

판

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

판

VOL.1
KT노동조합 소식지



제호공모 뒷 이야기

노동조합은 지난 1월 말부터 2월 13일까지 이메일을 통해 책자형 소식지의 제호를 공모했습니다.

많은 조합원께서 관심을 가져주셨고 다양한 의견을 보내주셨습니다. 지면을 빌려 감사 인사를 드립니다.

조합원 여러분께서 제호와 그 숨은 뜻까지 정성스레 의견을 보내 주셔서 결정하는 일이 쉽지 않았습니다.

내부 회의를 거치며 고심 끝에 제호로 정한 '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 있습니다.

총 44개의 제호 의견을 보내주셨으며, 끝까지 많은 고민을 안게 만든 의견 중에는 마중물('작은 바가지의 물이 원동력이 되어 KT에 크고 신선한 변화를 가져올수 있는 마중물'이 되었으면 하는 바람), 그날('KT노동자들의 권익이 항상 되는 그날'까지 열심히 노력하고자하는 결의), KT죽마고우(KT에 다닐 때 뿐만 아니라 퇴직후에도 꾸준한 친구가 되기를 바람), 동행(KT노동조합이 '친구처럼 같이 품고 걸어간다'는 뜻), WithGo('노사와 함께 동방성장'하는 의미), 안다미로(순우리말로 '그릇에 담은 것이 넘치도록 많이'라는 의미), 단비(꼭 필요 할 때 알맞게 내리는 비), 어깨를 걸고('목적을 위해 행동을 같이한다'라는 뜻), 나르샤('날아 오르다' 순수한 우리말), 코트(케이티의 앞 부분인 '코트' 조는 의미) 등이 거론 되었습니다.

그밖에 시루, 시실리아, 가온누리, 또바기, 윤김, 느루, 윤슬, 빛과소금, 회향, 주인공, 아름 등의 의견을 보내주셨습니다.

다시한번 책자형 소식지 제호를 위해 참신한 의견을 보내 주신 조합원들께 감사드리며, 소정의 상품을 보내드리겠습니다.

앞으로도 '판'에 많은 관심과 참여 부탁드립니다.

감사합니다.

Contents



- 04 커버스토리
한국노총 김주영 위원장 인터뷰
- 06 기획특집
KT노동조합 김해관 위원장
- 10 Inside
KT가 개척하는 4차산업 핵심 키워드 '블록체인'
- 12 현장속으로
2018 평창 동계올림픽
KT가 새롭게 쓴 5G 현장 속으로
- 16 노동 이슈通
국회서 근거법 개정안 낮잠 자는 이유?
- 18 담(談)
KT노동조합 부산지방본부
김석득 위원장
- 20 KT, KT人
2018년 정기 지부대회 개최
- 22 오피니언
2018년 달라지는 노동법 제도
- 26 Check-in
'일과 삶 균형' 워라벨 바람이 분다
- 28 웹툰
2018 복지제도 안내
- 30 KTTU NEWS
2018년 정기 지부대회 개최
- 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

[인터뷰] 김주영 한국노총 위원장

“노동존중 사회를 앞당기겠다”

한국노총 26대 김주영 위원장이 취임 1년을 맞았다. 출범식에서 노동자가 사회적 합의의 진정한 파트너이자 핵심주체로 우뚝 서게 하고 사회전반의 문제해결 중심에 노동이 자리잡게 만들겠다고 약속한 김주영 위원장으로부터 지난 1년의 과정과 2018년 한국노총의 활동방향을 들어보았다.



2018년 한국노총이 중점을 두고 계획하고 있는 사업은 무엇인가?

지금 국회에서는 노동시간 단축 문제가 공전중이다. 1주일이 7일임에도 불구하고 그동안 노동부가 5일로 해석해 왔고, 이로 인한 휴일 노동 중복할증 적용이 문제가 되어 대법원 판결을 앞두고 있다.

장시간 노동으로 인한 과로사를 예방하고, 노동자들이 일과 삶의 균형을 이루는 ‘워라밸’한 생활을 할 수 있도록 노력할 것이며, 최저임금 1만원 쟁취를 위해 올해도 열심히 뛰겠다.

그리고 노동존중사회 실현을 위해 무엇보다 중요한 것은 조직률을 높이는 것이다. 한국노총은 올해 200만 조직화에 박차를 가할 계획이다.

이 목표가 가능하기 위해서는 무엇보다 조직된 정규직 노동조합의 역할이 중요하다. 노동조합에 가입하지 않은 우리 사업장의 동료부터 노동조합에 가입하도록 해야 한다.

우리 사업장의 비정규직 노동자부터 조직화하려는 노력이 필요하다. 조합원수 증가는 노동운동의 대표성을 강화하여 노동운동의 위상을 높이고, 발언권이 강화됨으로써 노동존중 사회를 앞당기는 초석이 될 것이다.

현장 노동조합 대표자와 간부들의 역할이 중요하다. 함께해 주시리라 믿는다.

제26대 위원장으로 당선된 후 1년이 지났다. 지난 한 해 한국노총의 행보를 자평한다면?

취임 초 약속 드린대로 지난 정부의 2대 지침을 폐기시켰고, 최저임금 인상도 성과를 냈다. 조합원 총투표를 통해 한국노총 지지후보로 결정된 문재인 대통령을 당선시켰고, 새로운 사회적 대화를 제안하여 지난달 첫 노사정대표자회의가 열리기도 했다.

1년간 늘 초심을 잃지 않고자 했고, 생각과 의지가 약해지지 않았는지 돌아보고 있다. 결과에 대해 부족한 부분이 있다면, 언제든 조언해주시고 때로는 따뜻한 격려와 지지도 보내주시면 고맙겠다.

비정규직 해결, 노동시간 단축 등 노동계 이슈와 관련해 문재인 정부 1년차를 어떻게 바라보고 있으며 현 정부의 노동관계를 어떻게 예상 내지 평가하고 있나?

지난해 발표한 100대 국정과제를 보면 노동존중사회를 실현하고 차별 없는 일터를 만들겠다고 했다. ‘2020년까지 최저임금 1만원’ 공약도 국정과제에 담겼고 지난 정부 시절 도입된 일반해고 지침 등 ‘양대 지침’과 공공기관 성과연봉제 관련 조치들을 폐기하는 등 정책 방향은 잘 잡았다.

그런데 최근 들어 조금 불안한 조짐들이 보인다. 최저임금 인상을 무력화시키는 산업범위 확대 라든가, 노동시간 단축에 있어 노동계로서는 받아들이기 어려운 내용을 골자로 한 근로기준법 개정 등이 그것이다. 정부가 흔들림 없이 국정과제를 수행해나가길 희망한다. 사회적 대화와 관련해서는 새로운 사회적 대화 틀을 논의하는 단계라 아직 가야 할 길이 멀다. 본격적인 대화가 시작되면 노사가 공감하는 쉬운 의제부터 합의하고 시행하여, 노사정간 신뢰를 확장해야 할 것이다.

노동시간 단축과 휴일근무 중복 할증 문제에 대해 정부 및 정당과 합의점을 찾지 못한 상황인데 어떻게 합의를 이루어내는 것이 바람직할까? 또한 소상공인이 부담을 호소하는 등 가파른 최저임금 인상에 입장차, 온도차가 있다. 이에 대한 한국노총의 대안 및 향후 활동방향은 무엇인가?

할증임금지급의 제도적 취지는 1차적으로 사용자에게 금전적 부담을 가함으로써 연장 야간 휴일근로를 억제하고 노동자를 보호하는데 있다.

2차적으로는 장시간 노동으로 피로와 긴장이 누적되고 자유시간을 제한 받은 노동자에게 사용자가 이에 상응하는 경제적 보상을 해주는 데 있다.

휴일 연장근로 수당 중복 가산은 장시간 노동을 해결할 수 있는 해결책이라고 본다. 일주일은 5일이 아니라 7일이라는 점과, 휴일근로를 연장근로에서 제외하여 주당 68시간까지 장시간 노동이 가능하게 한 정부의 행정지침 폐기가 답이다.

최저임금 인상 취지는 저임금노동자의 소득증대를 통

해 삶의 질을 향상시키고, 소비증대를 통해 소득주도성장을 이끌며, 대기업과 중소기업의 임금격차를 완화하는 것 등이다. 그러나 최저임금 산업범위를 확대하면 저임금 노동자들의 임금인상효과를 무력화하는 결과를 낳게 된다.

대기업 노동자들조차 최저임금인상효과를 본다며 산업범위 확대를 주장하는 것은 어불성설이다. 대기업이 통상임금을 늘리지 않기 위해 꼼수를 부린 결과를 왜 최저임금 노동자들이 책임져야 하나? 한국노총은 최저임금제도가 개악되지 않도록 적극 대처해 나갈 것이다.

4차 산업혁명 시대 고용안정과 양질의 일자리 확대를 위해 우리는 어떤 방향으로 나아가야 할까?

기술발전의 결과가 또 다시 사회 양극화로 귀결되지 않게 하기 위해서는 노동조합이 이에 대한 대응을 철저히 해야 한다.

저는 노동시간 단축 문제를 포함해 4차 산업혁명시대에 대비한 노동 4.0을 준비하고자 하며 현장에서 이 문제에 많은 관심을 가져주시길 것을 부탁 드린다.

마지막으로 새로이 출범한 KT 노동조합 집행부에게 힘을 실어주실 수 있는 조언 한 말씀 부탁드립니다.

우선 김혜관 위원장의 당선을 축하드리며, 한국노총의 이름을 걸고 당선돼주셔서 감사하다.

김혜관 위원장이 취임식에 제2노조 임원을 초청했다고 들었다. 단결과 연대라는 노동운동의 기본정신을 실천한 진정한 노동운동가다운 모습이라고 생각하며, 처음의 그 마음 그대로 끝까지 포용하려는 노력을 기울이시기 바란다.

늘 현장조합원의 요구에 귀 기울이면서 적극적으로 변화를 주도해 나간다면 조합원들은 KT노동조합을 더욱 신뢰하고 지지를 보낼 것이다.

노동시장 양극화 해소와 조직확대를 위해 사업장 안팎의 미조직 비정규직에 대해서도 보다 많은 관심을 갖고 조직화와 차별철폐를 위해 노력해 주셨으면 좋겠다. KT노동조합 파이팅!!!



현장의 자존심을 세우는 노조다운 노조

KT노동조합 김해관 위원장

‘노조다운 노조’를 표방하며 ‘노동조합 바로 세우기’와 5대 핵심공약 이행에 사활을 걸겠다는 김해관 위원장의 현장 행보가 목격된다. 13대 집행부가 출범한지 이제 두 달 남짓. KT노동조합 13대 위원장으로 취임한 김해관 위원장의 꿈은 3년 뒤 조합원 앞에, 그리고 스스로에게 부끄럽지 않은 모습으로 마무리하는 것이다. 김해관 위원장은 안으로는 부단한 자기노력으로 조합원 앞에 당당히 서고 밖으로는 신뢰받는 노동조합의 위상을 되찾겠다고 강조했다. 그가 위원장 선거 당시 구호로 내걸었던 ‘노조다운 노조’에 담긴 의미이기도 하다. 그에게 올 한 해, 그리고 3년을 이끌어 갈 목표는 확고하다. 어떠한 혼란에도 조합원을 위해 중심을 잃지 않는 강하고 단단한 KT노동조합, 그 목표를 향해 김해관 위원장은 이제 막 질풍노도의 질주를 시작했다.

‘처음처럼’ 다시 시작하는 마음으로 쇠신해야 산다.

취임 직후 김해관 위원장이 조합간부에게 가장 먼저 주문한 것은 ‘조합간부 특권의식을 버리고 관성에서 벗어나라’는 것이다. 그가 과거 지방위원장으로 현장을 구석구석 35만 킬로미터를 누비고 다닐 때 가장 많이 들었던 말은 ‘위원장은 선거 때만 나타나는 존재인 줄 알았다’는 말이었다. 위원장뿐 아니라 조합간부 전반에 대한 조합원들의 불신은 생각 외로 깊었다. ‘어느 지사의 지부장은 회사 일도 제대로 안 하고 노조 일도 제대로 안 하면서 자리만 차지하고 있더라’ ‘조합간부는 봉사하는 자리지, 대접받는 자리가 아닐 텐데 왜 회사관계자가 버선발로 뛰어와 90도 인사를 하나?’ 얼굴이 화끈거렸다. 일부 오해도 있을 수 있겠지만 그만큼 조합원에게 가까이 가지 못하고, 노동조합 활동에 대해 현장에 어필하지 못했다는 반증이기 때문이다.

노동운동이 노동계층의 주체적 역량에 의해 이루어지기 보다는 하향식 운동으로 이루어져, 활동의 내용이 단조롭고 경직된 것은 우리 노동계의 고질적인 문제이기도 하다. 집행부의 안이 산하조직과 평조합원이 참여하는 토론과정을 거치지 않고 그대로 통과되는 오랜 관행이 있는 것이다. 때문에 그는 간부들에게 겸손과 능력을 갖추고 스스로 현장 속에서 숨 쉰다는 생각으로 활동해줄 것을 거듭 당부한다. 선두에서 아무리 치열하게 싸워도 허리와 후방이 든든하게 받쳐주지 않으면 그 싸움은 오래 갈 수가 없기 때문이다. 조합간부가 학습과 교육을 통해 늘 스스로를 단련하고 옹골차게 무장해야 하는 이유다.

