

판

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

판

VOL. 17
KT노동조합 소식지

2020년도
정기 전국대의원대회



희망찬 2021년을 기원합니다

한겨울 폭설 속에서도 대나무는 마디를 더해가며 자라납니다.
현장의 자존심을 세운다는 목표로 달려온 13대 집행부 3년.
'노조다운 노조'로서 조합원 중심사업을 실천하고자 다져온 시간 속에
노동조합도 조금씩 마디에 마디를 더해갔습니다.

정시 출퇴근제 정착을 위한 9to6캠페인 전개,
대학생 자녀 학자금 부활과 임금피크제 개선 등 핵심 공약 이행과
균형 잡힌 제도 발전과 각종 복지혜택의 확대
또 '가족행복 캠프' 등 조합원 가족을 위한 재충전의 기회와
미래노동시장에 대응한 국제적 연대,
지방본부 통합으로 탄탄한 조직 기반 구축 등
3년간의 크고 작은 활동 성과의 자부심 이면에는
아현사옥 통신구 화재사고 피해복구와
코로나19라는 국가적 비상상황에 대처해
전사적 역량을 결집해야 했던 가슴 쓸어내린 기억들도 자리합니다.
그 모든 당찬 열의와 노력이
비록 조합원 전부가 만족할 결실은 아니었다라도
노동조합은 중심을 잃지 않는 행보를 이어왔음을 조심스레 자부해 봅니다.

2021년, KT노동조합은 새로운 마디를 더하며 곧고 높아지려 합니다.
이제 14대 집행부가 도약의 토대 위에서 힘찬 걸음을 내딛습니다.
지난 시간 응원해주신 조합원 한 분 한 분께 감사와 존경의 인사를 드리면서,
묵은 해에 새해가 이어지듯 조합원이 주인되는 조직을 만들어가는
노동조합의 중심 가치는 앞으로도 변함없을 것입니다.
희망찬 새해, 조합원 여러분의 가정에 행복이 가득하길 기원합니다.
이제, 우리 함께 봄을 맞이합시다.



Contents

KT노동조합 소식지 vol. 17



04 KTTU NEWS
주요 단신 뉴스

08 커버스토리
KT노동조합 13대 집행부의
발자취를 돌아보다

12 Focus
제14대 지방본부별 지부장 선출

14 현장속으로
2021년 희망&응원 공모전

18 기획특집
유동성의 시대,
노동의 가치를 생각한다.

22 이슈&사회 1
노동계를 강타한 코로나19 한파

24 이슈&사회 2
행동하는 청년,
MZ세대가 이끄는 새로운 세상

26 Inside 1
2021 달라지는 주요 노동제도

28 Inside 2
2020 연말정산 To do list!

30 [전문가 칼럼] 노동 이슈通
노조법과 근기법 맞교환
혼란만 초래하나

32 카툰
올해 달라지는 부동산 정책

34 독자후기 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

KTTU

NEWS

KT TRADE UNION NEWS

VOL. 17

2020 October, November
December

#주식지급완료

2020. 12. 22

대상: 단체교섭 합의일(2020.9.21) 기준 재직자

2020년 2차 퇴직연금
DC형/혼합형 전환 안내

신청기간 : 2020.12.24(목) ~ 2021. 1. 8(금)

KT노동조합 제14대 위원장선거 결과

KT노동조합은 규약 제48조[각급 조직의 대표자 선출] 및 선거관리규정 제36조[당선인 결정]에 의거하여 KT노동조합 제14대 위원장선거를 실시하고 선출하였다.

- 선거일시 : 2020.11.19(목) 09:00 ~ 18:00
- 투표장소 : KT본사지부 등 413투표소(254 지부)
- 개표결과 : (1) 기호1번 최장복 후보(81.74%)
(2) 기호2번 정연용 후보(16.84%)
* 투표율 : 91.8%

이에 따라 선거관리규정 제36조에 의거 KT노동조합 제14대 위원장에 최장복 후보가 당선되었다. 한편 7개 지방본부위원장 당선인은 아래와 같다.

1. 강북/강원 : 기호1번 김준현 후보
2. 강남/서부 : 기호1번 김영근 후보
3. 부산 : 기호1번 이식원 후보
4. 대구 : 기호1번 이영태 후보
5. 본사 : 기호1번 노일철 후보
6. 충남/충북 : 기호1번 박종오 후보
7. 전남/전북/제주 : 기호1번 이남권 후보

2020 단체교섭에 따른 회사주식 지급완료

2020년도 단체교섭 노사합의에 따라 다음과 같이 회사(KT) 주식 지급이 완료되었다.

- 지급대상 : 합의일(2020.9.21) 현재 재직자
- 지급일자 : 2020년 12월 22일
- 지급계좌 : 미래에셋대우 신규 개설 계좌
- 기타사항 : 2020년 12월 31일까지 주식을 보유하여야 배당금을 지급받을 수 있음
매매제한에 동의한 경우 2022년 11월 4일까지 주식매도 제한
단, 퇴직 시에는 퇴직 익월 10일 전후 매매제한 해제

2020년 2차 퇴직연금 DC형/혼합형 전환 안내

2020년 2차 퇴직연금제도 전환을 다음과 같이 시행한다.

- 대상 : DB형 또는 혼합형 가입자 중 희망자
- 단, 1년 미만 재직자 및 일반계약직은 제외
※ 2021년도 상반기 임금피크제 적용 대상자
(1963.12. 1 ~ 1964. 5.31 출생)는 퇴직급여 감소 방지를 위해 DC형 전환 필수
- 전환유형 : DC형 또는 혼합형(DC 전환 후 향후 발생 퇴직금은 DB로 운영)
- 단, 기존 혼합형 가입자는 DC형으로만 신청
- 신청절차 : 본인이 희망하는 금융기관에 직접 신청
- 전환기준일 : 2020.12.31일자
- 세부일정
- 금융기관별 전환 신청접수 : ~ 2021.01.08(금)
- 신청결과 안내메일 발송 : 2021.01.12(화)
- 전환일(DC계좌 입금일) : 2021.01.29(금)
※ 자세한 사항은 KT노동조합 홈페이지 자료실 [문서/정책] 참고

2020년 4분기 정기 노사협의회 결과

노동조합과 회사는 2020년도 4분기 정기 노사협의회를 개최하여 다음과 같이 2개 안건을 심의·의결했다.

[안건1] 광화문 West 사옥 리모델링에 따른 조합원 업무공간 이전
- 2020년 12월 중 이전 계획 방향성 확정 및 전사공지

[안건2] 상조서비스 가입기간 연장
- 기존 : 입사 후 6개월 이내 - 변경 : 입사 후 12개월 이내



임직원 생활법률 상담서비스 시행

2020년도 단체교섭 결과에 따른 임직원 생활법률 상담서비스를 시행한다.

- 대상 : 상담일 기준, 재직 중인 임직원 (전문경력직, 청원경찰 포함)
- 임직원이 직접 상담하기 어려운 경우 임직원의 배우자 또는 직계 존·비속이 대리 참여 가능
- 일시 : 2021년 1월 11일(월)부터 매주 월/수/금
- 분야 : 민·형사일반/주택·임대차/손해배상·구제/교통사고/가사/상속·세무 등 개인 생활에서 발생할 수 있는 다양한 법률적 문제

※ 본 상담은 임직원의 사생활 보호 및 비밀보장을 위해 회사 외부의 전문 변호사와 신청자간 직접상담 방식이며 회사는 상담 예약접수 및 변호사 배정만 관여

- 방식 : '방문', '화상', '전화' 중 희망하는 방식을 선택하여 사전 예약
① 상담 희망방식 선택 후 아래 예약 접수처로 상담 신청
- 상담예약 접수처 : ktlaw@kt.com
② 접수 순차순으로 상담 분야별 변호사 배정
③ 신청한 임직원에게 후속절차 및 변호사의 연락처/이메일 개별 안내
- 장소 : 희망하는 방식에 따라 아래와 같이 시행
① 방문 - 광화문 East 사옥 12.A01. 회의실
② 화상 - Teams 화상회의 시스템 개설
③ 전화 - 상담 연락처 개별 안내
- 예약접수 시 참고사항 : - 필수 기재항목 : ①성명 ②연락처 ③희망분야(민사/형사 중 택일) ④희망방식(방문/화상/전화 중 택일) ⑤희망일자(날짜 기재 및 월/수/금요일 중 택1)
- 유의사항 : 비밀보호를 위해 예약접수 메일에는 '필수 기재항목' 이외의 구체적 내용을 기재하지 않고, 배정되는 담당 변호사에게 직접 설명
- 예약접수 시작일 : 2020년 12월 28일(월) 부터



의료진과 소외계층 위한 'KT노사랑 희망 Box' 전달

KT노사는 12월 14일(월), 의료진과 소외계층에 'KT노사랑 희망BOX'를 전달했다. 이번 행사는 수도권 및 충남대전지역의 총 700가구의 소외계층에게 쌀, 세제, 마스크 등 생활필수품과 담요, 장갑, 머플러 등 방한용품을 비대면 택배로 배송하는 방식으로 이루어졌다. 아울러 병원 간호사회를 통해 전국의 의료원과 적십자사 등 총 40개소 간호인력 5,000명에게 홍삼, 에너지바, 음료 및 견과류 등으로 구성된 응원BOX를 전달했다. 이번 기부는 코로나19가 확산되는 중에 어려움이 가중된 소외계층과 현장에서 헌신하고 있는 의료진들에게 희망의 에너지를 전하는 취지에서 KT임직원들이 모은 UCC기금으로 이루어져 그 의미를 더했다. KT노사는 앞으로도 'KT노사랑 희망BOX'를 통한 사회적 책임 실천과 다양한 임직원 봉사활동을 통해 지역사회에 대한 응원과 지원 활동에 역량을 아끼지 않을 방침이다.



2021년 1분기 시니어 컨설턴트 선발

KT노동조합은 2021년 1분기 시니어 컨설턴트를 다음과 같이 선발하고자 12월 11일(금)~12월 17일(목) 18시까지 신청받았다.

- 지원자격 : 2021년 2월 ~ 4월 정년퇴직 예정자 중 아래 자격 중 하나를 충족하는 자
① 최근 3년간 年 평균 7마일리지 이상('18~'20년도 평가&기타 마일리지)
② KT 직무전문가 수행자 (최근 10년 內)
- 선발절차 - 지원/접수 → 1차심사(소속부서) → 최종선발(그룹인재실)



안과/치과/성형외과 의료행사 시행

조합원 복지사업의 일환으로 KT노동조합에서 임직원 및 가족 대상 안과/치과/피부성형외과 할인 의료행사를 다음과 같이 진행한다.

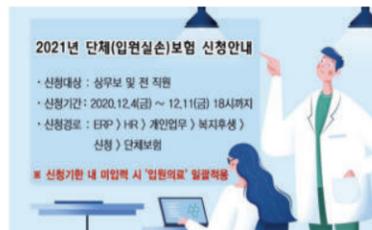
- 병원 : 노동조합 제휴 안과/치과/피부성형외과
- 대상 : 임직원(계약직/계열사 포함) 및 가족
- 신청접수 및 기간 : 2020년 12월 14일(월) ~ 2021년 2월 27일(토) 14시까지



2020년 4분기 희망퇴직 시행

KT노동조합은 2020년 4분기 희망퇴직을 다음과 같이 신청 받아 시행하였다.

