

Special Theme

NEWAVE KT노동조합 4.0

- 04 인사이드 / 새로운 희망, 담대한 전환 KT노동조합 4.0
- 08 인포그래픽 / KT노동조합 4.0 핵심가치·전략
- 10 히스토리 / 독립 노조에서 경영참여까지
- 12 Focus On
- 2022년도 정기 전국대의원대회
- 16 현장 속으로
- 호남지방본부 이남권 위원장
- 18 KT 인사이드
- 제6대 김호선 위원장
- 22 만나라 이웃나라
- 우크라이나 전쟁과 한반도
- 26 ICT 리포트
- 공용(Public)과 멀티클라우드
- 28 시대공감
- 원래의 자리로 돌아간다는 것
- 30 문화살롱
- 효율적으로 이기는 선거의 씩씩한 뒷맛
- 32 KTTU NEWS
- 36 카툰 / 달라지는 4가지 혜택
- 38 현장의 목소리 & 퀴즈

발행인 KT노동조합 위원장 최장복

편집인 KT노동조합 조직처장 김인관

발행일 2022년 4월 27일(격월간)

발행처 KT노동조합

13606 경기도 성남시 분당구 불정로 90 (정자동 206)

T 031-727-2840 F 031-727-2815

기획·제작 (주)워크디자인 T 02-332-7961~2

가슴에 새긴 푸른 심장

KTTU

우리의 심장과 가장 가까운 곳에 새겨진 KTTU 마크*의 의미를 아시나요?

8개**의 돌기는 전국의 지부, 빛처럼 거침없이 뻗어가는 우리의 눈부신 활동, 시대와 역사를 움직이는 노동의 톱니바퀴, 구심점을 향해 뚝뚝 뭉치는 KT노조입니다. 그 중심에 송수기와 기타 공구를 든 우리의 노동과 기술이 있습니다. 그렇게 우리를 하나로 묶어주었던 선연한 표정은 태양이 적열하는 아스팔트 아래 앉아있던 그해 여름을 버티게 했고, 땀을 뻘 듯 삭풍이 무섭게 몰아치던 겨울에 당당히 맞서는 힘이었습니다. 40년을 함께한 '우리'였습니다.

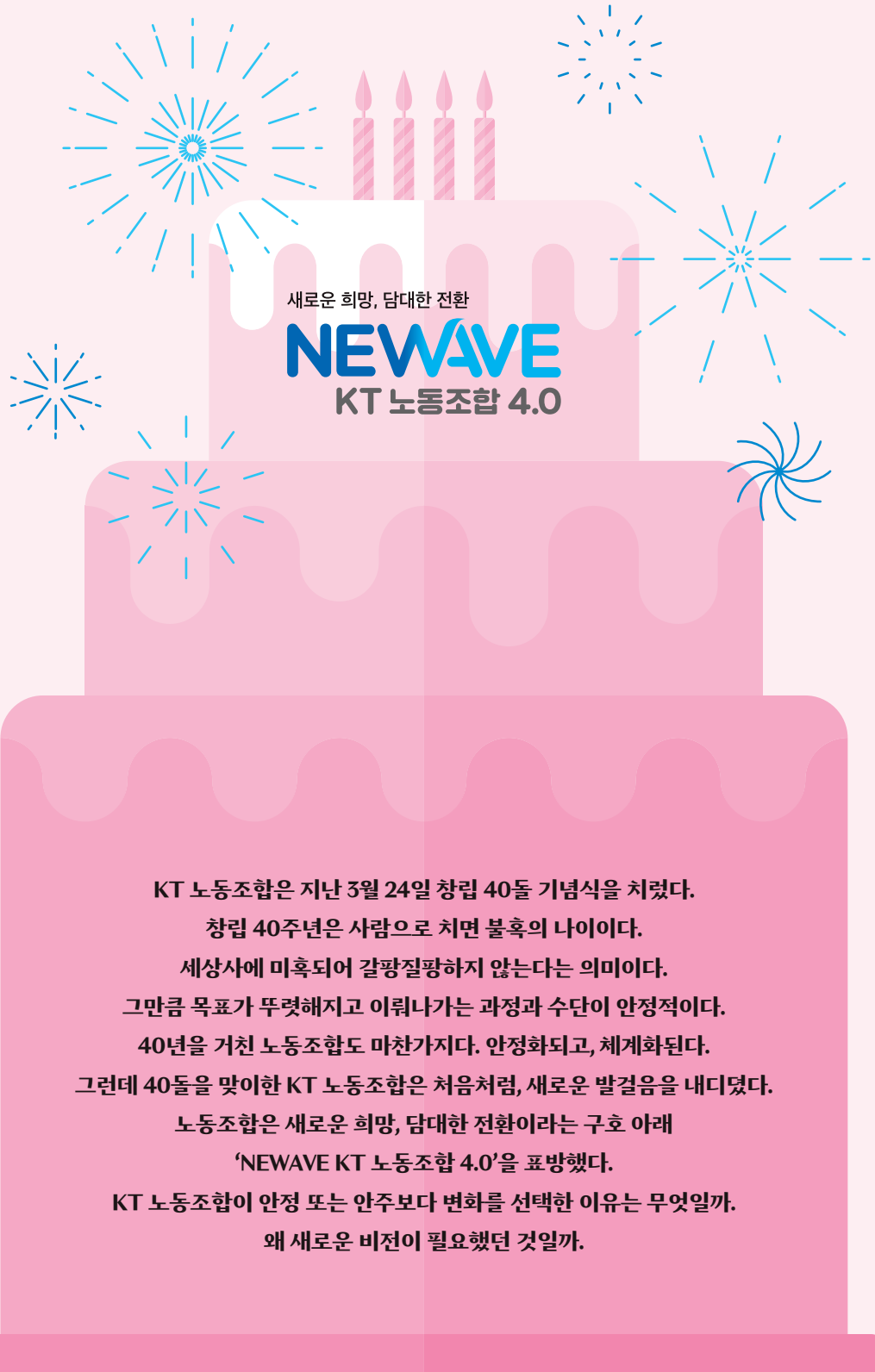
새로운 시대로 나아가는 2022년, 여전히 뛰고 있는 우리의 푸른 심장, KTTU 마크는 멈추지 않는 발걸음이며, 부러지지 않는 자존심입니다. 우리의 위대한 유산입니다.

* 1982년 1년 6일 한국전기통신공사노동조합(초대 위원장·최상용)은 출범한 해 4월 14일부터 한달 동안 조합마크 공모전을 진행했다. 공모전에는 총 15명의 응모자가 20점의 작품을 출품했으며 본사 기술개발실의 평순구 조합원의 작품이 최종 선정돼 5월 20일 공식 마크로 결정됐다.

** KT노조는 출범 당시 전국 8개 지부로 시작해 이후 10개 지방본부, 12개 지방본부로 각각 변경되었으나 2020년 시대적 상황에 맞는 지역 조직의 재구축을 위해 7개 지방본부로 개편했다.



지나온 40년 디딤돌 삼아 미리 본 '미래' 새로운 희망, 담대한 전환 KT 노동조합 4.0



KT 노동조합은 지난 3월 24일 창립 40돌 기념식을 치렀다.
 창립 40주년은 사람으로 치면 불혹의 나이이다.
 세상에 미혹되어 갈팡질팡하지 않는다는 의미이다.
 그만큼 목표가 뚜렷해지고 이뤄나가는 과정과 수단이 안정적이다.
 40년을 거친 노동조합도 마찬가지다. 안정화되고, 체계화된다.
 그런데 40돌을 맞이한 KT 노동조합은 처음처럼, 새로운 발걸음을 내디뎠다.
 노동조합은 새로운 희망, 담대한 전환이라는 구호 아래
 'NEWAVE KT 노동조합 4.0'을 표방했다.
 KT 노동조합이 안정 또는 안주보다 변화를 선택한 이유는 무엇일까.
 왜 새로운 비전이 필요했던 것일까.

새로운 비전이 왜 필요할까

코로나19 팬데믹과 맞물린 디지털 혁신이 가속화 국면으로 진입한 가운데 글로벌 공급망과 일하는 관행이 빠르게 변화하고 있다. 이 와중에 무역 전쟁을 벌여온 미국과 중국의 리더십 붕괴는 세계 질서의 불확실성과 복잡성을 더욱 키웠다. 세계 각국은 급격한 변화에 대처하기 위해 작은 정부에서 큰 정부로의 변신을 추구했다. 각국 정부는 막대한 공적자금을 투입해 보건·경제 등 복합 위기에 대응했다. 무엇보다 코로나 사태는 디지털 혁신과 연계한 산업 패러다임의 변화를 촉진했다. 이미 디지털 대전환은 '디지털 융합', '산업 간 융합' 등으로 나타나면서 변화를 유발했다.

이런 가운데 국내 이동통신 3사는 메타버스, 플랫폼 기업, 미디어 콘텐츠, 온라인 동영상 서비스(OTT), 블록체인 기반 금융업 등 경쟁적으로 탈 통신에 박차를 가했다. KT는 오는 2025년까지 비통신 매출 비중을 절반 가까이 늘리겠다는 방침이다.

디지털 대전환에 따른 신기술 도입과 탈 통신 가속화는 기존 일자리 및 내부 노동시장, 고용관계 및 노사관계에 영향을 미칠 것으로 예측된다. 단순한 노동력을 요구하는 일자리들은 없어지는 반면 하이테크가 요구되는 일자리는 더 만들어질 것으로 예측된다. 때문에 임금 및 고용 문제를 둘러싼 이해관계자들의 대립과 갈등이 심화할 것으로 판단된다.

**“노동조합은 디지털 대전환 과정에서
기술과 노동과정의 인간화를 통해
조합원의 노동가치를 실현하고
일과 생활의 균형을 이뤄내야 한다.”**

코로나 팬데믹과 디지털 혁신은 노동조합과 조합원에게 위협요인이지만 기회요인이 될 수 있다. 디지털 혁신은 실업과 고용불안을 조성하는 위협요인이지만 새로운 일자리 창출의 기회도 제공한다. 기술 양극화와 적응 스트레스를 일으키는 위협요인이지만 단순·반복 작업의 자동화를 통해 기술 및 노동의 인간화를 유도하는 기회요인이다.

노동시간·작업공간 유연화는 일과 생활의 경계를 붕괴시키는 부정적 측면이 있지만 노동시간·작업공간에 대한 노동자의 선택권을 보장하는 긍정적 측면도 있다.

따라서 노동조합은 디지털 혁신의 기회요인은 살리고 위협요인을 제거하는 방향으로 정책대응과 단체교섭을 추진해야 한다. 디지털 대전환 과정에서 기술과 노동과정의 인간화를 통해 조합원의 노동가치를 실현하고 일과 생활의 균형을 이뤄내야 한다. 이것은 어떻게 가능할까. 새로운 패러다임 전환을 위해 무엇을 준비해야 하나. 노동조합은 기존과는 다른 종합적인 조치를 추진해야 한다. 새로운 비전과 전략을 채택하고 조합원과의 소통을 통한 조직 내 공감대를 이뤄내는 일이다.


4세대 노동조합의 출현과 임무

KT 노동조합은 지난 40년 동안 자주적·민주적 노동조합으로서 기초를 다지고, 노사관계 민주화와 사회적 책임 그리고 경영참여 운동을 바탕으로 진화했다.

1세대는 1982년부터 1992년까지 대한체신노동조합으로부터 독립해 한국통신노동조합을 설립함으로써 독립 노동조합의 기틀을 갖추었다. 2세대는 1993년부터 2008년까지 노사관계 민주화를 추진해 노사 대등의 원칙을 견지하고, 민영화에 따른 기업변동에 적극 대응했다.

3세대는 2009년부터 2021년까지 사회적 책임과 경영참여 운동을 바탕으로 국민기업으로서 위상을 강화하고 조합원의 주인의식 확립을 추진했다.

그러나 코로나 팬데믹과 디지털 혁신 가속화로 인해 3세대 노동조합의 비전과 운동 방향은 그 시효를 다했다. 과거의 노동운동은 실업과 고용불안, 급격한 기술변화와 직무 재배치, 산업안전·보건 위협, 고령화와 노동인력 감소라는 ‘복합 위험’에 대비하기 어렵다. 더이상 노사관계 민주화의 깃발만으로는, 저지와 반대 투쟁이라는 선명성만으로는 조합원의 노동가치 실현과 고용안정을 유지할 수 없다.



**“도대체 누구를 위한 탈 통신 정책인가.
노동조합의 전략적 선택은
‘조절된 전환’ 또는 ‘공정한 전환’을 만드는 것이다.
이것이 4세대 KT 노동조합의 과제이자 임무이다.”**

때마침 회사측은 DIGICO KT라는 변화 방향을 제시하며 ‘탈 통신기업’으로 변신을 서두르고 있다. 인공지능과 디지털 플랫폼 기업으로서 DIGICO KT를 표방했다.

