

KT노보 제8대 당당한 노동조합



KT노동조합 / 발행인 이재석 / 편집인 강세홍 / 463-717 경기도 성남시 분당구 정자동 206 / 전화 031-727-4820-4854 / 전송 02-750-5404 / 홈페이지 www.kttu.or.kr / 편집디자인 김결(02-2272-7114)



2면 - 2004년 노동조합 사업계획

집행부 2년차는 사업의 완성시기이다. 노동조합은 지난 2003년은 사업을 준비하고 토대를 닦는 시기였다면 2004년 변화된 환경을 주도하는 노동조합으로 거듭날 것이다. 이를 위해 노동조합의 위상을 새롭게 하고 안정된 조직을 바탕으로 정책 대안을 생산하는 등 과거 노동조합과는 차별화된 사업을 진행하고자 한다.

우리사주조합 민주화할 것

노동조합 사외이사 진출투쟁을 마무리하며

노동조합은 발전적인 노사관계 구축과 산업민주주의 실현 그리고 조합원들의 고용보장 등을 위해 그동안 노동조합의 경영참가를 주장해왔으며 소액주주와 조합원의 주권위임 작업을 통해 주주제안과 집중투표 청구 방식으로 노동조합 추천의 사외이사진출에 노력을 하여왔다.

사외이사진출 및 집중투표제 실시 시점이 전무한 상태에서 시작된 우리의 노력은 초기 시행착오를 겪기도 하였지만 새로운 노사관계 구축을 위한 우리의 의지는 멈추지 않았고, 마침내 조합원의 절대적 참여 속에 노동조합의 사외이사후보를 추천하였고, 최초로 집중투표제를 청구하기도 하였다.

그러나 본격적인 표 대결을 위한 위임활동에 접어들어서는 우리사주조합을 노동조합이 확보하지 못한 제도적 물리함으로 커다란 난관에 봉착하게 되었다.

결국 노동조합에서는 사측이 관리자들을 동원하여 강제적으로 우리사주조합원을 대상으로 위임활동을 전개한 것과 우리사주조합장이 직권 남용을 하여 소액주주의 활동을 방해한 것을 문제 삼아 주총장 폐쇄를 배수진으로 치고 최종 교섭에 임하였다.

그 결과 오늘 시국으로부터 "우리사주조합의 민주화(직선제)를 수용할수 있도록 긍정적인 절차를 이행하겠다"라고 약속을 받았기에 이를 성과로 삼아 주총장 투쟁을 정리하기로 하였다.

'우리사주조합장 직선제와 민주적 운영 보장'의 약속은 현실적으로 표 대결을 통해 노동조합 추천의 사외이사를 진출시킬 수 없는 현실에서 차선의 선택이었고, 내년부터 지속적으로 전개될 사외이사진출 등의 다양한 경영참가에 매우 중요한 교두보를 확보하는 것이라고 판단한다.

그러나 우리는 이런 가시적 결과 못지 않은 귀중한 성과를 얻을 수 있었다.

그것은 바로 조합원들이 그동안 단순히 피고용인의 입장이 아닌 진정한 KT의 주인으로서 자신의 위상을 정립한 것이고 노동조합은 KT의 경영을 책임지는 책임주체로서의 자리매김을 확고히 한 점이다.

비록 올해 경영참가의 목적을 이루지 못했지만 노동조합은 경영참가를 중장기적인 사업으로 지속적인 법적 제도적 개선과 함께 우리사주를 확대하는데 노력할 것이다. 노동조합의 경영참가는 올해만 추진하고 마는 "깜짝행사"가 아닌 앞으로 KT가 종업원지주회사로 변모하기 위

한 시작단계에 불과한 것이다.

노동조합은 올해 우리사주조합 민주화를 통해 직선 조합장을 선출할 것이며 임금교섭을 통해 종업원 소유주식을 꾸준히 확대해 나갈 것이다. 그리하여 또다시 사외이사 진출을 꾀할 것이다. 또한 우리사주조합의 발전과 우리사주조합을 통한 경영참가를 가능케할 수 있는 법적 제도적 기반을 마련하는 작업 또한 게을리 하지 않을 것이다.

그리하여 지금까지 노동조합이 추진해온 사외이사 진출을 통한 경영참가가 한국 노동조합의 역사에서 그 선례를 찾아볼 수 없는 성과로 기록되도록 할 것이며, 새로운 노사관계를 구축하는 계기가 되도록 노력해 나갈 것이다.

회사의 우리사주조합 민주화에 따른 조합장 직선제 선출약속에 따른 우리사주조합장 선출에도 조합원여러분의 적극적인 지지와 성원을 부탁드립니다. 내년에는 반드시 노동조합 추천 사외이사 진출을 쟁취할수 있도록 조합원여러분의 적극적인 동참을 다시 한번 부탁드립니다.

그동안 온갖 어려움 속에서 집행부의 자침을 묵묵히 수행해주신 조합간부와 적극적 참여에 동참 해주신 조합원 여러분께 감사드립니다.

위원장 / 사장과와의 면담

우리사주 조합장 직선제 쟁취

"노동조합의 경영참가 긍정적 검토"

9일 오전 위원장과 사장의 면담이 사실에서 이뤄졌다. 이 자리에서 이용경 사장은 12일 주주총회와 관련하여 KT 발전을 위하여 극한 상황인 노동조합의 주총장 폐쇄 등은 지체해 줄 것을 당부했으며, 자위원장은 안정되고 발전적인 노사관계와 조합원의 고용안정을 위하여 노동조합의 사외이사 진출은 필수 불가결함을 피력했다.

위원장과 사장의 면담이후 회사는 노동조합에 "우리사주조합의 민주화(직선제)를 수용할 수 있도록 긍정적인 절차를 이행하겠다"라고 약속했으며, "노

사관계 안정과 발전을 위하여 노동조합의 경영참여를 향후 긍정적으로 검토할 필요성과 노동조합 경영참여를 위한 노사간 대토론회를 할 의향이 있다"고 제안했다.

노동조합은 실, 처장회의와 상심미팅을 통하여 회사측의 제안사항을 공유하고, 3차 의견교환위임에서 우리사주조합장의 권한의 한계를 넘어서지 못한 이번 사외이사 진출관련 당초에 예정했던 주총장 폐쇄 등 주주총회 투쟁은 수위조절을 할 필요가 있다는데 입을 모았다.

퇴직소득세과다 징수환급 결정

재정경제부, 중간정산 관계없이 입사일부터 기산해야

명예퇴직금 퇴직소득세 과다징수에 대한 재정경제부의 최종 결정이 회신됐다. 이는 명예퇴직금의 퇴직소득세 과세와 관련한 근속기간 산정에 대하여 정부 주무부처(재정경제부)와 수차례의 업무협의 결과 명예퇴직금의 근속연수는 최초 입사일부터 기산하는 것이라는 재정경제부 회신 문서 [소득세제과-52(2004.2.25)]에 의하여 기납부한 퇴직세액과 최종정산세액의 차액을 환급(평균 30~38%정도)받을 수 있게 된 것이다.

다만, 근속연수를 최초입사일부터 기산함에 따라 중간정산퇴직금, 최종퇴직시 지급한 퇴직금 및 명예퇴직금 등의 '근속기간중 중복되는 기간'이 발생하는 경우 퇴직소득세 계산시 중복하여 공제하지 아니하는 것'이라는 재정경제부 해석에 의하여 세액을 산출하게 된다.

