

내일



자연의 순환 앞에 겸손해지는 이 계절에

끝나지 않을 것 같은 여름의 더위가 물러가고
형형색색 빛깔의 산과 들이 마음에 행복을 물들입니다.
그중 노랗게 익어가는 벼 단풍은 벅찬 감동마저 일렁이게 합니다.
뜨거운 열기와 세찬 비바람을 견뎌낸 시간과
농부가 흘렸을 굵은 땀에 절로 고개가 숙여지는 까닭이겠죠.

존경하는 조합원 여러분,

지난 단체교섭은 96.1%라는 역대 최고 찬성률로 마무리되었습니다.

노동조합의 행보를 믿고 지지해주신
조합원 여러분께 깊은 감사의 말씀을 전합니다.

하지만 좀 더 잘할 수 있지 않았을까,
더욱 많은 결실을 거둘 수 있지 않았을까,
아쉬움이 남습니다.

자연의 순환 앞에서,
이 땅이 주는 양식 앞에서
겸손해지는 이 계절,
15대 집행부는 다시 한번 머리 숙여 인사드립니다.

조금이라도 미흡한 점은
2년 차, 3년 차에도 계속 보완해 나겠습니다.
더욱 많은 풍요를 조합원들이 누릴 수 있도록
농부의 마음으로 오늘도, 내일도 정진하겠습니다.

KT노동조합 제15대 위원장

김인근

06	인생 '힘' 충전 시리즈 <밥심>	진짜 '밥심'의 힘! 느껴보지 않으시겠어요?
08		밥 먹고 합시다! 오늘은 어떤 메뉴가 좋으세요?
10	노동법 안내	하루에 '점'을 찍는 시간 온전히 충전하세요!
12	거침없는 실천	조합원 삶의 질 향상을 위해! 더욱 정진
14	중단없는 전진	짧고 굵게, 실속 있게! 2024년 단체교섭 타결
18	현장 속으로	조합원 곁에는 항상 '노동조합', 현장으로 향하라! 서부지방본부
22	나눔 플러스	전 세계로 확장하는 선한 영향력 UCC 글로벌 봉사활동
24	이슈 리포트	직장 내 괴롭힘 금지법 5년 어디까지 왔나?
28	AICT와 노동의 미래	AICT 시대의 일자리, 위기인가 기회인가?
32	KTTU NEWS	
36	현장의 목소리	

밥은 하늘이다

王者以民人爲天,

왕자이민인위천

而民人以食爲天

이민인위식위천

진(秦)이 멸망한 후 유방(劉邦)과 항우(項羽)가 천하를 다투고 있었다.

항우가 유방을 공격하자, 열세에 몰린

유방은 성고(成阜)의 동쪽 지역을 항우에게 내주고자 했다.

이때 유방의 모사 역이기(酈食其)는 식량 창고가 있는

지역을 지킬 것을 주장하며 다음과 같이 말했다.

“왕은 백성을 하늘로 알아야 하며, 백성은 먹을 것을 하늘로 압니다.”



온갖 자극적인 음식들이
우리 식탁을 점령합니다.

언제부턴가 함께 먹는 밥보다
혼자 먹는 밥이 익숙해집니다.

‘하늘’과 마찬가지로 ‘밥’을 소홀히 하니,
우리 몸은 알게 모르게 병들어 가고
‘하늘’과 마찬가지로 ‘밥’을 나누지 못하니,
사람과 사람 사이 온도 또한 차가워집니다.
‘밥’을 하늘로 여기지 않으니 ‘밥’을 얻기 위한
‘노동’이 하찮게 여겨질 때도 있습니다.

오늘 하루, 밥의 숭고함과
노동의 위대함을 일깨워보는 것은 어떨까요.

‘밥심’ 든든히 채워,
오늘도 힘찬 발걸음을 내딛기를 바랍니다.

진짜 ‘밥심’의 힘! 느껴보지 않으시겠어요?

글 **홀섬모먼트** 「홀섬의 집밥예찬」 저자

한국인은 밥심으로 살아 간다라는 말이 있지요. 밥심은 ‘밥에서 얻는 힘’을 의미하는 것으로, 매끼 빠짐없이 챙겨 먹는 우리의 매일 식사가 우리의 삶의 근본 에너지가 되어준다는 말일 겁니다. 그러나 식생활의 변화, 인구 감소, 1인 가구 증가로 인해 우리 식탁 풍경도 꽤 많이 달라지고 있습니다.

얼마 전 만난 모임에서 지인이 이런 말을 하더라고요. “요즘 집에서 밥을 해 먹을 필요가 있나? 스마트폰 하나만으로 배달되는 음식이 수백 가지고, 편의점만 가도 경제적으로 끼니를 때울 수 있는데, 이런 세상에서 밥하는 건 시간 낭비지?”라고요. 어디 그뿐일까요? 수많은 다이어트의 이름을 내걸고 유통되는 밀키트, 가공식품, 간편 배달식은 우리를 더욱 부엌에서 멀어지게 합니다. 과연 밥심을 심어주는 식사를 이렇게 ‘아웃소싱’해도 괜찮은 걸까요? 우리 삶을 지탱해 나갈 수 있는 근원적인 에너지를 채우는 행위를 이렇게 남의 손에 맡겨도 되는 걸까요?

사람은 자연의 일부입니다. 그래서 우리 신체는 일정한 리듬을 자연과 함께하고 있어요. 자연에 가까운 음식을 절기에 맞춰 챙겨 먹는 것은 우리 삶의 리듬을 최적화하고 건강을 지키는 길이지요. 그러나 안타깝게도 우리의 환경은 정말 많이 변화하고 있습니다. 과학과 기술의 발전으로 푸드 컴퍼니들이 내놓은 가공식품, 특히 초가공식품들이 우리의 식탁을 장악하면서 우리의 식습관과 식문화는 정말 많이 바뀌었습니다. 현대인이 섭취하는 에너지의 약 50%가량이 초가공식품에서 나오고 있으며, 특히 성장기의 어린이들은 그 비중이 더 높다고 합니다. 2018년 5월 영국의학저널(BMJ)에 실린 스페인과 프랑스 논문에 따르면 초가공식품을 많이 섭취한 그룹은 적게 섭취한 그룹에 비해 조기 사망 위험도가 62%나 높았으며, 초가공식품 섭취가 늘수록 심장 및 인지질환의 위험도가 증가했다고 하지요. 이러한 식사에서 우리는 진정한 ‘밥심’을 얻을 수 있을까요?

집밥은 정성이라는 말이 있지요. 많은 시간과 노력을 들인 것으로 해석되는 것 같습니다. 하지만 정성은 다른 의미도 내포합니다. 몸이 힘들어하는 음식을 넣지 않고, 긍정의 힘을 심어주고 하루를 살아갈 수 있는 온전한 에너지를 주는 음식을 손수 골라 만드는 것도

‘정성’일 수 있고요. 나쁜 아니라 가족의 건강과 안녕을 위하여 기쁜 마음으로 식사를 준비하거나 도시락을 싸는 것도 ‘정성’일 수 있습니다. 집밥이라는 것이 너무 많은 시간, 노력, 에너지가 쓰인다면 지속적으로 할 수 없습니다.

매일매일 시간에 쫓겨 사는 현대인들에게는 더욱더 그렇습니다. 그렇기에 재료와 조리법은 간단하되 진짜 음식으로 정성스러운 마음으로 매일의 집밥을 실천하는 것이 집밥을 통해 힘을 얻는 가장 좋은 방법이 될 겁니다. 매주 하루는 밀프렙(‘meal’과 ‘preparation’의 합성어로 일주일 치 식사를 한번 미리 준비해 놓고 끼니마다 꺼내 먹는 식단)을 하는 데 시간을 투자하거나, 매주 빠르고 간편하며 건강하게 가져갈 수 있는 메뉴들로 식단 계획을 세우거나, 주말에는 친환경 매장에서 질 좋은 식재료를 눈으로 보고 손으로 느끼면서 구매하는 것 등이 매일 건강한 집밥을 하는 것에 도움이 될 수 있지요. 하루 한끼 반짝 멋지고 화려한 메뉴로 집밥을 먹었다고 에너지가 오르지 않는데요. 매일의 중심을 직접 만든 집밥으로 채워가면서 생활습관을 만들 때 진짜 나의 에너지 원천이 될 겁니다.

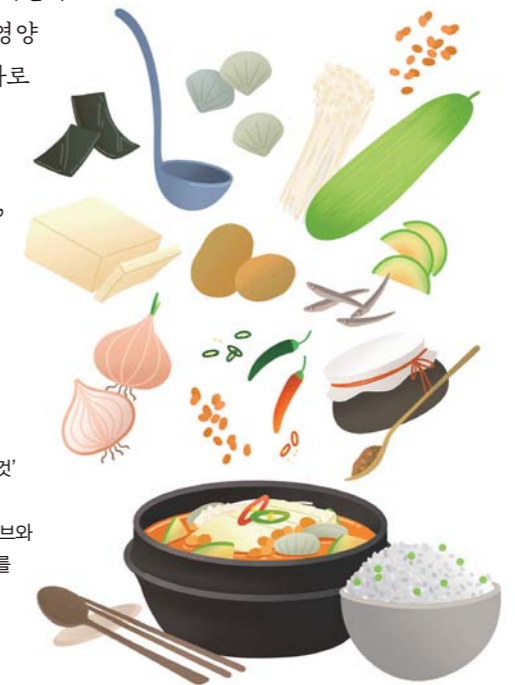
제가 꾸준히 매일의 집밥을 자연의 식재료로 요리를 해오면서 느낀 점은 식사는 그저 ‘에너지’를 얻기 위한 영양소의 집합을 의미할 뿐 아니라, 그 이상의 내 삶과 내 자신을 돌보는 과정이라는 점입니다. 우리는 긴 여행에서 돌아온 후 만나는 정성 어린 집밥에서 치유를 받은 경험이 다 있을 겁니다. 이렇게 음식은 우리에게 영양 이상의 정서적인 안정과 힘을 줍니다. 공장에서 만들어져 나오는 음식 대신 진짜 음식을 찾아낼 수 있는 안목, 내가 있는 그대로 소중하듯이, 자연이 주는 식재료를 귀하게 여기는 마음, 식사에 쓰는 돈이 비용이 아니고 투자로 보는 관점, 배달앱에 손을 내밀기 보다 부엌에 더 시간을 보내려는 의지, 여러 영양 식단 정보에 휩쓸리기보다 내가 직접 만든 식사로 내 몸을 사랑하고 돌보려는 마음, 반짝이는 요리의 즐거움을 알아가는 재미들로 뭉쳐진 우리의 귀한 매일의 집밥으로 진짜 ‘밥심’의 힘, 느껴보지 않으시겠어요?

홀섬모먼트

‘건강한 자연 재료를 활용해 내 몸에 맞는 음식을 직접 요리하는 것’이야말로 진정한 나를 위한 식사라고 말하는 저자는 집밥을 통해 누구나 행복하고 건강한 라이프스타일을 꾸려 갈 수 있도록 유튜브와 인스타그램 등을 통해 간단하고도 맛있는 레시피와 웰니스 정보를 소개하며 건강 멘토로 활동 중이다.

