



내일

KTTU와 함께하는
나의 일과 내일

태양의 열기로 영글어가는 열매처럼, 순수한 열정을 품은 아이처럼,

존경하는 조합원 여러분,

뜨거운 햇볕 아래
도시의 아스팔트가 후끈 달아오릅니다.
현장에서 굵직한 땀방울을 흘릴
조합원들을 생각하니 다가오는 계절이
달갑지 않은 게 사실입니다.

하지만 이 계절 모든 생명은
성장을 위해 '투쟁' 중입니다.
나무는 태양의 열기로 열매를 키워가고
아이들은 짙은 녹음과 파란 바다 위
순수한 열정을 쏟아내며 한 뼘 더 성장합니다.

성장을 위해 누구에게나 주어진 시간,
내리쬐는 햇볕 아래 15대 집행부의
'거침없는 실천, 중단없는 전진!'이라는
각오 또한 더욱 선명해집니다.
2024년 단체교섭에 15대 집행부의 공약을
관철하기 위해 쉽없이 연구하고, 분석하고,
공부하며 성장하고 있습니다.

태양의 열기로 영글어가는 열매처럼,
순수한 열정을 품은 아이처럼,
15대 집행부는
이 여름, 더욱 단단해지겠습니다.

KT노동조합 제15대 위원장

06	인생 '힘' 충전 시리즈 <동심>	동심은 세상을 구하는 힘
08		우크라이나 피난 고려인 아이들에게 '다시 웃음'을
12	노동법 안내	한 아이를 키우려면 온 마을이 필요하다
14	거침없는 실천	귀담아듣고, 거침없이 실천하고 '조합원과 함께하는 정책실' 운영
16	중단없는 전진	노동조합 간부에게! 매일매일 전진 제15대 전국 조합간부 역량강화 교육
20	현장 속으로	월화수목금금금! "하루 24시간이 모자라" 2024 단체교섭 전담반
24	나눔 플러스	호남지방본부, 시각장애인과 함께하는 명소탐방 볼나들이
26	이슈 리포트	다시, 노란봉투법
30	AICT와 노동의 미래	노사의 단결된 힘을 기반으로! 대한민국의 성장과 번영을 견인할 KT
34	KTTU NEWS	
38	현장의 목소리	

사람들만이 생각할 수 있다
그렇게 말하지는 마세요
나무와 바위 작은 새들조차
세상을 느낄 수가 있어요

자기와 다른 모습 가졌다고
무시하려고 하지 말아요
그대 마음의 문을 활짝 열면
온 세상이 아름답게 보여요

달을 보고 우는 늑대 울음소리는
뭘 말하려는 건지 아나요
그윽한 저 깊은 산속 숨소리와
바람의 빛깔이 뭔지 아나요
바람의 아름다운 저 빛깔이
얼마나 크게 될지
나무를 베면 알 수가 없죠

서로 다른 피부색을 지녔다 해도
그것은 중요한 게 아니죠
바람이 보여주는 빛을 볼 수 있는
바로 그런 눈이 필요한 거죠
아름다운 빛의 세상을 함께 본다면
우리는 하나가 될 수 있어요



오연준 <바람의 빛깔>
듣기

중국 양명학의 대가 이탁오(李卓吾, 1527~1602)는
아이는 사람의 처음이요,
동심은 마음의 처음이라고 하였습니다.

동심은 즉, '참된 마음'이며
동심을 잃게 되면 진심이 없어지게 되고
참된 사람 또한 잃게 된다고 하였습니다.

오늘, 우리의 마음은 어떤가요?
혹여 편협한 생각과 아집으로
하루를 보내고 있지는 않나요.

본디, 우리의 마음이었던 동심을 깨워보세요.
동심으로 마음의 문을 활짝 열 때
보석처럼 빛나는 순간과 인연이
삶을 더욱 다채로운 빛깔로 채워줄 것입니다.



동심은 세상을 구하는 힘

글 김경옥 동화작가

작고 마른 몸에 유난히 큰 머리, 삐죽 튀어나온 귀, 호기심 가득한 커다란 눈.

심술궂은 요정같이 생긴 아이는 유모차에 앉아 엄마에게 소방차를 사달라고 떼를 씁니다. 소방차를 손에 쥐고서야 비로소 얼굴에 미소를 짓습니다.

조금 더 자란 아이는 엄마가 피아노를 칠 때면 피아노 뚜껑을 열고 그 안을 보고 싶어했고, 텔레비전을 볼 때면 바짝 다가앉아 이렇게 말하곤 했지요.

“무엇인가 튀쳐나오려고 해. 귀신들이 신호를 보내고 있어.”

침대 밑이나 옷장 속에서는 괴물이 나온다고 상상했어요. 등불을 켜놓고 그림자놀이를 할 때는 무서움을 느꼈지요. 겁쟁이라서 무서움을 느낀 게 아니라 상상력이 가득해 겁쟁이 가 된 거지요. 아이는 자신을 외계인으로 상상하는가 하면, 공룡 뼈가 있는 자연사박물관에 갈 때면 공룡 모형을 사 모으며 상상의 세계에 푹 빠졌어요.

‘진흙 속에서 철썩거리는 꼬리, 출렁거리는 근육과 세찬 콧김, 빛을 받아 오그라드는 눈...?’

살아 움직이는 공룡을 상상하며 눈을 반짝이던 동심 가득한 꼬마! 아이는 아빠와 사막으로 별을 보러 가기도 했지요. 바닥에 누워 별을 보면서 맘껏 상상을 펼쳤고, 이때 본 별은 청소년이 되었을 때 ‘파이어라이트’라는 영화로 만들어졌어요.

상상력 가득한 이 아이는 바로 <조스>, <E.T.>, <쥬라기 공원>, <윈들러 리스트> 등 수많은 작품으로 전 세계 영화 팬을 사로잡았던 영화감독 스티븐 스필버그입니다.

때묻지 않은 아이의 머리에서 마구 펼쳐지는 엉뚱한 상상력은 훗날 세상을 바꾸고 놀랍게 발전시키는 씨앗이라고 생각합니다.

영국의 그림책 작가 존 버닝햄이 쓴 『지각대장 존』은, 특하면 학교에 늦는 아이가 왜 늦었냐고 묻는 선생님 앞에서 사자도 만나고, 악어도 만나고, 파도도 만나느라 늦었다고 말합니다. 그럴 때마다 선생님은 거짓말을 한다면 벌을 세우고 반성문도 쓰게 합니다. 학교 가는 길에서 아이는 정말 많은 것들을 만났는지도 모릅니다. 커다란 잎을 늘어뜨린 나무를 보면서 사자를 상상하느라 학교 가는 걸 깜빡 잊을 수도 있어요. 강한 바람에 몸이 휘청이면 파도가 자신을 휩쓸었다고 상상할 수도 있지요. 걸어가면서 보는 모든 것들에 아이는 상상의 나래를 펼칩니다. 그래서일까요? 작가는 아이가 혼자 길을 가는 장면에서는 상상력 터지듯 환상적인 밝은 색상을 썼고, 반대로 권위적인 어른의 모습이 나오는 장면은 까만색으로만 그려 놓았지요.

우리도 한때는 모두 어린이였는데 언젠가부터 아이의 순수한 마음과 상상력에 시커먼 칠을 해 파괴합니다.

“아빠, 아- 하고 바람을 먹어봐. 수박보다 더 시원한 맛이야?”

“또 엉뚱한 소리! 빨리 마스크나 잘 써. 미세 먼지 농도가 높은 날이야?”

피곤한 현실 때문인지 우리는 동심 지킴이가 아닌 동심 파괴자가 되어갑니다.

아이가 태어나 처음으로 심부름을 떠나는 일본 방송 프로를 본 적이 있어요. 이제 겨우 너덧 살인 아이는 혼자 나서는 그 길이 마냥 두렵고 떨립니다. 하지만 용기를 내어 부모의 심부름을 잘하려고 상기된 얼굴로 길을 떠납니다. 셰프인 아빠에게 앞치마를 가져다주러 혼자 아빠 식당에는 찾아가야 하고, 출근 때 입을 엄마의 옷을 세탁소에 가서 꿰매와야 합니다. 할머니께 맛있는 음식을 가져다드리기 위해 보따리를 질질 끌고 한참 시골길을 걸어 가기도 합니다. 엄마가 좋아하는 간식을 사오라는 미션을 받은 아이는 드넓은 세상에 혼자 떨어진 듯 두려움 속에서도, 엄마를 기쁘게 하기 위해 먼 길도 마다 않고 땀을 뻘뻘 흘리며 뛰어갑니다. 물론 아이가 심부름을 완수하기까지 스태프들이 시민으로 가장한 뒤 아이 곁을 맴돌며 안전을 지킵니다.

아이들이 심부름하는 여정을 지켜보노라면 너무나 작고 여린 아이지만 자신에게 주어진 일을 잘 해내려고 노력하는 모습을 보게 됩니다. 묘수를 부릴 줄도, 피를 부릴 줄도 모른 채 참 착하고 순수할 뿐입니다. 이제 겨우 유아인 아이들도 ‘난 잘할 수 있어!’를 외치며 용기내어 자신을 다독이면서 길을 떠나는 것을 봅니다. 힘든 여정 속에서 심부름을 완수하고 자랑스럽게 집 앞에 도착해 “엄마!”를 부르는 아이의 모습을 지켜보노라면 어느새 벽찬 감동으로 눈물이 맺힙니다. 엄마와 아빠도 초조한 마음으로 아이를 기다리고 있다가 임무를 완수하고 당당히 집 앞에 도착한 꼬마를 온몸으로 끌어안으며 감동의 눈물 상봉을 합니다.

칭찬 한마디에 아이들은 용기를 내기도 하고, 사랑을 느끼며 행복해하기도 합니다.

독립운동가이며 어린이날을 만드신 소파 방정환 선생님은 “어린이를 귀하게 여기라”고 하셨어요. 이 말의 또 다른 의미는 ‘동심을 지니라.’는 말이 아닌지 생각해 봅니다.

방정환 선생님은 “어린이는 어른보다 새로운 시대의 사람”이라며 절대 “어린이 뜻을 가볍게 보지 말라”고 당부하셨어요. 어릴 때 가졌던 순진무구한 마음과 상상력은 민들레 흩날려 이 곳저 곳으로 날아가 세상을 따뜻하면서도 놀랍게 만듭니다.

세상이 어려운 때일수록 동심을 되찾아 위로받고 싶어집니다. 그리고 깨끗한 마음에서 만들어진 ‘상상력의 힘’을 믿어보는 때입니다! 동심은 참 아름답습니다. 동심을 지켜주는 우리의 마음도 아름답습니다.