- 신청자격 : 정년 잔여기간이 6개월 이상 남은 직원 중 아래 사항에 해당하는 자
- 2021년 1분기 임금피크제 도래 예정자 ('63년 12월생~'64년 2월생)
- 중대공상 및 신체정신상 장애로 업무수행이 어려운 직원
 - 산재승인 이력이 있거나 장애인 등록증 보유자
 - 신체정신상 장애 병원급 진단서 제출자(업무수행 가능여부는 인사위원회 심의로 결정)



2021년 단체(입원실손)보험 신청 실시

KT노동조합은 2021년도 단체보험(입원실손) 가입을 위해 아래와 같이 본인과 가족 단체보험 신청항목을 접수했다.

- 신청대상 : 상무보 및 전 직원
- 보장기간 : 1년 (2021. 1. 1 ~ 2021.12.31)
- 신청항목 : ① 본인 실손보험 : 입원의료 or 입원일당 中 선택
 - ② 가족 실손보험 : 부모, 배우자, 자녀 가입 여부 결정
 - 만 80세(1940년 7월 2일 이전 출생자) 이상 가입불가
 - 배우자의 부모도 가입 가능 (ERP에 등록 되어 있는 가족 기준)
 - 복지포인트에서 선 차감, 초과액은 급여 공제(2021년 1월 예정)



KT노사 '인류와 지구환경 보존을 위한 지속 가능 AI 기업' 선언

KT노동조합은 10월 23일(금) KT분당사옥에서 '인류와 지구환경 보존을 위한 지속가능 AI기업' 실현을 위한 노사공동 참여를 선언하였다. 제75주년 유엔의 날을 기념하여 발표된 이번 선언문에는 ▲노사공동 지속가능한 AI 선도모델 개발 ▲UN SDGs 등 글로벌 지속가능 이슈에 대한 참여 확대 ▲지속가능한 사회적 가치 지원과 보편적 AI교육 확대 ▲AI를 통한 지속가능한 스마트에너지 개발 ▲지속가능한 기업 AI 인프라 구축 및 공공가치 지향 ▲지속가능한 디지털 금융거래 및 경제성장을 위한 일자리 지원 ▲지속 가능한 도시 건설을 위한 재난·안전·보안 시플랫폼 구축 기여 내용이 담겼으며, 내년 유엔 총회에 이행 과정과 내용을 보고할 계획이다.

업무용 PC 교체

KT노동조합과 회사는 임직원 업무용 PC 성능 향상을 위한 업무용 PC(노트북) 교체를 실시하였다. 아울러, 임직원 PC 교체 과정에서 발생한 중고 노트북을 구매할 수 있도록 지난 10월 26일(월)~11월 6일(금) 동안 롯데렌탈을 통해 판매했다.

- 교체 PC - 모델 : LG 그래프 14인치, 15.6인치 - 사양 : CPU 10세대(10210U), 4Core, 16G 메모리
 - 추가 구성품 : 노트북 가방, 마우스, VGA젠더, 키스킨, 매뉴얼 등

2020년도 단체교섭에 따른 임금인상 소급분 및 일시금 지급

KT노동조합과 회사는 2020년도 단체교섭 결과에 따라 임금인상 소급분 및 일시금을 아래와 같이 지급하였다.



임금인상 소급분 지급

- 임금인상 : 2%(기준급+역량급)
- 지급대상 : 합의일(2020.9.21) 기준 재직자(G직/A직/청원경찰)
- 소급기간 : 2020.11~09.30(9개월, 10~12월분은 인상분 반영하여 지급)
- 소급항목 : 기준급, 역량급, 성과급(전사/부문/담당/개인), 초과근무수당, 초과가산금(현장/야간/휴일)

일시금 지급

- 지급대상 : 합의일(2020.9.21) 기준 재직자 - 상무보/전문경력직/재적전출자/무기계약직/청경 포함, 임원/계약직 제외

- 지급액 : 1인당 200만원 - 계산기간(2020.1.1~9.21) 중 휴직 및 무급일수 감액하여 지급(성과급 감액기준과 동일)
- 지급일 : 2020.10.23(금) 별도계좌 입금



'전태일 50주기 기념 제19차 캠페인' 전개

KT노동조합은 지난 10월 7일(수) 서울 종로구 청계천 5가 전태일다리 앞에서 '전태일 50주기 기념 제19차 캠페인'을 개최하고 "전태일 정신, 함께 만드는 노동존중 세상"이라는 주제로 전태일의 나눔, 연대, 실천 정신을 계승하여 노동존중세상을 만드는 데 앞장서겠다는 결의를 밝혔다. 전태일 50주기 릴레이 캠페인은 지난 5월 7일 출범한 '아름다운 청년 전태일 50주기 범국민 행사위원회'가 주최한 것으로, 이 단체에는 양대 노총을 비롯해 시민 사회단체 연대회의, 전태일 재단 등 170여개의 시민사회노동단체가 참여하고 있다. 이날 캠페인에는 KT노동조합 간부 10여 명과 주최측인 범국민행사위원회 이수호 전태일 재단 이사장 등 모두 20여명이 함께 했다.

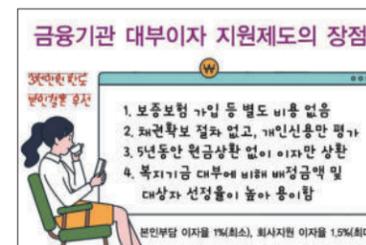
2020년 3회차 긴급생활자금 대부제도 시행

KT노동조합은 조합원을 위한 3회차 긴급생활자금 지원을 다음과 같이 시행하였다.

신청주기

연 3회(2월, 6월, 10월 신청 및 선정)

※복지기금 대부(2천만원), 금융기관대부 이자지원(3천만원) 동시신청 가능



금융기관 대부이자 지원제도 세부 내용

- 보증보험가입 등 필요 없어 별도비용 없음
- 채권확보 절차 無, 개인 신용만 평가 후 대부시행
- 5년간 원금 상환 없이 이자만 상환
- 기금대부에 비해 배정금액 및 선정률 높아 용이
- 5년 기간 이후 은행과 협의 후 대부 유지 가능
 - ※ 신규 가입자만 지원 가능하므로 기존 대부는 지원 불가
- 선정 : 기관별 배정금액 범위 내에서 기관별 대부자 선정위원회 자체심의 및 선정
 - 연령별 이원화(만40세 미만, 만40세 이상) 선정
 - 직원 본인 결혼사유 신청자 우선 선정

- 대부금액 : 최대 3천만원(1천만원 단위 신청가능)
- 지원기간 : 최대 5년(중도 일부 또는 전액 상환하면 대부잔액 기준으로 지원하므로 지원금 감소 또는 중단됨)
- 지원금액 : 최대 연 1.5%까지 지원(본인 최소 부담이자율 1%)
- 지원일 : 매월 말일(별도계좌 입금)

‘노조다운 노조’를 만들겠다는 각오로 고군분투해온 13대 집행부 3년이 끝자락에 이르렀다. 돌아보면 성과에 대한 만족보다는 아쉬움이 더 크게 각인되는 것도 사실이다. 그러나 어느 때보다 격동의 국면을 맞이했던 술한 날들 속에서 조합원의 신뢰를 바탕으로 노동조합이 한 뼘씩 성장해왔다는 자부심은 감히 드러내 보이고 싶은 속내다. 비록 미진하지만 지난 3년의 성과는 조합원에게 실질적인 도움이 되었으리라 자평하는 바, 그간 집행부에 쏟아진 애정 어린 질책과 격려를 새삼 되새기며 다사다난했던 시간 속에 쌓아온 결실을 되짚어본다.

현장과 호흡한 소통의 3년

KT노동조합 13대 집행부의 발자취를 돌아보다



맘의 가치가 인정받는 제도 개선 실현

김해관 위원장이 선거 당시 조합원과 약속했던 핵심 공약의 대부분이 2018년 출범 첫해에 이행되었다는 사실을 모두가 기억할 것이다. 공약 실천에 회의감을 내비쳤던 사람들마저 수궁케 했던 첫해의 쟁취 성과는 조합원들로 하여금 집행부에 대한 신뢰를 얻어내며 이후 임기 내내 커다란 동력으로 작용했다. 매해 단체교섭과 정기노사협의회 등으로 일궈낸 노동조합의 크고 작은 활동성과는 오로지 조합원을 위한 합리적이고 실리적인 방향으로의 정책 실현 의지에 따른 결과라고 하겠다.

임기 첫해의 주요 정책 중 손꼽을 수 있는 성과는 조합원 가계비 경감을 위한 대학생 자녀 학자금 부활과 고령화되는 조합원의 여건을 감안한 임금피크제

의 개선을 꼽을 수 있다. 개선된 후의 임금피크제는 개시 연령은 높이고 임금 삭감 비율은 납득할 수준으로 축소되었다. C/Sales직 G직 전환 및 A직 입사자 G직 전환 기회를 부여해 차별 해소와 공평한 기회를 보장하게 된 것도 큰 변화다. 이로써 2010년부터 채용된 고객센터직 1,078명과 2013년 채용된 세일즈직 278명이 G직으로 전환하면서 급여체계 적용에 따른 기준 연봉 인상과 G직 성과급 제도가 이들에게 적용되었다.

또 임금피크 최초 도래자와 중대공상 및 신체정신상 장애로 업무수행이 어려운 직원들에 한해 희망퇴직금 보상이 확대된 한편, 보수체계를 개선하고 세대 간 균형잡힌 제도로 수혜를 증진시켰다. 그 외 안식년 휴가를 확대하고, 임신 후 12주 이내 36주 이후인 직원

의 근로시간을 3시간을 의무 단축된 점 등도 성과로 꼽힌다.

일터와 가정의 균형을 위한 변화 도모

13대 집행부 최우선 공약인 ‘9to6’캠페인은 제대로 일하고 제때 쉬는 문화 만들기에 앞장선 대표적인 활동이다. 당시 노동조합은 정부 입법시기보다 앞서 캠페인을 도입해 KBN 시청시간을 조정하고 업무시간 외 회의는 근절하는 등 행복한 일터 조성을 위해 노력해왔다. 이를 위해 12개 지방본부 중 인원이 많은 지부를 위주로 조기 출근과 야근 근절, 퇴근 독려 방송 등 조치사항을 점검하고 현장 조사를 철저히 시행했다. 조합원들은 캠페인이 정착되어가면서 점차 불필요한 업무를 줄이게 돼 자연스럽게 건강한 생활패턴으로 변화가 일어나는 점을 바람직하게 여기는 분위기로 바뀌어갔다.

2019년부터 개선된 의료비 및 건강검진 지원제도는 비급여성 MRI, CT, 초음파 개인 의료비 부담액을 100%로 하고, 난임부부의 시술비를 본인 부담금 최대 300만원으로 지원하는 등의 사항으로 개선되었다. 2030세대를 위한 대부제도가 바뀐 점도 호응을 얻었다. 한도를 최대 1억에서 1억5천으로 확대하고 본인 결혼과 생애 최초 주택구입, 그리고 입사 전 학자금 대출금 등 대부자 선정시 우선 선정하도록 했으며, 긴급생활자금을 신설해 다양한 대부 수요를 충족하도록 하는 등의 혜택들이 늘어났다.