도대체 누구를 위한 탈 통신 정책인가. 노사 상생 수단이 아닌 이윤 추구 수단으로서 탈 통신 전환은 자본에게 이로운 수 있어도 국민과 노동자에게 해악일 뿐이다. 자본이 추구하는 변화에 대한 노동조합의 전략적 선택은 노동 중심의 ‘조절된 전환’ 또는 ‘공정한 전환’을 만드는 것이다. 노사 대등의 전제 아래 이윤 추구 중심의 탈 통신 정책을 바로 잡는 것이다. 이것이 4세대 KT 노동조합의 과제이자 임무이다.

새로운 비전과 운동 방향

4세대 KT 노동조합의 새로운 비전을 함축하면 다음과 같다. “KT 노동조합은 조합원의 노동가치 실현과 일·생활 균형을 이뤘내고 사회적 책임을 다하여 국민과 함께하는 노동조합으로 거듭난다.” 디지털 대전환 과정에서 KT 노동조합이 위협요인을 억제하고, 기회요인을 촉진해 조합원과 국민에게 기여한다는 의미이다. 조합원에겐 노동가치 실현과 일·생활 균형을, 국민에겐 사회적 책임과 국민기업의 역할을 하도록 노동조합이 앞장선다는 취지이다.

새로운 비전은 4가지 핵심 가치로 확장된다. 첫째, ‘상생일터’이다. 노동조합은 고용안정과 기업발전이 공존하는 대등한 노사관계를 목표로 한다. 둘째, ‘나눔연대’이다. 노동조합은 어려운 이웃을 위한 사회적 책임, 동료 노동조합과의 적극적 연대활동에 앞장선다. 셋째, ‘공정보상’이다. 노동조합은 노동생활 전 주기 맞춤형 보상체계를 지향하되, 회사 임원과 조합원의 보수격차를 해소하는 데 적극 노력한다. 다섯째, ‘미래동행’이다. 기술과 사회 변화에 대응해 노동조합과 조합원은 공동 행동과 공동 책임을 갖되, 궁극적으로 일과 생활의 균형으로 전환을 추진한다.

이를 위해 4세대 노동조합은 다음과 같은 전략과제를 갖는다. 첫째, 노동조합은 노동생활 전 생애 맞춤형 임금과 공정 인사, 복리후생 확대 등 분배 중심의 사후적 대응뿐만 아니라 기술 및 직무 변화 정책개입, 노동시간 선택권, 재숙련 등 고용안정 중심의 예방적 대응에도 균형적으로 접근한다. 둘째, 디지털 혁신, 직무 변화 및 재배치를 포괄적으로 논의하는 ‘기술과 숙련위원회’를 설치해 회사측과 정책 공유 및 협의한다. 셋째, 기술 격차와 적응 스트레스로부터 조합원을 보호하고, 자기 계발을 유도하기 위해 재숙련 교육 활성화와 숙련학습 기금을 조성한다. 넷째, 디지털 혁신과 재택근무 활성화로 나타난 조합원의 일과 생활의 경계 붕괴, 개인정보 유출에 적극 대응해 안전장치를 마련한다. 다섯째, 정보통신산업(ICT)의 기술과 노동과정 인간화를 추구하는 노동 중심의 공정한 전환이 이뤄지도록 초기업 수준의 노사정 정책협의(사회적 대화체) 구성을 적극 추진한다.

KT 노동조합 4.0은 새로운 비전과 핵심가치, 전략과제와 운동 방향을 종합적으로 반영했다. 환경 변화에 대한 선제적 대응과 일하는 사람들에게 새로운 희망(NEW)을 제시하고 기술·사회 변화에 맞서 노동중심의 담대한 전환(WAVE)을 주도하겠다는 의지를 포함했다. 이것을 슬로건으로 표현하면 ‘새로운 희망, 담대한 전환 NEWAVE KT 노동조합 4.0’이다. 제3세대 노동조합의 활동 방향(3.0)과 다른 4세대 노동조합의 새 비전과 활동 방향(4.0)을 표상한다.





새로운 희망, 담대한 전환
NEWAVE
KT 노동조합 4.0

완전히 새로워질 KTTU의 미래 가치

상생·공정·미래·나눔

디지털 대전환 시대의 중심에 선 KT노조가 새로운 핵심 가치와 전략과제를 발표하고, 25년 만에 '선언'과 '강령'을 개정했다.

노동 패러다임의 전환을 준비하며 노동시장과 고용관계 및 노사관계 변화에 주도적으로 대응하는 KT노동조합 4.0의 새로운 비전과 정책 방향을 한눈에 살펴본다.

새로운 희망, 담대한 전환

NEWAVE KT 노동조합 4.0

NEWAVE는 **NEW**와 **WAVE**의 합성어. '전환', '연결', '물결'을 의미하는 **WAVE**는 KT노조가 추구하는 '새로운 희망', '담대한 전환'을 상징한다. 또한 디지털 혁신 시대를 이끌어갈 '공정한 전환', 노조와 조합원, 국민과의 새로운 '연결'을 뜻한다.

핵심가치



1.0세대

- ▶ 1982-1993
- ▶ 독립노조 기틀 마련기
- ▶ 제1대-4대 집행부
 - 대한체신노동조합에서 독립
 - 한국전기통신공사노동조합 설립

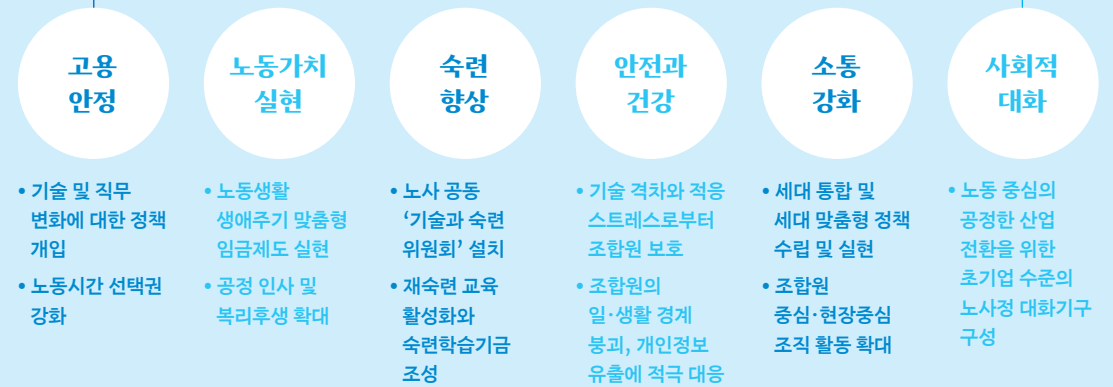
2.0세대

- ▶ 1994-2008
- ▶ 노사관계 민주화 추진기
- ▶ 제5대-9대 집행부
 - 노사대등 원칙 지향
 - 민영화에 따른 기업변동 대응

3.0세대

- ▶ 2009-2020
- ▶ 사회적 책임 실천 및 경영참여시기
- ▶ 제10대-13대 집행부
 - 국민기업으로서 위상 강화
 - 조합원 주인의식 확립

핵심전략과제



산업변화 및 노동시장·환경 변화에 대응할 수 있는 노동조합의 새로운 비전·가치·전략 도출 필요

4.0세대

- ▶ 2022-
 - 노동 중심 공정한 산업전환의 추구
 - 상생·나눔·공정의 가치 실현

비전

“KT노동조합은 조합원의 노동가치 실현과 일·생활 균형을 이뤄내고 사회적 책임을 다하여 국민과 함께하는 노동조합으로 거듭난다”

선언

KT노동조합은 완전한 노동3권을 수호하고 노동자의 정치적·경제적·사회적 지위향상을 위해 노력한다. KT노동조합은 기술변화에 적극 대응하여 고용안정 및 일과 생활의 균형을 추구하고 사회적 연대를 통해 노동자가 행복한 사회를 만든다. KT노동조합은 상생·나눔·공정의 가치가 존중받는 노동중심 복지사회를 건설하기 위해 사회적 책임을 다할 것을 엄숙히 선언한다.

강령

- ① 우리는 조합원의 고용안정과 복지증진, 노동의 가치 존중을 위해 투쟁한다.
- ② 우리는 기술 변화와 산업전환에 대응하여 노동중심의 안전한 산업환경을 추구하고.
- ③ 우리는 노동자가 행복하고 공정한 복지사회를 건설하기 위해 노력한다.
- ④ 우리는 ICT산업 노동자로서 자부심을 갖고 대한민국 발전에 기여한다.

‘독립 노조에서 경영참여까지’ KT노동조합 40년사

KT노동조합은 1982년 1월 6일 한국전기통신공사노동조합으로 출범한 이후 40년 동안 역동적인 한국 현대사와 함께 호흡하며 끊임없이 진화해 왔다. 시대적·사회적 요구를 수용하며 변화해온 KT노동조합 40년을 3세대로 구분해 간략하게 정리했다.

1.0세대 (1982-1993)

독립 노조 기틀 마련기

KT노동조합의 역사는 1958년 대한체신노동조합(현 전국우정노동조합)에서 시작된다. 우편·통신 분야 노동자를 아우르는 대한체신노동조합은 1958년 3월 24일 창립 후 그해 5월까지 서울·부산·광주·대전지부 등 하부조직을 결성하고, 7월 세계 각국의 우편·통신 분야 노동자들이 가입되어있는 국제체신노련(Communications International)에도 가맹했다.

1970년대 중반부터 전화 수요가 폭증하기 시작하자 정부는 1981년 ‘한국전기통신공사법’을 제정하고 체신부로부터 전기통신업무를 분리했다. 같은 해 12월 10일 현 KT의 전신인 한국전기통신공사(약칭 한국통신)가 설립됐고, 3만 5천여 명에 달하는 직원들의 신분도 공무원에서 국영기업 직원으로 바뀌었다. 이와 함께 1982년 1월 6일 한국전기통신공사노동조합(초대 위원장 최상용)이 출범했다. 출범 당시부터 유니온숍 제도를 채택했으며 80%가 넘는 높은 조직률로, 단일노조로는 전국 최대 규모를 자랑했다.

2.0세대 (1994-2008)

노사관계 민주화 추진기

한국통신노동조합은 1994년 최초로 직선제 위원장(5대 위원장 유덕상)을 선출하며 투쟁 노선을 걷기 시작했다. 노조는 1994년 5월부터 공기업 임금 가이드라인(3%+성과금 20%) 철폐와 기본급 8만 원 및 상여금 인상, 통신시장 개방 반대, 민영화 중지 등을 요구했다. 1995년에 들어 갈등이 깊어지자 4월 26일 사측은 유덕상 위원장 등 간부 64명을 고소, 고발하고 5월 16일에 이들에 대한 중징계 방침을 결정했다. 이후 조계사와 명동성당 등으로 피신하며 투쟁을 이어갔지만 7월 30일 유덕상 위원장은 부산역 광장에서 투쟁의 사실상 실패와 종단을 선언했다.

1995년 극한 갈등 이후 한국통신은 본격적인 통신시장 개방과 민영화를 맞이한다. 1993년부터 1996년 3년 동안 3차례에 걸쳐 28.8%의 한국통신 지분을 매각했고, 1998년 김대중 정부가 들어서고 IMF(국제통화기금) 외환위기가 터지면서 ‘공기업 민영화 기본방침(공기업의 경영구조개선 및 민영화에 관한 법률)’에 따라 2002년 8월 20일 완전 민영화되었다. 노동조합은 민영화 과정에서 지속적인 구조조정과 반대하며 고용안정 투쟁을 벌였지만 더는 과거의 방식으로 구조조정을 막기에 역부족이라는 것을 깨달았다. 이에 경영 참여로 전략을 수정한 8대 집행부(위원장 지재식)는 고용안정을 담보하는 방안으로 이사 추천을 추진한다. 그러나 2005년 실시된 우리사주조합 선거에서 노동조합이 추천한 조합장이 사측 후보에게 패배하고 조합원 주주의 위임장 확보에 실패하며 노동조합의 경영참여 전략은 정체에 빠졌다. 2006년 감사위원 선임으로 방침을 변경하여 또다시 경영참여 운동을 전개했으나 감사선출 시 3% 룰이 펀드에는 적용되지 않는다는 관련 제도로 인하여 다시 한번 좌절하게 된다.

3.0세대 (2009-2021)

사회책임 실천 및 경영참여기

실질적인 정책과 대안을 갖춘 노동조합으로 거듭나기 위한 노력을 본격적으로 시작한 노동조합은 2009년 8월 7일 조합원 찬반투표 결과 찬성률 94.9%로 상급단체 민주노동조합총연맹을 가결했고, 동시에 실시된 KT-KTF 노동조합 합병 건도

97.3%의 찬성으로 가결됐다.

2009년 취임했던 이석재 회장이 재임 기간 중 수많은 낙하산 논란 속에 2013년 11월 12일 불명예 퇴진하자 11대 집행부(위원장 정윤모)는 차기 회장의 자격 조건으로 ▲전문성 ▲경영 동반자로서의 노조 인정 ▲KT의 지속성장 담보 역량 등을 제시하며 노사 간 협력관계 유지와 함께 경영 감시와 경영 참여에 적극 나선다. 한편 2013년 KT는 창사 이래 최초의 영업적자를 기록하는 등 통신시장 경쟁에서 조금씩 뒤처지기 시작했다. 이에 회사 측은 본부조직을 9개 부문으로 통폐합, 계열사의 통폐합 등 경영혁신을 추진하며 인력조정안을 공식 발표했다. 이 구조조정으로 2014년 당시 KT 직원은 3만 2,188명에서 2만 3,868명으로 줄었고, 평균 연령은 46.3살에서 44.5살로 낮아졌다.

