

KT노동보

제8대 당당한 노동조합



3면: 노사관계 선진화 방안 비판

정부의 '노사관계 선진화방안'은 한 마디로 노동시장 유연화에 초점이 맞춰져 있다. 노무현 정부 출범 이후 변하지 않는 노동정책의 기조인 '기업하기 좋은 나라'를 만들기 위해 전임자에 대한 임금지급 금지, 정리해고 요건 완화, 부당해고에 대한 사측 책임 면제 등 신자유주의 기조를 철저히 반영하고 있다.

KT노동조합 / 발행인 이재석 / 편집인 허진 / 463-717 경기도 성남시 분당구 정자동 206 / 전화 031-727-4820-4854 / 전송 02-750-6404 / 홈페이지 www.kttu.or.kr / 편집디자인 김권(02-2272-7114)

8대집행부 3년, 노동조합의 새로운 지평을 열었다



2002년 조합원의 압도적인 찬성을 통해 출범한 8대 당당한 노동조합이 임기 3년을 마무리할 즈음에 왔다. 8대 집행부는 '당당한 노동조합'이라는 기치 아래 대안을 제시하는 노동조합으로서 새로운 길을 개척해왔다.

특히 대학생 자녀 장학금 문제를 해결함으로써 조합원의 숙원을 해결하고 비영업부서 상품판매 문제 등 조합원들이 피부로 느끼는 현안문제에서부터 노동조합의 경영참여까지 광범위한 활동은 이후 조합활동의 방향이 어떠해야 하는지를 보여주는 기준이 되기도 했다. 지난 3년간의 8대 집행부 활동을 되돌아보면서 이후 집행부의 과제가 무엇인지 점검해보자.

복지

1) 대학생 자녀 장학금 지원

- 재학생 및 상환도래자에게 75% 지원키로 함.
- ① 지원대상 (용어 정의)
 - 재학생 : 장학금 지원제도 시행일 기준, 재직중인 직원 자녀
 - 상환도래자 : '99년 이후 학자금 대부자로서 2003년 3월 이후 원금 상환일이 도래하고 재직중인 직원 (대상자녀 및 지원횟수)
 - 직원 1인당 2자녀 한, 1자녀당 최대 8학기
- ② 지원수준 및 지급방법
 - 재학생 : 납부금액의 75%를 납부월 또는 익월에 지급
 - 상환도래자 : 매월 상환액의 75%를 매월 급여일 익일 지급
- ③ 기타사항
 - 상환도래자중 퇴직자 지급 : 퇴직시점에 일시 지원을 원칙
 - 대학교 인정범위 : 국내의 관련법령에 의해 학점 인정대학
 - * 국외 대학생의 경우 연세대 유사계열 유사학과의 75% 지원

2) 직장단체보험

- 재해사망(8,000만원) : 단체보험 약관(질병을 포함한 일반사망 제외) 적용
- 일반사망(8,000만원) : 사내근로복지기금에서 지급
- 재해장해(최고 2,500만원) : 보험사 등급기준 적용(1등급-6등급)
- 암진단(1,500만원) : 계약기간중 전이에 관계없이 타 부위 발생시마다 보험금 지급

3) 유치원보조비

- ▲ 지급대상: 직원의 호적 또는 주민등록상 등록된 자녀(자녀수 제한 없음) 초등학교 취학전 1년의 유아(매년 3월 1일 현재 만 5세에 도달한 유아)
- ▲ 신청방법: 학원, 유치원, 기타 교육단체에 교육위탁 입증자료(연1회 제출) 만5세가 도래하는 기준일(3월 1일) 1회 신청(복지기금 신청기간은 6개월을 초과할 수 없음) 올해 적용 대상자: 2005. 9. 1 신청자는 10월 말까지 신청
- 내년 신청자: 2006. 3월 ~ 8월 31일까지 신청
- ▲ 지급방법: 년 4회 매분기별 지급 (6,9,12,3월 급여일 별도계좌 지급)
- ▲ 지급제외: 회사가 운영하는 보육시설 위탁 자녀는 제외 (본사/분당/목동/교양: 이미 회사지원금 10만원과 정부지원금 10만원이 지원되고 있음)

- 부부사원 중 1인만 지급

4) 주택자금대부

- ① 주택자금 확대
 - 가) 대부금액은 마련 5,000만원 / 입차 3,000만원으로 확대
 - 나) 3,000만원까지는 현 보증제도 유지하되, 초과분에 대해서는 보증보험증권 제출 의무화
 - 다) 기입차자는 5,000만원 한도 내에서 추가 대부 가능
- ② 주택자금 대부신청 자격요건 완화 (운영세칙 제41조)
 - 가) "주민등록표상 세대주" 항목 삭제
 - 나) 무주택기간 변경 : 무주택 기간 3년에서 1년으로 완화(근속기간은 현행대로 3년유지)
- ③ 주택자금 대부금 상환방법 선택권 부여 (운영세칙 제47조)
 - 가) 당초 1년거치 10년 분할 상환 의무 → 변경 거치여 부분인 선택
 - 나) 거치기간 없이 상환방법을 선택경우 : 이자부담 경감(연3.8%)
 - 마련자금 상환만 대부시 : 1년 이자 경감 1,140,000원
 - 입차자금 이천만 대부시 : 1년 이자 경감 760,000원

5) 사내근로복지기금 출연

연도별	출연액
1992~1993	636
1999	650
2000	228
2001	500
2002	500
2003	1,000
2004	500
2005	500
합계	4,514

<단위: 억원>

임금

- ① 2003년 · 기본급 2%인상, ESOP 22주, 월드패스카드 50만원
- ② 2004년 · 총액대비 2% 인상, 월드패스카드 50만원
- ③ 2005년 · 기본급 3% 인상, 특별성과급 100% , ESOP 출연 1인당 60주 지급

제도

- 1) 우리사주 활성화
 - ① 우리사주 지분확대
 - 2003년 : 직원 회사 1:1 출연방식으로 22주 균등배분
 - 2005년 : 조합원 1인당 60주 지급
 - ② 우리사주를 통한 주요활동
 - 2003년부터 사외이사 추천
 - 한국기업 최초로 집중투표 실시
 - 현대증권노동조합과 연대해 의견결권위문운동을 펼침.
- 2) 노사대토론회
 - ① 2004년 노사대토론회: KT 미래비전 · 조직개편 문제 및 개선방향 · 업무프로세스 개선 방향

대외

- 1) IT연맹 창립
 - 2004년 7월 30일 창립대회를 갖고 출범한 전국IT산업 노동조합연맹은 IT산업노동자의 경제적, 정치적, 사회적 지위향상을 꾀하며 나아가 이땅의 모든 노동자 민중과 연대할 것을 천명했다. 현재 연맹은 조직화에 박차를 가해 KT노동조합을 비롯 4개의 단위노동조합이 가입해 활동해오고 있으며 정보화촉진기금문제, 통방융합문제 등에 적극적으로 대응해오고 있다.
- 2) 동아시아통신노조 포럼
 - 한국, 일본, 대만 3국의 대표적인 통신노동조합이 매년 정기적으로 포럼을 개최해 현안문제를 공유하고 대처방안을 강구하기 위해 2003년부터 포럼을 개최하고 있다. 2003년에 제주에서 1차 포럼을 시작해 대만에서 열린 2004년 포럼에서는 WTO 및 DDA 등 신자유주의 개방물결에 맞선 노동조합의 대응 방안을 토론했다. 2005년은 일본 고베에서 기술혁신과 고용변화라는 주제로 논의한 바 있다.

