

판

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

판

VOL. 7
KT노동조합 소식지



사회적 책임과 역할을 다하는 KT 노동조합
지역사회와 상생하며 함께 발전해나가겠습니다.

기해년(己亥年), 황금돼지의 만복이 가득하길

기해년(己亥年), 새해가 밝았습니다.

한 해의 시작은 늘 새 각오와 기대를 품게 합니다.
늘 걷던 길도, 늘 출근하던 회사도 새로운 느낌입니다.
후회와 아쉬움, 추억과 회한이 뒤섞인 과거의 생활을 매듭짓고
그 반성과 깨달음 위에서 새롭고 변화된 걸음을 내딛습니다.

하지만 새해 새 소망을 품었다 해서
어제의 모습이 하루아침에 바뀌지는 않습니다.
어제의 삶은 오늘로, 또 내일로 이어집니다.
혹여 걸어진 자취가 실수와 좌절이었다면 이를 거울삼아 노력하고
성공과 만족이라면 교만하지 않고 몸과 마음을 새로이 다질 때
지난날은 앞날을 살찌우는 고귀한 밑거름이 될 것입니다.

노동조합 또한 지난 인고의 시간을 잊지 않고 있습니다.
지난 1년간의 격려와 질책을 거름 삼아 올해도 땀 흘리며 묵묵히 달려가겠습니다.
그 여정에서 집행부는 자만하지 않고 현장 더 가까이에서 소통하겠습니다.

육십간지 중 서른여섯 번째인 올해 ‘황금돼지의 해’는 의미가 깊다고들 합니다.
12지(支) 중 마지막 동물인 돼지는 예로부터 복과 행운의 상징이었습니다.
기해년, 부디 소망하시는 모든 일이 이루어지고
황금돼지의 만복이 조합원 여러분의 가정과 일터에 가득하기를 기원합니다!



Contents

KT노동조합 소식지 vol. 7



04 현장의 소리
현장과 소통하는 13대 집행부

08 현장속으로
2019년 정기 지부대회 외

12 Inside
2019년 달라지는 노동제도

16 이슈&사회 1
뜨거운 감자 노동이사제

18 이슈&사회 2
통합방송법 논란

20 KT, KT人
UCC 리본(Reborn) 캠페인

22 Check-in
통신망 안정성 강화 대책

24 Focus
미세먼지 재난,
숨막히는 대한민국

26 [전문가 칼럼] 노동 이슈通
ILO 핵심협약 비준할까

28 카툰
2019년 변경된 의료혜택 및
의료비 지원사항

30 KTTU NEWS
2019년 사외자격취득
지원제도 안내 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 | 2019년 2월 25일(격월간) 제작 및 디자인 | KT그룹희망나눔재단 02-3414-2053 인쇄 | (주)삼립인쇄 02-469-711

2019년 노동조합에 바란다!

조합원 여러분의 소중한 의견 참고하여 더 나은 근무환경을 위해 노력하겠습니다.

출산으로 인한 급여축소도 긴급생활안정자금 요건으로 충족시켜 주시길

집안 형편이 넉넉하지 않아 혼자 계시는 친정 어머니가 생활비 지급 및 개인 대출금 상황을 계속 해야 하는 상황입니다. 이러한 상황에서 제가 출산휴직에 들어가게 되면 지출이 너무 적어져서 걱정입니다. 아이도 엄마와의 시간이 필요할 텐데, 은행권에서도 추가대출이 어려워 하루 속히 복귀 해야 하는 상황입니다. 회사대부와 관련, 긴급생활안정자금이라는 목적사항에 맞게 출산으로 인한 급여축소 상황도 긴급생활안정의 요건으로 충족시켜 줄 것을 제안합니다. 만약 결혼 15점처럼 출산도 15점으로 신설해 주실 수 있다면 많은 도움이 될 것 같습니다.

미세먼지에 노출된 현장 직원들 건강이 염려됩니다

요즘 미세먼지가 갈수록 심해져 활동하기 너무 힘든 환경인데 하루 종일 밖에서 작업과 영업하는 현장 직원들의 건강이 걱정됩니다. 물론 조합원 건강은 누구보다 위원장님께서 이미 염려하고 계실 거라 생각하지만 당장 미세먼지가 너무 심해 빠른 대책이 필요한 듯 합니다. 현장까지 빠르게 조치될 수 있도록 신경 써 주시길 부탁 드립니다.

임금피크제 하한선 적용

임금피크제 적용 시에 차등금액에 대한 하한선을 두었으면 합니다. 직원들 간 봉급격차가 점점 커지고 현재도 차이가 많은데 반해, 적게 받는 직원에게는 나중에 깎이는 금액이 커서 동기 부여가 안 되고 있습니다. 요즘은 60세에도 사회적 활동은 계속 요구되는데 무조건 삭감이 아니라 하한금액을 정해서 보전을 했으면 합니다.

주택자금 대부 요건 수정 요청

서울시 sh 공사에서 장기전세 주택을 임차하였습니다. 고령자 특별공급으로 어머니 명의로 임차하였으며 어머니는 고령에 소득이 없으므로 자식인 제가 실질적으로 경제를 책임지고 있습니다. 전세자금 7천 만원에 대해 주택안정자금을 신청하려고 하였으나 명의가 어머니 명의라(고령자 특별공급으로 명의변경 불가) 주택안정자금 신청에 걸적이 되고 있습니다. 어머니와 같이 살고 있을 증빙하고 또한 추가 필요서류가 있으면 거기에 맞춰 실질적으로 대부가 이루어질 수 있게 해주셨으면 합니다.

중학생 자녀 글로벌 어학연수 건

이번 중학생 자녀 글로벌 어학연수는 대상 30명, 자기부담금 50만원으로 알고 있습니다. 중학생 자녀를 가진 직원이 많을 텐데 30명은 적다고 생각합니다. 그러면 숫자를 늘려야 하는데 아마도 예산 문제로 인해 힘들 것 같습니다. 그래서 드리는 안건입니다.

1번 안건 : 자기부담금을 높여서 더 많은 사우들에게 혜택이 돌아갔으면 좋겠습니다.

2번 안건 : 그래도 지원자가 많다면 지원자가 100% 부담해서라도 가는 방안을 마련했으면 합니다.

우리 회사가 아닌 다른 어학연수 기관을 통해서도 보낼 수 있지만 그래도 우리회사에서 함께 추진한 사항이니 더 믿음이 가고 아이를 안전하게 보낼 수 있을 거라 생각합니다.

CM팀 현장 패드, 노트북으로 대체 안될까요?

CM팀 현장 패드는 현장업무에 너무 불편합니다. 패드화면이 너무 작아서 도면 보는데 글씨도 작고 화면도 작고 눈도 어둡고 불편합니다. 차라리 노트북이 더 낫지 않을까요? 다음에는 노트북으로 교체 주시면 감사하겠습니다.

야구장 티켓 관련

야구를 좋아하여 야구신청을 가끔 했었습니다.

작년 말부터 느낀 건데 신청해도 거의 당첨이 안 됩니다. 올해도 6번 정도 신청했습니다. 거의 주중 경기였고 주말은 한 번 신청했네요. 어김없이 들리는 답변은 행사로 티켓이 불승인이랍니다. TV를 보면 관중석이 텅텅 비어있던데 내년부터는 개선이 필요한 것 같습니다.

복지카드로 항공티켓을 살 수 있도록 해주세요

복지카드를 현금처럼 사용한다고 하는데, 해외여행용 항공티켓도 복지사이트에서 포인트로 차감되게 해주시면 더욱 유용할 것 같습니다.

승진적체 해소 제안 및 인사평가 제도개선

직급승진 후 고과에 의한 마일리지를 누적하여 사용할 수 있도록 하는 승진. 예를 들어 ‘승진정원의 몇 프로 할당한다’ 등 방안도 고려해 주세요. 그러면 나이 먹고 G2, G3인 직원들도 승진기회를 가지고 자신감도 회복할 수 있고 자신들의 경험과 자산을 회사를 위해 사용하려고 노력하지 않을까요? 그리고 인사평가 방식 변경을 다음과 같이 개선했으면 합니다.

‘근속기간 포함하여 현 직급 장기근속자에게 진급기회’

‘당해 연도 자격증 점수 및 직무평가 업무난이도 고려’ 한 번 고려해 주시길 부탁 드립니다.

2019년에도 발로 뛰는 소통행보 이어간다

김해관 위원장, 신년 현장순회 시작

2018년 집행부 1년차, 김해관 위원장은 조합원 전체를 대변하는 집행부가 되기 위해 현장을 수시로 방문하며 조합원들의 의견에 귀 기울였다. 2019년에도 현장순회는 계속된다. 김해관 위원장은 1월 7일 서부지방본부를 시작으로 전국 지부를 순회하며 현장 소통을 이어나가고 있다.

7day

서인천 및 서부고객본부
지부 방문



“2018년 공약 실현에 목표를 두었다면 2019년인 올해는 보다 세부적인 전략과 계획으로 모든 조합원이 골고루 혜택 받는 근로조건 개선과 복지환경 건설에 힘쓰겠다.”

김해관 위원장은 7일 서인천지부와 서부본부를 차례로 방문해 조합원들을 만나고 2019년 주요 활동방향에 대해 설명했다. 위원장은 아현사옥 화재로 심려가 큰 와중에도 전 임직원이 뚝뚝 뚝뚝 위기 극복과 피해복구에 한마음으로 애써 준 데 대해 감사의 마음을 전했다. 또한, 현장에서 침착하고 헌신적으로 대응해준 만큼 사기진작 방안 모색에 더욱 매진하겠다고 밝혔다.

8day

송파, 강동, 강남유선운용
센터지부 등 방문



“9to6 시행 1년이 지났다고 흑시라도 느슨해지는 일이 없도록 지부장 및 지사장들에게 당부할테니 조합원들께서도 ‘9-to-6’를 철저히 지켜달라” 8일 송파지부, 강동지부, 강남유선운용센터지부를 차례로 방문해 조합원들을 만난 김해관 위원장은 5G 사업, 노동계 임금피크제 현황, 국민은행 파업 관련 노동계 흐름을 설명하고, 선로 1, 2팀 관련 현안문제를 파악했다. 계속해서 조합원 사기진작 차원의 회식비 예산 확보, 시니어 컨설턴트 시행 대상자 확대, 안식년 휴가제 개선 등을 분기별로 열리는 정기 노사협의회에 건의하겠다고 전했다.

9day

구리, 남양주, 경기북부유선
운용센터지부 등 방문



현장순회 3일차인 9일에는 오전부터 강북지방본부 산하 구리지부, 남양주지부, 경기북부유선운용센터 지부 구리운용팀을 방문해 조합원들과 질의응답 시간을 가지며, 2019년 사업방향과 노동현안을 설명했다.

10day

원주유선운영센터지부
춘천운용팀 방문



김해관 위원장은 현장순회 4일차를 맞아 강원지방본부 산하 원주유선운영센터지부 춘천운용팀과 춘천지부를 방문해 현장 조합원들과 대화를 나눴다. 위원장은 노동계 동향 등 현안사항을 설명하고, 올해도 공약사항 이행을 위해 더욱 매진하겠다고 밝혔다.

노동조합 13대 집행부는 조합원의 권리를 향상시킬 수 있도록 힘있는 노동조합이 되어 조합원들의 든든한 울타리가 되고자 한다. 2019년에도 현장의 소리에 귀 기울이며 묵묵히 달려나가기 위해 조합원들의 관심과 지지가 필요한 시점이다.

17day

북부산지부 방문



“복지 사각지대를 해소할 수 있도록 단체교섭 때 많은 노력을 기울일 것” 김해관 위원장은 17일 북부산지부를 방문해 현장의 여론을 전해 듣고 조합원들의 기대와 바람을 직접 확인했다. 위원장은 “현장의 의견을 늘 소중히 듣고 있으며, 조합원들의 애로사항 해소와 근로조건 향상에 대한 집행부의 강력한 의지는 해가 바뀌어도 달라지지 않는다”고 강조했다. 이어 “노동조합 행보에 애정 어린 관심과 지지를 부탁 드린다”고 당부했다.

25day

충남 대전지부 방문



“13대 집행부, 조합원 열망 실현을 위해 긴장의 끈 놓지 않을 것”

25일 충남 대전지부를 방문해 조합간부 및 조합원을 대상으로 애로사항을 청취하고 사업현안을 공유했다. 13대 집행부 2년차의 주요 활동방향에 대해 설명한 후 “일부 정치권에서 주장하는 유료방송 합산규제 재도입과 KT-KT스카이라이프 계열분리에 강력히 반대한다”고 피력하고, “노동조합은 우리 조합원의 미래와 먹거리를 위협하는 어떠한 책동에도 단호히 대응하겠다”고 약속했다.

