

일파만파

KT새노조 소식지 2014.2.

www.humankt.org

VOL. 17



[issue #1]

자고나면 터지는 대형사고!!
혁신 걸림돌 노무관리 라인 해체해야

[issue #2]

직원 사기 올리는 게 KT혁신이다

[issue #3]

초유의 인공위성 불법·헐값매각 사태
다시 찾아오지도 못하는 무능한 KT

자고나면 터지는 대형사고!! 땀질 처방으로 안된다 혁신 걸림돌 노무관리 라인 해체해야



KT그룹 자회사 부장급 직원의 3,000억원대 대출사기로 온 세상이 떠들썩 하지만 정작 KT 일선 현장은 차분 혹은 무관심, 무감각 그 자체다. 회사 내에 ‘내부통제’란 말이 생소할 때는 없던 일이, 그룹차원의 윤리경영 한다며 윤리경영실이 강화된 상황에서 터져 나오니 이 무슨 조화인가.

국가전략물자 인공위성을 법을 어겨가며 정부와 국민 몰래 헐값에 팔아 먹은 사건도 대형 시한폭탄이다. 진보와 보수 가릴 것 없이 KT를 비판하고 있고, 심지어 북한과 친한 중국정부의 통제를 받는 홍콩회사에 위성을 판 KT를 ‘종북세력’이라고 비판하는 웃지 못할 댓글도 달려있다.

인건비 절감한다며 현장 직원 월 5만원 주던 운전수당까지 폐지한 회사가, 1000명 규모의 고문, 자문단을 꾸려 월 300~500백만원

씩을 지급한 사실이 밝혀져 새삼 KT 의 엄청난 낙하산 인사 규모가 화제가 되기도 했다.

9천억대, 거의 1조원의 돈과 엄청난 시간과 인적자원이 동원된 BIT프로젝트가 가동도 못하고, 폐기도 못한 채 땀질 식 임기응변으로 연장에 연장을 거듭하고 있다. ICIS 등의 유지비용을 절약하기 위해 만들었다는 이 시스템의 미완성으로 인해 구 시스템 유지비용은 유지비용대로 들어가고 새 시스템 개발비는 밑 빠진 독의 물 붓기 식으로 들어가고 있다.



민영화 10년 곳곳이 폭탄이 되었다

앞으로도 어떤 폭탄이 언제 어디서 터질지 예측 불가능이다.

공기업시절에는 상상도 할 수 없는 일들이다. 민영화 10년 만에 KT는 심각한 내상에 자기통제력을 완전 상실한 괴물로 변해버렸다. 검사 출신 그룹윤리경영실장을 부회장으로 높였는데, 윤리경영실은 그 동안 누구만 감사했는가? 전 국민을 기만한 제주7대경관 국제전화 사기사건을 폭로한 KT새노조 이해관 전 위원장을 감사하고 해고한 것이 유일한 실적인가 보다. KT란 SYSTEM에 악성코드와 치명적 바이러스가 있는 것이 분명하다. 그렇지 않다면 위와 같은 기상천외한 일들이 발생한 이유와 현재의 모습, 예측불가능한 미래를 설명할 길이 없다.



시간은 황창규 회장 편이 아니다

KT는 도전의 문화가 아닌 자존감이 거세된 ‘해바라기’의 문화가 지배하고, ‘해바라기’문화의 꼭짓점이 이석채 체제이며, 급기야 ‘해바라기’문화는 치명적 악성코드 수준으로 전이되었다. 노사팀의 낙인찍기, 감사팀의 확인사살, 인사팀의 발령공포로 이어지는 공포경영의 과정은 현재의 조직운영원리와 그 맥을 같이 한다. 현업의 본부장, 지사장, 팀장으로 이어지는 세분화된 수직적 관리체계는 황창규회장이 강조하는 고객을 향한 조직이 아니라, 내부 직원들을 감시하고 통제하며 윗사람에게 보여주기 위한 조직이다. 현업에서 승승장구하는 관리자일수록 이 같은 조직체계의 수혜자이며 적극적인 참여자이다.

