

KT 노동조합

KT TRADE UNION
2006년 12월 28일(목)

12th

■ 발행인: 지재식 ■ 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)

직군직렬 통폐합 세부계획

8개 직군 22개 직렬통합 사무·기술로 단순화

직군	직렬		통합직렬
	보직	비보직	
사무	사무, 전산	통신사, 전산, 계리	사무
통신	통신기술	통신기계, 선로, 전람, 전송	기술
공업	기계, 전기, 화공기술		기술
시설	토목, 건축기술		기술
전매		전매	해당인력 없음
교환		교환	사무, 기술 중 선택
운송		운전, 선박	사무, 기술 중 선택
수위		수위	해당인력 없음

2006년 단체교섭 합의에 따라 8개 직군(사무, 통신, 공업, 시설, 전매, 교환, 운송, 수위)이 폐지되고 22개 직렬 또한 사무와 기술로 단순화된다. 2007년 1월 1일로 시행되는 직군직렬통폐합의 구체적인 내용은 아래 표와 같다.

*현 직렬을 기준으로 통합직렬로 전환한다. 단, 현재의 직군과 다른 직무를 하는 자에 대해서는 수행직무와 본인의 희망을 고려하여 사무, 기술 중 선택이 가능. 사무와 기술간의 '전직'은 현행을 유지한다.

*연구원 세부기준 폐지: 연구원, 경영원, 연구보조원으로 구분된 연구직 체계를 연구원으로 단일화하며 연구직과 일반직 간의 '환직'은 현행을 유지한다.

*7급을 6급으로 통합하되 보수수준은 현재와 동일하게 전환(4호봉 감)하며 호

봉재획정으로 기본급이 증가 또는 감소된 직원의 기본급은 차기 호봉 승급일까지 종전의 기본급을 적용.

*근속승진: 근속승진의 경우 통합되는 6급은 7급과 6급 전체 재직기간의 합이 10년이 경과해야 5급으로 근속승진할 수 있다. 지원직(기능직)의 경우 6급으로 환직하는 경우 6급 재직 기간이 10년을 경과해야만 5급으로 근속승진할 수 있다.

*직군직렬 통폐합에 따른 호봉재획정 및 기본급 적용: 보수규정 개정 부칙(2006.) 제1조(시행일) 이 규정은 2007년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(호봉재획정) ①2006년 10월 10일 체결된 노사합의서에 의해 7급에서 6급으로 직급변경된 직원의 호봉은 유지한다.

②2007년 1월 1일자로 전환 임용된 직원은 7급에서의 재직기간과 직급변경된 6급에서의 재직기간 합이 5년을 초과한 경우 보수규정 제23조에도 불구하고 최초 도래하는 3월에도 2호봉을 감한다.

③2007년 1월 1일 이후 지원직에서 일반직 6급으로 환직된 직원은 6급 재직기간이 5년을 초과한 경우 2호봉을 가산한다. 제3조(기본급 적용의 특례) 단, 부칙 제2호 제1항에도 불구하고, 2006년 10월 10일

체결된 노사합의서에 의해 7급에서 6급으로 직급변경된 직원의 기본급은 부칙 제2조 제2항의 기간까지는 7급직의 기본급표를 적용한다.



중앙상징 안나의 집 자원봉사

중앙상징행위원은 12월 18일 성남소재 안나의 집을 찾아 20Kg 쌀100포대를 기증하고 일일 자원봉사활동을 펼쳤다. 중앙상징들은 옥수를 나눠주고, 반찬을 보충하고, 식탁을 닦고, 설거지를 하며 힘들어할 여유도 없었다. 저녁 8시가 넘어서야 바쁜 손을 잠시 멈추고 굵은 허리를 펴수 있었다. 허리는 아프고 땀은 피곤했지만 흘린 땀방울만큼이나 보람은 쌓여갔다.

노동개악법 국회 통과

정부가 노사관계로드맵이라는 이름으로 추진해오던 각종 노동법 개악안이 12월 22일 국회본회의를 통과했다. 민주노총의 거센 반발에도 불구하고 정부와 경제계, 한국노총의 야합으로 처리된 이번 노동법은 향후 노동자들에게 심각한 피해를 가져올 것으로 전망된다.

노동조합 및 노동관계 조정법	
내용	
복수노조	●3년간 유예. 즉, '09.12.31까지 금지(부칙 제5조 개정).
전임자	●3년간 유예. 즉, '09.12.31까지만 임금지급 허용(부칙 제6조 개정)
대체근로	●필수공익사업장에서 파업참가자 1/2에 대하여 대체근로 허용
필수공익/직권중재	●직권중재 폐지 ●필수공익사업장에서 필수유지업무 의무 부과(단, 노사협정체결시 5일 이내 신고규정, 행정관청의 신청에 의한 중노위의 단독결정 조항 삭제. 대상근로자는 노조가 통보) ●필수공익사업장의 범위에 혈액공급, 항공운수 포함.
사적조정 활성화	●사적 조정(중재)을 수행하는 자에게 수수료 지급 가능케 하여 사적조정을 활성화하도록 함.
조정제도 개선	●조정전치 의무는 유지 ●분쟁의 사전예방 및 사후조정근거 마련 ●조정위에서 근로자위원?사용자위원 공백시 공익위원으로 대체가능 명문화 ●특별조정위는 노사배제 전위원을 상향조정(4-6인)

근로기준법	
내용	
부당해고	●급전보상제: 부당해고시 근로자가 원직복직을 원치 않을 때 인정 ●부당해고 법적조항 삭제 ●11개 조항에 대한 형사처벌(벌금)규정을 대폭 과태료 규정으로 개정 ●확정된 구제명령의 불이행시, 이행강제금 부과, 형사처벌 또는 과태료 부과
근로조건 명문화	●근로조건을 서면화하며, 해당 근로자가 원할 경우 교부의무 부과
해고사유 명문화	●해고사유 및 해고시기 서면통보 및 미준수시 해고무효 명문화
경영상 해고	●현행 60일인 사전통보기간을 50일로 축소 ●근로자가 희망하는 경우 3년 이내. 동일업무에 국한하여 정례해고된 자에 대한 재고용의무 명문화.

필수공익사업장 파업권 심각하게 침해 독재정권도 손대지 않은 노동기본권을 노무현정권이 짓밟아

▲ 필수공익사업장에서의 파업권에 대한 심각한 침해

- 쟁의행위란 본래 사용자의 업무를 저해하는 과정을 통해 노동자 및 노동조직이 노사 대등한 교섭력을 확보하는 행위를 말한다. 따라서 파업기간 중 대체근로를 기본적으로 허용하게 되면 헌법에 보장된 파업권이 유명무실해지는 결과를 초래하게 된다. 더구나 현행법도 동일 사업장에서 파업 미참가자들의 대체근로 투입을 허용하고 있음을 감안할 때, 신규채용과 하도급을 통해 대체근로방식을 확대하는 것은 해당 사업장의 쟁의행위 자체를 무력화하는 것이다.

▲ 기개정된 상황에 대한 불필요한 추가 개정

- 대체근로의 범위는 1998년 노동법개정 과정에서 이미 확대되었다. 이전 대체근로 대상은 조합원이었으나 98년 개정으로 사업장의 종업원으로 확대된 것이다. 그럼에도 불구하고 필수공익사업장이라는 이유로 대체근로를 추가적으로 1/2까지 확대한 것이다.

▲ 국제노동기준에 반함

노사관계선진화 방안이라는 것이 국제기준에 부합하는 법률을 만들겠다는 의도

에서 출발했다. 그러나 신규채용에 의한 대체근로 허용은 국제기준에도 맞지 않는 것이다. ILO의 기준은 파업참가조합원의 원직복귀를 보장해야 한다는 것인데 파업기간 중 신규채용을 하면 기존 조합원의 원직복귀를 어렵게 만드는 것이므로 국제노동기준에 부합하지 않는다.

▲ 파업 종료 이후 현장 갈등 격화 및 악용가능성

- 파업이 종료된 이후 파업참가노동자와 신규채용노동자 사이의 갈등이 격화될 것이고, 경우에 따라서는 사용자가 적극적인 조합원들을 사업장에서 축출하기 위한 방법을 악용할 수도 있다.

▲ 불필요한 중복적 규제

필수공익사업장에 대한 대체근로 전면 허용은 사실상 긴급조정권이 빈번히 발동되고 있는 최근의 상황에 비추어 볼 때 공익사업장의 노동기본권을 완벽하게 침식시킬 것이 자명하다. 정부 입법예고안에 따르면, 필수공익사업장은 최소업무유지의무가 부과되면서, 동시에 대체근로가 허용될 뿐만 아니라, 긴급조정 및 강제중재에 의해 쟁의행위가 무력화될 수밖에

없다. 이는 3중 규제로 결사의 자유에 대한 심각한 침해에 해당한다.