2019년 정기 지부대회

전국 대의원 269명 및 2개지부 대표자 선출

KT노동조합은 2월 12일(화) 2019년도 정기 지부대회를 열고 노동조합의 기초단위인 각 지부의 2018년 지부사업 결과와 2019년 활동계획을 해당 소속 조합원에게 보고했다. 이어 현장의견을 노동조합 집행부에 전달하고 2019년 노동조합의 중요한 의사결정에 참여할 대의원 선거를 진행, 269명의 대의원 선출을 완료했다.

대의원은 전국 대의원대회를 통해 ▲규약의 제정 및 개정에 관한 사항 ▲위원장을 제외한 임원 및 신입에 관한 사항 ▲사업보고 및 예산결산 심의에 관한 사항 ▲사업계획 심의 및 예산편성 승인에 관한 사항 ▲노동쟁의발생 결의 등을 심의·의결할 수 있다.

김해관 위원장을 대리하여 대전유선운용센터지부를 찾은 최장복 조직실장은 격려사를 통해 “13대 집행부는 근무문화혁신을 시작으로 대학학자금 부활, 임금 피크제 재협상, C직/세일즈직의 일반직 전환 등 지난 선거 때의 핵심 공약을 대부분 실현해냈다”고 설명한 뒤 “공약은 공약일 뿐”이라는 냉소를 넘어 조합원들께 드린 약속을 지켜낼 수 있었던 것은, 믿고 기다려주신 조합원이 있었기 때문”이라고 강조했다. 계속해서 “집행부 2년차인 올해도 여러분의 요구에 더욱 귀 기울여 부족한 점은 채우며 중단 없이 혁신하고 복무하는 노동조합을 완성해 나가겠다”고 다짐했다.

한편, 이번 2019년 지부대회에서는 1개 지부의 지부장 보궐선거와 1개 신설지부의 대표자 선거도 치러졌다. 선거 결과 서부지방본부 관악지부 이재관 후보가, 충남지방본부 관제2센터지부 김재원 후보가 선출되었으며 각 지부의 대의원 명단은 다음과 같다.

2019년 전국 대의원 선출명단

강북 (31명)

김재준(강북고객본부) 오대성(강북고객본부) 박정환(중앙) 안영환(원호) 김동현(서대문) 전용섭(은평) 기남로(신촌) 이재형(광화문) 손영국(월곡) 이창주(고양) 박종율(덕양) 최종명(파주) 박종국(광진) 이주원(성수) 인운식(동대문) 황영출(노원) 김태운(도봉) 김종성(강북) 정병권(의정부) 김산성(동두천) 이동철(포천) 진정현(구리) 정성호(남양주) 정현근(양평) 하태희(중앙) 박칠성(강북무선운용센터) 강윤식(서울중부유선운용센터) 김명수(서울동부유선운용센터) 유지영(경기북부유선운용센터) 최호규(IP운용센터) 박근우(강북엔지니어링센터)

강남 (28명)

박현진(강남고객본부) 이원혁(강남고객본부) 유병탁(가락) 안동식(강남) 박정상(강동) 허정식(강남무선운용센터) 전성옥(반포) 정차석(서초) 유병옥(서울강남유선운용센터) 손득모(송파) 이성구(신사) 박성순(양재) 오정근(경광주) 황윤구(경기남부유선운용센터) 공현배(남수원) 이창일(동수원) 허남일(분당) 이정형(성남) 오은호(수원) 김용배(수지) 이송찬(안성) 지영근(여주) 정상철(오산) 김대진(용인) 강광영(이천) 김재후(평택) 이호근(하남) 남기형(화성)

서부 (34명)

김용철(서부고객본부) 이현철(서부고객본부) 김수홍(강서) 최종민(가양) 김혜광(목동) 정금철(구로) 김영필(금천) 한원호(개봉) 안진홍(영등포) 김성배(여의도) 김상철(동작) 이재관(관악) 엄금용(대방) 최오희(안양) 임영락(서안양) 이평수(군포) 유대중(안산) 유광립(동안산) 허준호(시흥) 박성산(부천) 차홍열(북부천) 심유선(부평) 고재덕(계양) 이종보(인천) 박은규(연수) 박원호(송의) 김윤철(서인천) 이기용(김포) 안상호(항동) 윤용현(강서무선운용센터) 김성만(서울남부유선운용센터) 최희웅(인천유선운용센터) 박하수(미디어운용센터) 서정호(강남엔지니어링센터)

부산 (40명)

명창옥(부산고객본부) 정익근(부산고객본부) 정정석(동부산) 김수택(양산) 박상일(동래) 이기학(연산) 김경철(기장) 최형진(서부산) 김진용(사하) 이동수(영도) 강호성(남부산) 송영기(해운대) 이성철(서면) 김미아(대연) 이창립(수영) 남상길(북부산) 황일용(김해) 고정규(구포) 강준호(창원) 정성민(마산) 서명구(밀양) 박영용(진해) 윤해(함안) 백한준(울산) 임태일(남울산) 김석준(동울산) 오형덕(언양) 강동만(진주) 김원용(거제) 김도형(통영) 권구호(사천) 이상인(거창) 박찬기(산청) 왕용길(부산무선운용센터) 최영철(부산유선운용센터) 김주경(경남유선운용센터) 최용석(울산유선운용센터) 유병칠(부산엔지니어링센터) 이성동(부산국제센터) 이재수(부산고객컨설팅)

대구 (27명)

김찬휴(대구고객본부) 추교권(동대구) 김종우(수성) 손상학(경산) 이영탁(영천) 김수영(달서) 박순목(남대구) 김주학(달성) 정영식(서대구) 허운하(북대구) 권익수(중대구) 박병규(구미) 박명서(김천) 천명호(상주) 정명호(칠곡) 이성균(포항) 윤용현(경주) 최진환(울진) 이찬원(안동) 지병준(영주) 윤원상(문경) 권오용(청송) 이종학(대구유선운용센터) 이준석(동대구유선운용센터) 김기섭(경북유선운용센터) 정호준(대구무선운용센터) 김성삼(대구엔지니어링센터)

본사 (31명)

오삼수(본사) 정우현(본사) 신정민(본사) 변정각(본사) 김진철(본사) 서연성(본사) 박대식(본사) 김영복(본사) 노일철(본사) 이영인(기업고객컨설팅센터) 이동엽(수납지원센터) 박종문(국제전화) 민병훈(BizCRM센터) 김형울(네트워크관제1센터) 안이호(국제통신운용센터) 장성업(네트워크연구기술지원단) 김용범(융합기술원) 이성갑(Infra연구소) 김상현(Service연구소) 김수진(구매지원센터) 천성영(그룹인력개발원) 한익희(IMO플랫폼운용센터) 정경수(마케팅부문) 최승원(마케팅부문) 양태식(미래플랫폼사업부문) 김동현(미래플랫폼사업부문) 이승학(기업사업부문) 김승환(기업사업부문) 이장수(기업사업부문) 원동현(기업사업부문) 한종필(네트워크운용본부)

전남 (19명)

이인철(전남고객본부) 박진수(북광주) 김광수(수원) 고일남(담양) 선종민(서광주) 강성봉(광주) 한승학(남광주) 정영근(나주) 박상수(목포) 홍유선(강진) 채희원(해남) 신봉주(순천) 신호주(광양) 김용연(여수) 배진권(호남무선운용센터) 류재수(광주유선운용센터) 이경렬(전남유선운용센터) 박홍주(호남고객컨설팅) 박태규(호남엔지니어링센터)

전북 (9명)

박호남(전북고객본부) 윤기성(전주) 임정택(북전주) 진홍윤(남원) 노용환(익산) 채범석(군산) 이광욱(정읍) 정광모(김제) 김형선(전북유선운용센터)

충남 (24명)

오동석(충남고객본부) 편홍배(서대전) 김명길(서대전지점) 문학주(유성) 엄태완(논산) 김용섭(공주) 주현수(홍성) 윤효중(당진) 김성용(보령) 명노승(예산) 장동인(서산) 김용길(부여) 신선섭(천안) 김성수(아산) 조규정(남천안) 김경찬(대전) 성기세(세종) 박재웅(용진) 윤용재(신탄진) 강희석(충청무선운용센터) 이모이세(대전유선운용센터) 김종규(충남유선운용센터) 오동윤(충청엔지니어링센터) 권승태(충청고객컨설팅)

충북 (9명)

장남전(충북고객본부) 고제성(청주) 이학승(서청주) 신한식(옥천) 최재용(충주) 송창규(제천) 이춘영(금왕) 장민철(진천) 김종원(충북유선운용센터)

강원 (12명)

이혁중(강원고객본부) 안상진(춘천) 윤필상(홍천) 김중호(화천) 권창순(강릉) 김재식(속초) 박한수(동해) 박태근(원주) 엄기현(평창) 박영섭(태백) 최희동(강원무선운용센터) 박재호(강원유선운용센터)

제주 (5명)

현성환(제주고객본부) 이치만(제주) 최태종(신제주) 이조희(서귀포) 김희철(제주네트워크)



희망 나눔 프로젝트

천근 같은 짐, 조금이라도 나눠질 수 있다면



내 몸에 깃든 병마가 얼마나 처절히 사람을 외롭게 만드는지는 당사자만 안다.

타인은 그 고통의 무게를 짐작만 할 뿐, 질병이 결국 그것을 겪는 이의
총체적 삶을 바꾼다는 점을 자세히 알 수 없다. 100% 같은 입장과 상황을 겪기는 어려우며,
100% 같은 고통을 경험하는 것도 불가능하기 때문이다.

그러나 병마를 겪는 사람의 삶은 무너지는 경우만 있는 게 아니라 그 과정에서 다시 새롭게 재건되기도 한다.

비록 쉽게 고칠 수 없는 질병과 싸우고 있고 하루하루를 그로 인한 아픔과 고통으로 견뎌내고 있지만,
가족을 비롯한 타인의 따스한 온기로 다시 삶의 의지를 불지피기도 하는 것이다.

노동조합, 상근간부 대상 모금운동 벌여 중증질환 조합원 및 가족에게 위로금 전달

지난 해 세밑 한파가 저물어 갈 무렵, KT노동조합 상근간부들은 다가오는 2019년 새해를 맞아 좀 더 의미 있는 나눔 활동을 펼쳐보자는 논의를 주고 받았다. 고심 끝에 노동조합은 중증질환 및 장기 입원환자를 둔 조합원 및 가족을 돕기로 결정하고 노동조합 상근간부를 대상으로 모금을 실시했다. 이와 관련해 노동조합은 지난 지난 1월 24일(목), 2019년도 제2차 중앙상무 집행위원회의를 열고, 규약 제4장 4절 36조에 의거 “제반 일상 업무 집행에 관한 사항”으로 장기 입원 및 중증질환 조합원 돕기 성금모금 집행에 관한 안건을 상정하여 심의, 의결했다. 심의일반 모인 금액은 예상보다 커, 수십 여 명의 조합원을 도울 수 있는 자금이 마련됐다. 대상은 본인 및 본인가족(부모, 배우자, 자녀) 및 배우자 부모로 장기입원 환자 및 중증 질환자 등이 있는 가족이며 각 지부별로 신청을 받는 방식으로 진행했다. 지방본부의 배정인원 대비 1.5 배수를 추천 받아 중앙상무집행위원회의 심사를 거쳐 최종 대상자를 선정했으며 지방본부별 배정인원은 중증질환의 정도 등 심의결과에 따라 신청자 우선순위를 고려하여 소폭 변동될 수 있는 여지를 두었다.

신청자 우선순위 고려,

총 64명의 조합원에게 수혜 돌아가

각 지방본부에서 수합한 1.5배수 신청 대상자 중 수혜자를 선정하는 일은 쉽지 않았다. 불의의 재해 또는 질병 발병 등 예상보다 가슴 아픈 사연이 많아 중앙상무집행 위원들이 심의에 애를 먹은 것이다. 선정을 위해 하나 하나 자료와 기록을 검토하면서 짐작했던 것 보다 더 많은 조합원과 그 가족이 병마와 지난한 싸움을 겪고 있으며, 투병 과정 또한 고난의 연속이라는 현실을 접하고는 숙연해지지 않을 수 없었다. 중증질환의 정도, 위로금 기수혜자 중복불가 등 신청자의 우선순위를 고려하여 심사숙고 끝에 선정된 조합원은 전국에 걸쳐 총 64명. 노동조합은 지난 해 1월 28일(월)에 ‘희망 나눔 프로젝트’를 통해 모금한 성금을 대상자 64명 모두에게 지급했다. 노동조합 최장복 조직실장은 이날 용인시 소재 ‘굿모닝 요양 병원’을 찾아 강남고객본부 소속 이의용 조합원의 모친에게 김해관 위원장을 대리하여 성금을 전달했다. 최장복 조직실장은 “고통스러운 투석과정을 이겨내야 하는 환자와 가족들의 심려를 감히 헤아리기 어렵다”면서도 “속히 쾌차하시어 가족과 행복한 시간을 갖길 기도 드리겠다”고 격려와 위로를 전했다.

