

# 고시원인가? 직장인가?

근래 전한국 각 지점에서는 또 하나의 열풍이 불고 있다. 다름 아닌 KPCC 인증자격증 취득을 위해서다. 이 KPCC의 문제에 대해서 영업팀 직원이라면 누구라도 공감하는 그야말로 진저리가 쳐질 정도의 부담을 갖고 있는 실정이다.

한 직원은 "생각도 하기 싫다. 업무 끝나고 2~3시간 이상 남아 공부하고 간다. 하지만 머리에 들어오는 것은 없다. 우리 나이에(이 직원은 40대 중반이며 영업직 사원 대부분이 비슷한 나이) 돌아서면 잊어버리는 데 전문적인 기술 지식이라든지 심지어 한 종류도 아닌 여러 종류의 장비 스펙까지 우리가 외워야 하느냐?" 며 하소연하기도 하고 "직원들이 업무 외에 2~3시간씩 억지로 공부하고 심지어 휴일에도 나와서 공부하는데 이걸 연장근로수당이나 휴일수당이라도 받아야 하는 것 아닌가? 노동조합은 도대체 뭐하는지 모르겠다" 며 분통을 터트린다.

연초부터 모든 직원들에게 100시간 교육계약을 하여 의무적으로 이수 하도록 하더니 각 부서별 기량평가를 시행하는 등 얼마 전부터는 KPCC 인증자격증이라고 하여 직원들을 때 아닌 학습열풍으로 몰아붙이고 있다.

## KPI지표관리위해 반강제로 이루어지는 학습

각 지점마다 갑자기 불어 닥친 반강제 학습에 일선 관리자들이 당황하는 이유는 자명하다. 연수원 교육 이수 등 자격요건까지 갖추어야 하는 KPCC 인증자격증 취득을 이 바로 KPI 지표 해당되기 때문이다. 지표라면 수단과 방법을 안 가리는 관리자들은 당연히 직원들에게 퇴근 후 남아 공부하라는 등 휴일에도 나와서 공부하라는 등 지표 관리에 여념이 없지만 직원들은 정말 괴롭다. 어저지로 이를 위해 직원들이 퇴근도 못하고 남아 공부하는 진풍

경이 연출되고 있는 것이다. 게다가 일과 중에 공부하기 위해서 앉아 있으면 벌써 뒷사람들의 눈초리가 따깝다. 영업하러 안 나가고 자리에 앉



아 있는 것이 신경 쓰여 일과 중에는 자격증 취득시험을 공부하는 것이 참 부담스럽다. 공부는 업무 끝나고 하라는 의미다.

100시간 교육이수제나, 상반기 하반기 아무런 의미 없는 직원 개개인별 기량평가나, KPCC 인증자격증 등 왜 회사는 갑자기 직원들에게 학습열풍을 강요하는 것일까? 지금 현업은 기술직 직원은 신규채용이 끊긴지 오래되었고 영업직도 현장에서 충원하는 실정이다. 기쁨이나 부족한 인원에 업무처리하기도 뻘뻘한데 올해 들어 느닷없이 교육 학습을 강요하는 것은 더더욱 의아할 따름이다.

인원이 적으니까 기량향상을 해라?

## 자발적 참여를 위한 프로그램 개발해야

물론 직원들의 전문화, 고도화를 위해서라고 하지만 업무

에 필요 이상의 지식을 강요하는 KPCC 자격증 같은 것은 현재 KT 인력구조로 볼 때 나이든 직원들에게는 무리한 요구인 것이 사실이다. 어차피 KPCC 인증자격증은 회사 내에서만 인정되는 자격증이고 그것을 강제하는 시스템이 지표이고 보면 이는 그야말로 직원들의 업무고도화라기보다는 단순히 지표달성의 또 하나의 수지늘음에 불과한, 직원들을 괴롭히기 위한 목적으로밖에 해석할 도리가 없다.

"도대체 어떤 xx가 이런 지표를 만들어냈는지 그 xx가 진급하거나 다른 데로 가면 없어질 지표 아닌가? 소나기 피해가는 거지 뭐..."라며 회사경영문화를 자조 섞인 목소리로 한탄하기도 한다.

뭐든지 지표에 올려놓고 줄 세우면 실적이 나온다 라는 인식이 직원들의 마음을 떨어지게 하고 있다. 지금이라도 이러한 말도 안 되는 지표는 당장 걷어치워야 하며, 영업 현장에서 전문적인 지식이 정말 필요하다면 직원개인이 자발적으로 참여할 수 있는 프로그램을 개발해야 한다. 전문자격증 특별수당을 신설한다든지 무리하게 업무시간을 초과해서 준비할 경우 그에 상응한 공식적인 보상이 이루어져야 한다.

회사는 기업문화 개선을 위해 많은 홍보를 하고 있지만 시스템이 변하지 않고서는 문화가 변하지 않는다. 시스템을 변화시킬 수 있는 힘은 바로 직원들 개개인이 갖고 있는 것이다.

기업문화 개선 캠페인 4컷 만화 중 재미와 배짱이 만화가 있다. 그리고 콩쥐가 낮에 열심히 일하고 저녁에 퇴근하는 데 계모가 다시 일을 시키는 만화도 있다.

우리 직원들은 바로 재미와 콩쥐를 합쳐놓은 존재가 아닐까? 그리고 자격시험 등 터무니없는 지표 때문에 고통당하는 현실이 바로 4컷 만화에서 나오는 극복해야 할 우리의 현실이 아닐까?

