

KT 노동조합

KT TRADE UNION
발행일: 2007년 9월 30일(일)

21th

■ 발행인: 이재식 ■ 편집인: 최광수 ■ 주소: 463-717 경기도 성남시 분당구 정자동 206 ■ 대표전화: 031-727-4820(편집국 4836) ■ 팩스: 031-727-4815 ■ 홈페이지: www.kttu.or.kr ■ 편집디자인: 디자인 여백(02-2279-9631)

2007년 단체교섭 안건 상정

임금인상, 단체협약개정, 초등학생교육보조비 등 노동조합 8대 요구 모두 상정

노동조합과 회사는 20일 단체교섭 1차 본회의를 열고 노동조합의 8대요구와 회사의 단체협약 갱신 안건이 상정됐다. 남중수 사장은 인사말을 통해 “회사의 경영에 대해 조합과 신뢰를 바탕으로 솔직하게 대화해왔다”면서 “현재 회사는 성장사업의 씨앗을 뿌리고 있는 매우 중요한 시점”이라고 밝혔다. 그러면서 “이번에도 노사가 회사 전반에 관해 모든 것을 투명하게 같이 고민하면 좋은 결과가 나올 것”이라고 말했다. 지재식위원장은 “올해 임단협이 늦어진 것은 노사간의 신뢰를 지키지 않았기 때문”이라고 지적하고 회사의 태도 변화를 촉구했다. 또한 “노동조합이 작년에 회사의 입장을 받아들여 임금을 동결하였으나 올해도 회사는 어렵다고 말할 것”이라면서 “회사는 해마다 조합원들에게 어려움을 떠넘기고 주주들에게는 막대한 이익을

배분하고 있다”고 비판했다. 이어 “올해 단체교섭에서는 구태의연한 모습을 버려야 할 것”이라고 강조했다. 노동조합은 안전상정을 논의하기에 앞서 현안사항으로 나타나고 있는 명예퇴직 강요, 상품판매, 자격시험 등의 문제점에 대해 질타했다. 노동조합은 사측이 명예퇴직 강요에 대해 일부 지역에서 발생하는 것은 인정하면서도 매년 시정하겠다는 약속만 할 뿐 이행을 하지 않는다며 이에 대한 확실한 실천을 촉구했다. 또한 말만 본질 경영이지 비영입부서 상품판매에 대한 근본적인 해결을 하지 못하고 있다며 이번 통신위원회의 1개월 영업정지는 사측의 안이한 태도에서 나온 문제라고 지적했다. 그러면서 해사 행위를 하는 자에 대해서는 재발방지 차원에서라도 발본색원하고 이에 상응한 처벌할 것을 요구했다. 이어서 경영지표를 채우기 위해

KTCC자격시험이 과열되고 이로인해 본연의 업무까지 큰 차질을 빚고 있다면서 KTCC자격시험을 경영지표에서 삭제해야 한다고 강조했다. 이후 진행된 안전에 대한 제안설명과 논의과정에서 노동조합의 요구가 단체교섭 안건으로서 충분한 요건을 갖췄음에도 불구하고 사측은 탄지를 걸고 나왔다. 초등학생교육보조비에 대해서는 해당자가 적다면서 철회할 것을 요구하기도 했으며 해고자 복직은 인사권의 문제와 결부되어 있다면서 철회할 것을 요구했다. 이에 노동조합은 “사측이 평소 젊은 직원들을 위하는 듯 말하더니 실제로는 그렇지 않은 것 같다”며 “초등학생 교육보조비는 바로 젊은 직원들을 위해 복지혜택을 넓히는 것”이라고 밝혔다. 또한 해고자 복직 문제도 노사관계로 인해 해고된 만큼 단체교섭을 통해 해결하는 것이 마땅하다고 말



했다. 공방끝에 노동조합이 요구한 8대 안건과 사측의 단체협약 갱신안이 각각 정식 안건으로 상정됐으며 ▲노사 양측 단협갱신안과 교육시설 확대는 단협실무소위원회 ▲임금인상 및 초과근무수당 확대 초과근무가산금 지급기준 변경은 임금실무소위원회 ▲초등학생교육보조비와 각종 기념품비 인상, 복지기금 출연은 사내근로복지기금협의회 ▲해고자 복직은 노사관계개선협의회에서 논의하기로 했다. 본교섭에서 보인 사측의 태도로 볼 때 조기 타결은 사실상 어려워 보인다. 또다시 사측은 통신시장의 어려움을 빌미로 그 책임을 조합원들에게 전가할 태세이기 때문이다. 노동조합은 고통을 조합원들에게만 전가하고 주주들의 배를 채우는 사측의 근본적인 자세를 변화시킬 것이다. 그러기 위해서는 교섭의 힘뿐만 아니라 조합원의 뜨거운 지지와 노동조합을 중심으로 한 단결된 힘이 필요하다.

KT그룹노동조합 간부결의대회 “하나의 힘으로 단체교섭 승리하자”

KT그룹 노동조합 간부 결의대회가 9월 7일부터 9일까지 무주 종합수련원에서 개최됐다. KT그룹 노동조합 협의회 의장인 이재식 위원장은 대회사에서 ‘회사가 이번 결의 대회를 무산시키고자 많은 노력을 기울였다. 그 결과 텔레캅 노동조합은 참가하지 못했다. 이러한 방해 속에서도 오늘 결의대회에 참가한 조합 간부들 고생하셨다.’라고 말했다. 또한, KTF 임현재 위원장도 연대 발언을 통해 오늘의 이 결의대회가 그룹 노동조합 간부들이 땀과 땀을 뚫어낸 계기가 되길 바란다고 밝혔다. 공동임단협투쟁본부 류춘용 집행위원장은 이번 행사의 의미는 너와 나를 떠나 우리라는 공동체를 만들어가는 것이라고 강조하며 행사가 마무리되는 시점까지 최선을 다해주시길 당부했다. 이어 첫 번째 내부강사로 나선



지재식위원장은 ‘5년 전 친목을 목적으로 처음 KT그룹노동조합의 회를 만들었는데 오늘날 이렇게까지 성장했다’며 그동안 그룹노조의 역사를 회고했다. 이어 ‘몇 개 단위노조를 제외하고는 IT연맹에 동치게 되었다’면서 ‘조만간 KT 그룹노동조합 산별이 탄생할 것으로 기대한다’고 말했다. 이와 함께 회사의 움직임에 대해서 언급하며 KT그룹노동조합의 단결과 공동대응이 얼마나 중요한지 역설했다. 지재식위원장은 ‘회사는 노동조합과의 대화를 통해 공동 대처하고 있고 다른 계열사의 조합원 탄압수단을 벤치마킹하고 있다’며 KT그룹 노동조합의 단결이 무엇보다 중요함을 강조했다. 또한 ‘중국에는 산별화하여 회사와 맞서야 한다’며 ‘진정한 공동 연대가 이루어지려면 단기적인 이득을 버려야 한다’고 강조했다.

