

마음이 통하는
VOL.3

길

“KT, 통신을 넘어 글로벌미디어 콘텐츠
유통그룹으로 도약”



커버스토리 KT, 탈(脫)통신과 콘텐츠에서 답을 찾다

PEOPLE | 청년유니온 한지혜 위원장
노동계 이슈 01 | 늘어만 가는 청년실업과 다투족, 무엇이 문제인가?
노동계 이슈 02 | 정년연장, 어디까지 왔나
현장24시 | 니강, 내강 만드는 또 하나의 도전, KT구포지사

마음이 통하는
VOL.3

길



'말'은 있지만 '대화'는 없는 시대 정서와 감성을 담은 대화의 힘

우리는 말만 무성한 시대에 살고 있습니다.
자신의 의견을 상대방에게 전달하기 위해,
일상적인 이야기를 주고받기 위해 우리는 '말'을 합니다.
말은 단지 의사소통의 수단일 뿐이죠.

대화는 의사소통 기능에 한정되지 않습니다.
대화는 다양한 방식으로 서로의 감정을 공유합니다.
대화는 서로의 생각과 의견뿐만 아니라,
정서와 감성까지 교감하는 것이기 때문이죠.

그래서 대화를 통해 상대의 마음을 헤아릴 수 있습니다.
대화는 전혀 다른 의견이나 행동에 대해
해석 가능한 근거를 제시해 줍니다.

대화는 공감과 교류를 가능하게 하는 소통의 방식입니다.
말은 일방적이지만 대화는 상호 교환적이죠.
정보통신기술이 추구하는 '인터랙티브(interactive)'와 같은 맥락입니다.

고대 그리스·로마가 화려한 문명을 꽃피울 수 있었던 것은
활발한 토론문화 때문이었습니다.
문화와 예술이 번성한 나라일수록 대화와 토론이 일상적이죠.

정서와 감성을 나누는 진솔한 대화만이
소통 가능한 사회를 만듭니다.

Contents Vol. 3

04	KTTU News	22	현장24시 - 니강, 내강 만드는 또 하나의 도전, KT구포지사
08	하계휴양소 안내	26	칼럼 - 직장인 사춘기 증후군
10	COVER STORY - KT, 탈(脫)통신과 콘텐츠에서 답을 찾다	28	알아봅시다 - 산업재해보상보험법 사례
14	PEOPLE - 청년유니온 한지혜 위원장	30	길따라땀따라 - 바람을 가르며 달리는 하이킹 여행
18	노동계 이슈 01 - 늘어만 가는 청년실업과 니트족, 무엇이 문제인가?	34	북멘토
20	노동계 이슈02 - 정년연장, 어디까지 왔나		

발행인 | KT노동조합 위원장 정윤모 편집인 | KT노동조합 정책실장 차원규 발행처 | 경기도 성남시 분당구 정자동 206 KT노동조합 031-727-2835 발행일 | 2012년 8월 6일(격월간)
제작 및 디자인 | KT문화재단 02-3414-2053 인쇄 | 삼립인쇄 02-469-7111

베트남우편통신노동조합과 MOU체결

베트남 최대 통신사 VNUPT노동조합 간부들, KT노동조합 방문해 협력관계 강화



노동조합은 6월 12일(화) 오후5시 베트남 우편통신노동조합(VNUPT)과 양 통신노동조합 상호협력에 관한 MOU를 체결했다. 이날 호앙후이로앗 위원장을 비롯한 베트남 VNUPT 노동조합 간부들은 KT광화문사옥 올레스퀘어를 찾아 LTE·WIFI 인프라 등 국내통신 환경을 둘러본 뒤, 분당 사옥으로 이동해 KT노동조합과 협정을 맺었다. 당초 KT노동조합은 2011년 9월 베트남우편 통신노동조합과 협약을 맺어 양국간 통신산업 협력·교류를 도모하고, 해외투자 토대 마련에 힘쓰는 바 있다. 따라서 이번 협약은 양국 통신사간 기술교류는 물론, 베트남 다문화가정 지원 등 폭넓은 협력관계 구축을 위해 이루어졌다. 협정식에서 정윤모 위원장은 “한국과 베트남 수교 20주년을 맞아 한국을 대표하는 통신사의 노동조합으로서, 베트남 최대 통신사업자인 VNUPT노동조합을 초청해 양사간

협력관계를 더욱 공고히 하는 계기를 마련하게 됐다”고 설명했다. 그리고 “양사간 사업 기회 모색으로 회사의 글로벌 사업확장에 도움이 되고 궁극적으로는 양사 조합원들에 게 이익이 될 수 있는 방안을 모색해 나갈 것”이라고 강조했다. 이어 호앙후이로앗 위원장은 “KT노동조합의 관심과 환대에 감사드린다”며, “양 노동조합과 조합원들의 발전적 교류역할을 할 수 있도록 힘쓰겠다”고 약속했다. 또한, KT노동조합은 UCC 사회공헌 활동의 일환으로 추진을 계획중인 베트남 다문화가정의 외가방문 및 화상통신 상봉과 관련해서도 협력하기로 했다. KT노동조합은 앞으로 정보통신산업의 해외시장 진출기반 마련에 앞장서고, 양국 통신노동조합간 우호적 협력관계 증진을 위해 힘쓸 계획이다.

기업간 노사협의체 UCC, 2012년 임시총회 개최

대한적십자사·노사발전재단과 MOU체결로 사회공헌확대 및 신노사문화창출 기대



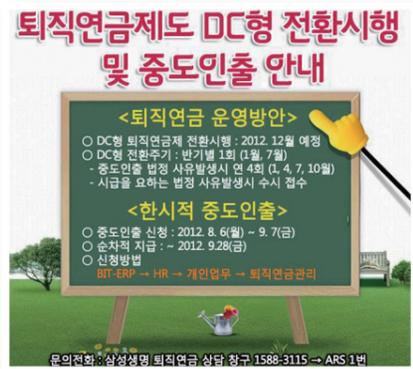
노동조합과 회사는 지난 7월 25일(수) 11시 분당 사옥에서 노사의 사회적 책임 수행과 선진노사문화 확산을 위한 UCC 임시총회를 개최했다. 이날 UCC는 KT를 비롯한 5개 회원사 노사대표가 모두 참석한 가운데 KT노동조합 정윤모 위원장의 개회선언 후 임시총회를 열고, 대한적십자사, 노사문화재단과 각각 사회공헌 실천협약과 노사문화 발전을 위한 양해각서를 체결했다. UCC가 이들 기관과 협력관계를 체결한 것은, 국내에서 처음 시도되는 기업간 노사 협의체의 안착을 알림과 동시에 향후 발전이 기대된다는 점에서 의미가 크다. MOU 체결을 위해 참석한 대한적십자사 고정석 사무총장은 “어려운 경제상황으로 지원의 손길이 점점 줄어드는 반면 도움이 필요한 곳은 늘어나는 가운데, 이렇게 여러 기업의 노사와 함께 사회공헌 활동에 대한 약속을 하게 되어 뜻 깊게 생각한다”며 “그간 UCC가 자체적으로 진행한 장학사업, 아동봉사, 환경캠페인 등에 더하여 헌혈, 재해 긴급구조 등 다방면에서 협력을 강화하겠다”고 밝혔다. 이날 총회에서는 8월로 예정되어 있는 베트남 결혼이주여성 화상상봉을 지원하기 위한 하노이 화상상봉장 개소식도 함께 진행됐다. 한편 UCC(Union Corporate Committee)는 노사문화 혁신과 사회적 책임 실천을 위해 2011년 결성된 협의체로 KT와 분당서울대학교병원, aT농수산물유통공사 노사가 공동으로 설립했다. 또, 최근에는 한국장애인고용공단과 경기도시공사 노사가 가입을 요청, 회원사가 총 5개사로 늘었다.

퇴직연금제도 DC형 전환시행 및 중도인출 안내

법정사유발생시 연 4회 중도인출 가능... 8월 6일부터 한시적 신청

노동조합은 근로자의 노후소득보장을 위해 2012년 근로자퇴직급여보장법 시행령이 개정됨에 따라 '퇴직연금제도 DC형 전환시행 및 중도인출 관련사항'을 아래와 같이 공지하오니 현장에서는 참고하시기 바랍니다.

- ◎ 퇴직연금 운영방안
 - DC(확정기여)형 퇴직연금제 전환시행: 2012년 12월 예정
 - DC형 전환주기 : 반기별 1회(1월, 7월)
 - 중도인출 법정사유발생 자에 한해서는 연 4회(1월, 4월, 7월, 10월) 가능
 - 시급 요하는 법정사유발생시 수시접수
 - ◎ 한시적 퇴직연금 중도인출 및 DC형 전환
 - 중도인출 신청 : 2012년 8월 6일(월)~9월 7일(금)
 - 순차적 지급 : ~ 2012년 9월 28일(금)
 - 중도인출 사유 : 무주택자 주택구입(지급시까지 무주택자 - 지급후 잔금지급 조건)
 - 본인, 부양가족이 6개월 이상 요양을 요하는 경우
 - 개인파산 선고/개인회생절차 개시자
 - 천재지변
 - ◎ 중도인출 프로세스
 - 전산신청, 신청서류 및 증빙서류 제출
 - 전산신청 경로 : BIT-ERP → HR → 개인업무 → 퇴직연금관리
 - 제출서류 : 공통서류 및 사유별 법적증빙서류 원본 제출
(단, 주택매매계약서 및 분양계약서는 사본 제출)
 - 접수처 : 서울시 중구 태평로2가 150번지 삼성생명빌딩 12층 법인1사업부 임흥규 전임
 - 문의 : 삼성생명 퇴직연금상담창구 1588-3115 → ARS 1번
- ※ 자세한 내용은 자료실 - 「문서/정책」에 첨부한 안내문을 참고하시기 바랍니다.



KT trade union

6
7



스마트워킹 활성화 및 확대시행 안내

자발적참여 원칙, 현장스텝부서 등 원격근무대상 확대

- ◎ 개요
 - 원격근무(재택) 대상자 확대
 - 사업부서 영업직원의 '직접출근·직접퇴근' 시행
- ◎ 추진배경
 - 근로장소/시간의 자율권확대를 통한 조합원 삶의 질 제고
 - 고유가 시대의 출퇴근 비용절감
 - 조기출근, 야근 등으로 인한 현장조합원 피로도 경감
- ◎ 대상 : 원격근무 대상자 확대

구분	대상자
현재	<ul style="list-style-type: none"> · 본사/지원/사업/R&D부서 · GSS부문 자산센터 내 일부 · 임신/육아 사유 여직원
추가	<ul style="list-style-type: none"> · GSS부문 계약/물류센터 · 가치경영실 회계센터 · 현장 스텝부서

- ◎ 시행방법
 - 자발적 참여원칙 및 현장 상황에 따라 적의시행
 - 단, 긴급한 업무 또는 복무실태 확인이 필요한 경우 복무권자가 사무실로 복귀를 명할 수 있음
- ◎ 시행일: 2012년 9월(잠정)

노동관계법 개정에 따른 복무관리지침 개정 사항 안내

복무관리 지침을 아래와 같이 개정하오니 업무에 참고하시기 바랍니다

- ◎ 개정 공표일 : 2012년 2월 1일(시행일 2012년 8월 2일)
- ◎ 개정내용

법령	구분	주요내용	비고
근로 기준법	근무시간	· 사용자의 지휘,감독 아래에 있는 대기시간을 근로시간으로 간주(제50조제3항)	-
	연차휴가 (사용촉진)	· 1년간 80퍼센트 미만을 출근시에도 1개월 개근 시 1일의 연차 유급휴가 부여(제60조) · 사용촉진 시점 변경 : 3개월전 → 6개월전(제61조)	복무관리 지침
	산전후 휴가	· 명칭변경 : 산전후휴가 → 출산전후휴가(제74조) · 유산경험 등의 사유가 있을 경우 산전 44일 분 할 사용 가능 · 유사산휴가의 분할(제74조)	복무관리 지침
	유사산 휴가	· 임신 16주미만시 보호휴가 부여(시행령 제43조) - 임신 11주 이내 : 5일 - 임신 12주~15주 이내 : 10일	복무관리 지침
남녀고용평등과 일/가정양립 지원에관한 법률	배우자 출산휴가	· 최소 3일에서 최장 5일까지로 변경, 휴가기간 중 3일은 유급으로 함(제18조의2제1항)	복무관리 지침
	가족돌봄 휴직제	· 가족의 질병, 사고, 노령 등을 이유로 가족돌봄 휴직 신청시 사업주 허용(제22조)	인사 규정

정윤모 위원장, 19일 현장순회 실시

경남마단/경남법단/창원/마산 지부 찾아 간담회 진행

노동조합 정윤모 위원장은 7월 19일(목) 부산지방본부 경남마단/경남법단/창원/마산 지부를 찾아 조합원들을 격려하고, 노시간담회를 진행했다. 간담회에서 정윤모 위원장은 "11대 집행부는 '변화하고 소통하는 강한 노동조합 건설'을 기조로 지난 7개월 동안 오로지 현장불만을 최소화하기 위해 심 없이 달려왔다"고 소개하고, "앞으로도 현장애로사항을 해소하기 위한 노력을 적극 추진하여, KT를 조합원들이 당당히 일할 수 있는 희망의 일터로 변화시키겠다"고 약속했다. 덧붙여 "2012년 첫 단체교섭도 투명한 과정속에서 피부에 와닿는 성과를 얻기 위해 최선을 다할 것"이라며 "조합행보에 애정 어린 관심과 지지를 부탁 드리며, 여름철 안전사고예방과 건강관리에도 각별히 주의하시기 바란다"고 당부했다.

