



KTU와 함께하는
나의 일과 내일

내일

2025 vol-5



04	인생 '힘' 충전 시리즈 <중심>	내면의 중심을 찾는 진정한 성장의 길 '중용'
06	거침없는 실천	2025년 정기 전국대의원대회 개최 “변화 속 위기, 단결로 극복”
10	지금, 우리 흐름	‘소확행’ 넘어 ‘아보하’의 시대 평범함이 주는 행복의 가치
12	노동법 안내	일과 삶의 균형 잡기 알아두면 유용한 노동자 법률 가이드
14	현장 속으로	AICT 시대 전환 도전과 변화 이영주 조합원 · 강승현 조합원
18	함께 만드는 변화	여성, 일터를 바꾼다! 지금 이 자리에서 본사업업지방본부 여성국장 김세희
20	내일을 여는 가치	KT, 토탈영업센터 노사협의체 본격 가동
22	AICT와 노동의 미래	AICT 시대, 노동조합의 역할을 묻다
24	내, 일 동행	당신이 일하는 이유는 무엇인가요?
26	KTТУ NEWS	
30	현장의 목소리	

겨울 추위 녹인 우리의 의지 꽃처럼 피어난 우리의 단결

얼음장처럼 꽁꽁 얼어붙어
풀리지 않을 것만 같던 추위가 가시고
꽃들이 각자의 색을 뽐내며
존재를 알리고 있습니다.

존경하는 조합원 여러분,

우리는 사회적으로 어지러운 분위기 속에서
하루하루를 보내고 있습니다.
버텨내고 있는 건지도 모르겠습니다.

이런 상황이기에
현장과 조합원을 위해
더욱 힘써야 합니다.
사기를 진작시키고 힘을 실어줘야
발전할 수 있다고 생각합니다.

저희 15대 집행부는 단호한 의지로
우리만의 자주성을 확고히 지켜내고
내부결속을 견고하게 다져 재정비하겠습니다.

조합원 여러분!
우리는 조합원과 함께 할 때, 승리할 수 있습니다.
결실은 자연스럽게 오는 것이 아니라
단결과 투쟁을 통해서 쟁취해 내는 것입니다.
한 해의 시작을 알리는 봄이 성큼 다가온 만큼
우리 역시 힘을 내어 올해 결실을 맺기 위한 씨앗을 뿌려봅시다.

KT노동조합 제15대 위원장

김인관

喜怒哀樂之未發 謂之中

희노애락지미발 위치중

發而皆中節 謂之和

발이개중절 위치화

中也者 天下之大本也

중야자 천하지대본야

和也者 天下之達道也

화야자 천하지달도야

致中和 天地位焉 萬物育焉

치중화 천지위언 만물육언

희로애락(喜怒哀樂)이 아직 발하지 않은 상태를 중(中)이라 하고,
발하여 모두 절도에 맞는 것을 화(和)라고 한다.
'중'이란 천하의 큰 근본이요, '화'란 천하의 공통된 도이다.
중화(中和)를 이루면 천지가 제자리에 놓이고 만물이 잘 길러진다.

「中庸」(중용) 제1장

중용은 감정이 격해지기 전의
안정된 상태(中)를 근본으로 삼고,
감정이 발현되더라도 지나치거나 부족함 없이
조화로운 상태(和)를 유지하는 것이 중요하다고 말합니다.

요즘 우리는 어떤가요?

분노와 기쁨 사이,
행동과 멈춤 사이,

많음과 적음 사이에서
흔들리고 있지는 않나요.

마음의 저울이 한쪽으로 기울 때,
우리는 본연의 모습을 잃어갑니다.

오늘 하루
감정의 파도에 휩쓸리지 않고
내면의 중심을 찾아보세요.

중심을 지켜낼 때
단단함이 깃들고,
진정한 성장의 길이 열릴 것입니다.



2025년 정기 전국대의원대회 개최 “변화 속 위기, 단결로 극복”

KT노동조합은 지난 3월 27일(목) 오후 2시 KT본사 분당사옥 대강당에서 2025년 정기 전국대의원대회를 개최했다.

이날 행사에는 KT노동조합 김인관 위원장을 비롯해 한국노총 류기섭 사무총장, KT 커스터머 부문 이현석 부사장, 조합 전직 위원장 등 내외빈이 참석해 연대의 의미를 더했다.



1부 행사에서는 전국지부 모임 소개 및 인사가 진행됐다. 참석자들은 ‘한통노조가’, ‘철의 노동자’, ‘임을 위한 행진곡’ 등을 함께 부르며 대회장 분위기를 고조시켰다.

이어, KT노동조합의 간부와 조합원으로 구성된 ‘K-드림’의 난타 공연이 펼쳐졌다. 난타 공연은 서로의 화합과 협업이 이뤄져야 하나의 소리를 낼 수 있다는 메시지를 담아내며, 노동조합의 단결을 상징적으로 보여줬다. 노동가수 박일규 씨의 열정적인 공연이 펼쳐진 뒤, 한통노조가와 함께 KT노동조합 깃발이 입장하는 세리머니는 참석자들에게 감동과 조합의 긍지를 선사했다. 김인관 위원장도 조합기를 흔들며 굳건한 단결 의지를 드러냈다.



“모두의 단결로 대내외 위기 극복해야”

김인관 위원장은 대회사를 통해 “현재 사회가 혼란스럽고 불안정한 가운데 남부지방 화재 등 안 좋은 일이 계속돼 안타깝다”고 운을 뗐다. 이어 “조합원들의 피해가 많지 않으나 다행”이라며 “여러 상황으로 혼란스러운 때다. 이런 때일수록 한마음이 되어 대내외적 위기를 극복하고 안정적인 조합 운영을 위해 더욱 힘써야 할 때”라고 말했다.

또한, 김인관 위원장은 지난해 진행된 사업구조 개편에 대해 “우리 조합은 십수 년간 인위적 사업구조 개편을 막아왔지만, 더 이상 단기적 미봉책만으로는 누구의 안위도 보장할 수 없었다. KT가 급변하는 통신 시장에서 뒤안길로 사라지는 것을 막기 위해 회사의 사업구조 개선 요구에 대한 어려운 결단을 내려야 했다”고 설명했다. 이어 “회사는 노동조합 조직 차원의 고통 분담을 받아들이고 우리가 지속적으로 요구하고 주장해 온 실질적인 보상으로 화답할 시기가 됐다”며 “모든 일의 성과는 조합원들에게 돌아가야 하고, 조합원의 실리를 하나라도 더 보장하기 위해 노력해야 한다”고 강조했다.

이어진 내외빈 축하에서 한국노총 류기섭 사무총장은 현재 대한민국이 처한 엄중한 현실, 즉 대통령 탄핵과 노동현안 등을 언급하며 한국노총의 투쟁 상황을 설명했다. 그는 “저성장, 고물가, 급격한 산업 전환 등 불안정한 경제 환경 속에서 노동조합의 역할이 더욱 중요해지고 있다. 노동자의 권리를 지키기 위해 단결하고 투쟁해야 한다”며 KT노동조합의 역할과 중요성을 강조, 현안 해결에 적극적으로 연대하겠다고 약속했다.

KT 커스터머 부문 이현석 부사장은 KT 김영섭 대표이사를 대신해 축사를 전했다. 그는 지난해 KT의 어려움과 올해 AICT 컴퍼니로의 전환 계획을 설명하며, “이러한 혁신과 변화에 있어 노동조합의 이해와 협력이 필수적이었다”고 감사를 전했다. 그러면서 “올해 KT의 목표는 대한민국 AX 가속화를 주도하는 것”이라며 “AICT 혁신은 결국 사람의 역량이 중요하며, KT 종사원 모두가 함께 혁신하고 성장하며, 성과를 공유할 수 있도록 노력하겠다”고 전했다.

