마음이 통하는 길

VOL.8

KT 노동조합
www.KTTU.or.kr
(463-711)경기도 성남시 분당구 정자동 206 T | 031)727-2835 F | 031)727-2815

마음이 통하는 길

VOL. 8

기획특집
KT노동조합의 어제와 오늘

PEOPLE | 한국노동조합총연맹 문진국 위원장
노동계 이슈 01 | 2013 상반기 노동계 이슈
현장24시 | BIT는 KT에서의 오래된 습관을 바꾸는 것

KT 노동조합
www.KTTU.or.kr

희망찬 연대를 위한 힘찬 동행!

24절기 중 여덟 번째 절기인 소만(小滿)입니다.
입하(立夏)와 망종(芒種) 사이의 소만은
햇볕이 풍부하고 만물이 점차 생장하여 가득 차는 절기죠.
이맘때 쯤 본격적인 모내기가 시작됩니다.

지금은 이앙기나 콤바인 같은 농기계가 농사일을 대신하지만
그 옛날 모내기나 추수 같은 농번기 철이면
온 마을 사람들이 서로 힘을 합쳐 농사일을 돕곤 했죠.
이것은 일찍이 향약과 두레 같은 전통에서 유래되어
농촌지역에 널리 계승되어 온 아름다운 풍습입니다.

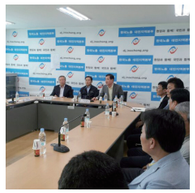
모두가 한마음 한뜻으로 어떤 일을 해내고 서로 책임을 다하는 것.
집단의 이익 추구를 넘어, 하나의 목적을 향해 같은 길을 가는 것.
연대는 곧 동행입니다.

동행은 뜻밖에 큰 힘을 발휘하기도 합니다.
혼자서는 하기 힘든 일도, 여럿이 힘을 합치면 해낼 수 있죠.
혼자서 하는 말은 잘 들리지 않지만,
여럿이 뜻을 모아 한 목소리를 내면 모두가 귀를 기울이게 됩니다.

개인의 주장은 아주 작은 물결에 불과합니다.
조직의 주장은 파도가 됩니다.
조직과 조직이 연대하면 거대한 해일을 일으킬 수 있습니다.

Contents

발행인 | KT노동조합 위원장 정윤모 **편집인** | KT노동조합 정책실장 차완규
발행처 | 경기도 성남시 분당구 정자동 206번지 KT노동조합 031-727-2835 **발행일** | 2013년 6월 10일(격월간) **제작 및 디자인** | KT문화재단 02-3414-2053 **인쇄** | 애드그린(주) 02-498-6254



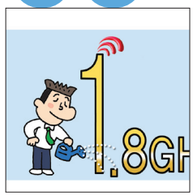
04
KTTU NEWS

08
KTTU 클로즈업
2013 단체교섭 체결

10
기획특집
KT노동조합,
어제와 오늘

05 2013 vol.08
06

14
PEOPLE INTERVIEW
한국노동조합총연맹
문진국 위원장



18
노동계 이슈 01
2013 상반기 노동계 이슈

20
노동계 이슈 02
황금주파수는
국민에게

22
글로벌 리포트
'국내는 좁다' 글로벌 영토 확장의 전초기지, 해외사무소

24
현장 24시
P&I부문 유정재 조합원
P&I부문 한재호 조합원

28
KTTU 클릭 01
갑(甲)도, 을(乙)도 영원한 것은 없다

표지
미래지향적 노사관계 패러다임과 새로운 노동운동 정착을 위한 KT노동조합의 어제와 오늘!

30
KTTU 클릭 02
대기업들의 대규모 정규직 전환 바람

32
그림과 대화하기

KTTU news

10회 위원장기 조합간부 축구대회 및 1차 중앙위원회의 개최

정윤모 위원장 "안팎으로 위기조성 해도 구조조정 없이 함께 갈 것"

노동조합은 지난 4월 18일(목)부터 19일(금)까지 지리산수련관 인근 섬진강변에서 조합간부 및 그룹사 위원장 등 500여 명이 운집한 가운데 '제10회 위원장기 조합간부 축구대회'를 개최했다. 이번 행사는 첫날 체육행사와 이튿날 시상식 및 위원장 간담회, 중앙위원회 순으로 진행했다.

이날 정윤모 위원장은 조합간부들을 향해 "안팎으로 KT와 KT노동조합을 압박하는 세력이 많지만, 11대 집행부는 어떠한 위기에도 구조조정 없이 다 함께 가는 것이 철칙"이라 강조했다. 이어 "2013 단체교섭과 한국노총 가입을 앞둔 시점에서 강한 단결력으로 조합원과 일터를 지키려는 KT노동조합의 저력을 보여주자"고 독려했다.

12개 지방본부별 경기결과는 다음과 같다.

- 축구 : 우승(전북), 2위(대구), 공동 3위(강북/부산)
- 줄다리기 : 우승(부산), 2위(전남), 3위(대구)
- 500m 릴레이 : 우승(제주) 2위(서부), 3위(충남)
- 봉사상 : 강남
- 응원상 : 충남
- 단결상 : 충북

한편, 이튿날 열린 2013년 제1차 중앙위원회에서는 중앙위원 24명 전원이 참석한 가운데 ▲처무규정 ▲지방조직운영규정 ▲선거관리규정 ▲상벌규정 등을 골자로 하는 KT노동조합 규정개정안이 만장일치로 통과됐다.

정윤모 위원장, 제주지방본부 찾아 격려

노동조합 정윤모 위원장은 4월 26일(금) 제주지방본부를 찾아 조순호 제주지방본부 위원장을 비롯한 지방본부 조합간부와 지부장을 만나 간담회를 진행했다.

이 자리에서 정 위원장은 "지역적 거리감 때문에 소외감도 있었을 것"이라 위로하고, "제주는 조합원 수가 많지 않지만, 국내외 관광객들이 찾는 대표적 천혜의 경관인 만큼, 통신시설의 역할이 중요해 KT 조합원들의 임무 또한 막중한 곳"이라 격려했다.

이어 정 위원장은 노동조합 2013년 활동방향을 설명하면서 "지난 축구대회에서도 밝혔듯이 안팎으로 위기를 논하지만, 11대 집행부는 구조조정은 결단코 없다는 강경한 입장"이라고 강조했다. 또 "현재 올해 단체교섭을 앞두고 현장을 순회하며 안건정리에 고심중"이라 밝히며 "무엇보다 현장 조합원들의 고충을 조금이나마 해결할 수 있도록 현실적인 성과를 쟁취하는 데 주력하겠다"고 약속했다.

계속해서 정 위원장은 한국노총 가입을 목전에 둔 상황도 전달했다. "지난 3월 한국노총 가입추진을 선언하고 그룹사 동참을 이끌어 내며 많은 토론을 거쳤다"며, "한국노총에 가입하면 여러 가지 상황이 변하겠지만, 조합원들을 최우선시하는 기본 활동원칙과 역할에는 변함이 없을 것"이라 분명히 선을 그었다.

끝으로 정 위원장은 조순호 제주지방본부 위원장과 조합간부들의 노고에 감사하며, "앞으로도 함께 조합원들이 어깨 펴고 당당하게 일할 수 있는 KT를 만들기 위해 최선을 다하자"고 마무리했다.

2013년 플라자 위탁전환 16개소 선정

경쟁환경, 방문고객 수, CSI 등 종합적 고려

노동조합과 회사는 2013년 직영 플라자 위탁전환을 위한 수요조사를 실시, 신청 기관 30개소 중 16개소를 선정했다.

플라자 위탁전환은 플라자 운영상 고충을 해소해 경쟁지역 영업력을 강화하고 안정적인 고객서비스 제공을 통한 CS 안정화 및 생산성 향상에 목적이 있다. 노사는 이번 직영플라자 위탁전환 선정을 위해 4월 한 달 동안 경쟁환경, 방문고객 수, CSI 등을 종합적으로 고려해 대상을 선정했으며, 특히 노동조합은 지방본부와 지부장 협의 후 위탁전환 요청지사를 우선으로 고려했다.

선정된 16개소는 5월 법인 인력선발 및 교육 후 6월 중 위탁 전환하게 된다.

한편, 플라자 위탁전환은 지부인원 부족, 이미징 처리시간 과다 등으로 점심시간 부족 및 화장실 문제 등 플라자 근무 기피 현상으로 이어져, 현장요구가 빗발친 데 따른 것이다. 노동조합은 조합원 근로환경 개선을 우선적으로 고려하지만, 무리한 위탁 전환 시 고용환경이 축소될 수 있다고 판단, 지난해부터 현장 실사를 강행해 최소 개소의 위탁전환만을 동의하고 있다.

KT그룹노조, 한국노총 가입!

정윤모 위원장 전국IT사무서비스노동조합연맹 공동위원장 추대

노동조합 정윤모 위원장은 4월 30일(화) 오전 11시 한국노총에서 KT노동조합을 필두로 11개 KT그룹노조협의회 소속 노동조합의 한국노총 가입을 선언하고, 기자회견을 열었다. 이에 따라 이미 한국노총에 가입된 KT텔레캅과 KT링커스를 포함한 13개 KT그룹노조협의회 회원사 모두 한국노총 소속이 됐으며, 한국노총 전국IT사무서비스노동조합연맹 조합원 수는 KT그룹 조합원 3만여 명을 새 식구로 맞아 총 5만 명으로 늘었다.

정윤모 위원장은 기자회견을 통해 "한국노총 가입을 계기로 ICT 산업의 먹거리 창출과 창조 경제시대의 모범적인 발전기반을 구축할 것"이라 선언하며 "원만한 노사관계를 기반으로 근거 없는 음해와 조직와해를 일삼는 좌파세력의 모략을 단호히 차단함으로써 조합원의 고용안정을 강화해 나가겠다"고 발표했다.

한국노총 전국IT사무서비스노동조합연맹 최두환 위원장은 환영사를 통해 "ICT 노동자는 하나라는 기치 아래 3만 KT동지들의 연맹가입을 인준했다"며, "KT동지들의 연맹가입으로 5만 ICT 노동자들은 이제 각자의 이해관계를 넘어 '하나 된 실천'을 하게 될 것"이라 기대했다.

한편, 이날 오후 2시 전국IT사무서비스노동조합연맹은 임시 대의원대회를 열어 KT노동조합 정윤모 위원장을 현 최두환 위원장과 공동 위원장으로 추대했다.

KT노동조합, 합동 추모제 개최

황성관 사무총장 "열사들의 정신 올바로 계승하자"

노동조합은 5월 1일(화) 오후 2시 경기도 안성 유토피아추모관에서 합동 추모제를 열어 선배 열사들의 뜻을 기리고 유가족을 위로했다.

이날 추모제에는 황성관 사무총장을 비롯해 중앙본부 각 실장 및 12개 지방본부위원장과 조합간부, 그리고 故 김낙성, 故 김왕찬, 故 오용철, 故 김양중, 故 윤준상 동지 유가족들이 함께했다.

황성관 사무총장은 추모사를 통해 "다섯 열사들의 헌신적인 삶과 투쟁이 있었기에 KT노동조합의 민주노조 역사가 개척될 수 있었다"며 "이번 한국노총행에 힘입어 열사들의 염원이었던 민주노조 사수와 고용안정 강화를 위해 KT 노동조합은 더 많이 고민하고 앞장서 연대할 것"이라 강조했다.

유가족 대표로 답사한 故 김낙성 동지의 동생 김낙은 씨는 "해마다 잊지 않고 추모제를 열어 주시는 KT노동조합에 감사를 드린다"며 "먼저 가신 열사들의 신념과 용기를 기리며, KT노동조합과 KT에 새로운 역사를 만들어 달라"고 당부했다.

5.1 노동절, 마라톤대회 참가 및 추모제 개최

"KT노동조합, 더 큰 연대로 조합원 권리사수 나선다"

노동조합은 5월 1일(수), 123주년 노동절을 맞아 잠실에서 열린 한국노총 마라톤대회에 참가한 뒤, 안성 유토피아추모관을 찾아 KT노동조합 합동 추모제를 개최했다.

한국노총 마라톤대회 참가

정윤모 위원장, "ICT 노동자 하나로 뭉치자!"

먼저, 노동조합 정윤모 위원장, 황성관 사무총장, 중앙본부 각 실장 및 중앙상무집행위원 등 조합간부들은 제123주년 노동절을 맞아 잠실 올림픽주경기장에서 열린 '한국노총 2013 노동절 마라톤대회'에 참석했다.

이는 KT노동조합이 한국노총 가입 후 처음으로 참여한 공식행사로 노동자, 가족, 정계인사 등 총 2만여 명이 함께하며, 대한민국 노동자들의 권리향상을 다짐하는 자리가 됐다.

한국노총 산하 전국IT사무서비스노동조합연맹 공동위원장을 맡은 정윤모 위원장은 이날 "전체 ICT 노동자들의 고용환경과 근로조건 개선을 위해 힘차게 뛰겠다"고 선언했다. 한국노총 노동절 마라톤대회는 5월 1일 노동절을 기념해 지난 2006년부터 이어오고 있다.

제1차 UCC 운영위원회 및 UCC 전국확산회의 개최

운영위원 상견례 및 기금관리 방안 심의 · 의결

노동조합과 회사는 5월 6일(월) 오전 UCC 운영위원 15명이 참석한 가운데 '2013년 제1차 UCC 운영위원회'를 열었다.

이날 회의는 각 회원사 노사 운영위원 상견례와 기금관리방안 안건 심의 · 의결이 목적이었다.

운영위원회는 UCC 법인설립 전까지 기금을 회원사별로 관리하되, 각 회원사는 분기별로 기금모금 현황을 사무국에 서면 통보하는 'UCC 기금관리 방안'을 가결했다.

이에 앞서 노동조합과 회사는 4월 24일(수) 분당본사 5층 대회의실에서 'UCC 전국확산회의'를 개최했다.

이날 회의에는 노동조합 중앙상무집행위원과 지방본부 조직국장, 회사 본사 및 지역 담당자 등 50여 명이 참석했으며, ▲UCC 추진경과 ▲올해 사업계획 내용 등을 공유한 뒤, 그동안 노동조합 중앙본부와 본사 위주로 진행해 온 활동을 전국 지역으로 확산하기 위한 논의가 이루어졌다. 이와 함께 지역 회원사 영입을 통한 연대방안도 검토했다.

노동조합은 UCC 활동이 단순한 사회공헌 연대활동이 아닌, 노동운동의 모범적인 발전기반을 구축할 기회임을 강조했다.

■ UCC란

노사문화 혁신과 사회적 책임 실천을 위한 기업 간 노사협의체(Union Corporate Committee)를 말한다. UCC는 현재 KT를 비롯하여 분당서울대학교병원 / aT농수산물유통공사 / 한국장애인고용공단 / 경기도시공사 / 코트라 / LH공사로 총 7개 회원사로 구성되어 있다.

2013년 '아름다운 동행 42.195' 운영계획 협의

노동조합 "지표 및 개인 생산성 미반영 준수, 지사경쟁 근절" 전제

노동조합과 회사는 ▲참여 대상 확대 ▲관심도 제고 ▲역량향상 지원을 골자로 하는 2013년도 '아름다운 동행 42.195 프로젝트 운영계획'을 협의했다.

