

2004년 단체교섭 1차 본교섭 안건상정 합의

주5일 근무제 등 근로기준법 개정에 따른 단체협약 갱신에 관한 사항,
임금인상, 단체보험 가입 등 최종 안건상정 합의



노사 양측은 상정안건에 대해 의견을 좁혀지지 않아 정회와 속개를 거듭하다 9일 23:55분 상정안건에 대한 최종합의가 이뤄졌다. 노사 양측의 요구에 대한 최종 합의 결과는 사측이 요구한 안건 중 ▲근로기준법 개정에 따른 단체협약 갱신에 관한 사항을 주 5일 근무제 등 근로기준법 개정에 따른 단체협약 갱신에 관한 사항으로 수정됐으며 ▲임금생산성 향상과 복지수혜균등을 위한 제도 마련 ▲영업직 성과보상 체계 개선 등은 안건 철회됐다.

노동조합이 요구한 안건중 ▲임금인상 ▲직장단체보험 가입 건은 상정됐으며 노동조합 사외이사 추천권은 철회됐다. 한편 ▲복지기금 출연 ▲해고자 전원복직은 기 구성된 협의체(사내근로복지기금협의회, 노사관계개선협의회)에서 논의하되 단체교섭 마무리 시점에 그 결과를 단체교섭 석상에서 같이 마무리 키로 했다. 일단 사측의 안건에 주 5일 근무제를 명시함에 따라 사측의 변

칙적인 주 40 시간제 운용을 차단했다는 점에서 이번 단체교섭 안건상정에는 일단 노동조합이 우위를 점하고 출발할 수 있는 성과를 가져왔다.

노동조합은 안건 상정을 논의하며 근로기준법 개정의 취지인 노동자의 삶을 질을 보장해야 한다는 점을 지속적으로 강조했다며 이를 저해하려는 어떠한 논의도 받아들일 수 없음을 밝혀왔다. 또한 현재 사측이 8(월)·8(화)·7(수)·7(목)·7(금)·3(토) 등 변질된 주 40 시간을 운용해 결국 종사원 뿐만 아니라 고객에까지 피해를 입히고 있다며 강하게 비판했다.

다음은 지난 6일 교섭위원 상견례와 양측 요구안에 대한 제안설명 이후 정회됐던 1차 본교섭이 9일 14:00시 본사 5층 회의실에서 속개된 주요 내용들이다. 이날 본교섭은 지난 6일 제안된 요구안에 대해 안건상정 여부를 논의하였다.

[단체교섭 9일 14:00 속개]

2004년 단체교섭 1차 본회의가 양측 요구(안)에 대한 상정여부를 놓고 공방을 벌였다.

□노측: 노동조합이 요구한 임금인상, 복지기금 출연, 해고자 전원복직, 직장단체보험 가입, 노동조합의 사외이사 추천권과 사측이 요구한 근로기준법 개정에 따른 단체협약 갱신요구는 주 5일제 시행에 따른 단체협약 갱신으로 수정해 상정할 것을 요구한다. 그러나 사측의 임금생산성 향상과 복지수혜균등을 위한 제도마련은

2주간KTU

임금 및 근로조건 개선과는 관계없는 사항으로 철회돼야 마땅하다.

■사측: 조합요구안 중에서 임금인상과 회사요구안중에서 근로기준법 개정에 따른 단체협약 갱신, 임금생산성 향상과 복지균등, 영업직 성과를 단체교섭안건으로 상정하고, 복지지금 출연은 사내근로복지기금협의회, 해고자 복직은 고용안정협의회에서 논의 하고 직장단체보험과 노동조합 사외이사 추천권은 철회주실 것을 요청한다.

※단체협약 갱신※

■사측: 회사가 요구한 단체협약 갱신은 주 5 일뿐만 아니라 종합적으로 논의해야 한다는 취지이며 주 5 일로 한정지을 것이 아니라 개정 근로기준법과 관련해 포괄적인 논의를 진행하자는 것이다. 근로기준법의 취지는 근로자에게는 삶의 질 향상, 기업에는 휴가제도 개선을 통한 기업경쟁력 제고에 있다. 단순히 주 5 일 제만으로 간다면 회사측의 인건비 부담으로 귀결될 수 있다.

□노측: 주 5 일제 부분에 대해서 조합에서 상당히 언급했는데 근로기준법개정의 본취지를 알아달라. 주 5 일제를 하기 위한 단체협약 갱신을 하자는데 굳이 안건 제목을 조합원들이 혼란스럽고 노동조합이 반대하는 제목으로 하려고 하는 의도가 무엇인지 알고 싶다. 또한 조합은 단순히 주 5 일제를 하자는 것이 아니다. 주 5 일제의 틀에서 회사에서 요구한 모든 내용을 충분히 논의하자는 것이다.

※임금 생산성 향상과 복지수혜 균등을 위한 제도 마련※

□노측: 사측은 유연성 확보라느니 복지수혜 균등이라는 말로 두리뭉실하게 말하고 있는데 임금생산성 향상은 임금피크제라는 이름으로 2001년부터 매년 요구해오고 있다. 복지수혜 균등이라는 것도 사실상 선택형 복지제도로써 체감도가 낮다거나 수혜가 균등하지 않다는 등의 이유를 들어 98년부터 이야기 해왔다. 사측은 이름만 바꿔서 매년 요구해오고 있는데 너무하는 것 아닌가? 노동조합이 계속해서 반대하고 있다는 것을 사측도 충분히 알고 있을 것이다. 철회를 촉구한다.

