

판

VOL. 9
KT노동조합 소식지

판

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



복지 개선
사각지대 해소

꽃보다 열매가 영글어가는 계절

한낮의 무더위에 등줄기에는 연신 땀이 흐릅니다.
녹아내릴 듯 내리쬐는 태양아래 만물은 고개를 숙이고
열기 속에서도 자라나는 여름의 결실을 보면
지난 수고로움이 잠시 잊힙니다.

힘겨운 여름, 한줄기 소나기가 시원함을 가져오듯
우리 또한 팽팽한 긴장의 시간 끝에 작은 결실을 맺게 되었습니다.
당당한 명분과 논리를 바탕으로 힘든 공방 뒤 극적으로 타결된 단체교섭.
이번에 거둔 성과에 비록 모두가 만족할 수는 없다 하여도
희망이 있기에 다시금 호흡을 가다듬어 봅니다.

무더위에 열매가 익어가듯
집행부는 신발끈을 조이고 모두의 정당한 보상을 위해
다시 땀 것입니다.

꽃보다 열매가 영글어가는 계절.
가슴에 품은 꿈이 이 더위를 견뎌낼 힘을 줍니다.
부끄럽지 않게, 헛되지 않게, 수확의 기쁨을 위해
뜻을 모으고 힘을 모아 전진하겠습니다.
조합원들의 더 나은 내일을 위해.



Contents

KT노동조합 소식지 vol. 9



04 커버스토리
2019년도 단체교섭

10 KTTU NEWS
2019년도 단체교섭 협약식 외

14 이슈&사회
직장 내 괴롭힘 사라질까?

16 Focus
무인경제와 노동의 미래

20 현장속으로
9to6, 좋은 엄마 아빠를 만들어주는
계기가 되었답니다

24 Inside
5G가 세상을 바꾼다

26 Check-in
간접고용이 노동생산성을 낮춘다

28 [전문가 칼럼] 노동 이슈通
노동개혁 동력 살리는
정부 결단절실

30 카툰
2019년 단체교섭으로 향상된
복지 세부내용 안내

32 KT, KT人
2019년 하계휴양소 운영

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

2019년도 단체교섭

청년세대 복지의 개선 및 사각지대 해소
대부제 및 퇴직 후 재고용 확대,
전 세대를 아우르는 균형 있는 복지에 주력

‘이 놈의 엄동설한은 왜 이렇게 긴가’ 불평했던 기억이 선명한데 어느새 불벌더위를 걱정해야 할 계절이 돌아왔다. 2019년도 벌써 절반이 훌쩍 지났다는 생각에 조바심이 난다. 최선까지는 아니더라도 분명 하루 하루 열심히 달려온 것 같은데 뒤돌아 보면 늘 아쉽고, 거창한 목표에 비하면 성과는 미미한 것 같기만 하다. 협상이라는 것도 인생의 질곡과 그리 다르지 않다.



최고는 아닐지라도 최선을 다해 약속은 반드시 지키는 집행부

KT노동조합 13대 집행부는 ‘원칙과 기본에 충실한 노동조합’을 기치로 출범했고 지난 1년 반 동안 그 다짐을 실현하기 위해 달려왔다. 대학생 자녀 학자금 부활, 임금피크제 개선, C/S직의 일반직 전환, 행복한 일터를 실현하기 위한 복지 실현, 이 모든 것이 조합원의 가장 큰 요구였고 KT노동조합 김해관 위원장은 이를 공약으로 내세워 13대 위원장에 당선됐다.

당장 수백억에서 향후 수천억이 필요한 제도를 이끌어낸다는 것은 말처럼 그리 쉬운 일이 아니다. 어느 한쪽이 소위 말 잘하고 연습 많이 했다고 해서 한쪽의 요구만 일방적으로 관철되지는 않는다. 협상에는 양측의 이해관계에 따라 다양한 수준의 사고와 행동들이 중층적으로 상호 작용한다. 결국 하나를 주고 하나를 받는 것이기에 단계적인 과정이 필요한 것이다.

노동조합 김해관 위원장은 취임 첫해인 지난해 조합원들과의 약속을 지키기 위해 집행부가 출범하자마자 공약 사항부터 챙겼다. 중앙상무집행위원들을 비롯한 전국 노조간부에게 강조한 것도 그것이다. “공약은 공약일 뿐이라는 냉소를 넘어서자”, “잘한다, 훌륭하다는 말보다 약속은 반드시 지키는 집행부라는 말을 듣도록 하자”고 끊임없이 강조했다. 그리고 마침내 13대 집행부는 지난해인 2018년도 단체교섭에서 김해관 위원장의 공약 대부분 쟁취해 냈다. 전국 조직이 비좁은 사무실에서 철야농성을 하고 광화문에서 서초로, 서초에서 분당으로 뛰어다니며 강철대오, 굳건한 의지로 회사를 압박한 결과였다. 당연히 조합원들의 반응도 호의적이었다. 그러나 상대적으로 젊은 조합원들은 각종 복지 수혜에서 소외되었다는 의견이 개진되기도 했다.



“다른 것보다 정년연장에 주력해 달라”

“2030을 위한 현안에 집중해 달라” 조합원의 의견과 충고 쏟아져 시간은 속절없이 잘도 흘러 올해도 어김없이 단체교섭이 열렸다. 조합원 설문조사, 현장 의견을 통해서는 물론 노동조합에 직접 전화를 걸어 요구사항을 강하게 어필해준 조합원도 적지 않았다. 지면에 모든 의견들을 일일이 실을 순 없지만, 세대별 상황과 입장에 따라 요구도 확연한 차이가 났다. 모든 사람의 욕구를 충족시킬 수 있다는 자신감은 이상에 가깝다. 어떤 일이든 우리가 애초 의도했던 길로 100% 정확하게 가지는 않는다. 우리가 어떤 일을 하는 이유는 그 결과가 반드시 좋다는 확신보다 그 일이 옳다고 생각하기 때문이다. 얻어내려는 자와 뺏기지 않으려는 자 사이의 팽팽한 줄다리기, 흡사 기본원리는 매우 단순하지만 실전은 어려운 바둑과 같다.

노동조합은 미처 얻어내지 못한 나머지 현안을 쟁취하려 단체교섭 수개월 전부터 자료를 연구하고 모의교섭을 통해 실전에 대비했지만, 지난해 이미 ‘대학생 자녀 학자금 부활’, ‘임금피크제 제도개선’ 등 굵직한 사안을 뺏긴 회사의 태도도 완강했다. “단체교섭을 올해만 하는 것도 아닌데 매년 수천억 원의 재원을 어떻게 감당하느냐”라는 논리다. 결과적으로 노동조합은 임금 4%인상, 단계적 정년연장, 노동이사제 도입을 얻어내지 못했다. 그 대신 협약임금 정률 1.5%, 일시금 200만원, 사내근로복지기금 806억원 출연, 대부제도 개선, 자녀교육 보조비 신설, 건강검진 개선, 출산축하금 100% 상향, 글로벌 연수 프로그램 운영, 연금저축 지원 확대, 탄력근무제 시행, 사업장 밖 간주근로제 시행, 휴가제도, 인사평가제도, Pay-Band제도, A직 인사보수제도, 정년퇴직 후 재고용제도 개선 등을 얻어냈다.

최종목표를 위한 단계적 행보

차후 단체교섭 위해 또다시 심기일전

KT노동조합은 이번 단체교섭에서 대출받은 학자금부터 결혼, 출산, 내집 마련, 자녀교육비에 이르기까지 인생의 단계마다 든든하게 지원받을 수 있도록 균형 있는 복지 완성에 역점을 두었다. 특히 그간 상대적으로 소외되었던 젊은 세대의 조합원들도 혜택을 누릴 수 있도록 방점을 찍어 지난해의 미진함을 보완하고자 했다. 13대 집행부가 완수해야 할 최종목표를 위해 1년 차, 2년 차, 3년 차의 계획대로 단계를 밟아가는 것이다. '약속한 것은 반드시 지키다'는 김해관 위원장의 단순 명확한 신념대로 정년연장 등 올해 마무리하지 못한 현안은 어떤 역경이라도 현명하게 대처할 힘과 자세를 갖추어 임기 내에 달성해낼 것이다. 그것이 이번 단체교섭 과정에서 메일, 문자, 트위터 등 각종 홍보 매체와 현장의 여론 채널, 그리고 설문조사를 통해 의견을 표출해 준 조합원에게 복무하는 길이기 때문이다.



조합 전임자에 관한 사항 및 단체협약 주요 개정 사항

• 조합 전임자에 관한 사항

- 무급전임자 및 근로시간면제자 현행유지, 파트타임 통보 기간 단축(7일 ▶ 3일)

• 단체협약

- 제3조 : 조합원의 범위(인재개발원 교수요원 포함)
- 제4조 : KTF입사자 유니온샵 적용, 구 KTF 입사자의 경우 2003년 5월 29일 이후 입사자를 기준으로 자동으로 노동조합에 가입한다.
- 제31조, 제49조 : 2018년 합의한 희망퇴직제도 및 희망퇴직금 삽입
- 제62조 : 공상자 연차이월 반영(기 노사합의사항)12월 복귀자 중 희망자에 한하여 복직년도 발생연차의 50%까지 다음해 상반기로 이월하여 사용할 수 있다.
- 제81조 : 대학생 자녀 학자금 지원 제도 부활에 따라 '단, 대학학자금의 경우 2014.6.1 이전에 순직 또는 공상 퇴직한 조합원에 한하여 지원한다' 조항 삭제

※ 2019 단체협약 개정사항 전체 신규조문 대비표는 홈페이지 [문서정책] 자료실 참고

2019년 단체교섭 합의사항

• 임금

(2019년 6월 25일 지급(1월 1일 소급))

협약임금정률	1.5% 인상(기준급 + 역량급)
일시금	5G 1등 달성 위한 노고 격려금 200만원

• 복지 (2020년 1월 1일부터 시행)

사내근로 복지기금	806억원 출연 (목적사업비 출연(2019년))
대부제도 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 긴급생활자금 신설 (1인당 최대 5천만원, 사유무관) <ul style="list-style-type: none"> - 기금에서 대부: 1인당 2천만원(이자율 1%, 5년 상환) - 금융기관 이자(최대 1.5%)지원, 1인당 3천만원, 최대 5년간 • 입사 전 학자금 대출 무이자 대부 신설(가계안정자금 활용) <ul style="list-style-type: none"> - 본인명의 학자금 대출금 잔액을 5년/7년/10년 중 택일하여 상환(한국장학재단) • 대부제도 운영방식 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 주택자금: 본인 결혼 목적 주택구입·임차시 또는 생애최초 주택구입시 우선 선정 - 주택자금/긴급생활자금: 연령별 선정구간 이원화 (40세 미만/40세 이상) - 가계안정자금: 본인 결혼목적 신청시 우선 선정
자녀교육 보조비신설	• 만 5~15세 자녀 1인당 연 60만원 지급
건강검진 개선	• 배우자 및 자녀가 없는 직원의 부모 중 1명 건강검진 지원 - 만 50세 미만: 15만원, 만 50세 이상 : 30만원
출산축하금 상향	• 첫째 200만원, 둘째 200만원, 셋째 이상 300만원
글로벌 연수 프로그램 운영	• 글로벌 마인드 함양을 위한 연수 프로그램 운영 ※ 우리가족孝사랑휴가는 2019년까지 시행
연금저축 지원확대	• 신규 입사자 대상 매월 5만원씩의 연금저축 지원(~2026년 12월) ※ 2017년 4월 이후 입사자 대상

• 복무

구분	내용	시행일
탄력근무제 시행	• 법정근로시간 내 근로시간 탄력적 운영(3개월 단위)	즉시 시행
사업장 밖 간주근로제 시행	• 해외출장으로 근로시간 산정이 어려울 때 1일 9시간 근로 간주	즉시 시행
휴가제도 개선	• 건강검진시 청원휴가 1일 부여 (도서지역은 2일)	2019.7.1
	• 자녀 결혼시 청원휴가 3일 부여 (자녀결혼일 포함 전후 1일, 휴무일 포함)	2019.7.1
	• 반차 사용횟수 확대 (최대 10 → 14회)	2020.1.1

• 인사/보수

구분	내용	시행일
Pay-Band 제도개선	• 밴드 상한초과자 보상기준 개선 - 협약인상/인사평가에 따른 성과급 인상분 지급	2020.1.1
A직 인사보수 제도개선	• A직 입사자의 G직 전환기회 확대 - 실 근속년수 5년이 경과한 시점 및 이후 매 격년마다 기회부여	2019년 정기 인사시부터
	• 글로벌 사업부문 A직의 G직 전환	2019.7.1
	• A직 개인성과급 100% 지급 (2018년 성과급체계 개편 후속)	2019.3Q중
정년퇴직 후 재고용제도 개선	• Senior Consultant 채용규모 확대 및 자격요건 완화	2020.1Q 선발시부터
기타	• 직장내 괴롭힘 예방 사규 신설/개정	사규 발령일부터
	• '1등 도전 지사' (인천/천안) 인사/보수제도 자율권 부여	2019년

INTERVIEW 김해관 위원장

2019년 단체교섭은 세대별 맞춤형 복지확대에 주력, 하반기 KT 지배구조 변화에 능동적으로 대처하겠다



Q 2019년 임금 및 단체협약 갱신을 위한 교섭이 마무리되었습니다. 올해 단체교섭에서 중점을 두었던 부분은 무엇입니까?