## 이 사람을 주목하라

지난 6월 22일 용산에 위치한 철도웨딩홀에서는 KT에서 정년퇴직을 하는 한 분의 퇴임축하식이 열렸다. 민주노조의 외길을 걷다 유배, 해고 등 모진 시련을 겪었고 9년 복직후에도 직원 강제퇴출을 위한 프로그램이었던 상품판매직 발령 등 지지 않는 시련을 겪으면서도 꿋꿋이 이를 이겨내고 누구보다도 성실히 근무하다가 아름다운 정년을 맞이하게 된 도남희 선배가 바로 그이다. 그가 후배들에게 편지를 보내와 이를 실는다



95년 명동성당 농성시 경찰에게 연행되는 모습

## 사랑하는 KT를 떠나며

내 생전에 글이라고는 써 본 경험이 거의 없는 듯 한데 후배들에게 한마디 글이라도 남겨 달라는 부탁이 있기에 되지도 않는 글인 줄 알면서도 지면을 통하여 몇 자 적어 보려합니다.

제가 KT에 들어 온지도 벌써 35년 이라는 세월이 흘렀나 봅니다.

72년 경기도 포천우체국 발령을 시작으로 이곳에 들어온 것이 엇그제 같은데 벌써 제 나이 58세, 이제 이 조직과 여러분의 곁을 떠나려 하니 훌쩍훌쩍한 듯 하면서도 한없이 아쉽고 또한 착잡한 마음 금할 길 없습니다.

아무 것도 모른 채 그저 평범한 사원으로 일에만 열중했던 제가 91년도 대방 분회장이 되면서부터 나의 인생은 적지 않은 파장을 예고하는 듯했습니다

소수의 힘으로 30년의 뿌리 깊은 어용노조를 민주화시켜 보겠다는 의욕으로 서울과 지방을 오가면서 밤을 지새우며 토론하고 동지들을 규합하기를 몇 년... 당시 신문지상을 떠들썩하게 했던 한국통신과 데이콤 간의 시외전화요금 차등적용 반대 성명서와 체신부 장관께 공개질의서를 보낸 사건으로 20여명의 동지들이 해고 등 중징계를 받고 산간오지나 도서벽지로 체임 발령을 받은 사건은 94년 민주노조의 탄생을 예고하는 것이기도 하였습니다. 당시 저도 징계와 함께 충남 아산으로 체임 후 13개월 만에 돌아 왔습니다.

체임됐던 동지들이 전국각지에 유배된 몸으로 겪어아 했던 고초는 이루 말할 수 없었으나 동지들의 민주노조화에 대한 열정과 전국각지의 5만 조합원의 그 열망은 결국 민주노조를 탄생 시켰습니다.

그러나 돌이켜 생각하면 민주노조 탄생의 기쁨도 잠시 뿐이었습니다.

당시 김영삼정권이 우리를 국가전복세력으로 매도하고 명동성당과 조계사를 침탈해, 8만원 임금인상의 소박한 요구를 짓밟아 버렸고, 쇠사슬에 묶이어 끌려가던 기억이 너무나도 생생하게 떠오릅니다. 그러나 정권과 자본의 탄압은 엄혹했고, 결국 우리는 민주노조를 지켜내지 못한 채 지금까지 이렇게 힘겨운 세월을 보내고 있습니다.

IMF 을 겪으면서 수많은 선후배님들이 본인의 의사와 달리 회사를 떠나는 가슴 아픈 모습을 보았습니다. 한 때 평생직장을 꿈꾸며 열심히 일해 온 우리에게 정년보장이라는 말은 이제 꿈같은 이야기가 되는가 봅니다. 저 또한 여기까지 오기에 쉽지 않은 과정을 수없이 겪었습니다. 떠나는 마음이 결코 편하지 않습니다. 많은 조합원들이

고용불안에 힘든 하루하루를 보내고 있습니다. 그리고 아직도 해고되어 복직되지 않은 유덕상위원장을 비롯한 5명의 동지들이 남아 있습니다. 여러 면에서 부족한 제가 정년퇴직을 앞두고 오늘 이 글을 남기면서 마냥 훌쩍훌쩍 할 수 없는 이유들입니다.

제가 비록 KT를 떠난다 해도, 나에게 모질게 한 사람들이 있다 해도, KT는 영원히 사랑할 것입니다. 누가 무어라 해도 제가 이곳에서 35년이라는 세월을 가족과 함께



노조 민주화추진위 시절 동지들과 함께 (91년)

살아온 터전이었음을 알고 있기에 그렇기에 좀 더 좋은 환경을 만들기 위해 오늘도 우리 모두 힘들게 싸우고 있는 게 아닙니까?

여러 가지 우여곡절 끝에 그래도 무사히 정년을 맞게 되었고 이 곳에서 함께 했던 숱한 고락의 세월들이 저에겐 소중한 추억으로 남게 될 것입니다. 모두가 주변에 있던 선후배동지 여러분의 격려와 성원의 결과라 생각하여 지면을 통하여 감사한 뜻을 전합니다. 그리고 가슴속 깊이 새겨놓겠습니다.

비록 지금이 어렵고 우리의 힘이 다한 듯 보이지만 역사는 도도하게 흘러가는 법입니다. 지금 우리의 상황이 언젠가는 바뀌는 날이 올 것입니다. 멀리서나마 조합원님들의 건투를 기원하겠습니다. 건강하십시오.