기타

- 1) 비영업부서 상품판매 금지 투쟁 전개
 - 비영업부서 상품판매 금지(경영평가 매출액에서 제외)
 - 지역본부 상품판매 전담팀 해체
 - 시장관리팀 소속 판매전담요원 차별 철폐

유아교육보조비 지원제도 안내

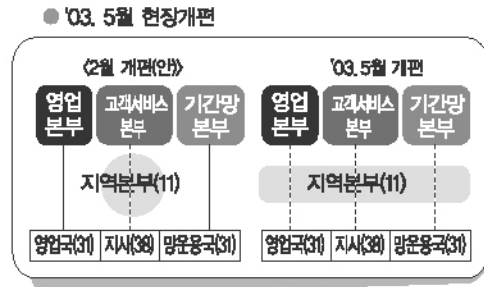
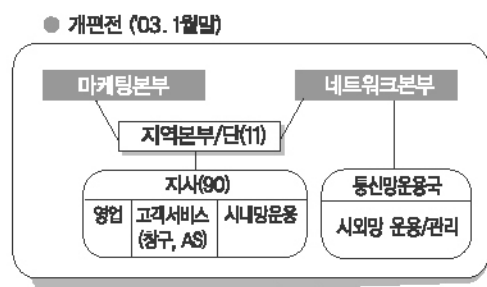
KT 노동조합

- **지급대상**
 - 대상사원 : 취학직전 (지급년도 3월1일 기준 만5세 도달)자녀를 둔 사원
 - 예시 : 2005년도 1999.3.1~2000.2.28사이 출생자녀
 - 자녀기준
 - 사원의 호적에 등재된 자녀
 - 이혼한 여직원은 주민등록상 세대를 같이하는 부양자녀
- **지급기준**
 - 대상자녀의 수 : 제한 없음
 - 지급금액 : 대상자녀 1인당 월 10만원
 - 보수지급일에 해당 분기별(6,9,12,3월) 정액지급
 - 지급기간 : 최장기간 1년
 - 지급년도 신청 : 매년 3월부터 그 다음해 2월까지
 - 지급제외
 - 대상자녀가 KT직장보육시설 수혜를 받는 경우
 - 부부사원의 경우 1인만 지급

- **지급신청**
 - 신청서류
 - ① 유아교육보조비 지급신청서(별지서식:시스템 보완중)
 - ② 교육(보육)시설에 납입한 영수증 또는 재원증명서
 - * 교육(보육)시설
 - 영유아보육법에 의하여 설립된 보육시설
 - 유아교육법에 의하여 설립된 유치원
 - 학원의설립 · 운영및과의교육에관한법률에 의거 설립된 학원,교습소
 - 기타 교육시설
 - 신청기한 : 기준일로부터 6개월 이내 : 연 1회
 - * 2005년도 신청 : 2005.11월말까지
- 신청방법
 - 전산입력 : e-HRMS시스템 (유아교육보조비 화면추가 9월말 예정)
 - 신청서류를 소속기관에 제출
- **시행일** : 2005.9.1

조직개편, 지사·고객서비스 통합 긍정적 평가

노동조합, 네트워크서비스까지 포괄한 통합 이뤄져야



지사와 영업의 통합이 이뤄졌다. 회사는 고객접점 채널 간 유기적 협조 미흡으로 시너지 확보가 어렵다고 밝히면서 과도한 기능 분화에 따른 문제점 해소를 위해 현장조직을 마케팅과 네트워크 2개 기능으로 재편한다고 말했다.

되돌아보자. 2003년 회사는 전문성강화 및 직무중심의 편제를 위해 영업/고객서비스/망운용으로 분리한다고 발표했다. 또한 조직개편 효과로 상품감대 부담 해소, 전문화된 교육체계 도입, 명확한 책임조직운영, 인사의 투명성·공정성 확보, 인위적 구조조정 방지, 전문인으로 직원 경쟁력 강화 등이 이뤄질 것이라고 밝혔다.

이에 노동조합은 지사, 망의 지원을 받지 못하는 영업, 영업의 도움이 없어 스스로 NC(Network Consultant) 활동을 벌이는 망, 전송분야를 두고 인력분할손에 허덕이는 지사. 이것이 KT가 겪고 있는 현실이라고 지적했다.

2003년 노동조합은 노사대토론회를 준비하면서 이부분을 집중적으로 제기하기 시작했다. 노동조합이 외부 기관에 의뢰해 분석한 자료에 의하면 영업·지사·망 모두 인력분할손과 부서간 갈등 문제를 조직개편의 가장 큰 문제로 지적했다. 이에 노동조합은 2003년 노사대토론회에서 이러한 조직개편의 문제점을 지적하고 지사

와 영업, 망이 통합된 광역국체제로의 회귀를 요구했다. 그러나 회사는 문제점을 분석하기보다는 과점상의 문제로 치부하는 등 추상적인 낙관주의 빠져있었다. 더군다나 기존 전화국의 이동을 버리고 2004년에는 BSC, CSC, NSC라는 매우 생소한 명칭으로 변경돼 혼란을 가중시켰다. 이에 내부적으로도 많은 문제를 제기했으며 사측도 문제에 대한 인식을 달리하기 시작했다.

노동조합은 연이어지는 노사대토론회와 단체교섭 등 노사간 만남의 장이 있을 때마다 이문제를 지적했으며 회사측도 타당한 부분이 있다고 인정하기 시작했다. 드

디어 2005년 단체교섭에서 조직개편의 문제에 대해 노동조합과 논의할 여지가 있음을 밝혔다. 노동조합은 과거 광역국체제를 대안을 내세우면서 영업, 지사, 망운용국의 한지붕 3기구를 다시 한가족으로 만들어야 한다고 주장했다.

이번 조직개편은 노동조합의 요구가 전적으로 반영된 것은 아니지만 기본적인 통합의 방향을 잡았다는 측면에서 긍정적으로 평가된다. 노동조합은 향후에도 네트워크서비스센터까지 포괄한 광역국체제로의 전환을 요구할 것이다.

<2005년 단체교섭> 합의안 해설



1. 교섭 진행사항

7월 1일 분교섭 실시를 기점으로 분교섭 4회, 임금실무소위원회 4회, 단체협약실무소위원회 4회, 사내근로복지기금협의회 3회, 노사관계개선협의회 3회를 진행하였다.