이 시기 노동조합 활동의 특징 중 하나는 노동조합의 사회적 책임(USR)이 대폭 강화되었다는 점이다. 특히 KT노동조합이 2011년 설립을 주도한 UCC(기업 간 노사공동 나눔협의체, Union Corporate Committee)는 현재 22개 노사가 함께하고 있으며 2014년 2월 여성가족부 장관상을 수상했다. 또 2021년 4월에는 전 세계 최초의 노사 공동 ESG 경영 선언으로 이어졌다.

노동조합은 지속된 구조조정과 이로 인한 조직 내부의 갈등과 아픔을 치유하기 위한 노력도 계속해왔다. 2018년 1월 출범한 13대 집행부 김해관 위원장은 복수노조 체제 하 선거 과정에서 불거진 노노 갈등을 봉합하고 일·가정 양립을 실현한다는 계획을 밝히며 임기를 시작했다. 그리고 2020년 조합원 81.74%의 지지를 받아 당선된 14대 집행부는 코로나19 팬데믹과 함께 임기를 시작하며 4차 산업혁명의 도래와 통신산업 환경의 대변화에 유연한 대응을 요구받고 있다. 변화의 소용돌이 속에서 조합원들의 일터와 삶터를 지켜야 하는 숙제가 14대 집행부에 주어져 있다.

1.0세대 (1982-1993년)	2.0세대 (1994-2008년)	3.0세대 (2009-2021년)
1958.03.24 대한체신노동조합 결성 1981.12.10 한국전기통신공사 설립 1982.01.06 한국전기통신공사 노동조합 결성(1대 위원장 최상용) 1985.05.30 2대 위원장 최상용 재임 1988.05.01 3대 위원장 최상용 재임 1991.05.01 4대 위원장 정영수 취임, 위원장 직선제 결의	1994.06.01 직선제 전면 실시, 5대 위원장 유덕상 취임 1995.05.19 민영화 반대, 쟁의발생 결의 1995.06.06 조계사·명동성당 농성장 강제 진압 1995.07.30 유덕상 위원장, 투쟁종단 선언 1997.01. 6대 위원장 김호선 취임 1998.07. 민영화 반대 파업 진행(2일) 2000.01.01 7대 위원장 이동걸 취임 2000.12. 사업구조조정 반대 파업(6일) 2002.08.20 한국통신 완전 민영화 2003.11. 동아시아 텔레콤 노동조합 국제포럼 개최 2003.01. 8대 위원장 지재식 취임 2004.01. 노사, 고용보장선언 발표 2004.02. 노동조합추천 사외이사 진출 추진 2006.01. 9대 위원장 지재식 재임 2006. KT그룹노동조합협의회 공동교섭 추진	2009.01. 10대 위원장 김구현 취임 2009.07. 민주노동조합 탈퇴 2009.07. KT-KTF노동조합 합병 2012.07. 11대 위원장 정윤모 취임 2013.07. 주파수 부당경매 반대 투쟁 2013.04.30 KT 및 KT그룹노조협의회 한국노동조합총연맹 가입, KT그룹노조협의회 정부의 주파수 할당 정책 규탄 및 생존권 사수를 위한 투쟁 2015.01.02 12대 위원장 정윤모 취임 2018.01.02 13대 위원장 김해관 취임 2021.01.01 14대 위원장 최장복 취임

2022년도 정기 전국대의원대회 개최 KT노조의 새로운 역사를 열 'NEWAVE 4.0' 선언

KT노동조합이 3월 24일 KT분당사옥 대강당에서 창립 40주년 기념 및 2022년 정기 전국대의원대회를 열고 새 비전 '새로운 희망, 담대한 전환'을 선포했다.

선포한 새 비전은 조합원의 노동가치 실현과 일·생활 균형을 이루고 국민과 함께하는 노동조합으로 거듭나려는 KT노동조합의 의지이며, 새로운 시대로 나아가는 KT의 방향성이다.



2022년, KT 4.0세대 노동조합의 시작

KT노동조합은 3월 24일(목), 2022년 정기 전국대의원대회를 열고 ▲2021년도 사업보고 및 예산결산 심의에 관한 사항 ▲2022년도 사업계획 심의 및 예산편성 승인에 관한 사항 ▲규약 개정에 관한 사항 등 총 3개 안건을 심의, 의결했다.

오후 2시에 시작된 전국대의원대회에는 KT노동조합 최장복 위원장과 KT 구현모 대표를 비롯하여 조합간부 및 대의원들은 물론 전직 위원장들과 국민의힘 권성동 국회의원, 한국노총 김동명 위원장 등 각계 인사가 함께했다.

최장복 위원장은 먼저 대회사를 통해 “최근 한국사회는 대통령 선거를 치르고 새 정부 출범을 앞둔 바 진정으로 공정하고 정의로운 사회로 나아가길 바란다”고 운을 뗐다. 이어 “오늘 KT노동조합 40주년을 맞아 새로운 비전을 선포할 수 있어 매우 뜻깊고 큰 감회”라며 “KT노동조합이 제1·2·3세대 노동조합을 거쳐 기술변화와 노동시장 환경변화에 대응할 수 있는 노동조합, 4차 산업혁명 시기에 노동중심의 공정한 산업전환을 추구하고 상생과 나눔, 공정의 가치를 실현하는 4.0세대 노동조합을 선포한다”고 밝혔다.

“KT노동조합이 제1·2·3세대 노동조합을 거쳐 기술변화와 노동시장 환경변화에 대응할 수 있는 노동조합, 4차 산업혁명 시기에 노동중심의 공정한 산업전환을 추구하고 상생과 나눔, 공정의 가치를 실현하기 위해 4.0세대 노동조합을 선포한다”

_최장복 위원장

최 위원장의 비전선포와 함께 시작된 전국대의원대회는 김동명 한국노총 위원장 격려사, 구현모 대표 및 국회의원들의 축사, KT노동조합 40년의 역사를 담은 영상상영, KT노동조합 뉴비전 선포 순으로 진행됐다.

노조는 4.0세대 KT노조의 핵심 활동방향으로 ▲산업 및 노동환경 변화에 대한 선제적 대응 ▲노동가치 실현을 위한 투쟁과 경영참여 ▲숙련향상·고용안정을 위한 구체적 대안 제시 ▲조합원의 안전 및 건강권 향상 ▲세대 통합과 노조 민주주의 및 조직력 강화 ▲통신분야 산업·노동 정책 견인 ▲노동조합의 사회적 책무 강화 등을 설정했다.



한편 KT 구현모 대표는 축사를 통해 “올해는 KT노동조합 창립 40주년과 함께 KT가 민영화된 지 20주년이 되는 뜻깊은 해”라며 “과거 정부 공사로 출범해 ‘1가구 1전화, 1가구 1인터넷’ 시대를 열었다. 그리고 이제는 디지털 전환이라는 시대적 과업을 선도하는 회사가 됐다”며 “성장 없는 기업은 미래가 없다는 확고한 소신으로 더 크게 성장할 것이며 그 과실은 온 임직원과 나눌 것”이라고 약속했다.

외부인사의 축하 메시지도 이어졌다. 권성동 국회의원(국민의힘)은 “제 지역구에도 KT동우회가 활발히 활동하고 있다. 사회적 책임을 다하는 모범적인 노동조합에 개인적으로 감사하다”며 “그간 KT가 정부의 입김과 외풍에 시달린 적이 많았는데 내부 출신 CEO 이후 안정적 경영을 하고있는 것으로 보인다”고 말했다. 이어 “향후에도 이 같은 모델이 정착될 수 있도록 정치권도 성찰해야 할 것”이라고 강조했다.

김동명 한국노총 위원장은 격려사를 통해 “노동은 변화의 시기에 올라타 방향과 속도를 섬세하게 조율할 수 있어야 한다”고 강조하며 “대한민국 제1노총으로서 한국노총도 산업전환의 시기에 노동자와 시민의 생존권을 지키기 위해 역량을 집중하겠다”고 약속했다. 이 외 정의당 심상정 의원, 더불어민주당 김진표, 송옥주, 조승래, 김병욱, 김주영, 이수진 의원도 동영상을 통해 KT노동조합의 전국대의원대회를 축하했다.

마지막으로 노조창립 40주년 축하를 위해 참석한 김호선 전 위원장(6대 위원장)은 “지난해 kt Wiz가 한국시리즈 우승 이후 축하 전화를 많이 받으며 퇴직을 해도 한번 KT맨은 영원한 KT맨이라는 것을 새삼 느꼈다”며 KT인으로서의 자부심을 말했다. 더불어 “불혹을 맞이한 KT가 사회적 책임과 노동자의 책무를 더 확실하게 세워야 할 때”라며 전 위원장으로서 현 KT노동조합의 건승과 새로운 비전 ‘뉴 웨이브 4.0’을 응원했다.

호남지방본부 이남권 위원장 “현장 소통은 호남지방본부의 힘”

호남지방본부 소개를 부탁드립니다.

호남지방본부는 지방위원장을 포함한 지방상집 8명과 광주권 12개 지부, 전남권 6개 지부, 전북권 9개 지부, 제주권 5개 지부 총 32개 지부로 구성되어 있습니다. 타 지방본부와 달리 전남/전북/제주의 3개 지방본부가 통합한 후 출범되어 호남, 제주 지역의 모든 색채를 만끽할 수 있다는 것과 조합원들의 다양한 모습을 접할 수 있다는 장점이 있습니다. 반면, 제주권같이 원거리에 계시는 조합원들을 자주 찾아뵙고 싶어도 거리적 한계가 있다는 아쉬움이 있습니다. 그래서 더 자주 제주권을 방문하여 조합원을 많이 만나려고 노력하고 있습니다.

올해로 14대 집행부의 2년차 활동이 시작됐습니다. 2021년 활동 중 아쉬웠던 점과 올해 활동 계획은?

2021년 호남지방본부 첫 출범 후 물리적 통합이 아닌 화학적 통합을 위해 광주/전남권 보다 전북/제주권 조합원들을 한번이라도 더 찾아뵙고 인사드렸습니다. 그리고 현장에 답이 있다는 일념으로 조합원들의 출근 시간에 맞춰 116차례 지부 방문을 하며 조합원의 목소리를 귀 기울여 듣고, 고충 해결을 위해 최대한 노력했습니다. 온 힘을 다해 현장 활동을 했지만, 조합원 한 분 한 분을 더 많이 만나 뵈지 못했다는 것, 코로나19로 인해 조합원과 함께 식사하고, 웃고, 소통하는 시간을 갖지 못한 점이 가장 큰 아쉬움으로 남습니다.



그래서 올해는 조금 더 집중력 있는 현장 활동을 전개할 계획입니다. 올해 처음으로 제주권에서 이동지방본부를 4월에 시행했고 6월엔 전북권, 그 이후에는 전남권까지 확대 시행할 예정이며, 2023년까지 권역별로 1년에 1회 정도는 지속적으로 이동지방본부를 시행하겠습니다. 앞으로 이동지방본부 활동을 통해 조합원들 속으로 들어가서 작은 것부터 하나씩 해결하며 내실있고 실질적인 활동을 하겠습니다.

최근까지 꾸준히 현장을 방문해 온 이유는?

지방본부 위원장이라고 하지만 모든 조합원이 저를 알지 못할 것입니다. 저 또한 그렇고요. 그래서 ‘조합원과 함께하는 호남지방본부를 만들겠다’는 생각으로 꾸준히 현장을 방문하고 조합원의 고충을 듣고 해결하도록 노력했습니다. 처음에는 데면데면하던 조합원들도 차츰 살갑고 부드러운 인사를 주시는 것을 느낄 수 있고, 특히 전북/제주권 조합원들께서 “또 오셨어요”하며 인사를 건넬 때 그 어떤 격려보다 마음의 위로를 받았습니다. 조합원 고충 사항들이 조금씩 해결되는 모습을 보면서 마음의 문을 열고 많은 의견을 주시는 것 같습니다. 꾸준한 현장 방문을 통해 조합원의 고충을 해결하며 즐겁게 근무할 수 있는 일터를 만들도록 노력하겠습니다.

지부 방문 중 가장 인상 깊었던 순간은?

호남지방본부의 모든 지부가 인상적인 방문이었던 것 같습니다. 다만 오랫동안 해결되지 못한 숙원사항들을 해결해주었을 때 감사의 문자를 보내 준 조합원들의 마음은 제가 힘을 내는 원동력이 됐습니다. 지금도 그 문자들을 지우지 않고 소중히 간직하고 있습니다.

현장에서 답을 찾고, 조합원의 따뜻한 말 한마디가 활동의 원동력이라는 호남지방본부 이남권 위원장이 지난해 지부를 방문한 횟수는 총 116번. 하지만 그는 여전히 조합원과의 만남과 소통에 목마르다. 해바라기처럼 조합원만 보고 달리겠다는 이남권 위원장의 광폭 행보는 올해도 계속된다.

