

판

KT노동조합과 조합원이 함께 만드는 '판'에서
즐겁게 일하는 조합원의 모습을 그려가는
소식지가 되고자하는 의미를 담았습니다.

판

VOL. 5
KT노동조합 소식지



편편한 편편력으로
더 강한 조직을!

뜨거운 여름을 이겨낸 결실의 계절

무더위가 기승을 부리던 날이 어제 같은데 아침저녁이 제법 쌀쌀합니다.
녹음이 가득했던 산은 어느새 단풍으로 조용히 물들어가고
황금빛 들판에는 추수가 한창입니다.
여느 때보다 무더웠던 여름이었기에 청명한 가을의 변화가 새삼 경이롭습니다.

가을이 깊어갑니다.
뿌려놓은 씨앗을 위해 흘린 땀만큼 이 계절은 성실하게 대가를 돌려줍니다.
하지만 때로 들판을 보면 시기를 놓쳐 제때 싹을 틔우지 못한 작물도 있고
크다 말고 버려진 채 그냥 텅구는 열매도 보입니다.
춘부의 정성스런 손길에 따라 결실의 풍경은 그만큼 달라지나 봅니다.

이제 곧 가을걷이가 끝나면
농부들은 고단한 몸을 쉴 수 있는 달콤한 농한기를 맞을 수 있겠지요.
힘겨운 노동과 뜨거운 여름을 이겨내고 마침내 거둬들인 수확을 품은 채 말입니다.
후회하지 않을 노력의 과정이란 게 어찌 농부에게만 해당될까요.
노동조합이 달려온 시간 또한 알찬 결실을 맺기 위한 행보였다고 믿기에
묵묵히 땀 흘리며 걸어가는 이 길은 분명 또 다른 수확의 기쁨을 안겨줄 겁니다.

천고마비(天高馬肥).
‘하늘은 높고 말도 살찐다’는 이 계절에
우리의 마음도 뜨거운 여름을 뒤로 한 채 넉넉해지기를 소망해봅니다.

Contents

KT노동조합 소식지 vol. 5



04 기획특집 한반도 평화의 핵심 키워드 ‘중전선언’과 ‘비핵화’	16 현장속으로 2018 KT그룹 노사공동 동호회 한마음축제	26 [전문가 칼럼] 노동 이슈通 삼성 노조와해 수사
08 이슈&사회 1 국민연금 지급보장 논란	20 KT, KT人 2018년 동계휴양소	28 카툰 2018년 3분기 노사협의회
10 이슈&사회 2 은산분리 규제 완화 국회 통과	22 Check-in 산재공화국 오명 벗을까?	30 KTTU NEWS G직 전환에 따른 퇴직연금 전환 의
12 Inside 1 2018 전국 조합간부 수련회	24 Focus 기업 사회공헌의 진화	34 독자후기 및 퀴즈 조합원 독자 후기 및 퀴즈 (독자 당첨자 안내)
14 Inside 2 전국 여성 조합간부 역량강화교육		

판 ‘판’은 일이 벌어진 자리 또는 그 장면을 뜻하는 명사로, KT노동조합과 조합원이 함께 만드는 ‘판’에서 즐겁게 일하는 조합원의 모습을 그려가는 소식지가 되고자하는 의미를 담고 있다

한반도 평화의 핵심 키워드 ‘종전선언’과 ‘비핵화’

판문점 선언을 시작으로 남과 북이 대화모드에 돌입한 지 7개월. 김정은 위원장의 재치 있는 모습은 남측 사람들에게도 제법 친숙한 존재가 되었고, 한반도 통일의 기대가 그 어느 때보다 커지고 있다. 종전선언을 위한 남과 북의 여정과 ‘비핵화’에 대한 해법에 대해 알아보자.

판문점선언을 이끌어낸 1차 남북정상회담

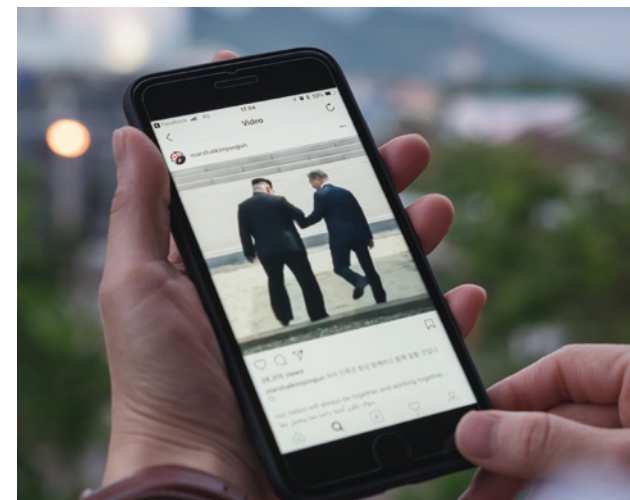
2018년 4월 27일 오전 10시, 두 정상이 연출한 판문점의 풍경은 신선하고 파격적이었다. 전체주의 국가 지도자의 이미지가 으레 권위적이고 독선적일 것이라는 편견과 달리 김정은 국무위원장의 태도는 위트가 넘쳤고 담대하기까지 했다. 마치 친형제처럼 손을 맞잡고 군사분계선을 넘고 도보다리를 거니는 두 정상의 모습은 전 세계에 한반도 평화시대의 개막을 알리는 신호탄이었다.

이날 두 정상이 다짐한 판문점선언은 ‘완전한 비핵화를 통한 한반도의 영구적 평화 구축’이라는 점에서 의의가 크다. 1차 정상회담을 통해 두 정상이 일궈낸 성과는 크게 세 가지다. 첫 번째, 지속가능한 남북관계 발전을 위한 기틀을 확립했다는 것. 두 번째는 한반도에 전쟁 없는 새로운 평화시대의 막을 열었다는 것. 세 번째는 남북관계 발전과 비핵화 선순환을 위한 토대를 구축했다는 점이다.

북미정상회담 토대가 된 2차 남북정상회담

1차 남북정상회담 이후 꼭 한 달 만인 지난 5월 26일 2차 정상회담이 판문점 북측 통일각에서 열렸다. 두 번째 정상회담은 다소 드라마틱하게 성사되어 화제를 낳았다. 1차 정상회담 당시 문 대통령과 김 위원장은 언제 어디서든 격식 없이 만나 머리를 맞대고 민족의 중대사를 논의하자고 약속한 바 있는데, 그것이 현실화된 것이다. 김정은 국무위원장은 지난 5월 25일 일체의 형식 없이 문재인 대통령을 만나고 싶다는 뜻을 핫라인을 통해 전해왔고 문재인 대통령이 흔쾌히 수락하면서 다음날인 26일 극적으로 두 번째 정상회담이 성사된 것이다.

2차 남북정상회담의 핵심은 북미정상회담을 앞둔 상황에서 직전에 열린 한미정상회담 내용을 북측과 공유하는 자리였다. 문재인 대통령은 “북측이 완전한 비핵화를 결단하고 실천한다면 북한과의 적대관계를 종식하고 경제협력을 해나가겠다”는 미국의 확고한 의지를 김정은 위원장에게 전달했다. 남과 북 두 정상은 정상회담의 성공을 진심으로 바라고 있으며 김정은 위원장



과 트럼프 대통령 양측이 소통을 통해 오해를 불식시키는 한편, 정상회담을 위한 사전 대화 및 실무협상이 필요하다는 점을 깊이 인식했다.

비핵화를 넘어 통일로 향해가는 3차 남북정상회담

3차 남북정상회담은 평양에서 맞은 역사적인 정상회담인 만큼 성과도 컸다. 9월 19일 두 정상이 합의한 평양공동선언에는 한반도 비핵화를 천명하는 구체적인 이행안이 담겼다. 모두 6개 항목으로 구성된 9월 평양공동선언에는 한반도 비핵화와 관련한 5개의 항목이 별도로 추가됐다.

이는 5개월 전 판문점 남측에서 발표한 4·27 판문점선언에 비해 양적으로나 질적으로도 큰 진전을 이룬 것이다. 당시 4·27 선언이 남북의 비핵화 의지와 국제사회를 향한 선언적 의미가 제시됐다면, 9월 평양공동선언에는 ‘비핵화 실행계획’이라 할 만한 구체적인 약속이 담겼다.

우선 북측이 동창리 엔진시험장과 미사일 발사대를 유관국 전문가들의 참관 하에 영구적으로 폐기하고, 미국의 상응조치를 전제로 영변 핵시설의 영구적 폐기 등 추가 조치를 할 용의가 있음을 선언했다. 여기에 남북이 한반도의 완전한 비핵화를 추진해나가는 과정에서 긴밀히 협력해 나간다는 내용도 포함됐다.

군사 분야에 있어서도 남과 북은 평양선언을 통해 더

육 진전된 조치를 이루었다. 남측 송영무 국방장관과 북측 노광철 북한 인민무력상은 서해상 평화수역 및 시범적 공동어로구역 설정, 비무장지대(DMZ) 내 GP(감시초소) 시범철수, 공동 유해 발굴, 판문점 공동경비구역 비무장화 등 DMZ 평화지대 조성을 위해 서로 노력한다는 내용이 담긴 ‘판문점선언 이행을 위한 군사 분야 합의서’에 서명함으로써 남북의 군사적 긴장을 완화하기로 했다.

실향민들의 염원인 이산가족 상봉에 대해서도 실질적인 방안들이 합의됐다. 지난 판문점선언에서는 ‘8·15 이산가족·친척 상봉 추진’만 구체적인 계획으로 제시됐지만, 이번에는 금강산 이산가족 상설면회소 개소를 비롯해 화상상봉과 영상편지 교환 등을 우선적으로 해결한다는 내용을 약속했다.

남북 교류협력 부분의 실질적 성과도 눈에 띄었다. 기존의 문화 분야 협력 차원을 넘어 남북 자연생태계의 보호와 복원을 위한 환경협력을 추진하고, 전염성 질병 유입 및 확산 방지를 위한 방역/보건/의료 분야 협력 강화 등을 명시하는 등 협력 분야를 확장했다.

文정부의 목표, 연내 종전선언 가능할까?

문 정부는 북핵문제 해결 및 항구적 평화 정착, 지속가능한 남북관계 발전, 한반도 경제공동체 구현을 한반도 정책 3대 목표로 세우고 있다.

문재인 대통령의 최우선 목표는 연내 종전선언이다. 3차 남북정상회담을 성공적으로 마무리 짓고 평양에서 돌아온 문 대통령은 트럼프 대통령을 향해 끝없이 러브콜을 보내고 있는 것도 종전선언에 대한 미국의 확실한 입장을 듣고 싶기 때문이다. 미국은 종전선언 및 평화협정 체결의 전제조건으로 지난 2003년 1차 6자 회담 이후 북핵 문제와 관련한 CVID 즉, 완전하고 검증 가능하며 불가역적인 핵폐기 원칙을 고수하고 있다. 문재인 정부는 이를 해결하기 위해 북미 ‘중재 외교’에 역점을 두었고 마침내 그 성과가 하나둘씩 나타나고 있는 것이다. 1차 결과물이던 지난 6·12북미정상회담을 통해 북한과 미국이 비핵화 대화를 할 수 있도록 분위기를 형성하는 데 일조하고 있다.



지난 8월 폼페이오 국무장관이 방북을 취소하면서 한반도 정세에 갑작스레 먹구름이 들기도 했지만 문 대통령은 2주 동안 북한과 미국을 넘나드는 ‘비핵화 여정’을 펼치며 북미 정상외교를 재가동시켰다. 문 대통령은 9월에 평양을 방문해 김정은 북한 국무위원장을 만나는 데 이어 곧바로 뉴욕으로 건너가 트럼프 대통령과 정상회담을 갖고 한반도 비핵화 방안과 2차 북미정상회담 개최 문제를 논의했다.

이때 문재인과 트럼프 대통령은 “빠른 시기에 종전선언을 하는 것이 바람직하다는 공감대가 대체로 이뤄졌다”며 회담을 긍정적으로 평가했다. 다시 말해 문재인과 트럼프 대통령 그리고 김정은 위원장 모두 ‘한반도에 더 이상 전쟁은 없다’고 천명하며 종전선언에 대해 긍정적인 반응을 보였다.

이러한 성과는 문재인 정부의 단순한 정세 분석이 아닌 ‘직접 발로 뚫’ 결과물이라 평가할 만하다. 북측과 대화도 한 번 하지 않은 채 ‘통일은 대박’이라며 막연하게 외쳤던 이전 보수 정권과는 확실히 다른 모습을 보여주고 있다. 김정은 위원장의 서울 답방까지 남은 시간은 이제 두 달, 종전선언을 앞두고 충성 없는 외교 전쟁을 펼칠 남북미 정상외교 결과에 한반도 명운이 걸리고 있다.

