

KT노동조합 소식지  
2022 vol-6



Special Theme

중대재해처벌법

- 04 칼럼 / 위험은 왜 반복되는가?
- 08 인터뷰 / 박준용 산업안전국장 & 이재웅 조합원
- 10 정보 / 현장조합원을 위한 안전 매뉴얼
- 12 Special Interview  
- 최장복 위원장
- 14 Focus On  
- 2022년 정기 지부대회 결과보고
- 16 지부장 대담  
- 소통과 신뢰로 조합원과 하나되는 노동조합 만들 것
- 20 현장 속으로  
- 본사지방본부 노일철 위원장
- 22 KTTU 생활백서  
- 전국 휴양시설 안내
- 24 With ESG  
- 랜선야학, 중도입국 자녀에게 지속적 관심은 큰 힘
- 26 시대공감  
- 대선과 주권자의 시간
- 28 문화살롱  
- kt wiz가 세상에 준 교훈
- 30 슬기로운 생활  
- 2022년 더 커지는 출산·육아 지원 정책
- 32 KTTU NEWS
- 36 카툰 / 2022년 달라지는 주요 노동정책
- 38 현장의 목소리 & 퀴즈

발행인 KT노동조합 위원장 최장복  
 편집인 KT노동조합 조직처장 김인관  
 발행일 2022년 2월 25일(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

# 활짝 웃을 '봄다운 봄'을 기다리며

2022년 첫 노보로 인사드립니다. 종식을 기대했던 코로나19는 더욱 빠르게 확산되고 대선으로 온 나라가 양분되어 있습니다. 입춘이 진작에 지났지만 일하며 묵묵히 노동으로 일상을 꾸려가는 소시민들에게는 '춘래불사춘(春來不似春)', 말 그대로 봄 같지 않은 봄이 이어지고 있습니다.

그렇기에 노동조합은 조합원에게 '봄다운 봄'을 선물하기 위한 발걸음을 더욱 재촉하고 있습니다. 지난 1월 6일, 우리 노동조합은 창립 40주년을 맞이했습니다. 대한민국의 통신 노동운동의 큰 축을 담당해온 우리 노동조합의 창립 40주년은 대외적으로 역사적 의의를 인정받아 마땅하지만 노동조합은 자축이 아닌 연대와 나눔을 선택했습니다. 축하행사 대신 중증질환과 난치병으로 장기입원 중인 가족을 둔 조합원 84명에게 입원 치료비를 전달하고 산재 노동자를 위한 재활치료용품을 전달함으로써 노동자의 삶에 든든한 울타리가 되고자 하는 노동조합의 의지를 더욱 굳건히 다졌습니다.

2월 11일에는 정기 지부대회를 통해 245명의 대의원을 선출했습니다. 노동조합에서 대의원은 국가의 국회와 같은 역할을 하는 풀뿌리 민주주의 실현의 가장 기본적인 단위입니다. 이번에 선출된 대의원들이 조합원의 민의를 집행부에 잘 전달하고 노동조합의 활동과 주요 의사결정에서 올바른 권한을 행사할 수 있도록 조합원 여러분들과의 활발한 소통을 기대합니다.

출범 2년차에 접어드는 14대 집행부에게 올해는 출범 당시 조합원들과 했던 약속을 실천하기 위한 징검다리로서 큰 의미가 있습니다. 환경은 여전히 만만치 않습니다. 노동조합 활동의 기본인 '접촉'이 여전히 제한되고 있으며 새롭게 출범하는 정부의 성격에 따라 통신산업 정책 또한 요동을 칠 것입니다. 하루가 다르게 변하는 ICT산업의 환경 속에서 조합원의 고용과 미래를 지켜내야 하는 과제도 있습니다. 그러나 어렵다고 가지 않을 수는 없는 길입니다. 조합원을 믿고, 조합원과 함께 우리의 봄을 준비해 나가겠습니다.

KT노동조합 14대 위원장  
**최장복**



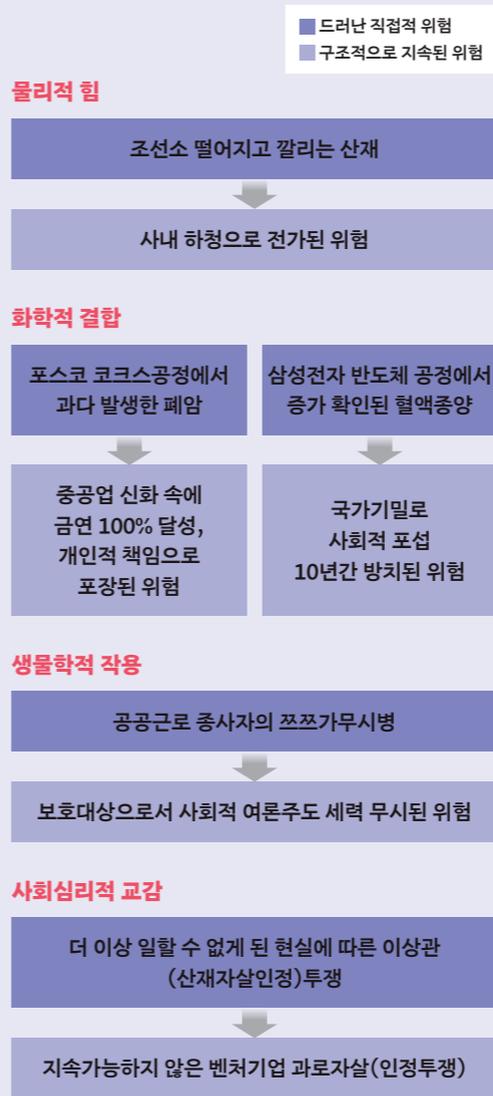
‘중대재해처벌법이 진작 있었다면, 어떻게 달랐을 것인가?’라는 질문은 왜 반복되는 위험에도 변화하지 않았냐는 질문으로 귀결된다.

중대재해처벌법 시행을 앞두고 위험관리의 기본 개념과 반복되는 산재사고에도 변화를 이루지 못했던 원인, 중대재해처벌법 시행 이후 우리가 함께 고민하고 개선해야 할 문제들을 짚어본다.

## 인간 삶에 위험을 야기하는 요인들

인간은 비교적 안정적인 물리적 환경에서, 일정한 화학적 반응을 담아내는 생물학적 신체를 가지고, 심리적 교감을 통해 사회적 역할을 수행하며, 여러 사람과 함께 시스템 속에서 삶을 누리게 된다. 그리고 그 시스템 속 ‘삶의 지속가능성’이 안전과 건강으로 표현된다.

이렇게 인간의 삶을 바라보았을 때, 인간의 삶에서 문제가 되는, 즉 인간의 안전과 건강을 위협하는 요인에는 물리적 힘(주먹질), 화학적 반응(염산 테러), 생물학적 작용(팬데믹) 그리고 사회심리적 교감(악성 댓글) 등이 밝혀져 있다. 이 외에 물리적, 화학적, 생물학적, 그리고 사회심리적 요인들을 지속시키는 시스템(체제)의 구조적 요인이 존재한다.



## 관리되지 않는 시스템의 위험요인

안전과 건강을 위협하는 요인 중에 그 작용이 비교적 직접적이며 눈에 금방 드러나는 요인들부터 우선으로 관리되기 시작했다. 즉 정리정돈, 청소, 위생 그리고 경고 등을 강조하는 대부분의 기존 관리가 그것이다. 그러나 이런 기술적 요인에 대한 직접적 관리가 가능함에도 불구하고, 시스템적으로는 본격적인 작동 이전부터 있었던 조건이 쉽게 변하지 않는, 즉 시스템을 지탱시키는 구조로 작용하면서, 해당 구조와 결합한 위험요인의 관리에는 미치지 못하고 있다.

조선소에서 떨어지고 깔리는 위험요인은 눈에 보이지만, 사내 하청 및 외주라는 구조를 통해 전가된 위험은 책임 소재로 인해 그 관리가 구조적으로 단절되면서 지속된다. 이러한 경영구조 외에도 고객상대업무 여성노동자에게 집중되는 성희롱, 같은 소속임에도 신참이나 비정규직에게 먼저 돌아가는 더럽고 힘든 기피 업무, 업무 능력과 관련 없는 영어시험이 선발과 승진의 기준이 되는 능력주의 차별 등 성별, 신분, 세대, 교육수준 등에 따라 업무 분화가 구조화된다. 또한, 해당 업무와 결합한 위험 요소 관리는 해당 시스템에서 구조적으로 무시되거나 당연하게 여기게 된다.

특히 이주노동이나 공공근로 등의 위험은 해당 노동의 특성으로까지 간주 되기도 한다. 이 외에 포스코의 금연 100% 달성과 같이 불가능한 것을 달성시키는 신화적 기업문화는 폐암 발암물질 위험을 개인화한다. 삼성전자의 기술 보호를 빌미로 한 국가권력 포섭 역시 노동 및 환경의 세계표준보다 더 중요한 기업 비밀에 가려진 첨단기술의 위험 또한 특정 기업문화와 경영방식이 지속되는 구조로 작용한다. 그리고 이러한 기업문화와 경영방식은 같은 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자 2명 이상 발생 혹은 동일한 유해요인으로 직업성 질병자 1년 이내 3명 이상 발생이라는 기준에서 볼 때 중대산업재해와 결합된 구조적 문제들이다. 그밖에 벤처산업의 살인적 업무량은 벤처라는 산업적 특성으로 간주하는 산업구조가 바뀌지 않는 한 그와 결합한 위험은 지속된다.

## 시스템 변화의 주체는 전문가 아닌 구성원

흔히 이렇게 재발되는 문제에 대해 언론은 전문가의 지적을 인용하면서, 안전지식이 제공되지 않거나 점검되지 않은 현장에서의 '위험 불감증'으로 설명한다. 그러면서 위험 불감증을 해결하기 위해 전문가가 점검해야 한다는 주장이 대안으로 제시된다. 하지만 실제 전문가가 시스템과 결합된 구조를 건드리지 못하고 드러난 기술적 요인만을 지적하는 한, 문제는 계속 반복된다. 안전한 비계설치를 통해 산재사망을 반으로 줄이겠다는 문제인 정부 공약의 현주소가 이러한 전문가적 접근의 가장 대표적인 실상이다.

시스템 구조가 변화하려면 시스템에 참여하는 주체들의 관계가 달라져야 한다. 시스템 작동이 바뀔 수 있는 대안적 시스템의 모습이 왜(목적), 누가(역할), 무엇을(구조), 어떻게(피드백)의 수준에서 그려져야 한다. 이를 통해 '왜(안전), 누가(피해자), 무엇을(위험의 외주화), 어떻게(점검 해체)'에 관한 의견이 만들어져야 한다. 특히 피해자와의 공유를 통해 구체적 개념(위험의 외주화 방지 시스템)으로 자리 잡아야 한다. 좀 더 나아가 피드백되지 않는 구조에 대한 일차적 자료를 수집해 다양한 대안을 구조적 차원에서 모색할 수 있어야 한다.

## 중대재해처벌법에 대처하는 우리 사회의 현주소

떠밀려서 얼떨결에 법의 집행을 떠안게 된 노동부는 안전보건 관리체계를 중대재해의 원인으로 지목하고, 안전수칙 및 작업계획서의 관행적인 미준수, 동종 유사재해의 재발 그리고 종사자 의견 묵인 방지 등을 단속하겠다는 것이 지금까지의 입장이다.

하지만 이것으로는 부족하다. 시스템의 문제들은 서로 연결된 문제들로서, 서류가 작성되고 실제 현장에서 체크되었음에도 왜 위험을 예측하지 못하였는지, 실제 위험확인을 위해 어떠한 질문을 하였으며, 그 과정에서 어떠한 대안이 모색되었는지 등을 연결해야 한다. 결국, 전체 시스템이 어떠한 방식으로 연결됐고, 그 속에 피드백은 작동하는지 확인되어야 한다. 항목에 대한 체크가 문제가 아니라, 체크된 항목의 연결과 최종적인 피드백 그리고 이를 매개하는 최고경영자의 역할이 문제인 것이다.

한편 경영진 측 법률자문기관은 위험성평가절차 마련, 기업의 핵심성과지표에 안전보건목표 포함, 안전보건 전담부서 설치와 전문인력 배치 등을 법 집행에 대비한 대응방안으로 제시했다. 그러나 이러한 처방은 전형적인 나열식 대응이다. 일단 나열하고 나서 서로의 연결에 대한 고민이 없다는 점, 무재해운동에서 보듯 작동에 대한 고민 없이 성과에 치중하는 정책에 상응하는 대응이라는 점에서 한계가 있다.

경총은 노동부의 법 집행을 앞에 두고, 법 준수 의무주체 및 의무이행방법 등에 대한 불명확성을 문제 삼고 있다. 특히 모호한 법 조항, 과도한 경영책임자 부담, 행정 경제적 부담, 처벌 불안에 따른 사업 위축 등을 문제로 지적한다. 그러나 위험은 적극적으로 구성·예측해야 인식할 수 있다. 다시 말해 경총의 지적은 지금까지 위험을 방지해도 처벌받지 않는 제도 때문에 경영책임자가 위험을 인식할 필요조차 전혀 없었다는 것을 반증하는 시각이다.