올해 반드시 추진하거나 달성하고 싶은 목표는?

올해는 조합원들과 더욱 대화하고 소통하는 시간을 가져보고자 합니다. 5월부터 시작되는 조합문화제 등을 활용해 지부에 국한하지 않고 지방본부 내 조합원들을 계층/직무별 그룹핑 해서 만남을 갖고 생각을 나눠보고자 합니다. 또한 입사한 지 1년이 갓 넘은 조합원들과 제주도에서 워크숍을 개최해 볼 생각입니다.

올해는 KT노동조합 창립 40주년이 되는 해입니다. 조합원에게 전하고 싶은 메시지는?

호남지방본부 위원장으로 조합원들께 약속드립니다. 조합원과 함께한 40년, 그리고 영원히 함께할 날들의 기쁨을 만들겠습니다. 지금보다 더 조합원을 섬기며 받들고 조합원께 저의 진심을 묵묵히 행동을 통하여 보여드리려고 합니다. 조합원들께서 노동조합을 바라보는 시선이 모두 따뜻해질 때까지 해바라기처럼 조합원만 바라보고 진심과 최선을 다 할 것입니다.



이 남 권

제6대 김호선 위원장 뜨겁고 치열했던 우리들의 1990년대

인터뷰 / 김민수 사진 / 박성희

최초로 직선제 위원장을 선출했던 1994년부터 2000년대 초반은

KT노조 역사상 가장 치열하고 절박했던 시절이다.

정보통신산업의 급속한 발전과 구조적 변화 속 통신시장 개방, 통신산업 민영화,

IMF 외환위기와 대규모 구조조정 등을 온몸으로 겪어야 했던 우리들의 1990년대.

맨 앞에서 KT노조를 이끌며 뜨겁게 싸우고 함께 울고 웃었던 제6대 김호선 위원장을 만나
그 시절의 이야기를 들어본다.



현 KT노동조합동우회 회장

그동안 어떻게 지내셨나요?

2010년에 퇴임하고 벌써 12년이 지났는데, 참 많은 변화가 있었습니다. 개인적으로는 정치에도 잠깐 입문했었고요. KT노조동우회 회장을 맡게 된 건 6년 정도 됐어요. 동우회 회장으로서 자생력을 가진 동우회 환경을 만드는 게 지금 목표입니다. 사측에 퇴직자 모임이 있지만, 우리 동우회와는 다르죠. 회사와 노조가 동등한 관계로 균형을 이뤘는데, 퇴직했다고 회사 아래로 들어갈 순 없죠. 그건 우리 노조 간부의 자존심이기도 하고요. 퇴임 간부들이 KT인으로서, 노동운동 선배로서 활동할 공간을 만들고 싶습니다.

1994년 직선제로 제5대 유덕상 위원장 선출 직후 KT노조는 통신시장 개방과 통신산업 민영화 등으로 정부와 갈등과 대립이 깊어졌습니다. 당시 사회적 분위기와 노조의 위기감이 대단했을 것 같습니다.

1994년까지 현재 SKT의 전신인 한국이동통신은 한국통신의 자회사였습니다. 그런데 1994년 초반 한국이동통신 매각을 발표했죠. 한국이동통신은 그야말로 ‘황금알을 낳는 거위’였는데, 이걸 매각한다는 건 상식적으로 이해할 수 없는 결정이었습니다.

한편 1994년 공기업 임금 가이드라인 철폐와 통신시장 개방 반대, 민영화 중지 등을 요구했던 KT노조는 1995년 갑자기 극한 대립으로 치닫게 됩니다. 이에 1995년 5월 김영삼 대통령이 한국통신 노조를 ‘국가전복세력’이라 발언한 후 지방본부를 포함해 모든 노조 집행부 간부에게 구속영장이 발부됐는데 그때 수배된 동지가 적어도 70~80명은 될 거예요. 그렇게 전국적으로 수배가 떨어진 간부들이 피신을 하면서, 부산 지역 지부장을 맡고 있던 제가 광화문 중앙본부 비상대책위원회로 올라왔죠. 누구든 조직을 맡아야 했으니까요. 그때 분위기는 지금은 상상 못 할 정도로 살벌했습니다. 모든 복도의 문에 자물쇠가 걸려있고 밖에는 전경이, 안쪽은 우리가 지키며 대치하고 있었습니다.

1995년 5월 김영삼 대통령이 KT노조를 국가전복세력으로 매도하면서 KT노조는 7월까지 약 2개월간 역사상 가장 길고 치열한 투쟁을 이어 갔습니다.

돌이켜 생각하면 역사의 아이러니가 느껴지기도 합니다. 당시 사회적으로 노조민주화의 열기가 있었지만 KT노조의 직선제 규정이 급물살을 탄 것엔 통신 시장 개방과 민영화의 영향도 컸습니다. 한국이동통신 매각이 완료되기 하루 전 1994년 6월 1일 5대 집행부 유덕상 위원장이 직선제로 선출됐고, 5대 집행부는 출범 직후부터 이해할 수 없는 정부와 회사의 매각 결정에 반대해 강하게 대립하며 투쟁했습니다. 지금도 1995년 광주 전남대에서 열었던 대의원대회가 기억납니다.

동지들이 수배되고, 구치소로 넘어가는 상황에서 대화와 협상을 통한 타결을 모색하며, 우리의 요구가 관철되지 않으면 총파업으로 간다고 결의했습니다. 하지만 사측의 노조 간부 중징계, 경찰의 핵심 간부 구속 등 사태는 점점 극단으로 치달았고, 결국 부산역 광장에서 투쟁 중단을 선언하며 깃발을 내렸습니다.

총파업 선언을 기다리며 동지들과 부산역 광장에 모였던 전국의 수많은 동지들은 너무나 허탈해 정말 많이 울었어요. ‘동지는 간 데 없고, 깃발만 나부껴’라는 노랫말이 눈앞에서 펼쳐지고 있었습니다. 지금 돌이켜 생각해도 뼈가 시렵니다.





김호선 위원장이 선출되신 1997년은 IMF 외환위기 직격탄을 맞은 해입니다. 6대 집행부의 당면과제는 무엇이었습니까?

고용안정이었죠. 제가 1997년 1월 1일부터 1999년 12월 31일까지 위원장직을 맡았습니다. 1997년 IMF 외환위기에 정부는 한국통신을 포함해 모든 공기업의 예산·인원의 30% 삭감 방침을 내렸습니다. 당시 민주노총 공공연맹위원장을 겸임했던 저는 KT 5만 명의 조합원뿐 아니라 30만 명의 공공부문 노동자를 지켜야 했습니다. 당시 KBS 심야토론에 노동자 대표로 나가 3시간 동안 공기업의 구조조정 부당성을 설명해 국민의 호응도 많이 얻었습니다. 하지만 기획예산처 및 정부 당국과 별인 수십 차례 협상은 결국 불발돼 1998년 7월 공공부문 노조와 함께 명동성당에서 파업을 선언했습니다. 공공부문과 함께 ‘디데이’를 잡고, 수만 명의 단결된 힘을 보여준다면 승산이 있다고 판단했죠. IMF 외환위기를 노동자에게 책임 전가하는 정책을 비판하고 고용안정을 지켜내려는 절박한 심정이었습니다. 하지만 결국 경찰에게 집회 인원이 해산되면서 총파업 선언을 중단했습니다.

2022년은 한국통신이 민영화해 KT로 출범한 지 20년이 되는 해입니다. 지금 돌이켜 생각할 때 가장 아쉬웠던 것은 무엇입니까?

90년대는 정보통신 수요의 급속한 팽창, 초고속인터넷 시대의 개막, 통신시장 개방 등

정보통신의 급격한 변화가 본격화하던 때였습니다. IMF 외환위기만 아니었다면 지금과는 다른 KT의 위상과 노사관계를 만들어낼 수 있었다고 생각해요. KT가 삼성과 같은 기업 규모로 성장할 수 있는 대내외적인 분위기도 형성됐습니다. 하지만 역사엔 ‘만약’이 없겠죠. 개인적으로 IMF 외환위기에 맞서 싸우다 임기 3년을 끝낸 게 가장 아쉽고, 함께 싸우던 많은 동지를 떠나보내야 했던 아픔은 그대로 남아있습니다.

지금은 밝힐 수 있는 당시의 숨은 이야기가 있을까요?

1997년 대선 때였습니다. 당시 이회창, 이인제, 김대중 세 명이 대선 후보로 나왔었죠. KT위원장으로서 향후 통신 정책 관련해 면담을 요청했는데 김대중 후보에게서만 20분 면담 연락이 왔습니다. 제가 고향이 전라도여서 김 후보를 만나자마자 전라도 사투리로 말을 시작했죠. 김 후보가 노동운동하는 건강한 후배라고 반색하며 이후 일정을 모두 취소하고 저와 통신 시장 개방과 민영화 방향, 이동통신 사업자 선정 등을 주제로 대화했습니다. 저는 KT노조 의견을 전달하고 김 후보 역시 깨알 같은 글씨로 수첩에 적으며 경청했죠. 이후 아시다시피 김대중 후보가 당선 되었습니다. IMF라는 국가 사회적 위기가 없었다면 대등한 노사관계 토대 위에서 통신시장 개방이나 민영화 이슈 등에 대해서도 훨씬 더 발전적이고 유의미한 결과가 도출되었을 거라고 생각합니다.



6대 위원장으로서 KT노조 활동의 소회를 부탁드립니다.

6대 위원장으로 당선되면서 저는 가장 먼저 ‘소통과 통합’을 말했습니다. 노동조합은 ‘쪽수’가 첫째고, 두 번째가 ‘단결된 힘’입니다. 이 두 개의 힘이 없으면 노동운동은 미래가 없다고 강조했습니다.

우리가 통 큰 단결로 정부와 사측을 상대했다면 IMF와 통신시장 위기도 이겨낼 수 있었다고 생각했습니다. 그렇기에 개인적으로 내부적 단결에 아쉬움이 남습니다.

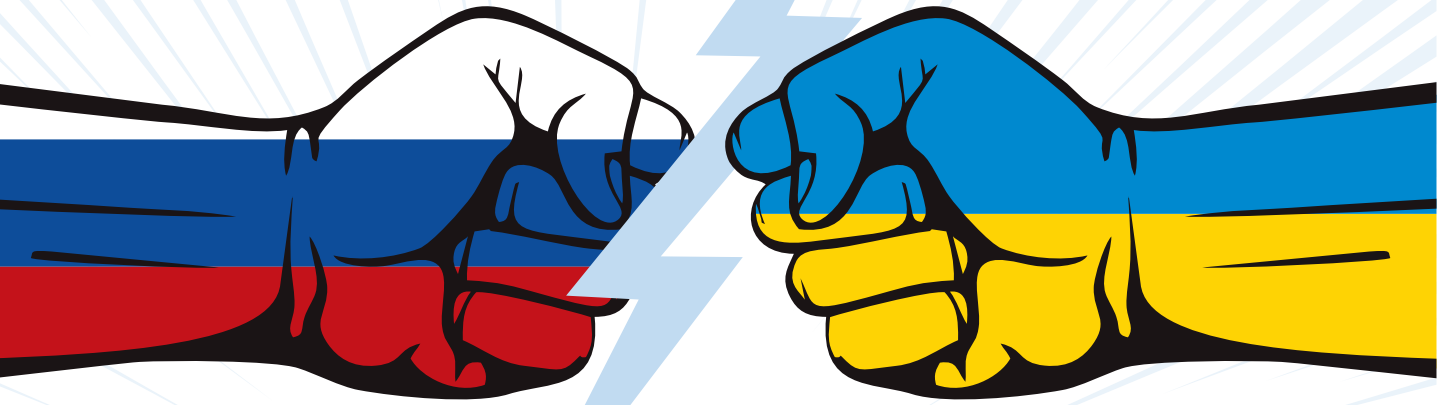
직선제로 탄생한 노조 집행부가 좀 더 힘을 비축해 정착했다면, 우리가 힘을 모았다면 더 좋은 조건으로 여러 위기를 슬기롭게 넘어설 수 있지 않았을까 싶습니다.

새로운 시기로의 도약을 준비하는 현재 KT노조 후배들에게 전하고 싶은 말씀은?

창립 40주년을 기념해 3월 24일 열린 전국대의원대회에 참석했습니다. 제가 위원장으로 있던 20년 전과는 확연히 다른 분위기를 느낄 수 있었습니다. 20여 년 전 노조 활동과 노동운동은 투쟁이 중심이었지만, 지금은 디지털 대전환의 시대에 맞는 방법이 필요하겠죠. 그렇기에 14대 집행부가 제시한 새로운 비전과 목표가 매우 인상적이었습니다. 노조에 있어 가장 중요한 것은 닥쳐올 미래의 위기에 조합원의 행복을 지킬 수 있는 전략과 전술을 세우는 것입니다. 시대에 따라, 노동 환경에 따라 노동운동도 변화가 필요하지만, 노동자의 자존심만큼은 무너져선 안 됩니다. 사측과 협상해 조합원의 이익을 쟁취할 때 노조의 존재가치는 지속됩니다. ‘조합 간부가 편하면 조합원이 죽고, 조합원이 편하면 조합 간부가 죽는다’는 말처럼 소신과 초심을 잃지 않는 노조가 되길 간절히 바랍니다.



