년 등장한 ‘세컨드라이프’도 초기의 메타버스다. 당시 마이크로소프트, 코카콜라, 아디다스 등 국제적 기업들이 가상세계에 진출해 브랜드를 홍보하고, 상품을 판매했고, 이용자는 가상화폐로 기업을 차리고, 부동산을 사고 팔았다. 옷과 가구 등의 아이템을 만들어 거래하고, 벌어들인 가상 화폐를 실제 현금으로 환전도 했다. 하지만 사이월드와 세컨드라이프는 실패했다. 트위터와 페이스북의 등장과 함께 사람들은 가상현실에 쉽게 질려하며 현실의 관계망을 온라인으로 확장하길 바랐다.

코로나19 비대면이 일상화되면서 소통을 원하는 이들은 메타버스를 새로운 대안으로 인식했다. 컴퓨터 그래픽 기술, 5G 네트워크 기술 등 정보통신기술(ICT) 발전은 전 세계적인 메타버스 열풍의 촉매제가 됐다. 가상 플랫폼에서 원격 업무, 여가 등이 가능해지면서 소통의 수준을 넘어서 새로운 현실이 열린 것이다.

디지털 사회로의 전환점

지금의 메타버스가 2000년대 초반과 다른 가장 큰 차이점은 가상자산에 있다. 세컨드라이프의 경우 일부 가상화폐로 수익을 얻었지만 대부분의 가상세계는 소비의 공간이었다. 반면 현재의 메타버스는 상점을 개설하고, 가상 직원을 고용해 마케팅하는 시장으로 확산 중이다. 또 미국의 대표적인 메타버스 플랫폼 ‘로블록스’는 메타버스 내 창작물 이용과 같은 유저 간 거래에 ‘로벅스’라는 자체 디지털화폐가 활용되고 일정 수준 이상의 수익이 나면 외부 계좌를 연동해 현금으로 환급 받는다.

국내 최대 규모 메타버스 ‘제페토’ 역시 마찬가지다. 메타버스에서 다양한 경제활동이 가능해지면서 NFT(Non-Fungible Token·대체불가토큰)의 성장성까지 주목받고 있다. 이케아, 루이비통, 샤넬 등이 먼저 상권을 형성했고 미디어·엔터, 유통, 건설, 금융권 등 다양한 산업분야의 기업들이 메타버스 진출을 구상 중이다.



한편 메타버스 열풍 중심에는 MZ세대가 있다. 미국 Z세대의 55%가 로블록스에 가입했으며, 일일 평균 4,000만 명의 이용자가 로블록스에 접속한다. 네이버 제페토의 이용자 2억 명 중 80%가 10대이고, 90%는 외국인이다. 더욱이 코로나 이후 온라인 친구와 오프라인의 친구 경계가 희미해지면서 온·오프라인 세계를 구분하지 못하는 게 아니라 필요가 없어진 첫 세대가 될 것이라는 예측도 이어진다. 물론 메타버스가 앞으로 어떻게 진화할지, 가상자산은 어디까지 쓰일지 아무것도 확신할 수 없다. 다만 세컨드라이프를 무너뜨렸던 페이스북이 밝힌 ‘5년 내 메타버스 기업으로 변신하겠다’는 선언은 의미심장하게 다가온다.



현재 세계 시가총액 1~8위 기업 중 절반은 메타버스 관련 기업이다. 마이크로소프트는 AR 기기인 ‘홀로렌즈’를 출시했고, 애플 역시 2022년 하반기 ‘AR 글래스’를 준비 중이라고 전했다. 이처럼 빅테크 기업들이 메타버스 시장에 뛰어들면서 메타버스의 대중화 속도는 점점 더 빨라질 것이다. 통신사 역시 메타버스에 촉각을 세우고 있다. 가파르게 성장하는 메타버스를 차세대 5G 킬러서비스로 선점하기 위해서다. KT는 지난 6월 메타버스 생태계 조성을 위해 관련 가상현실 관련 9개 기업과 ‘메타버스 원팀’을 결성했다. 더불어 KT의 메타버스 서비스인 ‘리얼큐브’를 활용해 메타버스 운동회, 시니어의 치매예방을 위한 체육활동을 진행하는 등 웰스케어 및 교육, 스포츠 등으로 메타버스 영역을 확대하고 있다. 팬데믹 종식 이후 오프라인 활동이 늘어나면 과거 세컨드라이프가 그랬듯 메타버스 거품이 꺼질 수도 있다. 하지만 분명한 것은 메타버스는 언젠가 도래할 먼 미래가 아니라 이미 우리 주변에서 일어나고 있는 현실이라는 것이다.

아프가니스탄의 어제와 오늘

글 / 성공회대학교 이슬람문화연구소 선임연구원 조정현

지금 아프가니스탄은 생지옥이다.

자신들을 지켜줄 것이라고 여겼던 미국은 철수하고 탈레반은 20년 만에 정권을 되찾았다.

부패가 만연한 상황에서 카불 정부의 행정력은 카불 밖에서는 작동하지 않았고,

아프가니스탄 정부군은 7만 명에 불과한 탈레반에 의해 저항 한번 못하고

허무하게 수도 카불을 내주었다. 미국은 지난 20년간 아프가니스탄에

약 2,600조 원이라는 천문학적인 재정을 투입한 것으로 알려졌다.

미국이 키운 탈레반과 알카에다

처음부터 미국이 이길 수 없는 전쟁이었다. 탱크 한 대 진입하기 어려운 험준한 산악지대에 생존공동체로 연결돼 있는 아프가니스탄의 수많은 부족 군벌을 소탕한다는 것은 애초에 불가능했다. 아프간 민족은 부족끼리 서로 다투어도 외세의 침입을 받을 경우 힘을 합쳐 외세를 몰아내는 강한 전통이 있다. 더군다나 미국은 아프가니스탄 국민들의 민심을 얻는데 실패했다. 대통령이었던 아슈라프 가니는 미국 시민권을 가지고 있었으므로 아프가니스탄 국민들 입장에서는 미국의 대변인으로 인식되었을 것이다. 따라서 아프가니스탄 정부는 미국의 보호에 있는 ‘카불 정권’이라는 비아냥을 들어야만 했다.

