

판

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

판

VOL. 10
KT노동조합 소식지



함께해서 더 아름다운 세상



질푸르던 녹음이 서서히 바래져가고
짧았던 휴식을 끝내고 각자의 자리로 돌아오는 시간.
이제 선선한 바람이 불어오면
뜨거웠던 여름도 저마다의 의미로 간직되었지요.

UCC 글로벌 봉사단도 이번 무더위, 열정을 보태
그야말로 이열치열의 몇 날을 베트남에서 보냈습니다.

올해로 벌써 여덟 번째인 현지 봉사활동.
다문화가족의 화상 상봉과 무상진료,
그리고 한국의 전통문화체험까지.
특히 라이수완 마을에서 고엽제 장애인 가족을 위한
주택 개보수 공사는 전쟁의 고통과 상처를 되새긴
뜻깊은 시간이었습니다.

사실 봉사라는 이름으로 자립을 돕는다지만
봉사단은 보다 큰 선물을 안고 돌아왔습니다.
인사를 건네던 미소띤 얼굴,
함께 춤추며 나누던 따뜻한 포옹,
아이들의 해맑고 수줍은 웃음까지.
그 소중한 경험들이 마음에 기쁨과 희망으로 남았습니다.

행복은 나눌수록 커진다고 했습니다.
KT노동조합은 앞으로도
글로벌 나눔을 실천할 것입니다.
이념과 계층, 국경을 넘어 노동과 인권이 존중받는
아름다운 세상 만들기에
KT노동조합이 앞장서겠습니다.

Contents

KT노동조합 소식지 vol. 10



04 KTTU NEWS

08 커버스토리

2019 UCC 글로벌 봉사활동

14 Inside 1

'2019년 KT가족 AI과학캠프'

16 Inside 2

여름 휴가 사진展

18 Check-in

2019년 상반기 KT 중등자녀를
위한 글로벌 어학연수

20 현장속으로

KT충남지방본부
네트워크 관제2센터지부

24 KT, KT人

kt wiz 프로야구단
이강철 감독, 유한준 주장

28 Focus

2019년 하반기 노동제도 개편

30 [전문가 칼럼] 노동 이슈通

경제위기 시절로 돌아간
최저임금 인상

32 카툰

직장 내 괴롭힘 금지법
제대로 알아볼까요?

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 8월 28일(격월간) 제작 및 디자인 | KT그룹희망나눔재단 02-3414-2053 인쇄 | (주)삼립인쇄 02-469-7119

KTTU

NEWS

KT TRADE UNION NEWS

VOL. **10**
2019 JULY & AUGUST



2019 회계연도 상반기 노동조합 회계감사

KT노동조합은 8월 26일(월)부터 5일간 규약 제43조에 의거 2019년도 회계연도 상반기 중앙 회계감사를 수감했다.

- 수감기간: 2019년 8월 26일(월) ~ 8월 30일(금)
- 수감장소: 중앙본부 대회의실
- 수감내역: 2019년 상반기 지출증빙 일체
- 회계감사위원(총 6명)
 - 대표위원: 대구지방본부 구미지부 김동영
 - 간사위원: 전북지방본부 정읍지부 이광욱
 - 회감위원
 - 강남지방본부 분당지부 허남일
 - 서부지방본부 서부고객본부지부 이광재
 - 충남지방본부 충남유선운용센터지부 이종훈
 - 제주지방본부 제주지부 강창우

연금저축 중도지원 중단자 재지원 안내

KT노사는 2019년 2분기 정기 중앙노사협의회 의결에 따라 연금저축 중도지원 중단자에 대해 재지원을 추진한다. 지원대상은 연금저축 지원이 중단된 직원 중 원금을 인출하지 않고 상품을 지속 유지하고 있는 직원이며, 연금저축 외 상품으로 변경, 중도인출, 연금수령 등으로 중단된 경우는 제외한다. 2019년 9월부터 최초 가입 당시 지원종료일까지 지원하며, 지원이 중단된 기간에 대해서는 소급되지 않는다. 신청기간은 2019년 8월 26일(월)부터 2019년 9월 6일(금) 18:00까지이며 이메일(ktwelfare@kt.com)을 통해 신청할 수 있다.

※ 제출서류 및 자세한 사항은 kt노동조합 홈페이지 [문서/정책] 자료실 참조

2019년 하반기 리프레시 휴직 시행

KT노동조합과 회사는 장기근속 조합원 대상으로 자기계발과 재충전의 기회를 제공하고 생산성 향상 및 동기부여를 위해 지난 8월 5일(월)부터 8월 14일(수)까지 2019년 하반기 리프레시 휴직을 신청받았다. 근속 10년 이상자는 6개월 휴직, 근속 20년 이상자는 6개월 또는 1년 휴직을 할 수 있으며, 8월 23일(금) 최종 선발자가 확정됐다. 이들은 8월 30일(금)까지 업무 인수인계 후 9월 1일부터 리프레시 휴직을 실시한다.

연금저축 중도지원 중단자 재지원

- ◇ 지원대상
연금저축 지원이 중단된 직원 중 원금을 인출하지 않고 상품을 지속 유지하고 있는 경우
- ◇ 신청기간
2019. 8. 26(월) ~ 2019. 9. 6(금) 까지
- ◇ 신청방법: 이메일(ktwelfare@kt.com)
- ◇ 제출서류: 연금저축 상품을 지속 유지하고 있음을 증명할 수 있는 서류 일체

2019 하반기 리프레시 휴직시행

신청접수: 8.5(월) ~ 8.14(수)
휴직발령: 2019년 9월 1일자

근속 20년 이상: 6개월 또는 1년
근속 10년 이상: 6개월

가족 대상 피부/성형외과 의료행사

임직원 및 자녀의 방학과 추석연휴를 이용한 성형외과 할인 의료행사를 다음과 같이 추진한다.

- 대상: 임직원(계약직 포함) 및 가족
 - 행사기간: 2019년 9월 13일(금) 까지
 - 신청 및 문의: 나비성형외과 (상담문의 ☎ 02-567-5400)
 - 지정병원: 서울시 강남구 학동로 226(논현동) 나비성형외과
- ※ 제출서류 및 자세한 사항은 kt노동조합 홈페이지 [문서/정책] 자료실 참조

2019년 하계 안과/치과 의료지원 실시

노동조합은 임직원의 건강증진을 위해 직원 휴가 및 자녀 방학을 이용한 안과/치과 의료 지원행사를 진행했다. 복지 사업의 일환으로 마련된 이번 의료지원은 지난 7월 1일(월)부터 8월 31일(토)까지 임직원 및 가족을 대상으로 실시되었으며, 유료수술 30~40%할인 혜택을 지원했다.

노동조합, KT노조 동우회 참석

노동조합은 7월 30일(화) 수도권 강북고객본부 생활관에서 열린 KT노동조합 동우회 회의에 참석했다. 노동조합을 대표해 참석한 양정우 사무총장은 “그간 선배님들의 피땀으로 KT노동조합이 변화 속 성장을 거듭한 만큼, 노동조합도 조합원과 퇴직선배들을 위해 더 알찬 활동을 하겠다”고 인사를 전했다. 이어 “조합원이나 퇴직자가 평생가족으로 관리되는 인식전환이 필요한 때”라며, “회사는 현 직원뿐 아니라 퇴직 선배까지 배려하는 시스템을 확대해야 한다”고 강조했다. 끝으로 “대한민국 통신산업의 주도적 역할을 하신 선배님들께서 지금까지와 마찬가지로 앞으로도 노동조합과 회사 발전을 위해 많은 관심을 가져 주실 것”을 부탁했다. 한편 노동조합은 이날 회의가 끝난 뒤 노동조합 선배들께 점심식사를 대접한 뒤 머더위 속 건강에 각별히 유의해 주시길 거듭 강조했다.



정부, ILO 핵심협약 비준 노동관계법 개정안 발표

고용노동부는 7월 30일(화) ILO 핵심협약 비준을 위한 노동조합 및 노동관계 조정법(노동조합법), 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(공무원노조법), 교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(교원노조법) 등 3개 법 개정안의 주요 내용을 공개했다. 노동조합법 개정안은 노동자 단결권 외에 쟁의행위에 관한 내용도 담고 있다. 단체협약 유효기간을 현행 2년에서 3년으로 연장하고 또 현행 교섭창구 단일화 제도의 개별교섭 등의 방식은 사용자 임의에 따른 교섭 상대방 선택으로 노사관계에 불안정을 초래할 수 있다고 보고 사용자가 개별교섭에 동의할 경우 모든 노조에 대한 성실 교섭과 함께 차별금지 의무를 부여했다.

2019 동계 작업복 현장 실사

노동조합과 회사는 9월 중 현장 지급될 작업복과 방한복 심사를 위해 7월 29일(월)부터 8월 3일(토)까지 2019년 동계 작업복 및 방한복 현장 실사를 실시했다. 노사는 이번 실사를 통해 현지 공장의 생산, 검사, 품질관리 능력을 확인하고 제조 및 설비, 품질관리 매뉴얼 등을 꼼꼼히 살폈다. 작업복과 방한복 검수는 동계 작업복 착용시점인 10월 초 이전에 완료를 목표로 진행되며 노사 협의 후 전자 공지를 통해 작업복을 수거한 뒤 5G와펜 부착 후 9월 말 현장에 배송될 계획이다.



삼복 흑서기 조합원 특식 제공

KT노동조합과 회사는 삼복 흑서기에 건강한 여름나기를 위해 노사합동으로 현장 직원을 격려하는 차원에서 지난 7월 22일(월) 중복일에 맞춰 점심식사로 특식을 제공했다.