이후 지난해 노조 활동에 모범을 보인 5개 우수지부에 대한 표창 상식이 진행됐다. 수상자는 서부지방본부 서부법인고객본부지부 김형준 지부장, 대구지방본부 대구엑세스운용센터지부 박옥정 지부장, 본사기술지방본부 네트워크관제1센터지부 김형울 지부장, 본사업업지방본부 서비스Product 본부지부 양태식 지부장, 충청지방본부 충남법인고객본부지부 정은채 지부장 등이다.



“2차 사업구조 개편 없다, ‘유언비어’ 엄정 대처할 것”

2부 행사에서는 ▲2024년 사업보고 및 예산결산 심의 ▲2025년 사업계획 심의 및 예산편성 승인 ▲규약 개정 ▲중앙위원회 위원 선출 ▲중앙회계감사 선출 등 총 5개 안건이 심의·의결됐으며, 모든 안건이 원안대로 통과됐다.

기타 토의 시간에는 한 대의원이 “노동조합을 흠집 내는 확인되지 않은 소문으로 조합원의 불안을 조장하고 단결력을 약화시키는 행위에 대한 특단의 조치와 엄정 대응”을 요구했다. 그러면서 “현재 현장에서 돌고 있는 2차 사업구조 개편 관련 소문”에 대한 위원장의 입장을 물었다.

이에 김인관 위원장은 “노동조합의 생명은 단결력”이라며 왜곡된 정보와 유언비어로 인해 조합원들이 혼란스러워하는 상황에 공감을 표했다. 그는 “2차 사업구조 개편은 없다”고 못 박으며, 유언비어는 관련 규정에 따라 단호하게 대처할 것을 약속했다.

행사는 본사업업지방본부 영업채널지부 정희석 동지가 대표로 낭독한 결의문 채택으로 마무리됐다. 결의문은 ▲현장의 중장기적 발전 ▲조합원의 노동환경 개선을 위한 간부들의 책무 강조 ▲노사 합의사항 이행에 대한 철저한 감시 ▲조합 간부의 끊임없는 혁신 ▲김인관 위원장을 중심으로 한 단결 등의 내용이 담겼다. 김인관 위원장은 “이번 대회를 통해 확인된 조합원들의 열정과 단결된 힘을 바탕으로 KT노동조합은 더욱 발전해 나갈 것”이라며 폐회를 선언했다.

한편 KT노동조합은 이번 정기 전국대의원대회를 통해 2025년에도 조합원의 권익을 최우선으로 삼고, 보다 발전된 노동 환경을 만들기 위해 노력할 것을 다짐했다. 변화의 시대 속에서도 조합원의 권리를 보호하며, KT의 성장과 혁신을 위해 나아가는 조합의 행보가 기대된다.

‘소확행’ 넘어 ‘아보하’의 시대 평범함이 주는 행복의 가치

팬데믹 이후 ‘소확행(소소하지만 확실한 행복)’은 일상의 소중함을 환기했다. 하지만 고물가, 고금리 시대, SNS를 통한 소확행의 자기 과시는 대중의 피로감을 높였다. ‘아보하(아주 보통의 하루)’는 이런 현상에 대한 성찰로 시작됐다. 단순히 소비를 줄이는 게 아니라, ‘남’보다 ‘나’에 대해 더 집중하고 가치를 두는 행동 양식이다. 그렇다면 우리는 왜 아보하에 집중하게 됐을까?

보통의 나날들,

행복의 새로운 패러다임

불확실한 내일, 끝없는 경쟁, 과도한 성과 추구에 지친 현대인들 사이에서 아보하는 단순한 트렌드를 넘어 우리 사회의 가치관 변화를 보여준다. 특히 다양한 문화 요소를 즐기면서도 행복감을 느끼지 못하는 청년 세대가 이 현상을 주목하며 빠른 변화 대신 일상의 작은 여유를, 과시 대신 진정한 만족을 추구한다. 고물가, 고금리에 내몰린 청년들이 선택한 생존 전략이자, 무한경쟁 사회에서의 피로감을 벗어나고픈 움직임이다.

아보하를 실천하는 방식은 다양하다. 직접 내린 커피 한 잔, 천천히 읽는 종이책, 조용한 산책처럼 행동의 경험이 아보하의 대표적인 실천이다. 단순한 소비보다 자신의 행동에서 비롯된 경험을 통해 개인의 가치를 느끼고 중요하게 여기는 흐름인 셈이다. 이러한 변화는 손 글씨 쓰기, 뜨개질, 식물 가꾸기 같은 느림의 활동으로 이어져, 스마트폰 중심의 일상에서 벗어나갈 수 있는 소중한 전환점이 되었다.



사회적 트렌드

‘아보하 철학’의 확산



아보하는 개인의 트렌드를 넘어 사회 전반적 변화도 이끌고 있다. 복잡한 기능 대신 심플한 디자인, 일상에 작은 활력을 더하고 심리적 안정을 돕는 홈케어 제품들이 인기를 얻고 있다. 문화 콘텐츠 측면에서도 변화가 감지된다. 소소한 일상을 담은 브이로그, 간단한 요리 만들기 영상, 조용한 플레이리스트 등의 콘텐츠가 꾸준히 공유돼 바쁜 현대인들에게 작은 휴식을 선사한다.

일각에서는 아보하를 현실 도피로 보기도 한다. 하지만 이는 무언가를 도전하려는 정신적 포기가 아니라 삶의 균형을 찾는 지혜로운 선택이다. 필요한 것만 구매하고, 큰 자극이 없는 일상의 시간이 개인의 경제적 부담을 줄이고, 삶의 만족도를 높인다. 더 빠르게, 더 많이, 더 특별한 것을 추구하던 시대를 넘어, 일상의 소중함을 되찾는 조용한 변화, 아보하의 가치가 주목받는 이유다.

아보하 (아주 보통의 하루)

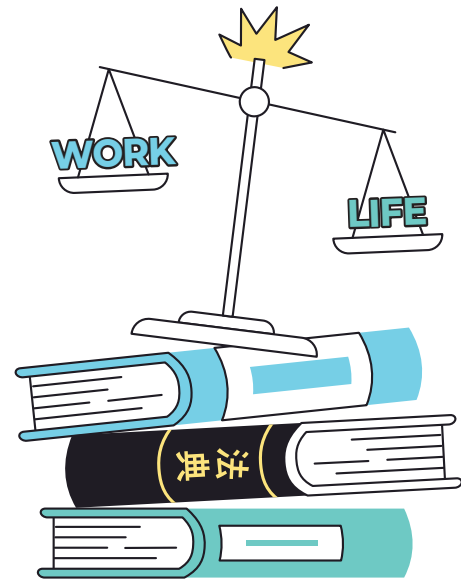
VS

소확행 (소소하지만 확실한 행복)

하루 전체의 안정감과 평온함	초점	특정 순간의 기쁨과 만족
장기적이고 지속 가능한 행복 추구	지속성	단기적이고 즉각적인 만족감
필요한 것 위주의 소비, 미니멀리즘 경향	소비 패턴	작은 사치나 즐거움을 위한 소비
루틴 형성, 건강한 생활 습관	실천 방법	커피, 디저트, 구매 활동 등의 즐거움

일과 삶의 균형 잡기 알아두면 유용한 노동자 법률 가이드

일과 삶의 균형은 이제 개인의 선택이 아니라 사회가 함께 만들어가야 할 필수 조건이다. 노동시간을 유연하게 조정하고, 가족 돌봄 시간을 확보하며, 과도한 연장근로를 방지하는 제도들은 우리가 보다 나은 삶을 누릴 수 있도록 마련된 법적 장치들이다.