휴가제도도 바뀌었다. 자녀결혼 시 기존 1일의 청원휴가를 3일로 개선하고, 기존 최대 5일이던 반차를 최대 7일로 확대하는가 하면 초등 6년 이하의 자녀가 있는 직원의 반차 횟수를 늘이는 등 바쁜 일상을 위한 업무시간 할애가 훨씬 여유롭고 수월해졌다. 이밖에도 여러 유연근로제를 선택근로제로 통합해 편의성을 확대하고 탄력적 근로시간제를 시행해 업무 효율성을 제고했다.

사회적 연대를 위한 봉사활동 실천

KT노동조합은 건전한 상생의 문화를 조성하는 활동도 꾸준히 실천했다. 기업의 이윤만을 추구하는 것이 아

니라 KT가 속한 사회와 합리적인 연대를 지향하고 이웃과 함께할 때 KT노동조합의 가치는 더 분명해진다는 것을 잘 알고 있기 때문이다.

이런 의미에서 KT노사를 비롯한 20개 기업과 공공기관 노사가 참여하고 있는 노사공동 나눔협의체 UCC의 사회공헌활동은 KT노동조합의 사회적 위상을 한층 높이는 대표적 활동이다. 13대 집행부는 2018년과 2019년 UCC회원사들과 함께 한국과 베트남의 다문화가정을 선정해 현지에서 화상상봉과 IT체험, 의료 무상진료, 고아원 방문 봉사 등의 활동을 전개했다.

그 밖에도 노동조합 간부들이 십시일반 모은 기부금과 헌혈증서를 분당서울대학교병원에 전달해 환자의 수술비와 치료비를 지원하고, 매년 노동조합 창립일에는 거창한 기념행사 대신 복지관 어르신들을 위해 식사를 대접하고 이미용 서비스와 IT체험 교육을 진행했다. 한편 2020년에는 코로나19로 고생하는 의료진과 소외계층에 수차례 선물과 응원의 마음을 전달하기도 했다.

14대 집행부에 바란다

KT노동조합은 2020년 지방본부 통합이라는 물리적 변화를 구축했다. 경영조직 개편에 따른 불가피한 지방본부 통폐합이 아닌 시대 상황에 맞는 지역조직의 창조적 재구축이라는 목표 아래 각급 조직의 역할과 기능의 집중화 효율화를 통해 조직력 강화에 주력하고자 12개 지방조직을 7개로 통합한 것이다. 새로운 체계 속에서, 앞으로 KT노동조합이 한층 발전된 조직으로 거듭날 것으로 내다보고 있다.

이제 13대 집행부가 이뤄놓은 이 모든 토대 위에서 여전히 남아있는 과제를 이어받은 14대 집행부는 보다 현명한 정책과 노선으로 맡은 바 역할을 수행하리라 기대하는 바이다. 조합원들이 13대 집행부 3년에 보낸 준 지지와 성원이 KT노동조합의 발전을 위한 변함없는 격려와 충고로 이어져, 조합원이 중심이 되는 노동조합이라는 변함없는 가치를 위해 새로운 집행부가 미래를 헤쳐 나가기에 새해 모든 조합원들과 함께 소망한다.



이임사

더 크게 도약하는 KT노동조합을 기원합니다.

3년 전, 위원장으로 취임하며 다짐했던 목표들을 다시 한번 떠올려봅니다.

현장 조합원의 작은 고통 하나도 외면하지 않겠노라고,
'노조다운 노조'를 만들어 조합원이 일과 삶의 보람을 찾고
조직과 함께 성장하는 일터를 만들어 보겠다는 각오를
마음속으로 끝없이 다졌습니다.

도전적인 열정으로 가득했던 그 시작점을 되돌아봅니다.

조합원들과 함께 쉽 없이 달려온 3년이었습니다.

우리는 하나의 뜻으로 뭉쳤고, 하나의 의지로 나아갔습니다.

하지만 마무리의 순간에는 늘 그렇듯이

이룬 것에 대한 보람보다 이루지 못한 것에 대한 아쉬움이 더 크게 남습니다.

그러나 13대 집행부는 조합원의 열망에 소홀함이 없도록

보다 깊이 있는 고민과 연구 속에서 실현 가능한 대안을 찾아

주춧돌을 쌓고 힘을 모아 전진해 왔다는 사실만큼은 자신있게 말씀드릴 수 있습니다.

지배구조 변화라는 격동 국면에서 외부 개입을 막고 KT의 자주성을 지켰으며

노동이사제를 통한 노동조합의 경영참여를 지속적으로 추진해 왔습니다.

우리 앞에는 여전히 많은 과제가 남아 있습니다.

무엇보다 우리 노동조합이 본연의 역할을 제대로 하는 조직으로 성장해야 합니다.

이제까지 어떤 어려움에도 흔들리지 않고 뚜벅뚜벅 우리의 길을 걸어 왔듯이

향후 집행부도 조합원의 신뢰를 바탕으로 합리적인 정책과 노선으로 무장해

우리에게 주어진 많은 과제와 역할을 슬기롭게 헤쳐나갈 것이라 믿습니다.

조합원 여러분,

지난 3년의 지지와 성원에 감사드리며

노동조합을 튼튼한 울타리로 만드는 과정에 앞으로도, 계속 함께 해주시기를 소망합니다.

KT노동조합 13대 위원장 **김 해 관**



취임사

더 크게 단결해서 새로운 미래를 열겠습니다!

존경하고 사랑하는 조합원 여러분!

부족한 제게 기회를 주신 것에 대해 진심으로 감사드립니다.

2021년은 노동조합 창립 39주년의 해입니다.

지난 1982년 한국전기통신공사노동조합으로 설립된 이래 많은 선배님의 헌신과
노고가 있었기에 오늘의 KT노동조합이 있습니다.

저는 정부의 부당한 통신정책에 맞선 2000년 명동성당 총파업과 2002년 민영화저지 투쟁의
한복판에서 고초도 겪었지만, 항상 동지들과 함께 하면서 오늘 이 자리에 서게 되었습니다.

민영화와 구조조정의 여파속에 노사갈등이 극심한 적도 있었지만

통신회사의 경쟁 과열과 통신산업의 정체로 경영이 어려워졌을 때는 상생의 노사관계로
극복해나갔습니다. 전임 김해관 위원장의 헌신과 노고로 인해 많은 복지가 원상회복되었고,
조합원들의 신뢰와 조합 간부의 역량도 높아졌습니다.

제14대 집행부는 13대 집행부 정책방향과 조직성과는 계승하면서 더 크게 단결하여
새로운 노동조합으로 거듭날 것입니다.

조합원 동지 여러분!

저는 제가 조합원께 약속드린 정책방향과 공약에 대해서

한순간도 잊지 않고 실현하기 위해 혼신의 힘을 다 쏟을 것입니다.

시대가 빠르게 변화하면서 조합원의 눈높이도 높아졌다는 것을 잘 알고 있습니다.

그에 맞게 노동조합도 근본적으로 변하고 혁신하겠습니다.

저를 14대 위원장에 불러주신 것은 노동조합이 조합원의 든든한 울타리가 되고
꿈을 실현할 수 있는 새로운 미래를 열어가라는 소명으로 생각합니다.

조합원 여러분과 항상 함께 하겠습니다.

여러분의 성원에 감사드립니다.

KT노동조합 14대 위원장 **최 장 복**

Congratulation!

7개 지방본부 254개 지부 선거 실시

제14대 지방본부별 지부장 선출

KT노동조합은 지난 11월 24일 오전 9시부터 오후 6시 까지 전국 7개 지방본부별 254개 지부의 지부장 선거를 시행하였다. 집행부와 조합원간 소통에 있어 가교 역할을 담당하게 될 이번 14대 지부장은 '모든 KT조합원의 노동 가치가 정의롭게 실현되고, 노동자의 인간적 존엄이 보장되는 사업장 구축'에 매진할 것을 다짐하였다. 이번 선거결과로 당선된 지부장 명단은 다음과 같다.

2021년 전국 지부장 선거 (총254명)

· 강북/강원지방본부(42명)

오대성(강북고객본부) 박정환(중앙) 고광일(원호) 김동현(서대문) 권혁연(은평) 기남로(신촌) 황현석(광화문) 김동기(월곡) 오종석(고양) 박종율(덕양) 최종명(파주) 박종국(광진) 이주원(성수) 안윤식(동대문) 황영철(노원) 김태윤(도봉) 김재평(강북) 정병권(의정부) 이형택(동두천) 이동철(포천) 진정현(구리) 남승태(남양주) 정현근(양평) 양문호(중앙) 박철성(강북무선운용센터) 김삼호(서울중부유선운용센터) 강재구(서울동부유선운용센터) 강종국(경기북부유선운용센터) 최호규(IP운용센터) 박근우(강북엔지니어링센터) 오창현(강원고객본부) 안상진(춘천) 이한식(홍천) 김종호(화천) 권창순(강릉) 김재식(속초) 박한수(동해) 박태근(원주) 엄기현(평창) 우병일(태백) 박재호(강원유선운용센터) 최희동(강원무선운용센터)

· 강남/서부지방본부(60명)

박현진(강남고객본부) 안동식(강남) 정차석(서초) 이성구(신사) 박성순(양재) 이종수(반포) 허남일(분당) 이정형(성남) 오정근(경기광주) 이상진(평택) 김두정(오산) 김형삼(화성) 이송찬(안성) 김대진(용인) 김용배(수지) 김학능(이천) 지영근(여주) 이종태(수원) 최정섭(남수원) 지동근(동수원) 손득모(송파) 임재철(강동) 김용범(가락) 이학림(하남) 허정식(강남무선운용센터) 황윤구(경기남부유선운용센터) 유병욱(서울강남유선운용센터) 김용태(부천) 김용철(서부고객본부) 심재구(북부천) 심유선(부평) 고재덕(계양) 정금철(구로) 한원호(개봉) 안진홍(영등포) 김영필(금천) 김성배(여의도) 이종보(인천) 전용철(연수) 박원호(송의(주안)) 김윤철(서인천) 김규태(김포) 안상호(항동) 김덕기(안산) 허준호(시흥) 황병혁(동안산) 민동식(안양) 임영락(서안양) 이평수(군포) 김수홍(강서) 최종민(가양) 황춘식(목동) 김상철(동작) 조기한(관악) 김문배(대방) 윤용현(서부무선운용센터) 김성만(서울남부유선운용센터) 최희웅(인천유선운용센터) 서정호(강남서부엔지니어링센터) 정종구(미디어운용센터)

· 부산지방본부(39명)

정억근(부산고객본부) 박용화(동부산) 김수택(양산) 박상일(동래) 이우기(연산) 김경철(기장) 이무열(서부산) 박정환(사하) 이동수(영도) 강호성(남부산) 송영기(해운대) 이상철(서면) 김미아(대연) 이창림(수영) 남상길(북부산) 김성호(김해) 고정규(구포) 강준호(창원) 정성민(마산) 서명구(밀양) 강태균(진해) 윤해(합안) 천종대(울산) 임태일(남울산) 김석준(동울산) 오형덕(안양) 임용택(진주) 김원용(거제) 김도형(통영) 박현권(사천) 이상인(거창) 박찬기(산청) 왕용길(부산무선운용센터) 이상호(부산유선운용센터) 김주경(경남유선운용센터) 최용석(울산유선운용센터) 김동욱(부산엔지니어링센터) 김용진(부산국제센터) 김관태(부산컨설팅)

· 대구지방본부(27명)

