

KT노동조합 소식지  
2021 vol-5



# 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

기프티쇼 홈페이지(giftishow.com)내에서  
상품선택(최대 3종류)



- 1 첨부 액셀 양식에 **성명, 핸드폰 번호** 입력
- 2 선택한 상품의 **상품명**과 **판매가격**을 입력
- 3 상품별로 선을 받으실 분들의 **핸드폰 번호**를 입력(상품 종류별)
- 4 **인사 문구** 선택 또는 **직접 작성**하여 저장



저장한 파일을 다운플랜 **이메일**로 전송  
(메일 : daonplan1555@naver.com)



다운플랜(1577-1555 ARS3번)으로  
입금액 문의 및 확인 후 **계좌 입금**  
(계좌 : 국민은행 91577155161)

## ★ 유의 사항

- 해당 기프티쇼는 B2B 프로모션 선물용으로 **유효기간은 60일이고 연장이나 환불이 불가**합니다.
- 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 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

## ★ 할인 예시

브랜드	상품명	판매가격(원)	수량(개)	소계	비고
스타벅스	아이스 카페 아메리카노 Tall	4,100원	100	41만 원	커피 1잔
스타벅스	부드러운 디저트 세트	12,700원	100	127만 원	커피 2잔, 조각 케이크 17개
배스킨 라빈스	마음물 드려요	26,000원	30	78만 원	아이스크림 케이크
판매가 합계				246만 원	

→ 7%할인 (172,200원)된 금액 2,287,800원을 입금

문의 다운플랜 1577-1555 (ARS 3번)

# 불혹<sup>不惑</sup>의 KT노동조합을 준비하며

2021년 한 해도 달력 한 장으로 남아 있습니다. 마무리는 늘 아쉬움을 남기지만 올해의 마지막이 더 아쉬운 것은 종식을 기대했던 코로나 팬데믹이 여전히 진행 중이기 때문일 것입니다. 노동조합으로서 조합원 한 분 한 분 현장에서 손을 잡고 흘리는 땀방울을 닦아드릴 수 없었던 점이 가장 죄송스럽고 안타깝습니다.

비록 물리적인 접촉은 최소화되었지만 그만큼 조합원 여러분의 목소리를 더 많이 들으려 노력했던 한 해였습니다. 혼란과 혼돈 속에서도 노동조합의 진심만큼은 조합원 여러분께 가 닿았길 기도하는 연말입니다.

다가오는 2022년은 검은 호랑이의 해(임인년 壬寅年)로, 기운이 사방으로 뻗어 나가는 해라고 합니다. 대선 등 국가적으로 중요한 일정과 더불어 우리 노동조합에게는 KT노동조합 창립 40주년을 맞이하는 해입니다. 대한민국의 역사, 통신산업의 발전사, 무엇보다 노동권 향상을 위한 큰 발걸음마다 우리 노동조합과 자랑스러운 KT조합원이 있었습니다. 이제 노동조합이 불혹을 맞이하는 2022년에는 '불혹'이 갖는 그 말뜻처럼 세상 풍파에 흔들리거나 좌고우면하지 않는, KT노동조합만의 노선과 방향을 수립하고 굳건하게 세워나가겠습니다.

14대 집행부는 노동조합 40주년을 맞아 우리 노동조합의 비전과 전망을 새롭게 하고, 조합원과 함께 새로운 미래로 나아가는 백년지대계를 만들어야 하는 과제를 영광으로 여기며 수행해나갈 것입니다. 더 강해지고, 더 새로워질 KT노동조합을 기대해 주십시오.

연말연시 건강하시고 더불어 임인년 호랑이의 기운이 조합원 여러분과 함께하기를 기원합니다.

KT노동조합 14대 위원장  
**최장복**

Special Theme  
대선과 노동정치

05 칼럼 / 문재인 정부, 노동존중사회는 실현됐을까?  
07 사례연구 / 미국과 일본의 사례로 본 노동정치  
10 노동정책사 / 대한민국 역대 정부 노동정책

12 KT노동조합사④  
- 노사 공존과 노조의 사회적 책임 실현

16 현장 속으로  
- 대구지방본부 위원장 이영태

18 With ESG  
- 사람과 사람을 잇는 따뜻한 랜선 야학

20 Focus On  
- 의원이 회사 안으로! '사내 클리닉' 개원

22 Her-Story  
- 이주여성인권센터 상임대표 허오영숙

24 노동의 미래④  
- 혁신의 성공조건, 온전한 소통

26 우리, 함께해요  
- 플라스틱의 습격

28 시대공감  
- '위드 코로나, 위기 대응의 끝이 아닌 시작

30 문화살롱  
- '오징어 게임', 공정한 게임은 없다.

32 KTTU NEWS  
36 카툰 / 2021년 단체교섭으로 달라지는 제도-2  
38 현장의 목소리 & 퀴즈

발행인 KT노동조합 위원장 최장복  
편집인 KT노동조합 조직처장 김민관  
발행일 2021년 12월 24일(격월간)

발행처 KT노동조합  
13606 경기도 성남시 분당구 불정로 90 (정자동 206)  
T 031-727-2840 F 031-727-2815

기획·제작 (주)워크디자인 T 02-332-7961~2

## 문재인 정부 노동정책 평가 노동존중사회는 실현됐을까?

2017년 5월 문재인 정부는 '노동존중사회 실현'을 노동정책 국정과제로 삼으며 출범했다. 출범 초기 최저임금 인상, 비정규직 정규직화, 노동시간 단축, 기초연금 인상, 아동수당 도입, 고교무상교육 시행, 건강보험 보장성 강화 등 소득주도 성장과 포용정책을 추진하며 기대감도 한껏 높였다. 2022년 대선을 앞두고 문재인 정부의 노동정책이 얼마나 실현됐는지 알아본다.

<자료> '문재인 정부 4년 노동정책 어땠나' 매일노동뉴스(2021.4.30), '노동이 만드는 정의로운 전환' 한국노총(2021)

### 비정규직 정규직 전환

문재인 대통령은 2017년 5월 12일 취임 첫 외부 일정으로 인천공항을 방문해 공공부문 비정규직 제도를 선언했다. 이후 공공부문 정규직 전환을 국정과제로 삼았다. 공공부문 정규직 전환은 문재인 정부의 대표적 비정규직 정책이었다.

고용노동부 자료에 따르면 정부는 기간제 노동자 7만 3천여 명과 파견·용역 노동자 12만 6,000여 명을 포함해 19만 9,000여 명의 비정규직 노동자를 정규직으로 전환했다. 특히 정규직 전환 대상에 간접고용을 포함한 것은 이전 정부보다 진일보한 정책이다. 협의회 논의구조를 마련해 전환 과정에서 당사자 의견을 반영한 것도 차별점이다.

하지만 전체 공공부문 비정규직 41만 5,000여 명 중 정규직 전환이 결정된 인원은 48%에 그쳤다. 기간제 노동자는 24만 5,000여 명 중 29.9%인 7만 3,000여 명만 정규직 전환이 결정됐다. 민간부문에서의 정규직 전환은 거의 이뤄지지 않았다.

민간부문은 정부의 통제력이 통용되지 않는 만큼 법적 강제력을 동원해야 한다.

하지만 21대 국회는 집권당이 다수의석을 차지했음에도 관련 입법 노력을 기울이지 않았다는 비판이 제기된다.

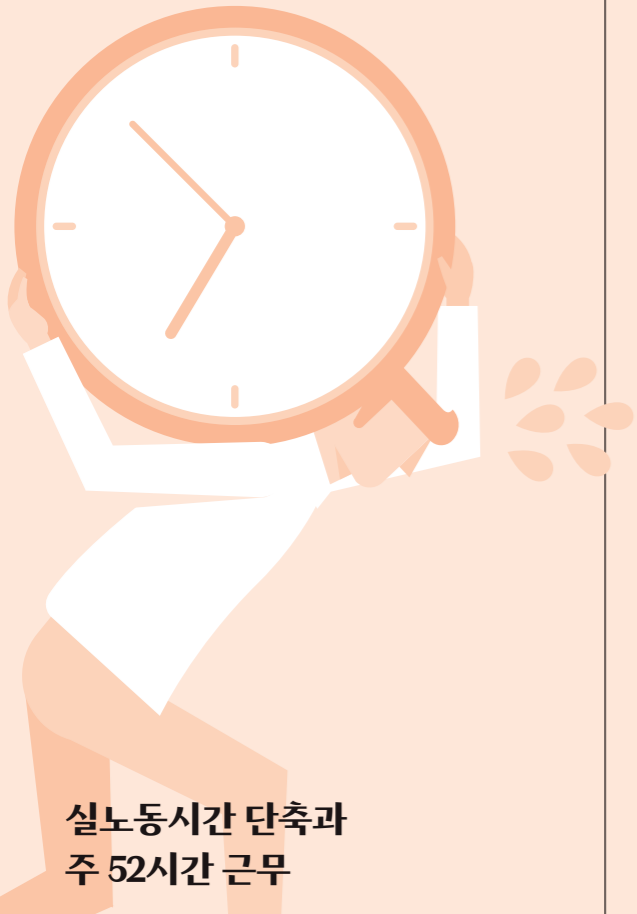
### 최저임금 1만 원과 소득주도 성장

지난 대선에서 최대 이슈는 최저임금이었다. 문재인 정부는 임기 초기부터 소득주도 성장을 추진하며 공약으로 내세운 '최저임금 1만 원'을 추진했고, 최저임금위원회는 2018년 16.4%(7,530원), 2019년 10.9%(8,350원)으로 최저임금을 올리며 의지를 보였다. 하지만 2020년과 2021년 최저임금 인상률은 각각 2.87%(8,590원), 1.5%(8,720원)로 급락했다. 결과적으로 최저임금 1만 원은 실패했고, 최저임금 인상을 통한 소득주도 성장 정책도 성공하지 못했다.

김유선 소득주도성장특별위원회 위원장은 "최저임금 정책만으로는 한계가 있다"고 말하며, "임금 격차와 노동시장 이중구조를 해소하려면 최저임금 외에 다른 정책이 패키지로 결합해야 한다"고 말했다.

한편 소득주도성장 정책이 일관성 있게 유지되지 못한 이유에는 일본의 경제보복, 코로나19 팬데믹 등 외부 영향과 함께 재정 관료들과 입법, 사법, 언론 등의 집요한 방해와 이를 돌파하지 못한 정부의 한계점도 존재한다.

10000



## 실노동시간 단축과 주 52시간 근무

문재인 정부의 대표 노동공약이었던 주 52시간 근무제는 올해 5인 이상 사업장에게까지 확대되면서 3년 4개월 만에 전면 시행됐다. 하지만 재량근로시간제 대상 업무 확대, 특별연장근로 인가제도의 인가 사유와 인가 기간 확대, 탄력근로 단위 기간 6개월 확대, 선택근로 단위 기간 3개월 확대 등 예외구간을 허용하면서 노동시간 단축이 상당 부분 훼손됐다.

또한 노동시간 단축은 일자리 유지와 고용창출 효과가 있었지만, 코로나19로 인한 각종 유연근무제의 무분별한 도입으로 노동시간 단축 정책 효과는 미비했다.

한편 노·사 관계자와 전문가 175명을 대상으로 지난 6월 실시한 현 정부 노동정책 평가 여론조사에 따르면 문재인 정부가 가장 잘한 정책으로 88명(50.3%, 복수응답)이 노동시간 단축을 꼽기도 했다.

## 일자리 81만 개 창출

정부는 일자리 창출 정책으로 ‘공공부문 일자리 81만 개를 창출’을 약속했지만, 2020년까지의 공공부문의 인력 총원(공공일자리전문위원회, 2021.3.)은 모두 58만 7,000명으로 목표 대비 72.4%였다. 또 중앙·지방 정부 산하 공공기관 인력이 2020년까지 5만 2,000명 확충된 것으로 나타나지만, 어떻게 인력이 충원됐는지 구체적 자료가 없다. 대신 2020년 팬데믹 상황에서 6개월 미만의 단기 직접 일자리는 목표 대비 110.8% 증가했다.

양질의 정규직 일자리 실적은 미흡하거나 확인하기 어려운 데 반해 계약직과 다름없는 일자리 성과만 높게 나타난 것이다. 더구나 대부분 노인 일자리여서 청년 일자리 확충은 더욱 미흡했다.

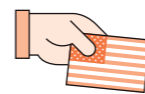
한편 상생형 일자리 정책은 2020년 2월까지 7개 지역에서 협약이 완료됐다. 하지만 제조업 투자만을 전제로 해 지역 특성에 맞는 서비스산업 투자는 배제되어 자동차산업의 중복·과잉 투자가 우려된다. 지역 여건을 고려하지 않은 획일적 방식으로는 현실적이고 창의적인 방식의 일자리 창출이 어렵다. 따라서 지역마다 특화된 양질의 일자리 모델을 먼저 정립한 후에 그것의 실현을 전제로 한 투자와 산업육성이 도모돼야 한다.



## 미국과 일본 사례를 통해 본 노동정치 선거로 집권하라!

한국의 노동조합은 권위주의 시기를 넘어 민주화 이후 35년째를 맞이하고 있다. 조합원 수는 200만 명을 육박하고, 현 20대 국회에만 10명의 한국노총 출신 의원이 존재하며, 정당과 정책연합·대통령 후보자 지지·정당 만들기 등 다양한 정치적 실험을 해왔다. 그럼에도 여전히 어느 정당도 노동의 관점을 대변하거나 재분배 및 복지국가 실현의 한 축을 수행하고 있지 못하다. 반면 미국과 일본의 노조는 한국처럼 거리 투쟁이 중심적이지 않다. 한국의 노조와 마찬가지로 기업별 노조체제와 허약한 노동자 정당이라는 외부적 환경에 처해있다. 그러나 미국과 일본의 노조는 자신들이 만들어낸 의회와 정당, 혹은 행정부 내 심의회를 통해 자신의 영향력을 최대한 활용하며 주도적 공간을 만들어왔다. 이에 미국과 일본의 노동정치 사례를 통해 외부적 한계를 극복할 한국의 노동정치의 새로운 방향성을 모색해 본다.

