

# 판

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

# 판

VOL. 3  
KT노동조합 소식지



# 투쟁의 결실, 그 희망의 시작

아스팔트를 녹일 것 같은 찜통더위가 계속됩니다.

‘기상관측 이래 가장 뜨거운 여름’이라는 뉴스 앵커의 호들갑은 오늘도 이어집니다.

가만히 있어도 등줄기에 흐르는 굵은 땀방울, 텅텅한 공기에 불쾌지수 또한 치솟고 있습니다.

가장 덥다는 오후 3시, 작은 선풍기 하나로 버텨내느라 에너지가 방전되기도 하지만 그리 힘들지만은 않습니다.

팽팽한 줄다리기 공방 끝에 단체교섭이 극적으로 타결됐기 때문입니다.

임금피크제 개선, 대학 학자금 지원 부활 등

1만8천 조합원들의 희망이 91%의 찬성으로 가결됐습니다.

그렇다고 이번에 거둔 단체교섭 성과를 언제까지나 만족할 수는 없습니다.

한바탕 사람들을 괴롭힌 폭염이 물러나면 집행부는 다시금 신발끈을 조여매야 합니다.

7, 8월은 모두가 잠시 숨을 돌리는 작은 휴식입니다.

조합원 모두가 함께 이뤄낸 값진 결실을 생각하면

새로운 도약을 준비하는 이 여름 더위가 마냥 싫지만은 않습니다.



# Contents

KT노동조합 소식지 vol. 3



## 04 기획

2018 단체교섭\_시작에서 타결까지

## 12 현장 속으로

2018 단체교섭\_현장의 목소리

## 16 특집

최저임금법 개정안의 명암

## 18 Focus

막 내린 5G 주파수 경매  
5G 상용화 첫발 내딛어

## 20 KT, KT人

2018년 하계휴양소 운영

## 22 Inside

10% 고실업시대 일자리가 없다

## 24 Check-in

당신이 사용하는 물건에  
아이들의 눈물이 있다

## 26 [전문가 칼럼] 노동 이슈通

정보통신업계에 포괄임금제  
페이지 바람 분다

## 28 카툰

임신·출산·육아 관련  
복무제도와 혜택

## 30 KTTU NEWS

직원 및 가족 안과/치과  
의료지원 안내 외

## 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

# 2018 단체교섭, 시작에서 타결까지



총력투쟁 결의대회

13대 집행부는 조합원을 위해 존재하는 노동조합, ‘노조다운 노조’를 만들겠다고 선언하고 출범했다.

조합원을 위해 존재하는 노동조합의 본분에 충실한 노조다운 노조를 만들겠다는 김해관 위원장은 취임하자마자 선거 과정에서 조합원에게 약속했던 공약 이행을 위한 절차를 꼼꼼하게 챙겼다. 김해관 위원장은 지난 2월 전국 지부대회가 끝난 후 각 대의원들에게 축하 메시지를 전하며 이러한 자신의 강한 의지를 다음과 같이 피력한 적이 있다. “저는 KT노동조합 위원장으로서 세 가지 꿈을 가지고 있습니다. 첫째, 일과 가정의 양립을 통해 조합원에게 휴식이 있는 평온한 삶을 안겨드리는 것입니다. 이는 아직 시스템적으로 일부 보완해야 할 것이 남아있지만 ‘9 to 6’ 근무문화혁신으로 조금씩 정착이 되고 있다고 생각합니다. 둘째, 임금체계 개편으로 실질임금을 인상하고 대학 학자금 부활, 임금피크제 전면 재협상, 카페테리아 복지, C직/Sales직의 일반직 전환 등 5대 핵심공약을 하루라도 빨리 추진하여 우리 조합원들께서 조금이나마 행복하게 직장생활을 영위할 수 있도록 하는 것입니다. 셋째, 노동조합을 바로 세워 동지들과 함께 당당히 투쟁하며 노동운동의 자존심을 지키고 1만 8천 조합원의 희망을 만드는 일입니다.”

## 노사, 단체교섭 조기 개최 여부 놓고 팽팽한 줄다리기

2018년 단체교섭 승리를 위한 집행부의 발걸음도 빨라졌다. KT노동조합은 조합원의 의견이 반영된 단체교섭 안건을 마련하기 위해 지난 2월 19일(월)부터 23일(금)까지 현장의견 조사를 실시하고 2월 21일(수)부터 27일(화)까지 개최되었던 지방본부 대의원대회의 건의사항을 수렴했다. 이와 함께 온라인 설문조사를 통해 조합원의 의견을 다시 한 번 정리하고 제2노조인 KT새노조의 13가지 요구도 수합한 후 최종적으로 9대 요구안을 마련하게 되었다. 이어 3월 20일(화) 10시 전국 12개 지방본부 위원장이 참석한 가운데 제2차 산하 조직대표자회의를 개최하여 임금·복지·제도 개선 등에 대한 심도 깊은 논의 끝에 2018년 단체교섭 요구(안)과 향후 일정을 공유한 후 오후 4시부터 제3차 중앙상무 집행위원회의를 열고 2018년도 단체교섭 요구(안)을 최종 확정했다. 그러나 회사는 예년보다 이른 조기 교섭 요구에 난색을 표했다. KT노동조합은 이미 지난 3월 중순 무렵 사측에 2018년도 단체교섭 요구서를 보내고 3월 29일(목)에 열린 2018년도 정기 전국대의원대회에서 2018년 단체교섭을 조기에 개최하기로 결의한 바 있으나 회사는 ‘시기상 이르다’며 단체교섭 개최 날짜를 특정하지 않았다. 이에 노동조합은 회사 측에 다시 한번 요구서를 보내 4월 18일(수)에 2018년도 단체교섭 본회의를 갖자고 강하게 촉구, 회사와 지루한 줄다리기 끝에 드디어 지난 4월 18일, ‘2018년도 단체교섭’을 개최할 수 있게 되었다.

**쇠 힘줄 같은 단결만이 살길이다.**

제1차 단체교섭 본회의를 앞둔 이날, 노동조합은 오후 1시 30분, 중앙상집 및 지방상집을 포함한 전 조합간부 400여 명이 참석한 가운데 ‘2018 단체교섭 승리를 위한 조합간부 결의대회’를 가졌다. 김혜관 위원장은 투쟁사를 통해 “투쟁 없이 어떻게 승리를 장담하고 요구사항을 쟁취할 수 있겠느냐”고 반문한 뒤 “이번 교섭에서 사측이 노동조합의 요구를 원만히 수용하지 않으면 언제든지 쟁의 행위에 돌입하겠다”고 천명했다. 이날 결의대회에서는 2018 단체교섭 경과보고, 김혜관 위원장의 투쟁사, 각 지방본부 위원장과 교섭 실무책임자의 각오 발표 순으로 진행된 후 교섭위원 출정식을 끝으로 마무리 되었으며 노동조합은 모든 수단과 방법을 동원해서라도 2018 단체교섭 9대 요구를 반드시 쟁취하겠다는 결의를 다졌다.

그러나 역시 협상은 쉽지 않았다. 교섭이 시작된 지 일주일도 넘고 한 달이 지나도 양측의 이견이 좁혀질 기색이 보이지 않았다. 사측 교섭위원들은 “새정부 출범 이후 통신비 인하 압력이 거세어졌으며 주파수 경매를 앞두고 막대한 재원이 소요될 수 밖에 없는 현실”이라며 “시장환경은 점점 어려워지는데 노동조합의 요구를 회사가 어떻게 다 감당해 낼 수 있겠느냐”고 곤혹스러워 했다. 요지부동이었다. 회사측은 노동조합의 요구를 이해하나 정부 요금 규제로 수익이 가파르게 감소할 전망이어서 수용하기 어렵다는 입장을 고수했다. 대학학자금 지원에 해당하는 조합원은 5000명~8000명 수준. 임금피크제 대상 조합원은 2000여 명이다. 정부가 통신3사에 사실상 알뜰폰 수준의 요금인하를 강제하는 ‘보편요금제’를 심사한 규제개혁위원회 회의에서 강병민 경희대 교수(가계통신비 정책 협의회 위원장)는 “SK텔레콤 재무제표를 보면 (보편요금제를) 견딜 여력이 있는 듯하나 후발사업자(KT와 LGU+)는 그렇지 않다”고 말하기도 했다. 회사측의 고뇌도 클 수 밖에 없어 보였다. 그러나 노동조합의 9대 요구안은 모두 조합원들의 생존권과 직결된 절실한 요구들이다. 오랜 기간 정체가 되고 박탈된 임금 및 대학 학자금 부활, 임금피크제 재협상에 대해 올해는 기필코 쟁취하고 개선해야 한다는 열망을 쉽사리 포기할 수 없었다. 노동조합은 이미 지난 3월 개최한 전국대의원대회에서 긴급동의로 ‘쟁의 결의’를 위원장



1. 조합간부 결의대회 2. 침묵시위 3. 출근선전전 4. 전국 조합 간부 총력투쟁 결의대회

에게 위임한 바 있다. 언제든지 교착상태인 단체교섭을 돌파하기 위해 쟁의 행위에 돌입할 만반의 준비를 갖춘 것이다.

**“이번에는 절대 물러설 수 없다”**

노동조합은 곧 행동에 들어갔다. 지난 5월 14일(월) 중앙본부 대회의실에서 2018년도 제4차 산하조직대표자 회의와 조직국장 연석회의를 열고 2018 단체교섭 경과보고를 공유한 뒤, 단체교섭과 관련하여 회사의 성실교섭과 전향적인 자세를 촉구하기 위한 조합간부 선도 투쟁을 결의한 것이다. 2018 단체교섭 승리를 위한 조합간부 투쟁은 5월 15(화)일부터 18일(금)까지 지부장 이상 조합간부가 참여하는 제1차 투쟁으로 출근선전전 및 철야농성에 돌입, 조합간부는 휴대전화를 24시간 켜 상태로 유지하는 등 상시 비상체제를 가동했다. 17일(목)에는 중앙상집을 전국에 파견하여 전날 개최한 단체교섭 본회의와 관련하여, 경과보고를 한 후에 철야농성을 이어갔다 이 와중에도 KT노사는 여전히 논의를 이어갔으나 회사는 ‘노동조합 요구는 회사가 견딜 수 없는 규모’라며 여전히 전 회차와 같은 입장을 고수했다. 이에 노동조합은 “노사간 기대할 것이 없으니 앞으로 열릴 회의에서 전향적인 자세가 안 나오면 단체행동권을 행사할 수 밖에 없다”고 경고하는 등 투쟁에 박차를 가했다. 그러나 노동조합이 강력한 의지를 여러 번 표명했음에도 상황은 그리 달라지지 않았다. 노사 모두 최악의 상황을 불러올 수 있는 파행을 피하자는 데는 이견이 없으나 양측의 입장 차가 너무 달랐다. 노동조합과 회사는 5월 16일(수) 오후 2시, 본사 17층 회의실에서 2018 단체교섭 3차 본회의를 열고 노동조합의 3개 분야 9대 요구안에 대한 논의를 이어갔다. 회사는 ▲일시금 100만원 지급 ▲승진적체 해소요구 긍정검토 ▲U고과 개선요구에 대해 임금삭감이 없도록 수용한다고 했으나 기타 안전에 대해서는 기존 입장과 동일하다고 밝혔다. 이에 노동조합은 “성과 없는 실무소위원회는 더 이상 갖지 않고 노사 양측 대표위원이 참석하는 본교섭에서만 논의하겠다”고 선언하고, “다음주 23일(수)에 예정되어 있는 본교섭에서도 회사측의 진전된 입장이 나오지 않을 경우, 장외 집회 등 강력한 투쟁으로 전환, 후회하게 만들어 주겠다”고 경고한 후 폐회했다. 더 이상의 실무소위원회회의는 열리지 않게 된 것이다. 조합간부 투쟁은 가열찬 양상을 띠고 긴박하게 흘러갔다. 위원장 이하 전국 252개 지부의 지부장들이 차디찬 콘크리트 바닥에서 밤을 지새우며 철야농성을 이어갔고, KT그룹노동조합협의회도 5월 17일, KT그룹노조 대표자 회의



1/2/3/4. 총력투쟁 결의대회 및 철야농성

를 열고 2018 단체교섭 승리를 위한 KT노동조합의 투쟁에 대한 지지와 연대를 표명했다. 이날 KT그룹노동조합의 회의는 “KT노동조합은 그룹노동조합의 만행으로서 노동계의 발전을 선도해왔다” 라고 피력한 뒤 “KT노동조합의 건승을 기원하는 그룹노동조합원들의 염원을 담아 충심으로 깊은 연대와 지지를 보낸다”고 발표했다. 5월 21일(월), 회사 측의 성의 있는 자세 촉구와 노동조합 9대 요구를 관철시키기 위해 중앙상무집행위원들은 광화문 East 사옥에서 침묵시위에 나섰다. 중앙상무집행위원들은 이날 ‘생존 비상에 더 이상은 못 참겠다, 단결 투쟁으로 정면 돌파하자!’ 등의 구호가 적힌 피켓을 전시하고 침묵시위를 진행했다. 이전 집행부의 협상과 달리 이번 단체교섭에선 확실한 결과물을 내겠다는 의지다. 이어 5월 23일(수), 오전 7시 30분부터 광화문 사옥에서 지부소속 조합간부들과 함께 투쟁속보를 조합원

들에게 나누어주고 사측의 교섭태도의 문제점을 알리며 출근선전전을 이어갔다. 김해관 위원장은 연일 철야농성과 출근 선전전으로 바쁜 중앙상무집행위원들에게 “아직은 여러 가지로 힘든 상황이지만 여러분의 노고와 열정 덕분에 조금씩 고지를 향해가고 있다”며 독려했다. 또한 이날 오후 2시에 있을 제4차 본 교섭을 앞두고 수도권 조합간부 100여 명이 12시 30분부터 분당 KT 본사 앞에 모여 단체교섭위원들과 함께했다. 참석자들은 “이번 투쟁이 완결되지 못하면 노동조합의 존재가치는 무의미하다”면서 “조합원을 살리고 KT를 살리기 위한 이번 투쟁의 승리를 위해 일치된 행동으로 임해, 명분 있는 정당한 투쟁은 기필코 승리한다는 것을 반드시 보여주자”고 목소리를 모았다.

