kt 노동조합

KT노동조합 소식지 2023 vol-13

04 Focus On
- KT노동조합 국제교류 활동 / “국제 연대로 산업 격변 헤쳐가자”

06 KT인사이드
- 인터뷰 / 13대 집행부 김해관 위원장

10 현장 속으로
- 2023년 상반기 권역회의 및 각 지부 간담회

Special Theme
우리사회의 소금, 필수노동

12 필수노동자, 그들은 누구인가

14 그때는 필수고 지금은 아닌가요?
- 어느 날 그들의 노동이 사라진다면

18 ICT 리포트
- 디지털 대전환 시대, ICT 산업과 노동의 공생

22 KTTU 건강백서
- 아무것도 하고 싶지 않은 당신, 혹시 소진된 것은 아닌가요?

24 여행여지도
- 여름을 부탁해! 강원

28 문화살롱
- 일, 우리가 온종일 하는 바로 그것

30 카툰
- 2023년 하반기, 달라지는 제도

32 KTTU News+
- 한국노총 노조간부 결의대회 참석

34 KTTU News

40 현장의 목소리 & 퀴즈

발행인 KT노동조합 위원장 최장복
편집인 KT노동조합 조직처장 김인관
발행일 2023년 7월 26일(격월간)

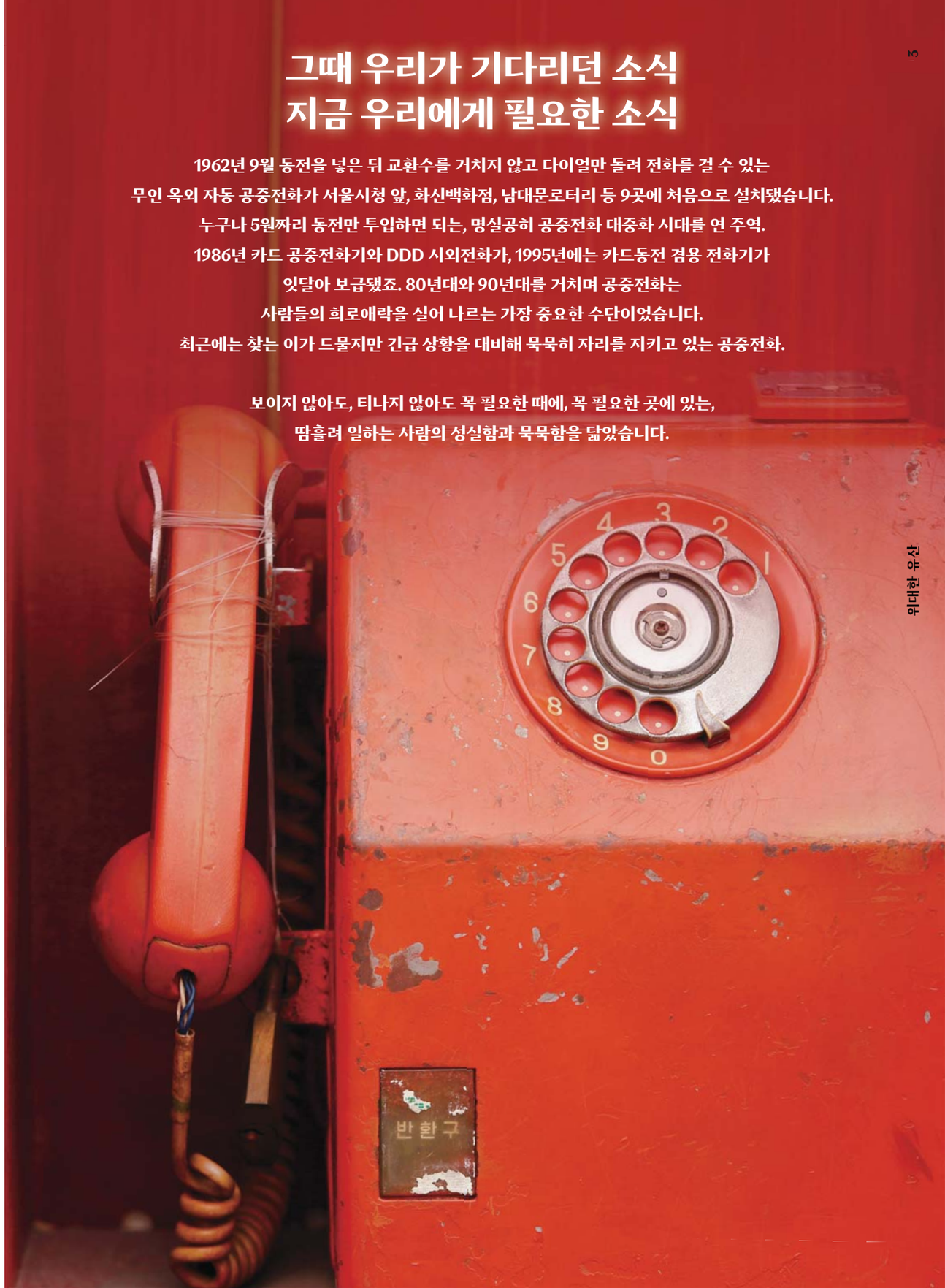
발행처 KT노동조합
13606 경기도 성남시 분당구 불정로 90(정자동 206)
T 031-727-2840 F 031-727-2815

기획·제작 ㈜워크디자인 T 02-332-7961~2

그때 우리가 기다리던 소식
지금 우리에게 필요한 소식

1962년 9월 동전을 넣은 뒤 교환수를 거치지 않고 다이얼만 돌려 전화를 걸 수 있는
무인 옥외 자동 공중전화가 서울시청 앞, 화신백화점, 남대문로터리 등 9곳에 처음으로 설치됐습니다.
누구나 5원짜리 동전만 투입하면 되는, 명실공히 공중전화 대중화 시대를 연 주역.
1986년 카드 공중전화기와 DDD 시외전화가, 1995년에는 카드동전 겸용 전화기가
잇달아 보급됐죠. 80년대와 90년대를 거치며 공중전화는
사람들의 희로애락을 실어 나르는 가장 중요한 수단이었습니다.
최근에는 찾는 이가 드물지만 긴급 상황을 대비해 묵묵히 자리를 지키고 있는 공중전화.

보이지 않아도, 티나지 않아도 꼭 필요한 때에, 꼭 필요한 곳에 있는,
땀흘려 일하는 사람의 성실함과 묵묵함을 닮았습니다.



KT노동조합 국제교류 활동
“국제 연대로 산업 격변 헤쳐가자”

**디지털 경제로의 전환이 가속화되면서 전 세계 ICT 산업의 지각변동이 일어나고 있다.
ICT 노동자의 국제적 연대가 그 어느 때보다 중요한 시점으로,
KT노동조합은 일본·대만·베트남의 정보통신노동조합과의 교류를 통해
ICT 노동자의 결집된 목소리를 이끄는 데 전력을 다하고 있다.**

제12차 동아시아통신노조 포럼 참가

KT노동조합은 5월 18일 일본 동경에서 열린 ‘제12차 동아시아통신노조(East Asia Telecom Union Forum) 포럼’에 참가했다. 동아시아통신노조 포럼은 2003년부터 개최되어 온 행사로 한국, 대만, 일본 3개국의 통신노동조합 간부들이 각국 노동계 현안을 공유하고 주제별 논의를 이어가는 자리다. 이번 포럼에는 KT노동조합의 최장복 위원장, 일본 통신노동조합(NWJ)의 스즈키 겐지 위원장, 대만 정보통신노동조합(CTWU)의 홍쉬롱 위원장 및 정책 간부들이 참가했다.

최장복 위원장은 모두발언을 통해 “각국의 테마와 과제를 바탕으로 토론할 수 있어 기쁘다”고 밝힌 뒤 “인구 고령화라는 공통된 문제에 따른 노동시장의 안정화와 연금 문제 등에 대해 근원적 대응을 모색할 필요가 있는 이 시기에 동아시아통신노조의 활동과 경험이 KT노조에도 많은 교훈을 줄 것”이라며 기대를 내비쳤다.

일본 스즈키 겐지 위원장과 대만 홍쉬롱 위원장도 “정보통신산업의 고용 창출을 위한 활로와 변화하는 노동운동 환경에 맞는 다양한 정보를 공유하게 되어 든든하다”며 적극적 연대를 다짐했다.

본격적으로 이어진 포럼에서 ▲KT노동조합은 ‘노령화로 인한 퇴직과 정년 관련 이슈’를 ▲일본 NWJ는 ‘경쟁체제 하의 인력 확보를 위한 노동조합 역할’을 ▲대만 CTWU는 ‘조합원들을 위한 실질 수입 증대방안’ 을 발표하고 질의응답 및 토론을 진행했다.

특히 각국 노동조합은 도미노처럼 확산되고 있는 세계 경제 불안 요소들이 대다수 노동자의 노동 환경과 고용에 많은 영향을 미치는 데 인식을 함께했다. 또한 정체된 임금과 불안정한 고용이 동아시아뿐 아니라 전 세계에 점차 확산되고 있으며 이로 인한 양극화와 빈부격차가 심각한 상황이라고 지적했다.
이에 따라 3국의 노동조합은 정보통신기술산업 노동자들의 안정된 고용을 위하여 국제적 연대를 강화하고, 노동자들의 결속을 더욱 공고히 한다는 공동결의문을 발표했다.

베트남 정보통신노동조합 KT노동조합 방문

베트남 정보통신노동조합(VNUICW) 집행부가 6월 13일 KT노동조합에 방문했다. VNUICW는 베트남의 우체국, IT, 통신, 신문, 출판 등 5개 부문 영역과 4만여 명의 조합원을 포괄하는 노동조합으로, 이날 방문은 양국 노동계 현안을 공유하고 노동조합 간 상호연대 방안을 모색하기 위해 마련됐다.

KT노동조합 심우승 사무총장은 “인공 지능의 발달로 전 산업계의 지각변동이 일어나고 있다. 이러한 현실에서 아시아가 함께하는 노동운동의 구체적 의제가 정착되도록 고민해야 한다”고 운을 뗀 뒤 “자동화 과정에서 산업이 어떻게 변화하고 있는지, 노동조합은 이에 어떻게 대응할 것인지 깊게 논의하자”고 강조했다.
이에 탕 티 호아 VNUICW 부위원장은 “산업전환에 대한 논의와 전략에 사회운동과 국제적 단결로 연대함으로써 노동자가 산업전환의 주체가 될 수 있을 것”이라고 화답했다.

한편 KT노동조합과 베트남 VNUICW는 노동조합 간의 협력관계 강화, 아시아 태평양 지역의 노동자 권익 강화 등을 내용으로 2018년 MOU를 체결했으며, 이후 꾸준한 교류를 이어오고 있다.

<인터뷰> 13대 집행부 김해관 위원장

지금이 아닌 다음을 생각하는 노동조합 함께 더 큰 미래로 나아가길

2018년 1월 출범한 13대 집행부는 출범까지 꽤 큰 진통을 겪었다. 2014년 단행된 구조조정과 이로 인한 조직 내부의 피로감 누적, 복수노조 체제로 치러진 선거 과정에서 불거진 노노갈등이 곳곳에 암초처럼 도사리고 있었다. 13대 김해관 위원장은 취임 일성으로 조직 내부의 갈등 치유, 정시 출퇴근제 정착을 통한 일가정 양립 실현을 제시했다. 선거 과정에서 경쟁을 벌였던 후보들이 취임식에 참석한 것은 대내외적으로 큰 화제가 됐다. '노조다운 노조'를 표방한 13대 집행부가 제시한 공약들은 무엇 하나 가벼운 것이 없었지만 임기 내에 높은 이행률을 달성했다. 특히 '9to6' 정시출퇴근제 정착과 대학생 자녀 학자금 부활, 임금피크제 재협상 등 조합원들의 오랜 숙원을 해소하기도 했다. 김 위원장은 조합원들의 임금·복지 이슈뿐 아니라 지방조직 통합 등 해묵은 과제 또한 해결했다. "난감하고 어려운 순간마다 지금의 우리가 아니라 미래 세대와 함께 공존할 방법을 찾으려 노력했다"는 김해관 전 위원장을 만나 '노조를 노조 답게' 만들어 왔던 과정을 들었다.

13대 집행부 출범 당시에 노선을 달리했던 타 조직의 후보들이 취임식에 참석한 것이 대내외적으로 큰 화제가 됐습니다. 갈등의 골이 깊었기에 쉽지 않은 일이었을 텐데요?

서로 노선과 방식은 달랐어도 조합원을 위한 일, 우리 조직이 잘되자고 하는 일인데 만나지 못할 이유가 없었죠. 취임식을 시작으로 임기 내내 누구든 만나서 대화를 했어요. 면담 요청이 오면 한번도 피해본 일이 없고 전국의 지방본부나 행사에, 소위 말하는 반대 조직 사람들만 있는 곳도 망설이지 않고 갔죠. 물론 돌이켜보면 대화의 효과가 아주 컸다고 할 수 없고, 신뢰를 가지고 대화했는데 결론은 반대인 경우도 있어서 속상하기도 하죠. 하지만 그래도 조합원을 위해서 서로 도와가면서 한번 같이 해보자 했던 시도는 의미가 있었다고 생각해요.

위원장 후보 시절 강조한 정시출퇴근제, 일·가정 양립은 이제 많이 정착된 것 같습니다. 13대 집행부를 기점으로 노동조합의 의제가 임금·복지에서 삶의 질로 무게 중심을 옮겼다고도 할 수 있는데, 어떤 취지였나요?