# 민주통신

서울시 용산구 청파동 80-10번지 301호 T. 02) 701-0070 www.ilovekt.org 발행인 : KT전국 민주동지회 2007년 7월 12일 <복간2호>

## KT 저조한 임금인상 규탄열기 뜨거워

7.6일 'KT임금 구조 무엇이 문제인가?' 라는 주제로 민주동지회가 주최하는 토론회가 열렸다. 이 토론회는 몇 년째 실질임금이 삭감당하고 있는 KT 노동자들의 현실을 객관적으로 진단하고 그 대책을 논의하기 위해 마련된 자리였다. 조합 집행부에도 토론회 참석을 요구했지만 집행부는 이를 거절하였고 현장 조합원들만이 참석하는 자리가 된 점은 아쉬웠지만 토론회는 시종 진지하고 열기있게 진행되었다.

첫 번째는 **KT임금결정 구조의 문제점과 대안**이라는 주제로 **조태욱(인천 부평지사)조합원이 발표하였다.** (상세내용 하단에 전재)

두 번째는 **임금과 고용안정의 관계를 주제로 노동조합과 기업경영 연구소 박하순소장이 발표하였다.**

그는 IMF사태 이후 우리 사회에서 임금을 양보하면 고용이 보장될 것처럼 논리를 펴는 사람들이 많이 늘었는데 이론적으로 착취가 본질인 자본의 속성에도 전혀 맞지 않을뿐더러 진행된 현실과도 전혀 부합하지 않는다고 설명하였다.

IMF 사태 이후 우리 노동자들의 임금인상은 상당히 저조함에도 불구하고 표에서 보는 것처럼 정규직 고용은 오히려 줄어든 반면 고용이 전혀 보장되지 않는 비정규직의 숫자는 '정부통계에서' 도 급속히 늘어 왔다는 것이다.

(정부 공식 통계 : 단위는 천)

비정규직 현황	2002.8	2003.8	2004.8	2005.8	2006.8	2007.3
임금노동자	14,030	14,149	14,584	14,968	15,351	15,731
정규직	10,191	9,543	9,190	9,486	9,894	9,958
비정규직	3,839	4,606	5,394	5,483	5,457	5,773



7. 6일 개최된 KT 임금문제 토론회

### KT임금 고용 다같이 악화돼

특히 KT는 IMF 이후 임금이 별로 오르지 않은 시기에도 98년 12월 5,134명, 99년 6월 3,762명 2000년 12월 814명 2003년 9월 5,505명 등 대규모 명예퇴직이 이루어져 왔고 (그 자리는 파견 용역 등 비정규직으로 채워졌다)

이후에도 분기별 명예퇴직에 지역 지사 별로 대상자를 할당하여 명퇴를 지속적으로 강요하고 있음을 지적하였다. 그는 정규직 임금을 높이면 정규직을 줄이고 비정규직을 채용하려는 자본의 움직임을 제어하기 위해서라도 정규직 노조는 비정규직의 처우개선을 같이 고민하지 않으면 안되며 그를 위한 현실적인 방안으로 정규직 노조에서 비정규직과 정규직 임금인상을 동일액수(정액)로 추진하는 방안을 검토할 필요가 있다고 역설하였다. 아울러 현시기 비정규직과 정규직이 함께 어떻게 단결하여 투쟁하는가가 임금과 고용을 끊임없이 악화시켜 초과착취를 가능케하려는 자본의 속성을 극복하는데서 핵심적인 문제가 될 것이라고 결론지었다.

마지막 주제발표는 2002년 발전노조 파업을 이끌었던 이

호동전 발전노조 위원장이 하였다.

그는 발전노조가 2002년 민영화 반대 파업을 해서 결국 민영화를 막게되었는데 KT는 2002년 완전 민영화를 하게 되면서 두 사업장의 운명이 갈리게 되었다고 감회를 피력하였다.

### 발전노조 임금인상률 KT 보다 3~4배 높아

임금문제만 놓고 봐도 발전노조가 2001년 한전으로부터 분리될 때 약 15% 정도 오른 것을 제외해도 최근 6년간 양 사업장의 임금인상률이 어림잡아도 3~4배 정도 차이가 난다고 설명하였다. 고용문제도 2002년 파업투쟁 이후 인위적인 구조조정은 전혀 없었다는 것이다. 5급 사원 약간명을 제외하고는 신규채용을 전혀 하지 않고 있는 KT와 달리 신규사원 채용도 활발하게 이루어져 현재 신규사원의 비율이 30%내외로서 조직이 활력이 넘친다는 설명에 참석자들은 부러움을 금치 못했다. 이후 시간 관계상 주제 발표에 대한 발제시간 혹은 참석자들과의 상호토론은 생략되었고 사회를 맡은 양한웅(KT노조 전 지도위원, 해고자) 동지의 제안으로 참석자들 사이에서 두가지가 결의되었다.

첫째는 **교섭을 예의 주시하면서 교섭이 작년처럼 회사의 일방적인 요구를 수용하는 방향으로 간다면 조합원들과 함께 규탄하고 지지하는 행동에 나서자.**

둘째는 **KT내에서 비정규직의 실태조사부터 시작해서 정규직과 비정규직이 연대할 수 있는 길을 본격적으로 모색해보자.**

어렵게 만들어진 토론회였지만 많은 의미가 있는 토론회였고 그동안 애써 외면하고 살아온 KT의 현실을 다시 곱씹어보면서 새롭게 결의를 다지는 자리가 되었다. " 지금은 비록 이 자리가 작은 자리로 시작되지만 그 끝은 창대하리라"는 이재숙 민주동지회장의 인사말이 모든 참석자들의 마음속에 남는 자리였다.

## KT임금 결정 구조 문제점과 대안

[KT노동조합 자료집 참조]

구분	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	합계
경제성장률+물가상승률	11.3%	7.1%	8.9%	6.7%	8.3%	7.3%	6.2%	55.8%
전산업 임금인상률	12.1%	6.6%	4.9%	6.2%	9.9%	7.8%	4.8%	52.3%
KT임금인상률	5.5%	동결	3.5%	2.0%	2.0%	3.0%	동결	16%

KT 임금인상률은 최근년 물가인상률이나 전산업 평균인상률과 완전히 거꾸로 가고 있다.