선택적 근로시간

근로기준법 제52조 (선택적 근로시간제)

① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월로 한다) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 대상 근로자의 범위
(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다) 2. 정산기간 3. 정산기간의 총 근로시간 | <ol style="list-style-type: none"> 4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 |
|--|---|

선택적 근로시간제는 노동자가 업무의 시작과 종료 시각을 스스로 결정할 수 있는 유연근무제도다. 이 제도는 노동자대표와의 서면 합의를 통해 도입되며, 일반적으로 1개월(연구개발 업무는 3개월) 이내의 정산기간 동안 평균 주 40시간을 초과하지 않는 범위에서 운영된다. 주로 창의성이 요구되는 연구개발 분야나 프로젝트 단위 업무, 개인의 업무 효율성이 중요한 직무에 적용된다. 이 제도를 통해 노동자는 자신의 라이프스타일에 맞게 근무시간을 조정할 수 있고, 기업은 노동자의 자율성을 존중하면서 업무 효율성을 높일 수 있다. 다만, 15세 이상 18세 미만 노동자는 적용 대상에서 제외되며, 핵심근무시간과 선택근무시간을 명확히 구분하여 운영해야 한다.

예시

소프트웨어 개발자 K씨는 오전에는 집중이 잘 안 되고 오후에 업무 효율이 높은 편이다. 회사는 노동자대표와 서면 합의하여 선택적 근로시간제를 도입했고, K씨는 오전 10시에 출근해 저녁 7시에 퇴근하는 방식으로 개인의 업무 스타일에 맞춰 근무 시간을 조정했다. 단, 회의 참석 등 필수적인 협업 시간은 정해진 시간 내에 일하고 있다.

가족돌봄 근로시간 단축

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법 제22조의3 (가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)

① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

- | | | |
|--|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 | <ol style="list-style-type: none"> 2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 | <ol style="list-style-type: none"> 3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 4. 근로자의 학업을 위한 경우 |
|--|--|---|

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도는 노동자의 일과 가정의 양립을 지원하고자 마련된 제도다. 가족의 질병, 사고, 노령으로 인한 돌봄이 필요한 경우, 노동자 본인의 건강상 이유, 55세 이상 노동자의 은퇴 준비 등의 사유로 노동시간 단축을 신청할 수 있다. 사업주는 원칙적으로 이를 허용해야 하나, 대체인력 채용이 불가능하거나 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 예외적으로 거부할 수 있다. 이 제도는 특히 맞벌이 가정, 노인부양 책임이 있는 중년 노동자, 건강상 문제가 있는 노동자, 은퇴를 앞둔 고령 노동자들에게 유용하게 활용될 수 있으며, 노동자의 경력단절 방지와 삶의 질 향상에 기여한다.

예시

직장인 P씨는 최근 부모님의 건강이 악화돼 자주 병원에 동행해야 한다. P씨는 회사에 가족돌봄을 위한 근로시간 단축을 신청했다. 기존 주 40시간 근무에서 주 30시간 근무로 변경하고, 출퇴근 시간을 조정해 부모님을 돌볼 수 있게 됐다. 회사는 P씨의 업무를 대체할 인력을 구하기 어렵다는 사정을 인정해 근로시간 단축을 승인하되, 업무 공백을 최소화하기 위해 업무 분담을 논의했다.

연장근로 제한

근로기준법 제53조 (연장 근로의 제한)

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제1항제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조제1항의 근로시간을 연장할 수 있다. | <ol style="list-style-type: none"> ③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간 2. 대상 근로자의 범위 |
|--|---|

연장근로 제한 규정은 과도한 노동으로부터 노동자를 보호하기 위한 조항이다. 기본적으로 사용자와 노동자 간 합의를 통해 주당 최대 12시간까지 연장근로가 가능하다. 이는 주 40시간 기본 노동시간에 더해져 최대 주 52시간까지 일할 수 있음을 의미한다. 또한 상시 30명 미만의 소규모 사업장에서는 노동자대표와 서면으로 합의한 경우, 추가로 주 8시간(총 60시간)까지 연장근로가 가능한 특례를 두고 있다. 이 규정은 특히 업무량이 일시적으로 증가하는 계절적 성수기, 프로젝트 마감 시기, 긴급 주문이나 납기가 압박한 상황 등에서 적용될 수 있으며, 인력 운영 유연성을 보장한다.

예시

통신 엔지니어 L씨는 5G 서비스 확대에 의해 업무량이 늘어 연장 근무가 불가피해졌다. 근로기준법상 주 12시간 연장 근무가 원칙이지만, 30명 미만 사업장은 노사 합의 시 8시간 추가 연장이 가능하다. L씨는 연장 근무의 법적 제한과 보상에 대한 설명을 듣고 자신의 권리를 인지하게 됐다. 연장 근무에 대한 합당한 수당도 지급 받았다.

AICT 시대 전환 도전과 변화

이영주 조합원

기술혁신부문
IT Ops본부
모빌리티플랫폼팀

강승현 조합원

기술혁신부문
IT Dev본부
Cloud AX Assurance팀

KT의 AICT 전략 전환 프로젝트가 본격 시행됨에 따라 이를 수행하는 핵심인력들의 역할이 중요해지고 있다. 변화의 현장에서 활약하고 있는 강승현, 이영주 조합원을 만나 우리 조합이 앞으로 나아갈 방향성을 모색해봤다.



이미 내재된 AICT 선도 마인드

KT의 AICT 전략은 4차 산업혁명 시대에 대응하기 위한 기술 혁신 전략으로, AI와 ICT 기술의 융합을 통해 새로운 비즈니스 모델을 창출하고자 하는 목표를 가지고 있다. 글로벌 기술 트렌드에 맞춰 디지털 전환을 추진하는 이 전략은 통신 서비스의 혁신, 기존 IT 인프라의 디지털 트랜스포메이션, 새로운 비즈니스 기회 창출을 핵심으로 한다. AICT 신설부서는 ▲AI 기반 서비스 개발 ▲클라우드 전환 ▲모빌리티 플랫폼 고도화 ▲데이터 분석 역량 강화 등이다. 기존 IT 조직의 근본적인 구조 개편을 통해 전문성을 갖춘 인력 중심의 조직 재편과 지속적인 학습 및 기술 혁신을 강조한다.

강승현 조합원은 현재 MS 클라우드 환경으로의 전환 프로젝트에 참여하고 있다. 기존 클라우드 환경의 시스템들을 MS 애저로 이전, 이전 후에도 기존과 동일한 성능을 유지하는지, 새로운 인프라 환경에서 애플리케이션이 정상적으로 작동하는지를 검증하는 역할을 맡고 있다. “AICT는 이미 글로벌 기업들의 핵심 전략이며, KT 역시 이러한 흐름에 발맞춰 나아가는 것은 매우 긍정적이라고 생각합니다. IT 분야에 종사하는 직원들 역시 세계적인 기술 발전에 따라 회사가 변화 의지를 보이는 것을 환영하는 분위기입니다.”

이영주 조합원은 공통 서비스 모빌리티 플랫폼을 담당하고 있다. 현장의 정비사들이 현장에서 더욱 효율적으로 업무를 수행할 수 있도록 사용자 친화적 인터페이스와 안정적인 시스템을 개발 및 구축하고 있다. 그도 AICT가 가져올 변화에 높은 기대감을 드러낸다.

“AICT가 KT의 미래 성장에 매우 중요한 역할을 할 것이라고 생각합니다. AICT 기술이 다양한 산업 분야에 혁신을 가져올 수 있으며, KT가 가진 통신 인프라와 결합하여 시너지를 창출할 수 있을 것입니다.”





변화의 바람 속 피어난 도전정신

이번 AICT 부서의 신설은 IT 직군뿐만 아니라 회사 전 구성원을 관통하는 큰 변화라고 할 수 있다. 신설 부서에 대한 구성원들의 기대감과 함께, 자신의 역할 변화나 새로운 업무 방식에 대한 궁금증과 우려가 공존하기 때문이다.

“끊임없이 새로운 기술을 배우고 따라가야 한다는 부담이 있지만, 개인적으로 이러한 적절한 압박감이 업무 효율을 높이는 데 도움이 된다고 생각합니다.”

이영주 조합원은 AICT 부서 신설 변화에 대해 역할 변화나 새로운 업무 방식에 대한 걱정을 말한다. 하지만 변화의 바람에 그저 휘둘리는 것이 아니라, 현 상황을 파악하고 나아갈 방향을 스스로 찾아가고 있다.

