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. 11
KT노동조합 소식지

kt 노동조합

Contents

KT노동조합 소식지 vol. 11

04 KTTU NEWS

08 커버스토리
제13대 집행부 조합간부
역량강화 교육

12 Inside
2019 추계 체육행사

16 현장속으로
찾아가는 토탈케어
프로그램 시행

18 KT, KT人
조합원과 함께 하는 문화제 개최

20 Check in 1
2019 동계휴양소 운영

22 Check in 2
2020년 글로벌 연수 프로그램 시행

24 Focus
베트남 정보통신노조 MOU &
대만 중화텔레콤노조 예방

26 기획특집
경제사회노동위원회,
문성현 위원장 인터뷰

28 이슈&사회
긱 경제와 플랫폼 노동자

30 [전문가 칼럼]노동 이슈通
임기 반환점 문재인 정부
노동개혁 후퇴하나

32 카툰
2019년 3분기 정기 중앙
노사협의회 결과

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 11월 6일(격월간) **제작 및 디자인** | KT그룹희망나눔재단 02-3414-2053 **인쇄** | (주)삼립인쇄 02-469-7119

KTTU NEWS

KT TRADE UNION NEWS

VOL. 11
2019 SEPTEMBER & OCTOBER

'2019 ICT 역량혁신 페스티벌' 개최

노동조합 김해관 위원장은 10월 23일(수) OSP 이노베이션 센터(OSP Innovation Center)에서 개최된 '2019 ICT 역량혁신 페스티벌'에 참석하여 참가자들을 격려했다. 협업기반의 ICT 기술혁신 사례시연과 신구(新舊) 직원간 멘토링을 통한 노하우 공유와 역량향상을 위해 열린 이번 행사는 과거 '전국정보통신경기대회'에 이어 10년 만에 더욱 발전된 형태의 경연 및 시연의 장으로 개최됐다. 이날 행사장에는 노동조합 김해관 위원장과 구현모 Customer&Media부문장 등 회사 임원을 비롯해 경연 및 시연을 펼칠 참가자 등 300여 명이 참석했다.

김해관 위원장은 이날 "경제의 발달은 다양한 분야의 기능과 기술이 있었기에 가능했다"고 전제한 뒤 "기능과 기술을 통한 지속가능성은 장기적 성장의 기반을 마련하여 우리는 물론 후배세대에게 안정적인 일터를 물려주기 위한 노력"이라고 강조했다. 이어 "우리 KT의 기본이라 할 수 있는 선로 설계, 유지보수, 품질 측정, 코넷 개통 등 다방면의 기능과 기술을 보전하고 이어가는 오늘의 행사는 그 의미와 기대가 매우 크다'고 밝히고 "지속 가능한 KT의 미래를 열어간다는 자부심으로 그 동안 갈고 닦은 기술을 마음껏 발휘해 달라"고 독려했다.

대만 중화텔레콤노조, KT노동조합 방문

'제8차 UNI-APRO(동아시아 노조 포럼)'에 참석차 방한한 대만의 CTWU(중화텔레콤 노동조합) 대표단 11명이 지난 10월 18일 오전 10시 KT노동조합 사무실을 방문했다. CTWU의 홍수용(洪秀龍) 위원장(상임이사장)은 "중화텔레콤의 민영화 이후 직원은 지속적으로 감소하고 있지만 5G를 비롯한 신기술 상용화에 따른 업무량 증가와 노동조건의 변화가 많다. 이와 관련해 KT노조의 대응을 배우기 위해 방문했다"는 인사말을 전했다.

김해관 위원장은 환영사에서 "중화텔레콤과 KT는 민영화 이후의 기술 및 고용의 변화 과정 등 유사한 점이 많다"며 "위원장을 중심으로 단결하면 어려움을 극복할 수 있을 것"이라고 화답했다. 양측은 이어 KT노조 및 중화텔레콤노조에 대한 소개의 시간을 가진 후 상호질의 및 토론을 통해 현안을 공유했다.

사옥 이용 불편사항 접수채널 AI 챗봇 '사옥이' 신설

조합원 근무사옥 관련 VOC 접수와 처리를 위한 새로운 시스템인 AI 챗봇 '사옥이'가 10월 21일부터 시행되고 있다. 불편사항이 발생하면 사옥담당자를 직접 만나 구두로 요청해야 했던 기존 방법과 달리, '사옥이'는 유/무선 인터넷을 통해 개선 요청사항 전송은 물론 처리 결과까지 손쉽게 확인할 수 있다. '사옥이'는 모바일케이트(메인화면 서비스링크) 또는 KTalk(메인화면 좌측 하단)으로 접속 가능하며, 주요기능은 다음과 같다.

1) 사옥담당자(PM장) 검색 및 즉시 전화 연결
2) 사옥이용 불편사항 접수(용품보충, 냉난방, 청소 등 10개 유형)
3) FAQ : 채팅창에서 사옥 이용방법 문의 등 질문에 대한 AI 챗봇 답변
4) 사무실 인테리어 및 이전공사 사전협의 요청
5) 사무실 이전, 신규, 반납 등 사전협의 요청

지난 4월부터 10월까지 총 6개월간 개발과 개선작업을 거쳐 선보인 '사옥이'의 활용으로 조합원의 근무만족도 제고는 물론 사옥관리 체계도 크게 개선될 것으로 예상된다. 또한 지속적인 DB 축적을 통해 VOC 처리시간 및 주요 VOC 분석을 통해 대응체계를 고도화하여 향후 업무 매뉴얼의 보조역할 기능도 담당할 수 있을 것으로 기대된다.

※ 자세한 내용은 전사공지 참고

글로벌 연수 프로그램 시행

2019년 노사합의사항인 '글로벌 연수프로그램'을 아래와 같이 시행한다.

□ 대상
- 신청일 현재 재직 중이고, 시행일 현재 재직 중인 직원(전문경력직, 청경포함)
- 참여대상 : 직원참여 원칙, 배우자, 직원 또는 배우자의 직계 존·비속 및 형제·자매 등

□ 연수시설
- 지역숙소 : 베트남 다낭/ 빈펄 남호이안 리조트
- 객실타입 : 2 bed room 풀빌라(기준인원 4인, 최대투숙 가능 인원 성인4+아동4)
- 운영기간 : 2020. 1. 1 ~ 12. 31 연중운영(3박 단위)

□ 연수운영
○ 지원사항 : 숙박, 식사(조/중/석식), 빈펄랜드(Vinpearl Land), 왕복 셔틀(공항↔리조트), 연수프로그램, 여행자 보험
○ 지원범위 : 기준인원 4인까지 지원(단, 직원 자녀(아동)가 동행하는 경우 2인 이내 추가지원, 지원범위 초과 인원은 추가비용 발생)
○ 개인부담사항 : 왕복항공료, 지원범위 초과 인원비용, 개인경비

※ 자세한 사항은 KT노동조합 홈페이지 자료실 [문서/정책] 및 소식지 22p. 참조

UCC 회원가입 증서 전달식 실시

기업간 노사공동 나눔협의체 UCC는 지난 10월 17일 진주시에 소재한 한국승강기안전공단에서 UCC 회원가입 증서 전달식을 가졌다. 한국승강기안전공단이 새로이 합류함으로써 UCC 회원사는 총 21개 사로 확대됐다.

2019 하반기 중학생 자녀 글로벌 어학연수 시행

KT노사는 조합원 중학생 자녀 대상으로 글로벌마인드 고취, 공동체 생활을 통한 사회성과 문제해결 능력 배양을 위해 2019년도 하반기 글로벌 어학연수를 추진하고 있다. 지난 10월 14일부터 21일까지 KT그룹복지관 아이베네 웹페이지를 통해 신청을 받았다. 직원 1인당 1자녀, 부부 사원은 직원 1명만 신청이 가능하며, 기 선정자는 신청되지 않는다. 신청 마감 후 지역본부별 선정 T/O 인원에 따라 총 30명을 추첨하는 방식으로 11월 1일 선정자를 발표했다. 선발된 대상은 2020년 1월 2일부터 30일까지 미 서부 유명 대학탐방 및 캐나다 문화체험을 경험할 예정이다.

※ 참고 : 본부별 선정 인원

수도권 강북	수도권 강남	수도권 서부	부산	대구	본사 지원	
3	3	3	3	2	3	
본사 사업	전남	전북	전북	충북	강원	제주
5	2	1	2	1	1	1

‘찾아가는 토탈케어 프로그램’ 시행

KT노사는 10월 14일 강북지방본부를 찾아 조합원을 대상으로 ‘찾아가는 토탈케어 프로그램’의 일환으로 재무컨설팅을 시행했다. 이번 프로그램의 시행은 2019년 1분기 정기 중앙노사협의회에서 의결된 사안으로 12개 지방본부를 순회한다. 교육은 2030세대를 대상으로 한 생애주기별 자산관리 및 재테크 컨설팅을 비롯해 노후를 위한 보험 및 자산관리 노하우 등 전 세대 조합원에게 실질적인 도움을 제공하는 데 중점을 뒀다. KT노사가 저축, 투자, 은퇴, 보장 등 조합원의 라이프 사이클에 맞는 재무설계를 체계적이고 전문적으로 지원하기 위해 마련한 이번 프로그램은 강북지방본부를 시작으로 모든 지방본부의 현장 순회교육이 예정되어 있다.

베트남 정보통신노조와 MOU 체결

10월 7일, KT노동조합은 베트남 하노이에서 VNUICW(베트남 정보통신노조)와 상호협력 및 교류에 관한 양해각서를 체결했다. VNUICW는 베트남 우체국, IT, 통신, 신문, 출판 등 5개 부문 영역과 4만여 명의 조합원을 포괄하는 노동조합이다.

체결식에는 김해관 위원장을 비롯한 5명의 KT노동조합 간부가 참석한 가운데 VNUICW 추반빈 위원장 및 20여 명의 상임간부, VNUICW의 상급단체인 베트남 노동조합총연맹의 타이푼 대외담당 집행위원이 함께했다.

이날 행사는 양해각서 체결식 의제 채택 및 양국 대표단 소개에 이어 상호 토론, MOU 체결 등의 순서로 진행되었다. 특히 UCC가 지난 8년간 베트남 하노이 등지에서 펼친 글로벌 봉사활동도 소개되었으며, 양 노동조합은 이번 협력 체결을 계기로 UCC 봉사활동은 물론 통신노동자의 고용을 지키고 불합리한 노동환경 해소를 위한 국제적 연대를 위해 더욱 활발히 노력할 계획이다.

2019년 하반기 창업지원휴직 시행

재직 중 창업도전 기회를 제공하여 개인별 역량개발 및 경력전환을 체험할 기회를 부여하기 위해 2019년도 하반기 창업지원 휴직을 시행한다. 실근속기간 20년 이상 직원 중 최근 6개월 이상 정상 근무한 직원에 한하며, 의무휴직기간은 1년 6개월이다. 휴직기간 내에 6개월 단위로 최대 3년 6개월까지 연장할 수 있다. 이번 하반기 창업지원휴직은 지난 10월 15일부터 22일까지 2차에 걸친 심의 끝에 23일 최종 선정되었다. 휴직발령은 11월 1일이다.

