



04 Focus On

- 송파사옥 조합원 간담회
- 2022년 단체교섭을 준비하며!

08 KT 인사이드

- 제10대 김구현 위원장

12 만남의 터

- 청년국장 정성호

14 현장 속으로

- 조합원과 함께하는 KT 노동문화제

Special Theme

에너지전환 시대의 노동

16 인포그래픽 / 생겨나는 일자리, 사라지는 일자리

18 칼럼 / 노동과 함께 오는 정의로운 전환

22 여행여지도

- 부산

26 KTTU 생활백서

- 세대별 눈 건강 관리법

28 ICT 리포트

- '우영우' 성공이 일으킨 국내 OTT 시장 저각변동

30 문화살롱

- '잠시 멈춤'을 위한 두 개의 책갈피

32 KTTU NEWS

36 카툰 / 더 나은 내일을 응원하는 제도 3가지

38 현장의 목소리 & 퀴즈

발행인 KT노동조합 위원장 최장복

편집인 KT노동조합 조직처장 김인관

발행일 2022년 9월 7일(격월간)

발행처 KT노동조합

13606 경기도 성남시 분당구 불정로 90(정자동 206)

T 031-727-2840 F 031-727-2815

기획·제작 (주)윙크디자인 T 02-332-7961~2



송파사옥 조합원 간담회 “소통 멈추지 않을 것”

최장복 위원장이 8월 30일 본사지방본부 산하 엔터프라이즈부문,
AI/DX융합사업부문 지부를 찾아 조합원과 간담회를 가졌다.
단체교섭을 앞둔 상황에서 조합원들의 높은 관심을 반영하듯 질문과 의견이 쏟아졌고,
최 위원장은 조합원의 의견을 경청하며 앞으로의 단체교섭 일정을 공유했다.
거침없고, 뜨거웠던 간담회 현장을 만나본다.



교섭과정 투명하게 공유

위원장이나 집행부 입장에선 노조를 신뢰하는 조합원에게 무거운 사명감을 느끼면서도, 주요한 일은 결국 외롭게 결단해야 할 때가 있다. 다수 조합원 역시 위원장 앞에서 선뜻 자기 생각을 드러내지 않는다. 아마도 말해봐야 소용없다던가, 괜한 말을 했다 나중에 불이익을 받지 않을까 하는 우려 때문일 것이다.

KT노동조합 최장복 위원장은 지난 8월 30일 송파사옥을 찾아 본사지방본부 산하 엔터프라이즈부문, AI/DX 융합사업부문 지부 조합원들과 간담회를 열었다. 간담회에 앞서 최 위원장은 “광화문 사옥에서 송파사옥으로 이동한 것에 따른 애로사항이 적지 않았을 텐데 잘 적응해 주셔서 다행”이라고 인사한 뒤 본격적인 소통을 시작했다. 그런데 조합원과의 간담회가 기존의 분위기와는 사뭇 달랐다. 그간 위원장이나 노동조합 간부의 이야기를

수동적으로만 듣던 모습과 달리 노동조합 활동 방향에 대해 적극적으로 의견을 제시하며 질문했다. 이전과 다른 조합원의 모습이 놀라웠지만, 노조에게는 매우 반가운 변화였다. 긍정적인 반응이건 부정적인 질타건, 그것은 상관없다. 조합원이 실질적인 문제 해결의 한 축이 되겠다는 변화된 시각을 보여 주는 반증이었기 때문이다.

이날 송파사옥 조합원들은 임금, 복무, 복지 등 다양한 분야에서 활발히 의견을 제시했다. 이에 최 위원장은 “초과근무수당 및 임금피크제 개선과 임금인상 등 조합원 요구사항을 잘 인지하고 있다. 단체교섭이 시작된 후 중간중간 조합원에게 교섭과정을 투명하게 공유하겠다”고 약속하며 추석 이후 개최될 단체교섭을 설명했다.

조합원을 위한 정책에 최선 다할 것

간담회를 마친 후 노동조합 사무실에 복귀한 최장복 위원장은 현장의 반응을 집행부 간부와 공유하며 “작은 변화가 큰 혁신의 물결이 되듯 오늘 간담회를 통해 느낀 바가 크다. 조합원들이 고민과 생각을 적극적으로 나눠주신 덕에 조합원들과 현업의 상황을 한층 더 이해할 수 있는 시간이 되었다”고 밝혔다. 이어 “우리는 간담회에서 나온 많은 질의를 토대로 조합원을 위한 정책 마련과 사업을 공고히 하는데 사명감을 가지고 노력을 다해야 한다”고 당부했다.



때론 활발한 소통이 혼란스러울 때도 있다. 세대, 직군, 직급 등 각기 다른 배경과 조건을 가진 조합원들을 모두 만족시킬 수 없기에 노동조합의 결정이 개인의 이익에 부합되지 않을 수 있기 때문이다. 그로 인해 공정하지 않다는 생각에 즉각적인 항의가 들어오거나 서로 다른 주장들이 동시에 제기되기도 한다.

최 위원장은 이러한 걱정과 대해서 “사업과 정책을 모두 투명하게 공개하고 실시간으로 토론이 펼쳐질 때 끊임없이 설명이 요구되고 때론 공격을 받는다”면서 “그러나 집행부로서는 어렵더라도 감수해야 하는 부분”이라고 강조했다.

침묵에서는 어떤 민주주의도 자랄 수 없다. 건강한 민주주의와 노동운동은 투명한 소통과 치열한 토론 속에서만 가능하다. 그리고 다양한 의견과 요구를 가진 조합원을 끝까지 설득해 단합된 노조의 모습을 끌어내는 것이 노조의 역할이다. 노동조합이 새로운 질서를 피해갈 수 없다면 당면한 상황을 직시하고 변화의 용기가 필요하듯이 조합원도 노동조합이 발전하는 과정에 적극 참여하고 함께 바꾸려 노력할 때 진정한 변화와 혁신이 가능하다. 노동조합의 문은 언제나 조합원에게 활짝 열려 있다.

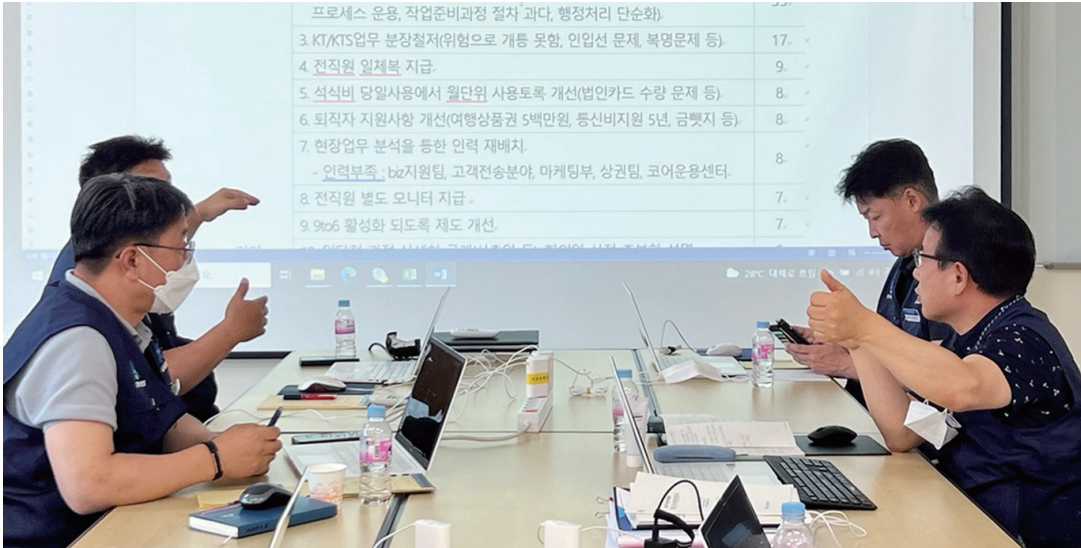
2022년 단체교섭을 준비하며! “조합원과의 소통이 전략이다”

코로나19와 세계적인 경기침체, 경영환경 악화 속에서도

회사가 예년을 상회하는 실적을 거둔 것은 현업에서 묵묵히 자리를 지킨 조합원의 성과다.

이에 KT노조는 조합원의 정당한 요구가 관철될 수 있도록 연초부터 현장의견 수렴과 간담회,

단체교섭 전담반 등을 운영하며 만반의 준비를 마쳤다.



단체교섭 전담반 본격 가동

4월 11일, 단체교섭 전담반이 마침내 가동됐다.

노조는 매해 단체교섭에 앞서 전문성을 갖춘 중앙상무집행위원으로 전담반을 꾸리고 노동계 동향분석과 이슈사항, 현황 및 타사 사례 등을 점검하고 협상 전략을 점검해왔다. 특히 올해는 연초부터 초과수당부터 복지 제도 제안에 이르기까지 각 항목별로 전국 조합원의 의견을 수렴하고 분석해왔다. 다수의 조합원이 공감할 교섭 결과를 위해서였다. 14대 집행부 출범 당시부터 조합원과 약속하고 실천했던 다양한 조합원 의견수렴 정책과 기구 운영도 이 때문이었다. 연초부터 부지런히 조합원과의 만남과 소통을 이어갔던 KT노조는 초과근무수당부터 복지 관련 제안에 이르기까지 취합된 조합원의 의견을 분석하며 첫 회차 활동을 시작했다.

단체교섭 전담반은 3박 4일 동안의 토론과 논의를 마친 후 “세대와 직무에 따라 조합원의 요구사항이 다르지만, 최대한 많은 조합원의 요구를 충족하는 방안을 찾겠다”며 조합원의 의견과 요구를 반영해 기존의 제도들을 적극적으로 보완·개선할 것을 약속했다.

제2차 단체교섭 전담반은 약 한 달 뒤 가동됐다. 5월 17일부터 20일까지 3박 4일에 걸쳐 진행된 2차 교섭단체 전담반은 교섭위원들의 토론과 교육이 중심이 됐다. 앞서 열린 전담반에서 논의했던 제도들을 교섭위원들이 하나하나 살피며 운영상의 문제점과 개선 방안을 검토한 것. 조합원들의 문제 제기와 개선 요구 의견을 잘 알지만 이를 정책으로 제시하고, 다양한 연령층과 직무를 가진 조합원이 만족하기 위해선 세심한 정책 제안이 이뤄져야 한다. ‘신은 디테일에 있다’는 속담처럼 말이다.

임금피크제 운영 현황 및 이번 정부의 노동 관련 정책 분석도 집중적으로 이뤄졌다. 정부의 노동 정책은 단체교섭에 직간접적인 영향을 미칠 수 있어 철저한 준비가 필요했다.

조합원의 의견수렴도 계속 이어졌다. 노조는 위원장 지부 간담회, 현장조직 점검, 이동정책실 등을 통해 꾸준히 조합원의 어려움과 현장의 문제점을 짚어갔다. 소통은 한 번에 이뤄지는 것이 아니라 끊임없이 조합원에게 질문하고 의견을 구하는 과정을 통해 이뤄진다는 것을 알고 있기 때문이었다. 또 공기구실태조사 등을 실시하며 현업의 실질적인 어려움과 노동환경 파악에도 적극적으로 나섰다.

현장의 의견 엄중히 여겨

노조는 7월 11일부터 15일까지 현장 의견 및 건의사항 수렴 설문조사를 진행했다. 설문조사 결과는 단체교섭 요구안 작성에 사용될 뿐 아니라 교섭 과정에서 협상 근거로도 활용된다. 이에 7월 19일부터 22일까지 3박 4일 동안 가동된 제3차 단체교섭 전담반은 구체적인 교섭 요구안에 앞서 진행된 설문조사 결과를 공유하며 토론을 이어갔다. 치열한 토론 과정을 거친 후에는 사업국별 안전 초안 작업도 진행했다. 또 단체교섭안 마련 막바지에는 안전의 당위성 주장을 위한 전략과 안전 키워드 작업도 수행했다.

한편 단체교섭 전담반을 지휘했던 변우영 정책실장은 2022년 단체교섭 교섭안 작성을 마무리하며 “그 어느 때보다 현장의 의견을 엄중히 여기고 준비 중”이라 밝히고

“형식적인 목표보다는 현실적인 것부터 고민하고 분석해서 다수 조합원이 공감할 수 있는 결과 창출을 위해 최선을 다했다”고 강조했다.

단체교섭 전담반의 마지막 운영은 8월 22일부터 26일까지 진행됐다. 4월부터 약 4개월에 걸쳐 치열한 논의와 토론을 거듭했던 교섭위원들은 4박 5일간의 일정 동안 단체교섭 요구안과 노조의 전략을 최종 점검했다. 이와 관련해 최장복 위원장은 단체교섭 전담반 활동에 수고 인사를 전하며 “현장 조사를 통해 열심히 준비해 온 노동조합 요구가 설득력 있게 전달돼 좋은 결과를 도출할 수 있도록 역량을 결집할 것”을 주문하고 “조합원이 관심을 가지는 이슈 전반도 간과해선 안 될 부분”이라 강조했다.