김해관 위원장은 말한다. “조합원들과의 소통 부족으로 간부들에 대한 불신이 깊어지는 상황이 계속된다면 노동조합 운동은 자칫 조합원들과의 공동체 구조가 아닌 간부들만의 노조로 운영될 위험이 큼니다. 그럼에도 근로자의 삶의 질을 높이고 기업의 투명성을 제고하는 등 사회발전에 긍정적 역할도 한다는 측면에서 노동조합 운동은 필요합니다. 따라서 조합원뿐 아니라 국민의 신뢰를 바탕으로 건



전한 사회 발전에 기여하려면 노동조합이 먼저 쇠신하지 않으면 안 됩니다. 당연히 기득권을 버리고 조합원의 목소리를 최대한 수렴하는 동반자로서의 역할을 펼쳐나가야겠죠. 노조 간부로서의 전문성을 키우기 위해 목표를 보다 분명히 설정하고, 이를 달성할 수 있도록 상황대처 능력, 리더십 등의 역량강화 교육도 꾸준히 이루어져야 할 테고요. 이것을 바탕으로 노동조합의 모든 사업은 조합원 중심으로 진행하고 아무리 작은 것 하나라도 조합원과 함께 나누는 마음으로 활동을 해나가겠습니다.”

5대핵심공약 이행 위해 사활 건 행보

김해관 위원장은 1992년 대구영양지부 지부장을 시작으로 노동운동에 투신했다. 이후 중앙본부 사업대책국장 겸 교육선전실장을 역임하면서 경험을 쌓았다. 2003년부터는 포용적이고 솔선하는 리더십으로 2011년까지 중앙수석부위원장을 세 차례, 2012년부터 지난해까지 대구지방본부위원장을 두 차례 역임했다. 노조활동에 대한 풍부한 경험과 강력한 실천력은 모두 이 시기를 거치면서 체질화되었다. 물론 당선이 된 뒤에도 한시도 쉬지 않고 활동 폭을 전국으로 넓혀 조합원들과의 만남을 이어오고 있다. 더불어 핵심 5대 공약을 비롯해 선거 때 조합원들께 약속했



던 공약들을 임기 첫 해부터 쟁취하기 위해 현장 밀착형 행보로 발 빠른 실천을 이어가고 있다.

“저는 선거기간동안 조합원께 많은 약속을 드렸고 그로 인해 13대 위원장에 당선된 사람입니다. 막중한 책임과 무거운 부담을 갖지 않을 수 없죠. 당선되었다고 나태해지고 긴장이 풀어져 버린다면 현장 가서 무슨 이야기로 조합원들을 설득할 수 있겠습니까? 약속했던 5대 핵심 공약을 쟁취하기 위해 제가 할 수 있는 모든 투쟁수단을 다 동원하여 공약 추진에 박차를 가하겠습니다. 대중 시능만하다 마는 일은 절대로 없을 것입니다.”

김해관위원장이 내세운 공약 가운데 핵심적인 것은 크게 다섯 가지다. 첫째, 임금체계 개편과 조합원 장기성과급 신설. 둘째, 대학자녀 학자금 부활. 셋째, 임금피크제 전면 재협상. 넷째, 내 맘대로 선택하는 카페테리아 복지 도입. 다섯째, C직/Sales직의 일반직 전환이다. 여기에 더해 일과 가정의 양립을 위해 ‘9 to 6’ 근무문화 혁신은 일찌감치 시작했다. 주지하다시피 위원장이 주력하는 공약 중 첫 번째가 임금체계 개편으로 실질임금을 상승시키는 것이다. 조합원이 헌신한 만큼 보상해주는 기업의 양심이 있어야 KT의 비전도 현실이 될 수 있고 조합원의 꿈도 실현될 수 있다는 점에서 올해 임단협에서 이를 당당하게 요구할 예정이다. 조합원의 가계 부담 경감을 위해서 대학생 자녀 학자금 지원제 부활도 빼놓을 수 없는 핵심공약이며 점차 고령화되는 조합원들의 여건을 감안하여 불합리한 임금피크제를 개선하기 위한 전면 재협상도 더 이상 늦출 수 없다. 그리고 고용안정과 직군 간 형평성을 이루기 위해 C직과 Sales직의

일반직 전환은 물론 세대별 맞춤형 선택 복지인 카페테리아 복리후생제도 도입을 추진할 것이다. 김해관 위원장은 이러한 핵심공약 외에도 인위적 구조조정 저지, 고용안정 사수, 낙하산 인사근절, 통신주권 및 독립성 확보 등 굵직한 경영현안 공약과 노동기본권 침해제도 완전철폐, 국내 최고 수준의 선진적 노동조건 쟁취, 쾌적하고 안전한 작업환경 구축 등의 공약을 함께 추진한다는 계획이다.

“선거기간 중 조합원께 약속 드린 5대 핵심공약을 쟁취하지 못하면 3년내내 조합원 뺏기가 부끄러워 질 것입니다. 후반으로 미루지 않고 임기 첫해부터 반드시 결실을 내겠다는 각오로 만반의 준비를 갖춰 추진할 계획입니다. 또한 9 to 6 정시 출, 퇴근제를 정착시켜 휴식이 있는 삶, 일과 가정의 균형 실현에 앞장설 것입니다.” 김해관 위원장은 지난 1월 2일부터 발 빠르게 ‘9 to 6 캠페인’을 펼쳐왔다. 사실 단체협약 제55조 근로시간 조항을 준수하자는 취지에 근거하여 공약이행을 위한 실질적 실천활동이라고 할 수 있다.

“지난 1월8일 전국 12개 지방본부에서 캠페인 활동을 펼쳤습니다. 다행스럽게도 다수의 현장 조합원들께서 만족감을 표시하고 추가 의견을 개진하는 등 폭발적인 반응을 보여주셨습니다. 의미없는 눈치보기식 야근은 업무몰입도를 저하하고 피로도만 높일 뿐입니다. 근로시간이 생산성을 담보하던 시대는 지났습니다. 상사 눈치 보느라 정시 출퇴근을 못하는 비합리적이고 낡은 직장문화는 이제 사라져야 합니다.국회나 정부에서 근로시간 단축논의가 전개되고 있지만 그와 별개로 우선 법과 단체협약에 정해져 있는 제도라도 잘 준수하는 것으로 조합원의 삶의 질이 조금이라도 개선될 수 있습니다.”

김해관 위원장은 이를 완전 정착하기 위해 조합원의 자발적이고 적극적인 참여가 필요하다는 당부도 빼놓지 않았다. 현재 노동조합은 정시 출퇴근제가 완전히 정착할때까지 캠페인 외에도 시스템 마련을 경영진에게 촉구하고 관리자들에게도 근무시간 전 회의자제 등을 꾸

준히 요청하고 있다. 덕분에 9to6 정시 출퇴근 문화가 이제는 조금씩 정착되어 장시간 근로가 어느 정도 해소될 전망이 보이고 있다.

노동자의 희망이 되고 꿈이 되는 노동운동을 그려가겠다.

김해관 위원장의 올 한해 이정표는 뚜렷하다. 중심을 잃지 않는 노동조합으로 우뚝 서 조합원과의 약속을 철통같이 지키는 것, ‘우리가 KT노동조합이다’ 라고 자부할 수 있는 노동조합, 조합원 중심사업 강화로 실천하는 집행부를 만들겠다는 의지, 바로 그것이다.

“조합사무실 문을 열어놓은 것에서 그치지 않고 밖으로 뛰면서 조합원들과 소통하겠습니다. 13대집행부의

새 걸음에 적극적인 참여와 매서운 충언으로 힘을 실어주시기 바랍니다.”

김해관 위원장은 앞으로 공약 이행을 위한 모든 노력과 함께 대외적인 사회공헌활동도 지속할 방침이다. UCC를 통해 환경과 여성, 다문화가족, 장애인을 위한 봉사활동을 펼쳐 지역사회의 소외와 차별, 격차를 해소를 돕기 위한 노동운동을 실천하기 위해서다.

“노동운동의 이념은 노동계층의 모든 사람들에게 사회 정의와 경제정의를 안겨주겠다는 철학적 근거 위에서 마련되어야 지지를 받을 수 있습니다. 스스로를 대변하기 어려운 모든 근로자 집단을 포용하여 그들의 희망이 되고 꿈이 되는 노동조합을 그려 가겠습니다.”



KT가 개척하는 4차산업 핵심 키워드

블록체인

차세대 시스템 보안 기술의 핵심인 블록체인에 대한 전 세계의 관심이 뜨거워지고 있다. 국내외 유명 IT 업체들 사이에선 4차산업의 핵심인 블록체인 시스템의 주도권을 놓고 불꽃 튀는 전쟁이 한창이다. KT 역시 차세대 성장동력으로 블록체인 개발에 열을 올리며 그 성과를 하나둘씩 내놓고 있다.

KT의 연이은 블록체인 개발 성과

무술년 새해가 시작되고 KT 로부터 좋은 소식이 들려왔다. 블록체인 기반의 인증 및 솔루션 분야에서 세계 최초의 첨단 시스템을 출시한 것이다. KT가 인터넷 솔루션 전문 개발업체인 이니텍과 손잡고 개발에 성공한 것은 블록체인 기반 통합인증 및 권한관리 솔루션으로 명명된 가칭 ‘블록체인 SSO221/EAM’이다. ‘SSO/EAM’ 솔루션은 기존 블록체인 기반 인증서비스에서 한 발 더 나아간 것으로 스마트 컨트랙트 기반의 통합인증과 권한관리를 보다 안정적으로 지원해준다.

KT는 이에 앞서 지난해 11월에는 KT 블록체인을 고도화한 새로운 전자문서 관리시스템을 개발하기도 했다. 새로운 전자문서 관리시스템은 기존의 블록체인을 더욱 고도화해 데이터를 무제한으로 저장할 수 있는 차세대 전자문서 시스템의 새로운 기준으로 평가 받고 있다. KT는 지난해 상반기에도 이미 카드 거래 시 생성되는 ‘전자서명 이미지’의 안전한 보관을 위한 KT 블록체인 기반의 ‘전자서명 이미지(ESC) 관리시스템’ 개발을 통해 국내외 신용카드 및 전자결제 시스템에 적용하고 있다. 이처럼 KT가 블록체인과 관련한 새로운 솔루션 개발에 연이은 성과를 보이는 것은 블록체인 전담조직 출범 이후 나타는 시너지효과라 할 수 있다. KT는 지난해 12월 5G 및 블록체인 전담조직을 신설하고 인공지능 관련 R&D 조직을 확대하는 등 4차 산업혁명 시대를 겨냥한 적극적인 신규 성장동력 확보에 나서고 있다. 5G사업본부 및 AI테크센터와 더불어 이번에 신설된 블록체인센터는 차세대 블록체인 기술을 확보하고 이에 기반한 새로운 사업모델을 구체화시키는 데 주력하고 있다.

KT가 블록체인센터를 설립해 블록체인 연구에 매진하고 있는 것은 글로벌 IT 시장의 판도가 블록체인 시스템에 달려 있기 때문이다. 현재 전 세계에서 뜨겁게 달아오르고 있는 IT 시장의 세 가지 키워드는 바로 ‘5G’와 ‘인공지능(AI)’ 그리고 ‘블록체인 시스템’이다.

블록체인의 명과 암

사람들은 대개 블록체인이 가상화폐의 거래 환경을 만들어주는 시스템 정도로 알고 있다. 블록체인은 분산형 데이터베이스인 P2P(Peer to Peer)를 기반으로 사용자 개인 컴퓨터에 저장될 수 있는 시스템을 말한다. 중앙 서버나 클라이언트 없이 개인과 개인을 거미줄처럼 연결하기 때문에 모든 데이터를 각자의 컴퓨터에 안전하게 저장할 수 있다는 장점이 있다. 서버가 망가지 데이터가 훼손되거나 임의로 거래내역을 조작할 수 없기 때문에 차세대 보안시스템으로 블록체인이 주목 받고 있는 것이다.

블록체인의 안전함과 우수함에도 불구하고 지난 한 해 동안 블록체인 시장에 대한 부정적인 사회 분위기가 팽배해온 것이 사실이다. 투기수단으로 변질된 가상화폐의 사회적 불신이 블록체인 시장의 전망을 어둡게 했고, 정부 또한 우려를 표명하며 이렇다 할 정책을 제시하지 못했다. 하지만 가상화폐로 기인한 부정적 시선은 일시적일 뿐 블록체인 시스템의 응용과 개발은 항구적인 국가전략 산업으로 그 위상이 새로워질 것이 확실해 보인다.

가상화폐로 야기된 부정적 시선에도 불구하고 국내 기업들의 블록체인 기술에 대한 관심은 뜨겁기만 하다. 국내 기업들 사이에선 블록체인 시스템을 차세대 네트워크이자 제2의 인터넷으로 여기고 ‘지능형 통신 인프라’ 기반 기술을 비롯해 탈중앙화된 P2P 기반 신뢰확보 기술이란 점을 이점으로 암호화폐 뿐 아니라 금융거래, 차량공유, 외화송금 및 결제, 에너지 이력관리, 수출입 물류 등에 적용하는 사례가 늘고 있다.