**광화문에서 총력투쟁 철야농성**  
**“조합원이 인정하는 수준이 될 때까지 끝까지 간다”**  
 5월 24일(목), 오후 3시 30분부터 400여 명의 전국 조합간부가 모였다. 광화문 사옥 앞에서 ‘2018 단체교섭 승리를 위한 조합간부 총력투쟁 결의대회’를 열고 노동조합의 9대 요구안 수용을 회사측에 거듭 촉구하기 위해서다. 김해관 위원장은 이날 “올 초부터 전국 지부를 순회하면서 올해 단체교섭은 조합원들이 원하는 수준을 쟁취할 때까지 결코 물러서지 않겠다고 약속드렸다”고 설명하며 “회사가 노동조합을 만만하게 보고 예년처럼 적당히 하다가 끝낼 것이라고 생각했다면 그것은 대단한 오판이라는 것을 엄중하게 경고하겠다”고 선언했다. 전국 각지에서 올라온 조합간부 일동도 “우리는 주면 주는 대로 받는 굴종하는 노동자가 아니라”라며 “2018 단체교섭은 수 년 동안 양보하고 인내했던 실

질임금과 복지를 되찾고 원상회복하는 계기가 되어야 하며, 이를 위해 노조 깃발 아래 똘똘 뭉쳐 한 길로 정진할 것”을 한 목소리로 결의했다. 김해관 위원장은 투쟁사를 마친 후 곧바로 이동, 경영진과 사활을 건 막판 협상에 나섰다. 이에 전 조합간부는 김해관 위원장에게





총력투쟁 결의대회

힘을 실어주고 사측을 압박하기 위해 광화문 사옥 앞마당에서 철야농성에 들어갔다. 조합간부들은 울동경연과 분임토의 등을 마친 후에 광화문 사옥 East 건물에 진입을 시도, 시설보호 요청을 받고 출동한 경찰과 한때 몸싸움을 하며 대치했다. 투쟁대오는 정문과 지하도로에서 몸싸움 끝에 23시경 East 사옥 지하를 통해 진입해서 건물 내 거점에서 각 지방본부별로 대오를 형성하고 향후 투쟁일정에 대치했다. 한편, 총력투쟁이 계속되는 동안 김해관 위원장은 사측에 강하게 요구, 사측이 이를 수용하여 회장 면담이 성사되고 이후 이날 늦은 오후부터 다시 협상에 돌입했다. 새벽까지 이어진 대표자간 마라톤 협상 끝에 9개 안건에 대해 의견차이를 상당부분 좁힐 수 있었다. 김해관 위원장은 협상결과에 대해 긴급 산하조직 대표자 및 중앙상집간부 연석 회의를 통해 공개하고 동의를 전제로 조합간부에게 공개했다. 김해관 위원장은 이어 마무리 집회에서 “2018년 단체교섭을 처음부터 여러분도 함께하고 끝도 여러분과 함께하겠다는 약속을 지켰다”면서 투쟁에 동참한 조합간부를 격려했다.

**새벽까지 마라톤 협상 후 드디어 타결  
“최고는 아닐지 모르나 최선을 다했다.”  
처음부터 끝까지 모두가 함께 일궈낸 값진 결실”**

5월 25일(금) 오후 2시, 한때 파행 직전까지 갔던 짧은 약 45일 간의 논쟁과 반목을 뒤로 하고 KT노동조합과 회사는 2018년도 단체교섭 5차 본회의에서 가합의안을 도출, 드디어 가협정을 체결했다. 가합의안을 들고 직접 현장을 찾은 김해관 위원장은 “먼저 현장과 조합원들께서 많은 관심과 지지를 보여주셔서 큰 힘이



2018년도 단체교섭 5차 본회의

됐다”고 인사한 뒤 “만반의 태세를 갖추고 교섭에 임했으나 통신비 인하 압박이 심한 상황에서 회사측의 고뇌도 깊었을 터, 결코 쉽지 않은 협상이었다”고 강조했다. 이어 “비록 최고의 안은 아닐지 모르나 할 수 있는 한 최선을 다했다”고 소회를 밝혔다. 2018년도 단체교섭은 조합원 찬반투표 결과 91% 찬성으로 모두 끝이 났다. 김 위원장의 소회처럼 모두가 만족할 만한 수준은 아닐지언정 모두가 인정하는 교섭

결과를 도출하였다. 모두 9차례의 실무교섭과 4차례의 본교섭 테이블에서 사측은 완강한 태도를 고수, 2018년 단체교섭은 예년처럼 수렁에 빠질 가능성이 농후했다. 이것을 순식간에 돌파한 것은 조합 간부 총력투쟁과 노동조합의 동력인 조합원들의 성원이 있기에 가능한 것이었다. KT노동조합 13대 집행부는 앞으로도 조합원의 뜻을 받들어 항상 함께하겠다는 강력한 의지와 존경을 바탕으로 한 길로 정진할 것이다.

**MINI INTERVIEW**

**조합원의 다양한 목소리 포용해  
대안과 비전 제시하는 지부장이 되겠다**

본사 마케팅부문 장경훈 지부장



**초선 지부장인데 노동조합 활동을 시작하게 된 계기는?**

마케팅부문지부가 정식 지부가 되면서 초대 지부장으로 활동하게 되었다. 아직은 활동기간이 짧고 경험도 한참 부족하지만 배움의 자세로 열심히 해보겠다는 각오가 서있고 지부장으로서는 실제 처리해야 할 일이 많아서 막중한 책임감을 느끼고 있다. 특히 13대 집행부가 강하게 드라이브하면서 개인적으로 더 의욕이 생기고 있다. 확실히 올해부터는 조합원들로부터 많은 질문을 받고 있다. 실제 가합의안이 나오고 나서 본부별, 담당별, 층별로 돌아다니며 질의응답 방식을 통해 설명을 드렸다. 우리 지부 조합원들은 아무래도 본사사업부서에서 근무하는 젊은 분들이라 상당히 날카로운 질문도 많았다. 덕분에 식은땀 좀 흘렸지만 기존에는 소통 자체가 많이 없었는데 올해부터는 소통이 된다는 것 자체는 고무적이라 생각한다.

**출근선전전, 철농 등 투쟁과정에 참여했는데 평가는?**

누군가는 부족하다 할 수 있지만 기존 대비 상당히 업그레이드 된 투쟁을 한 게 아닌가 생각하고 또 조합원들께서도 ‘확실히 다르다’ 그렇게 말씀해 주신다. 또한 전국의 지부장이 단합하는 모습, 하나되는 모습. 그 전에는 못 봤던 모습. 그런 활동들에 전국이 하나되고 동지애를 느끼게 돼 의미가 깊었다.

**지부장으로서는 어떤 활동에 중점을 두고 있으며 앞으로 계획은?**

조합원들과 집행부의 소통채널 역할에 충실해야겠다는 생각이 가장 크다. 궁금한 점에 대해서 최대한 빠르고 정확한 답변을 드릴 수 있게 노력하고 있고 어려운 점, 즉 개선사항이나 고충에 대해서는 제가 할 수 있는 선에서 최선을 다하는 지부장이 되겠다. 목표는 조합원 질문에 즉답을 드리는 것이다. 목표 가까이 가도록 최대한 노력할 것이다.



2018 단체교섭

# 현장의 목소리를 듣다

이번 단체교섭에서 이뤄낸 성과는 업무 조건을 향상시키고 자긍심을 고취한다는 점에서 조합원들의 긍정적인 평가가 기대되고 있다. 더욱이 큰 비용을 수반하는 대학학자금 지원제도의 수혜자나, C/Sales직군의 G직 전환 당사자들은 의미가 남다를 수밖에 없다. 제도개선 결과에 따른 견해를 현장의 목소리로 직접 들어본다.



**대학생 자녀가 셋,  
학자금 지원제도 부활은  
천군만마**

**배성민 조합원**  
대구지방본부 달서지부 영업부 SMB고객팀

2014년 ‘대학생자녀 학자금 지원제도’가 폐지됐을 때, 배성민 조합원은 당시 경주에서 근무하며 ‘당했다!’고 생각했다.

“큰 애가 2014년 수능을 준비하고 있었습니다. 기대했다가 제도가 사라져 실망이 컸죠. 이번 학자금 지원제도 부활은 경제적 혜택은 물론이고 커다란 자부심입니다.” 대학생 자녀가 셋인 배 조합원은 내년부터 1년에 기본 학비만 해도 3,000만 원. 거기에 원룸 임대료에 생활비까지 포함하면 교육공무원인 부인과 함께 맞벌이를 한다 해도 고민이 안 될 수 없는 상황이었다.

“막내가 올해 시험 치면 내년부터 대학생 세 명의 아버지가 될 상황이었어요. 학비만 한 학기당 500만원. 이 나이에 고정비가 많이 나가야 하니 ‘내년에는 절정이겠구나. 고난의 행군을 해야겠다’ 생각했죠. 그간 큰 딸은 무이자대부로 냈지만 그야 값야 할 돈이고, ‘모아놓은 거 깎 수밖에 없겠다’ 싶었는데 큰 도움이 됐어요. 공약에도 학자금 얘기만 귀에 들어오더군요. 사실 기대 안 했습니다. 사측도 ‘학자금 부활을 꼭 해야 되냐’고 했었고. 왜냐하면 예전의 실망감으로 집행부의 정책합의에 지지하는 마음이 크게 없었던 게 사실이었으니까

요. 그런데 2014년 전보다 훨씬 더 나은 조건이 된 겁니다. 당사자로서 이번에 노조에 대해 다시 신뢰감을 회복했습니다.”

63년생으로 91년에 입사한 배 조합원은 내후년부터 임금피크제도 적용된다. 그의 팀 14명 중 60%가 임금피크 대상자인데, 이번 학자금 지원제도 부활과 더불어 다른 조합원들도 이번 성과에 부정적 반응이 전혀 없다는 견해다. 노동자 입장에서는 노조에서 경제적 이득을 만들어 준 만큼 보람을 느낀다고. “우리 노조”라는 느낌이 이번만큼 깊이 각인된 적이 없는 요즘이다.

“임금피크제 삭감률이 요구치에는 못 미치지만 지금 성과로도 대만족입니다. 이번 노사합의는 제게 여러모로 도움이 많이 됐어요.”

결과도 좋았지만 특히 차분히 단계를 밟아나간 협상과정이 좋았다는 평가다. 배 조합원은 유연하게 바뀌는 사회분위기에 따라 영업이익이 창출되는 만큼, 앞으로의 복지혜택은 더 향상되리라고 믿는다. 때문에 그는 조합원들에게 이렇게 말하고 싶다.

“우리 KT조합원들이 복지혜택에 대한 자부심을 가지고 일했으면 좋겠습니다!”



**선·후배 간 새로운  
융합이 KT의 발전으로  
이어지길**

**C직 오광영 조합원**  
서부지방본부 인천지부 CS컨설팅팀

**입사 때의  
초심을 되새기게 해준  
G직 전환**

**Sales직 김태일 조합원**  
전남지방본부 서광주마케팅부 호남유통담당



입사 8년차의 오광영 조합원은 G직 전환이 아직 실감 나지 않는다.

“오랜 훈련병 생활을 마치고 자대배치를 기다리는 마음입니다. 고생의 끝이 아닌 새로운 시작이고 도전인 거 같아요.”

사실 그 동안은 직원으로서의 소속감을 느끼지 못할 때도 많았다.

“병이나 장기휴가를 냈을 경우 실적에 영향이 커요. 대체할 인력도 없고 업무가 밀려 쉴 수 없어요. 체육대회를 해도 개통이 끝난 6시 이후에 저녁을 먹는 게 활동이라면 활동이랄까. 그때마다 ‘G직과 C직이 차이가 있구나’ 느끼죠.”

10명의 팀원들은 이번 직군 전환이 만족스럽다.페이 밴드가 조정되면 분명 손해라 느끼는 이들도 있을 텐데, 정작 연봉의 50%가 삭감되는 그는 ‘그럼에도 불구하고 훨씬 더 좋은 조건’이라 잘라 말한다.

“급여를 많이 받아도 지사의 방향성을 따라가다 보면 실적을 위해 지출되는 부분이 많습니다. G직이 되면 지금처럼 자기 실적을 반영시키는 부분이 줄어들어 더 안정적으로 가지 않을까요. C직으로 달고 가면 항상 C직에 머물지만 G직이 되면 직군 전체가 더 큰 목표를 볼 수 있죠.”

그간은 시쳇말로 돈 되는 것만 작업하는 상황도 배제할 수 없었다. 게다가 9to6의 취지에도 불구하고, 긴급민원 응대시간이 부족해져 연장근무, 선택근무, 긴급출동

을 신청해야 하는 애로사항이 발생하기도 한다.

“C직은 상위층에 오르면 가중치가 더 많이 적용되는 만큼 그룹은 늘 물과 기름으로 나뉘 집니다. 진작부터 이런 부분을 완충해 최대한 차액을 줄였으면 좋겠다고 생각했죠. 이제 조합원, 지부, 지점이 하나 돼 움직이고 한 방향을 볼 수 있습니다.”