<2022년 단체교섭 준비 일정>

4월 11~14일	제1차 단체교섭 전담반 - 단체교섭 전담반 활동 준비 모임
5월 17~20일	제2차 교섭전담반 - 제도 개선 및 보안을 위해 토론 및 정부의 노동 정책 분석
7월 11~15일	현장의견 및 건의 사항 수렴
7월 19~22일	제3차 단체교섭 전담반 - 단체교섭안 작성 및 교섭 전략과 안전 키워드 도출
8월 1~4일	현장 작업복 현장의견 수렴
8월 22~26일	제4차 단체교섭 전담반 - 단체교섭 요구안 및 전략 최종 점검
8월 30~9월 16일	최장복 위원장 현장순회 간담회 - 전국지부



제10대 김구현 위원장 노조 활동의 새로운 비전을 세우다

KT노동조합은 2009년 새로운 전환점을 맞이했다.

투쟁 위주의 노동운동에서 조합원의 실익을 추구하는 실용적인 노선을 선택한 것.
상생의 노사관계 구축과 전례 없는 혁신으로 조합원에게 신선한 공감과 지지를 받았던
제10대 김구현 위원장을 만나본다.



2011년 정기 전국대의원대회

위원장으로 취임하신 2009년에 KT노조는
노사를 상생의 관계로 재정립하며 큰
전환점을 맞이했습니다.

당시 KT는 과거 강성노조와 대립적 노사관계로 대표되던 사업장이었습니다. 9번의 집행부를 겪으며 KT노조 내에 투쟁 일변도가 아닌, 조합원들에게 가까이 다가가고 실익을 줄 수 있는 집단으로 변모해야 한다는 공감대가 서서히 형성됐습니다. 무엇보다 노조 본연의 임무를 다하지 못하는 모습에 많은 조합원이 실망하고 지쳐있었고요. 반복되는 고용안정 투쟁에도 실질적인 성과를 얻어내지 못하는 노조에 대한 조합원들의 불신은 더욱 깊어졌습니다. 실질적인 정책과 대안을 가진 새로운 노동운동에 대한 조합원의 요구가 커졌고, 2009년 '현장과 함께하는 노동조합'을 기조로 제10대 집행부가 출범했습니다.

위원장이 선언한 '상생과 연대의
노동운동'의 구체적인 내용은
무엇이었습니까?

지금 생각해보면 당시는 국내 노사관계의 과도기였습니다. 새로운 노동조합의 비전을 바라는 요구가 컸지만, 과거의 활동 관행을 버리고 노사관계의 방향 전환과 노사 상생을 전면에 내세우기엔 여전히 조심스러웠습니다.

우리뿐 아니라 많은 기업이 대립적 노사관계에서 벗어나 상생의 노사관계로 발전하려 했습니다. 하지만 자리 잡지는 못한 시기였죠. KT노조는 노동운동의 새로운 밑그림을 그리기 위해 6개월 동안 토론과 국내외 사례수집, 전문가 강연 등을 실시하며 긴 고민을 거듭했고 이런 과정을 통해 탄생한 것이 'HOST 운동'입니다.

'HOST 운동'에 대해 소개 부탁드립니다.

'HOST'는 Harmony(화합), Originality(창조), Share(나눔), Transparency(투명)를 결합한 말로 고용안정과 기업의 미래를 함께 도모하는 새로운 노사관계를 구축하고, 대기업 노조로서 사회적 책임을 지는 KT만의 노동운동을 펼치려 했습니다. 구체적으로는 반목과 다툼, 대립을 해결하고 열린 소통과 수평적 의사체제로 노사간 상호 존중문화를 만들어 '화합'을 실천하고, '창조'의 가치 아래 KT노동조합만의 독창적이고 창조적인 사업을 추진했습니다. 이에 노조의 역사와 전통을 승계한 유일한 단체로서 현장과 함께 하는 이동정책실, 노동의 가치를 높이는 정책연구소, 미래경영을 위한 정책협력위원회 등을 구성했습니다.

'나눔'을 통해선 국민과 호흡하는 새로운 노동운동으로 거듭나려 했습니다.



지부장간담회



인천국제공항공사 노조와 상호협력 MOU체결

저소득층 자녀 지원, 취약계층 인터넷 무상교육 등을 통해 사회복지 분야에서 나눔을 실천하고 사회적 기업 소비 운동, 협력업체 고충 처리 및 빈곤 가구 지원을 펼치며 노동복지를 위해 노력했습니다. 마지막으로 노동조합 민주주의를 실현하고 노동운동의 도덕성을 강화해 ‘투명’의 가치를 추구했습니다.

HOST운동에서 기억에 남는 활동이 있나요?

조합원의 사교육비 부담을 줄여주었던 임직원 대상의 인터넷 무료교육 실시가 기억에 많이 남습니다. 조직 분위기를 쇄신하고, 조합원의 단결을 끌어냈던 활동이었습니다. 이 외에 퇴직 사우에게 창업이나 재취업을 위한 프로그램을 지원해 직원들의 미래를 함께 고민했고,

‘조합원 문화행사’를 개최해 조합원의 사기를 높이며 노력했습니다. 더불어 취약계층 대상의 장학사업을 비롯해 사회적 기업의 생활용품 우선 구매하는 사회적 기업 지원활동, 연 2회 전국 주요 강과 국립공원에서 자연보호 활동 등을 시행하며 대기업 노조로서 사회적 책임을 다하려 했습니다.

분당 서울대학교병원 노조, aT농수산물유통공사 노사가 ‘기업 간 노사 협의체 UCC(Union Corporate Committee)’를 설립한 것도 기억에 남습니다. 지금은 익숙한 혜택과 사회공헌활동이겠지만 10년 전만 하더라도 새롭고 혁신적인 노조 활동이었고, 조합원에게 신선하다는 반응도 얻었습니다.



KT·KTF노조 합병 출범식

현재 UCC는 22개 회원사로 규모가 커졌으며 더 다양한 활동을 펼치고 있습니다. 당시 UCC를 설립한 배경은 무엇입니까?

UCC 설립을 주도적으로 이끌었던 제 입장에선 반갑고 고마운 일입니다. 2011년 무렵 각 기업은 지속가능한 경영과 사회적 책임 실천이라는 시대적 요구를 강하게 받고 있었습니다. 마치 현재 모든 기업이 ESG경영을 추구하듯이 말이죠. 2011년 10월 KT를 포함해 분당 서울대학병원, aT농수산물유통공사 노사가 참여한 사회적 UCC가 설립됐고, 공동의장 형태로 운영을 시작했습니다. 이후 합동 자연 환경 정화, 사회공헌활동 기금확보, 소외계층 청소년 대상 장학금 지급, 노동 인권분야 국제 표준 ISO26000 실천, 글로벌 봉사활동 등을 전개하며 사회공헌활동의 시너지를 높이고, 신노사문화를 확산해 노사관계 안정화와 회원사 간의결속을 강화하려 했습니다.

재임 기간 중 기억에 남는 순간은 언제입니까?

위원장으로서는 3년 내내 위기감과 무거운 책임감을 안고 활동했습니다. 모든 결단은 고뇌의 연속이었고, 밤잠을 설친 날도 많았습니다. 그중 기억에 남는 순간을 꼽는다면 2010년 단체교섭을 진행하던 무렵일 것입니다. 단체교섭 과정에선 으레 강도 높은 수위의 발언을 주고받지만, 분위기가 험악해질 때마다 공들여 구축한 노사간의 신뢰가 무너질까 우려가 컸습니다. 다행히 노사 모두 신의와 성실의 자세로 대화와 협상을 이어갔고, 현장의 어려움과 대내외적 환경을 고려해 조합원의 임금수준 유지, 복지증진 그리고 회사의 미래와 조합원의 고용안정에 중점을 둔 단체교섭 합의안을 도출했습니다.

돌이켜 생각하면 아쉬움도 있지만, 사측과 대등한 관계에서 끊임없이 대화하고 경우에 따라선 사장과 담판 지으며 조합원의 권익과 실익을 얻기 위해 최선을 다했습니다.



마지막으로 14대 집행부에 당부하고 싶은 메시지는?

노사는 궁극적으로 기업의 성장과 발전이라는 한 목표 속에 내부 구성원의 만족과 행복을 함께 실현하는 파트너이며, 노조는 조합원 권익을 높이기 위해 사측과 대등한 관계에서 토의하고, 그 결과를 정책에 반영할 수 있어야 해요. 그러기 위해 더 단결된 조직력이 필요합니다. 우리는 조합원만을 바라보며 반목과 갈등 대신 미래와 상생을 선택해 새로운 노사관계를 구축해왔습니다. 노조의 힘은 조합원에게서 나온다는 기본을 잊지 말고, 조합원만 보고 뛰시길 당부합니다.

청년국장 정성호

올해 4월 우리 노동조합은 청년위원 위촉과 청년국 신설로

청년세대와의 소통 및 세대 간 공존을 위한 본격 행보를 시작했다.

이러한 청년정책은 최장복 위원장의 14대 위원장 선거 당시 공약사항으로, 청년세대의 눈높이에 맞는 노동조합 정책·활동을 발굴하고 궁극적으로 모든 세대가 공존하는 일터 문화를 만들기 위한 목적이다.

4대 사옥별 ‘브라운백 (Brown-Bag) 미팅’을 열고 청년세대들의 목소리를 듣느라 분주한 나날을 보내고 있는 정성호 청년국장을 만나 청년국의 활동과 향후 계획을 들었다.

숨 가쁘게 흘러온 소통 행보

청년세대와의 소통을 위한 행보는 지난해 초부터 시작됐다. 본사 4대 사옥기준 각 부문, 실, 본부별 공모 및 추천으로 11명의 청년위원을 선발하고 청년위원들이 같은 해 3월 전국대의원대회에 참석하는 것으로 활동을 시작했다.

지난 4월에는 본격적인 청년세대 관련 정책·활동 발굴을 위한 청년국이 신설됐다. 이후 청년국은 청년위원회를 열어 청년세대들의 목소리를 듣는 일에 집중하고 있다. 청년들과의 소통은 방식부터 새롭다. 정성호 국장은 “저녁시간은 취미나 자기개발 등 개인적으로 활용하길 원하는 세대 특성에 맞춰 짧은 시간에 가볍고 편안하게 대화할 수 있는 방식을 고민해야 했다”고 말한다. 그렇게 탄생한 ‘브라운백 (Brown-Bag) 미팅’은 점심식사를 곁들이면서 편하고 부담 없이 하는 자유토론으로, 최근 글로벌기업들이 많이 채택하고 있는 커뮤니케이션 방식이기도 하다.

형식이 가볍다고 내용까지 가볍지는 않다. 짧은 시간 청년세대들은 일터문화에 대한 예리한



지적과 진솔한 제언들을 많이 쏟아낸다고. “디지털 전환기 우리의 일과 회사의 미래, 기존의 노조활동 방식에 대한 생각, 임금결정 과정의 공정성 등 뭐 하나 가벼운 주제가 없죠. 의견을 낼 때도 거침이 없고요. 소통을 할수록 노동조합에 대한 기대치나 요구가 기존 세대와 확실히 다르다는 것을 많이 느끼고는 합니다.”



핵심은 변화를 인지하고 수용하는 것

이런 청년세대들의 요구를 취합해 노동조합의 정책에 반영하고 세대 간의 차이를 공존을 위한 정책으로 바뀌어나가야 하는 중책이 청년국에 주어져 있다. 세대 간의 갈등 해소와 세대 공존이 조직의 성패를 가른다고 할 정도로 주요한 이슈로 떠올랐지만 정성호 국장이 생각하는 해법은 오히려 단순하다. 핵심은 변화를 인지하고 받아들이는 자세라는 것이다.

“산업뿐 아니라 노동도 대전환기를 맞이하고 있죠. 사실 세대 문제처럼 보이는 사안들이 그

배경을 들여다 보면 산업과 노동 환경이 과거와 너무 많이 달라져 비롯된 일이니까요. 과거에는 자연스럽게 연공서열이 문제가 된 배경에 초고령사회로의 진입과 청년실업 문제가 있는 것처럼요. 지금은 우리 모두가, 중장년세대든, 청년세대든 기존에 경험하지 못한 변화의 한가운데에 있죠. 그래서 당연한 것은 없다는 전제를 가지고 계속해서 질문해 나가는 과정이 필요하다고 봅니다. 단순히 특정 세대의 양보나 이해를 요구할 것이 아니라 변화하는 시대에 더 나은 답이 없는지 계속 질문하고 함께 답을 찾아 나가야 한다고 생각합니다.”

가장 중요한 것은 당사자 참여

이를 위해 청년국과 청년위원회는 ▲청년노동자의 권리향상을 실현하기 위한 정책 제안 ▲청년조합원 조직확대 및 간부 육성 ▲청년조합원의 역량향상을 위한 교육 및 홍보 ▲청년노동자 관련 단체와의 연대교류 ▲2030 세대 조합원의 요구와 여론 수렴 등을 집중적으로 실천해나갈 계획이다.

