

KTTU와 함께하는
나의 일과 내일

내일





“내일은 지금에 초심을 싣겠습니다”

존경하는 조합원 여러분,

도전과 변화를 뜻하는 ‘푸른 용’ 갑진년 새해, 제15대 집행부 또한 새로운 도약을 다짐하며 출범을 알렸습니다.

출근하는 발걸음에 ‘내 일’과 ‘내일’에 대한 기대를 실을 수 있는 일터를 만든다는 첫 마음은

제15대 집행부 출범 이후 4개월이 흐른 지금도 조합원 여러분에게로 가는 발길을 여전히 설렘 가득하게 만듭니다.

조합원 여러분!

이 길에 조합원 여러분이 함께 있어 노동조합은 더욱 힘이 납니다.

매섭게 비판해 주시고 뜨겁게 보듬어 주십시오.

출퇴근 발걸음이 가벼운 일터가 되도록 노동조합이 앞장서고 조합원이 하나 되는 집행부를 위해 후회 없이 뛰겠습니다.

‘거침없는 실천, 중단 없는 전진’이라는 구호가

공허한 메아리가 되지 않도록

내딛는 걸음마다

갑진년 새해의 첫 마음, 초심을 싣겠습니다.

KT노동조합 제15대 위원장

김민관

06	인생 ‘힘’ 충전 시리즈 <초심>	초심은 설렘이다
08		뇌를 깨워 초심을 되살려 보세요!
10		신입사원의 초심, 여러분의 처음은 어땠나요?
14	노동법 안내	노동, 그 첫걸음을 응원하며
16	거침없는 실천	다시, 새 봄을 여는 첫걸음!
18	현장 속으로	“노동조합 혁신, 우리가 합니다!” 제15대 집행부 신임 조합간부 인터뷰 “KT 노동의 내일, 제15대 집행부가 열겠습니다!” 황윤구 조직처장·유희수 정책실장 인터뷰
24	나눔 플러스	강남지방본부 생명존중 나눔실천
26	이슈 리포트	노동조합이 성평등을 전제해야 하는 이유
30	AICT와 노동의 미래	노사 상생 발판 삼아! AICT 기업으로 도약
34	KTTU NEWS	
38	현장의 목소리	

曾子曰,

증자왈,

吾日三省吾身,

오일삼성오신,

爲人謀而不忠乎,

위인모이불충호,

與朋友交而不信乎,

여붕우교이불신호,

傳不習乎.

전불습호.

증자가 말했다.

나는 매일 자신에 대해 세 가지를 반성한다.

남을 위해 일하면서 진심을 다했는가?

친구와 더불어 사귀면서 믿음을 저버리지는 않았는가?

스승에게 배운 것을 습득했는가?

새로운 일을 시작할 때,
새로운 친구를 만날 때,
새로운 것을 배울 때,

마음속 여러 가지 소망과 다짐이 일기 마련입니다.
하지만 그 마음은 흐르는 물과 같아
쉬이 어디론가 사라져 버리거나,
그 모습을 바꾸어 버립니다.

하루 세 번,
첫 마음을 꺼내어보는 것은 어떨까요.
첫 마음을 돌보고 가꾸는 순간이

새 마음을 품었던 그때의 나로,
어제보다 나은 오늘의 나로 일으켜 세울 것입니다.



초심은 설렘이다

글 김경집(전 가톨릭대학교 교수, 김경집어른연구소 대표)

청년 시절부터 알고 지내 온 스님이 있다. 종교도 다르고 사는 처지도 달라 몇 해 만에 한 번씩 안부를 주고받는 게 거의 전부인 사이지만 그의 내면을 아는 터라 그런 시간의 간격이 소원함을 만들지는 않는, 그런 관계이다. 스님은 하안거(夏安居)와 동안거(冬安居)를 거의 거르지 않고 용맹정진하는 구도자라서 내심 존경하는 사람이다. 언젠가 하안거 해제(解制) 후 돌아온 스님과 차를 마시며 담소를 나눈 적이 있다. 나는 그의 화두가 궁금했다.

“스님, 안거의 화두가 무엇이었습니까?”

앞뒤 없이 불쑥 던지는 질문이 무례한 건 아닌지 조심스러웠지만, 그 속내를 파고 싶었다.

“안거 때마다 소승은 딱 한 가지 화두만 안고 갑니다. 바로 초발심이지요. 불가에 입문할 때 나를 움직였던 그 내면의 울림을 지금도 지니고 있는가, 그리고 제대로 버리고 있는가를 묻습니다.”

정신이 번쩍 들었다. 그토록 공부 많이 한 학승으로 권력이나 명예에 대한 조금의 흔들림도 없이 소박한 살림을 초지일관 유지하는 스님을 있게 한 힘이 바로 초심이라니.

“중 생활이라고 어찌 욕망이 없을 수 있겠습니까. 그러나 헛되고 헛된 것일 뿐이지요. 초심만 잃지 않으면 그런 샛된 것에 휘둘리지 않을 수 있으니 어찌 그것을 화두로 삼지 않겠습니까? 저는 용맹정진하는 기상을 꿈꾸지 않습니다. 그저 초발심만 지킬 수 있기를 스스로에게 상기시킬 뿐입니다.”

초심은 설렘이다. 뭔가 꿈꾸는 일이 생겼을 때 설렘이 없다면 그건 잘못 짚었거나 남의 삶을 부러워하는 것에 불과하다. 사람에 대해서도 마찬가지이다. 누군가를 사랑할 때 우리는 그를 위해서라면 죽음도 불사하겠다는 열정에 휩싸인다. 하지만 그 열정을 수십 년 지니고 사는 건 흔치 않다. 왜 그럴까? 설렘을 놓치기 때문이다. 아무리 시간이 흘러도 그 사람에 대한 설렘을 지닐 수 있으면 사랑은 깊어진다. 어떻게 그 설렘이 지속될까? 죽음을 무릅쓰더라도 사랑을 얻고 지키겠다는 초심은 그저 유지되는 게 아니다. 그 마음을 계속해서 유지하고 그 결심에 벗어나지 않게 사랑에 충실할 수 있으면 설렘은 사라지지 않는다. 물론 오래 함께 지내다 보면 서로 익숙해지고 편해지며 때론 이심전심으로 소통하겠지만 처음의 마음을 늘 기억하고 있으면 지금 이 시간의 사랑에 보다 더 충실하게 되고 농밀하게 된다. 그 농밀함이 바로 초심의 발현이다.

우정이나 동료애도 마찬가지일 것이다. 권력을 얻기 위해 힘을 합칠 때는 세상 없는 동지이지만 그걸 얻고 나면 제일 먼저 내치는 게 바로 그들이다. 그게 세태이다. 권력이나 돈을 나누는 건 나의 몫이 작아지는 것이라 여기니 울타리를 쌓고 내친다. 거의 모든 혁명동지들이 그렇게 서로를 물어뜯는다. 초심을 잃기 때문이다. 사람 관계에서도 달면 삼키고 쓰면 뱉는 얄은 관계로 스스로를 타락시키지 않으려면 상대의 좋은 점에 끌렸던 초심을 기억해야 한다. 그걸 끝까지 지켜내는 이들이 드물다는 건 그만큼 초심의 유지가 어렵다는 뜻이기도 할 것이다. 하지만 거꾸로 생각해 보자. 초심만 잃지 않고 살아도 남에게 욕먹거나 스스로에게 부끄럽지는 않을 수 있다. 그게 그리 어려운 게 아니다. 다만 그저 마음만 먹는다고 되는 게 아니라 날마다 상기해야 한다. 그러면 된다.

예순 중반을 넘기니 이제야 참된 행복이 뭔지 조금은 알 것 같다. 매일이 설렘 수 있는 삶이 행복이다. 설렘은 초심과 동의어이며 또한 내 삶에서 이상의 좌표를 흔들리지 않게 붙잡아주는 닻이다. 사람들이 『어린왕자』를 유난히 좋아하는 건 순수한 동심이 삶의 본질이라는 걸 확인해주기 때문일 것이다. 그러나 실제로 그걸 읽으면서 ‘나도 한때는 저랬어. 예전 그 책 처음 읽을 때도 나는 순수하고 맑고 따뜻했어’라며 자위하거나 지금의 닳아빠진 나를 합리화하는 방식으로 소비한다.

칠레의 위대한 시인 파블로 네루다의 마지막 시집 『질문의 책』은 모두 짧은 물음으로 이루어진 시들이다. ‘나였던 그 아이는 어디 있을까/아직 내 안에 있을까/아니면 사라졌을까’라는 시에서 핵심은 ‘나였던 그 아이’가 아니다. 내 안에 있어야 할 ‘나인 그 아이’를 물어야 한다. ‘나인 그 아이’가 지금 내게 있는가? 그게 바로 초심의 내면이고 본질이다. 초심은 과거완료형이 아니라 현재진행형이다. 매일 스스로에게 물어야 한다. ‘나였던 그 아이’가 ‘나인 그 아이’로 살아있는가? ‘나인 그 아이’는 어떤 모습이어야 하는가?

날마다 일기 쓰는 일은 생각보다 어렵다. 그러나 ‘나인 그 아이’에게 묻는 건 그보다 더 본질적이다. 초심을 유지한다는 게 별 게 아니다. 무조건 변하지 않는 모습도 아니다. 당연히 변화하고 성장해야 한다. 다만 그건 ‘나인 그 아이’를 품었을 때에만 비로소 가능하다. 일, 사람, 사랑. 그 어느 하나도 소홀할 수 없다. 나를 놓치지 않고 사람을 잃지 않으며 사랑의 설렘을 지켜내는 힘은 바로 초심을 틈틈이 확인하는 데에서 비롯된다. 왜 그 스님이 안거 때마다 초발심을 확인하는 화두를 품고 결제(結制)하는지 이제 조금은 알 것 같다.

뇌를 깨워 '초심'을 되살려 보세요!

새해 처음으로 떠오르는 해를 바라보는 순간, 처음으로 KT의 문을 열고 들어오는 순간,
누구나 그럴듯한 마음을 먹었을 것이다.

그 마음은 한 해를 힘차게 나아갈 수 있게 하는 힘이 되고, 또 직장생활을 버티게 하는 동기가 되기도 한다.
이렇듯 인생의 동기가 되는 초심, 우리는 잘 지켜나가고 있을까?