인스타그램 @_wholesome_moment

유튜브 youtube.com/@wholesomemoment23



밥 먹고 합시다!

오늘은 어떤 메뉴가 좋으세요?

‘식사는 하셨어요?’, ‘밥 먹었어?’가 안부 인사가 되었듯, 한국인의 힘은 밥심에서 나온다는 말이 있다.

그만큼 함께 밥을 먹는다는 건 서로를 알아가는 일이기도 하다.

오늘 하루는 다른 세대를 위해 메뉴를 양보해보는 것은 어떨까.

함께 나누는 식사로 ‘밥심’ 든든히 채우는 하루가 되기를!

팀원 입맛을 저격할 회식 메뉴는?

XY세대

#삼겹살 #중식 #회

가장 무난한 회식 장소는 역시 고깃집이다. 가격도, 맛도 적당한 삼겹살이 대표 메뉴다. 가볍게 모이는 경우라면 시끄럽게 떠들어도 괜찮은 분위기의 식당을 찾아간다. 중국집도 저렴한 가격에 해산물, 고기 등 여러 음식을 즐길 수 있고, 방에서 조용히 얘기를 나누기에도 좋다. 회를 좋아하는 직원이 많다면 해산물 뷔페 등 다양한 회를 즐길 수 있는 곳을 선택하는 편이다.

MZ세대

#치맥(치킨+맥주) #뷔페 #오마카세

고기를 누군가 구워야 하거나, 번잡하고 시끄러운 자리는 최대한 피하고 싶어 한다. 점심 회식으로는 ‘1인 1상’이 나오는 메뉴를, 저녁 회식으로는 술과 음식을 간단하게 먹고 헤어지기 좋은 메뉴를 선호한다. 혹은 각자 취향껏 음식을 가져다 먹을 수 있는 뷔페나, SNS에 인증 사진을 찍어 올리기 좋은 초밥, 한우 ‘오마카세’(말김 차림)를 먹으러 가는 것도 MZ세대들을 만족시킬 회식 메뉴다.



‘속’ 풀고 ‘술’ 주는 해장 음식은?

XY세대

#국밥 #라면 #해장국

퇴근 후 술자리를 가진 다음 날에는 속이 울렁거리고 메스껍기 마련이다. 이때 XY세대에게 해장은 매우 중요한 법. 해장 음식으로는 얼큰한 국물음식이 진리다. 뜨겁고 매운 국물로 땀을 빼면 술이 깨는 것만 같다. 순대국밥, 콩나물국밥, 선지해장국, 뼈해장국 등 ‘시원하다’는 말이 절로 나오는 국물과 함께 속을 훌훌 풀어버린다.

MZ세대

#햄버거 #초코우유 #쌀국수

과음한 다음 날 고열량 식품을 찾는다. 외국에서는 이미 햄버거가 대표적인 해장 음식 중 하나이며, 햄버거가 주는 포만감은 속취가 해소되는 느낌을 준다. 초코우유 역시 떠오르는 해장 식품. 실제 초콜릿의 주원료인 카카오의 폴리페놀 성분이 알코올을 분해하는 역할을 한다. 만약 국물음식이 당긴다면, 정통 해장국 대신 쌀국수를 선호하는 편이다.

외근 시 ‘혼밥’하기 좋은 메뉴는?

XY세대

#백반 #덮밥 #돈카츠

팬데믹 이후로 혼밥 문화가 확대되었지만, XY세대는 혼자 밥을 먹는 것에 익숙하지 않다. 꼭 내가 먹고 싶은 메뉴가 아니더라도, 함께 먹는 것에 의미를 두기 때문이다. 따라서 혼밥을 해야 할 경우 고민이 많아진다. 식당 선택 시에는 젊은 사람이 너무 많거나, 주문방식이 어려운 곳은 피한다. 밀가루나 가공식품보다는 든든히 배를 채울 수 있고, 소화도 잘되는 밥 메뉴를 주로 먹는다.

MZ세대

#편의점 간편식 #라면 #샌드위치

최신 문화를 빠르게 습득하는 MZ세대는 혼자 활동하는 것에 익숙하다. 방송 매체를 통해서도 ‘혼술(혼자 마시는 술)’, ‘혼영(혼자 보는 영화)’, ‘혼여(혼자 가는 여행)’ 등을 흔하게 접할 수 있다. ‘혼밥’도 마찬가지다. ‘혼밥 레벨’ 상위권에 속한 고깃집이나 뷔페를 혼자 가기도 한다. 외근 시 시간이 없을 때면 편의점에서 간편식을 사 먹기도 하고, 최대한 간단하고 빨리 나올 수 있는 메뉴를 선택한다.

피로야 가라! 기력 충전하고 실을 때는?

XY세대

#삼계탕 #한우 #장어

보양식 하면 삼계탕이 바로 떠오를 정도로 삼계탕은 대표적인 ‘몸보신’ 메뉴 중 하나다. 단백질 함량이 많고, 인삼과 마늘, 대추 등이 들어있어 영양을 보충하기에 안성맞춤이다. 이외에도 XY세대가 자주 찾는 기력 보충 메뉴로는 단백질과 필수 아미노산이 풍부한 한우, 비타민과 미네랄이 가득한 장어 등이 있다. 특히 요즘같이 일교차가 큰 환절기에 더욱 좋은 음식이다.

MZ세대

#보양식 밀키트 #치킨 #샤브샤브

색다른 음식을 찾고 이를 SNS로 공유하는 MZ세대는 ‘보양식’에도 관심이 많다. 편의점이나 각종 플랫폼을 이용해 손쉽게 삼계탕, 갈비탕 등의 보양식을 저렴하게 접할 수 있다. 일부는 ‘복날’에도 치킨을 배달시켜 먹으며 보양에 의미를 두기보다는 더 입맛에 맞는 음식을 찾는다. 또, 샤브샤브도 야채와 고기를 다양하게 즐길 수 있어 MZ세대의 보양 음식으로 떠오르고 있다.

하루에 '점'을 찍는 시간 온전히 충전하세요!

오전 내 바빠 업무를 처리하다 보면 점심을 거를 때가 간혹 있다. 하지만 '밥심'을 든든히 채워야 오후에 뒷심을 발휘할 수 있는 법. '점심(點心)'이라는 말 그대로 하루 중 '마음에 점을 찍는 여유'를 가지고 에너지를 충전해야 오래 꾸준한 삶을 이어갈 수 있다. 대나무의 성장이 '마디'라는 '점'으로 가능한 것처럼 말이다.



근로기준법 제50조(근로시간)

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

근로기준법 제54조(휴게시간)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

‘근로시간’이란 노동자가 사용자의 지휘·감독을 받으며 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 의미하며, ‘휴게시간’이란 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 노동자가 자유롭게 사용할 수 있는 시간을 의미한다. 예를 들어 일을 완전히 중단하고 자유롭게 보내는 점심시간은 대표적인 휴게시간에 해당한다. 한편, ‘대기시간’은 노동자가 언제 벌어질지 모르는 사건에 대비해 대기하고 있는 시간으로 사용자의 지휘·감독 아래에서 벗어났다고 볼 수 없어 근로시간에 해당한다.

Q 휴게시간에는 급여가 지급되나요?

A 휴게시간은 노동자의 건강 보호, 작업능률 증진 및 재해방지를 목적으로 하는 것으로, 근로 시간에 포함되지 않고 임금도 지급되지 않는다. 하지만 휴게시간 중 교육, 회의, 업무지시 등을 받을 경우는 근로시간에 해당하므로 노동자는 그 시간만큼의 임금을 청구할 수 있다. 또한 점심 식사 중 언제든지 고객을 응대해야 한다면 이는 대기시간에 해당해 마찬가지로 임금을 청구할 수 있다.

Q 휴게시간·대기시간 구분이 모호해요.

A 휴게·대기시간이 근로시간이나, 아니냐를 따질 때 핵심 기준은 사용자의 지휘·감독 아래 있느냐, 그렇지 않느냐다. 예를 근무 중 건물 밖에서 담배를 피우는 시간 등은 대기시간에 해당 된다. 왜냐하면 사용자가 언제든지 업무 지시를 내릴 수 있는데다 노동자도 사용자의 지휘·감독에서 완전히 벗어나 자유롭게 쉬고 있다고 볼 수 없기 때문이다. 업무상 미팅시간이 확정되지 않아 기다리는 시간, 경비원이 야간 근무초소에서 대기하는 시간, 독서실 근무자 등이 근무석에 앉아 취미 관련 서적을 보는 시간 등도 같은 이유로 대기시간으로 봐야 한다.

Q 휴게시간에 자발적으로 일할 경우 근로시간으로 인정되나요?

A 입사한 지 얼마 되지 않은 신입사원이 점심시간에 스스로 근무를 자청한 뒤 연차 휴가로 인정해달라는 요구를 했다는 소식이 화제를 모은 적이 있다. 점심시간 1시간씩 8시간을 미리 일했으니 대신 하루를 쉬겠다는 것. 하지만 사용자가 휴게시간을 부여했고 일을 하라고 강제한 적 없음에도 자발적으로 점심시간을 이용해 일한 경우이기 때문에 근로시간으로 인정되지 않는다. 만약 일이 너무 많아서 휴게시간을 포기하고 근무할 수밖에 없었다면, 이는 해당 노동자가 입증해야 한다.

Q 휴게시간 없이 일찍 퇴근하고 싶어요.

A 근로시간이 4시간인 경우 휴게시간 없이 일한 후 퇴근을 원할 수 있다. 하지만 휴게시간은 ‘도중에’ 주어지는 것으로, 일하기 전이나 일이 끝난 후에 부여되지 않는다. 따라서 노동자가 근무시간 도중에 휴게시간을 부여받는 대신 조기퇴근을 요구하고 이에 대해서 사업주가 동의했다고 하더라도 근로기준법 위반에 해당할 수 있다. 이 경우 사업주는 2,000만 원 이하의 벌금이나 2년 이하의 징역에 처할 수 있다. 하지만 노동자에게 4시간 근로 도중 30분 휴게시간 부여는 노동자의 건강권을 보호한다기보다는 30분 더 회사에 머물게 할 뿐이라는 의견이 많아 2023년 ‘휴게시간 선택권 강화’를 담은 법 개정이 예고된 바 있다. 반면, ‘반차’는 법률상 개념이 아닌 것으로 회사 취업규칙에 따라 휴게시간 없이 퇴근할 수 있다.

조합원 삶의 질 향상을 위해!

2024년도 단체교섭이 96.1%라는 역대 최고의 찬성률로 체결됐다. 노사가 똑같은 주장을 장황하게 되풀이하면서 시간만 끌던 행태에서 벗어나, 15대 집행부 출범 이전부터 반드시 고쳐야 할 관행들과 각종 불합리한 제도를 바로잡는 데 주안점을 둔 결과다. 15대 집행부는 2024년 단체교섭 조기 타결을 발판삼아 조합원의 삶의 질 향상을 위해 부족한 부분을 채우며 더욱 정진할 다짐이다.