정성호 국장은 청년국과 청년위원회의 활동이 뿌리내리고 발전해 나가는 데 가장 중요한 요소로 당사자의 참여와 관심을 꼽는다.

“‘얘기해봐야 어차피 바뀔 것 같지 않아서...’ 라는 냉소로는 정말 아무것도 바꿀 수가 없어요. 청년 정책의 당사자인 청년세대들이 노동조합에 요구만 할 것이 아니라 적극적으로 참여하고 관심과 의견을 보내줘야 합니다. 우리 또한 결국에는 나중에 다음 세대를 발굴하는 역할을 하게 된다는 점도 잊지 말아야겠죠. 노동조합도 세대 간의 문제를 단지 새로운 현상으로 인식할 것이 아니라 협조를 구하고 청년들이 새로운 힘을 조직해 나가도록 노력할 것입니다. 이 두 주체의 노력이 만나서 결국엔 청년세대도 일하기 좋은 일터를 만들어갈 수 있을 것이라 생각합니다.”



오랜만에 돌아온 조합원 축제 조합원과 함께하는 kt 노동문화제

KT노동문화제가 지난 5월부터 7월까지 2개월에 걸쳐 지부별로 개최됐다.
사회적 거리두기가 완화되면서 오랜만에 조합원이 함께하는 축제가 열린 것이다.
문화행사, 체육대회 등 다양한 방식으로 진행된 노동문화제에 참석한 이들은
축제를 즐기며 소통과 단합의 시간을 가졌다.



노동조합 지부별로 진행된 KT 노동문화제가
지난 7월 15일에는 본사지방본부 소속
보안관제센터 지부에서 열렸다. 노동문화제는
조합원 간의 단합과 단결력을 강화하기 위해
기획된 행사로, 5월 11일 대구, 부산, 호남,
충청지부에서 시작돼 약 2달간 전국 17개
지부에서 순차적으로 개최됐다. 각 지부는
코로나19 팬데믹 이후 오랜만에 열리는
단체행사인 만큼 조합원들이 다 함께 웃고 즐길
수 있는 방향으로 행사를 진행했다. 대체로 단체
문화행사와 체육대회 등이 주를 이루었으며, 행사
이후에는 간담회 등을 통해 조합원들이 상호
소통할 수 있는 시간도 주어졌다.

조합원들의 반응도 호의적이었다. 강북지방본부
강서지부 조합원들은 단체로 영화를 관람한 후
삼삼오오 모여 영화에 대해 즐겁게 이야기를
나눴고, 미니 체육대회가 열린 보안관제센터지부
조합원들은 몸을 아끼지 않고 땀 흘리며 행사에
적극 참여했다. 행사 기간 동안 각 지부에는
웃음꽃이 끊이지 않았고, 벌써 차기 행사를
기다리는 조합원들의 기대 어린 모습도 어렵지
않게 찾아볼 수 있었다.

최장복 위원장도 5월 12일 충청지방본부
충북엑세스운용센터지부, 6월 22일 강서지부,
7월 15일 보안관제센터지부 행사를 찾아
조합원들과의 간담회 시간을 가지는 등
조합원들을 격려하고 응원했다. 이 자리에서
최장복 위원장은 “지난 2년 동안 코로나19
사회적 거리두기로 인해 노동조합 행사를
진행하기 어려웠는데, 모처럼 오랜만에 조합원과
함께하는 문화제를 개최할 수 있게 되어 감회가

깊다”며 “현업에서 땀 흘려 일하다가 잠시
일손을 놓고 이렇게 소통과 화합의 장을 마련해
조합원들과 함께 따뜻한 동료애를 나누게 되어
기쁘다”고 말했다. 아울러, 최장복 위원장은
“노동문화제에서만은 사무실을 떠나 화합된
분위기 속에서 선후배, 동료들과 마음껏 즐거운
하루를 보냈으면 좋겠다”며 “이 행사가 피로를
달래고, 많은 조합원에게 활력을 불어넣을
수 있도록 노동조합에서 지속적으로 관심을
갖겠다”고 강조했다.

KT노동조합은 앞으로도 조합원 간의 간격을
줄이고 괴리감을 해소하며, 단합과 단결력을
확보할 수 있도록 노동문화제를 비롯한
현장중심의 정책발굴에 계속 노력을 기울일
계획이다.

<노동문화제 일정>

5월 11~13일	대구/부산/호남/충청
5월 20일	의정부
5월 25일	서대전
6월 3일	강릉
6월 8일	부산법인
6월 9일	고양
6월 17일	수원, 충청법인
6월 22일	강서지부
6월 24일	경기남부엑세스운용센터
7월 7일	전북엑세스 운용센터
7월 8일	네트워크운용본부
7월 13일	부산ICT기술
7월 15일	보안관제센터

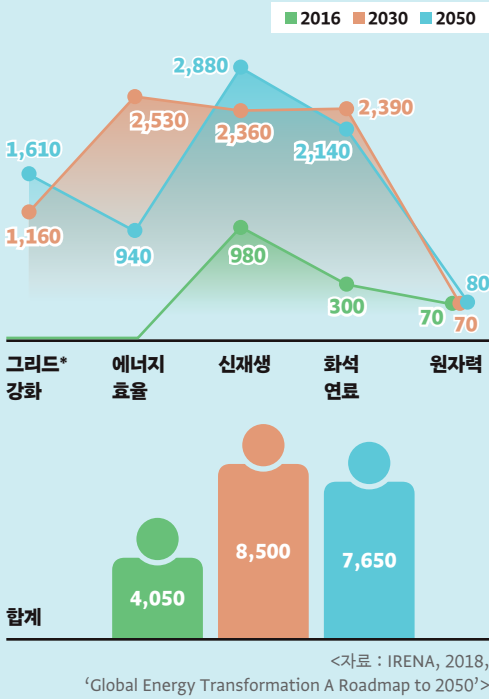
에너지전환 시대의 노동 생겨나는 일자리, 사라지는 일자리

기후변화를 막기 위한 탈석탄과 에너지전환에 반대할 사람은 많지 않다.
하지만 에너지전환은 필연적으로 일자리 구조의 변화를 예고하기에 그리 간단한 문제가 아니다.

직·간접적 피해를 입을 수 있는 지역과 산업의 노동자를 보호하고,
피해를 최소화하는 ‘정의로운 전환’이 논의되는 것도 그래서다.

대량 실업에 대한 막연한 두려움과 새로운 일자리 창출의 기대감이 혼재된
에너지전환 시대의 일자리를 인포그래픽으로 전망해 본다.

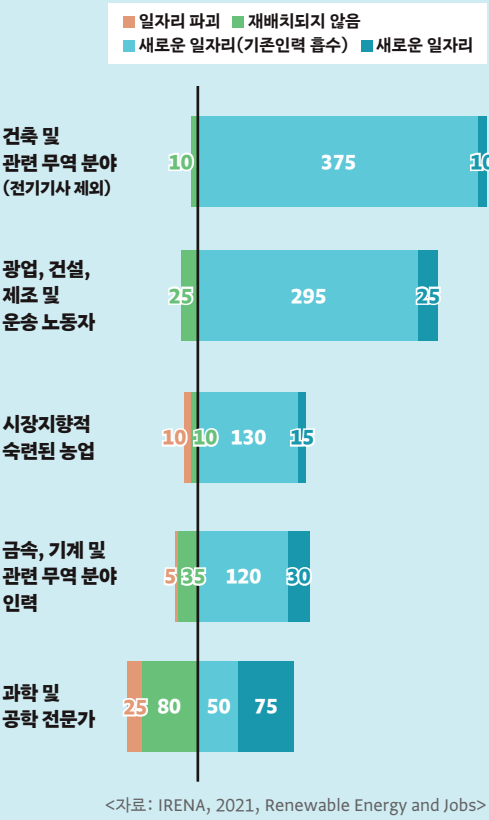
에너지 부문 일자리 전망 (2016~2050)



*그리드 : 생산된 전기 에너지를 소비자에게 수송하는 역할을 하는 송전선로와 변전소 등 전력설비로 구성된 시스템. 탄소중립 실현을 위해서는 재생에너지 중심의 에너지를 가장 효율적으로 소비자에 전달하는 전력그리드가 확충돼야 한다.

국제재생에너지기구(IRENA)는 에너지전환이 이뤄지면 재생에너지 일자리가 1,490만 개에서 2,880만 개로 늘어나는 반면 화석연료 일자리는 2,390만 개에서 2,140만 개로 줄어든 것으로 전망했다. 이는 화석연료 부문의 일자리 감소는 어쩔 수 없지만, 더 큰 규모의 새로운 일자리가 창출돼 전체 일자리 규모가 증가하는 것을 의미한다.

에너지전환 5개 산업 분야별 일자리



에너지전환에 따른 기존 일자리의 파괴와 새로운 일자리 창출은 동시에 일어나지 않는다. 예를 들어 광산업과 같은 화석연료 산업은 대규모 일자리 감소와 함께 지역사회에 충격을 줘 여러 문제를 발생시킬 것으로 예상된다. 따라서 특정 산업과 지역의 노동자 및 취약계층의 피해를 최소화하기 위해선 경제·사회·환경 등의 관계를 고려한 정책 수립이 이뤄져야 한다.

한국의 일자리 전망

생겨나는 일자리 (2022~2030년 연평균)

(단위 : 명)		
분야	일자리 창출 규모 (고용/생산 지수 고정 시)	연간 노동생산성 1.5% 증가 반영 일자리 창출 규모 (중간연도인 2026년 기준)
에너지 효율 및 재생에너지 투자 : 연간 78조 원	789,780	743,450
조립 사업 투자 : 연간 6,310억 원	11,930	11,230
화석연료 수입 단계적 중단 : 에너지 수입대체 효과 연간 6조 3,000억 원	59,454	55,970

<자료 : 미국 매사추세츠 대학교 정치경제연구소 PERI, 2022, '한국에너지 대전환의 일자리 창출 효과'>

한국이 소비하는 에너지의 84%는 석탄, 석유, 천연가스 등의 화석연료에 의존하고 있기에 탄소중립 실현을 위해선 신재생에너지로의 전환이 시급하다. 화석에너지를 대체할 재생에너지 개발 및 에너지효율 제고에 투자가 이어질 경우 2022년부터 2030년까지 81~86만 개의 일자리, 2031년부터 2050년까지 90~120만 개의 새로운 일자리가 생겨날 것이라고 미국 매사추세츠 대학교 정치경제연구소는 전망했다.

생겨나는 일자리와 사라지는 일자리

분야	완화 수단	고용영향	비고
에너지	석탄에서 가스로 연료전환	- , +	• 석탄산업의 고용감소와 가스산업의 고용증가 • 재생가능에너지의 고용증가와 화석연료/전력산업의 고용감소. 일자리의 지속가능성은 여전히 불확실함
	재생 가능한 열과 전력 생산의 확대	+	
	산업화 산업시설의 에너지 진단 확대	+	
운송	도로교통에서 철도, 개인차량에서 대중교통으로 전환	- , +	• 도로교통의 노동자들이 철도나 대중교통으로 전환 • 바이오연료는 노동집약적이나 노동조건과 환경 영향에 대한 신중한 접근 필요. 2세대 연료의 노동친화적 개발은 빈곤지역의 일자리 창출 효과 가져올 것 • 청정 자동차 산업으로의 전환 여부에 따라 결과가 달라질 수 있음
	바이오연료 개발 확대	+	
	개인 교통수단 축소	- , +	
산업	에너지효율성 수단 실행	- , +	• 아웃소싱을 경험하고 있는 산업은 기후보호 정책에 영향을 받음. 그러나 연구·개발과 청정생산체제로의 전환은 부정적 영향을 피할 것
	원료 재활용과 대체	- , +	
	비 이산화탄소 가스배출 통제	- , +	
	특수공정 기술 개발	- , +	

<자료 : 정의로운 전환의 이해, 김현우>

노동과 함께 오는 정의로운 전환

글 / 김현우(에너지기후정책연구소 연구기획위원)



‘탄소중립’이라는 말이 도처에서 들린다.

2050년까지 탄소, 주로는 이산화탄소가 대기 중으로 배출되는 양과 토양 등으로 흡수되는 양을 같게 만들어야 한다는 것이다.

흡수가 가능한 양은 매우 적기 때문에 결국은 배출량을 제로로 만들어야 할 것이다.

물론 이유는 지질시대를 통틀어서 여섯 번째 생물대멸종까지 이르게 할 수 있다는 지구온난화 때문이다. 우리는 이미 극단적인 기상 현상과 그 영향들을 경험하고 있지만, 산업혁명 이후 온도 상승을 1.5도 이내로 안정화하지 않으면 모두가 위험해질 것이기 때문이다.