정재윤(대구고객본부) 김인발(동대구) 진상언(수성) 구연수(경산) 이영택(영천) 김선명(달서) 박순목(남대구) 안수상(달성) 김덕근(서대구) 허운하(북대구) 권익수(중대구) 박용성(구미) 박명서(김천) 천명호(상주) 정명호(칠곡) 이상균(포항) 윤용현(경주) 최진환(울진) 김오일(안동) 지병준(영주) 권민삼(문경) 권오용(청송) 하정명(대구유선운용센터) 이준석(동대구유선운용센터) 김종수(경북유선운용센터) 김경호(대구무선운용센터) 김성삼(대구엔지니어링센터)

· 본사지방본부(19명)

임정열(마케팅부문) 민병훈(BizCRM센터) 이동엽(수납지원센터) 박종문(국제전화국) 이승학(기업부문) 김종호(기업고객컨설팅센터) 양태식(AI/DX융합사업부문) 한종필(네트워크운용본부) 김형울(네트워크관리1센터) 안이호(국제통신운용센터) 정인형(OSP운영혁신실) 홍도일(네트워크연구기술지원단) 한익희(IMO플랫폼운용센터) 김용범(융합기술원) 이성갑(Infra연구소) 김상현(AI연구소) 김수진(구매지원센터) 노성국(그룹인력개발실) 김영복(본사)

· 전남/전북/제주지방본부(33명)

선동희(전남고객본부) 박진수(북광주) 김광수(수원) 고일남(담양) 김원태(서광주) 강성봉(광주) 한승학(남광주) 강성삼(나주) 오승희(목포) 홍유선(강진) 최용철(해남) 신봉주(순천) 신호주(광양) 한영수(여수) 배진권(호남무선운용센터) 고원상(광주유선운용센터) 이경렬(전남유선운용센터) 박홍주(호남고객컨설팅) 박태규(호남엔지니어링센터) 박호남(전북고객본부) 박성진(전주) 진홍윤(남원) 임정택(북전주) 노용환(익산) 채범석(군산) 이광욱(정읍) 이성환(전북유선운용센터) 현성환(제주고객본부) 이치만(제주) 최태종(신제주) 이조희(서귀포) 김희철(제주네트워크) 정광모(김제)

· 충남/충북지방본부(34명)

오동석(충남고객본부) 편홍배(서대전) 박연일(서대전지점) 문학주(유성) 엄태완(논산) 김용섭(공주) 박종석(홍성) 장동인(서산) 윤효중(당진) 김용길(부여) 김성용(보령) 명노승(예산) 신선섭(천안) 오덕수(아산) 김영준(남천안) 김경찬(대전) 박재웅(용천) 황성윤(세종) 윤용재(신탄진) 강희석(충청무선운용센터) 이모이세(대전유선운용센터) 김종규(충남유선운용센터) 오동윤(충청엔지니어링센터) 이현조(충청고객컨설팅) 김재원(네트워크관리2센터) 장남진(충북고객본부) 고재성(청주) 차용남(서청주) 신한식(옥천) 최재용(충주) 송창규(제천) 한일오(금양) 장민철(진천) 김재일(충북유선운용센터)

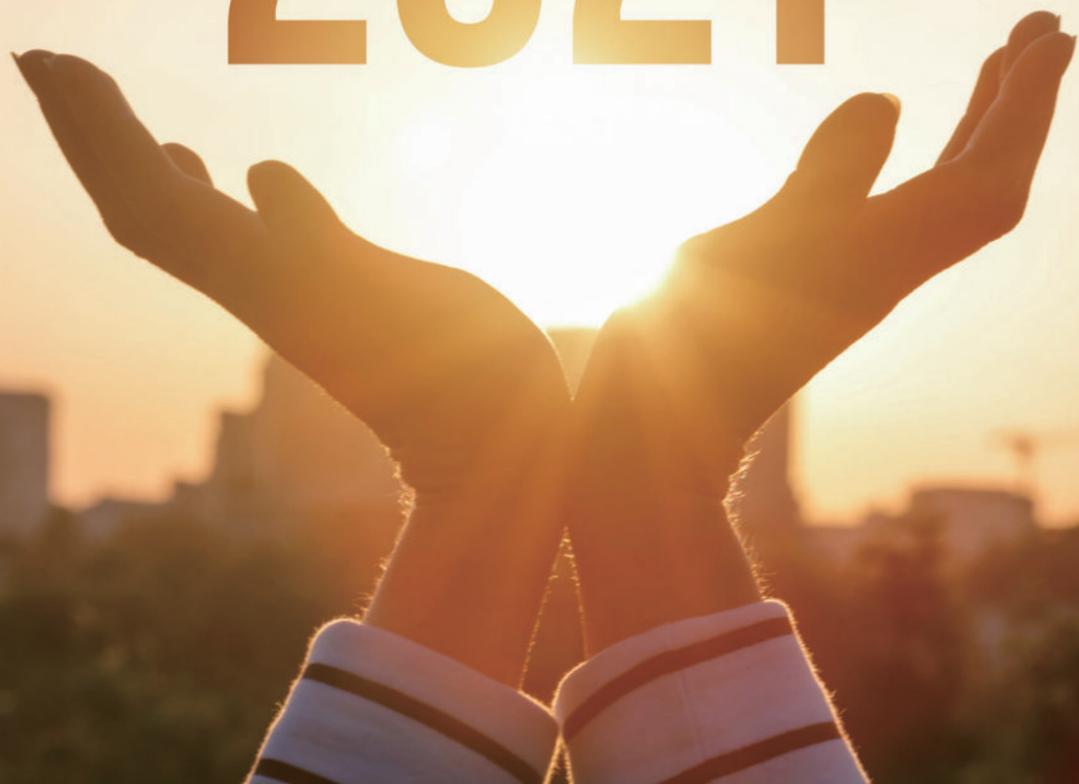


2020년 한 해는 그야말로 당혹감으로 채워진 한 해였습니다. 하루가 멀다하고 들려오는 코로나19 비보에 우리는 참담했고, 당연했던 지난날의 일상들은 다시는 오지 않을 추억이 되었습니다.

그러나 우리는 이제 새로운 시작을 준비해야 할 시점에 이르렀습니다. 우리나라를 비롯한 전 세계의 노력으로 백신이 개발되어 보급을 앞두고 있고, 그간의 경험을 바탕으로 슬기롭게 이 위기를 헤쳐나갈 지혜를 얻었습니다. 아직은 조심스럽지만, 곳곳하게 한 걸음을 내딛을 2021년을 맞이할 조합원을 위하여 KT노동조합은 '2021년 희망&응원 공모전'을 진행했습니다. 업무 현장에서, 혹은 팀 동료와 함께 촬영한 사진과 함께 적어 보내준 조합원의 따뜻한 응원 메시지에는 서로의 안부를 걱정하는 한편, 또 함께 나아가자는 '희망'과 '응원'이 가득했습니다.

희망&응원 공모전

2021



전남/전북고객본부 고객Care센터 고객Care5팀

'코로나19'라는 이름의 장막에 갇혀 그야말로 아무것도 할 수 없었던 한 해가 저물었습니다. 혼자였다면 견디기 힘들었을 텐데, 곁을 지켜준 가족이 있고 함께 돕는 동료가 있어 다행스럽게 한 해를 마무리할 수 있었습니다. 전남/전북고객본부 고객Care5팀 팀원 각자의 새해 다짐을 담아 보내드립니다.



박세정 팀장

지금까지 지사 소속이었던 통합리텐션팀이 새해부터는 본부 소속으로 변경됩니다. 고향처럼 포근한 지사에서 멀어진다고 하니 참 서운한 마음도 들고 앞으로 잘 할 수 있을 지 걱정되기도 합니다. **끈끈한 동료애**로 지사와 **협업**하여 잘 헤쳐나가겠습니다.



허경순 차장

저는 2021년 6월 1일자로 정년퇴직을 앞두고 있습니다. 오랜 세월 KT와 함께 해서 정말 행복했습니다. 막상 떠나려 하니 서운한 맘이 앞서네요. 퇴직을 하더라도 **KT와 영원히 함께** 하겠습니다. KT가 날로 번창하는 소식 꼭 전해주세요.



임경옥 차장

코로나19로 즐기던 요가 클래스를 수강하지 못한 게 벌써 1년이 다 되어 갑니다. 몸도 무겁지만 마음은 더 무겁네요. 요가를 다시 시작해서 몸과 마음이 가벼워지는 2021년을 소망합니다. **코로나야, 이제그만 떠나주면 안 되겠니?**



최승기 차장

시골에 계신 어머니께서 가끔 아프셔서 자꾸만 걱정됩니다. 새해에는 **아프지 말고 건강하게 잘 지내셨으면 좋겠습니다.** 저도 지금보다 더 자주 연락하고 찾아뵙게요!



이미숙 차장

아들 민수가 공무원 시험을 준비하고 있습니다. 올해 합격해서 그토록 바라던 공무원증을 손에 거머쥘 수 있기를 바랍니다. 아들! 조금만 더 힘내서 해 보자. **2021년은 우리 민수의 해가 될 거야.** 엄마는 널 믿어! 아자 아자 파이팅!

2021 희망&응원 공모전

전남/전북고객본부 고객Care센터 고객Care5팀



강경옥 차장

올해는 작년보다 해지율이 낮아지길 바랍니다.
그래서 저와 팀 동료 모두 사전 Care 활동을 더욱 강화하기로 결의했죠.
본격적으로 펼쳐갈 Care 활동 캠페인에 모두 함께, 적극적으로 동참합시다!



안형심 차장

새해에는 모든 고객이 전화를 받아 주면 좋겠습니다.
무응답이 너무 많거든요.
고객도 저도, 모두 늘 행복한 일이 가득해서
즐거운 마음으로 전화를 주고받는 2021년이 되길 희망해봅니다.



충남충북고객본부 총주지사 CS부 CM2팀 권대중

팀원과 함께 한 사진을 모아봤습니다. 힘든 때도 많았지만 의지할 동료가 있어 늘 든든합니다.
앞으로도 변함없이, 함께 어려운 일은 함께 돕고 기쁘고 즐거운 일은 함께 나누며 더욱 끈끈한
우리 팀이 되길 바랍니다. 저도 더 노력하겠습니다. 행복 추구! 상호 화목! 안전 지행! 조합원 여
러분 모두 2021년 코로나 완전 극복과 새로운 시작으로 승승장구하는 한 해가 되길 바랍니다.



충남충북고객본부 서대전지사 유성지점 미래사업팀 남신중

2021년 신축년에는 마침내 코로나19로부터 해방되길 진심으로 기원합
니다. 가족 및 직장동료 등과 거리낌없이 외식도 즐기면서 예전의 일상
으로 돌아갈 수 있기를 고대합니다. 아울러 코로나19를 교훈삼아 상대
방에 대한 배려, 안전 의식 등은 더욱 성숙되길 바랍니다. 우리 모두가
더 행복한 2021년이 되면 좋겠습니다.



기업사업제안수행1본부 기업통신1담당 기업통신1P-TF 박상돈

얼굴 공개가 조금 부끄러워 아이폰으로 '미모티콘'을 만들어 메시지를
담았습니다. 새로운 체제로 출범하는 KT노동조합의 2021년이 기대됩
니다. 아울러 더욱 희망찬 소식을 담은 KT노동조합 소식지도 더욱 발전
하길 바랍니다. 우리 모두가 주인공이 되는 2021년을 만들어요!