우크라이나 피난 고령인
아이들에게
'다시 웃음'을

KT 노사는 지난 4월 우크라이나 피난 고령인 가족을 용인 에버랜드로 초청했다. 전쟁의 참혹한 기억과 낯선 한국 생활로 몸도 마음도 지칠 대로 지친 고령인 아이들에게 마음껏 뛰놀 수 있는 시간을 제공하기 위한 일로, 아이들은 드넓은 공간에서 다채로운 즐거움을 느끼며 오랜만에 함박웃음을 되찾을 수 있었다.

체류 불안에 시달리는
우크라이나 피난 고령인



2022년 러시아의 우크라이나 침공 이후 약 2,000명의 우크라이나 고령인이 우리나라에 입국했다. 고령인 지원단체 및 종교기관 등의 도움으로 경기도 안산시를 비롯해 광주시, 인천시 등 고령인 집성촌에서 생활하고 있지만, 실질적인 정부 지원책이 부족해 매우 열악한 환경에서 삶을 이어가는 중이다. 또 이들 대부분은 비자 문제로 체류 불안에 시달리고 있다.

고령인 대부분은 국내 입국을 위해 재외동포(F-4)와 방문취업(H-2) 비자를 받는다. 재외동포비자는 3년마다 비자 연장 신청을 통해 국내에 체류할 수 있다. 다만 대학 졸업자이거나 60세 이상만 받을 수 있어 대상자가 한정돼있다. 방문취업비자는 단순 노무 분야를 위한 취업비자로 3년여마다 국적을 가진 나라로 돌아가 비자를 갱신해야 한다.

한편, 전쟁으로 우크라이나에서 온 고령인 피난민 중에는 무국적 난민이 많다. 1991년 소련 해체 이후 국적 취득 시기를 놓치거나, 전쟁으로 인해 신분을 증명할 수 없는 경우가 많기 때문이다. 이런 경우 임시(G-1) 비자를 받아 한국에 들어오는데 취업 제한은 물론 6개월마다 원래 국가로 출국해 비자를 갱신해야 한다. 피난 생활 중인 무국적 고령인은 임시비자를 갱신할 수 없는 상황이기에 법무부는 우크라이나에서 피난 온 고령인 대상으로 비자를 조건 없이 연장하도록 했지만, 이마저도 '정세 안정 시까지'라는 조건이 붙어있다. 우크라이나 피난 고령인은 언제든 쫓겨날 수 있다는 불안을 안고 살아가는 셈이다.

☁️ 우크라이나 피난 고려인을 향한 정부 지원책이 절실

경기도 안산시에는 고려인이 가장 많이 거주하는 곳이다. 2023년 안산시 인구 현황 자료를 보면 안산시 거주 고려인은 2만2,478명, 우크라이나 피난 고려인은 500여 명에 이른다. 그중 단원구에 속한 선부2동 땃골마을은 대표적인 고려인 거주 마을로 이곳에는 KT 노사와 에버랜드 봄소풍을 기획한 사단법인 '너머'가 자리 잡고 있다. 너머는 '국경 넘어, 차별 넘어'라는 의미로 국내 체류 중인 고려인 동포의 모국 생활을 지원하는 곳이다. 2011년 문을 연 고려인 야학 교실을 전신으로 하며, 2016년 안산시가 운영비를 지원하는 '안산시 고려인 문화지원센터'가 설립되면서 너머는 안산시 고려인 문화지원센터의 위탁운영 기관이 되었다.

센터는 고려인 자녀들을 위한 공부방을 비롯해 도서관, 전시장, 강의실 등을 갖추고 있다. 평일에는 아이들을 위한 방과 후 교실을 운영하고 저녁 시간에는 성인들을 위한 한국어 교육을 진행한다. 2022년 전쟁 이후에는 항공권 및 취업 알선 등 우크라이나 고려인 피난민을 위한 지원을 아끼지 않는 중이다.

“가족 동반으로 입국하는 경우가 많아 노인과 아이가 상당수에 이릅니다. 대부분 3~4명 규모의 방한 칸에서 아이부터 조부모까지 한 가족이 거주하고 있는데, 학령기 아이는 인도적 차원에서 학교에 가고 있지만, 그밖에 일자리, 의료보험 등 정착을 위한 정부 지원이 전무한 실정입니다.”

고려인 문화지원센터 김영숙 센터장은 “학교에서는 말이 통하지 않아 답답하고, 방과 후에는 작은 방 한 칸에서 머무르며 답답함을 느껴야 하는 아이들이 안쓰러울 뿐”이라고 덧붙인다. KT 노사의 봄소풍 제안은 우크라이나 피난 고려인 가족들에게 가뭄 속 단비나 다름없는 소식이었다.



동심을 지켜주는 것은 우리 어른들의 몫 ♡



4월 23일 열린 'KT 노사와 너머 고려인 가족의 신나는 봄소풍'에는 우크라이나 피난 고려인 24가구, 50여 명이 초청됐다. 이날 KT 노사는 고려인 가족 방문에 필요한 차량을 지원하고 에버랜드 동물원 및 놀이기구 이용권을 제공했다. 10여 명의 KT 봉사자는 가족들의 점심 및 간식 섭취를 도울 뿐 아니라, 걸음걸음마다 동행하며 에버랜드를 편하게 이용할 수 있도록 했다. 날씨 또한 아이들을 반겼다. 새파란 하늘, 선선한 바람 속 아이들은 오랜만에 활짝 핀 꽃과 자연을 가족들과 만끽하며 지친 심신을 달랠 수 있었다. 일상의 피로를 씻은 건 봉사자들도 마찬가지.

“아이들이 웃는 모습은 바라만 봐도 행복감을 느끼게 해주죠. 환한 웃음과 순수한 마음을 지키는 것은 우리 어른들의 몫이라는 것을 오늘 하루를 통해 다시금 일깨워봅니다.”

비록 언어는 통하지 않지만, 세상 모든 '동심'은 같다고 말한다.

김영숙 센터장은 “KT 노사 덕분에 아이들이 모처럼 웃을 수 있었다. 지난 '희망박스'에 이어 큰 선물을 받았다”라며 감사함을 내비친다. 이에 KT노동조합 정영미 사무처장은 “어른들이 만들어 놓은 가슴 아픈 역사와 정치적 환경 속에서 아이들이 겪었을 공포와 불안을 생각하니 가슴 아프다”라며, “봄소풍을 통해 아이들이 이 세상에는 전쟁과 반목만 있는 게 아니라 평화와 공존, 연대가 늘 함께한다는 점을 알게 됐으면 하는 바람”이라고 답했다.

함께 더불어 살아가는 세상을 만들어가는 게 노동조합 최우선의 가치. KT 노사는 고려인이 우리 동포라는 역사 인식과 함께, 고려인이 우리 사회에 잘 정착할 수 있도록 응원 목소리를 더욱 높일 예정이다.

고려인, ^{어디} 그들은 누구인가?

1860년대 무렵부터 대한민국 독립 전까지 농업이민 및 항일운동 등으로 연해주로 간 한민족과 그들의 후손을 일컫는 말이다. 고려인들은 1937년 스탈린의 한민족 강제 이주 정책에 따라 중앙아시아 지역으로 흩어져야 했으며, 황무지를 개척하며 삶을 일궈왔다. 하지만 소련 붕괴 후 우크라이나, 벨라루스, 몰도바, 카자흐스탄, 우즈베키스탄, 투르크메니스탄, 키르기스스탄, 아르메니아, 아제르바이잔, 조지아 등이 독립 국가로 분리되면서 배타적 민족주의에 시달렸고, 이후 많은 고려인이 고국의 땅으로 입국해 새로운 보금자리를 가꿔가는 중이다.

한 아이를 키우려면 온 마을이 필요하다

지난해 기준 우리나라 합계출산율은 0.72명(OECD 평균 1.58명)으로 인구소멸 1호 국가로 거론 중이다. 초저출산 현상은 다양한 이유가 있지만, 일과 가정의 균형을 이루기 어려운 노동환경이 주요 원인 중 하나로 꼽힌다. ‘한 아이를 키우려면 온 마을이 필요하다’라는 격언을 되새기며, 아이 키우기 좋은 노동환경을 위한 담론을 형성할 때다.



출산전후휴가

근로기준법 제74조(임산부의 보호)

- ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

출산전후휴가는 출산 전, 출산 후, 유산, 사산 등으로 소모된 체력을 회복하기 위해 일정 기간 근로 의무를 면제하는 제도다. 사업주는 출산전후휴가 종료 후 노동자를 휴가 전과 동일 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 하며, 출산전후휴가 중 최초 60일(다태아 75일)은 통상임금을 지급할 의무가 있다(「고용보험법」상 우선지원대상기업은 최대 210만 원 정부 지원). 이후 30일(다태아 45일)에 대해서는 고용보험에서 임금을 지급하며 고용보험 임금 상한액은 2024년 기준(상한액 매년 고시) 210만 원이다.

임신기 근로시간 단축

근로기준법 제74조(임산부의 보호)

- ① 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

임신 초기(임신 12주 이내)나 후기(36주 이후) 노동자는 신청을 통해 1일 2시간씩 근로시간을 줄여서 일할 수 있다. 근로시간을 단축하고자 하는 날의 3일 전까지 임신 기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서 포함)와 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우 제외)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다. 사용자는 노동자가 해당 기간 근로시간 단축을 신청하면 이를 허용해야 하며 근로시간 단축을 이유로 임금을 삭감할 수 없다. 이를 어길 시 500만 원 이하의 과태료가 부과된다.

육아휴직

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직)

- ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.
- ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

육아휴직의 사용기간은 자녀 1명당 최대 1년으로, 여성과 남성 모두에 부여된다. 육아휴직 기간을 나눠서 사용하는 것도 가능하데, 임신 중에는 횟수 제한 없이 분할이 가능하며 출산 이후에는 2회까지 가능(사용자와 합의 시 2회 초과 가능)하다. 출산전후휴가와와는 별개로 육아휴직급여는 통상임금의 80%(월 상한액 150만 원)가 고용보험에서 지급되며, 육아휴직 기간 사업주의 임금 지급 의무는 없다.

태아검진 시간의 보장

근로기준법 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)

- ① 사용자는 임신한 여성 근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임산부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

「근로기준법」은 사용자에게 「모자보건법」에 따른 태아검진 시간을 유급으로 허용할 것을 규정하고 있다. 「모자보건법」은 임산부의 종합검진 및 산전·분만·산후 관리를 규정한 법률로, 시행규칙을 통해 임신 28주까지 4주마다 1회, 임신 29주에서 36주까지 2주마다 1회, 임신 37주 이후 1주마다 1회 태아검진 횟수를 명시하고 있다. 명문화된 태아검진 ‘횟수’와 달리 필요 시간의 구체적 시간은 명시된 바가 없다. 다수의 사업장은 ‘4시간 정도’를 필요 시간(이동시간, 진료 대기시간, 진료 시간)으로 인정하고 있으며, KT의 경우 단체협약을 통해 태아검진을 1일 유급 휴가로 인정하고 있다.