특히 선·후배 간 새로운 융합의 기회가 될 수 있다는 데서 그가 부여하는 의미는 크다.

“G직 선배들의 노하우와 기술력, 그리고 C/S직군이 가진 열정과 노력을 융합해 내년부터는 새로운 아이디어와 사례를 많이 발굴하면 좋겠네요. 인사평가에 날이 설 수도 있고 직군전환에 대해 좋아하지 않는 분도 있겠지만, 선의의 경쟁으로 서로 윈윈하기를 바랍니다.”

곧 CM팀이나 Biz영업으로 부서 전환이 이루어질 예정인 그는 무궁무진한 앞날을 생각하며 다부진 각오를 다진다.

“내일 당장 회사를 그만두라면 ‘고맙다! 그간 즐거웠다!’며 ‘후회 없이 떠나자’는 게 저의 슬로건입니다. 10년 안에 G4까지 승진을 목표로 더 매진할 겁니다.”

그런 만큼 그는 노동조합이 앞으로 조합원들의 건강에 더욱 관심을 가져주길 희망한다.

“건강한 일터는 건강한 정신과 육체에서 나옵니다. 단기 실적만 나오는 회사가 아니라 건강한 조합원이 장기적으로 복무하는 회사, 주인의식을 확실히 심을 수 있는 회사가 되게끔 노조에서 힘써주시기 바랍니다!”

2013년 입사한 김태일 조합원은 매장전담TF로 근무하고 있다. 그간 인사부문에서 불안했던 게 솔직한 마음이라는 그는 이번 G직 전환이 무척 다행스럽다.

“그간 C/S직 전환에 대한 교섭안이 계속 나왔지만 잘 안 돼서 불안했습니다. 이번 집행부에서 실현해준 것에 대해 감사해요. 일체감을 느끼면서 책임 있는 업무를 해나가겠다는 마음이 더 강해졌습니다.”

그는 고객센터 업무에 대해 웬만큼 이해하고 입사를 지원했던 만큼 일하는 동안 크게 애로사항은 느끼지 않았다. 다만 임금과 복지 부분은 직군 전환에 대한 기대감을 늘 부추겼다.

“S직은 영업업무라 고객과 대리점, 매장 점장, 상담사의 업무처리를 도와줍니다. 각자 담당 매장의 성과에 따라 성과급을 받다 보니 주말에도 문을 여는 대리점 업무처리를 돕는 건 당연한 거죠. 하지만 S직은 G직과 급여테이블이 달라서 성과로 받는다 해도 임금과 복지 부분에서 민감한 차이를 느껴 아무래도 일체감이 덜했어요. 그래서 전환을 기대했습니다.”

사실 얼마 전 직군 통합 설명회 자리에 들어갈 때만 해도 걱정은 있었다.

“질의응답을 해보니 ‘확실히 직군 전환에 대해 많은 배려를 해주었다’는 생각이 들 만큼 차별적이지 않았습다. 나올 때는 모두 ‘잘됐다’ ‘다행이다’라고 했죠. 다들 이번 전환에 대해 환영하는 분위기예요.”

김 조합원은 이번 직군 전환을 직급과 임금을 높이는 수

단이 아니라 KT인으로서 책임감을 가지고 더 잘하라는 의미로 받아들인다.

“G직이 되면 새로운 업무를 하게 되고, 그래서 긴장도 됩니다. 좋은 성과를 기대하는 만큼 보직을 목표로 열심히 할 겁니다.”

그는 특히 이번 집행부가 합의를 이끌어내기까지 일방적인 조치 통보가 아니라, 조합원들의 이야기를 듣고 소통하는 일련의 과정들이 좋았다. 때문에 앞으로도 노동조합이 그렇게 하나갈 것을 믿고 바란다.

한가지, 직접 현장에서 만나는 데에 물리적 시간적 한계가 분명 있는 만큼, SNS 등 요즘 시대에 맞는 접근하기 쉽고 효율적인 소통방법을 활용하는 것도 나쁘지 않다는 생각이다.

“지금처럼 소통하는 집행부가 됐으면 합니다. 이번 직군 전환에 대해 S직 모두 새로운 마음가짐일 겁니다. 입사할 때는 ‘KT’에 들어간다는 자부심, ‘새로운 자리에서 내 꿈을 실현시키고 도전해보자’는 마음이 컸죠. G직 전환이 제게 그런 느낌입니다.”

초심의 자리로 다시 돌아간 느낌이라는 김태일 조합원은 C/S직 모두가 그간 쌓인 경험과 커리어로 핵심인력으로 다분히 성장해왔다고 여긴다. 그런 만큼 G직이 되어서도 열심히 한다면 핵심인력 보강이라는 회사의 의미에 이바지 할 뿐 아니라, 각자 좋은 성과가 있으리라 확신한다. 그래서 그는 요즘 스스로에게 이렇게 외친다. ‘힘내자! 제일아, 파이팅!’

# ‘최저임금법 개정안’의 명암

최저임금 제도가 도입된 1988년 이후 30년 만에 최저임금 산입범위가 확대됐지만 후폭풍이 거세다. 양대 노총은 개정안 폐기를 요구하며 집중투쟁에 돌입한 가운데 당장 내년도 최저임금 논의도 불투명한 상황이다. 노동자 간 임금 격차 해소에 기여할 것이라는 정부 입장과 달리 노·사·정 갈등을 증폭시키고 있는 최저임금법 개정안 사태의 쟁점을 살펴본다.

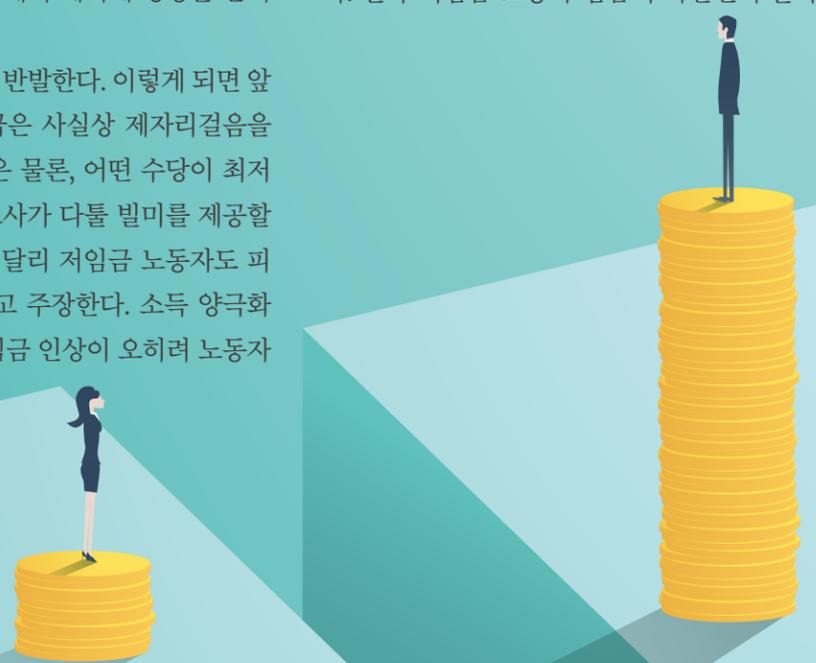
**저임금 노동자의 임금보호 vs 최저임금 인상효과 ‘제로’**  
국회 환경노동위원회는 지난 5월 25일 최저임금법 개정안을 통과시켰다.

이번 개정안의 핵심내용은 기본급과 직무수당만 포함되던 기존 최저임금 범위에 정기상여금과 복리후생비 일부를 단계적으로 산입한다는 것으로, 2024년에는 상여금과 복리후생비 전체가 최저임금에 포함된다. 산입 비율은 2020년 20%, 2021년 15%, 2022년 10%, 2023년 5% 2024년에는 0%, 복리후생 수당은 내년 7%를 시작으로 해마다 줄어 2024년 0%가 된다.

이로써 내년 1월 1일부터는 매월 정기적으로 지급되는 상여금의 25%와 복리후생비의 7%를 초과하는 부분이 최저임금 산입범위에 들어가며, 올해 최저임금인 월 157만 원을 기준으로 볼 때 최저임금의 25%인 39만 원을 넘는 상여금과 7%인 11만 원을 넘는 복리후생비가 최저임금에 들어간다. 단 연소득 2,500만 원 이하 저임금 노동자는 산입범위 확대 대상에서 제외해 영향을 받지 않을 것으로 보고 있다.

노동계는 이번 결정에 강하게 반발한다. 이렇게 되면 앞으로 최저임금이 올라도 월급은 사실상 제자리걸음을 하게 돼 인상효과가 없는 것은 물론, 어떤 수당이 최저임금에 포함되는지를 놓고 노사가 다툼 빌미를 제공할 수 있다는 이유다. 또 취지와 달리 저임금 노동자도 피해를 볼 가능성이 적지 않다고 주장한다. 소득 양극화를 줄이기 위해 시행된 최저임금 인상이 오히려 노동자

간 임금 격차를 더 벌릴 수 있다는 얘기가. 국회에 따르면, 산입범위를 확대한 것은 최저임금의 급격한 인상에 따른 기업주들의 인건비 부담을 줄이고, 고임금 노동자까지 최저임금 인상의 혜택을 받는 불합리성을 해소시키기 위해서다. 최저임금법의 취지가 저임금 노동자들의 생활안정에 있음을 고려하면 한 달 단위로 최저임금 이상의 임금 지급이 보장돼야 하고, 상여금이 매월 최저임금에 산입되면 사업장별 합리적 임금 체계 개편으로 이어지는 계기가 될 수도 있다고 본다. 하지만 고용노동부는 2016년 기준 현재 우리나라 전체 노동자 1535만4000명 중 연소득 2,500만 원 안팎의 저임금 노동자는 819만4000명으로 53.4%, 이 가운데 최저임금 수준의 기본급을 받아 최저임금 인상 영향을 받는 노동자는 324만 명이며, 이번 산입범위 확대로 예상했던 것 보다 소득이 더 줄어드는 ‘기대이익 감소’ 노동자는 6.7%에 해당하는 21만6000명이라 밝힌 바 있다. 결국 저임금 노동자 임금의 하한선이 올라도 약 21



만 명의 노동자들은 최저임금 인상 혜택을 누리지 못한다는 결론이다.

## 노동계, 최저임금위원회 불참 선언했다가 27일 복귀로 방향 선화

이처럼 최저임금 인상이 논란 된 것은 최근 1분기 소득 분배지표가 나빠졌다는 통계청 발표 후 최저임금의 급격한 인상이 원인이라는 주장이 제기되면서다. 최저임금을 올렸으면 저소득층의 소득은 높아야 하는데 지난해보다 줄어든 데다 분배 격차까지 커진 것으로 나왔기 때문이다.

문재인 대통령은 2020년까지 최저임금 1만원을 대선 공약으로 내세웠었다. 최저임금을 인상해 저소득층의 소득을 늘리고 소비를 확대하자는 것이 정부가 내세운 ‘소득주도 성장’의 핵심이다. 하지만 최저임금의 급격한 인상으로 저소득층 일자리가 오히려 위협받는다라는 비판이 제기된 것이다. 실제 올해 최저임금은 지난해보다 16.4% 오른 7,530원, 그러나 급격하게 인상하면 영세·소상공인들은 인건비 부담으로 이어져 고용에 영향을 받을 수밖에 없다.

이번 산입 범위 개편은 정부와 국회가 이러한 최저임금의 급격한 인상에 따른 사용자 부담을 덜기 위해 급하게 마련된 교육지책이다.

국회는 올해 최저임금 월 157만 원에 상여금 300% 정도를 받는 노동자를 임의로 저임금 노동자로 분류한 뒤, 이를 12개월로 나눠 25%를 상여금 산입기준으로 정했다. 그리고 최저임금과 300% 상여금의 연간 총합이 2,355만 원이므로, 2,500만 원을 기준으로 하기 위해 나머지 145만 원을 12개월로 나눠 복리후생비로 7%를 결정했다. 비판이 커지자 정부는 저임금 노동자의 피해를 줄일 수 있는 대책 마련에 나선다고 밝혔지만 아직 구체적인 방안을 내놓지 못한 상황이다.

특히 이번 개정안에는 정기상여금을 매달 쪼개서 지급해도 근로기준법 제94조인 ‘취업규칙 불이익 변경금지 원칙’에 적용받지 않도록 특례 조항을 신설한 것을 노동계는 문제로 지적한다. 94조 1항에는 ‘취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다’고 규정하고 있지만, 개정안에는 단순히 의견

청취 과정만 거치면 되도록 했다.

노동계는 수당을 매월 지급 방식으로 바꾸면 최저임금 산입범위가 대폭 늘어나는 만큼, 이 조항이 ‘상여금 쪼개기’가 될 수 있다고 본다.

개정안에 대한 재계의 반응은 엇갈린다. 한국경영자총협회는 ‘사실상 노조가 있는 기업은 산입범위 개선 효과가 없을 것’이라 밝혔고, 중소기업중앙회는 대기업 고임금 노동자가 최저임금 인상 영향을 받는 등 산입범위 확대를 합리적으로 평가하면서도 영세·소상공인의 지불능력을 고려해 ‘최저임금 인상을 차등 적용의 후속 대책이 필요하다’는 입장이다. 반면 소상공인연합회는 ‘단기근로가 많은 업종 특성이 반영되지 않아 실효성이 떨어진다’며 반발하고 있다.