A 본회의 3차례, 2개 실무소위 총 8회, 축조심의 총 6회를 개최하는 동안 교섭위원들은 그 어느 때보다 준비를 많이 했고 팀워크를 이뤄 성실하게 교섭을 전개했지만, 아쉬움이 없다고는 할 수 없는 단체교섭이었습니다. 특히 임금의 경우 지난해 대학 학자금 및 임금피크제 개선 등 굵직한 현안을 해결한 여파로 사측의 완강한 태도를 넘어서기가 어려운 측면이 많았습니다. 그러나 세대별 균형 있는 복지제도 확충을 위해 특히 젊은 조합원에게 혜택을 집중시킨 교섭결과는 자부할 수 있습니다. 젊은 조합원들 수요에 맞춤형으로 설계된 △대부제도 확대, △개인연금지원, △자녀교육보조비 출산장려금

상향 △학자금 무이자 지원 등이 그것입니다. 한편, 사회적 의제들인 정년연장, 노동이사제 도입 등 경영 참여 등을 선도적으로 제기하여 내년도 단체협약 과제를 위한 디딤돌을 삼은 것과 Pay-Band 상한초과자 보상확대 및 A직의 요구를 반영한 전환제도개선, 인사평가제도 유연화를 통한 사기진작 지원 등도 성과로 꼽을 수 있을 것입니다. 아쉬움이 많은 결과이지만 조합원들께서 집행부를 신뢰하고 압도적 찬성을 해주신 것에 대해 감사드리며, 조합원들의 격려를 채찍 삼아 내년에는 더욱 분투하겠다는 다짐을 약속드리겠습니다.

Q 하반기 노사관계 전망과 노동조합 활동의 방향은 무엇입니까?

A 하반기에는 무엇보다 노동조합의 내실을 다지는 조직역량 강화에 주력할 계획입니다. 예년에 없던 조합간부 역량강화 교육을 대폭 확대해서 기수별로 60여명씩 모두 4기수를 편성하고 실질적인 역량강화 교육을 진행할 예정입니다. 교육 및 선전, 고충처리 등 노동조합 일상활동 강화, 선전선동교육, 인문적 소양교육 등의 주제를 내실 있게 진행하여 더욱 강한 조직으로 거듭날 수 있는 기반을 조성하여 내년에 예상되는 격변의 노사관계를 선도할 수 있는 노동조합이 될 것입니다.

하반기에는 무엇보다 KT의 새로운 회장을 선임하는 절차가 진행되어 KT를 둘러싼 다양한 집단의 이목이 집중될 것입니다. 노동조합은 회사를 구성하는 분명한 주체로서의 역할을 다할 것입니다. 앞서 밝힌 대로 노동조합을 배제한 KT 차기 회장 선임은 용납할 수 없습니다. 노동조합과 KT 구성원의 의견을 반영할 수 있는 인물이 차기 회장 후보군에 반드시 포함되어야 할 것입니다. 상생의 노사관계가 지속되기 위해서는 지배구조의 변화와 같은 매우 중대한 사안에 대해 노동조합과 협의해야 합니다. 그 과정을 통해 시대적 추세인 노동이사제 도입 등 노동조합의 경영참여 방안이 자연스럽게 도출될 것으로 기대하고 있습니다.

KT노동조합 **성명서**

노동조합을 배제한 KT 차기회장 선임은 용납할 수 없다

KT 이사회가 12일 차기 회장 선임에 대한 절차를 시작하기로 결정했다고 한다. 회사는 지난해 주주총회에서 정관개정을 통해 회장선임 프로세스를 지배구조위원회, 회장후보심사위원회, 이사회, 주주총회로 단계화한 바 있다. 이에 따라 사외이사 4명과 사내이사 1명으로 구성된 지배구조위원회가 회장후보군 조사를 위한 활동을 진행할 예정으로 알려졌다. 현 황창규 회장의 임기가 2020년 정기 주주총회까지 임기를 감안하면 1년 가까이 남았는데, 이사회가 느닷없이 차기회장 선임 절차에 돌입하는 것은 많은 문제점을 함께 일으켜 노동조합의 강력한 투쟁을 예고하게 했다.

첫째, 세계 최초 5G 상용서비스를 개시한 것을 계기로 통신시장을 선점하기 위해 전사적 역량을 모아왔던 시기에 차기 회장에 대한 대내외적인 이목을 집중시키는 이사회의 행태는 적절치 않다.

둘째, 이사회가 차기 회장 선임에 대한 절차에 돌입하면서 노동조합과 어떠한 협의도 하지 않은 것은 노동조합을 전적으로 무시하는 태도이다. 상생의 노사관계가 지속되기 위해서는 지배구조의 변화와 같은 매우 중대한 사안에 대해서 노동조합과 협의해야 할 것이다.

더욱이 노동조합은 올해 초부터 "노동이사제"를 포함한 노동조합의 경영참여 제도 도입을 촉구한 바 있다. 이에 대한 납득할 만한 답변이나 협의조차 없이 일방적으로 차기 회장 선임절차를 시행하는 것은 노동조합을 철저히 배제하겠다는 것으로 볼 수밖에 없다. 결코 좌시할 수 없는 행태이다.

셋째, 언론 등을 통해 대내외적으로 거론되는 KT 차기회장 후보군의 면면이 민영화 이후 KT를 크게 흔들었던 낙산인사나 대내외적인 적폐인사들로 하여금이 채워지는 것에 대해서 결코 용납할 수 없다. 노동조합과 KT 구성원의 의견을 반영할 수 있는 인물이 차기 회장 후보군에 포함되어야 할 것이다.

노동조합은 현 상황을 매우 엄중하게 인식하면서 이사회의 행태에 대해서 수단과 방법을 가리지 않는 대응을 할 것이며, 오늘부터 위원장의 강력한 투쟁의지를 보여주는 식발투쟁을 단행할 것이다. 이후 차기 회장 선임절차에 대한 노동조합의 대응 및 투쟁 수위는 전적으로 회사 경영진과 이사회의 태도에 달려 있다는 것을 천명한다.

2019년 4월 15일
KT노동조합

Q 5G 시장 확대 등 향후 KT의 경영환경 변화에 대한 전망과 노동조합의 역할은 무엇입니까?

A 우선 일선 현업에서 5G 시장 선점을 위해 많은 노고를 아끼지 않는 조합원 여러분께 감사하다는 말씀을 드립니다. 회사 구성원으로서 장기적인 비전을 목표로 하는 활동에 노사간 역할이 따로 있을 수 없다는 것에 공감하지만, 자칫 과잉의욕을 앞세운 일부 관리자층의 행태에 대해서는 노동조합이 철저히 관리하고 바로잡아 나갈 것입니다. 노동조합도 노동뿐 아니라 통신산업 정책 등에 적극적으로 참여하고 방향을 제시하면서 KT가 국민기업으로서의 위상을 확고히 할 수 있도록 최선을 다할 것입니다. 이를 위해서는 무엇보다 상생의 노사관계가 중요하다는 것을 강조하면서 노동조합의 능동적 역할을 다해나가겠습니다.

KTTU

NEWS

KT TRADE UNION NEWS

VOL. 9
2019 MAY & JUNE



2019년도 단체교섭 협약식

KT노동조합은 6월 20일(목)에 시행한 조합원 총회에서 '2019년도 단체교섭' 가협정(안)이 찬성을 89.3%로 가결됨에 따라 6월 21일(금) 오후 2시 30분, KT본사 분당사옥 대회의실에서 2019년도 단체교섭 5차 본회의를 열어 회사와 정식 협약을 체결했다. 김해관 위원장은 마무리 인사말을 통해 "먼저 일선 현장에서 5G 글로벌 1등을 위해 노고를 아끼지 않는 조합원들께 회사에서 깊은 위로를 해주길 바란다"고 말하고, "하반기에는 KT의 새로운 CEO 선임을 위한 과정에서 여러 가지 우려되는 상황도 있지만 정치적 외압을 이겨내고 KT구성원들이 존경하고 믿고 따를 수 있는 CEO가 선임될 수 있도록 노동조합과 공조할 수 있길 기대한다"고 밝혔다.

한편 노동조합과 회사는 이날 정식 협약이 체결됨에 따라 오후 4시 사내근로복지기금협의회를 열어 △2019년 사내근로복지기금 출연 △대부제도 신설 및 개선 △출산축하금 변경을 의결했다.

단체교섭 가협약(안) 89.3% 찬성으로 가결

2019년 6월 20일(목) 오전 9시부터 18시까지 실시한 2019년 조합원 총회 최종 집계 결과 '2019년도 단체교섭 가협약(안)'에 대해 KT노동조합과 공공운수노조 KT지부 조합원 18,056명 중 16,018명이 투표에 참가하여 88.7% 투표율과 찬성 14,303표(찬성률 89.3%)로 가결됐다. 결과가 발표된 직후 김해관 위원장은 "이번 교섭에서 정년연장, 노동이사제 등은 얻어내지 못했지만 사내근로복지기금 806억을 포함해 대부제도 개선, 자녀교육 보조비, 건강검진 개선, 출산축하금 상향, 글로벌 연수 프로그램, 연금저축 지원확대 등을 얻어냈다"고 설명했다.

이어 "Pay-Band 제도개선은 물론 휴가제도 개선, A직 인사보수제도 개선, 정년퇴직 후 재고용제도 개선 등 세대별로 균형 있는 수혜 확충에 많은 역량을 투입했다"며 "일부 아쉬움에도 집행부를 신뢰하고 충고 및 격려해주신 조합원 여러분께 감사의 인사를 드린다"고 강조했다. 또한 "지난해에 대학생 자녀 학자금 부활, 임금피크제 개선 등 선배 조합원들을 위한 굵직한 현안을 이끌어낸 만큼 이번에는 2030 세대와의 복지형평성에 신경을 많이 썼다"며 "너른 마음으로 후배들을 위해 양보해 주신 선배 조합원들께 존경과 감사를 드린다"고 밝혔다. 아울러 "다소 시간이 걸리더라도 단계적으로 최종목표를 향해 한 발 한 발 나아가겠다"고 약속했다. 노동조합과 회사는 지난 5월 2일(목) 1차 본교섭을 시작으로 본회의 4회, 2개 분야 실무소위 각 4회, 축조심의 각 3회씩 총 18차례 공방을 이은 끝에 지난 17일(월) 가협정(안) 합의에 이르렀다. 노동조합은 2019년도 단체교섭 가협약(안)이 가결됨에 따라 다시 일상활동에 매진, 각종사업을 통해 조합원을 위한 활동을 추진할 계획이다.