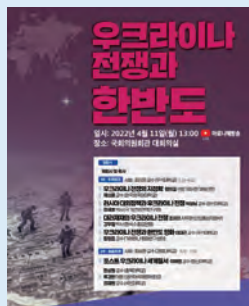
<우크라이나 전쟁과 한반도> 토론회 지상 중계 급변하는 세계정세 속 한반도의 미래



지난 2월 24일 러시아가 우크라이나와의 전쟁을 선포하면서 두 국가와 유럽 그리고 전 세계적으로 크나큰 변화가 시작됐다. 지리상으로는 거리가 멀지만, 다양한 이해관계가 얽혀있는 우리나라 역시 변화의 파도가 거세게 몰려올 전망이다.

특히, 전쟁 발발 이후 북한이 ICBM을 발사하는 등 군사적 행동에 나서면서 한반도를 향한 우려의 시선도 점점 증가하고 있다. 이에 지난 4월 11일 국회에서 열린 ‘우크라이나 전쟁과 한반도’ 토론회를 통해 우크라이나 전쟁의 원인, 급변하는 세계정세와 우리나라가 가야 할 방향 등을 알아보고자 한다.

토론회는 1부와 2부로 나누어져 진행됐다. 1부는 ▲지정학적 측면에서 이번 전쟁으로 인한 파장(정의길 한겨레신문 기자) ▲푸틴이 이번 전쟁을 통해 얻으려는 목표와 이익(박상남 한신대 교수) ▲현재 러시아를 향한 제재 현황(조유미 산업통상자원부 사무관) ▲재편되는 국제 정세와 이로 인한 한반도 변화(이대근 우석대 교수)를 주제로 발표가 진행됐다. 한편 2부 토론회는 최승환 교수가 사회를 맡았으며 이해영 교수, 류경완 코리아국제평화포럼 대표, 한상원 교수, 정재원 교수가 토론자로 나섰다. 이번 토론회는 최종윤 의원 주도로 김영호·박상혁·이용빈·이용선·인재근·조오섭·홍익표 의원이 주최, 우크라이나와의 회복적 동행을 위한 국회의원 모임, 한국안보통상학회(KAST), 대한국제법학회(KSIL), 코리아국제평화포럼이 주관, 통일부가 후원했다.



<우크라이나 전쟁과 한반도> 토론회
일시 | 2022년 4월 11일(월)
장소 | 국회의원회관 대회의실
주최 | 더불어민주당 김영호·박상혁·이용빈·이용선·인재근·조오섭·최종윤·홍익표 국회의원
주관 | 우크라이나와의 회복적 동행을 위한 국회의원 모임, 한국안보통상학회(KAST), 대한국제법학회(KSIL), 코리아국제평화포럼
후원 | 통일부

우크라이나 전쟁의 지정학 드러나는 미국 패권주의 균열

정의길 기자(한겨레신문)

이번 전쟁으로 인한 세계 패권의 재편 가능성이 있다. 지난 베이징 동계올림픽에 대한 미국의 외교적 보이콧 선언과 이번 대러시아 제재로 중국과 러시아의 전략적 연대가 강화됐다. 또한, 사우디아라비아와 아랍에미리트연합(UAE), 이스라엘 등 중동 국가들이 러시아를 향한 압박에 동참하지 않는 등 중동에서의 비미(非美) 태도도 하나의 증거다.

사실, 우크라이나 전쟁은 미국의 이라크전 실패로 시작된 미국 패권의 약화, 미-중 대결의 격화라는 거시적인 지정학적 변화를 배경으로 한다. 이는 유럽에서의 세력 공백을 만들어 우크라이나 전쟁의 조건이 됐다.

물론 전쟁의 종식은 미국과 러시아의 타협으로 결정될 것이다. 그럼에도 우크라이나 전쟁은 미국이 중심에 선 압도적인 동맹 체제와 세계 경제 속 달러 위력이 여전히 시험하는 잣대가 될 것이다. 지금까지는 미국 패권의 균열만을 드러내고 있다.



러시아 대외정책과 우크라이나 전쟁 푸틴의 숨은 전쟁 의도, 정권수호

박상남 교수(한신대학교)

알렉산드르 두긴은 서구 근대 문명 자체를 부정하고, 유라시아주의를 주장하는 러시아의 정치철학자로, 이른바 ‘푸틴의 브레인’이라 불리는 인물이다. 푸틴이 대외적으로 주장한 전쟁의 원인은 우크라이나의 나토 가입이지만, 실제로는 두긴의 말처럼 민주주의와 개방경제가 들어오는 것이 러시아의 강력한 제국 건설에 걸림돌이 된다는 것이다. 푸틴은 과거의 강대국 영광을 회복하려면 강력한 중앙집권적 통치가 필요하다는 논리를 펼쳤다.

때문에 푸틴과 집권층은 자유와 민주주의에 대한 강한 적대감을 표시하며 개인의 복종을 강요하는 국가주의와 중앙집권체제를 러시아의 전통으로 옹호해 왔다. 실제로 푸틴정권이 지난 20여 년 동안 가장 민감하게 반응했던 것은 우크라이나, 조지아 등에서 전개된 민주시민혁명이었다. 그만큼 푸틴은 자신의 권위주의 체제를 약화·위협하는 서구 자유민주국가의 ‘소프트파워’를 가장 두려워한다.

푸틴의 장기집권으로 모든 권력과 부를 독점한 엘리트들에게도 정권수호가 국가안보보다 더 중요한 목표다. 다시 말해 푸틴의 가장 큰 목표는 우크라이나에 친러 정권을 수립해 민주화를 저지하는 것이다.

대러제재와 우크라이나 전쟁 러시아의 보복성 조치에 대응책 필요

조유미 사무관(산업통상자원부)

UN 안보리 상임이사국에 러시아와 중국이 포함돼 UN 차원의 '러시아 규탄 결의안'은 채택이 되지 않았다. 그래서 현재는 각국의 국내법에 근거한 일방적 제재 형태 및 미국을 중심으로 한 국가 간 협력을 기초로 제재가 진행되고 있다.

다만, 현재의 제재가 러시아의 완전한 고립이 전제되지 않았고, 중국이나 인도 등으로 공급망을 확보할 가능성이 커 제재는 실효적이지 않을 수 있다. 이에 우리나라는 러시아의 비우호국 지정과 같은 보복성 조치에 대응책을 마련할 필요가 있다. 한편 우크라이나 전쟁으로 인한 원자재 등 공급망 차질, 금융시장 불확실성 확대 등 경제 전반의 부정적 영향에서 비롯된 '공급망 안보' '경제안보'에 대한 면밀하고 전략적인 대응도 요구된다.



우크라이나 전쟁과 한반도 평화 프로세스 한반도의 안보 기상은 흐림

이대근 교수(우석대학교)

러시아와 우크라이나의 전쟁은 북한이 생존 공간을 확보할 절호의 기회가 될 것으로 전망된다. 실제로, 북한은 전쟁 발발 후 러시아를 두둔하는 발언을 여러 번 발표하 바 있으며, 최근 대륙간탄도미사일(ICBM)을 발사하는 등 군사적 행동을 펼치기 시작했다.

또한 한·미·일 3국 협력이 북한의 전략 도발로 다시 강화되는 움직임이 나타난다. 3국의 공동 대응이 펼쳐진다면 동북아 정세를 고려할 때 잠자는 '한·미·일 vs 북·중·러' 대립 구도를 깨울 우려가 있다. 그렇기에 이번 전쟁 이후 북핵 문제를 해결하기는 더욱 어려워질 것이며, 한반도의 안보 기상은 먹구름이 잔뜩 낀 상태다. 다만, 중국과 북한이 미국을 쉽게 포기할 수 없다는 점은 희망적인 부분이다.

토론회 주요 발언 요약

이해영 교수
(한신대학교)

“조기 종전을 강제할 방안 고민해야”

“2019년 미국의 랜드연구소가 소련의 붕괴 원인을 ‘냉전 비용에 대한 부담’이라고 보고서에 언급한 바 있다. 전쟁이 발발한 지금, 미국은 같은 생각을 할 것이다. 전쟁이 길어져 러시아의 세력이 점점 줄어들고 있기를 바랄 것이다. 제2차 세계대전 당시의 ‘무기대여법’이 다시 미국에서 부활한 것 역시 그러한 생각이 들게 한다. 다만, 전쟁이 길어진다면 러시아와 중국의 연맹은 더욱 공고해지고, EU는 파편화될 가능성이 높아진다. 그렇기에 조기 종전을 강제할 방법이 무엇인지 함께 생각할 필요가 있다.”

한상원 교수
(충북대학교)

“철학적 측면에서의 전쟁”

“전공인 철학적인 측면에서 전쟁을 바라봤을 때 이번 전쟁은 ‘억압받는 자들의 전통’이 이어지는 것 같다. 미국과 러시아의 패권 다툼을 위한 체스게임 속에 우크라이나 국민의 의견은 철저히 배제됐다. 특히, 푸틴은 두긴의 유라시아주의를 대안으로 선택할 것이 아니라 레닌이 남긴 소련의 긍정적인 유산인 국제주의와 반전주의 관점에서 바라볼 필요가 있다고 생각한다. 개인적으로 우크라이나 민주주의의 관점에서 이번 전쟁에 반대하며, 그런 관점에서 러시아 내에서 전쟁을 반대하는 시민들과의 연대가 필수적이라고 본다.”

류경완 대표
(코리아국제평화포럼)

“미국의 패권주의가 다자주의로 넘어가는 전환점”

“전쟁은 정치의 연속이라는 말에 동의한다. 옳고 그름, 즉 이분법적으로만 바라볼 것이 아니라 당사자들의 지정학적이거나 역사적인 맥락에서 관찰할 필요가 있다. 또한, 이번 전쟁은 반세기 이상 지속된 미국과 서구중심의 패권주의에 대한 반격이라고 생각한다. 앞으로는 러시아 제재에 동참하지 않은 150여 개의 국가와 제재를 찬성한 48개국이 새로운 진영으로 나누어질 것으로 예상된다. 즉, 이번 전쟁은 미국의 패권주의가 저물고, 다자주의로 넘어가는 하나의 전환점이 될 가능성이 있다.”

정재원 교수
(국민대학교)

“러시아의 우크라이나 침공은 정당화되어선 안 돼”

“최근 이해영 교수님의 글과 이번 발제문에서 자료나 통계 등 정확하지 않은 사실이 들어간 것을 확인했다. 특히, 많은 우크라이나 국민이 사살당한 ‘부차사건’의 경우, 여러 정황상 러시아의 소행이 거의 자명한 사실이다. 그게 아니라면 누군가가 그 많은 민간인을 며칠 만에 사살했어야 했는데, 이론상 말이 안 된다. 그만큼 전쟁에서는 프로파간다를 조심해야 할 필요가 있다. 무엇보다 이러한 프로파간다로 인해 러시아가 다른 국가를 침공했다는 사실을 정당화하는 시선이 생길 수 있는데, 이는 매우 조심해야 할 부분이다.”

디지털전환 시대의 클라우드 트렌드 '공용(Public)과 멀티클라우드'

글 / 강동재

ICT의 빠른 발전 속에 클라우드 기술의 등장은
컴퓨팅 환경을 구축하는 방식에서 빌려 쓰는 환경으로 바꾸었고,
누구나 고사양, 고품질의 컴퓨팅 자원과 소프트웨어를 손쉽게 접근하고 사용할 수 있게 되었다.
이러한 컴퓨팅에 대한 범용화는 다양한 서비스와 수많은 데이터를 만들어 내고 있으며,
각 산업 분야의 디지털전환이라는 큰 흐름을 견인하고 있다.

초기의 클라우드 기술은 전산 외주화, 비용절감, 업무효율화 등을 추구하며 물리적인 컴퓨팅 자원을 클라우드로 전환하는 단계로 시작했다. 하지만 최근에는 제조 혁신, 스마트공장 등 타 산업 분야와의 융합 및 인공지능 서비스와 같은 미래 서비스의 니즈를 수용하는 단계로 접어들었다. 또 사업자의 서비스 영역 확장과 함께 '인프라(IaaS)·플랫폼(PaaS)·소프트웨어(SaaS)'라는 전통적인 클라우드 서비스 종류의 구분도 모호해졌다. 예로, 아마존(Amazon)은 인프라 서비스 사업장에서 플랫폼과 소프트웨어까지 제공하는 통합 클라우드 서비스 제공자로 변모했으며, MS와 Salesforce는 클라우드 소프트웨어 서비스 기업에서 인프라와 플랫폼을 포함한 다양한 서비스들을 제공하고 있다.