20년 만에 아프가니스탄을 통치하게 된 탈레반은 ‘학생들’이라는 뜻을 가진 파슈툰족의 말이다. 이들 학생은 이슬람을 가르치는 기숙학교 마드라사에서 공부한 신학생을 가리킨다. 그런데 이들이 총을 들었다는 것이 선뜻 이해하기 어렵다. 탈레반의 기원을 언급하기 위해서는 40년 전의 시간으로 되돌아가야 한다.

1979년 12월 소련은 친소 정권의 붕괴를 막고자 아프가니스탄을 침공한다. 소련 붕괴와 냉전 종식을 불러온 ‘아프가니스탄 전쟁’이 시작된 것이다. 미국은 반소련 항쟁을 돕고자 파키스탄에서 소련에 대항하는 무자헤딘(전사)을 훈련시키고 무기 등을 지원하고 독려했다. 결국 소련은 1989년 2월 25일 아프가니스탄에서 철군하여 10년 전쟁을 종식하였고 이 전쟁의 여파로 소련이 붕괴해 50년 냉전의 막이 내렸다. 그러나, 미국이 물심양면으로 지원한 무자헤딘에서 탈레반과 알카에다가 나왔다. 2012년 힐러리 클린턴 당시 미 국무부 장관은 미국이 싸우고 있는 적이 바로 미국 스스로 키운 자들이라고 고백했다. 오사마 빈라덴의 알카에다는 아프가니스탄 전쟁 말미인 1988년 결성되었다. 탈레반은 1994년 아프가니스탄 남부 중심지 칸다하르에서 조직되었다.

극단적 탈레반 정권이 불러온 야만의 시대

1989년 2월 소련 철군 후 아프가니스탄 내정은 계속 불안한 상태였다. 1992년부터는 군벌과 부족 집단 간의 내전이 발생하여 정국은 깊은 혼돈으로 빠져들었다. 이때 칸다하르에서 무자헤딘으로 대소항쟁에 참가했던 마드라사 학생들이 도시 질서를 잡고자 자경단을 조직했다. 이 자경단은 여성을 강간하고 불법 통행료를 부과하는 무뢰한들을 소탕하기 위한 자구책이었다. 이 자경단이 탈레반의 시작이었다.

탈레반은 소련 붕괴 후 중앙아시아에 진출하려던 파키스탄의 눈에 띄었다. 탈레반이 장악한 칸다하르는 파키스탄이 중앙아시아로 안전하게 교역할 수 있는 길을 열어주었다. 파키스탄 정보국은 탈레반을 적극 후원했다. 탈레반은 아프가니스탄 내 마드라사와 연계해 세력을 넓혔고, 결국 1996년 북부 일부 지역을 제외하고 전역을 통제 하에 두면서 정권을 창출했다. 탈레반이 1996년부터 2001년까지 5년 동안 이슬람 율법을 극단적으로 재해석하며 아프가니스탄을 통치하였고 최대의 희생양은 여성과 시아파 주민이었다.

특히 여성은 교육을 받거나 직업을 구할 자유를 빼앗겼다. 아프가니스탄 여성들은 탈레반의 통치가 시작되면서 반드시 부르카를 둘러쓰고 남성의 보호를 받으며 외출해야 했고, 모든 공적인 자리에서 배제되었다. 여성은 아이를 낳고 남성에 복종하고 가사에 전념해야 하는 등 2세 생산 도구이자 남성의 성욕을 만족시키는 존재에 불과했다.



여성에게 더욱 가혹한 아프가니스탄

지금 카불을 장악하고 종전을 선언한 탈레반 2기는 유창한 영어로 20년 전과 달리 포용적인 이슬람 정부를 구성하겠다고 선언하면서, 이슬람법(샤리아)의 틀 안에서 여성과 언론의 자유를 보장하고 미국과 다국적군에 봉사한 사람들도 용서하겠다고 공개적으로 선언하였다. 그러나 아프간의 남성들은 수염이 자라도록 면도를 중단했고, 여성들은 밝은 스카프를 검은색 스카프로 바꾸며 외출을 최소화했다. 대학 졸업을 염려하던 여대생은 대학 서류와 인증서를 불태우고 숨겼다. 그리고 탈레반에 비판적인 게시물을 올렸던 모든 SNS 계정도 없었다. 그리고 그들의 예상은 틀리지 않았다.

8월 15일 카불에 진입하고 미군이 공식적으로 철군을 완료한 뒤, 탈레반이 여성과 언론인, 시아파 주민들, 더 나아가 자신들과 다른 생각을 가진 수니파 주민들을 다른 행태를 보면 20년 전의 모습과 다를 바 없는 행동이었다. 가장 심각한 것은 여성 인권이다. 단적인 예를 보여 주는 것이 최근 아프가니스탄 여성들이 주도한 시위다.

여성의 교육과 취업 기회, 자유 등에 대한 보장을 외치는 수십 명의 여성들이 헤라트 지역 주지사 집무실 인근과 카불 시내 대통령궁 인근에서 가두시위를 벌였고, 시위는 곧 림로즈, 발흐주 등 4개 도시로 확산됐다. 하지만 시위를 진압했던 탈레반은 소송을 발사해 위협했고 이 과정에서 여러 명 사상자가 발생했다고 전해진다. 또 탈레반 점령 직후 TV뉴스에서 언론의 자유와 여성의 교육과 취업의 보장을 밝혔던 탈레반 간부를 인터뷰했던 여성 앵커 아르간드는 아프가니스탄 탈출 직후 언론사 경영진에게 여성 앵커를 일하지 못하게 하고, 탈레반 통치에 대한 보도를 중단하라는 압박을 받았다고 밝혔다.

현재도 탈레반 재집권으로 생명의 위기를 느끼는 아프가니스탄 언론인들은 탈출을 시도하고 있으며, 현지 언론인과 가족은 위협을 느끼고 일부는 사살된 것으로 알려진다. 대학의 풍경도 바뀌었다. 여학생들의 복장과 수업 방식을 규제하는 새로운 교육 규정을 마련해 남학생과 여학생 사이에 커튼이 쳐졌고, 사립대 여성들은 얼굴을 빼고 몸 전체를 가리는 ‘아바야’와, 눈만 내놓는 얼굴 가리개 ‘니캅’을 쓰게 했다.