한국, 온실가스 배출 세계 9위

기후위기로 타격을 받는 것은 농어업 같은 산업이나 기후난민만이 아니다. 데이비드 윌러스 웰즈는 <2050년 거주불능 지구>에서 기후변화가 우리의 환경, 경제, 정치 모두에 어떻게 치명적인 타격을 주게 될 것인지를 충격적으로 전망한다. 우리는 조금이라도 더 안전하게 살 수 있도록, 우리의 소중한 것들을 지킬 수 있도록 할 수 있는 모든 노력을 해야 한다.

그런데 이 탄소중립이란 게 어마어마한 일이다. 산업혁명 시작 즈음 대기 중 이산화탄소 농도는 260ppm 정도였다. 즉 1백만 개의 공기 분자 중에서 이산화탄소 분자가 260개였다. 그런데 지금은 420ppm을 넘어섰고, 이런 차이가 지구의 온도를 1도 정도 올렸다고 한다. 1.5도로 온난화를 저지하려면 지금부터 2050년까지 해마다 7~8%씩 배출량을 줄여야 한다. 하지만 세계와 한국의 배출량은 좀체 줄어들 기미가 없다.

역사적으로 보면 미국 대공황 때 13%, 2차대전 후반에 8%가 줄었으며, 한국의 IMF 사태 때 14%가 줄었다. 기상천외한 지구공학 기술이 개발되지 않는다면, 엄청난 경제적 타격과 사회적 고통을 수반하지 않으면서 큰 규모로 배출을 감축하는 것은 어렵다는 의미다. 마침 코로나19의 영향으로 전 세계적으로 5~10% 정도 배출량이 줄었지만 이내 반등하고 있다.

한국은 전 세계에서 ‘기후악당 국가’라는 오명을 쓰고 있다. 한국은 2019년 한 해에 6억 1,100만t의 온실가스를 배출하여 세계 9위를 기록했다. 2020년에는 7.3%가 더 감소했는데, 이는 정부의 기후변화 대응 노력의 결과라기보다는 코로나19 사태의 영향과 상대적으로 덜 더웠던 날씨 탓이었다. 한국의 전체 온실가스 배출과 에너지 소비는 지난 50여 년 동안 지속적으로 그리고 크게 늘어났다. 일인당 온실가스 배출량도 높은 것은 개인의 라이프스타일 때문이라기보다는 철강, 석유화학, 자동차 등 에너지 집약적 제조업 중심 산업 구조 때문이다.

기상천외한 지구공학 기술이 개발되지 않는다면, 엄청난 경제적 타격과 사회적 고통을 수반하지 않으면서 큰 규모로 배출을 감축하는 것은 어렵다.

기업의 탄소감축 방안

탄소 감축의 핵심 방안은 이산화탄소의 가장 큰 배출원인 화석에너지의 사용을 줄이고 에너지 이용을 효율화하는 것이다. 한국의 온실가스 배출량 중 1/3은 석탄화력발전과 가스 난방에서 나오기 때문에 이 부문을 모두 전기화하고 재생가능에너지로 발전원을 바꾸어야 한다. 자동차 연료와 건물 에너지도 전기로 바꾸어야 한다. 그리고 한국 온실가스 배출량의 절반은 10대 기업에서 나온다. 다배출 기업에는 통신기지국과 데이터센터에서 에너지 이용이 많은 정보통신 회사와 은행들도 포함된다. 이 기업들이 에너지원을 바꾸고 이용량을 줄이고 효율화하는 노력이 중요하다.

하지만 탄소중립 요청에 대한 기업들의 대응은 대체로 두 가지다. 하나는 이제까지 저렴하고 편하게 이용해왔던 에너지원을 가급적 오래 유지하는 것이다. 정부의 규제나 세계 시장의 압박이 없다면 현상을 유지하는 게 기업에게는 손쉬운 일이다. 하지만 탄소 국경조정과 RE100이 다가오면서 그냥 버티기는 어렵게 되고 있다. 즉 미국과 유럽으로 수출하는 제품에는 생산 과정의 탄소 배출량이 가격으로 반영될 것이고, 제품 생산에서 재생가능에너지를 100% 이용하기로 약속하지 않으면 해외 기업과의 거래 자체가 불가능해질 수 있다. 다른 하나는 이른바 ‘그린워싱’이다. 탄소배출이 적은 친환경 제품 일부를 가지고 기업 전체의 이미지를 녹색 분칠하는 기법이다. 두 가지 태도 모두 이윤과 경쟁이 우선인 자본주의 기업의 속성상 어쩔 수 없는 것이기도 하다.

노동자 주도의 정의로운 전환

노동자 역시 복합적인 존재다. 노동자는 세상의 모든 것을 만들어내지만 자본주의 체제에서는 기업이 이윤을 거둬야 생계와 사회적 지위를 유지할 수 있다. 노동자의 작업과 함께 기후위기는 가중될 수 있고 탄소배출을 줄이는 노동을 통해 온난화를 막을 수도 있다. 극심한 폭염으로 노동 환경이 위태로워지기도 하고 탄소중립 때문에 석탄화력발전소가 폐쇄되면 발전 노동자는 일자리를 잃을 수도 있다. 요컨대 노동자는 기후위기의 원인 제공자, 피해자, 해결자의 역할을 모두 가질 수 있다.

자본의 논리에만 편승한다면 노동자도 기후위기에 대해 수동적이고 방어적인 입장에 머물게 될 것이다. 이 지점에서 해결의 단초를 제공하는 게 ‘정의로운 전환(Just Transition)’이다. 90년대에 북미의 노동운동에서 처음 제안된 이 개념은 지속가능한 경제로의 전환 과정에서 노동자와 지역공동체에 피해가 일방적으로 전가되지 않도록 하고 더 나은 일자리와 환경을 보장하도록 재원과 프로그램을 마련한다는 것이다. 정의로운 전환은 곧 국제 노동운동의 공식 정책으로 채택되었고, 2015년에 체결된 유엔 기후변화협약인 파리협정에도 문구로 포함되었다. 이제 세계 여러 나라의 산별노조들은 탄소중립과 더불어 정의로운 전환을 적극적으로 요구하는 활동을 펼치고 있다.

정의로운 전환의 관점에서 보면 기후위기는 모든 노동자와 노동조합의 일이고, 부문과 사업장의 특성에 따라 구체적인 이야기를 할 수 있게 된다. 예를 들어, 영국의 지방공무원 노동조합인 UNISON은 기후변화의 최전선에서 일하는 소방관, 경찰관, 복지공무원 등이 조합원이기 때문에 자연스럽게 기후위기 대응 사업을 전개하고 있다. 미국과 캐나다의 간호사 노동조합은 기후변화로 공중 보건이 위기에 처하게 됨을 깨닫고 더 많은 공공의료를 요구한다.

영국의 지방공무원 노동조합인 UNISON은 소방관, 경찰관, 복지공무원 등이 조합원이기 때문에 자연스럽게 기후위기 대응 사업을 전개하고 있다. 미국과 캐나다의 간호사 노동조합은 기후변화로 공중 보건이 위기에 처하게 됨을 깨닫고 더 많은 공공의료를 요구한다.

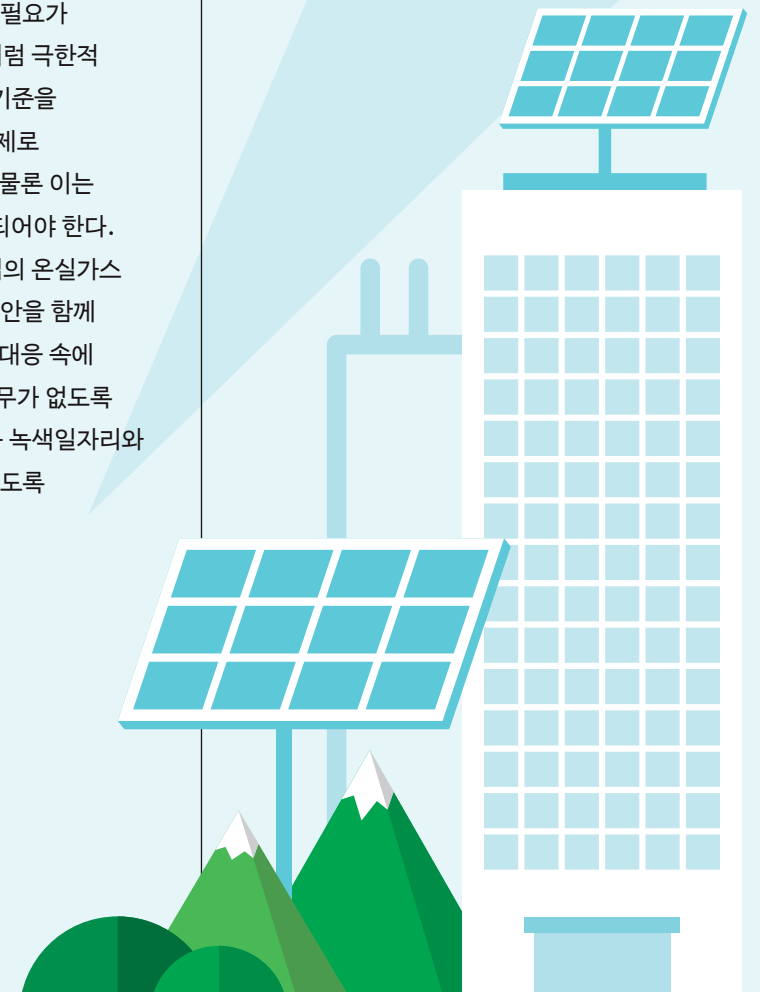
한국에서는 정부의 2050 탄소중립 선언과 그린뉴딜 정책이 대체로 이름뿐이거나 강한 정책 의지를 찾기 어렵다. 그러다 보니 기업들의 대응도 그린워싱이 많다. 내연기관 자동차 생산과 석탄화력발전의 중단이 멀지 않은 일임에도 관련 산업의 노사 모두 이제야 무얼 해야 할지를 이야기하기 시작한 참이다. 그러나 변화는 시작되고 있다. 보건의료 노동조합들은 기후위기 시대에 더 많은 양질의 공공의료 확충을 교섭 요구로 내걸었다. 금속노조는 정의로운 산업전환을 위한 위원회 구성을 정부에 요구했다. 전교조는 제대로 된 기후위기 교육을 위해 고민하고 있다.

에너지전환 시대의 정보통신 노동자

정보통신 노동자들에게 기후위기는 어떻게 다가오고 어떻게 대응할 수 있을까? 야외 작업이 많은 유지 보수 노동자들은 예측하기 어려운 폭염과 폭우, 산불이 잦아지면서 노동 과정 자체에 애로와 위험이 많아질 것이다. 다른 한편으로, 디지털 기술은 에너지 수요와 공급을 정밀하게 파악하여 불필요한 전력 낭비를 줄이고 탄소 배출을 감축하는 중요한 수단이기도 하다. 때문에 정보통신 기업들은 관련 사업을 확장하고 기술과 인력을 재배치하고 있다. KT도 지난 6월에 RE100에 가입하고 탄소중립 경영을 표방했다. 기지국과 데이터센터 이용 전기의 재생가능에너지 비율을 높이기 위해 자체 태양광 발전 설비를 구축하고 PPA(재생가능에너지 전기 직간접 구매) 등 여러 방안을 고려할 것이라고 한다.

노동조합은 정보통신 노동자가 기후위기의 피해자로서 겪을 측면부터 주목할 필요가 있다. 건설업이나 조선업의 경우처럼 극한적 기상 상황에서 야외 작업 중지 등 기준을 구체적으로 마련하고 현장에서 실제로 적용될 수 있도록 해야 할 것이다. 물론 이는 협력업체의 노동자들에게도 해당되어야 한다. 또한 기후위기의 해결자로서, 기업의 온실가스 감축 노력을 촉구하고 적극적인 방안을 함께 마련할 수 있다. 탄소 감축을 위한 대응 속에 사라지거나 악화되는 일자리와 직무가 없도록 하고, 작업장을 녹색화하고 새로운 녹색일자리와 적절한 직무훈련이 만들어질 수 있도록 요구해야 할 것이다.

탄소중립은 어렵지만 가야만 할 먼 길이며, 우리의 경제와 사회 모두가 화석에너지 시대와는 다른 모습을 가져야 할 것이다. 2050년에 우리가 수행해야 할 녹색 노동과 우리를 보호할 녹색 노동조합은 어떤 것일지 먼저 상상해보면 좋겠다.



맛·멋·심이 출렁인다!

부산

우리에게 바다는 익숙한 공간이다.

삼면이 바다로 둘러싸여 어디에서든
쉽게 바다를 볼 수 있다.

그럼에도 부산의 바다가 특별한 것은
주변 인프라 때문일 것이다.

도시에서 이토록 가깝게 바다를 보고,
즐길 수 있는 곳은 부산이 유일하다.