종전 걸림돌은 북미 핵 폐기 합의

종전선언에는 한반도 비핵화라는 확실한 약속이 전제되어야 한다. 이미 미국에선 여러 채널을 통해 종전선언에 들어갈 구체적 문안까지 확정됐다는 소문이 도는 실정이다. 그럼에도 종전선언을 두고 북미 간 신경전은 오히려 날이 세워지는 분위기다.

2차 북미 정상회담을 앞두고 북미 간 이견이 반복되는 이유는 비핵화 방식에 대한 합의가 부재하기 때문이다. 미국이 원하는 비핵화는 ‘신고-검증-폐기’ 순으로 이어지는 사찰 방식이다. 사찰 방식은 초기에 북한 핵의 전모를 파악하고 투명하게 비핵화를 진행시킬 수 있다는 점에서 미국이 가장 신뢰하는 방식이다.

그러나 이는 큰 문제가 있다. 북한은 핵연료의 채취에서 농축, 재처리 그리고 운반수단의 제조 등 핵무기생산에 이르기까지 일관된 체계를 갖춘 자발적 핵보유국이다. 북한과 같은 자발적 핵보유국의 비핵화 사례가 존재하지 않아 방대한 규모의 북한 핵시설을 폐기하기가 매우 까다로우며 더구나 단기간 내 완전한 비핵화는 거의 희박하다고 볼 수 있다.

더 근본적인 문제는 북한이 이를 받아들이기 어렵다는 점이다. 자칫 협상이 파기될 경우 북한은 아무런 성과 없이 자신들의 핵능력만 공개한 셈이 될 수 있기 때문이다. 신고단계가 순조롭게 진행된다고 해도 비핵화가 완료되기 전까지 대북제재의 해제와 체제보장 조치가 단행되기도 어렵다.

북한 입장에서는 남아프리카공화국이 시행한 바 있는 자발적 비핵화 방식을 원하고 있다. 검증과정에서의 잡음에도 불구하고 남아공은 핵폐기 1년, 검증 2년 등 비교적 단기간 내 비핵화 전 과정을 마무리했다. 풍계리 핵실험장 폭파와 동창리 미사일 시험장의 해체, 그리고 영변 핵시설의 영구폐기 제안 등의 조치는 모두 북한이 남아공 사례를 따른 것으로 볼 수 있다.

물론 남아공의 사례를 그대로 적용하는 것에는 어려움이 따른다. 남아공의 핵프로그램은 농축방식의 핵물질 제조시설과 7개가량의 원자탄급 핵탄두 등으로 매우 단순했다. 반면 북한은 농축과 원자로를 이용한 재처리 등 2가지 방식의 핵물질 제조시설을 운영하고 있으며, 운반수단인 중장거리 탄도미사일 제조시설까지 보유하고 있다는 점에서 핵프로그램이 방대하다. 짧은 시간 핵 폐기와 검증을 완료하는 것이 현실적으로 쉽지 않다. 더욱이 자발적 비핵화는 비핵화 완료시점 이전까지 북한 핵프로그램의 전모를 알 수 없으며, 궁극적 비핵화의 신뢰성을 사전에 검증하기 어렵다는 맹점이 있다. 미국이 북한의 일방적인 자발적 비핵화를 선불리 받아들이기 어려운 이유다.

북미 대화 위한 운전자가 필요하다

그렇다면 대안은 무엇일까. 국내외 전문가들은 자발적 비핵화 방식과 프론트로딩을 결합한 절충안을 제시하고 있다. 북한의 자발적 비핵화를 일부 수용하되 시간과 절차에 합의하고 부분적인 핵심 비핵화를 조기에 선행하는 일종의 ‘시퀀스 방식’이 현실적이라고 말한다.

시퀀스 방식은 북한 비핵화의 시간과 단계를 3~4단계의 완결된 핵심부분으로 나누어 진행하는 방법이다. 신고에서 출발하는 매뉴얼 방식의 문제를 우회할 수 있으며 신속하게 실질적인 비핵화를 달성할 수 있다는 점에서 북미 모두에게 유용한 방식이 될 수 있다.

시퀀스 방식의 북한 비핵화 과정에서 한국의 운전자 역할은 매우 중요하다. 북한의 완전한 비핵화는 오랜 시간이 소요될 것이며 북미 간 신뢰 형성에도 어느 정도 시간이 필요하다. 비핵화 단계마다 이견이 부각될 가능성도 상존한다. 지난 5월과 8월 북미 정상회담과 폼페이오 장관 방북 연기로 초래된 북핵 협상 교착국면에서 보여준 한국의 운전자로서의 역량이 향후에도 필요한 이유다.

국민연금 지급보장 논란 그 해법은?

‘국민연금 홍역’이 이번에도 찾아왔다. 5년마다 국민연금의 재정 상황을 점검하기 위해 법제화된 재정추계는 예상보다 빠른 고갈이 우려되어서인지 3년 만에 논의가 점화된 것이다. 재정 적자 개선을 위해 보험료 인상과 납부기간 연장 등에 대한 논의가 이루어지면서 국민연금에 대한 국민들의 불안은 어느 때보다 높아지고, 그 개혁에 대한 논쟁 또한 뜨겁게 달아오르고 있다.



가속화된 고령화, 2057년 기금 소진

국민연금은 일정 시기가 지나면 기금이 줄어들어 결국 고갈되기 마련이다. 현재 저출산과 급속한 고령화의 영향으로 후하게 설계된 연금 제도의 손질이 불가피해졌으며, 제도 개편에 대한 갈등은 정치적 상황과 맞물려 증폭되고 있는 실정이다.

지난 2013년 예상한 국민연금의 최대 적립기금 시점은 2043년, 기금이 소진되는 시점은 2060년이었으나 이번 추계 결과, 최대 적립기금 시점은 2041년, 기금 소진은 2057년으로 3년 빨라졌다. 기금 소진뿐 아니라, 낮은 소득대체율도 논쟁의 중심에 있다. 현재 국민연금의 소득대체율은 45%로 노후 생활을 국민연금만으로 영위하기에는 부족한 상황. ‘용돈연금’이라는 꼬리표마저 붙었다. 이에 일각에서는 보다 안정적인 노후대책을 위해 소득대체율을 올려야 할 필요가 있다고도 한다. 기금 고갈에 대처하고, 소득대체율을 높이기 위해 사실상 보험료율을 올리는 것에 대한 국민적 여론을 수렴해야 하는 것이 큰 숙제다. 실제 우리나라 보험료율은 9%로 21%인 OECD 평균에 비해 낮은 편이고, 스웨덴, 독

일, 프랑스 등은 18~24%의 보험료율을 부과하고 있다. 보험료율 인상이 불가피하다면, 기금 고갈에 대한 국민적 불안을 해소하기 위해 국가의 국민연금 지급보장을 명문화해야 한다는 의견이 꾸준히 제기되고 있다. 지난 10월 <한국일보>와 김광수 의원이 타임리서치에 의뢰해 조사한 결과에 따르면 설문대상자 1,012명 중에서 ‘국가가 국민연금 지급을 보장하도록 법제화해야 하는가?’라는 질문에 71.6%(725명)가 ‘필요하다’고 답했으며, ‘불필요하다’는 응답은 5명 중 1명(19.0%, 192명)에 그쳤다. 그러나 보험료 인상과 관련해서 과반수(50.9%, 515명)가 ‘반대’ 의견을 냈다. ‘찬성’ 의견은 39.0%(395명), ‘잘 모름’은 10.1%(102명) 순이었다. 연령별로 보면 30대는 ‘찬성’이 31.5%, ‘반대’가 58.7%로 조사됐다. 하지만 40대는 찬성이 36.5%, 반대가 56.9%였으며, 50대는 찬성 39.7%, 반대 50.1%, 60대는 찬성 49.8%, 반대 40.3%로 연령대가 높을수록 보험료 인상에 찬성하는 것으로 나타났다.

기금 문제없다는 (가)안, 소진 대비해야 한다는 (나)안

소득 재분배, 민간 연금제도에 비해 안정성 및 수익률이 높다는 국민연금의 강점에도 불구하고 현재, 노후소득 보장이라기에는 미미한 소득대체율, 재정 안정성 문제로 인한 지속가능성, 광범위한 사각지대라는 문제점이 지적되고 있다. 국민연금 개혁과 관련해서는 지금도 충분히 납부 부담이 크다는 의견과 미래를 위해 보험료 인상이 불가피하다는 의견이 엇갈리는 상황이며, 세대별로 청년층은 기금 고갈을, 중장년층은 연금 수령시점이 지금보다 늦어지는 것을 우려하고 있다.

제도발전위에서 나온 국민연금 개편안은 크게 두 가지다. 소득대체율 감소 중단 및 보험료율 즉각 인상의 (가)안과 보험료율 점진적 인상 및 기초연금 강화의 (나)안 두 가지다.

(가)안은 기본적으로 국민연금의 노후 보장 기능 강화를 강조하고 있으며 연금제도에 큰 문제가 없다는 시각이 깔려있다. 국민연금은 애초부터 고갈을 목적으로 제정된 만큼 문제 삼을 필요 없이 노후 보장 취지를 제대로 살려야 한다는 얘기다. 이에 소득대체율을 2028년까지 40%로 하향하겠다는 당초의 계획을 뒤엎고, 현행 45%를 유지한다는 내용을 골자로 한다. 대신 기금 마련을 위해 2019년부터 보험료율을 11%로 즉각 인상하고, 2034년 다시 12.31%로 인상한 뒤 5년마다 적립기금이 적립배율 1배를 달성할 수 있도록 보험료율을 자동 조정한다. 수급 연령은 향후 5년마다 1세씩 늘어나 2033년에는 65세로 늦춰지도록 하는 현 설계를 따른다. 반면 (나)안은 미래 세대에 책임을 전가하지 않는 연금

재정 안정화 내용이 담겨 있다. 당초 계획대로 소득대체율을 하향 조정하는 대신 보험료율을 단계적으로 인상하는 방안이다. 연금 수령 시기를 2033년 65세로 인상(당초 계획) 이후 추가적으로 높여나간다는 것이다. 이에 2043년에는 연금 수령 시기가 67세로 조정된다. 기금 소진에 대한 해법으로 보험료를 올리고 연금 수령 나이를 늦춰야 하며 재정을 투입하더라도 국민연금이 아닌 기초연금을 강화하는 쪽이 바람직하다고 보는 것이다. 보험료를 납부하는 것과 상관없이 동일한 연금을 받는 기초연금이 노후 소득 격차를 줄이는 데 더 큰 도움이 될 것으로 예측하고 있다.

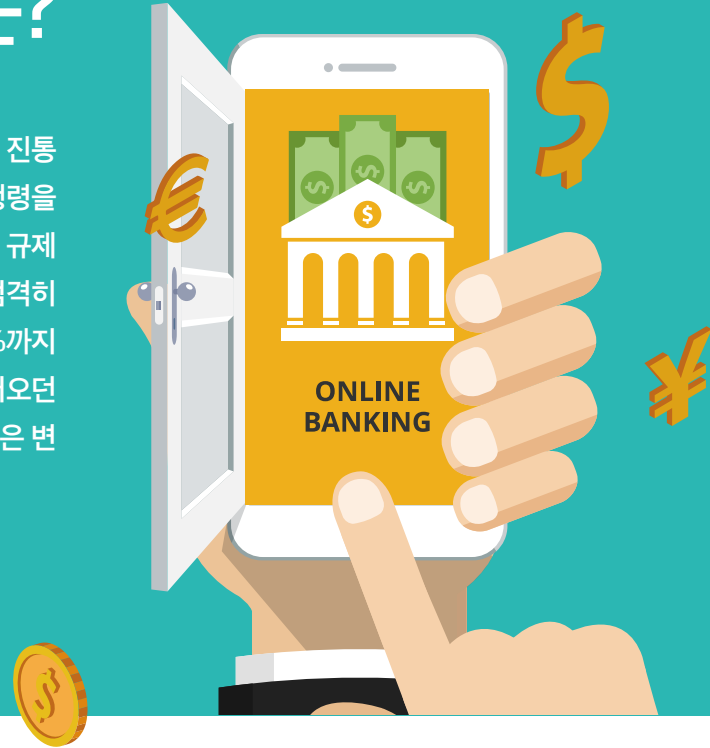
제도발전위가 내놓은 두 가지 방안은 소득대체율, 수급 연령 조정 등에서 차이를 보이고는 있지만 보험료율 인상이라는 큰 줄기는 동일하다. 국민연금제도를 지속적으로 운영하기 위해서는 보험료율 인상이 필수적이라는 이야기다.

한편, 당초 이달 말 예정이던 국민연금 개편안 발표는 11월로 늦어질 전망이다. 국민연금 제도 개선은 정부에서 재정계산을 바탕으로 보험료 조정 등 국민연금 운영 전반에 관한 계획을 수립하여 국회에 제출하면, 국회에서 논의를 마무리하고 국민연금법을 개정하는 방식으로 이뤄진다. 두 가지 개편안이 거론되고 있는 상황에서 국민적 의견을 수렴한 결과 정부는 단일안이 나오는 것은 불가능하다며 복수의 대안을 가지고 정부안을 만들 것이라고 밝혔다. 국민들의 일치된 공감을 얻어내기 어려운 상황에서 각계각층의 바람을 어느 정도 만족시킬 수 있는 개편안이 나올지 귀추가 주목된다.