2. 2005년도 단체교섭 분야별 합의안

임금분야

가. 기본급 3% 인상, 특별성급금 100%, ESOP 출연 1인당 60주 지급

<해설>

- 1) 교섭
회사는 현 경영의 성장 정체성을 이유로 임금 동결 주장과 희망직위 연봉제 도입 확대 및 직급별 승진제한 호봉제 도입을 주장하였지만 노동조합은 2004년도 조합원의 정당한 노력으로 달성된 매출목표의 성과를 요구하여 어려운 여건속의 합의.
- 2) 특별성급금 237.79% 효과 발생(5급 10호봉 기준) 특별성급금 100%와 1인당 60주(7/28일 증가 기준 43,550원 설정)는 성과급 137.79%의 효과가 발생되어 전체적 237.79%의 특별성급금을 확보.
- 3) 우리사주지분 확대: 위원장의 공약사항이기도 하며 노동조합의 장기사업중 하나인 경영참여를 위해 지분확대는 꾸준히 확대하는 것이 절실히 요구됨. 향후에도 지분확대를 통해 노동조합의 경영참여와 조합원의 고용안정을 보장받을 수 있는 대책이 될 것으로 전망됨.
- 4) 지급방법 및 기간
기본급 3%의 인상 소급분: 9월 급여지급일, 별도통장의 항목에 적용(호도휴가비 등되는 부분은 별도통장 지급) 특별성급금과 1인당 60주: 11월 지급예정, 3년 의무보유기간 적용
- 5) 기타
<자사주 출연을 통한 우리사주 의무예탁 기간내 인출 가능 조건>

1. 우리사주조합 해산
2. 우리사주조합원 사망
3. 산업재해보상보험법 시행령 별표2의 규정에 의한 장애등급 제7급 이상에 해당하는 장애의 발생
4. 우리사주조합원의 정년예외의 도달
5. 근로기준법 제31조의 규정에 의한 경영상 이유로 인한 해고
6. 2호 내지 5호에 준하는 사유로서 노동부장관이 인정하는 사유

복지분야

- 가. 유아교육보조비: 중등학교 취학직전 자녀 1년 동안 10만원/월 정액 지급 <해설>
- 1) 지급대상: 직원의 호적 또는 주민등록상 등록된 자녀(자녀수 제한 없음)
 - 2) 신청방법: 학원, 유치원, 기타 교육단체에 교육위탁 입증자료(연1회 제출)
 - 3) 신청기간: 2005. 9. 1 신청자는 10월 말까지 신청 내년 신청자: 2006. 3월 - 8월 31일까지 신청
 - 4) 지급방법: 년 4회 매분기별 지급(6.9,12,3월 급여일 별도계좌 지급)
 - 5) 지급제외: - 회사가 운영하는 보육시설 위탁 자녀는 제외(본사/분당/복동/교양: 이미 회사지원금 10만원 과정부지원금 10만원이 지원되고 있음) - 부부사원 중 1인만 지급
 - 나. 복지기금 출연: 500억원 기금 출연
 - 1) 출연시기: 2005. 9월
 - 2) 운영현황: 기금 보유자산 3,415억원(주책자금 대부 1,551억/ 금융예탁 1,864억원)
 - 다. 선택적 근로자복지 제도 도입 <해설>

▶출연현황(단위:억원)

연도별	출연액
92-98	636
1999	650
2000	228
2001	500
2002	500
2003	1,000
2004	500
합계	4,014

- 1) 기념품 지원 항목(생일, 창사, 노조창립, 노동자의 날)중 지원 항목 도래되는 시점에 본인의 선택하여 일괄 지급 신청 또는 나눠서 선택결정(1인당 연간 20만원)
- 2) 회사에서 주장하는 포인트(Point)제도와는 다름.
- 3) 복지기금으로 지급되지만 소모되는 재원은 회사가 별도 출연
- 4) 도입배경: 현 복지기금 운용금액은 출연 액의 50%만 사용토록 돼 있음. 향후 2007년부터 대학교 장학금 상환자 급등으로 복지사업비 50% 규정으로는 도저히 지급이 불가하여 80%로 확대
- 사내근로복지기금법 조항으로 50%의 운영규정을 변경하기 위해서는 선택적 복지제도라는 문구가 명시되어 변경키로 하였으며 선택적 조항으로는 기념품 4종의 선택만 제한하였다.
- * 사내근로복지기금법 시행령 19조 ④항 1호 - 기금의 당해 회계연도에 사업주가 기금에 출연한 금액이 있는 경우에는 그 출연금액에 협의회가 정하는 비율을 곱한 금액, 이 경우 협의회가 정하는 비율은 100분의 50(제3항의 규정에 의한 선택적 근로자복지제도를 운영하는 경우에는 100분의 80)을 초과할 수 없다.
- 5) 시행일: 2006년 1월부터

단체협약 분야

- 가. 불임휴직 신설 및 근속기간 십입 <해설>
- 1) 단체협약 제27조(육아휴직)에 십입 신설
 - ④항으로 불임여성조합원은 자녀 출산을 위해 의사진단서(시험관 출산)를 제출하고 1년간 무급불임휴직을 신청
 - 2) 자녀의 출산을 위해 불임고통을 받고 있는 소수의 여성 조합원 문제를 해결하기 위해 신설조항으로 도입
 - 3) 불임휴직이 무급이지만 근속기간에 산정함으로 퇴직 시 근속기간을 인정하고 호봉승급에 불이익을 제거
 - 나. 육아휴직제도 개선: 생후 1년미만의 영아 → 생후 2년미만으로 <해설>
 - 1) 산전·산후 휴가 최대 90일로 적용되지만 1년 미만의 휴직조항 제한으로 1년 중 90일을 제외한 기간으로 온전한 휴직을 취할 수 없었다.
 - 개선된 조항으로 산후조리에 필요한 1년 기간을 보장함으로써 영아와 산모 모두 건강한 보육을 개선
 - 다. 급여공제 항목 추가: 주택자금대부금 및 상환자금대부금 <해설>
 - 1) 회사는 퇴직자에게 퇴직금을 14일내에 지급하고 주택자금 및 상환자금 미상환 금액을 받고 있지만 일부 불리한 퇴직자에 의해 상환금액을 미환수 문제사한 발생
 - 2) 단체협약 조항으로 명시시켜 퇴직 시 퇴직금에 우선 공제되는 사항으로 미상환 손실액을 사전 차단
 - 라. 퇴직금 지급 특례 조항 삭제 및 재해보상 조항 수정

