



# 민주노동당 원내 진출의 의의와 역할

## 일방적인 기업중심의 정책을 막을 수 있을 것



당선예상자가 발표되자 민주노동당 후보들과 관계자들이 환호하고 있다.

4.15 총선에서 가장 큰 변화는 민주노동당의 원내 진출일 것이다. 모 신문 반평탄에는 과반수 이상을 차지한 열린우리당보다도 더 언론과 국민의 관심이 되고 있다고 한다.

관심의 주된 내용은 무엇일까? 아마 그것은 민주노동당 원내 진출로 인해 정치에서 사회 전 분야에서 특히 노동관련 분야에서 어떤 변화가 생길 것인가에 대한 관심이라고 본다.

혹자는 과거 노동계 출신 국회의원이 별 역할이 없듯, 숫자상으로 늘어났지만 10명의 국회의원으로 할 수 있는 것이 거의 없다고 예시 의미를 축소한다.

**과거 노동계 출신의 개별 원내진출과 민주노동당 원내 진출은 다르다.**

과거 노동계 출신의 원내출신과 급변의 민주노동당 원내 출신은 분명한 차이를 갖고 있다. 과거에는 (중도보수 정당의 협

조를 얻어 1-2개의 의석에 진출한 것이다. 당연히 노동계의 독자적 목소리를 내는 것에 한계를 갖을 수밖에 없었다.

하지만 민주노동당은 당당히 정책을 갖고 국민의 선택에 의해 만들어진 의석이다. 당연히 그 목소리의 질이나 크기가 전혀 다르다.

**정부가 국회에서 자기가 일방적인 일방적 관철은 되지 않을 것이다.**

그 동안 국회의 각종 입법과정에는 거의 기업중심의 입장이 더 많이 반영되었다. 심지어는 98년 노동법 개정 저지부정을 통해 노동법을 다시 개정토록 하였지만 국회에서 노동자를 제대로 대변하는 국회의원이 없기에 결과는 개인법안과 크게 다르지 않게 법이 개정되었다. 즉 추운 겨울 내내 거리에서 투쟁을 했지만 국회의 입법에서는 노동자의 입장이 거의 반영되지 않은 것이다.

하지만 이제는 다를 것이다. 최소한 반노동자적인 정책의 강행은 막을 수 있는 것이다.

그리고 경우에 따라서 국민의 지지와 관심이 높은 사항은 충분히 유리한 정책으로 입법화시킬 수도 있다고 본다.

**비정규 문제, 노사 로드맵, 노동시간 단축 문제가 다시 쟁점화될 것이다.**

우려한 정책으로 우선 거론되는 사항들은 비정규직 문제, 노사 로드맵, 노동시간 단축 문제 등을 것이다. 물론 국회 내에서

는 소수정당이기에 입법화시키기 어렵다고 하더라도 민주노동당의 진출은 정부의 기존 노동정책에 수정을 요구할 것이고, 정부 또한 이런 요구를 무시할 수 없을 것이다.

**노사정위원회, 산별 교섭 등에 진전이 있을 것이다.**

민주노동당의 원내 진출로 인해 커진 노동계의 정치력은 노정관계, 노사관계의 시스템 변화에 영향을 줄 것으로 보인다. 민주노동당의 급 부상은 한국노총에 비해 민주노동총의 조직적 정치적 위상을 변화시켰고, 그동안 한국노총을 파트너로 유지하고 있던 노사정위원회에서도 노동계의 실질적 대표세력으로 한층 부상한 민주노동총을 끌어들이기 위해 노사정위원회의 변화와 운영의 개선에 노력을 기울일 것이다.

그리고 노사관계에서도 아직 자본가들의 우려가 많겠지만 점차 현실적으로 받아들이고, 교섭 구조에서도 차라리 기업별교섭보다는 산별교섭을 통해 합리적 문제 해결을 원할 것으로 보인다.

파업 투쟁 방식은 줄어들 것으로 보인다. 노정교섭, 노사 교섭 틀이 활성화된다면 그 동안의 집회 및 파업 투쟁 중심의 활동이 변화될 것이다. 그 동안은 파업투쟁이 외에는 노동자의 의지를 표현할 수 없었고 또 오직 투쟁만이 관현의 수단이었다. 하지만 이제는 국정감사를 통해, 높아진 정치역량을 통한 여론화를 통해, 그리고 국회의원의 다양한 활동을 전개할 수 있기에 그만큼

투쟁은 다른 양상으로 변화될 것이다.

민주노동당 내부의 정책 역량 강화와 변화된 환경에서의 새로운 활동 방식 개발이 필요하다.

민주노동당의 원내진출로 인한 변화는 한편으로 기대감을 밑하는 것이다. 이런 기대에 부응 하기 위해서는 보수세력을 압도하고 국민들을 설득할 수 있는 정책대안을 개발하여야 한다. 과거의 반대로서는 이를 관철할 수 없다. 또한 민주노동총과 민주노동당의 관계설정도 주목되는 것이다. 민주노동총의 외곽부대로서의 민주노동당도 아니고, 민주노동당의 중립부대로서의 민주노동총이 아닌 각자의 위상과 특성에 맞는 역할을 수행하고 상호 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 자주적 관계가 되도록 하여야 할 것이다.