국회 환경노동위원회에서 통과된 노동법은 노동계의 주요 요구사항인 조합원의 손배책임 제한, 산별교섭 보장 제도 마련, 특수고용 노동자 등의 내용은 전혀 반영되지 않고 있다. 반면 사용자들의 요구사항은 노동기본권마저 침해하면서 매우 광범위하게 반영됐다. 특히 필수유지업무, 대체근로 허용 등은 KT와 같은 필수공익사업장에서 쟁의행위를 사실상 무력화시키는 것으로 사용자에 대항할 수 있는 아무런 힘을 가질 수 없게 만들어 버린 것이다.

독재정권도 손대지 않은 노동기본권을 노무현 정부가 거리낌없이 짓밟았다. 비정규직 법안과 함께 신자유주의의 완결판인 노동의 전면 유연화를 시도하고 있는 정부의 속셈이 그대로 보이는 것이다. 멕시코 정부가 지난 4월 농성하고 있는 노동자 2명을 사살한 일이 있었다. 독점자본의 손해를 막기 위해 노동자를 살상하는 일까지 서슴치 않게 돼 버린 것이다. 이런 식으로 간다면 우리 정부도 언제 노동자에게 총부리를 겨눌 지 알 수 없다.

한미FTA협상 서비스 부분 중간평가 지금이 협상을 중단할 시점이다

포괄주의(negative list) 방식

- 현행 한국의 법체제는 열거주의 방식을 채택하고 있음. 그럼에도 주로 미국형 FTA에 일반적인 포괄주의를 맹목적으로 추종하여 포괄주의 방식을 채택, 경쟁력 없는 산업에 대한 무분별한 개방의 길을 열어놓음.

- 특히 포괄주의방식은 미래의 서비스산업의 자동개방을 의미함. 따라서 급변하는 경제환경에서 미래에 어떤 업종과 부문이 유망할지 전혀 예상할 수 없는 조건에서 포괄주의 방식의 채택은 향후 한국 서비스산업의 미래가치조차 위협에 빠트릴 우려가 있음.

- 포괄주의 방식의 채택으로 다수의 '미래유보'를 양산함.

- 미국이 미래유보의 현행유보로의 변경을 요구해서 수용될 경우, 해당 산업의 미래는 장담하기 어려움.

래칫(ratchet)조항

- 한미FTA에서 래칫조항의 합의는 협정 이후 이른바 '자발적 자유화' 조치는 자동적으로 한미FTA조항의 적용을 받게 됨을 의미하고 한 번 자유화된 부분은 되돌릴 수 없게 됨을 의미함.

- 그러나 이 방식은 마찬가지로 미국형FTA에 일반적인 것으로 글로벌 스탠다드라고 볼 수 없음.

- 래칫조항의 합의는 한미FTA협정 이후 한국경제의 조건과 필요에 따른 개방과 규제의 자율적 선택을 원천 봉쇄하는, 즉 정책수단의 선택폭을 현저히 제한하는 결과를 초래할 것임.

비실질서비스 공급권리

- 지금까지의 협상에서 지사 및 지점 등과 같은 현지 설립이 없이도 서비스공급이 가능하게끔 합의함으로써 설립을 통한 고용창출, 세수확대 등과 같은 경제적 이점을 포기하는 결과를 초래할 우려

- 마찬가지로 이 역시 글로벌 스탠다드라고 볼 수 없음.

공공성 파괴하는 통신개방 반대

- 미국은 기간통신사업자에 대한 외국인 자본제한 폐지, 기술선택에서 정부역할 배제, 미국통신업체의 자유로운 한국시장 진입(공공적 의무 제외) 등을 요구하고 있음.

- 4차 협상에서 한국은 해저케이블 육양보장 요구에 대하여 별정사업자 이외에 기간통신사업자에 한해 가능하다는 의견을 피력하였으나, 5차 협상에서 미국은 주과수정책을 시장에 맡기는 경제제도를 강력하게 요구한 것으로 알려지고 있음.

- 대체로 통신개방에 대해서 정통부나 사업자, 그리고 노동사회단체 등은 모두 이견없이 반대하고 있으나, 타결을 위한 소위 빅딜 협상 시에 통신개방의 심각한 문제점은 아랑곳하지 않고 개방 대상에 포함될 것이 우려됨.

조합원 여러분~
새해 복 많이 받으세요!





민주노동당 사회연대전략의 의의와 향후과제

노동운동이 사회연대를 실천하자

왜 '참여적' 사회연대전략인가?

민주노동당은 2004년 총선을 계기로 원내에 진입하는 성과를 이루었으나 이후 침체일로에 있다. 이제는 민주노동당과 노동운동을 향한 비판에 귀를 기울여야 할 때이다. 과연 진보정당이, 노동운동이 얼마나 사회적으로 신뢰를 얻고 있는 지 스스로 되물어야 한다.

진보운동의 정당성은 그 지향모델(사회주의, 민주적 사회주의, 사회민주주의 등)에선 논쟁이 있을 수 있으나, 기본가치는 노동자, 서민이 중심이 되는 평등사회를 지향하는 것이며, 이를 실현할 수 있는 힘은 사회연대에서 나온다. 과연 한국 진보운동은 사회연대를 구현하고 있는가? 노동자의 절반씩을 구성하는 정규직과 비정규직 사이에 하나의 노동자로서 '연대의식'이 얼마나 형성되어 있는가? 서민을 대표하는 저소득 노동자와 다수 영세자영업자 사이에 어떠한 대화가 있는가? 노동운동 울타리 너머에 있는 대중들은 우리를 사회연대운동의 주체로 정말 인정하고 있는가?

노동운동도 근래 사회적 의제를 전면에 내거는 사회공공성활동을 전개해 왔다. 무상의료, 무상교육, 조세개혁, 기간산업 공공성 등 그 영역도 확대되고 있다. 그러나 노동운동의 사회공공성활동이 기대에 못 미치고 있는 것이 현실이다. 이러한 활동을 위한 준비가 부족한 탓도 있지만 무엇보다도 사회공공성활동 방향이 자본과 국가에 대한 '요구'로만 한정된 것도 주요한 이유라고 나는 판단한다.

노동운동의 사회공공적활동이 뿌리를 내리기 위해서는 '선언 혹은 요구' 수준을 넘는 구체적인 전략적 사업계획이 필요하다. 이 때 상대방(국가, 자본, 고소득층)에 대한 요구뿐만 아니라 자신의 사회연대적 실천방안이 포함되어야 진정성을 지닐 수 있다. 사회적 정당성을 지니면서도 조합원의 현실적 이해와 직접 관계를 지니는 (혹 처음에는 긴장과 논란을 낳더라도) 사업을 찾아야 한다. 기존 '일면적 요구' 활동에서 '참여에 기초한 요구' 활동으로 전환하자는 이야기다. 나는 이러한 시도를 진보운동의 '참여적 사회연대전략'으로 표현하고자 한다. 이는 새로이 출발하는 산별노조의 활동양식으로도 적합할 것이다.

국민연금 사각지대를 우리가 주도적으로 해결하자

일반적으로 알려진 것과는 달리, 현재 국민연금이 가입한 노동자들은 사보험보다 무려 6배나 높은 급여를 누릴 예정이다. 실제 많은 조합원들이 국민연금의 미래 수급 가능성에 대하여 반신반의하지만 조만간 상당한 수혜가 제공될 것이다. 국민연금이 지닌 진짜 문제는 2,400만 경제활동인구 중 공적연금(국민연금과 특수직역연금)에 보험료를 내지 못하는 1,000만명 이상의 사각지대 서민들이다. 이들은 노동시장의 차별에 이어 나중에 공적연금에서도 아무런 혜택을 받지 못해 노후빈곤으로 전락할 처지에 놓여 있다.

사각지대 문제는 공적연금 제도에서 일부 사회구성원을 배제하는 인권의 문제이며, 이들의 대부분이 노동시장에서 취약한 지위에 있는 사람들이라는 점에서 계급적인 문제다. 민주노동당과 민주노총은 사각지대 해소를 위한 근본적 방안으로 국민연금 가입과 관계없이 노인이면 지급되는 기초연금 신설을 주장한다. 기초연금은 유럽 많은 나라에서 이미 시행되고 있는 제도이다.

민주노동당은 기초연금 도입과 함께 저소득층 보험료지원도 제안한다. 사각지대 국민들은 기초연금뿐만 아니라 국민연금이 가입하여 연금도 탈 수 있어야 한다. 이들은 현재 보험료를 납부할 여유가 없다. 그래서 사회적으로 이들에게 보험료를 지원하자는 것이고, 여기에 필요한 재원 마련에 기존 가입자도 참여하자는 것이 이 사업의 골자이다.

국민연금 수혜를 공유하는 사회적 연대

이 사업을 위해 여러 주체가 13조원의 재원마련에 참여한다. 사업장 국민연금 가입자들이 미래 급여 일부를 인하여 3조원, 현

재 연금보험료 상환소득인 360만원 초과 소득자에 대해서 누진 부과보험료를 노사에 적용해 4조원, 국민연금기금 이차 미보전액 2조 7천억원 상환, 정부의 일반회계 지원금 3조 5천억원 등이다.