더욱 정진

2024년 단체교섭 주요 내용 요약

구분	요구안	합의안	지급(시행 일자)
임금인상	임금인상 6.8%	① 기본급 3.5%(정률) 인상 ② 일시금 300만 원 지급	① 2024.8.23(1.1일자 소급) ② 2024.8.23
	초과근무수당 기본급화	초과근무수당 개선 - 2시간 기본급화, 휴가 감액기준 폐지, 긴급출동 지원 기준 및 근로시간 관리 체계 개선	2025.1.1
	급식보조비 현실화	급식보조비(일 7,000원 → 11,000원) 및 숙박비 상한(일 6만 원 → 8만 원 인상) ※ 서울 숙박 일 10만 원, 감독출장 시 증빙제출 필(必)	2024.10.1
고용 안정	정년 연장	미합의	
	임금피크제 폐지	임금피크제 개선 (3년 → 2년) - 90%(57세)/ 80%(58세)/80%(59세) → 80%(58세)/80%(59세)	2025.1.1
인사/제도	밴드 체계 상하한선 개선	Pay-Band 개선 - 협약 인상 당해연도 상·하한 반영 ^{24년} , 상한 5% 상향 ^{24년 한}	2024.1.1(소급)
	고과 및 승진제도 개선	U등급 폐지(필요 시 N등급 10% 이내 부여 가능)	2024년 인사평가 시
		산업안전관리자 역할급 인상 - 월 4.2만 원 → 8.4만 원	2025.1.1
복지	자녀교육보조비 개선 : 만 5~15세 60만 원 → 만 0~18세 100만 원 ※ 영유아보험/자녀교육프로그램 폐지, 고교학자금은 자녀교육보조비 중복 불가		2025.1.1
	신생아 첫 만남 대부 신설(자녀 1인당 최대 1억 원, 총 기금대부한도 2억 원 이내)		2025.1.1
	육아휴직 무급기간(2년차) 급여지원 : 월 150만 원		2025.1.1
	육아기 직원 근로시간 단축 및 근무방식 개선 ※자녀대상-사용기간 확대, 2시간 이하 단축 급여 지원, 시간대별 재택/사무실 근무 병행 가능 등		2025.1.1
	초등자녀 돌봄 휴직 제도 신설 (자녀 1인당 최대 1년, 무급)		2025.1.1
	배우자출산휴가(유급) 개선 : 10 → 20일(3회 분할, 출산 120일 내)		2024.10.1
	산후조리비용 지원(자녀당 300만 원)		2024.10.1
	사내근로복지기금 출연		2024년 中

짧고 굵게, 실속 있게!

2024년 단체교섭 타결



KT노동조합은 7월 11일 제1차 본회의를 시작으로 7월 23일 잠정합의안 도출까지 그야말로 ‘짧고 굵게’ 올해의 과업을 완성했다. 신속하고 원활한 교섭을 가능하게 했던 것은 충분한 현장 조사와 실천에 버금가는 모의 훈련이 뒷받침되었기 때문이다. KT노동조합은 조합간부의 역량이 곧 조합원의 ‘내, 일’을 책임진다는 믿음으로 언제나 전진이다.

6.24(월)~6.26(수)

단체교섭 승리를 위한 조합원 의견 수렴

KT노동조합은 6월 24일(월)부터 3일간 중앙상무집행위원들을 전국 8개 지방본부에 파견, 2024년도 단체교섭 승리를 위한 현장의견 및 건의사항을 수렴했다. 이는 조합원의 의견을 통해 다양하게 도출된 건의 사항을 임금 및 복지 등 분야별로 취합한 뒤 이를 전담반 회의에서 정리된 내용을 바탕으로 검토하여 2024년도 단체교섭 요구안건 확정에 반영하기 위한 것이다. 김인관 위원장은 앞서 “조합원과 격의 없는 대화의 장을 통해 의견을 수렴하여, 단체교섭 승리를 위한 안전 수립에 부족함 없도록 철저히 준비하라”고 당부했다.

7.3(수)

2024년도 단체교섭 요구(안) 심의·의결

KT노동조합은 7월 3일(수) 10시, 중앙본부에서 제5차 중앙상무집행위원회 회의를 열고 2024년도 단체교섭 요구 안건을 심의·의결했다. 요구(안)은 지부대회, 지방본부 대의원대회, 전국 대의원대회에서 도출된 조합원들의 현장감 있는 의견과 지난 3월에 실시한 오프라인 설문조사 및 지난 6월 온라인 설문조사에 개진된 조합원 의견을 바탕으로 마련한 것이다. 오프라인 설문에는 총 12,158명의 조합원이 의견을 피력하였으며 노동조합 홈페이지에서 실시한 온라인 설문조사에는 총 2,832명의 조합원이 참여하여 의견을 개진했다. 이 밖에 제2노조의 의견도 참고하였다.

7.11(목)

단체교섭 1차 본회의

2024년도 단체교섭 제1차 본회의에서 노동조합은 3개 분야 7대 요구(안)을 일괄 상정했다. 한 시간 반여 동안 진행된 1차 본회의에서 노동조합은 조합원들의 다양한 의견 및 개선 요구, 어려운 여건 속에서도 지난 3년간 영업이익 1조 이상을 달성한 조합원 노고에 대한 합당한 보상 등을 근거로 7대 요구의 당위성을 설명했으며, 이에 노사는 안건의 일괄 상정 후, 실무소위를 통해 좀 더 구체적으로 접근키로 하고 이날 회의를 폐회했다. 한편 본회의 개최 이전인 오후 2시에 전국 8개 지방본부 간부들이 참석한 가운데 2024년도 단체교섭 출정식을 열고, 한 치의 흔들림 없는 단결로 단체교섭의 승리를 다졌다.

7.12(금)

단체교섭 1차 실무소위원회

노동조합은 먼저 “임금 인상 안건에 대해 어느 정도 인상을 생각하는지” 여부를 물었다. 이에 회사는 “조합 요구안 중 임금만 천억 이상이 드는데, 내년에 또 상승분이 발생하지 않느냐”며 난색을 표했다. ‘급식보조비 현실화’ 안건에 대한 질문에는 “현실화하는 데 공감하나 과연 적정 수준이 얼마냐에 대한 고민이 있다”며 적극 검토하겠다고 답했다.

이어 ‘초과근무수당 기본급화’ 안건에 대해 노동조합이 “실제 작업 시간보다 적은 작업 시간 등록 등으로 업무에 대한 공정한 보상이 이루어지지 않아 현장에서 개선 요구가 빗발친다”고 피력했으나 회사는 “초과 근무가 발생한다는 것 자체가 회사로서는 리스크”라며 “초과근무가 발생하지 않도록 원인 자체를 없애는 게 더 필요하지 않나 생각한다”고 답변했다. 계속해서 ‘정년연장’ 안건에 대해서 노동조합은 “공론화가 이미 활발하므로 선제적으로 도입하자”고 했으나 회사는 지난해와 마찬가지로 ‘법제화 이후 도입’을 고수했다. ‘임금피크제 전면 폐지’는 “동일 업무 수행자에 대한 불합리한 대우 해소 차원으로 폐지할 때가 되었다”는 노동조합 주장에 회사는 “태생적으로 정년연장과 연계된 제도이므로 이 또한 고민이 필요”하다며 인식 차를 보였다. 노사는 ‘페이밴드 상한선 개선’과 ‘고과 및 승진제도 개선’ 안건에 대해서도 오후 6시까지 장시간 논의했으나 접점을 찾는 데는 실패했다. 다만, 지난 제도의 문제점과 불합리한 시스템에 대해 조목조목 이의를 제기한 노동조합 의견에 회사 측에서 상당 부분 공감한다는 취지의 발언이 나왔다.



7.15(월)

단체교섭 2차 실무소위원회

노동조합은 임금 6.8% 인상 외 안건들에 대한 당위성을 재차 설명했다. 노측 위원들은 “인사 평가 인상을만 해도 2%라고 되어 있지만 분위에 따라 차등을 주다 보니 실제 2%에 미치지 못하는 조합원이 많다”며 “제도적으로 은근한 불이익이 잔존하고 있어 조합원들의 불만도 그만큼 높아가고 있다”고 지적했다. 노동조합은 이어 “일부 제도는 좋은 취지로 설계했으나 갈수록 변질될 경우도 있다”며 “그렇기에 노동조합은 임금 인상에 집중하고 싶다는 것이고, 전체적인 임금 인상은 물론 회사에 기여도가 높은 조합원에게 임금을 많이 받게 하는 것이 키포인트”라고 강조했다. 회사는 “원래 고임금으로 갈수록 상승률이 줄어드는 게 페이밴드 방식이므로 분위에 따른 차등을 없애려면 우리는 그 어디에도 없는 페이밴드 제도를 만들어야 한다”며 부정적인 입장을 견지했다.

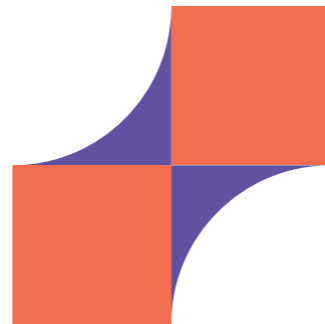
또한 “일시금은 누적금이 없고 임금 인상은 당장은 금액이 적어 보이지만 임금 외 부차적으로 따르는 수당 등이 눈덩이처럼 불어나게 된다”며 곤혹스러움을 내비쳤다. 급식보조비 현실화, 초과근무수당 기본급화 등 노동조합과 회사는 오후 7시까지 안건별 협상을 벌였으나 유의미한 교집합을 찾지는 못했다.

7.16(화)

단체교섭 3차 실무소위원회

노측 교섭위원들에게 회사는 “급식통근 보조비를 현 7천 원에서 9천 원으로 인상하고, 초과근무수당 기본급 산입 요구는 건강검진, 출산휴가 등 건강과 모성보호 관련 휴가 사용 시 감액에서 제외하고, 휴무일 긴급출동 시에도 별도 수당을 지급하겠다”고 발표했다.

이어 “일부 제도의 현실화 필요성을 느껴 숙박비를 현재 6만 원에서 8만 원으로 상향하고, 산업안전 관리자의 역할급을 현재 4만2천 원에서 8만4천 원으로 인상하겠다”며 나머지 안건에 대해서는 여전히 검토 중이라고 밝혔다. 이에 노동조합이 사측의 성의 없는 제의에 실망을 표하자 회사는 기본급 임금 인상의 가장 큰 부분인 소요 재원이 워낙 큰 문제라 마지막까지 고민해야 한다고 답변했다.



7.17(수)

단체교섭 4차 실무소위원회

회사는 3차 실무소위원회에서 제안한 급식보조비 2천 원 인상 등 일부 절충안에 더해 추가적으로 2012년 기준 건강검진 연령대별 단가 5만 원 인상과 고과 및 승진제도 개선 안건으로는 유연평가 제도의 전사 확대를 제안했다. 이에 노동조합은 회사의 제안은 근본적인 해결책이 될 수 없다며 노측이 원하는 것은 “원래 도입 취지와 달리 왜곡된 페이밴드의 전면 개선”이라고 반박했다.

