KT노동조합

KT TRADE UNION
2007년 5월 30일(수)
17th

■ **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** : 디자인여백(02-2279-9631)

2007년 노사대토론회

직원 고객 주주가 동등하게 대우받아야 한다

노동조합, 인력충원 · 명퇴강요 · 교육문제 등 지속적 감시할터

5월 22일 개최된 노사토론회가 자정을 넘겨 15시간이 넘는 공방끝에 마무리됐다. 〈관련기사 3면〉

노동조합은 지배구조와 미래비전, 통신정책, 조직운용 및 업무개선방안, 노사관계 등 총 4개 분야에 걸쳐 기조발제를 했다.

지배구조와 미래비전을 발제한 최광수 정책실장은 "지나친 주주중시정책이 투자를 축소시키고 직원들에게 고통을 전가하고 있다"고 지적하면서 "주주중심의 가치가 아닌 고객, 직원, 주주의 가치가 동등하게 대우받는 경영을 해야 한다"고 강조했다. 그러나 경영진은 당기순이익의 50%를 배당하는 현정책을 유지하겠다면서 외국인 주주의 경영개입은 기업가치 재고와 현행법을 통해 통제할 수 있다고 밝혔다.

기업비전 부문에 있어서 노동조합은 그동안 사이버월드리더, 벨류네트워크 컴퍼니 등 사장이 바뀔때마다 남발되는 비전이 아니라 구성원이 공감대를 가질 수 있는 비전이 되도록 해야 한다고 지적했다. 특히 현재에도 암기식 비전, 이벤트식 비전이 현장을 더욱 어렵게 하고 있다면서 빠른 시정을 촉구했다. 이에 대해 회사는 현업에서 비전을 구체화하는 과정을 거치고 있다면서도 진행과정상 오류가 발생한 부분에 대해서는 조치하겠다고 밝히기도 했다.

이와 더불어 노동조합은 서비스 융합, 역무통합 및 결합서비스 허용 등 급변하는 통신환경 변화에 발맞추기 위해 노사공조 시스템 구축의 필요성을 강조했다. 특히 이번 IPTV정책 수립과정에서 미온적인 경영진의 태도를 질책했다. 이에 대해 경영진은 KT가 정부의 규제정책에 대해 공격적으로 움직이겠다면서도 노사간 공조시스템에 대해서는 우려하는 반응을 보였다.

다음으로 현안문제가 집중되어 있는 조직개편과 업무개선 방안에 대한 토론이 이뤄졌는데 망과 지사의 통합문제, 경영계약제, IT서포터즈, 교육시스템, 근무환경 등 거론하면서 빠른 정상화와 시정조치를 촉구했다.

특히 노동조합은 현업에서 일어나는 대부분의 문제들이 인력의 부족현상에서 나타난다고 지적하고 현장인력의 조속한 채용이 이뤄져야 한다고 말했다. 특히 현업에서 암암리에 이뤄지고 있는 명퇴강요가 아직도 상존하고 있다면서 사측이 퇴직자를 만들기 위해 불법 편법에 대해 눈감고 있는 것 아니냐고 추궁했다.

경영진도 인력충원에 대해 긍정적인 검토를 하겠다고 밝히고 있으나 임금조건이 지금과는 달라야 한다고 말했다. 이어 사측은 명예퇴직 강요가 발생하는 것에 대해서는 유감이라면서 재발하지 않도록 조치하겠다고 약속했다.

또한 노동조합은 상반기 가장 큰 사안으로 대두되고 있는 교육시스템에 대한 전면적인 수정을 요구했다. 현재의 교육시스템이 사업부서마다 제각기 실시되고 있으며 교육효과가 없는 온라인 중심의 교육으로 실제 교육역량 강화라는 목적에 부합되지 않는다는 것이 노동조합의 주장이었다. 특히 학습계약제 시간은 현행 100시간을 목표로 설정돼있지만 각종 모의시험, 학습공동체, 직무능력시험 등 각종 교육을 모두 합치면 실제 조합원들이 교육받는데 필요한 이수시간은 160여 시간을 훌쩍 넘는 다고 밝혔다. 이와 함께 교육자체가 기관의 줄세우기로 변질되면서 편법적인 교육이 이뤄진다면서 연수원 집합교육을 통한 역량강화를 대안으로 제시했다. 이에 대해 경영진은 교육의 강화를 통해 질적 성장을 모색하고 있다면서도 과정상 발생하는 문제는 시정하겠다고 밝혔다.