■사측: 임금부분에 대해서는 생산성을 향상시킬 수 있도록 변화가 필요하다. 복지수혜 또한 균등하게 마련할 수 있도록 할 필요가 있다.

노사가 생산성 향상을 위해 임금부분에 대한 안을 만들자는 것과 복지수혜는 개인적인 차이를 반영해 균등하게 할 수 있도록 하자는 것이다. 일단 방향에 대한 합의가 필요하다는 제안을 한다.

※영업직 성과보상체계 개선※

■사측: 현재 업계 어느 사를 보더라도 실적이 좋든 싫든 간에 똑 같은 보상체계를 갖는 회사는 없다. 또한 영업직에 우수인력이 모이지 않고 우수인력이 받아야 할 성과를 충족하지 못한다는 데서 이런 제안이 이뤄진 것이다. 소위 실적을 중시하는 영업직은 어느 회사는 별도의 보수체계를 가지고 있다. 우리 근로기준법 어디에서 보수체계를 따로 가져간다는 기준이 없다. 영업직 사람들이 공평한 대우를 받기 위해서도 성과보수체계가 필요하다.

□노측: 성과보상체계 개선에 대해서 다음과 같은 세가지 이유로 철회를 요구한다. 첫째, 영업직 성과보상체계 개선은 2002년도 이면합의로 개정된 인사보수규정에 대한 후속조치로서 노동조합은 절대 받아들일 수 없다. 둘째, 한 사업장에 2 개의 보수체계는 있을 수 없다. KT 에는 영업전담 인력을 채용하지도 않았으며 영업직은 없다. 단지 업무 분장상 영업을 할 뿐이다. 셋째, 성과 보상체계를 도입할 경우 분명 임금이 저하되는 사람이 발생할 것이 예상되기 때문에 반대한다. 만일 변경하고자 한다면 현재의 보수체계를 인정하고 별도로 추가보상을 해줄 수 있는 시스템을 만들어 영업직을 우대해주어야 한다.

※노동조합의 사외이사 추천권※

■사측: 노동조합이 사외이사를 추천하는 것 자체에 대한 가치판단은 유보하더라도 실질적으로 사외이사추천권을 줄 수 있는 권한 자체가 없다. 또한 회사가 상정안건으로 인정한다고 하더라도 전혀 처분권한이 없기 때문에 교섭의 안건 자체가 성립이 될 수 없다. 다만 간접적 추천 즉 사외이사 추천위원회에 사외이사 추천대상 플에는 넣어달라고 요청할 수 있을 것이다. 다만 노동조합의 경영권 참가에 대한 사회적 인식이 뒷받침 된다면.

□노측: 시기적 요건이 안됐다고 말하는 데 이미 진행하고 있는 기업체도 있으며 많은 노동조합이 경영참가를 요구하고 있기 때문에 시기는 무르익었다고 본다. 또한 KT 에서 사실상 제 1 대주주는 우리 종사원들이다. 노동자가 단순히 노동력을 제공하고 임금을 받는 것이 아니라

이제는 경영에 대한 마인드도 충분히 있다. 종사원이 주인이 되는 KT가 만들어진다면 생산성도 훨씬 향상될 것이다.

※잠시 정회하고 노사 간사간 협의를 통해 최종 조율※

[단체교섭 9일23:55분 1차 본회의 폐회]

2004년 단체교섭 제1차 본회의 6일 시작

노동조합과 회사는 2004년 단체교섭 제1차 본회의를 본사5층 회의실에서 7월 6일(오늘) 열고 교섭위원 상견례와 양측 요구에 대한 제안설명을 진행했다.

이용경 사장은 인사말을 통해 "모두가 유연한 태도를 가지고 회사를 위한 소명의식으로 대화해나간다면 풀지못할 것이 없을 것"이라며 "이번 단체교섭을 통해 노사간 화합하는 관계로 발전시켜 나갔으면 한다"고 밝혔다.

지재식위원장은 "최근 노조가 요구한 상품판매 문제에 적극 협조해준 사장께 감사하며 이후 합의사항이 충실히 이행될 수 있도록 협조를 부탁한다"고 전제한 뒤 "금번 노동조합의 요구는 최소한의 수준이며 큰 문제없이 원만한 타결을 희망한다"고 밝혔다. 그리고 "주5일 근무제는 인간다운 삶을 위한 것이며 약간의 추가 인건비 부담은 어쩔 수 없다"고 강조했다.

또한 "사측이 주5일 근무제를 인건비와 지나치게 연동한다면 협상이 어려워지고, 노동시간단축의 취지가 퇴색될 것"이라고 밝혀 사측의 인건비 부담 논리를 일축했다.

양측 대표위원의 인사말이 끝난 후 양측의 요구에 대한 제안설명이 이뤄졌다.

