

KT노동보

제8대 당당한 노동조합

KT노동조합 / 발행인 지재식 / 편집인 김서홍 / 463-717 경기도 성남시 분당구 경자동 206 / 전화 031-727-4820-4854 / 전송 02-750-5404 / 홈페이지 www.kttu.or.kr / 편집디자인 김광(02-2272-7114)

2면 - 임금 삭감 없는 주5일제 시행

- 총액대비 2% 인상 + 월드패스카드 50만원
- 직장단체 보험 1인당 년 12만원 수준으로 가입 (직원에 한정)
- 주 5일제 노동시간 단축관련
- 2004년도 복지기금 500여 출연
- 레고자 복직 3명 합의
- 전환직 1,500명 시행



조합원여러분에게 드리는 글

조합원의 삶이 질적으로 개선되는 노동조합이 되도록 하겠습니다

집행부에서 가함의 한 2004년 단체교섭을 압도적 지지로 찬성해 주신 것에 대해 조합원여러분께 감사드립니다.



조합원총회 전에 말씀 드렸듯이 2004년 단체교섭은 노사 모두에게 결코 쉽지 않은 현실이었습니다. 특히 노동시간 단축 관련한 입법 내용이 매우 불충분하였기에 단위노사간에 그 모듬 짐을 떠안아야 하는 조건이었습니다. 다행히 조합원 여러분들이 북북히 지지해 주시고, 조합간부들께서 집행부의 지침을 성실히 따라 주었기에 100%는 아니지만 조합원여러분들이 기대하는 수준에 가까이 갈 수 있었다고 봅니다.

집행부가 들어서서 2번째 진행된 단체교섭이지만 매년 교섭의 한계를 느끼고, 새로운 노사관계, 진정된 노동조건 개선을 위해서는 노동조합의 경영참가가 반드시 필요하다는 것을 다시 한번 느꼈습니다. 올해 아쉽게도 ESOP 무상출연은 막판에 포기할 수밖에 없었지만, 노동조합의 경영참가를 위한 활동은 계속 될 것이며, 하반기에 우리사주조합 민주화 및 활성화에 집중적인 노력을 기울일 것입니다. 2004년 단체교섭에서 보내주신 압도적 지지와 같이 우리사주조합 민주화에도 조합원여러분들의 적극적인 지지와 관심을 부탁드립니다.

더불어 규제 중심의 불신정책과 불공정한 불신시장 환경에서 노동조건 개선만을 주장할 수 없는 현실도 확인하였습니다. KT는 미래로 뻗어갈 수 있는 잠재력과 충분한 성장조건을 갖고 있음에도 불구하고 정부부의 잘못된 불신정책과 불평등한 제법 현황 등으로 도리어 규제를 당하는 현실이기에 많은 어려움을 겪고 있습니다. 단체교섭 중이지만 하루라도 빨리 IT연맹을 발족한 이유는 시급하게 불신정책 개선을 위해 연방적 대응을 하기 위해서였고, 이제 단체교섭을 마무리한 이후에는 이런 과제에 집중적인 노력을 기울일 것입니다.

마지막으로 노동조합의 활동 변화에도 노력을 할 생각입니다. 노동시간단축으로 인해 우리 노동자 삶의 질과 형태가 변화되는 계기를 마련하였습니다. 문제는 질 높은 여가 생활을 영위할 수 있도록 온전츠도 마련하고, 복지 환경도 확대해 나가야 한다고 봅니다. 이제 노동조합은 일터의 노동조건뿐만 아니라, 여가생활을 위해서도 기여할 수 있도록 노력할 것입니다.

끝으로 집행부를 믿고 단체교섭 전 과정에 함께 해주신 조합원여러분과 조합간부들에게 다시한번 감사를 드리며, 부디 온 여름날씨가 아직 기승을 부리고 있습니다. 아부조쪽 건강에 유의하시기 바랍니다.

2004년 8월 9일
KT노동조합 위원장 지재식

2004년 단체교섭 협정 체결

임금 총액 2% 인상 · 임금보전 위한 고정 성과급 지급 등

노동조합과 회사는 2004년 단체교섭 가함의(안)에 대한 조합원 찬반투표에서 77%로의 찬성으로 가결됨에 따라 6일 23:00시에 정식 협정에 조인했다.

<관련기사 2면, 3면>

지재식 위원장은 조인식에서 "찬반투표에서 나온 77%의 찬성은 이번 단체교섭의 결과에 조합원들이 흡족해 찬성했다고 보지 않는다. 회사가 처해있는 경영의 어려움을 회사가 굳이 이야기하지 않아도 조합원들은 현재의 상황을 누구보다 잘 알고 있다는 증거이다"고 밝혔다. 또한 "회사의 어려움을 함께 감수하겠다는 예사심의 표현이라고 봐 주길 바란다"며 "지금은 어느 때보다도 따뜻한 경영이 필요한 시기인 만큼 노동조합과 회사가 함께 지혜를 모으자"고 강조했다.

이용경 사장은 "이번 단체교섭 타결은 어려운 고비도 말았지만 노동조합이 인내를 가지고 끈기있게 교섭한 주어진 환

경에서 최선을 다한 결과이며 노사 상호 간 신뢰와 존중의 의지가 반영된 결과"라고 평가했으며 "합의사항을 성실히 이행하도록 최선의 노력을 다할 것이며 새로운 도약을 위해 노사가 같이 매진해 나가자"고 말했다.

한편 23:30분경 2004년 단체교섭 중앙상징 마무리 미팅을 통하여 지재식위원장 "조합원 찬반투표 77%라는 의미는 합의내용에 만족이 아니라 조합원들이 회사의 어려움을 잘 알고 있다는 것이다"라며 "단체교섭의 합의가 문제가 아니라 이후 합의사항이 적용되는 부분에서 조합원들이 불리하게나 불합리하게 적용되지 않도록 해당 담당국장들은 많은 고민과 노력이 필요하다"고 당부했다.

2004년 단체교섭 중앙상징 마무리 미팅은 상징간부 상호간의 인사와 정담으로 마무리되었다.

순번	지방본부	조합원수	투표인수	투표율(%)	찬성	반대	무효	찬성율(%)
1	강북	4,424	3,742	84.6	3,095	647	15	81.9
2	강남	3,149	2,579	81.9	1,807	689	32	74.0
3	서부	3,506	2,919	83.3	2,209	694	19	75.8
4	부산	4,248	3,624	85.3	2,779	628	17	75.7
5	대구	3,117	2,734	87.7	2,096	627	11	76.7
6	부산	4,375	3,517	80.4	2,795	662	40	79.5
7	전남	2,442	1,926	78.9	1,401	446	28	75.8
8	전북	1,301	1,121	86.2	836	278	7	74.6
9	충남	2,178	1,872	86.0	1,412	448	12	75.4
10	충북	948	794	83.8	626	160	6	79.1
11	강원	1,262	1,144	91.0	669	242	13	77.7
12	제주	511	447	87.5	337	108	2	75.4
합계		31,818	26,447	83.1	20,432	5,813	202	77.3

2004년 단체교섭 가함의(안)에 대한 조합원의 찬반투표 결과

전국IT산업노동조합연맹 창립

IT산업 노동자의 대동단결과 연대를 통한 위상 강화 목적

전국IT산업노동조합연맹(이하 IT연맹)은 30일 창립대회를 열고 규약제정과 임원출 선출했다. 전국IT산업노동조합연맹 임원은 ▲위원장: KT노동조합 지재식 위원장 ▲수석부위원장: KTF노동조합 배요주 위원장 ▲사무처장: KTF노동조합 김화수 수석부위원장 ▲회계감사: KT노동조합 박경윤, KTF노동조합 노대현이 선출됐다. <관련기사 4면>

IT연맹은 출범선언문을 통해 IT산업 노동자의 경제적, 정치적 사회적 지위 향상을 꾀하며 나아가 이땅의 모든 노동자 민중과 연대할 것을 천명했다.

