

내일



06	인생 ‘힘’ 충전 시리즈 <인심>	나눌수록 커지는 행복 나눔의 기쁨이 주는 순환의 세계
08		즐기며 기부한다! 새로운 기부 방식의 등장
10	KTTU 포커스	기술 변화 속 현장은 ‘벼랑 끝’ 우리는 앞으로 어떻게 나아가야 하는가
14	인사이트 리포트	노동조합의 사회적 책임을 위한 실천적 과제
18	노동법 안내	2025 노동 관련 제도, 이렇게 달라집니다!
20	이슈 리포트	정말 나라가 망할까? 수면 위로 떠오른 ‘주4일제’
24	ICT 리포트	“AI 혁신 경쟁, 더욱 빨라질 것” 2025 ICT 10대 이슈 살펴보기
28	KTTU 마음 산책	별다른 이유 없이 울적하다면 계절성우울증
30	AICT와 노동의 미래	AI와 함께하는 미래, 윤리와 책임을 위한 준비
34	KTTU NEWS	
36	현장의 목소리	

서로를 보듬는 한 해가 되기를 기원합니다

존경하는 조합원 여러분,

2025년 새해가 밝았습니다.
그 여느 때라면 새해 복을 기원하는 목소리가
우리 사회 가득 기쁨으로 메아리쳤겠지만,

또다시 반복된 대형 참사 앞에서, 탄핵 정국 앞에서,
많은 이들이 참담한 심정으로
힘든 나날을 보내고 있습니다.

우리는 이 어려움을 극복하기 위해
연대와 협력의 힘을 믿어야 합니다.
슬픔 속에서도 서로를 위로하고,
다시 일어설 수 있도록
서로를 보듬어야 합니다.

올 한 해
조합원들과 함께 보듬어 나가겠습니다.
더욱 큰 목소리로, 더욱 따뜻한 품으로
한발 한발 내딛겠습니다.

안전이 최우선인 사회,
공정과 상식이 통하는 사회를 만드는 데
노동조합이 힘을 보태겠습니다.

KT노동조합 제15대 위원장

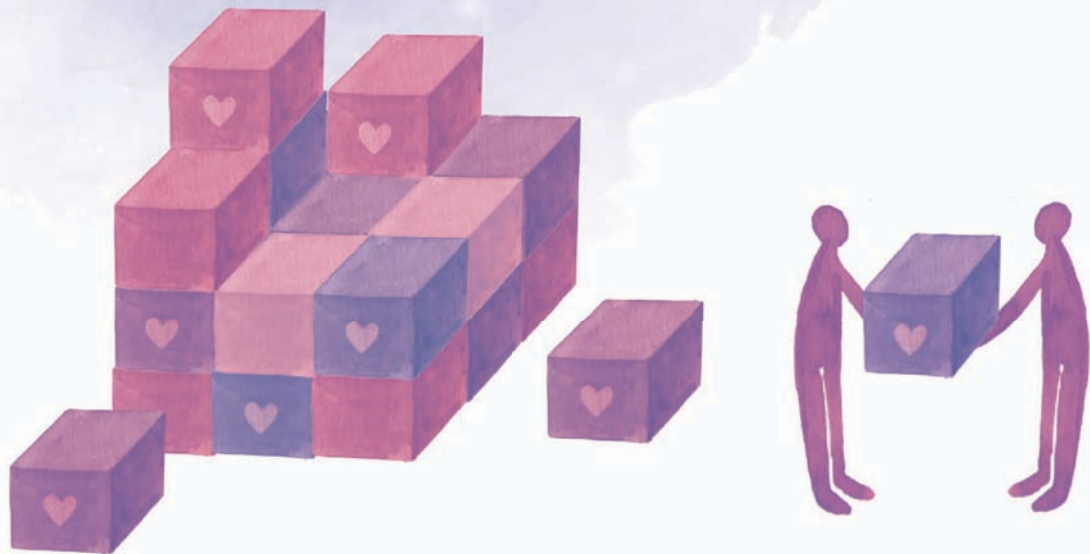
김인관

마음으로부터 시작하는 선행

어떤 사람이 부처를 찾아와 “하는 일마다 안 된다”라며 이유를 묻자, 부처는 “베풀지 않았기 때문”이라고 답했다. “빈털터리가 베풀 것이 뭐가 있겠느냐”고 푸념하자 부처는 ‘무재칠시(無財七施)’를 일러 주었다.

불교 경전인 《잡보장경(雜寶藏經)》에 나오는 무재칠시는 ‘재물이 없어도 베풀 수 있는 일곱 가지 보시(普施)’를 뜻한다. 이는 온화한 얼굴로 부드럽고 평온하게 타인을 대하는 화안시(和顏施), 남을 인정하고 칭찬하거나 말로 위로하고 격려하는 언시(言施), 마음의 문을 열고 진실하고 따뜻한 마음을 나눠주는 심시(心施), 호의를 담은 눈으로 사람을 바라봐 주는 안시(眼施), 몸으로 남을 돕는 신시(身施), 자신의 자리를 내주어 양보하는 좌시(座施), 편하게 쉴 수 있는 공간을 제공하는 방사시(房舍施), 또는 굳이 묻지 않고 상대방의 속을 헤아리는 찰시(察施)가 있다.

일곱 가지 덕목은 모두 물질적 재물이 아닌 마음과 행동을 통해 실천할 수 있는 것이다. 단순히 물질적인 기부나 지원을 넘어서 마음의 태도를 중심으로 선행을 강조한다.



예부터 우리 조상들은 베풀의 행위를
일종의 미덕으로 여겼습니다.
그러나 지금은 자신의 삶을 더욱 풍요롭게 만들기 위해
더 많은 에너지를 쏟으며 물질적 풍요를 중심으로
경쟁의 국면에 서 있습니다.

‘무재칠시’는 물질적인 풍요만큼
정신적 풍요를 강조합니다.
더 나아가 개인의 삶을 넘어 사회 공동체에
건강한 조화로움을 제시하며 연대를 일으킵니다.

자신의 한계를 걱정하기보다
타인을 돕고자 하는 마음이 앞설 때,
우리를 지지하고 지탱해 주는 힘이 됩니다.

온기를 나누는 마음의 힘,
우리가 서로를 위해 나누고 도울 때
진정으로 피어날 것입니다.

나눌수록 커지는 행복 나눔의 기쁨이 주는 순환의 세계

글 배태랑 에세이스트

90년대 초반 이야기다. 8살 때, 집 근처에는 정희슈퍼라는 작은 구멍가게가 있었다. 나는 빠삐코 아이스크림을 참 좋아했지만, 따로 용돈이 있었던 건 아니었다. 대신 엄마가 심부름을 시킬 때마다 100원씩 쥐여주면, 나는 그 돈을 꼭 쥐고 정희슈퍼로 달려갔다. ‘서주아이스크림’이라고 적힌 낡은 냉동고를 열면 차가운 공기와 함께 여러 아이스크림이 보였고, 그중에서 나는 늘 빠삐코를 꺼냈다. 아이스크림을 손에 꼭 쥐고 주인아주머니께 가면, 아주머니는 늘 웃으며 물었다.

“잘라줄까?”

그럴 때마다 나는 조금 뿌듯하게 대답했다.

“꼭다리는 아줌마 드세요.”

아주머니는 그 말이 귀여웠는지 웃으며 꼭다리를 잘라 내 입에 빠삐코를 쓱 넣어주었다. 아주머니가 엄마에게 이 이야기를 전했다는 것도 나중에 알게 되었다.

두고두고 꺼내보는 어릴 적 재미있는 추억이다. 아무도 시키지 않은 행동이었지만, 나는 어쩌면 주변 어른들을 통해 ‘나누는 맛’을 자연스럽게 배웠던 게 아닐까 싶다. 우리 집은 상가에서 비디오 가게를 했고, 끼니때 손님이라도 오면 엄마는 꼭 이렇게 말했다.

“식사했어요? 와서 한술 뜨고 가요.”

그 말은 빈말이 아니었다. 밥 한 숟가락과

김치 몇 조각을 나누며 손님과 정을 나누는 것이 자연스러운 시대, 그 나눔이 자연스러운 동네였다. 나도 모르게 그 풍경 속에서 나는 기쁨을 배웠다. 나에게 나눔이란 관심의 표현이다. ‘우리랑 함께할래요?’라고 건네는 따뜻한 초대 같은 것, ‘당신을 생각해요’라는 산뜻한 고백. 아주 사소하지만 그 말이 사람의 마음을 움직이고, 외롭지 않게 만든다. 나눔은 함께 살아가는 세상을 만드는 작은 한 걸음이다.

나이가 들면서 엄마는 점점 더 어려워지고, 외로움을 타는 모습을 보인다. 그런 엄마를 보며, 나는 시간이 날 때마다 전화를 걸기 시작했다. 처음엔 의무처럼 느껴졌다. “이런 일이 있었어. 오늘은 이런저런 일이 있었고, 이렇게 됐어” 되도록 엄마가 듣고 좋아할 만한 내용을 골라 이야기했다. 그러던 어느 날, 바쁜 일상 중에 잠깐 엄마와 통화한 적이 있다.

“엄마 어디야, 밥은?”이라는 짧은 인사말에 엄마는 “너 요새 힘든 일은 없어?”라고 물으며 내 마음을 읽어주셨다. 그 한마디에 가슴이 묵직해졌다.

그 통화는 단순한 대화 이상의 의미가 있었다. 일상에서 거의 놓치고 살았던 엄마와의 연결을 다시 이어주는 중요한 계기가 된 것이다.

다시 나눔은 거창하거나 대단한 일이 아니라는 것을 깨달았다. 진심이 담긴 시간과 대화, 그리고 마음을 나누는 그 순간들이 나눔이라고.

이제는 친구들에게도 자주 전화한다. 계절이 바뀌면 커피 향이 좋으면, 그 기분 좋은 감정을 나눈다. 친구의 이야기를 듣는 그 순간들 속에서 우리는 서로를 위로하고 있었다. 짧은 대화 속에서도 ‘괜찮아, 잘하고 있어’라는 힘을 주고받으며, 다시금 서로를 잇는 다리가 되어주고 있었다.

나눔은 단순히 한 사람의 행복을 위한 행위가 아니라, 더 큰 공동체를 연결하는 힘을 지닌다. 내가 어린 시절 구멍가게 아주머니와 나눴던 작은 ‘빠삐코’ 한 조각은 단순히 일화로 끝난 것이 아니라, 어쩌면 우리 동네의 따뜻한 기억으로 이어졌을지 모른다. 나눔이 전하는 진심은 사람과 사람을 연결하는 다리가 된다. 그 다리를 통해 우리는 서로를 이해하고, 공감하며, 함께 살아가는 세상을 만들어 간다. 작은 나눔이 큰 변화를 만든다는 말은 결코 과장이 아니다.