강승현 조합원은 신설 부서에 대한 걱정과 함께 기대감을 가진다. 새로운 기술을 받아들이고, 적용하는 과정을 헤쳐나갈 노하우도 있다.

“어려움도 있겠지만, 명확한 목표와 기한 설정을 통해 업무 효율을 높이려 합니다. 구성원들도 더욱 업무에 집중할 수 있는 계기가 생각하며 노력하고 있습니다.”

변화의 바람이 부는 시기, 이럴 때일수록 구성원 개인에게는 스스로 중심을 잡고 본연의 업무를 충실히 해 나아가는 게 중요하다. 두 조합원 또한 맡은 자리에서 착실히 성과를 쌓아갔기에, 변화의 바람에도 대응할 내공이 충분하다. 자신들이 이룬 성과에 자부심이 있기 때문이다.

“현재까지 팀에서 약 50%의 시스템에 대한 성능 검증을 완료했는데, 모두 이상 없이 잘 진행된 것이 가장 큰 성과입니다. 저희의 노력이 회사의 안정적인 서비스 제공에 기여하고 있다는 사실에 큰 보람을 느낍니다.”

업무 확장성을 위한 강승현 조합원의 노력은 앞으로도 이어질 예정이다. 관련 자격증 취득과 교육을 수행하며, MS 애저 플랫폼에 대한 전문성을 확장해간다는 포부다. 이영주 조합원도 교육 프로그램을 통해 설계부터 개발까지 폭넓은 역량을 키우고자 한다.

“사용자들이 저희가 개발한 서비스를 통해 편리하게 업무를 보는 모습을 볼 때 큰 보람을 느낍니다. 앞으로도 도움이 되는 서비스를 만들도록 최선을 다하겠습니다.”



격변의 시기, 더욱 중요해지는 조합의 역할

회사의 IT 기술 혁신 기조는 구성원 모두가 함께 쌓아가는 과정이다. 강승현 조합원도 조합의 역할을 기대하고 있다. “지속적인 관심을 가지고 조합원들을 위한 지원을 아끼지 않아 주셨으면 좋겠습니다. 특히 IT 직군 신설과 같이 큰 변화가 있을 때는 조합원들에게 충분한 정보를 제공하고 어려움을 겪는 직원들을 위한 설명회나 지원책 마련에 힘써주시기를 바랍니다.”

이영주 조합원은 신기술 학습, IT 직군 전환 등 시니어급 조합원들에 대한 배려도 조합의 역할이 이뤄졌으면 한다. “IT 직군 전환과 관련하여 시니어 직원들의 동기 부여와 공정한 평가 시스템 구축이 필요해 보입니다. 또한 외부 평가 기관의 객관성 확보와 함께 전반적인 평가 결과가 직원들에게 불이익이 되지 않도록 조합이 잘 중재하고 감독했으면 좋겠습니다.”

Mini Interview

AICT 시대, 함께 일하고 싶은 동료상은?!

다양한 경험과 책임감 있는 분 환영!

강승현 조합원

“다양한 기술 경험을 가진 분들이 중요하다고 생각합니다. KT만의 고유한 업무 프로세스에 대한 이해도가 있는 분, 유사한 경험을 해보신 분들이 회사에 빠르게 적응할 수 있을 것 같습니다. 문제 해결 능력과 책임감 또한 중요한 자질이라고 생각합니다.”



열린 마음이면서 팀워크가 우선!

이영주 조합원

“뛰어난 전문성을 갖춘 인재도 중요하지만, 변화하는 기술에 대해 열린 마음을 가지고, 시도하고 배우려는 자세를 가진 분들을 선호합니다. 또한 동료들과 원활하게 소통하고 협력할 수 있는 팀워크 능력도 중요하다고 생각합니다.”



여성, 일터를 바꾼다!

지금 이 자리에서

본사업업지방본부 여성국장 김세희

‘3·8 세계 여성의 날’은 여성의 권리와 지위를 되짚고, 성평등한 사회를 위한 과제를 점검하는 날이다.

노동현장 또한 예외는 아니다.

여성 노동자가 겪는 구조적 불균형은 여전히 현재진행형이며, 이를 해소하기 위한 지속적인 관심과 노력이 필요하다.

‘3·8 세계 여성의 날’을 맞아 본사업업지방본부 김세희 여성국장을 찾아 조직 내 여성 리더십의 의미를 조명했다.

Q. 먼저 자기소개와 여성국장을 맡은 후 보람을 느꼈던 순간에 대해 말씀해 주세요.

본사업업지방본부 여성국장이자 마케팅혁신본부지부 지부장을 맡은 김세희입니다. 본사업업지방본부 신설로 두 직책을 겸하게 되었고, 비교적 젊은 나이에 중책을 맡게 되어 영광스러운 동시에 큰 책임감을 느끼고 있습니다. 사람들과 잘 어울리는 제 성격을 바탕으로 조합원들의 목소리에 귀 기울이며, 권익 보호와 노동조합의 발전을 위해 항상 열정적으로 임하려 합니다. 특히 여성국장으로 활동하면서, 여성 조합원들과 직접 소통하고 그들의 어려움을 함께 고민하며 해결 방안을 찾아가는 과정에서 큰 보람을 느꼈습니다. 여성 조합원들이 저에게 고민을 털어놓고, 제가 그들에게 실질적인 도움을 줄 수 있다는 사실은 제가 맡은 역할의 의미와 중요성을 다시금 깨닫게 해주었고, 큰 자부심으로 이어지고 있습니다.



Q. 여성국장으로서 첫 번째 3·8 여성의 날을 맞이하셨습니다. 국장님께 어떤 의미가 있었는지 궁금합니다.

여성 노동자의 권리와 성평등을 실현하는 것이 얼마나 중요한지, 그리고 이를 위해 제가 할 수 있는 일이 무엇인지 깊이 고민하게 되었습니다. 여성 조합원 소통 강화를 위한 전국 여성국장님들과의 토의에서, 전국여성노동자대회에서, 여성 노동자의 목소리를 높이는 일과 연대의 중요성을 다시 한번 느끼게 되었습니다.



‘3·8 세계여성의날’ 전국여성노동자대회 참석 모습

Q. 30대 여성 간부가 되기까지의 여정도 들을 수 있을까요?

2014년 입사 후 지사 근무 시 지부장님의 배려로 지사에 잘 적응할 수 있었고, 이를 계기로 노동조합에 관심을 갖게 되었습니다. 이후 조직 이동을 거쳐 지난해 본사 지부에서 홍보부장을 맡으며 본격적으로 노조 활동에 참여하게 되었습니다. 활동 초기에는 젊은 여성 간부가 많지 않아 여러 벽을 마주했지만, 조합원들의 목소리에 귀 기울이며 실질적인 변화를 만들겠다는 신념으로 한 걸음씩 나아갔고, 이러한 경험들이 지금의 저를 성장시켜 주었습니다.

Q. 직책을 수행하는 데 어려움이나 아쉬운 점은 없는지 궁금합니다.

간부로서 조합원들과 원활한 소통이 가장 중요하다고 생각합니다만, 아직 Customer 부문 조합원들에게 한정돼 있어 소통의 범위를 더욱 넓힐 필요성을 느끼고 있습니다. 앞으로는 다른 기관의 조합원들과도 적극적으로 소통하며 현장의 목소리를 깊이 이해하고자 합니다. 이러한 경험이 축적되어야만 여성 조합원들의 권익을 보호하는 데에 큰 힘이 될 것이라 믿습니다. 아직 시작 단계에 있는 만큼, 선배 여성국장님들께 조언과 노하우를 배우며, 노동조합의 발전과 여성 조합원의 권익 신장을 위해 최선을 다하겠습니다.