직원들의 유일한 자기보호 시스템, 냉소와 무관심

이처럼 숨막히는 통제시스템에서 집단적 무기력증과 수세적 자기보호본능이란 악성코드에 감염된 KT인들은 주위의 어떤 일에도 관심을 보이지 않는다. 내부통제와 수평적 감시견제체제에 대한 기대는 언감생심이다. 주위에 관심을 보이면 악성코드의 효력이 다한 것으로 보여 코드 살포자들의 집중적인 관심 속에 더 강력한 공격을 받게 된다.

제어불능에 거듭된 자해로 만신창이가 된 괴물 KT에 해결사를 자처하며 황창규회장이 왔다. 언론의 긍정적 평가와 ‘이석채 잔당들에 대한 인사조치’를 보며 걸었던 직원들의 기대는 당분간은 유지될 것이지만, 이 시스템이 바뀌지 않은 한 직원들은 다시 냉소와 무관심으로 돌아설 것이다. 이미 현 시스템의 완벽한 적응자들인 지사장, 팀장들은 벌써부터 꼼짝 않고 눈 굴리며 일단 지켜보자는 보신모드로 들어가 있다. 그리고 이 모드는 금새 직원들에게 확산될 것이며, 황창규 회장에 대한 기대는 언론 상에만 존재하게 될 것이다. 전국에서 모인 상무보들에게 ”여러분이 바로 스스로 전략가가 되어야 한다”며 열변을 토하는 황창규회장의 모습은 단지 KBN용일 뿐으로 될 수 있다는 얘기가.



노무 감사·인사·라인 전면 현장으로 인사조치 해야

황회장에게 주어진 시간이 결코 많지 않다. 직원들의 기대가 남아 있을 때 기대를 감동으로 바꿔야 한다. 직원들에게 따뜻한 위로의 인사를 보내고, 전직 임원들 하에서 있었던 일에 대한 유감 표명을 확실히 해야 한다. 위에 언급한 초대형 사건들이 터져도 내부통제시스템이 전혀 작동되지 않도록 수직적 통제와 공포분위기를 조성하여 ‘집단적 무기력과 자기 검열’이란 악성코드를 유포하여 이석채 체제에 충성하고 호의호식한 노사라인, 감사라인, 인사라인 모두 고객 최일선 점점 현장으로 인사 조치해야 한다.

회장 한 사람만 바라보는 극단적 피라미드식 수직적 관리체계를 혁파하여 악성코드 서식지를 제거해야만 도전정신과 창의성이 살아날 수 있다. 고객을 위한 조직이 아닌 직원을 관리하기 위한 조직이요 대표적인 악성코드 서식지 지역본부를 완전히 폐지해야 한다. 고객을 위한 조직 지사를 확대 개편해야 한다. 직원 관리를 위해 과도하게 세분화된 팀을 통폐합해야 한다. 비용절감은 덤으로 따라올 것이다.



현장의 눈으로 보면 황창규 회장의 혁신은 없다

이석채 체제를 거치면서 대다수 직원들이 냉소와 무관심에 빠진 것은 회사가 어려워진 것을 몰라서가 아니라 회사를 어렵게 만든 자들이 '혁신'을 주장하고 직원들에게 '혁신'이라는 이름의 절망을 강요했기 때문이다. 그런데 황창규 회장의 첫 인사에서도 상징적 낙하산들만 쳐냈을 뿐 토종 악성코드인 노사, 감사, 인사 라인들은 그대로 그 인물들로 채웠다.

이런 상태로 직원들에게 혁신은 멀기만 하다. 악성코드 유포자들과 그 서식지를 없애겠다는 CEO의 의지가 확인될 때, 비로소 직원들이 자존감을 되찾고 실패를 두려워하지 않고 도전정신을 발휘하여 황회장이 바라는 대로 스스로 전략가가 될 것이다. 그리고 그러한 CEO의지의 시그널로 해고상태인 KT새노조 이해관 위원장을 포함,

전국 각지의 비연고지로 귀양가 있는 이석채 공포경영의 피해자들을 즉각 원상회복 조치해야 한다.

