판

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

kt 노동조합 (13606)경기도 성남시 분당구 불정로 90 (정자동 206) T 031)727-2840 F 031)727-2815

판

VOL. 6
KT노동조합 소식지

조합원 여러분의
열정으로 고객의 신뢰를
회복하고 있습니다

kt 노동조합

2018년이 밝아온 지 불과 몇 달 전 같은데

어느덧 무술년(戊戌年)이 저물어 갑니다. 한파로 꽁꽁 얼어붙었던 지난 1월
평창 동계올림픽의 뜨거운 열기가 우리들의 가슴속에 선연히 남아 있습니다.
봄날 판문점에서 펼쳐진 남과 북 두 정상의 만남으로
평화시대의 신호탄을 쏘아 올렸습니다.

한편, 대법원이 과거 정부권력과의 재판거래가 폭로되어
사법농단이라는 충격과 실망을 국민들에게 안겨주기도 했습니다.
지난 여름에는 노동계의 오랜 숙원 중 하나인 근로시간 단축이
주당 52시간제로 합의되면서 업종에 따라,
직장인에 따라 희비가 엇갈리고, 기상관측 111년 만에
가장 뜨거운 폭염이 한반도를 달구기도 했습니다.
엽기적 횡포를 일삼는 IT기업주가 구속되고,
전직 대통령에게 실형이 선고되었지만 우리나라의 흐트러진 정의를
바로 세우기엔 여전히 갈 길이 멀고 험해 보입니다.

13대 집행부는 무술년을 정리하면서 조합원들로부터 받은
격려와 질책을 모두 기억하고 있습니다.
조합원 동지들이 원하는 투쟁과제를 세우고
모두가 만족하고 행복할 수 있는 결과를 얻기 위해 13대 집행부는
기해년(己亥年)에도 스스로를 채찍질하며 달려가겠습니다.

Contents

KT노동조합 소식지 vol. 6

04 **기획특집**
KT노동조합 13대 집행부
1년을 돌아본다

08 **Inside**
결집된 힘이 위기를
기회로 만든다

12 **이슈&사회**
노동자를 위한
노동시간 단축이어야

14 **현장속으로**
세대 공감 토크
'카페테리아 복지'에 바란다

18 **KT, KT人**
세계 최초 5G 상용화
IT의 새로운 미래를 그린다

20 **담(談)**
'시니어 컨설턴트'라는
제2의 인생

22 **Check-in**
한국 노동자들에게
카톡은 '감옥'이다

24 **Focus**
'협력이익공유제' 법제화 논란

26 **[전문가 칼럼] 노동 이슈通**
'단체교섭·사회적 협의'
양 날개 달수 있을까

28 **카툰**
2018 사규 개정사항 안내

30 **KTTU NEWS**
KT노조 전직 위원장단, 아현사옥
피해복구 현장에 물품 지원 외

34 **독자후기 및 퀴즈**
조합원 독자 후기 및 퀴즈
(독자 당첨자 안내)

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

발행인 | KT노동조합 위원장 김해관 **편집인** | KT노동조합 조직실장 최장복 **발행처** | 경기도 성남시 분당구 불정로 90 KT노동조합 031-727-2840
발행일 | 2018년 12월 28일(격월간) **제작 및 디자인** | KT그룹희망나눔재단 02-3414-2053 **인쇄** | (주)삼립인쇄 02-469-711

KT노동조합 13대 집행부 1년을 돌아본다

노동조합 바로 세우기와 5대 핵심공약 이행에 사활을 걸겠다며 출범한 노동조합 13대 집행부가 1년, 첫해를 마무리했다. 김해관 위원장은 "조합원과의 소통부족으로 노조간부들과의 거리감이 커진다면 노동조합은 자칫 공동체 구조가 아닌 간부들만의 조직으로 전락하게 될 위험이 있다"며 현장을 연중 수시로 방문했다. 집행부의 사업을 직접 설명하고 조합원의 질문에 답변하는 등 발로 뛰는 밀착행보는 역대 집행부와 확연히 다른 것이었다. 무엇보다 현장순회와 간담회에서 나온 건의사항에 대한 빠른 피드백으로 조금씩 소통을 회복했고 하나 하나 실천해가는 공약 이행은 13대 집행부의 저력과 지향점을 조합원들에게 주지시키는 하나의 계기가 됐다. 이 밖에도 일과 가정의 양립을 위해 '9to6' 캠페인을 대대적으로 진행하는 등 다사다난했던 13대 집행부의 지난 한 해를 간략하게나마 돌아본다.

발로 뛰는 소통행보
사활을 걸고 이루어낸 공약 이행

김해관 위원장은 '현장 위원장'이라 해도 과언이 아니다. 김해관 위원장은 '중앙부터 소통하며 현장순회를 생활화하자'며 전국 지부를 일일이 방문, 조합원들의 의견에 귀 기울였다. 출범과 동시에 '9to6' 정시 출, 퇴근제를 정착하여 일과 가정의 균형을 찾기 위한 실천활동을 통해 삶의 질 개선에 앞장섰다. 캠페인 외에도 시스템 마련을 경영진에게 촉구하고 관리자들에게도 근무시간 전 회의자제를 요구하는 등 제도의 완전 정착을 위해 지속적인 노력을 전개하고 있다. 그리고 위원장 선거 당시 조합원들께 약속했던 핵심 5대 공약 이행을 위해 일찌감치 2018 단체교섭 TF를 꾸려 교섭 능력을 높이고 만반의 준비를 갖췄다. 조합원의 가계부담 경감을 위해 대학생 자녀 학자금 부활, 점차 고령화되는 조합원의 여건을 감안한 임금피크제 개선 등을 첫 해에 쟁취해내지 못하면 앞으로는 더 가능성이 희박하다고 생각했기 때문이다. 그 결과 13대 집행부는 대학생 자녀 학자금 부활, 임금피크제 개선은 물론 C/Sales직의 일반직 전환 등 대부분의 핵심공약을 현실로 이루어내어 '공약은 공약일 뿐'이라며 냉소하던 사람들에게 마저 '정말 어려운 일을 해냈었다'는 평가를 받았다. 2019년 집행부 임기 2년차를 맞은 노동조합은 여전히 산적한 과제들이 많다. 특히 조합원의 울타리로서의 기능에 충실하면서도 모든 조합원이 고루 혜택을 받을 수 있는 KT, 나아가 KT그룹사 가족이 행복해지길 바라는 소망으로 KT의 위상을 높이기 위해 임기 2년차의 전열을 준비 중이다. 김해관 위원장을 비롯한 13대 집행부는 오늘도 전국 현장을 돌며 변화를 이끌어낼 수 있는 적극적이고도 건강한 소통행보를 이어가고 있다.

김해관 위원장과의 인터뷰

Q 13대 집행부, 1년차 첫 해를 마무리 하였습니다. 지난 위원장 선거 당시 조합원께 드린 약속 대부분을 실현해 내는 등 크고 작은 조합사업들을 진행하셨는데 1년 간의 활동을 자평하신다면? 또는 소회를 말씀해 주십시오.

A KT노동조합 13대 위원장으로 취임하면서부터 제 꿈은 3년 뒤 조합원 앞에, 그리고 스스로에게 부끄럽지 않은 모습으로 임기를 마치는 것이었고 지금도 마찬가지 입니다. KT위원장으로서의 제 꿈을 이루려면 가장 먼저 해야 할 숙제는 조합원과의 약속을 지키는 것이었습니다. 지난 1년간 저는 대학학자금 부활, 임금피크제 개선, C/Sales직의 일반직 전환 등 핵심공약을 달성하기 위해 할 수 있는 모든 수단을 다 동원했고 대부분 쟁취해 냈습니다. '선택형 카페테리아 복지' 역시 집행부 2년 차인 올해 안에 실현해 내기 위해 '노사공동 연구위원회'를 이미 발족했고, 분주히 의견수렴과 시뮬레이션을 돌리는 중입니다. 지난 한해는 무엇보다 조합원과의 약속을 지키기 위해 최선을 다했다는 자부심은 갖고 있습니다.

Q 노동조합 활동에 호불호는 있을 수 있겠습니다만, 상대적으로 젊은 2030 조합원들의 선호도가 낮은 것으로 알려져 있습니다. 각종 복지혜택과 제도 등이 고령자 위주로 편성되어 있다는 일부 의견에 대해 어떻게 생각하시는지. 차후 2030 조합원들에 대한 계획은 어떠신지 위원장님의 견해를 듣고 싶습니다.

A 복지의 가장 기본취지는 보편성이 바탕이 되어야 하고 이를 바탕으로 효율성이 전제되어야 한다고 생각합니다. 조합원 1만 8천여 한 분 한 분의 니즈 대로 각자 원하는 것을 충족해 드리면 얼마나 좋겠습니까만, 복지제도는 재정적 지속가능성에 근거해야 하기 때문에 이는 현실적으로 많은 문제를 수반합니다. 또한 여러 데이터를 볼 때 우리 KT의 복지가 타사에 비해 결코 낮지 않습니다. 다만 여러 복지제도의 전달체계가 복잡한 것이 다소 있어 중복혜택을 받는 경우가 있는 반면, 사각지대에 놓여있는 분들도 분명 존재합니다. 그렇다고 젊은 세대에게 '당신들도 미래 언젠가는 혜택을 받지 않겠느냐'며 마냥 기다리라고만 하는 것 또한 옳지 않고요. 비단 2030뿐 아니라 싱글분들도 수혜를 받기 어려운 구조인 것을 저는 충분히 인지하고 있으며 이 문제에 대해 항상 고민하고 연구하고 있습니다. 그 일환 중 하나가 '내 마음대로 선택하는 카페테리아' 복지의 실현입니다. 현재 카페테리아 복지위원회를 열심히 가동 중이니 2019년에는 가시적인 성과가 나올 것이고 이에 따라 상대적으로 복지혜택의 사각지대에 계셨던 분들의 욕구도 어느 정도 충족되지 않을까 싶습니다.

Q 집행부 2년차 활동쟁점은 무엇입니까?

A 말씀 드렸다시피 제일 우선과제는 남은 공약의 실현이고, 그 다음은 현장의 조직안정화입니다. 지난 해에는 아현사옥 통신구 화재와 같은 불행한 사고로 조합원의 피로도가 가중됐고, 5G 최초 상용화라는 성과로 KT가 4차 산업의 중심에 서게 되었지만 이로 인해 현장의 부담이 커진 것도 사실입니다. 따라서 올해는 장기성과급제도 도입과 임금체계 개선에 힘을 쏟는 등 조합원들에게 조금 더 동기를 부여할 수 있는 환경을 만들어 현장 안정화에 초점을 맞출 계획입니다.

Q KT도 그렇지만 한국사회 전체적으로 노동운동이 일종의 정체에 빠져들었다고 볼 수 있습니다. 일각에선 양극화 해소 등 대기업 노조가 사회통합의 견인차 역할에도 관심 두어야 한다는 주장도 있습니다. 국민의 지지와 신뢰를 위해 노동계와 노동조합이 중장기적으로 취해야 기본 방향은 무엇이라고 생각하십니까?

A 널리 알려졌듯 과거 KT는 강성노조와 대립적 노사관계로 대표되던 사업장이었으나 조합원께 가까이 다가가고 공동체의 발전에 기여해야 한다는 쪽으로 서서히 변모해 왔습니다. 대기업 노조의 '제 밥 그릇 챙기기' 행보는 결코 국민의 지지를 받을 수 없으며 국민의 지지 없는 노동운동은 도태될 수 밖에 없습니다. 노동조합의 가장 큰 활동은 조합원을 만족시키는 것이지만 그와 동시에 소외계층의 노동자들을 끌어 안고 사회적 책임을 준수하는 것도 도외시 될 수 없습니다. KT노동조합은 UCC 회원사 등과의 상호협력을 통해 사회적 이해와 공조를 확립하고 작지만 지속적인 나눔 활동을 병행해 나갈 것입니다.

Q KT라는 거대조직을 끌고 가는 노동조합 위원장으로서, 혹은 자리를 떠나 한 개인으로서 조합원들께 하시고 싶은 말씀이 있다면? 진솔한 한 말씀 부탁 드립니다.

A 조합원의 권리를 향상시킬 수 있는 힘 있는 노동조합, 전문화된 노동조합을 만들어 조합원의 진정한 울타리가 되는 것은 모든 위원장의 바람일 것입니다. 조합원이 그간의 땀과 열정을 보상받고 비전을 품고 직장생활을 할 수 있도록 노사 모두 책임감을 높이는데 더욱 노력할 것입니다. 물론 조합원의 관심과 지지 없인 쉽지 않은 일입니다. 좋은 제안이든 따끔한 충고든 좋으니 언제든 노동조합의 문을 두드려 주십시오. 2019년, 노동조합의 사업과 활동에 많은 관심 부탁 드립니다. 감사합니다.

결집된 힘이 위기를 기회로 만든다

‘아현사옥 화재’ 극복 현장을 찾아

KT아현사옥 화재사고 복구를 위한 총력전이 한창이다. 소실된 유무선 케이블의 대부분이 가복구가 된 현재, 노사는 피해를 입은 지역 소상공인들 돕기에 나서는 한편 조합원들의 사기 진작을 위해 노력하고 있다. 강추위에도 불구하고 피해복구와 회사의 정상화를 위해 구슬땀을 흘리고 있는 아현 화재사고 현장을 찾아갔다.