한편 국내외 주요 클라우드 사업자들은 차기 클라우드 서비스 시장이 공용(Public) 클라우드 서비스 중심으로 재편될 것으로 전망하며, 공용 클라우드 서비스를 확대, 고도화하는 추세다. 공용 클라우드 서비스는 현재 '소프트웨어 서비스(SaaS)'의 규모가 가장 크지만, 연간 성장률은 인프라 서비스(IaaS)가 31.9%로 가장 높다. 따라서 2025년경에는 소프트웨어와 인프라 서비스의 규모는 비슷해질 것으로 전망된다(출처 : Forecast Analysis : Public Cloud Services, Worldwide 3Q21 Update, 2021, Gartner).

공용 클라우드 서비스의 세계 점유율은 2020년 기준 아마존이 인프라·플랫폼 서비스 모두 세계 1위를 차지하고 있으며 소프트웨어 서비스 부문은 MS가 1위다. 다만, 연간 성장률의 경우 아마존이 28.7%, MS가 11.7%인 것에 비해 두 기업의 뒤를 바짝 쫓고 있는 화웨이(Huawei), 텐센트(Tencent)가 인프라 서비스에서 각각 202.8%, 74.7%, 플랫폼 서비스 분야에서 169.5%, 58.4%라는 경이적인 성장률을 기록하고 있다(출처 : Market Share : Enterprise Public Cloud Services, Worldwide, 2020, Gartner).

국내의 경우 공용 클라우드 서비스의 상위 10위에 KT클라우드와 네이버클라우드가 포함되어 있으며, 시장 점유율에 있어서는 KT클라우드가 지배적이지만 연간 성장률 측면에서는 네이버클라우드가 가장 높다(2H18 Cloud Services Country Report-South Korea, 2019, IDC).

공용 클라우드 시장의 확대와 함께 가트너는 클라우드의 차기 주목할만한 기술로 멀티·분산 클라우드를 선정했다. 다양한 응용 서비스의 글로벌화가 가속화되고 사용자, 지역, 데이터 처리 등의 모든 측면에서 규모가 증가함에 따라 하나의 지역 클라우드를 사용하는 단일 클라우드 기반의 서비스 구조는 한계에 직면했다. 멀티 클라우드를 이를 완화·개선하기 위해 다양한 지역의 공용 클라우드 리전을 유연하게 연계 활용하는 기술로 향후 서비스의 유연성·가용성·성능 개선과 신서비스 창출의 기반을 제공할 것으로 기대된다. 실제로 미국, 유럽 등을 중심으로 멀티 클라우드의 도입 및 활용 사례가 증가하고 있으며, 국내 일부 사업자들도 멀티 클라우드 서비스 및 솔루션을 준비 중이다.

멀티 클라우드의 기반이 되는 공용 클라우드드는 2022년 현재 아마존은 26개, 구글은 29개, MS는 54개 리전(데이터센터 거점 단위)을 전 세계 주요 지역에 보유하고 공용 클라우드 서비스를 제공한다. 반면, 국내 주요 사업자는 4~6개 국내외 지역 리전을 보유하고 있는 실정이다.

이에 멀티 클라우드 시장에 국내 사업자가 자리 잡기 위해서는 보유 클라우드 리전의 고도화를 통해 글로벌 수준의 개방형 API의 제공과 개별 제공 기능의 안정성 확보가 우선되어야 한다.

국가 디지털전환을 실현하기 위한 컴퓨팅 기반기술인, 클라우드는 컴퓨팅 자원의 제공방식을 바꾸었고, 이러한 변화가 다양한 서비스와 데이터의 생산 가속화를 유도하며 ICT 환경의 또 다른 변화와 새로운 기술 트렌드를 견인할 것이다.

미래의 클라우드 환경은 멀티 클라우드를 통한 클라우드간 수평적 연계, 에지컴퓨팅 기반의 수직적 연계, 뛰어난 연산 능력의 다양한 단말기 등 물리적 제약이 없는 컴퓨팅 환경을 제공할 것이다. 이는 언제, 어디서나 최적의 컴퓨팅 자원을 활용한 서비스를 제공할 수 있음을 의미한다. 또한 클라우드 기반의 미래 컴퓨팅 환경은 급격히 발전하는 차세대 통신 기술과 어우러져 커넥티드카, 스마트시티, 인공지능 등을 포함하는 미래 첨단 산업 분야로 녹아들며 융합될 것이며 디지털 전환이라는 큰 흐름에 기여할 것이다.

글쓴이 강동재는 정보공학 박사로 한국전자통신연구원(ETRI)에서 초성능컴퓨터연구본부 클라우드기반SW연구실에서 연구실장 겸 오픈소스 전문 위원을 맡고 있다.

팬데믹을 넘어 엔데믹으로 원래의 자리로 돌아간다는 것

4월 18일부로 사회적 거리두기가 전면 해제되면서
2년 하고도 한 달 만에 일상으로의 회복이 시작됐다.
정부는 아직은 '엔데믹(endemic_풍토화)'을 공언할 수 없는 상황이라고 선을 긋고 있지만
사실상 엔데믹의 단계에 진입했다고 보는 시각이 많다.
2년이 넘는 시간 동안 우리 삶을 송두리째 바꿔놓은 코로나19는
생소한 용어들을 우리 삶 속으로 끌어들였다.
이제는 익숙해진 '팬데믹(pandemic_감염병의 세계적 유행)'과 더불어
'에피데믹(epidemic_국지적 유행)', '엔데믹(주기적 유행)' 등의 말도 자주 등장한다.

에피데믹 거쳐 팬데믹으로... 그 이후는?

코로나19는 에피데믹으로 시작하여 팬데믹의 단계를 거쳐 이제 엔데믹으로 접어들고 있다. 코로나19 발생 초기인 2020년 1월 세계보건기구(WHO)는 코로나19를 팬데믹의 아래 단계인 '에피데믹'으로 선포했다. 에피데믹은 특정 지역에서만 발생하는 감염병 상황을 이르는 말이다. 2002년 급성호흡기증후군(SARS·사스)과 2012년 중동호흡기증후군(MERS·메르스), 2014년 에볼라바이러스 등이 이에 해당한다. 하지만 바이러스가 예상보다 빠르게 퍼지면서 심각한 결과를 초래하자 WHO는 그해 3월 코로나19를 팬데믹으로 선포했다. 에피데믹 선포 불과 2개월 만의 일이었다. 그리고 2년이 넘는 시간이 지나 이제 엔데믹으로의 진입을 전망하지만 여전히(2022년 4월 18일 기준) 국제보건기구는 코로나19를 '팬데믹'으로 규정하고 있다.

국지적 유행에서 대유행으로 가기까지 2개월, 대유행이 지속된 시간 2년, 그리고 회복의 기간은 얼마나 걸릴지 아직은 예측하기 어렵다. 모든 대유행은 후유증을 남기기 때문이다.

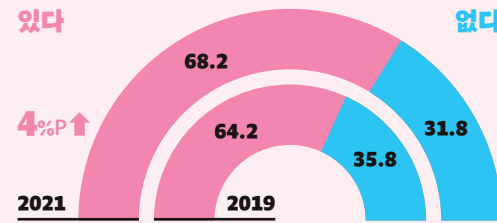
바이러스보다 무서운 혐오의 일상화

바이러스로부터의 회복보다 더 어려운 과제가 있다. 유례없는 감염병의 대유행 한복판을 지나오면서 우리 사회가 겪은 변화다. 코로나19로 인한 고립과 소외, 사회 양극화의 심화, 그 속에서 치러진 대선은 갈등과 맹목적 편 가르기, 혐오를 사회 전반으로 확산시키는 기폭제가 됐다.

지난해 국가인권위원회가 발표한 '2021 온라인 혐오표현 인식조사' 결과에 따르면 국민 10명 중 8명은 온라인상 혐오표현이 심각한 수준이라고 생각하는 것으로 조사됐다. 국민 다수는 코로나19 이후 소수자 등에 대한 혐오와 차별 정서가 더 퍼져 사회적 갈등이 심해질 것을 우려했다. 응답자의 절반 이상(59.5%)이 코로나19 이후 우리 사회에 혐오와 차별이 증가했다고 느꼈다. 10명 9명(90.2%)은 '혐오와 차별로 인해 사회적 갈등이 더 심해지고 범죄로 이어진다'고(87.7%)고 응답했다. '소수자의 표현의 자유가 위축될 것'(79.5%), '차별 현상이 굳어질 것'(79.2%)으로 전망하는 등 2019년 '혐오차별 국민인식 조사'와 비교해 부정적 전망 수치가 전반적으로 증가했다.

그뿐만 아니다. 계층, 세대, 성별, 지역, 정치적 성향 등 '차이'가 있는 모든 영역에서 '다름'이 '틀림'으로 인식되며 갈등이 증폭되고 있다. (사)한국사회갈등해소센터가 지난해 말 실시한 '한국인 공공갈등 의식조사' 결과에 따르면 우리사회에서 집단 간 갈등이 '심각하다'고 응답한 비율은 89%다. 국민 10명 중 9명(90%)이 집단 간 갈등이 심각하다고 인식하고 있는 것이다.

최근 1년간 혐오표현 보거나 들은 적 있나(단위: %)



혐오표현이 주로 사용된 대상은(단위: %)

2019	2020
특정지역 출신	특정 종교집단
74.6	83.3
페미니스트	특정 정치성향
69.4	79.9
여성	중국/중국동포
68.7	76.8
노인	페미니스트
67.8	74.0
성소수자	여성
67.7	73.8

※ 중앙일보·엠브레인퍼블릭 대국민 인식 조사는 5월 18~24일 온라인 패널 조사. 전국 만 19세 이상 남녀 1,000명 대상. 표본오차는 95% 신뢰수준에 ±3%p

<자료: 중앙일보·엠브레인퍼블릭·인권위>

혐오와 갈등의 엔데믹을 막자

혐오는 가정, 학교, 직장, 일상 어디에서나 일어나고 있다. 차별과 갈등이 넘쳐나는 사회지만, 누군가를 차별하고 일부러 갈등을 유발한다는 사람은 찾아볼 수 없다. 일부러 혐오 표현을 일삼는다는 사람도 찾기 어렵다. 차별과 혐오를 확산하는 사람들은 누구일까? 이러한 혐오를 생산하고 확산하는 일부 소수의 조직화된 집단도 있지만 이들 모두는 우리가 오늘도 마주친 평범한 이웃 중 하나이다.

주관적인 옳고 그름, 선한 의지와 선량한 정신만으로는 이 상황을 벗어날 수 없다. 오랜 세월 공고화된 획일적인 사회 이데올로기는 우리의 다양성을 억압하고 왜곡하고 비틀어 놓아, 한국 사회 구성원 각자의 마음속에 이미 내면화되어 있다. 적극적으로 빈번한 가해자 또는 확산자가 아니라고 해도, 혐오와 차별은 바로 나 자신으로부터 나오고 있다는 점을 인정해야 한다.

출발은 권리 존중이다. 타인과 사회적 소수자의 기본적 권리를 보장하지 않은 상태에서 다양성을 확산하자는 말은 공허한 말장난일 뿐이다. 기본권을 인정하지 않으면서 이해와 양보를 강요하는 것은 다양성의 증진이 아니다. 나를 포함해 이 사회 모두가 역할과 위치에 따라 다수자이자 소수자라는 점을 잊지 말아야 한다.

코로나19 대유행과 대선이라는 대형 정치이벤트가 끝나고 일상회복을 논하는 시기, 지난 2년간 걸은 길을 돌아볼 때다. 국지적 유행이 대유행으로 번지는 것은 삽시간이고 대유행이 풍토화되어 우리 삶에 스며드는 것은 기정사실이다. 그러나 혐오와 갈등이 풍토화되는 것은 바이러스의 풍토화와는 차원이 다르다. 혐오와 갈등이 향하는 종착점은 상대방이나 특정집단이 아닌 나와 우리이기 때문이다. 다행히 바이러스와 달리 갈등과 혐오는 우리의 의지로 통제할 수 있다.

그동안 안정과 효율이라는 암묵적 또는 명시적 압박 속에서 늘 희생되었던 나와 당신의 다양성을 되돌아보자. 새롭게 변신하자는 것이 아니라, 원래 있던 자리로 돌아가는 것이다. 애초에 다양하지 않은 것이 있던가. 우리는 본질적으로 타인과 다르다. 아니 어느 무엇과도 다르며, 그 다르다는 점이 바로 내가 나로서 존재하는 이유이며, 당신이 당신이라는 존재로 가치 있는 이유다.



영화 <킹메이커> 효율적으로 이기는 선거의 씹씹한 뒷맛

글 / 김만권

“정당은 정책을 실현하기 위해 선거를 이기고자 하는가, 아니면 선거를 이기기 위해 정책을 만드는가?” 원칙대로라면 정당은 자신들이 원하는 정책을 실현하기 위해 선거에 이기려 할 것이다. 그런데 현실은 좀 다르다. 현실에서 정당은 선거를 이기기 위해 정책을 만든다. 그래서 정책은 중요하지 않다. 이기기 위해 어떤 정책이든 공약할 수 있고 이기기만 하면 어떤 핑계를 대서라도 공약은 폐기될 수 있다. 유권자 중에서도 더는 선거 공약을 진심으로 믿는 이도 없다. 모두가 알고 있다.

중요한 것은 선거에서 이기는 것이다. 모든 것은 그 다음에 온다. 이것이 영화 <킹메이커>가 다루는 주제다.