'제13대 집행부 조합간부 역량강화 교육' 실시

KT노동조합은 ‘제13대 집행부 조합간부 역량강화교육’이 9월 18일(수)부터 10월 2일(수)까지 진행했다. 이번 교육을 위해 노동조합은 9월 8일(일)부터 양일간 ‘제13대 집행부 조합간부 역량강화교육’ 전담반 워크숍을 진행하고 교육 내용과 세부일정을 점검하는 등 만전을 기했으며, 지부장을 포함한 전국 조합간부는 총 4기수로 나누어 기수별 2박 3일간 교육을 받았다. 주요 내용으로는 ▲KT노사 단체협약/규약 규정 ▲KT복지제도 ▲KT노동조합의 활동 방향 및 과제 ▲IT산업 패러다임 변화와 KT노동조합의 정책과제 ▲선전 선동(연설) 훈련 등이다.

김해관 위원장은 조합간부 역량강화교육에 앞서 “조합간부는 조합원의 신뢰를 얻기 위해 의견을 경청하는 것은 물론 여러 방면에서 솔선해야 하며, 무엇보다 조합원에게 비전을 제시할 수 있어야 한다”고 강조했다. 이어 “선전, 선동 능력 배양을 통해 노동조합의 정책과 방향을 설득력 있게 전달할 수 있는 자신감을 고취해야 한다”고 당부했다. 특히 “큰 틀에서의 정책은 중앙 차원에서 이루어지지만 결국 정책의 효과 및 세부적인 현안사항은 ‘지부 단위’에서 발생하므로 조합원을 직접 상대하는 지부장들께선 관련 내용을 철저히 숙지하라”고 거듭 강조했다.

수련관 휴관 일정 안내

2019년도 수련관 안전진단과 노후시설 보수 및 환경개선을 위해 일부 수련관이 11월 중 휴관할 예정이며, 일정은 아래와 같다.

기관	일정	사유
경주/거제		휴관 없음
도고	11.3 ~ 5	**법정사항이행** - 하반기 고가 수조 청소 - 소방시설 및 전기 시설 점검
지리산	11.12 ~ 15	**법정사항 이행** - 하반기 고가수조 청소 - 소방시설 점검 및 전기시설 점검 **시설점검** - 놀이방 이설
대관령	11.17~12.1	**투자사업 이행** - 승강기 교체

2019년도 3분기 노사협의회 개최

KT노동조합과 회사는 지난 9월 30일(월) 광화문사옥 회의실에서 3분기 정기 노사협의회를 개최하고 ▲4대 복지공간 추가개선 추진 ▲제세동기 비치 ▲배우자 출산휴가 운영방식 개선 ▲육아기 근로 시간단축 확대 등 4개 안건을 심의·의결했다. 노동조합이 요구한 지점급 4대 복지공간(식당, 샤워장, 화장실, 휴게실) 추가개선 안건은 추후 실태조사 후 논의키로 했고, 제세동기는 4분기 중 현황파악 후 주요 거점사옥 및 지사급 이상 사옥부터 순차적으로 설치하기로 했다. 또 배우자 출산휴가 청구시기는 출산일로부터 90일 이내이며 출산휴가 분할사용을 1회 한정으로 허용했다.

육아기 근로시간단축의 경우 단축시간은 시간 단위로 1시간~ 5시간까지이며 최소 3개월 단위로 횟수 제한 없이 분할사용 가능하고, 사용기간은 1년이며 육아 휴직 미사용기간(최대1년)까지 가산하여 사용할 수 있다. 배우자 출산휴가 개선사항과 육아기 근로시간단축 확대 시행은 2019년 10월 1일부터이다.

※ 자세한 사항은 KT노동조합 홈페이지 자료실 [문서정책] 및 소식지 ‘카툰’ 코너 참조

2019년 추계 체육행사 시행

안전한 행사진행을 통한 임직원들의 활력 충전 및 하나된 분위기 조성을 위해 2019년 추계 체육행사를 시행했다. 전체 임직원 및 계약직을 포함한 전직원이 참여하며, 2019년 10월 1일(화)부터 11월 8일(금)까지 실시했다. 근무시간이 아닌 휴무일 및 휴일은 시행할 수 없으며, 전시회 관람 등 문화체험이나 생활체육 등의 건강증진 모두 권장됐다. 다만 등산, 축구 등 운동행사 추진 시 행사 전 반드시 스트레칭 시행, 심폐소생술 교육을 받아야 한다.

행동하는 조직력으로 강한 노동조합 건설!

‘제13대 집행부 조합간부 역량강화 교육’

일선 현장에서 튼튼하게 뿌리를 내릴 뿐 아니라 노동조합의 허리 역할을 수행하는 중추적인 존재, 바로 지부장이다. 노동조합이 조합원으로부터 신뢰를 얻고 단결된 힘으로 뭉칠 때만이 당당한 노동조합, 힘 있는 노동조합으로 우뚝 설 수 있다는 것은 자명한 사실. 따라서 그 어느 때보다 사명과 책임감으로 무장한 조합간부 한 사람, 한 사람이 소중하다. 전국 300여 간부가 총 4기수에 나뉘어 참여한 가운데 열린 ‘제13대 집행부 조합간부 역량강화 교육’이 9월 18일(수), 원주 ‘KT그룹 인력개발원’에서 제1기 75명의 조합간부가 입소한 가운데 힘차게 시작됐다.

내·외부 강사의 조화를 통해
소통·선전 능력 배양 및 전문성 함양 교육

4차에 나뉘어 2박 3일간 치러진 이번 제13대 집행부 조합간부 역량강화 교육의 주요 내용은 ▲KT노사 단체협약 /규약규정 ▲KT복지제도 ▲KT노동조합의 활동방향 및 과제 ▲4차 산업혁명과 KT노동조합의 정책과제 ▲『직장 내 괴롭힘 금지법』 바로 알기 ▲노동조합 일상활동 어떻게 할 것인가? ▲스마트폰 및 SNS 활용법 ▲선전선동(연설) 훈련 등이며 분임토의와 시험 평가도 같이 병행됐다.

이번 조합간부 역량강화 교육은 분임토의·평가 등의 자체진행과 함께 집체교육의 전문성과 세심함이 내·외부의 강사를 통해 적절하게 조화를 이룬 것이 특징이다. 첫 교육으로 KT 단체협약을 강의한 노동조합 유희수 정책2국장은 “단체협약은 노사 간에 체결된 자치 법규로서 법적 구속력과 강제력을 가진다”고 운을 뗀 뒤 “조합원의 모든 근로조건과 대우에 관한 사항을 결정하는 효력이 단체협약에 의해 좌우되므로 조합간부로서 항상 중요하게 숙지해야 한다”고 강조했다.

계속해서 노동조합 박병규 복지국장이 KT의 복지제도, 인사, 보수, 복리후생 제도를 설명했으며, 3번째 강의에 나선 김인관 조직 1국장이 조합간부로서 가져야 할 덕목과 조합원과 호흡하는 간부가 되기 위한 내용을 담은 ‘노동조합의 활동방향 및 과제’ 교육을 이어 조합간부들로부터 높은 호응을 얻어냈다. 외부강사로 조자명 비전노동센터 소장이 진행한 ‘4차 산업혁명과 KT노동조합의 정책과제’ 교육은 4차 산업혁명의 흐름과 그로 인한 고용위기에 대해 심도 높은 문제의식을 던져주었다. 조합간부들은 인공지능과 정보통신기술이 사회·경제 전반에 융합됨으로써 발생하는 혁신적인 변화에 대해 인지할 수 있었으며, 생존과 경쟁력 강화 차원에서 포트폴리오의 다양화와 플랫폼의 중요성을 실감하는 계기가 되었다.

선전 선동(연설) 훈련은 조합간부로서의 자신감과 의지를 고취시켰다. 그간 말의 기술을 통해 남을 설득하는 행위는 일부 달변가의 전유물인줄 알았던 이들조차 선전활동의 기술은 얄팍한 말재주가 아닌, 전달하고자

유휘수 정책2국장

박점규 직장갑질119 운영위원

하는 바를 짧고 핵심적으로 잘 전달할 수 있는 그릇과도 같은 것임을 알게 된 것이다. 조합간부들은 이번 교육을 계기로 선전활동이 무슨 사안이 발생했을 때만 하는 것이 아니라 일상활동에서 조합원들과 대화를 나누는 것과 조합간부가 생활하는 모습 자체가 선전활동이 될 수 있다는 것을 깨달았다고 입을 모았다.

김해관 위원장,
“확실한 정책과 지향점 세우는 계기 되길” 독려

집체교육에서의 진지함은 분임토의에서도 그대로 이어졌다. 각 기수마다 5개 조로 나뉘어 토의에 들어간 조합간부들은 현장지부에서의 활동이 그 어느 때보다 강조되고 있는 요즘, 지부장으로서의 리더십이 조합원들에게 얼마나 통하고 있는지 현장에서의 생생한 이야기를 공유하며 그동안 쉽게 꺼내지 못했던 서로의 경험에 귀 기울이는 소중한 자리를 갖게 됐다.

분임토의의 주제는 ‘지부활성화를 위한 조합간부의 과제’. 조합 간부들은 조합원 고충 및 민원처리 방안을 위

해 고충처리의 날을 지정하여 안건에 집중하고, 지점, 지사장(센터장)과의 1:1 회의를 통해 문제해결을 도모한다는 등의 다양한 의견을 표출했다. 이어 집행부에 CM 현장 작업 중 대민 사고 시 사내보험 보상확대, 복지매뉴얼을 위한 앱 개발을 요청하는 등 여러 건의사항도 전달했다.

매 기수 교육현장을 찾은 김해관 위원장은 “조합간부 특히 지부장은 조직의 지시하달을 따르거나 현장의 정서를 전달하는 단순한 메신저의 입장을 넘어 조합원에게 비전을 제시할 수 있는 인물이 되어야 한다”고 강조한 뒤 “이번 교육은 노조 간부로서의 가치관과 정체성을 확립하고 조직관리 능력을 향상시키는데 중점을 두었으므로 능력 배양을 통해 일상활동을 강화하고 이를 통해 KT노조의 정책과 방향을 설득력 있게 전달할 수 있는 대중성과 자신감을 고취하길 바란다”며 참가자들을 독려했다.

노동조합은 이번 조합간부 역량강화 교육이 3년 만에 개최된 만큼 보람차고 알차게 준비하기 위해 중앙상무집행위원들이 많은 토론을 통해 간부교육을 준비했다. 참여식 교육을 통해 활동적이고 진지한 분위기에서 간부로써 올바른 노동조합이 무엇인지, 노동자적 관점과 의식이 무엇인지를 교육하고, 노동자의 연대와 단결의 의미 등 간부들이 올바른 역할을 할 수 있도록 하는데 가장 큰 중점을 두었던 것은 물론이다.

강의 후 참석자들은 바로 이런 강의가 필요했다며 “토론회 시간이 좋았다”, “간부로써의 역량을 올리는데 좋은 계기가 된 것 같다”, “다소 빠듯한 일정 속에 교육 받는 건 힘들었지만 나름 많은 것을 얻어가게 돼 좋은 것 같다”며 긍정적인 평가를 내 놓았다. 제13대 집행부 조합간부 역량강화 교육을 통해 참가자들은 함께 성장하고 더 나은 지부를 위해 노력하겠다고 입을 모았다. 이들이 작게는 조합원들의 문제를 해결하며 대안을 찾는 간부가 되고 크게는 노동자의 권익 보장과 함께 사회개혁의 밑거름이 되길 기대해본다.