Q. 변화에는 갈등과 어려움이 수반되기 마련인데요. 이때 여성 리더십이 보여줄 수 있는 건 무엇이라 생각하나요?

여성 리더십의 주요 특징 중 하나는 포용력과 공감력입니다. 이는 조직 내 다양한 의견을 경청하고, 조합원 개개인의 상황을 세심하게 고려하는 접근 방식을 가능하게 합니다. 특히 변화의 시기에는 불안과 갈등이 커질 수 있는데, 이럴 때 조합원들의 목소리를 충분히 듣고 조율하는 것이 중요합니다. 또 다른 힘은 협업과 연대 정신입니다. 경쟁보다는 협력을 중시하며, 문제 해결을 위해 집단 지성을 이끌어내는 데 강점이 있다고 생각합니다. 조합원들이 단결하여 하나의 목표를 향해 나아가도록 독려하고, 함께 성장하는 문화를 만들 수 있는 거죠. 조합원들과 ‘함께’의 가치를 실현해 나가는 것이 저의 목표이기도 합니다.

Q. 마지막으로 조합원들에게 전하고 싶은 메시지가 있으시다면 말씀해 주세요.

처음 맡게 된 만큼 큰 책임감을 느끼고 있으며, 여러분의 기대에 부응하기 위해 최선을 다하겠습니다. 저는 조합원 여러분과 함께 더 나은 미래를 만들어 나가고 싶습니다. 항상 여러분 곁에서 함께하겠습니다. 지켜봐 주세요. 감사합니다!



현장을 듣고, 함께 고민하며, 내일을 준비합니다!

KT, 토탈영업센터 노사협의체 본격 가동

KT노동조합과 회사는 토탈영업센터의 안정적 운영과 장기적 운영 방향 수립 등 조합원들의 실질적인 목소리를 반영하기 위해 ‘토탈영업센터 노사협의체’를 출범하고 본격적인 활동에 들어갔다. 변화에 따른 현장의 불안은 누구보다 빠르고 깊이 있게 다가서야 해결할 수 있다는 믿음 아래, 노사는 직접 현장을 찾고 진심 어린 대화를 이어왔다. 이번 호에서는 노사협의체의 출범부터 실태조사를 위한 간담회, 개선 논의까지의 과정을 되짚으며, KT노동조합이 어떤 방향으로 변화와 소통을 이어가고 있는지를 살펴본다.

KT노동조합-회사, 토탈영업센터 노사협의체 상견례 개최

지난 2월 6일(목) 열린 1차 토탈영업센터 노사협의체(이하 토탈협의체) 회의에는 노사 각 5명씩 총 10명의 위원이 참석해 상견례를 진행했다. 대표위원, 영업·인사·교육 분야 위원, 간사 등으로 구성됐으며, 실행력을 높이기 위해 실무 운영위원도 노사 각 4명씩 위촉되어 현장 중심의 실질적 협의에 나섰다. KT노동조합 측 대표위원인 유희수 정책실장은 “새로운 업무를 수행하게 된 조합원들의 불안감을 해소하는 것이 협의체 구성의 핵심”이며 “일회성 의견 수렴이 아닌 장기적 방향 제시가 필요하다”고 강조했다.

토탈영업센터 노사협의체

구분	회사	KT노동조합
대표위원	상생협력담당장 장병관	정책실장 유희수
영업분야	유선정책담당 김범민	경영정책국장 노성국
인사분야	인사운영담당 이영관	법규국장 전명균
교육분야	경영교육팀장 이태성	복지국장 최민주
간사	상생기획팀장 서승교	정책기획국장 배준환



토탈영업센터 15개 부서, 40여 개 Site 대상 간담회 방식으로 진행된 실태조사

현장 실태조사 ... 조합원 목소리 적극 반영

1차 회의 이후 토탈협의체는 2월 중순부터 실태조사를 시행하며 현장 의견을 적극 수렴했다. 실태조사는 토탈영업센터 15개 부서, 40여 개 Site를 대상으로 간담회 방식으로 진행되었으며, 각 조는 영업·인사 분야 팀장급 위원과 광역본부 경영기획담당으로 구성되었다. 2월 18일(화)부터 19일(수)까지 진행된 토탈협의체 노사합동 간담회에서는 ▲하부관리 조직 편제화 ▲유선판매 정책 및 지원 개선 ▲목표 및 평가방안 마련 등 다양한 현안이 논의됐고, 조합원들은 실질적인 고충을 조목조목 짚으며 적극적으로 의견을 개진했다.

수렴된 의견 바탕으로 2차 회의 개최 ... 단계별 실행 방안 마련

3월 17일(월) 개최된 2차 토탈협의체 회의에서는 현장에서 수렴된 주요 건의사항에 대한 검토와 구체적 실행 방안을 논의했다. 회의에서는 ▲Site 내 백오피스·영업 인력 일정 기간 분리 운영 ▲CM 인력 활용을 위한 ‘정검다

리 프로그램’ 마련 ▲유관부서 협업해 신설 또는 지정 예정 ▲지사/법인 상품 판매 기준 개선 ▲APT, 소상공인 고객 발굴 5% 성과 인정 기준 강화(5%→50%) 등 실질적 제도 개선 항목에 대해 공감대를 형성했고, 일부는 회사 측이 조속히 공지하기로 협의했다.

또한, 교육환경 개선과 대고객용 명칭 개선 등에 대해서는 수용 입장을 보였으나, Site 편제화 및 직책 수당 지급 요구는 중장기 과제로 분류해 추후 회의에서 재논의하기로 했다. 환경개선 비용은 광역본부가 주관하고 경영지원 부문이 지원하는 방식으로 추진할 계획이다.

“불신 해소 위해 실질적 실행 중요” 정기 협의로 개선 지속

KT노동조합은 간담회를 통해 토탈영업 조합원들의 목소리를 충분히 수렴한 만큼, 조속한 현장 적용과 실행이 뒤따라야 한다고 강조했다. KT노동조합과 회사는 앞으로도 정기적인 간담회와 회의를 지속 개최하며, 조합원 의견을 반영한 제도 개선과 안정적 운영 방안 수립에 협력할 방침이다.

AICT 시대, 노동조합의 역할을 묻다

글 양승엽 한국노동연구원 부연구위원

AICT의 발전은 고용과 노동환경에 많은 변화를 불러일으키며, 노동조합 역할 역시 변화할 것을 요구한다. AICT의 발전으로 변화할 노사관계 및 노동조합의 과제를 생각해 본다.

- 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

노사관계의 두 가지 양상

노사관계의 모습은 크게 두 가지로 생각할 수 있다. 첫 번째, 노동자에게는 많은 재량이, 사용자에게는 간접적인 통제권이 부여되고 강화될 것이라는 점이다. AICT 기술은 사용자가 직접 관리하던 시간과 공간의 제약을 넘어서, 노동자에게 자율적인 근무 형태를 가능하게 했다. 겉으로 보기에는 노동자에게 더 큰 재량권이 주어진 듯하지만, 실상은 그렇지만도 않다. 사용자의 통제는 디지털 감시의 형태로 바뀌어, 노동자는 근무시간 내내 감시에서 벗어날 수 없게 된다. 심지어 위치 추적 기술 등을 통해 근무 외 시간에도 통제가 지속될 수 있다. 한편, 늘어난 재량은 노동자에게 성과에 대한 압박을 주며, 극도의 긴장감을 유도할 것이다.

두 번째 변화는 AI가 노동자의 고용상 지위를 결정하는 데 활용될 수 있다는 점이다. 일각에서는 인간의 주관에 개입되지 않은 AI가 공정하고 합리적인 결정을 내릴 수 있다고 주장할지도 모른다. 그러나 AI 역시 스스로 데이터를 학습하는 기계이기때문에, 편향되거나 오염된 데이터를 통해 차별적 판단을 내리게 될 가능성이 크다. 무엇보다 현재 우리나라 판례는 해고나 전보, 인사사고 등의 판단에서 단순히 수치화된 결과만이 아니라, 개인의 성과,

근무태도, 개인적인 사정, 생활상의 불이익, 통솔력, 협동심, 잠재력 등과 같은 추상적 요소들을 함께 고려한다. 이러한 규범적 판단을 AI가 완전히 대체하는 것은 아직 어렵다.