KT를 비롯해 SK텔레콤, 포스코ICT, 세종텔레콤 등은 블록체인 R&D 조직을 만들어 운영 중이며, 카카오, 넥슨, 한빛소프트 등 인터넷 및 게임 기업들은 관계사를

통해 암호화폐 거래소에 진출하는 등 블록체인 기술 선점을 위한 적극적인 노력을 기울이고 있다.

프라이빗 블록체인으로 미래를 연다

블록체인 기술을 놓고 국내외 기업들이 관심이 뜨거워짐에 따라 일각에선 가상화폐를 의식한 우려의 시선을 보이기도 한다. 블록체인 기술이 가장 보편적으로 쓰이는 곳이 가상화폐 시장인 만큼 가상화폐 시스템을 통한 기술 개발이 도덕적으로 과연 옳은가 하는 점이다. 전문가들은 이 점에 대해 가상화폐 거래에 쓰이는 ‘퍼블릭 블록체인’과 IT 기업들이 연구하는 ‘프라이빗 블록체인’ 기술을 분리할 필요는 없다고 진단한다. ‘가상화폐 거래를 막기보다는 증권시장 거래소처럼 가상화폐의 안전한 거래를 위해 법과 제도를 손질하고 건전한 의미의 블록체인 기술을 장려하기 위한 사회적 시스템을 조성해야 한다’고 말하고 있다.

현재 전 세계적으로 유통되는 가상화폐는 대개 1천5백여 종에 달하는 것으로 추산된다. 이미 국내외 수많은 기업들이 가상화폐 사업을 하고 있거나 블록체인 관련 기술을 개발하며 수익을 얻는 등 가상화폐 산업 생태계를 구축하고 있다. 상황이 이런 만큼 전 세계 어느 나라도 가상화폐를 없애기란 사실상 불가능하다는 이야기가 오래 전부터 나돌고 있다. 국내외 IT업계에선 가상화폐에 쓰이는 퍼블릭 블록체인 기술을 프라이빗 블록체인 기술과 연동한 기술 개발에 집중하는 분위기다. 서영일 KT 블록체인 센터장은 “인공지능의 재료는 데이터이고, 데이터의 중개와 거래 인프라가 블록체인 시스템이기 때문에 블록체인 시스템은 곧 데이터를 더욱 투명하게 거래하고 정확하게 기록할 수 있게 해주는 4차산업 혁명의 인프라”라며 4차산업의 핵심이 블록체인 시스템에 있음을 강조한다.

작년 한 해는 가상화폐를 둘러싼 부정적 시선으로 인해 블록체인 기술이 가져다 줄 긍정적인 미래에 대해 다양한 사회적 공감을 생산하지 못했다. 마치 동전의 양면을 마주하듯 블록체인 시스템의 긍정적 청사진은 KT를 비롯한 국내외 IT기업들의 뜨거운 기술 경쟁을 통해 그 윤곽이 서서히 드러날 것으로 보인다.



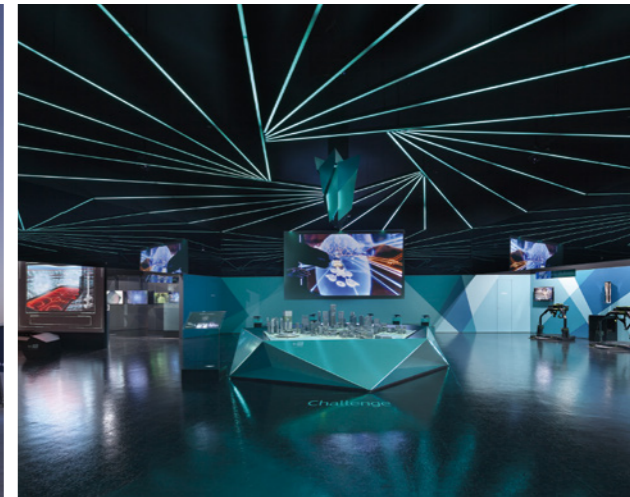
2018 평창 동계올림픽 KT가 새롭게 쓴 5G 현장 속으로

KT는 2018 평창 동계올림픽을 계기로 미래 첨단 IT 기술을 대거 선보였다. '5G'로 대표되는 첨단 네트워크 기술에 힘입어 선수들의 생생한 플레이가 TV 화면을 통해 전 세계에 송출되며 IT 기술의 미래를 가늠케 했다. 경기장 밖의 또 다른 올림픽, KT가 보여준 첨단 5G 기술의 향연을 돌아봤다.



KT가 준비한 5G 기술의 진가는 개막식부터 드러났다. 관람객들의 호평을 받은 '평화의 비둘기' 공연과 1,218대의 불빛 드론으로 형상화된 오륜기는 전 세계인들에게 잔잔한 감동을 전하며 KT의 우수한 5G 네트워크 기술력을 선보였다. 5G는 현재 4세대인 LTE보다 최대 20배 이상 빠른 초고속 통신이다. 반응속도 1ms 이하의 초지연 특성을 갖는 KT의 5G 기술이 비둘기와 오륜기를 형상화한 LED 촛불, 무인 드론의 실시간 원격

제어를 가능케 한 것이다. KT는 2018 평창 동계올림픽에서 통신분야 공식 파트너를 맡으며 지난 2년 동안 연인원 13만 명을 투입해 올림픽 경기가 열리는 평창, 정선, 강릉과 서울 일부 지역에 5G 네트워크를 구축해왔다. 또한 대회 기간에 통신망 운용 및 유지보수 등을 위해 1,000여 명의 직원을 현장에서 상주시키며 올림픽이 성공적으로 마무리될 수 있도록 헌신적인 노력을 기울였다.



KT의 자신감이 담긴 '5G 홍보관'

선수들의 멋진 플레이와 응원의 함성소리 못지않게 뜨거웠던 것은 경기장 밖의 5G 체험장소였다. 이번 2018 평창 동계올림픽 현장에서 KT는 5G 홍보관을 통해 우리나라의 수준 높은 IT기술의 현주소와 미래 차세대 기술의 청사진을 제시하며 전 세계인들로부터 높은 관심을 받았다.

올림픽이 열리기 전인 지난 1월 31일, KT는 2018 평창 동계올림픽 공식 파트너 중 최초로 강릉 올림픽파크에 5G 홍보관 개관식을 열고 본격적인 운영에 돌입했다. 올림픽파크는 쇼트트랙, 피겨스케이팅, 하키, 컬링 등의 경기가 진행되는 빙상 경기장이 밀집한 지역으로 이번 평창 동계올림픽의 심장부와 같은 곳이다.

KT는 개관식 현장에서 함께 5G 서비스 개시를 선언하며 크나큰 자신감을 크게 드러냈다. KT는 이미 지난 2015년 3월 스페인 바르셀로나에서 열린 MWC (Membership Warehouse Club)에서 2018 평창동계올림픽을 통해 세계 최초 5G 시범서비스를 선보이겠다고 선언한 바 있다. 5G 시대를 앞당기기 위해 KT는 적극적이고 다각적인 노력을 기울였고, 그 결과 이번 평창 올림픽에서 전 세계 시민들에게 약속을 지게 된 것이다.

KT는 평창 5G 규격을 완성시킨 주역으로 4차 산업혁

명 시대의 핵심 인프라로 5G의 중요성을 거듭 강조해왔다. 지난해 10월 실제 5G망에서 '5G 네트워크 단말 서비스 간' 연동에 성공하며 5G 구축의 노하우를 축적해왔다. 짧은 3년 동안 이 모든 것을 이루어낸 KT에게 이번 5G 서비스 준비완료 선언이 더욱 뜻깊을 수밖에 없다.

IT의 미래를 보여주는 '5G 커넥티드'

5G를 상징하는 오각형 형태의 5G 커넥티드는 1세대부터 5세대까지의 이동통신 역사와 함께 5G네트워크가 만들어낼 미래를 미리 경험할 수 있도록 구성되어 있다. 영화 <매트릭스>의 한 장면처럼 데이터가 흐르는 듯 마치 '차원의 벽'을 통과해 스키점프대에서 미래로 도약하는 듯한 영상 체험관이 관람객들을 즐겁게 했다. '5G시티'에서는 5G 네트워크를 기반으로 변화하게 될 도시의 청사진을 미리 더듬어볼 수 있도록 구성됐다. 여기서 5G 네트워크로 대용량 영상 데이터를 실시간으로 전송해 게임으로 재미있게 체험할 수 있는 '아이스하키 챌린지'까지 체험할 수 있다. 실사 기반의 VR을 통한 성화봉송 릴레이 체험인 '토치 릴레이 챌린지'와 혼합현실(MR)을 이용한 방 탈출 게임인 '미션 챌린지'는 5G 홍보관을 찾은 전 세계 관람객들로부터 뜨거운 인기를 누렸다.

올림픽 현장을 누빈 '5G 커넥티드 버스'

2018 평창 동계올림픽 공식 통신 파트너인 KT는 올림픽 기간 중 '5G 커넥티드 버스'를 통해 KT가 열어갈 IT 기술의 미래를 선보이기도 했다. 5G 커넥티드 버스는 4차 산업혁명의 선두주자로 급부상하고 있는 미래형 자동차로 IT 기술과 자동차가 융합되어 인터넷 뿐 아니라 모바일 기기와 다른 자동차들, 더 나아가 운전자와도 연결되어 하나의 유기체처럼 작동하는 첨단 버스라 할 수 있다.

'5G 커넥티드 버스'는 차량들 간의 정보 교환을 통해 안전거리를 유지해 사고를 줄이는가 하면, 원격으로 차량을 조정해 자동차의 상태를 관리하는 다양한 기능이 탑재되어 있다. 이처럼 방대한 양의 데이터를 처리하는 5G 커넥티드 버스를 운행하기 위해선 4G보다 훨씬 빠른 5G 네트워크 기술이 구현되어야 한다.

평창 동계올림픽을 찾은 국내외 관람객들은 5G 커넥티드 버스의 홀로그램을 통해 표출되는 선수들의 생생하고 멋진 플레이를 지켜볼 수 있었고, 버스 유리창 너머에 표출되는 다양한 정보와 풍경을 바라보며 KT가 준비한 우수한 기술력에 찬사를 보내기도 했다.

외국인들의 길 찾기 앱 'Go 평창'

우리나라를 처음 찾은 외국인들이 복잡한 올림픽 현장에서도 길을 잃지 않았던 것은 바로 KT가 준비한 길찾기 앱이 있었기 때문이다. 'Go 평창' 앱과 함께라면 동계올림픽 경기장부터 관련 시설까지 누구나 쉽고 빠르게 찾아갈 수 있다.

모바일 앱 'Go 평창'은 모든 경기장이 메인 화면에 표시되어 목적지를 따로 입력하지 않고도 쉽고 빠르게 경로를 찾을 수 있을뿐더러 동계올림픽 입장권을 소지하고 있다면 입장권 QR코드 스캔을 통해 목적지를 입력할 수도 있다. 또한 목적지까지 대중교통 안내는 물론 소요 예상시간과 금액까지 상세하게 알려주기 때문에 관람 일정을 세우는 데도 도움이 된다.

이외에도 'Go 평창'은 목적지까지의 자동차 내비게이션 기능은 물론 시외버스나 고속버스, KTX 등을 예약할 수 있는 앱들과 연동되어 있어 승차권을 예약할 수도 있다. 또 대회기간 중 경기장을 순회하는 셔틀버스들의 정보까지 실시간 확인할 수 있어 관람객들이 자동차 없이도 편리하게 경기를 관람하는 데 큰 도움이 되었다.



올림픽 역사에 남을 'KT 융복합 미디어'

지난 1936년 베를린 올림픽에서 역사상 최초로 TV 중계가 시작된 이래 올림픽 현장에서의 IT 기술은 꾸준한 진보를 거듭하고 있다. 1964년 도쿄 올림픽에서는 정지 인공위성을 통해 미국 전역에 올림픽이 실시간 생방송되기 시작했는데, 이때 컬러TV가 등장하면서 일본의 IT 기술 수준이 급격히 높아지고 자국의 가전산업 시장 규모가 급증하는 계기를 맞았다.

지난 1988년 열린 서울올림픽에서도 기술혁신은 계속되었다. 이른바 1세대 이동통신의 원조 격인 1G가 상용화되기 시작했고 국내 순수기술로 개발한 첫 휴대폰이 전 세계인들을 향해 선보일 수 있었다. 당시 혁신적인 1G 기술은 시간 측정의 오차가 1/1,000초까지 높아져 보다 정확한 올림픽 경기의 기록 산출이 가능해졌다. 그렇다면 이번 2018 평창 동계올림픽에서 우리나라가 보여준 첨단 IT 기술은 무엇이 있을까. KT는 이번 2018 평창 동계올림픽에서 5G를 기반으로 선수들의 플레이를 생생하게 즐길 수 있는 융복합 미디어 신기술을 선보였다. 이번 평창 동계올림픽에서는 세계 최초의 타이틀을 달고 5G 네트워크 기술과 초고화질(UHD) 방송을 시현하기도 했다.

봅슬레이 경기장에선 빠르게 돌진하는 썰매의 모습을 세밀하게 담는 데 성공했다. 봅슬레이에 적용된 기술은 봅슬레이 앞쪽에 300g의 초소형 5G 네트워크 모듈 카메라를 탑재해 시속 120km가 넘는 속도감 넘치는 영상을 선수시점으로 제공되었다. 이를 통해 시청자들은 1인칭 시점에서 생생한 봅슬레이 현장을 세계 최초로 감상할 수 있었다.