자녀와 함께하는 2019년 「KT 가족 행복 CAMP」 추진

2019년 하계 시즌을 맞이하여 조합원과 자녀에게 새로운 경험과 재미있는 추억을 제공하고자 「자녀와 함께하는 KT 가족 행복 CAMP」를 추진한다. 지난 6월 21일(금)까지 초등학교 3~5학년 자녀를 둔 KT직원의 신청을 받았고, 오는 7월 5일 노사공동으로 선발한 총 150가족(직원 본인+자녀 1명)을 전사 공지한다. 캠프 기간과 장소 등 세부 사항은 아래와 같다.

- 캠프기간 : 2019년 8월 13일(화) ~ 14일(수), 1박 2일
- 캠프장소 : KT그룹인력개발원 원주연수원
- 주요내용 : 직원과 자녀가 함께하는 새롭고 소중한 추억 만들기
- Happy Meal 만들기, 모두의 운동회, Water Park 즐기기
- 특별한 가족 여행, 행복선물 만들기
- 행사문의 : KT그룹인력개발원 인재양성팀 양혜정 차장



노동조합, KT그룹 회장기 축구대회 참석

노동조합은 6월 5일(수) 대전 인재개발원에서 열린 제10회 KT그룹 회장기 축구대회에 참석해 참가 선수들을 격려했다. 최창복 조직실장은 이날 경기에 앞서 "모처럼 모인 동지들끼리 승패를 떠나 평소 같고 닦은 실력을 원 없이 발휘하여 새로운 에너지를 충전하는 뜻깊은 시간이 되길 바란다"고 인사를 전했다. 한편 노동조합은 조합원의 취미생활 및 건강증진을 위해 다양한 스포츠 동호회를 후원하고 있다.



현장 공급 안전 사다리 시연회 실시

KT노사는 최근 고용노동부의 변경된 사다리 작업 안전지침과 관련하여 지난 5월 28일(화) KT 분당사옥에서 노사합동 현장 공급 안전 사다리 시연회를 실시했다. 이번 시연회는 개편된 사다리 작업 안전지침에 맞춰 제작한 사다리 시제품을 사전에 검토하고 보완사항에 대해서 노사간의 의견을 미리 반영하기 위한 자리로, 현장에 본격적으로 공급하기 전 조합원의 안전 확보 및 업무 불편을 최소화하고자 마련되었다.

이날 시연회에서는 실제로 현장 작업을 수행하는 조합원들이 참여하여 다양한 의견을 제시한 가운데, 사다리는 조합원의 안전에 결정적인 영향을 미치는 품목인 만큼 안정성을 최우선으로 하여 선정, 제공할 것에 의견을 모았다. KT노사는 시연회에서 제안된 의견을 반영하여 안정성을 더욱 보강한 사다리를 6월 말부터 현장에 신속하게 공급했다.



상반기 글로벌 어학연수 추진

KT노사는 2019년 상반기 KT 직원 중학생 자녀 글로벌 어학연수 대상자 30명을 지역별 박스추첨을 통해 선발했다. 신청 접수결과 총 1,730명이 응모하여 약 58:1의 높은 경쟁률을 기록했다. 선발자 및 예비후보자 명단은 문서정책 자료실이나 Kate 전자게시판에 게재되었으며, 추첨 과정은 KBN을 통해 확인할 수 있다.

- 캠프일정 : 2019.07.22 ~ 2019. 8.17
 - 프로그램 : 실질적 학습효과 및 글로벌 체험
- 어학연수 : 캐나다 정규 스쿨링 프로그램 참여 및 홈스테이 등
- 문화체험 : 유명대학(UCLA, 버클리), 주요 도시 및 자연 탐방 등
 - 어학연수에 필요한 준비사항 및 자세한 일정 개별통보 예정(서약서 제출 필요)
- ※ 예비후보자는 이미 선발된 인원이 취소되었을 경우 추첨 순번에 의하여 추가 선발



김해관 위원장, 각 지방본부 순회

KT노동조합 김해관 위원장은 지난 5월 22일(수)부터 24일(금)까지 충북, 충남지방본부 및 전북, 전남지방본부, 부산, 대구지역본부를 방문해 현장을 순회하고 지부장 간담회를 실시했다. 위원장은 각 지방본부의 조합 간부들을 통해 현장 여론을 전해 듣는 한편 단체교섭 성공을 위한 응원과 지지를 독려했다. 아울러 최근의 5G와 관련해 “KT가 독과점이 아닌 이상 경쟁사와의 치열한 5G 선점 경쟁에서 우위를 차지해야 회사와 조합원의 미래를 보장할 수 있다는 것은 분명하다”고 전제한 뒤, “그러나 당장 판매에 급급해 조합원의 어깨를 짓누르는 행태는 용납할 수 없다”고 강조했다. 이와 관련해 “아직은 들은 바 없지만 흑시라도 개인당 할당량을 정해 상품구매 등을 강요하는 관리자가 있다면 반드시 노동조합에 제보해 달라”고 거듭 당부했다.



정부, ILO 핵심협약 비준 절차 착수

이재갑 고용노동부 장관은 5월 22일(수) 정부 세종청사에서 국제노동기구 ILO 핵심협약 비준과 관련한 정부 입장을 공식 발표했다. 사회적 대타협 기구인 경제사회노동위원회에서 ILO 핵심협약 비준 협상이 불발된 이후 사실상 정부에서 직접 국제노동 기구(ILO) 핵심협약 3개의 비준 절차 착수를 공식 발표한 것이다. 비준이 추진되는 3개 협약은 노조의 자유로운 구성을 보장하는 87호 협약과 노조 가입으로 인한 불이익을 막는 98호 협약, 강제노동을 금지하는 29호 협약이다. 이에 경영계는 “세계적으로 국가경쟁력에 최대 걸림돌로 평가되는 대립·갈등·불균형적 노사 관계와 노동법제 속에서 단결권만 확대할 경우 예상되는 부작용 우려가 매우 높다”고 반발하고 있다.

2019년도 하계 휴양시설 운영계획에 따른 신청안내

2019년도 하계휴가 기간 중 수련관, 휴양소, 콘도를 아래와 같이 운영한다.

구분	수련관	하계 휴양소	콘도
대상시설	6개 수련관	23개소	9개사
운영기간	2019. 7.19(금) ~ 8.18(일)		



※ 콘도의 경우 콘도 운영사의 하계성수기 객실 접수일정에 따라 별도 신청기간 운영

- 유의사항
 - 휴양시설(수련관, 하계휴양소, 콘도) 중 1건만 승인 가능
 - 하계휴양소는 입소 5일 전까지 취소 가능
 - 하계휴가 기간 중 생활입소 및 단체입소 미운영

※ 자세한 휴양시설 안내는 32~33p 및 노동조합 홈페이지 [문서정책] 자료실 참조

경사노위 계속된 파행에 의결구조 개편 추진

대통령 직속 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회(이하 경사노위)는 지난 5월 7일부터 의제 개발, 조정위원회, 운영위원회를 각각 열어 의사 결정 구조 개정에 대한 논의를 시작했다. 이는 앞서 노사정이 합의한 탄력근로제 확대안에 청년, 여성, 비정규직 대표가 보이콧을 지속하는 등 잇단 정족수 미달로 안건 의결에 계속 실패하고 있기 때문이다. 탄력근로제 확대 합의문과 함께 의결하고자 한 연금개혁특별위원회 활동기간 연장과 버스운수산업위 설치 안건도 의결되지 못했다. 문재인 대통령이 직접 참석한 가운데 열렸던 지난해 11월 1차 본위원회 이후 지금까지 단 한 번도 본위원회를 열지 못한 셈이다.

이러한 거듭된 의결 실패의 원인은 일부 대표의 극렬한 반대에 기인하고 있다. 그중에서도 사실상 노동계의 한 축을 이루는 민주노총의 불참이라는 지적이 나온다. 민주노총은 경사노위에 참여하지 않겠다고 선언했음에도 정작 장외에서 경사노위의 의결 결정을 좌지우지하고 있다는 것이 노동계의 중론이다. 이와 관련 지난 3월 한국노총 김주영 위원장은 “총파업으로 노동문제를 해결하겠다고 작심한 조직이 소외 계층 대표들을 회유하고 겁박해 사회적 대화를 무산시킨 것은 도저히 용납할 수 없는 행태”라고 민주노총을 향해 비판한 바 있다. 한편 경사노위는 이미 지난 3월 초 2차 본위원회 무산 직후 “필요한 경우 법 개정까지 할 것”이라며 한국노총, 민주노총 등 전국 단위의 노사단체 중심으로 본위원회를 전면 개편하는 방안을 예고한 바 있으며, 향후 본위원회의 정상화를 위한 개편안을 발표할 예정이다.



노동조합, 한국노총 2019 노동절 마라톤대회 참가

노동조합은 5월 1일(수) 제129주년 노동절을 맞아 여의도 문화마당에서 개최된 ‘한국노총 2019 노동절 마라톤대회’에 참가해 사회적 대화로 양극화를 해소하고 지속 가능한 사회로 나아갈 것을 결의했다. 이날 마라톤 시작에 앞서 진행된 기념식에서 한국노총 김주영 위원장은 “10% 남짓한 노조 조직을 속에서 기존 노동조합운동의 투쟁방식과 구조들은 대중 속으로 스며들지 못했다”며 “전부를 쟁취하지 못하면 아무런 결과물을 만들지 못하는 노동조합운동은 대중으로부터 외면받았다”고 말했다. 이어 “노동조합에게 익숙한 방식과 활동은 대중에게 낯은 것이 되었다”며, “한국노총은 사회적 대화만이 지난 구시대의 출구이자 새 시대의 입구가 될 수 있다는 사실을 더욱 명확히 해야한다”고 밝혔다. 한편 오전 9시부터 조합원과 일반인 약 1만여 명이 참여한 가운데 열린 이날 행사에는 노동조합 중앙상무집행위원들과 본사, 강남, 강북, 서부 등 4개 지방본부 간부들이 함께했다. 수도권 외 지방본부는 고된 노동으로 경제발전의 밑거름이 된 노동열사들을 기리는 등 한국노총 각 지역별 자체행사에 합류하여 세계 노동절을 기념했다.



2019년도 노동조합 합동 추모제 개최

KT노동조합은 지난 4월 26일(금) 11시 경기도 안성 유토피아 추모관에서 합동 추모제를 열었다. 이날 추모제에는 김해관 위원장을 비롯해 지방 본부위원장들과 조합 간부, 그리고故 김낙성,故 김왕찬,故 오용철,故 김양중,故 윤준상 동지의 유가족이 참석해 열사의 뜻을 기렸다. 김해관 위원장은 추모사를 통해 “노동조합은 지난해 1만 8천 조합원의 요구를 적극 수용하며 굼직굼직한 사업들을 쟁취해냈다”며 “올해도 모두가 만족할만한 임금과 복지의 보완, 노동조합이 경영의 주체로 당당히 참여할 수 있는 방안 등을 주력으로 추진해 선배들께 부끄럽지 않도록 최선을 다하겠다”고 약속했다. 답사에 나선故 오용철 열사의 유가족은 “남편은 매순간 옳다고 믿는 일을 수행하며, 끊임 없이 자신의 지평을 넓혔던 사람”이라고 밝힌 뒤 “고인의 평소 가르침대로 공동체를 위한 봉사과 헌신의 자세를 가지고 살아가겠다”고 말했다. 노동조합은 열사들의 넋을 기리기 위해 안성 유토피아 추모관에 추모비를 마련하고 유가족과 함께 매년 합동 추모제를 거행하고 있다.



직장 내 괴롭힘 사라질까?

‘직장 내 괴롭힘 금지 개정 근로기준법’ 7월 16일 시행



직장 내 괴롭힘 금지 개정 근로기준법(이하 직장 내 괴롭힘 금지법)이 전면 시행됨에 따라 사회의 큰 변화가 예고된다. 지난해 정부에서 직장 내 괴롭힘 근절을 정책과 제로 선정한 이후 후속으로 마련된 입법 조치다. 이번 법 시행으로 이직이 줄고 조직문화가 개선되면서 노동자 개인의 삶의 질도 높아지는 등 긍정적 효과가 기대되는 한편, 실질적인 효력에 한계가 있을 것이라는 우려도 적지 않다.