Mini Interview

“제 자신에게 조합간부로서의 정체성을 일깨워준 소중한 시간이었습니다”

남영자 본사지방본부 여성국장

처음에는 조합간부 역량강화교육을 앞두고 오랜만에 맑은 공기 마시러 간다는 설렘을 안고 연수원에 도착했는데, 빽빽한 교육일정표를 보니 다소 긴장이 되었습니다. 하지만 강사님들의 교육을 경청하며 열심히 공부하다보니 개인적으로도 조금 더 레벨업되는 기분이었습니다. 그간 오랫동안 현업에서 근무를 하며 조합원들의 노고 또한 충분히 공감하고 있었지만 노동조합 간부로서는 올해 처음 인준을 받은 아직 새내기나 마찬가지여서 긴장이 많이 되었거든요. 몸치인 저도 움직이게 하는 노동가요 및 율동 배우기, 노동조합 일상활동에서 필요한 구호제창, 또 복지제도 및 노사 단체협약·규약 규정을 들으면서 조합원들이 물어보면 언제든 바로 알려줄 수 있는 준비가 제공되어 매우 유익하고 좋은 교육이었다고 생각합니다.

간부들끼리 조를 편성하여 조직활성화를 위해 토론하는 과정도 인상깊었습니다. 노조가 해야 할 역할과 노조간부의 역할, 왜 단결해야 하며, ‘나 하나쯤이야 안 해도’라는 생각이 조직 전체에 미치는 악영향에 대해 깊이 공감할 수 있는 시간이었거든요.

노동조합 본사지방본부 여성국장으로서 아직은 배워야 할 것이 더 많지만, 노조간부 이전에 직장여성으로서 느끼는 점은 아직은 워킹맘으로 살아간다는 것이 녹록치 않다는 점입니다. 그래도 노동조합에서 꾸준히 일하는 여성에게 좋은 환경을 제공하기 위해 노력 하고 있고, 일하는 여성의 마음이 즐거우면 가정도 행복하고 회사생활도 활기차게 영위할 수 있다고 믿기 때문에 여성조합원의 애로에 귀 기울이고 이를 해소하기 위해 노력할 것입니다. 무엇보다 제 자신이 조합원들을 위해 희생하고 봉사한다는 각오로 노동조합 활동을 열심히 해나가겠습니다.

전 조합원이 함께하는 문화 한마당

‘2019 추계 체육행사’

‘워라밸’ 존중 문화 확산 자발적 참여 유도

체육행사는 조직생활에서 받는 긴장을 이완하게 하는, 좋은 기회가 된다. 관점에 따라 체육행사를 예산의 소모나 낭비로 보기도 하지만 이는 매번 시행하는 행사가 차별화되지 않고 유사한 방식과 형태가 반복되면서, 어느 순간 일시적 이벤트 내지 업무의 연장선으로 인식됐기 때문이다.

그러나 이제는 조합원의 구성 세대가 다양해진 만큼 과거와 같은 획일적인 체육행사를 넘어 지부 및 지점 특성을 살린 행사들도 많아졌다. 특히 2019 추계 체육행사는 각 지부 조합원들이 액티비티 레저, 역사탐방, 낚시, 장기자랑 등 지부별 특성에 맞춰 다양한 콘셉트로 진행돼 조합원간 친밀한 관계를 형성하고 화합을 도모하며 그동안 쌓인 스트레스를 해소할 수 있는 시간이 됐다. 무리하게 연습하고 늦은 시간까지 회식하던 과거 체육행사와는 달리 가족들과 함께 운동 경기, 문화 행사를 즐기면서 직원들의 호응도와 만족감도 높아졌다. 올해도 직원들의 자발적 참여 의사를 최대한 존중하며 무리하게 참석을 요구하지 않는 분위기로 행사가 진행돼 조직 내 협동심, 애사심 등을 불어넣는 계기가 됐다는 평가다. 부서 내 협업을 강화하고, 임직원들이 함께 어울릴 수 있었던 2019 추계 체육행사, 그 생생한 현장 속으로 들어가보자.

20세기 한국 현대사를 담은 미술, 감동의 순간이었습니다

미술관 관람 - BizCRM센터지부

흔히 미술관을 창조적인 영감을 주거나 창의적 사고의 장소라고 말하지만, 사람의 정서를 편안하게 하고 심리적으로도 힐링이 되는 곳이기도 하다. 실제로 우울증을 앓는 사람들이 미술관을 관람하고 미술치료를 받으면 불안과 우울증을 완화해 주는 것으로 알려져 있다. 다감각적이고 복잡한 인지활동이 감정적 교감을 수반할 때 인간의 심리에 유용하다는 것이 여러 실험으로 증명된 것이다.

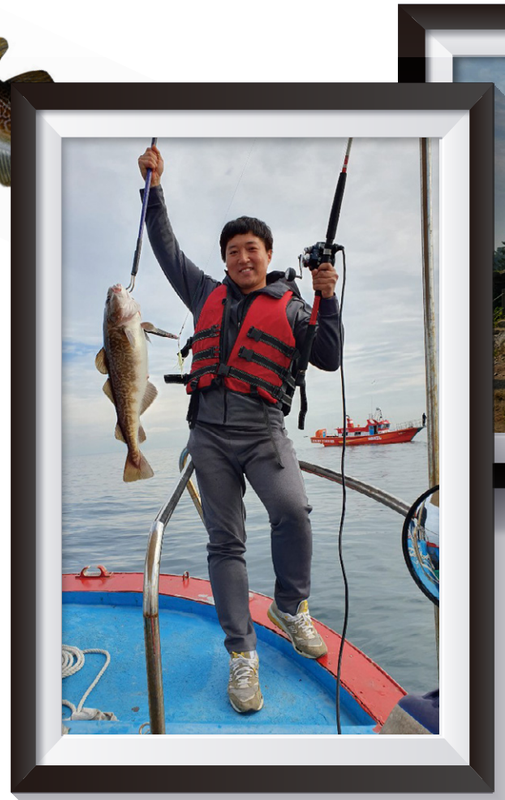
BizCRM센터지부는 조합원들이 조용하게 미술작품을 감상하며 ‘힐링’하기 위해 이번 추계 체육행사 행사 장소로 국내 유일의 국립미술관인 국립현대미술관(이하 현대미술관)을 방문했다. 국내를 넘어 아시아를 대표하는 미술관으로 평가받는 현대미술관은 올해로 개관 50주년을 맞았다. 이를 기념하여 10월 17일부터 한국미술 100년을 돌아보는 <광장: 미술과 사회 1900-2019> 전시를 열고 있다. 국내외 작가 320여 명의 작품 570여 점을 선보이는, 현대미술관 사상 초대형 규모다. BizCRM센터지부는 한국 현대미술사의 면면을 담은 대표 작품들을 관람하면서 심신의 안정을 도모할 수 있었다며, 다른 조합원에게도 이번 기회에 미술관 관람을 해보길 적극 추천했다.

강릉 안목항 앞바다,
대구잡이의 '손맛'이 끝내줍니다

바다낚시 체험 - 강릉지부

강릉지부 조합원들은 안목항(강릉항)에서 어선을 타고 대구잡이에 나섰다. 동해안 겨울 낚시 중 꾼들에게 가장 인기 있는 어종은 감성돔과 대구다. 그중 겨울 대구는 '도미와도 바꾸지 않는다'라는 말이 있을 정도로 낚는 재미뿐 아니라 맛도 뛰어나 겨울철 낚시꾼들의 손맛과 떨어진 입맛을 살려주는 고마운 어종이다. 그래서 요새 뚝 떨어진 기온과 함께 동해안 항구마다 대구잡이 출조로 분주하다고. 생동감 있게 미끼를 오르락내리락 놀리는 고패질을 하면 툭툭 입질이 오고, 이윽고 전율과 함께 몸 전체에 전해오는 묵직한 중량감이 일품이다.

수심 약 100m를 사이에 두고 펼치는 대물과의 힘겨루기는 대구가 아닌 다른 어종에서는 감히 상상도 할 수 없는 짜릿함이다. 포인트만 잘 잡는다면 오전 낚시만으로 대형 아이스박스를 가득 채우고도 남는 것이 바로 대구낚시다. 낚시 체험을 마친 강릉지부 조합원들이 한 목소리로 외쳤다. "어른 다리통만 한 왕대구 시즌을 맞은 동해안으로 대구낚시를 떠나 보시죠!"



과거로 떠나는 시간여행, 백제 시대에 와 있는 느낌이었죠

유네스코 세계문화유산 답사 - 충청고객컨설팅지부

충청고객컨설팅지부는 유네스코 세계문화유산으로 선정된 충남 공주시 공산성 및 백제역사유적지구를 답사했다. 공주는 부여와 함께 백제의 수도였던 만큼 유적이 많이 남아 있어 볼거리가 다양하고, 도심 안에 존재해 접근성이 좋다.

충청고객컨설팅지부가 공주에 방문했던 날, 수학여행을 온 학생들과 등산겸 가벼운 나들이를 온 시민들로 붐볐다. 공주를 수호하기 위해 축조했던 옛 왕성(王城) 공산성은 성벽을 따라 관련 유적 25곳과 산 아래 공존하는 현대 도시 모습을 돌아보는 것이 묘미였다. 백제역사유적지구의 세계유산 등재 과정, 지역별 유적지에 대해 설명한 표지판 등이 곳곳에 잘 정리되어 있다. 공산성 인근에 위치한 송산리고분군은 웅진시대 왕릉군으로, 그중 무령왕릉은 묘지석과 2,900여 점의 유물이 발굴돼 백제 유산을 대표한다는 것이 관계자들의 설명. 왕릉은 보존상의 이유로 내부 관람이 금지되어 있지만 실물과 똑같은 고분모형을 볼 수 있다. 백제역사유적지구를 답사를 마친 조합원들은 마치 '백제 시대로 시간여행을 다녀온 것 같았다'고 입을 모았다.

뚝딱뚝딱, 직접 장식품을 만드는 재미!

공방 체험 - 대전유선운용센터지부

대전유선운용센터지부 IP망팀은 나무공방에서 벽걸이 장식품 등 목공품을 직접 만드는 체험을 이어가며 일상에서의 예술에 대해 배우는 시간을 가졌다. 프로그램에 참여한 대전유선운용센터지부 IP망팀의 한 조합원은 "나무를 직접 만져보면서 생활 소품을 만들 수 있어서 좋았다"며 "내 손으로 만든 작품을 집에 가져가 이야기할 수 있어서 더욱 뿌듯했고, 은퇴한 뒤 멋진 목수가 되는 상상도 해봤다"며 공방 체험이 더없이 만족스러웠다고 밝혔다.

호수에서 즐긴 액티비티,
온몸으로 바람을 갈랐답니다

짚라인 체험 - 네트워크관제1센터지부

네트워크관제1센터지부는 경기도 의왕시에 위치한 왕송호수에서 짚라인을 비롯한 액티비티 레저를 즐겼다. 왕송호수는 볼거리와 즐길 거리가 풍성해 가족, 친구 나들이, 연인과의 데이트 등 누구에게나 추천할 만하다. 레일바이크나 호수열차를 타고 호수 둘레를 돌아볼 수 있고 호수 한쪽의 자연학습공원과 조류생태과학관에서는 다양한 수생 식물과 새들을 관찰할 수 있다. 액티비티를 좋아한다면 짚라인을 타고 허공을 가르는 아찔함도 즐길 수 있다. 허공을 가르며 내려가다 보면 왼편으로 왕송호수가 펼쳐지고 발아래 공원을 둘러보던 방문객들이 손을 흔들며 인사해준다. 네트워크관제1센터지부 조합원들은 "타기 전엔 겁이 조금 나기도 했지만 막상 타보니 안정감 있었고 짜릿했다"며 "다음에도 꼭 방문해서 또 타볼 계획"이라고 소감을 전했다.