<자료> ‘한국노총 정치활동의 현주소와 과제’ 한국노총(2019), ‘일본 민주주의는 어떻게 망가졌을까’ 시사인(2019.2.19)



## 바이든의 승리를 만든 미국 노동정치

2020년 11월 9일 새벽 개표가 진행 중이었지만 미국 언론은 조 바이든이 46대 대통령에 당선됐다고 일제히 보도했다. 이에 미국노총(AFL-CIO)은 “자유롭고 공정한 선거로 이뤄진

미국의 노동운동을 위한 승리”라고 평가하며 “백악관을 향한 바이든의 여정은 미국의 노동운동을 통해 이뤄졌다”고 강조했다. 비단 바이든 대통령만이 아니다. 오바마, 클린턴 정부 역시 미국노총의 전폭적인 지지를 기반으로 당선됐다. 그리고 미국의 노동조합과 민주당의 결속은 훨씬 더 많은 시간을 거슬러 올라간다.

## 노동조합과 민주당의 첫 번째 결합

1932년 대공황으로 노동자의 경제적 불만이 표출되면서 AFL(미국노동총연맹) 내에 비숙련노동자·이민자·다양한 인종 중심의 CIO(산업별노동조합회)가 조직화됐고, 1937년 CIO 조합원 400만 명이 민족적 연대가 강한 AFL에서 분리되면서 정치적 지지를 통한 근본적 변화를 꾀하기 시작했다.

또한 민주당에 표를 집결시키는 동시에 노조 차원의 선거자금 지원·일반 유권자 접촉 지원 등으로 지지자 당선 운동에 적극 참여했다. 그 결과 CIO는 당시 뉴딜 정책을 이끌었던 루즈벨트 대통령의 4선에 기여했고, 노조는 필요로 하는 요구와 정책을 실현할 수 있었다. 이로써 노조는 민주당에 확고한 지지와 인적·물적 자원을 제공하는 대신 노조의 요구나 정책을 입법과 행정력으로 실현하는 정치 구조가 정착됐다.

## 1970년대 노동정치의 약화

1970년대 이후 미국의 노동정치는 새로운 도전을 받게 된다. 기업정치활동위원회 정치자금이 급증하면서 1980년대 후반에는 민주당 내 노조의 정치자금 기부금이 25% 이하로 하락했다. 베트남 전쟁 이후 화이트칼라층, 전문직 관리직 등 비조합원 유권자들이 다수를 이뤘고, 민주당의 기부금을 대신해 준 진보적 시민단체는 환경·여성·인권 등에 집중했지만, 노동자·총산층에 강한 영향을 미치는 경제 사안에는 관심을 기울이지 않았다.

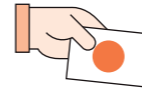
반면 재계는 엄청난 자금과 지원활동으로 공화당을 규제 완화와 감세 정책에 앞장설 세력으로 양성하는 한편, 보수적인 이데올로기를 전파하는 연구단체를 만들어 보수-공화당의 연합을 육성했다. 1994년 공화당이 다수당으로 등장하면서 더는 입법영역에서 노동계가 영향력을 발휘하기 어려운 의회 상황이 계속됐다. 또 인종·환경·여성·동성애를 포함해 친노동-친복지, 의료보험과 감세 등의 각종 입법 의제가 당파적 갈등으로 대립하는 등 정치양극화가 심화됐다.

## 실용적 노동정치로의 변화

2000년대에 미국의 노동정치는 실용적인 운동방식을 실현하며 민주당 간의 관계에서 정치프로그램 및 선거전략을 변화시켰다. 조합원에게 입법 문제, 현직의원 및 후보자에 대한 ‘소비자 리포트’ 등 정보를 제공하고, 선거자금을 압도적으로 확대했다. 효과적인 정치자금 활용을 위해 취약한 민주당 의석 유지와 공화당 의석을 뺏을 수 있는 유망한 민주당 후보에 선거자금을 집중했다. 마지막으로 노조 조직화에 힘을 기울여 ‘노조 조직화는 어렵다’는 관성적 태도에 변화를 가져왔다.

현재까지 미국 내 정치에서 노조의 영향력은 크다. 2020년까지 30년 동안 민주당과 공화당에 기부된 정치후원금은 무려 1조 7,363억 원에 이르고, 선거에 직접적인 영향을 주기 위해 직접 광고 기부 등의 정치광고를 한다. 또한 공공정책에서 이익집단의 로비가 중요한 미국 정치에서 노조는 이벤트, 파티, 우편물 발송, 전화, 영상, 전단지 등 적극적인 로비를 펼치고 있으며 직접 민주당 선거운동을 해왔다.

조합원과 조합원 가족의 일관된 민주당 지지 경향은 선거에서 든든한 고정표로 작용한다. 그리고 미국 노조와 민주당의 동맹은 앞으로도 계속될 듯하다. 노조는 민주당을 지탱하는 단체 중 중요한 구성원이며, 수십 년에 걸쳐 형성된 고정 지지층으로 물적·인적 지원의 토대다. 이에 민주당 역시 친노동 입장을 유지하고 있어 양자 동맹은 현재까지 유효하다.



## 일본 민주주의의 희망성쇠 ‘렌고’

**일본의 노동총연합회인 ‘렌고(連合)’는 민주당과 밀접한 정치·사회적 연대를 지속해왔다. 렌고는 노조원이 670만 명에 이르는 일본 최대 노조 연합체다. 일본에는 오래전부터 ‘일본노동조합총평의회’ ‘전일본노동총연맹’ ‘중립노동조합연락회의’ 등 다양한 노조 연합체가 있었다. 1987년 주요 노조 연합체가 통일해서 거대 노조 단체를 만들었는데 이들이 렌고다. 렌고의 정치적 영향력은 막강하다. 일본 민주당 내에는 렌고 출신의 의원이 수십 명이고, 당 대표가 되기 위해선 렌고의 지지가 꼭 필요하다. 역대 자민당 정부 역시 렌고를 대화 및 교섭 파트너로 인정한다.**

### 관료주도형 일본식 노동정치

공공부문 위주로 결집된 일본노동조합총평의회는 1975년 공무원노동법 개정을 통해 파업권을 쟁취하고자 한 투쟁에서 패배하면서, 민간 노동조합 중심세력의 통합이 이루어졌다. 이를 통해 일본노동총연합회인 ‘렌고’가 형성됐는데, 1989년 당시 전체 조합원의 70%가 렌고를 상급단체로 두었다. 한편 일본의 노동정치는 심의회를 중심으로 노-사-정 협의 체제, 기업별 노사협력 시스템, 정당-노조 연합으로 이뤄졌다. 특히 심의회는 관료주도형 정책 결정 과정이었지만, 노동의 배제가 아닌 일종의 단체교섭으로서 노사의 원만한 합의를 끌어냈다.

### 민주당과 렌고의 연계

노동운동과 정치세력 간의 동맹 구조가 형성된 것은 1990년대 들어서면서다. 자민당 내각의 주도로 규제완화를 추진하면서 심의회가 급격히 약화되자 렌고는 국회 대책 활동에 치중했다. 1980년대까지 일본 정치의 양대 축은 자민당과 사회민주당이었지만, 선거구제 개편으로

사회민주당이 급속히 몰락한 가운데 1998년 민주당이 창당하자 렌고는 1999년 민주당을 지지를 선언했다. 그러나 이때까지의 민주당은 폭넓은 중도 노선의 정당으로, 노동자정당으로 보기 어려웠다. 민주당 정책이 노동자 보호로 방향을 전환한 것은 2007년 자민당의 대항축을 형성하면서다. 렌고는 노조 출신 의원을 중심으로 정치후원금과 선거조직을 지원했고, 민주당은 참의원 비례선거구를 비롯해 중의원 및 참의원 선거구를 렌고에게 제공했다. 정계에 진출한 렌고는 법안 수정에 치중하며 1990년대부터 진행된 3번의 노동기준법 개정과정과 4번의 파견법 개정과정에서 영향력을 발휘했다.

### 일본형 노동정치의 성과와 현재

민주당은 2009년 마침내 정권 교체에 성공하며 7명의 렌고 출신 의원을 각료로 임용했다. 하지만 실패한 리더십으로 통일된 기초를 보여주지 못하며 오히려 복지정책은 후퇴했고 3년 3개월의 집권 끝에 2012년 12월 선거에서 대패했다. 이후 민주당은 민진당(民進党)으로 이름을 바꾸고 재창당했으나 침체와 분열을 극복하지 못하고 현재 입헌민주당, 국민민주당으로 분화된 상태다. 하지만 현재 제1야당 입헌민주당과 렌고의 연계성은 과거처럼 강하지 않다. 그럼에도 입헌민주당은 집권을 위해 렌고의 조직력이 항상 필요하기에 이익교환형 노동정치 유형은 유효하다.

한편 렌고와 민주당의 연계에 회의적 시선을 보내는 이들도 많다. 렌고가 정권 교체라는 확고한 방향성과 야권 내 실질적 영향력을 갖췄지만 렌고의 지원이 유권자 다수의 지지로 이어지지 않는다는 것이다. 노조 조직률이 17%에 불과한 상황에서 렌고가 노동자의 대표가 맞는지 의문을 갖는 이들도 많다. 노조 조직률이 높던 시절에는 노조에서 자금과 조직을 맡고, 정당은 노조 간부 출신의 후보를 내던 거래에 납득했지만, 렌고가 유권자 다수를 대표하는지 의문이 제기되자 노조와 야당의 ‘특수 관계’를 부정적으로 보는 이도 늘고 있다.



# 이승만부터 박근혜까지 대한민국 노동정책사

한국의 노사관계와 정책은 1987년을 전후로 나뉜다.  
해방 이래 한국의 노동정책은 국가주도로 진행된 발전전략 아래  
하위 정책으로 운영됐다.  
1987년 이후에는 두 번에 걸친 경제위기와 네 번의 정권 변화가  
한국의 노사관계의 큰 흐름을 결정하는 핵심적인 역할을 했다.  
따라서 현재의 노동정치 지형을 이해하려면 역대 정부의  
노동정책을 살펴봐야 한다.

<자료> 대통령기록관, '1987년 이후 30년' 한국노동연구원(2017), '박근혜정부 노동개혁 무엇이 문제인가' 한국노동사회연구소(2016), '한국 노동권의 현실과 역사' 산업노동연구(2020)

## 노동권 법적 토대와 불평등한 노사

**이승만 정부 (1948-1960)** 1953년 3월 노조법·노동쟁의조정법·노동위원회법, 5월 근로기준법이 만들어지는 등 노동자의 권익과 노동운동의 법적 토대가 마련됐으며, 노동 관련 기구도 정비됐다. 하지만 노조의 정치성, 자주성의 상실로 노동환경은 개선되지 못했고, 노사관계는 불평등했다. 고용·복지 정책 입안도 방치됐다.



## 자본과 독재정권을 위한 노동통제

**박정희 정부 (1963-1979)** 쿠데타 이후부터 국가비상사태 선언 전(1962~1971)까지 헌법의 전면적 개정, 노동관계법 개정 등의 법령 정비와 노동행정을 강화하며 탈정치화를 위해 국가에 의한 노조통제를 제도적으로 뒷받침했다. 국가비상사태 선언(1971) 이후 단체행동권, 교섭권의 사실상 박탈하는 등 노골적인 노동 억압전략으로 크게 변화했다.

**전두환 정부 (1980-1988)** 전 정권과 마찬가지로 정부의 노동계에 대한 적극적 개입과 노동운동 억압의 기조가 이어졌다. 하지만 정권 중반 이후 노동계와 관련 단체의 노동관계법 개정 요구가 관철되며 최저임금법이 제정됐다. 1987년 노동자대투쟁 이후에는 새로운 노동통제전략을 수립해 '노동조합법', '노동쟁의조정법', '노사협의회'를 개정했다.

## 노동법 재규범화 시기

**노태우 정부 (1988-1993)** 정부의 직접적 개입 대신 노사자율적인 노동행정을 실시했다. 하지만 1989년 임금가이드라인 제도를 부활시키고 무노동무임금제도, 경영권·인사권 수호원칙을 도입했다. 노동계의 지속적인 요구였던 정치활동금지조항과 쟁의의 장소 제한을 개정하고 총액임금제의 법적 근거조항 마련, 변형근로시간제, 시간근로자제도 도입 등 노동관계법 개정·제정과 노동시장 유연화 정책을 시도했다.

**김영삼 정부 (1993-1998)** 임기 말 1996년 총선을 앞두고 정부는 신노사관계의 5대 원칙을 밝히고 노사관계개혁위원회를 설치했다. 이후 정리해고제 도입 2년 유예, 무노동·무임금의 법 조항 삭제, 대체근로 부분에 신규 하도급 금지, 복수노조 도입 등을 포함한 신노동관계법안을 마련했다. 노태우·김영삼 정부는 '노동법 재규범화' 시기로 1996년 말부터 1997년 봄까지 노동법의 판을 새로이 짜는 제정 형식의 전면개정이 이뤄졌다.

## 비정규직 입법시기

**김대중 정부 (1998-2003)** IMF와 함께 출범한 정부는 집권 초기부터 강력한 노동시장유연화 정책을 추진하며 경제위기 이후 저성장 고실업의 한국 노동시장 구조를 근본적으로 변화시켰다. 1998년 2월 6일 정리해고제, 파견근로제 등이 도입됐고 정부의 적극적 개입 속에 금융, 기업, 공공부문 구조조정이 진행됐다. 정리해고 이후 비정규직 고용이 이어졌고, 공기업은 연봉제와 계약제 도입, 퇴직금 누진제 폐지 및 복리후생제도가 축소됐다.

