

KT노동조합 소식지
2021 vol-2 (창간 특별호)

Special Theme

- 04 축하 메시지
- 08 14대 집행부 출사표
- 10 14대 집행부 2021 로드맵

- 12 찾아가는 노동조합
- 14 이동정책실이 간다
- 16 현장 속으로
- 강북지방본부 위원장 김준현
- 18 만남의 터
- 청년위원회 청년대표 최종욱
- 20 KT노동조합㉠
- 노동조합 태동부터 직선제 쟁취까지
- 24 함께 만드는 세상
- ESG 현장스케치
- 26 노동의 미래
- ① 정보업체와 통신업체의 경쟁과 협력
- 28 Her-Story
- 중앙본부 여성국장 정영미
- 30 KTTU NEWS
- 36 카툰 - 상조회비 지원제도
- 38 현장의 목소리&퀴즈

발행인 KT노동조합 위원장 최장복
 편집인 KT노동조합 조직처장 김인관
 발행일 2021년 5월 17일(격월간)

발행처 KT노동조합
 13606 경기도 성남시 분당구 불정로 90 (정자동 206)
 T 031-727-2840 F 031-727-2815

기획·제작 (주)윌크디자인 T 02-332-7961~2

일터, 삶터에 운기를 보태는 소통, <터>

감사의 달 5월, 새롭게 출발하는 노보 <터>와 함께 조합원 여러분께 인사드릴 수 있음에 감사합니다.

함께, 더 강하게, 새로운 미래를 그리고자 출범한 14대 집행부는 지난 1월 취임식 이후 바쁘게 걸음을 옮겨왔습니다. 지방본부 조직 재정비와 청년위원회 신설 등 지역, 세대를 넘어 하나의 KT로 만들어가기 위한 노력을 계속하고 있습니다. ‘찾아가는 노동조합’을 통해 현장 곳곳에서 조합원 여러분의 목소리를 직접 듣고 함께 더 큰 미래를 위해 필요한 일을 고민하고 있습니다. 2021년도 단체교섭 준비를 위한 단체교섭 전담반 또한 치밀한 준비에 들어갔습니다.

이 모든 발걸음의 중심에 ‘소통’이 있습니다. 강한 노동조합, 하나 된 노동조합의 기초는 결국 조합원의 단결과 연대로 가능할 것이기 때문입니다. 다양한 목소리, 서로 다른 목소리를 배제하지 않고 듣겠습니다. 차이와 다름을 배척하지 않고 새로운 미래로 나아가는 에너지로 삼을 것입니다.

노보 <터>가 조합원들이 땀 흘리는 일터, 가족들과 함께 웃는 삶터, 조합원 여러분의 목소리를 담아내는 소통의 터가 되어주기를 기대합니다. 우리의 일터와 삶터에 운기를 보태는 조합원 여러분의 땀을 존중합니다. 감사합니다.

KT노동조합 14대 위원장
최장복

KT노동조합 14대 집행부 출범! 노동자의 든든한 '터' 되어주길!

KT노동조합이 14대 집행부 출범과 함께, 노동조합 소식지 <터>의 재발간 소식을 알렸다. 함께 더 강하게, 1만 8,000여 명의 조합원 곁에서 노동의 새 미래를 만들어갈 14대 집행부는 소식지 <터>를 통해 조합원과 보다 적극적인 소통을 이어나갈 계획이다. 새 출발을 위한 재정비를 마친 KT노동조합에 도착한 축하 메시지를 모아 보았다.

노사발전의 든든한 주춧돌이 되길



경제사회노동위원회 위원장
문성현

KT노동조합의 <터> 재발간을 진심으로 축하드립니다.

<터>는 일터, 배움터, 놀이터, 더 나아가 모든 삶의 동반자로 조합원들의 권익향상과 노사관계 발전에 든든한 주춧돌이 될 것입니다. KT는 국가기간통신망을 운영하는 국민기업으로서 국내 통신산업의 발전에 공헌해왔습니다. KT노동조합은 대기업노조로서 조합원의 근로조건 개선은 물론 사회적 책임을 다하는 모범적인 노동조합으로서의 위상을 갖고 있습니다.

코로나19 방역과 국내 경제가 매우 어려운 시기에 KT노동조합이 선도적으로 나서 어려움을 함께 극복하는 데 앞장서 주실 것을 당부드리겠습니다. 통신산업의 공익적 역할을 높이고 사회적 약자, 취약계층 노동자의 권익향상에도 큰 역할 해 주실 것을 당부드리겠습니다.

소통하는 KT 노보 '터'를 기대합니다.



한국노동조합총연맹 위원장
김동명

안녕하십니까. 한국노총 위원장 김동명입니다.

KT 노조 창립 39주년과 새로운 KT노동조합의 노보 <터>의 재발간을 진심으로 축하합니다. 인터넷과 뉴미디어의 발달로 현장의 노보들이 많이 사라져 안타까운 가운데, KT 노조가 노보를 제작한다고 하니 반갑고 기쁜 마음이 앞섭니다.

노조의 소식을 조합원에게 알리고, 조합원들을 모으기 위해 서툰 솜씨로 노보를 만들던 예전 기억이 떠올라서 더 그런 것 같습니다. 요즘 노보는 디자인도 세련되고, 예전보다 편집기술도 좋아져서 더욱 효과적으로 조합원들에게 다가갈 수 있을 것입니다.

그러나 무엇보다 중요한 것은 '소통'하는 것이 아닐까 싶습니다. 아시겠지만 '소통'은 혼자 하는 것이 아니라 쌍방향이어야 합니다. 단순히 노조의 소식을 알리는 데 그치지 말고, 조합원들과 쌍방향으로 소통하기 위한 다양한 방법을 모색했으면 좋겠습니다.

'홍보'가 아닌 '소통'하는 KT 노보 <터>가 되길 진심으로 기원합니다.

KT 노보 재발간을 축하합니다!



한국농수산식품유통공사 노동조합 위원장
서권재

안녕하십니까? KT노동조합 조합원 여러분!
한국농수산식품유통공사 노조위원장
서권재입니다. KT노동조합 소식지 재발간을
진심으로 축하드립니다.

세상은 빠르게 변화하고 있습니다.
기업도 노동조합도 사회적 가치에 대한 고려
없이 지속하기 어려운 시대가 되어가고
있습니다. 이러한 의미에서 KT노동조합은
새로운 패러다임에 가장 선도적으로,
가장 빠르게 변화하는 모범적 노동조합이
아닌가 생각합니다. 주도적인 노사공동
나눔협약체(UCC) 활동을 통해 노사가 함께
여러 분야 기업의 강점을 활용한 사회적 가치를
창출해 오고 있습니다.

최근에도 코로나19로 어려운 화훼 농가를 위해
여성의 날 행사에 우리 꽃을 나누는 등 국민이
어려울 때 든든하게 지켜주는 역할을 해온 바
있습니다. 미래의 노동운동과 노동조합이 가야
할 방향을 명확하게 제시하고 있는 KT노동조합
항상 응원합니다.

다시 한번 KT노동조합 소식지 재발간을
축하드립니다.

<터>, KT노동조합의 마중물 되길



SK노동조합 위원장
전환희

KT 노보 <터>의 발행을 진심으로 축하드리며,
<터>가 다양한 정보와 정론으로 KT 조합원의
관심과 사랑을 받고, 항상 조합원의 뜻을
생각하는 마중물이 되기를 바랍니다.

큰 걸음으로 조합원과 시대의 요구에 발맞춰
뚜벅뚜벅 걸어간다면 분명히 좋은 결과가 있을
것입니다. 조합원 한 명, 한 명의 목소리를 별빛
삼아 길을 찾는다면 아무리 길은 어둠 속에서도
길을 잃지 않고 노동이 존중받는 내일로 나아갈
수 있을 것입니다.

다시 한번 14대 집행부의 출범을 축하드립니다.

우리 시대 참 소통의 '터'를 향해!



분당서울대병원 노동조합 위원장
백만호

<터> 이름이 좋습니다. 제호에 담긴 것처럼
이름 그대로, 나아가 모든 삶터 안에서
사람을 움직이는 우리 시대의 참 소통의 터가
되기를 기원합니다. 더불어 민들레처럼 굳은
뿌리와 강한 전파력을 갖게 되기를 언제나
응원하겠습니다.

매일노동뉴스

사회연대로 단결하는 KT 노동자를 응원합니다.



매일노동뉴스 대표이사
부성현

지구별 정보통신의 중심 KT 노동자 여러분
안녕하세요. 최근 서울·부산시장 보궐선거에서
여당의 참패는 미진한 개혁에 대한 이반된
민심을 보여줍니다. 촛불을 끄는 건 바람이
아니라 심지가 닳았기 때문일 겁니다. 그
심지가 끈지 못해 흔들리는 사이 초록이 동색이
됐습니다. 촛불의 요구를 실행하지 않은 결과는
차기 정권에 대한 기대치 이전으로 그치지 않을
테지요. 촛불로도 안 되는 개혁이라면 지금의
대한민국 헌법체계인 87년 체제가 오작동하거나
한계에 이른 건지도 모르겠네요.

노동이 있는 민주주의(Labor in Democracy)를
꿈꿉니다. 민주주의 이곳저곳에 노동의
목소리가 막힘없이 반영돼야 합니다. 책임
있는 자본주의(Accountable Capitalism)를
꿈꿉니다. 자본주의가 배출하는 불평등과 차별에
맞서야 합니다.

누군가에게 평등하지 않은, 누군가에게 정의롭지
않은, 누군가에게 자유롭지 않은 사회구조를
혁신하는 몫은 우리 사회의 절대다수인 노동자의
몫이겠지요. 사회연대 정신으로 노동조합이 더욱
단결해야 하는 이유입니다. 전갱이가 상어에게
이기는 것은 수천수만 마리가 떼 지어 다니기
때문입니다. 노동자의 유일한 힘, 노동자가 비빌
언덕은 항상 '단결과 연대'에 있으니까요.

기업과 업종, 지위와 고용형태를 넘어 전체
노동자가 단결과 연대의 정신으로 사회연대적
실천을 하는 것, 이것이야말로 노동운동이
추구할 가치이자 대원칙이라고 믿습니다.
1년 넘게 계속되는 재난 자본주의는 불평등을
더욱 고착시킬 우려가 있습니다. 코로나19가
지구와 인간 사이의 대사증후군이라면, 이
비만한 체제를 수술하는 노력은 우리 세대의
임무겠지요.

