

## ‘조직개편’ 어떻게 볼 것인가? 결국 구조조정의 신호탄이 오른 것인가?

상반기 내내 소문만 무성했던 조직개편이 드디어 실현되었다. 지난 8월 14일에 실시된 조직개편은 유,무선 통신부문을 하나로 통합하고, 미디어콘텐츠와 부동산, 위성사업은 별도법인으로 분리하는 것을 골자로 하고 있다. 우선 무선상품을 담당하던 개인고객부문과 유선 상품을 관리하던 홈고객 부문이 통합, 조정되어 ‘텔레콤&컨버전스 부문’과 ‘커스터머 부문’으로 개편되었다. 또한 유선,무선으로 나뉘어있던 현장 영업조직을 커스터머 부문 산하에 11개 지역본부 체제로 통합해서 운영하고, 기존 네트워크 부문내에서 고객센터 및 개통 AS를 담당하던 일부 인력도 커스터머부문으로 이전하게 되었다.

이번 조직개편과 관련하여 현장의 정서는 부문간의 통합이라는 조직개편의 방향은 이미 예견되어왔던 것이어서 크게 놀랄만한 변화는 아니다라는 분위기이다. 상반기부터 하반기 조직개편설이 무성했었고 ‘법인영업단’ 이 지사로 통합된다는 것은 거의 기정사실처럼 얘기되곤 했다. 한편으로 노동조합에서도 8월중 협의를 완료키로 했다는 내용을 발표했었기 때문에 이는 곧 회사의 조직개편안이 노조협이라는 최종적인 ‘요식 행위’만 남겨두고 있다는 것으로 받아들여기에 충분했던 것이다.

### 조직개편을 통한 위기탈출?

이번 조직개편을 바라보면서 언론에서는 크게 2가지의 분석틀을 제시하고 있다. 하나는 위기에 빠진 이석재 회장이 위기 돌파를 위한 마지막 승부수를 던진 것이라는 것이고, 다른 하나는 ‘비통신’ 부문에 해당하는 3개 사업영역을 별도 자회사로 분리하는 것은 향후 지주

회사 전환까지 염두에 둔 장기적인 포석이지 않냐는 분석이다.

우선 첫번째 분석을 살펴보자. 많은 언론에서 지적하듯이 올해들어서 kt는 계속해서 언론의 구설수에 오르며 끊임없는 추락을 거듭해왔다. 단지 매출감소뿐만 아니라 소비자, 즉 국민들로부터 신뢰를 상실하고 있다는 것이 kt위기의 심각성으로 제기되어 왔고 이는 표면적으로는 LTE경쟁에서 3위 사업자로 추락하는 것으로 단적으로 드러났다. 이번 조직개편은 현장영업체제를 강화하여 LTE사업에서의 열세를 만회하고자 하는 이석재 회장의 승부수라는 것이다.

하지만 민주통신에서 계속해서 지적해왔듯이, kt위기의 본질은 다른데 있지 않고 바로 이석재 회장 체제 그 자체에 있다. 낙하산 경영진들의 근시안적인 부실 경영과 탈법 경영이 위기의 원인인 것이다. 그동안 국민들이 가져왔던 kt에 대한 신뢰가 왜 그 뿌리부터 흔들리고 있는가? 청와대 민간인 불법사찰을 은폐하기 위한 공작에 kt홈부문 서유열 사장이 직접 대포폰을 개통해주며 지원해준 사실이 드러나 파문을 일으킨 지 얼마되지도 않았는데, 얼마전에는 870만명의 고객정보가 해킹에 의해 유출되는 사상 초유의 사태도 발생했다. 그럼에도 불구하고 책임지는 경영진 하나 없는 kt의 현실에 국민들이 등을 돌린 것이다. 따라서 이석재 회장의 승부수라는 것은 위기의 본질을 벗어난 헛발질에 불과할 뿐이다.

### 지주회사 전환, 구조조정의 사전포석?

한편 언론 분석에 따르면 이번 조직개편을 향후 kt가 지주회사로 전환하기 위한 장기 포석으로 보는 시각도

있다. 수익성이나 성장 가능성이 큰 사업을 신설법인으로 따로 분리해 관리하며 규제를 피하고 위험성을 줄이려는 시도라는 분석이다. 또한 기존 홈부문과 개인부문의 영업인력, 서비스인력을 커스터머 부문으로 한데 모았기 때문에 커스터머 부문을 분사하면 kt본체는 자연스레 네트워크와 전체 그룹의 관리만 맡게 되어 지주회사 체제로의 전환을 완성할 수 있다는 시각이다.

한편 통신 부문과 비통신 부문의 분리는 내용적으로는 수익 분야와 비수익 분야를 분리하는 것이며 이는 구조조정을 위한 사전 포석이라는 시각도 존재한다. 이번에 분사화되는 부동산, 위성, 미디어콘텐츠 부문은 회사에서도 수익성과 미래 성장성을 높게 평가하는 사업영역이다. 그런데 예를 들어 부동산 부문이 분사화되면 현재 지사의 매출과 수익으로 잡혀있는 임대관련 매출/수익이 모두 부동산 자회사로 넘어가게 되고 이는 고스란히 커스터머 부문의 수익감소로 작용하게 된다. 이는 미디어콘텐츠 부문도 마찬가지이다. 결국 인력은 커스터머 부문으로 몰아넣고 수익 부문은 자회사로 분사한 것이 조직개편의 핵심이라고 본다면 이는 곧 구조조정 의 신평탄이라고 볼 수 있는 것이다. 안정적인 수익은 자회사를 통해 본체가 흡수하고 커스터머 부문은 매출감소와 수익성 악화를 빌미로 인력 구조조정을 시도할 것이라는 관측이 설득력을 가지는 이유이다.