두 번째 강사인 IT연맹 조형일 정책실장은 「연대와 산별을 위한 힘찬 전진」이라는 주제로 산별의 중요성과 진행과정의 어려움을 중심으로 강의했다. 조형일 실장은 “통방융합 등 제품과 서비스간 영역이 모호해지는 등 산업구조의 영역구분이 없어지고 기업의 경계도 사라지고 있다면서 이는 고용형태의 변화를 더욱 빠르게 부채질 한다”고 말했다. 그러면서 “정년퇴직의 문화가 사라지고 영종내 상시 이동이 많아지고 비정규직이 날로 확대되고 있는 지금의 상황에서 노동조합의 조직도 산별로 변화되어야 할 것”이라고 강조했다. 이어서 “이미 민주노총 안에 75.6%가 산별로 전환했으며 한국노총 또한 금융노조와 정보통신연맹 등이 산별에 대한 구체적인 고민이 풀렸다”고 밝혔다. 끝으로 조형일 실장은 “KT의 경

기간통신업무 3가지로 통합 사실상 종합통신허가제 도입 그동안 시내전화, 시외전화, 인터넷전화 등 서비스 별로 구분돼 별도의 규제를 받아왔던 통신사업이 하나의 허가를 받으면 모든 서비스를 할 수 있는 사실상의 종합허가체계가 도입된다. 정보통신부는 현재의 기간통신 업무 분류를 통합·조정해 진입규제를 완화한 전기통신사업법 시행규칙 일부 개정안이 14일 공포돼 올해 12월15일부터 시행될 예정이라고 13일 밝혔다. 이에 따라 전화역무, 인터넷접속역무 등 7개로 세분화됐던 기존 기간통신업무의 종류는 전송역무, 주파수를 할당 받아 제공하는 역무, 전기통신시설설비 임대역무 등 3가지로 통합됐다. 이번 개정을 통해 3가지 기간통신업무 중 ‘전송역무’는 전신·전화·인터넷접속 등 음성·데이터·영상 등의 전자기호를 그 내용이나 형태의 변경 없이 송신하거나 수신하는 전기통신역무로 포괄적으로 규정, 세분화됐던 각종 역무를 통합했다. 이에 따라 기존의 역무 침해 논란을 해소하고 진입규제를 완화하여 경쟁을 활성화하는 등 실질적인 역무통합의 효과가 기대된다. 즉 인터넷접속서비스 허가를 받은 기간통신사업자는 별도의 허가절차 없이 인터넷 전화서비스, 시내전화서비스 등 전송역무에 포함되는 모든 서비스를 제공할 수 있게 돼 사실상 종합허가체계가 도입된 것으로 볼 수 있다. 다만 전송역무의 포괄적 정의로 인한 규제대상 확대를 막기 위해 이메일, 메신저 등 기존 부가통신역무는 전송역무에서 배제됐다. 또한 주파수를 할당 받아 제공하는 역무와 전기통신시설설비 임대역무는 전기통신사업법 개정 시까지는 별개의 허가대상 역무로 남겨지게 된다. 이번 개정안은 아울러 통신사업자가 선불통화권을 발행하려는 경우 선불통화권 발행총액을 등록하도록 하고, 등록 시 가입하여야 하는 보증보험을 기존의 등록 기준 자본금의 5분의 1 이상에서 선불통화권 발행총액으로 증액했다. 이는 선불통화권 이용자의 권익을 보호하고 관련 시장의 인식 개선을 통한 대다수 선량한 사업자의 이익을 보호하기 위한 것이라고 정보부는 설명했다. 개정안은 이밖에 해방 범죄 및 재난상황에 신속하게 대응하기 위해 전기통신사업자가 해양경찰청에 송신인의 전화번호 정보를 제공할 수 있도록 해양긴급수번호인 122번을 추가하는 등 기타 현행 제도를 보완, 개선했다.

KT네트웍스 D등급 대기발령, 연대의 힘으로 분쇄하자!

KT네트웍스 사측이 지난 9월3일 일방적으로 발표한 D등급 대기발령은 인력구조조정을 위한 편법적 수단이고 또한, 그 배경에는 노동조합을 길들이기 위한 의도가 숨겨져 있음을 우리는 잘 알고 있다.

실제 KT네트웍스에서는 오래전부터 인력구조조정의 필요성을 간접적으로 흘리다가 노동조합이 반대하자 급기야 관례를 무시하고 D등급을 양산하며 동시에 대기발령 협박을 하면서 자발적(?) 명퇴를 유도하고 있는 것이다.

D등급 대기발령(직위미부여)은 이미 노동조합 탄압과 구조조정 일환으로 KT에서 2003년 편법적으로 시행하려다가 노동조합의 강력한 저지와 당사자들의 소송으로 인해 중지된 바 있다. 그런데 바로 이런 생명을 다한 편법적인 D등급 대기발령을 다시 KT네트웍스에서 부활시켜 전 KT계열사로 확대하려는 것이다.

뿐만 아니라 이런 일련의 조치는 KT그룹적 차원에서 치밀하게 기획되고 있다는 의심은 갖게 한다.

실제 지난 8월 KT그룹노무관리책임자 회의가 있었고, 그 후 2007년 공동임단협 투쟁을 결의한 KT텔레캅노조가 거짓 회유로 연대활동에서 탈락하였고, 계열사 노조에 대한 더 이상의 회유가 통하지 않자 그룹노조 연대를 무력화시키기 위해 KT네트웍스 대기발령을 긴급 발표한 것이다.

이에 KT그룹노조 전간부는 결의대회 기간 동안(9월7일-9일,무주) KT네트웍스의 D등급 대기발령을 KT그룹 전체 노동자의 문제임을 확인하고 투쟁성금을 포함하여 가능한 역량을 결집하여 공동 대처하기로 결의하였다.

다시한번 KT네트웍스 사측에게 대기발령을 즉각 철회할 것을 요구하며, 이를 받아들이지 않는다면 노사갈등을 조장한 KT네트웍스 경영진에게 직접 그 책임을 묻는 투쟁을 할 것임을 분명히 밝힌다.