기대가 감동으로 바뀌지 않을 때 냉소만 커질 뿐이다

기대가 감동으로 바뀌지 않을 때 냉소만 커진다는 것을 새 경영진들은 명심해야 할 것이며, 직원들의 열정과 경영진에 대한 신뢰가 사라진 이런 상태에서는 황창규 회장은 1등 DNA를 되살리기는커녕 이석채 경영의 설거지로 3년 세월을 다 보낼 수도 있음을 알아야 할 것이다.



지금까지는 이석채 탓하며 자기책임을 피할 수 있어도, 한국 같은 초스피드 사회에서 6개월 후에도 남 탓만 할 수는 없는 것이다. 본인은 억울할 수 있으나, 현실은 황회장을 이해해 주기 위한 곳은 아니다.

직원 사기 올리는 게 KT혁신이다



황창규 회장이 취임과 동시에 이석채 전 회장 시절 땡땡거리던 낙하산 인사들이 추풍낙엽 신세가 되었다. 자회사에 딱리 틀던 이석채 인맥들도 줄줄이 물러났다. 그 자리에 KT의 통신 전문가들이 돌아왔다. 언론은 이를 두고 “올레의 퇴진, 원래의 약진”이라고 불렀다.

너무나 큰 이석채 비리경영의 상처

그러나 비리와 전횡을 일삼던 낙하산들이 물러갔다고 곧 KT의 경쟁력이 회복되는 것은 아니다. 이들이 입힌 상처는 너무도 크다. 5억원에 팔아 치운 무궁화위성 3호는 도대체 얼마를 줘야 되사올 수 있는지 막막하기만 하다. 1조원 넘게 팔아 치운 부동산으로 인한 임대료 부담은 여전히 KT의 영업비용 상승의 주범이다. 게다가

9,000억원을 때려 박은 BIT는 포기 일보직전이고, 1,500억원의 르완다 사업도 신기루임이 입증되고 있다.

가장 결정적으로는 이석채의 “탈통신 전략”으로 빈사상태에 놓인 통신의 본원적 경쟁력이 문제이다. 금년 1월에만 KT는 1만5천명의 무선가입자를 잃었다. 지난 해 4분기 KT는 무려 3,006억원의 적자를 기록했고 전체로 쳐도 통신분야 매출은 뒷걸음치고 있어 전년대비 순이익이 83.6%나 급감했다. 모든 언론이 “대규모 구조조정이 불가피하다”는 주장을 쏟아내고 있는 게 KT의 현실이다. 이제는 우리 스스로 KT의 기업으로서의 생존 가능 방법을 만들어 내야 한다. 회사를 위기에 빠뜨린 이석채와 그 낙하산들을 욕한다고 해서 회사의 경쟁력 회복 방안이 생기는 게 아니기 때문이다.



노동자를 혁신대상으로만 여긴 이석채

이석채가 KT를 망쳐놓은 핵심은 자산을 매각하고 비리를 저지른 데 있는 게 아니라 KT 노동자들로 하여금 일해도 소용 없다는 좌절감을 안긴 데 있다. 열심히 일하는 자가 인정받는 게 아니라 줄대기를 하고, 편법을 잘 동원하며 반인권적인 노조탄압에 앞장서는 인물들이 승승장구 하는 기업문화를 만든 게 이석채와 낙하산들이 KT를

무너뜨린 결정타였다. 열심히 일한 것에 대한 보상은 사라지고 오로지 강압과 혹독한 채찍만이 남은 기업문화, 노동자를 비용 요소로만 간주하여 어떤 존중도 하지 않는 기업문화 속에서 누가 회사에 헌신하겠는가 말이다.