2012년 단체교섭 개최 요구

투명한 과정 속에서 진정성 있는 성과를 거두기 위해 최선을 다하자

KT노동조합은 7월 10일 ▲노동조합 및 노동관계조정법 제3장 단체교섭 및 단체 협약 ▲KT단체협약 제10장 제98조 1항 임금 및 근로조건개선에 관한 사항 ▲KT단체협약 제10장 제99조~제103조에 의거, 2012년도 단체교섭 개최를 요구했다. 이와 관련 정윤모 위원장은 지난 7월 9일(월) 중앙상무집행위원 미팅을 통해 "2012년 단체교섭은 개정노동법에 의거 본회의까지 절차상 상당기간이 소요된다"고 전제했다. 이어 "11대 집행부는 '변화하고 소통하는 강한 노동조합 건설'을 기조로 1월부터 현장불만을 최소화하기 위해 빈틈없이 달려 온 만큼, 첫 교섭도 투명한 과정 속에서 진정성 있는 성과를 거두기 위해 최선을 다하자"고 독려했다.



올 여름 휴가는 청평 마일분기국사 하계휴양소로!

올 여름 휴가, 가족과 함께 청평에서 소중한 추억 만들었어요!



늦더위가 막 기승을 부리기 시작한 7월 말, 서명근 조합원은 가족과 함께 청평 마일분기국사 하계휴양소로 여름휴가를 다녀왔다. 깨끗한 자연 환경에서 생활에 찌든 피로를 풀고, 가족과 더불어 물놀이와 여유로운 산책도 동시에 즐길 수 있었기 때문이다.

“솔직히 마음 같아서는 런던 올림픽도 열렸겠다, 온종일 드러누워 TV만 들여다보고 싶었습니다. 그러다 아빠, 우리 물놀이 안 가?라며 울상 짓는 아이들 성화에 부랴부랴 여름여행 준비를 했죠. 하지만 어디로 갈까, 고민이 많았어요. 한창 휴가철이라 인파에 치이고 바가지요금에 치이는 장소는 별로 가고 싶지 않았거든요. 그러다 1박2일 캠핑을 보낼 국내 휴가지로 딱 청평 휴양소가 생각났어요. 큰 비용 없이, 특별한 계획 없이 온 가족이 지금 당장 떠나도 만족스러운 장소는 아무래도 청평만한 곳이 없더라고요.”

아이들 성화에 못 이기는 척 다녀온 여행이었지만, 서명근 조합원은 덕분에 알찬 일정과 기대 이상의 휴식을 취했노라고 했다.

“요즘 힐링이라는 말이 인기잖아요? 그런데 힐링, 즉 ‘치유’가 반드시 일터와 자녀 양육에 지친 어른들만 하는 건 아니더군요. 산 좋고 물 맑은 곳에서 위로와 휴식을 얻는 데엔 어른 아이 할 것이 없었습니다. 계곡에서 물장구 치고 아침엔 새소리와 맑은 공기 속에서 눈을 뜨니 무엇보다 아이들이 제일 행복해 했습니다. 정말 잘 다녀왔다 싶어요.”

서명근 조합원과 가족들은 가평군 하면 마일리에 있는 숲에서 자연의 기운을 받고, 휴양소에서 마음의 평화를 구했다. 또한 마일리 둘레길을 걸으며 온전히 자신과 가족에게 집중하는 소중한 시간을 가질 수 있었다고 한다. 폭염의 기승이 유난히 긴 여름의 막바지, ‘가족 힐링’을 위해 서명근 조합원의 추천대로 청평 마일분기국사 하계휴양소에서 가족과 함께 고즈넉한 망중한을 즐겨보면 어떨까? 무더위와 스트레스를 날려버리는 소중한 행복한 여행이 될 것이다.

경기북부NSC, KT조합원 및 임직원 가족 전용 하계휴양소 운영

경기북부NSC에서는 KT조합원 및 임직원 가족들의 하절기 휴양시설 마련 및 여가선용을 위하여 6월 22일부터 8월 31일까지, 약 2개월간 하계휴양소를 설치 및 운영합니다.

여름철 무더위와 스트레스를 경기북부NSC 청평 마일분기국사 하계휴양소에서 모두 날려버리시기 바랍니다.

휴양소 이용안내

- ◎ 이용대상 : KT조합원 및 임직원 가족
- ◎ 이용요금 : 무료
- ◎ 운영기간 : 6월 22일부터 8월 31일까지
- ◎ 입소시간 : 입소 당일 오전 10시
- ◎ 퇴소시간 : 퇴소일 오전 10시
- ◎ 휴양소 주소 : 경기도 가평군 하면 마일1리 299-1(마일 분기국사)
- ◎ 예약안내 : 유지영 / 010-2736-6400
(휴양소 도착후 연락 주시면 출입문 번호 등 사용 편의 사항을 안내해드립니다.)
- ※ 임직원 본인 미입소시 입소가 불가능합니다.



휴양소 이용수칙

- ◎ 마일분기국사 1층 평상 2개(취침 가능) 및 2층에 입소할 수 있습니다.
- ◎ 모든 안전사고 및 불미스러운 일이 발생하지 않도록 하여야 하며, 발생시 본인이 책임을 집니다.
- ◎ 차기 이용자를 위하여 모든 시설물은 깨끗하게 사용하시고 시설물 파손시 변상 하여야 합니다.
- ◎ 음주소란, 도박, 고성방가 등으로 타인에게 피해를 주는 행위시 퇴소 조치될 수 있습니다.
- ◎ 퇴소시 주변 정리와 분리수거를 철저히 해야 됩니다.
(쓰레기 및 음식물 봉투는 2층 쉼터대 서랍속에 비치되어 있습니다.)
- ◎ 입소는 1박2일을 원칙으로 하되, 경우에 따라 2박3일도 가능합니다.
- ◎ 취사 행위는 정해진 장소 이외는 불가 합니다.
- ◎ 흡연은 지정된 장소에서만 하며, 화재예방에 최선을 다해야 합니다.
- ◎ 노출이 심한 복장은 삼가합니다.
- ◎ 입소자 경쟁 시에는 수련관 이용 순위(점수)에 따라 정해집니다.
- ※ 재활용품은 주차장내 분리수거 하시고 일반 및 음식물쓰레기는 분기국사 아래 50m지점 마일1리 다리 옆에 배출해 주세요.

찾아오시는 길

- ◎ 경기도 가평군 하면 마일1리 299-1(마일 분기국사)
- ※ 연인산, 마일리 방면에서 마일1리 회관 지나 계속 직진후 연인산 3.6KM 이정표전 우측 다리 (현수막 설치 되어있음) 건너 작은 예수회마을 가기전 다익장 음식점 옆에 위치.

KT는 현재 그룹 내 강력한 네트워크 정보 기술을 바탕으로 미디어 콘텐츠 등 컨버전스 사업을 확대해 글로벌 미디어 콘텐츠 그룹으로 도약하려는 중이다.



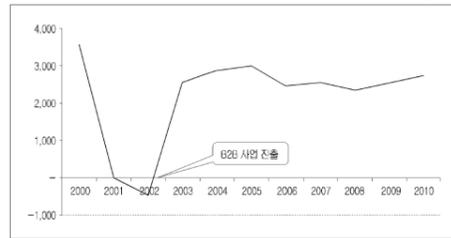
으로 예상하고 있다. 이처럼 텔레포니카는 혁신적인 서비스 플랫폼과 비즈니스 모델을 도입해 가장 빠르게 탈통신을 성공적으로 이루었다는 평가를 받고 있다.

변화에 성공한 BT

영국의 과거 국영 통신회사이자 1위 유선통신 사업자였던 BT(브리티쉬텔레콤) 역시 민영화 이후, 탈통신을 선택했다. BT는 전통적인 통신 네트워크 사업에 다양한 IT 서비스를 접목시켰다. 기존 통신 분야에 시스템통합(SI)이나 매니지드 서비스를 결합함으로써 회사 전체의 포트폴리오를 확장했다. 한때 수익률이 좋지 않았던 BT는 이 같은 사업을 추진해 지속적으로 적자폭을 줄여서 마침내 흑자로 돌아섰다. 현재는 세계 170개국에 진출해 매니지드 서비스, 네트워크 솔루션, 리테일,

BT그룹의 B2B 사업 진출을 전후한 영업이익의 변화

(단위: 백만 파운드)



자료: BT 홈페이지(www.btplc.com)

금융 및 파이낸스, 헬스케어 등 다양한 사업 분야에서 성공을 거두고 있다. 비통신 분야의 확대와 글로벌 전략을 통해 감소하고 있는 유선 부문 실적을 상쇄하고 있는 것이다. 이제 BT는 더 이상 단순한 통신회사가 아닌 '글로벌 커뮤니케이션 & IT 서비스 기업'으로 자리매김했다.

글로벌 통신 기업의 화두, 탈통신

홍콩의 통신 기업 PCCW의 행보도 주목된다. 과거 유선전화의 대표적 기업이었지만 유선전화 가입자 감소로 골머리를 앓던 PCCW는 2003년 IPTV 서비스를 시작하면서 본격적으로 미디어 사업에 진출했다. 이후 케이블 TV와 위성방송이 장악하고 있던 홍콩 미디어 시장에서 PCCW는 의미 있는 성과를 거뒀다. 홍콩 가구의 30% 이상의 가입자를 확보한 것은 물론이고 통신망을 활용한 다양한 부가 사업을 만들어 신규 고객과 가치를 창출한 것이다. PCCW는 통신 사업자라는 이미지를 벗고 미디어 기업으로 탈바꿈하는 데 성공했다. 이들 뿐 아니라 미국의 AT&T와 버라이즌, NTT, 프랑스텔레콤 등 글로벌 통신 기업들도 비통신 사업을 기반으로 변화를 시도 중이다. 버라이즌은 사물지능통신(M2M)에 최우선 가치를 부여했고, NTT는 클라우드 컴퓨팅 전략에 관심을 뒀다. 프랑스텔레콤은 개방적 혁신을 모토로 삼고 비디오 서비스와 유무선 컨버전스(FMC) 서비스에 무게중심을 두고 있다. 단순 통신 네트워크 서비스로는 부가가치를 얻을 수 없다는 판단에서다.