어떤 가족은 더는 딸을 수업에 보내지 않고 있고, 어느 성공한 20대 메이크업아티스트는 탈레반의 표적이 되지 않기 위해 집과 직장 모두를 잃고 은신처에 머물고 있다. 이제 아프가니스탄 거리에서 여성이 얼굴과 목을 드러내는 것은 생명을 위협받는 행동이 된 것이다.

여전히 국제사회는 탈레반 집권 후 알카에다와 같은 테러 조직 재결성에 대한 우려를 가지고 있다. 아프가니스탄 일부에 ISK(이슬람국가 호라산지부)가 있는데 탈레반이 이들을 어떻게 다룰지가 관건이다. 더 위험한 것은 탈레반 조직 안에 잠복한 알카에다 잔당들이다. 탈레반 지도부가 전체를 위계적으로 통치하지 못하고 있는 것도 변수가 될 수 있다. 지방에서는 더 극단적인 행보, 나아가 테러집단과 연계를 강화하는 사고를 칠 가능성도 존재한다. 실제로 탈레반에 저항하는 반 탈레반 전선이 대치하고 있고, 탈레반 내부에서도 내분이 일어나 탈레반의 2인자 압둘 가니 바라다르가 총격으로 인한 부상을 당해 파키스탄으로 긴급 이송돼 치료를 받고 있다고 9월 6일 힌두스탄타임스가 보도했다.

지난 40년 동안 아프가니스탄을 읽는 코드는 파괴와 살육, 그리고 절망이었다. 1980년대 10년 동안은 소련군과의 전쟁, 1990년대 전반기에는 지방 군벌들끼리 내전을 벌였고, 2001년 이후 최근 20년간은 미국과의 전쟁이었다. 그 속에서 살아가는 아프가니스탄 국민의 삶은 무너지고 여성의 삶은 참혹했다. 지난 20년 동안 여성이 교육을 받고, 남성의 보호 없이 거리를 다니며, 직장생활을 하며 소박하게 꿈을 키워가던 여성의 삶은 산산조각이 났다.

탈레반 정권의 야만적인 여성 탄압을 모르는 세대에게, 어린 딸을 기르는 젊은 엄마에게 아프가니스탄은 생생한 지옥이자 절망의 땅이다. 미국과 탈레반의 평화협상으로 다시 평화의 실마리를 얻었지만 40년 폐허와 피폐의 깊은 골을 하나씩 메꿔가기 위해서는 또 다른 40년이 걸릴지도 모른다. 그리고 여성에게 평화의 햇빛이 닿기까지 얼마나 많은 시간이 필요할지 아무도 장담하지 못한다. 과거 탈레반의 통치 모습이 재연되고 있어 낙관적 미래를 기대하기는 힘든 상황이지만, 그럼에도 더 이상의 내전, 테러, 전쟁은 막아야 하는 당위성만을 다시 한번 가다듬어보기를 희망할 뿐이다.

“아빠랑 삼촌이랑 명절 때마다 싸워요”...이제는 옛말 밥상머리 민심의 실종과 정치권의 셈법



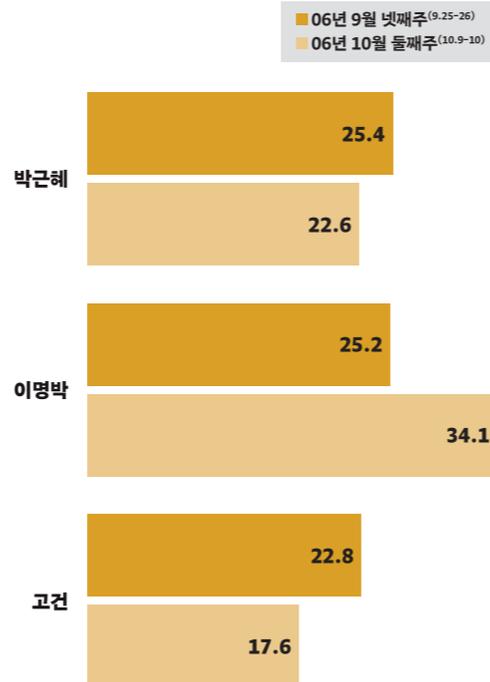
대선이나 총선 등 큰 정치적 이슈가 있는 시기 명절이면 정치권은 어김없이 ‘밥상머리 민심’ 잡기에 나선다. 성별과 세대, 생활기반이 모두 다른 가족과 친지들이 한자리에 모여면서 밥상이 여론 형성의 장(場) 역할을 하기 때문. 각 진영은 명절, 연휴의 민심을 통해 판세를 굳히거나 뒤엎겠다는 각오로 대대적인 전략 수립에 나서곤 했다. 그렇다면 2022년 대선을 앞둔 올해는 어땠을까? 전문가들은 소위 ‘추석 민심의 실종’을 말한다. 그 배경에는 시대와 세대의 변화가 고스란히 담겨 있다.

열어지는 명절의 여론형성 기능

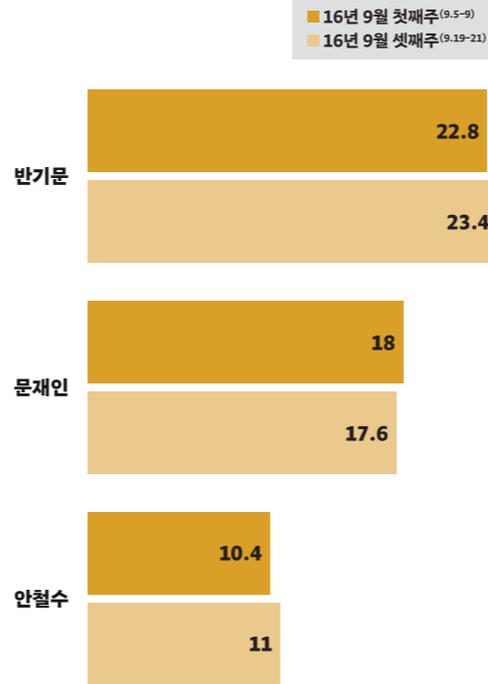
17대 대선 후보 경선을 앞둔 한국당에게 2006년 추석은 판세를 바꾼 분기점이었다. 추선 전까지만 해도 접전이었던 박근혜, 이명박 후보의 지지율이 추석 이후 크게 벌어져 이명박 후보가 1위를 굳히게 된 것이다. 당시 한국당 관계자는 “서울과 지방 사람들이 뒤섞이면서 청계천 복원이나 버스 환승제 등에 대한 긍정적 여론이 퍼졌고, 10월 9일 북한의 1차 핵실험이 벌어지면서 강력한 리더십을 기대하는 여론이 형성됐다”고 판세 역전의 원인을 꼽았다. 이 결과는 대선 후보 결정에 그대로 반영됐다.