배우자 출산휴가

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의2(배우자 출산휴가)

- ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가 기간은 유급으로 한다.

배우자 출산휴가는 2007년 3일 휴가로 처음 도입된 이후, 2012년 최대 5일(유급 3일)로 확대됐으며 2019년부터 현행 10일 유급 휴가로 운영돼왔다. 한편, 지난 5월 올해 하반기부터 배우자 출산휴가를 20일로 확대한다는 정부 발표가 있었다. 또 배우자 임신 중에도 남성의 출산휴가와 육아휴직 사용이 가능하도록 허용할 것이라고 한다. 그동안에는 배우자가 출산한 이후에만 출산휴가와 육아휴직을 사용할 수 있었는데, 임신 중에도 사용을 가능하게 해 출산 가구의 부담을 덜어주는 방침이다.

귀담아듣고, 거침없이 실천하고

‘조합원과 함께하는 정책실’ 운영

2024년 ‘조합원과 함께하는 정책실’이 지난 4월 충청지방본부에서 시작으로 닳을 올렸다. 제15대 집행부는 조합원과 함께하는 정책실을 통해 조합원의 생생한 목소리를 귀담아듣고, 현장의 애로사항을 적극적으로 해결해 나간다는 다짐이다.



현장에 답이 있다! 가자 현장으로

‘조합원과 함께하는 정책실’(이하 정책실)은 중앙본부 간부들을 전국 지부로 파견해 조합원의 근무환경을 직접 체험하게 하고, 간담회를 통해 조합원의 고충과 의견을 수렴하는 제도이다. 현장 체험을 통해 노사 합의 내용이 잘 이행되고 있는지, 현장의 개선점은 없는지를 살펴 조합원의 고충을 해소하고 새로운 정책을 마련하기 위한 활동이다.

2024년 제1회 정책실 활동은 4월 22일부터 2박 3일간 충청지방본부에서 시작됐다. 충청지방본부 정책실에 참여한 중앙본부 간부들은 이른 아침 ‘커피데이(coffee day)’로 조합원들을 찾았다. 본부 간부들은 일상에 지친

조합원들에게 잠시나마 차 한 잔의 여유를 전달하며, 조합원들의 하루를 응원했다. 이어 현장 체험과 조합원 의견 수렴을 위한 간담회가 진행됐다. 본부 간부들은 조합원과 현장을 순회하며 함께 땀 흘렸으며, 간담회를 통해 대규모 인력조정 등에 대한 우려부터 임금피크제 개선 요청, 주차 문제 해결, 현장 인력 총원 등 총 49건의 유의미한 의견을 수렴했다. 중앙본부 간부들은 즉각적 피드백으로 조합원의 궁금증을 해소했으며, 제15대의 집행부 공약을 적극적으로 이행할 것을 약속했다.



더욱 밀착된 소통! 더욱 정교한 정책

KT노동조합이 정책실 활동에 심혈을 기울이는 까닭은 정책실을 통해 조합원의 허심탄회한 의견을 수렴할 수 있기 때문이다. 위원장이나 조합 임원들이 각 지방본부의 조합원을 한데 모아놓고 간담회를 진행하면 조합원들은 경직된 자세를 취하는 경우가 많다. 현장의 진정성 있는 의견을 수렴하는 데 한계가 있을 수밖에 없다.

조합간부들이 현장으로 향해 조합원들과 밀착해 소통할 때 조합원들은 비로소 속내를 펼쳐내게 된다. 현장의 애로사항을 직접 체험하고 조합원의 의견을 ‘날 것’ 그대로 청취할 수 있어 노동조합의 정책은 더욱 정교해지기 마련이다. 김인관 위원장은 “작은 것이라도 민감한 사안이 개선될 때, 조합원들은 이래서 노동조합이 필요하다는 인식을 갖게 된다”라며 “간부들끼리 회의나 연구는 치열하게 하지만 정작 현장 조합원들은 이러한 상황을 잘 모르는 경우가 있다. 간부가 현장에 최대한 가까이서 활동을 충실히 할 때 노동조합이 살아 있는 조직으로 거듭날 수 있다”라고 강조한 바 있다.

정책실로 향하는 간부들의 마음속에는 김인관 위원장 말 그대로 ‘조합간부는 현장 조사를 통해 정책의 기초를 세워야 한다’는 소임이 각인돼 있다. 제15대 집행부는 조합원들의 더욱 나은 ‘내, 일’을 위해 사소한 의견도 소홀히 듣지 않으며, 현장 개선점을 만들기 위해 ‘거침없는 실천’을 펼치고 있다.





노동조합 간부답게! 매일매일 전진

제15대 전국 조합간부 역량강화 교육

조합원의 질문에 언제나 답하고 현장의 애로사항에 해답을 제시하기 위해서는 끊임없이 공부하고 발전해야 한다.

2박 3일 바듯한 일정을 소화하면서도 지친 기색을 찾을 수 없는 까닭은 간부로서 자신의 역할과 책임을 명확히 알고 있는 터. KT노동조합 제15대 조합간부는 역량강화 교육을 통해 또 한 번 크게 성장할 수 있었다.



조합간부의 이름으로, 집중 또 집중

2024년도 KT노동조합 제15대 집행부 전국 조합간부 역량 강화 교육이 5월 20일부터 5월 31일까지 4차수에 걸쳐 각 2박 3일간 KT그룹인력개발원 원주연수원에서 열렸다. 조합간부로서 자기 인식을 높이고 노동조합의 비전을 확립하기 위해 마련된 자리로 총 261명이 참석해 교육을 받았다. 교육은 ▲노동정세 및 노사관계 쟁점 분석 ▲선전선동 및 대중연설 훈련 ▲산업안전 관련 이슈 ▲규규단 골든벨 ▲조합간부 리더십 ▲KT복지제도의 이해 ▲노동조합의 역사 및 조합간부 역할론 ▲조직활성화 방안 및 조직 현안에 대한 분임 토의 등으로 이뤄졌으며, 조합간부들은 매 교육 집중하며 배움에 대한 열의를 높였다.

그중 조합원과 1차 소통 채널로 현장의 목소리에 응답하는 데 필요한 필수 역량은 각종 규약 및 복리후생제도에 대한 이해. 조합간부라면 반드시 알아야 할 규약·규정 개정사항, 단체협약 내용을 골든벨 퀴즈 형식으로 진행해 조합간부들의 관심을 이끌었으며, 복리후생제도를 일목요연하게 정리한 교육은 평소 헛갈리기 쉬운 부분을 선명히 만들었다.

분임 토의는 현장의 다양한 사례가 공유되는 자리였다. 간부들은 지부별 고충 및 개선점, 조직 활성화 방안을 주고받으며 조합원 가까이에서 호흡하는 간부가 될 것을, 조합원을 위해 더욱 성장할 것을 다짐했다.



김인관 위원장, “새로운 노사관계의 주역은 바로 당신!”

입소식을 찾은 김인관 위원장은 “이번 교육에는 초임 지부장이 다수 포함된 것으로 안다. 교육을 통해 조합원을 대변할 수 있는 여러 지식과 노하우를 습득하길 바란다”라며 운을 떼었다. 이어 “이번 교육에는 이례적으로 김영섭 대표의 특강이 예정되어 있다”고 말한 뒤, “경영진과의 몇 차례 만남과 소통을 통해 노사분쟁, 갈등의 요인을 상당 부분 해소하고 큰 틀에서 조합원을 위해 협력해 나가자는 데 생각을 같이했다”고 설명했다. 계속해서 “KT 노사는 밀실에서 소수만 모여 중차대한 결정을 내리거나 보여주기식 행보에 치중했던 기존의 구태 의연하고 소모적인 행태를 벗어 던지고 새로운 노사관계를 정립해 나갈 것”이라고 강조했다. 또한 “지부장과 중

양, 그리고 지방본부가 진정으로 소통하고 공감하며 배우는 자세를 유지할 때 조합원의 더 나은 미래를 건인할 수 있다”라며 “새로운 노사관계를 정립하는 데 주역은 바로 여러분”이라고 말했다.

한편 교육에는 KT노동조합 제7대 이동걸 위원장의 강연이 마련돼 눈길을 끌었다. 이동걸 전 위원장은 2000년대 투쟁이 일상이었던 자신의 경험과, 협력과 실력이 일상이 되어야 하는 지금의 노동조합 활동을 대비해 설명하며 “그럼에도 조합원을 위한, 조합원에 의한, 조합원의 노동조합은 변함없어야 한다”며 조합간부로서의 자세와 사명감을 복돋웠다.



김영섭 대표, “존중과 소통의 리더십에 감사”

노동조합 초청으로 이루어진 강연에서 김영섭 대표는 “KT노동조합 역사에서 제가 처음으로 간부교육 연단에 섰다고 들었다”고 운을 뗀 뒤 “세상은 변화하고 있고 노사관계도 새로운 질적 전환을 모색해야 하는 시대라고 생각해 강의 제안을 흔쾌히 수락했다”고 설명했다.

김영섭 대표는 이어 ‘통즉불통 불통즉통(通即不痛 不通即痛)’ 즉 ‘통하면 아프지 아니하고, 통하지 아니하면 아프다’는 동의보감의 구절을 인용하며 “기가 통하지 않으면 몸도 마음도 아프게 되듯, 기업과 사회, 노사관계도 병들게 된다”라며 소통의 중요성을 언급했다.

이어 “노사가 아무리 다른 입장이라 한들, 마음의 손을 내민다면 못 할 이야기, 감출 이야기, 풀지 못할 이야기가

무엇이겠느냐”고 반문한 뒤 “KT의 주인인 임직원을 위해서라도 회사가 잘되어야 무성한 열매를 수확할 수 있다는 점도 기억해 달라”고 강조했다.

끝으로 “15대 집행부는 기존의 집행부와 다르게 향후 KT의 영광을 되찾는 씨앗을 뿌린 집행부로 남길 바란다”고 말한 뒤 “저 역시 이를 위해 최선을 다해 노력할 것이며 노사가 손잡고 함께 가겠다는 다짐이 나의 마음이자 믿음”이라며 강연을 마무리했다.