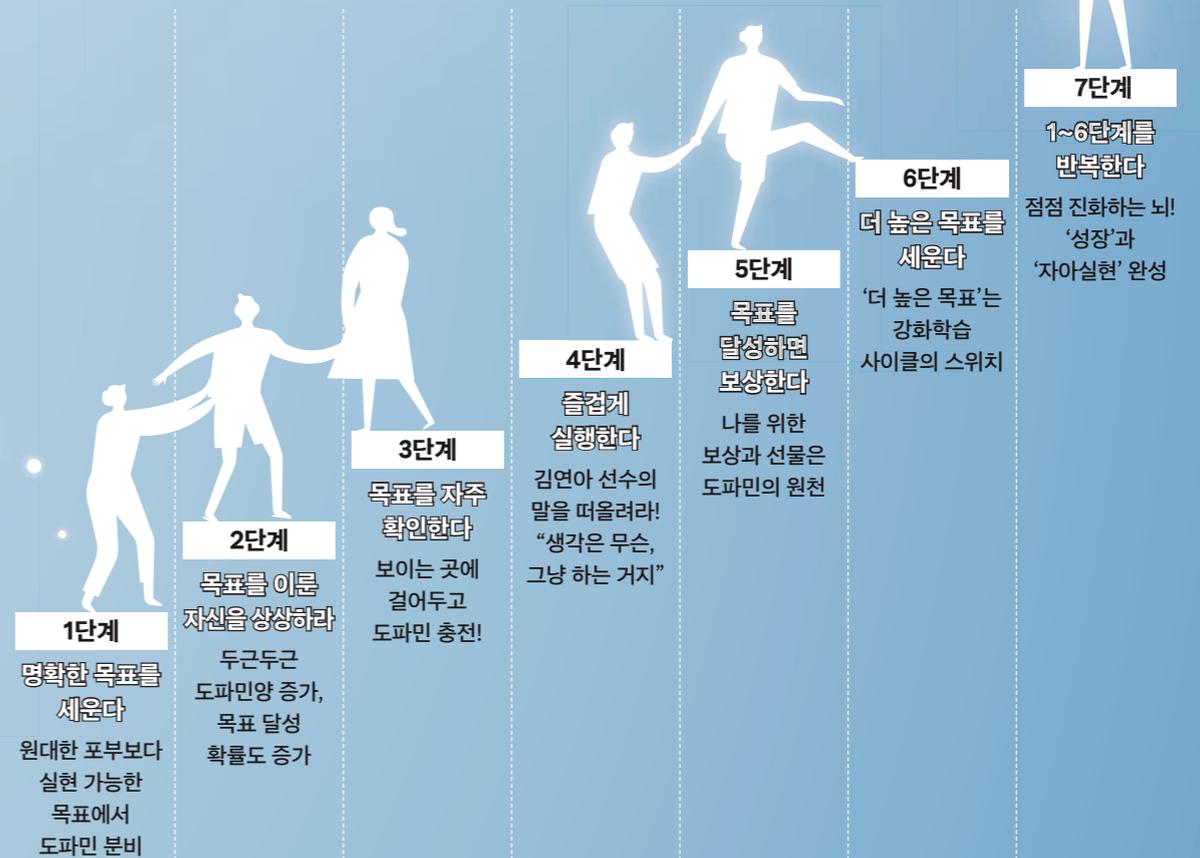
'도전 후 안주'는 뇌의 합리적 선택

시작할 땐 누구나 한결같은 마음을 다짐한다. 하지만 이내 열정이나 목표, 동기는 사라지고 그 자리에 게으름과 교만이 채워지게 된다. 하지만 뇌 관점에 따른다면 이는 아주 자연스러운 일이다. 우리의 뇌는 변화하려는 속성과 변화를 회피하려는 속성을 동시에 가지고 있는데, 미국 인지심리학자 데이비드 디살보는 『나는 결심하지만 뇌는 비웃는다』를 통해 “뇌는 도전하는 순간 안주한다”고 밝힌 바 있다. 도전과 같은 불안정한 상황에서 뇌는 민첩하게 반응하지만, 불안정한 상황이 익숙해지고 매일 같은 하루를 보내다 보면 특별했던 행동이 그저 평범한 일과 중 하나로 변하고 만다는 것이다. 즉, 도전 후 안주는 에너지 사용을 최소화하려는 뇌의 합리적 선택이라는 이야기다. 또한 우리의 뇌는 변화를 원할 때 스트레스를 동반한다. 그때 부신피질이라는 곳에서 코르티솔과 아드레날린이라는 신경전달물질이 분비되는데, 두 호르몬의 유효기간은 그리 길지 않다. 변화의 스트레스를 견디게 하는 두 호르몬이 사라지면서 의지 또한 흐지부지될 수 있다는 것이다.

초심 되살리는 '도파민' 주목

뇌에는 수백억 개의 신경세포가 존재하고, 신경세포 접합 부분에는 시냅스라고 불리는 틈이 있다. 시냅스 사이 신경전달물질이 분비되며, 어떤 신경전달물질이 어떻게 분비되느냐에 따라 우리의 감정과 의욕도 달라진다. 밝혀진 신경전달물질은 50여 개에 달하지만, 우리가 주목할 것은 '행복 호르몬'이라고 불리는 도파민이다. 도파민은 뇌의 촉각핵이 자극되면 그 즉시 분비되어 쾌감이 느껴지도록 한다. 도파민은 술이나 설탕 등 자극적 환경에 노출될 때도 분비되지만, 성취감을 느낄 때도 분비된다. 전자의 경우 약한 자극에 무감각해지고 오랫동안 몰입하는 일을 어렵게 만들므로 경계의 대상이다. 하지만 후자의 경우 인간의 학습, 행동에 대한 동기부여, 환경적응과 밀접한 관련이 있다. '목표 달성-보상-목표 달성'의 강화학습 사이클을 통해 동기부여의 원천으로 활용할 수 있는 것이다. 도파민이 담당하는 강화학습 사이클은 인간이 동기를 부여받아 더 높은 곳으로 성장, 진화하는 데 불가결한 뇌 시스템이다. 노력과 보상이라는 상호관계 속에서 도파민 분비가 강화되며, 도파민은 목표를 향한 노력에 동기를 부여하고 행동의 지속성을 유지하게 한다.

도파민 활용 목표 달성 7단계

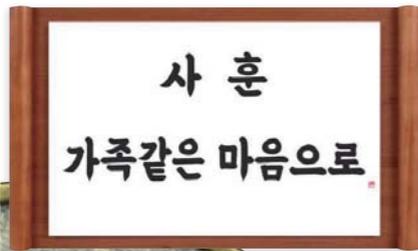


<참고 자료 : 『나는 결심하지만 뇌는 비웃는다』, 『당신의 뇌는 최적화를 원한다』>



신입사원의 초심, 여러분의 처음은 어땠나요?

모습은 다를지라도 잠재력은 같다. 초심을 어떻게 세우고 가꾸냐에 따라 미생**에 머물지,
완생**으로 나아갈지 그 향방이 정해진다고 하여도 과언이 아닐 터.
세대별 특징을 통해 시대를 관통하는 신입사원의 '초심'을 생각해 본다.



1960년대생은 2024년 기준 50대 중반에서 60대 중반의 사람들로 전체 인구의 16.6%를 차지하고 있다. 1970년 '우리도 한번 잘살아 보세'의 구호로 시작하는 새마을 운동이 펼쳐졌으니, 유년 시절 새마을 운동의 3대 정신(근면·자조·협동)을 강하게 주입받았다. 근면·자조·협동 정신은 성인이 된 후 신입사원에게 더욱 강조되는 덕목이었다. 주요 기업들은 극기 훈련과 마찬가지로 연수 프로그램을 통해 신입사원에게 도전 의식과 주인 의식을 갖출 것을 요구했으며, "에스키모에게 얼음을 팔겠다", "나는 회사의 주인이다"와 같은 초심을 이끌었다. 이와 같은 다짐은 '월화수목금금금'의 노동도 마다하지 않게 했으며, 장맛비가 범람할 때도 버스 토큰 두 개 들고 출근길에 오를 수 있는 용기를 불어넣었다. 다소 무모한 사명감과 집단적 행동은 사라져야 할 '꼰대' 문화로 지목받고 있지만, 이들의 일사불란한 조직력은 굴곡진 현대사에서 크고 작은 변화를 이끌며 오늘날 대한민국의 경제 기반을 다졌다는 것은 부정할 수 없는 사실이다.

에스키모에게 얼음을 팔겠습니다
가꾸어주세요

베이비부머세대

X세대

(과거의 나여, 안녕) 조직에 순응하겠습니다



1970년대 초에서 1980년대 초에 출생한 이들을 가리켜 'X'세대라고 한다. X세대에게 가장 중요한 키워드는 단연 '나'였다. X세대의 파격적 패션과 자유분방한 사고방식은 그들을 '신인류'로 치장하게 했으며, 대중문화를 소비하는 주역으로 대한민국을 들썩이게 했다. 하지만 1997년 IMF 외환위기 이후 취업이 어려워지고 고용이 불안해지면서 탈권위를 추구하는 이들의 행보는 멈췄다. 고용안정은 직업을 선택하는 데 최우선의 기준이 되었고, 안정적 직장을 얻기 위해 '취준생'으로 상당 기간을 보내야 했다(첫 취업 평균 나이 남자 29.4세, 여자 27.6세 : 한화투자증권 「X세대 회사 엑싯 전략」). 인터넷이 발달하지 않아 테이프 강의를 들었고, 강의 청취 시간을 획기적으로 줄이는 2배속 재생 카세트 플레이어는 한때 취준생의 필수 아이템이었다. 인고의 세월을 견뎌 입사한 직장이기에 X세대의 초심은 '순응'일 수밖에 없었다. 대신 X세대가 '나'를 증명하고자 선택한 방법은 '실력'으로 인정받는 것이었다. 출근 전 어학 공부, 퇴근 후 자격증 공부 등 자기계발에 몰두하며 '샐러던트(샐러리맨(Salaried man)과 스튜던트(Student)의 합성어)'라는 신조어를 유행시킨 바 있다. 현재는 베이비부머세대와 MZ세대 사이의 가교로 조직의 원활한 역할을 담당하는 중이다.

M세대

통상 MZ세대로 묶어 말하지만, M세대와 Z세대는 나이로 따지면 스무 살 이상의 차이가 난다. M은 밀레니얼(Millennials)의 줄임말로 M세대는 1980년대 초에서 1990년대 중반에 태어난 이들을 지칭한다. 베이비붐세대와 초기 X세대의 자녀들로 인터넷이 등장한 시기에 성장함으로써 IT 기기의 활용 능력이 탁월하다. '디지털 유목민(Digital Nomad)', 이른바 공간의 제약 없이 자유롭게 이동하며 근무하는 프리랜서 직업군을 선호하며 '부캐' 및 '투잡'을 만드는 데 주저함이 없다. 높은 경쟁률을 뚫고 힘들게 들어간 직장도 정시 퇴근과 여가가 보장되지 않는다면 '언제든 내가 원하면 그만둘 수 있는 곳'이 되고 만다. 이들의 초심은 '워라벨(Work and Life Balance)' 속 자기 성장이며, 퇴사를 실패나 퇴보가 아닌 '새로운 도약'으로 인식하곤 한다. 자유롭게 자신의 삶을 일구고자 하는 노력은 사회 변화나 혁신에도 적극적인 모습을 보인다. 물건을 소비할 때 기업의 사회적 책임과 환경에 미치는 영향은 우선 고려 대상이며, 동물보호 및 환경보존 등 사회적 목소리를 높이고 있다.



워라벨 지키며 성장하겠습니다



조직에 필요한 사람이 되고 싶어요!

Z세대는 1990년대 중반부터 2010년대 초반까지 출생한 세대를 뜻한다. 아날로그와 디지털 문화가 혼재된 환경에서 자란 M세대와 달리, 어릴 때부터 디지털 환경에 노출되어 자라 이른바 '디지털 원주민(Digital Native)'이라 불린다. TV·컴퓨터보다 스마트폰, 텍스트보다 이미지·동영상 콘텐츠를 선호하며, 코로나19 장기화로 인해 단체 생활에 익숙지 않은 게 특징이다. 적은 사회 경험은 출퇴근 시간을 비롯해 인간관계에 이르기까지 직장생활에서 여러 고충을 야기한다. 카카오톡 등 메신저를 할 때 선배한테 어떻게 답할지와 거래처와의 전화 통화는 쉽게 익숙해지지 않는다. 가장 큰 고충은 Z세대를 바라보는 선배들의 획일적 시선과 자신들을 희화화는 사회 분위기다. "요즘 애들은 회식 싫어하지?"라며, 모임에 제외하기도 하며 특별한 행동을 하지 않았는데도 "역시 Z세대"라는 답변이 돌아온다. 'Z세대'라는 단어 앞에서 개인의 고유성은 사라지는 듯하다. Z세대도 입사 시 포부는 같다. "조직에 필요한 사람이 되고 싶어요!"