이 중 노동자가 실제 기여하는 금액은 미래급여 절감액 3조원과 누진부과보험료 약 1조원 등 총 4조원이다. 현행 가입자에게 미래 급여 인하를 제안하는 이유는 이들이 국민연금의 수혜를 크게 입을 예정이기 때문이다. 현행 국민연금의 수혜는 가입자와 미가입자로 양분된다고 볼 수 있다. 이 사업은 비록 나중 어렵지만 그나마 국민연금 수혜에서도 배제되어 더 어려운 사람들에게 제도 수혜를 조금이라도 공유하자는 제안이다.

미래 급여 인하는 월 2~3천원으로 금액의 측면에서 그리 크지는 않다. 실제 일부 노동자가 부담을 느낄 수 있는 항목은 연금보험료 누진율 적용이다. 월소득 360만원(과세소득 기준금액)이므로 실제 연봉으로 약 5천만원이 넘는 가입자부터 보험료가 누진적으로 부과되는데, 월소득 400만원은 지금보다 월 2,000원, 월소득 500만원은 월 14,000원, 700만원 소득자는 51,000원, 1천만원 소득자는 16만원을 더 납부해야 한다. 현재 사업장 국민연금에 가입한 850만명 중 월소득이 360만원을 넘는 가입자는 약 140만명이다.

왜 노동자만 더 부담해야 하나냐는 비판이 제기될 수 있다. 이 사업에서 노동자 참여가 부각되는 바람에 정부와 고용주 부담이 눈에 안 띠는 것이다. 정부는 당장 2008년에 도입될 기초연금 재원 약 3~4조원을 마련해야 한다. 기초연금의 특성 상 시간이 흐를수록 정부 재정 몫은 급속히 커질 예정이다. 이번 보험료지원사업에선 지역가입자 필요재원 3조 5천억원도 정부 몫이다.

고용주의 책임도 한층 강화된다. 이번 사업으로 새로 국민연금에 포괄될 노동자의 보험료를 부담해야 한다. 보험료 누진율 적용도 고용주 부담을 늘리는 조치다. 누진보험료가 노사에 공동으로 적용되기 때문이다. 게다가 7~800만원 이상 소득자의 경우 거의가 고용주의 성격을 지닌다고 볼 수 있을 것이다.

이 사업이 '정규직 책임론'을 강화시킬 것이라는 비판이 있다. 이 사업의 수혜자가 상당수 비정규직 노동자이고, 지원자가 대부분 정규직 노동자이기에 근거가 없는 지적은 아니다. 하지만 이 사업은 국민연금 제도수혜를 독점하는 가입자와 아무런 혜택도 입지 못해 노후빈곤으로 전락할 미가입자 사이의 관계를 다룬다. 이 관계망에 가입자들의 적극적인 수평적 연대를 담고자 한다.

혹 가입자, 상위소득자, 국가, 고용주 모두가 자원마련에 참여했으니 뭐 그리 진보적이나고 반문할지 모르겠다. 그렇다. 모두가 기여했다. 그런데 그 기여분이 줄어서는 노동시장에서 낮은 임금을 받고, 늘어서는 국민연금 수혜에서도 배제되어야 할 사람들에게 모두 돌아갔다. 이러한 면에서 정책적으로 충분히 진보적인 사업이다.

대중적 토론의 활성화를 기대하며

민주노동당은 지난 10월부터 노동조합, 당 지역위원회를 방문하여 이 사업을 설명해 왔다. 여전히 국민연금에 대한 노동자들의 불신이 깊은 까닭에 사업을 공유하는 작업이 쉽지는 않다. 그만큼 이번 기회에 진보운동이 노후 의제를 핵심사업으로 설정하고, 이 과정에서 사회연대를 되돌아보는 좋은 계기가 될 것으로 기대한다.

이 사업의 성패는 얼마나 노동자들이 참여하느냐에 달려 있다. 이 사업은 노동자가 사회연대성에 의거하여 국민연금의 공공성을 강화하고(사각지대 해소), 가입자와 미가입자가 함께 노동시장 개혁에 나서며, 이 과정에서 노동자 내부의 계급적 통일을 기하고, 진보운동의 사회적 해계모니를 강화하려는 포부를 지니고 있다. 이후 토론이 사업 자체에 대한 원론적 찬반보다는 어떻게 이 사업을 현실화할 것이기에 모아지기를 바란다.

오건호 (민주노동당 정책전문위원)

금속노조, 15만 산별노조로 공식 출범 대공장 노조 한시적 지부 인정하되 3년후 지역지부로 재편

내년 노사관계의 태풍의 눈이 될 15만 금속노조가 노동조합의 규약을 개정해 정비하고 공식 출범을 선언했다.

금속노조(위원장 김창환)는 12월 20일 오후 2시부터 21일 아침 10시까지 충북 충주리조트에서 금속산별 완성대의원대회(18차 임시대의원대회)를 열어 규약 12장 74조와 부칙, 규정 등을 개정했다. 이날 대의원대회에는 기아자동차노조의 선거가 있었음에도 불구하고 15만 금속노조에 대한 뜨거운 관심을 보여주듯 제적대의원 63명 중에서 476명의 대의원이 참가해 73%의 높은 참석율을 보였다.

이날 가장 뜨거운 쟁점이었던 조직체계에 대해서는 산별노조운동의 정신에 따라 모든 조직은 지역지부로 재편하되, 조합원이 3천명 이상이고 3개 지역에 편재되어 있는 대기업의 경우 3년간 지역지부 재편을 유예하기로 했다. 2009년 10월부터 모든 조직은 지역지부로 재편된다.

기업지부가 고착화되는 것을 막기 위해 ▲기업지부 인력 지역으로 파견 ▲공동사업 예산분담 ▲기업지부 해소 대책위 구성 ▲기업지부 대표자 지역지부 운영위 참가 등 8가지 경과규정을 마련했다.

한시적으로 기업지부를 인정하게 됨에 따라 현대자동차노조노조는 현대자동차지부가 되고, 기아자동차노조, GM대우자동차노조, 쌍용자동차노조도 마찬가지로 3년간 기업지부로 인정받게 됐다. 기준에 미달하는 만도지부와 철강지부는 중앙위에서 논의하기로 했다. 이에 따라 금속노조는 14개 지역지부와 기업지부를 합쳐 20여개의 지부가 만들어지게 됐다.

정규직노조와 같은 사업장에서 일하는 비정규직과 사

무직 노동자들을 어떻게 할 것인가에 대해서는 '1사 1조직을 원칙'으로 하되, 주체단위의 요구를 반영하기로 했다. 정규직과 비정규직, 사무직 노동자들의 연대를 강화하기 위해 한 조직으로 묶되 주체인 비정규직과 사무직 노동자들이 원하지 않을 경우 그 뜻을 존중하기로 했다.

이날 한시적 기업지부 인정과 함께 지난 회의에서 확정된 ▲비정규직 보복성 계약해지 신분보장 ▲현장조직위원회 신설 ▲비정규직-이주노동자 할당제 실시 ▲기업교섭단위 교섭권 위임 금지 ▲현장의 쟁의결의 및 쟁의행위 보장 ▲선출 상근임원 연임 3회 이상으로 제한 등을 합쳐 규약 12장 74개조와 부칙, 규정을 최종 확정했다.

규약개정 사항은 대의원들의 직접, 비밀, 무기명투표로 처리해야 하기 때문에 이날 토론에서 확정된 규약은 투표 대의원 445명 중에서 2/3가 넘는 316명(71%)의 찬성으로 최종 확정됐다. 노조의 규약이 개정됨에 따라 앞으로 산하 사업장은 본조 규약을 위배되지 않도록 기존의 규약 및 규정을 개정해야 한다.

규약이 확정됨에 따라 15만 금속노조를 이끌 초대 위원장 선거는 내년 2월 13일부터 15일까지 15만 조합원의 직접 투표로 선출된다. 선출된 금속노조 위원장은 2009년 9월까지 2년 8개월의 임기를 수행하게 될 예정이다.

역사적인 금속산별노조가 출범함에 따라 그동안 기업별노조의 삼급단계로 역할을 해왔던 금속산업연맹은 오는 27일 정기대의원대회를 거쳐 사실상 해산 절차에 들어가고 금속노조는 내년 초 민주노총에 가입하게 될 계획이다.

민주노총이 선정한 2006년 민주노총 10대 뉴스

1. 한미FTA저지투쟁과 민중총궐기

정부의 무리한 협상주진은 광범위한 국민적 저항을 불러일으켰다. 3월 28일 민주노총을 비롯한 270여 시민사회단체를 망라한 '한미FTA 저지 범국민운동본부' (범국민)가 발족, 한미FTA 저지투쟁이 본격화 되었다. 범국민은 최근 현대사에서 보기 드물게 광범위한 세력과 계층을 결집시킨 한미FTA 반대 전선으로 연발 민중총궐기에 이르기까지 한미FTA 저지운동을 주도했다.