또한 자주적이고 진정으로 민주적이며, 남북이 하나되는 통일조국의 완성을 위해 협차게 투쟁할 것을 선언했다.

전국IT산업노동조합연맹 지재식위원장은 대회사를 통해 "전국IT산업노동조합연맹 건설은 그동안의 분산을 극복하여 주변에서 중심으로 제 위상을 올바르게 자리매김하겠다는 선언"이라며 "이제 기업 울타리와 조건의 한계를 뛰어 넘는 노동자 단결의식으로 IT산업 노동자의 통일단결에 노력을 기울일 때"라고 역설했다.

연대시에 나선 민주노동 강승규 수석부위원장은 "IT업계의 진정한 노동자의 권리를 쟁취하겠다는 창립선언처럼 당당하게 자신있게 결의하는 출발식이 됐으면 한다"고 밝힌 뒤 "온갖 악법이 존재하는 우리 사회에서 그에 맞는 산별이 조직되어야 한다"고 강조하며 "IT연맹이 바로 남한사회의 운동을 새롭게 재편할 것"이라고 전망했다.

사무금융연맹 광태원 위원장은 "IT산업과 사무금융은 공격성격을 가진 민간산업이라는 측면에서 함께 투쟁할 일이 많을 것"이라며 "양 연맹의

연대를 공고히 하자"고 제안했다.

한편, 2002년부터 불신 노동조합의 대동단결과 단일노동 건설을 위한 연대를 모색하기 위해 한국IT산업노동조합 협의회를 출범시켰다. 그러나 그동안 일방적인 연대활동만을 전개해 오다 서로의 입장이 일치되지 않아 2004년 6월 IT노협 해산을 결의하게 됐다. 이후 일단 준비된 노동조합이 먼저 연맹을 건설하여 합법화하는 것이 시급하다고 판단 30일 IT연맹 출범을 단행하게 됐다.



IT노동자여! 주변에서 중심으로 우뚝서라!

세계적으로 인정받는 한국의 IT산업이지만 IT노동자들은 정규직과 비정규직, 대기업과 하청기업 등으로 구분되고 차별받아왔다. 이제 단일한 연맹건설로 IT산업노동자의 권리를 쟁취하고 갈수록 첨예해지는 고용환경과 정부의 통신편익에 대응할 것이다.

“임금 삭감없는 주5일제 시행”

단체교섭 합의안 Q&A

이번 단체교섭 합의안에 대하여 조합원들의 의문사항과 오해부분이 있어 아래와 같이 풀어서 조합원 여러분에게 알려드립니다.

1. 성과급의 80%를 2005년도만 보존하는 것 아닌가?

- 지금 성과급을 350% ± (0 - 150%: 사장 평가 연동) 지급되고 있는데, 이때 350%와 성과급 80% 수준을 보존해주겠다는 것이며, 이는 결국 고정성과급은 430%(350+80) 수준이며, 2005년에 한하는 것이 아닌 지속적으로 보존 받는 것입니다.
- 이때 누구나 성과급의 80%를 일률적으로 보존 받는 것이 아닙니다. 지급 방식은 아직 결정되지 않고 추후 협의하기로 되어 있는데, 노동조합에서는 장기근속 조합원의 경우 신입조합원에 비해 연차 손실이 크기에 이에 대한 적절한 보상이 이루어 질 수 있도록 지급 방식을 조정할 예정입니다.

2. 토요일이 무급 휴무일로 합의되었기에, 토요일 근무시 1일의 기본급 150%가 아닌 근로 시간에 150%만 근무만 할증해주는 것 아닌가?

=> ① 토요일이 무급이라고 합의되지 않았습니다. 만약 토요일이 무급일 경우 현재의 임금에서 주 1일씩, 총 4 - 5일치의 임금이 삭감되어야 하지만, 기본급과 각종 수당 삭감을 하지 않기로 하였기에 무급의 의미는 아닙니다.
② 또한 노사간에 토요일 근무시 일요일과 같은 휴일근무수당을 지급기로 하였기에, 토요일에 근무할 경우 당연히 1일 기본급의 150%를 지급하도록 하였습니다.

3. 초과근무 수당 지급율을 1.64에서 1.5로 정정하였기에 막대한 손실을 보았다.

=> 초과근무 수당 지급율을 1.64에서 1.5로 정정하면서, 계산의 분모가 되는 월 근무시간수가 226에서 209로 동시 변경되었기에 그 차이는 미비합니다.
즉 개정된 초과근무 수당 지급률은 1.64/226을 적용하고, 개정후에는 1.5/209를 적용하여 초과근무시간을 계산합니다. 그리고 그 차이는 0.00007 수준이 됩니다. 결론적으로 기본급이 2,000,000원이고 간주근로시간이 22시간인 경우 월 3,080원 정도가 삭감됩니다.
참고로 초과근무수당 지급률 1.64의 경우 공기업 시절 임금 보전적 성격으로 증가한 것으로 보이며, 대부분의 민간기업의 경우 1.5를 적용하고 있습니다.

4. 연차 휴가보상 수당 산정 산식 분자를 1.14에서 1로 조정하는 것은 어느 정도의 손실을 가져오는가?

- 연차 휴가보상 수당 산정 산식 분자란 연말에 연차 휴가를 사용하지 않고 남아 있는 경우 수당으로 지급할 때 0.14를 추가하여 보상해준다는 것으로 앞의 초과근무수당 지급률과 같이 공기업 시절 임금 보전적 차원에서 마련된 것으로 보입니다.
1.14에서 1로 산정 산식 분자를 조정할 경우 기본급 200만원인 사람이 연말에 연차수당을 보상 받을 경우 1월 4,152원 정도 차이가 납니다.

5. 3교대자의 경우, 금요일 근무를 들어가 토요일에 나왔을 경우 토요일 휴무 수당을 지급하는가?

- 3교대 조합원의 경우 근무 특성상 토요일, 일요일이 별도로 구분되는 것이 아니고 주휴일이 지정되는 날이 일요일입니다. 다시말해서 토요일이나 일요일에 근무했다고 휴일수당을 주는 것이 아니라 1주 단위로 1인당 2개의 휴일수당이 발생합니다. 그래서 한달에 보통 휴일수당이 1인당 8개가 발생되는데 8개중에 부여받은 주휴일을 제외하고 남은일수가 휴일수당으로 지급됩니다.