김해관 위원장, 간부들에게

“조합원 돕는 일에 사명과 자부심 가져라” 주문

김해관 위원장은 전달식에 앞서 노동조합 중앙상무집행위원들에게 “처음 모금제의를 했을 때만해도 노동조합 상근 간부들께서 부담스러워 하지 않을까 하는 우려를 했었다”고 소회한 뒤 “크다면 큰 금액을 아무 조건 없이 기부해 주셔서 위원장으로서, 또 최초 제의자로서 고맙고 기쁜 마음이 한량 없다”고 감사를 표했다. 위원장은 이어 “일부의 왜곡된 시선 조차도 짙어지고 가는 것이 조합간부의 숙명”이라며 “설령 순수한 의도가 폄훼되더라도 어려움에 처한 조합원을 돕는 일에 사명과 자부심을 가져달라”고 당부했다. 노동조합은 여건이 허락하는 대로 어려움에 처한 조합원을 돕기 위한 행보를 지속해 나갈 계획이다.



2019년 달라지는 노동제도

최저임금 산입범위 확대, 출산장려 지원 강화 등

새해와 함께 신설 개편되는 제도로 인해 노동계에도 변화가 예고된다. 정부는 최저시급 여파에 따라 자영업자와 소상공인을 위한 일자리 안정 정책을 내놓는가 하면, 근로장려금과 자녀장려금의 범위가 조정되는 등 복지 분야의 변화도 눈에 띈다. 올해부터 달라지는 주요 노동정책을 살펴보자.



최저임금 8,350원... 산입범위 확대

2019년부터는 최저임금이 시간당 8,350원으로 지난해보다 10.9% 인상된다. 최저임금은 상용노동자는 물론 임시직과 일용직, 시간제, 외국인 등 고용형태 및 국적과 상관없이 모든 노동자에게 적용된다. 특히 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 통화로 지급하는 복리후생비 일정 비율이 최저임금 산입범위에 포함된다. 다만 '19년 시간급 최저임금액 8,350원을 기준으로 산정된 월 환산액의 상여금 25%와 복리후생비 7%를 초과하는 부분은 최저임금 위반여부를 판단하기 위한 비교대상 임금에 포함된다.

종전에는 연·반기·분기 단위로 산정하여 매월 지급하는 상여금과, 식비·숙박비·교통비 등 복리후생비의 경우 최저임금에 산입되지 않아, 상여금 등의 비중이 높은 일부 고임금 노동자들도 최저임금 인상에 따라 기본급이 인상되는 사례가 있었다.

또한 사용자가 개정법에 따라 산입되는 임금에 포함시키기 위해 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하는 경우에는, 과반수 노동조합 또는 과반수 노동자의 의견을 들어야 한다는 취업규칙 변경절차의 특례를 규정, 이를 어길 경우 500만원 이하의 벌금형이 부과된다.

일자리 안정자금 추가지원 실시

최저임금 인상에 따른 영세사업주의 부담을 완화하고자 인건비를 지원하는 일자리 안정자금을 올해도 계속 지원한다. 지난해에는 월 평균보수 190만원 미만 노동자를 고용한 30인 미만 사업주를 지원하였으나, 올해부

터는 최저임금 인상에 따라 210만원 이하 노동자를 고용한 30인 미만 사업주를 지원한다. 지원금액은 월 13만원으로 지난해와 동일하나, 최저임금 인상 영향이 더 큰 5인 미만 사업체에는 월 15만원을 지원하고 주 40시간미만 노동자는 노동시간에 비례하여 지원한다.

시간선택제 신규고용 지원금 월 60만원

노동부는 시간선택제 노동자를 신규 고용할 때 지원하는 지원금을 인상하고 지원요건을 완화한다. 대규모 기업은 인건비 지원금을 월 30만원 한도로 지원하였으나, 올해부터 시간선택제 노동자를 고용하는 경우 기업규모와 상관없이 인건비 지원비 상한액이 월60만원으로 인상된다. 또한, 간접노무비를 신설하여 우선지원대상·중견기업에는 10만원을 추가로 지원한다. 신규고용노동자의 임금을 최저임금의 120%이상 지급할 것을 요건으로 하지만 기업규모와 상관없이 최저임금의 110% 이상 지급하면 지원이 가능하고 승인절차가 폐지된다.

청년구직활동지원금 월 50만원 최장 6개월 지원

노동부는 구직청년들의 취업준비 비용 지원을 위해 청년구직활동 지원금을 추진한다. 만 18~34세 청년 가운데 졸업·중퇴 후 2년 이내인 미취업자가 지원대상이다. 지원금은 월 50만원이며 최대 6개월까지 지원된다. 다만 생애 1회 지원으로 한정하고 4인가구 기준 월 소득이 532만6244원(중위소득 120%이하)을 넘지 않아야 한다. 또 취업 또는 창업 시 지급이 중단되지만 취업 후 3개월 근속할 경우 취업성공금 50만원을 받을 수 있다.



아빠육아휴직 보너스 상한액 250만원으로 인상

남성 육아휴직을 장려하고자 도입한 ‘아빠육아휴직 보너스제’ 월 상한액이 200만원에서 250만원으로 인상된다. 지금까지는 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 한 경우, 두 번째 사용자의 첫 3개월 육아휴직 급여는 월 상한 200만원으로 지급하였으나, 올해부터는 250만원으로 인상된다. 또한 ‘19년 1월1일 이전에 같은 자녀에 대해 두 번째 육아휴직을 시작했더라도, 육아휴직 첫 3개월 기간이 ‘19년 1월1일 이후에 걸쳐져 있다면 그 이후의 기간만큼은 인상된 급여 기준을 적용한다.

육아휴직 첫 3개월 이후 급여 인상... 월 최대 120만원

육아휴직을 신청한 근로자의 첫 3개월 이후 급여도 인상된다. 지금까지는 첫 3개월 이후 최대 9개월간 급여는 통상임금의 40%(월 상한 100만원, 하한 50만원)기준으로 지급되었으나, 올해는 통상임금의 50%(월 상한 120만원, 하한 70만원)기준으로 지급된다. 예를 들어 통상임금으로 월 250만원의 급여를 받는 근로자는 기존 100만원씩 12개월, 총 1200만원을 받을 수 있었지만 올해부터는 첫 3개월간 150만원, 이후 120만원씩 총 1530만원을 수령할 수 있다. 또한, 올해 이전에 육아휴직을 시작했더라도, 육아휴직 기간이 ‘19년 1월 1일 이후에 걸쳐져 있다면 그 이후의 기간만큼은 인상된 급여 기준을 적용한다.

출산 전후 휴가급여 180만원으로 인상

정부에서 지원하는 출산 전후(유산사산)휴가급여 상한액도 월 160만원에서 180만원으로 인상된다. 지금까지는 출산 전후 휴가기간에 대해 정부에서 통상임금 100%를 월 상한 160만원 한도로 지급하였으나, 앞으로는 월 상한 180만원 한도로 지급한다. 또한, 이미 출산 전후 휴가 중인 경우라도, ‘19년 1월 1일 이후 기간에 대해서는 인상된 기준을 적용해 지급한다.

출산육아기 비정규직 재고용 장려금 폐지

출산육아기 비정규직 재고용 장려금은 장려금의 수요가 적고 정규직 전환지원사업과 중복돼 사업 효율화 차원에서 폐지가 결정됐다. 이에 따라 올해부터는 출산육아기의 비정규직 노동자를 재고용하는 사업주는 ‘정규직 전환 지원제도’를 통해 지원을 받을 수 있다. 다만 올해 1월 1일 이전에 출산육아기의 비정규직 노동자를 재고용한 사업주에 대해서는 이전의 규정에 따라 장려금이 지급된다.

출산육아기 대체인력 지원기간 확대 및 지원 금액 인상

노동자의 출산휴가, 육아휴직 등의 기간 동안 대체인력을 채용한 중소기업 사업주는 2개월의 인수인계 기간 동안 월 120만원을 지원받을 수 있다. 기존에는 출산육아기 대체인력 지원기간에 2주의 인수인계 기간만을 포함했었고 지원금은 중소기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원이었다.

기타 변경되는 주요 제도

종합부동산세 최고세율 3.2%로 인상

주택분 종합부동산세 최고세율이 2%에서 3.2%로 인상된다. 3주택 이상 보유자이거나 조정대상지역에 2주택 이상을 가지고 있으면 과세표준 기준 3억 원 이하는 세율이 0.6%, 3억 원 초과~6억 원 이하는 0.9%가 된다. 또 6억 원 초과~12억 원 이하는 1.3%, 12억 원 초과~50억 원 이하는 1.8%, 50억 원 초과~94억 원 이하는 2.5%, 94억 원 초과는 3.2%의 세율이 적용된다.

음주운전에 대한 운전면허 필요적 취소기준 하향

음주운전 교통사고로 면허가 취소됐을 때 3년간 면허 재취득을 제한하는 결격기간 적용 기준이 음주운전 3회 이상에서 2회 이상으로 변경된다.

고교 무상교육 시행

문재인 대통령의 공약 중 하나인 고교 무상교육은 소득과 상관없이 고교생에게 입학금, 수업료, 학교운영지원비, 교과서 구입비를 지원하는 정책이다. 교육부는 2019년 2학기부터 고3 학생들을 대상으로 한 학기 학비를 무상으로 하고, 2020년에는 고 2·3학년, 2021년에는 전 학년에 시행해 고교 무상교육을 완성할 계획이다.

고농도 미세먼지 발생 시 5등급 차량 운행 제한

2019년 2월 15일부터 고농도 미세먼지가 발생해 비상저감조치가 발령되면 미세먼지를 많이 배출하는 5등급 차량은 운행이 제한된다. 전기차와 수소차는 1등급, 휘발유와 가솔린차는 1~5등급, 경유차는 최근 연식이라도 3등급, 노후 경유차는 5등급에 해당한다. 비상저감조치가 발령되는 동안 노후 경유차를 운행하면 10만 원 이하의 과태료가 부과된다.



노후 경유차 교체 시 개별소비세 감면

2008년 12월 31일 이전 최초 등록된 경유차를 2018년 6월 30일 현재 등록·소유하고 있으면서, 이를 폐차하고 신차를 구입할 경우 개별소비세 등 세금 70%를 감면해 준다. 한도는 143만 원이며, 지원 대상은 승용차 1대다.

하복부·비뇨기 건강보험 적용

소장·대장·항문 등 하복부와 신장·방광 등 비뇨기 초음파 검사에 건강보험이 확대 적용된다. 또 안면·부비동 등 얼굴 부위(두부)와 목(경부)에 대한 자기공명영상촬영장치(MRI) 검사도 건강보험을 적용받을 수 있다. 12세 이하 아동 충치 치료도 건강보험으로 지원돼 치아 하나당 치료비가 10여만 원에서 2만 5000원으로 줄어들게 된다.

반려견 목줄, 맹견 입마개 착용 의무

3월 21일부터 반려견에 대해 목줄 착용이, 맹견 5종에는 입마개 착용까지 의무화된다. 맹견을 데리고 외출할 수 있는 나이는 만 14세 이상이어야 한다. 맹견 소유자는 1년마다 3시간씩 안전한 사육 및 관리에 관한 교육도 이수해야 한다. 이를 위반해 사람에게 피해를 줄 경우 ▷일반견은 2년 이하 징역 또는 2000만 원 이하 벌금이 ▷맹견은 3년 이하 징역이나 3000만 원 이하 벌금이 부과될 수 있다.

※ 2019년부터 달라지는 제도에 대한 전문은 기획재정부 홈페이지(www.moef.go.kr)에서 확인할 수 있습니다.

뜨거운 감자 ‘노동이사제’에 관해 알아야 할 몇 가지

참여형 노사관계 전환을 위한 실험...
새 패러다임 전환에 노조 나서야



노동이사제가 금융권의 폭풍의 눈이 되고 있다. 지난 1월24일 KB금융그룹 노동조합협의회와 KB금융지주 우리사주조합은 오는 3월 말 주주총회에서 노동자 몫 사외이사를 추천하기로 결정했다. 노조협의회와 우리사주조합은 2017년 11월, 지난해 3월에 노동자 몫 사외이사를 추천했지만 외국인 주주 반대로 실현하지 못했다. 이들이 새 사외이사로 추천하는 이는 민주사회를 위한 변호사 모임(민변) 회장을 역임한 백승헌 변호사다. KB금융지주의 단일 최대 주주인 국민연금관리공단과 외국인 투자자들의 선택에 귀추가 주목된 가운데 결과 여부는 금융권 주주총회를 강타할 전망이다. 앞서 서울시는 지난해 3월 산하 16개 공공기관에 노동이사제 도입을 완료했으며, 문재인 대통령도 공공기관에 이를 확대하겠다고 공약했다.

하지만 경영계에선 “유럽에서는 소수 국가만 도입했고, 우리나라 노사관계에는 어울리지 않는 모델”이라고 비판한다. 노조의 과도한 경영참여는 금융기관의 건전성을 해치며, 민간기업의 노사갈등만 부추긴다는 주장도 있다. 노동이사제에 대한 논쟁은 바람직하다. 하지만 논쟁을 하더라도 지켜야 할 것이 있다. 사실관계는 왜곡하지 말아야 한다. 노동이사제를 둘러싼 궁금증과 우려를 질의응답식으로 풀어봤다.