전문가들은 최저임금 산입범위 논란이 복잡한 임금 체계 때문이라고 분석한다. 우리나라는 기본급을 적게 책정하고 상여금과 복리후생비 등의 비중을 높이기 때문에 기대 소득에서 노동자가 원하는 부분은 차이가 난다. 현재 국회는 대책마련은 물론 명확한 데이터도 없이 법안에 합의했다는 책임론까지 피할 수 없는 실정이다. 정부 내에서도 내년도 최저임금의 인상폭과 속도를 두고 고민이 치열하다.

한편, 노동계는 강경 투쟁을 예고했으나 한국노총이 더불어민주당과 27일(수) 정책협의회를 가진 후 사회적 대화 및 정부정책 논의에 참여하기로 방향을 바꿨다. 한국노총의 최저임금위, 노사정 사회적대화 복귀 시기는 아직 미정이다. 한국노총이 최저임금위원회 복귀를 선언하면서 2019년도 최저임금 결정이 노동계없이 이뤄지는 사태는 피하게 됐다. 2019년도 최저임금 결정 법정 시한은 6월 28일(목)이지만 고용노동부장관 고시 기한이 8월 5일이라서 7월 16일까지 최종 합의를 이루면 법적 요건을 갖추게 된다. 한국노총은 노사정 사회적 대화 복귀 대가로 최저임금법 재개정을 추진하고, 이와 별도로 법개정 이전부터 노동계 요구사안을 반영한 최저임금 제도 개선을 시작한다는 합의안을 얻어냈다. 27일 한국노총이 최저임금위 복귀를 선언하면서 2019년 최저임금의 향방이 주목된다.

※ 최저임금에 산입된 상여금·복리후생비를 통상임금에 포함하는 내용의 노동관계법 개정 추진하기로 27일(수) 합의

# 막 내린 5G 주파수 경매... 5G 상용화 첫발 내딛어



인공지능, 자율주행차 등 4차산업 혁명의 기반이 되는 5G 상용화를 위해서 새로운 주파수가 필요한 상황이다. 5G는 최대 속도가 20Gbps로 현재 쓰고 있는 4G LTE에 비해 20배 빠르기 때문에 대규모 트래픽 처리 등의 안정적 서비스를 제공하기 위해선 충분한 대역폭 확보가 요구되고 있다.

더 많은 대역폭을 가져가기 위해 SK텔레콤, KT, LG유플러스 등 이통3사가 참여한 가운데 6월 15일 한국정보통신기술협회(TTA)에서 주파수 경매를 시작했다.

5G 이동통신 주파수 경매 2일차인 6월 18일 총 낙찰가 3조6183억원으로 경매가 종료됐다.

경매 시작 전 ‘승자의 저주’라는 말들이 나오며 과열 경쟁이 있을 거라는 예측도 나왔지만 빠른 시간에 끝을 맺

었다는 평가다.

주파수 경매가 종료됨에 따라 5G 이동통신 기반의 다양한 혁신과 도전을 할 수 있는 최적의 환경을 갖추게 돼 앞으로 한국이 5G 이동통신의 글로벌 선도자로 발돋움 할 수 있는 발판이 마련됐다

### 안정적 서비스 위한 주파수 필요

5세대 이동통신이라는 뜻을 갖고 있는 5G.

5G는 최대 다운로드 속도가 20Gbps, 최저 다운로드 속도는 100Mbps인 이동통신 기술이다. 5G 다운로드 속도는 현재 이동통신 속도인 300Mbps에 비해 70배 이상 빠르고, 일반 LTE에 비해선 280배 빠른 수준이다. 영화 1GB 영화 한 편을 10초 안에 내려 받을 수 있다.

5G 기술은 사람이 많이 모이는 장소에서도 끊임 없이 문자메시지나 데이터가 잘 전송되고 UHD 영상 화질보다 4배 높은 8K급 UHD 영상도 쉽게 즐길 수 있으며, 가상현실 콘텐츠를 내려 받지 않고 인터넷에서 바로 즐길 수 있게 만들어 줄 것으로 예상된다.

### 총 2680MHz 할당, 3.5GHz 대역 총량제한

사업자마다 서비스 모델에 대한 차별적 접근이 가능하도록 과학기술정보통신부는 3.5GHz 대역 280MHz(3420~3700MHz), 28GHz 대역 2400MHz(26.5~28.9GHz) 총 2680MHz의 주파수를 할당했다. 할당 가능한 최대 주파수 대역폭을 한꺼번에 공급하는 것을 목표로 공급을 추진했다.

모든 사업자가 유사한 환경에서 5G 혁신을 시도할 수 있게 기회를 제공하고 5G 이동통신을 시작하는 최초의 주파수 공급이라는 점을 고려해 1개사가 할당 받을 수 있는 주파수 총량은 3.5GHz 대역의 경우 100MHz, 28GHz 대역은 1,000MHz로 제한했다.

### 최저 경쟁가격 대폭 낮춰

최저경쟁가격은 3.5GHz 대역 280MHz는 이용기간 10년에 2조 6544억 원, 28GHz 대역 2400MHz는 이용기간 5년에 6216억 원 등 총 3조2760억원으로 정했다. 최저 경쟁가격 결정시 △이동통신 기술세대별 할당대가 △과거 주파수 경매 결과 △초 광대역 폭의 공급량 5세대 시장전망 등 5세대 주파수 경매 환경 등을 고려했다. 특히 28GHz 대역의 경우 불확실성이 커, 이에 대한 투자 위험을 줄여주기 위해 기간을 5년으로 하면서 최저경쟁가격을 대폭 낮추는 공급방안을 마련했다.

### 클락 경매방식 새로 도입

공정하고 형평성에 어긋나지 않게 경매는 ‘클락 경매’ 방식을 채택했다. 클락 경매 방식은 연속된 초 광대역 폭의 주파수를 할당하는 경매대상 주파수의 특징을 감안해 주파수 ‘대역폭’(블록 개수)을 결정하는 1단계와 주파수 ‘위치’를 결정하는 2단계를 나눠서 진행했다. 1단계는 주파수량 확보경쟁이 과열되지 않도록 최대

1%의 입찰증분 내에서 최대 50라운드까지 진행 원칙을 세웠다. 경매결과 3.5GHz 대역은 1단계 경매가 9라운드까지 이어지며 끝을 맺었다.

2단계 입찰은 3.5GHz, 28GHz 양 대역 모두 1단계가 종료된 후 시작됐으며 밀봉입찰로 진행됐고 최고가 조합으로 낙찰을 받았다.

### 이통3사 경매결과 만족

3.5GHz 대역은 9번째 라운드에서 1단계가 종료됐으며 블록 당 968억원에 SKT, KT가 각 100MHz씩, LGU+는 80MHz를 할당 받았다.

2단계 위치 결정 결과, 위치는 LGU+(3.42~3.5GHz), KT(3.5~3.6GHz), SKT(3.6~3.7GHz) 순으로 결정됐다.

1단계와 2단계를 합한 3.5GHz 대역 최종 낙찰가는 SKT 1조 2185억원, KT는 9680억원, LGU+는 8095억원이다. 28GHz 대역의 경우, 1번째 라운드에서 1단계가 종료됐고 블록당 259억원에 SKT, KT, LGU+가 각 800MHz씩 할당 받았다.

2단계 위치 결정 결과, 위치는 KT(26.5~27.3GHz), LGU+(27.3~28.1GHz), SKT(28.1~28.9GHz) 순으로 결정됐다. 28GHz 대역의 최종 낙찰가는 SKT 2073억원, KT는 2078억원, LGU+는 2072억원이다.

### 5G 상용화 위해 박차

이통3사는 대체로 이번 경매결과에 만족하며 앞으로 5G 상용화를 위해 박차를 가하겠다는 입장이다.

KT는 이번 5G 주파수할당 경매에서 3.5GHz는 100MHz 대역폭을, 28GHz는 800MHz 대역폭을 확보함으로써 초 광대역 전국망 5G서비스를 제공할 수 있게 됐다.

SK텔레콤은 3.5GHz 대역에서 ‘최대 총량’인 100MHz를 확보한 만큼 과거 30년간 최고의 통화품질을 유지해온 압도적인 네트워크 기술경쟁력을 바탕으로 세계 최초 5G 상용화 선도에 앞장 서겠다는 입장이다.

LG유플러스는 할당 받은 5G 주파수를 최대한 활용, 선도적으로 장비를 구축해 고객의 선택을 받을 수 있는 차별화된 서비스 발굴에 집중할 방침이다

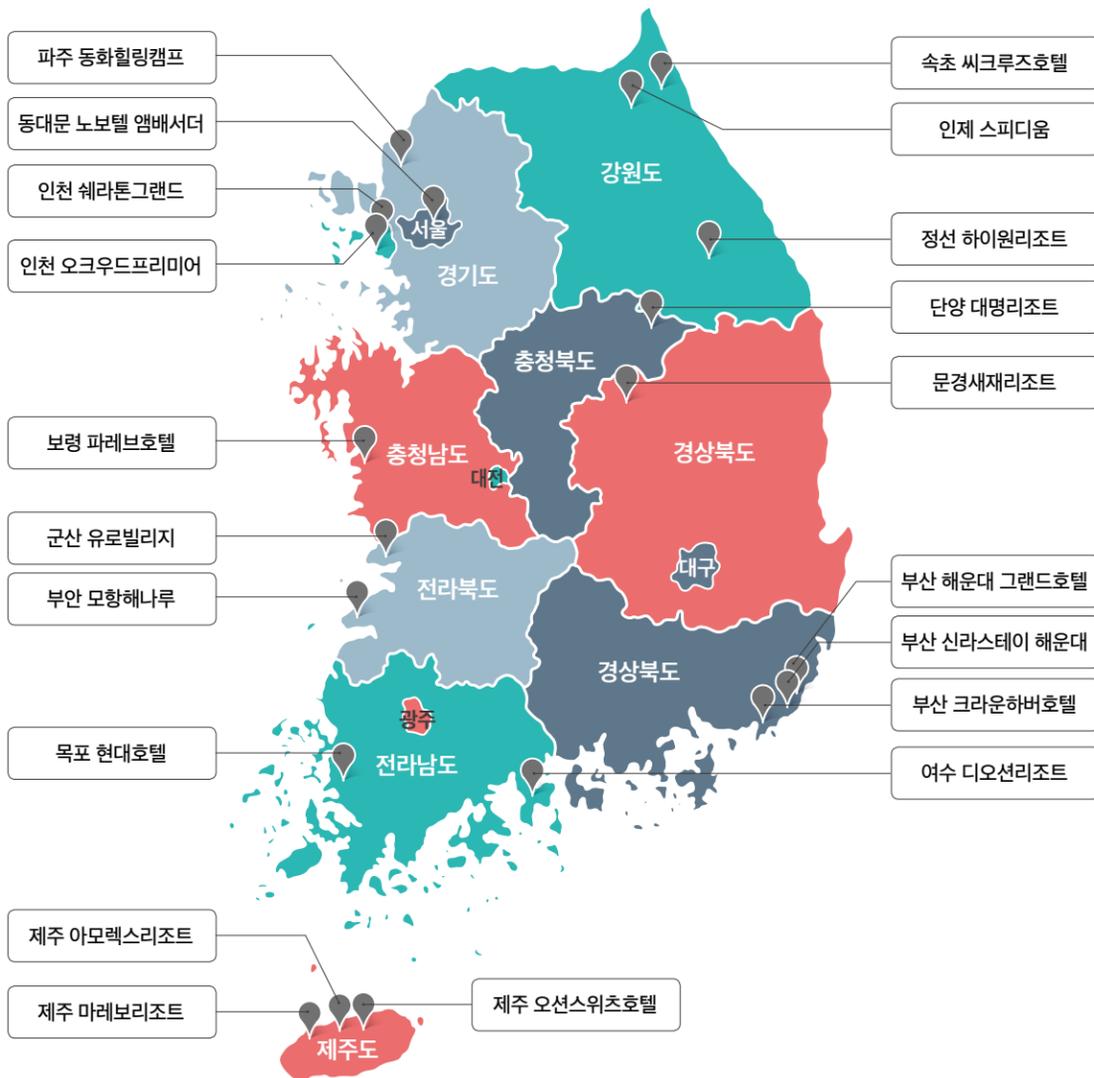
# 2018년 하계휴양소 운영

곧 다가올 여름, 마음으로는 남태평양의 어느 한적한 섬에서의 여유로운 휴가를 떠올리지만 막상 어디로 갈까 결정하지 못하고 갈팡질팡 하고 있는 조합원이라면 2018년 하계 휴양소를 주목해 보자.



## 전국 하계휴양시설

운영 기간 : 7월 20일(금)~8월 19일(일) 까지



2018년 하계 휴양소는 엄선을 거쳐 서울, 경기, 강원, 부산, 경상, 전라, 충청, 제주 지역에 20개소가 선정됐다. 지역별로는 수도권 4곳, 강원권 3곳, 충청권 2곳, 경상권 4곳, 전라권 4곳, 제주 3곳으로 도심 속 휴양은 물론 산과 바다, 호수를 아우르는 천혜의 자연환경 속에서의 휴식도 가능하다.

각 휴양소는 도심 속 관광이 가능한 호텔에서부터 럭셔리한 글램핑장, 테마형 콘도, 산과 바다를 아우르는 호텔, 골프장 보유 리조트, 워터파크 리조트 등으로 3인부터 8인까지 수용할 수 있어 가족, 친구 여러 명이 함께 즐길 수 있다.

사우나, 피트니스, 수영장, 레스토랑, 카페, 바베큐장 등 저마다 다양한 부대시설을 갖추고 있고, 사우나, 수영장 할인, 와이파이 무료 제공, 관광지 할인 혜택 등 각종 편의를 제공하고 있다.