<해설>

- 1) 2004. 12. 28 직장단체보험 가입(일반사망 시 8천만원 지급 등)으로 인한 중복 수혜부분을 삭제하기로 합의하여 제51조(퇴직금 지급의 특례)를 삭제하고 제79조(제해보상) 중 ①항만 유지
- 2) 제51조 1항의 퇴직금 30%의 가산금은 사내근로복지기금으로 유지
- 2의 퇴직금 100% 가산금은 사망 시 8천만원을 초과하는 금액이 발생될 시 지급키로 합의(2004. 12. 28)
- 3) 제79조(제해보상) 단서 조항 중 산재법의 요양비 초과금액의 보전은 현행 사규를 적용하는 것으로 규정하여 유지
- 마. 제58조(휴식시간): 교장접수요원(SLMOS/LCR전담요원) 삭제 <해설>
- 1) 교장접수 업무는 100번 센터 협력업체의 업무로 전환되어 해당 조합원 미발생
- 나. 청원휴가 변경
- 1) 교통불편 원격지 2일 → 선박으로만 이동 가능한 도서지역은 2일 <해설>
- KTX 열차 등 1일 생활권이 가능한 현대사회에 교통불편 원격지 개념은 모호하며 섬이라도 교량개통으로 1일 도착 가능
- 2) 출산시 배우자차: 1일 → 배우자 출산시: 3일 <해설>
- 저출산이 사회적 문제 야기, 출산장려를 위해 1일 청원휴가를 3일 확대
- 3) 퇴직 또는 휴직 2일 → 1일 축소 <해설>
- 조합원들의 회합 또는 휴식 잔치는 주로 토요일, 일요일로 시행되며 최근 주5일을 감안하여 금요일에 행사하는 경향이 증대
- 4) 영구불임시술 3일 → 삭제 <해설>
- 불임휴직제도 신설 및 배우자 출산 휴가 확대 등 출산장려 정책에 상반되는 영구불임시술을 삭제
- 노사관계 분야
- 가. 해고자 복직: 1명 <해설>
- 해고자 6명 전원복직을 주장하였지만 해고자들의 문제 제기한 여러 사안에 대해 사측의 격양되고 강경한 분위기를 해소시키는 힘들었다.
- 나. 조합재정자립기구는 노사관계개선협의회 논의 <해설>
- 2007년 도래될 전임자 임금지급 금지 조항으로 노동조합은 조합재정자립운영위원회 기구 구성을 요구하였지만 법 개정 적용 등 이후 진행사항을 주지할 필요성도 일부 인정되어 지속적으로 협의회에서 논의
- 기타 분야
- 가. 2006년도 전환직: 1,500명 <해설>
- 2005년도 1,500명 시행에 이어 2006년도 1,500명 시행 가능직 환직 범위는 별도 문서 지시 없이 20% 이상(300명)내부 지침으로 잠정 약속
- 전산직 통합에 따른 전산업무 제의 조합원 환직 협의는 추후 논의

■ 노사관계 선진화 방안 비판

'노동' 없이 '기업' 만 있는 법

전임자임금지급 금지 · 교섭창구 단일화 · 부당해고 완화 등 노동자들에 불리한 법안 수두룩



노동부가 11월 정기국회 상정을 공언하고 있는 노사관계 로드맵은 2003년 노동부산하 노사관계 선진화 연구위원회에서 만든 '노사관계 선진화방안'을 중심내용으로 하고 있다.

정부의 '노사관계 선진화방안'은 한 마디로 노동시장 유연화에 초점이 맞춰져 있다. 노무현 정부 출범 이후 변하지 않는 노동정책의 기조인 '기업하기 좋은 나라'를 만들기 위해 전임자에 대한 임금지급 금지, 정리해고 요건 완화, 부당해고에 대한 사측 책임 면제 등 신자유주의 기조를 철저히 반영하고 있다.

현재 노동부가 올해안으로 관련노동법 개정을 포함한 관련법들을 통과시키려 하고 있어 하반기 핵심적인 노동현안으로 떠오르고 있다.

2007년부터 전임자 임금 지급 금지

정부와 자본은 1998년 노동법을 개악하면서, 전임자 임금 지급을 부당노동행위로 규정했다. 노동계의 반발로 유예기간을 가지긴 했지만 법대로라면 2007년 1월부터 노조 전임자에 대한 임금 지급은 금지된다. 노사관계 선진화 방안 역시 전임자임금 지급을 부당노동행위로 규정하는 대안제를 고수하고 있다.

노동계의 주장은 "전임자문제는 입법사항이 아니다"는 것이다. 노사 자율로 정해야 할 사항을 입법으로 규정하는 것은 아직 재정기반이 취약한 노조의 자주성을 심각하게 해치게 되는 결과를 낳을 것이다.

ILO 역시 노조전임자 급여 문제는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법 상의 관련규정을 폐지할 것으로 권고했다(결사의 자유위원회, 2002년). 일본을 제외한 프랑스, 영국, 독일, 미국 등은 사업장 단위의 노조대표 및 종업원대표에 대한 유급전임시간을 보장하고 있으며, 노사자율에 맡기고 있다. 노조 전임자 임금지급 금지는 명백한 국제노동기준 위반이다. 현행 노동조합법의 전임자임금 지급금지 조항은 완전 삭제되어야 한다.

교섭창구 단일화 전제로 한 복수노조 허용

현행 노동법상 2007년부터 기업단위에서 합법적인 복수노조 설립이 가능하다. 결론으로 보면 노동계의 요구를 반영한 것처럼 보이지만, 이 역시 노조측의 교섭창구 단일화를 전제로 복수노조를 허용하고 있다는 점을 주목해야 한다.

노사관계 선진화방안을 보면 "한 사업 또는 사업장에서 노동자측 교섭창구가 단일화되었을 때만 사용자는 교섭의무를 부담한다"고 명시하고 있고, 사용자단체는 과반수 대표제를 주장하고 있어, 실제 복수노조가 존재하는 사업장의 경우 소수를 대표하는 노동조합의 대표성은 무시되고 해당 조합원들의 노동기본권은 박탈될 것이다.

또 하나, 정부와 자본은 복수노조 허용 문제를 전임자임금 문제와 패키지로 연결시키고 있다는 점도 분명히 경계해야 한다. 노사정위원회를 중심으로 이 두가지 문제가 직접적 연관이 없음에도 전임자측소를 복수노조 허용의 전제조건인 것처럼 왜곡시키고 있다.

노사관계선진화방안 역시 이 기준을 고수하고 있다. 노동법 개악으로 도입된 전임자임금지급 금지조항이 현행상 자주적 단결권을 위배하고 있고, 국제노동기준에 부합하지 않아 폐지가 불가피한데도, 자본과 정권은 전임자측소를 2007년 복수노조 도입을 위한 핵심적 전제로 설정함으로써 복수노조체제에서 노조조직을 약화시키려 하고 있다.

ILO도 원칙적으로 "노동조합의 단체행동권과 단결권은 어떠한 경우에도 제한될 수 없다"는 입장을 밝히고 있다.

분명한 것은 복수노조 하에서의 교섭구조는 노동자의 자주적 단결권이 자본과 국가권력에 의해 침해되지 않아야 하는 동시에 노동자 내부의 민주성이 강화되는 방향으로 교섭구조가 발전되어야 한다는 것이다.

대체근로 전면적 허용

노사관계 선진화 방안은 직권중재 폐지를 밝히고 있다. 그러나 실질적으로는 대체근로를 전역에서 확대하여 노동자의 파업권 및 단체교섭권을 현재보다 제약하려는 의도를 숨기지 않고 있다.