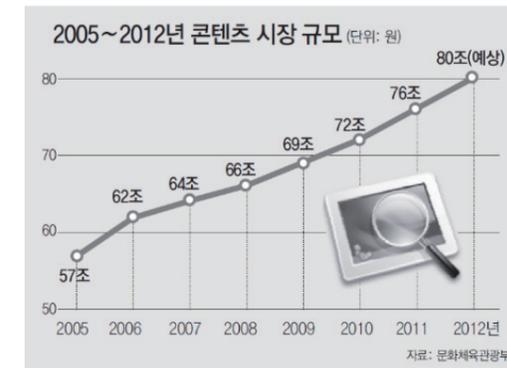
콘텐츠 중심으로 변화하고 있는 통신 시장

탈통신은 콘텐츠 중심으로 변화하고 있는 최근 시장과도 무관하지 않다. 스마트 시대가 되면서 네트워크보다 콘텐츠의 중요성이 더욱 커지고 있다. 일례로 스마트폰이 급속히 대중화되면서 음성통화는 기본이고 응용 프로그램과 콘텐츠가 더 중요해지는 융합통신 시대로 가고 있다. 이는 통신 산업의 생태계가 공급자가 아닌 소비자, 즉 콘텐츠 중심으로 간다는 뜻이다. 탈통신은 크게 융합과 콘텐츠 성장을 기반으로 한다. 탈통신 사업 중 미디어와 콘텐츠는 통신사들이 차세대 전략사

업의 핵심으로 꼽는 분야다. 기존 통신 네트워크를 활용할 수 있는 다양한 콘텐츠 사업은 다른 신규 사업보다 연관성이 커 시너지 효과의 가능성이 크다.

우리는 언제 어디서나 원하는 서비스와 콘텐츠를 제공하는 스마트 미디어에 의해 스마트 라이프를 향유하게 되었다. 미래학자 톰프 엔센은 정보화 사회의 태양이 지고, 스토리 즉 콘텐츠 중심의 '드림 소사이어티'가 도래했다고 진단하고 있다. <새로운 미래가 온다>의 저자 다니엘 핑크도 미래의 비즈니스 트렌드 중 가장 중요한 것이 스토리가 있는 기술과 디자인 즉 콘텐츠라고 주장했다.

글로벌 미디어 콘텐츠 유통그룹으로 변화하는 KT



KT 역시 기존 통신 사업의 틀에서 벗어나 적극적인 탈통신으로의 변화를 주도하고 있다. KT는 현재 그룹 내 강력한 네트워크 정보 기술을 바탕으로 미디어 콘텐츠 등 컨버전스 사업을 확대해 글로벌 미디어 콘텐츠 그룹으로 도약하려는 중이다. KT금호렌터카, BC카드, KT스카이라이프,

KT렌탈 등 비통신 분야 사업에서 현재 가시적 성과를 이루고 있으며, 엔씨즈, 유스트림 코리아 등의 인수를 통해 콘텐츠 유통을 강화하고 있다. 또한 KT이노즈를 설립하고 넥스알을 인수하는 등 소프트웨어 역량을 확대 중이다. 이처럼 미디어와 콘텐츠, 금융을 강화한 개편은 통신 사업 위주의 전통적 수익 모델의 한계를 벗어나 지속적 성장을 이루려는 전략으로 분석된다. KT는 통신, 컨버전스, 글로벌, ICT(정보통신기술) 등 4개 분야 사업에서 앞으로 2015년까지 40조원 매출을 목표로 삼고 있다. 이중 매출액 증가율을 가장 높게 계획한 ICT 분야를 살펴보면 미디어 콘텐츠 사업이 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 즉 미디어 콘텐츠 사업을 성장의 중심축으로 삼았다고 볼 수 있다.

함께 상생하며 성장하는 길을 위하여

BT가 탈통신의 변화를 선택했을 때 전통 통신 기업으로서의 정체성을 버리는 것이 아니냐는 의심을 받은 적이 있다. 당시 BT는 통신 회사로서의 정체성마저 버릴 생각은 없다고 선을 그었다.

핵심 비즈니스로서의 통신 네트워크 서비스를 유지하면서 다양한 글로벌 IT서비스를 제공하는 자세를 잃지 않겠다는 의지의 표현이었다. 이는 서비스, 관리 부문 등 비통신 분야의 사업도 통신 분야와의 결합을 통해 함께 간다는 의미였다. 탈통신은 통신을 더 이상 하지 않겠다는 것이 아니라 기존의 통신이라는 한계와 경계를 벗어나 새로운 '통신'의 의미를 만들겠다는 뜻이다.

탈통신과 비통신 분야 융합사업의 성공을 위해서는 통신과 비통신 분야 구성원 모두 윈윈(win-win)할 수 있는 비전이 필요하다. 장기적인 안목으로 각기 다른 분야와의 상생을 지향하는 지속적인 연구와 인력에 대한 투자 역시 절실하다. 그리고 무엇보다 그 방향은 반드시 고객과 구성원의 가치를 높이는 방향으로 이루어져야 할 것이다.

구직자, 아르바이트생도 노조법상 근로자입니다! 최저임금 현실화와 포괄임금산정제 폐지 이뤄낼것

한지혜 청년유니온 위원장



이 시대의 청년들은 아프다. 푸른 청춘의 꿈과 도전, 낭만을 요구하기에는 이들의 삶이 너무 고달프다. 청년들은 어느새 백수, 파트타임, 고용불안으로 연상되는 안타까운 세대의 아이콘으로 전락했다. 젊다는 이유 하나로 어느 누구도 이들의 처지에 관심을 갖지 않을 때 스스로를 직접 대변하겠다고 당찬 출사표를 던진 젊은이들이 있다. '청년유니온' 출범 당시부터 88만원 세대의 노동조합이라는 수식어로 큰 관심을 받았던 우리나라 최초의 세대별 노동조합. 부당한 현실을 함께 개선하자며 잡자고 있는 청년노동자들의 자기 권리 찾기를 일깨우고 있는 젊은 그들을 만났다.

KT trade union

14
15

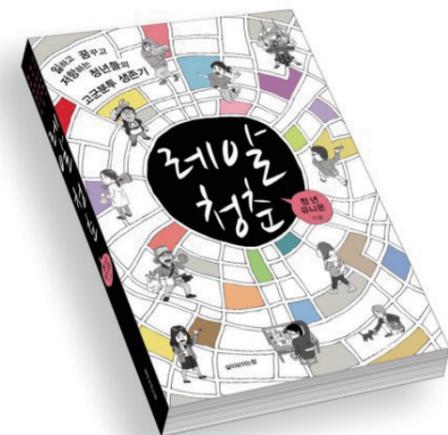
설립 2년 만에 정식 노동조합으로 인정

“올해 정식 노동조합으로 출범하고 교섭권이 주어졌으니 전문성을 갖추려고 해요.”

영등포에 자리한 청년유니온 사무실. 올해 초 청년유니온 2기 위원장으로 선출된 한지혜(28) 위원장은 청년유니온이 합법적인 노조로 인정받으면서 얻게 된 교섭권을 어떻게 효율적으로 활용해 갈 것인지가 주된 고민이라고 했다. 청년유니온은 청년들의 노동권 향상을 위해 청년들이 자발적으로 만든 세대별 노동조합으로 2010년 3월 창립됐다. 만15~39세의 청년이라면 실업자, 비정규직, 정규직 관계 없이 조합원으로 가입할 수 있다. 한지혜 위원장은 청년유니온의 설립배경을 이렇게 설명한다.

“지금 세대의 청년들은 하나의 사업장에 속하기가 굉장히 어려워요. 대부분 아르바이트나 소규모사업장에 많이 분포되어 있는데 청년들의 문제를 해결해주는 곳은 고사하고 이야기하는 곳조차 없어요. 그래서 우리들의 이야기, 다수의 청년들이 처해있는 노동문제를 이야기하기 위해 노동조합을 만들게 된 겁니다.”

하지만 청년유니온이 법내 노조로 인정을 받은 것은 올해 3월 14일. 설립이후 총 4번의 노동조합설립신고 반려 끝에 올 2월 행정법원으로부터 ‘구직자가 노조법상 근로자가 아니라고 볼 수 없다’는 판결을 받아내고 2년 만에야 합법적인 노동조합으로 인정받을 수 있었다. 그동안은 고용노동부가 청년유니온의 핵심간부가 직장인이 아니고 조합원의 다수가 실업자라는 이유로 노조설립신고필증을 내주지 않아 법적으로 인정받지 못한 것이다.



서울시와 교섭 준비 중

합법화로 인해 이제 청년유니온은 노동조합으로 좀 더 실질적인 역할과 방향을 논할 수 있게 됐다. “합법 노동조합이 됐으니 단체교섭을 공식요청해서 사회적 교섭을 만들어보려고 준비 중이에요. 구직자를 대변하는 차원에서 지자체나 정부, 경총을 상대로 다수의 청년들에게 적용될 수 있는 요구안들을 가지고 교섭하는 거죠. 사회적 교섭이라는 자체가 우리나라에는 아직 없는 새로운 도전입니다. 프랑스에서는 노동조합이 지자체별로 업종별 최저임금을 교섭해요. 교섭이 체결되면 실제로 노동조합의 조합원이 아니더라도 업종 종사자는 적용을 받게 되죠. 첫 상대로 서울시와의 교섭을 준비하고 있는데 현재 두 차례의 실무적인 만남을 거친 상태입니다.” 청년유니온은 아직 전국단위의 노동조합으로는 받아들여지지 않았다. 서울과 광주에 이어 인천이 최근 노동조합 설립신청증을 수령했고, 충북과 대전지역도 설립신청을 한 상태다.



창립당시 60명이던 조합원수는 현재 약 600명 정도. 그 중 절반이 서울청년유니온 소속이고 여기에 연령제한이 없는 약 300명의 후원회원과 온라인카페 회원 6,000여명이 가입되어 있다. 조합원 대부분이 구직자다 보니 조합비도 기본 3,000원이 대부분이다.

청년유니온은 기업별 노동조합과는 달리 수평적인 네트워크 형식의 공동체성을 띠며, 시민단체와 노동조합의 성격을 함께 갖고 있다. '청년유니온'이라고 이름 한 것도 기업별 노동조합이라는 인식을 주지 않기 위해서이기도 하다. '아프면 아프다고 소리쳐라'라는 청년유니온의 슬로건은 자신의 문제를 자신 스스로 이야기해야 사회가 받아들이고 해결할 의지가 생길 수 있다는 것을 반영한다.

실제 당면한 나와 너의 문제를 이야기하고 그 해결을 위해 모색하겠다는 의지를 표현한 것이다.

청년유니온 창립 멤버인 한지혜 위원장 역시 개인적인 문제를 동기로 동참하게 된 경우다. "저는 학자금 대출 빚이 너무 많았어요. 아르바이트로 매달 60만원씩 원리금 상환을 해가면서 학교수업도 제대로 받지 못할 만큼 힘들었어요. 창립을 함께했던 선배들도 마찬가지로요. 우리가 사회에 나왔을 때도 안정적으로 소속될 수 없는 등의 많은 문제들이 있는데 해결할 곳이 없다는 것. 당사자, 나의 문제. 출발점은 거기서 부터였죠. 청년들은 아르바이트생이나 비정규직, 정규직 모두 불행하다는 것을 절실히 느끼고 있어요. 그런 문제를 하나하나 현실적으로 해결해가는 것을 청년유니온의 활동으로 여기고 있습니다."

비정규직 문제에 관심 가져주시기를

청년유니온은 출범이후부터 깊이 각인될만한 뚜렷한 일들을 해왔다. 2010년 12월, 피자배달 아르바이트를 하던 19세 대학생이 '30분 배달' 규정을 지키기 위해 서두르다 사망한 사고가 발생했다. 청년유니온은 해당 피자업체에 공개 편지를 발송하고 캠페인을 펼치는 등 문제를 공론화해 피자배달 30분제 폐지를 이끌어냈고, 주요 커피전문점들이 근로기준법에 명시된 주휴수당을 주지 않고 있는 것을 조합원들이 전국 251개의 매장을 조사해 폭로, 유명 커피전문점과 교섭해 직



아프면 아프다고
소리 질러라



영매장에서 일하고 있는 103명의 아르바이트생들에게 미지급된 주휴수당 5,000여만 원을 지급하는 성과를 이끌어내기도 했다. 또 최저임금 현실화를 위해 전국 편의점 600여개의 실태를 조사해 주요 편의점에서 66%가 최저임금을 지키지 않고 있는 상황을 고발하기도 했다.