자연과 인간, 인간과 인간이 서로 착취하지 않고
공존공영하는 세상-인간다운 노동이 가능한
세상-노동시간을 줄여 노동으로부터 해방되는
세상-세상을 움직이는 힘이 노동임을 알고
노동을 하늘처럼 귀히 여기는, 그런 세상은 KT
노동자의 건투와 건승을 부르고 있습니다.

KT노동조합 14대 집행부 소통과 혁신으로 “함께, 더 강하게!”

14대 집행부가 출범하고 어느덧 한 분기가 지나고 있는 요즘

KT노동조합 집행부는 숨 가쁜 행보를 이어오고 있다.

함께 더 강한 노동조합으로 새로운 미래를 열겠다는 14대 집행부의 약속을 지키기 위해서다.
조합원을 지키는 든든한 울타리를 자처하는 14대 집행부의 각오와 포부를 만나본다.



사무총장 **심우승**

“열린 노동조합, 함께하는 집행부가 되겠습니다.”

2021년이 시작하고 어느덧 절반의 시간을 달려왔습니다. 그동안 우리 노동조합에는 많은 변화가 있었지만 가장 큰 변화는 26년 동안 운영해오던 12개 지방본부를 7개로 통합, 개편한 것입니다. 한편 조합원의 목소리를 직접 듣고 소통하는 노조가 되겠다는 약속을 지키기 위해 찾아가는 노동조합, 이동정책실, 청년위원회, 윤리위원회를 발족하고, 소식지 <터>도 재발간했습니다. 끝이 보이지 않는 코로나19로 많은

어려움을 겪고 있는 조합원들의 기대를 알고 있기에 한시도 걸음을 늦출 수 없었습니다. 하지만 우리의 걸음은 이제 한 걸음을 디뎠을 뿐이라는 것을 잘 압니다. 새로운 KT노동조합 시대를 열기 위해 현장의 목소리에 귀 기울이고, 조합원과의 소통을 멈추지 않겠습니다. 언제나 조합원 곁에서, 조합원이 느끼는 현실의 무게를 함께 나누며 조합원의 실질적인 권익향상과 노동조합 혁신에 앞장서겠습니다.



부위원장 **김덕경**

“노동조합이 먼저 앞장서겠습니다.”

코로나19로 인한 노동환경의 변화 속에서 우리 조합원들의 어려운 상황도 계속되고 있습니다. KT노동조합 역시 급변하는 환경을 인식하고 있으며, 14대 집행부는 이러한 시대 변화와 세대 변화에 발맞춰 미래를 주도하는 노동조합으로 거듭나려 노력하고 있습니다. 저희가 먼저 혁신하겠습니다.

현실에 만족하지 않고 끊임없이 혁신하며 조합원들의 미래를 그려나가겠습니다. 그러기 위해 조합원들의 신뢰와 적극적인 참여가 더욱 절실합니다. 노동조합의 힘은 조합원들에게서 시작됩니다. 조합원을 지키는, 조합원이 믿을 수 있는 14대 집행부가 되겠습니다.

“주도하는 전략으로 새로운 미래를 열겠습니다.”

코로나19 장기화로 힘든 시기를 보내고 계신 조합원 여러분! 이제까지 이겨냈듯이 현명하고 슬기롭게 이 또한 이겨내시길 희망합니다. 저는 노동조합 내부 살림을 총괄하는 자리를 맡은 사무처장 박경운입니다. 우리 조합의 안정적인 재정 운영 및 사무지원을 통하여 노동조합 활동이 원활하게 진행되도록 최선을 다하겠습니다.

주도하는 전략으로 조합원과 함께 “새로운 미래”를 열기 위해 집행부의 일원으로서 최선을 다하겠습니다. 우리 노동조합은 다양한 연령이 혼재하는 조직 성격상 세대별 요구사항이 조합 정책이나 활동에 적극적으로 반영되도록 조합원의 관심과 참여가 절실합니다. 지속적인 관심 또한 부탁드립니다.



사무처장 **박경운**

“청년의 열정으로 뛰겠습니다!”

올해는 KT노동조합 설립 39주년입니다. 사람의 나이로 치면 불혹을 앞둔 셈입니다. ‘불혹’은 눈앞의 이익이나 유혹에 흔들리지 않고 품은 뜻을 끌고 가는 것을 의미합니다. KT노동조합은 권위적인 관료 문화를 혁신하며 민주화를 이뤘고, 민영화와 구조조정이라는 높은 파도를 조합원과 함께 극복했습니다.

14대 집행부는 흔들리지 않는 마음과 청년의 열정으로 다시 뛰겠습니다. 우리 노동조합을 이끌어갈 청년조합원들의 생각과 의견에 귀 기울이며 구조적인 변화를 이끌고, 노동조합의 역량을 강화하겠습니다. 흔들리지 않는篤심과 혁신을 두려워하지 않는 유연함으로 더 젊어진 KT노동조합을 만들어가겠습니다.



조직처장 **김인관**

“조합원이 공감하는 정책으로 다가가겠습니다.”

조합원의 노동조합을 향한 관심과 기대를 잘 알고 있습니다. 변화하는 통신산업과 경기침체로 인한 고용불안, 문화 격차가 깊어지는 가운데 출범한 14대 집행부는 조합원의 권익향상과 근로조건 개선, 노동조합의 혁신, 청년세대를 꺼안는 정책, 노동자의 관점으로 통신산업을 이끌 정책제안 등을 약속했습니다. 노동조합의 정책을 수립하는 자리를

맡고 있기에 큰 책임감이 느껴집니다. 조합원의 요구를 더욱 정확히 파악하고, 정책으로 실현하기 위해 노력하겠습니다. 조합원의 눈높이에 맞는, 조합원의 일상을 변화시키고, 자부심을 높이는 정책을 수립하겠습니다. 말뿐인 공약, 구색만 맞춘 정책이 아니라 결과로 말하는 정책과 사업을 펼쳐나가겠습니다.



정책실장 **변우영**

공약 이행을 위한 기반 마련의 해, 2021

2021년은 “가자, 새로운 미래로! 함께, 더 강하게!”라는 슬로건으로 출범한 14대 집행부의 임기 첫해다. 이에 14대 집행부는 2021년 공약 이행 및 성과 기반 마련을 주요 과제로 삼아 장단기 계획과 체계적인 실행방안 수립 및 시행을 목표로 하고 있다. 14대 집행부의 도전과 구체적인 추진과제를 알아본다.

KT노동조합은 지난 3월 25일 KT대전인재개발원 대강당에서 열린 ‘2021년도 정기 전국 대의원대회’에서 14대 집행부의 2021년 사업계획을 밝히며 주요 사업 방향을 제시했다. 이에 조합원의 권익향상과 실질적인 근로조건 개선, 고용변화 대응, 노동조합 혁신 등을 사업 방향으로 설정하고, 2021년 핵심 사업으로 ▲ 조합원의 권익향상 ▲ 실질적인 근로조건 개선 ▲ 사회공헌 활동 ▲ 통신·노동정책 제안 ▲ 노동조합 혁신 등 5개 분야 42개의 사업계획을 수립해 추진하고 있다.

최장복 위원장은 대회에서 “조합원께 약속한 것을 중심으로 장단기 계획과 실행방안을 체계적으로 집행하여 공약 이행과 이를 위한 기반을 마련하는 것이 가장 중요하다”고 강조하며 14대 집행부의 포부를 밝혔다.

한편 이날 노동조합은 2020년도 사업보고 및 예산결산 심의, 2021년도 사업계획 심의 및 예산편성 승인, 규약개정, 조합 임원 선임, 중앙위원회 위원 선출, 중앙회계감사 선출, 상급 및 연합단체 파견대의원 선출 사항을 심의 의결하여 모든 안건을 원안대로 통과했다. 대회에는 최장복 위원장을 포함해 전국 대의원, 김동명 한국노총 위원장, 구현모 KT 대표이사 등이 참석했다.

2021년 5개 분야 중점 추진과제 로드맵



조합원의 권익향상을 위한 정책 추진

- 2021년 단체교섭을 위한 제반 정책활동 강화
- 현장조합원 건의사항 및 설문조사 실시
- 정년연장, 노동이사제 등 선도적 도입
- 임금 및 단체협약 갱신으로 실질적 근로조건 향상
- 세대와의 소통 강화

실질적 근로조건 개선으로 행복한 일터 완성

- 노사합동 현장안전점검 강화
- 코로나19 장기화에 따른 대응체계 고도화
- 산업안전보건 관리 강화
- 현장 안전의식 고취
- 건강검진 및 보건위생 관리 강화

사회공헌활동 활성화 등 노동조합의 사회적 책무 실현

- UCC(기업 간 노사공동 나눔협의체) 회원사 등 타 노동조합과의 활발한 연대활동
- 조합 간부 봉사활동
- KT노사 Youth 장학사업
- 사랑나눔기금 운영 활성화
- 3.8세계 여성의 날 기념행사 추진

정부·국회의 노동&통신 분야에 대한 KT의 정책 제안

- 미래정책위원회 신설
- 노동정책 및 사회적 대화체계 구축
- 노동자 중심의 정치활동 활성화 추진
- 상급단체 사업 및 활동 강화
- 정부 등의 노동&통신 정책에 대한 KT 노조의 대응 강화

노동조합 혁신으로 강력한 노동조합 건설

- KT노동조합 미래 비전 선언 추진
- 노동조합 혁신을 위한 과제 발굴
- 찾아가는 노동조합 운영
- 현장 조직점검 강화
- 전국 신입 조합 간부 교육 실시
- 법, 규약, 규정 연구 및 개정 검토
- 소송업무 철저 대응
- 이동정책실 운영
- 중앙상집간부 연구주제 사례발표회
- 현장 우수지부 포상 및 상벌 강화
- 4대 사옥 내 조합활동 강화 및 지부활동 집중 지원
- 노동조합 합동 추모제 행사
- 코로나19에 따른 조직 활성화 방법 개선
- 권역회의의 활성화
- 여성 조합 간부 양성 및 역량 강화 교육
- 노동조합 공식 사회관계망(SNS) 운영
- 투명하고 철저한 재정운영
- 자립성 확보를 위한 수익사업 추진
- (※)다운플랜 경영투명성 확보 및 사업활성화
- 투명한 회의기구 운영
- 비대면 현장조직 관리를 위한 온라인 화상회의 시행
- 노동법률 지식 향상을 위한 교육

조합원 고충과 건의 신속한 해결을 부탁드립니다!