※ 참여해주신 모든 분께 감사드리며, 마음을 담은 소정의 상품(상품권)을 보내드리겠습니다.

유동성의 시대, 노동의 가치를 생각하다

코로나19로 많은 노동자와 자영업자는 '생존'의 위기에 봉착했다.
하지만 이를 비롯기라도 하는 듯 주식과 부동산 같은 자산 가격은 역대 최고 수준으로 치솟고 있다.
경제적으로 어려운 상황에서 노동자들의 절망감과 상실감은 더 커진다.
자산 가격의 급등 속에서 노동의 가치를 되짚어본다.



주식시장의 폭등과 노동가치

코스피가 지난 11월 전고점을 뚫은 이후 연일 사상 최고치를 갈아치우고 있다. 그야말로 우리나라 경제가 '한 번도 가보지 않은 길'을 걸어가고 있는 것이다. 시장에서는 지나친 거품이라는 주장과 저금리 상황에서 유동성 확대에 따른 당연한 결과라는 주장이 팽팽하게 맞서고 있다. 그러나 현 시점에서 답을 내리기는 어렵다. 모든 거품은 터지기 전까지는 거품이 아니기 때문이다. 내일 당장 하락장이 올 수도 있고, 꽤 오랜 기간 상승장이 지속될 수도 있다. 중요한 것은 이런 자본시장의 열기가 상대적으로 노동의 가치를 하락시킨다는 점이다. 사실 주식시장은 상승과 하락을 반복한다. 하지만 사람들은 선택적으로 특정 사실만 받아들인다. 최근에는 주식을 하면 누구나 큰돈을 버는 것처럼 여겨지고, 이는 노동에 대한 회의감으로 이어지곤 한다. '누구는 주식으로 수천만 원을 벌었는데, 내 월급은 고작 이것뿐'이라는 생각 말이다.

주식시장의 흥망성쇠에 관계없이 노동과 지속적인 소득은 삶의 필수적인 요소다. 타인의 주식이 오른다고 해서 나의 소득이 줄어드는 것도 아니다. 그럼에도 주식시장의 폭등 속에서 회의감이 드는 것은 그만큼 노동소득이 우리의 평범한 일상과 노후를 방어해주지 못할 만큼 낮게 형성되어 있기 때문일 것이다. 사실 주가가 오른다는 것은 회사의 미래가치가 상승한다는 것이고, 이는 해당 기업의 노동자들이 땀 흘려 일한 결과가 시장에서 인정받는 것이라고 할 수 있다. 주식시장이 상승하는 만큼 노동의 대가도 함께 상승해야 하겠지만 대부분의 기업들은 관심 밖이다. 코스

피 상승을 노동자들이 좋은 시선으로만 바라볼 수 없는 이유다.

치솟는 부동산 가격

사실 주식보다 노동자들의 삶과 정신을 실질적으로 위협하는 것은 부동산 가격이다. 주식은 수치상으로 거러두는 투자 목적의 무형자산이다. 하지만 부동산은 월세든 전세든 자가든 삶을 영위하는 한 누구나 한 채는 있어야 하는 유형자산이다. 주가가 흔들리면 주식을 산 사람들만 불안하지만 부동산 가격이 흔들리면 거의 모든 사람들이 불안에 떨게 된다. 그 누구도 주거 문제에서 자유로울 수 없는 까닭이다. 주거환경이 안정되지 않으면 노동자의 삶은 불안해지고, 이는 물질적·정신적 불행으로 이어진다.

우리나라는 소득 대비 주택가격이 높은 편이다. 국토교통부에서 발표한 '2019년도 주거실태조사 결과'에 따르면 우리나라의 연소득 대비 주택가격은 약 5.4배로 나타났다. 월급을 받아서 다른 곳에 사용하지 않고 오직 주택 마련을 위해 저축할 경우 전국 평균 5.4년이 걸린다는 얘기도. 서울의 경우에는 11.6년이다. 물론 월급이 평균보다 낮으면 이보다 더 오랜 시간이 걸린다. 게다가 월급을 모으는 동안에도 집값은 그보다 더 빠른 속도로 오르는 것이 일반적이다. 최근 몇 년 동안은 그 속도가 과거에 비해 훨씬 빨랐고, 부동산 가격은 일반 노동자들이 넘볼 수 없는 수준에 도달했다. 2017년만 해도 6억 원 정도였던 서울 아파트 중위 가격은 올해 들어 9억 원을 넘어섰다. 최근에는 부동산 광풍이 서울과 수도권에 국한되지 않고 전국으로 퍼져나가는 분위기다.



우리나라는 소득 대비 주택 가격이 높은 편이다 '2019년도 주거실태조사' 결과에 따르면 우리나라의 연소득 대비 주택가격은 약 5.4배로 나타났다

정부에서는 수차례 규제 정책을 내놓으며 집값을 잡겠다고 공언했지만 그럴수록 시장은 더욱 과열되었다. 대부분의 자산 가치는 실제 내재된 가치보다 수요자들의 심리에 의해 움직인다. 이대로라면 영원히 집을 살 수 없을 것이라는 불안감이 집값을 끌어올리고, 그렇게 폭등한 집값이 다시 불안감을 조성한다. 악순환의 반복이다. 불과 3~4년이라는 시간 동안 집이 있는 사람과 집이 없는 사람의 자산 차이는 엄청나게 벌어졌다. 짧은 기간에 집값이 수억 원씩 오르는 상황에서 유주택자든 무주택자든 자신의 노동에 대해 회의감이 들 수밖에 없을 것이다.

도대체 왜 상승하는가?
주식이나 부동산 급등의 가장 큰 이유는 저금리로 인한 유동성 증가와 화폐가치의 하락 때문이다. 미국은 지난 2008년 금융위기 당시에 그랬듯이 이번 코로나19 위기에서도 금리를 제로금리 수준으로 유지하고 '양적완화'로 엄청난 양의

달러를 시장에 공급하기 시작했다. 금리를 더 이상 낮출 수 없는 상황에서 경기부양을 위해 시중에 현금을 뿌리는 것이다.

기축통화인 달러의 공급 확대는 환율 등 전 세계 경제에 큰 영향을 주고 있다. 화폐의 공급이 많아지면 그만큼 돈의 가치는 하락할 수밖에 없다. 따라서 사람들은 현금이 아닌 다른 안정적인 자산, 가치하락을 방어할 수 있는 자산에 눈을 돌릴 수밖에 없다. 우리나라 역시 초저금리 상황에서 시중의 유동성이 크게 증가했고, 갈 곳을 잃은 자금이 부동산과 주식시장으로 빠르게 유입되고 있다. 자산 가치가 상승하는 것처럼 보이지만 본질적으로는 사람들이 보유하고 있는 화폐의 가치가 하락하고 있는 것이다.

여기에 더하여 주식의 경우에는 4차 산업혁명 등 새로운 비즈니스에 대한 기대감이 크게 작용하고 있다. 미국 테슬라의 주식이 최근 몇 년간 급등한 것이 대표적이다. 부동산의 경우에는 화폐가치 하락에 더하여, 공급 부족과 실수요자들의 조바심이 가격을 끌어올리고 있다. 특히 청약시장에서 소외된 20~30대들이 소위 '영끌'로



주택을 구입하면서 시장이 더욱 과열되고 있다.

노동소득 VS 자본소득
소득은 크게 노동소득과 자본소득으로 나뉜다. 소위 '금수저'가 아니라면 대부분의 노동자들은 노동소득의 비중이 높을 수밖에 없다. 인플레이션에 의해서 화폐가치는 지속적으로 하락한다. 똑같은 월급을 받더라도 시간이 지날수록 할 수 있는 것들이 적어진다는 의미다. 역으로 말하면 과거와 동일한 것을 누리기 위해(대표적으로 주택 구입) 더 많은 시간을 노동에 투입해야 한다는 의미다. 하지만 인간은 과거에도, 현재도, 그리고 미래에도 여전히 하루 24시간만 주어진다. 제한된 시간 안에서 더 많은 시간을 노동에 투입하면 육체적·정신적 건강은 물론 사회적 관계마저 무너질 수 있다. 게다가 노동소득은 질병, 실직 등 환경 변화에 따라 언제든지 중단될 위험을 안고 있다. 따라서 화폐가치 하락을 만회하고 자신의 노동 가치를 지키는 한편, 위험에 대비하려면 어느 정도의 자본소득이 반드시 필요하다.

사실 과거 우리나라의 평범한 노동자들에게 부동산은 중요한 자본소득의 지렛대 역할을 해주었다. 주택가격의 상승, 그리고 그로 인한 노동가치의 하락은 일차적으로 주거불안을 야기한다. 하지만 그보다 더 큰 문제는 노동자들의 자본소득 획득의 기회가 아예 박탈된다는 점이다. 자본소득 창출의 사다리를 놓쳐버린 사람들의 노동소득 쏠림 현상은 더욱 심화될 것이며, 이는 기존에 자본소득을 창출하는 사람과의 불평등을 확

대시킬 것이다. 모든 사람이 부동산만을 바라보는 것도 문제다. 삶의 모든 가치보다 주택 구입이 우선시되면서 공동체의 가치도 빠르게 무너지고 있다. 폭등하는 주택을 구입하려면 더 많은 노동을 하고, 허리띠를 졸라매야 한다. 개인의 삶은 질이 떨어지는 것은 물론, 타인의 삶에 신경 쓸 여유는 사라질 것이다. 이는 사회 전체의 불행으로 이어질 수 있다.

안정적인 주거환경이 노동 가치를 높인다
저명한 심리학자 매슬로우의 인간의 욕구를 5단계로 분류했다. 이 이론의 핵심은 생리적 욕구, 안전 욕구 등 인간의 기본적인 욕구가 해결되어야 자아실현 같은 고차원적인 욕구로 나아갈 수 있다는 것이다. 노동은 생존과 기본적인 욕구 해결을 위한 수단이자, 자아실현과 같은 고차원적인 욕구까지 해결하는 활동이다. 안정적인 주거환경이 보장되어야 비로소 노동은 생존을 위한 도구에서 한 걸음 더 높은 단계로 나아갈 수 있다.

이를 위해 정부는 양질의 주택 공급 확대 등 보다 현실적인 주거정책을 통해 가급적 많은 사람이 원하는 주거환경을 선택할 수 있도록 지원해야 할 것이다. 그래야 노동자들이 불안해하지 않고 자신의 일과 삶에 더 집중할 수 있다. 아울러 노동자들도 자신의 노동소득을 저금리와 인플레이션으로부터 보호하기 위해 노력할 필요가 있다. 노동소득이 줄어들지 않아야 노동가치 역시 유지될 수 있기 때문이다. 경제문제에 관심을 갖고 현금자산의 일부를 실물자산으로 꾸준히 교환하면서 노동소득과 자본소득의 균형을 맞추는 것이 필요하다. 그 속에서 노동가치와 우리 삶의 가치도 균형점을 찾아갈 것이다.

노동계를 강타한 코로나19 한파

코로나19 사태가 결국 해결되지 않은 채 겨울로 접어들었다. 건조하고 실내 생활이 잦은 계절적 특성상 바이러스의 위력은 더욱 강력해질 것이다. 실제로 지난 11월부터 수도권을 중심으로 코로나19 확진자가 증가하면서 경제적인 피해도 눈덩이처럼 불어나고 있다. 올해 겨울은 노동자들에게 그 어느 때보다 시리고 아플 것으로 예상된다.