### 노동조합은 어디에 있는가?

이렇듯 조합원들의 미래가 달려있는 조직개편을 전후한 현 노동조합의 행태는 실망스럽기만 하다. 이번 조직개편에 대해서 분석과 전망을 내놓기는커녕, 회사의 발표자료를 간략히 요약한 내용만 홈페이지에 올려놓았을 뿐이다. 현 집행부는 자신들이 현장조직통합을 요구했고 이를 회사에서 받아들였기 때문에 별 문제가 없다는 입장인 듯하다. 하지만, 현장의 조합원들은 이번 조직개편이 분사화를 통한 지주회사 전환, 구조조정 의 사전포석이라는 의구심을 당연히 가지고 있다.

지난 7월 11일 머니투데이에서는 kt의 미디어콘텐츠 부문이 분사화예정이라며 김일영 부사장의 인터뷰까지 인용하며 특종보도를 했었다. 이 때 노동조합은 성명서까지 발표하면서 강력히 항의하는 시늉을 했었다. 하지만 결국 머니투데이 기사 그대로의 내용이 포함된 조직개편이 시행되었다. 올해 초 언론에 유포되었던 지주회사 전환계획 또한 이런 전철을 밟지 않으리라는 보장이 있는가? 노동조합이 제 구실을 못하는 이상 조합원들 스스로가 두 눈 똑바로 뜨고 지켜봐야 할 때이다. 자주적이고 민주적인 노동조합을 다시 세우는 것이 다시금 시급한 과제로 떠오르고 있다.

## 분사예정인 3개 부문 조합원들에게 드리는 메시지

이번 조직개편으로 앞으로 분사가 진행될 예정인 미디어콘텐츠, 위성, 부동산 부문에서 일하고 계신 조합원 동지분들께 말씀드립니다. 자신의 조합원이 떨어져나가는 '분사'라는 엄청난 구조조정을 별다른 항의도 없이 맥없이 합의해준 현 노동조합에 대해서 많은 분노를 느끼고 계시리라 생각합니다.

8.16일자 머니투데이 기사에 따르면 kt노조 관계자는 "과거 자회사를 만들 때와는 달리 정년과 보수, 복지 등이 모두 보장된다"며 "전직을 원하지 않으면 KT에 남아 다른 곳에 배치받을 수 있다"고 말했다라고 합니다.

우리는 이 말이 말 그대로 보장되기

를 바랍니다. 하지만, 지난 시절의 경험들은 노조의 저런 말만 믿었다가는 큰 낭패를 보고 만다는 사실을 알려주고 있습니다. 당장 2008년도에 시행되었던 it부문 분사과정을 돌이켜 보십시오. kt 잔류를 희망하는 직원들에 대해서 갖은 협박과 시달림을 통해서 분사되는 회사로 강제로 밀어넣었고, 이에 대해 노조는 아무런 대응도 하지 않았습니다. 또한 끝까지 버텨 kt에 잔류한 직원

**KT 인력 이동 현황** <단위:명>

| KT 조직 | 인력      | 이직 회사       |
|-------|---------|-------------|
| M&C부문 | 250     | 신설 미디어콘텐츠회사 |
| 위성사업단 | 160     | 신설 위성회사     |
| 자산센터  | 300-400 | 신설 부동산회사    |

들에 대해서는 원거리발령 등으로 보복 인사를 시행하기도 했습니다. 하지만 당시 잔류를 선택한 많은 직원들이 현재 그 당시의 선택이 현명한 것이었다고 지금은 토로하고 있기도 합니다.

조합원 동지 여러분. 만약 회사가 이번에도 본인 의사에 반해서 강제적으로 분사화된 회사로 갈 것을 요구한다면 당연히 맞서야 합니다. 만약에 그런 일이 발생한다면 주저없이 kt 민주동지회와 kt노동인권센터로 연락을 주시기 바랍니다. kt노동인권센터와 연대하고 있는 많은 노무사, 변호사 분들이 여러분들을 지원할 예정입니다.

kt노동인권센터 02-701-0070

# 폭증하는 사망자 대책이 3억 손해청구인가?

kt가 그 동안 사망자 문제를 제기해 온 개인과 단체에 대해 3억원의 손해배상을 청구하는 소장을 2012.6.27. 수원지방법원 성남지원에 접수시켜 또 다른 파문이 일고 있다.

내용인즉 kt공대위 소속 개인과 단체에서 악의적으로 '죽음의 기업'이라는 표현을 사용하여 기업이미지가 실추되어 손해를 보았다는 주장이 핵심인 것이다. 과연 그런가?

울초부터 8월20일 현재까지 사망한 kt노동자가 벌써 34명에 달한다. 재직중 사망자 16명, 명퇴자 중 58세 이전 사망자 15명, 사내계열사 직원 사망자 3명 등이 우리곁을 영원히 떠나간 것이다. 왜 이리도 많이 죽는가?

58세 정년까지 근무하고도 1년에 사망하는 직원이 손에 꼽을 정도로 적었으며 아름답게 정년퇴임식을 맞이하던 십수년 전 시절과 너무도 대조적인 상황이 벌어지고 있다.

회사측이 소장에서 밝혔듯이 2006년부터 2012.4월 현재까지 재직자 150명이 사망한 것으로 나타나 있다. 이것은 회사측이 발표한 최초의 사망자 공식자료인 것이다. kt노동인권센터에서 파악한 동일기간 사망자수 보다 무려 40명이나 더 많다. 구조조정에 따른 정리해고자(강제명퇴자) 중 58세 이전 사망자를 포함한다면 250명이 넘게 된다.

사실 노동조합이 제대로 역할을 수행해 왔었다면 kt사망자 문제는 사회적 문제로 쟁점화되기 이전에 벌써 원인과 대책 그리고 책임질 범위까지 명료하게 정리가 되었을 것이다. 하지만 노동조합이 어용노조 수준으로 타락한 이

후부터는 결국 멸절하게 일 잘하고 있는 직원을 퇴출시키기 위해 CP퇴출프로그램까지 도입되었으며 사망자수는 폭증하기 시작하였다.