조합원과 직접 소통하고, 현장 문제를 신속하게 해결하기 위한 '찾아가는 노동조합'.
'찾아가는 노동조합'은 4대 사옥 시범 운영 후 전국으로 확대할 계획이다.



14대 집행부 주요사업인 '찾아가는 노동조합'이 지난 2월 광화문 사옥에서 시작해 4월 우면동 사옥으로 확대했다. 조합원들의 고충과 불편사항을 현장에서 직접 들어 신속하게 해결하고, 현장 조합원과의 간담회 개최, '9 to 6' 근무와 정도 경영 및 노사 합의사항 감시 등 현장 중심의 노동조합 구현을 위한 정책으로 매주 화, 목요일 노조 사무실에서 운영되고 있다.



한편 별도로 구축한 모바일 건의함도 이용할 수 있다. 사옥 곳곳에 놓인 홍보 설치물의 QR코드를 인식하면 '모바일 건의함' 링크로 자동 접속되며, 모바일 건의함의 모든 건의사항은 철저한 익명이 보장된다.



최장복 위원장은 항상 현장 중심의 노조 혁신을 강조하며 조합원 청원제도 도입 및 현장순회 간담회 정례화를 공약한 바 있다. '찾아가는 노동조합'은 위원장의 소통과 노조 혁신의 강력한 의지가 담긴 정책으로 광화문·우면동 사옥뿐 아니라 향후 전국으로 확대할 계획이다.



한편 시범 운영 중인 '모바일 건의함'은 익명으로 운영돼 임금인상, 복지제도 및 제도 개선은 물론 구내식당 식단 조정, 회식 문화 개선 등 조합원들의 다양한 의견으로 채워지고 있다. 이에 노동조합은 '모바일 건의함'과 '찾아가는 가는 노동조합'을 병행하며 먼저 해결할 수 있는 조합원의 애로사항을 청취하고, 현장의 불만과 불신을 없애는 소통을 지속해 갈 계획이다.

<
모바일 건의함
🔍 ☰

조합원

와, 익명의 모바일 건의함이라니...솔직히 노조 간부님들은 다 '라떼' 혹은 '꼰대'인줄 알았는데, 참신하네요. 첫걸음, 시도하는 것 자체가 유의미하다고 생각합니다. 계속해서 노력해 주시길. 화팅!

격려 감사합니다. 노동조합은 앞으로도 더욱 많은 연구와 정책으로, 조합원 여러분의 애로사항 해소와 업무환경 향상을 위해 노력할 것입니다.

찾아가는
노동조합

조합원

다른 여타의 복지도 좋지만, 월급쟁이에게 가장 큰 동기부여는 임금인상이 아닐까요? 인건비 절감을 통해 단기적인 이득을 생각할 수도 있겠지만 시시각각 변화하는 사회에서 동기부여를 통한 인재관리 또한 기업의 역량이라고 생각하는데요.

14대 집행부에서는 성과급인상, 성과배분제 요구, 각종 수당 현실화, 부문·담당 성과 차등 폭 축소 등 조합원의 실질적인 임금인상을 임기 내 단체교섭을 통해 회사에 요구할 예정입니다. 또한, 복지제도 및 제도 개선 분야에서도 조합원 여러분의 고충 및 건의사항이 해결될 수 있도록 다각적으로 검토하고 있습니다.

찾아가는
노동조합

조합원

고생 많으십니다! 수련관은 언제부터 다시 갈 수 있나요?

코로나19 상황 이후 전 직원의 수련관과 콘도 이용을 제한하고 있습니다. 현재는 직원 및 가족의 안전을 위해서 제한을 지속하고 있으며, 방역 당국의 제한 조치가 완전히 하향되는 시점에 오픈을 준비하고 있습니다. 모두의 안전을 위해 양해 바랍니다.

찾아가는
노동조합

+

#

KT노동조합소식지 / 터

현장을 지키는 '이동정책실'



사람이 힘이다

상쾌한 봄바람이 살랑 불어오는 4월이었다. 메마른 가지에는 잔뜩 물이 올라있었고, 성미 급한 나무는 연초록으로 어느새 옷을 갈아입었다. 코로나19로 움츠러든 마음마저 활짝 펼쳐주는 봄빛이 쏟아지는 4월 8일, 충청지방본부 충주시사를 방문한 첫날 노동조합 중앙 간부들은 충주시부의 전략상권팀과 CM팀에 각각 동행했다. 조합원들의 근무환경을 직접 체험하며 일터에서의 고충을 현장에서 파악해 빠르게 해소하는 이동정책실 활동을 시작하기 위해서였다.



“충주지역은 도시와 달리 논과 밭, 축사가 많아요. 그래서 전화와 인터넷, TV 등 통신상품을 신청해도 바로 회선을 설치할 수 없는 지역이 꽤 많습니다. 공사를 해도 전주 4~5개를 끌어와야 할 때도 있고요. 그래서 공사 일정과 설치 지역 등 상담할 내용이 많습니다.”

전형적인 도농복합지역인 충주시부의 전략상권팀 현장은 흙먼지를 날리는 흙길과 진창, 자갈밭을 달려 고객을 방문하는 일이 다반사에, 회선 설치 환경도 제각각이었다.

그야말로 발품에서 시작해 발품으로 끝난다 해도 과언이 아닌 전략상권팀과 각기 다른 환경에 신속하고 효율적인 회선 공사를 마쳐야 하는 CM팀 등 모든 조합원들의 뛰어난 역량과 세심한 관리가 충주시부를 지탱하고 있었다.

**지난 4월 8일 KT노동조합의 중앙사무집행위원들이
강남지방본부 용인지부 및 충청지방본부 충주시부를 각각 찾았다.
마케팅부 주니어 세대와 소통간담회 및 현장업무를 함께하기 위해서다.
조합 간부와 조합원이 현장에서 소통하며 현장의 개선 사항을 직접 듣고, 해법을 찾는 이동정책실.
충청지방본부 충주시부로 향한 이동정책실의 하루를 동행한다.**

영업현장 지원 절실

“신도시의 경우 도시계획에 따라 새로 건설되는 도로공사와 함께 통신관로공사를 해야 합리적이에요. 대부분 주거·상가 지역이 도로를 따라 형성되거든요. 공사가 각각 이뤄지면 나중에 회선 설치도 어렵고, 공사비 역시 3~4배 드는 경우도 생겨요.”



영업현장은 고객보다 먼저 생각하고, 먼저 움직이는 섬세함과 기민함이 필요하다. 보통 통신관로공사는 CM팀이 담당하지만, 공사가 시작되기 전까지 고객과의 상담 및 공사 관련 상담은 전략상권팀이 맡는다. 각 현장의 특징을 파악하고, 고객의 니즈에 맞는 상품을 소개하는 것 역시 이들의 몫이다.

평소 지역의 건설 현장을 눈여겨보며 준공 시기를 가능해 고객을 먼저 찾아가기도 한다. 신축건물의 건물주를 일일이 만나 상품을 소개하고, 아파트 관리소장과 면담하며 KT부스 설치 및 현장 시연회 일정 등을 잡으며 영업을 한다. 중앙상집 국장이 일일 전략상권팀이 돼 하루 동안 활동한 거리는 총 130km로, 서울에서 대전까지에 해당하는 거리를 운전하며 영업을 펼친 것이다.



“지방은 포장도로가 아닌 곳이 더 많아 사륜 구동 차량으로도 힘겨운 길이 많더군요. 지역 환경에 적합한 영업 지원 방안이 필요해 보이더라고요.”

새삼 현장에서 만난 조합원들의 소명의식과 열정, 책임감이 대단하게 다가왔다. 힘든 일정을 소화하면서도 서로를 격려하며 웃는 모습으로 고객을 방문하고, 최선을 다해 자신의 업무를 처리하는 모습 속에 자부심마저 느껴졌다. 현장에서 함께 땀 흘리며 귀 기울이는 것에 고마워하는 조합원 앞에서는 왠지 모르게 마음이 울컥했다. 그렇기에 조합원들의 어려움과 절실함이 피부 안쪽으로 깊숙이 파고들었다.

안전모 경보 과다 발생으로 인한 업무 방해, 안전점검 횟수 조정, 동·하계물품 지급 시기 조정, 핸드폰 교체 등 현장에서 조합원의 다양한 의견에 즉각적으로 답변하고 해법을 찾았지만, 즉시 해결할 수 없는 사안 앞에서 조합 간부들의 마음은 더욱 무거워졌다.

그리고 현장의 숨결을 느끼며 조합원들의 삶에 공명할 때 노동조합이 가야 할 길이 선명해진다는 명제가 현실로 각인됐다.



“화학적 통합으로 시너지를 내야 할 때”

KT노동조합이 26년 동안 유지했던 12개 지방조직을 올해 초 7개로 통합하면서 강북지방본부에도 큰 변화가 생겼습니다.

강북지방본부는 강북의 30개 지부와 강원도의 13개 지부가 통합 조정돼 총 38개 지부로 개편되면서 통합 지부와 1개 지부가 신설됐습니다.

사실 우리 노동조합의 조직개편은 오랫동안 제기된 문제였습니다. 한국통신 민영화에 따른 통신산업의 변화와 사업구조 개편 등으로 조합원 수가 대폭 감소했고, 향후 10년 동안 매년 천여명 단위 정년퇴직으로 인한 조합원 자연 감소가 예상됩니다. 이러한 환경변화에 따른 조직개편은 우리의 숙명이라 할 수 있을 것입니다. 물론 조직개편으로 우리 조합원들이 피해를 보지 않도록 지켜내는 것은 조합의 당연한 의무입니다. 조직개편이라는 큰 변화 속에서 조합원이 불이익이나 소외감을 느끼지 않도록 신경 쓰면서 노동조합의 미래를 준비하는 것이 강북지방본부 위원장의 역할이라 생각합니다.

조직개편 이후 어떤 변화들이 있었고, 집행부와 조합원들은 변화에 잘 적응하고 있는지 궁금합니다.