코로나19가 몰고 온 정리해고

코로나19 바이러스는 전 세계 경제에 큰 충격을 주었다. 물론 '언택트'가 일상이 되면서 일부 온라인 플랫폼 기업이나 배달 플랫폼 기업들은 성장의 기회를 맞이한 것은 사실이다. 또한 많은 기업들이 기존의 경영 시스템에 비대면 방식을 결합하면서 해법을 찾기도 했다. 하지만 업의 특성상 비대면 자체가 불가능하거나 오프라인 활동이 필수적인 업종은 충격을 피할 수 없었다. 여행, 항공, 숙박, 오프라인 유통 및 서비스 업종이 대표적이다. 당연히 이 분야에 종사하는 노동자들 또한 실직과 임금삭감 등 큰 어려움을 겪을 수밖에 없다. 특히 하청노동자들은 위기 상황에서 가장 우선적으로 정리해고의 대상이 되고 있다.

아시아나KO 노동자들의 정리해고가 가장 대표적인 사례다. 이 회사는 아시아나항공의 수화물 분류 및 기내 청소를 담당하는 하청회사다. 코로나19로 비행편수가 줄어들자 아시아나KO는 직원들에게 연차를 사용하도록 했고, 노동자들도 1주간의 무급휴직에 동의했다. 처음에는 6개월 동안 유급휴직을 실시한다고 밝혔지만 회사의 태도는 순식간에 돌변했다. 3월 말 희망퇴직 공고문이 붙었고, 무기한 무급휴직을 거부하면 정리해고 대상이 된다고 통보했다. 결국 직원 470여 명 중 100여 명이 희망퇴직을 했고, 360여 명이 무기한 무급휴직을 받아들였다. 아무것도 선택하지 않은 8명은 지난 5월 정리해고되었다. 올해 7월 서울지방노동위원회에서 부당해고와 복직 판정을 내렸지만, 여전히 노동자들은 회사로 돌아가지 못했다. 정부가 항공업을 지원하

기 위해 기간산업 안정기금을 가동하면서 아시아나항공에 총 2조 4,000억 원을 긴급 투입했다. 하지만 하청업체 노동자들은 그 혜택을 받지 못했다.

점차 줄어드는 일자리 감소

한편 이스타항공도 인수합병이 무산되자 구조조정에 착수하여 지난 10월 직원 605명에 대한 정리해고를 단행했다. 이는 국내 항공업계의 첫 대규모 구조조정이었다. 조종사 노조는 8개월째 임금조차 받지 못한 채 쫓겨났다며, 일방적인 구조조정에 크게 반발했다. 여행업계 역시 분위기가 심상치 않다. 최근 11월에는 국내 여행업계 1위 업체인 하나투어가 내년 3월까지 무급휴직을 4개월 연장하기로 결정했다. 그나마 지금까지는 정부의 고용유지지원금으로 기본급의 50~60% 정도를 받을 수 있었으나 12월부터는 지원금마저 종료된다. 직원들은 무급휴직 연장조치를 사실상 정리해고의 신호탄으로 받아들이고 있다. 업계 1위인 하나투어가 정리해고를 시작한다면 다른 여행기업으로 빠르게 확산될 가능성 역시 배제할 수 없다.

사람들의 이동이 줄면서 전세버스, 고속버스 등을 운전하는 버스 노동자들도 위기에 몰렸다. 전국적으로 전세버스는 약 4만여 대가 있는데, 이 중 약 80%가 코로나19로 운행을 멈췄다. 보험료를 아끼기 위해 아예 번호판을 떼어낸 차량들도 적지 않다. 고속버스와 시외버스 역시 코로나19 이후 승객이 크게 줄어들면서 많은 버스 노동자들이 생계절벽에 내몰리고 있는 것이다.

소규모 사업장일수록 충격에 취약하다. 노동계 조사에 따르면 코로나19 확산이 본격화된 지난 2월부터 9월까지, 8개월 동안 30명 미만 사업장 노동자 8명 중 1명이 실직을 경험한 것으로 나타났다. 특히 비정규직·임시일용직, 숙박음식점과 교육서비스업, 판매 및 서비스 종사자, 여성과 50대 이상 고령 노동자 등 상대적으로 고용이 불안정하고 취약한 노동자 계층에서 두드러졌다.

이제는 장기전에 대비해야 할 때

약 1년 동안 전개된 코로나19 사태는 장기전으로 흘러가고 있다. 해외에서 백신 개발 소식이 들려오고 있지만 전 국민 접종까지는 많은 시간이 걸릴 것으로 보인다. 백신을 맞았다고 해서 당장 효과가 나타나는 것도 아니다. 집단면역에 도달하기 위해서는 적어도 수개월의 시간이 필요하다. 전염병은 일반적으로 전체 인구의 60%가 면역력을 가져야 집단면역의 효과가 나타난다고 한다. 따라서 코로나19로 인한 고용 문제에 있어서도 이제 장기전에 대비해야 할 시점이다.

그동안 정부의 대책은 단기적인 임시 고용대책 수준에 머물러 있었다. 재난지원금을 비롯하여 이미 경제적으로 어려워진 사람들을 금전적으로 지원하는 쪽에 초점을 맞춘 것이다. 하지만 코로나19가 장기화되면 결국 한계를 드러낼 것이다. 따라서 장기화에 대비하려면 사후적인 실업자 지원보다는 재직자의 고용 유지에 우선순위를 두고 관련 정책을 마련해야 할 것이다. 고용유지 지원금의 지원기간과 특례기간을 상황에 따라 유연하게 운영하는 것도 방법이 될 수 있다. 또한 앞서 언급했던 것처럼 코로나19 사태 이후 새롭게 성장하는 산업들도 있기 때문에 일자리를 잃은 사람들이 해당 영역에서 새 직업을 구할 수 있도록 정책적인 지원이 필요하다. 특히 비정규직 등 코로나19로 피해가 집중되고 있는 위기계층 노동자들을 보호하기 위한 조치가 빠르게 실행되어야 할 것이다.

행동하는 청년, MZ세대가 이끄는 새로운 세상

시대는 당시를 살아가는 세대가 변화를 주도하면서 성장해 왔다.
각각의 세대들은 저마다의 기준과 방법으로 386, 586, X, Y세대라 불리며 저마다의 색다른 특징을 보여줬다.
그렇게 시간은 흘러 어느덧 2020년대를 맞았고
1980~2000년대에 출생한 이들이 어느덧 청년이 되어 새로운 시대를 이끌고 있다.
새롭게 떠오르는 이들, 통칭 'MZ세대'에 대해 알아보자.



M세대 + Z세대

1980년대 초부터 2000년대 초반에 출생한 밀레니얼(Millennial) 세대를 'M세대'라고 부른다. 그리고 1990년대 중반부터 2000년대 초반 출생한 세대를 일컬어 'Z세대'라고 부른다. 20세기에 태어난 마지막 세대라는 의미로 알파벳 마지막 글자인 Z를 붙인 것이다. 세대를 가르는 기준에는 약간의 차이가 있지만, 일정 시기가 중첩되는 이 세대를 통칭해 'MZ세대'라고 부른다.

1980년대 이후 출생한 이들은 디지털 환경에 익숙한 것이 가장 큰 특징이다. 모바일을 우선적으로 사용하고, 변화에 민감해 최신 트렌드와 남과 다른 이색적인 경험을 추구한다. 특히 SNS를 기반으로 유통시장에서 강력한 영향력을 발휘한다. 이들의 소비 패턴을 요약해 보자면, 집단보다는 개인의 행복을, 소유보다는 공유를, 상품보다는 경험을 중시하는 경향을 보인다.

자신의 성공이나 부(富)를 거리낌 없이 드러내는 '플렉스(Flex, 자기과시) 문화'도 MZ세대의 특징적인 문화로 꼽을 수 있다. 용돈을 모으거나 아르바이트를 통해 다소의 사치품을 구입하고 SNS에 '플렉스 인증'을 하는 모습이 대표적인 사례라 할 수 있다. 2021년 현재, 15~39세에 이르는 MZ세대는 2019년 통계청 자료 기준 약 1,700만 명 정도로 국내 인구의 약 34% 정도를 차지하고 있다.

부모세대의 위기상황을 학습한 세대

MZ세대는 부모 세대의 경제 위기를 보고 자라 실용성과 경제적 가치를 우선시하면서도 착한 기업과 나쁜 기업을 구분하여 소비한다. 이를 '미닝 아웃(Meaning out) 소비'라 일컫는데, 소비에 있어서도 단순히 물건을 구매하는 데에 그치지 않고 사회적 가치나 특별한 메시지를 담은 물건을 구매함으로써 자신의 신념을 표출하는 것이다. 제품의 가격 뿐만 아니라 제조 과정은 물론 제품에 담겨 있는 의미까지도 소비의 중요한 요소로 여긴다.

많은 기업들이 '밀레니얼 세대를 위한', 'Z세대의 코드에 맞춘'이라는 콘셉트로 다양한 마케팅을 펼치지만, 이것이야말로 MZ세대가 가장 거부감을 가지는 표현이다. 이들은 누군가 자신의 세대를 구분 짓고 자신의 성향을 파악했다고 말하는 순간, 그에 대한 호감이 사라져버린다고 말한다.

24시간 어느 곳에서든 랜선 라이프를 즐기는 이들이지만 오프라인 매장이 주는 경험도 중요하게 여긴다. 한 장의 사진에 이끌려 소비를 하는가 하면, 한 컷의 사진을 찍기 위해 먼 길을 달려가는 수고를 마다하지 않는다. 또한 실제 사용자의 평가를 신뢰한다. 리뷰와 사용후기 등을 꼼꼼히 살피고 소비하는 성향으로 인해 '리뷰 알바'라는 직업이 생길 정도다.

작은 행동으로 사회를 움직인다

MZ세대를 설명함에 있어 빼놓을 수 없는 단어가 바로 '인플루언서'이다. '영향'이라는 뜻의 인플루언스(Influence)와 '가능한'이라는 뜻의 에이블(able)의 합성어로 '영향력을 미칠 수 있는'이라는 의미이다. 각각의 개인은 사회에 영향을 줄 수 있다는 신념이 MZ세대의 가장 큰 특징이라 할 수 있다. SNS에 올린 글 하나가 사회변화를 이끄는 촉매제가 될 수 있고, 나의 소비활동이 기업이나 브랜드의 변화를 이끌어낼 수 있다는 것을 경험으로 알고 있다. 이런 활동을 활발히 이어가는 사람들을 '인플루언서'라고 부르기도 한다. 가볍고 무관심해 보이지만 필요하다고 느끼는 순간만큼은 행동한다. 지극히 개인적으로 보이지만 필요하면 같은 생각을 가진 사람들과 즐기면서 공동의 목표를 향해 연대한다.

이런 성향은 코로나19 위기 상황에도 긍정적이고 빠르게 적응해나가는 모습을 보인다. 외부의 자극을 견디는 과정에서 재미를 추구하고, 일상을 단단히 구축하며, SNS와 디지털을 활용해 사회와 소통하고 변화를 이끌어간다. 불확실성으로 가득찬 2021년이지만 이들이 또 어떤 변화를 추구하며 우리 사회를 어떻게 바꾸어 놓을지 새삼 궁금해진다.