왜 이런 현상이 벌어지고 있는 걸까?

회사 안팎으로 맺어진 중층적인 담합구조로 시야를 넓혀보면 정말로 가관이다.

**우선 1차적으로 노동조합과 회사의 담합구조(보이지 않는 약수)는 어제 오늘의 문제가 아니라는 사실을 조합원들은 쉽게 이해 할 것이다**

사실 경영진을 견제하고 감시해야 할 가장 중요한 세력은 바로 노동조합이다.

하지만 해외투기자본에 대한 고배당의 대가로 보장받는 경영진의 배타적인 절대 권력은 현장에 대한 장악력이 무력한 노동조합의 상층간부의 담합을 통해 무풍지대에 안착하게 된다. 담합으로 인해 노조의 역할이 전무해지면서 어느새 KT는 연봉순위 30위권 밖으로 추락하였고(고령자가 많아 평균연봉이 높지 않았더라면 그 순위는 더욱 추락했을 것이다) 의식주의 문제를 넘어 인간다운 생활을 영위하기 위한 최저임금이라는 기준에서

보면 그 선이 이미 무너지기 시작했다고 보는 것이 맞다.

**두 번째로는 경영진과 해외투기자본과의 담합구조(보이지 않는 약수)이다.**

정부보유주식이 완전 매각되어 민영기업이 된 2002년 이후 KT경영진은 국내 그 누구로부터의 통제나 간섭을 받고 있지 않다. 국민의 통제 대신 간섭의 주체는 KT 전체 주식 중 49%를 보유하고 있지만 의결권의 2/3 이상을 보유(상법상 KT에서 보유한 자사주25.8%는 의결권과 배당에서 제외되기 때문)하고 있는 해외자본이다. 이미 8명의 사외이사 중 해외자본을 배려한 사외이사로 스티uart 솔로몬(메트라이프생명 사장)과 이창업(한국교카콜라 사장 - 국적:미국)등 2명이 선임되어 해외투기자본의 영향력을 행사하고 있다.

매년 1조원 이상의 당기순이익의 50% 이상의 배당성향을 보이며 해외자본의 이익을 확실히 보장하고 있는 것은 결코 우연이 아니다.

전체 매출액 대비 인건비 비율을 미리 정해 놓고 노사간 임금협상의 여지를 사전에 봉쇄하는 것도 어찌보면 해외자본과의 담합구조 때문이라고 해야 할 것이다.

**마지막으로 사외이사와 경영진의 담합구조(보이지 않는 약수)이다.**

KT에 사외이사는 총 8명이며 KT내에서 법률상 사외이사의 지위와 역할은 실로 막강하다.

어찌보면 KT의 경영을 견제하고 감시 할 수 있는 유일한 기구라 해도 과언이 아니다.

KT의 대표인 사장을 선출하기 위한 사장추천위원회가 사외이사로 구성되며 사외이사 8명 중에서 KT경영을 감시 할 수 있는 감사이사 3인도 주주총회에서 선출된다.

문제는 역으로 사외이사 8명과 감사이사 3명의 추천권

한이 실질적으로는 상임이사회(KT사장, 부사장, 전무 등 3인)에 있다는 것이다.

말하자면 사장과 사외이사가 서로를 추천하여 주주총회에서 선출되는 구조로 되어 있는 것이다. 이런 구조의 결과로 2006년 자신들의 보수는 42.8%나 대폭 올리고 조합원들의 임금은 동결수준에 묶어두는데 철저하게 담합을 하는 것이다.

### 국민 기업화로 담합구조 깨야

이러한 담합구조를 깨는 유일한 길은 KT의 국민 기업화(공기업화)이고 이는 같은 지배적 통신사업자인 SKT도 예외가 아니다. 노동자와 국민을 수탈할 뿐 아니라 국부유출까지 하는 사유화된 국가기간산업인 KT와 SKT를 어떻게 그대로 볼 수만 있겠는가?

물론 국민기업(공기업)화의 경로는 다양 할 수 있다.

우선 통신(KT, SKT)국민기업화 추진을 위한 공청회 개최와 조합원 및 범국민 서명운동과 설명회를 하며 KT와 SKT 민영화의 심각한 폐해를 알려 내야 한다.

이를 기초로 하여 전기통신법을 비롯한 관련법률 개정을 위한 입법청원운동도 병행해야 할 것이다. 주요 대선 총선에서 주요 후보가 이를 공약할 수 있도록 지금부터 쟁점화가 필요하다.

2005년 7월에 설립된 100% 정부투자기관인 '한국투자공사'가 KT자사주와 SKT주식의 매입을 통해 최소한의 공적 지위와 역할을 확보하는 방안을 포함하여 모든 가능성을 열고 준비해야 할 것이다.

이 과정에서 KT노동조합이 중요한 역할을 해야 한다는 것은 두말할 나위가 없는 사실이다.

(인천 부평지사 조태욱 조합원 발표)

# 아름다운 정년을 우리 스스로 지켜내자!!

## 여성고령노동자들을 우선 퇴출하라?

- 비인간적 명퇴강요 속에 고통받는 우리의 동료, 남의 일 아니다!

KT는 지금 퇴직강요중이다. 정년퇴직이 1년도 남지 않은 사람들까지 퇴사후 고용대책을 미끼로 퇴직시키려 하고 있으며 심지어 정년이 8일밖에 남지 않은 사람에게까지 고용대책을 줄테니 정년퇴직 전에 사직서를 쓰라고 하고 있다.