- *추진경위
 - 1999.6.30자 퇴직금 중간정산 - 중간정산 이후 명예퇴직자의 소득세 과세와 관련한 "근속기간 계산기준"에 대한 수차례 국세청 질의
 - 2003.9.18~24: 명예퇴직 실시에 따른 근속기간 산정방식 및 퇴직세액 계산에 대한 노사 대책협의
 - 1차 국세청 질의
 - 2차 국세청 질의결과 기존의 원칙적 답변일 경우 재정경제부 질의
 - 3차 재정경제부 질의결과 기존

- 원칙을 고수할 경우, 노동조합은 조세 불복청구 원칙
 - '03.9.24: 국세청 소득세제과 질의, 유권해석 요구 접수
 - '03.10.13: 국세청 회신
 - 중간정산 이후부터 근속기간 타당
 - '03.10.23: 재정경제부 재 질의, 유권해석 문서 접수
 - '03.11월~' 04.1월까지 실무협의 (5회)
 - '04.1.31: 재경부 예규심사위원회 개최(최종결론 유보)
 - 실무 계산식에 의한 퇴직소득세 환급방법 검토후 결정
 - '04.2.25: 재정경제부 환급 결정 회신문서
 - 명예퇴직금의 근속연수는 최초입사일로부터 기산

향후 업무처리 계획은 새로운 유권해석에 의한 새내퇴직프로그램 시스템 개선작업과 국세청과의 세액조정 및 처리방안, 퇴직소득 수정신고 방법 등을 협의하여 처리할 계획이다. 환급절차에 따른 세부처리방안과 세부일정계획 등에 대해서는 홈페이지 등을 통하여 다시 안내 할 예정이다. 이로써 99년6월30일 이후 명예퇴직자는 전원 환급받을 수 있게 됐으며, 향후 명예퇴직자도 재경부 회신에 따른 퇴직세액 계산방식을 적용받게 됐다.

정기 전국대의원대회 성황리에 마쳐

2004년 사업계획 · 상급단체 가입 및 탈퇴 등 5개안건 결의



2004년 정기전국대의원대회에 모인 700여 명의원과 조합간부들이 단결투쟁을 외치고 있다

2004년 정기 전국대의원대회가 지난 3일부터 5일까지 KT 지리산수련관에서 열렸다. 노동조합은 2004년을 사업의 완성시기로 정하고 새로운 역사를 써내려 갈 것이라 약속했다. 노동조합은 올해 사업계획에서 외국펀드회사로

대변되는 외국인 주주의 지배를 방어하고 장기적인 고용안정을 위해 우리사주 지분을 확대하고 결국에는 KT를 종업원지주회사로 변모시키는 비전을 제시했다. 구체적인 실현계획으로 우리사주 조합이 2010년까지 10%의 지분을 확보하는 계

획을 발표했다. 이를 위해 지금까지 현금회에 의존했던 임금인상을 회사의 100% 무상출연에 의한 ESOP 확대에 역점을 두었다.

지재식위원장은 대회를 통해 KT노동조합의 경영참가 움직임에 대해 노동계의 일부 부정적인 시각에 우려를 표하고 민주노총의 분명한 답변을 요구했다. 이에 민주노총 강승규 수석부위원장은 "노동조합 운동의 새로운 여력을 확대하여 새로운 지평을 열어나갈 것"이라 평가하고 "KT노동조합이 새로운 모범사례를 창출하는데 적극 노력해달라"고 당부했다.

한편, 통신산업의 특성을 반영한 대정부 교섭이나 정책미션 등이 부족했다는 결론을 내리고 상급단체 탈퇴와 가입을 위원장에 위임했다. 지재식위원장은 "업종 산별을 추진하는 것이 세계적인 추세이며 노동조합이 활동하고 있는 한국IT산업노동조합협의회를 주축으로 연맹건설에 박차를 가하는 것이 바람직할 것"이라며 "늦어도 6월 전까지는 상급단체의 탈퇴와 가입절차를 마무리할 것"이라고 밝혔다. 일부의 민주노총 탈퇴가 아니냐는 우려에 대해서는 민주노총 탈퇴는 절대 없을 것이라고 못박았다.



4월 15일 진보의 새싹을 키웁시다

세상을 바꾸고 진보된 희망의 새싹을 틔우는 일에 우리 노동자들이 나서야 합니다.

4·15 총선에서 세상을 바꿉시다.

2004년 노동조합 사업 이렇게 한다

변화된 환경을 주도하는 발전된 노동조합 될 것

집행부 2년차는 사업의 완성시기이다. 노동조합은 지난 2003년은 사업을 준비하고 토대를 닦는 시기였다면 2004년 변화된 환경을 주도하는 노동조합으로 거듭날 것이다. 이를 위해 노동조합의 위상을 새롭게 하고 안정된 조직을 바탕으로 정책 대안을 생산하는 등 과거 노동조합과는 차별화된 사업을 진행하고자 한다.

그 첫째가 우리사주조합을 통한 경영참가의 모색이다. 이는 단지 조합원을 표를 결집시켜 사외이사를 진출하는 것 뿐만 아니라 장기적으로 KT가 종업원지주회사로 변화시키기 위한 중장기적인 사업의 일환이다. 노동조합은 이를 위해 노동조합이 추천하는 사외이사 진출 투쟁을 전개하고 있으며 하반기 우리사주조합의 민주화 및 활성화에 힘을 쏟을 것이다.

둘째, 노동조건 저하없는 주5일제 도입이다. 오는 7월부터 KT는 주 5일제를 시행해야 한다. 그러나 현행 법적 기준에 의해 주5일제가 시행된다면 그 피해는 고스란히 조합원이 감수해야 할 상황이다. 노동조합은 월정액제로 인한 초과근무 해당분을 수당화하고 월차휴가 폐지, 생리휴가 유급화하고 연차휴가 축소로 인한 손실분을 기본급화하는 등 현행 노동조건 저하없는 주5일 근무제 시행을 위해 최선의 노력을 다할 것이다.

노동조합은 지난해 새로운 노사관계 정립을 위해 많은 노력을 기울였듯이 선진적이며 투명한 노사관계를 위해 많은 힘을 쏟을 것이다. 과거 노와 시는 부부관계라는 표현만을 일삼아 왔지만 사실상 서로에 대한 이해와 대화보다는 적개심이 더 강했다. 노동조합이 그동안 주장해온 변화라는 것은 상대를 적이 아닌 함께 해야 할 대상으로 보는 것부터 시작한다. 현업 또한 무분별한 협조에는 문제가 있었지만 노사가 서로 떠보는 식의 대화가 아닌 솔직한 관계를 가질 수 있도록 할 것이다. 그러나 시속이 이러한 노동조합의 의도를 악용한다면 철저한 준비를 통해 반드시 이기는 투쟁을 전개할 것이며 시속의 책임소재를 분명히 하겠다.