나눔은 계속 순환하는 에너지다. 마치 강물이 흘러가면서 땅을 적시는 것처럼, 나눔은 우리 주변을 풍요롭게 만든다. 내가 누군가에게 작은 도움을 줄 때, 그 사람은 또 다른 누군가에게 도움을 주게 된다. 그것은 보이지 않는 선한 영향력의 고리가 되어 세상을 조금씩 더 나은 곳으로 변화시킨다. 사실 나눔의 기쁨은 내가

베푸는 순간 끝나는 것이 아니라, 다른 사람에게 전달되고, 다시 나에게 돌아오는 과정에서 더 커진다. 나 혼자만의 행복이 아닌, 함께 만들어 가는 행복이라고 볼 수 있겠다.

사람은 다른 사람과 관계를 맺으며 살아가도록 진화해 왔다. 나눔은 단순히 물건이나 시간을 주고받는 것이 아니라, ‘너와 나는 연결되어 있다’라는 메시지를 전하는 것이다. 그런 점에서 나눔은 우리가 인간답게 살아가기 위해 반드시 필요한 행위라고 생각한다. 짧은 통화에서도, 커피 한 잔을 나누는 순간에서도, 내가 혼자가 아니라는 것을 느낀다.

god의 <촛불 하나> 노래 가사를 떠올려 본다. 한 사람이 가진 촛불이 다른 사람의 촛불에 불을 붙이는 순간, 그 불은 줄어들지 않고 오히려 더 많은 빛을 만들어 낸다. 내가 가진 것을 나눌 때, 그것은 줄어드는 것이 아니라 더 큰 행복과 의미를 만들어 낸다. 그리고 그 빛은 나와 상대방뿐 아니라, 우리 주변까지도 환히 비춘다. 내가 느낀 나눔의 기쁨은 바로 그런 빛의 힘이었다.

우리는 서로 연결되어 있고, 그 연결을 통해 더 큰 행복을 만들어 갈 수 있다. 그렇기에 오늘도 작은 나눔을 통해, 나와 세상을 밝히는 빛을 만들어 가고 싶다.

배태랑 에세이스트, 화가, 아카데미쿵 이사. 교육협동조합에서 일하며 예술가로서 기록을 소재로 쓰고, 그리고, 칠하며 다양한 작업을 한다. 예술은 나의 소리를 세상에 내는 것이자, 서로를 연결하는 끈이며, 소소한 연대라고 표현한다. 일상 자체를 예술로써 드러내며 예술과 일상의 경계를 허물고 확장해 사람을 잇는 작업으로 세상을 마주하고 있다. 저서로 『쌔, 코끼리 그려주세요』, 『나만 이렇게 우울할 리 없잖아』, 『커피 마시는 동안은 일하지 말아야지』 등이 있으며, 개인전 <낙서입문 (서울서대문사경센터)>와 여러 전시회를 열었다.

즐기며 기부한다!

새로운 기부 방식의 등장

따뜻한 마음을 전하고 싶을 때,
누구나 참여할 수 있는 색다른 기부를 해보는 것은 어떨까.
이제는 기부 방식에 의미를 부여하는 문화가 등장했다.
재미와 보람을 모두 느낄 수 있는 기부 방식을 소개한다.

재미있게 기부하는 '퍼네이션'

‘퍼네이션(Funation)’은 재미(Fun)와 기부(Donation)를 결합한 말로, 누구나 재미있게 기부하는 방식을 의미한다. 대표적인 퍼네이션으로는 ‘아이스 버킷 챌린지’가 있다. SNS가 발전하면서 다양한 방법으로 기부가 진행되는 요즘, 기부를 망설이는 사람들을 위해 벽을 낮추며 변화하는 중이다. 보다 더욱 재미있게 나만의 가치를 찾아가는 퍼네이션 기부에는 무엇이 있을지 살펴본다.

한 걸음으로 만드는 더 나은 세상 '빅워크'

걷기 기부 앱인 ‘빅워크’는 사용자가 걸은 거리만큼 자연스럽게 기부하는 형식으로 한 걸음을 2원으로 책정해 원하는 곳에 기부할 수 있는 퍼네이션이다. 걸으며 건강도 챙기고, 나만의 기쁨도 얻을 수 있으니 일거양득이다. 현재까지 빅워크를 통해 기부된 누적 기부금은 145억 원에 달할 정도로 많은 이들이 참여했다.

나만의 스타일 SNS 챌린지 '아프리카에 빨간염소 보내기'

2010년부터 세이브더칠드런에서 진행하는 챌린지로, 빨간염소를 나만의 스타일로 꾸며 SNS에 공유하면 1천 원이 기부된다. 일회성 기부가 아닌, 아프리카 우간다 빈곤가정의 자립을 돕는 데 기부금이 쓰이는 게 특징이다. 빨간염소를 만든 뒤 이름과 연락처를 적으면 기부 소식도 전달받을 수 있다.

작은 나눔이 소중한 선물로 '모발 기부'

대한민국사회공헌재단은 어린 암 환자를 위한 머리카락 나눔 운동을 진행 중이다. 25cm 이상의 머리카락 30가닥 이상을 기부받아 매년 1,500여 명씩 발생하는 어린 암 환자에게 맞춤형 가발을 무상으로 제공한다. 머리카락 한 올이 누군가에게 희망일 수 있다는 마음에 동참하는 이들이 늘어나고 있다.



쓰면서 나누는 착한 소비

과거와 다르게 가치소비를 중시하는 소비자가 늘어나면서, 기업의 윤리성 또한 중요해졌다. 이에 일부 기업들은 매출의 일부분을 공익을 위해 사용하는 마케팅 전략을 펼치고 있다. 나의 소비가 누군가에게 도움을 줄 수 있다는 점이 긍정적으로 작용하는 것이다. 소비를 통해 나누는 방법에는 무엇이 있을까?

누구도 노숙하지 않을 사회를 위해 '빅이슈 잡지'

빅이슈는 1991년 영국에서 처음 시작된 잡지로, 주거 취약계층을 판매원으로 고용하고 있다. 구매 시 판매원에게 판매 수익의 절반을 제공해 자립을 돕는다. ‘사회적 가치를 담은 대중문화와 라이프스타일 매거진’을 주제로 독자에게 다채롭고 흥미로운 콘텐츠를 제공하고 있다.



청각장애인 일자리 창출하는 '플립플라워'

‘플립플라워’는 청각장애인 일자리 창출 목적으로 꽃 정기구독 서비스를 운영하는 브랜드다. 청각장애인이 비장애인보다 시야가 넓고, 시각 정보 습득이 빠르다는 점을 내세워 청각장애인 플로리스트를 양성하고, 창업을 지원하며 장애인 일자리 창출에 힘쓰고 있다.



손쉬운 모바일 후원 '카카오 기브티콘'

사용자가 이모티콘을 구매하면 카카오가 구매 금액의 일부를 기부하는 모바일 후원 상품이다. 손쉬운 방식으로 취약계층을 도울 수 있도록 모바일 후원에 대한 접근성을 높였다. 2016년 첫선을 보인 이후 다양한 아티스트와의 협업을 통해 꾸준히 출시 중이다.



기술 변화 속 현장은 ‘벼랑 끝’ 우리는 앞으로 어떻게 나아가야 하는가

김인관 KT노동조합 위원장



KT노조 김인관 위원장은 사업조직개편 관련해 먼저 안타까운 마음을 전하며, 유선통신 사업의 쇠퇴와 인력 부족 문제로 현장이 어려운 상황에서 인위적인 개편을 막기 위해 협상했다고 설명했습니다. 여러 의견이 있었던 이번 합의에 어떤 이유가 있었는지 또한 향후 목표에 대해 자세한 이야기를 들었습니다.

Q. 지난해 10월 17일, 사업조직개편이 결정되기까지 어떤 과정이 있었나요?

이번 상황은 여러 사안이 복잡하게 얽혀 있었습니다. KT노조는 지난 10년간 CM직군 인력 충원을 요구했으나, 회사는 시장 환경 변화로 이 직군의 신입사원을 거의 채용하지 않았습니다. 2019년 이후 고객센터 직원들이 직무 재배치를 통해 투입된 것이 마지막이었고, 현장 인력은 나이가 많아져 퇴직이 늘고, 전화국 지점도 통폐합되었습니다. 업무 일부는 아웃소싱으로 대체되었으나 상황은 점점 악화됐습니다. 이에 회사는 분사를 제안했고, KT노조는 약속을 지키기 위해 최선을 다해 협상에 나섰습니다. 그 결과 신설 자회사로 진출되는 직원들은 기존 임금과 복지를 유지하며, 희망퇴직자에게는 유례없는 퇴직금을 제공할 수 있게 되었습니다. 그럼에도 마음이 무겁습니다.

Q. 인력이 지속 감축돼 온 원인은 무엇이라 생각하십니까.

회사의 인력 감축의 주된 원인은 산업 변화에 따른 기술 발전입니다. 예전 KT는 유선통신 중심의 노동집약적인 산업으로 직원 수가 6만 명에 달했으나, 무선통신의 발전으로 산업 구조가 변화하면서 유선통신의 수요가 급격히 줄어들었습니다. 기술집약적인 무선통신 산업으로 노동력은 줄고, 유선통신 부문에서 인력 보충도 어려워졌고요. 2000년 민영화 당시에도 선로 부문 분사가 논의되면서 당시 노조는 조직개편 인력 감축에 반대하며 1만 5,000명 규모 파업을 벌이기도 했습니다. 그러나 무선통신의 발전은 이미 예견된 일이었고, 쇠퇴하는 유선통신에 대한 인력 보충은 노조로서도 강제하기 어려운 상황이었습니다.

Q. 이번 사안에 합의한 데 대해 일각에선 비판이 가해지기도 했습니다.

대안이 없던 상황에서 조합원의 피해를 최소화하기 위해 차선책을 택할 수밖에 없었습니다. 현장은 늘 정말 벼랑 끝에 몰려 있었습니다. 3인 작업조 구성도 어려운 상황이었죠. 지점과 지사를 통폐합하는 방안도 있었지만, 그럴 경우 비수도권에서 100km 이상 출·퇴근을 해야 하는 불편과 불안감이 커질 수밖에 없습니다. 현실적으로 전북 전주에서 군산으로, 강원 속초에서 원주로 출퇴근하는 경우가 속출하는 것이죠. 이런 상황이 된다면 조합원들은 매번 일터를 옮겨야 하는 불편도 계속될 것이고요. 또한 낮은 수익성으로 인한 고비용, 저효율 구조에서 인력을 계속 보충하면 영업이익 감소로 정리해고의 우려가 생길 수 있어, 이러한 최악의 상황만은 피하고자 했습니다. 위원장으로서 어떤 종류든 크고 작은 조직개편은 합의 자체가 힘든 결정입니다. 많은 지탄은 겸허하게 받아들이겠습니다.

Q. 상황 자체가 노조로서는 대응하기 쉽지 않았을 텐데, 난점은 무엇이었나요.

조직개편으로 인한 경제적 손실을 최소화하고 높은 수준의 보상을 끌어낸 만큼 그런 측면에서 부족함을 말하는 조합원은 없었습니다. 다만 동고동락했던 조합원들이 정든 조직을 떠나게 했다는 게 가장 가슴 아픕니다. 가장 큰 난점은 그 부분이었습니다.