**마지막으로 노동자들의 관심과 참여가 전제되어야 한다.**

민주노동당의 원내진출 등에 일부 적극적인 간부들도 있었지만 KT노동조합의 규모와 역량에 비해 더 많은 역할을 하지 못한 것을 고백하지 않을 수 없다. 이제 가능성을 직접 확인하였다. 이번 확인된 가능성에 우리 KT노동조합의 주동적인 역할이 모아진다면 그 결과는 경이적 대역이 말하듯 차기 선거에서 제1야당, 8년후에 민주노동당의 집권도 전혀 불가능한 이야기는 아니라고 본다.

### 신임 정책기획실장서리 인터뷰

## “현장의 시각과 정서 반영할 것”

3월 31일 중앙본부간부에 대한 소폭 개편이 있었다. 이번 개편의 특징은 내부에서 자리를 옮겨 조직의 활력을 기한 것이다. 이날 새로이 정책기획실장(서리)에 임명된 김희식 전(前)산안국장 인터뷰를 통해 조합원과 민남의 자리를 마련했다.

<편집자 풀이>

**1. 먼저 정책기획실장(서리)에 임명된 소감을 한마디.**

- 8대 집행부는 정책대안 마련을 통해 노사관계의 우위를 확보하는 것을 기조로 삼고 있는데, 그 중대한 역할을 수행하여야 할 정책기획실의 책임자를 맡게 된 것에 대해 부담이 아닐 수 없습니다.

위원장에서 저에게 정책기획실장(서리)를 맡긴 것은 현장의 시각과 목소리를 정책에 반영시키라는 뜻이라고 봅니다.

정책기획실에 있는 우수한 국장들의 능력을 믿고, 저가 이들이 생산해낸 정책을 현장의 눈으로 다시 점검하여 현장 중심 있는 정책, 조합원에게 와 닿는 정책이 되도록 할 생각입니다.

**2. 정책기획실의 향후 주요한 사업 과제는 무엇이라고 판단하십니까.**

- 그동안 정책기획실내 산안안전국장 역할을 하고 있었기에 갑작스러운 일은 아니지만, 국장이었을 때의 시각과 실정(서리)으로서의 시각은 다르다고 봅니다. 실정으로서 그동안 해왔던 업무를 다시 점검해보고, 향후 과제를 명확히 수립하는 것이 필요하다고 봅니다. 아직 시간이 얼마 안되었기에 모든 것이 정리되지는 않았지만 큰 틀에서는 몇가지 중요한 사업이 우리 앞에 놓여 있다고 판단됩니다.

먼저 시급한 것은 2004 단체교섭 승리를 위한 준비라고 봅니다. 특히 올년 단체교섭은 예년과 달리 현금 인상 외에 ESOP 부상 출연요구도 포함하고 있기에 그만큼 새롭게 준비할 내용이 많다고 봅니다. 뿐만 아니라 노동시간단축 관련 교섭도 병행해야 합니다. 노동시간단축은 법 조항이 애매한 사항이 많고, KT의 경우 근무조건이 다양하기 때문에 많은 준비가 필요합니다.

둘째, 노동조합의 경영참가에 대한 구체적인 내용을 마련하는 것입니다.

지난 연말부터 노동조합은 사외이사 추천을 통해 우리 스스로 고용보장을 확보하고, 취약한 지배구조 문제를 극복하기 위해 우리주주조합을 확대 강화하는 노력을 기울이고 있습니다. 그런데 그 동안 노동조합의 경영참가에 대해 국내에서는 사례가 별로 없기 때문에 쉽지 않은 일입니다. 그만큼 우리 스스로 연구하고 발로 뛰어야 하는 것을 의미합니다. 정책기획실에서는 KT 상황에 맞는 경영참가 방법을 개발할 생각입니다.

셋째, 예정된 노사합동 대토론회 준비도 소홀할 수 없는 일입니다. 8대 집행부가 현장의 목소리를 경영진들에게 있는 그대로 전달하기 위해 사측에 요청한 것이 노사합동 대토론회입니다. 이 토론회는 8대 집행부의 차별성을 보여주는 자리입니다. 그동안 사측의 정책에 반대하던 방식을 벗어나 노동조합이 현업의 문제를 포함하여 KT전반의 문제에 대해 집중적으로 다룰 예정입니다. 이 자리에 노동조합은 문제점만 부각하는 것이 아니라 문제점에 대한 분석, 그리고 대안까지 제시하여 경영진을 설득할 수 있어야 효과적인 결론을 얻을 수 있기에 많은 준비를 해야 합니다. 현장의 조합원들이 그 동안 느꼈던 문제점들이 많이 다루어질 것입니다.