조직개편 이후 가장 신경 쓰인 것은 역시 조합원의 마음이 다치는 일이었습니다. 오랫동안 몸담았던 조직이 없어지거나 통합되는 과정은 누구에게도 쉽지 않은 일이니까요. 그래서 강북·강원 조직 간의 안배와 외부변화로

인한 충격을 최소화하는 방안을 고민하며 조직 내 위화감을 없애고 빠른 시일 안에 내부 시너지를 발휘하도록 최선을 다해 인선과 조직 배치를 마무리했습니다. 또한 조합원들이 소외감이나 상실감을 느끼지 않도록 한 번이라도 더 찾아가 얼굴을 비추고 애로사항을 청취하고 있습니다.

강북지방본부 위원장 취임 후 변화와 혁신을 말씀하시며 새 출발을 약속하셨습니다. 변화와 혁신을 구체적으로 어떻게 실현할 계획이신가요?

4개월의 시간이었지만 제게는 무척 짧게 느껴집니다. 우선 강북지방상집들과 함께 강북지방본부의 비전과 각오를 나눴고, 3월에는 13명의 신입지부장 교육을 하며 변화와 혁신의 새 출발을 시작했습니다.

코로나19로 인해 대면이 어려워졌지만 권역회의를 활성화해 소그룹으로 회의와 논의를 하며 현안을 직접 챙기고 있습니다. 변화와 혁신은 외부적인 형식이 아니라 내부 직원들의 생각과 마음에 달려있습니다. 조합원이 함께 비전을 공유하고, 한마음으로 실천할 때 변화와 혁신도 시작될 것입니다.

14대 강북지방본부가 출발한 지 어느새 4개월이 지났습니다. 그동안의 성과나 변화가 느껴지나요?

작년에 이어 가장 안타까운 점이 코로나19로

인해 활동에 제약이 많다는 것입니다. 현장과의 접촉을 늘려 조합원의 생생한 목소리를 들어야 하지만 만나는 것조차 쉽지 않아 변화를 체감하기엔 한계가 있습니다. 이럴 때일수록 현재 할 수 있는 일을 묵묵히 계속해야 한다는 생각으로 조합원들의 삶과 직결되는 9 to 6 정착과 직장 내 갑질 근절 등의 활동에 꾸준히 앞장서고 있습니다.

강북지방본부를 이끌어갈 김준현 위원장님의 포부가 궁금합니다.

약속을 지키는 강북지방본부가 되는 것입니다. 14대 집행부의 공약과 정책을 성실히 수행할 것이며 강북지방본부만의 특성화된 정책을 조금 더 발굴하여 발전하는 집행부, 도전을 두려워하지 않는 집행부의 모습으로 조합원들이 더 행복해지도록 노력하겠습니다.

강북지방본부 위원장으로서 조합원에게 당부하고 싶으신 말씀은?

조직이 물리적으로 통합은 됐지만 진짜 통합은 이제부터라고 생각합니다. 어수선한 분위기를 정돈하고, 강북지방본부라는 이름으로 마음을 모아야 할 때입니다.

조합원과 간부 모두 코로나19 때문에 많은 활동에 제약이 있는 것은 잘 알고 있습니다. 그럼에도 우리가 할 수 있는 활동이 무엇인지 함께 고민하고 실천하며 강북지방본부의 새로운 출발을 힘차게 시작합시다.

2021년, KT노동조합의 지방본부 조직에 큰 변화가 찾아왔다.
26년 동안 운영됐던 12개의 지방본부가 7개 지방본부로 재편된 것이다.
이로써 강북지방본부는 강북과 강원 지부가 통합돼 38개 지부로 재탄생했다.
통합과정에서의 혼란을 딛고 새로운 출발을 위한 만반의 준비를 마친 강북지방본부 김준현 위원장.
그는 통합의 시너지로 효율적이고, 능력 있는 강북지방본부를 약속했다.



청년위원회 청년대표 최종욱 청년세대의 소통 채널을 열다

지난 4월 12일 청년위원회가 활동을 시작했습니다. 청년대표로서 청년위원회 발족 소감과 청년위원회의 의미에 대해 말씀 부탁드립니다.

청년위원회는 기성세대와 2030 청년세대 조합원의 간격을 좁히고, 청년세대의 눈높이에 맞는 노동조합 정책 반영을 위해 발족한 위원회입니다. 저를 포함해 MZ세대로 구성된 11명의 청년위원회는 청년조합원의 애로사항과 건의사항은 물론 노동조합 정책 수립에 반영하기 위한 생생한 의견을 노동조합 중앙위원장님께 직보해 청년세대의 목소리를 전달할 예정입니다.

노동조합에 대한 2030세대 조합원의 솔직한 생각을 알고 싶습니다.

젊은 조합원들 대부분 회사 업무를 배워야 하는 시기다 보니 업무에 치여 지내는 경우가 많고, 연애나 결혼과 같은 개인적인 일상에 더 많은 관심을 기울이는 것도 사실입니다. 조합의 정책과 활동이 개인의 삶과 직결된다는 것을 인지하지 못하기 때문에 조합의 역할과 필요성도 크게 느끼지 못하는 것이죠.

청년위원회 청년대표로서 노동조합 내에서 세대 간의 소통이 어려운 이유는 무엇이라 생각하시나요?

경험했던 문화적 환경 차이가 크다고 생각합니다. 요즘 ‘라떼는 말이야~’ 라는 말이



세대 간의 갈등과 소통의 부재가 사회 문제로 부상하는 요즘 노동조합은 청년조합원과 적극적으로 상호교류하며 청년세대의 눈높이에 맞는 정책을 수립하기 위해 청년위원회를 출범하고, 총 11명의 청년위원을 위촉했다. 2030 청년세대의 생생한 목소리를 전하고, 세대 간 소통의 마중물이 될 청년위원회의 최종욱 청년대표를 만나 앞으로의 활동 계획과 목표를 살펴본다.

있는데요, 본인 세대의 경험으로만 생각하고 다가가려 하는 거죠. 상대방 입장에서 서로를 존중하며 칭찬하는 마음가짐을 가져야 합니다. 조직문화 또한 그러한 방향으로 나아가도록 장려해야 할 것 같습니다.

청년세대의 적극적인 노동조합 참여를 위해 어떤 노력을 해야 할까요?

결혼과 주택문제는 청년조합원이 현실에서 가장 고민하는 실질적인 문제입니다. 노조는 청년들의 고민에 관심을 갖고, 이와 연계된 복지제도를 강화해야 한다고 생각합니다. 청년세대의 삶과 일상이 맞닿는 부분에 우리 노동조합이 앞장선다면 청년들의 노조 참여도와 관심도는 자연스럽게 높아질 것으로 보입니다.

청년노동자를 위한 정책 제안, 청년 간부 육성, 역량향상 교육 등 여러 구체적인 사업과 계획들이 있습니다. 청년위원회 청년대표로서 가장 시급한 사업은 무엇이라 생각하십니까?

빈부 양극화, 부동산 문제, 결혼 등 청년노동자들과 관련된 사안에 우리 노동조합의 차별화된 복지정책뿐 아니라 일과 삶의 균형을 잡는 ‘워라밸’도 중요합니다. MZ세대는 입시부터 취업까지 치열하게 경쟁해왔고, 취업 후에도 평가 위주의 업무환경에서 긴장된 삶을 살고 있습니다. 청년위원회는 청년세대의 건강한



일상과 삶의 질을 높이는 다양한 프로그램을 만들고 싶습니다.

청년조합원을 대변하는 위원회로 자리매김하기 위해 필요한 것은 무엇일까요?

청년들의 소통 창구로 정착하기 위해 청년위원회의 지속적인 홍보, 시간과 장소에 구애받지 않고 소통할 수 있는 분위기 조성이 필요합니다. 코로나19로 대면 모임이 어려워진 만큼 소그룹 모임의 소통과 온라인 채널 등을 활용해 2030세대의 목소리가 정책에 반영되도록 최선을 다하겠습니다.

마지막으로 조합원에게 전하고픈 메시지를 부탁드립니다.

청년조합원은 미래의 KT 주인입니다. 청년들의 목소리가 정책에 반영되도록 적극적인 참여 당부드리며, 개인과 조직이 함께 발전해 나가는 데 도움이 되는 청년위원회가 되도록 저 또한 최선을 다하겠습니다.



노동조합 태동부터

1982



내년에 창립 40주년을 맞는 KT노동조합은
 지난 역사의 성과와 한계를 계승하고,
 다음 세대의 노동조합을 준비하며 새로운
 조합의 정체성과 이정표를 제시하기 위해
 KT노동조합사 연재를 기획했다.
 국내 최대 규모의 단일노조로 출범해 굴곡
 깊은 한국 현대사를 함께 해온 KT노동조합.
 ‘역사는 과거와 현재의 끊임없는 대화’라는
 역사학자 E.H 카의 말처럼 과거를 직시해
 우리 노동조합의 오늘과 내일을
 준비하고자 한다. _편집자 주

1992

직선제 쟁취까지

KT노동조합의 기원은 1958년
 대한체신노동조합(현 전국우정노동조합)으로
 거슬러 올라간다. 전국의 우편·통신 분야
 노동자를 아우르는 대한체신노동조합은
 1958년 3월 24일 창립 후 그 해 5월까지
 서울·부산·광주·대전지부 등 하부조직을
 결성하고, 7월 세계 각국의 우편·통신 분야
 노동자들이 가입되어 있는 국제체신노련
 (Communications International)에도
 가맹했다.
 1960년~1970년대 고속성장을 구가하면서
 1970년대 중반부터 전화 수요가 폭증하기
 시작했다. 정부는 1981년 전화와 통신망의
 질적인 향상을 위해 체신부로부터
 전기통신업무를 분리하는 내용을 담은
 <한국전기통신공사법>을 제정했다. 이에
 따라 같은 해 12월 10일 현 KT의 전신인
 한국전기통신공사(약칭 한국통신)가 설립됐다.

1982년 1월 한국전기통신공사노동조합 출범

노동자들에게도 변화가 생겼다.
 공사는 체신부에서 통신사업과 관련된
 영업·운영보전·관리 및 기타 업무를 이관받았다.
 체신부 산하 직할기관 5개와 현업기관(전화국
 등) 148개 등 총 153개 기관도 공사로 넘어왔다.
 3만 5천여 명에 달하는 직원들의 신분도
 공무원에서 국영기업 직원으로 바뀌었다.
 이와 함께 1982년 1월 6일 한국전기통신공사
 노동조합(초대 위원장·최상용)이 출범했다.
 출범 당시부터 유니온숍제도를 채택했으며
 80%가 넘는 높은 조직률로, 단일노조로는 전국
 최대 규모를 자랑했다.

