

판

VOL. 2
KT노동조합 소식지

판

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



꽃잎이 지면 저항이 시작된다

따사로운 오월, 당신 곁에 그늘이 있습니다

봄날 울긋불긋 거리를 수놓던 꽃잎이 모두 자취를 감추었습니다.
꽃잎이 내어준 그 자리에 수줍게 고개를 들고 올라온 이파리들.
어린 아이의 뽀얀 속살 같은 가녀린 이파리가
어느새 햇살을 가려줄 만큼 듚직하게 자랐습니다.
삼사월이 꽃잎의 설렘을 느끼며 새로운 계획을 세우는 시간이었다면
오뉴월은 무성하게 자라난 신록의 풍요로움을 기약하며 일을 시작해야 할 때입니다.

이제 우리 앞에 주어진 커다란 과제는 단체교섭입니다.
집행부는 조합원의 이야기를 귀담아 들으며
그 열망을 담아 9대 요구안을 만들었습니다.

13대 집행부는 교섭 성공이라는 열매를 맺기 위해 주먹을 불끈 쥐었습니다.
조합원들의 격려와 애정을 거름 삼아 풍성하게 자라난 신록의 기운은
이제 조합원들의 그늘이 되고자 합니다.

따사로운 오월, 우리의 희망과 염원을 담아 단체교섭에서 반드시 승리하겠습니다.
당신 곁에 13대 집행부라는 그늘이 있습니다.

Contents

KT노동조합 소식지 vol. 2



04 기획

정기 전국대의원대회

08 특집

노동자 올리는 갑질

10 Inside 1

큰 산 넘은 한국 GM 사태

12 Inside 2

뜨거운 감자 '문재인 케어'

14 현장속으로

2018 단체교섭 개최

18 담(談)

한국장애예술인협회 방귀희 회장

20 KT, KT人

스마트폰 하나로 전 세계를 누빈다

22 Focus

4차 산업혁명과 노동시장

24 Check-in

노인이 되어서도 일해야 하는 한국

26 [전문가 칼럼] 노동 이슈通

사회적 대화기구가 바뀐다

28 카툰

2018 1분기 노사협의회

30 KTTU NEWS

2018년 제1차 중앙위원회 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



2018 정기 전국대의원대회 이모저모

2018 단체교섭 쟁의발생 결의, 위원장에게 위임
 KT노동조합은 3월 29일(목) 10시, KT지리산 수련관 대강당에서 '2018년 정기 전국 대의원 대회'를 개최했다. 이번 대회에는 김해관위원장을 비롯한 조합간부 및 전국대의원 320여명이 참석했다. 또한 KT그룹사 노동조합 위원장과 황창규 회장을 비롯한 회사 경영진도 참석해서 자리를 빛냈다.

김해관 위원장은 대회사를 통해 “노조를 노조답게 만드는 것은 무엇보다 합리적인 노사관계를 구축하고 자주적인 노조활동을 펼치겠다는 것”이라며 “이를 위해 항상 조합원의 목소리에 귀 기울여 더 활발한 소통이 이뤄질 수 있도록 배전의 노력을 다하겠다”고 말했다. 또한 “올해 단체교섭은 예년과는 달리 상반기부터 강력하게 추



진하기 위해 중앙상무집행위원회의를 통해 확정된 3개 분야 9대요구안을 사측에 통보하고 교섭개최를 요구했다”고 전하면서 “선거시기부터 조합원들께 약속한 대로 5대 핵심공약을 임기 첫 해부터 강력하게 추진하기 위해 필사즉생의 각오로 임하겠다”고 강조했다.

황창규 회장은 축사를 통해 “임직원들의 열정과 헌신으로 세계최초 5G의 이정표를 만드는 새로운 도전에 당당히 성공했다”며 “글로벌 1등 KT, 최고의 일터를 만들기 위해 모든 노력을 다하겠다”고 축하의 인사를 전했다.

이번 대의원대회 주요 안건은 △2017년도 사업보고 및 예산결산 심의 △2018년도 사업계획 및 예산 편성 승인 △조합 임원(사무총장, 실장) 인준 △회계 감사위원 선출 △중앙위원 선출 △상급 및 연합단체 파견대의원 선출에 관한 건으로 모두 원안 가결되었다.

한편, 이번 전국대의원대회에서는 대의원들의 긴급발의에 의해 ‘쟁의발생 결의 위임 건’이 상정됐다. 이 안건은 2018년도 단체교섭 승리를 위해 쟁의발생 결의와 관련한 시기, 방법 등을 위원장에게 모두 위임하는 것으로 대의원 만장일치로 가결되었다.

김해관 위원장과의 대화



2018년 정기 전국대의원대회 하루 전인 3월28일 저녁 7시부터 전국대의원이 참석한 가운데 지리산수련관 대강당에서 김해관 위원장과의 대화의 시간을 가졌다. 정식 회의가 아닌 간담회 성격의 시간을 갖고 각종 현안에 대해서 대의원이 질의하고 위원장이 직접 답변하면서 현재의 상황을 함께 공유하고 결의를 모을 수 있는 소중한 자리가 되었다.

김해관 위원장은 인사말에서 ‘전국대의원대회를 오랜만에 지리산 수련관에서 개최하는 것’에 대한 소회와 함께 “위원장과의 대화는 약 10년만에 처음으로 하게 되었는데, 이 자리를 통해 대의원 동지들과 허심탄회하게 이야기를 나누고 싶어서 마련했다”고 말하고, “항상 조합원과 소통하는 위원장이 될 것이며, 단체교섭도 진행과정을 공유하고 그 결과에 대해서도 소상하게 설명하겠다”고 약속했다. ‘위원장과의 대화의 시간’은 김해관 위원장의 기조연설, 13대 집행부 출범 이후 활동 영상, 대의원 질의 및 위원장 응답 순으로 약 90분간 진행되었다.

김해관 위원장은 기조연장에서 ▲KT 노사관계를 둘러싼 제반 상황 공유 ▲KT노동조합 13대 집행부 활동방향 ▲2018년 주요 현안 및 단체교섭을 어떻게 진행할 것인가를 설명했다. 이어서 대의

원들의 열띠고 자유로운 질의가 십수차례 이어졌다. 한편 이에 앞서 2월 21일부터 27일까지 개최한 각 지방본부별 대의원대회를 통해 제기된 약 59개 항목의 건의사항에 대해서는 간담회에 앞서 별도의 답변자료를 통해 배부한 바 있다. KT의 경영현황, 임금 및 복지제도 개선, 노조활동 방향에 대한 대의원들의 질의에 대해 김해관 위원장은 포괄적이고 상세한 계획을 설명했고 강력한 의지를 밝혔다.

질의·응답을 마친 김해관 위원장은 맺음말을 통해 “저는 할 말은 하는 위원장, 노조를 노조답게 하겠다고 항상 말해왔다”면서 “경영진의 태도변화를 요구”했다. 즉, “합리적인 노사관계를 구축하고 노사관계가 안정되기 위해서는 조합원들이 KT를 자랑스러워하고 꿈과 희망을 실현할 수 있도록 일한 만큼 정당한 보상을 해야 한다”고 강조했다. 또한 “노동조합의 힘은 함께 참여하고 단결할 때 힘이 커진다”면서 “일선 현장에서부터 단결된 힘이 올라올 수 있도록 대의원 및 지부장들의 적극적인 동참과 활동을 부탁한다”고 당부했다. 위원장과의 대화의 시간은 전 간부가 2018년 단체교섭 승리를 위해 혼연일체가 되는 힘찬 결의를 다짐하면서 모두 마쳤다.



KT 노동조합 2018년 중점 사업방향



노동조합은 전국대의원대회에서 2018년 중점 사업방향을 심의의결했다. 그 내용을 살펴보면 노동기본권이 보장되는 사람중심의 일터, 일과 삶의 공존을 통해 조합원 삶의 질을 향상하고 최고 임금, 최강 복지 실현으로 KT노동자의 자존심을 되찾아오는 것이다. 이를 위해 강력한 노동조합 혁신, 노조간부의 역량강화와 항상 조합원의 고충과

의견에 귀를 기울이는 일상 현장활동을 강화하기로 했다. 주된 정책방향으로는 ‘9 TO 6’ 근무문화 혁신 캠페인의 정착으로 조합원의 일과 삶의 균형을 맞추고, 5대 핵심공약 즉, △실질임금 인상 △대학학자금 부활 △임금피크제 재협상 △선택적 카페테리아 복지완성 △C/S 직 등 일반직 전환의 조기 쟁취를 위해 총력을 다할 것이다.

■ 높은 임금/복지 실현으로 KT노동자 자존심 회복

- 조합원과 함께하는 단체교섭 추진
- 단체교섭위원 역량강화 교육 추진
- 단체교섭 대비 현장조직 상시체계 가동
- 복지기금 확대 및 운영 내실화
- 모두 만족한 복지실현으로 자부심 강화
- 구내식당 시설 개선
- 잃어버린 조합원 복지공간 확보
- 현장 유니폼 지급에 따른 조합원 만족도 개선

■ 일과 삶이 공존하는 행복한 일터 실현

- 위원장 현장방문 활성화
- 수련관 환경개선공사 시행
- 휴양시설 운영개선 및 확대 적용
- 노후 공기구 대·개체 추진
- 산업안전 보건활동 시행 강화
- 건강검진 및 보건후생 관리 철저
- 사택관리 개선 지원
- 조합원 의료행사 추진

■ 현장중심 노동조합 건설

- 찾아가는 정책 활동
- 조합원이 참여하는 조합 정책
- 조합원 만족을 위한 현장중심 노조활동 강화
- 노사협의기구 채널 강화
- 노사합동 실태조사 강력 시행
- 투명하고 철저한 재정운영
- 합리적 효율적 예산 편성
- 재정자립 강화를 위한 투자 확대
- 자립성 확보를 위한 수익사업 추진

- 현장 지향형 조직활동 강화
- 현장 우수지부 포상 및 상벌강화
- 조합원 가입 확대를 통한 조직활성화
- 노동조합의 민주적 운영
- 산하조직대표자 회의 및 수련회
- 권역회의 활성화
- 여성조합원 현장 간담회 실시
- 조직/여성국장 회의 및 수련회 실시
- 조합간부 역량강화 교육 등
- 노동조합 일상홍보 및 선전활동
- 동영상 및 다양한 매체를 통한 소통활동
- 홈페이지 개편 및 운영
- 책자형 노보 <판> 개편 및 정기발행
- 동영상 자료 디지털 영상 전환
- (썬)다운플랜의 투명한 재정과 경영신뢰 확보 등
- (썬)다운플랜의 수익성 증대
- (썬)다운플랜 브랜드가치 제고를 위한 협력사 협력체계 구축

■ 선진적 노동조건 쟁취/선도

- 공약사항 이행 및 현장지원 전담반 운영
- 9 to 6 정착을 위한 감시감독 철저
- 이사회 자료 분석 및 대응전략 수립
- 우리사주조합 활성화
- 국내외 노동정세분석 및 명확한 언론 대응
- 정부통신정책 분석 및 대응
- 합동추모제 행사
- KT그룹내 노동조합과 연대 강화
- 합리적인 사회적 대화방안 모색
- UCC(기업간 노사공동 나눔협의체) 사업활동 등
- UCC 회원사 등 타 노동조합과의 적극적인 연대활동



노동자 울리는 갑질의 추억 이제 그만!

잊을 만하면 또 다시 반복되는 갑질. '땅콩회항'으로 유명한 어느 재벌 가문의 갑질이 이슈화되면서 가해자를 처벌하라는 여론이 들끓고 있다. 한국사회 뾰족 깊이 박혀 있는 직장 내 갑질문화는 언제쯤 사라질까.

또 다시 불을 지핀 재벌의 갑질 문제

얼마 전 대기업 오너의 갑질이 다시금 인터넷 검색어 상위권에 올랐다. 갑질의 주인공은 대한항공 전무로 알려진 조현민 씨. 외주 광고용역업체 직원들과 회의를 하던 조 씨는 아버지뻘 되는 광고업체 직원에게 입에 담지 못할 욕설과 함께 얼굴을 향해 물컵을 던져 사람들의 공분들 샀다.

조 씨는 몇 해 전 '땅콩회항'으로 너무나 잘 알려진 조현아 상무의 친동생이다. 조현아 상무의 사내 갑질도 모자라 이번엔 외주업체, 그것도 한참 나이 많은 직원에게 해서는 안 될 추태를 보인 것. 조 씨는 사건을 수습하기 위해 재빨리 자신의 SNS를 통해 "자신의 경솔한 행동에 사과를 드린다"며 입장을 밝힌 후 곧장 유럽으로 휴가를 떠났다.

조 씨의 무성의한 행동에 시민들의 분노는 더욱 커지기만 했다. 청와대 게시판에는 '조현민 갑질 엄중 처벌', '대한항공 국적기 박탈'을 요구하는 시민들의 국민청원이 봇물을 이뤘다. 인터넷에선 대한항공 직원들이 오너 가문의 갑질을 폭로하는 '조현민 만행 리스트'가 공개되기도 했다. 내용인 즉, "평소 조 씨는 자기보다 나이

많은 직원들에게 입에 담지 못할 욕설을 일삼는 것이 예사'였으며, "원칙 없이 자기 구미에 맞게 1년에 서너 차례씩이나 팀장급 임원을 대거 교체하는 인사전횡을 수시로 저질렀다"는 것이다. 이어 폭로된 욕설 음성파일은 지탄을 넘어 사회를 공분시키는 촉매가 되기도 했다. '땅콩회항' 당시 조현아 상무에게 "반드시 복수하겠다"는 문자메시지를 보내며 언니를 두둔했던 조현민 씨의 화풀이(?)는 참으로 엉뚱한 추태로 이어지며 한국사회 갑질문화의 심각함을 단적으로 보여주었다.