Q. 이번 사안에서 주 대상인 CM직군은 기존 인력 부족으로 본사 직원들이 관리감독하고 실무는 위탁하는 방식으로 운용했습니다. 자회사 본사로 이 구조를 개선할 수 있을까요?

우리가 인력 충원을 요구해도 회사가 들어주지 않는 이유는 결국 높은 인건비 때문입니다. 회사는 높은 인건비로 인해 유선통신 사업에 인력 충원을 하지 않았습니다. 초봉이 6,000만 원대, 평균 급여가 1억 원에 달하는데, 회사는 큰 비용을 들여 수익성 낮은 사업을 유지하지 않습니다. 그러나 자회사를 분사하면 연봉이 낮은 신입사원을 채용할 수 있어 현장 인력 수급이 가능해집니다. 또한, 현실적으로 현장이 너무 노쇠화돼 정년 후 촉탁직으로 3년을 보장하는 조건 덕분에 정년까지 1~2년 남은 직원들이 자회사로 전출을 선택하는 경우가 많았습니다. 이번 협의에도 정년 후 연금 수령 시까지 발생하는 소득 공백을 최소화하도록 선도적으로 제시해 보자는 뜻도 함께 달린 것이죠. 통신망 유지보수는 경험과 노하우가 중요한 업무이지만, 이를 이어갈 신규 직원 투입도 절실합니다. 이번 신설 자회사의 채용에 3,000명이 지원했다고 합니다. KT 본사의 복지가 그대로 유지된 바가 크겠죠. 이처럼 경험 많은 전출자와 신입사원들이 함께 일하면 통신 품질 저하를 방지할 수 있을 것입니다.

Q. 그렇다면 현재 우려하는 부분은 무엇이며, 어떻게 대응할 예정인가요?

먼저 신설 자회사로의 전출 시, 직원만 넘어가고 회사 자산이 함께 넘어가지 않으면 자회사가 수익을 내기 위해 도급비에서 인건비를 감축하는 대형사고가 발생할 수도 있습니다. 이를 방지하려면 전신주와 선로 등 회사 자산도 함께 자회사로 넘겨야 하며, 이번 협의 과정에서 경영진과 이를 논의하여 공감대를 가졌습니다.

더 나아가 전출자와 희망퇴직자도 중요하지만, 잔류 인원의 우려도 여전히 남아 있습니다. 자회사 전출이나 희망퇴직을 하지 않은 직원분들이 약 2,500명입니다. 한 임원이 “남으면 불이익을 받는다”라고 말하며 소위 압박성으로 발언하기도 했었죠. 이 잔류 인원에게 노조가 해야 할 역할이 굉장히 많습니다. 인사상 보복이나 원거리·오지 발령 등 형평성에 어긋나는 인사가 없도록 하는 것이 남은 과제입니다. 이와 관련해 이미 회사 측에 강경하게 언급했지만 그럼에도 올해 중 계속 협의하며 대상 조합원들이 불안감 없이 일할 수 있도록 노력하고자 합니다.

Q. 민영화 이후 지금까지 KT에선 총 4차례 대규모 조직개편이 있었습니다. 되풀이되는 이유는 무엇일까요?

반복되는 이유는 두 가지입니다. 첫째, 정권 교체 시마다 지배구조가 흔들리는 문제입니다. 게다가 민영화 이후에도 여전히 공기업처럼 인식되는 경향도 있고요. 정부의 영향력이 강해 단기 성과를 추구하는 사장들이 많았고, 이는 KT의 비전과 전략에 영향을 미쳤습니다. 두 번째 이유로 통신 시장의 포화 상태로 성장이 정체된 것입니다. 통신 서비스 시장은 더 이상 큰 성장을 기대하기 어려운 구조로, 매우 새로운 서비스 창출 없이는 경쟁에서 생존하기 어렵습니다. 그동안은 기술 변화와 영업비용 절감을 명분화했지만, 내수 시장에서 수익 기복이 크기 때문에 계속되지 않을 것이라고 예상합니다.

Q. 2025년 새해가 밝았습니다. 조합원분들에게 전하고 싶은 말이 있으신가요?

2024년 한 해는 조합원 여러분께 많은 갈등과 도전이 있었습니다. 급변하는 시장 환경 속에서 회사의 변화와 불가피한 현실을 마주하며, 그로 인한 고통과 불안 그리고 갈등 속에서 흔들리지 않고 함께 싸워주신 여러분께 깊은 존경과 감사의 마음을 전합니다.

올사년 새해가 밝았습니다. 새로운 시작을 맞이하면서 우리는 지난해의 어려움을 넘어서 더욱 강하고 단단한 모습으로 앞으로 나아가야 하지만, 조합원 한 분 한 분이 겪은 아픔과 고통은 결코 가볍게 지나칠 수 없습니다. 그러나 그 속에서 피어난 우리의 결속력과 단합은 더 나은 미래를 위한 든든한 밑거름이 되어줄 거라 믿어 의심치 않습니다.

2025년에도 변화는 계속될 것입니다. 회사에 끌려가는 노사 문화는 이미 끝났습니다. 우리 노조가 자주성으로 뿌리를 내려 적극적인 대안을 제시한다면 새로운 CEO가 오더라도 긍정적인 노사 문화를 공유하며 함께 갈 수 있을 것입니다. KT노조는 언제나 조합원 여러분의 목소리를 대변하고, 더 나은 환경과 공정한 대우를 위해 계속해서 힘쓸 것입니다.

2025년에는 모두가 더 건강하고 행복한 한 해가 되시기를 진심으로 바랍니다. 조합원 여러분의 희생과 노력이 헛되지 않도록 노조는 항상 조합원 여러분과 함께할 것입니다. 앞으로 남은 임기 동안 조합원분들이 선택한 곳에서 열심히 일할 수 있도록 최선을 다하겠습니다. 조합원 여러분, 새해 복 많이 받으십시오. 감사합니다.

새로운 시작을 맞이하면서

우리는 지난해의 어려움을 넘어서

더욱 강하고 단단한 모습으로

앞으로 나아가야 하지만,

조합원 한 분 한 분이 겪은 아픔과 고통은

결코 가볍게 지나칠 수 없습니다.

그러나 그 속에서 피어난 우리의 결속력과 단합은

더 나은 미래를 위한 든든한 밑거름이 되어줄 거라

믿어 의심치 않습니다.

노동조합의 사회적 실천적 과제

책임을 위한

글 장진희 한국노동중앙연구원 연구위원

들어가며

기업은 사회를 구성하는 하나의 일원으로서 사회경제적 측면을 넘어 정치, 문화 등 여러 부분에서 영향을 미친다. 이에 현재 우리 사회는 기업이 법을 준수하는 것뿐만 아니라 윤리적 책임을 넘어서 사회적 책임(Social Responsibility)을 기대한다. 사회적 책임은 비단 기업에만 해당되는 것은 아니다. 영리 집단과 비영리 집단을 포함한, 사회를 구성하는 모든 조직에 요구되는 책임이다. 오늘날 기업뿐만 아니라 사회·정치적으로 영향을 행사하며 우리 사회에 중대한 영향을 미치는 한 축을 이루는 노동조합 역시도 사회적 책임을 요구받고 있다. 특히, 2010년 사회적 책임의 국제표준 ISO 26000이 발표되며 '노동조합의 사회적 책임(Union Social Responsibility; USR)'은 공식적으로 수면에 올랐다.

한국은 2010년 LG전자 노동조합이 '노동조합의 사회적 책임 헌장'을 선포한 이후 노동조합의 사회적 책임은 높은 관심을 받았다. 물론, 기업을 중심으로 한 사회적 책임 논의에 비해 노동조합의 사회적 책임에 관한 관심도가 낮고 아직 낮은 용어로 인식되기도 한다. 그러나 노동조합이 사회경제·정치 등에 미치는 영향력을 고려해 보면 노동조합은 사회적 책임을 다해야 한다는 명제는 여전히 유효하다. 무엇보다 한국 사회의 불평등과 양극화가 심화하는 가운데 조합원의 이익만 추구하는 조합 이기주의가 이를 가속한다는 비판이 지속 제기됨에 따라 노동조합의 사회적 책임은 더욱 중요한 의제라 할 수 있다. 하지만 초기 노동조합의 사회적 책임과 역할에 관한 깊이 있는 논의는 현재 희석된 것으로 평가된다. 따라서 본 글은 노동조합의 사회적 책임 실천 과제를 모색하고자 하였다.

노동조합의 사회적 책임 등장과 개념

노동조합은 노동자의 임금·노동조건 등 권익 보호를 위한 자주적 결사체로, 주로 조합원의 사회경제적 권리 강화 활동에 초점을 두어 왔다. 그러나 임금 및 단체협상을 중심으로 조합원의 권익증진만을 추구해 온 기업별 조합활동이 사회 양극화를 초래하고 이중노동시장을 견고하게 하는 등 사회적 비판에 직면했다. 특히, 노동조합이 사회경제적 불평등과 양극화 해소에 핵심적 역할을 할 수 있는 주체임에도 IMF 경제위기 이후 양극화 등이 전혀 개선되지 않는 현실에 노동조합의 높아진 사회적 위상에 걸맞은 역할을 제대로 수행하지 못하는 것이 아니냐는 지적이 이어졌다. 이는 비단 한국만의 문제가 아니라 기업별 노조 체제를 가진 국가에서 심각한 문제로 인식되었고, 결국 이를 해결하기 위해서는 기업뿐 아니라 노동조합의 사회적 책임도 강화되어야 한다는 국제사회의 목소리가 높아졌다. 이러한 흐름은 사회적 책임의 주체를 기업으로 한정하지 않고 정부, NGO, 노동조합 등 각 분야 다양한 주체들에게 보편적으로 적용할 수 있는 사회적 책임에 대한 국제표준인 ISO 26000 등으로 나타났다.

그렇다면 노동조합의 사회적 책임이란 무엇이고 실천 과제는 어떠한 것인가. 노동조합의 사회적 책임은 2000년대 초 국제적으로 확산해 온 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility; CSR)에서 파생된 개념으로, 노동조합이 조합원의 이익과 더불어 사회 전반의 복지증진에 책임을 갖고 수행해야 할 책임을 의미한다(Freeman et al., 2007). 즉, 노동조합이 대기업 정규직 노조의 비정규직 및 하청기업 노동자의 보호, 사회연대임금, 사회적 차별 해소, 장애인 고용 등 그간 조합원의 이익만을 추구하는 조합원 중심주의 노동운동에서 벗어나 사회경제적 취약계층을 보호하고 사회연대전략을 통해 우리 사회에 고착된 양극화 문제해결에 적극 동참해야 함을 시사한다.