노동조합은 ▲임금인상 ▲복지기금출연 ▲해고자 전원복직 ▲직장단체보험 가입 ▲노동조합의 사외이사 추천권 등 5대 요구에

대해 설명했으며, 집중적인 교섭을 통해 신속한 합의가 이뤄져야 한다고 강조했다.

회사는 ▲근로기준법 개정에 따른 단체협약 갱신 ▲임금 생산성 향상과 복지수혜균등을 위한 제도마련 ▲영업직 성과보상 체계 개선 등 3개 요구를 설명했다.

1차 본회의는 16시 22분 정회하고 이후 양측 간사간 협의를 통해 속개기로 했다.

2004년 단체교섭 승리와 임금삭감없는 주5일제 쟁취를 위한 전국조합간부 결의대회

2004년 단체교섭이 전국에서 한걸음에 달려오신 500여 조합간부들이 참석한 가운데 전국조합간부 결의대회를 시작으로 6일 힘차게 출발했다.

2004년 단체교섭의 승리를 위한 결의대회의 1부행사는 14:00시부터 거행됐으며, 양정우 사무처장의 노동조합의 5대요구(안)인 △임금인상(8.3%) △복지기금 출연(세전당기순이익 5%인 645억원) △해고자 전원복직(9명) △직장 단체보험 가입 △노동조합 사외이사 추천권에 대한 설명이 있었고, 이어 진행된 주5일제와 관련한 설명회에서 최광수 기획관리국장은 보건의료노조, 현대자동차, 각 사업장의 합의 사례를 설명하고 KT 노동조합은 반드시 임금저하 없는 주5일 근무제를 쟁취하겠다고 강조했다.

지재식위원장은 2부행사 대회를 통하여 "근로조건 개악없는, 임금삭감 없는 주5일제 근무 쟁취와 노동조합의 5대요구안 쟁취에 최선을 다하겠다"며 "임금저하없는 주5일제를 하루라도 빨리 조합원들이 행사할 수 있도록 단체교섭을 매우 신속하게 진행할 것"이라고 밝혔다.

"그러나 노동조합의 5대요구안과 손실없는

4주간 KTTU

주5일 노동시간 단축은 결코 양보하지 않을 것이며 노동조합의 요구를 충분히 반영한 합의할 것"이라고 조합간부들의 굳은 결의를 당부하였다. 또한 조합간부들의 역할이 어느 때보다 중요하다며 집행부를 믿고 적극적인 선전선동활동에 임해줄 것을 당부했다.

단체교섭에 임하는 노동조합측 11명의 교섭위원들의 소개에 이어진 각 지방본부 위원장들은 투쟁사를 통해 "쉽지 않은 싸움이 예상되는 가운데 조합간부들의 투쟁의 의지를 모아 노동조합의 요구를 관철시키고 임금저하없는 주5일 근무제를 반드시 쟁취하자"고 역설했다.

조합간부 대표로 대구지방본부 권오용동지의 단체교섭 승리를 위한 결의문 채택을 끝으로 15:50분경 폐회했다.

결 의 문

2004년 단체교섭에 앞서 사측은 변형된 기만적인 주40시간제 시행으로 조합원들의 기대를 저버리고 오히려 혼란만을 가중시키고 있다.

근로기준법 개정의 취지가 노동자의 삶의 질을 향상시키는 데 있음을 모두가 알고 있는데도 사측은 인건비 절감에만 혈안이 되어 있는 실정이다.

이에 노동조합은 사측의 변형된 주40시간제를 과감히 깨부시고 반드시 임금삭감없는 주5일근무제를 쟁취해야 한다.

또한 2004년 단체교섭에서 임금인상, 사외이사추천권, 복지기금 출연, 직장단체보험가입, 해고자복직 등 노동조합의 5대 요구는 반드시 관철해야 할 중요한 과제이다.

이러한 상황에서 사측은 또다시 매출을 빌미로 노동조합의 정당한 요구를 회피하려 할 것이며 온갖 개약안을 내놓아 조합원들

의 권익을 후퇴시키려 할 것으로 예상된다.

이에 노동조합은 이러한 사측의 행태를 분쇄하고 조합원들이 양질의 삶을 향유할 수 있도록 강고한 투쟁과 신속한 교섭을 진행할 것이다.

우리 조합간부는 노동조합의 이러한 방침에 따라 일사분란하게 움직이고 조합원들을 단결시키는데 모든 역량을 총동원해야 하며 2004년 단체교섭 승리와 임금삭감없는 주5일제 쟁취를 위해 다음과 같이 결의한다.

하나, 우리는 2004년 단체교섭에서 사측의 공작에 흔들리지 않고 중앙의 지침에 따라 혼연일치된 자세로 조합원들과 함께 투쟁할 것을 결의한다.

하나, 노동조합의 5대요구는 노동자로서 반드시 가져야 할 우리의 권리이다. 조합간부일동은 조합원들의 권리를 쟁취하기 위해 조합원들을 조직하고 적극적인 선전선동활동을 펼칠 것을 결의한다.

하나, 우리는 조합원들의 피해를 최소화하기 위해 임금저하없는 주5일제의 조속한 시행을 위해 총력투쟁을 전개할 것을 결의한다.