어떤 행위가 직장 내 괴롭힘인가

A씨는 주말 저녁마다 술에 취해 모바일메신저 단체채팅방에 하소연하는 글을 올리는 상사 때문에 스트레스다. 평소 상사는 본인이 생각하는 대로 일이 진행되지 않을 때마다 직원들에게 소리를 지르고 욕박지르기 일쑤인데, 그나마 얼굴을 안 보는 주말조차 팀원들에게 정신적인 고통을 준다. 채팅방을 애써 무시하더라도 ‘왜 대답 안하느냐’고 끊임없이 대답을 요구한다. 출근하면 듣게 될 인격 모독성 발언이 두려워 피할 수도 없다. 또 다른 직장인 C씨는 선배 B씨만 보면 괴롭다. 하루가 멀다 하고 “함께 술을 먹자”, “성과급의 30%는 선배를 접대하는 것이다” 등 술자리를 마련하라는 반복적인 압박을 가하고, 술자리를 피하면 시말서와 사유서까지 쓰게 하기 때문이다. 7월 16일부터 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’이 시행된다. 고용노동부가 정의한 직장 내 괴롭힘이란 ‘사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용해 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’다. 이 법안은 올해 1월 기존의 근로기준법을 개정해 기존의 직장 내 괴롭힘 정의와 발생 시 조치에

대한 내용을 새롭게 삽입한 것으로, 고용노동부는 1월 15일 직장 내 괴롭힘 금지 및 해고 예고적용 제외 사유와 관련한 개정 근로기준법을 공포했다. 추가로 2월 22일에는 직장 내 괴롭힘을 금지하는 매뉴얼을 발표해 어떠한 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는가를 판단하는 기준과 직장 내에서 참고해야 할 표준안 등도 함께 제시했다. 유형은 16가지로 요약된다. 개인사 소문내기, 음주·흡연·회식 강요, 욕설·폭언, 다른 사람 앞에서 모욕감을 주는 언행, 정당한 이유 없이 연차 못쓰게 하기, 지나친 감시 등이다. 남자 직원에게만 신체적으로 힘든 일을 시키거나 여성 직원에게만 커피를 챙기게 하는 것도 직장 내 괴롭힘에 해당한다. 업무 평가나 승진·보상 과정에서 정당한 이유 없이 능력·성과를 인정하지 않거나 부서 이동을 강요하는 행위도 마찬가지다. 이 두 가지는 ‘직장 내 괴롭힘’에 해당하는 전형적인 사례다.

누구나 신고 가능... 한계도 드러나

직장 내 괴롭힘 문제는 사실 어제오늘 일이 아니다. 폭언과 폭행, 성추행 등으로 매년 피해자가 속출하며 문제가 대두됐지만, 결정적인 계기가 된 것은 지난해 10월 한국미래기술 회장의 전직 직원 폭행 사건이 터지면서다. 당시 법안이 국회에 계류 중이라는 사실이 알려지면서 하루빨리 ‘양진호 방지법’을 통과시켜야 한다는 시민단체의 목소리가 높아졌고, 마침내 시행으로 이어졌다. 오는 7월 16일부터 직장 내 괴롭힘 사실을 알게 되면 피해자 본인이 아니라도 누구나 사용자에게 신고할 수 있고 사용자는 바로 조사를 시작해야 한다. 괴롭힘이 사실로 드러날 경우, 피해자가 요청하면 근무 장소를 바꿔주거나 유급휴가를 줘야 한다. 가해자에게는 징계, 혹은 근무지 변경 등의 조치를 해야 한다. 만일 직장 내 괴롭힘을 신고했다는 이유로 신고자에게 불이익이 가해지면 3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금형에 처한다. 추가로 예고 없이 해고할 수 있는 사유에 대한 법 개정도 포함되어, 앞으로는 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 이상 되었다면 예고 없이 해고할 수 없다. 다만 공포일 이전에 근로계약을 체결한 경우라면 개정

전 규정을 적용받는다. 이번 법 시행으로 직장 문화가 더욱 개선될 것이라는 평가가 많지만, 동시에 한계가 뚜렷하다는 부정적인 시선도 적지 않다. ‘직장 내 괴롭힘 금지법’에는 10인 이상 사업장 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방과 대응 조치에 관한 내용을 필수적으로 기재하도록 명시되어 있다. 그러나 어디까지나 괴롭힘을 직장 내에서 자율적으로 예방하는 데 목표를 둔다. 따라서 정부가 가해자를 직접 처벌하는 규정이 없다. 새로운 기준점이 될 매뉴얼 또한 직장 내 괴롭힘과 관련한 실제적이고 구체적인 예시나 설명이 포함되어 있지 않은 것도 문제점으로 제기된다. 예를 들어 ‘신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’에 대한 판단 기준이 모호한 탓에 해석 방법에 따라 정반대의 판정이 나올 소지가 있다. 그뿐만 아니라 괴롭힘 신고를 사용자(회사)에게 직접, 그것도 실명으로 해야 하는 한계까지 있다. 노동부가 마련한 ‘직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼’에 따르면 지위·직급뿐만 아니라 나이, 학벌, 성별, 출신, 근속연수 등 관계의 우위를 이용한 상황이어야 직장 내 괴롭힘으로 인정된다. 또 노동조합이나 직장협의회 등 노동자 조직 소속, 정규직 등의 조건도 포함된다. 사회 통념에 비취 업무상 필요성이 인정되지 않는 경우, 혹은 업무상 필요성이 있더라도 과도한 경우에 해당되어야 괴롭힘으로 인정받는다. 이런 복잡한 조건 탓에 추가적인 대응방안을 만들어야 한다는 우려가 제기되는 가운데, 노동부는 직장 내 괴롭힘이 취업규칙에 우선 반영되면 개별 사업장 사정에 부합하는 체계가 단계적으로 구축될 것으로 보고 직장 내 괴롭힘을 뿌리 뽑기 위한 추가 정책을 계속 추진하겠다는 방침이다. 주 52시간 근무제 시행의 영향으로 변화와 개선을 거듭해온 기업문화는 이번 직장 내 괴롭힘 금지법 시행으로 다시 한번 큰 변화를 맞이하게 됐다. 이미 지난해 간호사들의 ‘태움’, 대한항공의 ‘땡콩 갑질’ 등 커다란 사회 문제로 불거졌던 ‘직장 괴롭힘’이라는 개념을 처음 법망 안으로 들여온 이번 대책이, 가시적인 실효성을 거둘 수 있을지 주목된다.

무인경제와 노동의 미래

‘무인경제’는 제조, 서비스 등 경제 활동 전반에 걸쳐 기술이 인간의 노동력을 대체한다는 개념으로, 기술의 발전과 경제적 효율 사이에서 급격히 확산되었다. 스마트 공장, 자율주행, 사물인터넷, 로봇 등 각종 산업 기술의 발달로 인해 기계의 생산성이 인간의 노동 생산성과 인건비 상승 부담을 앞지르게 되었고, 그 결과 인간은 노동의 현장에서 점점 자신의 자리를 잃어가고 있다.



새로운 기술은 직업을 사라지게 한다

4차 산업혁명이 노동환경을 바꾸고 있다. 인공지능, 로봇, 사물인터넷, 무인운송수단 등 IT 기반의 신기술이 인간의 노동을 대체하고 있는 것이다. 역사적으로 살펴보면 새롭게 등장한 기계와 과학기술은 인류문명을 발전시킨 동시에 많은 직업을 사라지게 했다.

19세기 초 영국에서 일어난 러다이트 운동(Luddite Movement)은 신기술과 인간의 충돌을 보여주는 대표적인 사례다. 당시 증기기관을 활용한 방직기 덕분에 영국의 면직물 생산은 폭발적으로 늘어났고, 경쟁력을 잃은 숙련 수공업자들은 실업자가 되거나 공장의 노동자가 되었다. 이런 상황에서 경기 불황까지 덮치자 노동자들은 “기계가 일자리를 빼앗았다”며 공장을 습격하고 기계를 파괴하기 시작했다. 러다이트 운동은 열악한 근로조건으로 노동자의 불만이 높아진 가운데 기계로 인한 사회·경제적 변화를 제대로 이해하지 못한 결과였다. 이후로도 전기로 대표되는 2차 산업혁명, 컴퓨터 기반의 3차 산업혁명을 거치면서 기존의 많은 직업들이 사라지고 새로운 직업들이 만들어졌다. 최근 4차 산업혁명 시대의 쟁점은 현장에서 인간이 아예 ‘배제’된다는 점이다. IT가 결합되면서 기계는 보다 완벽해졌고, 인공지능까지 더해지면서 이제 인간 고유의 영역까지 침범하고 있다. 여기에 최근에는 최저임금 이슈까지 더해지면서 이른바 ‘무인경제’ 시대를 가속화시키고 있다.

기계에서 주문하고 결제한다

무인경제는 이미 우리 생활 곳곳에서 확산할 수 있다. 외식업에서는 무인 계산대가 더 이상 낯선 모습이 아니다. 패스트푸드 기업인 롯데리아와 맥도날드는 전국 점포의 약 60%에 무인 계산대를 설치했다. 한 대당 약 1.5명의 인건비가 절감된다고 한다. 최근에는 대기업뿐만 아니라 소규모 자영업자들도 인건비 절감을 위해 무인 계산대를 적극 도입하고 있다.

각종 배달 앱의 활성화로 전화주문 역시 점점 사라지고 있다. 도미노피자는 총 주문건수의 90%가 홈페이지나 스마트폰 앱을 통해 자동으로 접수된다. 이러한 자동화는 콜센터 직원들의 인력감소로 이어질 것이다. 유통업도 예외는 아니다. 대형할인마트에서는 계산원을 대신하여 무인 계산대 도입에 적극 나서고 있다. 편의점 세븐일레븐은 2017년 국내 최초로 무인편의점을 오픈했다. 출입통제와 결제가 모두 손바닥 정맥 인증 방식으로 진행된다. 물론 아예 직원이 사라지는 것은 아니다. 물건을 입고시키고 매장을 정리하는 업무가 여전히 필요하기 때문이다. 단순계산 업무가 사라지는 만큼 개별 현장의 노동환경은 다소 개선되었지만 전체 인력 감소는 피할 수 없을 것이다.





다고 전망한다. 선박에 승무원이 사라지면 그만큼 화물 적재량이 늘어나고 공간효율성도 높아진다. 하지만 이런 이익이 소비자의 이익으로 이어질지는 여전히 미지수다. 자동차의 경우에는 최근 자율주행이 화두다. 이미 부분적인 자율주행 기술이 적용되었고, 관련 인프라와 제도가 정비되면 향후 완전 자율주행 자동차가 등장할 것이다. 자율주행 기술이 상용화되면 택시기사, 버스운전자 등 운송업에 종사하는 사람들이 가장 큰 타격을 받을 것이다. 아울러 최근 급격히 발전하는 드론 기술은 물류 분야는 물론 항공업계의 지형도까지 바꿔놓을 것으로 예상된다.

생산을 넘어 공장 관리까지 자동화하다

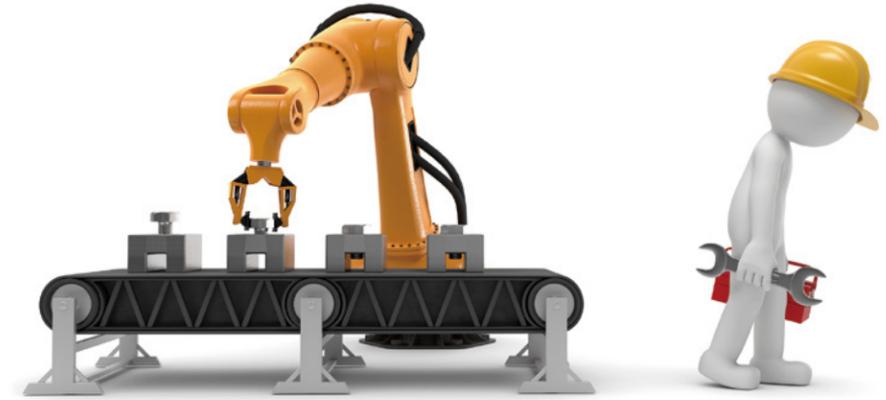
생산·제조 분야의 무인화는 이미 상당한 수준에 올라 있다. 생산 공정 자동화율이 70~100%에 달하는 스마트 공장을 쉽게 찾아볼 수 있다. 폭스콘은 중국 청두와 충칭에 있는 올인원 PC공장 등 10곳을 이미 완전 자동화하는 데 성공했다. 2020년까지 중국 공장의 30%를 자동화한다는 것이 폭스콘의 계획이다. 국내의 경우 삼성전자 광주공장 자동화율이 70%에 이른다. 특히 광주공장의 금형센터는 최첨단 금형장비를 갖추고 전 공정을 100% 자동화하여 24시간 무인으로 가동되는 곳이다. 사람이 하는 일은 제품 검사, 완성품 조립 등 일부 작업에 불과하다. 한국항공우주산업(KAI)의 경남 사천 공장 역시 항공기 부품 생산 자동화 비율이 87%에 달한다. 사실 생산·제조 현장의 무인화 이슈는 단순히 물건을 만드는 자동화의 차원을 이미 넘어 섰다.