한번 찍히면 CP대상자로 선정되고 결국 퇴출되어 실업자 또는 비정규직 신세를 벗어나지 못함을 너무도 잘 알고 있던 직원들에게 'CP' 라는 말은 공

| 대분류      | 소분류     | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 계   | 비율    |       |
|----------|---------|------|------|------|------|------|------|------|-----|-------|-------|
| 사망       | 간접희생    | 1    |      | 1    | 1    |      |      | 1    | 4   | 4.0%  |       |
|          | 간접희생    |      |      | 1    |      | 1    |      |      | 2   |       |       |
| 실질희생     | 총계      | 1    | 0    | 2    | 1    | 1    | 0    | 1    | 6   | 27.3% |       |
|          | 고령임     | 1    | 1    |      |      |      |      |      | 2   |       |       |
|          | 유형질병    |      |      | 1    | 1    |      |      |      | 2   |       |       |
|          | 복합질병    |      |      | 1    | 1    | 5    | 4    |      | 7   |       |       |
|          | 심부전증    | 3    | 1    | 1    | 1    |      |      |      | 6   |       |       |
| 총계       |         | 4    | 10   | 4    | 9    | 5    | 7    | 2    | 41  | 7.3%  |       |
| 퇴직관계     | 퇴직일     | 4    | 2    | 2    | 1    | 1    |      | 1    | 11  |       |       |
| 악의적행위(인) | 총계      | 4    | 2    | 2    | 1    | 1    |      | 1    | 11  | 35.4% |       |
|          | 간담      | 1    | 5    | 1    | 5    | 1    | 4    | 2    | 25  |       |       |
|          | 당도임     |      | 1    | 1    |      |      |      |      | 2   |       |       |
|          | 대형임     | 1    | 1    | 1    | 1    |      |      |      | 4   |       |       |
|          | 성암      |      | 1    |      |      |      |      |      | 1   |       |       |
|          | 위암      | 2    | 2    | 1    | 1    | 1    |      |      | 7   |       |       |
|          | 직장암     |      |      | 1    |      |      | 1    | 1    | 3   |       |       |
|          | 폐암      | 1    | 1    | 1    | 1    |      | 1    | 1    | 6   |       |       |
|          | 흉선암     |      | 1    |      | 1    |      |      |      | 2   |       |       |
|          | 백혈병     |      |      |      |      |      | 1    |      | 1   |       |       |
| 전립선암     |         |      |      |      |      |      | 1    | 1    |     |       |       |
| 총계       |         | 7    | 12   | 6    | 9    | 5    | 6    | 6    | 51  |       |       |
| 자살       | 자살      | 4    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    |      | 15  | 10.0% |       |
| 불법사      | 사임대상    |      |      | 1    |      | 1    | 3    |      | 5   | 3.3%  |       |
| 기타       | 차량/화상 등 | 1    | 1    | 2    | 4    | 2    |      | 8    | 1   | 19    | 12.7% |
| 총계       |         | 21   | 27   | 21   | 26   | 17   | 27   | 11   | 150 |       |       |

▲ kt가 고소장에서 밝힌 재직중 사망자 추이. 당초 '죽음의 기업 kt공대위'가 파악했던 사망자 수보다 30여명 가량 늘어난 수치이다.

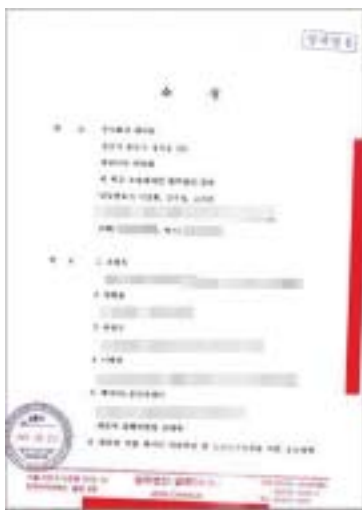
포의 대상 그 자체이었다.

지난 5월21일 발표된 고용노동부의 kt특별근로감독 결과 자료에도 나와 있듯이 무급휴일근로를 시키고 연차휴가를 반납시키며 출장비나 긴급출동비를 회사가 지급하지 않는 등 근로기준법을 전국적 범위에서 위반하여 이석재 회장을 '기소의견'으로 5.10자 검찰에 송치하였다고 하는데, 명백한 근로기준법 위반에 대해 직원이 아무런 문제제기를 하지 못하게 한 중심에는 바로 CP퇴출프로그램이 있었던 것이다. 입바른 소리하면 찍히게 되는 현실속에 대다수는 충성을 강요당하고 침묵하며 죽어간 것이다. 노동자가 주말에도 무급휴일근로하고 연차휴가를 반납하면서까지 제대로 휴식을 취하지 못할 정도로 스트레스를 받으며 일한다면 그 결말이 죽음으로 이어지리라고 예상하는 것은 어찌면 당연한 것 아닌가.

문제제기하는 개인과 단체에게 거액의 손해배상 청구 소송으로 맞서면서 진실이 묻혀지리라 생각한다면 그것은 큰 오산이다.

kt노민추는 조합원들의 억울한 죽음에 대해 법정에서 진상을 규명해 나갈 것이다. 또한 프랑스텔레콤에서 민영화 이후 정리해고와 전환배치 등으로 자살 사망자수가 폭증하여 경영진이 퇴진하고 CEO가 정신적 학대 혐의로 최근 기소되었듯이 kt에서도 그 책임을 분명하게 물을 것이다.

2012.8.20 kt노조민주화추진위원회(준)



▲ 죽음의 기업 KT공대위소속 개인과 단체에게 전달된 KT의 소장

# 상품강매의 위법성에 대하여 알고 대처하자!

지난해 경영진의 4G 주파수 경매시 납득할 수 없는 중도포기 결정으로 인해 현재 KT는 LTE 서비스 경쟁에서 치욕스럽게도 SKT와 LGU+에 이어 업계 3위를 달리고 있다. 그런데 최근 조직개편 이후 경영진의 경영실패의 책임을 온전히 직원들에게 떠넘기는 현상이 나타나고 있다.