지난해부터 홈부문에서 시행하는 42.195 프로젝트는 마라톤 정식 코스거리를 활용, 본인업무에 대한 체계적 시스템관리로 본인의 가치를 높이고 동료 및 회사와 동반성장 체계를 구축하는 것을 목적으로 출발했다.

노동조합은 이번 협의를 통해 42.195 프로젝트 결과를 지표 및 개인 생산성에 반영하지 않는 것을 반드시 준수하라고 요구했으며, 덧붙여 지역본부 내 지사별 달성률 및 지사/팀 성과분석 및 실적 e메일링을 근절해 경쟁으로 인한 기본 취지와 방향을 잃지 않도록 특별히 주의할 것을 요구했다.

새노조/민동회에 조합원 개인정보 처리정지 및 삭제요청 내용증명 발송

노동조합은 5월 6일(월), 분당 정자우체국을 찾아 새노조와 민주동지회(이하 민동회)에 조합원 개인정보처리정지 및 삭제요청서와 서명지를 내용증명을 통해 발송했다.

이는 조합원 개인정보제공 동의를 받지 않고 새노조와 민동회가 무작위로 문자공세를 벌이는 것에 대한 개인정보 처리정지 및 개인정보 삭제요청으로 총 1만 5천 KT노동조합 조합원이 동참했다.

노동조합 11대 집행부는 이를 계기로 KT 내에서 건전한 노동운동이 공존할 수 있도록 힘쓸 방침이다.

2013년 건강검진 복지 Point 및 그룹PS(Profit Sharing) 지급 안내

■ **주요사항**

- 검진유형(A/B/C/D형)별 검진대상자가 BIT 검진관리시스템 등록 (검진병원/검진유형/일정 등)
- 검진복지 Point 부여(기준:연령대별)후, 상위유형 검진 선택 시 차액은 본인부담 (당일결제)
- 본인(배우자 포함) 검진당일 검진병원에서 직접 결제 (복지카드 등 본인 소유카드 가능)

■ **검진복지 Point 지급(충전) 기준**

- 30만Pt (만50세이상) / 20만Pt (만35세~50세미만) / 15만Pt (35세미만 및 배우자)

■ **검진복지 Point 지급일** : 2013.5.16(목)

- 충전 확인 : kate → Service Link → 회사생활 → KT 복지관(홈페이지) 조회

■ **기타사항**

- 지급 제한 : 파견 계약직, 그룹사 재적 전출자, 배우자 중 건강보험증 피보험자 미등재자
- 정산대상(복지카드 미소유) : KT직접계약직, 그룹사에서 KT재적 전출자, 특수검진 대상자

또한, 2012년 단체교섭 합의사항이었던 그룹 PS 지급 관련하여 알려드립니다.

■ **내용** : 현금 30만원 또는 주식 10주 지급(주식 2년 의무보유)

- 본인 선택권 부여 : 2013년 4월 15일 ~ 19일 기 시행

■ **지급일** : 2013.5.24(금)

■ **입금계좌** : 별도계좌

KT그룹노조협의회 대표자회의 개최

통신노동자 위기, 단결로 극복할 수 있도록 상급단체 활동에 힘 싣자

노동조합은 5월 15일(수) 오후 4시 여의도에 있는 KTis노동조합에서 KT그룹노동조합협의회(의장: KT노동조합 정윤모 위원장) 대표자회의를 개최했다.

이날 회의에서는 각 단사별 현안사항 공유 및 상급단체 활동방향이 주를 이뤘다. 특히 5월 23일(목) 대전에서 열릴 한국노총 16개 시도 지역본부 지역의장단회의 참석을 시작으로 본격적인 상급단체 활동을 전개하기로 결의했다.

예정된 회의에는 KT노동조합 정윤모 위원장과 황성관 사무총장, 중앙본부 실장, 12개 지방본부위원장 및 KT그룹 각 단사 노동조합 위원장 등이 모두 참석해 한국노총 16개 시도 지역본부 지역의장단과 KT그룹노조 상호간에 인사를 하고 결합할 방침이다.

한국노총 IT사무서비스노동조합연맹 공동 위원장을 맡은 정윤모 의장은 "KT그룹노조가 합류하면서 연맹은 2만에서 5만으로 규모가 확대됐다"며, "전 통신노동자 위기의 시기를 단결로 극복할 수 있도록, KT그룹노조가 연맹활동에 앞장서 힘을 싣자"고 독려했다.

한국노총 16개 광역 시도지역본부의장단 회의 참석

노동조합은 2013년 5월 23일(목) 오전 11시 '한국노총 16개 광역 시도지역본부 의장단회의'에 참석했다.

한국노총 대전지역본부에서 열린 이날 회의에는 KT노동조합 정윤모 위원장과 최장복 조직실장, 12개 지방본부 위원장, KT그룹노조 위원장, 이병균 한국노총 상임부위원장, 조기도 조직본부장, 16개 지역본부 의장단 등이 대거 참석해, 처음으로 인사를 나눈 뒤 향후 활동방향을 논의했다.

정윤모 위원장 "노동계 현안 해결 위해 적극 앞장설 것"

한국노총 IT사무서비스노동조합연맹 공동위원장인 정윤모 위원장은 "KT그룹노조협의회는 상급단체 가입을 계기로 통합의 큰 물줄기를 형성한 만큼, 앞으로 크고 작은 노동계 현안 해결을 위해 적극적으로 소통하고 앞장서겠다"고 약속했다.

이병균 한국노총 상임부위원장은 환영사를 통해 "먼저 큰 결단을 내려주신 정윤모 위원장께 감사드린다"며 "한국노총은 KT그룹노조협의회의 가입을 진심으로 환영하며, IT사무서비스노동자뿐 아니라 전국 16개 시도지역본부 노동자들의 권익향상에도 큰 힘이 될 것으로 기대한다"고 밝혔다. 이날 회의는 정윤모 위원장이 이종호 한국노총 대전지역본부 의장이 수여하는 축하 감사패를 받는 것을 끝으로 마무리됐다.

KT그룹노조는 어제 한국노총 IT사무서비스연맹 대표자회의에 이은 오늘 16개 광역 시도지역본부 의장단회의를 기점으로 본격적인 상급단체 활동을 시작했다.

GB정책 포인트 추가항목 노사 협의

LTE → LTE 기기변경 시 GB포인트 0.8 부여

노동조합은 초기 LTE 가입자들의 해지가능 시기가 도래하고, 고객평균 단말기 사용기간 18개월이 가까워짐에 따라, 현장의 요구를 반영하여 회사에 지속적으로 사기진작 방안을 요구했다. 이에 따라 2013년 6월 1일 개통분부터 아래와 같이 LTE 기기 변경의 경우 GB(Golden Bridge) 0.8포인트를 부여하기로 협의가 이뤄졌다.

■ **LTE → LTE 기변 건 GB 포인트 지급**

- 기존 : GB 포인트 미부여
- 변경 : LTE 보상기변과 같이 GB 0.8 포인트 지급

■ **시행기준 : 2013.6.1(토) 개통분 이후 적용**

노동조합 정책진단 실시

KT노동조합 장기 발전과제 수립을 위한 연구 사업의 일환

조직은 달리는 자전거와 같다. 성장의 페달을 멈추면 곧 넘어지기 때문이다. 급변하는 환경에 대응하기 위해서는 기존의 핵심 역량을 토대로 변화에 맞추어 노동조합도 발 빠르게 진화해야 한다.

그만큼 조직은 환경과 영향을 주고 받으며 자칫 변화의 방향과 속도가 잘못 될 경우 도태되거나 새로운 세력에게 주도권을 넘기게 되는 경우도 종종 발생한다.

따라서 노동조합은 외부환경과 조합원의 의식이 변화함에 따라 조직혁신과 전략을 수정해야 한다.

그리고 이러한 시도들이 가시적 성과를 내려면 조직의 무엇을 개선해야 하고, 무엇이 문제인가를 파악하는 것이 우선되어야 함은 물론 문제와 대안에 대해 구성원간의 합의를 도출해내야 한다.

기초자료 수집 위해 설문 및 현장 인터뷰 진행

KT노동조합은 이에 따라 4월초부터 6월말까지 2달에 걸쳐 'KT노동조합 정책진단'을 위한 조합원 설문조사 및 연령/직군별 인터뷰를 진행 중이다.

이는 노동조합의 노동운동 방향이나 활동범위, 통신노동조합의 역할 등에 대해 조합원들의 의견을 수렴하는 활동으로, 이 결과를 토대로 조합은 정책방향을 재정립할 방침이다.

이번 정책진단은 기존의 직무만족도 조사가 경제적 이익에 대한 평가에 치우쳐 있다는 문제의식에서 출발한 것으로 조합원들이 노동의 가치를 소중히 여기면서 행복한 직장생활을 설계하는 것을 목적으로 한다.

또한, 전문가 통계 및 분석을 거쳐 최종 보고서 형태로도 발간할 예정이며 이에 따라 노동조합은 지난주 230여 현장 조합원들의 설문조사에 이어, 지난 13일(월)부터 현장을 찾아 권역별/연령별/직군별로 다양하게 선정된 조합원 인터뷰를 시행 중이다.

2013년 단체교섭 체결

▲ 5월 24일(금) 오전 9시부터 오후 6시까지 전국 각 지부에서 '2013년 단체교섭 조합원 총회'를 실시했다. 그 결과 찬성 82.1%로 가협약(안)이 가결되어 노사는 저녁 8시 분당사옥 5층 대회의실에서 '2013년 단체교섭 협정식'을 개최했다.

노동조합, KT생존 위해 교섭 요구안 대신
노사공동 위기 타개 제안

2013년도 단체교섭이 마무리됐다. KT노동조합은 2013년도 단체교섭과 관련하여 5월 24일(금) 오전 9시부터 오후 6시까지 전국 각 지부에서 '2013년 단체교섭 조합원 총회'를 실시했다. 그 결과 찬성 82.1%로 가협약(안)이 가결되어 노사는 저녁 8시 분당사옥 5층 대회의실에서 '2013년 단체교섭 협정식'을 개최했다. 이 자리에서 정윤모 위원장은 "이번 단체교섭을 통해 어려운 상황에서도 노사간 신뢰를 재확인할 수 있었고, 현장의 여러 고충에도 굳건히 힘을 실어주신 조합원들께 깊이 감사드린다"고 인사했다. 계속해서 위원장은 "회사는 더 분발하라는 채찍질로 받아들이고, 노동조합과 조합원의 신뢰에 경영성과로 조속히 화답하라"고 당부했다. 이에 대해 이석채 회장은 "무거운 책임감을 가지고 노동조합과 전체 구성원들의 신뢰에 보답할 수 있도록 통신시장 경쟁력 확보와 먹거리 창출을 위해 최선을 다하겠다"고 약속했다.

전체 종사원 다 함께 가기 위한 최선책,
고용강화와 현장 안정화 가속화

KT노동조합은 알려진 바 대로 '2013년 KT 단체교섭'에서 KT 교섭 역사상 처음으로 회사에 요구안을 제시하지 않았다. 노동조합은 단체교섭에 앞서 일찌감치 교섭 전담반을 가동하고 준비를 갖추었으나 각종 데이터와 자료를 면밀히 검토한 결과, 올해 처음으로 교섭 요구안을 제시하지 않는 것으로 결론을 내렸다. 이는 회사의 경쟁력 강화와 진정한 동반자로서 일익을 담당키 위한 것으로 노동조합이 영업이익 감소, 무선가입자 순감 등 KT의 경영이 악화되는 상황의 심각성을 공감했기 때문이다. 매년 떨어지는 실적악화를 견디기 어려운 통신시장 상황에서 노동조합이 기존의 관행과 자존심만을 세워 회사와 지리한 공방을 거듭한다면 결국 노와 사가 같이 공멸할 수밖에 없다는 고민 끝에 나온 고육지책이다. 노동조합은 그러나 이동전화 가입비 폐지, 인건비 부담 등 급박한 현실에 처해 임금동결이 불가피했으나, 인사보수제도개선협의회를 통해 전사성과급 최저지급률을 285%에서 300%로 상향시켰고, 올해부터 시행된 그룹PS제도가 장기적으로 정착해 나갈 수 있도록 했다. 복지기금의 경우 "단체협약에 명시한 세전당기순이익 5%를 출연할 경우 최대 출연액은 582억원이지만, 조합이 지속적으로 원활한 목적사업 집행을 위한 추가출연을 요구해, 261억원을 추가로 출연할 수 있었다. KT노동조합은 이번 단체교섭 일임을 계기로 KT의 경영위기 타개는 물론 향후 전체 종사원의 고용안정 강화에 더욱 목소리를 낼 수 있을 것으로 전망하고 있다. 노동조합은 또한 빠르게 현장을 안정화하고 활발한 상급단체 활동으로 대외영향력을 확대할 계획이다.

2013년 단체교섭 주요내용

■ 임금협약: 현 수준 유지
– 인사평가인상률 소급적용(2013. 6.14 별도계좌 지급 예정)

■ 단체협약: 당연개정사항 반영, 12개 조항 갱신 등
– 조합원 범위, 노동조합 직제 반영
– 가족돌봄휴직, 배우자출산휴가 등 관련법 개정에 따른 당연개정 및 제도개선 반영

■ 복지기금: 843억원 출연
– 세전당기순익(11,639억원) 7.2%수준
– 단체협약에 의한 5% 출연의 경우 최대액이 582억원이나, 복지후퇴방지를 위해 261억원 추가출연에 합의

이와 별도로 노사는 인사보수제도개선협의회를 통해 논의된 ▲멀티페이밴드 도입 ▲인사평가제도 개선 ▲Sales직 신설 및 고객서비스직 이원화 ▲TM제도 개선 ▲호칭부여 기준 재정립 ▲경영성과 보상제도 개선 ▲수당 개선 ▲복무 및 복지제도 개선 등을 합의했다. 특히, 여기에는 승진제도와 인사평가제도, 호칭제 및 TM제도 개선 등, 11대 집행부 공약사항인 상하반기 휴직제 도입 등 노동조합 요구가 상당 부분 반영됐다.

▲ 조합원 총회를 앞두고 중앙상무집행위원들을 12개 지방본부에 파견해 '2013년도 단체교섭 가협약(안) 현장설명회'를 개최했다.

▲ 노동조합과 회사는 5월 21일 2013년도 단체교섭 1차 본회의를 속개하고 가협약을 체결했다.

▲ 노동조합은 5월 9일, 2013년 단체교섭에서 조합요구(안) 대신, 조속한 위기타개를 위해 노사공동 노력할 것을 제안했다. 정윤모 위원장은 "더욱 낮은 자세로 돌아가, KT만의 노동운동이 아닌, 비정규직과 사회 전반의 아픔과 열악한 환경을 개선하기 위해 앞장설 것"이라 강조했다.