모두를 비리경영의 방관자로 만든 침묵의 기업문화

그래서 모두가 비리경영의 방관자가 된 기업문화, 적당히 눈치껏 일하고, 허수영업을 하든, 인권탄압을 하든, 예산의 편법 남용을 저지르든 그저 모두가 모른 척 입을 꼭 다물어 버린 침묵의 기업문화가 KT 위기의 근본문제이다. 낙하산이 사라졌어도 기업문화가 그대로라면 KT에 어떤 희망도 없다. 그래서 우리는 이석채 인맥의 청산은 혁신의 시작일 뿐 진정한 혁신을 위해서는 KT 노동자들이 스스로 책임감을 갖고 회사에 헌신하고 그를 통해 보람을 느끼는 기업문화로의 변화가 필수적이라고 생각한다.

강압적 침묵의 기업문화 책임자 노사팀 해체해야

황창규 회장의 연봉 30% 자진 반납, 임원 수 감축 그리고 이석채 인맥 청산 등의 행위는 위기에 대한 최상층 경영진에 대한 정리로서 의미가 있다. 그러나 그러한 상층의 혁신의지가 현장으로 전파되기

위해서는 넓은 강압의 기업문화에 대한 보다 확실한 청산의지를 보여줘야 한다. 우선, 불통과 침묵 그에 따른 방관의 기업문화를 바꾸려면 이를 만든 노무관리 라인에 대한 대대적인 인적 쇄신이 반드시 필요하다. 본사는 물론 각 본부에 있는 노사라인 전면 해체해야 한다.

그리고 허수영업, 무리한 실적강요를 유일한 리더십으로 알고 있는 무능한 현장관리자들도 정리해야 한다. 이런 현장관리자들일수록 자신의 무능을 감추기 위해 반인권적인 기업문화의 선두에 섰던 자들 아닌가! 또한 협력은 사라지고 실적 경쟁만이 남게 만든 고과연봉제도 반드시 없어져야 한다.



CEO의 혁신의지가 현장에서 느껴질 때 비로서 혁신은 시작될 것
이제 황창규 회장이 선택할 KT의 혁신은 두 가지 중 하나이다. 이석채의 선택처럼 KT 노동자들을 오로지 혁신 대상으로 간주하며 구조조정과 반인권적인 인력퇴출 프로그램 등 강압적 기업문화를 강화하는 길이 있다. 그리고 다른 하나는 KT 노동자들을 혁신의 주체로 바라보며 신바람 나게 일할 수 있는 기업문화를 만들어 가는 것이다. 황회장의 취임 일성은 “신바람 나는 직장”이었다. 그의 취임

일성이 현장에서 관철되는가 아니면 허공의 메아리로 그치느냐가 결국 KT의 미래를 결정할 것이다.



KT새노조는 직원들의 사기를 올려 혁신의 주체로 만드는 게 KT 혁신의 유일한 길이라고 누누이 주장해 왔다. KT 노동자들이 혁신의 방관자에서 혁신의 주체로 변신하는 것은 지시에 순종할 것을 요구하는 강압의 기업문화에서 스스로 회사에 헌신하면 미래가 보장될 것이라는 믿음의 기업문화로 바꾸는 데서 시작될 것이다. 아마도 강압의 기업문화를 척결하겠다는 최고경영자의 의지가 현장 곳곳에서 느껴질 때 우리는 100년 기업 KT의 저력을 다시 한 번 목도할 것이다.