2021 달라지는 주요 노동제도

매년 새해가 시작되면 바뀌거나 새롭게 시행되는 정부 정책들이 있다. 2021년 역시 작년보다 더욱 개선된 노동제도가 시행된다. 특히 단계적으로 시행되어 오던 주 52시간제 의무가 2021년 7월 1일부터 5인 이상 모든 사업장에 적용되는 등 노동자를 위한 다양한 개선정책들이 실효를 발휘한다. 올해는 코로나19라는 극한 상황 속에서 맞이하는 새해인 만큼 조금은 침체된 분위기지만, 2021년 새롭게 달라지는 노동제도를 살펴보고 오늘보다 나은 미래를 설계해 보자.



• 주 52시간제 전면 시행

그동안 기업규모별, 단계적으로 시행되어 오던 주 52시간제가 2021년 7월 1일부터 5인 이상 모든 사업장에서 전면 시행된다. 그동안 50인 이상(300인 미만) 사업장에 적용해왔던 주 52시간제의 계도기간(2020. 1. 1~12. 31)이 끝나게 되면서, 2021년부터는 50인 이상(300인 미만) 사업장도 주 52시간제를 전면 시행해야 한다.

30명 미만의 근로자가 근무하는 사업장은 근로자대표와 서면 합의로 주 52시간에 더하여 1주 8시간을 추가 연장근로를 할 수 있는 특례(근로기준법 제53조 3항. 2022년 12월 31일까지 유효)로 인해 서면합의 시 1주 60시간까지 근무를 할 수 있고, 이는 2022년 12월 31일까지 가능하다.

• 국민취업지원제도 신설

2021년 1월부터 기존의 고용안전망 혜택을 보지 못하는 저소득층, 영세자영업자 등을 대상으로 취업지원 서비스와 생계지원을 하는 국민취업지원제도가 신설된다. 중위소득 50%(4인 가구기준 230만 6,768원) 이하 저소득 실업자에게 월 50만 원씩 6개월간 구직촉진수당을 지급하는 내용이 주요 골자이며, 지원대상은 16~64세 구직자이다. 미취업 청년(만 18~34세)에게는 중위소득 50~120% 기준이 적용된다. 제도는 크게 1, 2 유형으로 분류되어 시행되며 1유형은 기존의 청년수당, 2유형은 취업지원프로그램인 취업성공패키지를 보완한 것이다.

• 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

2020년 1월 1일부터 300인 이상 사업장에 시행되었던 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 제도가 2021년 1월 1일부터 30인 이상, 300명 미만 사업장까지 확대, 적용된다(남녀고용평등법 제22조의3). 가족돌봄 등 근로시간 단축을 허용하는 경우 1주의 근로시간은 15시간에서 30시간 사이가 되며, 단축의 기간은 총 1년 이내인 것이 원칙이나 특별한 사유의 경우 2년의 범위 내에서 연장이 가능하다.

- ① 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
- ② 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
- ③ 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
- ④ 근로자의 학업을 위한 경우(본인의 학업이 아닌 경우에는 2년 추가 사용 가능)

• 임신 중 육아휴직제 도입

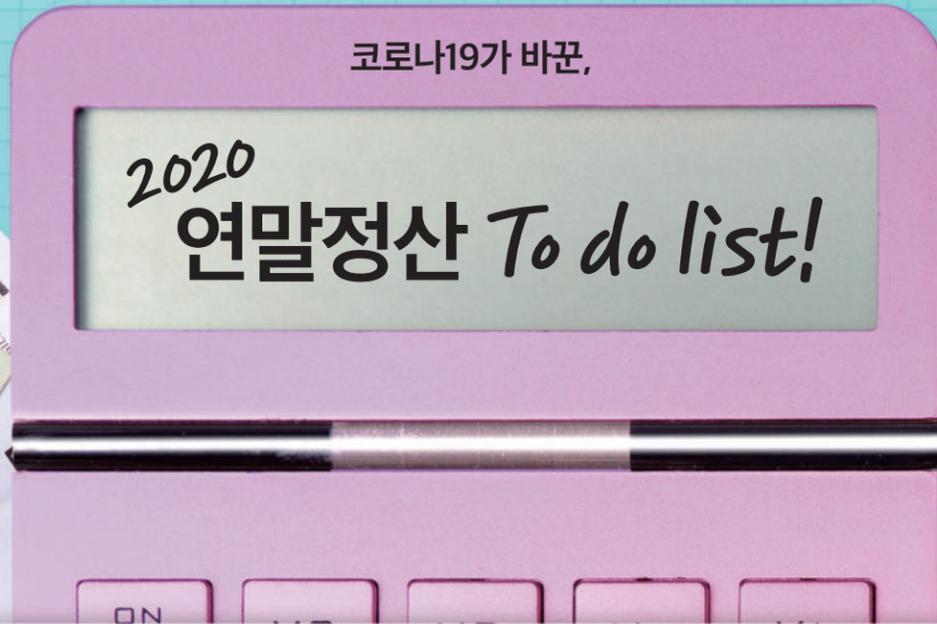
고위험군 임신 근로자의 유산·사산을 줄이기 위한 일환으로 유·사산 위험이 있는 임신 중 여성 근로자가 임신기에도 '임신 중 육아휴직'을 사용할 수 있게 된다. 임신 중 육아휴직은 육아휴직 기간인 1년의 범위 내에서 사용이 가능하며, 임신 중 사용한 육아휴직은 육아휴직 분할 횟수(1회)에서 제외된다.

• 채용시 모든 근로자에 대해 조건제시 금지

현행 남녀고용평등법은 모집·채용에 있어서 여성 근로자에 대해서만 채용시 신체적 조건, 미혼조건 등의 제시를 금지하고 있다(제7조제 2항). 이번 개정안에는 '모든 근로자'로 확대하여 남성 근로자에 대해서도 고용상 불합리한 차별대우를 방지하였다.

• 공휴일(빨간날) 유급휴일로 보장

이미 KT를 비롯한 많은 기업에서 공휴일을 쉬고 있지만, 제조업, 교대제 근로 기업의 경우 관공서의 공휴일에 관한 규정이 정하는 공휴일과 회사의 휴일이 일치하지 않는 경우가 있었다. 하지만 2021년부터 30일 이상 사업장은 공휴일을 유급휴일로 반드시 보장하여야 한다. 다만 노사 합의 하에 휴일을 다른 날로 대체할 수도 있다. 공휴일이 법정휴일이 아니었을 때에는 근로자 개인과의 합의로 휴일 대체가 가능했지만, 법정휴일이 되면 개인과의 합의가 아닌 근로자대표와 서면합의가 필요하다(근로기준법 제55조제2항).



// 공제율 최대 80%까지 상향...
 줄어든 공제 혜택도... //



연례행사였던 송년회나 신년회의 풍경은 코로나19의 여파로 올해는 기대할 수 없게 됐다. 그러나 직장인들이 연말정산을 기다리는 진짜 이유는 아직 건재하다. 연말정산으로 얻을 수 있는 두둑한 '보너스'가 있기 때문이다. 싹싹 돈을 받을 수 있지만 자칫하다가는 세금 폭탄을 맞을 수도 있는 연말정산, 특히 올해는 코로나19로 바뀐 점이 많아서 챙길수록 목돈을 만질 수도 있다.



최대 두 배로 늘어난 카드 공제 혜택

가장 먼저 혜택을 볼 수 있는 것은 신용카드 소득공제율이다. 올해는 한시적으로 코로나19로 인한 소비 활성화를 유도하고 세금 부담을 완화하기 위해 시기에 따라 공제율이 최대 80%까지 상향됐다. 공제 한도액은 소득별로 30만 원씩 높아져 총 급여액이 7천만 원 이하라면 최대 330만 원까지 공제 받을 수 있다.

눈여겨볼 점은 코로나19 발생에 따른 공제율이 시기마다 다르다는 점이다. 코로나19가 발생한 3월에는 30%로 두 배가 늘어나며, 4월부터 7월까지의 사용처에 상관없이 80%가 공제된다. 1월과 2월, 8월부터 12월까지

의 공제율은 15%다. 다만 신용카드 소득공제는 총 급여액의 25%를 초과해 사용한 경우에만 가능하다. 신용카드 소득공제 한도액을 넘어선 후에는 현금영수증이나 직불 및 선불카드를 사용해야 더 많은 공제를 받을 수 있다.

전통시장, 대중교통, 도서·공연·박물관·미술관 등의 문화관람 항목의 공제율도 신용카드와 마찬가지로 3월에는 2배, 4월부터 7월까지의 소비가 많다면 공제액이 늘어날 수 있다. 공제 혜택은 또 있다. 전통시장, 대중교통, 문화관람 비용에는 각 100만 원씩의 개별한도가 있어 총 급여액이 7천만 원 이하인 급여소득자의 공제 금액은 최대 630만 원까지 늘어난다.



산후조리원 영수증도 공제

그동안 안경 및 렌즈, 보청기 등의 의료기기를 구입할 때 공제되는 세액공제에 올해는 산후조리원 비용도 포함됐다. 총 급여가 7천만 원 이하인 근로자는 산후조리원 비용을 출산 1회당 200만 원 한도에서 의료비 세액공제를 받을 수 있다. 산후조리원을

이용했다면 이름과 금액이 적힌 영수증을 회사에 제출하면 된다.



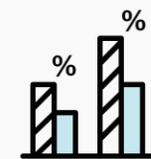
챙길수록 돈이 되는 절세

연금 저축 계좌는 400만 원, 퇴직연금 계좌까지 합쳐서 최대 700만 원까지 납입할 수 있던 한도가 최대 900만 원까지 늘어난다. 50세 이상의 개인연금 세액공제 한도가 1년 200만 원, 3년간 600만 원까지 확대됐기 때문이다. 다만 연 총급여액이 1억 2,000만 원을 초과하는 고소득자는 세액공제 확대 대상에서 제외된다.

주택청약종합저축 납입금액의 과세특례 적용기간도 2022년까지 늘어났으며 장기주택저당차입금 이자 상환액 공제대상도 주택 취득 시 4억 원 이하에서 5억 원 이하 주택으로 범위가 확대됐다. 지난해까지 국민주택 규모의 주택을 임차한 경우에만 적용된 월세액 공제 혜택도 국민주택 규모보다 크더라도 기준시가 3억 원 이하면 월세액을 공제받을 수 있게 됐다.

경력단절 여성과 중소기업 취업자에 대한 세금감면 제

도도 확대됐다. 경력단절여성의 인정 사유에 자녀교육이 추가되고, 경력단절기간도 퇴직 후 15년까지 소득세를 감면받을 수 있다. 창작·예술·스포츠·도서관 등 여가관련 서비스업에도 중소기업 취업자 세액감면이 적용되고 배우자의 출산휴가 급여도 세금이 면제된다.



아쉽지만 줄어든 공제 혜택

반면 공제 혜택이 줄어든 부문도 있다. 20세 이하의 모든 자녀에게 적용됐던 자녀 세액공제는 아동수당이 도입돼 7세 미만의 자녀만 공제받을 수 있다. 7세 이상 자녀가 2명 이하라면 1명당 15만 원을, 셋째부터는 1명당 30만 원을 공제받는다. 올해 출산·입양한 자녀가 있다면 첫째는 30만 원, 둘째는 50만 원, 셋째는 70만 원씩 공제된다. 2월 12일 이후 면세점에서 신용카드로 구입한 금액과 어린이집이나 초·중·고·대학교 교육비, 정치자금 기부금, 차량 구매비용도 신용카드 소득공제에서 사라지는 부분이다.