**3. 이런 많은 일들을 어떻게 진행할 생각입니까.**

먼저 중앙본부 정책기획실 내부의 역량을 활성화시키는데 중점을 둘 것입니다. 각 국장들이 마음껏 역량을 발휘할 수 있는 환경을 조성해 주는 것입니다. 둘째 외부의 전문 역량과 직접하게 결합하는 것입니다. 솔직히 노동조합간부만으로 정책대안을 마련하기가 쉽지 않다고 봅니다. 그래서 지난해 정책연구소 설립이 논의 되었는데 막상 연구소를 설립하려고 하니 인력이나 재정적인 면에서 부담이 아닐 수 없습니다. 그래서 필요한 과제별로 노동조합 간부와 전문가가 함께 전담팀을 구성하여 정책을 생산해낼 것입니다. 지금 사측의 조직개편에 대한 진단을 이런 방식으로



외부 학자와 중본간부들이 결합하여 연구작업을 하고 있습니다.

셋째는 현장 의견 수렴을 많이 할 것입니다. 앞에서 말해듯이 정책적인 면에서 사측보다 우월한 정책을 생산하기 위해서는 객관적인 정책이 아닌 현실을 반영한 정책이어야 한다고 봅니다. 조합원의 시각에서 조합원을 위한 정책을 만들 것입니다.

**4. 감사합니다. 마지막으로 조합원에게 당부하고 싶은 말씀이 있다면.**

너무대로 열심히 노력할 것입니다. 하지만 노동조합 정책이라는 것이 하루 아침에 향상되는 것이 아니기에 걱정입니다. 경우에 따라서 노동조합의 경영참가나 사외이사 추천 등은 급변 집행부 임기내에 실현되지 못하는 중장기적인 과제이기도 합니다. 하지만 지금 시작해야 미래에 성과를 얻을 수 있는 것입니다. 따라서 조합원 여러분께 믿음을 갖고 미래를 지향하며 지켜봐 주실 것을 당부드리고 싶습니다. KT노동조합에 대한 마지막 봉사라는 심정으로 최선을 다하겠습니다.

## 제114주년 세계노동절 대회

5월 1일 제114주년 세계노동절 대회가 서울 대학로를 포함 전국 13개지역에서 일제히 개최되었다.

민주노동총 이수호 위원장은 대회사를 통해 "이러한 침략전쟁에의 파병철폐와 비정규직 차별철폐, FTA 농업개방과 구조조정 중단, 주 5일근부 전면적용으로 일지리를 늘린 것"을 요구했다. 또한 "6월 16일 모두가 함께하는 부쟁, 6월 30일 삼강부 부쟁, 인단부 부쟁을 해나갈 것"이라며 6월 집중투쟁을 선포했다.

43년만에 진보정당의 원내진출이라는 쾌거를 이룬 민주노동당 권영길 대표는 축사를 통해 "민주노동당이 이땅의 가장 중요한 정치세력으로 드디어 올랐다. 민주노동당이 오늘 이 자리에 서기까지는 우리 선배들의 피와 땀과 눈물이 있었고, 민주노동당이 이 자리에 이끈 노동자, 농민, 빈민 동지 여러분이 있었다"며 감사의 인사를 전했다.

권 대표는 "이땅의 노동절은 축제의 장이 아니라 탄압받고 차별받는 노동자들의 투쟁의 장이 되고 있다"며 열 명의 의원들이 요구할

과제들을 차례로 보고했다. 특히, "무엇보다 파견법을 철폐하고 비정규직 차별을 해소하기 위한 투쟁을 지속적으로 벌여나가겠다"고 약속했다.

한편 노동자 정치선언 한마당에서는 지난 4.15총선에서 노동자 후보로 출마했던 57명이 연단에 나서 인사말을 전했다. 민주노동당 참가가 울려 퍼지는 가운데 민주노동총 이수호 위원장과 열 명의 민주노동당 당선자들이 무대에 올랐다.

민주노동당 당선자들을 대표해 최순영 당선자는 "합법적 투쟁의 공간인 국회의사당을 확보했다"면서 "앞으로 제 1당이 되도록 노력하겠다"고 감사인사를 전했다.

끝으로 노동절대회 참가자 일등은 결의문을 통해 ▲파병철폐 ▲차별철폐 · 정규직화 ▲노동3권 · 건강권 쟁취 ▲신자유주의 반대 등의 의지를 밝혔다.

KT노동조합도 수도권 노동조합 간부 150여 명을 비롯하여 전국 13개 지역 집회에 참석해 노동절의 의의를 되새겼다.

## 전북본부의 조합원 사생활 침해와 직무감찰활동에 대해

노동조합은 즉각 진상조사에 착수할 것...반인륜적 사생활 침해와 개인감시를 즉각 중단하라

정북 평화와 인권연대는 28일 기자회견을 통해 KT전북본부가 노동조합활동을 한 직원들을 영입적으로 전보발령한 뒤 사생활을 감시했다며 국가인권위원회에 진정서를 제출하겠다고 밝혔다.

연근보도에 의하면 사측은 직무를 게을리한 직원에 대해 정당한 직무감찰 활동을 실시했음 뿐이라고 반박하고 있다.

최근들어 KT는 강제성품판매, 사생활 침해 등 사내의 불만이 내부에서 해결되지 못하고 국가인권위원회 진정 등 외부기관을 통해 문제를 해결하려는 심각한 내부갈등,분열의 움직임이 일고 있으며, 사측이 이를 조장하고 있다.