2. 사상최대 무기한 총파업

민주노총은 올해 노동자민중의 생존권을 지키기 위한 위력적이고 완강한 사상초유의 총파업투쟁을 벌였다. 11월15일부터 12월말까지 40여일간에 걸쳐 민주노총은 노동법 개악 저지, 노사관계민주화 입법안 쟁취, IMF 10개가 한꺼번에 쏟아진다는 한미FTA 중단, 2월27일 국회 한노위에서 날치기처리된 비정규직관련법안 저지, 산재보험법전면개정 등 4대요구 관철을 위해 총력투쟁을 펼쳤다.

3. 신자유주의 노동악법 분쇄투쟁

2003년 4월 '사회통합적 노사관계 구축'을 위한 노무현 대통령의 지시로 노사정위원회 내에 '노사관계발전추진위원회'가 설치됨으로써 노사관계로드맵 문제가 다뤄지기 시작했다. 9월 11일 민주노총을 배제한 노사정 5자는 한국노총을 앞세워 5년 유예를 3년으로 바꾸고 대체인력 합법화와 필수공익사업장 파업과파괴를 골자로 하는 로드맵법안을 합의했다. 민주노총은 9월 19일 대의원대회를 통해 노무현정권 퇴진과 로드맵법저지를 위한 11월 15일 무기한 총파업 돌입을 결정했다. 그러나 로드맵 법안은 12월 22일 국회 분회의를 통과했다.

4. 산별노조시대 활짝

민주노총은 올해 6월과 11월, 각각 1차와 2차로 나눠서 산별노조 조직형태 변환을 위한 집중 총투표를 실시했다. 그 결과 현재(12월 21일) 민주노총 조합원 78% 이상이 이후 산업노조로 조직전환을 결의했거나 이미 산별노조로 전환 된 상태이다. 금속노조는 12월 20일 오후 2시부터 21일 아침 10시까지 마라톤 대의원대회를 열어 산별전환에 맞게 규약을 개정했다. 11월에는 약 5만의 운수노동자와 3~4만의 공공서비스 노동자들이 2007년 말까지 15만 규모의 공공운수서비스노조를 완성할 예정이다. 7만여 명의 사무금융연맹은 2007년 2월 대의원대회를 통해 산별노조를 출범시킬 예정이다. 서비스연맹도 2007년 중에는 산별노조로 전환을 결의하고 준비하고 있다.

5. 공무원노조 민주노총 직가입

공무원노조는 지난 1월27일~28일 조합원 직접선거에 의한 민주노총직입 찬반투표에서 70.38%의 압도적 찬성으로 민주노조운동 대열에 당당히 설 것을 결의했다. 2002년 3월23일 부정부패, 공직사회 개혁 가치를 들고 출범한 이래 공무원노조는 부정부패 척결과 감시활동, 공직사회의 불합리한 제도 개선, 정치적 자유선언, 공무원특별법 약법 저지 총파업 투쟁 등을 전개하는 과정에서 600여명이 구속 등 사법처리되고 4천여명의 조합원들이

파면 등 징계를 받았다.

6. 장기투쟁사업장, 특수고용노동자 투쟁

2006년 한해 동안 정권과 자본은 신자유주의 노동시장 유연화 정책을 앞세워 노동자, 민중의 삶을 흉매로 유린했다. 노동시장 유연화 정책은 필연적으로 투쟁사업장의 증가를 불러왔고 대다수 사업장들이 장기투쟁사업장으로 변했다. 상반기 민주노총 장기투쟁사업장이 14개소였다가 중반기로 접어들면서 두 배로 늘어난 23개소가 됐다. 그러나 민주노총은 이들 중 12곳을 해결한다. 비정규직 노동자이면서도 개인사업자로 인정돼 노동 관련법 보호를 받지 못하는 특수고용노동자 투쟁도 한해 내내 격렬하게 벌어졌다.

7. 건설노동자 대투쟁

건설노동자들에게 노동기본권은 없었다. 또한 식사는 현장바닥에서 때우고 변변한 화장실도 없고 샤워실은 차라리 사다가 된 열악한 작업환경엔 사탕대접도 없었다. 건설일용노동자들의 분노가 폭발한 것이다. 건설산업연맹은 7월 1일 포항건설플랜트노조의 파업을 시작으로 6일 울산플랜트노조, 10일 전남동부 경남서부 건설노조 파업, 타워크레인기사의노조의 파업에 이어 11일에는 1만여 명이 서울에서 총파업 상징투쟁집회를 열었다..

8. 조준호 4기 집행부 출범

2006년 2월20일 민주노총 제4기 조준호 집행부가 대의원대회를 제3차 대의원대회를 통해 탄생했다. 민주노총은 올해 사업계획을 준비하면서 하반기 총파업, 총력투쟁을 염두해 두었다. 민주노총은 올해 갖고 있는 모든 힘을 모아 총파업을 진행했다. 또한 노동자와 농민, 빈민이 결합한 투쟁이 큰 파괴력을 발휘한다는 가능성을 확인하였다. 나머지 승리를 위한 계획과 전망을 만들어내는 일은 차기 집행부의 몫으로 남겨졌다.

9. 반미반전투쟁

2006년 한 해의 운동정세를 외마디 구호로 외친다면 "반미!"다. 반미가 곧 반전이고, 반미가 곧 반제국주의이며, 반미가 곧 반핵평화와 통일인 것이다. 한미FTA에도, 광택에도, 이라크에도, 그리고 북핵의 배후에도 미국이 도사리고 있다. 자본의 세계화, 빈곤의 세계화의 중심에도 미국이 있다.

10. 신공안탄압 '민주노총 죽이기'

2006년 노동대오를 비롯한 민중세력의 변혁운동을 향해 신공안탄압의 광풍이 몰아쳤다. 2007년 대선을 앞두고 진보진영의 활동을 위축시키고 수구반전세력들에게 유리한 국면을 조성하려는 정치적 행태를 노골화하고 있는 것이다. 2006년 공안탄압은 경찰에서 검찰로 수사 주체가 변경돼 노조탄압이 더욱 노골화됐다. 지난해까지 경찰이 수사주체였던 것과 달리 올해 들어 대구,천안지역은 검찰 공안부로, 경기도는 검찰 특수부 수사주체가 바뀌었다. 권력형 비리 및 경제비리 사범을 다루는 특수부 배정된 것은 도덕적 치명타를 주기 위한 것으로 추정되고 있다.

2006년 뒤틀린 세상, 노동자가 바뀌어 왔다

2006년 노무현 정권은 노사관계로드맵이라는 이름으로 노동자를 본격적으로 탄압하기 시작했고 한미FTA협상이라는 신자유주의 정점으로 향해가는 고속도로를 놓기 시작했다. 올 한해 노동계는 이에 대한 투쟁의 한 해였으며 더 많은 노동자 더 큰 조직으로 변모를 꾀한 해이기도 했다.

KT노동조합 또한 예외일 수는 없었다. 년초부터 시작된 사측의 임금피크제 압박, 노조분열공작 등 공작은 80-90년도 노사관계로의 회귀를 요구했으며 노동조합은 사측의 온갖 공작에 맞서 단호히 투쟁할 것을 선언하고 정의발생결의까지 했다. <편집자주>

2006년 단체교섭



사측공세 막아내고 KT그룹노조 연대

2006년 단체교섭을 난항을 예고하고 있었다. 사측은 올초부터 경영설명회를 빙자해 온갖 노조 분열공작을 시도하고 임금피크제를 여론화했다. 특히 사내방송(KBN)을 날조하면서까지 임금피크제가 마치 최선의 방향인양 호도했다. 사측의 공세적 태도는 예년에 볼 수 없는 강도였다.

이러한 사측의 공세는 단지 KT뿐만 아니라 그룹차원의 전사업장에서 나타났다. 이에 KT그룹사 공동임단협을 통해 사측과의 격돌을 준비했다. 먼저 KT그룹노조협의회는 5월 23일 대표자회의를 갖고 ▲동시투쟁과 동시체결을 원칙으로 7월 말 이전에 교섭시작 ▲공동임단협 실무진 구성 ▲KT노조 분열공작에 그룹 전체 노조가 공동 대응 한다는 3개항에 합의했다. KT노조를 비롯 KTF노조·KT파워텔노조·KT링크노조·KT네트워크노조·KT하이텔노조는 공동투쟁본부를 결성하고 전진대회를 시작으로 공동선전을 진행하기도 했다.

교섭이 시작되자 사측은 본격적으로 그들의 의도를 드러냈다. 사측이 제시한 교섭안건으로 ▲매출성장과 연계한 임금인상(①생산성을 임금과 연계하여 생산성 범위내 임금인상 ②성장과 분배가 균형을 이룰 수 있는 기준 마련) ▲고용안정과 사원가치 제고를 위한 제도 개선(①준고령층의 헌신과 몰입을 위한 고용안정방안 마련: 준고령자의 임금을 조정하는 대신 고용안정적용연령, 임금수준 등은 노사간 논의, 신성장 사업을 추진할 수 있는 신규인력 확보와 인력육성에 투자할 수 있는 여력 확보 ②생산성 제고를 위한 성과급 등 개선: 성과급을 전사 영업성과와 연계, 생산성을 반영할 수 있는 성과급(P1) 신설, 실효성이 떨어지는 일부 임금 항목 합리적 개선 ③우수인재 영입과 육성, 유지에 위한 보수제도 도입: 2000년 이후 입사한 공채사원(경력직 대상)등을 제시한 것이다.