	(가)안	(나)안
목표	노후소득보장 체계 내 국민연금 역할 강화	다층체계를 통한 노후소득보장
진단	국민연금 소득대체율 미흡	국민연금 수지 불균형과 세대 간 형평성
방안	소득대체율 45%(2019년부터) 보험료율 11%(2019년부터) (2034년부터 12.31%, 이후 재정계산 때마다 조정)	소득대체율 40%(현행 유지) 1단계: 보험료율 13.5%(2019~2029년 사이에 단계적으로) 2단계: 수급개시연령 67세로 상향(2043년) (급여율, 보험료를 추가 조정)
핵심내용	소득대체율 감소 중단	국민연금 내실화, 기초연금 강화

은산분리 규제 완화 국회 통과... 인터넷 은행의 미래는?

‘인터넷전문은행 설립 및 운영에 관한 특별법’이 9월 20일 진통 끝에 국회 본회의를 통과했고, 지난 17일 금융위원회가 시행령을 입법 예고했다. 특별법은 인터넷전문은행에 한해 은산분리 규제를 완화한다는 내용을 담고 있다. 이번 법 개정으로 4%로 엄격히 제한되고 있던 산업자본의 은행 지분보유 한도가 최대 34%까지 확대됐다. 이로써, 그 동안 자본금 확충 등의 어려움을 겪어오던 인터넷전문은행들이 활로를 찾게 됐고, 금융업계에 적지 않은 변화의 바람이 불 것으로 예상된다.



은산분리 36년 만에 빗장 풀려

은산분리란 금융자본과 산업자본을 분리해 산업자본이 은행을 소유하지 못하도록 법적으로 막아놓은 제도다. 은산분리 규정은 80년대 들어 국영은행들이 민영화되고 대기업이 무차별적으로 은행을 소유해선 안 된다는 사회적 우려에 따라 전두환 정부 때 제정됐다. 이때까지만 해도 산업자본이 은행지분을 8% 이하만 소유할 수 있도록 엄격히 규정하고 있었다.

이후 노태우 정부 들어 1994년 당시 4%로 강화됐다가 이명박 정부 때 규제 완화정책에 맞춰 9%, 박근혜 정부 들어 이명박 정부와의 경제정책을 차별화한다는 명분으로 산업자본의 금융자본 소유지분을 4%로 다시금 꽂꽂 묶기에 이른다.

하지만 지난해, 25년만에 인터넷 전문은행인 케이뱅크와 카카오뱅크가 새롭게 설립되면서 은산분리 규제완화에 대한 필요성이 대두되었다. KT와 카카오가 적극

적인 증자에 나서고 싶어도 은행 지분 보유 제한 규정 때문에 자본확충이 어려웠기 때문이다. 금융당국은 관련법 개정을 추진했지만 늘 반대 여론에 부딪혔고, 문재인 정부 들어 은산분리라는 대원칙을 지키면서 인터넷전문은행이 운신할 수 있는 폭을 넓혀줘야 한다는 은산분리 완화 방침을 밝히면서 최근에서야 법 개정이 이뤄진 것이다.

특별법 통과 과정에서 은산분리 완화와 관련해 대기업은 혜택을 받으면 안 된다는 측과 ICT 업종에게 인터넷전문은행을 허용한 이상 대기업이라고 달리 취급될 필요는 없으며 대기업의 혁신 DNA를 통한 금융업 발전을 도모할 수 있게 해야 한다는 측이 첨예하게 대립했다. 이후 국회 본회의에서는 대기업은 원칙적으로 제외하되 다만 ICT 업종에 대해서는 예외적으로 허용한다는 대원칙으로 통과했다.



지분상한 34% 확대로 지분구조 재편

법안 통과에 발맞춰 인터넷전문은행들은 지분 참여를 확대시키며 지분 구조를 재편하는 데 열을 올리고 있다. 케이뱅크와 카카오뱅크는 법안 통과를 대비해 대주주들과 은행 설립 준비 과정에서 KT와 카카오가 은행 최대주주로 올라설 수 있게 하는 주주간 지분 매매 약정을 지난해 일찌감치 체결한 바 있다. 약정에는 은산분리 규제가 완화되면 기존 주주들에게서 주식을 일정 조건에 넘겨받도록 하는 일종의 매도청구권 계약이 명시됐다.

우선 케이뱅크는 주주간 지분 매매 약정에 KT-우리은행-NH투자증권 순으로 지분을 갖도록 명시했다. 모기업인 KT가 우리은행과 NH투자증권의 의결권 없는 전환주 및 전환권이 행사된 보통주 그리고 유상증자 때 발생한 실권주를 대상으로 콜옵션을 행사할 수 있게 했다.

이에 따라 KT가 지분 28~38%의 최대주주에 등극할 수 있게 됐다. 우리은행은 KT의 79~91%를 가진 2대 주주가 되며, 케이뱅크의 25~30% 정도의 지분을 갖는다. NH투자증권은 지분율은 10%를 넘지만 우리은행보다 5%포인트 정도 낮은 3대 주주가 되는 순으로 지분구조가 마무리될 것으로 예상된다.

카카오뱅크의 경우 카카오가 현재 지분율 58%에 달하는 한국투자금융지주 콜옵션을 행사할 수 있도록 했다. 콜옵션을 통해 카카오는 지분율을 30%로 높여 1대 주주에 오르고, 한국투자는 카카오보다 1주 적은 2대 주

주가 될 수 있도록 했다.

한편, 은산분리 완화법안이 국회를 통과했지만 KT와 카카오의 운명은 금융위원회에 달려있다. KT와 카카오 두 곳 모두 공정거래법 위반 전력이 있어서다. 인터넷 은행 특별법에 따르면 기존 주주가 의결권 있는 주식 4%를 포함해 총 10%를 초과해 보유할 때는 과거 5년간 금융·조세·공정거래법 등을 위반해 벌금형을 받은 사실이 없어야 한다. 하지만, 금융위원회가 해당 법령 위반의 정도가 경미하다고 인정하는 경우에 한해서는 예외를 뒤 지분을 추가 보유할 수 있다. 이에 공정거래법 위반의 경미함 여부에 따라 희비가 엇갈릴 것으로 보인다. 금융위가 전력을 문제 삼을 경우 KT는 최소 3년을 기다려야 추가 지분투자가 가능해진다.

제3의 공룡 탄생할까?

인터넷전문은행 활성화에 큰 걸림돌이던 은산분리가 완화되면서 제3의 인터넷은행 설립에 관심이 쏠리고 있다. 금융당국이 내년 즈음 2개 정도의 신규 인터넷전문은행 설립 허가를 발표하면서 인터넷전문은행의 신규 설립이 구체화되는 모양새다. 케이뱅크와 카카오뱅크처럼 자금력 있는 ICT 기업을 중심으로 은행 경영 노하우를 보유한 기존 은행이 함께 참여하는 형태가 될 것으로 전망된다. 업계에서는 KT의 대항마로 SK텔레콤, 카카오은행에 견줄 세력으로 네이버를 꼽기도 한다. 최종구 금융위원장은 “정체된 은행업계에 핀테크 등 혁신적 기술을 통해 IT산업의 성장은 물론 소비자들의 이용편의성을 높이겠다”며 제3의 인터넷전문은행 설립에 적극적인 태도를 보이고 있다.

은산분리 규제완화는 특별법 공포 3개월 뒤인 내년 1월 17일부터 시행된다. 일각에서는 은산분리까지 완화된 만큼 케이뱅크와 카카오뱅크가 기존 은행과 차별화된 혁신을 보여줄 필요가 있다고 한다. 더불어 3·4호 인터넷 은행은 대주주의 다양성을 고려해서 인가해야 한다는 의견도 있다. 인터넷전문은행이 다양한 비즈니스모델을 보유한 금융산업 혁신 은행으로 거듭나 특별법의 취지를 살리는 행보를 보여줄지 지켜볼 때다.

탄탄한 단결력으로 더 강한 조직을!

조직 강화를 위한 ‘2018 전국 조합간부 수련회’

조직 강화를 위한 전국 조합간부 수련회가 10월 10일부터 전남 구례군 KT지리산수련관에서 성황리에 열렸다. 조합간부의 자세 확립과 화합을 통해 조합의 결속력을 강화하고자 마련된 이번 행사는 13대 집행부 출범 후 첫 번째이자, 5년 만에 전국 12개 지방본부의 지부장 이상 조합간부 전원이 참석, 10월 12일까지 2박3일 일정으로 진행됐다.

당당한 조합간부로서의 자세 확립

오후2시 입소식으로 시작된 수련회 첫날은 대통령 직속 4차 산업혁명위원회 최성욱 강사의 ‘4차 산업혁명에 대한 노동시장의 변화와 대응’ 강의, 이어 노동사회연구소 노광표 소장의 ‘노조간부로서의 자세’를 주제로 한 강의 중심의 교육으로 채워졌다.

앞서 입소식에서 양정우 사무총장은 “동지 여러분, 시간이 참으로 빠르다. 벌써 출범 4분기에 접어들었다. 여러분의 투지와 열정이 뒷받침돼 여러 문제들을 무탈하게 해결한 데 대해 감사 드린다”며 조합간부들을 격려한 뒤, “지리산은 민족의 영산이며 KT노동조합의 마음의 고향이다. 거산인 지리산의 정기를 받아 줄기차게 달려온 상반기의 회포를 풀고 단합하는 한마당이 되기 바란다. 이번 행사가 조합간부들의 화합과 건강, 친목을 다지는 만큼 동지애로 배려하고 허심탄화한 대화

와 정보를 교환하는 자리가 되길 기대한다”고 인사말을 전했다.

이어 시작된 첫 번째 교육에서 조합간부들은 세계 경제의 화두로 산업의 지도를 바꾸는 4차산업혁명에 대해 생각해보는 시간을 가졌다. 18세기 1차 산업혁명으로부터 전기 생산 시스템을 도입한 2차산업혁명과 컴퓨터 자동화 정보 기술이 주축이던 3차 산업혁명을 지나 정보통신 기술에 의한 업종 간 융합이라 할 수 있는 4차 산업에 이르기까지, 지나온 역사의 흐름을 살펴보고 세계 주요 기업들의 4차산업 주도권 경쟁 사례를 통해 앞으로의 방향도 짚어보았다. 또 4차산업혁명에 따른 한국의 일자리 변화와 정부의 대응, 한국만의 잠재력과 시대에 맞는 인재상 등 국내 4차 산업혁명의 긍정적인 면과 변화에 따른 문제점에 대해서도 함께 고민했다.

휴식 후 바로 ‘한국노사관계 진단 및 노조간부의 자세’를 주제로 노동조합운동의 올바른 이해와 당면 과제 등을 내용으로 한 강의를 진행했다. 노광표 소장은 여기서 “한국의 노동조합은 간부가 고령화되고 있는 만큼 노동조합의 시스템을 키워 인적자원에 투자해 후배



를 양성해야 하며, 과거의 패턴을 깨고 현장에 기반한 생산적 협력관계로 노조운동을 변화시키는 다양한 고민이 필요하다”고 역설했다. 노소장은 특히 “노동조합 간부는 자긍심을 가지고 앞장서 조직문화를 바꾸는 것이 가장 중요하다”며 KT노동조합에서 간부로서의 책임을 잊지 말 것을 강조했다.

이후 위원장과의 대화시간도 가졌다.

13대 집행부의 발자취에 대한 영상 상영 후 무대에 오른 김해관 위원장은 “피할 수 없는 4차산업의 현실 속에서 노조 간부들의 역할에 대해 고민하고자 자리를 마련했다. 향후 조합 활동의 지표가 되기를 소망한다”면서 “5년 만에 함께하는 의미 있는 자리인 만큼 더욱 소통하고 화합하는 시간이 되고, 조합원이 원하는 것이 무엇인지 고민하고 실천하는 조합간부로서의 역할에 최선을 다하자”고 당부했다.



단합된 체육행사로 사기 진작

거리공연으로 난치성 환자들을 돕고 있는 가수 김채우의 자선 문화공연 후 지방본부별 간담회 등 자유행사로 마무리된 첫 날 저녁에 이어, 수련회 2일차에는 조합간부들의 단결력을 높이기 위한 체육행사가 있었다.

오전9시 개회식 후 김해관 위원장의 족구 시축으로 본격적으로 시작된 경기는 족구를 비롯해 탁구와 볼링, 단체줄넘기 등 4종목이 오후 5시까지 실내·외 곳곳에서 열린 응원과 함께 펼쳐졌다.