그건 제가 지역본부에 근무할 때부터 숙원사업이었어요. 어느 날 출근길에 보니까 횡단보도에서 우리 여직원이 눈썹을 한쪽 그리고, 또 다음 신호 바뀔 때 다른 한쪽을 그리고 그러더라고요. 특히 창구에 여직원들이 많았거든요. 그래서 본부장하고 이야기를 해서 저 직원들이 아침에 저렇게 허둥거리지 않고 출근할 방법을 좀 만들어보자고 했죠. 그래서 현장에서 자율적으로 아침 출근시간을 교대로 조정하기도 하고 매주 수요일에 무조건 정시퇴근을 하도록 '가족 행복의 날' 같은 걸 만들고 하다 보니 전 직원들이 그렇게 좀 했으면 좋겠다고 생각을 했어요. 일·가정 양립, 일·생활 균형이 제가 30년 노조 활동하면서 최고 목표였다고 해도 과언이 아닌데 이게 회사도 공감을 하고 나니까 사실 일사천리로 진행이 됐어요. 집행 첫 해에 '9to6' 캠페인 등으로 드라이브를 좀 강하게 걸었죠. 제도가 있어도

사람들의 인식이 바뀌지 않으면 무용지물이라고 생각했어요. 물론 직원들도 몸에 밴 습관이 있어서 업무 관행이나 문화가 바뀌는 데 시간이 오래 걸리기는 했지만 이제 다들 삶 자체가 많이 바뀌었죠. 제가 임기를 돌이켜 보면 뭐 그렇게 잘했다고 내세울 게 별로 없어요. 아쉽고 후회스러운 게 더 많죠. 그래도 정시출퇴근제 만큼은 마음 한구석에 자랑으로 가지고 있습니다.

역시 공약사항이었던 대학학자금 부활 또한 집행부 출범 1년차에 이루어졌습니다. 당시 집행 간부들조차 학자금 부활에 회의적인 시각이 많았는데 어떻게 가능했나요? 협상 과정에서 어려운 점은 없었나요?

사실 새로운 것을 만드는 게 아니라 없어진 것을 되살리는 것이라 저는 그렇게 어렵다고 생각하지 않았어요. 우리가 다시 찾아오는 것일 뿐이니까요. 황창규 회장 시절에 직접 회장을 만나 '경영이 이제 정상화가 됐냐'고 물으니까 '정상화에 가까워졌다'고 답하더라고요. 그래서 '그럼 임금이든, 학자금 부활이든 조합원들에게 정상화의 열매를 좀 나눠줘야 하지 않냐'고 했더니 '회사가 그걸 한꺼번에 할 수는 없다. 좀 나눠서 하겠다'고 답하더군요. 제가 당시에는 즉답을 안 했어요. 그리고 나서 교섭 막판에 이걸 원상회복 하라고 하니까 사측이 황당해 했죠. 그런데 제 입장에서는 황 회장이 임기도 다 되어 가겠다, 지금 안 하면 언제 하겠냐 싶어서 밀어붙였어요. 그래서 학자금은 부활을 시켰는데 사실 조합원 임금 쪽은 제 임기 내내 크게 손을 못댔어요. 지금 생각해도 그게 많이 아쉽죠. 그런데 당시에 노동계 전문가들이나 언론이 학자금 부활보다 더 어렵다고 본 건 사실 임금피크제 재협상이었어요.

임금피크제 재협상 과정에도 진통이 많이 따랐을 것 같습니다. 사회적으로 합의된 수준 같은 것도 있었으니까요. 막판까지 진통을 많이 겪었는데 그 결과는 만족하셨나요?

임금피크제가 당시에 4년에 걸쳐서 100프로였거든요. 그럼 거의 1년치 연봉에 해당한단 말이죠. 그때 50%를 포기했다면 아마 한 사람당 꽤 큰 금액을 손해 봤을 거예요. 근데 지금 보면 저한테 소주 한 잔 사는 사람이 없어요(웃음). 그건 뭐 농담이고. 결론은 개시 연령 높이고 임금 삭감 비율을 줄였으니까 만족할 만한 결과였죠. 학자금 부활, 임금피크제 재협상도 어려웠지만 사실 사측이 제일 난감해했던 건 C/S직 일반직 전환이었어요. 첫해 교섭에서 협상 내용이 다 제 기대에 찼던 건 아니지만 다른 목표도 하나 있었어요. 당시에 전국적으로 우리 조합 간부들 사기가 많이 떨어져 있었는데 우리가 함께 싸워서 승리하고 쟁취하는 경험, 자부심을 심어주는 것도 중요하다고 봤죠. 지부장들이 합의안을 가지고 현장 설명회에 나갈 때 다들 당당하게 나갈 수 있게 해주고 싶었어요.

확실히 13대 집행부에서 노동조합의 의제가 많이 바뀐 것을 알 수 있습니다. 그런데 노동조합은 또 조합원의 '표'를 얻어야 하는 자리이기도 해서 임금 인상처럼 같은 피부에 와닿는 실리와 대의명분 사이에서 갈등도 많으셨을 것 같습니다.

그건 아마 모든 집행부의 숙제겠죠. 제가 지금도 기억하는 장면이 하나 있는데 제가 대구에서 일할 때 어떤 지부를 방문해서 조합원들과 간담회를 했을 때 일이에요. 한참 이야기를 나누고 일어서는 길에 한 조합원이 저한테 "오늘 해주신 말씀이 저희가 정말 듣고 싶었던 말입니다"라고 하는 거예요. 그때 대화 주제가 주파수 관련 이슈였거든요. 그 조합원이 하는 말이 조합 간부들이 현장에 오면 복지제도가 어떻게 바뀌고 뭐가 좋아졌는지, 그런 걸 많이 말해주는데, 사실 본인들이 진짜 관심이 있는 건 회사의 미래가 어떻게 되는지, 그리고 지금 문제를 헤쳐나가기 위해서 우리가 무얼 해야 하는지 그런 본질적인 얘기를 꼭 듣고 싶었다고 하는 거예요. 그래서 그때 제가 깨달았어요. 조합원들이 임금, 복지 이런데만 관심을 가지고 있다는 건 편견이고 노동조합 간부들부터 사고의 전환이 좀 필요하겠다고 생각했죠.

재임 당시에 12개 지방조직을 7개로 통합, 축소했는데 노동조합 조직 개편 또한 같은 맥락에서 이루어진 것인가요?

그렇죠. 노동조합이 먼저 변해야죠. 우리가 조합원 5만 명 조직에서 당시에는 3만 명까지 줄었잖아요. 그런데 지방본부는 여전히 12개였어요. 숫자가 중요한 건 아니고 그럼에도 조직적으로 역할이 있다면 굳이 없앨 필요는 없었지만 제가 현장을 돌아본 결과는 좀 달랐어요. 회사 경영조직 개편도 있었고, 통합과 기능조정 필요성은 다들 알고 있었지만 아무도 시도할 엄두조차 못 냈죠. '고양이 목에 방울 달기' 거든요. 그걸 꼭 13대에 해서 욕을 먹을 필요가 있느냐 이거죠. 그런데 저는 우리 대가 아니라 다음 세대, 후배들을 생각해야 된다고 믿었어요.
당장 입장이 난처하다고 다음 집행부에 미루면 뾰족한 수가 나올까, 욕 먹기 싫은 건 다음 집행부도 마찬가지일 텐데, 결국 우리가 조금 힘들어져도 후배들을 위해서 기득권을 내려놓자고 설득한 거죠. 그래야 우리 노동조합이 살고, 후배들이 살고, 우리도 떳떳한 선배가 될 수 있으니까요. 집행 첫해에 성과를 내서 신뢰가 쌓인 것도 작용했고, 이런 생각을 진심으로 설득하니까 전국의 조합 간부들도 결국 동의해줬어요.

여러모로 노동계 전체가 어려움을 겪고 있는 시기입니다. 정부의 노동정책 기조가 노동자에게 우호적이지 않기도 하고 IT산업이 4차 산업혁명의 최선두에 서면서 노동환경 변화도 급격한데요, 선배로서 노동조합 활동에 조언을 부탁드립니다.

제가 30년 노조 활동하면서 민주노총에도 있어 보고 한국노총에도 있어 봤죠. 이제 한 발 떨어져서 보면 노동계 전체가 사고의 전환이 필요하다고 느껴요. 민주노총에 있을 땐 정파 간의 이해관계 갈등으로 너무 많은 자원이 낭비되는 게 안타까웠고, 한국노총도 실리면 실리, 투쟁이면 투쟁 뭔가 뚜렷한 변화가 필요한데 정체성이 뭔지 헷갈릴 때가 있어요. 이런 환경 속에서 우리 KT는 주인이 없는 회사다 보니까 노동조합이 할 역할이 정말 커요. 그래서 노동조합 간부들이 우선 부지런하고 치열하게 공부를 해야 합니다. 내가 있는 동안만 이 회사가 괜찮으면 된다, 그런 생각으로는 어렵죠. 무엇보다 이제 막 성장하고 있는 후배들이 어떻게 우리 KT를 지켜갈 수 있는가에 대해 고민하는 게 선배로서의 책무라고 생각해요. 물론 후배들도 선배들에 대한 존중과 배려가 필요한데, 결론적으로는 같이 앞으로 나아가는 길을 택해야죠.

kt 노동조합, 전국 지부 순회

2023년 상반기 권역회의 및 각 지부 간담회

KT노동조합은 6월 20일(화)부터 3일간 전국 지부를 돌며 권역 회의에 참석하고 고충처리위원회 정상 운영을 확인하는 등 현장 점검에 나섰다. 이 기간 노동조합은 지부별 특이사항 및 현안을 공유했으며, 특히 초선 지부장 산하의 조직관리 상태 여부를 꼼꼼히 살폈다.

현장 순회를 이끈 노동조합 김인관 조직처장은 “벌써 14대 집행부도 3년 차를 지나고 있다. 항상 시작의 마음으로 긴장의 끈을 놓지 말자. 운영 실태 교차 점검 및 집행부 총력 집결로 조직을 강화해 조합원의 바람에 부응하자.”고 강조했다.

한편, 같은 기간 ‘네트워크 업무 최적화 노사합의사항 이행 노사합동 실태 조사’도 시행됐다. 네트워크 업무 최적화는 2021년 단체교섭 합의에 따라 시행됐으며, 대규모 정년퇴직에 따른 현장 업무 부담 해소 및 조합원 개인 직무 가치 경쟁력 강화를 위해 마련된 제도다. IP액세스, 지역전송, 전원(일반국사) 분야를 대상으로 진행되고 있으며, 노동조합은 사측의 최적화 관련 합의사항 위반 시 엄중 책임을 묻겠다고 강조한 바 있다. 이번 조사는 노사 합의사항 이행점검을 위한 일로 업무 이관/재배치 분야 조합원의 의견 청취도 실시됐다. 노동조합은 수렴된 의견을 토대로 업무개선에 박차를 가할 예정이다.

조직력이 강한 노동조합, 현장에 답이 있다!

조직강화의 길에는 왕도가 따로 있지 않다. 그동안 많은 노동조합, 그리고 집행부가 조직강화에 힘을 기울이겠다고는 했지만 주먹구구식으로 진행되는 구태의연함에 벗어나지 못한 경우도 왕왕 있었다.
회사의 전략에 휘말리지 않고 조합원의 삶의 질 향상과 안정적인 업무환경, 나아가 노동조합에 주어진 사회적 역할을 담당해 나가기 위해서는 조직력이 필수다.

노동조합 14대 집행부가 걸어온 길도 어느덧 만 3년을 바라보고 있다. 14대는 2021년 1월 최장복 위원장을 중심으로 ‘가자, 새로운 미래로. 함께 더 강하게!’라는 슬로건을 기조로 출범했다. 최 위원장은 노사합의 이행 실태조사를 포함한 현장 점검을 연중 수시로 진행하며 말뿐인 ‘현장’이 아닌 발로 뛰는 활동을 진두지휘했고, 이 같은 밀착 행보로 조직강화를 공고히 했다.

무엇보다 현장순회와 간담회에서 나온 건의사항에 대한 빠른 피드백으로 현장의 신뢰를 쌓아왔으며, 노동조합의 현장 위주의 정책이 이벤트성으로 끝나는 게 아니라 3년에 걸쳐 장기적으로 안착할 수 있도록 주력했다. 이는 14대 집행부 1년차 때부터 무엇보다 먼저 소통의 부재를 지적하며 중앙부터 소통할 것과 조합간부의 기본에 충실하며 현장순회를 생활화할 것을 강조한 데 따른 것이다. 최 위원장은 “현장에 희망의 실체를 보여야 할 때”라며 “변화하는 정세와 노동조합의 조건, 조합원의 업무 상태와 만족에 따라 어떻게 노동조합 조직강화를 현실화 시킬 것인가는 노동조합의 가장 중요한 사업”이라고 주문했다. 이에 중앙 간부들은 지난 3년간 수시로 전국의 거의 모든 지부를 순회하며 현장 고충에 귀 기울였다. 앞으로도 14대 집행부는 현장 속으로, 조합원 곁에서 조합원 뜻에 부응하는 활동을 펼칠 것이다.

필수노동자, 그들은 누구인가

통계로 보는 필수노동

코로나19 팬데믹 기간 모든 것이 멈춰서는 와중에도 절대 멈출 수 없는 사람들이 있었다. 보건의료 인력을 필두로 돌봄, 사회서비스, 환경미화, 물류, 운송 영역의 종사자들이다. 이들은 대부분 불안정한 고용형태, 열악한 근무환경, 저임금 속에서 '밑바닥 노동자', '3D 노동자'라 불려온 사람들이다. 사회는 다양한 이름으로 이들을 정의해 왔으나 그 어떤 이름도 현실을 제대로 드러내지 못했다. 그러나 이들의 노동 없이는 살아갈 수 없었던 팬데믹을 거치며 이들은 '필수노동자'라는 이름을 얻게 됐다. 전체 노동자의 17.3%를 차지하고 있는 필수노동자. 사회를 유지하는데 '필수'인 그들의 노동에는 '필수'인 권리가 주어지고 있을까?

! 필수노동자란?