1기 청년유니온이 이슈 파이팅에 집중하면서 얻어낸 이런 성과들은, 합법화를 통해 교섭권을 확보한 2기 청년유니온이 실질적인 교섭력을 발휘하는데 대한 가능성을 보여준다. 주된 활동을 교섭으로 두고 청년유니온의 현재 우선 과제는 최저임금 현실화와 포괄임금산정제 폐지다. 기존 노동조합과의 연대를 기본으로 청년노동자가 도시근로자 월평균소득의 50%를 보장받을 수 있도록 하며, 기업이 수당지급 없이 초과근로와 연장근로를 시킬 수 있는 통로로 활용되고 있는 포괄임금산정제 폐지를 위해서도 문제제기를 하고 있다. 일자리문제를 정책적으로 입법화해 해결하는 방안을 마련하는데 있어서, 총선에서 당선된 청년의원들과 연대해 목소리를 낼 수 있는 통로를 만드는 것도 필요하다고 했다. 청년유니온은 모두가 개개인이기 때문에 기존 노조처럼 조직력으로 파업이나 투쟁을 하지는 않는다. 오히려 노동법이나 노동 상담 등 법적인 영역에서 청년들에게 실질적인 도움을 주고 있다. 다양한 구직자와 아르바이트생, 비정규직, 정규직 누구나 가입이 가능하지만, 특히 저임금을 받는 비정규직 아르바이트생에 대한 문제 해결 활동이 주를 이룬다. 그런 의미에서 한지혜 위원장은 KT노동조합 조합원들에게 비정규직 청년들에 대한 관심을 부탁했다.

"일하고 있는 청년들은 정규직, 비정규직 상관없이 모두 힘들지만 사실 비정규직이 훨씬 열악하고 힘듭니다. 오히려 비정규직에 있는 청년들일수록 노동조합이 필요하다는 얘기죠. 진정한 노동조합이 되기 위해서는 그런 사람들의 문제까지 함께 안고 사회에 요구해 나가는 것이 필요하지 않을까 생각해요."

일하며 꿈꾸고 저항하는 청년들의 노동조합. 이제 두 돌을 넘기고 있는 청년유니온이 앞으로 어떤 궤적을 그리며 발전해나갈지 쉽게 예측하기는 어렵다. 하지만 청년 당사자 조직의 대표격이라 할 수 있는 이들이 현실의 문제를 제대로 직시하고 있는 한, 청춘들의 미래를 위한 발칙한 도발은 계속 될 것이다.



청년유니온 카페
<http://cafe.daum.net/alabor>



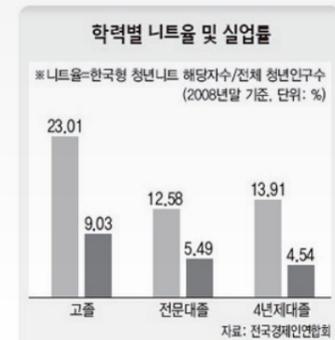
늘어만 가는 청년실업과 니트족, 무엇이 문제인가?

지난 5월 통계청이 발표한 고용동향에 의하면, 사상 최초로 국내 취업자가 2500만 명을 넘어서 우리 고용시장이 최근 들어 호조세를 보이는 것으로 나타났다. 하지만 간과할 수 없는 것이 8%에 이르는 높은 청년실업률이다. 특히 장기간 취업준비 상태에 머물다가 학생이 아니면서 일이나 직업 훈련을 적극적으로 하지 않는 청년 니트족(NEET: Not in Education, Employment or Training)의 수는 작년 사상 처음 100만 명을 넘었다고 한다.

적 문제로 부각되고 있다. 청년 실업의 증가를 시급히 해결하지 않으면 미래 숙련노동인력 상실과 성장 둔화 등 경제적 문제뿐 아니라 빈곤층 확대나 중산층 붕괴 등 사회적 문제로까지 이어질 수 있다고 우려하는 목소리가 높다.



우리나라의 경우 현재 청년층은 과거 경제성장을 이끈 베이비부머의 자녀 세대다. '에코부머'라고도 불리는 이들은 우리 사회의 가장 젊은 노동력이며 500만 명이 넘는 인구를 차지하고 있다. 이 같은 청년층의 사회 진입이 정체되고 원만하지 않을 경우 경제 사회적 활력이 감소하면서 사회 전반적인 위기상황이 초래될 수 있다. 단적인 예가 인구감소이다. 에코부머의 결혼이 지연되고 쉽게 가정을 이루기 어렵게 되어 인구감소 추세를 더욱 가속시킬 수 있다. 그리고 이들 주력세대의 소비가 줄어들게 되어 내수침체가 장기화될 가능성이 크다. 또한 어쩔 수 없이 이들이 부모세대에 경제적으로 의존할 수밖에 없기 때문에 윗세대마저 안정된 노후생활을 하기 힘들어질 수 있다. 동시에 세대 간 일자리 갈등이 심화되는 문제도 지속적으로 발생한다.



이들 청년 니트족이 늘어난 이유로는 우선 극심한 취업난을 꼽을 수 있다. 전문가들은 많은 청년 구직자들이 최악의 취업난을 뚫기 위해 학업을 연장하고 높은 스펙을 쌓는데 오랜 시간을 보내는 과정에서 니트 현상이 확산된다고 진단한다. 대기업과 공무원 같은 소수의 안정적인 일자리를 선호하는 왜곡된 취업문화도 무시할 수 없다. 또한 고용 시장의 인력수급 불일치, 중소기업의 고학력자 흡수기능 저조, 기업의 신규채용 위축 등 노동시장의 문제점들도 청년 구직자를 점점 니트족으로 내몰고 있다.

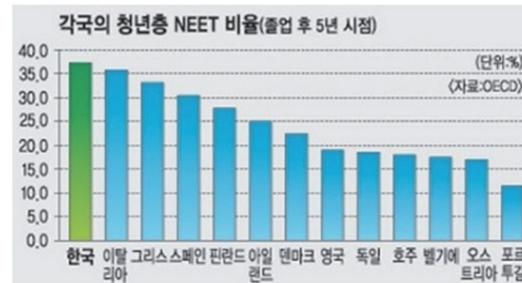
◎ 청년실업 더 이상 개인의 문제가 아니다

청년 실업의 증가는 사회적으로 큰 부담이 된다. 청년 실업 문제는 장기적인 저임금, 단기계약직 종사로 인한 빈곤화 같은 청년층 개인의 문제뿐만 아니라 그치지 않는다. 이러한 경향은 다시 사회 전반의 안정성을 위협하는 요인으로 작용한다. 청년 실업의 증가는 직무 경험 단절, 국가 재정 악화, 사회 불안 등 다양한 사회 경제적 영향을 가져오는 사회 핵심

◎ 선진국들의 청년실업 해결을 위한 노력들

이에 따라 청년 실업 문제를 상대적으로 빨리 경험한 선진국들은 다양하고 실질적인 정책을 통해 청년 실업에 대처하고 있다. 우선 독일과 스위스는 글로벌 경제위기 속에서도 현장 지향적이고 개별화된 훈련프로그램을 통해 청년고용률을 끌어올리고 있다. 대표적인 것이 바로 견습생 제도로 독일은 제빵

사에서 은행원에 이르기까지 350여 개 다양한 직종에서 이 제도를 운영하고 있다. 견습생으로 일하는 청년들은 일찍부터 직장을 확정지을 수 있고 돈까지 벌 수 있어 만족하고 있으며, 회사 측도 견습생 제도를 반기고 있다. 3년간 업무를 배운 상태에서 입사한 견습생은 대학 졸업 후 들어오는 직원보다 경쟁력이 뛰어나기 때문이다. 그래서 전체 1/4이 넘는 기업이 이 견습생제도를 받아들이고 있다. 스위스도 체계적인 직업훈련을 통해 청년 고용을 활성화하고 있다. 자신의 전공과 관련된 회사에 가서 실제 업무를 접하게 하고 이미 현장에서 활동하는 사람들과 정기적으로 상담하도록 하는 멘토제를 도입해 좋은 성과를 보고 있다. 영국 정부는 경제위기로 재정난이 한창일 때도 실업 해소를 위해서는 아낌없이 돈을 쏟아 부었다. 10억 파운드 규모의 기금을 조성해 청년의 일자리 창출을 지원하고, 전례가 드물 정도로 강력하고 다양한 청년 일자리 정책을 발표했다. 영국 정부의 고용정책 목표는 최우선적으로 청년에 맞춰져 있다는 것이 특징이다. 특히 청년들에게는 반드시 일자리를 찾아준다는 의미로 '보증(guarantee)'이라는 단어를 사용할 정도다. 이처럼 청년 실업이 가져올 국가적, 사회적인 영향을 고려해 세계 각국에서는 적극적인 청년 실업 대책을 앞 다퉈 내놓고 있다.



◎ 구직자의 입장에 선 현실적인 청년실업 대책

많은 사람들이 청년 구직자들을 향해 “눈높이를 낮추라”고

말한다. 대다수의 중소기업과 업종에서 구인난을 겪고 있는 요즘 상황에서 이는 어쩌면 청년 실업을 가장 쉽게 해결할 수 있는 방법일 수 있다. 하지만 단순히 눈높이만을 낮추라는 말은 구직자들에게는 공허한 메아리로 들린다. 실질적인 청년 실업 문제를 해결하기 위해서는 현실적인 접근 방법이 무엇보다 필요하다. 구직자의 관점에서 그들의 취업기피요인을 제거해 주는 것이 절실하다. 고용의 안정성과, 환경을 중요하게 여기는 그들을 위해 고용환경을 개선함과 아울러 현재의 채용문화 역시 개선해야 할 필요가 있다. 중소기업에 들어가라고만 할 것이 아니라 중소기업이 대기업에 못지않게 성장의 기회를 가지도록 일자리의 선순환 구조를 확립해야 한다. 가장 중요한 것이 바로 양질의 일자리 창출임을 잊지 말아야 한다. 취업을 꿈꾸던 청년들이 더 이상 취업의 의욕을 잃고 포기해 니트족으로 전락하지 않도록 정부와 기업 그리고 사회가 양질의 청년 일자리 창출을 위해 지속적이고 적극적인 노력을 기울여야 할 때이다.



정년연장, 어디까지 왔나

정부의 정년 관련 정책과 기업들의 정년제도 개선 현황

최근 '100세 시대'란 말을 TV 광고를 비롯해 어디서나 심심찮게 접할 수 있다. 전문가들은 평균수명이 100세로 늘어나게 되면 우선 노인의 개념부터 달라진다고 주장한다. 노인이 더 이상 사회적 약자가 아닌 보다 건강하게 삶을 적극적으로 영위하는 계층으로 한 단계 진보한다는 것이다. 우리 사회도 '건강한 젊은 노인'의 급증이라는 흐름을 맞았다. 1950년대 말에서 60년대 중반 사이에 출생한 이른바 베이비부머 세대로 불리는 이들이 어느덧 직장에서 은퇴를 고려해야 하는 나이가 되었기 때문이다. 700만 명 이상으로 전체인구의 약 15%를 차지하는 이들의 은퇴문제는 국가적인 과제가 됐다.

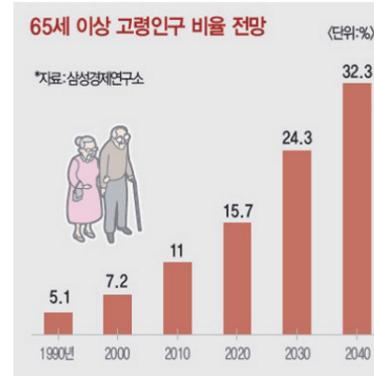
◎ 확대되는 정년연장 논의

일반 기업의 경우 평균 정년퇴직 연령은 55~58세 사이지만 은퇴 후 이들을 맞이할 연금 등의 사회적 안전망은 부족하다. 무엇보다 이들은 계속 일하길 원하지만 기업은 60세 이전의 정년을 강요하고 있다. 현행법상 '고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률' 19조에 '사업주가 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력해야 한다'라고만 정하고 있을 뿐이어서 기업들이 이를 의무적으로 지키지는 않고 있다. 정부는 안정된 노후를 위해 국민연금을 마련해놓았지만, 이마저도 조기 고갈을 우려해 2013년부



KT trade union

20
21



터 5년마다 1년씩 연금 지급 개시를 늦춰, 1969년생은 65세부터 비로소 연금을 받을 수 있다. 대다수 직장인이 60세 이전에 은퇴를 맞이하는 현실을 생각해보자면 이는 은퇴와 연금 수령 시기 사이에 짧게는 5년, 길게는 10년을 개인이 각자 알아서 해야 하는 실정이다. 뒤늦게나마 문제의 심각성을 안 정치권에서 '60세 정년'을 법으로 규정하자는 움직임이 일고 있다. 여야가 지난 총선 공약으로 '정년 60세 의무화'를 내세웠으며 이번 국회동안 이 문제가 본격적으로 논의될 전망이다.