이는 KT 내부의 불만이 급격하게 상승하고 있다는 극단적인 증거이며, 이와 같은 일이 지속적으로 일어난다면 KT는 국민들로부터 부패와 인권침해 등 악명까지 얻게 될 것이라고 지적한다.

“전쟁에 있어서 내란이 가장 부서는 적”이라는 옛 성인들의 말을 상기하면서 다시는 이런 사태가 발생하지 않도록 노동조합은 아래와 같이 강력히 요구한다.

1. 노동조합은 즉각 진상조사에 착수할 것이며 사측의 보복인사와 사생활 침해가 사실로 밝혀진다면 이는 헌법이 명시된 개인의 사생활을 침해한 심각한 범죄행위로 간주해 직무감찰관련자와 책임자를 즉각 분쇄해야 한다.

2. 사측은 언제까지 통제와 감시를 통한 강압적이고 구태적인 인사,노동관리를 시행할 것인가? 구태경영을 하루빨리 청산하고 통상 산업의 선두주자로서 그 위상에 맞는 총사원의 자유로운 직무활동과 의사소통 보장을 통하여 총사원들이 인정적이며 자발적으로 분연의 업무에 최선을 다할 수 있는 직장분위기를 조성해야 한다.

3. 사측은 조합원의 고충이 불만으로 표출되지 않도록, 또한 내부의 불만이 외부기관의 고발로 이어지지 않도록 의사소통의 자유를 인종하고 조합원들의 고충을 충분히 경청해 수용할 수 있는 노사합동 고충처리전담반, 내부고발자 보호조치 방안 등 구체적인 대안을 마련해야 할 것이다.

4. 회사에서 특정인에 대한 감시활동이 이뤄졌다면 이러한 반인륜적인 사생활 침해와 감시활동은 즉각 중단되어야 한다.

<주5일 근무제 시행쟁점 사항>

# 주5일인가 vs 주40시간인가

KT는 상시 1,000명 이상을 고용하는 대사업장으로 오는 7월부터 의무적으로 주5일근무를 실시해야 한다. 그러나 실시 기한만

정해졌을 뿐 아직 구체적인 노사합의가 이뤄지지 않았으며 오는 2004년 단체교섭을 통해 합의안이 마련될 것으로 전망된다.

이에 개정된 근로기준법과 그 쟁점사항에 대해 알아보고자 한다.

## 4

### 임금보전

주5일근무와 관련해 "근로기준법 부칙 제4조(임금보전 및 단체협약의 변경 등) ① 사용자는 이법 시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 봉상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다."고 명시하고 있다. 그러나 이 규정에 대해 해석상의 논란이 일고 있다. 부칙 4조 ①항이 효력규정(강행규정)이나 선언적 규정이나에 대한 논란이 일었고 현재 노동부나 국무총리실은 선언적 규정으로 결론을 내려놓은 상태이다. 결국 법원의 해석에 따라 결론이 날 것으로 보인다.

주5일근무와 관련해 "근로기준법 부칙 제4조(임금보전 및 단체협약의 변경 등) ① 사용자는 이법 시행으로 인하여 기존의 임금수준 및 시간당 봉상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다."고 명시하고 있다. 그러나 이 규정에 대해 해석상의 논란이 일고 있다. 부칙 4조 ①항이 효력규정(강행규정)이나 선언적 규정이나에 대한 논란이 일었고 현재 노동부나 국무총리실은 선언적 규정으로 결론을 내려놓은 상태이다. 결국 법원의 해석에 따라 결론이 날 것으로 보인다.

로 저하된 임금수준이 있다면 이를 포함해 보전해야 한다는 견해(즉, 생리휴가 무급화에 따른 임금보전, 월차휴가폐지에 따른 임금보전 등)가 있다. 두번째 견해로 법정근로시간 단축으로 인해 실근로시간이 단축되면서 동시에 임금도 줄어들 경우(근로시간이 1주 44시간에서 40시간으로 단축되어 휴일은 늘지만 임금을 줄어드는 경우)에는 근로시간단축의 취지를 살리기 어렵기 때문에 이를 보전해 주어야 한다는 규정으로 해석, 따라서 법정근로시간 단축에 따른 1주 4시간 근로시간에 대한 임금수준 보전으로 제한 해석해야 한다는 견해가 있다.

## 5

### 연장근로 상한선 확대 및 할증률 인하

부칙 제3조(연장근로에 관한 특례) ①부칙 제1조 각호의 시행일(부칙 제2조의 규정에 의하여 노동부장관에게 신고한 경우에는 적용일을 말한다. 이하 같다)부터 3년간은 제52조제1항 및 제58조1항의 규정을 적용함에 있어 "12시간"은 이를 각각 "16시간"으로 한다. ②제1항의 규정을 적용함에 있어서 최초의 4시간에 대하여는 제55조의 규정중 "100분의 50"은 이를 "100분의 25"로 한다. 할증률 25%의 적용대상이 주 44시간에서 주40시간으로 단축된 경우 기존의 근로시간을 유지할 때의 연장근로인 4시간분을 의미하는 것인지, 1주 4시간 이내의 연장, 야간, 휴일근로를 모두 포괄하는 것인지에 대해서 논란이 있다.