KT에서 정년퇴직이라는 말을 없애고 싶은 것이다. 그중에서도 정년이 얼마 남지 않은 고령의 여성노동자들이 퇴출의 주된 대상이다.

지금 내에게는 아직 오지 않았다는 이유로 먼 일로만 여긴다면 회사는 앞으로 더욱 더 여러 가지 기준으로 더 많은 사람들이 정년퇴직을 하지 못하도록 할 것이다.

여성이라는 이유만으로 정년을 맞지 못하고 우선 퇴출되는 차별을 받고 있는 여성고령노동자들의 얘기를 들어보았다.

명퇴를 안한다고 차를 여러 번 갈아타 출퇴근이 5시간 이상 걸리는 먼 거리로 발령을 내더군요. 그런데 발령나서 간 그곳에서도 매일같이 팀장이 면담을 하고 지점장이 또 면담을 했습니다. 팀장과 지점장이 돌아가면서 명퇴하라고 강요하더니 업무를 잘 못한다고 트집을 잡기 시작했습니다. 업무를 잘 하겠노라고 업무보고서를 매일같이 작성해서 내라고 합니다. 그러더니 같은 지사내 다른 지점으로 또 발령을 냈습니다. 거기서도 또 면담이 시작되었습니다.

### 명퇴거부를 이유로 현장으로 발령나

그러더니 관리자는 저를 고객 시설현장으로 발령을 냈습니다. 한 번도 해보지 않은 전주에 올라가라는 것입니다. 전주에 한 번 올라가 보았는데 사지가 떨려서 도저히 올라갈 수가 없었습니다. 영업에 있을 때는 영업도 곧잘 하였는데 전주는 도저히 못올라가겠습니다.

그래서 내근직으로 발령을 내달라고 부탁하였는데도 계속 현장을 나가라고 합니다. 그리고 현장업무에 대한 업무보고서를 계속 작성하라고 하고 있습니다.

나이가 많다는 이유로 가해지는 폭력은 사람을 질리게

합니다. 잦은 발령과 원거리 출퇴근, 여자로서 하기 어려운 일 예를 들면, 전주 등주, 케이블 가설, 동료직원에게 내려지는 왕따 절대 도와주지 말아라, 감시로 인한 정신적 질환 등! 지금도 운전을 하고 가다가 누가 감시하는 것 아닌가하여 지꾸 뒤돌아보는 습관이 생겼습니다.

### 신경과 약없이 잠 못이뤄

이런 시간이 오랫동안 지속 되다보니 육체적 질병만이 아니라 스트레스로 인한 정신적인 치료까지 받고 있습니다. 고혈압, 갑상선 등 하루에도 몇 번씩 약을 먹지 않으면 생활이 안 될 정도입니다. 저녁에는 신경과 약을 먹지 않으면 잠을 이루기가 힘들습니다.

그렇다고 지금 회사에서 원하는 것처럼 퇴직을 할 형편도 못됩니다. 가정사정이 여의치 않아서 그 결단을 내릴 수 없는 저의 처지가 한없이 가슴을 멎게 합니다.



숙련남성노동자도 힘든 전주 타기 초보여성 노동자에게 강요하는 현실

바랍니다. 이 광란을 멈추게 하여 주십시오. 나는 지금 벌어지고 있는 현상들에 대하여 감히 광란이라고 말하고 싶습니다.

인간으로 태어나 인간답게 열심히 일하고 성실하게 살고 고픈 마음 외엔 아무 바람도 없었습니다.

또한 그렇게 살아왔다고 자부합니다.

다만 나이 좀 먹고 여자라는 핸디캡은 있었지만 열심히 일도 하고 성과도 내고 싶습니다. 지금도 열심히 최선을 다하여 일하고 있으며 앞으로도 그렇게 할 것입니다.

그리고 한 가지 저 같은 사람 자라면 윗분들은 승진의 문 제인지 모르지만 저희들은 밥줄이 달린 생과사의 문제입니다.

## 여성노동자에 대한명퇴강요에 대한대책법]

- (1) 우선 면담으로 시작되는 회사측의 명퇴강요시 처 음부터 퇴직할의사가 없음을 강력하게 밝혀야 한다.
- (2) 면담시에는 반드시 녹음 또는 면담내용에 대한 상세 한 기록을 남겨야 한다.
- (3) 여성이기에 차별적인 발언이나 성적인 모욕 등은 반 드시 증거를 남겨두어야 한다.
- (4) 발령이 났을 경우에는 노동부와 여성가족부, 국간인 권위원회에 진정을 하여야 한다. 법적 소송도 가능하다.

- 노동부 홈페이지 <http://www.molab.go.kr> (전자민원창구) 대표전화 1350
- 여성가족부 홈페이지 <http://www.mogef.go.kr> (전자민원창구) 전화 02-2100-6800
- 국간인권위원회 홈페이지 <http://www.humanrights.go.kr> (진정민원 -> 진정민원상담실 -> 진정민원접수) 전화 국번없이 1331

## 남녀고용평등법 조항

제2장 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우등 제1절 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 제11조(정년·퇴직 및 해고)

- ① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에 있어서 남 녀를 차별하여서는 아니된다.
- ② 사업주는 근로여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사 유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니된다.

제6장 벌칙

제37조(벌칙)

- ① 사업주가 제11조의 규정에 위반한 행위를 한 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처 한다.

# 당신도 감시 당하고 있다.

원형감옥에서 전자감옥으로-

## 노동자 감시시스템

아침에 출근을 하면 정문에 달려 있는 CCTV가 먼저 눈 에 들어온다.