사회공헌을 넘어선 노동조합의 사회적 책임 실천 과제가 필요

노동조합의 사회적 책임 범위는 상당히 광범위하다. 본 글은 노동조합이 집중해야 할 우선적 실천 과제로 양극화 해소를 강조한다. 한국은 절대다수가 기업별 노조 체제를 가지고 있으며, 노조 조직률이 양극화됨에 따라 조합원의 이익을 대변하는 데 치우칠 수밖에 없는 구조적 문제를 가진다. 2024년 한국의 노조조직률은 13.1%이며, 민간부문은 10.1%, 공공부문은 70.0%에 달한다. 특히, 300인 이상 사업장의 노조조직률은 36.9%이나 30인 미만 사업장은 0.1%에 그친다(고용노동부, 2024). 사실상 30인 미만 사업장은 노조가 없는 셈이다. 반면, 20인 이하 사업장의 노동자는 1,338만 명으로, 전체 노동자 2,522만 명의 53.0%를 차지한다.¹⁾ 30인 이하 사업장의 노동자는 대략 1,500만 명 수준으로 예상된다. 게다가 300인 이상 사업장의 정규직 노동자 월평균 임금은 446.8만 원이나, 5인 미만 정규직은 196.3만 원, 10인 미만은 247.1만 원²⁾을 보이는 등 양극화가 극심하다.

결국 소규모 영세사업장의 열악한 노동자 노조조직률은 사실상 0%에 가깝고, 단협적용률이 14%에 불과하며 기업별 노조 체제인 현재, 무노조 소규모 사업장의 월평균 임금은 유노조 소규모 사업장보다 약 30%가량 낮다. 노조의 임금 프리미엄(Union Wage Premium)이다. 고임금 대기업 중심기업별 노조 체계하에서 조합원의 이익만을 추구하는 것이 노동시장 양극화를 초래하고 견고하게 만들고 있다는 비판이 지속 제기되는 이유이다. 물론, 노동조합의 사회적 책임을 위한 활동은 과거 기업으로만 향해 있던 사회적 책임이라는 예리한 창끝이 노동조합으로 향하게 만들 수도 있다. 그럼에도 노동조합 조직 명성 및 공적 신뢰 강화, 사회조직으로서의 경쟁력 제고 등의 장점도 있다. 무엇보다 독점적 지위를 가진 대기업 노동조합에 대한 비판적 여론에 긍정적 변화를 줄 수도 있다. 그러기 위해서는 진정으로 사회경제적 약자를 보호하기 위한 실천적 과제를 고민해 봐야 한다. 2005년 노동조합의 사회적 책임이 수면 위에 올라온 지 약 20년이 지났다. 그간 여러 노동조합의 사회적 책임 활동은 언론 등을 통해 전파되었다. 그러나 안타깝게도 대기업 노동조합이 비정규직과 하청기업 노동자의 노동권과 복지증진을 위한 활동이나 원청의 단가 후려치기 등 사회경제적 약자를 위한 활동을 쉽게 접하기 어렵다. 대체로 기부금 조성이나 생필품 전달, 불우이웃돕기, 봉사활동 등 사회적 책임보다는 시혜적 사회공헌(Contribution)에 가까운 것이 현실이다. 이제는 사회적 공헌을 넘어 단체협약 등을 통해 비정규직과 하청기업 노동자 처우개선 등 양극화를 해소·완화하기 위한 실천적 과제를 요구하고, 노동조합이 조합원만의 이익만이 아닌 사회적 책임을 다하고 있음을 보여주어야 할 필요가 있지 않을까.



Union
Social
Responsibility

1) 「전국사업체조사」, 2024, KOSIS 국가통계포털
2) 「경제활동인구조사 8월 부가조사」, 2024, 통계개발원

KT노조의 사회적 책임 실천 과제는 언제나 ing

2024년 KT노조의 상생과 나눔의 영향력

KT노조는 단순히 조합원을 보호하는 것을 넘어 사회 전반에 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 사회·경제 발전과 공정성을 바탕으로 주체적인 역할을 해내고 있습니다. KT노조는 지속 가능한 사회와 경제 발전에 기여하며, 노동자의 권리는 물론, 사회·경제적 약자의 공익을 위해 상생·나눔 등 선한 영향력을 펼치며 노동조합으로서 사회적 책임을 다하고 있습니다.



2024년 6월, 카자흐스탄의 탈디코르간 지역에서 UCC 글로벌 봉사활동을 진행했다. UCC는 KT 등 20개 기업의 노사가 연대한 세계 최초 '노사공동 나눔협약체' 모델이다.



2024년 4월, 우크라이나 피난 고려인 가족을 용인 에버랜드로 초청했다. 전쟁의 참혹한 기억과 낯선 한국 생활로 지쳤던 아이들은 이날 마음껏 뛰놀며 함박웃음을 지었다.



2024년 4월, KT노동조합 조합지방본부와 전남전북광역본부는 시각장애인들이 여행의 행복을 온전히 느낄 수 있도록 나들이 동무를 자처했다.

2025 노동 관련 제도, 이렇게 달라집니다!

새롭게 바뀐 노동 관련 제도를 소개합니다.

올해는 특히 최저임금 인상과 더불어 특히 출산육아지원제도가 강화된 모습을 보였습니다.

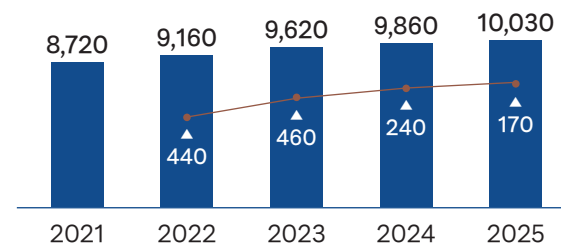
어떻게 달라졌을까요?

최저임금

최저임금 인상

고용노동부가 2025년 최저임금을 10,030원으로 확정했습니다. 이는 2024년 최저임금인 9,860원에서 170원 오른 금액입니다. 연도별 최저임금 변화와 2025년 최저임금 산출액을 알아봅시다.

연도별 최저임금 변화 (단위: 원)



2025 최저임금 산출액

구분	산출액
1시간	10,030원
일급(8시간 기준)	80,240원
주급(48시간 기준·주휴수당 8시간 포함)	481,440원
월급(209시간 기준·주휴수당 35시간 포함)	2,096,270원

자료: 고용노동부



출산·육아

출산육아지원제도 확대

올해부터 일·가정 양립과 저출생 극복을 위해 출산육아지원제도가 한층 확대됩니다. 더욱 편하게 육아지원 제도를 이용할 수 있는 제도들을 소개합니다.

● 난임치료휴가

- 연간 3일 → 연간 6일 (최초 2일 유급)
- 비밀유지 해당없음 → 사업주 비밀누설금지 의무 신설

● 출산전후휴가

- 출산전후휴가 90일 → 100일 (미숙아 출산 시)
- 출산전후휴가 90일 → 120일 (다태아)
- 출산전후휴가급여 (월 최대 210만 원 지급)

● 배우자 출산휴가

- 배우자 출산휴가 10일 → 20일
- 2번에 나눠 사용 (분할 1회) → 4번에 나눠 사용 (분할 3회)
- 출산 후 90일 이내 청구 → 출산 후 120일 이내 사용

● 육아휴직 사용기간 확대

- 1년 → 최대 1년 6개월 (자녀 한 명당)
- *2025년 2월 말부터 적용
- 3번에 나눠 사용 (분할 2회) → 4번에 나눠 사용 (분할 3회)
- 출산휴가·육아휴직 통합 신청 가능

● 육아휴직 급여 인상

- 월 150만 원 → 최대 250만 원
- (1~3개월) 최대 250만 원
- (4~6개월) 최대 200만 원
- (7개월~) 최대 160만 원
- 한부모 육아휴직 월 300만 원 인상

● 육아기 근로시간 단축

- 자녀 연령 8세 이하 → 12세 이하
- 최대 2년 → 최대 3년
- 최소 3개월 이상 → 최소 1개월 이상
- 연차 산정 시 단축 근로시간 미포함 → 단축 근로시간도 포함
- 매주 최초 10시간 단축분 경우 월 최대 55만 원 지원



월 화 수 목 ... 금 토 일

정말 나라가 망할까? 수면 위로 떠오른 ‘주4일제’

지난 2004년 주5일제가 시범 도입됐다. ‘삶의 질 높여라다 삶의 터전을 잃는다’라는 논란 속에 시작한 주5일제는 걱정했던 이유가 무색할 만큼 안정적으로 정착했다. 그로부터 20년이 흐르는 동안 여전히 우리 사회는 장시간의 노동에 허덕이고 있으며, 일과 삶의 균형을 위한 체제 변화를 외치고 있다.

그렇게 수면 위로 떠오른 주4일제, 과연 우리의 삶의 질을 한층 높여줄 수 있을까?

4 days



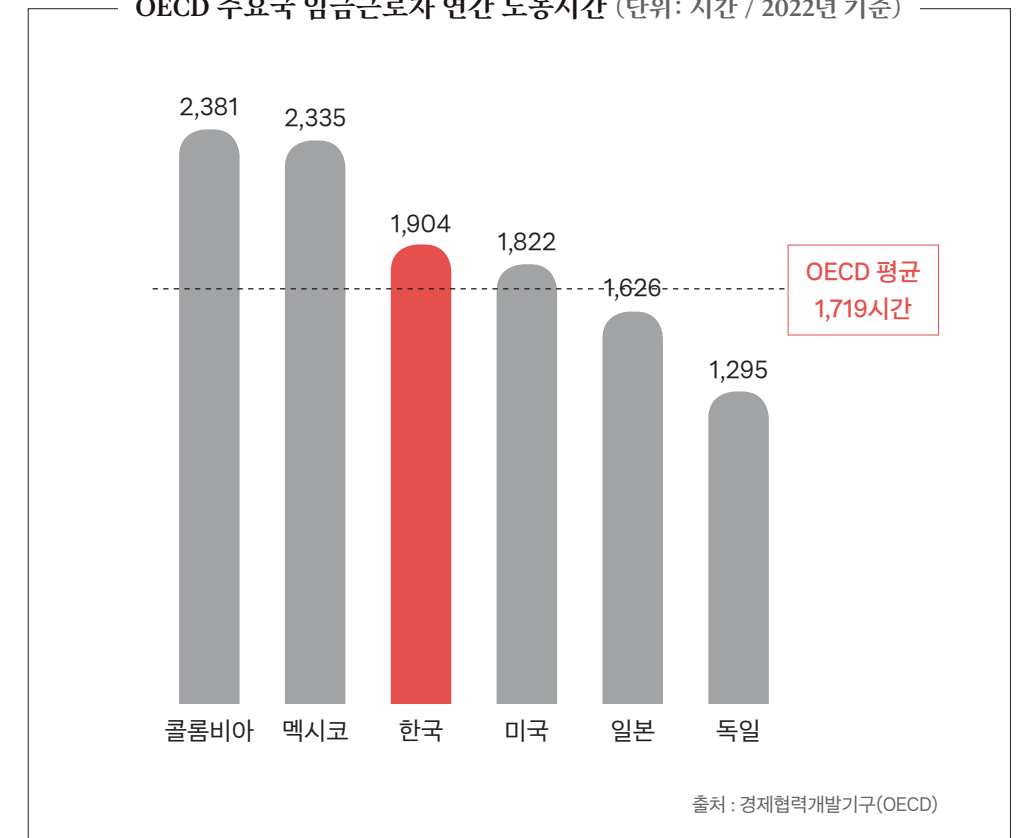
대한민국의 노동은 여전히 길다



새천년에 들어서 우리나라는 노동시간을 꾸준히 개편해 왔다. 2000년 주5일제 도입 논의가 본격 시작됐고, 2004년 주5일제가 시범 시행됐다. 2018년에는 주 68시간이었던 최대 법정 노동시간을 주 52시간으로 제한했다. 덕분에 2013년부터 10년간 연간 노동시간이 200시간여 줄었다. 그러나 갈 길이 구만리다. 2022년 기준 OECD 회원국의 평균 노동시간보다 185시간이 많다. 2024년 주4일제 논의가 수면 위로 떠오른 이유다.