또한, 대다수 휴양소가 주변 관광지와 인접해있어 여행 코스를 짜기에 손색이 없다. 각자의 휴가 취향에 맞춰 선택만 하면 된다는 점!

부쩍 무더워진 날씨, 에어컨 앞에만 있기보다는 가족, 친지, 친구들과 시원한 바다와 계곡을 찾아 지친 몸과 마음을 시원하게 충전할 수 있는 여름 휴가를 계획해 보자.

## 2018년 권역별 전국 하계휴양소 (20개소 330실)

권역	지역	시설명	객실명	면적(평)	객실구조	수용인원	취사여부	객실수	대상	운영본부명
서울	동대문	노보텔 앰배서더	1베드룸디럭스	16	방1, 거실, 화장실1	3인/4인	가능	30	신규	강북본부
경기	파주	동화 힐링캠프	트레일러 글램핑	8	원룸, 화장실1	4인/6인	가능	7	신규	강북본부
경기	인천	웨라튼그랜드	디럭스	11	원룸, 화장실1	3인/4인	불가	15	신규	네트워크
경기	인천	오쿠우드프리미어	1베드룸스위트	14	방1, 거실, 화장실1	4인/4인	가능	15	기존	서부본부
강원	정선	하이원리조트	힐콘도-슈페리어	30	방2, 거실, 화장실2	4인/6인	가능	36	기존	네트&강원
강원	인제	인제 스피디움	패밀리	24	방1, 거실, 화장실1	4인/5인	가능	25	신규	강남본부
강원	속초	씨크루즈호텔	디럭스트윈(청초호전망)	7	원룸, 화장실1	3인/4인	불가	20	신규	서부본부
부산	해운대	그랜드호텔	디럭스(바다전망)	13	원룸, 화장실1	3인/4인	불가	26	기존	부산본부
부산	중양동	크라운하버호텔	주니어스위트	18	방1, 거실, 화장실1	4인/4인	불가	15	기존	부산본부
부산	해운대	신라스테이	스탠다드패밀리(바다전망)	8	원룸, 화장실1	3인/4인	불가	18	기존	대구본부
경상	문경	문경새재리조트	스위트	42	방2, 거실, 화장실2	6인/8인	가능	5	기존	대구본부
전라	목포	현대호텔	디럭스(바다전망)	10	원룸, 화장실1	3인/4인	불가	13	기존	전남본부
전라	여수	디오션리조트	패밀리트윈(바다전망)	7	원룸, 화장실1	3인/4인	불가	12	신규	전남본부
전라	부안	모항해나루가족호텔	스탠다드(바다전망)	19	원룸, 화장실1	4인/6인	가능	7	기존	전북본부
전라	군산	유로빌리지	콘도형	27	방2, 거실, 화장실1	4인/6인	가능	14	기존	전북본부
충청	대전	파레브호텔	스탠다드(바다전망)	10	원룸, 화장실1	3인/4인	불가	20	기존	충남본부
충청	단양	대명리조트	패밀리	16	방1, 거실, 화장실1	4인/6인	가능	7	기존	충북본부
제주	제주	오션스위츠호텔	디럭스(바다전망)	16	방1, 거실, 화장실1	4인/6인	불가	25	기존	제주본부
제주	제주	아모렉스리조트	별관디럭스	10	원룸, 화장실1	4인/5인	불가	10	기존	제주본부
제주	제주	마레보리조트	주니어스위트(바다전망)	24	방1, 거실, 화장실1	3인/4인	가능	10	신규	제주본부

# 10% 고실업시대 일자리가 없다

우리나라의 실업난이 좀처럼 개선되지 않고 있다. 37개 OECD 회원국 중 우리나라는 청년실업률 증가폭이 4번째로 높을 정도로 고용환경이 심각하다. 실업해결을 위해 정부가 적극적인 정책을 내놓고 있지만 확실한 효과를 발휘하지 못하는 상황이다.

지난 5월 청년 일자리 창출 등을 위한 추가경정예산안이 국회 예결위 소위원회 통과했다. 이번 문재인 정부의 청년 일자리 정책은 과거 정부와 비교해 지원금이 대폭 늘어났다. 이는 청년을 채용한 중소기업에게 장려금을 지원하는 '청년 추가 고용 장려금 제도'가 예상보다 실효성이 크지 않다는 반응을 고려한 것이다.

지금까지 성장 유망 중소기업이 청년 3명을 고용할 때 마다 1명분의 인건비를 지원받을 수 있었다. 이제부터는 거의 모든 5인 이상 기업도 지원을 받을 수 있으며, 지원금 역시 연간 667만 원에서 900만 원으로 증가했다. 중소기업에 취업하는 청년의 목돈 마련을 지원하는 '청년내일채움공제'도 대폭 강화됐다. 기존에는 2년 동안 근무하면 1,600만 원을 마련하는 '2년형'만 있었지만, 3년 동안 600만 원을 적립한 후 3천만 원을 마련할 수 있는 '3년형'도 추가 신설됐다.

정부는 악화된 고용환경을 쇄신하기 위한 다양한 해법을 내놓고 있다. 하지만 여러 노력에도 불구하고 고용환경은 좀처럼 개선되지 않고 있다. 올해 고용지표를 들여다보면 전체적인 경제성장률이 상승세임에도 고용환경은 오히려 퇴보하고 있다. 올 하반기에 고용환경이 일부 나아질 것이라는 전망이 있긴 하지만 "고용 없는 성장"이 당분간 계속된다"는 것이 전문가들의 일반적인 의견이다.

6월 한국은행에 따르면 1/4분기 취업자 수는 18만 3000명으로 최근 5년간 중 가장 낮게 분석됐다. 지난 1/4분기 경제성장률이 전년 대비 2.8% 상승한 것을 고려하면 '고용탄성치'는 약 6만5000명이 된다. 고용탄성치란 경제가 1% 성장할 때 고용이 얼마나 확대되었는지를 나타내는 지표다. 최근 우리나라의 고용탄성치

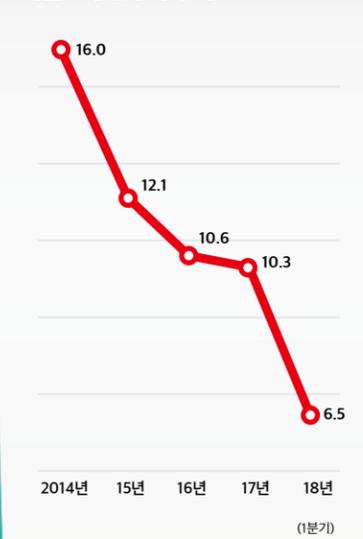
는 지난 2011년 이후 매해 10만 명을 넘겨왔다. 지난해는 고용부진이 심각하다는 지적이 나왔음에도 불구하고 고용탄성치는 10만3000명에 이르렀다. 하지만 올해 1/4분기는 10만 명 밑으로 떨어진 것으로 이는 경제 성장과 노동 확대 간 상관관계의 사슬이 점점 약해지고 있다는 의미로 풀이될 수 있다.

## 文정부 일자리정책, 39.6% '효과 있을 것'

녹록치 않은 고용환경 아래 정부의 고용정책을 체감하는 구직자들은 정부 정책을 적극적으로 칭찬하지 못하는 분위기다. 지난 5월 <이데일리>와 잡코리아가 구직자 1853명을 대상으로 '문재인 정부 일자리 정책 인식조사'를 실시한 결과 39.6%가 '효과가 있을 것'으로 응답했으며, 43.3%가 '효과가 있는지 모르겠다', 17.2%가 '효과가 없다'라고 응답했다.

정부가 가장 잘한 일자리 정책을 복수응답으로 조사한 결과 '최저임금 인상(31.6%)'이 가장 많이 꼽혔으며, '블라인드 채용 확산(17.2%)', '청년내일채움공제 확대(16.1%)', '비정규직의 정규직 전환(14.5%)' 등의 순으로 나타났다. '최저임금 인상'은 문재인 정부 출범 이후 가장 기억에 남는 일자리 정책에서도 1위(70.8%)를 차지할 정도로 구직자들에게 깊은 인상을 남긴 것으로 조사됐다. 반면 일자리 확대를 위해 정부가 더 노력해야 하는 부분으로 '대/중소기업 간 임금격차 완화(45.7%)'와 '정규직/비정규직 격차 완화(41.8%)' 등 노동시장의 불합리한 구조를 개혁해야 한다는 목소리가 많았다. 공공부문의 일자리 확대 정책에 대해서는 '바람직하다'는 의견이 81.7%로 압도적으로 높았다.

최근 고용탄성치 추이 (단위: 만명)



일자리 확대를 위해 정부가 더 노력해야 할 분야는 중복응답, 단위%



정부 일자리 정책 중 가장 잘한 것은 단위%



## 전 세계 경제호황 그러나 한국은

한국의 상황과는 반대로 전 세계 고용지표는 경기 훈풍에 힘입어 회복세를 보이고 있다. OECD 전체 실업률은 2/4분기 기준으로 2012~2017년 7.9%에서 5.8%로 떨어졌다. 그 중에서 청년실업률(15~24세)은 지난해 1/4분기 12.3%에서 2/4분기 12.1%, 3/4분기 11.8%, 4/4분기 11.5%에 이어 올해 1/4분기 11.1%로 꾸준히 하락하고 있다. 1년 사이 1.2%가 하락한 것이다. 일본은 매우 빠른 속도로 청년실업률이 낮아지고 있다. 2013년 일본의 청년실업률은 6.3%에서 최근 4%대 초반까지 낮아졌으며, 미국 역시 2013년 15.5%에서 지난해 12월엔 8.9%로 청년실업률이 급감했다. 영국도 지난해 1/4분기 12.2%에서 올해 동기 11.8%로 0.4%포인트 감소했다. 프랑스 22.4%에서 21.4%로 하락했다. 하지만 우리나라의 상황은 녹록치 않다. 전체 실업률 상승세는 우리나라가 OECD 회원국 중 높은 편에 속한다. 지난 6월 17일 OECD에 따르면 한국의 청년층 실업률은 올해 1/4분기 10.2%를 기록했다. 이는 우리나라 전체 실업률(3.7%)의 3배 수준으로 전년 동기(10.0%)에 비해서도 실업률이 상승한 것이다. 지난 1년간 우리나라의 청년실업률은 10%대를 기록하

고 있다. 지난해 1분기 10.0%였던 청년실업률은 2분기 10.8%, 3분기 10.1%, 4분기 10.4%를 기록했다. 지난해 3/4분기 한국의 전체 실업률은 3.7%로 5년 전(3.1%)보다 0.6% 상승했다. 우리나라는 OECD 회원국 중 터키(2.6%), 노르웨이(1.0%), 이탈리아(0.7%)에 이어 네 번째로 상승폭이 크다. 새 정부가 '일자리 정부'를 표방하며 두 팔을 걷어 올렸지만 금년에도 높은 실업률 문제가 쉽사리 해소되지 못하는 실정이다. 외국에 비해 다소 심각한 우리나라의 고용환경을 해결하기란 쉽지 않아 보인다. 그런 상황 속에서 정부는 향후 5년 동안 민간 일자리 12만 3500개 창출을 목표로 GDP의 1.5%에 해당하는 25조 5000억 원을 투입하기로 했다. 올해 6조 7200억 원 규모의 사업 중 11.3%(7604억 원)에 불과한 일자리 연계사업을 50% 수준인 3조 3000억 원으로 대폭 늘리기로 한 것이다. 이를 통해 올해 3900여 개, 내년 이후 연간 7900여 개 등 2022년까지 총 3만 5500개의 일자리를 만들 계획이다. 실업을 해결하기 위한 뾰족한 수가 당장 존재하지는 않지만 실업난 해소의 실마리를 잡기 위한 정부는 계속해서 새로운 실업정책을 시도하고 있으며 그 효과에 대한 귀추가 주목되고 있다.

# 당신이 사용하는 물건에 아이들의 눈물이 있다

6월 12일은 아동노동을 근절하기 위해 2002년 국제노동기구(ILO)가 정한 '세계 아동노동 반대 날'이다. 학교에서 공부하고 뛰어 놀아야 할 수많은 아이들은 지금도 곳곳에서 열악한 노동환경을 견디며 일한다. 스마트폰, 화장품, 커피, 담배, 초콜릿, 라면 등 우리가 늘 사용하는 제품에는 이 아이들의 흔적이 있다.