현관을 들어서면 역시 천정에 등근 CCTV가 떠 있다. 출 근하자마자 PC를 켜면 TCO stream에 의해 1인 1PC가 주어진 KT직원 개개인의 모든 PC작업이 감시되고 KTiman을 통해 출퇴근시간이 체크된다.

### Iman이 당신을 감시하고 있다.

얼마전 혁신기획실 경영혁신담당이 조사한 출퇴근문화 개선방법에서 정시퇴근이 힘든 이유 중 상사/동료의 눈치 보기가 34.4%, iman으로 퇴근시간을 관리하기 때문이라는 답이 무려 85%가 나왔다고 한다.

이제 KT직원들은 관리자뿐 아니라 PC와 프로그램이 자신을 감시한다는 것을 너무나도 자연스럽게 받아들이고 있는 실정이다. 외근하는 현장직원들은 립스폰, PDA를 통해 모든 작업을 부여 받고 응답해야 한다.

이전 영국의 통신회사에서 립스폰을 통해 노동자들을 통제 하고 회사에 굳이 들어오지 않아도 모든 업무지시를 받고 관리할 수 있었던 시스템으로 들어선 것이다.

노동자들은 이제 관리자의 통제(원형감옥)와 더불어 이 제는 기계의 통제(전자감옥)하에 노동을 해야 한다.

### 직원 동원 직접 감시활동도 서슴치 않아

한편 민주적 노동조합활동을 하는 사람들과 명예퇴직 권 고대상자에 대한 KT의 감시통제는 이미 그도를 넘어섰다. 2005년 전북근로복지공단에서는 당시 상품판매팀이었

던 노동자에 대한 회사의 미행과 감시로 인한 정신적 스 트레스를 산업재해로 인정하였다. 산재승인을 받은 KT전 북본부 소속의 박 모씨는 "과일을 사는 사진이나 영업을 위해 주변건물을 위해 들어가는 것을 2004년 1월부터 계 속 추적한 사실을 확인했는데, 그 사진을 보며 갑자기 무 서워지고 불안감에 시달리면서 밥도 먹지 못하고 잠도 못 자는 상태가 꽤 입원까지 하게 되었다"고 진술하였다.

'처음엔 제가 미쳤는 줄 알았어요. 항상 누군가가 나를 지켜보는 것 같고, 불안해서 진정도 안되고.... 아이한테 녀루 미안했어요. 아이한테 신경질적인 행동이 나도 모 르게 나오고... 그리고 가슴이 진정되면 내가 무슨 짓을 했나. 내가 미쳤나 하는 생각만 들고요' 우울증을 수반한 만성 적응장애' 판정을 받은 하이텍알씨디코리아 여성노 동자의 말이다.

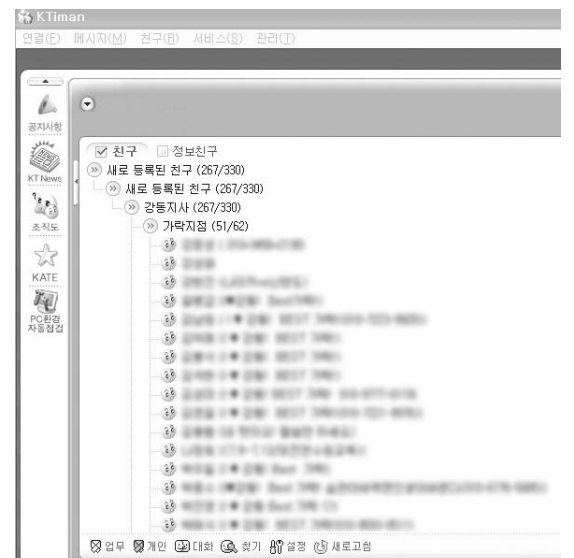
내가 무슨 문제가 생긴 것 같고, 그래서 처음엔 말도 못 했어요. 그런데 나만 그런게 아니더라고요. 우리 노동조 합 사람들 다 그랬어요'

2002년 노동조합을 만들자, 하이텍알씨디코리아공장안 에는 새롭게 CCTV가 추가 설치되고 노동자들의 일거수 일투족을 감시하였고 회사는 조합원들을 감시 탄압했고 노조탄압에도 꾀꾀하게 버텨낸 13명의 조합원 전원이 "사측의 감시, 차별, 부당하고 노조 탄압으로, '우울증을 수반한 만성 적응장애'로 산재 판정을 받기에 이른다.

근무시간에 누가 나를 미행하고 감시한다면 당신의 기 분은 어떨 것인가? 과연 노동자들에 대한 감시와 통제는 무조건 정당화 될 수 있는 것일까?

2003년 '노동자감시 근절을 위한 연대모임'에서 민주노 총 산하 사업장을 조사한 결과 -인터넷 이용감시, -하드 디스크 내용검사, -전화 송수신 기록, -CCTV카메라 설 치, -전자신분증 사용, -ERP(전자적 자원관리시스템) 설 치 중 적어도 한 가지 이상을 설치한 사업장이 89.9%에 달 했다고 한다.

노동자의 감시 통제 시스템이 내일이 첨단장비를 통해 강화되고 있는 시점에서 노동자 개개인의 인격 보호를 위 해서는 노동자 개인정보를 최대한 보호하고 위협예방을 위한 감시시스템이라도 노동조합과의 합의를 반드시



노동자감시통제기구가 된 iman 은 거처야 할 것이며 노동자의 참가를 보장해야 한다. 물론 명퇴강요를 위한 불법적인 미행, 감시와 노동조합 의 민주적 선거를 방해하는 광범위한 조합원감시와 통제 등은 당장 폐기되어야 할 것이다.