## 진작에 중대재해처벌법이 있었다면?

개인으로서 인간은 시간이 지나 경험을 쌓으면서, 주어진 상황에 대한 이해가 조금씩 변화하고 그 대응이 개선된다. 시스템으로서 기업 또한 시간에 따른 경험 축적이 문제해결에 기여한다는 점에서 개별 인간과 크게 다르지 않다. 이러한 점에서 지금이라도 재해가 일정 기간에 2번 이상 반복된 사업장, 동종업종의 평균 재해율보다 지속적으로 더 높은 사업장 그리고 사회의 다른 분야와 달리 재해율 변화가 없는 사업장은 그 시스템을 다시 들여다보아야 한다.

'만일 중대재해처벌법이 이러한 사업장들의 시스템을 예전에 바꿀 수 있었다면 어떤 변화가 있었을까'라는 가정형의 질문에는 정답이 없다. 그러나 그동안의 일반사회 안전보건 수준의 변화와 비교해 사업장 안전보건 수준의 변화를 살펴보는 것은 시스템이 변하지 않은 사업장에 의미가 있을 것이다.

우리나라에서 일반인구(15~64세) 사망률과 산재 사망률, 특히 교통사고 사망률은 산재사망율보다 훨씬 더 빠르게 감소해 산재 사망이 일반인구 사망에서 차지하는 비율은 2000년대 초반까지 오히려 증가하였다. 사고성 산재사망통계를 따로 작성한 이후에도 일반인구 대 사업장 사고성 사망률의 비율은 비슷하게 유지되고 있다.

다시 말해 산재사망을 감소시킨 시스템의 변화는 없었다고 판단된다. 결국 중대재해처벌법으로 동종업종보다 더 사망률이 높은 사업장, 반복되는 사업장의 시스템이 바뀌었다면, 이론적으로 현재 평균 이상 사망률 사업장이 평균 이하로 낮아지면서, 전체 평균이 지금 수준의 1/2 이하로 감소하였을 것이다.



중대재해처벌법이 지난 1월 27일부터 본격적으로 시행됐다. 산업재해 예방은 경영자의 의지만큼 노조와 조합원의 적극적인 참여와 안전관리 강화 의지가 필요하다. 이에 노조의 박준용 산업안전국장과 이재웅 조합원을 만나 안전관리 강화 방안과 현장의 요구를 직접 들어봤다.



## 조합원 참여로 안전관리 강화 KT노동조합 박준용 산업안전국장

고용노동부에서 KT에 중대재해처벌법 준비를 당부했습니다. KT의 산재 사고 주요 원인은 무엇인가요?

산재 원인을 분석해 보면 작업자 부주의, 단순 사고, 노후 통신주 등 위험시설물에 기인하여 발생합니다. 작업자 부주의에는 작업 전에 위험요소를 확인하지 않아 실수로 발생하는 추락·끼임 사고, 전방주시 소홀로 인한 사고가 있으며 단순 사고에는 주로 보행 중 넘어지거나 차량 사고 등이 해당합니다. 위험시설물 사고에는 노후 통신주의 부러짐, 기울어짐, 감전, 각종 빠짐 외에 사다리 파손도 주요 원인입니다.

중대재해처벌법을 제대로 안착시켜 KT가 안전한 일터로 거듭나는 과정에서 노조 역할은 무엇입니까?

회사가 노후 통신주 등 위험·취약시설 교체, 안전장비 확충 등 안전 분야에 투자를 많이 하도록 요구하고 있습니다. 또한, 실적보다 안전을 최우선 하는 기업문화가 조성되도록 노력을 기울이고 있습니다.

안전한 일터를 만들기 위한 KT노사의 구체적인 방안이나 계획은?

산업재해 예방은 회사를 위해서 하는 것이 아니라 조합원, 그리고 바로 옆 동료들을 위한 것입니다. 회사는 산업재해 예방을 위해 지난해 안전 최우선 7대 분야 26개 과제를 진행했고, 올해는 7대 분야 32개 과제로 확대하여 안전 분야에 약 1,200억 원의 예산을 투자할 계획입니다. 조합은 회사가 계획대로 안전 투자 등을 하고 있는지 모니터링하고, 때로는 노사공동 합동점검, 산업안전보건위원회 등을 통해 조합원의 제안·의견이 실현될 수 있도록 하는 등 안전하고 건강한 일터 구현에 앞장서겠습니다.

경영책임자에게 ‘안전하게 일할 수 있는 시스템’을 요구하기 위해선 노동자가 직접 참여해 현장의 위험을 찾아내 평가하고, 개선을 요구해야 합니다. 조합원의 관심과 참여를 이끌어 낼 방안은 무엇입니까?

앞으로 산재예방은 경영자의 의지도 중하지만 무엇보다 현장의 참여도와 안전이 우선이라는 마인드 변화가 중요합니다. 이를 위해 매해 반기로 시행될 위험성평가에 노동자의 참여를 강화하고, 분기마다 개최되는 산업안전보건위원회를 직원 제안 접수창구로 적극 활용하는 등 안전관리 강화를 위한 조합원 참여를 더욱 활성화시켜 나가겠습니다.

현장에서 산재 사고가 발생하는 주요 원인은 무엇이라 생각하나요?

제가 1988년 5월에 입사했어요. 입사할 무렵과 비교하면 작업환경은 정말 많이 달라졌죠. 작업이 편해진 것도 있지만 실적을 최우선 하는 분위기로 인해 안전이 뒷전으로 밀리는 경향이 아직도 남아있습니다. 의식의 전환이 필요합니다. 더불어 작업하다 보면 노후 통신주 등 위험·취약시설이 여전히 보이고, 작업할 때 불안함을 많이 느껴요. 투자 확대를 통해 위험시설물을 개선해 줬으면 합니다.

안전한 일터를 만들기 위해 조합원에게 시급하게 필요한 것은 무엇일까요?

현장에서 안전하게 등주작업을 하려면 바스켓 차량이 꼭 필요한데 아직은 보급이 미흡합니다. 바스켓 차량은 공중선 정비, 민원 처리, 포트 증설 작업에 사용되기 때문에 활용도가 아주 높아요. 또한, 조합원 스스로 ‘지금까지 별문제 없었으니까 앞으로도 괜찮겠지’하는 안일한 생각, 귀찮다고 보호구 착용을 소홀히 하는 습관을 고쳐야 합니다.

중대재해처벌법 시행에 현장의 분위기는 어떻습니까? 조합원들이 많이 기대하는 편인가요?

관리자 평가, KPI 평가, 원 스트라이크 아웃제 등 안전과 관련해 여러 제도를 시행한다는 얘기가 계속 들려오고 있습니다. 회사 내에서 안전관리를 강화하고 중대재해 예방을 위해 분주하게 움직이고 있는 것 같습니다. 현장 조합원들은 나와 바로 옆 동료의 생명과 안전 그리고 내 가족의 행복과 관련된 사항인 만큼 관심을 가지고 지켜보고 있습니다.

특히 안전사고 예방과 관련된 논의를 활발히 하고 있습니다. 보통 작업 전에 현장의 위험요소를 제거한 후 여유를 갖고



## 실적보다 생명 안전이 우선! 강북지방본부 서대문지부 CS부 CM1팀 이재웅 조합원

작업하는데 긴급고장 같은 상황에서 나태한 마음으로 사전 작업 없이 서둘러 작업하다 사고 나는 경우가 많거든요.

안전한 일터를 위해 회사와 노조에 각각 바라는 점은?

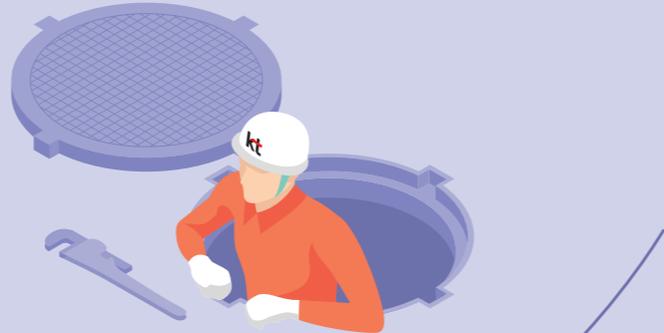
회사는 안전 투자를 늘리고, 직책자들이 실적보다 안전을 최우선 하는 문화가 조성되도록 해 줬으면 합니다. 노조는 회사를 제대로 하는지 잘 감시하고, 조합원의 의견이 잘 관철되도록 뒷받침해 주기 바랍니다.

# 현장조합원을 위한 안전 매뉴얼 아는 만큼, 안전해요!

전주, 지붕, 옥상 등의 높은 장소 혹은 맨홀과 같은 밀폐된 공간에서의 작업이 많은 현장조합원은 작업 중 추락 및 전도, 질식, 화재 등의 위험에 늘 대비해야 한다. 위험요인에 대비하기 위해 가장 선행되어야 할 것은 작업 전 안전조치 사항 준수다. 현장조합원의 안전뿐 아니라 동료와 가족들도 지키는 현장작업 안전수칙을 알아본다.

글 / 편집부

<자료> 통신케이블 가설원 직종 안전 매뉴얼(한국산업안전보건공단)



**주요 사고요인**  
지하 케이블(맨홀 작업)  
- 유해가스 중독, 화재·폭발 사고

**주요 사고요인**  
지상 케이블(등주작업)  
- 추락, 미끄러짐, 작업 중 떨어뜨린 물건으로 인한 사고



## 1 현장작업 전 안전수칙



### 주요 유해·위험 요인

- ▶ 산소호흡기 미착용 후 측정 장소 출입에 의한 질식
- ▶ 작업 공간 크기, 부적절한 측정장소 선정 등 부적절한 측정방법
- ▶ 존재 예상 가스에 부적합한 측정기 사용 및 측정 장비의 신뢰성(교정) 미확보

### 주요 재해 유형

- ▶ 질식, 떨어짐, 미끄러짐

### 예방대책

- ▶ 산소호흡기 등 호흡 보호구 착용 후 측정 장소 출입
- ▶ 작업 전 예상되는 유해가스에 대한 정확한 판단
- ▶ 출입 전 통행로 안전 상태 확인
- ▶ 작업 감시자 배치

## 2 맨홀 케이블 작업 안전수칙



### 주요 유해·위험 요인

- ▶ 맨홀을 사다리로 이동 시 안전 보호구 미착용으로 미끄러져 떨어짐
- ▶ 맨홀 내 케이블 접속 작업 시 화기 사용 부주의로 화재
- ▶ 지하 케이블 작업 미숙으로 머리 등 부딪힘

### 주요 재해 유형

- ▶ 질식, 추락, 미끄러짐, 화재

### 예방대책

- ▶ 안전보호구 착용 및 산소호흡기 등 호흡 보호구 착용 후 측정장소 출입
- ▶ 작업 전 예상되는 유해가스에 대한 정확한 판단
- ▶ 출입 전 수직 사다리 등 통행로 안전 상태 확인
- ▶ 케이블 접속작업 등에서 화기 사용 시 안전수칙 준수
- ▶ 작업 감시자 배치

## 3 사다리 작업 안전수칙



### 주요 유해·위험 요인

- ▶ 사다리가 기울어져 떨어짐
- ▶ 사다리 받침대에서 미끄러져 떨어짐
- ▶ 작업 공간에 물기나 바닥이 기울어져 미끄러짐
- ▶ 지붕 등 지지대 불량으로 떨어짐

### 주요 재해 유형

- ▶ 추락, 미끄러짐

### 예방대책

- ▶ 안전작업 보호구 장비(안전모, 안전화, 안전대 등) 착용 철저
- ▶ 미끄러짐(전도) 사고 예방을 위한 사다리 상태 점검
- ▶ 사다리 상태 점검 및 바닥 물기 및 평형상태 점검
- ▶ 2인 1조 작업으로 안전사고 대비

## 현장조합원 10대 안전수칙

- 1 작업 전 사다리의 상태 점검한 후, 불안정한 지지물의 사용 금지
- 2 전주와 부착된 디딤쇠(각정)의 상태를 확인하고 안전모, 안전화, 주상안전대 착용
- 3 작업하는 바닥의 물기를 제거하고, 충분한 작업 공간 확보
- 4 맨홀 작업 시 작업 감시인 배치 및 출입 인원 점검
- 5 맨홀 뚜껑 취급 시 안전 확보
- 6 밀폐공간 작업 시 환기 및 호흡용 개인 보호구 착용
- 7 산소결핍으로 인한 질식 예방(산소 및 유해가스 농도 측정)
- 8 화재폭발의 예방(방폭 대전용 기기/장비 지급)
- 9 유해물질 접촉 방지(안전장화와 안전장갑 착용)
- 10 사고 시 응급조치 방법 숙지

## 최장복 위원장 신년 인터뷰 “2022년 최우선 과제는 조합원 고용 안정과 일터 안전”

코로나19와 함께 임기 첫 해를 보내셨습니다. 2021년을 보낸 소감과 주요 활동성과를 듣고 싶습니다.

나름 바쁘게 활동했으나 코로나19로 현안 논의, 정책토론회 등 모임 자체가 불가능한 상황으로 인한 아쉬움이 있습니다. 그럼에도 현장 조합원과의 소통을 강화하기 위한 ‘찾아가는 노동조합’, ‘이동 정책실’ 등을 운영하며 조합원의 목소리를 직접 듣고, 요구사항을 해결해 나갔습니다.