봅슬레이에 장착된 '봅슬레이 싱크뷰'는 봅슬레이에 초소형 카메라와 사물인터넷(IoT) 통신 모듈을 달아 선수시점에서 활주 속도가 최대 시속 150km에 달하는 봅슬레이 경기 장면을 볼 수 있는 서비스를 말한다. 봅슬레이를 직접 타는 것처럼 아찔한 체험을 할 수도 있으며 '360도 가상현실(VR) 동영상'은 태블릿PC나 스마트폰을 통해 경기장뿐만 아니라 선수 대기석, 인터뷰석까지 선수와 같은 공간에 있는 듯한 생생한 현장감을 느끼게 해 준다.



또 KT는 100여 대의 수많은 카메라가 선수들의 순간 동작을 하나하나 포착해 다양한 각도에서 3차원 정지 화면으로 볼 수 있는 '타임 슬라이스'와 크로스컨트리 경기장 곳곳에 5G 통신 모듈과 연동된 카메라를 설치해 원하는 선수의 경기 영상을 골라 볼 수 있는 '옵니 포인트뷰' 기술도 이번 평창올림픽을 통해 선보이며 전 세계인들로부터 큰 호응을 받았다.

크로스 컨트리 경기는 워낙 장거리인데다 장시간으로 진행되는 만큼 관람이 쉽지 않다. KT는 경기장의 실제 모습인 눈 덮인 시설과 지형을 가상 3D로 구현하며 실시간 선수의 위치와 플레이 모습을 살펴볼 수 있도록 했으며, 선수의 정보도 앱을 통해 쉽게 확인할 수 있도록 했다. 이번 평창올림픽에서는 기존 정보통신기술의 도전들이 초라해 보일 정도로 KT의 혁신적이고 우수한 기술들이 대거 등장하며 KT가 우리나라 IT 기술의 선두주자로서의 위상을 전 세계에 떨치는 계기가 되었다.

노동시간 단축에 관한 조합원의 송곳 질문들

“국회서 근기법 개정안 낮잠 자던 이유?”



매일노동뉴스 논설위원 박성국

노동조합 초청으로 조합원 교육을 하다 보면 곤경을 겪을 때가 있다. 주로 근로시간에 관한 질문을 받으면 말문이 막힌다.

“1주당 법정근로시간 한도는 52시간입니까 68시간입니까?”

근로기준법 50조에 따르면 법정근로시간은 하루 8시간, 주당 40시간이다. 근로시간은 휴게시간과 식사시간을 제외한 실근로시간을 의미한다. 단 사용자와 근로자가 합의하면 1주일 12시간 한도 내에서 연장근로가 허용된다. 근로기준법을 있는 그대로 설명하면 답변은 쉬워진다. 주당 근로시간 상한은 52시간이 정답이다. 현실은 정반대다. 1주당 법정근로시간 상한은 68시간이다. 왜 이렇게 됐을까. 이 대목에서 특별한 설명이 요구된다. 이럴 때마다 ‘68시간의 마술’이라는 비유적 표현을 동원한다. 마술사는 바로 고용노동부다. 마술사가 건 주술은 노동시간을 고무줄처럼 늘리는 것이다. 노동부는 주당 연장근로 한도(12시간)에서 휴일근로를 제외하는 주술(행정해석)을 부린다. 1주일은 5일이라는 해석이다. 1주일에 5일 동안 52시간 딱 채워 일하고, 주말에 16시간 일해도 법정근로시간 위반은 아니라는 식이다. 일주일은 ‘월화수목금금금’으로 둔갑한다. 이것이 68시간의 마술이다.

“법정 근로시간을 적용받지 않는 노동자도 있습니까?”

다음 질문도 송곳 같다. 근로시간 관련한 핵심 쟁점이

다. 법정 근로시간마저 적용받지 않는 노동자가 존재할까. 분명히 있다. 근기법을 적용받지 않는 5인 미만 사업장과 근로시간 특례적용 노동자가 바로 그들이다. 근로시간 특례는 근기법 58조(근로시간 계산의 특례)와 59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)에 따라 시행하고 있다. 해당 업종에는 주 12시간 한도인 연장근로를 무제한으로 허용하고 4시간 근무에 최소 30분, 8시간 근무에 최소 1시간조차 쉬지 못한다. 통신·의료·광고·운수 등 26개 업종 노동자들은 근로시간 특례 적용을 받아 장시간 노동에 시달린다. 최근 버스운전 노동자의 졸음운전으로 대형사고가 발생하면서 과로사와 과로자살이 사회적 문제로 대두됐다. 1961년에 도입한 근로시간 특례제도는 ‘공익 또는 국방상에 특히 필요한 때’ ‘보건사회부 장관의 승인’을 얻어야 했다. 승인을 얻어 시행하더라도 ‘상한시간’을 규정했다. 그런데 무분별하게 규제가 완화되면서 ‘필요한 상황’과 ‘정부 승인’이 사라졌다. 통계청 조사에 따르면 전체 노동자의 48%가 근로시간 특례제도를 적용받는다. 이처럼 근로시간 쟁점은 두 가지다. 주당 법정근로시간 상한과 근로시간 특례제도다. 장시간 근로를 떠받치는 두 기둥이다. 법 따로 현실 따로 여서 도무지 감을 잡을

수 없는 제도들이다. 근로기준법보다 노동부 행정해석이 우선인 현실, 68시간 마술이 통하는 세상은 바로잡아야 한다. 근로기준법조차 무효로 만드는 예외(특례) 조항도 사라져야 한다. 그래야 노동자가 다치거나 죽지 않고 사람답게 일 할 수 있다. 헌법에 규정된 노동기본권이 바로 선다.

“근로기준법 개정안이 국회에서 지지부진했던 이유는 뭔가요?”

마지막 질문은 결론에 해당한다. 그런데 해법 찾기가 만만치 않다. 국회와 행정부 그리고 사법부에서 이 문제를 다뤘다. 국회와 행정부는 현행 근기법을 개정하는 방향으로, 사법부는 법률적 판단으로 접근했다. 여기에 양대 노총과 경영계가 영향을 미치는 구도다. 박근혜 정부 시절 ‘정년연장 관련법’이 국회를 통과하면서 근로시간 단축은 현안으로 등장했다. 박근혜 정부는 노동자에게 불리한 조항을 가득 채운 법 개정안을 밀어붙였다. 법안은 국회를 통과하지 못했다. 촛불시민혁명으로 탄생한 문재인 정부는 ‘과로사회 근절과 근로시간 단축’을 강조하면서 국정과제로 삼았다. 여야와 양대 노총이 논의했지만 합의에 이르지 못했다. 최근 꼬인 실타래가 풀리기 시작했다. 정부가 해법을 국회에 제시했기 때문이다. 이에 따르면 정부와 여당은 근로시간 단축과 관련해 주

휴일에 노동을 금지하고, 이를 위반하는 사용자에게 처벌, 노동자에게 중복할증수당 지급을 동시에 하는 방안을 검토하고 있다. 긴급한 경영상 필요나 공공질서 유지를 위해 불가피하게 일을 하면 사용자는 2주 안에 대체휴일을 줘야 한다. 현행 근기법 55조(휴일)에 따르면 사용자는 노동자에게 일주일에 평균 1회 이상 유급휴일(주휴일)을 줘야 한다. 사용자는 휴일에 일한 노동자에게 통상임금의 50%를 가산해 지급해야 한다. 노동부는 주 52시간 근무를 올해 8월(300인 이상 사업장), 2020년 1월(50~299인), 2021년 7월(5~49인)에 단계적으로 시행하는 방안을 제시했다. 주휴일 노동 금지는 주 52시간 근무가 전면 시행되는 2021년 7월부터 적용하자고 제안했다. 한편 근로시간 특례제도의 경우 26개 업종에서 10개 업종으로 축소하는 방안이 제시됐다. 전문가들은 근로시간 단축은 삶의 질 개선과 일자리 창출에 효과가 있는 것으로 분석한다. 장시간 노동국가에서 탈출하는 지름길이라 여긴다. 하지만 일자리 창출에 주력한 나머지 삶의 질을 악화하는 근로시간 단축을 하면 그 효과는 반감할 수밖에 없다. 송곳 같은 질문에서 볼 수 있는 것처럼 조합원들도 이를 정확하게 짚었다. 근로시간을 단축하더라도 휴식과 임금을 동시에 충족해야 한다고 강조한다. 그래야 근로시간 단축의 효과가 커질 수 있다고 입을 모은다. 국회와 행정부는 현장의 이런 목소리에 귀를 기울여 주길 바란다.

근로기준법 개정안 주요내용

■ 근로시간 1주 68시간에서 1주 52시간

기존	개정안	시행일
1주 5일 52시간 근무가능 주말(휴일 설정시) 각 8시간씩 총 16시간 휴일로 가능 = 총 1주 68시간 근무가능	1주 7일 52시간으로 명시 (단, 사업 규모별 단계적 시행)	<ul style="list-style-type: none"> • 300인 이상 : 2018.7.01 시행 • 50~299인 : 2020.1.1. 시행 • 5~49인 : 2021.7.1. 시행

■ 휴일근로수당

기존	개정안	시행일
연장근로수당, 휴일근로수당 중복가산은 8시간 넘어가는 휴일근로에 대하여만 중복 가산	8시간 이내 휴일근로 1.5배 가산 8시간 초과 휴일근로 2.0배 가산	공포 후 즉시 시행

늘 조합원 가까이, 현장과 호흡하는 지방본부로!

KT노동조합 부산지방본부
김석득 위원장

신임 지방본부위원장으로 당선된 직후부터 김위원장의 일상엔 단 하루도 쉬지 않고 현장과 함께한다. 막바지 한파가 기승을 부리던 날에도 그는 어김없이 남울산지부 현장 조합원들을 격려하고 목소리를 듣는 것으로 하루를 시작했다. 소통의 약속을 이행하기 위해 지방본부위원장으로 서 역할을 깊이 고민하고 발로 뚫다는 김석득위원장. 그에게서 새롭게 출범하는 부산지방본부의 방향과 계획을 들어본다.

‘이동지방본부’ 운영해 현장밀착 행보 실천

“임기 내내 현장과 함께 할 것입니다. 후일 자리에서 물러날 때 ‘정말 고생했다’고 여러분들이 제 어깨를 두드려 줄 수 있게끔 뒤편 아름다운 조합간부가 되도록 최선을 다하겠습니다.”

남울산지부에서 출근하는 조합원들을 맞이한 후 가진 간담회 자리에서 김석득 위원장은 공약의 실천을 다시한번 강조한다.

2000년 KT노동조합 7대 집행부 금정지부 지부장으로 노동조합 활동을 시작한 김석득 위원장은 11대, 12대 부산지방본부 조직국장을 맡으면서 지방본부의 발전을 도모해왔다. 지금까지 조합원의 고용안정과 사회적 지위향상을 위해 노력해 온 그의 역량을 신뢰하는 바, 13대 부산지방본부 초선 위원장으로서의 행보는 어느 때보다 조합원들의 기대를 한 몸에 받고 출발한다. 실질임금인상, 대학학자금 부활, 임금피크제 재협상, C직/Sales직 일반직 전환, 카페테리아 복지라는 13대 집행부의 5대 핵심공약에 더해 그는 가정과 회사가 양립할 수 있는 부산지방본부를 만드는 것이 임기 내 꼭 이루고 싶은 목표다. 이를 위해 부산지방본부는 ‘찾아가는 지방본부’를 공약으로 내걸고 계획을 실천해 가고 있다.

“매주 수요일 ‘가족의 날’을 이어가고 불필요한 야근이나 휴일근무를 지양한다면 삶의 질이 한층 높아질 것입니다. 13대 집행부 초기부터 ‘9to6’문화를 정착시키기



위해 현장을 독려하고 있지만 아직 특정 부서에서는 어려움이 있는 게 사실입니다. 하지만 과정을 개선하고 시스템을 고쳐나가면서 반드시 이뤄내겠습니다. 이를 위해 가장 중요한 건 현장과의 소통입니다. 부산지방본부에서는 현장의 소리를 직접 듣기위해 ‘이동지방본부’를 시행하는 중인데 조합원들도 좋아합니다. 당연히 해야 할 일이죠.”

김석득 위원장의 현장밀착행보는 ‘커피한잔을 먹더라도 조합원 속에서 얘기하고 듣겠다’는 각오와 역할을 몸소 실천하는 것인 만큼 체감온도는 조합원에게도 김석득 위원장에게도 이전과 큰 차이가 있다.

“조합원들의 눈만 봐도 고충이 어느 정도인지 힘들어하는 부분은 무엇인지 알 수 있을 정도입니다. 하지만 매번 반겨주는 분위기는 아닙니다. 그만큼 ‘조합에 대한



불신이 깊은 게 아닌가’라는 반성도 합니다. 조합원들은 상처를 어루만져주고 소통하는 간부를 원합니다. 그것을 아는 이상 자리에 앉아 있을 수만은 없죠. 공약이행을 약속하면 ‘꼭 좀 부탁드립니다!’며 간절하게 말하는 이들도 있습니다. 각자의 고충이 있겠지만 이야기를 들을 때마다 지방본부위원장의 역할이 얼마나 중요한지 다시금 생각하게 됩니다.”