이에 김인관 위원장은 “노와 사를 떠나 열린 마음으로 대화하고자 하는 자세야말로 파트너십의 기본이라는 점을 일깨워준 김영섭 대표께 노동조합을 대표해 감사드립니다”라고 화답했다.

초임 지부장 MINI INTERVIEW



“파편화된 지식을 정리할 수 있었던 시간”

권태우 본사지방본부 기술혁신부문지부 지부장

Q. 교육에 대한 소감을 말씀해 주세요.

먼저 역량강화 교육을 알차게 준비해주신 집행부에 감사드립니다. 조합간부로서 막중한 책임감을 느끼는 반면, 규약·규정·복지 등을 자세히 알지 못한 것이 사실이었습니다. 이번 기회를 통해서 그동안 파편화된 지식을 정리할 수 있었습니다.

Q. 교육에 아쉬운 점이 있으신가요?

앞서 말씀드린 것처럼 규약·규정은 노동조합의 근간이라고 생각합니다. 골든벨 시험도 좋았지만, 전체적인 내용을 설명해주는 시간이 있었다면 더욱 유익했을 것 같습니다.

Q. 초임 지부장으로서는 다짐을 말씀해 주세요.

기술혁신부문지부에는 459명이라는 수많은 조합원이 있습니다. 459명 조합원 의견을 소홀히 듣지 않고, 항상 경청하는 자세로 임하겠습니다. 또한 모든 것을 해결할 수는 없지만 최대한 많은 것을 해결하는 지부장이 되도록 노력하겠습니다.



“성장할 수 있어 보람을 많이 느낀 시간”

김규대 부산지방본부 ICT 기술지부 지부장

Q. 교육에 대한 소감을 말씀해 주세요.

어렵듯하나 명확하게는 알지 못했던 점들을 하나라도 놓치지 않으려 집중했습니다. 열정을 다해 주신 강사님들 덕분에 더욱 선명한 지식을 얻게 되었습니다. 고생하신 강사님들에게 인사를 드리고 싶고, 저 역시 많은 보람을 느낀 시간이었습니다.

Q. 교육에 아쉬운 점이 있으신가요?

타 지방본부 간부들과 모처럼 얼굴을 봐 반가웠는데요. 별도의 소통 시간을 갖지 못한 것 같아 아쉬움이 많이 남습니다. 향후는 소통과 교류의 시간이 조금 더 생겼으면 좋겠습니다.

Q. 초임 지부장으로서는 다짐을 말씀해 주세요.

처음이라는 것에는 설렘과 두려움이 공존하는 것 같습니다. 초임 지부장으로서는 두려움도 없지 않지만, 노동조합에 새로운 열정과 희망을 채워갈 수 있도록 노력하겠습니다. 제15대 집행부의 파이팅을 기원하며 지방본부에서 미약하나마 힘을 보태겠습니다.

월화수목금금금! “하루 24시간이 모자라”

2024 단체교섭 전담반

KT노동조합은 2024년도 단체교섭 승리를 위해 단체교섭 전담반을 세 차례 운영했다. 교섭전문위원 교육에서부터 토론, 모의 협상까지, 월화수목금금금 하루 24시간이 모자란 단체교섭 전담반의 이모저모를 살펴본다.



조합원의 더욱 나은 ‘내, 일’을 위해!

노동조합 정책실을 중심으로 꾸려진 ‘단체교섭 전담반’은 단체교섭에 앞서 협상 전략을 점검하고 단체교섭 안건을 준비한다. 이를 위해 노동계 현황 및 타사 사례 분석은 필수. 가장 중요한 것은 조합원의 설문조사 결과를 꼼꼼히 살피는 일이다. 조합원의 의견이 교섭안에 반영될 수 있도록, 다수의 조합원이 만족할 수 있는 교섭안을 만들기 위해 그야말로 치열하게 연구하고, 논의하고, 토론하는 시간을 보내야 한다.

합리적 안건을 도출하는 것 외에 더욱 중요한 것은 실전에서 대응력을 높이는 일이다. 사측의 그 어떤 주장도 설득력에 있게 되받아치고, 철벽같은 방어도 촌철 같은 논리로 뚫을 수 있어야 하기에 조합간부 각각의 능력치를 한껏 끌어올려야 한다. 경험 많은 선배 조합간부가 사측 교섭위원이 되고 신임 조합간부가 노동조합 교섭위원이 되어 사안별 협상을 펼치는 모의훈련은 실전 대응력을 강화하는 확실한 수단이 된다.

이때 끊임없이 공부한 것을 오롯이 소화해 입 밖으로 꺼낼 수 있는 게 관건. 까담에 교섭 경험이 전문한 신임 조합간부의 하루는 24시간이 모자랄 수밖에 없다. 월화수목금금금, 단체교섭 전담반이 운영되는 기간 내내 하루 24시간, 꿈속에서도 오늘 익힌 논리를 펼칠 정도다. 선배 조합간부도 하루 24시간이 모자란 것은 마찬가지. 자신의 역량을 강화하는 것뿐 아니라 후배 조합간부의 역량을 키우는 것도 중요한 책무이기 때문이다.

“예전에는 떼쓰고 고집부리면 하나를 얻을 수도 있었지만, 그 관행이 통하지 않는 세상이 되었습니다. 후배들에게 강조하는 게 회사에 맞서 설득하고 협상하고 대안을 제시하는 논리를 갖추라는 것이죠.”
단체교섭 전담반을 진두지휘하는 유희수 정책실장은 신임 간부들에게 “조합간부로서 확고한 신념을 가져줄 것”을 덧붙인다. 그 신념은 자기 혁신을 통한 성장만이 조합원의 더욱 나은 ‘내, 일’을 보장할 수 있다는 것이다.



1차(4. 15 ~ 19)
단체교섭 승리를 위해

단체교섭 전담반 1차 운영은 4월 15일부터 일주일간 진행됐다. 전담반에 참여한 교섭위원들은 1분기에 시행한 조합원 설문조사 결과를 공유 및 분석하고 이전 단체교섭 영상자료 검토 등을 통해 교섭전략을 점검했다. 유희수 정책실장은 이날 단체교섭 위원들에게 “현장 설문조사를 기반으로 한 노동조합 요구가 설득력 있게 전달 되려면 이성적이고 논리적이되 절대 포기할 수 없는 원칙을 정하고 목표를 이루는 데 집중해야 한다”라고 설명했다. 이어 “우리에게는 협상을 위해 오랜 기간 공부하고 학습한 노력이 있는 만큼, 교섭위원들은 사명감을 갖고 조합원의 기대에 부합하기 위해 끝까지 최선을 다하자”라며 독려했다. 신입 조합간부들 또한 “조합원의 든든한 울타리이자 해결사로 역할을 다할 수 있도록 집중해 성장하겠다”는 각오를 다지며 교섭전략을 분석했다.



2차(5. 7 ~ 10)
15대 집행부 공약 이행을 위해

5월 7일부터 5월 10일까지는 2차 단체교섭 전담반이 운영됐다. 단체교섭 위원들은 먼저 위원장 선거 당시 약속했던 ‘공약’을 중요도 순으로 분류하고, 논리와 당위성 확보 등 향후 안건 마련에 대한 각자의 견해를 발표하는 등 상호 토론 및 모의교섭 훈련을 이어갔다. 이를 위해 요구안 대응 논리를 개발하고 협상 목표 설정 및 협상 가능 범위를 정하는 것은 물론, 교섭 쟁점을 주도적으로 리드해 나가는 법 등을 위주로 교섭전략을 짰다. 유희수 정책실장은 교섭위원들에게 “경영실적 및 대내외 경영 환경을 올바르게 이해할 것, 현장 조합원의 정서 및 내부 이슈의 흐름을 상기할 것”을 주문하고, “협상의 전략뿐 아니라 협상이 잘 풀리지 않을 유사 시 상황에 대해서도 효과적인 방안을 늘 준비해 놓아야 한다”고 강조했다. 앞서 김인관 위원장은 “최대한 시간을 끌며 상대측의 눈치를 보던 기존의 협상 태도는 15대 집행부에선 더 이상 통하지 않을 것”이라며 “고수할 것은 고수하고 양보할 건 양보하더라도 노사가 머리를 맞대 협상을 적극 타개할 방안을 모색하는 2024년 단체교섭이 되어야 한다”고 말한 바 있다. 이어 “현장 조사를 통해 열심히 준비해 온 노동조합 요구가 설득력 있게 전달돼 좋은 결과를 도출할 수 있도록 역량을 결집할 것”을 주문하며 “조합원이 관심을 갖는 전반에 대한 검토 역시 간과해서는 안 될 부분”이라며 폭넓은 접근을 지시했다.

3차(6. 10 ~ 14)
조합원 삶의 질 향상이란 사명감으로

단체교섭 3차 전담반은 6월 10일부터 4박 5일간 운영됐다. 안건, 전략 검토 및 데이터 분석, 교섭 승리를 위한 막판 점검에 총력을 기울이는 시간으로 전담반은 정년연장이나 특별성과금 지급 등의 굵직한 이슈가 쟁점으로 부각된 노동계 전반의 분위기 속 조합원의 최우선 요구 충족에 중점을 두고 단체교섭에서 우위를 점하기 위한 모의 실험 등을 진행했다. 아울러 길고도 소모적 단체교섭에서 탈피, 짧고 굵게 협상을 이끌어 가겠다는 방침을 세웠다. 유희수 정책실장은 “국내외의 환경적 요소와 회사 내에도 노사 간 교섭위원의 변화가 많다”고 전제한 뒤 “조합원의 실질적 요구사항을 반영하도록 하고 주요 쟁점으로 예상되는 요구사항들은 이 자리에서 논리적으로 무장해야 하며 사측의 예상되는 시나리오에 적절히 대응할 수 있는 역량을 갖추어야 한다”고 강조했다. 김인관 위원장은 앞서 “단체교섭 위원들은 자신감을 가지고 교섭에 임하라”고 주문하고 “조합원들의 의견을 이전과 같은 교섭 행태가 아닌 논리적이고 체계적인 수치를 통해 회사를 설득하고 공감을 이끌어내야 한다”고 당부한 바 있다.

“후배 간부들에게
회사에 맞서 설득하고
협상하고 대안을
제시하는 논리를
갖출 것을
당부합니다”

유희수 정책실장





호남지방본부, 시각장애인과 함께하는 명소탐방 봄나들이

일상에서 벗어나 새로운 것을 경험하며 사유의 폭을 넓히는 것. 모든 사람에게 똑같이 주어진 권리이자 삶의 기쁨이다. KT노동조합 호남지방본부와 전남전북광역본부는 시각장애인들이 여행의 행복을 온전히 느낄 수 있도록 나들이 동무를 자처했다.