고과 및 승진제도 개선 안건과 관련해서 회사 역시 좀처럼 주장을 굽히지 않았다. 사측 교섭위원들은 “고과 등급을 어쩔 수 없이 비율대로 나눠야 하는 어려움을 상쇄할 수 있는 게 유연평가의 강점”이라며, “페이밴드가 왜곡됐다고 말하지만 상하한 값도 지속적으로 인상돼 왔으며, 상한에 대한 문제 제기는 동일직급 내 장기 체류로 인한 문제일 뿐”이라고 말했다.

노동조합은 “상대적으로 급여가 적은 사람만 많이 올려주고 고임금자의 급여를 제한하겠다는 것이 인사 원칙에 맞는 것이냐”고 반박한 후 “성과를 잘 내고 업무 능력에서도 두각을 나타낸 조합원들의 임금을 상한에 묶어버리는 것은 이제 상한 도달자는 더 이상 열심히 노력하지 않아도 된다는 말과 진배없다”고 꼬집었다.

계속해서 노동조합은 “유연평가를 전 조합원에 도입하는 것은 말이 안 되며 지난 2013년에 도입한 페이밴드의 문제점이 드러난 이상, 현재 시점에 맞게 개선할 필요가 있다”고 말한 뒤 “사측 교섭위원들이 좀 더 고민해서 충분히 현장에서 설명할 수 있는 대안을 다시 제안해 달라”고 거듭 강조했다. 또한 기존 교섭에서 매년 논의되던 사내근로 복지기금의 출연은 사내근로복지기금협의회에서 논의하며 금년도 금액은 870억 원을 출연하기로 했다.

7.23(화)

2024년 단체교섭 가합의(안) 도출

2024년도 단체교섭 2차 본회의에서 임금 분야 요구를 비롯한 각종 안건에서 일부 이견이 있었으나, 지속적인 대화로 최종 조율을 이뤄냈다. 단체교섭 결과 설명을 들은 지방본부 위원장들은 이 자리에서 “임금 인상은 물론 조합원들이 평소 불합리하다고 의견을 개진한 각종 제도를 개선 및 폐지시킴으로써 15대 집행부 첫해에 적지 않은 성과를 이루어냈다”라며 반색했다. 이에 김인관 위원장은 “긴급출동을 해도 수당을 제대로 받지 못하는 점, 휴가 사용으로 근무수당이 감액되는 불합리, 수년간 손대지 못한 고연차자의 임금피크제 감액 등, 조합원들이 가장 불편해하는 지점을 해소하는 데 중점을 뒀다”며 “그 결과 조합원에게 실질적으로 돌아가는 혜택으로만 기존 대비 더 큰 재원을 회사로부터 얻어낸 셈”이라고 설명했다. 위원장은 이어 “포장은 크고 번듯하지만 막상 알맹이를 꺼내보면 앞에서는 얻고 뒤에서는 잃는 조삼모사의 꿈수는 부리지 않겠다는 초심을 끝까지 고수했다”라며 “앞으로도 더디 가고 어렵게 가더라도 조합원 앞에서 진솔하고 겸허하게 노동조합 사업을 운영해 가자”고 조합간부들을 독려했다.



조합원 곁에는 항상 ‘노동조합’ 현장으로 향하라!

서부지방본부



새롭게 결성된 만큼 풀어야 할 숙제도 많다. 새로운 집행부를 향한 조합원의 기대 또한 높다. 조합원의 고충을 파악하고 조합원의 기대를 충족시키기 위해서는 오로지 발로 뛸 수밖에 없다. 서부지방본부는 ‘현장에 답이 있다’는 믿음으로 오늘도 현장으로 발걸음을 옮긴다.

막중한 책임감을 동력 삼아, 현장으로

2024년 1월 22일 서부광역본부 재결성 후 서부지방본부 15대 집행부가 압도적 지지로 출범했다. 단독 출마였지만 2월 7일 서부지방본부 위원장 선거 결과 서인천지부 김운철 위원장이 97.35% 찬성률로 당선된 것. 15대 집행부를 향한 조합원들의 열화와 같은 성원은 큰 영광이기도 하지만, 무거운 책임으로 되돌아올 수밖에 없다. “선거를 준비하면서, 새롭게 출범하는 지방본부를 향한 조합원들의 관심이 매우 큰 것을 체감할 수 있었습니다. 그만큼 조합원들의 고충이 많았기 때문일 텐데요. 강남/서부광역본부에서는 물리적 거리만큼이나 심리적 거리가 이 커 우리 본부 조합원들이 지혜를 모을 수도, 역량을 발

휘할 기회도 얻지 못한 게 사실입니다. 서부지방본부 출범으로 지방본부 위원장과 조합간부가 비로소 하나가 된 셈인데요. 막중한 책임감을 동력 삼아 조합원들의 기대에 부응할 수 있도록 전진 중입니다.” 아직 1년도 채 되지 않은 기간, 집행부 출범 후 성과도 많았다. 건강검진은 2차 심층검진으로 확대됐으며, 2차 검진결과 확인을 위한 병원 방문 시 휴가도 지급된다. 조합원 가까이에서 호흡하며 조합원 애로사항을 해결하려는 노력이 짧은 시간 결실을 만들어낸 것이다.

답은 현장에 있다, 문제 해결의 시작점

눈에 띄는 변화는 더욱 많다. 중동빌딩에는 주차관리 시스템과 남자 화장실 환기창이 설치됐으며, 안양빌딩에는 샤워실 환경이 개선됐다. 부천/계양/금천/기흥 등 4개 지부 야외 휴게 공간에는 그늘막과 캐노피가 설치돼 조합원들이 조금 더 쾌적하고 안전한 환경에서 근무할 수 있게 됐다. 장비 운용실과 근접한 탓에 소음 및 분진에 노출됐던 서부엑세스운용센터지부 수원엔지니어부는 수원빌딩 별관 1층으로 이전하면서 그동안의 고충을 씻을 수 있었다. “위원장이 한번 왔다 가면 그만이라고 생각했는데, 실제 변화가 있어 놀랍다는 조합원의 반응이 많았습니다. 현장의 실상을 파악하는 것이야말로 문제 해결의 시작점이라

고 생각했던 게 조합원에게 만족감을 줄 수 있었던 것 같습니다. 사무실에서 작성된 보고서는 문제의 일부를 보여 줄 뿐, 실제 조합원들이 어떤 문제에 노출돼 있는지, 무엇이 필요한지는 알려주지 않죠. 현장에 답이 있다는 말을 가슴에 새기고 앞장서 현장으로 향하려고 합니다.” 노동조합의 성공적인 운영은 위원장의 방향 설정과 그 방향에 맞춰 조합 간부들이 각자의 역할을 다할 수 있는 분위기를 조성하는 데 있다. 위원장이 책임감과 비전을 가지고 앞장서면, 조합 간부들도 자연스럽게 그에 맞춰 적극적인 역할을 수행하게 된다. ‘현장에 답이 있다’라는 선언은 김운철 위원장을 선두로 조합간부들을 현장으로 향하게 한다.

앞으로의 시간이 더욱 기대되는 서부지방본부

다양한 세대와 서로 다른 개성의 사람들이 모여 공동의 목표를 실현하는 곳이 일터이고 현장이다. 수많은 조합원이 서로를 포용하고 또 융합하여 시너지를 낼 수 있게끔 노동조합은 소통과 화합의 채널이 되어야 한다.

“그동안 시행했던 지부 단위 수련회를 지사 단위 3~4개 지부 합동 수련회로 진행한 바 있습니다. 소속 지부만이 아닌, 타 지부들의 이슈와 현안을 이해하고 공감하는 시간을 가짐으로써 조합간부들의 역량이 한층 강화된 것 같습니다. 앞으로도 조합간부들이 조합원들에 스며들어 현장의 고충을 해결할 수 있도록 교육 및 행사 등을 늘려갈 예정입니다.”

사회공헌활동 또한 다양한 세대를 아우르며 조합원들의 자부심을 높이는 일이다. 노사 공동 분기별 사회공헌활동은 조합원들의 연대감을 높이는 것뿐 아니라, 지역사회에 긍정적 영향을 미침으로써 KT 브랜드 이미지 또한 제고하는 중이다.

“올해 첫 번째, ‘지구의 날’을 맞이해 강서한강공원 습지생태공원에서 생태계 교란 식물 제거 활동을 펼친 적이 있어요. 두 번째로는 초복에 부천시 보훈회관에서 국가 유공자 어르신 100명에게 삼계탕 나눔 봉사를 펼쳤습니다. 모두 노사 공동으로 진행했는데, 그 과정에서 다양한 기관과의 협업은 필수였죠. 지역사회를 향한 KT노동조합의 영향력이 커지는 것 같아 가슴 뿌듯했습니다.”

서부지방본부의 사회공헌활동은 현재 진행형이다. 현재도 지역사회 조합원들의 손길이 필요한 곳을 적극 찾아나서는 중이다.

현장에서, 조합원의 고충을 해결하며, 조합원들의 자부심을 높이기 위해, 올해 서부지방본부는 그야말로 전력 질주해 왔다. 짧은 시간의 굵직한 행보는 앞으로의 시간을 더욱 기대되게 만든다.



MINI INTERVIEW

Q. 15대 임기 내 이루고 싶은 포부는 무엇인가요?

15대 집행부 출범 첫째 많은 성과를 이뤘다고 생각합니다. 2024년 단체교섭에서 역대 가장 높은 임금인상을 쟁취하였고, 임금피크제도 3년에서 2년으로 개선됐습니다. 복지제도에서도 유의미한 결실을 많이 거뒀습니다. 남은 기간 동안에도 김인관 위원장과 함께 정년연장 합의, 임금피크제 폐지, 완전한 'N' 고과 폐지에 앞장서 조합원들의 더욱 행복한 내일을 만드는 데 총력을 기울이겠습니다.

Q. 서부지방본부 조합원들에게 전하고 싶은 메시지는 무엇인가요?

정신없이 상반기를 보냈습니다. 부족한 점은 더욱 채우고 과한 부분은 속도를 조절하며 하반기에도 조합원 여러분들을 향해 발걸음을 옮기겠습니다. 2024년 단체교섭에서 보여주신 서부지방본부 조합원들의 지지와 성원에 감사드리며, 내년 교섭에는 더욱 진전된 내용을 보여드릴 수 있도록 하겠습니다. 위원장 선거 당시에 조합원들에게 약속했던 ‘웃음 가득한 서부광역본부, 조합원이 행복한 서부지방본부’가 될 수 있도록 정진하겠습니다.

“조합원이 행복한 서부지방본부를 위해”

서부지방본부 김윤철 위원장



전 세계로 확장하는 선한 영향력

UCC 글로벌 봉사활동



2024년 UCC 글로벌 봉사활동이 지난 6월 카자흐스탄의 탈디코르간 지역에서 진행됐다. KT 노사는 고려인 취약가구 집수리 및 생활환경 개선을 비롯해 KT 아카데미를 개관해 한국어 수업 운영 기반을 다졌다.