탁구는 복식1팀과 단식2팀, 볼링은 단체1팀과 개인2팀, 족구는 4명1팀으로 구성돼 단체줄넘기를 제외한 모든 경기가 토너먼트 방식으로 진행됐다.

오전 예선에 이어 오후부터는 4강전이 펼쳐진 가운데, 탁구는 단식과 복식을 모두 따낸 강원지방본부가 2:0으로 대구지방본부를 누르고 우승을 차지했다. 그러나 탁구에서 아쉬운 준우승에 머물렀던 대구지방본부는 11점 3세트로 진행된 족구 결승전에서 전남지방본부를 2:0으로 누르고 우승, 아울러 볼링에서도 서부지방본부를 누르고 우승해 종목별 2연패의 영광을 안았다. 특히 행사의 색다른 재미와 볼거리를 준 단체줄넘기는 충남과 전남이 결승에 올라 승부를 겨룬 가운데 팀워크를 앞세운 전남이 1개 차이로 최종 우승을 가져갔다. 이로써 승부를 떠나 뜨거운 동지애로 하나가 된 체육행사는 마지막 날인 12일 오전 시상식으로 마무리되고 이어 폐회식을 끝으로 ‘2018 전국 조합간부 수련회’는 2박3일간의 모든 일정을 마쳤다.

체육행사 종목별 경기결과

볼링 우승	우승 대구지방본부 / 준우승 서부지방본부 / 3위 본사지방본부
탁구 우승	우승 강원지방본부 / 준우승 대구지방본부 / 3위 서부지방본부
족구 우승	우승 대구지방본부 / 준우승 전남지방본부 / 3위 강원지방본부
단체 줄넘기	우승 전남지방본부 / 준우승 충남지방본부 / 3위 강원지방본부



여성의 노동운동 참여 확대와 양성이 평등한 노조를 위한

‘전국 여성 조합간부 역량강화교육’ 개최

전국 여성 조합간부 역량강화교육이 KT도고수련관에서 9월 6일부터 1박2일 일정으로 진행됐다.

조직 내 여성 참여의 중요성을 인식하고 노동조합 활동에 적극 참여할 수 있도록

연대의 틀을 형성하는 계기를 만들고자 시행된 이번 교육에서, 여성 조합간부들은 다양한 프로그램을 소화하며 지식과 화합을 다졌다.

여성 참여가 노동조합을 강화시킨다

총 160명이 참가한 ‘2018 여성조합간부 역량강화교육’은 모처럼만에 전국 여성 조합간부가 한자리에 모인 기회였다.

오후 2시에 시작된 입소식에서 최장복 조직실장은 인사말을 통해 “여성 활동이 본격적으로 시작된 이래 사회 곳곳에서 여성이 보여준 활약상은 놀랍다. 21세기는 문화의 힘과 창조의 아이디어가 급변하는 만큼 기업은 감성의 가치를 요구하고, 여성의 섬세함과 공감능력은 두각을 나타낼 수 있는 강점”이라고 강조했다. 또 “노동조합은 여성인재의 역할에 많

은 관심을 가지고 연구하고 있다. 사회참여를 진작하기 위해 여러분과 함께 논의해 나가겠다”며 기대감을 높였다.

교육은 한국노총 김순희 여성본부장의 강의로 포문을 열었다.

‘여성 활동의 현황과 과제’라는 주제로 한 시간 동안 진행된 강의에서는 낮은 경제활동 참가율과 OECD 최하위 수준의 남녀임금 격차를 보이는 한국 여성 노동시장의 특성, 그리고 성별 불평등 상황을 점점한 뒤 여성 노동운동이 개선돼 나아갈 방향을 짚어 봤다.



김본부장은 특히 “문재인 정부 2년차인 현재 성평등 문제에 관한 약속이 보이지 않는다”고 진단하면서 “여성의 노조 참여가 노동조합을 강화시키는 만큼 함께 연대하고 변화시키자. 여러분의 열정과 헌신이 KT노동조합을 만든다”고 강조했다.

두 번째 강의는 ‘인간, 나눔, 배려’를 주제로 성악가 황영택 교수가 맡았다. 평창동계패럴림픽 개막식에서 애국가를 제창하기도 했던 그는 20대 중반 크레인 사고로 하반신이 마비됐지만 휠체어 테니스 국가대표를 거쳐 현재 성악가로 활발한 활동을 펼치고 있다. 황교수는 뮤지컬 <지킬 앤 하이드>의 ‘지금 이 순간’을 열창하는 것으로 강의를 시작해 사람을 사랑하는 가치와 참행복의 의미 등 감동적인 메시지를 전달하며 커다란 여운을 남겼다.

김해관위원장, 여성 조합간부들의 역할 당부

휴식 후 여성 조합간부들은 노동조합 결성에서부터 13대 집행부 출범까지 발자취를 담은 영상을 시청했다. 이어 노동3권과 노동조합의 정의, KT노동조합의 역사 등에 덧붙여 사회화합에 기여할 노동조합의 미래상에 대해 함께 배워갔다.

5시 30분부터는 김해관 위원장과 한 시간여의 대화 시간도 마련됐다. 이 자리에서 김위원장은 “여성 간부들이 모이는 게 쉽지 않은데 가을의 문턱에서 함께 소통하는 자리를 만들어 감회가 새롭다”며 “딸로서, 아내로서, 엄마와 노동자로서 열심히 살아가는 여러분은 이 사회를 이끌어가는 주역이다. 그 노고에 경의를 표하며 위원장으로서 제대로 된 노동조합을 위해 최선을 다하겠다”고 인사말을 대신했다.

위원장과의 즉답 시간도 주어졌다. 전북지방본부 여성국장은 “현장에서 조합간부를 하고 있지만 CS업무를

하기 때문에 연대 의식이 부족했다. 행사가 일회성이 아닌 지속적인 만남의 장이 됐으면 한다”는 바람을 전달했고, 이에 김위원장은 “서로가 정을 나눌 수 있는 계기가 되면 매년 추진하도록 노력하겠다”고 화답했다. 또 청주시부 여성국장의 ‘현장순회로 조합원들의 목소리를 경청할 기회가 많으셨을 텐데 여성 노조 간부들에게 바라는 바는 무엇인지’에 대한 질문에 김위원장은 “현장에서 듣고 얘기하면 마음을 파고드는 게 강한 만큼 위원장으로서 싫든 좋든 현장의 소리를 듣는 것은 중요하다. 노동조합이 육먹을 때 위로가 될 수 있는 사람은 여러분이다. 그 역할을 부탁한다”고 여성 노조간부들의 역할을 당부하기도 했다.

난치성 환자와 기후난민 어린이를 위한 나눔 가져

첫 날 마지막 교육은 난치성 환자들을 위한 나눔 행사로서, 30년간 거리공연으로 희망 나눔을 실천하고 있는 가수 김채우가 무대에 올랐다. ‘자유’, ‘사노라면’ 등 익숙한 노래들로 채워진 열정적인 무대에서는 또한 여성 조합간부들이 모은 기부금이 전달되기도 했다.

다음날인 7일은 오전 6시에 일어나 가벼운 체조로 몸을 풀며 교육 둘째 날 일정을 시작했다.

오전 9시 대강당에 모인 여성 조합간부들은 마지막 교육으로 ‘희망T캠페인’에 동참하는 특별한 시간을 가졌다. ‘희망T캠페인’은 자연재해 피해를 입은 세계 기후난민 어린이에게 영양결핍치료식과 직접 그린 티셔츠를 보내는 참여형 기부 캠페인이다.

진행을 맡은 박소영 여성국장은 “기후변화의 가장 큰 피해자는 태풍, 해일 등으로 인한 기후난민 어린이들”이라며 “기후난민은 국가로부터 물과 식량, 잠자리 등을 제공받지 못하는 저개발국가의 빈곤층이 대부분이고 이들에게 가장 절실한 것은 식량과 옷인 만큼 티셔츠에 그림을 그려 기후난민 어린이에게 구호품을 전달하면 희망의 선물이 될 것”이라는 캠페인의 취지를 설명했다. 이어 모두는 테이블에 마련된 물감으로 각자 디자인해 티셔츠 위에 정성껏 그림을 그리면서 작은 나눔을 몸소 체험했다.

이로써 1박2일의 교육 일정을 소화한 여성 조합간부들은, 퇴소식과 단체사진 촬영을 끝으로 ‘2018 여성조합간부 역량강화교육’을 모두 마무리했다.

건강한 노사관계 구축을 위한
화합의 한마당

2018 KT그룹 노사공동 동호회 한마음축제 개최

‘우정의 어울림! 화합의 두드림!’이라는 슬로건 아래 9월 14일 KT대전인재개발원에서 제2회 KT그룹 노사공동 동호회 한마음축제가 개최됐다. 임직원과 노사관계자, 퇴직사우를 포함 전국에서 1,500여 명이 참석한 이번 행사는 7월부터 두 달간 12개 지역의 탁구, 족구, 배드민턴 동호회 290개 팀 1,500명의 선수들이 예선을 거친 가운데, 72개 팀 약 400명이 이날 본선 자리에서 숨겨왔던 실력을 발휘하며 화합의 장을 연출했다.

배드민턴, 탁구, 족구 72개 팀 400명 참가

노사공동 동호회 한마음 축제는 선의의 경쟁을 통해 KT그룹 내 활력을 도모하고 Single KT의 핵심가치를 높이는 한편, 화합의 노사관계를 구축하는 계기를 위해 올해 2회째 마련됐다.

행사는 KT노동조합 김해관 위원장, 양정우 사무총장, 김철수 Customer부문장, 이대산 경영관리부문장, 김진철 KTIS대표, 이응호 KTCS부사장, 최문기 KT동우회 부회장 등 그룹사 노사대표가 자리를 빛낸 가운데 오전 9시30분 개회선언으로 본격적으로 시작됐다.

김해관 위원장은 개회사를 통해 “행사를 준비해 준 노사관계자들에게 감사 드리고 임원들과 그룹사 임원님, 특히 퇴직동우회가 이 자리를 함께해 진심으로 감사하다”고 인사를 전한 뒤 “스포츠를 통해 화합과 기쁨을 함께하는 이 자리가 뜻 깊고 소중한 시간이라 생각한다. 어떤 어려움이 오더라도 노사가 함께 헤쳐 나가는 원동력이 우리 안에 있다는 것을 느꼈다. 오늘 이 자리가 KT그룹 모두가 하나 되는 멋진 무대가 되기를 바란다”고 했다.

최문기 KT동우회 부회장 또한 축사를 통해 “이 자리는 노사가 하나 되고 현직자와 퇴직자가 하나 되는 축제다. KT동우회는 2만2,000명으로 KT를 누구보다 사랑하는 이들이다. KT의 주인으로 오늘 기량을 최대한 발휘해서 모두가 하나 되길 바란다”고 전했다.

노와 사, 그룹사 대표선수와 동호회 4명의 페어플레이를 약속하는 선수대표 선서에 이어 곧바로 KT위즈 응원단과 함께하는 몸풀기 체조시간을 가졌다. ‘KT파이



팅’을 외치며 함성과 함께 시작된 체조와 응원단의 공연에서는 임원석까지 모두 일어나 신나는 음악에 맞춰 동작을 따라 하며 즐거운 축제의 시작을 예고했다.

모두가 진정한 MVP

배드민턴 경기가 새롭게 추가돼 세 종목으로 치러진 올해 축제는 뜨거운 응원 속에 지난해 보다 박진감 넘치고 활기찼다. 비가 내린 관계로 경기는 체육관과 별관으로 나누어 실내에서 진행됐다.

체육관 지하와 본관에 마련된 2경기장에서 펼쳐진 탁구경기는 8개조가 조별리그를, 그리고 체육관에서는 24개 팀이 출전한 족구경기가 11점 단판제로 시작됐다. 무엇보다 올해 처음 도입된 배드민턴 경기는 족구에 이어 오후 1시부터 예선전이 펼쳐졌는데, 시작부터 흥미진진한 경기가 눈길을 끌면서 각 조 1위 팀과 승률이 좋은 와일드카드를 거머쥔 팀이 8강에 진출했다.

한편 입구에서는 페이스페인팅과 캐리커처 코너가 마련되는가 하면, 경품다트와 시크릿 박스, 우승조 맞추기

등 다양한 이벤트도 준비돼 축제의 재미를 배가 시켰다. 각 경기마다 마지막까지 어떤 팀이 이길지 알 수 없는 접전이 계속된 가운데 선수들은 예선부터 체력적인 부담에도 불구하고 최선을 다하는 모습을 보여 박수를 받았다.

치열한 예선전이 이어진 오전에 이어 경기의 윤곽은 점심시간 이후에 드러났다.

단식2경기과 복식1경기로 치러진 탁구는 ‘인천동우회’와 ‘강남Pro탁구’, ‘kts남부’와 ‘kt강탁’ 4팀이 준결승에서 맞붙어, KT인천동우회와 작년도 준우승팀인 kts남부탁구회가 최종 결승에 올랐다.