**노무현 정부 (2003-2008)** 후보 시절부터 '사회 통합적 노사관계'를 내세우며 노사정위원회의 위상 강화를 공약으로 제시했다. 노동 포용화를 추구해 협동조합주의적인 노동정치를 지향했지만, 그 내용은 유연화와 노동의 사회적 시민권 약화를 담고 있었다. 노동계 반발 속에서 2006년 11월 30일 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제정안」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 개정안」, 「노동위원회법 개정안」이 국회를 통과했다. 이후 비정규고용의 확대와 실업 문제 등 노동시장 불평등 상황이 노동시장에 확산됐다.

## 극단적 기업·시장 친화적 노동정책

**이명박 정부 (2008-2013)** '강한 신자유주의 노동정책의 전면적 실시'가 노동정책의 기조였다. 노사정위원회 등 사회적 대화 기구의 역할과 의미는 사라지거나 축소됐고, 노동기본권은 크게 후퇴하며 사회양극화가 심화됐다. 노동정책의 기본 과제는 '노사관계 법치주의 확립', '노동시장의 유연성 제고' 및 '규제개혁'이었다. '자율해결', '법과 원칙'을 강조한 기업편향적 정책을 전면에 내세운 이명박 정부에서 노조는 정책 논의와 협상의 파트너가 아니었다. 정부는 노사갈등의 정치적 조정 역할을 방치했고 모든 노동쟁의와 노사갈등을 정부가 탈·불법적 행위로 규정해 합법적인 노조 활동이 제약되는 등 노동기본권은 크게 약화됐다.

**박근혜 정부 (2013-2017)** 후보 시절 '중산층 70%, 고용률 70%'가 슬로건, '일자리를 늘리고, 지키고, 올린다'가 구호였다. 하지만 정부 출범 이후 대선공약은 수정과 폐기, 여러 가혹한 노동기본권 억압이 이어졌다. 정부의 노동정책 방향은 정규직 대기업노동자의 일방적 양보, '괜찮은 일자리'의 포기, 비정규직 및 간접고용 노동자의 확대로 귀결됐다. 여소야대의 정치 상황으로 4대 노동법안 국회 통과가 어려워지자 정부는 지침 관철과 성과연봉제 등 임금체계 개편에 집중했다. 공공부문 성과연봉제 전면 확대 및 저성과자 퇴출제 도입 등 민간부문의 노동유연화를 위한 정책이었다. 그리고 쉬운 해고와 취업규칙 변경절차 완화가 정부 지침으로 처리됐다.





노사 공존과  
노조의 사회적 책임 실현

# 2013



## 낙하산 인사로 위기 발생 경영 참여와 경영 감시 본격화

이처럼 통신산업 환경의 격변과 완전 민영화 이후에도 KT는 정부의 통제로부터 자유롭지 않았다. 국가 기간통신사라는 명분으로 정권이 바뀔 때마다 반복되던 낙하산 인사는 내부 갈등의 기폭제가 됐다. 2009년 '혁신 전도사'로 기대를 모으며 취임했던 이석채 회장은 재임기간 중 수많은 낙하산 논란을 낳았다.

이 회장은 박근혜 정부 출범 후인 2013년 3월 연임에 성공했지만 참여연대와 전국언론노조 등이 이 회장을 업무상 배임혐의로 두 차례 검찰에 고발하면서 위기에 몰렸다. 그해 8월에는 조원동 청와대 경제수석이 사퇴를 종용했다는 보도까지 나왔다. 결국 2013년 10월 검찰은 이 회장에 대한 수사에 착수했고, 결국 11월 12일 불명예 퇴진했다.

노조는 경영 공백으로 인한 조직 내 혼란을 수습하기 위해 발 빠르게 움직였다. 11대 집행부(위원장 정운모)는 성명을 통해 “노조 내부에 CEO 선임 감시위원회를 설치해 KT에 적합한 인물이 회장으로 선임되게끔 감시하겠다”며 차기 회장의 자격 조건으로 ▲전문성 ▲경영 동반자로서의 노조 인정 ▲KT의 지속성장 담보 역량 등을 제시했다. 이어 황창규 회장 내정자를 만나 회사의 위기상황을 빠르게 타개하기 위해 노사 간 협력관계 유지를 제안하는 등 경영 감시와 경영 참여에 적극 나섰다.

2012년 LTE 상용화 이후 데이터 폭증에 따라 주파수 부족현상이 심화하자, 이동통신사의 주파수 확보 경쟁은 더 치열해졌다. 미래창조과학부는 2013년 8월 주파수 경매 방침을 발표했다. 그러나 경매 방식은 특정 통신사가 특정 대역에만 입찰할 수 있는 방식으로 사실상 강제나 다름없었다. 이에 노조는 “정부의 주파수 할당 정책은 통신재벌에게 국민기업 KT를 고스란히 바치라는 것과 다르지 않다”며 적극적인 부당경매 철회 투쟁에 나선다.

# 2020

‘가자 새로운 미래로,  
함께 더 강하게!’

노조는 기자회견을 필두로 일간지 신문광고 게재, 청와대, 각 정당, 미래창조과학방송통신위원회를 방문 등 여론 형성 작업과 함께 2013년 7월 9일 경기도 과천 정부청사 앞에서 미래창조과학부의 주파수 부당 경매 철회 촉구 결의대회를 개최했다. 이날 결의대회에는 5,000여 명의 조합원이 참여하여 한 목소리로 정부 통신정책을 비판했다. 2000년 명동성당에서 1만 5,000여 명이 참여한 총파업 이후 가장 많은 인원이 참여한 투쟁으로 기록됐다.



2014년 KT노조 창립 32주년 기념식



## 구조조정 슬림화 성공 조직 갈등 수습 속제로 남아

이러한 혼란 속에서 2013년 KT는 창사 이래 최초의 영업적자를 기록하는 등 치열해지는 통신시장 경쟁에서 조금씩 뒤처지기 시작했다. 이에 황창규 회장은 취임 직후 본부조직을 9개 부문으로 통폐합하고 전체 임원 수를 기존 130여명에서 100명 내외로 줄이는 내용의 조직 개편, 계열사의 통폐합 등 경영혁신을 추진하는 한편 취임 3개월 만에 다시 인력조정을 시행했다.

회사가 명예퇴직을 공식 발표하자 노조는 성명서를 내고 “뼈를 깎는 고통을 감수한 채 명예 퇴직과 인사복지제도 개선 등 피나는 노력을 회사와 함께 시행하기로 결정했다”며 “고통분배 대신 투쟁과 파업을 선택하는 것은 화약을 지고 불길로 뛰어드는 것과 다름없다”고 강조했다. 파격적 조건을 약속한 ‘특별 명예퇴직’ 신청자는 8,320명으로 최종 집계됐다. 명예퇴직 규모는 KT 전체 직원 3만 2,188명의 26%였으며 명예퇴직 신청자들의 평균 연령은 51살, 평균 재직기간은 26년으로 집계됐다. 이 구조조정으로 2014년 당시 KT 직원은 3만 2,188명에서 2만 3,868명으로 줄었고, 평균 연령은 46.3살에서 44.5살로 낮아졌다.

## 노동조합의 사회적 책임 강화 국제사회 선도 모델로 부상



2016년 전국대의원대회

이 시기 노동조합 활동의 특징 중 하나는 노동조합의 사회적 책임(USR)이 대폭 강화되었다는 점이다. 특히 KT 노동조합이 2011년 설립을 주도한 UCC(기업간 노사공동 나눔협의체, Union Corporate Committee)는 지속적으로 참여가 확대되어 현재는 22개 노사가 함께하고 있으며 2014년 2월 여성가족부장관상을 수상했다. 이어 2018년에는 UN의 ‘선도적 사회공헌 모델’로 채택, 국제적인 노사 사회공헌 모델로 인정받는 성과를 냈으며 참여 기업별 사업 특성에 맞춰 정보기술(IT), 통신, 환경, 농촌, 의료 같은 다양한 분야에서 10만 명의 구성원이 사회공헌 활동을 실시하고 있다.



2018년 UCC 봉사활동

최근 코로나로 인해 해외 활동이 주춤하고는 있으나 지난 10년간 UCC는 국내외 상생과 나눔을 위한 적지 않은 성과를 거두어 왔고, 베트남을 비롯한 여러 해외 협력국에 글로벌 봉사 지원도 아끼지 않았다. 또 유엔 SDGs라는 세계적 목표 달성을 위해 평창 동계올림픽 등 세계적으로 중요한 순간에 크고 작은 나눔 활동을 함께 전개하며 노동조합의 사회적 책임 활동의 역사를 새롭게 써 내려가고 있다.

사회의 책임 있는 주체로서 역할을 강화하기 위한 노동조합의 이와 같은 활동은 올해 4월 전 세계 최초의 노사 공동 ESG(Environmental, Social and Government, 환경·사회·지배구조) 경영 선언으로 이어졌다.



2021년 KT 노사공동 ESG 경영선언

## 통합과 치유를 위한 행보 새로운 미래로 함께 가자

한편 노동조합은 지속된 구조조정, 이로 인한 조직 내부의 갈등과 아픔을 치유하기 위한 노력도 계속해 왔다. 2018년 1월 출범한 13대 집행부 김해관 위원장은 복수노조 체제 하 선거 과정에서 불거진 노노 갈등을 통합하고 정시 출·퇴근제 정착으로 일·가정 양립을 실현한다는 계획을 밝히며 임기를 시작했다. 특히 취임식에는 선거에서 경쟁을 펼친 후보들이 참석해 통합 행보의 희망을 보여주기도 했다.



2021년 전국대의원대회

이제는 과거가 아닌 현재다. 2020년 ‘가자 새로운 미래로, 함께 더 강하게!’를 모토로 81.74%의 지지를 받아 당선된 14대 집행부는 코로나19 팬데믹과 함께 임기를 시작했다.

예상 밖의 변수가 속출하는 시대다. 4차 산업혁명의 도래와 통신산업 환경의 대변화는 시시각각 유연한 대응을 요구하고 있다. 변화의 소용돌이 속에서 조합원들의 일터와 삶터를 지켜야 하는 숙제가 14대 집행부에 주어져 있다. 진행 중인 역사의 평가는 후대의 몫이다. 다만 오늘을 살아가는 우리는 과거로의 회귀가 아닌 새로운 미래로의 한 걸음 전진을 택할 수밖에 없다.

### 노동조합 연혁

- 2013.04.30 | KT 및 KT그룹노조협의회 한국노총 가입
- 2013.07.01 - 09.02 | KT그룹노조협의회 정부의 주파수 할당 정책 규탄 및 생존권 사수를 위한 투쟁
- 2015.01.02 | KT노동조합 12대 집행부 출범(정운모 위원장)
- 2018.01.02 | KT노동조합 13대 집행부 출범(김해관 위원장)
- 2018.05.15 | 단체교섭 승리를 위한 조합간부 선도 투쟁
- 2021.01.02 | KT노동조합 14대 집행부 출범(최장복 위원장)
- 2021.06.16 | KT노조 최장복 위원장, 전국IT사무서비스 노동조합연맹 14대 위원장 취임

### 한국사회 주요 사건

- 2013.02.11 | 북한 지하 핵실험 성공발표
- 2014.04.16 | 세월호 참사
- 2015.02.25 | 한중 FTA 가서명
- 2016.09.28 | 김영란법 전격 시행
- 2017.03.10 | 대법원 박근혜 대통령 파면 결정
- 2017.05.10 | 제 19대 문재인 대통령 취임
- 2018.02.09 | 평창 동계올림픽 개최
- 2018.04.27 | 남북 정상회담 개최
- 2020.01.20 | 국내 코로나 확진자 최초 발생



## 대구지방본부 위원장 이영태

# “수평적 소통으로 더 강한 노조 만들 것”

대구지방본부 소개와 함께 KT노동조합  
내 대구지방본부만의 위상과 역할이  
궁금합니다.

대구지방본부는 27개 지부를 3개의 권역으로 나누어 지부장과 지방본부 집행위원을 그룹화하여 운영하고 있습니다. 대구지방본부는 ‘문제의 답은 현장에 있다’고 확신하며 지부순회를 시작으로 하루를 시작합니다. 수평적 자세로 소통하며, 사업장 내의 노사갈등을 사전에 예방하는 중추적인 역할을 하고 있습니다. 또 전 조합 간부가 “내가 편하면 동지가 힘들다”라는 슬로건으로 조합원의 권익 신장과 노동의 가치가 존중받는 일터를 만들어 가겠습니다.

취임 초기부터 수평적 자세와 소통을  
강조하였습니다. 수평적 조직문화와  
소통하는 노동조합을 강조하신 이유와 이를  
위한 위원장님과 대구지방본부의 노력이  
궁금합니다.

2021년을 관통하는 키워드 중 하나는 MZ세대입니다. 각 세대 간 가치가 다르고 생각과 사용하는 언어에도 많은 차이가 있습니다. 특히 MZ세대는 각자의 개성을 존중받기 원하고, 미래의 가치 못지않게 현재를 중요하게 생각합니다. 이런 가치의 차이를 공감캠프에서 눈높이를 맞추고 경청한다면 더 강한 노동조합, 하나로 단결되는 대구지방본부로 발전할 수 있다고 생각합니다.

팬데믹 상황에서 숨 가쁘게 달려온 2021년이 어느덧 저물고 있습니다. 취임하신 이후 추진하신 주요 사업 및 활동 등을 소개 부탁드립니다.

팬데믹이라는 지금까지 경험해 보지 못한 상황을 맞이하며 우리의 생활방식이 바뀌었고 일하는

방식도 변화하였습니다. 행동반경이 좁혀진 일상이었지만 틈틈이 조합원을 만나 부족한 부분을 채우고, 가는 길이 힘들면 쉬어갈 수 있는 여건 마련에 최선을 다했습니다. 특히 대구·경북 공공기관노동협의체 26개 대표자와 연대의 힘을 발휘하여 법인과객본부 조합원의 영업 허들을 제거하여 은행 통합망사업과 교육청 스쿨넷 사업수주를 하는 등 노동조합의 레벨마케팅 활동으로 협력방안을 도모하고, 사업활성화를 위한 교류를 하며 조합원-회사-조합-고객사 모두가 win-win 하는 활동을 끌어냈습니다.