2007년 9월 10일
KT그룹노동조합 대표자 회의
(KT하이텔, KT파워텔, KTTF, KT링크스, KT네트웍스, KTF, KT 노동조합)

지재식위원장
동아시아포럼 참석
10월 2일부터 5일까지 대만에서 열려 지재식위원장과 최광수정책실장, 박재우 편집1국장, 최성이 전문위원이 10월2일부터 5일까지 대만에서 열리는 동아시아통신노동조합 포럼에 참석한다. 올해는 각국에서 진행되고 있는 노동법 개정 상황과 이로인한 영향, 통신산업 구조변화에 따른 고용 등에 대해 토론이 이뤄질 계획이다. 특히 한국은 지난해 노동관계법의 개정이 이뤄졌으며 현재 이로 인한 문제점들이 드러나고 있어 참가국의 관심이 클 것으로 예상된다. 한편 올해로 5회를 맞는 동아시아통신노동조합 포럼은 대만 중화통신노동조합, 일본 NTT노동조합, 한국 KT노동조합이 정회원으로 참석하며 UN통신분과 주변 관련국 통신노조가 참관자격으로 참석하고 있다.

왜 KT그룹 산별인가?

KT그룹노동자 전체가 하나되어 단일한 힘으로 대항하자



에 대해 교조적으로 받아들이거나 혹은 지나친 환상을 갖고 있다고 본다. 교섭구조가 마련되지 않는 산별, 그리고 조합원들에게 구체적으로 접근되는 산별이 아닌 산별은 소위 무늬만의 산별, 현장성 없는 산별이 될 수 있다. 이에 반해 KT그룹노동조합은 새로운 산별을 열어가야 하는 창조적인 산별노동조합이 될 수 있다고 본다.

다기를 복수노동조합 및 전일자 문제 준비

2006년말 예정이던 복수노동조합 및 전일자 문제가 3년 이후로 미루어졌다. 특히 전일자 문제는 기업별 노동조합운동에 심각한 어려움을 초래할 수 있는 사항이다. 지금 전일자 문제를 대비하는 한 방안인 산별노동조합 준비는 결코 이르지 않았다고 본다. 지금부터 산별을 준비하여 3년내에 기업별형식을 완전히 해소하는 타임스케줄은 결코 넘쳐나지 않은 일이라고 본다.

조직강화의 계기

KT의 경우 거의 2~3년마다 커다란 조직개편이 이루어지고 있다. 하지만 노동조합 조직 편제는 좀처럼 효율성에 근거한 조직개편이 쉽지 않다. 산별전환은 기업별 노동조합의 질적 전환이 되는 것이기에 이 계기를 통해 사측에 대응하고 조합원의 효율적 단결을 도모하기 위한 조직으로 재편할 수 있는 적절한 기회가 될 수 있을 것이다.

어떤 효과가 있나?

고용안정

산별조직이 고용안정에 기여하는 이유는 사측의 구조조정 효과를 반감시키기 때문이다. 사측이 분사 등을 통해 조합원을 분리하려 해도 산별조직에서는 조합원에게 노사간 교섭을 통해 진행되기에 기본적인 노동조건은 크게 달라지지 않게 된다. 따라서 사측이 산별노동조합일 경우 크게 효과가 없는 구조조정을 굳이 할 필요가 없게 된다고 본다.

조직 확대

현재 KT 및 계열사 노동조합은 최대 4만을 넘지 못한다. 하지만 KT그룹 산별 노동조합은 조직화가 어려운 다른 계열사 및 협력사의 노동조합 조직을 매우 용이하게 한다. KT그룹 산별이 된다면 빠른 시간내에 2배가 넘는 조직은 충분히 가능하리라 판단된다.

정책 활성화

KT그룹노동조합의 모아진 역량(재정, 인원 등)은 KT의 향후 유리한 산업 환경에 대한 연구와 개입을 더욱 용이하게 하게 될 것이다.

지난 9월 7일부터 9일까지 KT그룹노동조합 협의회 차원의 간부결의대회가 진행됐다. 조합간부들은 2007년 공동인단부를 어떻게 승리로 이끌 것인가에 대해 진지한 고민이 이뤄졌지만 이와 함께 KT그룹 노조가 하나로 뭉치는 방안에 대한 토론이 이어졌다. 이는 노동조합간의 교류를 통해 단위노조간의 이해를 넓히고 이를 통해 향후 KT그룹노조라는 이름의 단일노조를 지향해보겠다는 간부들의 의지가 담겨있다. 그렇다면 왜 KT그룹노조라는 것을 만들어야 할까. 이에 대해 자세히 알아보도록 하자.

로운 분야가 생성되기도 했다. 이 경우 사측은 사양화된 분야의 사업과 인력은 퇴출시키고, 새로운 분야의 사업과 인력은 새로 뽑는 등의 방식으로 인력운용을 해왔다. 문제는 IT관련 사업이 과거보다 그 생성과 퇴출의 주기가 짧아졌다는데 있다. 즉 한 기업에 입사하더라도 10년 이상 근무한다는 것이 쉽지 않은 현실이 돼 버렸다. 즉 KT는 어떤 시장과 기술의 변화에도 유지되지만, 그 안에 종사하는 노동자의 삶은 하루살이 삶에 지나지 않게 되어, 항시적 고용불안에 직면할 수밖에 없다. 이를 극복할 수 있는 방안은 분화(아웃소싱)된 개별 기업으로는 대책을 세울 수 없는 문제이다. 당연히 KT그룹이 문제 해결의 주체가 되어 해결하여야 할 일이다. 즉 사양화된 사업과 인력을 신규사업과 인력에 순환 배치하는 방안이 그 대안이고, 이는 KT그룹 노동자 전체의 공동이해와 대응에 의해서만이 가능한 것이다. 이를 위해 KT그룹노동조합이 필요한 것이다.

동료간 경쟁을 시키고, 이런 결과를 토대로 연봉제를 실시하는 것이다. 이는 그룹직 차원에서 지침으로 시달하고 계열사의 경영평가에 반영하는 경우가 많은데, 이런 지침들은 그룹노동자의 단결을 통해 저지하여야 하며, 이는 산별 대응으로 한계가 있기에 그룹노동조합이 가장 효율적인 대응을 할 수 있다고 본다.