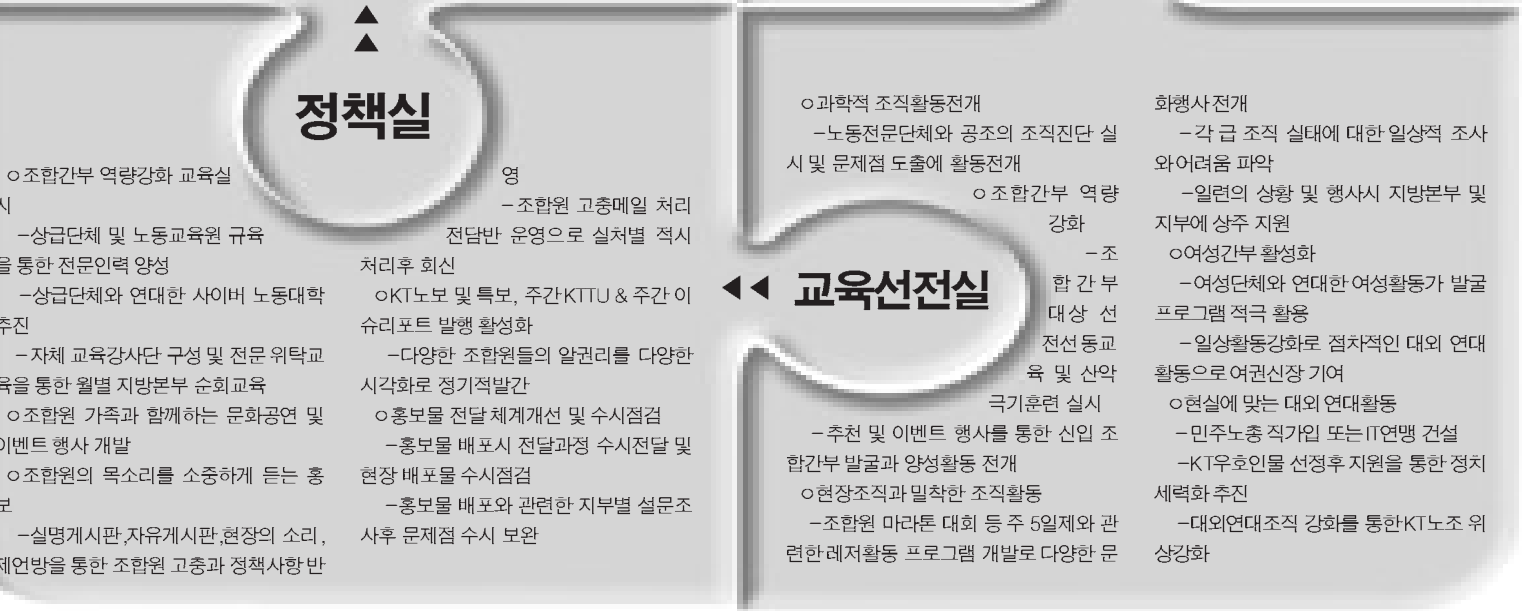
또한 일터에서 뿐만 아니라 생활속에서 조합원과 함께 하는 생활노동조합으로 거듭날 계획이다. 주5일근무제 시행에 따라 조합원의 다양한 욕구를 해소할 수 있도록 할 것이다.

- 조직개편 현황분석 및 대안 마련
 - 2003년 조직개편의 문제점
 - 전문기 관 진단후 대안 제시
- 업무 영역별 적정인력 조사후 인력 충원 및 재배치
 - 정원인력 유지 확보를 위한 객관적인 조사를 통한 방안 강구
- 상급단체와 연대한 정책연구소 설립
 - 재정운영의 어려움을 극복하기 위해 관련 전문가를 초빙하여 정책연구 프로젝트 개설등 다양하게 추진
- 노동조합 중심의 유급휴식년제 도입
 - 세부운영 규정 마련후 고용불안 없이 희망자에 대한 충전기회 부여
- 직장단체보험 가입 실현
 - 비영리보험료를 전액 회사에서 부담하고 비용처리 통한 세제 혜택 강구
 - 단체보험의 필요성과 사례에 대한 조

- 투명한 노사관계 방안 모색
 - 노사공동 워크숍을 통한 공동연구
 - 노동전문가 연대 및 해외모범 사례 적극 발굴 현실 반영
 - 교섭의 불신해소와 우위 확보를 위한 전술 개발
 - 정책과 대안을 제시하는 자세 고취
 - 교섭 상황의 적극공유 및 해법 제시
 - 정례적인 교섭위원 교육 및 교섭전문가 초청강화시행
 - 고용안정 지속 유지체제 확보
 - 고용안정선언에 따른 이행 강제 및 감시활동 강화
 - 고용안정위원회 활성화를 통한 현상 문제점 적극제 시 및 해결
 - 업무영역별 적정인력 조사 인력 충원 및 재배치 추진
 - 안전 복지 구현
- 인사정책규 제 철폐 투쟁 및 참여 활동 전개
 - 유무선 통합, 위성 DMB 진출, 번호 이동성 등에 대한 문제점 및 대안 마련
 - 공정심사위원회 및 통신위원회 등의 참여를 통한 개선방법 모색

- 과학적 조직활동 전개
 - 노동전문단체와 공조의 조직진단 실시 및 문제점 도출에 활동전개
- 조합간부 역량 강화
 - 조합간부 역량 강화
 - 조합간부 대상 선전동교 육 및 산악 경기훈련 실시
 - 추천 및 이벤트 행사를 통한 신입 조합간부 발굴과 양성활동 전개
 - 현장조직과 밀착한 조직활동
 - 조합원 마라톤 대회 등 주 5일제와 관련한 레저활동 프로그램 개발로 다양한 문

- 복지제도 신설 및 확대(유치원 자녀교육비 지원 등)
 - 사내근로복지기금 지속적 확충 및 복지사항 확대
 - 복지후생시설 전반적 운영기준 재설정으로 조합원 기회 부여 확대
 - 민영KT에 맞는 복지개선 추진
 - 재정지립화 방안 강구
 - 종합적인 운영방안검토로 2005년까지 자립기회 마련
 - 정기노사협의회 활성화
 - 다수의 다자협의의견 수렴으로 교섭 우위 확보
 - 현안사항을 우선하여 안전 대책
 - 규약, 규정 준수를 위한 활성화 대책 강구
 - 규약 및 규정, 노법법 관련 조합 간부 실무교육 실시



<2004년 정기 전국대의원대회 대회>

“KT가 종업원 지주회사가 되도록 할 것”

2004년 임금협상에서 회사의 ESOP 무상출연 요구

먼저 KT노동조합이 청하면 천리길을 마다하지 않고 한 걸음에 달려와 주시는 민주노동 강승규 수석부위원장 그리고 한결같이 형제와 같은 마음을 느끼게 해주시는 노노협 위원장님들과 KT노협 위원장님들 이렇게 먼 길 오셔서 자리를 빛내주심에 감사드립니다.

그리고 하루 24시간이 부족하여 시분초를 아껴 쓰면서도 노동조합의 큰 행사를 축하해 주시기 위해 이곳 지리산 수련관까지 와 주신 이용경 사장님과 임원 여러분께 감사드립니다.

저는 오늘 이 자리가 의례적인 대의원대회 행사에 의례적인 축사를 하는 자리가 아니라, KT노동조합으로서 매우 소중한 여러분들을 모시고, 기로에 서있는 KT노동조합의 앞날에 대해 말씀 드리고 여러분의 고견을 듣는 자리가 되기를 기대합니다.

저희 대의원 동지들과는 지방본부대의원대회에서 진지하게 논의한 내용들인데, KT노동조합이 이제 과거의 노동조합 지향과 목표, 방식에서 벗어나 새로운 목표와 방식으로 변화하려고 합니다.

한국 사회, 노동조합운동, KT, 그리고 저희 KT노동조합 모두가 변화를 하지 않으면 안된다는 도전에 직면해 있다고 봅니다.

그 구체적인 현상들은 경기침체, 미래의 불확실, 높은 실업률, 고용불안, 조합원들의 무관심 등으로 각기 표현되고 있지만 그 공통분모에는 노동조합, 노사관계가 자리하고 있습니다.