매일노동뉴스 논설위원 박성국

노조법과 근기법 맞교환 혼란만 초래하나

노조법 개정은 생색 ... 재계 숙원 '노동유연화' 대거 포함

지난 9일 국회를 통과한 노동관계법에 대한 성도가 높아지고 있다. 더불어민주당 주도로 통과한 법안에 대해 노·사 양측 모두 비판적이다. 국제노동기구(ILO) 기본협약 비준을 위한 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 개정안은 해고자와 '근로자가 아닌 자'를 구분했다. 후자는 여전히 노조에 가입하지 못한다. 근로기준법 개정안은 주 52시간(연장근로 12시간 포함) 상한제를 유명무실화 할 수 있는 유연근무제를 포함했다.

다시 등장한 노조법·근기법 맞교환

더불어민주당이 주도한 노동관계법 개정은 국제노동기구(ILO) 기본협약 비준과 노동시간 유연화 정책을 맞바꾼 것이다. 실업자·해고자의 노조 가입 허용은 대

법원 판결과 국제사회 압박으로 불가피했다. 반면 탄력근로제·선택근로제 단위기간 확대는 노동시간 단축 흐름에 역행하는 것이다. 더불어민주당은 노동계와 경영계의 입장 모두를 수용한 결과라고 강변한다. 과연

<표> 노조법·근기법 개정안 주요 내용

법안	현행법 조항	개정내용
노동조합 및 노동관계조정법	근로자가 아닌 자, 해고자 노조가입 불가	'근로자가 아닌 자'의 노조 가입 불가는 현행 유지, 해고자 노조 가입은 허용 - 사업(장) 종사자와 비종사자 구분
	노조 전임자 급여지급 금지	
	고용노동부 산하 근로시간면제심의위원회	경사노위 산하 근로시간면제위원회 - 노사공익 5명씩 구성
	노동위원회 교섭단위 분리	교섭단위 분리(현행법)뿐 아니라 통합도 결정
	단체협약 유효기간(2년)	단체협약 유효기간 최대 3년 이내로 연장
근로기준법	탄력적 근로시간제 (3개월 이내)	3개월 초과 6개월 이내 가능 - 근로일 사이 11시간 휴식 보장 - 2주 전 근로일 별 근로시간 통보 - 임금보전 방안 마련
	선택적 근로시간제 (1개월 내)	신상품 또는 신기술 연구개발 업무 경우 3개월 이내까지 가능 - 근무일 사이 11시간 이상 휴식 보장 - 1개월 마다 평균 1주 40시간 초과할 경우 가산수당 지급

그렇까. 아래 표에서는 9일 국회를 통과한 노조법과 근기법 주요 내용을 정리했다. 노조법 개정은 ILO 협약과 상충하는 법 해석과 적용상 혼란을 막기 위해 추진됐다. ILO 결사의 자유 협약(87호)은 노동자단체와 사용자단체를 자주적으로 설립하고 정부는 간섭하지 않도록 했다. 때문에 '근로자가 아닌 자'와 해고자의 노조 가입 금지를 담은 노조법 2조4호 라목 조항이 수정됐다. 해고자 관련 규정은 삭제돼 노조 가입이 가능해졌다. 그런데 '근로자가 아닌 자'의 노조 가입 금지는 여전히 유지된다. 근로자 아닌 자를 둘러싸고 논란이다. 특수고용직의 경우 노동자성 논란을 겪고 있기 때문이다. 이들은 결사의 자유를 제대로 보장받지 못한 셈이다. ILO 권고와는 다른 방향으로 간 것이다. 종사자와 비종사자를 구분하고, 비종사자의 노조활동을 제한했는데 그 범위도 논란이다. 개정안에는 "사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 아니하는 범위"로 명시됐다. 이것은 해석하기 나름이라서 노사 간 분쟁의 소지가 크다. 비종사자의 피선거권도 제약된다. 17조(대의원회)와 23조(임원의 선거 등)에 사업(장) 종사자만 피선거권을 갖도록 했다. 해고자나 구직자가 기업별노조의 대의원이나 임원이 될 수 없도록 했다. 그간 노동계가 독소조항으로 꼽았던 쟁의행위 시 사업장 점거 금지 규정은 수정됐다. '노조가 사용자의 점유를 배제해 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 할 수 없다'는 게 내용이다.

노조전임자 임금지급 금지 규정도 삭제됐다. 타임오프 한도를 결정하는 근로시간면제심의위원회는 고용노동부 산하에서 경제사회노동위원회로 이관된다. 법 시행 즉시 경사노위에서 타임오프 한도를 위한 심의에 착수하도록 했다. 기존의 조합원수와 지역별 분포뿐만 아니라 '연합단체 활동'도 고려하도록 했다. 상급단체 파견 전임자수가 반영돼 타임오프 한도를 조정한다. 하지만 단협 효력 3년 상한은 정부안이 그대로 반영됐다. 현장에서 혼란이 예상된다. 근기법 개정안은 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제 단위(정산) 기간 확대가 핵심이다. 그간 재계는 탄력근로제 단

위기간을 현행 최장 3개월에서 1년으로 연장해 달라고 요구했다. 재계 요구는 정부를 거쳐 경제사회노동위원회로 넘어간 끝에 6개월 단위 탄력근로제 신설이라는 사회적 합의로 이어졌고, 근기법 개정으로 현실화했다. 근로일 간 11시간 연속 휴식시간을 부여하고 임금보전 방안을 마련하도록 한 내용이다. 연구개발 업무에 한해 선택근로제 정산기간을 3개월로 확대하는 개정은 사회적 논의조차 이뤄지지 않았다. 선택근로제는 일정 기간 단위로 정해진 총 노동시간 범위에서 하루 노동시간을 노동자가 자율적으로 결정하는 제도다. 정산기간의 평균 연장근로시간이 1주 12시간을 넘지만 않으면 무제한 노동을 할 수 있다. 노동부 재량근로제 운영 가이드라인에 따른 '신상품·신기술 연구개발' 업무는 "재료, 제품, 생산·제조공정 등의 개발 또는 기술적 개선 등을 말한다. 범위가 엄청나게 넓다. 전기·전자·통신·반도체·자동차 등 대기업 주력 산업에 두루 활용될 것으로 보인다. 그런데 탄력근로제·선택근로제는 근로자대표와 회사가 합의해야 현장에서 실행할 수 있다. 노조가 없거나, 과반수노조가 없는 사업장에서 실체가 불분명한 근로자대표가 노동조건을 결정하는 사례가 속출할 수 있다.

양대 노총 "재계에 선물한 노동유연화"

양대 노총은 노동시간 유연화 조치를 담은 근로기준법 개정안에 대해 집중 성토했다. 한국노총은 국회를 통과한 노동관계법에 대해 사회적 합의를 정면으로 위반한 것이라고 비판했다. 한국노총은 "사회적 합의는 노사 당사자 간 합의 없이 탄력근로제 확대를 국회에서 처리할 경우 단위기간이 1년까지 늘어날 수 있는 최악의 상황에서 불가피하게 선택했다"며 "선택적 근로시간 확대 방안이 포함됐는데 이것은 노사정 합의를 정면으로 위반한 것"이라고 비판했다. 한국노총은 추가로 근로자대표제도 개선안을 합의했음에도 반영되지 않았으며 강하게 항의했다. 비록 재계에서도 노조법과 근기법 개정안에 대해 불만을 토로하고 있지만, 실제로는 웃고 있다는 게 정설이다. 추후 보완입법이 필요하다는 게 전문가들의 조언이다.

모르면 나만 손해~ 올해 달라지는 부동산 정책

‘내집 마련의 꿈’이 불투명해진 요즘!
집을 가진 사람도 세금 폭탄을 맞을 수 있는 시대...
이 난관을 슬기롭게 헤쳐갈 방법은 없을까요? 2021년 달라지는 부동산 정책에 해법이 있을지도 모르죠. 6가지로 알아볼까요?

1. 부부 공동명의 종합부동산세

이제 집 1채를 공동명의로 보유한 부부는 단독명의 기준으로 종합부동산세를 낼 수 있다고?
응. 올해부터 신청하면 그렇게 할 수 있대.
매년 9월 16~30일 세무서에 신청 가능

우리는 부부 공동명의 1주택자가 현재 하던대로 부부가 각각 6억 원씩 총 12억 원을 공제받을 생각이야.
우리는 1세대 1주택자처럼 9억 원을 공제받은 후에 고령자·장기보유공제(최대 80%)를 적용받으려고 해. 두 가지 방법 중에서 유리한 방식을 선택할 수 있대.

2. 신혼부부 특별공급 소득 요건 완화

민영주택 신혼부부 특별공급 소득기준은 근로자 월평균 소득의 외벌이 120%, 맞벌이 130% 이하.
(외) 140%, (맞) 160% 이하로 완화, 공공주택도 (외) 130%, (맞) 140% 이하로 완화됐대.

3인 이하 가구의 경우, 도시근로자 월평균 세전 소득 기준은 100%가 월 555만원 기준. 혼인신고 이전에 출산한 자녀를 둔 신혼부부도 동일한 1순위 자격을 부여함.

3. 생애 최초 특별공급의 소득 기준 완화

현재 공공주택과 민영주택의 생애 최초 특별공급 소득기준도 각각 130% 이하, 160% 이하로 완화.

100% → 130% (공공주택)
120% → 160% (민영주택)

또한 현재 저소득층을 배려하기 위해 특별공급 물량의 75%를 소득요건 100%(맞벌이 120%) 이하인 사람에게 우선 공급되지만, 이 비율이 70%로 감소했고, 대신 상위소득에 해당하는 일반공급 비율이 30%로 증가했습니다.
그리고 공공주택의 일반 공급 물량은 올해부터 추첨제로 선정해요.

4. 사전 청약제도 시행

사전청약은 주택시장 안정화를 위해 본청약보다 2년 정도 일찍 당첨자를 선정, 조기에 공급하는 제도.
추카추카~!!
와우!!
강점

2월부터는 분양권 전매 제한을 위반하거나 알선한 사람은 앞으로 10년 동안 아파트 청약을 받을 수 없게 됩니다!!
10년

5. 최소 2년 이상 거주 규정

2월부터 수도권 민간택지 분양가상한제 적용 아파트 당첨자는 최초 입주 가능일부부터 최소 2년 이상 의무 거주해야 하는 규정이 신설된다.
부릉부릉~ 이사

민간택지 중 분양가격이 인근 매매가의 80% 미만이면 3년, 공공택지의 경우 최대 5년의 거주 의무기간 부여.
이를 위반하면 1년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하의 과태료가 부과됩니다.
3년 5년

6. 양도소득세에 분양권도 주택 수에 포함

분양권에 당첨돼도 실제 취득 전이면 1주택자로 간주했지만 올해부터는 분양권을 획득한 1주택자는 2주택자로 보고 기본세율에 양도세 10% 포인트를 부과.
1주택 → 2주택
분양권

다만 올해부터 갖고 있던 분양권은 일시적 비과세 특례 규정 적용 방안을 추진 중입니다.
KT 임직원 여러분 모두 올해는 내집 마련의 꿈이 선명해지는 한 해가 되기를 바랄게요!!
2020 분양권