2004년 7월 6일
2004년 단체교섭 승리와
임금삭감 없는 주5일제 쟁취를 위한
결의대회 참가자 일동

중앙상집미팅, 단체교섭 일정논의 교섭팀은 한치 흔들림 없이 단체교섭에 임할 것

노동조합은 5일(오늘) 중앙상집 미팅을 통해 2004년 단체교섭 일정과 방침에 대해 논의했다. 이자리에서 상품판매 투쟁으로 인하여 2004년 단체교섭이 늦어지긴 했지만 조합원의 혼란과 피해를 최소화하기 위해 신속하게 교섭을 진행하고 성과를 높일 수 있는 단체교섭이 되어 한탄하는데 의견의 일치를 보았다.

지재식위원장은 "형식에 치우치지 말고 주말이든 주일이든 실무교섭을 진행해서라도 단체교섭을 빨리 끝내야 한다"고 말했다. 그러나 "시간에 급급해 조합원의 바람과 우리의 목표를 간과해서는 안된다"고 강조했다. 또한 "회사의 사정을 운운하면서 임금 삭감 및 동결을 조장하는 사측의 공작이 있을 것"이라며 "중앙상집을 비롯한 교섭팀은 이러한 분위기에 한치 흔들림 없이 단체교섭에 임할 것"을 당부했다.

또한 지위원장은 중앙상집에게 "상품판매 문제를 근절하는데 초창기 2~3 달이 매우 중요하다"며 단체교섭에 돌입하면서 상품판매 합의사항이 소홀히 되지 않도록 전담반을 통해 단체교섭 중이라도 즉시 실태조사에 착수할 수 있도록 만반의 태세를 갖추라고 지시했다.

2004년 단체교섭 노동조합 5대 요구 해설①

임금 8.3%인상요구 물가인상분 3.0% ESOP무상출연 5.3%

지난 7월 6일 1차 본교섭을 시작으로 2004년 단체교섭 진행되고 있습니다. 노동조합은 노동조합의 요구안에 대한 조합원들의 보다 넓은 이해를 위해 단체교섭 5대 요구 해설을 연재합니다.

- 임금요구

총액대비 8.3% 인상 효과
= 물가상승율 + ESOP 무상출연
= 3.0% + 5.3% 인상 효과

노동조합은 최소한의 임금을 유지하는 선에서 현금인상분을 확보하고 ESOP 출연을 통해 경영참가의 기반을 강화하여 조합원의 재산증식과 고용안정을 동시에 이룰 수 있도록 임금요구안을 마련했다.

2004년도 민주노총은 10.9% 인상, 한국노총은 10.7%의 임금인상을 요구하고 있다.

하지만 이는 주로 생계비와 정규직, 비정규직, 대기업과 영세기업의 임금차이를 극복하고자 하는 것에 근거했기 때문에 KT노동자의 현실에 적용하기에는 우리가 있다.

한편, 급속하게 진행된 KT의 민영화는 주식소유분배가 잘 이루어져 있어 모범적인 지배구조로 평가되고 있으나 외국자본과 재벌의 M&A를 방어하기에 취약한 구조이다. 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 2010년까지 우리사주 조합이 10% 주식을 보유하여, 실질적 1대 주주가 돼 KT를 모범적인 종업원 지주회사로 발전시킬 계획이다.

이는 그 동안의 고용안정 보장 요구, 노동조건 개선 요구 수준에서 KT의 진정한 주인으로서 고용보장을 스스로 지켜내고 책임지겠다는 의지를 반영한 것이다. 이런 활동은 노동조합 위상과 역할을 비약적으로 발전시켜내는 계기가 될 것이다.

2010년 (7년 후)까지 10%의 우리사주 지분을 확보하기위해서 현재의 지분(약5.8%)에 5% 지분 추가 매입이 필요하다. 이를 위해 매년 평균 0.7% 이상의 주식이 ESOP 방식으로 출연되어야 한다.

전체주식의 0.77% 출연은 조합원 1인당 5.3% 인상 효과를 가져온다.

▪전체 주식의 0.77%의 주식수는 2,238,282주(= 총주식수 x 0.77%)

▪1인당 주식수는 약 58주(= 2,238,282주 ÷ 38,503명)

▪1인당 주식수를 가격으로 계산하면 2,320,000원

▪평균 연봉 대비 인상율은 5.3% (2,332,000원 ÷ 43,701,000원(5급 10호 봉 기준))

※총주식수: 290,686,000주(2003년 12월말 현재) ※현인원: 38,503명 ※현 주식가격: 약 40,000원 ※2003년도 평균연봉: 43,701,000원(5급 10호봉 기준)

연월차휴가 등 복무관련 노사합동 실태조사결과 긴급 시정조치

노동조합은 현장에서 불법적이고 강제적으로 사용, 반납이 자행되는 조합원의 연, 월차휴가 사용 및 휴일수당반납(대체휴일 부여 포함)에 대한 노사합동 실태조사를 6월23일 회사에 요구했으며, 노사는 6월29일부터 7월3일까지 전국 지역본부별 노사합동 실태조사를 실시했다.