Q. 노동이사제는 무엇인가

노동자가 기업경영에 참여해 전략적 의사결정을 함께 한다는 것을 의미한다. 서울시가 2014년 참여형 노사관계를 표방하면서 산하 공공기관에 ‘노동이사제’ 도입을 처음 거론했다. 당시 서울시는 ‘노동이사’라는 용어를 사용했지만, 이후에 법률조문에서 사용되는 ‘근로자이사’로 명칭을 변경했다. 독일의 경우 노동이사는 경영이사회 의원으로, 노무와 인적자원관리 업무를 담당하는 경영측 이사를 의미한다. ‘근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률’(근참법)에 따라 서울시는 노사협의회 설치강제되는 기업규모 하한선인 30명을 원용해 근로자이사 도입을 설정했다. 여기에 해당하는 서울시 산하 16개 공공기관에 근로자이사가 적용됐다.

한편, 금융기관과 민간기업의 노동자 추천 사외이사는 서울시 사례와 다르다. 서울시의 경우 서울시의회에서 근로자이사 조례를 제정해 공공기관에 적용하지만, 금융기관과 민간기업은 종업원으로 구성된 우리사주조합이 사외이사를 추천한다. 1998년 외환위기 이후 금융기관과 민간기업에서 우리사주조합 결성이 활발했고, 노동조합과 우호적인 우리사주조합장이 선출됐다. 노동조합과 우리사주조합은 부실 감시와 경영참여 일환으로 사외이사 추천운동을 벌여왔다.

Q. 노동이사 선출방식과 노조와의 관계설정은 어떻게 하나
서울시 조례에 따르면 선출절차는 임원추천위원회가 구성되고, 공모와 복수추천을 거쳐 서울시장이 임명한다.

공식적으론 임명과정에서 종업원 선출후보가 탈락할 수도 있다. 하지만 서울시는 종업원 선출 노동이사 후보를 존중하는 차원에서 임명해 왔다. 반면 금융기관과 민간기업 우리사주조합이 추천한 사외이사는 주주총회에서 주주의 찬반투표를 거쳐 선출된다. KB금융지주의 사례를 보면 2017년 3월 주주총회에서 노조와 우리사주조합은 하승수 변호사를 사외이사 후보로 추천했지만, 이러한 계획은 좌절됐다. 단일 최대주주인 국민연금관리공단이 찬성표를 던진 반면 다수 주주였던 외국인 투자자가 반대표를 던진 탓이었다. 이처럼 금융기관과 민간기업 우리사주조합이 추천한 사외이사는 기관투자자와 외국인 주주의 지지를 얻어야 선출될 수 있다.

선출 또는 추천된 노동이사(사외이사)와 노동조합과의 관계는 상호 독립적이어야 한다. 노동이사는 노동자의 목소리를 이사회에 전달하지만 기업의 전략결정을 실현해야 하는 경영이사의 지위를 갖는다. 이런 이중적인 지위 때문에 노동이사과 노조는 상호 독립적이다. 이것은 공공기관뿐 아니라 금융·민간기관의 경우에도 마찬가지로 적용된다. 사외이사 추천이 아닌 종업원 중에서 노동이사를 추천하는 공공기관의 경우 노조 조합원 신분은 유지하기 힘들 것이다. 현행법상 경영이사는 조합원 자격상실 요건에 해당하므로 노동이사 출마자는 노조를 탈퇴하는 것이 불가피하다.

Q. 노동이사는 한물간 제도일까. 유럽에선 소수 국가만 도입한 것일까

그렇지 않다. 유럽연합은 ‘기업의 사회적·경제적 결정에 대해 정보를 제공받고 협의할 수 있는 노동자의 권리’를 기본권 헌장(제27~28조)에 명시하고 있다. 유럽연합 회원국은 2001년 유럽회사법 채택에 따라 노동자의 경영참여 권리를 인정하고 있다. 노동자 대표는 기업의 이사회 또는 감사회에 참여해 의결권을 행사할 수 있는 것이다. 노동이사제를 말할 때 가장 많이 거론되는 국가가 독일이고, 국내에서도 노동이사제를 찬성하는 측에서는 독일 제도를 벤치마킹하자는 의견이 많다. 하지만 일각에서는 유럽의 사례를 우리나라에 적용하기에는 한계가 있다고 보기도 한다. 독일 등 유럽의 노

사관계가 조정 중심인데 반해 우리나라는 대립구조로 노사 상황이 다르다는 점을 이유로 든다. 또한, 독일 회사는 은행, 채권자, 근로자 등 이해관계자의 이익을 모두 고려하는 구조로 90% 이상이 유한회사 형태고 주식회사는 1%에 불과하지만, 우리나라는 주식회사가 95%로 주주자본주의에 기반하기 때문에 기업 지배구조부터 달라 독일의 성공사례를 기반으로 조급하게 진행되기에는 무리가 있다고 보는 것이다. 우리나라와 같이 주주자본주의 기업이 대부분인 미국과 영국, 일본이 모두 노동이사제 도입을 검토했지만 끝내 채택하지 않고 있는 것과 어느정도 상통하는 부분이다.

Q. 혹자는 노사협의회제도를 활용하는 게 낫다고 주장한다

노사협의회법은 1980년 제정된 이래 97년 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(근참법)로 개정됐다. 30인 이상 사업장은 의무적으로 노사협의회를 설치해야 한다. 노사협의회는 3개월마다 1회씩 열도록 돼 있다. 노사협의회는 경영정보 공개와 임금·근로조건에 관한 사항 협의, 직업훈련·복지·고충처리 사항을 안건으로 다룬다. 노동자 경영참여의 일환이라는 게 정부의 설명이지만 유노조 사업장에서 노사협의회는 유명무실하다. 단체교섭을 위한 사전 협의기구로 활용되는 탓이다. 무노조 사업장은 형식적으로 노사협의회를 한다. 사용자가 노무관리 보조기구로 악용한 사례가 적지 않다. 하청업체 비정규 노동자에게 노사협의회제도는 그림의 떡일 뿐이다.

문재인 정부는 공공기관에 노동이사제 도입을 공약했으며, 국정과제로 삼고 있다. 그렇다면 노동이사제를 도입하거나, 추진하는 공공기관·금융기관·민간기업은 어떻게 해야 할까. 노동이사제와 참여형 노사관계는 전제가 있다. 적어도 노·사·정은 대립·배제 관행과 결별해야 한다. 노·사·정 모두 경영주체로 인정하되, 엄격한 책임의식을 가져야 한다. 무엇보다 노동이사 도입을 추진하는 노동조합은 참여형 노사관계를 만드는 주체로 적극 나서야 한다. 그래야만 “노동이사는 경영의 걸림돌이 될 것”이라는 경영계의 우려를 불식시킬 수 있다.

통합방송법 논란 유튜브와 넷플릭스에겐 왜 관대할까?



유튜브, 넷플릭스, 아프리카TV 등 수많은 미디어가 범람하면서 방송통신 환경이 급변하고 있다. TV와 라디오가 유일했던 과거, 20년 전에 제정됐던 방송법도 이제는 현실에 맞게 대대적 손질이 불가피해 보인다. 온라인 서비스를 방송으로 볼 것인지, 통신으로 정할 것인지를 두고 의견이 크게 엇갈리며 방송통신 환경을 제대로 반영한 보완책이 절실히 요구되고 있다.

OTT, 방송이나 통신이나 그것이 문제로다

새로운 방송규제원칙이 담긴 통합방송법이 발의되면서 방송통신업계의 뜨거운 감자로 떠오르고 있다. 지난 1월, 김성수 의원(더불어민주당)이 기존 방송법 및 IPTV 법(인터넷 멀티미디어 방송사업법)으로 이원화되어 있는 방송 관련법을 지역방송발전 지원 특별법과 통합하는 방송법 전부개정법률안을 대표 발의한 것이다.

현재 인터넷방송 사업자는 관행상, 방송이 아닌 통신으로 규정하고 있다. 넷플릭스나 유튜브, 아프리카TV 등이 전기통신사업법에 의해 부가통신사업자로 분류되고 있는 것이다. 하지만 방송과 인터넷의 경계가 허물어지고 셋톱박스를 이용한 'Top(Set-topbox)' 방식에서 온라인을 통한 'OTT(Over The Top)' 방송이 급증하면

서 방송통신환경에 큰 변화가 생기고 있다. OTT 방식을 이용하는 인터넷방송 사업자들은 방송과 유사한 서비스를 제공하면서도 그 동안 법이 정한 여러 규제로부터 자유로울 수 있었다. 문제는 여기서 비롯되었다. 법의 규제를 피해가며 방송을 해왔던 OTT 방송을 두고 기존 방송사업자들 사이에서 형평성 문제가 제기되고 있는 것이다.

국내 콘텐츠는 방송사업자로, 단 유튜브는 제외?

달라진 방송환경에 대처하기 위해 통합방송통신법은 '동일서비스 동일규제' 원칙을 강조하고 있다. 기존 수직적 규제체계를 수평적으로 전환하고 규제의 형평성을 확보하되 '최소한의 규제 원칙'을 적용하겠다는 뜻이

다. 그 동안 규제에서 자유로웠던 OTT 방송에게도 공적 책임을 부여함으로써 기존 방송사들과 똑같이 법적 구속을 가하되, 사업 진입 및 콘텐츠 내용 면에서 최소한의 규제를 하는 것으로 가닥이 잡혔다.

법안에는 방송사업을 지상파방송사업과 유료방송사업, 방송 콘텐츠 제공사업 등 3가지로 분류하고 있다. 유료방송 사업자는 다채널 유료방송 사업자와 부가 유료방송 사업자로, 방송 콘텐츠제공 사업자는 방송 채널사용 사업자와 인터넷방송 콘텐츠 제공사업자로 구분한다. 여기서 주목할 것은 OTT를 부가유료방송사업자에 포함하고, 인터넷방송 콘텐츠 제공 사업자를 방송사업자의 한 유형으로 신설했다는 것이다. 기존 방송사업자의 TV채널을 실시간으로 제공하는 티빙, 폭, 옥수수과 같은 국내 OTT 뿐만 아니라 넷플릭스 같이 실시간 채널은 없지만 가입자 기반의 유료 서비스를 제공하는 해외 OTT 역시 부가유료방송사업자에 해당된다. 반면 일부 실시간 방송이 있지만 가입자가 아니어도 이용 가능하고 무료로 제공되는 유튜브는 대상에서 제외됐다.

또한 논란이 됐던 1인 미디어는 방송법 적용 대상에서 원칙적으로 제외됐다. 주관적 커뮤니케이션의 자유가 보장되는 영역이라는 것이 그 이유다. 다만 인터넷 개인 방송이라 하더라도 유료방송사업자에 판매, 공급할 경우 인터넷방송콘텐츠사업자로 지위가 바뀐다. 가령 '알릴레오'나 '홍카콜라' 등 유튜브에서만 방송할 때는 문제가 없지만 케이블채널이나 OTT 등에 돈을 받고 콘텐츠를 제공할 경우 방송사업자에 해당하는 규제를 받게 된다.

토종은 규제하고 해외 OTT는 신고만 하면 OK?

통합방송법을 두고 가장 논란을 불러일으킨 것은 무엇보다 유튜브가 방송법 적용 대상에서 제외됐다는 점이다. 현재 가장 강력한 미디어 포식자로 통하는 유튜브는 '유튜브 프리미엄'을 통해 가입자 기반의 유료 서비스를 제공하기 때문에 방송법을 적용해야 할지 방송통신 전문가들 사이에서도 의견이 분분하다. 부가유료방송 신고 사업자는 이용자와의 계약 여부, 즉 유료서비스가 가장 큰 기준점이기 때문에 유튜브를 포함한 기존의

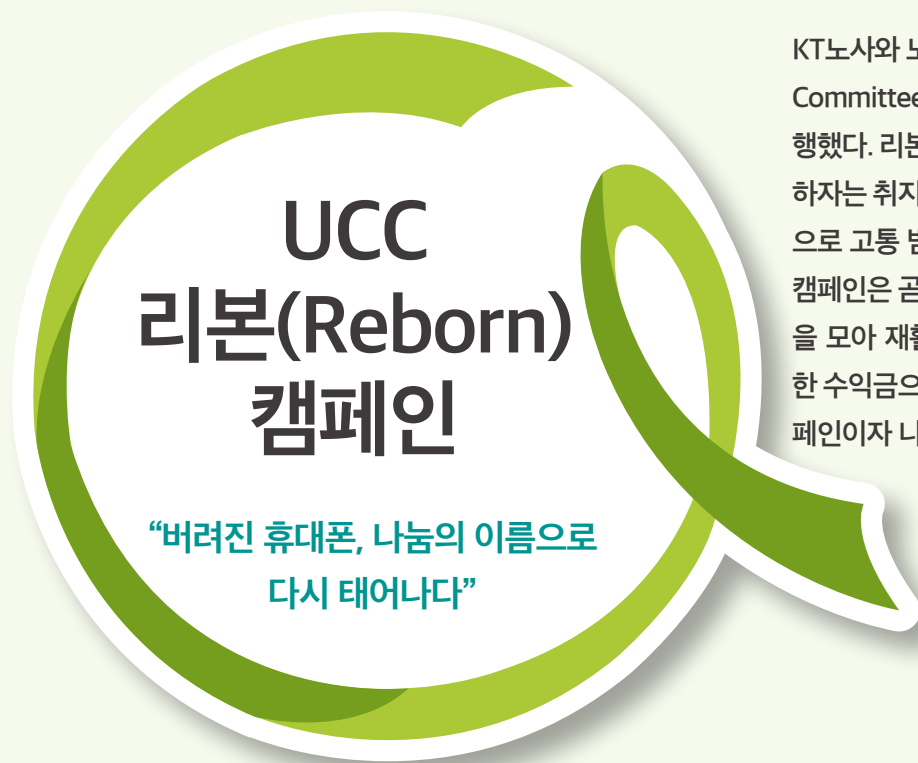


OTT 사업자도 공급형태의 변화에 따라 언제든지 방송법의 규제를 받을 수 있다.