상생과 나눔의 노사문화 선도하는 UCC

UCC(Union Corporate Committee)는 KT 등 20개 기업의 노사가 연대를 통해 나눔을 실천하는 세계 최초 '노사공동 나눔협약체' 모델이다. 2011년 노사 공동의 사회적 책임 실천이라는 시대적 요구에 호응하고, 기업별 추진해온 사회공헌활동의 시너지를 극대화하기 위해 설립됐으며, 처음 3개 사로 시작돼 2024년 현재 KT, 분당서울대병원, LH, 장애인고용공단, SH공사, 한국농어촌공사 등의 기업들이 회원사로 있다.

글로벌 봉사활동은 UCC 결성 이듬해인 2012년부터 시작됐다. 베트남 이주여성 40가족과 친정 가족 약 400명을 대상으로 KT 노사는 베트남에 전용 통신망을 구축해 다문화가족의 화상 상봉을 도왔으며, 분당서울대병원 의료진은 베트남 현지로 파견해 매일 5~9가족들을 무상 진료했다. 이처럼 UCC의 활동은 의료, 통신, 주택, 전력, 농어촌 등 다양한 분야에서 대한민국을 대표하는 기업들이 회원사별 특별한 역량을 모아 소외된 이웃을 돕는 것이 특징이다. 해마다 특색 있는 기획과 현지 맞춤형 봉사활동으로 해당국으로부터 호평받으며, 우리나라의 국제적 위상을 높이는 역할까지 톡톡히 해왔다. 국내에서의 봉사활동으로는 코로나19 팬데믹 시 소상공인 지원, 취약계층 가구 지원 등이 있었으며, 이 밖에도 UCC 회원사들은 기업별 활발한 사회공헌활동으로 우리 사회 소외된 곳곳에 빛을 밝히고 있다.



가자! 독립운동가 후손들이 있는 그곳으로

지난 6월 UCC는 카자흐스탄으로 향했다. KT 노사는 고려인 취약가구 집수리 및 생활환경 개선, 고려인 노인 가정 생필품 지원, 고려인 가족 위로잔치를 펼쳤다. 그중 보훈부와 함께 독립유공자 최재형 선생(건국훈장 독립장)의 후손 자택을 찾아 주거환경을 개선했는데, 민·관이 협업해 독립유공자의 후손이 거주하는 해외 현지 주택에 대한 주거환경 개선을 추진한 첫 번째 사례다. 이번 사업 대상은 최재형 선생의 외증손녀인 박릴야 페트로브나(79)씨가 거주하는 주택으로, 천장에서는 누수가 발생했고, 바닥, 창호, 싱크대 등이 노후화돼 전반적인 주거환경 개선이 필요했다. KT 노사는 바닥 도배, 거실·현관 창호 교체, 외부 방범창과 방충망 설치, 싱크대 교체 등을 했고, 에너지 효율 개선 등의 주거환경 개선을 진행했다.

KT 노사는 또한 탈디코르간 소재 '폴리텍 컬리지(Polytech College)'에 KT 아카데미를 개관하여 IT와 한국어 교실 운영을 지원했다. 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.

UCC 봉사단장인 KT노동조합 황윤구 조직처장은 "고려인들은 구소련 시기, 강제 이주를 당했지만 좌절하지 않고 척박한 환경에서도 끈질긴 생명력과 성실함으로 낯선 땅에 성공적으로 정착했다"고 말한 뒤 "전통을 유지하며 뿌리를 잊지 않는 고려인이 같은 동포로서 무척 자랑스럽다"고 밝혔다. 이어 "이번 KT 아카데미 개관을 통해 카자흐스탄과 대한민국의 이해와 신뢰가 더욱 깊어질길 바란다"며 "한국에 돌아가서도 IT·한국어 교실의 지속적인 운영을 위해 관심과 응원을 멈추지 않겠다"고 약속했다. 앞으로도 KT 노사는 UCC 활동을 통해 전 세계 선한 영향력을 펼친다는 다짐이다.



직장 내 괴롭힘 금지법 5년 어디까지 왔나?

지난 7월 16일은 「근로기준법」 제76조의2 이른바 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’이 시행된 지 딱 5년이 되는 날이다.

직장 내 괴롭힘 금지법 시행으로 누구나 겪을 만할, 참아야 할 일들이 비로소 수면 위로 부각했고 ‘괴롭힘’으로 정의될 수 있었다. 하지만 일터에서의 폭력과 괴롭힘은 여전히 만연한 현실로 법과 제도의 실효성을 높여야 한다는 목소리가 높다.



직장 내 괴롭힘 금지법의 시작

국회에서 직장 내 괴롭힘이 처음으로 논의된 해는 2013년이다. 한 다국적 기업에서 근무하던 여성 노동자가 한정에 당시 민주통합당 의원을 찾으면서부터다. 이 노동자는 자신이 권고사직을 받아들이지 않자 기존 업무가 창고정리로 바뀌었고, 사무실 출입카드까지 정지됐다는 사연을 전했다. 그러면서 미국과 유럽에는 직장 내 괴롭힘을 방지하는 법이 있지만, 우리나라에는 관련법이 없어 보호받을 수 없다고 호소했다.

이후 한정에 의원에 의해 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’ 법안이 최초 발의됐고, 2014년 재벌가 임직원의 ‘땅콩 회항’, 2018년 ‘태움’으로 인한 간호사 자살 및 위디스크 직원 폭행은 전 국민에게 충격과 분노를 일으키며 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’의 시행을 촉발했다.

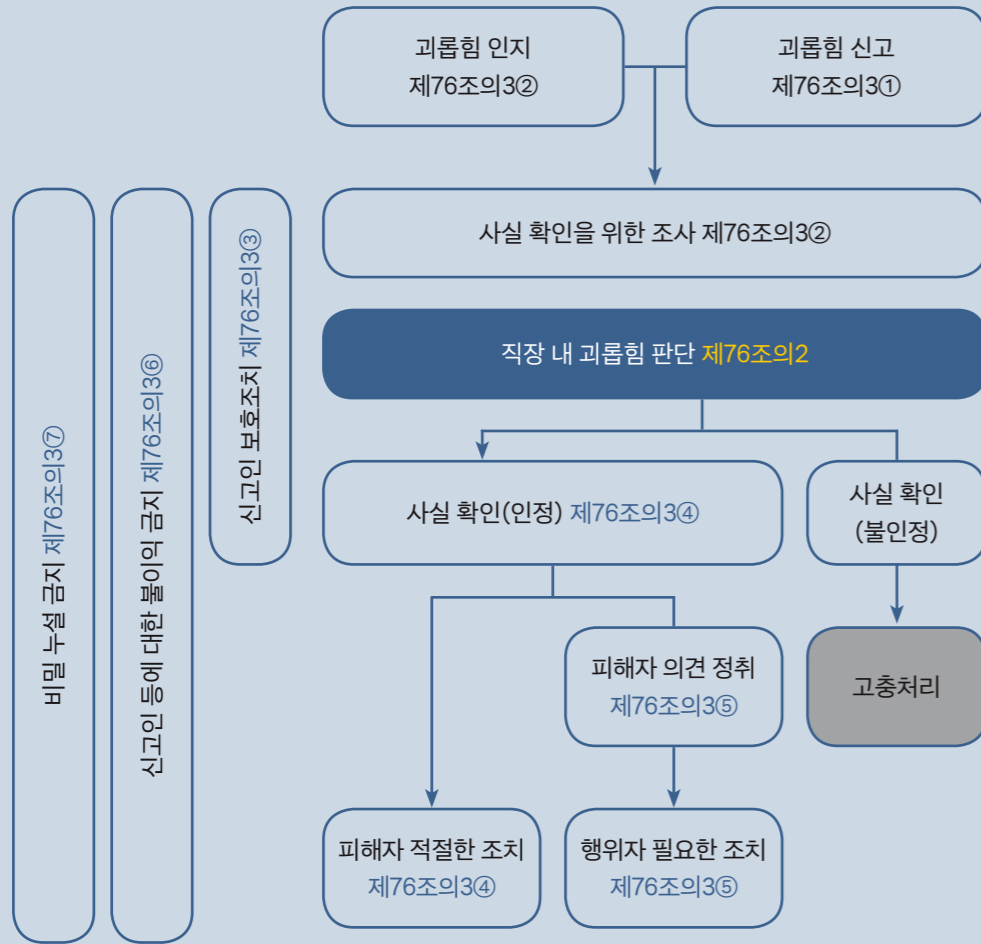
하지만 직장 내 괴롭힘의 개념이 모호하고 추상적이라며 입법을 반대하는 의원이 많았다. 그럼에도 직장 내 괴롭힘 금지법이 발효될 수 있었던 까닭은 당시 정부 노력이 뒷받침됐기 때문이다. 정부는 2017년 ‘직장 내 괴롭힘 근절’을 정책과제로 선정했고, 이를 토대로 2018년 관계부처 합동 ‘직장 등에서의 괴롭힘 근절 대책’을 수립하며 직장 내 괴롭힘 금지법 제정의 당위성을 구명한 바 있다. 이후 2019년 1월 15일 근로기준법 개정을 통해 ‘직장 내 괴롭힘’ 개념이 법률에 최초 규정됐고, 2019년 7월 16일 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행됐다.

직장 내 괴롭힘 신고 절차와 문제점

직장 내 괴롭힘 금지법의 큰 특징은 사용자에게 직장 내 괴롭힘의 예방과 조치에 관한 사항을 스스로 규범화하도록 한 것이다. 하지만 근로기준법 제76조의2는 직장 내 괴롭힘의 개념을 명시하고 있을 뿐 구체적인 행위를 열거하지 않고 있다. 제76조의3에 명시된 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치 의무 또한 구체적 내용 및 절차가 담겨 있지 않다. 이를 보완하고자 근로기준법 제93조는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항의 필수 기재를 명시하고 있지만, 취업규칙 작성 및 신고 의무는 상시 근로자 10인 이상 사업장의 경우에만 해당한다. 고용노동부는 취업규칙에 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위, 직장 내 괴롭힘 예방 교육, 고충 상담, 사건처리 절차, 피해자 보호조치, 가해자 제재, 재발 방지 대책을 규정할 것을 권고하고 있지만, 구체적 사항 또한 회사의 자율을 기반으로 한다. 노동조합이나 노사협의회가 있는 사업장은 노사 합의를 통해 절차상 공정성을 담보할 수 있겠지만 소규모 사업장의 경우 직장 내 괴롭힘의 예방과 조치가 규범화되기 매우 어려운 구조다.

고용노동부는 이처럼 회사 절차가 미흡한 경우, 신고를 해도 회사가 조치를 취하지 않는 경우, 사용자 또는 그 가족이 괴롭힘 가해자여서 제대로 된 조치 의무를 기대하기 어려운 경우, 신고자에 대한 불이익 처우, 비밀 유지 의무 위반의 경우, 기타 직장 내 괴롭힘 처리 과정에서 부당한 회사의 조치가 있는 경우 직장 내 괴롭힘 행위를 회사 주소지 관할 노동청에 신고하도록 하고 있다. 하지만 5인 미만 사업장 경우는 근로기준법 자체가 적용되지 않아 해당 노동자가 직장 내 괴롭힘을 신고하더라도 ‘기타 사건’으로 분류된다.