정부는 공익사업장에서 대체근로를 허용하고, 파업시 최소업무 유지를 부과하며, 대체근로 대상을 조합원에게 전속업원으로 확대하고, 신규채용에 의한 대체근로를 허용한다는 입장이다.

분명 ILO 기준에 위반된다. ILO 기준은 파업참가조합원의 원직복귀를 보장해야 한다는 것이다. 파업기간 중 신규채용을 허용하면, 노동자의 최후 대항 수단인 파업이 사실상 무력화될 것은 뻔한 사실이다.

또한 정부는 노사관계 선진화 방안을 통해 "공익사업장에 대해 최소유지 업무를 부과할 수 있도록 함"으로써 ILO의 필수공익사업 범위 축소 권고와는 반대로 항공, 증기의 공급사업, 사회보험업무, 여객운수사업, 공공위생, 방송, 조폐, 열난방 등 최소업무유지 대상 업종을 확대추진하고 있다.

정부, 부당해고 법적규정 삭제 추진

현행 근로기준법에서는 "부당해고시 5년 이하의 징역 또는 3,000만원 이하의 벌금"에 처하도록 규정하고 있다. 이 조항만으로는 현장에서 벌어지고 있는 부당해고를 막는데 분명 한계가 있다. 그러나 구속력과 강제력을 지닌 법률로서 부당해고에 대한 원직복귀와 임금지급을 명할 수 있는 근거는 되는 것이다.

그러나 정부는 이 규정마저도 '노사관계선진화방안'에서 삭제하려 하고 있다.

정부는 "벌칙규정을 삭제하더라도 근로기준법에 의해 사용자를 형사처벌할 수 있는 방법은 있다"고 주장하나, 근로기준법에서는 고의범, 즉 사용자가 부당한 징벌을 가하기 위해 질차상 하자가 있는 경우나 해당된다. 또한 취업규칙상의 해고사유를 벗어나 부당한 징계를 가하기 위해 명백하게 징계사유가 아닌데도 그 사유를 들며 징벌하거나 재량권을 일탈한 경우에만 비로소 처벌이 가능하다. 결국 부당해고에 대한 벌칙조항을 삭제한다는 내용의 선진화 방안은 악의적인 사용자를 보호하겠다는 것에 불과하다.

또한 정부의 노사관계 선진화방안에서 정리해고 요건을 완화하고, 원직복귀를 기대할 수 없는 경우에 대한 금전보상하는 제도를 도입하려고 하고 있다.

이는 사용자에게 노동자를 일방적으로 해고시킬 수 있는 합법적 방법을 제공하는 것에 다름 아니다. 악의적인 사용자는 적극적인 노조활동이나 사용자의 눈밖에 난 노동자를 아무런 이유도 없이 또 아무런 절차도 거치지 않고 무작정 해고한 후에 결과적으로 원직복귀를 반대하여 금전보상으로 해결하고자 할 것은 자명하다. 노동자의 정리해고제는 원천적으로 철폐되어야 한다.

우리의 무기 '산별노조 건설'

정부와 자본의 도전에 대응하는 길은 산별노조 체제로의 전환이다. 정부는 노조 전임자 문제, 복수노조 문제 등 각종 노동현안을 '주요방기식'으로 협상을 시도할 것이다. 현재 노동조합의 역량과 조합원들의 단결의 정도를 생각할 때 노사관계 로드맵은 협상의 대상이 아니라 투쟁으로 저지해야 한다.

산별노조 건설은 노동시장 유연화에 맞선 노동운동의 방어진략이자 본격적인 반격을 준비하는 공격전략이다. 평생직장이 사라지고 여러 직장을 떠돌아 다니는 비정규직이 증가하며 소득이 불안정한 노동자들을 위해 이제 대공장 중심의 기업별 노조와 노동운동은 산별노조 건설에 이해관계를 떠나 주저하지 말아야 할 것이다.

김진현 선전부장 <전 국산산업노동조합연맹 >

과제	현행	개선방안	노사 입장
산업지 조합원 자격	조합원 자격 제한	초기전임자노조 심의자 조합원자격 인정	노 : 허용 사 : 현행유지
전임자 급여	- 전임자 급여 지급 금지 - 급여지급 시 부당노동행위로 처벌(2007년 1월 1일 적용)	급여지급을 금지하지, 노조규범으로 인정 기준 내의 급여 지급은 예외로 철폐(초과 시 제재)	노 : 노사 자율 사 : 현행유지
유사노동	- 근로자 2/3에 달하는 노조가 허용	1안 : 현행 유지하되 근로자의 대표성 확보 보장 (다른 노조 조직, 가입 가능) 2안 : 특정 노조에 가입을 강제하는 형태의 유사노동은 금지	노 : 현행유지 사 : 금지
부당노동행위	- 사용자측 부당노동행위 금지 및 처벌 - 확정된 구제명령 위반에 대한 처벌 - 불법의 긴급이행명령과 그 불이행에 대한 과태료 부과	- 노조의 부당노동행위는 신중하지 않고 단안 개별규정에서 노조의 행위중지를 명시 - 해고제도 도입, 긴급이행명령에 항의 등 - 구제명 상소권 확대 - 직원 인사처분규정은 신중 없는 검토를 거쳐 내용 정비 - 재직 기간보조 유지를 - 투표과정의 공정성과 투명성 확보(인정)	노 : 형사처벌 강화 사 : 노조 부당노동행위 신중

과제	현행	개선방안	노사 입장
평의회	- 직접·비밀·무기명 투표	- 투표시기(교섭 교섭일 이후) 투표 실시	노 : 자율화
전문대표	- 조합원 재직기간수 한정	- 투표결과에 공개 보증·일일 - 노동위원회 행정지침 (투표료 정액) - 투표결과에 사용자 및 노동위원회 통지	사 : 요건 강화, 우편투표제 도입
직책제	- 사측, 임의적 사용 - 공식적으로 임명/해임에 대해 직책제 운영	평의회원의 임명·해임을 불문하고 직책제 허용	노 : 임의제 사 : 불합치 사 : 제한적, 전면 허용
대체근로	- 평의회가 중재하고, 신규 채용 또는 해고 금지 근로자 타진 금지 - 평의회에게 타진사유주의	- 공익사업 대체근로 허용 - 타진법 상 근로자 타진 금지는 유지	노 : 임의제 사 : 제한적, 전면 허용
순회·기입류	- 평의회 및 순회 보증금 연약 - 근로계약서 1/2 인출금지	- 노동관계법 개정되는 신법준준 및 인사법령 개정 - 신법준준의 확정판 결정 - 조합원의 임금규정의 범위 확대 - 노조의 중앙위원을 인출대상에서 제외	노 : 기입금지, 순회 책임 주세 사 : 현행유지
평의회	평의회에 대해 경영위원 대표권을 규제 할 수 있고, 노조대표에 대해 사측발의권을 두고 있음	- 평의회가 최소수단 원칙을 명시 - 인사위원회 평의회는 현행유지 - 공익사업, 중이행명령에 대해 - 평의회가 재량권을, 평의회적으로 평의회 발의하는 일방적 사용 규율과 관련해 재검토	노 : 사측 사 : 현행유지