서울 서대문구 충정로에 자리한 KT아현사옥에서 화재가 발생한 것은 지난 11월 24일 오전 11시경. 서부역에서 신촌기차역으로 이어지는 지하 통신구에서 발생한 불로 인해 소방당국은 소방관 210명과 장비 차량 62대를 투입해 진화에 나서 오후 9시30분경이 되서야 불길은 완전히 잡혔다.

다행히 인명피해는 없었지만 광케이블과 동케이블 150m가 불에 타는 등 약 80억 원의 재산피해가 발생했고, 서울시 서대문구, 중구, 용산구, 마포구, 은평구에서 KT유무선 통신망이 중단돼 이동전화와 인터넷, IPTV 등이 불통되면서 불편이 컸다.

비상대책반 꾸려 식사배식과 물품 지원

피해지역이 광범위한 데 비해 복구는 당초 예상보다 빠르게 진행됐다.

노동조합은 사고 다음날 ‘화재사고의 신속한 복구와 신뢰회복을 최우선으로 해야한다’는 성명서를 즉각 발표하는 등 위기대응에 나서는가 하면 26일 비상대책반을 긴급 가동해 복구 작업에 한창인 조합원 및 협력사 임직원들을 지원하기 시작했다. 화재현장 및 관련지역 운용팀에서 일하는 조합원과 협력사 임직원은 1천여 명에 달한다.

노동조합은 먼저 아현사옥에 비상대책반 상황실 부스를 마련하고 복구팀에게 가장 필요한 식사배식과 따뜻한 차, 방진마스크와 핫팩 등을 제공했다. 또한 전국 지부에서 출근선전전을 펼치고 ‘신속 복구를 위해 다 같이 지혜를 모으고 역량을 결집할 것’을 독려하는 유인물을 배포했다.

비상대책반이 지원활동을 이어가는 가운데 28일에는 한국노총 김주영이 위원장이 30일에는 KT그룹노조협의회 위원장단이 방문해 조합원들을 격려하며 지원물품을 전달했으며, KT 12개 지방본부 위원장단과 KT그룹사에서도 컵밥과 물티슈 등 현장에 필요한 물품을 기증하는 등 각 지역으로부터 격려가 답지했다.

이 외에도 많은 임직원들이 개인적으로 격려물품과 응원 메시지를 전하는가 하면 아현사옥 인근 아현성결교회 등 지역사회에서의 온정도 쏟아졌다.

‘소상공인 돕기 지원 캠페인’ 전개

피해를 입은 지역 소상공인들에게 조금이나마 실질적인 도움을 주고 피해의 고통을 함께 분담하자는 임직원들의 자발적인 움직임도 시작됐다. 화재사고 당시 해당 지역 소상공인들은 통신 장애로 주문전화 불통이나 카드결제 장애로 영업에 차질을 겪었다.

노동조합은 12월6일부터 28일까지 3주간 ‘소상공인 돕기 지원 캠페인’을 전개하기로 결정, 구내식당에서 중식과 석식 제공을 중단하고 피해지역 음식점을 이용해줄 것과 연말 송년회도 피해지역 음식점을 이용해 줄 것을 권유했다.

이에 동참해 김해관 위원장을 포함한 중앙상무집행위원들도 6일 아현 관내 식당을 찾아 점심식사를 하면서 통신시설 복구 진행상황을 설명드리고, 지역 상인들의 애로사항을 청취했다. 또 앞서 오전 8시부터 광화문 및 혜화사옥 앞에서는 출근선전전을 실시하고 캠페인 전개와 관련한 유인물을 통해 ‘피해지역 자영업, 소상공인들이 우리의 고객이니만큼 그 간의 신뢰에 보답하는 마음으로 동참해 주시길 부탁드린다’며 조합원들의 자발적 참여를 이끌었다.

한편 소상공인 돕기 지원 캠페인을 위해 KT광화문 사옥에서 아현동 인근 지역 음식점 등을 순회하는 대형버스 10대가 12시부터 오후3시까지 운영돼 광화문 사옥과 혜화사옥 등 3개 사옥 5천 여 임직원들이 이용했다.

비상대책반을 통한 지원물품 기증도 끊이지 않았다. 13일에는 KT노조 전직 위원장들이 피해복구 현장을 방문, 조합원들과 협력사 직원들에게 커피, 차, 컵라면, 초코파이, 생수 등 현장지원 물품을 전달했다.

이번 아현사옥 화재는 사고 직후 합동감식에 이어 국립과학수사연구원까지 투입됐지만 아직 원인이 확실히 규명되지 않았다. 노동조합은 사고로 인한 충격을 하루빨리 추스르기 위해 조합원들을 격려하고 함께 힘을 모아주기를 당부하면서 아현사옥 피해복구 현장 조합원들의 불편함이 최소화될 때까지 지속적인 활동을 펼칠 계획이다.

현장 사소한 물품까지 챙겨야, 가장 힘든 건 500여 명 식사준비

| 강북지방본부 서대문지부 김동현 지부장 |

화재 사고 당일 외부 직원에게서 메시지를 받고 사태의 심각성을 확인한 김동현 지부장은 전철을 타고 급히 현장에 도착했다.

"소방차가 많이 와 있었습니다. 그리 큰 불이 아닌 줄 알았는데 심각했습니다. 밤늦게까지 진화가 계속됐고 여직원들은 울기도 하고. 첫날은 빨리 진화되기만을 바랬죠. 인명피해가 없다는 게 정말 다행입니다."

급히 비상대책반이 꾸려지고 난 후 방진마스크와 컵라면, 커피 등이 당시 현장 직원들과 케이블, 네트워크, 청소용역 등 외주업체 직원 500여 명에게 전달됐지만 건물 안에 진입하는 것은 불가능한 상황. 무엇보다 가장 시급한 문제는 식사였다.

"집기류, 인력, 텐트에 야간 근무자를 위해 임시 숙소도 마련해야 하고, 이불과 세면도구 등 사소한 것까지 조달해야 했습니다. 임시숙소는 협력사 탈의실을 이용했죠. 제일 힘든 게 식사준비였습니다. 200여 명 분량의 밥차로는 턱없이 부족했기 때문에 후에는 구내식당에서 500명 이상 분을 조리해서 일일이 건물 밖으로 공수하는 게 여간 힘든 게 아니었습니다. 의자 없이 서서 먹는 건 부지기수였고, 그렇게 삼시 세끼를 2주 이상 조달했죠. 많은 날은 600명이 넘었습니다."

서대문지부에서 10여년을 근무한 김동현 지부장은 이 모든 수고에 더해 건물 안내까지 도맡았다. 긴급 복구가 진행되는 와중에 전국에서 지원물품이 이어졌지만 비상대책반의 지원 활동은 쉴 틈이 없었다.

"제주도 밀감, 대전 성심당 빵 등 각 지방본부에서는 지역

명물도 계속 보내주셨죠. 어려울 때 힘을 발휘해 주셔서 '이런 게 KT의 저력인가'하는 생각도 했습니다. 퇴근할 때 커피, 물, 핫팩, 컵라면, 장갑, 마스크 등 기본적인 물품을 다 챙겨놓고 퇴근하지만 아침에 오면 어지럽혀진 쓰레기를 치우는 일이 지금까지 계속되고 있어요. 처음에는 의자도 없이 서 있어서 힘들었지만 지부장들의 몸에 밴 조직력으로 일사분란하게 움직인 덕에 원활하게 활동이 이루어질 수 있었습니다."

긴급 피해복구가 2주째 끝나고 본 복구가 시작된 상황에서 비상대책반의 지원 활동은 12월 28일까지 계속될 예정이다. 시급한 복구가 완료됐다지만 당장 철수할 수는 없기 때문이다.

"대부분 협력사 분들이긴 하지만 복구 작업 지원활동을 당장 멈출 수는 없습니다. 노사를 떠나서 많은 지원을 해주시는 걸 보면 싱글KT의 힘을 느낍니다. 구내식당을 폐쇄하고 피해지역 음식점을 이용하는 직원들의 자발적 노력에 주변 상인 분들도 좋아합니다. 피해만큼 보상이 될지는 모르겠지만 긍정적인 측면이 분명 있지 않을까요."

김 지부장은 현장에서 고군분투 중인 조합원들에게 그저 따뜻한 격려의 한마디를 전하고 싶다. "지금까지 잘 해 오셨듯 앞으로도 안전사고 없이 잘 마무리 해 주셨으면 좋겠습니다.!"

잠 못 자고 분진 냄새 베여도 살아있다는 게 실감 나

| 서울중부유선운용센터 고객망팀 강래곤 조합원 |

공기청정기가 쉴 새 없이 돌고 있는 5층 전송실에는 매캐한 연기냄새가 남아있었다. '이 정도는 아무것도 아니다'며 쓰고 있던 방진마스크를 벗는 강래곤 조합원은 당시는 '앞이 안보였다'며 고개를 내저었다.

"24일 아침에 라우터 예비라인이 다운됐다는 신호가 핸드폰에 떴어요. '이게 뭔가'하고 확인 전화를 하던 중에 웬걸! 11시가 되니까 장애가 났다고 경보가 막 오더군요. 당시는 분진으로 꽉 차서 출입도 못하고 25일 아침에서야 환풍기를 부분적으로 설치할 수 있었죠."

강 조합원이 담당하는 기가오피스실은 당시 사고여파가 가장 커 복구가 시급했다. 44개 중소기업 고객의 601회선을 포함해 아현빌딩에서 외부로 연결되는 수용회선 전체가 다 운돼 마비된 상태였기 때문이다. 현재는 601회선이 긴급 복구된 상태다.

"전송회선, 무선망, 교환망, 기가 오피스 고객 등등 수용회선 전체가 다 죽었습니다. 아현사옥은 기계동입니다. 장비들이 모두 아현을 거쳐서 나가는데 그러다 보니 서대문, 마포, 용산 할 것 없이 다 죽은거죠. 지금은 임시배선으로 다 깔아놓았는데 분진이 너무 많아서 작업여건이 좋지 않았습니다. 가장 시급한 부분은 아무래도 라우터와 스위치 교체 작업이었죠. 수도권 강남본부 기가오피스 담당, 강북본부 3개 GOC 외에 협력업체 텔레트론, 유비쿼스 등에서 라우터와 스위치가 지원됐어요. 추운 날씨에 많은 분들이 고생해서 복구가 원활하게 진행됐습니다. 인터넷도 최대한 빨리 복구됐고 사고가 휴일이라 그나마 다행이었죠."

최초 사고 당일부터 3박4일은 퇴근도 못한 채 밤을 꼬박 지새우기도 했다.

"사고 당일 오후에는 라인이 다운돼 화물 적재 명령서를 못 뽑은 마포구의 항운회사가 와서 발을 동동 굴렀습니다. 비행기가 못 뜨고 있다고. 저랑 소방관이 같이 방독면을 쓰고 더듬더듬 들어가 장비 서버를 빼가지고 나와 긴급조치를 했어요. 어마어마한 손해가 날 뻔했다고 고맙다고 하더군요. 피곤하지만 요즘은 살아있다는 걸 느껴요. 인터넷으로 생계를 유지하는 사람도 많고 서버를 여기에 놓고 해외에서 접속하는 이들도 많은데 고객을 먼저 생각해야죠."

아직 완전 정상화까지는 갈 길이 멀다. 리모델링이 먼저 시행돼야 하고 시설을 옮긴 후에야 본 복구가 진행된다.

"본 복구는 리모델링 후 최적화할 겁니다. 먼저 시설파악과 구성, 루트파악을 하고 고객과 협의 후에 절차가 이루어질 겁니다."

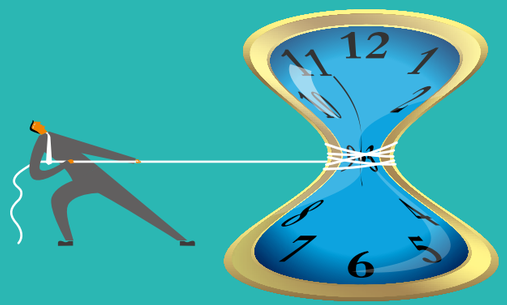
그는 이번 화재사고로 안타까움과 함께 KT의 역할에 다시 한 번 책임감을 느낀다.

"마스크를 쓰고 작업하면 답답하고 불편하기도 했지만 회사나 지부에서 많은 도움을 주셔서 그나마 견디며 일할 수 있었습니다. 분진 속에서도 방독면을 쓰고 솔선수범해서 복구하는 팀장들을 보면서 대단하다고 느꼈죠."

비상상황에서는 누구든 할 수밖에 없는 일이라는 강 조합원은 많은 이들의 노고가 어서 하루 속히 정상화를 앞당길 수 있기를 바랄 뿐이다. "다시는 이런 사고가 일어나지 말아야 합니다!"