스마트 팩토리는 인공지능과 사물인터넷을 활용하여 공장 관리의 영역까지 무인화를 추구한다. 각종 센서로 빅데이터를 수집해 부품의 품질이나 수요 및 납기 예측 등 정성 분석까지 기계가 맡게 되는 것이다. 이렇게 되면 공장의 노동자들뿐만 아니라 공장 전체를 컨트롤 하는 관리자들도 인력 감축을 겪게 될 수 있다. 육체노동에서 정신노동에 이르기까지 그야말로 모든 영역에 걸쳐 인간의 자리가 사라지는 셈이다.

사람 없이 자동으로 움직이는 교통수단

교통·운송 분야에서도 '무인운행'이 활발하게 진행되고 있다. 특히 철도교통은 정해진 선로 위를 달리는 특성상 무인운행이 가장 먼저 상용화되었다. 2016년 말 기준으로 전 세계 무인운전 도시철도는 37개 도시, 55개 노선에 달한다. 국내에서는 신분당선과 용인경전철, 인천공항 자기부상열차 등이 무인으로 운행 중이다. 무인으로 운행하는 신분당선의 경우 사고율과 지연율이 국내 철도 중에서 가장 낮다고 한다. 기술적으로는 거의 완성단계에 있는 셈이다. 하지만 일자리 문제와 시민들의 불안감 등이 숙제로 남아 있다. 실제로 신분당선의 경우, 기관사 자격증이 있는 안전요원 1명이 탑승하여 만약의 상황에 대비하고 있다. 하지만 이 최소한의 안전요원조차 언젠가는 사라질 것이 분명하다.

한편 해운업계에서는 2030년 정도에 무인운항이 가능하



저소득층 노동자에게 더 위험하다

이처럼 무인 매장, 자동 운행, 스마트 팩토리에 이르기까지 사람이 배제된 자동화 기술은 인간의 삶 전체에 영향을 미치고 있다. 세계경제포럼(WEF)은 기술의 발전으로 2020년까지 세계 전체 일자리 가운데 510만 개가 감소할 것으로 전망했다. 한국고용정보원의 '기술변화에 따른 일자리 영향 연구' 보고서에 따르면, 기술 대체 효과로 인해 2025년 우리나라에서 1,800만 명, 약 70%의 노동자가 일자리에 위협을 받을 것이라고 한다. 연구진은 글쓰기, 말하기, 정교한 동작 등 일에 필요한 기능을 44개로 세분화한 뒤, 기능별로 로봇이 인간을 어느 수준으로 따라잡는지 국내 전문가 21명에게 물었다. 그리고 직업별로 요구되는 44개 기능의 수준과 응답을 서로 비교하여 직업별 위험 수준을 도출해냈다. 그 결과 위험도가 가장 높은 직종은 '단순노무 종사자'로 90%가 위협에 직면하는 것으로 나타났다. 다음은 농림어업 숙련 종사자로 86%가 해당되었다. 그밖에 식당 종업원이나 미용사 같은 '서비스 종사자', 건설 기술자 등이 속한 '기능원 및 관련 기능 종사자' 또한 70%가 넘는 고위험군에 속했다.

반면 국회의원, 최고경영자 등의 '관리직(49%)', 교수·의사 등이 속한 '전문가 및 관련 종사자(56%)' 등은 비교적 안전한 편에 속했다. 이러한 결과는 기술 변화로 인한 노동 시장의 변화가 고소득층보다는 중하위 서민층에게 일차적으로 충격을 줄 수 있다는 의미이기도 하다. 직업이 사라진다면 살아남을 다른 일자리로 재교육을 받고 옮기는 것이 개인이 취할 수 있는 전략이다. 하

지만 저소득층일수록 새로운 기술을 습득한 시간이 나 비용은 늘 부족하다. 배움에도 여유가 필요한 까닭이다.

변화의 속도 조절이 필요하다

우리는 자본주의 사회에서 소비자인 동시에 생산자로서 살아가야 한다. 자동화 덕분에 소비자로서는 보다 저렴한 가격에 제품과 서비스를 누릴 수 있겠지만 생산자로서는 실업이라는 최악의 상황에 직면할 수 있다. 그렇다고 기술의 발전을 무조건 외면하고 거부하는 것은 근본적인 해결책이 아니다. 과거에도 그랬듯이 신기술은 기존의 직업을 사라지게 하는 동시에 새로운 직업을 탄생시킨다. 새로운 기회의 창이 열릴 수도 있다. 세상이 변화하는 흐름에서 혼자 역주행하는 것은 자칫 더 큰 위험에 휩쓸릴 수 있다.

문제는 변화의 방향이 아니라 속도다. 인간을 대체하는 기술의 속도가 너무 빠르면 사회 구성원들이 이를 감당할 수 없기 때문이다. 특히 4차 산업시대의 기술은 이전 기술에 비해 그 변화의 폭이 크고 속도가 빠르다. 21세기 들어 이전 세기 없었던 새로운 산업 분야에서 일하는 미국의 노동자는 고작 0.5%에 불과하다고 한다. 변화가 크고 빠른 만큼 새로운 분야로 진입할 수 있는 사람들도 적은 셈이다. 따라서 노동자들이 새로운 변화에 대응하고 준비할 시간을 가질 수 있도록 정부에서 정책적으로 속도 조절을 할 필요가 있다. 노동은 단순히 돈을 벌고 생존하는 것을 넘어 인간이 행복을 실현하는 가장 보편적인 방법이기에 때문이다.

9to6 나인투식스 좋은 엄마 아빠를 만들어주는 계기가 되었습니다

네트워크연구기술지원단 단말기술지원담당
융합단말기술지원팀 한영아 조합원

주 52시간 근무제 정착을 위한 '9to6 캠페인'을 전개한 지 어느덧 1년이 지났다. 그간 조합원들의 일상은 업무적으로도, 개인적으로도 긍정적인 변화를 가져왔다는 평가다. 한영아 조합원 역시 주 52시간 근무제 시행 이후 평일의 아침과 저녁 풍경이 사뭇 달라졌다는 것을 느꼈다고 한다. 9to6 캠페인 전개 그 이후의 달라진 일상 이야기를 들어본다.



한조합원의 부서는 업무 특성 상 검증 업무를 저녁에 하는 때가 잦아 퇴근이 늦어질 때가 많았는데, 9to6 캠페인이 본격적으로 시작되면서부터 업무 방식과 분위기가 180° 달라졌다고 말했다.

“저희 팀은 정말 모든 것이 확! 달라졌습니다. 예전보다 팀 내에서 긍정적 분위기가 샘솟아서 정말 만족하고 있어요. 팀원 모두 근무 문화가 달라져야 한다는 인식에 많이 공감했고, 업무를 대하는 시선을 함께 맞춰나가고 있죠. 서로에게 ‘혼자가 아니라 같이 해야 업무 효율이 높아진다’라는 말을 자주 해줬던 게 큰 도움이 됐어요. 초창기에는 지부장님도 빨리 끝내고 퇴근하라고 재촉하셨죠. 그게 좋아요. 그런 의미에서 중간 관리자의 조율이 무척 중요하다고 생각돼요.”

‘과연 될까?’ NO! ‘해보니 되더라’

물론 9to6 근무 문화가 처음부터 원활하게 정착되었던 것은 아니다. 정부 차원의 정책 기조와 회사에서 시행하는 일이라 일단 따르기 시작했지만, 이렇게 효과적으로 자리를 잡기까지 나름대로 힘든 시간을 보냈다고 팀원들은 토로한다. 게다가 최신 기술이 탑재된 단말은 늦은 오후가 되어서야 검증을 시작할 수 있는 만큼 이른 퇴근이 습관화되기까지는 적지 않은 노력이 필요했다.

무엇보다 80년대 이후 늦게까지 열심히 일하는 분위기가 지배적이었던 시절을 지나온 팀원이라면 더욱 적응이 낯설었던 게 사실이다. 그러나 시작 당시 ‘과연 될까?’라는 생각들이 이제는 ‘해보니 되더라’고 바뀌었다. 한영아 조합원은 “9to6 시행 이후 융합단말기술지원팀에서 가장 먼저 사라진 것은 ‘파워포인트’”라고 말했다. 퇴근을 미뤄가면서 회의와 발표를 위해 파워포인트를 만드는 시간을 줄여 중요한 일에 더 많은 시간을 투자하도록 만든 것이다. 또한 해당 시간에 업무적으로 반드시 해야 할 것과 하지 않아도 될 것을 분리해 항목을 정형화했다. 이렇게 조금씩 불필요한 업무들을 줄여나가기 시작하자 퇴근 시간을 정확하게 지키는 일이 자연스럽게 이뤄졌다고 한다.

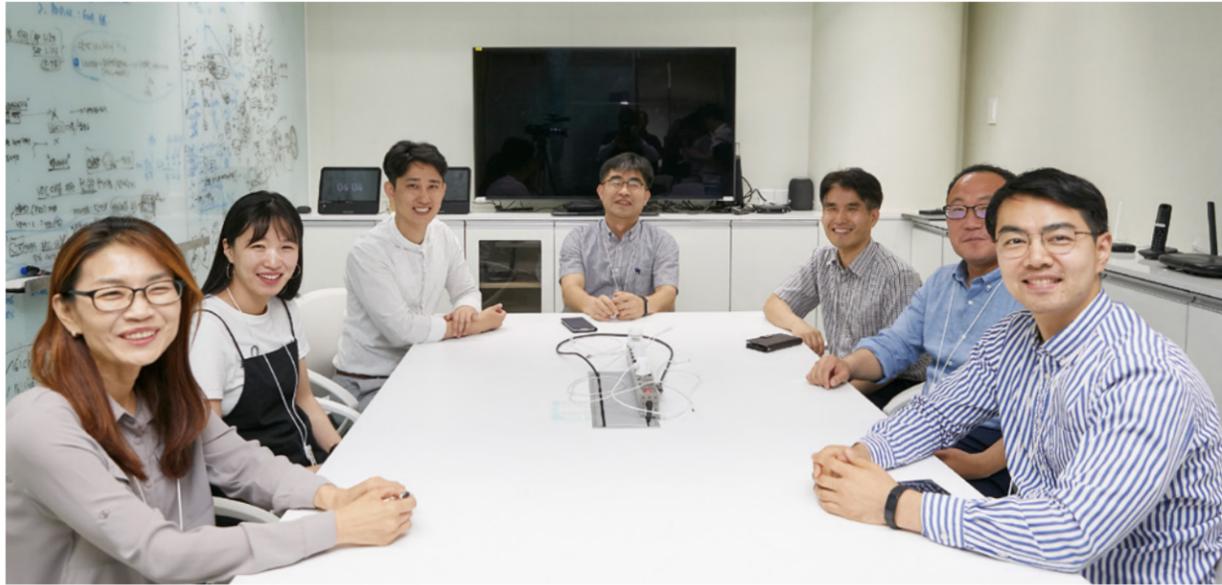
현재 한조합원의 팀은 9시부터 6시까지는 집중해서 각자의 일에 대해 책임지고 알아서 처리한다. 만일 한 사

9to6 정착, 팀 만족도는 99점

한영아 조합원은 지난해 7월부터 주 52시간 근무제가 본격 시행되면서 회사에서 느끼는 가장 큰 변화로 집중력 있고 밀도 높은 업무 분위기를 꼽는다.