과제	현행	개선방안	노사 입장
단체교섭 대상사업	- 근로조건 결정사항에 한정 - 관리분쟁, 경영인사사, 협회 활동 등 다른 노사관계 사항은 배제	- 의무적 교섭사항에 관한 기준 명시 - 경영 인사분쟁 이외의 다른 노사관계 조합원에게 관한 사항을 명시(노동법 개정)	노 : 조합활동, 경영사, 관리분쟁, 징계 타진 허용 사 : 현행유지
기업단위 교섭창구	- 교섭창구 단일화(노동법상 2007년부터 적용)	- 교섭창구 단일화는 하나의 사업 또는 사업장 단위 - 교섭창구의 단일화 시 사용자도 교섭의무 부담 - 단일화 방안	노 : 중의제 사 : 교섭창구 자율결정 사 : 유예기간 준수 (타진)
단결권 보장	최장 2년	1안 : 단수대표제 2안 : 비례대표제 - 평의회가 자율로 해고, 3년 초과해고의 경우 3년 경과 후 5개월 6개월 전까지 통보 해야 하는 것	노 : 자율 사 : 장기간 허용
제재지침	신고 및 처벌	- 신고 및 처벌제도 폐지 - 파업기간 중순업 아닌 자의 사업장 출입은 사용자측의 사업장관리 차원에서 제한	노 : 폐지 사 : 임의제

과제	현행	개선방안	노사 입장
노동위원회	- 사측적 조정에 의한 - 기능이 협의 조정, 심판에 국한 - 전담적 노사관계 인력으로서 기능 미흡 - 전문인력 부족	- 적극적, 다양한 조정 서비스 제공 - 독립적 노사관계 인력으로서 기능강화 - 선진화된 인력, 예산충족 및 사적조정과의 연계 시스템 구축 등	노 : 위상강화 및 전문성 제고 사 : 근로자위원 전담 사 : 채택비용 근로자 부담

과제	현행	개선방안	노사 입장
근로자 위원	- 과반수 노조에 근로자 위원 위촉권 부여 1안:노조 2/3 이상 있을 경우 직접 선출	- 모든 근로자위원 직접 선출 대표성 강화 - 노조 또는 비정액 이상의 근로자로부터 추천받은 자가 후보직에 있을	노 : 노조에 위촉권 부여(과반수 불문) 사 : 근로자위원 전담 선기로 사 : 채택비용 근로자 부담
사전정보 제공	- 협의회 7월 1일 이전 통지(입사·정산·외국) - 보고사항 관련 서류 자료제출 요구권 명시	- 사전통지(연간 7~10일) - 협의·외국 사항 관련 자료 요청 - 협의회 사전정보 제공 의무화 - 보고사항 관련 서류 자료제출 요구권 명시	노 : 사전정보 제공 의무화 사 : 현행유지
비밀유지 의무	협의회의 비밀유지 의무 규정	비밀유지의무 강화(인사 제외)	노 : 불합치 사 : 불합치
근로자 위원	- 협의회 출석에 소의되는 시간에 대해 근로의무 면제	- 협의회 활동시간도 근로의무 면제 - 근로자위원 선출·활동 시 면의제 확대	노 : 근로의무 면제 사 : 협의회 전담 사 : 현행유지
협의회의 의무	협의, 의견, 보고사항 명시	협의사항 추가 - 근로자 책임감서 설명, 사업협조, 양보 등 사업발전 관련 사항	노 : 협의사항 협의 사 : 협의·외국 사항 일부 사측
의결권	표결규정 있음 1안:합의·외국·타진 시 협의 규정	- 취업규칙과 동일한 효력 인정 - 미 이행시 법원 강제	노 : 취업규칙에 대한 우선적 효력 사 : 협의·외국 사항 일부 사측
평의회 개최	3개월마다 개최 타진 시 발의	8개월에 1회 이상 협의회 결정에서 정하는 바에 따라 정기회의 개최 - 정기회의 개최 시 발의 규정 삭제	노 : 정기회의 축소 사 : 협의·외국 사항 일부 사측
노사협의회 구성	- 노사협의회 구성 - 2/3 이상인 10인 이내	- 근로자위원 수를 기구비율로 불문 - 노사협의회 구성 - 노사협의회 구성 - 노사협의회 구성	노 : 상설제 폐지 사 : 현행유지
노사협의회의 기능	근로조건 결정, 근로자 대표의 노사협의회 근로자위원 임명 가능, 제도적으로 분리	과반수노조가 있는 경우 노사협의회 근로자위원을 근로자위원으로 추천 - 조정대상업, 단체교섭·평의회 대상에 포함(관리분쟁 등 모든 분쟁사유 포함)	노 : 상설제 폐지 사 : 현행유지

과제	현행	개선방안	노사 입장
조정 대상	근로조건 결정에 관한 사항(이행분쟁)	- 조정대상 확대 - 조정대상 확대 - 조정대상 확대	노 : 조정대상 확대 사 : 현행유지
조정 절차	- 당사자 조정신청의 경우 - 조정 신청 - 조정 신청 후 10일 이내 조정신청 - 조정신청 후 10일 이내 조정신청	- 조정신청 전 및 평의회 개최 이후에 조정 신청 - 조정신청 후 10일 이내 조정신청 - 조정신청 후 10일 이내 조정신청 - 조정신청 후 10일 이내 조정신청	노 : 폐지 사 : 현행유지
필수공익사업 및 직권중재	- 열외지하철 포함, 수도·전기·가스·상하수도 등 공공서비스 제공 - 행정, 환경, 문화, 통신 등 필수공익사업 - 필수공익사업 직권중재 가능	- 필수공익사업의 개념과 직권중재 제도 폐지 - 단안 공익사업에서 타민으로 인한 공공서비스 제공 중단 - 필수공익사업 직권중재 가능, 타민 시 소수인수 유지를 의무화, 타민 시 대안제 허용, 타민 후 2주조정 적극 활용 - 공익사업 범위 확대	노 : 필수공익사업 및 직권중재 폐지 사 : 열외, 환경, 문화, 통신 제외 후 추가 및 직권중재 유지
근로조정제도	30일 이내 평의회 결정 - 조정대상업 제외	30일에서 60일로 평의회 결정 기간 확대 - 강제조정 현행 유지	노 : 강제조정 폐지 사 : 요건 있음
사적조정 활성화	- 조정신청 확대 및 노사분쟁 해결의 촉진 - 사적조정 활성화	- 조정신청 확대 및 노사분쟁 해결의 촉진 - 사적조정 활성화	노 : 상설제 폐지 사 : 현행유지

통신방송 융합 논의 이렇게 해야 한다

'국민의 삶의 질' 관점에서 정책 수립해야

통방융합에 대한 논의가 논란속에 표류하고 있는 듯하다. 통방융합이란 통신망을 이용한 방송서비스 제공(IP-VOD, IP-multicasting, 무선인터넷을 통한 방송서비스 등), 방송망을 이용한 통신서비스 제공(초고속인터넷, VoIP)의 망의 융합과 인터넷방송, Interact TV 등 같은 서비스의 융합 및 스카이라이프, DMB서비스 등 사업자의 융합 등 여러가지로 나타나고 있다.