단위기업 노사유착 극복

최근 몇 년사이 인사비리에 노동조합 간부가 개입해 사회적 물의를 일으킨 바 있다. 현대차, 기아차가 그랬고 KT링크스 노동조합도 그런 사건이 있어 노동조합이 하루아침에 붕괴 일보직전까지 갔었다. 노동조합은 관행적으로 인사청탁에 개입하고 각종 이권에 참여하여 부당한 이익을 취하고, 회사에서는 이를 방조 내지 유도하면서 노동조합 간부의 자주성을 옥죄어오는 것이다. 이는 평상시에 나타나지 않다가 KT링크스의 사례 같이 회사측의 일방적 분사에 노동조합이 저항하면, 투쟁

을 좌절시키고 회사의 의도를 관철시키기 위한 방안으로 쓰여지곤 한다. 물론 조합원들의 노동조합에 대한 극심한 불신과 노동조합은 심각한 내용을 겪게 된다. 소위 노사간의 유착사례는 기업별 노사관계에서는 종종 관행으로 다양하게 진행되곤 한다. 단위노동조합에서는 이런 관행으로부터 집행부가 독자적으로 극복하기가 쉽지 않은 구조이다. 하지만 단위노동조합을 뛰어넘는 산별노동조합의 경우는 구조적으로 이런 문제로부터 벗어날 수 있는 좋은 조직형식이라고 본다.

우리 현실에 맞는 산별노동조합운동의 시도

보건의료노동조합을 시작으로 금속노동조합, 화학섬유노동조합, 전교조, 공공노동조합, 운수산별노동조합 등 대부분의 연맹이 산별로 전환하거나 전환할 예정이다. 이제 민주노동조합운동은 산별의 시대라고 말할 정도이다. 하지만 산별에 대해 우리 노동조합간부들이 유럽 등 외국의 사례

왜 KT그룹 노동조합인가?

구조조정에 대한 대응

인력 집중회사이고 첨단 IT관련 사업이 중심인 KT그룹사들은 IT산업의 빠른 변화에 의해 기업의 기복이 심하고 이로 인해 상시적인 고용불안을 갖을 수밖에 없다.

기술변화의 중심에 서 있는 IT관련 산업은 사양화된 산업이 생기는가 하면 한편으로는 새로운 산업이 만들어 지고 있다. 그 동안 KT는 유선 시장이 사양화되고 시장의 포화상태에 이르렀지만, 한편으로는 이동통신사업과 SI/NI 사업 등 새

그룹차원의 노사자침은 단위노동조합의 대응만으로 한계를 갖는다

KT그룹은 최근 소위 시장변화에 대응하기 위해 노사관계 유연화를 지속적으로 시도하고 있다. 노사관계 유연화의 핵심적 사항은 '성과 연동형 연봉제'인 것이다. 즉 개인의 업무프로세스를 측정하여



인터뷰 민주노동당 대통령후보 권영길

“역시 권영길, 역시 민주노동당이 되겠다”



민주노동당 권영길 대선 후보(66)가 세 번째 대권 도전의 깃발을 들었다. 권후보는 지난 15일 민주노동당 최초의 대선 후보 경선에서 심상정 후보를 근소한 차이로 눌렀다. 권후보는 민주노동당 초대 위원장과 민주노동당 초대 대표를 지내며 한국 진보운동의 길을 열었다. 전국인론

사노동조합협의회 초대 위원장을 시작으로 1995년 블루칼라 노조와 화이트칼라 노조를 통합, 민주노총을 출범시켰고, 97년, 2002년 대선 출마를 통해 당의 지평을 넓혀왔다.

97년 이후 세번째 대선 도전에

나서게 됐다.

실질적으로 당 입장에서 첫 번째이다. 97년 대선 출마는 진보 정당을 만들자는 것이었고, 민주노동당을 창당할 힘을 만들었다. 2002년은 원내 진입의 발판을 마련하는 과정이었다. 대선을 바탕으로 2004년 총선에서 국회의원을 탄생시켰다. 진보정당에 대한 물밑의 기대를 수면 위로 끌어올렸다. 2007년은 진보정당의 집권 시대를 여는 첫 해가 될 것이다. 엄밀히 말하면 권영길로서도 이번이 첫 번째이고 진정한 도전이다.

당원들이 왜 권후보를 선택했다고 생각하나.

본선 경쟁력이다. 민노당에 대한 밖의 평가는 이렇게 요약된다. ‘너희 정책 좋다. 목소리도 바르다. 그런데 아직은...’이다. ‘아직은’의 함의는 ‘민주노동당이 과연 힘이 있느냐, 너희에게 맡겨도 되겠

느냐, 좀 뭔가 불안하고 과격한 거 아니냐’ 이런 것인데 이런 의문에 대한 답이 권영길이다. 당원들이 권영길의 말을 들어보고 행동을 보면서 안정감과 힘을 느끼는 거다. 한 여론조사기관에서 나와 심상정 의원의 본선경쟁력을 물었는데 내가 압도했다. ‘권영길을 내보내야 돼’라고 국민도 보는 것이다.

“또 권영길이야”라고 묻는 이들이 적지 않다.

그렇게 말씀하시는 분들의 생각을 ‘역시 권영길이야’로 바꿔 드리겠다. 물음표를 느낌표로 바꿔 드리겠다. 올 대선에서 나는 ‘대한민국이 국가냐, 지금의 대한민국이 제대로 된 나라냐’라는 화두를 던질 것이다. 내 대답은 ‘아니다’다. 모든 국가가는 기본적 의무와 역할이 있다. 그것을 하나도 하지 않는 나라가 대한민국이다. 국가가 해고된 실업자의 생계를 책임지지 못하고 있다. 일자리를 마련하지 못해

청년실업자가 넘쳐나도 하는 일이 없다. 노후생활이 보장이 안된다. 산업재해를 당해도 책임지지 않는다. 보육을 못 따라 한다. 교육비도 책임지지 않는다. 이런 문제를 민주노동당과 권영길이 풀이 내고 책임질 것이다. 권영길이 ‘제대로 된 나라’를 만들겠다. 부유세, 무상교육, 무상의료는 여전히 민주노동당 정책의 핵심이다. 사회적 지출을 강조하는 일관된 정책이 사람 하나 나타나면 우르르하고 가는 보수정당과 민주노동당의 다른 점이다. 우리는 깃발 정치, 패거리 정치를 하지 않는다.

이번 대선을 어떻게 전망하나.

진보 대 보수의 구도가 구축될 것이다. 후보로 치면 권영길 대 한나라당 이명박이다. 범여권은 사이버 개혁세력이다. 열린우리당은 몰락했고, 대통합민주신당은 심판받을 것이고, 소멸될 것이다. 권영길 대 이명박 양자 구도가 될 수밖에 없다.

