

[illegible]

04 Focus On

- 노동자 빠진 노동개혁, 무엇을 위한 누구를 위한 개혁인가

08 KT인사이드

- 인터뷰 / 17대 집행부 이동걸 위원장

12 현장 속으로

- 노동조합 창립 41주년 기념 및 2023년 정기 전국대의원대회

Special Theme

3.8 여성의 날 특집

16 여성에게 힘이 되는 당신의 한 마디

18 을밀대에서 동일방직까지, Labor Story Her Story

22 제언 / 노동조합 여성대표성, 어떻게 제고할 것인가?

24 ICT리포트

- ChatGPT의 등장이 ICT 산업계에 던지는 파장과 화두

27 KTTU 생활백서

- 2023 여름 휴양소 운영 안내

30 여행여지도

- 순천·광양

34 문화살롱

- 질문하는 영화 <다음 사회>

36 카툰

- 조금씩 더 나아지는 우리의 내일

38 KTTU News

42 현장의 목소리 & 퀴즈

발행인 KT노동조합 위원장 최장복

편집인 KT노동조합 조직처장 김인관

발행일 2023년 5월 10일(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

새로운 세상으로 향하는 통로



인터넷이 없는 생활을 상상할 수 없는 시대가 되었지만

불과 30여 년 전 우리는 전화선을 통해서만 서로에게 접속했더랬죠.

삐비비비비~ 연결음은 새로운 세상을 열어주는 신호.

1991년 한국통신이 ‘하이텔’ 브랜드로 PC통신 시범서비스를 개시하자

그 인기가 치솟아 당시 전화국에서는 PC통신 접속 전용 단말기를 대여했습니다.

2,400bps(0.3KB/s)짜리 모뎀과 브라운관, 키보드를 포함한 단말기로

수많은 청춘들이 서로의 관심사를 나누고 새로운 만남을 열었습니다.

연결을 넘어 ‘초’연결을 논하는 시대

그 중심에 통신산업 노동자가 있습니다.

보이지 않는 곳에서 우리는 새로운 세상을 열고 있습니다.



노동자 빠진 노동개혁 무엇을 위한 누구를 위한 개혁인가

지난해 7월, 고용노동부가 ‘미래노동시장연구회’라는 조직을 만들었다.

법학자 5명, 경제학자 3명, 경영학자 2명, 보건학자 1명과 사회학자 1명 등 연구자 12명으로 구성됐다.

약 5개월의 논의를 마친 지난해 12월, 미래노동시장연구회는 ‘권고문’을 발표한다.

윤석열 대통령은 “권고 내용을 토대로 조속히 정부 입장을 정리하고 (...)

흔들림 없이 개혁을 추진하겠다”라고 화답했다.

그러니까 그 ‘권고문’이 사실상 현 정부가 추진하려는 노동개혁의 방향인 셈이다.

오락가락 노동시간 입법 “현실 모르는 탁상공론” 반발에 표류

권고문은 크게 노동시간과 임금 분야로 나뉜다. 우선 노동시간에 관해서는 “같은 시간, 같은 장소로 출근하고 같은 시간에 퇴근하는 전통적인 공장형 노동과정을 전제로 설계”되어서, 디지털 기술이 발달하고 재택근무도 보편화된 오늘날에는 맞지 않는다고 지적한다. 여기에 노동자들은 시간을 자유롭게 쓰길 원하고, 기업들도 주 52시간 상한제와 같은 노동시간 규제를 일률적으로 적용하기 어려워하니, 노동자와 기업이 자율적으로 노동시간을 선택할 수 있게 해서 일의 효율성을 높여야 한다고 주장한다.

그 구체적인 방법의 하나로, 미래노동시장연구회는 노동시간 계산법을 바꾸도록 권고했다. 현재 한국에서는 노동법상 일주일에 최장 52시간까지만 일할 수 있다.

이것을 월(한 달), 분기(세 달), 반기(여섯 달), 1년을 ‘평균’해서 주 52시간 이내로 일하면 되도록 하자는 것이다. 이러면 일이 물리는 어떤 주에는 주 52시간을 넘겨 일해도 불법이 아니게 된다. 다만 과로를 막기 위해, 일단 퇴근하면 11시간은 무조건 연속으로 쉬게 하는 ‘11시간 연속휴식 제도’를 도입하겠다고 한다.

하지만 이런 의견을 바탕으로 한 ‘근로시간 제도 개편방안’은 지난 3월 입법예고 일주일여 만에 재검토 수준에 놓였다. 과로와 장시간 노동을 부를 수 있는 일터 현실을 충분히 고려하지 않은 채 개편방안을 설계해 보통 직장인들의 분노에 부딪혔기 때문이다.

특히 바쁠 때 몰아 일하고, 한가할 때 몰아 쉬는 것을 좋아한다는 MZ 청년 노동자들의 요구에 맞추어 설계되었다던 근로시간제 개편안에 대해 MZ 노동조합에서까지 반대의 목소리가 나오자 서둘러 윤석열 대통령은 ‘60시간 이상 근로는 무리’라는 발언과 함께 보완을 지시했다.

윤석열 정부 노동개혁 정책 및 정부 행정기관 이행 흐름



임금체계 개편 신호탄 과반수 노조 무력화 노리나

두 번째 권고인 임금 관련 내용은 좀 더 복잡하다. 미래노동시장연구회는 권고문에서 ‘노동시장 이중구조’를 언급했다. 한국의 노동시장이 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직으로 나뉘어 있고 그 격차가 극심하다는 의미다. 그런데 이중구조의 핵심 요인으로 권고문은 연공서열형 임금체계, 곧 연공급을 지목했다. 권고문은 “연공형 임금체계는 다수에게 불공정하다. 이는 연공의 안정적 축적이 가능한 계층에게 배타적으로 유리하다.”라고 임금체계를 비판하고 있다.

한국의 임금은 연차에 따라 오르는 경향이 강하다. 입사 30년째 임금이 최초 입직 임금의 몇 배인가를 나타내는 ‘임금 배율’이 서유럽은 1.7배이고 일본은 2.5배인데 한국은 3.3배다(한국노동연구원, <임금 및 생산성 국제비교 연구>, 2015). 그러나 이런 임금체계가 모두에게 적용되는 것은 아니다. 300인 이상 기업의 60.1%, 1,000인 이상 기업의 70.3%가 호봉제를 주요 임금 결정 원리 중 하나로 도입하고 있다. 반면 중소기업 대부분은 임금체계 자체가 없다. 여기는 사실상 최저임금으로 굴러간다.

현행법상 회사가 취업규칙을 불리하게 바꾸려면 직원 과반수로 조직된 노동조합의 동의가 필요하다. 과반수로 조직된 노조가 없는 경우에는 직원 과반수의 동의가 필요하다. 연공형 임금체계를 바꾼다고 할 때, 적어도 고참 노동자 등 일부에게는 이 같은 변화가 불리할 수도 있다. 이러면 노조의 동의가 필요하다. 임금체계 개편이 어려운 이유다.

그런데 권고문은 한 기업 내에서 어떤 ‘직군’만을 대상으로 임금체계를 개편하려 할 경우에는 노조가 아니라 해당 ‘직군’의 ‘근로자 대표’와만 합의해도 임금체계를 개편할 수 있도록 법을 개정하라고 권고한다. 예컨대 A사에서 생산직 중심으로 조직된 노조가 과반수 노조라 하더라도 사측이 사무직 근로자 대표와 합의하면

사무직에 대해서만 임금체계를 바꿀 수도 있게 하겠다는 뜻이다. 노동계는 이러한 방안이 현재 조직되어 있는 노조를 무력화하고 노동자를 직군별로 분열시킬 수 있다는 우려를 강하게 제기하고 있다.

노동조합 회계장부 들여다보겠다는 정부 ILO 협약 ‘결사의 자유 및 단결권 보호’ 위배

윤석열 정부가 주요 노동정책으로 제시하는 세 번째 과제는 노조 회계 투명성 제고다.

정부는 지난 2월 노조법에 근거해 조합원이 1,000명 이상인 단위노동조합 및 연합단체 318개를 대상으로 회계장부 비치 여부 관련 자율점검 결과서와 증빙자료 제출을 요구한 바 있다. 318개 대상 노조 가운데 한국노총 소속 8곳, 민주노총 소속 37곳, 미가맹 등 모두 52곳이 자료 제출을 거부했다.

노동계는 ‘제3자가 봐선 안 되는 노조 내부 내용이 담길 수 있다’는 이유로 제출 거부 의사를 일찌감치 밝힌 바 있다. 그럼에도 고용노동부는 자료 제출을 거부할 경우 과태료를 부과한다는 계획을 밝혔고, 노동계는 국제노동기구(ILO)에 공식 제소하는 등 조치를 해나갈 것이라고 입장을 내면서 노정 갈등을 예고하고 있다. 이어 윤석열 대통령은 4월 10일 “노동개혁의 가장 중요한 분야가 노사 법치 확립인 만큼 회계자료 제출 거부에는 법적 조치를 철저히 강구하라”고 지시했다.

노조 재정이 투명한지에 대해 국민 불신이 높으므로 그 운영상황을 확인하겠다는 것이 정부의 주장이다. 일견 이 주장이 타당해 보이기도 한다. 노동조합 회계가 투명하면 좋은 게 아닌가? 그런데 이것이 국가에서 관리할 일인지 생각해 보아야 한다.

가장 먼저, 이러한 요구는 ILO 협약 중 제87호 ‘결사의 자유 및 단결권 보호’ 협약의 위반 소지가 있다.

제87호 협약은 2021년 2월 26일 제384회 국회(임시회) 제7차 본 회의의 비준 동의를 얻어 2022년 4월 20일 발효된 바 있다.

제3조

1. 노동자단체 및 사용자단체는 그들의 규약과 규칙을 작성하고, 완전히 자유롭게 대표자를 선출하며, 관리 및 활동을 조직하고, 사업을 수립할 권리를 가진다.

2. 공공기관은 이 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 삼간다.

이 협약에 따르면 노동자단체는 그 스스로 조직하고 활동하며, 사업을 진행할 권리를 가진다. 이에 대해 사용자가 개입하는 행위는 부당노동행위(노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1항)로서 경우에 따라서는 형사처벌의 대상이 된다.

무엇보다 노동조합의 회계가 불투명하다는 것 또한 일반적인 사실이 아니다. 대부분의 노동조합에는 회계감사 제도가 있다. 노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 하며(노조법 제25조 제1항), 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 하며 조합원의 요구가 있을 때에는 이를 열람하게 하여야 한다(노조법 제26조).

노동조합은 기본적으로 집행부, 선출에 따른 대의원, 감사의 체계를 갖추고 있으며 이러한 구조를 통해 집행부와 분리된 감사를 실시해 왔다.

노동조합의 자주적이고 민주적인 운영과 노사 자율을 촉진해야 할 정부가 노동조합을 ‘통제의 대상’으로 바라보고 있다는 점에서 노동조합을 우리 사회의 일원으로 인정하고 있는지 의심케 하는 대목이다.

이처럼 ‘노동자 빠진 노동개혁’에 양 노총은 강력한 대정부 투쟁을 예고하고 있다.

한국노동조합총연맹은 5월 1일 133회 노동절을 맞아 ‘2023 노동절 전국 노동자대회’를 개최했다. 한국노총 전국노동자대회가 노동절에 열리는 건 2016년 이후 7년 만이다. 이날 집회에는 주최 측 추산 3만여 명이 참석했다. 김동명 한국노총 위원장은 “오늘 노동자대회를 시작으로 윤석열 정권의 반노동 정책에서 맞서 끈질긴 투쟁의 대장정에 돌입하겠다”며 총력 투쟁을 선언했다.



<인터뷰> 7대 집행부 이동걸 위원장

조합원을 위한 조합원에 의한 조합원의 노동조합 치열한 투쟁의 시간을 관통해 살아 숨 쉴 가치



2000년 1월 1일, 7대 집행부 출범 당시 IMF의 파고는 KT를 무섭게 덮쳐왔다.

정부는 '공기업 민영화 기본방침'을 설정하고 은행권, 공기업 등의 민영화에 박차를 가했다.