6. 토요일근무는 어떻게 됩니까?

- 일근자가 부득이하게 토요일 휴일근무를 하게 됐을 때 퇴근시간은 18:00이며, 교대근무자도 근무교대시간이 18:00시입니다.
- 한편 현역의 청구는 토요일에 근무하지 않으며 서터를 내립니다.

2004년 단체교섭 협정서

주식회사 케이티와 KT노동조합은 2004년도 임금협약 및 단체협약 갱신을 위한 단체교섭 결과 다음과 같이 합의한다.

- 임금협약
 - 2004년도 임금은 총액 2%를 인상한다.
- 단체협약
 - 단체협약 갱신에 대해서는 별다른 합의가 없다.
 - 협부 : 단체협약 개정 조문본 1부

2004년 8월 6일

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

노사 합의서

주식회사 케이티와 KT노동조합은 단체협약갱신과 관련하여 보수규정 및 관련 제 규정,기밀을 개정하고 아래와 같이 합의한다.

1. 기본급 및 각종 수당을 현행 수준으로 유지한다.
2. 월 소정근로시간은 209시간으로 하며, 토요일은 무급 일요일과 월정공일을 아님 제외한다.
3. 초과근무수당지급율을 1.64에서 1.5로 조정하고, 연차 휴가보상수당 산정 산식 분자를 1.14에서 1로 조정한다.
4. 말식통근보수는 월정액 21만원으로 조정한다.
5. 근로시간단축에 따른 임금보전을 위해 보수규정의 성과급 지급율을 8% 이상 하여 2005년부터 적용하고 그 범위는 별도로 정한다.
6. 2004년도 연차 휴가수당을 별도 보전한다.
7. 근로시간 단축에 따른 임금보전은 본 합의서로 관용한다.

2004년 8월 6일

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

총액대비 2% 인상 + 월드패스카드 50만원

① 사측에서는 통신시장의 어려움과 미래 성장산업이 없는 현실, 그리고 한편으로 노동시간 단축관련 보상 등으로 임금 동결을 지속적으로 주장하여, 쉽지 않은 상황이었다.

이후 사측에서는 막판에 현금 인상보다는 지난해와 같이 노사 같은 비율로 2%씩 ESOP 출연을 제안하였으나, 현실적으로 조합원들이 현금인상을 선호하는 현실을 감안하여 노동조합에서는 ESOP를 포기하고, 현금으로 총액대비 2% 인상을 요구함.

② 최종 담판에서 사측에 추가적인 인상을 요구하였으나 사측의 재원부족과 인건비 부담 등으로 인해 난색을 표함. 결국 노동조합에서는 최소한 상품판매에 대한 보상적 성격이 필요함을 강조하여 마침내 월드패스카드 50만원을 확보하는 것으로 최종 결론 지음. 이것은 합의서에 있지 않음. 지급시기는 추후 별도 협의하기로 함.

③ ESOP 출연을 통한 경영참가 등의 노력은 하반기에 우리사주조합 위원장 직선제 등을 통해 계속 추진할 것임.

주 5일제 노동시간 단축관련

① 주 5일제 도입키로 함. 시행 시기는 8월 9일부터 임.

- 토요일을 휴무일로 명시함.
② 기본급 및 각종 수당 현행 수준 유지
- 사측에서는 토요일 근무를 하지 않기에 기본급 5.48% 삭감 후 기타 방식으로 보존하겠다는 입장을 지속적으로 주장하였음.
- 노동조합에서는 기본급 및 각종 수당 삭감없이 절대 논의를 하지 않겠다는 강경한 입장으로 요구 관철시킴.

③ 노동시간 단축으로 일정 폐지, 동점기 단축근무 폐지, 급식통근비 25만원에서 21만원으로 감액하는 것과 개정 근로기준법내용(유급생리휴가 폐지, 월차 휴가 폐지, 연차휴가 2년에 1일, 최소 15일부터 25일까지로 변경, 휴가 사용 촉진 명문화)를 수용함.

④ 개정근로기준법 초과근로시간 4시간분에 대한 합중은 125%가 아닌 150% 합중 현행 유지키로함.

노사 합의서

주식회사 케이티와 KT노동조합은 2004년도 임금협약 및 단체협약 갱신을 위한 단체교섭 결과 다음과 같이 합의한다.

1. 2004년도 임금은 총액 2%를 인상한다.

계정, 사내근로복지기금출연금 명세서

계정, 사내근로복지기금출연금 명세서

계정, 사내근로복지기금출연금 명세서

계정, 사내근로복지기금출연금 명세서

계정, 사내근로복지기금출연금 명세서

계정, 사내근로복지기금출연금 명세서

노사 합의서

주식회사 케이티와 KT노동조합은 2004년도 임금협약 및 단체협약 갱신을 위한 단체교섭 결과 다음과 같이 합의한다.

1. 2004년도 임금은 총액 2%를 인상한다.
2. 단체협약 갱신에 대해서는 별다른 합의가 없다.

2004년 8월 6일

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

2004년 단체교섭 무수협정서

1. 사측에서는 당초 지난해 당초 계획보다 많은 500억원이 추가된 1000억원을 출연하였기에 올해는 150억원 정도 출연하겠다고 밝혔으나 노동조합의 강요에 따라 500억원 추가되어 최종 500억원 출연에 합의함. 시기는 9월중 출연키로 함.

2. 2004년 8월 6일

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

주식회사 케이티 사장 이용경
KT노동조합 위원장 지재

직장단체 보험 1인당 년 12만원 수준으로 가입 (직원에 한정)

① 최종 보험사와 계약 시 보상 수준 등을 체결하여야 하지만, 대략 암 등으로 인한 사망시 약 1억원 수준, 질병 치료시 8천만원 정도 보장하는 수준임.

② 합의 내용 중 중복수혜부분을 입장 정리한다는 것은 퇴직기산금, 복지기금위로금, 공상치로비, 출퇴근 재해보상 등에 대한 중복 수혜부분을 정리한다는 것임.

③ 당초 노동조합에서는 부부가 함께 가입하는 것도 상정하였으나 일단 가입 혜택이기에 제도 도입에 의의를 두어 본인만도 가입에 합의함.

④ 직장단체보험은 미래의 불확실성에 의한 스트레스를 완화하고, 불행할 경우 최소한의 보상을 통해 가정을 지키고자하는 제도임. 보험 계약시 질병과 사망에 관한 계약을 하여야 하는데, 대체로 성인이 잘 걸리는 암 등 성인병 등이 계약에 포함될 것임.
⑤ 2005년부터 실시할 것임.

2004년도 복지기금은 500억 출연키로 함.

① 노동조합의 요구는 매출 5%인 645억원이었으나 목표에 부분적으로 미달하는 아쉬운 결과임.

해고자 복지 3명 합의

① 노동조합에서는 노사관계 개선을 위해 지난 아픈 상처를 치유한다는 차원으로 해고자 9명 전원 복지 요구

② 사측에서는 불가 입장을 되풀이하다가 최종 3명으로 합의함.