노동자를 위한 노동시간 단축이어야

- 탄력적 근로시간제 확대에 대한 대응



"노동시간 단축의 과정은 노동운동의 역사다"라고 해도 과언이 아닐 만큼 노동시간은 노사와 노동자의 삶에 끼치는 영향이 크다. 실제 노동법은 장시간 노동과 저임금이라는 열악한 노동환경을 극복하기 위해 탄생한 사회권적 법이다. 노동법 제정 이후 근로기준법의 역사는 노동시간 단축의 흐름과 궤를 같이 한다. 그래서 노동시간 단축은 노동자의 '삶의 질 향상' 및 '일과 생활의 균형' 그리고 '양질의 일자리 나누기'로 이뤄져야 한다. 설령 노동시간 단축으로 인해 여가시간이 늘어나도 실질임금이 감소하면 노동자의 삶의 질은 후퇴할 수밖에 없으므로 노동시간 단축은 노동자를 위한 것이어야 한다는 원칙을 재확립해야 한다.

2018년 2월 28일 국회에서 노동시간을 1주 최대 52시간으로 제한(52시간 상한제)하는 근로기준법 개정안이 통과되었다. 노동시간 단축을 위해 2002년 주5일제 노동제의 시행에 이은 오랜 투쟁의 성과였다. 그런데 부칙 제3조에 "고용노동부장관은 2022년 12월 31일"까지 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비하여야 한다"는 조항이 들어갔다. 이것에 근거해서 경영계는 탄력적 근로시간제 단위기간은 물론 선택적 근로시간제 단위기간 확대까지 요구하면서 대정부 압박수위를 높이고 있다.

정부 역시 홍남기 기획재정부 장관 취임을 계기로 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대를 기정사실화하면서 현재 제도도입에 따른 노동자 건강권 침해와 임금감소오·남용을 방지할 방안을 검토 중이라고 밝히고 있다.

탄력적 근로시간제란 단위기간 동안 업무량에 맞게 노동시간을 탄력적으로 활용하는 제도로서, 1997년 2주 1개월 단위 탄력적 근로시간제가 도입된 이래 2003년 주40시간제 도입에 따라 단위기간이 1개월에서 3개월로 확대되었다.

탄력적 근로시간제는 본질적으로 노동자의 필요, 욕구, 선택을 기준으로 하는 것이 아니라 계절적 수요, 업무량 등 자본의 필요에 의해 설계된 제도인 것이다. 때문에 아무런 보완대책 없이 단위기간이 늘어나게 될 경우 노동자 입장에서는 실질임금 감소, 장시간노동에 의한 과로 유발 등 부작용이 상당할 수 있다.

3개월 단위 탄력적 근로시간제를 시행할 경우, 현행 근로기준법 제51조 제2항에 따라 특정한 주의 근로시간은 52시간을 초과할 수 없지만 동법 제53조 제2항은 당사자간 합의로 1주 12시간을 연장할 수 있어 최대 1주64시간 노동이 가능하게 된다. 또한 현행 근로기준법의 규정만으로도 3개월 단위 탄력적 근로시간제를 시행하면 1주 최대 80시간까지 장시간 노동이 가능하다.

한국노총의 실태조사에 따르면 탄력적 근로시간제 단위기간을 확대하게 될 경우 약 7%[1] 의 실질임금 감소가 발생할 것으로 나타났다. 근기법 제51조 제4항에 사용자에게 임금보전 방안을 강구하도록 하는 규정이 있지만 이에 대한 처벌규정이 없고 구체적 내용도 없는 등 실질적으로 사용자에게 강제할 수 있는 방법은 없다.

1) 6개월확대시 평균임금 78만원, 1년확대시 156만원 임금손실. 시급 1만원기준, 주휴수당 제외

또한 단위기간이 확대될 경우 가뜩이나 장시간 노동에 시달리는 노동자들의 건강권은 심각한 위협에 내몰리게 된다. 장시간 야간노동은 국제암연구기구(IARC)가 '2급 발암물질'로 분류할 만큼 노동자의 건강과 안전을 위협하는 중대요인이다. 또한 현행 업무상 질병 인정기준에 관한 고용노동부 고시에서는 4주간 64시간 일한 경우 발생한 뇌심혈관 질환은 업무와의 관련성이 강하다고 보고 있는데 3개월 단위 탄력적 근로시간제의 시행은 이미 정부가 인정한 과로사의 인정요건에 해당하고 있다. 그런데 그것을 6개월 또는 12개월로 연장하는 것은 정부가 과로사의 조건을 합법적으로 보장하겠다는 것에 다름 아니다.

경제사회 노동위원회는 탄력적 근로시간제 단위기간 확대를 논의하기 위한 회의를 12월 20일부터 개최하고 있다. 올해 안에 늦어도 내년 2월 임시국회에서 처리하겠다는 방침인데 이에 대해 정부는 물론 거대 여야 정당의 입장이 다르지 않다. 그러나 '1주52시간 상한제(연장근로 포함 64시간)'가 시행된 지 4개월밖에 안된 현시점에서 탄력근로제 단위기간 확대를 도입한다는 것은 아직 시행해보지도 않은 제도를 자본과 경영계의 요구로 인해 뜯어고치겠다는 것이다. 현행 탄력근로시간제의 시행만으로도 1주 최대 80시간이라는 장시간 노동이 가능한데 연속적 연장노동 및 노동조건 악화 우려를 해소할 만한 제도적 장치는 없다. 즉 소정근로일수의 한도, 연속근로일수의 상한, 소정근로시간의 상한, 시간외 근로의 상한에 관한 특별기준 등 탄력적 근로시간제의 제도적 보완장치가 마련되어야 할 것이다. 또한 1주 52시간 상한제가 좋은 일자리 나누기로 연계될 수 있도록 임금보전과 물량보전에 대한 지원 현실화 등 지원 제도를 재점검하고 확대해야 할 것이다.

한편 한국노총 등 노동계는 탄력적근로시간제 단위기간 확대 등 근로기준법 개악에 대해 강력하게 반발하면서 투쟁하고 있다.

이와 관련 11월17일 국회앞에서 '노조법 전면 재개정! 근기법 개악중단!'을 촉구하는 '2018 전국노동자대회'를 개최했고 KT 노조도 참여했다.

KT노조는 탄력근로제 관련 근로기준법 법개정 논의방향을 주시하면서 2019년 단체교섭을 통해 각종 관련된 제도개선을 추진할 방침이다.

‘입맛에 맞게’ 고르는 복지혜택

세대 공감 토크 ‘카페테리아 복지’에 바란다

카페에서 다양한 메뉴 중 먹고 싶은 것을 골라 주문하듯, 복리후생 중 원하는 혜택을 골라 쓰는 기업의 맞춤식 복지 제도인 ‘카페테리아 복지제도(Cafeteria Plan)’. 복지에 대한 근로자들의 요구는 삶의 질을 추구함에 따라 보다 다양해지는 만큼, 이제 기업은 복지 제도를 단순히 ‘제공’하는 것이 아니라 적극 ‘활용’할 수 있도록 욕구를 충족시킬 새로운 형태의 복지 플랜을 고민 중이다. KT가 만들어갈 카페테리아 복지는 어떤 모습일까. 세대별 조합원들의 의견을 들어보았다.

20~50대 조합원들과 광화문 East사옥 회의실에서 '카페테리아 복지'를 주제로 간담회 개최

진행자 KT는 2005년 복지포인트를 시발점으로 2011년부터 실질적인 선택적 복지후생제도가 도입되었다. KT노사는 지난 12월 18일 ‘카페테리아 복지 노사공동 연구위원회’를 발족, 복지 수혜가 일부에 편중되지 않고 가능한 많은 조합원이 고루 받을 수 있도록 향후 추진계획 등을 논의했는데. ‘카페테리아 복지’는 일률적인 복리후생제도를 적용하는 것이 아니라 세대별 니즈를 반영해 선택할 수 있다는 점에서 기존보다 훨씬 효율적이라고 본다. 기존 제도의 개선점이나 카페테리아 복지에 대해 바라는 점들을 얘기해 보자.

김수현 올해 대학생 자녀 학자금제도 부활의 경우 규모가 큰 만큼 해당 연령대의 조합원들은 혜택도 컸다. 하지만 젊은 세대는 대체할만한 게 없었다. 주위 젊은 동료들은 ‘자녀 대학 학자금이 지원된다면 본인이 학교에 다니는 경우 본인 학자금도 지원되어야 하는 것 아닌가’라는 얘기도 한다. 세대별 항목이 하나씩은 있어야 한다고 본다. 또 현 복지제도의 혜택은 유아, 초등 등 대부분 자녀가 있는 사람에게 해당된다. 특히 결혼 안 한 사람들은 복지 사각지대다. 나이가 많고 적고를 떠나서 싱글들이 받을 수 있는 건 거의 없다.

젊은 층이 많이 모여 있는 스팟에서는 어린이집 확충도 필요하다. 또 의료비 중에서는 피부과, 이비인후과 턱관절 치료, 통증치료 등 비급여성으로 들어가는 게 대다수다. 재원의 문제가 있겠지만 치료에 들어가는 비급여성 비용은 조금 더 지원되면 좋겠다. 난임 여성에 대한 지원도 생각해봐야 된다. 또 취학 이후의 지원제도는 있는데 취학 전 아기일 때는 혜택이 없다. 그 부분도 필요하다고 본다.

“싱글 위한 복지, 비급여성 의료, 본인학자금 혜택 필요”

| 미래사업전략담당 미래사업전략팀 김수현 |

| 미디어플랫폼사업본부 미디어사업담당 미디어마케팅팀 성진원 |

“주도적으로 누릴 수 있도록 선택권 늘어났으면”

성진원 무언가 정해져 있는 데서 고른다? ‘복지’라는 것이 꼭 ‘내가 무엇을 쓰고 싶고 쓸 것인지를 미리 제도화해 선택해야 하는 걸까’라는 의문을 갖게 된다. 필요할 때 알아서 결제하면 되는데 미리 제도화돼서 그걸 고르기 위해서 생각을 해야 되는 건지.

그런 것보다는 회사 내에서 편하게 누릴 수 있는 복지들. 보다 젊은 분위기에서 모임을 할 수 있는 휴게시설 등 즐길 수 있는 복지. 내가 주도적으로 누릴 수 있도록 회사 내에서 즐길 수 있는 선택권을 늘려줬으면 좋겠다.

사내에서 뭔가 창의적이고 놀이처럼 일할 수 있는 분위기를 기대하는 사람들이 많지 않을까 싶다.

하성철 저는 싱글이지만 연애 중이고 결혼을 염두 해 두고 있는 입장에서 미래의 복지에 대해서도 생각하게 된다. 굳이 기혼과 비혼, 미혼을 나눠 생각하지 않지만 그래도 제도가 기혼자 위주로 진행되는 건 살짝 문제가 있다고 본다.

실질적으로 비혼을 생각하는 30대 중반 이후 분들은 농담처럼 '축의금 등 나갈 돈은 많은데 회수도 안 된다'고 말한다. 복지도 마찬가지 아닐까. 사각지대에 있는 그런 분들이 여가생활을 즐길 수 있는 혜택이 있었으면 한다.

육아 고민도 좀 줄어들었으면 좋겠다. 광화문 같은 경우 신청하고 기다리고… 실질적으로 어린이집을 구하기가 어렵다. 회사 내의 어린이집에 맡기면 안심된다는 느낌이 있다. 회사에서 직접 운영이 안 된다면 파트너 어린이집이라도 운영된다면 좋겠다. 육아비를 지원하기보다는 복지포인트를 더 할당한다면 대부나 육아 고민이 좀 줄어들 것 같다.

| 기업사업수행본부 기업CS담당 수행기획팀 하성철 |

"어린이집 확충해 육아고민 줄어들기를"

"대부지원 점수 기준, 결혼할 때는 높아져야"

서희열 자녀 학자금제도는 유지하되 젊은 직원들은 본인이 직접 학자금 지원을 받아 보탬이 될 수 있도록 기존 방식과 병행해서 선택적으로 가면 좋겠다.

그리고, 주변 결혼적령기 동기나 후배들이 대부제도에 대한 애로를 많이 이야기한다. 돈이 가장 많이 필요한 시기인 만큼 결혼에 대해서는 대부기준을 완화했으면 하는 바람들이 있다.

| 네트워크지원담당 리스크평가팀 서희열 |

천동환 복지는 보편성, 예측가능성, 안정성이 가장 중요하다고 본다. 카페테리아 복지를 하는 가장 중요한 이유가 불공평한 인식의 간극을 줄여보자는 것인데 예측가능성을 담보시켜주면 일부 해소가 되지 않을까. 또 지금 카페테리아형 이라고 하면 세대별, 여성, 독신 등 너무 세분화해서 특화되게 만드는 데 이건 아닌 것 같다.

물론 '복지 포인트를 1000만 줄 테니 각자 알아서 해'라고 하면 이상적일 것이다. 그런데 만약 수많은 사람들의 니즈대로 너무 세분화된다면 메리트가 적고 복잡할 것 같다. 예를 들면 '싱글을 위한 미팅계' 이런 것 보다는 '연 1회 수련관 이용'처럼 계층별로 기호에 맞게 선택할 수 있도록 했으면 좋겠다.

성별이나 상황별로 니즈를 하나하나 특화 시키기보다는 누구나 선택하고 싶은 것들로 구성이 된다면 간결하지 않을까.

또 하나, 현재의 추첨식 제도는 가급적 지양해야 된다고 생각한다. 복불복이 아닌 누구에게나 보편 타당한 제도가 필요하다. 저는 30중반이고 아이가 7살인 낀 세대 입장에서 '복지'라는 게 참 애매하다. 후배들한테 물어봤다. 입사한 지 얼마 안 된 친구들은 KT에 들어왔으니 부모님께 자랑하고 싶다고 효도관광을 보내드리고 싶다고 하더라.