그러나 19대 대선 직전인 2016년 추석 민심은 명절 전후의 차이가 두드러지지 않았다. 대통령 국정운영 평가나 정당 지지율 등도 명절을 기점으로 크게 바뀌는 일이 드물다.

2006년 추석(10.6) 전후 달라진 민심(단위: %)



2016년 추석(9.15) 전후 달라진 민심(단위: %)



시대의 변화, 세대의 변화

전문가들은 명절 ‘밥상머리 민심’의 영향력 감소를 크게 세 가지 원인으로 분석한다.

첫째, 민심보다 네티즌 소셜네트워크서비스의 여론 형성 효과가 대면 소통에 비해 훨씬 커지고 있다. SNS에는 실시간으로 여론이 모이고 ‘실검 순위’와 같이 결과도 바로 바로 드러난다. 17대 대선부터 각 후보 진영에서는 SNS와 디지털 플랫폼 활용에 큰 비중을 할애했다. 인터넷으로 대중에게 사업 자금을 조달하는 ‘크라우드 펀딩’을 활용한 ‘국민주 문재인 펀드’는 모집 61분 만에 4,488명에게 329억 8,063만 원을 모으며 ‘완판’됐다. 홍준표 후보는 페이스북을 적극 활용해 직접 소통에 나섰다 안철수 캠프는 매일 밤 ‘안철수, 국민 속으로’란 페이스북 라이브(생중계)도 진행했다. 인스타그램을 활용한 심상정 후보의 ‘심스타그램’, 유승민 캠프의 SNS지지 선언 등도 맥을 같이 한다. 바야흐로 ‘밥상머리 민심’이 아닌 ‘디지털 민심’이 더 중요한 시대가 온 것이다.

둘째, 굳어진 극과 극, 중도의 약화 여론이 판세를 가를 때는 주로 부동층이나 중도층이 탄탄할 때다. 딱히 결론을 내리지 않은 상태에서 다양한 의견을 듣고 정보를 취합해 입장을 취하겠다는 세력이 많아야 한다. 이미 답이 정해져 있다면 명절에 가족, 친지를 만나 나누는 여론 교환 기능이 큰 힘을 발휘하지 못한다. 진보와 보수, 여성과 남성, 청년층과 중장년층 등 정치적 성향, 성별, 세대로 양분된 상황에서는 여론 형성 자체가 쉽지 않다.

셋째, 가족의 재구성과 이동 제한 핵가족을 넘어 싱글족도 늘어나면서 명절에 세대가 모이는 풍경도 사라져가고 있다. 코로나로 제한되기는 했지만 명절이 그저 연휴에 불과한 사람들도 점점 많아지는 추세다. 여기에 코로나19 팬데믹까지 더해지면서 이동하는 인구가 줄고 명절도 ‘언택트’가 대세로 자리 잡고 있어 여론 형성의 장으로서의 역할이 점점 줄어들고 있는 것이다.

그럼에도 정치권은 ‘여론의 향배’를 무시하지 못한다. 여전히 대면소통이 주요 수단인 세대와 계층이 존재하기 때문이다. 정치는 민심을 거스를 수도 없고 거슬러서도 안 된다. 코로나19 팬데믹이라는 사상 초유의 사태 속에서 네 번째로 맞이한 명절과 다가올 대선, 여론이 어디에서 어떻게 형성되고 영향을 미치는가는 향후 우리 삶이 어떻게 바뀔 것인가를 예측해볼 수 있는 가늠자가 될 것이다.



<아메리칸 팩토리>

미국의 바이든 대통령이 '노동조합'이 미국을 만들었다고 역설하는 이유

글 / 정치발전소 상임이사 조성주



2019년 넷플릭스를 통해 개봉한 '다큐멘터리' <아메리칸 팩토리>는 '줄리아 라이케르트'와 '스티븐 보그나르'라는 두 감독이 만든 다큐멘터리다. 이 다큐는 버락 오바마 전 대통령과 그의 부인인 미셸 오바마가 설립한 콘텐츠 제작업체 '하이어 그라운드 프로덕션'이 투자하고 제작한 독특한 이력을 가진 다큐다. 2019년 최고의 다큐멘터리로 아카데미를 비롯한 각종 영화제를 휩쓸었다.

공장이 문을 닫았다

다큐는 문을 닫는 공장의 모습에서 시작한다. 미국의 대표적인 제조업 벨트였던 오하이오주의 데이턴이라는 도시에서 GM 자동차공장이 문을 닫는다. 2008년 글로벌 금융위기를 버티지 못했기 때문이지만 미국의 제조업은 그 이전부터 쇠락의 길을 걷고 있었다. 지역의 교회 목사가 고별연설을 하고 지역주민과 노동자들은 눈물을 흘린다. 앗! 그런데 최근에 같은 장면이 나오는 영화를 본 적 있다. 2020년에 개봉한 중국계 미국 여성감독 '클로이 자오' 감독이 연출한 <노마드랜드>에서도 문을 닫는 공장과 주민들의 장면이 나온다.

<아메리칸 팩토리>와 정확하게 똑같은 형식의 장면이다. 이것은 단순히 우연일까? 아니다. 곰곰이 생각해 보면 두 영화는 연결되어 있다. 공장이 문을 닫고 나서 노동자들은 어디로 갔을까? 그들은 영화 <노마드랜드>에서 주된 문제로 제기하는 '플랫폼 노동자'가 되었을 것이다. 그리고 차마 떠나지 못하고 남아있는 사람들은 오랫동안 실업과 빈곤에 노출된다.

<아메리칸 팩토리>는 이러한 도시에 중국자본이 자동차 유리공장을 건설하면서 시작한다. 그러나 이 공장에서 노동자들은 이전에 노동조합이 보장해주던 임금인 시간당 29달러의 절반도 안 되는 임금, 시간당 12달러의 저임금을 감수하며 노동한다. 중국의 저임금 노동력 공세에 밀려나 쇠퇴한 미국의 제조업이 만들어낸 '러스트벨트' 지역에 다시 중국이 제조업 공장을 지은 것이다. 말 그대로 2000년대 신자유주의 이후 세계 경제가 어떻게 재구성되었는지를 그대로 보여주는 장면이라 할 수 있다.