## 할당판매

LTE판매 관련 전사적 목표가 제시되고 개인별 판매목표와 할당이 진행되고 있는 것이다. 우리는 항상 경영진이 죽을 썬면 직원들이 온몸으로 경영실패를 만회하는 과정을 반복해 오고 있다. 하지만 모든 일에는 정도가 있다. 비영업직 직원에게 자사상품 판매를 강요하는 행위는 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제23조와 동법 시행령 제36조 위반에 해당된다. 따라서 자칫 무리수를 두게 되면 범위반으로 과징금을 받게 되어 회사이미지에 먹칠을 하게 된다는 점을 명심하여야 할 것이다. 이에 관련 법률과 시행령 그리고 공정거래위원회의 심사지침까지 조합원들에게 소개하고자 한다.

## 독점규제 및 공정거래에 관한 법률

### 제5장 불공정거래행위의 금지

#### 제23조 (불공정거래행위의 금지)

①사업자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위로서 공정한 거래를 저해할 우려가 있는 행위(이하 “불공정거래행위”라 한다)를 하거나, 계열회사 또는 다른 사업자로 하여금 이를 행하도록 하여서는 아니된다. [개정 1996.12.30, 1999.2.5, 2007.4.13] [[시행일 2007.7.14]]

②불공정거래행위의 유형 또는 기준은 대통령령으로 정한다. [개정 1996.12.30]

## 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 시행령

### 제5장 불공정거래행위의 금지

#### 제36조 (불공정거래행위의 지정)

①법 제23조(불공정거래행위의 금지)제2항의 규정에 의한 불공정거래행위의 유형 또는 기준은 별표1의2와 같다. [개정 99·3·31, 2010.5.14]

## 공정거래법 불공정거래행위 심사지침

〈개정 2012.4.25. 공정거래위원회 예규 제134호〉

## V. 개별행위 유형별 위법성 심사기준

### 나. 사원판매

부당하게 자기 또는 계열회사의 임직원으로서 하여금 자기 또는 계열회사의 상품이나 용역을 구입 또는 판매하도록 강제하는 행위를 말한다. (시행령 별표1)

#### (1) 대상행위

(가) 자기 또는 계열회사의 임직원에게 자기 또는 계열회사의 상품이나 용역을 구입 또는 판매하도록 강제하는 행위가 대상이 된다. 임원이란 이사·대표이사·업무집행사원·감사나 이에 준하는 자 또는 지배인 등 본점이나 지점의 영업전반을 총괄적으로 처리하는 상업사용인을 말한다. 직원이란 계속하여 회사의 업무에 종사하는 자로서 임원 외의 자를 말한다. 임직원에는 정규직, 계약직, 임시직 등 고용의 형태를 묻지 않는다.

(나) 판매영업을 담당하는 임직원에게 판매를 강요하는 행위는 원칙적으로 적용대상이 되지 않는다. 어떤 임직원이 판매영업을 담당하는 자인지 여부는 당해 상품 또는 용역에 관하여 실질적으로 영업 및 그와 밀접하게 관련된 업무를 수행하는지를 기준으로 판단한다. 예컨대, 매장 기타 영업소에서 판매를 담당하는 자, 영업소 외의 장소에서 전기통신의 방법으로 판매를 권유하는 자는 원칙적으로 판매영업을 담당하는 자에 해당되는 것으로 본다.

**(2) 위법성의 판단기준**

(가) 사원판매가 바람직한 경쟁질서를 저해하는 불공정한 경쟁수단에 해당되는지 여부를 위주로 판단한다.

(나) 이 때, 불공정한 경쟁수단에 해당되는지 여부는 다음 사항을 종합적으로 고려하여 판단한다.

① 사업자가 임직원에게 자기 또는 계열회사의 상품이나 용역의 구입 또는 판매를 강제하는지 여부. 임직원에게 구입이나 판매를 강제하는 수단에는 제한이 없으며, 사업자측의 구입·판매목표량의 설정과 할당, 목표미달시 제재의 유무와 정도 등을 종합적으로 고려하여 강제성의 유무를 판단한다.

(i) 목표량 미달시 인사고과에서 불이익을 가하거나, 판매목표 미달분을 억지로 구입하도록 하거나, 목표달성 여부를 고용관계의 존속이나 비정규직에서 정규직으로의 전환과 결부시키는 경우에는 원칙적으로 강제성이 인정된다.

(ii) 임직원에게 판매목표를 개인별로 설정한 후 이를 달성시키기 위한 방안으로 판매실적을 체계적으로 관리하고 임원이나 최고경영층에 주기적으로 보고하는 경우에는 원칙적으로 강제성이 인정된다.

(iii) 그러나, 목표량 달성시 상여금 등 인센티브를 제공하는 경우로서 임직원의 판단에 따라 목표량미달과 각종 이익 중에서 선택가능성이 있는 때에는 원칙적으로 강제성이 인정되지 않는다.

(iv) 임직원에게 불이익(사실상 불이익 포함)을 가하지 않고 단순히 자기회사 상품(또는 용역)의 목표를 할당하고 이를 달성할 것을 단순촉구한 행위만으로는 원칙적으로 강제성이 인정되지 않는다.

② 임직원에게 대한 구입(또는 판매)강제가 경쟁사업자의 고객(잠재적 고객 포함)을 자기 또는 계열회사와 거래하도록 하기 위한 수단으로 사용되는지 여부 등. 구입(또는 판매)강제로 인하여 임직원이 실제로 상품 또는 용역을 구입하였을 것을 요하지는 않는다.

③ 그밖에 사원판매의 기간이나 목표량의 크기는 위법성 유무에 영향을 미치지 않는다.

(다) 사원판매가 불공정한 경쟁수단에 해당된다고 판단되는 경우에도 다음과 같이 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 범위반으로 보지 않을 수 있다. 그러나, 사원판매의 속성상 제한적으로 해석함을 원칙으로 한다.