‘kts남부배드민턴’과 ‘기업클리어’, ‘참사랑BMW’와 ‘GiGA록’이 준결승에 오른 배드민턴 경기는 두 경기 모두 1점차 박빙의 승부가 이어진 가운데 21:20으로 ‘기업클리어’가, 21:17로 ‘참사랑BMW’가 상대팀을 누르고 결승에 올랐다. 또 11점 단판제로 치러진 족구는 ‘전북 KT족구단’과 ‘kts남부’가 최종 결승까지 진출했다.

KT그룹의 힘과 열정이 돋보인 무대

하이라이트인 결승전을 앞두고는 KT위즈 응원단의 특별공연이 축제의 분위기를 고조시키는가 하면, 사내동호회인 ‘두드림 밴드’가 무대에 올라 연주와 노래를 선보이며 멋진 공연을 펼쳤다.

종목별 마지막 한 경기만 남겨둔 결승전 첫 번째 경기는 배드민턴으로 시작됐다. 21점 단세트로 진행된 ‘기업클리어’와 ‘참사랑BMW’의 경기는 결승전답게 8:8, 9:9 12:12의 동점을 거듭하며 보는 이들을 숨죽이게 하면서, 결국 힘과 노련미를 앞세운 ‘참사랑BMW’가 21:16으로 우승을 차지했다.

1복식 2단식으로 세 개의 코트에서 동시에 진행된 탁구 결승에서는 준결승을 2:0으로 이기고 올라온 ‘인천동우회’와 작년도 준우승팀인 ‘kts남부’가 불꽃 튀는 경기를 벌였다. 단식 1경기는 3:2로 ‘인천동우회’가 따냈지만, ‘kts남부’가 단식2경기를 접전 끝에 3:2로 따내면서 결국 승부는 원점에서 복식으로 가리게 됐다. 갈수록 응원 전도 뜨거워지는 가운데 마지막 복식은 12:10까지 이어지면서 결국 ‘kts남부’가 최종 우승을 거머쥐고 작년도 준우승의 한을 풀었다.

마지막 경기인 족구 또한 작년도 우승팀인 ‘kts남부족구회’가 2회째 우승 트로피를 지켰다.

21점 단판제로 치러진 족구는 엄청난 수비력을 갖춘 ‘전북KT족구단’이 긴 랠리를 이어가며 명장면을 만들어갔지만, 다양한 공격을 앞세운 ‘kts남부족구회’를 따라잡지 못하면서 21:18로 아쉽게 승리를 내줬다.

모든 경기가 마무리되고 마지막 시상식과 폐회식만을 남겨둔 가운데 앞서서는 우승팀 맞추기 행운권 추첨과 더불어 아차상, 응원상이 수여돼 푸짐한 상품이 전달됐다.

이번 행사를 총괄한 이대산 경영관리본부장은 소감을 통해 “우천으로 변경된 일정 속에서 끝까지 경기에 임한 선수와 응원에 준 여러분께 감사 드린다. 오늘의 열정과 에너지를 우리 KT그룹의 힘과 열정으로 다시 모아주길 부탁한다. 우승팀에게 축하를 보내며 내년 이 자리에서 또 다른 모습으로 뵙기를 바란다”며 폐회 인사를 대신했다.



이어 우승팀에게는 트로피와 상금, 우승기가 수여되는 등 각 팀별 우승팀과 준우승팀, 장려상과 3위 팀에 이어 감독상, MVP, 특별상 시상을 끝으로 ‘2018 KT그룹 노사공동 동호회 한마음축제’의 대단원의 막이 내렸다.

종목별 수상내역

● 배드민턴

우승: 참사랑BMW
준우승: 기업클리어

● 탁구

우승: kts남부탁구회
준우승: 인천동우회

● 족구

우승: kts남부족구회
준우승: 전북KT족구단



미니 인터뷰

MINI INTERVIEW

배드민턴 첫 우승의 영예 ‘참사랑BMW팀’

강북무선운동센터 강경태, 차경호

“이번에 처음 채택된 종목으로서 1회 챔피언이 됐다는 게 자랑스럽고 기쁩니다. 응원해 준 강북 식구들에게도 고맙다는 인사를 전합니다. 같은 클럽에서 10년간 함께 꾸준히 운동해서 호흡이 잘 맞는 만큼 지역에선부터 우승을 놓치지 않고 여기까지 왔습니다. 두 번째 준결승에서 9:3으로 지고 있을 때 순간적으로 마음이 약해졌는데, 한 점씩 차근차근 점수를 내면 역전할 수 있다는 믿음이 있었기 때문에 이길 수 있었죠. 결승 중반에서도 11:9로 역전 당했지만 상대방이 아니라 여차피 자신과의 싸움이기 때문에 ‘실수를 줄이자! 파트너를 믿자!’는 마음으로 경기를 풀어나갔던 게 다시 역전으로 이어졌습니다. 아마 그런 신뢰가 우승의 기반이 된 것 같네요.

9to6가 활성화되면서 클럽에서 아침에 운동할 시간이 늘어나 KT노동조합에 감사 드리고 이런 대회를 해마다 축제로 만들어주셔서 고맙습니다. 회사 생활에 즐거움을 찾을 수 있도록 앞으로도 이런 자리가 자주 만들어지기를 바랍니다.”



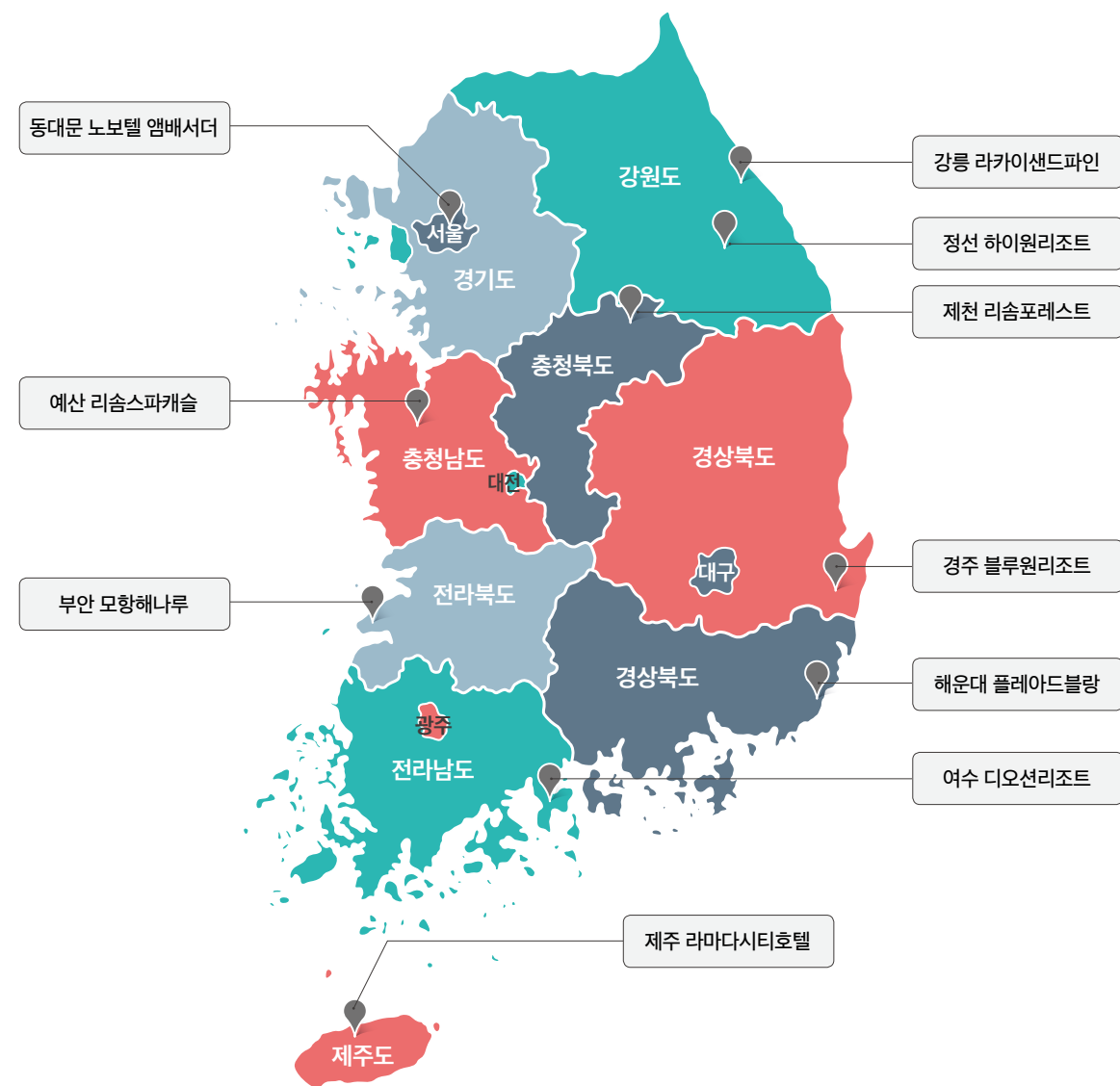
2018년 동계휴양소 운영

전국 10개소 155실, 12월 21일부터 1월 20일까지

노동조합과 회사는 지난 2017년도 단체교섭 결과에 따라 동계휴양소를 신설하기로 합의한 바 있다. 이에 다음과 같이 수련관 / 동계휴양소 / 콘도를 운영하니 희망하는 조합원은 기간 내 신청하면 된다.

전국 동계휴양시설

운영 기간 : 12월 21일(금)~1월 20일(일) 까지



● 운영시설

구분	수련관	동계휴양소	콘도
대상시설	6개수련관	10개소 (아래표 참조)	9개사(한화, 대명 등)
운영기간	12.21(금) ~ 1.20(일)	12.21(금) ~ 1.20(일)	12.14(금) ~ 1.20(일)
신청기간	10.22(월) ~ 10.30(화)	10.22(월) ~ 10.30(화)	10.30(화) ~ 11.16(금)
승인일	10.31(수) 09:00~18:00	10.31(수) 09:00~18:00	11.22(목) 09:00~18:00
추가신청기간 (잔여객실)	11.12(월) ~		없음

※ 콘도의 경우 콘도사의 동계성수기 객실 추첨일정에 따라 별도 신청기간 운영

● 입소신청

- 선정기준 : 저 이용자 순
(장기공로, 결혼, 장기근속 등 우선순위 미적용)
- 신청 및 승인기간 필히 준수 (기한 내 미처리시 별도 처리불가)
- 수련관, 동계휴양소 정기배정 완료 후 잔여객실 오픈(콘도 제외)

● 신청방법

- kate > ERP > HR > 개인업무 > 복지후생 > 신청 > 휴양시설
- 수련관, 콘도 또는 동계휴양소 선택, 이용시기 선택, 조회 및 신청

● 유의사항

- 휴양시설(수련관, 동계휴양소, 콘도) 중 1건만 승인 가능
- 동계휴양소는 입소 4일전까지 취소 가능
- 동계휴양소 운영기간중 생활/단체입소 미운영

2018년 권역별 전국 동계휴양소 (10개소 155실)

권역	지역	시설명	객실명	면적(평)	객실구조	수용인원	취사여부	객실수	담당자 및 연락처
서울	동대문	동대문 노보텔 엠베서더	디럭스 1베드룸	16	방1, 거실, 화장실1	3인/4인	가능	20	박재우 과장 010-3010-3848 유미선 과장 010-7337-4700
			힐콘도-슈페리어	30	방2, 거실, 화장실2	4인/6인	가능	30	이건우 차장 010-8836-9529 정광웅 과장 010-2775-1500
강원	정선	하이원리조트	온돌	32	원룸, 화장실1	4인/6인	가능	5	권중혁 과장 010-7277-6666
			스튜디오스위트	32	방1, 거실, 화장실2	4인/4인	불가	10	
부산	해운대	플레어드블랑	패밀리 스위트	18	방1, 거실, 화장실1	4인/5인	가능	15	이종민 과장 010-9809-606
경상	경주	블루원리조트	패밀리콘도	36	방2, 거실, 화장실2	5인/7인	가능	15	강태훈 과장 010-7300-1030
전라	여수	디오션리조트	오렌지	26	방1, 거실, 화장실1	4인/6인	가능	10	강성룡 과장 010-6751-3300
	부안	모항해나루가족호텔	디럭스	25	방1, 거실, 화장실2	4인/6인	가능	10	류기탁 차장 010-9830-0009
충청	예산	리솜스파캐슬	실버	23	방2, 거실, 화장실1	5인/7인	가능	15	임희철 차장 010-9559-2525
	제천	리솜포레스트	24평	24	방1, 거실, 화장실1	5인/7인	불가	5	이성만 과장 010-3451-3883
제주	제주시	라마다시티호텔	라마다 스위트	13	방1, 거실, 화장실1	4인/4인	불가	20	김양은 과장 010-2689-2557



산업안전보건법 전부개정안 입법예고.