KT, 즉 당시 한국통신의 정부 지분을 2002년 6월 기한으로 완전 매각하기로 한 바,

7대 집행부는 총파업을 단행할 수밖에 없었다. 그야말로 혹독한 투쟁이었다.

구조조정을 막아내는 과정에서 구속 등의 아픔을 겪었지만,

가장 큰 아픔은 114 분사저지 투쟁에서의 몇몇 조합원들과의 오해와 갈등이었다.

결국 보수 및 고용보장 등에 대한 분사 조건을 합의하며 46일간의 투쟁이 마무리되었지만

KT의 대외 이미지는 급속히 추락했고 7대 집행부는 기존 강경노선에서 벗어나

민영화라는 시대의 흐름을 받아들이기로 했다.

물론 이 과정에서 가장 우선시된 것은 조합원들의 목소리.

시대가 변해도 노동조합의 가치는 변함이 없어야 한다는 7대 집행부 이동걸 위원장을 만나본다.

7대 집행부 출범 당시 민영화 저지 투쟁을
이끄셨습니다. 당시를 어떤 시대로
회고하십니까

IMF 구제금융이라는 초유의 사태, 정부는 나라를 살린다는 명분으로 국가의 통신망인 KT 주식을 외국인들에게 매각했습니다. 조합원들의 절규도, 노동조합의 외침도 아랑곳하지 않고 IMF라는 칼로 KT를 도려냈습니다. 노동조합은 외국 투자자들의 요구에 속수무책인 회사와 정부를 대상으로 어떤 협상도 이끌 수가 없었습니다. 결국 노동조합은 투쟁을 병행하는 기조를 설정하였습니다.

2000년 12월 인위적 인력구조조정 반대를 위한 명동성당 파업을 선택하였고, 4박 5일 동안 파업을 성공적으로 마친 바 있습니다. 영하 13도, 18도를 넘나드는 추위에도 전국 4만여 명이 넘는 조합원들이 참여하였습니다. 비닐 한 조각, 신문 한 장을 걸치고 추위보다 더 매서운 인력구조조정을 반대하였습니다. 정부의 공권력 행사와 업무방해를 핑계로 한 사측의 해고예고는 추위보다 더 견디기 힘들었던 불안 그 자체였습니다.

IMF 구제금융 당시 7대 이동걸 집행부의
가장 큰 목표는 무엇이었나요

첫 번째는 수익 극대화였습니다. 1999년 KT의 순이익이 700억 원 수준으로 떨어졌는데요, 아사 직전이던 KT의 수익을 증대시키는 데 노동조합이 역할을 해야 한다는 것이었습니다.

두 번째로는 조합원의 고용안정과 처우 개선이었습니다. '공기업 경영혁신'이라는 정부의 과제를 떠안은 KT는 다양한 구조조정과 복지 축소를 시도하였습니다. 이를 저지해 조합원들이 고용불안에 벗어나도록 하는 것은 무엇보다 중요한 일이었습니다.

세 번째로 노동운동의 민주화를 완성하는 활동에 참여하는 것이었습니다. 1996년 노동법 개정 투쟁을 계기로 산업현장의 노동 민주화는 시대적 사명으로 떠올랐습니다. 노동운동의 민주화, 조직화는 노동조합에 유리한 조건을 제공하고 있었지만, 말처럼 쉽지는 않았습니다. 그 때문에 노동조합 활동의 민주화를 가치로 출범했던 7대 집행부도 상급단체들과 노동운동의 민주화를 위한 연대를 추진하였던 것입니다.



당시를 돌아봤을 때 자랑스럽게 생각하는
면과 후회되는 면이 있다면요

7대 집행부 시절 노동계의 투쟁은 일상적
활동이었습니다. 1년 52주, 주말인 토요일과
일요일은 거의 빠짐없이 집회에 참여하였습니다.

투쟁 현장은 백골단이라는 공권력과의 대치로
늘 공포와 불안이 존재했습니다. 당시
노동관계법의 ‘제3자 개입금지’ 조항으로
노동계의 연대활동 또한 자칫 처벌의 대상이 될
수 있었습니다. 이러한 어려움에도 저희 7대
집행부는 열정과 최선을 다해 노동조합 활동을
펼쳤습니다.

100% 조합원 여러분의 요구를 충족시키지
못하였지만, 정부의 공기업 경영혁신이라는
인위적 인력구조조정을 막아냈던 것은
7대 집행부의 자긍심이라 조심스럽게
말씀드립니다. 물론 후회되는 부분은
있습니다. 인터넷이 지금처럼 활성화되었다면
더욱 많은 조합원의 참여를 이끌어, 더 나은
정책을 수립할 수 있었을 텐데 하는 아쉬움이
남습니다.

민영화 저지 투쟁과 전면 총파업을
이끌며 위원장님께서 구속되는 고난을
겪으셨는데요, 그럼에도 노동조합이
크게 흔들리지 않았던 비결은 무엇이라고
생각하십니까?

그 누구도 KT가 파업할 것이라 예상한 사람이
없었습니다. 저희 7대 집행부도 치밀하게
준비하고 계획성 있게 파업을 강행한 것도
아닙니다. 명동성당에서 배수의 진을 치고,
노동계의 지원과 함께 정부와 협상을 진행한다면
조합원들의 고용은 지켜낼 수 있을 것이라는
기대가 파업을 가능하게 만들었습니다.

파업은 위원장인 저의 생각과 조합원들의 생각이
같았기 때문에 가능했습니다. 저의 구속에도
불구하고 조직이 굳건했던 것은 바로 이 점
때문이라고 판단합니다. KT노동조합의 자존심,
조합원 여러분들의 자존감을 지키기 위해
명동성당 파업이 강행되었기에 정부의 일방통행,
사측의 무기력함에 KT노동조합 조합원들의
존재감을 보여줄 수 있었습니다. 그렇기에
KT노동조합의 위상에 변화가 생길 만한 일은
발생하지 않았다고 생각하고 있습니다.

114 분사를 저지하기 위해 본사 로비를
점거하고 46일간 투쟁하셨습니다. 이와
관련한 소회를 들려주시면 감사하겠습니다.

당시 7대 집행부는 조합원의 요구를
충족시키면서 회사도 수용할 수 있는
원만한 대안 제시와 투쟁을 병행했지만,
시간이 흐르면서 몇몇 조합원들의 목소리가
현장을 지배했습니다. 급기야 조합원들이
위원장의 사무실 출입을 막는 초유의
사태가 발생하였습니다. 분사화가 불가피한
선택이었다면 조건이라도 극대화해야 한다는
원칙을 공유하며 투쟁을 전개했는데, 안타깝게도
불신의 벽은 위원장과 투쟁 현장 조합원들의
마음의 연결고리를 잘라버렸습니다. 몸싸움과
달걀 투척, 고성과 막말, 자존심을 짓밟는 행동
등은 참으로 견디기 힘들었습니다. 상집간부
숙소에서 야속함과 서러움에 눈물 흘렸던
그때, 저를 위로하며 문제해결에 앞장서 준 7대
집행부 간부들에게 고마움을 전하고 싶습니다.
또한 당시 투쟁 현장에 함께 있던 조합원들께도
미안함과 고마움을 전하고자 합니다.

고난의 시기, 위원장님께 가장 큰 힘이
되었던 철학은 무엇이며, 현 집행부에
들려주고 싶은 이야기는 무엇인가요?

철학이라고 거창하지는 않습니다만, 위원장
시절 ‘2% 넘치게’라는 원칙이 있었습니다.
조합원들의 요구보다 조금 더 높게, 많게
주장하여 관철을 시킨다면 양보를 한다 해도
조합원들의 요구를 충족시킬 수 있을 것이라는
판단으로 3년의 임기를 보냈습니다. 경험에
비추어보면 노동조합의 주장에는 논리가 있어야
합니다. 노동조합의 투쟁에는 명분이 있어야
합니다. 어떠한 집행부도 철저하게 준비된 3년의
임기를 보내는 것은 아닙니다. 따라서 노동조합
정책을 담당하는 분들은 세계 통신환경의 변화에
선제적으로 대응할 수 있는 정책개발을 위해
항상 열심히 공부하여야 합니다. 이를 대의원
이상 전 간부들이 공유하여 함께 대처할 때
KT 경영에 노동조합이 직접 참여하는 선도적
역할을 할 수 있을 것으로 생각해 봅니다.

오늘의 노동조합이 ‘2000년 투쟁’에서
지켜나가야 할 정신이 있다면 무엇일까요?

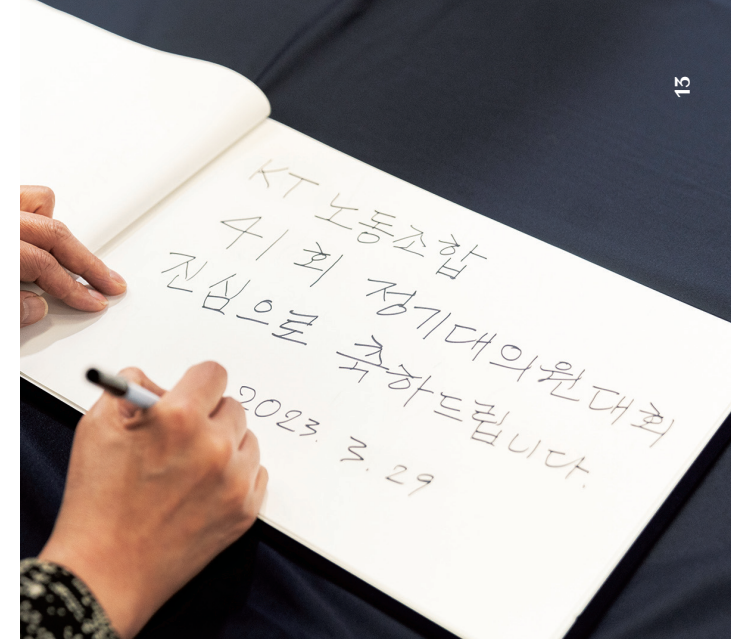
2000년 ‘노사관계 민주화’, ‘대등한 노사관계
성립’, ‘민영화에 따른 고용안정’을 우선 과제로
투쟁을 외치던 때와 지금은 현저히 다릅니다.
하지만 ‘투쟁’은 노동조합의 기본입니다. 구호만
외치는 투쟁, 보여주는 투쟁, 형식적인 투쟁이
아니라, 조합원들과의 연대를 통한 합리적 대안
제시가 요즘 시대가 요구하는 투쟁이 아닐까
합니다. 이를 위해서는 노동조합 주장에 논리와
명분이 있어야 합니다.

부단한 공부로 세계통신환경의 변화에
선제적으로 대응할 수 있는 대안을 제시해야
합니다. 과거와 같이 오선의지의 도돌이표와
같은 노동조합 활동은 이제 마침표를 찍어야
합니다. 항상 노동조합의 존재 이유를 생각하고,
조합원과 함께하는 노동조합이 되어야 합니다.
모든 활동에 책임지는 모습으로 ‘조합원을 위한,
조합원에 의한, 조합원의 노동조합’이 되어야
한다는 정신은 절대 변하지 않아야 한다는
말씀을 전해 드리고 싶습니다.



“위기에 강한 kt노동조합, 41년 저력으로 미래 성장의 길로 나아갈 것”

2023년 정기 전국대의원대회
및 노동조합 창립 41주년 행사



노동조합은 3월 29일 ‘2023년 정기 전국대의원대회’ 및 ‘노동조합 창립 41주년 행사’를 개최했다. 이날 전국대의원대회 및 창립기념 행사에는 최장복 위원장 및 조합간부, 대의원 243명을 비롯해 6대 김호선 위원장 등 전직 위원장단과 강국현 KT커스터머부문장 등 경영진이 참석했다.

외부 인사로는 김동명 한국노총 위원장을 비롯해 김의현 전국담배인삼공사노동조합 위원장 등 한국노총 산별연맹 위원장단, UCC 회원사 위원장단 노동계 주요 인사와 권성동, 박성중, 황보승희, 김형동(국민의힘), 한정애, 조승래, 김주영(더불어민주당) 등 국회의원, 신상진 성남시장 등 100여 명이 참석했다.