주4일제는 2024년 4월 열린 국회의원 총선거를 앞두고 공약으로 등장하며 뜨거운 감자가 됐다. 노동계도 이를 반겼다. 한국노총은 시민사회단체와 주4일제 공약을 관철하고 앞으로의 주4일제 입법 논의 과정을 이어가기 위한 ‘주4일제 네트워크’를 출범했다. 9월에는 정치권과 노동계가 힘을 합쳤다. ‘주4일제, 어떻게 할 것인가’를 주제로 토론회를 열고 사회적 대화의 장을 열었다. 토론회의 주요 골자는 2030년 시행을 목표로 단계적으로 노동시간을 단축해 나가자는 것이었다.

OECD 주요국 임금근로자 연간 노동시간 (단위: 시간 / 2022년 기준)





전 세계에 부는 주4일제 열풍

일찌감치 주4일제를 시행한 국가들도 있다. 아이슬란드는 2015년 전 세계에서 최초로 주4일제를 채택했다. 공공부문 노동자 2,500명을 대상으로 4년간 시범 운영했고, 2020년에는 전체의 절반 이상 노동자에게 주4일제를 확대 적용했다. 그 결과, 생산성이 감소할 것이라는 주변의 우려와 달리 업무 생산성과 효율성이 모두 증대됐으며, 이 기간 아이슬란드의 국가 성장률은 OECD 평균보다 높았다.

최근에는 영국의 주4일제 실험이 화제였다. 영국의 비영리단체와 대학 연구진은 70여 개 기업, 3천여 명의 노동자가 참여하는 세계 최대 규모의 주4일제 실험을 진행했다. 결과는 긍정적이었다. 참여 기업의 82%가 직원 복지에 좋은 영향을 미쳤다고 응답했으며, 50%의 기업은 이직률 감소에 도움이 됐다고 밝혔다. 실험이 종료된 이후로도 참여 기업의 90%가량은 여전히 주4일제를 유지하는 중이다. 노동자에게서도 번아웃 현상이 71%, 병가 사용률이 65% 줄어드는 등 장시간 노동으로 인한 피해에서 벗어나는 모습이 드러났다. 특히, 이 실험이 의미 있었던 이유는 주4일제 반대 의견으로 가장 많이 거론되는 임금 삭감에 대한 해결책을 고안했다는 것이다. 이른바 '100:80:100' 모델로, 100%의 생산성을 유지하되 노동시간은 80%만 감축하고 임금은 100% 유지하는 방식이다.

우리나라의 기업교육 전문 기업 '휴넷'도 이 방식을 활용해 주4일제를 성공적으로 안착시켰다. 2022년 7월부터 매주 금요일을 공식 휴무일로 지정, 현재 입사 경쟁률은 10배 이상 증가한 반면, 퇴사율은 절반 수준으로 감소했으며, 성장세는 증가한 것으로 나타났다.

한편, 일본은 지자체별 주4일제를 시행하고 있다. 이바라키현과 지바현은 평일 중 휴일을 하루 고를 수 있는 선택적 주4일제를 마련했다. 필수는 아니지만, 육아와 공부 등 일과 생활의 양립을 원하는 노동자들에게서 많은 수요가 있다. 수도권 도쿄도 역시 내년 4월부터 선택적 주4일제에 돌입한다. 4주 동안 155시간의 노동시간을 충족하면 평일에 휴일 하루를 확보할 수 있다.

거스를 수 없는 흐름, 다만 단점도 살펴야

이러한 흐름은 시대의 현상과 맞물려 더욱 거세지고 있다. 4년 전 팬데믹 발생 후 유연근무·단축근무·재택근무 등 변화된 노동 방식을 도입하면서 기존의 노동 방식에 물음표가 붙기 시작했다. 탄소중립이라는 전 세계적인 과제를 해결하는 데도 노동환경의 변화가 필요하다는 주장도 제기됐다. 실제로 미국 메사추세츠 대학교 연구팀은 주4일제 도입 시 탄소 배출량을 연간 약 30% 감축할 수 있다고 밝힌 바 있다.

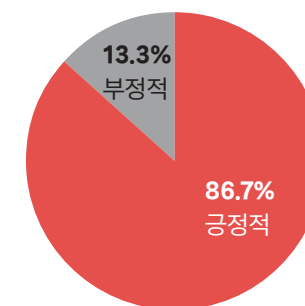
그렇지만, 주4일제를 적용하기 어려운 산업도 있다. 정량적 성과에 따라 임금이 결정되는 제조업의 경우, 노동시간 감축은 곧 임금 감소로 이어질 수 있다. 또한, 작업현장에 노동자가 반드시 있어야 하기에 주4일제 시행은 곧 인력 증원으로 인한 비용 상승으로 이어질 수 있다.

스트레스가 기존보다 더 쌓일 수 있다는 주장도 있었다. 업무량이 동일한 상태에서 노동시간만 줄게 되면 그만큼 업무강도가 높아지게 될뿐더러, 실질적인 노동시간도 변함없을 수 있다는 것이다. 제조업 비중이 높고, 노동시장이 유연하지 못한 우리나라의 경우에는 충분히 참고할 만한 이야기다.

그럼에도 국내 노동시간에 대한 인식 개선은 반드시 이행돼야 하는 부분이다. 주 52시간제가 실시된 지 7년이 흘렀지만, 사회의 시선이 닿지 않는 사업장에서는 지켜지지 않는 경우가 허다하며, 기업의 경쟁력 하락 이유를 여전히 노동시간에서 찾고 있다. 주4일제 열차는 이미 출발했다. 노동자의 행복과 생산성, 두 가지를 동시에 달성할 수 있도록 대한민국 실정에 적합한 방안을 찾는 충분한 사회적 합의 과정과 숙의의 시간이 필요한 순간이다.

워라밸 보장 VS 임금삭감 우려

주4일제, 어떻게 생각하나요?



긍정 이유

- 1위 휴식권 및 일과 삶의 균형 보장 80.3%
- 2위 재충전으로 업무 효율 향상 64.8%
- 3위 건강 관리 용이 44.6%

부정 이유

- 1위 임금 삭감 우려 52.5%
- 2위 업무량 줄지 않고 업무강도만 높아질 것 같아서 48.1%
- 3위 기업 경쟁력 악화 및 성장 둔화 걱정 36.1%

출처 : 사람인(직장인 3,576명 참여, 긍·부정 이유 복수응답)

“AI 혁신 경쟁, 더욱 빨라질 것”

2025 ICT 10대 이슈 살펴보기

2024년 11월 14일부터 15일 이틀간 서울 엘타워에서 AI·디지털 시대 미래 전망과 국내 산업현황을 짚어보는 ‘2025 ICT 산업전망 콘퍼런스’가 개최됐다.

“2025년은 AI가 우리 생활에 범용 기술로 자리 잡으면서 혁신과 경쟁이 더욱 빠르게 진행될 것”이라 강조하며 2025년 주목해야 할 10대 ICT 이슈를 발표했다.



AI 에이전트 시대로

AI 기술이 더욱 발전하면서 개인의 비서 역할을 담당하는 AI 에이전트가 우리 일상 깊숙이 자리 잡을 것으로 보인다. AI 에이전트는 명령 수행을 넘어 스스로 판단하고 결정하는 능력을 갖추게 된다. 사용자의 생활 및 업무 습관에 따라 일정을 조율하고 주변 환경을 직접 조성할 수 있다. 이는 인간의 삶의 질을 높이는 데 이바지할 전망이다.

01

AI 반도체, 초격차 전장의 전면 확장

딥러닝, 머신러닝 등 방대한 데이터를 신속하게 처리하는 핵심 기술인 AI 반도체의 중요성이 조명받고 있다. 전 세계가 주도권을 쟁취하려 AI 반도체 시장에 총력을 다하는 가운데, 우리나라도 R&D 투자를 강화하고, AI-반도체 이니셔티브 계획을 수립하는 등 노력을 기울이고 있다.

02

AI 데이터, 'BIG' 데이터 아닌 'FINE' 데이터로

단순 대량의 데이터를 처리하는 BIG 데이터 시대에서 한층 더 정교한 FINE 데이터 시대 전환이 예고된다. FINE 데이터란 고정밀·맞춤형 데이터로, 기업들은 이를 활용해 더 정확한 의사 결정을 내릴 수 있게 된다. 예로 헬스케어 기업은 고객의 개별 건강 상태를 정밀하게 분석해 맞춤형 처방을 제공할 수 있고, 금융업계는 고객의 소비 성향을 파악해 맞춤형 투자 상품 제안이 가능하다. 또한 고객의 구체적인 행동 패턴 분석과 예측이 가능해 빠르게 변화하는 시장 수요에 대응이 가능하다.

03

양자 기술 '퀀텀', 과학에서 산업으로

100년 동안 이어진 양자 기술이 드디어 연구실의 문을 열고 산업으로 진출할 조짐이다. 양자 암호통신, 양자 네트워크, 양자 센서 등 상용화를 앞둔 기술들이 줄을 지었다. AI와 양자 기술이 만난다면 초저전력, 막강한 병렬연산, 데이터 처리 속도 증가, 높은 보안성 등 강력한 시너지 효과를 보일 수 있으며 금융과 물류, 암호화 분야의 새로운 문이 열릴 수 있다. 다만, 고비용과 커다란 크기, 낮은 양산 효율 등의 단점은 극복해야 할 숙제다.

04

지능화가 주도하는 차세대 네트워크

지능형 네트워크의 등장으로 네트워크 관리와 운용이 더욱 효율적으로 변모할 예정이다. AI와 만난 네트워크는 스스로 문제를 감지하고 해결해 사용자에게 최적의 상태를 선사할 것이다. 또한 6G로의 기술 전환과 맞물려 초고속, 초저지연 생태계를 구축함으로써 사회 전반 서비스의 무궁한 발전을 가능하게 할 전망이다.

05

AI 창과 방패, 사이버보안 급부상

기술이 발전하면 악용하는 사례도 덩달아 증가한다. 최근 사이버 공격도 양적·질적으로 진화하고 있으며, 피해 규모도 점점 커지고 있다. 따라서 AI를 활용한 공격을 AI로 막는 사이버보안이 핵심 기술로 주목받는다. 국가 차원에서도 그 중요성이 높아질 것이며, 개인에게도 본인의 개인정보가 안전하게 보호받을 수 있는 환경이 구축될 수 있다. 사이버보안 분야는 앞으로 금융, 통신, 의료, 유통 등 사회 전 분야에 적용될 수 있다.