초유의 인공위성 불법·헐값매각 사태 다시 찾아오지도 못하는 무능한 KT

2011.9월
KT, "무궁화 3호" 홍콩업체에 매각



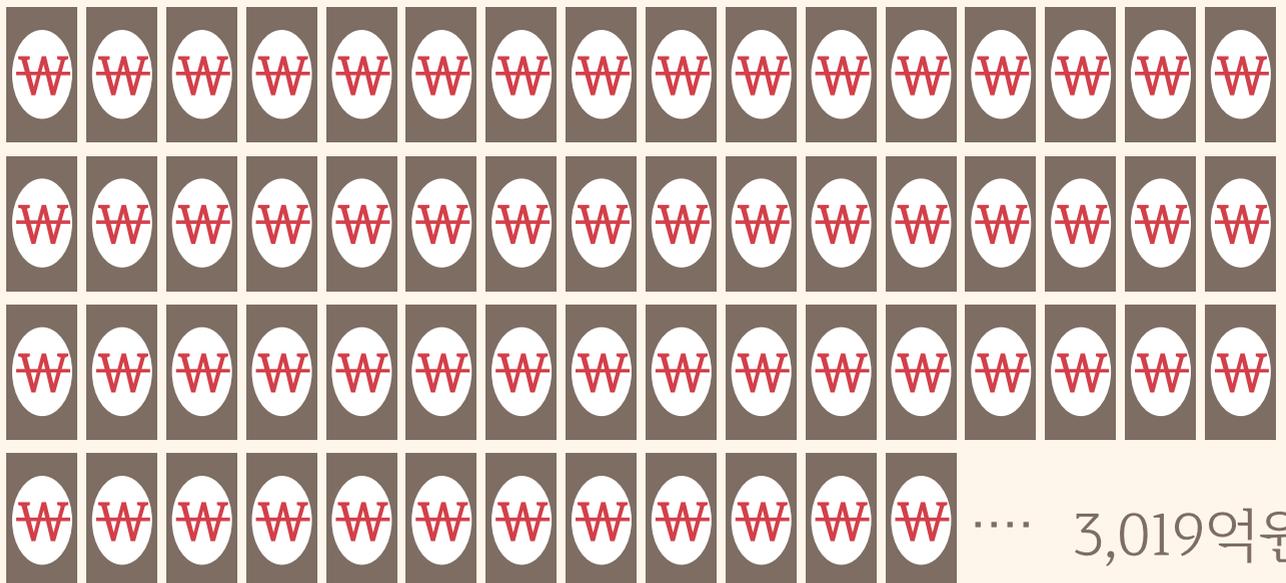
2013.10월 국정감사
불법·헐값 의혹 제기

홍콩업체
매각대금



5.3억원

위성개발



3,019억원

※ 위성 매각대금 5.3억원 = 2013년 서울 지역 평균 아파트 매매가

국정감사

무궁화 위성은 국가전략물자...
KT가 정부 신고 없이 **불법매각**

무궁화 3호는 매각 당시 이미
설계수명이 다했음

KT

KT는 설계 수명이 만료되어 매각 가능하다고 주장했지만, 정작 매입한 홍콩ABS사는 남은 수명(연료)을 11~13년으로 공식 표기

무궁화 3호 향후 10년 운영시 5,000억원 이상 수익

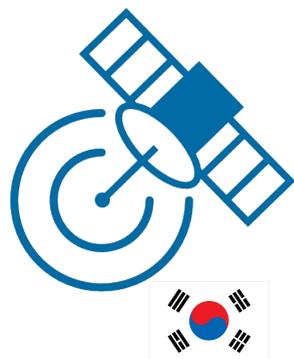


더욱 중요한 것은 한국에 배정된 궤도와 주파수

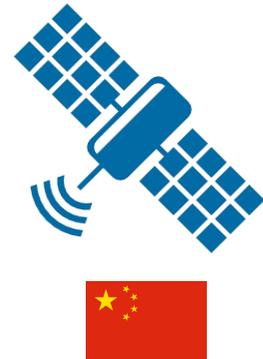
무궁화 3호와 무궁화 6호가
동일한 궤도와 주파수 사용중



10년 후, 수명이 다한 무궁화 6호 대신 무궁화 7호를 발사할 때



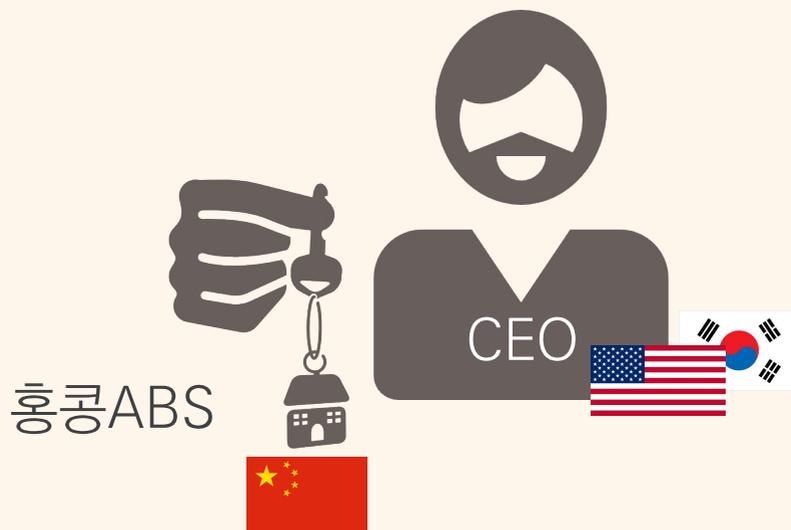
무궁화 7호(KT)



무궁화 3호(홍콩ABS)

홍콩ABS가 거부하면 궤도 사용 불가

한편, 홍콩ABS의 실체는
재미교포가 설립한 벤처 기업



그리고, KT에서 무궁화 3호 매각을 주도한 인물 김원철 박사...

한국일보

2009년 11월 12일
17면 (경제)

Who KT 위성 컨설팅사업 총지휘하는 김원철 박사