2021년 사업 중에서 위원장님에게 의미  
있었던 성과와 아쉬웠던 점은 무엇입니까?

우리 조합원들이 팬데믹으로 정말 힘든 시간을 보냈기에 조합원의 건강관리를 최우선으로 노사가 함께 최선의 노력을 다했습니다. 사육 방역활동과 개인 방역물품지원, 불필요한 회의 근절, 9to6 정시출근제를 넘어 유연근무제 활성화, 부서장 재량휴가 정착으로 감염병 예방과 조합원 워라벨 향상까지 이뤄냈습니다. 이제 ‘위드 코로나’ 시대가 시작되었습니다. 조합원이 안심하고 건강하게 근무할 수 있는 일터를 유지하기 위해 조합 간부들과 최선을 다하겠습니다.

단체교섭 조합원 찬반투표에서  
대구지방본부는 전사득표율보다 높은 결과로  
지지해 주셨지만 아쉬움을 표하는 조합원도  
있었을 것 같습니다. 조합원에게 전하고  
싶은 메시지와 함께 대구지방본부의 각오를  
말씀해 주세요.

대구지방본부 조합원들의 믿음과 지지 감사합니다. 시대적 흐름에 따라 노동조합이 고심하여 도출한 결론이 조합원 모두의 바람을 충족하지는 못하였지만 14대 집행부는

“내가 편하면 동지가 힘들다”는 믿음으로  
조합원의 권익 신장과 노동의 가치를 위해 발로 뛰는 대구지방본부.  
수평적 소통으로 세대 간의 눈높이를 맞추며 중단 없는 걸음으로  
더 강한 노동조합을 만들어 가는 이영태 위원장을 만나본다.

시작점에서 점진적으로 나아가 연봉 1억 원 시대 그리고 고용안정을 끌어내고 새로운 미래를 위한 더 강한 노동조합 건설에 최선을 다하겠습니다. 조합원과 함께라면 반드시 할 수 있지 않겠습니까? 중단 없이 한 걸음씩 나아가 조합원과 함께 전진하는 위원장이 되겠습니다.

대구지방본부 위원장으로서 임기 내에 꼭  
이루고 싶은 성과는 무엇입니까?

기본과 원칙을 바탕으로 조합원과 소통하며, 소통의 결과로서 확실한 조합의 답변과 변칙 없는 일상을 만들도록 노력하겠습니다. 또 틈새를 제공할 수 있는 분위기 조성으로 신명 나는 일터를 만들겠습니다. 중앙과 소통하며 조합원의 관심과 참여를 끌어내어 노동조합이라는 울타리를 견고하게 다지고 싶습니다.

위드 코로나(단계적 일상회복)와  
함께 시작될 2022년의 계획과 포부가  
궁금합니다.

기 운영 중인 권역 별 소통을 강화하고, 이에 따른 제반사항을 확인하며 지부별 소규모 구성원을 통해 체험할 수 있는 공감캠프 프로그램을 확대하고 싶습니다.



# kt노사공동 '다문화가정 랜선 야학' 사람과 사람을 잇는 따뜻한 랜선

KT노사가 코로나19로 한국 적응에 어려움이 커진 다문화가정의 중도입국 자녀를 돕기 위해 나섰다. 의사소통과 문화 차이로 학습 격차뿐 아니라 교우관계도 원활하지 못해 사회적으로 소외된 중도입국 자녀에게 KT 자체 개발 교육 플랫폼을 활용해 한글교육은 물론 심리케어까지 지원하는 '랜선 야학'을 알아본다.

## 랜선 야학, 다문화가정 중도입국 자녀 지원

KT가 사회공헌 활동의 일환으로 비대면 학습 멘토링 프로그램인 '랜선 야학'을 다문화가정의 중도입국 자녀를 대상으로 시작한다. 코로나19의 영향으로 학생들의 학습 공백과 학생 스스로 공부해야 하는 시간이 늘어 교육 격차도 심화 됐다. 중도입국 자녀의 경우는 더욱 심각하다. 결혼 이민자가 한국인과 결혼한 이후 본국에서 한국으로 데려오면서 부모의 경제 활동에 따라 방치되거나, 학습 정보를 얻지 못해 집에서만 지내는 경우가 많다. 특히 코로나19로 비대면 교육이 이뤄지면서부터는 다문화센터가 아예 문을 닫아 중도입국 자녀의 교육 소외가 더욱 커졌다.

이에 KT노사는 경기교육청, 한글 전문교육업체와 올해 12월 사업 협약식을 맺고 2022년 3월까지 시험 프로그램을 운영, 같은 해 5월부터 10월까지 본 프로그램을 시행할 계획이다. 한편 KT는 AI, 빅 데이터, 클라우드 등을 이용, 자체 개발 플랫폼 원스톱 통합 교육 플랫폼 '랜선야학ON'을 활용해 맞춤형 온라인 학습을 구현한다.



또 교육청, 학교, KT, (주)대교, 다문화가정 학부모가 연합해 교육 효과를 높이는 한편, (주)대교의 '눈높이한글' 콘텐츠를 활용해 체계적인 한글 학습을 도울 예정이다.

중도입국자녀 선발은 교육청 주도로 관내 초등학생에 공문 발송 후 대상자를 선발한다. 선발된 대상자에게는 학습 기자재로 갤럭시 탭을 포함해 터치펜, 에코백, 이어폰, 케이스 겸 거치대 등으로 구성된 웰컴키트를 제공한다. 또한, 학생들의 학습 의욕을 높이기 위해 5만 원 상당의 학습 용품으로 구성된 '희망박스'도 매월 각 가정으로 택배 배송할 계획이다.

## 한글 학습은 물론 마음도 돌본다!

랜선 야학은 아동심리 전문교사 1명이 학생 3명을 담당하는 4인 비대면 그룹 멘토링 방식으로 진행된다. 교사는 심리, 사회복지, 교육학, 특수교육 관련 전공자, 아동복지시설 및 인지, 학습, 놀이, 언어 치료 관련 경력자, 아동 교육 관련 경력자로 한글 학습 외에 EQ교육과 심리 케어를 병행할 수 있는 아동심리 전문교사로 (주)대교에서 선발한다.

학생들은 랜선 야학을 통해 한글 학습과 한국문화 적응 교육, 체험학습 등을 학습한다. 한글 학습은 주 1회 듣기, 말하기, 쓰기, 읽기, 문법, 문학 등 전 영역을 학습해 체계적으로 한글을 공부한다. 또 교과서 외에 글감으로 자연스럽게 통합적인 한국어 이해와 적응력을 높인다. '정서 지능 향상 EQ학습'에서는 감정 낱말카드, 다른 사람 생각하기 게임, 나의 꿈나무 만들기 등 정서 안정 및 사회적 관계 증진을 돕는 교재를 활용해 자기 자신에 대한 이해와 긍정적인 자아 형성, 원만한 대인관계 기술을 쌓도록 돕는다. 체험학습으로는 도서관, 놀이공원, 동물원 등 즐거운 놀이와 생생한 현장학습을 진행하고, 코로나19 방역 지침에 따라 KT임직원과 함께 나눔 봉사도 병행할 예정이다. 다문화 아동 심리케어도 진행한다. 아동심리 전문교사는 중도입국 자녀가 한국문화에 적응하며 겪는 스트레스와 불안, 부모와의 소통 단절, 거주의 불안정성, 문화적 혼란을 지속적으로 돌본다. 랜선 야학의 국어학습과 EQ발달 교육은 매주 1회씩 총 4회, 16주 완성 프로그램이며 한국어·직업체험 등의 특별학습은 격주 1회씩 총 2회, 체험학습은 학습 기간 중 2회에 걸쳐 KT임직원과 함께 진행된다.

한편 KT는 온라인 한글교육이 가능한 교육 업체 대상으로 시장조사 후 (주)대교를 멘토 운영 업체로 선정했다. (주)대교는 교과와 비교과 통합전인교육을 목표로 심리상담 및 멘토링 서비스에 특화된 '드림멘토'를 운영 중이며, 2007년 이후 서울시, 경기도, 부산시 등 1만 명 이상의 다문화학습 지원사업을 수행 중이다.





## 의원이 회사 안으로! 전문의가 진료하는 양질의 의료 서비스

지난 11월 22일 KT 우면동 사옥(KT연구개발센터)에 사내 클리닉이 문을 열었다.  
최장복 위원장의 공약 사항으로 올해 단체교섭 합의에 따라 신설된 것이다.  
가정의학과 전문의가 상주하는 이곳에서 임직원은  
1차 의료 기관과 똑같은 의료 서비스를 받을 수 있어 체계적인 건강관리뿐 아니라  
병원 방문으로 인한 업무 공백도 줄일 수 있어 임직원의 기대를 모았다.

글 신현화 사진 조채은



일과 삶의 균형을 중시하는 ‘워라밸(Work-Life Balance)’의 영향으로 사내 복지 제도는 회사 선택의 중요한 기준이 되었다. 많은 직장인이 연봉보다 복지 제도가 탄탄한 회사를 선호할 정도다. 이러한 흐름에 맞춰 KT 노사도 임직원 복지 강화에 나섰다. 사내 클리닉을 통한 양질의 의료 서비스 제공도 그 일환이다.

KT 광화문 이스트(East) 사옥에 이어 우면동 사옥에도 사내 클리닉이 문을 열었다. 개원 이틀 만에 오전, 오후로 일고여덟 명이 방문할 정도로 반응이 좋다. 보통 사내 클리닉은 일일 상주 임직원의 1% 정도가 내원한다고 한다. 현재 우면동 사옥의 상당수 임직원이 재택근무 중임을 감안하면 높은 이용률이다.

### 응급 처치와 만성질환 관리, 상급병원 연계까지

기존 의무실이 처방이 필요 없는 일반의약품을 제공했다면 사내 클리닉은 1차 의료 기관(의원)과 똑같은 전문 의료 서비스를 지원한다. 특히 KT 사내 클리닉은 강북삼성병원과의 협력 운영으로 최고의 의료진과 의료 서비스를 자랑한다. 이곳에서는 가정의학과 전문의 고현영 교수와 간호사 1명이 상주해 진료부터 약 처방, 혈액 검사, 주사 치료, 외상 처치 등을 한다. 참고로 우면동 사옥의 경우 의무실에 있던 ‘안정실’이 사내 클리닉 안으로 옮겨졌다. 진료 없이 안정실만 이용할 수도 있다. 고현영 교수는 사내 클리닉 활용법을 이렇게 소개한다.

“업무 중 배가 아프거나 손을 베이는 등 급성 증상이 생겼을 때 빠르게 치료받을 수 있고요. 고혈압이나 당뇨병, 고지혈증 등 만성 질환자는 정기적으로 병원을 방문해야 하는데 사내 클리닉 이용으로 시간과 업무 공백을 줄일 수 있습니다. 또 가정의학과여서 다양한 질병 관리와 예방 차원에 이르기까지 폭넓게 상의할 수 있어요. 건강검진 결과나 타 병원에서의 특별 소견 등의 내용을 가지고 오시면 저희가 종합적으로 해석해 관리하도록 도와드리겠습니다.”



KT 사내 클리닉의 특징점 중 하나는 상급병원 연계다. 강북삼성병원의 건강검진센터와 병원 진료 연계로 체계적인 건강관리가 가능하다. 편의성도 높였다. 상급병원 진료가 필요할 때 사내 클리닉에서 직접 전자 의뢰로 연결한다. 임직원이 별도로 진료 의뢰서를 가져가거나 진료 예약 없이 편리하고 빠르게 상급병원을 내원할 수 있다. 건강검진 후 검사 결과를 듣기 위해 해당 병원을 재방문하지 않아도 된다. 개인정보 이용에 동의하면 사내 클리닉에서 관련 내용을 모두 확인하고 상담받을 수 있다.

### 임직원에게 든든하고 친근한 건강 주치의

임직원들은 전문의로부터 정확한 치료를 받고, 편하게 자세한 상담까지 받을 수 있어 기대감이 컸다. 이에 사내 클리닉 개원을 기다려온 이정준 조합원은 말한다.

“일하는데 시간 빼서 대형 병원 가기가 쉽지 않잖아요. 간단한 소변 검사나 혈액 검사 한 번을 위해서도 예약부터 검사 결과 확인까지 따로 시간을 내야 하니까.

한번은 병원 예약을 하는데 전문의 선생님 진료 일정이 서너 달까지 다 차 있더라고요. 또 의사가 검사 결과 몸이 안 좋아질 수 있다고 얘기해도 이게 실제로 얼마나 안 좋아지는지 저희는 잘 모르니까. 그런 것들을 사내 클리닉에서 상담하고 검사도 하면서 몸을 챙길 수 있어 좋고, 문제가 생겼을 때 빠른 처치가 되니까 더욱 안심이 됩니다.”

고현영 교수는 이정준 조합원이 좋은 포인트를 짚었다며 이야기를 덧붙인다.

“당장 병원에 가야 하는 건 아닌데, 이 정도의 문제로 큰 병원에 가는 게 맞나, 이런 고민들을 많이 하시거든요. 간단한 질문이 있더라도 부담 없이 방문해 주세요. 사내 클리닉은 가까이에서 자주 임직원을 뵈 수 있어서 굉장히 보람된 곳이거든요. 호전이 되면 좋아졌다, 아니면 아직 불편하다, 이런 변화를 알려 주실수록 좋은 진료가 되니까 언제든지 편하게 오셨으면 좋겠습니다.”



앞으로 KT 우면동 사옥 내 클리닉은 내원하는 임직원의 증상과 특이 사항 등을 축적해 맞춤 의료 프로그램들을 마련할 계획이다. 오롯이 임직원을 위한 건강 주치의의 자처하는 만큼 질병 예방과 건강 증진에 관심을 기울인다.