심각한 '태움'의 피해자는 바로 '전문직'

올해 초 어느 양케이트 전문업체가 성인남녀 1천 명을 대상으로 갑질문화에 대해 설문조사를 한 적이 있다. 조사에 의하면 95.1%가 '우리나라 갑질문화가 매우 심각'하다고 답했으며, 원인으로서는 75.1%가 '갑의 우월적이고 권위적인 태도' 때문이라고 답했다.

사내 갑질을 경험했다는 응답도 54.4%로 나타났으며, 부하직원(58.9%)과 전문직(59.1%)일수록 갑질 피해를 입은 것으로 조사됐다. 갑을 관계를 결정하는 요소로는 '높은 직급'이 62.7%로 가장 많이 꼽았고, 사회적 지위

(57.6%), 높은 수입(50.3%), 집안 재력(49%) 순으로 나타났다. 한국사회의 대표적인 갑을 묻는 질문에는 '손님'이 86.7%로 가장 많은 표를 얻었다. 이어 클라이언트 및 거래처가 82.6%로 2위로 꼽혔다. 정치인(55.4%)과 대기업(53.3%)이란 응답도 많았다.

반대로 '을'에 처한 사람들은 누구일까. 응답자들은 아르바이트생과 하청업체(51.4%) 및 대행사(50.5%)를 가장 많이 꼽았고 콜센터 직원(46.5%), 아파트 경비원(45%)들이 우리 사회에서 가장 천대받는 '을'이라 여기고 있었다.

조사에서 알 수 있듯 사내 갑질이 가장 빈번한 업종은 전문직이다. 실제로 얼마 전 사내 갑질에 시달리던 한 간호사가 스스로 목숨을 지우는 사건이 발생한 적이 있다. 이 간호사는 유서에서 "태움에 시달리느라 숨 쉬는 것조차 매우 고통스러웠다"는 말을 남겼다. '태움'이란 선배 간호사가 신입을 가르치거나 길들이는 방식을 지칭하는 은어로 '재'가 될 때까지 태운다는 뜻이다.

보건의료노조가 1만1천 명의 보건의료노동자들을 대상으로 '의료기관 갑질문화와 인권유린 실태'를 조사한 바에 따르면 간호사 중 41.4%가 최근 문제시되고 있는 '태움을 경험했다'고 응답했다. 욕설이나 모욕적 언사, 반말, 헐뜯, 무시, 비하 등 폭언을 경험한 간호사는 65.5%, 폭행을 경험한 간호사는 10.5%, 성희롱과 성추행 등을 경험한 간호사는 13.0%에 이르는 것으로 나타났다.

상처를 보듬기 위해 '119'가 나섰다

이렇듯 심각한 갑질문화 속에서 그 피해를 방지하기 위한 모임이 하나 들쭉 생겨나고 있다. 가장 대표적인 곳은 '직장갑질 119'다. 지난해 11월 출범한 '직장갑질 119'는 직장에서 벌어지는 온갖 부당한 갑질에 대처하고 피해자들의 상처를 보듬기 위해 변호사와 노무사, 노동활동가들이 모여 활동하는 곳이다.

직장인들이 카카오톡과 블로그를 통해 손쉽게 참여하고 고민을 이야기할 수 있는 '직장갑질 119'의 성과는 매우 컸다. 출범 100일 만에 1만2287명이 이곳에 접속해 그들의 답답한 고민을 토로했으며, 직장 내 갑질을



고발하는 5,478건의 제보도 쏟아졌다. 임금체불과 상급자의 성희롱 등 노동 현장에서 생겨나는 부조리에 대한 속 시원한 대처를 노동자들은 바라고 있었던 것이다.

'직장갑질 119'는 일찌감치 성공적이라는 평가를 받고 있다. 갑질 피해자들은 스마트폰 단체채팅방에 접속해 그동안 말 못하던 고민을 털어놓고 함께 대처방안을 찾아보는 과정만으로 큰 만족감으로 느끼고 있다. 그들은 회사에서 겪은 부당한 처우가 나만의 문제가 아니라는 것을 깨닫고, 스마트폰을 통해 개인과 개인이 함께하는 노동자로서의 연대의식을 자각하고 있었다. 실제로 그들의 각성한 노동자의식은 조직강화로 이어지고 있다. 지난해 '직장갑질 119'를 통해 간호사들에게 선정적인 충을 강요한 사실이 드러나 사회적 지탄을 받은 한림대 성심병원에서 노조가 새롭게 출범하는 성과를 보였다. 성심병원 간호사들은 노조가 생기면서 "1시간 일찍 출근하고 1시간 늦게 퇴근하던 부당한 문화가 사라지고 노사가 서로 존중하는 분위기가 생겼다"고 말한다. 위계와 권위가 뾰족 깊이 박혀있는 한국사회에서 갑질의 폐해가 쉽게 해소되지는 않을 듯하다. 하지만 갑질의 피해를 경험한 이들이 모이고 함께 자각하면서 양심에 따라 행동하게 된다면 한국어사전에 굵게 적힌 '갑질'을 언젠가 지울 수 있을지도 모른다. 우리 회사에도 직장 내 갑질문화가 존재할 수 있다. KT의 직장문화를 다시 한 번 점검하고, 나아가 우리 스스로가 그 무례함의 가해자가 된 적은 없는지 한진일가 '물컵갑질' 사태가 우리에게 던지는 의미를 다시 한 번 생각해볼 때다.

큰 산 넘어 '한국GM 사태'



한국GM 구조조정 개시부터 임단협 잠정합의까지

한국지엠(GM) 노사가 법정관리 문턱인 4월 23일 2018년도 임금 및 단체협약 잠정 합의안 도출에 극적으로 합의했다. 지난 2월 13일 한국지엠 군산공장의 전격 폐쇄 결정으로 촉발된 '한국GM사태'는 노사 첫 상견례 이후 14차에 걸친 임단협 교섭과정에서 극명한 입장차를 보이며 파국으로 치닫는 듯 했으나, 자구계획에 합의하면서 일단 고비를 넘기게 됐다. 이로써 한국GM 사태는 정부와 GM본사의 힘겨루기가 본격화된 가운데 경영정상화 방안 마련을 위한 새로운 국면으로 접어들게 됐다.

한국GM 노사, 임단협 교섭 잠정 합의

한국지엠 노사의 합의는 GM본사가 임단협 교섭 결렬 시 법정관리를 신청하겠다고 정한 데드라인을 불과 57분 남기고 성사됐다.

평년과 달리 2월에 시작된 한국지엠의 올해 임단협은 2월 7일 상견례를 시작으로 이튿날인 8일 2차 본교섭을 시작했지만 제너럴모터스(GM)가 군산공장 폐쇄를 결정하면서 협상이 중단됐다. 한국지엠은 지난 2014년부터 2016년까지 3년간 2조원의 당기 손실을 기록하며 극심한 마이너스 성장을 보여 왔다. 지난해도 6,000억 원의 적자를 낸 것으로 알려졌다.

GM은 군산공장 폐쇄 결정 이후 한국에서 사업을 계속

할 의지를 밝히면서, 한국지엠에 빌려준 차입금 27억 달러 출자전환, 2개 종류 신차 배정, 28억 달러의 신차 생산시설·연구개발 신규 투자 등 회생 방안을 내놓았다. 하지만 3월말부터 GM 최고경영진의 한국지엠 처리 기조가 법정관리 쪽으로 급선회하면서 임단협 노사 교섭은 난항을 겪었다.

정부 자료에 따르면 한국지엠의 협력사는 3,000여곳, 고용인원은 14만 명에 달한다. 한국지엠이 파산할 경우 본사 노동자를 포함해 협력업체 노동자 14만 명 등 15만 여명의 일자리가 위협받게 된다.

사측은 2월 28일 임단협 3차 교섭에서 임금동결과 성과급 지급 불가 등의 내용을 담은 교섭안을 제시했지만 노조는 고용생존권 보장과 생산물량 확보, 군산공장폐쇄 철회를 강하게 요구하며 1시간여 만에 종료, 서울 광화문광장에서 '한국지엠 총고용보장, 구조조정 저지 30만 일자리지키기 금속노조 결의대회'를 가졌다.

3월 7일 재개된 4차 교섭에서도 노조는 한국지엠에 파견된 본사 임원의 임금 공개 등을 재차 요구하는 한편 사측의 비용절감 제시안을 전달받아 확인한 것 외 별다른 소득 없이 마무리됐고, 2주 만에 열린 5차교섭에서도 입장차만 전달한 채 40여 분 만에 종료됐다.

3월21일 임단협 6차 교섭에서 사측은 노조의 요구를 일부 받아들이는 한편 1인당 3천만 원의 주식 배분, 만 65세까지 정년 연장 등 노조의 요구사항을 정부의 경

영실사가 끝난 뒤 논의하자고 노조에 제안했다. 이후 3월 30일 7차 교섭 결렬 이후 4월 16일 8차 교섭을 벌였지만 노사는 입장 차이만 확인한 채 합의를 이뤄내지 못했다.

노사의 최대 쟁점은 연간 3,000억원 규모의 복리후생비 지급 여부였다. 노조는 3월 15일 대의원대회 이후 '임금인상 관련 요구안'을 발표하면서, 지난 2월 22일 사측이 공개한 교섭안 가운데 '기본급 동결 및 성과급 지급 불가' 방침을 조건부 수용하면서도 '복리후생비 삭감'에 대해서는 반발했다. 또 GM 차입금 3조원 출자전환과 직원 1인당 주식 3000만원 지급, 쉐보레 에쿠노스 등 수입 차량의 국내 생산을 요구했다.

법정관리 시한을 코앞에 둔 4월19일 한국지엠 노사는 임단협 11차 교섭을 가졌지만 노조는 군산공장 노동자 680명의 고용 보장이 우선이라는 입장을 앞세우며 사측과 8시간 마라톤 교섭에도 합의점을 찾지 못했다. 18일 10차 교섭에서 사측은 군산공장 노동자의 경우 생산직과 사무직 100명 가량만 창원공장에 전환배치하고 나머지는 무급휴직과 희망퇴직을 추가 실시하는 방안을 내놓았다. 그러나 무급휴직의 경우 5년 동안 복직을 할 수 없어 사실상 해고라며 노조는 강력 반발했다.

경영정상화 남은 과제는

법정관리 시한인 4월 20일, 오후 1시부터 인천 부평공장에서 12차 교섭을 벌인 한국지엠 노사는 5시간 여 동안 임금 단체협상 교섭과 지도부 면담을 벌였지만 합의 도출에 결국 실패했다. 협상 결렬의 핵심은 군산공장 고용 보호 문제다. 사측은 복리후생비 1천억 원을 줄이는 데 합의해주면, 고용 보호를 약속하겠다는 입장이었는데 반해 노조는 복리후생비 감축과 고용 보호를 함께 합의하자고 맞섰다.

법정관리의 갈림길에 선 한국지엠 노사는 이후 23일까지 교섭 기한을 연장했지만, 21일 13차 교섭에도 진전은 없었다. 13차 교섭에서 사측은 5년으로 명시했던 무급휴직 기간을 4년으로 줄이고, 노사 합의 타결 전에 추가 희망퇴직을 받는 수정안을 내놓았지만 노조는 반발했다.



노사 협상이 진통을 겪고 있는 가운데 22일 산업은행은 한국지엠 실사 중간보고서를 내놓았는데, 한국지엠의 경영정상화 계획이 실행될 경우 매년 당기순손실을 기록하면서 최근 3년간 3조원의 적자를 냈던 것에서 오는 2020년부터 흑자로 돌아선다는 잠정 결론이 내려졌다. 법정관리 데드라인인 4월 23일, 한국지엠 노사는 14차 임단협 교섭에서 마침내 잠정 합의안을 도출했다. 양측은 핵심 쟁점이던 군산공장 노동자의 고용 보장 문제와 관련, 오전 5시부터 11시간 논의 끝에 절충점을 찾았다. 노사는 희망퇴직 후 군산공장에 남은 근로자 680명에 대해 희망퇴직과 전환배치를 시행하고, 무급휴직을 실시하지 않기로 했다. 또, 임금 동결 및 미지급에 합의하고 단협 개정을 통해 법정휴가, 상여금 지급방법, 학자금 등 일부 복리후생 항목에서 비용을 절감하기로 했다. 이와 함께 노사 양측의 미래발전 전망 합의안에 따라 내년 말부터 부평1공장에서 트랙스에 이은 후속 SUV모델이 생산될 예정이며 2022년부터는 창원공장에서 CUV양산이 이뤄질 계획이다.

한국지엠 노사가 합의함에 따라 GM본사와 정부의 지원도 시작된다. 정부와 산업은행은 지엠의 투자계획 등과 실사 최종결과를 바탕으로 자금지원 규모와 방식을 결정할 예정이다. 한국지엠 지분 17%를 보유한 산업은행은 지분율에 따라 신규 투자금 중 5,000억 원을 분담할 것으로 알려졌다.

한편, 제너럴모터스(GM)는 2013년부터 글로벌 구조조정을 해오고 있다. 호주, 인도네시아 공장 철수를 시작으로 태국과 러시아 생산중단, 오펔 매각, 인도 내수 시장 철수 등 수익성 위주의 경영으로 재편하고 있다.