외빈들은 격려사와 축사를 통해 대한민국 통신산업의 선도자로서 KT노동조합의 역할을 강조하고 지지와 연대의 의사를 밝혔다. 먼저 한국노총 김동명 위원장은 격려사에서 “현재 KT가 내·외부적으로 겪고 있는 많은 어려움을 해결하기 위해 한국노총은 언제나 KT노조와 함께 연대할 것”이라고 강조했다. 국민의힘 박성종 의원은 “노동조합과 잘 소통해서 KT 지배구조의 정상화를 위해 노력하겠다”고 약속했으며 더불어민주당 한정에 의원은 “현재가 KT 역사상 가장 어려운 시기인 것 같다. 노동조합과 조합원이 어려움을 슬기롭게 극복하길 바란다”고 응원의 말을 전했다. 강국현 KT 고객센터부문 부부장(사장)은 “최고경영층의 한 사람으로서 현 사태에 죄송하다는 말씀을 드린다”면서도 “어려운 시점에 회사의 성장을 위해서 이 자리에 참석한 모든 분과 함께 힘쓰겠다”고 약속했다.

최장복 위원장은 대회사에서 “KT노동조합이 41년의 역사 동안 수많은 역경을 이겨내고 ICT 산업을 선도하는 노동자로서 자부심을 가질 수 있도록 성원을 아끼지 않으신 모든 분들께 감사하다”며 “KT는 어려운 상황일수록 조합원과 힘을 모아 위기를 극복해 왔다. 그 저력을 기반으로 미래 성장의 길로 나아갈 것”이라는 의지를 피력했다. 최장복 위원장은 이어 “KT 대표 후보자 사퇴로 경영공백 사태가 현실로 나타나면서 사업 추진과 내부 일정이 지연되고 있어 조합원의 불안감이 커지고 있다”고 지적한 뒤 “노동조합은 현재의 사태를 야기한 경영진과 이사진에게 이미 책임을 묻고 이와 관련해 향후 더욱 적극적으로 대응하고 참여하겠다”고 약속했다. 최장복 위원장은 “KT의 대표이사, 사외이사의 선임 절차와 이사회 역할 등 지배구조 전반에 대해 모범적인 체제를 수립해 대외적 신뢰를 확보하는 것이 현재 경영 위기 사태를 해결할 수 있는 지름길이 될 것”이라며 그 과정에서 노동조합이 적극적으로 참여하기 위해 경영감시단을 설치한다고 설명했다. 이에 앞서 노동조합은 입장문을 발표해 현재의 이사회가 아닌 ‘비상대책기구’ 구성을 촉구한 바 있다.

한편 최장복 위원장은 최근 정부가 추진 중인 노동개혁과 이를 둘러싼 사회적 갈등에 대해 “정부가 추진하는 노동개혁은 반드시 노동계가 참여한 사회적 합의가 전제되어야 한다”고 강조했다.

1부 행사에 이어진 전국대의원대회에서는 ▲2022년도 사업보고 및 예산 결산 심의에 관한 사항 ▲2023년도 사업계획 심의 및 예산 편성 승인에 관한 사항의 심의·의결 등이 진행됐으며, 경영공백 사태와 관련한 그간의 경과와 ‘KT 노동조합 경영감시단’ 운영에 관한 공유도 있었다.

창립 41주년을 맞이한 KT노동조합은 지난해 발표한 노동조합의 새로운 비전 ‘NEW WAVE KT 노동조합 4.0’에 따라 디지털 대전환 과정에서 기술과 노동과정의 인간화를 통해 조합원의 노동가치를 실현하고 일과 생활의 균형을 이룩하기 위한 행보에 더욱 박차를 가하고 있다. 또한 ESG 경영의 시대에 발맞춰 노동조합의 사회적 책임 실천과 기업의 윤리경영을 견인하기 위한 전략과 계획을 수립, 시행해나가고 있다. 이번 2023년 정기 전국대의원대회는 이러한 기조와 방향 하에 수립된 사업계획을 승인했으며 경영 공백을 조속히 해결하고 미래를 향해 나아갈 수 있도록 결의를 모았다.

여성에게 힘이 되는 당신의 한 마디

‘3·8 세계 여성의날 115주년 기념’ 공모

성별에 차별을 두지 않고 인간다운 권리와
삶을 요구했던 이들의 외침이 있었기에,
오늘 우리는 조금 더 나은 사회에서 살게
됐다. 우리 사회 구조적인 불평등 문제가
해결되는 그날을 기원하며 여성을 향한,
KT노동조합 여성 조합원의 메시지를
담아본다.

공모기간 2023.2.13~2.28
참여대상 KT노동조합 여성 조합원

세상의 절반은 여성이다.
여성이 이 세상의
한 축을 이끌어 간다는 걸
명심합시다!
나는 건강하고
매력 있는 사람이다.
어느 누구에게도,
어떤 그룹에서도
반가운 존재가 되도록
자기계발을 멀리하지 말자

부산/경남광역본부 부산고객본부
부산지사 CM1팀 김미아

세계 여성의 날을
축하하며 앞으로도
최선을 다해 살아갈,
자기 인생을 누구보다
사랑하는 모든 여성들을
지지하고 응원합니다.
늘 자신의 자리에서
최선을 다하는 멋진
여성들을 존경합니다.

강북/강원ICT기술담당
엔지니어링기술부 강북무선시설팀
정위선

우리는 꽃이 아닌
불꽃이다!

강북/강원NW운용본부 IP운용센터
통화서비스팀 장성아

목표를 향해 나아가는 우리
여성들! 멋지다

대구/경북고객본부 달서지사
채널운영팀 최현주

사회를 하나로!
기업을 세계로!
슈퍼우먼 당신이 있어
가능합니다!

강북/강원NW운용본부
서울국제통신센터 국제IP서비스팀
김상연

누구나 자신답게
살아갈 수 있는 세상을,
젠더가 평등한 세상을 위해

국제전화국 외국인채널운영팀 임혜경

여성 역량이 국가의 역량!

강남/서부NW운용본부 강남/
서부ICT기술담당 엔지니어링기술부
서부자산운영팀 송희정

모든 여성이 당당한 삶,
희망이 아닌 현실이 되기를

충남/충북고객본부 청주시사 옥천지점
CM1팀 김경자

망설여진다면,
부당한 거 같다면,
애매한 것 같다면,
믿고 얘기해도 됩니다.
당신의 생각은 옳아요.
주저하지 말고 앞으로
나아가요

서부 안산지사 마케팅부 소매영업팀
이미영

아직도 소외당하고 있을
이 땅의 수많은 여성들,
사회·경제·정치·교육
등에서 동등한 기회와
권리가 주어지기를
간절히 기원합니다

강남/서부NW운용본부
경기남부엑세스운용센터 모란운영팀
이경선

여성 내면의 강한 힘을
믿어봅시다

AI로봇사업팀 조은샘

이 세상 그 누구도
자신 스스로의 모습으로
있고자 하는 것을 방해할
수 없습니다.
스스로의 목소리에
귀 기울이면 우리는 모두
깨어날 수 있습니다

강북/강원NW운용본부 IP운용센터
구로코넷망팀 배미진

서로 다른 특징과
특색이 있을 뿐 모든
여성은 아름답습니다.
사회적 기준과 타인의
시선에 얽매이지 않는
‘모든 당신의 선택’을
존중하고 응원합니다

부산국제통신센터 국제해저NOC팀
유민선

여성으로서, 노동자로서,
엄마로서 열심히
살아왔는데 어느덧
딸 아이가 노동자가
되었습니다. 저 포함
일하는 엄마들 참으로
대단합니다

강남/서부NW운용본부
경기남부엑세스운용센터 품질계획부
예경란

비가 오는 날이면
무지개를 보게 될 것이고,
어두운 날이면
별을 만나게 될 것입니다.
그러니 포기하지 말아요

서대전지사 영업기획팀 홍수연

엄마, 아내로서 당당하게
살아온 여성들이여!
기존의 틀에서 벗어나 많은
것을 성취해나가자

전남/전북고객본부 OSP담당
OSP지원부 OSP지원1팀 이유미

늘 각자의 자리에서
최선을 다하는 여성들을
존경합니다.
저도 멋진 여성으로
또 다른 여성을 이끌어
줄 수 있는 사람이
되고 싶습니다

전남/전북 ICT기술담당 NIT기술팀
김보연

해마다 당당하고
화려한(해.당.화)
여성이 됩시다

강남고객본부 강남지사 서초지점
CM1팀 황윤희

여성 휴게실 없어
화장실에서 유니폼을
갈아입던 일은 옛 추억이
되어버렸네요.
오늘날 우리가 누리는
혜택은 선배 여성
노동자들의 투쟁의
결과라는 점을 잊지 맙시다

동부고객본부 구리지사 종량지점
CM1팀 김선자

전쟁으로 고통받고 있는
우크라이나 여성과
아이들을 생각하면
가슴이 아픕니다.
더 이상 전쟁으로
여성과 아이들이 고통받지
않는 세상이 왔으면
좋겠습니다

강남/서부광역본부 서부고객본부
서부OSP담당 OSP지원부
OSP지원1팀 고혜정

존재만으로도 힘이 되시는
여성 선배님들!
늘 감사하고 멋진입니다.
각자의 자리를 빛내고
계시는 선배님들 덕분에
후배들은 항상 든든합니다.
앞으로도 더 멋진
여성으로, 선배로서
후배를 이끌어주세요!

네트워크부문 네트워크 관제1센터
전송망관제팀 김민주

을밀대에서 동일방직까지

Labor Story Her Story

우리나라가 '세계 경제대국 10위'라는 타이틀을 얻기까지는 여성 노동자들의 공이 매우 컸다.

1960~1970년대 산업화와 함께 우리나라는 경공업 중심의 급속한 성장을 이뤘고, 그 중심에는 '여성 노동자'가 있었다.

그러나 그들의 처지는 쉽지가 않았다. 기계의 부속품과도 같았다.

노동시장 가장 밑바닥에 있던 여성 노동자들은 자신들이 놓인 부당한 현실에 머무르지 않고 맞서 싸웠다.

목숨까지 위협하는 폭언과 폭행도 두려워하지 않는 여성들의 용기 있는 싸움은 한국 노동운동사에 한 획을 그었다.

우리는 여성으로, 노동자로 그들을 기억한다.



한국 최초의 고공농성

을밀대에 오른 여성 노동자 강주룡

1931년 5월 29일, 이른 아침 평양 을밀대 아래로 사람들이 몰려들기 시작했다. 을밀대 지붕 위에는 한 여자가 무언가 열심히 호소하고 있었다. 그녀는 평원고무공장의 노동자 강주룡, 임금 인하를 반대하며 파업을 벌였다가 강제로 쫓겨난 참이었다. 이대로 지고 만다면 전염병이 퍼지듯 전체 고무직공의 임금 인하가 시작될 것이 뻔하다고 목이 터져라 외치고 또 외쳤다. 당시 고무공장은 방직공장과 더불어 식민지 공업화 과정에서 집중적으로 발달했다. 이들 공장의 눈부신 성장은 여성 노동력에 기반한 것이었는데, 공장주들은 '값싸고 순종적인' 여공들을 통해 최대한 이윤을 확보하려 했다. 턱없이 낮은 임금에 장시간 노동은 기본이었고 남자 감독관의 욕설과 구타, 성희롱은 끝이 없었다.

1929년 공황이 닥쳐오자 상황은 더 나빠졌다. 공장주들은 '산업합리화'를 내세워 임금 인하, 정리해고, 노동시간 연장 등을 감행했다. 참다못한 평양의 노동자들은 1930년 대대적인 총파업을 벌였고, 그 여파가 가라앉기도 전에 평원고무공장 공장주는 다시 한번 임금 인하를 시도했다. 강주룡의 고공농성으로 파업단은 새로운 힘을 얻는다. 사람들은 강주룡을 '여류투사 강여사', '평양의 히로인'이라고 부르면서 뜨거운 관심과 성원을 보냈고 파업단은 전열을 가다듬어 끝내 임금 인하를 막아냈다. 그 과정에서 강주룡 등 20명은 해고를 당하는 대가를 치러야 했다. 역사는 강주룡을 한국 최초의 여성 노동운동가로 기록한다.