노사합동 실태조사 결과, 회사는 불법적인 강제사례를 인정하고 문서(인력22703-702 2004.7.5)를 통하여 '복무운영에 대하여 지속적으로 운용방침을 시달한바 있으나 금번 노사합동 실태조사 결과에도 부적정 사례가 근절되지 않고 있다. 따라서, 부적정 사례를 긴급 시정조치하고 그결과를 2004.7.15일까지 보고토록 현업에 지시했다.

또한 회사는 노사간의 신의성실 원칙에 위배되는 복무운영 사례 근절을 지시하고, 특히 년차휴가/희망휴일 부여후 근무를 시키는 등 법 위반사항이 발생시는 관련직에 대해 엄중 문책할 것을 현업에 경고했다.

■ 부적정 사례 긴급 시정 조치사항

가. 즉시 조치 및 원상회복(6월 복무)

- 연차휴가/희망휴일 부여후 근무 → 취소
- 월정/보건휴가 미부여 후 연차휴가 사용은 본인 의사 반영
- 토요일에 반차가 아닌 연차로 신청한 경우 → 반차로 변경

나. 7월이후 복무표 반영사항

- 월정/보건휴가는 본인의 의사를 수용후 우선 조치
 - 강제적 희망휴일 부여 금지
- 노사는 연,월차 휴가 등 현장의 복무운영 문제도 상품판매 문제와 같이 노동조합과 회사가 강력한 의지를 가지고 불법적인 조

합원 피해 사례를 근절하고자 하니, 현장의 지부,분회장께서는 회사가 지시한 긴급 조치사항에 직접 나서서 조합원들의 피해사례가 시정되도록 적극적인 활동을 부탁드립니다.

또한 조합원여러분께서도 피해사례를 감추려 하지 마시고 지부장을 통하여 시정되어, 현장에서 복무관련 부적정 불법 피해사례가 근절될 수 있도록 적극 협조하여 주시기 바라며, 만약 시정조치가 되지 않을시 노동조합 홈페이지(www.kttu.or.kr) 고발게시판을 통하여 고발하여 주시면 노동조합이 언제든지 달려가 해결하겠습니다.

2004년 하계휴가보조비 지급

2004년 직원 하계휴가보조비가 아래와 같이 지급됨을 알려드립니다.

- 지급대상 : 지급일 기준 재직중인 직원(청경 포함)
 - 상무대우 이상 및 지급일 기준 기본급이 지급되지 않는 휴직자 제외
- 지급액 : 1인당 30만원
- 지급방법 : 월드패스카드(충전 포함)
- 지급일자 : 2004.7.15

[공지] 퇴직소득세 환급대행 미위임자 주소변경 및 위임자 입금

지난 5월 23일 명예퇴직자 등에 대한 퇴직소득세 환급처리 방법 및 일정계획을 홍보이후 환급대상자 총 7,650명중 7,280명이 환급 위임을 신청하여 7일(오늘)자로 본인의 통장으로 입고가 되었습니다.

그러나 370 명의 미취업자(압류자 포함)에 대하여 회사가 개인별로 환급신청서류를 발송코자 하니 퇴직당시와 현거주지 주소가 변경된 퇴직사우님께서는 7 월 8 일 18:00 시 까지 시간엄수하여 "사번"/"성명"/"변경주소"를 이메일(koyong@kt.co.kr)로 통보하여 주시기 바라며, 지부, 분회장께서는 퇴직자와 상호정보를 공유할 수 있도록 홍보를 부탁드립니다.

■ 연락처 : KT 본사 복지팀(031-727-1184)

고(故) 김양중 동지 제3주기 추모제

KT 노동조합의 발전을 위해 불철주야 노력하시다 산화해 가신 고(故) 김양중 동지 제 3 주기 추모제가 7 월 3 일(토) 비가오는 가운데 순천 야흥동 화장장에서 열렸다.

참석자들은 생전 고인의 조합활동을 회상하며 오늘을 살아가는 조합간부들의 마음가짐과 결의를 다졌으며 김병탁 서부지방본부위원장, 임종대 전남지방본부위원장, 중앙본부 류춘용 조직처장을 비롯한 조합간부 20 여명이 참석했다.

고(故) 김양중 동지는 85 년 한국통신에 입사해 ▲5 대 안산지부장 ▲6 대 안산지부장 ▲6 대 중앙본부 복지국장 ▲7 대 중앙본부 복지국장과 사업대책국장을 역임했다.

민주노총 인터넷방송 개국을 축하합니다.

7 월 1 일부터 홈페이지 통해 접속... 하루 두 시간 속보 등 송출

민주노총이 오는 7 월 1 일 시험방송을 시작으로 자체 인터넷방송을 내보낸다. 우리나라에서 노조가 매일 새로운 내용의 라디오·동영상을 방송하는 건 이번이 처음이다.

민주노총은 인터넷방송을 위해 인터넷뉴스 <민중의 소리>에서 취재·보도인력 7~8 명을 포함 20 명을 문화미디어국으로 파견 받았으며, 입주건물 8 층에 스튜디오 등 작업공간을 마련했다.