끝으로 노사관계에 있어서 사측의 해고자 복직 합의에 대한 미이행에서도 볼 수 있듯이 사측 합의 미이행이 노사신뢰를 무너뜨리고 있다면서 사측의 태도변화가 요구된다고 말했다. 특히 사측이 노동조합의 활동에 개입하려는 모습이 드러나고 있다며 일례로 지난 그룹노조결의대회에 경찰력을 동원하고 대의원대회에 사측옹호발언 등이 이뤄지고 있다고 말했다. 이에 경영진은 경찰력 동원 등에 대해서는 사과하면서 해고자 복직문제에 있어서도 1월 1일자로 소급하여 빠른 시일내 조치하도록 하겠다고 밝혔다.

한편, 노동조합은 이번 토론회 과정에서 대두된 현장인력 충원, 명예퇴직 강요, 상면 및 사택확보, 문서열람 기준 수정, 교육시스템 정비 등에 대해서는 지속적으로 감시하고 개선을 요구할 계획이다.

117주년 세계노동절 기념 노동자대회 개최

"비정규직 철폐 · 민중진영 대선 승리"

부슬부슬 내리는 빗줄기에도 노동절 본대회는 지난 5월 1일 오후 2시30분경 1만 5천여 명의 조합원들이 참석한 가운데 시작되었다.

이번 노동절 기념대회에는 한미FTA 저지와 함께 비정규직철폐, 민중진영의 대선승리 등 올 한해 노동 운동진영의 투쟁과제를 명확히 보여줬다. 민주노총 산하 위원장들은 물론이고 연대인사에 나선 민중진영 인사들도 연대사에서 하나같이 한미FTA저지, 비정규악법철폐, 민중진영의 대선승리를 강조하였다.

특히 민주노총은 제117주년 세계노동절 기념대회에서 노무현정부가 한미FTA타결 무효, 비정규확산법 무효화와 시행령 제정 중단, 노동3권 보장, 사립학교법과 국민연금법 개악 중단, 산별교섭 법제화 등 민주노총 5대 요구를 수용하지 않을 시에는, 오는 6월 전 조직적인 총력투쟁을 전개한다는 대정부 경고성 방침을 발표했다.

민주노총은 이어 "허세욱 열사 투쟁정신과 뜻을 계승해 오는 6월 2일 49제를 성대히 개최하며, 한미FTA 체결저지, 반미반전평화 실현 총력투쟁도 결의한다."라고 밝혔다.

한편, 민주노총은 "오는 5월 19일부터 6월 30일까지를 최저임금 쟁취투쟁기간으로 설정하고 178만 최저임금 노동자 생활임금 쟁취투쟁에 전면적으로 나서고, 산별노조시대 원년에 걸맞게 산별임단투 총력투쟁을 전개하며, 비정규 노동자 산별노조가입운동, 비정규직 차별철폐 단협쟁취, 산별교섭 법제화 등을 투쟁으로 쟁취할 것"을 결의했다.

민주노총은 그밖에 "세계노동절 남북노동자통일대회를 시작으로 5.18, 6.10, 6.15, 7.27, 8.15 한반도 평화 대행진과 자주통일 투쟁을 전면적으로 강화해 나가고, 올 연말 · 연초 대통령선거와 국회의원 총선거를 80만 조합원의 힘으로 돌파하는 제2의 정치세력화 운동을 전개한다."라는 방침을 결의했다.

2007년 직원 및 배우자 건강검진 합의

노동조합과 회사는 2007년 직원 및 배우자 건강검진 실시계획을 합의하고 아래와 같이 시행하기로 했다.

1. 검진수준

대상	구분	2007년 검진단가	2006년
직원	만 40세 이상 ('67년 12월 31일 이전 출생자)	20만원	19만원
	만 40세 미만 ('68년 1월 1일 이후 출생자)	14만원	14만원
배우자	구 분 없 음	10만원	10만원

2. 검진기관 및 항목 선정 : 지부별 자율시행

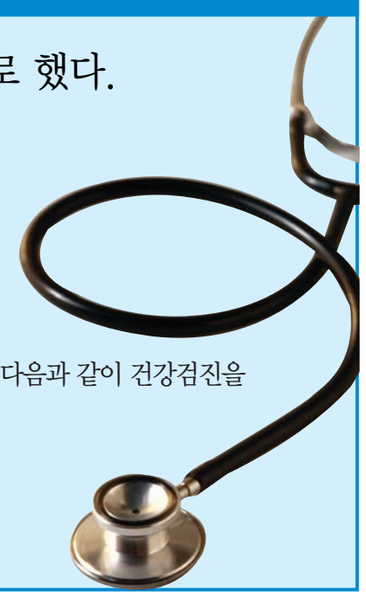
의무실시 항목 : ① 기본검사, 암검진 항목 2개 이상 의무반영
② 2006년도 종합검진결과 기관별 발병율 높은 항목을 의무반영

3. 시행기간 : 2007년 5월 10일 ~ 11월 30일

4. 검진대상 : 직원(청경포함), 배우자(건강보험증에 피부양자로 등재)
※ 단, 2007년 1월 1일 이후 채용(신규, 경력직 등)자는 제외

아울러, 퇴직직원 및 그 배우자도 희망자에 한해 본인 부담으로 다음과 같이 건강검진을 받을 수 있다.