“예전에는 정시에 출근해도, 점심시간 이후에야 업무에 본격적으로 집중하는 경우가 많았어요. 해야 할 일이 많을 때 늦게까지 일을 하던 습관이 계속 이어졌다고 해야 할까요? 느지막이 으레 그렇게 해온 거죠. 하지만 지금은 오전 9시면 정확하게 일을 시작하고, 자연스럽게 집중하게 되면서 늘 6시에 일과를 마칠 수 있게 되었습니다.”

한영아 조합원은 1995년에 입사해 2011년부터 융합단말기술지원팀에서 근무하고 있다. 융합단말기술지원팀은 특정 기능과 기술이 포함된 단말이 필요하다는 니즈가 생기면 제조사를 통해 개발한 후 요구사항이 제대로 만들어졌는지 점검하는 일을 맡고 있다. 사용 목적에 대한 적합성, 사용할 때 개선해야 할 점 등 실제 사용자 관점에서 검증하는 지원부서이기도 하다. 한영아 조합원은 이곳에서 홈인터넷전화와 기가지니 단말의 기술 업무를 맡고 있다.



람이 업무가 밀려 퇴근이 늦어질 것 같으면 가능한 만큼 시간을 늘린다거나 팀원들에게 일을 분담시켜 해결한다. 그 결과, 올해 초 5G 서비스 출시로 회사가 한창 바빴던 때에도 융합단말기술지원팀은 어려움 없이 원활하게 업무를 수행할 수 있었다.

유연근로제로 되찾은 소소한 행복

올해로 결혼 20주년이라는 한영아 조합원은 대학생과 초등학생을 둔 두 아이의 엄마다. 20여년 근무해 오는 동안 육아휴직은커녕 아이를 키우는 일도 친정 부모님의 도움 없이는 불가능했다. 그런데 요즘은 시간을 유연하게 쓰면서 둘째를 직접 돌볼 수 있으니 일할 맛이 난다고 한다.

“8살 터울의 아들 둘이예요. 육아휴직 같은 제도가 없던 때에는 참 어려웠지만 지금은 5학년인 둘째 봐줄 시간이 많아졌어요. 아침에는 아이가 등교하는 걸 보고 출근하고 있어 안심도 되고요. 예전에는 출근할 때 아이들이 늘 자고 있었어요. 어떤 때는 학교 갈 시간이 지난 뒤에야 연락이 닿아 마음 졸인 적도 있었죠. 걱정이 되어 홈캠을 하나 설치해 살피기도 할 정도였으니까요. 요새는 아이들 깨우고 일일이 챙겨놓고 출근할 수 있답니다. 아침 시간에 여유가 생긴 거죠.”

업무를 일찍 끝내면 그만큼 귀가 시간도 빨라져 육체적인 피곤함도 줄었다. 늦은 퇴근이 일반화되어 있을 때는 그 분위기에 맞춰야 했지만 이제는 6시에 맞춰 모두 신속하게 일을 하니 일찍 퇴근하는 일도 부담스럽지 않다.

“모두 같이 분위기를 맞춰가야 한다며 서로를 독려하는 게 참 많은 도움이 됐어요. 전에는 퇴근하면서 눈치도 많이 봤는데 이제는 그럴 필요가 없어졌습니다. 집에 오면 가족들 저녁을 챙겨줄 수 있고, 아이 친구 엄마들도 ‘예전에는 얼굴 보기 그렇게 힘들었는데 요즘 들어 아이들과 산책하는 모습이 참 좋다’고들 말해요. 회사를 다니면서 이런 시간이 오리라고는 생각도 못 했어요. 좋은 아빠 엄마를 만들어주는 계기가 된 것 같습니다.”

한영아 조합원 외에도 유연근로제를 쓰게 되면서 육아도우미나 부모님 도움 없이 아이를 등·하원시킬 수 있어 주위의 부러움을 사는 이가 있는가 하면, 헬스장에서 건강을 챙기거나 아내와 함께 장을 보고 커피도 마시면서 소소한 일상의 즐거움을 만들어가는 팀원이 있었다. 9to6 캠페인을 시작하기 전에는 볼 수 없었던, 확연히 달라진 풍광들이다. 심지어는 9to6가 좀 더 빨리 시행되었어야 한다는 아쉬움을 토로하는 이도 있을 정도다.

인식전환 & 제도적 보강 뒷받침돼야

9to6가 완전히 정착되었다고 해도 팀에 연장근무가 100% 없어진 것은 아니다. 갑작스럽게 시급히 처리해야 할 일들은 언제든 발생하기 때문이다. 한영아 조합원 또한 팀원 모두 9to6를 원칙으로 하되, 필요한 경우에는 연장근무를 신청한다고 말했다. 그러나 가장 중요한 것은 ‘퇴근 시간을 꼭 지켜내고자 하는 인식전환’이라고 강조했다. 같은 기관이라 해도 사실 부서별로 분위기가 많이 다르기 때문에, 체계가 상당히 갖춰진 현재 상황에서는 인식의 전환이 우선되어야 한다는 것이다.

“저는 이렇게 해도 되나 싶을 정도로 정말 만족스럽습니다. 시스템화되었을 정도로 정착이 돼서 시간의 압박도 적고 불편함도 없어요. 다만 업무시간에는 매우 밀도 있게 일해야 합니다. 그런데 모든 부서에서 유연근로제를 잘 활용하는 건 아닌 듯합니다. ‘안 쓰니까 못 쓴다’고 하듯 부서별로 차이가 크게 나는 게 사실이에요. 저희 팀은 지금까지 잘 되고 있지만 업무 환경으로 볼 때 활용하기 어려운 팀도 있겠죠.”



이런 이유로 한영아 조합원은 조합원들의 마음을 바꾸거나 감과 동시에 9to6 근무문화와 유연근무제의 장점에 대한 체감온도를 높일 수 있게끔, 노동조합이 앞으로 더욱 홍보에 힘써달라는 바람을 전했다.

“9to6 캠페인에 동참하시는 분 중에서는 찝찝하게 일거리를 남기고 퇴근하는 기분이 들 때도 있을 것입니다. 이를 해소할 제도적 보강이 필요하다는 생각이 듭니다. 제가 혜택을 누리고 있는 만큼 하루빨리 다른 부서도 저희 팀처럼 분위기가 많이 전환돼서 업무에 상관없이 보편화되었으면 좋겠어요. 노동조합에 감사드리고 조합원들이 믿고 따를 수 있도록 앞으로도 9to6 캠페인 홍보에 보다 힘써 노력해 주시기를 바랍니다!”



5G가 세상을 바꾼다

5G가 시대가 열리면서 초고속, 고신뢰, 유연성, 보안성 등 5G의 기술적 장점은 이미 널리 알려진 상태다. 하지만 사람들이 진정으로 궁금해하는 부분은 기술적 스펙이 아니라 그 기술이 우리의 삶과 비즈니스 측면에서 어떤 의미를 갖느냐는 것이다. KT경제경영연구소가 출간한 5G 가이드북 『세상 모든 새로움의 시작, 5G 당신의 산업을 바꿉니다』에 소개된 각 분야별 사례를 통해 새로운 미래를 상상해 보자.

자동차, 즐거운 공간이 되다: Connected Car

5G는 자동차, 도로, 신호등, 보행자 등이 모두 연결되는 세상을 만든다. 가장 큰 변화는 안전이다. 대용량의 정보를 초저지연·초고속으로 제공함으로써 사각지대 정보, 돌발 상황 등을 사전에 감지해 사고율을 낮출 수 있다. 자율주행이 고도화되면 차량 내에서 운전 집중할 필요 없이 영상이나 게임 등을 즐길 수 있다. 자동차가 다양한 엔터테인먼트를 즐길 수 있는 또 다른 공간이 되는 셈이다. 또한 서틀버스나 발레파킹(대리주차) 등도 자동화되어 미래에는 자동차를 소유하지 않고 필요할 때 이용하는 세상이 도래할 것이다.

주요 사례 자율주행 서틀버스, 자율주행 발레파킹, 첨단 운전자 지원 시스템, 실시간 고품질 엔터테인먼트 등

생산현장을 보다 스마트하게: Smart Factory

스마트 팩토리에서는 공장의 모든 정보를 지속적으로 수집·분석한다. 5G를 적용하면 360° CCTV, 지능형 영상 분석 등으로 안전한 실시간 모니터링 환경을 구축할 수 있으며, 빅데이터 분석을 활용해 설비 유지는 물론 품질 관리에 이르기까지 효율적인 관리 시스템을 확보할 수 있다. 최근 스마트 팩토리를 도입한 기업들은 생산성이 크게 향상되었을 뿐만 아니라 산업재해도 월등히 감소한 것으로 나타났다. 5G는 이러한 스마트 팩토리 확산의 기폭제가 될 것이 분명하다.

주요 사례 지능형 영상 관제, 기기 설비 예지 보전, 생산 품질 관리, 협동로봇, 원격제어와 자동화, 전문가 원격 지원 등

현실과 가상의 경계를 허물다: Immersive Media

VR·AR·MR과 같은 미디어 기술이 확산됨에 따라 콘텐츠를 즐기고 상호 소통하는 방법에 많은 변화가 나타날 것이다. 특히 현실과 가상환경을 융합하는 MR(혼합현실)기술은 특별한 디바이스가 없어도 사람의 움직임에 대한 피드백을 융합공간에 반영하여 현실과 가상의 경계를 뛰어넘는 실감형 경험을 제공한다. 이러한 콘텐츠를 제대로 즐기려면 초고용량 콘텐츠를 지연 없이 원활하게 전송하는 것이 중요한데, 5G가 핵심적인 역할을 수행할 것이다.

주요 사례 개인형 실감 미디어, 아바타 커뮤니케이션, 라이브 중계, VR 테마파크, MR 체험형 스포츠 등



시공간을 뛰어넘는 여행과 체험: Tourism

5G가 도입된 AI호텔에서는 자동으로 온도, 조명, 습도가 조절되고 로봇이 고객 서비스를 하는 지능화·자동화 서비스가 가능해진다. 더불어 초고화질의 3D 영상을 이질감 없이 전송할 수 있는 5G 통신망에서는 시공간의 한계를 뛰어넘어 원하는 시점과 장면의 스포츠 관람, 관광지 여행이 현실화된다.

주요 사례 지능형 객실 서비스, 스마트 관광, 실감형 스포츠 경기장, 스마트 골프 등



물류 혁명의 완성: Logistics & Retail

5G를 통한 물류·유통 서비스는 사업자에게는 효율성을, 고객에게는 편리함을 가져다준다. 연결성이 향상됨에 따라 더욱 세분화된 물류관리체계 구축이 가능해지기 때문이다. 초저지연·고신뢰 통신망은 물류로봇의 활용성을 증가시키고 자율군집주행·드론배송을 현실화시킬 수 있다. 또한 소비자들은 무인화된 스마트 매장에서 번거로운 계산 과정 없이 물건을 구입할 수 있고, 가정에서 VR로 주문하고 배송 받는 것이 일상화될 것이다.

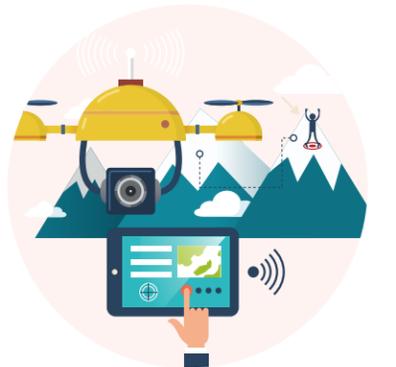
주요 사례 화물차 자율 군집 주행, 물류 관리 체계 고도화, 드론 운송 시스템, 스마트 매장, VR·AR 쇼핑 등



골든타임을 확보하다: Disaster Management

재난·재해 상황에서 가장 중요한 것은 신속한 상황 파악과 정보 공유에 따른 골든타임 확보다. 5G는 재난 통신망의 안정성과 보안성을 증가시켜 육해공의 입체적인 재난 대응을 실현하며, 신속한 상황 전파로 골든타임을 확보할 수 있다. 위치정확성을 기반으로 조난자 위치를 빠르게 파악해 구조 시간을 최소화하고, 소방관 웨어러블 기기 촬영 영상과 센서 등으로 데이터를 실시간으로 지연 없이 전달해 빠르고 안전한 구조 작업을 돕는다.