조합원을 위한 맞춤형 '자산관리 노하우' 재무설계 컨설팅

'찾아가는 토탈케어 프로그램' 시행

건강, 여가, 대인관계, 재무 등 다양한 조건들의 조화는 풍요로운 삶에 없어서는 안 될 중요한 역할을 담당하고 있다. 하지만 현실은 늘어난 기대수명으로 생애지출 증가와 조기퇴직에 따른 생애소득 감소 등 필수조건인 재무에서부터 불균형을 초래하기 일쑤다. 은퇴 시 많은 이들이 재무적으로 어려움을 겪게 되는 것은 이제 결코 간과할 수 없는 사회적 현상으로까지 이어지고 있다.

노후준비의 재무불균형을 해소하고 행복한 생활을 위한 첫 시작은 무엇일까? 전문가들은 이러한 해답을 체계적인 재무설계에서 찾아야 한다고 설명한다. 대부분의 사람들은 노후 생활에 대한 현실을 인식하기 힘든 만큼 재무설계가 막연하게 느껴지겠지만, 재무설계는 그리 거창하고 어려운 것이 아니다.

생애주기별 목적자금을 위한 체계적인 준비

재무설계는 현재의 재무진단을 통해 재무적 강점과 약점을 파악하고, 생애기간 목적자금과 은퇴자금의 자산배분비율에 대한 균형을 맞춘 후 노후에 필요한 자금을 분석한 후, 이를 마련하기 위한 체계적인 준비를 갖추는 것이다. 그러나 이러한 재무설계는 혼자 힘으로 체계화하기 어렵다는 점에서 전문가들의 도움은 필수라고 할 수 있다.

노동조합은 이에 착안하여 '찾아가는 토탈케어 프로그램'을 통해 조합원을 위한 재무컨설팅을 기획했다. 이후 회사에 요구한 끝에 2019년도 1분기 정기 노사협의회에서 해당 프로그램의 시행을 의결했다. 이에 따라 노동조합과 회사는 10월 14일(월)부터 현장 지역본부 순회교육을 통해 조합원을 대상으로 재무컨설팅을 시행했다.

조합원을 위한 재무컨설팅은 2030세대를 주요 대상으로 한다. 아울러 생애주기별 자산관리 및 재테크 컨설팅을 비롯하여 노후를 위한 보험 및 자산관리 노하우 등 전 세대 조합원에게 실질적인 도움을 제공하는 데 중점을 뒀다. KT노사가 저축, 투자, 은퇴, 보장 등 조합원의 라이프 사이클에 맞는 재무설계를 체계적이고 전문적으로 지원하기 위해 마련한 제도인 셈이다. 전문적인 금융 자격증을 보유한 상담사들이 합리적인 저축·투자방법, 소비·지출 줄이는 법, 노후준비진단, 노후자금마련방법 등 재무설계부터 노후설계까지 나만의 맞춤형 재무컨설팅을 무료로 제공하면서 조합원의 생애설계를 구체화한다. ▲직무 및 경력 ▲재무 ▲건강 ▲가족 및 사회적 관계 ▲여가 및 취미생활로 등 조합원의 생애설계 관련 고민을 듣고 분야별 현재의 인생 목표, 중요하게 여기는 가치 등을 파악하여 준비해야 할 것들 조언해주는 것이다.

노동조합은 "재무설계에 대한 막연함에서 벗어나, 현실적으로 나의 재산과 수익 등을 평가하고 분석해야 된다"며 "체계적인 계획을 통한 노후준비는 일생에 반드시 겪게 되는 은퇴에 대해 두려움을 자신감으로 바꿀 수도 있을 것"이라고 강조했다. 노동조합은 향후에도 조합원의 풍요로운 노후와 생애설계를 돕기 위한 제도 도입을 위해 찾아가는 토탈케어 프로그램을 더욱 다양한 방면으로 확대할 예정이다.

KT노동조합 지방본부 조합원들이 올가을 뜻깊은 이벤트를 맞았다. 가을을 맞아 '조합원과 함께 하는 문화제'가 개최된 것이다. 제주지방본부를 시작으로 12개 지방본부에서 각각 시행되고 있는 이번 문화제는 바쁜 가운데에도 많은 조합원이 참석하여 화합과 단합의 자리가 되었다. 본부별로 개성 넘치는 다양한 구성으로 뜨거운 호응을 받고 있는 '조합원과 함께 하는 문화제'의 면면을 들여다보았다.

가을 하늘 아래 펼쳐진 소통과 화합의 場

조합원과 함께 하는 문화제 개최

함께 하는 것만으로도 행복한
제주지방본부

지난 9월 3일(화)에 실시한 제3차 산하조직대표자 회의에서 결의된 '조합원과 함께하는 문화제'의 첫 시작은 제주지방본부였다. 조합원간 단합을 높이고 조합원과 노조간부와의 소통을 위하여 지부당 1가지 문화행사를 시행하는 이번 문화제의 취지에 따라, 제주지방본부 조합원 130여 명은 일과시간이 끝난 직후인 9월 24일 오후 6시부터 행사를 시작했다.

제주지방본부의 문화제 콘셉트는 소통과 결속이었다. 먼저 조합원들은 CGV 제주점의 영화관에 모여 '나쁜녀석들-더무비'를 관람했다. 각자 앉고 싶은 자리에 편하게 앉은 조합원들은 호쾌한 액션과 재미로 가득 채워진 영화를 보는 내내 즐거운 웃음소리가 끊이지 않았다.

영화관람을 마친 후, 조합원들은 제주지방본부에서 마련한 식사를 즐기기 위해 인근 고려회관으로 자리를 옮겼다. 식사에 앞서 제주지방본부 조순호 위원장은 "오늘만큼은 평소의 업무 스트레스에서 벗어나 동료들과 마음껏 여가를 즐기시고, 노동조합에도 허심탄회한 충고 및 고견을 주시길 바란다"는 건배사를 외쳐 뜨거운 환호와 박수를 받았다.

한편, 이날 문화제에는 중앙본부 전형집 지원국장과 박충범 산업안전국장이 참석하여 중앙본부와의 교류도 이어졌다. 조합원들은 제주지방본부의 발전은 물론 KT노동조합의 발전과 비전에 대한 다양한 견해와 토의로 오랫동안 이야기꽃을 피웠다.

단체 게임으로 즐거움을 더한
충북지방본부

KT 충주지사에서도 특별한 문화제가 열렸다. 지난 10월 10일(목), 충북지방본부 조합원 90여 명이 한데 모인 가운데 경품이 걸린 미션 게임을 진행한 것. 퀴즈, 코끼리 코 돌기 후 경품 찍기 등 다양한 게임들을 진행하면서 평소 알지 못했던 조합원의 모습도 알게 되어 더욱 친밀해치는 계기가 되었다는 후문이다. 특히 게임 점수가 가장 높은 조합원에게 1등상으로 '최고급 호텔 숙박권-마케팅부장 사택에서의 1박', 2등은 '유명인과의 식사권-지사장과의 식사(거부불가)'를 선물해 많은 이들에게 웃음과 박수를 받았다. 이후 옥상에 마련한 바비큐 파티로 맛있는 고기와 함께 모든 조합원이 식사를 즐기기도 했다.

문화제에 참가한 충주지사 CS부 Biz지원1팀 정찬호 대리는 "충주지사는 직원들의 단합을 위해 자주 단체행사를 가지고 있었지만, 이번에는 중앙본부에서 직접 마련해줘 더욱 의미 있고 즐거웠다"며 "앞으로도 이런 자리가 자주 마련되어 직원들이 즐거운 마음으로 단합하는 기회가 많아지면 좋겠다"는 소감을 전했다.

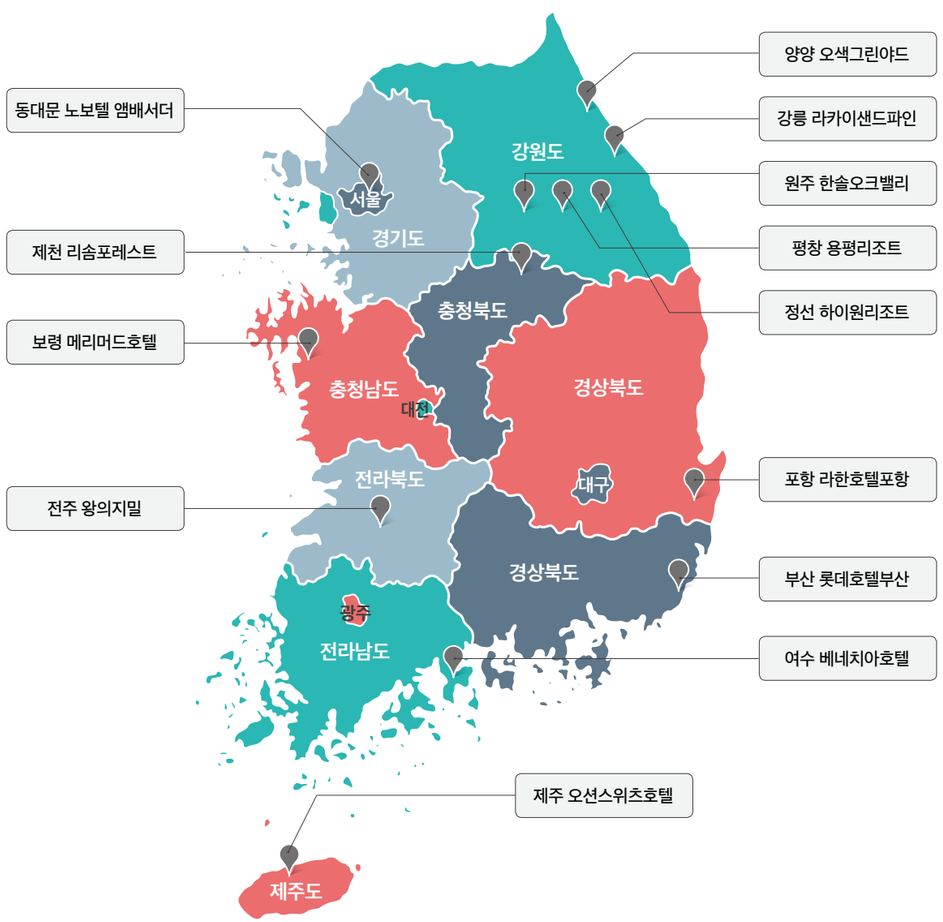
제주 및 충북지방본부는 물론 각 본부별로 진행하고 있는 '조합원과 함께 하는 문화제'에 참석한 조합원 모두, 모처럼 동료들과 즐거운 한때를 보낼 수 있어 즐거웠다고 전했다. KT노동조합은 이처럼 각 본부별 조합원들이 원활하게 소통할 수 있는 자리를 더욱 자주 마련하여, 더욱 화합하고 결속력을 다지는 데 주력할 것이다.

2019년 동계휴양소 운영

전국 13개소 선정(4개소 신규 선정)

KT노동조합과 회사는 지난해에 이어 올해도 동계 휴가 기간에 맞춰
전국 각지에 동계휴양소를 선정했다. 마음 편히 한 해를 돌아보고,
새로운 각오로 새해를 맞이하게 해줄 각양각색의 동계휴양소 목록을 지금 살펴보자.