뜨거운 감자 '문재인 케어'

문재인 케어 vs 의협 갈등의 쟁점

4월 1일부터 상복부 초음파 급여화 정책을 시작으로 본격 시행된 '문재인 케어'를 놓고 정부와 일부 의료계의 힘겨루기가 계속되고 있는 가운데, 지난 4월 13일 정부는 전체 비급여의 22%를 건강보험 급여로 전환하지 않기로 내부 방침을 정했다. 그러나 의료계는 여전히 강경 입장이다. 좀처럼 좁혀지지 않는 이견을 두고 국민들은 집단휴진 등의 사태에 따른 의료서비스 이용 혼란을 염려하는 상황. 뜨거운 감자가 된 문재인 케어의 쟁점을 살펴본다.

보험혜택 넓히고 부담비율 낮추자는 문재인 케어

문재인 대통령은 후보시절 병원비 걱정 없는 나라를 만들겠다고 건강보험 개편안을 대표적인 의료대책 공약으로 내세웠다.

이른바 '문재인 케어'로 불리는 '건강보험 보장성 강화 대책'은 병원비가 많이 드는 큰 병의 경우 국가가 더 많이 책임진다는 의미로 국민들의 의료비 부담률을 낮춘다는 게 골자다.

핵심은 '선택 진료비', '상급 병실료', '간호 간병 통합의료 서비스'의 3대 비급여 항목을 없애는 것이다. '급여'는 건강보험 혜택을 받는 것이고, '비급여'는 건강보험이 적용되지 않아서 환자가 부담해야 하는 돈이다. 실력 있고 경험 많은 의사에게 진료를 받게 되면 추가 청

구되는 특진료가 '선택 진료비'다.

'급여 항목'은 국가가 해당 치료 행위의 가격을 매기고 그 가격의 전액 또는 일부를 병·의원에 지급하는 반면, '비급여 항목'은 병원이 자체적으로 가격을 매긴다. 정부는 미용·성형을 제외한 3,600여 개의 비급여 항목을 단계적으로 전면 급여화하겠다는 것이다.

우리나라는 건강보험(97.1%)과 의료급여제도(2.9%)에 의해 국민 모두 보장을 받고 있지만 건강보험 보장률은 2015년 기준 63.4%로 OECD 34개국 평균 80%보다 적다. 당연히 큰 병의 경우 환자가 부담해야 하는 의료비는 크다. 정부는 임기 내 이를 70% 수준까지 올릴 계획이다.

정부는 비급여 항목을 의학적 타당성과 비용효과성을 따져보고 보험급여로 적용시키고, 부족하면 예비급여로 적용하겠다고 했는데, 이럴 경우 초음파, MRI, 간병비 등의 비용은 절반 이하로 떨어지게 된다.

비급여의 급여화-예비급여 반대하는 의협

환자들의 의료비 부담이 줄어든다는 면에서 문재인 케어는 당장 시행되어 마땅할 듯 보이지만, 의료계 내 대한의협회의 공식적인 반발은 거세다. 지난해 12월에는 의협을 포함한 의사단체 회원 3만여 명이 서울 덕수궁에서 전면 철회를 촉구하는 집회를 열기도 했다. 의협은 의료수가가 원가에 미치지 못하는 상황에서 비



급여의 급여화가 진행되면, 중소병원과 동네의원은 파산할 수밖에 없고, 과소진료와 의료 인력 감소 등으로 의료 질 저하가 우려되기 때문에 비급여 항목의 전면 급여화를 반대하고 있다.

'의료수가'는 의료행위의 대가로 의사가 환자나 건강보험공단으로부터 받는 돈이다. 건강보험이 적용된 항목의 '의료수가'는 정부에서 책정하는데 이 수가가 각종 비용 원가에도 미치지 못한다는 게 문제다. 병원은 발생하는 적자를 비급여 항목으로 메꾸는 상황이다. 정부가 비급여를 급여로 전환해도 의료비는 70~80% 수준에서 정해지기 때문에, 의사들은 건강보험 보장성 강화 전에 의료수가를 올려 원가를 보상해달라는 입장이다. 보고서에 따르면 우리나라의 의사 인당 연간 진찰 건수는 약 6,482건으로 OECD평균보다 2.7배 많다.

정부는 이런 문제를 인식해 비급여 항목을 급여화하면서 의료수가 인상을 통해 의료계에 손실이 없도록 할 계획이다. 그러나 의협은 비급여 항목의 전면 급여화를 받아들일 수 없고, 정부의 수가 인상안에 구체성이 없다는 이유로 문재인 케어를 전면 반대한다.

여기에 문재인 케어의 5년 예산인 30조6000억 재원을 확보하려면 건강보험료 인상이 불가피한데 대한 비판도 제기된다. 의협은 고령화 사회로 접어들면서 생산 인구가 줄어들고 있는데 보장 범위를 늘린다면 현 청년 세대에 부담이 되고, 의료비가 낮아지면 의료수요가 늘어나고 건강보험 지출액도 증가할 것이라고 본다. 이에

대해 정부는 건강보험 누적적립금 21조원의 절반을 활용하고 국고 지원을 확대하는 한편 건강보험료율 인상 등으로 재원을 확대하기 때문에 문제없다는 입장이다. 의협은 당장 4월1일부터 시행된 상복부 초음파 급여화부터 받아들일 수 없다며 효력정지 가처분 신청을 냈다. 상복부 초음파는 의료기관에 따라 검사비 격차가 5배까지 나는 진료항목이다.

문재인 케어는 의료계 내부에서도 찬반이 엇갈린다. 의협과 달리 대한병원협회는 긍정적 변화를 기대하고 있고, 대한한 의사협회나 대한치과의사협회도 우호적이다. 하지만 의사라는 직업에 대한 사회 관념과 정서상 국민들이 의협의 집단행동에 공감하기는 어려운 분위기다. 집단이기주의로 인한 피해는 고스란히 국민의 몫이 될 수 있다는 의견도 나온다.

지난 4월 13일 보건복지부는 피로회복 등을 위한 영양제 주사, 도수치료, 라식치료, 하지정맥류 수술 등 위중도가 낮은 질환과 특실·1인실 병실 이용료 등의 비급여 항목에 대해서는 급여화하지 않겠다는 방침을 정했다. 이는 지난해 비급여 규모의 22%에 해당하는 것으로, 당초 2022년까지 전면 건강보험을 적용하겠다는 문재인 케어의 본래 취지에서는 상당부분 퇴보한 모양새다. 이에 '비급여의 전면 급여화 반대'를 주장하던 의협은 이제 '예비급여'에 타깃을 맞추어 여전히 반대입장을 고수하고 있다. 예비급여는 급여화에 앞서 상대적으로 비용과 효과가 떨어지는 비급여 항목을 따로 분리하고 30~90%의 본인부담률을 차등 적용해 급여화 여부를 결정하는 중간 단계다. 건강보험심사평가원이 공개한 올해 1~3월 비급여 현황에 따르면 무릎관절 MRI의 경우 종합병원의 금액 차이는 약50만원, 병원급에서는 약 4배의 진료비용 차이를 보인다.

한편 의협은 정부와의 논의를 중단한 채 4월 27일 문재인 케어 저지를 위한 집단휴진과 2차 총궐기대회를 예고한 상태다. 이번 사태가 진행될 경우 문재인 케어로 불거진 의정갈등은 새로운 국면에 접어들 것으로 보인다.



2018 단체교섭 개최

임금 인상 등 노동조합 9대 요구안 일괄상정

2018년 단체교섭이 시작됐다. KT노동조합 13대 집행부(위원장 김해관)가 출범 한 후 처음으로 열리는 단체교섭이다. 김해관 위원장은 취임하기 이전인 KT노동조합 13대 위원장 선거 당시 실질임금 인상, 대학 학자금 부활, 임금피크제 재협상 등을 주요 공약으로 내걸었고, 당선된 이후에도 핵심 공약 이행에 대한 강력한 의지를 지속적으로 피력해왔다. 공약 이행이야말로 조합원에 대한 신뢰를 지키는 것과 동시에 여러 공약을 걸고 선출된 당사자로서의 당연한 의무라고 생각하

기 때문이다. 조기 단체교섭 개최에 대한 김해관 위원장의 강력한 의지에 따라 노동조합은 지난 3월 20일(화), 전국 12개 지방본부 위원장이 참석한 가운데 제2차 산하조직대표자 회의를 개최하여 임금·복지·제도 개선 등에 대한 심도 깊은 논의 끝에 2018년 단체교섭 요구(안)과 향후 일정을 공유했다. 이어 오후 4시부터 제3차 중앙상무 집행위원회의를 열고 2018년도 단체교섭 요구(안)을 최종 확정했다.

물론 단체교섭 조기 개최가 일사천리로 진행된 것만은 아니다. 노동조합은 4월 9일(월)에 협상 파트너인 회사 측에 2018년도 단체교섭에 응할 것을 촉구한 바 있다. 이미 지난 3월 중순 무렵 사측에 2018년도 단체교섭 요구서를 보냈으나 회사 측이 시기상 이르다며 난감해 하면서 날짜를 특정하지 못하고 있었던 상황이었다. 그러나 노동조합은 회사 측에 다시 한번 요구서를 보내 지난 4월 18일(수)에 2018년도 단체교섭 본회의의 첫 포문을 열게 되었다.

임금 4.7% 인상(고과인상 별도)과 임금피크제 재협상, 대학학자금 지급 등을 포함한 3개 분야 9대 요구안은 지난 13대 위원장 선거 당시 김해관 위원장이 약속했던 공약을 바탕으로 했다. 여기에 단체교섭과 관련하여 2018년 2월 19일부터 23일까지 5일간 현장 의견 수렴, 또한 2018년 2월 21일부터 27일까지 열린 지방본부 대의원대회에서 수렴된 건의사항, 그리고 2018년 2월 19일부터 28일까지 실시한 조합원 설문조사를 통해 임금인상 등 수십 가지의 의견을 수렴한 것을 더해 요구안을 마련한 것이다.

물론 출범 첫 해에 조합원들의 수 많은 열망을 다 해소하는 것이 말처럼 쉬운 것은 아니다. 노동조합 요구의 대부분이 회사로서는 많은 재원



을 수반해야 한다. 특히 오는 6월 5G 통신 주파수 경매를 앞두고 정부가 내놓은 최저 경쟁가격 3조 3천 억에서 타 이동사와 경쟁해야 하는 KT와 노동조합은 험난한 합의 과정을 거쳐야 할 운명이다. 회사와 조합원의 복지 향상을 위해 결코 양보할 수 노동조합의 치열한 줄다리기가 예정되어 있는 것은 분명하다.

이에 노동조합은 모든 사항을 올해 단체교섭에 상정하기는 어려움이 많아 부득이하게 불특정 조합원에게 골고루 혜택이 되는 사항을 안건으로 확정하였다. 김해관 위원장과 노동조합은 올 단체교섭에서 상정하지 못한 수많은 현장요구 사항에 대해서는 연도별 교섭계획을 작성하여 진행할 계획이다.



2018 단체교섭 승리를 위한 조합간부 결의대회

노동운동이 태동한지 수 세기가 넘었고 노동계의 위상도 비약적인 발전을 했지만 노동운동은 여전히 어려움을 벗어나지 못하고 있다. 노동자 계급 내부적으로도 연대의 기반이 허물어지고, 간혹 '그들만의 리그'라는 편취로 운동의 사회적 고립 또한 일어나고 있는 것도 현실이다. 작금의 상황에서 노조다운 노조, 진정한 노동조합의 길찾기란 무엇일까. 이러 저러한 많은 충고와 주문이 있을 것이다. 그리고 아마도 그 대부분은 노동운동에 대한 겸허하고 솔직한 성찰과 과감한 혁신의 실천일 것이다. 많은 고민과 논의가 필요하고 부지런히 지혜를 모으는 과정도 빼놓을 수 없는 중요한 일이다. KT노동조합 역시 수 십 년 동안 성공과 패배, 도약과 침체를 반복하면서 꾸준히 발전해왔다. KT노동조합 13대 집행부는 지금 스스로의 상황을 냉정하게 진단하고 부단히 자기혁신을 떠나감으로써 새로운 도약을 치밀하게 모색하고 있다. 그 첫번째 행보가 바로 2018 단체교섭 승리이다.



위원장 혼자서는 결코 쟁취해 낼 수 없다 쇠 힘줄 같은 단결로 반드시 승리하자!

노동조합은 드디어 제1차 단체교섭 본회의에 앞선 오후 1시 30분, 중앙상집 및 지방상집을 포함한 전 조합간부 500여 명이 참석한 가운데 '2018 단체교섭 승리를 위한 조합간부 결의대회'를 가졌다. 이날 결의대회는 KT노동조합 김해관 위원장을 비롯한 중앙상집 및 지방상집 등 KT노동조합 간부 500여 명이 함께한 가운데 노동가수 '우리나라'의 힘찬 노동가요 공연을 필두로 시작했다.

김해관 위원장은 투쟁사를 통해 “저는 취임 초부터 노조를 노조답게 운영하겠다고 다짐하고 조합원께 약속도 드렸다”고 밝히고 “노조가 노조답다는 것은 자주성, 민주성을 갖고 투쟁해야 할 때 물러서지 않고 투쟁한다는 것”이라고 강조했다. 이어 “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 천명, 흔들림 없는 의지를 다시 한 번 피력했다. 이날 행사는 개회 및 노동의례, 2018 단체교섭 결과보고, 김해관 위원장의 투쟁사, 각 지방본부 위원장과 교섭 실무 책임자의 각오 발표 순으로 진행된 후, 교섭위원 출정식을 끝으로 마무리 되었다.