③ 복지 대상 및 시기는 관례에 비추어 사측이 선정하며, 2005년 1월부터 복지시키는 것임.

전환직 1,500명 시행키로 함.

① 2000년부터 시행되던 전환직을 지속하는 것임.

② 1500명의 규모는 현재 전환직 대상 약 12,000여명 중 전환직 대상인 SA등급의 최대 숫자임

③ 전환직 대상 중 기능직을 20% 이상 해달라는 지방본부위원장의 요청을 수용하여, 시행 과정에서 반영시키도록 노력할 것임.



단체교섭, 이렇게 진행했다

본교섭 4회, 실무 소위 8회, 협의회 5회 진행.

7월 6일부터 시작된 2004년 단체교섭은 본교섭 4회, 실무소위원회 8회(별도 축조심의 2회), 협의회 5회에 걸쳐 진행됐으며 노사는 8월 4일 03:40분에 최종 가협정을 체결했다.

7월 6일 : 1차 본교섭에서 상정안건 논의 - 노동조합은 ▲임금인상 ▲복지기금출연 ▲해고자 전원복지 ▲직장단체보험 가입 ▲노동조합의 사외이사 추천권 등 5대 요구안에 대한 제안설명, 회사는 ▲근로기준법 개정에 따른 단체협약 갱신 ▲임금 생산성 향상과 복지수혜금등을 위한 제도마련 ▲영업직 성과보상체계 개선 등 3개 요구안에 대한 제안설명(정회)

7월 9일 : 1차 본교섭 속개 상정안건 합의 - 노사 양측은 사측 요구 안건 중 노동조합의 요구로 명칭이 변경된 ▲주5일 근무제 등 근로기준법 개정에 따른 단체협약 갱신에 관한 사항과 노동조합이 요구한 안건 중 ▲임금인상 ▲직장단체보험 가입 건은 본회 상정하기로 합의, ▲복지기금 출연 ▲해고자 전원복지은 기 구성된 협의체(사내근로복지기금협의회, 노사관계개선협의회)에서 논의하되 단체교섭 마무리 시점에 그 결과를 단체교섭 석상에서 같이 마무리기로 했다.(폐회)

7월 13일 : 1차 임금실무소위원회 - ▲임금인상(8.3%) ▲직장단체보험 가입 건 논의, 회사는 경영여건 어려움만 토로(폐회)

7월 13일 : 1차 단체협약소위원회 - '주5일 근무제 등 근로기준법 개정에 따른 단체협약 갱신에 관한 사항' 안건 논의, 사측은 각종 휴가 폐지 및 축소를 포함한 비용증가 없는 주5일제, 노동조합은 임금저하 없는 주5일제로의 견집근 못함(정회)

7월 14일 : 1차 노사관계개선협의회 - 해고자 전원 복지 논의, 사측은 해고자들이 개전의 정을 먼저 보여야 한다며 난색표명(정회)

7월 14일 : 1차 단체협약소위원회 - 양측 의견 접근 없어 축조심의 진행기로 합의(폐회)

7월 14, 15일 : 단체협약소위원회 1,2차 축조심의 - 사측의 전향적인 변화가 전혀 없어 2번의 축조심의 진행후 폐지, 단체협약소위원회에서 교섭 진행기로 합의.

7월 15일 : 3차 사내근로복지기금협의회 - 노동조합은 당기순이익의 5%인 645억원 전액을 복지기금 출연요구에 사측은 200억원 출연제, 노동조합은 사측의 단체협약 성실히 이행 강력히 촉구(정회)

7월 16일 : 2차 임금실무소위원회 - 사측은 원본적인 접근조차 하지 않은 채 경영여건의 어려움만 여전히 토로(정회)

7월 19일 : 2차 단체협약소위원회 - 사측은 주5일근무제 시행으로 증가하는 추가비용을 종사원의 기본급 삭감을 통해 충당하겠다는 주장에 대해 노동조합은 임금이 삭감되는 것은 절대 있을 수 없다고 강력히 의지 표명함(정회)

7월 21일 : 3차 사내근로복지기금협의회 - 200억 출연외에는 추가 여력이 없다는 사측의 주장에 대해 노동조합은 주주와의 약속처럼 종사원들과의 약속인 복지기금 출연 이행 강력히 촉구(정회)

7월 22일 : 2차 본회의 - 사측은 본교섭 자리에서도 여전히 경영환경의 어려움만을 주장하였고, 노동조합은 권한없는 실무소위원회는 똑같은 발언만 재방할 것이라며 사측대표위원의 실무소위원회에 대한 의지를 밝힌 뒤 폐회할 것을 촉구함.그 결과 사측의 이명경 대표위원으로부터 실무소위원회에 관한 위임을 다시 확인받음(폐회)

7월 26일 : 2차 임금실무소위원회 - 임금 및 ESOP에 대한 진전은 이루어지지 않았고, 직장단체보험 가입에 대해 사측은 직원에 한해 1인당 10만원 보험가입안 제시한 반면, 노동조합은 직원 및 배우자가 포함된 1인당 40만원 보험가입요구안 제시(정회)

7월 27일 : 2차 단체협약소위원회 - 기본급

및 각종수당유지, 간주초과근로시간 현행 유지를 전제로 한 노동조합안 제시(정회)

7월 28일 : 1차 노사관계개선협의회 - 사측은 회사의 발전과 노사관계에 미치는 영향을 충분히 고려한 후 판단해야 한다면서 해고자 복지불가라는 종전의 주장을 되풀이 하였고, 노동조합은 대승적인 차원에서 해고자들을 전원복지 시켜줘야 한다고 강조한 후 해고자전원복지와 더불어 "직권/직법 불폐합"에 관해 회사에 제안을 함(정회)

7월 29일 : 3차 사내근로복지기금협의회 - 사측은 영업이익의 5%인 250억원의 사내근로복지기금 출연 제안에 대해 노동조합은 단체협약에 못바라 있는 '새천 당기순이익의 5%'를 '영업이익의 5%'로 변경을 문헌하는 단체협약을 무시하고 위반하는 사측의 여지논리를 강하게 질타(정회)

8월 2일 : 2차 단체협약소위원회 - 사측은 일괄 제안을 통해 정점을 해결하자며 사측의 안을 제시했으나, 기존 사측이 주장한 안과 다름없어, 노동조합은 기본급 및 각종수당 현행 유지와 추가로 발생하는 비용의 사측 부담이며, 이것이 전제되지 않을 경우 한치 앞도 나아갈 수 없다는 조합의 입장을 분명히 밝혔다.(폐회)

8월 3일 : 3차 본회의 - 임금인상부분에서의 회사의 주장은 회사와 직원이 각 2%씩 총 4%를 출연제안에 그쳤고, 단체협약에서는 법에 명시된 임금보전도 못하겠다는 사측의 주장에 대해 노동조합은 더 이상 교섭을 진행할 수 없으니 3차 본회의를 폐회할 것을 강력히 요구했다. 사측은 조합의 입장을 일정 부분 공감한다며 회사의 입장정리를 위해 정회를 요청했고, 이후 간사간 조율을 통해 조합측 위원장·사무처장과 회사측 사장·인력관리실장의 면담을 통해 의견접근이 이뤄졌다. 접근된 의견에 대해 중앙상징·지방본부위원장 통합회의를 통해 가합의하기로 결정하고 2004년 단체교섭 가합의에 이르게 되었다.(폐회)

복무관리지침 개정



2004년도 단체협약 갱신에 따른 후속 조치로 "복무관리지침"이 개정됐다. 주요 개정내용은 아래와 같다.