◎ 아쉽지만 한 정부의 정책

현재 정부에서는 임금피크제나 정년연장 등 기업의 '자율적인 정년연장'을 독려하고 있다. 지난 7월 5일 정부는 가칭 노후생활지원에 관한 법률을 마련해 베이비붐 세대의 생후 후반기 자립을 돕겠다고 밝혔다. 주요내용으로는 '근로시간 단축 청구권 제도'를 도입해 50세 이상 근로자가 임금을 덜 받는 대신 근무시간을 줄여 제2의 인생을 설계할 수 있게 한다는 내용이 있었다. 또한 정년연장을 유도하기 위해서 정년이 지나치게 짧은 민간 기업에 대해선 연장을 권고하기로 했다. 하지만 이에 대해서 노후생활 보장대책의 핵심이라고 할 수 있는 정년연장의 근본적 대책이 빠져있어 실망스럽다는 의견이 많다. 대부분의 선진국에서는 정년을 국민연금 수급연령 이전으로 정하는 것을 법적으로 제한하고 있기 때문이다. 우리나라도 국민연금을 받을 수 있는 나이까지 정년을 단계적으로 연장해 법제화해야 한다는 목소리가 높다.

◎ 각 기업들의 다양한 정년연장 실시 현황

최근에는 많은 기업들이 정년연장과 임금피크제, 퇴직 후 재고용 등을 통해 베이비붐 세대의 정년 문제를 해결하려고 노력하고 있다. 홈플러스는 최근 정년을 만 55세에서 만 60세로 5년 연장했다. 홈플러스에 근무하는 2만1000여명 직원은 만 60세까지 정년을 보장받고 올해 만 50세 이상 직원 2000여명은 5년 내에 정년연장의 혜택을 누리게 되었다. 당장 올

해 정년퇴직 예정이었던 55세 직원 200여명 역시 5년간 더 일할 수 있게 되었다. 특히 홈플러스는 임금피크제를 도입하지 않았다. 임금피크제 없이 정년을 만 60세로 연장한 것은 유통업계 가운데 홈플러스가 처음이다. 정년을 보장하되 일정 나이가 되면 임금을 깎는 임금피크제가 아닌, 정년을 연장했다는 점에서 주목과 박수를 받았다. 홈플러스 뿐만 아니라 정년을 연장하는 민간기업이 갈수록 늘고 있는 추세다. 포스코는 작년부턴 정년을 만 56세에서 만 58세로 2년 연장했다. 정년연장뿐만 아니라 이후 2년은 계약직으로 고용을 보장하기로 했다. GS칼텍스 역시 올해부터 정년을 만 58세에서 만 60세로 연장하고, 만 58세 이후에는 기본급 80%의 임금을 적용했다. 공기업 중에서는 한국전력이 2010년부터 임금피크제 도입과 함께 정년을 2년 연장했다. KB국민은행은 정년을 58세에서 60세로 연장하면서 기존임금의 50%를 지급하는 임금피크제를 도입했다. LIG손해보험의 경우 정년을 57세로 연장하는 대신 임금은 54세부터 깎는 제도를 도입할 예정이다.

대기업뿐만 아니라 중견 기업에서도 정년연장과 다양한 임금피크제를 시행 중이다. 하나투어는 모든 직원을 대상으로 정년을 55세에서 65세로 연장했다. 대신 51세부터 근로 시간과 임금을 단계적으로 줄이는 방법으로 사측의 부담과 노동자의 일하고 싶은 욕구 사이에서 절충점을 찾았다. 유한양행은 정년을 55세에서 57세로 2년 연장하는 대신 56세부터 임금의 80%를 적용했으며, 매일유업은 정년의 연장이 아닌 70% 임금을 적용하는 재고용을 통해 2년간 더 일할 수 있는 기회를 제공하기로 했다.

LG디스플레이는 우수 연구개발 인력 및 엔지니어들을 대상으로 정년 후 '연장근무제도'를 실시하기로 했다. 만 58세가 되는 시점의 우수 직원들은 정년 이후에도 계약직 형태로 업무를 계속 한다는 제도다. 이들은 3년 단위로 계약을 갱신하며 직급이나 직책, 연호봉 등 정년 당시의 처우와 혜택을 보장받기로 했다.

비용부담을 내세워 정년연장 법제화를 꺼리는 기업의 일반적인 입장을 볼 때 이러한 기업들의 움직임은 노후생활 문제가 국가적인 문제로 대두되고 있는 상황에서 환영할 만하다. 정년제도 개선은 우리나라의 빠른 고령화의 속도를 감안할 때 더 이상 기업의 자율에만 맡겨두어서는 안될 시점이다. 사회의 패러다임 변화에 맞춰 고용불안이 아닌, 전문성을 가지고 오랫동안 일할 수 있는 즐거움을 줄 수 있도록 정년제도를 개선해야 할 것이다.

니캉, 내캉 만드는 또 하나의 도전!

KT부산마케팅단 구포지사

한마디로 전쟁터였다. 5,239세대라는 전국 최대 규모의 단일 아파트 단지 입주가 진행 중인 부산 북구 화명동. 본격적인 입주민 맞이가 한창인 그곳에서 kt구포지사 조합원들의 움직임도 눈코 뜰 새 없이 바빠지고 있었다. 6개월 전부터 철저한 준비를 거쳐 본격적인 활동을 시작했지만 엄청난 덩치를 상대하기가 만만하지 않은 않다. 하지만 이들이 누구인가. 베테랑 그룹으로 뭉쳐진 구포지사다. 다져진 노하우와 탄탄한 실력, 부산 특유의 뚝심으로 그들은 이렇게 말한다. "한 번 해볼 만하다 아닙니까!"



KT trade union

22
23

철저한 준비, 외로운 전투

서둘러 서울을 나서 달리기를 5시간. 늦은 오후께 도착한 부산 구포의 하늘이 습하고 꾸물거렸다. kt구포지사에서 차로 불과 10분 거리. 48개동 5,000여 세대의 메머드급 단지로 일찍부터 화제가 됐던 '화명 롯데캐슬 카이저'의 입주 현장은 입구부터 그 화려하고 엄청난 규모에 입이 썩 벌어질 정도였다. 지하 4층의 주차장 규모만도 웬만한 대형마트 주차장 몇 개를 합쳐놓은 크기에 35층 높이의 단지 내에는 각종 편의시설을 윈스톱으로 누릴 수 있는 시스템을 갖추어 브랜드 타운의 명성을 실감하게 했다. 롯데건설이 구포지역의 옛 화명주공아파트를 재건축한 단지로 구성된 신도시급의 이 아파트가 지난 6월 29일을 시작으로 3개월간의 입주를 드디어 시작했다. 현장에서 조합원들을 만난 시점은 입주가 시작된 지 2주차 무렵. 입주 첫날부터 웬만한 아파트 단지에 맞먹는 300가구의 입주를 시작으로 입주율 18% 가량이 진행된 가운데 구포지사 조합원들은 각자의 위치에서 본격적인 현장 활동을 펼치고 있었다.

모든 일의 성패는 첫 출발에 달려 있는 법. 구포지사는 현재까지 평균 점유율 50%를 웃돌며 타사에 우위를 점하며 선전하고 있다. 활동의 총 책임을 담당하고 있는 문무영 CER팀장은 "엄청난 덩치가 두렵기도 했지만, 또 한편으로는 한 번 해보자는 자신감으로 6개월 전부터 카운트다운을 시작해 치밀하게 준비를 마쳤다"며 자신감을 내비쳤다. 북구관내 이사 대란에 따른 고객의 이동을 파악하고 경쟁사를 견제하는 것은 기본. 거기에 개통에 앞서 구내선로 구성도를 익히고 전단지, 가판도구, 위치 등 현장중심의 모든 것을 챙기는가 하면, 고객에게 이야기거리를 제공할 북구관내의 역사, 지리, 시세, 사물에 대해 익혀두는 것도 또한 현장조합원들의 몫이다.

"엄청난 규모의 단지를 파악하는 것도 필히 챙겨야 할 부분입니다. 3일 동안은 무조건 아파트 곳곳을 다니며 지리를 익힙니다. 그래야만 고객들에게 안내가 가능하고 작은 부분이라도 신뢰를 줄 수 있거든요."

간간하고 세밀하고 세련되게!

현재 롯데캐슬카이저 내에는 KT를 비롯해 SKT, LGT, T-broad 등 국내 대표 통신사들이 불꽃 튀는 경쟁을 벌이고 있다. 그 속에서 구포지사의 체계적인 영업 전략은



| 문무영 CER팀장



구포지사의 슬로건은 '간간하고 세밀하고 세련되게 하자!'는 일명 '간세세!'. 그게 바로 구포지사의 잠재력이다.

단연 돋보인다. 가장 먼저 눈에 띄는 것은 전 조합원들의 일체감을 조성하는 티셔츠, 강렬한 블랙과 레드 색상의 티셔츠는 고객들에게도 KT의 프로페셔널한 신뢰감을 각인시키기에 충분해 보인다. 오전 9시부터 시작되는 현장 영업활동은 소속감과 성취감 향상을 위해 총 세 개 조로 나누어 단지별로 효율적인 활동을 펼치고 있는데, 각 팀 간의 파이팅이 돋보여 성공적인 마무리를 내심 기대하고 있다. 일주일에 두 번씩 팀장들의 현장 미팅으로 팀원들을 독려하는가 하면, 입주 한 달 후부터 진행될 가가호호 방문을 위해서도 점유율을 선점하기 위해 아침마다 철저한 교육을 실시하고 있다.

구포지사의 슬로건은 '간간하고 세밀하고 세련되게 하자!'는 일명 '간세세!' 문무영 CER팀장은 그게 바로 구포지사의 잠재력이라고 말한다.

"구포지사의 정서는 너나없이 하나로 뭉쳐가는 동력이라고 자부하고 있습니다. 목표를 향한 강한 결의로 그만큼

똘똘 뭉쳐 있어요. 조합원 각자의 재능을 최대한 살피서 가장 자신 있고 잘하는 분야에 투입하는 것도 전략이죠. 하지 않겠다는 것을 억지로 시키는 일은 없습니다. 부득이 해야 한다면 강압적인 지시가 아니라 대화와 설득으로 풀어가요. 설령 조합원이 이 일은 못한다면 업무를 바꿔서라도 가능한 것을 하게 하는 거죠."

구포지사는 조합원의 60%이상이 50세가 넘는다. 세월만큼 다져온 다양한 대처능력과 경험을 토대로 한 노련함은 그래서 극복 가능한 성공요인이자 최대의 무기. 긴 시간 만큼 공고해진 팀워크와 동료애를 통해 지난해와 올해 상반기에 우수지사로 선정되기도 했다. 이러한 노련함은 이번 롯데캐슬카이저 내의 활동과도 고스란히 이어졌다. 진입 초기에는 크고 작은 어려움들도 없지 않았지만, 사전의 긴밀한 유대관계를 토대로 다른 경쟁업체보다 먼저 영업의 주도권을 잡을 수 있는 기회도 얻었다. 무엇보다 KT의 가장 큰 경쟁력이라면 즉시개통, 특히 TV의 경우 입주 고객 대부분이 당일 개통을 원하는 만큼 늦은 저녁시간이라 해도 반드시 개통을 한다는 원칙에 중점을 두고 탄력적인 운영을 고심하고 있다. 또한 이사 후 일주일 정도 지나고 대부분 짐이 정리된 고객들이 아파트 단지를 산책할 즈음이면 스마트폰이나 스마트홈패드 상품에 관심을 갖기 시작하는 시점이라는 것을 대비한 교육도 실시 중이다. 조합원들이 먼저 상품에 대한 자신감이 있어야만 고객들에게 확실하게 어필되기 때문이다.