이제 2018년도 단체교섭의 닦은 울랐다. 어찌면 올해에도 서로의 입장 차와 이견에 대한 지리한 공방과 소모적인 논쟁이 되풀이 될 가능성도 클 것이다. 그러나 노동조합은 조합원에게 복무하는 ‘노조다운 노조’를 위해, 모든 수단과 방법을 동원해서라도 2018 단체교섭 9대 요구안을 반드시 쟁취하겠다는 계획이다.



“KT노사를 비롯한 기업이 앞장서면 장애인에 대한 인식도 바뀝니다”

|(사)한국장애예술인협회 회장 방귀희

방귀희라는 이름은 편견과 차별에 맞서 장애인들의 활동 지평을 넓히고 개척해가는 상징에 다름 아니다. 최초의 휠체어 대학생, 최초의 휠체어 방송인, 최초의 휠체어 대통령 문화특보 등 이름 앞에 붙는 수식어들은 장애를 극복한 개인의 성취에 머물지 않고 장애인들의 어둔 길을 앞서 밝히는 등불 역할을 자처해왔다. 장애인문학이라는 기틀 위에서 1만 장애예술인들이 창작 활동을 할 수 있는 제도적 기반을 만들기 위해 애쓰고 있는 그를 만났다.

‘문학’통해 장애인 예술활동 지원

예술 특히 문학을 통해 장애예술인의 활동 영역을 넓히고 있는 방귀희 회장은 1991년 봄 <숫대문학>이라는 첫 장애인 문학지를 탄생시킨 이후부터 장애인 문화예술의 가치를 알리고 장애예술인의 정체성을 확립하는 일에 에너지를 쏟고 있다.

“2009년 설립된 한국장애예술인협회는 전국 2천여 장애예술인 회원들이 열심히 활동할 수 있게끔 홍보해주고 매니지먼트를 연결해주는 등의 일을 합니다. <숫대평론>과 장애인예술전문잡지 <e美지>를 출간하고 있죠. 장애인들의 활동 영역은 대체로 다 열악합니다. 저는 32년간 방송작가로 일한 경험으로 이러한 어려움을 문학에서부터 극복해보자는 취지로 시작하게 되었죠.”

문인이기도 한 방회장은 장애인인이 작품을 발표할 수 있는 기회를 제공하기 위해 <숫대문학>을 창



간했다. <숫대문학>은 창간 이후 25년간 한 차례도 거르지 않고 장애 문인의 글터로 자리매김해온 최초이자 유일한 장애인문학지다. 재정난 탓에 100호로 폐간된 지 2년, 그는 지난해 가을부터 전통을 이어 평론 중심의 새 문예지 <숫대평론>을 발행하고 있다.

중증장애인으로 1981년 동국대학교를 수석으로 졸업해 화제가 된 그는 이후 32년간 KBS 방송작가로 일하다가 2012년 대통령 문화특보로 정무 경력을 쌓았다. 1988년 서울장애인올림픽 때는 개폐회식 연출 작가로도 참여했다.

“휠체어를 타고 학교에 가니까 교수들도 굉장히 놀라더군요. 장애인도 드물었지만 다들 목발을 짚고 다니던 때니까요. 얹혀서 계단을 오르내리고, 빈 강의실을 지키며 점심도 많이 굶었어요, 7층을 내려간다는 게 끔찍했죠.”

그런 그에게 올해 평창패럴림픽을 본 감회는 남다르다. “그때는 편의시설 얘기하기도 어려운 시절이었습니다. 88 서울장애인올림픽 때는 우리만의 콘텐츠란 게 없었습니다.



해외의 프로토콜만 살짝 가지고 왔을 뿐 장애예술인이라는 의식도 없었고, 장애인 선수들은 등장했지만 장애 예술인은 한 명도 등장하지 않았어요. 모든 게 비장애인 위주였어요. 하지만 이번에는 장애인 가수 황영택과 휠체어 합창단이 애국가를 부르는 등 눈에 띄는 변화가 있었습니다. 제가 일일이 세어봤는데 40여명의 장애 예술인이 개폐막식을 빛냈어요. 큰 변화이고 발전이죠.” 하지만 아직 현실은 기대할 만한 수준에 턱없이 못 미친다.

“물리적 제도적 장벽을 없애자는 ‘배리어프리(barrier free)’운동은 이제 비장애인의 인식개선을 위한 ‘문화배리어프리’운동으로 이어지고 있어요. 과학 문명에 비해 사람의 인식은 더디게 발달합니다. 특히 다수 원리에 의해 작동하는 민주주의 논리에서 소수자는 소외 당하고 있어요. 인식이 좋아졌다고는 하지만 마음속에서 우리나라를 수 있는 계기가 별로 없지 않나 싶어요. 일단은 귀찮은 거죠. 서로 소통할 수 없는 구조 속에서 커다라 보니 수용할 수 있는 여유가 없어요.”

장애예술인을 위한 사회적 합의 이끌어내야

방귀희 회장은 이런 사회 분위기에서 기업의 역할이야말로 중요하다고 강조한다. 그에게 있어 기업은 ‘소비자와 가장 가까워지는 사람들’이다.

“기업의 인식이 변해야 합니다. 지금은 소비자를 ‘컨슈머’라고 하죠. 소비자 가운데는 장애인이 있어요. 기업은 그들에게 편의를 주는 상품도 개발해야 합니다. 휠체어는 국내에서는 기술이 좋은데도 만들지 않아요. 내 휠체어는 일본에 부품을 주문해서 한 달이 걸려 만들

니다. 시각장애인은 애플사 스마트폰만 씁니다. 애플사는 시각장애이용 기능을 내장해 출시하죠. 삼성TV는 국내용은 별도 수신기를 받아야 하고 수출용만 내장돼 있습니다. 장애인이기에 소비자로서 누려야 할 권리를 누리지 못하죠. 경계와 장애를 허무는 유니버설 디자인(Universal Design)! 같이 이용하는 게 중요합니다.” 때문에 그는 기업이 사회공헌사업으로 소수를 지원해주는 것이 필요하지만, 그것으로 기업의 사회적 책임을 다한 거라 여기지 않는다.

“기업의 힘은 막강합니다. 기업이 바뀌면 정부도 바뀌게 돼 있어요. 우리 협회가 발전하지 못하는 이유도 책 만드는 일은 기업의 이벤트가 안 되기 때문입니다. 타 장애인단체의 경우 형식적으로 장애예술인을 행사에 출연시키는 정도죠.”

방회장은 현재 장애예술인의 문화안전망을 위한 ‘장애 예술인 지원법’ 제정을 위해 바쁜 날을 보내고 있다. 이 법안은 ‘장애예술 공공쿼터제도’와 ‘장애예술인 후원고용제도’가 핵심이다. 공공쿼터제는 예술활동에 장애 예술인 참여 비율을 일정수준으로 의무화하는 제도이고, 고용제도는 기업에서 장애예술인을 후원하면 장애인고용으로 인정하는 제도다.

“시간이 걸리겠죠. 독립 법안의 틀을 만들어주고 내용은 천천히 채워주겠다고 해도, 쓸 데도 많은데 왜 장애인을 위해 예산을 들이붓느냐고 합니다. 나는 언제 재처리 사그라질지 모릅니다. 힘이 있을 때 사회적 합의가 마련돼 지원이 강화되면 좋겠어요.”

‘빌&멀린다 게이츠 재단’처럼 오래도록 사회에서 존경받고 인정받는 사회공헌 사업이 되려면, 이익보다는 순수한 마음으로 기업이 복지를 지원해야 한다고 말하는 방귀희 회장. 마지막으로 그는 그 일에 KT가 앞장서 주기를 당부한다.

“기업은 이윤을 창출하는 동시에 복지 사각지대를 찾아 배분하는 센스가 필요합니다. KT와 KT노동조합이 나눔퍼스트 UCC를 통해 펼친 ‘휠체어퍼스트’운동처럼 말이죠. KT노사가 전국 도처에 촘촘히 스며들어 남들이 하지 않는 일을 선도적으로 해나가는 문화적 마인드를 발휘해주길 바랍니다.”

스마트폰 하나로 전 세계를 누빈다 지금은 ICT 관광시대

지금까지의 여행과 관광은 피부로 직접 체험하는 것이 일반적이었다. 여기에 가상현실과 인공지능 기술이 더해지면 서 관광도 새로운 변화의 바람이 불고 있다. 4차산업시대 관광산업의 중요한 핵심으로 ICT(정보통신기술)가 떠오르고 있는 것이다.

아날로그 관광산업에 첨단 IT 기술이 쓰옥

좁고 오래된 골목길이 새로운 문화 거점으로, 소외됐던 농촌마을이 아늑한 마음의 고향으로 탈바꿈하는 것. 지난 2000년대 문화 관광산업의 풍경이란 사라지는 것들의 보존 그리고 그것들에 대한 가치 부여였다. 낡았다고 해서 건물을 허물고 땅을 갈아엎어 초고층의 쇼펍타운을 짓는 방식이 아닌 이미 있는 것들을 얼마나 잘 활용하는가가 지금까지 문화관광산업의 진지한 화두였던 셈이다. 그렇게 화려한 겉모습보단 내용에 충실해온 관광산업이 또 한 번 변화의 바람을 맞고 있다. 변화의 키워드는 바로 ICT, AI(인공지능)와 VR(가상현실) 그리고 AR(증강현실)이 결합된 ICT가 4차산업 시대의 새로운 문화관광의 핵심으로 자리 잡아가고 있다. 이미 우리 생활 곳곳에서 적잖은 변화를 몰고 온 첨단 ICT는 빅데이터를 토대로 다양한 문화콘텐츠를 새로운 방식으로 소비자들에게 공급하는 데 매우 유용하게 활용되고 있다.

가장 기본적인 숙박과 교통 분야에선 에어비엔비와 우버가 ICT를 활용한 4차산업 시대의 모델로 인식되고 있다. 관광객이 스마트폰으로 여행콘텐츠에 접속하면 AI에 기반한 시스템이 관광객의 요구에 부합하는 패키지를 만들어주고 관광객이 묵을 호텔과 교통수단이 어떤 모양을 하고 있는지 VR을 통해 가상으로 체험할 수도 있다. 여기서 더 나아가 여행지로 선택한 안데스산맥이나 아마존 같은 오지를 가상투어로 미리 경험할 수도 있다.

방대한 분량의 빅데이터를 분석해 관광객 하나하나의 조건에 부합하는 상품을 찾아주는 것은 이제 보편적인 시스템이 되었다. 사람과 사물이 유기적으로 연결되고 방대한 데이터를 공유해 최적의 의사결정이 이루어지는 초연결



및 초지능 시스템이 전 세계 관광산업의 새로운 가치창출 기반으로 각광받고 있는 것이다.

스마트폰 앱으로 소설 속 주인공이 된다

VR을 통해 관광상품을 개발하려는 시도는 국내에서도 진행되고 있다. 그 중의 하나가 정부 주도로 추진되고 있는 문학작품의 배경을 이용한 VR과 AR 체험이다. <메밀꽃 필 무렵>의 작가 이효석의 작품세계를 관광 콘텐츠로 활용한 이 프로젝트는 VR을 통해 작품 속의 배경을 체험하도록 꾸며졌다.

VR 안경을 쓰면 늦여름 강원도 평창 봉평면 일대에 흐드러지게 핀 메밀꽃밭이 눈 앞에 나타난다. 멀리서 장돌뱅이 허생원과 조선달이 나를 향해 다가오더니 내 옆을 생생하게 지나친다. 시야에서 사라지는 허생원을 바라보며 <메밀꽃 필 무렵>의 줄거리를 머릿속으로 떠올리고 있을 때 허생원의 오랜 벗인 나귀가 나타나 친절하게 이야기를 설명해준다.

비록 시범 콘텐츠이긴 해도 유명 문학작품 속 배경을 VR과 AR로 적절히 구현해 향후 교육과 관광이 가미된 콘텐츠로 활용할 수 있다는 가능성을 보였다. 이처럼 ICT에 기반한 프로젝트가 개발된 것은 이번이 처음으로 향후 다양한 IT 기술이 접목된 더욱 높은 품질의 상품이 개발될 것으로 기대된다.

<메밀꽃 필 무렵>처럼 문학작품을 활용해 관광자원화에 성공한 사례는 해외에 여러 차례 있다. 아일랜드 더블린에선 현대소설 분야에서 첫손에 꼽히는 <율리시스>에 착안해 매해 6월마다 '블룸스데이(Bloomsday)' 축제가 열린다. '블룸'은 소설 속 주인공의 이름으로 축제 때 이곳을 찾는 관광객들이 소설 속 주인공이 되어 시내 곳곳을 구경하는 방식으로 진행된다. VR안경을 쓰거나 스마트폰을 든 관광객들은 AR을 통해 작품 속 명소를 하나하나 구경하며 추억을 남긴다. 인구 150만 명이 채 넘지 않는 더블린이지만 블룸스데이에 참여하는 관광객만 매년 400만 명이 넘는다.