## 세계 아동노동은 왜 사라지지 않나

ILO에 따르면 2017년 기준 5~17세의 전 세계 아동 노동자는 약 1억5200만 명, 우리나라 인구의 3배에 달하는 아이들이 매일 학교가 아닌 일터로 향한다. 이들은 놀 여유도 미래를 꿈꿀 여유도 없이 최소한의 기초 교육도 받지 못한 채 힘든 노동에 시달린다. 특히 그 절반에 달하는 아이들은 생명을 심각하게 위협하는 가혹한 노동에 종사하는 '아동노예'다. 아동노예는 무리한 야간 노동을 하고, 위험한 기계나 도구를 사용하는 작업에 동원되는가 하면, 유해한 약품이나 물질에 노출되는 해로운 환경에서 작업한다. 또 성적 학대에 노출된 경우도 있다. 그러나 아이들은 당장 돈이 필요하기 때문에 일을 중단할 수가 없다. 가족의 생계를 위해, 부모의 강요나 대물림에 의해 노동 현장으로 내몰리는가 하면, 납치나 인신매매 등 브로커에 의해 노예로 팔린다. 고용주들에게 이 아이들은 미래의 희망이 아니라 그저 오늘의 값싼 노동력일 뿐이다. 요즘은 분쟁 지역 어린이들의 노동 실태가 주목 받는다. 아몰지 않은 전쟁의 상처 속에서 빈곤과 실업 문제는 아동 노동에까지 영향을 끼친다. 이스라엘과 갈등

이 계속되고 있는 팔레스타인은 지난 5년간 아동노동이 두 배 늘었다는 통계가 있다. 아프가니스탄은 18세 이상을 합법적인 노동연령으로 규정하고 있지만 그보다 어린 아이들이 벽돌을 만들고 용단을 짜는 일을 하는 현실이다. 아동노동은 왜 사라지지 않는 것일까. ILO는 자본주의 체제의 제품 생산 및 공급과정이 그 이유라고 본다. 값싼 노동력으로 소비자들은 싼 물건을 구매하게 되지만, 그 가운데 불공정한 노동 착취가 자행된다. ILO는 1999년 최악의 아동노동에 관한 협약을 비준했고, 151개국에서 이 협약이 적용되고 있다. 이에 따르면 15세 미만 아동들은 어떤 형태의 노동이라도 금지되어야 하고, 18세 미만 아동들은 노예제, 매춘, 마약밀매, 무력 분쟁 등과 관련된 노동에 종사시킬 수 없다. 하지만 생계소득이 낮은 개발도상국에서 협약은 유명 무실하다. 가난한 현실은 돈을 우선시하게 되고, 관료의 부정부패로 사회제도가 마비되면서 아동의 권리에 대한 정책은 뒷전으로 밀릴 수밖에 없다. 당연히 시장 확대를 위해 아동의 노동력까지 이용돼 아이들은 도움 없이는 사각지대에서 빠져 나오지 못한다.

## 첨단 디지털시대의 모순

아동노동 문제는 가난한 그들 나라만의 문제일까. SPA브랜드의 최신 유행 옷을 사 입고, 콩고산 원료로 만든 스마트폰을 보며 과테말라산 아이스크림을 마시고... 우리 일상은 수많은 제품을 통해 세계와 연결돼 있다. 하지만 이 같은 풍요 속에 살면서도 정작 이것들이 어떤 방식으로 생산되고 공급되는지 묻지 않는다. 광물자원이 풍부한 콩고는 2003년 내전이 끝났지만, 스마트폰 배터리를 만드는 광물인 콜탄을 차지해 전쟁 자금을 조달하려고 반군은 떠나지 않고, 전쟁에 필요한 병사를 아이들로 채운다. 요즘 SPA브랜드 시장규모는 날로 커지고 있다. 원가와 재료비, 인건비가 싼 최신유행의 SPA브랜드 옷을 사는 게 소비자는 당연히 합리적이라고 여긴다. 그러나 유명 의류 회사로 납품을 하는 방글라데시 등지의 현지 공장은 저렴한 옷을 대량으로 빨리 만들기 위해 하청에 하청을 주고, 아이들은 창문 하나 없는 공장에서 옷을 만든다. 세계 최대 코코아생산국인 코트디부아르의 초콜릿 농장에서는 아이들이 하루 10시간 이상 코코아 열매를 따고, 과자, 라면, 세제, 치약 등에 사용되는 팜유를 생산하는 인도네시아는 다국적 기업들이 넓은 열대 우림을 벌려 마을 주민들을 내쫓고 팜 농장을 짓는다. 국제엠네스티에 따르면 네슬레, 켈로그, 피앤지 등 세계 굴지의 기업들이 3,000평 땅을 1년간 빌리는 돈은 80원에서 12만 원. 아이들은 제조제가 사용되는 이 팜유 농장에서 안전장비 없이 야자열매를 수확하고 나른다. 가장 많은 운모가 매장돼 있는 인도 동북부 자르칸타 지역의 광산에서는 아이들이 보호 장비 하나 없이 날 카로운 도구를 사용해 2~3m씩 굴을 판다. 운모는 립스틱, 매니큐어, 아이섀도 등 화장품의 반짝이는 펄 성분에도 사용된다. 지난해 미국 노동부는 아동노동이 들어간 제품에 대해 조사했다. 75개 나라 139개 제품을 조사한 결과 아동노동이 가장 많이 들어간 제품은 금이다. 다음이 벽돌, 면직물, 사탕수수, 커피, 담배 순이다. 아동노동 문제의 해결을 위해 UN을 비롯해 국제노동기구와 NGO단체들은 모범을 보이고, 기업들도 자진



해 고용 관리를 강화하기도 한다. 브라질의 인권단체인 'CPT', 모리타니의 국제인권단체인 'SOS 슬레이브스', 파키스탄의 '인권위원회'는 은폐된 아동노동이 벌어지는 나라를 찾아내 국제적으로 문제를 알리는 활동을 하며, 'blood phone'이라며 콜탄에 대한 국제사회의 비난을 의식한 듯 애플은 지난해 공정하게 채굴 유통된 콜탄만을 사용하겠다고 밝혔다. 글로벌 NGO인 '러그마크 재단'은 대표적 인도의 수출 상품인 양탄자에 대해, 아동노동 없이 제작된 제품을 보증하는 러그 마크를 붙여 소비자들의 현명한 선택을 유도한다. 러그 마크를 붙이는 조건으로 상품 도매가격의 1%를 적립해 아이들의 교육과 영양 공급에 투자하도록 한 결과 인도에서 250명의 학생을 지원하는 러그마크 학교가 세워졌다. 동물실험 반대로도 유명한 영국 화장품 기업인 '러쉬'는 2014년 운모 수입을 중단했고, 미국 화장품 기업 '에스티로더'는 인도산 운모 수입량을 줄이고 현지공헌사업을 진행한다. 누구라도 아동노동에 대한 책임에서 자유로울 수 없다면 이제 멈춰 서서 고민하고 실천해보자. 기업이나 정부에 기업에 제품 공급망의 투명한 관리를 촉구하고, 굳이 단체에 가입하거나 후원금을 내지 않아도 아동노동과 관련된 제품사용을 줄여나가는 윤리적 소비를 할 수도 있다. 일상 속 우리의 작은 행동들이 모이면 아이들도 연장대신 연필을 들 수 있지 않을까.

매일노동뉴스 논설위원 박성국

# 정보통신업계에 포괄임금제 폐지 바람 분다

## 위메프에 이어 네이버까지 '공짜야근' 근절... 노조가 나서 일하는 문화 바꿔야

전자상거래업체 위메프가 6월부터 포괄임금제를 폐지한 이후 직원들의 야근이 절반을 줄었다. 지난 5월까지 1인당 평균 초과근로시간이 2시간 25분가량이었는데 1시간 10분으로 감소한 것이다. 이른바 공짜야근이라 불리는 포괄임금제 폐지 덕이다. 포괄임금제는 연장·야간 등 시간외 근로수당의 일정 금액을 정한 후 매월 급여에 포함시키는 것을 말한다. 쉽게 얘기하면 직원들이 초과근로수당을 신청할 수 없도록 하는 것이다. 현재는 야근을 하는 임·직원 모두 거리낌없이 초과근로수당을 신청한다. 위메프는 7월부터 시행하는 노동시간단축의 취지를 고려해 포괄임금제 폐지를 결정했다. 아울러 정시퇴근제도 시행하고 있다. 노동시간단축과 포괄임금제 폐지에 따른 인원부족을 고려해 6월 15일에 신규인력 50명도 채용됐다. 직원들의 반응은 매우 좋다. 업무 만족도와 조직몰입이 높아졌다는 게 회사 안팎의 평가다.

지난 4월 국내 최대 포털 업체인 네이버에 노조가 설립됐다. 수평적 조직문화와 활발한 의사소통을 장점으로 내세웠던 네이버에 노조가 설립된 이유는 무엇일까. 노조의 창립 선언문을 보면 그 이유를 엿볼 수 있다. “네이버에서 일하는 조합원은 일의 대가가 포괄임금제로 주어져 자다가도 새벽에 밴드로 업무지시를 받았고, 심지어 휴가 가셔도 지시를 받고 일해야 하는 경우가 잦았다.” 포털과 게임업계의 밤샘근무, 공짜야근이 네이버에서도 고질적으로 나타난 것이다. 그런데 노조가 만들어진 후 네이버는 달라지고 있다. 먼저 네이버측은 6월 말까지 노조에 사무실을 제공하고, 노조 간부의 근로시간 면제(6천시간)를 인정했다. 물론 노사 간 정식 단체교섭까지는 갈 길이 멀다. 하지만 노사는 노동시간 단축 시행에 대비해 포괄임금제를 폐지하는 대신 유연근무제(선택근로제·책임근로제)를 도입하는 협상을 벌

이고 있다. 법정노동시간인 주당 40시간의 범위에서 노동시간을 자율적으로 선택하되, 필요하면 1주에 12시간 범위에서 초과근로를 하는 것이다. 정보통신기술(IT) 업계에 포괄임금제 폐지 바람이 불고 있다. 공짜야근을 없애고 노동시간을 단축하는 기업이 늘고 있다. 전자상거래 업체 위메프에 이어 네이버가 후발주자로 가세할 것으로 보인다. 이에 따라 포괄임금제를 유지하는 카카오·넥슨·넷마블·엔씨소프트 등 포털·게임업체들은 이러한 영향권에 놓이게 됐다. 노동시간단축이 시행되는 7월 전후에는 포털·게임업체들의 포괄임금제 폐지와 유연근무제 활용 여부가 수면 위로 올라올 전망이다. 이것은 전자·통신업계 전반에 유사한 영향을 줄 것이다. 그렇다면 포괄임금제는 주로 어떤 직종에서 활개를 치고 있을까. 포괄임금제를 악용하는 사용자를 규제하는 법은 없는 걸까.



### 사무·전문직군에서 활개... 규제 사각지대

영업이나 운송·경비 등 외근이 많고 노동시간 측정이 어려운 업종에서 먼저 시작됐다. 현재는 IT업종이나 사무·전문직군까지 광범위하게 확산됐다. 지난해 5월 기준 노동부 집계에 따르면 상용노동자 10인 이상 기업 중 절반 이상인 52.8%가 포괄임금제를 도입한 상태다. 한국노동연구원이 2016년 국내 사업장 1천570곳을 조사한 결과를 봐도 포괄임금제 적용 사업장은 30.1%나 된다. 시급제가 아닌 월급제나 연봉제를 도입한 기업 상당수가 관행적으로 포괄임금제를 도입하고 있다.

포괄임금제는 법에 정해진 개념이 아니다. 법원의 판결에 따라 인정과 불인정이 갈린다. 그러다 보니 판례를 보면 좀 복잡하다. 지급형태에 따라 두 가지로 분류한다. 기본급을 미리 정하지 않은 채 법정수당을 합한 금액을 월 급여액 또는 일당으로 지급하는 정액급제가 있다. 또 기본급은 정하지만 노동시간에 관계없이 법정수당을 일정액으로 지급하는 정액 수당제도 있다. 이것은 판례일 뿐이지 법적 개념은 아니다. 이른바 규제의 사각지대에 있는 관행인 셈이다.

대법원 전원합의체는 최근 “포괄임금에 포함된 수당은 근로기준법이 정한 법정수당에 미달해 근로자에게 불이익하므로 무효”라고 판결했다. 노동시간을 산정하기 어려운 경우가 아니라면 포괄임금계약의 유효성을 인정할 수 없다고 못 박은 것이다. 법원이 사건마다 포괄임금의 인정여부를 판단해왔는데 대법원이 그 기준을 마련한 것이다. 포괄임금제를 바라보는 법원의 시선이 달라지고 있다.

### 노동부·국회, 포괄임금제 제한 가닥

고용노동부는 6월 11일 노동시간 판단원칙과 주요 사례를 담은 ‘노동시간단축 가이드라인’을 발표했다. 이에 따르면 노동시간은 “노동자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속된 시간을 의미”하는 것으로 정의했다. 노동시간단축에 앞서 가이드라인을 제시했다고 하지만 정작 포괄임금제와 관련한 내용은 포함하지 않았다. 당초 노동부는 6월에 포괄임금제 가이드라인을 발표하기로 했으나 미룬 것이다.

노동부는 노동시간 산정이 불가능한 경우를 제외하고, 포괄임금제를 인정하지 않는 것으로 가닥을 잡았다. 대법원 판결 기류와 유사한 대목이다. 또 노동시간 산정이 어려워 예외적으로 허용하는 포괄임금제에 대해서 명시적 합의는 필수적이다. 이런 내용이 담길 것으로 예상된 노동부 가이드라인이 미뤄진 데는 경영계의 반발 때문인 것으로 보인다. 하지만 노동부는 오는 7월에 포괄임금제 가이드라인을 발표할 예정이라고 한다. 국회에도 이찬열 더불어민주당 의원이 발의한 포괄임금제 제한하는 근로기준법 개정안이 계류 중이다.

노동계는 이런 흐름을 읽고 노동부의 포괄임금제 가이드라인에 적극 대응해야 한다. 정부가 발표하기 전에 미리 대응해 조합원의 피해를 막아야 한다. 아울러 노동조합은 사업장에서 노동시간 단축 조기 시행과 노동문화를 바로잡기 위해 적극 나서야 한다. 더 이상 공짜야근은 안 된다. 노조가 주도적으로 사업장 실태를 조사하고, 조합원들의 의견을 수렴해야 한다.

예컨대 포괄임금제를 근절하는 첫 번째 작업은 엄격한 출·퇴근 관리다. 조합원들은 과도한 업무량을 소화하느라 조기 출근, 늦은 퇴근을 되풀이하고 있다. 노동조합은 이런 실태부터 조사해야 한다. 노동조합은 노동시간 단축에 앞서 출·퇴근 관리시스템의 재정비를 사용자측에 요구하되, 관리 여부를 꼼꼼히 감시해야 한다. 이처럼 노조는 사업장에서 실현 가능한 대안을 만들어 사용자와의 협상에 적극 나서야 한다.