"특화되기 보다는 보편적으로 선택하고 싶은 것들로 구성되기를"

| 5G사업본부 무선사업담당 무선사업전략팀 천동환 |

김성식 우리는 대기업이다. 젊은 분들은 불만일 수도 있겠지만 장래성을 봤을 때 대학생 자녀 학자금 등 현재의 복지는 당연하다고 본다. 있는 제도는 없애지 말고 유지됐으면 좋겠다.

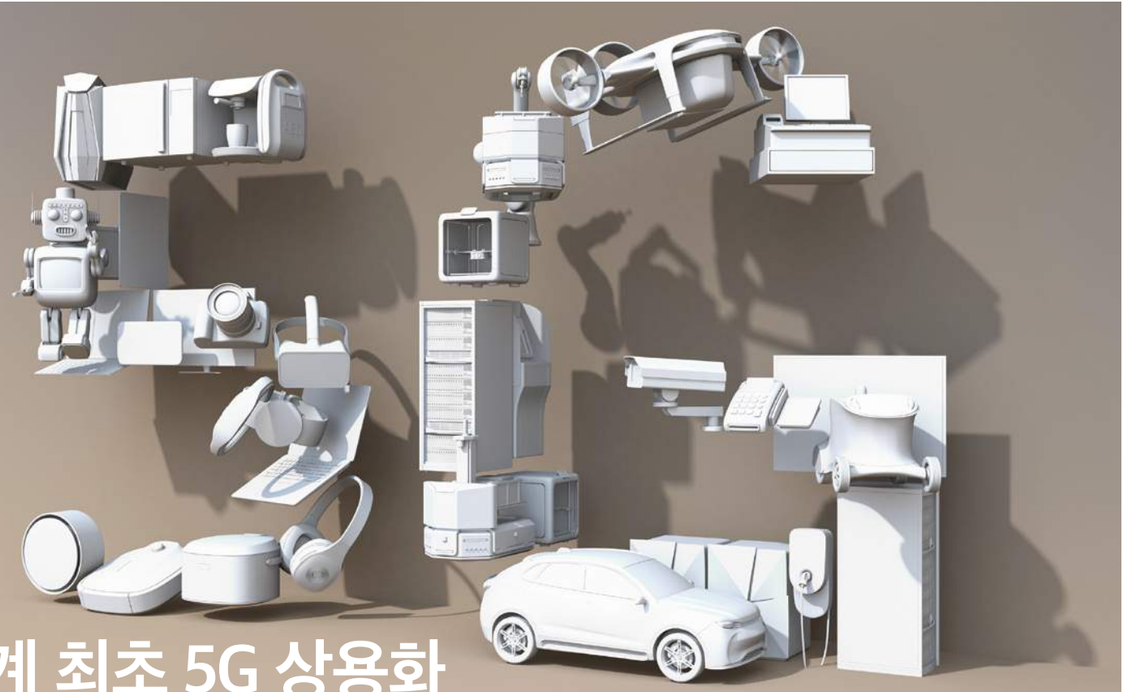
저도 자녀가 고3이 된다. 동료들을 보면 여유가 없다. 외식비나 학원비 부담이 크다. 일을 떠난 여유를 만들어주는 게 복지라 생각한다. 또한, 포인트나 돈으로 준다면 마트에서 장보면서 다 쓰게 되어 원래의 취지를 살릴 수 없게 된다. 그런 것 보다는 여행비 지원이나 오페라 관람 등 문화생활을 즐길 수 있는 제도가 마련됐으면 한다.

"문화생활 즐길 수 있는 복지 마련됐으면"

| 기업사업수행본부 기업통신수행담당
기업통신수행2팀 김성식 |

진행자 2030세대, 비혼, 육아, 의료 등 다양한 시선으로 좋은 말씀들을 해주셨다. 카페테리아 복지제도는 비용 증가 문제와 사용내역에 따른 관리시스템 등 고려해야 할 문제가 남아있다. 조합원에게 득이 되는 것이 무엇인지 여러분의 의견을 참고해서 깊이 들여다보고 대안을 발굴해 방향성을 잡도록 하겠다. 좋은 결과가 나올 것이라 기대한다.

자리해 주신 모두에게 감사 드린다.



세계 최초 5G 상용화 IT의 새로운 미래를 그린다

지난 1일 대한민국이 세계 최초 5G 전파 송출로 미래 ICT 시장을 정조준했다. KT를 비롯한 국내 이통사들은 초고속, 광대역 데이터 처리가 가능한 첨단 5G 콘텐츠를 하나 둘씩 선보이며 미래 IT환경의 청사진을 그려가고 있다.

IT강국 코리아, 또 한 번의 신화를 쓰다

KT를 포함한 국내 이동통신 3사는 12월 1일 '0'시를 기해 일제히 5G 전파를 쏘아 올리며 IT강국으로서의 또 다른 신화를 써내려 갔다. 우리나라는 주파수 경매를 통해 할당된 주파수로 3GPP 비단독모드(NSA) 정식 표준을 따랐으며 5G의 핵심인 이동성(핸드오버)을 확실히 갖췄다. 요금제 약관 신고까지 마쳤으니 정식 서비스로서의 상용화 요건을 모두 충족한 셈이다.

물론, 5G 첫 전파가 시작됐다고 당장 우리 생활에 변하는 것은 없다. 아직 5G 스마트폰 단말기가 상용화되지 않았기 때문이다. 하지만 중장기적으로 우리는 자율주행차, 가상 및 증강현실 등 새로운 ICT 혁명의 중심에 서게 될 것이다.

5G는 한꺼번에 전송 가능한 데이터가 4G에 비해 100배 이상 많으며, 1㎢ 이내에 사물인터넷과 스마트 기기를 동시에 연결할 수 있는 양이 4G가 10만 개인데 반해 5G는 그 10배인 100만 개에 달한다. '초고속, 초저지연, 초연결'로 특징지을 수 있는 5G는 4G에서 엄두조차 내지 못했던 신기술을 대거 구현하게 해준다. 네트워크의 속도와 용량 증가는 ICT 기술의 발전을 끌어내는 원동력이 된다. 실시간 업데이트가 필수적인 날씨, 교통, 사고, 범죄, 지진 등 긴급한 정보 제공은 물론, 실감 미디어와 자율주행차, 인공지능, 사물인터넷, 드론 등의 다양한 분야에서 혁신적인 변화가 생길 것으로 예상된다. 자율주행차를 예로 들면 그 변화는 가히 혁명적이다. 시속 10km로 달리는 자율주행차의 경우 갑자기 튀어나온 장애물을 인지하고 멈추기까지 4G는 0.03~0.05초가 걸리며 제동거리는 0.8~1.4m정도다. 반면 5G환경에서는 제동거리가 2.7cm에 불과해 신속성과 안전성 모두를 담보할 수 있는 것이다.

이통3사 5G 전략은?

5G 상용화의 첫 발을 내디딘 가운데 이통3사는 B2B에 집중한 후 차츰 B2C로 옮겨간다는 전략이다.

SK텔레콤은 5G는 4차 산업혁명 시대 자사의 핵심 경쟁력이 될 것이라고 밝혔다. 1일 자정부터 서울, 수도권 및 6대 광역시 중심지 등에서 5G 서비스를 시작하고, 제조업 분야 B2B 고객을 대상으로 먼저 서비스를 제공한다. 12일에는 '5G 상용 서비스 5GX 머신 비전(Machine Vision)'을 공개한 바 있다. 제조업에서 생산하는 제품에 생기는 스크래치 등과 같은 불량을 자동으로 판정해주는 솔루션으로 5G·AI·모바일엣지컴퓨팅(MEC) 등이 활용되며, 스마트팩토리 분야에 적용해 발전이 가속화 될 수 있다는 내용이다.

LG유플러스도 5G를 향후 10년의 성장 동력으로 삼고 있다. 수도권과 일부 광역시를 중심으로 5G 전략을 추진하고, 내년 3월부터 스마트폰 5G 서비스를 시작할 계획이다. B2B분야에서는 중장비 및 농기계 원격제어, 클라우드VR, 스마트드론, 지능형 CCTV 등 5G 서비스를 지속 발굴해 나갈 예정이라고 밝혔다. 한편, 이통사 중 유일하게 화웨이 5G 장비를 도입한 LG유플러스는 자사 5G 장비에 대해 국제 보안 인증을 받는 한편 중소기업과의 협업 확대에 나서고 있다.

KT는 5G 가동으로 4차 산업혁명을 주도하는 인텔리전트 플랫폼 사업자로 변모하게 될 것이라고 밝혔다. 5G 1호 가입자로 인공지능 로봇 로타를 선정한 것도 5G가 단순한 이동통신 세대의 교체가 아닌 생활과 산업 전반을 혁신하는 플랫폼이 될 것이라는 의미를 담고 있다. KT는 이통3사 중 VRIGHT, GiGA Live TV 등 실감형 미디어 서비스와 5G의 연결을 가장 강하게 어필하고 있다. 이와 더불어 현재, 스카이십, GiGAeyes, 360도 CCTV, 넥밴드 등 안전관리 및 재난 대응 서비스, GiGA stealt 등 보안 서비스 등의 론칭을 마친 상태다.

한국전자통신연구원(ETRI)은 국내 5G 시장 규모가 2026년 26조4841억원 규모로 성장할 것이라고 분석했다. 특히 미디어 산업에서는 5G로 초고용량 전송 처리가 가능해져 VR, AR 등 실감형 미디어 시장이 빠르게 성장할 것으로 내다봤다. 내년 3월 B2C 시장 개화를 앞두고 이통3사는 5G 대중화를 위해 소비자 접근을 강화하며 본격 전쟁을 예고하고 있다.

MINI INTERVIEW

김현진_ 5G사업본부 무선사업담당 무선사업전략팀

Q. 지난 1일 이통3사는 '5G 시대' 개막을 선포했습니다. 내년 3월 5G 스마트폰 상용화를 앞두고 5G 시대 우리 생활에서 가장 크게 달라질 부분은 무엇인가요?

A. 5G는 LTE보다 20배 이상 빠르고, 연결속도는 1/10로 감소하며, 10배 많은 기기가 한번에 연결될 수 있는 네트워크입니다. 사람과 사물, 모든 것이 빅데이터/AI기반으로 융·복합 연결되는 4차 산업혁명의 기본 인프라가 되어, 스마트시티, 자율주행자동차, 인공지능 로봇 등을 가능케 할 것입니다.

Q. 5G 생태계를 조성하기 위해 조합원들은 어떤 노력을 기울이고 있습니까? 우리의 5G 기술력은 어디까지 와있다고 할 수 있나요.

A. 우리의 기술력은 이미 세계 최고입니다. 평창에서 5G 시범서비스에 적용됐던 기술 대부분이 글로벌 5G 표준으로 채택되었습니다. 이제 우리 KT는 전국 5G 네트워크를 구축함에 있어, 풀 메시(Full Mesh) 구조의 IP 백본망과 CUPS(Control & User Plane Separation) 구조 5G 코어 장비 기반의 에지(Edge) 통신센터 구축을 통해 차별화된 초저지연 5G 네트워크를 제공할 계획입니다. 또한 지난 9월 우면동 연구개발센터에 5G오픈랩을 개소하여, 5G기술과 서비스에 관심 있는 파트너사들이 직접 개발, 시연할 수 있는 환경을 구축하였습니다.

Q. 이통3사 5G 전쟁에서 우리 KT만의 경쟁력으로 내세울 수 있는 것이 있다면요?

A. 평창올림픽, 최대주파수, 5G TOM(Top of mind : 5G하면 가장 먼저 생각나는 사업자) 1위는 경쟁사가 따라올 수 없는 KT 5G의 가장 큰 경쟁력입니다. KT는 2018년 평창올림픽에서 세계 최초로 5G를 네트워크/단말/서비스까지 end to end를 구현한 유일한 사업자입니다. 또한, 주파수 용량이 속도를 좌우하는 무선 서비스에서 우리 KT는 상용화 1등을 위해 국내 최대 주파수를 확보하였습니다. 또한, 70만 광케이블 기반의 강력한 유선 인프라, 5G 기술력 노하우가 결합되면 5G 네트워크 품질은 KT의 확실한 경쟁력이 될 것입니다.

Q. 5G 상용화 시대 KT의 목표 및 향후 계획은 무엇입니까?

A. KT 5G의 첫 번째 목표는 업계 1위입니다. 3월에 열릴 5G스마트폰 시장에서 KT는 무선시장 1등 사업자로 거듭날 만반의 준비가 되어 있습니다. 또한, 플랫폼 사업자로의 도약을 계획하고 있습니다. KT는 5G와 융합될 다양한 산업 분야 서비스와 솔루션을 분야별 선도 기업들과 함께 준비 중입니다. 향후 2030년이 되면 KT는 이미 통신사업자에서 플랫폼사업자로 변모되어 있을 것입니다.