06

미디어 콘텐츠의 창의 혁명, AI 영상과 공간 컴퓨팅

화가, 사진작가, 만화 등 예술 영역은 인간을 대체하기 쉽지 않을 것이라는 관망이 많았으나, 생성형 AI 등장 후 그 의견은 뒤집혔다. AI는 영상 제작뿐 아니라 편집, 콘텐츠 기획에 이르기까지 다양한 작업을 지원한다. 또한, 공간 컴퓨팅 기술은 VR과 AR 기술을 통해 사용자에게 몰입감을 부여해 자신만의 콘텐츠를 즐길 수 있도록 돕는다. 이 기술들은 향후 미디어 산업의 새로운 수익 모델이 될 전망이다.

07

디지털과 현실 세계 연결의 중심, 휴머노이드와 SDR

휴머노이드와 소프트웨어 정의 로봇(Software Defined Robot, SDR)은 디지털과 현실을 연결하는 주요 매개체가 될 것이다. 그중 SDR 기술은 소프트웨어 업데이트를 통해 먼 거리에서도 로봇의 기술을 혁신시킬 수 있어 효율적인 로봇 사용을 가능케 할 전망이다. 이 기술들은 산업 현장에서 생산성과 안전성, 효율성을 모두 향상할 것으로 보이며, 사회적으로도 어르신 돌봄 등과 같은 서비스에 활용돼 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

08

AI 사이언티스트, 빨라지는 과학혁명

AI 사이언티스트란 방대한 데이터를 분석하고, 새로운 패턴을 찾아내어 연구자들이 미처 발견하지 못한 통찰을 발견하는 이들을 의미한다. 이 조력자들은 비용을 절감시키고 연구 성공 확률을 높여주는 등 전통적인 연구 방식의 한계를 허물 수 있다.

09

디지털 미래의 힘, AI 안전과 주권

안전한 디지털 환경을 구축하는 일은 이제 국가의 책무다. 국민이 안심하고 기술 발전의 혜택을 누릴 수 있도록 만들어야 한다. 이는 곧 온라인 서비스 품질의 향상과 디지털 플랫폼 신뢰도의 상승, 전자 상거래 및 금융 서비스의 안전한 이용 등 국민의 안전한 일상과도 같다. 또, AI를 이용한 감시 및 대응 시스템은 국가 기반 시설 보호에도 필수다. 즉, AI 기반의 방어 시스템은 국민과 국가를 보호하는 핵심 기술이 될 것이다.

10

정보통신기술(ICT) 10대 쟁점 비교

2024 정보통신기술(ICT) 10대 쟁점 전망

- ① (인공지능) 모든 곳의 AI, 경량화로 실현한다
- ② (반도체) 성능혁신의 주역을 찾다
- ③ (모빌리티) 자율행동체가 온다
- ④ (콘텐츠) AI가 이끄는 크리에이터 이코노미
- ⑤ (디지털라이프) 일상에 스며드는 앰비언트 디지털
- ⑥ (네트워크) 오픈랜으로 판이 바뀐다
- ⑦ (SDx) 디지털이 SW로 재정의 된다
- ⑧ (안전) 위기의 일상화, 디지털로 대비
- ⑨ (패권경쟁) 기술·안보 모두 점검하라
- ⑩ (디지털 심화) 디지털 시대의 새로운 도전

2025 정보통신기술(ICT) 10대 쟁점 전망

- ① (AI) AI, AI에이전트의 시대로
- ② (AI 반도체) AI반도체, 초격차 전장의 전면 확장
- ③ (AI 데이터) BIG 데이터보다 FINE 데이터
- ④ (양자기술) 쿼텀, 과학에서 산업으로
- ⑤ (네트워크) 지능화가 주도하는 차세대 네트워크
- ⑥ (사이버보안) AI 창, AI 방패
- ⑦ (미디어) 미디어·콘텐츠의 창의혁명, AI영상과 공간컴퓨팅
- ⑧ (휴머노이드) 디지털과 현실세계 연결의 중심, SDR
- ⑨ (AI 사이언티스트) 빨라지는 과학혁명, AI 사이언티스트
- ⑩ (안전·안보) 디지털 미래의 힘, AI 안전과 주권

별다른 이유 없이 울적하다면

계절성우울증

설렘보다 무기력증과 피로감을 쉽게 느끼고 있다면, 혹은 마음이 텅 빈 것처럼 공허함을 느낀다면, 아무것도 할 수 없을 정도로 우울하거나 불안감이 있다면 한 번쯤 고민해 보자. 이처럼 별다른 이유 없이 우울해진다면 ‘계절성우울증’을 의심해 봐야 한다.



소리 없이 어둠과 함께 찾아오는

계절의 변화와 함께 나타난 우울한 감정과 무기력증은 특히 겨울에 더 심각해지며 증상을 악화시킨다. 이는 ‘계절성 우울장애(SAD)’로, 전체 인구 중 10~20%가 이를 경험한다. 또 햇빛이 부족하면 기분·식욕·수면 조절에 중요한 체내 비타민D가 줄어들면서 유발할 가능성이 높다. 원인은 일조량에 있다. 겨울에는 일조량이 줄면서 햇빛을 쬌 수 있는 시간이 줄어든다. 눈으로 들어오는 빛의 양이 부족하면 수면 호르몬인 멜라토닌 분비가 과다 분비하고 행복 호르몬인 세로토닌 분비는 감소한다. 신경전달 물질들이 원활하지 못해 불균형이 발생하면서 수면·식욕·감정

조절 기능에 이상이 나타나는 것이다. 즉 추워질수록 우울 감에 더 빠지기 쉽다. 핀란드와 스웨덴 등 일조량이 적은 북유럽처럼 고위도 지역에 거주하는 상당수가 우울증을 호소하는 것도 이 때문이다.

계절성우울증의 증상은 사람마다 다르지만 대부분 일주기 리듬이 깨져 에너지가 부족하고 무기력증과 피로감을 쉽게 느낀다. 수면시간이 늘어나도 개운함이 없다. 식욕이 왕성해져 단 음식을 과도하게 찾고, 음식 섭취량도 많아져 체중이 증가하기도 한다. 오히려 식욕이 늘어나 탄수화물을 갈망하는 증상을 보일 수도 있다.

나도 계절성우울증일까?

나의 일상을 관찰해 ‘나는 지난 일주일 동안 어떤 상황에 놓이고 어떤 감정을 느꼈는지’ 체크해 확인하자.

✓	아무렇지 않던 일들이 귀찮아졌다
	하루 종일 우울하다
	체중이 감소했거나 혹은 늘었다
	잠을 설치지만 잠이 많아졌다
	죽음을 반복적으로 생각한다
	피로하고 에너지가 없다
	내 인생은 실패작이라는 생각이 들었다
	집중하기 힘들어 일이 지체됐다
	결정하기가 힘들다
	극단적 생각을 계획·시도했다

자료 : 질병관리본부

다섯 가지 이상의 증상이
2주 동안 나타나거나 예전과
현저히 다르게 느껴진다면
우울증을 의심해야 한다.



몸과 마음의 균형 온도를 올려야

그렇다면 계절성우울증을 극복하려면 어떤 생각과 행동을 해야 할까? 전문가들은 ‘밖에 나가 햇빛을 쬌고 몸을 움직여야’ 한다고 조언한다. 또한 평소 규칙적인 수면 습관을 유지하고 자신의 감정과 상황을 가족과 가까운 지인에게 털어놓는 것도 좋은 방법이다. 이외 예방에 필요한 것들도 알아보자.

✓ 나만의 루틴 유지하기

가장 중요한 것은 규칙적인 생활을 유지하는 것이다. 먼저 ‘나만의 루틴’을 만들어야 한다. 즉 수면 패턴을 일정하게 유지하고 규칙적인 식사와 정기적인 운동으로 신체 균형을 맞추는 것이다. 이러한 일상적인 루틴은 생체리듬을 안정시키고, 세로토닌 호르몬의 분비를 촉진시킨다.

✓ 햇빛 쬬며 산책하기

밖으로 나가 산책하며 햇빛을 쬬는 시간을 늘리는 게 가장 효과적인 방법이다. 의식적으로 하루 1시간 이상 직접 햇빛을 쬬고 실내에 있을 때도 창문 커튼이나 차광막을 걷어 자연광이 들어올 수 있도록 하는 게 좋다.

✓ 나를 위해 기록하기

스스로 되돌아보며 기록하는 시간은 개인의 성장과 자기 이해를 위해 중요한 과정이다. 내 일상과 감정을 기록하는 것을 추천한다. 머릿속에 떠오르는 생각과 고민 등을 자유롭게 적어보거나 그림으로 표현해 보자. 자신의 감정을 객관적으로 바라볼 수 있어 감정 조절에도 도움이 된다.

✓ ‘과함’은 덜어내기

과음, 과로, 과소비, 감정 과잉은 넣어두자. 감정에 치우친 소비를 버리고 진정 나에게 필요한 것에만 집중해야 한다. 그래야 의욕이 넘치고 지나치게 기분이 좋아지는 감정이 사라져도 허무함이 덜하다.

✓ 그럼에도 힘들다면 치료받기

만약 생활 습관 개선의 노력에도 불구하고 겨울철 무력감과 피로가 주체가 안 된다면 진료가 필요하다. 우울증을 마음의 감기 정도로 잘못 인식해 제때 치료받지 않고 방치하면 심각한 상태가 될 수 있다. 다른 질병 못지않게 우울증도 조기 진단·치료와 세심한 관리가 중요하다.



AI와 함께하는 미래, 윤리와 책임을 위한 준비

글 이상욱 한양대 과학기술철학 교수

AI 기술이 성숙기에 접어들면서, 단순한 기술적 발전을 넘어 인간과 사회에 미치는 영향을 윤리적이고 책임감 있게 다루는 것이 핵심 과제가 되었다. AI가 안전하고 신뢰할 수 있는 기술로 자리 잡기 위해선 국제적인 윤리적 거버넌스와 개인의 AI 리터러시¹⁾가 중요하다.

- 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



1) AI의 기본 원리, 작동 방식, 활용 방법 그리고 이 기술이 사회와 개인에게 미치는 영향을 이해하고 비판적으로 평가하며 책임감 있게 사용할 수 있는 능력. 단순히 기술적 이해를 넘어 윤리적, 사회적 문제를 고려하고 적절히 대응할 수 있는 역량을 포함

2025년에 시작되는 인공지능의 일상화?

많은 사람이 2025년은 AI 서비스가 본격적으로 우리의 삶에 파고드는 해가 될 것이라는 기대를 하고 있다. 이 대목에서 우리는 생성형 인공지능 기술을 선도하면서 1년에 구독료만으로 5조 원 이상의 돈을 벌어들이는 오픈시가 인공지능 운영 경비와 개발 비용으로 10조 원 이상을 지출해서 결국에는 2024년 5조 원 정도의 적자를 보았을 것이라는 산업계의 추정에 주목할 필요가 있다. 또 다른 주목할 만한 사실은 첨단 기술의 발전 추이에 대해 영향력 있는 분석을 내놓는 가트너 그룹이 인공지능 기술은 이미 'hype' 단계²⁾, 즉 실제 기술 수준보다 투자자의 기대가 더 큰 단계의 정점을 지나 이제는 더욱 성숙한 기술이 사회 전체에 보급되는 안정화 단계에 접어들었다고 판단하고 있다는 내용이다.