Z세대

세대 불문, 신입사원의 자질!

신입사원이란 꼬리표를 달고 있는 동안 어지간한 실수는 용서받을 수 있고, 업무상 궁금한 점은 질문할 수 있는 특권이 있다. 배우려는 자세는 신입사원의 가장 큰 덕목이자, 빠른 시간에 스스로를 성장시킬 수 있는 원동력이 된다. 완생을 향한 신입사원의 여정을 응원하며 신입사원이 갖춰야 할 자질을 살펴본다.



<출처 : 인크루트(인사담당자 831명 설문, 2020년)>

노동, 그 첫걸음을 응원하며

사회 초년생이 간과해서는 안 될 일이 노동법에 대한 이해를 높이는 것이다. 노동법은 노동관계를 규율하는 법규범을 총칭한 것으로, '노동'으로 삶을 영위하는 동안 노동자는 이 울타리 안에서 권리를 보호받는다. 노동으로 내딛는 걸음걸음이 더욱 당당해지기를 응원하며, 사회 초년생이 알아두면 좋을 내용을 살펴본다.



근로계약

근로기준법 제17조(근로조건의 명시)

- ① 사용자는 근로계약을 체결할 때 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.
 1. 임금
 2. 소정근로시간
 3. 제55조에 따른 휴일
 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건
- ② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조 제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

근로계약이란 근로자가 사용자에게 고용되어 근로를 제공하고, 사용자는 그 대가로 임금을 지급하는 것을 말한다. 민법상 계약으로 '구두'로도 성립이 되지만, 우리나라는 근로자 보호를 위해 근로계약서 작성 및 교부를 의무화하고 있다. 근로계약서 작성 시기는 정해져 있지 않지만, 근로계약서 미작성의 경우 사용자는 「근로기준법」 제114조에 따라 500만 원 이하의 벌금에 처하게 된다.

임금

근로기준법 제2조(정의)

- ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.
 6. "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.
- ② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

「근로기준법」은 '평균임금'과 '통상임금'을 정해두고 이를 필요에 따라 구별해 사용하고 있다. 평균임금은 실제로 제공된 노동에 대하여 지급된 임금의 1일 평균치로 퇴직금, 휴업수당, 산재보상보험급여, 실업급여 등의 계산에 사용된다. 통상임금이란 근로자에게 정기적·일률적으로 지급하기로 정해진 소정의 금액으로, 기본급 외에도 분기별로 지급되는 상여금, 격월로 지급되는 직책 수당 등이 포함된다. 통상임금은 연장, 초과근무수당 등 법정수당을 계산할 때 사용된다.

휴일

근로기준법 제55조(휴일)

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급 휴일을 보장하여야 한다.
- ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

근로기준법 제55조에 따른 휴일은 통상 일요일의 경우가 많지만, 법에 일요일이라 정해놓은 것은 아니므로 근로계약 할 때 근로계약서를 잘 확인해야 한다. 한편 토요일 등의 휴무일은 근로일로 정할 수는 있지만 노사 합의 등으로 근로 의무가 면제된 날로, 특별히 정함이 없으면 무급 휴일이 원칙이다. 휴일 근로 시 '휴일근로수당'이, 휴무일 근로 시 '연장근로수당'이 지급되는데, 상시 근로자 5인 미만 사업장과 포괄임금제*를 적용하는 사업장은 해당하지 않는다.

*포괄임금제 : 미리 계산한 일정 금액의 연장·야간·휴일근로수당을 기본급에 포함하는 방식. 「근로기준법」에 규정된 방식은 아니며, 근로계약 체결 시 근로자의 동의를 받아야 함

근로시간

근로기준법 제50조(근로시간)

- ① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

「근로기준법」 제50조는 법정근로시간을 주 단위, 일 단위로 규정하고 있다. 소정근로시간은 법정근로시간 범위 내에서 사용자와 근로자 사이에서 근로하기로 합의한 시간을 뜻하며, 소정근로시간을 초과하면 연장근로가 된다. 「근로기준법」 제53조는 소정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간) 외 당사자 간의 합의 하에 1주간에 12시간을 한도로 연장근로를 허용하고 있으며, 이를 어길 시 사업주는 「근로기준법」 제110조에 따라 2년 이하의 징역이나 2,000만 원 이하의 벌금형에 처한다.

연차 유급휴가

근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

입사한 지 아직 1년 되지 않은 근로자는 1개월 개근 시 1일의 연차가 생성되며, 1년간 80% 이상 출근 시 최대 15일의 연차가 발생한다. 3년 이상 계속해서 근로했다면 그 이후로 2년마다 1일씩 더 늘어나며, 증가한 연차는 최대 총 25개까지 허용된다. 연차는 원칙적으로 그 해가 끝나면 소멸하며, 「근로기준법」 제61조에 따라 연차 사용이 장려됐음에도 근로자가 연차를 사용하지 않는 경우, 미사용 연차에 대한 금전적 보상은 없다.





다시, 새 봄을 여는 첫걸음! 2024년 KT노동조합 정기 전국대의원대회

지난 3월 26일 2024년 KT노동조합 정기 전국대의원대회가 KT본사 분당사옥 대강당에서 열렸다. 1월부터 활동을 시작한 김인관 위원장을 비롯한 제15대 집행부와 2월 정기 지부대회에서 선출된 전국 대의원들이 한자리에 모여 2024년 KT노동조합 활동에 대한 결의를 다졌다.



올해도 KT노동조합은 단단한 결의로!

2024년 정기 전국대의원대회는 조합기 입장, 전국 대의원의 한통노조가 합창으로 힘차게 시작했다. 김인관 위원장 및 제15대 집행부 조합간부와 8개 지방본부 지부별 대의원, 전직 위원장단, KT그룹노조협의회 위원장단, KT 김영섭 대표 및 주요 경영진 등이 참석했다. 한국노총 류기섭 사무총장과 유승재 조직본부장, 전국 IT사무서비스노동조합연맹 차완규 정책실장을 비롯해 UCC 회원사 위원장단 등도 함께 자리해 대의원대회를 축하했다. KT노동조합 강남지방본부 소속 여성부장과 조합원으로 구성된 K두드림이 앞선 문화공연으로 대회 열기를 끌어올렸다. 내외빈 소개, 노동의례 이후 본격적인 대회 일정이 진행됐다. 먼저 KT노동조합 주요 활동 영상을 함께 관람했다.

1982년 한국전기통신공사노동조합 설립 이래 42년간의 KT노동조합 역사를 돌아보며, 2024년 오늘 KT노동조합의 중추적 소임을 맡은 제15대 집행부와 전국 대의원들은 활동 의지를 가다듬었다. 이어진 표창 시상에서는 대구지방본부 하중열 조직국장, 충청지방본부 총남고객본부지부 오동석 지부장이 고용노동부 장관 표창을 수상했다. 한국노총 위원장 표창은 호남지방본부 전북엑세스운용센터지부 이성환 지부장, 전국IT사무서비스노동조합연맹 위원장 표창은 강북지방본부 박재호 사무국장이 각각 수상했다. 우수지부로는 강남지방본부 안성지부, 서부지방본부 안산지부, 부산지방본부 부산고객본부지부, 호남지방본부 전남법인고객본부지부 등 4개 지부가 표창패를 수상하며 최종의 축하를 받았다.



비전과 자부심, 단연코 결과로!

김인관 위원장은 내외빈에 대한 감사와 함께, KT노동조합을 둘러싸고 있는 노동 정세의 안정을 기원하며 대회사를 시작했다. 대회사를 통해 “조합원을 위해서라면 물불 가리지 않고 지난 40년을 씬 없이 달려온 노동조합의 선배들 덕에 우리는 과거보다 더 나은 환경을 확보할 수 있었다”라고 설명한 뒤 “땀 흘린 만큼의 공정한 보상체계, 혁신 위에 새롭게 정립된 동등한 노사관계, 현업의 급격한 인력 감소로 발생하는 기형적 조직구조와 업무 과부하에 대한 해결은 제15대 집행부가 명운을 걸고 반드시 완성해야 할 과제”라고 강조했다.

이어 “노동조합의 가장 큰 책임은 조합원을 섬기는 것이지만, 이와 별개로 노와 사는 회사 성장이라는 한 방향을 구축해야 한다”며, “회사가 어려워지면 조합원은 두 배, 세 배 더 고통받기에 상호 신뢰 하에 발전적인 전망 속에서 협의해 나가야 한다”라고 투명경영에 대한 협력과 감시를 요청했다.

또, 전국 대의원들에게 대등한 노사관계 구축 및 KT 노사관계 혁신의 주요 동력인 조직의 단합과 연대를 부탁했으며, KT 김영섭 대표에게는 단기적 성과가 아닌 실질적인 성과 추구를 강조하며 취임한 만큼 노조와 대등한 경영의 파트너로 함께 성장할 수 있도록 노력해줄 것을 당부했다.

산업 전환기, 우리의 지향점은?

축사를 건넨 KT 김영섭 대표는 혁신과 노사 상생을 언급함으로써 김 위원장의 대회사에 공감을 표했다. 김영섭 대표는 “KT의 AICT 기업으로의 전환은 고객에게 경쟁사보다 훨씬 더 차별화된 가치를 제공하고 세상을 바꾸는 힘이 될 것”이라며, “우리 KT 공동체도 한 차원 더 발전하는 선순환 구조를 반드시 만들어 가야 한다”고 밝혔다. 김영섭 대표는 이를 위해 노동조합의 협력, 실질적 소통이 필요하다고 하며 “AICT 전환을 성공적으로 이끌고, 이에 적합한 규범과 조직 문화를 만들어 나간다면 노사 상생의

AICT 혁신 1등 기업으로 힘 있고 빠르게 나아갈 수 있리라 확신한다”, “노동조합의 협력하에 저 또한 KT의 글로벌 경쟁력을 높이는 데 최선을 다해 우리 공동체의 성장과 번영을 견인할 것”이라 약속했다.

격려사에서 한국노총 류기섭 사무총장은 2024년도 KT 노동조합 대의원대회를 축하하는 한편, “저성장과 고물가, 인구 소멸, 기후 위기, 급격한 산업 전환 등 복잡하고 위태로운 노동 정세 속에서 한국노총에 맡겨진 사회적 책임을 다할 것”이라 말했다.

규약 개정과 임원 신임, 중앙위원 선출!

한편, 이날 전국대의원대회에서는 ▲2023년도 사업보고 및 예산결산 심의에 관한 사항 ▲2024년도 사업계획 심의 및 예산편성 승인에 관한 사항 ▲규약 개정에 관한 사항 ▲조합 임원 신임에 관한 사항 ▲중앙위원 선출에 관한 사항 ▲회계감사위원 선출에 관한 사항 ▲상급 및 연합 단체 파견대의원 선출에 관한 사항 등 7개 안건을 심의·의결했다. 안건 중 3호 규약 개정에 관한 사항은, 노동조합 중앙본부 조직 변경 및 직무 개편에 따른 사무총장 직위 및 업무

삭제, 처실 업무 명확화, 국별 업무를 처실 업무로 통합, 단어의 현대적 의미 반영과 남녀 성평등 차원을 고려한 규약 개정이다.

안건 중 4호 조합 임원 신임에 관한 사항, 5호 중앙위원 선출에 관한 사항의 심의·의결에 따라 제15대 집행부 박경윤 부위원장, 김덕경 부위원장, 정영미 사무처장, 황윤구 조직처장, 유희수 정책실장 신임 및 전체 조합원 수에 비례하는 15명의 중앙위원 선출이 이뤄졌다.