경제 발전 뒤에 스러져간 여성 노동자들

1970년대 노동운동의 주체로 서다

1970년대 노동운동을 대표하는 인물은 단연 전태일 열사다. 하지만 전태일 열사의 죽음 뒤 70년대 노동운동을 주도한 건 여성들이었다. 당시 한국의 수출지향적 산업은 대부분 여성 노동력에 의존했다. 70년대에 노동집약적 제조업 부문에 여성 노동자들의 고용이 늘어나면서 다양한 사업장에서 여성 노동자들의 운동이 일어났다. 한국노동연구원에 따르면 여성 노동자들의 노동조합 조직률도 증가해, 1977년에는 19.5%에 달했다.

70년대 여성 노동운동을 대표하는 사건은 YH무역 노조의 신민당사 농성과 동일방직 여성 노동자들의 나체시위다.

YH무역은 기업주의 재산 해외 은닉, 경영부실, 가발산업 사양화 등으로 1979년 일방적인 폐업공고를 한다. 이에 온갖 탄압에도 굴하지 않고 민주노조를 지켜왔던 YH무역노조는 회사 정상화를 위해 갖은 노력을 한다. 그러나 받아들여지지 않자, 최후의 수단으로 '생존권 보장, 폐업 철회' 등을 요구하며 187명의 조합원이 신민당사 농성을 결단한다. 당시 독재정권은 YH무역 여성 노동자들의 신민당사 농성을 폭압적으로 진압했고 이 과정에서 노조 간부 김경숙이 신민당사에서 추락해 사망했다. 경찰은 가족을 따돌리고 부검 후 화장을 재촉했고 가족에게 돈봉투를 쥐어줬다. 이 사건이 엄청난 파장을 불러 일으켰다. 당시 신민당 김영삼 총재가 박정희 정권과 정면대결을 선언하며 하야를 요구했고, 열흘 뒤 부산에서 대학생들이 YH사건 진실을 밝히려며 들고 일어섰다. 시위는 마산까지 번졌다. 부마항쟁의 시작이었다.

위태로운 노동조합 여성대표성, 어떻게 제고할 것인가?

글 / 한국노총 여성본부 정연실 본부장

우리나라 노동조합의 여성대표성 현황

고용노동부가 발표한 ‘2021년 전국 노동조합 조직현황’에 따르면 우리나라 노동조합에 가입한 조합원 수는 전체 노동자의 약 14%인 293만3,000명이다. 조합원 수를 성별로 구분해 보면 남성이 약 217만3,000명, 여성이 75만9,000명으로 여성은 전체 조합원의 약 1/4을 차지하고 있다. 이는 지난해 6월 한국노총이 실시한 <여성 간부 현황 및 성평등 실태조사(이하 ‘한국노총 조사’)>의 결과와도 일치하는데, 조사 결과 전체 조합원 가운데 여성의 비율은 25.3%로 나타났다.

노동조합에 가입한 조합원 4명 가운데 1명이 여성이라면 과연 노동조합 간부 4명 가운데 1명도 여성일까? 한국노총 조사 결과에 따르면 노동조합 간부 가운데 여성의 비율은 대의원 11.5%, 중앙위원 8.5%, 임원 9.0%로 나타났다. 노조의 대표인 위원장이 여성인 경우는 2.6%에 불과해 위원장 100명 가운데 여성위원장은 3명도 채 되지 않았다. 전체 조합원의 1/4이 여성이지만 책임과 권한이 부여된 간부직에 여성이 ‘자리한’ 경우는 1/4은커녕 1/10에도 미치지 못하는 것이다. 이렇게 노동조합의 여성대표성은 형편없는 수준이다.

그러나 더욱 안타까운 사실은 여성 조합원 비율은 점점 늘고 있는데 그들의 대표성은 제자리 또는 악화하고 있다는 사실이다. 한국노총의 경우, 2011년 15%대 언저리였던 여성 조합원의 비율이 10여 년이 흐른 지금 무려 10%포인트 상승한 25%까지 증가했다. 그러나 12%대였던 여성 대의원, 중앙위원 비율은 앞서 언급한 ‘한국노총 조사’ 결과가 말해주듯 오히려

하락했다. 2006년 한국노총이 여성할당제까지 시행하며 여성 조합원의 노조 활동 참여를 유인하고, 간부로 양성하고자 애썼지만 크게 성과가 없었다는 의미이다.

여성대표성이 개선되지 않는 이유들

이렇게 할당제까지 도입하며 여성의 노동조합 참여를 유도하는데도 여성대표성은 왜 개선되지 않는 것일까? 그 원인은 실로 다양할 것이다. 그중 크게 두 가지만을 꼽자면 하나는 여성에게 더 많이 지워진 육아·가사·돌봄의 부담이다. 부득이 ‘9 to 6’ 이외의 시간, 또는 주말에 벌어지는 중요한 의사결정 회의 등에 여성들은 자발적 또는 비자발적으로 불참하게 되는 경우가 종종 발생한다. 전통적 성역할 구분이 여전한 탓에 가정 내에서 여성에게 요구되는 역할이 상대적으로 많고, 그것이 노조 활동의 방해물이 되는 것이다.

두 번째 이유로는 노동조합이라는 조직의 매우 강한 남성 중심적 문화를 꼽을 수 있다. 이런 조직적 특성이 여성을 동등하게 대우하지 않고, 주변적 존재로 여김으로써 여성을 요직에 배치하지 않거나 주요 업무에서 제외하는 등의 결과를 낳고 있는 것이다. 여성 노조 간부가 없지 않은데도 사측과의 단체교섭 테이블에 앉는 노조 간부가 거의 남성인 이유는 여성이 남성에 비해 덜 적극적이고, 나서는 것을 좋아하지 않아서가 아니라 ‘배제’되기 때문이다. 노조 전임자 수의 감소와 노조 활동 위축을 불러온 근로시간면제제도가 도입된 2010년 이후 특히 여성 전임자의 수가 확연히 줄어들었다는 사실 역시 이를 뒷받침한다고 볼 수 있다.

상급단체 및 단위노조의 관심이 중요

노동조합에의 여성 참여가 확보되지 않으면 여성 관련 의제가 제대로 다루어지기 힘들다. 여성대표성을 끌어올려야 일터 내에서 여성의 목소리를 높이고, 여성의 문제를 의제화할 수 있다. 아무리 성인지 감수성이 높다 하더라도 여성의 문제를 여성 자신만큼 최우선순위에 두기는 어렵기 때문이다. 다양성의 관점에서도 성평등은 반드시 필요한 부분이다. 다양성은 곧 경쟁력이기에 성별 다양성과 포용성이 없는 조직은 그것이 노동조합이라 하더라도 결국은 지속가능할 수 없다.

그렇다면 어떻게 여성들의 노조 참여를 확대하고, 여성대표성을 제고할 수 있을까? 하나는 여성의 대표성을 확보할 수 있는 제도적 측면으로, 다른 하나는 여성의 관심과 참여를 높일 수 있는 홍보와 교육의 측면으로 접근할 필요가 있다. 전자의 경우는 노동조합의 규정에 여성할당제를 도입하는 방법이다. 대의원, 중앙위원, 운영위원, 임원 등 여성간부의 비율을 최소 30% 이상으로 하여야 한다. 이는 1991년 ILO 총회 결의문에서 채택한 국제기준이다. 만약 여성 조합원의 비율이 30% 미만이라면 적어도 여성 조합원의 비율만큼이라도 간부를 두어야 한다. 의사결정구조의 민주화, 성평등 의제를 제외하고 민주적인 노조를 이야기할 수 없기 때문에 여성할당제에 대해 상급단체들은 물론이거니와 단위노조들의 적극적 관심과 실행이 요구되는 것이다.

여성이 성별을 이유로 차별받거나 배제되지 않고, 의사결정 구조에 동등하고, 투명하게 참여하는 것은 노동조합이 추구하는 가장 큰 가치인 평등과 정의에 다가서는 길이다. 그리고 그것은 지금 우리 사회가 안고 있는 구조적 성불평등 문제를 개선하는 데도 중요한 역할을 할 것이다. 지금 노동조합이 여성대표성 제고에 두 손, 두 발 모두 걸어붙여야 하는 이유이다.

여성대표성 제고에 총력을 기울여야 할 때

여성대표성 제고를 위한 또 하나의 방법은 여성조합원의 관심사를 중심으로 한 회의, 교육, 워크숍 등의 기회를 제공함으로써 참여를 유인하는 것이다. 노조 내 여성대표성이 너무 저조하다는 지적에 남성 간부들은 여성들이 노조활동에 관심이 없기 때문에 노조간부로 활용할 여성 인력 자체가 부족하다고 항변한다. 그 주장이 완전히 틀렸다고 보지 않는다면 어떻게 여성간부를 육성할 것인가에 대해 심도 있는 고민이 필요하다.

단순한 얘기지만 노동조합이 여성 노동자들의 의견을 수렴하고, 존중한다는 것을 보여준다면 여성들은 자연히 노동조합 활동에 관심을 갖고 참여하게 될 것이다. 이는 여성위원회 또는 자치기구 설치 등을 통해 구체화해 낼 수 있다. 자신들의 의견이 반영되고, 권익을 보호받을 수 있는 통로가 조성된다면 여성노동자들이 바라보는 노동조합 활동에 대한 이미지가 긍정적으로 개선되는 한편 참여 또한 자연스럽게 늘어날 것이다. 이를 통해 서두에 언급했던 여성으로 하여금 스스로 노동조합 활동을 꺼리게 만들었던 육아·돌봄 등의 사유를 개선하고, 노동환경을 향상하는 데 정책적으로 접근할 수 있다.

ChatGPT의 등장이 ICT 산업계에 던지는 파장과 화두

글 / 한국노동사회연구소 송관철 연구위원

ChatGPT 등장에 전 세계가 열광이다. ChatGPT가 논문의 공동 저자로 등장했고,
법률 시험이나 경영학 시험에서 합격점을 받았으며,
기사 작성, 시·소설과 같은 문학작품 창작 등
인간의 사고력과 창의력 영역에 성큼 들어왔기 때문이다.
AI 시대, 그 격변기 속 ChatGPT가 무엇이고 노동시장에 시사하는 바가 무엇인지를 살펴본다.

기계가 인간의 일자리를 대체할 수 있는가?

기계가 인간의 일자리를 대체할 수 있는가에 대한 문제는 자동화 기술과 인공지능을 구분하여 접근할 필요가 있다. 산업혁명 이후부터 계속된 자동화는 인간의 노동력에 의존하던 생산성의 한계를 뛰어넘어 업무 효율성을 높였고, 위험한 직무를 대체하는 등 블루칼라 노동자의 직무를 위협하거나 공존해왔다면, 인공지능은 화이트칼라 노동자의 직무를 위협하거나 공존하는 존재라고 할 수 있다.

과거에는 기계가 대체할 수 있는 일자리 영역은 정형화된 영역, 즉 단순 반복적으로 자동화할 수 있는 분야에 한정된다고 생각해왔다. 이후 AI 기술의 발전과 함께 비정형적인 영역에서도 기계가 인간의 노동력을 대신할 수 있다는 위기를 느끼기는 했지만, 인간의 창의적 지능과 사회적 지능, 감지와 조작에 대한 역량은 AI가 수행할 수 없는 영역이라고 생각했다. 그런데 ChatGPT 등장과 함께 이러한 사고의 틀이 깨져버렸다. 이제는 인간이 할 수 있는 일자리 중 AI가 수행하지 못할 영역이 존재하지 않게 되었다.

기계가 대체할 수 있는 일자리 영역(점선 부분)의 변화

Autor et al.(2003)		Frey & Osborne(2013)		ChatGPT 등장 이후	
정형	비정형	정형	비정형	정형	비정형
인지적	(ex) 장부 기록, 계산	(ex) 의료진단, 법률 문서 작성	인지적	인지적	인지적
육체적	(ex) 반복 조립, 분류	(ex) 자동차 운전 비서, 감무	육체적	육체적	육체적

<출처 : 송관철(2023). 'ChatGPT가 가져올 노동의 위기와 기회'. 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 185호(2023-05).>

ChatGPT, 너는 누구이니? 너라면 혹시!