통신의 개념은 방송을 포함하고 있는 반면, 방송서비스에 대해서는 공공성을 담보한 방송위원회가 독립적 규제권한을 유지하기 위한 논쟁 가운데서도, 그보다도 신규서비스에 대한 사회적 합의가 없는 까닭에 더욱 혼란스러운 것이다. 융합은 통신기술의 발전에 의한 부인할 수 없는 사실이나 각 업계의 유리한 지위 확보를 위한 신경전은 방송통신, 통신방송이라는 단어 사용의 전후부터 방송과 미디어의 공공성 확보를 위한 통신의 방송진입 불가, 기술혁신에 따른 방송사업과 통신사업간의 협업 및 경업을 통한 시너지 달성 등으로 정예하게 대립하고 있다. 근본적으로 서비스 융합은 융합형 신규서비스에 대한 관련권 논란을 불러 일으켰다.

서비스 융합에 대한 주도권 경쟁은 정부부와 방송위의 힘겨루기 양상으로 이어져 각기 통방융합법 제정을

시도하고 이 과정에서 정부부 폐지 주장을 펼치는 등 극한 상황으로 치달았다. 이에 정부는 방송통신구조개편위원회(이하 방통위)를 설치키로 하고 산하에 TFT를 꾸려 방통위의 소관문제 및 구성 등에 관한 의견수렴을 진행중이다. 그럼에도 불구하고 방송업계 관련 이권단체에서는 방통위의 위상과 관련하여 대동형 직속기구로 하여야 한다고 주장하는 등 기득권을 이용한 여론몰이를 펼치고 있다. 구조개편의 기본 방향은 통신방송 융합의 새기술이 기술과 시장에서 새로운 가치창출의 기회가 되도록 해야 한다. 구조개편 자체가 목적이 되거나 규제기관 설립에 관심이 집중돼 정책적 중요성 통방융합 환경에 맞는 정책대안 모색에 소홀해질 수 있다.

통방융합은 정책의 객관성과 형평성이 유지되어야 하며 IT Korea의 위상 및 경쟁력이 훼손되어서는 안된다. 특히나 미디어 산업의 공공성과 독립성의 가치 보다도 국민의 삶의 질, 즉 고객관점의 통방 정책이 수립되어야 한다. 통방위는 서비스 기관이나 규제기관의 이해에 앞서 기술혁신에 따른 편익을 국민이 누릴 수 있는 정책이 수립되어야 하며 이는 미래 '유비쿼터스'의 세계로 가는 중요한 관문임을 직시하여야 한다.

최광수 <정책기획실장 >

동아시아텔레콤노동조합 포럼

한국, 일본, 대만의 통신노동조합 기술혁신과 고용변화에 대한 토론



한국, 일본, 대만의 통신노조는 26일부터 열린 제3차 동아시아텔레콤노조 포럼에서 기술혁신과 고용변화에 대해 논의하고 공동성명서를 채택하면서 28일 막을 내렸다.

NTT노조 모리시마 위원장은 대회에서 향후 IT기술 혁신에 따른 고용 창출 효과에 의문을 제기하면서 아웃

소싱 등 갑수족 어려워지는 통신노동자들의 고용확보가 심각한 지경에 이르렀다고 지적했다. 이어 3개국 노조가 이러한 문제들에 대하여 서로 의견을 교환하고 대책을 세우는데 더한층 노력해야 할 것이라 말했다. 또한 대만 청화텔레콤 노조의 민영화 반대투쟁 그리고 KT노동조합의 경영참여 노력에 대하여 좋은 사례로 소개했다.

이어 지재식위원장은 인사말을 통해 "한국을 비롯해 대만, 일본 등 유사한 통신환경을 가지고 있으며 당연한 현안 문제들도 비슷한 상황을 맞이하고 있다"며 이에 따라 "글로벌 기술발전과 통신노조의 활동에 대해 서로가 공유하고 이에 대해 대응할 수 있는 공동의 노력을 기울일 때 이 포럼은 의미가 있으며 성공할 수 있을 것"이라고 말했다.

본 토론에서 3국 노동조합은 ▲초고속 인터넷 발전과 고용변화(한국) ▲민영화와 고용, 노동조건에 미치는 영향(일본) ▲기술혁신 및 양면한 노동자의 고용(대만) 등의 주제발표를 하고 각각 상황에 대해 의견을 개진하는 등 열띤 토론을 전개했다.

토론 후 3국 노동조합은 공동성명을 통해 VoIP, FMC, 트립플 플레이 서비스, QuadroPlay Service 등 통신부문의 급격한 기술변화에 대응하기 위해서는 꾸준한 훈련과 기술습득이 필요하다는데 인식을 같이했다. 또한 텔레콤 노동자의 고용과 권리를 끝까지 지켜나가기 위해 서로도 국가, 행정, 기업에 대해 모든 기회를 활용하여 텔레콤 노동자를 위한 기술향상 시스템의 구축을 요구해 나가기로 했다.

끝으로 한국의 노사관계 법·제도 선진화방안은 대표적인 반노동자적 정책으로 파견근로와 도급 등 비정규직을 확대 양산시키고 노동환경 및 노사관계의 질적 저하를 가져올 것으로 생각한다고 현재 논란이 되고 있는 노사관계 법·제도 선진화방안을 철회할 것을 촉구했다.

한편, 2006년 제4회 포럼은 한국에서 개최하기로 결의하고 시기 및 장소 선정에 있어서는 KT노동조합에 일임하기로 했으며 차기 대회부터는 포럼참가자에 대한 여성 비율을 검토하기로 했다.



UNI세계총회, 양질의 고용요구

지재식위원장은 8월22일부터 25일간 미국시카고에서 개최되는 제2차 UNI세계총회에 참석했다.

전세계 가맹노조에서 1500여명이 참가한 이번 UNI 세계총회에 한국에서는 사무금융연맹, 민간서비스연맹, 금융노조, 체신노조, 정보통신노조, SKT노조 등이 참가했다.

이번 회의에서 세가지 큰 틀에서의 행동계획인 '양질의 고용을 요구하는UNI행동계획', '글로벌 유니언 노동조합의 성장을 위한 행동계획', '글로벌 유니언 노동조합 권리를 요구하는 UNI행동계획'에 대해 토론이 진행되었으며, 사람들을 위한 글로벌화 등 18개의 동의안을 통과시켰다.

전 세계 150개국의 1500만명이 넘는 노동자를 규합하고 있는 국제노조네트워크(UNI)는 세계 최대의 소매업체인 월마트의 무노조 경영을 깨기 위한 전략에 관한 논의도 이루어졌다.