비록 낮은 단계의 연대투쟁 성격이 강하지만 KT그룹 전체 노동자가 단일한 대의를 형성했다는 것은 매우 큰 의미가 있다. 또한 2006년 사측의 최대 목표인 임금피크제와 성과급 확대를 방어했다는 측면도 의미있는 성과로 남을 것이다. 이밖에도 비록 임금금동결은 했지만 ▲연금지출 5만원/월, 10년간 지급 ▲복지기금: 500억원 출연과 별도 94억원 출연 ▲생활안정자금 대부제도 도입 ▲해고자 복지 2명 ▲동계 일제복 지급 ▲장계대사면 ▲직권직렬 완전 통폐합 ▲성과급 결정기준인 CEO경영실적 종합특정 개선 등에 합의함으로써 실익을 거둘 수 있었다.

사외이사 추천제



외국인의 영향력 제감

노동조합은 3월 10일 열린 KT 제24기 정기주주총회에 참석 집중투표를 통해 송덕용 감사위원 후보를 지지했으나 사외이사로 진출하는 데는 실패했다.

최광수 정책실장은 주주제안을 통해 “사외이사들의 수년동안 활동을 보면 안전에 대한 반대의견이 거의 없어 사실상 거수기로 전락하고 있다”며 “사외이사의 제역할은 경영진에 대한 견제와 감시를 제대로 하기 위해서는 노동조합이 추천하는 송덕용 후보가 감사위원이 돼야 한다”고 역설했다. 제안설명 이후 집중투표의 방식으로 실시된 투표결과는 외국인의 영향력을 절감했다. 김도환, 윤종규, 송덕용 후보의 득표수를 분석한 결과 전체 283,136,644주중 외국인의 의결권행사는 193,167,467표로 영향력이 68.2%로 나타났다. 이러한 영향력은 비록 외국인 1대주주에 대한 제한이 있다고 하지만 직접적인 경영이 아닌 사외이사 선임 등의 방법을 통한 경영간섭을 배제할 수 없다는 것을 시사한다.

한편, 소액주주들이 55만주 이상을 송덕용 후보에 몰아주어 노동조합조차 놀라게 했다. 이는 매우 고무적인 현상으로 소액주주들이 투쟁경영과 외국자본에 대한 대항마로서 노동조합의 경영참가를 대안으로 생각하고 있다는 것으로 해석할 수 있다.

※쉐도우보팅(Shadow voting): 중립투표? 중립투표는 중립투표대상이 되는 투자자를 제외한 나머지 주주들이 투표한 투표수의 비율대로 기관투자자의 투표수를 분할하는 것입니다. 그러니까 주식총수가 100만주짜리 회사에서 주주총회에 참가한 일반투자자는 30만주 중립투표를 해야 하는 기관투자자의 지분은 30만주라고 하면 일반투자자가 A라는 사안에 대해서 찬성은 20만주 반대는 10만주라고 한다면 중립투표의무가 있는 기관투자자는 자신의 30만주를 자동으로 찬성에 20만주 반대에 10만주를 투표하게 되어 투표에 참여해야 하는 최소의 주식수인 50만주 이상 투표기준을 넘기면서 투표의 결과에는 영향을 주지 않는 것을 말합니다.

동아시아통신노조 포럼



비정규 문제 3국 모두 심각한 사회적 이슈

4회째를 맞이하고 있는 동아시아 통신노동조합 포럼이 서울에서 9월 20일~22일까지 개최됐다. 한국의 KT노동조합, 일본의 NTT노동조합, 대만의 중화통신노동조합이 매년 순번대로 실시하는 동아시아통신노조 포럼은 각국의 통신현안과 노동조합의 대응에 대해 논의하는 자리로서 올해는 UNI 통신담당 국장인 닐앤더슨(Neil Anderson)과 UNI아시아태평양 지역의 쿤 와르다나(Kun Wardana) 국장이 특별참석했다.

올해의 주요이제는 “비정규직과 노동조합의 대응”이었으며 신자유주의 세계화로 인해 업무의주화와 비정규직의 급격한 확산이 이뤄지는 경향은 삼국이 대동소이했다. 또한 노동조합의 적극적인 개입과 조직화를 통해 이를 저지하는 것이 조합원들의 권익을 보호하는 길이라는 데도 입장을 같이했다. 다만 아직 비정규직에 대한 현장의 인식이 있고 중복된 업무로 인해 서로를 동료 보다는 경쟁자로 바라보는 시각이 존재한다면서 조직화도 조합원들의 인식전환 노력과 함께 이뤄져야 한다는 지적이 있었다.

또한 부주제로 성차별 성희롱 문제도 논의됐다. 성차별 성희롱의 문제는 피해자뿐만 아니라 기업과 사회 전반에 악영향을 미치는 것으로 피해자 보호와 신속한 대응이 필수적 요소를 확인했다. 노동조합도 자체 규범의 필요성을 인식했다.

NTT노동조합은 일본정부가 노동법 개약을 추진하고 있다면서 그 주요골자는 ▲노사협의회에서도 노동조합과 동일하게 노동조건 심의 ▲취업규칙 변경 등의 중요역할 가능 ▲노동조합이 없는 회사의 경우 노사협의회 합의만으로 노동조건 악화 가능 등이라고 밝혔다.

비정규직 문제와 관련해서는 NTT내에는 계약, 촉탁, 임시 노동자 등 8만 3천여명의 비정규노동자가 존재하며 NTT노동조합은 이를 조직화 하기 위해 노력하고 있다고 밝혔다. NTT노조는 올해 단체협상을 통해 계약직 노동자의 유급여름휴가, 질병휴가, 재해휴가 등을 신설하고 초과노동에 대한 할증율 5%인상이 합의됐다고 밝혔다.

대만 중화통신노동조합은 경제성장률이 일정수준을 유지하고 있지만 노동자의 임금은 정체 또는 감소현상을 보이고 있다고 밝

혔다. 또한 중국의 영향으로 산업공동화와 주변국화의 위기가 발생할 수 있다는 우려를 표명했다. 대만 중화통신은 현재 외주 파견노동자의 인원이 2000여명을 넘어섰으며 고객서비스 부분과 영업 부분이 그 대상이 되고 있다고 밝혔다. 이들 비정규직에 대한 처우는 중화통신노조의 1/3 수준에 머무르고 있다고 밝혔다. 또한 중화통신의 인력 파견 또는 업무 외주가 대부분 중화통신의 자회사 또는 중화통신 퇴직자들에 의해 이뤄지고 있다고 말했다. 중화통신노조는 이들을 조직화 하기 위해서 조합원으로 편입시키려고 했지만 규약개정에 실패했다면서 IT총노조 건설을 통해 비정규직까지 포괄하기로 했다고 말했다.

한국의 KT노동조합은 정부가 추진하고 있는 한미FTA는 ▲대미 무역적자 ▲금융투기화 ▲사회양극화 심화 ▲군사안보 대미 종속화 등이 예상된다고 밝혔다. 지난 9월 11일 노사정위원회에서 합의된 노사관계로드맵이 야합이라면 대체근로까지 허용하는 것은 과업을 무렵하고 시키는 개악이라고 밝혔다. KT노조는 한국정부가 비정규직을 보호한다는 명분 아래 비정규보호입법을 마련했지만 비정규직의 억제, 차별 폐지, 노동권보장에 부합하지 않는 법안이라고 밝혔다. 오히려 임시계약직 사용사유 무제한 허용, 파견직 확대 등 비정규의 확산만 더욱 가속화 될 것이라고 전망했다. 이에 따라 민주노총과 함께 연대투쟁을 통해 제도개혁을 추진하고 KT자체에서는 현장인력 충원을 통해 정규직의 확대를 꾀할 것이라고 밝혔다.

끝으로 삼국노동조합은 결의문 채택을 통해 “삼국의 통신 노동조합은 보다 좋은 고용이 광범위하고 국제적인 노동자의 권리로 인정되고 있으며 이를 저해하는 자본의 어떠한 요구에도 반대한다”고 밝혔다. 특히 “전세계적으로 확산되고 있는 비정규 노동자는 전체 노동자 삶의 질을 하락시키며 사회양극화와 고용불안을 심화시키는 원인이 되고 있다”고 진단하면서 “이에 NWJ, CTWU, KTTU는 비정규직의 조직화와 함께 적절한 수준의 임금, 노동조건을 보호하기 위해 노력한다”는 입장을 밝혔다. 또한 “성희롱과 성폭력은 권력간의 관계에서 기인하는 것으로 이를 해소하기 위해서 동등한 여성의 지위를 부여하도록 노력”하기로 했다. 더불어 “성인직적 사고를 바탕으로 각종 성차별적 제도를 파악하고 이를 개혁하는데 앞장서며, 노동자들의 성인식을 전환하는 사업을 추진”키로 했다. 2007년도 동아시아통신노동조합 포럼은 대만에서 열릴 예정이다.