KT노동조합, 어제와 오늘

미래지향적인 노사관계 패러다임과 새로운 노동운동 정착을 위한 발걸음

KT노동조합은 지난 31년 동안, 공기업으로 출발해 민영화 등을 거치면서 노동조합의 모범이 돼야 한다는 사명감으로 민주적인 노동운동을 펼쳐왔다. 특히 국내 최대 조합원 수에 이르는 대표적인 노동조합으로 통신 역사는 물론 노동운동에서도 활발한 활동과 새로운 변화에 대한 노력을 아끼지 않았다. 최근 한국노총 가입을 선언하고 새로운 노사관계 패러다임을 만들어나가는 KT노동조합의 지난 발자취를 되돌아본다.

한국통신 노동조합, 민주노조의 대명사로 시작

KT노동조합은 1982년 1월 한국통신(KT)노동조합의 설립으로 그 첫 발을 내딛었다. 당시엔 유니온 숍(union shop) 제도로 시작되었다. 유니온 숍 제도란 노동자가 대표성을 갖춘 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하고 있는 제도로서 1980년대 당시 한국통신(KT)의 노동조건은 열악한 편이어서 노동조합의 역할이 매우 중요한 시기였다. 특히 매년 교통사고와 감전사고, 납중독 등 산재로 인한 사망자가 10여명, 부상자가 100여 명에 이르렀기 때문에 무엇보다 노동조합의 역할이 절실하던 때였다. 이 같이 노동조합이 설립되는 초기에 유니온 숍 협정은 노동조합의 단결력을 강화하기 위한 한 수단으로서 조합원의 확대를 이끌었다. 이후 한국통신노동조합은 80%가 넘는 조직률을 보이는 국내 최대 노동조합으로 빠르게 성장하였다.

1994년 6월 1일, 한국통신노동조합은 직선제를 통해 새로운 집행부를 구성하면서 민주노조의 기틀을 마련해 노동계의 관심을 받았다. 당시 국내 최대 규모일 뿐만 아니라, 국가기간산업을 담당하고 있어서 한국통신노동조합의 변화는 노동운동 전반에 새로운 바람을 가져다 줄 것으로 많은 기대를 모았다.

1990년대, 대정부 투쟁으로 노동운동을 주도하다

1995년 한국통신노동조합 5대 집행부는 8만원 기본급 임금인상 요구 투쟁과 재벌특혜 및 해외 투기자본으로의 민영화를 반대하는 '통신주권 수호투쟁'을 벌였다. 그해 6월 8일부터 한국통신노조 파업 및 출퇴근투쟁이 시작되었는데 조합원들은 정시 출퇴근 투쟁과 지역별 규탄대회를 가졌다. 김영삼 정권은 이에 대해 경찰을 동원해 조합원을 대상으로 검문을 실시하는 등 강한 압박을 펼쳤다.

한국통신노동조합의 노조활동은 강화된 대정부 투쟁으로 이어졌다. 노조원들이 명동성당과 조계사에서 시위를 벌이자 정부는 역사상 처음으로 성역권으로 인정되어오던 장소에 공권력을 투입하였다. 당시 '한국통신 사태'로 불렸던 정부의 강경 농성 진압 사건은 즉각 종교계와 재야 시민단체의 강한 반발을 불러일으켰다. 이들은 한국통신노조 간부 영장집행 거부와 '평화적 해결 서명운동'을 함께 전개하면서 공권력 투입에 반대 입장을 표명하였다.

이에 불구하고 김영삼 정권은 명동성당에서 농성하던 한국통신 노조 집행부를 국가전복세력으로 규정하고 더욱 탄압했다. 하지만 정권은 경찰력 투입으로 인해 도덕적으로나 여론에 큰 치명타를 입었으며 이후 이는 정권이 내리막길을 걷게 된 한 계기가 되었다. 그해 대정부

투쟁으로 해고 및 구속됐던 노조지도부는 2007년에 이르러서야 '민주화운동 관련자 명예회복 및 보상위원회'를 통해 비로소 민주화운동 유공자로 인정받았다. 2009년, 5대 노조위원장이었던 유덕상 위원장과 이른바 '한국통신 사태'로 해고됐던 노동자들이 전원 복직되었다.

1996년 12월 26일은 한국 노동운동사에 중요하게 기록되는 날이다. 이날 새벽 여당인 신한국당 국회의원 154명은 영등포에서 집결해 단체로 국회 본회의장으로 출석해 노동법, 안기부법 개정안 등 총 11개 법안을 단 7분 만에 날치기 통과시켰다. 세계적으로도 유래가 없는 날치기 통과에 많은 노동자와 국민이 분노했다. 양대 노총은 즉각적인 총파업을 선언하고 약 1달여에 걸친 노동계의 총파업이 시작되었다. 노동시장의 상황은 1997년에 이르자 더욱 심각해졌다. 1997년 11월 IMF 구제금융을 받은 이후 기업의 구조조정이 가시화되었기 때문이다. IMF는 구제금융조건으로 긴축정책과 구조조정, 개방화, 국공유기업의 민영화를 조건으로 내걸었고, 정부는 IMF체제 극복을 위한 노사정위원회 구성을 제의했다. 국가위기 앞에서 이른바 고통분담은 노동자에게 지배적인 이데올로기로 강요되었다. 정리해고는 노동자는 물론 국민에게 기업의 이윤을 보장하기 위한 일상적인 수단으로 받아들여졌고, 한국은 지난 과거 경제 성장의 속도만큼이나 전 세계에서 가장 빠른 속도로 비정규직이 확산되어 갔다.

이 시기 한국통신 노동조합 6대 집행부는 대정부 투쟁으로 많이 힘들었지만, 인위적 인력 구조조정과 정리해고를 막기 위해 더욱 투쟁을 강화해 나갔다. 그 결과 안팎으로 경제상황이 어려운 IMF 구제금융 체제였음에도 불구하고 사업 구조조정과 인력 구조조정 시행을 노사간 합의로 처리한다는 원칙을 얻었다.

노동조합의 전환점을 맞이한 2000년대

7대 집행부가 시작된 2000년은 IMF의 찬바람은 가셨으나 여전히 기업 안팎의 경제상황이 좋지 않은 시기였다. 정부는 공기업을 중심으로 대대적인 구조조정을 시도했다. 그해 12월, 노동조합은 일방적인 인력감축을 위한 구조조정과 사업분사에 맞서, 많은 조합원들과 함께 다시 거리로 나섰다. 5박 6일간 명동성당에서 힘겨운 총파업 투쟁을 벌이며 일방적인 구조조정의 부당함을 알렸으며 또한 이를 막고자 혼신의 노력을 다했다.

2002년 5월 21일, KT는 정부 소유 지분 전량 매각으로 완전 민영화를 이루며 노동조합 역시 새로운 전환점을 맞이하였다. 민영화 이후 2003년에 들어선 8대 KT노동조합 집행부는 변화하는 시대에 발맞추어 노동조합이 먼저 달라져야 한다는 가치 아래 그동안 투쟁 일변도의 노사관계에서 대화와 교섭의 중요성을 강조하기 시작했다. 이어 9대 집행부는 연금저축과 생활안정자금, 보육시설 확충 등 새로운 복지정책을 신설하여 조합원의 고용안정과 완전복지 실현을 앞당겨 나갔다.

2009년 '현장과 함께하는 노동조합'을 기조로 출범한 10대 집행부는 KT노동조합만의 독창적인 노동운동을 펼치기 시작하였다. 그동안 조합원들로부터 받았던 새로운 노동운동의 요구 목소리에 귀를 기울이고 하나씩 실천에 옮겨 나갔다. 투쟁일변도 성향의 상급단체를 탈퇴하고, 노사가 함께 성장하며 조합원은 물론 국민으로부터 사랑 받을 수 있는 새로운 노동조합으로의 변화를 꾀했다. 2009년 6월, KT와 KTF 합병 후 노동조합은 그해 7월 임시조합원총회를 통해 95%의 압도적인 지지로 민주노총을 탈퇴했다. 그리고 7월 31일 KTF노동조합과 합병을 성공적으로 거치면서 명실상부한 KT노동조합의 완성을 이루며 새로운 노동운동에 박차를 가했다.

KT 노동조합만의 새로운 노동운동을 전개하다

2010년 3월, KT노동조합은 KT노조만의 독창적인 'HOST 운동'을 선언했다. 'HOST'는 화합(Harmony), 창조(Originality), 나눔(Share), 투명(Transparency)을 뜻하는 영문의 첫 머리글자를 딴 약어로서 KT노동조합이 지향하는 새로운 노동운동 정신을 뜻한다. KT노조는 사측과 상생협약식 공동선언을 통해 변화하는 노조의 새 모델로 주목을 받았다. 그동안 파업 및 정치 투쟁에 주로 사용됐던 상급노조 지원비를 소외계층과 이웃을 위해 사용하겠다고 선언한 것이다. 이는 노동운동 역사에 한 획을 그었다는 평가를 받을 만큼 안팎으로 많은 관심을 모았다. 노동조합은 HOST 운동의 일환으로 무료인터넷교육, 장학사업, 올레 한마당 잔치 등 조합원 고용안정 뿐만 아니라 대외적으로 다양한 활동들을 펼쳐 나갔다. 이는 그동안 조합원이라는 좁은 울타리를 벗어나지 못했던 노동운동의 틀을 과감히 벗어나 노조가 중심이 되어 주체적으로 사회공헌 활동을 펼쳐 노동운동의 새 장을 열었다는 평가를 받았다. 이어 지난해 1월 출범한 11대 집행부는 '변화하고 소통하는 강한 노동조합 건설'을 기조로 차별화된 노동운동을 선언하고 국내 노동운동의 변화는 물론 글로벌 시대에 걸맞게 해외 통신노조와도 적극적인 연대활동을 전개하는 등 적극적인 신 노동운동 활동을 이어나갔다.

2013년 KT노조, 한국노총 가입

지난 4월 30일 KT노동조합은 2009년 7월 민주노총 탈퇴 후 3년 8개월 만에 상급단체인 한국노총에 가입했다. 조합원의 압도적인 지지로 한국노총에 가입한 KT노동조합은 25,000여 명과 KT그룹사의 5,000여 명을 포함, 총 3만여 명의 거대 조합원을 이끌고 있다. 앞으로 KT노동조합은 한국노총 가입을 계기로 노조의 사회적 책임을 확대하는 한편 조합원의 고용안정을 강화하고 방송통신미디어 규제에 맞선 대정부 교섭력 확충하는 등 현안문제를 적극적으로 풀어나가겠다고 밝혔다. 한국노총은 KT노동조합의 가입에 대해 최근 글로벌 경제위기로 인해 많은 노동자들이 벼랑 끝으로 내몰리고 있으며, 노동운동은 조직 갈등과 분열의 우려마저 있는 등 매우 어려운 상황에서 KT노동조합의 가입이 노동운동의 연대와 단결의 희망이 될 것이라며 반겼다. 또한 앞으로 합리적 노동운동의 발전과 KT노조의 현안 문제 해결을 위해 적극 지원을 약속했다.

KT노동조합과 한국노총은 과거 노동운동의 패러다임을 넘어 우리 사회가 안고 있는 사회 양극화 해소와 비정규직 차별 철폐, 양질의 일자리 및 복지 확대를 위한 활동에 더욱 매진해 나갈 것을 밝혔다. 그동안 '노동조합의 주인은 조합원'이라는 모토 아래 독자적인 노동운동을 펼쳐 온 KT노동조합. 앞으로 한국노총과 함께 펼칠 새로운 노동운동의 전진과 통합의 장을 기대해본다.

한국노총, KT노동조합 조합원들의 든든한 동반자가 될 것!

한국노동조합총연맹 문진국 위원장

KT노동조합을 포함한 KT그룹 11개 노동조합 소속 조합원 3만여 명은, 올해 한국노총에 가입함으로써 한국노동운동의 새로운 역사에 발을 들여놨다. 이로써 KT노조는 연대를 통해 신정부의 ICT 정책을 KT에 유리하도록 다양한 채널을 확보하면서 ICT노동자의 권익 향상을 한층 기대할 수 있게 됐다. KT조합원의 고용과 대정부 교섭력을 위해 적극적인 지원을 약속한 한국노총 문진국 위원장. 그를 만나 국내 노동현안과 KT노동조합의 한국노총 가입 결정의 의미에 대해 들었다.

노조의 존폐 여부 달린 중대시기

문진국 위원장의 노동운동사는 한마디로 외길 인생이다. 그는 1987년 금구상운 노조위원장에 당선되면서 노동운동에 본격적으로 뛰어들었다. 이후 2005년부터 전국택시노련 서울지부장을 거쳐 4선 위원장으로 활동하고, 2008년부터 3년간 한국노총 상임부위원장을 지내기도 했다. 그리고 지난해 9월 한국노총의 24대 위원장으로 선출되면서 100만 조직의 대표로서 한국노총을 이끌고 있다.

실질적이고 합리적인 노동운동을 요구하고 있는 오늘날의 대중과 조합원들의 뜻에 발맞춰 한국노총은 단결과 화합을 바탕으로 한 다양한 활동들을 전개하고 있다. 최저임금위원회, 국민연금기금운용위원회 등 70여 개에 이르는 각종 정부위원회에 참여해 정책을 논의하며 명실상부한 대한민국 제1노총의 역할을 담당하고 있는 가운데, '국민과 함께, 현장과 함께!'라는 한국노총이 표방하고 있는 슬로건은 한국노총이 노동계에서 지향하는 바를 함축적으로 보여준다고 하겠다.

주5일근무제 도입, 남녀고용평등법 개정, 최저임금제 실시 등 한국노총은 지금까지 굵직한 현안들을 정부와 수많은 협상을 통해 노동자의 권익향상을 이끌어 왔고, 우정사업 민영화 저지, 전력산업배전분할 사업계획 저지, 비정규보호법 개악 저지 등의 투쟁도 불사해 왔다. 특히 문 위원장이 당선된 후 그가 제시한 핵심 과제 중 하나인 정년 60세 연장은 최근 가장 큰 사회적 이슈가 되기도 했다.

문진국 위원장은 이렇듯 지금까지 이끌어 온 모든 협상과 투쟁들의 과정이야말로 한국노총의

대하다고 말했다.

“한국노총은 타임오프를 비롯해 노조법 내에 불합리한 제도를 해결하기 위해 다양한 활동을 하고 있습니다. 중앙본부에 상황실을 설치하는 한편 대정부 협상을 벌이고 있고, 여야를 막론하고 국회 환노위 위원들과 계속해서 소통하고 있습니다. 정부와의 협상에 있어서 중요한 것은 무엇보다 내부의 단결입니다. KT노조가 소속돼 있는 IT사무노련을 비롯해 26개 산별연맹이 적극적으로 한국노총 집행부를 지원해 주고 있어서 큰 힘을 얻고 있습니다.”

투쟁의 시대는 지나가, 이제는 대화

현재 우리나라 노정, 노사관계의 본질적 문제점과 한국노총이 지향해 가야할 방향을 묻는 질문에 대한 문위원장의 대답은 명료했다. 그가 이 시대 노동운동에서 가장 중요하게 생각하는 부분은 바로 신뢰다.