주요 사례 조난자 위치 파악, 실시간 대피 경로 제공, 구조대원의 웨어러블 기기 활용, 로봇을 통한 구조 활동, 원격 응급 진료 등



보다 안전한 세상을 만든다: Public Safety

안전한 생활환경을 구축하려면 위험을 조기 감지하고 즉각적으로 대응해야 한다. 5G 통신망과 연결된 드론, IoT 센서 등은 해양·녹지·터널 등 기존에 사람이 확인하기 어려웠던 장소에서도 정확하고 빠른 상황 파악이 가능하다. 또한 360° 고화질 보안영상은 이동 중에도 실시간으로 주변 상황을 추적·감시하여 시민들의 안전을 확보하며, 스포츠에서는 V2X 기반의 교통관제를 지원함으로써 아이들의 사고율을 낮출 수 있다.

주요 사례 실시간 시설물 관제, 해양·하천 실시간 관제, 공원·녹지 안전 관리, 스포츠 안전 관리, 360° 영상 보안



간접고용이 노동생산성을 낮춘다

한때 제조업 분야에 집중됐던 간접고용은 민간 서비스업은 물론 각종 공공 서비스업까지 무차별적으로 확산되었다. 기업에서는 간접고용이 생산비용을 절감시킬 뿐만 아니라 생산 효율성까지 높여줄 것이라 믿는다. 하지만 과도한 간접고용은 노동자의 사기를 저하시키고 조직 내 갈등을 심화시켜 결과적으로 노동생산성을 떨어뜨릴 수 있다.

사람은 쓰되 책임지지 않는다

개인이든 기업이든 일손이 필요하면 자신이 직접 임금을 주고 고용하는 것이 원칙이다. 당사자들 간에 계약이 이뤄져야 법적 테두리 안에서 합리적으로 고용관계를 풀어갈 수 있기 때문이다. 과거에는 이러한 직접고용이 당연한 것이었다. 하지만 언제부터인가 모든 노동현장에 간접고용 노동자들이 넘쳐나게 되었다. 간접고용이란 기업이 근로자를 직접 고용하지 않고 인력 공급업체 등을 통해 공급받아 일을 맡기는 것을 의미한다. 파견·용역·위탁·도급·사내 하청 등 명칭과 형태는 다양하지만 그 본질은 '사람은 쓰되 책임지지 않는다'는 것이다. 고용관계가 불평등하기 때문에 간접고용 노동자들은 늘 저임금과 고용 불안에 시달린다. 하청에 재하청까지 이어지면서 헐값으로 노동력을 제공하는 악순환 구조가 고착화된다. 이러한 간접고용이 빠르게 확산된 이유는 회사가 각종 책임에서 자유롭기 때문이다. 용역업체나 파견업체에서 고용한 인력이기 때문에 해고가 자유롭고, 사고가 발생하더라도 법적 책임에서 벗어날 수 있다. 만약 노동자들이 노동조합을 만들거나 교섭을 요구하면 해당 회사와 계약을 해지하면 그만이다. 효율성의 추구하는 기업의 성장논리가 간접고용의 규모를 키운 셈이다.

간접고용과 노동생산성의 관계

그렇다면 우리나라 기업들의 간접고용 비중은 어느 정도 수준일까? 한국노동연구원이 조사하는 '사업체패널조사' 자료를 토대로 분석한 결과에 따르면, 300인 미만 기업의 간접고용 노동자 비중은 4.3%인데 비해 300인 이상 기업은 10.1%에 달하였다. 이는 기업 규모가 커질수록 전체 노동자 수 대비 간접고용 노동자의 비중이 높아진다는 것을 의미한다. 이처럼 대기업에서 간접고용 비중이 크게 늘면서 학계에서도 간접고용이 기업



의 경영성과에 미치는 효과에 대해 활발한 논의를 전개하였다. 일부 연구자들은 간접고용이 낮은 인건비를 활용하여 노동비용을 절감할 수 있고 경기 및 수요변동과 같은 불확실성에 대처하여 고용을 유연하게 조정할 수 있다고 주장한다. 하지만 반대로 과도한 간접고용은 노동자의 인적 자본 축적을 저해하고 사기저하 및 조직 내 갈등심화와 같은 부정적 외부효과를 야기해 노동생산성을 떨어뜨린다는 연구도 있다. 이러한 주장의 연장선상에서 최근 발표된 한 보고서가 관계자들의 주목을 받고 있다.

간접고용이 노동생산성 하락으로 이어진다

한국은행은 최근 『조사통계월보』 4월호에 실린 '간접고용을 보정한 기업단위 노동생산성 추정' 보고서에서 300인 미만 기업 기준으로 노동생산성 보정 전(간접고용 미포함)과 보정 후(간접고용 포함)를 비교한 결과를 공개했다. 그 결과 300인 미만 중소기업은 보정 후 노동생산성이 3.9~4.4% 가량 줄었고, 300인 이상 대기업은 8.7~11.2% 가량 감소하는 것으로 나타났다. 기업 규모가 커질수록 보정 후 노동생산성이 더 하락한 것이다. 다시 말해 파견이나 용역, 사내하도급 같은 간접고용을 반영하면 기업 노동생산성이 기존에 산정했던 것보다 최대 11%까지 떨어진다는 얘기다. 흔히 노동생산성은 직접고용 노동자만 고려하는데, 이 경우 간접고용 비중이 큰 대기업은 노동생산성 지표가 크게 왜곡될 수 있다. 아울러 이 보고서에 따르면 간접고용이 생산성에 미치는 영향은 기업 기술 수준에 따라 다른 것으로 조사됐다. 예를 들어 고속로동 중심 제조기업은 간접고용 비중이 1%포인트 상승하면 간접고용까지 고려한 노동생산성이 0.9% 하락했다. 주물주조, 도금, 제련 등 고속로동 노동 위주 업종은 간접고용 확대가 노동자의 인적자본 축적을 막아 노동생산성을 떨어뜨릴 수 있기 때문이다. 따라서 기업은 기업이 단순히 효율적이라는 이유로 간접고용을 적용하기보다는 기업에 필요한 기술특성(비숙련·숙련 및 저위·고위기술)을 충분히 고려하여 신중하게 접근할 필요가 있다. 이번 한국은행의 보고서는 간접고용이 노동생산성에 미치는 영향을 규명함으로써 간접고용의 한계와 직접고용의 필요성을 알렸다는 데 그 의미를 찾을 수 있다.

매일노동뉴스 논설위원 박성국

노동개혁 동력 살리는 정부 결단 절실

현상유지로 귀결된 문재인 정부 노동정책 2년... ILO 핵심협약 비준은 국면 전환

문재인 정부는 집권 3년 차에 들어섰다. 노동존중사회를 내걸고 국정과제를 실행한 지 2년이 흘렀다. 세 가지 노동정책은 문재인 정부를 상징하는 것으로 나타난다. 최저임금 인상, 공공부문 비정규직의 정규직 전환, 주 52시간 노동 상한제가 그것이다. 각종 여론조사를 보면 호불호가 나뉘지만 높은 지지를 받은 문재인 정부 '노동정책 3종 세트'다. 그렇다면 노동·시민사회단체, 노동전문가는 어떻게 평가하고 있을까.

초반 기세 유지 못했다

문재인 대통령은 일자리 대통령을 자임하면서 비정규직 감축·처우 개선, 노동존중사회 실현을 약속했다. 대통령 직속 일자리위원회 설치, 공공부문 일자리 81만개 창출, 비정규직 차별금지 특별법 제정, 최저임금 1만원 상향, 한국형 사회적 대화기구 설치, ILO 핵심협약 비준, 단체협약 적용 범위 확대, 공공기관 노동이사제 도입, 위험의 외주화 방지 등을 공약했다. 그러나 지난 2년간 문재인 정부 국정과제 이행에 관한 노동·시민사회단체, 노동전문가들의 평가는 후하지 않다. 문재인 정부가 초반 개혁의 기세를 이어가지 못한 채 노동정책 유지·관리에 힘쓴다고 평가한다.

경제정의실천연합은 문재인 정부의 노동공약 전체 이행사항을 점검했다. 이에 따르면 비정규직 감축·처우 개선 공약 이행률은 전체 노동공약 대비 12.5%였다. 고용형태공시제, 비정규직 차별해소 실행위원회 구성, 공공부문 시중노동임단가 적용 의무화 등은 이행 성과로 꼽는다. 공공부문 비정규직 정규직 전환, 생명·안전 업무 정규직 고용, 최저임금 2020년까지 1만원 인상 등은 부분 이행됐다. 반면 동일가치노동 동일임금, 1년 미만 근속자 퇴직금 보장 등은 실행하지 못한 공약들이다.

노동존중사회 공약 이행률은 12.2%에 불과하다. 노동시간 특례업종 축소, 공공부문 성과연봉제 폐지, 노동인권교육 의무화는 이행 완료된 공약이다. 한국형 사회적 대화기구, 주 52시간 상한제, 장시간 노동사업장 특별감독 등은 부분 완료한 공약이다. 반면 포괄임금제 규제, 청년 일자리 기본권 보장, 국제노동기구(ILO) 핵심

협약 비준, 단체협약 적용 범위 확대 등의 공약은 '진척 사항 없음'으로 분류됐다. 게다가 공공부문 노동이사제, 부당하고 즉시 복직의무 공약은 정부 내에서 반대하거나 실행하지 않아 후퇴한 공약으로 규정됐다.

노동단체는 이러한 평가 기초에 동감한다. 한국노총은 "문 대통령 임기 2년 동안 최저임금 인상, 비정규직 정규직화와 차별철폐에 주력했다"며 "노동기본권 폭넓은 보장, 타임오프제도 개선, 사회안전망 강화, 국민연금 보장성 확대, 사회적 대화 활성화 등에는 미흡했다"고 평가했다. 민주노총 정책연구원은 "국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준은 사회적 대화로 넘겼지만 진척되지 않았으며, 단체협약 효력확장 제도 정비는 아예 국정과제 수립 단계부터 빠졌다"며 "비정규직 노동 및 차별 해소는 초심과 달리 정부 의지가 눈에 띄게 약화된 분야"라고 지적했다.

선부른 모드 전환, 위축된 개혁 동력

모든 정권이 집권 1년 차에 개혁에 집중하면서 주로 정치·경제 관련 정책을 대폭 손질한다. 반면 문재인 정부는 1년 차에 사회·노동정책을 개혁했다. 최저임금 인상, 비정규직의 정규직 전환, 주 52시간 노동 상한제는 소득주도성장과 같은 경제정책의 일환이지만 사회정책이다. 소득재분배와 격차 해소 정책이면서 사회갈등을 해소하는 접근이다. 문재인 정부는 이를 바탕으로 노동존중사회와 같은 노동기본권·노사관계 정책으로 확대하려 했다. 집권 2년 차에 접어들면서 약재를 만났다. 경제지표가 악화되고, 몇천 개 단위로 일자리 창출이 위축되면서 문



재인 정부의 노동정책은 좌표를 잃어버렸다. 노동기본권·노사관계 정책보다는 주로 집권 1년 차 정책의 보완 대책을 추진했다. 정기상여금을 포함한 최저임금 산입 범위 확대, 탄력 노동시간제 확대를 추진했다. 최저임금 인상, 노동시간 단축을 비판한 경영계와 보수 야당이 강하게 요구한 사안이다. 반면 노동계가 강하게 반발하면서 정부·노동 간 개혁 연합의 균열이 일어났다. 이런 가운데 민주노총의 경제사회발전위원회 불참은 사회적 대화를 통한 지속적인 개혁 실현을 어렵게 했다. 사회적 대화기구도 새로 출범한 지 1년여가 지났지만 불안한 운영, 갈등을 재연하는 취약한 구조를 드러냈다. 문재인 정부는 출범 후 2년밖에 지나지 않았지만 개혁 동력 상실을 우려하는 상황을 맞았다.