김석득위원장은 앞으로 현장 간담회에 더해 출퇴근을 겸한 하루업무 지부에서 해 나갈 계획이다. 특히 큰 지부일수록 인사와 일방적인 전달 외 쌍방소통이 힘들다는 점을 감안해 하루를 그들 속에서 온전히 함께 하며 더 가까이서 목소리를 듣겠다는 것이다.

특권 버린 낮은 자세로 경청하다

조합원들이 이번 13대 집행부에 신뢰를 보내는 가장 큰 요인은 일체의 권위 의식을 벗어던진 김석득위원장 특유의 소탈함과 겸손한 성격을 꼽을 수 있다. 그간 조합간부들의 권위적인 모습으로 인해 조합원 사

이에서 쓴 소리가 없지 않았던 만큼 그의 소탈한 행보는 지지를 이끌어내고 있다.

“노동조합에 대한 조합원들의 불신이 하루아침에 바뀌지는 않겠지만 낮은 자세로 귀 기울이고 현장과 호흡하기 위해 이동지방본부를 계속 운영해 나갈 것 입니다. 다가가기 어렵고 부담스러운 게 아니라 늘 조합원 곁에서 함께하는 지방본부가 되기 위한 노력이지요. 대접받고 특권을 누릴 필요가 없습니다. 노조다운 노조, 신뢰하는 노조를 만들기 위해 조합원을 우러러 보겠습니다.” 회사가 있어야 노동조합이 있는 것이라 혹자는 말하지만, 먼저 조합원이 있어야 회사도 있음을 김석득 위원장은 누구보다 잘 안다. 그래서 그는 ‘먼저 조합원을 이해하는 위원장이 되고싶다’고 다짐한다.

“형식보다는 조합원 속에서 같이 호흡하는 지방본부 그리고 위원장이 되고 싶습니다. 노동조합은 어머니입니다. 자식을 먼저 생각하고 가슴아파하는 그 마음처럼 조합원들을 따뜻하게 품는 어머니의 품이 될 것입니다!”

2018년 정기 지부대회 개최

전국 대의원 269명 및 지부장 1명 선출

2018년도 정기 지부대회가 개최됐다. 지난 2월 7일(수) 열린 이번 정기 지부대회에서는 KT노동조합 규약 및 규정에 따라 전국 각 지부에서 대의원과 지부집행위원 선출 및 1곳의 지부장 보궐선거가 치러졌다.

올해 정기 지부대회를 위해 1월 30일부터 중앙선거관리위원회를 운영한 KT노동조합은 이날 기초단위인 각 지부의 2017년 지부 사업 결과와 2018년 활동계획을 해당 소속 조합원에게 보고하고 현장의견을 노동조합 집행부에 전달했다.

이어 2018년 노동조합의 주요 의사 결정에 참여할 지방본부대의원 선거가 진행돼 총 269명의 대의원 선출을 완료했다. 선출된 대의원들은 KT노동조합 규약 제25조에 의거 전국대의원대회를 통해 △규약의 제정 및 개정과 관련한 사항 △위원장을 제외한 임원 및 신입에 관한 사항 △사업보고 및 예산결산 심의에 관한 사항 △



사업계획 심의 및 예산편성 승인에 관한 사항 △노동쟁의발생 결의 등을 심의·의결할 수 있는 권한을 갖는다. 전국대의원대회는 조합원 총회를 제외한 노동조합의 최고 의결기구로 지부대회를 통해 선출된 대의원들은 전국대의원대회에 참석하게 된다.

한편, 이번 2018년 정기 지부대회에서 부산지방본부 양지부는 지부장 보궐선거를 실시, 오형덕 후보가 선출되었다.

올해 선출된 전국 각 지부의 대의원 명단은 다음과 같다.

강북지방본부(31명)

김재준(강북고객본부), 오대성(강북고객본부), 박정환(중앙), 안영환(원효), 임희찬(서대문), 전용섭(은평), 기남로(신촌), 이재형(광화문), 인윤식(동대문), 이창주(고양), 박종용(덕양), 최종명(파주), 박종국(광진), 이주원(성수), 하태희(중랑), 황영출(노원), 김태운(도봉), 손영국(월곡), 김종성(강북), 정병권(의정부), 김산성(동두천), 이동철(포천), 진정현(구리), 성호(남양주), 정현근(양평), 박철성(강북무선운용센터), 강윤식(서울중부유선운용센터), 김명수(서울동부유선운용센터), 유지영(경기북부유선운용센터), 최호규(IP운용센터), 박근우(강북엔지니어링센터)

강남지방본부(28명)

유병탁(가락), 유광섭(강남), 박정상(강동), 허정식(강남무선운용센터), 전성욱(반포), 정차석(서초), 유병욱(서울강남유선운용센터), 김배정(송파), 이성구(신사), 박성순(양재), 오정근(경기광주), 황윤구(경기남부유선운용센터), 공현배(남수원), 이창일(동수원), 허남일(분당), 이정형(성남), 오은호(수원), 김용배(수지), 박현진(강남고객본부), 이원혁(강남고객본부), 이송찬(안성), 지영근(여주), 정상철(오산), 김대진(용인), 강광영(이천), 김재후(평택), 이효근(하남), 남기형(화성)

서부지방본부(34명)

김용철(서부고객본부), 이현철(서부고객본부), 김수홍(강서), 강일모(가양), 김혜광(목동), 정금철(구로), 김영필(금천), 한원호(개봉), 안진홍(영등포), 김성배(여의도), 김상철(동작), 유희수(관악), 엄금용(대방), 최오희(안양), 임영락(서안양), 이평수(군포), 유대중(안산), 유광립(동안산), 허준호(시흥), 박성산(부천), 차홍열(북부천), 심유선(부평), 김오철(계양), 이종보(인천), 박은규(연수), 박원호(송의), 윤철(서인천), 이기용(김포), 안상호(항동), 윤용현(강서무선운용센터), 김성만(서울남부유선운용센터), 최희웅(인천유선운용센터), 박상은(미디어운용센터), 서정호(강남엔지니어링센터)

부산지방본부(40명)

명창욱(부산고객본부), 정역근(부산고객본부), 정정석(동부산), 김수택(양산), 박상일(동래), 이기학(연산), 김경철(기장), 최형진(서부산), 김진용(사하), 이동수(영도), 강호성(남부산), 송영기(해운대), 이성철(서면), 김미아(대연), 이창림(수영), 남상길(북부산), 황일용(김해), 고정규(구포), 강준호(창원), 정성민(마산), 서명구(밀양), 박영용(진해), 윤혜(합안), 백한준(울산), 임태일(남울산), 김석준(동울산), 이태수(언양), 강동만(진주), 김원용(거제), 김도형(통영), 권구호(사천), 이상인(거창), 박찬기(산청), 왕용길(무선운용센터), 최영철(부산유선운용센터), 김주경(경남유선운용센터), 최용석(울산유선운용센터), 유병철(부산엔지니어링센터), 이성동(부산국제센터), 이재수(부산건설팀)

대구지방본부(27명)

육상욱(대구고객본부), 추교권(동대구), 김종우(수성), 손상학(경산), 이영탁(영천), 김수영(달서), 박순목(남대구), 권익수(중대구), 김주학(달성), 정영식(서대구), 허운하(북대구), 정명호(칠곡), 박병규(구미), 박명서(김천), 천명호(상주), 이성균(포항), 윤용현(경주), 최진환(울진), 이찬원(안동), 지병준(영주), 윤원상(문경), 권오용(청송), 이종학(대구유선운용센터), 이준석(동대구유선운용센터), 김기섭(경북유선운용센터), 정호준(대구무선운용센터), 김성삼(대구엔지니어링센터)

본사지방본부(31명)

이영인(기업컨설팅센터), 이동엽(수납지원센터), 민병훈(BizCRM센터), 박종문(국제전화국), 이승학(기업사업부문), 이재호(기업사업부문), 김태호(기업사업부문), 이미현(기업사업부문), 장경훈(마케팅부문), 송민관(마케팅부문), 한종필(네트워크운용본부), 김형율(네트워크관제센터), 안이호(국제통신운용센터), 장성업(네트워크연구기술지원단), 김용범(융합기술원), 이성갑(Infra연구소), 김상현(Service연구소), 한익희(IMO운용센터), 양태식(플랫폼사업기획실), 김수진(구매지원센터), 천성영(그룹인력개발원), 두범수(본사), 정우현(본사), 최명호(본사), 변정각(본사), 김현기(본사), 박정해(본사), 김진철(본사), 김재철(본사), 양기욱(본사), 노일철(본사)

전남지방본부(19명)

이인철(전남고객본부), 박진수(북광주), 김광수(수완), 고일남(담양), 선종민(서광주), 강성봉(광주), 한승학(남광주), 정영근(나주), 박상수(목포), 홍유선(강진), 채희원(해남), 신봉주(순천), 신호주(광양), 김용연(여수), 배진권(호남무선운용센터), 류재수(광주유선운용센터), 박상운(전남유선운용센터), 박홍주(호남고객컨설팅), 박태규(호남엔지니어링센터)

전북지방본부(9명)

박호남(전북고객본부), 윤기성(전주), 임정택(북전주), 진홍훈(남원), 노용환(익산), 채법석(군산), 이광욱(정읍), 정광모(김제), 김형선(전북유선운용센터)

충남지방본부(24명)

오동석(충남고객본부), 편홍배(서대전), 김명길(서대전지점), 문학주(유성), 성기세(세종), 엄태완(논산), 김용섭(공주), 주현수(홍성), 장동인(서산), 윤효중(당진), 김용길(부여), 김성용(보령), 명노승(예산), 신선철(천안), 김성수(아산), 조규정(남천안), 김경찬(대전), 박재웅(용진), 윤용재(신탄진), 강희석(충청무선운용센터), 이모이세(대전유선운용센터), 김종규(충남유선운용센터), 오동윤(충청엔지니어링), 권승태(충청고객컨설팅부)

충북지방본부(9명)

장남전(충북고객본부), 고제성(청주), 이학승(서청주), 신한식(옥천), 최재용(충주), 송창규(제천), 이춘영(금왕), 장민철(진천), 김종원(충북유선운용센터)

강원지방본부(12명)

전형집(강원고객본부), 안상진(춘천), 윤필상(홍천), 김종호(화천), 권창순(강릉), 김재식(속초), 박한수(동해), 박태근(원주), 엄기현(평창), 박영섭(태백), 최희동(강원무선운용센터), 박재호(강원유선운용센터)

제주지방본부(5명)

현성환(제주고객본부), 이치만(제주), 최태중(신제주), 이조희(서귀포), 김희철(제주네트워크)

2018년 달라지는 노동법과 제도

새정부 출범 2년차를 맞는 무술년에는 노동법 규정에도 많은 변화가 예고된다. 지난해 11월 국무회의에서 근로기준법, 남녀고용평등법, 장애인고용촉진법 등 3개 법률 개정안이 심의·의결된 이후, 올해 1월 1일부터 최저임금 인상 등 고용 및 노동관계에서 변화가 시작되고 있다. 2018년부터 상반기부터 새롭게 변경 추가 시행되는 노동법 관련 주요 사항들을 알아보자.



01 최저임금 7,530원 인상 변경
달라지는 올해 노동법 이슈 중 가장 눈에 띄는 사항은 역시 최저임금이다. 올해 1월 1일부터 최저임금은 1,060원 오른 시간당 7,530원으로 주40시간 기준 월 157만3,770원이다. 적용근로자는 근로기준법상 근로자로 임시직, 일용직, 시간제 근로자, 외국인근로자 등 고용형태나 국적에 관계없이 적용된다. 또한 최저임금법 제5조 2항은 오는 3월 20일부터 택배원, 음식배달원, 주유원, 주차관리원 등 단순노동직종에 대해서 수습기간이라도 최저임금의 100%이상으로 지급, 기존 3개월 미만 수습근로자의 경우 최저임금액 보다 감액된 '90%이상으로 최저임금액을 정할 수 있다'는 규정을 변경했다.

02 일자리 안정자금 지원제도 시행
정부는 최저임금 인상에 따른 소상공인 및 영세 사업장의 경영부담을 완화하고 근로자의 고용불안을 해소하기 위해 일자리 안정자금 지원사업을 시행한다. 30인 미만 사업장 중 별도의 지원금을 지급하는데, 월 190만원 미만 근로자 1인당 월 13만원을 지원받을 수 있다. 단, 상용 및 단시간 근로자는 신청일 현재 고용 중이고 이전 1개월 이상 고용이 유지된 경우에 한한다. 일용근로자는 신청일 이전 1개월 동안 15일 이상 실근무한 경우 지원받을 수 있다. 또 고용보험 가입대상자는 고용보험에 가입해야 지원 가능하며 안정자금 지급은 개인 사업주 또는 법인이 직접 지급받거나 건강보험공단에서 사업장별 4대보험 월별 고지금액에 따라 지급받을 수 있도록 강화됐다.

03 1년 미만 근로자 및 육아휴직자 연차휴가 확대
근로기준법 제60조 개정에 따라 5월 29일부터는 신입사원도 입사 1년 차에는 최대 11일, 2년 차에는 15일의 휴가를 사용, 총 26일의 연차휴가를 보장받는다. 지금까지는 1년 미만 재직자가 1개월 개근 시 1일씩 부여되는 휴가를 사용하면 다음 해 연차휴가일수(15일)에서 차감했다. 또 연차휴가일수를 산정할 때 육아휴직기간도 출근으로 간주해 육아휴직 후 복직 근로자도 연차휴가를 보장받는다.