● 2004년도 단체협약 갱신사항

1) 근무시간 단축 (주5일 40시간 근무제 실시) 가) 토요일 휴무일 실시

제26조(휴무일) ①상사일근자의 휴무일은 토요일로 한다. ②교대근무자에 대하여는 1주일에 1일을 휴무일로 지정하여 부여한다.

③각급기관의 장은 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있는 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 휴무일에 근무를 명할 수 있다

- 1. 직원의 사고, 업무상의 폭주 또는 긴급처리를 요하는 업무가 발생되어 불가피한 경우
- 2. 기타 업무수행상 부득이 필요하다고 인정 될 때

나) 동결기 단축 및 월정 폐지 : 제23조

2) 휴가제도 변경 가) 월차휴가 폐지 및 연차휴가 조정 : 제29조제30조

제29조 (연차휴가) ①회사는 1년간 8월 이상 출근한 직원에 대하여 15일의 유급휴가를 부여한다.

②회사는 계속근로연수가 1년 미만인 직원에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 부여한다.

③회사는 직원의 최초 1년간의 근무에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항의 규정에 의한 휴가를 포함하여 15일로 하고, 직원이 제2항의 규정에 의한 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 공제한다.

④회사는 3년 이상 계속근로한 직원에 대하여 제1항의 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 때

2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 부여한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

나) 연차휴가 대상일수 상정 (2005.1.1 시행)

- 1) 8월이상 출근자 : 15일 + (근속년수 - 1일)/2 * 소수점 이하절사
- 2) 신규입용자는 전연개월로 한다 : (15일 - 기사용연차휴가) × 전연월 / 12 * 소수점 절사

다) 연차휴가 축진제 도입 : 제29조2 (2005.1.1 시행)

제29조2의2(연차유급휴가의 사용축진) 연차휴가의 사용을 축진하기 위하여 다음 각호의 조치를 하였음에도 불구하고 직원이 휴가를 1년간 사용하지 아니하여 소멸된 경우에는 회사는 그 미사용휴가에 대하여 보상할 의무가 없으며 회사의 귀책사유에 해당하지 아니한다.

1. 연차휴가 부여기간이 끝나기 3월전을 기준으로 10일 이내에 회사가 직원별로 미사용휴가일수를 알려주고, 직원은 그 사용시기를 정하여 회사에 통보토록 서면 촉구

2. 제1호에 규정에 의한 촉구에 불구하고 직원이 휴가를 받은 때부터 10일 이내에 미사용휴가의 전부에 대하여 사용시기를 정하여 회사에 통보하지 아니한 경우에는 연차휴가 부여기간이 끝나기 2월 전까지 사용자가 미사용휴가의 사용시기를 정하여 직원에게 서면으로 통보

라) 보건휴가 무급화 : 제38조 (2004.9.1 시행)

● 시행일자 : 2004.8.13

★ 자세한 내용은 노동조합 홈페이지 (www.ktiu.or.kr) 자료실/문서자료를 참조하시기 바랍니다.

서비스 개방압력에 대해 국제적 노동자의 공동대응 필요

DDA협상, 사람중심의 논리 · 노동자 중심의 논리보다 시장 · 경제논리로 초국적 자본의 이익만 안겨줄 것

오는 9월 4일부터 대만에서 동아시아발 레콤노동조합포럼(이하 동아시아포럼)이 개최된다. 지난해에 이어 두번째로 개최되는 동아시아포럼은 대만의 중화통신노동조합, 일본의 NTT노동조합, 한국의 KT 노동조합이 참여하는 회의로 WTO와 DDA(도하개발의제)에 대한 노동자의 대응을 논의하게 된다.

IMF 위기 이후 한국경제는 신자유주의의 혹독한 구조조정을 받아들여야 했고, 그 결과 외환보유고는 크게 훼손되었다. 그러나 주식시장과 외환시장이 거의 완전히 개방되면서 외국 자본이 급격히 유입되었다.

특히 주식시장에서 외국인들은 거대한 이익을 보고 있다. 2003년 12월말 상장주식 시가총액 기준 40.1%를 외국인이 보유하고 있으며 외국 자본은 약 53조를 투자하여 2003년까지 93조6천억원의 평가이익(181.8%)을 얻었다. 외국인 총 투자한도가 IMF 구조조정 협약 전, 일반법인인 26%, 공공법인인 21%로 제한되었으나 IMF 구조조정 협약 후, 일반법인인 100%, 공공법인인 40%까지 상향조정됐다. 외국인의 주식소유비율은 시가총액 기준으로 97년말 14.59%에서 2003년말 40.1%에 달하고 있으며 시가 총액기준 상위 10개 기업은 외국인의 주식소유비율이 더 높다.

또한 외국인 투자기업의 수익률은 2002년의 경우 매출경상이익률이 14.3%인데 비해 순수내국법인의 매출경상이익률은 1.5%에 불과하다.

한편 KT, POSCO, KT&G 등 (공공)기업의 민영화로 외국자본 비중이 확대되고 있다. KT는 외국인 소유 상한선인 49%의

주식을 거의 소진한 상태이며 POSCO는 외국인 지분 66.76%의 지분으로 소유하고 있다.

1) DDA가 요구하는 한국 통신산업 정책 변화

▲ 전기통신사업법 6 조, 외국인 지분 49% 초과 금지 조항 폐지요구 ▲ 외국인 1인의 지분한도 폐지 요구: 외국인 소유 한도 15% 제한 ▲ 외국인 차별 제한 폐지 요구(KT는 외국인 최대 주주를 5%이내에서만 인정) 등 통신산업에 대한 완전 개방 압력을 가하고 있다.

2) 외국인 지분 소유제한 철폐의 문제점 첫째 수익의 과다한 해외 유출로 인한 국가 경제에 대한 악영향이 크다. 특히 외자유치에 대한 대가로 외국사업자에게 지나치게 무리한 조건을 수용하는 경우가 종종 있는데, 이런 경우 안정적인 기간통신사업자의 수익이 해외로 유출되고 국가 경제에 악영향을 미칠 우려가 있다.

둘째, M&A 등으로 인한 경영권이 상실될 수 있다. 무기적이던 독립적인 국내외 자본에 의해 경영권이 침해될 가능성이 있다. M&A 등을 통해 유망한 신규산업 전반에 대한 경영주도권이 외국 사업자들에게 넘어갈 경우 해당 산업에 대한 지속적인 기술 축적 및 고수의 창출기회를 상실하게 될 가능성이 있다.