입주 진행될수록 어려움 극복이 관건

입주가 완료되기까지는 아직 두 달여의 시간이 남은 시점. 지금까지처럼 앞으로도 만만치 않은 현장의 예로사항들이 겹쳐지고 있다. 아파트 규정상 지상에서의 홍보 활동이 허락되지 않다보니 지하주차장이라는 제약된 영업활동장소로 인한 불편한 점도 한두 가지가 아니다. 실 새 없이 드나드는 차량의 매연 탓에 하루종일 있으면 목이 아프다. 장기간 작업량의 폭주와 장마철의 무더위, 100여 일의 긴 행보에 자칫 피로가 누적되지 않을까도 염려되는 부분이다. 그나마 뜨거운 피약별을 피할 수 있어서 다행이라며 다 같이 웃어 보지만, 외부 지원 하나 없이 순수하게 구포지사 조합원들과 협력사에 의해 활동을 해결해야 하기에 어느 때보다 단합은 필수다.

"입주가 막바지 단계로 진행될수록 예상되는 문제들도 있겠지만 충분히 잘 해결될 것으로 생각합니다. 자칫 지지 않을까하는 염려 때문에 사기 진작을 위한 몸 관리도 스스로 챙길 것을 당부하고 있죠."

구포지사의 최종 목표는 50%이상. 현재까지는 순탄하게 진행되고 있지만 마지막까지 좋은 성과를 거두기 위해서는 좀 더 나은 방법을 모색하고 노력하는 일이 아직 과제로 남아 있다. 구포지사 모든 조합원들의 마음속에는 큰 세대를 도전했다는 자부심과 영광, 그리고 두려움이 지금 공존한다. 국내 최대 규모의 단일 단지 내에서 그들이 써나가는 이 한편의 다이내믹한 드라마는 이제 점차 절정으로 치닫고 있다. 울고 웃고 함께 박수치며 만들어가는 이 과정들이 성공적인 결말로 마무리될지는 아직 미지수다. 하지만 감동적인 해피엔딩 또한 조심스럽게 그려지는 것은 언제나처럼 주인공들의 땀과 노력은 우리를 실망시키지 않는다는 믿음 때문이다. 아직 끝나지 않은 이 드라마의 주인공들에게 힘찬 격려의 박수를 보낸다.



직장인 사춘기 증후군, 혹시 나도...?

직장 생활 2년차 A씨, 오늘도 잠들기 전 내일 아침 출근이 너무 싫어 이대로 그냥 누워 잠이 들면 아침이 찾아오지 않고 밤이 계속 이어지기를 바란다. 직장 생활 5년차 B대리, 맡은 일은 이제 익숙해지고 어려움은 없지만 이걸 내가 꿈꾸던 삶이 아니라는 생각이 머릿속을 떠나지 않아 괴롭다. 이렇게 계속 살아야 하나 수시로 회의감이 밀려온다. 능력을 인정받고 있는 C팀장, 사소한 일에 신경이 쓰이고 쉽게 짜증이 난다. 입맛이 점점 떨어지고 요즘은 불면증에 시달린다. 점점 만사가 귀찮다. 이리다가 모든 일에 의욕을 잃을까 두렵다.



최근에 이와 같이 직장에서 일과 관련된 회의감과 불안을 겪고 있는 직장인들이 늘어가고 있다. 이런 증상을 '직장인 사춘기 증후군'이라고 부르는데 직장인들이 뚜렷한 이유 없이 심리적 육체적 슬럼프에 빠지는 불안 상태를 청소년 사춘기에 빗대어 일컫는 말이다. 국립국어원 신어 자료집에도 수록될 정도로 우리 사회의 한 현상이 되었다. 직장인 사춘기는 사실 이유가 없다기보다는 근본 원인을 파악하지 못하거나 회피 한 채 불안이나 무기력을 호소하는 상태라는 게 더 옳을 것이다. 보통 직장인 사춘기는 직장 경력 3~5년 사이의 직장인들이 많이 겪는 것으로 알려져 있지만 최근에는 신입사원부터 임원까지, 연령대도 2,30대부터 50대 이상까지 다양하게 겪고 있다. 갈수록 치열해지는 경쟁 환경 그리고 과중

한 업무 스트레스에 오늘과 내일을 점점 불안해하는 직장인이 그만큼 늘어가고 있는 것이다. 이렇다 보니 우리 사회는 직장인 사춘기를 마치 때가 되면 찾아왔다가 이겨내는 일시적인 슬럼프처럼 받아들이는 경향이 있다. 마치 청소년기 때의 사춘기처럼 그러다 말겠지 하는 식으로 여긴다. 하지만 직장인 사춘기 증후군이 그렇게 간단한 것만은 결코 아니다. 원인의 뚜렷한 해결 없이 방치했다가는 우울증으로 발전할 가능성이 있기 때문이다. 과거 일본 사회 역시 우리의 직장인 사춘기 증후군을 '파랑새 증후군'이라고 부르며 직장인들이 현실을 만족하지 못하고 이상만을 추구하는 현상쯤으로 여겼지만 현재는 직장 우울증으로 받아들여 개인과 조직 사회가 함께 해결에 나서고 있다.



'나, 직장 사춘기일까?' - 직장인 사춘기 자가진단

아래 항목중 "그렇다"라고 응답한 항목의 개수를 체크해 보세요.

- 일요일 오후, 벌써부터 내일 출근할 생각에 불안에 빠진다.
- 날마다 비슷한 날의 연속인 것 같아 누군가 나서서 이 상황을 정리해주었으면 좋겠다.
- 쉬는 날 주로 집에 늘어져 있거나, 잠을 자며 시간을 보낸다.
- 일에 집중이 안되어 업무 중 딴 짓을 할 때가 많고, 작은 업무에도 시간이 오래 걸린다.
- 남들로부터 무표정해보인다, 우울하거나 걱정 있어 보인다는 얘기를 자주 듣는다.
- 나보다 동료나 친구가 잘나가는 것 같고 그럴 때 마다 내가 초라하고 작게만 보인다.
- 차라리 그때 그걸 할 걸 등의 후회나 지나간 일에 연연하는 경우가 많다.
- 객관적으로는 나쁘진 않지만, 현재 내 삶이 행복하지 않고 재미나 매력을 못 찾겠다.
- 지인들과의 만남이나, 새로운 친목 모임 등에 나가는 것이 귀찮다.
- 남들의 사소한 말과 행동이라도 그 의미가 무엇일까 생각을 많이 하게 된다.
- 아이디어 회의나, 브레인스토밍, 팀활동 같은 것에 의욕이 없다.
- 누군가 내게 취미나 관심사를 묻는다면 바로 대답하지 못하고 한참동안 생각을 한다.
- 직장 내에서 사람들과 트러블이 있으며, 그럴 때마다 돌아서서 금방 후회한다.
- 날짜 감각이 무디고, 다이어리 메모는 거의 하지 않거나, 지나간 달력을 그대로 둔다.
- 새로운 일을 벌이는 것 보다는 그냥 주어진 일을 안전하게 하는 방식이 더 좋다.

<0~3개 : 일시적인 슬럼프>

크고 작은 의욕 상실은 누구나 겪는다. 너무 큰 목표나 장기 플랜을 세우기보다는 단기간 작은 목표를 세워서 동기부여를 유도해 일시적 슬럼프를 이겨내는 것이 좋다.

<4~6개 : 직장인 사춘기 초기>

지각과 결근이 늘어가며, 휴가만 기다리고 있는 상태. 마음속 사표를 품고 있는 당신. 때로는 직장 밖에서 취미생활로 새로운 열정과 흥미를 찾는 것도 직장 생활에 도움이 된다.

<7~10개 : 직장인 사춘기 중기>

현재 많이 지쳐 있다. 우울증의 공통 증상은 '우울하다'가 아니라 '답답하다'는 느낌이다. 지금 당장 휴식과 재충전을 권한다. 어떤 일에 무조건 할 수 없다고 생각하기 보다는, 긍정적인 마음이 필요하다.

<10개 이상 : 직장 우울증 주의보>

직장 문제가 아니더라도 다른 일로 현재 내 마음이 많이 다치거나 힘든 상태가 아닌지 돌아보자. 스스로 문제가 있다고 인지하는 것 만으로도 해결의 반은 이룬 셈. 속을 털어놓을 수 있는 상대가 필요하다.

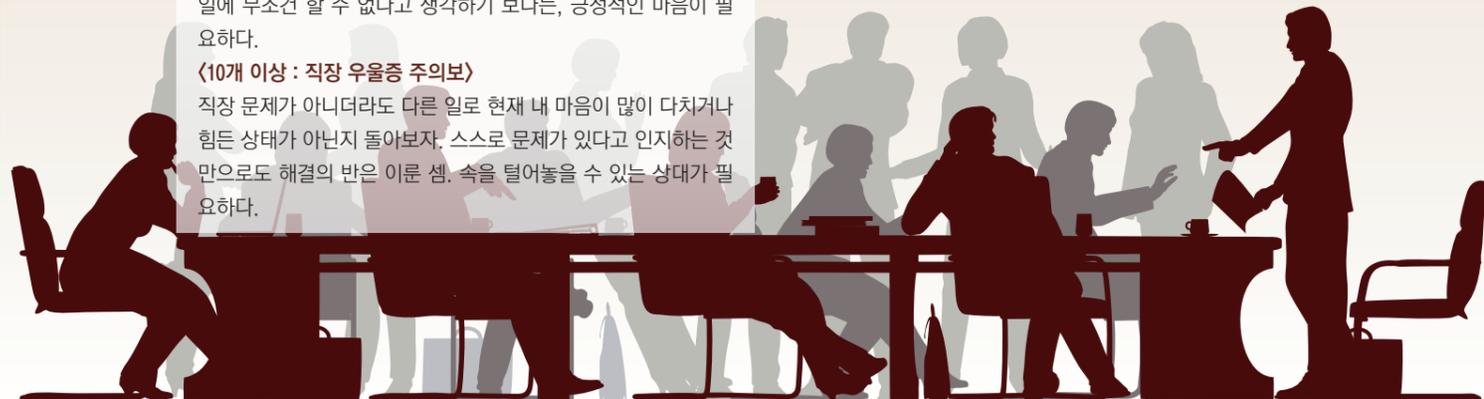
효과적인 직장인 사춘기 탈출법

먼저 직장인 사춘기의 원인을 찾는 것이 중요하다. 하는 일이 원하는 일이 아니기 때문인지, 격무와 잦은 야근으로 인한 스트레스인지, 아니면 직장 내 대인관계 때문인지 등의 원인을 정확히 파악해 봐야 한다. 원인을 제대로 알아야 그에 대한 적절한 대안도 찾을 수 있기 때문이다.

직장 생활이 비교적 짧은 신입의 경우 자신의 맡겨진 단순 업무를 견디지 못해 직장생활에 회의감을 갖기 쉽다. 반대로 내 능력 보다는 과중한 업무 때문에 의욕을 잃기도 한다. 일은 좋아하는 일이기 때문에 잘하기도 하지만, 잘하다 보면 재미를 찾을 수 있기도 하는 법. 스스로 먼저 일에 대한 전문성을 확보해보자. 또 업무에 어려움을 느낄 때는 혼자 고민하기 보다는 선배나 주위 사람에게 조언을 구하는 것이 많은 도움이 된다. 그리고 지금 내 상황과 고민을 대화 나눌 수 있는 상대가 무엇보다 필요하다. 누군가에게 고민을 털어 놓다보면 스스로 해결책을 찾을 수도 있다. 직장 내에서 함께 스트레스를 나눌 수 있는 단짝이 있다면 가장 좋다.

그리고 직장 생활 역시 자존감이 필수다. 직장 내 경쟁에서 의욕을 꺾고 스트레스를 주는 것은 남이 아니라 자신이라는 점을 알아야한다. 당장 남들과 자신을 비교하는 것부터 그만 두자. 상사의 평가나 사내 평가는 결국 나 자체에 대한 평가가 아니라, 내 업무 결과에 대한 개인 또는 당사자의 입장일 뿐이라는 점을 명심하자. 스스로를 사랑하고 자존감을 세우는 것이 무엇보다 우선이다.