- 재난 등의 위기 상황에서도 시민들의 안전 및 생활을 보장하고 사회 기능을 유지하기 위한 필수적인 영역의 노동자
- 전염병 위험 상황에서도 불가피하게 대면 노동을 수행해야 하는 노동자
- 보건의료, 돌봄, 복지, 환경미화, 물류, 운송 등의 영역에서 일하는 노동자
- 미국과 영국 등에서는 필수노동자(essential worker), 핵심노동자(key worker), 최전방노동자(frontliner) 등으로 정의하고 그 보호 대책을 마련

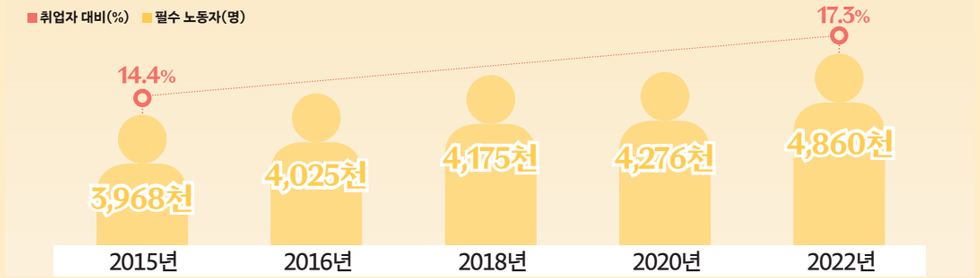
국제기구의 '필수노동자' 정의

OECD	ILO(국제노동기구)	Amnesty
• 병원업 종사자(보건의료 보조인 포함) • 식품소매 종사자(식품가공 종사자 포함) • 도매업 종사자 • 건물 관리인 • 농업 종사자 • 트럭기사	• 보건의료 및 사회복지 종사자(간호사, 의사, 사회복지, 요양, 돌봄, 청소) • 운수 및 교통 • 음식 및 식료품업 • 제조업, 도소매업 종사자 • 필수적인 공공서비스 종사자 (전기, 수도, 통신 서비스)	• 보건의료 서비스 종사자 (의사, 간호사, 구급차 운전기사, 병원 행정직원 등) • 식품공급자 (식료품점, 배달 서비스업 종사자) • 긴급한 공공서비스 종사자 (대중교통 종사자, 환경미화원 등)

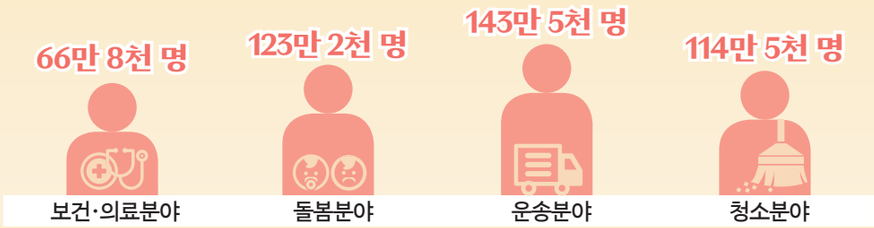
필수노동자 증가 추이

단위 명, 자료 한국노동연구원

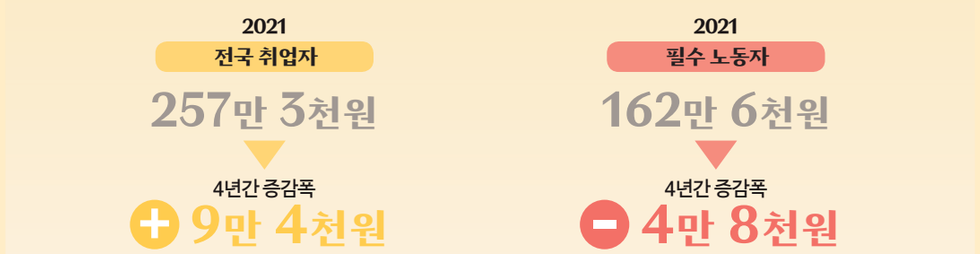
전국 | 필수노동자 추이

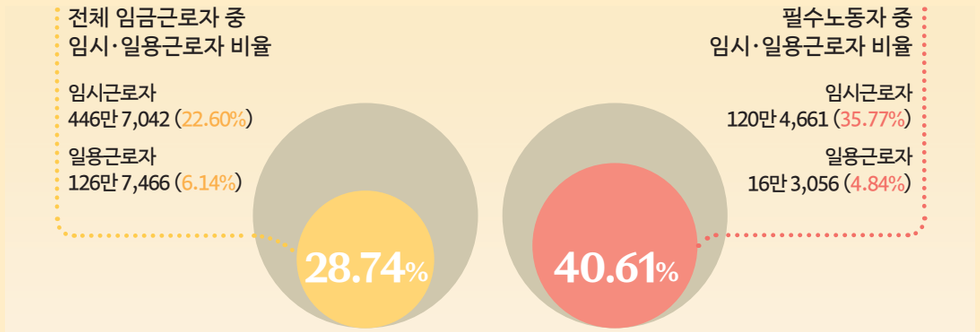


분야별 | 전국 필수노동자 2021 하반기 기준



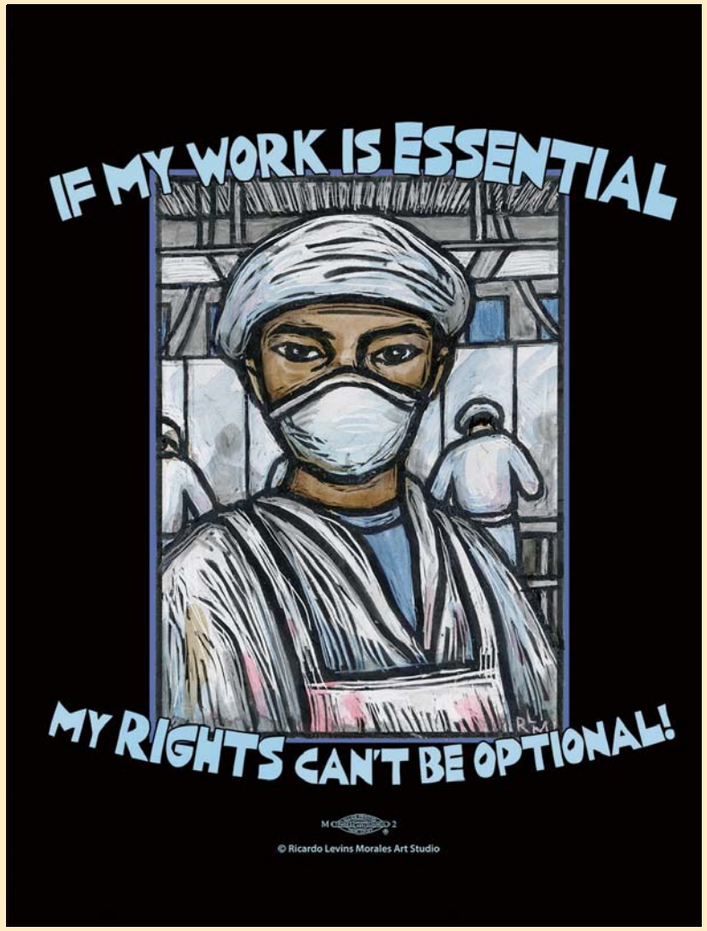
최근 3개월 | 평균 급여 매년 하반기 기준





그때는 필수고 지금은 아닌가요?

어느 날 그들의 노동이 사라진다면



우리나라의 노조법은 '필수공익사업'을 따로 정의하고 있다.
노조법 제71조 2항에 따르면 '필수공익사업'이란 '해당 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활과
국민경제를 현저히 위태롭게 하는 사업'으로 규정돼 있다. 법이 규정한 필수공익사업은
철도, 항공, 수도, 전기, 가스, 석유, 병원, 한국은행, 통신이다.
필수공익사업과 관련 업무를 법률로 정한 건, 다름 아닌 노동자의 파업권 때문이다.
과거 이들 사업장 노동자의 쟁의권과 교섭권을 정부가 원천적으로 봉쇄할 수 있는
'직권중재제도'가 있었다. 이에 노동권 침해와 위헌 논란이 거세자 2006년 말 이 제도를 폐지하고
2008년 노사정 합의로 '필수공익사업장' 개념을 도입했다. 필수유지업무에 한해서만 쟁의기간
중에도 대체근로를 허용하는 등 예외 조항을 둔 것이다.

팬데믹이 드러낸 '필수노동자'의 얼굴, 저임금·고위험·고용불안

코로나 이후 필수유지업무는 법에서 정한 것 이상의 의미 변화를 겪었다. '필수노동자' 개념은 재난 상황에서 사회 기능을 유지하기 위해 꼭 필요한 일을 수행하는 이들을 이르는 말로, 미국·유럽에서는 일찍이 이들을 '에센셜 워커'(essential worker), '키 워커'(key worker), '프론트라이너'(frontliner) 등으로 정의하고 그 보호 대책을 마련해 왔다.

코로나19가 확산하던 2020년 9월, 당시 제48회 국무회의를 주재한 문재인 대통령은 '필수노동자'를 처음으로 언급하며 이렇게 주문했다.

"다양한 영역에서 대면 노동을
할 수밖에 없는 분들이 필수노동자입니다.
국민의 생명과 안전을 지키는
일을 하고 있고, 우리 사회의 유지를 위해
없어서는 안 될 일을 하고 있습니다.
비대면 사회도 이분들의 필수적
노동 위에 서 있습니다.

정부 각 부처는 코로나 감염의 위험에
가장 많이 노출되어 있고, 열악한 노동환경에서
저임금과 불안정한 고용형태에 놓여 있는
필수노동자들에 대해
각별히 신경 쓰고 챙겨주시기 바랍니다."

– 2020년 9월 제48회 국무회의 발언 中

이렇게 코로나 팬데믹의 한복판에서 정부는 필수노동자 안전 및 보호 대책을 논의하는 태스크포스를 꾸렸고 2021년 5월 <필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률>도 국회를 통과해 그해 11월 시행됐다. 정부가 정한 필수노동자는 보건의료, 돌봄, 배달·택배, 환경미화 노동자다. 재난 상황에서 노동 강도와 산업재해 위험이 높지만 사회 기능 유지를 위해 대면 업무를 지속해야 하는 일이다.

필수노동자의 특징은 세 가지다. 첫째, 정규 고용 형태의 노동자와는 다르게 특수고용이나 프리랜서인 경우가 많다. 따라서 고용이나 산업재해 보험 적용 대상이 아니며, 통계에 잘 잡히지 않아 이들이 경제적 타격을 입더라도 정책적인 대응이 힘들다. 둘째, 고용안정성이 낮다. 임금이 낮고 근무 여건이 취약한 편이다. 셋째, 노동강도가 높아 산업재해 위험이 있고, 주로 대면 업무를 담당한다. 이 과정에서 감정노동 또한 동반된다.

2022년 기준 466만명 전체 취업자의 17.3%가 필수노동자

그렇다면, 코로나19 팬데믹을 거쳐 엔데믹, 포스트 코로나 시기에 접어든 현재의 필수노동자 실태는 어떨까?

한국노동연구원이 올해 5월 발간한 <필수노동자 실태와 정책과제>를 보면, 우리나라 필수노동자는 2022년 기준 486만명으로 전체 취업자의 17.3%에 해당하는 것으로 집계됐다.

조사 대상 기간 첫해인 2015년 397만명이던 필수노동자는 이듬해 400만명대로 올라선 뒤 해마다 꾸준히 증가했다. 특히 코로나19 환자가 폭발적으로 증가했던 2021년(460만명)과 2022년(486만명)에는 한 해 필수노동자가 20만~30만명씩 크게 늘었다.

이번 연구에서는 필수노동자를 돌봄서비스 종사자, 보건의료 종사자, 운송서비스 종사자, 환경미화 종사자 등 네 범주로 나눴다. 세부 직업별로는 운송업 필수노동자가 149만명(전체의 30.7%)으로 가장 많았다. 같은 운송업 안에서는 택시·버스·화물차 자동차 운전원이 여전히 가장 큰 비중(101만명·67.8%)을 차지했지만, 배달원이

45만명으로 최근 8년 새 10만명 가까이 늘었다. 돌봄서비스(130만명), 청소 및 환경미화원(114만명), 보건의료(93만명) 종사자가 뒤를 이었다. 성별로 구분해 보니, 여성 필수노동자는 2015년 204만명이던 게 2022년 274만명까지 늘었다. 남성 증가폭(193만명→212만명)과 견줘 세 배 이상 많은 수치다. 필수노동자의 '여성화 현상'을 확인할 수 있다.

2022년 기준 이들의 평균임금은 월 252.5만원이었다. 전체 노동자 평균임금(339.2만원)의 74.4% 수준이다. 특히 여성의 경우, 필수노동자들의 임금 수준도 열악해 환경미화 103만원, 돌봄종사자 161만원, 운송 183만원, 보건의료 290만원 등이었다.

'필수적이지만 필수적이지 않은' 필수노동자 논의의 역설

필수노동자에 관한 우리 사회의 논의에는 역설적인 부분이 있다. 사회가 제대로 작동하기 위해서 누군가는 현장에서 의료·배송·돌봄을 이어나가야 한다. 전기와 통신, 철도와 도로, 에너지와 금융 등의 공공서비스도 마찬가지다.

코로나19가 지나간 자리에 또 다른 감염병, 사회적 재난, 위험은 늘 도사리고 있다. 그러나 이들은 감염에 취약할 뿐만 아니라 '필수'라는 용어에 걸맞은 처우도 받지 못하고 있다. 특히 배송이나 돌봄의 경우 상대적으로 비숙련인 특징 탓에 다른 누군가로 대체될 수 있다는 불안정성도 내포하고 있는 직종이다. 필수노동자는 결국 사회에서 꼭 필요로 하는 사람이지만 '꼭 내가 아니어도' 되는 노동자가 아닐까. 필수노동자에 관한 논의에서 당사자들의 얼굴과 목소리를 찾기는 힘들다. 사회 지도자들의 감사 캠페인에 사용되는 피켓이나 관련 기사는 노동자의 얼굴과 이름이 나오지 않는다. 시위 관련 기사를 제외하면 시민들이 필수노동자의 고충을 파악하기는 어렵다.필수노동자는 시민의 일상 속에서 얼굴과 눈을 마주하고 이름으로 불리는, 존중받는 상대일까.