셋째, 외국 자본들은 자금 운용을 단기적으로 운영함으로써 기업을 어렵게 할 소지가 있다. 외국 투기자본은 수익위주, 성과중심 경영을 하고 단기 자금 운용에 치중함에 따라, 투자를 의욕하고 미래 성장기반 구축에 소극적인 경향을 갖고 있어 기업의 지속적 성장을 어렵게 할 수 있다. 실제로 브리지증권의 최대주주인 영국계 홍콩자본인 BIH(Bridge Investment Holdings)는 경영환경이 여법다는

이유로 소액주주나 직원 들은 아랑곳하지 않고, 무리한 2차배의 유상증자와 고배당, 사외이각 등을 통해 회사를 겉데기로 만들고, 대주주는 이익을 챙기는 등의 횡포를 부렸다.

넷째, 고용불안 증가, 조직 신뢰 붕괴 등 부작용의 가능성 증대한다. 인력운영의 유연화, 구조조정과 회사측 사정·인력관리실장의 면담을 통해 의견접근이 이뤄졌다. 접근된 의견에 대해 중앙상징·지방본부위원장 통합회의를 통해 가합의하기로 결정하고 2004년 단체교섭 가합의에 이르게 되었다.(폐회)

다섯째, 통신산업의 공공성이 훼손될 수 있다. 한국의 통신산업은 그 공공성과 영향력에 비추어 공익적 목적을 위한 보편적 서비스 시행과 규제 등을 불가피한 현실이다. 하지만 외국 투기자본은 이를 반대하며, 정부의 특성상 이를 강제하기가 어려울 수도 있고 이럴 경우 국내기업과의 차별이 발생할 수도 있다.

WTO DDA의 본질은 권으로는 공정한 경쟁을 통한 자유화를 이야기하고 있지만

본질은 민중주의, 환경, 보건, 인권, 노동권, 여성 및 아동의 권리 등을 무시한 채 초국적 자본의 이익을 보장하기 위한 틀을 만드는 것에 지나지 않는다. 특히 그들은 노동자의 삶과 민중의 삶은 아랑곳하지 않고 오직 자신들의 이익을 위해 비민주적인 회의 구조에서 무명하지 않은 논의로 참여자간의 이익분배에 집중하고 있을 뿐이다.

시장의 논리, 경쟁의 논리, 경제적 논리 이전에 사람 중심의 논리, 민중 중심의 논리가 우선되어야 한다. 특히 통신서비스 분야는 통신서비스의 공공성이 훼손되지 않아야 하며, 각 국가의 고유성이 인정되어야 한다.

이를 위해 한국의 통신노동자들은 한국 정부에 굴욕적인 협상을 거부할 것을 촉구하며, 아시아의 통신노동조합, 나아가 전세계 노동자와 민중들과 함께 WTO 반대를 위해 투쟁할 것이며, 공동 행동을 취할 것을 제안하고자 한다.

< 표1. 한국 10대기업의 외국인 주식소유비율, 2004년 4월 8일 현재 >

순위	기업	외국인 주식소유비율	비고
1	삼성전자	58.19%	
2	SKTelecom	48.99%	법으로 외국인 지분 50% 미만으로 제한
3	국민은행	64.38%	
4	POSCO	66.76%	
5	한국전력	28.78%	공기업으로 정부의 지분율이 높다.
6	현대자동차	51.23%	
7	KT	46.82%	법으로 외국인 지분 50% 미만으로 제한
8	LG전자	32.72%	
9	삼성 SDI	37.14%	
10	신한금융지주회사	52.4%	

< 표2. 각국 주식시장에서 외국인 차지하는 비중, 2000년 말 기준 >

국가	비중 (%)
스웨덴	39.9%
프랑스, 영국	30%대 후반
독일, 일본, 대만, 태국	20%
미국	10%
한국	40.1%(2003년 말)

DDA (Doha Development Agenda : 도하개발아젠다)

2001년 11월 14일, 카타르 도하 각료회의에서 합의된 세계무역기구(WTO) 제4차 다자간 무역협상 아젠다

1995년 1월 세계무역기구(WTO)가 출범한 뒤, 1998년 5월 제비바 2차 각료회의에서 무역자유화를 위한 뉴라운드를 출범시키기로 합의하고, 이듬해 12월 시애틀 3차 각료회의를 거쳐 2001년 11월 카타르 수도 도하에서 열린 제4차 각료회의에서 합의된 다자간 무역협상을 말한다.

144개 회원국(2001년 현재 중국·타이완 포함)이 참가해 11월 14일 뉴라운드 협정에 공식 합의함으로써 시애틀 제3차 각료회의의 실패를 극복하고 다자간 무역기구의 위상을 갖추게 되었음은 물론, 세계의 자유무역이 더욱 촉진될 수 있게 되었고, 특히 21세기 다자간 무역의 틀을 마련하였다는 평가를 받는다.

회원국들이 <각료선언문> 채택에 합의함으로써 이를 토대로 앞으로 3년간 농업·서비스업·수산업·반덤핑 분야의 개별협상을 진행하고, 회원국들은 2002년 1월 말부터 2005년 1월 1일까지 공산품·농산물·서비스업 등 각 분야의 시장개방 협상을 마쳐야 한다. 더욱이 한국이 경제협력개발기구(OECD)에 가입해 선진국으로 분류됨으로써 농수산물 협상에서 그동안 누려왔던 개발도상국의 지위를 누리지 못할 것으로 보여 관세나 보조금을 크게 인하할 수 밖에 없다.



IT산업 노동자의 구심점 탄생

갈수록 첨예해지는 고용환경과 정부의 통신정책에 대한 노동자의 대응 필요.

고용환경은 날로 첨예해지는 것이 지금의 현실이다.

이에 단일한 통신노동자의 구심점을 건설해 기업별 노동조합의 한계를 극복하고 사용자와 정부의 잘못된 경영 및 통신정책에 적극적으로 대응할 필요가 있다. 그것이 바로 전국IT산업노동조합연맹이다.

<IT산업노동자, 단일 조직구성으로 정부정책 참여해야>

정보통신시장 특히 통신시장은 정부의 정책에 따라 성장과 침체에 막대한 영향을 미친다. IT산업 노동자들의 고용환경 또한 그 결과에 따라 급변하게 된다. 예를 들어 3세대 이동통신(WCDMA), 휴대인터넷, 디지털 멀티미디어방송(DMB), 지상파위성정보시스템(ILBS) 등 정부의 잦은 정책 변경은 이해산업뿐만 아니라 파생산업에까지 지대한 영향을 미쳤다. 그러나 정부는 정책의 결정에 있어 IT노동자들이 참여할 수 있는 길을 막아왔다. 특히 정부는 기업별 노동조합의 개입에 대해서는 자사이익을 위한 노동조합의 활동 또는 경영진의 활동과 동일선상으로 파악해 극히 꺼려왔던 것이 사실이다.

반면 90년대 후반 급격한 IT산업의 성장으로 많은 인력들을 교육하고 배출되지만 대부분 비정규직으로 전락했으며 저임금 고노동에 시달리게 된 현실은 어제오늘의 일이 아니다. 특히 벤처신화로 불리우는 몇몇 벤처기업의 성공은 저임금 고노동의 고봉을 잊게 하는 최면제가 됐다. 정규직 또한 IMF 이후 급격한 경기침체와 시장환경의 정체라는 명목으로 고용을 강요 받고 지속되는 구조조정으로 항시적인 고용불안에 시달리고 있다.