올해는 KT노동조합 창립 40주년입니다. 국내 통신 산업을 이끈 주인공이자 ICT산업의 만형으로서 지난 40년의 의미는 무엇이며, 향후 급변하는 ICT산업 환경 속에서 KT노조의 방향성은 어떠해야 할까요?

대한민국의 역사, 통신산업의 발전사, 무엇보다 노동권 향상을 위한 큰 발걸음마다 우리 KT노조와 자랑스러운 조합원 여러분이 계셨습니다. 이제 ICT 산업은 명실상부 국가 경제의 주요 부분을 차지하는 산업이자 국민의 복지와 삶의 질 향상, 다양한 사회문제 해결에 영향을 미치는 핵심 산업이 되었습니다. 더불어 ICT 노동에 대한 새로운 보호방안과 규율의 필요성도 커졌습니다. 우리는 ICT 산업의 만형으로서 조합원의 고용 보장과 일한 만큼의 합당한 성과배분을 정착시키고, 이를 통해 전체 ICT 종사자를 위한 대응 방안을 모색해 나가도록 해야 할 것입니다. 또한 높아진 산업의 위상에 발맞춘 사회적 책임도 필요합니다. 이미 우리는 국내 최초 기업간노사협의체인 UCC(Union Corporate Committee)를 설립하여 이념, 계층, 국경을 뛰어넘는 사회공헌활동을 활발히 펼치고 있습니다.

임기 초부터 임금·복지·고용안정·인사 관련 공약 실현을 약속하셨습니다. 특히 올해는 지난해 단체교섭에 따라 구성된 ‘고용안정위원회’가 본격적인 활동을 시작합니다. 고용안정위원회의 역할과 활동 계획은 무엇인가요?

고용안정위원회는 매년 1,000명 이상 정년퇴직으로 증가하는 노동강도와 고용구조 변화 이슈에 대응하기 위한 것입니다. 2022년 단체교섭을 앞두고 심도깊은 논의로 합리적인 대응을 해나갈 것입니다. 특히 코로나19 팬데믹 등으로 인한 노동시장의 변화가 급속도로 진행되고 있고 한편에서는 저출산, 고령사회, 청년실업 등으로 인한 사회 변화가 진행되고 있습니다. 이러한 상황 속에서 우리 조합원의 고용을 지키고, 안정된 근무환경을 위한 노동권 보장을 쟁취해 나갈 것입니다.

2022년 추진할 주요 활동 계획이 궁금합니다. 또한 코로나19가 여전히 지속되고 있는 상황에서 조합원과의 소통과 접점을 만들어갈 해안은 무엇인가요?

2022년은 경제 위기 극복과 빠른 회복세가 예상되고 있습니다. 경기 회복에 따라 회사의 경영환경도 나아질 것입니다. 우선 올해부터 시행하는 성과배분제를 잘 운용해서 조합원 여러분의 자긍심을 높이고자 합니다. 산업과 대외 환경 변화에 대응하기 위한 목소리를 내는 한편, 근로자 추천 이사제 등 경영감사를 넘어 경영참여를 통한 안정적인 조직 운영에도 힘쓸 것입니다. 또한 젊은 세대 조합원의 참여를 더욱 확대하여, 조합원 세대간 마음을 통합해 나가도록 하겠습니다. 더불어 그동안 잘 자리잡은 ‘찾아가는 노동조합’, ‘이동정책실’ 역시 더욱 활성화하여 현장 조합원과의 소통을 강화하겠습니다.

지난한 코로나19 팬데믹 속에서 제14대 최장복 위원장이 임기 첫 해를 마쳤다. 사회적 거리두기로 활동의 제약이 있는 상황에서도 다양한 대면·비대면 소통을 통해 현장 조합원과의 거리 좁히기에 나선 최장복 위원장은 새해를 맞아 조합원 고용 안정과 일터 안전을 다시 한 번 강조했다. 특히 KT노동조합 40주년을 맞이하여 명실상부 ICT 산업 대표 노조로서의 역할과 위상을 강화해 나갈 것임을 분명히 했다.

2022년을 맞아해 KT조합원에게 전하고 싶은 메시지와 위원장님의 각오 부탁드립니다.

코로나19 등으로 촉발된 산업구조조정과 노동형태의 변화가 갈수록 확산되고 있습니다. 급박한 환경 변화 속에서 올해는 대선 등 국가적으로 중요한 일정도 앞두고 있습니다. 노동조합은 어떤 상황에서도 조합원의 더 나은 미래를 위한 든든한 울타리가 되기 위해 노력할 것입니다. 특히 강조하고 싶은 것은 조합원 여러분의 안전과 건강입니다. 올해부터 중대재해처벌법이 시행되는 만큼 노동조합도 산업안전 활동을 대폭 강화하며 안전 일터 구축에 힘쓰겠습니다.



# 2022년 정기지부대회 전국 대의원 245명 및 7개 지부 대표자 선출

KT 노동조합은 2월 11일(금) 2022년 정기지부대회를 열고

노동조합의 기초단위인 각 지부의 2021년 지부사업 결과와 2022년 활동계획을 보고했다.  
이어 현장 의견을 노동조합 집행부에 전달하고 2022년 노동조합의 중요한 의사결정에 참여할  
대의원 선거를 진행, 245명의 대의원 선출을 완료했다.

대의원은 전국 대의원대회를 통해 ▲규약의 제정 및 개정에 관한 사항

▲위원장을 제외한 임원 및 선임에 관한 사항 ▲사업보고 및 예산결산 심의에 관한 사항

▲사업계획 심의 및 예산편성 승인에 관한 사항 ▲노동쟁의발생 결의 등을 심의·의결할 수 있다.

최장복 위원장은 “올해부터 영업이익의 10% 재원으로 성과배분제가 시행되는데

KT의 전년도 당기순이익은 전년대비 107.5% 늘었다”고 설명한 뒤

“이 제도를 잘 정착시켜 공정한 성과 배분이 이뤄지도록 할 것이다”라고 약속했다.

이어 “노사가 공동으로 구성한 <고용안정위원회>를 통해

심도 깊은 논의와 대책을 마련해 나가는 등 철저한 고용안정을 확보하겠다”고 강조했다.

한편 이번 지부대회에서는 대의원 선출뿐 아니라

지부통합 및 보궐선거로 인한 7개 지부의 대표자 선거도 이루어졌다.

선거결과 당선된 지부장 명단, 전국 대의원 당선자 명단은 다음과 같다.

## 지부장 당선자

본사지방본부
고민석(구매지원센터) 보궐선거 한익희(Cloud/IDC 사업추진실) 지부통합 최대통(네트워크전략본부) 지부통합 박익현(Customer 사업본부) 보궐선거

부산지방본부
박상일(동래) 지부통합 이창림(광안) 지부통합

충청지방본부
홍용선(충청 ICT 기술) 보궐선거

## 2022년 전국 대의원 명단

본사(31명)
이강권(BizCRM센터) 홍도일(네트워크연구기술본부) 김상현(AI연구소) 이동엽(수납지원센터) 김형울(네트워크관제1센터) 정희석(본사) 하동식(본사) 조홍범(본사) 박영중(본사) 변정각(본사) 조광원(본사) 김영복(본사) 고민석(구매지원센터) 박종문(국제전화국) 정인형(보안관제센터) 양태식(AI/DX융합사업부문) 김하빈(AI/DX융합사업부문) 이성갑(인프라연구소) 한익희(Cloud/IDC사업추진실) 김두산(Cloud/IDC사업추진실) 최대통(네트워크전략본부) 정종구(미디어운영센터)

김용범(융합기술원) 김종호(기업고객컨설팅센터) 김영균(Customer사업본부) 노성국(그룹인재개발실) 한종필(네트워크운영본부) 이승학(Enterprise부문) 이진우(Enterprise부문) 안경욱(Enterprise부문) 김희석(Enterprise부문)
--

강남(46명)
박현진(강남고객본부) 안동식(강남) 정차석(서초) 박성순(양재) 이정형(분당) 오정근(경기광주) 이상진(평택) 김형삼(화성) 김두경(오산) 이승찬(안성) 김용배(용인) 지영근(여주) 김학능(이천) 이종태(수원) 김용범(송파) 이학림(하남) 유병욱(강남엑세스운영센터) 방성원(경기남부엑세스운영센터) 김용철(서부고객본부) 심재구(부천) 심유선(부평) 고재덕(계양) 정금철(구로) 김영필(금천) 한원호(개봉) 조기한(관악) 이종보(인천) 전용철(연수) 박원호(송의) 김윤철(서인천) 김규태(김포) 안상호(항동) 김덕기(안산) 황병혁(동안산) 허준호(시흥) 민동식(안양) 이평수(군포) 김수홍(강서) 황춘식(목동) 안진홍(영등포) 김성만(강남코어운영센터) 최희용(경기서부 엑세스운영센터) 서정호(강남ICT기술) 이무열(강남법인고객본부) 이원혁(강남법인고객본부) 김형준(강남법인고객본부)

대구(27명)
정재윤(대구고객본부) 윤상철(대구법인고객본부) 김인발(동대구) 진상언(수성) 구연수(경산) 이명탁(영천) 김선명(달서) 박순목(남대구) 안수상(달성) 김덕근(서대구) 허운하(북대구) 권익수(중대구) 박용성(구미) 박명서(김천) 천명호(상주) 정명호(칠곡) 이성균(포항) 윤용현(경주) 최진환(울진) 김오일(안동) 지병준(영주) 권민삼(문경) 권오용(청송) 김성삼(대구ICT기술) 하정명(대구코어운영센터) 이준석(대구엑세스운영센터) 김중수(경북엑세스운영센터)

강북(39명)
오대성(강북고객본부) 황현석(광화문) 김동기(월곡) 고광일(용산) 김동현(서대문) 권혁연(은평) 오종석(고양) 최종명(파주) 박종국(광진) 이주원(성수) 황영철(노원) 김태윤(도봉) 김재평(강북) 오창현(강원고객본부) 정병권(의정부) 이형택(동두천) 이동철(포천) 진정현(구리) 남승태(남양주) 정현근(양평) 양문호(종량) 안상진(춘천) 이한식(홍천) 김종호(화천) 권창순(강릉) 김재식(속초) 박한수(동해) 박태근(원주) 엄기현(평창) 우병일(태백) 박정환(강북법인고객본부) 심우재(강북법인고객본부) 박근우(강북ICT기술) 김삼호(강북코어운영센터) 강재구(서울강북엑세스운영센터) 박재호(강원엑세스운영센터) 강종국(경기북부엑세스운영) 최효규(IP운영센터) 안이호(서울국제통신센터)

호남(32명)
선동희(전남고객본부) 김원태(호남법인고객본부) 박진수(광주) 김영철(남광주) 강성봉(동광주) 김광수(수완) 이인철(담양) 강성삼(나주) 박태규(호남ICT기술) 고원상(호남코어운영센터) 이경렬(전남엑세스운영센터) 박홍주(호남고객컨설팅) 박호남(전북고객본부) 박성진(전주) 임정택(북전주) 진홍윤(남원) 노용환(익산) 채범석(군산) 이광욱(정읍) 정광모(김제) 이성환(전북엑세스운영센터) 신봉주(순천) 한영수(여수) 신효주(광양) 오승희(목포) 최용철(해남) 홍유선(강진) 현성환(제주본부) 이치만(제주) 최태중(신제주) 이조희(서귀포) 김희철(네트워크운영센터)

부산(37명)
정익근(부산고객본부) 신대성(부산법인고객본부) 박용화(동부산) 박상일(동래) 김수택(양산) 김경철(기장) 이무열(서부산) 박정환(사하) 이동수(영도) 강호성(남부산) 송영기(해운대) 이성철(서면) 이창림(광안) 남상길(북부산) 김성호(김해) 고정규(구포) 강준호(창원) 정성민(마산) 서명구(밀양) 강태균(진해) 윤해(합안) 천종대(울산) 심승복(남울산) 김석준(동울산) 오형덕(언양) 임용택(진주) 김원용(거제) 김도형(통영) 박현권(사천) 이상인(거창) 박찬기(산청) 이상호(부산코어운영센터) 김주경(경남엑세스운영센터) 최용석(부산엑세스운영센터) 김동욱(부산CT기술) 강영진(부산국제통신센터) 김관태(부산고객컨설팅)

충청(33명)
김경찬(대전) 박재용(용전) 윤용재(신탄진) 황성윤(세종) 편홍배(서대전) 박연일(서대전지점) 문학주(유성) 엄태완(논산) 김용섭(공주) 신선섭(천안) 오덕수(아산) 김영준(남천안) 박종석(홍성) 장동인(서산) 윤효중(당진) 김성용(보령) 명노승(예산) 김용길(부여) 고제성(청주) 신한식(옥천) 최재용(충주) 한일오(금왕) 송창규(제천) 장민철(진천) 오동석(충남고객본부) 장남전(충북고객본부) 정은채(충청법인고객본부) 강희석(충청코어운영센터) 김종규(충남엑세스운영센터) 김재일(충북엑세스운영센터) 이현조(충청고객컨설팅부) 홍용선(충청ICT기술) 김재원(네트워크관제2센터)

# 2022년 지부장들의 대화

## 소통과 신뢰로 조합원과 하나 되는 노동조합 만들 것

현장에서 조합원과 가장 가깝게 소통하는 지부장들이 신년을 맞이해 한자리에 모였다. 코로나19로 그 어느 해보다 힘들었던 지난해를 되돌아보며 어려운 시기를 보낸 조합원을 살뜰히 챙기며 2022년 새로운 목표와 계획을 다짐하는 부산지방본부 김석준 동울산지부장, 호남지방본부 오승희 목포지부장, 본사지방본부 정인형 보안관제센터지부장의 목소리를 직접 들어본다. 이번 대담은 오미크론 확산에 따라 지부에서 각각 인터뷰를 진행한 뒤 지상 대담으로 엮었다.