우리 사회는 누구의 노동으로 굴러가는가

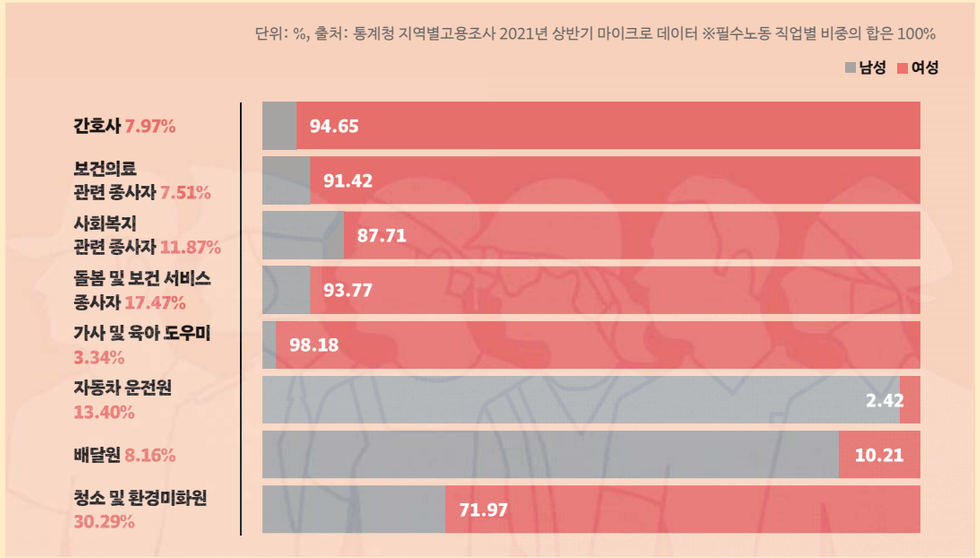
코로나19는 돌봄과 공공재의 가치가 얼마나 소중한지를 드러내 보였다. 돌봄은 공기와도 같은 것이라 인간의 삶 어디에나 녹아 있고 필수적인 역할을 하지만 막상 부족해지기 전까지는 그 모습을 드러내지 않는다.

비대면 시대를 살아내고 있는 우리의 일상은 대부분 필수노동자의 강도 높은 노동에 기대고 있다. 대면을 줄이기 위해 택배를 더 일상적으로 사용하게 되면서, 아침 출근을 위해 현관문을 나서면 전날 주문한 물건들이 밤사이에 혹은 새벽에 배송되어 있는 것을 보게 된다. 그때마다 편리함과 죄책감을 오가는 혼란스러운 감정을 느낀다. 하지만 이는 필수노동에 기대고 있는 개개인이 죄책감을 가져서 해결될 문제가 아닌, 구조적 변화로 해결해야 할 문제다.

다시 한번, 우리는 '필수노동'이 무엇인지 다양한 관점에서 질문해야 한다. 정말 필수노동은 재난 상황에서만 필수적일까? 재난 상황일 때 인간의 안전과 생존에 관한 노동은 재난 상황이 아닐 때에도 당연히 필요하다. 사실 대부분의 필수노동은 코로나19 시기 이전과 이후에도 필수적이었고 필수적일 것이다. 인간의 삶에서 그간 너무 당연하고 필요한 노동이었던 것들이 위기 상황을 계기로 가시화되었을 뿐이다.

필수노동 논의를 계기로, 인간의 삶에 필수적인 노동은 무엇이고 그 일을 누가 해왔으며, 어떻게 평가해왔는지 의문을 품고, 한국 사회가 어떤 노동으로 쌓아 올려졌는가를 진지하게 논의할 때다.

필수노동 직업별 비중 및 성비



각국의 필수노동자 지원 대책

미국 Essential worker(필수노동자)

필수노동자 지원법안에서 지정한 34개 분야 소속 노동자

- 백신개발 시 필수노동자를 고위험군 환자보다 더 우선적인 접종 대상자로 분류
- 2천억 달러 규모의 펀드를 조성해 보험료 간접 지원 법안 추진
- 시 정보, 공유전기자전거 시티바이크 무료 이용 지원

영국 Key worker, Critical workers(핵심노동자)

보건분야, 교육 및 보육분야, 사회복지 분야 등 8개 분야 소속 노동자

- 필수노동자 자녀에 대한 돌봄 서비스 제공
- 필수노동자 대상 무료검진 등 건강관리 서비스 제공
- '필수노동자 생활지원 프로그램'을 통해 주택 구입 및 임대 지원

캐나다 Essential services workers(필수서비스노동자)

저임금을 받는 노동자(해당주 거주 중), <퀘백주> 주정부에서 지정한 필수 직군에 종사, <서스캐쳐원주> 주정부에서 지정한 필수 돌봄기관에 근무하는 노동자

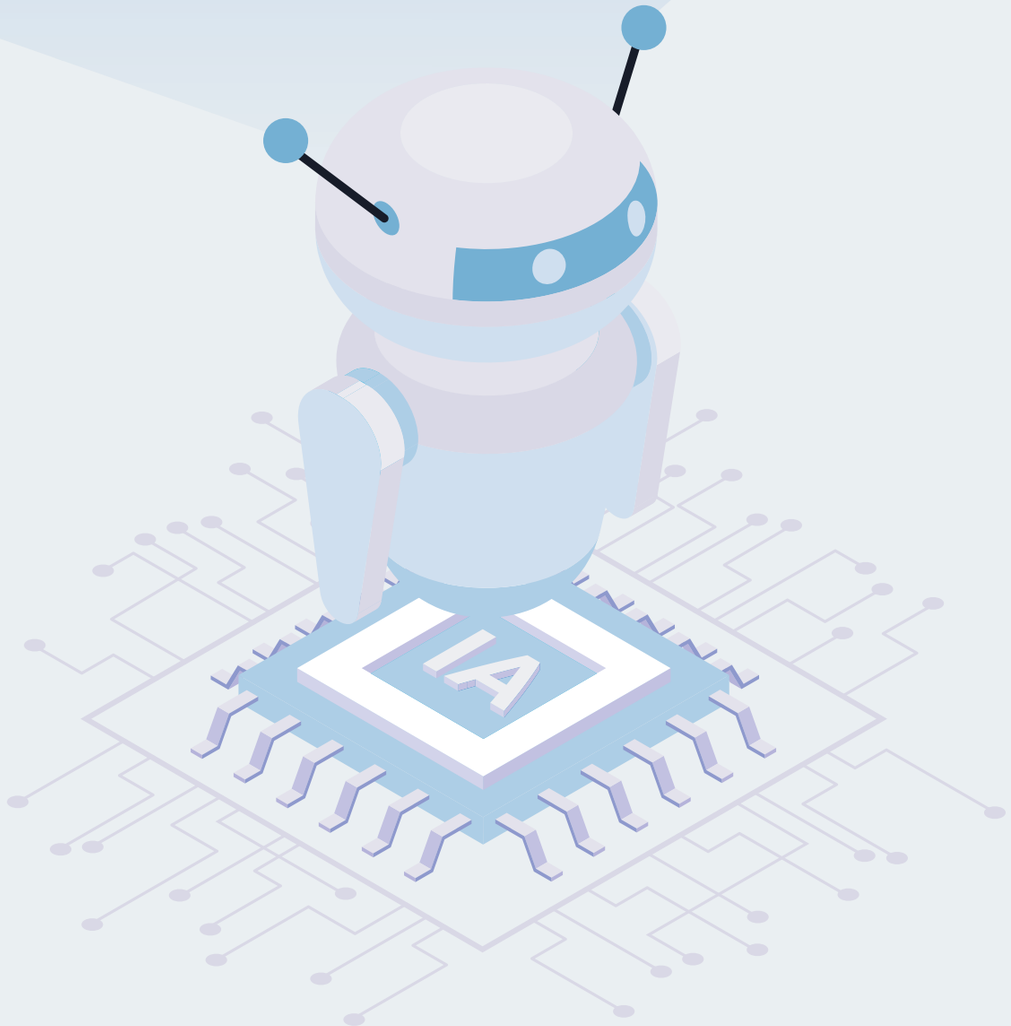
- 위험수당 지급 : 최대 16주간, 1600 캐나다 달러 지원(140만원)

※주정부별 지역 여건에 따라 지원 규모 및 방식 상이

디지털 대전환 시대, ICT 산업과 노동의 공생

글 / 김종권 정책연구소 이음

디지털 전환이 야기하는 산업 및 노동, 더 나아가 사회적 변화를 유토피아 혹은 디스토피아로 상상할 필요는 없다. 중요한 것은 새로운 규칙에 대한 사회적 합의를 어떻게 이룰 것인가이다. 디지털 전환이 초래하는 노동의 변화에 대해 이해하고 대처하기 위해서는 노동조합의 역할이 무엇보다 중요하다.



바야흐로 디지털 대전환 시대

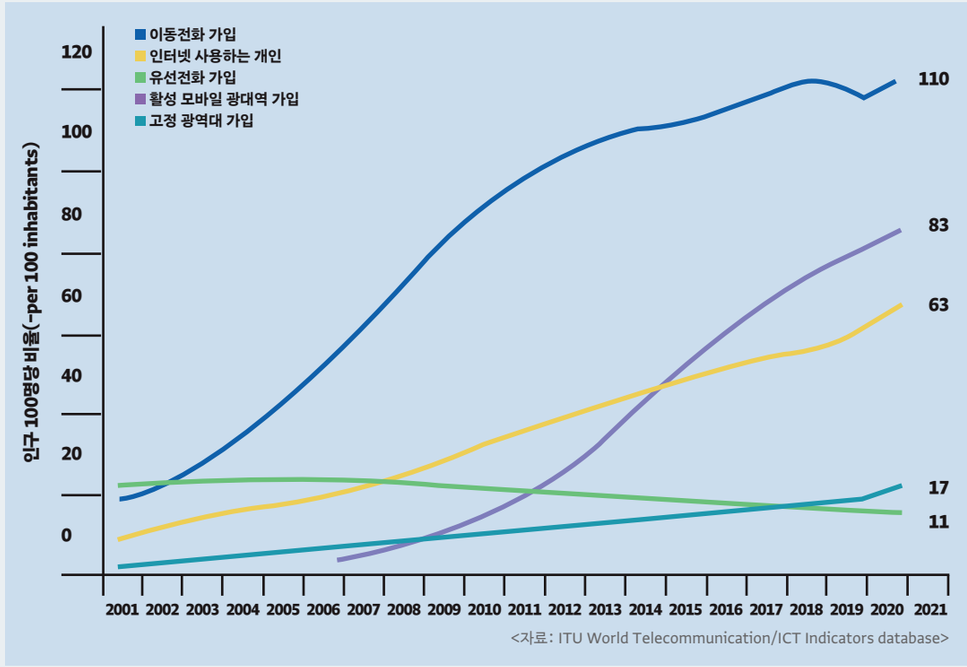
4차산업혁명, 디지털 경제 전환으로 산업과 노동의 근본적인 변화 가능성이 제기되고 있다. 디지털 경제(digital economy)는 재화와 서비스의 생산과 소비, 분배 등의 주요 경제활동이 디지털 제품과 서비스에 의존하는 경제를 의미하며, 디지털 전환은 디지털 경제활동이 강화되는 현상으로 이해할 수 있다.

디지털 전환에는 ICT의 진보와 확산이 핵심적 역할을 담당했다. ICT의 발전은 전통적 기술인 전자 통신기기, 소프트웨어, IT서비스뿐만 아니라, 새로운 기술로 일컬어지는 사물인터넷(IoT), 로봇 공학, 인공지능(AI), 증강 및 가상현실(AR/VR) 등의 비약적 발전으로 이어졌다.

또한 2000년대 ICT 기술의 확산을 보면, 변화가 거의 없는 유선전화 보급률과는 달리, 모바일과 인터넷 보급률이 5배 이상 증가했다.

세계경제포럼(WEF)의 한 보고서에 따르면, 향후 5년 이내에 비즈니스와 고용에 디지털 기술을 채택할 것이라는 응답이 지배적으로 나타났다. 디지털 플랫폼과 앱(86.4%), 빅데이터 분석(80.0%), 사물인터넷 및 관련 기기(76.8%), 클라우드 컴퓨팅(76.6%), 사이버 보안(75.6%), 전자상거래(75.3%), AI(74.9%), AR/VR(59.1%), 자율 주행(51.5%), 로봇(51.3%)에 이르기까지 모든 영역에서 디지털 기술 활용의 응답이 절반을 넘었다. 이는 디지털 전환이 가속화될 것임을 시사하고 있다.

전 세계 ICT 산업발전 현황 (Global ICT developments, 2001-2021)



<자료: ITU World Telecommunication/ICT Indicators database>

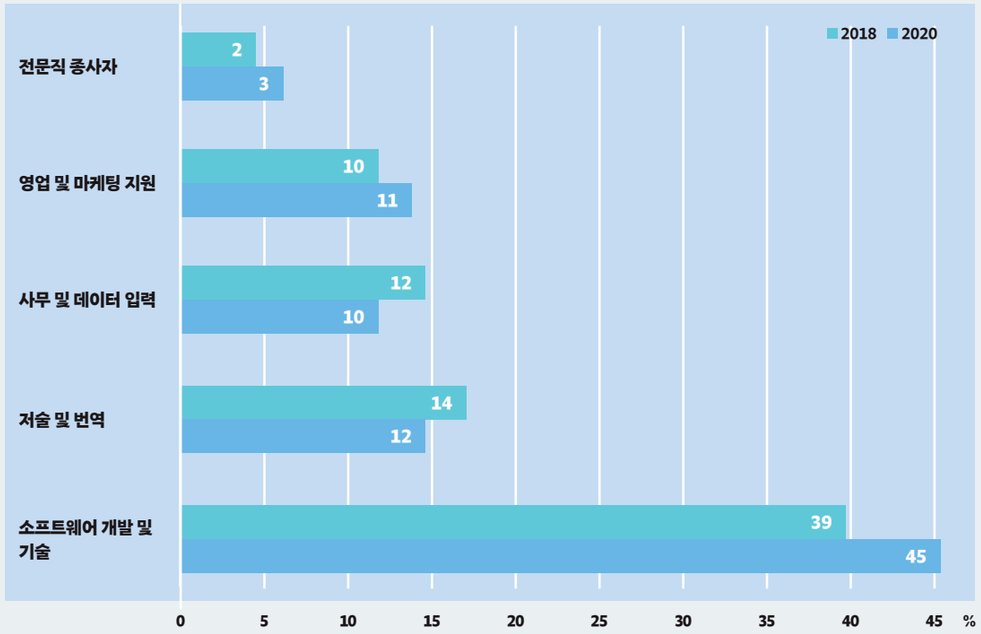
디지털 전환과 노동

디지털 전환의 핵심 영역인 ICT의 발전에 힘입어 ICT 산업의 성장도 두드러졌다. 그러나 ICT 산업의 성장이 반드시 고용 증가로 나타나는 것은 아니다. 2016년부터 2021년까지 최근 6년 동안 우리나라의 ICT 제조업의 부가가치는 143.1조 원에서 211.7조 원으로 48% 늘어났으며, ICT 서비스업의 부가가치는 45조 원에서 77.6조 원으로 72.5%나 증가하였다. 그러나 ICT 산업의 고용은 부가가치 생산에 미치지 못하는 것으로 나타났는데, ICT 제조업의 고용은 2016년 59만 명에서 2021년 60.6만 명으로 3% 증가하였으며, ICT 서비스업도 2016년 42.1만 명에서 2021년 47.3만 명으로 12% 증가에 그쳤다.