## (사)한국이주여성인권센터 상임대표 허오영숙 이주여성과 함께 자기 노동권의 목소리를 내는 그날

글 신현화 사진 조채은

국내 이주민 250만 명의 시대. 그중 45%인 99만 명이 여성이다. 수많은 이주민이 노동자로 살아가지만 그들은 최저임금 수준의 보수와 임금 체불, 열악한 기숙사 등 취약한 노동 환경에 있다. 고용허가제 외국인 노동자는 가장 기본적인 권리인 ‘사업장 이동의 자유’조차 보장받지 못한다. 더욱이 이주여성 노동자는 ‘이주민’이면서 ‘여성’이라는 이중적 차별과 환경에 놓인다. 안정적 일자리의 문은 열려 있지 않으며, 임금노동 시장에 진입해도 사업주의 이주남성 노동자 선호로 소외되기 일쑤다. 때론 성차별과 폭력 등으로 인권까지 심각하게 침해받는다.

(사)한국이주여성인권센터는 20년간 이러한 이주여성의 목소리를 대변하는 선봉장이었다. 2001년 ‘여성이주노동자의 집’ 설립과 함께 한국 최초의 이주여성 쉼터를 열었고, 2005년 ‘한국이주여성인권센터’로 개명했다. 현재 법인과 지부 부설 기구로 이주여성 쉼터 6개, 교육원 1개, 상담소 1개를 운영하며, 이주여성이 한국사회 구성원으로서 기본 권리를 보장받고 당당히 일어서도록 지원·교육한다.

이곳에서 교육받은 이주여성들은 전국의 상담센터와 쉼터 등에서 또 다른 이주여성을 돕는 상담가와 활동가로 일한다. (사)한국이주여성인권센터의 상근 활동가 절반도 이주여성이다.



한국에서 이주여성 노동자는 ‘이주민’이면서 ‘여성’이라는 이중적 차별에 노출돼 있다. 사회 구조적으로 더욱 열악한 노동시장에 내몰리며, 성차별과 폭력 등으로 인권까지 심각하게 침해받는다. (사)한국이주여성인권센터는 20년간 이주여성의 차별적 현장을 기록하고 목소리를 대변해왔다. 허오영숙 상임대표를 만나 이주여성 노동자의 삶과 인권에 관한 이야기를 들었다.

### 노동권과 인권이 직결된 이주여성 노동자의 삶

이주여성 노동자의 범주는 굉장히 광범위하다. 결혼이주여성, 고용허가제 외국인 노동자, 난민 신청자, 유학생, 외국인 예술가, 재외동포 등등. 그들은 체류 자격(비자 종류)에 따라 노동 조건도, 노동 환경도, 겪는 고질적 문제도 다르다. (사)한국이주여성인권센터는 주로 이주여성의 차별과 폭력 문제를 다룬다. 결혼이주여성은 한국 사회에 ‘전업주부적 상상’을 갖고 온단다. 한국어를 배우고 아이를 양육하는 삶. 하지만 평균 가구소득이 낮은 그들은 많은 경우 노동자로 산다. 결혼이주여성은 체류 자격상 취업의 자유가 있음에도 임금노동 시장 진입이 쉽지 않다. 이주, 여성, 기혼, 계급, 모든 요소요소가 장벽으로 작용한다.

“결혼이주여성은 한국어를 배우는 학습노동과 아이들을 돌보는 양육노동 속에서 임금노동까지 하는 거예요. 노동 시간이 짧아질 수밖에 없고 그런 임금 노동시장은 좋은 환경일 수 없죠. 이렇게 일해서는 안 되겠다, 조금 더 나은 곳으로 가자, 차라리 아이를 키우면서 한국어를 공부하는 게 낫겠다, 이런 갈등과 상황들로 노동시장 진출입이 반복되고, 노동 경력을 일관되게 관리하지 못하면서 많은 어려움을 겪어요.”

한국어 능력과 전문 자격을 갖춰도 별반 다르지 않다. 이주여성 노동자는 공공기관에 채용돼도 다른 직원과 달리 호봉제 적용을 받지 않는다. 경력도 인정받지 못한다. 공공기관임에도 1년 미만 쪼개기 계약과 승진 기회 박탈 등 고용 불안정에 방치된다. 센터는 지난해 공공기관 상담, 통번역, 이중언어 관련 이주여성 노동자의 처우 개선 대책위원회를 구성했다. 이주여성 스스로 노동권의 목소리를 내도록 했고, 관련해 기자회견을 열고, 국가인권위원회에 진정서를 제출했다. 사회 곳곳에서 반향을 일으켰다.

(사)한국이주여성인권센터는 2016년 농업 분야 성폭력 실태조사를 계기로, 농업 분야 이주여성 노동자 문제도 꾸준히 주목해왔다. ‘이주민 주거권 개선 네트워크’라는 NGO들의 모임을 만들어 이주여성 자립을 지원하고 노동자 기숙사 등의 문제 개선과 정책 마련을 촉구했다. 그럼에도 작년 캄보디아 이주여성 노동자가 농촌 비닐하우스 숙소에서 죽음을 맞는 비극적인 사건이 발생했다. 마을에서 동떨어진 밭 한가운데에, 기본 생활 시설도 갖추지 못한, 잠금장치도 없는 비닐하우스 숙소는 생존권 위협과 성폭력 등 심각한 문제를 초래한다.

“기숙사 문제를 개별 사업주의 선의에 맡겨선 절대 해결이 안 돼요. 국가가 개입해야 해요. 최근 문제들이 계속 생기니까 외국인을 고용하는 사업주에게 인권교육을 받도록 했어요. 교육, 중요하죠. 그런데 저희는 현실을 바꿔야 한다고 생각해요. 노동자가 신고 시 다른 사업장으로 이동할 수 있고, 문제가 생긴 사업장은 다시 외국인 고용을 못 하도록 행정명령을 내리는 것들이요. 꼭 법까지 안 가더라도 행정절차를 통해 할 수 있는 것들이 많거든요. 못 하는 게 아니라 안 하는 거예요. 관심이 없는 거죠.”

현실의 변화는 더디지만 (사)한국이주여성인권센터는 묵묵히 제 길을 가려 한다. 이주여성이 우리 사회 구성원으로 당당히 서는 날, 자기 노동권의 목소리를 내며 우리와 동등하게 일하고 활동하는 그날을 위해서 말이다. 올해 창립 20주년을 맞은 센터 한편에 이런 슬로건이 걸려 있었다.

“조금씩 세상을 물들이는 당신, 조금씩 세상을 물들이는 우리. 이주여성과 함께 응원합니다.”



#### ④ MZ세대, 조직관리 대상에서 자기 삶의 주인공으로

## 혁신의 성공조건, 온전한 소통

글 / 나은내일연구원 원장 황기돈

디지털·그린 대전환, 코로나19 등으로 국내외 시장의 복잡성과 불확실성이  
견잡을 수 없이 커졌고, 쉬이 안정될 기미도 보이지 않는다.

이런 경영 환경을 타고 남기 위해 KT도 ‘디지코’를 생존 및 도약전략으로 선택하고  
애자일 조직을 도입했다. 대전환 시대의 흐름을 제대로 읽어내고 과감히 선택한 혁신전략이다.  
그런데 지난 칼럼에서 언급한 것처럼, 혁신에 성공하려면 돈과 권력 중심의 관리시스템에  
의존하기보다 온전한 소통이 가능하도록 사람과 사람 사이의 관계를 문화로 바꿔내야 한다.

#### 글 실는 순서

- ① 정보업체와 통신업체의 경쟁과 협력
- ② 경쟁에 적합한 조직과 돈과 권력을 통한 관리
- ③ 노동자의 소통에 대한 몇 가지 이야기
- ④ 관리의 대상에서 내 삶의 주인공으로



### 디지털 네이티브, ‘MZ세대’

온전한 소통 중심의 혁신 주체와 방식은?  
경영진은 그렇다 치고, 현장은 지금껏 볼  
수 없던 새로운 세대가 주도하고 있다.  
1980~2004년생을 지칭하는 MZ세대는  
드러난 행동 양식은 물론 속마음과 세상을 보는  
시각까지도 베이비붐을 포함한 이전 세대와  
아주 많이 다르다. 올해 초 이들의 당돌함이  
불쑥 모습을 드러내 세상을 깜짝 놀라게 한  
사건이 있다.

회사의 역대 최고 실적에도 보상이 불공정하다는  
불만을 SNS를 통해 쏟아내고, 오너를 감히(!)  
대화의 자리에 불러낸 당찬 사람들이 다름 아닌  
MZ세대다.

MZ세대가 기업 경영혁신의 주요 이슈다.  
MZ세대를 완전히는 아니더라도, 제대로  
이해해야만 이들과 함께 혁신하고 미래를 기획할  
수 있다. 이들은 이전 세대처럼 ‘시키는 대로’,  
‘죽기 살기’로 일하기보다, 자신의 판단에  
따라 꼭 해야 할 만큼 일하고, ‘칼퇴’와 여가를  
선호하고, 보상의 공정성과 회사와 자신의  
동반성장을 주요 가치로 여긴다.

이들이 주도하는 변화는 디지털 콘텐츠나  
플랫폼, IT 관련 제조업에서 제조업, 금융 등  
전통산업에까지 확산 중이다. KT도 예외가  
아니다. 시행 중인 각종 혁신전략도 이들의  
특징을 잘 반영하는지 검토해야 할 터다.  
결론부터 말하자면, MZ세대의 역량과 노동 관련  
특징은 디지털 전환에 썩 잘 어울린다.

디지털 전환은 매우 높은 기술 및 설계역량이  
필요하고, 결과의 불확실성이 다른 어떤  
프로젝트에 견주기 어려울 정도로 크다. 게다가  
디지털 혁신은 많은 구성원에게 첫 경험일  
가능성이 크다. 이 같은 복합 불확실성은 디지털  
전환을 수행하는 모든 구성원이 상당한 정도의  
심리적 부담을 가지는 원인으로 작용한다.  
여기서 MZ세대는 이전 세대와 다르다. 이들은  
디지털 네이티브다. 즉 디지털 기술의 공학적  
논리나 구조까지는 아니더라도, 디지털 기기를  
다루는 데 망설임이나 어색함 혹은 심리적  
부담이 거의 없다.

특히 MZ세대의 막내인 Z세대는 스마트폰  
안의 가상현실과 디지털 플랫폼에서 시·공간의  
제약을 넘어서 경제, 문화, 사회, 놀이 등 못  
하는 것이 없는 세대다. 특히 게임, 대중문화  
등 콘텐츠 분야에선 국경과 이념의 차이도 훌쩍  
뛰어넘을 정도로 다양성 인정과 소통에 거침이  
없다. 다양성, 재미와 소통을 중시하는 Z세대의  
특성이 그 형뻐인 M세대에게까지도 역으로  
전이되어 MZ세대 전반의 특성으로 자리 잡았다.  
온전한 소통과 놀이처럼 재밌는 일이 복합  
불확실성에 따른 각종 한계를 극복할 든든한  
힘이 될 수 있다는 뜻이다.

### 자발적 혁신 참여 동기가 관건

대전환의 성공요인이 분명해졌다. MZ세대가  
돈과 권력을 통한 경영관리 때문이 아니라  
자발적으로 혁신에 적극 참여할 동기를 가지는지  
여부가 혁신의 성패를 가름한다. 회사와 조직에  
‘충성’, ‘주인의식’ 등은 이들에게 의미없고  
낡아빠진 구호에 불과하다.

회사는 서로 간의 필요에 따른 대등한  
계약관계를 맺은 곳일 뿐이라고 생각하는  
MZ세대가 ‘주인이 아닌데 어떻게 주인의식을  
갖나’고 눈을 동그랗게 뜨고 따박따박 대답할  
것이 자명하다. 자발적 동기라는 가치를 기업의  
내부가치로 조성해낼 수 있는가는 경영진과  
관리자의 역량의 문제다.

동기의 자발성을 내부가치화하는 데는 돈과  
권력을 통한 압박보다 신뢰라는 문화적 접근이  
더 효과적이다. 특히 일하는 방식과 그 밑을  
흐르는 문화가 결정적인 영향을 미친다. 변화를  
기획하고 시행하는 구성원이 해결해야 할 문제를  
자율적으로 판단하고, 수평 조직에서 자유롭게  
의견을 제시하며, 협의 결과를 모두 공유하고,  
성공의 결과는 공정하게 나누는 온전한 소통과  
공정성 중심의 일하는 방식 그리고 이를  
뒷받침하는 기업문화만이 MZ세대가 자발적으로  
혁신에 참여할 동기를 부여할 수 있다.

각각의 프로젝트별, 수행 단계별로 MZ세대의  
다양한 강점을 최대한 살릴 수 있는 리더를  
육성해야 한다. 회사는 MZ세대가 온전한  
소통역량을 발전시키는 데 무한 지원해야 한다.  
베이비붐의 양보, 말 그대로 명예로운 양보도  
필요하다. 이들이 MZ세대보다 다양한 측면에서  
역량이 뛰어남에도 그들에게 기꺼이 양보하는  
것이며, 이 양보가 명예롭고 가치있는 일로  
만들어 주는 것은 MZ세대와 조직의 의무다.

디지털 네이티브로서의 직업역량을 가지고  
목숨을 갈아 넣으면서 일하지 않고 공정하게  
보상받으며 회사와 함께 커나가는 꿈을 꾸는  
MZ세대. 이들에게서 새로운 노동자 상이  
보인다. 단순한 관리대상에서 벗어나 자기  
삶의 주인공이 되고자 하는 MZ세대 노동자가  
글로벌 통신업체 중 비통신분야 매출 비중  
3위의 명실상부한 디지털 플랫폼으로 비상하고  
있는 KT의 현재와 미래를 만들어가고 있다.  
본업에 대한 균형감 있는 투자와 함께 KT 혁신의  
지속가능성은 MZ세대의 각종 특성을 ‘별난  
것’으로 편취하지 않고, 온전하게 소통하고  
놀이처럼 재밌게 일하는 문화를 안착시킬 수  
있느냐에 달렸다고 해도 과언이 아닐 터다.