각종 문화시설과 문화콘텐츠, 편리한 교통,
먹거리는 부산을 더욱 특별하게 한다.

최근에는 아날로그 감성과

개성 만점의 공간이 부산 곳곳에 등장하면서
부산은 더욱 부산스러워졌다.



도시의 오일장, 구포시장

전국 최대 오일장이 열렸던 구포장터가 구포시장으로
단장하면서 오일장만의 정취는 사라졌지만, 장이
서는 날이면 여전히 몰려드는 인파로 북적인다.
싱싱한 해산물과 건어물, 달콤한 과일, 시원한 냉장고
바지, 잡화, 약초 등 각종 물건이 내놓기 바쁘게
펼려나간다. 특히 장날에는 상설시장 외곽에 난전이
펼쳐져 구경만으로도 하루가 빠르게 지나간다.

tip 장날은 3일, 8일

패벌꾸꾸미



다대포해수욕장

낙동강과 남해안이 만나는 곳으로 오랜 풍화작용
덕에 최고 부드러운 모래가 유명하다. 또 수심이
얕고 수온이 차지 않아 아이들이 놀기에도 적당하다.
최근에는 패들보드, 카이트보딩 등 해양스포츠를
즐기는 이들이 많아졌다. 해수욕장 입구에 조성된
세계 최대 규모의 낙조분수에선 10월까지 밤마다
화려한 분수쇼가 펼쳐진다.

tip 낙조분수 운영시간 : 평일 20:00~20:30
주말 21:00~21:30

만호갈미샤브샤브



사하구

다대포해수욕장

부산의 숨겨진 역사, 가덕도



부산 서남단 끝에 위치한 가덕도는 부산과 거제를
잇는 가덕대교와 거가대교가 생기면서 찾는 이들이
늘었다. 정거벽화마을, 가덕도등대, 인공동굴 등
가벼운 산책 코스에서부터 러일전쟁과 일제강점기의
아픔이 새겨진 이곳은 부산의 숨겨진 역사를 알수록
더 많이 보고, 느낄 수 있는 곳이다.

tip 가덕도 등대는 구청을 통해 사전 승인을 받아야
관람할 수 있다

가덕도

사진자료 / 한국관광공사

부산진구

부전밀냉면



도떼기시장, 국제시장

사람들로 북적북적한 곳을 뜻하는 ‘도떼기시장’
같다’는 말에서 ‘도떼기시장’은 바로 국제시장의
옛 이름이다. 정신이 없을 정도로 사람이 많은 곳을
뜻하는 말로 자리할 만큼 국제시장은 사람 많고,
물건 많은 곳의 상징 그 자체였다. 국제시장이 제2의
전성기를 맞이한 것은 영화 배경으로 등장하면서다.
거대한 미로 같은 국제시장은 판매되는 물건이
너무 많아 이상한 나라에 온 듯하다. 시장에서 먹는
충무김밥, 비빔당면, 어묵, 떡볶이, 팔빙수 등은 빠질
수 없는 즐거움이다.

tip 매월 첫째, 셋째 주 일요일은 휴무일



봉산마을

호황을 누렸던 조선업 현장 노동자가 모여 살던
영도 봉산마을은 조선업 불황과 뉴타운 해제
지역으로 선정되면서 지역 주민이 떠나 총 400여
채의 건물 중 87채가 빈집이 됐다. 하지만 2018년
도시재생뉴딜사업이 시작되면서 지금의 봉산마을
모습으로 바뀌었다. 빈집은 분위기가 있는 카페와
서점, 레트로한 감성과 마을 사람들의 정이 느껴지는
‘마을 점빵’이 됐고, 옥상은 탁 트인 영도 앞바다를
한눈에 볼 수 있는 전망대로 변모했다. 또 마을
곳곳에는 도자기 공예 체험, 목조 선박 모형 제작,
꽃차 시음, 칵테일 제조 등 청년이 운영하는 다양한
문화예술체험공간이 있다.

tip 실제 주민이 거주하는 곳이므로 조용히 둘러봐야 한다

거인통닭

국제시장

청해수산

봉산마을

송도해수욕장

우리나라 1호 해수욕장, 송도해수욕장



1913년 개장한 우리나라 1호 해수욕장으로
1960~70년대 최고의 전성기를 누렸던 추억의
해수욕장이 MZ세대의 핫플레이스로 거듭났다. 깨끗한
모래사장과 맑은 수질, 구름 산책로, 해상케이블카 등을
찾는 관광객이 연간 500만 명이 넘는다. 송림공원에서
남서쪽 암남공원까지 1.62km의 바다 위를 가로질러
운영하는 케이블카는 발아래 펼쳐지는 푸른 바다와
기암절벽을 즐길 수 있어 특히 인기가 높다.

중부산



싱그러운 숲의 위로, 아홉산 숲

산에 골짜기 9개가 있어 ‘아홉산’이란 이름을 가진 이곳은 남평 문씨 가문이 9대에 걸쳐 가꿔 일반인의 출입을 허용하지 않았던 곳으로, 2004년 산림청이 ‘22세기를 위해 보존해야 할 아름다운 숲’으로 지정하기도 했다. 2015년 일반인에게 공개된 아홉산 숲에는 수령 400년의 금강소나무를 포함해 울창창창한 맹종죽 숲, 편백·삼나무 숲이 오솔길을 따라 신비롭게 펼쳐진다. 청량한 숲의 공기를 마시며 걷는 것만으로도 일상에 지친 몸과 마음이 치유된다. 숲의 산책 코스로는 ‘힐링로드’, ‘솔바람길’, ‘큰바위길’이 있으며 코스에 따라 40분~80분이 소요된다.

**📅 평일, 주말 오전 9시~오후 6시까지 개방하며
마지막 입장은 오후 5시까지**



부산의 새로운 명소, 블루라인파크

동해남부선 옛 철도시설을 친환경적으로 재개발한 곳으로 미포에서 송정까지 4.8km 해안을 따라 달리는 해변열차와 스카й캡슐을 운영한다. 해변열차는 달맞이터널, 다릿돌전망대, 구덕포 간이역 등 총 6개의 역을 지나며 총 25분 정도 소요되고 자유이용권을 이용하면 모든 역에서 한 번씩 내릴 수 있다. 스카й캡슐은 해변열차와 달리 해안 절경을 7~10m 높이에서 관람하는 모노레일이다. 공중 레일에서 운행하기에 시야가 탁 트인 바다 풍경을 아늑한 분위기에서 즐길 수 있다. 스카й캡슐은 미포에서 청사포까지 2km만 자동 운행하며, 시속 4km로 아주 느리게 움직인다.



부산 최고의 핫플레이스, 광안종합시장

세월의 더께가 얇은 골목의 오래된 상가, 재건축을 앞둔 바닷가 아파트촌, 재래시장의 검박한 공간에 도시적인 감성과 트렌드가 결합해 부산 최고의 핫플레이스가 됐다. 광안종합시장은 광안리에서도 가장 뜨거운 인기를 얻고 있는 곳. 방앗간, 정육점, 이불가게, 양장점 등 오래된 상점 사이에 감각적인 인테리어의 에스프레소바, 베이커리, 비스트로 레스토랑, 꽃집, 브런치 카페, 갤러리가 묘한 하모니를 이룬다.

📌 휴무일과 운영시간이 가게별로 달라 먼저 확인하고 방문

부산지역 조합원이 추천하는 부산의 맛

서부산

금용만두

부산 3대 만두로 손꼽힌다. 1960년부터 운영해온 중국 산동식 만두전문점으로 차이나타운의 육즙이 많은 만두와 달리 찐 돼지껍질과 사태, 소꼬리 살로 만든 담백한 맛의 소와 쫄득한 식감의 만두피가 특징이다. 군만두가 가장 인기가 높다.

📍 부산 북구
구포만세길
75



괘법꾸꾸미

사상구에서 가장 유명한 맛집. 일반찬으로 나오는 콩나물과 잡채를 넣어 볶아 아삭한 콩나물과 부드러운 당면, 쫄깃한 주꾸미의 식감이 적당한 매콤한 맛과 조화를 이룬다.

📍 부산 사상구 광장로81번길 33



만호갈미샤브샤브

낙동강 하구와 바다가 만나는 명지 지역에서 잡히는 갈미조개 맛집. 담백하면서도 매콤한 맑은 국물과 쫄깃한 조개가 일품이다. 샤브샤브 외에 수육, 전골, 갈삼구이 등 다양한 메뉴가 있다. 갈미조개는 조갯살이 갈매기 부리를 닮아 지어진 이름이다.

📍 부산 강서구 르노삼성대로 602
강촌횡집건물 2층



중부산

거인통닭

30년 넘게 이어오고 있는 통닭 맛집. 부산에서 가장 유명한 치킨집이라 해도 과언이 아니다. 가마솥에서 튀긴 옛날 통닭 방식이며 고소한 카레 향과 바삭한 튀김옷이 인기의 비결이다. 또 1.3kg의 대형 생닭을 직접 양념해 맛이 신선하고 양도 푸짐하다.

📍 부산 중구 부평동 2가 11-2



청해수산

현지인에게 더 인기가 높은 횡집으로 작은 식당이 항상 손님으로 붐빈다. 두툽한 회가 유명하지만, 원하는 두께를 요청할 수 있다. 또 단촛물만 넣은 초밥이 따로 나와 회와 곁들여 먹을 수 있으며 매운탕도 무료로 제공돼 가성비 높은 횡집으로도 유명하다.

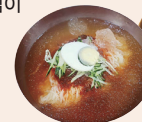
📍 부산 영도구 태종로113번길 35



부전밀냉면

가야밀면, 초량밀면 등 대중에게 익숙한 밀면 대신 현지인이 추천하는 밀면집을 찾는다면 가야 할 맛집. 허름하고 협소하지만, 후추와 한약재의 맛이 살짝 감도는 물밀면과 깔끔한 단맛이 느껴지는 비빔밀면이 대표 메뉴다. 직접 양산 통도사의 약수를 길어와 국물을 낼 정도로 정성과 자부심이 느껴지는 맛이다.

📍 부산 부산진구
부전로140번길 25



동부산

호랑이젤라떡

해운대의 핫플레이스로 떠오른 디저트 맛집. 인기가 높은 만큼 대기 인원이 많지만, 테이크아웃만 가능해 15분 정도 줄을 서면 먹을 수 있다. 산지 농가에서 직접 공수한 등급 좋은 찹쌀로 만든 찹쌀떡과 직접 만든 젤라또의 달콤한 조화가 독특하다.

📍 부산 해운대구 달맞이길62번길 38 1층



의령식당

담백한 맑은 국물의 돼지국밥이 특징으로 약간의 후추와 새우젓만으로 간을 더하고, 부추무침을 곁들여 먹으면 시원한 국물의 맛을 제대로 느낄 수 있다. 저렴한 가격으로도 유명한데 국밥 6,000원에 2,000원만 더하면 푸짐한 돼지 수육이 함께 나오는 수육백반을 맛볼 수 있다.

📍 부산 해운대구
우동1로50번길 15



광안리꼬티집

레트로 감성의 멋과 맛으로 광안리 최고 인기 주점이 됐다. 대표메뉴는 소고기 말이집이며 밀피유나베, 해물을 넣은 짜파게티 등도 유명하다. 오픈 직후 자리가 다 찰 정도로 사람이 많아 항상 시끌벅적하다.

📍 부산 수영구
민락로13번길 21 1층



숙소 정보

신청방법 (홈페이지) KATE → EPR → 복리후생 → 신청 → 휴양시설 **(모바일)** KATE → 마비서 → 휴양시설

신라스테이 해운대

부산시 해운대구 해운대로
570번길 46

해운대 더반호텔

부산시 해운대구 해운대해변로
197번길 10-18

해운대 베이몬드호텔

부산시 해운대구 해운대해변로
209번길 27

세대별 눈 건강 관리법

보이는 만큼, 건강하다!

컴퓨터와 스마트폰의 사용이 늘면서 세대를 불문하고 시력이 급격히 나빠지거나

30~40대부터 노안이 나타나는 등 현대인의 눈 건강에 적신호가 켜졌다.

‘몸이 천 냥이면 눈이 구백 냥’이라는 속담처럼 신체 기관 중 영향력이 가장 센 눈!

연령대별 주의해야 할 눈 질환에 대해 알아본다.



유아기

여섯 살 눈 건강이 평생 시력 좌우

영유아기의 경우 눈 건강에 문제가 생기면 평생 지속될 수 있다. 따라서 사소한 증상이라도 유의해 치료해야 한다. 영유아기에는 세균, 바이러스 감염으로 인한 결막염이 가장 흔하다. 감염성 질환은 보통 잘 치유되는 편이지만, 특이 세균 감염은 후유증을 남길 수 있으니 경계해야 한다. 한편 시력은 만 7~8세를 전후에 완성되며, 시력이 완성된 이후에는 치료해도 시력 회복이 어렵다. 더욱이 눈은 다른 신체 기관과 달리 발달상황을 알아채기 어렵고, 아이가 표현력이 떨어져 늦게 발견될 확률이 높다. 따라서 1·3·6세에는 안과 전문 검진을 추천한다.