“상호간에 신뢰가 무엇보다 필요합니다. 또 그 신뢰를 쌓기 위해서는 상대방에 대한 인정과 존중이 바탕이 되어야 합니다. 이런 면에서 현재 노정, 노사관계는 아직 미흡하다고 봅니다. 우선, 지난 2009년도에 개악된 노조법으로 인해 단위노조의 활동이 많이 위축되고 있습니다. 그러다보니, 총연맹 역시 영향을 받을 수밖에 없습니다. 노사정이 서로를 인정하는 파트너십을 갖기 위해서는 제도 개선이 반드시 필요합니다. 한쪽을 힘을 다 빼놓고서 대화를 하자는 것은 공정하지 못합니다. 당초 노조법 개정의 이유 중 하나가 몇몇 대기업의 과도한 전임자 숫자 때문이었습니다. 하지만 결과적으로 한국노총과 같은 합리적인 노동운동을 지향하는 노조에게까지 피해를 준다면 이는 잘못된 것이지요. 반드시 제도가 개선되어야 합니다.”

그는 또한 노동자들의 투쟁이라는 것이 이제는 정부와 노 · 사 · 정간의 대화를 통해 풀어가려는 노력을 끈기 있게 해 나가야 하는 것에 다름 아님을 강조했다.

“투쟁으로 모든 것을 해결하려 했던 시대는 지나갔습니다. 8~90년대 초의 노동운동은 소위 치고 나가자는 것이었습니다. 지금은 정부와 대화를 해야 됩니다. 서로 양보하면서 오픈해서 생각을 말해야 합니다. 솔직히 제가 살 길은 어찌 보면 명분 좋은 이야기를 하면서 치고 나가면 되는 걸지도 모르지만, 그 시절은 버려야 합니다. 중요한 것은 나는 지더라도 조합원들에게는 단 한 가지라도 이득이 되는 것을 만들어 놓고 가야한다는 것입니다. 내가 영원히 대표자일수는 없습니다.”

문위원장은 현재 고용률 70% 로드맵의 결과물을 위해 대화에 속도를 올리고 있다.

지난 4월 8일 고용노동부 방하남 장관은 새 정부의 대표적인 정책 공약이자 국정과제인 고용률 70% 로드맵을 5월내로 노사 의견을 들어 수립하겠다는 업무보고를 발표했었다. 한국노총은 고용노동부로부터의 이에 따른 공식적인 제안을 받아 이희범 한국경영자총협회 회장과 함께 노 · 사 · 정 3자가 4월 동안 3차례의 실무협의를 진행한 바 있다. 지금은 일자리 창출과 근로자의 고용안정을 위해 노사정이 적극적으로 힘을 모아야 할 중요한 시기라는 데 인식을 함께 한 것이다.

당시 논의된 의제는 청년, 여성, 고령자 등 일자리 기회 확대, 고용안정 및 근로 조건 격차 해소, 기업 지원을 통한 일자리 창출기반 조성, 노동시간, 임금체계 개선과 노 · 사 · 정 협력 등 네 가지다. 문위원장을 포함한 대표자들은 이후 기자회견을 통해 5월 한 달간 고용률 70% 로드맵의 결과물을 내오기로 발표하고, 쟁점들이 맞서는 가운데서도 성과를 위해 박차를 가하고 있다. 문위원장은 이 결과가 늦어도 올해 6월 말까지는 나올 것이라고 예상했다.

“노동부, 경총과 함께 로드맵을 만들어가기로 한 데 대해서 현재 조율 중입니다. 아직까지 우리가 수용할 수 있는 현안은 얻지 못했습니다. 우리나라가 외환위기와 금융위기 등 두차례의 큰 위기를 겪어 오면서 지금껏 노동자들이 헌신했다는 것은 모두가 아는 사실입니다. 이제는 정부도 노동자들에게 베풀 때가 되지 않았냐는 생각이 듭니다. 서두르면 우리가 집니다.”

KT노조의 가입, 합리적인 노동운동 증명해

이러한 한국노총과 새로운 신뢰관계를 형성한 KT노동조합은 그 의미가 클 수밖에 없다. 19년 만의 압도적인 지지. KT노동조합과 11개 그룹노조협의회 소속 노동조합은 2009년 민주노총 탈퇴 이후 3년 8개월이다. 한국노총 또한 KT의 가입결정으로 갖는 의미가 각별하다.

“KT노조의 한국노총 가입결정은 매우 큰 의미를 지니고 있습니다. KT는 1994년 한국통신 노조가 노총을 탈퇴한 이후 근 20년 만에 다시 돌아온 것입니다. 그 세월동안 서로 다른 길에 있었지만 시대에 맞는 노동운동을 찾고 변화에 조응하기 위해 많은 노력을 경주해 왔습니다.

그러기에 오늘 다시 하나의 가족으로 만나게 된 것입니다. KT노조의 한국노총 가입은 우리가 추구하는 합리적인 노동운동이 옳다는 것을 스스로 증명해 낸 것입니다. 또한, 조합원을 지켜내고 더 나아가 사회적으로 의미가 있는 노동운동을 펼쳐내기 위해 단결과 상급단체의 중요성을 보여 준 것이라 여겨집니다. 솔직히 KT노조의 가입으로 ‘연맹이 또 하나 만들어 지겠다’라는 생각을 했었는데, 의외였습니다. KT노조로 인해 한국노총의 파워는 엄청나게 커졌습니다.”

문진국 위원장은 전 위원장의 잔여 임기를 이어 2014년 1월까지의 임기 마감을 앞두고 있다. 더불어 선거를 앞두고 있는 시점이지만 평가는 아직 이르다고 덧붙였다.

“아직 제대로 건진 것이 없습니다. 조직을 위해 무언가 해야 당당하게 말할 수 있지 않겠습니까. 임기를 맡은 지 이제 6개월이 조금 넘었습니다. 무엇인가 윤곽이 나온 그 때, 결과를 놓고 평가를 받아도 늦지 않다고 생각합니다.”

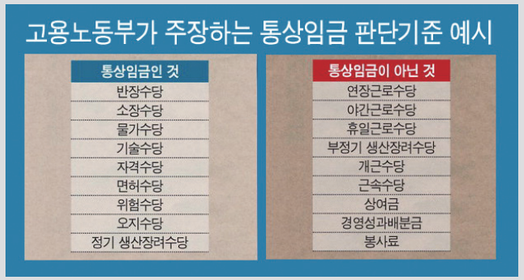
눈코 뜰 새 없이 바쁜 시간을 KT노조를 위해 기꺼이 내어 준 문진국 위원장은 마지막으로 KT노동조합 집행부와 조합원들에게 한국노총의 KT노조에 대한 적극적인 지원을 약속하며, 한국노총 가입에 대한 감사의 인사를 KT조합원들에게 이같이 전했다.

“KT노조 조합원 동지들께 지면으로나마 인사드리게 되어 기쁘게 생각합니다. 한국노총은 KT노조 집행부와 조합원들의 든든한 버팀목이 되고 동반자가 될 것입니다. 또한, 노동조합의 간부와 조합원이 자랑스럽게 생각할 수 있도록 최선을 다할 것입니다. 정윤모 위원장 같은 젊은 세대들이 이제 한국노총을 짊어지고 가야한다는 생각이 듭니다. KT노조의 한국노총 가입은 저희 내부의 성과로서도 높이 평가하고 있습니다. 조만간 현장에서 더 반갑게 인사드리도록 하겠습니다. 한국노총의 백만 가족이 되신 것에 대해 다시 한번 환영합니다!”

2013 상반기 노동계 이슈

새정부 출범과 함께 그 어느 해 보다 많은 일들이 있었던 2013년 상반기 노동계.
2013년 상반기 노동계를 뜨겁게 달궜던 이슈를 정리해본다.

통상임금 이슈 부상



통상임금은 법정 수당의 산정근거가 되는 임금으로 그동안 정기상여금 등 근로시간과 관계없는 급여는 통상임금 산정에서 빠져 있었다. 하지만 지난해 3월 대법원은 정기상여금과 근속수당도 통상임금 산정에 포함해야 한다고 판결했다. 각종 수당과 퇴직금 등을 계산하는 기초가 되는 통상임금은 기업의 인건비와 직결된다. 이 때문에 재계는 통상임금을 축소하기 위해, 반면 노동계는 통상임금에 상여금을 포함하려고 노력하면서 양측은 오랫동안 이 문제에 대해 대립해 왔다. 정기상여금도 통상임금에 해당한다는 대법원 판단에 따라 현대자동차 노조를 비롯해 통상임금 여부를 가려달라는 노동계의 소송이 잇따르고 있다. 현재 재판이 진행 중인 관련 소송만 약 60건이 넘는 데 대법원 최종 판결이 나오기까지는 앞으로 최소 2년에서 5년까지의 시간이 걸릴 것으로 예상된다.

이 같은 상황에서 박근혜 대통령이 최근 방미기간 중 "퇴직금의 기준이 되는 통상임금에서 보너스 등을 제외해 줄 경우 5년간 80억 달러를 투자 하겠다"는 제너럴모터스(GM) 회장의 언급에 대해 "한국 경제 전체가 겪고 있는 문제"라며 문제를 풀어가겠다고 답변해 통상임금 논란은 더욱 확대됐다. 상여금을 통상임금으로 볼 것인지를 놓고 정부의 행정해석과 대법원 판례가 엇갈리는 것으로 알려져 혼란이 더욱 가중되는 가운데, 정부는 양측의 판단이 배치되는 게 아니라는 주장이다. 하지만 노동계는 정부의 주장에 대해 사법부의 결정을 번복하는 것이라며 강하게 반박을 해 앞으로도 통상임금을 둘러싼 논란은 계속 될 것으로 보인다.

정년 60세 연장법

정년 60세 연장법 주요 내용

정년 기준 60세 이상 의무화

적용 시점

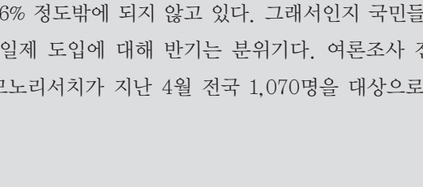
2016년	근로자 300인 이상 사업장 및 공기업
2017년	근로자 300인미만 사업장 및 국가, 지방자치단체

지원방안
고용노동부가 고용지원금 등 지원 가능

지난 4월 30일 근로자 정년을 60세 이상으로 의무화하는 '정년 연장법'이 정부의 반대에도 불구하고 국회 본회의를 전격 통과했다. 이 법안은 오는 2016년부터 근로자 300인 이상 사업장과 지방공사 · 지방공단에 우선 적용되고, 2017년부터는 근로자 300인 미만 사업장과 국가 · 지방자치단체로 확대 시행된다.

정년 60세 의무화는 고령 인구가 급증하고 있는 우리 사회의 현실을 반영한 것으로 보인다. 지난 해 세계인구 현황 보고서에 따르면 한국인 평균수명이 여성은 84세로 세계 8위, 남성은 77.3세로 26위다. 초고령사회로 진입한 현실에서 정년 연장은 은퇴를 앞둔 베이비붐세대(1955~63년생)의 노후준비와 부족한 노동력 확보 등 일단 긍정적 효과를 가져다 줄 것으로 보인다. 하지만 늘어난 인건비 부담과 청년신규채용 축소 우려 등은 앞으로 함께 해결해야 할 과제이다.

대체휴일제 찬반 논란



모노리서치 조사, 대체휴일제 찬반 설문결과

공휴일과 일요일이 겹칠 경우 평일 하루를 쉬도록 하는 대체휴일제 법안이 지난 국회 안전행정위원회 법안심사소위에서 여야 만장일치로 의결됐으나, 정부와 일부 여당 의원이 제동을 걸고 나서면서 국회 처리가 무산됐다. 처리가 무산된 대체휴일제 법안은 오는 9월 정기국회에서 다시 논의될 전망이다.

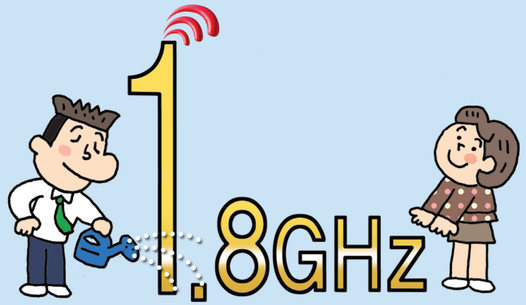
대체휴일제 도입에 대해 재계는 기업들의 부담 비용이 늘어나 경제 성장 동력이 약화되는 등의 근거를 들어 일단 시기 상조라는 의견이다. 이에 반대하는 입장에서는 대체휴일제는 이미 사회적 합의를 거친 사항이며 이를 통해 노동자들의 삶이 개선돼 생산성도 높아질 것이라며 맞서고 있다.

실제 우리나라의 휴일 비율은 외국에 비해 20~30% 적은 것이 현실이다. 우리나라 실제 연차휴가 사용 일수는 평균 8일 밖에 안 되기 때문이다. 또 주5일제가 도입된 지 오랜 시간이 지났음에도 여전히 현장에서는 주5일제 적용 비율이 56% 정도밖에 되지 않고 있다. 그래서인지 국민들은 대체휴일제 도입에 대해 반기는 분위기다. 여론조사 전문기관 모노리서치가 지난 4월 전국 1,070명을 대상으로 대체휴일제 도입 찬반 조사를 실시한 결과 57.7%가 도입에 찬성, 34.8%가 도입에 반대한다고 응답했다. 또 최근 한 취업포털 사이트가 직장인 999명을 대상으로 조사한 결과, 전체 94.1%가 대체휴일제 도입에 찬성했다. 한편 직장인 대다수(96.6%)는 대체휴일에 하루 평균 9만 7,600원의 지출이 늘어날 것으로 예상했다.

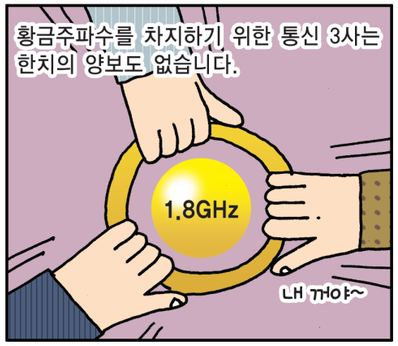
길 잃은 민주노총

지난 5월 1일, 민주노총은 '임시 비상대책위원회'라는 체제로 그 어느 해보다 씁쓸한 노동절을 맞이했다. 철탑농성 중인 현대자동차와 쌍용차, 재능교육 노조가 민주노총 산하 조직이지만 현재 민주노총은 사측과 정부와 맞서고 교섭할 구심점조차 마련하고 있지 못하기 때문이다. 지난해 11월 민주노총은 김영훈 전 위원장이 임원 직선제 유예 논란에 휩싸여 사퇴한 이후 반년 넘게 지도부를 선출하지 못하고 있다. 위원장 선거를 위한 대의원대회는 정족수를 채우지 못해 무산되며 두 차례나 뚜렷한 결과를 얻지 못하고 끝이 났다. 이에 대해 민주노총의 고질적 정파 갈등이 선거도 보이콧시키는 후유증을 낳고 있다는 비판이 일고 있다. 당시 현대자동차 비정규직지회, 유성기업, 골든브릿지증권 등 장기투쟁 사업장 노조들은 "민주노총은 박근혜 정권과 자본의 폭력 앞에 찢어진 우산조차 되어주지 못하고 있다. 투쟁의 구심점이 되어달라"며 민주노총 대의원대회 성사를 호소했지만 결국 지도부 선출에 실패한 것이다. 과거에도 민주노총 내 정파 갈등은 있었지만 위원장조차 뽑지 못하는 것은 처음이기 때문에 최근 심화되는 민주노총 내부갈등과 위기에 대해 노동계 전체의 사회적 지위를 우려하는 목소리가 높아지고 있다.