그러나 디지털 전환은 산업과 노동에 커다란 영향을 미쳤다. OECD 보고서(2017)에 따르면, 1995년부터 2017년 사이에 OECD 주요 국가들의 모든 산업에서 ICT 집약도가 2~3배 증가한 것으로 나타났다. 또한 산업용 로봇이 제조업 분야를 넘어 판매 서비스 영역으로 확산되고 있으며, 2001년부터 2017년 사이에 로봇 판매량은 5배 이상 증가하였다(OECD, 2019). 노동시장에서는 디지털 플랫폼에 기반한 플랫폼 노동자들의 수가 급속하게 늘어났다. 2022년 기준 우리나라의 플랫폼 종사자 수는 80만 명으로 나타났는데, 단순 중개, 소개 또는 알선을 통한 광의의 플랫폼 종사자는 292만 명에 이르는 것으로 나타났다(한국고용정보원, 2022).

디지털 전환이 노동에 미친 영향은 노동의 질적인 변화도 가져왔다. 영국 옥스퍼드 대학이 고안한 온라인 노동지수(online labour index)에 따르면, 2021년 온라인 노동지수는 2016년에 비해 2배 가까이 증가했다. 이는 긱(gig) 노동 혹은 프리랜서화의 지표로서 노동의 다양화, 불안정화가 증가한 것으로 이해할 수 있다. ILO 보고서(2021)는 온라인 플랫폼 노동에서 수행되는 업무를 분석했는데, 플랫폼 노동을 기반으로 한 크라우드 노동이나 긱 노동에는 소프트웨어 관련 직무의 비중이 가장 높은 것으로 나타나 ICT 산업의 불안정화가 점점 증가할 것임을 시사하고 있다.

전 세계 일자리 동향



<자료: ILO, World Employment and Social Outlook 2021>

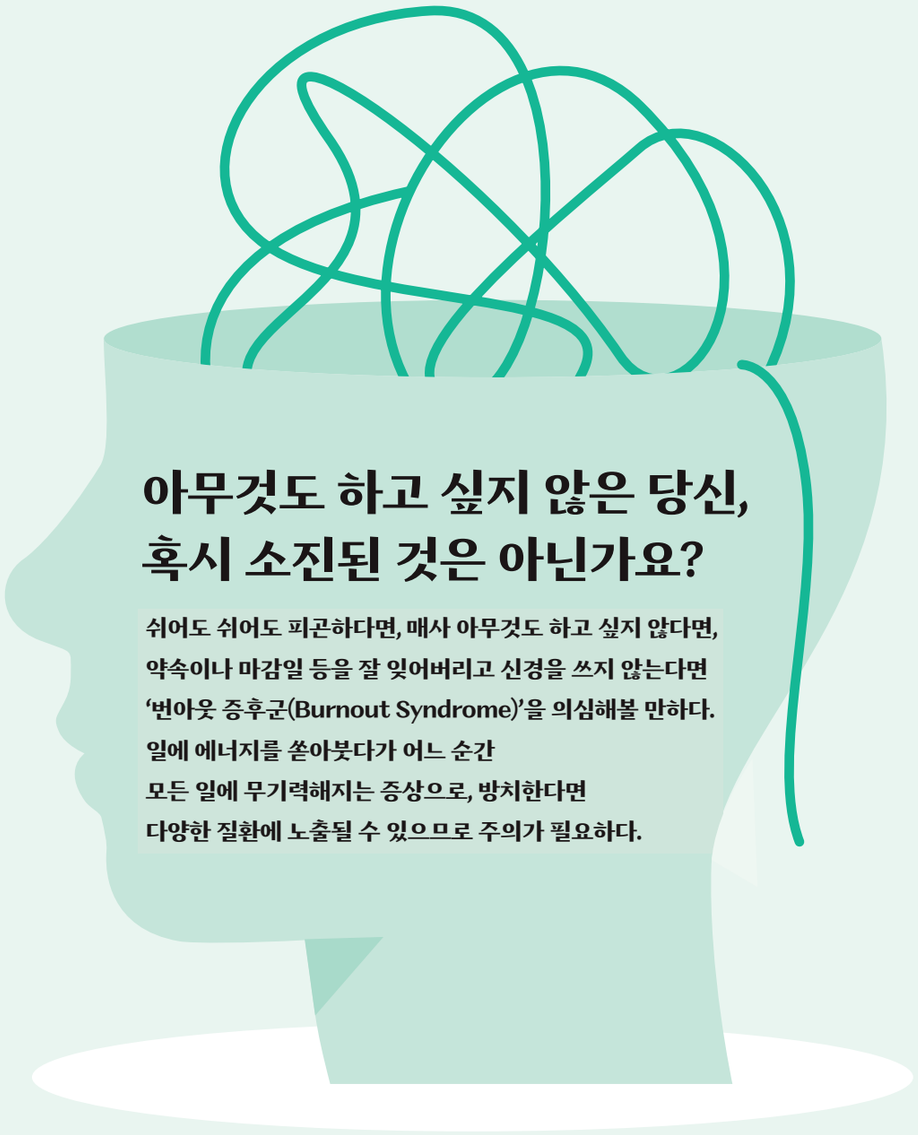
인공지능과 로봇을 비롯한 ICT의 발달은 인간의 노동과 작업 활동을 자동화로 대체할 가능성을 높이고 있다. 맥킨지 보고서(2016)에 따르면 기존의 기술을 사용하는 작업 활동의 45%는 자동화될 수 있다. Frey and Osborne(2017)은 702개 직업(occupation)의 자동화 가능성을 분석한 뒤 47%의 직업들이 높은 자동화 가능성에 직면해 있다고 진단하였다. OECD 보고서(2019)는 직업의 14%를 직무의 70% 이상이 자동화될 가능성이 있는 자동화의 고위험군으로, 직업의 32%는 직무의 50~70%가 자동화될 가능성이 있는 중위험군으로 추정하였다. 이러한 결과가 현실로 전환하는 것은 아니지만, 이는 노동의 변화에 대한 우려와 두려움을 반영한다. 그러나 다른 한편으로는 디지털 전환으로 새로운 일자리도 증가할 것이다. WEF 보고서(2023)는 인공지능 및 머신러닝, 정보보안, 데이터 관련, 로봇공학 등의 디지털 기술 관련 일자리뿐만 아니라 농업설비 조작, 버스 및 트럭운전 등을 비롯한 전통적 일자리 등에서 일자리가 증가할 것이라는 예측을 내놓았다. 따라서 디지털 전환이 고용에 부정적 혹은 긍정적 역할을 미칠 것이라는 예측과 연구가 실제로 실업이나 고용 증가와 같은 현실적인 노동시장의 변화로 이어질 것인지는 여전히 미지수다.

디지털 전환과 노동조합의 역할

디지털 전환으로 플랫폼 노동과 노동유연화가 더욱 증가할 것으로 보인다. 플랫폼 노동과 유연한 노동의 증가는 노동이 보호받을 수 있는 제도적 틀과는 다른 형태의 고용노동이 증가하는 것을 의미한다. 따라서 현재의 노동법제의 틀에서는 새로운 형태의 고용노동이 보호와 안전망을 구축하기는 어렵다. 노동조합은 새로운 형태의 고용노동을 어떻게 보호하고 안전망을 구축할 것인지에 대한 제도적 틀을 정비하고 사회적 합의를 이루는 데 나서야 한다.

디지털 전환으로 숙련에도 변화가 나타날 것으로 전망되고 있다. 신기술에 대한 고숙련과 단순 업무는 증대하는 데 비해, 정형화된 숙련, 중간 정도의 숙련은 감소할 것이라는 예측이다. 따라서 디지털 전환에는 새로운 숙련형성 시스템에 대한 체계적 정비가 필요하다. 노동조합은 새로운 숙련형성을 위한 학습과 훈련, 이에 연동한 산업 공통의 임금체계를 구축하는데 나서야 할 것이다.

디지털 전환으로 새로운 유형의 노동자들이 증가함에 따라 기존의 노동조합이 약화될 것이라는 전망도 나타나고 있다. 노동조합은 노동자들의 가장 강력한 이해 대변의 기제이므로, 노동조합의 약화는 노동자를 대변할 힘과 영향력의 약화를 의미한다. 그러나 한편으로는 노동조합만이 노동자의 이해를 대변하는 조직이라고 판단할 이유는 없다. 실제로 새로운 유형의 노동자를 대변하는 다양한 유형의 조직들이 나타나고 있기 때문이다. 노동조합은 노동자 이해대변 기제에 대한 개방적 사고와 더불어 이런 조직화 흐름에 개입하는 전략도 필요할 것이다. 이런 맥락에서 뉴욕 프리랜서 조합(NY Freelancer Union)이 구축하고 있는 포괄적 대변 전략도 참고할 만하다. 프리랜서 조합은 5,670만 독립노동자를 대변하며, 50만이 넘는 조합원을 정책, 복지수혜, 공동체 형성을 통해 대변하는 기능을 하고 있다. 프리랜서 조합의 조합비는 무료이고 모든 종류의 계약 형태에 개방되어 있다. 프리랜서 조합은 보험급여, 공동체 구성, 실태조사와 법제도 정책 제안 등의 서비스를 제공하고 있다.



아무것도 하고 싶지 않은 당신, 혹시 소진된 것은 아닌가요?

**쉬어도 쉬어도 피곤하다면, 매사 아무것도 하고 싶지 않다면,
약속이나 마감일 등을 잘 잊어버리고 신경을 쓰지 않는다면
'번아웃 증후군(Burnout Syndrome)'을 의심해볼 만하다.
일에 에너지를 쏟아붓다가 어느 순간
모든 일에 무기력해지는 증상으로, 방치한다면
다양한 질환에 노출될 수 있으므로 주의가 필요하다.**

갑자기 에너지가 방전되었다면

번아웃 증후군은 그야말로 '다 불타서 없어진다'는 뜻으로, 탈진 증후군, 연소 증후군, 소진 증후군이라고도 한다. 업무에 몰두하던 사람이 어느 날부터 매우 극심한 정신적, 신체적 피로감을 호소하며 심한 무력감에 빠지는 것으로, 주로 성취욕이 높은 사람에게서, 혹은 감정노동이나 전문성을 요구하는 직업 등 과도한 스트레스에 노출된 직업군에서 많이 나타나고 있다.

번아웃 증후군일 경우 갑자기 하는 일에 쉽게 짜증이 나고, 하는 일이 부질없게 느껴질 수 있다. 또 업무 효율이 떨어지다 보니 자신감이 저하되고 직장에서 눈치를 자주 보게 된다. 세계보건기구(WHO) 국제질병분류(ICD)는 번아웃 증후군을 '질병'까지는 아니지만 '건강에 심각한 영향을 미칠 수 있는 요인'으로 정의하고 있으며, 그 양상을 '직무로 인해 기력이 없고 쇠약해진 탈진 상태', '직업에 부정적이고 냉담해지는 감정 상태', '일의 효율이 저하되는 상태'로 기술하고 있다.

잠시, 책임감을 내려놓으세요!

대다수 사람이 번아웃 증후군을 방치하는 이유는 단순한 스트레스로 여기기 때문이다. 스트레스와 번아웃 증후군을 명확히 나누기는 어렵지만, 스트레스는 일에 몰입하면서 발생하는 반면, 번아웃 증후군은 일에 몰두할 수 없는 현상으로 나타난다.

스트레스로는 감정 반응이 민감해지지만, 번아웃 증후군으로는 감정 반응이 둔해지고, 무기력 등으로 행동이 줄어들기도 한다. 스트레스는 극복 과정을 통해 성취감으로 변화될 수 있지만, 번아웃 증후군은 자기비하·우울 등 부정적 감정만 남게 된다. 물론 스트레스가 적절히 해소되지 않고 오래 지속되면 번아웃 증후군으로 이어질 수 있다.

번아웃 증후군이 느껴진다면 자신을 옥죄는 책임감에서 마음을 내려놓는 것이 필요하다. 일의 목적은 일 자체가 아닌, 자신을 위해서라는 점을 기억할 필요가 있다. 회사 또한 직원들이 번아웃 증후군에 이르지 않도록 다양한 장치를 마련하는 것이 중요하다.

Tip. 번아웃 증후군 극복법

❶ 일한 만큼 휴식하기

일할 때는 일하고, 쉴 때는 쉬는 게 중요하다. 특히 점심을 거르고 점심시간까지 일하는 것을 삼가야 한다. 일을 60~90분 간격으로 나눠서 하고. 틈틈이 물이나 차를 마시며 여유를 갖자. 다시 업무에 들어가기 전 스트레칭을 하거나 몸을 움직이는 게 도움이 된다.

❷ 동료와 대화하기

동료와의 대화는 활력을 얻는 효과적인 방법 중 하나다. 동료와 드라마나 최근 관심사 등 업무 이외의 이야기를 나누다 보면 유대감이 깊어질 것이다. 또 문제가 생겼을 때 도움을 구할 수도 있다.

❸ 'NO'라고 말하기

아닌 것에 대해서는 본인의 의견을 정확히 제시하고, 서로의 상황에 맞게 조율할 줄 알아야 한다. 혼자 감당할 수 없는 일이 계속 쌓인다면 불안과 우울감은 증폭되고, 업무상 좋지 않은 결과를 초래할 수 있다.

❹ 취미 갖기

고된 업무에 지친 직장인들에게 취미는 훌륭한 활력소가 되어준다. 특히 취미로 새로운 인연을 쌓으면 정서적 교류는 물론, 생활에 유용한 정보도 주고받을 수 있다. 가벼운 운동을 취미로 가진다면 건강도 챙길 수 있다.