‘시니어 컨설턴트’라는 제2의 인생

| 부산지방본부 동부산지부 영업부 C&R팀 |

급속한 고령화로 시니어 일자리에 대한 실질적인 정책이 절실하다. 공적 연금으로는 노후를 보장하기 어려운 상황이 계속되고 있는 가운데 실업난이 더해지면서 시니어들의 시름은 더 깊다. 정부지원 노인 일자리사업이 한계가 있는 만큼, 정부의 의지와 정책에 부응하는 민간기업의 참여가 중요해지는 시점. 지식과 경험을 가진 시니어들을 재고용해 안정된 소득을 보장할 수 있는 일자리 환경 조성을 위해 KT도 ‘시니어 컨설턴트 제도’를 적극 시행했다.

2018년 첫 시행된 시니어 컨설턴트 제도

지난 2016년 노사는 합의에 따라 58세 정년을 60세까지 연장하기로 한 바 있다. 만 60세 정년퇴직자가 처음 발생하는 2018년부터 시작된 ‘시니어 컨설턴트 제도’는 정년퇴직하는 조합원의 숙련된 기량을 지속적으로 활용하기 위해 직무 전문성이 높은 정년퇴직자를 재고용하는 제도다.

정년퇴직 예정자 가운데 임금피크기간 중 연평균 8마일리지 이상이거나, 최근 10년 내 1등 직무전문가 수행자여야 하고 이 둘 중 하나의 자격을 충족해야 지원할 수 있다.

시니어 컨설턴트는 재직 시 직무 전문성과 업무 성과, 인사평가 등을 반영해 선발하는데, 선발은 매 분기별로 진행된다.

접수자에 한해 소속부서 지역본부 등에서 1차 심사를 거친 후 시니어 컨설턴트로 최종 선발된 직원은 기본 1년에 우수성과자는 1년을 추가해 최장 2년간 고용되고, 본인의 전문성을 발휘해 업무를 수행한다. 책정된 보수 외에 연금저축과 상조, 상호부조, 대부, 학자금지원을 제외하고는 기존과 동일한 복지를 제공받고 현재 시니어 컨설턴트는 선로운용/관리, C&R운영, 유통영업, CS운영, 기술영업, 현장지원 등 전국 각 분야에서 총 34명이 근무하고 있다.

KT가 ‘시니어 컨설턴트 제도’를 시행한 것은 은퇴한 직원에게는 일할 수 있는 기회를 제공하고 회사에는 숙련된 전문가를 지속 고용함으로써 고객 서비스에 만전을 기할 수 있기 때문이다. 특히 지속적인 인력 유입이 어려웠던 기술 분야에 대한 전문성 확보 문제도 해소될 것이라는 기대가 작용했다. 또한, ‘시니어 컨설턴트 제도’가 정부의 고용 정책에 부응하는 방안으로 국내 업계에서도 노사 상생의 모범사례가 될 것으로 예상된다.

“숙련된 재능으로 바로 일할 수 있는 것이 가장 큰 장점”
“열심히 일한다는 확고한 의지 갖고 지원했으면”

| 부산지방본부 동부산지부 영업부 C&R팀 **김영숙** |

1978년 체신부 기술직을 시작으로 KT와 인연을 맺은 김영숙 시니어는 올해부터는 시니어 컨설턴트라는 이름으로 일을 이어가고 있다.

“퇴직해서도 그간의 경력을 바탕으로 할 수 있는 일을 미리 모색했었습니다. 한 달 정도 휴식시간을 가진 후 일을 시작하려고 준비해놓은 상태였는데, 운 좋게도 시니어 컨설턴트제도를 시행한다고 해서 지원하게 됐습니다. 새로운 직장에서 다시 적응하는 것보다 모든 게 익숙했던 곳에서 해왔던 일을 하는 게 훨씬 유리하기 때문에 적극 지원했죠.”

현재 김영숙 시니어의 업무는 유선고객대상으로 약정만료 고객의 재약정을 유도하거나 해지징후 고객을 대상으로 요금 절감안을 제안하고, 추가혜택을 통해서 이탈을 방지하는 일. 하지만 그녀는 또한 감리, 정보통신 등 4개의 기술자격증을 보유한 상당한 실력의 통신기술자로 체신부, 한국통신, KT시절을 이어온 KT의 산 역사이기도 하다.

“당시 교환기를 20여년 만졌습니다. 영업직으로 전환해서도 현장을 아니까 일하는 데 도움이 많이 됐습니다. 과거 현장에 여성IT엔지니어를 배치한 ‘파랑새 서비스’를 운영할 때에도 1기로 신청했는데 너무 즐겁게 일했어요. 전국에서 1등도 했죠. 현장에 KT 작업차를 몰고 나가면 자긍심이 컸습니다. 무엇보다 고객들 만나는 게 제일 좋았습니다. 현장을 아니까 주소만 봐도 실패율이 없었죠. 2009년부터는 C&R팀에서 사전케어를 담당했는데 전화로도 고객을 만난다는 것 자체가 좋았어요. 입사 때부터 즐겁게 일하면서 머릿속에는 늘 정년을 생각했습니다. 목표의식이 뚜렷했죠.”

김 시니어는 메일로 시니어 컨설턴트제도에 대해 연락받고는 바로 신청했다. 그녀가 생각하는 제도의 가장 큰 장점은 가장 잘 할 수 있는 일이고 적응기간이 필요하지 않다는 것이다.

“후배들에게 적극 권하고 싶어요. 이 제도를 알았더라면 퇴직을 앞두고 최선을 다했을 텐데’하고 아쉬워하는 사람들도 있더군요. 퇴직 후에도 일을 구할 수는 있겠지만 원하는 일을 찾기 어려워요. 30년 이상 숙련된 재능을 통해 가장 잘 할 수 있는 일을 한다는 건 큰 장점입니다. 익숙한 환경에서 일할 수 있고 KT의 복지혜택도 누릴 수 있고요.”

그녀는 그러나 이 제도가 지속되려면 확실한 선발기준과 함께 열심히 일한다는 확고한 의지가 필요하다는 것을 꼭 당부하고 싶다.

“시니어컨설턴트에 도전하고 싶어하는 분들이 많습니다. 하지만 제대로 근무하지 않고 연봉도 현직보다 적어지니까 시간만 때우겠다는 마음으로 지원해서는 안 되겠죠. 이는 같이 일하게 될 후배들에게도 좋지 않은 영향을 미칠 수 있습니다. 함께 일할 수 있는 분위기가 되어야 하죠. 제도의 취지가 퇴색되지 않도록 열심히 일하고 싶은 의지를 가지고 지원했으면 합니다. 근무만족도도 있어야 하고 보람도 있어야 합니다. 저처럼 꼭 일 자체를 즐기는 분들이 도전했으면 좋겠습니다!”

한국 노동자들에게 카톡은 '감옥'이다

나른한 일요일 오후 카톡 알람소리를 듣고 단잠을 깬 김 씨, 스마트폰을 확인하자 짜증이 확 밀려온다. "OO기획안이 급히 필요합니다. 월요일 아침에 멋진 PT 기대할게요♥♥ (from 최 부장)" 퇴근 후나 휴일에도 업무지옥에 갇혀 사는 우리나라 노동자들에게 마음 편한 휴식은 정녕 요원할 것일까.

'월화수목금금금' 쉴 수 없는 노동자들

김 씨처럼 휴일에도 휴대폰 알람에 괴로워하는 직장인은 한둘이 아니다. 얼마 전 한국언론진흥재단이 직장인 1040명을 대상으로 설문 조사한 결과 86.6%가 '연결되지 않을 권리'를 인정받아야 한다고 응답한 것으로 나타났다. 또한 응답자의 62.3%가 회사와 연결된 SNS 때문에 불편함을 느낀다고 답했으며, 그 주범으로 57.6%가 카카오톡과 라인 등 모바일 메신저를 꼽았다. 응답자의 23.1%는 페이스북, 카카오스토리, 인스타그램 등 SNS를 가장 많이 사용하고 있는 것으로 조사됐다. 17.3%는 전화나 문자, 2%는 이메일 때문에 스트레스를 느낀다고 답했다.

더욱 심각한 것은 서비스 분야 종사자들이다. 한국노동사회연구원이 지난해 서비스 노동자 3046명을 조사한 결과 37.5%가 퇴근 후 SNS와 이메일을 통해 여전히 업무 지시를 받고 있는 것으로 나타났다. 설문에 의하면 노동자들은 1주일 평균 2~3회의 지시를 받고 있으며 퇴근 후에도 87분가량 추가업무에 시달리는 것으로 조사됐는데 이는 1년으로 따져보면 무려 69.9시간의 업무시간 외 무상노동을 수행하는 셈이다.

문제는 업무시간 외에 업무지시를 받은 노동자들이 회사로부터 감시와 통제에 시달린다는 점이다. 퇴근 후 업무지시를 받은 경험이 있는 노동자들 중 14.1%가 'SNS나 인터넷 업무환경이 발달하면서 예전보다 감시와 통제 변화가 많아졌다'고 답했다.

전 세계는 연결되지 않을 권리를 요구한다

수시로 울리는 카톡 때문에 고생하는 직장인 김 씨와 극단적 업무환경에 놓인 서비스 노동자들이 겪는 본질적 문제는 '네트워크 연결'에서부터 기인한다. 지금 이 순간에도 시간과 장소에 구애받지 않고 자유롭게 일할 수 있다는 솔깃함에 많은 노동자들이 자발적으로 네트워크에 접속하고 있다. 이른바 '원격근무'와 '자택근무'로 치장된 '연결의 늪'이다.

'연결'이 가져다 준 해악은 바로 헤어날 수 없는 '항시적 업무 문화'라는 함정이다. 항시적 연결은 필연적으로 항시적 노동으로 이어지기 때문에 스마트기기로 연결된 업무환경은 사생활 영역을 파고들며 퇴근 후에도 업무에 종속되는 악조건을 형성한다. 노동자들을 괴롭혀온 이러한 환경에서 벗어나기 위해 외국에선 소위 '연결되지 않을 권리(Right to disconnect)'가 퍼져가고 있다. 지난 2013년 독일은 업무시간이 지나면 상사가 직원에게 전화나 이메일로 연락하지 못하게 하는 노동부 지침이 발표되면서 폭스바겐, 도이치텔레콤, 다임러 등이 업무종료 30분 후에는 회사 스마트폰의 이메일 기능을 완전 차단하는 조치를 취하고 있다. 일본 역시 퇴근한 부하직원에게 상사가 업무상 연락을 취하면 벌칙과 함께 벌금을 징수하도록 새로운 노동법 규정을 시행하고 있다.

연결되지 않을 권리를 실천하는 대표적인 나라는 프랑스다. 프랑스는 2016년 2월부터 연결되지 않을 권리를 골자로 하는 노동개혁법안의 논의를 진행해왔다. 50명 이상 근무하는 사업장에서 근무 외 시간에 업무를 목적으로 하는 일체의 연락을 금지하며, 연락을 하려면 노동자들로부터 반드시 사전 합의를 구해야 한다. 프랑스는 개정된 노동법을 2018년부터 적용시킬 예정이었지만 시기를 앞당겨 2017년 1월부터 철저히 시행하고 있다.

'SNS'에 갇힌 우리나라 노동자들

연결되지 않을 권리는 외국보다 우리나라에서 더욱 절실해 보인다. 한국은 프랑스보다 노동환경이 열악하다. 프랑스는 주 35시간 노동을 도입했지만 한국은 주 52시간으로 규정된 법정근로시간조차 제대로 지켜지지 않고 있다. 우리나라는 지난 1996년 OECD에 가입한 이후 평균 노동시간이 멕시코에 이어 줄곧 2위를 기록하고 있는 것도 모자라 퇴근 후엔 노동자들이 카톡으로 업무를 감당해야 하는 실정이다.

우리나라 노동자들의 어려움을 해소하기 위해 지난 2016년 6월 소위 '퇴근 후 카톡 금지법'이 발의되기도 했다. 법안을 발의한 신경민 의원은 "사용자는 법정 근로시간 이외의 시간에 전화, 문자메시지, 소셜네트워크 서비스 등 각종 통신수단을 이용해 업무 지시를 내리는 등 근로자의 사생활의 자유를 침해해선 안 된다"며 근로기준법에 6조 2항의 신설을 제안했다.

당시 '카톡 금지법'은 세간의 화제를 모았음에도 정작 법안 발의에 필요한 최소 인원인 10명을 겨우 채우며 입법 소위원회에 가까스로 상정됐다. 결국 연결되지 않을 권리의 한국판 버전인 '카톡 금지법'은 반짝 화제를 모으고 2년 이상 국회를 표류하며 흐지부지되고 말았다.

상황이 이렇게 되자 노동자들 스스로 연결되지 않을 권리를 지키고 나서기도 한다. 대표적인 것이 '세컨드폰(second phone)' 혹은 '세컨드 계정'이 바로 그것이다. 세컨드폰은 업무용과 개인용 휴대폰을 분리해 사용함으로써 근무시간 외의 연락을 물리적으로 받을 수 없는 상황을 만드는 것이다. 또 세컨드 계정은 SNS에 사생활용 '비밀 계정'과 업무용인 '공적 계정'을 따로 사용하는 것을 말한다. SNS 업체에 따르면 직장인들 절반 가까이 사적 용도와 공적 업무를 분리해 두 가지 이상의 계정을 활성화시켜 사용하고 있다고 한다.