① 사원판매로 인한 효율성 증대효과나 소비자후생 증대효과가 경쟁수단의 불공정성으로 인한 공정거래저해 효과를 현저히 상회하는 경우

② 부도발생 등 사원판매를 함에 있어 불가피한 사유가 있다고 인정되는 경우 등

**(3) 범위반에 해당될 수 있는 행위(예시)**

(가) 자기 또는 계열회사의 상품 또는 용역을 임직원에게 일정 수량씩 할당하면서 판매실적을 체계적으로 관리하거나 대금을 임금에서 공제하는 행위

(나) 비영업직 임직원에게 자기 또는 계열회사의 상품 또는 용역의 판매에 관한 판매목표를 설정하고, 미달성시 인사상의 불이익을 가하는 행위

(다) 비영업직 임직원에게 자기 또는 계열회사의 상품 또는 용역의 판매에 관한 판매목표를 설정하고 최고경영자 또는 영업담당이사에게 주기적으로 그 실적을 보고하고 공식적 계통을 통해 판매독려를 하는 경우

(라) 자신의 계열회사에게 자신이 생산하는 상품 또는 용역의 일정량을 판매하도록 할당하고 당해 계열회사는 임직원에게 협력업체에 대해 판매할 것을 강요하는 행위

# 낙하산 인사들의 전횡을 언제까지 방치할 것인가?



MB정권 대통령직속 국민경제자문위원으로 활동하다가 2008년12월초 kt에 낙하산으로 이석재회장이 내려온 이래 능력만 있다면 낙하산 외부 인사도 문제없다는 변명하에 수많은 낙하산 인사들이 kt에 입성하였다. 그런데 정말로 문제가 없는 것인가? 그들이 진정으로 사익을 추구하는 것이 아니라 kt를 위해 헌신하며 능력을 발휘하고 있는 것인가를 철저히 검증하여야 한다.

한편 최근에 조직개편을 통해 자회사[계열사]가 4개가 또 늘어나는 것으로 되어 있다. 2005년에 12개에 불과하였던 계열사가 2008년 29개로 늘어나더니 올 4월 현재 벌써 50개로 폭증하였고 이번에 조직개편을 통해 4개의 계열사가 또 늘어나게 되어 54개에 달하게 되었다. 끊임없는 조직개편을 통해 임원들의 자릿수만 늘어나고 있는 것이다. 어쩌면 낙하산 체제를 유지하고 지탱하기 위해서는 아직도 대기하고 있는 '상부의 이력서'를 소화시키기 위한 조직개편과 확대가 필수적이라 할 수도 있다.

그러면 이들이 늘어난 자리에 타고 앉아 일은 제대로 하고 있는 것인가? G&E부문에서 벌어진 실제 사례를 통해 살펴보자.

현재 G&E부문의 본부장급 이상 11개 자리 중 외부 영입 인사가 6~7명에 달할 정도로 내부직원이 설 자리는 상대적으로 축소되었으며, 업무추진과 관련하여 최근 업무상배임 고발사건이 서울중앙지검에 접수되면서 그 내막이 드러나고 있다.

사건인즉 글로벌영업본부 소속 박찬성팀장이 직속상급자 김OO 상무(LG CNS에서 근무하다가 2010년에 영입)를 업무상배임 혐의로 2012. 7. 27. 자 중앙지검에 고발장을 접수하면서 알려진 사건이다.

구체적으로는 말레이시아 1조4천억원 규모 국영 철

도사업권(KT는 통신, 전기, CCTV 공사)을 박팀장이 현지업체와 MOU체결을 추진하는 과정에서 경쟁사 출신인 김OO상무가 박팀장을 배제시켜 KT가 현지업체와의 MOU체결하는 것을 방해하고 'G플러스'라는 페이퍼 컴퍼니를 내세워 현지업체와 MOU체결하는 것을 도와줌으로서 공사가 수주될 경우 개발사 및 주간사로서 보장받을 수익을 보지 못하게 하고 KT에 손해를 발생시켰다는 의혹이 업무상배임 고발내용의 골자이다.

정상적이라면 소속 직원의 공사 수주를 백방으로 도와줘도 부족한 상황임에도 오히려 방해를 하며 유명회사를 내세워 회사의 이익에 반하는 행위를 한 의혹이 있다는 점에서 경악을 금치 못할 사건인 것이다.

한발 더 나아가 회사는 박팀장을 8.14. 자 직위해제시켰으며 8.21. 자 인사위원회를 개최하고 해임까지 시킨 상황이다.

회사를 위해 묵묵히 최선의 노력으로 일한 죄 밖에 없음에도 낙하산들의 잘못된 전횡에 문제제기하였다는 사실만으로 해고를 당한다면 과연 이 회사는 누구를 위한 누구의 회사란 말인가?

이번 사건은 누가보아도 회사를 위해 묵묵히 일하는 다수의 직원들의 사기에 찬물을 끼얹는 잘못된 보복행위임에 분명하다. 회사의 이익에 반하는 상황을 목격하고 잘못된 행위에 대해 수 차례 내부에서 문제제기하였음에도 거동도 하지 않다가 마지막 수단으로 검찰에 업무상배임죄로 고발하니까 곧 바로 보복해고시킨 의혹이 있다는 점에서 이 사건의 파장은 만만치 않을 것이다.

우리는 이 사건을 대표적인 낙하산 경영의 전횡과 폐해가 드러난 직권남용 사건으로 규정하고 억울하게 해고당한 박찬성팀장과 함께 할 것이며 KT경영을 바로세우는 계기로 삼을 것이다.

2012. 8. 25. kt전국민주동지회/kt노동인권센터

kate 열린토론방의 아우성

## “kt 노조는 노조가 아니मु니다.”

우리 kt 직원들은 kate에 있는 열린 토론방을 알고 있는가? kt경영진들이 말로는 ‘소통’을 강조해왔지만 실제 현장은 일방적인 지시와 강요만이 판을 치는 경직된 조직문화가 굳어진 지 오래다. 그런데 최근 들어 사내 홈페이지 한복판에 직원들이 자신의 얘기를 생생하게 표현할 수 있는 곳이 생긴 것은 정말 생소할 따름이다.