04 출퇴근 사고 발생 시 업무상 재해 인정
앞으로는 '통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 하는 중 발생한 사고'에 대해서도 업무상 재해가 인정돼 산재보험을 적용받는다. 기존에는 통근버스 등 사업주가 제공한 교통수단을 이용한 출퇴근 중 사고만을 업무상 재해로 인정했으나, 올 1월부터는 대중교통, 자가용, 자전거, 도보 등 다양한 수단을 이용해 출퇴근하는 도중의 사고까지 보상범위가 확대됐다. 또 만일 출퇴근 경로에서 일탈 또한 중단의 사유가 일용품 구입, 병원 진료 등 일상생활에서 필요한 행위인 경우도 재해로 보상받을 수 있다.

05 업무상 질병에 대한 입증책임 완화
업무상 질병으로 인정받기 위해서는 업무와 질병사이의 상당인과관계가 있음을 재해자 또는 유족이 입증해야 하는데, 의학전문가가 아닌 신청인이 인

관관계를 입증하기는 어려워 업무상질병에 대한 재해자의 입증부담 완화가 필요하다는 지적이 있어왔다. 이에 업무와 질병 간 상당인과관계 인정여부 판단에 있어서 '추정의 원칙'적용 근거규정을 명확히 하도록 했다.

06 재택-원격근무 인프라 설치비 지원인상
유연한 근로환경을 만들기 위해 재택-원격근무를 시작하는 기업에 대해서 올 1월 1일부터 인프라 설치비 직접지원 비율을 종전 25%에서 50%로 인상한다. 지원대상은 재택, 원격근무를 새로 도입하거나 확대 시행하기 위해 사업계획서를 고용센터에 제출하고 승인받은 중소기업 사업주, 정보시스템과 인사관리시스템 등 시스템 구축비용은 구축비를 50%한도 내에서 최대 2천만 원까지 지원한다. 또 설비, 장비 등의 구입비용은 총 투자금액의 50%한도 내에서 최대 4천만 원의 용자를 지원한다.

07 출산전후휴가급여, 육아기 근로시간 단축 급여 지원수준 인상
최저임금 인상에 따라 출산전후휴가급여 상한액이 월 150만원 상한에서 월 160만원 상한으로 인상된다. 만 8세 이하 자녀를 둔 근로자가 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 선택하는 경우 임금 감소분을 고용보험에서 지원하고 있는데 올 1월 1일부터는 육아기 근로시간 단축급여 지원수준을 통상임금 60%에서 80%로 확대했다.



2018년 달라지는 노동법 주요 이슈 정리

주제	변경 내용	시행일
최저임금액 인상	시간급 7,530원- 일급 8시간 기준 60,240원, 월급1,573,770원(7,530원×209시간, 주 40시간 기준 (주당 유급휴휴 8시간 포함)	2018. 1. 1
일자리 안정자금 지원	- 지원대상은 30인 미만 고용 사업주 - 월평균보수 190만원 미만 노동자 1개월 이상 고용, 최저임금 준수, 고용보험 가입, 노동자 고용 유지할 경우 노동자 1인당 월 13만원 지급	2018. 1. 1
만 1년 미만자 및 육아휴직자에 대한 연차휴가 확대	- 1년 미만 기간에 사용한 연차휴가일수는 15일에서 공제하지 않음 - 육아휴직 기간을 '출근한 것'으로 보아 연차휴가일수 산정	2018. 5. 29
통상적 경로 방법의 출퇴근중 발생한 사고업무상 재해로 인정	- 통상적 경로 방법으로 출퇴근 중 발생하는 재해에 대하여 산재보상 - 통상적 출퇴근 경로에서 일탈 중단하더라도 그 사유가 일상생활에 필요한 행위(일용품 구입, 병원 진료 등)인 경우에는 출퇴근 중 재해로 보상	2018. 1. 1
업무상질병에 대한 입증책임 완화	업무와 질병 간 상당인과관계 인정여부 판단에 있어 '추정의 원칙'적용 근거규정을 명확히 함	2018. 1. 1
재택·원격근무 인프라 설치비의 지원비율 인상	시스템 구축비용을 시스템 구축비의 50% 한도 내에서 최대 2천만 원 지원	2018. 1. 1
출산전후휴가급여, 육아기 근로시간 단축급여 지원수준 인상	- 휴가 시작일을 기준으로 산정한 월 통상임금 100%을 휴가기간(90일)에 대하여 지원 - 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자가 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우, 임금감소분을 고용보험에서 지원	2018. 1. 1
고용보험 지원확대, 실업급여 인상	- 지원대상 월 보수 : 140만 원 미만 → 190만 원 미만 - '18년 상한액 인상(5만원 → 6만원)을 위한 고용보험법 시행령 개정	2018. 1. 1
고령자 고용지원금 지원 확대	지원기간 연장: `17년 → `20년, 분기당 지원 금액 인상: (`17년) 18만원 → (`18년) 24만원 → (`19년) 27만원 → (`20년) 30만원	2018. 1. 1
장애인 고용장려금 단가인상 등 지원확대	- 중증남성 장려금 단가: 40만원 → 50만원(10만원 인상) - 경증장애인 근속연차별 장려금 감액(3년 근속 30%, 5년 근속 50%)없이 전액지원 → 경증남성 30만원, 경증여성 40만원 - 6급 장애인(국가유공자 6, 7급) 4년간 한시지원 폐지	2018. 1. 1
일정규모 이상 사내근로복지기금 법인 기본재산 사용가능	일정규모 이상의 기금법인은 일정조건 하에 기본재산 사용 가능	2018. 2. 1
난임치료휴가	근로자가 난임치료를 받기 위해 휴가를 청구할 경우 연간 3일 이내의 휴가를 주고 최초 1일은 유급으로 휴가부여	2018. 5. 29
직장내 성희롱 적용범위 확대	사업주의 사실확인 조사의무와 피해자 보호를 위한 조치 의무 신설	2018. 5. 29

※ 달라진 정책에 대한 자세한 사항은 기획재정부에서 발간한 '2018년 이렇게 달라집니다'를 통해 확인가능하며, 홈페이지(www.mosf.go.kr)에서 책자를 다운받을 수 있습니다.

KT에서 개선 시행하는 제도

구분	내용	시행일
가족사랑 유연근무제 도입	임신기/육아기/장애직원, 부양가족 돌봄이 필요한 직원 경우 가족사랑유연근무제/재택 근무 사용	2017.11.1
가족돌봄 휴직기간 확대	연간 최대 휴직기간 : 90일 → 120일	2018.1.1
자동육아휴직제도 도입	여직원 출산 전후 휴가 신청 시, 육아휴직 통합 신청 및 자동 부여	
임신기 근로시간 단축	임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 단축 근로시간 : 2시간 → 3시간	
배우자 출산휴가 확대	5일(3일 초과분 무급) → 10일(유급)	

08 고용보험 지원확대, 실업급여 인상

10인 미만의 소규모 기업의 4대보험 가입 부담을 줄여주기 위해 현재 시행중인 고용보험과 국민연금 보험료 지원이 대폭 확대된다. 기존 10인 미만 기업의 경우 월 140만원 미만의 보수인 경우 보험료의 40~60%를 지원받을 수 있었는데, 월 보수가 190만원까지 확대되고 지원률은 40~90%로 늘어났다. 또 실직자들의 생활안정 및 재취업 지원을 위해 실업급여 1일 상한액을 5만원에서 6만원으로 인상, 월 최대 180만원까지 실업급여를 받을 수 있다.

09 60세 이상 고령자 고용지원금 지원 확대

최저임금 인상에 따른 사업주의 경영부담을 완화하고 장년 노동자의 고용안정을 위해 지원금 지원 기간을 3년간 연장하고 지원단가도 인상된다. 기존 60세 이상 고령자를 일정비율 이상 고용하는 사업주에게 분기당 18만원을 지원하던 60세 이상 고령자 고용 지원금은 60세 이상 정년제 의무화로 지난해 말 종료될 예정이었다. 그러나 최저임금의 급격한 인상으로 장년고용이 위축되지 않도록 '20년까지 지원기간을 연장하고 지원금액도 '18년 24만원, '19년 27만원, '20년 30만원까지 점차 인상한다.

10 장애인고용장려금 단가인상 등 지원확대

장애인 고용을 촉진하고 장기근속을 지원하기 위해 장려금 지원을 확대한다. 중증남성장애인의 고용장려금 단가는 기존 40만원에서 10만원 인상된 50만원, 경증장애인에 대해서는 근속연차에 따른 감액 없이 장려금 단가 전액(경증남성 30만원, 경증여성 40만원)을 지원하며, 6급 장애인의 4년간 한시지원도 폐지하고 장려금을 계속 지원한다.

11 난임치료휴가 조항 신설

늘어나는 여성의 사회진출로 점점 늦어지는 결혼, 직장 스트레스가 난임에도 영향을 준다는 인식이 확대되면서 남녀고용평등법에 난임휴가조항이 신설됐다. 5월 말부터 사업주는 근로자가 난임치료를 받기 위



해 휴가를 청구할 경우 연간 3일 이내의 휴가를 주고 최초 1일은 유급으로 휴가를 부여한다. 또 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 할 수 없도록 하고 휴가를 청구했음에도 받아들이지 않은 사업주에게는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

12 일정규모 이상의 사내근로복지기금법인 기본 재산 사용가능

대·중소기업, 원·하청 간 복지격차 완화를 위해 일정규모 이상의 기금법인은 기본재산 사용이 가능하다. 2월 1일부터 노동자 1인당 기본재산이 300만원 이상인 기금법인은 복지수혜의 범위를 직접 도급받은 업체 소속 노동자 및 파견 노동자까지 확대할 경우, 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 20%범위 내에서 5년마다 복지기금협의회가 정하는 금액을 사용할 수 있다. 이때 직접 도급받은 업체 소속 노동자 및 파견노동자 1인당 수혜금액이 기금법인이 설치된 사업장 소속 노동자 1인당 수혜금액의 25%이상이 되도록 해야 한다.

13 직장 내 성희롱 적용범위 확대

5월 29일부터는 직장 내 성희롱에 대한 처벌 조치가 확대되고 조사 의무가 강화된다. 고객에 의한 성희롱 피해자에 대해 배치전환이나 유급휴가 부여 등 적절한 조치를 할 의무를 사업주에게 부과하도록 법령이 개정됐고, 회사는 성희롱예방 교육을 매년 실시하고 교육내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 비치할 의무를 추가로 신설했다. 이를 위반할 경우 사업주에게는 500만 원 이하의 과태료가 부과된다.

‘일과 삶 균형’ 워라벨 바람이 분다

일과 가정, 직장과 개인생활의 균형. 이를 뜻하는 ‘워라벨(워크 라이프 밸런스. Work-Life-Balance의 줄임말)’이라는 어휘가 낯설지 않다. 개인의 삶이 보다 중시되는 가치 변화의 중심에서 일상의 행복과 만족을 추구하는 사회적 분위기는, ‘삶의 질 개선’이라는 국정 목표를 넘어 기업조직문화에까지 폭넓게 확산되고 있다. 이에 KT노동조합 13대 집행부도 ‘9to6’ 캠페인을 전개하고 정시 출·퇴근제 정착에 앞장서며 조합원의 삶의 질 개선을 위해 노력 중이다. 근로시간 단축으로 대표되는 워라벨 문화를 짚어보자.



근로시간 줄어들면 생산성도 줄어든다

일과 개인생활의 균형을 중시하는 풍토는 특히 젊은 직장인들 사이에서 크게 늘었다. 이 새로운 ‘직당’ 즉 ‘워라벨 세대’는 완벽함보다는 긍정적인 태도로 자기애를 높이고 돈보다는 스트레스 없는 생활을 추구하며, 짧은 점심시간이나 여분의 시간 동안 ‘패스트 힐링’을 즐길 뿐 아니라, 일 때문에 자기 삶을 희생하지 않는다. ‘워라벨’은 1970년대 말 영국에서 처음 등장한 말이다. 정부의 인구정책 대안과 기업의 경쟁우위 확보방안, 그리고 개인에게는 삶의 질 제고방안으로 활용될 수 있어 국가와 기업, 개인 모두의 상생 전략으로 인식되었다. 이미 서구에서 50년 전부터 사용된 이 용어가 이제 2018년 대한민국 사회에서 회자되고 있는 것이다. 우리나라에서 워라벨 세대는 온라인으로 인해 글로벌 환경에 익숙한 세대 즉, 1988년생부터 현재의 사회초년생인 1994년생까지 정도의 세대를 직장생활의 관점에

서 규정하는 명칭이다. 이들은 대한민국 소비의 전환점이라고 할 수 있는 서울올림픽 이후 세대로 해외여행이나 어학연수, 유학이 보편화된 환경 속에서 다양한 문화의 감각을 자연스럽게 익힌 세대다.

‘적당히 벌어서 잘 살자’는 이 라이프 스타일은 국내에서도 이미 사회적 트렌드로 자리 잡아 유통업계 또한 ‘가족과 함께하는 저녁’을 표방하며 워라벨 열풍에 앞장서고 있다. 실제 한 취업포털이 직장인을 대상으로 한 설문조사에서는 900명 중 58%가 ‘워라벨이 좋다면 연봉이 낮아지더라도 이직하겠다’고 답했을 만큼 직장인들 사이 워라벨은 삶의 새로운 기준이다.