# 꼼꼼히 살펴봐야 할 임신·출산·육아 관련 복무제도와 혜택

새벽에 아이가 보채서 잠을 못잘 때가 많은데, 유연근로제 안 될까요? 이용 대상과 선택범위를 좀 알려주세요~.



유연근로제 이용대상과 선택범위가 확대됐어요! 보다 유연한 근무시간 조정이 가능하니까 적극 활용해 보세요!

Core-Time근로제 이용 대상 : 영업/CS직무 → 전직원으로  
출근 시간 : 7시/ 9시/ 11시 → 7시/ 8시/ 9시/ 10시/ 11시로 확대

구분	선택근로제	Core-Time근로제	재량근로제
대상	전 직원	전 직원	연구개발, IT설계 및 분석 직무
조건	일 4시간 필수근무 포함 (11시~15시)	일 8시간 근무 (출근 7,8,9,10,11시 중 택1)	주 40시간 자율 배분
	월~금 40시간 근무 (야간근로 불가)	월~금 40시간 근무 (야간근로 불가)	월~토 40시간 근무 (야간근로 가능)



임신기 단축근무... 그리고 임신/출산 혜택은 무엇이 있나요?



임신 및 출산 관련 혜택 참고하세요!

유연근로제	출/퇴근시간 조정하여 사용 가능(일 최소 4시간, 주 40시간 유지)
임신기 단축근무	임신 12주 이내 or 36주 이후인 경우 가능(일 5시간 근무)
배우자 출산휴가	배우자 출산 시 정원 휴가 10일(유급) 사용 가능
경조금	첫째, 둘째 100만원 / 셋째 이상 150만원 지급(ERP 통해 신청)
출산선물	10만원 상당의 물품 지급(쌍둥이의 경우 20만원/인사담당자 신청)
단체보험	임원의료비로 회사실손보험 가입시 출산 임원료 청구 가능(여직원/여배우자)



임신기 여성도 연장/휴일/야근 근로가 가능한가요?



근로기준법 제 70조, 74조... 연장근로 금지, 휴일/야간근로도 원칙적으로 안 돼요.



태아/산모 보호를 위해 임신 12주 이내, 36주 이후 여직원의 경우, 일 5시간(휴게시간 포함 6시간)으로 단축이 가능하죠.



어린 자녀가 있는데요. 배우자가 하루종일 돌봐줄 여건이 안 돼서 저도 함께 아이를 돌봐야 하는데... 육아 휴직 대신 일찍 퇴근하는 제도는 없나요?



있습니다. 만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀를 가진 경우 육아기 근로시간 단축 신청이 가능합니다.



복무권자와 협의 및 소속기관 인사담당자를 통해 제출 서류 작성하여 신청(인사발령 필요)

- 사용기간 : 최대 1년(육아휴직과 합산해 2년), 日 4시간 근무
- 기준 연봉 및 성과급의 50% 지급, 근속 1년 미만 신청 불가



육아휴직이 끝난 뒤에 연차휴가를 사용하려고 하는데요. 연차일수 부여 기준은 어떻게 되나요?



노동관계법 개정에 따라 육아휴직 복직자의 연차휴가를 정상근무시와 동일하게 부여합니다. 개정 시행일인 2018년 5월 29일 이후 육아휴직을 신청하는 직원 대상으로 적용됩니다.

구분	연차휴가 산정기준
기존 (~2018. 5. 28)	전년도 근무일수에 비례하여 부여 전년도 소정근로일수가 8할 미만인 경우 1개월 근무 시 1일의 연차휴가 부여
개정 (2018. 5. 29~)	정상근무시와 동일하게 부여 기본연차 15일 + (근속년수 - 1) / 2 • 육아휴직 기간을 출근한 것으로 봄 (최대 25일 부여)

뉴스에서 난임휴가 제도가 신설된다는 내용을 얼핏 봤는데요. 혹시 우리 회사에도 적용이 되나요?



노동관계법 개정에 따라 18년 5월 29일부터 '난임치료 휴가'가 신설되었죠. KT에도 물론 적용됩니다.

- 대상 : 인공수정 등 난임치료를 받는 직원
- 일수 : 연간 3일

최초 1일 유급

1

나머지 2일 무급

1 1

● 난임휴직 : 난임 여직원은 자녀 출산을 위해 의사 진단서(시험관 출산)를 제출하고 1년간 무급난임휴직 신청 가능

출산과 육아로 국가 발전에 기여하시는 조합원들께서는 잘 알아두었다가 꼭 신청해서 활용하시기 바랍니다.



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

## 직원 및 가족 안과/치과 의료지원 안내



노동조합에서는 임직원 및 자녀의 방학을 이용한 안과/치과 의료 지원 행사를 진행한다. 조합원들의 건강증진과 복지 사업의 일환으로 진행하니 희망하는 조합원은 기간 내에 메일로 접수하면 된다.

- 병 원 : kt노동조합 제휴 안과 및 치과
- 대 상 : 임직원(계약직 포함) 및 가족
- 신청기간 : 2018년 7월 2일(월) - 8월 31일(금) 18시까지
- 무료 검사 및 수술기간 : 접수 후 ~ 2018년 8월 31일
- 신청방법 : 메일로 접수 메일: kt2879@naver.com
  - ※ 매일 원본에 소속, 진료과목, 행사항목, 시술자성명, 나이, 연락처, 희망점 작성 송부
  - ※ 매일 접수 후 병원에서 개인별로 전화하여 개별 일정 예약
- 진료 문의전화 :
  - 안과: (02)-542-1001 / 010-3768-3002
  - 치과: 010-3347-3395
- 행사문의: 노동조합 산업안전국(031-727-2824)
- 행사지점
  - 안과 : 푸른세상안과(강남점, 인천점, 부산점)
  - 치과 : 부평점, 강남점, 교대점, 강서점, 명동점, 삼성점, 을지로점, 종로점, 강동점, 월곡점, 창동점, 미아점, 구로점, 일산점, 안양점, 분당점, 중앙점, 대전둔산점, 전남광주남구점, 충남태안점, 부산서면점
- ※ 자세한 사항은 노동조합 홈페이지 참고

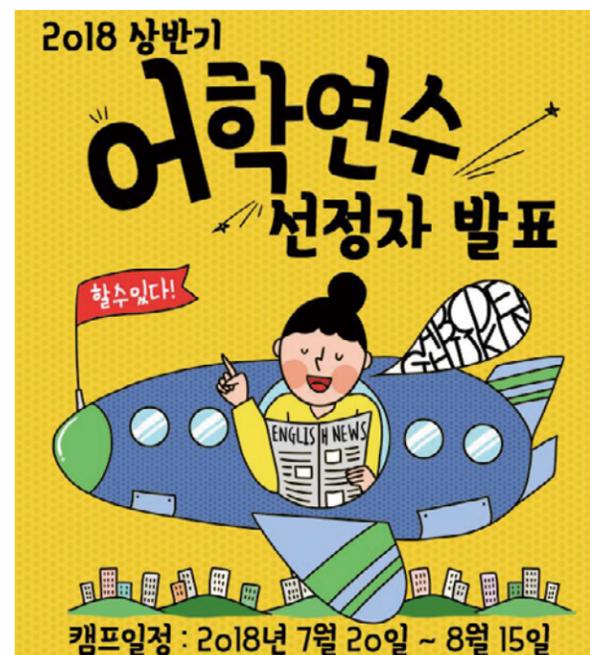
## 2018년 3분기 시니어 컨설턴트(Senior Consultant) 선발

KT노동조합과 회사는 정년 퇴직하는 조합원의 숙련 기량 지속 활용과 고령자 고용촉진을 위해 2018년도 3분기 정년퇴직(예정)자(1958.7월~9월생 중) 다음 자격 하나를 충족하는 자 ①임금피크기간 年 평균 8마일리지 이상(15~17년도 평가&기타 마일리지), ②1 등 직무전문가 수행자(최근 10년 內)를 대상으로 2018년 3분기 Senior Consultant를 선발했다.

### ■ Senior Consultant란?

- 정년 퇴직하는 직원의 숙련된 기량을 지속 활용하기 위해 직무전문성이 높은 정년퇴직(예정)자를 재고용하는 제도
- 처우/수행업무
  - 고용기간: 1년 기본 + 1년 추가 가능(우수성과자)
  - 총 보수: 3,600만원/년
  - 복지: 기존과 동일(단, 연금저축, 상조, 상호부조, 대부 제외)
  - 수행업무: 기존과 동일직무 수행 원칙

## 2018년 상반기 중학생 자녀 글로벌 어학연수 선정자 발표



KT노사는 2018년 상반기(하계) KT 직원 자녀 글로벌 어학연수 대상자 30명을 지역별 박스추첨을 통해 선발했다. 추첨은 현재 중학생 자녀를 둔 직원을 대상으로 진행했으며 신청접수결과 총 1,684명이 응모하여 약 56:1의 높은 경쟁률을 선보였다. 어학연수 프로그램은 조합원에게 고른 혜택을 부여하기 위해 지부장 이상의 조합간부 및 부장, 센터장, 지사(지점)장 이상은 제외했고 본사(사업부서/지원부서 포함) 팀장은 포함시켰다. 선발자 및 예비후보자 명단은 문서정책 자료실이나 Kate 전자게시판에서, 추첨 과정은 KBN을 통해 확인할 수 있다.

### ■ 글로벌 어학연수 캠프안내

- 캠프일정 : 2018. 7. 20 ~ 8. 15 (예정)
  - 프로그램 : 실질적 학습효과 및 글로벌 체험
    - 어학연수 : 캐나다 썸머 스쿨링 프로그램 참여 및 홈스테이 등
    - 문화체험 : 유명대학(UCLA, 버클리), 주요도시 및 자연탐방 등
  - 어학연수에 필요한 준비사항 및 자세한 일정 개별통보 예정(서약서 제출 필요)
    - 어학연수 대상 학생은 미리 여권 준비요망
- ※ 예비후보자는 기 선발된 인원이 취소되었을 경우 추첨순번에 의하여 추가 선발 예정

## 배우자 해외파견 시 청원휴직제도 운영기준 안내



KT노동조합과 회사는 배우자 해외파견 시 무급휴직제도 도입에 대한 단체교섭 합의(2018.5.25)에 따른 후속 조치로 해당 사항에 대한 청원휴직을 아래와 같이 시행한다.

- 신청대상 : 배우자의 해외파견으로 동행이 필요한 직원
- 신청 자격요건
  - 입사 후 5년이상 실제 근무한 직원
  - 실제 근무한 기간에 해당하며, 휴직은 실근무에서 제외
  - 근무기간 중 청원휴직을 신청하여 승인 받은 적이 있는 직원 제외
- 제출서류
  - ① 청원휴직 신청서

- ② 해외파견 배우자의 소속회사 재직증명서
- ③ 해외파견 배우자의 파견 발령문
- ④ 배우자와의 가족관계 증명서
- 휴직기간 : 최대 5년 이내 (휴직기간 중 무급)
- 승인절차
  - 신청(소속인사담당) → 소속부서장(담당/본부장)검토 → 인재경영실로 제출(검토/확정)
  - 배우자가 경쟁사일 경우 승인 제한
- 복귀 시 복직신청서, 배우자의 복직문서 제출
  - 직원이 배우자보다 먼저 귀국할 경우 사후 배우자 복직문서 제출 가능
- 시행일 : 2018. 5.25

## 2018년 단체교섭 정식협약 체결 조합원의 격려와 기대, 신뢰 위해 최선을 다하겠다



KT노동조합은 지난 5월 31일(목)에 시행한 조합원 총회에서 2018년도 단체교섭 가협정(안)이 찬성률 91%로 가결됨에 따라 6월 4일(월) 오늘 오후 3시 KT본사 분당사옥 대회의실에서 2018년도 단체교섭 6차 본회의를 열어 회사와 정식 협약을 체결했다.

김해관 위원장은 마무리 인사말을 통해 사측에게 “먼저 어려운 경영 환경에도 불구하고 조합원의 목소리를 경청하고 이에 화답해 주어 감사하다”고 전한 뒤 “오늘을 기점으로 KT가 5G 선도 기업으로 우뚝 설 것을 진심으로 기대한다”고 밝혔다.

김해관 위원장은 이어 “저와 노동조합도 회사 발전을 위한 것이라면 노와 사를 떠나 적극 도울 것”이라고 약속하고, “교섭은 끝났지만 앞으로도 조합원들의 격려와 기대, 신뢰에 보답할 수 있도록 최선을 다하겠다”고 전했다.

황창규 회장이 “조합원의 근로조건과 복지 발전을 위해 애써주시는 김해관 대표위원을 비롯한 조합측 교섭위원들께 진심으로 감사 드린다”며, “앞으로도 노사가 머리를 맞대고 지혜를 모아 KT의 미래를 도모하고 조합원들의 발전을 위한 방안을 마련하자”고 독려했다.

**노동관계법 개정 시행에 따른 복무제도 변경사항 및 신설사항 안내**



근로기준법 제60조(연차 유급휴가) 제6항 및 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의3(난임치료휴가) 제1항에 의거 복무제도 변경 및 신설된 세부사항을 아래와 같이 시행한다.