위낙 둘은 다르고, 그 차이도 분명하다. 이명박 후보가 왜 지지율이 이렇게 높은가. 서민이 죽을 지경이다보니 막연히 기대하는 것이다. 현대건설회장을 했으니 경제도 좀 만들어 주겠지 하는 것이다. 국가에 대한 기대는 포기하고 기업에 대한 기대만 남은 것이고, 국가에 대한 분노가 체념으로 바뀐 것이다. 권영길은 그 체념을 분노로 바꿔내겠다. 기업에 대한 기대를 국가에 대한 기대로 바꿔내면 우리는 성공한다. 이명박 후보의 경제살리기 서민들의 빈 밥그릇마저 다 빼앗자는 것이다. 이후보가 감세한다고 하지만 그 혜택은 부자가 보는 감세다. 규제완화는 황제식 경영을 하는 재벌을 위한 것이다. 이후보의 노동시장 유연화는 일자리 없애는 유연화다. 권영길은 그 반대다. 나는 그 밥그릇과 지갑을 지키겠다. 부유층의 세금을 더 걷는 증세와 황제식 경영을 해체하고, 일자리를 지켜낼 것이다. 한·미자유무역협정에 대한 태도만 봐도 누구를 찍어야 할지는 볼 보듯 뻔하다.

본사지방본부 지부순회

“전국에 흩어져 있는 조합원, 그래도 마음은 하나”



본사지방본부하면 떠오르는 것. 기획조정, 전략, 인사, 마케팅, 비즈니스, 네트워크 등등 회사 전체 사업의 기획과 마케팅을 총괄하는 조합원들이 있는 곳이라고 생각하기 쉽다. 물론 상당수의 조합원들이 그러한 일을 하고 있지만 고객센터, 국제위성센터, 자산운용센터 등등 전국 곳곳에 흩어져 있는 조합원들도 많다. 대부분 센터라는 이름을 가지고 있는 곳이 본사지방본부에 소속돼 있다고 해도 과언이 아니다. 상황이 이렇다보니 본사지방본부는 조합원을 만나기 위해 전국을 순회해야 한다. 전체 지방본부 조직중 최고의 조합원 수를 자랑하지만 사실 뿔뿔이 흩어져 있는 조합원을 조직하는 것은 힘에 부치는 일이다. 지방본부위원장 3년동안 조합원들을 한번 이상 만난다면 성공했다고 평가할 만큼 복잡하고 어려운 조직 본사지방본부. 이번엔 본사지방본부의 지부순회에 동행했다.

본사지방본부는 국제위성센터를 방문한다고 한다. 이름만 들어도 무언가 멋있을 것 같은 국제위

성센터. 머리속에는 이미 준비하게 펼쳐져 있는 위성안테나와 이를 운용하는 실내배경이 떠오르고 있었다. 연일 내리는 비 때문에 사진 촬영이 신경 쓰이긴 했지만 국제위성센터 조합원을 만나는 기대는 발길을 재촉하고 있었다.

점심을 먹고 보은에 도착하니 비는 더욱 세차게 내린다. 길을 굽이 굽이 돌아가니 산능선으로 고개를 내미는 위성안테나. 입구에 들어서자 조합원들이 미리 소식을 듣고 기다리고 있었다. 시설로 볼 때 수십명은 족히 들었는데 근무하는 전체 직원이 9명이라고 한다. 김구현 본사지방본부위원장은 “한때 국제통신이 KT의 먹거리를 책임지던 시절이 있었다”며 “그 때 국제위성센터에 대한 전망의 눈도 많았고 그런 만큼 국제위성센터 조합원들의 자부심도 대단했다”고 회상한다. 그러나 “지금은 조합원 수도 줄고 국제위성센터의 상대적 중요도가 떨어지다보니 사기가 많이 떨어진 것이 사실이다”며 안타까워했다.

조합원들은 외딴 곳에 떨어져 있다보니 먹거리 문제가 걱정이라고 한다. 예전에 조합원이 많을 때는 배달도 시켜먹었지만 지금은 시내에서 멀어 배달도 해주지 않는다고 한다. 어쩔 수 없이 식사시간에 교대로 외출을 한다는 조합원들의 표정에 그늘이 스친다. 그것도 잠시 김구현 본사지방본부위원장이 시설을 안내하면서 어느새 자부심으로 가득찬다. 전세계의 위성과 연결되어 만약의 사태를 준비하고 있다며 책임감이 대단하다.

끝으로 김구현 본사지방본부위원장은 “본사위원장으로 오지지역이나 소수 조합원이 있는 곳에 더 신경이 쓰인다”면서 “자주 찾아 오지는 못하지만 항상 마음속에 담아 두고 있으니 어려운 일이 있으면 주저하지 말고 알려달라”고 격려했다.

보은 국제위성센터의 조합원들을 격려하고 바로 금산국제위성센터로 향했다. 금산은 보은보다 그 규모도 훨씬 크고 편지에 위치해 있어서 한눈에 전체 시설을 들여다 볼 수 있었다. 들뜬 준비하게



펼쳐져 있는 위성안테나를 통해 전세계 위성과 교신을 하고 있다고 한다. 김구현 본사지방본부위원장 일행을 반갑게 맞이하는 조합원들. 지부집행간부들과 곧바로 현안문제에 대한 회의를 진행했다. 장비용품의 질에 대한 문제, 인단형 8대 요구에 대한 설명 등 여러질문들이 줄줄이 이어진다. 특히 임금인상에 대한 기대감을 표시하는 조합원들이 많다. 그만큼 조합원들의 기대가 크리라 생각된다. 곧바로 충남고객센터에서 진행되는 권역별 회의에 참석하기 위해 서둘렀다. 고객센터 지부장들이 모이는 이번 권역별회의에 참석한 김구현 본사지방본부위원장은 이번 단체교섭의 중요성에 대해 설명했다. 김구현 본사지방본부위원장은 “지재식위

원장도 강조했듯이 올해 노동조합은 임금인상에 주력할 것”이라면서 “우리가 함께 노력할 때만이 원하는 결과를 얻을 수 있을 것”이라고 강조했다. 이어 “지부장님들의 역할에 따라 성과가 많이 달라질 것”이라면서 굳은 결의를 다져줄 것을 요구하기도 했다.

오늘 하루 본사지방본부 김구현 본사지방본부위원장과 동행하면서 전국을 돌아다니다 보니 영업용 택시보다 차량운행 거리가 더 많이 나온다는 본사지방본부 김신조직국장의 말을 실감할 수 있었다. 그러나 차량의 미터수가 늘어날수록 조직은 더욱 단단해지고 조합원의 고충을 줄어줄 것이라는 믿음을 가져본다.