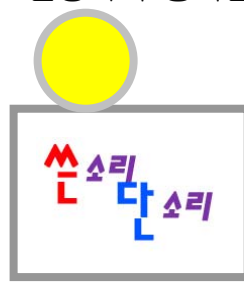
시험방송이 시작되는 7 월 1 일부터 매일 오전 10 시~12 시 두 시간 동안 음악과 단발성 속보를 주로 송출하며, 하루 4 시간(9 월) 단계를 거쳐 10 월 1 일부터는 오전 10 시~오후 6 시 8 시간 생방송 체계를 구축할 방침이다. 저녁시간에는 그 날 분 방송을 다시 내보낸다.

민주노총은 인터넷방송을 통해 △민주노총 방침과 소식 △노동뉴스 △현장노동자의 목소리 △위원장 담화 △각종 대담프로그램 등을 주로 내보낼 계획이다.

민주노총은 인터넷방송 개국을 앞두고 진보넷과 노동넷, 조이 3 넷, 수도권노동자영상패 등으로 자문단을 꾸려 예상되는 각종 기술적 문제와 운영방안 등을 함께 논의해 왔으며, 7 월중순께 교육선전실과 문화미디어국, 자문단체 중 2~3 곳으로 구성되는 `편성위원회`를 구성할 계획이다.

민주노총 이준용 문화미디어국장은 "인터넷방송은 각 노조와 연맹의 미디어 욕구가 높아지고 있는 만큼 관련 교육과 콘텐츠 제공 등도 함께 담당하게 될 것"이라며 "장기적으로 관련 법규 검토와 조직 내 의견수렴을 거쳐 FM 라디오 진출 등도 모색할 계획"이라고 말했다.

인터넷방송은 민주노총 홈페이지(<http://www.nodong.org>)를 통해 접속할 수 있으며, 최대 2 천명까지 동시접속이 가능하다.



주 5 일근무제를 포함한 이번 단체교섭은 실타래 풀 듯 하나하나 천천히 풀어가야한다.

[출처: 자유게시판 2004-7-8]

8주간KTU

7 월 1 일 이후 규모가 큰 사업장들은 모두 주 5 일제와 관련한 투쟁들을 전개하고 있고, 또 일부 사업장들은 이미 단체교섭을 끝내고 해당 사업장의 환경에 맞는 주 5 일제에 들어가 있다.

이번과 같은 주 5 일제를 여느 때의 단체교섭과 같이 쉽게 생각을 하고 빨리 끝내야 하는 조급한 생각을 가지고 있다면 위험한 발상이라고 본다.

현재 개정법은 월차휴가와 보건휴가폐지 또는 무급화, 연차휴가 축소 사용 등을 담고 있다. 주 5 일제가 노동자의 삶의 질 개선과 일자리 나누기를 위해 시행하는 취지라면 이에 반해 노동자들의 일방적인 노동조건저하와 희생으로 시작한다면 시행 하지 않는 것보다 오히려 더 나쁠 것이다.

현재 KT 노동조합이 가지고 있는 단체협약은 주 5 일제와 관련된 근로기준법보다 상위에 있다. 이번 단체교섭에서 100% 승리란 다름아닌 우리가 가지고 있는 단체협약을 그대로 유지하는 것일 것이다.

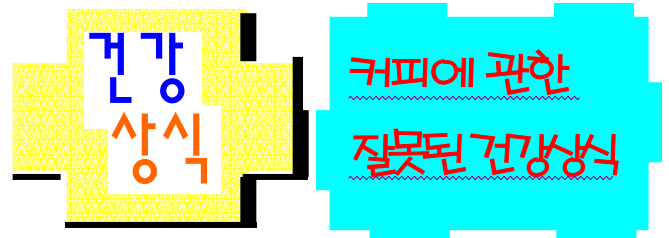
시대적인 흐름에 편승한 7 월 1 일부터 887773 이란 편법으로 우선 시행은 하고 있지만 그것은 바로 회사가 급해 벌금을 피하기 위해 우선 시행할 수 밖에 없는 상황이었다.

현행법으로 단체협약의 유효기간이 만료되더라도 3 개월간은 종전 단체협약이 유효하다고 되어있다. 또한 해당 3 개월이 또 지나가 버린다 해도 연월차휴가 등 근로조건에 관한 부분은 그대로의 지속적인 효력을 가지게 된다. 노동조합의 조건은 결코 회사에 불리하지가 않다. 특히 주 5 일근무에 관한 단체교섭에서는 노동조합은 오히려 유리한 여건을 가지고 있다.

노동조합에서 6 월초부터 진행하여 승리한 비영업부서에 대한 상품판매 투쟁은 무엇보다 소중한 승리였다. 승리란 인내를 가지고 하나씩 쟁취를 하는 것이라 생각한다. 7 월말부터 본격적인 휴가철이 시작되고 너나할 것 없는

주 5 일제 분위기에 들떠 있다고 하지만 우리 조합원들은 조급한 마음을 버리고 '임금저하 없는 주 5 일제'란 말이 너무 높게만 보인다면 정말 우리가 가지고 있는 최상의 단체협약에서 아주 조금의 양보로써 합의를 이끌어 낼 수 있도록 노동조합에 시간을 주어야 하고 성원을 보내야 하는 중요한 시기가 지금이라고 본다.