한국통신노동조합 조합원 수 추이 (단위:명)

구분	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
전체인원	35,888	40,664	42,886	45,530	48,479	50,710	51,394	53,033	55,199	56,836
조합원수	29,278	34,210	35,009	37,161	40,333	41,491	42,960	44,091	45,144	46,668

<자료 : 한국통신, [한국통신 10년사] 1992>



1982년 한국통신노동조합 헌판식

1980년대 초반 노동조합 활동의 암흑기

1980년대 초반은 노동조합 활동의 암흑기였다. 1980년 광주 민주화 운동 진압으로 민중 저항의 싹을 자른 군사정권은 미국의 후원을 받으면서 새로운 군부 독재체제를 공고화하기 위해 노력했다. 70년대까지 축적되어온 민중운동의 조직적 역량을 약화시키기 위해 사회운동세력의 체포, 구금 등 활동을 제한했고 '청계피복노동조합', '원풍모방노동조합' 등 70년대의 민주노조와 사회운동 조직들이 대부분 해체되며 '운동의 잠복기'에 돌입했다.

이러한 시대적 배경 속에서 탄생한 한국통신노동조합 역시 87년 노동자 대투쟁 이전까지는 이렇다 할 활동을 펼치지 못했다. 이 시기 주요 노동조합 활동은 매년 진행되는 임금협상과 현장 안전점검이 주를 이뤘다. 특히 당시 공사는 열악한 작업환경으로 인한 노동재해 발생이 매우 잦아 1982년부터 1991년까지 매년 작업 중 교통사고와 감전사고, 납중독 등의 산재로 연평균 사망자가 10명, 부상자가 100명에 이르렀다.



1986년 조합 간부 교육

유화국면 거쳐 노동자 대투쟁까지 노조민주화 열기 '꿈틀'

1983년 후반부터 미국과 군사정권은 민주화운동에 대한 대응 양식과 정책기조를 변화시켜 '유화정책'을 실시했다. 80년대 초반 일련의 위기 속 체제 재정비를 끝내면서 국민의 정치경제적 불만을 달래 체제를 보다 안정화시키고자 한 것이다.

이때 한국통신노조는 국제 교류를 활발하게 펼쳤는데, 1985년 5월 열린 전국대의원대회에 일본 전기통신관계노동조합 전전동우회의 야마기시 아끼라 위원장이 참석하는 등 국제연대의 기틀을 만들기도 했다.



1985년 전국대의원대회 국제교류

1987년 6월 민주항쟁의 열기는 7·8·9월 노동자 대투쟁으로 이어졌다. 3개월간 270여만 명의 노동자들이 대중적인 파업과 농성, 시위에 참가하는 한편, 10월까지 결성된 신규 노동조합은 1,100여 개에 이르렀다. 이러한 민주노조 활성화 열풍에 힘입어 한국통신노동조합 내에서도 민주화에 대한 열망이 피어오르기 시작했다.



1991년 임시전국대의원대회

임금가이드라인 철폐 투쟁과 직선제 쟁취

1987년 노동자 대투쟁의 결과로 임금인상 요구가 폭발하자 정부는 공공기관과 정부투자기관 노동자들의 임금인상률의 가이드라인을 제시하는 등 임금인상률 억제에 나섰다. 1990년 초, 정부가 임금인상률을 5~7%로 억제한다는 가이드라인을 제시하자 한국통신노조를 비롯한 정부투자기관노조협의회는 “정부투자기관 노동자의 희생을 바탕으로 경제안정을 추구하려는 미봉책”이라고 규탄하며 공동 투쟁에 나서기도 했다.

1991년에는 노조 민주화 열기에 힘입어 한국통신노조에도 민주화 바람이 거세게 불었다.

1991년 5월 1일 전국대의원대회에서 대의원들이 노조 위원장 직선제를 결의하면서 1994년부터 모든 조합원의 손으로 위원장을 선출하게 됐다. 이전에는 위원장 및 지방위원장은 선출은 대의원을 통한 간선제 방식이었다. KT노동조합이 민주적인 기틀을 갖추게 된 역사적인 사건이다.

노동조합 연혁

- 1958.03.24 | 대한체신노동조합 결성
- 1981.03.14 | 한국전기통신공사법 제정
- 1981.12.10 | 한국전기통신공사 설립
- 1982.01.01 | 공중전기통신업무 개시
- 1982.01.06 | 한국전기통신공사노동조합 결성
1대 최상용 위원장 취임
- 1985.05.30 | 전국대의원대회(임시대회)
2대 최상용 위원장 재임
- 1988.05.01 | 전국대의원대회
3대 최상용 위원장 재임
- 1991.05.01 | 전국대의원대회
4대 정영수 위원장 취임
위원장 직선제 결의

한국사회 주요 사건

- 1981.02.25 | 제12대 전두환 대통령 당선
- 1981.09.30 | IOC총회 제24회 하계올림픽 서울 개최 의결
- 1982.01.05 | 야간통금 전면 해제
- 1983.09.01 | KAL기 격추 사건
- 1985.06.17 | 김영삼·김대중 회동, 민주화요구 공동발표문 채택
- 1987.01.14 | 서울대생 박종철군 경찰 고문치사
- 1987.06.06 | 6월 항쟁과 6·29선언
- 1987.07-09 | 전국적인 노동자 대투쟁
- 1988.02.25 | 제13대 노태우 대통령 취임
- 1988.09.17 | 제24회 서울 올림픽 개막
- 1991.01.15 | 걸프전 지원 사우디 파병

KT 노사 공동 ESG경영 선언



함께 만드는 세상

ESG 경영 실천을 위한 노사 공동 선언식 KT노동조합, '함께'의 가치를 선언하다!

KT노동조합은 단순히 영업이익을 추구하는 기업의 노조 이상의 의미와 사회적 책임을 갖는다.
통신산업을 이끄는 주역으로서 공정하고 투명한 경영의 또 다른 축이기 때문이다.
4월 15일 KT 노사 공동 ESG 경영 선언은 폭넓은 대상과 범위에서
'사회적 책임을 다하는 KT노동조합'의 당당한 선언이었다.

국내 최초 KT 노사 공동 ESG 경영 선언

노동조합과 회사가 4월 15일(목)
KT 광화문 East 빌딩에서 '노사 공동
ESG(환경·사회·지배구조) 경영 실천을 위한
노사 공동 선언식'을 진행했다. 노동조합과
회사가 함께 ESG 경영을 발표한 것은 국내 주요
기업 중 첫 사례다. 이번 선언식에는 최장복
노동조합 위원장과 구현모 KT 대표, 박종욱
경영기획부부장, 신현옥 경영지원부부장,
사회복지공동모금회 예종석 회장 등이 참석해
ESG에 대한 KT의 책임 강화와 사회적 가치
창출을 위해 노사가 함께할 것을 약속했다.

노사가 합의한 공동 선언문에는 ▲미래세대를
위한 친환경 경영 추진 및 넷 제로 2050 달성
▲디지털 혁신기술을 기반으로 사회문제 해결
▲국내 최고 수준의 준법경영과 투명한 지배구조
확립 ▲노사 공동 ESG 위원회 구성으로 ESG
적극 실천 등이 있다. 한편 최장복 위원장은
선언식에서 "환경에 대한 관심이 곧 인간,
즉 우리 자신을 지키는 행동"이라며 조합원이
쉽게 동참할 수 있는 ESG 캠페인을 전개하고,
향후 다양한 프로그램을 마련해 함께 참여하고
추진할 것"이라고 밝혔다.

새로운 미래로 나아가는 노동조합

KT는 한국기업지배구조원(KCGS)이 실시하는
ESG 평가에서 해마다 좋은 성적을 거두고 있다.
2012년부터 2018년까지 줄곧 A 등급 이상을
유지하다 2019년 정치인 채용 비리 논란 등으로
B+로 떨어졌지만, 지난해 다시 A+ 등급을
회복했다. 2020년 조사 대상 760개사 중 A+를
받은 기업은 16개사(2.1%)에 불과하다. KT가
지금과 같은 성적을 앞으로도 유지하기 위해선
우리 노동조합의 역할이 매우 크다.

고용 안정, 노사갈등 해결, 산업재해 방지
등 노동조합의 협조 없이는 달성하기 어려운
과제가 많기 때문이다. ESG 경영은 노사가 함께
나아갈 때 비로소 이룰 수 있는 미래 가치이자
성과이며 새로운 미래로 나아가는 '함께, 더 강한
KT노동조합'의 밑그림이 될 것이다.



KT노동조합 소식지 / 터

kt의 ESG 경영 보고

Environment / 친환경

- KT는 2008년 화성송신소에 태양광 발전 설비를 시작으로 전국 81개 국사에 태양광 설비를 설치·운영하고 있으며 향후 탄소 중립 실행을 본격화해 사용전력의 100%를 재생에너지로 대체하는 자립 국사로 구축할 계획
- AI 인공지능으로 건물의 실내온도를 조절하는 'AI 빌딩 오퍼레이션'을 공식성을 가진 10개 빌딩에 무료 제공 예정

Social / 사회적 책임

- 청각장애인의 목소리를 복원하는 '목소리 찾기', 코로나19로 인한 중학생의 학습 공백을 메우는 비대면 멘토링 프로그램 '랜선야학' 프로그램 시행
- 파트너사의 행동 수칙 및 책임 기준을 명시한 가이드라인 배포 및 컨설팅 실시
- ICT 기반의 안전한 업무환경 구축

Governance / 지배구조

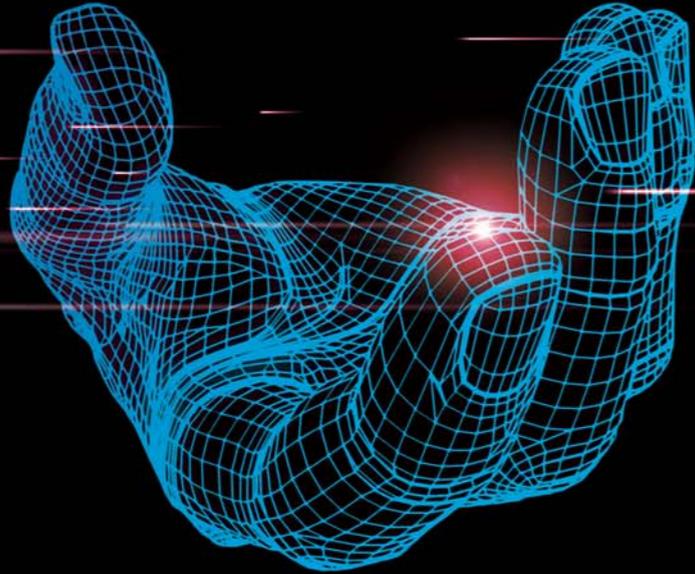
- 전 그룹사의 지배구조 개선 추진
- 컴플라이언스 체계 확립으로 준법 리스크 제로화에 도전
- 사외이사 비중을 73%로 확대하고 이사회 소위원회 의장을 분리 운영해 이사회 독립성과 투명성을 확보

디지털 대전환 시대와 KT

글 / 나은내일연구원 원장 황기돈

4차 산업혁명은 경제와 노동시장의 급격한 변화를 예고한다.