강원지방본부 흥천지부 탐방

“흥천은 직장이 아니라 가족공동체”

서울 면적의 3배가 되는 강원도 흥천군. 우리나라에서 가장 넓은 군으로 알려진 흥천에는 조합원 39명이 지키고 있다. 무인국사 32개에 눈만 내리면 올라가기도 힘든 산길과 고개 투성이인 이곳을 묵묵히 책임지고 있는 심우승 지부장과 조합간부들을 만났다.

조합원들의 연령층이 비슷하다보니 모두가 가족 같고 행동생각하는 조합원들은 흥천지부의 자랑에 여념없다. 좋은 일이든 나쁜 일이든 결정하면 모두가 함께 행동하는 흥천지부는 체육행사도 조합원뿐만 아니라 온가족이 함께 한다고 말한다.

지부 집행위원들은 평상시 심지부장이 조합원과 관리자 사이에서 중재를 잘한다면서 그덕에 조합원들이 눈치보지 않고 산다고 평한다. 그러면서도 가끔 ‘육’ 하는 성격이 있어서 걱정이라는 점엔

조합원들과 관리자 사이에서 지부장님이 역할을 잘한다고 하던데.

조합원들의 요구를 관리자들에게 전달할 때도 나름의 노하우를 가지고 있다. 무조건 관리자들에 큰소리를 친다고 잘하는 지부장은 아니라고 생각한다. 저나 지금의 지점장이나 처음이다 보니 서로의 위치에서 어색한 부분이 있었다. 물론 단둘이서는 큰소리로 오가지만 조합원이 볼 때는 크게 부딪히는 모습을 안보인다. 다만 조합원이 요구하는 바를 제대로 전달하고 서로간의 감정의 선이 지켜질 수 있도록 노력한다. 그렇다보니 조합원도 이런 저런 눈치를 덜고 지부장에게 와서 속내를 털어놓는 것 같다.

건전모임이나 1사 1촌 결연 등을 통해 지역민과도 유대관계를 확대하고 있던데.



사실 일이 바쁠 때는 건전모임도 활발히 못하고 있다. 그래도 테니스나 산악회 모임 등이 잘 유지되고 있는데 테니스의 경우 지역주민들과 함께 하고 있다. 관내 우체국이나, 군부대, 교사 등과 월례 테니스 대회를 열고 있는데 정기적으로 모이다 보니 출석율이 좋은 편이다. 1사 1촌은 내촌면 물결리 주민들과 맺었는데 사실 사연이 좀 있다. 원래 물결리 정보화 사업은 데이콤이 추진했는데 AS 등의 문제가 생겨 KT가 넘겨받았다. 그때부터 물결리 주민들과 교류를 하다가 지금은 직거래 장터까지 열고 있다. 물결리 특산품으로 나오는 감자나 단호박을 조합원들은 싼값에 구입하고 주민들은 판로를 개척할 수 있어 서로에게 도움이 되는 것 같다.

지부장을 하면서 힘들었던 점이 있다면.

지부장이라는 직책이 멍에가 되는 것 같다. 지부장이 되기 전 생각으로 지부일을 하다보면 회사 출근하는 것도 힘들어질 때가 있었다. 그래서 마음을 바꿔먹었다. 나혼자 조금 힘들어 지면 조합원들이 편해질 것이라고 생각하고 일을 하다보니 스스로 편해졌다.

내가 왜 지부장을 했냐하고 후회할 때.

연말이면 인사이동이 있는데 집안형편도 좋지 못한 상황에서 장기근속에 걸려 다른 지점으로 이동해야 하는 조합원이 발생한다. 특히 흥천과 같은 시골지역에서는 장기근속자들이 많기 때문에 지부장으로서의 매우 곤란한 일이 된다. 정말 보내면 안되는데 타지점으로 보내야 할 때 속이 쓰리고 아팠다. 올해 연말도 또 걱정이다.

복지분야가 있다면.

이전에는 조합원들이 차량세차 문제로 사실 퇴근 후 세차하는 것이 여간 번거로운 일이 아니다. 지금은 노사협의회를 통해 세차장을 이용하도록 하고 있다. 또 매주 수요일 ‘원더플레이’라고 해서 정시퇴근을 하도록 하고 있는데 조합원들은 이것저것 눈치를 보느라 퇴근하지 못하는 경우가 있다. 이왕 할 것이라면 취지를 제대로 살리자는 의미에서 저녁 6시가 되면 관리자들을 먼저 퇴근시킨다. 남은 일이 있다면 일단 퇴근하고 다시오는 경우가 있더라도 조합원들이 눈치 안보게 먼저 퇴근하고 독려하고 있다. 또 노사협의회가 아니더라도 상시적으로 서로의 대화가 필요한 것 같아서 ‘찜질방 대화의 장’이라는 이벤트를 개최한 적이 있다. 한창 추울 때 시행했는데 의외로 반응들이 뜨거워서 많은 이야기들이 오갔는데 향후 이러한 행사를 정례화시키려고 한다.

다음은 심우승 흥천지부장과 일문일답.



조선이다 보니 처음 시작할 때 정말 힘들었다. 조합원에 대한 믿음이나 희생에 대한 마음이 없다면

이밖에 조합원들을 위해 신경쓰고 있는

성과급 기준 변경에 합의

사장의 경영실적과 연동되던 성과급, 별도체계로 개선

성과급 지급기준

□ 개요
○ 직전 성과급(연봉/보통제) = 수익성과급 + 성장성과급

□ 성과급 기준지급률표 (단위: %)

수익성	성장성	비고
성과급이득률	수익성지급률	성장성지급률
10이하	425	0이하
11	430	1
12	435	2
13	440	3
14	450	4
15	460	5
16	470	6
17	480	7
18	490	8
19	500	9
20	510	10
21	520	11
22	530	12
23	540	13
24	550	14
25	560	15
26	570	16
27	580	17
28	590	18
29	600	19

※ 성과급이득률 기준설정 및 실적은 성과급을 결정하는 데에 후 선출한다
※ 성과급이득률(%)은, 매출성장률(%)은 소수점 첫째자리에서 반올림하여 적용
※ 성과급이득률(%)은, 매출성장률(%)은 소수점 첫째자리에서 반올림하여 적용

직전 성과급 개선 노사합의에 따라 다음과 같이 차등폭을 적용키로 한다.