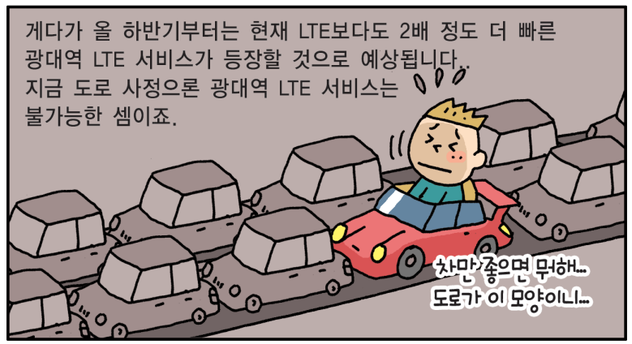
황금주파수는 국민에게


1.8GHz

황금주파수는 무조건 우리 회사가 가져가야 한다고요!
광대역 서비스를 바로 할 수 있는 경쟁력 있는 회사에 할당해야 합니다.
나중에 논의하자고요~
L사
S사


황금주파수를 차지하기 위한 통신 3사는 한치의 양보도 없습니다.
1.8GHz
내 꺼야~

스마트폰 보급과 LTE 서비스가 본격화하면서 이용자들의 데이터 사용이 급증해 더 넓은 도로(대역폭)가 필요하게 됐습니다.
빵빵
빵빵


게다가 올 하반기부터는 현재 LTE보다도 2배 정도 더 빠른 광대역 LTE 서비스가 등장할 것으로 예상됩니다. 지금 도로 사정으론 광대역 LTE 서비스는 불가능한 셈이죠.
차만 좋으면 뭐해... 도로가 이 모양이니...

올해 상반기에 확정되어 시장에 풀릴 황금주파수로 불리는 1.8GHz주파수에 통신사들이 사활을 거는 이유입니다.

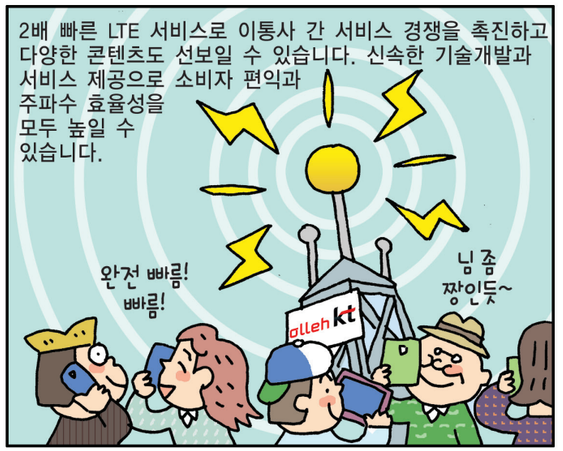
기껏 LTE 시장 2위에 올라섰는데... 판이 다시 뒤집히면 안돼지~!

광대역 전국망을 구축할려면 시간과 돈이 어마어마하게 들텐데... 일단 남주긴 아까우니까...

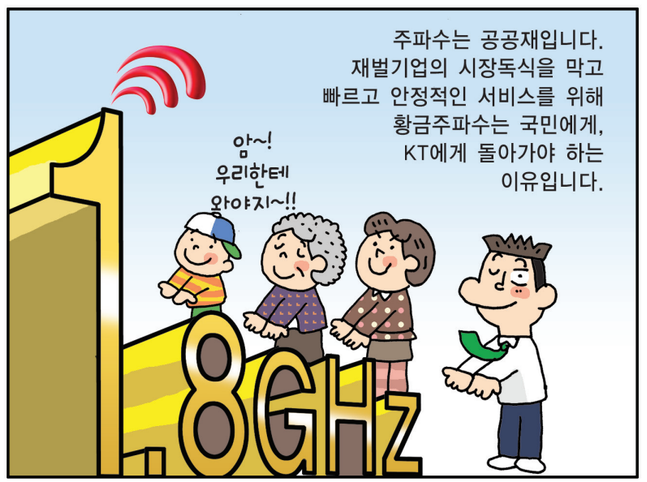
KT는 LTE서비스에서 통신 3사중 가장 늦게 출발했습니다.
즉시 활용할 수 있는 주파수가 필요합니다.

통신 3사가 같은 출발점에서 시작해 투자와 기술혁신 등을 통해 경쟁하고 고객에게 선택받을 때 시장은 진정한 서비스 경쟁체제로 전환할 수 있다는 의미입니다.
더 좋은 품질로...
확실한 기술력으로..
보다 나은 서비스를..
준비~

KT는 기존 인접 대역을 할당 받는다면 광대역 서비스를 바로 할 수 있어 고품질 서비스 제공이 가능합니다.
바로 옆 도로네~
시원~


2배 빠른 LTE 서비스로 이통사 간 서비스 경쟁을 촉진하고 다양한 콘텐츠도 선보일 수 있습니다. 신속한 기술개발과 서비스 제공으로 소비자 편익과 주파수 효율성을 모두 높일 수 있습니다.
완전 빠름! 빠름!
님 좀 짱인듯~
olleh kt

즉시 활용으로 이어지는 투자비 감소는 곧 통신비 인하로 이어져 서민경제에 가시적으로 나타날 것입니다.
+00000


주파수는 공공재입니다. 재벌기업의 시장독식을 막고 빠르고 안정적인 서비스를 위해 황금주파수는 국민에게, KT에게 돌아가야 하는 이유입니다.
암~! 우리한테 와야지~!!
1.8GHz

‘국내는 좁다’ 글로벌 영토 확장의 전초기지, 해외사무소

KT는 현재 글로벌 기업으로서의 성장을 위해 해외법인, 해외사무소 등을 늘리며 글로벌 네트워크 구축에 힘쓰고 있다. 세계 경제의 활력이 저하된 가운데 전쟁터를 방불케 하는 치열한 경쟁 환경 속에서 국내시장의 한계를 벗어나 세계로 도약하면서 지속가능성장을 꾀한다는 전략이다. 그만큼 해외에 파견된 담당자들의 어깨도 무겁다. 현지 사정을 꿰뚫고, 문화를 이해해야 성공할 수 있는 글로벌 전략, 해외시장 최전방에서 치열한 전투를 펼치고 있는 KT 역군들을 서면으로 만나보았다.

일본 동경 사무소
김성완 매니저

1999년 신입사원 공채로 KT에 입사한 김성완 이사는 그 동안 네트워크, 마케팅, 글로벌사업 부서를 거쳐 현재 KT Japan에서 전반적인 법인 관리 및 현지 사업기획/마케팅 등 업무를 담당하고 있다. 글로벌사업본부에 근무 중 일본법인 공모를 보고 지원해 선발됐다. 현지에는 한국국적의 직원들이 많고, 또 일본인 직원들도 모두 한국어가 능통해서 소통에 대한 애로사항도 별반 없었단다. 다만 2011년에 발생한 동일본 대지진은 잊을 수 없는 오싹한 경험이다. 대지진과 그 여파로 발생한 후쿠시마 원전사고 등 불안과 긴장으로 가득했던 그 때의 기억이 지금도 생생하다고 한다. 더불어 엄청난 진동과 공포, 그 와중에도 흐트러짐 없이 질서를 지키면서 지시에 따라 침착히 건물 밖으로 대피하는 일본인들로부터 성숙한 시민의식은 무엇인가라는 것을 새삼 느꼈다고. 이러한 일본인들을 직접 부대끼면서 지내는 김성완 이사가 생각하는 성공적인 현지화 전략이란 무엇일까? “다른 나라도 비슷하겠지만, 일본은 특히 비즈니스에 있어 ‘관계’를 상당히 중요시 합니다. 일본인들은 의사결정이 느리고 신중하기로 정평이 나 있고 신뢰를 쌓기 까지 많은 시간이 걸리지만, 한 번 신뢰관계가 구축되면 사업하기에는 다른 개발도상국에 비해서 훨씬 수월하다고 생각해요. 일본 사업 추진에 있어서는 너무 서두르지 말고, 시간이 좀 걸리더라도 고객 및 파트너와의 신뢰관계 구축에 좀 더 신경을 기울이는 것이 중장기적인 관점에서 성공적인 비즈니스 전략이 되지 않을까요.” 가상재화 글로벌 유통과 같은 새로운 사업기회를 적극 발굴, 다양한 거점자체사업 전개를 통해 KT를 일본의 토착기업과 당당히 경쟁할 수 있는 기업으로 성장시키고 싶다는 김성완 이사. 그는 KT그룹과 각 국의 해외지사의 역량을 결집하여 그룹차원의 새로운 시너지가 창출될 수 있도록 노동조합에서도 더 많은 관심과 지원 부탁한다고 거듭 강조했다.

콜롬비아 보고타 사무소
임재형 매니저

어렸을 때 아르헨티나에 거주했던 임재형 매니저는 현재 콜롬비아의 보고타사무소에서 EDCF 사업을 포함하여 중남미 국가 정부가 발주하는 ICT 관련 사업기회를 발굴하기 위한 제반업무를 추진하고 있다. 유년시절을 아르헨티나에서 보낸 덕에 언어나 문화, 음식, 환경 등의 차이난 문제가 되지 않았지만, 끊임없이 극복해야 할 다른 요소들 또한 적지 않다고 한다. 특히 콜롬비아의 경우, 커피뿐 아니라 마약과 테러로도 유명해 여전히 외국인이 살기에는 곳곳에 위험 요소들이 존재한다. 치안이 우리나라와는 달라서 스스로 조심하며 항상 긴장하며 살고 있으며 평일에 혼자 돌아다니기에는 위험한 경우가 많아 주로 주말에 가족과 함께 움직이곤 한단다. 누군가와 미팅 계획이 있을 경우 꼭 미팅 하루 전, 또는 3~4시간 전에 다시 한 번 확인하는 습관도 콜롬비아에 근무하면서부터 생겼다. 미팅 대상자가 깜빡하고 다른 업무를 보고 있거나 사전 연락 없이 미팅이 취소되는 경우가 종종 발생, 중요한 미팅일 경우는 꼭 사전 확인 작업이 필요한 지역이기 때문이다. 이는 콜롬비아뿐만 아니라 중남미 지역에서 흔히 발생하는 일이다. 그러나 임매니저는 경제세계화 시대에 성공적으로 현지 안착을 하려면 필요에 따라 한국적 사고방식을 어느 정도는 내려놓아야 한다고 설명한다. “현지 사람들만의 문화와 business culture가 있기 때문에 이를 존중하고 최대한 이해를 해야 사업을 추진하는데 도움이 될 것이라고 생각합니다. 특정 사업을 위해 아무리 문서를 잘 준비하더라도 현지 사람들의 생각과 의도를 파악하지 못한다면 큰 의미가 없는 경우가 많거든요. 두 번째는 로컬 파트너 확보 입니다. KT가 세계 최고의 IT 기술과 경험, 노하우를 보유하고 있는 것은 사실이지만 중남미 현지에 대한 경험은 많이 부족한 상황이에요. 따라서 현지에서의 사업경험이 있는 전략적 파트너 확보, 이들과 사업기회 공동 개발 및 추진이 이뤄진다면 사업 성사 가능성을 높일 뿐만 아니라 현지에서의 경험과 경력을 축적하는데 많은 도움이 될 겁니다” 임재형 매니저는 대규모 사업에만 관심을 갖기 보다는 작더라도 reference를 많이 만들어 중남미 지역에서 규모에 상관없이 차근차근 성공사례를 이루는 것이 꿈이다. 이러한 성공사례들이 축적되면 자연스럽게 KT의 이름과 역량이 중남미 시장에서도 증명되고 대규모 사업으로 이어질 수 있는 선순환이 될 것이기 때문이다.

홍콩 사무소
서준혁 매니저

서준혁 소장은 아시아의 허브인 홍콩을 기반으로 KT의 서비스를 글로벌 시장에 소개하는 교두보 역할을 하고 있다. 해외통신사업자, ISP, 기업고객 등을 대상으로 KT 글로벌서비스를 판매하는데, 글로벌서비스는 각 나라의 주요 통신사업자 간 협력을 기반으로 한다는 특수성 때문에, 사업자간 협상 및 관계유지에도 노력하고 있다. 홍콩은 다국적 기업이 포진해 있는 가장 발달된 국제도시 중 하나로써 외국인이 체류하기에 큰 무리가 없는 지역으로 알려져 있다. 그러나 1997년 중국반환 이후로 중국본토로부터 인구가 많이 유입되고 있는 상황이라서, 인구밀도가 급격히 늘고 있으며 공해 등의 환경오염 문제도 심각한 수준이란다. 또한 글로벌기업이 밀집되어 있기 때문에 일자리에 부족함이 없어, 전반적으로 인건비가 높고, 현지 직원들의 임금불만에 따른 이직률이 상당히 높다고. 때문에 비록 지금은 현지직원들이 잘 적응하여 근무를 하고 있지만, 늘 현지직원들의 KT에 대한 로열티를 심어주는 문제가 상존한다는 게 서소장의 설명이다. “홍콩인들은 한국만큼이나 바쁘게 하루를 보내므로, 홍콩 현지인들과 미팅시에는 가능한 짧은 시간에 요점만 정확히 전달하는 훈련이 필요합니다. 처음에는 홍콩사람들이 인간미가 없다고 생각됐지만, 이제는 업무효율성을 높이며 일하는 홍콩의 장점을 많이 보게 됐습니다.” 서 소장은 또한 현지 기업고객을 상대하면서, 글로벌시장에서의 KT 인지도가 많이 낮다는 현실을 실감했다고 고백했다. “KT 상품소개가 아닌 KT라는 회사를 소개하면서 조금 어색하기도 했었죠. 하지만 바닥부터 시작해서 KT 서비스를 사용하는 고객을 보면서 많은 동기부여가 됩니다. 또한 KT 서비스가 만족스러워 추가로 구매하는 고객을 보면서 인지도 향상이라는 값진 결실을 이루고 있죠. 그리고 서비스 현지화는, 서비스의 기획, 상품설계, 마케팅, 고객관리, 운영 등 일련의 프로세스가 각 국가별로 차별화 되어야 함을 의미합니다. 한국에서 성공을 거둔 상품이라고 해서 전 세계 어느 나라에서나 성공할 수 있다는 자신감 보다는, 기획단계부터 각 나라의 특수성을 철저히 분석할 필요가 있습니다.” 홍콩의 치열한 통신시장에서 살아남기 위해 많은 도전과 시도를 하고 서준혁 소장. 더욱더 많은 KT의 직원들이 실패를 두려워하지 않고 과감히 글로벌사업에 뛰어들어 다양한 성공사례를 만들었으면 하는 것, 그의 개인적인 바람이자 후배들에게 강조하고 싶은 메시지이다.