10~30대

안구건조증을 잡아라

스마트폰 사용이 늘면서 보통 40대 이후 발생하는 노안이 10대에 생기는 ‘스마트폰 노안’이 부쩍 늘었다. 학업, 취업 스트레스를 많이 받는 것도 ‘젊은 노안’의 한 요인으로 꼽는다. 눈의 피로감을 줄이려면 스마트폰을 10분 사용하면 20초가량 쉬어주도록 한다. 휴식을 취할 땐 먼 곳을 바라보면서 긴장된 눈 근육을 풀어주거나 눈을 감고 있는 것이 도움이 된다. 모니터를 볼 땐 주변 조명과 모니터 밝기와 비슷하게 맞춰 눈의 피로도를 낮춘다.

라식, 라섹 등의 시력 교정을 주로 하는 20~30대에 가장 흔히 나타나는 증상은 안구건조증이다. 보통 눈이 건조해지고 눈물이 부족한 상태라 생각해 가볍게 여기지만, 방치하면 결막염이나 시력 저하로 이어진다. 또 안구 표면에 상처가 생기기 쉬워 각막염이나 각막 손상의 원인이 될 수 있다. 여름철에는 높은 자외선과 에어컨 바람으로 안구가 더 건조해지거나 손상될 수 있다. 안구건조증이 있다면 50분마다 잠시 눈을 감고 피로를 풀어주거나 인공눈물을 사용해 눈에 직접 수분 보충해 주는 것이 좋다.



40~50대

노안의 시작

국민건강보험공단이 만 40세를 ‘생애전환기’로 지정할 만큼 40대는 신체적으로 큰 변화가 오는 시기다. 시력 역시 마찬가지다. 컴퓨터 작업이나 스마트폰 사용이 많아지면서 40대 초반에 노안이 나타나거나 백내장·녹내장과 같은 노안성 안질환 발생 확률도 높아졌다. 따라서 40세 이후에는 1년에 한 번 안과를 방문해 정밀검사를 받는 게 좋다.

평균적으로 노안은 40대 중반 전후로 나타나며, 보통 돋보기로 시력을 교정한다. 근시, 난시 등으로 안경을 이미 착용하고 있다면 노안 라식과 같은 시력 교정 수술도 가능하다. 하지만 노안이 계속 진행되기 때문에 수년 후 다시 시력이 떨어질 수 있다. 또 각막이 얇은 경우엔 시술이 어렵다. 이때 가능한 수술이 인공수정체 삽입 수술이다. 인공수정체 삽입은 백내장 치료법으로 혼탁한 수정체를 제거하고 인공수정체를 삽입해 시력을 개선하는 시술이다. 하지만 최근 시력 교정을 목적으로 일반인들이 인공수정체 삽입 시술을 하는 경우가 증가하면서 보험사가 백내장 심사 기준을 강화하거나 보험금을 지급하지 않아 논란이 이어지고 있다.

노안을 최대한 늦게 겪으려면 가장 먼저 계절과 상관없이 선글라스를 착용해 자외선을 차단하자. 자외선은 노안과 백내장, 황반변성의 원인이 된다. 또 비타민A·B·C를 비롯해 루테인과 제아잔틴 등의 영양소를 섭취하고, 하루 10분 안구 스트레칭을 해준다.

생활 속 눈 건강 수칙 5계명

<출처 : 대한안과학회>

- ① 40세 이상은 1년에 1회 이상 정기적인 안과 검진
- ② 금연은 필수! 당뇨병, 고혈압, 이상지질혈증은 꾸준히 치료
- ③ 스마트폰, 컴퓨터 사용 시간 줄이기
- ④ 작업과 운동 시 적절한 안전 보호 장구 착용
- ⑤ 야외 활동 시 자외선 차단할 수 있는 선글라스, 모자, 자외선 차단 안경 착용



60대 이상

3대 실명 질환 주의!

60세가 넘으면 70% 이상에서 백내장이 나타날 정도로 흔하다. 백내장 증상은 노안과 비슷한데 노안은 가까운 물체 초점이 잡히지 않는 반면 백내장은 가까운 물체뿐 아니라 먼 사물도 보이지 않고 뿌옇게 보인다. 백내장이 중증 이상이라면 수술을 통해 시력을 개선해야 한다. 수술은 간단한 편이지만 적절한 수술 시기를 놓치면 수술 난이도가 높고, 합병증 발생 우려도 커진다.

시력의 90%를 차지하는 황반에 이상이 생기는 황반변성과 시신경이 손상돼 시력을 잃게 되는 녹내장도 주의해야 한다. 특히 녹내장은 전조 증상이 없어 알아채기 어렵다. 녹내장, 백내장, 황반변성 모두 고혈압이나 당뇨병 등이 발병과 진행을 촉진하기 때문에 평소 식습관과 운동 관리가 필요하며, 정기적인 안과 검진으로 조기 발견과 조기 치료를 시작해야 한다.

‘우영우’ 성공이 일으킨 국내 OTT 시장 지각변동



‘오징어 게임’과 ‘우영우’의 차이

콘텐츠·미디어 산업에 속해있는 종사자로서 최근 1년 사이 목도하는 변화의 핵심 키워드는 바로 ‘오리지널 콘텐츠’입니다. 잘 만든 콘텐츠가 유통 과정에서 특정 플랫폼에 종속·소멸되지 않고 이용자들로부터 “이거 어디에서 만든 거야?”라는 질문을 던지게 하는 팬덤 현상입니다. 이는 콘텐츠 소비자는 물론 해당 콘텐츠와 연계된 주식시장 등 투자자 입장에서 대단히 중요한 질문입니다. 양질의 콘텐츠 하나가 웹툰·웹소설·영화 등 광활한 지식재산(IP) 사업으로 확장하고 이 과정에서 제작사의 기업가치 증대로 연결되기 때문입니다. 그 신호탄이 국내에서는 ‘오징어게임(이하, 오겜)’이었고, 최근 ‘이상한 변호사 우영우(이하, 우영우)’가 연장선에 서 있습니다. 여기에서 ‘오겜’과 ‘우영우’ 사이에 중요한 차이점이 있습니다.

‘오겜’의 IP 권리가 외국계 인터넷동영상서비스(OTT)인 넷플릭스에 종속된 반면, ‘우영우’는 공동제작사인 KT 스튜디오 지니가 확보하고 있다는 점입니다. ‘우영우’는 최근 웹툰으로 영역을 확장해 국내 대형 웹툰 업체가 연재를 시작했습니다. 주식시장에서 KT 시가총액이 최근 10조 원을 돌파하는 기염을 토했는데 시장에서는 주가 상승을 견인한 여러 요인 중 하나로 이 같은 콘텐츠 부문의 성공 가능성에 주목했습니다.

‘우영우’의 성공은 국내 OTT 시장의 합종연횡 등 시장 구조에도 격한 변화를 촉발하고 있습니다. 국내외 시장에서 독보적인 영향력을 발휘하던 넷플릭스가 일상회복(엔데믹) 분위기에 더해 킬러 콘텐츠 부재로 흔들리다가 자체 오리지널 콘텐츠가 아닌 ‘우영우’를 탑재하고 기사화됐습니다. 국내 콘텐츠 제작 시장에서 대규모 투자로 영향력을 키우고 있는 넷플릭스 입장에서는 “왜 우리가 ‘우영우’ IP를 먼저 확보하지 못했지”라는 후회가 상당할 것으로 보입니다. ‘우영우’ 효과는 지난달 KT의 OTT 플랫폼인 시즌과 CJ ENM의 티빙 간 합병 발표와도 연결돼 시장의 주목을 극대화시켰습니다. ‘우영우’를 성공시킨 KT가 자체 OTT를 양보하는 대신 국내 최대 OTT 사업자로 부상하는 티빙의 3대 주주가 된다는 소식이었습니다.

모바일인덱스에 따르면 지난 6월 국내 주요 OTT의 MAU는 넷플릭스 1,118만 명, 웨이브 424만 명, 티빙 402만 명, 쿠팡플레이 373만 명, 디즈니플러스 168만 명, 시즌 157만 명, 왓챠 109만 명 순입니다. 티빙과 시즌의 이용자 수를 단순 합산하면 약 560만 명으로 국내 OTT 업체 가운데 1위인 웨이브를 넘어서는 동시에 국내 시장을 독식하고 있는 넷플릭스의 절반에 가까운 이용자를 확보하게 됩니다.

이로써 KT그룹의 콘텐츠 사업은 KT 스튜디오 지니를 중심으로 플랫폼 중심의 콘텐츠 제작과 웹툰·웹소설을 포함한 원천 지식재산(IP) 개발, 콘텐츠 융합 사업이 활발하게 전개될 것으로 기대됩니다. 스토리위즈(웹툰·웹소설 등 콘텐츠 기획·제작·유통), 밀리의 서재(독서 플랫폼), 지니뮤직(음원 스트리밍) 등을 갖춘 스튜디오 지니와 570만 명의 창작자, 10억 개의 원천 콘텐츠를 확보한 네이버웹툰 등 지분제휴 관계사와의 협업이 기대되는 대목입니다.

‘콘텐츠·네트워크’ 협업 갈수록 중요

KT와 CJ 콘텐츠 주력사 간 합종연횡은 비단 콘텐츠 사업에 국한되지 않습니다. 티빙이 1,700만 모바일 캡티브를 보유한 KT 단말에 선택재되는 협력이 가능해지기 때문입니다. KT는 이미 티빙이 부가서비스로 포함된 5세대(5G) 이동통신 특화 요금제를 출시했습니다. 지난 7월 무제한 데이터로 티빙을 이용할 수 있는 ‘티빙·지니초이스’ 요금제를 내놓은 것이죠. KT 고객의 티빙 접근성이 용이해지면 티빙 이용자 확대에도 힘이 실릴 전망입니다.

여담으로 기자가 취재한 바로는, 토종 OTT인 웨이브의 모회사 SK스퀘어도 CJ ENM과 웨이브 경영권까지 양보하는 방식으로 적극적 협력을 도모했습니다. 그러나 CJ ENM은 몸집 불리기의 최종 파트너로 KT와 손을 잡았습니다. 웨이브보다는 KT 시즌과 손을 잡는 게 사업 시너지가 크다고 판단한 것이죠.

콘텐츠 제작에 선택과 집중을 하게 되는 KT 스튜디오 지니는 스튜디오 시스템 도입을 통한 ‘제작구조 선진화’가 당면 과제인 한국 시장에서 중요한 벤치마크가 될 것으로 보입니다. 넷플릭스가 물고 온 콘텐츠 제작 시장의 역동적 변화에 대응하는 동시에 글로벌 시장에서 괄목할 만한 사업 성과를 올릴 수 있는 여건이 제공되고 있습니다.

이와 관련해 영국 공영방송인 BBC가 지난 2018년 설립한 ‘BBC 스튜디오’는 KT 스튜디오 지니의 미래 행보에 중요한 참고 사례가 될 수 있습니다. 최근 외신 보도를 보면 BBC 스튜디오는 출범 4년 만인 올해 매출이 전년 동기 대비 30% 상승한 16억 3,000만 유로를, 영업이익은 50% 급등한 2억 2,600만 유로를 기록할 것으로 예상됩니다. 매년 기록적 성장세를 거두는 비결은 바로 BBC라는 거대한 ‘글로벌 네트워크’와 스튜디오의 ‘콘텐츠 제작 역량’이 폭발적 시너지를 내고 있기 때문입니다. CJ ENM과 손을 잡으면서 강화한 글로벌 네트워크를 기반으로 KT 스튜디오 지니가 제작한 독보적 콘텐츠가 강한 상승 작용을 일으킬 수 있음을 BBC 스튜디오 성공 사례가 보여주고 있는 것이죠. 전문 콘텐츠 제작사로서 출발선에 선 초심자인 KT 스튜디오 지니 입장에서는 ‘우영우’의 성공으로 굉장한 자신감을 가지게 됐습니다.

한국 콘텐츠 시장은 기술 혁신의 관점에서도 굉장한 확장성이 기대됩니다. 바로 인공지능(AI) 기술 때문이죠. 웹툰·웹소설·오리지널 드라마 등으로 콘텐츠가 상호 연결되면서 글로벌 흥행 가능성을 예측하는 게 용이해졌습니다. 이에 더해 한국어 기반의 해당 콘텐츠들은 고도화된 AI 번역 기술을 통해 더 빠르게 제작돼 해외 이용자들을 연결시킵니다. 콘텐츠 IP 하나가 다양한 포맷으로 확장하고 세계 시장에서 강력한 팬덤을 모을 수 있는 기회의 공간이 시시각각 확대되고 있는 것이죠. 제2, 제3의 ‘우영우’ 성공 신화로 KT 스튜디오 지니가 세계적 스튜디오로 도약하기를 기대합니다.