노동전문가들은 "문재인 정부는 경기가 얼어붙자 노동개혁 모드에서 관리 모드로 급격하게 전환했다"며 "집권 1년 차의 개혁대책을 뒷받침할 수 있는 행정조치를 과감하게 집행하면서 개혁정책을 이어가야 했는데 선부르게 관리 모드로 전환하면서 행보가 꼬이게 된 것"이라고 지적했다.

ILO 기본협약 비준으로 개혁 불씨 살려야

2020년 4월이면 21대 국회의원 총선거가 진행된다. 내년 국회의원 선거는 문재인 정부 중간평가에 해당한다. 문재인 대통령의 지지율이 40%대 후반을 기록하고 있지만, 내년 정국은 한 치 앞을 내다볼 수 없다. 때문에 노동정책의 개혁 동력을 살릴 수 있는 시간은 올해 말 까지도다. 개혁 동력을 살리고 노동존중사회를 실현할 방

안은 무엇일까. 노동전문가들은 문재인 대통령이 약속한 노동공약의 전략적 집중성이 필요하다고 입을 모은다. 집권 2년 동안 최저임금, 노동시간 단축, 비정규직 정규직화 대책에 주력했다면 남은 3년 동안은 노동존중사회 실현을 위한 정책에 집중하는 것이다. 노동기본권·노사관계 제도 개선이 여기에 해당한다. 국면 전환은 국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준에서 이뤄내는 것이다. 결사의 자유(2개)와 강제노동 폐지(2개) 협약 등 4개 기본협약을 비준하는 것이다. 올해 100주년을 맞이한 ILO의 권고, 노동기본권 준수를 요구한 유럽연합과의 분쟁 해결 차원에서 ILO 기본협약 비준은 재론의 여지가 없다. 정부가 ILO 핵심협약을 직접 비준하면 개혁동력을 살리는 효과도 있다.

쟁점은 정부 선 비준 후 국회 입법 또는 국회 선입법 후 정부 비준이다. 그간 논란이 거듭되면서 시간만 허비했다. 문재인 대통령과 정부는 경사노위 논의를 언급했을 뿐 방향을 제시하지 않았다. 경사노위는 절차뿐만 아니라 내용에 대해 뚜렷한 결론을 내리지 못했다. 최근 정부는 ILO 기본협약 정부 비준과 국회 입법 동시추진을 대안으로 제시했다. 정부와 국회 절차 모두를 고려한 것이지만 이것은 해결책이 되지 못한다.

108차 ILO 총회가 스위스 제네바에서 6월10일부터 6월21일까지 열린다. 전문가들은 문재인 정부가 결단을 내릴 시간이라고 입을 모은다. 정부는 더 이상 머뭇거리지 말아야 한다. ILO 기본협약 비준 동의안을 국회에 제출하는 결단을 내리기를 기대한다.



2019년 단체교섭으로 향상된 복지 세부내용 안내



조합원들에게 가장 직접적으로 영향을 끼치는 것은 무엇일까요?

저요, 저요! 그건 아마도 직원의 복지 문제 아닐까요?

네~ 맞습니다. 그래서 우리 KT 노조의 가장 큰 관심도 복지입니다.

균형 있는 복지

이번에 타결된 복지는 2020년 1월 1일부터 바로 시행됩니다.

목적사업을 위한
806억 원 출연!

이제 개선된 제도를 하나씩 알아보까요?

대부 한도가 1억에서 1억 5천만원으로 확대~ 연령대별 선정 기준이 이원화(만 40세 미만/이상) 됐죠.

이렇게 되면 나처럼 젊은 사람도 받을 수 있겠네. 좋아졌네~

문지도 따지지도 않고 사용할 수 있는 **긴급생활자금** 한도가 1인당 최대 5천만 원까지~!!

지원 방법과 조건

구분	복지기금 대부	금융기관 대부 이자 지원
한도	2천만 원	3천만 원
조건	5년 상환 1% 이율	최대 5년간 최대 1.5% 이자 비용 지원
채권	보증보험	금융기관 조건 따름

- 최소 천만 단위 신청, 기관선정위원회가 선정
- 결혼예정자 우선 선정

주택자금도 1인 7천만 원까지 지원한대요.

본인 결혼 주택 구입과 임차·생애최초 주택 구입 직원을 우대해 선정합니다.

혼인신고 전

3개월 이내

대부 신청 → 대부금 수령 → 최종서류 제출

혼인신고 후

3개월 이내 대부신청 가능

혼인관계증명서상 혼인신고일 기준 → 대부 신청 → 대부금 수령 → 최종서류 제출

- 미수혜자·저적금자에 대한 배정을 상향

결혼, 사망, 입원치료비(노부모 요양비 포함), 자녀입학, 입사 전 학자금 대출금 상환 시 **가계안정자금**까지?

● 본인 결혼, 학자금 대출 상환 대부자 선정 시 우대

입사 전 학자금 상환 대부는 한도 없고, 가계안정자금 대부한도(3천만원)에도 포함 안돼.

입사 전 학자금 대출금 상환 대부제도

구분	내용
대상	한국장학재단 학자금 대출금 잔액이 있는 직원
대부액	본인 명의 학자금 대출금 잔액(생활비 대출금 제외)
조건	무이자(보증보험), 상환기간 : 5년/ 7년/ 10년 중 택일

자녀교육보조비가 신설됐어요~. 엄마·아빠 힘내세요~!!

● 연초부터 12/20까지 신청 시 지급

자녀교육보조비 지원 기준

구분	내용
지원 대상	만 5세~15세 자녀를 둔 직원 (지급일 기준 재직자, 자녀 수 제한 없음)
지원 금액	연 60만 원 (중도 입사자는 입사일 기준 일할 계산)

비혼자 직원은 부모님 한 분께 연 1회 **건강검진**을 해준대요.

건강검진 지원

구분 (부모 연령)	만 50세 미만	만 50세 이상
지원 단가	15만 원	30만 원

출산축하금이 두 배나 상향 지급된대. 아이를 낳는 보람이 있네. 또 낳을까?

● 역시 KT!!

출산지원금

구분	현재	개선
첫째	100만 원	200만 원
둘째	100만 원	200만 원
셋째 이상	150만 원	300만 원

직원과 가족이 활용할 수 있는, 글로벌 마인드 함양을 위한 **해외연수 프로그램**을 운영합니다!

● 노사 별도 협의 후 추진

신규 입사자 대상으로 매월 5만 원씩의 **연금저축 지원**~ 대박~ 일할 맛 납니다.

연금저축

● 2017년 4월 입사자부터 신청 시, 2026년 12월까지

와~ 정말 좋아졌는데요? 특히 젊은이들을 위한 혜택이 늘었어요~!!

돌싱 포함 미혼에게도 기혼자와 같은 복지를 위해! KT 파이팅!!

2019년 하계휴양소 운영

운영 기간 : 7월 19일(금)~8월 18일(일) 까지

여름휴가를 책임질 하계휴양소가 올해도 어김없이 조합원들의 선택을 기다린다.

보다 합리적이고 여유로운 휴가를 원한다면, 고민하지 말고 이번 하계휴양소의 목록으로 눈을 돌려보자!

대한민국 방방곡곡, 시원한 여름휴가를 위해!

2019년 선정된 하계휴양소는 지난해보다 3개 시설이 늘어난 총 7개 권역 내 23개소로, 조합원들의 다양한 휴양지 선택 폭을 넓히기 위해 만전을 기했다. 엄정한 심사를 거쳐 선정한 이번 우수 휴양소는 전국 8개 시도 지역에 고루 분포해있다. 세부적으로 보면 수도권 4개소, 충청권 2개소, 전라권 4개소, 강원권 4개소, 경상권 6개소, 제주권 3개소로 객실은 구조에 따라 조금씩 차이가 있지만 대부분 4인 기준이며, 최대 6인까지 사용할 수 있을 정도로 면적이 넓어 많은 인원이 함께 방문해도 쾌적하게 휴양을 즐

길 수 있다. 또한 스파, 바비큐장, 수영장, 관광 곤돌라, 키즈룸, 스크린 골프 등 차별화된 부대시설과 무료 와이파이, 관광지 할인 혜택 등의 편의도 제공된다. 휴양소마다 개성 넘치는 객실은 물론 즐겁고 유익한 편의 시설이 마련되어 있고 산과 바다, 호수와 계곡 등의 자연 경관과 가까워 조합원들의 다양한 취향을 만족시킬 것으로 기대된다. 수도권에서 멀리 이동하는 일이 부담스럽다면 쇼핑과 도시의 나이트라이프를 즐기기에 좋은 도심권 숙소에서 색다른 휴가 분위기를 즐겨도 좋다. 다가오는 여름휴가, 이제 취향과 조건에 맞는 휴양소를 선택해 더위와 쌓인 스트레스까지 기분 좋게 날려보자!

2019년 전국 하계휴양소(7개 권역 내 23개소)

지역	시설명	객실명	면적(평)	객실구조	인원(기준/최대)	취사여부	객실수	운영본부명
인천 송도	쉐라톤그랜드	디럭스	11	원룸+화장실	4인/4인	불가	25	네트워크
강원 정선	하이원 리조트	힐콘도	30	방2+거실+화장실	4인/6인	가능	15	
서울 동대문	동대문노보텔	1베드룸 디럭스	16	방1+거실+화장실 (더블 또는 싱글2)	2인/4인(성인2+소인2)	가능	25	강북
강원 강릉	세인트존스 호텔	슈퍼리어 트윈	8.3	원룸+화장실	3인/4인(성인2+유아2)	불가	12	
서울 영등포	쉐라톤디큐브 호텔	디럭스	12	원룸+화장실	3인/4인(성인2+유아2)	불가	13	강남
강원 강릉	탐스텐 호텔	디럭스패밀리 더블	12	원룸+화장실	2인/4인	불가	12/20	강남/서부
서울 강서	메이필드 호텔	스위트	10	원룸+화장실	3인/4인(성인2+유아2)	불가	15	서부
전남 여수	여수디오션 호텔	패밀리 트윈	7	원룸(싱글3)+화장실	3인/4인(성인2+유아2)	불가	12	전남
전남 나주	중흥골드스파 리조트	콘도형	19	방1+거실+화장실	4인/6인	가능	13	
전북 군산	유로빌리지	콘도형	27	방2+거실+화장실	4인/6인	가능	14	전북
전북 부안	모항해나루가족호텔	콘도형	19	원룸+화장실	4인/6인	가능	7	
충북 제천	청풍 리조트(콘도)	힐콘도	18	방1+거실+화장실	4인/5인	가능	8	충북
충남 보령	메리머드호텔	스탠다드	7	원룸(더블+싱글)+화장실	3인/4인(성인2+소인2)	불가	13	충남
		디럭스	12	원룸+화장실	4인/4인		7	
강원 평창	용평리조트 드래곤밸리 호텔	호텔/패밀리 트윈	12	원룸+화장실	3인/4인(성인2+유아2)	불가	10	강원
	해운대그랜드 호텔	디럭스	11	원룸+화장실	3인/4인(성인2+소인2)	불가	17	
부산 해운대	라마다양코르 호텔	코너스위트	11	원룸+화장실	3인/4인(성인2+소인2)	불가	9	부산
	베이몬드 호텔	디럭스 트윈	11	원룸+화장실	3인/4인(성인2+유아2)	불가	5	
부산 영도	벨류 호텔	커넥팅룸	16	방2+거실+화장실2(싱글4)	4인/4인	불가	10	
경북 포항	라한 호텔포항	스위트	14	방1+거실+화장실	4인/5인	불가	8	대구
경북 문경	문경stx 리조트	디럭스	27	방1+거실+화장실	4인/4인	가능	15	
	오션스위츠 호텔	패밀리	15	방1+거실+화장실	4인/4인	불가	23	
제주시	아모렉스 리조트	스탠다드	10	원룸+화장실	4인/6인(1팀2객실)	가능	12	제주
		본관	24	방1+거실+화장실2	4인/6인		12	
	주광 리조트	콘도형	15	방1+거실+화장실	4인/5인	가능	10	

하계휴양소 운영 기간 : 7.19(금)~8.18(일)