- ☐ 최근 불안감이 크게 느껴진다
- ☐ 일을 할 수 없을 만큼 몸이 너무 지쳤다
- ☐ 일을 마치면 녹초가 된다
- ☐ 아침에 출근할 생각만 해도 피곤해진다
- ☐ 하는 일에 부담감, 긴장감을 느낀다
- ☐ 매사 무기력하고 싫증이 느껴진다
- ☐ 해야 하는 일에 관심조차 없다
- ☐ 해야 하는 일에 소극적·방어적이다
- ☐ 성취감을 느끼지 못한다
- ☐ 폭식·음주·흡연 등으로만 스트레스를 푼다.

<출처 : 가톨릭대학교 서울성모병원>

여름을 부탁해!

강원

뜨겁게 내리쬐는 햇볕에 땀방울이 송골송골 맺힌다. 반가운 손님, 여름이 찾아왔다. 금방이라도 녹아내릴 것 같은 날씨지만, 청명한 하늘을 보면 발걸음이 가벼워진다. 무더위를 피해 시원한 곳으로 훌쩍 떠나고 싶을 때 늘 반겨주는 곳이 바로 이곳 강원이다. 산과 바다가 공존해 다양한 매력의 자연을 가까이에서 느낄 수 있다. 맑은 공기는 마음을 안정시키고, 푸른 동해의 물결은 그간의 피로를 씻어내린다. 도시의 소음과 멀어져 나만의 힐링 장소를 알아보고 싶다면, 자연이 살아 숨 쉬는 강원으로 떠나보자.

이효석문화예술촌

작가 이효석의 고향에 조성된 문학 테마 마을인 이효석문화예술촌은 이효석문학관과 효석달빛언덕으로 구성되어 있다. 이효석의 생애와 문학세계를 소개하는 이효석문학관에서는 시간의 흐름에 따라 구성된 전시를 통해 문학이 깃든 작가의 삶을 들여다볼 수 있다. 효석달빛언덕에서는 이효석의 생가와 소설 '메밀꽃 필 무렵'을 재현한 공간, 그리고 언덕을 한눈에 내려다볼 수 있는 달빛나귀 전망대, 근대문학체험관, 꿈꾸는 정원 등이 모여 있어 다양한 볼거리를 즐길 수 있다.

이효석 문화예술촌 : 강원특별자치도 평창군 봉평면 창동리 544-3, 강원도 평창군 봉평면 효석문학길 73-25, 효석달빛언덕 : 강원특별자치도 평창군 봉평면 창동리 575-3

대관령 삼양목장

해발 850~1,470m의 고산지대에 위치한 삼양목장에 올라가면 청정한 공기를 느낄 수 있다. 광활한 초지 속 동물들과 교감하며 양몰이 공연, 송아지 우유 주기, 양 먹이 주기 등 다양한 활동을 즐길 수 있는 것이 특징이다. 약 4.5km에 달하는 삼양목장의 목책로는 총 5개의 구간으로 나누어져 있어 길을 걸으며 여유와 휴식을 만끽하기 충분하다. 중간중간 동해전망대, 연애소설나무, 오색빛깔 무지개 꽃밭, 청연주목원과 같은 명소에서 아름다운 경관을 감상할 수 있다.

강원특별자치도 평창군 대관령면 꽃밭양지길 708-9

하슬라아트월드

동해를 정면으로 바라보는 하슬라아트월드는 현대미술관, 스카이워크 등을 갖추고 있는 복합예술공간이다. '하슬라'는 강릉의 옛 지명으로 '해와 밝음'이라는 의미의 순우리말이다. 해안절벽 위에 조성된 야외조각공원에서는 독특한 형태의 대지미술작품을 감상할 수 있다. 총 3개의 공간으로 나누어진 현대미술관 안에는 다양한 설치미술과 조각작품 등이 전시되어 있고, 채색, DIY, 쿠킹 등 이색적인 체험도 가능하다.

강원특별자치도 강릉시 강동면 율곡로 1441

정동심곡 바다부채길

정동심곡 바다부채길은 동해의 푸른 물결과 기이하게 생긴 바위의 아름다움을 지니고 있다. 해안선을 따라 계단 모양으로 나타나는 지형인 해안단구의 절벽 아래를 걷다 보면 몽돌해변, 투구바위, 부채바위를 발견할 수 있다. 탁 트인 바다를 내려다볼 수 있는 전망대와 청량한 바다를 배경으로 추억거리를 남길 수 있는 포토스팟도 여행객들이 자주 찾는 명소다.

강원특별자치도 강릉시 강동면 심곡리 114-3

월정사

백두대간의 중심에 있는 월정사는 오대산의 주요 사찰로 꼽힌다. 몇 번의 화재로 전소되었지만, 재건을 통해 지금의 모습이 되었다. 오랜 역사를 간직한 만큼 팔각구층석탑과 석조보살좌상 등의 문화재와 눈부신 자연경관을 보유하고 있다. 템플스테이, 출가학교, 자연명상마을 등 다양한 체험 활동도 운영하고 있어 마음을 비우고 치유하는 경험을 할 수 있다. 특히 월정사 전나무 숲길은 드라마 '도깨비'의 한 장면에 나와 큰 인기를 끌며 지금까지도 사랑받고 있다.

강원특별자치도 평창군 진부면 오대산로 374-8

정동진 레일바이크

정동진역은 과거 인기 드라마였던 '모래시계'의 촬영지로 유명세를 치르며 해돋이 명소가 되었다. 이곳의 필수코스로도 통하는 레일바이크에 탑승하면 시원한 바닷바람과 함께 동해의 철길을 달릴 수 있다. 전동으로 작동되어 남녀노소 편리하게 이용할 수 있는 것이 특징이며, 레일바이크의 코스 중 하나인 모래시계공원에서는 1년 단위로 돌아가는 대형 모래시계를 찾아볼 수 있다.

강원특별자치도 강릉시 강동면 정동역길 17

설악산국립공원

설악산국립공원 케이블카에 탑승하면
10분 안에 설악산 자락을 오를 수 있다.
이동하는 동안 명물인 울산바위나 만물상 등을
편하게 감상한 뒤, 권금성 탑승장에서 내리면
여러 바위와 돌로 이루어진 장엄한 풍경이 펼쳐진다.
절경을 보기 위해 사계절 내내 이곳을 찾는
여행객들의 발길이 끊이지 않는다.
기상 상황에 따라 통제 구역이 생길 수도 있으니,
사전에 홈페이지를 통해 정보 확인 후 안전하게
탐방해야 한다.

강원특별자치도 속초시 설악동 111-1

비룡폭포

설악산 소공원 매표소에서 남쪽으로 2km 정도
걸으면 압도적 풍경을 자랑하는 비룡폭포가 있다.
비룡폭포는 토왕성폭포, 웅담폭포와 함께 설악산의
3대 폭포 중 하나이다. 폭포의 이름인 '비룡'은
오래전 비룡폭포에 살던 푸른 용에게 마을 사람들이
제물을 바쳤더니 용이 하늘 높이 올라가 더 이상
가뭄피해를 겪지 않았다는 이야기에서 유래되었다고
한다. 쏟아져 내려오는 물줄기와 설악산의 멋진
비경을 같이 감상할 수 있어 등산객들이 자주 찾는
트레킹 코스 중 하나이기도 하다.

강원특별자치도 속초시 설악동

속초아이 대관람차

속초 해변과 시내를 한눈에 내려다볼 수 있는
약 65m 높이의 속초아이 대관람차는
6인용 칸 36대로 이루어져 있다.
가장 높은 곳까지 올라가면 새옹치해변,
아바이마을, 영금정 등을 눈에 담을 수 있다.
자동문이 설치되어 있고, 넓은 실내와 에어컨 등의
편의 기기가 갖추어져 있어
쾌적한 관람이 가능하다.
한 바퀴를 도는 데 소요되는 시간은 약 15분.
달라지는 풍경을 바라보며 여유를 느낄 수 있어
속초의 새로운 랜드마크로 자리 잡았다.
해가 진 뒤에 펼쳐지는 30여 가지의 LED 조명
퍼포먼스도 압권이다.

강원특별자치도 속초시 청호해안길 2

외옹치 바다향기로

속초해수욕장과 가까운 거리에 위치한
외옹치해수욕장은 수심이 낮고 아담한 것이
특징이다. 외옹치 해안은 휴전 이후 해안경계 철책이
설치되면서 60여 년간 출입이 통제되어 오다가
2018년이 되어서야 전면 개방되어 주목받았다.
특히 속초해수욕장과 외옹치항을 연결하는
1.74km의 산책로인 바다향기로는 힐링 코스
중 하나로 꼽힌다. 암석관찰길, 대나무명상길,
안보체험길, 하늘데크길 등의 테마로 나누어져 있어
구간마다 색다른 느낌을 주고, 파도 소리를 들으며
아름다운 풍광을 즐길 수 있어서 인기다. 근처에
활어회센터가 있어 속초 인근 해안에서 온 싱싱한
해산물을 맛볼 수도 있다.

강원특별자치도 속초시 대포동 585-5

강원지역 조합원이 추천하는 강원의 맛

봉포머구리집

신선한 자연산 재료를
사용하는 속초의 유명한
물회 맛집. 전복물회,
해삼물회가 대표 메뉴다. 그 외에
전복죽과 오징어순대도 인기다.
속초 여행객들에게 잘 알려진 만큼
평일, 주말 할 것 없이 손님이
많은 편이다.

**강원특별자치도 속초시
영랑해안길 223 봉포머구리집**

메밀마당

즉석에서 반죽해 메밀면을 뽑아
고소한 메밀의 맛을 느낄 수 있는
막국수 맛집이다. 직접 재배한 감자로
요리한 감자전과 부드러운 수육도
인기 메뉴 중 하나다. 그 외에도
메밀전, 메밀전병, 메밀묵 등 다양한
메밀 요리를 선보이고 있다.

**강원특별자치도 평창군 봉평면
창동리 547-10**

만석닭강정

30년 전통의 맛을 선보이는
만석닭강정. 속초중앙시장에
본점이 있다. 신선한 닭을 일반 튀김
기계가 아닌 가마솥에 튀길뿐더러
손수 만든 특제소스를 사용해
더욱 깊은 맛을 자랑한다. 보통 맛과
매운 맛으로 나누어져 있어
입맛에 따라 즐길 수 있다.

**강원특별자치도 속초시
청초호반로 72**

삼척전복해물 뚝배기

전복해물뚝배기가 대표
메뉴다. 조미료와 소금 없이
20여 가지의 재료를 넣어 4시간 이상
우려낸 보양육수를 사용하고, 싱싱한
조개들을 직접 넣어 만든 건강한
밥상을 제공한다. 뜨거운 보양육수에
샤부샤부처럼 전복을 익혀 먹으면
더욱 맛있다.

**강원특별자치도 삼척시
테마타운길 59 2층**

강릉짬뽕순두부 동화가든 본점

강릉의 초당순두부길에 자리 잡고
있다. 대한민국 최초로 짬뽕순두부를
선보이고 특허까지 낸 곳으로, 짬뽕과
순두부가 환상의 조화를 이루는 원조
짬뽕순두부를 맛볼 수 있다. 칼칼하고
얼큰한 국물 맛이 일품이다.

**강원특별자치도 강릉시
초당순두부길77번길 15**

태백닭갈비

일반 닭갈비와
다르게 육수가 있는
물닭갈비가 대표 메뉴인 맛집이다.
맛은 닭볶음탕에 가까우며 깻잎과
배추가 매콤한 맛과 잘 어우러진다.
2,000원을 추가하면 각종 면 사리를
추가해 먹을 수 있다. 부추가 듬뿍
들어간 볶음밥 역시 조화롭다.

**강원특별자치도 태백시
중앙남1길 10**

숙소 정보

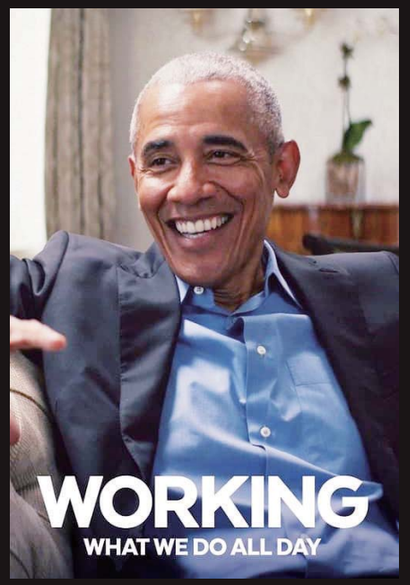
신청방법	(홈페이지) KATE →EPR → 복리후생 → 신청 → 휴양시설 (모바일) KATE → 마비서 → 휴양시설
호텔탑스텐	강원특별자치도 강릉시 옥계면 헌화로 455-34
한화리조트 설악 쏘라노	강원특별자치도 속초시 미시령로2983번길 111
휘닉스 평창	강원특별자치도 평창군 봉평면 태기로 174

일,
우리가 온종일 하는 바로 그것

글 / 손시내 영화평론가

세상이 너무나 빨리 변하고 우리가 어디로 떠밀려 가는지도 알 수 없을 때, 우린 과연 무엇을 해야 할까? 물론 당장 내 마음을 다스리려면 세상일에 신경 끄고 명상을 하며 내면의 평화를 찾는 게 시급할 것이다. 하지만 우리가 세상 속에 사는 한, 언제까지 눈을 감고 있을 수만은 없는 일이다. 넷플릭스 다큐멘터리 <일, 우리가 온종일 하는 그것>에서 미국의 44대 대통령 버락 오바마는 일하는 사람들을 직접 찾아간다. 지금 우리가 과연 어디로 가고 있는지 질문하면서. 서비스직 노동자부터 중간 관리자, CEO에 이르기까지 각계각층의 사람들을 만나 "당신에게 일이란 무엇인가요? 당신은 일에서 어떤 의미를 찾나요? 그러니까, 지금 일하면서 무슨 생각이 들어요?" 하고 물어보는 것이, 우리가 어디로 가는지 질문하는 과정에서 왜 중요할까?