문화의 차이가 아닌

노동을 바라보는 철학의 차이

러스트벨트의 도시에 새로 들어온 중국의 자동차유리 회사 '푸야오'는 처음에는 희망처럼 다가온다. 또는 세계패권을 경쟁하는 미국과 중국이 일자리와 생산의 현장에서 협력하는 아름다운 모습을 보여줄지도 모른다는 기대도 잠깐 하게 만든다. 그러나 그런 기대는 공장 개소식에서 미국의 하원의원이 '노동조합'의 필요성을 연설하는 순간 구겨지는 중국 경영진들의 표정에서부터 무너지기 시작한다. 너무나도 다른 현장의 작업방식과 커뮤니케이션의 차이 등으로 미국 노동자들과 중국 경영진들의 갈등이 고조된다.

그러나 사실 이것은 문화적 차이로 인한 갈등이 아니다. 그것은 노동과 노동조합을 둘러싸고 양국의 노동자들이 가지는 철학의 차이에서 발생하는 갈등이다. 노동자국가를 말하는 사회주의 중국과 자본주의의 상징인 미국이 가지는 노동에 대한 인식의 차이는 일반적인 예상을 빗겨 간다. 중국의 경영진은 노동조합을 결코 용인할 수 없고 미국의 노동자들은 자신의 노동권을 보호하는 노동조합이 필요하다. 노동조합 설립을 둘러싸고 갈등은 최고조에 달하고 이는 의외의 결말로 마무리된다.



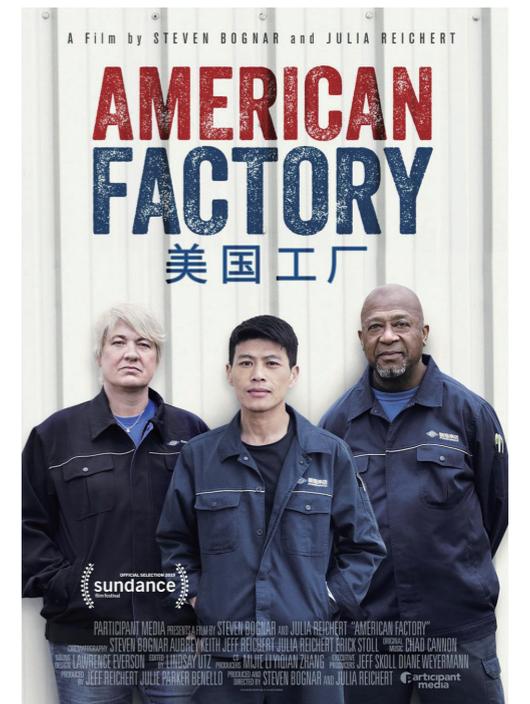
사회주의 국가인 중국이 노동조합을 탄압한다는 것이 이상한가? 실제 중국은 자국의 저임금 농민공들을 지원하는 좌파 학생운동가들을 구속하고 노동운동을 탄압하고 있다. 사회주의 중국에서 노동조합은 불온한 존재다. 그러나 적어도 자본주의 미국에서 노동조합은 이기적인 무엇일 수는 있어도 불온한 존재는 아니다. 다큐멘터리는 이 뒤틀어지고 신기한 현실을 특별한 '감정이입' 없이 차분하게 조명한다.



몰락한 제조업 도시들이 모여있는 러스트벨트의 지지를 통해 당선되었던 '트럼프' 전 미국 대통령은 중국이 미국 노동자들의 일자리를 뺏어갔다고 말한다. 트럼프 이전의 대통령이었던 오바마는 <아메리칸 팩토리>를 통해 답한다. 그것은 일부만 맞는 말이라고. 정작 문제는 '노동권'이 보호되지 못하는 현실이라고.

그리고 트럼프의 연임을 저지하고 당선된 바이든 현 미국 대통령은 말한다. '미국은 중산층이 만들었고 그 중산층은 노동조합이 만들었다'고. 그리고 힘주어 말한다. '지금 미국에는 노동조합이 필요하다'. 지금 미국에서는 '노동자'와 '노동조합'의 역할을 둘러싸고 전전 대통령, 전 대통령, 현 대통령이 나름의 치열한 논쟁을 벌이고 있다.

우리 한국에도 대통령 선거가 다가오고 있다.



<사진 제공_넷플릭스>

연휴에 알면 더 유용한 앱 교통정보부터 응급실까지 손안에서 OK!

코로나19로 자유로운 이동이나 가족 모임이 어려워지면서 나들이 인구가 감소할 것으로 보이지만, 여전히 연휴가 되면 고속도로는 혼잡해진다. 더구나 연휴 동안 갑자기 아프거나 응급상황이 발생하면 난감하다. 교통정보부터 SOS 응급 신고까지 연휴에 유용한 앱을 모아봤다.

고속도로 교통정보

한국도로공사에서 제공하는 실시간 고속도로 교통정보 앱. 전국 고속도로 소통 상황뿐 아니라 운전자의 현재 위치를 기반으로 주변 고속도로 교통상황을 알 수 있다. 앱을 통해 구간별 CCTV 영상으로 정체 현황 파악도 가능하며, 최적의 경로 및 휴게소 정보도 함께 제공된다. 이 외에 고속도로 주행 중 전방 교통 속도, 정체 예상지도, 구간별 예상 소요시간 등을 알 수 있다. 한편 국토교통부가 제작한 '국가교통정보센터' 앱도 교통지도, 소통정보, CCTV, 소요시간, 공사정보, 우회도로 등 '고속도로 교통정보'와 비슷한 기능을 지원한다.



나만의
교통방송



모두의 주차장

국내 가장 대표적인 주차앱. 운전자에게 교통정보만큼이나 중요한 것이 주차 정보다. 주변 주차장 정보를 지도에 표시해 빠르게 파악할 수 있으며, 1시간당 요금도 알려준다. 다양한 주차장과 제휴돼 있으며 제휴 주차장은 앱에서 바로 결제가 가능해 좀 더 편리하게 주차장을 이용할 수 있다.