최대이슈 한미FTA



한미FTA 협상은 국가와 노동자의 미래를 팔아 먹는 것

올해 사회적 최대이슈가 되고 있는 한미FTA, 통신부문도 빚겨 나갈 수 없었다. 정부는 통신의 국제성과 공공성이 매우 중요하기 때문에 절대 내놓을 수 없다고 밝히지만 노동계와 각 시민사회단체는 희생카드도 사용될 수 있다는 우려를 하고 있다.

이에 노동조합은 7월 7일 한미FTA통신협상에 대한 공청회를 주도적으로 열고 여론을 모았다. 이날 토론자로 참석한 열린우리당 유승희 의원은 “국가의 중추산업인 통신이 개방될 경우 미칠 폐해가 대단한 만큼 사회적 공론화를 통해 한미FTA를 중단시켜야 한다”고 말했다.

노동조합의 지재식위원장은 “KT민영화 이후의 문제점을 살펴보면 한미FTA 통신개방의 폐해를 전망할 수 있을 것”이라며 “현재 KT지분 49%로 만으로도 외국인이 충분한 영향력을 행사하고 있다”고 지적했다. 더불어 “경영진이 비상경영에 돌입하면서 사소한 비용까지도 축소하고 있다”면서 “이 비용이 투자를 위해 사용되는 것이 아니라 외국인을 위한 배당에 사용되고 있는 현실”을 개탄했다. 그러면서 이러한 현상이 한미FTA 체결 후에는 더욱 표면화 하고 강화될 것이라고 전망했다.

이날 특별참여자로 방한한 뉴질랜드텔레콤노동조합 전 위원장인 존가드너씨가 방한해 한미FTA 통신협상 공청회를 앞두고 미국자본의 뉴질랜드텔레콤 수탈에 대한 사례를 발표했다.

존가드너씨에 따르면 우체국에서 분리된 뉴질랜드 최초의 공기업인 뉴질랜드텔레콤은 1984년 시장자유화, 무역개방, 정부개입제한, 긴축통화정책, 노동시장유연화 등을 골자로 민영화 정책이 만들어졌다고 한다. 1990년 2조 4,650억원에 아메리테크(현 SBC), 애플랜트(현 버라이즌) 등의 미국 컨소시엄에 매각됐으며 이후 소위 먹고튀는 먹튀자본에 의해 4조 1,760억원이 배당됐

며 더 이상 수익이 없을 것으로 보이자 1998년과 2002년에 지분을 매각해 버렸다.

가드너씨는 “뉴질랜드텔레콤이 민영화 이후 첫 2년간 수익이 급증했는데 주된 이유는 비용절감으로 인한 것이었다”며 “그러나 그 이익을 투자에 사용하지 않고 배당에만 집중하다 보니 선진국 수준으로 인정받던 뉴질랜드 통신 인프라가 제3세계 수준으로 전락해 버렸다”고 설명했다. 특히 민영화 과정에서 노동자들의 피해가 극심했다면서 24,000여명이던 직원 중 21,000여명이 해고됐다고 밝혔다. 또한 대부분의 인력이 비정규직으로 전환되면서 이전에 비해 훨씬 낮은 급여와 열악한 근무환경에서 일해야 한다고 말했다.

지재식위원장 취임



완성을 향한 새출발 9대 집행부 출범

노동조합은 1월 6일 본사 대강당에서 창립 24주년 기념 및 제9대 위원장 취임식을 개최했다. 지재식위원장은 취임사에서 “노동조합의 쇄신을 통해 관성화된 조합관부의 활동방식을 변화시켜 가겠다”고 밝히고 “자신의 영달을 위해 활동하는 조합관부들에게 향후 3년은 건디가 힘든 날이 될 것”이라고 말했다. 더불어 “노동조합의 지도·집행력을 높이기 위해 내부기강 확립하고 결의한 내용에 대해서는 반드시 실천하는 간부가 될 것 ▲사측으로부터 당당한 노동조합으로 거듭날 것 등을 결의했다. 특히 전환직 및 승진포기 결의는 지난해 비리로 인해 지도력 및 도덕성이 약화된 노동계에서 선도적인 사례가 될 것이다.

위원장은 노사관계 있어서도 “노동조합의 활동이나 선거에 사측이 개입하거나 방조한다면 이를 부당노동행위로 간주하고 적극 대처할 것”이라며 강한 의지를 피력했다. 또한 ▲노사감등 해소할 수 있는 창구의 지속적으로 유지 발전 ▲고용안정에 대한 노사의 확고한 행동 ▲노사화합위원의 대사면 ▲노동조합의 경영참여 등의 필요성에 대해 역설했다.

IT연맹 배요주 위원장 직무대행은 격려사를 통해 “집행부 연임을 통해 강력한 조직력 기초를 확립하였고 내부의 변화를 위한 새로운 노력이 힘차게 움직이고 있다고 들었다”며 “KT노동조합에서 노동조합운동의 변화의 희망을 느낄 수 있다”고 밝혔다. NTT노동조합 쇼지 모리시마 위원장은 연대사에서 “세계적인 브로드밴드 선진국인 한국과 이를 이끌고 있는 KT노동조합과 지재식위원장이 동아시아 태평양지역의 선도적인 역할을 할 수 있을 것”이라고 말했다.

한편, 조합관부들은 ▲일체의 전환직 및 승진을 하지 않을 것 ▲헌신하는 조합관부, 도덕적인 조합관부로서 모범이 될 것 ▲노동조합의 지도집행력을 높이고 통일단결된 조직을 건설하기 위해 결정된 사항은 반드시 실천하는 간부가 될 것 ▲사측으로부터 당당한 노동조합으로 거듭날 것 등을 결의했다. 특히 전환직 및 승진포기 결의는 지난해 비리로 인해 지도력 및 도덕성이 약화된 노동계에서 선도적인 사례가 될 것이다.

6주간 조합관부 교육

노동조합은 조합관부 역량강화를 위해 4월 19일부터 6주간 조합관부 교육을 실시했다. 조합관부들은 ▲노동자의 삶과 철학 ▲경영참여 ▲복지 ▲간부의 역할과 자세 ▲임금구조 ▲노사관계 로드맵 ▲쟁점 노동관계법 ▲선전선동 ▲자주적 노사관계 ▲KT노조 조직 실태 ▲산업안전보건법 등의 교육을 받았으며 자정을 넘기면서 토론을 거듭하기도 했다.

추모사업위원회 내규 마련

노동조합은 10월 24일 중앙상무집행위원회를 열고 ‘KT노동조합 추모사업위원회 내규’를 제정했다. 그동안 개별적으로 진행된 추모사업이 조합원들에게 널리 전파되지 못하고 관계자 위주의 행사로만 그치고 있다는 지적이 있었다. 또한 지속적인 추모 사업을 위해서는 추모자를 집단화하고 이들을 기념할 수 있는 조형물을 마련하는 의견이 제기된 바 있다. 이에 노동조합은 추모사업의 선정에서부터 추모행사 등 제반 사업을 총괄할 수 있는 근거를 마련함과 동시에 항구적인 추모사업을 영위하기 위해 추모사업위원회 내규를 마련하게 됐다. 먼저 경기도 안성 일죽 인근의 유도피어추모관에 추모비를 건립하고 연회 정기적으로 추모 행사를 진행하기로 했다.

● **알아두어야 할 복지제도**

복지기금 지급내역			
구분 및 대상	지급액		
경조금	결혼	사원 50만원 자녀 30만원	
	회갑	직계존속, 배우자 부모 30만원	
	출산	사원/배우자 첫째자녀	20만원
		둘째자녀	50만원
		셋째이상	100만원
	조위금	사망	본인사망(제25조 제2항에 의한 사망) 8,000만원 배우자 200만원 직계존비속/배우자부모 50만원
주택파손(자가)		완전파손	1,000만원
		1/2 이상 파손	700만원
주택파손(전세)	완전 파손	200만원	
	1/2 이상 파손	150만원	
주택침수(본인거주)	1/3 이상 파손	100만원	
	완전 침수	300만원	
주택자금대부	부부 침수	200만원	
	주택마련자금 용자(이자율3.8%)	5,000만원한도	
생활안정자금대부	주택임차자금 용자(이자율3.8%)	3,000만원한도	
	긴급가계자금(이자율3.8%)	2,000만원한도	
대학생자녀 장학금	사원(등기이사, 무급휴직자 제외) 대학생자녀 - 1인 2차녀 이내, 최대8학기 지원 - 고등교육비 적용, 외국대학, 기타 인정대학	납부액의 75%	
의료비	사원 및 사원건강보험에 등록된 배우자와 20세 이하의 자녀(임원제외) - 발생월 초일~익월말일 본인 부담액 4만원 이상	해당금액 (연간5백만원)	
유아교육보조비	취학전 1년(지급년도 1.1월 기준 만5세 도달)자녀 - 매년 1월~12월까지 최장 12개월	1인당 월10만원	
기념품비	매년초복지카드로 일시지급	1인당 20만원	