이 둘을 종합하면 결국 2025년 이후에 인공지능 기업은 기술적 '성능' 경쟁보다는 실제로 돈을 벌 수 있는 제품이나 서비스 개발에 집중하게 될 것이라는 결론을 얻게 된다. 사용자에게 일일이 물어보지 않고 다양한 앱을 구동하여 유용한 기능을 수행하는 '메타 대행사'³⁾로서의 AI 에이전트의 등장에 세간의 관심이 집중되는 이유가 여기에 있다. 결국 우리는 인공지능과 함께 살아가는 삶과 사회 환경에 점점 익숙해져 갈 가능성이 높아졌다.

AI 윤리란?

이런 배경에서 흥미로운 점은 인공지능 관련 핵심 개념에 기술 용어가 아닌 '신뢰가능한 AI'나 '안전한 AI'와 같은 윤리적 개념이 자주 등장한다는 사실이다. 이는 기술 개발 초기에는 주로 기술적 개념에 의해 관련 논의가 주도되는 다른 첨단 기술과는 대비되는 특징이다. 예를 들어 세계적으로 가장 큰 전기전자공학자 단체인 IEEE(Institute of Electrical and Electronics Engineers)는 '인공지능'이라는 단어가 줄 수 있는 불필요한 의인화 등을 걱정하여 시라는 용어보다는 A/IS(Autonomous Intelligent System), 즉 '자율지능 시스템'이라는 용어를 선호한다. 그런 IEEE도 A/IS의 설계 단계에서부터 '윤리 원칙에 일치하는 설계(Ethically Aligned Design)' 개념을 강조하며 아예 그와 관련된 국제 표준 마련에 힘을 쏟고 있다. 이 사실은 AI에 대한 윤리 연구와 실천이 윤리학자만이 아니라 인공지능 연구자를 포함한 공학자들에게도 중요한 주제로 인식되고 있음을 보여준다. '좋은' AI를 만들기 위해서도 윤리적 고려를 설계 단계부터 반영하는 것이 매우 중요하다는 인식이 국제적으로 상당한 공감대를 얻고 있는 것이다.

이런 상황을 올바르게 이해하기 위해서는 우선 인공지능과 관련된 논의에서 사용되는 '윤리(ethics)' 개념에 대한 이해가 필요하다. 우리의 일상적인 언어 직관에 따르면, '윤리'는 지극히 개인적이고 시시비비가 명백한 사안에만 적용된다. 이 직관은 우리말에 대해 가장 큰 권위를 갖는 국립국어연구원의 <표준국어대사전>의 '윤리'에 대한 정의, "사람으로서 마땅히 행하거나 지켜야 할 도리"와도 일치한다. 이 정의에서 연상되는 비윤리적 상황은 천륜을 어기고 부모를 학대하는 행위나 상식적인 허용 범위를 넘어 극단적으로 자기이익만 챙기는 행위가 될 것 같다. 즉, 우리말에서 윤리란 개인이 누구에게나 명백하게 도리에 어긋나는 행동을 하는 것에만 적용되는 개념이다.

2) 하이프 사이클은 신기술이 시장에 도입되어 대중화되기까지의 과정을 다섯 단계로 나누며, 'Hype 단계'는 기술에 대한 대중과 투자자의 관심이 최고조에 달한 단계를 말함
3) 다양한 AI 기반 애플리케이션과 시스템을 통합적으로 연결하여 사용자의 필요를 예측하고, 자율적으로 작업을 수행하는 지능형 도우미

이에 비해 영어의 ethics는 어원적으로 고대 그리스어에서 (사회적) '인격(character)'을 뜻하는 단어 'ethos', 그리고 라틴어에서 '관습(customs)'을 뜻하는 단어 'mores'와 깊은 관련이 있다. 그래서 옥스퍼드 영어사전에서 제시된 ethic의 정의는 "특정 그룹, 분야 또는 행동 형태와 관련되거나 긍정하는 일련의 도덕적 원칙(A set of moral principles, especially ones relating to or affirming a specified group, field, or form of conduct)"이다. 이 정의에서 주목할 점은 ethic의 정의에 특정 집단, 분야, 행위의 종류가 등장한다는 사실이다. 이는 ethic의 어원에 특정 집단이나 분야마다 공유되는 올바른의 기준이 다를 수 있는, '관습'의 의미가 포함되어 있다는 사실과 일맥상통한다. 그리고 이러한 특징은 우리말의 '윤리'와 달리 영어의 ethic이 특정 개인의 행동 자체만이 아니라 그 행동의 사회적 의미까지 포함하고 있음을 시사한다. 과학자나 공학자가 연구만 열심히 하면 되지 따로 윤리가 왜 필요한지는 생각은 우리말의 '윤리' 직관을 따른다면 이해될 수 있는 반응이지만 영어의 ethics를 비롯한 국제적 기준에 따른다면 부적절한 반응이라고 볼 수 있는 것이다.

이 지점에서 오해의 여지를 제거할 필요가 있다. 필자는 우리말의 '윤리' 개념이 틀렸고 서양의 ethic 개념이 올바르다고 주장하는 것이 아니다. 그런 지적은 수(number) 개념으로 자연수는 틀린 개념이고 보다 포괄적인 정수나 실수 개념만이 진정한 수 개념이라고 주장하는 것만큼이나 터무니없다. 개념은 원칙적으로 맞고 틀리고의 문제라기보다는 정의의 문제이다. 그런 의미에서 우리말의 '윤리' 개념이나 영어의 'ethics' 개념 모두 동등하게 의미 있는 개념이다. 필자는 단지 AI 윤리와 관련하여 국제적으로 통용될 수 있는 방안을 만들거나 법제도화 등을 추진할 때 우리는 영어의 ethics 개념에 따라 행동해야 한다고 지적하는 것이다.

영어 ethics의 의미는 우리가 사회적으로 추구해야 할 가치가 여럿이라는 사실, 그리고 그 가치들 사이에서는 종종 충돌이 일어난다는 사실에서 잘 드러난다. 이런 상황에서 공정하고 효율적인 윤리적 해결책은 거의 대부분의 경우 고려해야 할 여러 가치를 사회적으로 수용 가능한 방식으로 맞교환(tradeoff)하는 방식으로 얻어지게 된다. 그런 과정에서 어쩔 수 없이 '좋은 것들' 사이에 절충이나 선택을 해야 하는 경우도 발생하게 된다. 개인의 행동에 대한 선악 판단에서 암묵적으로 전제되는 '명백함'이나 '착하게 살면 윤리는 신경 쓰지 않아도 된다'는 직관이 AI 윤리에서는 더 이상 통용되지 않는 것이다. 이렇게 이해된 AI 윤리의 관점에서 보자면 AI와 관련된 다양한 개인적, 사회적, 법적, 제도적 쟁점에 대해 우리 사회에서 핵심적으로 존중되는 가치에는 어떤 것이 있으며 그 가치를 최대한 균형 있게 존중하는 방식으로 AI 개발과 활용을 하기 위해서는 어떤 점에 주의하고 어떤 제도적 장치를 마련해야 하는지를 통합적으로 탐색하려는 노력이 필요하다.



거버넌스, 리터러시, 혁신

현재 시점에서 AI 윤리 국제 거버넌스의 동향을 살펴보면 AI 기술 혁신이 가져다 줄 수 있는 잠재적 혜택을 실현시키기 위해 노력하는 동시에 이 기술이 제기하는 개인적, 사회적 수준의 위험 및 윤리적 쟁점에 적극적으로 대응한다는 입장으로 요약될 수 있다. 쉽게 이야기하자면 두 마리 토끼를 동시에 잡겠다는 의도인데 이런 쉽지 않은 도전적 상황에서 우리는 다음 두 측면에 주목하는 것이 필요하다.

첫째는 AI 윤리의 사회적 대응 과정은 결코 국제적으로 대체적 합의가 이루어진 AI 윤리 원칙을 가져다 국내 제도에 반영하는 방식으로 얻어질 수 없다는 것이다. 그 주된 이유는 추상적 원칙 수준에서는 상당히 광범위한 합의가 국제적으로 형성되어 있지만 그것을 제도화, 규제 법률로 만드는 과정에서는 상당한 추가 논의가 필요하고 이는 나라별로 다른 국소적 조건을 고려하여 이루어져야 하기 때문이다. 그리고 이러한 추가 논의 과정은 국제적 논의 흐름을 잘 모니터링하면서 수동적으로 그것을 반영하려는 소극적 태도가 아니라, 그 논의 과정에 적극적으로 참여하여 바람직한 AI 윤리 제도화를 이루려는 보다 적극적 태도에 기반하여 이루어져야 한다.

둘째는 AI 윤리를 핵심적으로 포함한 리터러시 교육의 중요성이다. 앞서 지적했듯이 AI 윤리(ethics)의 쟁점은 많은 경우에 논쟁적이다. 그 이유는 우리가 소중하게 여기는 윤리 원칙들에 대해 사람들이 대체적으로는 합의하지만 구체적으로 제도화하는 단계에서는 의견 차이가 드러나는 경우가 많기 때문이다. 물론 법률적으로 보장받아야 하는 기본권에 대해 우리 사회는 이미 헌법적 가치로 합의하고 있다. 하지만 중요한 점은 이런 기본 윤리 원칙을 인공지능과 관련하여 준수하고자 할 때 많은 경우 서로 다른 윤리 원칙 사이에 충돌이 발생할 수 있다는 점이다.

그러므로 우리의 AI 리터러시 교육 역시 AI의 설계와 활용 과정에서 이런 문제가 발생할 수 있고 이런 문제는 이렇게 해결하면 된다는 식의 '정답'을 제시하는 방식으로 이루어지기 어렵다. 그보다는 인공지능의 기술적 특징과 활용 방식에 따라 왜 윤리적 문제가 발생하는지에 대한 이해에 바탕하여 우리 사회에서 바람직한 해결책을 찾아 나가는 도덕적 사고 및 합의도출 '역량' 교육이 되어야 할 것이다.

이런 상황에 대해 현장에서 AI 기술을 개발하는 공학자나 관련 사업을 추진하는 기업가들은 결코 쉬운 '규제'가 또 하나 생긴다고 불편해할 수 있다. 그들 입장에서 '규제'를 곧 '혁신 저하'로 동일시하는 경향이 있기 때문일 것이다. 하지만 이런 생각은 기술혁신의 역사에 비추어 볼 때 사실이 아니다. 실제로 1970년대에 자동차 배기가스 규제가 도입되려 할 때 미국의 대형 자동차 회사들은 이 규제가 산업 생산력을 저하시키고 소비자의 권익을 해칠 것이라고 극렬하게 반대했다. 하지만 실제로 이 규제는 보다 친환경적인 내연기관을 개발하는 기술 혁신과 배기가스 저감장치 등의 파생 기술 개발로 이어졌다. 어떤 기준으로 평가하더라도 70년대의 배기가스 규제가 기술혁신을 저하했다든지 소비자 권익을 해쳤다고 볼 근거는 없다. 이처럼 적절한 방식으로 합리적으로 운용된 규제는 기업의 산업 환경을 바꿈으로써 기업의 기술혁신 의욕을 오히려 더 고취할 수 있으며 사회적으로 유용한 방향으로 기술혁신을 유도할 수도 있다. 현재 한창 기술개발이 이루어지고 있기에 앞으로의 혁신 잠재력이 큰 AI 기술에서 현명한 규제가 적절하게 이루어진다면 70년대 배기가스 규제와 마찬가지로 기술혁신과 사회적 공익 실현을 동시에 달성할 수 있을 것이다.