오피넷

장거리 운전을 계획 중이라면 꼭 필요한 주소 정보 앱이다. 한국석유공사가 운영하는 앱으로 이용자 주변 주유소, 지역별 주유소, 오늘의 유가 등의 정보를 제공한다. 고속도로 주유소 위치와 이용자 이동경로별 주유소 파악도 가능하다. 초기 설정에서 고급 휘발유, 휘발유, 경유, LPG, 등유 등 원하는 연료와 주유소 업체도 선택할 수 있다.

응급의료정보제공

연휴 기간에 응급상황이 발생하면 당장 어떻게 대처해야 할지 난감하다. 보건복지부에서 개발한 '응급의료정보제공' 앱은 내 위치를 기반으로 주변에 이용할 수 있는 응급실과 문을 연 병원, 약국, 자동심장 충격기 시설 현황 등을 알려준다. 휴일에도 응급의료기관 찾기를 통해 의료기관에 방문할 수 있다.



SOS,
응급 신고



굿닥

현재 위치를 중심으로 야간, 주말, 공휴일, 명절에 문을 연 동네병원과 약국을 모두 찾을 수 있으며 진료 과목과 증상별 병원 검색도 가능하다. 또 병원의 주요 진료 과목 및 진료 시간, 주차 여부, 야간 및 휴일 진료 등 특이 사항과 각종 정보를 제공하며, 앱에서 직접 예약할 수 있다.



119신고

소방청에서 제공하는 앱으로 신고 버튼을 누른 후 내용을 입력하면 신고자의 GPS 위치정보와 함께 신고내용이 119상황실로 전달된다. 산악구조 등 재난 위치를 정확히 알지 못하거나, 의사소통이 어려운 외국인, 청각장애인 등 음성 신고가 어려운 경우 유용하다. 이 외에 소화기·소화전 사용법, 심폐소생술 등 소방안전 정보도 확인할 수 있다.

집콕을
즐기는 방법

만 개의 레시피

국내 800만 회원을 보유한 국내 1위의 요리 앱. 16만 개 이상의 레시피를 선보이고 있다. 밀반찬, 디저트, 찌개 등 종류별 레시피뿐 아니라 상황별, 재료별, 방법별, 테마별 레시피 카테고리도 구별돼 쉽고 편리하게 원하는 요리법을 찾을 수 있다. 특히 재료별 레시피는 자투리 재료나 냉장고 속 식자재를 효율적으로 활용하는 데 유용하다.



눔코치

연휴는 체중관리에 가장 위험한 기간이다. 세계적으로 유명한 식단관리 앱으로 기록한 음식을 신호등 체계로 분류한 후 칼로리를 자동으로 기록해 올바른 식습관을 갖도록 도움을 준다. 또 사용자가 체중과 운동량을 기록하면 일일 할당 칼로리를 보여줘 원하는 다이어트 강도와 속도를 조절할 수도 있다.



클래스101

온라인 강의 플랫폼으로 각 분야의 전문가들이 오픈 강좌 형태로 영상 강의를 유료로 제공한다. DIY·홈레코딩·손글씨·커피·드로잉·인테리어·인문학·요리·사진·공예 등 500여 개 이상의 강의 카테고리로 구성되어 있으며, 강좌를 선택하면 준비물까지 집으로 배송해 준다.

주요소식

KT 우리사주조합 조합원 대상 우리사주 주식 균등배정



케이티 우리사주조합에서는 우리사주조합원을 대상으로 조합에서 보유 중인 주식 9주를 균등 배정했다.

배분대상 | 2021.9.27(월) 기준 우리사주조합원

조합원 여부확인 | ERP → HR → 개인업무 → 복지후생

→ 우리사주조합 → 조합원 가입/탈퇴

배정시기 | 2021년 9월말 예정

배정주식수 | 9주 균등배정

(기준일 현재 조합원 수에 따라 변동될 수 있음)

배정내역확인 | ERP → HR → 개인업무 → 복지후생 → 우리사주조합

→ 우리사주(인출)

의무보유기간 | 4년

(근로복지기본법에 따라 4년 이상 8년 이하 의무보유기간 설정)

- 최초 배정 후 4년간 한국증권금융에 예탁되며 4년후 개인증권 계좌로 인출가능

- 사망, 경영상해고, 정년퇴직 등 사유로 인한 의무보유기간 미충족 시는 개인에게 귀속되며, 희망퇴직은 개인에게 귀속되지 않음

※ 우리사주 관련 안내 : ERP → HR → 개인업무 → 복지후생 → 우리사주조합

※ 우리사주 배정 문의 : 우리사주조합(woorisajoo@kt.com)

충청지역 현장순회, 단체교섭 준비과정 등 설명



최장복 위원장은 지난 7월 6일(화) 충청지방본부 청주 관내 지부장 및 충남코어운송센터지부 조합원들을 만나 간담회를 열고 현안을 공유했다. 최장복 위원장은 “교섭위원들이 전문성을 높이기 위해 전담반을 운영하며 2021년도 단체교섭 준비에 박차를 가하고 있다”고 설명한 뒤 “시기에 얽매어 서두르는 일 없이, 만족할 만한 성과를 얻도록 더디더라도 꼼꼼히 챙기고 치열하게 임하겠다”고 약속했다. 이어 “조합원을 위한 노동조합 요구가 단지 집행부의 힘만으로 이뤄질 수는 없다”며 “단체교섭이 마무리되는 시점까지 집행부의 의지를 믿고 지지해 주시기 바란다”고 강조했다. 한편, 노동조합은 7월 5일(월)부터 합리적인 협상안을 마련하기 위해 단체교섭 관련 각종 자료를 수집, 검토하고 초안 작성 임무를 수행하기 위한 2021년도 단체교섭 전담반을 가동, 교섭위원 교육을 실시했다. 이번 전담반은 현장 의견수렴 및 조합원 온라인 설문조사 결과를 바탕으로 안전 선정을 위한 논의는 물론 모의교섭을 통해 교섭위원 간의 역할분담 및 상황 대처방안 등을 모색했다.