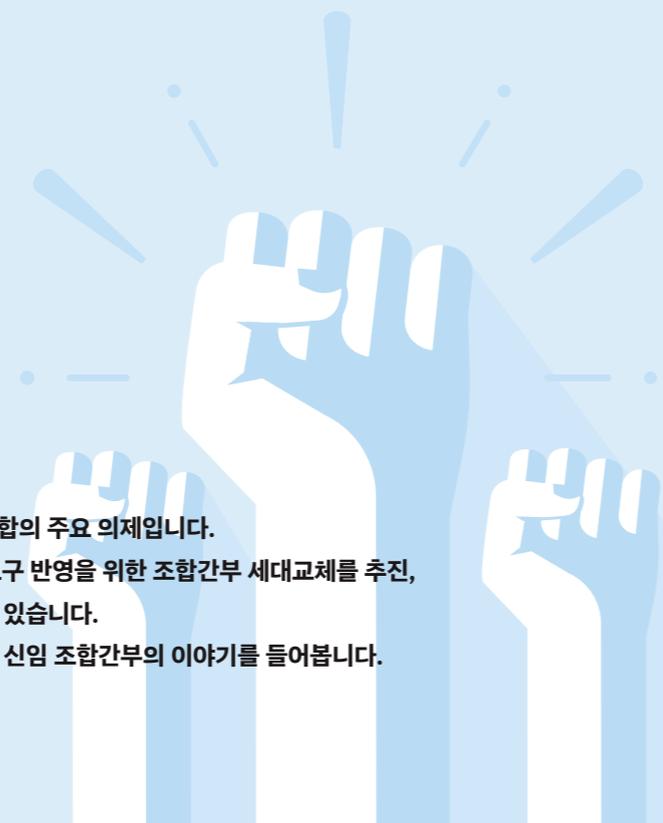




“노동조합 혁신, 우리가 합니다!”

제15대 집행부 신임 조합간부 인터뷰

AI와 로봇이 이끄는 디지털 전환기, ‘혁신’은 KT노동조합의 주요 의제입니다. 이에 노동조합은 전문성 및 역량 향상과 더불어 현장 요구 반영을 위한 조합간부 세대교체를 추진, 이와 관련하여 지난해 11월 조합간부 공모를 진행한 바 있습니다. 응모 후 선발을 통해 제15대 집행부 활동을 시작한 6명 신임 조합간부의 이야기를 들어봅니다.



조합간부 공모에 참여를 결심한 이유는 무엇 인가요?

최민주 교육국장(이하 최민주) · 노동자의 권리와 공정한 보상에 대한 관심이 많았어요. 조합간부, 나아가 교섭위원으로 일하고 싶어 공모에 참여했습니다.

김모상 기술정책국장(이하 김모상) · 중앙에서 조합원의 고용안정, 임금, 복지 등에 힘을 보태고자 지원했습니다.

노성국 경영정책국장(이하 노성국) · 3년간 지부장 활동을 했는데, 조합원에게 좀 더 현실적이고 직접적인 도움과 지원을 해주고 싶다는 생각이 들었어요.

목현경 여성국장(이하 목현경) · 현장 경험을 바탕으로, 조합원이 행복한 일터를 만드는 데 도움을 줄 수 있는 조합간부가 되고자 참여를 결심했습니다.

정차석 조직국장(이하 정차석) · 지부장으로 시작해 10여 년간 조합원 고충 해결을 위해 일해왔습니다. 일련의 과정에서 노동조합에 더 힘이 되고 싶고, 더 큰 역할을 해보려 중앙에 지원하게 되었습니다.

신임 간부로 약 3개월간 활동하며 느낀 점이 궁금합니다.

조현배 청년국장(이하 조현배) · 현장 조합원으로 있을 때는 노동조합에선 어떤 일을 하는지 전혀 몰랐습니다. 조합간부가 된 후 교육을 받으면서 조합간부는 정말 많이 알아야 하고, 또 한쪽으로 치우치면 안 된다는 걸 알게 됐습니다.

김모상 · 복지, 제도, 정책 등 노동조합 사업과 현황 등에 대한 다양한 교육을 많이 받고 있어요. 아직은 정신없죠. 스스로 신입사원이라 생각하고 열심히 해야지 다짐했는데,

역시 힘들더라고요.

최민주 · 전국을 돌며 B2B영업 할 때보다 조합간부의 업무강도가 높은 느낌입니다. 하지만 조합원에게 조금이나마 득이 되는 일을 한다는 점에서 적지 않은 보람을 얻고 있죠.

노성국 · 노동조합의 전반적인 내용을 알아가고 있는데, 이를 제 지식으로 만드는 건 결코 쉬운 일이 아닌 거 같습니다. 그리고 조합원을 위해 무엇을 할 것인가에 대해 많이 고민하고 있어요. 전문성이 있어야 하고, 많은 것을 알아야 혁신을 만들 수 있다는 생각도 듭니다.

앞서 조합원 당시 KT노동조합의 이미지는 어땠나요?

목현경 · 평소엔 노동조합이 좀 멀게 느껴질 때가 많은 듯해요. 뭔가 경직된 조직일 것 같은 이미지도 있고요. 조합활동은 나와 상관 없는 관심 밖의 사항으로 여기는 조합원도 적지 않죠.

최민주 · 단체교섭과 지부장님들의 활동이 노동조합 이미지에 큰 영향을 준다고 생각해요. 그런데 지부장님들이 해결 가능한 문제는 많지 않고, 단체교섭은 부족하다고 느끼기 쉬워 노동조합 활동도 아쉽다는 의견이 꽤 있었어요.

노성국 · 노동조합이 조합원의 권익 보호, 근로환경 개선 등 조합원을 위한 정책을 추진하지만, 정작 조합원들에게 잘 닿지 않는 경우가 있습니다. 조합원 피부에 와닿는 정책을 만들고, 효율적이며 합리적인 소통을 고민해야 할 거 같습니다.



최민주 교육국장



김모상 기술정책국장



노성국 경영정책국장



목현경 여성국장



정차석 조직국장



조현배 청년국장

조합원이 기대하는 노동조합의 역할은 무엇이라 생각하나요?

정차석 · 노동조합은 조합원의 생각과 의견을 대신 말해줘야 한다고 생각합니다. 또 노동조합이 어떤 일을 하며, 조합원의 권익향상을 위해 무엇을 이루어 냈는지 등을 다양한 소통채널로 전달해 조합원과 신뢰를 형성해야 한다고 생각합니다.

최민주 · 조합원은 든든한 울타리이자 해결사인 노동조합의 모습도 기대합니다. 조합원 애로사항 해결, 성과에 대한 적절한 보상 체계 구축, 정확하게 근무하고 자유롭게 쉴 수 있는 제도 및 문화 정착 등을 원하는 것 같습니다.

김모상 · 현장 조합원들은 회사의 부당한 업무지시, 발령 등 근로조건 변화에 대해서도 노동조합이 선제적으로 대응하길 바라고 있습니다. 최근에는 지점에서 설계부, 국사지킴이 등 인력 부족으로 인한 불편이 많이 접수되고 있죠.

노성국 · 아무래도 임금과 고용안정에 관한 노동조합의 역할이 중요하지 않을까 싶습니다. 이를 위해 중요한 것은 노동조합과 조합원이 함께하는 노동조합이 되어야 하겠지요.

목현경 · 회사 입장을 대변하는 대신, 조합원 편에 서야 합니다. 임금과 고용안정을 지키고, 삶을 풍족하고 가치 있게 영유할 수 있는 터전으로서의 일터를 만들어 가면 좋겠습니다.

KT노동조합 조합간부로 활동하며 어떤 '혁신'을 이루고 싶으신가요?

최민주 · 노동조합 이미지 혁신에 앞장서겠습니다. 실시간으로 내·외부 고객과 소통하며 일하는 조합원과 같은 스탠스로, 빠르고 정확하게 일하고 성과를 조합원이 잘 누리도록

정책을 알리는 데 집중하겠습니다. 또 공감하는 'F'답게 조합원의 상황을 제 상황처럼 공감하고 해결하는 데도 최선을 다하겠습니다.

김모상 · 노동조합 인적 혁신의 결과를 조합원이 느낄 수 있도록, 일 잘하는 조합간부가 되겠습니다. 노동조합에 대한 확고한 조직관을 가지고 중앙에서 해야 할 일을 하겠습니다.

조현배 · 조합원이 노동조합에 친근감을 가지게 하고, 좀 더 편하게 소통할 수 있는 노동조합으로의 혁신을 이루고 싶습니다. 조합원 의견에 귀 기울이고, 똑심 있게 행동하는 조합간부로 활동하겠습니다.

노성국 · 조합원이 편하고 행복하게 일할 수 있도록 만드는 것이 혁신이라고 합니다. 조합원을 위해 존재하는 노동조합을 만들어 가겠습니다.

목현경 · 조합원과 친근하게 소통하고, 조합원의 이익을 대변하는 신뢰받는 조합간부, 노동조합을 만들고 싶습니다.

정차석 · 과거에는 관행과 절차 위주로 진행되었던 일들이 많았을 겁니다. 이제는 과감히 '혁신'이라는 말 그대로 버릴 것은 버리고 새로운 생각과 태도로, 새로운 노동조합으로 태어나길 바랍니다.

"KT 노동의 내일, 제15대 집행부가 열겠습니다!"

황윤구 조직처장·유희수 정책실장 인터뷰



KT노동조합 활동을 시작하게 된 계기는 무엇인가요? 첫 활동 당시 KT노동조합 분위기는 어땠나요?

황윤구 조직처장 · 10대 집행부 당시 경기남부망운용센터지부 사무부장으로 조합활동을 시작했습니다. 나쁘지 않았는지 11대 집행부에서는 주변 동료들의 추천으로 지부장 선거에 출마했어요. 그때가 회사 경영환경이 어려운 때였던 걸로 기억해요. 대규모 구조조정으로 8천 명 이상의 조합원이 회사를 떠나는 사태로 고용안정에 대한 불안감이 상당했습니다.

유희수 정책실장 · 2012년에 지부장으로 노동조합 활동을 시작했습니다. 유선전화 매출이 해마다 감소하는 등 회사 성장이 정체되면서 분위기도 안 좋았고, 노동조합 활동에도 제약이 많았어요. 조합원의 불안감은 높아지고, 노동조합에 대한 신뢰는 낮을 때였죠.

10여 년간의 노동조합 간부 활동 중 가장 기억에 남는 일은 무엇인가요?

황윤구 조직처장 · 2013년 2박 3일간의 주파수 투쟁, 2018년 1박 2일간의 단체교섭 총력투쟁 집회가 먼저 생각납니다. 에너지가 평소보다 더 필요했던 순간으로 기억해요. 2021~2023년 중앙본부 조직기획국장으로 활동하며 전국대의원대회와 각종 선거 등 중앙본부가 시행하는 모든 행사를 주관했던 일도 기억에 남습니다.

유희수 정책실장 · 개인적으로 이동정책실 운영을 개선

했던 일이 기억에 남습니다. 이동정책실은 현장 조합원 고충과 애로사항을 듣기 위한 제도지만 보여주기식 홍보 활동으로 여겨지는 부분도 있었거든요. 그래서 실질적인 토론을 진행하며 조합원과 소통하는 방식으로 개선했고, 나름 유의미한 결과를 남겼다고 생각합니다.

지난 활동에서 느낀 아쉬움, 그리고 이번 제15대 집행부에서 어떤 부분을 보완하고 혁신하고 싶은지도 말씀해 주세요.

황윤구 조직처장 · 14대 집행부 때는 전국 조합간부 교육이 부족하지 않았나 생각합니다. 그로 인해 조합간부의 조직관 부족으로 크고 작은 일이 많았다고 생각합니다. 제15대 집행부에서는 철저한 교육을 통해 확고한 조직관과 조합간부로서의 올바른 자세를 심어주고 한뜻으로 행동하는 조직을 만들고 싶습니다.