복지기금 청구방법	
구분	처리내용
복지기금 지급 대상자	인사관리에서 가족사항에 등재된 가족에 한함 ★신규등록 대상자: 배우자, 부모, 배우자의 부모, 자녀
가족사항 신규 등록	Insa.kt.co.kr접속 → 인사 → 신청/변경 → 가족사항 → 추가입력 후 저장
입력방법	Insa.kt.co.kr접속 → 복지 → 복지기금 청구 → 가족사항 중에서 해당자 선택 → 기금항목에서 조회한 후 해당사항 클릭 → 자료확인 구분(청원유가, 주민등록번호, 증빙첨부)중 선택 → 등록
신청기한	발생일로부터 6개월이내

대학생자녀 장학금	
구분	내역
지급대상	1. 지급 기준일 현재 재직중인 사원 - 현재 대학생 취학 자녀를 둔 사원 - 대학생 자녀 학자금을 대부분은 사원으로 2003. 3월 이후 학자금 원금 상환일이 도래하는 사원 - 사원당 지급자녀의 수는 2명 이내 2. 무급휴직자 제외
수혜대상	1. 사원의 호적에 등재된 자녀 - 고등교육법에 의하여 설립된 대학과정(전문대 포함)의 학교에 입학 또는 재학중인 자녀 - 관련법에 의거 교육인적사항부 인가 받은 학원인정대학(기능대학, 사이버대학 등 포함) - 국외 대학과정에 입학 또는 재학중인 자, 단 여학연수 또는 이수 등 과정은 제외
장학금 범위	1. 입학금, 수업료, 육성회비(기성회비) 2. 학교운영지원비 등 등록에 필수적인 비용과 총학생회비 3. 기타 학교급, 학년별 자율적 경비 제외
지급기준	1. 국내 대학 취학자녀 장학금은 실제 납입액의 75%이며, 국외대학은 국내 사립학교 유사학과(연세대 기준) 학자금의 75% 2. 대학 취학자녀 1인당 최대 학기 이내(동일학년, 학기 지급 불가)
신청절차	1. 취학자녀 등록(http://insa.kt.co.kr, 복지-학자금) 2. 장학금 지급신청서 및 학자금 납부영수증 원본 제출 3. 신청기한: 납부일로부터 6개월 이내. 단, 수시합격자는 입학일로부터 6개월 이내
지급방법	1. 보수지급 익일에 지급 2. 급여계좌

주택자금 대부신청		
구분	마련자금	임차자금
구비서류	1. 주민등록등본(구주소가 나오도록 현재 거주지에서 발급) 2. 건축물 관리대장, 또는 등기부등본(무주택 증명용) 3. 인사기록카드 사본 4. 주택자금 차용약정서 및 서약서 5. 계약서 사본(매매, 분양, 임차계약서) 6. 채권 확보 서류 ◆연대보증인일 경우: 1년 이상 재직 직원으로 1회 가능 ◆보증보험증권 7. 본인의 은행 계좌번호 8. 매킨: 등기부등본 1통 9. 분양: 등기부등본 또는 마련자금 사용 영수증 1부	1. 주민등록등본(구주소가 나오도록 현재 거주지에서 발급) 2. 건축물 관리대장, 또는 등기부등본(무주택 증명용) 3. 인사기록카드 사본 4. 주택자금 차용약정서 및 서약서 5. 전세금 증액: 신·구 계약서 사본 6. 채권 확보 서류 ◆연대보증인일 경우: 1년 이상 재직 직원으로 1회 가능 ◆보증보험증권 7. 본인의 은행계좌번호 8. 신규임차: 전가족이 이전한 주민등록등본 1통 9. 전세금: 대부금 사용 영수증 1부
대부금	5,000만원 한도	3,000만원 한도
자격요건	1. 3년 이상 근무 2. 10년 상환(1년거치 후 원금, 이자 120개월 - 거치회말자는 신청자 선택가능) 3. 무주택기간이 1년 이상 (직계존속을 부양한 기간은 무주택기간으로 인정) 4. 세대주 항목 삭제	
신청	매월 출수 달 10일까지	이자를 연 3.8%

생활안정자금 대부제도 운영기준	
●대부대상	●대부대상: 긴급 가계자금 수요자 ●대부한도: 2,000만원(주택자금+생활안정자금 5,000만원 이내) ●이 자 율: 연 3.8% ●상환기간: 5년 원금 균등상환 ●채권확보: 보증보험증권 제출 ●과거채무 적용 - 채무 인정기간: 2001년 ~ 제도시행 전까지 - 채무 인정범위: 금융기관 채무증명 + 용도/금액 입증 - 신청회수 제한: 2회 ●대부제한 - 대부회수: 1인 1회 (부부사원의 경우 1인한 적용) - 압류 및 개인회생/신용회복 사원 - 정년퇴직이 5년이하 사원 - 기타 선정위원회가 불승인한 사원 ●대부제한: 연간 240억원(회차당 40억원, 2개월당 1회) 신청자수 등 고려 최대 300억원까지 ●선정방법 - 예산범위내 득점순: 사유별+특성별 (긴급 가계자금 수요 사유별 구분, 신청자의 특성별 득점 구분) - 기금대부 운영위원회(기관별) 심사가능 부여 - 대부금 지급주기: 2개월 1회 ●시행시기: 2007.1.1

생활안정자금 대부 대상자 선정기준					
●특점(33점) 구성: 사유별(15점)+특성별(18점)					
구분	15점	12점	10점		
사유별	입원, 치료비	본인/배우자/자녀	직계존속(부양)		
	사망	배우자/자녀	직계존속(부양)		
	결혼	본인	자녀		
	재난발생	본인	직계존속		
	노부모요양		65세이상(부양)노인성질환		
	자녀입학		타지역(100km이상)		
특성별	주택취득		타지역(100km이상)		
	기타긴급사유		선정위원회 인정		
	구분	5점	3점	2점	1점
특성별	자녀수	4인이상	3인		2인
	주택자금수혜	미수혜	1천만이하		2천만이하
	표창		CEO	실, 단, 본부장	현업기관장
	기관운영위원회 추천	우선대상			

생활안정자금 대부자격 및 증빙서류		
사유별	자격	증빙서류
1) 입원 또는 치료 - 본인, 배우자, 자녀 - 직계존속(부양)	급여성500만원초과+비급 여성 의료비 발생	의료비납입영수증 사본 호적등본(직계존속) 주민등록등본
2) 노부모 요양비	노인성질환(중풍, 치매 등 중 대 노인성질환) 65세이상 노 부모 부양	노인성질환 진단서 주민등록등본
3) 사망 - 배우자, 자녀 - 직계존속(부양)	사유발생	사망진단서, 호적등본
4) 결혼 - 본인 - 자녀	사유발생	호적등본, 청첩장
5) 재난발생 - 본인 - 직계존속(부양)	재해 피해자(재난구호금 지원기준 초과)	피해증명서(공공기관) 주민등록등본 호적등본(직계존속)
6) 자녀입학 - 타지역(100km이상)	사유발생	입학증명서, 주민등록등본 주택임차계약서
7) 자녀발령 - 타지역(100km이상)	사유발생(단, 사택미입주자, 사택임주시 일시상환)	사택임차증명서, 서약서 주택임차계약서
8) 주택취득 - 마련, 임차	주택마련	등기부등본, 계약서 주민등록등본
9) 기타사항 - 교통사고합의금 - 기타긴급사유	사유발생	사유입증서류 선정위원회 의결서

직장단체보험			
보장항목	보장금액	지급방식	추진방법
재해사망	8,000만원	정액지급	단체보험
재해장해	2,500만원	등급별차등	
정액지급	암진단	1,500만원	8,000만원

단체보험 가입대상
●직역 및 청원경력, 전문컨설팅, 전직지원유지자
●보험계약기간: 1년단위 소멸성 보장, 매년 계약
●신규입사(재출근)는 입사일(재출근) 기준 적용
●보험기간중 퇴직자는 보험 만료시점에 계약해지