IT연맹, 플랫폼노동 공제회 설립을 위한 모금액 전달



전국IT사무서비스노동조합연맹은(위원장 최장복, 이하 IT연맹) 한국노총에 플랫폼노동공제회 설립 모금액 1,850여만 원을 전달했다. 이는 IT연맹이 지난 7월 20일(화)부터 산하 30개 회원사로부터 모금한 것으로, 이번 모금은 여러 업체에 노무를 제공함에 따라 전속성이 약하고 관리의 실체가 가시적이지 않아 개인사업자로 분류되어 법적 근로자로 인정받지 못한 노동자를 위해 이루어졌다. 플랫폼노동공제회 설립을 위한 모금 운동에는 IT연맹 산하 회원을 비롯해 지난달 식품산업노련을 시작으로 관광서비스노련, 외기노련, 화학노련, 서울지역본부, 광산노련, 의료노련, 광주지역본부, 담배인삼노조, 사립대연맹, 강원지역본부, 우정노조, 금속노련, 공무원연맹, IT사무서비스노련, 교육연맹, 공공·사회산업노조, 자동차노련, 연합노련, 인천지역본부, 경기지역본부, 전택노련을 비롯해 단위 노동조합 등이 참여했다. 최장복 IT연맹 위원장은 “코로나19로 인해 어느 때보다도 현상이 어려운 가운데 모든 회원사가 모금운동에 동참해주셔서 감사하다”고 밝힌 뒤 “어려운 상황이지만 플랫폼노동공제회가 결실을 맺을 수 있도록 동지들과 끝까지 힘을 보태겠다”고 약속했다. 10월 출범을 앞둔 플랫폼노동공제회는 목돈마련 지원사업, 생활안정자금 대출, 건강증진 지원사업, 직종별 공제사업 등을 진행할 계획이다.

중앙선거관리위원회 11명 위촉 및 대표위원 등 선출



KT노동조합은 지난 8월 3일, 중앙선거관리위원회 (이하 중앙선관위) 회의를 열고 제14대 집행부 중앙선관위 위원을 공식 위촉했다. 중앙선관위 위원들은 지난 7월 20일 개최한 2021년도 제1차 중앙위원회를 통해 구성된 바 있다. 이날 중앙선관위 회의에서 중앙선관위 대표위원은 정승환 조합원이 선출됐고 손영기 조합원이 간사위원으로 호선 됐다. 노동조합 중앙선관위 명단은 다음과 같다.

- 대표위원** | 정승환(강남지방본부 용인지부)
- 간사위원** | 손영기(충청지방본부 충북고객본부지부)
- 위원** | 김경호(대구지방본부 대구엑세스운송센터지부)
- 김남수(강북지방본부 서울국제통신센터지부)
- 김대진(호남지방본부 전남엑세스운송센터지부)
- 김상훈(부산지방본부 부산고객본부지부)
- 김승찬(강북지방본부 광화문지부)
- 박영준(강남지방본부 경기서부엑세스운송센터지부)
- 오관택(충청지방본부 서대전지점지부)
- 유광현(강남지방본부 수원지부)
- 이원중(본사지방본부 IMO플랫폼운송센터지부)

복지

2021년 대체공휴일 확대에 따른 회사 휴일지정



관공서의 공휴일에 관한 규정이 공포됨에 따라 다음과 같이 휴일을 지정하여 운영한다.

법 개정 사항

• 대체공휴일 확대 내용

- 기존 : 설·추석연휴, 어린이날
- 개정 : 설·추석연휴, 어린이날, 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날

• 2021년도 휴일지정일

공휴일	광복절	개천절	한글날
대체공휴일	8월 16일(월)	10월 4일(월)	10월 11일(월)

부서별 협조 사항

• 고객센터서비스 및 부서별 현안 추진에 차질 없이 조치

- 대체공휴일 해당일은 유급휴일로 실제 근무 시 휴일근무수당 지급
- 교대근무자 및 현장근무자 근무표 사전 조정

• 해당 대체공휴일에 계획된 개인별 연차휴가 변경(복무시스템)

- 복무시스템 반영된 연차휴가 일괄 취소처리 예정(~8.9)



2021년 9월 성과급과 임금인상 소급분 및 일시금 지급

2021년 9월 성과급과 2021년도 단체교섭에 따른 임금인상 소급분 및 일시금을 지급했다.



2021 하반기 Refresh 휴직 시행

장기근속 조합원 대상으로 자기계발과 재충전의 기회를 제공하여 생산성 향상 및 동기부여를 위해 2021년도 하반기 리프레시 휴직을 시행했다.



2021년 Mini 휴양소 운영안내

코로나19 장기화 속 조합원의 재충전을 위한 휴양소를 운영한다.



2021년 하반기 초등자녀 화상영어교육 대상자 선정

2021년 하반기 초등자녀 화상영어 교육프로그램 대상자를 선정했다. 이번 초등자녀 화상영어 교육프로그램은 조합원 자녀들의 글로벌 마인드 함양을 위한 것이며, 교육지원 대상은 초등 3, 4, 5, 6학년 자녀를 둔 직원이다.



2021년 2차 퇴직연금 중도인출 시행

법정사유로 긴급자금이 필요한 경우 자금확보를 위한 2021년 2차 퇴직연금 중도인출을 시행한다.



4분기 시니어 컨설턴트 (Senior Consultant) 선발

정년퇴직 예정자의 숙련된 기량과 경험을 지속 활용하기 위해 직무전문성이 높은 정년퇴직 예정자를 재고용하는 '시니어 컨설턴트' 선발을 시행했다.

사회공헌

ESG 지역사회 취약계층 나눔활동 전개



우리 노사는 지난 9월 14일(화) 16시, 용인시에 소재한 용인푸른꿈 여자중장기 청소년쉼터를 방문, 지원물품을 전달하고 이들을 격려했다. 자립센터를 방문한 노동조합 최장복 위원장은 이날 "사회적 보호가 필요한 청소년을 바르게 이끌기 위해선 지역사회에서 유관기관 협업강화가 필요하다"고 강조한 뒤 "가정, 학교, 사회에서 어려움을 겪고 있는 청소년이 미래의 주역으로 성장할 수 있도록 선도사업이 든든한 울타리로 자리매김하길 기대한다"고 밝혔다. 한편 용인푸른꿈 여자중장기 청소년쉼터는 2008년 개관한 여성 청소년 쉼터로, 가족기능 상실로 인해 분리된 여성청소년의 생활 및 신체적, 정서적 안정을 도모하고 올바른 성장과 자립을 준비할 수 있도록 지원하는 공동체이다.