### 감시를 내면화한 KT 노동자들

원형감옥(원뿔터콘)을 묘사한 영국철학자 제라미 벤담 은 이렇게 기술했다고 한다.

"가장 중요한 점은, 감시받는 자들이 항상 자신들이 감 시당하고 있는 것처럼 느끼게 하는 것이며, 최소한 감시 당할 가능성이 상당하다고 느끼게 하는 것이다."

KT직원들은 관리자의 전산을 통해 이미 자신이 항상 감 시당하고 있다고 느끼며 속마음을 털어놓지 않는 지경에 이른 게 아닐까?

보이지 않는 감시와 통제에서 벗어나 진실로 즐거운 일 터를 만드는 것이 필요한 시점이다.

# 이 시대의 화두 '양극화'의 주범은 바로 비정규직의 확산이다.

## 비정규인생의 쳇바퀴:기간제 2년, 파견제 2년, 기간제 2년..

비정규노동자의 반대에도 불구하고 정부, 한나라당, 열린우리당에 의해 통과된 일명 비정규보호법 <기간제 노동자에 대한 법>의 핵심은 **사용사유 제한없이 2년 이내 기간제 노동자를 사용하고 2년을 초과할 때 무기계약 해야 한다는 것이다.**

하지만 이법의 실체는 2년내 기간제 사용의 자유화요, 비정상적인 고용형태인 기간제 고용을 법적 제도로 승인하는 것이다. 1998년 정리하고 법제화이후 정리하고가 폭증한 것과 같이 오히려 기간제 노동자를 확대하는 결과를 초래할 것이다. 게다가 시행령에서는 2년 넘게 사용해도 무한정 기간제 노동자를 사용할 수 있는 예외 조항을 확대했다.

이 법의 시행이 7월 1일이다. 그래서, 7월전에 2년 이상 근무한 비정규직을 해고하는 사례가 곳곳에서 나타났다. 공공부문의 학교비정규직들이 일방적으로 계약 해지를 강요당하고, 이랜드 계열 뉴코아, 홈에버, 김스클럽등에서 벌써 수천명이 계약해지로 내몰렸다. 정부가 말하는 비정규 보호법이 시행도 되기 전부터 오히려 비정규노동자들을 더욱 열악한 상황으로 내몰고, 한번 비정규직은 영원한 비정규직으로 만들고 있는 것이 '비정규보호법'의 실체다.

## 기간제의 쌍둥이 형제' 파견제'를 비롯한 간접고용의 확대

1998년 제정된 파견법은, 전문인력 수요대체보다는 단순기술 노동자의 임금과 근로조건을 약화시키고, 중간착취를 가능케하여 고용불안과 사용자 책임회피의 창구로 악용되어 왔다. 표에서도 기업의 파견노동 선호 이유는 전문인력의 필요보다는 인력관리의 원활함과 인건비 절감임을 확인할 수 있다.

### 기업의 파견노동 선호 이유

(2002, 한국노동연구원)

인력관리원활화	비용절감	일시적 업무량 변화 대응	전문인력의 필요
32.7%	32.4%	26.6%	8.3%

KT도 100번 콜센터, 현장가설 업무 등 다양한 형태의 파견/도급/용역 등 간접고용 노동자들이 98년 이후 정규직 노동자들이 떠난 자리를 채우고 있으며, 새로운 사업영역은 초기부터 파견이나 도급 등의 비정규직 노동자들로 채우고 있다. 한편 파견법 시행령은 파견분류를 기존 26개 업무 138개 직종에서 32개 업종, 197개 직종으로 파견대상 업무를 확장시켰다. 노동부는 시행령이 실시되면 파견법 적용대상자 규모가 약 500만 명에 이를 것으로 추정하고 있다.



1,000명이상의 비정규직을 해고한 이랜드 자본에 맞서 투쟁하는 노동자들

파견허용업종이 대폭확대됨에 따라 **기간제로 2년, 파견제로 2년, 다시 기간제로 2년** 이런 방식으로 비정규 노동자를 돌려 사용해도 아무런 법적 규제대상이 되지 않는다. 만일 업무가 파견허용업종이 아닐 때는 기간제로 2년 위장도급 형태로 전환해서 2년, 다시 기간제로 2년 방식으로 해도 하등 문제가 되지 않는다.

## 늘어만가는 비정규직과 KT노동자의 비참과 현실

요즘 KT조합원들의 최대 관심사는 **부동산과 자녀교육**이라해도 과언이 아니다. **본인의 노후자금 마련을 위하여 부동산을 고민하고, 자녀의 인성적 사회진출을 위하여 교육을 고민한다.**

이 두 가지를 한방에 해결할 수 있는 것이 비정규직을

없애고 좋은 일 자리를 많이 만들고 지키는 것이다. 부모는 정년을 지키고 자녀는 정규직으로 취업하는 것 월급쟁이의 꿈이다. 이 꿈의 실현은 비정규직이 사라지는 것과 정비례 할 것이다. **비정규직 확산과 차별을 막지 않고, 대한민국 월급쟁이가 가정에서 편안한 노후와 안정된 취업을 기대하는 것은 낙타가 바늘구멍 들어가는 것만큼 어려운 일이다.**

## 비정규직 정규직화 요구 끈수로 피해가려는 KT

7.1 비정규법안이 시행되게 되자 KT는 2년이상 근무한 비정규직을 정규직화 하고 동일한 업무를 하는 비정규직을 정규직과 차별을 해선 안된다는 의무조항을 피하기 위해 온갖 잔꾀를 쓰고 있다. 지사 지점에서 계약직으로 고용해 세탁일을 하던 노동자를 일거에 해고하는가 하면 정규직과 같은 일을 해 왔던 비정규직을 정규직과 인위적으로 분리시켜 결국 정규직화요구를 피해가려고 안간힘을 쓰고 있다.