구분	4대 사육	그 외 기관
대상자	7천 여명	1만 6천여명
지원사항	2,500원 / 식	2,500원 / 인
비고사항	실제 식사인원으로 정산	재직 중 직원으로 계산

2019년 하반기 신입 조합원 특강

KT노동조합은 7월 10일(수) KT그룹 원주아카데미에서 오전 9시부터 2시간 30분 동안 163명의 2019년도 하반기 신입조합원을 대상으로 특강을 실시했다. 이번 신입 조합원 특강은 ▲KT노동조합 역할 ▲노동조합 구성과 조직 소개 ▲KT복지제도 설명 ▲상조지원서비스인 (주)다온플랜 안내 등으로 진행했다. 강사로 나선 중앙상무집행위원들은 KT노동조합의 역사적 흐름과 12개 지방본부와 중앙본부의 역할을 소개하고 일상 조합 활동 등을 설명했다.



최장복 조직실장은 신입 조합원들을 만나 "KT의 일원이 된 여러분을 진심으로 환영한다"며 "KT노동조합은 노동자의 정치적, 사회적, 경제적 지위향상을 추구한다는 책무 외에도 선진문화인 노사상생정진에 입각해 다양한 사회공헌 활동을 펼치며 대기업 노조의 책임을 다하기 위해 노력하고 있다"고 밝혔다. 한편 노동조합의 활동이 한 기업 내의 근로조건 개선뿐 아니라 다양한 정책에도 영향을 미치고 있다는 것을 알게 된 신입 조합원들은 KT의 복지제도 등에 적극적인 관심을 표했다.

7월 16일부터 직장 내 괴롭힘 금지법 시행

2019년 7월 16일부터 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된다. '직장 내 괴롭힘'이란 1. 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 2. 업무상 적정범위를 넘어 3. 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다. 누구든 직장 내 괴롭힘 발생사실에 대해서 신고할 수 있으며, 이때 사용자는 지체없이 조사할 의무가 있다. 또한 사용자는 피해자 의견을 들어 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등의 적절한 조치를 반드시 취해야 한다. 아울러 괴롭힘이 확인되면 사용자는 행위자에 대한 징계 등을 수행해야 하며, 신고나 피해 주장을 이유로 피해 근로자에 대한 해고 등 불이익 처우는 금지된다. 이를 위반하면 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이 부과된다. 특히 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항 등을 정하여 취업규칙에 필수적으로 기재해야 한다.



※ 직장 내 괴롭힘 금지법에 관한 자세한 내용은 소식지 32~33p [카툰] 참조

2019 하반기 초등자녀 화상영어교육 실시

노동조합은 9월부터 KT 임직원의 초등학생 자녀를 위한 화상영어 교육프로그램을 시행한다. 교육대상은 임직원 자녀 중 초등학교 4~6학년이며, 내년 2월까지 6개월간 원어민 화상영어 및 주 1회 Writing 첨삭, 격월간 주니어 토익 Test를 진행한다. 이번 교육프로그램은 지난 7월 1일(월)부터 7월 8일(월)까지 KT복지관(ibene.co.kr/kt)을 통해 신청을 받았으며, 총 210명의 학생이 교육을 받을 예정이다.



KT노사 지역어르신 건강나눔 행사 개최

KT노사는 공동으로 7월 26일(수) 오전 11시 성남시 청솔종합사회복지관에서 '지역어르신 건강나눔 행사'를 개최했다. 이날 행사는 복지법인 희망등대의 주관으로 성남시 청솔종합사회복지관, 분당노인종합복지관, 하남마을복지회관 3개 권역 총 40개소의 경로당 회원 어르신 50여명을 초청해서 진행되었다. 이날 전달식 행사에는 노동조합 최장복 조직실장, 임종택 경영지원실장이 참석했으며, 관내 지역구 김병욱 국회의원이 주요 외빈으로 참석했다. 나눔 행사에서 KT노사가 함께 마련한 후원 물품인 에어프라이어기 50대를 각 경로당 대표회원 어르신께 전달했다. 최장복 조직실장은 인사말을 통해 "KT노사는 사회적 책임을 다하는 기업으로 해마다 지역의 소외계층과 어르신들께 함께 나누는 봉사활동을 해왔으며 지역사회와 함께할 때 더욱 큰 기쁨과 행복을 찾아온다"라며 "앞으로도 기회가 있을 때마다 성심껏 함께 하겠다"고 말했다.



IT연맹, 2019 정기 대의원대회 개최

전국IT사무서비스노동조합연맹(위원장 정윤모)은 7월 26일(수) 오후 2시 한국노총 회관 5층에서 회원조합 대의원 120명과 김주영 한국노총위원장 등 내외 귀빈이 참석한 가운데 2019년 정기대의원대회를 개최했다. 대의원대회 목적사항은 ▲2018년 사업연도 사업보고 ▲2018년 회계연도 결산보고 ▲한국노총 파견 후보자 선출 ▲2019년 사업연도 사업계획 심의 ▲2019년 회계연도 예산안 심의 등이다. 정윤모 IT연맹 위원장은 대회사를 통해 "총연맹과 함께 전임자문제해결, 노조할 권리 찾기, 노동법 개악저지 및 정보통신노동자의 조직화, 연맹 내실화, 한국노총 선거인대회 등 산적인 현안을 해결해 나가겠다"고 강조했다. 본 대회는 상정된 목적사항에 대한 심의결과 원안 가결되었으며, 51명의 한국노총 파견대의원 및 203명의 선거인단, 13명의 중앙위원을 선출했다.



네트워크 관제2센터 개관 행사 실시

KT노동조합 최장복 조직실장은 6월 25일(화) 충남지방본부 산하 네트워크 관제2센터지부 개관식에 참석하여 관제2센터 개관을 축하했다. 이날 조직실장은 축사에서 "개관하기까지 많은 노력을 기울여주신 모든 분들께 깊은 감사를 드린다"며, "KT가 5G 시장을 리드하는 새로운 계기이자 출발이 되기를 기원한다"고 말했다. 한편, 관제2센터는 호남, 대구, 부산 등 충청 이남권의 네트워크 관제를 책임지게 된다.



3분기 시니어 컨설턴트 선발

노동조합은 올해 8월~10월 정년퇴직(예정)자를 대상으로 2019년도 3분기 시니어 컨설턴트를 선발했다. 지난 6월 24(월)부터 7월 2일(화)까지 신청을 받았으며, 고용기간은 1년에 우수성과자로 발탁되면 1년 추가 근무가 가능하다. 한편 시니어 컨설턴트는 정년퇴직 직원의 숙련된 기량을 지속적으로 활용하고, 직무전문성이 높은 정년퇴직 예정자를 재고용하는 제도로서 매년 분기별로 선발하고 있다.





대한민국의 나눔을 전하다

2019 UCC 글로벌 봉사활동



무더위도 막을 수 없는 봉사단의 열정

하노이 노이바이 국제공항을 나서자 더운 열기가 온몸을 휘감는다. 우기에는 습도가 80%에 달해 마치 도시 전체가 사우나를 방불케 한다. 하지만 아무리 무더운 날씨라도 UCC 글로벌 봉사단원들의 열정을 막을 수는 없었다.

기업 간 노사협의체 UCC(Union Corporate Committee)는 지난 7월 13일부터 19일까지 베트남 하노이 등지에서 2019년 UCC 글로벌 봉사활동을 진행했다. UCC는 KT 등 국내 20개 기업 노사가 연대하여 나눔의 실천과 상생의 노사문화 확산에 앞장서고 있는 '세계 최초의 노사공동 나눔협의체'로서, 지난 2012년부터 8년째 베트남을 방문해 봉사활동을 펼치고 있다. 올해 행사에서도 한국-베트남 다문화 가족을 하노이로 초청하여 다양한 나눔 활동을 진행해 현지인들의 큰 호응을 얻었다.

마음을 연결하는 KT

UCC는 먼저 전국 각지에 살고 있는 베트남 결혼이주 여성의 친정 가족들을 하노이로 초대해 특별한 시간을 가졌다. 행사의 메인은 역시 KT에서 준비한 한국-베트남 화상 상봉 행사였다. 한국에 있는 베트남 이주여성과 베트남에 있는 가족들이 또렷한 화면으로 얼굴을 보며 그간 쌓였던 그리움을 풀어냈다. 올해는 최근 발생한 '베트남 며느리 폭행사건'이 현지에도 많이 알려진 탓인지 화상 상봉에서도 "남편이 잘 대해주느냐"는 질문이 쏟아져 안타까움을 더했다.

이날 행사에서는 화상 상봉은 물론 하노이 관광과 무료 건강검진, 한복과 한국 전통음식 체험 등도 무료로 진행되었다. 특히 KT에서는 통신 기술을 활용한 드론 게임, VR 야구 게임 등을 선보여서 어린이 참가자들의 많은 인기를 누렸다. 첫날 행사에서 베트남 결혼이주여성

의 친정어머니 쯔엥티뚜엔 씨는 "UCC 행사가 개최될 때마다 매년 다른 가족들을 초청한다고 들었다"며 "남편은 물론 조카 손주들도 무척 즐거워해서 가능하다면 매년 참석하고 싶다"고 소감을 밝혔다.