간단히 스마트폰만으로 관광의 재미를 더해 효과를 거둔 사례도 있다. 지난 2010년 출시한 스마트폰 앱인 '스트리트 뮤지엄'은 AR 기술을 이용해 런던 시내 주요 유

적지의 옛 모습을 재현하고 각국의 언어로 설명도 덧붙인다. 태블릿PC나 스마트폰 등 모바일 기기만 있으면 특정 건물이나 장소에 화면을 고정하고 3D뷰 버튼만 누르면 현재의 모습 위에 런던의 옛 모습이 고스란히 오버랩된다. 다운로드 5,000건이라는 소박한 목표로 출시한 '스트리트 뮤지엄'은 1년도 안되어 13만 건이 넘는 다운로드를 기록하며 전 세계인의 사랑을 받고 있다.

앞으로 더욱 풍성해질 ICT 관광상품

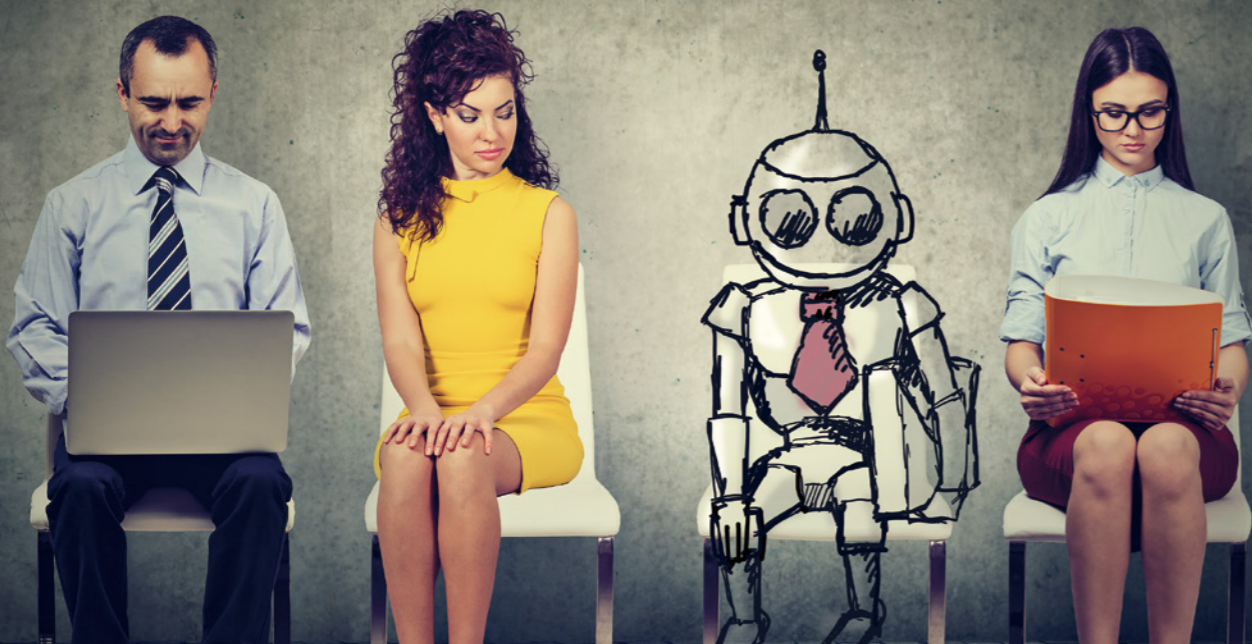
사실 우리나라도 박물관을 대상으로 ICT 콘텐츠를 상용화한 적이 있다. 지난 2013년 KT와 문화재청이 손잡고 출시한 애플리케이션 '내 손안의 덕수궁'은 AR을 접목해 덕수궁 안의 길 안내와 훼손되어 사라진 유적을 3D 이미지로 재현하는 서비스였다. 불행히도 사용자가 많지 않다는 이유로 지난해 12월 서비스가 중단됐다. 하지만 ICT를 활용한 콘텐츠 개발이 진행된다면 앞으로 얼마든지 양질의 관광상품을 만들 수 있을 것으로 보인다.

수준 높은 ICT 관광콘텐츠를 개발하기 위해 KT는 노력을 게을리하지 않고 있다. 지난 3월 하나투어와 여행 콘텐츠 개발협력 업무협약을 체결함으로써 KT는 하나투어의 풍부한 여행 콘텐츠를 바탕으로 ICT 기술 역량을 더욱 확대시키고 IT와 여행산업이 결합된 첨단 혁신 모델을 지속적으로 개발할 계획이다. 이번 업무협약을 계기로 대표적 상품인 기가지니를 통해 여행정보 검색 및 결제 서비스를 구축하고, 패밀리박스 고객들을 대상으로 맞춤형 여행 혜택을 제안하는 동시에, 여행방송 콘텐츠를 하나투어와 공동으로 개발하기로 했다.

KT는 향후 문화관광산업의 새로운 트렌드로 자리 잡을 양질의 ICT 콘텐츠의 개발은 물론, 한국을 대표하는 이동통신 선두주자로서 우리나라의 ICT관광산업을 선도한다는 야심찬 계획을 하나하나 실현해가고 있다.



4차산업의 키워드는 ‘일자리전쟁’



4차산업 시대에 진입하면서 노동환경이 큰 변화를 맞고 있다. 전문가들은 2020년까지 전 세계적으로 약 500만 개의 일자리가 사라질 것으로 예측하고 있다. 4차산업의 편리함 이면에 ‘일자리 전쟁’이라는 어두운 미래가 노동자들에게 닥치고 있는 것이다.

시스템이 노동자를 대신한다

“종업원에게 시급 15달러를 주느니 3만5000달러짜리 로봇 팔을 사는 데 투자하겠다.”

세계 최대 패스트푸드업체 맥도날드의 최고경영자였던 에드 렌시의 발언이 큰 파장을 불러왔다. 에드 렌시가 말한 로봇팔은 사람을 대신해 주문과 결제를 하는 무인 시스템인 ‘키오스크’를 지칭한다. 미국 프랜차이즈 업계에서 ‘키오스크’의 수요가 급속도로 증가하고 있다. 미국 노동계에선 무인주문기가 일자리를 빼앗을 것이라는 부정적 여론이 들끓었지만 맥도날드의 주가는 오히려 치솟고 있다.

미국 내 무인화 바람의 최전선은 유통업계다. 아마존은 2016년부터 시애틀에 인공지능형 무인점포 매장인 ‘아마존 고(Amazon Go)’를 열어 운영 중이다. ‘Just walk

out(그냥 걸어 나가세요)’라는 광고카피로 알려진 아마존고에는 점원도 없고 계산대도 없다. 계산이 필요 없으니 고객들은 지갑을 열 일도 없고, 계산대 앞에서 길게 줄을 설 필요도 없다. ‘아마존 고’는 매장에 들어오는 소비자의 스마트폰을 QR코드로 스캔한 후 인공지능 딥러닝 알고리즘과 센서기술을 동원해 소비자가 어떤 물건을 골랐는지 파악해 자동으로 결제가 이뤄진다. 미국에 비해 초보적이지만 국내에도 무인화 바람이 부는 건 마찬가지다. 한국맥도날드는 전국 430개 매장 중 250개 매장에 무인주문기를 설치해 운영하고 있다. 롯데리아 역시 전국 1,350개 매장 중 600여 개 매장에 무인주문기를 운영 중이다. 아예 직원이 없는 전면 무인점포도 속속 등장하고 있다. 지난해 5월 세븐일레븐이 업계 최초로 잠실 롯데월드타워에 무인 편의점을 선보였

고, 뒤이어 이마트24도 전국에 4개 직영매장에 무인시스템을 도입했다. 유통업계에선 무인점포 시스템이 더욱 확대되면 인건비 부담이 높은 심야시간에 야간노동을 대체할 것으로 보고 있다.

노동의 경계를 허무는 공유경제

전문가들은 이러한 무인시스템의 등장을 4차 산업혁명의 시작으로 보고 있다. 전통적인 산업구조에서 ICT 기반의 새로운 서비스가 탄생하면서 노동환경 역시 크게 변화하고 있다. 로봇이 사람을 대체함으로써 노동자들은 기존 생산자에서 로봇관리자로 단순히 역할이 바뀌는 것만을 의미하지 않는다. 보다 근본적으로 역할의 경계가 허물어지는 ‘공유경제’가 부상하고 있는 것이다. 대표적인 것이 ‘에어비엔비’나 ‘우버’ 같은 공유 시스템이다. 공유시스템은 ICT 디지털플랫폼을 통해 배달이나 가사노동, 법률 및 컨설팅 상담, 잔심부름에서 반려견 돌봄까지 그 영역을 확대시키며 노동의 개념을 재편시키고 있다.

회사 일이 바쁜 맞벌이부부는 스마트폰의 공유시스템 앱을 통해 가사도우미를 구하며 월급쟁이에서 사용자로 변한다. 그러다가도 여유가 생기면 자신이 직접 보모를 자청하며 다른 가정의 가사돌보미가 되면서 역할 변화가 수시로 일어난다. 이러한 공유시스템은 남아도는 시간과 재화를 연결한다는 점에서 디지털플랫폼의 발전이 가져온 새로운 가능성으로 인정받기도 한다. 하지만 동시에 임시고용 형태를 확산시키며 안정적인 일자리 개념을 파괴시키는 주범으로 지목되기도 한다. 임시직의 확산이 경력단절 여성이나 은퇴자들에게 노동 시장 재진입이라는 기회가 되기도 하지만 모든 노동자의 임시직화라는 치명적인 독소로 작용할 수도 있기 때문이다.

이러한 이유로 ‘공유경제’가 더 이상 대안적 플랫폼이 될 수 없다는 지적이 끊이지 않고 있다. 노동활동가들은 “무늬만 재화와 노동을 나누는 것일 뿐 민주적 분배와 보상 등 사회적 증거 효과가 거의 없는 것이 공유경제의 실체”라 고발한다. 실제로 ‘우버 택시’는 초창기에 디지털플랫폼을 매개로 남아도는 재화와 서비스 활용을 최



적화한다는 점에서 주목 받았을 뿐 실상은 시장을 잠식하며 택시산업을 줄줄이 무너뜨리고 있기 때문이다. 노동자를 ‘고용 없는 개인사업자’로 추락시키는 공유경제의 맹점은 노동자들을 법의 보호를 받지 못하는 사각지대로 내몬다는 부작용도 야기시킨다. ‘배달 앱’의 경우 배달 노동자들이 더 이상 식당이나 업체에 고용되는 것이 아니라 배달대행업체와 개별 계약을 맺는 방식의 개인사업자로 전환되어 최저임금이나 산업재해 등의 법적 보호를 전혀 받지 못하는 실정이다.

4차산업은 노동자에게 독일까

4차산업 시대 노동환경의 모습은 분명 밝아 보이지는 않는다. 회사에서 퇴근한 월급쟁이들이 남는 시간 동안 공유경제에 접속해 소일거리를 하고 그것도 모자라 주말에 아르바이트를 해보지만 노동자들의 삶이 결코 풍요로워지지 않는 현실이 여태까지 보여준 4차산업의 진면모다.

불행히도 현재의 상황을 타개할 수 있는 구체적인 해법은 모색되지 않고 있다. 임시직을 규합하는 노동조합이 조직화되지 않는 데다 미래 노동환경을 예측할 수 있는 조건조차 마련되어 있지 않고 있다. 물론 아직 다가오지 않은 미래를 지나치게 암울하게 내다보는 것도 바람직하지는 않다. 하지만 첨단 시스템이 사람을 대신하면서 일자리가 줄어들고 평균 임금이 낮아지는 것은 명백한 사실이다. 4차산업 시대의 변화를 단순히 노동환경의 문제로 인식하지 않고 사회 전체의 흐름을 지켜보며 적극적으로 대안을 찾아야 한다.



노인이 되어서도 일해야 하는 한국

과로노인*. 늦은 나이에 돈이 필요해서 어쩔 수 없이 죽기 직전까지 일해야 하는 노인을 일컫는 말이다. 편안한 노후를 기대하며 젊은 시절 열심히 일했지만 현실은 대책 없이 멀어질 뿐. 연금이 모자라 신문배달을 하고, 정리해고로 편의점에서 일하고, 부모 간병을 위해 일하고, 자식과 손주를 부양하고, 심지어 고된 삶을 등지고 목숨을 끊기도 한다. 저임금 근로시장으로 내몰리는 국내 노인 인구가 늘고 있지만 생활여건이 나아질지는 미지수다. 과로노인 문제는 더 이상 개인의 노력만이 아닌 제도적 해결책이 따라야 하는 시급한 사회문제다.

국민 4명 가운데 1명이 65세 이상

한국은 일하는 노인은 늘지만 고령층 2명 중 1명은 빈곤층이다. 2017년부터 한국은 고령사회(65세 인구가 14%이상인 사회)로 들어섰다. 2025년이면 65세 이상 노인이 1천만 명을 넘어설 것이라 예측한다. 우리나라 고령층의 고용률은 매우 높다. 2016년 국회예산정책처 자료에 따르면 65세 이상 고용률은 30.7%로 40.4%인 아이슬란드에 이어 OECD 35개국 가운데 2위다. 나이가 들어도 일할 수 있을 정도로 건강하고 활동적이라는 뜻에서 본다면 노년층 고용률이 높다는 사실이

긍정적일 수 있지만 실상은 그렇지 못하다. 상대적 빈곤율은 48.8%에 달하는 매우 높은 수준이고, 경제적 어려움 등으로 인한 노인 자살률은 10만 명 당 58.6명으로 OECD 회원국 중 가장 높다.