언제부터인가 아니 정확히 kt내에서 민주노조가 무너지고 노동조합이 무력화되고 현장에 대한 회사의 통제 강화되면서 회사 정책이나 노동조합에 대한 공개적인 의견이나 비판은 서서히 사라지기 시작했다. 물론 글쓰이에 대한 물리적인 탄압과 이에 따른 자기 검열 등으로 글쓰기를 포기한 이유도 있었겠지만 자유로운 글쓰기 공간의 폐쇄가 아주 결정적 역할을 하였다. 오죽하면 현재까지도 kt 노동조합 홈페이지에는 익명게시판이 없으며(반드시 실명 로그인을 해야 글쓰기 가능) 내용 역시 회사측 주장과 논리의 글만이 가득차 있고, 3만 조합원의 게시판 글의 조회수가 일개 초등학교 동창회보다 못한 정도일까.

이러한 폐쇄적 조직 문화 내에서 열린토론방은 아직 많은 한계 속에서도 그나마 직원들의 숨통을 열어주고 있는 것처럼 보인다. 최근 열린토론방의 많은 글 중에 많은 조회수와 공감을 끌어낸 글은 노조회비에 관한 것이었다.

글의 요지는 이렇다. “임금구조는 기준급(70)+역량급(30)으로 변했고 성과급은 기준급 기준으로 지급하여 실질임금은 줄어드는데 왜 노조회비는 기준연봉월정액 기준으로 거출되는가하는 노동조합에 대한 불만과 문제 제기이다.” 당연히 누가 보더라도 현 노동조합이 제 역할을 못하기 때문에 나오는 아쉬움의 표현이요 조합비의 투명한 집행에 대한 바램일진대 이 글을 읽은 노동조합의 대응은 여전했다. 복지국장을 통한 공식적인(?) 답변은 “조합비를 결정한 과정과 절차에는 아무런 문제가 없었고 오히려 집행부의 결정이 아닌 전국대의원대회에서 대의원들이 결정한 사항이라는 것이다.” 한숨이 절로

나온다. 이러하니 “kt 노동조합은 노동조합이 아니मु니다” 라는 웃지 못할 말까지 나오는 것 아닌가. 오죽했으면 조합원이 자기 임금의 1%의 조합비에 대해서 부담스럽거나 아깝다고 토로하겠는가. 노동조합은 도대체 조합원들을 향해서 귀머거리 3년, 병어리 3년, 장님 3년으로 조합원의 고통은 모른척 무시하며 임기를 다 채우기만 할 것인가. 정말 한심스럽다. 이 글을 대하는 다른 직원들의 반응은 어떠한지 댓글을 통해 살펴보면 현 노동조합과 집행부에 대한 지독한 불신이 묻어나는 듯 “아무런 기대도 없으니 그냥 무시하자”에서부터 극단적으로 “노조를 탈퇴하고 싶다거나” 더 나아가 이번 기회에 아예 “노조를 없애자”라는 주장까지 나오고 있다. 그중 노동조합을 바꿔보자라는 의견도 있으나 오히려 이 노조 역시 우리의 손으로 절대적 지지를 통해서 뽑힌 집행부요 또다시 투표를 한다고 해도 마찬가지로 일 것이라는 자조 섞인 반성도 있었다.

이 토론방을 모니터링하는 회사의 입장에서는 이런 모습을 보고 직원들 스스로가 이미 모든 것을 포기하고 현 노조에 아무런 기대도 갖지 않는 모습에 이제는 물리적 탄압과 개입이 없어도 kt의 노동조합은 민주노조는 끝났다고 자평할지 모르겠다.

하지만 kt 직원들이여 목욕탕의 목욕물이 더럽다고 그안의 아이까지 버릴수는 없지 않는가!! 투표 당시 관리자들의 화유와 협박이 있었지만, 어쨌든 우리의 손으로 만든 노동조합이 이렇듯 제대로 역할을 하지 못한다면 이것은 바로 우리 모두의 책임이자 마땅히 우리가 변화시켜야 할 과제인 것이다. 직원들이 지금 노동조합의 얘기를 꺼내기 시작한 것은 결코 kt 노동조합의 종말을 원해서가 아니라 새로운 변화를 원함이라 생각된다. 비상식적인 것과 불합리한 것을 감추고 묵인하기 보다는 드러내고 떠들어보자. 이것이 결국 한 목소리로 만들어지는 순간 꿈은 이루어진다.

“kt 노동조합은 민주노조이मु니다.”

# 현대차 정규직, 비정규직 투쟁을 지지, 연대하자.

현대자동차에서 회사측과 노동자들의 힘겨루기가 계속되고 있다. 현대차지부는 휴가 직후부터 8월 17일까지 시한부 파업을 지속했다. 그런데도 사측은 누더기 주간연속2교대제안과 비정규직안을 내놨고, 노동자들이 반발하자 임금 인상안을 제시하며 그 불만을 잠재우려는 듯하다. 하지만 현대차그룹은 지난해 사상 최대 이익을 올렸을 뿐 아니라, 지난 4년 동안 자산이 무려 1백 10.3퍼센트 증가해 1백90조 원으로 늘었다! 따라서 고작 5.3퍼센트 임금 인상에 노동자들이 양보할 필요는 없다. 사측은 지난 수년간 기본급은 짚끔 올리고 성과급과 주식 배당 등으로 생색을 내면서, 주간2교대와 불법 파견 정규직화 같은 중요한 요구들을 묵살해 왔다. 그동안 노동자들은 심야노동과 비정규직 차별이라는 고통을 감내해야만 했다.