라이수완 마을에 지어진 UCC 하우스

UCC 봉사단은 7월 18일 오전 6시부터 베트남 하이퐁 시 소재 라이수완(Rai xuan) 마을로 이동해, 늦은 저녁까지 봉사활동을 이어갔다. 라이수완 마을은 한국에 온 베트남 이주여성의 비중이 높은 곳으로, 경제적으로 어려운 가정이 많다. 봉사단은 이곳에서도 무상진료를 비롯해 지역 어르신들을 위한 이·미용 서비스, 장애인 가족을 위한 주택 개·보수 공사, 가족사진 촬영, 마을 신축화장실 건립, 초등학교 환경공사 등을 병행하였다. 특히 고엽제 후유장애로 이동조차 어려운 장애인 부부의



주택은 원래 개·보수를 할 예정이었으나 조금만 건드려도 무너져 버리는 흠벽 때문에 전부 부수고 새로 짓기로 결정했다. 놀랍게 바뀐 장애인 부부의 집을 보면서 마을 사람들은 감탄을 자아냈다. 제1호 'UCC 하우스'가 탄생한 순간이었다. 부부는 "죽기 전에 이렇게 좋은 집에서 살게 될 줄은 꿈에도 몰랐다"며 봉사단원들에게 고마움을 전했다. 마을 공동 화장실 역시 기존의 악취가 나는 재래식 화장실 대신 깨끗한 새 건물로 탈바꿈했고, 초등학교 담장도 아이들이 안전하게 다닐 수 있도록 바뀌었다. 이 작은 변화는 앞으로 마을의 더 큰 변화를 만들어낼 것이 분명하다.

모두 함께 기쁨을 나누다

한편 한국의 다문화가족 35명도 베트남 라이수완 마을로 초청되어 가족들과 눈물의 상봉을 했다. 한국에서 온 사위와 사돈들까지 양가에서 100여 명이 한자리에 모

였다. 이들의 만남과 새 건물 완공을 축하하기 위해 라이수완 마을에서는 큰 잔치가 열렸다. 행사에는 UCC 회원사 노사 임원을 비롯해 호앙민루언 라이수완인민위원회 의장, 호앙티히엔 라이수완인민위원회 당서기장 등이 참석해 함께 기쁨을 나눴다.

UCC 봉사단장을 맡고 있는 최장복 KT노동조합 조직실장은 이날 마을잔치를 축하하며 "UCC와 함께한 오늘이 좋은 추억으로 남길 바라며 늘 행복하시길 기원한다"고 인사를 건넸다. 라이수완의 인민의장 또한 "마을 최초의 외국인 봉사단의 참여를 환영하며, 인민과 당 간부를 대신해 UCC의 관심과 지원에 감사드린다"고 답했다. 한편 UCC는 이날, 라이수완 행정 당국으로부터 마을과 주민생활 개선에 공헌한 공로로 감사패를 받기도 했다. 비록 1주일간의 짧은 봉사활동이었지만 UCC 봉사단원들의 사랑은 오랫동안 베트남 사람들의 마음 속에 기억될 것이다.

Mini Interview

함께 힘을 합치면 나눔도 더 커집니다!

최장복 KT노동조합 조직실장



Q UCC 베트남 봉사활동은 어떤 취지로 시작하게 되었나요?

A 베트남 결혼이주여성과 가족들의 마음을 위로하자는 취지로 8년째 시행하고 있습니다. 다양한 사업장이 참여하는 만큼 UCC 회원사 각각의 특성을 살려 다양한 봉사 프로그램을 진행하는 것이 가장 큰 특징입니다. 이를테면 IT 통신기업인 우리 KT는 화상상봉이나 스마트기기 체험을 주도하고 분당서울대병원은 현지 주민을 대상으로 건강검진을 해주는 것이죠. 이외에도 할 수 있는 다양한 봉사활동을 마련하고 있습니다.

Q 봉사활동 초기에는 어려움이 많았을 것 같습니다.

A 첫해에는 사실 우리를 극도로 경계했습니다. 행사장 설치만 해도 베트남 사람들이 일하는 방식과 우리의 상식이 다르다 보니 난관에 봉착한 적도 많았지요. 하지만 매년 봉사활동을 꾸준히 해오다보니 이제는 현지에서 먼저 봉사단을 반겨주고 있습니다. 올해 봉사활동에서도 베트남 분들이 UCC 봉사단을 무척 신뢰하고 있다는 것을 실감했습니다.

Q 많은 기업 노사가 UCC에 참여하는 특별한 이유가 있나요?

A 오늘날의 기업은 단순히 이윤을 창출하는 것만으로는 생존하지 못합니다. 기업이 속한 사회와 긍정적인 영향을 주고받으며 고객과 직원, 즉 사회·기업 구성원과 함께 상생을 모색하고 실천해야 발전할 수 있습니다. UCC는 사회적 책임 실천과 상생의 노사문화를 가장 훌륭하게 보여주는 모델이라고 생각합니다. 그래서 자연스럽게 많은 기업 노사의 참여와 관심을 받고 있습니다.

Q 앞으로 UCC 활동에 대한 비전이 있다면?

A 노사협력의 사회공헌활동은 UCC가 국내 최초의 모델입니다. 나눔 활동은 노조만 한다고, 혹은 회사만 한다고 되는 일이 아닙니다. 노사가 힘을 합칠 때 비로소 완성되는 것이지요. 앞으로도 UCC를 통해 건전한 상생의 문화를 국내에 선도하기 위해 노력하겠습니다. 더 많은 기업 노사가 참여할수록 보다 큰 사랑을 실천할 수 있을 것으로 확신합니다.



같이 가야 오래간다

2019년 UCC 글로벌 봉사활동을 마치고 김해관 KT노동조합 위원장

소유보다는 나눔을, 경쟁보다는 상생을

인간은 누구나 존중받고 윤리적인 대우를 받을 권리가 있다. 그러나 이러한 기본 권리도 공동체의 특성에 의해 달라진다. 사회 경제적 조건에 따라 누군가는 기득권을 독점하는가 하면 누군가는 불평등 아래 빈곤과 제약을 감수해야 하는 것이다.

이러한 극명하고도 노골적인 양극화가 새삼 확인된 곳은 한국에서 그리 멀지 않은 베트남 하이퐁 시의 라이수완(Rai xuan)이라는 시골 마을에서였다. 라이수완은 한국으로 온 베트남 결혼이주여성들이 많은 곳이며, 경제적으로도 낙후된 지역이다. 우리가 흔히 생각하는 공산주의 국가란 기본적인 분배와 배급이 이루어지는 사회이지만 목도된 현실은 달랐다. 하루 집단은 궁핍한 생활과 열악한 환경에서 도저히 벗어날 수 없는 구조 아래 더 나은 내일을 꿈꿀 수 없는 생활을 이어가고 있었다. 응우옌티(65세)씨 부부도 그랬다. 고엽제 후유증으

로 인한 장애로 타인의 도움이 아니면 움직일 수조차 없는 그는 아내가 간간히 동네 허드렛일을 하며 받는 비정기적인 품삯으로 살고 있었다. 그의 집은 언제 쓰러질지 몰라 보기만 해도 아슬아슬했다. 방과 부엌의 경계가 모호했고 그나마 있는 문과 창틀도 삐거덕 났다. 2019년도 글로벌 봉사활동을 베트남 하노이와 라이수완 마을에서 전개하기로 한 기업간 노사공동 나눔협의체인 UCC (Union Corporate Committee)는 당장 응우옌티 씨의 주택 개,보수에 나섰다. 응우옌티 씨와 아내인 부이반응우씨, 그리고 부모 얼굴도 모른 채 태어나자마자 조부모에게 맡겨진 6세 손녀 딸, 이렇게 셋이 사는 집이다. 문제는 그의 집이 너무 조악하게 만들어진, 무늬만 집이라는 점이다. 워낙 낡은 데다 벽이 흠으로 되어 있어서 공사가 쉽지 않았다. 집 안에 샤워 시설을 갖춘 화장실을 만드는 것도 도전 과제였다. 리모델링을 위해 고민을 많이 했지만 조금만 건드려도 쉬 무너질

것이 뻔했다. UCC는 결국 집을 다 허물고 새로 짓기로 결정하고 공사에 착수했다. UCC 봉사단이 현지 인부들과 목공, 전기 설비, 타일 시공, 도색 등으로 일을 나눈 뒤 망치와 톱, 전동 드릴을 들고 집 여기 저기를 도맡았고, 응우옌티 씨의 집과 함께 마을 공동 화장실 신축과 초등학교 환경개선도 같이 진행했다.

무너질 듯 위태롭던 낡은 흙집의 대변신

7월 18일(목), 응우옌티 씨의 집과 마을 공동화장실이 드디어 완공된 날. 베트남 시골, 라이수완에는 실로 오랜만에 대규모 마을 잔치가 열렸다. 응우옌티 씨의 집은 놀라운 변신으로 사람들의 감탄을 자아냈다. ‘UCC 하우스’ 제1호가 탄생한 순간이다. 아내인 부이반응우씨는 몰라보게 변한 집 안을 둘러보며 “죽기 전에 이렇게 좋은 집에서 살게 될 줄은 꿈에도 몰랐다”며 울먹이며 감격했다. 악취가 진동하던 마을 재래식 화장실도 쾌적한 공간으로 탈바꿈했다. 전체 벽이 곰팡이로 뒤덮여 있던 초등학교 담장도 환골탈태 라는 말 외에는 적당한 말이 없을 정도로 180도 면모를 일신했다. 이 날은 특히 한국에서 선정된 한-베 다문화 9가족 총 35명이 베트남 현지로 초청되어 베트남 친정가족과 한국의 사위, 시부모 등(양가 총 100여 명)의 눈물과 감동의 상봉이 이루어졌다. UCC 봉사단, 마을주민들, 한-베 다문화 친정 및 시가 가족이 모두 모여 새 건물의 완공을 축하하는 대규모 축하 파티가 열린 것이다. 행사에는 UCC 회원사 노사 임원을 비롯해 웬 티백종 하이퐁시 외무국 부국장, 황민 루언 라이수언 인민위원 의장, 황 티 히엔 인민위원 당 서기장 등이 참석해 함께 기쁨을 누렸다. 서로가 서로에게 축하와 감사의 인사를 건네고, 맛 있는 음식을 나누고, 포옹하고 춤추던, 따뜻하고 행복한 시간이었다.