인공위성 전문가인 KT 위성사업단의 김원철 박사는 위성 사업을 하면서 독특한 버릇이 생겼다. 모든 것을 이중화하는 것. 즉, 똑같은 서류를 2벌씩 만든다. 그는 "위성은 한 번 떨어지면 절대로 고칠 수 없기 때문에 고장을 대비해 모든 기능과 부품을 2개씩 쌍둥이로 만들어 탑재한다"며 "그 버릇 때문에 각종 서류 작업도 이중으로 한다"며 웃었다. KT 제공

“하늘에 떠있는 인공위성도 사고뎀니다”

요 즘 서울의 밤하늘을 올려다 보면 반짝이는 별을 제법 볼 수 있다. 하지만 모두가 별은 아닌데 그중 상당수가

위성으로 '알박기' 한다 미국 캘리포니아주 버클리대학에서 인공위

한다. 보험료는 위성 제작비용의 8~15%. 보통 위성 1기 제작 및 발사비는 약 3,000억원가량

떨게 되면 보험사들은 KT에 보험료를 지불하며 위성을 가져간다. 그러나 보험사들이 위성을 운

실무진과 함께 홍콩ABS로 이직,
ABS부사장으로 등장해서 위성 매입 마무리

미래부, KT샷에 무궁화 3호 원상복구 지시



미래창조과학부

2013.11월

위성 관련 법 위반, 이석채 전 회장 검찰 고발

2013.12월

위성 매각계약 무효 통보, 주파수 할당 취소

무궁화 3호를 계약 이전 상태로 원상복구 시킬 것

KT셋, 위성 재구매 시도 했지만 실패



홍콩ABS측이 최초 매입금액(5억원) 보다
수천만 달러 높게 요구
홍콩ABS는 국제중재위원회에측
중재 신청할 것으로 예측

궤도와 주파수가 포함된 위성은
KT가 함부로 팔 수 없는 시민의 재산

- 1 검찰은 신속한 수사 착수를 통해 사건의 전말과 책임자를 밝혀내야 한다.
- 2 미래부는 이번 사건의 책임 소재를 철저히 규명 해야한다.
- 3 KT는 모든 수단을 동원해서 위성을 원상복구 시켜야 한다.

더 좋은 KT를 만드는 가장 쉬운 방법 하나!

→ KT새노조를 후원하세요.

걱정마세요. 절대 비밀을 보장해드립니다.



후원계좌: 067502-04-210518 (국민은행 김미영)