모와 휴일근로, 야간근로는 별개의 근로이기 때문에 법정근로시간 초과로 인한 연장근로 4시간분 외의 휴일근로 및 야간근로에 대해서는 기존의 50% 할증임금이 적용되는 것이 타당하다. 경총지침 - 연장근로 할증률에 대해서는 단협에 규정치 않도록 하며, 부득이한 경우에는 "법에 따른다" 정도로 규정해 놓는다. 노동계지침 - 단체협약을 통해 노동시간 단축의 취지가 바로 반영되도록 할증임금 기준대로 유지(50%)하고 연장근로 상한선도 12시간으로 명시한다. - 위 부칙은 최저 기준을 의미하는 것

으로 적어도 법에 규정된 대로라면 처벌은 하지 않는다는 취지에 불과하다. 한편 개정법은 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 지급되는 임금에 같음하여 휴가를 부여할 수 있다고 명시해 선택적인 보상휴가제를 도입했으나 이는 반드시 사용자와 근로자대표의 서면합의에 따라 행해질 수 있다. 이에 대해 노동계는 연장근로수당을 지급하지 않고도 특정시기에 과도한 노동력 착취가 가능한 무제한의 탄력적 근로시간제라며 크게 반발했다.

## 1 법정근로시간단축과 토요일 근무시 휴일근로수당 지급여부

법정근로시간은 근로기준법에 의하여 근로자가 사용자의 지휘, 감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 의미하며 원칙적으로 이를 초과해서 근무하는 것은 안되고, 엄격한 요건아래에서만 초과근로(시간외 근로, 연장근로)가 가능하다. 이를 달리 기준근로시간이라고도 하며 연장근로 지급의부가 발생하는 기준이 된다. 개정된 근로기준법은 법정근로시간을 주 44시간에서 40시간으로 단축하면서 줄어든 4시간에 대하여 휴일여부, 유급휴가 여부를 명시하지 않고 있다. 이 때문에 토요일에 근무하는 경우 휴일근로수당이 별도로 지급될 것이냐(당일임금의 100%+연장근로수당50%+휴일근

로수당50%), 연장근로수당만 지급될 것이냐는 논란이 있다. 현재 판례는 없으나 노동부는 노사가 별도로 정하지 않는 이상 휴일근로수당은 발생하지 않으며 주40시간을 초과하였거나 1일 8시간을 초과한 경우 연장근로수당만 발생한다고 밝히고 있다. 경총은 주40시간 근무제는 해당사업의 특성에 맞는 방법으로 설계, 도입하되 토요일은 휴일로 처리하지 않는다는 지침을 내렸다. 그러나 민주노총은 연장근로수당은 누적된 피로에 대한 보상의 성격이 있는 것이고 휴일근로수당은 휴가활동, 여가활동을 하지 못하는 것에 대한 보상성격이라며 당연히 연장근로수당(50%)과 휴일근로수당

(50%) 둘 다 지급해야 된다고 주장하고 있다. 또한 단체협약에 토요일에 휴일임을 반드시 명시하고 휴일인 토요일에 근무하는 경우 휴일근로수당이 지급된다는 점을 명시할 것으로 제안하고 있다. \*토요일은 유급휴일이거나 휴일근로수당이 지급되는 것이 아니며, 무급휴일이더라도 그것이 근로의무가 면제되는 "휴일"로 명시되면 휴일근로수당이 지급됨 [대법원 1991.5.14. 선고 90다14089 판결] 주휴일 근로뿐만 아니라 단체협약이나 취업규칙에 의하여 휴일로 정해진 법정공휴일 등의 근로도 휴일근로로 간주되어 휴일근로수당을 지급하여야 한다

## 2 월차휴가 폐지 연차휴가조정 및 사용촉진제

개정법은 ▲월차휴가를 폐지 ▲연차휴가를 8일 이상 근무시 15-25일 부여 ▲2년당 1일씩 가산 ▲1년 미만 근속자는 1월 개근한 경우에 1월당 1일을 부여하되, 나중에 이미 사용한 휴가는 15일에서 공제하는 것을 골자로 하고 있다. 또한 개정법에서 사용자가 휴가 사용 촉진을 위한 일정한 조치를 하였을 경우에는 휴가를 사용하지 않았다고 하더라도 연차수당을 지급할 의무가 없다고 밝히고 있다. 그러나 사용자의 휴가사용 촉진조치는 "연차휴가 사용기간 만료일 3월 전을 기준으로 10일 이내" 이므로 회계연도 단위로 연차휴가를 부여하는 경우에는 10월 1일부터 10월 10일 사이에 서면으로 시기지정을 요구하고, 10월 31일까지 미사용휴가의 사용시기를 정하여 서면으로 통보하여야 한다. 위 기간외의 다른 날에 사용촉진을 하였다면 법상 사용촉진조치가 아니므로 사용자는 금전보상을 하여야 한다.