양극화 완화 노력 없는 사회는 전진할 수 없다

세계화의 본격적인 진행과 함께 물리적 개념의 국경이 무색해지고 전지구적 차원에서의 영향력들이 증대되면서 기존에는 국경의 영역 내에만 머물렀던 공동체의 개념도 글로벌화 되고 있다. ‘국경과 이념을 넘어서는 나눔’. UCC가 지향하는 바도 같은 맥락에서 찾을 수 있다. UCC는 대기업의 사회적 책임 실천과 상생의 노사문화 확산을 위해 성격이 다른 기업 노사가 손을 맞



잡은 국내 첫 사례다. KT, aT(한국농수산물유통공사), 분당서울대학교병원 등 3개 기업노사가 모여 이념, 계층, 국경을 뛰어넘어 노동과 인권의 가치 존중을 결의하며 2011년 10월 설립된 이래 참여 기업별 사업의 특성에 맞춰 IT, 통신, 환경, 농촌, 의료 등 다양한 분야에서 사회공헌 활동을 꾸준히 펼쳐왔다. 현재는 20개 회원사가 활동하고 있으며 회원사 모두가 동등한 공동의장 형태로 운영된다. 개인적으로는 노동계도 정부조직만큼이나 전문성을 갖고 단기적인 이익이나 사적인 이해관계가 아니라 보편적인 사회발전 차원에서 문제 또한 제기해야 한다고 생각한다. 노조도 사회성과 공리성, 사회적 연대라는 차원에서 보편타당한 운동을 전개해야 사회발전에 기여할 수 있다. 이해관계 속의 정치투쟁도 중요하지만 노조가 스스로 권력 집산화되고 기득권에 집착한다면 오히려 공동체 발전에 걸림돌이 될 수 있다. 뿌리 깊은 나무는 바람에 흔들리지 않는다. 노조 조직뿐 아니라 뿌리를 지탱하고 있는 전체사회 구성원들과의 동반 발전이 수반될 때 진정한 승리를 이룰 수 있다. 그래서 소유보다는 나눔을, 경쟁보다는 상생을 추구하는 모두를 위한 활동에 나서는 것이 필요하다. 그래야 약자들이 그가 속한 사회로부터 박탈감이 아닌 이미 한 사회의 구성원으로서, 또 인간으로서 존중받고 있음을 느끼고 희망을 가질 수 있기 때문이다.

자부심은 UP! 가족사랑은 두 배!

자녀와 함께하는 '2019년 KT가족 AI과학캠프'



KT가족 AI과학캠프가 8월 13일부터 1박2일간 KT그룹 인력개발원 원주연수원에서 진행됐다. 지난해에 이어 2회째를 맞는 이번 캠프에서는 초등학교 3~5학년 자녀를 둔 직원을 대상으로 AI와 천문과학을 주제로, 보다 알찬 프로그램을 마련해 159가족 320명 모두 한여름의 추억을 만들 수 있었다.

AI자동차 로봇 만들기로 KT의 신기술을 배우다

오후 2시가 되자 본격적인 행사에 앞선 오리엔테이션이 시작됐다. 대강당에 들어선 가족들은 미래 신기술을 선도하는 KT의 134년 역사, 그리고 행사 일정 소개에 이어 간단한 퀴즈와 게임으로 가족들이 서로 친밀해지는 시간을 가졌다. 이어 실내체육관에 마련된 캠핑존과 생활관으로 나뉜 숙소로 이동해 짐을 풀고, 4시부터 '코딩 레고'를 활용한 'AI자동차 로봇 만들기'로 첫 프로그램을 시작했다.



천문과학으로 가족의 소중함을 알게 되다

강연 후, 참가자들은 5G 광장에 마련된 10대의 천체망원경으로 달과 토성, 목성 등을 관찰하는 한편 강의실에서 나만의 천체망원경을 만들어보는 수업도 진행했다. 아이들이 별자리를 관측하는 동안 부모들은 대강당에서 HD 행복연구소 최성애 박사의 특강을 수강했다. '내 아이 빛나게 키우려면'이라는 주제로 진행된 강연에서는 10대 자녀를 위한 부모의 자세에 대해 새롭게 배우고 공감하는 시간을 가졌다. 이렇게 첫날 프로그램을 마무리한 캠프 참가자들은 밤 10시부터 여름밤의 빼놓을 수 없는 즐거움인 야식 푸드트럭이 준비돼, 색다른 캠프 분위기를 선사하기도 했다.

이번 AI과학캠프 개최 공지를 보자마자 바로 신청했다는 IT기획실 보안기획담당 시큐리티아키텍처팀 전은철 조합원은 4학년인 아들 전형민 군과 함께하는 이번 캠프가 기대 이상이라고 말했다. 전조합원은 "아이한테 아빠가 어떤 회사에 다니는지 말로 설명하는 것보다 직접 보고 체험하는 것이 더 좋겠다는 생각에 신청했다"며 "식사도 아이들 입맛에 맞고 체육관 텐트 시설 등 준비상황을 보면 정말 신경을 많이 써주신 것 같다"고 감사한 마음을 표했다. 형민군 또한 "이곳에 와서 아빠가 어떤 일을 하는지 알게 됐고 AI자동차 로봇 주행도 재밌었지만, 무엇보다 아빠와 함께 많이 놀게 되어서 기쁘다"며 이번 캠프에 참가한 소감을 전했다.

다음날 오전, 참가자들은 기상미션을 통해 활기찬 하루를 연 후 곧바로 워터파크로 이동해 온 가족이 신나게 물놀이를 즐기는 것을 끝으로 '2019년 KT가족 AI과학캠프' 일정은 모두 마무리됐다.

이번 AI과학캠프는 특히 안전과 편의에 집중한 행사이기도 했다. 숙소와 주차장에 주차요원을 배치하는 한편 24시간 불침번 및 야간 순찰, 주요 시설물 위험방지 시설물 점검 및 심야 조명기기를 설치 등 시설 안전강화에도 힘썼고, 그 결과 별다른 사고 없이 행사를 끝마칠 수 있었다. 이처럼 노사가 함께 시행한 이번 캠프가 이처럼 성황리에 마무리된 것은 KT그룹 인재개발원 원주연수원의 정성 어린 지원 덕분이었다. 이번 캠프를 통해 많은 KT 가족에게 아름다운 추억을 선사한 노동조합은 앞으로도 다양한 형태의 사내 복지 행사들을 시행할 예정이다.

이번 AI과학캠프는 크게 세 가지 테마로 구성됐다. 먼저 AI자동차 로봇 만들기를 통한 '하나 되기', 천문 관측으로 특별하고 소중한 가족의 의미를 되새기는 '마주하기', 그리고 부모와 자녀가 함께 물놀이를 추억을 남기는 '납겨두기'다.

'AI자동차 로봇 만들기' 프로그램은 10개 반으로 나뉘어 두 시간 동안 진행됐다. 가족들은 '5G 시대 우리의 미래'라는 주제로 4차 산업 혁명에 어떻게 미래를 준비해야 하는지 흥미로운 강의를 들으면서 미래에 대해 상상해보고, 스마트패드를 이용해 AI자동차 로봇을 직접 만들고 조종해봤다. 부모님과 함께 로봇을 제작한 아이들은 좌우로 움직이는 것부터 시작해 시간이 갈수록 손에 익은 주행실력을 뽐냈다. 또 레고 블록을 이용해 이동식 주택과 초음속 비행기와 같은 미래 세상을 제작해 로봇에 매달고 멋진 카퍼레이드를 펼치기도 했다.

구내식당에서 저녁 식사를 마친 가족들은 다시 대강당에 모여 두 번째 프로그램을 시작했다. 먼저 동아사이언스 김영진 천문대장의 강연은 참가자 모두가 우주의 신비로 한 발짝 다가선 시간이었다. 아이들은 알지 못했던 천체에 관한 지식이 화면으로 펼쳐질 때마다, 드넓은 우주 속에서 가족이라는 소중한 인연을 맺게 된 의미를 되새겨보는 시간을 가졌다.



KT 가족의 스마트한 더위 탈출기! '여름 휴가 사진展'

도심 속 호텔부터 자연과 가까운 리조트까지! 이번 2019년 하계 휴양소는 KT 가족의 다양한 취향을 만족시키기 위해 전국 방방곡곡에 마련됐다. 올해 여름도 여전히 습하고 무더웠지만, 많은 조합원들은 하계 휴양소에서 피서를 즐기며 하반기를 위한 재충전의 시간을 가졌다. 가족, 친구들과 시원하게 더위도 날리고 소중한 추억도 만든 조합원들의 여름 휴가 모습을 함께 확인해보자.



대구네트워크운용본부 무선운용센터 액세스망팀 김경호 조합원

이번 여름 휴가는 군산으로 떠났습니다. 하계 휴양소로 군산 유로빌리지를 신청했는데 운 좋게 선정이 되어서, 설레는 마음으로 동생 내외와 함께 2박 3일 휴가를 떠났습니다.

사실 군산에 어떤 볼거리와 먹거리가 있는지 잘 몰라서 조금은 막막한 마음이었지만 군산은 우리나라의 근현대사 건축·문화가 생생하게 보존되어 있었고 맛있는 음식들도 많아 인상적이었습니다. 특히 경암동 철길 마을에 방문했을 때가 가장 기억에 남네요. 학교 앞 문방구, 70~80년대 하이틴 스타 사진이 붙어 있는 낡은 외벽, 옛날 모습 그대로의 사진관... 지난 날 추억이 그대로 간직되어 있어서 감회가 새로웠습니다. 다시 옛 교복을 입어보니 학창 시절이 떠올라 절로 웃음이 났습니다.