주요소식

2024년도 4분기 중앙노사협의회 및 8차 중앙상무집행위원회 개최



KT노동조합과 회사는 12월 26일(목), 2024년도 4분기 중앙노사협의회를 개최하고 노동조합이 요구한 3개 안건을 심의·의결했다. 이날 노동조합이 요구한 ▲건강검진비 단가 현실화 ▲온누리상품권 지급 ▲배우자 유·사산 휴가 도입 안건에 대해 일괄 상정 후 노사 간 충분한 논의를 진행했다.

KT노동조합과 회사는 이날 협의회 결과에 따라 ▲건강검진비 단가는 조합원 개인부담 최소화과 검사 항목 확대 등에 대해 충분한 논의를 거쳐 내년 1월 중 확정하고 단가를 현실화하기로 했다. ▲조합원 사기진작 차원의 온누리 상품권 지급은 의결일 기준 재직 직원을 대상으로 카드형 온누리 상품권은 2025년 1월 4주 중 10만 원을

충전하기로 했다. ▲배우자 유·사산 휴가제도 신설 안건도 직원 본인의 경우 임신 기간 유·사산이 있을 경우 유급 휴가를 부여하고 있지만, 배우자가 유·사산한 경우 해당 직원에게도 신체체 정신적 회복을 위해 내년 1분기 중 유급휴가 3일을 부여하기로 했다. 한편, KT노동조합은 12월 11일(수) 중앙본부 회의실에서, 2024년도 8차 중앙상무집행위원회를 열어 2024년도 4분기 노사협의회 요구할 3가지 안건을 상정하고 이를 심의·의결했다. 당시 김인관 위원장은 회의를 마친 후 “노사협의회 요구 안건을 비롯해 한 해 노동조합 사업을 차질 없이 마무리한 후, 내년도 조합원 사기진작을 위한 조합사업 계획 또한 철저히 준비하라”고 주문했다.

노동조합 6차 산하조직 대표자회의 및 4차 중앙위원회 개최



KT노동조합은 12월 23일(월) 중앙본부 회의실에서 6차 산하조직 대표자회의를 열고 현안사항을 공유했다. 이날 회의에서 먼저 2024년도 주요 업무실적을 보고하고, 조합원 감소에 따른 현안사항과 향후 대응 방안에 대해 세밀하게 논의했다.

주요 업무실적과 관련해서는 각 실처별 사업추진 실적보고 및 4분기 노사협의회 추진사항, 토탈영업 TF 운영안 협의사항, 내년도 사업계획과 관련한 사항들을 공유했다. 또한 노동조합 지방조직 운영과 선거관리에 관련한 사항도 사전준비를 철저히 진행한 후 2025년 2월 중 정기 지부대회에서 함께 추진하기로 보고했다.

이날 김인관 위원장은 “토탈영업 사이트에 대해 지역 현장을 잘 아는

지역본부 노사 간 협의를 통해 실질적인 영입이 되도록 사이트를 선정 반영하고, 특히 원거리 발령과 보복성 발령 등 부서 간 차별 없이 공정하게 진행될 수 있도록 방안을 확보하라”고 강조했다.

KT노동조합은 산하조직 대표자회의에 이어 제4차 중앙위원회를 개최하고 ▲선거관리규정 개정 ▲지방조직운영규정 개정 ▲본사지방본부 분리/신설 ▲보결지부 지부장 선거일정 ▲중앙선관위 결원보충에 관한 사항을 상정하고 심의·의결했다.

2024~25
겨울 휴양소 운영

2025년 2월 25일까지 겨울 휴양소가 운영됩니다.
잔여 객실은 수시 신청이 가능합니다.

2024년 3분기
성과배분금 지급

2021년 단체교섭 합의에 따른 2024년도 3분기 누적
영업이익 성과배분금이 지급됐습니다.

초등·중·고
학령 아동 돌봄휴직 제도
시행

2025년 1월부터 초등·중·고 학령 아동 돌봄휴직 제도가 시행됩니다.
절차에 따라 신설된 제도를 활용하시길 바랍니다.

동계 의료할인 행사
안내

조합원과 가족들을 위한 의료할인 행사가 진행됩니다.
신청 기한은 3월 31일(월)까지입니다.

건강검진비 현실화 및
배우자 유·사산 휴가
시행

2024년 4분기 중앙노사협의회 결과에 따라 2025년부터
건강검진비 단가를 현실화하고, 배우자 유·사산 휴가
제도를 신설합니다.

2025년
임신·출산·육아
지원제도 개편

육아기 근로시간 단축, Dual Work 제도 등 2025년
1월부터 새롭게 시행되는 제도를 안내드립니다.

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.

강남NW운용본부 강남코어운용센터 교환기술부 나병삼

소식지 제작에 힘써 주신 노동조합 집행부와 편집위원 여러분께
진심으로 감사드립니다. 여러분의 열정과 노력 덕분에 조합원들이 서로
소통하고 협력하는 소중한 기회를 가질 수 있었습니다. KT노동조합
화이팅!

강남고객본부 영업기획담당 영업기획부 영업기획팀 시지연

단체교섭과 관련된 내용을 다시 한번 일목요연하게 볼 수 있어서
좋았습니다. 아이를 키우는 입장에서 육아가 직원들을 위한 협의
사항이나, 저출산을 위한 지원 정책이 많이 있어 더 눈에 들어왔습니다.
앞으로도 직원들을 위한 다양한 복지가 늘어났으면 하는 바람입니다.

강북/강원법인고객본부 컨설팅담당 강북제안/수행부 IoT/
메시징TF 유지원

소식지를 통해 노동조합의 다양한 활동을 접할 수 있어 유익했습니다.
그밖에 다양한 이야기 덕분에 잠시나마 여유를 찾을 수 있었습니다.
앞으로도 유익하고도 따뜻한 소식을 전하는 소식지가 되길 응원합니다!

강남고객본부 강남OSP담당 OSP운영부 OSP지원팀 나상민

‘밥심’의 힘부터 KT노동조합의 UCC 글로벌 활동까지, 세심하게 준비한
콘텐츠가 인상적이었습니다. 앞으로도 다양한 콘텐츠로 조합원들과
활발히 소통하는 소식지가 되어주세요.

기술혁신부문 IT플랫폼본부 IT아키텍처담당
DevOps엔지니어링팀 김상열

이번 <내, 일>을 보면서 기존에 몰랐던 밀프렙(일주일 치를 만들어 놓는
식단)에 대해서도 알게 되고, 내 몸에 맞는 음식을 직접 요리하는 것의
소중함도 알게 되어 유익했습니다. XY세대와 MZ세대의 ‘혼밥’, 숙취 해소
방법 또한 재미있게 읽었습니다. 다음 호도 재미있는 내용 부탁드립니다.

Enterprise통신사업본부 데이터사업담당

데이터플랫폼사업팀 권성희

사무실 휴게공간 한 칸에 놓여 있던 소식지 <내, 일>을 우연한 계기에
읽게 되었습니다. 노조 소식 및 행사 소개만 있을 거라는 생각과 다르게
다채롭고 알찬 콘텐츠가 많아서 인상적이었습니다. UCC의 글로벌
봉사를 보면서 우리 회사가 사회공헌을 위해 보이지 않는 곳에서 여러
활동을 할 수 있다는 것을 알게 되었고, 직장 내 괴롭힘 금지법에 대한
특집 기사는 임직원 간의 상호 존중의 중요성을 깨닫게 해주었습니다.
우연히 읽게 된 소식지가 너무 알차서 앞으로도 찾아서 읽게 될 것
같습니다. 다음 소식지도 기대하고 있었습니다.

공공안전망운영센터 네트워크 부문

공공안전망운영지원팀 김현우

KTTU와 함께하는 <내, 일>을 매번 정독하고 있습니다. 짧고 굵게,
실속있게 진행된 2024년 단체교섭결과를 접할 수 있어 좋았습니다. 전
세계로 선한 영향력 확장하는 UCC 봉사활동을 보면서 KT노동조합의
위상을 확인할 수 있었습니다.

대구/경북고객본부 서대구지사 북대구지점 CM2팀 정준현

노동조합 안팎 다양한 소식들 잘 읽었습니다. 힘들수록 함께하는 노조의
소식이 더욱 많아졌으면 하는 바람입니다.

Enterprise통신사업본부 데이터플랫폼사업팀 맹준복

‘AICT 시대의 일자리’라는 주제가 인상적이었습니다. 노동조합이기에
꼭 짚고 넘어가야 할 중요한 트렌드라는 생각이 들었습니다. 앞으로도
유익한 소식, 알찬 정보가 가득한 소식지 <내, 일>이 너무나 기대됩니다.

KTTU
초성퀴즈

동그라미 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 : ㄴ ㄷ ㅈ ㅎ → 노동조합]
보내실 곳 | mabin@kt.com(김민수 편집국장)

ㄹ ㅁ ㅂ ㄷ 재미(Fun)와 기부(Donation)를 결합한 말로, 누구나 재미있게 기부하는 방식을 의미하는 말은? (8페이지 참조)

ㅈ ㅅ ㅁ ㅂ ㅈ ㅁ ㅈ ㅈ 일·가정 양립과 저출생 극복을 위해 올해 더욱 확대되는 이 제도는? (18페이지 참조)

ㅇ ㅇ ㅇ ㅇ ㅇ ㅅ ㅇ ㅇ ㅇ ㅁ ㅁ ㅁ 방대한 데이터를 분석하고, 새로운 패턴을 찾아내는 등 연구자들이 미처 발견하지
못한 통찰을 찾아내는 이것은? (27페이지 참조)

kt 임직원
감사 답례품(기프티쇼) 할인 안내

최대할인
10%

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

★ 이용 방법 및 절차

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

★ 할인 안내 (판매가 금액 함께)

금액대 구간	할인율
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 책정하대, 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

브랜드	상품명	판매가(원)	수량(개)	소계	비고
스타벅스	아이스 카페 아메리카노 Tall	4,500원	100	45만 원	커피 1잔
스타벅스	부드러운 디저트 세트	13,500원	100	135만 원	커피 2잔, 조각 케익 17개
베스킨 라빈스	골라먹는 와썹원	27,000원	30	81만 원	아이스크림 케익
판매가 합계				261만 원	

→ 7%할인 (182,700원)된 금액 2,427,300원을 입금

문의 다운플랜 1577-1555 (ARS 3번)



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 맡겨 주세요.**



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 종료되었음을 알려드립니다.