시각장애인은도 여행 참 좋아해요

‘장애인의 날’(4. 20)을 나흘 앞둔 4월 16일 이른 아침, 광주광역시 남구 사동에 위치한 광주시 시각장애인복지관 마당에 시각장애인들이 모여든다. 연령대도 성별도 다르지만, 한 가지 공통점은 미소 띤 얼굴이 조금 상기되어 있다는 것.

“KT에서 목포 해상케이블카를 태워주고 갯바위도 구경시켜준다고 해서 아침 일찍부터 준비했습니다.,” “케이블카에서 내려다보는 다도해의 절경이 그리 일품이려나오?”, “어젯밤부터 설레서 잠을 못 이룰 정도였죠.” 시각장애인들도 여행 좋아하기는 마찬가지라며, 삼삼오오 모여 서로 담소를 이어가던 중 마침내 봄나들이를 향한 40여 명의 출발 인원이 모두 모였다. 참가자들은 KT노동조합 호남지방본부와 전남전북광역본부가가 준비한 버스에 오르면서 여행의 설렘을 이어갔다.

오늘의 봄나들이는 노사가 평소 여행의 기회가 적은 시각장애인들에게 특별한 추억을 선사하기 위해 마련한 사회공헌활동이다. 참가 인원을 태운 버스가 시각장애인복지관을 출발한 지 1시간여, 드디어 탁 트인 바다가 나타났다. 시각장애인들은 목포 해상케이블카를 타고, 바다를 건너며, 상쾌한 봄바람을 즐기고 느꼈다. 갯바위 공원에서는 조합원들과 활동보호사의 안내를 받으며 자연의 향기와 소리를 느끼는 등 평소 접하기 어려운 체험을 만끽했다.

“우리가 보는 게 어렵다고 하여 자연의 아름다움을 느끼지 못하는 것은 아닙니다. 소금기 풍은 바다 내음이 코끝을 스치면, 바닷바람이 머리칼을 흩날리면, 파도 소리가 귓가에 울리면 그 분위기에 따라 색다른 풍경이 머릿속에 펼쳐져요.” 비록 눈으로 선명히 볼 수는 없지만, 온몸으로 자연을 느낄 수 있다는 것. 처음 케이블카를 타본다는 한 시각장애인은 “바다 위를 나는 듯한 놀라운 기분이었다. 따스한 봄기운을 느끼게 해준 KT에 감사하다”라며 엄지손가락을 치켜세웠다.

이남권 호남지방본부 위원장은 “장애인의 날을 기념해 시각장애인과 함께하는 행사를 진행하게 돼 매우 기쁘다”라며 “KT 노동조합은 앞으로도 장애인 인식 개선을 위한 다양한 활동을 이어갈 계획”이라고 말했다. 시각장애인을 비롯해 다른 신체·정신 장애인이 사회적 제약과 편견을 딛고 각종 권리를 펼칠 수 있도록 KT노동조합이 힘을 보탠다는 다짐이다.





다시, 노란봉투법

4·10 총선이 여당 참패로 끝나면서
 ‘노란봉투법’ 재추진의 움직임이 일고 있다.
 노란봉투법은 「노동조합 및 노동관계조정법」
 2·3조 개정에 관한 법률안을 일컫는 말로
 지난해 12월 대통령 거부권으로 폐기된 바 있다.
 노란봉투법의 변천 과정을 살피며
 노동자의 권리에 대해 다시금 생각해 본다.

노란봉투 캠페인의 시작

노란봉투법은 2013년 같은 이름의 캠페인에서 시작됐으며, 캠페인을 있게 한 것은 쌍용자동차 노동조합의 파업이다. 2009년 쌍용자동차는 경영난을 이유로 2,646명의 인력을 감축하는 구조조정안을 발표했다. 그해 5월 노동조합은 평택공장 점거 파업을 진행했으며, 사측의 강경 대응에 노조가 반발하면서 갈등이 격화됐다. 끝내 경찰력이 동원됐고 파업은 77일 만에 강제해산으로 종료됐다.

이후 사측과 경찰은 노조의 불법 파업 및 진압 과정에서 금전적 손해를 입었다며 노동조합을 상대로 소송을 제기했다. 이에 법원은 2013년 12월 노동조합에 약 47억 원(사측에 33억 원, 경찰에 약 14억 원)을 배상하라는 판결을 내렸다. 법원의 판결 이후 노란봉투에 4만7,000원씩 돈을 보내는 모금 운동이 시작됐다. 10만 명이 4만7,000원이 든 노란봉투를 보낸다면 47억 원이 된다는 계산이다. 노란봉투는 월급을 현금으로 받던 시절 월급봉투가 노란색이었다는 점에서 착안하여, 월급 가압류로 고통받는 노동자들이 예전처럼 월급을 받아 다시 평범한 일상을 되찾길 바라는 마음에서 비롯된 이름이기도 하다. 노란봉투 캠페인은 2003년 두산중공업, 한진중공업 등 많은 노동자가 회사의 가혹한 손해배상·가압류를 못 이겨 스스로 목숨을 끊은 일을 상기시켰고 자연스럽게 노조법 개정 움직임으로 이어졌다.

2015년 4월 노조의 정의행위에 과도한 손해배상을 청구할 수 없도록 하는, 일명 노란봉투법이 발표됐다. 하지만 법안은 제대로 논의조차 되지 못한 채 임기 만료로 폐기되고 말았다.

10년 만에 빛을 본 노란봉투법

노란봉투법이 다시 고개를 든 것은 2022년 7월 대우조선해양 하청 노동자들이 파업을 하면서부터다. 민주노총 금속노조 소속 거제통영고성 조선하청지회는 원청인 대우조선해양에 임금 인상 30%, 하청노조 인정 및 처우 개선을 요구하며 파업을 벌였다. 부지회장은 1m² 공간에 스스로를 가뒀고, 지회장은 단식으로 목소리를 높였다. 대우조선해양은 51일간 지속된 하청지회 파업으로 신규 선박 진수가 5주 미뤄졌고, 이로 인해 약 8,000억 원에 이르는 손해를 입었다며 지회 집행부 5명에게 470억 원 손해배상 소송을 제기했다. 한 명당 94억 원, 월 300만 원씩 벌어서 꼬박 갚아도 261년이 걸리는 돈이다. 세금을 제외한 하청 노동자들의 평균 월 수령액이 200만 원 남짓이란 점을 감안한다면, 손해보전의 목적보다는 노동자의 정당한 권리인 정의행위를 앞으로 봉인하겠다는 의도와 다름없었다.

이후 노조의 정의행위에 과도한 손해배상을 청구할 수 없도록 하는 기존 법안에 더해 하청 노동자가 원청과 교섭할 수 있도록 ‘사용자’ 개념을 확대하는 조항이 추가된 법안이 2022년 9월 발의됐다. 2023년 2월 국회 환경노동위원회 전체 회의에 통과해 법제사법위원회에 오르게 되지만, 법사위 논의 후 진전이 없었고 환경노동위원회는 2023년 5월 전체 회의를 열어 노란봉투법 본회의 직회부 요구안을 야당 위원 10명 전원 찬성으로 의결했다(여당 소속 위원들 불참). 국회를 통과한 노란봉투법은 11월 17일 정부로 이송되었다. 대통령은 이날로부터 15일 이내에 개정안을 공포하거나 거부권을 행사해야 했는데, 결국 12월 1일 거부권을 행사했다.

노란봉투법 쟁점 1

사업주의 정의 확대

현행

노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의)

2. '사용자'라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.

개정안

노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의)

2. '사용자'라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

노란봉투법은 '사업주'의 정의를 '근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자'로 넓히고 있다. 원청과 단체교섭을 할 수 없는 하청·비정규직·특수고용노동자의 노동권을 보장한다는 취지다.

근로조건을 실질적으로 지배한다면 사용자로 봐야 한다는 이른바 '실질적 지배력설'을 적용한 것으로, 실질적 지배력설은 2010년 대법원이 현대중공업 사건에서 하청노동자에 대한 원청의 사용자성을 처음으로 인정한 판결의 토대가 되었다.

노란봉투법 쟁점 2

노동쟁의 범위의 확대

현행

노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의)

5. '노동쟁의'라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 '노동관계 당사자'라 한다) 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자 간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

개정안

노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의)

5. '노동쟁의'라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 '노동관계 당사자'라 한다) 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자 간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

현행법 노동쟁의의 대상은 '근로조건에 관한 결정'으로 한정하고 있었다. 그런데 이러한 결정은 양 당사자 간에 서로 결정하는 사안에 대해서만 한정되어 있었기 때문에 결정이 아닌 부당노동행위, 단체협약 등에는 쟁의행위가 어려웠다. 따라서 근로조건이라는 단어로 바꾸어 노동쟁의의 범위를 넓히고자 하는 취지다.

노란봉투법 쟁점 3

손해배상책임의 제한

개정안

노동조합 및 노동관계조정법 제3조

(손해배상 청구의 제한)

② 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 각 손해의 배상의무자별로 귀책 사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하여야 한다.

A, B, C가 위법한 노동쟁의로 사업주에게 5억 원의 피해를 입혔다고 가정했을 때, 현행대로라면 A, B, C는 5억 원의 손해배상채무를 사업주에 부담해야 한다. A, B, C가 모든 채무를 1/3씩 부담하는 것이 아니라, 만약 B, C가 보유한 돈이 없다면 A 혼자서 5억 원을 사업주에게 배상해야 한다. 개정안에 따르면 귀책 사유 및 기여도에 따라 각각의 손해배상 범위가 조정된다.

노란봉투법 쟁점 4

신원보증인의 면책

개정안

노동조합 및 노동관계조정법 제3조

(손해배상 청구의 제한)

③ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

노동쟁의 시 신원보증인의 불법행위 책임을 면제하는 내용이다. 신원보증인이라 근로자의 고의 또는 중과실로 인한 손해를 배상할 책임이 있는데, 신원보증인 제도가 노동쟁의를 억제하는 수준이 되어왔기 때문에 노동쟁의에 한해서는 이 불법행위로 인한 책임을 면책시키겠다는 취지다.

다시, 노란봉투법을 기대하며!

대통령의 거부권으로 21대에서 가로막혔던 노란봉투법은 22대 국회 주요 쟁점으로 떠올랐다. 22대 국회가 처음 개원한 지난 5월 30일 더불어민주당 이용우 의원을 비롯해 노조법 2·3조 개정운동본부는 “노조법 2·3조 개정안을 더 풍부하게, 실질적으로 헌법상 노동3권이 보장될 수 있는 내용으로 22대 국회에서 논의하고 통과시켜야 한다”며 “노동·시민사회와 함께 모든 역량을 기울여 이번에는 반드시 국회 통과를 넘어 대통령의 공포 그리고 법안 시행을 관철하겠다”고 강조했다.