기업사업수행본부 기업고객컨설팅센터 수도권고객컨설팅부 기업AS컨설팅팀 이승규 조합원

올해 여름휴가는 야심차게 제주도에 있는 아모렉스리조트를 신청하고 가족 휴가 계획을 세웠습니다. 혹시나 선발되지 않을까 걱정했지만, 다행스럽게도 무사히 제주도에서 여름휴가를 보낼 수 있었습니다. 휴양소는 넓고 아늑한데다 편의시설도 많아서 마음 편히 쉴 수 있었습니다. 계획한 대로 휴가 일정을 보낼 수 있어 가장 으로서 보람을 느끼기도 했지요. 아내와 아이들도 즐거워하는 모습에 더욱 뿌듯하고 즐거운 휴가였습니다.



강남네트워크운용본부 강남무선운용센터 VoLTE운영팀 정용배 조합원

어릴 때부터 허물없이 친하게 지내온 사촌 동생들과 색다른 여름을 보내기 위해 거제도 여행을 계획했습니다. 날씨도 걱정이었지만 숙소를 예약하지 못할까 봐 노심초사했는데, 거제수련관을 이용할 행운을 얻게 되었습니다! 날씨도 저희의 열정을 대변하듯 여행 기간 내내 무덥고, 뜨겁고, 화창한 날씨여서 더할 나위 없었습니다. 덕분에 신나게 돌아다니면서 피부도 까맣게 탔죠. 다시 일상으로 복귀한 지금, 그때의 추억들이 참 소중하고 그립기만 합니다.

충남지방본부 네트워크관제2센터 전원관제팀 현종민 조합원

저는 이번 하계 휴양소를 신청하지 않았지만, 저만의 조금 특별한 여름을 보내는 모습을 소개할까 합니다. 저희는 3대 가족이 모두 매년 8월 초에 계룡산 인근 펜션에 모여 즐거운 바비큐 파티를 즐깁니다. 3대가 모두 모여 이야기꽃을 피우다 보면 시간 가는 줄도 모를 정도로 즐거워 밤을 새우기도 하지요. 이렇게 정기적으로 모이니 가족애도 끈끈해지는 것 같아요. 핵가족화 시대를 넘어 이제는 1인 가구 시대라지만, 저희는 앞으로도 이렇게 모든 가족이 모여 서로를 아끼고 사랑하는 여름 휴가를 보낼 계획입니다.



전북고객본부 익산지사 통합리텐션팀 허경순 조합원

저희 가족은 3대가 모여 지리산 수련관에서 즐거운 한때를 보냈습니다. 식사부터 시설까지 흠잡을 곳 없이 완벽했죠! 마음 편히 사랑하는 가족과 즐겁게 휴가를 보낼 수 있어 더없이 행복했습니다. 다음 여름 휴가가 벌써부터 설레네요.

'여름 휴가 사진展'에 참여해주신 모든 조합원분들께 감사드립니다. 소식지에 선정되신 분께는 소정의 상품을 보내드리겠습니다.

한 뼉 더 성장하는 특별한 시간

2019년 상반기 KT 중등자녀를 위한 글로벌 어학연수

KT조합원 중등자녀를 대상으로 한 2019년 상반기 글로벌 어학연수가 성황리에 마무리됐다. 7월 22일부터 8월 17일까지 4주간 미국과 캐나다에서 시행된 이번 어학연수는 캐나다 정규 스쿨링 프로그램 홈스테이를 통해 학습효과를 높이는 한편, UCLA, UBC와 같은 유명대학과 디즈니랜드, 유니버설 스튜디오, 산타모니카 해변 등 관광지 탐방을 겸하는 글로벌 체험 프로그램으로 구성됐다. 학생들은 이번 어학연수에서 현지 언어와 문화의 경험을 통해, 글로벌 마인드를 품은 '미래를 이끌어갈 주인공'으로 한 발 더 내딛는 계기가 되었다.



소중한 추억이 한가득

광주 동신중학교 2학년 전희원

제가 캐나다와 미국을 가게 될 줄은 상상도 하지 못했습니다. 이곳은 제게 소중한고 잊지 못할 추억을 안겨주었습니다. 캐나다는 평생 살고 싶을 정도로 참 깨끗하고 사람들도 친절한 나라였습니다. LA에서 보낸 날들도 유명대학과 관광지를 다니며 소중한 추억을 만들었고 친구들과도 친해진, 잊지 못할 시간이었어요. 제가 이곳에서 이렇게 행복한 나날들을 보낼 수 있었던 건 늘 쾌활하면서도 친절한 선생님들과 홈스테이 가족 덕분입니다. 이렇게 어학연수를 다녀올 수 있게 해주신 모든 분께 감사하다는 말씀을 드리고 싶습니다.



영어 실력도, 마음도 성장하는 기회

동백중학교 2학년 이두열

참가 소식을 들었을 때 떨리고 긴장되는 마음도 조금은 있었지만, 선생님께서 잘 챙겨주시고 좋은 친구들도 만나게 되어 기뻐했습니다. 프로그램을 통해 학교도 다니고 대학탐방도 하면서 캐나다 문화와 정서를 많이 이해하게 됐고 외국 친구들도 많이 사귀게 됐죠. 또 디즈니랜드에서는 친구들과 소통하면서도 상황에 따른 다양한 영어 회화를 할 수 있었는데요. 영어 실력과 함께 스스로가 성장했다는 느낌을 받았습니다. 무엇보다 가장 기억되는 건 UBC(University of British Columbia) 투어인데, 어떻게 하면 해외 대학에 입학할 수 있는지, 그리고 효과적인 공부방법은 무엇인지 배우며 글로벌 대학에 대한 관심도 높아졌습니다. 정말 좋은 프로그램이라고 생각합니다.

홈스테이 가족 덕에 매일이 즐거웠어요!

신도중학교 1학년 서현진

사실 제가 어학연수를 갈 수 있으리라고는 전혀 기대하지 않아서 그저 놓고만 있었는데, 정말 후회스럽습니다. 이렇게 재미있는 곳에 아무 준비도 없이 오다니요. 마음의 준비도 채 하지 못한 채였지만, 디즈니 랜드와 유니버설 스튜디오는 정말 기대 이상으로 재미있었습니다. 캐나다에서는 정말 부끄러움을 많이 탔어요. 처음 홈스테이 집에 갔을 때는 방에 틀어박혀 있기만 할까봐 걱정도 많았지만 홈스테이 가족이 저에게 정말 살갑게 대해 주셔서 매일이 즐거웠어요. 기회만 된다면 또 가고 싶어요!



관제는 철통! 업무는 소통!

KT충남지방본부
네트워크 관제2센터지부

지난 6월 25일 대전 둔산사옥 내 네트워크 관제2센터가 개관했다. 지금까지 수도권 이남의 지역본부별로 다르게 수행되던 관제업무를 관제2센터 구축으로 표준화되면서 관제 역량을 더 높였다. 명실상부 과천 네트워크 관제1센터의 백업기관으로, 또 비수도권 통신망 관제업무의 요람으로 탄생한 관제2센터지부의 생생한 현장을 둘러보았다.

국내 최초 DR역할 수행

대전에 위치한 네트워크운용본부 네트워크 관제2센터는 수도권 이남 지역 4개 본부인 충청, 호남, 대구, 부산의 IP와 전송 그리고 전원 관제업무를 수행한다. 총 56명의 인원이 IP망관제팀, 전송망관제팀, 전원관제팀의 세 팀에서 근무하는데, 비수도권 통신망의 실시간 감시, 제어 및 고장관리와 통신재난 등 비상상황의 관제 및 DR(Disaster Recovery, 재해복구)수행, 그리고 네트워크 관제시스템 운용과 시설 DB 현행화 작업을 담당하고 있다. 2018년 8월 시작한 환경공사는 올해 6월 완성되기까지 약 1년의 시간이 소요됐다.

전송망관제팀 소속인 김재원 지부장은 관제2센터의 실질적 업무는 수도권 이남 지역을 커버리지고 유사시 관제1센터의 백업 역할이라고 설명했다. “서울, 경기, 강원지역은 과천 관제1센터가 담당하고 충청, 호남, 경상지역은 이곳 대전 관제2센터가 맡습니다. 관제2센터는 관제1센터의 백업기관이라고 할 수 있어요. 네트워크 통신 장애가 큰 이슈인 요즘 재난, 재해로 인해 관제가 되지 않을 상황을 대비해 이중화를 통한 안정운용과 국내 최초 DR역할을 수행하여 어떤 상황에서도 서비스가 중단되는 일이 없도록 하기 위해 설립됐습니다. 즉, 평상시 관제1센터와 관제2센터는 지역을 나눠 따로 관할하지만 재난, 재해로 인해 관제1센터에 문제가 발생하면 저희 관제2센터가 그 역할을 대신하는 것이죠.”

관제업무 표준화에 일괄 적용

관제2센터가 구축됨으로써 생기는 부가적인 효과도 상당하다. 먼저 관제실은 평상시 지역 관제업무와 유사시 DR업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 효과적으로 배치했다. 그리고 지역본부별 우수 사례를 적극적으로 반영하여 그간 수행되던 관제업무들을 79건으로 표준화해, 일괄 적용하여 관제 역량을 상향 평준화했다.

특히 과천 관제1센터와의 명확한 업무 구분과 공조로 긴급 상황이 발생해도 안정적으로 신속하게 대응할 수 있도록 세분화했고, 실시간 관제업무는 센터 간 역할 전문화로 빠르고 정확하게 장애를 처리하는 한편 재난과 대응 등 전사 업무는 관제1센터로 컨트롤타워를 일원화했다.