운영 기간 : 2019. 12. 20(금) ~ 2020. 1. 19(일)
신청 기간 : 2019. 11. 12(화) ~ 19(화)



● **입소신청**
- 선정기준 : **저 이용자 순** (우선선정 미적용)
- 신청 및 승인기간 필히 준수(기한 내 미처리 시 별도 처리불가)
- 동계휴양소 정기배정 완료 후 잔여객실 오픈 예정

● **신청방법**
- kate > ERP > HR > 개인업무 > 복지후생 > 신청 > 휴양시설
- 동계휴양소 선택, 이용시기 선택, 조회 및 신청

● **유의사항**
- 동계휴양소 운영기간 중 1건만 승인 가능하나, 수련관은 중복 신청 가능
- 동계휴양소는 수련관, 휴양소, 콘도 합산 연간 7박 이내 이용자만 신청 가능
- 동계휴양소는 입소 5일 전까지 취소 가능

● **문의 : 1577-1535 (kt commerce 고객만족센터)**
- "kt 휴양소 문의입니다"라고 이야기 한 후 문의 진행

● **운영시설**

구분	동계휴양소
대상시설	13개소 (아래 표 참조)
운영기간	2019. 12. 20(금) ~ 2020. 1. 19(일)
신청기간	11. 12(화) ~ 11. 19(화)
승인일	11. 20(수) 09:00~18:00
추가신청기간 (잔여객실)	11. 25(월) ~

※ 수련관은 동계휴양기간 별도 운영하지 않고, 월 단위 운영예정

2019년 권역별 전국 동계휴양소

권역	지역	시설명	객실명	면적(평)	객실구조	수용인원	휴양 테마	취사	비고	담당자 연락처
서울	서울	동대문 노보텔 앰배서더	디럭스원베드룸	16	방1+거실겸주방+화장실	2인/4인 (성인2+아동2)	관광	가능		박재우 과장 010-3010-3848 이건우 차장 010-8836-9529
부산	부산	롯데호텔 부산	패밀리트윈	10	원룸+화장실	3인/4인 (성인2+아동2)	관광	불가	신규	이유명 과장 010-7300-3118
강원	정선	하이원리조트	힐콘도-슈페리어	30	방2+거실+화장실	4인/6인	스키	가능		이건우 차장 010-8836-9529
	원주	오크밸리리조트	골프빌리지노블	31	방2+거실+화장실2	5인/5인	스키	가능		유미선 과장 010-7337-4700
	평창	용평리조트	빌라콘도	28	방1+거실+화장실1	4인/4인	스키	가능		정광웅 과장 010-2775-1500
	강릉	라카이샌드파인	온돌패밀리트윈	32	원룸+화장실 (싱글2+온돌형침구3)	5인/5인	바다	가능		박영권 과장 010-2779-8848
			스튜디오 스위트	32	방1+거실+화장실 (더블OR 트윈)	3인/4인 (성인2+유아2)	바다	불가		
	양양	오색그린야드호텔	이그제큐티프 스위트(동관)	30	방2(온돌)+거실+화장실1	4인/6인	온천	가능	신규	박재우 과장 010-3010-3848
			이그제큐티프 스위트(서관)	30	방2(더블+싱글)+거실 +화장실1	4인/6인	온천	불가		
충청	제천	리솜포레스트	24평형	24	거실겸침실1+온돌방 +화장실	5인/7인	온천	불가		유영일 과장 010-9588-9494
	보령	보령메리머드호텔	패밀리스위트	18	방1(더블)+거실 (침구류2채)+화장실	4인/5인	바다	불가		
			디럭스트윈	11	원룸(더블+싱글)+화장실	3인/4인	바다	불가		임희철 차장 010-9559-2525
경상	포항	라한호텔 포항	코너스위트	14	방1+거실+화장실	4인/4인	바다	불가		송진영 과장 010-2878-7985
전라	전주	왕의지밀 한옥호텔	정1품	18	방1+거실+화장실	4인/4인	관광	불가	신규	김경복 과장 010-9549-7211
			정2품	17	침실겸거실+온돌방 +화장실	6인/6인	관광	불가		
	여수	베네치아호텔&리조트	디럭스패밀리트윈	10	원룸+화장실	3인/4인 (성인2+아동2)	바다	가능	신규	강성룡 과장 010-6751-3300
제주	제주	오션스위츠호텔	패밀리	14	침실겸거실+온돌방 +화장실	4인/4인	제주	불가		김양은 과장 010-2689-2557

베트남 다낭의 랜드마크 '드래곤 브릿지'

유네스코 세계문화유산으로 지정된 베트남 '호이안 올드타운'

가족사랑은 크게 자부심은 높게

'2020년 글로벌 연수 프로그램' 시행

KT조합원들의 가족사랑 실천과 자부심 제고의 장이 될 글로벌 프로그램이 내년부터 새롭게 시행된다. 올해 단체교섭 노사합의 사항의 결과물인 이번 글로벌 연수 프로그램은 내년 1월 1일부터 12월 31일까지 1년간 베트남의 다낭과 호이안 일대에서 진행돼, 조합원과 가족들에게 휴식과 재충전의 기회가 될 것으로 기대를 모으고 있다.

2020년 1월 1일부터 1년간 시행

내년 1월 1일부터 본격 시행되는 2020년 글로벌 연수 프로그램은 베트남의 대표적인 관광지로 꼽히는 국제도시 다낭 남쪽 호이안 일대에서 진행된다.

연수 대상자는 전문경력직과 청경을 포함한 현재 재직중인 직원에 한해 지난 10월 16일부터 28일까지 기관별 인원수에 비례해 TO를 배정한 후 선발했으며, 노사는 같은 인원수로 구성된 기관별 기관선정위원회에서 엄정한 선발 기준을 거쳐 대상자를 선정했다.

글로벌 연수 프로그램의 참여 대상은 직원의 배우자, 직원 또는 배우자의 직계 존·비속 및 형제·자매 등으로 하고, 결혼 예정자나 타인의 모범이 되는 직원 및 기관별로 기여도가 높은 직원의 경우 우대해 선정했다.

프로그램에 참여하는 기준 인원은 4인이며 48개월 이상 만 12세 미만의 자녀가 동행하는 경우는 2인 이내 추가 지원이 가능하다. 그 외 왕복항공료와 지원범위를 초과하는 인원에 대한 비용, 개인경비는 개인이 부담해야 한다.

테마파크 갖춘 풀빌라에서의 3박

글로벌 연수가 진행되는 숙소는 베트남 가족 여행의 새로운 핫플레이스로 떠오르고 있는 남호이안 빈펄(Vin peah)리조트다. 남호이안 빈펄리조트는 지난해 5월 신축해 총 429개의 객실을 갖춘 대규모 5성급 리조트로 유럽과 베트남 전통 건축 양식이 어우러진 인테리어와 편리한 현대적 시설을 갖춰 가족 휴양으로는 최적이라는 평이다.

동남아 최대의 수영장과 동물원, 실내 오락실, 키즈룸 등 화려한 부대시설은 물론 특히 나트랑, 푸꾸옥 지역에만 있던 베트남 최고의 테마파크 빈펄랜드가 이곳에서도 개장되어 가족 여행으로 한층 이목을 사로잡고 있다. 빈펄랜드는 지역마다 특색이 있는데 이곳 남호이안 빈펄랜드는 놀이동산, 민속촌, 워터파크, 새공원 외에도 배를 타고 야생동물을 볼 수 있는 리버 사파리가 인기다. 그밖에도 정해진 시간마다 인형극, 분수쇼, 4D영화관 등 다양한 공연도 펼쳐진다.

숙소는 베트남 유명 관광지로 유네스코 세계문화유산으로 지정된 호이안 구시가지에서 약 8km로 가까운 거리에 자리하고, 다낭국제공항에서는 약 30km 거리이기 때문에 다낭 시내투어와 호이안 구시가지 등 주변 관광지와 연계한 휴식도 고려해 신중하게 선정되었다.

연수 선발 대상자들은 향후 여행자보험 가입과 함께 남호이안 빈펄리조트에 3박 단위로 머무르게 되며, 연수 기간 동안 2베드룸 풀빌라에 투숙할 수 있다. 일정 내내 조식과 중·석식의 식사는 물론 다낭국제공항과 리조트 간 운행되는 왕복셔틀버스와 빈펄랜드 무료이용, 그리고 가족과 함께할 수 있는 연수 프로그램에도 참여하게 된다. KT노동조합은 앞으로도 조합원들을 위한 다양한 교육·복지 프로그램을 발굴하고 개선하여, 보다 유익하고 즐거운 근무환경 조성에 박차를 가할 예정이다.

KT노동조합, 미래노동시장에 대응한 국제적 연대 강화

베트남 정보통신노조 MOU & 대만 중화텔레콤노조 예방

지난 10월 KT노동조합은 통신노동자의 권익 향상과 노조의 발전을 위한 국제적 연대를 구축했다. 베트남 현지에서 정보통신노조와의 MOU 체결에 이어 대만 중화텔레콤 노동조합이 KT노동조합을 방문한 것이다. 노동조합은 세계 노동시장 및 미래 노동시장의 급속한 변화와 도전에 따른 공통의 과제를 함께 고민하고 대응하자는 데에 뜻을 같이했다.

베트남 정보통신노동조합과 파트너쉽 구축

10월 7일 베트남 하노이에서는 KT노동조합과 VNUICW(베트남 정보통신노동조합)과의 상호협력 및 교류에 관한 양해각서가 체결되었다. VNUICW는 베트남의 대표적인 노동조합으로, 우체국과 IT, 통신, 신문, 출판 등 5개 부문 4만여 명의 조합원으로 구성된 대규모 조직이다. 이날 체결식에는 김해관 위원장과 변우영 사업지원실장을 비롯해 KT노동조합 간부, 그리고 베트남측에서는 VNUICW 추반빈 위원장과 상임간부, 상급단체인 베트남 노동조합총연맹의 타이푼 대외담당 집행위원이 참석했다.

베트남의 노동조합 체계는 베트남의 체제인 사회주의에 맞춰 발전하고 있어 우리나라와 다른 부분이 많다. 베트남 노동조합은 정부 조직의 일부로써 기능하고 있는데, 특히 베트남 노동조합의 전국조직인 베트남노동총연맹(VGCL)은 헌법적 조직이며 국회에 법안 제출권이 있고, 연맹 의장은 당 중앙위원으로서 정치적 위상이 매우 높다.

KT노동조합과 VNUICW는 이번 MOU를 통해 다양한 노동 관련 정보들을 원활히 공유하여 발전적인 해결책을 모색하는 한편, 노동계를 통한 양국의 우호증진에도 일조할 수 있게 됐다.

VNUICW 추반빈 위원장은 “오랫동안 좋은 관계를 이어온 KT노동조합과 베트남통신노동조합이 한동안 중단되었던 교류를 다시 회복하게 되어 뜻깊다”는 환영의 인사를 전했고 김해관 위원장은 “국경을 넘어선 이번 협력 체결이 양국의 통신노동자에게 실질적인 혜택을 주는 동반자적 관계로 증진되어, 양국 국민에게 희망적 메시지를 선사하게 되길 기대한다”고 화답했다.

이번 협력 체결을 계기로 앞으로 양 노동조합은 UCC 봉사활동은 물론 통신노동자의 고용을 지키고 불합리한 노동환경 해소를 위해 서로가 더욱 활발히 연대해 노력할 계획이다.