**■ 육아휴직 복직자의 연차휴가 산정기준 변경**

- 기존 : 전년도 근무일수에 비례하여 부여하며, 부여일수가 없는 경우 1개월 근무 시 1일의 연차휴가 부여
  - 변경 : 정상근무자와 동일하게 부여
    - 산식 = 15일 + (근속년수 - 1일) / 2
    - 최대 25일 부여
- ※ 퇴직연금 가입유형 확인 : ERP > HR > 개인업무 > 급여 > 퇴직금 > 퇴직연금관리

**■ 난임치료휴가 신설**

- 부여대상 : 인공수정 등 난임치료를 받는 직원
- 부여일수 : 연간 3일(1일 유급, 2일 무급)
- 제출서류 : 난임시술 진료내역서 등의 난임치료 증빙서류  
<시행일> 2018년 5월 29일자(추후 복무관리지침 개정 시 반영)

**2018년 하계 휴양소, 수련관, 콘도 운영에 따른 신청안내**

2018년 하계휴가 기간 중 수련관/하계휴양소/콘도를 아래와 같이 운영한다.

● 운영시설

구분	수련관	하계휴양소	콘도
대상시설	6개 수련관	20개소	9개사(한화, 대명 등)
운영기간	7.20(금)~8.19(일)	7.20(금)~8.19(일)	7.20(금)~8.19(일)

※ 콘도의 경우 콘도사의 하계 성수기 객실배정 추정일정에 따라 별도 신청 기간 운영

- 유의사항
  - 휴양시설(수련관, 하계휴양소, 콘도)중 1건만 승인 가능

- 하계휴양소는 입소 4일 전까지 취소 가능
- 하계 휴가기간 중 생활/단체입소 미운영
- 수련관의 경우, 하계휴양기간(7.20 ~ 8.19) 이외의 기수는 생활입소(결혼10,20,30주년) 및 자유통소(장기근속 10,20,30주년) 우선 선정  
※ 자세한 시설이용 안내는 20~21p 참고

**현장 선로분야 모바일패드 지급**



KT노사는 2018년 1분기 노사협의회 의결에 따라 TOMS 운영상 도면확인을 위한 모바일 패드를 지급했다.

- 지급대상 : 현장 선로분야 작업조 당 1개 지급
  - 조사결과 : 작업조 총 543조
- 지급단말 : 삼성전자 모바일패드 (갤럭시 북)
  - 모델명 : SM-W627NZKFKOO
  - 운영체제 : Windows 10 Home
  - 화면크기 : 10.6인치(268.6mm)
  - 제품색상 : 검정
- 지급방식 : 렌탈지급 (계약기간 3년)
- 지급일정 : 2018년 6월 중순 ~ 6월 말까지 현장공급 완료

**2018년 동료가 추천하는 '우리가족 효사랑 휴가' 시행**

2018년 가족사랑 프로그램인 동료가 추천하는 우리가족 효사랑 휴가를 아래와 같이 시행했다.

- 취지 : 부모님 효도를 통한 가족사랑 실천 및 자부심 제고
- 대상 : 신청일 현재 재직중이고, 시행일 기준 재직중인 직원
  - 전문경력직, 청경 포함
  - 지정장(센터장) 이상, 노동조합 지부장 이상 제외
- 선발인원 : 670명(직원기준)
  - 기관별 인원수 비례, 선발TO 배정(기관별 별도송부)
  - 장기간 회사 발전에 기여한 노고를 격려하고자 임금피크제 적용 직원 TO 별도 배정
  - 인원구성 : '직원 1명 + 가족 1명' 또는 '가족 2명' (여행경비 지원)
  - 가족범위 : 부모(배우자 부모 포함) 또는 배우자
  - 자녀 등 다른 가족은 본인부담으로 동행 가능(직계가족 限, 최

- 대 2인 이내)
- 동행자의 경우 해외여행이 가능한 자(심신이 건강한 자)
- 대상지역 : 해외 5곳 + 국내 1곳
  - 해외 : 다낭, 하노이, 방콕, 싱가포르, 북경
  - 국내 : 제주도
- 참고사항
  - 여행기간은 3박 4일 또는 3박 5일(개인휴가 처리) \*1차 : 8월, 2차 : 9월, 3차 10월 예정
  - 희망 지역 시기 경합 시, 시행취지에 따라 우선 순위 부여
  - 지원금액은 근로소득으로 인정되어 과세처리 됨
  - 임금피크제 적용 직원의 경우 임금피크지원금에 영향이 있을 수 있음

**KT꿈나무 어린이집 방문·어린이날 기념, 조합원 자녀 축하 및 보육교사 격려**



KT노사는 5월 3일(목)부터 4일(금)까지 5.5 어린이날을 축하하기 위해 전국 8곳의 KT꿈나무 어린이집을 찾아 조합원 자녀들에게 축하 선물을 증정하고, 어린이집 교사에게도 감사의 마음을 전했다. 이번 행사는 KT만의 노사공동 가족친화 프로그램 강화의 일환이다. 김해관 위원장은 이날(5월 4일) 분당지부 사옥 내 KT꿈나무 어린이집을 찾아 아동들이 불편함이 없는지 세심히 살피고, 보육 교사들에게 "사랑과 정성으로 아이들을 돌보아 주셔서 감사하다"며 노고를 치하했다. 김해관 위원장은 이어 "영유아들을 마음껏 보육할 수 있는 환경이 조성돼야 우리사회의 큰 문제인 저출산 문제를 해결할 수 있다"고 피력한 뒤 "KT노동조합은 보육시설에 종사하는 교사들의 처우개선과 보육환경의 발전을 위해 꾸준한 관심과 애정을 지켜 나가겠다"고 전했다.

**선배 열사 합동추모제 개최, 김해관 위원장 "영전 앞에 부끄럽지 않도록 최선 다하겠다"**

KT노동조합은 4월 27일(금) 11시 경기도 안성 유토피아 추모관에서 합동 추모제를 열었다. 이날 추모제에는 김해관 위원장을 비롯해 지방 본부위원장들과 조합간부, 그리고故 김낙성,故 김왕찬,故



오용철,故 김양중,故 윤준상 동지의 유가족이 참석해 열사의 뜻을 기렸다.

김해관 위원장은 추모사를 통해 "자주적인 노조 활동을 통해 노조를 노조답게 바로 세우는 것이야말로 먼저 가신 선배님들의 뜻을 기리고 계승하는 길이라고 생각한다"며 "KT노동조합의 이름을 걸고 활동하는 우리 모습이, 선배 열사들의 영전 앞에 부끄럽지 않도록 최선을 다하겠다"고 약속했다.

한편 노동조합은 열사들의 넋을 기리기 위해 안성 유토피아 추모관에 추모비를 마련하고 유가족과 함께 매년 합동 추모제를 거행하고 있다.

**'발달장애 청소년과 함께하는' UCC 징검다리 음악여행 봉사활동**



KT노사가 주도하는 UCC(기업간 노사 나눔 협의체)는 4월 25일(수)부터 26일 양일간 대관령 수련관 및 평창 인근에서 발달장애 청소년과 함께하는 음악여행 봉사활동을 펼쳤다.

이번 행사는 발달장애인 모자 가족을 위한 힐링여행에서 한 걸음 더 나아가 지적물리적 장애아동 기관방문을 통한 음악연주 봉사로 더 큰 나눔을 확산하기 위해 시행됐다.

이번 행사는 장주기요셉재활원과 용평리조트 정상 발왕산에서 열린 발달장애청소년 10인으로 구성된 드림위즈 앙상블의 사랑의 음악 연주회를 시작으로 아동들과 함께 양떼목장, 용평 곤돌라 체험 등의 힐링여행, 단체사진 촬영 등의 일정으로 이루어졌다. UCC는 앞으로도 발달장애예술인의 재능기부를 통한 나눔확산에 참여, 장애인 인식변화를 위해 앞장 선다는 방침이다.

# Voices of Readers

고 객 의 소 리

조합원 여러분의 의견은 더 좋은 소식지를 만드는 데 소중한 자료가 됩니다. [판]을 읽은 느낌과 생각을 퀴즈 정답과 함께 메일로 보내주세요. 조합원 여러분의 의견을 기다립니다.

## 안산지사 SMB고객2팀 김상원

노후준비는 단순히 개인의 차원을 넘은 국가적인 문제로 고령층의 기본생계를 보호하기 위한 국가 차원의 실효성 있는 방안이 절실히 요구되는 시점입니다. 그것이 과로노인을 조금이라도 줄일수 있는 방법이 아닌가 싶습니다.

## 부산유선운용센터 북부산운영팀 정종렬

사회 다양한 분야에 대한 지식, 상식 및 정보가 조합원들에게 많은 도움이 되고, 조합원 상호간 정보공유채널로서 친근감, 행복감을 느낄 수 있는 소식지 인것 같습니다. 앞으로 더욱더 발전해가는 '판'이 될 것이라고 생각합니다.

## 전북고객본부 CS담당 CS지원부 CS지원2팀 오경남

오랜만에 노동조합 소식지를 꼼꼼하게 잘 보았습니다. 2018 단체교섭, 지금은 ICT 관광시대, 노인이 되어서도 일해야 하는 한국 등 참 공감가는 내용도 있고, 기대되는 내용도 있었습니다. 항상 감사 드립니다.

## 홍성지사 C&R팀 전민성

소식지를 읽으면서 회사의 전반적인 내용과 최신 핫이슈 사회 현상을 알수가 있어 유익한 시간이었습니다. 앞으로도 더 좋은 소식지로 만났으면 좋겠습니다.

## 북광주지사 C&R팀 박미경

판을 접하면서 많은 도움이 됩니다. 우리 회사에서 수시로 변동되는 정보를 접할 뿐만 아니라, 며칠전 자녀 결혼으로 다운플랜을 통해 결혼 화환도 신청해서 받았습니다. 모르면 그냥 넘어갈 수 있었는데, 소식지를 통해 정보를 알게되었고, 요즘은 구석구석 잘챙겨 보고 있습니다.

## 노원지사 C&R팀 정중화

대의원대회 및 단체교섭을 시작하시고 사회 이슈가 되어버린

노동자를 울리는 감질의 모습을 다루어 주심에 감사합니다. 또한 한국의 GM사태/4차 산업혁명과 노동시장을 잘 읽었으며 '사회적 대화 기구가 바뀐다'라는 전문가 칼럼 또한 매우 유익한 노동이슈로 다루어 주심에 감사합니다.

## 강북무선운용센터 충청엔지니어링팀 김종완

KT 노동조합 소식지가 직원에게 꼭 필요한 정보들로 점점 알차게 구성되고 있네요. 최근 이슈가 되고 있는 GM사태의 시사점, 4차 산업혁명과 노동시장의 영향 등 잘 구성되어 있습니다. 굿 정보 감사 드립니다. 2018년 판짜기를 잘 하셔서 단체교섭도 승리로 이끌어 주십시오. 감사합니다.

## 대구유선운용센터 방송기술팀 윤여필

'4차산업의 키워드', '지금은 ICT관광시대' 등 최신 트렌드를 상세히 소개해 주셔서 잠시나마 새로운 시각으로 세상을 바라보게 되는 글들이 좋았습니다. 앞으로도 더 좋은 글이 실릴 것이라 기대하며, 다음호를 기다리겠습니다.

## 수도권서부고객본부 CS지원부 황춘식

새로운 소식지 '판'을 통해서 유익한 정보를 습득하고 있으며, 카툰으로 쉽게 설명된 내용이 참 좋았습니다. 또한 KT의 현재 흐름을 한눈으로 볼수있게 자세히 알려줘서 좋았던거 같아요. 앞으로도 계속 '판' 소식지에 많은 정보 기대할게요. 감사합니다.

## 기업사업부문 공공고객본부 전략고객담당 이준우

노동조합 소식지 '판'을 통하여, 2018년 노동조합의 중점 사업방향과 단체교섭에 대하여 자세히 알 수 있게 됐습니다. 올해 노동조합은 단체교섭에 더욱 열정적으로 노력하고 있으며, 실질임금 인상과 대학학자금 부활을 위하여 애쓰고 있음을 알게 되었습니다. 조합원을 위한 노동조합으로 거듭나기를 바랍니다.

# KTTU QUIZ

		세로1							
			세로2						
	가로1								

모든 정답은 이달 소식지 안에 있어요~

정답과 함께 소식지 '판'을 읽고난 소감을 메일로 함께 보내주시면 선별하여 문화상품권을 보내드립니다.

보내실 곳 : mabin@kt.com (김민수 편집국장)

**가로 1** 노동자의 노동조건 개선 및 지위 향상을 위해 설치됐으며, 2002년부터 6월 12일을 '세계 아동노동 반대의 날'로 제정하기도 한 국제연합 전문기구는?(24페이지 참고)

**세로 1** 연장·야간근로 등 시간외 근로 등에 대한 수당을 급여에 포함시켜 일괄 지급하는 임금제도는?(26페이지 참고)

**세로 2** 임금 이외에 지급되는 현금급여로, 통상임금 산입범위에 00000 및 복리후생비의 일정 부분을 포함하는 내용의 최저임금법 개정안이 지난달 28일 국회 본회의에서 통과됐다. (16페이지 참고)

※ 보내주실 때 퀴즈 가로 세로를 모두 적어 주시고, 반드시 이름/소속/연락처/주소를 함께 기재해 주셔야 상품권이 배송됩니다.

### 이용방법

1. (주)다운플랜 대표전화(1577-1555)로 전화
2. 안내 멘트를 들으시고
3. (주)다운플랜에서 발송한 문자 확인
4. 문자의 인터넷 주소 접속
5. 성명, 연락처, 지역 입력 후 전송
6. (주)다운플랜에서 신청인에게 연락
7. 서비스 이용

### 각 서비스별 상담시간

장례(상조)서비스 : 24시간  
 웨딩서비스 : 09시~20시  
 축하화환 신청 : 09시~20시  
 장제용품/근조화환 신청 : 09시~20시  
 기타문의 : 09시~18시

※ 상담시간 외 접수된 건은 돌아오는 오전 09시에 연락을 드립니다.