노동자의 인간다운 생활을 보장하기 위해 헌법에서 정한 것이 노동3권이다. 노조를 설립할 수 있는 '단체권', 사업주와 교섭할 수 있는 '단체교섭권', 쟁의행위를 할 수 있는 '단체행동권'은 모든 노동자에게 부여된 권리다. 모든 노동자가 노동3권을 행사하는 사회는 선배열사들이 그토록 꿈꾸며 그리던 세상이다. 그들의 희생이 다시금 무색해지지 않도록 이 제야말로 노란봉투법할 때다.



노사의 단결된 힘을 기반으로! 대한민국의 성장과 번영을 견인할 KT

글 봉강호 소프트웨어정책연구소 AI정책연구실 선임연구원

AI를 둘러싼 각국의 치열한 경쟁 속
AICT 기업으로의 도약을 천명한 KT의 소식은
반가를 수밖에 없다. 그동안 축적해온
ICT 역량과 노사의 단결된 힘을 기반으로
KT가 대한민국의 성장과 번영을
다시 한번 견인하기를 기대해본다.

- 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

세계 각국의 양적·질적 AI 현황

디지털 대전환기 AI가 국가 경쟁력의 핵심 키워드로 부각하고 있다. 다양한 분야와 융합해 수많은 부가가치를 창출하는 것은 물론, 산업 전 분야 생산성 혁신으로 국민경제에 지대한 영향을 미치기 때문이다. 이에 세계 각국은 인적·물적 자원을 집중해 투자하며 AI 경쟁력 및 글로벌리더십 확보를 위한 국가 차원의 전략을 세우는 중이다. 양적 공세로 밀어붙이는 곳은 중국이다. 최근 3년간 AI 관련 논문 및 특허 현황을 살펴보면 중국은 3년 내내 1위를 차지하고 있으며, 2위인 미국과의 격차도 매우 크다. 한편 우리나라는 논문 발간 규모 면에서 7위, 특허 출원 부문에서는 3위를 기록했다. 국가별 인구 규모를 차치하더라도 꽤 높은 순위인 셈인데 이는 우리나라 AI 연구 생산성의 우수함을 방증하는 결과이기도 하다.

논문 및 특허 현황과 달리, AI 분야 국가별 경쟁력의 질적 수준의 평가는 다양한 항목으로 구성돼 진행되고 있다. 대표적 평가 기관인 영국의 뉴스 미디어 조직 '토르테스 미디어(Tortoise Media)'의 '글로벌 AI 인덱스(Global AI Index)'에 따르면 2023년 기준 미국이 전 세계에서 1위(이하 종합순위 기준)를 차지하는 것으로 평가된다. 그 다음 중국, 싱가포르, 영국 순으로 확인되며, 한국은 캐나다와 함께 공동 5위를 기록했다. 질적 수준으로도 우리나라는 AI 분야의 글로벌 강국 중 하나라고 볼 수 있다.

<표 1> 국가별 AI 관련 논문 및 특허 현황(상위 10개국)

(단위: 건, 위)

국가	논문(article)					특허(patent)					
	2021년	2022년	2023년	소계	순위	국가	2019년	2020년	2021년	소계	순위
중국	76,078	86,221	92,639	254,938	1	중국	43,787	66,021	85,104	194,912	1
미국	47,694	40,117	38,001	125,812	2	미국	16,731	17,334	13,838	47,903	2
인도	23,812	29,790	32,154	85,756	3	한국	6,629	8,384	8,810	23,823	3
영국	13,872	12,379	12,845	39,096	4	일본	4,244	4,235	2,607	11,086	4
독일	12,021	11,245	10,777	34,043	5	독일	851	1,030	874	2,755	5
일본	9,466	9,345	8,207	27,018	6	오스트리아	564	893	1,187	2,644	6
한국	7,956	8,352	8,720	25,028	7	캐나다	750	876	566	2,192	7
캐나다	7,924	7,139	7,263	22,326	8	대만	497	624	615	1,736	8
이탈리아	7,148	7,279	7,649	22,076	9	영국	419	425	411	1,255	9
프랑스	7,116	6,877	6,251	20,244	10	프랑스	222	281	278	781	10

<출처: Country Activity Tracker, Center for Security and Emerging Technology(접속일: 2024.5.15); 작성자 재구성>

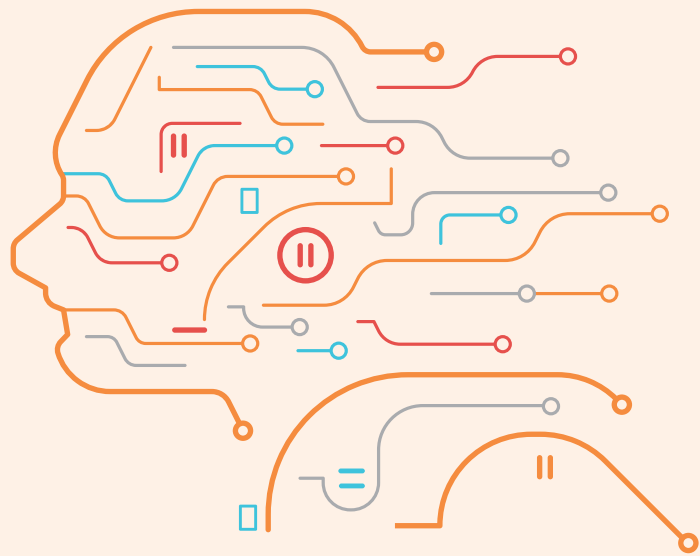
<표 2> 2023년 Global AI Index 현황(상위 10개국)

(단위: 점, 위)

국가	구현			혁신		투자		종합	순위
	인재	인프라	운영환경	연구	개발	정부전략	상업적벤처		
미국	100.0	100.0	82.8	100.0	100.0	90.3	100.0	100.0	1
중국	30.0	92.1	99.7	54.7	80.6	93.5	43.1	61.5	2
싱가포르	56.9	82.8	85.7	48.8	24.4	81.8	26.2	49.7	3
영국	53.8	61.8	79.5	38.1	19.8	89.2	20.0	41.8	4
캐나다	46.0	62.1	93.1	34.0	18.9	93.4	18.9	40.3	5
한국	35.1	74.4	91.4	24.3	60.9	91.9	8.3	40.3	5
이스라엘	45.5	60.5	85.1	24.8	22.2	31.8	40.5	40.0	7
독일	57.0	68.2	90.7	29.3	19.5	93.9	10.3	39.2	8
스위스	44.5	68.0	81.9	41.3	24.9	9.0	13.3	37.7	9
핀란드	34.5	73.0	97.7	27.4	13.1	82.7	9.5	34.9	10

<출처: Tortoise Media, tortoisemedia.com/intelligence/global-ai(2023.6.28 발표)>

초거대 언어모델 및 생성형 AI가 등장하기까지



AI는 실상 기술적 한계에 봉착하여 두 번의 빙하기(AI winter)를 맞이한 바 있다. 단순한 문제 해결은 가능하지만 현실 세계의 복잡한 문제는 해결할 수 없었고, 방대하고 복잡한 정보를 처리하는 데 상당한 비용과 시간이 수반되어 실제 활용이 어려웠다. 그러나 2010년대에 들어서면서부터 AI 기술은 컴퓨팅의 발전을 예측하는 척도로 여겨진 '무어의 법칙'의 약 50배에 달하는 획기적인 속도로 발전하고 있다(Wang, 2020). AI 분야의 큰 발전을 이룬 '기계학습(Machine Learning)' 알고리즘은 1980년대에 등장하였지만, 이를 구현하는 하드웨어의 기술적 한계 및 경제성 문제로 활용에 제약이 많았다.

그러나 2012년 기존 알고리즘의 한계를 넘는 '딥러닝' 알고리즘이 세상에 알려지면서 AI는 기술적으로 새로운 단계로 진입하게 되었으며, AI 구현을 뒷받침하는 하드웨어(예: GPU) 및 소프트웨어(SW) 역시 크게 발전하면서 AI에 대한 연구와 투자가 다시 활발하게 이루어지게 되었다.

최근에는 차세대 기술인 초거대 언어모델(LLM: Large Language Model)과 생성형 AI(Generative AI)의 등장으로 AI 분야 패러다임에 일대 변화가 일고 있다. 2022년 11월 OpenAI가 출시한 ChatGPT가 등장한 이후 글로벌 빅테크 기업과 스타트업이 개발한 LLM과 생성형 AI가 잇따라 공개되고 있으며, 이에 기반한 AI 솔루션 역시 다양하게 출시되고 있다.

AICT가 창출할 경제적 가치

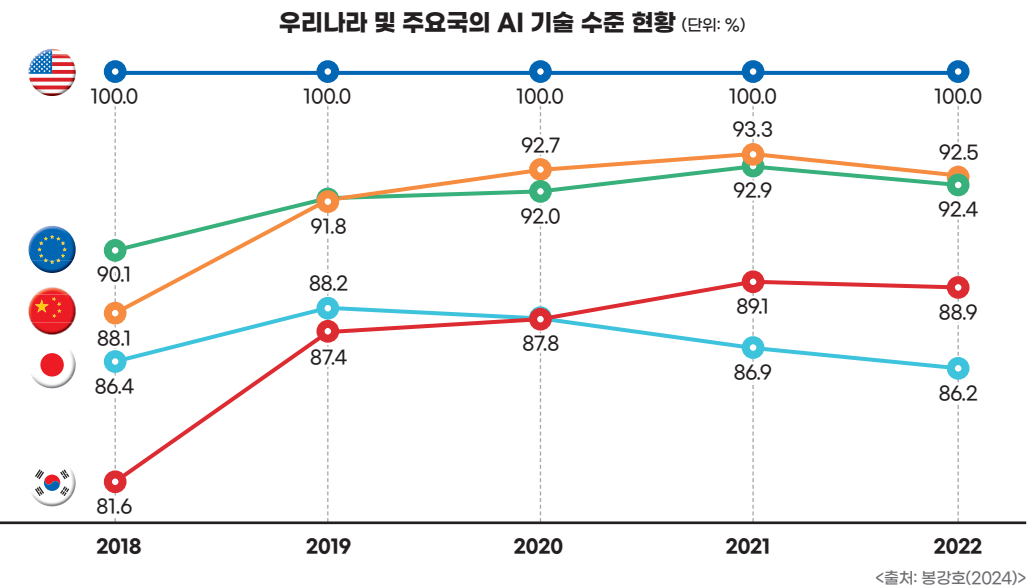
현재 AI는 챗봇과 같은 소비자 지향 솔루션부터 신약 개발을 위한 실험·연구와 같은 전문적인 기능으로까지 활용범위가 확대되었으며, 실제 사례들을 통해 전 산업 분야에서 AI가 각종 편의를 실현하고 가치를 창출할 수 있다는 점이 확인되고 있다(삼일PwC경영연구원, 2024).