부산지방본부 김석준 동울산지부장

2021년 지부활동 평가와 2021년 활동 중 함께 공유하고 싶은 성과가 있다면?

**김석준** 지부장 초임 시절 집행부로부터 건네받은 ‘지부장 행동 세부지침’을 늘 염두에 두고 ‘매일 각 실 방문 후 일과 시작’ ‘낮은 자세로 경청하고 소통하기’ 등 기본적인 사항을 되새기고 실천하며 초심을 잃지 않고 지부 활동한 것이 지금까지의 가장 큰 성과라고 생각합니다.

**정인형** 작년에 보안관제센터지부장으로 당선돼 많은 활동을 계획했지만, 코로나로 인해 지부 활동을 다양하게 할 수 없어 해결방안으로 고충 토론회를 활용하게 되었습니다. 고충 토론회를 통해서 조합원의 애로사항을 하나씩 해결해 나가다 보니 조합원과의 관계가 점점 가까워짐을 느끼게 되었고 이런 소통을 통해서 서로를 신뢰할 수 있는 계기가 되지 않았나 싶습니다. 오랜 숙원사업이었던 교대근무자 휴식공간, 노후화된 에어컨 교체, 체력단련실 환경개선 등

조합원의 요구사항 해결에 노력했고, 만족해하는 조합원의 모습에 차후에도 소통과 신뢰를 더욱더 돈독히 해야겠다 다짐했습니다.

**오승희** 초선인 저는 지부장이라는 중책을 맡으면서 처음에는 조합원들에게 한 걸음씩 다가가는 것이 어색했는데 지방본부 및 전국대의원대회에 참가하며 자신감이 생겼습니다. 또한 예전에는 나를 위해 활동했다면, 지금은 조합원을 먼저 배려하며 솔선수범하는 마음으로 활동하고 있습니다.



냉랭했습니다. 2022년 교섭은 조합원이 쉽게 이해할 수 있는 내용과 지부장이 조합원에게 충분히 설명할 수 있는, 납득가능하고 정확한 명분이 바탕이 된 안을 만들어주신다면 집행부의 신뢰와 조합원과 하나되는 지부를 만드는 데 큰 힘이 되겠습니다.



본사지방본부 정인형 보안관제센터지부장

정인형 지부장님은 유일한 여성 지부장입니다. KT 내 여성 조합간부의 참여율이 심하게 저조한 편입니다. 원인은 무엇이며 이를 타개할 방안은?

**정인형** 여성조합원들의 참여율이 저조한 것도 문제가 될 수 있지만, 지금의 노동조합 환경이 아직까지 남성조합원 위주로 치우쳐져 있다고 생각합니다. 예를 들면 여성부장과 같이 여성에 국한된 직책에 한해 여성간부가 구성된 경우가 많습니다. 앞으로는 지부별 조합간부부터 여성 비율을 높여야 할 것입니다. 그래서 보안관제센터지부는 여성조합간부의 비율을 40%로 조정 했고 내부적으로 만족도도 높습니다. 아울러, 여성이 참여하는 다양한 조합활동 문화조성과 함께 여성이 주관하는 조합행사도 제도적으로 많아져야 한다고 생각합니다.

김석준 지부장님은 지부장으로 오래 재임하셨는데 노하우와 후배 조합간부, 지부장들에게 해주실 조언이 있다면?

**김석준** 후배 조합간부, 지부장에게 꼭 하고 싶었던 이야기는 3가지입니다. 첫째, 조합원과 ‘소통하고 소통하여 소통되는’ 지부장이 되어야 합니다. 둘째, 조합원과 함께 호흡하며 신뢰받는 지부를 만드는 것입니다. 셋째, 항상 낮은 자세로 초심을 잃지 않겠다는 마음가짐이 가장 중요합니다. 더불어 조합원의 작은 소리도 크게 듣는 지부장이 되어야 합니다. 격려와 위로에는 약간의 망설임이 있어선 안 됩니다. 끝으로 14대 집행부에 바람이 있다면 중앙·지방·지부 상호 간의 원활한 소통이 될 수 있도록 중앙집행부가 최대한 노력해 주시길 부탁드립니다. 조합원에게 당당하게 이야기할 수 있는 공감되는 정책을 많이 만들어주셨으면 고맙겠습니다.

2021년 지부 활동 중 어렵거나 아쉬웠던 점은?

**정인형** 지부 활동을 하면서 가장 어려운 부분은 조합원의 마음을 얻는 것입니다. 조합원과의 소통을 위해 열심히 뛰고 있다고 생각하지만, 생각보다 쉽지는 않았습니다. 다만, 진솔하게 다가설 때 소통하고, 신뢰할 수 있다는 믿음을 얻었고 올해는 이를 실천하고자 더 노력할 것입니다. 모든 조합원과 더 많은 시간을 같이하고 마음을 담아내야 하는데, 코로나19로 인해 추진 못한 활동이 못내 아쉽습니다.

**오승희** 임단협 때 최종안을 조합원에게 설명하며 이해시키는 것이 어려웠습니다. 아쉬운 점은 코로나19로 인해 모두가 몸과 마음이 지쳤던 것입니다.

**김석준** 2021년 시작을 함께한 새 집행부의 이미지는 상당히 좋았습니다. 그런데 단체교섭(안) 발표 후 기대가 컸던 만큼 실망과 불만이 일파만파로 전파돼 사실확인이나 조합원의 날카로운 질문에 조금은 당황스러웠던 것이 사실입니다. 2021년 단체교섭은 전년 대비 209억 원의 비용을 더 증액한 합의를 이끌어냈지만, 조합원의 호응과 반응은

2022년의 활동 목표 및 계획은?

**오승희** 노사가 협력하고 소통해서 조합원이 즐겁게 일하는 분위기 조성에 앞장서겠습니다. 더불어 중대재해처벌법 시행에 발맞춰 안전을 최우선으로 OSP 현장활동에 최선을 다하겠습니다.

**김석준** 우리 지부는 2021년까지는 아침 조회시간을 활용해 현안 및 기타 이슈를 공유했으나 올해부터 한 달에 한 번 노사가 함께하는 조직활성화 및 소통활동의 하나로 '동울산반상회'를 진행하고 있습니다. 해당 달의 생일자 축하와 제한 없는 무한 상호소통이 제일 큰 목적입니다. 지난 2개월간 실시한 결과 만족도가 몹시 높았습니다. 진정한 소통은 시간과 장소와는 아무 관계가 없음을 새삼 알게 되었습니다. 또 동료의 생일축하와 같이 먹는 짜장면 한 그릇이 '행복한 출근, 건강한 퇴근'을 실현하는 가장 좋은 방법이 될 줄은 아무도 잘 몰랐습니다. 이 행사로 동울산지부는 요즘 한 달에 한 번 정말 큰 즐거움을 만끽하고 있습니다.

**정인형** 첫째, 조합간부들을 체계적으로 육성할 계획입니다. 지부장 혼자 조직력을 강화시킬 수는 없습니다. 조합간부교육 계획을 수립하고 교육과 모임을 통해 조직별로 조합원과 소통할 예정입니다. 둘째, 조합원에게 안심하고 신나게 일할 수 있는 일터라는 믿음을 주려 합니다. 이를 위해 끊임없이 소통하며 늘 낮은 자세로 조합원에게 다가서려 합니다. 셋째, 단합입니다. 제가 궁극적으로 추구하는 노동조합의 모습은

조합원과 함께 호흡하는 역동적인 관계입니다. 진솔한 마음으로 조합원에게 다가가 조합원을 단결시키고, 조합의 중요성을 인식시켜 나갈 것입니다. 이러한 조합 활동으로 새로운 조합의 모습을 보여 주려 합니다.



활동을 하면서 개인적으로 인상에 남았던 순간이나 교훈이 있다면?

**김석준** 다선을 하는 동안 우여곡절이 많았습니다만, 저의 한가지 꺾이지 않는 소신은 조합 활동이나 직장생활이나 동료 간의 관계에 있어서나 뿌린 만큼 걷어 들인다는 믿음입니다. 때로는 조합활동을 하면서 회의가 들 때도 많지만 나의 시간과 노력, 에너지를 조합원의 권익과 불편해소에 쓰고, 노력한 만큼 해결이 어려웠던 문제와 골이 깊은 갈등도 해소가 가능하다는 것입니다.

**오승희** 조합원에게 먼저 다가가는 지부장이 되어야겠다고 고충이 있을 때 지방본부와 함께 소통해서 해결할 수 있도록 최선을 다할 생각입니다.



호남지방본부 오승희 목포지부장

**정인형** 조합원에게 지속적인 관심을 기울인 결과 감동으로 돌아온 경우가 있었습니다. 조합원 스스로 해결하기는 버거웠던 문제를 저와 함께 고민해 쉽게 해결책을 찾았습니다. 이러한 일들이 서로의 관계를 회복시키고 발전시키는 것이 아닌가 싶었습니다. 또한 조합원의 요구를 해결하며 반드시 개선결과를 내야겠다 생각했습니다. 그래서 앞으로 조합원과 어디서든 함께 고민하고 해결책을 찾아가는 보안관제센터지부 해결사가 되도록 최선을 다해 노력하겠습니다.

현재 각 지부의 최대 현안은 무엇입니까?

**오승희** 인원감소로 인한 OSP업무과중, 지사 매출감소, 복지향상 및 임금인상 등 14대 위원장님 공약 사항 이행 여부에 관심이 많습니다.

**정인형** 역시 임금이나 복지문제가 제일 관심사일 겁니다. 단체교섭 결과 중 초과근무수당과 의료비 지원과 관련해 불만이 있습니다. 2022년 교섭은 조합원들이 실질적으로 만족할 수 있는 임금, 복지 측면에서 좀 더 개선되었으면 하는 바람입니다.

**김석준** 불필요한 연장근로를 없애기 위해 초과근무수당 체계를 현실화하면서 감액된 부분을 자기계발비 2배 인상을 통해 보전할 원래 취지가 전달이 안 된 측면도 있습니다. 물론 미흡한 사항은 후속 보완조치가 되어야 하겠습니다.

마지막으로 지부 조합원에게 올해 꼭 이룰 약속을 한 가지만 꼽는다면?

**정인형** 첫째, 근무환경 개선입니다. 휴식공간, 필요한 각종 기자재, 사무용품 등 조합원이 근무하면서 실질적으로 필요하고, 요구하는 사항들을 발췌해 이를 토대로 최대한 지원하려 합니다. 둘째, 즐거운 일터를 만드는 것입니다. 회사에서 몰입해 일할 수 있는 환경만큼 퇴근 후의 시간 역시 중요하기에 워라밸 문화를 정착시키고자 꾸준히 노력하겠습니다. 차후 다른 개선안도 발췌해서 노사 모두 상생하는 해결방안을 마련할 계획입니다.

**김석준** 조합원과 약속한 매월 첫째 주 목요일 '동울산반상회'를 활성화해 '행복한 출근, 건강한 퇴근길'을 만드는 것입니다.

**오승희** 노사 소통하고 협력해서 조합원들이 즐겁게 일할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.



## 본사지방본부 노일철 위원장 “지방본부와 조합원이 함께 소통하는 노조를 위해!”

본사지방본부 소개를 부탁드립니다.

본사지방본부는 현재 본사지부를 비롯해 20개의 지부로 구성되어 있습니다. 지부 수는 타 지방본부보다 적지만, 조합원 수는 약 4,500여 명으로 KT 노동조합 전체 조합원의 25%를 차지하고 있습니다. 그중에서도 MZ세대가 약 45%를 차지하고 있어 젊고 유능한 인재들이 모여있는 집합체라고 할 수 있습니다. 그렇기에 앞으로 KT노동조합을 이끌어갈 막중한 책임감을 가지고 있다 해도 과언이 아닐 것입니다. 우리 본사지방본부는 KT노동조합의 더 나은 미래를 위해 더 많은 조언과 활동을 펼칠 계획입니다.

‘조합원이 먼저다’라는 구호 아래 위원장님은 지속적으로 현장방문을 이어오셨습니다. 지난해 조합원과 소통하며 느낀 점을 알고 싶습니다.

‘원팀’, ‘소통’은 예전부터 지금까지 가장 중요시되는 단어입니다. 소통은 일방적인 것이 아닙니다. 현장방문을 이어가면서 어느 곳이나 마찬가지겠지만, 특히 노동조합에서는 ‘소통’이란 말이 더욱 중요하다는 것을 느꼈습니다. 조합원과의 소통이야말로 노동조합을 살아 숨쉬게 만드는 마법의 단어가 아닐까 생각합니다.

2021년은 위원장으로서의 임기 첫 해였습니다. 가장 중요하게 생각하고 추진한 활동은 무엇인가요?