여기에 모호한 개념과 분류 기준이 법안의 혼란을 가중한다는 지적도 많다. JTBC의 웹예능 '와썹맨'이나 SBS의 '스브스뉴스'는 방송인지 통신인지, 팟캐스트는 어떻게 봐야 할지 의문이 꼬리에 꼬리를 물고 있지만 누구하나 명확한 해석을 제시하지는 못하고 있다.

통합방송법이 방송통신환경의 새 흐름을 반영했다고 하지만 정작 외국계 채널에 대한 대책이 없다는 점도 큰 문제로 떠오르고 있다. KT를 비롯한 이통 3사들이 제공하는 동영상 서비스는 넷플릭스와 유튜브 등 거대 미디어 공룡에 맞서기 위한 것이라는 취지가 법안에 반영됐음에도 도리어 통합방송법에 발목이 잡힐 수 있다는 우려가 끊이지 않고 있다. 통합방송법에는 실시간 스트리밍 서비스를 제공하는 국내 OTT는 부가유료방송사업자로 분류되어 반드시 등록을 해야 하는 반면, 똑같은 실시간 서비스인 넷플릭스는 부가유료방송사업자로 분류되지 등록이 아닌 간단한 신고만 하면 되도록 법안이 정해져 있기 때문이다.

방송통신업계에선 "국내 OTT가 방송으로 분류될 경우 까다로운 공공성 심의를 받아야 하고 서비스에 삽입되는 광고도 시간, 유형 등의 규제를 받아야 한다. 하지만 외국계 OTT는 간단한 신고만으로 규제를 피할 수 있으며, 국내에 정식 진출하지 않은 상태에서 무단으로 한국어 서비스를 해도 통합방송법으로는 아무런 제재를 할 수 없다는 것이 큰 문제"라고 입을 모은다.



KT노사와 노사공동 나눔체 UCC(Union Corporate Committee)가 두 번째 리본(Reborn) 캠페인을 시행했다. 리본 캠페인은 환경문제를 해결하는데 기여하자는 취지로 시작됐으나 이를 바탕으로 중증 질환으로 고통 받는 조합원 가족 돕기로 확대됐다. 리본 캠페인은 곧 사용하지 않는 임직원들의 중고 휴대폰을 모아 재활용해 환경보호를 실천하고, 이를 판매한 수익금으로 어려운 이들을 돕는 노사공동 환경캠페인이자 나눔 활동인 것.

노동조합과 회사, “폐 휴대폰 매각 대금 모아 중증 질환으로 고통 받는 조합원 가족 돕자”

작은 정성들이 모여 필요한 사람에게 크나큰 용기와 희망을 선물

그린 또는 환경 경영은 한마디로 경영활동 전반에 걸쳐 환경 친화적인 요소를 가미하는 것을 뜻한다. 그린 경영은 선진국뿐 아니라 이제 국내기업에도 피할 수 없는 대세로 자리잡고 있다. 유럽·미국 등은 환경보호를 위해 무역규제 조치를 허용하는 다자간환경협약(MEAs)을 자국 산업의 경쟁력을 높이는 새로운 무역장벽으로 활용하고 있는 상태다. 최근 폭스바겐은 재생에너지 전력을 사용하지 않은 협력기업에 거래를 끊을 위협을 감수하라고 으름장을 놓은 바 있다. 온실가스 감축이 제조기업에 큰 쟁점이란 의미다. 제조업을 중심으로 수출주도 경제구조를 가진 우리나라에 매우 심각한 상황이라 볼 수 있다. 특히 무디스 등 국제신용평가사들 모두 기후변화 이슈를 적극적으로 대응하는 기업에 더 높은 평가를 매기고 있다. KT 노사의 리본 캠페인도 처음에는 이러한 환경보호 동참 취지로 시작했다. 좋은 취지는 곧 좋은 과정과 결과로 이어진다. 휴대폰을 비롯 중고 IT기기를 매각해 얻은



이윤은 조합원을 위해 사용하자는 데 중지가 모아졌다. KT에는 이미 중증 질환과 장애로 어려움에 처한 임직원을 위한 크고 작은 제도가 있지만, 작은 시냇물이 모이고 만나 큰 강을 이루듯 십시일반으로 조금씩 나눔을 실천할 때 미처 생각지 못한 성과를 거두게 될 수 있다. 이렇게 모아진 나눔의 실천은 고통으로 힘겨워하는 주변 이웃들에게 삶의 크나큰 용기와 희망을 제공하고, 나눔을 실천한 사람에게는 행복하고 건강한 마음을 선물하게 되는 것이다.

리본 캠페인, 환경을 보호하고 어려운 이웃도 돕는 1석 2조 효과

올해로 두 번째 시행되는 리본 캠페인은 첫해에는 KT그룹 임직원이 총 11만대의 중고 휴대폰을 기부해 판매금 약 2억5000만원으로 중증 장애인이나 중증 환자가족이 있는 직원 250명을 지원했다. 이번에는 KT그룹 및 UCC회원사 외에도 유관 기업, 관공서 등 전국 155개 단체가 동참하여 지난해 10월까지 각 기관별로 비치된 수거박스를 통해 임직원들의 중고 휴대폰, PDA, 네비게이션, 스마트폰, 에그 등을 접수 받았다.(수거

된 휴대폰에 저장된 개인정보 등의 데이터는 KT에서 ‘Clean 서비스’를 통해 완전히 제거된다) 이번에 수거된 중고 휴대폰 및 IT기기는 총 10여 만 대. 이는 KT그린센터를 통해 처분되며 1회 때와 마찬가지로 수익금은 KT가족(중증 환우 또는 장애우가 있는 임직원 가정)을 위해 사용될 계획이다. 수혜 예정인원은 80여 명, 2월 말까지 접수를 마치고 3월 초 심사를 거쳐 오는 3월 11일께 대상자를 발표할 예정이다. 지구 온난화와 자원고갈의 시대에 기업이 살아남고 성장하기 위해선 친환경적이고 에너지 절약적 사업 모델을 발굴해 투자하는 길밖에 없다. 여기에 더해 환경을 지키는 과정과 더불어 누군가를 도울 수 있다면 더욱 금상첨화 일 수 밖에. 작지만 힘 있는 KT노사·UCC의 행보가 참으로 반가운 이유다. 더불어 살고자 하는 마음, 어려운 이웃을 생각하는 애뜻한 마음은 결국 세상을 밝히는 아름다운 등불이기 때문이다. 사용하지 않는 휴대폰이 가치 있는 나눔 활동으로 활용될 수 있다는 것에 KT그룹과 UCC 회원사뿐 아니라 많은 단체가 공감하고 있어 KT 리본 캠페인은 향후 더욱 활발히 전개될 전망이다.

통신망 안정성 및 관리책임 대폭 강화한다

통신재난 방지 및 통신망 안정성 강화 대책 발표

정부(과학기술정보통신부)는 2018년 12월 27일 ‘통신재난 방지 및 통신망 안정성 강화대책’을 확정 발표했다. 이는 지난해 11월 24일 KT 아현지사 통신구에서 발생한 화재로 서울 5개구와 경기 고양시 일대에 통신장애가 발생해 해당 지역 시민들이 유·무선 전화와 인터넷을 사용하지 못하는 사태가 발생하고, 소상공인들은 통신장애로 인해 카드결제시스템이 작동하지 않아 매출액이 감소하는 피해를 입은 사태에 따른 범정부 차원의 대책이다.

이를 계기로 정부는 통신재난이 국민생활에 미치는 파급효과를 고려할 때 확실한 재발방지대책이 필요하다면서 현장실태 조사와 통신재난 관리체계 개선 TF(행안부, 소방청, 방통위, 금융위와 KT를 비롯한 통신 3사가 참여)를 운영했고, 그 결과를 바탕으로 ‘대책’을 발표한 것이다.

아현국사 화재사고를 계기로 과기정통부, 통신·소방전문가 62개팀이 주요 통신시설 및 지하통신구에 대해 현장실태조사를 벌였다. 현장조사팀이 주요통신시설 1,300개소에 대한 조사한 결과 현재 중요통신시설 지정 기준에 따른 등급(A~D)의 상향 또는 하향 등의 조정이 필요하다고 밝혔다. 또한 현행법상 소방시설 의무대상인 500m이상 통신구에 자동화재 탐지설비나 연소방지 설비 설치 일부 되지 않았고, 설치의무가 없는 500m 미만 통신구는 소방시설 설치율이 상대적으로 낮았으며 통신구별로 감시 등이 허술하다고 지적했다.

이에 따라 정부는 통신망 관리체계를 강화하기 위해 500m미만 통신구도 소방시설 설치를 의무화하기로 했다. 또한 주요 통신시설에 대한 화재·수해·지진 등 재난예방에 대한 상세기준고시도 마련한다고 밝혔다. 그리고 주요통신시설에 대한 점검대상을 일반 재난관리 대상시설인 D급까지 확대하고 점검주기도 2년에서 1년으로 단축한다고 했다.

또한 이번 통신구 화재에서 통신국사의 통신망 우회로가 확보되어 있지 않아, 한 통신국사의 장애가 인근 통신국사에 영향을 미쳐 통신재난 피해지역의 범위가 넓어졌다는 분석과 통신망이 핵심 인프라가 되는 4차 산업혁명 시대에 대한 준비가 부족한 것이 아니냐는 우려가 제기되었다. 이에 따라 정부는 통신재난 발생 시에도 통신망의 안정성 확보를 위해 D급 통신국사까지 통신망 우회로를 확보한다는 계획을 발표했다.

통신망 우회로 확보는 새로 설립될 ‘정보통신재난관리심의위원회’에서 추가로 논의하여 결정할 예정인데 통신망 우회로 확보를 위한 상당한 규모의 투자비용 때문에 KT를 비롯한 통신 3사간 치열한 각축이 벌어질 것으로 예상된다.

그리고 통신재난 대응 복구와 관련 통신사는 통신재난시 이용자가 기존 단말을 통해 타 이동통신사의 무선 통신망을 이용할 수 있도록 로밍을 실시하기로 하였으며 재난 지역에 각 통신사가 보유한 WiFi망을 개방하여 인터넷, 모바일 앱(mVoIP) 등을 이용할 수 있도록 하였다. 한편, 정치권도 통신재난 대응 및 통신망 안정성 확보를 위한 법제도개선에 나섰는데 국회 과학기술정보통신위원회 소속 이철희 의원(더불어민주당)은 공공기관 및 금융기관 통신망 사업자 이원화를 골자로 하는 전자정부법, 전자금융거래법 개정안을 대표 발의했다. 개정안에 따르면 사업자는 소속기관의 정보통신망 장애 예방 및 대응을 위해 정보통신망 회선을 이중화할 것을 의무화하고 있다. 이 경우 이중화된 각 회선은 다른 사업자가 설치·운영토록 하고 있다. 정보통신망 회선을 이중화하는 기관, 정보통신망의 범위와 이중화 방법은 대통령령에 따르도록 하였다.

통신망 안정성 강화대책, KT의 희생만을 강요해선 안돼
한편, TF에 참여한 KT는 통신재난 관련 개선방안을 정부에 보고했다. 우선 화재취약요인을 개선하기 위해 통신재난 관리실태와 화재안전시설에 대해 긴급 특별 점검을 실시했는데 KT 전 사옥 434개 및 통신구 230개소에 대한 점검결과 도출된 화재 취약요인을 즉시 개선하



고 설비공사가 수반되는 사항은 2019년 상반기 내 개선기로 했다. 그리고 통신구 내 소방설비를 보강하기 위해 전국 통신구 모든 구간에 ‘연결송수관 및 CCTV’를 구축하기로 했다.