글쓴이 이재철 매일경제 디지털테크부 기자. 하루가 다르게 변화하는 ICT산업을 숨 가쁘게 따라잡으며, 폭넓은 시선과 통찰로 시대를 읽어내려 노력하고 있다.

‘잠시 멈춤’을 위한 두 개의 책갈피

MZ세대의 노동조합 만들기 <노동조합은 처음이라>

신강균 지음 / 빨간소금 / 2022

평범한 게임회사 직원이 노동조합을 만드는 이야기를 담은 <노동조합은 처음이라>는 왜 우리가 ‘노동’에서 소외 받는지, 사회가 ‘노동’을 어떻게 왜곡하는지, ‘노동조합’이 필요한 이유는 무엇인지 구구절절하게 설명하지 않는다. 대신 ‘맨땅에 헤딩’을 하듯 노동조합으로 직진한다. 평범하게 컴퓨터공학과를 졸업한 후 지인을 따라 게임업계에 발을 디딘 후 평범한 10년차 직장인이 된 저자는 게임업계의 불합리한 관행인 ‘깊은 빠침과 답답함’에 ‘무언가를 바꾸고 싶다면 멍쳐서 목소리를 내야 한다는 결론’을 내렸다.

“결국 인생에서의 도전이란
막상 한발 내딛고 보면 별 거
아닐 수 있다는 명쾌하고 단순한
진리를 다시 깨닫는 순간이었다.”

이 책이 가장 흥미로운 지점은 웹툰이나 롤플레이 게임과 같은 ‘성장 서사’ 방식을 취한다는 점이다. 노동조합을 결성하기 과정에서 부딪히는 어려움과 이를 해결하는 방안을 생생하게 서술해 마치 게임의 ‘퀘스트’를 해결하는 듯한 재미마저 느껴진다.

또 ‘쪼렙, 만렙, 스킬트리, 풀템, PK’ 등의 게임 용어를 사용해 설명한 노조 설립 과정은 ‘노동조합 하면 인생 망친다’는 얘기만 들었던 이들에게도 친숙하게 다가온다.

“내가 노동조합 간부를
한다고 하니 절친 어머니께서
“젊은 놈이 일해서 돈을 벌어야지,
데모해서 돈 벌려고 하면 못쓴다!”
하셨다. 이 말은 다른
어른들(?)에게도 많이 들었다.
차라리 그게 진실이라면
“인생 좀 편하게 살 수 있는 거지,
왜 부러우세요?”라고 능글맞게
반문이라도 할 것 같다.
진실은 그렇지 않다고 아무리
현실을 말씀드려도 도무지 들어
하지 않으신다. 그럴 때는 참
난감하다.”

노조를 만들고 난 이후
노조 간부로서 해결해야

할 운영상의 결정과 현안을 해결하는 과정도 새롭다. 키보드로 하는 거라면 뭐든 잘하는 IT인답게 현수막 문구는 금방 확정 짓지만, 현수막은 어떻게 만들고 어떻게 걸어야 할지 몰라 좌충우돌하는 모습엔 웃음도 나온다. 노조 간부로서 조합원의 민원이나 조합원 간의 갈등을 조절하는 과정에서의 고민과 책 마지막에 ‘나는 귀족(노조)일까’라고 묻는 저자의 질문은 노조활동의 초심과 기본을 다시 생각하게 한다.



‘책’은 시간 투자 대비 높은 만족감을 얻을 수 있는 ‘가성비’ 좋은 콘텐츠가 아니다. 그럼에도 여전히 많은 이들이 바쁜 일상에서 벗어나고 싶을 때, 강박한 마음에 여백을 주고 싶을 때 책을 읽는다. 행간 사이에서 의미를 찾고, 곱씹으며 우리는 또 다른 통찰로 나아간다. 휴가와 명절 등으로 연휴가 이어지지만, 외부 활동은 여전히 조심스러운 요즘. 마음과 생각의 지평을 넓힐 책 두 권을 소개한다.

세상에 나쁜 풀은 없다 <미움받는 식물들>

존 카디너 지음 / 강유리 옮김 / 월북 / 2022

인류에게 ‘잡초’는 식량 생산성을 떨어뜨리는 ‘악당’이며, 농경문화는 인류와 잡초가 벌이는 대결의 장이었다. 그리고 인류는 대결에서 일정 정도 성과를 거둔 것처럼 보였다. 하지만 <미움받는 식물들>의 저자는 오히려 ‘인간과 잡초는 역사적, 진화적으로 뒤엉키며 독특한 협력 관계를 구축했다’ 말한다.

“잔디를 더 짧게 더 자주 깎으면서
민들레를 베어내는 일에 집착했다.
민들레는 잎을 지표면에 납작하게
눌려 칼날을 피했다.”

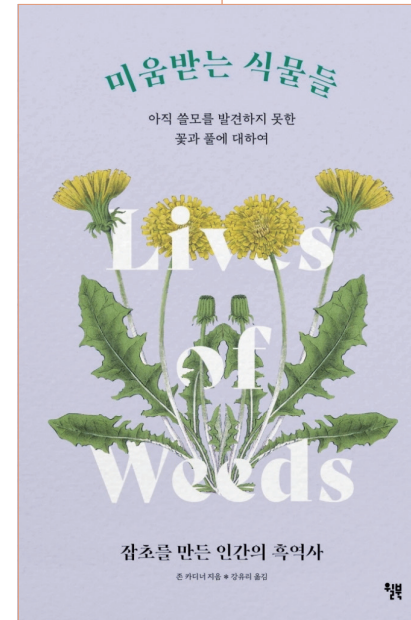
‘잡초’를 이해하려면 ‘잡초’가 무엇인지 먼저 정의해야 한다. 현대식 농법에서 미국의 농부가 가장 골치 아픈게 여기는 망초, 긴이삭비름 등은 10년 전만 해도 잡초가 아니었다. 또 문화권에 따라서 잡초는 바람직하거나 무해한 존재로 여겨지고 일부는 의학, 요리 등의 목적으로 환영받고 길러진다. 다시 말해 ‘잡초’는 고정된 것이 아니라 인간의 태도와 행동에 따라 결정되는 것이다. 그리고 잡초로 명명한 식물을 사람들은 뽑거나 약을 뿌리면서 제거하려 했지만 식물은 인간을 비웃듯 진화를 통해 더욱 강하게 뿌리내리며 생명력을 자랑했다.

미국 오하이오주립대에서 농업경제학을 가르치는 저자는 잡초를 연구하며 겪은 개인적인 일화와 역사적 사건을 엮어 잡초의 역사와 진화, 인간과 잡초가 벌여온 치열한 대결을 이야기한다. 그리고 대결에서 매번 승리하는 잡초의 진화를 끌어낸 가장 큰 요인은 인간의 행동과 기술이라 역설한다. 민들레, 어저귀, 망초, 비름, 돼지풀, 강아지풀 등 이 책에서 다룬 8개의 식물은 잡초가 인류문명과 함께 걸어온 역사의 산증인이자 주인공이다.

더불어 저자는 ‘녹색 악당’ 잡초를 통해 현재 전 세계가 겪고 있는 식량 문제, 환경오염, 기후 위기, 감염병과 같은 사회적 이슈를 다루며 환경과 생태계를 존중하지 않는 현대적 삶이 초래한 결과를 지적한다.

“돼지풀은 무력 충돌을 통해
전파되는 전쟁 지역 식물의 원형이
되었다...이 식물은 1950년대
미군의 군화에 붙어 한국으로
이동했다. 오늘날까지 돼지풀은
248km에 달하는 비무장지대에서
철통같이 보호받으며 지내고 있다.
전쟁이 인류의 비극과 잡초의 성공에
이바지했음을 말해주는 증거이다.”

약 45억 년 전에 탄생한 지구에 인류가 나타난 건 불과 24만 년 전이다. 지구의 역사를 24시간으로 환산하면 인류가 지구에 등장한 건 고작 마지막 5초 이내다. 지구 입장에서 생태계를 위협하는 진짜 악당은 인간일지 모른다.



주요소식

KT민영화 20주년 기념식 참석



8월 30일(화) 서울 송파구 소피텔엠버서더 호텔에서 열린 ‘민영화 20주년 기념식’에 최장복 위원장이 참석했다. 이날 기념식에서 최 위원장은 “민영화 추진 당시 반대 투쟁의 중심에서 가열차게 싸웠던 장본인으로서 20주년은 감회가 특별하다”고 소회를 밝혔다. 이어 “당시에는 재벌이나 외국인들이 KT를 소유하게 되지 않을까 우려가 많았는데, 다행히 KT는 철저한 대비 덕에 국민기업으로 탄탄히 자리매김할 수 있었다”며 “이는 헌신적인 노력으로 성장을 이뤄낸 조합원들이 있었기 때문”이라고 감사를 전했다. 이번 행사에는 KT 전·현직 임직원과 과학기술정보방송통신위원회 정청래 위원장 등 정부 관계자와 파트너사 등이 함께했다.

UNI-APRO ICTS (국제노조연합 아시아태평양 ICT분과) 온라인 총회 개최



8월 29일(월) 한국시간 15시부터 2일간 온라인으로 진행되는 UNI-APRO ICTS(국제사무직노조연합 아시아태평양지역기구 ICT 분과 : 이하 UNI-APRO) 화상회의에 참여해 57명의 국제활동가와 의제에 대해 논의했다. UNI(Union Network International: 국제사무직노조연합)는 전 세계 2,000만 명의 노동자를 대표하는 기구로 150개국의 900개 산하 노동조합이 소속돼 있다. 본격적인 회의에 앞서 최 위원장은 UNI 회원국 참가자들에게 KT노동조합과 한국노총 등에 대해 설명하고 “디지털화는 아주 심오한 방법으로 노동과 노동자 그리고 일자리 변화에 영향을 줄 것”이라며 “이에 대한 선도적인 접근과 대응 모색을 위해서라도 국제연대와 논의에 적극 참여하겠다”고 약속했다.

KT-NTT 노동조합 간 지속적 협력 약속



최장복 위원장이 7월 5일(화) 일본 NTT 노동조합을 예방하고 KT-NTT 노조 간 정책 토론회를 가졌다. 토론회 의제로는 ▲정년 및 임금에 대한 현안사항 ▲4차 산업혁명 이후 IT 인력 누출 문제점 ▲코로나19 이후 재택근무 등으로 인한 조합원 관리 고충사항 ▲동아시아 포럼 활성화 논의가 이뤄졌다. 이날 최 위원장은 스즈키 NTT 노동조합 위원장과의 회담 자리에서 “전 세계적으로 경제 위기가 심화되는 상황이지만, 동아시아 통신노동조합 중심으로 우리가 직면한 위기와 고용불안을 각국의 다양한 활동 사례를 공유하고 연대하여, 지혜롭게 헤쳐나가자”라고 강조했다.

수해 지역 방문 격려



8월 22일(월) 오전 충청지방본부 홍성, 예산, 천안, 아산지부에 이어 오후에는 경기도 안성 및 광주지역 등 수해지역을 차례로 돌며 현황을 파악하고 조합원을 격려했다. 기록적 집중호우로 수도권을 비롯해 충청지역에 수많은 침수피해가 발생했지만, 밤낮으로 진행한 복구작업으로 현재 KT 통신시설물은 복구가 완료된 상황이다. 이날 최장복 위원장은 “우천으로 인해 많은 위험과 어려움이 있는 현장에서 신속한 복구를 위해 구슬땀을 흘리며 노고를 아끼지 않으신 조합원 여러분께 진심으로 감사드립니다”며 이어 “KT노동조합은 조합원의 안전과 건강을 위해 취할 수 있는 모든 조치를 회사에 요구하고 실행토록 하겠다”고 강조했다.

2022년 회계연도 상반기 중앙본부 회계감사 실시



8월 30일(화)부터 9월 2일(금)까지 규약 제43조에 의거 2022년 회계연도 상반기 회계감사를 수감했다.

서부법인과객본부지부 지부장 선출



신설된 서부법인과객본부지부가 김형준 후보를 지부장으로 선출했다.

기록적 폭우에 현장상황 모니터링 시행



최장복 위원장은 8월 10일(수) 오전 각 실, 처장급 비상 회의를 열고 최근 폭우 피해와 관련해 조합원과 현장의 안전을 위해 철저한 점검 및 대응을 주문했다.

2022년 현장작업복 개선 위한 현장 의견수렴



8월 1일(월)부터 4일(목)까지 2022년 현장 작업복 개선을 위한 노사합동 TF를 운영하고 현장 조합원의 의견수렴에 나섰다.

신입 조합원 대상 특강 실시



7월 27일(수), 그룹인재개발실 원주연수원에서 IT보안, SW개발, ICT제안/수행 분야 총 35명의 신입 조합원을 대상으로 특강을 실시했다.