유희수 정책실장 · 조합원이 중심에 있는 노동조합이 가장 이상적인 노동조합이자, 목표여야 한다고 늘 생각합니다. 다만 실질적으로 교섭 등에 참여하면 대립 의견에 대해 타협과 조정의 순간이 오고, 기대에 못 미치지 않았나 하는 후회와 아쉬움이 남더라고요. 제15대 집행부에서는 조합원 기대와 고충을 실질 교섭에 더욱 잘 담아내고, 또한 노사관계로 잘 풀어갈 수 있도록 노력하겠습니다.

소식지 새 이름인 <내,일>엔 디지털 전환기 속 KT노동조합과 조합원의 고민·바람이 함께 담긴 것 같습니다. 조합간부로서 '내일'에 대해 어떤 책임감을 느끼고 있나요?

황윤구 조직처장 · 제15대 집행부는 조합원이 '내일에 대한 희망'을 가지고 맡은 바 직무에 충실할 수 있도록 모든 노력을 다할 것입니다. 저 또한 책무를 다하겠습니다.

유희수 정책실장 · 정책실은 회사와의 관계를 총괄하는 곳이기도 해, 조합원의 내일과 직결되는 근로조건을 개선하는 임무가 막중하다 할 수 있습니다. 조합간부의 역량을 결집하여 '기대되는 내일'을 반드시 실현할 수 있도록 하겠습니다.

모두가 함께 행복한 세상을 위해

강남지방본부 생명존중 나눔실천



KT노동조합 강남지방본부는 강남고객본부와 함께 지난 3월 29일 ‘반려마루 화성(구 경기도도우미견나눔센터)’을 찾아 ‘생명존중 나눔실천’ 캠페인을 전개했다. 생명존중 나눔실천은 동물 유기 및 학대 등 생명경시 문제에 노사가 인식을 함께하고자 마련된 행사로 올해로 3년째 이어지는 활동이다. 이날 조합원들은 생명의 소중함을 공감하며 동물과 사람, 모두가 행복한 세상을 소망했다.



편견 없는 생명존중, 모두를 위한 삶!

‘반려마루 화성(구 경기도도우미견나눔센터)’은 경기도가 운영하는 유기견 입양시설로, 도내 동물보호센터에서 공고 기간이 지난 유기견을 데려와 건강 및 위생관리, 기본 행동 교육 등을 거친 후 새로운 가족을 찾아주는 곳이다. 100마리가 넘는 유기견이 생활하는 까닭에 사람의 손길은 매우 절실하다.

이날 봉사는 견사 청소 및 배식, 시설 정비를 비롯해 유기견 산책으로 진행됐다. 배변을 치우고 바닥을 쓸고 닦는 조합원들 이마에는 땀방울이 송골송골 맺혔지만, 조합원들은 한 치의 찌푸림 없이 부지런히 몸을 움직였다. 유기견들의 천진난만한 모습에 조합원들의 얼굴에도 연신 웃음이 가득했다.

“이전부터 유기견 쉼터에서 봉사활동을 해 왔습니다. 이를 계기로 유기견들을 입양하여 가족이 되었는데요. 그들의 온전한 사랑에 삶이 더욱 충만해진 것을 느껴요.”

강남고객본부 고소희 과장은 유기견 쉼터 봉사뿐 아니라, 동물구조 활동도 오랫동안 진행해왔다. 그 과정이 ‘동물 애호가’의 유별한 활동으로 치부될 때가 종종 있었는데, 고소희 과장은 이는 ‘기호’의 문제가 아니라, 생명존중의 영역이라고 힘주어 말한다.

‘한 국가의 위대함과 도덕적 수준은 동물이 받는 대우에서 알 수 있다’라는 간디의 말을 빌리지 않더라도, 우리는 약자를 대하는 태도가 그 사람의 인성을 반영한다는 것과 사회의 가장 약자는 동물이라는 사실을 잘 알고 있다. 편견 없는 생명존중, 약자의 고통을 외면하지 않으려는 노력은 노동조합의 최우선 가치기도 하다.



우리는 동물과 잘 살아가고 있는가?

반려 인구 천만 시대라고 한다. 전체 인구 중 20~30%가 반려동물을 양육하는 셈인데, 문제는 유기되는 동물 수다. 농림축산식품부가 2019년부터 2021년까지 3년간 집계한 유기·유실 동물은 38만2,907마리로 나타났다. 연평균 12만7,635마리가 주인에게 버려지거나 주인을 잃어버리고 있는데, 근본적 원인은 동물을 상품으로 취급해 과잉 생산하고 구매하는 데 있다. 손쉽게 구매한 만큼 효용가치가 떨어지면 쉽게 버린다는 것이다. 판매를 위해 동물이 번식되는 과정 또한 매우 비윤리적이다. ‘펫숍’에서 판매되는 작고 어린 동물들은 번식장의 어미에게서 태어난다. 그 어미는 평생을 번식장에 갇혀 가임기가 되면 강제 교배하고, 임신하고, 새끼를 낳는다. 젓 한

번 물리지 못한 채 빼앗기고, 또 발정제를 맞아 다시 출산을 준비한다.

“조금만 들여다보면 우리 사회 곳곳 생명 유린이 존재한다는 것을 알 수 있는데요. 반려 인구 천만 시대라 하지만, 동물이 엄중한 생명이라는 사회적 인식은 아직 한참 모자란 것 같습니다. 사람들의 인식이나 법을 바꾸는 데 KT가 미약하나마 선한 영향력을 전했으면 하는 바람입니다.”

강남지방본부 허정식 위원장은 앞으로도 ‘생명존중 나눔실천’ 캠페인을 적극적으로 펼칠 것이라고 다짐한다. 사람과 동물, 동물과 사람 모두가 행복한 세상을 향해 노동조합은 더디더라도 그 발걸음을 꾸준히 옮길 것이다.



노동조합이 성평등을 전제해야 하는 이유

글 김양지영(여성학자, 한국양성평등교육진흥원 교수)

한국노총은 '3·8 세계여성의 날'을 기념해 '성평등 사회 실현을 위한 여성 노동정책 요구 기자회견'을 열고, 평등노동권과 삶의 질 향상을 위한 법제도 개선을 촉구하며 여성 대표성 확대를 요구했다. 그렇다면 노동조합이 제시하고 있는 성평등 노동정책은 노조 안에서 어떻게 진행되어야 할까.



노조 안에서 성평등 노동정책은?

한국노총은 2006년 의사결정기구 30% 여성 할당제 원칙을 세웠다. 그러나 2023년 한국노총 여성위원회가 실시한 '여성 간부 현황 및 성평등 실태조사 결과'에 따르면 여성 조합원이 28.4%이고 대의원 14.2%, 중앙위원 11.8%, 중앙집행위원 14.4%, 임원 9.2% 수준에 머물고 있다. 전체 노조(3,397개) 가운데 여성이 위원장을 맡은 곳은 90개로 2.6% 수준이다. 한국노총 회원 조합 26개 중 9개(35.0%) 조직만이 여성 할당제를 실시하고 있고, 여성 조합원 비율이 30% 미만인 16개의 조합은 여성 할당제를 실시하지 않고 있다.¹⁾

노조 내 여성 대표성 제고와 성평등 의제 설정은 계속되고 있지만, 변화는 더디기만 하다. 이는 노동운동이 성차별을 노동자들이 겪는 계급차별의 문제로 연결 짓지 않기 때문일지 모른다. 아니면 성차별을 노동문제 다음에 오는 좀 더 부차적인 문제로 보기 때문인지도 모른다. 과연 성차별, 계급차별, 인종차별 등 다양한 차별 중 위계를 설정할 수 있을까? 우리가 집중해야 할 문제는 성차별, 인종차별, 계급차별이 비슷한 지배체제로 우월한 사람이 열등한 사람을 지배하고 통제하는 것을 정당화한다는 점이다.



성차별은 모든 사람이 경험하는 지배의 실재

다양한 차별의 공통성에도 불구하고 '성차별/성평등'이 중요한 이유는 성차별이 모든 사람이 경험하는 지배의 실재이기 때문이다. 벨 훅스는 『페미니즘 : 주변에서 중심으로』를 통해 성차별은 인종차별, 계급차별 등의 존재를 알기도 전에 사회화된다고 말한다. 인간은 태어나자마자 자신이 속한 가정에서 남성의 권위에 복종하는 것을 자연스러운 일로 받아들인다. 남성의 권위적 지배가 존재하는 가정은 집단 억압을 자연 질서로 받아들이도록 맨 처음 훈련받는 곳이라는 이야기다.

우리가 가정 안에서 마주하는 남성의 지배와 통제는 가정 밖의 계급차별, 인종차별 등과 밀접하게 연결되어 있다. 바로 이 점이 노조가 성차별 문제를 계급차별 문제만큼 관심을 가지고 해결해야 하는 이유다. 그렇다면 노조는 어떤 노력을 해야 하는가? 여성은 남성의 2배나 되는 저임금노동자층을 형성하고 있고, 여성 노동의 비정규직화로 고용 형태 차별이라는 중첩적인 차별을 겪고 있다. 채용·임금·승진 등에서의 차별도 여전하다. 돌봄 책임으로 인해 노동시장 안팎으로 넘나들며(경력단절과 재취업) 생계노동을 하지만 보조 노동자라는 낙인 속 각종 차별을 감수해야 한다.

여성 노동자들이 겪고 있는 성차별을 개선하고, 여성 노동자들의 노동권 확보를 위해 할 일은 차고도

1) 한국노총 내 여성의 낮은 대표성은 한국노총 규약에서 이를 비켜 나갈 수 있는 단서 조항을 두고 있다는 것(여성 조합원이 30% 미만인 회원조합(산별)은 적어도 여성 조합원 비율 대로 여성 대의원 선출 가능)과 함께 2011년 근로시간면제(타임오프) 제도 도입 이후 여성 간부 감소와도 관련이 있다.(매일노동뉴스, 2024.03.17, "노조하는 여자들, 보이지 않는 벽을 부수다"; 참여와 혁신, 2024.03.08, "양대 노총 여성 사업 담당자들이 밝힌 속내는?")

넘친다. 2017~2021년 노동조합 조합원 수를 보면 여성, 서비스업, 비정규직에서 상대적으로 크게 증가했고 전체 조합원 가운데 여성 조합원 비중이 30.6%에서 32.6%로 증가해 남성보다 더 높은 증가세를 보인다.²⁾



탐욕스러운 일자리, 성별 임금 격차의 근본적 원인

여성의 학위, 자격요건, 직위가 높아졌음에도 지난 몇십 년간 대졸자 사이 성별 임금 격차는 줄어들지 않고 있다. 남녀 모두 아이가 없을 때는 큰 문제가 없지만, 임신·출산 양육기에 여성이 주요한 돌봄 책임자가 되고 여성이 일·생활 균형이 가능한 일자리로 옮기거나 일을 그만두면서 발생한다.

2023년 노벨 경제학상을 받은 클라우디아 골딘은 성별 임금 격차의 근본적 원인으로 ‘탐욕스러운 일자리’를 꼽는다. 자녀 출산 후 남성은 장시간의 강도 높은 노동으로 두둑한 보수를 받는 ‘탐욕스러운 일자리’를 택하고, 여성은 가정과 육아라는 전통적인 성별 역할 규범에 따라 돌봄 책임을 갖기로 결정한다. 이때 부부 간 공평성이 사라지고 성평등도 줄어든다. 골딘에 따르면 노동의 유형이 ‘탐욕스러운 일자리’로 구조화되는 방식을 변화시켜야만 성별 임금 격차의 근본적 해결이 가능하다. 즉, 노동과 돌봄 제도의 구조를 어떻게 바꿀 것인가가 관건인 셈이다. 골딘은 돌봄 책임이 노동시장에서 불이익이 되지 않도록 일자리의 유연성을 높이는 것과 돌봄 사회화를 통해 돌봄에 대한 접근성을 높여갈 것을 제시한다.