WORKING



이 프로젝트에 영감을 준 스터즈 터클의 「일」은 "하루 여덟 시간 동안 먹을 수 없고, 하루 여덟 시간 동안 마실 수도 없으며, 하루 여덟 시간 동안 사랑을 나눌 수도 없다. 여덟 시간 동안 할 수 있는 것은 일뿐이다. 인간이 자신과 남들을 비참하고 불행하게 만드는 것은 바로 이 때문이다."라는 윌리엄 포크너의 말로 문을 연다. 일은 우리가 온종일 하는 바로 그것이며, 우리 삶에 지대한 영향을 미치는 무엇이란 이야기다. 물론 터클의 책은 1974년도에 처음 출간된 만큼 지금 우리 현실과 차이를 보이는 부분도 있다. 하지만 일이 우리 삶의 조건을 만들고 지탱한다는 통찰, 직업에 관한 이야기를 통해 인생관을 들어볼 수 있다는 기획의 의도 등은 여전히 반짝인다. 그러니 지금, 급격한 자동화와 극심한 빈부격차가 세상을 특징짓는 이때 우리는 다시금 일에 관해 물어볼 필요가 있다. 오바마는 불안정한 고용과 적은 임금의 일자리부터 시작한다.

<일, 우리가 온종일 하는 그것>은 4부로 구성돼 있다. 1부는 '서비스 직종'이다. 대체로 저임금에 고용 형태도 불안정하지만, 당장 일이 필요할 때 금방 구할 수 있는 흔히 '누구나 할 수 있는 노동'으로 여겨지는 일을 업으로 삼은 이들이 등장한다. 물론 이들의 일은 일정 정도의 숙련도를 요구한다. 한 직장에서 오래 일하며 나름의 노하우를 쌓은 이들도 있다. 한편으론 1부에서 다루는 자택 요양 도우미, 플랫폼 배달 기사 같은 직업을 누군가는 잠시 머물다 가는 정류장, 미래로 향하는 과정에서 잠깐 거쳐 가는 체류지로 생각하기도 한다. 일의 특성과 현대적 삶의 조건의 특성이 맞물린 결과일 것이다. 여기 등장하는 여러 인물은 지금보다 더 안정된 삶을 원한다. 언젠가는 오래전부터 꿈꾸던 직업을 가질 수도 있다는 희망도 품는다. 하지만 누군가의 말처럼, 부양해야 하는 가족과 숨만 쉬어도 나가는 고정 지출을 보면 지금의 삶이 미래를 향한 발판이 아니라 러닝머신처럼 느껴질 수밖에 없다. <일, 우리가 온종일 하는 그것>은 이러한 현실에 일정 정도 비판적 시선을 갖는다. 현대의 직장은 노동자에게 자아실현은 물론이고 삶을 제대로 유지하는 가능성마저 제공하지 못한다는 것이다. 게다가 세상은 노동자들의 삶이 더 나아지지 않는 문제를 너무도 쉽게 노동자들의 탓으로 돌린다. '더 열심히 했어야지', '더 치열하게 살았어야지'. 우리 사회의 씁쓸한 단면이다.

<일, 우리가 온종일 하는 바로 그것>은 점점 '위'로 올라간다. 2부는 '관리자들', 3부는 '꿈의 직업', 4부는 '리더'다. 중간 관리자, 첨단 산업 분야의 지식노동자, 회사의 최고 경영자에 이르기까지, 사회의 다양한 직업을 만나보겠다는 포부가 느껴지는 구성이다. 점점 더 많은 직원을 책임지는 사람들, 더 많은 이들의 운명을 결정하는 사람들이 등장한다. 비밀 카드키를 찍고 들어가야 나오는 집무실에 앉아있을 법한 이들이지만 모두 자기 삶의 고민을 소박하게 털어놓는다. 어느 정도의 안정된 생활, 혹은 부와 명예 같은 것들을 거머쥔 후에도 삶의 의미를 찾는 몸짓은 끊이지 않는다.

아마도 버락 오바마의 영향력과 특유의 부드러운 카리스마가 시리즈물을 완성도 있게 만들어 냈을 것이다. 그가 아니라면 또 누가 이처럼 다양한 이들의 이야기를 가까이서 들을 수 있을까. 그런데 회차가 진행될수록, 그러니까 아래에서부터 '위'로 올라갈수록 우리가 1부 '서비스 직종'에서 보았던 비판적 시선은 점차 무뎌진다. <일, 우리가 온종일 하는 그것>이 조명하는 건 각자의 자리에서 열심히 살아내고 있는 사람들 개개인이다. 회차가 진행되면서 점차 사회 전체가 한눈에 들어오는 듯하지만, 사실 보이는 건 각각의 '일하는 사람들'이 딛고 선 토대가 아니라 그저 더 많고 다양한 개인일 따름이다.

<일, 우리가 온종일 하는 그것>은 우리 발밑의 땅이 어떻게 생겼는지 질문하기보다, 이 사람들이 조금씩 더 연결될 수 있다면 세상은 더 나아지지 않을까 하고 다소 순진하게 묻는다. 물론 그 여정은 꽤 즐겁다. 시리즈는 미 북동부의 뉴욕, 남부의 미시시피, 동부의 피츠버그를 돌아보고, 돌봄 노동부터 자율주행 시스템 개발에 이르는 다양한 분야를 탐색하면서 세상을 구경하는 재미를 준다. 그 과정에서 만난 사람들이 들려주는 가족 이야기, 꿈 이야기도 모두 뭉클하고 흥미롭다. 여정의 마지막에서 오바마는 민주주의의 원동력인 공동체 의식을 재건하는 것을 우리 사회의 과제로 제시한다. 물론 멋진 말이지만, 그 공동체를 이루는 복잡다단한 힘의 관계들과 결코 선한 마음으로 해결할 수 없는 갈등의 존재를 함께 기억하며 말하고 싶어진다.

4부의 끝에서 다시 1부의 얼굴들을 떠올리며, 오늘날 우리에게 일이란 무엇인지 다시 한번 되새긴다.

2023 하반기 달라지는 제도
우리의 일상을 더욱 풍요롭게!

윤석열 정권 심판!
최저임금 인상!

한국노총
노조간부
결의대회 참석

한국노총이 지난 6월 27일(화) 오후 1시부터 남대문 인근 세종대로에서 한국노총 조합간부 결의대회를 열고 ▲윤석열 정권 심판 ▲최저임금 인상 ▲노동개악 저지 ▲노동탄압 분쇄를 위한 강력 투쟁을 결의했다. 전국단위노조 대표자 및 상근 간부 등 1만 명이 참석한 이번 대회에서 KT노동조합 수도권 3개 지방본부 조합 간부들도 함께 했다.

“억압에는 더 큰 저항으로 맞설 것”

김동명 한국노총 위원장은 대회사에서 “윤석열 정권은 광양의 유혈진압 사태를 통해 노동조합과는 어떠한 대화도 타협도 없다는 걸 분명히 했으며, 이정식 노동부장관 또한 단 한 줄의 유감과 사과의 표현도 없었다”고 비판했다. 특히 “경찰폭력의 피해자인 김준영 동지를 최저임금위원회 근로자위원에서 해촉하는 만행을 저질렀다”며 “노동조합의 손발을 묶어놓고, 노동운동을 고립시킨 상황에서 최저임금이든 뭐든 오로지 자본의 이익을 위해 무엇이든 하겠다는 정권의 노골적인 욕망을 드러내고 있다”고 규탄했다.

이어 김동명 위원장은 “탄압에는 공격으로 억압에는 더 큰 저항으로 투쟁해 우리의 소중한 노동조합과 조합원을 지켜나가자”며 “오늘 이 자리에서 윤석열 정권의 선전포고에 맞서 한국노총은 정권과의 전면전을 선언한다”고 목소리를 높였다.

집회 참석자들은 노동자를 존중하지 않는 윤 정부의 태도 변화를 강력 촉구하며 “고물가, 불평등·양극화 심화에 따라 노동자·서민의 생존을 위해 최저임금 현실화와 최저임금 업종별 구분 적용 폐지 등을 촉구한다”고 밝혔다.

37개 시민사회단체 정권퇴진운동본부 준비위 발족

이날 한국노총 결의대회에는 이수진 더불어민주당 원내대변인, 조귀제 정의당 노동위원장, 윤희숙 진보당 상임대표 등도 참석해 윤석열 정권의 노동탄압 저지에 함께 하겠다고 연대의 뜻을 밝혔다.

이수진 의원은 “국회 환경노동위원회에서 노동 탄압과 유혈 진압 사태에 대한 대책을 논의하고 최저임금 인상을 위한 역할을 하겠다”고 말했다. 윤희숙 상임대표도 “윤 정부는 넘지 말아야 할 선을 넘었다”며 “선을 넘은 정부에 저항하는 것은 헌법에 보장된 노동자들의 정당한 권리다”라고 한국노총에 힘을 실었다.

이어 한국노총은 오후 2시쯤부터 숭례문오거리 방향으로 가두행진을 시작했다. 앞서 이날 오전 민주노총 등 37개 시민사회단체는 ‘윤석열정권퇴진운동본부 준비위원회’(준비위)를 발족했다. 준비위는 “헌법에 보장된 노동3권을 전면부정하고, 노조법2.3조 개정안에 대한 거부권 행사를 들먹이더니 주69시간 노동시간 개악과 더불어 거대한 반노동 정책을 밀어 붙이고 있다”고 지적하고 “윤석열 정부를 규탄하고 심판하려는 모든 국민을 모아 윤석열 퇴진의 깃발을 추켜세워 높이 휘날릴 것”이라고 덧붙였다.

주요소식

최장복 위원장 수해피해지역 방문

KT노동조합 최장복 위원장은 7월 18일(화) 대구, 호남(김제), 충청(연무읍) 등 수해 피해지역을 차례로 돌며 현황을 파악하고 조합원을 격려했다.

이날 최장복 위원장은 “폭우로 인해 많은 위험과 어려움이 있는 현장에서 신속한 복구 및 혹시 모를 안전사고 예방을 위해 구슬땀을 흘리는 조합원 여러분께 진심으로 감사드린다”고 밝힌 뒤 “노동조합은 조합원의 안전과 건강을 위해 취할 수 있는 모든 조치를 회사에 요구하고 실행토록 하겠다”고 강조했다.

한편 7월 내린 집중호우로 전신주 및 광케이블 등 KT의 일부 장비의 파손을 제외하곤 KT국사 및 시설 피해는 없는 것으로 파악됐다. KT는 만일의 사태에 대비해 재난관리시스템 및 비상대응체계를 운영하고 전국의 중요통신시설을 점검하는 등 통신장애가 발생하더라도 안정적인 서비스 제공이 가능할 수 있도록 준비상태를 확인했다.

전국 IT사무서비스 노동조합연맹 2023 정기 대의원대회 개최

전국 IT사무서비스노동조합연맹(위원장 최장복)은 6월 29일(목) 한국노총 13층 컨벤션홀에서 2023년도 정기 대의원대회를 개최했다. 최장복 위원장은 대회사를 통해 “어려운 경제와 고용상황에서 정부의 일방적인 노동조합 배제 풍조로 노정 및 노사 간 대립과 갈등의 소용돌이에 휘말리고 있다”며, “최근 금속노조 투쟁 탄압에 대해 중앙 차원에서 강력한 대응과 규탄 투쟁이 확산되고 있는데 IT연맹은 한국노총의 투쟁과 대응에 적극 동참하고 함께할 것”이라고 밝혔다. 이날 대의원대회는 목적 사항인 ▲2022년 사업연도 사업보고 ▲2022년도 회계연도 결산보고 ▲2023년 사업연도 사업계획 심의 ▲2023년 회계연도 예산심의 ▲임원 선출(부위원장) ▲한국노총 파견자 후보 선출 등 6개 안건을 심의, 의결했다. 한편, 제5호 임원 선출의 건은 KT노동조합에서 IT연맹에 파견된 김덕경 조직실장이 IT연맹 부위원장으로 선출됐다.

KT노동조합, 한국노총 긴급 투쟁 결의대회에 결합

KT노동조합 최장복 위원장을 비롯해 상근 조합 간부들은 6월 7일(수) 포스코 광양제철소 정문 앞에서 열린 노동탄압 분쇄! 경찰의 폭력만행 규탄! 한국노총의 긴급 투쟁결의 대회에 참가하여 정부에 대한 강력한 투쟁을 결의했다. 이는 지난 5월 30일과 31일, 포스코 하청노조 고공 농성 과정에서 발생한 정부의 유혈 폭력 진압을 강력히 규탄하기 위한 것으로, 이날 대회에는 한국노총 산하 회원조합 대표자 및 상근 간부들이 참여했다. 이날 긴급 투쟁 결의대회는 투쟁영상 상영, 김만재 금속노련 위원장의 투쟁사, 민주노총 금속노조 위원장의 연대사 순으로 진행됐으며 이후 참가자들은 광양북 초등학교로 이동, 광양경찰서까지 약 2km를 가두 행진했다. 한편, 한국노총은 포스코 농성 과정 중 노조 간부에 대한 강경 진압에 반발해 대통령 직속 노사정 사회적 대화 기구인 경제사회노동위원회(이하 경사노위)를 통한 사회적 대화 참여를 전면 중단하기로 했다. 한국노총은 7일 결의대회에 앞서 한국노총 전남 광양지역지부 회의실에서 긴급 중앙 집행위원회를 열고 이같이 결정했다. 이로써 노동계와 정부 사이 공식적인 대화 창구는 사실상 닫히게 됐고, 노총이 경사노위를 탈퇴할지 여부는 아직 미정이며 이는 김동명 위원장 등 집행부에 위임하기로 했다.

조합원과 함께하는 Coffee-day

KT노동조합 최장복 위원장은 6월 7일(수) 부산지방본부 통신센터빌딩 앞에서 조합원과 함께하는 Coffee-day 이벤트를 진행했다. 노동조합은 이어 이동정책실을 가동하고 부산ICT 기술, 부산코어운용센터, 서부산지부 등을 찾아 애로사항 등 조합원의 의견을 수렴했다. Coffee-day 이벤트는 조합원과 소통의 시간을 마련하고 조합원 노고에 대한 격려와 응원의 메시지를 전달하기 위한 것으로 지난 3월 강남지방본부를 시작으로 계속되고 있는 행사다.