BIT는 KT에서의 오래된 습관을 바꾸는 것

표준화, 단순화로 업무 효율 증대 및 저비용 구조 확보

초대형 규모의 IT사업이자 정보시스템을 재구축하는 KT의 BIT(Business & Information System Transformation)가 SDP, CMS에 이어 작년 7월 ERP구축으로 이제 프로젝트 고지의 절반 이상을 넘어섰다. 업계의 관심을 한 몸에 받았던 BIT는 특히 올해 고객 업무처리를 획기적으로 개선할 BSS 오픈을 앞두고 있다. 경영, 영업, 시설, 서비스, 분석 등 KT 모든 영역의 IT플랫폼을 4년 내 세계최고 수준으로 높인다는 목표로 진행되고 있는 업무 혁신의 기반 BIT. 그 개발 현장의 생생한 이야기를 들어봤다.

BIT는 왜 시작하게 되었나

통신산업 시장 업체들 간 치열한 경쟁에서 이기기 위해서는 무엇보다 고객과의 친밀도가 관건이다. 2009년 KTF와의 합병으로 KT는 새로운 조직으로 거듭날 것을 선언했지만, 정작 현장에서는 유선과 무선 요금 고지서 통합조차 이루어지고 있지 않는 실정이었다. 이에 전산시스템의 대대적인 변화가 불가피하는 판단 하에 글로벌 표준모델에 맞춰 IT시스템을 통째로 재건축하는 결단을 내린 게 지난 2010년.

BIT를 추진하게 된 것은 KTF와의 IT인프라를 통합해 업무 체계를 개선하고 단순화해 업무 효율을 증대한다는 목적도 있었지만, 보다 근본적인 이유는 지금껏 IT시스템에 많은 비용을 지출한 것이 오히려 사업에는 걸림돌이었다는 데 있다. 한마디로 KT의 IT시스템은 고비용 저효율이었다는 것.

자료에 따르면 2012년 통신회사의 매출대비 IT비용은 평균 4%수준인데 비해, KT는 30%가 넘는 2천억 원 규모의 금액을 매년 지출해왔다. 그럼에도 불구하고, 유무선 고객 지원시스템이 통합되어 있지 않아 고객 요구에는 제대로 대응을 못했을 뿐 아니라, 프로젝트관리, 재무회계, 관리회계, 자산관리, 인사관리, 계약관리 등 회사 내부 시스템이 각각 따로 개발되어 전사 관점에서 데이터를 하나 뽑으려면 전문가의 손을 빌리지 않을 수 없었다.

결국 일하던 방식에 맞춰 IT시스템을 개발하는 것이 아니라 글로벌 패키지에 업무를 맞춰 최단기간 최저비용으로 관행을 고쳐보자는 과감한 결정을 내린 것이 바로 BIT프로젝트의 시작점이다. 결론적으로 BIT가 완성되면 표준화, 단순화로 인해 업무효율이 증대 되는 동시에 저비용 구조를 확보할 수 있게 된다.

"KTF와 외적 통합은 가능했지만, 과연 영업전산에 있어 유무선이 분리된 채로 갈 것인가라는 고민이 시작된 거죠. BIT프로젝트는 이 통합의 관점에서 제공하는 하나의 툴이라고 할 수 있습니다." 올해 말 BSS의 성공적인 오픈을 위해 하루가 바쁜 유정재 조합원은 BIT에 대해 이렇게 운을 뗐다.

2012년 7월까지 ERP개발을 담당했던 한재호 조합원의 설명도 맥락을 같이 한다.

"알다시피 우리 회사가 현재 추가매출이 발생하지 않고 있습니다. 수익구조가 정체되어 있다면 회사는 당연히 관리구조를 살피겠죠. 투자가 아닌 관리모드로 넘어오면 그것을 분석할 수 있는 시스템이나 툴이 필요하게 되는데요. 그런데 회사의 실정을 바로 파악해서 앞을 내다봐야 하는 현 시점에서 기존 시스템으로는 정확한 판단을 한다는 게 너무 난해하다는 것이 문제였던 거죠. 그래서 새로운 시스템이 필요하고, 효과가 따르는 것이고요."

기존과는 완전히 다른 규격의 집을 만들어 두 살림을 합쳐야 하는 이 IT재건축에 대해 시작 전부터 말도 많아서, 금액과 시간 면에서 엄청난 소비가 있을 것이라는 게 업계와 전문가들의 평가였다. 하지만 우려와 달리 지금까지 프로젝트는 순탄하게 진행되고 있다.

Business & **I**nformation System **T**ransformation

P&I부문 BIT추진단 사업인프라혁신담당 CRM 1팀 유정재 조합원

P&I부문 IT전략본부 경영인프라혁신담당 FCM혁신팀 한재호 조합원

14개월 만에 구축된 ERP

2010년부터 추진된 BIT는 지금까지 유무선 고객 서비스의 인증체계 및 사내인증 등을 단일화하는 SDP, 전사자원관리시스템 ERP, IPTV와 올레TV 등 여러 영상 서비스들의 콘텐츠를 통합 관리하는 CMS를 구축하면서 업무표준화와 단순화를 위한 핵심적인 정보기반을 확보한 상태다. 특히 ERP 추진 이후 56.2%에 불과하던 직접비 비중은 88%수준까지 사업성과를 보다 투명하게 분석할 수 있게 됐다. 기존 372만 건의 자산을 1,254만 건으로 세분화하고, 업무 프로세스 표준화 및 단순화 작업으로 전사 프로세스 수를 713개에서 559개로 줄였다. 자산을 표준화해서 완전히 새롭게 장부를 구성한 것이다. 놀랍게도 이러한 ERP시스템의 구축은 단 14개월 만에 이루어졌다.

"타사와의 비교우위가 없어 내부적인 평가를 하기엔 이를지 모르지만, 짧은 기간에 적은 비용으로 KT의 많은 비즈니스를 표준화해서 담아냈다는 점이 외부에서 성공적이라 평가하는 이유일 겁니다. 정말 짧은 시간의 구축에도 불구하고 안정적인 운영을 보여주고 있어요. 외부 전문가들은 30개월까지 예상하고 심지어 오픈을 못할 것이라는 의견이 많았죠." 현재 안정적인 ERP운용에 힘을 쏟고 있는 한조합원은 ERP 구축 1년이 지난 현재는 처음과 달리 불편이나 개선요청사항도 많이 줄었다고 했다. 시스템을 개발 · 구축하면서 무엇보다 힘들었던 것은 커뮤니케이션이었다. 한재호 조합원은 개발 당시 '눈물 날 정도로 어려운 부분이 많았다'고 고백했다.

"회사에 있는 시간이 많아 가족들에게 소홀하게 되고, 몸이 허약해져 병원 신세를 지는 조합원들도 있었습니다. ERP를 만들면서 가장 힘들었던 건 기준을 정해놓고 수많은 비즈니스를 그 기준에 맞게 가라고 했을 때 부딪히는 반대였어요. 새롭게 개발하는 것에 대해 설득하면서 과정을 잡아가는 것이 어려웠죠. 예를 들어, 현재 100가지를 관리하고 있다면 '덜 중요하고 보지도 않는 과거의 데이터들은 잘라내고 30가지만 가져가자'라고 했을 때 상대방에서 그게 필요하다고 하면 조율이 힘든 거죠. 업무량이 많아 부서 간에 부딪힌 적도 많았고, 컨설턴트와 개발 담당자 등 외부 인력을 관리하는 것도 무척 힘들고 중요한 일이었습니다."

유 조합원 역시 가장 힘들었던 것은 의견 조율이었다는데 동의한다.

"저희 개발자 입장에서는 기존에 불합리하다거나 무거운 프로세스를 덜어내고 가고자 하는 것이 BIT의 목적이었는데, 스텝부서들은 기존의 프로세스를 유지하고자 하는데서 서로 부딪히다보면 평행선만 달리는 거죠. 전산시스템을 바꾼다는 건 KT에서의 오래된 습관을 바꾸는 것이라고 생각해요. 1996년 오픈해서 노후된 ICIS(유선계 빌링 시스템)나, NSTEP(무선계 빌링 시스템) 등 그동안 유무선 고객들의 관리와 영업, 빌링(인터넷을 통해 요금을 청구하고 결제하는 시스템을 개발, 유지, 보수하는 업무)을 위해 십여 년 이상 써오던 시스템을 하루아침에 바꿔 사용하기란 정말 쉽지가 않은 일이죠"

BSS의 성공적 오픈 앞둔 중요한 시기

쏟아지는 업무 탓에 서로 일을 미루며 도저히 해결기미가 보이지 않던 때, 단호한 행동으로 시스템 오픈을 앞당긴 웃을 수만은 없는 에피소드를 한 조합원은 들려줬다.

"2011년 12월에 머리를 빡빡 밀어 버렸어요. 의견조율이 안 되서 개발진도가 너무 안 나가는 겁니다. 집에서 새벽 두시에 바리캉으로 밀어버렸죠. 다음날 회사에 왔더니 난리가 났더군요. '반항하냐! 시위하냐!'고 하면서, '하려면 하고 말려면 말자!'며 단호하게 결단을 요구했더니, 업무 진도가 확 나가더군요. 시원해서인지 희한하게 아이디어도 더 잘 떠오르더라고요."

공식적으로 내년까지 진행되는 BIT는 올해 말 BSS 오픈을 앞두고 사전준비에 박차를 가하고 있다. 2011년 3월 기준으로 7,155개에 이르던 KT의 상품은 올해 3월 570개로 줄어들었다. 이제 BSS가 오픈하면 237개로 줄어든다. 상품이 단순화되면 상품 출시도 빠르게 할 수 있을 뿐 아니라 비용도 적게 든다. 무엇보다 고객은 KT의 상품을 보다 쉽게 이해하게 되고 조합원들의 업무는 보다 효율적으로 수행될 것이라 기대하고 있다.

이처럼 BIT가 순조롭게 목표를 달성해가고 있는 가운데 이제 남은 것은 구축된 시스템을 얼마나 조합원들이 효율적으로 사용하느냐의 문제라고 할 수 있다. 한 조합원은 조합원들이 새로운 ERP시스템에 대해 너무 어렵다는 선입견을 가지지 말 것을 당부했다.

"사용자 입장에서는 제약을 받는 것처럼 불편하게 느낄 수 있습니다. 하지만, 결국 우리가 기록한 내용을 기반으로 다양한 분석이 가능해져 회사가 경쟁력을 확보하게 된다면 자기 자신을 위해 반드시 해야 할 일인 거죠. 게임기나 전자제품을 만져봐야 익숙해지듯이 ERP도 잘 활용될 수 있도록 겁먹지 말고 많이 만져보셨으면 좋겠습니다."

현재 사내에는 BIT에 대한 조합원들의 공감대 확산을 위해 '아이챌린저'라는 이름의 BIT변화관리교육담당자 400여명을 선발했다. 다름 아닌 만들어 놓은 것을 잘 쓰기 위해 현장과 교감하며 조직별로 교육을 담당하는 인력들로 조합원들의 변화된 IT환경 적응을 돕고 있다.

BIT의 목적은 단지 IT시스템 구축이 아니라 일하는 방식의 근본적인 전환이라고 할 수 있다. 적응이 만만치 않아 우려의 목소리 또한 높지만, 이러한 변화가 실질적인 성과로 이어지기 위해 모두의 노력이 필요한 시점인 것은 분명해 보인다. 자산 규모 16조원의 거대 공룡 KT가 이제 날개를 달고 하늘을 나는 세계 일류 ICT기업으로 탈바꿈하는 중대 기로에 3만 명 조합원들이 서 있다.

갑(甲)도, 을(乙)도 영원한 것은 없다

‘脫 갑을시대’ 한국사회 자성 촉구한 을의 반격

요즘 ‘갑을’ 관계에 대한 폐해가 새삼 화제다. 수발이 시원치 않다며 여승무원의 머리를 들고 있던 잡지책으로 툭툭 친 이른바 ‘라면 상무’, 호텔 벨보이의 태도가 마음에 들지 않는다며 장지갑으로 폭행한 ‘빵회장 사건’, 그리고 유제품회사 직원의 점주 폭언사태를 불러온 일명 ‘대리점 밀어내기’에 이르기까지. 연속으로 불거진 갑을사회의 부조리가 세간을 떠들썩하게 했다.

어떻게 보면 개인의 미성숙한 처신이 불러온 웃지 못 할 해프닝으로 치부될 수도 있었을 일련의 사건이 대한민국 사회의 공분의 사게 된 것이다.

물의를 제공한 당사자들에게 파장은 생각보다 훨씬 가혹하고 참담했다. ‘라면 상무’는 상무직함을 단 지 고작 한 달 만에 대기업에 사표를 내야했고, ‘빵회장’이 운영하던 기업은 거래처 납품이 해지돼 결국 폐업의 수순을 밟았으며, 업계 1위를 달리던 유제품 회사는 ‘대국민사과’에다 졸지에 검찰수사까지 받는 지경으로 추락했다.

이른바 ‘갑’이 자신이 가진 권위를 과도하게 행사하다 그 동안 고압적인 태도에 당하기만 하던 ‘을’들이 목소리를 내자, 예상외의 역풍에 휘말려 혹독한 대가를 치르는 모습을 분명하게 보여주었다.

비뚤어진 갑을문화에 저항하는 움직임

사건이 알려지자 분노하는 사람이 많았다는 것은 그만큼 을의 처지를 이해하는 사람이 많다는 이야기이기도 하다. 한 마디로 동병상련을 느낀 것. 갑을관계는 사람 사는 곳이라면 어디에서나 조금씩 나타나는 현상이지만, 서열주의가 깊은 우리나라는 유독 갑을관계가 상호 동등한 관계가 아니라 수직관계인 것처럼 인식돼 왔다. 갑과 을, 서로에게 없어서는 안 될 존재다. 정당하게 서로 필요한 것을 주고받으면서도 갑은 자신이 을에게 밥벌이를 제공한다고 생각하고, 을은 생존하려면 어쩔 수 없이 갑의 비위를 맞춰야 한다고 생각한다. 이러한 비뚤어진 인식이 기존의 질서를 확대 재생산하는데 일조했다. 그러나 소위 말하는 ‘선진국’에서는 원청과 하청업계의 관계가 갑을관계가 아닌 대등한 입장이며 서로가 파트너십을 갖고 상생한다. 우리나라처럼 원청업체가 일방적으로 납품단가를 깎거나 제품 소진을 위해 밀어내기를 하고, 게다가 인격적인 수모를 주는 일은 여간해선 일어나지 않는다. 만약 독과점적 지위나 거래상 우월적인 지위를 이용하여 거래상대방에게 불이익을 주는 행위를 했다가는 그 사회에서 도태돼 버리고 만다. 물론 우리나라에도 갑의 권위를 지양하고 협력사와의 상생을 통해 시너지를 높이는 기업들도 있다. 대표적인 사례가 ‘KT’다. KT는 중소 협력사의 성장이 KT의 발전으로 이어진다는 판단 아래 협력사에 실질적인 도움을 줄 수 있는 다양한 동반성장 프로그램을 강화하고 있다. KT의 동반성장 활동은 크게 ▲협력사와의 공정한 거래문화 조성을 위한 ‘3불(不)정책’ · ‘3행(行)정책’ 시행 ▲협력사의 콘텐츠 경쟁력 강화 · 시장 개척 지원 ▲미래지향적 동반성장을 위한 벤더코칭 프로그램 운영 등이다. 3불정책은 과거의 나쁜 관행을 뿌리 뽑겠다는 취지로 마련됐다. 중소기업의 자원을 낭비하거나, 아이디어를 가로채거나, 중소기업과 경쟁하지 않겠다는 내용이 주요 골자다. 경쟁력 있는 협력사의 해외 시장 진출을 위한 본격적인 지원에도 아낌이 없다. 그동안에는 많은 중소기업들이 뛰어난 기술력과 경쟁력을 갖추고 있어도 해외 진출 노하우와 경험 부족으로 글로벌 진출이 쉽지 않았다. 따라서 KT는 협력사에 커뮤니케이션 스킬과 각국 규제 정보 등을 제공해 글로벌 사업 마인드를 함양시킨다는 목적 아래, 세계 시장이라는 더 큰 비전을 가지고 경쟁력 강화에 더욱 몰두할 수 있도록 하고 있다.