일부 기업에선 심야시간과 휴일에 업무 목적의 카톡 금지 매뉴얼을 운영하기도 한다. LG U+와 CJ그룹은 밤 10시 이후 업무 관련 카카오톡을 금지하고, 일부 증권사는 근무시간 외 업무지시를 금지하는 내용을 단체협약에 포함하기도 했다. 하지만 강제성이 없는 권고 수준에 불과해 얼마나 지켜지는지 파악하기 어려운 실정이다. 우리나라는 법을 통한 규제가 물 건너간 상황에서 사업장 스스로 서로의 약속을 통해 노동환경을 개선할 수밖에 없는 처지에 놓여있다.

'협력이익공유제' 법제화 논란

대기업과 중소기업 상생의 길 열리나

정부가 대기업과 중소기업 간 상생을 위한 협력이익공유제의 연내 법제화를 추진하면서 논란이 뜨겁다. 당초 12일로 예정됐던 협력이익공유제 협약식은 반(反)시장 논란에 휩싸여 무기한 연기됐다. 정부는 기업이 자발적으로 참여하는 사업이라고 강조했으나 재계는 사실상 강제라며 반발하고 있다.

新 이익공유모델 될까

문재인 정부 출범과 함께 정부의 100대 국정과제에 협력이익공유제가 포함되면서 법제화 논의가 시작됐다. 협력이익공유제는 대기업과 중소기업이 공동으로 정한 목표 매출이나 이익을 달성하면 대기업이 거둔 이익 일부를 중소기업에 나눠주는 성과배분제도를 말한다. 이를테면 대기업과 중소 협력업체가 신제품을 함께 출시한 후 목표 매출을 달성하면 미리 맺은 배분 계약에 따라 이익을 나누는 것이다.

협력이익공유제는 '시장경제 원칙에 부합', '도입 기업에 대한 지원 중심', '대·중소기업 모두 혁신을 유도한다'는 3대 원칙에 따라 설계됐고, 협력사업형, 마진보상형, 인센티브형 3가지 도입유형을 마련해, 업종, 경영상황, 비즈니스 모델 등에 따라 자율 선택할 수 있게 했다. 대기업과 중소기업에 벌어지는 위/수탁거래 뿐 아니라 프랜차이즈 가맹사업, 제품 개발 및 기술 공정 개선, 신사업 공동투자, 공동 연구개발 등 거의 모든 유형의 협력 사업이 협력이익공유제의 범위에 속한다고 할 수 있다. 정부는 협력이익공유제를 도입하는 대기업과 중소기업에게 세제 혜택은 물론 공공조달 시장 참여시 우선권을 부여하는 등의 인센티브를 제공할 방침이라고 한다. 정부는 협력이익공유제가 대기업과 중소기업의 상생은 물론, 중소기업의 혁신을 이끌어낼 수 있다고 기대하고 있다.

협력이익공유제는 글로벌 기업과 국내 일부 기업에서 시행 중이다. 그 중 영국의 롤스로이스는 협력이익공유제의 대표적인 성공사례다. 롤스로이스는 자동차로 명성을 날렸지만 항공기 제트엔진 분야에선 전 세계 10%의 시장점유율을 차지하는 이류업체에 불과했다. 1970년대 들어 롤스로이스는 항공기에 탑재될 첨단 스펙의 신형엔진을 개발하는 야심찬 계획을 세웠지만 10억 달러에 달하는 비용 탓에 재정난을 겪게 된다. 대규모 자금 조성을 위해 협력사의 투자비용에 비례하여 납품단가 반영 이외에 30년간 판매수입을 배분하는 계약을 체결했고, 공동노력으로 세계 최정상급 엔진개발에 성공하여 업계 시장점유율 세계 2위로 성장했다. 국내에서는 인천공항공사가 협력사와 서비스 향상 과제를 설정하고 이를 평가해 목표를 달성하면 현금으로 보상한 사례가 있다.

협력이익공유제 실시형태

협력사업형 R&D 등 프로젝트를 통해 발생한 협력이익 공유, 발생한 이익을 대기업 등의 제품 판매수익 등과 연계

마진보상형 유통·IT 등 플랫폼 업종들이 공동의 협력사업 등을 통해 달성한 협력이익을 콘텐츠 조회나 판매량 등에 따라 이익을 조정해 공유

인센티브형 대기업 등의 경영성과 달성에 함께 노력한 협력사를 대상으로 인센티브 등의 형식으로 협력이익 공유

협력이익공유제와 성과공유제

일부 기업이 시행 중인 성과공유제는 대기업이 중소기업으로 인해 얻게 된 이익의 일부를 공유하는 제도인데, 원가절감 등을 통한 직접적 이득분 내에서만 성과가 공유된다. 이에 수탁기업이 투자한 연구개발 비용 등의 회수에는 어려움이 있고, 납품단가의 부당감액은 중소기업의 생산성과 혁신을 저해하는 가장 큰 요인으로 지목돼왔다.

협력이익공유제가 갖는 가장 큰 의의는 협력사가 가져가는 이익의 규모를 늘리는 것에 있다. 공동으로 창출한 협력이익을 대기업의 재무성과와 연계해 공유하기 때문에 증대된 매출액만큼 배분 받을 수 있다. 정부는 성과공유제의 한계로 지목됐던 납품단가 등의 정보 요구를 금지하고 산업구조를 보다 수평적이고 개방적으로 유도함으로써 대기업과 중소기업의 균형 발전을 통해 공정한 시장환경을 구축할 것이라 강조한다.

서로 상생해야 vs 대기업 부담 클 것

기업 간 자발적으로 시도되는 이익공유제가 긍정적인 결과를 가져오는 사례가 많았지만 사실상 이를 강제할 경우 긍정적인 효과를 낳을 수 있을지에 대한 논쟁이 계속되고 있다.

협력이익공유제를 지지하는 쪽에서는 "대기업과 중소기업의 격차 해소를 위해 협력이익공유제 도입이 불가피하다"고 강조한다. 더욱이 "위기를 겪고 있는 자동차, 반도체, 조선, IT 산업 등을 미래 4차산업 성장동력으로 끌어올리기 위해서는 대기업과 중소기업 간의 융복합 시스템을 갖춘 수평적 산업구조로의 전환이 절실하다"고 입을 모은다. 협력이익공유제야말로 우리 사회 자본주의의 모순을 바로잡을 기회고 자본주의의 발전 과정에서 부의 편중이라는 모순은 드러날 수 밖에 없지만 협력이익공유제를 통해 일정 부분 완화시킬 수 있다는 것이다.

반면 재계에서는 협력이익공유제는 사적 이윤 추구를 목적으로 하는 민간기업의 경영정신과 시장구조를 훼손하는 제도라고 평한다. 대기업과 중소기업 간의 상생이 의도한 만큼 정착되지 못할 것이라고 보는 것이다. 일단 얼마나 많은 대기업이 동참할지 알 수 없으며 대기업들 대부분이 협력이익공유제를 회의적인 시각으로 보기 때문이다. 대기업이 협력이익공유제에 반발하는 큰 이유는 기존 성과공유보다 공유 이익의 범위가 넓어 기업 부담이 커지는 데 기인한다. 또한 정부가 시장 자율을 강조하는 분위기 속에서 협력이익공유제가 법제화된다면 대기업 입장에선 무언의 압박으로 느껴 더욱 정부의 눈치를 볼 수밖에 없다는 입장이다.

논란이 커지자 정부는 자율적 합의에 따른 이익 공유에 인센티브를 주기 위한 법제화에 불과하다고 진화에 나섰지만 재계는 참여하지 않는 기업은 정부 정책에 반하는 곳으로 찍혀 울며 겨자먹기로 참여할 수 밖에 없다고 대응한다. 시장주의에 반한다는 논쟁에 휩싸여 향후 추진계획이 안갯속인 상황에서 협력이익공유제가 신이익공유모델로서 안착될 수 있을지 지켜볼 일이다.

매일노동뉴스 논설위원 박성국

‘단체교섭·사회적 협의’ 양 날개 달수 있을까

노·사·정 ‘경사노위’ 논의 개시… ‘탄력근로제’ 쟁점, 긴장 고조

“탄력근로제 확대를 위한 보완입법은 정부의 몫도, 사회적대타협 기구인 경사노위의 몫도 아닙니다. 대통령께서 경사노위 논의를 먼저 지켜보자고 하셨지만, 결국 입법의 고유권한은 국회에 있습니다. 국회 환경노동위원회 소관 상임위원장으로서 내년 1월 말까지 경사노위에서 이 문제를 논의해 주실 것을 다시 한 번 요청 드립니다.”

20대 국회 환경노동위원장인 김학용 의원이 지난 12월13일 사회관계망서비스(SNS)에 올린 글의 일부다. 김 위원장은 여·야·정 협의체에서 합의한 탄력근로제 확대를 여당인 더불어민주당과 문재인 대통령이 파기했다며 이 같은 글을 올렸다. 김 위원장은 또 경제사회노동위원회(경사노위) 논의와 관계없이 2월 임시국회에서 탄력근로제 확대 등 노동시간단축 보완입법에 착수하겠다고 밝혔다.

국회의 고유 권한을 강조한 김 위원장의 주장은 재론할 여지가 없다. 눈에 띄는 것은 ‘경사노위’를 언급한 부분이다. 김 위원장은 문재인 대통령과 민주당의 약속 파기를 비난하면서도 사회적 대화를 부정하지는 않았다. 노·사가 탄력근로제 확대를 두고 첨예하게 맞서고 있기 때문이다. 노동계는 노동자 건강권 악화와 임금손실을 우려하는 반면 경영계는 노동시간단축 대응 방안을 요구하고 있다. 환경노동위원장 입장에선 일방적으로 정리하기 어려운 난제인 셈이다. 이럴 때 여야 정치권은 절차적 해결방법으로서 사회적 대화를 강조한다. 김 위원장이 비록 입법을 언급했지만 실상은 사회적 대화를 촉구한 셈이다.

교섭과 협의의 양 날개론

단체교섭은 임금 및 노동조건과 노동조합 활동, 고충처리를 위한 제도다. 뿐만 아니라 노동자의 사회·경제적 권리를 향상하는 방안으로서 사회적 협의도 활용된다. 사회적 협의는 정부의 공공정책 결정 과정에 노동계와 경영계가 참여하는 것을 의미한다. 그간 노동계는 단체교섭과 사회적 협의라는 양 날개를 바탕으로 정치·사회·경제적 권리를 쟁취해 왔다.

유럽을 기준으로 하면 참여방식은 두 가지로 나뉜다. 국가 상설 정책결정기구와 행정기관 내 운영기구에서 노사정이 정책협의를 하는 방식이다. 반면 별도의 사회적 대화기구에서 노사정이 사회적 협의를 진행하는 유형도 있다. 예컨대 우리나라의 국민연금기금운영위원회의 경우는 전자이며, 경제사회노동위원회는 후자의 사례로 분류한다. 우리나라의 경우 사회적 협의 유형이 혼재하고 있는 셈이다. 대표 노동단체인 한국노총이 참여하고 있는 사회적 협의기구(정부위원회)만 30곳에 이른다.

별도의 사회적 협의기구를 구성하는 경우 정부는 협의내용 또는 합의사항을 그대로 법제화하거나 정책화한다. 노사의 임금교섭을 포괄한 사회적 협의가 이뤄지면 노사정 협약을 체결하는데 이를 ‘사회협약’이라고 부른다. 우리나라 사회적 대화기구는 경제·사회정책·노동정책 관련한 논의를 바탕으로 한 사회적 협의를 벌이되, 합의를 지향하는 기구다. 그래서 경제사회노동위원회다.

정부주도 사회적 대화의 극복

과거의 사회적 대화를 어떻게 평가해야 할까. 98년 2월 6일 노·사·정의 사회적 합의는 외환위기라는 경제위기를 극복하기 위해 도출됐다. 당시 국제통화기금(IMF)은 구제금융을 제공한 대가로 한국 정부에 노동유연화를 주문했다. 김대중 정부는 사회적 대화기구를 통해 이러한 요구를 해결했다. 전형적인 정부 주도형 사회적 합의였다. 이후 일자리 협약(2004년), 노사민정 합의(2009년)도 마찬가지였다. 정부 주도형 사회적 대화란 정부가 의제를 제출하며, 논의 시한을 정하고 노·사에 합의를 종용하는 방식을 말한다. 노사가 합의를 도출하면 그 합의안을 입법하되 실패하면 정부안을 법제화하는 방식이다. 이런 식의 사회적 대화는 추진 동력을 상실했다.

새로운 사회적 대화기구는 정부 주도형의 한계를 극복하는 것을 목표로 한다. 이해 당사자 중심으로 전환하되, 대화의제와 절차도 주체들이 함께 논의 한다. 대화에 참여하는 사회계층도 확대하되, 의제별·산업별 수준의 당사자 간 논의도 활성화한다.

지난 11월22일에 출범한 경제사회노동위원회는 노동자위원(4명), 사용자위원(5명), 정부위원(2명) 공익위원(4명) 등을 본회의 위원으로 구성했다. 문재인 대통령은 청와대에서 열린 1차 회의에서 “경사노위를 자문기구가 아니라 의결기구로 생각하겠다”며“각 정부부처가 경사노위 합의사항에 구속될 수 있도록 모든 노력을 다할 것”이라고 강조했다.