이제 IT산업의 노동자들의 단일 조직을 구

성해 노정 및 노사정 교섭구도를 이끌어내고 정부 정책에 직간접적으로 참여함으로써 고용환경을 안정시켜 나가야 한다. 특히 전기통신사업법에 명시하고 있는 공익성 심사위원회의 참여, 통신위원회의 독립성 확보 요구를 통해 노동자의 건전한 시각이 반영될 수 있도록 해야 할 것이다. 공익성 심사위원회는 전기통신사업법 개정으로 새롭게 출범하는 기구로 지배구조에 영향을 미치는 조직이다. 지난해 소버린과 SK의 경영권 분쟁에서도 문제가 됐듯이 통신산업에 대한 외국인 지배가 가시화 되고 있다. 물론 현재 49% 이상의 자본참여가 불가능하도록 별제화 되어 있지만 이미 49%이하의 자본으로도 간접적인 경영간섭은 충분히 시행할 수 있다.

우리 IT노동자들은 전국IT산업노동조합 연맹을 통해 안으로는 노동자의 경영참가를 시도하고 밖으로는 공익성 심사위원회 참가 등 정부 정책에 관여함으로써 기업의 소유 지배구조를 투명하게 하며 산업민주화와 고용안정을 가져오는 매우 중요한 기쁨이 마련될 것으로 보인다.

<IT산업 노동자의 구심이 될 것이다>

IT산업은 상호 연관성이 매우 높은 업종중에 하나이다. 많지 않은 기간통신사업자들 중심으로 시장과 업체가 형성되어 있으며, 소프트웨어 산업도 주요 대기업들 중심으로 하향과 하향 등 사슬고리로 연계되어 있다. 이는 노동자의 통일성이 높다는 것이며, 상호 현실과 공간적 공감대가 크기에 단결이 쉽다는 것을 의미한다. 또한 IT산업노동조합이 정규직과 비정규직의 통일단결을 통해 차별을 해소하는 것에 주력을 두며, 또한 민주노총과 한국노총 노동자의 통일단결을 통해 노동자의 지위를 높이고자 하는 방향을 수립하고 있기에 IT노동조합을 중심으로 매우 빠르게 결집할 것으로 보인다.

통신정책에 적극 참여할 것이다.

통신정책은 기업의 전망과 시장 흐름에 매우 중요한 결정을 한다. 그럼에도 불구하고 그동안 한국의 통신정책은 국민과 합리성은 무시한 채 정치적 논리와 소수 재벌의 이해관계에 의해 결정되는 경우가 많았다.

이제 IT연맹은 노동조건 개선뿐만 아니라 IT노동자들이 생산하는 통신서비스가 국민을 위해 고객적이며 합리적인 방식으로 되도록 적극 개입할 것이며, 특히 통신위원회의 자주성과 독립성에 대한 위상을 정립하는데 강한 역할을 할 것이다. 그리고 조국적 자본의 공세에 대응하는 자주적 통신정책 수립에도 힘을 기울여 나갈 것이다.

업종 교섭을 정취할 것이다.

IT노동조합이 IT노동자의 구심이 되어 노동조건과 올바른 통신정책을 수립하기위해서 무엇보다 중요한 것은 업종 교섭을 할 수 있어야 한다. 더 이상 기업별 단위 노동조합의 대응으로는 통신시장의 경쟁 논리에 대응하기 어렵다는 것을 경험적으로 우리는 충분히 알고 있다.

이제 민주노총 차원에서 추진하고 있는 새로운 사회적 합의기구가 만들어 진다면 IT연맹은 업종 교섭을 할 수 있는 유리한 환경에 놓이게 된다. 물론 업종교섭은 요구로 만들어지는 것이 아니다. 단결을 통해 요구조건을 단일화하고, 단일한 요구 조건을 투쟁과 교섭을 통해 정취해 내는 것이다. 무엇보다 가장 중요한 기준은 전국IT산업 노동조합 연맹을 중심으로 IT 전체 노동자가 단결하는 것이다.

<기업별 노동조합의 한계>

통신산업 연동의 핵심 추진력은 빠른 기술 변화와 수요변화라고 할 수 있다. 이에 따라 사용자들은 고용환경의 유연화를 꾀하게 되고 인력관리와 노사관계 사이의 모순을 피하기 위해 비핵심 업무를 외주화 한다.

기획업무, 연구개발업무, 전문업무, 관리업무 등 핵심업무와 단순정형화된 비핵심업무로 나뉘어 비핵심업무를 외주화하고 있다. 현재 이뤄지고 있는 AS, 고객관리(CRM) 등 고객직접부서의 외주화가 그것이다. 특히 이동통신시장의 경우는 그 가속화가 더욱 심해 이미 핵심 기획, 연구, 관리 업무를 제외한 거의 모든 업무가 외주화 되었다.

그러나 모회사와 하청회사 사이의 관계는

다른 산업부문과 차별된 매우 긴밀한 하청 구조를 형성하고 있다. 사실상 모회사의 이름으로 서비스를 하는 하청회사는 고객에게 모회사와 동일시 되어 모회사와 여러 하청회사와의 관계는 지원과 통합, 지배·종속, 통제 등으로 이뤄진 중층적인 구조로 이뤄져 있다.

그러나 통신노동자들은 각기 다른 사용자의 소속으로 차별화된 인사와 고용관계를 맺고 있어 기업별 노동조합으로는 대응의 한계가 있다. 각 통신기업들은 모회사의 지휘아래 유기적으로 움직이며 이미 고용까지도 영향을 미치고 있어 단위 기업 노동조합만으로는 노동자들의 편익을 옹호하기는 어렵기 때문이다. 또한 유무선 통합 환경에 따라 기업들의 변화와 움직임은 더욱 가속화 되고 있다. 당연히 이러한 기술변화에 따라

열려라 책세상

가을이 다가오고 있다. 책읽는 계절이 따로 있는 것은 아니지만 가을은 그 자체로 시원함과 여유로움을 가질 수 있는 좋은 계절이다. 여름 휴가가 지친 심신을 달랠때면 다가오는 가을은 마음의 양식을 채워주는 좋은 기회가 됐으면 한다.

나무



『개비』 『늑』 등 국내에서 폭발적인 반응을 얻어 온 페르베르의 신작이다. 작년에 프랑스에서 발표된 후 곧바로 베스트셀러 1위에 오르며 '페르베르가 전성기를 누리고 있다'는 평을 받았다.

그의 본명인 인간 세계에 대한 과학적이고 시적인 통찰은 여전한데, 더욱더 완숙해지고 유연해진 필치를 보여

준다. 관습적인 사고방식을 탈피하고 세계를 새롭게 바라보게 해주는 스무 개의 기발하고 환상적인 이야기를 담고 있다.