또한 당신의 직장 사춘기는 어쩌면 직장과 일에 대한 지나친 열정 때문은 아닌지 돌아볼 필요가 있다. 업무 능력이 안 오를 땐 과감히 휴식을 취해 재충전의 시간을 갖도록 하자. 주된 업무와는 반대되는 성격의 취미활동을 통해 일에 대한 스트레스를 줄이는 시간을 정기적으로 마련하는 것도 좋은 방법이다.



회사가 지원하는 행사 중 발생한 사고, 산재로 인정받을 수 있을까?

문의 : 김배정 산업안전국장(031-727-2824)

회사가 지원하는 각종 행사 중 발생한 사고, 산재로 인정받을 수 있을까요? 사내 동아리 활동 등 회사가 지원하는 각종 행사 중 발생한 사고에 대해 산재로 인정받기 위해서는 동 사고로 인한 부상 등이 '업무상 재해'에 해



내 취미 동호회 활동을 적극 권장하고 있으며, 이번 축구대회 역시 회사에서 참가 경비와 회사 차량을 지원하였습니다.

A 근로자가 동호회 행사에 참가했다가 사고를 당한 경우, 그 행사의 주최자, 목적, 내용, 참가인

당해야 합니다. [산업재해보상보험법] 제5조에서는 '업무상 재해'에 대해 '업무상의 사유에 따른 근로자의 부상 및 질병, 장애 또는 사망을 말한다'라고 규정하고 있을 뿐 업무의 개념 및 범위에 대해서는 명시적인 규정을 두고 있지 아니한바, 업무상 재해의 개념 및 인정 범위 등은 해석상의 문제로 남게 되었습니다. 이하에서는 오늘날 근로자의 복지증진, 사기함양 및 노무관리의 필요 등에 의해 점차 증가하는 각종 행사에서 발생한 사고를 업무상 재해로 인정 할 것인지에 대해 사례를 중심으로 살펴 보겠습니다.

Q 얼마 전 공휴일에 사내 축구동호회가 개최한 축구대회 참가 중 무릎 십자인대가 파열되는 부상을 당했습니다. 이때 산재처리가 가능한지 알고 싶습니다. 참고로 저희 회사는 조직 활성화를 꾀하기 위해 총무팀으로 하여금 동호회 지원업무를 담당하게 하며, 동호회 특성에 따라 강사료, 운영비, 재료비, 리그가입비, 대회참가비 등의 활동경비를 지급하고 동호회 행사 참가자가 일정 인원 이상일 경우 회사 차량을 이용할 수 있도록 하는 등 사

원과 그 강제성 여부, 운용방법, 비용 부담등의 제반 사정에 비추어 사회통념상 그 행사의 전반적인 과정이 사용자의 지배나 관리를 받는 상태에 있는 경우에 이를 업무상 재해로 봐야 합니다. 귀하의 경우, 회사가 사내 취미동호회 활동을 적극 권장함은 물론 규정 경영소식을 통해 동호회 활동을 지원하고 관리한 점, 회사가 행사의 경비를 부담하고 차량까지 지원한 점, 사내 취미 동호회 활동이 직원 간 상호작용을 원활하게 하고 근무의욕을 북돋우는 등 조직활동에 기여하는 바가 적지 않다고 보여집니다. 이를 종합하면, 비록 축구대회가 공휴일에 개최되었다고는 하나 회사의 업무수행과 관련되어 행해진 것으로 사회통념상 그 전반적인 과정이 사용자의 지배, 관리를 받는 상태에 있었다고 볼 수 있으므로, 산재처리가 가능할 것으로 판단됩니다.

산업재해보상보험은 국민연금, 건강보험, 고용보험과 더불어 4대 보험 중 하나로, 산업재해를 당하게 되면 법에 따라 국가(근로복지공단)에서 그에 상응하는 보상을 하게 됩니다. 여기서 잠깐, 산재보험은 왜 4대 보험 안에 들어가게 돼

을까요? 18세기 산업혁명이 일어나면서 공장에서 쏟아지는 무수한 많은 제품만큼 그곳에서 일하는 노동자들 또한 업무 중에 다치거나 죽는 일이 많았습니다. 하지만 본인의 과실이나 부주의로 인해 사고를 당하게 되면 사업주로부터 보상을 받는 일이 요원했죠, 한 가정의 가장이 사고를 당해 일을 못하니 가정 경제가 파탄이 나는 상황도 비일비재했습니다. 이 상황을 보고 국가에서는 산업현장에 투입될 지속적인 노동력을 유지하고 재생산하는 일이 어렵게 됐다는 걸 깨달은 겁니다. 따라서 과실책임주의가 아닌 무과실책임주의, 쉽게 말해 본인의 실수로 다쳤다 하더라도 그것이 업무수행 중이거나 업무에 기인해서 다친 거라면 그에 상응하는 보상을 해주기로 법을 바꾸게 됐습니다. 그렇게 되면서 국가가 보험 사업을 권장하는 공보험으로 산업재해보상보험이 탄생하게 된 겁니다. 우리나라 산업재해보상보험법 제5조에 따라 업무상 재해는 '업무상의 사유에 따른 근로자의 부상 및 질병, 장애 또는 사망을 말한다'고 정의할 수 있습니다. 구체적인 업무상재해 인정 기준에 대해서는 제37조에 명시되어 있습니다.

산업재해보상보험법 제37조(업무상 재해의 인정 기준)

- ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
 1. 업무상 사고
 - 가. 근로자 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
 - 나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리 소홀로 발생한 사고
 - 다. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배 관리하에서 출퇴근 중 발생한 사고
 - 라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사 준비 중에 발생한 사고
 - 마. 휴게시간 중 사업주의 지배관리에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
 - 바. 그밖에 업무와 관련하여 발생한 사고
 2. 업무상 질병
 - 가. 업무수행 과정에서 물리적 인자, 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
 - 나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병
 - 다. 그밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

○○마케팅단 ○○지사 산재신청 및 절차 사례

- 발생 일시 : 2012년 4월
- 발생 장소 : ○○시 ○○구 ○○동 ○○산
- 재해 정도 : 우측발목 실금 및 골절
- 발생 경위

2012년4월 18일(수) 12:10경 ○○시 ○○구 ○○동 133-1 ○○산 목밭에서 춘계체육대회행사 축구경기 참가 중 공을 받으려다가 발을 헛디뎠다 접질려 넘어지고, 단순한 접질림 정도로 생각하였고, 행사끝난뒤(15시경) 귀가시 통증을 느껴 인근병원에서 진료.(검사결과 우측발목 실금으로 판명됨, 치료기간은 약 4주 소요)
- 산재신청 및 절차
 - 위 행사는 사업주의 지배하에 시행된 업무의 연장으로, 산업재해 인정 되어, 근로복지공단 관할지사에 요양신청서를 제출하고 산재승인이 되었음
 - 해당사업장에서는 재발방지를 위한 재해조사를 시행하고 재발방지대책을 세운다.
 - 재해 발생후 KT산재관리시스템에 7일 이내 사업장 안전담당자는 재해경위 등 입력하고, 1개월 이내에 노동부 관할지청에 재해사고조사표를 제출하고나, 또는 근로복지공단 관할지사에 요양신청서를 제출해야 합니다.
 - 제출서류 : 요양신청서(공단양식), 의사소견서(병원), 사고자/목격자 진술서, 재해경위서 등
 - 입원기간은 4월18일~6월12일이고, 통원치료기간은 6월13일부터 8월31일로 현재까지 통원 치료 중
 - 요양(공상)기간 중에는 근로복지공단에서 휴업급여 70% 지

- 급되지만, 회사 규정의 의거하여 30% 지원하여 월 25일 100% 급여를 지급하고 있음
- 요양(공상)기간중에는 요양비의 급여항목(예:진료, 처치, 약 등)은 100% 근로복지공단에서 지급하고, 비급여항목(선택진료, MRI 촬영 등)은 근로복지공단에서도 지원이 안되어 회사 규정에 의거하여 회계연도 5백만원 한도내 비급여 지원을 해주고 있습니다.
- 향후, 8월31일 이후 요양이 종결될시에 장애가 남을 경우에는 근로복지공단에서 1~14급 장애판정을 해줍니다. 1~3급의 중증 장애는 연금으로 받을수 있으며, 4~7급은 연금 또는 일시금으로 받으며, 8~14급은 일시금으로 지급함이 원칙입니다.
- 향후, 요양이 종결되고 사업장에 복귀할 경우에 종전의 작업은 불가능하나 타종의 작업은 가능할 경우에는 단체협약에 의거하여 재해자의 애로사항을 최대한 반영합니다.
- 향후, 위의 상병이 재발할 경우에는 근로복지공단 관할지사에 재요양 신청서를 제출하여 재요양 승인이 되며, 재요양도 가능합니다.
 - ※ 중대재해 발생시에는 노동부 관할지청 산업안전과에 즉보 - 중대재해 : 사망재해 / 2인 이상 3개월 이상 부상재해 / 10인 이상 동시에 발생된 재해



산, 들, 강... 어디라도 좋다 바람을 가르며 달리는 하이킹 여행

물안개 헤치며 호반을 달리는 기분! 상쾌도 하다

경춘선 복선전철을 이용해 서울-춘천 간 자전거 여행이 더욱 편리해 졌다. 북한강 춘천권 자전거 거길 개방과 함께 춘천 의암호를 일주하는 자전거길이 새롭게 태어났다. 자전거길을 따라 연꽃단지, 산천어 축제장 등 주변 여행지를 둘러 볼 수도 있다.

▲ 춘천 의암호 순환코스

호반 라이딩의 진수



의암댐에서 수상제방을 따라 호반공원을, 신매대교를 지나 호반을 순환하는 코스다. 송

암스포츠타운을 거쳐 공지천유원지로 이어지는 춘천 호반 순환길을 따라 소양2교에 이른다. 총 주행거리 26km(기준도로 14km 포함), 1시간 50분 동안 호수의 풍경을 조망할 수 있다. 소양2교를 건너면 북한강변에 만들어진 자전거 전용도로를 따라 신매대교 삼거리에 이르러 다리를 건너게 된다. 신매대교를 건너면 의암호를 따라 자전거 전용도로가 이어지는데 호수의 풍경을 감상하며 투어를 즐길 수 있다. 의암호 자전거 일주 코스 중간 중간에는 주변 경관을 조망할 수 있는 전망대가 설치돼 있어 편리하다. 춘천 서면 현암리에 위치한 애니메이션박물관과 공지천유원지 등을 경유해 춘천의 주요 볼거리를 함께 즐길 수도 있다.

▲ 강촌 순환코스

젊음의 열정과 낭만이 되살아나는 추억 여행



강촌은 국내 최대의 자전거 하이킹 파크가 조성돼 있는 곳이다. 기존에 개설한 강촌 순환

코스도 새롭게 단장했다. 가평역, 백양리역, (구)강촌역을 기점으로 춘천 강촌유원지와 가평 자라섬 등을

순환하는 코스다. 총 주행거리 25km(기준도로 2,5km 포함), 자전거 주행에는 1시간 40분 정도가 소요된다. 강촌역 철교 아래, 강변길에서 구곡폭포까지 이어진 1,8km 구간이 자전거 전용도로이다. 강촌역을 출발해 서울 방면으로 달리다 만나는 강촌교를 건너 삼거리에서 46번국도 옆으로 나 있는 자전거 길을 이용해 등선폭포에 이르는 길이다. 강촌역에서 강촌교로 들어서기 전에 만나는 '경강역' 이정표를 따라 자전거 전용도로를 이용해 경강역까지 하이킹을 즐긴 후, 돌아올 수도 있다.

물안개 헤치며 호반을 달리는 기분! 상쾌도 하다

멀리 떠나기 부담스럽다면 가까운 한강변 자전거 하이킹을 추천한다. 특히 서울시가 운영하는 공공자전거를 이용하면 누구나 부담 없이 강변 라이딩을 즐길 수 있다. ▲상암 ▲상암→여의도한강공원 ▲여의도, 총 3개의 시내 자전거 하이킹 코스를 소개한다.

▲ 상암 코스

자연과 더불어 전시관 관람을 즐길 수 있는 가족 나들이



상암 하이킹 코스는 6호선 월드컵경기장역 → 월드컵공원 → 누리꿈스퀘어 디지털파빌리온을

둘러보는 약 7km 코스다. 월드컵경기장에서 출발해 역으로 다시 돌아오기까지 자전거하이킹만 즐기면 50분, 여유 있게 상암동을 둘러보는 코스로 즐기면 3시간 정도 걸린다.