배려와 공존의 가치가 선진사회의 정도(正道)

우리 사회에 만연한 착취적 갑을관계를 대등적 갑을관계로 전환시키려는 움직임은 정치권도 예외가 아니다. 지난 대선에서 박근혜 대통령은 국민 통합을 가장 중요한 선거 이슈의 하나로 내세웠다. 여야도 통합과 화해가 이 시대의 담론임이 분명히 했다. 최근 야당 의원들이 ‘을’에 횡포를 부린 ‘갑’에게 최대 세 배의 손해배상을 물리는 이른바 ‘남양유업 방지법’을 내놓은 데다 여당에서도 횡포를 부린 ‘갑’이 ‘을’에게 물어줘야 할 징벌적 손해배상 한도를 열 배까지 올리는 법안을 발의했다. 그러나 중요한 것은 시류에 편승한 ‘갑 때리기’ 법안이 아닌, 우리사회의 ‘갑과 을의 평등성’에 대한 진지한 접근이다. 좋은 나라, 좋은 사회란 물질이 풍부한 게 아니라, 배려와 공감, 상생이라는 가치가 널리 퍼져있어야 한다. 경쟁지상주의, 승자독식주의가 판을 치고, 타인에 대한 배려와 존중이 없고, 특권의식에 사로잡혀 있는 사회에서는 언제든 비슷한 사건이 재생산 될 수 있고, 그로 인해 사회통합은 요원해질 수밖에 없다. 불공정한 갑을관계를 해결하지 못하면 과정보다는 결과를 중시하는 풍토와 불법 및 편법 관행을 낳는 악순환이 계속되는 것이다. 최소한 상대방에 대한 배려와 ‘나도 을일 수 있다’라는 공감과 인지상정이 높아져야 우리는 선진사회로 진입할 수 있다. 원청업체가 하청업체를, 부장이 대리를, 부자가 가난한 자를 이해하고 공존을 위해 노력할 때, 차별 없이 모두가 존중받는 사회에 한 발 다가설 수 있는 것이다. 영원한 갑은 없다. 오늘의 갑이 내일의 을이 될 수도 있고, 내 자신이 현재에는 갑이지만 다른 상황, 또 다른 누군가 앞에서는 을일수도 있다. 갑을이라는 지칭은 상대적이고 한시적인 구분일 뿐이다.

‘갑을관계’라는 표현이 담고 있는 우리 사회의 비뚤어진 모습을 바로잡기 위해서는 재발방지 법안도 필요하지만, 보다 중요한 것은 사람이 사람에게 서열을 매기고 우열을 가리려는 못된 습관 때문이다. 거창하게 대기업, 소기업을 들먹일 필요도 없다. 더불어 살아가는 좋은 사회는 ‘인간존중’이라는 지극히 기본적인 상식에서 출발한다. 간혹 그 상식을 잊고서 한 줌 짜리 완장을 찼다는 이유로 어쭙잖은 ‘갑질’을 하지는 않았는지, 사회 구성원 한 명 한 명이 내 자신부터 돌아볼 일이다.

대기업들의 대규모 정규직 전환 바람

비정규직 문제 해결의 신호탄이 될 것인가

지속되고 있는 유럽발 경제위기 먹구름의 중심에 있는 스페인. 그 위기의 원인에는 스페인의 고질적인 비정규직 문제가 큰 몫을 차지한다. 스페인은 오랫동안 비정규직 노동자 문제로 골머리를 앓아왔다. 비정규직 노동자 비율이 유럽연합 평균의 두 배가 넘고 정규직과 비정규직의 고용안정성과 노동환경도 다른 유럽 국가들보다 훨씬 더 심각하게 양극화 현상을 보여 왔다.

우리 역시 비정규직 문제가 남의 얘기가 아니다. 1997년 외환위기 부터 급증하기 시작한 비정규직 고용은 2008년 금융위기 이후 더욱 고착되었다. 비정규직 문제는 노동시장의 양극화를 넘어 사회 통합을 가로막는 사회 문제로 대두되고 있다. 그 심각성이 더해지자 최근 민간 기업들은 속속 비정규직을 정규직으로 전환하는 움직임을 보이고 있다.

주요 기업 비정규직 정규직 전환 현황

그룹	시기	내용
CJ그룹	2011년 12월	CGV 등 현장 사원 600명
한화그룹	2013년 1월	호텔 서비스·관리직 2043명
SK그룹	2013년 4월	고객관리·마케팅 등 5800명
이마트	2013년 3월·5월	이마트 상품 진열 도급사원 9100명, 의류 판매사원 1675명
롯데마트	2013년 3월	신선·조리 전문사원 1600명 정규직 채용
신세계백화점	2013년 5월	식품판매·진열사원 515명

정규직 전환 잇따르는 대기업

신세계 이마트는 전국 146개 이마트 매장에서 상품 진열을 담당해왔던 하도급 인력 1만 여명을 정규직으로 채용했다. 다른 유통업체인 롯데마트 또한 지난 3월 신선 · 조리 전문 도급사원 1,600명을 정규 사원으로 고용했다. 다른 대기업들도 비정규직을 정규직으로 속속 전환시키고 있다. 지난 3월에는 한화그룹이 계열사 백화점, 리조트 등에 근무하는 전체 5,000여 명의 비정규직 중 1,900여명을 정규직으로 전환하였다. 현대자동차그룹 역시 6,500명의 사내 하청 노동자 가운데 3,500명을 2016년까지 정규직으로 전환하기로 했다. 또한 최근에는 SK그룹이 계약직 직원 5,800명을 올해 말까지 정규직으로 전환하고 향후 2015년까지 계약직을 3%선으로 낮춘다는 계획을 밝혔다. 정규직 전환 흐름은 금융권도 예외가 아니다. 기업은행은 지난해 335명에 이어 올해 1,132명의 기간제 근로자를 60세까지 정년이 보장되는 무기계약직으로 전환했으며 산업은행은 지난해 창구 직원 등 104명을 일반 정규직으로 전환했다.

KT는 지난 4년간 1만 명의 비정규직을 정규직으로 전환한 바 있으며, 최근에는 추가로 비정규직 2,000명을 정규직으로 전환한다는 계획을 밝혔다. 또한 KT의 경우, 타 통신사 대리점 운영이 외주 형태로 이루어지고 있는데 반해 KT는 모두 직영 형태의 정규직 직원으로 고용하고 있다. 더구나 KT는 아예 직원을 채용하는 과정부터 각종 차별을 없애는 등의 이른바 열린 채용을 펼치고 있다. 특히 국내 대기업 중 최초로 공채에서 정규직 고졸 사원을 2010년부터 대규모로 채용해오고 있으며 그 비율을 꾸준히 확대해 오고 있다. 아울러 소위 서류상의 조건인 스펙보다는 사회적 약자와 다양한 계층을 대상으로 한 열린 채용을 지속적으로 실천하고 있다.

정규직 전환으로 인한 효과

대기업들의 이 같은 정규직 고용에 대한 적극적 움직임은 기업의 사회적 책임을 실천하겠다는 의지로 보인다. 물론 일부 대기업의 경우, 정규직 전환 계획이 정치권의 '경제 민주화'에 대한 요구 분위기 속에서 이른바 눈치 보기라는 시각이 있기도 하지만 기업 입장에서도 비정규직 유지가 꼭 이익이 아니라는 인식이 함께 한 것으로 보인다. 일반적으로 비정규직 노동자의 경우

박근혜 정부 비정규직 관련 공약

비정규직 정규직화	- 상시적·지속적 업무를 담당하는 비정규직 실질적인 고용안정 보장 - 2015년까지 공공부문 상시지속적인 업무 정규직 전환 - 대기업의 정규직 전환 유도
사내하청 노동자 보호	- 사내하도급 보호법 제정 - 불법파견 사업장 특별근로감독 실시, 원청 직접고용 행정명령
비정규직 사회보험	- 월 130만원 미만 비정규직 고용보험·국민연금 보험료 100% 지원 (비정규직 200만명 보험료 정부 지원)
특수고용 노동자	- 특수고용노동자 산재보험 고용보험 설계해 적용 - 표준계약서 작성 의무화 근로조건 보호
최저임금	- 최저임금 경제성장률 물가상승률 소득분배조정분 반영 인상 - 최저임금법 반복 위반 사업주 징벌적 배상제도 도입
대기업 고용형태 공시	- 대기업에 매년 근로자의 고용형태를 정규직과 비정규직으로 구분하여 공시해 대기업이 비정규직 과도하게 사용하는 관행 개선 - 비정규직 차별 회사에 징벌적 금전보상제 도입

<18대 대통령선거 새누리당 정책공약집에서 발췌정리>

이직률이 높아 입사 1년 내에 그만두는 경우가 많다 보니 새로 사람을 뽑고 교육을 시켜야 하는 유무형적인 부담이 컸다. 특히 현장 노동자의 경우 비정규직이 지속됨으로 인해 노동생산성이 낮아지고 사측과 갈등이 증가하는 등 적지 않은 문제가 발생한 것이 사실이다.

기업들은 우선 정규직 전환으로 인해 높은 고용 안정성은 물론 퇴직률 감소, 업무 몰입도 향상과 이로 인한 생산성이 높아질 것을 기대하고 있다. 실제로 과거부터 정규직 전환을 추진하였던 기업들의 경우 노동자들의 심리적 안정감이 커진 것을 가장 큰 긍정적 변화로 꼽았다. 2009년 비정규직 147명 가운데 117명을 정규직으로 전환해 관심을 모았던 KT텔레캅의 경우, 1년 이상 근무한 계약직을 대상으로 1년에 두 차례 정규직 전환기회를 주는 고용정책을 펼쳤다. 이로 인해 3년 동안 비정규직 사원 중 90% 가까이가 정규직으로 전환되자 이후 소속감과 책임감 상승에 따른 서비스 품질만족도 향상이라는 유무형의 결실을 얻었다.

그동안 기업들이 정규직 전환을 꺼리는 가장 큰 이유는 무엇보다 인건비 증가에 있었다. 하지만 대규모 정규직 전환에 따라 복리후생 등 비용부담이 다소 증가할지 몰라도 고용 안정성 향상으로 인해 소속감이 강해지고 생산성이 올라가는 장점이 크다는 분석이다. 신세계이마트의 경우 올해 정규직으로 전환한 9,100명의 근무 상태를 분석한 결과 월평균 15%(1,500여명)를 웃돌던 퇴직률이 전환 이후 1.7% 수준(160여명)으로 떨어졌다. 전문가들은 정규직 전환에 따라 사측입장에서는 단기적으로는 추가되는 비용이 증가되겠지만, 멀리 보면 노동자에게는 장기근속과 소비자에게는 해당기업의 긍정적 이미지 제고로 추가 비용 이상의 효과를 가져다 줄 것으로 보고 있다.

비정규직 문제 해결에 대해 함께 나서야

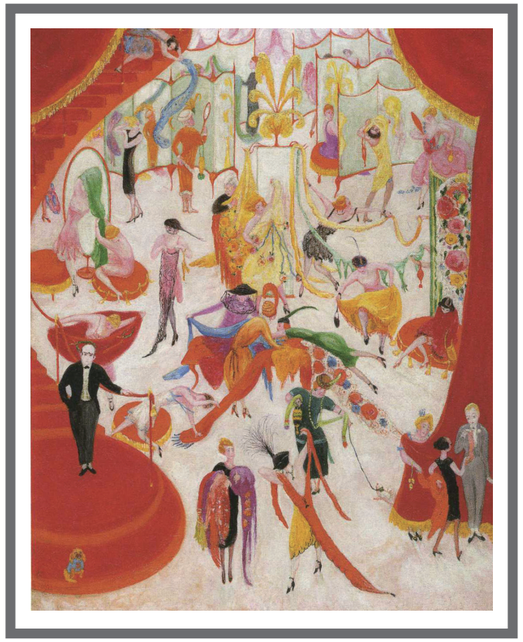
비정규직 노동자의 삶은 정규직에 비해 여전히 열악하다. 임금차이는 말할 것도 없고, 국민연금과 건강보험 가입률도 낮아 노후에 대한 불안도 크다. 비정규직 문제는 처음엔 한 개인의 고용의 문제로 인식이 되었지만 지금은 양극화와 사회 갈등의 문제로 받아들여지고 있다. 비정규직 확산은 단순히 노동자들의 고용 불안을 넘어 사회 안정성을 해치고 중산층의 붕괴와 계층 갈등, 내수침체 등 사회 복합적인 문제로 이어질 수 있다. 비정규직 문제 해결에 정부와 기업 그리고 노동계가 함께 공감대를 이루고 적극적으로 나서야 하는 것도 이 때문이다.

대기업들의 정규직 전환이 우리 사회의 비정규직 문제를 모두 해결할 수는 없을 것이다. 고용노동부에 따르면 지난해 말 기준 전체 비정규직 중 대기업 소속은 5.2%에 불과하다. 전체 비정규직의 70%는 직원 30명 미만의 영세한 소기업에서 일한다. 이들 영세기업 대부분은 현실적으로 비정규직을 정규직으로 전환할 여력이 많지 않다. 대기업과 중소, 영세기업 간의 차이가 더 심해질 것이라는 우려 또한 여전하다.

그래서 무엇보다 정부의 정책적 차원의 과감한 정규직 전환 지원제도가 중요하다. 과거 유럽의 사례를 볼 때 정규직 고용 정책 가운데 제일 효과가 컸던 것은 비정규직의 정규직 전환 지원제도였음을 상기할 필요가 있다. 또한 노동계 역시 비정규직 문제에 대한 보다 현실적인 접근을 요구하는 목소리에 귀를 기울여야 할 것이다. 비정규직 문제의 시급한 상황을 감안할 때 무조건 비정규직 철폐라는 이상을 좇기 보다는 현재 수준에서 실현할 수 있는 개선 방안과 대책 마련이 절실한 때이다.