군사독재에도 불구하고 민주주의를 실현하려는 신민당 정치인, 김운범이 있다. 그러다 보니 ‘빨갱이’라 몰린다. 그런데 자신을 빨갱이라 몰아붙일 자유마저 있어야 된다고 말한다. 그래서일까? 선거에서 7년간 이미 네 번을 떨어졌다. 그를 갑자기 ‘약방선생’이라 불리는 남자가 찾아온다.

“그렇게 고루하고 순진한 방식으로 접근하다가 이번에도 미역국 드십니다. 선생님의 공약, 정책 다 좋습니다. 그런데 하루하루 끼니 걱정하고 뼈가 부서져라 일하는 인간들한테는요, 그런 거 다 똥 싸는 소리밖에 안 들립니다.”

김운범이 묻는다. “내가 무엇을 그리 잘못했소?”

약방선생이 답한다. “자유당 애들 하는 것 좀 보십시오. 얼마나 효율적입니까? 선생님이 열 가지 사안을 소리 높여 이야기할 때 개네들은 ‘빨갱이’ 딱 세 글자로 끝내지 않습니까?”

그가 서창대다.

<킹메이커>는 실존 인물에서 영감을 얻은 영화다. 김운범은 김대중, 서창대는 그의 선거전략가로 활동했던 엄창록이다. 첫 만남에서 두 사람이 나누는 대화는 이 영화의 뼈대를 보여준다. ‘정의가 사회의 질서’란 아리스토텔레스의 말을 내세우던 김운범은 ‘정당한 목적이란 수단을 가릴 필요가 없다’는 플라톤의 말로 받아치는 서창대를 받아들인다. 김운범이란 빛 뒤에 서창대라는 그림자가 드리는 순간이다. 하지만 대개의 선거가 그렇듯 문제는 ‘깨끗하게 싸울 수 없다’는 데 있다. ‘졌지만 잘 싸웠다’는 말은 통하지 않는다. 선거는 ‘속임수’와 ‘거짓’이 난무하고, 서창대는 ‘천박하다’는 비판을 ‘효율적’이라는 말로 받아친다. 그렇게 선거는 그 천박한 효율성을 외면치 않는다. 더 큰 문제는 선거의 천박한 효율성은 진영을 가리지 않는다.

영화 속 서창대는 그가 따르던 김운범을 떠나 박정희 캠프로 간다. 이후 망국적으로 여겨진 지역주의를 만들어 내며 박정희를 돕는다. 실제로 김대중의 선거전략가 엄창록이 지역주의를 만들어 박정희를 도왔는지 정확히 확인된 바는 없다. 하지만 엄창록이 갑자기 사라진 시기와 지역주의가 만들어진 시기가 겹치고 있다는 것만은 분명하다. 서창대가, 아니 엄창록이 말하던 ‘효율적으로 이기는 선거’는 과연 빛일까? 그림자일까?

20대 대선이 끝났다. 어쨌거나 서창대가 그토록 강조했던 어떻게든 이겨야 한다는 발상은 달라지지 않았다. 다만 달라진 것도 있다. 우선 선거의 풍경이 ‘빨갱이’라는 이념의 갈라치기에서 ‘젠더’와 ‘세대’라는 혐오의 갈라치기로 변했다. 대한민국의 양대 공당이 오로지 이기기 위해 젠더를 가르고 세대를 갈라치는 일을 서슴지 않았다. 대한민국의 절반인 여성은 선거 내내 철저히 무시당했고 세대포위론과 같은 어처구니없는 발상 아래 온 나라가 갈가리 찢어졌다. 표 때문에 특정 집단을 권력에서 배제하고 차별하는 일이 공개적으로 행해졌다.

어떤 이들은 말한다. 정치는 도덕이 아니라고. 맞는 말이다. 마키아벨리가 지적하듯 정치가 변화하는 세계에 적응해야 하는 일이라면 도덕은 상황의 관계없이 지켜야만 하는 원칙이기 때문이다. 하지만 민주주의가 도래한 이후 이 체제에서 부패한 권력이 살아남지 못했다는 사실을 보면, 정치와 도덕이 온전히 별개의 것이 아니라는 점도 분명하다. 김운범이 서창대에게 ‘어떻게 이기는지가 아니라 왜 이겨야만 하는지 아는 것이 중요하다’고 말하는 것도, 끝내 그를 떠나 보는 것도 같은 맥락일 것이다. 하지만 선거에 이르면 이 모든 게 달라진다. 일단 이겨야만 한다. 이겨야만 하는 사람들 사이에서 양심의 소리를 듣는 일은 비겁한 선택으로 전략한다. 그래서 서창대는 사라질 수가 없다. 20대 대선에서 우리 모두가 목격한 사실이다.

Info. 킹메이커

개봉 | 2022. 1. 26

15세 이상 관람가 | 123분

감독 | 변성현

출연 | 설경구, 이선균, 유재명, 조우진

글쓴이 김만권은 세상에 쓸모 있는 사람이 되고 싶은 지식인이자 정치철학자다. 그동안 쓴 책으로는 「호모저스티스」, 「열심히 일하지 않아도 괜찮아」, 「새로운 가난이 온다」, 「자유주의에 관한 짧은 에세이들」 등이 있다.

주요소식

단체교섭위원 특별교육 실시



4월 11일(월)부터 14일(목)까지 2022년도 단체교섭을 위한 전담반을 가동하고 단체교섭 위원들의 역량강화를 위한 다양한 교육과정에 들어갔다. 단체교섭을 위한 전담반 운영 1회차인 이날 교섭위원들은 회계 전문가인 외부 강사를 초빙해 재무제표 교육을 수강했다. 재무제표는 기업의 이익과 매출, 향후 실적을 예측하게 해주는 중요한 숫자들로, 기업의 가치를 분석하여 재무지식을 협상에 활용하기 위한 것이다. 한편 이밖에도 단체교섭을 위한 노동계, 경제계 동향 분석 및 전망에 대한 토의, 조합원이 만족할 수 있는 교섭을 위한 방안 등 다양한 토론을 이어갔다.

광화문·우면사옥에서 ‘찾아가는 노동조합’ 활동 전개



4월 5일(화)부터 7일(목)까지 광화문과 우면동, 송파, 혜화, 구로 사옥에서 찾아가는 노동조합 활동을 전개했다. 찾아가는 노동조합은 14대 집행부 주요 사업으로 조합원의 고충 및 불편사항 해결, 현장 조합원과의 간담회, 노사합의 사항에 대한 감시, 현장중심 노동조합 구현을 위한 정책 발굴 등이 목적이다. 4월에 시행한 ‘찾아가는 노동조합’ 활동에선 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 상담을 추가 운영하는 등 조합원들과의 간담회를 진행했다.

전국 지부장 화상회의 개최



3월 7일(월) 오후 5시부터 전국 지부장 화상회의를 개최하고 현안을 공유했다. 최장복 위원장은 Cloud/IDC 법인설립 추진과 관련해, “KT는 과거 Cloud 사업 1위였으나 경쟁사가 100% 사업 성장을 할 때 단 10% 성장에 머무르고 있다”며 “인력 유출을 겪고 있는 클라우드의 전문 인력 확보와 유지를 위해서는 별도의 경쟁력 있는 인사, 보수제도 마련이 필요하다”고 신설 법인의 당위성에 대해 설명했다. 이어 “신설 법인 운영에 대해 조합원과 반드시 공유하고 신설 법인으로 근로조건 변경 또한 우려하지 않도록 혼란 없이 잘 설명해야 한다”고 당부했다.

2022년 춘계 체육행사 시행계획 안내



추진방향

- 코로나19 관련 ‘사회적 거리두기’ 정부 방역수칙 준수 철저
- 안전 최우선 행사진행 및 직원간 소통 활성화 등 하나된 조직 분위기 조성

추진계획

- 대상 : 전체 임직원(계약직 포함)
- 시행기간 : 2022.4.8(금) ~ 5.6(금)
 - 근무시간 외 또는 휴일 시행 금지
- 예산지원 : 5만 원/1인(체육행사비)
 - 불참 인원에 대한 집행 금지(단, 근무로 인한 불참인원 제외)
 - 행사 취지에 부합하는 물품(응원용품 등)은 구매 가능
- 참여인원 : 사회적 거리두기 단계별 모임인원 제한기준 준수
 - 인원제한 기준은 코로나 상황에 따라 유동적으로 제한
- 운영방식 : 직원 의견 수렴을 통한 소규모 프로그램 운영
 - 과격한 스포츠활동, 고위험시설 출입, 음주 등 자제

※ 상기 계획은 코로나19 상황에 따라 차후 변경될 수 있음



한국운수물류 노동조합총연합회 12번째 회원사 가입

4월 11일(월) 2022년도 제3차 중앙상무 집행위원회에서 한국운수물류노동조합총연합회의 12번째 회원사 가입을 결의했다.



2022년 제1차 중앙상무집행위원회 회의

3월 15일(화) 열린 제1차 중앙상무집행위원회의에서 ▲2021년도 사업보고 및 예산결산 ▲2022년도 사업계획 심의 및 예산 편성 승인 ▲규약개정에 대한 심의 등 총 3개 안건을 상정해 의결했다.



1분기 노사협의회, 4개 안건 의결

노사는 3월 29일(화), 2022년도 1분기 정기 노사협의회를 열고 ▲주유카드 운영기준 개선 ▲퇴직사우를 위한 판매지원 정책운영 ▲퇴직사우 대상 그룹사 재취업 프로그램 마련 ▲kt Wiz 임직원 전용 멤버십 신설 등을 심의, 의결했다.

복지

2022년 하계 휴양소 운영

하계기간 운영 안내

구분	수련관	AI호텔&리조트	콘도
대상시설	경주·대관령	32개소 (AI호텔 8개소, 리조트 24개소)	금호·대명·오크밸리·한화
이용 기간	6.1(수)~8.31(수) / 시설별 상이		신청일 기준 15일 이후, 90일 이내
신청 기간	4.25(월)~5.2(월)		상시
승인일	5.3(화)		매주 월/목
잔여 객실 오픈	5.10(화)~ / 수시 오픈 *춘계기간 잔여객실 수시 신청 가능		-

신청 위치 | Kate > ERP > 복리후생 > 신청 > 휴양시설 또는 모바일 Kate > 마비서 > 휴양시설
- 수련관, AI호텔&리조트, 콘도 선택 및 이용시기 선택 후 조회 및 신청

신청기준 | 생활입소 > 저이용자순
- 미이용자 선정 우대, 동일 순위의 경우 당해년도 미이용 > 저직급 > 저연령

문의 사항
• 수련관, 콘도, ERP : 1533-0254
• AI호텔&리조트 : 02-6150-0400

2022년도 성과급 지급 규모 및 일정

지급대상 | 지급일 현재 재직 중인 G직 (청원경찰 포함)

지급기준 | 월 기본급 × 지급률

지급규모(단위:%)

지급시기	1월	3월	5월	7월	9월	12월	계
전사 +부문 +담당 성과급	100	117.5 ±40 (직책 ±60)	70	70	100 ±40 (직책 ±60)	-	457.5 ±80 (직책 ±120)
영업 이익 성과 배분액	-	-	-	-	-	영업이익 10% ÷ 지급대상 인원수	-

※ 전사 성과급 지급률은 2021년 전사 성과평가 우수등급 반영(17.5%)
※ 부문/담당 성과급 지급률은 각 220±40 적용
※ 9월 성과급은 추석 명절 직전 지급 예정

계산기준 | 계산 기간 중 무급일수 발생 시 소급하여 반영

- 성과배분제는 계산기간(무급일수) 미적용
- 기타 성과급 계산을 위한 사항은 보수규정 적용

지급 시기 | 12월 지급(연간 추정실적 기준 지급)

- 차액분 발생 시 차년도 3월 성과급에서 정산

지급 방법 | 현금 또는 KT주식 선택 가능

(단, 주식 선택은 2022년 限)

- KT주식 선택 후 1년 보유 시, 취득가의 10% 현금 추가 지급(100주 한도)
- KT주식 선택과 관련 세부 사항은 노사협의 후 별도 공지
- 2022년 12월 정년퇴직자는 제도 시행으로 인한 평균 임금 손실보전을 위해 월 기본급의 85% 퇴직시 지급



2022년 임직원 건강검진

조합원의 질병 예방 및 조기발견·치료를 위해 2022년 건강검진을 시행한다. 개인별 검진 기관 및 검진항목 신청은 4월 29일(금)까지이며, 검진 기간은 10월 31일(월)까지다.



2022년도 1차 퇴직연금 중도인출

퇴직급여보장법에 따라 법정사유로 긴급자금이 필요한 경우 퇴직연금 중도인출을 위한 확정기여형 전환 신청을 4월 8일(금)까지 받았다.



연금저축 금융기관 계좌이동 및 상품변경

2022년도 상반기 연금저축 금융기관 간 상품이동(계좌이동) 및 금융기관 내 상품변경을 4월 1일부터 11일까지(ERP입력 시간 기준) 시행했다.



kt wiz 플레이 워드 KT 패밀리 멤버십 가입

임직원 전용 야구 멤버십 '플레이 워드 KT' 가입자에게 프리 티켓, 스페셜 굿즈, VIP 음료 제공 등 다양한 혜택을 제공했다.