즉 향후 노동조합이 어떤 자리메김을 하고 노사관계가 어떻게 형성될 것이냐가 향후 우리 한국사회, 그리고 노동조합운동의 향배에 중요한 영향을 미친다는 것입니다.

이런 환경 속에서 노동조합이 이제 새로워져야 한다, 사용자들의 마인드 변화가 있어야 한다, 노사관계가 새롭게 정립되어야 한다는 말을 각기 하고 있습니다.

하지만 모두 그 필요성을 말하고 있지만, 아직 그 누구도 그 변화의 상이 이것이고 내용이 이것이라고 자신있게 제시하지는 못하고 있는 것 같습니다.

이제 저희 KT노동조합이 감히 그 가보지 않은 새로운 길을 가려고 합니다. 저희들이 가려고 하는 그 길은 다음과 같습니다.

먼저 그 동안 노동조합은 임금 등 노동조건 개선과 고용안정이 주요 활동이고 목표였습니다. 이를 위해서 노동조합은 투쟁도 하고 많은 회의를 치루기도 하였습니다. 하지만 이제 저희 KT노동조합은 이런 노동조건 개선과 고용안정 확보 등의 활동을 서서히 지양하려고 합니다.

아니 중국에 가서는 노동조건 개선 요구 투쟁이니 고용안정 투쟁이니 이런 것들을 저희 KT노동조합 금기에 소중히 보관하였다가 가장 마지막에 위기의 순간이 생긴다면 그때 꺼낼 생각입니다.

혹자는 노동조합을 없애겠다는 말이나?라고 말할 수도 있는데, 결코 아닙니다. 노동조합을 없애는 것이 아니라 새롭게 탈바

꿈하려는 것입니다. 시장이나 경영진을 대상으로 요구하고 투쟁하는 방식이 아니라 우리 스스로가 KT의 주인이 되고자 합니다. 즉 KT가 종업원 지주회사가 되도록 노력하겠다는 것입니다.

회사의 주요 투자 계획에 우리 노동자들이 대표성을 갖고 참여하고, 결정된 계획에 대해서는 모두가 주인으로 최선을 다해 노력해 나가는 것입니다. 이우리 우수한 경영 것법도 이보다 더 효율성이 있지 않다고 봅니다.

결국 이것은 꿈이 아닙니다. 충분히 가능합니다. 그래야 불필요하게 대립되어 있는 한국의 노사관계를 바꿀 수 있고, 10%의 주변부에 있는 노동조합이 아니라 사회의 중요한 세력으로서 노동조합 지위가 될 수 있다고 봅니다.

이런 지향에 중요한 사례가 있습니다. 바로 아일랜드의 이어콤이라는 통신회사입니다. 이 회사는 민영화의 대안으로 종업원 지주회사를 노동조합에서 제안하였고, 이를 통해 15%의 종업원 지주회사가 되어, 회사 경영권이 외국기업으로 넘어가는 것을 막았습니다. 그렇게 되자 종업원들은 회사의 주인으로서 회사의 운영을 곧 그들의 운명으로서 받아들이게 되어, 비용절감과 손익의 향상에 엄청난 기여를 하게 됩니다. 이는 한꺼번에 이루어진 것이 아니라 약 5년 동안 지난한 대화 노력의 결과로 탄생된 것입니다.

특히 이어콤 노사의 변화는 아일랜드 타회사 노사관계에 긍정적 영향을 끼치고, 나아가 사회 협약을 맺는 기초가 되어 유럽의

만년 후진국 아일랜드를 1인당 국민소득 3만달러를 넘어선 국가로 만들어 놓았다고 합니다.

저희 KT노동조합이 감히 이런 모범을 벤치마킹하여, 노동조합운동과 한국사회의 변화에 한 사례가 되고자 합니다. 그 실천의 한 과정이 노동조합의 사외이사추천이고, 잠시후 대의원 대회에서 결정할 임금인상 내용으로 물가인상분 정도의 최소한 현금인상분과 시속의 ESOP 무상출연을 요구하게 된 것입니다.

하지만 그동안 이런 변화에 대해 많은 오해와 불신이 있었습니다.

노동계에서는 노동조합의 경영참가를 개량이니, 타협이니, 어용이니 부정적으로 봐온 것이 사실입니다.

그리고 경영계에서는 감히 노동자들이 경영참가를 이야기하는 것은 불온세력들이나 하는 말로 치부하곤 하였습니다.

KT의 경영진들도 우리들의 이런 절실하고 순수한 마음을 이해하지 못하고, 과거의 낡은 의식에 근거하여 노동조합 활동을 모색하려는 노력을 방해하고 있다고 봅니다.

그래서 저는 이 자리에서 노동계의 대표로서 강승규수석부위원장님 계신데, KT노동조합이 경영에 참여하여 외국자본과 재벌의 강제합병을 방어하고, 한편으로는 안정적인 지배구조를 구축하며 새로운 노사관계와 고용안정을 지키려는 것이 개량이고 타협인지 묻고 싶습니다.

그리고, KT 대표인 사장님은 그 동안 무조

건의 투쟁 방식에서 벗어나 경영참가를 통해 객이 아닌 주인으로서, 최선의 역할을 다 하겠다는 노동조합의 진지한 고민이 경영권 침해이고 불순한도인지 듣고 싶습니다.

정부가 묻고자 하는 것은 차후에 기회를 마련하도록 하겠습니다.

아무튼 이제 우리 모두 변화하지 않으면 퇴보할 수 밖에 없음을 공감하는 비라고 봅니다. 특히 지난 민주노동 지도부 선거 당시 이수호 위원장후보께서 제시한 "우리가 변하고, 세상을 변화시키자는 슬로건"은 우리 모두를 공감케 하였습니다.

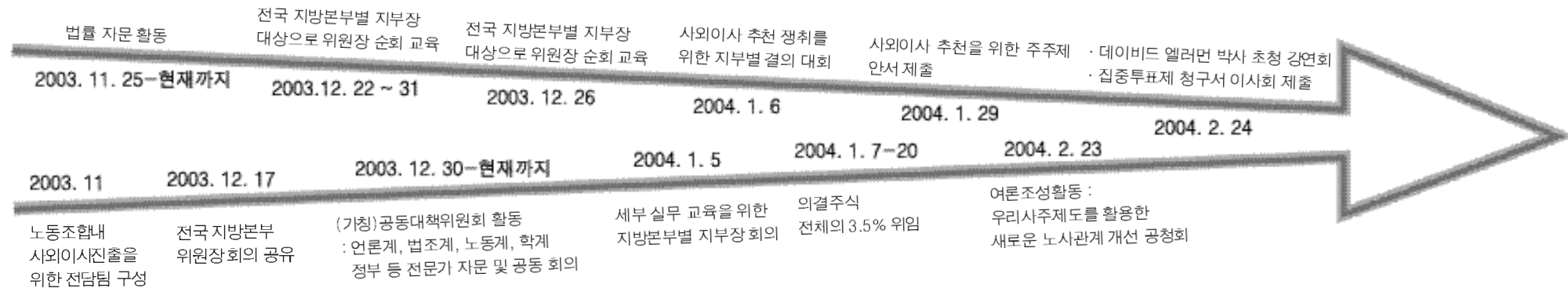
이에 지금 KT노동조합이 변화의 앞에서 새로운 시도를 하려고 합니다. 그리고 이런 노력들이 노동조합운동의 모범 사례가 되고, 한국 사회를 긍정적으로 변화시키는데 작은 계기가 되고자 합니다.