2022년 11월 30일에 출시한 ChatGPT는 GPT(Generative Pre-trained Transformer) 3.0을 기반으로 하며 GPT 3.5로 간주하는 대화형 응답 시스템이다. 프롬프트(prompt)를 통해 접수된 이용자의 요청사항을 처리하는데, 이때 이용자가 사람과 대화하듯 사용하는 자연어로 요청할 수 있으며, 처리할 수 있는 자연어도 한국어를 포함한 25개 언어로 다양하다.

ChatGPT의 기반이 되는 GPT의 성능은 매개변수(parameter) 개수로 대표되는데, 2018년에 출시된 GPT 1.0은 1억1,700만 개, 2019년 출시된 GPT 2.0은 12억 개, 2020년 출시된 GPT 3.0은 1,750억 개의 매개변수를 가지고 있는 것으로 알려져 있으며, 2023년 3월에 출시한 GPT 4.0의 매개변수 개수는 아직 공개되지는 않았지만, 개선된 성능에 비춰볼 때 적어도 10조 개 이상일 것으로 추정하고 있다.

2023년 3월 GPT 4.0 기반으로 업그레이드된 ChatGPT는 문자나 음성뿐만 아니라 이미지 처리능력이 크게 향상되었다. 정보처리능력도 향상되어 ChatGPT 3.5에서 통과수준이었던 변호사 자격시험 능력과 생물학 올림피아드 성적이 4.0 적용 시 변호사시험은 백분위 90%(상위 10%), 생물학 올림피아드는 백분위 99%(상위 1%)에 해당하는 높은 성적을 보였다. 불과 5개월 만에 괄목할 만한 성과를 보인 ChatGPT 기술이 앞으로 얼마나 더 성장하게 될 것인지 기대와 우려를 낳고 있다.

ChatGPT, 양날의 검이 되다

ChatGPT는 기계로 대체되는 일자리 영역을 모든 산업과 모든 유형의 일자리로 확산시키고 있으며, 비교적 창의적인 영역에 해당한다는 사무직이나 전문적인 직군의 일자리에 미치는 영향도 매우 커질 것이다. 그러나 GPT 기술의 발전이 사무직과 전문직의 일자리 종말로 이어지는 것은 아니다. 다만, 양날의 검처럼 사라지는 직무는 존재할 것이고, 노동생산성이 향상되는 직무도 존재할 것으로 보인다.

과거 개인용 컴퓨터(PC)의 보급은 타이프스트(타자원) 직무 소멸로 이어졌고, RFID는 검표 직무 소멸로 이어졌다. 키오스크는 계산대 직원의 일자리를 빠르게 대체하고 있으며, 대화형 AI는 콜센터 직무를 위협하고 있다. 자료수집 및 분석 능력이 뛰어난 ChatGPT는 자료조사 및 요약, 데이터 분석, 속기, 전사(傳寫), 통·번역, 비서, 사무보조, 기초적인 코딩이나 디버깅, 오타자 등 문법적인 교정 등 상대적으로 단순한 직무를 중심으로 일자리를 대체할 것으로 예상된다.

나아가 SNS 관리자, 기자, 시화 및 소설, 음악, 미술 등 문화예술가 영역을 침범하게 될 것이며, 화상 통신 방식의 외국어 학습, 학습자 수준별 실시간 맞춤형 학습, 교육과정 및 콘텐츠 개발 등에서도 빠르게 AI가 대신하게 될 것으로 예상할 수 있다. 이로 인하여 어느 영역이든 초급 기술을 가진 노동자들의 일자리가 빠르게 사라질 것이다.

노동시장에 빠르게 스며드는 ChatGPT

PC는 수기로 문서를 작성하던 시대보다 더 많은 문서 처리를 가능하게 하였고, 작업결과와 디지털화로 문서관리의 효율성이 향상되었다. 인터넷과 전자결재의 등장으로 시공간을 초월하여 처리할 수 있는 문서의 양은 폭발적으로 늘어났다.

스마트 기기와 클라우드(Cloud) 환경이 마련되면서 전 세계 어디서라도 사무실에서와 같은 작업을 수행할 수 있게 되었으며, 협업시스템으로 온라인을 통해 공동작업이 가능해졌다. 코로나19로 급속도로 확산된 감은 있지만, 화상회의 시스템이 자리를 잡으면서 이제는 간단한 회의를 위해 기차나 비행기에 몸을 맡기지 않아도 되는 세상이 되었다. 그래서 시장 경쟁력이 있는 노동자는 더 많은 일을 수행할 수 있게 되었으며, 한정된 시간 내에 과거보다 더 많은 부를 축적할 기회를 얻게 되었다.

ICT 산업도 마찬가지다. 자연어와 기계어의 관계를 ChatGPT가 매개하게 되면서 기초적인 수준의 코딩 능력으로는 설 곳이 없어지고 있다. 하지만 같은 데이터베이스(DB)에 어떠한 명령문(SQL)을 제시하느냐에 따라 처리 속도나 결과가 달라지는 것처럼, ChatGPT도 명령문을 넣는 프롬프트의 중요성이 높아, ChatGPT에 적용할 AI PRM(AI PRompt Manager) 기획력이 있거나, ChatGPT를 활용하여 빠르고 정교하게 소스를 코딩할 수 있는 능력자에 대한 수요는 계속될 것이다. 물론 GPT와 관련된 API(Application Programming Interface) 영역에서의 수요 역시 증가할 것으로 예상된다.

그러니까, 오늘 ChatGPT하라!

ChatGPT가 노동시장에 빠르게 침투하고 있는 현시점에서, 우리는 모두 지금 당장부터라도 ChatGPT를 사용해 보아야 한다. ChatGPT는 얼리 어답터(Early Adopter)의 영역이 아니라 일상생활을 위한 필수적인 도구라고 인식해야 한다. 인터넷 접속이 되지 않는 컴퓨터의 효용이 낮은 것처럼, 스마트 기기의 활용이 일상생활의 편의성과 시간 관리의 효율성을 증가시켜주는 것처럼, ChatGPT 등을 자신의 업무에 접목하는 자와 그렇지 않은 자로 이분화될 수 있으며, 이는 노동시장에서의 경쟁력을 결정하는 척도가 될 것이다.

2023년 2월, 나우앤서베이에서 ChatGPT가 자신의 업무를 대신할 수 있는가에 대한 국민 인식을 조사한 결과, ChatGPT를 사용해 본 경험이 없는 사람은 68.5%가 대신할 수 없다고 응답했지만, 사용 경험이 있는 사람들은 과반수 이상인 50.3%가 대신할 것이라고 응답하였다. 이처럼 ChatGPT의 사용 경험만으로도 노동시장, 특히 자신의 직무에 대한 위협 체감도가 달라진다는 점에서, ChatGPT의 영향력을 간과하여 노동시장에서 도태되는 일은 없어야 할 것이다.

소위 로봇의 3원칙이라 불리는 아이작 아시모프(Issac Asimov)의 원칙이 등장한 지 80년이 흘렀고, 앨런 튜링(Alan M. Turing)이 제안한 튜링 테스트(Turing test)가 등장한 지도 70년이 흘렀다. 공상과학(SF)을 통해서나 상상하던 일들이 GPT를 통해 드디어 현실이 되는 현시점에서, 우리는 모두 변화에 대응할 수 있도록 끊임없이 학습하고 도전해야 한다. 노동조합 역시 지속적으로 학습해야 하며, 조합원들이 노동 경쟁력을 갖추는 과정에서 필요한 점이 있다면 국가나 회사가 제대로 역할을 하도록 목소리를 내야 할 것이다.

열심히 일한 당신 떠나라! 2023 여름 휴양소 운영 안내

2023 여름 휴양소가 5월 31일부터 운영된다. 올해에는 강원 휘닉스 평창, 충북 보령 쏠레르, 전북 부안 모항해루나루 가족호텔이 신규로 추가돼 조합원 가족을 맞이할 예정이다.

여름 휴양소 운영 안내

구분	수련관	AI호텔&리조트	콘도
대상시설	대관령·경주	27개소 (호텔 14개소, 리조트 13개소)	금호·대명·오크밸리·한화
이용 기간	5.31(수) ~ 8.29(화)		신청일 기준 15일 이후, 120일 이내
잔여 객실 오픈	5.10(수)~/수시 오픈 *잔여 객실 수시 신청 가능		*콘도사 상황에 따라 승인 여부 결정

신청방법

- KATE → EPR → 복리후생 → 신청 → 휴양시설
- 모바일 KATE → 마비서 → 휴양시설
 - 수련관, 호텔&리조트, 콘도 선택 / ‘이용시기’ 선택 후 조회 및 신청
 - 당해년도 미이용 조합원은 신청사유를 ‘당해년도 미이용’ 선택하여 신청

선정 우선순위

- 생활입소 > 당해년도 미이용 > 저이용 > 저직급 > 저연령순

문의

- 수련관 & 콘도 & ERP 취소 등 : 1533-0254
- AI호텔 & 리조트 : 02-6150-0400

생활입소 안내

구분	내용
지원대상	• 장기공로 : 만 59세 도래 부장급 이하 직원 • 결혼기념 : 결혼 30·20·10주년 도래 부장급 이하 직원 ※ '19. 2월 이후 대상자 중 코로나19로 인한 미이용자 포함('22년 말까지 이용)
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

여름 휴양소 호텔 & 리조트 지역별 배치도

(6개 권역·27개 시설 분포)

☞ 워트파크 보유 시설

강원권(3개 시설)

- 강릉 탑스텐 호텔
- 설악 한화리조트(쏘라노) ☞
- 휘닉스 평창 ☞

강원도

서울/경기(5개 시설)

- 소피텔 송파
- 안다즈 강남
- 노보텔 동대문
- 르메르디앙 명동
- 용인 라마다 호텔

수도권

경상권(5개 시설)

- 해운대 그랜드 조선
- 해운대 신라스테이
- 통영 금호리조트
- 거제 한화리조트(벨버디어)
- 문경 페트로 호텔

충청북도

충청권(8개 시설)

- 태안 아일랜드 리솜
- 예산 스플라스 리솜 ☞
- 아산 스파포레 글램핑 ☞
- 아산 스파포레 카라반 ☞
- 보령 쉼레르
- 캔싱턴 리조트 충주
- 제천 포레스트 리솜
- 제천 레스트리 리솜

충청남도

경상북도

전라북도

전라권(3개 시설)

- 여수베네치아호텔
- 전주 왕의 지밀
- 부안 모항해나루 가족호텔

전라남도

경상남도

제주

제주권(3개 시설)