또한 노동부의 시행지침에 따르면 지정된 휴일에 출근한 경우에 사용자가 명확한 노무수령기부의사를 표시한 경우에만 연차휴가근로수당 지급의무를 면하며, 명확하게 거부 의사를 표시하지 않거나 나아가 업무지시 등을 한 경우에는 휴가일 근로를 승낙한 것으로 보아 연차휴가근로수당을 지급해야 한다고 밝히고 있다. 경총지침 - 연월차 휴가 부여와 관련한 내용은 별도로 규정하지 않으며 기존 단체협약에 연월차휴가 부여 규정이 있는 경우에는 연차휴가의 경우에는 개정법 내용과 같이, 월차휴가는 삭제하도록 한다. - 법개정 취지에 맞게 월차휴가 폐지, 연차휴가 조정 등을 단체협약에 규정하도록 한다. - 노조가 기존의 월차휴가 폐지, 생리휴가 무급화, 연차휴가 조정 등을 수용하지 않을 경우에는 근로시

간 단축분 만큼의 임금을 감액토록 한다. - 조정 폐지되는 연월차 유급휴가수당에 대해서는 임금인상분을 차감한 후 보전하도록 한다. 노동계지침 - 현재의 연월차 휴가제도를 그대로 유지한다. - 월차휴가를 폐지하고 연차휴가로 통합하는 경우 전체휴가 일수가 줄어들지 않도록 한다. - 휴가사용을 위해 인력충원 요구한다. - 연월차 휴가의 폐지와 조정이 이뤄지는 경우 축소분 만큼 임금이나 수당으로 보장받을 것. - 미사용 휴가에 대한 금전보상이 이뤄질 수 있도록 단체협약에 규정할 것. - 연차휴가에 대한 사용자의 시기 변경권 인정하지 않도록 한다.

## 3 단체협약 변경의 문제

근로기준법은 근로조건을 최저 기준을 정한 법으로 노사는 취업규칙이나 단체협약 등을 통해 이보다 상위의 근로조건을 정할 수 있고 법이 개정되었다는 이유로 개정법과 다른 종전의 취업규칙이나 단체협약의 내용이 자동적으로 변경되는 것은 아니다. 개정법 시행이후에도 종전의 취업규칙과 단체협약의 규정이 변경되지 않는 경우는 개정법보다 상위의 근로조건을 정한 부분은 그 효력이 그대로 인정되며 개정법보다 하위의 근로조건을 정한 부분은 무효가 된다. 따라서 종전 법에 의한 연월차휴가, 유급생리휴가, 연장근로한도 및 할증률, 탄력적 근로시간제의 단위기간 등의 규정이 취업규칙 또는 단체협약에 있는 경우 개정법에 우선하여 효력을 가진다. 그러나 연월차휴가는 근로기준

법에 따른다고 규정하고 있는 경우 법에서 정한 휴가만 부여하기로 약정한 것이므로 개정법이 적용될 경우 휴가일수도 변경된다. 단 법이 개정되거나 개정법이 적용될 경우 다시 정하기로 구체적으로 명시한 경우라면 변경되기 전까지는 종전의 연·월차휴가를 계속 적용하는 것으로 해석되므로 종전의 연·월차휴가 규정을 적용하여야 한다. 현행법에서는 단체협약 유효기간이 만료되더라도 3개월간은 그 효력을 인정하고 있으므로 노사간에 별도의 약정이 없는 한 만료일부 3월까지의 종전의 단협이 효력을 가진다. 또한 만료일부 3월이 경과하여 단협이 소멸하더라도 연월차휴가 등 근로조건에 관한 부분, 즉 규범적 부분은 계속 근로계약의 내용이 되어 계속 효력을 가지므로 사용자는 이를 이행해야

한다. 이에 대해 경총은 개정법 대로 단협개정을 추진하고 이에 응하지 않으면 임금보전을 실시하지 않도록 방침을 내렸다. 또한 노조가 없는 기업의 경우 취업규칙을 개정법 내용대로 개정하고 개정법들에 따라 취업규칙을 변경한 것은 근로자에 불리하지 않으므로 취업규칙 불이익변경에 해당하지 않는다고 주장하고 있다. \*행정해석: 단체협약의 내용중 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 사항에 관하여는 규범적 효력이 부여되고 있으며, 이와 같은 규범적 부분은 단체협약의 유효기간이 만료되고 새로운 협약이 체결되지 아니한 경우라도 개별근로자의 근로계약 내용이 되어 계속 그 효력을 유지함(1997.8.4. 노조01254-688)



# 노동조합 제1차 상집수련회

## 2004년 세부사업계획 토론 및 공유



노동조합은 4월 8일 2004년 제1차 중앙상집 수련회를 열고 각국별 세부사업 계획을 공유하는 한편 직원복무및보수규칙을 심의의결했다.

지재석위원장은 "회사가 진행하고 있는 인사제도는 회사의 인사재량권을 넓혀주는 것이며 그 피해는 고스란히 조합원들에게 돌아갈 것"이라고 강하게 비판하고 "노동조합이 양보하거나 합의해줄 것이 없다" 잘라 말했다. 또한 중앙상집에게는 이번 수련회를 계기로 다시 한층 긴장의 고삐를 죄어줄 것을 당부했다.