『나무』라는 제목은 여기 수록된 한 이야기에서 따온 것으로, 미래의 모든 가능성들을 나무처럼 계몽도로 그려서 검토해 본다면 미래를 정확하게 예측하고 대비하는 것이 불가능한 것이 아니라는 점을 은유하고 있다. 수록된 이야기를 하나 하나 그리는 정밀한 예측의 나무 그림을 위한 작은 가지들이라 하겠다. 이번 한국어판에는 특별히 프랑스 최고의 만화가 피비우스가 그린 40점의 컬러 삽화가 실려 있다.

『나무』도 인간 중심에서 벗어나 외래적 시선으로 인류를 비추는 작업의 연장선상에 서 있다. 예전대 단편 '부명피부'는 생체를 투명하게 만드는 유전적 방법에 천착하던 한 과학자가 마침내 살갗과 근육이 투명해져 혈관과 내장, 뼈가 들여다보이는 비명을 게 발하게 되고, 결국 스스로를 최종적인 실험대상으로 삼아 투명인간이 된 후 겪는 이야기를 다뤘다.

작품의 묘미는 역시 필력이 떨어진 거리에서 바라본 인간에 대한 통찰에서 나온다. 외부와 선글라스로 투명한 피부를 감추고 잠적하던 중 갑작 휘두르는 불

발베를 만난 투명인간은 투명한, 그래서 정그러은 몸을 드러내 불발베를 물리친다. 그러나 정작 구경꾼들은 정신적 충격을 받고 쓰러진 불발베를 들뜬 쓴 습격의 피해자인 투명인간에게는 오히려 공격성을 드러낸다.

세상은 폭력에는 익숙하지만 다른 것'은 참지 못하는 것이다. 투명인간의 깨달음은 '몸과 같은 개인적인 요소와 관계된 진실이 사람들을 불안하게 만들고, 사람들은 몸을 하나의 기계장치처럼 여길 뿐 몸에 대해 진정으로 알려고 하지 않는다'는 데까지 나간다.

칼의 노래

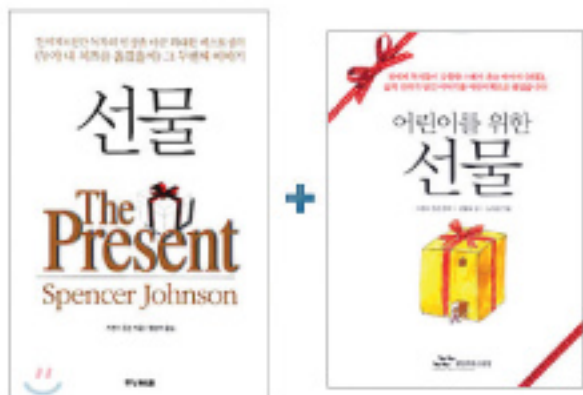


『자전적 여행』의 작가 김훈이 써낸 전작 '전문의자'가 순결한 영웅이었던 이순신 장군의 삶을 통해 이 시대 본받아야 할 리더십을 제시한다.

『소설 이순신』은 이순신 장군이 백의종군을 시작할 무렵부터 임진왜란 중 장렬하게 전사하기까지의 삶을 당대의 국내외적 사건 속에서 생생하게 다루고 있다.

영웅 이순신의 드러나 있는 제적을 다뤄온데다, 소설 특유의 상상력으로 이순신 자신의 1인칭 서술을 일관되게 유지하여 전투 전후의 심사, 혈육의 죽음, 여인과의 동성, 정치와 권력의 폭력성, 죽음에 대한 사유, 문(文)과 무(武)의 밀고 가까움, 밥과 물에 대한 사유, 한 나라의 생사를 책임진 장군으로서의 고뇌 등을 드러내고 있다.

선물



『누가 내 치즈를 옮겼을까?』 그 두번째 이야기.

한 소년이 성인으로 성장하면서 '세상에서 가장 소중한 선물'을 찾아가는 과정을 함께 따라가는 여정. 그 선물이란 어느 위대한 노인이 들려주는 신비스런 이야기로, 노인은 그것이야말로 '우리가 받을 수 있는 최고의 선물'이라고 얘기해 소년에게 충고와 기대를 심어준다.

그러나 소년은 배변 현실에서 장애물에 부딪힌다. 그럴 때마다 다시 노인을 찾아가 선물을 받게 해달라고 부탁하지만 노인은 "그 선물은 누가 주는 것이 아니라, 네가 스스로 찾아야 하는 것"이라고 말한다. 소년은 청년이 되고, 장년이 되어간다. 그렇지만 여전히 '선물'의 정체를 모호하다. 일터와 가정에서 수많은 시행착오와 끈질긴 탐색을 마치고 나서야 소년은 마음의 평화를 얻고 마침내 '소중한 선물'을 발견한다.

삶에 안내자 역할을 했던 노인은 세상을 떠났지만, 그의 일생과 죽음은 이제 장년이 된 소년에게 마지막 깨달음을 남긴다. 어느덧 소년은 그렇게 의지했던 노인과 닮아 있다. 그리고 노인이 그랬던 것처럼 주위의 다른 이들을 행복하고 성공적인 삶을 안내한다.

평범하지만 세태와 국적을 초월하는 보편적인 진리를 담고 있다.



가족과 함께 - 세계문화오픈 세계의 다양한 문화를 체험하세요.

전세계 다양한 문화 체험과 교류를 통해 지구촌 화합을 이루기 위한 대규모 국제 문화행사 '세계문화오픈 2004' (공동 대회장 서영훈, 홍일식, 박낙형)가 9월 11일부터 18일까지 개최된다.

『세계문화오픈』은 반박과 대립으로 얼룩진 지구촌을 다양한 문화교류를 통해 '건강한 삶과 아름다운 세상'으로 만들자는 취지로 2002년 전세계 문화 관련 인사들이 주축이 되어 결성한 다국적 문화단체로 전세계 6천여 단체들이 참가하고 있으며, 뉴욕과 서울에 본부를 두고 있다. 또한 2004년 첫번째 행사를 시작으로 2년마다 세계 주요 도시에서 개최될 예정이다. 올해는 다음달 8~10일 뉴욕대회와 11~19일 서울·평양에서 행사를 연다.

다양한 세계의 문화를 접할 수 있어 가족과 함께 주말을 이용해 방방불방 경유 여가 활용뿐만 아니라 자녀 교육에도 많은 도움이 될 것으로 보인다.

행사에 관한 자세한 사항은 WCO 2004 홈페이지 (www.wco2004.org)를 참조하면 된다.

- 주요일정**
- 여는마당 9월 11일 ~ 12일
전야제, 공연행사, 전시행사, 체험행사, 기타행사
- 본마당 9월 13일 ~ 15일
회의 및 리셉션, 공연행사, 전시행사, 체험행사, 기타행사
- 어울마당 9월 17일 ~ 18일
환영행사, 특별초청공연행사, 경연수상된 공연
- 열린경연 9월 12일 ~ 18일
예술문화, 건강문화, 사회문화 분야의 전세계 단체 및 개인 참가
- 맺음마당 9월 19일
폐막식, 평화의 나무함수식, 식전공연, 공식행사, 평화의 불 점화식, 축하공연, WCO폐막선언