# 돌고 돌아 다시 나에게로, 플라스틱의 습격

만들어지는 데 5초, 사용하는 데 5분, 분해되는 데 500년, 바로 플라스틱에 대한 이야기다.  
해마다 어마어마한 양이 바다로 흘러가면서 해양 환경오염의 주범으로 꼽히는 플라스틱 폐기물,  
썩지 않고 작은 입자로 쪼개져 바다의 동식물을 통해 다시 우리에게로 돌아오고 있다.

## 썩지 않는 플라스틱의 순환



- 1 플라스틱 쓰레기 발생
- 2 바다로 유입되어 미세 플라스틱으로 분해
- 3 물고기와 플랑크톤 등 해양 생물이 미세 플라스틱 섭취
- 4 미세 플라스틱을 먹은 물고기 포획
- 5 식탁 위의 생선 반찬이 되어 사람이 섭취

## 2020년, 우리는 얼마나 많은 플라스틱을 버리고 또 먹었을까?

<자료 : 환경부>

### 10,000,000톤

연간 바다에 버려지는 플라스틱 폐기물

### 848톤

하루 평균 플라스틱 폐기물 발생량

### 951톤

하루 평균 비닐 폐기물 발생량

### 5그램

우리가 일주일 동안 먹는 미세 플라스틱의 양

# 도전! 플라스틱 제로 라이프

### 1 과대포장 제품 거르기

과도한 플라스틱 패키지 포장 또한 쓰레기입니다

### 2 삼베주머니 사용하기

과일, 채소 등을 담을 때 비닐봉지 대신 삼베주머니 사용해요

### 3 스테인리스 밀폐 용기 사용하기

스테인리스, 유리는 영구적으로 사용할 수 있고 환경 호르몬 위험도 없어요

### 4 천연 수세미, 설거지 솔 이용하기

플라스틱 수세미 대신 쉽게 썩는 식물 수세미를 사용합니다

### 5 비누로 씻기

삼푸, 컨디셔너 등 액상 제품의 플라스틱 패키지 쓰레기를 줄일 수 있어요

### 6 바디 브러시 사용하기

주기적으로 교체해야 하는 샤워타월의 소재도 플라스틱이라는 사실

### 7 만년필 쓰기

잉크를 충전해서 쓰는 만년필로 다 쓴 볼펜 쓰레기를 줄일 수 있어요

### 8 생리컵 사용하기

일회용 생리대는 플라스틱 소재의 얇은 막들이 겹쳐진 방수층으로 만들어져 있어요

### 9 페플라스틱 활용 제품 구매하기

최근 많은 패션 브랜드가 다양한 업사이클링 제품을 만들고 있어요

### 10 한 번 산 물건 오래 쓰기, 쇼핑 덜 하기

이미 가지고 있는 플라스틱을 오래 쓰는 것이 가장 좋은 친환경 생활입니다

## kt가 함께해요!

### 지·우·개 (지구, 우리, 개인을 지키는 작은 실천)

우리 회사의 친환경 문화 확산을 위한 캠페인입니다. 사옥에서는 가능한 다회용컵을 사용하고, 불필요한 이메일은 삭제해 주세요! 플라스틱 쓰레기는 물론 디지털 쓰레기도 줄여나가기 위한 KT의 활동입니다.

### 제로웨이스트 담다 챌린지

생활 속에서 제로웨이스트와 친환경을 실천할 수 있도록 일회용 봉투 대신 가방 이용을 독려하는 우리 회사의 대중 캠페인으로, 국내의 환경 친화적인 소비 문화 확산을 위해 앞장서고 있습니다.

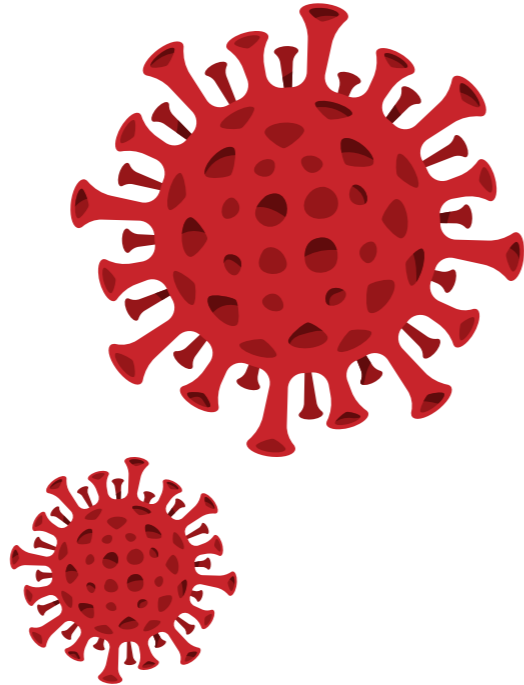


# ‘위드 코로나’, 위기 대응의 끝이 아닌 시작 돌아온 일상, ‘정말 안녕하십니까?’

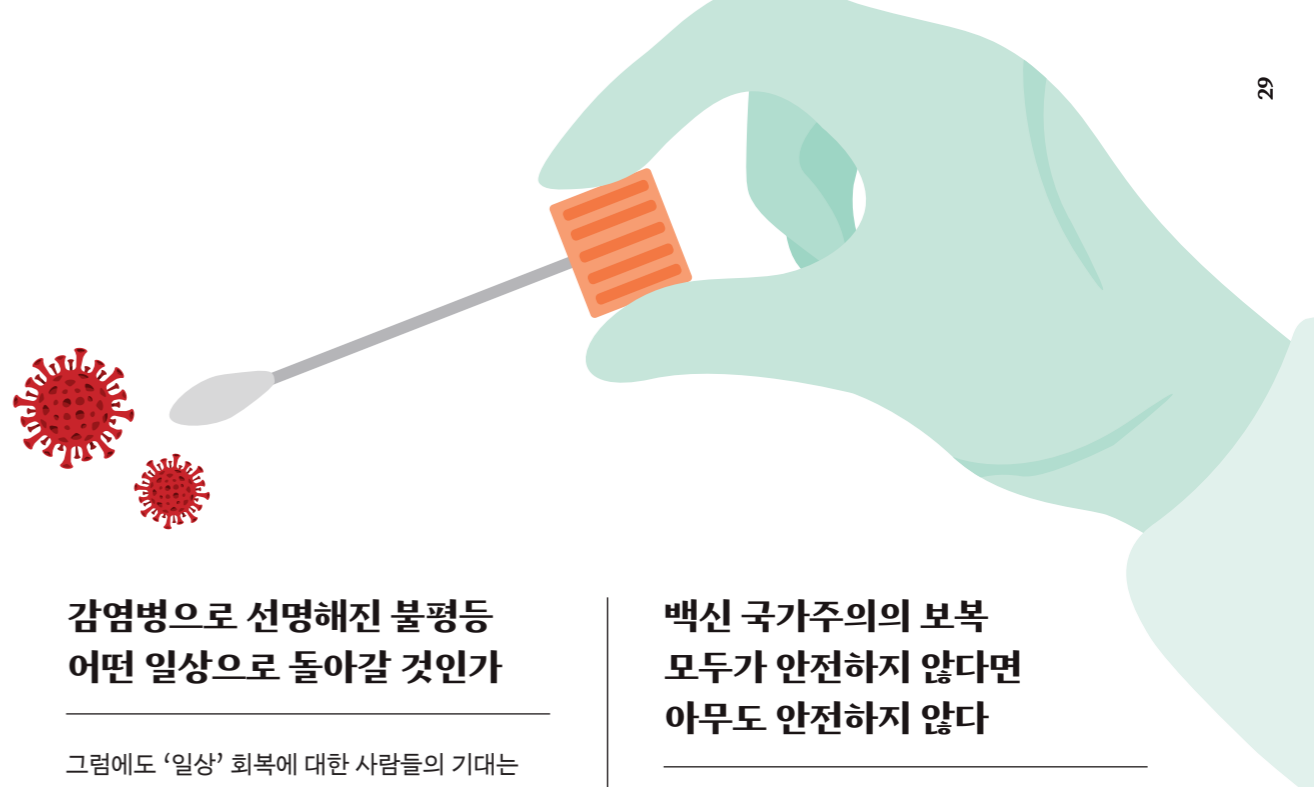
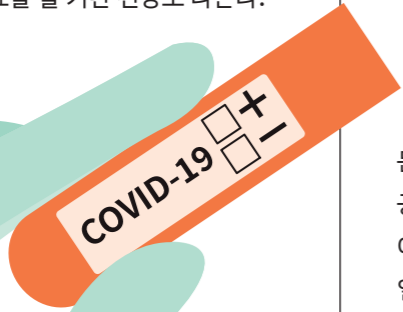
코로나19와의 공존을 시작한 지 한 달 만에 제동이 걸렸다.  
예상보다 더 빠른 확산세와 신종 변이 오미크론의 등장으로 새로운 국면을 맞은 것이다.  
끝날 듯 끝나지 않는 팬데믹 시대를 절감하는 요즘,  
‘코로나19 이전의 세계는 더는 없다’던 감염병 유행 초기의 우려는 현실이 되고 있다.

## 예상보다 빠른 확진자 증가 추세 여전한 의료 공백

우선 확진자의 증가 추세가 정부의 예상보다 훨씬 빠르다. 일상회복 3주 만(11월 22일 기준)에 확진자는 5만 명, 사망자는 440명으로 두 배가 늘었다. 중환자실 가동률도 10월 31일 43.6%에서 11월 22일 69.5%까지 뛰었다. 특히 최근 확진자 수가 처음으로 7,000명대에 접어들면서 수도권 중환자 병상가동률은 84.5%(12월 8일 기준)로 의료현실을 고려하면 남은 병상이 없는 거나 마찬가지다. 이에 정부가 ‘특별 방역대책’ 발표를 할 거란 전망도 나온다.



문제는 코로나19 초기부터 지적되어 왔던 공공의료체계의 부실과 의료인력의 부족은 여전히 그대로라는 점이다. 감염병 발생 시 일차적으로 대응해야 할 공공보건 의료 자원이 턱없이 부족하다. 우리나라 공공의료기관은 총 221곳으로 이는 전체 의료기관 대비 5.5%, 병상은 9.6%로(2019년 기준), OECD 평균 공공의료기관 비율 65.5%, 공공병상 비율 89.7%의 1/10 수준에 불과하다. 또한 의사·간호사 등 보건 의료인력은 OECD 평균 대비 절대적 공급이 부족하며, 특히 간호사는 의료기관 활동률이 약 50% 수준이다. 여기에 더해 대도시와 대형병원에 대부분의 인력이 집중돼 일부 지역에서는 필수진료 서비스조차 받지 못하고 있다.



## 감염병으로 선명해진 불평등 어떤 일상으로 돌아갈 것인가

그럼에도 ‘일상’ 회복에 대한 사람들의 기대는 여전히 크다. 그렇다면 우리가 돌아가고자 하는 일상은 무엇인지 질문해 볼 필요가 있다. 인도의 시인이자 철학자 지두 크리슈나무르티는 “건강하지 않은 세상에 잘 적응하는 것은 건강의 척도가 아니다”라고 말했다.

과연 우리가 복귀하려는 일상이 정상적이고 건강한지 묻지 않을 수 없다. 지난 2년간 코로나19 대유행이 드러낸 우리 사회의 불평등 수준은 처참하다. 한국은행이 올해 5월 발간한 보고서에 따르면 팬데믹 동안 최상위 5분위의 소득이 1.6% 감소한 데 비해 1분위 소득은 17.1% 감소해 가구 소득 불평등이 크게 심화했다. 또 다른 보고서에 따르면 우리나라의 개인 소유 금융자산 규모가 코로나 이전과 비교해 약 10% 증가한 것으로 나타났다. 부유층에 금융자산이 집중되고 불평등 격차가 더 커졌음을 알 수 있다. 강력한 방역정책으로 위축된 경제 활동 때문에 소상공인과 자영업자의 어려움은 임계점을 넘어서 지 오래다.

폐업이 속출하고 실직이 늘어나며 벼랑 끝까지 몰려 스스로 목숨을 끊는 비극도 이어진다. 문제는 코로나 이전에도 이러한 불평등은 우리 사회 깊숙이 존재했다는 사실이다. 전 세계를 휩쓴 바이러스가 이 불평등을 더욱 선명하게 수면 위로 끌어올리는 역할을 했을 뿐이다.

## 백신 국가주의의 보복 모두가 안전하지 않다면 아무도 안전하지 않다

불평등은 우리나라에만 국한되지 않는다. 고소득 국가에서는 인구 70% 이상이 최소 1회 이상 백신 접종을 마쳤지만, 극빈 국가에서는 이 비율이 대략 3%로 떨어진다. 백신 개발 초기부터 미국과 영국, 유럽연합(EU) 등 백신개발 제약회사를 보유한 선진국들은 선금을 주고 백신을 확보했다. 실제 미국은 전 국민 백신 접종에 필요한 양보다 4배나 많이 선점했다. EU는 백신 수출을 제한했다. 일단 ‘우리부터 살고 보자!’는 태도는 국가, 민족, 사회 어떤 공동체를 막론하고 바이러스처럼 퍼졌다.

그러나 바이러스에는 국경이 없다. 선진국이 자국민 접종에 집중하고 있는 사이, 신흥국 등에서는 다양한 변이 바이러스가 발생했고, 백신 소외지역에서 발생한 변이 바이러스가 먼저 백신 접종이 이뤄진 선진국을 ‘보복’할 것이라는 경고가 현실이 되고 있다. 모두가 안전하지 않다면 아무도 안전하지 않다는 경고를 되새기지 않는다면 우리는 바이러스의 공격에서 벗어날 수 없다.

집단면역이 이뤄지고 방역체계가 끝났다고 저절로 불평등의 문제가 해결되지 않는다. ‘위드 코로나’는 위기 대응의 끝이 아니라 본격적 대응의 시작이다. 그리고 그 시작은 연대와 공존을 통한 불평등의 해소를 향해야 한다.