2021년 한 해는 임기 첫 해로 처음부터 의욕이 많이 앞서 있었던 것 같습니다. 일단 조합원들을 현장에서 많이 만나기를 기원했으나, 코로나19라는 복병을 만나 현장 업무공간에서의 소통이 미비하였습니다.

하지만 지부 부서장과의 만남을 주기적으로 추진해 조합원들의 이야기를 전해 들을 수 있었습니다. 또한, 타 지방본부와 다르게 매월 지방본부 소식지를 발간해 조합원과 소통하며 조합원이 함께 만드는 본사지방본부를 위해 노력했습니다. 본사지방본부만의 소식지는 작년에 11호까지 발행했습니다. 많은 의견과 고충들을 공유하는 자리인 지부별 고충토론회에도 매월 참관하여 이를 해결하기 위해 노력했습니다.

2021년 활동 중 의미 있었던 활동과 아쉬웠던 점은?

먼저 아쉬웠던 점은 앞에서 말씀드렸듯이 코로나19라는 복병 때문에 더 많은 조합원과 가까이 하기에 한계가 있었습니다. 하지만 우리 본사지방본부는 수도권 20개 지부의 각 지부를 2개월에 한 번씩은 방문하여 지부 조합간부와 소통과 각 기관장과의 미팅을 통해 지부에서 일어나는 고충 및 애로사항 등을 바로 해결할 수 있었습니다. 또한, 매월 소식지를 발행해 지방본부의 실적을 4,500여 조합원과 함께 공유함으로써 지방본부와 조합원이 함께하는 노동조합을 만들 수 있었던 것 같아 의미가 깊습니다.

지난해 12월 ‘고충 Fair’를 개최하였는데, 조합원들의 반응은 어땠나요?

‘고충 Fair’란 각 지부에서 1년 동안 조합원과의 토론회에서 나온 의견이나 고충들을 해결한 결과를 전체 조합원에게 공유하는 자리입니다. 2019년 ‘고충 Fair’를 처음 시작했을 때 조합원의 반응이 좋아 작년 겨울에 다시 하게 되었는데 만족도가 상당히 높았습니다. 이는 복지 및 제도, 사무환경 개선 등 많은 불편한 사항들을 해결할 수 있는 계기가 되었습니다.

젊은 조합원의 비중이 가장 높은 본사지방본부는 그만큼 소통의 중요성이 강조되고 있다. ‘조합원이 먼저다’라는 구호 아래 다양한 소통 활동을 펼치며 조합원들의 조화를 이끌어가는 노일철 위원장을 만나본다.

2022년의 계획과 포부는?

임기 첫 해인 2021년에 시행하지 못한 현장조합원과의 만남을 갖고자 합니다. 물론 코로나19로 인해 쉽지는 않겠지만, 사회적 거리두기에 맞춰 20개 전체 지부 조합원들과 소통하고 공유하며 함께하는 본사지방본부를 만들고 더 나아가 조합원들이 가진 KT노동조합에 대한 불신을 없애는 데 최선을 다할 것입니다.

본사지방본부 조합원에게 전하는 메시지 부탁드립니다.

코로나19 정국이 헛수로 3년째 이어지고 있습니다. 우리의 몸과 마음은 3년째 닫혀있고 모든 일상생활은 수동적으로 움직이고 있습니다. 신년 메시지에서 말씀드렸듯이 이제는 우리가 코로나에게 정복당하지 말고, 오히려 정복하는 임인년 한 해가 되었으면 좋겠습니다. 현장에 답이 있다는 사실은 모두가 알고 있습니다. 항상 현장과 소통하고 정보를 공유하는 본사지방본부가 되도록 올 한 해도 정진 또 정진하겠습니다. 조합원 여러분! 임인년 새해 복 많이 받으십시오.



# 조합원을 위한 전국 휴양시설 안내 국내 여행은 여기가 딱!



조합원이라면 누구나 무료로 사용할 수 있는 전국 휴양시설이  
기존 6개 지역의 6개소에서 23개 지역, 32개소로 확대됐다.

사회적 거리두기로 인해 더욱 치열해진 숙소 예약에 여행할 엄두를 내지 못했다면 지금이 기회다.

이용시설 역시 수련관에서 국내 최고 휴양시설을 자랑하는 호텔과 리조트가 추가됐다.

휴양시설 이용은 생활입소자 포함해 1인이 최소 1회 이상 이용할 수 있다.



## 춘계기간 운영 안내

구분	수련관	AI호텔 & 리조트	콘도
대상시설	경주·대관령	30개소 (AI호텔 8개소, 리조트22개소)	금호·대명·오크밸리·한화
입소기준	4명 이내	시설별, 지자체별 자체 운영기준에 따름	
이용기간	3.1(화) ~ 5.31(화)		금호·대명·오크밸리·한화

\* 휴양시설 : 3개월(6~8월/9~11월/12~2월) 단위 운영(운영 전 공지에 따라 신청 후 이용)

### 신청방법

- KATE → ERP → 복리후생 → 신청 → 휴양시설  
모바일 KATE → 마비서 → 휴양시설
- 선정기준 : 생활입소 > 저이용자순  
(미이용자 선정 우대, 동일 순위의 경우 저직급 > 저연령)

### 문의

- 수련관 & 콘도 : 1533-0254 (KHS)
- AI호텔 & 리조트 : 1577-1864 (kt commerce)

## 생활입소 안내

구분	내용
지원대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장기공로 : 만 59세 도래 부장급 이하 직원</li> <li>• 결혼기념 : 결혼 30·20·10주년 도래 부장급 이하 직원 ※ '19. 2월 이후 대상자 중 코로나19로 인한 미이용자 포함('22년 말까지 이용)</li> </ul>
우선순위	• 장기공로 > 결혼기념 30주년 > 결혼기념 20주년 > 결혼기념 10주년
이용기간	• 생일(장기공로)·결혼기념일이 속한 월 1일부터 1년 이내(입소일 기준)
복무처리	• ERP → HR → 개인업무 → 복무/출장 → 출장 → “국내출장”에서 신청
비용정산	• 지원기준에 맞춰 금액 산출 후 본인이 생활입소 후 지출 결의

## 2022년 추가 이용시설

지역	시설명	객실명	객실구조	인원	취사여부	조식(성인)
서울	소피텔엠베서더서울	호텔매니파크	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식
	안다즈서울강남	디럭스킹	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식
	노보텔동대문	레지던스디럭스더블	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+소인2인)	가능	2인 조식
	레스케이프호텔	그랜드디럭스킹/트윈	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식
	메이필드호텔	슈페리어트윈	원룸+화장실	2인/3인 (성인2인+아동1인)	불가	2인 조식
부산	신라스테이해운대	스탠다드패밀리트윈	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식
	해운대더반호텔	패밀리트윈	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+소인2인)	불가	-
	해운대베이론드호텔	하이디럭스트윈	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식
경남	동영금호리조트	스위트디럭스	방2+거실+화장실	5인	가능	-
	소노캄거제	스위트	방2+거실+화장실2	5인	가능	-
	거제한화리조트벨버디어	디럭스	거실 겸 방1+화장실	4인	불가	-
대구	대구메리어트호텔	디럭스킹/더블	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식
경북	소노캄청송	스위트	방2+거실+화장실2	5인	가능	-
강원	홍천소노벨비발디파크	스위트	방2+거실+화장실2	5인	가능	-
	설악금호리조트	휴그린스위트	방2+거실+화장실	5인	가능	-
	체스터튼스속초	투룸슈페리어더블	방2+거실+화장실2	4인/6인 (성인4인+아동2인)	가능 (공유주방)	-
	강릉탐스텐호텔	디럭스패밀리더블	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+소인2인)	불가	2인 조식
충남	대전한화리조트	디럭스	방2+거실+화장실	5인	가능	-
	소노벨천안	스위트	방2+거실+화장실	5인	가능	-
	아일랜드리움(안면도)	S25	방2+거실+화장실	5인	가능	-
충북	스플라스리움(덕산)	S25	방2+거실+화장실	5인	가능	-
	레스트리움(제천)	S30	방2+거실+화장실2	5인	불가	-
	포레스트리움(제천)	S25	방1+거실 겸 침실+화장실	5인	불가	-
전남	소노문단양	스위트	방2+거실+화장실2	5인	가능	-
	여수한화리조트벨베르	슈페리어스위트	방2+거실+화장실2	4인	불가	-
	여수베네치아호텔	디럭스패밀리트윈	원룸+화장실	3인/4인 (성인2인+아동2인)	가능	2인 조식
전북	화순금호리조트	휴그린패밀리	방+거실+화장실	5인	가능	-
	라마다전주호텔	슈페리어패밀리트윈	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식
제주	소노벨변산	스위트	방2+거실+화장실2	5인	가능	-
	제주한화리조트	디럭스베드	방2+거실+화장실	5인	가능	-
	제주금호리조트	스위트양실	방2+거실+화장실	5인	가능	-

# KT, 경기도교육청과 다문화가정 ‘랜선 야학(夜學)’ 지원 “중도입국 자녀에게 지속적 관심은 큰 힘”

한국 생활 적응에 어려움 겪는 다문화가정 학생들에게 한국어·한국문화 교육 기회를 제공하는 KT의 ‘다문화가정 랜선 야학(夜學)’ 1기 과정이 순조롭게 진행되고 있다. 경기도 소재 중도입국 자녀들이 시범 과정을 수료 중이다. 심리전문 상담사들도 멘토로 활약하고 있다. 시범 사업으로 진행되는 1기 과정이 종료되면 본 프로그램이 시행될 예정이다. 5월 본격적인 프로그램 시행에 앞서 그간의 과정을 돌아봤다.



## kt - 경기도교육청 다문화 학생 교육 ‘맞손’

KT노사는 지난해 12월 경기도교육청·한글 전문교육업체와 MOU를 맺고 오는 3월까지 4개월간 다문화가정 랜선 야학 시범 프로그램을 운영하기로 했다. 지난 1월 25일에는 경기도교육청에서 간담회를 열고 이재정 교육감과 멘토링 프로그램 협업 강화 등에 대한 공감대를 형성한 바 있다. 국가교육통계센터 자료에 의하면 경기도 내 다문화가정 초등학생 수는 29,159명으로 전국에서 가장 많다. 이 같은 배경 속에 도내 중도입국 자녀 50여 명이 시범 사업에 참여하고 있다.



랜선 야학은 KT노사가 공동으로 추진하는 비대면 학습지원 프로그램이다. 아동심리 전문교사 1인당 학생 3명을 담당하는 그룹 멘토링 방식으로 이루어진다. 대상은 경기도 소재 다문화가정 초등학생 중 해외에서 태어나 국내에 입국한 중도입국 자녀들이다.

비대면 멘토링 프로그램은 KT 온라인 교육플랫폼인 ‘랜선에듀’ 등을 통해 진행된다. 한글 학습과 정서 지능 향상, 한국 역사, 직업체험 등 다양한 과정이 포함됐다. 다문화가정 학생의 새로운 환경 적응을 위해 아동심리 코칭이 가능한 심리전문 상담사를 멘토로 선정했다.

KT는 3월 1기 과정이 종료되면 만족도 조사를 진행해 결과를 다음 과정에 반영할 계획이다. 또 5월에는 본 프로그램을 시행한다. 향후 지원 규모(대상)도 5배 이상 늘리는 등 연간 250명 이상의 학생들에게 교육 기회를 제공할 예정이다.

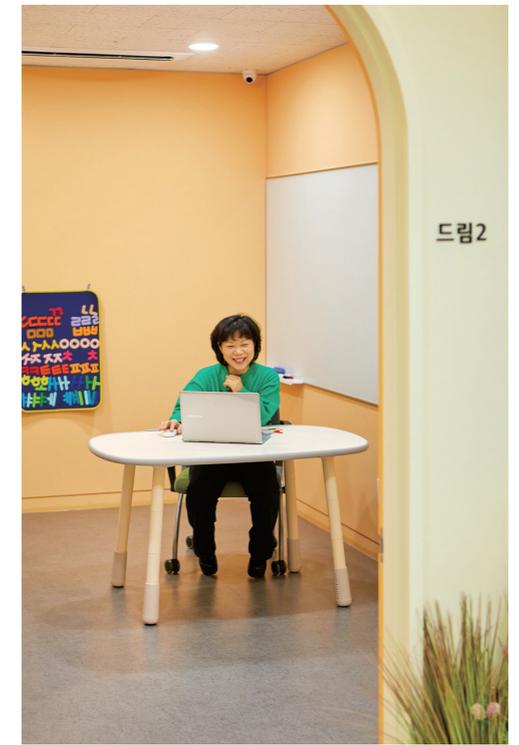
## “공감대 형성·풍부한 칭찬 등... 언어적 한계 아쉬워”

랜선 야학 시범 사업 만족도 조사에는 학부모와 멘토, 경기도교육청 관계자 등이 참여한다. 피드백을 반영해 본 프로그램에 보다 나은 교육 과정을 마련하기 위해서다. 1기 사업이 진행 중인 현재도 십수 명의 심리상담 전문 멘토들이 수업을 진행하고 있다.

그중 박용선 씨는 상담대학원을 졸업한 뒤 교육복지 관련 분야에서 다문화 학생 관련 사업을 수행했던 베테랑 멘토이다. 유관 분야 근무 기간만 12년이 넘는다. 그는 중도입국 자녀들의 한국 적응 문제가 매우 중요한 현안이 되었다는 생각에 랜선 야학을 시작했다.