“또 다른 성과라면 지역 관제업무를 통합함으로써 부족한 현장 운용인력이 완화됐다는 점입니다. 4개 지역본부 112명이었던 관제인력은 관제2센터로 통합되면서 46명으로 축소되었고, 이를 통해 확보한 66명을 현장 운용업무에 재투입할 수 있게 됐습니다. 이렇게 관제 통합이 이뤄지면서 KT-NMS(Network Management System, 망관제시스템) 장애TT(Trouble Ticket)가 현격하게 감소하게 되었죠.”



가장 어려웠던 점은 다름 아닌 '사투리'

충청, 호남, 대구, 부산 4개 지역의 관제를 통합하는 과정에서 비롯되는 업무적인 문제들도 많았지만, 각 지역 사투리를 이해하지 못해 업무에 어려움을 겪어야 했던 건 예상치도 못한 상황이었다. 하지만 서로 맞춰가고자 노력하는 과정에서 현재는 오히려 지역마다 숨어있는 장점들을 발견하게 됐고, 이런 것들이 모여 관제2센터만의 시너지를 발휘하는 모습을 갖추게 됐다.

“충청도 전라도 경상도가 모였으니 말투나 성향 차이가 심각했어요. 예를 들어, ‘OO지역에 죽는 장비가 천지뻐까인데, 이거 뭐예요?’라는 말을 처음 들었을 때, 당황스러울 뿐 아니라 여러 번을 들어도 문장을 이해할 수가 없었습니다. 경상도 말투는 처음에는 반말하는 줄 알고 오해도 많이 했어요. 못 알아듣는다고 큰 소리로 하면 ‘화내고 있나?’라는 생각도 들고요. 호남 분들끼리는 ‘거시기 좀 해봐. 거시기 했어요!’라고 하면 다 알아듣는데 충청도 사람은 모르는 거죠. 오죽하면 전문용어는 영어로 하자고 할 정도였으니까요. 지역마다 같은 지명이 많은데 그거 하나씩 알아가는 것도 보통 일이 아니었습니다. 현장 분들과 오해의 소지도 많았는데, 지금은 좋아졌습니다.”

관제센터로서의 확실한 자리매김이 과제

이처럼 네트워크 관제2센터의 역할이 중요해짐에 따라 향후 계획도 기대해보지 않을 수 없다.

관제2센터는 앞으로 확실하게 자리매김하기 위해 관제 전문가를 육성하고 조직 안정화에 주력할 계획이다. 과거에는 1개 본부만 관제했지만, 지금은 4개 본부를 모두 관제하려면 현장 방문과 정보 공유, 전문가 교육은 물론 긴급복구 훈련까지 다방면으로 견고한 조직이 될 수 있도록 기반을 다져야 하기 때문이다.

“이를 위해서는 중단 없는 관제역할 수행이 첫째입니다. 관제2센터의 가장 큰 역할인 ‘중단없는 완벽한 DR’을 수행할 수 있도록 지속적으로 관제1센터, 지역본부와 연계하는 일이 중요합니다. 두 번째는 현장, 테크가드, 지원부서와의 협력을 통해 신속한 상황전파, 긴급출동 수배, 완벽한 멤버링 등 완벽한 컨트롤 타워로서의 복합장에 대응 역할을 수행해야 합니다. 세 번째는 관제업무 자동화입니다. 관제업무 수행 시 단순하고 반복적인 일은 자동화해 신속한 장애 조치와 예방 활동에 집중할 수 있는 환경을 만들겠습니다. 이러한 모든 것들을 제대로 완수한다면 관제2센터는 분명히 한 단계 성장할 수 있으리라 확신합니다.”



아울러 무엇보다 가장 중요한 일은 직원들 서로가 소통하고 화합하는 일이라는 것을 모두가 강조했다. 관제2센터는 서로 다른 지역의 4개 본부가 통합돼있는 만큼 직원들 간 차이점이 존재하지만 그만큼 기대할 수 있는 장점도 크다고 할 수 있다.

활기차고 소통하는 지부로 만들어갈 것

입사 4년차 관제2센터의 막내로서 선배들로부터 소위 ‘예쁨 받는’ IP망관제팀 천현태 조합원은 “늘 배려해주시고 제 부족한 경험과 노하우를 선배들로부터 배우며 즐겁게 일하고 있습니다. 현재 관제2센터는 직원들마다 장점을 살려 다른 직원들한테 재능기부를 하고 있어요. 배드민턴, 테니스 등 체육행사와 취미활동, 맛집 탐방 등 다양한 활동도 펼치고 있습니다”라며 앞으로 더 친밀한 관계가 되도록 노력할 것이라고 했다.



한가지, 관제2센터의 아쉬운 점이라고 한다면 현재 56명의 최소 인원이 근무하고 있어 원활한 운용이 어렵다는 게 김재원 지부장을 비롯한 부서장들의 공통된 의견이다. 지역 내 충원이 어렵고 각 지역에서 4명이 하던 일을 지금은 한 명이 담당해야 하기에 인원 보충이 절실한 상황일 수밖에 없다는 것이다.

때문에 향후 가능하다면 많은 신입사원이 관제2센터로 오기를 바란다는 김재원 지부장은, 아울러 최상의 통신망 관리로 보안관제 최고의 요람이 되도록 관제2센터를 지켜봐달라고 조합원들께 마지막 응원의 말을 당부하고 싶다. “조중오 충남지방위원장, 박종오 조직국장 및 지방상집국장들 모두 한마음 한뜻으로 도와주신 덕에 네트워크 관제2센터지부가 안정적으로 정착할 수 있었습니다. 저희 관제2센터지부 조합원은 김해관 위원장님의 기조에 발맞춰 더욱 원활하게 소통하는 지부로 발전해나갈 것입니다. 그리고 그동안 조합원분들이 믿고 응원해 주신 만큼, 한 걸음씩 나아가며 더 좋은 모습을 보여 드리겠습니다. 24시간 철통관제를 위해 애쓰는 조합원 여러분! 늘 건강에 유의하시고 파이팅입니다!”



팀을 끌어올리는 원동력은 '존중'과 '믿음'

kt wiz 프로야구단 이강철 감독, 유한준 주장

kt위즈가 달라졌다. 창단 후 지난해까지 순위를 끌어올리지 못했지만 2019시즌에는 5~6위를 마크하며 첫 포스트시즌 진출이라는 도전을 이어가고 있다. 한층 탄탄해진 실력으로 팬들로부터 가을야구를 기대하게 하는 kt위즈. 소통의 리더십으로 팀을 이끄는 이강철 감독과 유한준 주장으로부터 kt위즈의 달라진 분위기와 그 원동력에 대해 들어본다.



창단 첫 '가을야구'를 위한 도전

올 시즌 프로야구의 판도를 기분 좋게 뒤흔들며 저력을 입증한 kt위즈 덕에 팬들은 신이 났다. 인터뷰를 위해 이강철 감독을 만나기로 한 날은 8월 10일, 수원 한화전 경기를 앞둔 시점이었다. 경기 시작까지 아직 한참 남은 시각이었지만 일찌감치 kt위즈 선수단 전용 출입구 앞에 모여든 팬들의 열기는 달라진 kt위즈의 위상과 인기를 짐작하게 했다.

2015년 창단 이후 지난해까지 kt위즈의 성적은 기대에 미치지 못한 것이 사실이다. 2017년 리그까지는 최하위인 10위, 그리고 지난해에는 9위를 기록한 것이 전부.

하지만 올해 kt위즈의 성적은 놀랍다. 5월부터 상승세를 타기 시작하더니 현재는 5위 경쟁을 하고 있다. 이 놀라운 변화의 중심에는 2019년부터 새로운 사령탑이 된 이강철 감독이 있다. 이감독은 선발진을 새롭게 개편하고 타선도 주축 선수에게만 의존하는 지난해까지의 모습과 달리 백업 선수들의 활약을 높였다. 지난해 11월 취임식에서 이강철 감독은 2019시즌에는 '5강' 안에 드는 것을 목표로 하겠다고 밝힌 바 있다. 하지만 출발은 뜻한 바와 달리 혹독한 시련이었다. 시범경기에서는 1무 5패, 개막 이후에는 5연패를 기록했다. "부임한 첫 시즌이어서 시즌 초반 계획대로 경기가 풀리지 않아 연패가 있었고, 6~7월에는 부상 선수들도 나와 어려움이 있었습니다. 하지만 선발 투수진과 야수 포지션이 정립되면서 팀이 안정을 찾기 시작했어요. 특히 베테랑부터 신인 선수까지 혼연일체가 되어 팀을 위한 헌신적인 플레이를 펼치며 선수들이 자신감을 가지기 시작했습니다."



팀 상승의 원동력은 '신뢰'

오랜 기간 전설의 투수로, 또 1등 수석코치로 많은 활약을 한 이강철 감독은 차곡차곡 단계를 밟아 감독의 자리까지 올랐다. 그리고 기록이 증명하듯, 초반 부진을 극복한 kt위즈는 시간이 지날수록 경기 운영 능력과 조직력이 눈에 띄게 좋아졌다. 선수 개개인의 기량 면에서도 괄목할 만한 성장을 이뤘다. 이는 자신의 경험을 바탕으로 선수들과의 신뢰를 쌓았기 때문에 가능한 일이었다. “감독 직분을 맡으면서 가장 중점을 둔 부분은 마무리 훈련과 스프링캠프 때 선수들의 특성을 파악하는 것이었습니다. 그리고 선수별로 시즌 동안 어떻게 팀에 기여하기를 기대하는지 설명했습니다. 물론 일방적으로 요구하지 않고 선수들과 활발하게 소통했습니다. 시즌이 시작된 후 선수들이 감독을 신뢰하고 자기 역할을 충실히 수행하기 시작하면서 점점 팀 전력이 좋아졌어요. 저 역시 시즌 직전 구상했던 계획이 기대만큼 효과를 내지 못하면 바로 수정하면서 시행착오를 줄였습니다.” 한 시즌을 훌륭히 치르기 위해서는 모든 선수에게 고르게 기회를 줄 수 없고 슬럼프에 빠지거나 부상을 당하는 선수도 나오는 만큼, 결국은 팀 차원에서 합리적인 의사결정을 내리고 이를 선수들에게 이해시키는 것이 중요했다. “포지션이나 역할 변화가 필요한 선수에게는 충분한 설명으로 스스로 납득하고 자발적으로 준비하도록 도와주고 있습니다. 또 단기간의 승부에 집착해 선수들을 혹

사시키지 않고 페이스를 잘 유지하도록 관리하는 일에도 집중합니다.” 100경기를 치른 현재까지 팀의 주장으로서 선수들과 지속적으로 소통해온 유한준 선수 역시 서로 신뢰하는 팀 분위기 덕에 긍정적인 시너지가 형성되고 있다고 말했다. “감독님께서도 선수들의 의견들을 최대한 들어주시고, 스케줄이나 트레이닝도 선수들에 맞게끔 조절되고 있죠. 강압적이지 않고 서로 믿고 배려하는 분위기가 형성되었다는 게 가장 중요한 변화입니다.”