돌봄을 남녀가 어떻게 분담할 것인가의 문제에 노조도 진지하게 고민할 때다. 이와 관련해 KT노동조합은 초과근무수당 기본급화, 임금삭감 없는 주 4.5일제 도입 등 노동시간 단축과 관련한 정책들을 제시하고 있다. 노동시간 단축은 탐욕스러운 일자리를 변화시켜내는 첫 시작이라는 점에서 고무적이다. 물론 아무리 좋은 의제라 할지라도 조합원의 동의 없이 실현되기 어렵다. 성평등 비전을 갖고 조합원을 설득하는 노조의 역할이 무엇보다 중요하다.



사회변화의 티핑포인트, 25%

하버드대학교 경영대학원 교수 로자베스 모스 캔터는 성 불평등이 조직의 수행 능력에 미치는 영향을 연구한 사람으로, 할당제의 기초를 다진 인물이다. 캔터는 여성이 직장 안에서 소수일 때 채용·임금·승진·성희롱 등 다양한 차별을 겪는다는 것을 발견했고, 여성 관리자 수와 직장 내 성차별의 연관성을 살폈다. 그 결과 여성 관리자 비율이 20~35% 사이 어느 지점을 넘어서면 기업문화가 극적으로 변화한다는 사실을 발견했다. 이것이 바로 티핑포인트(Tipping Point), 전환점이다.

2) 남성 조합원은 2016년 163만 명에서 2021년 179만 명으로 16만명 증가했고, 여성 조합원은 72만 명에서 86만 명으로 14만 명 증가했다. 노조 조직률은 남성이 14.8%에서 15.5%로 0.7%p 증가했고, 여성은 8.3%에서 9.1%로 0.8%p 증가했다. 남녀 모두 조합원 수와 조직률이 증가했지만 여성의 증가세가 더 빨라, 여성 조합원 비중이 30.6%에서 32.6%로 증가해 1/3을 점하고 있다(김유선(2023), 『한국의 노동조합 조직연구1-2017~2021년 조합원 수 증가』, 한국노동사회연구소)

이후 학자들은 집단에 영향을 미치는 티핑포인트에 대한 연구를 진행했다. 『변화는 어떻게 일어나는가』의 저자 데이먼 센틀라는 다음과 같은 실험을 했다. 독립적인 온라인 커뮤니티 10개(각 커뮤니티마다 20~30명)를 구성해, 커뮤니티마다 소셜 네트워크를 만들고 언어게임을 했다. 2인 1조의 팀에게 모르는 사람 10명의 사진을 20초 동안 보여주고 이름 지어주기를 했고 각 팀이 동일한 이름을 말할 경우 상금을 지급했다. 각 커뮤니티가 10명의 사진에 대해 동일 이름을 짓는 데, 바로 자신들만의 사회규범을 확립하는 데 걸린 시간은 5분 미만이었다.

이후 10개의 커뮤니티에 다른 이름을 말해 혼선을 빚을 수 있게 연구 주최 측 사람들(운동가)을 침투시켰다. 각 커뮤니티마다 운동가들의 비율을 달리했다. 10개 집단 중 운동가 비율이 17~21%인 5개 집단은 운동가들이 전체집단에 아무런 영향을 미치지 못한 데 반해 운동가가 25%가 되자, 전체집단에 영향을 미치기 시작했다. 센틀라는 전체집단의 1/4(25%)이 새로운 믿음이나 행동을 받아들이면 집단의 나머지도 받아들일 것이라며, 사회변화의 티핑포인트를 25%로 제시했다.



남성의 문제이기도 한 성평등 이슈

노동조합이 여성 노동자를 고려하고 성평등을 중요하게 생각한다면, 지금 당장 노조 변화의 티핑포인트를 만드는 노력을 기울여야 한다. 물론 여성이 선택하지 않는 문제라고 말할 수 있다. 그렇다면 여성이 왜 노조 활동에 결합하지 않는지 그 원인을 찾아 이를 해결해야 하는 노력을 해야 한다. 정말 노조가 여성이 노조 활동을 할 수 있는 구조를 갖고 있는지 살펴봐야 한다. 그리고 어떻게 하면 여성이 제 목소리를 낼 수 있을지 고민하면서 노조 내 여성의 목소리가 반영될 수 있도록 다양한 지원과 제도를 마련해야 한다. 또한 조합원이 성평등과 관련한 활동을 지지할 수 있도록 인식을 변화시켜 낼 수 있는 교육도 함께 이뤄져야 한다. 성평등 교육은 성별화된 한국 사회에서 남성으로 길러지고 여성으로 길러진 남녀 구성원 모두를 위해 이뤄져야 한다.

남성에게는 자신이 가진 남성성과 남성중심적인 조직문화를 성찰하면서 성차별이 자신의 삶과 밀접하다는 것을 알아채는 교육이 이뤄지고, 여성에게는 사회가 규정해 놓은 여성상의 틀을 벗어나 여성으로서 직면한 차별의 문제에 힘을 보탬 수 있는 역량을 강화하는 교육이 이뤄질 필요가 있다. 성평등의 이슈는 생물학적인 성별에 기반한 여성만의 문제가 아니다. 여성과 남성은 우월한 사람이 열등한 사람을 지배하고 통제하는 것이 정당하다는 지배체제로부터 나온 성차별, 계급차별, 인종차별 등을 함께 깨나갈 수 있는 동지이다.



노사 상생 발판 삼아! AICT 기업으로 도약

글 윤창희 한국지능정보사회진흥원 시정책연구팀장



디지털 기술은 4차 산업혁명이라는 이름 아래 ICT, AI, 사물인터넷, 빅데이터 등으로 진화하며 우리 삶에 깊숙이 스며들고 있다. 이와 같은 메가트렌드 속 KT는 AICT(AI+ICT) 기업으로 도약을 표방했다. AICT 선도기업으로서 KT의 역할과 책임, AICT 발달에 따라 달라질 노동의 유형 및 노동조합의 역할을 5회에 걸쳐 살펴보고자 한다.

- ① AICT 기업으로서 역할과 책임
- ② 국가경쟁력의 핵심 키워드 AICT
- ③ AICT가 바꿀 일자리 지도
- ④ AICT가 노동자 권리에 미칠 영향
- ⑤ AICT 시대 새로운 노사관계

생성형 AI의 부상과 도시 인공지능

최근 전 세계적으로 생성형 AI, 특히 ChatGPT의 인기가 급증하며 AI의 경제적 영향력이 확대되고 있다. 이에 과학기술정보통신부는 '인공지능 일상화 및 산업 고도화 계획'을 발표하며 AI 기술의 국민 생활 내 확산을 목표로 하고 있다. 이러한 시대적 흐름 속에서 '도시 인공지능'에 대한 개념 정립과 활용 방안 모색이 중요해지고 있다.

KT는 '도시 인공지능' 구축에 있어 여러 가지 장점을 갖고 있다. 이는 KT가 보유한 ①전국적인 통신 인프라 ②초거대 AI 플랫폼(믿음) ③전 국민 통신 데이터의 확보 기반이다. 이러한 자산을 활용하여 KT는 도시 인공지능의 다양한 분야에서 혁신을 주도할 수 있는 위치에 있다.

KT 노사의 역할

① 전국 통신 인프라 확보

KT가 보유한 전국적인 통신 인프라는 도시 인공지능 구축의 기반이 된다. 통신망은 도시 곳곳에 설치된 센서, 카메라, IoT 기기들이 수집하는 데이터를 중앙 데이터 센터로 전송하는 데 필수적이다. 이 데이터는 도시의 교통 시스템, 에너지 관리, 공공 안전, 환경 모니터링 등 다양한 서비스 운영에 필요한 정보를 제공하며 향후 도시 간의 데이터 연계·통합에도 중요한 기반이 될 것이다. 이는 대규모 데이터 전송을 가능하게 하며, 실시간 데이터 분석과 처리를 통해 도시 관리의 효율성과 반응성을 크게 향상시킬 수 있다.

② 다양한 가치 창출 가능

KT는 대규모 통신 데이터를 보유하고 있으며, 이를 통해 인구 이동 패턴, 소비 행태, 시민들의 생활 패턴 등 다양한 인사이트를 도출할 수 있다. 이러한 정보는 도시 인공지능의 교통 시스템, 공공 서비스, 상업 활동 등을 최적화하는 데 귀중한 자원이 될 수 있다. 또한 이 데이터를 기반으로 개인화된 서비스를 제공함으로써 시민들의 삶의 질을 개선할 수 있으며, 통신 데이터를 분석하여 특정 지역에서 필요한 공공 서비스를 예측하고, 이를 바탕으로 해당 지역에 맞춤형 서비스를 제공할 수 있다.

③ 생성형 AI 기반의 초거대 AI²⁾ 플랫폼

대규모 언어모델 기반의 생성형 AI의 전방위적인 확산은 개인과 조직의 효율적 정보의 수집·활용 측면에서 커다란 전환점이 되고 있다. 생성형 AI는 도시계획에 필요한 다양한 데이터를 분석하고, 도시화 과정에서 발생하는 복잡한 문제에 대한 해결책을 제공할 수 있다. KT는 이러한 AI 기술을 활용하여 인프라, 교통, 에너지 등 도시의 여러 분야에서 최적화된 솔루션을 제공할 수 있다.

1) <https://www.msit.go.kr/bbs/view.do?mId=113&mPid=238&bbsSeqNo=94&nnttSeqNo=3183480>

2) 초거대 시란 심층 신경망으로 구현된 크기가 매우 큰 시로 인공지능경량의 파라미터(매개변수)가 무수히 많은 인공지능을 의미한다.(김선호, "초거대 AI 언어 모델을 활용한 헬스케어 서비스 플랫폼", 한국방송미디어공학회)

생성형 AI 기반의 KT 초거대 AI 플랫폼을 활용하면 도시 인공지능 데이터의 분석과 처리, 그리고 이를 바탕으로 한 의사결정에 핵심적인 역할을 할 수 있다. 이 AI 플랫폼은 대규모 데이터셋에서 패턴을 학습하고, 이를 기반으로 예측 모델을 생성할 수 있다. 예를 들어, 교통 흐름 분석을 통해 최적의 신호 조정 알고리즘을 개발하거나, 에너지 소비 패턴을 분석해 에너지 사용을 최적화하는 데 활용될 수 있다. 또한, AI 기술은 시민들의 생활 패턴을 분석하여 더 나은 도시 서비스를 설계하는 데도 기여할 수 있다.

KT의 초거대 AI 플랫폼은 상기한 다양한 기능과 장점을 통합·연계하여 도시 인공지능을 혁신하고, 더 효율적이고 지속 가능한 도시 환경을 조성하는 데 중추적인 역할을 수행할 수 있다. 이 플랫폼은 도시의 다양한 요구 사항에 맞춰 유연하게 적용될 수 있으며, 도시 인공지능의 미래를 형성하는 데 중요한 역할을 할 것이다.