- 제주 한화리조트
- 오션스위츠 호텔
- 제주 금호리조트

2023년 이용시설

지역	시설명	객실명	객실구조	인원(기준/최대)	취사여부	조식(성인)	운영기간
서울	소피텔 송파	호텔 매니피크	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식	6월~ 8월
	안다즈 강남	디럭스 킹	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식	
	노보텔 동대문	레지던스 디럭스 더블	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+소인2인)	가능	2인 조식	
	르메르디앙 명동	디럭스 더블더블	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식	
경기	용인 라마다 호텔	키즈룸 블루/핑크	원룸+화장실	3인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식	6월~ 8월
강원	강릉 탑스텐 호텔	디럭스 패밀리 더블	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식	6월~ 8월
	설악 한화리조트(쏘라노)	디럭스 베드	방1+거실+화장실	5인	가능	미포함	성수기 (7/21~8/20)
	휘닉스 평창	오렌지동 스위트	방2+거실+화장실2	5인	가능	미포함	
충남	태안 아일랜드 리솜	S25	방2+거실+화장실	5인	가능	미포함	6월~ 8월
	예산 스플라스 리솜	S25	방2+거실+화장실	5인	가능	미포함	
	아산 스파포레 글램핑	휴그린 글램포레	더블베드+화장실+샤워실+주방+리빙벨	2인/4인	가능	미포함	
	아산 스파포레 카라반	휴그린 코치맨	소파베드+화장실+샤워실+주방+리빙벨	2인/4인	가능	미포함	
	보령 쉼레르	패밀리 스위트	방1+거실+화장실	4인/6인	불가	4인 조식	성수기 (7/21~8/20)
충북	캔싱턴 리조트 충주	프리미어 팻플러스, 디럭스 팻플러스	방2+거실+화장실, 방1+거실+화장실	5인,4인	불가	미포함	6월~ 8월
	제천 레스트리 리솜	S30	방2+거실+화장실2	5인	불가	미포함	
	제천 포레스트 리솜	S25	방1+거실(침실) +화장실	5인	불가	미포함	
전남	여수 베네치아 호텔	디럭스 패밀리 더블트윈	원룸+화장실	4인 (성인2인+아동2인)	가능	2인 조식	6월~ 8월
전북	전주 왕의 지밀	정3품	원룸+화장실	4인	불가	2인 조식	6월~ 8월
	부안 모항해나루 가족호텔	스탠다드 콘도 온돌형, 스탠다드 콘도 침대형	원룸+화장실	4인/6인	가능	2인 조식	성수기 (7/21~8/20)
부산	해운대 그랜드 조선	디럭스 트윈 (시티뷰)	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	미포함	6월~ 8월
	해운대 신라스테이	스탠다드 패밀리 트윈	원룸+화장실	2인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식	
경남	통영 금호리조트	스위트프리미어	방2+거실+화장실	5인	가능	미포함	6월~ 8월
	거제 한화리조트(벨버디어)	디럭스	원룸+화장실	4인	불가	미포함	
경북	문경 페트로 호텔	디럭스 패밀리	원룸+화장실	3인/4인 (성인2인+아동2인)	불가	2인 조식	6월~ 8월
제주	제주 한화리조트	디럭스베드	방2+거실+화장실	5인	가능	미포함	6월~ 8월
	오션스위츠 호텔	패밀리 더블 오션, 패밀리 트윈 오션	방1+거실+화장실	4인	불가	2인 조식	
	제주 금호리조트	스위트 프리미어	방1+거실+화장실	5인	가능	미포함	

다시 찾은 봄,
정원에 오길 참 잘했다!

순천·광양

동덕동

순천만국가정원

순천



가든스테이

순천만국가정원에서 특별한 하룻밤을 보내고 싶다면, ‘가든스테이’를 주목해 보자. 가든스테이는 생태체험교육장과 동천 제방에 위치한 곳으로, 최고급 삼나무로 지어진 ‘캐빈하우스’ 35동 규모가 80명을 수용한다. 그동안 정원은 잠시 머물다 가는 곳이었지만, 가든스테이를 통해 정원에서 글램핑을 하며 낭만과 힐링의 시간을 가질 수 있게 됐다. 순천에서 기른 최고의 식자재를 활용해 최고의 셰프가 제공하는 다양한 음식과 별미도 맛볼 수 있다.



오천그린광장

‘오천그린광장’은 박람회의 대표 콘텐츠다. 도심 침수를 예방하기 위해 설치된 저류지를 시민들의 쉼과 소통의 공간으로 탈바꿈한 곳으로, 저류지에 사계절 잔디를 깔고 어싱길*과 경관조명, 바닥분수 등을 연출했다. 두 개의 나선형 언덕인 ‘오천언덕’이 인상적이다. 여기에 1.2km 달하는 국내 최대 마로니에 길까지 더해진다. 오천그린광장에 놓인 데크 길을 건너면 1km의 푸른 잔디 길 ‘그린아일랜드’로 이어진다. 차만 다니던 아스팔트 도로에 흙을 채우고 그 위로 푸른 잔디를 입힌 곳이다. 동천에는 ‘물 위의 정원’이 조성돼 동천변 경관과 어우러져 색다른 볼거리를 제공한다.

• 어싱길 : 어싱(earthing)은 지구의 에너지를 받아들이는 행위로 어싱길에서 맨발 걸기를 체험할 수 있다.

코로나19 방역 규제가 해제되면서 봄철 축제가 기지개를 켜고 있다. 그중 가장 눈여겨볼 만한 곳은 순천만국가정원. 순천만국가정원은 대한민국의 제1호 국가 정원으로서 2013년 순천만국제정원박람회가 개최되면서 조성된 곳이다. 그리고 올해, 10년 만에 ‘도시가 하나의 정원’이라는 주제로 순천만국제정원박람회(4월 1일부터 10월 31일까지)가 다시 열렸다. 형형색색 꽃들로 만연한 곳, 초록의 싱그러움이 코끝을 간지럽히는 그곳, 정원으로 가자. 순천만 느끼기에 조금 아쉽다면, 인근 도시 광양에서 ‘섬진강 라이딩’을 즐기는 것도 좋겠다.

사진자료
순천만국제정원박람회/광양시청





국가정원벚길

과거 경제·군사적 이동로이자 순천만 습지의 역사를 품고 있는 동천 벚길이 복원됐다. 고려 초, 순천과 보성·곡성·구례를 연결하는 섬진강 수계의 주요 거점이었던 해룡창의 설치 기록을 현대적으로 재해석한 것으로, 배를 타고 주변의 화려한 경관과 맑은 공기, 바람을 느끼며 낭만을 즐길 수 있다. 2.5km의 벚길을 운행하는 ‘정원드림호’ (12인승 4대·20인승 1대)를 타면 순천역 인근 동천테라스 선착장에서 동천출렁다리와 꿈의 다리 밑을 지나 국가정원까지 15분 동안 선상에서 정원 도시를 오롯이 느낄 수 있다.



국가정원식물원·시크릿가든

‘국가정원식물원’과 ‘시크릿가든’에서는 첨단기술이 접목된 미래 정원의 모습을 살펴볼 수 있다. 국가정원식물원은 순천의 산수(山水)를 표현한 입체적인 식물 전시공간으로 원시 정원, 열대 과수원, 복합문화공간 등을 갖추고 있다. 시크릿가든은 태양광 채광기술을 활용한 지하·에너지 정원이다. 빙하 정원, 햇빛 정원, 식물극장으로 꾸며졌으며, 각 콘텐츠는 기후위기 관련 메시지를 담고 있다.



스카이큐브

순천만국가정원 곳곳에서는 친환경 이동수단도 만나볼 수 있다. ‘스카이큐브’는 전기로 움직이는 무인궤도차로, 국가정원과 습지를 오고 간다. 교통 혼잡과 자동차 배기가스로부터 순천만을 보호하는 효과가 있다. 국가정원벚길의 ‘정원드림호’ 또한 화석연료가 아닌 전기배터리로 운행된다. 정원드림호는 이번 박람회를 위해 정원박람회 조직위가 특별히 제작한 유람선이다. 이 밖에도 순천시는 박람회 기간 동안 ‘차량2부제’, ‘대자보(대중교통·자전거·보행)’ 운동을 펼칠 예정이다.



백운산자연휴양림

울창한 숲과 조화를 이루며 치유의 숲, 목재문화체험장, 세미나실, 오토캠핑장, 야영장, 케빈하우스 등 숙박시설까지 갖춘 복합문화공간으로 일상에 지친 심신을 치유할 수 있는 웰니스 관광지다. 특히 ‘치유의 숲’은 건강 증진을 위한 삼나무, 편백나무 숲에서 풍욕, 탁족 등을 즐기는 외부 프로그램과 아로마테라피, 명상요가, 족욕 등을 체험할 수 있는 내부 프로그램이 조화롭게 구성돼 있다.

❶ 전라남도 광양시 옥곡면 백계로 337



광양예술창고

1970년대 옛 광양역 물류창고로 사용되었던 건물에서 2021년 3월 복합문화공간으로 탈바꿈돼 문을 열었으며, 폐창고의 역사를 보존하기 위해 건물 내부 천장을 마감하지 않은 점이 특징이다. 미디어 영상실과 전시실을 갖춘 ‘미디어A동’, 소통·교류·동행의 문화공간인 ‘소교동B동’으로 구성돼 있다. 미디어A동에서는 현대 건축물, 도시개발, 생활사 등 전방위적인 시대상을 기록한 자료들을, 소교동B동에서는 카페테리아, 아이들을 위한 공방, 동화책 전시 공간을 만날 수 있다.

❶ 전라남도 광양시 광양읍 순광로 664



구봉산 전망대

해발 473m의 구봉산에 설치한 전망대로 순천·여수·하동·남해까지 한눈에 볼 수 있으며, 정상에는 9.4m의 봉수대가 자리하고 있어 일출·일몰 명소로 각광받고 있다. 정상부 하단까지 차량 진입이 가능하며, 데이트 코스로도 인기가 높아 해마다 찾는 인파가 늘어나고 있다. 밤에는 광양만의 멋진 야경을 볼 수 있다. 광양만은 여수·남해 반도가 천연적 방파제 기능을 해줘 물결이 잔잔하다. 물결을 가르며 포스코 광양제철소로 향하는 배를 수시로 볼 수 있다.

❶ 전라남도 광양시 구봉산전망대길 155



윤동주 유고 보존 정병욱 가옥

배알도에 연결된 ‘별헤는다리’를 건너면 윤동주 유고를 보존했던 정병욱 가옥을 만날 수 있다. 정병욱 가옥은 전 서울대학교 국문학과 정병욱 교수의 옛 가옥으로 1925년에 건립되었다. 정병욱은 윤동주의 연희전문학교 2년 후배이자 하숙방을 함께 쓴 사이로 1944년 학도병으로 끌려가기 전에 어머니께 윤동주 시인의 유고 시집을 보관하도록 부탁하였다. 정병욱 어머니는 일제 감시를 피해 마룻바닥을 뜯어 윤동주 시인의 시집을 보관했다고 한다. 가옥 내부에는 윤동주 시인의 오랜 시집들과 느린우체통, 육필원고가 전시돼 있으며 창밖으로는 망덕포구의 운치도 함께 보인다.

❶ 전라남도 광양시 진월면 망덕길 24



섬진강 자전거길

임실 섬진강생태체육공원부터 시작해 광양 배알도근린공원까지 총 174km에 이르는 구간으로, 광양은 남도대교-매화마을-배알도근린공원에 이르는 37.7km 구간이다. 천혜의 섬진강 풍광과 시원한 강바람을 느낄 수 있는 곳으로, 라이더들이 자전거를 타면서 아름다운 꽃들을 감상할 수 있도록 사계절 꽃길을 조성해 놓은 것이 특징. 종주지인 배알도근린공원은 광양 유일의 해변 야영장으로 캠핑족들의 성지로도 유명하다. 섬진강이 바다와 만나는 망덕포구는 라이더들의 발걸음을 멈추게 하기에 충분하다.

❶ 전라남도 광양시 태인동 1632-13(배알도 인증센터)



질문하는 영화 <다음 소희> 앞에서 응답해야 할 현실은 어디에

글 / 정지혜 영화평론가



“힘든 일을 하면 존중받으면 좋을 텐데, 그런 일이나 한다고 더 무시해. 아무도 신경을 안 써.” 경찰 유진(배두나)의 나지막한 읊조림이 들려온다. <도희야>(2014)에 이은 정주리 감독의 두 번째 장편 <다음 소희>(2023)에서 존중받지 못한 죽음(들), 그 죽음에 갇든 또 다른 죽음(들)의 그림자, 그 연쇄의 고리를 들여다보고 신경 쓰는 단 한 사람, 유진이다. 경찰이라는 직업인으로서의 사명일까. 이 사회의 어른으로서 느끼는 책임감일까. 자신보다 어리고 약한 여성들을 향한 연대의 마음일까. 유진은 한 소녀가 일하다 죽을 수밖에 없었던 이유를 뒤늦게나마 되밟아보고 이 사건의 진실과 직면하려 홀로 분투한다.