더욱이 통신기술과 통신산업은 4차 산업혁명의 주요 무대로 통신노동자의 삶과 직결된다. 이에 KT노동조합은 노동자의 관점에서 4차 산업혁명을 바라보고 통신노동자의 미래를 준비하고자 ‘노동의 미래’ 연재를 시작한다. 연재는 총 4회에 걸쳐 진행될 예정으로 이번 호에는 현실로 다가온 4차 산업혁명 속에서 정보와 통신의 역동적 관계를 살펴본다.



글 쓰는 순서

- ① 정보업체와 통신업체의 경쟁과 협력
- ② 경쟁에 적합한 조직과 돈과 권력을 통한 관리
- ③ 노동자의 소통에 대한 몇 가지 이야기
- ④ 관리의 대상에서 내 삶의 주인공으로

그리 오래지 않은 과거인 2016년 초, 세상에 갑자기 회자하기 시작한 ‘4차 산업혁명’이 어느덧 실체를 의심할 수 없는 현실이 됐다. 일례로 은행, 언론, 학교, 관공서가 내 손안에 훑 들어왔다. 사람들이 특정 공간에서 만나 의사를 전달하고 시간을 들여 처리하던 일을 이젠 내 손안의 스마트폰에서 비대면으로 처리할 수 있게 됐다. 그것도 쉽고, 빨리, 싸게. 실험실, 공장과 사무실만이 아닌 일상의 모든 곳이 빠른 속도로 뒤집어지고 있다. 대전환이다. 대전환의 모태는 통신기술과 통신산업이다. 두 개 이상의 주체 사이에 정보를 정확하고 신속하게 전달하는 통신기술이 발전하고 나서야 정보는

부의 창출뿐만 아니라 그 분배를 결정하는 힘의 근원으로 커간다. 정보의 장악력, 이동 능력에 따라 힘의 관계가 형성, 변화하려면 정보가 양적, 질적으로 풍부해야 한다. 이 조건은 정보의 디지털 부호화 단계에서 충족된다. 부호는 목소리, 손·발짓, 표정에서 시작, 그림·문자를 거쳐, 모스 부호, 그리고 0과 1이라는 디지털 부호로 발전해왔다. 디지털 부호에 도달해서야 인간과 인간, 인간과 기계, 기계와 기계 사이에 정보를 나누고 공유하게 됐고, 이 과정에서 정보가 권력의 근원으로 자리 잡기에 충분한 정도로 풍부해졌다. 디지털 통신이 4차 산업혁명의 동의어인 디지털 대전환을 키워내고 있다.

통신업체의 새로운 전략 ‘탈통신’

정보와 통신은 쉽게 떼어낼 수 없는 관계다. 그래서 정보기술과 통신기술을 구분하지 않고 정보통신기술(ICT)이라는 한 단어로 표기한다. 흥미로운 건 정보와 통신 사이에 존재하는 역동적인 관계다. 정보기업의 수익 모델은 통신을 기반시설로 삼아 정보에 접속하거나 사회적 관계망을 통해 소통하는 사람이 광고를 접하게 하는 것이다.

이를 통해 축적한 정보와 부를 기반으로 정보기업은 OTT, e커머스, 미래 차, 핀테크(금융권 기업이 IT기술을 접목한 서비스) 등 새로운 영역을 만들거나 기존 영역에 파괴적인 영향을 미치며 밀고 들어간다. 빅테크(대형정보기술기업이 온라인 플랫폼 제공사업을 핵심으로 시장에 진출한 기업)와 기존 제조 및 서비스업체의 존망을 건 전쟁은 공연·문화, 편의점·백화점, 자동차, 은행 등 많은 영역에서 일상이다.

반면에 통신회사는 막대한 투자로 정보회사의 왕성한 활동 기반을 제공했지만 투자의 회수(수익) 문제, 유선·시내전화의 사양사업화, 이동통신시장의 포화, 상품의 범용화, 진입장벽 해체 등으로 타 통신회사와 격렬히 경쟁하고 있다. 한국을 비롯한 세계의 통신업계가 ‘탈통신’을 외치는 이유다. 데이터 및 통화 이용료 중심의 수익모델에서 통신망을 활용한 플랫폼, 콘텐츠 사업에서도 수익을 창출하겠다는 뜻이다. 이는 빅데이터 생산의 기반시설만 제공하고, 빅데이터의 수집, 가공 및 그 가치의 실현은 온전히 콘텐츠 및 플랫폼을 갖춘 정보기업의 몫이 되어버린 현실 타개를 위한 통신회사의 전략이다.

‘통신 만형’ KT의 새로운 비전, DigiCo

IT의 모태이던 CT의 반격으로 ICT 내 경쟁이 본격화한다. 통신회사의 경쟁 상대는 월등한 경쟁력을 갖춘 정보회사다. 차세대 미디어를 예시하면, 웨이브, 왓챠, 티빙 등 국내 OTT 업체와 넷플릭스, 디즈니플러스, 애플TV 같은 글로벌 OTT 업체 등이다. 특히 후자와의 관계가 예의주시할 사안이다. 통신회사일 땐 이들과 협력자였지만 차세대 미디어 시장에서 경쟁자다. 그런데 글로벌 빅테크의 특성 중에서 핵심은 경쟁자와 공존이 아니라 파괴나 무력화다. 실례로 글로벌 OTT 업체인 넷플릭스는 한국 시장 진입 시 협력대상인 국내 통신 회사에 그들의 주 수입원인 망 사용료 면제는 물론 고객 모집까지 요구하는 등 압도적인 힘을 여과 없이 사용한 바 있다.

한국의 ‘통신 만형’ KT가 새로운 비전(DigiCo)을 제시했다. 통신회사에서 디지털 회사로의 전환은 글로벌 빅테크와 경쟁을 의미하지만 KT의 생존을 위해선 피할 수 없는 결정으로 보인다. 분명한 것은 전환의 긍정적인 성과가 경영진만의 힘으로 주어진 임기 내에 달성할 수 있는 목표가 아니라는 점이다. 대장정의 출발을 내외부에 알리고 첫발을 겨우 내디딘 상태인 만큼, 모든 것을 두들겨보고 하나씩 다져가야 한다. 특히 강조하고픈 것은, 내부고객이 만족하지 않으면 외부고객은 제품과 서비스에서 그들의 불만족을 피부로 느낀다는 점이다. 그래서 외부고객과 소통만큼이나 중요한 것이 내부고객과의 소통이다.

소통, 또 소통해야 한다. 소통은 일방향성의 지시 및 전달과 다르다. 경영진과 노조 및 전체 직원이 정보를 서로 나누고 공유하면, 서로 이해하고 뜻이 모여, 아무리 어렵고 먼 길이라도 함께 갈 수 있다. 쌍방향은 소통처럼 통신의 주요 성격이지 않은가? 통신업계 만형은 소통의 만형이다! 이 연명은 막 내디딘 대장정의 끝까지 모든 임직원이 함께 꾸준히 걸어가는 데 필요한, 유일한, 지속가능한 동력이다.

KT노동조합 중앙본부 여성국장 정영미 성평등은 여성 노동자로부터 시작된다

노조에서 간부로 활동하신 지는 얼마나 됐는지요?

저는 11대, 12대 집행부에서 강남지방본부 여성국장을 역임하고, 14대 집행부 출범 후 중앙본부 여성국장에 임명되어 현재 활동 중입니다.

여성 간부 활동이 다른 조직이나 기업에서의 활동과 다른 점이 있나요?

개인적으로 여성 간부, 여성 조합원이라는 표현을 좋아하지 않아요. 남성 간부라고 따로 표현하지 않듯, 개인적으로도 노조 간부로서의 활동과 목표가 있지, 그것을 굳이 성별로 나눠서 생각하지 않는 편이죠. 기업에서도 예전과 달리 성별에 따른 차별이나 불이익은 많이 없어진 편이라고 생각합니다.

다만 아직도 노조를 포함해 많은 조직의 남성 간부 비율이 큼니다. 여성 조합원이 간부로 성장하려면 여성 조합원의 관심과 참여가 높아져야 합니다.

노조에서 활동하는 활동가의 남녀비율을 보면 여성이 현저히 낮습니다. 노조 내에서 활동하는 여성 조합원의 수가 많지 않은 이유는 무엇이라 생각하시나요?

원인을 하나로 꼽을 수는 없겠지만 가장 직접적인 것은 참여의 문제라고 생각합니다. 여성의 낮은 노조 참여율은 전통적으로 노조가 남성적인 이미지가 강한 것도 있지만 많은 여성 조합원이



새로운 미래를 꿈꾸는 KT노동조합은 내년 노조 창립 40주년을 앞두고 노조 내의 여성 활동가를 만나 여성 노동자, 여성 조합원의 현주소와 나갈 방향을 'Her-Story'를 통해 모색한다. 동료이자, 선배이며 미래를 이끌어갈 우리 걸, 그녀들의 이야기. 매일 마주치지만, 잘 알지 못했던 여성 조합원들의 이야기를 시작하기 전 중앙본부의 정영미 여성국장에게 우리 노동조합의 성평등 비전과 방향을 들어봤다.