또한 망안정성 확보계획도 별도로 수립했는데 재난국사의 트래픽 수용을 위해 인접 국사에 백업 용량을 확보하기로 했다. 서비스 제공 장비도 이원화·이중화를 추진하는데 통신서비스에 대한 이용자 사용을 음성위주에서 음성 및 데이터 IPTV 등 다양한 유형에 따른 국사별·장비별 장애 영향을 진단해서 전체 서비스 장비의 이중화·이원화를 추진하기로 했다. 그리고 무선 서비스의 안정성 확보를 위해 Umbrella Cell 등 서비스 커버리지가 넓은 건물 등에 예비회선을 사전에 구성하고 차량형 이동기지국인 M/W를 탑재해서 예비회선을 사전에 구성하기로 했다. 한편, 중요 통신국사의 출입 보안을 대폭 강화하기 위해 KT통신국사에 대한 일제 보안점검을 실시해서 현장 점검을 통해 도출된 문제점을 즉시 보완하기로 했다. 그리고 WiFi 공용화를 추진해서 타사 WiFi 무인증 접속을 통한 데이터 사용을 가능케 하도록 했다. 한편, 통신망 안정성 확보를 위한 정치권 및 정부 차원의 대책이 대폭 강화되는 방향은 긍정적이라고 할 수 있지만 새로운 대책이 안착할 때까지는 막대한 통신설비 투자가 소요될 것으로 예상되는데 이에 대한 방안이 함께 마련되지 않고 있다. 즉, 국가기간시설인 통신망 설비에 대한 정부 및 주요 이동통신 3사간 분담에 대해 어떠한 원칙과 기준도 없이 일방적으로 KT의 부담과 희생만을 강요하는 일이 반복되어서는 안될 것이다.

미세먼지 재난, 숨막히는 대한민국

요즘 우리나라 겨울 날씨를 ‘삼한사온’에 빗대 ‘삼한사미(三寒四微)’, 즉 ‘사흘은 춥고 나흘은 미세먼지가 극성’이라고 표현한다.

그러나 재앙 수준이라고까지 하는 미세먼지 공포에 대해 정부는 이렇다 할 대안이 없다. 해마다 내놓는 저감대책도 체감 효과가 떨어지고 원인을 둘러싼 중국과의 갈등도 커지고 있다.

국민 모두의 건강을 위해 마스크에만 의지하지 않는 근본적 대처와 강력한 법적 장치마련이 시급하다.



이제 일상이 된 미세먼지는 2013년 세계보건기구(WHO) 국제암연구소(IARC)에서 1군 발암물질로 지정했다. 입자가 10마이크로미터(μm)인 미세먼지는 대부분의 먼지가 점막이나 코털에 의해 걸러지는 데 비해 입자가 작아 걸러지지 않고 몸에 축적된다. 초미세먼지는 이 미세먼지보다 작은 $2.5\mu\text{m}$ 로 모세혈관을 뚫고 혈액에 침투해 암, 뇌졸중, 폐·심장질환 등을 유발하는 것으로 알려져 있다.

미세먼지의 심각성은 세계적으로 기후 재난에 버금가는 재난으로 평가되는 것에서도 알 수 있다. 특히 2016년 OECD 보고서에 따르면 실외 미세먼지와 오존으로 인한 조기사망률은 인구 100만 명 당 한국이 1,109명으로 OECD 국가 중에서는 가장 높다.

우리나라의 미세먼지는 겨울이 다가올 때 수치가 증가해 봄까지 지속적으로 발생한다. 초미세먼지 주의보·경보는 시간당 초미세먼지 평균 농도가 각각 ‘매우 나쁨’ 기준치인 $75\mu\text{g}/\text{m}^3$, $150\mu\text{g}/\text{m}^3$ 이상인 상태로 2시간 지속될 때 내려진다.

환경부에 따르면 지난해 총 17개 시·도 중 13개 시·도에서 초미세먼지주의보 발령횟수가 전년보다 증가했는데, 2016년 90건에서 지난해 316건으로 약 3.5배 증가했다. 지난 1월 15일 오전 7시 기준 서울의 초미세먼지 농도는 $131\mu\text{g}/\text{m}^3$ 으로 공식 관측 이래 최고치였다. 하지만 미세먼지를 대하는 정부의 정책은 답답하기만 하다. 정부는 지금까지 미세먼지 종합대책을 네 차례나 발표했지만 확실한 효과가 있는 정책은 내놓지 못하고 있다. 문재인 대통령은 지난 1월 국무회의에서 “미세먼지 문제를 혹한·폭염처럼 재난에 준하는 상황으로 인식하고 대처해야 한다”고 강조했지만 정부가 내놓은 정책적 카드에 대해 국민들은 여전히 의구심을 갖고 있다.

미세먼지 원인... 중국 등 외부영향에 대기 정체 겹쳐

미세먼지의 원인에 대해서는 전문가들도 의견이 분분하다. 중국 탕이 크다는 쪽과 국내 오염 탕이라는 주장이 뒤섞여있다. 정부는 봄과 겨울철 고농도 미세먼지의 원인으로 기후변화에 따른 지속적인 대기 정체, 그리고

50%는 중국과 북한 등 외부영향을 들었다. 우리나라의 미세먼지 주 배출원은 사업장과 발전소, 그리고 수도권에서는 경유차가 꼽힌다.

정부는 대기질 개선을 위해 화력발전소 추가 건설을 제한하고 2030년까지 디젤 차량을 완전히 줄이겠다고 했다. 그런 만큼 단기간에 효과를 볼 수 있는 대책으로 경유차 운행 제한과 석탄발전소 감축이 거론되지만 각종 규제에도 불구하고 배출가스에 산화독성, 세포독성이 높다는 경유차 비중은 해마다 높아지는 추세다.

초미세먼지가 국내 석탄 원료 때문이라는 주장에 대해 전문가들은 석탄이 에너지원 가운데 미세먼지를 배출하는 것은 사실이지만 심각한 수준의 초미세먼지는 국내보다 외부 요인이 더 크다고 본다. 최근 2년간 에너지원별 발전전력량 추이와 같은 기간 서울과 전국 초미세먼지 월 단위 일평균 농도를 비교·분석한 결과, 발전량과 초미세먼지 수치 사이에 뚜렷한 상관관계가 나타나지 않았다. 실제 전력통계자료를 보면 지난해 1~11월 전체 발전량에서 원자력 발전과 석탄 발전이 차지하는 비중은 모두 감소했다. 원자력 발전 비중은 27.5%에서 23.4%로, 석탄 발전 비중은 43.1%에서 42.3%로 각각 떨어졌다. 이 기간 초미세먼지 농도는 발전량의 증감과 상관없이 계절에 따라 높아졌다 낮아지는 움직임을 보였다.

기후변화 영향 가능성도 제기된다. 겨울철 시베리아 찬바람이 약해지고 대기가 정체되어 오염물질 체류 시간이 늘어나기 때문에, 국민들은 시야가 뿌옇게 흐려질 정도로 미세먼지 농도가 높아지는 고농도 현상이 갈수록 더 잦아져 미세먼지가 더 심해졌다고 체감한다.

가장 논란이 되는 요인은 역시 중국의 대응이다. 그간 국내외 조사에서는 미세먼지 발생의 중국 비중을 대략 34%, 고농도일 때는 60~70%로 분석했다. 그러나 국민들의 강력대응 요구에도 불구하고 정부와 전문가들은 한·중 협력 확대와 국내 저감 노력을 내세운다. 중국이 미세먼지 발생에 대한 책임을 인정하지 않고 중국 내 저감 대책이 성과를 보이고 있는 마당에 분쟁은 이익이 될 게 없다는 현실적 이유 때문이다. 전문가들은 사실 전 세계가 중국에 공산품 생산을 의존하는 상황에서 미세먼지 문제를 중국에게만 책임 지우기는 어려운 만큼 국제 공조 체계를 갖추는 게 필요하다고 지적한다.

미세먼지 잡기 위해 팔 걷어 부친 정부

시행 시기가 늦은 감이 있지만 정부는 중국발 미세먼지에 대응하기 위한 범정부 차원의 컨트롤타워를 공식 출범한다. 2월 15일부터는 미세먼지 특별법이 시행되어 경유차 감축 및 친환경차 확대 로드맵, 석탄 화력발전소 가동 중단 확대, 노후 건설기계 고도화, 가정용 노후 보일러의 친환경 교체를 방안으로 제시하며 조치에 나섰다.

시행령 안에는 미세먼지 비상저감조치 전국 확대 시행 내용도 포함돼, 시·도지사가 어린이집, 유치원, 초·중·고교에 대한 휴원·휴업과 보육·수업시간 단축을 교육청 등 관련 기관에 권고할 수 있게 됐다. 미세먼지 취약계층의 범위도 구체화해 영유아, 노인, 임산부 등 노출에 민감한 계층과 옥외 근로자, 교통시설 관리자도 포함됐다. 올 4월부터는 환경비용을 반영하는 ‘환경급전’도 도입돼 유연탄 제세부담금이 kg당 36원에서 46원으로 오르는 반면 액화천연가스(LNG)는 kg당 91.4원에서 23원으로 내린다.

또한, 지난 1월 22일 열린 한중 환경협력 국장회의와 공동위원회에서는 한중 미세먼지 조기 경보 체계가 공동 구축된다고 밝히고, 대기질 예보 정보 및 예보 기술 교류 등 협력 강화방안을 모색하고 신규 사업에도 착수하기로 합의했다.

한편, KT는 지난 18일 미세먼지 정보를 실시간으로 확인하고 피해 예방을 돕는 에어맵 코리아 프로젝트의 일환으로 ‘에어맵 코리아 앱’을 출시했다. 에어맵 코리아 프로젝트는 KT가 사물인터넷(IoT) 솔루션과 빅데이터 분석을 통해 미세먼지 정책 수립을 지원하는 사회공헌 활동이다. 에어맵 코리아 앱은 2천여개의 자체 측정망을 활용해 사용자의 현재 위치와 사용자가 보고 싶은 지역의 미세먼지 수치를 실시간으로 정확하게 비교할 수 있는 서비스다. KT는 향후 관련 기관과 협력해 등산로, 공원 등에도 미세먼지 알람 신호등을 설치해 시민들이 미세먼지 관련 정보를 보다 쉽게 인지할 수 있도록 적극 지원할 방침이다.

푸른 대한민국을 만들겠다는 정부의 공약이 얼마만큼의 실효성을 거둘지는 의문이다. 대책 시행 초기인 만큼 국민들이 체감하며 마음 놓고 숨 쉴 수 있는 대기를 회복하려는 정부의 실천 과정은 좀 더 지켜봐야 할 것 같다.

매일노동뉴스 논설위원 박성국

문 대통령, 국제노동기구 100주년 총회 참석할까

결사의 자유, 강제노동 금지 협약 비준해야... 노동존중국가 실현의 시금석

“국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준을 위해 현재 경제사회노동위원회에서 협의 중에 있다. 경사노위 협의가 끝나면 국회에서 입법이 돼야 한다. 국회에서도 입법을 위해 준비하고 있는 상황인 것으로 안다. 정부로서는 ILO 협약을 조속한 시일 내에 비준할 수 있도록 노력하고 있다는 말씀을 드린다.”

문재인 대통령은 1월10일 신년 기자회견에서 국제노동기구 핵심협약 비준과 관련한 질문에 이렇게 답변했다. 다만 올해 6월 스위스 제네바에서 열릴 것으로 예상되는 ILO 창립 100주년 총회에 참석해 ILO 핵심협약 비준을 선언하고 연설하겠느냐는 질문에는 답하지 않았다. 문 대통령은 스위스 제네바에서 열리는 ILO 총회에 참석할까. 이에 앞서 ILO 100주년과 핵심협약 비준의 의미와 전망을 살펴봤다.

ILO 100주년과 국제노동기준

2019년 기해년은 여러모로 뜻 깊은 한 해다. 대한민국 임시정부 수립과 3.1 만세운동 100주년이 되는 해이며, 국제노동기구 창립 100주년이 되는 해다. 1919년 일제의 무단통치에 맞서 민중들이 독립만세를 외치며 저항했던 3.1 만세운동과 그 결실인 대한민국 임시정부 수립은 후손들에게 자주독립과 민주주의 가치를 일깨운다. 뿐만 아니라 1차 세계대전 이후 1919년 세계연합(UN) 산하에 설립된 국제노동기구(ILO)도 올해로 100주년을 맞았다. ILO는 세계 각국이 국제노동기준을 채택함으로써 산업평화와 세계평화를 이뤄낼 수 있다고 강조했다. 국제노동기준은 세계 각국에서 파견한 노·사·정 대표들이 합의를 통해 만들었으며, 1919년 워싱턴 창립 총회에서 1호 협약을 제정했다. 1주 48시간, 하루 8시간 노동의 1호 협약이 채택된 이래 현재까지 189개 협약이 만들어졌다.