오늘 대의원 대회가 이런 새로운 변화를 모색하는 진지한 토론의 장이 되기를 희망하여 대의원 동지 여러분들의 적극적인 참여를 기대합니다.

다시한번 오늘 행사에 참여해주신 외빈께 감사드리며, 당당한 KT노동조합이 되도록 최선의 노력을 다하겠다는 의지를 밝히며 대회사를 맺을 하였습니다.

감사합니다.

사외이사 진출 투쟁과정



조합원과 소액주주의 위임장을 모아 지재석위원장에게 전달하고 있다

우리사주조합장 직선제의 의의

2005년 사외이사 진출의 교두보를 확보

- 노동조합이 추진했던 사외이사 추천 활동은 우리사주조합을 통한 활동이 아닌 소액주주차원의 운동이었다. 우리사주조합을 통한 사외이사 추천 및 집중투표제, 의결권 위임 등은 법적으로 많은 혜택이 있으나 KT의 경우 2002년 우리사주조합이 설립될 때 사측 임원이 우리사주조합장을 맡게 되어, 법적으로 유리한 면을 활용할 수 없었다.
- 의결권 행사 권한이 법적으로 우리사주조합에게 있는 현실에서 우리사주조합을 손에 쥐고 외국인 주주의 지원을 받고 있는 사측과 대항하는 것은 갓난아이와 어른의 싸움과 같은 상황이었다.
- 노동조합은 조합원에게 교육 및 홍보의 계기가 되며, 대외적으로 노동조합 활동의 정당성을 확인한다는

소박한 차원에서 사외이사추천활동 전개했으나 전개과정에서 조합원의 적극적인 참여와 학계 및 언론계, 정부의 관심과 지원이 사측을 압박하여 교섭테이블로 이끌 수 있었다.

- 막바지 노동조합에서 교섭을 통해 차선으로 우리사주조합장 직선제를 확보하는 전략을 수립한 것은 실리를 확보하고 향후 2005년 노동조합의 사외이사 진출에 중요한 교두보를 확보한 것이다.

일상적인 경영 참여 가능

- 노동조합이 추천하는 사람이 우리사주조합 직선제에서 선출되고, 우리사주조합 운영이 민주적으로 된다면 우리사주조합은 5.5%내외의 2대 주주로서 제 역할을 하고, 잘못된 경영 감시 활동을 수행할 수 있게 된다.
- 현대자동차 우리사주 조합 등 대기업우리사주조합의 경우 운영비를

회사 경비에서 충당하며 조합장과 주요 간부가 상근을 하는 등 일상적 경영 참여활동을 하고 있다.

- 우리사주조합 활동은 노동조합 활동의 또다른 영역으로 새롭게 부각되고 있다.

중입원 지주회사로 발돋움할 수 있는 계기

- 우리사주조합 민주적 운영은 불완전한 민영 KT의 지배구조를 보완하여 재벌 및 외국자본의 강제합병을 방어하며, 투명경영에 기여할 수 있는 중입원 지주회사의 중요한 토대가 된다.

고용안정에 큰 영향력을 발휘

- 우리사주조합이 민주적으로 운영되어 2대 주주의 역할을 제대로 하게 된다면 현장의 의견을 제대로 반영하여 고용안정에 영향력을 발휘할 수 있는 기반이 된다.

2004년도 한국노총의 임금인상 요구는 10.7%, 민주노총은 10.9% 인상을 요구하고 있다. 하지만 이는 주로 생계비와 정규직, 비정규직, 대기업과 영세기업의 임금차이를 극복하고자 하는 것에 근거하였기에 KT 노동자의 현실에 적용하기에는 무리가 있다.

또한 급속하게 진행된 KT의 민영화는 주식 소유분배가 잘 이루어져 있어 모범적인 지배구조로 평가되고 있으나 한편으로는 외국자본과 재벌의 M&A를 방어하기에 취약한 구조이며, 동시에 주주의 단기적 주가부양에 급급하여 중장기적 전망을 소홀할 수 있다. 이에 KT의 경영권을 확보하고 현장성 있는 경영, 지속적인 발전을 위해 2대 주주인 우리사주의 역할은 아무리 강조해도 지나치지 않는다. 뿐만 아니라 장기적으로는 방어적 수준이 아니라 모범적인 중입원 지주회사로 발전시켜 KT의 새로운 발전을 모색하는 전망도 가져야 한다.

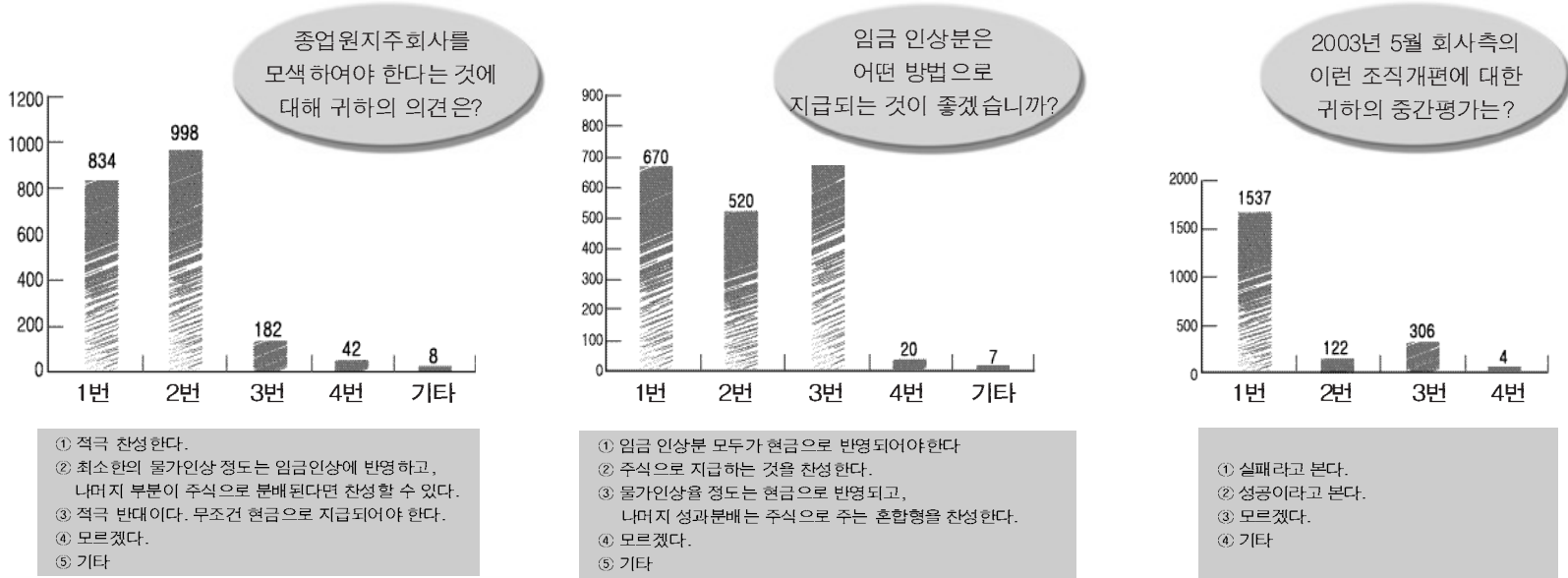
노동조합의 경영참가는 우리사주(ESOP)조합을 통한 고용안정 보장 요구, 노동조건 개선 요구 수준에서 KT의 진정한 주인으로서 고용보장을 스스로 지켜내고 책임지겠다는 의지인 것이다. 이런 활동은 노동조합 위상과 역할을 비약적으로 발전시켜내는 계기가 될 것이다. 이런 기초하에 2004년도는 KT 노동자가 주인이 되기 위한 첫 단추를 꿴다는 의미로 당장의 임금 인상보다는 ESOP 출연을 확대하여 조합원의 재산증식과 경영참가의 계기가 되고자 한다.