가사와 육아를 전담하면서 겪는 어려움도 원인 중 하나입니다. 노조뿐 아니라 사회의 모든 조직이 마찬가지입니다. 여성을 육아와 가사책임자로 규정하는 분위기에 노조가 제대로 된 인식과 대응을 하지 않는다면 여성 활동가의 양성은 쉽지 않을 것입니다.

여성 활동가의 수와 범위를 넓히기 위해 노조는 어떤 노력을 기울이고 있습니까?

KT노동조합 내에서도 고민이 많습니다. 이에 내부적으로 활발한 토론과 결의를 거쳐 여성할당제 도입, 여성위원회 활성화, 여성 친화적 조직문화 도입 등 여성 노동자의 노조참여를 확대하고, 여성 간부의 비중도 높여나갈 계획입니다. 특히 여성이 스스로 문제를 해결하도록 길을 열어주어야 하고, 이것을 위해 더 많은 여성 노동자의 노조참여와 여성 간부의 안정적 확보가 반드시 필요합니다.

최근 사회적으로 성평등에 관심이 높아지고 있습니다. 노조 내에서도 변화된 성평등 분위기를 느끼시나요?

예전부터 노조 내에서 남성과 여성의 대우와 역할은 동등했습니다. 간부 이전에 여성이라 해서 배제되거나 배려받는 경우는 극히 드뭅니다. 성별의 구별 없이 똑같이 출장을 다니고, 투쟁할 땐 찬 바닥에 침낭 깔고 똑같이 철야를 했죠. 최근에는 여성 조합원의 참여를 높이기 위해

여성 노동자가 겪는 일상의 어려움을 인식하고, 남성적인 가부장적 문화에서 벗어나 여성 친화적 조직문화로 변화하기 위한 고민과 정책 수립에 고심하고 있습니다.

KT노동조합 중앙본부 여성국장으로서 요즘의 고민이 궁금합니다.

KT는 다른 기업에 비해 구조적으로 성평등이 비교적 잘 이뤄져 있지만, 우리 사회공동체 속에서의 성평등은 여전히 한계가 있습니다. 더욱이 최근 사회적으로 여성 비하와 혐오 발언이 무분별하게 퍼지는 것을 보며 고민이 더 깊어졌습니다. 우리 사회가 여성을 위한 양질의 고용뿐만 아니라 우리의 전통적 인식이나 고정관념, 관습에 물들어있는 모든 성차별적 요소를 해소하고 남성과 여성이 균등한 기회와 대우를 받기 위해 KT노동조합 여성국장으로서 나는 어떤 역할을 해야 하고, 할 수 있는지 고민하고 있습니다.

주요소식

전국여성 조합간부
화상 간담회 개최

KT노동조합 최장복 위원장은 5월 10일(월) 본사지방본부 소속 여성 조합 간부들과 팀즈를 활용한 화상회의를 열고 현안을 공유했다. 이번 간담회는 지난 집행부 때부터 매년 개최한 전국여성조합간부 역량 강화 교육을 온라인 회의로 대체한 것으로 지방본부 및 여성 조합원의 의견과 건의사항을 공유하고 이에 대한 피드백을 주고받았다.

한편 최장복 위원장은 이날 “기존 남성 중심의 노조운영은 한계가 있으며 노조 내 여성 참여의 확대는 이제 시대적 흐름”이라고 밝힌 뒤 “여성 노동자 스스로 활발하게 활동해 주셔야 노조 내 양성평등 실현과 여성 조합원들을 위한 정책발굴 등에 힘이 실린다”고 강조했다.

간담회에는 위원장 및 중앙사무집행위원과 본사지방본부 여성국장 등 여성 조합 간부 19명이 참여했으며 향후 7개 지방본부가 순차적으로 간담회를 개최할 예정이다.

KT노동조합
‘윤리위원회’ 출범

KT노동조합은 4월 13일(화)부터 조합 간부 윤리위원회를 신설해 운영을 시작했다. 윤리위원회는 청년위원회와 함께 KT노동조합 제14대 위원장 선거 공약으로 노조의 조직 기강을 확립해 신뢰도를 향상한다는 방침이다.

이에 윤리위원회는 ▲기본에 충실한 조합 간부상 확립 ▲조직의 건전성 및 윤리성 확보 ▲조합 간부의 조합활동 긴장감 조성을 통한 조직 기강 확립 ▲투명한 노동조합 건설 등을 추진할 예정이다.

또한 조합원의 눈높이에 맞는 윤리위원회 운영을 통해 엄격하게 규정을 적용하고, 사안의 중대성에 따른 처벌 강화를 원칙으로 한다. 윤리위원회 대표위원은 심우승 사무총장을 비롯해 김덕경 부위원장, 박경운 사무처장, 김인관 조직처장, 변우영 정책실장 등 총 5명이 위원으로 위촉됐으며, 간사는 황윤구 조직기획국장이 맡았다.

KT노동조합
‘청년위원회’ 발대식

KT노동조합은 4월 12일(월) 청년위원회 발대식을 갖고 11명의 청년위원을 위촉했다. 청년위원회는 기성세대와 청년세대 조합원의 간격을 좁히고 청년세대 눈높이에 맞는 정책 발굴을 위해 지난 1월 공모와 추천을 통해 구성됐다.

향후 청년위원회는 ▲청년노동자의 권리향상을 실현하기 위한 정책 제안 ▲청년조합원 조직확대 및 간부 육성 ▲청년조합원의 역량향상을 위한 교육 및 홍보 ▲청년노동자 관련 단체와의 연대교류 및 2030 세대 조합원의 요구와 여론 파악 등을 수행할 계획이다. 또한 노동조합 사무집행위원회와 각 실, 처, 국과의 유기적 협조 속에 조합원 요구, 건의사항 등에 신속하게 피드백할 예정이다.

한편 최장복 위원장은 “기회의 평등에 갈망하는 청년조합원의 고민과 불만을 잘 알고 있다”고 말하며 “노동조합이 정체되고 획일적이라는 일부 조합원의 오해를 불식하고, 청년세대가 인정할 수 있는 눈높이에 맞는 정책 수립을 위해 가교 역할을 해달라”고 청년위원회에 당부했다.

2021년 단체교섭
전담반 운영

KT노동조합은 4월 13일(화)부터 16일(금)까지 나흘 동안 2021년도 단체교섭을 위한 전담반을 운영했다. 단체교섭 요구부터 타결에 이르는 모든 과정에 조합원의 관심이 쏟아지는 만큼 교섭 전부터 만반의 준비를 하는 것이다.

이에 단체교섭 전담반에서는 협상 논리를 마련하고 교섭위원의 전문성과 역량 강화를 목표로 단체교섭을 대비하고 있다. 더불어 올해는 중앙의 지도집행력을 강화하는 조직정비 및 하부조직의 일사불란한 참여 유도를 이끌어 낸다는 방침을 세웠다.

한편 단체교섭 전담반을 이끄는 변우영 정책실장은 이날 “올해 단체교섭은 새로이 단체협약을 갱신해야 하는 등, 그 어느 해보다 꼼꼼하고 철저한 준비 하에 교섭추진 방식의 명확한 기준을 먼저 수립해야 한다”고 설명한 뒤 “조합원의 기대와 열망에 누가 되지 않도록 반드시 승리한다는 믿음으로 단체교섭을 차근차근 준비하자”고 당부했다.



**2021년
선배 열사 합동 추모제
개최**

KT노동조합은 4월 28일(수), 경기도 안성시 소재 유토피아 추모관에서 선배 열사 합동 추모제를 개최하고, 故 김낙성, 故 김왕찬, 故 오용철, 故 김양중, 故 윤준상 동지의 뜻을 기렸다.



**노사협의회,
건강검진 선택병원 및
근무환경 개선 의결**

KT노동조합은 3월 30일(화) 2021년도 1분기 중앙노사협의회를 열어 사측과 총 4개 안건을 합의했다.



**2021년
전국대의원대회
개최**

KT노동조합은 3월 25일(목), KT대전인재개발원 대강당에서 2021년도 정기 전국대의원대회를 개최하고 규약개정에 관한 사항 등 7개 안건을 의결했다. 이날 대회에는 대의원대회 의장인 최장복 위원장을 비롯해 전국 대의원, 김동명 한국노총 위원장, 구현모 KT 대표이사 등이 참석했다.



**KT파워릴
매각반대 연대투쟁 결의**

KT노동조합 최장복 위원장과 KT그룹노조협의회는 3월 3일(수), KT파워릴 목동사옥 앞에서 출근 집회를 열고 ‘KT파워릴 매각 반대 및 생존권 사수’를 위한 연대투쟁의 결의를 다졌다.



**KT노동조합,
인터넷 품질 저하 논란에
입장 전달**

KT노동조합은 4월 26일(월) 인터넷 품질 저하 논란에 대해 성명서를 발표하고, 전국 각 지부에서 출근선전전을 통해 조합원에게 노동조합 입장을 전달했다.



**2021년
신입 조합원 특강
비대면으로 시행**

KT노동조합은 3월 10일(수), 173명의 신입 조합원을 대상으로 2021년도 상반기 특강을 온라인으로 실시했다.



**‘세계여성의날’ 맞아
여성 조합원에게
꽃다발 증정**

KT노동조합은 3월 8일(월), ‘3.8 세계여성의 날’을 맞아 출근길 전 여성 조합원에게 존중과 감사를 담은 꽃다발을 전달했다. 최장복 위원장은 광화문 East 사옥에서 여성 조합원에게 꽃과 컵 과일을 전하며 ‘여성의 입장을 적극적으로 대변하고 각종 제도적 보완을 위해 노력하겠다’고 약속했다.

지방본부 및 현장 소식

**강북지방본부 2021
신임 지부장 교육**



KT노동조합 강북지방본부(위원장 김준현)는 3월 18일(목) 강북지방본부 신임 지부장 교육을 시행했다. 이날 교육은 노조 간부의 정체성 확립과 조직관리 능력을 함양하기 위한 것으로 KT 노사 단체협약 및 KT노동조합 규약규정, 선전선동기술, 14대 집행부 활동 방향 및 과제 등으로 이뤄졌다. 한편 노동조합 김인관 조직처장은 교육에 앞서 “이번 교육을 통해 조합 간부라면 노동조합 사업과 활동 내용 등을 조합원에게 자신있게 설명할 수 있는 능력을 배양해야 한다”고 강조했다.