예를 들어, 16년 이상 성실히 근무한 한 노동자가 연휴 기간 자발적으로 출근하여 일하던 중 공장 외부에서 음주 후 공장 바닥에서 잠든 사건이 있었다. 사용자 측은 규정에 따라 해고 조치했지만, 대법원은 이 해고가 부당하다고 판시하며 노동자의 전체적 성과와 정황을 규범적으로 판단하였다.

노동의 미래를 위한 노동조합의 과제

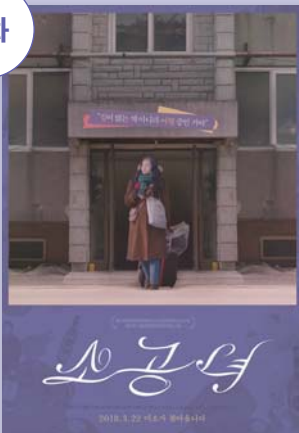
변화할 노사관계에서 노동조합의 대응 방안은 무엇일까. 노동자의 재량권이 늘어나는 것은 노동의 자율성이 확장된다는 점에서 바람직하지만, 사용자의 지나친 통제와 성과에 대한 압박은 노동자의 정신적 건강을 해치고 노동자 간 경쟁을 심화시킨다는 점에서 바람직하지 않다. 특히 감시를 통한 근태 관리는 인격권과 개인정보자기결정권을 침해할 우려가 있다. 노동조합은 근태 관리와 평가 기준이 근로조건임을 분명히 하고, 이를 단체교섭의 핵심 의제로 삼아야 한다.

성과 평가와 관련해서도 사용자에게 최소한 평가 기준의 공개를 요구할 수 있도록 교섭권을 확보할 필요가 있다. 다음으로, AI의 결정 권한에 대한 통제 역시 중요하다. AI는 정량적 자료를 보조적으로만 활용해야 하며, 노동자의 지위와 관련된 결정은 반드시 사람이 최종적으로 내려야 한다. 이를 위해 노동조합은 해고나 배치전환, 인사평가 등의 결정 과정에서 실제로 인간이 개입하는지를 감시하고, 의사결정 구조에 참여할 수 있어야 한다. 나아가 노동조합은 AI 평가 기준에 대한 '알 권리'를 확보해야 하며, 이는 단체교섭을 통해 사용자에게 정보공개를 요구하는 방식으로 실현될 수 있다.

마지막으로 노동조합의 사회적 책무를 생각해 보지 않을 수 없다. AI로 인한 디지털 대전환은 노동자의 생존권 자체를 위협할 수 있다. 「산업전환 고용안정법」은 노동조합과 사업주단체가 고용안정 지원과 관련한 사회적 대화에 성실히 참여할 책무를 지닌다고 명시하고 있다. 노동조합은 이를 단순한 책무로서가 아닌 노동조합의 권리로 해석하고, 디지털 전환 과정에서 발생할 수 있는 노동자 피해를 최소화할 정책적 대안을 정부와 사용자 단체에 적극적으로 요구해야 한다. 노동의 미래를 설계하고 실행해 나가는 주체가 되어야 한다는 이야기이다.

당신이 일하는 이유는 무엇인가요?

영화



* 집이 없어도 괜찮아

소공녀

출연 이솜, 안재홍
수상 제39회 청룡영화제
 신인감독상 외 다수
개봉 2018. 03. 22.

주인공 미소는 3년째 가사도우미 일을 하며 생계를 이어 나가는 청년이다. 월세를 내고 남은 돈으로는 위스키와 담배를 산다. 그것이 유일한 삶의 낙이다. 빠듯한 생활을 이어가던 어느 날, 집주인은 월세 5만 원 인상을 통보하고, 위스키와 담뱃값마저 오르자 미소는 결국 집을 포기한다. 언제 무너질지 모르는 집의 유무는 더 이상 그에게 중요하지 않았다. 가사도우미 일로 간신히 생계를 유지하는 미소는 머물 곳을 구하기 위해 대학 시절 밴드 부 친구들을 찾아간다. 베이스를 맡았던 문영은 대기업에 다니지만, 회사 휴게실 한편에서 링거를 맞으며 ‘밥보다 포도당 주사가 낫다’고 말할 정도로 지쳐 있다. 밴드 멤버 중 누구도 자신을 받아줄 여력이 없다고 느낀 미소는 기타를 치던 정미를 찾아간다. 정미는 부잣집 사모님이 되어 있었고, 미소에게 잠시 머물 공간을 내어준다. 그곳에서 미소는 가사 일을 도우며 다시 돈을 모은다. 그러나 시간이 흐른 뒤, 정미는 미소에게 돈을 쥐여주며 나가달라고 부탁한다.

미소의 주변인들은 각자의 방식으로 남들에게 인정받는 삶을 쫓는다. 때로는 인간성마저 내려놓은 채 치열하게 노동한다. 그런 가운데 미소만이 변화하는 환경 속 자신이 좋아하는 것들을 놓지 않는다. 어느 하나 안정된 것이 없지만, 그는 스스로에게 솔직하게 살아간다. 과연 우리는 얼마나 ‘원하는 삶’을 살고 있을까?

회사에서 일하는 게 행복하지 않게 느껴질 때, 한 번쯤은 ‘하고 싶은 일을 하며 사는 삶’을 꿈꿔봤을 것이다. 하지만 아무리 좋아하는 일이라도 돈이 목적이 되는 순간, 일은 더 이상 즐겁지 않고, 지치는 이유를 자신에게서 찾기도 한다. 영화 《소공녀》와 도서 《땀 흘리는 소설》은 우리에게 일과 삶의 균형을 다시 생각하게 한다.

도서



* 우리가 흘린 땀방울의 가치

땀 흘리는 소설

저자 김혜진, 김세희, 김애란, 서유미,
 구병모, 김재영, 윤고은, 장강명
역음 김동현, 김선산, 김형태, 이혜연
출판 창비교육 2019. 03. 01.

《땀 흘리는 소설》은 현직 교사들이 사회에 첫발을 내딛는 제자들을 위해 사회 초년생들의 노동 이야기 8편을 엮은 단편 소설집이다. 공무원 시험 준비생, 카드사 콜센터 직원, 외국인 이주 노동자 등 다양한 인물들이 각자의 자리에서 치열하게 살아가는 모습을 보여준다. 김혜진 작가의 《어비》에는 물류창고 단기노동자로 일하다가 먹방 BJ가 된 ‘어비’가 등장한다. 주인공은 일반적이지 않은 일로 돈을 버는 것을 못마땅해한다. 이는 과연 ‘일다운 일’이란 무엇인지 독자 스스로 묻게 만든다.

김애란 작가의 《기도》에서는 실직자인 ‘나’와 공무원 수험생인 언니를 통해 일을 할 기회조차 주어지지 않는 사람들의 현실을 조명한다. 윤고은 작가의 《P》에서는 산업재해를 당한 후 회사와 싸우는 노동자의 모습을 통해 보호받지 못하는 이들의 어려움을 드러낸다. 서유미 작가의 《저건 사람도 아니다》에서는 이혼 후 일과 육아를 병행하고 있는 워킹맘이 등장한다. 구조조정될 위기에 처한 주인공은 육아를 맡기기 위해 로봇 도우미를 들이지만, 결국 자신의 일자리마저 빼앗기고 만다. 이 작품은 기술 발전 속 인간의 노동 가치를 생각해 보게 한다.

소설 속 인물들은 모두 지극히 현실에 있을 법한 노동자이지만, 살아가기 위해 시행착오를 거듭하면서도 고군분투하며 앞으로 나아간다. 노동이 단순히 생계를 위한 수단이 아니라, 삶을 의미 있게 만드는 과정임을 일깨우며 ‘우리는 왜 일하는가’ 하는 질문을 독자에게 던진다.