이러한 상황에서 최소한의 임금을 유지하는 선에서 임금인상을 확보하고 ESOP 출연을 통해 경영참가의 기반을 강화하여 조합원의 재산증식과 고용안정을 동시에 확보토록 할 계획이다.

특히 3.0%의 물가상승을 예상하고 있는 만큼 이부분은 반드시 현금화할 것이다. 나머지 부분은 매년 0.7%의 지분을 확보해 2010년에는 우리사주조합이 10%의 지분을 보유한 1대주주로서 자리를 잡을 수 있도록 할 계획이다. ESOP 0.7% 출연은 조합원 1인당 5.3%의 임금인상효과를 가져온다. 2003년 회사는 1차 5.2%, 2차 1%, 3차 2%의 주식의 소각한 바 있다. 그러나 우리사주조합을 적극적으로 활용할 경우 소각하지 않고서도 주가를 관리할 수 있으며 ESOP로 출연할 경우 세제혜택이 주어지기 때문에 회사와 노동자 모두에 경제적 이익을 가져다 준다.

2004년 임금 '3+5.3' %요구

물가인상분 현금화 · 나머지 회사의 ESOP 무상출연 요구할 것



<조합원 설문조사>

2004년도 임금 인상요구는 집행부 2년차 활동기초에 근거하여 과거와 달리 중입원 지주회사를 지향하는 방안을 모색하기로 하였다.

이런 방향에 대해 설문 결과는 중입원지주회사가 되고자 하는 정책기초에 대해 압도적인 숫자로 동의하였고, 특히 2004년도 임금인상으로 물가분을 반영한 현금 인상과 회사의 매출 향상이 반영된 ESOP 요구에 대해 87.7%의 동의를 했다. 또한 물가인상과 ESOP 요구로 총액대비 5 ~ 10% 정도 인상요구가 과반수가 넘는 55.6%이다.

이런 설문 결과의 배경은 고용안정에 대한 절실한 염원의 다른 표현인 것이며, 또한 KT의 미래에 대한 우려도 포함되어 있다고 본다. 뿐만 아니라 노사관계도 그 동안의 저지와 반대 등의 대립적 노사관계에서 노동조합 주도 우위의 노사관계를 희망하고 있음을 읽을 수 있었다. 그리고 7월 1일

부터 시행될 노동시간단축으로 인한 여가 시간 활용은 최근 몸장 신드롬을 반영하듯 건강관리가 가장 많은 답변이 있었다. 이는 노동조합 활동도 조합원들의 참여를 높이기 위해서 건강관리와 노동조합 활동이 결합되어야 한다는 힌트를 얻을 수 있었다. 마지막으로 조직개편의 중간 평가로 응답자의 2/3가 실패라고 평가하고 있으며, 성공이라고 답한 사람은 5.2% 불과한 의미는 현장의 현실을 무시한 탁상 설계였음이 드러난 것이다. 이제 이런 우를 다시 범하지 않기 위해서는 조직개편을 회사에서 일방적으로 시행할 것이 아니라 노동조합과 함께 충분한 논의 속에 진행되던 가장 효율적인 조직구조를 만들 수 있음을 입증하는 것이라고 본다.

<개별 문항에 따른 분석>

1. 재벌 또는 외국자본의 합병(M&A)에 대한 방어 및 우리사주조합 활성화를 통한 고용안정의 일환으로 임금인상분과 성과분배

분을 주식으로 분배 받아 2대 주주에서 1대 주주의 지위를 확보하는 등의 중입원지주회사가 되는 것을 모색하자는 설문

- 65.8%가 찬성하여 10.7%의 반대의견과 큰 차이를 보였음

2. KT의 현실에 맞는 합리적 임금인상 근거 및 임금인상분의 지급방법에 대한 설문

- 고용보장이 전제된 최소한의 물가인상 정도는 반영되어야 하며 회사의 매출향상 및 이익증에 따른 추가인상 요구 답변이 87.7% 압도적이었음

3. 2004년도 임금인상 요구안에 대한 설문

- 총액대비 5 ~ 10% 정도 수준의 답변이 55.6%

4. 주 5일 근무제 실시 이후 여가활용방법에 대한 설문 - 건강관리, 가족과의 시간확대, 자기계발

5. 직원의 연월차 미사용분에 대한 현금보상 강제지급의무가 없다는 입법화된 주 5일 근무제에 대한 설문

- 63%가 반대입장이었으며 16%만이 동의함

7. 2003년 회사의 조직개편에 따른 조합원의 중간평가에 대한 설문

- 71.3%가 실패라고 설문했으며 5.2%만이 성공에 답한 것을 볼 때 회사측에서는 조직개편에 대한 전면적인 재검토가 이루어져야 할 것으로 판단됨.
- 조합간부설문(91%), 인터넷설문(67%), 조합원(71%)가 반대의견

8. 조직개편 실패의 사유로서는

- 직원의 업무협조가 안되고 위화감이 크다(43.4%)
- 업무의 이원화(31.4%)
- 업무의 지휘통제가 힘들며 책임성 문제(17.8%)

응답자수 : 2,061명
설문기간 : 2004. 2. 18 ~ 2. 23

승진체계 개선(안) 중단하라

승진체계 개선(안)과 의견수렴에 대한 노동조합 입장

회사는 2003년도 조직개편을 통한 경영 운영 시스템 변경과 함께 종사원에 대한 인사운영 개편을 준비해 온 것은 사실이다.

특히, 2003년 10월 승진에 앞서 회사가 현장에 새로운 승진체계를 적용시키려 한다는 소문을 노동조합이 입수, 진위를 확인하고 강력 항의하여 중단시켰으나, 또다시 회사는 승진체계 개선(안)에 대한 현장관리자들에 대한 설명과 조합원들의 의견수렴을 실시하고 있다고 한다.

무엇보다 인사제도 개선은 취업규칙에 대한 노동조합의 동의사항(근로기준법 97조)이며, 인사·보수제도 개선협의회에서 먼저 논의될 사항이다. 또한 내부적으로는 2002년 5월 27일 체결된 단체교섭 부속협정서 4항에 "합의일 이후 종사원의 근로조건(인사, 복지후생, 보수 등)은 통상상의 경영악화 시를 제외하고는 현행에 유지 개선한다."라고 명시되어 있다.

한편, 노동조합은 현재 인사고과 시스템이 고과자의 의의적 평가 객관성이 결여되어 대부분의 종사원이 공감하지 못하는 현행 인사평점 문제점을 지적하고, 2003년도 단체협약시 고과자와 피고과자간의 다면평가와 동료들간의 상호평가를 주장한 바 있다.

이러한 이유로 현장에서는 가뜩이나 인사평점 받기도 어려운 실정인데 회사는 이러한 문제점을 개선하지 않은 채 현장조합원들이 바늘구멍에 낙타가 지나갈 정도로 승진하기 어려운 새로운 승진체계를 적용시

키려는 시도는 일부 소수 종사원을 위하여 대다수의 종사원이 희생되고 이에 따라 전체 종사원의 의욕과 사기를 저하시키는 실패적 인사제도로 귀결될 것이다.