통계청 조사(2015년)를 보면 고령층이 일하고 싶어 하는 나이는 72세까지다. 목적은 절반 이상이 생활비 충당이다. 연금 수령자 비율은 고령층 절반에도 미치지 못했고, 월평균 수령액은 52만원에, 월 150만 원 이상 연금을 받는 고령층도 8.7%에 불과하다. 심지어 가장 오래 근무한 직장에서 퇴사할 때 평균 연령은 49.1세이고, 그 가운데 절반만이 재취업에 성공했다.

특히 우리나라는 고령층의 소득지원에 대한 지원 부족과 연금의 사회안전망으로서의 역할이 제한적이라는 퇴한 후에도 먹고 살기 위해 어쩔 수 없이 다시 일자리에 뛰어드는 노인들이 상당수다. OECD에 따르면 지난해 기준 우리나라 연금의 사회안전망 지원 수준은 평균 소득대비 6%로 주요국 중 가장 낮은 수준인 미국(17%)에 비해서도 크게 낮았다.

장기 불황이 이어지는 한국사회는 퇴직압박에 양육비와 집값 상승 등 과로노인을 양산할 수밖에 없는 조건이다. 젊은 시절 가족과 사회를 위해 헌신했던 노인들은 이제 노후의 생존을 위해 더 낮은 질의 일자리에서 혹사당한다. 평균 수명이 늘어 100세 시대라고 하지만 자신의 건강을 책임질 수 없는 과로노인이 아프거나 일할 수 없게 되면 결국 빈곤층으로 전락하게 되는 것이다.

국가의 제도적 장치 절실

고령화 문제에 효율적으로 대응하기 위해서는 고령인구의 경제활동참여 증대가 필요하다.

문제는 고용의 질이다. 소득마련을 위해 은퇴시기를 늦추면서 고령층 고용률은 매우 높게 나타나고 있지만, 임시직 및 단기 일자리 비중이 높아 질적으로 취약하다. 현재 정부가 시행하는 고령층 대상 일자리 정책은 단순 복지성 일자리를 제공하는 '노인일자리 및 사회활동 지원사업'과 퇴직 장년층의 재취업과 창업 등을 지원하는 '고령자 고용촉진사업'으로 나뉜다.

하지만 노인일자리사업은 공공분야 참여자가 90%에

달하고, 민간분야 참여자는 10%수준이다. 공공분야 중에서도 79%는 공익활동이라 결과적으로 노인일자리 사업은 저소득층 노인에 대한 소득지원 사업의 성격이 강하다는 분석이다. 또 연금제도의 개선 없이 고령층의 고용률을 높이는 해결방안은 고령화 진행 속도가 빠른 우리나라에서 한계에 부딪힐 가능성도 제기된다.

더구나 교육과 기술수준이 높은 베이비부머 세대가 고령화로 진입하는 만큼, 고령층의 고용 문제는 성장 동력 제고에 기여할 수 있는 맞춤형 일자리 지원이라는 차원에서 해결하는 사회적 노력이 필요하다고 전문가들은 지적한다.

독일의 경우 2005년부터 '퍼스펙티브(perspective)50+'라는 정책적 노력으로 10년간 50세 이상 고령층 장기 실업자의 고용 촉진을 추진했다. 3단계에 걸쳐 임금 보조, 취업알선, 고령자 인식변화 캠페인 등을 주요 내용으로 인구구조 변화와 고령 근로에 대한 인식을 바꿔 고령층을 노동시장으로 복귀시키는 프로그램이다. 실제 2012년 독일의 55세부터 64세의 직업교육 참여율은 33.5%였다. 우리나라도 독일의 사례처럼 기술 수준과 직무 숙련도에 따른 맞춤형 고용 서비스를 제공해야 한다는 주장도 있다.

이미 1970년부터 고령화 사회로 접어든 일본을 닮아가고 있는 우리나라는 일본에 비해 노인이 경제활동은 많이 하지만 훨씬 가난하다.

2050년이 되면 우리나라의 고령화율은 37.5%로 일본과 스페인에 이어 전 세계에서 세 번째로 높은 국가가 된다. 노후 준비는 더 이상 개인만의 문제가 아니다. 국가차원의 제도적 장치를 통해 고령층 중심의 고용서비스를 강화해 취업활동을 지원하고, 비정규직 일자리의 질적 개선과 기존의 경력을 활용할 수 있는 직종으로의 재취업을 지원하는 등 고령층 고용정책의 실효성을 제고해야 한다. 더불어 사회보험 강화 등 고령층의 기본생계를 보호하기 위한 방안이 절실하다.

누구에게나 일할 수 없는 시기가 온다. 평생 단 한 번도 제대로 쉬지 못하는 과로노인의 문제는 끊임없이 불안한 노후를 걱정해야 하는 우리나라 보통 사람들의 평범한 미래일지도 모른다.

* 과로노인 - 일본의 노인 빈곤문제를 적나라하게 밝혀낸 빈곤퇴직 운동가 '후지타 다카노리'의 저서이자, 늦은 나이에 돈이 필요해 어쩔 수 없이 죽기 직전까지 일해야 하는 노인을 뜻한다.

새 술은 새 부대에 '사회적 대화기구가 바뀐다'

'경제사회노동위원회'로 이름 변경 ... 업종·의제별 위원회 양 날개 달고 '기지가'

매일노동뉴스 논설위원 박성국



거의 10년 만이다. 우리나라 사회적 대화기구 변화주기를 고려한 시점이다. 외환위기 시절인 1998년 노사정위원회로 출범한 사회적 대화기구는 2007년 경제사회발전노사정위원회로 개칭했다. 앞으로는 '경제사회노동위원회'로 변경된다. 노사정이 지난 4월23일 대표자회의를 열어 이같이 결정했다. 올해 1월31일 노사정대표자회의에서 첫 회의를 시작한 이래 노사정이 석 달여 만에 사회적 대화기구 밑그림을 그린 셈이다. 묘하게도 사회적 대화기구 개편은 김대중·노무현 정부, 이명박·박근혜 정부 그리고 문재인 정부의 교체주기와 맞물린다. 우리나라 사회적 대화기구는 정권교체 영향을 받는다는 방증이다. 그래도 새 술은 새 부대에 담는 법. 노사정이 재건축한 사회적 대화기구는 어떤 모습일까.

명칭에서 참여주체까지 대폭 변경

경제사회노동위원회는 사회양극화를 해소하고 사회통합을 도모하는 것을 설립 목적으로 삼았다. 본회의는 노동자대표 5명, 사용자대표 5명, 정부대표 2명, 사회적 대화기구 대표 2명, 공익대표 4명 등 18명으로 구성된다. 한국노총·민주노총·비정규직·청년·여성 대표가 노동자대표로서 대화 테이블에 앉는다. 경총·대한상의·중소기업·중견기업·소상공인 대표가 사용자대표로서 마주본다. 비정규직·청년·여성 대표는 양대 노총이 추천하고, 중소기업·중견기업·소상공인 대표는 경총과 대한상의가 추천한다. 바통을 이어 경제사회노동위원장이 대통령에게 제청하는 방식으로 해당 대표를 선출한다.

공익대표는 경제사회노동위원장이 노사 단체 의견을 듣고 대통령에게 제청한다. 기존 2명이었던 공익대표는 4명으로 늘었다. 경제사회노동위원회에서 결정한 사안에 관한 공익성과 정당성을 강화하기 위해서다. 정부대표로는 고용노동부 장관과 기획재정부 장관이 참여한다. 필요한 경우 산업통상자원부·보건복지부 장관

등 관계행정기관장을 특별위원으로 위촉한다. 의사정족수는 재적인원 3분의 2 출석, 의결정족수는 출석인원 3분의 2 이상 찬성으로 정해 구속력을 높였다.

현행 노사정위 상무위원회는 운영위원회로 바꾸고 참여인원도 줄였다. 경제사회노동위원회 상임위원이 운영위원장을 맡고 양대 노총과 경총·대한상의, 관계행정기관 차관 등 10명 이내로 꾸려진다. 참여인원을 늘린 본회의와 달리 노·사·정 위원으로만 운영위를 구성한다. 노사 중심 협의 기능을 강화하고 집중성·책임성을 높이기 위해서다.

대화기구 양 날개, 업종·의제별 위원회

개편안에 따르면 경제사회노동위원회 운영위원회 산하에 의제별위원회·업종별위원회와 비정규직위원회·여성위원회·청년위원회를 둔다.

의제별위원회로는 △경제의 디지털화(4차 산업혁명)와 노동의 미래위원회 △안전한 일터를 위한 산업안전위원회 △사회안전망 개선위원회 △노사관계발전 법·제도·관행 개선위원회가 설치된다. 노사정 대표자들은

2차 대표자회의 이후 대표자회의 참여주체를 중심으로 의제별위원회 준비위원회를 발족했다. 준비위는 의제별위원회에 참여할 정부부처와 전문가, 단체 섭외와 핵심 논의과제를 선정한다. 3차 회의에서 합의된 노사관계발전 법제도관행 개선위원회도 조만간 준비위를 꾸린다. 4개 의제별위원회는 5월 중 공식 출범한다.

양대 노총은 해운·버스운송·금융·공공·자동차·조선·민간서비스·보건의료·건설·전자·제조 등 11개 업종에 업종별위원회 구성을 제안했다. 손뼉도 마주쳐야 소리가 난다. 노동계가 제안했지만 경영계가 수용해야 업종별 위원회는 구성된다. 업종별 위원회는 제안된 모든 업종에서 꾸려지지 않을 것으로 보인다. 노사정위는 정부 관계자와 전문가, 해당 업종 노사와 접촉하면서 구성 여부를 타진 중이다.

현재로선 양대 노총에서 제안한 공공부문이 가장 먼저 구성될 것으로 점쳐진다. 사용자가 정부인만큼 위원회 구성의 추동력이 가장 강할 것으로 여겨진다. 사회적 대화기구 측에서도 가장 역점을 두고 있는 것으로 확인된다. 업종별 위원회 구성에 긍정 반응을 보이는 곳은 해운업종과 버스업종이다. 불황이 오랫동안 지속된 해운업종과 노사 협력사업을 벌여온 버스업종은 업종별 위원회 구성에 수월하게 접근할 것이라는 전망이다. 나머지 업종별 위원회는 출범까지 진통을 겪을 것으로 보인다. 금융·금속·자동차·조선 등이 대표적인 업종이다. 대표적인 민간 대기업 노사가 포진해 있는데다 현안을 두고 첨예하게 엇갈리기 때문이다.

사회적 대화기구 개편 순항할까

윤곽이 드러난 사회적 대화기구 개편안에 관한 반응은 호의적이다. 비정규직·청년·여성과 중견·중소기업·소상공인 대표까지 머리를 맞대는 대화기구로 거듭나서다. 미조직 취약계층까지 포괄하는 진정한 의미의 사회적 대화기구로 재탄생 한 셈이다. 대화구조도 노사정 중심 합의지향 협의기구 대신에 노사 중심성에 기반해 열린 대화를 하는 것으로 정했다.

논의의제 또한 경제·사회·노동의제를 포괄하는 방식으로 확대했다. 4차 산업혁명과 산업안전, 사회안전망과

같은 의제가 여기에 해당한다. 현안과 미래 의제를 한 데 묶어 논의하겠다는 발상이다. 게다가 사회적 대화기구 안에 초기업 단위의 대화체로서 업종별 위원회를 구성한다. 역사는 짧지만 우리나라에도 엄연히 산별노조는 존재한다. 하지만 실질적인 교섭다운 교섭을 하지 못하는 무늬만 산별노조라는 비판도 공존한다. 사회적 대화기구 안에 구성될 업종별 위원회는 산업·업종별 교섭체제를 만드는 가교 역할을 할 것이라는 분석이다.