이번 총회는 세계집행위원회 임원선출을 끝으로 8월 25일 폐막되었으며 다음 제3차 세계총회는 2010년에 일본 나가사키에서 열릴 예정이다.

민주노총 대의원대회, 11월 총파업 투쟁 전개할 것

비정규 입법, 노사관계 민주화 입법 쟁취 등 투쟁목표 확정



주노총 실천단을 구성해 현장에서부터 투쟁을 준비하는 구실을 맡도록 했다.

세부 투쟁일정으로는 △9월28일 특수고용직 노동3권 쟁취와 불법파견 정규직화 쟁취 전국노동자대회(권역별) △10월10~15일 펌프, 레미콘, 불법파견 사업장 등 비정규 현안사업장을 중심으로 한 전국집중투쟁주간 △10월16일 비정규 권리보장 입법쟁취 양대노총 결의대회 △10월19~20일 전국단위노조대표자 수련회 등을 진행키로 했으며, 민주노총 창립 10주년을 맞아 11월13일 전국노동자대회를 10만명이 참가하는 대회로 치르기로 했다. 또한 신자유주의·세계화 반대 투쟁을 위해 11월17~18일 아핵 정상회의 기간에 맞춰 부시방한 저지 투쟁 등도 펼쳐게 된다.

회의에서는 이와 함께 조직혁신위를 중심으로 혁신사업을 힘있게 추진하는 내용의 특별결의문을 채택하고 산별특위 설치를 승인했다. 다만 여러 가지 논의된 문제는 의결단위별로 논의해서 결정하고, 혁신위는 더 책임있게 혁신사업을 추진해 나가기로 하였다.

이날 대회에서는 이밖에 △교육공공성강화, 교원평가 반대, 무상교육 쟁취 △영리법인 도입과 의료산업화 정책 즉각 철회 △화물노동자들이 죽지 않고 일할 권리와 생존권 쟁취, 제도개선, 노동기본권쟁취 총력투쟁 △(주)크라운제과 전제품 불매투쟁 동참 등의 특별결의문도 채택했다.

대의원들은 마지막 순서로 결의문을 채택해 △비정규 권리보장입법 쟁취 △정부 노사관계 로드맵 입법 저지, 노사관계 민주화방안 쟁취 △11월 아핵 반대 총력대응 △조직내부 혁신운동 전개 △무상의료 무상교육 쟁취, 사회양극화 해소·공공성 강화 등을 위한 힘찬 투쟁을 다짐했다.

비정규 권리보장입법 쟁취를 위해 10월 비정규직 집중파업과 11월말 강력한 총파업 투쟁을 펼치는 내용을 뼈대로 하는 하반기 사업계획이 최종 확정됐다.

민주노총은 이를 위해 11월1일~10일 전 조합원이 참여하는 총파업 찬반투표를 실시키로 했으며, 구체적인 총파업 돌입 시기를 투쟁본부 대표회의에서 결정, 11월 13일 전국노동자대회에서 발표하기로 했다.

민주노총은 지난 9월23일 전체대의원 791명 중 482명이 참석한 가운데 총북 수안보 사조마를 대강당에서 35차 임시대의원대회를 열고 이같이 뜻을 모았다. 이날 대의원대회에서는 하반기 주요 투쟁목표를 △비정규 권리보장입법 쟁취 △노사관계 민주화입법 쟁취와 노사관계 로드맵 분쇄 △무상의료 무상교육 2006년도 정부예산 편성 및 관련 입법 쟁취로 정하고, 이를 위해 조직체계를 '세상을 바꾸는 총파업 투쟁본부'로 전환키로 했으며, 민



회계감사 총평 "행정처리 잘됐다"

회계감사위원회(대표위원=김진옥)는 9일 총평을 끝으로 2005년 상반기 회계감사 일정을 마쳤다.

김진옥 대표위원은 총평을 통해 "전반적으로 행정처리가 잘되어 있었으며 환수도 전부 여입된 것으로 확인됐다"고 밝혔다. 그러나 "권고 사항 중 일부 시정조치가 미흡한 부분이 있다"며 "▲환수8건 ▲행정지도 8건 등에 대해서는 시정하기 바란다"고 지적했다. 더불어 "5차례 회계감사활동을 해오면서 현행행부가 재정부분은 청렴하게 집행한 것 같다"는 소회를 밝히기도 했다.

지재식위원장은 "노동조합은 조합원의 복지를 최대한 아껴 사용하고 있다"며 "앞으로도 더욱 노력하겠다"고 말했다.

회사의 연차 유급휴가 사용촉진제 시행 관련

지난 해 주5일 근무제 시행과 관련해 연차휴가의 사용 촉진이 가능하도록 단체협약을 개정한 바 있습니다. 현행 법에 따라 회사는 연차휴가 사용을 촉진하기 위해 10월부터 단계별 촉진제를 시행할 것으로 예상됩니다.

현행 법에 따르면 1단계에서 시가지정을 서면으로 촉구할 수 있으며 조합원이 회사에 시기를 통보하지 않을 경우 회사가 휴가 사용시기를 지정할 수 있습니다. 그러나 조합원들께서 1단계에서 시기를 자율적으로 지정하는 것이 유리하다고 판단됩니다.

각 소속 지부장께서는 이점 양지하시고 조합원들이 자율적으로 사용할 수 있도록 대처해주시기 바랍니다.

- 가. 시행기간 : 10.1~12.31(3개월간)
- 나. 대상 : 휴직, 교육파견 등의 사유를 제외한 전직원
- 다. 일정
 - 1단계 (10.4) : 미사용휴가 시가지정 서면촉구 (회사→직원)
 - 2단계 (10.14) : 사용시기 지정통보(직원→회사) - 통보서 작성, 제출 및 복무전산 휴가신청 (*결재 승인)
 - 3단계 (10.17) : 미제출시 사용시기 지정 통보 (회사→직원) - 복무전산 휴가신청 (*결재 승인)
 - 4단계 (10.17~) : 휴가지정일 출근시 - 근로제금 거부(명확한 의사 표시 요함)

2005년 동계유니폼 착용시기 변경

2005년 9월 1일 시행된 조직개편으로 인해 지급대상자의 변동사항이 발생하여 2005년 동계유니폼의 착용시기가 불가피하게 연기되었습니다. 조합원 여러분들께 불편 끼쳐드린 점 사과드리며, 빠른 시일내에 새로운 유니폼이 지급될 수 있도록 최선의 노력을 기울이도록 하였습니다.

- ▶ 변경사유
 - 조직개편(9.1)으로 지사와 고객센터센터가 지사로 통합, 조정됨에 따라 지급대상자의 변동사항 발생
 - . 영업조직, 고객센터 조직간 전출입에 따른 인사이동
 - . 고객센터조직내 부서 및 직무 이동 등
 - 이로인해 지급대상자의 변동사항을 재조사하고, 이에 맞춰 유니폼 제작물량을 조정함에 따라 지급일정 지연 불가피

▶ 동계유니폼 착용시기 조정 : 2005.10.4 → 10.10