당신은 자존심 강한 신데렐라이다

계절이 바뀌어 옷 정리를 하다 보니 한숨이 절로 난다. 옷장 안에는 10여 년 전에 산 옷들, 지금은 새 옷의 광채를 완전히 잃어 그 어느 하나도 나를 멋지게 변신시킬 수 없는 옷들로 꽉 들어차 있다. 이 옷 저 옷 꺼내어 거울 앞에서 걸쳐 보지만 누더기 신데렐라가 따로 없다. 요정이라도 나타나 별달린 요술봉으로 이 우중충한 옷들을 모두 새 옷으로 바꾸어주면 좋겠다. 이렇게 생각하는 순간 거울 속에서 갑자기 둥둥하면서 비트가 강한 경쾌한 음악이 울려온다. 모자와 원피스, 스카프와 재킷을 이것저것 갈아 입어보고 자기 생애 최고의 모습으로 명품 매장의 거울 앞에 선 여인이 등장한다. 영화 '프리티 우먼'의 한 장면인데, 이 장면을 떠올리면 왠지 기분이 좋다. 쇼핑이 마치 무언가 억압된 것을 분출시켜주기라도 하는 듯 통쾌하고 후련한 느낌을 주기 때문이다.



플로린 스테이트하이머, 「벤델 백화점의 봄맞이 세일」, 1921

공주가 된 듯한 환상

쇼핑을 유쾌하게 다룬 그림으로 「벤델 백화점의 봄맞이 세일」이라는 미국 여성화가 플로린 스테이트하이머(Florine Stettheimer, 1871~1944)가 그린 작품이 있다. 구질구질한 누더기 같았던 일상의 스트레스를 날려버릴 새 옷을 찾기 위해 그림 속 여자들은 백화점으로 몰려들어 축제 같은 쇼핑 분위기에 흠뻑 도취 되어 있다. 새 옷은 이들을 근사한 여자로 변신시켜주고, 그 옷에 어울리는 꿈같은 삶도 잠시나마 약속해준다. 자기 색깔도 없이 흐리멍텅하고 무미건조한 삶을 살아가던 여인들은 이 그림 속에서 마음껏 빨갛고 노랗게 자신을 표현하고 있다. 늘 무시당하던 사람일지라도 쇼핑을 하는 그 순간만큼은 귀한 고객이 되어 점원으로부터 대우를 받는다.

백화점이라는 곳은, 1852년경 파리에서 '봉 마르세'라는 백화점이 처음 생겨날 때부터 이미 신분상승의 환상과 맞물려 있었다. 수많은 거울과 유리, 샹들리에, 금박이나 대리석으로 치장된 마치 궁전과도 같은 호화스러운 외장과 쇼윈도는 백화점에 들어온 당시 사람들에게 공주가 된 것 같은 행복감을 안겨주었다.

백화점이 생기기 이전에는 거리 아케이드에 있는 모자점이나 보석점 또는 의상실에 아무나 편하게 들어가서 마음대로 둘러볼 수가 없었다. 부유층 손님을 상대하기 위해 고급스럽게 잘 차려입은 점원들은 상점에 들어선 고객의 주머니 수준을 아래위로 한 번 훑어보고는 금세 파악했으며, 냉랭한 어조로 "무엇을 찾으십니까, 마담" 하고 물어보기 일쑤였기 때문이다. 그러나 백화점에서는 고객들을 배타적으로 가려내지 않았다. 일단 백화점에 들어오면 누구든 넓고 열린 공간에서 자유롭게 거닐며 무엇이든 걸쳐볼 수 있었던 것이다.

백화점을 배경으로 하는 에밀 졸라의 소설 「보뇌르 데 담 백화점 Au Bonheur des Dames」에서도 가난한 고아 소녀가 백화점의 쇼윈도를 보고 성전에 온 듯 감동을 받는 장면이 묘사되어 있다. 시골에서 밤새 야간열차를 타고 처음 파리에 도착한 그녀는 "부드럽고 창백한 햇살 속에서 눈이 부시도록 선명한 색체를 휘광처럼 뿜어내고" 있는 백화점을 보고는 우뚝 멈추어 선다. 그 가난한 소녀는 백화점의 점원이 되고, 나중에는 그 백화점의 소유자와 결혼 하게 된다. 이처럼 졸라의 소설 속에는 백화점이라는 꿈같은 장소와 부유한 배우자를 통한 갑작스런 신분상승이라는 신데렐라 스토리가 접목되어 있다.

잃지 말아야 할 자존심

인생의 횡재를 꿈꾸는 이에게 신데렐라 이야기처럼 매력적인 것은 없다. 하지만 가만히 따져보면 신데렐라는 단순히 남의 덕에 팔자를 고친 사람만은 아니다. 그는 본래 귀족의 딸이었으니 신분상승을 헛되게 꿈꾸었던 여자도 아니었다. 궁전에서 열리는 무도회에 간 것은 왕자를 유혹하기 위해서가 아니라, 초청장을 받은 자신의 권리를 당연히 행사하기 위해서이다. 또한 마부가 끌어주는 마차에, 제대로 된 드레스를 입고 가기를 바랐던 것은 자존심을 지키고 싶었기 때문일 것이다.

영국 라파엘전파의 화가 존 에버렛 밀레이(John Everett Millais, 1829~96)가 그린 「신데렐라」는 바로 그런 자존심 강한 여인을 보여준다. 그림 속에서 신데렐라는 빗자루를 한 손에 끼고 맨발에 허름하기 그지없다. 고달픈 일상과 만족스럽지 못한 환경에 처해 있지만 그녀의 표정은 감정적으로 흐트러짐 없이 단호하다. 그녀의 다른 쪽 손에는 공작 깃털이 쥐어져 있다. 공작은 자부심을 상징하는 새로서, 여기에서는 신데렐라가 어떤 사람인지 말해주는 상징물로 쓰이고 있다. 그녀는 어떤 시련이 주어진다 해도 지레 겁먹거나 야단법석을 떠는 법이 없다. 현실이 아무리 어려워도 스스로 나약해지거나 굴욕스러워지는 것을 용납하지 않으며, 무슨 일이 있어도 자존심만큼은 쉽게 팔아넘기기지 않는다.

자존심을 지키며 사는 사람과 마주치면, 비록 그가 지금은 보잘것없는 상황에 처해 있어도, 대단한 무언가가 있나 보다 하고 생각하게 된다. 내면에서 뿜어져 나오는 기품 덕분이다. 왕자는 신데렐라의 외모에 현혹된 바보가 아니다, 그녀의 범상치 않은 매력을 한눈에 볼 줄 알았던 것이다. 신데렐라는 자신에게 주어진 일을 묵묵히 성실하게 수행하고 스스로 부끄러움 없이 살다 보면 언젠가는 인정받고 어디선가는 그 보답을 얻을 것이라고 믿으며 산다. 물론 그런 생각은 신분 상승의 꿈만큼이나 비현실적인지도 모른다. 그래서 현실 속의 신데렐라는 언제나 외롭고 상처투성이다. 자존심으로 버티는 일은 아무런 보상도 없는 고독한 싸움으로 끝날 때가 많기 때문이다.

백화점에 있는 옷들은 화려한 미래를 꿈꾸게 하지만 현실을 바꾸어놓지는 않는다. 새 옷을 입었다고 신분이 상승되는 것은 아니니까 말이다. 하지만 가끔 예쁜 새 옷을 입고 나서보라. 아무도 봐주지 않으면 어떤가. 기분은 이미 자신감으로 넘쳐나지 않나. 사람은 스스로 만족하기 위해서 산다. 또 아무도 알아주지 않으면 어떤가. 비굴하게 만드는 세상에서 한 조각의 자존심만큼은 꼭 쥐고 살겠다는 도전 자체가 이미 커다란 의미이다.

출처 | 이주은 〈그림에 마음을 놓다〉 앨리스

존 에버렛 밀레이, 「신데렐라」, 1881

Voices of Readers
고 객 의 소 리

조합원 여러분의 의견은 더 좋은 [마음이 통하는 '길']을 만드는 데 소중한 자료가 됩니다. [마음이 통하는 '길']을 읽은 느낌과 생각을 〈kgb@kt.com〉으로 보내주세요. 조합원 여러분의 의견을 기다립니다.

성남엔지니어링팀 김진숙 조합원
신입사원에게는 딱딱하게만 느껴질 수도 있는 노동조합 소식지, 우연치 않게 옆 매니저님의 책상에 비치되어 있어 열어 보게 되었습니다. 조합분들이 직원들을 위해 힘쓰시는 기사 뿐만 아니라 미술에 대한 소식이 함께 있어 젊은 세대의 관심을 끌만한 재미있는 자료가 있어서 좋은 읽을 꺼리가 되었습니다. 앞으로도 다양한 기사와 즐거운 소식 기대 하겠습니다! 감사합니다. 수고하세요.

대구네트워크운용단 집중운용센터 IP망팀 신병구 조합원
특히 기획특집 아날로그에서 디지털로, 정보통신의 변혁사가 한눈에 들어오네요. 때로는 따뜻한 아날로그가 그립기도 하네요.^^

수도권서부고객본부 안양마케팅부 현기암 조합원
이번 호도 재밌게 보았습니다. 퀴즈의 정답은 '한국 노총' 이고요. 이번 호에 가장 좋았던 글을 '우리나라 정보통신 발달사' 입니다.
지난 번에도 좋았지만, 이번에는 특히 정리가 잘 된 것 같아 신입사원에게 자랑까지 했습니다. 과거에 우리 KT가 이런 역사 속에 있었다고.. ㅎㅎ
그리고, '노동자가 행복해야 건강한 사회'의 글도 너무 좋았습니다. 많은 느낌을 갖게 하는데, 노동조합에서 더욱 많은 action을 보여주시면 더욱 좋겠네요. 꾸벅!

대구네트워크운용단 무선운용센터 코어망제어팀 김경호 조합원
KT노동조합의 활동이 역동적으로 느껴지며 소통을 위해, 조합원들의 복지를 위해 열심히 노력하는 모습을 통해 조합원들과 서로 신뢰를 쌓아가는 듯 합니다.

대구네트워크운용단 품질개선부 이용원 조합원
봄이라서 겉표지도 산뜻하고 밝네요. 특히 기획특집으로 '아날로그에서 디지털로의 새로운 세상을 열다' 내용 잘 봤습니다.
감사합니다.

대구네트워크운용단 품질개선부 성현주 조합원
국민연금의 허와 실 같이, 연금저축은 어떤 플랜으로 가입하면 좋은지 등도 알려주면 감사하겠습니다.

그리고 여행 정보 같은 내용을 보고 갈 수 있어서 좋네요. 싸고 맛있는 집도 추천 좀 부탁드립니다.

부산고객본부 서부산지사 SMB지원팀 강태안 조합원
좋은 기사들이 많아서 개인적으로 도움이 많이 되었습니다.
한가지 건의를 드리자면, 소식지를 파일 형태로 직원들에게 제공했으면 합니다. 아무래도 바쁜 업무로 접하기가 힘든 경우가 많은데, 메일 등으로 제공을 한다면 조합원들이 아무래도 좀 더 접근하기가 쉽지 않을까 합니다.

수도권서부고객본부 부천사업지원센터 김포고객기술팀 박종률 조합원
2012년 노사합의에 따른 그룹 PS 지급 공지를 보며... 어려운 시기에 서로를 조금만 이해하는 우리의 여유가 필요할때 인것 같네요. 잘쓰겠습니다.

충남고객본부 대전사업지원센터 둔산고객기술팀 홍성찬 조합원
노보의 노동계 이슈2의 '국민연금의 허와 실'을 관심있게 잘 읽었습니다.
현재 국민연금의 폐해에 대해 한국 납세자연맹 중심으로 폐지 서명운동이 일어나는 것으로 알고 있습니다.
국민연금뿐 아니라 우리 조합원들이 가입되어 있는 퇴직연금에 대해서도 심도 있는 분석과 전망을 해 주셨으면 합니다. 신입사원은 물론 대부분의 조합원이 퇴직연금에 대해 물어보면 잘 아시는 분이 없더라구요. 퇴직연금 중도인출제, 확정기여형(DC), 혼합형 등에 대해 자세한 설명을 해 주시면 감사하겠습니다.

네트워크전략본부 네트워크기획담당 역량혁신팀 이가혜 조합원
우리회사를 위해서 노동조합이 많은 생각을 갖고 있고, 여러 가지 시도를 하고 있다는 점을 알 수 있었습니다.
즐거운 하루 되세요!!

KTTU QUIZ

개별적으로 운영되던 다양한 시스템을 표준화 및 단순화로 업무 효율성을 높이고, 저비용 구조를 확보하기 위한 KT의 차세대 정보시스템은?
(힌트 : '현장 24시' 24~27페이지 참고)

정답 보내주실 곳 : kgb@kt.com(김근배 홍보국장)

ANSWER **정답과 함께 소식지 '길'을 읽고난 소감**을 메일로 함께 보내주시면 선별하여 **문화상품권**을 보내드립니다.
※ 보내주실 때 반드시 **이름/소속/연락처/주소**를 함께 기재해 주셔야 상품권이 배송됩니다.

정성을 다하는 상조회사
(주)다온플랜 서비스 이용안내

장례를 품위 있고 저렴하게 치르는 방법

첫째, ㈜다온플랜 이용하기
- ㈜다온1호는 일반 상조회사 약 400만원 이상 서비스보다도 우수
- 유족의 눈살을 찌푸리는 추가 요금 근절
- 전국 200여 개 장례식장 제휴로 10~40% 장례식장 비용 절감 (장례식장 이용료 약 200~300만원 소요)
- 전국 50여 개 납골당 제휴로 약 20% 납골당 비용 절감
- ㈜다온플랜에서 현장 팀장 직접관리로 각종 비용 절감 (현장 팀장 ㈜다온플랜에서 직접 정기적으로 교육)

둘째, 임종 전 또는 직후 다온플랜과 컨설팅 하기
- 저렴하고 깨끗한 제휴된 장례식장, 납골당 사전 컨설팅
- 임종 전 컨설팅으로 사전 장례행사에 대한 준비
- 병원 ~ 장례식장 고인 이동에 대한 비용 절감
- 장례행사 시 부가되는 각종 비용 절감

장례행사 시 가장 유의할 사항

- 음식에 대하여 관리하기(구입되는 음식물 금액관리, 음식물 마구 버리기 관리 등)
- 장례식장에서 구입하는 물품 수량 관리하기
- 장례식장에서 장례식장 비용 할인을 빌미로 장례식장 자체 의전 이용을 권유하는 꼬임 안 넘어가기
- 장례식장 이용 시 특이사항 있는 장례식장 피하기(자체 장례식장에서 제공하는 물품(제단, 차량, 관, 수의 등)을 필수로 이용해야만 하는 장례식장 전국적으로 많음)

문의 신청 **1577-1555**
www.daonplan.com

다온플랜