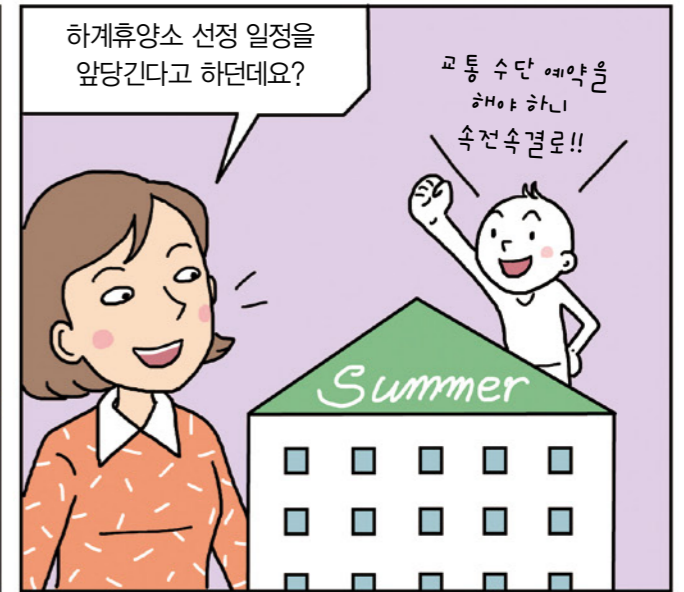
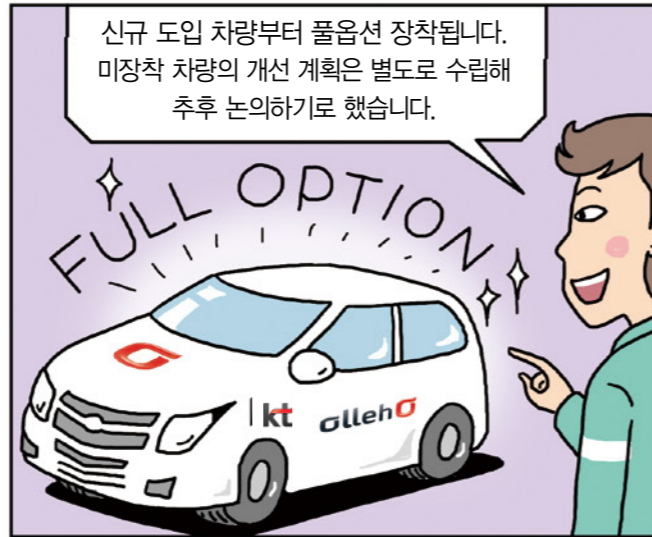
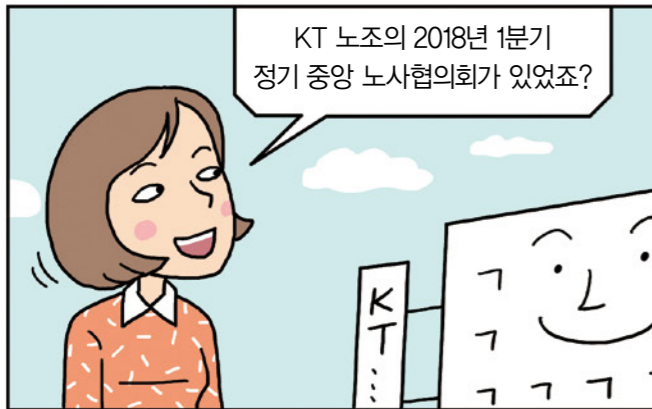
우리나라 사회적 대화기구 개편안은 다른 나라 사례와도 크게 차이는 없다. 경제사회위원회(NESC, 아일랜드), 사회경제위원회(SER, 네덜란드), 경제사회환경위원회(CESE, 프랑스), 경제사회위원회(CES, 스페인)는 유럽 4개국 사회적 대화기구 명칭이다. 4개국은 사회적 대화의 선진국으로 평가 받는다. 4개국 대화구조는 협의와 자문이 중심이며, 노사교섭은 별도다. 우리나라 사회적 대화기구 명칭·대화구조와 유사하다.

물론 본회의에 참여하는 규모는 각 나라마다 다르다. 프랑스(233명)가 가장 많으며, 스페인(60명)·아일랜드(36명)·네덜란드(33명)·한국(개편 후 18명)이 뒤를 잇는다. 프랑스·스페인·아일랜드는 노·사·정·전문가·농업·환경·청년 등 여러 계층을 포괄한 반면 네덜란드는 노·사·전문가 세 주체만 참여한다. 네덜란드를 제외한 나머지 나라는 참여주체와 논의 의제를 확장하고 있는 모양새다. 우리나라는 네덜란드 형에서 프랑스·아일랜드·스페인 형으로 변모하는 셈이다.

우리나라 사회적 대화기구도 주요국과 비슷한 추세로 흘러가고 있는 모습이지만 그 역사는 순탄하지 않았고, 극복해야 할 점이 많다.

이명박·박근혜 정부 시절처럼 시기를 못 박고 합의를 중용하던 구태는 되풀이하지 말아야 한다. 충분한 사회적 대화 없이 정부가 주문하는 합의안에 서명하는 식의 조급증에서도 벗어나야 한다. 한국노총이 사회적 합의를 파기하고, 민주노총이 대화기구 참여를 거부했던 것은 이러한 배경에서다. 더 이상 정부 주도의 합의안 도출을 위해 노동계를 들러리로 세우는 관행은 되풀이하지 말자.

2018년 1분기 정기 중앙 노사협의회 결과



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

2018년 제1차 중앙위원회 및 산하조직대표자회의 개최



KT노동조합은 4월 17일(화) 오전 11시, 중앙본부 대회의실에서 2018년도 제1차 중앙위원회의를 개최했다. 중앙위원 18명 중 17명이 참석한 가운데 열린 이날 회의에서는 규약 제4장 제33조 9호에 의거 ▲상급단체(전국 IT 사무서비스노동조합 연맹) 파견 근무자 인준에 관한 사항을 안건으로 해서 원안대로 가결했다.

노동조합은 안건 통과 후 제3차 산하조직대표자회의를 열어 2018년도 단체교섭을 앞두고 △2018년 단체교섭 승리를 위한 조합간부 결의대회 개최와 관련된 현안을 공유하고 준비사항 등 의를 이어갔다.

김해관 위원장은 이날 “부족하나마 항상 현장의 목소리, 조합원의 목소리에 귀를 기울여 왔고, 언제든 그리고 무엇이든 답하기 위해 준비해왔다”며, “저와 집행부는 앞으로 3년 동안 최선을 다해 맡은 바 소명을 다할 수 있도록 모든 노력을 기울여야 한다”고 강조했다. 김해관 위원장은 계속해서 “그 소명의 첫 단추를 위해 단체교섭 조기 추진을 놓고 회사와 지리한 줄다리기에 끝이, 드디어 ‘2018년도 단체교섭’을 개최할 수 있게 되었다”고 운을 띄운 뒤 “많은 재원을 필요로 하는 핵심공약의 이행은 위원장 혼자서는 결코 이루어 낼 수도, 쟁취해 낼 수도 없다”고 피력했다.

이어 “조합원들께 약속드린 핵심공약 이행을 위해 단체교섭을 앞두고 18일(수) 오후 1시 30분, 전국 조합간부가 강철같은 각오를 다지는 결의대회를 준비했다”고 밝히고 “쇠 힘줄 같은 단결로 뚫뚫 뚫쳐 2018년도 단체 교섭을 반드시 승리로 이끌자”고 독려했다.

2018년 건강검진 시행 및 스트레스 검사

2018년 건강검진 및 스트레스 검사 안내

○ 개인별 검진병원 및 검진항목 신청 : 2018. 4.14(토)까지
○ 검진시행 : 2018. 4.23(월) ~ 10.31(수)

- 만50세 이상
→ (A형)/ 30만원
- 만35세 ~ 만50세 미만
→ (B형)/ 20만원
- 만35세 미만
→ (C형)/ 15만원
- 배우자 만50세 이상
→ (D형)/ 30만원
- 배우자 만50세 미만
→ (E형)/ 15만원

지속적인 정기검진을 통한 조합원의 조기질병 발견 및 건강수준 제고를 위해 2018년 건강검진 및 스트레스 검사를 아래와 같이 시행 중이다.

(1) 건강검진

- 대상 : 상무보 이하 전직원 및 배우자
 - 건강보험증에 등재 및 ERP 내 의료비 대상 등재된 배우자 限 (등재마감 기준일: 2018.08.25)
 - 제외대상 : 재적전출자, 신입사원, 임시/파견계약직, 2018.1.1 이후 입사자
- 검진시행 기간 : 2018.04.23(월) ~ 10.31(수)
- 검진비용 기준
 - A형(30만원) : 만50세 이상(1968.12.31 이전 출생)
 - B형(20만원) : 만35세 ~ 만50세 미만(1969 ~ 1983 출생)
 - C형(15만원) : 만35세 미만(1984.1.1 이후 출생)
 - D형(30만원) : ERP 내 등재된 배우자(1968.12.31 이전 출생)
 - E형(15만원) : ERP 내 등재된 배우자(1969.1.1 이후 출생)
- 신청경로 : ERP > HR > 개인업무 > 복지후생 > 신청 > 건강검진

(2) 특수검진 병행 시행(추후 별도안내)

- 대상 : 밀폐공간(맨홀) 작업자, 야간(교대) 근무자
 - 특수검진 대상자는 특수검진 가능병원 선택(희망 시 일반검진기관 선택가능)
 - 건강검진 완료에 따른 ERP 검진시스템 구축(시스템 현행화)
- ※ 자세한 사항은 자료실 - [문서/정책] 참고

2018년 가족친화 프로그램 시행

2018년 가족친화 프로그램

■ KT Wiz-Day

○시행시기: 4월~9월 중 지역별 희망일자 시행
○신청대상: 200가족(수도권 100가족/지역 100가족)
○지원내용: 가족단위 야구관람 (티아블석 입장권, 간식)

■ 우리가족孝-Day

○시행시기: 5월, 10월(2회 시행)
- 1기(5.9~5.11), 2기(5.14~5.16), 3기(5.16~5.18)
○신청대상: 100가족(3대가족 100가족, 고령자/다자녀 우선, 본인필참)

2018년 가족친화 프로그램을 다음과 같이 시행한다.

- KT Wiz-Day
 - 시행시기: 4월~9월 중 지역별 희망일자 시행
 - 선정대상: 200가족(수도권 100가족/지역 100가족)
 - 지원내용: 가족단위 야구관람 (티아블석 입장권, 간식)
- 우리가족孝-Day
 - 시행시기: 5월, 10월(2회 시행)
 - 1기(5.9 ~ 5.11), 2기(5.14 ~ 5.16), 3기(5.16 ~ 5.18)
 - ※ 10월은 추후 시기 확정
 - 선정대상: 100가족(3대가족 참여, 고령자/다자녀 우선, 본인필참)
 - 장애인자녀 가족대상 별도추가(지역별 1가족)
 - 지원내용: 수련관 출장 생활입소, 가족체험 프로그램, 과일바구니 제공

2018년 중학생 자녀를 위한 무료 인터넷 교육 신청

KT노동조합은 임직원 중학생 자녀를 위한 무료 인터넷교육 지원을 위해 4월 4일부터 신청을 받고 있다.



- 이용대상 : 임직원 중등자녀 및 예비중학생(6학년)
 - 기존 수박씨 이용자 : 1년간 자동 연장
 - 신규 신청자 : 신청화면에서 수박씨.com 회원가입 후 KT직원 인증
- 제공사항 : 중등 교과과정 온라인 교육(수박씨닷컴, 중등 온라인 강의 무한수강 가능)
 - 출석률 및 이용시간 우수자의 경우 족보닷컴 기출문제 제공
 - 학습관리서비스(튜터서비스) 지원
 - 상위 이용자 우수학생 선발, 교재구매 가능한 보너스 캐쉬 지급
- 신청방법 예시
 - 1단계: KT노동조합 홈페이지 > 나눔공간 > 무료인터넷교육 > 신청하기 페이지에서 서비스 신청

- 2단계: 수박씨.com 접속 > 수박씨 회원가입 > 가입한 계정에 대해 KT직원 인증 후 서비스 이용가능

- 문의사항
 - KT노동조합 교육국장 ☎ 031-727-2844
 - 경영지원담당 복지팀 ☎ 010-2830-0475

2018년 제1차 퇴직연금 중도인출 시행

법정사유로 긴급자금이 필요한 경우 자금여력 확대를 위해 2018년 퇴직연금 중도인출을 시행했다.

- 신청대상
 - 퇴직연금제(DB형) 가입 직원 중 법정중도인출 사유를 충족하는 직원(계약직 제외)
 - 연대보증 복지금 대부자는 보증보험 대체 또는 전액 상환시 신청가능
 - ※ 퇴직연금 가입유형 확인 : ERP > HR > 개인업무 > 급여 > 퇴직금 > 퇴직연금관리
- 신청유형
 - DC형 : 전환일 기준 전후 적립금 모두 DC형으로 운용
 - 혼합형(DC+DB) : 전환일 기준 이전 적립금 DC형 + 이후 적립금 DB형 운용
- 법정인출사유
 - 무주택자인 가입자가 주택 구입하는 경우
 - 무주택자인 가입자가 주거 목적의 전세, 임차보증금 부담하는 경우
 - 가입자 또는 부양가족이 6개월 이상 요양하는 경우
 - 가입자가 회생절차개시 결정 또는 파산선고를 받은 경우
 - 천재지변 등 고용노동부령으로 정하는 사유
- 참고사항
 - DC형 및 혼합형 전환 주기 : 연 2회(매년 1월, 7월)
 - 법정중도인출 전환 주기 : 연 2회(매년 4월, 10월)

퇴직예정자 자격증 취득 온라인 교육과정 시행



KT노동조합과 회사는 전직에 용이한 자격증 온라인교육 제공으로 퇴직 후 생애설계 지원을 위해 아래와 같이 자격증 취득 온라인 교육과정을 시행하고 있다.

- 개설과정 : 3개 자격증 분야 (총 18개 과정, 월단위 운영)

- 공인중개사(6개 과정), 주택관리사(5개 과정), 전기기사(7개 과정)
- ※ 별도 전용사이트 개설 및 계정 부여로 비대상 직원 이용 제한
- 오픈시기 : 2018년 4월~
- 지원대상 : 임금피크제 4년차(만59세) 직원 중 희망자
- 지원기준
 - 1인당 1개 자격증 분야로 제한하고 월별 1개 과정씩 수강 가능
 - 수강료는 회사 전액 지원, 교재는 자기부담 원칙(자기개발비 활용 권장)
 - 단, 수강물입도 제고를 위해 미수로 시 수강료 환수 원칙(급여 공제)
- ※ 과정별 자체 수료기준과 무관하게 진도율 100%만 달성하면 수료 인정
- ※ 최소 1회 수강 시 급여공제에 대한 서면동의서 징구

<신청 및 수강 방법>

- 전용 교육사이트 : <http://kltlifeplan.ncs-slp.com>
- 로그인 ID : 사번 / 최초 패스워드 : 사번! *비대상자는 로그인 불가
- 로그인 후 희망하는 교육과정 신청 후 수강
- 최초 신청 시 선택한 자격증 과정 이외에는 수강 불가 (예) 최초 공인중개사 과정 수강 시 이후 주택관리사, 전기기사 과정은 수강 불가
- 수강신청기간 : 매 전월 1일 ~ 25일
- 수강기간 : 수강신청 후 익월 1일 ~ 31일
- 교재구입방법 : tjdal3747@thermp.co.kr 또는 02-575-9030 을 통해 신청가능
- ※ 과정별 교재명 및 가격은 첨부파일 참조
- 관련문의 : 사이트 관련 문의 → Help Desk 1577-0263
- 제도관련 문의 : 전직지원센터 김현철 차장(010-9526-2555)

CSCT 공용PC 및 Biz 개통/AS 노트북 대개체 추진



KT노동조합과 회사는 CSCT 노후 PC와 Biz 개통/AS 현장작업 효율성 제고를 위하여 노후된 노트북 대개체를 추진한다.