KTTU NEWS

일본 정보통신 노조연맹과 간담회

KT노동조합은 5월 22일(월) KT노동조합 중앙본부에 내방한 일본 ICTJ(The Federation of Information and Communication Technology Service Workers of Japan)의 '교이치 안도' 위원장, '후미코 기무라' 국제 전문위원 등과 양국 노동계 현안을 공유했다. 안도 위원장은 "양국 통신산업의 구조와 전반적인 노동운동 상황이 비슷하다"며 "통신노동자의 권익을 위해 노동조합의 사회적 책임과 역할을 논의하는 등 긴밀하고 의미 있는 교류를 이어가자"고 인사했다. 한편 ICTJ 유니온은 일본 정보서비스 및 정보통신산업의 노동환경 개선을 목적으로 활동하는 노동조합이다.

노사합동 공기구 실태점검 결과 후속조치 사항 및 개선방안 협의

KT노동조합과 회사는 5월 17일(수) 지난 4월에 실시한 노사합동 공기구 실태점검 결과 전년도 미비했던 개선사항 이행 여부와 현장 주요 공기구/측정기/특수차량 운용현황 결과 등에 대해 점검하고 현장 의견을 수렴한 내용을 토대로 개선 방안에 대해 협의를 진행했다. 이날 회의에서는 점검 대상 장비의 지속 보급 여부 및 추가적인 공기구 필요성과 현장 조합원의 안전을 위한 안전 공기구에 대해 중점적으로 확인을 하고, 선로 설계 심의 운영상 문제점과 현장에서 개선 요구에 대한 총 44건의 개선 방안을 도출하고 각 분야별로 후속 조치를 위한 향후 계획에 대해서도 논의가 진행됐다.

2023년 전국 여성조합간부 워크숍

KT노동조합은 5월 2일(화) KT 대전인재개발원에서 2023년 전국 여성조합간부 워크숍을 개최하고 1박 2일간의 교육과정을 진행했다. 이번 여성 조합간부 교육은 코로나19로 인해 4년 만에 열렸다. 이번 여성 조합간부 워크숍은 노동조합 활동과 관련, 여성 참여의 중요성을 제고하고 여성 간부들 간 연대의 틀을 강화하기 위한 것으로 ▲노동정세 및 여성 노조간부의 역할 ▲KT 복지제도 설명 및 질의응답 ▲조직활동 및 인간관계 형성 등의 강의 ▲위원장과의 대화 ▲지방본부 단합의 장 순서로 진행했다. 최장복 위원장은 이날 "노동조합이 도약하여 조합원의 기대에 부응하려면 중앙본부는 물론 전 지부에서 단일한 모습을 보여야 한다"라고 강조했다.

퇴직연금 디폴트 옵션 제도 시행

근로자 퇴직급여 보장법 개정에 따라 KT 노사가 정기 노사협의를 통해 도입한 퇴직연금 디폴트 옵션 제도를 2023년 7월부터 시행한다.

2023년 하반기 글로벌 연수프로그램 시행

2023년 10월부터 2024년 3월까지 운영되는 연수 시설로, 7월 14(금) 대상자 선정 후 7월 21일(금) 선정자에게 개별 안내 예정이다.

단체교섭 관련 조합원 대상 온라인 설문조사 실시

조합원의 의견이 반영된 단체교섭 안건을 마련하기 위해 7월 12일(수)까지 조합원 대상으로 온라인 설문조사를 시행했다.

2023년 1차 퇴직연금 전환 진행

DB형 또는 혼합형 퇴직연금에 가입한 임직원들을 대상으로 DC형 또는 혼합형(DC+DB) 중 택일하여 퇴직연금제로 전환을 시행했다.

2023년 KT명장 선발

현장 우수 기량자에 대한 인정과 명예 부여로 동기부여 강화 및 자부심을 고취하기 위해 KT명장을 선발했다.

2023년 하반기 리프레시(Refresh) 휴직 신청

장기근속자를 대상으로 자기계발과 재충전의 기회를 제공하여 생산성 향상 및 동기부여를 위해 리프레시 휴직을 시행했다.

2023 가을 휴양소 운영 안내

직원과 가족의 재충전을 위해 가을 휴양소를 운영한다.

'PC-OFF' 제도 전사 시행

올해 상반기 시범운영 됐던 'PC-OFF' 제도가 7월 25일(화)부터 전사 적용하여 시행된다.

KT노동조합 노동문화제 개최

최장복 위원장 익산지부 행사 함께해

다양한 문화행사를 통해 조합원들과 편안하게 소통하고 조합원 답한 및 단결력을 높이기 위한 노동문화제가 지부별로 열렸다.
전국 지방본부에서 열린 노동문화제에는 중앙본부 국장들이 참석해 정책, 교섭, 복지 등 각 분야에 대한 조합원들의 궁금증에 직접 답하는 시간을 갖기도 했다.

충청지방본부 천안지부는 7월 11일 천안터미널 CGV에서 영화관람 행사를 개최했고, 본사지방본부는 7월 12일 AI/DX융합사업부문지부, 13일 융합기술원지부에서 영화관람 및 호프데이 행사를 열었다. 대구지방본부 남대구지부, 달성지부는 7월 12일 60여 명의 조합원과 함께 화원유원지에서 유람선 관광 후 저녁 만찬을 가졌고, 이어 13일에는 안동지부, 경북액세스운용센터지부 합동으로 안동 하회마을을 찾아 문화유산을 관람하며 소통의 시간을 가졌다. 강북지방본부는 13일 서울국제통신센터 조합원들과 함께 연극 '옥탑방 고양이'를 관람하며 코로나19 기간 갖지 못한 대면 소통의 시간을 가졌다.

호남지방본부 익산지부는 7월 12일 조합원들과 함께 라이브 카페에서 공연 관람, 노래자랑, 행운권 추첨 등 다채로운 행사를 실시한 이후 자리를 옮겨 맛있는 저녁을 먹으며 뜻깊은 시간을 가졌다. 특히 호남지방본부 노동문화제에는 최장복 위원장이 참석해 조합원들과 환담을 나누며 상호 소통하는 시간을 가졌다.
위원장은 이날 익산에서 열린 Hof-day 행사에 참석해 조합원들과 허심탄회한 대화를 주고받는 한편 “대내외적으로 힘든 상황에서도 고객 서비스 만족을 위해 흔들림 없이 노력해 주시는 조합원들께 감사드린다”고 밝혔다.
이어 경영현황 관련 조합원들의 궁금증을 중심으로 질의응답과 대화시간을 가진 뒤 “오늘 같은 행사를 계기로 조합원들께서 일상의 피로를 달래고 활력을 되찾을 수 있도록 노동조합에서 더욱 노력하겠다”고 약속했다.
호남지방본부는 13일 목포지부 조합원들과 탁구와 윷놀이, 다트와 제기차기 등 다채로운 행사를 함께하고 이후 저녁식사를 하며 뜻깊은 시간을 가졌다.

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

Enterprise부문 기업고객본부 기업고객3담당 기업금융고객1팀 이준우

금번 소식지에서는 여성의 날 특집 편을 다루었는데요. 여성의 지위 향상을 위해 앞으로도 많은 관심이 필요한 것 같습니다. ICT 리포트에서는 ChatGPT의 등장으로 인한 다양한 변화양상에 대한 고민이 담겨 있는 것 같습니다. 새로운 기술 변화에 능동적으로 대처하고 좀 더 효율적인 업무환경 개선이 이루어지길 개인적으로 희망합니다. 2023년 여름 휴양소 안내를 통해, 더욱 많은 임직원들이 휴양소를 활용하길 기대합니다. 앞으로도 다채롭고 유익한 많은 소식을 기대하겠습니다.

충남/충북법인고객본부 충남법인고객담당 Biz지원부 서산Biz지원팀 이상현

〈터〉 잘 보고 있습니다. 각 지부에 있는 숨겨진 맛집들을 소개하는 코너도 있으면 재미있고 유용할 듯합니다.

부산/경남고객본부 동부산지사 영업기획팀 고객CareTF 박경희

순천만 국가정원 박람회 소식을 듣고 티켓 예매를 해놨습니다. 숙소 및 주변 관광 정보를〈터〉 소식지에서 보니 더더욱 반가웠습니다. 언제나 제가 궁금했던 내용들이 소식지엔 꼭 올라오더라고요. 텔레파시가 통하나 봅니다. 알찬 내용으로 가득 채워 주셔서 감사합니다.

대구/경북NW운용본부 대구 경북ICT기술담당 엔지니어링기술부 설계팀 윤여필

신입사원 때 입사하자마자 최초로 맡은 업무가 HiTEL 단말기 관리 업무였는데 잠시 추억에 잠겼습니다. 그때 '한국통신'의 영광을 다시 한번 누릴 수 있었으면 좋겠습니다.

강남/서부NW운용본부 경기서부액세스운용센터 서인천운용팀 전채은

이번 노동조합 소식지를 통해 여름 휴양소 배치도를 한눈에 보니 유익했습니다. 이번 휴양소에 배정이 되어 더욱 좋았습니다.

충남/충북NW운용본부 충남 충북ICT기술담당 기술지원부 NIT기술팀 박수민

소식지를 통해 순천/광양으로 여행 다녀온 기분이네요~ 다음에 가볼 일 있으면 참고해서 여행 다녀와야겠습니다! 영화 '다음 소희'도 한번 봐야겠네요.

강북/강원광역본부 북부고객본부 광진지사 CS부 CM1팀 반주현

'조금씩 더 나아지는 우리의 내일' 카툰을 통해서 변화되는 제도에 대해서 재미있게 알게 되고 대내외적으로 유용한 소식을 알려주셔서 많은 도움을 받고 있습니다. 감사합니다.

강북/강원NW운용본부 서울강북액세스운용센터 충정엔지니어링부 품질분석팀 김종완

KT 노동조합 소식지가 나날이 풍성하고 알찬 소식을 나눌 수 있도록 해주셔서 감사드립니다. 사내 소식 및 최근 사회 이슈 등 유용한 정보들을 모아 전해주시니 내면에 지식이라는 결실이 가득 차고 있습니다. 특히 ChatGPT가 불러온 파장 이슈와 여름 휴게소 정보 등 다양한 정보를 접할 수 있어서 아주 좋았습니다. 앞으로도 더욱 좋은 정보 부탁드립니다. 계속 정독하도록 하겠습니다.

강남/서부NW운용본부 경기서부액세스센터 서인천운용팀 모효경

이번 호에는 휴양소 호텔&리조트 배치도와 시설 세부 내역이 보기 쉽게 한눈에 나와 있어서 도움이 많이 되었습니다. 또 영화 '다음 소희'에 대한 평론을 보고, 노동자로서 보호받지 못하는 현장실습생들의 열악한 근로 환경을 알게 되는 계기가 되었습니다. 앞으로도 생각해 볼 만한 콘텐츠가 많이 올라오면 좋겠습니다. 감사합니다.

대구/경북고객본부 OSP담당 OSP지원부 OSP지원2팀 하정용

ICT 산업계에 ChatGPT가 끼치는 파장이나 여름 휴양소 정보 등 노동조합 소식지의 알찬 내용 감사합니다.

KTTU 초성 QUIZ

네모 칸 속 초성과 힌트를 읽고 낱말을 완성해 보세요.
정답과 함께 소식지 [터]를 읽고난 소감을 메일로 함께 보내주시면 선별하여 문화상품권(2만 원)을 보내드립니다.
[예 : ㄴㄷㅈㅎ → 노동조합]
보내실 곳 | mabin@kt.com(김민수 편집국장)

ㅍㅅㄴㄷㅈ — **재난 등의 위기 상황에서도 시민들의 안전 및 생활을 보장하고 사회 기능을 유지하기 위해 필수적인 영역에서 일하는 노동자를 지칭하는 말.**(12페이지 참고)

ㄷㅈㅌㄱㅈ — **재화와 서비스의 생산과 소비, 분배 등 주요 경제활동이 디지털 제품과 서비스에 의존하는 경제를 이른다.**(19페이지 참고)

ㅂㅇㅇㅈㅎㄱ — **업무에 몰두하던 사람이 어느 날부터 매우 극심한 정신적, 신체적 피로감을 호소하며 심한 무력감에 빠지는 증상.**(22페이지 참고)

kt임직원 감사 답례품(기프티쇼) 할인 안내

최대할인 10%

임직원님의 애경사를 같이 해주신 분께 답례 시,
조금이나마 편익을 드리고자 모바일 상품권(기프티쇼)을 할인해 드립니다.

★이용 방법 및 절차

· 다온플랜 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 할인율 책정하며, 할인율은 상품 판매가 합계 기준으로 산정합니다.

최초 구매 시 상품 판매가 합계 기준 최소 금액은 30만 원입니다.

최초 구매 후 추가구매는 7영업일 내에 1회에 한하여 가능하며, 최초 구매 시의 할인율이 적용됩니다.
ex) 최초 구매 100만 원 : 5% 할인 적용
→ 추가구매 20만 원 : 5% 할인 적용

추가구매로 인한 누적금액의 합산 할인율 적용은 불가합니다.
ex) 최초 구매 50만 원 : 3% 할인 적용 / 추가구매 150만 원 : 5% 할인 적용
→ 최초 구매 50만 원에 대해 추가 2% 할인 적용 불가

★유의 사항

· 해당 기프티쇼는 B2B 프로모션 선물용으로 유효기간은 60일이고 연장이나 환불이 불가합니다.
· 해당 기프티쇼는 유효기간 도래 전 안내문자가 발송되지 않습니다.
· 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	판매가격(원)	수량(개)	소계	비고
스타벅스	아이스 카페 아메리카노 Tall	4,500원	100	45만 원	커피 1잔
스타벅스	부드러운 디저트 세트	13,500원	100	135만 원	커피 2잔, 조각 케익 1개
배스킨 라빈스	골라먹는 와츄원	27,000원	30	81만 원	아이스크림 케익
판매가 합계				261만 원	

→ 7%할인 (182,700원)된 금액 2,427,300원을 입금

문의 다온플랜 1577-1555 (ARS 3번)

다온플랜

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** 다온플랜 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 **다온 헬스케어 콜센터** (☎1577-1555 → 4)에서 안내받으실 수 있습니다.

이용방법

콜센터
☎1577-1555 → 4

모바일 앱
[KT다온헬스케어]

서비스 이용