V N U I C W 베 트 남 정 보 통 신 노 동 조 합

중화텔레콤노동조합, 양국 통신 현안 등 의견 교류

10월 18일에는 홍수용 위원장과 왕소옥 노동국 의장 등 11명으로 구성된 대만의 CTWU(중화텔레콤노동조합) 대표단이 KT노동조합을 방문했다. CTWU 대표단은 제8차 Uni-APRO(동아시아 노조 포럼)에 참석하기 위해 16일부터 한국에 체류 중이었는데, 귀국 전 KT노동조합과의 교류를 위해 KT노조 사무실을 찾은 것이다. CTWU 노조는 민영화 이후 인원이 지속적으로 감소되는 가운데 5G 상용화에 따른 업무량 증가와 노동조건의 변화와 관련해 KT노조의 대응을 배우기 위해 방문했다고 밝혔다.

중화텔레콤은 대만 최대의 전기통신 기업으로 유무선 전화, 광대역 접속, 인터넷 서비스 등 정보 통신 기술을 모두 총괄하는 등 KT가 걸어온 길과 매우 유사한 회사다. 특히 회사의 발전과 성장에 따라 다양하게 노동자의 권익을 대변해온 노동조합 투쟁의 역사도 닮은 부분이 많다. 실제로 KT노동조합은 과거 한국통신노조 시절 중화텔레콤노조의 전신인 중화전신공회와 1997년부터 긴밀한 교류를 이어왔고, 특히 2000년 명동성당 파업에도 연대한 바 있다.

양측은 이날 상호질의 및 토론을 통해 현안을 공유하는 시간도 가졌는데, 중화텔레콤측은 KT의 5G 상용화에 따른 투자여건 및 기술변화와 이에 따른 고용조건의 변화에 대한 깊은 관심을 표명하기도 했다.

김해관 위원장은 “중화텔레콤과 KT는 민영화 이후 기술 및 고용의 변화과정에 유사점이 매우 많다”며 “CTWU 역시 많은 어려움이 있을 것으로 예상되지만 위원장을 중심으로 단결하면 어려움을 극복할 수 있을 것”이라 전하고, “기술변화에 따른 고용 변화는 필수적이며 KT의 경우 전통적인 통신업에서 다양한 사업으로 확대하고 있다”며 양국의 법제도적 규제를 주목해야 한다고 강조했다.

C T W U 중 화 텔 레 콤 노 동 조 합

사회적 대화로 꼬인 양극화 문제의 매듭을 푼다

양극화 해소가 노동존중의 본질, 사회적 대화로 풀어야

—

경제사회노동위원회 문성현 위원장 인터뷰

노동존중사회를 건설하고 양극화 해소와 포용적 성장을 실현하기 위한 사회적 대화기구인 '대통령 소속 경제사회노동위원회(이하 경사노위)'가 1기 체제를 마무리하고 새로운 출발을 시작했다. 앞으로 더욱 체계화된 시스템을 통해 본연의 역할에 집중하겠다는 문성현 위원장에게 경사노위의 앞으로의 활동과 비전에 대해 들어보았다.

Q 경사노위 2기 출범의 배경과 과정에 대해 말씀해주십시오.

지난해 초에 새로운 사회적 대화를 구성하고자 '노사정 대표자 회의'를 제안했고, 이를 바탕으로 작년 11월 22일 노사정 합의를 통해 청년, 여성, 비정규직, 중소, 중견기업, 소상공인 등 계층 대표들까지 새롭게 위촉하여 경제사회노동위원회가 출범했습니다.

다양한 대표들로 구성된 경사노위는 국회의 요청으로 대화와 합의 끝에 노사의 동의를 받아 탄력근로제가 의제로 채택될 수 있도록 했습니다. 노사 모두 어려운 결단으로 합의를 했지만, 최종 의결과정에서 우여곡절이 많았습니다. 하지만 사회적 대화가 중단되어서는 안 된다는 것이 저를 포함한 많은 위원들의 공통된 생각이었습니다. 이에 따라 고육지책으로 위촉직 위원 전원 사퇴와 위원 재구성으로 2기 경사노위를 구성을 최종 의결했습니다.

2기 출범을 앞두고 제가 추천한 인선은 공익위원입니다. 경사노위를 1년 해보니 공익위원들의 역할이 매우 중요하다는 것을 새삼 느끼게 됐습니다. 특히 막바지 타협을 해야 하는 순간에 공익위원들의 조율능력이 큰 힘을 발휘했지요. 이런 점들을 많이 참고했습니다. 이번에 위촉된 이철수 서울대 교수는 지난 탄력근로제 개선의 합의안 도출을 주도하신 분이고, 김윤자 한신대 명예교수도 2006년 한국전력 배전분할 관련 노정협상에 관여하신 분입니다.

Q 현재 의결구조의 문제와 앞으로의 개선방안에 대해 말씀해주십시오.

의결구조는 많은 전문가와 깊은 상의를 거쳤습니다. 특히 노사정 대표의 절반 이상이 참석해야 하는 등 의결요건과 해촉 규정 신설 등에 관한 부분을 집중적으로 다뤘습니다. 이것을 토대로 실무단위에서 논의가 진행중입니다. 의견이 모아지면 본위원회에서 최종결정해야 합니다. 하지만 일부 의제의 최종 의결 과정에서 어려움이 있었다고 무조건 바꿔서는 안 된다고 봅니다. 1/2 의결 정족수 규정도 각 주체들의 참여를 독려하기 위해 마련한 긍정적인 취지가 있었기 때문입니다. 반대를 목적으로 하는 불참에는 제재가 필요하지만 취지가 긍정적인 제도를 굳이 없애는 것이 바른 것인지, 이 부분을 먼저 검토 중입니다.

Q 경사노위 2기의 주요 과제와 비전은 무엇인가요?

우선 급한 과제들은 일단락됐습니다. 이제 경사노위 2기는 차분히 시대적 과제에 대한 해결을 준비하는 것이 중요합니다. 그리고 그것이 경사노위의 본래 역할이죠. 현시점에서 우리 사회가 극복해야 할 시대적 과제는 무척 많지만, 무엇보다 양극화와 사회안전망 확충 그리고 이를 통한 고용의 양과 질을 높여야 합니다. 경사노위 2기의 핵심 의제도 이 세 가지로 삼았습니다. 노동존중사회의 실체와도 결이 같다고 봅니다. 따라서 '사회적 합의 이전에 충분한 대화가 우선되어야 하고, 작은 것 하나하나 머리를 맞대고 생산적인 토론을 하겠다'는 대원칙 아래 성실히 진행할 것을 약속드립니다. 충분한 대화를 한 이후 '합의'가 절실하게 이뤄져야 한다면 그 또한 최선을 다하겠습니다. 국민에게 조금이나마 희망을 드리는 역할을 하도록, 주체들과 노력하겠습니다.

Q 말씀하신 경사노위 2기의 핵심 의제인 '양극화 문제'와 '사회안전망 확충', '고용의 양과 질'에 대한 극복방안에 대해 자세히 설명해주세요.

비단 어제오늘 일은 아니지만, 저성장 기조에 따른 저고용 시대를 맞아 양극화 문제가 더욱 심화되고 있습니다. 기업 규모별, 고용 형태별로 임금격차가 심각하죠. 정규직 임금이 10이라고 할 때, 비정규직은 6정도를 받습니다. 중소기업 노동자의 임금은 대기업 노동자 임금의 절반을 조금 넘는 수준이고요. 격차가 다소 개선되었다고는 하지만 아직 갈 길이 멀다고 봅니다. 특히 사회안전망도 부족하다 보니 한번 나락으로 떨어지면 다시 회복하기 어렵습니다. 이래서는 희망이 없습니다. 우리가 처해있는 현실과 위기는 노사정이 모두 직시하고 있지만 해법에는 차이가 큽니다. 이에 따라 '양극화 해소와고용+위원회'가 11월 초에 발족할 예정입니다. 세부적인 의제는 노사가 정할 것입니다만, 큰 틀에서 보면 먼저 양극화에 대한 세밀한 진단이 필요합니다. 공정거래나 동반성장과 같은 기업 안에서의 경제 양극화를 해소하는 전략도 마련돼야 합니다. 그래야 일자리 문제도 풀립니다. 중소기업에 흘러가는 이윤이 지금보다 개선되어야 중소기업이 좋은 일자리를 만들지 않겠습니까. 노동 내에서도 출구를 찾아야 합니다. 기업별 교섭체계의 부작용을 보완할 방안, 즉 연대임금과 같은 협의가 필요할 것입니다. 참여 주체들이 양극화와 관련된 모든 부분에 대해서 심도 있게 논의해 줄 것으로 믿습니다.

Q 마지막으로, 노동현장에서 [판] 소식지를 읽으시는 KT노동조합 조합원분들을 위한 격려 한 말씀 부탁드립니다.

저도 오랫동안 노동운동을 해온 사람으로서 우선 전국 각지에서 우리나라 통신 산업 발전을 위해 구슬땀을 흘리는 KT 노동자분들의 노고에 깊은 감사를 드립니다. KT노동조합은 그동안 합리적인 노동운동은 물론 사회운동을 선도하면서, 우리나라 노사관계 발전 역사에 큰 발자취를 남겨왔다고 생각합니다. 앞으로도 지속적으로 적극적인 역할을 해주실 것으로 기대하고 있습니다.

경사노위 또한 시대적 과제인 양극화 해소와 일자리 문제를 해결하기 위하여 충분한 대화와 우리 모두를 위한 타협에 최선의 노력을 다할 예정입니다. 경사노위에 많은 관심과 성원 부탁드립니다.

문성현 위원장 약력

1999 ~ 2002 민주노총 전국금속연맹 위원장
2000 ~ 2002 최저임금심의위원회 근로자위원
2006 ~ 2008 민주노동당 대표
2017. 8. 25. ~ 2018. 6. 11. 경제사회발전노사정위원회 위원장
2018. 6. 12. ~ 현재 경제사회노동위원회 위원장

긱 경제와 플랫폼 노동자

배달 앱으로 집에서도 간편하게 외식을 즐길 수 있는 시대가 되었다. 하지만 누군가의 편리함은 다른 누군가의 노동 덕분이다. IT의 발전과 함께 각종 디지털 플랫폼이 범람하면서 관련 서비스를 제공하는 플랫폼 노동자들이 크게 늘었다. 수요와 공급이 손쉽게 연결되는 환경이 조성되면서 이른바 '긱 경제(gig economy)' 시대가 열린 것이다.

긱 경제란 무엇인가?

긱 경제를 이해하려면 먼저 '긱(gig)'이라는 용어부터 알아야 한다. '긱'은 '무대 공연'을 의미하며, 1920년대 미국 재즈 공연장 주변에서 연주자를 섭외해 짧은 시간 공연하는 문화에서 유래되었다. 당시 재즈 가수들은 공연마다 연주자들을 데리고 다닐 수 없기 때문에 공연장 주변에서 그때그때 필요한 연주자들을 구해서 계약을 하고 공연을 진행했다. 재즈 공연이라는 거대한 플랫폼 안에서 사용자(재즈 가수)가 필요할 때마다 노동자(재즈 연주자)들의 단기계약이 이뤄졌던 셈이다.