사회적 협의와 단체교섭의 선순환

이번에도 민주노총은 경사노위에 참여하지 못했다. 민주노총은 지난 99년 정부가 구조조정을 강행하면서 노동계를 들러리로 취급한다며 사회적 대화기구인 노사정위원회를 탈퇴했다. 지난 1월 노·사·정은 대표자회의를 구성해 경사노위 출범을 추진했으나 민주노총은 끝내 참여하지 못했다. 경제·사회·노동 현안을 고려할 때 정책결정 참여가 필요함에도 민주노총 불참은 매우 아쉬운 대목이다. 국민연금 개편, 국제노동기구(ILO) 국제노동기준 비준 및 이행, 노동시간단축 후속과제 등은 대표적으로 사회적 협의가 필요한 부분이다. 민주노총은 과거의 관성에서 벗어나 기존 제도를 변화하기 위한 사회적 대화에 동참해야 한다.

단체교섭이 사회적 협의를 촉진하지만 사회적 협의가 단체교섭을 포괄하는 경우도 있다. 단체교섭과 사회적 협의의 관계가 선순환 할 때 성과가 높으며 안정적이다. 지속적인 선순환은 사회협약을 낳는다. 노동계는 사회적 협의와 단체교섭의 긍정관계를 극대화해야 할 것이다. 사회적 대화기구와 각종 정부위원회에 참여는 물론 공공정책결정의 한 주체로서 역할을 자각해야 한다. 물론 단체교섭과 사회적 협의는 분명 다르다. 단체교섭은 소속 조합원의 이해를 대변하지만 사회적 협의는 미조직 노동자의 권익 향상을 지향한다. 따라서 사회적 협의는 사각지대 노동자를 위한 제도개선 변화에 주안점을 둔다. 사회 양극화가 심화하고 있는 가운데 경사노위는 격차해소와 제도개선의 산실이 돼야 한다. 사회적 협의에 먼저 참여한 한국노총, 결정을 미룬 민주노총이 이러한 변화에 앞장서 주기를 바란다.

2018 사규 개정사항을 알려드립니다

KT TRADE UNION NEWS

KT노조 전직 위원장단, 아현사옥 피해복구 현장에 물품 지원

KT노동조합 비상대책반은 KT노조 전직 위원장들의 격려 차원의 지원물품을 기증 받고 피해복구에 여전히 참여하고 있는 우리 조합원들과 협력사 직원들에게 커피, 차, 컵라면, 초코파이, 생수 등 100만원 상당의 현장지원 물품들을 전달했다.

지원물품 전달은 최장복 조직실장을 통해 이뤄졌다. 13일 오전 최장복 조직실장은 "지난 주 KT노동조합 전직 위원장단 정기 모임에서 이번 아현동 피해복구 지원사업을 주관하는 KT노동조합 비상대책반으로 복구 현장에서 가장 필요한 물품을 지원하고 싶다"고 공식적인 제안이 있었고, "추운 날씨와 어려운 환경에서도 피해복구 현장에서 땀 흘려 일하시는 모든 분들을 응원한다." 라는 격려 말씀과 함께 지원물품이 전달됐다.

제11차 중앙상무집행위원회 개최 4분기 노사협의회 요구 안건 등 심의·의결

KT노동조합은 12월 12일(수) 10시, 제11차 중앙상무집행위원회 회의를 열고 '각종 회의에 제출할 사항' 등 안건을 심의, 의결했다. 중앙상무집행위원 19명이 전원 참석한 가운데 열린 이날 회의에서는 각종 회의에 제출할 사항인 ▲2018년도 4/4분기 노사협의회 요구 안건과 제반 일상업무 집행에 관한 사항으로 ▲노동조합 업무용 렌탈 차량 대개체 ▲퇴직자 기념품 구입 ▲KT노동조합 제37주년 창립기념품 구입의 건을 일괄 상정했다.

제1호 안건은 2018년도 4분기 노사협의회에서 복지 1건, 제도개선 1건, 기타 2건 등 총 4개 안건을 회사에 요구, 2호 안건인 노동조합 업무용 렌탈 차량 대개체 건은 현재 각 지방본부에서 운용중인 차량이 많은 주행거리로 인해 차량 AS가 지속 발생되는데다 계약기간이 종료되어 유지비가 적은 경유 차량으로 교체하기 위함이다.

제3호 안건인 퇴직자 기념품 구입 건은 그동안 노동조합이 위로금 지급 내규에 따라 정년, 희망퇴직자에 한하여 기념품을 매월 지급해 온 데 따라 정년 퇴직 예정자 인원과 희망퇴직 인원을 감안하여 기념품을 구입하여 지급하기로 의결했다. 또한 제4호 안건인 KT노동조합 제37주년 창립기념품 구입의 건은 오는 1월 6일 창립일을 맞아 조합원 대상으로 기념품 지급을 위한 것이다.

7차 산하조직 대표자회의 열려‥ 현안공유 및 현장조직 개선방안 등 논의

KT노동조합은 10일(월) 오후 4시 경주수련관 회의실에서 제7차 산하조직대표자 회의를 열고, 현안사항 공유 및 현장 지사, 지점의 조직개선에 대한 주제로 지방본부위원장들과 심도 있는 논의를 진행했다.

김해관 위원장은 아현화재 피해복구와 관련해 "화재로 인한 힘든 상황에서도 빠른 복구를 위해 그 동안 지방본부에서 인적, 물적으로 많은 지원을 해주셔서 감사하다"라고 전했다. 또 2018년도 노동조합 사업 방향에 적극 공조하여 현장에서 힘을 실어주었기 때문에 올해 단체교섭을 비롯한 모든 사업들이 잘 마무리됐다고 말했다. 아울러, 현장의 지사/지점 조직개선(안)에 대해서도 현재까지 진행된 사항들을 공유하고 지방위원장들과 이에 대한 세부적인 대책 방안도 함께 논의했다. 노동조합은 현장 조직개선으로 인한 피해를 최소화하고 조합원에게는 불이익이 없도록 최적의 방안을 마련한다는 방침이다.

ERP 의료비 신청시스템 개선 관련 의료비 신청접수 일시중단 안내

2018년도 단체교섭 후속 조치로 비급여성 의료비 지원 확대에 따라 의료비 지원기준 변경과 관련해 의료비 신청시스템이 일시 중단된다.

■ 일시 중단기간 : 2019. 1. 1 (화) 00:00~1. 3(목) 24:00
■ 재개시 예정일 : 2019. 1. 4 (금) 00:00

<시스템 반영 예정사항>

비급여 본인부담금 중 MRI 진단료 100% 지원확대(기존 30%→100%)
- 단, 단체보험의 입원실손보험 선택유형에 따라 지원금액 자동계산

■ "입원의료비"선택 직원본인 MRI 진단료는 30% 자동계산(70%는 입원실손보험으로 지원됨)
■ "입원일당" 선택 직원본인 MRI 진단료는 100% 자동계산
■ 가족의 비급여 MRI 진단료는 입원실손보험 가입유무에 상관없이 100% 지원 계산함

2018년 동계 안과/치과/성형외과 의료행사 신청안내

KT노동조합에서는 임직원 및 자녀의 방학을 이용한 안과/치과/성형외과 의료행사를 진행한다. 희망하는 조합원은 기간 내에 이메일 또는 전화로 신청하면 된다.

■ 행사병원 : KT노동조합 제휴 안과, 치과, 성형외과
■ 신청대상 : KT임직원(계약직 포함) 및 가족
■ 신청접수 및 의료행사 기간 : 2019년 1월 31일(목) 18시까지
■ 신청방법
(1) 안과/치과 : 이메일 신청접수 : kt2879@naver.com
- 신청서 작성 시 : 소속, 진료과목, 행사항목, 시술자성명, 나이, 연락처, 희망점 기재
- 메일로 접수 후 병원에서 개별 전화로 일정 예약진행

(2) 성형외과 : 전화로 직접 신청

■ 진료문의 전화
(1) 안과 : 김현제 010-3768-3002, 02-542-1001
(2) 치과 : 설봉규 010-3347-3395
(3) 성형외과 : 유미정 실장 02-567-5400, 010-2737-2400

■ 의료행사 지점
(1) 안과 : 푸른세상안과(강남,인천), 하이뷰안과(부산)
(2) 치과 : 부평점, 교대점, 강서점, 삼성점, 시청점, 종로점, 강동점, 월곡점, 창동점, 노원점, 분당점, 안양점, 종암점, 대전점, 충남태안점
(3) 성형외과 : 나비성형외과 [주소] 서울 강남구 학동로 226(논현동)

※ 세부 의료행사 가격은 [문서/정책] 자료실 참고

산안법 개정에 따른 사규(산업안전보건관리규정) 개정사항 안내

산업안전보건법 개정에 따른 사규가 다음과 같이 개정됐다.

■ 대상사규 : 산업안전보건관리규정
■ 개정사유
- 도급사업장 안전관리기준 강화 등 산안법 개정사항 등 반영
- 안전사고 예방활동 사내규정 강화, 조문 명확화 및 구체화, 조직 변경사항 반영 등 현행화

■ 개정사항 요약
- 기존 44개 조문 → 개정 후 60개 조문(조문 16개 증가 : 신설 18개, 삭제 2개)

※ 그 외 기존 조문내용 보완(29개) 및 산안법시행규칙의 순서에 맞춘 단순 조문이동(12개)

■ 개정 주요내용
- 하도급 사업장에 대한 안전보건관리 기준 보완(5조~7조)
- 안전보건관리 조직체계도 추가(8조)
- 교육계획의 수립 및 대상, 교육내용 등 구체적 명시(17조~21조)
- 위험성평가 실시 의무 및 방법 명시(39조)
- 재해 발생시 작업중지 기준 구체적 명시(25조)
- 유해물질 취급 관리 부서 지정 및 조치사항 추가(32조)
- 재해원인 분석 및 재발방지대책 시행사항 추가(38조)
- 회사와 직원의 사고예방 책임과 의무 구체적 명시(4조)
- 안전보건상의 업무수행자 구분 및 직무 정의(11조~14조)
- 재해 발생시 조사 및 고용노동관서 보고 기준 명확화(37조)

제10차 중앙상무집행위원회의 개최‥ 중앙상집 보직변경 및 임면 등 의결

KT노동조합은 11월 26일(월) 오전 9시부터 중앙본부 회의실에서 제10차 중앙상무집행위원회의를 열고 안건을 심의, 의결했다.

중앙상무집행위원 18명이 전원 참석한 가운데 열린 회의 안건은 ▲중앙상집 보직변경 및 임면 ▲다온플랜 상임이사 선임 ▲다온플랜 신사업 발굴 추진사항 등이다.

중앙상집 보직변경 및 신임 국장 임면에 따라 지원국장에 전형집 국장, 복지국장에 박병규 국장, 정책2국장에 유희수 국장이 임명됐다.

노동조합은 이외에도 ㈜다온플랜 상임이사 1명 선임과 신사업 발굴 추진이 가결됨에 따라 향후 다온플랜 중장기 사업활성화에 박차를 가할 계획이다.

전국 여성국장 워크숍 개최.. 지역본부의 여성활동 공유 등 참여확대 논의

KT노동조합은 11월 22일(목)부터 1박 2일간 KT노동조합 전국 여성국장 워크숍을 개최, 현안을 공유하고 노동계 내 여성 참여 확대방안 등을 논의했다.

김해관 위원장은 “경제 사회 규모에 비해 우리 나라 노동시장에서 여성은 아직도 대표적 취약 계층에 해당한다”고 설명한 뒤 “13대 집행부는 노동계 내 여성의 역할이 커지는 것이야말로 사회 전체를 위해 긍정적인 현상이라 보고 지속적인 관심을 갖고 연구하고 있다”고 밝혔다.

이어 “여성 노동자가 소외되지 않는 현장, 그리고 여성간부의 참여 확대를 위해 여기 모이신 분들이 중대한 역할을 맡아달라”고 당부했다.

전국노동자대회 참가.. 탄력근로제 단위기간 확대 반대, 타임오프제 폐지 촉구

KT노동조합은 11월 17일(토) 오후 1시 국회 앞에서 열린 ‘한국노총 전국노동자 대회’에 참가, 최근 문제가 되고 있는 탄력근로제 확대와 타임오프제 폐지 등을 촉구했다.

노동조합 수도권 조합간부 300여 명을 포함, 한국노총 조합원 3만 여 명이 함께한 이번 노동자대회에서 한국노총 김주영 위원장은 “문재인 정부의 거꾸로 가는 노동정책을 바로 세우고, 노동자들의 분노를 보여주기 위해 이 자리에 모였다”고 밝혔다.

한국노총 김주영 위원장은 이어 “최저임금제도 개악과 탄력 근로제 확대 추진계획을 즉각 폐기하지 않고, 개악안을 일방적으로 통과시키려 한다면, 한국노총은 노동개악저지를 위한 총력투쟁 국면으로 전환할 것”이라고 경고했다.

김해관 위원장도 사전집회에서 수도권 조합간부들에게 “우리 조합원 중에도 탄력근무제로 인해 영향을 받는 분들이 계신 만큼 적극적 태도로 연대해야 한다”고 말한 뒤 “특히 전임자 임금지급을 금지하는 현행 타임오프제도 개선 등 노조 할 권리 강화를 위한 법제도개선에 앞장 서야 한다”고 피력했다.