객관성이 담보되는 상호 다면 비교평가가 우선적

이는 고과(업적/능력)의 투명성, 공정성이 담보되지 못한 기존 인사제도를 유지한 채 어학등급/자격증 취득 등 개인적 학습능력을 평가하여 승진시키는 방안은 소수의 선택적 신규 인원만 승진시키고 기존 인력을 진부화 인력으로 만들것이며 결국 도태시키려는 발상이다.

KT는 공기업 시절 도입된 조직 및 인력구조의 골격을 바탕으로 부분적 개선 방안을 진행해 왔고 민영화 도입을 기준으로 인사고과 형태를 등급별 유형으로 바꾸어 나갔다. 불평등하고 불만족스러운 인사고과 제도를 개선하려는 이시점에 회사가 민간기업들이 시행하는 승진제도를 도입되는 발상은 현실을 무시한 처사이며 특정부서의 한 건주의로 판단할 수 밖에 없다.

민간기업조차 장기적인 준비와 시행착오를 거치며 객관적이며 안정화된 승진제도를 제도화해 가는데, KT는 내부적 위험요소가 심각한 공정성과 객관성이 결여된 인사고과 평점을 유지하며, 추가적인 개인능력을 포함시키는 승진체계 개선 시도는 직무노력 보다 개인적 자격습득에 주력하여 결국 생산성 효율을 저하시키는 결과를 초래하기 때문에 납득할 수 없는 것이다.

따라서 공정하고 객관성이 담보되는 고과자와 피고과자, 동료 상호간의 업무능력을 평가할 수 있는 시스템이 우선되어야 한다.

CEO의 선택 기준에 따라 발탁승진제는 소수의 특혜

또한 지금까지 전사원에게 보편화되었던 특별승진 기준을 CEO의 자의적인 기준과 매년 변동된 기준에 따라 발탁승진제로의 변경은 전략상품판매 기획 및 상품판매왕, 식스시그마개선 우수자 등 소수의 기획 및 담당부서 종사원들에게 국한되는 특혜로 전사원의 승진기회 범위를 축소한 것이며, 매년 기준 변동이 예상됨에 따라 불공정 위험도 내포되어 있는 것이다.

노동조합은 근본적으로 업적 성과가 월등히 우수한 종사원에 대해 조기승진 기회를 부여하는 것은 적극 찬성하지만, CEO의 자의적 판단에 따른 발탁승진제도는 소수의 특혜성 사비가 오히려 많은 종사원들의 사기를 저하시킬 수 있는 암초인 것이다.

결론적으로 회사가 진정한 민영KT 경영에 맞는 새로운 인사제도를 개선시키려고 한다면 종사원들의 의욕을 향상시키는 합리적이며 균등성이 담보된 인사제도 개선에 대해 노동조합과 심도있는 논의가 우선적이며, 단계별 위험요소를 제거하고 보완되는 장기적 인사제도 개선에 노사가 합심하여 노력해야 할 것이다.

4월 성과급 120% (호봉제 ± 20%, 연봉제 ± 45%) 확정

이사회는 26일 2003년도 전사경영실적 평가결과를 85.93점으로 최종 확정했다고 밝혔다. 이에 따라 종사원들은 평균 120% 수준의 성과급을 4월 정기급여시 차등지급 받게된다.

이번 결과는 이사회 전문가인 '평가 및 보상위원회'의 경영실적 검증을 통한 것으로, 전년대비 1.7점이 향상되었으나 과거 5개년 평균인 87점보다는 낮은 수치이다.

- 2003년 전사경영실적 : 85.93점,
- 4월 성과급 : 120% (호봉제 ± 20%, 연봉제 ± 45%)

2004년도 건강검진 시행

노사는 2004년 직원 및 배우자 건강검진 시행계획을 아래와 같이 실시하기로 합의했으나, 조합원여러분께서는 참고하시고 시행에 만전을 기하여 주시기 바랍니다.

- 검진수준
- 1) 직원
 - 가) 종합검진A형 : 만40세 이상 (18만원)
 - 나) 종합검진B형 : 만40세 미만 (13만원)
- 2) 배우자
 - 가) 종합검진A형 : 만40세 이상 (10만원)
 - 나) 종합검진B형 : 만40세 미만 (8만원)
- 검진별 출생기준년
- 가) 종합검진A형 : 1964.12.31 이전
- 나) 종합검진B형 : 1965.01.01 이후

- 시행기간
- 2004. 3월 ~ 9월
- 검진대상
- 직원(청경포함)·배우자(건강보험증에 피부양자로 등재)
- ※ 제외대상 : 2004.1.1 이후 신규자
- 검진기관 선정 및 검진항목 선정 : 지부별 자율적 시행
- 1) 기본검사
- 의무실시(자료실/문서자료 해당문서 참조)
- 2) 암검사, 성인병 등 기타검사 : 지부별 자

- 전년도와 비교
- 1) 질병 위험율이 높은 검진 연령대 검진 수가 인상
- 종합검진A형 (만42세 이상 → 만40세 이상)
- 종합검진B형 (만24세~41세 → 만40세 미만)
- 일반검진(만24세 이하)
- 종합검진B형에 포함
- 2) 종합검진A형 검진대상 연령대 하향조정
- 정도로 수혜대상자 확대

폭설피해복구에는 노사가 한마음

노동조합, 피해실태조사... 사랑의 봉사단, 복구작업에 구슬땀



충남본부는 충북지방본부 서청주부에 성금을 전달하고 노고를 취하였다

지난 5일과 6일 이틀 동안 내린 100년만의 폭설로 관계기관의 대응에 대해 논란이 일고 있는 가운데 피해가 극심했던 충남, 충북, 대구지방본부를 중심으로 피해복구에 노사가 한마음으로 팔을 걷어 물었다.

3개 지방본부에 노동조합 중앙본부에서 실태조사반이 파견되어 현장피해실태를 파악하고 있는 가운데 충남지방본부에서는 사랑의 봉사단원 30명이 논산에서 비닐하우스 복구작업에 활동을 벌였고 충북지방본부 사랑의 봉사단원 40명

은 청원의 염소사육 농가에 대한 제설작업에 나섰다.

또한 대구의 사랑의 봉사단은 예천에서 농산물 집하장에 대한 복구활동을 도왔다. 충남 및 충북지방본부는 전역에 골고루 피해가 발생되어 협력업체 직원까지 나서 각 기관별 자국고장수리에 전념하였고, 충남지방본부 망운옹곡 조합원 50명은 현장지원 활동을 하였다.

폭설로 인한 도로가 통제된 지역이 많아 고장수리에 어려움을 겪고 있는데 충남지방본부는 이번 폭설로 32,000건, 충

북지방본부는 10,000건이 넘는 고장이 발생했다.

대구지방본부에서는 이번 폭설이 경북 북부지역에 집중되어 있는 발생하였으며, 북부지역만 4000건이 넘는 피해가 발생한 가운데 피해가 심하지 않은 인근 지사 및 망운옹곡, 망간설국 다수의 조합원의 지원과 함께 지방상집을 비롯한 조합간부 30여명의 봉사대가 문경, 상주 지역에 대한 지원활동에 나서 인입신고장수리를 비롯한 비닐 하우스 복구 작업등의 봉사활동을 펼쳤다.