대한민국의 저조한 ILO 협약 비준율

ILO가 189개 국제노동기준 가운데 핵심협약으로 분류한 것은 8개 협약이다. ‘결사의 자유와 단결권 보호 협약(제87호)’, ‘단결권 및 단체교섭 협약(제98호)’, ‘강제

노동협약(제29호)’, ‘강제노동 철폐 협약(제105호)’, ‘최저연령 협약(제138호)’, ‘가혹한 형태의 아동노동 협약(제182호)’, ‘동일임금 협약(제100호)’, ‘차별(고용 및 직업)협약(제111호)’이다. 요약하면 결사의 자유와 단결권 보호, 강제노동 철폐, 아동노동 철폐, 균등대우 및 차별 금지 등 4가지 분야 8개 협약이다. 핵심협약은 1998년 제86차 ILO 총회에서 채택된 ‘노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 ILO 선언’에서 공식화했다. 회원국가의 경제수준과 상관없이 모든 회원국가는 핵심노동협약을 비준해야 한다는 게 ILO의 입장이다. 187개 ILO 회원국 가운데 핵심협약 비준율은 91.7%다. 8개 핵심협약을 모두 비준한 국가만 143개국에 달한다. 유럽연합 28개 회원국은 8개 핵심협약 모두를 비준했다. 반면 경제협력개발기구(OECD) 36개 회원국 가운데 6개 국가가 8개 핵심협약 모두를 비준하지 않았다. 미국(2개 비준), 대한민국(4개), 일본(6개), 호주(7개), 뉴질랜드(6개), 멕시코(7개)가 여기에 해당한다. 결사의 자유 협약 2개를 비준하지 않은 OECD 회원국은 미국과 대한민국뿐이다. 우리나라는 결사의 자유와 단결권 협약 2개(제87호, 제98호), 강제노동 철폐 협약 2개(29호, 105호) 등 4개를 비준하지 않았다. 문제는 ILO가 만든



189개 협약 가운데 우리나라가 비준한 것은 29개에 불과하다는 점이다.

결사의 자유, 강제노동 금지는 민주주의 ‘기본’

결사의 자유와 단결권 협약은 민주주의 가치 실현과 관련되며, 노동조합 설립의 자유를 의미한다. 예컨대 전국교직원노동조합의 경우 해고자가 포함돼 있다는 이유로 법외노조 처분을 받았는데 이는 ILO 결사의 자유 협약에 위배된다. 노조원의 가입범위는 노조 스스로가 정하며, 정부가 개입할 수 없다는 것이 ILO의 입장이다. 현직 공무원에 국한해 가입규정을 두고 있는 국내 공무원노조특별법과 ILO 결사의 자유 협약은 충돌하는 셈이다. 또한 단결권과 단체교섭 협약은 정부가 노사 자치에 의한 분쟁해결을 제도적으로 보장하는 취지다. 예컨대 사업장 단위의 복수노조 허용 시 교섭창구를 단일화하도록 돼 있는 국내법과 ILO의 단결권 및 단체교섭 협약은 충돌한다. 또한 임금과 근로조건에 국한하되 구조조정·정리해고 등 고용문제에 직결하는 사안을 단체교섭에서 배제하는 국내법 조항도 손질을 해야 한다. 아울러 의무경찰, 공익근무요원의 업무는 대표적인 강제노동의 형태다. 교도소와 구치소에서 이뤄지는 죄수들의 노역도 강제노동에 해당한다.

파행을 거듭하는 경사노위 논의

ILO 핵심협약 비준 문제를 논의하는 곳은 경제사회노동위원회 노사관계 제도·관행개선위원회다. 문재인 대통령은 경사노위 논의에 기대를 걸고 있다. 하지만 경사노위 노사관계 제도·관행개선위는 파행을 거듭하고 있다. 위원회에 참여하고 있는 사용자위원이 ILO 핵심협약과 무관한 사안의 논의를 주장하고 있기 때문이다. 경영계는 대체인로 전면허용과 부당노동행위 형사처벌 폐지·파업 시 사업장 점거금지·단체협약 유효기간 확대(3~4년)·쟁의행위 찬반투표 제도개선을 요구한다. 경영계 추천 공익위원은 여기에 더해 노동조합 및 노동관계조정법(노조법)상 유니언숍 조항 삭제와 노조 부당노동행위 신설 등을 법 개정방향으로 내놔다. 사실상 노동조합 활동을 무력화하거나 위축할 수 있는 사안으로 채워져 있다. 한국노총은 “ILO 기본협약과 무관한 제계의 숙원과제를 해결해 주려는 것도 모자라 노조법 개악을 논의에 부치는 것은 문제가 있다”며 “재계 요구를 담은 공익위원 의견을 논의하는 자리에 참석할 수 없다”고 비판했다. 한국노총은 1월25일 경영계에 항의하는 차원에서 노사관계 제도·관행개선위 회의를 중단하고 경사노위 회의 불참을 선언했다. 결사의 자유를 바탕으로 강제노동 철폐, 아동노동 철폐, 균등대우와 차별금지는 상호 연결되며 보완하는 관계이다. 한 협약이라도 비준하지 않을 경우 다른 권리도 온전하게 보장받지 못한다. 4개 분야 8개 핵심협약을 모두 비준해야 그 의미가 실현된다. ILO 핵심협약 비준은 산업현장에서 민주주의 가치를 실현하고 인권을 존중하는 취지다. ILO의 감시와 자유무역협정(FTA)은 연계되기 때문에 무역분쟁에 대응하는 의미도 있다. 문재인 정부가 ILO 핵심협약을 비준하려는 것은 이러한 배경에서다. 경사노위 노사관계 제도·관행개선위에서는 ILO 핵심협약과 충돌하는 국내법을 손질하는 논의가 이뤄져야 한다. 경영계의 요구처럼 노조활동 무력화하거나, ILO 핵심협약과 경영계의 숙원과제를 교환하는 장이 아니다. 문재인 대통령이 오는 6월 ILO 100주년 총회에 참석해 ILO 핵심협약의 온전한 비준을 당당히 선언했으면 좋겠다.

2019 새해부터 바뀐 의료혜택과 의료비 지원사항을 알아볼까요?

나이가 드니 건강이 걱정인데, 앞으로의 의료비도 걱정이네...

너무 걱정하지 마세요. 올해부터 적용되는 의료혜택 중에 기억해야 할 사항 등을 알려드립니다.

1세 미만 아동 및 임산부 의료비 부담 경감

종별	상급 종합병원	종합병원	병원	의원
개인 부담	20%	15%	10%	5%

2019년부터 1세 미만 아동 종별 외래 이용 시 본인부담이 5~20%로 완화되네~.

임신·출산 진료비(국민행복카드) 지원금액 10만원 인상, 사용기간도 출산(생) 후 1년까지 확대, 사용범위도 1세 미만 영유아 의료비 포함 사용 가능하다고?

사용기간 : 출산 후 1년까지
지원금액 : 단태아 60만원, 다태아 100만원
사용범위 : 1세 미만 영유아 의료비 포함
참고하세요~.

올해부터 12세 이하 아동을 대상 충치치료(광중합형 복합레진 충전)에 건강보험이 적용되네. 와~ 환자 부담은 치과의원 기준으로 약 2만 5천원 수준이래!

12세 이하 충치치료 건강보험 적용
70% 이상 경감 효과

으아양~ 진료비 싸다고 치과에 너무 자주 오는 듯~~.

하복부·비뇨기 초음파 건강보험 적용 확대
2018년 4월 간, 담낭 등 상복부 초음파 검사에 이어 2019년 상반기에는 하복부(소장·대장·항문 등)과 비뇨기(신장 등)에도 건강보험이 확대 적용됩니다.

두부·경부 MRI 검사 건강보험 적용
2018년 10월 뇌, 뇌혈관 MRI 검사에 이어 올 상반기에는 두부(안면·부비동 등)와 경부(목) MRI 검사에도 건강보험이 확대 적용.

비만치료, 건강보험 적용
2019년 1월부터 비만 치료 목적으로 시행되는 수술도 건강보험이 적용돼 수술비 부담이 1천만원에서 2백만원 수준으로 줄어든다고? 반가운 소식이네. 일단 먹자.

생활습관과 약물치료로 개선되지 않는 환자 대상... 미용 목적 지방흡입술은 해당 안 돼요.

2030청년 피부양자 및 세대원 무료 건강검진
20~30대 직장가입자의 피부양자 및 지역가입자의 세대원도 무료 건강검진 대상!

비만, 시·청각의 이상, 신장질환, 우울증, 빈혈과 당뇨, 고혈압까지, 20~30대 건강검진을 다양하게 받을 수 있네~!!

2019년 KT의료비 지원 개선 내용

- 지원대상(기준과 동일) : 본인 및 본인의 건강보험증에 등재된 배우자와 만 26세 이하 자녀 (단, 자녀가 장애인인 경우는 지원연령 상한 미적용)
- 지원기준 : 급여성 본인부담금(가족 포함) 월 2만원 초과 시 그 초과액/ 비급여성 본인부담금(가족 포함) 중 MRI·CT·초음파 진단료의 100% 지원(단, 단체보험에서 지급받은 MRI 진단료를 제외한 차액만 지급)
- 임원 의료료를 선택한 직원은 MRI 30% 지원(70%는 보험사 청구)
- 2019년 1월 1일 이후 진료분부터 적용 (2019년 1월 1일 이전 진료분은 30%)

여러분, 건강이 제일입니다. 의료비 걱정 마시고 제때에 검진 받으시면서 언제나 건강하세요~!!

KT TRADE UNION NEWS

2019년 사외자격취득 지원제도 안내

KT노동조합과 회사는 임직원의 자발적 직무수행역량 강화 및 자기개발 활성화를 통한 시장경쟁력 확보를 위해 사외 자격증 취득 시 아래와 같이 지원제도를 운영하고 있다.

■ 2019년 운영계획

- 지원 자격종목 155종
 - 미래성장분야 54종, Legacy분야 101종
 - 자격증 취득자의 現 수행 직무와 무관하게 지원자격증 취득 시 지원
 - ※ 단, 감리원 자격증은 업무상 취득 필수인 경우에 한하여 지원
- 지원대상
 - 자격취득 후, 3개월 내 ERP 인사시스템 등록 및 각 기관별 인사담당자의 승인받은 임직원 限
 - 취득비용 지원시 '영수증' 증빙 必
- 시행시기 : 2019년 1월 1일 ~ (소급적용)

■ 미래사업 직결 전략종목 자격증 26종 추가혜택

- 온라인 교육 지원
 - 대상종목 : 스마트에너지/보안/빅데이터 등 미래사업 직결 전략종목 자격증 26종
 - 지원방법 : 전자 전략종목 취득대비반 선발 → 온라인 교육 전 과목 무료수강 지원
- 교육비 추가 지원
 - 대상종목 : 전략종목 중 스마트에너지 자격증 5종
 - 지원방법 : 국비지원 프로그램을 통한 자격증 취득시 교육비 '최대 10만원' 실비 지원
 - ※ 취득비용 지원은 「소득세법 제20조」에 따라 근로소득으로 인정되어 원천징수 후 지급
 - ※ 세부 내용은 [문서/정책] 자료실 참고



규약·규정 개정 전담반 가동... 현 실정 반영하여 효율적으로 체계화 작업



KT노동조합은 2월 13일(수)부터 15일(금)까지 규약규정 개정 전담반을 운영했다. 이는 개정된 노동법과 KT 현실을 감안해 규약과 규정을 합리적으로 개정하기 위함이다. 이를 위해 노동조합은 지난 1월 31일(목)부터 2월 8일(금)까지 조합원의 의견을 모아 규약·규정 개정(안)에 반영하고자 현장 의견을 수렴한 바 있다. 김해관 위원장은 “새정부 들어 노동법이 개정된 현 상황에 비춰볼 때, 기존 규약 규정은 다소 현실과 배치된 면이 있다”고 전제했다. 이어 “현장 의견을 최대한 반영해 KT노동조합 실정에 맞는 방향으로 규약 규정을 효율적으로 체계화하자”고 다시 한 번 취지를 설명했다. 한편, 규약 제4장 25조 2항에 의거 규약 개정에 관한 사항은 재적 대의원 과반수의 출석과 출석 대의원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.

2019 규약·규정 개정 전담반

- 중앙본부 : 김인관 조직1국장, 전형집 지원국장, 박병규 복지국장, 유대중 정책1국장, 유희수 정책2국장, 홍정성 정책3국장, 박충범 산업안전국장
- 지방본부 : 서부지방본부 김영근 조직국장, 충남지방본부 박종오 조직국장

2019년 상반기 초등자녀 대상 화상영어 교육프로그램 지원 대상자 선정결과 발표



KT노동조합과 회사는 2019년 상반기 초등자녀 화상영어 교육 프로그램 대상자 210명을 선정했다. 이번 추첨에는 노사 각 2명씩, 노동조합 전형집 지원국장, 박병규 복지국장과 회사측 인재경영실 김상균 인사담당, 경영지원실 박준천 경영지원담당이 참여했으며, 기관별 박스추첨을 통해 진행했다. 초등자녀 화상영어 교육프로그램은 조합원 자녀들의 글로벌 마인드 함양을 위한 것이며, 교육지원 대상은 초등 4, 5, 6학년 자녀를 둔 조합원과 직원이다. 이번에 선정된 총 210명의 학생은 오는 2019년 3월부터 2019년 8월까지 6개월간 화상 영어교육이 진행되며, 지원하는 교육 콘텐츠는 Rhythm & Beat 교재 및 원어민 화상영어, Writing 첨삭(주 1회), Junior TOEIC Test(격월)가 제공된다.