## 불법파견

한편 사측은 비정규직 노동자들의 열망에도 찬물을 끼얹었다. 선별적인 신규채용 방식으로 2016년까지 정규직 자연감소분 3천여명만 정규직화하겠다는 안을 내놓은 것이다. 노동자들의 요구인 ‘불법파견 정규직화’는 쪽빠놓고 말이다. 이것은 매우 기만적인 안이다.

무엇보다 정규직·비정규직 공정 분리로 불법파견을 ‘적법’하게 영구히 하려는 것이다. 2016년까지 정년 퇴직으로 인한 정규직 자연 감소분 3천여명만 정규직으로 채용하면, 정규직으로 전환한 빈자리를 다시 비정규직으로 채울 위험도 있다. 이런 점들 때문에 정규직지부는 사측안을 비판했고, 비정규직지회는 거부하고 투쟁에 나섰다.

8.21일 이날 현대차 본관 앞에서 연좌 농성을 하던 비정규직 조합원들이 사측 관리자들과 바리케이드를 뚫고 울산 1공장 앞까지 진출했고, “쓰레기 사측안을 폐기하라”며 투쟁했다. 대치 상황에서 결국 울산 1공장 야간 생산이 완전히 중단됐다!

사측은 관리자들을 대규모로 동원해 조합원들에게 소화기를 난사했고, 진압을 위해 동원한 용역이 안전화를 던져 한 조합원은 이빨이 부러지고, 한 조합원은 이마



를 일곱 바늘을 꿰매는 부상을 입었다. 그러나 비정규직 조합원들은 흐트러짐 없이 투쟁 대열을 유지했다.

현대자동차 사측은 유인물 <함께 가는 길>에서 비정규직 노동조합원들이 “불법파업”과 “불법행동”을 한다고 비난한다. 누가 불법인가? 대법원의 불법파견 판결을 무시하는 현대차 사측이 불법을 저지르는 집단인가? 노동법을 무시하며 장시간 노동을 강요하는 현대차 사측이야말로 불법을 밥 먹듯 자행하는 집단이다.

## 연대

사측의 분열에 맞선 가장 효과적인 반격은 연대다. 비정규직 노동자들이 “결사항전”에 나선 지금 정규직지부가 더 적극적으로 나서야 한다. 정규직지부는 사측의 교섭안을 비판하며 8월 21일과 22일 부분 파업을 결정했다. 주간연속2교대제와 불법파견 정규직화에 열의가 없는 사측에 맞서 투쟁 수위를 더 높여야 한다. 이것 또한 투쟁하는 비정규직 노동자들에게 더 큰 자신감을 불어 넣을 것이다.

민주노총과 금속노조, 정치단체들과 사회운동 단체들의 연대도 필요하다. 현대차 비정규직 노동자들의 “결사항전”은 모든 비정규직 노동자들의 바람을 대변하고 있다. 현대차 주간연속2교대제 투쟁과 불법파견 정규직화투쟁은 올해 노동자 투쟁에 중요한 축이다. 이투쟁이 승리하는 것은 다른 작업장 노동자들에게 자신감을 줄 것이고, 금속노조를 겨냥한 만도와 에스제이엠 공격에 맞선 효과적인 반격이 될 것이다. 현대차 정규직, 비정규직 투쟁을 지지하고 연대하자.



# 공지영이 이야기하는 또 다른 도가니! 쌍용자동차 정리해고

《도가니》, 《우리들의 행복한 시간》의 저자 공지영의 첫 르포르타주 『의자놀이』.

『의자놀이』는 2009년 쌍용자동차 2,646명의 해고 발표 이후 시작된 77일간의 뜨거운 파업의 순간부터 22번째 죽음까지의 과정을 작가 공지영이 르포르의 형식으로 담아낸 책이다. 작가 공지영은 “또 다른 도가니”인 쌍용차 사태를 알려야 한다는, 더는 이런 죽음이 있어서는 안 된다는 확고한 마음이 이 글의 시작이었다고 말한다.

‘쌍용자동차’ 대체 그들에게 무슨 일이 일어났던 것일까?

쌍용자동차는 2005년 중국 상하이차에 매각되었다. 이후 매각당시 상하이차가 약속했던 투자계획은 사라지고 기술유출만이 진행되었다. 또한 과장된 회계상의 부실을 구실로 2,646명에 대한 잔인한 정리해고가 단행되었다. 이에 맞서는 과정에서 77일간의 옥쇄파업과 인간사냥과도 같은 경찰의 진압이 있었다. 그리고 그 이후 휴지조각이 되어버린 복직약속을 기다리다 해고노동자와 그 가족들이 잇따라 자살, 돌연사 등으로 죽어갔다. 총 22명의 죽음이 계속되고 있는 것이다. 2011년 쌍용자동차는 인도 마힌드라사에 다시 매각되었고, 복직 약속은 온데간데없이 사라졌다. 삶의 터전을 잃은 노동자들은 실체를 알 수 없는 유령 같은 자들과의 싸움을 지속해야 하는 암담한 상황이다.

아직도 많은 사람은 외상 후 스트레스증후군에 시달리고 있다. 심리치유센터 ‘와락’의 정혜신 박사는 쌍용차 노동자의 경우, 정신과 의사를 하며 접한 최악의 사례이며, 이는 베트남전에서 돌아온 후 이상 증세를 보이는 사람과 비슷하며 그냥 놓아둘 수 없는 아주 심각한 상태라고 말한다. 이제 더는 아들이 죽음의 기운에 전염되지 않도록 사회가 나서야 한다.

“어느 날 자다가 꿈을 꿔는데 꿈에서 제가 자살을 하는 거예요. 그게 꿈인데 제가우는 거예요, 자면서.”

“파업 때, 남편 아는 사람이 자신을 향해 새총을 겨누고 있었대요. 그 생각만 하면, 그 애기만 하면 자꾸자꾸 눈물이 난다고 하더라고요. 아, 얼마나 무섭고, 얼마나 기가 막혔을까.”