이미 우리가 지켜보았질 않는가? 현장에서 가장 힘들었고 다년간 고생을 해왔던 상품관련 투쟁을 어떻게 쟁취하는지를. 노-사 상호간 신뢰를 바탕으로 지속적인 협상을 하여 반드시 좋은 결론을 도출 하리라 믿어 의심치 않는다.



[출처:NAVER지식카페]

◎ 블랙커피는 위에 나쁘다?

커피가 위산비를 촉진시키는 효과가 있긴 하지만 일반인에게 영향을 미치는 수치는 아닙니다.

특별한 경우 블랙커피가 위에 부담이 되는 분들은 크림을 함께 사용하면 좋을 것입니다. 영국의 커피과학정보센터의 리포트에서는 "커피를 마시는 것은 위궤양의 발생과 관계가 없으며 속쓰림에 대해서도 커피와의 상관관계를 발견 할 수 없었다"고 보고하고 있습니다.

◎ 임신 중에는 커피가 해롭다?

세계보건기구의 부속기구인 국제암연구기관에서는 "임산부의 커피 음용과 태아발육과의 상관관계를 나타내는 근거는 전혀 발견되지 않았다"고 발표하고 있습니다.

영국의 커피과학정보센터에서도 커피를 좋아 하는 임산부에게 유산, 조산, 미숙아, 기형아가 많았다는 보고는 없었습니다.

커피를 좋아하는 산모의 모유에 카페인이 들어있긴 하지만 이것이 유아의 발육에 영향을 미칠 정도는 아니라는 것입니다.

◎ 커피가 혈압을 높인다?

커피에는 카페인이 함유되어 있으므로 심장박동을 촉진시켜 어느 정도혈압을 상승시키는 작용이 있습니다. 그러나 이것은 일시적인 것입니다. 미국 플래밍햄에서 대규모로 시행된 커피 음용과 심장질환에 관한 조사를 비롯한 수많은 역학조사 결과, 커피 음용과 혈압간의 상관관계는 인정되지 않았습니다.

오히려 커피가 가진 혈액순환 촉진작용이 저혈압에 효과가 있는 것으로 알려졌습니다.

◎ 커피가 암을 유발한다?

1990년에 국제암연구기관에서 전세계의 암연구를 분석한 결과, 커피에는 오히려 결장암이나 직장암의 발생을 억제하는 효과가 있다고 보고되었습니다.

또한 최근 미국 프레드 허치슨 암연구소 존 폰터박사의 연구발표에 따르면, 커피에는 암예방에 도움이 되는 클로로젠산, 카페인산 같은 항암물질이 함유되어 있다고 합니다. 어떤 물질의 섭취가 암발생과 관계가 있다고 보기 위해서는 역학조사연구와 동물실험 두가지에서 충분한 증거가 나타나야 하는데, 커피의 경우, 역학적 증거에서도 인과관계에 일관성이 없습니다.

1970년대의 한 보고에 따르면 커피가 방광암이나 췌장 암의 발생에 영향을 미칠지 모른다는 보고가 있었지만 유방암, 방광암을 포함한 모든 암의 발생과 커피 음용의 상관관계는 발견되지 않았습니다.

동물실험에서도 23년간 쥐의 사료에 인스턴트 커피를 5%씩 넣어서 먹여 보았으나 종양은 발생하지 않았습니다.

◎ 커피는 심장에 나쁘다?

'커피는 심장에 해롭다', '많이 마시면 가슴이 두근거리는데' 등의 우려를 합니다만 이에

대하여 권위있는 플래밍햄의 심장조사에 의하면 이미 심장병을 앓고 있는 사람들에게 대한 추적조사를 포함해서 커피와 심장질환과는 아무런 관계가 없다는 결론을 내리고 있습니다.

◎ 커피는 중독성이다?

카페인은 세계보건기구의 국제질병분류에서 중독물로 지정되지 않았습니다. 또 카페인에 관한 연구에서도 커피의 장기 음용에 따른 의존성이나 남용성은 인정되지 않았습니다.

커피를 많이 마시는 분들이라도 중독성을 염려하실 필요는 전혀 없습니다.

◎ 커피크림이 비만을 부른다?

커피크림은 약알카리성 식품으로 100% 순식물성 야자유로 만듭니다. 또한 인공감미료를 전혀 사용하지 않는 무설탕 제품으로 커피크림에서 나는 약간의 단맛은 옥수수를 원료로 하는 전분당에 의한 것입니다.

열량은 한잔 당(5g사용 기준) 약 28칼로리 정도로, 하루 석잔의 커피를 마실 경우 콜라 1잔 또는 오렌지 주스 약 3/4잔분의 칼로리와 같은 양이니 걱정하지 않으셔도 됩니다.

◎ 커피는 카페인이 가장 많은 음료?

커피는 카페인이 가장 많은 음료 커피가 카페인을 가장 많이 포함한 음료로 알려져 있지만 실제로 홍차가 0.05%로 0.04%인 커피보다 다소 높다.

이밖에 녹차나 우롱차에도 0.02%함유돼 있다.

◎ 음주후 커피는 몸에 좋지 않다?

오히려 숙취해소에 좋은 음료가 커피다.

커피의 경우 간장이나 신장의 작용을 활발하게 해준다.