- 대개체 추진
 - CSCT : 공급대수 155대 (데스크탑+모니터)
 - Biz개통/AS : 공급대수 215대 (노트북)
- 계약방식 : 4년 렌탈
- 공급예정일 : 2018년 4월말(예정)

제3차 중앙상무집행위원회의 개최

KT노동조합은 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)와 향후 일정을 공유했다. 이어 오후 4시부터 제3차 중앙상무 집행위원회의를 열고 2018년도 단체교섭 요구(안)를 최종 확정했다.



임금 4.7% 인상(고과인상 별도) 임금피크제 재협상, 대학학자금 지급, 카페테리아 복지 C/Sales/A직 → G직 전환 등 3개 분야 9대 요구안 확정

임금 4.7% 인상(고과인상 별도)과 임금피크제 재협상, 대학학자금 지급 등을 포함한 3개 분야 9대 요구안은 지난 13대 위원장 선거 당시 김해관 위원장이 약속했던 공약을 바탕으로 현장 조합원 간담회를 통한 의견수렴 및 설문조사 결과와 상급단체인 한국노총의 2018년 인상 요구안 등 각종 자료 등을 기반으로 조합원들의 염원을 담았다.

※ 2018년 단체교섭 요구(안)의 자세한 내용은 자료실 - [문서/정책] 참고

2018 전사 KPI 관련 협의결과·· 비용절감 지표는 평가항목에서 제외 등 9개 안전 협의

KT노동조합과 회사는 지난 2월 22일(금)부터 전사 KPI 관련 협의를 시작해 3월 16일(금)까지 진행했고, 비용절감 관련 지표는 평가항목에서 제외하는 등 9개 안전에 대해 최종 협의를 마쳤다. 2018년 전사 KPI 관련 협의결과는 다음과 같다.

- (1) 인건비를 비용절감 영업이익지표 평가항목에서 제외
- (2) 정도영업을 평가지표에 반영
 - 관리자가 정도영업 위반 시 해당기관 1등급 하향 조정
 - 위반자 인사조치
- (3) 9-TO-6 평가지표에 반영
 - 상반기 시스템 안정화 후 하반기부터 평가 예정
 - 위반으로 인한 징계발생 시 하반기 평가 1등급 하향 조정
- (4) 비계량 평가위원회 구성 시 실무평가위원회 추가 구성
 - 임원평가위원회와 분리하여 운영 (임원평가위원회, 실무평가위원회)
- (5) 기관별 모니터 구입비용을 비용절감지표 평가항목에서 제외
- (6) 전사성과급 지급기준이 되는 전사성과 평가주기를 반기에서 연간으로 변경
- (7) C부문 현장지표 '개통리드타임 단축' 시행
 - 평가내용 : 개통완료 처리일 - 최초 접수일
- (8) 서비스매출 목표 : 14조 6,385억원
- (9) 영업이익 목표 : 7,500억원

재정심의위원회 개최

KT노동조합은 3월 16일(금) 중앙본부 회의실에서 재정심의위원회 회의를 열고 전국 대의원대회에 상정할 예산(안)에 대해 논의했다.



이번 회의에는 중앙본부 재정국장 및 12개 지방본부 재정담당 국장이 참석, 2018년 기초예산과 사업계획에 따른 연간 예산(안) 기준에 대하여 깊이 있게 토의하고 사업별 필요한 예산을 짜임새 있게 만들기 위해 진행했다.

2018 UCC 총회 개최 사업계획 등 의결 및 자문위원 위촉과 회원사 가입증서 수여

KT노동조합을 비롯한 UCC 회원사 등 20개 기업과 공공 노사가 참여하고 있는 노사공동 나눔 협의체 UCC(Union Corporate Committee)는 3월 9일(금) 4시 평창에서 2018년도 UCC 정기 총회를 열고 ▲2017년 사업결산 ▲2018년 사업계획 안건을 의결했다.



이날 총회는 회원사 노사대표, 이용득 국회의원, 이희범 평창 동계패럴림픽 조직위원장 등 130여 명이 참석한 가운데 △UCC 주요행사 동영상 시청 △측사 △자문위원(이용득 국회의원) 위촉 및 신규 회원사(고용노동연수원) 가입증서 수여 △의결진행 △UCC UN 평창 선언 등의 순으로 진행됐다.

UCC는 'UCC - UN 선언문'을 통해 UCC와 한국장애인예술훈협회 UN과 193개국 이 이행하는 지속가능발전목표를 바탕으로 장애인에 대한 문화적 장벽을 제거하고 2018 평창 동계 패럴림픽대회의 확산을 위해 노사가 함께 사회적 책임 실천에 앞장 설 것을 선언했다.

이어 구체적 실천방안으로 1.UN 지속가능 발전 목표(SDGs) 정신에 따라 장애인의 사회적 불평등 완화 및 범국민 인식개선 노력에 함께 앞장서며, 2.2018 평창 동계패럴림픽 정신을 실현하고 그 가치를 확산시키기 위하여 노사가 함께 노력하며, 3.장애예술인들을 위한 장벽 제거와 Wheelchair First 운동 확산에 기여하기로 선언했다. UCC는 특히 이날 총회가 끝난 후인 오후 8시, 또 하나의 세계인의 축제인 평창 동계패럴림픽 개막식에 참석하여 장애를 딛고 한계에 도전하는 행사정신의 의의를 높였다.

UCC 공동의장인 KT노동조합 김해관 위원장은 "UCC는 그동안 다양

한 활동으로 좀 더 나은 사회를 만들기 위해 따로 또 같이 지속 노력해 왔다"고 밝힌 뒤 "20개 회원사 모두 각각의 상황이 다름에도 불구하고, 좋은 뜻 하나로 뭉친 것이 UCC의 원동력이며 UCC는 앞으로 이웃, 환경문제 등을 함께 고민하고 실천함으로써 사회적 책임을 다하겠다"고 강조했다.

110주년 38 세계여성의 날 기념, 2018년 전국여성노동자대회 참가

KT노동조합 전국 여성국장들은 3월 8일(목) 오후 2시부터 마포구청 대강당에서 개최한 2018년 전국여성노동자대회에 참가, 110주년을 맞는 세계여성의 날을 기념하고 여성차별과 폭력 반대를 외쳤다.



참가자들은 "Me too 운동으로 드러난 성폭력을 근절하기 위해서는 가해자에 대한 엄정처벌은 물론 더 이상 성폭력 피해자가 발생하지 않도록 사회시스템을 근본적으로 변화시켜야 한다"면서 "우리는 직장 내 성희롱·성폭력을 근절하고 일하는 여성들의 인권존중과 안전한 고용환경을 구축하는데 함께 할 것"이라고 밝혔다.

한편, 이날 행사에서 강북지방본부의 한현주 여성국장이 한국노총의 김주영 위원장이 수여하는 '여성 노동자상'을 수상했다.

다운플랜 무인 콜센터 24시간 운영

다운플랜(장례 및 웨딩서비스 등) 업무처리를 3월 5일부터 무인 콜센터(ARS)로 다음과 같이 운영 중이다.

<단계별 업무처리 흐름도>

- ① 회원: 다운플랜 대표전화(1577-1555)로 전화
 - ② 무인콜센터: 안내멘트 후 회원에게 접속 URL 문자전송
 - ③ 회원: 수신한 문자의 URL로 접속 후 신청자료 입력
 - ④ 전산처리: 회원이 입력한 자료를 전산처리 후 연계된 협력사로 접수내역 통보
 - ⑤ 협력사
 - 장례서비스: 접수 후 회원과 통화하여 서비스 진행 (24시간 즉시통화)
 - 웨딩서비스: 접수 후 회원과 통화하여 서비스 진행
 - 화환/용품신청 및 기타문의: 접수 후 회원과 통화하여 서비스 진행
- ※ 특이사항 : 장례서비스를 제외한 야간접수 건은 다음날 오전 9시부터 회원과 통화하여 서비스 진행

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.

충청네트워크운용본부 세종운영팀 홍성찬

올해 선임된 위원장님의 목표인 노조다운 노조, 조합원이 행복한 모습을 그리고 싶은 마음을 '판'이라는 제호에서 느낄 수 있었습니다. 차근차근 하나씩 5대 핵심공약 이행을 위해 우리 조합원 모두 '판'과 함께 우리의 바람을 실현시키면 좋겠습니다.

노원지사 강북지점 CM팀 최진덕

참 잘 만들었고, 좋은 정보와 지식을 쉽게 알 수 있었습니다. 앞으로 계속 보게 될 것 같고, 기다려 질 것 같습니다. 앞으로도 새로운 지식, 유익한 정보 부탁 드립니다.

대구무선운용센터 동대구엔지니어링팀 김호태

소식지에서 다룬 근로기준법이나 9to6운동, 2018년 달라지는 노동법 제도는 알아두면 아주 유익한 정보로 잘 보았습니다. 앞으로도 이렇게 조합원들이 궁금해하고 필요로 하는 소식들로 알차게 구성해 주세요. 감사합니다.

동부산지사영업부 C&R팀 나형자

새롭게 출범한 13대 노동조합집행부와 함께 노동조합 소식지도 변화의 물결을 타는 것 같아 기대가 되었습니다. 구태에서 벗어나 조합원들의 시각에서 문제 제시를 하며 변화해나갈 것 같아 신뢰도 갑니다. 앞으로도 계속 관심을 가지고 함께할 것입니다. 13대 집행부 파이팅!

대구고객본부 CS지원부 CS지원2팀 박정은

차세대 시스템 보안기술의 핵심인 블록체인 기사를 비롯해 2018년 평창동계올림픽에서 선보인 5G 기술로 우수한 기술력의 진가를 보여주는 내용이 인상 깊었습니다.

평택지사 CS부 비즈니스지원2팀 이원형

2018년 노동법 관련 내용이 잘 정리되어있어 쉽게 이해할 수

있었습니다. 항상 조합원의 입장에서 복리 및 복지후생 확대에 힘을 써주셔서 감사 드립니다. 앞으로도 유익한 내용으로 알차게 꾸며질 노동조합 소식지 '판'의 발전해나가는 모습을 기대해 봅니다.

강원유선운용센터 기술팀 박윤신

kt노동조합의 '9to6캠페인'으로 워라밸 문화를 만들어가는 계기를 만들게 된 것이 직원으로서 가장 기쁘게 생각합니다. '판' 소식지를 통해 많은 조합원들이 공유할 수 있도록 해주신 덕분입니다. '9to6캠페인'이 삶의 질 개선을 위한 필수 직장 문화로 정착되기를 기대합니다.

대구유선운용센터 교환기술지원팀 권성대

현장의 자존심을 지키는 "노조다운 노조"를 표방하며 새로 출발한 김해관 위원장님의 5대 핵심공약 및 이행에 대한 자세한 설명과 위원장님의 결연한 의지를 읽을 수 있었습니다. 핵심공약이 모두 이행되길 간절히 기원하며 앞으로도 노동조합 소식을 즐겁고 행복한 소식으로 가득 채워 주세요.

부산고객본부 동대구마케팅부 소매영업팀 이동호

소식지를 통해 우리 회사의 현재와 미래를 그려볼 수 있었습니다. 활자화된 인쇄물로 모든 것을 전하는데 한계는 있지만 조합원들에게 유용한 정보를 제공하고자 하는 마음과 위원장님의 결심을 말과 글로써 강조하며 스스로를 다잡는 듯한 느낌은 저만이 느낀 게 아닐 듯합니다. 계속 진화하는 소식지가 되기를 기원합니다.

경남유선운용센터 기술팀 강경호

13대 집행부 5대 핵심공약에서 '노동자 삶의 목표는 행복에 있다. 우리는 행복하기 위해 세상에 왔습니다'라는 것을 보고 저도 희망을 가지게 되었습니다. 감사합니다.

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 사회양극화를 해소하고 사회통합을 도모하는 것을 목적으로 설립된 사회적 대화기구의 새로운 명칭은? (26페이지 참고)

세로 1 늦은 나이에 돈이 필요해 죽기 직전까지 일해야 하는 노인을 뜻하는 말이자, 일본의 노인 빈곤문제를 적나라하게 밝혀낸 빈곤 퇴치 운동가 '후지타 다카노리'의 저서 제목은?(24페이지 참고)

세로 2 VR을 통해 관광 콘텐츠화된 이효석 작가의 단편소설 메밀꽃 필 무렵에서 1900년대 초 조선달과 짝을 이뤄 강원도 장터를 전전하는 장돌뱅이로 등장하는 주인공은?(21페이지 참고)

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

24h

(주)다운플랜 콜센터 무인화 안내

다운플랜의 효율적 업무 수행을 위하여 콜센터를 무인으로 운영하고 있습니다.

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.