박 멘토는 학생들과의 공감대 형성을 바탕으로 눈높이 수업을 진행한다. 우리 문화와 관련된 지문이 등장하면 설명을 덧붙인다. 학생들에 대한 칭찬도 빠뜨릴 수 없다. 온라인으로 진행하지만, 얼굴을 마주할 수 있어 수업에 큰 지장이 없다는 게 그의 설명이다.

원활한 수업 진행에는 학생들의 수업 태도도 한몫했다. 정서적으로 불안정해 보이거나 내향적인 성격의 학생들도 나름의 방식으로 열심히 참여하고 있다고 그는 말했다. 특히 화면 구성이 용이하고 직관적으로 이용할 수 있는 점은 박 멘토가 느낀 ‘랜선에듀ON’의 장점이다. 하지만 상담과 관련해 어려움도 있다. 한국어에 어려움을 느끼는 중도입국 학생의 경우 속마음을 털어놓는데 한계가 있다.



중도입국 자녀를 대상으로 온라인 수업을 진행 중인 박용선 멘토

이 때문에 박 멘토는 랜선 야학과 같은 기회를 활용해 아이들이 한국어에 익숙해질 때까지 도와야 한다고 주장했다. 교육 사업은 단기간에 결과가 나타나지 않는 만큼 멀리 내다보고 장기적인 투자가 필요하다는 입장이다.

그는 “한국에 적응하느라 힘든 중도입국 학생들에게는 누군가 자기에게 개인적으로 관심을 갖고 지속적인 관계를 맺어주는 것만으로도 큰 힘이 될 것”이라며 “학생들이 건강한 한국인으로 적응하고 바르게 잘 자랄 수 있도록 돕는 사업에 동참하게 되어 기쁘게 생각한다”고 말했다.



랜선 야학 수업에 참여하고 있는 우즈베키스탄 출신의 고려인 4세

# 대선과 주권자의 시간

글 / 편집부



## 대한민국 헌법 제1조

<제1항> 대한민국은 민주공화국이다.

<제2항> 대한민국의 주권은 국민에게 있고  
모든 권력은 국민으로부터 나온다.

애석하게도 대한민국 국민 대부분이 알고 있는 헌법 제1조 1항과 2항은 평소 인식하기가 쉽지 않다. 국민으로부터 나온 권력은 어느새 권력자들만의 것이 되고 ‘주권자’라는 타이틀은 소시민들에게 별다른 감흥을 주지 못한 지 오래다. 그런 국민이 헌법 제1조를 피부로 체감하게 되는 유일한 시기가 있다. 바로 선거철이다. 권력자들이 국민에게 머리를 조아리고 너나 할 것 없이 시장, 공장 등 삶의 터전을 찾는다. 한 표를 행사해주면 머슴이 되겠노라는 읍소 속에서 주권자는 아주 잠깐 제자리에 위치한다. 언론은 여전히 후보들과 그들을 둘러싼 난타전을 비추지만 **바야흐로 ‘주권자의 시간’이 시작됐다.**

## ‘역대급 비호감 대선’ 속 진실의 행방

그러나 길지 않은 ‘주권자의 시간’이 그리 달갑지 않다. 대선을 코앞에 둔 시점에서도 좀처럼 대세가 형성되지 않는, ‘역대급 비호감 대선’이라는 자조와 한탄 속에서 유권자의 고민은 깊어질 수밖에 없다. 어떤 선거에서나 후보자에 대한 호불호는 있기 마련이지만 이번 대선에 유독 ‘비호감’이라는 수식어가 붙은 이유에는 인물과 정책이 사라진 ‘역대급 네거티브’도 한몫하고 있는 것으로 보인다. 각 후보를 둘러싼 ‘게이트’ 수준의 의혹 제기와 후보 간 경쟁적인 녹취록 공개, 무속 등 사생활 논란, 후보보다 배우자가 더 주목받는 기현상 속에서 진실을 분별해내는 것은 오로지 유권자의 몫으로 던져졌다.

문제는 ‘진실’이 정치에서는 큰 힘을 발휘하지 못한다는 점이다. 2016년 대선에서 미국 유권자들은 주장의 70%가 거짓인 후보와 75%가 진실인 후보 중 한 사람을 선택해야 했다. 결과는 거짓의 승리였다. 워싱턴포스트 분석에 따르면 유권자들이 선택한 도널드 트럼프 후보는 대통령 취임 후 물러날 때까지 3만573번의 거짓과 왜곡 주장을 했다. 하지만 트럼프의 거짓에도 지지율은 집권 2년 동안 안정세를 유지했고 심지어 공화당원 77%는 그가 정직하다고 믿었다. 작년 미국 대선은 비록 결과는 달랐지만, 풍경은 4년 전과 유사했다. 트럼프 후보가 창작한 거짓진실을 믿는 수많은 유권자에 2020년 미국 대선은 조 바이든 후보에게 빼앗긴 선거였다.

## 유권자의 맹종을 먹고 자라는 거짓말

민주주의 전통이 오래된 미국에서조차 거짓이 진실을 덮어버리고 여론의 우세를 점하는 까닭은 무엇일까. 놀랍게도 그 주범은 바로 유권자다. 이들은 정확한 정보를 원하기는 하지만, 거짓말에 관심이 없거나 진실을 추구하지 않는다. 지지하는 정치인의 주장이 거짓인 것을 알아도 지지와 막연한 믿음까지 철회하지는 않는다. 그래서 트럼프 발언의 진실 여부를 아는 것과 무관하게 그에 대한 여론의 지지는 그가 2023년 대선 출마를 저울질할 정도로 안정된 상태를 유지하고 있다. 지지 정치인이 거짓을 말해도 반대자가 되기보다는 거짓에 인내하거나, 그것을 진실로 믿어버린 결과다.

한국 대선에서 유력 주자들이 거짓말로 위기를 자초해도 지지율은 크게 동요하지 않는 배경 역시 같은 이유로 보인다. 대선 주자들은 제기된 의혹이나, 실언, 구설에 대해 누가 봐도 거짓인 해명을 임기응변으로 내놓는다. 그것마저 거짓으로 드러나면 또 다른 거짓으로 해명하지만 대선 행보에는 별다른 영향을 받지 않는다. 이른바 ‘콘크리트 지지층’의 존재도 이를 뒷받침한다. “모든 나라는 그 나라 국민 수준에 맞는 지도자를 갖는다”는 정치 명언이 뼈아프게 다가오는 대목이다.

## 이제 다시 ‘주권자의 시간’

선거에서 거짓이 횡행하고 그 결과가 진실과는 무관한 상황이 지속된다면 올바른 정보에 근거해 유권자 선택을 받는 민주주의 체계는 유지될 수 없다. 우리가 정치인의 입을 규제할 수는 없지만 **적어도 거짓말에 지지라는 보상을 해서는 안 된다. 그것은 주권자로서의 가장 소중한 권리를 포기하는 일**이 된다.

최선이 아니면 차선, 차선이 아니면 차악을 선택해야 하는 안타까운 상황 속에서도 이를 바로 잡을 힘은 오직 주권자에게만 있다는 사실은 변하지 않는다. 그리하여 이제 우리의 시간, 어떻게 권리를 행사해야 하는지 묻는 사람들과 함께 읽고 싶은 문장을 소개한다. 적어도 우리는 스스로 개조할 권한이 없는 자들의 거짓말에 공범이 되지 말아야 한다.

*“인간은 저절로 나아지며, 시간이 흐른다는 이유만으로 역사는 진보한다고 우리가 착각하는 한, 점점 나빠지는 이 세계를 만든 범인은 우리 자신일 수밖에 없다. 오이디푸스의 망각과 무지와 착각은 또한 우리의 것이기도 하다. 그러니 우리는 자신의 실수만을 선별적으로 잊어버리는 망각, 자신을 잘 안다고 생각하는 무지, 그리하여 시간이 흐를수록 나만은 나아진다고 여기는 착각에서 벗어나야만 한다. 우리의 망각과 무지와 착각으로 선출한 권력은 자신을 개조할 권한 자체가 없다. 인간은 스스로 나아져야만 하며, 역사는 스스로 나아진 인간들의 슬기와 용기에 의해서만 진보한다.”*

김연수, 「눈먼자들의 국가」  
『그러니 다시 한번 말해보시오. 테이레시아스여』 中

# kt wiz가 세상에 준 교훈 슈퍼스타의 이름은 'One Team'

글 / 박동희(스포츠춘추 대표 기자, MBC SPORTS+ 해설위원)



모래 바닥에서 뛰는 주자와 단단한 바닥에서 뛰는 주자 가운데 누가 더 높이 뛸 수 있을까. 당연히 단단한 바닥에서 뛰는 주자다. 경험과 노하우는 단단한 바닥과 같다. 2013년 KT가 프로야구 10번째 심장으로 결정됐을 때 김응용 전 삼성 라이온즈 감독이 “KT가 한국시리즈에 진출하려면 최소 7, 8년은 걸릴 것”으로 내다본 것도 같은 이유였다. 현대야구는 ‘시스템 야구’로 오랜 경험과 노하우를 바탕으로 시스템을 구축하지 않으면 아무리 좋은 감독과 선수를 영입해도 한 시즌을 버티기 힘들다. 우려는 현실이 됐다. 1군 무대에 입성한 2015년부터 2017년까지 KT는 3년 연속 꼴찌를 기록하며 모래는 고사하고, 늪에 빠진 듯 허우적했다. 시즌이 흐를수록 KT는 여태 한 번도 대출된 적이 없는 책처럼 존재감마저 희박한 구단이 돼가고 있었다. 야구계는 이런 KT와 1군 입성 2년 만에 포스트 시즌 진출에 성공한 NC 다이노스를 비교하기 시작했다.

“같은 모래 바닥에서 뛰었는데 NC는 2년 만에 가을야구를 만끽하고, KT는 계속 하위권이니 얼마나 창피하고 부끄러웠겠습니까. 솔직히 당시 팀은 ‘내일 또 지겠지’라는 패배 의식과 ‘이러다 영원히 하위권에서 맴도는 게 아니냐’는 불안감에 온통 젖어 있었어요. 네, 탈출구가 보이지 않았습니다.” 이광길 전 KT 수석코치의 회상이다.

## 역대 프로야구 신생팀 ‘최단 기간 우승’

2018년 10월 KT는 단장을 바꿨다. 18년 동안 선수로 된 이송용을 단장으로 선임했다. 창단 이후 첫 야구인 출신 단장이었지만, 이 단장 선임은 크게 주목받지 못했다. 그 혼자서 팀을 바꾸는 건 불가능에 가까운 일이기 때문이었다. 하지만 이 단장에게 불가능의 반대말은 가능이 아니라 도전이었다. 그 첫 번째 도전이 이강철 감독 선임이었다.

이 감독 선임이 도전인 텐 두 가지 이유가 있었다. 하나는 이 감독이 야수가 아니라 투수 출신이라는 점, 다른 하나는 ‘초짜 감독’이라는 사실이었다. 결과적으로 이 단장의 도전은 성공이었다. 이 감독 취임 첫해인 2019년 KT는 창단 이후 처음으로 5할 승률을 맞보며 6위에 올랐다. 그리고 2020년 정규 시즌 2위로 첫 포스트 시즌 무대를 밟았다. 이제 남은 건 한국시리즈 진출이었다.

“팀 성적이 좋아지면 현장의 감독은 ‘더 좋은 선수와 더 많은 지원’을 바랍니다. 프런트가 현장의 욕망을 충족해 주지 못할 때 갈등이 생기고, 팀이 무너져요. 2020시즌이 끝나고 KT에서도 그런 조짐이 보여요. 그때 이 단장이 수완을 발휘했습니다. 구단 재정상 거액의 FA 선수를 잡을 수 없는 상황에서 활발한 트레이드와 좋은 외국인 선수 영입으로 팀 전력 강화에 나선 거예요. 2021년 팀 성적에서 보듯이 단장의 수완은 이번에도 대성공이었습니다.” 이용철 전 KBS 해설위원의 말이다.

역대 프로야구 신생팀 가운데 창단 이후 5년 동안 가장 부진한 성적을 기록했던 KT는 2021년 한국시리즈 우승에 성공하며 역대 프로야구 신생팀 ‘최단 기간 우승’이라는 대기록을 세웠다. 모래 바닥이 이제 단단한 바닥이 됐음을 알리는 신호탄이었다.

## 우승의 진짜 이유 ‘One Team’

지금껏 잘 알려지지 않은 이송용 KT 단장의 또 다른 도전이 있다. 서용빈 KT 2군 감독 영입이다. 2020시즌이 끝나고 이 단장은 서 감독을 데려온 뒤 그에게 ‘유망주 육성’과 관련해 전권을 맡겼다. 몇몇 야구인은 이 단장과 서 감독의 관계를 떠올리며 묘한 표정을 지었다. 사실이 들은 현역 선수 시절 최대 라이벌이었다. 동갑에, 같은 왼손 타자였다 1994년 프로에 함께 데뷔한 사이였다. 선수 경력과 우승 경험에선 이 감독이 앞섰으나, 현역 시절 인기는 LG 트윈스에서 뛰던 서 감독이 몇 수 위였다.