영화는 유진을 통해 한 사람을 죽음으로까지 내몬 이 사회의 뿌리 깊은 노동 현장의 악습을 보여주고 그 책임을 둘러싼 질문을 뼈아프게 제기한다. 여기에는 어떤 시급함과 갈급함마저 느껴진다. 마치 이 영화가 노동 현실에 관한 생생한 보고서에만 머물러서는 안 된다는 듯하다. “당신은 일터에서 사람이 죽어 나가는 것을 계속해서 가만히 지켜만 볼 텐가. 죽음, 그 ‘다음’을 어떻게, 어떤 식으로 만들어갈 것인가.” 영화의 질문이 아닐 수 없다. 영화의 시선은 이미 그 ‘다음’을 향해 있다.

<다음 소희>는 시작하고 상영시간의 절반 가까이 소희(김시은)에게 할애한다. 소희가 점점 허물어지고 망가지고 끝내 죽음으로 내몰리는 과정을 밀도감 있게 그려 나간다. 소희는 특성화고교 졸업반으로 콜센터 현장실습생이 돼 사회에 첫발을 내디딘다. 하지만 서서히 드러나는 콜센터의 노동 환경은 참혹하고 가혹하다. 한편으로는 상담사에게 폭언과 성희롱을 부끄러운 줄도 모르고 내뱉는 고객들을 참고 또 참으며 응대해야 한다. 귓전을 때리는 모멸과 수치의 말들을 매일 같이 감당해야 하는 그곳은 지독한 감정노동의 현장이다. 다른 한편으로는 콜센터라는 시스템과 그 운영 생리에서 오는 문제가 크다.

특히 소희가 배정된 곳은 이른바 ‘해지 방어팀’으로 고객이 서비스를 중단하려고 하며 갖은 수단을 동원해 그것을 지연하고 저지하는 일로 실적을 쌓고 인센티브를 받는 곳이다. 고객을 소위 ‘뽕뽕이’ 돌리는 과정에서 상담사들은 자괴감과 싸우고 과도한 실적 경쟁에 내몰릴 수밖에 없다. 그뿐인가. 버젓이 노동 현장에서 일을 하고 있지만 현장실습생은 ‘아직 학생’이라는 말도 안 되는 이유로 근로기준법상 ‘근로자’로서 인정과 보호를 받지 못한다(그나마 올해 2월, ‘직업계고 현장실습생을 직장 내 괴롭힘과 중간착취 등으로부터 보호하는 직업교육훈련촉진법 개정안’이 국회 상임위원회를 통과했다).

법도, 기업 조직의 시스템도, 고객도 어느 하나 소희에게 우호적이지 않다. 그뿐인가. 답임은 나를 ‘대기업’으로 실습을 나간 것이니 어떻게든 버티라고, 그게 학교의 명예와 실적이 된다고 소희를 압박한다. 소희의 부모는 어떤가. 가족이라는 이름으로 같은 공간에는 있지만 그들은 매년 소통에 실패한다. 서로의 속마음을 제대로 읽거나 듣지 못하고 끝내 작별한다. 소희가 허물어져 갈 때 정작 어른이라고 할 만한 사람은 아무도 없었다. 손을 잡아주고 귀를 기울여 줄 어른의 부재를 목격하는 일은 가슴 아프다.

모든 것은 이처럼 뒤늦은 것일까. 소희가 세상을 떠난 이후, 유진이 도착했듯이. 실제로 이 영화 <다음 소희>는 2017년 전북의 모 특성화고 열아홉 살 학생이 LG유플러스 전주고객센터로 현장실습을 갔다가 온갖 폭력과 위악에 시달린 끝에 세상을 등진 사건을 모티브로 삼았다. “이 안타까운 뒤늦음을 언제까지 계속할 것인가”라는 질문 앞에서, 영화는 선불리 희망가를 부르지 않는다. 도리어 유진을 통해 이 노동 현장의 착취가 얼마나 연쇄적이고 견고한지를 보여주는 데 주력한다.

실적 위주의 경쟁 시스템이 비단 기업만의 문제가 아니라 학교, 교육청 나아가 한국 교육 현장 전반에 만연해 있음을 환기하고 기업과 교육 현장의 이해가 맞물린 바로 그 지점에 소희(들)가 있음을 파고든다.

현실에 즉각적인 해결책을 제시하는 건 영화의 몫은 아닐 것이다. 다만 무언가 크게 잘못됐음을, 이것이 문제임을 질문하고 환기하는 일이라면 영화가 가장 잘 할 수 있다. <다음 소희>는 그렇게 자기만의 방식으로 세상을 향해 목소리를 내는 영화다. 영화는 제 일을 했다. 더 늦지 않게 현실이 응답해야 할 때이다.

<다음 소희>

개봉 2023.2.8 감독 정주리 출연 김시은, 배두나



지난해부터 시행한
노사협의 결과 조합원들의
일가정 양립, 안전 확보, 업무 환경 개선 등
많은 사업이 확정되거나
추진되고 있습니다.

분야별로
알아보겠습니다.

일가정 양립 향상

무슨
걱정있어?

곧 있으면 신사옥으로
입주 하는데.. 당장 아이
어린이집이 걱정이에요.
집근처 어린이집은 T/O도
없고...

걱정마!
판교 신사옥 1층에
100여평 규모의
어린이집을 신설한데,
2023년 하반기
개원이 목표래~

정말요?
그럼 우리 금쪽이랑
동반 출퇴근도
가능하겠네요!

*신입원아 모집:
23년말~24년 초
예정, (만 1~5세)



확정기여형 퇴직연금 사전지정운용제도란?

퇴직연금 상품 만기 도래 등으로
인한 상품운용 공백/방치 시에도
사전 지정된 디폴트옵션 상품으로
자동 매수/운용되어 빈틈없이
효율적으로 퇴직연금 운용 하게
도와주는 제도입니다.

※2023년 2분기 내 시행 예정

직원 안전 확보

요즘 이래저래 '안전'이
중요한 화두가 되었는데,
직원 안전 확보를
위한 조치들도
시행된다고요?



네,
맞습니다.

업무용 차량 대물배상 보험 가입
한도가 1억에서 5억으로
확대되었습니다.

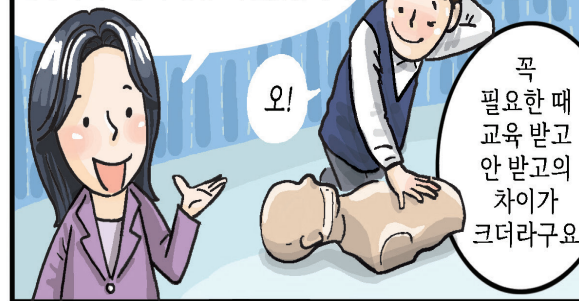


혹시 모를 사고도
안심이네요!

하지만
사고안 나는 게
최고이니
모두 안전 운전
하세요!

※2023년 4월 27일 시행

직원 대상 심폐소생술 교육장도
분당사옥 2층에 신규 개설했습니다.



특히 VR교육기기를 도입해서
실제 응급환경을 가상현실로
재현해 실습이 가능하다고 해요

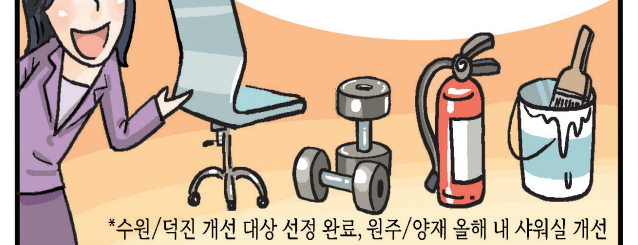


업무환경 개선

휴게실 확충과 노후 빌딩
환경 개선도 시행된다고 하죠?



주요 개선 사항은 통합사무실, 회의실 등
집중업무공간 구축, 냉난방기
소방시설 개비, 샤워실, 체력단련실 및
조경 외벽 등 개선 등입니다.



휴게실 개선도
기대돼요!



주요소식

115주년
3.8 세계 여성의 날 행사



3월 8일(수), 서울시 영등포아트홀에서 열린 제115주년 세계 여성의 날 기념 한국노총 전국여성노동자 대회에 참석하여 성평등 노동시장 실현을 향한 결의를 다졌다. 참가자들은 ▲친자본, 반노동 정부에 맞서 강력한 조직적 투쟁과 노동개악 분쇄 ▲여성노동자의 노동권 강화와 성평등 노동시장 구현 ▲여성대표성 강화, 성별 임금 격차 해소, 일터에서의 폭력과 괴롭힘 근절 ▲가사, 돌봄 노동자의 노동권 강화 등을 소리 높여 외쳤다. 김동명 한국노총 위원장은 대회사에서 “올해 우리가 마주할 경제 상황이 녹록지 않은 엄중한 상황에서도 정부는 민생을 돌보기는커녕 노동을 탄압하는 데만 골몰하고 있다”며 “이러한 정부의 노동개악 독주가 특히 여성 노동자의 삶에 직격탄으로 다가올 것”이라고 규탄했다. 특히 “위기와 재난 상황에서 언제나 희생 1순위로 내몰렸던 여성 노동자들에게 또 어떤 희생을 강요할지 볼을 보듯 뻔한 상황에서 한국노총은 그 어느 때보다 단호한 투쟁으로 맞설 것”이라고 강조했다. 한편, KT노동조합도 여성의 날을 맞아 최장복 위원장 축하 영상메시지 전달과 전국 지부에서는 장미꽃 증정 및 티타임, 돌레길 걷기 등 각 다양한 축하행사와 이벤트를 가졌다. 또한 노동조합이 지난 2월 13일부터 공모한 ‘여성에게 힘이 되는 당신의 한마디’ 공모전에는 총 340여 명의 조합원이 참여해 높은 열기를 보여주었다. 노동조합은 340명의 여성 조합원에게 기프트콘을 선물했다.

2023년도 1분기
중앙 노사협의회 개최



KT노동조합과 회사는 3월 23일(목), 2023년도 1분기 노사협의회를 열고 지방본부 노사협의회 결과와 중앙상무집행위원들의 의견을 반영하여 ▲판교 신사옥 어린이집 신설 요구 ▲업무용 차량 대물배상 보험 가입한도 확대 요구 등 2개 안건을 심의·의결했다. 먼저 ▲판교 신사옥 건립 시 어린이집 신설의 배경은 현재 판교 제2테크노밸리 KT 판교 신사옥이 올해 6월 말 입주를 앞두고 IT부문 670여 명, 그룹사 520여 명, 협력사 1,060여 명 등 대규모 인력이 통합 이전을 준비하고 있는 데 따른 것이다. ▲업무용 차량 대물배상 보험 가입한도 확대와 관련해서는 현재 운영하고 있는 5,840여 대의 업무용 차량 중 2,360대는 대물배상 5억 한도의 보험이 가입되어 있지만, 나머지는 대물배상 1억 한도로 운영되는 데 따라 동일하게 5억 한도로 확대 요구했다. 이날 노사협의회 결과에 따라 판교 신사옥 어린이집 신설은 2023년 3분기 내 시행하고, 업무용 차량 대물배상 보험 가입한도 확대는 2023년 2분기 내 시행하기로 했다.

2023년도 제1차
산하조직 대표자회의 개최



3월 20일(월), 중앙본부 임원과 7개 지방본부 위원장이 참석한 가운데 2023년도 제1차 산하조직 대표자회의를 열고 추진실적 보고 및 향후 추진 사업 등을 논의했다. 지난 실적 사항으로는 ▲창립 41주년 기념 생명존중 캠페인 활동 ▲지부대회 및 지방본부대의원대회 ▲신입조합원 교육 ▲정부·국회의 노동·통신 분야에 대한 정책제안 사항 ▲1분기 노사협의회 ▲전사 KPI 협의사항 ▲찾아가는 노동조합 활동 ▲청년위원회 지역 확대 등 1분기 사업이 보고됐다. 이날 회의에서 최장복 위원장은 “집행부 3년 차 전국 대의원대회를 앞두고 현장 조직을 안정화하고 올해 사업의 성공적인 마무리를 위해 특히 지방본부 차원에서 적극적으로 협조해 달라”고 당부했다.