마지막까지 최선을 다하는, 진정한 '강팀'을 꿈꾸며

이강철 감독에게 감독이란 곧 ‘치열한 승부를 펼치는 야전 사령관이자 최선의 경기력을 발휘할 수 있도록 만드는 기업 경영자’다. 때문에 전략을 수립하고 승부처에서 과감하게 의사결정을 내리는 한편, 무엇보다 권위 의식을 내세우지 않고 선수들의 잠재력을 최대한 이끌어내고 소통하는 리더의 역할을 다하고 싶다고 말한다. “kt위즈는 젊은 선수들의 비중이 높아서 혼계보다는 칭찬을 좋아합니다. 그래서 선수들에게 단점 보완을 강조하기보다는 장점을 극대화시키는 방향으로 지도하는 것이 효과가 더욱 크죠. 좋은 활약을 한 선수에게는 칭찬을, 부진한 선수에게는 기분 전환과 동기 부여가 될 자상한 대화를 하려고 해요. 많이 소통하고 신세대 용어도 배우면서 ‘올드’해지지 않으려고 노력합니다.” 유한준 선수 역시 주장으로서 스태프와 선수들 간 가고 역할을 위해 노력하겠다는 각오다. “후배들이 어떻게 느낄지는 모르겠지만, 주장이자 최고참인 만큼 제가 앞장서서 수평적인 선후배 관계를 만들려고 노력하고 있습니다. 주장이라는 자리에 서보니 무엇을 선택하더라도 모두를 만족시킬 수는 없더군요. 그래서 최고는 아니더라도 최선의 선택을 하려고 노력

합니다. 저희 팀은 올해 처음 포스트시즌 경쟁을 하고 있습니다. 하지만 남은 경기에 부담을 가지지 않고 매 게임마다 최선을 다해 그 결과를 받아들이면 된다고 생각하고 있습니다. 팬들이 보내주시는 응원의 기를 받아 마지막까지 선수들도 최선을 다하겠습니다.” 끝으로 이강철 감독은 한마음으로 kt위즈를 응원하는 조합원들에게 감사의 인사를 전했다. “kt위즈는 강팀으로 성장해가는 팀이기 때문에 상대팀을 견제하기보다 우리 경기를 제대로 펼치는 것이 필요합니다. 시즌이 끝날 때까지 포기하거나 주저하지 않고 최선을 다하겠습니다. KT노동조합 조합원 여러분과 팬들이 힘찬 응원을 보내주셔서 kt위즈 선수단이 큰 힘을 얻고 있습니다. 남은 시즌 더 멋진 경기를 보여드릴 수 있도록 노력해 KT가족들에게 자부심이 될 수 있는 ‘강팀 kt위즈’를 만들어 가겠습니다.” 정규리그가 막바지로 향하면서 순위경쟁이 점점 더 치열해지고 있는 만큼, 순위를 의식하기 보다는 매 경기 집중하면서 이길 수 있는 경기를 만들겠다는 이강철 감독. 아직 예측할 수는 없지만 결과를 떠나 한층 성장한 kt위즈의 자신감 넘치는 모습을 팬들은 고대할 것이다. kt위즈를 향한 응원의 목소리가 오늘도 높아지고 있다.



노동제도, 이렇게 달라집니다

- 2019년 하반기 노동제도 개편

올해 7월부터 노동 관련 제도가 대폭 개선되었다. 어떤 제도들이 개편되었는지, 크게 달라지는 지점은 무엇인지 꼼꼼하게 체크해보자.



주52시간 300인 이상 특례제외업종 적용

하반기부터는 2018년 근로기준법 개정 시 제외되었던 300인 이상의 특례제외업종에도 주 52시간 근무제가 시행된다. 방송업, 버스노선업, 숙박업, 우편업 등 21개 업종이 여기에 해당된다. 이들 업종은 지난해 근로기준법이 개정되기 전 특례 업종이었던 점을 고려해 주52시간제 적용이 1년간 유예되었다. 또한 정부에서는 장시간 근무가 고착화된 사업장의 경우, 3개월의 계도기간을 부여하는 등 제도가 안착될 수 있도록 지원할 예정이다.



소액채당금 상한액 인상

소액채당금 상한액이 400만원에서 1,000만원으로 오른다. 채당금 제도는 기업체에서 퇴직한 노동자가 해당 기업체의 도산 등으로 임금이나 퇴직금을 받지 못한 경우 국가가 사업주 대신 노동자에게 우선 지급한 뒤 사업주를 대상으로 구상권을 청구해 받아내는 제도이며, 소액채당금 제도는 기업이 도산하지 않더라도 금액이 작은 경우에 적용하는 제도이다.



개정 채용절차법 시행

채용 공정성을 침해하고 직무와 관련 없는 개인정보 수집·요구를 금지하는 개정 채용절차법이 7월 17일부터 시행된다. 이에 따라 채용 관련 부당청탁이나 압력·강요 등을 행사하면 3,000만원 이하의 과태료가 부과될 수 있다. 채용에 관한 금전·물품·향응 또는 재산상 이익을 수수하거나 제공해도 과태료가 부과된다. 아울러 직무 수행과 관련 없는 지원자 개인정보를 요구하는 것도 금지된다. 용모·키·체중 등 신체적 조건, 재산, 출신 지역, 혼인 여부 등이 그 대상이다. 위반할 경우 1회 300만원, 2회 400만원, 3회 500만원의 과태료가 부과된다.



직장 내 괴롭힘 금지법 시행

‘직장 내 괴롭힘’이란 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여, 업무상 적정범위를 넘어, 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 의미한다. 폭행·협박·폭언은 물론, 음주·회식 강요, 집단 따돌림 등이 모두 해당된다. 하반기부터는 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된다. 누구든 발생사실을 사용자에게 신고할 수 있고, 사용자는 지체 없이 조사할 의무가 있으며, 피해자 의견을 들어 적절한 조치를 취해야 한다.



고용보험 혜택 확대

그동안 대규모 기업의 노동자는 45세 이상인 경우에만 직업훈련비를 지원받았으며 소득이 낮더라도 45세 미만은 지원에서 제외되었다. 앞으로는 대규모 기업에 다니는 노동자라 하더라도 일정 소득 이하(250만원 미만)의 노동자는 직업훈련비를 지원받을 수 있다. 아울러 하반기부터는 자영업자 고용보험 가입기간도 변경된다. 자영업자가 고용보험에 가입하기 위해서는 개업 후 5년 안에 신청해야만 가능했으나 앞으로는 개업일과 관계 없이 본인이 희망하는 시기에 자영업자 고용보험에 가입할 수 있다.



고용보험 미적용자 출산급여 지급

소득 활동을 하고 있음에도 고용보험의 출산급여를 받지 못했던 여성(고용보험 미적용자)도 월 50만 원씩 3개월 동안 총 150만 원의 출산급여를 받을 수 있게 되었다. 대상은 크게 1인 사업자, 특수형태 근로자 및 자유 계약자(프리랜서) 및 근로자로 나뉘며, 출산일을 포함해 30일이 지나면 신청할 수 있다.



일자리 안정자금 지원요건 개선

사업주의 고용유지 의무가 강화된다. 그동안 10인 미만의 소규모 사업장은 고용을 조정하는 경우 입증자료 제출 없이 간소화된 양식만으로 지원을 받을 수 있었으나 앞으로는 매출액 등 관련 자료를 제출해야만 지원을 받을 수 있다. 또한 노동자의 소득 기준 210만 원에 대한 사후 검증도 강화된다.



매일노동뉴스 논설위원 박성국

경제위기 시절로 돌아간 최저임금 인상

외환위기 이후 세 번째 낮은 인상률... 존재감 없는 '소득주도성장론'

예상에서 한 치도 벗어나지 않았다. 노동계의 이의제기에도 불구하고 고용노동부는 내년도 최저임금 인상안을 지난 8월 5일 고시했다.

고용노동부는 내년에 적용할 최저임금을 전년 대비 2.87% 인상한 8천590원으로 고시했다. 월 급여로 환산하면 179만 5천 310원이다. 내년 최저임금은 1998년 9월부터 이듬해 8월까지 적용한 2.7% 인상률, 2010년에 적용한 2.75% 인상률에 이어 세 번째로 낮은 인상률이다. 외환위기와 글로벌 금융위기 시절 적용된 낮은 인상률이 이번에 다시 등장했다. 최저임금 산입범위가 내년에 넓어진다는 사실을 고려하면 동결이나 다름없다. 일각에선 최저임금 결정으로 문재인 정부의 소득주도성장은 사실상 존재감을 잃었다고 평가한다.