최근의 '긱 경제' 역시 큰 틀에서는 이와 다르지 않다. 즉, 긱 경제란 기업이나 소비자가 필요할 때마다 임시직을 섭외해 일을 맡기는 경제 형태를 의미한다. 컨설팅 업체 맥킨지는 긱 경제를 '디지털 장터에서 거래되는 기간제 근로'라고 정의하기도 했다. 긱 경제는 초기에 주로 IT 개발업체에서 디자이너, 스토리 작가, 앱 개발자 등을 프로젝트 단위로 고용해 일하는 형태가 주를 이뤘으나, 최근에는 모바일 플랫폼이 증가하고 공유경제가 확산되면서 배달, 대리운전, 가사도우미 등 적용 분야가 점차 확대되고 있다.

플랫폼 그리고 노동자

오늘날 긱 경제가 부각되는 것은 IT 기반의 플랫폼 경제가 활성화되었기 때문이다. 특히 모바일 앱을 활용한 각종 서비스 플랫폼은 사용자와 노동자를 필요한 순간에만 간편하게 이어준다. 디지털 플랫폼이 긱 경제를 보다 활성화시키는 셈이다.

대리운전 앱 '카카오 드라이버'를 예로 들어보자. 드라이버들은 카카오 플랫폼을 통해 일을 하지만 카카오에 고용된 것은 아니다. 모든 노동은 사용자들이 앱으로 운전을 요청하는 그 순간 발생한다. 드라이버가 사용자의 요청에 응하면 '선착순으로' 계약이 성립된다. 운행이 끝나면 플랫폼 측에 수수료를 떼어주고 나머지 금액을 임금으로 지급받게 된다. 이렇게 IT를 기반으로 한 플랫폼에서 제공되는 노동을 '플랫폼 노동'이라고 부르며, 최근의 긱 경제는 수많은 플랫폼 노동자들을 기반으로 움직인다. 플랫폼 노동을 바라보는 시선은 긍정적인 시선과 부정적인 시선이 대립한다. 한쪽에서는 전일제 노동이 어려운 이들의 노동 참여를 촉진시키고, 새로운 일자리를 창출한다고 주장한다. 하지만 반대편에서는 디지털 기술이 결국 노동을 잘개 쪼개어서 실질적인 임금을 낮추고, 고용 안정성을 떨어트린다고 반박한다.

플랫폼 노동자들의 권리

한국고용정보원은 국내 플랫폼 노동자의 숫자를 최대 54만 명 정도로 추산하고 있으나 학계에서는 그보다 훨씬 더 많은 100만 명 이상으로 추정하고 있다. 이렇게 플랫폼 노동자들이 크게 늘면서 이들의 노동인권에 대한 논의도 활발해지고 있다. 플랫폼 노동의 쟁점 중 하나는 사용자가 과연 누구이냐 하는 점이다. 예를 들어 배달대행 앱을 통해 음식배달을 하는 노동자의 사용자가 음식점인지 배달대행 업체인지 명확하지 않다. 서로 책임을 떠넘기는 가운데 플랫폼 노동자들만 법의 사각지대에 내몰리고 있는 실정이다. 플랫폼 노동자의 위치 역시 애매하다. 플랫폼 노동자는 겉보기에 근로자보다는 자영업자에 더 가깝기 때문이다. 개별 사업자 형태로 일하는 만큼 노사협의나 쟁의행위도 할 수 없고, 산재·고용보험 등 사회보험 혜택도 받을 수 없다. 실질적으로는 노동자이지만 노동자의 권리는 없는 셈이다. 애매모호한 지위보다 더 문제가 되는 것은 플랫폼 노동자의 확산이 전체 노동시장의 고용안정성을 저해하고 저임금 노동자를 대거 양산할 수 있다는 점이다. 실제로 플랫폼이 늘어날수록 경쟁은 더 치열해지고, 수수료 부담이 증가해 소득은 줄어들게 된다.

플랫폼 경제의 올바른 성장을 위해

긱 경제가 긍정적인 방향으로 작동하려면 서비스의 기반이 되는 플랫폼 노동자들에 대한 노동기본권 부여, 사회안전망 마련 등 노동인권이 보장되어야 한다. 노동계 전문가들은 일단 현행 노동법 체계 내에서 탄력성을 발휘하는 방안이 현실적이라고 지적한다. 즉, 플랫폼노동을 비정형 노동관계로 보고 노동법 적용 대상에 포함하되, 일부 노동법 적용을 면제하거나 별도의 특별 규정을 두는 것이다. 또한 네트워크를 실질적으로 지휘·감독하는 플랫폼에 사용자성을 부과하는 것도 검토해야 한다. 플랫폼 노동은 자칫 기업들이 사용자 책임을 회피하는 수단으로 악용될 수 있다. 도급, 파견, 호출노동, 계약직, 일용직 등 전통적인 노동이 플랫폼노동으로 전환되면, 대기시간은 업무시간이 아니게 되고, 초과수당, 퇴직금, 월차수당까지 모두 사라지게 될 것이다. 긱 경제와 플랫폼 노동이 새로운 일자리를 창출하고 경제를 활성화시키는 성장엔진이 될 것인지, 아니면 노동자를 착취하는 새로운 도구로 전락할 것인지는 결국 플랫폼 안에 속해 있는 우리 모두의 관심과 노력에 달렸다.

GIGECONOMY

매일노동뉴스 논설위원 **박성국**

임기 반환점 문재인 정부 노동개혁 후퇴하나

주 52시간 상한제 미루고 유연화 추진… 노동계 “노동시간단축 변질시키지 말아야”

주 52시간 노동시간 상한제가 된서리를 맞고 있다. 청와대·정부가 국회에 법 개정을 촉구하는 한편 보완책 마련에 나섰기 때문이다. 지난 10월 17일 경제장관회의에서 문재인 대통령은 내년에 50명 이상 300명 이하 사업장에 적용되는 주 52시간 노동 상한제의 보완책을 요구했다. 이어 청와대 황덕순 일자리수석비서관은 지난 10월 20일 기자간담회에서 “주 52시간 상한제 보완이 필요하다면 입법을 통해 해결하는 게 바람직하다”며 “입법 환경이 여의치 않으면 정부차원에서 보완조치를 마련하는 게 불가피하다”고 밝혔다. 이미 고용노동부는 계도기간 설정과 처벌유예와 같은 행정조치를 검토하고 있다. 한편 고용노동부는 근로기준법 53조에 근거한 특별연장근로(인가연장근로)의 사유와 적용 확대를 고려하고 있다. 주 52시간 상한제는 문재인 정부 출범 이후 국회를 통과한 노동개혁 과제다. 그럼에도 한국-일본 무역 갈등 이후 문재인 대통령이 기업 지원 드라이브를 걸면서 노동개혁 과제는 잇따라 후퇴하고 있다. 대표적인 것이 주 52시간 상한제다. 지난 국회 국정감사에서 여야는 노동시간 유연화 확대를 위한 경쟁을 벌일 정도였다. 노동존중을 천명한 문재인 정부에서 노동시간단축은 표류하고 있는 실정이다.

노동시간 늘리기 경쟁 나선 국회

청와대·정부가 잇따라 탄력근로제 입법논의를 촉구하자 보수야당은 적극 호응하고 있다. 현행법에 따르면 탄력근로제의 단위기간이 3개월임에도 보수야당은 단위기간을 1년으로 확대하자는 의견을 제시했다. 국회 환경노동위원장인 김학용 자유한국당 의원은 “탄력근로제 단위기간을 1년으로 늘려 산업현장 자율성을 높여주는 것이 바람직하다”며 “선택·재량근로제와 특별연장근로(인가연장근로) 적용기준 완화를 통해 노동시간 결정권을 노사 자율에 맡겨야 한다”고 주장했다.

김학용 의원은 경영계의 오랜 염원을 푸는 제안을 했다. 그간 경영계는 탄력근로제 단위기간과 유연근무제 확대를 요구했다. 여기에 김학용 의원은 한술 더 뜬다. 그는 “저에게 주어진 권한을 최대한 활용해 정기국회 내에 탄력근로제 대안 입법을 처리하겠다”며 “정부·여당도 대통령이 직접 나서 성급한 근로시간단축으로 인한 현장 애로사항을 보완하기로 한 만큼 통 큰 결단을 해 주시기 바란다”고 말했다.

국회 환노위 위원장인 김학용 의원의 이러한 발언은 11~12월 정기국회에서 탄력근로제 확대가 뜨거운 감자로 떠오를 것을 예상케 한다. 바른미래당도 자유한국당과 같이 탄력근로제 단위기간 확대와 유연근무제 확대에 목소리를 내고 있다. 주 52시간 상한제가 시행된 지 얼마 안 돼 이를 역행하는 법안이 여야 합의로 처리될 가능성이 높아지고 있는 셈이다.

실제 환노위는 11월 초 탄력근로제 단위기간 확대와 국제노동기구(ILO) 기본협약 비준을 위한 노동관계법 개정안을 논의하기로 했다. 당초 문재인 대통령이 참석한 지난해 여야정 협의체에서 탄력근로제 확대를 합의한 바 있다. 올해 2월 경제사회노동위원회 노동시간제도개선위가 탄력근로제 단위기간을 3개월에서 6개월로 연장하는 데 합의했다. 선거제 개혁·고위공직자범죄수사처(공수처) 설치법안이 신속처리 안건으로 지정된 데 따라 그간 탄력근로제 법안은 논의를 미뤄왔다. 하지만 청와대·정부가 탄력근로제 개정법안 처리를 제기하면서 수면 위로 떠오른 것이다. 때문에 노동시간단축을 공약한 여당인 더불어민주당도 청와대·정부의 행보에 발을 맞추고 있는 실정이다.

특별연장근로 더하기로 노동시간단축 ‘실종’

이뿐만이 아니다. 정부는 경영계의 숙원이었던 ‘특별연장근로(인가연장근로)’ 확대도 추진하고 있다. 근로기준법 제53조 제1항과 2항에 따르면 인가연장근로는 고용노동부장관의 인가를 얻어 합의된 연장근로시간(1주 12시간)을 초과하여 노동하는 것을 말한다. 사용자가 특별한 사정이 있는 경우 고용노동부 장관과 노동자의 동의를 얻어 기존 연장근로시간(12시간)을 초과할 수 있지만 부적당할 경우 고용노동부 장관은 노동시간 연장만큼 휴게 또는 휴일을 줄 것을 명할 수 있다. 근로기준법 시행규칙 제9조 제2항에는 사용자의 특별한 사정에 대해 자연재해, 재난관리법에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생해 이를 수습하는 연장근로라고 규정하고 있다. 재난관리법 제2조는 화재·붕괴·폭발, 교통사고, 화생방 사고, 환경오염사고 등 국민의 생명과 재산에 피해를 주는 사고라고 정하고 있다. 사업주가 경영상의 사정에 따라 업무량이 증가한 것은 특별한 사유에 해당하지 않는다. 고용노동부는 주 52시간 상한제의 보완입법 추진과제 중에 하나로 인가연장근로의 사유와 적용 확대를 검토하고 있다. 정부 내에서는 한·일 무역갈등 여파로 피해를 입은 IT·전자 업체에 대해 특별연장근로를 검토하고 있다는 소식이다. 자연재해와 재난관리법에 따른 사고 이외의 사안으로 사유와 적용을 확대하는 것이다. 자유한국당 소속 김학용 환노위 위원장이 앞장서 띄우고 있는 가운데 정부도 맞장구를 치고 있는 셈이다.