노조 경영감시단
경영 안정화 협력



KT노동조합은 3월 29일(수) 전국대의원대회에서 최장복 위원장이 발표한 대로 우리의 소중한 일터인 KT의 지속적인 경영 안정화를 위해 비상경영위원회가 잘 운영될 수 있도록 적극 협력 할 것이라고 밝혔다. 또한 경영 정상화를 이룰 때까지 KT노동조합 경영감시단(단장 심우승 사무총장) 운영을 통해 잘못된 부분에 대한 견제와 감시하는 역할을 적극적으로 해나갈 방침이다. 이는 KT 전체 조합원의 고용불안을 해소하며 노동조건 악화를 방지하는 것이 주목적이다. 경영감시단의 주요 활동 사항은 ▲CEO 선임과정에 대한 노동조합의 감시활동 및 역할 증대 ▲회사 내 지배구조 개선방안의 방향성 감시 및 주요 의사결정 사항 제언 ▲각종 협의체(노사협의회, 경영설명회, 고충처리위원회 등)를 통한 경영감시 활동 ▲현장활동(찾아가는 노동조합, 이동 정책실 등)을 통한 정도경영 감시 및 개선 요구이다.

강원, 원주 권역
커피 행사 및
이동 정책실 운영

4월 5일(수)부터 3일간 강북지방본부 소속 강북법인고객본부, 강원고객본부, 강원엑세스운용센터, 원주지부에서 이동 정책실 활동을 전개했다. 특히 이날 오전 조합 간부들은 원주사옥에서 지부 조합원들에게 격려와 응원의 마음을 전하고자 ‘Coffee day’ 행사도 함께 진행했다. 원주사옥에 파견된 중앙상무집행위원들은 사옥 내 상담실을 설치하고 조합원과 소통의 시간을 가졌다. 노동조합 이동 정책실은 현장에 조합 간부를 파견해 현장 조합원과 함께 현장업무를 직접 체험하게 하고 간담회를 통해 조합원의 고충과 의견을 수렴하는 정책활동이다. 직접 찾아가서 조합원의 생각과 의견을 청취하고, 현장에서 해결책을 찾으려는 것이 주 목적이다. 최근 회사의 지배구조 이슈로 조합원들이 걱정과 우려를 나타내고 있지만, 노동조합은 흔들림 없이 조합원의 안전과 건강을 지키기 위해 노력하고, 궁극적으로는 조합원의 노동조건 향상과 권익을 지켜낼 수 있도록 최선의 노력과 활동을 전개할 방침이다.

2023년도 선배열사 합동 추모제 개최



4월 25일(화) 경기도 안성 유토피아 추모관에서 합동 추모제를 열었다. 이날 추모제에는 노동조합 최장복 위원장을 비롯해 지방 본부위원장들과 조합간부 그리고故김왕찬,故오용철,故김양중,故윤준상 동지의 유가족이 참석해 열사의 뜻을 기렸다.

최장복 위원장은 추모사를 통해 “선배들은 노동운동이 녹록지 않은 시절부터 더불어 사는 노동자 공동체를 위해 실천적 활동을 고민하고 더 나은 방향을 끊임없이 제시했던, 하나같이 일당백의 참 일꾼이셨다”고 회고했다. 이어 “오늘 추모제가 선배의 가르침을 다시 되새기는 기회가 되었으면 하며 동지로서 그리고 후배로서 그분들의 열정과 헌신의 여정을 뜨거운 결의로 계속 이어 나가야 한다”고 독려했다.

故김양중 열사의 유가족은 답사를 통해 “매년 잊지 않고 이렇게 많은 분이 찾아주시고 모여 주셔서 다시 한번 고인과의 시간을 가질 수 있게 자리를 마련해 주신 KT노동조합에 감사 드린다”며 “고인의 영원한 안식을 기원하며, 미처 못다 이룬 꿈은 하늘에서나마 꼭 이루길 소망한다”라고 밝혔다.

현장 공기구 및 취약시설 노사합동 실태조사 시행



지난 4월 25일(화)부터 27일(목)까지 중앙상집 조합간부들을 파견하여 사업부서 담당자와 전국 현장 공기구 지급 운용실태 등에 대한 노사합동 실태조사를 시행했다.

이번 실태조사는 ▲현장 공기구/안전장구류 등의 지급현황 및 운용사항 점검(통신구/맨홀 안전장비 포함) ▲취약 통신주 보강/교체 및 특수차량 등 점검을 위한 것으로, 전반적인 운용에 대한 실태조사를 통해 조합원의 근로환경을 점검하고 개선하기 위한 것이다.

점검대상 분야는 ▲선로분야 ▲Biz분야 ▲취약시설 ▲특수차량 분야이며, 점검대상 시설은 ▲가스탐지기 및 광 고장탐지기 및 장비 ▲교체 및 보강 취약통신주 ▲버켓 및 오거크레인 차량 등이다.



2023년 KPI 협의 완료

KT노동조합과 회사는 지난 2월 21일(화)부터 진행했던 2023년 전사/부문/본부별 KPI 관련 실무협의를 5회차(4/4)까지 진행하여 협의를 완료했다.



2023 상반기 연금저축 계좌이동 및 상품변경

2023년도 상반기 연금저축 금융기관 간 상품이동(계좌이동) 및 금융기관 내 상품변경을 시행했다.



글로벌 연수 프로그램 재개

4월부터 글로벌 연수 프로그램을 재개했다. 프로그램은 4월부터 9월, 10월부터 내년 3월까지 총 2차례에 걸쳐 진행된다.



2023년 신입 조합원 특강 실시



신임 청년위원과 상견례 MZ 조합원 의견청취

KT본사 분당사옥 청년위원들과 함께 4월 3일(월) 성남시 분당구 소재 율동공원에서 점심시간을 활용해 브라운 백 미팅(Brown Bag Meeting)을 가졌다.



2023년 1차 퇴직연금 중도인출 시행

퇴직급여보장법에 따라 법정사유로 긴급자금이 필요한 조합원에 한해 퇴직연금 중도인출을 위한 전환 신청을 받았다.



금융기관 대부이자 지원제도 대상자 확대 시행

KT노동조합과 회사는 경제적 도움이 긴급히 필요한 조합원에 대한 금융기관 대부이자 지원 제도를 확대 시행하기로 협의했다.

3월 7일(화) 256명의 신입 조합원을 대상으로 2023년도 상반기 노동조합 특별 교육을 실시했다. 교육은 노동조합 역사와 노조의 역할, KT노동조합 조직 구성 소개, 복지제도, 상조지원서비스 안내 등으로 구성됐다.

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.

충남/충북고객본부 OSP담당 OSP지원부
OSP지원1팀 **최경아**
노동조합 김영희 선배님 인터뷰를 읽으며 대선배님의 꾸준한 노동권익, 여성권익 향상을 위한 활동에 감동을 받았습니다. 지금도 같은 길을 걸어가고 계신 모습, 너무 멋집니다. 반가운 얼굴에 한 번 더 읽게 되네요. 좋은 글 감사합니다.

Enterprise부문 C레벨컨설팅본부
전략고객컨설팅담당 전략고객컨설팅2팀 **김철년**
사무실 휴게공간에 비치되어 있어 한 번씩 보게 되는데, 지난번에는 휴양소 관련 주변 관광지를 자세히 소개한 칼럼을 보고, 휴양시설 이용 시 많은 도움이 되었습니다. 새로운 정보도 많고, 생활에 도움이 되어서 좋습니다.

북부고객본부 노원지사 강북지점 CM2팀 **손영호**
이번 소식지의 KTTU NEWS의 QR코드를 사용하여 궁금했던 복지포인트를 정확히 확인할 수 있었습니다. 노동조합 홈페이지로 바로 연동되어 노동조합 NEWS를 쉽게 확인할 수 있어 좋았습니다.

서부고객본부 안양지사 마케팅부 소매영업팀 **오인주**
2023년 달라지는 제도부터 KTTU NEWS까지 정리해서 알려주셔서 도움이 됐습니다. 특히 사회초년생으로서 궁금했던 ‘실손보험’ 등 실용적인 내용을 잘 다뤄주신 덕분에 공부하고 갑니다. 실생활에 도움되는 정보 공유 고맙습니다.

강남고객본부 평택지사 안성지점 CM2팀 **이송찬**
바쁜 업무에도 노동조합 ‘터’를 받아 보고 모르고 지나칠 수 있었던 2023년 달라지는 제도를 모두 숙지했습니다. 유용한 정보 감사합니다.

부산/경남고객본부 서부산지사 마케팅부 채널운영팀 **강미경**
꼼꼼하게 읽으니 유익이 많습니다. 유기견쉼터에서의 봉사는 감동적이기까지 합니다. 사진을 찍기 위한 행사가 아닌, 진정 봉사였을 거라고 생각합니다. 소비기한, 메타포스, 실손보험, 만 나이 등 상식적으로 알아야 하는 정보가 쉽고 단순하게 정리되어 있어서 좋습니다.

재무실 재무서비스센터 정산부 Enterprise정산2팀 **추미숙**
그동안 개인 실손보험을 변경하라는 보험사의 권유를 받으면서 세대별 차이점을 몰라서, 망설이고 있었는데 이번 KT노동조합 소식지에 자세하게 세대별 설명을 해 주셔서 도움이 되었습니다.

강북/강원광역본부 동부고객본부 의정부지사 CS부 CM1팀 **박창섭**
디지털 대도약시대에 노동조합이 디지털 혁신에 앞장서서 노사가 상생하는 길을 찾았으면 합니다. KT노동조합 소식지를 통하여 항상 여러 가지 정보를 얻을 수 있어서 좋아요!

서부고객본부 강서지사 마케팅부 소매영업팀 **백윤희**
조합원들이 항상 궁금해하는 노동조합 주요 뉴스부터 일상생활에 도움이 되는 23년 달라지는 제도까지, 회사 대내외적으로 다양한 소식을 일목요연하게 정리해 주셔서 많은 도움이 되었습니다.

Enterprise부문 C레벨컨설팅본부
전략고객컨설팅담당 전략고객컨설팅4팀 **김주현**
지하철정기권 도입, 만 나이, 소비기한 등 잘 모르던 내용을 알 수 있어 유익했습니다. 소식지 보고 충청도 온천으로 주말여행도 계획 중입니다.

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 : L D S W → 노동조합]
보내실 곳 | mabin@kt.com(김민수 편집국장)

○ ㅅ ○ ㄴ

세계 여성의 지위 향상을 위한 날로, 1908년 3월 8일 미국의 여성 노동자들이 근로여건 개선과 참정권 등을 요구하면서 시위를 벌인 것에서 시작됐다. (16페이지 참고)

ㄹ ㅈ ㅍ ㅍ

오픈에이아이(Open AI)가 2022년 11월 30일 공개한 대화 전문 인공지능 챗봇으로, Open AI에서 만든 대규모 인공지능 모델인 ‘GPT-3.5’ 언어 기술을 기반으로 한다. (24페이지 참고)

ㄱ ○ ㄱ ㅅ ㅍ

KT 경영 안정화 위해 노동조합이 운영하는 기구로, 비상경영위원회 활동을 견제하고 감시하며 적극적인 경영 참여활동을 벌이는 기구의 이름은? (39페이지 참고)

kt 임직원
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

· 다운플랜 **홈페이지** (daonplan.com) > **소식** > **회사소식**에 공지 확인

★할인 안내 (판매가 금액 합계)

금액대 구간	할인율
30만 원 이상 ~ 100만 원 미만	3%
100만 원 이상 ~ 200만 원 미만	5%
200만 원 이상 ~ 400만 원 미만	7%
400만 원 이상	10%

발신번호 별로 할인을 책정하며, 할인율은 상품 판매가 합계 기준으로 산정합니다.

최초 구매 시 상품 판매가 합계 기준 최소 금액은 30만 원입니다.

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

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

★유의 사항

- 해당 기프티쇼는 B2B 프로모션 선물용으로 **유효기간은 60일이고 연장이나 환불이 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	4,500원	100	45만 원	커피 1잔
스타벅스	부드러운 디저트 세트	13,500원	100	135만 원	커피 2잔, 조각 케익 17개
배스킨 라빈스	골라먹는 와썹원	27,000원	30	81만 원	아이스크림 케익
판매가 합계				261만 원	

→ 7%할인 (182,700원)된 금액 2,427,300원을 입금

문의 다운플랜 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