주요소식

2025년 단체교섭 1차 전담반 운영



KT노동조합은 전국대의원대회에서 단체교섭 권한을 위임받고 조속한 준비를 시행하고자 3월 31일(월)부터 4박 5일간 2025년 단체교섭 승리를 위한 전담반을 시작했다. 이번 전담반 회의에서는 제15대 집행부 공약사항 중 2025년 단체교섭 실천 로드맵 및 방향성 토론에 중점을 두고 단체교섭의 올바른 방향성을 설정하기 위해 심도 깊은 토의로 철저한 준비를 했다. 특히, 교섭 전담반 단체교섭 위원들은 KT 현 이슈사항 점검 및 타사 사례와 노동계 동향 분석, 2025년도 조합원 설문조사 항목 정리 등을 바탕으로 협상 전략에 대해 세밀하게 토론했으며, 상호 열띤 논의를 통해 역량확보에도 힘썼다.

김인관 위원장, 2025 전국대의원대회서 ‘추가 구조조정 없다!’ 단언



KT노동조합은 3월 27일(목), KT본사 분당사옥 대강당에서 2025년도 정기 전국대의원대회를 개최하고 5개 안건을 심의·의결했다. 김인관 위원장을 비롯해 조합간부 및 전국 대의원들은 물론, 전직 위원장들과 경영진 등 각계 인사가 참석했다. 이날 노동조합은 ▲2024년 사업보고 및 예산결산 심의에 관한 사항 ▲2025년 사업계획 심의 및 예산편성 승인에 관한 사항 ▲규약 개정에 관한 사항 ▲중앙위원회 위원 선출에 관한 사항 ▲중앙회계감사 선출에 관한 사항 등 총 5개의 사항을 심의·의결하여 모든 안건을 원안대로 통과했다. 2부 행사에서는 본회의를 통해 안건을 심의·의결했다. 이어진 기타 토의 시간에 김인관 위원장은 추가 구조조정에 대한 불안감을 호소하는 대의원에게 “추가적인 구조조정은 없다”고 답변하며 “유언비어로 불안감을 조성하는 현 상황을 예의주시하고 논리적으로 대응하겠다”고 밝혔다.

2025년 전사 KPI 협의 개최



KT노동조합과 회사는 3월 25일(화), 중앙본부 대회의실에서 2025년 전사 KPI 관련 협의를 개최하고 현장부서 염려사항에 대해 심도 있는 토론을 진행했다. 이날 회의에는 노동조합 중앙상무집행위원들과 회사 부문별 담당자들이 참석했다. 노동조합은 전체적인 부문별 KPI 지표에 대한 설명을 듣고, 과점형 평가 항목이 누구나 결과를 인정할 수 있도록 투명한 평가가 되기를 요구했다. 또한, 과도한 목표로 인한 현장 조합원 부담을 최소화해야 한다고 강조했다. 유희수 정책실장은 많은 변화가 있었던 현장이나 조합원들의 어려움을 잘 헤아려 인력 및 시장 상황을 고려한 목표 설정과 현장 조합원의 활동을 위한 지원 강화를 강조했다. 또한, 각 지표에 대해 공정한 목표와 평가가 반영된 KPI 지표 설정을 지향점으로 삼아 앞으로 나아가야 하며, 그에 따른 지원 역시 아낌없이 이루어져 조합원이 역량을 잘 발휘할 수 있도록 노력해 달라고 주문했다.

2025년 정기 지방본부대의원대회 개최



KT노동조합은 2월 24일(월)부터 27일(목)까지 9개 지방본부별로 2025년도 정기 지방본부대의원대회를 개최했다. 올해 지방본부대의원대회에서는 ▲지방본부 집행위원 및 회계감사위원 선출 ▲2024년 지방본부 활동보고 및 2025년 지방본부 사업계획(안) 심의 ▲지부로부터 건의된 사항 및 결의문 채택 ▲기타 지방본부 운영에 관한 중요사항을 심의·의결하고, 우수 조합원 시상을 했다. 김인관 위원장은 격려사를 통해 “지난해의 다양한 변화와 혁신으로 혼란스러웠던 현장의 조속한 안정화를 위해 새로운 결의로 단결하자”며 “조합원을 위해 하나라도 허투루 진행되지 않도록 철저히 감시하고 나아가야 할 것”이라고 강조했다. 이어, “힘 있는 사업과 활동이 진행될 수 있도록 대의원 동지들께서도 증지를 모아 역량을 결집해달라”며 “조합원에게 실질적인 보상을 안겨드릴 2025년을 완성해야 한다”고 독려했다.

2024년 회계연도 하반기 회계감사 총평



KT노동조합은 2월 21일(금) 노동조합 중앙본부 대회의실에서 2024 회계연도 하반기 회계감사 총평 시간을 가졌다. 예산집행, 장표류 정리, 증빙서 구비, 수감자료 준비 등의 자료를 노동조합의 회계규정에 근거해 조합비 집행 항목의 적정여부를 면밀하고 심도있게 감사했다. 회계감사위원회 윤해 대표위원은 “이번 감사를 통해 예산 집행의 효율성과 투명성을 유지하고 각 항목의 정당성 여부 등 예산 집행이 적정하게 운영되고 있음을 확인할 수 있었다”고 총평했다. 이어, “조합원 퇴직으로 조합비 수입이 현저히 감소해 예산 절감 방안이 필요한 시기로 보인다”며 “여러 방안을 검토해 노동조합 예산 운영에 차질이 없도록 하라”고 당부했다. 김인관 위원장은 회계감사위원들에게 감사 인사를 전한 후, “집행부를 믿고 아껴주신 만큼 조합원들에게 실질적인 실익이 돌아갈 수 있도록 단체교섭 역시 철저히 준비하겠다”며, “만족할 만한 좋은 성과를 만들어내어 보답하겠다”고 약속했다.

주요소식

2025년 지부대회 개최… 지부장 101명, 대의원 113명 선출



KT노동조합은 2월 11일(화), 2025년도 정기 지부대회를 열고 전국 각 지부의 2024년 지부사업 성과에 대해 보고하고 올해 지부사업 계획을 공유했다. 이어 전국적으로 선거를 통해 지방본부위원장 1명 및 지부장 101명, 전국 대의원 113명을 선출했다. 이날 본사업업지방본부 위원장은 김영복 후보가 90.13%의 찬성률로 당선되었다. 김인관 위원장은 “2025년은 여러분이 실어주신 강력한 힘으로 조합원 여러분께 실질적인 결실을 안겨드릴 수 있도록 힘차게 조합사업을 펼쳐나가야 한다”고 강조했다.

이번 지부대회 선거에서 결정된 대의원들은 전국대의원대회를 통해 규약의 제정 및 개정에 관한 사항, 위원장을 제외한 노동조합 임원 신임에 관한 사항, 사업보고 및 예산결산 심의에 관한 사항, 사업계획 심의 및 예산편성 승인에 관한 사항, 노동쟁의 발생 결의 등을 심의하거나 의결할 수 있다.

2025년 전국 조직국장회의 개최 및 중앙선관위 대표위원 선출



KT노동조합은 1월 16일(목) 전국 조직국장회의를 열고 2025년도 조직처 사업 계획과 현안을 논의했다. 노동조합은 먼저 전국 조직국장들에게 15대 집행부 2기 중점사업으로 전국 소통 기반 활동을 강조하며, 조합원의 모든 의견을 고려한 현장 조직강화 사업에 주력할 것을 당부했다. 이어 원활한 조직운명을 위한 토탈영업센터 조합원 대상 설문조사 시행계획을 공유하고, 2025년도 정기 지부대회 진행 준비 및 점검 사항 등의 의견을 주고받았다. 또한 8개 지방본부 조직국장을 대상으로 교육도 시행했다. 이날 황윤구 조직처장은 “2025년에도

조합간부 책임감 및 사명감 고취를 통한 노동조합 사업에 적극적으로 매진해달라”고 당부했다.

한편, 중앙선관위는 중앙선거관리위원회의를 소집하고 전적전출로 발생한 중앙선관위 대표위원 선출에 대한 사항도 의결했다. 이날 참석한 중앙선관위원들은 만장일치로 김남수 위원을 대표위원으로 선출했고, 박용운 위원을 간사위원으로 지명했다.