산재공화국 오명 벗을까?

1만명 당 산재 사망률 OECD 최고 수준

잇단 산업현장 사고로 국민 불안감이 커지면서 근본대책 마련을 요구하는 목소리가 확산되고 있다. 특히 노동자가 사망하는 이른바 '중대사고'가 빈발하면서 국민 불안감이 커졌다. 실제로 우리나라의 노동자 1만명 당 사고사망자 수 비율인 사고사망만인율은 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 최고 수준이다. 고용부 등에 따르면 2017년 한 해 동안 산업재해를 입은 노동자는 8만 9848명이다. 이 중 964명이 업무상 사고로 목숨을 잃었다. 매일 240여명이 부상을 입고 3명이 사망한 것이다. 사망사고를 업종별로 나눠보면 건설업(506명), 제조업(209명), 서비스업 등 기타 사업(144명), 운수창고통신업(71명) 등의 순이다. 재해유형별로는 추락(366명, 38.0%), 끼임(102명, 10.6%), 부딪힘(100명, 10.4%) 순으로 많이 발생했다.

국내 산업재해 통계는 선진국에 비해 재해율이 낮은데 반해 사고사망 비율은 월등히 높은 비정상적인 양상을 보여주고 있다. 산재사고를 감추려고 하는 산업계 관행도 문제지만 근본적으로 사망사고가 많다는 것이 근본



적인 이유라는 것이 전문가들의 해석이다. OECD 통계에 따르면 2014년 국내 전체 재해율(0.50%)은 독일(2.33%)의 1/4 수준이다. 하지만 사고사망만인율은 우리나라(0.53)가 독일(0.15)의 3.5배 수준이다.

경제와 산업이 발달한 만큼 각종 재해 위험도 함께 증가했다는 지적이다. 산업의 발전 속도만큼 대형화, 복잡화, 집적화, 고도화된 시설·설비와 관련한 위험도 커졌다는 것이다. 날마다 새로운 화학물질 생산이 시작되고 장비는 고속화됐으며 특히 고도성장으로 인한 시설·설비 노후화 등으로 인한 안전관련 시스템 붕괴가 확대되고 있다.

하지만 문제 해결을 위한 정책·제도적 뒷받침은 미흡한 것이 현실이다. 이렇다 보니 노동계와 학계를 중심으로 산업재해를 줄이기 위한 보다 적극적인 국가 책임론이 제기되고 있다. 안전보건공단 관계자는 "현대사회에서 위험은 구조적 문제에서 비롯되는 경우가 많기 때문에 개인이 조심한다고 해서 해결되지 않는다"면서 "위험을 숨기지 않고 구조적 문제로 규정해 일상적으로 관리하고 국가가 책임져야 하는 시대가 됐다"고 말했다.



위험의 외주화 금지, 산재사망기업 처벌강화, 산재예방 노동자 참여 확대 필수

최근 정부는 한국전력과 발전회사 등 5개 회사에 대해 무재해 사업장으로 발표하고 지원금을 지급한 바 있다. 그러나 이는 위험한 작업이 모두 외주화됐고 하청노동자들로 전가됐기 때문이다. 이런 구조하에서는 산업재해 사고가 일어났을 때 원청 사업주는 처벌이 없고 하청 사업주만 벌금 등 조치를 받는다. 안전보건공단 산업안전보건연구원이 지난해 발표한 '원·하청 산업재해 통합통계 산출 실태조사' 결과에 따르면 2015년 기준 사고사망만인율은 원청·상주 하청업체 0.21명, 원청·상주 및 비상주 하청업체 0.20명에 비해 원청은 0.05명 수준으로 하청 노동자의 사고사망만인율이 월등히 높았다. 이런 결과는 사회적 논란이 계속되고 있는 이른바 위험의 외주화가 통계적으로도 확인되는 대목이다. 정부는 사고가 날 때마다 특별근로감독을 한다고 설쳐대지만 사후약방문식에 불과할 따름이다. 여전히 대한민국에는 살인기업이 판치고 있고 노동자들은 죽음의 사업장에서 고통 받고 있다. 더욱 심각한 것은 최근 발생하는 산업재해가 하청노동자에게 집중되고 있다는 사실이다. 비용 절감만을 위한 위험의 외주화는 위험을 하청 노동자에게 전가하는 것으로, 그 만큼 산업재해의 위험이 높다는 것을 의미한다. 따라서 산업재해로 인한 노동자의 사망사고와 산업재해를 예방하기 위해서는 위험의 외주화를 최소화하고 위험의 전가에 따른 원청의 책임을 강화해야 한다.

이런 점에서 위험에 노출돼 일하는 모든 사람을 보호하겠다는 고용노동부의 산업안전보건법 전부개정안은 과거에 비해 진일보했다고 판단된다. 이번 산업안전보건법 전부개정법률안의 주요내용은 ①위험에 노출되는 일하는 모든 사람 보호 ②위험의 외주화 방지를 위한 도급 제한 ③위험으로부터 수익을 얻는 자의 산업재해 예방 책임 확대 ④작업중지 제도의 실효성 제고 ⑤건설업 특례에 관한 '절' 신설 물질안전보건자료의 비공개정보 심사 강화 ⑦법의 실효성 제고를 위한 처벌 강화 ⑧그 밖에 법 체계 정비 등으로 요약할 수 있다. 이번 산업안전보건법 전부개정안은 산업재해로 사망하는 노동자를 줄이고, 그 동안 보호받지 못한 일하는 사람을 보호하기 위한 크나 큰 목적을 가지고 있다. 법의 구멍은 현장에서 곧바로 노동자의 피해로 이어진다. 국회 입법만이 방법은 아니다. 시행령을 통해서도 충분히 가능한 부분이다. 정부가 이에 대한 분명한 의지와 태도를 보여주어야 한다. 개정된 산업안전보건법이 모든 노동자의 생명과 건강을 보호할 수 있기를 기대한다.



기업 사회공헌의 진화, CSR도 트렌드다

기업의 이익을 사회에 환원하는
사회적 책임을 강조한 사회공헌활동은
양적 팽창을 넘어 질적 성장을 거듭하고 있다.
그 방법 또한 단순 기부의 후원자 역할에서
벗어나 사회문제에 적극 대응하면서 기업이
보유한 자원을 적극 활용하는 테마가 주를
이룬다. 차별화되고 진화하는
기업 사회공헌활동을 살펴보자.

1980년, 독일의 프리미엄 청소장비 전문기업 카처(Karcher)는 브라질의 리우 데 자네이루에 있는 예수상을 세척했다. 그들은 이후 후손들에게 위대한 유산을 남겨주자며 전 세계문화유산과 랜드마크를 청소하는 ‘카처 세계문화유산 클리닝 캠페인’을 39년간 지속해왔고, 오랜 청소 분야의 기술과 기업의 특성을 살린 이 사회공헌 활동에 전 세계는 주목했다. 커피체인점 스타벅스가 2011년부터 시작한 ‘일자리 만들기(Create Jobs for USA)’ 캠페인. 당시 미국 실업률이 8%대인 상황에서 스타벅스는 정치헌금을 끊고 500만 달러를 일자리 만들기에 기부했다. 여기에 2년간 매장 방문 고객이 5달러씩 기부한 1000만 달러를 보태, 이 돈을 180여개 민간 지역개발금융기관(CDFI)이 모여 만든 기회금융네트워크(OFN)에 투입했고, OFN은 자금을 1억500만 달러로 불렸다. 이 자금은 미국 전역의 중소기업에 투입됐고, 영세기업의 살림살이는 5,000여 개의 일자리 창출이라는 고용확대로 이어졌다. 흔히 CSR(Corporate Social Responsibility)이라 불리는 사회공헌활동은 산업화 과정에서 생긴 빈곤층에 대해 기업이 자선 기부활동을 전개하면서부터 생겨났다. 최근 그 활동영역이 교육, 환경, 문화에까지 확대됐는데 2000년 이후부터

대부분의 기업은 자신의 비즈니스와 연계된 사회공헌 프로그램을 찾기 시작했고, 이제 기업의 지속 가능한 경쟁력으로 사회공헌활동의 흐름이 바뀌게 됐다. 이는 사회공헌활동이 더 이상 경영의 보조적 수단이 아니라 그 자체로 경쟁 우위를 창출하는 비즈니스라고 인식되고 있기 때문이다. 다국적 기업들은 이미 오래 전부터 사회공헌과 마케팅을 분리하지 않고 있다. 이들에게 지역 사회에 기여하는 것은 광고 이상의 관측 활동이다.

사회공헌의 차별화 전략

사회공헌에 대한 사람들의 기대치는 과거에 비해 훨씬 높아졌다. 2016년 산업정책연구원의 보고서에 따르면 우리나라 국민은 기업의 사회적 역할로서 일 자리 창출 다음으로 중요한 것이 사회공헌(44.6%)이라 답했다. 오늘날 소비자들은 자신의 소비 활동에 대한 가치를 부여하기 위해 기업의 사회적 가치를 연계시킨다. 글로벌 통합 정보분석기업 닐슨의 ‘기업의 사회공헌 활동에 대한 글로벌 소비자 보고서’는 사회에 긍정적 영향을 주기 위해 노력하는 기업 제품을 구매하겠다고 응답한 수치가 2013년 50%에서 2016년 66%로 증가했다고 밝혔다.

특히 사회공헌의 대상은 주로 취약계층이 대부분이다. 고용불안정 등 급격한 사회변동으로 새로운 빈곤층이 양산되는 최근 우리 사회에서 다양한 지원수단이 강화된 기업의 사회공헌활동은 문제 해결의 효과적인 수단 중 하나라는 점에서도 의미를 지닌다.

실제 기업의 사회공헌활동 동기에 대한 한 조사에서는, 한국 기업들 대부분이 기업의 사회적 책임과 이미지 제고, 직원들의 자긍심 증진을 이유로 내세웠다. 이는 기업 스스로가 사회공헌을 사회적 문제해결에 기여해야 하는 책임이라 여기고 있다는 점에서 긍정적으로 보인다. 물론 기업이 이러한 동기를 지니게 되기까지는 사회구성원들의 요구가 있었기 때문이다. 기업은 소비자가 인정하지 않으면 살아남을 수 없는데 소비자들이 기

업을 사랑하는 이유는 점점 변하고 있다. 새로운 주제로 사회공헌 모델의 영역을 넓히는 국내 기업들도 눈에 띈다. 가령 SM엔터테인먼트는 ‘SMile’이라는 사회공헌 브랜드를 갖고 있다. SM은 유니세프 한국위원회와 사회공헌 협약을 체결해 음원 수익의 일부를 기부, 베트남 어린이들의 음악교육을 지원하고 뮤직 페스티벌을 개최해 어려운 환경에 있는 아동들을 응원한다. 얼마 전 2018광주비엔날레에서는 이수그룹이 북 세어링 형태의 프로그램 ‘더 블루박스 프로젝트’를 선보였다. ‘상상된 경계들’이라는 광주비엔날레 주제에 맞춰 기획된 이 프로그램은 전시장을 찾은 방문객들이 전시 도서 중 한 권을 무료로 선택한 후 블루박스에 넣으면 원하는 이에게 우편 배달해주는 서비스다.



이 외에도 삼천리자전거는 보육원 아동 및 한 부모, 조부모 가정과 같이 두 발 자전거를 가르쳐 줄 사람이 없는 아동들에게 자전거 타는 법과 도전정신을 알려주는 ‘자전거아빠’ 캠페인을 진행하고 있고, 한화건설은 사회복지시설의 휴식공간 등을 활용해 도서관을 만드는 ‘꿈에 그린도서관’ 조성사업을 진행하고 있다.

KT는 발달장애 청소년과 함께하는 음악여행 봉사활동을 펼치며 발달장애예술인의 재능기부를 통한 나눔 확산에 참여, 장애인 인식변화에 앞장서고 있다. 또한, 결혼이주여성 가족 화상상봉 및 봉사활동을 통해 현지 화상상봉, IT체험, 의료 무상진료, 한국 전통문화 체험 등의 활동을 펼친 바 있다.

기업의 최우선 목적이 수익창출이라는 것을 모르는 사람은 없다. 그런 만큼 고객들은 해당 기업 캠페인의 동기에 당연히 의문을 제기할 것이고 캠페인이 명확한 혜택을 주지 않는다면 그 기업을 외면할 것이다. 어쩌면 오늘날의 기업은 브랜드가 실질적인 공헌을 할 수 있도록 사회적 목적을 선택하는 것이야말로 최선의 생존 전략일 수 있다.