한편, 사업계획 공유후 2004년 인단협승리와 조합간부의 부담을 기원하는 행사(교사)를 진행했다.

다음은 각국별 대략적인 사업계획이다.

- 사무처
  - △ 사무국: 부명한 노사관계 방안 모색, 교섭의 불신해소, 교섭우위확보를 위한 전술개발, 상집간의 화합 및 신뢰강화
  - △ 재정국: 전시우주 행사지장, 사업계획 철저 검토, 사업의 실효성 확보, 재정자립

- 기금 지속 추진
  - △ 복지1국: 원전복지구현(교육비, 복지시설, 보육시설, 사내근로복지기금 등), 복지후생사업 추진(의료혜택 등), 일상활동 강화
  - △ 복지2국: 우리사주조합 직전제, 장기노사협의회 활성화, 인사·보수제도 개선 운영방안
  - △ 법규국: 규약 및 규정개정, 부당노동행위 예방, 각종 소송지원, 노동법 실무교육, 법규정 적용사례

- 정책기획실
  - △ 기획관리국: 노사대토론회 개최, 2004년도 인단협 준비, 중앙상집 토론회 개최, 2004년도 사업실적 분석
  - △ 정책1국: 사외이사 추천 사업결과 보고, 우리사주조합 활성화 및 일상적 경영참여, 공정한 상품판매 제도 개선, 신상품 및 사업분석
  - △ 정책2국: 고용안정선언 이행 강제, 고용안정위원회 활성화, 주5일제 요구안
  - △ 정책3국: 산업안전국: 유급휴식년제

시행, 직장단체보험 가입요구, 근골격계 예방 활동, 산재관련 일상활동, 각종실문 조사 자료조사

- 조직처
  - △ 조직1국: 전국상집간부 수련회 개최, 노동조합 조직진단, 일상활동
  - △ 조직2국: 2004년 단체교섭 대비 각종대회행사 준비, 교육국과 연계한 지부 부서장 및 지부임원 조직역량강화, 각종 경의 시 전술계획 수립
  - △ 조직3국: 조직관리 D/B 프로그램 운용 추진, 2004년 단계별 부생계획 수립
  - △ 여성국: 상반기 지방본부별 여성조합원 교육 및 상담회 개최, 여성국장 수련회, 전국 지부 여성부장 수련회, 봉사활동, 연대활동 강화, 여성합당제에 대비한 여성조합 간부 발굴
  - △ 대외협력국: 국제 노동단체 연대사업 강화, 업종 직종별 교류협력사업 확대, 시민 일반단체 유대강화 및 지원사업, 정치세력화 조직 강화, 통일사업 교류 확대 및 실천, 장기부생사업장 지원

- 교육선전실
  - △ 교육국: 전분강사단 훈련, 지방장 분회장 역량강화 교육, 지방본부 권역별교육, 조합간부 역량강화 교육, 노사관계 전문가 과정, 중앙상집 수시교육, 전국지부 부서장 교육
  - △ 편집1국, 2국, 선전국: 일일 소식지 발간, 주간KTU활성화, KT노보 특보 발행 활성화, 언론기자사와 연대강화, 온라인 매체의 기능활용 강화, 홍보물 전달체계 정비 및 수시점검
  - △ 국제국: 세계화 반대투쟁 결함, WTO 반대투쟁 결함, 국제교류사업 확대, UNI 연대사업 적극 결함, 세계보신노조와 교류사업 추진, 연맹의 국제사업 지원

## 김낙성동지 제10주기 추모제

민주노조 건설을 위해 부생하시다 순직하신 고 김낙성 동지 제10주기 추모제가 화창한날씨 속에서 60여 명의 가족 및 조합원이 참석한 가운데 깊은 애도속에서 엄숙하게 개최됐다.

순수하고 올곧은 마음을 만나기 위해

별편한 봄을 이끌고 참석하신 고 김낙성 동지의 아버지를 비롯한 유가족과 중앙본부 상집간부, 강북지방본부 김태호 위원장 및 조합간부, 고 김낙성동지 추모모임 대표 양한웅 동지를 비롯한 해고자 동지 그의 많은 조합원들이 참석하여 열사의 정신을 이어가자고 다짐했다.

식전행사를 마친후 가족과 참석하신 조합원 동지들께서 차례로 헌화와 재배가 있었으며, 간단한 증식을 들면서 고 김낙성동지의 생전의 부생당으로 화제의 꽃을 피우기도 했다.

죽음의 고통 앞에서도 노동자의 아픔을 깨안으며 민주노조의 깃발을 세웠던 고 김왕찬 동지의 8주기 추모식이 3월 21일 10:00부터 고인의 가족을 비롯한 김해관 수석부위원장, 제주지방본부 위원장, 민주노총 제주지역본부장, 민주노동당 서지부 위원장 등 60여명의 조합원이 참석한 가운데 제주도 저지리 가족공동묘지에서 거행되었다. 이날 행사는 노동의례에 이은 추모사에서 김해관 수석부위원장은 동지에 뜻을 따라 우리 스스로가 변화의 성공의 주체가 되어 조합원의 기대에 어긋나지 않고, 고용안정의 그날을 위해 담당하게 해쳐나갈 것을 다짐하였다.