이렇듯 고도화된 AI 기술은 특히 사물인터넷(Internet of Things: IoT), 클라우드(cloud), 빅데이터(big-data), 모바일(mobile) 등의 정보통신기술(ICT)과 융합되어 큰 시너지를 창출할 것으로 전망되고 있다. 예를 들어, 상호 연결된 모든 사물에서 데이터가 생산되고, 이는 클라우드를 통해 언제 어디서든 접근·공유 가능한 빅데이터가 된다. 빅데이터 분석을 통해 상황을 인식하고 지식을 축적하게 되며, AI를 통해 지능적인 의사결정들을 자동적으로 실행할 수 있게 된다. 요컨대, AI와 ICT, 즉 AICT는 고차원적인 정보처리 능력의 구현을 통해 방대한 데이터에 기반한 의사결정을 지원하고, 복잡한 작업을 높은 정확도와 빠른 속도로 또는 자동으로 수행함으로써 기업 효율성과 생산성을 향상시킬 수 있다. 또한 AI를 통해 사용자의 요구를 학습·분석하여 기존 ICT 기반 제품·서비스의 '사용자 경험(user experience)'을 보다 훌륭하게 발전시키거나, 전혀 새로운 제품·서비스를 개발하여 새로운 수익모델을 창출할 수도 있다. 따라서 AICT는 다양한 경제적 가치 창출을 견인하는 '비즈니스 혁신'의 매개체라고 할 수 있다.

AI 각축전 속 우리나라가 나아가야 할 방향

물론 AI 기술 분야에서 우리나라의 글로벌 경쟁력은 여전히 미국과 중국에 비해서 다소 미흡하다. 그럼에도 앞서 살펴본 바와 같이, 우리나라는 양적·질적으로 AI 분야에서 나름 국제적 경쟁력을 갖춘 국가임에는 틀림이 없다. 국가별 AI 기술 수준의 변화 추이로도 한국은 최근 5년 사이 AI 기술 수준이 가장 크게 발전한 국가로 분석되고 있다. 정보통신기획평가원의 <ICT기술수준조사> 결과를 토대로 시계열 분석을 실시한 결과, 2018년 한국의 AI 기술 수준은 세계 최고기술 보유국 대비 81.6% 수준이었으나, 2022년 88.9% 수준으로 7.3%p만큼 향상된 것으로 나타났다.

한편, 글로벌 AI 기술경쟁은 LLM과 생성형 AI가 등장함에 따라 전혀 새로운 국면으로 접어들었다. 우리나라는 이러한 경쟁 패러다임의 변화를 새로운 도약의 기회로 이끌어야 할 것이다. 이러한 관점에서, 이제 AI는 인간처럼 스스로 유연하게 사고·추론하고 창조적 생성도 가능한 수준에 도달한 바, 우리나라는 고도화된 AI의 혁신적 가치를 극대화할 수 있도록 더욱 빠른 속도로 전 산업·사회에 AI를 확산시키는 것이 무엇보다 중요하다. AI 확산은 곧 AI 수요를 확대함으로써 AI 산업생태계의 선순환 및 지속성장을 견인할 수 있으며, AI 융합(AI+X)을 통해 기존의 기술적 한계를 극복하고 경제·사회적 난제를 해결함으로써 새로운 산업·시장을 창출할 수 있다는 점에서 강조된다. 궁극적으로 이는 국가 성장동력뿐 아니라 '자국 우선주의' 및 강대국을 중심으로 한 '블록화'가 심화되는 기술패권 경쟁 시대에서의 글로벌 리더십을 확보할 수 있도록 한다는 점에서 중요하다고 하겠다.



KT는 국제적으로도 높은 위상의 우리나라 ICT 산업 발전을 이끌어 온 혁신 주체라는 점에 누구도 이견이 없을 것이다. 필자는 앞으로 KT가 그동안 축적한 ICT 역량, 대외적 공신력 및 시장 영향력, 그리고 조직 구성원의 자부심과 열정을 기반으로 국가적·사회적으로 더욱 큰 역할을 하게 될 것이라 기대한다. AI 확산과 AI-ICT 융합을 주도하여, 심화하고 있는 AI 시대, 우리나라 역사에 또 하나의 큰 획을 긋는 KT가 되기를 응원한다.

1) 특정 강대국을 중심으로 기술·경제 동맹이 형성되어 공급망, 표준, 기술 및 시장 생태계 등이 별개의 진영으로 분리되는 것으로 정의할 수 있음

주요소식

UCC 카자흐스탄 탈디코르간 지역에서 글로벌 봉사활동 전개



KT 노사가 주도하는 기업 간 노사협의체 'UCC(Union Corporate Committee)'가 6월 11일(화)부터 6월 18일(화)까지 카자흐스탄 탈디코르간 지역에서 '2024년 UCC 글로벌 봉사활동'을 전개했다.

UCC는 이곳에서 고려인 취약 가구 집수리 및 생활환경 개선, 고려인 노인 가정 생필품 지원, 고려인 가족 위로잔치를 비롯해 국가보훈부와 협업체 독립유공자인 최재형의 증손녀 박일야 페트로브나의 노후주택 보수공사 등을 진행했다. 최재형은 러시아 시베리아 지역에서 활동하며 국외 최대 독립운동 단체인 '동의회'를 세운 인물로 1962년 건국훈장 독립장이 추서된 바 있다.

봉사단은 또한 탈디코르간 소재 폴리텍 칼리지(Polytech College)에

KT 아카데미를 개관하여 IT와 한국어 교실 운영을 지원하게 됐다. 한국어 수업은 1개 학급 30명 내외로 운영될 방침이며 KT 노사는 이를 위해 노트북, 복합기 등 기자재 기증과 학점 이수제와 연계한 총 1년간 한국어 수업 운영을 지원할 예정이다.

황윤구 UCC 봉사단장(KT노동조합 조직처장)은 "고려인들은 구소련 시기, 강제 이주 당했지만 좌절하지 않고 척박한 환경에서도 끈질긴 생명력과 성실함으로 낯선 땅에 성공적으로 정착했다"고 말한 뒤 "전통을 유지하며 뿌리를 잊지 않는 여러분이 같은 동포로서 무척 자랑스럽다"고 밝혔다. 이어 "이번 KT 아카데미 개관을 통해 카자흐스탄과 대한민국의 이해와 신뢰가 더욱 깊어지길 바란다"며 "한국에 돌아가서도 IT·한국어 교실의 지속적인 운영을 위해 관심과 응원을 멈추지 않겠다"고 약속했다.

제4차 중앙상무집행위원회 회의 개최 2024년도 2분기 노사협의회 요구 안건 상정



KT노동조합은 6월 4일(화) 14시, 중앙본부 6층 대회의실에서 2024년도 제4차 중앙상무집행위원회 회의를 열고 2분기 노사협의회 요구 안건을 심의·의결했다.

노동조합이 상정한 안건은 ▲급식보조비 현실화 ▲의료비 지원제도 개선 ▲가족기념일 조기퇴근 제도화 ▲성과배분제 1차 지급시기 변경 ▲당일이전 복무 소급신청 제한 ▲원격지 여비 지급기준 개선 ▲저출산 극복을 위한 제도개선 등 총 7개 안건이다.

6월에 예정된 2분기 노사협의회 노동조합 요구 안건 선정은 조합원 불편사항 및 각종 제도의 미흡한 부분을 개선하여 조합원의 애로와 고충을 최소화하는 데에 초점을 맞췄다.

이날 김인관 위원장은 "군인이 국민의 안위를 위해 존재하듯 노동조합 간부는 일상적으로 조합원의 불이익과 고충을 살피야 한다"라며 "이번 2/4분기 노사협의회에서도 현장 조합원의 요구에 최대한 부합하도록 조합간부가 적극 나서야 할 것"이라고 당부했다.

호국보훈의 달 맞아 '국가유공자 일일 여행' 진행



KT노동조합과 회사는 5월 29일(수) 호국보훈의 달을 앞두고 취약계층 노인 국가유공자를 40명을 초청해 생태수목원 '화담숲'에서 '국가유공자 일일 여행'을 진행했다. 이날 노사는 어르신들이 선호하는 식사 및 선물을 제공했으며, 김인관 위원장을 비롯한 KT 임직원과 최병완 국가보훈부 복지증진국장은 일일 여행에 동행하며 어르신들의 안전한 이동을 돕고 말벗을 자처했다.

김인관 위원장은 "KT 노사는 국가유공자의 헌신을 결코 잊지 않는다"며 "이번 여행이 어르신들께서 자긍심과 활기를 되찾는 데 도움이 되기를 바라며, 앞으로 주기적인 여행과 치유 프로그램을 추진하는 등 조금이라도 더 세심하게 살피고 지원해드릴 수 있도록 노력하겠다"고 강조했다.

노사합동 실태조사 실시



KT노동조합은 5월 27일(월)부터 29일(수)까지 강남, 충청, 대구, 서부지방본부에서 공기구·특수차량 지급 및 운용, 현장 안전물품 보유 현황에 대한 노사합동 실태점검에 나섰다. 노사는 지역별 체크리스트(국소별 보유 수량, 사용실태 점검)를 활용해 분야별 2개소 이상을 점검했으며, 조합원의 의견을 수렴해 안전적 측면을 더욱 강화할 방침이다. 한편, 5월 13일(월)부터 17일(금)까지 전국 19개 사옥의 구내식당, 작업복, 복무 분야 등에 대한 노사합동 실태조사를 실시했다. 노동조합은 권역별 현장 방문을 통해 각 분야 운영실태를 점검하고 부적정, 미비 사항 등을 살폈으며, 해당 분야의 조합원 고충 및 의견을 수렴해 개선방안을 적극적으로 마련할 방침이다.

2024년 사내근로복지기금협의회 개최



KT노동조합과 회사는 5월 2일(목) 2024년 KT 사내근로복지기금협의회를 열고 전년도 기금 결산 및 올해 사업계획 보고 등 관련 논의를 진행했다. 양측은 올해 사내근로복지기금협의회 첫 상건례 자리라는 점을 인식, 큰 규모의 기금을 운영하는 중요도 높은 사안만큼 노와 사를 떠나 취지에 맞는 협의를 위해 서로 노력하자는 의지를 다졌다. KT 사내근로복지기금협의회 대표위원인 노동조합 유희수 정책실장은 모두발언을 통해 "조합원을 위한 KT 복지기금이 목적에 부합하는 방향으로 원활하게 운영되려면, 엄격히 정관과 세칙에 준하는 방식으로 협의회에서 모든 의사결정이 이루어져야 한다"고 전제한 뒤 "재무감각을 겸비한 위원들로 협의회가 새로 꾸려진 만큼 초심을 되살려 실무적인 논의 후 노사 간 교집합을 이끌어내자"고 강조했다.