이처럼 워라벨을 중시하는 사회 분위기가 확산되는 가운데, 정부는 근로시간 단축을 핵심 정책 과제로 내세우며 최대 근로시간을 주52시간으로 감축하는 법안을 추진 중이다. 법안이 개정되면 국내 기업들은 올해 7월부터 현재 법정 주당 최대 허용 근로시간인 68시간을 52시간으로 조정해야 한다.

이에 일부 대기업들은 주52시간 도입으로 인한 근본적인 제도 개선이 불가피한 상황에서 근로여건 개선의 조짐을 보이며 충격을 줄일 준비에 들어갔다.

2017년 OECD보고에 따르면 우리나라의 노동시간은 연간 2,113시간으로 OECD국가 중 2위로, 정부는 연간 근로시간을 OECD회원국 수준인 1,800시간까지 줄이는 것을 목표로 하고 있다.

독일의 경우를 보면, 가족 중심의 근로시간 개념이 확산되면서 2007년부터 남성의 육아휴직이 활발해졌고, 이



는 유럽에서 최저 수준으로 떨어졌던 출산율 회복으로까지 이어졌다. 지난 2월 8일에는 독일 최대 노조인 금속노조와 고용주 연맹은 근로시간을 기존 주35시간에서 28시간으로 단축하는데 합의했다.

KT노동조합, ‘9to6’ 캠페인으로 워라벨 문화에 동참

우리나라는 지난 2004년 7월 주5일제 근무시행 이후 제조업 종사자의 1인당 근로시간은 3% 줄었지만 생산성은 오히려 1.5% 오른 연구결과가 있다.

잘 쉬어야 업무 능력도 오른다는 공식의 성립으로 최근 국내 일부 기업들은 다양한 제도로 워라벨 추구를 점차 지원한다. 특정 시간이 되면 컴퓨터가 자동으로 꺼지는 PC-OFF제, 자유출퇴근제, 남성 육아참여프로그램, 주35시간 근무제, 근로시간 단축안과 연월차 사용을 의무화하는 등 곳곳에서 감지되는 논의와 적극적 시도는 직장인들로 하여금 ‘저녁이 있는 삶’에 대한 기대감을 높이며 숨통을 틔게 하는 게 사실이다.

KT노동조합도 지난 1월 8일 오전 8시부터 광화문사옥 등 전국 12개 지방본부에서 정시 출·퇴근제 정착을 위한 ‘9to6’ 캠페인 활동을 실시했다. 김해관 위원장을 비롯한 중앙상집 및 지방상집 간부들이 참여한 ‘9to6’ 캠페인

페인은 단체협약 제55조 ‘조합원의 근무시간은 9시에 시업하여 18시에 종업함을 원칙으로 한다’는 조항에 근거한다.

김해관 위원장은 “국회나 정부에서 근로시간 단축 논의가 전개되고 있지만, 법에 정해져 있는 제도만 잘 준수해도 조합원 삶의 질이 조금이라도 개선될 수 있다”며 정시 출퇴근제 정착의 중요성을 강조한다. 또한 1월 22일부터 24일에 걸쳐 ‘9to6’ 캠페인과 관련해 12개 지방본부 산하 각 지부에 중앙상무 집행위원들을 파견하고 실태조사를 시행, 출·퇴근 시간 및 업무시간 외 회의 여부 등을 집중 조사하고 제도정착을 위한 추가 의견을 수렴했다. KT노동조합은 캠페인 활동 외에도 회사 경영진에게 정시 출퇴근제의 조속한 시스템 마련을 촉구 하고, 관리자 대상으로 근로시간 전 ‘회의 자제’ 등을 꾸준히 요구할 방침이다.

하지만, 각 기업의 움직임에도 불구하고 사실 아직 노동 현장에서 느끼는 워라벨의 온도차는 클 수밖에 없다. 제도가 도입된다 해도 한국사회의 고질적인 야근문화가 쉽게 근절되지는 않을 것이다. 제도가 좋아도 기업 정서나 실생활의 태도 등으로 움직임이 확산되기까지는 아직 넘어야 할 산이 많기 때문이다.

현재 여야가 근로시간 단축이라는 큰 틀에 공감해 잠정 합의안을 도출했지만, 정부와 노동자, 사업자 간 대립으로 상임위 의결이 지연되었었다.(2018. 2. 27 현재 상임위 통과) 워라벨의 가치가 공유되려면 근로시간 단축과 최저임금 인상 등의 정책 도입만이 아닌, ‘워라벨’을 당연하게 받아들일 수 있는 사회문화적 분위기 형성이 무엇보다 중요하다. 여기에 사회적 변화에 적극 동참하는 워라벨 세대 스스로의 노력이 기업의 노력과 함께해야 한다.

분명한 것은 워라벨 세대의 사회적 영향력은 앞으로 더 커질 것이라는 점이다. 그들은 말한다. ‘말로만 혁신과 비전을 강요하고 현실은 부당한 지시가 넘쳐나는 조직 문화는 후진적’이라고. 좋은 노동의 기준은 연봉이나 회사규모가 아니라 스스로가 행복하게 일할 수 있는 곳이라는 사실. 이는 워라벨 세대만이 아닌 워라벨 문화를 추구하는 모두의 바람일 것이다.

2018년 복지제도 주요 변경 내용



확 달라진 KT 노조의 2018년 복지제도를 알아볼까요? 우선 대부금 제도 관련입니다.

주택자금(주택마련/임차 동일적용) 한도가 7,000만원으로 상향됐군.

통합한도 : 5,000만원

기존 주택마련(5천만원) 또는 주택임차(3천) + 생활안정자금(2천)

변경 주택자금 (주택마련 7천만원/ 주택임차 7천만원)

한도 : 7,000만원

가계안정자금도 신설해 3천만원 한도로 통합 (생활안정+긴급가계) 됐다고 합니다. 이자율 역시 1% ^^

생활안정자금 + 긴급가계자금

가계안정자금

기존 대부제도 한도 도달자의 경우도 늘어난 한도 금액만큼 사유별로 대부가 돼요~.

역사~!!

가계안정자금 지급 사유는 결혼, 사망, 뜻밖의 재난발생, 입원 치료비, 노부모요양, 부채상환 등등. 그리고 직계비속입학과 인사발령(타지역 100km 이상) 등입니다.

대부금 전액 상환이 완료된 경우, 추가 1회 대부한도 재부여합니다.

2018. 1. 1부터 신규 적용되는 대부항목별 한도까지 우선 대부받고 누적 대부금을 모두 상환한 경우 새로운 한도까지 추가 대부 가능

* 대부항목별 한도 : 주택자금 7천만원/ 가계안정자금 3천만원

자녀 학자금 무이자 대부제도가 신설됐어요~!! 2자녀 최대 16학기 / 1자녀 최대 8학기까지. 해외 대학의 경우에는 1자녀당 연 1,200만원 한도 (학기당 600만원 한도).

이렇게 반가울 데가... 어디 보자. 등록금 납입고지서상 입학금, 수업료(등록금)만 가능하군. 장학금은 대부금액에서 차감하며, 실습비 등 기타 표기항목은 제외로구나.

열심히 공부하세요!!

복지 포인트 개선도 기대하세요. 공통포인트는 130만 포인트에서 150만 포인트로 대폭 상향~.

변동포인트 명칭 및 부여 기준이 바뀝니다. (기존) 변동 포인트 => (변경) 기여 포인트

부여 기준 : 전년도 영업이익 결과에 따라 배분합니다(개인성과 연계 차등지급 폐지).

OK?

공통 포인트 : 1월 부여
기여 포인트 : 5월, 7월에 균등 부여

구분	0.5조 이하	0.5조 초과~1조 미만	1조 이상
부여 포인트	65만 p	80만 p	100만 p

50세 이상인 배우자의 건강검진 단가가 상향 조정됐네. (연간 1인당 15만원 => 30만원)

어머

동계휴양소 신설 운영합니다. 시행시기는 2018년 4분기입니다(세부사항 차후 공지).

이제 KT 노조를 믿고 열일하세요!!

K T T R A D E U N I O N N E W S

2018년도 단체교섭을 위한 조합원 의견조사 실시

KT노동조합은 조합원의 의견이 반영된 단체교섭 안건을 마련하기 위해 오는 2월 19일(월)부터 23일(금)까지 현장의견 조사, 28일(수)까지 온라인 설문조사를 실시했습니다. 소중한 의견은 2018 단체교섭에 활용될 예정입니다. 조합원 여러분의 많은 관심과 참여 감사합니다.

회계연도 2017년 하반기 노동조합 회계감사



KT노동조합은 2월 19일(월)부터 5일간 규약 제43조에 의거 회계연도 2017년 하반기 중앙 회계감사를 수감했습니다.

- 수감기간 : 2018년 2월 19일(월) ~ 2월 23일(금), 5일간
- 수감장소 : 중앙본부 대회의실
- 수감내역 : 회계연도 2017년 하반기 지출증빙 일체
- 회계감사위원(총 6명)
 - 대표위원 : 부산지방본부 창원지부 김상찬
 - 감사위원 : 대구지방본부 안동지부 김시동
 - 회감위원
 - 강북지방본부 중앙지부 구자철
 - 충남지방본부 서대전지부 임재한
 - 전남지방본부 목포지부 박철오
 - 본사지방본부 국제통신운용센터지부 김남수

개인연금저축 지원 중단 대상자에 한하여 재지원 추진

KT노동조합과 회사는 2017년 4분기 노사협의회 의결에 따른 후속 조치로 연금저축 해지자 중 원금을 인출하지 않고 상품을 지속 유지하고 있는 직원 대상으로 재지원을 추진합니다.

- 지원대상 : 상품변경, 금융기관 이동 등으로 회사지원이 중단된 직원
 - 해지 또는 연금수령 시작으로 지원이 중단된 경우는 제외
- 지원내용 : 2017년 가입 당시 지원 종료일까지 지원 재개(ERP 가입원부 기준)
 - 회사지원 중단시점부터 2018년 2월까지 미지원분에 대해 일시 지원(종료시점 동일)
 - ※ 연금계좌로 지원을 원칙으로 하되, 추가납부가 불가한 경우 급여계좌로 지원
- 대상 금융기관 : 현재 지원중인 금융기관 限(국민은행 등 30개사)
 - 2017년 1월 이후 개설된 본인명의로 계좌만 인정(계좌사본 제출)
- 검증방법 : 거래내역서 등 증빙서류 징구 후 금융기관 사후 재검증
- 추진일정
 - 대상자 확인 : 2018. 2.14(수)
 - 대상자 증빙서류 접수 : 2.19(월) ~ 3.2(금)
 - 금융기관 검증 : 2018. 3. 9(금)까지
- 신청절차
 1. 금융기관 내방 후 증빙서류 발급(거래내역증명서, 계좌이체명세서 등)
 2. 서류 구비 후 복지팀으로 신청
 - 신청방법 : 이메일(ktwelfare@kt.com)
 - 구비서류 : 상기 서류 외 지원받을 계좌사본 등 첨부

UCC, '나를 넘어 우리로' 현판기증식 .. 장애인 우선 배려 위한 휠체어 First 문화선도



KT노동조합과 회사는 2월 9일(수) 11시, KT본사 분당사옥에서 '나를 넘어 우리로' 현판 기증식을 개최했다.

이번 행사는 KT가 UCC와 함께 장애인을 우선 배려하는 '휠체어 First' 범국민 문화운동을 선도하는 데 대한 재능기부로 의수화가 석창우 화백이 '한중일 장애인예술축제' 슬로건 작품을 KT에 기증하면서 이루어졌다.

기증식에는 노동조합 최장복 조직실장 등 KT노사 임직원을 포함하여 방귀희 한국장애인예술협회장, 이정민 작곡가, 황영택 성악가 등 '휠체어 First' 홍보노래 관계자들이 함께 했다.

KT노사와 UCC는 사회공헌활동의 일환으로 장애인 문화예술활동 기반 확립 및 활성화에 기여하고 장애인 인권의 중요성 및 사회적 배려를 도모하기 위해 이번 행사를 준비해왔다.

한편, 현판을 기증한 석창우 화백은 지난 2012년 런던 올림픽 코리아하우스 퍼포먼스, 2014년 러시아 소치 장애인 동계 올림픽 폐막식 퍼포먼스를 진행한 바 있으며 지난 2017년에는 2018평창동계 올림픽 성공을 위한 동계올림픽 종목 경기 작품을 전시한 바 있다. 현판 기증식에 함께한 방귀희 한국장애인 예술협회장, 작곡가 이정민, 성악가 황영택씨 또한 자유롭게 못한 신체조건에도 불구하고 예술에 대한 열정과 노력으로 그 동안 여러 차례 공연을 성공적으로 진행하며 장애인에 대한 사회적 인식개선에 크게 기여하고 있다.

2018년 2월 성과급 지급

- 지급대상
 - 지급일 현재 재직중인 G직, A직, C직, Sales직 (청원경찰 포함)
 - 지급기준
 - 지급산식 : 지급기준액 x 지급률
 - 지급규모
 - ① G직 : 125%
 - ② A직 : 100%
 - ③ C직/Sales직 : 62.5% (월평균지급률은 별도계좌 지급, 전월 실적은 정기급여 반영)
 - 지급일 : 2018. 2.13(화)
- ※ 자세한 세부 사항은 자료실 「문서/정책」 참고.