주말에 떠나는

문 화체험

강원 영월-
동강

[출처: <http://travel.waw.co.kr/>]

동강과 서강을 품은 곳, 강원 영월

강원 영월은 물의 나라다. 동강, 서강, 주천강, 평창강 등 이름난 강만 4곳이나 된다. 주천강과 평창강이 만나 서강과 합류하고, 서강은 동강과 하나되어 남한강으로 흐른다. 이처럼 물이 굽이치면서 마을 곳곳을 누비는 곳이 또 있을까. 특히 얼마 전까지만 해도 동강과 서강은 일반인의 접근을 허용하지 않은 채 험한 산속을 유유히 흐르는 고고함의 상징이었다.

이런 곳에 길을 내기란 쉽지 않았을 터. 인근에 영동고속도로가 있어 굽이굽이 강을 따라 길을 낼 필요도 없었다. 더딘 개발 덕분에 다행이 깨끗한 자연이 보존될 수 있었다. 동강과 서강으로의 여행은 청정수역 한가운데로 떠나는 여정이다.

동강은 영월을 대표하는 강이다. 강원 평창군 오대천과 정선군 조양강이 합쳐지면서 만들어졌다. 수억년전 지반의 융기현상으로 형성된 석회암층지역으로 지금도 퇴적작용과 침식작용이 진행되고 있다. 또 빗물과 석회수가 끊임없이 암석을 녹여 200개가 넘는 동굴을 만들어냈다. 수달, 어름치, 쉬리, 버들치를 비롯, 원앙, 황조롱이, 솔부엉이 등 많은 희귀동물이 서식하는 생태계의 보고이기도 하다.

하지만 정작 동강이 세인에게 알려진 것은 1999년 상류에 다목적댐을 건설하겠다는 정부 계획이 발표되면서였다. 환경단체를 비롯한 범국민적인 반대운동이 벌어졌고, 결국 건설계획은 백지화했다. 하지만 호사다마라고 했던가. 동강의 신비한 속살과 아름다움이 알려지면서 갖가지 명목의 방문객과 관광객이 늘어나 무단 취사와 야영 등 또 다른 형태의 환경파괴가 시작되자 정부는 2002년 이 일대를 생태계보존지역으로 지정했다.

지금도 동강 상류까지 길이 이어지지 않는다. 큰 배가 다니지도 않는다.

동강의 비경을 제대로 볼 수 있는 방법은 래프팅에 참여해야 한다. 힘이 들고 어려울 것 같

지만 코스가 완만해 초보자도 쉽게 즐길 수 있다. 고무보트를 실은 차량으로 문산나루터로 이동한다. 여기서 섬새나루터까지 길이는 13km. 2시간30분~3시간 가량 걸리는 코스이다.

간단한 준비운동을 한 뒤 8인승 보트에 타고 출발했다. 최근 계속되는 가뭄으로 수량이 많지 않다. 잔잔한 호수를 지나는 기분이다. 가이드의 지시에 따라 노를 저으며 앞으로 나간다. 사방이 산으로 둘러싸인 계곡이 끊어질 듯 이어진다. 래프팅의 재미가 덜하다 싶으면 그저 주변 경치만 봐도 행복하다.

어려운 인근에 마련된 간이매점에서 잠시 휴식을 취하고 막걸리 한잔을 곁들인 뒤 30분가량 남은 마지막 코스를 내려와 섬새나루터에서 래프팅은 끝난다. 100여개 업체에서 래프팅 프로그램을 운영하고 있어 여름 성수기에는 동강 전체가 래프팅으로 뒤덮이는 장관을 연출한다.

동강의 유명세에 빠지지 않는 절경을 자랑하는 곳이 서강이다. 길도 없고 래프팅 코스도 없어 중간중간에 차를 세워두고 비경을 감상하는 것이 고작이지만 그 아름다움은 전국 어느 강에도 뒤지지 않는다. 대표적인 곳은 선돌이다. 비운의 왕 단종을 모신 장릉인근 소나기재 정상에서 100m 가량 들어가면 거대한 바위사이로 ‘ㄱ’자로 굽은 강 줄기가 펼쳐진다. 신선이 노닐던 바위라는 이름이 전혀 무색하지 않다. 아침, 저녁으로 물안개가 필 때는 더욱 비범한 자태로 다가온다.

강줄기를 따라 동쪽으로 향한다. 선암마을로 가는 길이다. 하지만 목적지는 그 곳이 아니다. 마을 앞에서 비포장길을 따라 좌회전, 1km를 간 뒤 다시 걸어서 600m를 가면 낭떠러지와 맞닥뜨린다. 이 곳에서 강너머 보이는경관은 영락없는 대한민국지도의 모습이다. 백두대간 줄기를 따라 소나무가 숲을 이루고, 해남 땅끝마을과 포항의 장기곶까지 눈에 들어온다. 전국의 사진작가들이 서강의 비경을 담기 위해 몰려드는 곳이기도 하다. 나룻배를 탄 사공이 천천히 노를 젓어 동해에서 남해를 돌아 서해 해안에 배를 댄다. 고요한 한반도의 모습, 한 폭의 그림이다.

지방본부소식



지부소식