정규직과 똑같이 현장에서 전화나 인터넷을 가설하고 고장을 고치는 비정규직 직원들에게 이제까지와 달리 업무지시나 감독도 KT 정규직이 직접하는 게 아니라 용역 도급업체를 통해서만 하도록 지침을 내리고 심지어 목욕이나 아침 조회도 분리시행하라고 지침을 내렸다. 정규직과 똑같이 가설 고장업무를 하더라도 담당 구역을 철저히 구분해 동일 업무를 하지 않는 것처럼 위장을 하도록 지시를 내렸다. 이는 손바닥으로 하늘을 가리는 짓이다. KT 사측은 이런 잔꾀를 쓸 게 아니라 비정규직을 정규직화하여 조직의 활력도 살리고 국민기업으로서 국가적 과제인 고용안정과 양극화 해소에 적극 나서는데 도리이다.

# 한미FTA와 광우병! 대재앙이 올 수 있다.

한국정부는 한미 FTA 쇠고기 및 위생검역분과 협상에서 광우병 발생으로 수입이 중단되었던 미국산 쇠고기 수입재개를 4대 선결조건으로 양보하였다.

미국산 쇠고기 수입은 한미 FTA 타결을 위한 막판 교섭에서도 한미양국간 최대 쟁점이 되었다. 교섭 막판에 미국산 쇠고기 수입 없이는 FTA타결은 있을 수 없다는 부시의 으름장에 굴복한 노무현대통령이 전화로 쇠고기 수입을 약속하면서 FTA는 결국 타결에 이르게 되었다.

## 광우병은 치료약이 없다

그러나 미국산 쇠고기에 의해 유발되는 광우병의 위험은 우리의 상상을 넘어선다. 광우병은 뇌에 구멍이 뚫리는 끔찍한 병으로 아직 치료약이 개발될 기미도 보이지 않고 있으며 잠복기가 10년이나 된다.

광우병은 '변형 프리온'이라는 광우병 유발물질에 의해 옮겨지고 있다. 프리온은 매우 강력한 물질로 소 0.001g(후추 한알에 천분의 1)만으로도 광우병이 옮는다. 또 이 프리온은 600℃의 고온에서도 X-ray나 자외선치료를 해도, 고압처리를 해도 끄떡없이 광우병을 옮길 수가 있다. 심지어 포르말린에 담그고 클로로포름에 담가도 소용이 없다.

우리는 영국 정부가 사태 초기에 쇠고기가 안전하다며 광우병 위험을 은폐하다가, 결국 엄청난 인간광우병 참사가 눈사태처럼 번져간 역사적 교훈을 주목해야 한다.

1996년 영국에서 최초의 인간광우병 환자가 발생했

다. 서서히 죽어가는 아들의 모습을 그냥 지켜볼 수밖에 없었던 한 어머니, 그리고 그 가족의 두려움에 대해 그녀는 2007년 우리에게 이렇게 심경을 전한다.

"지난 12년간 우리 가족은 피터가 먹었던 같은 음식을 우리도 먹었다는 두려움에 떨어야 했습니다. 다른 식구가 나중에 또 발병하지 않을까 하는 두려움에 늘 시달려야 했습니다. 아직 알려지지 않은 점들이 너무 많아서 안심할 수 없는 것이지요..."

## 미국의 검역체계는 엉망이다.

2006년 2월 미국 농무부 감사보고서에서 주저 않는 소에 대해서도 광우병 검사를 하지 않고 넘어갔다고 문제점을 지적할 정도이다. 미국은 현재 0.1%만 광우병 검사를 실시하고 있기 때문에 99.9%의 미국산 쇠고기는 광우병이 걸려있는지 아닌지조차 모른다.



눈으로 봐서 괜찮은지 보는 검사도 도축하는 소의 5~10%만 하는 실정이다. 실상 유럽연합에서는 겉으로는 멸종한 소 860만 마리를 대상으로 광우병 검사를 실시해 113마리의 광우병 양성소를 찾아냈다.

이제 한미 FTA는 정부에 의해 체결되었고 국회의 비준이 남아있다. **국민건강과 식품안전을 위해서도 한미 FTA는 결코 비준되어서는 안된다.**

아울러 FTA국회비준과 무관하게 FTA 협상 타결시의 약속에 의해 이미 수입이 재개되고 있는 미국산 쇠고기에 의한 광우병 유발 가능성을 차단하고 예방해야 한다.

이미 많은 부분과 지역들이 태세를 만들어 가고 있다. 지난 6월 12일 '광우병위협미국산쇠고기국민감시단' 이 정식으로 발족하면서 현재까지 전국 1,178명 가량의 감시단이 꾸려졌고, 또 확대될 계획이며, 해당 조직별로 특색에 맞는 명칭을 사용하면서 감시단 활동을 진행해 나가고 있다.

이 감시단은 학교급식전국네트워크, 참교육을위한 전국학부모회, 학교급식조리사회, 민주노동당 등을 주축으로 학교급식 감시단 활동을, 한국생협연합회 등 소비자단체를 주축으로 생활감시단 활동을, (사)전국한우협회를 중심으로는 식당 유통업체 등에 대한 감시 감독 활동을 진행하고 있다.

우리 KT와 같은 대기업 현장에서는 구내 식당 등에 대한 감시, 그리고 단협 체결시 우리 농축산물 사용 준수 협약 등 다양한 활동을 고민해 볼 수 있다.