도시 인공지능의 개념 및 목적

도시 인공지능은 단순히 기술의 적용을 넘어 도시 생활의 질을 향상시키고 지속 가능한 발전을 도모하는 데 중점을 둔다. KT는 이를 위해 자율주행 자동차, IoT 기반의 센서 시스템 등 다양한 기술을 활용하여 도시 내에서 생성되는 데이터를 통합, 분석할 수 있는 초거대 AI 모델을 구축할 수 있다. 이러한 모델은 도시의 복잡한 시스템 간의 상호작용을 이해하고 효율적인 운영을 가능하게 한다.

KT 노사의 책임

① 사회적 가치 창출

KT는 도시 인공지능 구축을 통해 사회적 가치를 창출하는 것을 목표로 한다. 이는 에너지 효율성 향상, 교통 체계 개선, 공공 안전 강화 등을 통해 달성할 수 있으며, 이 모든 분야에서 초거대 AI 플랫폼의 활용이 중요한 역할을 한다. 이러한 개선을 통해 KT는 지역 사회에 긍정적인 영향을 미치고, 시민들의 삶의 질을 향상시킬 수 있다.

② 환경 보호와 지속 가능성 증진

KT는 도시 인공지능 기술을 통해 환경 보호와 지속 가능한 발전에 기여할 수 있다. AI 기반의 효율적인 에너지 관리, 스마트 그리드, 재생 가능 에너지 통합 등은 탄소 배출 감소와 자원 사용 최적화를 가능하게 한다. 이는 KT가 환경 보호에 기여하고 지속 가능한 도시 환경을 조성하는 데 중요한 역할을 할 수 있음을 의미한다.

③ 공공 안전과 건강 보장

KT의 AI 플랫폼은 공공 안전을 강화하고 건강한 도시 생활을 지원하는 데 중점을 두으로써 예측 모델링과 실시간 모니터링을 통해 재난 대응을 개선하고, 의료 서비스 접근성을 향상시키며, 공공 보건을 증진시킬 수 있다. 이는 KT가 사회적 책임을 다하고 시민들의 안전과 복지를 보장하는 데 기여하는 방법이다.

④ 교육과 기술 접근성 향상

도시 인공지능 구축 과정에서 KT는 교육 기회 확대와 디지털 기술 접근성 향상에 기여할 수 있다. AI와 IoT 기술을 활용한 맞춤형 교육 프로그램, 원격 교육 지원, 디지털 리터러시 교육 확대 등을 통해 지역 사회의 교육 수준을 향상시키고, 모든 시민이 최신 기술을 활용할 수 있도록 지원할 수 있다.

⑤ 투명성과 윤리적 기준 준수

KT는 초거대 AI 플랫폼을 통해 도시 인공지능을 구축할 때 데이터 보호, 개인정보 보호, 가짜뉴스 방지, 윤리적 AI 사용과 같은 투명성과 윤리적 기준을 엄격히 준수하여 시민들의 신뢰를 확보하고, 기술의 책임 있는 사용의 보장을 선도할 수 있다.

AICT 성공적 전환에 노사 상생은 필수 불가결한 요소다. 노와 사가 한 방향으로 움직일 때 시민들의 협력을 이끌 수 있으며, 도시 인공지능 국가로서의 경쟁력도 강화할 수 있다. KT노사는 시민들의 목소리를 듣고 그들의 필요와 기대에 부응하는 서비스를 제공함으로써, 기술의 발전이 모두에게 혜택을 가져다주는 방향을 모색해야 한다. 이는 기술이 인간 중심으로 발전해야 한다는 KT의 철학을 반영한다.

결론적으로, 노사는 AICT 기업으로서의 사회적 책임을 다하고 지속 가능한 미래를 만드는 데 힘을 모아야 한다. 도시 인공지능 구축을 통해 KT는 기술의 혁신을 사회적 가치 창출과 결합해, 더 나은 내일을 위한 가능성을 탐색해야 한다. KT의 노력은 기술과 인간이 조화를 이루는 미래 도시의 비전을 현실로 만들어 가는 중요한 단계이며, 이는 우리 모두에게 보다 밝은 미래를 약속할 수 있다.

도시 인공지능 구축이라는 거대한 과업은 단기간에 이루어질 수 있는 것이 아니며, 노사의 지속적인 노력과 혁신, 그리고 모든 이해관계자들의 협력이 필요하다. 이 과정에서 KT노동조합의 리더십이 빛을 발휘하리라 믿는다. 기술과 사회가 어우러지는 지속 가능한 미래를 향한 KT의 도전에 응원의 박수를 보낸다.

주요소식

제3차 중앙상무집행위원회의 개최



KT노동조합은 3월 14일(목) 노동조합 중앙본부 대회의실에서 2024년도 제3차 중앙상무집행위원회 회의를 열고 8개 안건을 심의·의결했다. 이날 회의에서 ▲2023년도 사업 보고 및 예산결산 ▲2024년도 사업계획 심의 및 예산편성 승인 ▲규약 개정 ▲조합 임원 신임 ▲중앙위원회 위원 선출 ▲중앙회계감사 선출 ▲상급 및 연합단체 파견대원 선출 ▲1분기 노사협의회 제출 안건에 대한 심의 건 등이 원안대로 확정됐다. 1~7호 안건은 2024년도 정기 전국대의원대회에 상정할 안건이며, 8호 안건은 1분기 노사협의회 제출할 안건으로 개인연금 미지원자 지원 요구 등이다. 한편 이날 노동조합은 재정심의위원회 회의를 열고 2024년도 예산편성(안)에 대해 논의했다. 이번 회의에는 중앙본부 재정국장을 비롯하여 8개 지방본부 재정담당 국장이 참석하여, 2024년 사업계획에 따른 연간 예산(안) 편성기준에 대해 논의한 뒤 전국대의원대회에 상정할 예산(안)을 확정했다.

1분기 노사협의회 개최

KT노동조합과 회사는 3월 21일(목) 본사 분당 사옥 대회의실에서 2024년도 1분기 정기 중앙노사협의회 회의를 갖고 8개 안건을 심의, 의결했다. 안건은 ▲퇴직연금 DC전환 기회 확대 ▲개인연금 저축 미지원자 재개 ▲복직 후 잔여 연차 이월제도 개선 ▲일부 거점지역에 합숙소 운영 ▲휴가제도 개선 ▲난임의료비 지원제도 개선 ▲퇴직자 지원제도 개선 ▲2024년 회사 창립기념일(6.1.토) 대체휴일 지정 등 8개 안건이다.

제1차 산하조직대표자회의 개최



KT노동조합은 3월 11일(월) 2024년도 제1차 산하조직대표자회의를 열고 현안 사항 공유 및 향후 추진계획 등을 논의했다. 노동조합은 먼저 창립 42주년 기념 및 위원장 이·취임식, 지방본부 대의원대회 및 서부지방본부 신설 등 지난 조합사업 실적 등을 보고받고, 2024년 정기 전국대의원대회 준비 등 상반기에 치러야 할 노동조합 사업에 대해 8개 지방본부 위원장들과 의견을 주고받았다.

2024년도 전국 조직·여성국장 워크숍 개최



KT노동조합은 3월 7일(목)부터 1박 2일간 전국 조직·여성국장 워크숍을 갖고 2024년 조직사업 방향 및 정기 전국대의원대회 일정 등을 공유했다. 이어 전국 지방 본부별 당면한 현안사항을 점검하고 향후 일정, 조직 활동의 세부 추진사항에 대한 의견을 나눴다. 김인관 위원장은 회의에 앞서 “지방본부가 7개에서 8개로 확대된 데 따라 중앙과 지방조직이 조합원을 직접 포괄할 수 있는 범위가 확대된 만큼 그 규모와 특징에 맞는 사업을 하나하나 챙기며 풀어가야 한다”라고 운을 뗐 뒤 “제15대 집행부의 혁신성을 기반으로 조합원의 요구를 항상 체크하라”고 주문했다.

2024년 상반기 신입 조합원 특강 실시



KT노동조합은 2월 27일(화) 원주 리더십 아카데미에서 2024년도 상반기 신입 조합원 81명을 대상으로 특강을 실시했다. 강단에 선 중앙상무집행위원 조합간부는 신입 조합원들에게 노동운동의 역사적 흐름을 알기 쉽게 설명하고 KT노동조합의 주요 행사 및 전국 현장 간담회 등 일상 조합활동 등 주요 활동내역을 소개하며 소통하는 시간을 가졌다. 한편 노동조합의 신입 조합원 특강은 단체협약에 의거 신입사원 교육 시 2시간 이상을 할애하도록 되어 있으며, 이번 교육도 ▲노동조합 역할 ▲KT노동조합 구성과 조직 소개 ▲KT 복지제도 설명 ▲상조·웨딩 지원(다운플랜) 서비스 안내 등으로 진행했다.

2024년 사랑나눔기금 중앙운영위원회 개최



KT노동조합과 회사는 2월 21일(수) 노동조합 중앙본부 대회의실에서 노사 공동체인 2024년도 사랑나눔기금 중앙운영위원회를 개최하고 안건을 심의했다. 노동조합은 먼저 ▲2023년 사랑나눔기금 결산내역 ▲2024년 매칭그랜트 집행계획 ▲2024년 사랑의봉사단 주요 프로그램 운영계획 등 3개 안건을 보고받고 ▲2024년 사랑나눔기금 캠페인 운영(안) ▲사랑나눔기금 운용규약 변경(안) 등 2개 안건을 심의했다. 한편, 사랑나눔기금 중앙운영위원회는 노동조합 유희수 정책실장을 비롯해 배준환 정책기획국장, 박병규 복지기획국장, 회사 측 오태성 ESG경영 추진단장, 장병관 상생협력담당, 이민석 ESG기획팀장으로 구성됐다.

주요소식

2024년도 정기 지부대회서 전국 대의원 선출

KT노동조합은 2월 7일(수) 2024년도 정기 지부대회를 열고 전국 각 지부의 2023년 지부사업 결과와 2024년 활동 계획을 조합원에게 보고했다. 이어 현장 의견을 노동조합 집행부에 전달하고 2024년 노동조합의 중요한 의사결정에 참여할 대의원 선거를 진행, 235명의 대의원 선출을 완료했다. 대의원은 전국 대의원대회를 통해 ▲규약의 제정 및 개정에 관한 사항 ▲위원장을 제외한 노동조합 임원 선임에 관한 사항 ▲사업보고 및 예산결산 심의에 관한 사항 ▲사업계획 심의 및 예산편성 승인에 관한 사항 ▲노동쟁의 발생 결의 등을 심의, 의결할 수 있다.



**2024년
전국 대의원 및
지부장 선출**

235명의 대의원과 19명의 지부장의 명단을 확인해보세요.



**3월 성과급 및
2023년도 성과배분
2차 정산분 지급**

2024년 3월 성과급 및 2023년도 성과배분 2차 정산분을 3월 25일 지급했습니다.



**2024년
2차 시니어 컨설턴트
지원자 접수**

2024년 2분기 시니어 컨설턴트 최종 선발은 4월 15일 안내될 예정입니다.



**업무 환경
개선 위한
업무용 PC 교체**

2023년 3분기 노사협약에 따른 업무용 PC 교체가 4월 16일부터 시작되었습니다.



**2024년 1분기
희망퇴직 시행 및
추진 일정**

3월 6일부터 3월 12일 동안 희망퇴직 신청 접수가 있었습니다.



**2024년도
춘계 체육문화행사
시행**

2024년도 춘계 체육문화행사를 시행하오니 각 기관 및 부서는 계획 후 추진하기를 바랍니다.