주요소식

세계노동절 기념 전국노동자대회 참가



KT노동조합은 5월 1일(수) 여의도 국회 앞에서 열린 제134주년 세계노동절 기념 한국노총 전국노동자대회에 참가했다. 김동명 한국노총 위원장은 대회사를 통해 “지난 총선에서 국민들은 정권심판 결단을 보여줬다”라며 “이는 불통의 정부, 독주의 정부라는 오만을 버리라는 국민의 명령”이라고 밝혔다. 김인관 위원장은 “정부가 남은 임기를 채울 수 있는 유일한 길은 반노동 정책을 포기하는 것뿐”이라며 “만약 과거와 같은 자세를 유지한다면 더 처절한 민심의 철퇴를 마주하게 될 것”이라는 경고도 잊지 않았다. 한편 한국노총 16개 시도 지역본부도 각각 노동절 기념대회를 열고 총력투쟁을 결의했다.

노동조합 선배열사 합동 추모제 거행



KT노동조합은 4월 25일(목) 경기도 안성시 소재 유토피아 추모관에서故 김낙성,故 김왕찬,故 오용철,故 김양중,故 윤준상 선배열사의 합동 추모제를 거행했다. 노동의례, 분향 및 헌화, 추모시 낭독 순으로 진행된 이번 합동 추모제에는 김인관 위원장을 비롯한 8개 지방본부 위원장과 조합간부 82명이 참석했다. 열사들의 유가족은 이번 추모제부터 참여하지 않기로 했다. 김인관 위원장은 추모사를 통해 “우리 선배들이 활동하시던 때는 지금보다 노동운동을 하기에 더 열악하고 고생스러운 시절이었다”며 “유가족께 매년 아픈 기억을 상기시키는 것도 도리는 아닌 것 같아 앞으로 합동추모제는 조합간부끼리 지내기로 했다”고 설명했다. 이어 “수배와 징계 등 온갖 역경 속에서도 투쟁의 끈을 놓지 않았던 선배들의 뜻과 가르침을 남은 우리가 비장한 결기로 이어 가자”고 강조했다.

제2차 중앙위원회서 규정 개정 및 중앙선거관리 위촉



KT노동조합은 4월 25일(목) 제2차 중앙위원회를 열고 ▲규정 개정에 대한 심의 건에 대한 사항 ▲중앙선거관리위원회 위촉에 관한 사항 등 2개 안건을 심의·의결했다. 제1호 안건인 규정 개정에 관한 사항은 지방조직운영 규정을 비롯해 선거관리, 처무, 회계 규정 등 각 국별 업무 통합 등과 관련해 항목의 번호 수정 및 일부 개정을 만장일치로 의결했다. 제2호 안건인 중앙선거관리위원회 위촉에 관한 사항은 14대 집행부 중앙선거관리위원회의 임기가 만료됨에 따라 15대 집행부 위원회의 위촉을 의결한 것이다. 한편 중앙선거관리위원회의 임기는 노동조합 임원의 임기와 동일한 3년이며, 선거관리 규정에 따라 조합원 중에서 7~11명을 중앙위원회의 의결을 거쳐 위원장이 위촉한다.



임직원 및 가족 대상 안과·치과·성형외과 하계 의료 행사

임직원 및 가족 대상 안과·치과·성형외과 하계 의료 행사를 시행하오니 희망하는 조합원은 기간 내 신청해 주세요.



하반기 리프레시 휴직 시행

장기근속자를 대상으로 자기계발과 재충전의 기회를 제공하는 리프레시 휴가를 알아보세요.



KT 명장 선발 안내

KT 명장은 전문적 역량과 노하우를 겸비한 현장 장기근무자로 후배들에게 모범이 되는 분입니다.



2024년 5월 성과급 지급

2024년도 5월 성과급이 지급일 기준 현재 재직 중인 G직(청원경찰 포함)에게 지급되었습니다.



2024년 1차 복지(기여) 포인트 지급

전년도 영업이익에 따라 지급하는 2024년 1차 복지(기여) 포인트가 지급되었습니다.



퇴직연금 DC 전환 효율화 추진 안내

2024년도 1분기 중앙노사협의회 의결 후속 조치로 퇴직연금제 DC 전환 기회가 확대됨에 따라 사업자 효율화를 병행 추진합니다.



1분기 KT주식 및 우리사주 분기 배당금 지급

2024년 1분기 KT 주식 및 우리사주 배당금 (1주당 500원)이 지급되었습니다.



연금저축 중도 지원 중단자 재지원

2024년 1분기 중앙노사협회의에 따라 개인연금저축 지원이 중단된 조합원에게 재기회가 부여되었습니다.

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.

**강북/강원NW운용본부 서울강북엑세스운용센터
총정엔지니어링부 김갑용**

이번 소식지 <내, 일>을 통해 사내 소식과 다양한 정보를 알 수 있어 좋습니다. 특히 KT가 나아가야 할 미래인 AICT로의 도약에 노사의 책임이 있다는 점에 경각심을 가지게 되었습니다. 신입사원의 초심을 다시 일깨워준 소식지 <내, 일> 내일의 의미를 다시 상기시켜볼 수 있는 시간이었습니다!

충남/충북고객본부 OSP담당 OSP설계부 OSP설계3팀 황인선

소식지를 통해 잊었던 초심을 다시 생각해볼 수 있었습니다. 사회초년생은 아니지만, 그동안 생각해보지 않았던 「근로기준법」도 알아갑니다. 다양한 소식과 유익한 정보들 감사드립니다. 소식지 <내, 일>이 숨가쁜 일상 속 쉬어가는 '쉼터' 같아 기대되고 기다려집니다.

**Enterprise부문 공공고객본부 공공고객섹터담당
공공DX컨설팅2팀 김범석**

'반려마루 화성'에서 강남지방본부가 실시한 '생명존중 나눔실천' 캠페인을 보며 유기견에 대한 관심과 봉사가 지속적으로 이어졌으면 하는 바람을 가져봅니다. 동물과 사람이 모두 함께하는 행복한 세상을 꿈꾸며, 약자의 고통을 외면하지 않으려는 KT노동조합에 응원의 박수를 보냅니다.

서부고객본부 강서지사 영등포지점 CM2팀 김신형

먼저 새롭게 출범한 15대 집행부의 비전과 희망에 박수를 보냅니다. 신입사원 초심! 덕분에 저의 입사할 때의 모습을 돌아보며 많은 생각에 잠길 수 있었습니다. 또 신입사원과 같은 마음으로 노동조합의 사업과 현황을 공부하는 신입 조합간부의 내일을 응원해봅니다.

강남고객본부 강남OSP담당 OSP운영부 OSP운영팀 김영미

<내, 일> 소식지 잘 읽었습니다. '초심'으로 시작하는 첫 페이지를 읽으며 잊고 있던 단어를 마음 깊은 곳에서 다시 꺼내 보네요. 긍정적인 메시지와 정보를 담고 있는, 무겁지만은 않은 노동조합 소식지<내, 일> 파이팅~!

대구경북광역본부 경영혁신부 역량혁신팀 권순향

인생 '힘' 충전 시리즈를 읽고 나의 초심은 어땠을까, 오랜 시간 잠들어 있던 초심의 설렘을 기억해 봅니다. 도파민 활용 목표 달성 7단계를 보고서는 구체적 목표 설정과 동기부여의 중요성을 일깨워줍니다. 앞으로도 잠자고 있는 초심을 깨워주는 소식지가 되기를 부탁드립니다.

서부고객본부 인천지사 CS부 CM2팀 전길상

항상 아침마다 출동하여 노동조합의 소식을 접할 기회가 많지 않은데, 이렇게 <내, 일>을 통해서 조합 소식을 접할 수 있어 반가웠습니다. QR코드로 주요소식을 읽을 수 있어 편리했고요. 15대 집행부가 2024년 단체교섭에서 조합원들이 원하는 것들을 이뤄내기를 기대하며, 항상 고생하시는 집행부 위원들과 위원장님 감사합니다.

**부산/경남NW운용본부 부산/경남ICT기술담당 기술지원부
B2B지원 P-TF / 5G-DX 컨설팅TF 정현호**

인생 '힘' 충전 시리즈부터 현장의 목소리까지 소식지 내용이 알차고 짜임새 있었습니다. 더 많은 조합원이 소식지에 관심을 가질 수 있도록 이벤트나 경품 퀴즈 등을 확대하면 좋을 것 같아요.

서울강북엑세스운용센터 총정엔지니어링부 품질분석팀 김중완

봄을 알리는 벚꽃처럼 소식지의 모습이 확 바뀌었네요. 초심 가득한 위원장님의 말씀과 결의에 찬 대의원대회 모습에서 15대 집행부에 대한 믿음이 더욱 깊어졌습니다. 집행부는 급격한 변화 속 우리의 지향점을 제시하였습니다. 그건 혁신입니다. 노사 화합을 발판으로 KT가 AICT 기업으로 도약하는 한 해가 되기를 기원해 봅니다.

강남고객본부 용인지사 마케팅부 소매영업팀 이시형

제가 참여했던 '유기견 봉사 활동'을 소식지를 통해 확인할 수 있어서 좋습니다. 그동안 소식지에 담긴 조합원의 활동을 지켜보는 입장이었는데, 참여하는 주체가 되어 소식지의 페이지를 장식했다는 점이 매우 부듯하네요!

**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 : L D Z H → 노동조합]
보내실 곳 | mabin@kt.com(김민수 편집국장)

- ㉠ ㉡ ㉢ 1860년대 무렵부터 항일운동 등으로 연해주로 간 한민족과 그들의 후손을 일컫는 말은? (11페이지)
- ㉣ ㉤ ㉥ ㉦ ㉧ 지난해 우리나라 ○○○○○은 0.72명으로 인구소멸 1호 국가로 우리나라가 거론 중이다. (12페이지)
- ㉨ ㉩ ㉪ ㉫ ㉬ 「노동조합 및 노동관계조정법」 2.3조 개정에 관한 법률안을 일컫는 말은? (26페이지)

**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)

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 할인율 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.
- KT 멤버십 중복할인이 적용되지 않으며, 선물용이기에 본인 사용용으로 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(적용)	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 토털 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.