[직장 내 괴롭힘 발생 시 처리 절차] 근로기준법 제76조의3



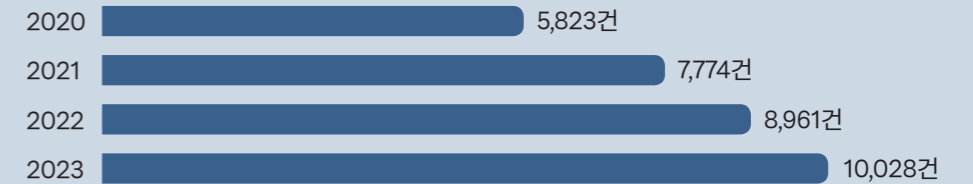
급증하는 신고 건수, 낮은 구제 비율

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 이후 고용노동부 접수 신고 건수는 꾸준히 증가하고 있다. 2020년 5,823 건이었던 신고 건수는 2023년 2배 가까이 증가한 1만 건을 기록했다. 이를 단순 환산해 계산하면 하루 평균 27.5건에 달하는 수치다. 지난해 기준으로 가장 많았던 직장 내 괴롭힘 유형은 폭언으로 전체 신고 건수의 3분의 1에 해당하는 32.8%를 차지했다. 부당인사와 따돌림 및 험담도 각각 13.8%와 10.8%를 기록하며 그 뒤를 이었다.

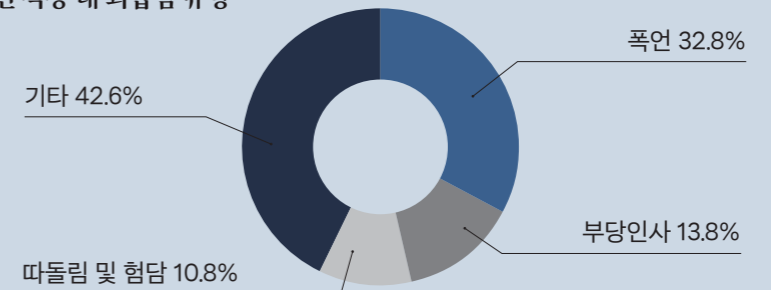
갈수록 증가하는 신고 건수는 직장 내 괴롭힘 금지법이 괴롭힘 등의 문제 해결 창구로 기능하는 것처럼 보이게 한다. 그러나 법 시행 후 5년 동안 신고된 4만여 건의 사건 중 검찰로 송치된 사건은 709건, 전체의 2%가 되지 않는 비율이다. 그마저도 기소로 이어진 사건은 302건으로, 전체의 0.8%였다. 기소까지 이어진 사건이 적은 이유는 근로기준법 제76조의3⑥ ‘사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 된다’에만 형사처벌 규정이 있기 때문이다(어길 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금).

한편, 직장 내 괴롭힘 행위 자체는 1천만 원 이하의 과태료, 객관적 조사나 피해자 보호 등 사용자 조치 의무 위반은 500만 원 이하의 과태료가 부과되는데 지난해의 경우 신고 사건의 3.4%만 과태료 또는 검찰 송치로 이어졌다. 신고 건수의 급격한 증가에도 불구하고 구제 비율이 낮은 것은 피해 노동자가 당시의 상황 및 객관적 사실을 증명하지 못한 까닭으로, 피해 노동자를 지원하는 제도적 방안이 강구되어야 한다는 목소리가 크다. 일각에서는 낮은 구제 비율을 직장 내 괴롭힘 금지법의 오남용으로 지적하며 신고 기준을 구체화하고, 증거 또한 더욱 엄격한 잣대로 판단해야 한다고 주장한다. 하지만 이와 같은 주장에는 피해자 보호의 문턱을 높일 뿐이라는 비판이 따른다.

직장 내 괴롭힘 신고 접수 현황



2023년 직장 내 괴롭힘 유형



출처: 고용노동부

AICT 시대의 일자리, 위기인가 기회인가?

글 민순홍 산업연구원 부연구위원



인공지능을 직접적으로 체험하게 된 데에는 Chat GPT의 역할이 크다. 2022년 11월 30일 Open AI가 출시한 Chat GPT 데모 버전은 여행계획을 짜주거나 검색을 수행하며 인공지능이 사람을 대신하는 가능성을 선보였다. 지난 5월 출시된 Chat GPT-4o는 핸드폰 카메라로 촬영한 비디오를 인식해 시각장애인에게 주변 상황을 설명하여 눈을 대신한다. 사람의 응답속도로 실시간 번역을 제공하고 일상 용어로 설명하기만 하면 원하는 기능을 파이썬(Python) 코드로 짜주기도 한다. 오랜 시간을 들여 외국어나 프로그램을 습득하지 않아도 인공지능 활용으로 원하는 것을 충분히 얻을 수 있는 시대가 다가온 것이다.

- 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

인간처럼 사고하고 행동하는 인공지능

인공지능은 '인간처럼 현상을 인식하고 추론할 수 있는 알고리즘'으로 컴퓨터나 로봇과 달리 인간의 역할을 대체할 수 있는 영역이 훨씬 넓고 다양하다. 딥러닝, 알고리즘, 자연어 처리의 발달로 이미지, 텍스트, 음성 등 다양한 형태의 데이터를 처리하고 입력된 정보에서 패턴을 스스로 찾아낼 수 있기 때문이다. 인공지능은 분석, 예측, 판단 및 창작까지 가능하다. 기존의 자동화 시스템을 진단하고 효율성을 높일 방안을 진단한다거나 로봇에 탑재되어 가용범위 확장 시 역할은 이미 수행하고 있다. 몇 가지 키워드를 제시하여 그림이나 동영상, 대본을 창작할 수도 있다. 지난해 할리우드 작가 조합의 파업 사례를 통해 인공지능이 창작의 영역에서도 얼마나 위협적인 역할을 할 수 있는지 가늠할 수 있다.



인공지능의 일자리 파괴 공포

인공지능이 가져오는 삶의 변화와 발전 속도는 놀랍지만, 노동시장에서 이는 큰 위협으로 받아들여진다. 인공지능이 인간만이 할 수 있다고 여겨지는 일을 상당 부분 대체할 것으로 여겨지기 때문이다. ChatGPT를 개발한 OpenAI사 조사¹⁾ 결과 미국 노동자의 약 80%가 대규모 언어모델(LLM : Large Language model) 도입으로 인해 그들의 작업(직무)에 적어도 10% 수준의 영향을 받으며, 약 19%의 노동자는 적어도 50% 수준의 영향을 받을 수 있다고 응답했다. 골드만삭스²⁾는 미국과 유럽에서 3억개 이상 일자리가 위협받을 수 있다고 전망했다.

인공지능이 고용에 미치는 영향을 추정하기 위해서 경제학자 마이클 웹(Michael Webb)의 AI 노출지수(AI exposure index)³⁾를 적용하면 국내 일자리에도 적지 않은 변화가 있을 것으로 예상된다. AI 노출지수는 AI 특화가 수행하는 기능이 각 직업에서 사람이 하는 업무와 얼마나 중첩되는지를 계산하여 인공지능의 노동 대체 가능성(substitutability)을 노출지수로 제시한 것이다. 인공지능 노출지수의 상위 25분위에 해당하는 일자리가 모두 인공지능으로 대체된다고 가정하면, 국내 노동시장에서는 327만 개의 일자리(2022년 기준)가 사라질 것으로 예측된다.⁴⁾ 특히 제조업, 건설업과 같은 주요 산업뿐만 아니라 정보통신업, 전문과학 기술서비스업과 같은 미래 성장 산업에서의 영향도 적지 않을 것으로 보인다.

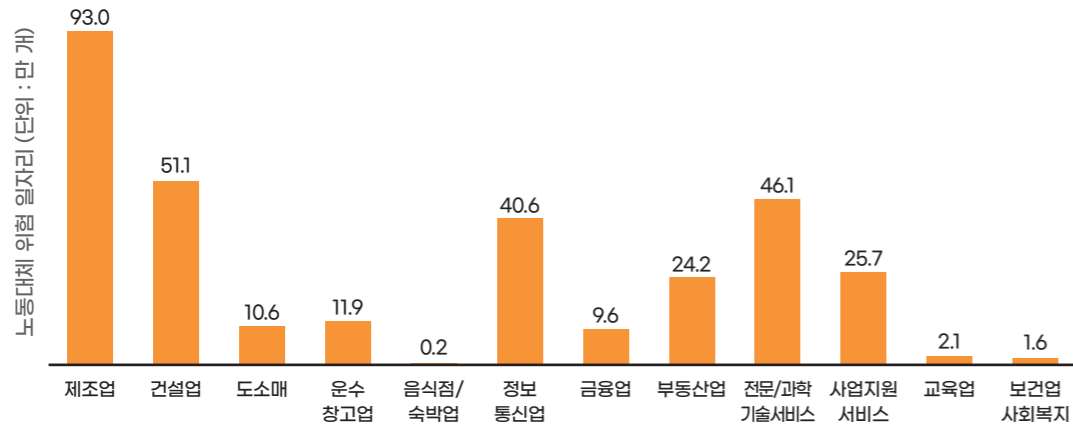
1) Open AI (2023.5.17) "GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models" <https://openai.com/index/gpts-are-gpts/>

2) GoldmanSachs (2023.3.26). The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth (Briggs/Kodhani). Goldman Sachs Global Economic Analyst

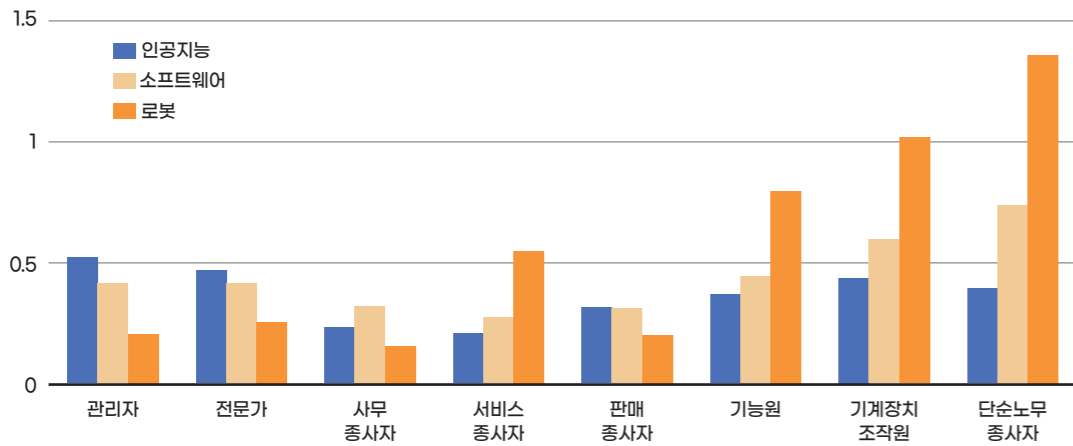
3) Webb, M. (2020). The impact of artificial intelligence on the labor market.