먼저 6호선 월드컵경기장역 1번 출구의 공공자전거 스테이션에서 자전거를 빌려 타고 월드컵공원을 향해 출발. '하늘공원' 이정표를 따라 가다가 구름다리를 건너 왼쪽으로 난 널찍한 자전거길이 보이면 속도를 조금 올려보자. 시원하게 뻗은 자전거길 끝에서 커브를 돌면 월드컵공원의 명소로 소문난 '하늘공원 메타세콰이어길'을 만날 수 있다.

900m 가량 길게 뻗은 메타세콰이어 길은 두 갈래로

땀을 박차고 페달 위로 발을 딛는다. 힘차게 페달을 구르면 기차바퀴처럼 연이어진 체인이 찰랑, 전진한다. 인간이 발명한 이 자연주요적 탈것 위에서는 온갖 기쁨이 넘친다. 적당한 속도감이 걸을 때는 느끼지 못한 상쾌함을 선사한다. 한결 높아진 눈높이로 전에 없던 풍경도 목격하게 된다. 주변이 한순간 아름다운 파노라마 영상으로 바뀐다. 바뀌는 발을 대신에 땅의 결을 온몸으로 전달한다. 풍경과 사람이 자전거를 통해 한 줄 선으로 이어진다. 온갖 즐거움이 자전거 바퀴살 개수만큼 뻗어 나온다. 더위마저 잊게 해 줄 자전거 하이킹 코스 몇 곳을 소개한다.



나뉘어 있다. 오른쪽 자전거길을 따라 달려도 되고, 자전거를 끌고 왼쪽 오솔길을 걸어도 좋다. 오솔길을 따라 걷다가 나무 그늘 벤치에 앉아 잠시 쉬노라면 남이 섬 못지않은 낭만을 만끽할 수 있다. 메타세콰이어길은 하늘공원과 노을공원 사이 하늘공원로와 이어져 있는데 건너편에 신진 미술가들의 작업 전시공간 '난지미술창작스튜디오'가 있다. 난지창작스튜디오에서 노을공원 교차로까지 약 200m의 오르막길을 지나면 누리꿈스퀘어에 도착한다. 디지털파빌리온을 관람하고 처음 자전거를 대여했던 월드컵경기장역으로 돌아와 공공자전거 스테이션에 반납하면 된다.

상암 코스는 전체 코스가 길지 않고 자연과 함께 흥미로운 전시를 다양하게 즐길 수 있어 자녀를 동반한 가족에게 알맞다.

▲ 상암→여의도한강공원 코스

친구들과 함께하는 가벼운 주말 하이킹



한강 자전거도로를 이용해 여의도로 이동하는 ▲ 상암~여의도한강공원 하이킹 코스는

약 10km(약 4시간)로, 6호선 월드컵경기장역→홍제천 자전거도로→망원한강공원→마포대교→여의도한강공원으로 이어진다. 이동거리가 길지만 자전거를 타기에 최적의 환경이 갖춰진 한강 자전거도로를 이용하기 때문에 누구나 부담 없이 즐길 수 있다.

상암코스와 마찬가지로 월드컵경기장역 1번 출구에서 공공자전거를 대여해 오른쪽으로 난 불광천 진입로를 따라 내려가면 한강 자전거도로가 나온다. 한강다리를 하나 둘 뒤로 하고 달리다 보면 어느새 목적지에 이르는 것이 바로 한강 자전거도로의 큰 매력이다. 강바람을 가르며 쭉 뻗은 자전거도로를 시원하게 달리다 보면 어느새 양화대교, 양화대교에 이르기까지 약 5km, 30분이 조금 넘게 걸린다. 양화대교 아래에는 다양한 운동시설과 화장실도 있으니 잠시 휴식을 취하고 출발하기에 좋다. 다시 서강대교까지는 2km, 상암~여의도한강공원 코스 중 다리 사이의 거리가 가장 긴 구간

이지만 서강대교까지만 가면 마포대교까지는 금방이다.

마포대교를 건너 여의도한강공원에 도착하면 처음으로 만나는 '물빛광장'. 차가운 물에 발을 담그면 온몸을 감싸던 뜨거운 열기가 시원하게 가시는 기분을 느낄 수 있다. 충분히 휴식을 취한 뒤에 공공자전거는 여의나루역 1번 출구 스테이션에 반납하면 된다.

▲ 여의도 코스

교외 나들이 나온 기분으로 연인과의 오붓한 데이트



여의도 코스의 장점은 자전거를 타는 시간이 길지 않은데다 평평한 도로를 따라 이동하

기 때문에 누구나 부담 없이 즐길 수 있다는 것. 특히 여의도는 주말에 차량이나 유동인구가 많지 않아 시내에서 자전거를 타고 이동하기에 좋다. 또 곳곳에 다양한 볼거리가 많아 가족, 연인 등 누구라도 즐거운 시간을 보낼 수 있다.

여의도 공공자전거 투어코스는 5호선 여의도역→셋강생태공원 자전거도로→국회의사당 뒷길→여의도한강공원 물빛무대→여의도나들목→여의도공원으로 이어지는 4km(약 2시간 반) 코스다.

5호선 여의도역 1번 출구에서 공공자전거를 대여해 셋강생태공원으로 출발. 셋강생태공원은 여의도와 신길역을 이어주는 셋강다리 아래로 난 경사로를 이용해 진입할 수 있다. 셋강생태공원은 지금 한여름 녹음이 한창이다. 특히 셋강은 생태환경이 잘 보존돼 있어 마치 교외로 나들이를 나온듯 한 기분을 느낄 수 있다. 연인이 함께 한가로운 데이트를 즐기기에 좋다.

여의도나들목을 이용하면 마지막 코스인 여의도공원으로 이동할 수 있다. 여의도공원은 자전거도로와 보행로가 분리되어 있는데다 자전거도로 폭도 비교적 넓어 초보자나 어린이도 자유롭게 자전거를 탈 수 있어 좋다.

※이하 관련 이미지 / 서울시청 제공



'넥스트 패러다임'

지구촌을 지배하는 미래경영의 원리

'넥스트 패러다임(Next Paradigm)'의 저자 최은수 박사는 이 책을 통해 전세계의 흐름을 바꿔놓을 패러다임의 변화를 정확히 이해하고 예상하려고 시도한다. 이 책은 지난 2007년 출간돼 최고경영자(CEO)들을 매료시킨 베스트셀러 <다보스리포트 힘의 이동>의 후속작(부제, 힘의이동 2.0)으로, 2008년 이후 급변하고 있는 지구촌 패러다임 변화를 비롯해 5~10년 뒤 완성될 메가트렌드에 대한 거대 담론을 이야기한다.

책에는 글로벌 리더 2500명이 제시하는 '미래경영'에 대한 통찰력과 250권의 베스트셀러에서 제시하는 '미래경영 키워드'가 담겨 있다. 특히 경제와 비즈니스, 기술과 사회, 글로벌 역학관계, 리스크 등 4개 분야에서 전개되고 있는 5대 빅 체인지(Big Change)가 무엇인지를 설명하고 이들이 만들어낼 넥스트 패러다임의 실체를 드러낸다.

저자는 지구촌을 움직이는 새로운 패러다임을 한마디로 '힘의 이동 2.0'이라 정의한다. 2007년 <다보스 리포트 힘의 이동>을 통해 지구촌 경제를 좌지우지하는 '힘의 이동 1.0'으로 지목했던 '세계경제=신흥시장(중국+인도)+작아지는 미국+커지는 유럽'이 변하고 있는 것.

저자는 <넥스트 패러다임>을 통해 새로운 힘의 이동 방식인 '힘의 이동 2.0'이 경제, 비즈니스, 기술·사회, 국제질서 등에서 넥스트 패러다임을 일으키고 있다고 진단한다. 이어 넥스트 패

러다임을 만들어내는 요소들인 'G0과 뉴노멀, 초경쟁시대, 초연결사회, 하트스토밍, 패시브 인컴, 그리노믹스' 등을 소개하며 개인과 기업 그리고 국가가 미래의 부를 선점하기 위해 꼭 알아야 할 패러다임의 변화를 다룬다.

독자들은 <넥스트 패러다임>에서 21세기를 슬기롭게 개척하는 지혜를 배우고 앞으로 전개될 정치, 경제, 사회, 글로벌 역학 분야에 대한 미래를 조망해볼 수 있을 것이다.

이 책은 스마트워킹 시대에 맞춰 국내 최초로 온·오프라인 콘텐츠를 결합한 크로스 북(cross book)으로 발간됐다. 종이책은 물론이고 스마트폰, 태블릿PC 등 다양한 디바이스로 책을 읽을 수 있도록 종이책(서점용), e북(PC용), 앱북(모바일용) 등 3가지 버전의 '스마트북' 버전으로 출시됐다. 오프라인 책을 읽는 독자는 책의 내용과 직접적으로 관련된 글로벌 리더들의 동영상 강의를 QR코드 스캔을 통해 바로 들을 수 있다. 빌 게이츠, 스티브 잡스 등 글로벌 리더들이 말하는 '넥스트 패러다임'에 대한 통찰력을 200여 개가 넘는 동영상에서 직접 청취할 수 있다.



지구촌을 지배하는 미래경영의 원리

힘의 이동 2.0

KTTU QUIZ

"런던올림픽에서 우리나라 선수들이 획득한 금, 은, 동메달 총 메달의 합계는?"

정답 보내주실 곳 : kgb@kt.com(김근배 홍보국장)

ANSWER

정답과 함께 소식지 '길'을 읽고난 소감을 메일로 함께 보내주시면 선별하여 문화상품권을 보내드립니다.
※ 보내주실 때 반드시 이름/소속/연락처/주소를 함께 기재해 주셔야 상품권이 배송됩니다.

지난호 당첨자

김영준(무선단말품질검증팀), 이가혜(수도권무선네트워크운용단), 오상진(대전네트워크서비스센터), 송홍재(강원마케팅단), 장용수(제주마케팅단), 권승태(충청고객센터), 손대권(충청고객센터), 신용학(남울산지사건설팀2팀), 오상봉(수도권무선네트워크운용단), 서성제(서울남부마케팅단), 전성욱(서울남부마케팅단), 김윤호(경북마케팅단), 김경희(KT대방지사)

(주)다운플랜의 경조 서비스

한번뿐인 웨딩, 준비된 다운플랜

(주)다운플랜에서는 다운플랜의 구좌로 장례 서비스 뿐만 아니라 웨딩 서비스에도 사용할 수 있도록 서비스를 확장하였습니다. 조합원 여러분의 많은 관심 부탁드립니다.

문의 신청

1577-1555
www.daonplan.com

상품 소개

품목	세부사항
신랑 의상	턱시도, 연미복 또는 모닝코드(해당 샵의 최고급 신상품 사용)
신부 의상	신상 드레스(해당 샵의 최고급 신상품 사용)
헤어 메이크업	신랑, 신부 제공
부케	부케 1, 부토니아 1, 코사지 6
본식 사진	신랑신부용 원판 스냅 합본 30p 1권
이벤트 예식 진행	담당 플래너와 상담을 통한 맞춤 예식 지원
웨딩플랜 제공	담당웨딩플래너와 1:1 웨딩컨설팅 제공
예식 장소	지정웨딩홀 및 호텔(상담후 결정)
신랑 의상	턱시도
신부 의상	드레스 2벌, 파티복 1벌
별도 의상	한복, 캐주얼 등의 의상은 개별 준비
헤어 메이크업	신랑, 신부 제공
앨범	11X14 = 20p
액자	20R
서비스 품목	웨딩카 장식 지원, 비품(성혼선언문, 혼인서약서, 방명록 2권, 장갑 7족, 봉투, 펜)
웨딩카	벤츠, BMW, 제네시스, 에쿠스 등 기사 포함/미포함 등 회원 선택 가능

※ 자세한 사항은 다운플랜 홈페이지(http://daonplan.com)에서 참고해주세요.

현재 회원 가입 중인 다운1호(300만원) 상품은 2012년 12월 31일까지만 가입 가능합니다.