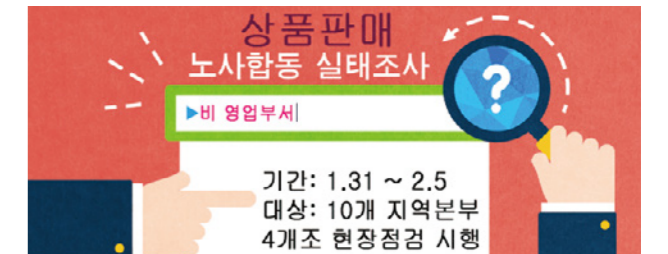
2018년 상반기 초등 4·5·6학년 자녀 화상영어교육 시행



KT직원 초등자녀의 글로벌 마인드 함양을 위한 화상영어 교육프로그램을 시행합니다.

- 선정대상 : 임직원 자녀 중 초등학교 4·5·6학년 각 70명(총 210명)
 - 단, 부부사원은 1명만 신청가능
 - 해당자녀가 다수일 경우에도 1자녀만 신청가능
 - 초등영어교육기 선정자는 신청불가
 - 교육지원비용 소득세 과세
 - 교육기간 : 2018년 3월 ~ 2018년 9월 (6개월간)
 - 제공 콘텐츠
 - Rhythm & Beat 교재 및 원어민 화상영어
 - 자주 쓰이는 문장의 반복 및 문법 시퀀스의 자연스러운 습득
 - 화상 프로그램을 이용, 수준별 학습 및 실생활 적용가능 문장 학습
 - Writing 첨삭(주 1회), Junior TOEIC Test(격월)
 - 화상 영어학습을 통해 익힌 내용에 대해 개인별 Writing 첨삭 지도
 - Junior TOEIC Test를 통한 개인별 학습정도 및 성취도 확인
- ※ 지역본부별 배정(선정)인원은 자료실 「문서/정책」 참고.

비영업부서 상품판매 근절을 위한 노사합동 실태조사 시행



KT노동조합은 회사의 정도경영 촉구 및 영업실적 줄 세우기 문화근절을 위한 노사합동 비영업부서 상품판매 여부에 대한 현장 실태조사를 시행했습니다.

- 조사기간 : 2018년 1월 31일 ~ 2월 5일(4일간)
- 조사대상 : 제주, 본사지방본부를 제외한 10개 지방본부
- 점검사항 : 비영업부서 상품판매 및 실적 줄 세우기 사례 등
- 점검자 : 복지국장, 산업안전국장, 정책1, 2, 3국장

2018년 상반기 리프레시 휴직시행



- 대상 및 휴직기간
 - 신청대상 : 전 직원(상무부/임원/계약직 제외)
 - 근속 10년 이상자 : 6개월 휴직

장기근속 조합원 대상으로 자기계발과 재충전의 기회를 제공하여 생산성 향상 및 동기부여를 위해 2018년 상반기 리프레시 휴직을 시행했습니다.

- 근속 20년 이상자 : 6개월 휴직 또는 1년 휴직 中 선택
 - 신청 자격
 - 최근 6개월 이상 정상 근무자(휴직, 교육파견 등으로 정상 근무 하지 않은 경우 신청불가)
 - 정년 잔여기간이 1년 이상 남은 직원(휴직복귀 예정일 기준)
 - 징계처분 받은 경우 징계말소기간 경과 또는 사면 시 신청가능
- ※ 자세한 사항은 자료실 [문서/정책] 참고.

일체복(트레이닝복 및 운동화) 지급

- 2017년 노사합의에 따라 조합원 건강증진 및 일체감 조성을 위해 일체복을 지급합니다.
- 지급일 : 2018년 6월 중(신청수량 확정 후 신규제작으로 약 4개월 기간 소요)
 - 지급대상 : 지급일 현재 재직자(전문경력직/재직전출자/임원/상무보/계약직 포함)
 - 단, 금번에 한해 합의일 현재 재직자 중 지급일 이전 정년퇴직자에 대해 지급
 - 지급품목 : 트레이닝복과 운동화 (세부지급 품목은 ERP 화면을 참조)
 - 신청기간 : 2018. 1.29(월) ~ 2018. 2.19(월) 18:00
 - 신청기간 중 신청내역 변경가능
 - 신청기간 종료 후 신청/변경/취소 불가
 - 신청메뉴 : Easy ERP > HR > 개인업무 > 복지후생 > 일체복 신청
 - 배송방법
 - 기본 지급품 : 지급일 기준 소속기관으로 배송
 - 추가 구매품 : 기입한 배송지 정보로 배송
- ※ 일체복 품목별(남성:8종, 여성:5종) 상세 안내자료는 자료실 [문서/정책] 참고.

개통/AS 작업자 렌탈노트북 지급

- KT노동조합과 회사는 2017년 4분기 노사협의회 합의사항에 대한 후속조치로 개통/AS 조합원 대상 시험용 노트북을 지급합니다.
- 지급대상: C직 (1,076명)
 - 지급목적: 개통/AS작업 효율성 제고를 통한 고객인식 강화
 - 지급일정: 2018년 1월 29일(월)부터 2월초

2018년 상반기 신입조합원 특강 시행 노동조합의 역할 및 주요활동 등



KT노동조합은 1월 18일(목) 오전 10시부터 KT그룹인력개발원에서 2018년도 상반기 신입 조합원 221명을 대상으로 특강을 실시했다. 노동조합의 신입 조합원 특강은 단체협약에 신입 사원 교육 시 2시간 이상을 할애하도록 되어 있으며, 이번 교육도 ▲KT노동조합 역할 ▲KT노동조합 구성과 조직소개 ▲KT복지제도 설명 ▲상조·웨딩 지원(다운플랜) 서비스 안내 등으로 진행했다.

강단에 선 중앙상무집행위원들은 신입 조합원들에게 노동운동의 역사적 흐름을 알기 쉽게 설명한 뒤 KT노동조합의 주요행사 및 전국 현장간담회 등 일상 조합활동 등 주요활동 내역을 소개했다. 최장복 조직실장은 신입조합원 인사말을 통해 "KT노동조합은 과거 격렬한 투쟁의 역사를 가지고 있지만 현재는 조합원 위주의 정책, 비정규직 등 노동자간 차별과 고용불안을 없애기 위한 연대 등 대내외적으로 다양한 활동을 펼치고 있다"고 전했다.



이어 "노동조합은 조합원의 고용안정과 복지, 근로조건 향상을 위해 끊임없이 소통하고 있으므로 궁금한 것이 있으면 언제든지 노동조합의 문을 두드려 달라"고 주문했다.

연차휴가 개선사항...근속 1년미만 조합원 유급휴가제도 부여기준 개선시행

KT노동조합은 2017년 4분기 정기 노사협의회 의결사항 관련으로 근속 1년 미만인 신규 조합원에게 부여되는 연차부여 기준이 개선됨을 알려드립니다.

- 신규직원 연차 부여방식

구분	현행	개정
입사 1년차 (입사일 ~ 12.31일)	1개월 개근시 1일 부여	좌동
입사 2년차 (1.1일 ~ 12.31일)	15일-(1년차 기사용일수)	15일 부여

- <예시> 2017년 7월 1일 입사자의 경우
- 2017. 7. 1 ~ 2017.12.31 → 5일 부여 (8월부터 1일씩 부여)
 - 2018. 1. 1 ~ 2018.12.31 → 15일 부여
- 적용대상 : 2017년 1월 이후 입사자부터 시행
 - 2017년 입사자 소급일정 : 1월 26일
 - 2017년도 미사용 연차휴가를 포함하여 올해(2년차)부터 15일 기준 부여

2018년 작업 안전화 품평회 열어, 내구성과 안전성 등 심의 후 최종 선정

KT노동조합은 1월 16일(화) 오후 2시 커머스 사무실에서 실시된 2018년 작업안전화 품평회를 실시했다.

이는 튼튼하고 강하게 설계된 맞춤형 안전화를 조합원에게 제공하기 위한 것으로 노사 품평위원들은 손쉽게 신고 벗을 수 있으면서 통풍이 원활하고 안정성이 보장된 제품인지 등을 꼼꼼하게 살폈다. 작업안전화는 코오롱, K2 등 3개 브랜드가 품평회에 참여 했으며 제안품목은 20개의 모델이 선보였다. 2018년 작업안전화는 조합원이 온라인 접속 후 여러 모델 중 한 가지를 직접 선택할 수 있으며 오는 4월 말 하계유니폼과 함께 지급된다.



대학생 자녀 학자금 대부제도 시행

KT노동조합과 회사는 대학 취학 또는 재학 자녀에 대한 학업장려 및 생활안정을 위해 대부제도를 시행합니다.

- 대부기준
 - 대학 취학/재학자녀 최대 2자녀, 16학기 대부가능(1자녀당 최대 8학기)
 - 대학원, 어학연수, 이수 등 과정은 대부 제외
 - 동일학년, 동일학기는 중복 신청불가
 - 대부대상 지정자녀는 중도 변경 불가
 - 사유발생일로부터 1년 이내 신청가능
 - 대부규모
 - 등록금 고지서상 입학금, 수업료, 등록금(예치금 포함)으로 표기된 금액
 - 국외대학은 연간 최대 1,200만원(학기당 6백만원)까지 가능
 - 상환기간 : 5년(거치기간 없음)
 - 이자율 : 무이자(연체이자율 20%)
 - 신청방법
 - 대상자녀등록: 대부신청대상 자녀를 사전 지정 후 대부신청가능(직원당 최대 2자녀)
 - 처리메뉴 : ERP > HR > 개인업무 > 복지후생 > 신청 > 대부(자녀학자금)의 "대상자녀등록" [첨부파일] 가족관계증명서 ※ 대상자녀 지정후 변경 불가하니 신중히 선택
 - 신청: 매월 1~15일(마감일까지 ERP 신청 및 서류 도착분에 한해 접수)
 - 접수: 매월 1~20일(정상 신청 건에 한해 처리)
 - 자격조건
 - 부부사원에 대하여는 1인에게만 자격부여(상호 연대보증 불가)
 - 급여압류, 개인회생, 신용회복 중인 조합원은 기존대부 상환완료 시 신청가능
 - 연대보증인이 퇴직한 경우는 2개월 이내 채권확보 변경 의무(미처리시 일시상환 의무)
- ※ 자세한 사항은 자료실 [문서/정책] 참고.

2018년 자기계발비 신청

- 지급대상 : 지급일 기준 현재 재직자 (전문경력직, 재직전출자 포함)
- 사용방법
 - 자기계발에 필요하다고 인정되는 모든 경우
 - 사외교육 : 사외전문 프로그램 (포럼, 세미나 포함)
 - 학원 : 어학(온라인강의, 전화영어 포함), IT/컴퓨터, 인문/예술, 기술, 창업 등
 - 자격취득 : 응시료, 교재비, 학원수강 등 자격취득에 필요한 경비
 - 도서구입 : 온·오프라인 서점 도서구입, e-book 구입
 - 체력단련 : 헬스,수영, 골프연습장, 스포츠센터 이용 등 (개인 레슨 포함)
 - 기타 : 승인가가 요청자의 자기계발에 필요하다고 인정하는 경우
- 지원금액 : 매년 1인당 연간 50만원
 - 매년 1월 1일부터 12월 20일까지 승인분에 한정
 - 당해연도 미사용 잔액은 자동소멸
- 지급방법 : 월 2회 지급
 - 2018년부터 지급주기는 월1회 → 월2회로 개선
 - 매월1일 ~ 15일 승인된 금액은 당일 25일 지급
 - 매월16일 ~ 말일 승인된 금액은 익월 10일 지급
 - 단, 12월 16일 이후 승인분은 12월말 지급
- 신청방법 : 연간 한도금액에서 1회 또는 여러번 신청가능
 - 자기계발에 사용된 카드 매출전표와 현금영수증만 인정(간이영수증 불가)
 - 위치 : ERP > HR > 개인업무 > 복지후생 > 신청 > 자기계발비 메뉴에서 신청
 - 신청서 출력후 영수증 확인후 소속 팀장에게 승인(ERP)
 - ※ 영수증 원본은 개별 보관
 - ※ 지급후 거래취소 등 부적절한 사용이 확인될 경우 불이익 처분
 - ※ 연도중도 입사자도 전액지원

김해관 위원장, 화재참사 분향소 찾아 조합원 위로 및 희생자 추모

KT노동조합 김해관 위원장은 지난 1월 8일(월) 2018년 첫 현장순회 지부로 충북 제천지부를 찾아 조합원 간담회를 열고 근무문화 혁신 캠페인 '9to6'에 대해 적극 동참해 줄 것을 당부했다. 김 위원장은 "의미 없는 눈치보기식 야근은 업무 몰입도를 저하하고 피로도만 높일 뿐"이라며 "개인과 가족의 삶의 질을 높이기 위해서라도 적극적인 참여를 부탁 드린다"고 강조했다. 이어 지난해 발생한 충북 제천 스포츠센터 화재 참사 합동분향소를 찾아 헌화한 뒤 묵념하며 희생자를 추모하고, 참사로 인해 가족을 잃은 조합원에게 위로를 건넸다. 김 위원장은 "화재사고로 희생되신 분들의 명복을 빌며 유족께 심심한 위로의 말씀을 드린다"며 애도를 표했다.