4) i-KIET 산업경제이슈 (2024.3.13) "AI시대 본격화에 대비한 산업인력양성과제 - 인공지능 시대 일자리 미래와 인재양성 전략"

주요 산업별 인공지능 대체가능 일자리 수 (2022년 기준)



직종별 인공지능·소프트웨어·로봇 기술 노출지수



자료: I-KIET 산업경제이슈 (2024)에서 재인용

인공지능이 창출할 일자리

기술의 진보가 기존 일자리를 파괴하는 동시에 새로운 일자리를 만들어 온 역사를 고려하면 인공지능이 고용에 미칠 영향에 대한 과도한 우려 역시 경계할 필요가 있다. 새로운 기술이 발전하면 그 기술을 개발하고 활용하기 위해 창출되는 일자리가 생긴다. 또한 사회 전체의 생산성이 올라가면서 새로운 서비스에 대한 수요가 일자리를 창출하기도 한다. 세계경제포럼(WEF : World Economic Forum)⁵⁾은 인공지능이 창출할 새로운 형태의 일자리로 트레이너(Trainer), 익스플레인너(Explainer), 서스테이너(Sustainer)를 제시하였다. 트레이너는 인공지능 개발 엔지니어로 알고리즘 효율성을 높이는 역할을 한다. 익스플레인너는 사람들이 인공지능을 개인 비서 수준으로 활용할 수 있는 방안을 제시한다. 서스테이너는 인공지능 콘텐츠 창조, 데이터 큐레이션, 규범과 거버넌스(Ethics and governance)를 담당한다. 생성형 인공지능의 발전을 위해서는 데이터 기반의 학습이 필수적이므로 인공지능이 발전할수록 데이터 생성과 처리에 관련된 일자리 역시 증가할 것으로 예상된다.

헬스케어 분야는 생산성 증가에 따라 일자리 수요가 증가할 수 있는 대표적인 분야이다. 미국 내 헬스케어 관련 일자리는 2030년까지 약 30% 증가할 것으로 예측되는데 인공지능이 병의 진단과 치료에 상당한 진전을 가져올 것으로 전망되기 때문이다. 예를 들어 인공지능으로 MRI를 판독하면 사람보다 더 빠르고 정확하게 병을 진단하여 발병 이전에 치료가 시작될 수 있게 한다. 특히 당뇨와 같은 만성질환은 보다 쉽고 정확하게 관리할 수 있게 한다. 이는 전반적으로 헬스케어 비용을 감소시키며 예방적 처치가 가능하게 하여 헬스케어 수요를 증가시키고 관련 일자리를 창출하는 것이다.

일자리 미래 설계와 대응이 중요한 때

정부는 인공지능이 가져올 일자리 변화를 감지하고 노동자들이 이에 대응할 수 있도록 적극적인 지원을 해야 한다. 개개인이 노동시장 변화를 사전에 인지하고 대응하기에는 그 한계가 명백하다. 정부는 기술 진보가 가져올 일자리 변화를 거시적이고 장기적인 관점에서 예측하고 그 과정을 꾸준히 모니터링하여 노동자들에게 필요한 직업훈련, 이직 지원 프로그램을 선제적으로 제시해야 한다.

또한 인공지능 시대에 필요한 소양을 갖춘 인재를 육성하기 위한 교육과정 설계가 필요하다. 정부는 2025년부터 정규 교과과정 내에서 코딩 교육을 강화하겠다고 발표했다.⁶⁾ 그러나 인공지능으로 코딩을 지시할 수 있는 시대에는 오히려 수학과 같은 기초교육을 강화해야 한다는 석학들의 조언을 고려해야 한다. Open AI CEO 샘 올트먼, 구글 딥 마인드의 제프 딘 수석과학자, Meta 최고 AI책임자 안 르쿤 등 인공지능 선도 기업인들은 벡터와 행렬 같은 수학교육을 공고히 하는 것이 디지털 리터러시(Digital Literacy : 디지털을 이해하고 다룰 줄 아는 디지털 활용 능력뿐 아니라, 디지털 플랫폼을 통해 얻게 되는 정보에 대한 이해, 판단, 평가, 활용 등의 활동을 포괄)를 올리고 인공지능 개발을 선도할 인재를 육성하는데 필수적이라고 강조한다. 인문학이나 철학을 통해 인간의 창의력을 발달시키는 것 또한 인간의 우위를 강화할 수 있는 방안이라는 조언도 있다. 보다 근본적인 디지털 역량을 강화하기 위해 초중고 과정에서 제공해야 할 교육에 대한 심층적인 검토가 필요할 것이다.

마지막으로 인공지능이 초래할 소득 불평등에 어떻게 대처할 것인가에 대담해야 한다. 인공지능이 소득 불평등을 심화할 것인지에 대한 논의는 아직 진행 중이다. 소득 불평등이 완화될 것이라는 의견도 있으나 일부 기업이나 개인에게 부가 편중될 것이라는 의견이 지배적이다. 인공지능의 일자리 자동화로 사라지는 일자리가 생성되는 일자리보다 많거나, 소멸된 일자리에 종사하던 노동자들이 성공적으로 전직하지 못하는 경우, 다수의 노동자가 소득원을 잃게 될 수도 있다. 정부는 이러한 가능성이 현실화될 경우를 대비하여 관련 이슈에 대한 사회적 논의를 개선하고 이를 수렴하여 노동자 보호 방안 마련이나 세제 개편 등 대책을 수립해야 할 필요가 있다.

인공지능 발전이 가져올 일자리 변화는 작지 않을 것이다. 아직 그 변화가 가시화되지 않았다면 우리가 인공지능 시대의 초입에 있기 때문일 것이다. 그러나 성급하게 두려움을 가질 필요는 없다. 인공지능으로 인해 일자리가 사라지기도 하지만 또 새로운 일자리가 등장할 것이다. 다만, 그 변화를 예측하고 대응하기 위해서 지금부터 작은 변화를 만들어가야 할 것이다.

5) World Economic Forum (2023.9.18) "We often hear that AI will take our jobs. But what jobs will it create?"

6) 교육부 (2023.2.23.) '디지털 기반 교육혁신 방안'

주요소식

2024년 3분기 중앙노사협의회 개최



KT노동조합과 회사는 9월 26일(목), KT본사 분당사옥 17층 대회의실에서 2024년도 3분기 노사협의회를 열고 노동조합이 요구한 3개 안건을 심의·의결했다. 이날 노동조합이 요구한 ▲시간단위 연차휴가 제도 도입 ▲우리사주조합 계정분 조합원 배정 ▲육아휴직자 승진 별도 심사제도 도입 안건에 대해 일괄 상정 후 노사 간 심도 있는 논의가 진행됐다.

이날 회의에서 노사는 ▲시간단위 연차휴가 제도는 세부 운영기준을 추후 협의 후 2025년 1분기 중 시행 ▲우리사주 조합계정에 보유 중인 주식의 재배정에 대해서는 관련된 프로세스를 정립하여 2024년 4분기 우리사주조합 이사회의 의결 후 확정하기로 했다.

특히 ▲육아휴직자 승진 별도 심사는 일반승진 자격요건을 충족한 대상으로 2024년 인사 평가부터 직급별 마일리지 상위자를 중심으로 인재실에서 별도 검증 이후 선정하기로 했다. 단, 2024년에 한하여 육아휴직 복직자 중 평가제외자도 별도 승진심사 대상에 포함하기로 했다.

김인관 위원장, 수도권지부 현장순회



KT노동조합 김인관 위원장은 9월 11일(수)부터 이틀간 경북지방본부와 서부지방본부 등 수도권지부 현장순회에 나섰다.

이날 추석 명절을 앞두고 파주지부, 고양지부를 차례로 방문한 김인관 위원장은 조합원들을 만나 격려하고 현안 및 집행부의 향후 주요 활동 방향에 대해 허심탄회한 대화를 나눴다.

위원장은 “노동조합의 가장 큰 사업인 단체교섭은 끝났으나 일상 활동을 통해 조합원의 근로환경을 꾸준히 살피겠다”고 약속한 뒤 “앞으로도 KT 노동조합의 모든 사업은 조합원 중심으로 진행할 것”을 거듭 강조했다. 또한 즉석에서 수렴된 조합원의 건의사항도 하나하나 답변한 뒤 검토가 필요한 사항은 추후 입장을 전달하겠다고 약속했다. 위원장의 이 같은 밀착 행보는 구로, 금천, 안양지부 순회로 이어졌다.

고려인 동포들에게 ‘희망박스’ 전달



KT노동조합과 회사는 9월 11일(수) 오후 2시, 광주시 소재 고려인 마을을 찾아 난민 아동 가정 200가구에 생필품 희망박스를 전달했다. 이날 고려인 마을을 찾은 노동조합 황윤구 조직처장은 “전쟁으로 갑작스럽게 한국으로 피난 온 고려인 동포들의 가장 큰 어려움은 생계를 위한 경제적인 부분”이라고 말한 뒤 “특히 아이들은 기본적인 신체적, 정서적 보살핌이 절실한 만큼 이들의 삶이 무너지지 않고 지속될 수 있도록 관심과 지원을 계속하겠다”고 밝혔다.

KT 노사는 그동안 고려인 난민 아동 가정 외에도 다문화가정, 장애인, 진폐증 입원환자 지원 등 다양한 사회 공헌 활동을 전개해 왔으며, 이번 활동은 추석 명절을 맞아 취약계층에 풍성한 나눔을 전하기 위한 것이다. 지원물품은 대상자를 사전 확인하여 맞춤형 생필품으로 지원했으며 기관 방문을 통해 전달했다.

KT그룹노조협의회 대표자 회의 개최



KT그룹노동조합협의회(이하 그룹노조)는 9월 9일(월) 16시 노동조합 회의실에서 그룹노조(의장 김인관) 대표자 회의를 열고, 현안 및 향후 활동 방향 등을 논의했다.

김인관 위원장은 “최근 일부 그룹의 통합 문제가 노동조합 및 조합원과 아무런 협의 없이 일방적으로 진행된 데 대해 그룹노조 의장으로서 안타까움을 금할 수 없다”고 밝힌 뒤 “사측이 신의 성실의 원칙에 입각, 노동조합과 열린 마음으로 소통하길 바라며 그룹노조협의회는 끝까지 함께 연대하겠다”고 강조했다.

이어 “탄탄한 내부 결속으로 KT그룹 노조가 현재의 어려움을 타개하고 노동계에서 더 큰 위상을 다질 수 있도록 함께 노력하자”고 독려했다.

2024년 단체교섭 후속 전담반 운영



KT노동조합은 2024년도 단체교섭 후속 전담반을 9월 9일(월)부터 9월 12일(목)까지 운영했다. 2024년 단체교섭의 진행 및 결과에 대한 복기를 통해 교섭의 주요 사항을 점검하고 해당 자료를 보강함으로써 차기 단체교섭을 더욱 면밀하게 진행하기 위한 일로, 후속 전담반은 교섭 회차별 노동조합과 회사의 주요 발언을 상세히 살피는 데 심혈을 기울였다.