성과급 기준 지급률(%)	차등폭(%)
425	±30
425 초과 - 440 미만	±35
440 이상 - 450 미만	±40
450 이상 - 500 미만	-5, -40
500 이상 - 530 미만	-5, -40
530 이상 - 540 미만	-5, -40
540 이상 - 600	±80

(표1)

직전성과급 결정기준 개선 前後 비교

단위: 억원

구분	매출	영업이익	회계상 영업이익	실제용 영업이익	매출 성장률	CSO 영업이익률	개선전(%)		개선후(%)		중간(%)
							성과급 지급률	성과급 지급액	성과급 지급률	성과급 지급액	
2005년	303,222	9,496	996	14%	8%	88	486.0%	4,809	4,809	518.0%	6,296
2006년	116,183	14,548	1,398	17%	12%	90	600.0%	5,487	4,809	102.0%	6,287
2007년	117,462	18,212	1,696	19%	2%	84	466.0%	4,269	5,038	117.0%	4,888
2008년	116,746	12,431	1,196	14%	-1%	86	470.0%	4,134	4,908	110.0%	4,027
2009년	118,608	21,272	1,896	21%	2%	86	462.0%	4,232	5,038	117.0%	4,889
2010년	118,773	16,678	1,496	17%	0%	80	426.0%	3,910	4,808	110.0%	4,486
2011년	117,721	17,290	1,596	18%	-1%	87	477.0%	4,407	4,908	110.0%	4,582
2012년	119,000	14,290	1,296	16%	1%	84	466.0%	4,200	4,708	110.0%	4,486
2013년	126,688	18,200	1,396	16%	6%	89	470.0%	4,388	4,708	110.0%	4,819
2014년	126,602	20,086	1,596	19%	8%	89	486.0%	4,477	5,038	110.0%	5,243
2015년	147,802	26,249	1,896	21%	9%	89	492.0%	4,546	5,038	110.0%	5,006
2016년	166,611	32,868	2,196	24%	7%	90	600.0%	4,616	5,038	110.0%	6,636

※ 개선전(기준) 성과급 지급 기준 = 직전성과급지급률 = 350% + (CEO영역 매출성장률 - 70) × 7.5%
주1: 과거 8개년 CEO 경영평가점 평균값 적용
주2: 매출성장률 7% 이상, 중기전략 재무목표 달성 등 경영실적 개선 추세 반영 CEO평가 고득점 적용

(표2)

이번 합의는 지난해 단체교섭 합의사항(2006.10.10)의 후속 조치로써 성과급 지급기준을 상호조정하고, 변동기준도 영업이익률과 매출성장률로 연계한 성과급 지급률로 개선했다. 이에, 향후 매출성장에 따라 성과급을 상향 추가할 수 있는 발판을 마련했다.

특히, 기존에는 사장의 경영실적(주식가치, 리더십, 사회적 기여 등)과 연계하던 성과급은 직원의 노력과는 동떨어진다는 지적이 있었기 때문에, 실질적인 노력에 대한 실적이 반영된 영업이익률과 그동안 지급되지 않았던 매출성장률도 추가로 반영하여 성과급을 지급하게 되었다는 것이 급변 노사합의의 결실이다.

따라서 이번 합의 덕분에 실질적인 성과급의 확

대가 기대된다.

- 성과급 지급기준
- 직전성과급: 직전 성과급(연봉/보통제) = 수익성과급 + 성장성과급
- 성과급 기준 지급률표(표1)
- 성과급 기준 지급률에 따른 차등폭(표1)
- 성과급 기준변경 개선 전/후 비교(표2)
- ▶ 개선 전(기준): 사장 경영실적에 의거 350% + 0 ~ 150%
- ▶ 개선 후(변경): 성과용이익률에 연계한 (425 ~ 600%) + 추가 매출성장률 1%(당 8.5%)를 추가 지급
- 시행시기: 2008년 1월 1일부터
- 지급시기: 2008년도 성과급 지급시기는 2008년 1월에 노사간 별도 합의로 결정할 예정

민주노총 제18차 중앙집행위원회 42차 대의원대회 무산 후속대책, 2007년 정기국회 대응투쟁 계획 논의

민주노총이 제42차 대의원대회 무산 후속대책과 2007년 정기국회 대응투쟁을 논의했다. 민주노총은 18일 오후 2시 민주노총 1층 회의실에서 중앙집행위원회 회의를 개최해 지난 11일 무산된 대의원대회에서 처리하지 못한 안건들 후속 대책방안과 2007년 정기국회 대응투쟁 계획을 심의 확정했다.

42차 대의원대회 무산 후속 대책에 대해 민주노총은 ▲재정혁신관련 건 ▲하반기 사업계획 관련 건 ▲한국진보연대 관련 건 ▲직선제 추진위원회 설치 관련 건 ▲노동운동혁신위원회(준) 설치 건 ▲각종 회의를 안정화 종합대책 수립 등 안건을 논의했다.

먼저 재정현황을 보고하고 재정적자 해소를 위한 세부 대책을 결정했다. 민주노총은 우선 누적적자 해소에 주력한다는 방침이다. 이에 따라 예상 매비수입을 감안해 하반기 사업을 대폭 재조정하는 한편, 총연맹 중앙과 지역본부 인건비 적체분을 해소하기로 했다. 또 하반기 사업계획 관련해 11월 대회 준비위원회 및 조직화사업계획을 세우고, 2008년 사업기획위원회와 2007년 대통령선거 민주노총 선대부를 설치한다는 방침이다.

한국진보연대 가입문제에 대해 민주노총은 대의원대회를 개최해 가입 여부를 의결하기 전까지는, 참관조직 지위로 참여해 책임 있게 연대운동을 전개하기로 의견을 모았다.

한편 직선제 추진위원회 설치 관련해 직선제 준비가 본격화돼야 하는 시점임을 감안해 상임집행위원회에서 직선제 실무추진팀을 설치해 선거제도 전환에 대한 실무적 검토를 추진해 왔다고 보고하고 직선제 전환에 대한 준비를 위해 임원 직선제 실시를 위한 제반 사업을 기획하고 준비하는 한시적 기구로 '직선제 추진위원회'를 설치하기로 했다.

직선제 추진위원회는 대의원대회에 제출하게 될 종합계획서와 규약 규정 개선(초안)을 마련하게 되며 중앙집행위원회와 의결기구에 관련 안건을 제출할 수 있는 한정적 권한을 갖게 된다.