‘관계’를 떠나 ‘능력’을 중시했던 이 단장의 인선은 이번에도 큰 성공으로 이어졌다. 서 감독은

2군에서 김태훈, 김병희 등을 잘 육성해 1군 전력에 보탤다. 부상, 부진으로 2군으로 온 선수들에게 충분한 휴식을 제공하며 기술적 지도를 아끼지 않았다. 덕분에 2군에서 부활한 선수들이 1군으로 돌아가 맹활약을 펼쳤다. 현역 시절의 ‘화려함’에 가려 빛을 보지 못했던 ‘명지도자 서용빈’의 진짜 면모가 빛나는 순간이었다.

2021시즌 KT의 한국시리즈 우승 요인을 꼽자면 아브라함의 가계도만큼 웅장하고 복잡할 것이다. 그 웅장하고 복잡한 이유 가운데 이송용 단장 역할을 매우 높게 평가하는 결정적 이유는 다음이다. 바로 그가 파편 같았던 팀을 하나로 뭉치게 했다는 점이다. 실제로 이 단장은 갖은 갈등과 의견 대립을 빚던 현장과 프런트를 ‘원팀’으로 묶었고, 베테랑 선수들과 구단 사이의 불편한 감정을 꾸준한 소통 능력으로 해소했다. 김선웅 전 프로야구선수협 사무총장은 이 단장의 리더십을 이렇게 평가한다.



“지난해 KT 우승은 특정 슈퍼스타에 의존하지 않고 모든 선수가 똑같이 노력해 거둔 성과였어요. ‘우리 중 누구도 우리만큼 똑똑하지 않다’는 걸 보여준 명장면이었습니다. 그게 가능했던 건 이 단장의 ‘팀에서 최고가 되지 마라. 팀을 위해 최고가 되길 열망하라’는 평소 지론이 뒷받침됐기 때문이 아닐까 싶어요.”

앞으로 KT가 밟을 지면은 단단한 바닥이다. 그 단단한 바닥은 언젠가 눈발의 발자국이 돼 또 다른 신생팀과 하위권 팀에게 길이 되고, 롤모델이 될 것이다.



## 더 커지는 출산·육아 지원 2022년 달라지는 제도

올해부터 태어나는 출생아는 탄생을 축하하는 200만 원 상당의 첫만남이용권을 지급받고, 두 돌이 되기 전까지 아동수당과 별개의 영아수당도 받을 수 있다. 부부 모두의 육아 휴직을 장려하는 정책을 통해 부모 공동육아도 한결 수월해질 예정이다. 출산과 육아 관련 복지를 중심으로 2022년 달라지는 제도를 살펴본다.



### ♥ 영유아 성장기 집중 지원

우리나라는 OECD 국가 중 가장 낮은 출산율을 기록하고 있다. 이에 정부는 아동수당법과 저출산·고령사회기본법 개정 등 최근 출산과 육아 관련 제도를 집중적으로 개편하며 관련 지원을 대폭 늘리고 있다. 우선 눈에 띄는 것은 2022년 출생 아동부터 출생순위와 상관없이 누구에게나 지원하는 ‘첫만남이용권’의 신설이다. 또한, 기존의 아동수당 지급 대상이 확대되었으며, 가정에서 양육하는 두 돌 전의 아이가 있다면 영아수당도 지급받을 수 있다.

#### 첫만남 이용권

지급 대상	2022년 1월 1일 이후 출생 아동
지급 금액	200만 원(출생일로부터 1년 내 사용)
지급 시기	2022년 4월 1일부터 (2022년 1~3월생의 경우 2022년 4월 1일 ~ 2023년 3월 31일까지 사용 가능)
신청	<ul style="list-style-type: none"> <li>방문 : 아동의 주민등록상 주소지 읍·면·동 행정복지센터</li> <li>온라인 : 복지포(www.bokjiro.go.kr), 정부24(www.gov.kr)</li> </ul>

#### 영아 및 아동수당

영아수당	지급 대상	2022년 1월 1일 이후 출생 아동 중 가정에서 양육하는 아동은 두 돌 전까지 기존 가정양육수당 대신 영아수당 지급
	지급 금액	월 30만 원(2025년까지 월 50만 원으로 단계적 확대 예정)
	지급 방식	계좌에 현금 입금 ▲가정양육 시 현금 ▲어린이집 이용 시 보육료바우처 ▲종일제아동돌봄 이용 시 종일제아이돌봄 정부지원금으로 지원(택1)
	지급 방식	2022년 1월 25일부터(매월 25일 지급)
아동수당		월 10만 원(현금) 지급 / 기존 만 7세 → 만 8세까지로 확대

## ♥ 엄마·아빠 함께 육아, 3+3부모육아휴직제

‘3+3 부모육아휴직제’는 초기 영아기 자녀에 대해 부모 맞돌봄 문화를 확산하고, 우리 사회 일·가정 양립을 지원하기 위한 제도다. 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 첫 3개월에 대하여 부모 각각의 육아휴직급여를 상향하여 지급한다. 또한 육아휴직 4~12개월째 급여도 기존 통상임금의 50%(상한 월 120만 원)에서 80%(상한 월 150만 원)까지로 인상된다.

#### 첫 3개월의 육아휴직급여

구분	현행	개편
부모 중 한 사람만 육아휴직 시	부모 모두 육아휴직 시	통상임금 80%
부모 모두 육아휴직 시	(첫번째) 통상임금 80% (두번째) 통상임금 100%	(첫번째, 두 번째 동일) 통상임금 100%

\*1~3월 상한액 매월 상향 조정 : (1개월차) 최대 200만 원 → (2개월차) 최대 250만 원 → (3개월차) 최대 300만 원

#### 4~12개월의 육아휴직급여

현행	개편
통상임금 50%(상한 120만원)	통상임금 80%(상한 150만원)

## ♥ 임신·출산 관련 세제지원 강화

한편, 올해부터 임신 및 출산 관련 세제지원도 강화된다. 난임시술 및 미숙아·선천성이상아에 대한 의료비 세액공제율이 확대되고, 의료비 세액공제 한도는 폐지된다.



공제율 확대	난임시술 20% → 30% 미숙아·선천성이상아 15% → 20%
공제한도 폐지	미숙아·선천성이상아에 대한 의료비 세액공제 한도 (현행 연 700만 원) 폐지
시행일	2022년 1월 1일 이후 지출하는 분부터

주요소식

2022년 KPI 협의 완료, 현실적 검토 촉구하며 현장요구 전달



노사는 2022년도 전사 KPI 평가 지표를 결정하기 위해 지난 1월 11일(화)부터 27일(목)까지 6차례 회의를 진행하여 최종 협의를 마쳤다. 노동조합은 현장에서 조합원의 안전과 근무환경을 최우선적으로 개선하기 위한 KPI 평가 지표를 회사 측에 지속 제시하여 ▲전사 안전관리 강화 ▲C부문 평가지표 개선 ▲AI/DX부문 운영지표 명확화 ▲정도영업 평가지표 반영 ▲현장 비용평가 제외 계정 반영 ▲네트워크 대형장애 예방을 위한 평가지표 개선 등에 최종 합의했다. 한편 노조는 KPI 협의의 회의를 마무리하며 “노동조합은 매출과 영업이익 성장을 위한 DIGICO 가속화라는 회사의 경영 방향에는 공감하지만, 올 한 해 조합원의 안전과 통신 인프라의 안정을 위해 무엇보다 현장에서 땀 흘려 일하는 조합원이 공정한 보상을 받을 수 있도록 모든 역할을 집중하겠다.”고 밝혔다.

전국 지부장 화상회의 개최



1월 11일(화) 노조의 현안을 공유하기 위한 전국 지부장 회의가 화상으로 진행됐다. 팀즈를 활용한 이날 회의는 노동조합 최장복 위원장 및 중앙본부 실·처장과 전국 233개 지부장이 동시에 참석했다. 이번 회의는 초과근무수당과 관련한 2021년 단체교섭 후속 협의 내용을 일선의 지부장들에게 먼저 설명하여 현장의 혼란을 최소화하고 조합원의 문의에 정확한 사실을 답변할 수 있도록 하기 위해 개최됐다. 최장복 위원장은 “새로운 제도가 안착되고 또 그것이 조합원에게 좀 더 나은 방향으로 실현되기 위해서는 제도의 이점을 명확하게 파악해야 한다”고 강조한 뒤 “조합원의 궁금증 해소에 막힘이 없도록 세부 항목 등을 특별한 관심을 갖고 더 세밀하게 살펴달라”고 독려했다.

한국노총 결의대회 참가



노동조합은 12월 14일(화) 서울 여의도 국회 앞에서 열린 한국노총 노동기본권 강화와 연내 노동입법 관철을 위한 결의대회에 참가하여 임시국회에서 관련 법률안을 조속히 입법할 것을 촉구했다. 한국노총이 요구 중인 주요 입법 촉구 법안은 ▲5인 미만 사업장 근기법 적용 ▲사업장 이전 시 고용승계 ▲근로자대표제 ▲노동이사제 ▲교원·공무원 타임오프 보장 ▲1년 미만 노동자 퇴직급여 보장 ▲최저임금산입범위 일원화 등이다. 한편 노동이사제 내용이 담긴 ‘공공기관의 운영에 관한 법률’은 2022년 1월 11일 국회 본회의를 통과했다.

송파사옥 소통 간담회 “조합원이 묻고 위원장이 답하다”



최장복 위원장은 12월 16일(목) 10시 부터 송파사옥을 방문, 조합원과의 간담회를 열고 문제점과 개선방안에 대해 소통하며 현안 점검에 주력했다. 이날 송파사옥 조합원들은 엘리베이터 혼잡 개선 등 송파빌딩 관련 의견개진과 질문을 통해 궁금증과 다양한 요구를 해소하는 시간을 가졌다. 최장복 위원장은 통근버스 운영과 관련해 “서틀버스 운행 만족도가 높으나 이를 전면 폐지한다는 소문이 들린다”는 조합원의 질문에 “올해 노선별 이용률을 고려, 유지/축소 등을 포함하여 회사와 협의를 통해 통근버스 운영연장을 요구하겠다”고 답변했다. 송파사옥 통근버스는 엔터프라이즈부문, AI/DX 융합사업부문 조합원을 대상으로 현재 총 10개 노선을 운영 중이며, 평균 탑승률은 버스좌석 수 대비 출근 35.2%, 퇴근 25.2%에 이른다. 이에 노동조합은 이용률이 극히 저조한 일부 노선을 축소하고, 나머지 노선은 유지하는 것으로 12월 중 송파빌딩 복지후생위원회를 통해 최종 의사결정 후 공지한다는 방침이다.



노사공동 무재해 염원 안전기원제 개최

1월 7일(금) 노사는 경기 강화 소재 마니산 참성단에서 KT그룹의 무사고 염원과 안전의식을 고취하는 2022년도 노사공동 안전기원제를 개최하고, 전국 사업장의 무사고와 무재해를 기원했다.



4분기 노사협의회 개최

12월 27일(월) 노사는 2021년도 4분기 중앙노사협의회를 개최하고 청원휴가 개선, 분기국사 소방안전관리자 역할급 지급, 생활상담 통합플랫폼 구축 등 3개 안건을 심의·의결했다.



현장작업 안전화 품평회 개최

1월 5일(수) 노사가 KT 커머스 전시설에서 2022 현장작업 안전화 품평회를 개최했다. 품평회를 거쳐 총 12종의 안전화가 최종 결정됐다.



제2차 중앙위원회 및 제6차 산하 조직 대표자회의 개최

12월 21일(화) 2021년도 제2차 중앙위원회 회의를 통해 상급 및 연합단체 파견근무자 인준에 관한 사항을 심의·의결했다.

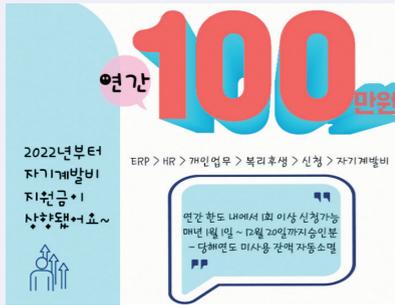


KT 노사, 경기도교육청과 간담회 개최

노사는 1월 25일(화) 이재정 경기도교육감을 찾아 KT 노사가 코로나19로 한국 적응에 어려움이 커진 다문화가정의 중도입국 자녀들을 돕기 위한 사회공헌 활동의 일환으로 추진하고 있는 다문화가정 랜선야학 비대면 학습 멘토링 프로그램에 대해 협업강화 및 교육현안의 공감대를 형성했다.

복지

# 자기주도적 역량 계발을 위한 자기계발비 지원금 신청



조합원의 자기 주도적 역량계발을 위한 자기계발비 지원금이 올해 100만 원으로 상향됐다.