2025년 노동조합 시무식 개최



KT노동조합은 1월 2일(목), 중앙본부 대회의실에서 2025년도 시무식을 열어 집행부 2년 차의 기초를 공유하고, 새로운 각오를 다졌다. 김인관 위원장은 중앙상무집행위원회에게 “새해에도 노동조합이 말로만 조합원의 일꾼이라고 주장할 것이 아니라 실질적으로 마음에 외닿는 정책으로 소통하고, 이를 위해 할 수 있는 구체적, 현실적인 방향을 세워야 한다”고 강조했다. 이어 “조합간부, 특히 중앙간부는 무거운 책임감과 철저한 준비성을 갖춰 15대 집행부 사업 하나하나를 소중하게 생각하고 진행해야 한다”며 “격변하는 시대 상황에서 새롭게 집행부

2기를 출범한다는 각오로, 조합원에게 많은 결실을 되돌려 주는 한 해로 만들어 가자”고 독려했다. 또한 “각 국장들의 적성과 평가를 통해 사업국별 어디 자리가 잘 맞는지 면밀히 고민하여, 각자의 역량을 최대한 발휘할 수 있는 인사 개편을 시행한다”고 강조했다.



2024년도 성과배분금
2차분 지급

2024년도 성과배분제 2차분이 4월 10일(목) 지급되었습니다.



2025년 우리사주 주식
배정안내

2025년 1분기 중앙노사협의회 의결 후속 조치에 따라 우리사주 주식이 3월 31일(월) 배정되었습니다.



2025년 3월 성과급 및
연간 성과배분금 지급

2025년 3월 성과급 및 2025년도 연간 성과급이 3월 25일(화) 지급되었습니다.



2025년 건강검진 시행
검진단가 인상 반영

2025년 임직원 건강검진이 3월 26일(수)부터 10월 31일(금)까지 진행될 예정입니다.



2025년 춘계
체육문화행사 개최

2025년 춘계 체육문화행사를 4월 1일(화)부터 4월 30일(수)까지 시행했습니다.



2025년 1차
퇴직연금제도 전환

2025년 1차 퇴직연금제 전환 신청이 3월 21일(금)부터 4월 4일(금)까지 진행되었습니다.



2025년 상반기
글로벌 연수프로그램
시행

2025년 상반기 글로벌 연수 프로그램 대상자 안내가 3월 11일(화) 시행되었습니다.



2025년
봄 휴양소 운영
운영 및 신청안내

2025년 봄 휴양소가 2월 26일(수)부터 5월 27일(화)까지 운영될 예정입니다.

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.

대구/경북고객본부 영업기획담당 유선영업기획부
소상공인정책팀 김은진

매번 유익한 내용으로 소식지를 제작하는 편집위원분들의 노고에 감사드립니다. 이번 호에서는 새로운 기부 방식이 인상적이었는데요. 아이들과 함께 읽으며, 아이들에게 사회적 책임을 나누는 힘을 길러줘야겠다는 다짐을 했습니다. 늘 소외된 곳에 관심을 기울이고 선한 영향력을 행사하는 KT노동조합 파이팅입니다!

강남고객본부 영업기획담당 유선영업기획부 유선판매정책팀
시지연

새로 당선된 지부장님이 인사를 건네며 소식지를 나눠주셔서 오랜만에 소식지를 읽어보았습니다. 알찬 내용이 시선을 끌었는데요. 특히 저는 7세 아이 워킹맘이자라 출산육아지원제도 분아가 눈에 들어왔습니다. 일목요연하게 잘 정리되어있어 많은 도움이 되었습니다.

강남고객본부 수원지사 마케팅부 박종혁

단순한 정보 전달을 넘어, 노동환경 변화와 미래 일자리에 대한 고민을 담고 있어 의미가 있었습니다. 특히 ICT와 AI 기술이 노동시장에 미치는 영향, 실질적인 복지개선 방안 등이 균형 있게 다루어져 흥미로웠습니다.

기술혁신부문 Gen AI Lab GenAiApp담당
GenApp프론티어TF 심원일

휴게실 테이블 위에 놓인 소식지를 우연히 보았습니다. 종이로 된 책장을 넘기는 자체가 오랜 친구를 만난 것처럼 설렸는데요. 기부 관련 소식에 특히 흥미로웠습니다. 개인적으로 인연이 있었던 활동의 이름이 있어서 반갑기도 했고, 또 흥미로운 활동을 알게 되어 좋았습니다.

재무실 재무서비스센터 글로벌정산팀 정문화

노동조합 소식지 <내, 일>을 통해 회사와 노동조합 안팎의 다양한 소식과 유익한 정보를 접할 수 있었습니다. 앞으로도 알찬 정보, 희망 가득한 소식 기대하며 2025년 우리 모두를 응원합니다.

서부고객본부 경기서부지사 마케팅부 차다빈

항상 바쁘게 업무에 임하다가, 노동조합 소식지 <내, 일>이 책상에 올려져 있으면 리프레시하는 느낌이라 좋습니다! 직장인으로서 알아야 할 노동 이슈를 손쉽게 확인할 수 있어서 좋은 소식지라고 생각하고 있습니다. 또한 소식지에 꾸준히 실리고 있는 AI 관련 내용을 보며, AI 공부의 필요성도 절실히 느끼고 있습니다.

충정엔지니어링부 품질분석팀 김민솔

소식지에서 다루었듯이 주4일 근무에 대해 찬반 논란이 많은 것이 사실입니다. 초등학교 저학년 때 격주로 토요일 수업을 받았던 기억이 있는데, 지금은 주5일 근무가 자리 잡게 되었습니다. 가까운 미래 주4일 근무가 도입된다면 업무 기한이나 본인이 맡은 역할에 대한 책임감이 더 많이 요구되지 않을까 예상합니다.

서부고객본부 경기서부지사 마케팅부 오인주

전 세계에 부는 주4일제 열풍이 인상 깊었습니다. KT가 타사에 비해 휴가 쓰기도 자유롭고 육아휴직 등 지원이 잘 되어 있어서 항상 감사하고 있습니다. 소식지에 적힌 계절성우울증 검사를 했는데, 하나도 해당하지 않네요. 적절한 휴식과 복지제도 덕분인 것 같습니다.

서부고객본부 영업기획담당 고객본부혁신팀 김경주

해가 거듭될수록 노동조합 소식지 <내, 일>이 알차고 다양한 주제를 다루고 있는 것 같습니다. 특히 이번 호는 사업조직개편이라는 민감한 사안도, 노동조합의 사회적 책임과 같은 다소 무거운 주제도, 주4일제처럼 사회적 이슈 등 읽을거리가 풍부했던 것 같습니다.

강남NW운동본부 강남엑세스운동센터 강남엔지니어링부
김도균

소식지를 통해 노동조합의 현재를 알고 나아갈 방향을 알 수 있었습니다. 앞으로도 유익한 정보를 기대하며, 소식지 편집실에 응원의 박수를 보냅니다.

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 | m.j.choi@kt.com (최민주 복지국장)

○ ㅂ ○ ㅎ 안정감과 평온함을 기준으로 ‘남’보다 ‘나’에 대해 더 집중하고 가치를 두는 행동 양식 (10~11 페이지 참조)

○ ○ ○ ○ ㅅ ㅌ ㅈ ㄹ AI와 ICT의 융합을 통해 디지털 전환을 가속화하고, 통신 서비스 혁신과 IT 인프라의 디지털화, 신규 비즈니스 창출을 목표로 한 KT의 기술 혁신 전략 (14~15페이지 참조)

ㅅ ㅍ ㅅ ㄱ ○ ㅅ ○ ㄴ 여성의 권리와 지위를 되짚고, 성평등한 사회를 위한 과제를 점검하는 날 (18~19페이지 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** > **회사소식**에 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 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

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 1개
배스킨 라빈스	글라먹는 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.