KT그룹 노사, 서울시 소상공인을 위한 '방역키트' 기증



KT그룹노조협의회와 한국노총 서울지역본부는 7월 14일(화), 서울시청을 찾아 코로나19 퇴치를 위한 소독·방역 키트를 기증했다. KT그룹노조협의회 최장복 의장과 한국노총 서울지역본부 김기철 의장, 서울시 김도식 경무 부시장이 참석한 가운데 열린 이날 기증식은 코로나19발 사상 유례없는 사회적 거리두기 4단계 격상으로 사실상 섨다운 분위기에 내몰린 자영업자와 소상공인들을 위해 이루어졌다. 이날 기증된 소독·방역 키트는 KT그룹 노사가 기금을 모아 마련했다. KT그룹 노사와 한국노총 서울지역본부는 방역이 시급한 소상공인들이 즉시 사용할 수 있도록, 이를 서울시 내 소상공인 3,000명에게 비대면 택배 배송으로 전달하게 된다.

2021년 단체교섭에 따른 달라지는 제도 살펴보기

- 1탄 -



자, 오늘은 보수/인사 분야 단체교섭 결과를 공유하도록 하였습니다.



시행 시기를 잘 참고하세요!



영업이익의 10%를 균등 배분하는 성과배분제 실시

현금 또는 KT주식 선택 가능(2022년 限).
• KT주식 선택 후 1년 보유시, 취득가의 10% 현금 추가 지급(100주限).
1. KT 별도 손익계산서 기준 영업이익의 10% 성과배분 재원 - 지급일 현재 재직 인원수
2. 연간 추정실적 기준 12월 지급(차년도 3월 정산)



부서장 재량으로 연중 수시 보상 시행

핵심가치 이행과 부서 성과를 높은 조합원에게 적재적시 부서 단위의 보상위원회를 통해 대상자 선정 후 보상합니다.



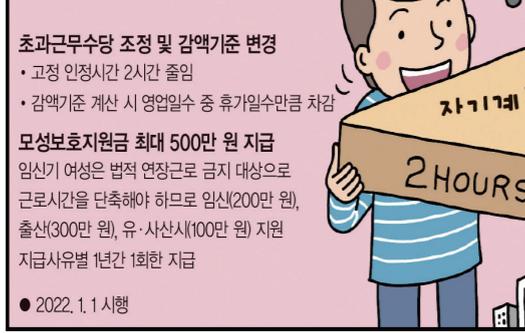
인사 평가 인상을 조정

인사평가인상을 조정에 따라 평균 0.5% 재원은 성과배분제 재원으로 이동. 고과 등급별 인상을 차등폭도 축소하고 임금피크 대상자 성과보상금도 개선했습니다.



초과근무수당 조정

불필요한 연장근로 축소 및 지급기준 합리화 사항이며 수당조정으로 인한 재원은 자기계발비 재원으로 확대 지급합니다.



긴급출동보전비를 초과근무수당 체계로 통합

초과근로시간 + 긴급출동시간을 합하여 수당으로 계산하며 고정인정시간 초과시 초과분은 자동지급합니다. 긴급출동시 지급하는 일비 + 식비 + 간식비는 현행 유지
※ 긴급출동 시 자택, 회사/작업장소로의 왕복 이동시간을 근로시간에 1시간 포함



대리/과장/차장/부장 승진시 인상액 상향

직급 승진인상액(기본급 30만원) 단, 대리급은 2배(기본급 50만원) 인상
• 2021 정기인사 시부터

사원/대리급 Pay-Band 하한 상향방식 개선

G1, G2 Pay-Band 하한을 당해년도 협약인상의 2배 반영 (3년간) • 2021~2023년 협약인상 적용

다음 부문은 바로~

2. 인사

미래사업 관련 부서 유연평가제 신설

AI/DX 융합사업부, 융합기술원, IT부문(직속현업 제외) 등
내용: 부서장 재량 E등급 이하 자율부여, 성과 역량평가에 동료평가 반영
※ 평가인상을 및 평가마일리지 분포비와 연동하여 부여
• 2021 인사평가부터

승진자 선발방식 및 자격요건 변화

전사 대상입니다.

- 일반승진: 부서별 마일리지 상위자 중 심사/선발
- 발탁승진: 직급 2년차 이상자 중 당해년도 성과&역량 E 이상 또는 성과평가 S

• 2021 직급승진부터

현장 특별승진 시행

광역본부 및 직속현업부서 과장/대리를 부서 인사위원회 심사 및 그룹인재실에서 검증 후 선발
※ 요건: 2년 평가 12M 이상 또는 G/G 등급 이상자 중 추천자

• 2021 직급승진 시

직무경쟁력 최적화 기회 제공

기회는 찬스야~!!

- 대상: ('21년) SMB 영업, C&R 운영 ('22년) IP엑세스, 지역전송, 전원(일본/국사)
- 최적화 업무의 인력은 직무전환교육 후 KT내 재배치
- ※ 본인 희망 시 유관 그룹사로 전직 기회 제공
- 그룹사 정년 + 계약직 2년
- 전직 시 전직지원금, 특별학자금, 임금피크보전금 지급

• 2021, 2022년

창업지원휴직을 내일설계휴직으로 변경 확대 지원

- 지원자격 확대: 만50세 이상 ~ 만58세 미만 단, 2021년 限 만58세 이상도 신청 가능
- 분야 확대: 창업 외 재취업, 귀농귀촌 가능
- ※ 지원: 전문자격증 취득교육, 내일설계지원금, 특별학자금

• 2021 4분기

리프레시 휴직 제도 개선

무급휴직(6개월 선택) 연계 사용기간 확대 및 시행시기 조정 (3, 9월 -> 1, 7월)
※ 재직기간 중 6개월 단위 최대 3회 분할사용 가능 기 사용자도 잔여휴직 기간 내 재신청 가능.

• 2022. 1. 1 시행

A직 -> G직 전환

A직을 폐지하고 G직으로 통합
• 2022. 1. 1 시행

공정한 성과 배분과 유연한 HR 체계 도입으로 워라밸을 실현하고자 합니다. 다음 편에는 복직/복무 분야를 소개할게요~