이재갑 고용노동부 장관은 지난 10월 21일 국회 노동부 국정감사에서 “근로기준법상 인가연장근로 확대를 논의할 수 있다”며 “탄력근로제 법안 논의 시 인가연장근로 확대를 포함해 국회가 논의하면 추가적인 제안을 할 수 있을 것”이라고 밝혔다.

그간 고용노동부는 근로기준법 시행규칙 개정만으로도 인가연장근로 사유 확대가 가능하다는 법률전문가 판단을 받은 것으로 알려졌다. 반면 인가연장근로를 확대하면서 노동자 건강권 보호대책을 마련하려면 관련법 개정이 불가피하다는 입장이다.

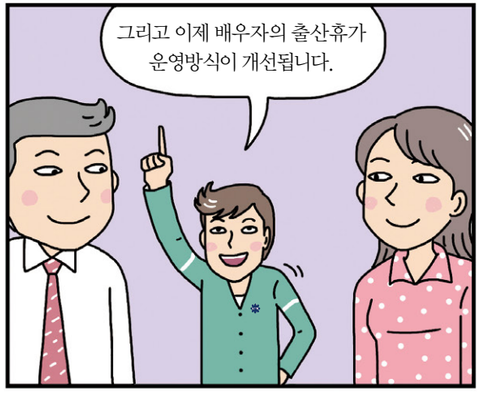
노동계 “불안감 조성 그만, 중소기업 지원책 내라”

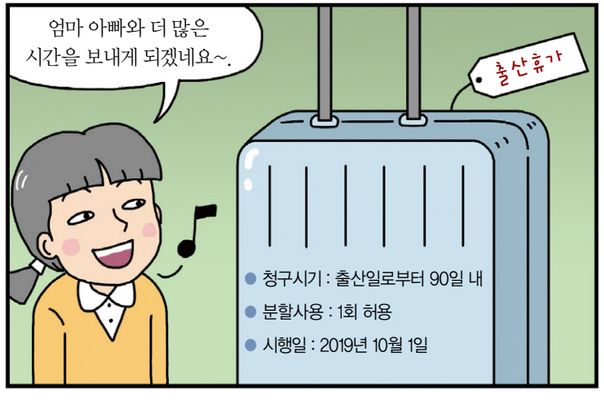
때문에 노동계는 강하게 반발하고 있다. 한국노총은 지난 10월 21일 “노동시간단축 법안을 기업 규모에 따라 단계적으로 시행한 이유는 작은 사업장에 준비기간을 더 오래 부여하기 위함이었다”며 “정부가 마련할 보완책은 노동시간단축 제도 지연이 아니라 제도 안착을 위한 중소기업 지원책”이라고 강조했다. 한국노총은 “노동시간단축은 원칙의 문제”라며 “바람에 흔들리는 가지와 같은 노동정책은 현장에 불안감만 조성한다”고 비판했다. 한국노총은 300인 이하 사업장의 경우 법안 통과일로부터 1년 10개월, 300인 이상 사업장 도입일로부터는 1년 6개월의 준비기간을 더 부여했기 때문에 추가 계도기간은 필요 없다는 입장이다.

민주노총도 “대기업보다 열악한 조건에 있는 300명 미만 중소 사업장 노동자는 장시간 노동과 저임금 굴레에 방치해도 된다고 생각하냐”면서 “이미 주 52시간 노동제를 시행하는 300명 미만 사업장에는 생전 처음 듣는 느닷없는 날벼락일 것”이라고 비판했다.

임기 반환점을 돈 문재인 정부의 국정과제 ‘주 52시간 상한제’는 이제 개혁과제라는 꼬리표를 떼어야 할 판이다. 개혁 법안이 누더기로 변질되고 있는 가운데 노동시간단축의 의미가 퇴색하고 있다.

2019년 3분기 정기 중앙 노사협의회 결과





구분	기존	변경
사용기간	유급 10일(휴일·휴무일 포함)	유급 10일(업무일 기준)
청구시기	출산일로부터 30일 이내	출산일로부터 90일 이내
분할사용	분할 불가	1회 허용

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.

수도권강북고객본부 광화문지사 영업기획팀 정은영
이번 호는 UCC 베트남 봉사활동과 KT가족 캠프, 자녀 글로벌 어학연수 등 조합원과 함께하는 여러 행사에 대해서 깊게 알 수 있는 기회였습니다. 앞으로도 모두가 함께하는 이러한 기회가 더 많아지길 기원합니다.

부산네트워크운용본부 경남유선운용센터 마산운용팀 김성순
'KT가족 AI과학캠프' 기사가 가장 기억에 남았습니다. 자녀와 함께 오순도순 다양한 체험도 하고, 별도 구경하면서 평생 기억에 남을 아름다운 추억을 만든 것 같아 읽는 내내 즐거웠습니다. 앞으로도 이처럼 따뜻하고 행복한 기사로 소식지가 가득 채워지길 기대합니다.

강남네트워크운용본부 강남무선운용센터 액세스망팀 운용파트 오상봉
뜨거웠던 올해 8월 여름은 가족들과 여름휴가를 함께하지 못해 아쉬웠지만, 여름휴가 사진전 소식을 보니 새삼 가족과 즐거운 한때를 보냈던 시간이 떠올라 잠시나마 미소를 지을 수 있었습니다. 가족의 소중함이 무척이나 진하게 느껴졌던 코너였다는 생각이 들었습니다.

수도권서부고객본부 인천지사 숭의지점 CM2팀 정연욱
UCC 봉사활동 및 노조의 대내외적 활동을 한눈에 볼 수 있었습니다. 다양한 방면에서 노력하는 노동조합의 저력도 느꼈습니다. 앞으로도 복지사각지대 해소와 같은 현안에 대해서도 아름다운 결과로 이어지길 기대합니다.

수도권서부고객본부 Biz컨설팅센터 Biz컨설팅부 미래융합컨설팅1팀 배윤진
UCC 베트남 봉사활동 이야기 덕분에 제 마음도 훈훈해졌습니다. 사진에 찍힌 어린아이들과 봉사단원들의 진심 어린 웃음이 정말 보기 좋았습니다! 앞으로도 판을 통해 접할 회사 구석구석의 다양한 소식이 기대됩니다.

대구고객본부 동대구지사 마케팅부 상권강화팀 김성욱
이번 호는 특히 조합과 관련한 여러 소식을 알차게 접할 수 있어 좋았습니다. 2019년 하반기부터 달라지는 노동제도에 대해 이해하기 쉽게 정리되어 있는 부분은 물론 kt wiz 프로야구단 관련 소식도 매우 유익했습니다.

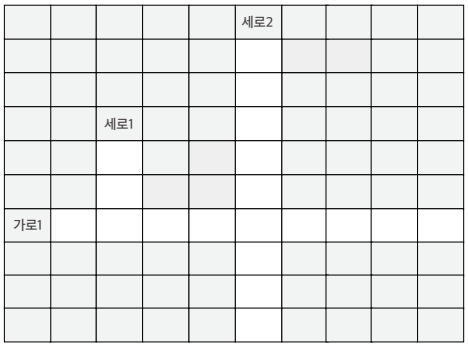
수도권서부고객본부 영업기획담당 광역마케팅부 전략채널팀 전민규
네트워크 관제2센터의 개관을 축하합니다! 체계적인 시스템으로 보다 발전해나가는 회사와, 그에 맞춰 역량을 더해가는 조합원들의 모습이 참 인상깊었습니다. 이처럼 자주 접하지 못하는 KT가족의 다양한 소식들을 전해주는 소식지 '판'도 더욱 발전하길 바랍니다!

수도권강남고객본부 강남지사 SMB영업부 SMB영업2팀 조현우
가족과 함께 보낸 KT 조합원들의 즐거운 추억들을 많이 볼 수 있어 즐거웠습니다. 또한 하반기 노동제도개편, 직장 내 괴롭힘 금지법, 최저임금 인상 이슈 등 우리와 밀접한 분야에 대한 지식도 배울 수 있었습니다.

부산고객본부 울산지사 SMB영업부 SMB영업1팀 심승복
베트남, 원주, KT가족의 여름 휴양지, 수원 야구장과 미국까지! 이번 호는 읽을거리와 함께 볼거리도 많아 페이지를 넘길 때마다 즐거움이 넘쳤습니다. 지금보다 더욱, 좋은 소식이 가득한 소통창구가 되길 바랍니다!

충청네트워크운용본부 무선운용센터 액세스망팀 이용대
소식지를 접하면 공들여서 많은 읽을거리를 만들어준 조합원 및 편집자에게 감사하는 마음이 생깁니다. 이번엔 특히 여름휴가의 추억이 담긴 사진으로 가족과 회사에 대한 소중함을 느끼게 해준 '여름휴가 사진전'이 참 좋았습니다. 앞으로도 알찬 소식 기대하겠습니다.

KTTU QUIZ



모든 정답은 이달 소식지 안에 있어요~

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

가로 1 양극화 해소와 포용적 성장을 통해 노동존중사회를 실현하고자 하는 사회적 대화기구의 이름은? (26페이지 참고)

세로 1 조합원의 화합과 단합을 위한 '조합원과 함께 하는 OOO'가 12개 지방본부에서 각각 시행되었다. OOO에 들어갈 단어는? (18페이지 참고)

세로 2 투쟁의 역사가 KT노동조합과 매우 유사한 대만의 노동조합으로, 지난 10월 18일 방한하여 KT노동조합과 교류한 이 노동조합의 정식 명칭은? (25페이지 참고)

(※ 보내주실 때 퀴즈 가로 세로 정답 및 소감을 반드시 적어 주시고, 이름/소속/연락처/주소를 기재해 주셔야 상품권이 배송됩니다.)

살아 움직이는 'KT노동조합'
단결된 힘으로 전진하겠습니다

벚꽃이 만발하던 때가 어제같은데
아침저녁 초겨울 기운마저 느껴집니다.
가을을 도둑맞은 듯 빠른 계절이라지만
정체와 성장, 패배와 승리를 거듭하는 격동의 세상만 할까요.
이 급격한 변화에 적응해가는 우리는
퇴보하지 않기 위해 끊임없이 자신을 발전해 나아가야만 합니다.
익숙하고 관행적인 유혹을 떨쳐내고
상황을 직시하며 해결을 모색해가는 꾸준한 자기개발.
그 힘들이 모일 때 노동조합의 동력이 될 수 있기 때문입니다.

노동조합 또한 조직역량을 높이기 위한 활동을 강화했습니다.
지난 9월 실시했던 '제13대 집행부 조합간부 역량강화교육'은
조합간부들의 역할을 고민하는 뜻깊은 시간이었습니다.
조직의 흐름 속에서 책임감 있게 임무를 완수하는 성실함.
넓은 시야와 안목으로 전문성을 갖춘 리더십.
배려와 합리적 판단으로 리더의 역할을 게을리하지 않는 역량까지.
어쩌면 진정한 간부로서의 자세는 어떠한 격동의 국면에서도
결코 달라질 수 없는 것일지 모릅니다.

뜻하지 않는 실수도 있고 부족한 점도 있겠지만,
고민하고 부단히 노력하는 과정이 이어질 때
KT노동조합은 조합의 주인인 조합원이 신뢰할 수 있는 조직을
완성할 수 있다고 확신합니다.
단결과 화합은 노동조합을 이끌어가는 기본이자 핵심입니다.
노동조합의 발전을 위해 그리고 스스로의 역량을 위해
보다 적극적으로 힘차게 전진하겠습니다.

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, 더케이에다함상조 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