매일노동뉴스 논설위원 박성국

“그들은 ‘바이러스’를 없애려 했다”

반환점 돈 ‘삼성 노조와해 수사’ 남긴 것과 아쉬운 것

그들은 이번 작전을 ‘악성 바이러스’를 없애는 것으로 비유했다. 바이러스는 곧 노동조합이었다. 노조는 기업 건강을 해치며, 그대로 방치하면 암 덩어리로 자란다는 식이다. 바이러스 치유는 기업의 사명이다. 전 임원과 직원이 비노조 DNA를 체화하는 것만이 침투한 바이러스에 대응하는 길이다. 본사·계열사·협력회사 할 것 없이 한 데 뭉쳐 노조와 맞섰고, 와해시키기 위해 치밀하게 움직였다. 삼성전자와 삼성전자서비스는 그렇게 노조를 없애기 위해 전사적 역량을 동원했다.

지난 9월27일 검찰은 ‘삼성전자서비스 노조와해 사건’의 중간수사 발표에서 “무노조 경영방침을 관철하기 위해 조직범죄를 저질렀다”고 밝혔다. 검찰과 삼성은 최근에도 수사 결과를 두고 치열한 법리다툼을 벌이고 있다. 검찰의 결론은 낯설지 않다. 작고한 이병철 회장은 생전에 “내 눈에 흙이 들어가기 전까지 노동조합은 절대 안 된다”고 말했다. 삼성 그룹은 그야말로 필사적이었다. 핵심 노조 간부 미행은 물론 납치·감금까지 서슴지 않았고, 기필코 노조를 와해했다. 심지어 노조에 가입했다가 퇴사한 직원의 재취업까지 막으려 했다. 노조 탈퇴와 무력화 작업을 ‘그린화 전략’으로 미화했다. 검찰이 밝힌 삼성전자서비스 노조와해 사건의 전모와 밝히지 못한 진실은 무엇일까.

“노조와해는 개인 일탈 아닌 조직 범죄”

삼성전자서비스 노조와해 사건은 지난 2013년 금속노조 삼성전자서비스지회의 고소·고발사건에서 비롯됐다. 5년 이상 사건을 방치했다가 뒤늦게 수사에 나선 검찰의 결론은 명확했다. 군사작전을 방불케 하는 기업의 범죄라는 것이다. 이상훈 삼성전자 이사회 의장 등을 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 위반 혐의로 불구속 기소하면서 32명의 관련자를 재판에 넘겼다.

삼성의 노조파괴는 백화점식 수법이었고, 악랄했다. 폭행·감금·테러를 제외한 모든 수단과 방법을 썼다고 해도 과언이 아니다. 노조파괴는 삼성그룹 미래전략실 인사지원팀이 총괄했다. 삼성전자와 삼성전자서비스, 협력업체를 지휘하면서 ‘장기간’에 걸쳐 일사불란하게 노조파괴를 시도했다. 삼성은 매년 노조설립 저지·와해를 목적으로 그린화 전략을 수립해 계열사들이 대응하도록 했다. 2013년 심상정 정의당 의원이 공개한 ‘2012 S그

룹 노사전략’ 문건에 나온 내용이 검찰에 의해 사실로 확인됐다. 삼성은 그린화 전략을 삼성전자서비스지회에 적용했다.

김대환 전 노동부 장관 정책보좌관 출신인 송아무개씨와 계약을 맺고 노조와해 전략을 자문 받았다. 한국경영자총협회를 통해 협력업체와 지회가 진행한 단체교섭을 지연하도록 배후에서 조정했다. 김아무개 전 경찰청 정보국 경찰관(경정)을 매수해 지회 내부 정보를 습득했다. 삼성은 2013년 6월에서 이듬해 3월까지 지회설립을 준비 중이거나 노조활동이 활발한 협력업체를 강제로 폐업시켰다. 비조합원은 일자리를 앞선해 쫓지만 조합원은 블랙리스트에 올려 협력업체 재취업을 막았다. 업체 사장에게는 금품을 줬다. 조합원에게 불이익을 주려고 일감을 주지 않는 방식으로 임금을 깎았다. 노조를 무력화하기 위해 천륜을 저버리는 행위도 서슴지 않았다. 2014년 5월17일 염호석 지회 양산센터 분회장이 숨지자 노조탄압 사실 확산을 차단하기 위해 부친을 회유했다. 6억8천만원을 주고 고인의 주검을 빼돌렸다.

삼성의 강경한 방침에는 노조 혐오증이 자리잡고 있었다. 전략문건에서는 “노조가 생기고 나면 와해시키기 어렵고, 경영에 막대한 지장을 초래하는 만큼 사전예방만이 최선”이라며 “어떠한 악성노조 바이러스가 침

투하더라도 임직원들이 흔들림 없도록 비노조 DNA를 확실하게 체화시켜한다”고 강조했다. 삼성전자서비스와 협력업체 간 광범위한 불법파견을 감추기 위해 노조를 와해하려 했다는 지적도 나온다. 검찰은 “외주형태로 일을 시켜 비용은 절감하고 관리는 정규직처럼 엄격하게 하되, 하청업체에 노조 싹이 자라지 못하도록 초동대처를 했다”면서 “대기업에서 하청업체 노무관리까지 철저하게 개입하게 된 문제의 근원인 불법파견을 정면으로 문제 삼아 기소했다”고 밝혔다.

‘삼성과 노동부·경찰 유착’ 미제로 남겨

검찰에 따르면 노조파괴 공작을 총괄 기획한 곳은 삼성그룹 미래전략실 인사지원팀이었다. 구체적 계획과 실행은 삼성전자·삼성전자서비스와 각 협력업체에서 담당했다. 단체교섭 전략은 한국경총, 노조원 정보와 시신 탈취는 경찰이 조력했다. 노동부는 불법파견 감독 결과를 누설하고 조직적으로 은폐했다. 삼성은 전사적 역량에 더해 정부기관과 경제단체의 총력 지원을 바탕으로 노조 무력화를 추진한 셈이다. 아무리 삼성이더라도 국가기관과 유관단체까지 동원해 노조파괴를 한 것을 보면 기가 찰 정도다.

그런데 검찰의 수사결과는 여러모로 아쉬운 점을 남겼다. ‘꼬리자르기’ 식이었다는 비판도 나온다. 조직적 범죄였다는 규정에도 구속된 삼성그룹 관계자는 노무 담당임원 2명이다. 이상훈 삼성전자 이사회 의장(삼성전자 경영전략실장) 등 핵심 임원에 대해서는 기소하는 선에서 그쳤다. 그룹과 계열사를 일사불란하게 움직이고, 막대한 예산을 투입하는 결정을 내린 최고 의사결정권자에 관한 단죄는 약하거나 외면했다.

삼성과 정부기관의 결탁도 정면으로 수사하지 않았다. 검찰은 삼성의 노조와해를 조력한 경찰청정보국 소속 퇴직 경찰 김아무개 경위 한 명만 기소했다. 노조탄압에 항의하며 자살한 염호석 조합원의 부친을 회유하기 위해 삼성은 경찰 정보망을 통해 회유 적임자를 찾아냈다. 삼성의 염 조합원의 시신 탈취과정도 경찰력의 조력으로 가능했다. 검찰은 이를 공소장에 기재했음에도 정작 퇴직경찰 한 명만 기소했다. 노동부에 관한 수사도 마찬가지다. 삼성전자서비스와 협력업체 간 불법파견 특별감독 추진과정에서 일선 근로감독관들은 불법파견 의견을 제시했지만 노동부 고위관료가 나서 이를 묵살했다는 혐의다. 또한 노동부가 불법파견 특별감독 관련한 정보를 삼성 쪽에 누설했다는 의혹도 제기됐다. 검찰은 노동부 일선부서를 압수수색하면서 호기롭게 수사했지만 노동부 고위관료에 대해 법적 책임을 묻지 못했다. 문재인 정부는 노동존중국가를 지향한다고 표방하고 있다. 노조 파괴 적폐에 대해 엄정하게 책임을 묻되, 불행한 과거가 되풀이하지 않도록 부당노동행위 처벌을 강화해야 한다.



2018년 3분기 정기 중앙 노사협의회 결과



KT TRADE UNION NEWS

C/Sales직 G직 전환에 따른 퇴직연금 DC/혼합형 전환 안내



확정급여형(이하 DB형)에서 확정기여형(이하 DC형) 전환을 아래와 같이 시행한다.

- 신청대상 : C/Sales직 중 DB형 또는 혼합형 가입자 (희망자 限)
 - 연대보증 복지기금 대부자는 보증보험 대체 또는 전액 상환 시 전환 가능
 - (문의: 경영지원실 경영지원담당 복지팀, 031-727-4037, haikyung.yang@kt.com)
 - 퇴직연금 가입유형 확인 : ERP>HR>개인업무>급여>퇴직금>퇴직연금관리
- 전환유형 : DC형 또는 혼합형(DC+DB) 중 택일
 - 단, 기존 혼합형 가입자는 DC형만 신청 가능
 - ※ [양식#1] 퇴직연금제 전환 신청서 작성 (금융기관 제출, 회사 제출 불필요)
- 전환기준일 : 2018.06.30일자(퇴직금 산정 기준일)
 - ※ 평균임금에 반영되는 C/Sales직 성과급 (지급월 2017.8~2018.7년 평균임)
- 세부일정
 - 금융기관별 전환 신청접수: 2018. 10. 29(월) ~2018.11.09(금)

- 신청 결과 안내(e-Mail) : 2018.11.14(수)
- 전환일(DC계좌 입금일) : 2018.11.29(목)
- 금융기관
 - 보험 : 삼성생명, 교보생명, 미래에셋생명, 신한생명, 한화생명
 - 은행 : KB국민, IBK기업, NH농협, 신한, 우리, KEB하나, 경남, 광주, 대구, 부산, 전북, 제주
 - 증권 : 미래에셋대우, 삼성증권, 신한금융투자, 한국투자 하나금융투자, KB증권, NH투자증권, 대신증권
- 금융기관별 안내자료 게시
 - 게시장소 : ERP > HR > 개인업무 > 게시판 > 공지사항
 - 안내자료 : 금융기관별 DC형 추천상품, 수익률 안내 등
 - ※ 금융기관별 안내자료 등 자세한 사항은 자료실 - [문서/정책] 참고

2018년 하반기 중학생 자녀 글로벌 어학연수 시행

2018년 단체교섭 결과 및 관련 법령 개정내용을 반영해 사규가 개정됐다.

- 신청대상 : 현재 중학교 재학 자녀를 둔 KT 직원
 - 단, 부장, 센터장, 지점장 이상 제외(노동조합은 지부장 이상 제외)
 - * 본사(사업부서/지원부서 포함) 팀장은 지원 가능
- 선정방법
 - 직원1인당 1자녀만 신청가능/ 부부사원은 직원 1명만 신청가능/ 기선정자 신청불가
 - 선정인원 : 30명 (신청 마감 후 지역본부별 선정 T/O인원 추첨)
 - ※ 글로벌 어학연수 선정자는 서약서 작성
- 선정 대상자 발표 예정일 : 2018년 11월 12일
- 캠프개요
 - 캠프일정 : 2018.12.28 ~ 2019.1.27(예정)
 - 프로그램 : 실질적 학습효과 및 글로벌 체험 (4주)
 - 어학연수 : 캐나다 정규 스쿨링 프로그램 참여 및 홈스테이 등
 - 문화체험 : 유명대학(UCLA, UBC), 주요도시 및 자연 탐방 등
 - 본인부담금 : 50만원

노동조합, 주요 사업에 선도적 역할 담당할 우수지부 선정



KT노동조합은 2018년 10월 16일(화)부터 우수지부 12곳을 선정하고, 오는 31일까지 인증패와 격려금을 수여할 계획이다.

최장복 조직실장은 강남지방본부 서울강남유선운용센터지부 및 강북지방본부 의정부지부 등을 찾아 축하를 전하고 각 지부장을 상대로 “적극적인 참여와 단결로 현장 목소리에 더욱 귀 기울이고 조합원을 위해 열심히 노력해 줄 것”을 당부했다.

우수지부 인증은 노동조합 조직강화사업 중 하나로 현장에서 모범적인 활동을 펼치고 있는 우수지부를 정기적으로 선정하여, 조합활동 활성화를 독려하기 위한 것으로 이번 우수지부는 다음과 같다.