한편, KT노동조합 수도권 조합 간부들은 노조법 개정 등을 위한 단결과 연대의 결의를 다진 뒤 이날 오후 3시 30분경 집회를 마무리했다.

2018년 1등 안전보건경진대회 열려.. IoT 기술 접목된 시스템 통해 산재예방

KT도고수련관에서 11월 15일(목)부터 16일(금)까지 1박 2일간 개최한 1등 안전보건경진대회에서 서부고객본부가 대상을 차지했다.

사내 안전보건경진대회를 통해 현장기관의 자발적인 사고 예방활동을 견인하고 각 기관별 다양한 우수사례 발굴 및 확산으로 선제적 사고예방의 초석을 마련하기 위해 열린 이번 행사에는 총 6개 팀이 참가, 기관별 우수사례를 발표했다.

심사위원으로 참여한 노동조합 전형집 복지국장은 "재해를 어떻게 대처하느냐 보다 더 중요한 문제는 재해를 어떻게 예방하고 조합원의 안전을 보장할 것인지 방안을 강구하는 것"이라며, "참가한 분들의 발표내용이 조합원의 안전의식을 높임은 물론, 향후 KT 사업장의 안전보건교육 활성화에 더욱 활력을 불어넣을 수 있다"고 기대를 나타냈다.

우수사례 발표에 앞서 '공중작업 안전관리 시스템'에 대한 소개가 이어졌다. 이는 IoT 기반의 근거리 통신 수단인 비콘을 활용하여 통신주에서 근로자가 작업 시 위험 메시지 알림을 통해 근로자의 안전의식을 고취시키는 공중작업 안전관리 시스템이다.

어플리케이션에서 작업정보를 관제서버로 송출하면 서버 내 전국 통신주 작업내역이 모니터링 되며, 작업통신주 위치와 작업일시 등이 기록 파악된다. 이미 전국 통신주 중 재해가 유발된 통신주 100개소에 비콘설치가 완료됐으며 내년부터 시범사업을 통해 비콘과 연계하는 안전모 7천개를 현장에 배포하여 산업재해를 예방한다는 계획이다.

한편, 2018년 1등 안전보건경진대회의 우수기관 시상내역은 다음과 같다.

■ 대상 : 서부고객본부
■ 우수상 : 강북네트워크운용본부, 충북고객본부
■ 장려상 : 부산/대구/전남고객본부
■ 특별상 : 전북고객본부, 강북고객본부, 대구네크워크운용본부

KT그룹노조협의회, 집행위원장 선출 및 미가입 4개 단사 노동조합 가입 추진

KT그룹노조협의회는 11월 14일(수) 11시 KT노동조합 중앙본부 회의실에서 대표자회의를 열고 IT연맹 등 노동계 내 KT그룹노조협의회의 위상제고와 활성화 방안 등을 논의했다.

협의회는 이어 아직 미가입 단사인 MOS(남부/북부), KHS, 스마트로 등 4개 노동조합의 KT그룹노조협의회 가입에 관한 사항을 가능한 빠른 시일 내에 추진하기로 했다.

이날 회의에서 김해관 KT그룹노조협의회 의장은 “통신노동자 위기의 시기를 단결로 극복할 수 있도록 그룹노조가 IT사무 서비스 연맹노동조합 활동에 앞장서 힘을 싣자”고 독려했다.

한편 이날 KT그룹노조협의회 집행위원장에 KT링커스의 이삼재 위원장이 선출됐다. 이 위원장은 수락 인사를 통해 “내년 3월 이후 현 집행부의 임기가 마무리 되지만, KT링커스 위원장 선거에 재출마하지 않고 KT그룹노조협의회의 발전을 위해 뛰겠다”고 밝혔다.

노동조합, 분당서울대학교병원에 기부금 및 헌혈증서 전달

KT노동조합은 11월 5일(월) 11시, 분당서울대학교병원을 찾아 자체 행사에서 모금한 250여 만원의 기부금과 헌혈증서 115장을 전달했다.

노동조합은 지난 10월 10일(수)부터 12일(금)까지 개최된 ‘2018 조직강화를 위한 조합간부 수련회’에서 행사가수로 초빙된 ‘노래하는 기부천사 김채우’의 문화공연을 펼쳐 난치병 환우를 돕는 모금활동을 벌인 바 있다.

노동조합은 조합간부들이 십시일반 모은 기부금의 수요처를 고심하던 중 같은 UCC(Union Corporat e Committee)회원사인 분당서울대학교병원에 전달하기로 중지를 모았다.

한편, 분당서울대학교병원에 전달되는 각계각층의 기부금은 100% 전액 환자의 수술비와 치료비로만 사용된다. 환자를 돕기 위해 운용되는 인건비 등 제반 비용은 모두 분당서울대학교병원이 부담하며, 개원 이래 지금까지 국내외 저소득 난치병 환자 6,700여 명에게 새생명을 선물했다.

김해관 위원장은 전달식에 앞서 “분당서울대병원과 함께 어둠에서 빛을 안겨주는 등대와 같은 역할을 담당하기 위해 미력하나마 지속적인 기부와 봉사에 동참하겠다”고 약속한 바 있다.

제9차 중앙상무집행위원회 개최 중앙상집 임명 등 인사단행

KT노동조합은 10월 29일(월) 11시 제9차 중앙상무집행위원회 회의를 열고 중앙상집 임면과 자문위원 위촉에 관한 안건을 심의, 의결했다.

노동조합이 중앙상무집행위원을 새로 임면하는 안건을 상정한 것은 조직정비를 통해 조직정비를 통해 다가올 집행부 2년차의 발전 동력을 재고하기 위한 것이다.

김해관 위원장은 회의를 마친 뒤 “현장이 없이는 노동조합도, 회사도 무의미하므로 13대 집행부는 조합원께 더 깊은 애정과 관심을 기울여야 한다”고 말한 뒤 “안주하고 관행적으로 움직일 것이 아니라 항상 연구하고 발로 뛰는 자세를 견지하라”고 주문했다.

이어서 “1년 단위로 중앙상집을 평가해 조직의 긴장감을 높이겠다”고 강조했다. 한편 중앙상집 임명 명단은 다음과 같다.

중앙상무집행위원 개편인선 내역

▲박충범 산업안전국장 ▲장병기 조직3국장 ▲김배정 대외협력국장 ▲김근배 교육국장 ▲권중혁 홍보국장

Voices of Readers
고 객 의 소 리

조합원 여러분의 의견은 더 좋은 소식지를 만드는 데 소중한 자료가 됩니다. [판]을 읽은 느낌과 생각을 퀴즈 정답과 함께 메일로 보내주세요. 조합원 여러분의 의견을 기다립니다.

수도권서부고객본부 서인천지사 마케팅부 도매영업팀 김선정
올 여름 KT 입사 후 처음으로 책자형 소식지를 받아보게 되었습니다. 여러 콘텐츠 속에서 KT그룹이 하나되고 소통하는 '한마음축제' 개최 소식이 가장 인상 깊었습니다. 앞으로도 노사 간에 화합과 소통을 지속할 수 있는 자리가 꾸준히 마련되어 건강한 노사관계 구축이 지속되었으면 좋겠습니다.

수도권서부고객본부 CS담당 CS지원부 CS지원4팀 오창돈
KTTU 소식지 '판' 모든 내용과 편집, 제작 등 전체적으로 나날이 발전해 나가는 모습이 너무나 감격스럽고 감동적입니다. KTTU 소식지 '판' 화이팅!!!!!

호남네트워크운용본부 광주유선운용센터 전송망팀 안필범
점점 나이가 들어가다 보니 이번 판 내용 중 국민연금 지급보장 논란 기사가 인상 깊었습니다. 또한, 인터넷전문은행 및 판문점선언 등 사회 전반적인 이슈를 자세히 확인할 수 있어서 좋았습니다.

충남고객본부 천안지사 영업부 영업1팀 남신종
기업 사회공헌활동의 변화흐름에 대한 설명이 잘 되어 있고, 사회공헌활동이 앞으로 어떤 방향으로 전개되어야 할지에 길잡이 역할도 해주어서 좋았습니다. 좋은 정보 감사합니다.

강남네트워크운용본부 강서무선운용센터
인천엔지니어링팀 홍윤기
인터넷전문은행에 관한 기사가 좋았습니다. 우리 KT의 지분이 있는 K뱅크가 인터넷전문은행으로서 경쟁력있는 회사가 될 수 있는 기회라고 생각됐습니다.

부산네트워크운용본부 부산유선운용센터 동부산운용팀 박성미
18년 3분기 정기 중앙 노사협의회 결과를 핵심만 콕콕 알려주어 많은 도움이 되었습니다. 뿐만 아니라, 노동조합에서 진행하고 있는 다양한 이슈들을 한 눈에 볼 수 있어 좋았습니다. 앞으로도 지금처럼 조합원과 지속적으로 공유하고 소통하는 노동조합이 되었으면 좋겠습니다.

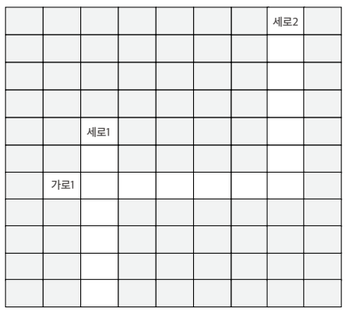
충남고객본부 서대전지사 영업부 C&R팀 권환원
이슈가 되는 여러 소식을 알차게 전해 주셔서 감사합니다. 다양한 정보를 접하게 되어 좋았고, 이번 호는 특히 사회공헌활동 기사가 인상 깊었습니다.

수도권서부고객본부 강서지사 CS부 Biz지원팀 나은주
사내 관련 내용 외에 기획특집, 이슈&사회에서 사회 전반적으로 우리가 알아야 할 내용도 기재 해 주셔서 많은 도움이 됐습니다.

인프라서비스단 IMO운용센터 메시징플랫폼운용팀 김지일
일하는 동안 틈틈이 조합원 소식지 '판'을 읽어 보고 있습니다. '2018 KT그룹 노사공동 동호회 한마음축제 개최' 기사를 관심 있게 읽어보았습니다. 건강한 노사관계 구축을 위해 마련한 자리가 KT그룹사 간에 좋은 화합의 장이 되어 읽는 동안 KT그룹의 패기와 열정을 느낄 수 있었습니다.

수도권서부고객본부 Biz컨설팅센터
Biz컨설팅기획부 컨설팅기획팀 조성우
늘 조합원을 위해 수고해주셔서 감사합니다. 향후 오프라인 잡지 외에 이북이나 PDF로 읽기를 원합니다. 자주 잡지가 발간되면 좋겠습니다.

KTTU QUIZ



모든 정답은 이달 소식지 안에 있어요~

정답과 함께 소식지 '판'을 읽고난 소감을 메일로 함께 보내주시면 선별하여 문화상품권을 보내드립니다.
보내실 곳 : mabin@kt.com (김민수 편집국장)

가로 1 최근 사규개정으로 08:00~17:00타입, 10:00~19:00타입이 추가반영 되기도 한, 근로자가 자유로운 시각에 출·퇴근할 수 있는 기업의 노동시간 관리제도는?(29페이지 참고)

세로 1 2018년 시작된, 정년 퇴직하는 조합원의 숙련된 기량을 지속적으로 활용하기 위해 직무 전문성이 높은 정년퇴직 예정자를 재고용하는 제도는?(20-21페이지 참고)

세로 2 대기업과 중소기업이 공동으로 정한 매출이나 이익을 달성하면 대기업이 거둔 이익 일부를 중소기업에 나눠주는 성과배분제도의 명칭은? (24-25페이지 참고)

※ 보내주실 때 퀴즈 가로 세로를 모두 적어 주시고, 반드시 이름/소속/연락처/주소를 함께 기재해 주셔야 상품권이 배송됩니다.

다온플랜 KTTU kt 노동조합

01

㈜다온플랜은 KT노동조합이 자본금 100% 출자하여 직접 운영하는 회사

02

㈜다온플랜은 KT그룹 임직원 애경사 복지를 지원하는 법인

03

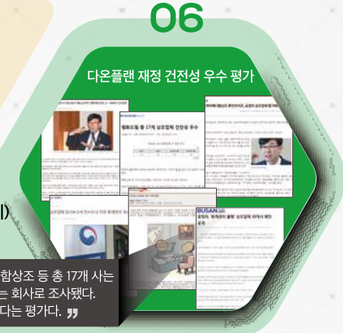
㈜다온플랜 가입회원은 상조와 웨딩 서비스 중 선택하여 사용 가능

04

장례시 장제용품, 근조화환, 근조기 위탁 운영
(지원되는 KT그룹사에 한해 지급)

05

결혼시 축하화환 위탁 운영
(지원되는 KT그룹사에 한해 지급)

06


선수금(미리 받은 회비) 보존의 안정성
❝다나상조, 다온플랜, 더케이예다함상조 등 총 17개 사는 지급여력비율이 100%를 넘는 회사로 조사됐다. 재정건전성이 우수하다는 평가다.❞

다온플랜은 KT노동조합에서 그룹사 전 임직원 복지향상을 위해 운영하는 고품격 장례/웨딩 서비스 입니다.

다온플랜 가입문의 | 1577-1555 www.daonplan.com | 경기도 성남시 분당구 불정로 90