2019년 상반기 리프레시 휴직 시행

장기근속 조합원을 대상으로 자기계발과 재충전의 기회를 제공하여 생산성 향상 및 동기부여를 위해 상반기 리프레시 휴직 신청을 받았고, 선발된 조합원은 3월부터 휴직에 들어간다.

■ 대상 및 휴직기간

- 신청대상 : 전 직원(상무보/임원/계약직 제외)
- 근속 10년 이상자 : 6개월 휴직
- 근속 20년 이상자 : 6개월 휴직 또는 1년 휴직 中 선택

■ 신청자격

- 최근 6개월 이상 정상 근무자 (휴직, 교육파견 등으로 정상 근무하지 않은 경우 신청불가)
- 정년 잔여기간이 1년 이상 남은 자 (휴직복귀 예정일 기준)
- 징계처분 받은 경우 징계처분기록말소 또는 사면 시 신청가능
- ※ 리프레시 휴직 기 사용자는 신청불가

노사 신년 임원간담회 열려, 경영현황 보고 및 주요 현안사안 공유

KT노동조합과 회사는 1월 24일(목) 노사 임원간담회를 갖고 현안사항을 공유했다. 김인회 경영기획부문장, 박종욱 전략기획실장, 윤경근 재무실장, 박종열 SCM전략실장 등 회사임원들은 이날 오



전 김해관 위원장실을 찾아 주요 경영현황을 보고하고 최근 이슈사항 등에 대해 논의했다.

회사 임원진을 맞은 김해관 위원장은 “조합원과 회사의 미래를 위한 일에 노와 사가 따로 있을 수 없다”고 밝힌 뒤 “임원들께서 단기성과 보다는 탄탄하고 안정적인 KT의 백년대계를 책임지는 각오로 경영에 임해달라”고 강조했다. 위원장은 이어 “노동조합은 일부에서 주도하는 합산규제 재도입 논의와 관련, KT스카이라이프 강제 분리 압박을 결코 좌시하지 않을 터이니 임원진께서도 우리 일터에 부정적인 영향이 없도록 철저히 대처해 달라”고 주문했다.

오전에 열린 노사간담회에 이어 오후 4시에는 이필재 마케팅 부문장, 김원경 마케팅부문 GiGA사업본부장 등 마케팅부문 임원들이 위원장실을 찾아 ‘10기가 인터넷 전국 상용화 서비스’ 등 4차 산업혁명의 핵심 인프라 현황 등에 대해 의견을 주고받았다.

2019년 제1차 전국조직국장 회의 개최 현안사항 및 지부대회 관련 주요일정 등 공유



KT노동조합은 1월 23일(수) 오전 11시, 2019년도 제1차 전국 조직국장회의를 열고 현안을 논의했다. 이번 회의는 신년 첫 조직국장회의로 지부대회 관련 주요일정을 공유하고 행사진행에 있어준 비사항과 점검사항 등을 확인했다.

김해관 위원장은 “지부대회를 차질 없이 진행할 수 있도록 힘써달라”고 말한 뒤 전국 조직이 단결하여 강한 결속력으로 현장을 안정시키고 올해 조합사업을 힘차게 추진할 수 있는 토대를 만들자”고 당부했다.

한편 지부대회 목적사항은 △지부장 보궐선거 △지부집행위원 선

출 △대의원 선출 △건의사항 △지부운영에 관한 중요한 사항 등 이다.

2019년 사업방향 설정 위한 워크숍 개최· 중점 사업계획 및 추진 정책 등 논의



KT노동조합은 1월 21일(월)부터 23일(수)까지 2박 3일간 2019년 도 노동조합 사업방향 설정을 위한 워크숍을 진행했다. 이날 워크숍에서는 2019년도 활동과 관련하여 향후 일정을 비롯, 중점 추진 사항과 전략 등을 논의했다.

김해관 위원장은 “올해 사업계획은 지난 해 미진했던 부분을 채우는 데 주력함은 물론 그 동안 꾸준히 진행해 온 현장 의견수렴 등을 반영하여 주요 안건에 대한 충분하고도 설득력 있는 근거를 마련해 내야 한다”고 주문했다. 이어 “만반의 태세로 KT 상황뿐 아니라 경쟁사 및 노동계 전반의 이슈 검토 역시 간과해서는 안될 부분”이라며 폭 넓은 접근을 지시했다.

한편 노동조합은 이번 회의를 바탕으로 담당국별 사업보고사항과 2019년도 사업계획안을 최종 정리할 계획이다.

2019년 상반기 신입 조합원 특강 실시.. 정책부터 현안까지 노동조합 소개



KT노동조합은 1월 16일(수) 원주 리더십 아카데미에서 2시간 동안 2019 상반기 신입 조합원 249명을 대상으로 노동조합 신입 조합원 특강을 실시했다.

중앙상집 간부들은 먼저 노동조합의 12개 지방 본부, 중앙본부 각 실처의 역할 등을 세세히 소개하고 KT노동조합의 역사와 제도, 근로조건 개선 등 지금까지의 활동에 관해 설명했다. 특강은 이어 상급단체인 한국노총과 IT연맹에 대해 소개한 뒤 복지제도, ㈜다운플랜 상조 서비스 안내 등의 순으로 진행했다.

김해관 위원장은 신입 조합원들을 만나 “KT의 일원이 된 여러분을 진심으로 환영한다”며 “노동 조합의 문은 여러분의 입장을 대변하고 근로 생활의 여러 조건을 유지, 개선하기 위해 항상 열려 있으니 문의할 것이 있으면 언제든지 개의치 말고 노동조합에 연락해 달라”고 강조했다. 계속해서 “젊음과 청춘은 안주하기엔 너무나 짧고 아까운 시기”라며 “찬란한 그 시간을 패기와 도전으로, 후회 없이, 질풍 노도처럼 달려보길 바란다”고 격려했다.

노동조합의 활동이 한 기업 내의 근로조건 개선뿐 아니라 조합원이 직접 피부로 느끼지 못하는 다양한 정책에도 영향을 미치고 있다는 것을 알게 된 신입 조합원들은 KT의 복지제도 등에 적극적인 관심을 표했다.

한편 김해관 위원장과 변우영 사업지원실장은 신입사원 특강을 마친 후 ‘노사공동 농구경기’ 부산사직실내체육관으로 이동했다. 이는 노사 공동 소닉붐 농구경기 지원을 통한 소통 강화를 위한 것으로 KT신입 조합원 249명 외에도 15개 KT그룹사 신입사원 158명이 함께했다.

노동조합, KT동우회 2019년도 신년 하례회 참석



KT노동조합 양정우 사무총장은 1월 9일(수) 12시 광진지부에서 열린 KT동우회(회장 이준) 2019년도 신년 하례회에 참석, 오늘날 KT의 토대를 마련한 선배 KT인들에게 존경과 감사를 전했다. 전국에서 약 300여 명이 참석한 이날 행사에서 양정우 사무총장은 “KT선후배들이 화합과 단결, 우정을 나누는 KT동우회는 이제 어느 조직에 견주어도 손색 없는 동우회로 나날이 발전하고 있다”고 말한 뒤 “이는 은퇴한 뒤에도 변함 없는 애정과 동지애로 적극적인 지원을 지속하는 선배님들 덕분”이라고 인사했다.

이어 “KT는 통신국민기업을 넘어 4차 산업혁명의 핵심인프라인 5G 선두주자라는 목표로 오늘까지 이어져 오고 있다”며 “지금 이 자리에 계신 선배님들의 땀방울과 비전, 그리고 열정이 있었기에 지금의 KT가 100년 통신기업으로서의 정통성을 유지할 수 있었다”고 다시 한 번 감사를 표했다.

한편 KT동우회는 KT퇴직사우들이 주축이 되어 회원 복지사업과 사회봉사, 일자리 정보 교환 등 활발한 활동을 이어가고 있다. 또한 정기적인 총회와 만남을 통해 회원의 동정과 경조사를 알리는 등 KT선후배 간의 지속적인 우정과 단결의 장으로 자리매김했다.

노동조합 창립 37주년 기념 봉사활동· 사회복지관에서 어르신 모시고 효사랑 잔치



KT노동조합은 1월 3일(목) 10시부터 성남시 분당구 소재 중탑종합사회복지관에서 관내 거주 어르신 300여 명을 모시고 우리 동네 효사랑 축제를 전개했다.

이번 봉사활동은 KT노동조합 창립 37주년을 맞아 기념행사 대신 사회공헌활동으로 대체한 것으로 지역사회의 소외된 어르신을 살피고 경로효친 함양을 통해 사회적 책임을 실천하기 위한 일환으로 이루어졌다. 이날 행사에는 김해관 위원장을 비롯해 중앙 및 지방상집 간부 60여 명과 지속가능경영단 사회공헌팀, UCC 회원사인 분당서울대학교병원 등이 참여했다.

김해관 위원장은 “어르신들을 뵈니 일찍 돌아가신 부모님 생각이 난다”며 “모처럼 오늘날은 즐거운 마음으로 KT노동조합에서 준비한 공연과 프로그램을 마음껏 즐기시고 KT노동조합이 꾸준히 찾아 뵈실 수 있도록 건강히 오래오래 사시면 좋겠다”고 전했다. 봉사활동은 300여 어르신의 식사를 위한 복지관 식당에서 배식 및 도시락 배달과 설거지, 어르신 침술치료와 혈압/혈당체크 등 이동진료소 운영, 사진촬영 및 액자제작을 해드리는 장수사진 촬영, 머리카트와 샴푸, 드라이 등 이,미용 서비스, 보이스피싱 예방과 치매예방을 위한 앱 활용법 등을 배우는 IT체험 교육 등으로 이루어졌다.

특히 어르신들이 좋아하는 연예인 가수가 등장한 이날 공연은 빈자리가 없을 만큼 높은 호응 속에 마무리됐다.

한편 이날 행사에는 KT노동조합 간부들 외에 성남시 분당구가 지역구인 더불어민주당 김병관 국회의원이 함께했으며 노동조합은 중탑종합사회복지관에 자외선 살균소독기를 설치·기증하고, 관내 어르신들께는 겨울 차림이불과 수면양말, 상비약 등을 증정했다.

제1차 중앙상무집행위원회에서 제반 일상업무 집행에 관한 사항 심의·의결



KT노동조합은 2019년도 시무식을 마친 후, 2019년도 제1차 중앙상무집행위원회의를 열고 규약 제4장 4절 36조에 의거 “제반 일상업무 집행에 관한 사항”으로 서울중앙지방법원 사건 결정에 따른 손해배상액 지급의 건을 심의 및 의결했다.

2019년 시무식, 김해관 위원장 “조합원 바람 이루어지는 희망의 한 해 되도록 힘차게 시작하자”



KT노동조합은 1월 2일(수) 오전 11시 중앙본부 회의실에서 2019년도 시무식을 열어 집행부 2년차의 기초를 공유하고, 새로운 마음가짐과 각오를 다졌다.

김해관 위원장은 이날 시무식에서 중앙상무집행 위원들에게 “올해는 우리가 지난 해에 쟁취해 낸 임금피크제 개선, 대학생 자녀 학자금 지원 등의 공약이 결실로 나타나는 해”라며 “합의사항이 조합원과 노동조합 의도대로 잘 이행되는지 철저히 감시하고 집행부 2년 차에 실현해 낼 나머지 공약 또한 빠짐 없이 체크하라”고 강조했다.

이어 “5G 서비스로 이통 3사의 치열한 접전이 예상되는 만큼 현장도 힘든 경쟁에 처하게 될 수 있다”고 우려를 표한 뒤 “혹시나 모를 회사의 실적 압박에 조합원이 힘들어지는 일이 없도록 세심하게 살피, 희망과 기대의 한 해가 되도록 자부심을 갖고 힘차게 2019년을 시작해달라”고 주문했다.

한편, 이날 시무식에 앞서 오전 8시, 김해관 위원장을 비롯해 양정우 사무총장, 변우영 사업지원실장, 최장복 조직실장은 광화문 KT스퀘어에서 진행된 ‘노사합동 신년 결의식’에 참석해 황창규 회장을 비롯한 경영진과 함께 광화문 사옥으로 출근하는 조합원들과 일일이 악수하며 신년 응원 선물을 증정했다.

위원장은 이 자리에서 지난 아연 화재 사고로 열과 성을 다해 피해 복구에 매진한 조합원과 관계자들에게 다시 한 번 감사를 표한 뒤 “1년의 성과를 바탕으로 양질의 근로환경을 더욱 공고히 하겠다”며 변함없는 성원과 질책을 당부했다.