“우리 애들한테 제가 폭력을 행사합니다. 감정이 앞서면서 가끔씩 그런 게 나타나거든요. 그게 제일 두렵습니다. 이래선 안 되겠다는 생각을 하면서도 순간순간 통제가 잘 안 됩니다.”

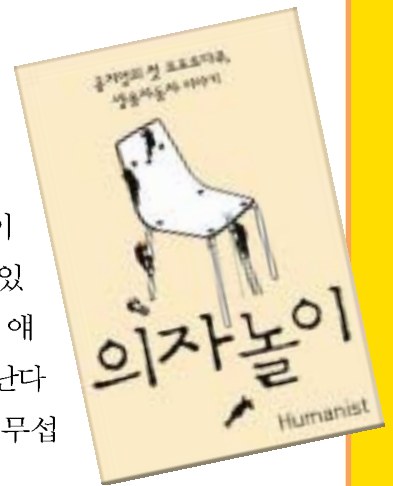
정리해고, 잔혹한 ‘의자놀이’

-1%를 위해 99%끼리 싸움을 붙이는 잔혹한 게임

사회문제는 언제나 있었다. 해결한 것도 있었고 그렇지 못한 것도 있었다. 2000년대 들어서는 시민의식도 크게 성장해 부조리한 일에는 함께 촛불을 들었고, 억압하는 권력자에게 적극적으로 저항하기도 했다. 용산 참사, 한진중공업 사건, 쌍용차 사건 등. 그렇다면 반복됐던 우리 시대의 문제를 다른 방법으로 접근하여 풀 수는 없을까. 이번 쌍용차 르포르타주 《의자놀이》는 그런 마음들이 모여 한 권의 책을 완성했다는 점에서 더욱 의미가 크다.

이 책의 인세, 판매 수익금은 쌍용자동차 해고 노동자에게 전해진다. 책 한 권을 사면 4,000원가량을 이들에게 전하는 셈이 된다. 제2, 3의 의자놀이를 막고 권력을 가진 이가 비상식적인 일을 자행하지 못하도록 시민 권력이 감시의 눈을 빛내야 할 때다. 다시는 그들이 제멋대로 잔혹한 ‘의자놀이’를 기획하지 못하도록.

※ 이 소개글은 출판사 ‘휴머니스트’에서 제공한 서평을 요약한 것입니다.



## ● 소식보고 / 단신

### - 김윤환 동지 투병소식

수도권강북본부  
강북지부 지부장과  
초대 민주동지회  
의장을 역임하신  
김윤환동지가 일년  
째 간암 투병중인  
데, 최근 병세가 악  
화되어 세브란스병



원에 입원치료중이십니다. 현재 수술이 어려워 약물치료가  
진행중인데 힘겹게 병마와 싸우고 있습니다. 일여년간에 긴  
투병생활동안 매월 수백만원의 치료비가 나가고 있는데, 암  
보험도 들지않은 상황이어서 가족들의 부담이 크다고 합니  
다. 김윤환 동지가 다시 일터로 돌아올 수 있도록 많은 격려  
와 후원 부탁드립니다.

●후원계좌 우체국 010017-02-567572 황운곡

### - 원병희 조합원 원직복직

민주노조를 다시 세우기위한 투쟁과정에서 해고를 당한  
후, 중앙노동위원회로부터 부당해고 판결을 받아내었지만  
회사에서 이행강제금까지 내면서 버티는 바람에 복직이 늦  
어지고 있던 원병희 동지가 지난 7월 31자로 복직되었습니  
다. 하지만 아직 강순문 조합원, 김치수 조합원, 조태욱 조  
합원 등이 힘든 해고자 생활을 지속하고 있고, 민주노조를  
위한 투쟁에 함께 하고 있습니다. 조합원 여러분들의 정성어  
린 후원을 요청드립니다.

●후원계좌 국민은행 006-21-0978-067 류방상

## ● 알림

### - kt노동열사 최병훈열사 11주기 추모제

일시: 2012년 9월 1일 11시

장소: 경기도 안성시 죽산면 당목리 433번지 선영

#### 최병훈 열사 주요 약력

- ▶1968. 04.01. 체신부 김포우체국입사
- ▶1984. 04.19. 중앙전신국분회장
- ▶1988. 02. 한국전기통신공사 민주노조실천협의회(전민협)결성
- ▶1995. 05.10. 한국통신노동조합 비상대책위원회 위원장
- ▶1995. 06.07. 한국통신노동조합 위원장 직무대행
- ▶2001. 09. 한국통신노동조합 자문위원
- ▶2001. 09.09. 한국통신노동조합노동자장으로 장례

최병훈 선배님은 26살에 체신부에 입사하여, 평생을 불  
의와 타협하지 않고 노동자가 주인되는 참다운 세상을 만들  
기 위하여, 그리고 조합원들을 위하여 마지막까지 활동하시  
다 운명하셨습니다.

선배님은 혹독한 시절 조합원을 위하여 선봉에서 모진 탄  
압을 받으셨고, 그로 인하여 자신의 몸이 사그러져 감을 알  
면서도 항상 엄함과 자상함으로 조합원들의 정신적 지주로  
계셨고 kt에 올곧은 민주노조가 바로 서기를 마지막 순간까  
지 기원하다 운명하셨습니다.

kt에 남아있는 우리들은 선배님의 염원이신 올곧은 노동  
조합과 직장, 노동자가 주인되는 참다운 세상을 만들기 위하  
여 자기의 자리에서 최선을 다합니다.

선배님의 추모제에 많은 동지들의 참석을 부탁드립니다.

## ● 투쟁 보고 - 부당발령 항의시위

작년 연말 중앙위원장 선거에 출마했던 장현일 동지가  
7.30일자로 강동지사에서 신사지사로 징계발령을 받았다.  
이는 민주노조를 세우기 위한 활동과 경영진 비판에 대한 보  
복인사이기 때문에 1인시위와 유인물 배포 등의 항의행동을  
진행하였다.