## <오징어게임> 공정한 게임은 없다

글 / 정치발전소 상임이사 조성주



아마도 2021년 최대의 화제작은 <오징어게임>이 될 듯하다. 이를 가장 잘 알 수 있는 신호는 정치가 <오징어게임>을 레토릭으로 사용한다는 것이다. 심지어 대통령 선거를 둘러싸고 벌어지는 각 정당과 후보들의 설전에서 빠지지 않고 등장하는 단어가 되었다. 넷플릭스를 통한 제작방식과 수익배분의 논란 그리고 전 세계적인 공전의 히트(<오징어게임>은 넷플릭스에서 가장 많이 본 작품에 등극했다)와 화제성은 이 드라마를 2021년을 대표하는 작품으로 만들었다.

워낙 공전의 히트를 기록한 작품이기에 이야기를 제대로 하기 위해서는 잠시 호흡을 가다듬고 <오징어게임>이 얼마나 인기가 있고 대단한 성과를 올렸는지를 차치하고 볼 필요가 있겠다.

사실 사채 빚과 가족의 고난에 시달리던 한 가장이 알 수 없는 집단을 운영하는, 참가자들이 서로 죽여야만 수백억의 상금을 쟁취할 수 있는 게임에 휘말린다는 설정은 특별히 스포일러라 할 것도 없이 익숙한 설정이다. 이러한 류의 설정에 가장 유명한 작품은 일본만화를 원작으로 하는 <도박왕 카이지>도 있을 것이고 극단적인 상황에서 서로를 죽여야 하는 ‘게임’의 설정은 역시 일본영화인 <배틀로얄>까지 거슬러 올라갈 수 있다. 이외에도 비슷한 설정의 작품들은 킬링타임용 B급 영화까지 가지 않더라도(의외로 <오징어게임>은 약간의 B급 영화/드라마 정서가 있다) 꽤 많이 찾아볼 수 있다.

<사진 제공\_ 넷플릭스>

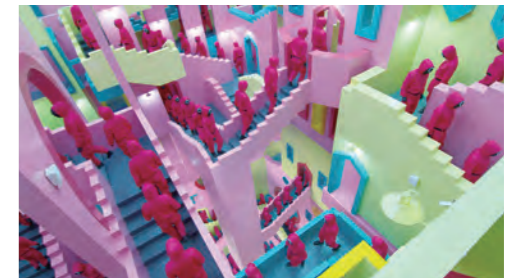


### 쉽게 설명되지 않는 <오징어게임>의 인기

그렇다면 설정에서 특별한 창의성이 돋보이지 않는 이 작품이 왜 세계적인 인기를 얻었을까? 80년대 추억을 소환하는 동네 골목에서 널려있던 아이들의 놀이를 소재로 쓴 것이 공감을 끌어냈을까? 사실 동네 골목 놀이는 각 국가마다 차이가 있어 이것만으로는 한국에서의 인기를 설명할 수는 있어도 세계적인 인기를 설명하기는 어렵다. 치밀한 개연성과 감정의 고조를 천천히 쌓아나가기보다는 빠른 호흡의 이야기 전개와 캐릭터 설명이 돋보이는 하지만 이는 최근 대부분의 인기 드라마나 작품들의 특징이다. <오징어게임>의 이 특별한 인기를 작품 자체에서 찾기 어렵다면 당연히 작품 외부의 다른 곳에서 설명하는 것이 더 낫지 않을까?



아마도 <오징어게임>이 이렇게 화제가 되는 이유는 다소 투박하고 관성적인 이 약자 간의 아귀다툼이라는 설정이 직설적으로 사람들에게 반응을 주기 때문일 것이다. 이전에 많은 사람은 평등한 기회를 보장하고 공정한 룰이 작동한다면 누구나 성공하고 부자가 될 수 있다고 생각했는지 모른다. 그러나 세계적인 불평등의 심화와 이보다 더 심각한 ‘변화하지 않는 현실’은 사람들에게 체념에 기반한 분노를 만들어내고 있다. 이러한 분노는 어차피 개선되지 않는 불평등이 현실이라면 차라리 모든 것이 ‘무(無)’로 돌아가서(고립된 섬과 같다) 다시 말 그대로 ‘운’에 기반해서 새로운 경쟁(<오징어게임>의 대부분 게임은 ‘운도 실력이다’라는 전제에서 기획된다)을 해보자는 생각이 들만하다. 드라마의 장면들은 설득력으로 우리에게 어필하는 게 아니라 우리가 마음 한편에 가지고 있던 판타지를 자극하는 데 초점이 맞춰져 있다.



### 현실에 솔직하지만, 질문하는 드라마

정작 <오징어게임>이라는 드라마가 전개하는 이야기의 장점은 절망에서 꿈꾸는, 그 공정하다고 생각했던 판타지가 결국은 다시 가진 사람들의 유희와 착취라는 굴레에서 벗어날 수 없음을 처음부터 직설적으로 보여주는 데에 있다. 나머지의 소위 반전적 요소들은 드라마의 초중반에 이미 충분히 예상 가능한 것들인데 정작 예상 가능하지 않았던 것은 특별한 휴머니즘적 반전 없이 드라마의 종반까지 ‘세상은 엉망이야!’라는 주제를 끝까지 밀고 나가는 데에 있다. <오징어게임>은 마치 이렇게 말하는 것 같다. 어차피 불평등한 이 현실이 바뀔 수 없다면 나머지 모든 것은 ‘운’이 전부라고. 그 ‘운’조차도 불평등하고 차별적이지만 그냥 그것이 우리가 벗어날 수 없는 굴레라고 말하는 것처럼 보이기도 하다. 결과적으로 <오징어게임>은 현실사회의 경쟁은 동네 어귀에서 우리가 웃으며 뛰어놀던 오징어게임이나 구슬치기 등과 달리 철저히 불평등하며 비정할 수밖에 없음을 게임 안에서 도망칠 곳은 없다고 드라마에 등장하는 각종 게임과 자극적인 장면들을 통해 이야기한다.

여기까지라면 <오징어게임>은 이 시대에 대한 하나의 자극적인 우화로, 미장센과 극의 호흡이 좋은 웰메이드 드라마 정도로 남았을 것이다. 그런데 이 드라마가 처음과 마지막을 통해 남기는 질문 하나가 꽤 묵직하다. ‘게임’에서는 어떻게 하더라도 도망칠 곳이 없지만 ‘게임’ 그 자체를 모두가 함께 그만두는 방법은 언제나 있다는 것. 결국 싸울 것인가 도망칠 것인가가 아니라 우리가 함께 ‘그만두는 것’을 선택할 수 있다고. 그리고 불평등한 경쟁의 수레바퀴를 스스로 멈추는 것이, 그 게임을 거부하는 것이 진짜 싸우는 것은 아닌지 질문한다. 그렇다. 공정한 게임은 어디에도 없지만, 우리에게 게임을 중단할 권리가 존재한다.



주요소식

최장복 위원장  
현장순회 시작  
현안공유 및 질의응답 통해  
조합원 궁금증 해소



최장복 위원장은 12월 6일(월)부터 강남지방본부를 시작으로 현장순회에 나섰다. 이날 강남고객본부, 강남법인고객본부, 분당지부를 차례로 방문한 최장복 위원장은 질의응답을 통해 현안을 보고하며 조합원과의 현장 소통 시간을 가졌다. 먼저 “코로나 시국이라 현업에 누가 될까, 그간 찾아뵙는 것도 많이 조심스러웠다”고 운을 뗀 최장복 위원장은 “연초에 실시했던 현장순회 결과, 매년 정년으로 인한 인원감소로 인력 부족이 심각하다는 조합원 건의가 쇄도했다”며 최적화 및 업무 재배치의 과정과 결과를 설명했다. 이어 “이를 굳이 단체교섭 안건으로 처리한 것은 고용안정을 얻어내기 위한 것으로, 미진한 부분은 내년 협상을 통해 보완하겠다”고 답변했다. 또 수련관을 개방해 달라는 질문에는 “현재 시국에서 전면 개방은 어려우나 보완책으로 전국에 있는 콘도시설 제공을 관련자들과 협의 중”이고, 또 시니어 컨설턴트 지원조건을 낮춰달라는 요청에는 “일반 조합원의 인사평가 피해를 방지하기 위해 일정 조건은 갖추어야 한다”고 설명했다. 계속해서 세대별 요구를 청취할 수 있는 분과를 신설해 달라는 건의에는 “청년세대와의 소통을 위해 현재 청년위원회를 운영 중이며, 이를 통해 가능한 많은 의견을 수렴하고 있다”고 답했다. 한편 최장복 위원장은 17일(금)까지 전국의 지방본부 및 지부를 방문해 조합원과의 소통을 이어갔다.

공정인사감시단  
파견·조사 실시



11월 9일(화) 공정인사 감시를 위해 심우승 사무총장을 비롯해 중앙상무집행위원을 각 현장 지부에 파견하여 조사를 실시했다. 노동조합은 이번 업무 최적화를 앞두고 현장에 떠돌던 근거없는 유언비어 잠식과 혼란을 최소화하기 위해 중앙상무집행위원회 및 산하조직대표자 회의 등을 연달아 개최하며 진행 상황을 공유한 바 있다. 이번 업무 최적화와 관련하여 최장복 위원장은 “재배치 후 인력부족 완화를 통해 현장 중심의 조직체계가 강화되길 기대한다”며 “이번 재배치는 본인 의사에 반하는 인사는 절대 없다는 점을 다시 한번 분명히 전달하고 현장의 빠른 안정화를 위해 각별히 신경 써야 한다”고 당부했다.



복지카드  
신규 발급 신청 및  
혜택 안내

KT 복지카드가 더 많은 혜택과 더 다양한 혜택으로 새롭게 바뀌어 발급된다. 복지카드는 신용카드로 본인확인 및 약관 동의 등 필수 절차를 따라야 하므로 개별 신청해야 한다.



2021년  
추계 체육행사

직원 간 소통 활성화 등 하나 된 조직 분위기 조성을 위한 2021년 추계 체육행사가 10월 27일(수)부터 11월 26일(금)까지 진행됐다.

한국노총  
여성위원회 총회  
참석



2021년 한국노총 여성위원회 총회 참석해 여성활동 보고 및 여성활동 방안 등을 논의했다. 우리 노조 정영미 여성국장은 11월 16일(화) 오후 2시, 2021년 한국노총 여성위원회 총회에 참석하여 각급 조직의 여성활동을 공유하고 여성위원회의 향후 활동방향과 실천과제를 논의했다. 이날 한국노총 여성위원회 총회 참석자들은 “우리 사회의 약한 고리인 저소득층, 비정규직, 여성과 같은 취약계층이 코로나19로 인해 집중 타격을 받으면서 사회 갈등이 심화되고 있다”고 주장했다. 특히 “우리나라의 성차별적 노동시장 구조와 여성이 주로 저임금·불안정 일자리에 집중되어 있는 구조적 문제 그리고 여성에게 과도하게 가해지는 돌봄 부담이 여성을 고용안정에 가장 취약한 계층으로 만들었다”고 비판했다. 이어 “불합리한 차별과 불평등을 없애고, 더 나은 사회로 나아가야 한다”며 ▲여성조직화 매진 ▲모든 형태의 폭력과 괴롭힘 근절 ▲여성노동자의 고용불안과 고용여건 개선 ▲여성할당제 30% 규정 이행 강화 ▲여성노동자의 일-생활 균형 재정립 ▲각급 조직 여성위원회 설치 등을 결의했다.

강남 및 호남지역  
이동정책실 활동



11월 18일(목) 중앙상무집행위원을 파견, 강남지방본부 인천지부와 호남지방본부 전북엑세스운송센터지부에서 소통 간담회를 갖고 외선 작업 등 현장에서 조합원과 함께하는 노동조합 이동정책실 활동을 펼쳤다. 이는 조합원 의견수렴을 통해 애로사항을 청취하고 노동조합 간부가 조합원과 직접 현장활동을 수행함으로써 향후 현장의 개선사항과 노동조합 추진 사업방향을 명확히 설정하기 위함이다. 한편 이동정책실 주요 활동목적은 ▲조합원 근무환경에 대해 직접 체험을 통한 고용파악 및 해소 ▲현장업무 환경개선 및 정책마련 ▲노사합의 사항에 대한 이행여부 확인 ▲노동조합과 조합원 간 괴리감 불식 및 신뢰회복 등이다.



공공노동자  
천막농성장 연대방문

전국IT사무서비스노동조합연맹(이하 IT연맹) 최장복 위원장과 IT연맹 집행위원들은 10월 18일(월) 14시, 40일 차에 접어든 한국노총 공공부문 노동조합협의회의 국회 앞 천막농성장을 방문하여 공공부문 노동자들의 대정부 공동투쟁에 적극적인 연대의 뜻을 밝히고 격려했다.



2021 회계연도  
상반기 회계감사

2021년 회계연도 상반기 회계감사를 10월 18일(월)부터 22일(금)까지 수감했다. 한편 18일 14대 집행부 회계감사위원회 회의를 통해 김종규 조합원을 회계감사 대표위원으로, 허남일 조합원을 감사위원으로 임명했다.



### 전국 조직국장회의, 조직 활성화 방안 및 현안사항 논의

10월 7일(목)부터, 이틀간 전국 지방본부 조직국장회의를 열고 노동조합 최장복 위원장이 참석한 가운데 지방본부별 건의사항 청취, 조직 활성화 방안 등을 모색하며 2021년 단체교섭 마무리 등 현안을 공유했다.



### 전국 지부장 화상회의 개최

10월 7일(목) 노동조합 중앙본부 및 233개 지부와 단체교섭 관련 추가 설명 등 현안을 논의했다.



### 하반기 신입 조합원 교육 실시

10월 5일(화) 오전 9시부터 3시간 동안 112명의 신입 조합원을 대상으로 2021년도 하반기 특강을 실시했다.



### 하반기 개인연금저축 금융기관 계좌이동 및 상품 변경

2021년도 하반기 연금저축 금융기관 간 상품이동(계좌이동) 및 금융기관 내 상품 변경을 시행했다.



### 3분기 중앙노사협의회 개최

KT노사는 9월 30일(목) 14시, KT본사분당사옥에서 2021년도 3분기 중앙노사협의회를 개최하고 4개 안건을 논의했다.