민주노총은 가맹산하조직 위상과 역할 재정립, 강령규약 등의 전반적 손질, 정파적 갈등과 대립 청산방안 마련을 위한 노동운동혁신위원회(준) 설치를 통해 민주노조운동 통합과 단결, 발전전망 수립의 토대를 구축한다는 방침이다. 이에 일단 노동운동혁신위원회 준비위를 설치하고 이후 중앙위원회(혹은 대의원대회)에서 추진기로 했다.

또 42차 대의원대회(4월19일)와 41차 대의원대회(8월21일) 유회, 42차 대의원대회(9월11일) 무산 등 최근 중앙위원회, 대의원대회 등 민주노총 의결기구가 성원 부족으로 무산, 유회 등 사태를

벗어나지 못하고 있는 문제를 제기하고 각종 회의기구 안정화 종합대책을 수립한다는 방침이다. 회의 안정화를 위해 규약규정 개정 등 실질적 종합대책을 상임집행위원회에서 마련해 추후 중앙집행위원회에 제출 심의할 계획이다.

특히 대의원대회 무산 사태에 대한 문제해결 방안을 강력히 요구한 강승철 광주지역본부장 등의 의견을 받아 이석행 위원장은 "이 문제에 대해 산별대표자들과 지역본부장들과 함께 회심회화한 토론자리를 마련해 다음 중집에서 가시적인 혁신안을 제출하겠다"고 밝혔다.

이어 정기국회 대응투쟁계획에 대한 논의가 이뤄졌다.

민주노총은 9월18일부터 10월8일까지 국회 상임위 및 소위, 10월9일부터 12월까지 상임위별 예산심, 10월17일부터 11월4일까지 국정감사, 11월5일부터 22일까지 법안심의 및 본회의 일정 등을 공유하고 대응방안 등을 심의했다.

민주노총은 비정규(특고 포함), 교수·교사노동기본권, 사회공공성(공적 연금계약 저지, 의료법 개정저지, 보험통합징수공단 저지), 택시최저임금 및 산재보험법 전면개정 등을 요구하고 있다. 현재 비정규법 재개정을 핵심으로 노동기본권, 사회공공성, 택시최저임금 적용 등을 중심으로 적극적 대응이 요구되는 상황이다.

민주노총은 정기국회 입법 대응방향과 관련해 대정부, 대정당 교섭을 추진하고 쟁점별 집회 및 투쟁을 배치해 '사회공공성 대응 결의대회'와 '전국비정규노동자대회' 등을 개최하기로 했다.

또 국감 관련해 민주노총은 국정감사시기가 10월17일부터 11월4일까지로 확정됐지만 대선으로 말미암아 환노위 일정은 서류검토 3일, 환경부 5일, 노동부 5일 동안 매우 촉박하게 진행될 것으로 전망했다. 양당 공히 국감보다 대선국면에 집중할 것으로 보여 국감의 실질적 진행은 어려울 것으로 보고 민주노총은 요구안 관철을 위해 적극 대응이 필요하다는데 의견을 모았다.

총연맹 차원에서 국감 대응팀을 구성해 국감의 제를 발굴하고 장무사업장을 조직하는 한편 국감 쟁점화를 지원할 사업을 배치한다는 계획이다. 민주노총은 대선을 앞두고 11월20일경 국감이 축소진행되거나 조기종결될 것으로 전망하고 총연맹 차원에서 국감자료를 9월말까지 완료해 의원실로 넘기기로 했다.

특히, 이랜드그룹 부당노동행위에 따른 박성수 회장 국정감사 증언채택이 가시화되고 있어 눈길이 모아지고 있다. 박성수 회장의 비정상적인 경영방침에 대해 정당을 가리지 않고 우려와 비판을 내놓고 있는 실정이다.

2007년도 상반기 회계감사 총평



그 어느 때보다 회계처리가 잘되었다."라고 말하고 조합비 집행시 증빙서류를 철저히 제출하고 조합업무에 관련된 곳에만 예산집행이 될 수 있도록 당부하였다.

지재식 위원장도 매년 감사 때마다 "이번만큼은 지적을 받지 말아야겠다고 다짐하지만, 잘 안된다."라고 말하고 "이번 회계감사 지적사항은 즉시 시정하겠다."라고 하였고, 앞으로는 좀 더 투명한 조합

비 지출이 되도록 노력하겠다고 밝혔다.

회계감사 총평에서 김진욱 회계감사 대표는 "9대 집행부 들어 세 번째 회계감사를 실시하는데

아울러 지금 2007년도 임금 요구안이 회사에 제출된 상태에 조합의 8대 요구가 꼭 관철될 수 있도록 노력하겠다고 하였다.

민주노동당 정치후원금 모금현황

민주노동당 정치후원금 모금에 적극적으로 참여 해주신 해당 지방분부에 감사의 말씀 드립니다. 9월 간 모금한 정치후원금 현황은 아래와 같습니다.

-아 래-

○ 모금기간 : 2007.08.23 ~ 08.31

○ 각출내역

지방분부	모금인원	모 금 액
전 남	165명	16,500,000원
전 북	84명	8,400,000원
충 남	117명	11,700,000원
충 북	31명	3,100,000원
제 주	50명	5,000,000원
총 계	447명	44,700,000원

이에 조합은 상기 모금된 정치후원금을 IT연맹을 통하여 민주노동당에 전달하도록 하였습니다. 아울러 이번 후원금 모금에서 제외된 지방분부는 연말 대선전에서 추후 모금행사를 추진하겠습니다.

함께 해요, 이랜드 불매운동

9월 20일까지 9,299명의 조합원이 이랜드 불매운동에 서약했습니다. 또한 투쟁기금 모금 21,279천원을 모았습니다.

조합원 여러분의 정성과 서약이 모여 비정규직을 없애는 큰 파도가 될 것입니다.

주위의 이웃과 동료들이 함께 할 수 있도록 이랜드의 내용을 더욱 알려주십시오.

실천 1 이랜드-뉴코아 불매운동 서약서 쓰기

이랜드 불매운동, 내가 먼저 시작해요

불매운동 서약서는 이랜드 불매운동을 전국으로 확산시키는 우리의 약속입니다. 나로부터 시작해 우리 가족과 이웃으로, 모든 시민으로 불매운동을 확산시키십시오.

실천 2 이랜드-뉴코아 투쟁기금 10억 모금하기

투쟁기금이 없으면 무릎 꿇을 순 없지요

결정 이랜드의 싸움에 어떤 만큼 힘과 열정이 있어야 합니다. 조합원 여러분의 한 톨의 서약이 이랜드-뉴코아 조합원 800명에게 50만 원의 넉넉한 지원을 할 수 있습니다.

홈에버-뉴코아 가지도 사지도 맙시다