유희수 정책실장은 “단체교섭과 관련해 매번 준비는 철저히 하지만, 막상 협상이 끝나고 나면 세부 분석 및 대응이 미진했다”라고 아쉬움을 표한 뒤 “결과만큼 과정에 대한 자세한 분석을 통해 향후 교섭에 대한 대응 방안 마련과 집행부의 방향성을 정립하기 위해 후속 전담반을 운영하게 됐다”는 점을 설명했다.

주요소식

2024년 회계연도 상반기 회계감사 총평



KT노동조합은 8월 30일(금) 노동조합 중앙본부 대회의실에서 2024년 회계연도 상반기 회계감사 총평 시간을 갖고 수감 결과를 경청했다.

회계감사위원회 허남일 대표위원은 “감사 결과 전체적인 사업비 및 현금흐름표 작성 등이 구체적이고 깔끔하게 기술되어 있어, 신중한 지출을 위해 집행부가 많은 노력을 기울인다는 것을 알 수 있었다”며 “15대 집행부 들어 알뜰한 예산 절감으로 다양한 조합사업을 펼치는 데 있어 조합 간부들이 어려움을 겪지 않을까 심려가 될 정도”라고 총평했다.

이에 김인관 위원장은 “15대 집행부 출범 이후부터 소중한 조합비 사용은 조합원의 처우개선을 위한 활동에 가장 우선적이며 정말 필요한 곳에 투명하게 쓰여야 한다는 확고한 신념을 조합 간부들에게 누차 강조한 바 있다”고 설명한 뒤 “앞으로도 회계감사위원회의 사소한 지적사항 하나라도 놓치는 부분 없이 꼼꼼히 살피, 알뜰한 조합비 운영을 위해 최선을 다하겠다”고 약속했다.

2024년 제4차 산하조직 대표자회의 개최



KT노동조합은 8월 20일(화) 충청지방본부 회의실에서 제4차 산하조직대표자 회의를 열고 현안들을 논의했다. 김인관 위원장은 이날 8개 지방본부 위원장들과 2024년도 단체교섭의 총평과 함께 현안에 대해 공유했다.

김인관 위원장은 “최근 현장에서 조합원들의 불안이 되풀이되고 있는 것은 매년 1,000여 명의 정년퇴직으로 인해 업무는 그대로인데 현장에 일할 사람이 부족해지는 현상과 무관하지 않을 것이다”라고 설명하고, “이로 인해 야기되는 각종 문제와 우려되는 사항에 대해 노동조합은 전방위적인 대책을 세워나갈 것이며, 더 이상 조합원들이 걱정하지 않도록 중앙본부뿐 아니라 각 지방본부에서도 바짝 긴장하고 조합원들의 현황을 각별히 살필 것”을 주문했다.

미혼모·한부모 가정에 ‘희망박스’ 전달



KT노동조합과 회사는 8월 13일(화) 춘천시 소재 마리아의 집(원장 정혜엘리사벳 수녀)을 찾아 미혼모·한부모 가족 지원을 위한 ‘희망박스’ 전달식을 가졌다. 이날 행사는 저출산 해결 및 생명존중예 동참하고자 마련된 일로 KT노사는 (사)한국한부모가족복지시설협회 산하 출산지원 기관과 협의를 통해 지원 대상자를 선정했다. KT노사는 이날 마리아의 집을 비롯해 경기도 용인시 소재 생명의 집, 충남 대전시 소재 자오원, 경북 대구시 소재 푸르터 등 미혼모 및 한부모 가족을 지원하는 4개 기관에 약 2,000만 원 상당의 분유, 기저귀, 제철 과일 등 산모용 생필품을 지원했다.

김인관 위원장은 “통계청 발표를 보니 이혼, 미혼 출산 등의 이유로 혼자 아이를 키워야 하는 한부모 가정이 전체 일반가구 중 7%나 된다”며, “생명을 쉽게 포기하고 돌아서는 세상 풍파 속에서도 오롯이 혼자 아이를 낳고 키우는 미혼모, 한부모 여러분은 참으로 소중한 사람들”이라고 격려를 건넸다.



2024 추계 체육문화행사 안내

2024년 추계 체육문화행사를 시행하오니, 각 부서는 행사 취지에 맞게 자체 계획을 수립하여 실시하여 주시기 바랍니다.



2024 단체교섭에 따른 보수·복무제도 개선사항

2024 단체교섭 결과에 따라 2024년 10월 1일부터 시행된 보수·복무제도 개선사항을 안내합니다.



2024년 회계연도 상반기 회계감사 시행

8월 27일(화)부터 8월 30일(금)까지 규약 제43조에 의거 2024년 회계연도 상반기 회계감사를 수감했습니다.



임금 인상 소급분 및 일시금 지급 안내

2024년 단체교섭에 따른 임금 인상 소급분 및 일시금이 8월 23일(금) 별도 계좌로 지급되었습니다.



산후조리비 지원 및 배우자 출산휴가 제도 확대·개선

자녀 1인당 산후조리비가 300만 원이 지원되며, 배우자 출산휴가 20일로 확대됩니다.



2024년 9월 성과급 지급률 120%

2024년 단체교섭에 따른 9월 성과급을 9월 12일(목) 지급했습니다.



육아휴직기간 사내대부 상환 유예 및 배우자 태아검진 휴가제도 시행

‘사내대부 상환 유예’ 및 ‘배우자 태아검진 휴가제도’ 시행으로 모성보호를 더욱 강화합니다.



새롭게 시행되는 임신·출산·육아 지원제도

임신기 단축근무 및 임신축하 선물 등 8월부터 시행된 임신·출산·육아 지원제도를 살펴보세요.

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.

제주단 법인고객영업부 법인고객영업3팀 이길주

평소 노동조합이 단체교섭 준비를 어떻게 하는지 무척 궁금했는데, 소식지 <내, 일>을 통해 단체교섭 전담반의 마음가짐과 활약을 살펴볼 수 있어 좋았습니다. 내년 전담반의 더욱 멋진 모습 기대해봅니다.

강북/강원NW운용본부 서울강북엑세스운용센터 청량엔지니어링부 김민솔

소식지를 통해 임신기부터 육아기까지의 정부 지원책을 살펴볼 수 있었는데요. 예비 엄마 아빠를 비롯해 아이 키우는 직원이 부담 없이 관련된 복지를 누렸으면 합니다. '한 아이를 키우려면 온 마을이 필요하다'라는 격언을 모두가 되새겼으면 합니다.

경영지원부문 경영지원담당 빌딩가치제고팀 이준우

인생 '힘' 충전 시리즈 '동심'을 통해 순수했던 열정의 시기를 떠올려봅니다. 아울러 AI 시대, KT가 국가 경쟁력의 핵심이 되고, 다양한 복지 정책으로 저출산 극복에도 힘을 실었으면 하는 바람입니다.

강북/강원NW운용본부 서울강북엑세스운용센터 충청엔지니어링부 이재필

알찬 소식과 정보 전달에 감사드립니다. '중단없는 전진'편이 특히 인상적이었는데요. 끊임없이 노력하고 발전하는 조합간부들의 열정적 모습에 깊은 감동을 느꼈습니다. 조합간부들의 활약에 힘입어, 노사 화합을 통해 KT가 크게 성장하기를 바랍니다.

충남/충북법인고객본부 충남법인고객담당 서대전법인고객영업부 법인고객영업팀 김경수

평소 <내, 일>을 즐겨 읽고 있는데요. 항상 알차고 유익한 정보 전달해 주셔서 감사합니다. 특히 기획 시리즈인 'AICT와 노동의 미래'의 내용이 잘 정리돼 쉽게 읽을 수 있었습니다. 대한민국의 성장과 번영을 견인할 KT에 대한 자부심도 더욱 커졌습니다.

강남법인고객본부 경기남부법인고객담당 법인고객지원부 평택법인고객지원팀 이원형

<내, 일> 소식지를 보면서 항상 '내일'을 준비하고 노력하는 집행부의 모습이 인상적으로 다가왔습니다. 조합원들을 위한 '핫'한 정보도 감사드려요. 앞으로 더욱 유익한 <내, 일>을 기대해봅니다.

대구/경북NW운용본부 대구/경북ICT기술담당 엔지니어링기술부 설계감리1팀 김정호

<내, 일>을 보면서 15대 집행부가 조합원을 대신해 어떤 맘을 흘리고 있는지를 느끼게 되었습니다. 조합원을 위해 중단 없이 전진하는 집행부를 항상 응원합니다. 이번 소식지도 재미있게 잘 봤습니다. 앞으로도 좋은 소식, 유용한 정보 부탁드립니다. 감사합니다.

서부고객본부 경기서부지사 마케팅부 소매영업1팀 오인주

한 아이를 키우려면 온 마을이 필요하다는 이야기가 나왔는데요. 근로기준법 등 노동법을 짚어주셔서 도움이 됐습니다. 아울러 임신, 출산 관련 KT의 복지를 상기할 수 있었는데, 다음에는 KT만의 복지 내용을 정리해준다면 더욱 실용적인 소식지가 될 것 같습니다.

서부고객본부 경기서부지사 마케팅부 소매영업2팀 차다빈

AICT 내용을 깊게 탐독했습니다. 업무에 매몰되다 보면 회사의 방향성을 체감하지 못하는 경우가 자주 있는데요, 노동조합 소식지로 우리 회사의 방향성을 다시금 깨닫게 되는 시간을 가졌습니다! 유익한 소식지를 만들어주셔서 감사합니다.

기술혁신부문 IT플랫폼본부 IT아키텍처담당 DevOps엔지니어링팀 김상열

출산, 육아 관련 노동법 내용이 가장 눈에 들어오네요. 한 가지 아쉬운 점이 있다면, 칼럼에 엄마 그림만 있고 아빠 그림이 없었다는 점;;^^. 지금도 회사에서 다양한 복지로 아이 키우는 데 많은 도움을 주고 있지만, 관련 복지가 조금씩 더 늘어났으면 하는 바람을 가져봅니다.

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 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(적용)	수량(개)	소계	비고
스타벅스	아이스 카페 아메리카노 Tall	4,500원	100	45만 원	커피 1잔
스타벅스	부드러운 디지털 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

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 J H → 노동조합] 보내실 곳 | mabin@kt.com(김민수 편집국장)

- ㄱ ○ ㅅ ○ ㄱ 노동자가 사용자의 지휘·감독에 벗어나 자유롭게 사용할 수 있는 시간은? (10페이지 참조)
- ㄱ ○ ㅈ '현장에 답이 있다'는 믿음으로 조합원에게 향한다는 서부지방본부 위원장의 이름은? (21페이지 참조)
- ㅈ ㅈ L ㄱ ㄹ ㅎ ㄱ ㅈ ㅂ 시행된 지 5년 된 법률로 「근로기준법」 제76조의2를 일컫는 말은? (24페이지 참조)

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.