**지급대상** | 지급일 기준 현재 재직자(전문경력직, 재직전출자 포함)

**사용방법** | 자기계발에 필요하다고 인정되는 모든 경우

- 사외교육 : 사외전문 프로그램(포럼, 세미나 포함)
- 학원 : 어학(온라인강의, 전화영어 포함), IT/컴퓨터, 인문/예술, 기술, 창업 등
- 자격취득 : 응시료, 교재비, 학원수강 등 자격취득에 필요한 경비
- 도서구입 : 온·오프라인 서점 도서구입, e-book 구입
- 체력단련 : 헬스, 수영, 골프연습장, 스포츠센터 이용 등(개인레슨 포함)
- 그 외 기타 : 승인자가 요청자의 자기계발에 필요하다고 인정하는 경우

**지원금액** | 매년 1인당 연간 100만 원

- 매년 1월 1일부터 12월 20일까지 승인분에 한정
- 당해 연도 미사용 잔액은 자동소멸

**신청방법** | 연간 한도금액에서 1회 또는 여러번 신청가능

- 자기계발에 사용된 카드 매출전표와 현금영수증만 인정(간이영수증 불가)
- 위치 : ERP > HR > 개인업무 > 복리후생 > 신청 > 자기계발비 메뉴에서 신청
- 신청서 출력 후 영수증 확인 후 소속 팀장에게 승인(ERP)

※ 영수증 원본은 개별 보관

※ 지급 후 거래취소 등 부적절한 사용이 확인될 경우 불이익 처분



## 휴양시설 운영 및 춘계기간 이용신청

국내 최고 휴양시설을 무료로 이용할 수 있는 춘계 휴양시설 신청이 진행됐다. 이용기간은 2022년 3월 1일(화)부터 5월 31일(화)이다.



## 초·중·고 자녀 인터넷강의 교육프로그램 신청

1월 17일(월)부터 26일(수)까지 초·중·고 자녀를 대상으로 한 국내 최고 인터넷강의 교육프로그램 지원 신청이 진행됐다.



## 임직원 및 가족 대상 의료행사 추진

임직원과 가족을 대상으로 한 안과, 치과, 피부성형외과 할인 의료행사가 2월 28일(월)까지 진행된다.



## 2022년 1월 성과급 지급

1월분 성과급이 1월 25일(금) 지급됐다. 지급대상은 청원경찰을 포함한 현재 재직 중인 G직이다.



## 임직원 업무용폰 요금제 지원 한도 상향

2021년 단체교섭 노사합의(2021.9.6)에 따라 1월부터 임직원 업무용폰 요금제 지원한도가 상향됐다.



## kt wiz 야구단 통합우승 기념 한정판 플리스 재킷 지금

2021년 kt wiz 야구단 통합우승 기념 플리스 재킷이 근무지 사옥별로 일괄 지급됐다.

## 사회공헌

# 노조창립 40주년 기념, 중증질환 가족 조합원 입원치료비 전달



1월6일(목) 창립 40주년을 맞아 축하 행사 대신 중증질환 및 난치병으로 장기입원 중인 가족을 둔 조합원 84명에게 입원치료비를 전달했다. 조합원에게 전달된 치료비 8,400만 원은 중앙본부와 지방본부 등 전국 상근 조합 간부들이 자발적으로 기부한 성금으로 마련됐다. 최강복 위원장은 이날 선천성 심장 이상으로 수술을 받고 소아중환자실에 입원 중인 1세 남아의 부모인 강남지방본부 소속 동안산지부 조합원을 만나 성금을 전달하고 빠른 쾌유를 기원했다.

# 강원지역 폭설로 인한 통신시설 피해복구 현장활동 격려



12월 27일(월) 강원지역을 찾아 폭설로 통신시설 피해 복구 작업을 진행하고 있는 조합원들을 격려하고 고충사항을 경청했다. 해당 기간 강원 속초와 강릉지역에는 각각 56cm, 34cm 눈이 쌓일 정도로 폭설이 내려 전주 전도, 케이블 절단, 인입 광케이블 단선 등 고객센터에 차질이 발생했다. 이에 따라 현장 조합원들은 무릎까지 쌓인 눈밭을 헤치고 전주 작업, 케이블 수리, 인입 광케이블 수리에 만전을 기하고 있는 상황이었다. 지원활동 차 강원 영동지역 현장을 방문해 강릉, 속초, 강원엑세스운용센터지부 조합원을 만난 변우영 정책실장은 신속하고 원활한 작업 수행에 감사를 전하며 “복구작업을 하시는 데 가장 중요한 것은 조합원 여러분의 안전이니 무엇보다 먼저 안전 수칙과 작업환경을 항상 점검하고 작업에 임해 달라”강조하고, 노동조합도 꾸준히 현장 애로 사항을 살피겠다 약속했다.

# 2022년에 달라지는 주요 노동정책 7가지



올해부터 달라진 노동정책, 가장 중요한 것 중 7가지를 바로 알아보겠습니다.

Start!

**1 최저임금 5.1% 인상**  
올해부터 9,160원이 적용됩니다. 1주 소정근로 40시간, 주당 유급휴휴 8시간을 포함해 월급으로 환산하면 19만 4,440원입니다.

1시간

₩ 9,160

일급으로는 8시간 기준 73,280원이군.

5.1%

₩ 10,000  
₩ 15,000

**2 법정공휴일 유급휴일 의무화**  
작년 30인 이상 기업으로 유급휴일의 무화 적용 대상이 확대된 데 이어 올해는 5인 이상 기업에까지 적용됩니다.

5인 기업

장시간 근로관행 개선 및 근로자의 휴식권 보장을 위한 조치입니다.

관공서와 똑같은 적용!

올해부터 5인 이상 30인미만의 민간기업도 명절, 국경일 등 관공서의 공휴일(일요일은 제외)과 대체공휴일을 유급휴일로 보장해야 합니다.

보장~!

빠가나  
리노리

**3 근로시간 단축제도 30명 미만 사업장으로 적용 확대**

당신 일찍 퇴근하니까 참 좋다.

2021년에는 30인 이상~300인 미만 사업장이 대상이었으나 범위가 확대됐습니다.

**가족돌봄 등 근로시간 단축제도 개요**

- 가족 간병, 본인 건강, 학업, 은퇴준비(55세 이상)
- 소정근로시간 주 15~30시간 이내로 단축 필요
- 최초 1년(회 연장 총 3년 가능, 학업사유는 1년)
- 해고나 불리한 처우 금지, 연장근로 요구 불가

3

**4 중대재해처벌법 시행**  
사업주 또는 경영책임자의 안전 및 보건 확보 의무를 강화한 법입니다.

징벌적 손해배상제도 도입... 사업주와 법인 등이 고의나 중대 과실로 안전 및 보건 확보의무를 위반, 중대재해 발생 및 손해를 입힌 경우 손해액의 5배까지 배상책임을 지야 합니다.

50인 이상 회사나 공사금액 120억 원 이상 현장에서 1명 이상의 사망자 발생 등의 사고가 일어난 경우, 최고경영자가 1년 이상의 징역이나 최고 10억 원의 벌금형에 처합니다.

징역형  
벌금  
10억

**5 직장 내 성차별에 대한 노동위원회 구제절차 시행**  
고용상의 성차별 등에 대한 실효적인 구제 절차를 마련했습니다.

피해자에 대해 사업주가 조치의무를 이행하지 않거나 성차별 행위가 발생한 경우 피해 근로자가 노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다.

신청합니다!

구제절차에 따른 입증 책임은 사업주에 있음

기본에는 사업주가 적절한 조치를 하지 않아도 피해자가 시정이나 구제신청을 할 수단이 없었는데 보완됐네요.

구제

5.19 시행

확정된 시정명령을 이행하지 않은 사업주에 대해서는 1억 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

1억 원 이하

불이행

**6 플랫폼종사자 고용보험 적용**  
실업급여·출산전후급여 혜택

Platform

노무제공계약 체결 직종 중 플랫폼 기업 종사자(택시 기사, 대리운전 기사 등)에게도 고용보험이 적용됩니다.

좋아졌네

고용보험

**7 가사노동자 연차 유급휴가 적용**

직접 고용

정부 인증 가사서비스 제공기관은 가사노동자를 직접 고용해야 합니다. 노동자는 근로기준법상 휴가 등 근로조건 일부를 보장받습니다. ● 6.16 시행

노동자를 위한 다양한 새 정책들... 알아두면 쓸 데가 있겠죠? KT노조도 여러분을 위해 올 한 해 열심히 뛰겠습니다.

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.

**서부 OSP담당 OSP운영부 OSP품질개선팀 김영숙**

단체교섭으로 낱말이 복지가 개선되는 협의 내용을 소식을 통해 잘 알 수 있어 좋았습니다. 혁신의 성공조건, 온전한 소통도 잘 보았습니다. 특히 임단협의 내용을 만화로 보니 쉽고 좋았어요. 2022년 임인년 새해에는 좋은 일만 가득하길 바라면서 KT노조의 미래가 더 활기차기를 바랍니다.

**대구/경북고객본부 달서지사 CS부 CM1팀 김은진**

노동시장의 전반적인 흐름과 회사의 방향 그리고 KT노동조합이 조합원을 위해 활동하는 부분까지 세세히 알 수 있어 좋습니다. 특히 이번호에는 반가운 우리 대구지방본부 이영태 위원장님의 생각을 볼 수 있어 더욱 소식이 가깝게 느껴졌습니다.

**대구/경북고객본부 달서지사 전략상권부 이윤점**

매번 보는 소식이지만 이번 소식지에 대구지방본부 위원장님의 "수평적 소통으로 더 강한 노조 만들 것"이라는 말씀과 조합원과의 소통과 참여를 끌어내어 노조를 견고하게 다지고 싶다는 소망에 감동을 느꼈습니다. 앞으로 더 단단한 노동조합이 되길 지원하겠습니다

**인프라서비스단 IMO플랫폼운영센터 Hybrid IT운영부 목동IT서비스운영팀 박진숙**

<터> 5호는 회사 정책 및 복지 안내에 대한 종합선물세트 같은 느낌입니다. 소식지 하나면 복지혜택을 빠짐없이 꼼꼼하게 다 챙길 수 있을 듯합니다. 특히 "전문가가 진료하는 양질의 의료서비스" 기사가 눈에 띄었습니다. 우리 회사도 사옥에 전문의가 상주하여 직원들이 근무 중에 빠르고 신속하게 전문의로 서비스를 받을 수 있단니 회사의 의료 복지에 든든한 마음이 듭니다.

**충남/충북고객본부 천안지사 전략상권부 전략상권2팀 송영미**

KT랜선아학을 통해 다문화가정의 자녀들까지 도움을 줄 수 있다는 게 너무 뜻 깊은 일인 듯합니다. 2022년도 KT의 희망찬 미래를 볼 수 있을 것 같습니다.

**서대전지사 유성지점 CM2팀 윤상덕**

시간이 가면 갈수록 내용도 다양해지고 읽을거리, 볼거리가 많아지는 것 같습니다. 특히 미세플라스틱에 관한 내용은 경각심을 더 일깨워준 것 같아 좋은 내용이라 생각되고, 단체교섭으로 달라지는 제도는 만화로 내용을 알기 쉽게 풀어내 더 이해하기가 좋았던 것 같습니다. 2021년 한 해 고생 많으셨고 2020년에도 좋은 내용으로 엮어진 소식지 기대하겠습니다.

**수남지원센터 수남1부 고액채권1팀 이범교**

KT 사내 소식과 함께 최근 위드 코로나, 플라스틱 제로 등 국가적, 환경적인 이슈들을 다루고 있어 볼 내용이 많았습니다. 앞으로 계속 유익한 정보 많이 알려주시고 노조 조합원과의 원활한 소통 기대하겠습니다.

**강남고객본부 수원지사 마케팅부 박종혁**

KT의 다양한 업무를 아는 계기가 되었고, 직원으로서 가장 관심이 많은 단체교섭 노사합의 내용을 접할 수 있어 더 좋았습니다. 지속적으로 폭넓은 내용으로 항상 다가가 주시면 감사하겠습니다.

**IT부문 IT전략본부 IT아키텍처담당 DevOps엔지니어링팀 황민주**

사실 그 전에는 <터>를 잘 읽지 않았었는데, 사무실 자리에 직접 전달받아서 편하기도 하고 호기심이 생겨서 읽게 되었습니다. 읽어보니 보기 편하게 깔끔한 디자인으로 되어있고, 글씨체나 그림 등 많은 부분이 꽤 세련되었다는 생각이 들었습니다. 내용도 유익하고 풍부했고요. 앞으로도 유익하고 재미있는 정보와 소식 부탁드립니다.

**충남/충북고객본부 OSP지원3팀 황인선**

항상 다양한 소식과 여러 가지 새로운 내용 감사드립니다. 궁금했던 복지, 알지 못했던 복지를 소식을 통해 더 쉽게 배울 수 있어 도움이 됩니다. 또한 KT 내부 소식뿐 아니라 다른 사회 이슈도 알 수 있어 좋았습니다.

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

					세로
		가로			
가로					

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

**가로 1** 조합원이라면 누구나 무료로 사용할 수 있는 전국 휴양시설 중 부산에서 이용할 수 있는 호텔이 있는 지역은? (23페이지 참고)

**가로 2** 아동의 권리와 복지 증진, 아동 양육 경제적 부담을 경감하기 위해 2018년 최초 도입된 이 제도는 올해 이 법이 개정되면서 아동수당의 지급 대상이 만 7세에서 만 8세까지 확대됐다. 이 법의 명칭은? (30페이지 참고)

**세로 1** 2022년 1월 27일부터 시행된 것으로 1명 이상 사망사고가 발생하거나 2명 이상 부상자가 발생한 기업의 경영책임자에게 1년 이상 징역 또는 10억 원 이하 벌금에 처하는 이 법안의 명칭은? (4페이지 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

# KTU kt 노동조합

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