2022년 1분기 희망퇴직

2022년 1분기 희망퇴직을 3월 3일~3월 10일까지 신청을 받았다.



국민건강보험공단 발급서류 등록

2022년부터 국민건강보험공단의 의료비 자료제공 동의자에 한해 별도 신청 없이 자동지원 받을 수 있다. 자료제공 동의 신청 절차는 노조 홈페이지 조합소식에서 확인할 수 있다.

사회공헌

강원 산불 피해지역 방문



최장복 위원장은 3월 7일(월) 오전 강원도 산불 피해지역을 찾았다. 최 위원장은 먼저 이재민이 머무는 강원도 동해시 망상컨벤션센터를 방문하여 KT 밥차를 운영하는 조합원들과 함께 배식을 지원하고 오후에는 강릉시 옥계면으로 이동, 현장 상황을 살폈다. 경북 울진에 이어 강원 삼척에 이르는 대형 산불로 인해 일부 통신 서비스에 차질을 빚자 KT는 긴급 대응 인력을 파견해 신속하게 복구해 나서는 한편 통신 상황을 24시간 점검하고 있다. KT는 이번 밥차 운영 외에도 산불 피해 주민들을 위해 구호키트 361개, 칫솔·치약 1,000세트, 생수 1,000병, 조식 및 스마트폰 충전 시설 등을 지원했다.

2022년 1분기 정기 중앙노사협의회

달라진 4가지 혜택

노동조합과 회사는 3월 29일 1분기 정기 중앙노사협의회를 열었습니다.

그러면 이번에 새롭게 의결된 사항은 뭘까요?

다음의 4가지입니다. 하나씩 알아보겠습니다.

- 주유카드 기준 개선
- 퇴직사우 지원정책
- 퇴직사우 재취업
- KT wiz 직원 멤버십

1 주유카드 운영기준 개선

앗, 외곽으로 나오니 지정 주유소가 없네~!!

이제 수도권 외 2개 이상 시(군)에서 작업하는 차량은 어디서든 주유가 가능해집니다.

GS, SK, S-oil, 알뜰주유소 중 일반 업무용 차량은 1곳을 선택해 주유카드 발급 중이고요, 전국 운행 차량은 전 정유사 이용 가능한 카드가 발급됩니다(2분기 내공제).

2 퇴직사우를 위한 판매지원 정책

저 같은 퇴직사우를 위한 판매지원 정책을 운영한다던데 퇴직사우가 KT와 직접 계약하는 건가요?

아닙니다. 위탁대리점 계약을 맺고 있는 대리점(KT 대리점 혹은 자회사)과 참여를 원하는 퇴직사우간에 직접 체결합니다.

그럼 판매대금의 지급과 정산은 어떻게 이루어지나요?

기본수당은 월별실적에 따라 지급합니다. 단 한 건만 판매해도 판매수당 지급, 기본수당/판매수당은 월별 정책에 연계해 유동적으로 운영되고요, 6개월간 무실적인 경우엔 계약이 자동 종료됩니다.

* 1년 이상 장기근속 시 건강검진, 명절선물 등 혜택

3 퇴직사우 대상 그룹사 재취업 프로그램

재취업 대상 그룹사는 어디죠? 진행 절차는요?

KTS 북부와 KTS 남부입니다.

채용 분야는 안전보조 작업자(북부/남부), 고소작업차 운행직(북부), 필수 자격은 고소작업대 조종 교육(수료증 보유), 고소작업차운행직입니다.

모집 대상은 만 60세 이상, 축탁 계약 직입니다. (계약기간: 1년 + α)

4 KT wiz 임직원 전용 멤버십 신설했습니다.

온라인 및 우편접수로 진행... 모집공고 후 서류/면접 예정 * 전직지원센터를 통한 직접 서류접수 및 대상 검증 실시 * 최종면접/선발은 그룹사에서 진행.

가족·지인과 함께 응원하며 즐거운 여가를 보내 보세요.

비수도권 임직원을 위한 혜택과 원정경기 단체 응원 지원 등 사내 행사도 기대하세요.

멤버십은 홈경기 응원지정석 연 4매, 3만원 상당의 굿즈, 수원구장 VIP 라운지 이용 또는 3천 원 상당의 음료, 선 예매와 수원경기 예매 시 매당 2천원 할인(매수 제한 없음) 등등 혜택이 많답니다!

새롭게 개선되는 혜택들 놓치지 마시고, 늘 즐겁고 건강한 날들 보내세요!!

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.

IT전략본부 IT아키텍처담당 IT/SW품질혁신팀 고영훈

있고 있었던 사내 복지제도를 덕분에 행기는 기회가 됐습니다. 또 주요 사회 이슈를 다룬 기사를 보고 한 번 더 생각해 보았습니다. 앞으로도 조합원들을 위해 더욱 다양한 양질의 콘텐츠를 제공해 주시길 기대 하겠습니다.

충남/충북법인과객본부 충남법인과객담당 Biz지원부 서대전Biz지원팀 고재필

올해 중점사항인 중대재해처벌법을 현장 안전 중심으로, 달라지는 주요 노동정책은 알기 쉽게 만화로 홍보해 주셔서 감사합니다. 조합원 복지와 미래가치를 추구하는 KT노조가 되길 바랍니다.

강남/서부NW운영본부 서울강남엑세스운영센터 양재운영팀 김향숙

지나간 시간은 늘 아쉽고, 사라진 것은 늘 소중하게 여겨집니다. 정년퇴직 후 S.C로 여전히 KT에서 일하고 있지만, 지나고 보니 노동조합의 울타리가 얼마나 든든한 것이었는지 새삼 <터>를 보면서 느낍니다. 조합 소식지 <터>가 조합원을 포함한 우리 모두의 KT인에게 소식지 그 이상의 삶의 터전, 꿈을 꿀 수 있게 하는 터전이 되기를 늘 소망 합니다.

충남/충북고객본부 OSP담당 OSP지원부 OSP지원3팀 전형중

주기적으로 받는 <터>를 접하면서 노동조합 소식이나 복지 혜택 등 유용한 게 많아서 꾸준히 보고 있습니다. 고생하시는 분들께 감사드립니다.

기업고객본부 기업고객센터담당 서비스/유통센터팀 정준

22년도 변경되는 출산, 육아제도 정보는 사내에 육아하는 직원분들께 큰 도움이 됩니다. 앞으로도 좋은 정보 부탁드립니다.

대구/경북NW운영본부 대구엑세스운영센터 방송기술팀 박옥정

소식지 <터>는 지나온 노동조합의 일상을 되돌아보는 계기가 됩니다. 회사 이미지를 높이는 사회 공헌 활동을 통해 KT의 미래를 생각하기도 합니다. KT를 사랑하는 모든 임직원의 바람은 '노사가 함께하는 One Team'일 것입니다. 2022년 임인년을 힘차게 펼쳐 나가며, 미래를 위한 초석의 해가 되길 바랍니다.

강남/서부광역본부 사업지원부 조직운영팀 유미선

'지부장들과의 대화'에서 여성조합원 참여율을 높이기 위해 노력하겠다는 내용이 특히 인상적이었습니다. 평소 남성 조합원 위주의 조합조직 구성이 늘 아쉬웠었습니다. 형식보다는 내실있는 탄탄한 조합구성(원)으로 조합원의 귀감이 되어 주셨으면 좋겠습니다.

강남/서부 컨설팅담당 강남제안/수행부 제안P-TF DX사업컨설팅팀 이성훈

끊임없이 발생하는 중대재해를 사전에 예방하려면 국가 차원에서 관련법 개정이 절실하고 회사 차원에서도 체계적인 관리시스템이 요구된다고 생각합니다.

강남고객본부 강남지사 양재지점 CM1팀 정황섭

2022년 고3이 되는 둘째 아들에게 인터넷 강의 교육프로그램 신청으로 작으나마 아버지로서 도움이 되었습니다. 노조에 감사한 마음을 표시하며, 올해도 모든 조합원이 행복한 나날 맞이하길 바랍니다.

충남/충북고객본부 서대전지사 유성지점 CM2팀 조성철

노동조합의 다양한 소식이 담겨있어 항상 잘 읽고 있습니다. 2022년은 중대재해처벌법이 지난 1월 27일부터 본격적으로 시행되는 해입니다. 안전 수칙을 철저히 준수하여 단 한 건의 사고도 발생하지 않는 한해가 되었으면 좋겠습니다. 첫째도 안전 둘째도 안전입니다.

KTTU 초성 QUIZ

네모 칸 속 초성과 힌트를 읽고 낱말을 완성해 보세요.

정답과 함께 소식지 [터]를 읽고난 소감을 메일로 함께 보내주시면 선별하여 문화상품권(2만 원)을 보내드립니다.
[예 : 노동조 → 노동조합]

보내실 곳 : mabin@kt.com(김민수 편집국장)

㉠ ㉡ ㉢ ㉣ ㉤

노조는 2022년 정기전국대의원대회에서 새로운 비전 'NEWAVE KT노동조합 4.0'을 선포했다. NEWAVE는 NEW와 WAVE의 합성어로 KT노조가 추구하는 '새로운 희망' 'OOO OO'을 의미한다. (8페이지 참고)

㉠ ㉡ ㉢ ㉣

컴퓨터 환경을 구축하는 방식에서 빌려 쓰는 환경으로 변화시켰으며, 누구나 고사양, 고품질의 컴퓨팅과 소프트웨어를 손쉽게 사용할 수 있다. 2022년 ICT산업을 이끌 주요 이슈로 꼽힌다. (26페이지 참고)

㉠ ㉡ ㉢ ㉣

1분기 정기 중앙노사협의회 의결 사항 중 하나로, 이것으로 수도권 외 2개 이상 시(군)에서 작업하는 차량은 어디서든 주유할 수 있다. (36페이지 참고)

KT 임직원 감사 답례품(기프티쇼) 할인 안내

최대할인
10%

임직원님의 애경시를 같이 해주신 분께 답례 시,
조금이나마 편익을 드리고자 모바일 상품권(기프티쇼)을 할인해 드립니다.

★이용 방법 및 절차

- 다운플랜 홈페이지 (daonplan.com) > 소식 > 회사소식에 공지 확인
- 첨부엑셀 양식 기입 후 다운플랜 이메일로 전송 (메일 : daonplan1555@naver.com)

★할인 안내 (판매가 금액 합계)

금액대 구간	할인율
30만 원 이상 ~ 100만 원 미만	3%
100만 원 이상 ~ 200만 원 미만	5%
200만 원 이상 ~ 400만 원 미만	7%
400만 원 이상	10%

발신번호 별로 할인을 책정하며, 할인율은 상품 판매가 합계 기준으로 산정합니다.

최초 구매 시 상품 판매가 합계 기준 최소 금액은 30만 원입니다.

최초 구매 후 추가구매는 7영업일 내에 1회에 한하여 가능하며, 최초 구매 시의 할인율이 적용됩니다.

ex) 최초 구매 100만 원 : 5% 할인 적용

→ 추가구매 20만 원 : 5% 할인 적용

추가구매로 인한 누적금액의 합산 할인을 적용은 불가합니다.

ex) 최초 구매 50만 원 : 3% 할인 적용 / 추가구매 150만 원 : 5% 할인 적용

→ 최초 구매 50만 원에 대해 추가 2% 할인 적용 불가

★할인 예시

브랜드	상품명	판매가격(원)	수량(개)	소계	비고
스타벅스	아이스 카페 아메리카노 Tall	4,100원	100	41만 원	커피 1잔
스타벅스	부드러운 디저트 세트	12,700원	100	127만 원	커피 2잔, 조각 케이크 17개
베스킨 라빈스	마음요 드려요	26,000원	30	78만 원	아이스크림 케이크
판매가 합계					246만 원

→ 7%할인 (172,200원)된 금액 2,287,800원을 입금

★유의 사항

- 해당 기프티쇼는 B2B 프로모션 선물용으로 유효기간은 60일이고 연장이나 환불이 불가합니다.
- 해당 기프티쇼는 유효기간 도래 전 안내문자가 발송되지 않습니다.
- KT멤버십 중복할인이 적용되지 않으며, 선물용이기에 본인 사용용도로 구매는 원칙적으로 불가합니다.
- 선택 가능한 상품은 물품교환형입니다.
 - 부득이 금액형 또는 상품권 등 일부 상품 선택 시 할인 미적용 및 판매가 합계 시에도 산정 제외
- 신청 시간(영업일 09:00~17:00) 이후 신청 시 익영업일 발송됩니다.

문의 다운플랜 1577-1555 (ARS 3번)

아플 때  힘이 되는

가족사랑 헬스케어 서비스

· 헬스케어서비스란? 일상생활에서의 건강관리부터 질병 발병 후 치료 지원의 단계를 면밀히 관리해 드리는 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)



질환 케어 ⁺

- 상급종합병원 진료 예약
- 간호사 진료 동행
- 차량 에스코트



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

이용방법



콜센터
☎ 1577-1555 → 4



모바일 앱
[KT다운헬스케어]



서비스 이용