## 김왕찬 동지 제8주기 추모제

죽음의 고통 앞에서도 노동자의 아픔을 깨안으며 민주노조의 깃발을 세웠던 고 김왕찬 동지의 8주기 추모식이 3월 21일 10:00부터 고인의 가족을 비롯한 김해관 수석부위원장, 제주지방본부 위원장, 민주노총 제주지역본부장, 민주노동당 서지부 위원장 등 60여명의 조합원이 참석한 가운데 제주도 저지리 가족공동묘지에서 거행되었다. 이날 행사는 노동의례에 이은 추모사에서 김해관 수석부위원장은 동지에 뜻을 따라 우리 스스로가 변화의 성공의 주체가 되어 조합원의 기대에 어긋나지 않고, 고용안정의 그날을 위해 담당하게 해쳐나갈 것을 다짐하였다.

죽음의 고통 앞에서도 노동자의 아픔을 깨안으며 민주노조의 깃발을 세웠던 고 김왕찬 동지의 8주기 추모식이 3월 21일 10:00부터 고인의 가족을 비롯한 김해관 수석부위원장, 제주지방본부 위원장, 민주노총 제주지역본부장, 민주노동당 서지부 위원장 등 60여명의 조합원이 참석한 가운데 제주도 저지리 가족공동묘지에서 거행되었다. 이날 행사는 노동의례에 이은 추모사에서 김해관 수석부위원장은 동지에 뜻을 따라 우리 스스로가 변화의 성공의 주체가 되어 조합원의 기대에 어긋나지 않고, 고용안정의 그날을 위해 담당하게 해쳐나갈 것을 다짐하였다.

## 인사시스템상 대체휴일란 삭제

지난 2월 "대체휴일 부여금지 노사협약의 (1999.3.27)에 따른 인사시스템상 대체휴일란 삭제하라!"는 노동조합의 요구에 회사는 인사시스템 휴일근무신청서 대체휴일란을 삭제하는 시스템 변경작업을 3월31일자로 마무리 했다.

노동조합은 상호신뢰의 노사협약의 정신을 존중하고 노동조합의 요구를 수용한 회사측에 심심한 사의를 전하며, 노사간의 모든 약속이 반드시 지켜지는 발전적이며 상호신뢰하는 노사관계가 지속되기를 다시한번 강조한다

## 중앙상집 교류근무 및 인선

노동조합은 8대집행부 지난 1년을 평가 하면서, 중앙상집의 적체적소 재배치를 통하여 중앙본부의 효율적인 운용과 2004년 임금교섭, 주 5일제관련 단체협상의 승리를 위하여 중앙상집 교류근무 및 인선은 다음과 같이 진행했다.

- 회광수: 기획관리국장(전 정책2국장)
- 유대종: 정책2국장(전 정책3국장)
- 민재홍: 산업안전국장(전 조직1국장)
- 윤일성: 조직1국장(전 조직3국장)
- 김배정: 조직2국장(전 교육국장)
- 최경보: 조직3국장(서부산지부)
- 백관기: 교육국장(전 조직2국장)

## 단일 근무복(하복) 5월말 지급완료 예정



12개 지방본부에서 선정된 노동조합 위원 및 회사 관계자들로 구성된 34명의 단일 근무복 선정위원들이 각 후보 업체 제품에 대한 색상, 원단제질, 디자인, 선호도, 납기기일 등을 꼼꼼하게 검토한 후 부기명 부표를 거쳐 최종적으로 '마에스트로' 제품으로 하계 일체복을 선정했다. 최종 선정된 '마에스트로' 제품은 기본 소재로 실크 원료를 혼방한 울(35%), 실크(23%), 폴리에스터(42%) 소재의 원단에 기능성과 고급스러움이 강조되었고 구김이 없이 뽕풍성이 좋아 땀이 차지 않는 특징이 장점으로 평가됐다.

한편 하계 일체복은 2003년 4/4분기 노사협의회를 통해 합의된 사항으로 선정된 하계 일체복은 5월말까지 지급을 완료해 6월부터 착용할 수 있을 것으로 보인다.



### 민주노동당 원내진출을 축하합니다.

대한민국 국회가 이제야 진보의 날개를 달았습니다. 수구보수세력으로 점철된 국회가 스스로 개혁을 불우짓기도 하는 웃기지도 않을 일들이 있었습니까.

또 우리 국민들은 그런 정치관을 보면서 이민을 생각하는 사람들도 있었습니까. 일자리가 없어 목숨을 걸어야 하는 대한민국이었습니까. 자식교육 때문에 이민까지 결심하는 대한민국이었습니까. 육아문제 때문에 아이 낳기를 꺼리는 대한민국이었습니까.

이제야 노동자, 농민 그리고 서민이 희망을 가질 수 있는 대한민국이 탄생했습니다. 민주노동당 당선자 여러분! 다시한번 축하의 말씀을 드립니다.



| 권영길 | | 조승수 | | 심상정 | | 단병호 | | 이영순 | | 천영세 | | 최순영 | | 김기갑 | | 전해자 | | 노회찬 |