1분기 노사협의회 결과

협의-의결 사항	
안건	결과
<ul style="list-style-type: none"> 퇴직연금 DC전환 기회 확대 (2회/1년 → 4회/1년) 	<ul style="list-style-type: none"> 시행(2024년 3분기부터 매분기 신청 접수) ※ 퇴직연금 DC사업자 효율화 병행 추진
<ul style="list-style-type: none"> 개인연금저축 미지원 직원 지원 재개 	<ul style="list-style-type: none"> 시행(금번에 한해 2024년 4월 중 재기회 부여) ※ 소급 적용 불가
<ul style="list-style-type: none"> 복직 후 잔여 연차 이월제도 개선 	<ul style="list-style-type: none"> 시행(2024년 7월 1일) <ul style="list-style-type: none"> - 대상확대 : 차년도 상반기 복직예정자 포함 - 이월한도 폐지 : 부여 연차의 50% → 100% - 이월연차 사용기한 확대 : 차년도 상반기 → 하반기
<ul style="list-style-type: none"> 일부 거점 지역에 합숙소 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 인력 운영상 불가피한 경우 사택 제도 제한적 병행 검토(2분기 중) <ul style="list-style-type: none"> - 부문/본부단위 사택운영위(가칭) 구성 및 재량권 부여, 지원여부 자체 심의
<ul style="list-style-type: none"> 휴가제도 개선 (반차한도 폐지) 	<ul style="list-style-type: none"> 시행(2024년 4월 1일)
<ul style="list-style-type: none"> 난임의료비 지원제도 개선 (재직기간 중 난임시술비 300만 원 한도 폐지) 	<ul style="list-style-type: none"> 시행(2024년 4월 1일) ※ 2024년 4월 발생 의료분부터 적용하며, 의료비 포함 연간 1,000만 원 이내에서 지원
<ul style="list-style-type: none"> 퇴직자 지원제도 개선 (정년/희망퇴직자 지급 여행상품권을 현금으로 대체) 	<ul style="list-style-type: none"> 시행(2024년 7월 1일 정년/희망퇴직자부터) <ul style="list-style-type: none"> - 정년퇴직자는 근속보로금과 합산 지급 - 지급 시기 단축(퇴직일 기준 + 5일 지급)
<ul style="list-style-type: none"> 2024년 창립기념일(6.1.토) 대체휴일 지정 	<ul style="list-style-type: none"> 2024년 6월 7일(금)을 임시 대체휴일로 지정

조합원 여러분의 의견은 더 좋은 소식지를 만드는 데 소중한 밑거름이 됩니다.

<내, 일>을 읽은 느낌과 생각을 퀴즈 정답과 함께 메일로 보내주세요. 조합원 여러분의 의견을 기다립니다.

서부NW운용본부 서부엑세스운용센터 그룹운용개선부 김대규

노동조합 소식지가 단순히 뉴스나 정보를 전하기 위한 것뿐 아니라, 조합원의 혜택을 소개하고 사회적 이슈와 스트레스 관리 등 정보를 제공하는 역할을 수행하고 있다는 점이 감탄스러웠습니다.

강북/강원NW운용본부 서울강북엑세스운용센터 청량엔지니어링부 김민솔

최근 화두가 된 AI에 대해 쉽고 간결하게 정리돼 읽기 편했습니다. AI가 발전하기 위해서는 결국 반도체 성능을 높여야 하고 앞으로는 AI가 우리의 삶에 더욱더 스며들게 될 것이므로 이를 잘 활용할 줄 아는 사람으로 발전해야겠다고 생각했습니다.

서부NW운용본부 서부엑세스운용센터 그룹운영개선부 김한얼

노동조합에서 추진하는 새로운 정책을 만화로 소개해줘 한눈에 이해할 수 있었고요. 노동조합의 방향성과 비전을 확인할 수 있어 유익했습니다. 노동조합의 2024년 행보가 더욱 기대됩니다!

강북/강원고객본부 경기북부지사 강북지점 CM1팀 박상현

제15대 집행부 슬로건처럼 거침없는 실천! 중단 없는 전진! 하는 노동조합이 되었으면 좋겠습니다. 또, 고객에게 더 좋은 서비스를 제공함으로써 조합원의 삶의 질이 좋아지는 KT로 만들어 갔으면 합니다. KT노동조합 화이팅! 김인관 중앙 위원장님 파이팅! 김준현 강북 위원장님 파이팅!

강남법인고객본부 경기남부법인고객담당 법인고객지원부 평택법인고객지원팀 이원형

조합소식 등 여러 가지 유익한 정보 잘 보고 있습니다. 특히 '여행여지도' 코너가 인상적이네요. 노동조합 활동을 한눈에 볼 수 있어 좋았습니다.

서부법인고객본부 서부법인고객1담당 인천법인고객영업부 가치고객영업팀 박성자

소식지를 통해 위원장 이/취임식이 성공적으로 이루어졌다는 것을 실감하게 되었고 14대의 좋은 선례는 유지/발전시키겠다는 15대 위원장님의 의지가 돋보였습니다. 항상 조합원과 함께하는 멋진 위원장님이 되어 주세요.

강남법인고객본부 경기남부법인고객담당 법인고객기획팀 박예경

지역별 문화공간 및 먹거리를 소개하는 코너가 있어 활용하기 좋습니다. 가족과 여행을 다니다 보면 맛집을 검색하게 되는데 우리 직원이 소개해 준 맛집이라면 신뢰가 가거든요. 소식지 발행을 위해서 여기저기 발로 뛰는 간부님들께 감사드립니다.

전남/전북NW운용본부 전남/전북ICT기술담당 기술지원부 NIT기술지원팀 백준선

새로운 미래를 이끌어갈 신기술에 대해 잘 나타나 있고, 그뿐만 아니라 새로운 집행부의 포부와 야망이 담긴 소식지였습니다. 위원장님 말씀대로 KT를 위대하게 만들어 행복한 KT 구성원이 되도록 노력해 주십시오.

네트워크운용본부 네트워크관제2센터 전송망관제팀 안필범

조합원으로서 제15대 위원장의 포부와 다짐을 관심 있게 보았습니다. 조합원이 압도적으로 밀어주었던 만큼 제15대 집행부 슬로건처럼 '거침없는 실천! 중단 없는 전진!'을 통해 조합원이 행복할 수 있도록 최선을 다해 주시길 당부드립니다.

강남고객본부 수원지사 마케팅부 소매영업팀 이혜림

소식지를 통해 사내 소식과 여러 정보를 접할 수 있어 좋았습니다! 무엇보다도 잘 모르고 있던 복지 제도를 알아갈 수 있는 코너가 있어 유익했습니다. 앞으로도 다채로운 소식과 이야기를 소식지를 통해 접할 수 있었으면 좋겠습니다!

KTTU 초성퀴즈

네모 칸 속 초성과 힌트를 읽고 낱말을 완성해 보세요. 정답과 함께 소식지 <내, 일>을 읽고난 소감을 메일로 함께 보내주시면 선별하여 문화상품권(2만 원)을 보내드립니다. [예 : N C X H → 노동조합] 보내실 곳 | mabin@kt.com(김민수 편집국장)

- 행복 호르몬'이라고 불리는 신경전달물질로 인간의 동기부여에 관여하는 것은? (9페이지 참고)
임금, 노동 시간, 유급 휴가 등 근로조건의 최저기준을 규정하고 있는 노동보호법은? (14페이지 참고)
AICT 기업으로서 KT의 역할과 책임이 부각할 부문은? (31페이지 참조)

kt 임직원 감사 답례품(기프티쇼) 할인 안내

최대할인 10%

임직원님의 애경사를 같이 해주신 분께 답례 시, 조금이나마 편익을 드리하고자 모바일 상품권(기프티쇼)을 할인해 드립니다.

★ 이용 방법 및 절차

· 다운플랜 홈페이지 (daonplan.com) > 소식 > 회사소식에 공지 확인

★ 할인 안내 (판매가 금액 합계)

Table with 2 columns: 금액대 구간, 할인율. Rows include 30만 원 이상 ~ 100만 원 미만 (3%), 100만 원 이상 ~ 200만 원 미만 (5%), 200만 원 이상 ~ 400만 원 미만 (7%), 400만 원 이상 (10%).

발신번호 별로 할인을 책정하며, 할인율은 상품 판매가 합계 기준으로 산정합니다.

최초 구매 시 상품 판매가 합계 기준 최소 금액은 30만 원입니다.

최초 구매 후 추가구매는 7영업일 내에 1회에 한하여 가능하며, 최초 구매 시의 할인율이 적용됩니다.

ex) 최초 구매 100만 원 : 5% 할인 적용
→ 추가구매 20만 원 : 5% 할인 적용

추가구매로 인한 누적금액의 합산 할인을 적용은 불가합니다.
ex) 최초 구매 50만 원 : 3% 할인 적용 / 추가구매 150만 원 : 5% 할인 적용
→ 최초 구매 50만 원에 대해 추가 2% 할인 적용 불가

★ 유의 사항

- 해당 기프티쇼는 B2B 프로모션 선물용으로 유효기간은 60일이고 연장이나 환불이 불가합니다.
해당 기프티쇼는 유효기간 도래 전 안내문자가 발송되지 않습니다.
KT멤버십 중복할인이 적용되지 않으며, 선물용이기에 본인 사용용도로 구매는 원칙적으로 불가합니다.
선택 가능한 상품은 물품교환형입니다.
- 부득이 금액형 또는 상품권 등 일부 상품 선택 시 할인 미적용 및 판매가 합계 시에도 산정 제외
신청 시간(영업일 09:00~17:00) 이후 신청 시 익영업일 발송됩니다.

★ 할인 예시

Table with 6 columns: 브랜드, 상품명, 판매가격(원), 수량(개), 소계, 비고. Includes items like 스타벅스 아이스 카페 아메리카노 Tall, 스타벅스 부드러운 디저트 세트, 베스킨라빈스 골라먹는 와썹원.

→ 7%할인(182,700원)된 금액 2,427,300원을 입금

다운플랜 서비스 안내



장례 서비스

- 상 발생 시 다운플랜(1577-1555/ARS 1번)에 문의해 장례식장 선정 바랍니다.
- 약정금액으로 대한민국 최고의 품질과 정성이 담긴 장례행사를 진행하여 드립니다.
- 서비스를 이용하지 않더라도 근조화환, 장제용품, 근조기가 제공되는 그룹사가 있으니, 상 발생 시 꼭 콜센터로 문의해주세요



웨딩 서비스

- 신랑·신부의 소중한 첫 출발을 위한 토탈 웨딩 서비스를 제공합니다.
- 지역별 특성에 맞는 상품으로 구성되어 있습니다.



근조화환 서비스

- 상 발생 시 장례식장으로 근조화환을 배송하여 드립니다.
(지원되는 그룹사만 해당)



축하화환 서비스

- 웨딩 시 웨딩 행사장으로 축하화환을 배송하여 드립니다.
(지원되는 그룹사만 해당)



근조기 서비스

- 상 발생 시 장례식장으로 근조기를 배송하여 드립니다.
- 근조기는 KT 자산입니다. **장례행사 후 가져가지 마시고 장례식장에 맡겨주세요.**



장제용품 서비스

- 상 발생 시 장례식장으로 장제용품을 배송하여 드립니다.
(지원되는 그룹사만 해당)

콜센터
(1577-1555)
안내

콜센터 전화 후 ①번

장례 서비스, 근조화환 서비스,
축하화환 서비스, 근조기 서비스,
장제용품 서비스 신청 또는 문의
※ 야간(18시~09시)에는 무인 운영합니다.

콜센터 전화 후 ②번

웨딩 서비스 신청 및 문의

콜센터 전화 후 ③번

회원 가입 및 해지 등
회원관련 일반 문의

헬스케어 서비스 종료 안내

다운플랜에서 부가서비스로 제공되었던 헬스케어 서비스가 **이용률 저조로**
2024년 5월 23일부로 종료됨을 알려드립니다.