우수지부 내역

▲강북지방본부 의정부지부 ▲강남지방본부 서울강남유선운용센터지부 ▲서부지방본부 서부고객본부지부 ▲부산지방본부 경남유선운용센터지부 ▲대구지방본부 서대구지부 ▲본사지방본부 수납지원센터지부 ▲전남지방본부 목포지부 ▲전북지방본부 북전주지부 ▲충남지방본부 충남고객본부지부 ▲충북지방본부 충북고객본부지부 ▲강원지방본부 춘천지부 ▲제주지방본부 제주네트워크지부

김해관 위원장, 충북지방본부 한마음·한가족 추계 체육행사 격려방문



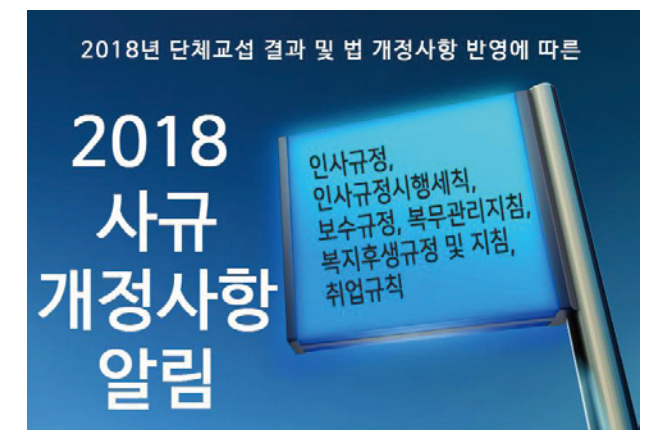
김해관 위원장은 10월 17일 (수), 추계 체육행사가 열린 충북지방본부를 찾아 조합원들을 응원하고 격려했다. 이번 방문은 체육행

사 시간을 맞아 충북지방본부 전체가 참여한 특별한 행사로 진행하자 이를 격려하기 위해 이루어졌다.

충북지방본부 추계 체육대회는 총 355명 임직원의 소통을 위한 단결의 장으로 막을 올렸으며 명랑 운동회와 노래 및 악기연주가 동원된 기관별 장기자랑 등을 펼쳤다.

김해관 위원장은 이날 “현장에서 고생하는 조합원들이 단 하루만이라도 스트레스를 날려버릴 수 있는 행사가 되길 바란다”고 축하한 뒤 “추계체육대회가 경쟁보다는 진한 동지애를 가슴으로 느낄 수 있는 단결과 회복의 시간이 되길 바란다”고 격려했다.

2018년 사규 개정사항 안내



2018년 단체교섭 결과 및 관련 법령 개정내용을 반영해 사규가 개정됐다.

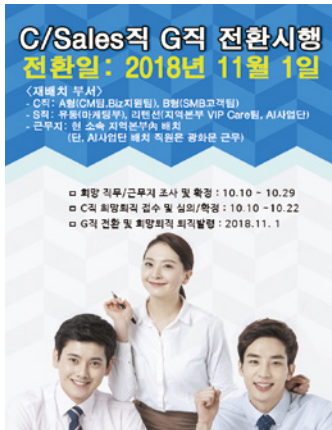
- 대상사규 : 인사규정, 인사규정시행세칙, 보수규정, 복무관리지침, 복지후생규정, 복지후생지침, 취업규칙
- 주요내용
 - 인사규정 : C/Sales직의 G직 전환에 따른 관련조항 삭제 등 희망퇴직제도 대상 확대 반영
 - 인사규정시행세칙 : 성희롱 관련 피해자 권리 강화 및 전문성 강화
 - 보수규정 : 임금피크제 개선사항 등 근로기준법의 수당지급 기준 현행화
 - 복무관리지침 : 1년 미만 연차유급휴가 보장 등 Core-time 근로제 유형추가
 - 복지후생규정 및 지침 : 대학학자금 지원제도 부활 등
 - 취업규칙 : 인사규정 제24조 제6호와 제37조 폐지 등
 - ※ 세부적인 개정사항은 [문서/정책] 자료실 참고

C/Sales직의 G직 전환시행

2018년도 단체교섭 노사합의(5.25)에 따라 C/Sales직의 G직 전환이 시행된다.

- 개요

- G직 전환일 : 2018년 11월 1일
- 재배치 부서
 - C직 : A형(CM팀,Biz지원팀), B형(SMB고객팀)
 - S직 : 유통(마케팅부), 리텐션(지역본부 VIP Care팀, AI사업단)



- ※ 근무지: 현 소속 지역본부 내 배치(단, AI사업단 배치 조합원은 광화문 근무)
- 급여 : 2018년 11월 급여부터 G직 기준 지급
- 평가/승진 : 2018년에 한해 기존 G직과 분리하여 시행
- 직무전환 교육 : 직무별 1~8주 교육 프로그램 마련/시행
- ※ C직 중 Mass개통/AS 업무를 계속 수행하기 희망하는 조합원은 퇴직 후 KT Service로 재취업 기회 부여(상세 내용 별도 안내 예정)

■ 주요 일정

- G직 전환 및 희망퇴직 조합원 퇴직발령 : 2018년 11월 1일자
- 재배치 부서로 발령
 - C직 : 개통/AS 업무 이관과 연계하여 11월 1일부터 월단위 순차적 발령
 - S직 : G직 전환일(11.1)에 발령

※ 자세한 사항은 [문서/정책] 참고

2018년 하반기 창업지원휴직 시행

재직 중 창업도전 기회를 제공하여 개인별 역량개발 및 경력전환을 체험할 수 있는 기회를 부여하기 위해 2018년 하반기 창업지원 휴직을 시행한다.

- 지원자격 : 실근속기간 20년 이상 직원 중 희망자
 - 최근 6개월 이상 정상 근무자(휴직, 교육파견 등으로 정상 근무하지 않은 경우 신청불가)
 - 교육파견 복귀자의 경우 의무복무기간 만료자
- 대상분야 : 제한없음(개인이 희망하는 모든 창업분야)
- 휴직기간 : 최소 1년 6개월 ~ 최대 3년 6개월
 - 의무휴직기간: 1년 6개월 (6개월 단위 연장가능)
- 신청절차
 - 신청방법 : 희망자가 신청서류(창업지원 휴직신청서, 사업계획서) 작성 후 ERP 시스템 등록
 - 신청위치 : ERP > HR > 개인업무 > 인사정보 > 휴직/퇴직신청 > 창업지원휴직 신청
- 선발절차
 - 1차심의 : 사업계획서의 사업성, 준비도, 적정성 및 창업가 적

신 등 평가

- 2차심의 : 1차 통과자 대상으로 결격사유 등 고려 적합/부적합 검증

※ 자세한 사항은 자료실 - [문서/정책] 참고

2018년도 퇴직연금 중도인출에 따른 제도전환 2차 시행

퇴직급여보장법 제22조(적립금의 중도인출)및 동법시행령 제14조의 법정사유로 긴급자금이 필요한 조합원에 대하여 중도인출을 위한 확정기여형(이하 DC형) 전환을 시행했다.

- 신청대상 : 확정급여형(이하 DB형) 또는 혼합형 퇴직연금제 가입 직원 중 법정 중도인출 사유를 충족하는 직원
- ※ DB형은 DC형 또는 혼합형으로 전환, 혼합형 가입자는 DC형으로만 전환 가능

☞ 유형확인 : ERP > HR > 개인업무 > 급여 > 퇴직금 > 퇴직연금 관리

■ 법정 중도인출 사유

- 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
- 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 전세, 임차보증금 부담 시(1회 한도)
- 가입자 또는 부양가족이 6개월 이상 요양하는 경우
 - 부양가족의 범위는 문서정책/자료실에 첨부한 Q&A 참조
- 가입자가 파산 선고 또는 개인회생절차 개시 결정을 받은 경우
- 그 밖에 천재지변 등의 피해(고용노동부장관 고시)

2018년 3분기 노사협의회 개최



노동조합과 회사는 9월 28일(금) 분당 사옥 17층 대회의실에서 3분기 정기 중앙노사협의회를 열고 △대부제도 프로세스 개선 △현장직원 노후 옷장 대개체 △사무집기 교체 △네트워크 부문 긴급복구용 노트북 대개체 △소통, 협업 활성화를 위한 예산지원 등 총5개의 노동조합 요구안을 심의, 의결했다.

노동조합은 먼저 “노동조합이 요구하는 안건 하나하나가 전부 기본적인 것이며 조합이 요구하지 않더라도 회사가 알아서 챙겨야 할 것들이다”고 주지한 뒤 “회사가 계속 노동조합과 조합원을 등한시 할 경우 노동조합은 성명서에 발표한대로 이를 좌시하지 않을 것이며 필요하다면 회사와 적대적 관계가 되더라도 원칙대로 행동하겠다”고 경고했다.

이어진 협의에서 노사는 △대부제도 프로세스 개선과 관련하여 증빙서류 유효기간을 발급일로부터 6개월간 인정(단, 개인정보보호법 상 보관 불가하므로 대부 재신청시마다 사본 제출 필요)하기로 하고 △현장직원 노후 옷장 대개체 △사무집기 교체 △네트워크 부문 긴급복구용 노트북 대개체도 시행할 것을 의결했다. 다만, △소통, 협업 활성화를 위한 예산 지원은 부서운영비를 활용하되 2018년 4분기는 기 배정된 예산을 활용하고 2019년 이후 소통·협업 활성화를 추진한다는 방침이다.

노동조합, 252개 지부에서 출근선전전 일제 실시



노동조합은 9월 28일(금) 오전 8시부터 회사의 성실한 노사관계 태도를 촉구하는 성명서를 배포하며 252개 지부 앞에서 출근 선전전을 일제히 실시했다.

이는 KT의 시가총액이 3위 업체와 역전되었다는 소식에 많은 조합원이 상실감에 빠지고 올해 단체교섭 결과에 대해 ‘퍼주기 교섭이었다’고 폄하하는 등 일부 경영진의 구태의연한 작태 등 회사의 경영리더십에 대한 신뢰훼손과 위태로운 노사관계 태도에 강력히 경고를 보내기 위함이었다.

김해관 위원장은 성명서를 통해 “자금의 KT상황이 이렇게 어려워지게 된 데에는 외부 환경도 환경이지만 황회장을 포함한 경영진이 무사안일, 제 한 몸 돌보는 데만 신경 쓸 뿐 정작 회사의 현재와 미래에 대한 비전을 제시하지 못한다 있다”고 비판한 뒤 “회사가 노동조합의 정당한 요구를 계속 해태할 경우 상생의 노사관계는 더 이상 의미가 없으며 앞으로는 원칙적으로 행동할 것이다”고 강력 경고했다.

2018년 4분기 시니어 컨설턴트(Senior Consultant) 선발

2018년 4분기 시니어 컨설턴트(Senior Consultant)를 선발했다.

- SeniorConsultant 정의
 - 정년 퇴직하는 조합원의 숙련된 기량을 지속 활용하기 위해, 직무전문성이 높은 정년퇴직(예정)자를 재고용하는 제도
- 처우 및 수행업무
 - 고용기간 : 1년 기본 + 1년 추가 가능(우수성과자)
 - 총보수 : 3,600만원/년

- 복지사항 : 기존과 동일
 - 단, 연금저축, 상조, 상호부조, 대부, 학자금지원 제외
- 수행업무 : 기존과 동일직무 수행원칙

■ 지원자격

- 2018년도 4분기 정년퇴직(예정)자(58.10月 ~ 12月生) 중 아래 자격 중 하나를 충족하는 자
 - ① 임금피크기간 年평균 8 마일리지 이상(15~17년도 평가&기타 마일리지)
 - ② 1등 직무전문가 수행자(최근10년內)

조합원 총회 앞두고 현장설명회 개최



KT노동조합 중앙사무집행위원들은 9월 18일(화) 4.8노사합의 관련 조합원총회를 앞두고 현장설명회를 계속 이어갔다.

중앙상집은 현 사안에 대한 정보가 미흡하거나 깊이 알지 못하는 조합원들에게는 현안을 자세히 설명하고, 조합원 총회 목적사항을 비교적 잘 알고 있는 조합원들과는 간담회 시간을 통해 질의응답을 주고 받았다.

중앙상집은 이어 “법원 판결 이후 현 집행부가 과거 집행부에서 일어난 일로만 여기고 당면 사안에 대해 차일피일 미루기만 한다면 노조운영은 큰 소용돌이에 빠지게 된다”며 “김해관 현 위원장이 여러 위험부담을 감수하고라도 조합원 여러분과 함께 해결해 나가겠다는 의지를 갖고 있으니 압도적 찬성으로 노동조합에 힘을 실어달라”고 호소했다.

이에 수도권 지역의 조합원은 “전 집행부의 일을 현 위원장으로서 책임지려는 자세와 공약을 이행하기 위해 지난 단체교섭 때 끝까지 투쟁해 준 점을 높이 평가하고 있다”고 밝히기도 했다.

중앙상집의 현장순회에 앞서 오전 7시 30분에 열린 중앙간부 회의에서 김해관 위원장은 “욕 먹기 싫고 힘들다고 멀리 돌아갈 생각을 해서는 안 된다”고 말한 뒤 “이미 벌어진 과거에 대한 탄식이나 책임 떠넘기기는 무의미하며, 잘못된 일에 대해서는 깨끗이 사과하고 분명하게 매듭을 지어야 새롭게 나아갈 수 있다”고 강조했다. 이어 “사익추구가 아닌 절차상 잘못을 했다 해서 개인에게 책임을 묻는 것은 당사자뿐 아니라 그 가족들마저 감당기 어려운 엄청난 고통 속으로 밀어 넣는 일”이라며 “면책여부에 대해 집행부에서 결정하기 보다는 전체 조합원의 뜻을 묻는 것이 가장 민주적인 절차”임을 거듭 설파했다.