노동조합, 한국노총 조직·쟁의 활동가 워크숍 참가



KT노동조합은 8월 24일부터 26일까지 2박 3일간 열린 2022년 한국노총 조직·쟁의활동가 워크숍에 참가, 노동조합 조직운영 강화를 위한 교육에 들어갔다.

복지

급여성 의료비 지원금
자동지급 일정 조정

변경사유 | 보험공단 진료 자료 최종 생성에 많은 기간 소요

변경사항 | 지급일정

구분	2분기 (4~6월)	3분기 (7~9월)	4분기 (10~12월)
기존	'22.8.31	'22.11.30	'23.2.28
변경	'22.10.31	'23.1.31	'23.4.28

※ 가족별 건강보험 본인부담금 확인서 확인방법

- ① 국민건강보험관리공단(<http://www.nhis.or.kr>) 접속
- ② 민원요기요 → 개인민원 → 증명서 발급/확인 → 건강보험 본인부담금 확인서 → 일별/월별 조회 → 출력

※ 자동 지급된 의료비 금액은 ERP → 복리후생 → 신청 → 의료비에서 확인 가능

참고 | 아래 사항은 자동지급 비대상임으로

반드시 개별 신청

- 비급여성 본인부담금(MRI, CT, 초음파진단료)이 있는 진료 영수증
- 전액 급여성 본인부담금이 있는 진료 영수증
- 자동지급일 이전에 퇴직하는 경우의 진료 영수증
- 자동지급 완료 후 진료 자료 누락이 확인된 경우

주유카드 운영기준
개정사항

유가상승 및 차종별 주유량을 고려한

주유카드 사용한도 현실화

- 운영기준 개정 당시('15년) 대비 '22년 기준 35%~51% 유가상승(출처: 한국석유공사/오피넷)
- 차종별(소형/중형/대형/특수대형차량) 주유금액 기준 세분화 → 주유카드 신규 신청 시 차종별 월 사용한도 상향적용

일일한도

구분	경차	중소형	대형	특수차량
금액	10만 원	20만 원	25만 원	50만 원

월 사용한도

구분	경차	중소형	대형	특수차량
금액	45만 원	75만 원	150만 원	300만 원

현장 작업차량 운행 효율성을 고려,

전체 주유소형 주유카드 발급기준 완화

- 타지역 이동 시 지정주유소 이용을 위한 불필요한 이동방지 목적 ('22년 1분기 중앙노사협의회 협의결과)
- 발급기준
 - ① 전국순회차량 : 고속도로를 주로 이용하여 현재 지정형 주유카드 사용이 어려운 경우
 - ② 도서/산간/농어촌 지역 등을 포함하여 두 개 이상 서로 다른 시(군)를 관할하는 차량 : 도서/산간/농어촌 등의 타 지역 이동 시 지정형 주유소 이용이 어려운 경우

시행일 | 2023년 7월 1일



2022년 3분기
희망퇴직 시행 일정
안내

2022년 3분기 희망퇴직 신청이 9월 6일(화)~9월 14일(수)까지 진행된다. 신청은 부서별 인사담당자에게 이메일로 희망퇴직 신청서를 접수하면 된다.



재무설계 교육 및
컨설팅 시행

8월 23일(화)부터 9월 2일(금)까지 직원의 개인 자산관리 상태 분석 및 맞춤형 자산관리를 지원하는 재무설계 교육 및 컨설팅을 시행했다.



조합원 사기진작
행사비용 지원

7월 26일(화), 각 지부별로 조합원을 격려하는 차원에서 사기진작 비용을 지원했다.



2022년 7월
복지(기여)포인트
충전

7월 8일(금) 현재 재직 직원(창업지원휴직, 내일설계휴직 제외)을 대상으로 기여포인트 2차 지급, 50만 포인트를 지급했다.



2022년 9월
성과급 지급

재직 중인 G직(청원경찰 포함)을 대상으로 2022년 9월 성과급을 지급한다.



제1금융기관
대부이자 지원
대부제도 3회차

조합원의 주거 안정 및 금융비용 부담 경감을 위한 2022년 3회차 금융기관 대부이자지원 대부제도를 시행했다.



추계 시즌
휴양시설 신청

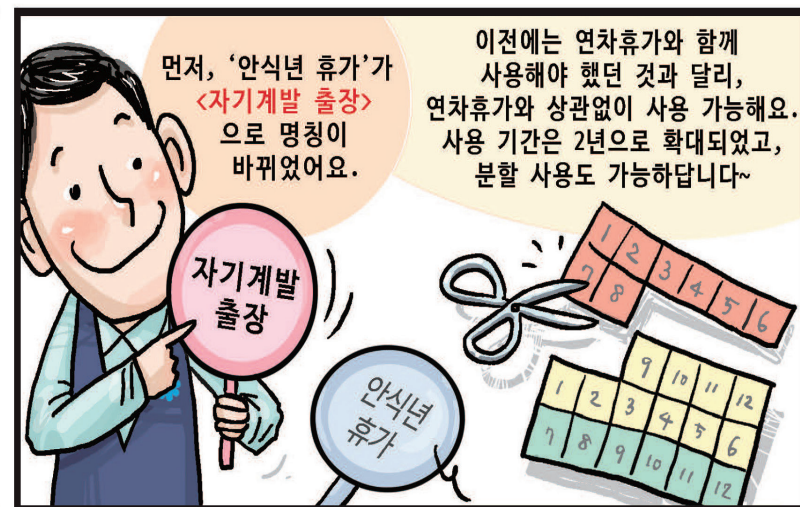
7월 20일까지 2022년도 추계 휴양시설 신청을 받았다. 추계 이용 기간은 9월 1일~11월 13일까지다.



조합원 생활상담
통합플랫폼 운영

생활법률, 재무/세무설계, 부채, 자녀입시, 심리 등 각종 상담서비스를 보다 편리하게 이용할 수 있는 '생활상담 통합플랫폼'을 운영한다.

더 나은 내일을 응원하는 제도 3가지!



지원분야	창업, 재취업, 귀농귀촌
자격요건	만 50세 이상 ~ 만 58세 미만 ※ 단, '21년만 58세 이상 신청 가능
휴직기간	2년 6개월 ~ 최대 4년
최초 1년 6개월 유급 월 기본급 100% 이후 무급 ※ 휴직 2년 미만 시 유급 기간 - 1년~2년 미만: 최초 1년 - 1년 미만: 최초 6개월	



다음은 자기계발 및 재충전의 기회를 제공하는 <리프레시 휴직>입니다.

실 근속년 수	신청 가능 기간	휴직 중 급여(월 기본급의 80%)
10년 이상	6개월 or 12개월	6개월(유급)→6개월(무급)
20년 이상	6개월 or 12개월 or 18개월	6개월(유급)→6개월(유급)→6개월(무급)



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.

서부법인고객본부 컨설팅담당
서부제안/수행부 제안P-TF 제안3TF 이지민

신입사원으로 5월 23일부터 원주 연수원에서 신입사원 입문 교육 과정을 거쳤습니다. 5일간 연수원에서 머물며 노조 간부님들과 마주칠 때마다 인사 나눈 것이 매우 좋았던 기억이 납니다. 어떤 교육을 받으시는지 궁금했는데, 소식을 통해 당시 교육 내용과 조합 간부분들의 생각을 알 수 있어 좋았습니다. 회사 역사와 회사가 속한 산업군의 동향 등도 알 수 있어 매우 유익했습니다. 다음 소식지도 기대됩니다.

강북/강원NW운용본부 서울강북엑세스운용센터
충청엔지니어링부 김찬

올여름 휴가 가기 좋은 장소와 맛집을 소개해 주셔서 많은 도움이 될 듯합니다. 조합원과 함께하는 KT노동조합이 되기를 기원합니다.

공공금융고객본부 스마트SoC컨설팅팀 김범석

노조창립 40주년을 맞아 KT노조 제1대 위원장이셨던 최상용 위원장님 인터뷰 내용을 흥미롭게 보았습니다. 체신부에서 한국통신 공사로 분리되면서 6만 명의 직원들과 함께 노사간 협력을 통해 한국통신을 빠르게 성장시킨 이야기는 오늘 우리에게도 시사하는 바가 큰 것 같습니다.

전남/전북광역본부 컴플라이언스팀 박인천

코로나19로 중단되었던 UCC 글로벌 봉사 활동이 3년 만에 재개했다는 소식을 듣게 되어 좋았습니다. 내게도 기회가 주어진다면 UCC 봉사 활동에 참여하고 싶습니다.

서부고객본부 서부OSP담당 OSP운영부
OSP품질개선팀 구영미

조합 간부들의 교육받는 모습을 비롯해 다양한 활동이 눈에 띄었습니다. 특히 코로나19로 활동 못 한 봉사 활동 재개는 평소에 관심이 많은 부분이라 그런지 더 좋았습니다.

강남/서부NW운용본부 경기남부엑세스운용센터
수원운용팀 정원환

‘거, 지구 혼자 쓰나? 우리 모두는 연결되어 있다’ 칼럼이 인상적이었습니다. 생활 속에서 조금만 생각하고 행동하면 자원의 낭비를 줄이면서 비록 작지만, 큰 지구를 구하는 작은 발걸음이 될 것입니다. 마지막에 ‘나를 구함으로써 우리를 구하는 길’이라는 말이 가슴에 와닿았습니다.

전남/전북고객본부 익산지사 마케팅부 소매영업팀
형상우

1982년 KT노조 창립부터 2022년 지금까지 40여 년간 노동조합은 조합원의 처우개선과 복지향상을 위해 큰 노력을 기울이고 있습니다. 다만 이러한 노력에도 불구하고 노동조합에 대한 조합원들의 무관심에 마음이 아픕니다. 14대 집행부에서 조합원들의 마음을 헤아리고 다가서 조합에 관심을 가질 수 있도록 노력해 주시면 감사하겠습니다.

대구/경북NW운용본부 대구엑세스운용센터
철곡운용팀 정준현

만화로 보는 '우리사주 청약 공금증'은 청약과 관련된 의문 사항들을 시원하게 풀어주는 아주 좋은 정보였습니다.

강북광역본부 의정부지사 CS부 CM1팀 박창섭

시간을 내어 소식지 <터>를 자세히 읽어보았는데 내용이 알차고 좋았습니다. 마침 가족 동반으로 안면도 여행계획이 있었는데 안면도 여행지를 소개해 주셔서 많은 도움이 될 것 같습니다. 앞으로도 좋은 정보 많이 소개해 주시기 바랍니다.

충남/충북법인고객본부 컨설팅담당
충남제안/수행부 수행P-TF 민경식

소식지를 통해 KT 노동조합의 활동에 대한 다양한 소식을 접할 수 있었습니다. 특히 조합원들의 관심이 집중되었던 우리사주 청약 공금증을 만화 형식으로 설명해 주어 좋았습니다.

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 : KT노조 → 노동조합]
보내실 곳 : mabin@kt.com(김민수 편집국장)

ㄷ ㄹ ㄱ ㅏ

노동조합 그 밖의 근로자단체와 사용자 또는 사용자단체 사이에 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 집단적 교섭을 말한다. KT노조는 추석 이후에 개최할 예정이다.
(6페이지 참고)

ㅈ ㅅ ㄹ ㅅ ㅈ ㅎ

90년대 북미 노동운동에서 처음 제안된 개념. 지속가능한 경제로의 전환 과정에서 노동자와 지역공동체에 피해가 일방적으로 전가되지 않고 더 나은 일자리와 환경을 보장하도록 재원과 프로그램을 마련하는 것을 뜻한다. (18페이지 참고)

ㅇ ㅇ ㅇ

최근 선풍적인 인기를 끌었던 드라마 속 주인공 이름. KT 스튜디오 지니는 이 드라마의 공동제작사다.
(28페이지 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

- 다운로드 **홈페이지** (daonplan.com) > **소식** > **회사소식**에 공지 확인
- **첨부엑셀** 양식 기입 후 다운로드 **이메일**로 전송 (메일 : daonplan1555@naver.com)

★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%

★유의 사항

- 해당 기프티쇼는 B2B 프로모션 선물용으로 **유효기간은 60일이고 연장이나 환불이 불가**합니다.
- 해당 기프티쇼는 유효기간 도래 전 안내문자가 발송되지 않습니다.
- KT멤버십 중복할인이 적용되지 않으며, 선물용이기에 본인 사용용도로 구매는 원칙적으로 불가합니다.
- 선택 가능한 상품은 물품교환형입니다.
 - 부득이 금액형 또는 상품권 등 일부 상품 선택 시 할인 미적용 및 판매가 합계 시에도 산정 제외
- 신청 시간(영업일 09:00~17:00) 이후 신청 시 익영업일 발송됩니다.

★할인 예시

브랜드	상품명	판매가(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	마음을 드려요	26,000원	30	78만 원	아이스크림 케이크
판매가 합계				246만 원	

→ 7%할인 (172,200원)된 금액 2,287,800원을 입금

문의 다운로드 1577-1555 (ARS 3번)

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