## 복지

# KT 주식, 2021년 12월 중 증권계좌로 지급



2021년도 단체교섭 노사합의에 따라 200만 원 상당의 주식을 지급했다.

**대상** | 합의일(2021.9.6) 기준 재직 중인 직원

**지급주식수** | 66주

- 이사회 전일(11.8) 증가 30,600원 적용

**지급방식** | 대상 금융기관 중 희망하는 금융기관의 증권계좌로 지급

- 대상 금융기관 : 미래에셋증권, 삼성증권, KB증권, NH투자증권

**증권계좌 입력** | EasyERP → HR → 개인업무 → 급여 → 계좌번호 관리 → 주식(2021년)

**입력기간** | 2021.11.10(수) ~ 2021.11.19(금)

- 휴직, 휴가 등으로 시스템 접속이 불가능한 경우는 증권계좌 사본을 복지팀으로 이메일 제출(사원번호, 성명 기재)

**주식지급 예정일** | 2021년 12월 중

**관련문의** | 경영지원실 복지팀 (031-727-2473, ktwelfare@kt.com)

## 복리후생 관련 지원금 신청 안내



**자기계발비** | 연간 50만 원 지원  
당해 년도 미사용 잔액 자동 소멸  
- 12월 20일까지 승인분

**자녀교육보조비** | 연간 60만 원 지원  
만 5 ~ 15세 자녀 대상, 사유 및 자녀수 제한 없음  
- 12월 20일까지 신청 및 승인 필요

※ 육아휴직 중에도 복지지원이 재직자와 동일하게 지원 가능. 신청은 ERP 및 모바일 Kate에 접속하여 신청 가능하며, 시스템상의 결재권자에게 해당 지출 증빙을 메일로 송부하여 승인. 단, 창업지원휴직 중 무급기간인 경우는 지원이 제한된다.

## 2021년도 동호회 지원비 신청 안내

**신청 기한** | 12월 20일(월)

**신청 방법** | KATE → 협업 → 동호회 예산신청 현황 (동호회 및 신청금액 선택 후 예산신청)

**지원 내용** | 1인당 5만 원 신청 가능  
예산 배정 후 12월 31일(금) 15시까지 지출 결의 완료  
올해 미사용한 동호회지원비 내년으로 이월불가

※ 코로나 감염예방을 위해 가급적 비대면 활동의 목적으로 사용



### 2021년 11월 성과급 지급

2021년 11월 성과급이 현재 재직 중인 G직/A직(청원경찰 포함)에게 지급됐다.



### 업무용 단말기 교체지원

2021년 단체교섭에 따라 KT 임직원의 업무환경 개선을 위해 업무용 단말기 교체지원을 진행했다.



### 2021년 4분기 희망퇴직 시행

정년 잔여기간이 6개월 이상 남은 직원을 대상으로 2021년 4분기 희망퇴직을 시행했다.



### 광화문 East 사옥 사내 클리닉 오픈

상급병원과 연계한 우수한 의료진이 임직원의 일상 건강관리를 하는 KT 사내 클리닉 운영을 시작했다.



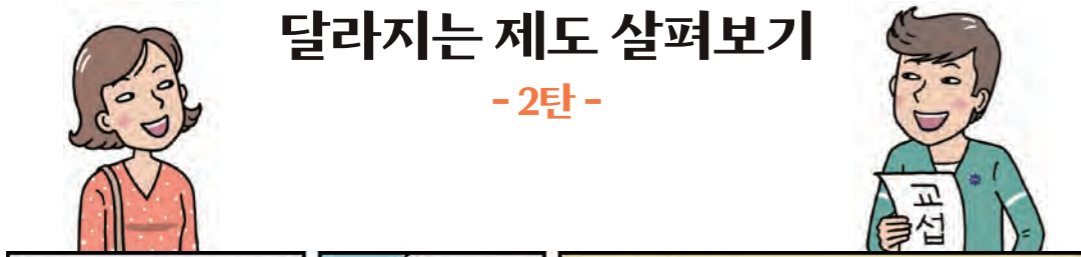
### 코로나19 관련 안식년·본인결혼 휴가 사용기한 연장

KT노사는 코로나19 장기화에 따른 안식년휴가 및 본인결혼 청원휴가 적기 미사용자 대상으로 2022년 12월 31일까지 사용기한을 연장 시행하기로 협의했다. 단, 이후 추가 연장은 없다.



# 2021년 단체교섭에 따른 달라지는 제도 살펴보기

## - 2탄 -



지난 호에 이어서 두 번째로 복무와 복지 분야 단체교섭 결과를 알려드립니다.

오늘은 계가도우미로~  
**복무**

**유연근로제** ● 2022. 1.1 시행  
선택근로제(주 5일 근무) → 주 40시간 총량자율근무제(일요일 제외)  
노동자 자율 근무제  
재택근무시 통근보조비를 재택근무보조비로 전환

**글로벌문화 체험 지원**  
근속 5년 도래 직원 대상 100만 원 한도의 체험비를 실비로 지원 ● 2022. 1.1 시행  
※ 해외만 가능

**안식년휴가 급속보로금**  
실질적 자기계발을 지원하는 제도로 전환 ● 2022. 1.1 시행  
-안식년휴가 → 자기계발출장, 급속보로금 → 자기계발활동비  
-사용기한 2년으로 확대, 분할사용 허용, 초과근무수당 미차감

**유동영업직 출장제도**  
현장 유동영업 직무 사내출장비 3천 원 인상 (13,000원 → 16,000원) 관리 대리점 전담  
현장 유동영업 직무 직원 ● 2022. 1.1 시행  
↑ 3,000 원

다음은 복지 분야입니다.  
**복지**

**업무용 단말기 구입 지원**  
단말 구입비: 최대 100만 원(회선, 차액 본인 부담)  
요금제 지원한도: 월 8만 원 → 10만 원(월 요금약정할인 25% 필수)  
개인명의 전환 직원에 한해  
● 2021년 하반기~2022년 상반기 ● 2022. 1.1 시행

**자기계발비** ● 2022. 1.1 시행  
지원금액: 50만 원 → 100만 원으로 상향

**대부 지원 제도**  
주택자금(마련/임차) 대부한도 1억 원으로 확대  
금융기관 이자지원 대부한도 1억 원으로 확대  
\*생애 최초 주택 구입 시 이자지원 포함 최대 3억 원  
● 2022. 1.1 시행

**우리사주 취득 지원**  
우리사주 취득 시 사내근로복지기금 활용 무이자 대부지원(100만원 상당) ● 2022년 중 시행  
일석 이조? 100만

**태아 & 어린이 보험** ● 2022. 1.1 시행  
태아 또는 만 4세 이하의 자녀를 둔 직원 대상 태아 어린이 보험가입 무상 지원

**장애자녀 교육비** ● 2022. 1.1 시행  
만 18세 이하의 장애인 자녀당 월 20만 원 지급 (장애인 복지법상 장애인에 한해)

**머학시험비 지원 신설** ● 2022. 1.1 시행  
연 20만 원 한도 내 머학시험비 지원 (토익 HSK 등 응시료 실비지원)

**의료비 지원 제도** ● 2022. 1.1 시행  
- 본인 및 가족개인정보동의자 자동지급 (건강보험공단 제공 자료 활용)  
※ 미동의자는 수작업 신청 가능  
기준: 급여성월 2만 원 → 분기 6만 원 초과분  
건강이 최고~ 10000

**휴양시설**  
국내 최고 수준의 휴양시설 운영

**직원 자녀 교육 프로그램**  
수혜대상 확대 및 프로그램 내실화  
● 2022년 중 시행

**현장 작업복 개선**  
DIGICO에 적합한 디자인으로 변경  
Good

**사내근로복지기금**  
820억 원 출연

어때요? 역대급으로 알찬 복지/복무 분야 단체교섭 결과~!!  
KT 가족 여러분의 삶에 확실한 힘을 보태 드립니다!



조합원 여러분의 의견은 더 좋은 소식을 만드는 데 소중한 밑거름이 됩니다.  
<터>를 읽은 느낌과 생각을 퀴즈 정답과 함께 메일로 보내주세요. 조합원 여러분의 의견을 기다립니다.

**강북/강원광역본부 북부고객본부 노원지사 강북지점 CM2팀 김재평**

항상 소식을 보면서 KT의 새로운 방향과 함께하는 사회를 보는 것 같아 참 좋습니다. KT노동조합이 KT를 이끌어가는 주춧돌이 되었으면 합니다.

**강북/강원NW운영본부 서울강북엑세스운영센터 충청엔지니어링부 김현우**

임단협 내용을 정리해 주고 만화로 한 번 더 설명해 줘서 좋았습니다. 시사 내용 등 알찬 구성의 잡지라고 생각합니다.

**대구/경북고객본부 동대구지사 CS부 채중희**

KT의 다양한 소식과 역사, 복지 등 우리가 알지 못하는 좋은 내용을 전해주셔서 감사합니다.

**Enterprise부분 Enterprise서비스DX본부 Data Infra DX사업담당 명준복**

최근 미래사업으로 메타버스가 사내에서도 주목받고 있는데 이번 기획기사를 통해 현재의 메타버스는 어떤 모습인지, 다른 사업자들은 그 시장을 어떻게 공략하고 있는지 등을 흥미롭게 배울 수 있었습니다. 앞으로도 기술 트렌드 관련 기획이 더 많아지면 좋겠습니다.

**재무실 재무서비스센터 정산부 글로벌정산팀 추미숙**

얼마 전, '카불 기적의 밤 미라를 작전'이라는 프로그램을 시청한 적이 있습니다. 프로그램을 보면서 마음이 아프고 안타까웠는데, <터>에서도 아프가니스탄의 여성, 교육 등을 게재해 주셔서, 다시 한번 아프가니스탄에 있는 모든 분의 안정과 평화를 위해서 기도하게 됩니다.

**강남/서부NW운영본부 경기서부엑세스운영센터 남인천운영팀 모호경**

KT 내부 소식뿐 아니라, 환경과 인권 이슈를 다루고 있어 생각해 볼 내용이 많았습니다. 또 KTTU NEWS면에 복지 항목들이 QR코드로 수록되어 있어 지면에서 다루기 어려운 상세한 정보까지 알 수 있어 좋았습니다.

**충남/충북고객본부 OSP담당 OSP지원부 OSP지원3팀 이상민**

'아프가니스탄의 어제와 오늘'을 읽고 냉혹한 국가 간의 관계를 다시 한번 생각하며 오늘의 아프간이 내일의 우리 현실이 될지 모른다는 상상을 해했습니다. 국가든 개인이든 자생력을 키우지 않고선 절대 영원할 수 없으며, 외부의 힘은 언제든지 외면할 수 있다는 것도 깨달았습니다.

**전남/전북법인고객본부 전남법인고객담당 전남동부법인고객영업부 법인고객영업2팀 조경찬**

여러 본부의 하는 일을 비롯해 세계적인 뉴스와 앞으로의 미래 먹거리를 창출하겠다는 KT 의지, 단체교섭 노사합의 내용, 직원들의 건의사항, 복지 개선을 위한 협의 등을 알 수 있어 좋았습니다.

**충남/충북고객본부 충남서부지사법인고객영업부 Biz지원부 서산Biz지원팀 강명식**

2021년 단체교섭 관련해 자세하게 설명해 주셔서 이해하기 쉬웠습니다.

**익산지사 정읍지점 CM1팀 김성호**

새로운 노조 활동의 전환기를 읽으며 노조의 왕성한 활동을 기대해 봅니다.

정답과 함께 소식지 <터>를 읽고난 소감을 메일로 함께 보내주시면 선별하여 문화상품권(2만 원 상당)을 보내드립니다.  
보내실 곳 : [mabin@kt.com](mailto:mabin@kt.com)(김민수 편집국장)

보내주실 때 퀴즈 가로 세로를 모두 적어주시고 소감과 함께 반드시 이름/소속/연락처/주소를 기재해 주셔야 상품권이 배송됩니다.

			세로		
		세로			
	가로				

**가로** ① 노동조합이 만들어낸 의원과 정당, 혹은 행정부 자신의 영향력을 최대한 활용하며 주도적 공간을 만들어온 노동 정치로 여러 차례 대통령을 배출한 이 나라의 이름은? (7페이지 참고)

**세로** ① 해양으로 유입된 플라스틱이 잘게 분해된 것으로 '00 플라스틱'을 물고기, 플랑크톤 등 해양 생물이 섭취하고, 이 해양 생물을 다시 우리가 먹어 체내에 '00 플라스틱'이 꾸준히 축적될 가능성이 크다. (26페이지 참고)

**세로** ② 결혼 이민자가 한국인과 결혼한 이후 본국에서 한국으로 데려온 자녀를 뜻하는 말로 KT노사는 한국적응에 어려움을 겪는 이들을 대상으로 사회공헌활동 '랜선 야학'을 시작했다. (18페이지 참고)

아플 때 힘이 되는

# 가족사랑 헬스케어 서비스

· 헬스케어서비스란? 일상생활에서의 건강관리부터 질병 발병 후 치료 지원의 단계를 면밀히 관리해 드리는 서비스

☎ 헬스 콜 서비스 1577-1555 → 4번

- 지원 대상 다운플랜 회원과 직계가족
- 이용 시간 24시간 365일



## 일상 케어 +

- 건강상담
- 병원 및 명의 안내
- 검진 상담 및 우대 예약 (KT 복지제도에서 검진 지원되는 분은 제외)



## 질환 케어 +

- 상급종합병원 진료 예약
- 간호사 진료 동행
- 차량 에스코트



※ 가족사랑 헬스케어서비스와 관련하여 더 자세한 사항은 다운 헬스케어 콜센터 (☎1577-1555 → 4)에서 안내받으실 수 있습니다.

## 이용방법

콜센터 ☎1577-1555 → 4

모바일 앱 [KT다운헬스케어]

서비스 이용



# 강북지방본부 현장 조합원 간담회

2021. 12. 08

kt노동조합