단체보험 가입조건
●재해사망(8,000만원): 단체보험 약관(질병을 포함한 일반사망 제외) 적용
- 일반사망(8,000만원): 사내근로복지기금에서 지급
●재해장해(최고 2,500만원): 보험사 등급기준 적용(1등급~6등급)?
- 1등급: 2,500만원 100%, 2등급: 70%, 3등급: 50%, 4등급: 30%, 5등급: 15%, 6등급: 10%
- 계약기간중 발생한 재해(심사중인 재해 포함)에 대해서는 퇴직후에도 보상 가능
●암진단(1,500만원): 계약기간중 전이에 관계없이 타부위 발생시마다 보험금 지급
- 아래 사항 해당시 차감지급
○ 상피내암(암이 되기 직전의 단계, 몸의 바깥부분을 구성하고 있는 상피에는 암세포가 존재 하지만 거처까지의 침범이 되지 않은 경우, 자궁경부암/유방암 등 모든암에 적용되는 암 직전의 상태라고 할 수 있음) 10% 지급
○ 경계성 암(양성과 악성 중간단계, 예를 들어 몰룩과 암의 중간단계, 5년이상 생존율이 99% / 15년 생존율이 80~90%로 오래 사는 데 별 지장은 없다고 함)는 30% 지급
○ 기왕 암진단자가 계약기간중 전이에 관계없이 타부위 진단시 보험금 지급
○ 기왕 암진단자가 계약기간중 전이되어 타부위 진단시 보험금 미지급

결혼기념일, 장기근속자		
구분	결혼기념일	장기근속자
지급내역	1. 결혼기념일 10년, 20년, 30년 2. 위로출장 처리 ● 교육처리 ● 수련관 생활입소(2박3일) ● 본인 가족 5인이내 여비지급 3. 보로금 지급 ● 20년 - 70만원 ● 30년 - 100만원 ● 40년 - 150만원 4. 공로패 수여 5. 생활입소 신청기한 - 기념일 전 · 후 1개월	1. 장기근속 20년, 30년, 40년 근속 2. 위로출장 처리 ● 수련관 생활입소(2박3일) ● 본인 가족 5인이내 여비지급 3. 보로금 지급 ● 20년 - 70만원 ● 30년 - 100만원 ● 40년 - 150만원 4. 공로패 수여 5. 생활입소 신청기한 - 기념일 전 · 후 1개월

각종 기념일 및 기념품비			
날 짜	기념일	기념품비	지급일
1월 6일	노동조합 창립일	50,000원	* 매년초 복지카드로 일시지급
5월 1일	근로자의 날	50,000원	
12월 10일	창사기념일	50,000원	
본인생일	생 일	50,000원 (추가지급: 다과 및 음료제공)	

의료지원금 청구	
구분	내역
대상	본인, 배우자(국민건강보험에 등재된 배우자), 20세 이하 자녀
구비서류	1. 병원에서 발급된 진단처리 영수증 2. 병원에서 발급한 처방전으로 구입한 약값 진단처리 영수증 3. 한도액: 500만원 (매월초일부터 익월말까지 발생한 질병으로 수혜자 2개월 4만원 이상)
신청방법	1. 인사시스템 본인 입력(개인별 지급청구서 및 진료영수증 제출) 2. 지급일: 매월 25일

청원휴가 대상일수					
구분	대상	일수	비고		
결혼	본인	7			
	자녀	본인 또는 배우자의 형제자매	1	선반으로만 이동 가능한 도서지역 2일	
회갑, 칠순	본인 또는 배우자의 직계존속		1	선택 1	
사망	배우자	본인 또는 배우자의 부모 승중상	6		
	자녀	조부모(여직원의 시부모 포함)	5		
	본인 또는 배우자의 형제자매		백숙부모	3	
	처조부모	외조부모	배우자의 백숙부모	1	선반으로만 이동 가능한 도서지역 2일
탈상	본인의 고모, 고모부, 이모, 이모부, 외숙부모		1	선반으로만 이동 가능한 도서지역 2일	
	배우자	본인 또는 배우자의 부모	3		
출산	배우자(처)		90	휴일포함	
	임신 4개월 이후 유산		45		
	임신 3개월 이후 유산		3		
재해	태아검진 휴가		3	월1일	
	재 · 화재 등 중대 재해		3		

유아교육비 지원	
●지급대상	- 대상: 지급년도의 1월1일 기준 - 사유: 초중등교육법개정 입법예고(2008년부터 시행)
●지급기준	- 기준: 매월 10만원씩 지급(대상자 명단에 의거) - 사유: 신청자 변동사항 신속 반영
●지급년도 산정	- 매년 1월부터 12월까지 참고: 1월~6월중 신청자는 12월지급, 7월이후 신청자는 당해월부터 지급

비급여성 복리후생비 지원기준	
개인연금	●지급대상: 직원(임원, 계약직 제외) ●지급기준: 2001.9.30이전까지 가입하여 계속 불입중인 자 월 불입금 총액의 50%(월 5만원 한도내) 99.5.22이후 입사자 제외 ●지급금액: 97년부터 10년간 매월 10만원(본인5, 회사5만원)
연금저축	●지급대상: 직원(임원, 계약직 제외) ●지급기준: 2007년 1월 25일 재직자 한 ●지급금액: 2007년부터 10년간 매월 5만원
중고생자녀 학자금	●지급대상: 중고생 취학자녀를 가진 직원(임원, 계약직 제외) ●지급금액: 입학 및 등록에 필수적인 비용 전액 무상지원(고등학교는 80만원 이하)
하계휴가 보조비	●지급일: 매년 7월 15일경 ●지급대상: 직원 1인당 30만원(월드패스카드) ●지급대상 및 기준: 직원(경영직이상 제외)
형사피의보상	●지급대상: 임직원인 업무수행중 교통사고로 형사피의자가 된 경우 ●지급금액: 무죄판(구속기간 중 임금, 벌금, 변호사 수임료) 단, 변호사 수임료는 최고 500만원까지 지원
보건관리자 위탁수수료	●보건관리자 미선임 기관 1인당 월 2,810원 ●근거: 상시근로자 100인 이상 사업장
안전관리자 위탁	●안전관리자 미선임 기관 1인당 월 3,750원 ●근거: 상시근로자 30인 이상 사업장
유해작업장 건강관리비	●지급대상: 선로, 전람, 전력, 전송, 전용, SLMOS, DELMONS, LCR, 시험실, 국제수동교환 등 '노사합의'에 의하여 사업부서(네트워크, 마케팅)에서 시달한 집행지침 참고 ●지급대상: 1주당 6천원(단, 전람액은 12천원)
VDT 예방활동비	●지급대상: 국제교환업무(국제전화국), 115번호 및 무선통신(전신국), 기업고객상품상담 접수 RSB석(※노사합의 사항 참고) ●지급기준: 기관당 월 30만원, 1인당 월 5천원
직업환경검정 수수료	●측정대상: 유해작업장(맨홀/축전지실 등) 측정수수료 ●측정료: 측정기관과 수수료 별도협의
추출계 체육행사비	●지급대상: 임직원 및 계약직 ●지급대상: 1인당 연간 4만원(춘, 추계 각 2만원)
건전모임지원	●지급대상: 임직원 및 계약직 ●지급대상: 1인당 연간 2만원(상반기, 하반기 각 1만원)
의약품비	●지급대상: 임직원 및 계약직 ●지급대상: 1인당 연간 12,000원(상반기, 하반기 각 6천원) ●지급대상: 비상구급약(해열진통제, 소독약, 붕대, 소화제 등)
직원예사 화합비	●지급대상: 임직원, 배우자, 임직원 및 배우자의 부모 사망시 ●지급대상: 1건당 15만원
복지시설 운영비	●구내식당: 월 50만원 범위내 - 지원대상: 건물상주인원이 100인 미만인 구내 식당 운영기관 ●의무실: 월 3만원 ●이발소: 월 5만원 ●예식장: 월 10만원 ●테니스장: 월 10만원(1명당)
장제용품(그릇셋트) 지원	●지급대상: 임직원/배우자 사망시, 임직원 직계존비속 사망시, 배우자의 부모 사망시 ●지급대상: 400인용까지
야식비 지원	●야식비: 야간근무자에 대하여 1일 1,400원 ●석식비: 근무시간의 2시간 이상 초과근무자에 대하여 1일 6,000원
국가유공자위 로비	●대상: 국가유공 직원 ●지급기준: 1인당 5만원(매년 6월)
수련관 생활 연수 입소여비	●지급대상: 결혼기념일(10/20/30년), 장기근속(20/30/40년) 등 ●지급기준: 복지업무 운영 매뉴얼(수련관운영) 참조
운동용품 구입비	●구입기준: 임직원 1인당 3,000원
장애인의 날 위로	●대상: 장애인 ●지급기준: 1인당 10만원 ●지원방법: 장애인의 날(4.20) 다과행사

근로시간 단축에 따른 임금보전 성과급 지급			
●관련 - 노사합의(2004.8.6) 관련 근로시간 단축에 따른 임금보전 - 보수규정 제32조(성과급) 4항			
●지급대상 - 지급일 현재 재직중인 2급 이하 직원(1급, 청원경력 포함)			
●지급기준 - 기본급(기준연봉월정액) × 지급률			
구 분	연봉제 지급률	호봉제 지급률	
근속 10년 미만	45%	65%	
10년 이상~17년 미만	55%	75%	
17년 이상~25년 미만	65%	85%	
25년 이상	80%	100%	

국내이전비 정액표 (단위: 원)				
구분	100km이상 200km미만	200km이상 300km미만	300km이상 400km미만	400km이상
전직원	350,000	400,000	450,000	500,000