앞서 7월 24일 한국노총은 “내년 최저임금 결정이 절차상 위법함과 동시에 내용적으로도 최저임금 결정기준에 전혀 부합하지 않는다”며 “최저임금법에 따르면 근로자 생계비, 유사근로자 임금, 노동생산성 및 소득분배율을 고려해 최저임금을 정해야 하는데 내년도 최저임금은 이 기준에 미달한다”고 고용노동부에 이의를 제기했다. 하지만 임서정 고용노동부 차관은 기자브리핑에서 “내용상 위법이나 절차상 하자가 없다고 판단했다”며 이를 수용하지 않았다.

공익위원 민낯 보여준 최저임금 결정

이번 최저임금 결정은 공익위원 민낯을 그대로 보여줬다. 최저임금 인상을 두고 줄다리기를 하는 노사 양측을 적극적으로 중재해야 할 공익위원들이 역할을 하지 않았기 때문이다. 시계를 거꾸로 돌려보자.

최저임금위원회는 7월 11일 오후부터 7월 12일 새벽 5시 30분까지 전원회의를 열어 내년 최저임금을 의결했다. 최저임금위는 노·사·공익위원 27명이 참석한 가운데 노동자위원 최종안인 8천 880원(6.3% 인상안), 사용자위원 최종안인 8천 590원(2.87% 인상안)을 표결에 부쳤다. 노동자위원안에는 11명, 사용자위원안에는 15명이 표를 던졌다. 공익위원 9명 중 2명은 노동자위원안에, 6명은 사용자위원안에 표를 던진 셈이다. 1명은 기권했다.

공익위원 중 다수는 중재안을 내지 않고 방관하고 있다가 표결 막판에 사용자 안에 표결했다. 그간 노·사 의견이 대립할 때 중재안

을 내거나, 조정했던 공익위원들은 이번엔 달랐다. 인상 근거조차 제시하지 않은 사용자위원안(2.87%)이 제시됐음에도 공익위원들은 이에 동조했다. 최저임금 결정과정에서 공익위원들이 표결만 한 사례는 드물다. 때문에 공익위원 역할 포기 또는 실종론이 제기됐다. 노동계는 최저임금법에 따른 절차를 위배했다고 주장한다. 결국 노동자위원 9명은 7월 12일 최저임금 결정 이후 사퇴를 선언했다.

힘 받는 사용자의 최저임금 개편론

이쯤 되면 노동계의 목소리가 커진다. 역대 세 번째 낮은 인상률과 산입범위 확대를 고려하면 최저임금 동결의 성적표를 받았기 때문이다. 그런데 상황은 정반대로 흘러갔다. 되레 소상공인연합회가 “최저임금이 2.87% 인상하면서 속도조절을 했지만 의미는 없다”며 “이달 말에 대규모 집회를 열어 최저임금 제도개편을 촉구할 것”이라고 주장했다. 소상공인 전체를 대표하지 않지만 일부 목소리를 대변하는 소상공인연합회는 그간 최저임금 업종·지역별·사업장 규모별 차등 적용, 주휴수당 개선 등을 요구했다. 소상공인연합회는 지난해 이후 5인 이하 사업장에 대해 별도의 최저임금 수준을 적용해야 한다고 주장했다. 일본 보복으로 촉발한 한·일 경제전쟁과 미국·중국 무역전쟁으로 인한 경제 불확실성이 커지면서 소상공인연합회 목소리는 더욱 힘을 받고 있다. 하지만 소상공인연합회 주장은 되짚어봐야 한다.

소상공인 입장에서 최저임금이 인상되면 부담은 커진다. 그렇다 하더라도 소상공인의 허리를 휘게 하는 것은 최저임금이 아닐 것이다. 천정부지로 뛰는 임대료, 원청업체 갑질과 불공정거래는 소상공인들을 벼랑으로 내모는 결정적 원인이다. 기·승·전·최저임금으로 귀결되는 것이 아니라는 얘기가. 따라서 소상공인연합회 주장은 일방적인 면이 없지 않다. 최저임금을 업종별·규모별로 차등화하면 법정 최저임금의 취지는 사라진다. 최저임금법의 존립 이유가 없다. 가장 오래된 사회적 합의기구인 최저임금위원회가 사용자의 일방적 요구로 제도 개선을 할 수 없는 노릇이다. 때문에 소상공인연합회 측이 최저임금 제도개선을 지렛대로 다른 요구를 얻으려는 것이 아니냐는 주장도 나온다.

위축된 소득주도성장의 운명은?

이번 최저임금 결정은 표면에 드러나지 않은 큰 위협요인이 도사리고 있다. 최저임금 인상과 취약계층 일자리 정책은 소득분배 개선효과를 가져오면서 소득주도성장의 선순환을 이룬다. 그래서 문재인 대통령은 임기 3년 내에 최저임금 1만원 인상을 공약했다. 그런데 최저임금 인상 논란이 일면서 문재인 대통령은 공약 연기를 시사했다. 이번 최저임금 결정으로 문 대통령은 임기 내에 공약을 지킬 수 없게 됐다.

문제는 정부·여당 내에서 소득주도성장 정책의 존재감마저 사라지고 있다. 여당인 더불어민주당에서 가장 먼저 나타나고 있다. 지난 8월 5일 최저임금 고시가 결정되자 더불어민주당은 논평을 통해 “각계의 속도조절론을 대승적으로 수용하고 작금의 일본 경제보복에 따른 경제위기 등의 상황에 노사가 합심해 대처하고자 하는 의지가 읽히는 결과”라고 주장했다. 일본의 보복으로 촉발된 한·일 무역전쟁에 합심해서 대처하는 것은 노사는 물론 정부·정치권도 이견이 없을 것이다. 하지만 노동계가 기·승·전·최저임금 책임론을 인정해 속도조절론을 대승적으로 수용했다는 더불어민주당 논평은 사실을 왜곡하는 것이다. 이것은 기존의 정부 입장과는 배치된다. 지난 7월 19일 한국노총을 방문한 김상조 청와대 정책실장은 “내년 최저임금의 경우 우리 사회 가장 취약한 계층에 속하는 저임금 노동자에게 많은 아픔을 드리는 결정이었다”고 밝혔다. 정부·여당이 소득주도성장과 최저임금을 두고 서로 다른 목소리를 내는 것인가. 이러니 문재인 정부가 최저임금 결정 이후 정책방향을 상실했다는 지적이 나오는 것이다.

지난 7월 18일 공무원보수위원회는 2020년 공무원 임금인상률을 2.8%에서 최대 3.3%로 의결했다. 이번 결정은 2017년 3.5%를 제외하면 가장 높은 수준이다. 반면 2020년 최저임금 인상률은 이보다 낮은 2.87%로 결정됐다. 정부·여당이라면 공무원 임금인상률만큼 저임금 노동자의 생존권도 고려해야 하는 것 아닐까. 소득주도성장이 최저임금과 취약계층 일자리 정책의 선순환이라면 적어도 정부와 여당은 이번 최저임금 결정을 당연한 것으로 받아들이지 말아야 한다.



직장 내 괴롭힘 금지법 제대로 알아볼까요?

최근에 시행된 '직장 내 괴롭힘 금지법' 정확한 개념부터 알아볼까요?

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여

업무상 적정 범위를 넘어

다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위입니다.

즉, 직장 내 괴롭힘이 성립하려면 이 세 가지가 성립해야 합니다.

1+2+3

우월적 지위, 관계 / 업무상 적정 범위를 넘는 것 / 신체·정신적 고통, 근무환경 악화

직장 내 괴롭힘은 사용자와 노동자, 노동자와 노동자 사이에서도 발생합니다. 파견 노동자의 입장에서 사용 사업주도 사용자입니다.

실제 사례를 볼까요?

직장 내 괴롭힘 실제 사례

폭행이나 협박, 지속적이고 반복적인 폭력적 언행을 일삼는 일

본인의 의사와 상관없이 음주와 흡연 강요, 회식 참여를 강요하는 일

집단 따돌림, 업무 수행과정에서 의도적으로 배제하고 무시하는 일

일 똑바로 안해? 집에서 쉬고 싶어?

마셔~~ 마셔서 남주?

전체 회식? 그래, 우리 동아리~

나, 투명인간임?

정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지 혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사

특정 근로자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시

개인사에 대한 뒷담화를 일삼거나 소문을 퍼뜨림

또 휴가? 그럼 가야지

지켜보고 있다...

나는 네가 지난 여름에 한 일을 알고 있다

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 후 달라지는 점

노동자는 직장 내 괴롭힘을 사용자에게 신고할 수 있고, 사용자는 지체 없이 조사할 의무가 있습니다.

사용자는 피해자 의견을 들어 근무장소 변경 등 조치를, 가해자에게는 징계 등 적절한 조치를 해야 합니다.

피해근로자에 대한 해고 등 불이익한 처우는 금지됩니다 (위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금).

권리 / 의무

당장 짐 싸요!!

경고

직장 내 괴롭힘 성립 기준 사회통념상 타당한 수준에서 성과 제고 목적의 업무 지시·지도는 해당 없고, 상황·행위·정도 등 여러 사정을 참작해 종합적으로 판단합니다.

직장 내 괴롭힘 예시 1 A씨는 육아휴직 후 복직하니 다른 업무로 바뀌어 있었고, 다른 직원들에게 모함까지 받았다.

이건 괴롭힘인가요?

우울증 호소...

직장 내 괴롭힘 YES

직장 내 괴롭힘 예시 2 B씨는 신규 프로젝트 디자인 시안을 보고했으나 팀장은 콘셉트와 다르다며 여러 번 보완을 요구함.

직장 내 괴롭힘 없는 KT, 서로 배려하는 편안한 일터로 만들어 갑시다~!!

오... 스트레스

직장 내 괴롭힘 NO