관련 기관&단체

**IT연맹, 회원조합
대표자회의 개최**



전국IT사무서비스노동조합연맹(이하 IT연맹)은 4월 28일(수) 한국노총 6층 대회의실에서 회원조합 대표자회의를 열고 주요 현안 및 일정 등을 공유했다.

이날 회의에서는 2021년도 정기 대의원대회 개최 및 연맹집행부 위임, 연맹중앙선거관리위원회 투표시스템 관리담당자 선정 건 등이 논의됐다. 이에 2021년도 IT연맹 정기 대의원대회는 오는 6월 15일부터 16일까지 온라인(On-line)개최하기로 했으며, 임시 대의원대회는 오는 6월 23일부터 24일까지 양일간 열기로 의결했다.



**‘이동정책실’,
충청·용인지부에서
활동 시작**

KT노동조합은 4월 8일(목) 중앙상무집행위원들을 파견, 충청지방본부 충주지부 및 강남지방본부 용인지부에서 ‘이동정책실’ 활동을 펼쳤다.



**광화문 사옥
현장순회**

KT노동조합 최장복 위원장은 4월 7일(수) 광화문 사옥을 방문해 조합원의 애로사항을 청취하는 시간을 가졌다. 이날 조합원들은 9월로 예정된 송파 사옥 및 수서 빌딩으로 이전함에 따라 원격근무 등 사무·복지 환경 등과 관련해 위원장과 소통의 시간을 가졌다.

복지

2021년
건강검진 시행

KT노동조합은 조합원의 질병 예방 및 조기발견과 치료를 위한 2021년 건강검진을 시행한다.

- **검진대상** 전체 직원, 배우자(또는 미혼 직원의 부모 중 1명)
 - 배우자 : ERP 내 의료비 대상에 등재된 배우자
 - 부모 : ERP 내 직원 가족 사항에 등재된 부모
 ※ 제외대상 : 재적전출, 파견계약직, 2021년 신입사원(경력직 포함, 최초임용일 '21.1.1 이후)
- **검진유형** 비용 기준(직원, 배우자/부모 동일)

구분	검진비용	비고
만 50세 이상	30만 원	1971.12.31 이전 출생자
만 35세 ~ 50세 미만	20만 원	1972.1.1 ~ 1986.12.31 출생자
만 35세 미만	15만 원	1987.1.1 이후 출생자
- **검진병원** 전국 268개
- **검진기간** 2021.5.3(월) ~ 10.31(일)

코로나19
검사비 신청 및
지원방식 변경

사옥 내 코로나19 확산 차단을 위해 검사비 신청 및 지급 프로세스를 통합하여 운영하기로 했다.

월 1만 5천 원,
10년간 상조회비 지원

2020년 단체교섭 노사합의(2020년 9월 21일)에 따라 애경사 발생 시 상조회비를 지원한다.

개인연금저축
금융기관 계좌이동 및
상품변경

2021년도 상반기 연금저축 금융기관 간 상품이동(계좌이동) 및 금융기관 내 상품변경을 시행했다.

2021년 2분기
시니어 컨설턴트 선발

정년 퇴직을 앞둔 숙련된 기량의 조합원을 재고용하는 시니어 컨설턴트를 선발했다.

2021년 상반기
창업지원휴직 시행

재직 중 창업도전 기회를 제공해 역량개발 및 경력전환을 체험하는 창업지원휴직을 시행한다.

2021년 1차
퇴직연금 중도인출 시행

KT노동조합은 퇴직연금 중도인출을 위한 확정기여형(이하 DC형) 전환을 시행했다.

사회공헌

장애인의 날 맞아
KT희망지움에
후원 물품 전달

KT노동조합 최장복 위원장은 4월 19일(월) 제41회 장애인의 날을 맞이하여 KT희망지움을 방문해 장애인 노동자에게 후원 물품을 전달하고 격려했다.

KT희망지움은 장애인에게 양질의 일자리를 제공해 이들의 경제적 자립을 돕고, 사회구성원으로서의 참여 기회를 제공하기 위해 설립된 KT 자회사형 장애인표준사업장이다. 코로나19로 움츠러든 장애인의 경제 활동과 일자리가 턱없이 부족한 현실에서 KT희망지움은 더욱 의미가 커지고 있다. 이에 최장복 위원장은 “장애인 노동자의 구조적인 저임금 문제 등 장애를 향한 사회적 편견과 고정관념을 바로잡는데 KT노동조합도 최선을 다해 힘을 보태겠다”고 약속했다.

한편 KT 노사는 지난 4월 7일(수) 한국장애인고용공단 노사와 장애인 일자리 창출 및 고용유지 확대를 위한 업무협약(MOU)을 체결하고 발달장애인 교육 콘텐츠 개발보급, 장애인 노동자 적응지원 및 소통 확대 등 양 기관의 핵심역량을 결집하기로 했다.

장애인고용공단과
'일자리 창출' 관련
MOU 체결

KT노동조합은 회사와 함께 4월 7일(수), 한국장애인고용공단 노사와 서울 종로구에 위치한 KT 광화문 사옥에서 장애인 일자리 창출 및 고용유지 확대를 위한 업무협약(MOU)을 체결했다.

화훼농가
돕기운동 전개

KT노동조합 최장복 위원장과 UCC 회원사 노사는 3월 5일(금), 서초구 소재 aT 화훼사업센터를 방문하여 화훼농가 지원을 위해 연대할 것을 약속했다.

Q&A로 알아보는 상조회비 지원제도의 혜택



Q3: 상조회비 완납 이전에 상조서비스를 사용해야 할 경우엔 어떻게 되나요?

개인이 미납회비 총액을 상조회사에 납부하셔야 하며, 15,000원은 재직 중 매월 지원됩니다.

360만원 상품을 20개월 납입(60만원) 시점에서 사용할 경우

기납부액 60만원 (회사 30 + 본인 30) | 잔여회비 300만원 (회사 150 + 본인 150)

20개월 | 120개월

상조서비스 사용 시 잔여회비 300만원을 상조회사에 납부 | 회사 지원금은 잔여기간 동안 매월 15,000원 지원

Q4: 신규 가입 후 중도에 상조회사를 변경하거나 탈퇴 후 재가입하는 경우에는 어떻게 되나요?

회사 지원금은 중단됩니다. (공지일 이후 신규로 가입한 경우만 지원)

상조회사 변경 | 탈퇴 → 재가입

Q5: 재직기간이 10년 미만인 신규 가입 구좌의 경우, 퇴직 후 중도 해지반환금이 어떻게 되나요?

회비 납부 만기가 안 된 회원은 퇴직 여부와 관계 없이 약관에 따라 적용됩니다.

(1~12회 = 50%, 13회~24회 = 70%, 25회 이상 = 85%)

반환

* 다운1/ 다운1-13호 상품, 이번 상품(다운1-21호) 모두 동일

Q6: 기존 가입된 상조 구좌가 10년 미만으로 만기 안 된 조합원은 어떻게 되죠?

(기존) 구좌는 만기 또는 퇴직까지 지원되며, 신규 구좌도 가입할 경우 2개 구좌 모두 지원 됩니다.

Q7: 기존에 가입한 구좌 해지하려면 해지 방법은?

해지신청서, 신분증사본을 다운플랜에 FAX 전송 → 문자 통보 (해지신청서는 다운플랜 홈페이지에서 다운로드)

* 다운플랜(www.daonplan.com)에서 가능

FAX 031-727-4809, 070-4115-4809

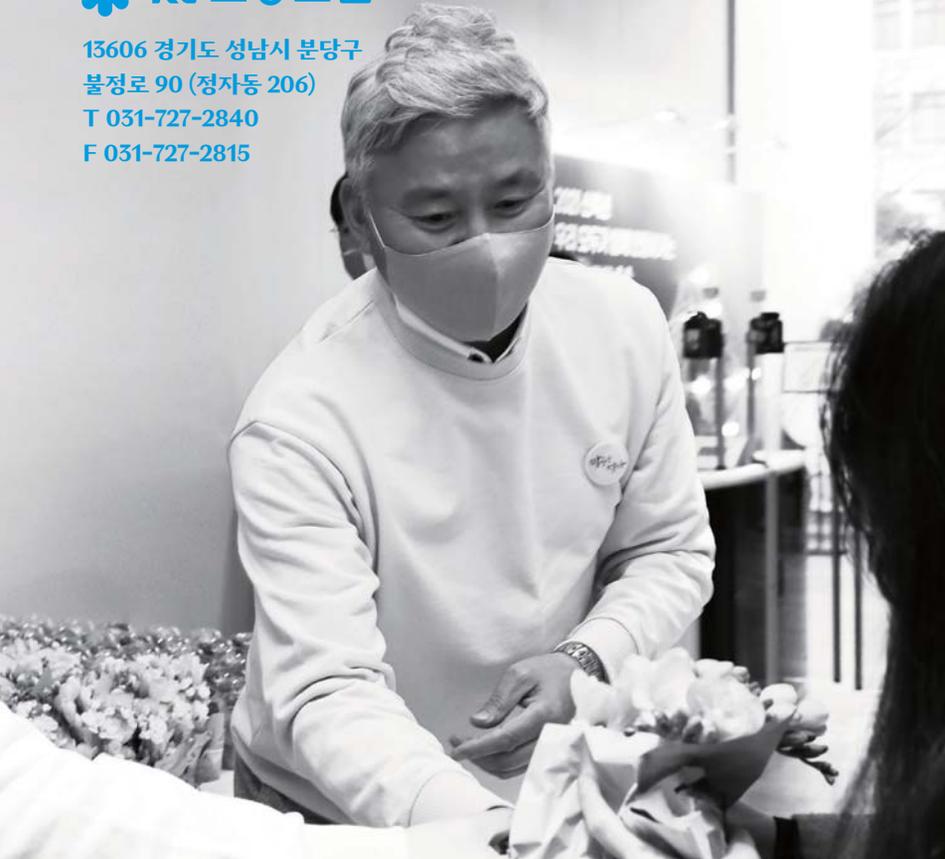
해지

Q8: 기존 구좌를 그대로 유지하려면 어떻게 하죠?

아무 조치도 필요 없습니다. 궁금한 점은 언제든지 1577-1555로 문의하세요.

갑자기 큰일 치르기 쉽지 않지요. 사랑하는 부모님을 위해 미리 준비하세요. KT가 도와드립니다!

안심



kt 노동조합 청년위원회 발대식

2021. 4. 12(월) kt 노동조합