이번 폭설로 인한 통신시설 피해 중 95% 이상이 전주에서 기점으로 연결되는 인입선인 것만 봐도 알 수 있듯이 지금 KT현장선로의 노후화는 심각한 수준이다. 6년이 넘게 현장에 대한 선로투자가 예산편성에서부터 줄어들고 대개체공사를 비롯한 노후화된 선로에 대한 개선이 이루어지지 않고 있다.

초고속 인터넷 사업을 주력으로 삼고 있는 KT에서는 고객만족의 근본이 품질개선에서부터 나오고 그 밑바탕에는 통신의 근간이 되는 현장선로에 대한 투자가 선임을 간과해서는 안된다.

사내근로복지기금 협의회 의결

주택자금대부, 의료비 지원 등

노사는 2003.4/4분기 정기노사협의회와 2004년도 1차 사내근로복지기금 협의회에서 의결된 주택자금 대부 관련 조항과 의료비 지원 관련 조항 등 운영세칙 5개 조항을 아래와 같이 개정되었음을 알려드리니 참고하시기 바랍니다

- 주택자금 대부 관련 조항
- 1) 주택자금 대부신청 자격요건 완화 (운영세칙 제41 조)
- 가) "주민등록표상 세대주" 항목 삭제
- 나) 무주택기간 변경 : 당초 1년 → 변경 3년
- 다) 변경사유 : 여성 조합원 및 여건상 어려운 조합원 수혜
- 2) 주택자금 대부금 상환방법 선택권 부여 (운영세칙 제47 조)
- 가) 당초 1년거치 10년 분할 상환 의무 → 변경 거치(여부 본인 선택)
- 나) 거치기간 없이 상환방법을 선택경우 : 이자 부담 경감(연3.8%)
 - 마면자금 삼천만 대부시 : 1년 이자 경감 1,140,000원
 - 임차자금 이천만 대부시 : 1년 이자 경감 760,000원
- 3) 퇴직자 일부상환 처리근거 마련 (운영세칙 제

49 조)

가) 퇴직한 경우, 단 퇴직시 입류 또는 회사 상환 채무액이 퇴직금 을 상회 하는 등 사유로 일부상환이 부득이한 퇴직자의 경우는 퇴직금 지급일을 기준으로 1개월이내에 미상환원리금 전액을 납부한다는 각서 제출시 일부상환을 허용하며 지정된 납부기간에 한해 강제 집행을 유보한다는 조항 삽입

나) 변경사유 : 복지기금 부실 예방 및 조기상환 유도

■ 의료비 지원 관련 조항 : 의료비 지급신청서 제출기한 조정(운영세칙 제69 조)

- 1) 당해년도 발생분 의료비 최종 신청기한(익년 1월 5일) 문구 삭제
- 2) 변경사유
 - 가) 복지기금 신청기한 동일
 - 나) 익년도 1월5일은 연말정산과 겹쳐 업무목적 발생으로 미신청자 과다 발생

- 기타 : 문구 수정 (삽입, 삭제)
- 1) 운영세칙 제26조, 제30조, 제35조 : 총무담당국장 → 담당국장
- 2) 운영세칙 제70조 : 중복항목 삭제 (운영세칙 제67조 2항)

중앙위원회 3일 규정 개정



3월 3일 중앙위원회를 KT 지리산 수련관 교양관 회의실에서 개최하고 규정개정안 심의결과와 예산 항목 전용 승인에 관한 사항을 처리했다.

규정개정은 지난 2003년 정기대의원대회를 통해 개정된 규약에 맞춰 조문수정을 하고 기존 규정을 좀더 명확히 하는데 초점을 맞췄다. 신분보장규정

은 현행 신분보장 구제기금에 대한 임의해석의 여지를 축소하고 명확한 기준을 제시 하는데 주안점을 두었다. 특히, 해고의 다름이 증된 해고자에 대한 일시 보상 기준을 두어 기본급의 100%에 정년 잔여 월수를 승한 금액을 지급할 수도 있도록 선택 조항을 신설했다. 단, 최고 2억원을 초과할 수 없다는 단서조항을 두었다.

지재식위원장은 제안 설명에 앞서 "신분보장은 조합의 재정이 허락하는 한 최대한 강화하는 것이 조합활동 활성화에 바람직하지만 임의 해석의 여지를 축소하고 약용의 소지를 없애는 것 또한 중요하다"고 밝혔다.

한편, 지난 2003년 10월 단행된 특별명예퇴직으로 5,500여명에 대한 퇴직기념품비 추가 발생에 따른 예산전용에 대해 승인을 받았다.

대의원대회의 이모저모

민주노총 이석행 총장 강연



3월 4일 밤늦은 시간임에도 불구하고 계속 되었다. 강사는 민주노총의 이석행 사무총장이 초빙되어 열띤 강의를 해주었다.

이석행 사무총장은 한국의 잘못된 정치로 인해 노동자가 많은 사회적 부담(공적부담)을 지는 것에 비해 혜택은 제대로 받지 못하는 현실을 지적하며, 우리 노동자가 이 사회를 제대로 세우

기 위해 더 많은 관심과 역할을 하라고 강조했다.

그리고 민주노총은 과거의 획일적인 투쟁지침이 아니라 민주노총의 모든 조합원들의 공감하는 투쟁을 조직하고, 각 단위노조의 처지와 현실 속에서 할 수 있는 투쟁을 조직하여 반드시 이기는 투쟁을 할 것임을 약속했다.

그리고 KT노동조합의 간부가 지역 사회의 타 노동조합과 연대하여 정치적 역할도 넓혀달라고 요구하며, 특히 오는 4.15총선에서는 우리 노동자를 대변하는 국회의원을 반드시 국회로 보내고자 역설하기도 했다.

밤늦은 시간이고 오전의 체육행사로 인해 몸이 피곤할텐데도, 참석자들은 이석행 사무총장의 열띤 강의에 동감을 표하는 것으로 보아 KT노동조합의 간부가 새로운 책임과 각오를 갖게 한 소중한 시간이었음을 확인할 수 있었다.

민주노총 이혜선 부위원장 여성국장 간담회



전국 여성국장과 노동조합 여성시무원 등을 대상으로 여성간부 교육이 3월 4일 오후 1시 회의실에서 실시되었다. 강사로 초빙된 민주노총 이혜선 여성부위원장은 '노동조합의 민주성은 여성간부의 역할이 제대로 실현되고 있는지가 중요한 기준'이라고 말하며, 여성 간부들이 비라거나 요구하는 것에서 한발 나아가 스스로 노력하고 개선하려는 적극적인 의지가 있어야 노동조합의 민주성, 지주성이 지켜질 수 있다고 강조

했다.

또한 최근 노동조합운동에서 제도화되고 있는 여성활동제는 여성들의 참여를 모기기 위한 적극적이며 잉해적인 조치인데, 이를 제대로 활용하지 못한다면 여성의 노동조합운동과 정치적 참여는 향후 어려워질 수 있다고 지적했다.

한편 여성의 사회정치적 잠재 역량이 높음에도 불구하고 소극화 되어 있는 현실을 극복하기 위해 여성의 정치적 역할을 높일 것과 오는 4.15 총선에서 여성의 목소리를 울려 실현하고자 호소했다. 뿐만 아니라 남북의 통일운동에도 관심을 갖자며 최근의 통일 정세, 향후 전망 등에 관해 설명했다.

이에 대해 참가자들은 강의가 강사의 삶을 토대로 설명되었기에 진지하게 들었으며, 여성간부로서의 책임을 다시 한번 깨닫게 된 계기가 되었다고 평가했다.