- **신청방법 :** 퇴직전 소속기관 기관담당
- 개인자격 수검비용 대비 약 30%~50% 할인혜택



차별금지 피하려면 비교대상 없애라?

경총, '비정규직법 대응방안' 논란

한국경영자총협회(경총)가 이번에는 비정규법의 핵심이라 할 '비정규직 차별 금지'를 피해가는 방법을 회원사 인사담당자들을 모아 교육한 것으로 나타났다. "저항관리계획을 세우라"거나 비정규직의 사용기간이 2년 이하로 제한되는 것을 이용해 "정규직의 성과급을 3년 차부터 지급하도록 임금체계를 설계하라"고 충고하는 황당한 내용도 포함됐다. 경총은 "내부 HR포럼에서 일부 회원사를 대상으로 발표했을 뿐"이라고 해명했지만 거듭되는 비정규 활용법 공개로 인한 비난 여론을 피하기 어려울 전망이다.

경총은 최근 개최한 HR포럼에서 '비정규 인력의 합리적 활용과 법적 대응방안'이라는 보고서를 발표했다. 제목과는 달리 보고서는 차별금지원칙 적용요건의 허점부터 비집고 들어간다. 먼저 "차별은 장소적 개념으로 당해 사업이나 사업장 안의 근로자일 것을 요한다"며 "같은 산업이나 지역차원의 동종, 유사 업무 종사 근로자는 비교대상이 아니다"고 주장했다. 어어 "비정규법에서는 비교대상인 정규직 직원의 업무를 '동종 및 유사업무'로 확대 규정하고 있다"며 "동종 유사업무의 범위에 대해서는 앞으로 논란이 예상된다"고 적고 있다.

경총은 차별 판정을 받으려면 '비교대상 근로자'가 있어야 한다는 화두부터 던졌다. "사업장에 동종 유사업무에 종사하는 정규직 근로자가 없는 경우 노동부 견해로는 차별금지원칙이 적용되지 않는다"는 해석이다. "비정규 인력을 도급화하는 것이 가장 현실적"이라는 분석도 어김없이 나왔다. 다만 근로계약을 해지 때문에 자칫 노조의 저항에 직면할 수 있고 근로의욕 저하를 초래할 가능성도 크다고 봤다. 이 문제를 풀기 위해 기업별로 전문적인 '저항관리계획'을 구비해야 한다고 제안했다.

여기서 경총은 주로 정규직에만 지급돼 왔던 성과급이 차별금지 조항에 적용될 소지가 있다며 이를 예로 삼았다. 수급자격 기준을 명확하게 해서 정규직 중에서도 성과급 지급여부를 다르게 설정해 놓으라는 게 경총의 충고다. 각 부서별 성과급일 경우는 차별이 아닌 것으로 해석이 가능하다는 입장도 밝혔다. 한 발 더나가 비정규 근로자의 계약기간이 통상 1~2년이기 때문에 비교대상인 정규직에 대해 회사규약을 고쳐 3년부터 성과급을 지급하는 임금체계를 설정하라고 제안했다.

경총은 이어 "임금 기타 근로조건 등에 있어서 차별처우가 있어야 한다"면서도 "이에 대한 구체적인 개념은 현재 법령상 정해진 바가 없다"고 했다. 보고서는 실무적으로 성과급 학자금 혜택이 주로 문제가 되고 있다며 기업들이 '임금 기타 근로조건'에 대한 다양한 해석을 통해 대응 방안을 강구해야 한다고 제안했다. 끝으로 불합리한 차별에 대해 경총은 "무엇이 합리적인가의 판단은 근속연수, 기능, 능력 등과 직급, 직무가치, 성과, 업무환경 등을 생각해볼 수 있다"고 밝혔다. "합리성을 판단하는데 개개의 근로조건으로 판단할 것인지 전체적 관점에서 판단할 것인지는 논란이 될 것"이라고 봤다.

정통부, 결합판매 활성화 위한 고시 및 인가지침 마련

결합판매 7월 본격화 '소비자 이익' 이 핵심

오는 7월1일부터 시작되는 결합 통신서비스는 저렴한 요금과 통신사업자에 대한 서비스 규제완화 그리고 사업자간 경쟁촉진을 통한 소비자 이익 증대가 핵심이다.

정보통신부가 마련해 9일 발표한 '결합판매 관련 고시 및 인가지침' 에 따르면, 지배적 사업자를 포함한 모든 통신사업자는 경쟁사에서 자사가 보유한 통신서비스의 개방을 요구할 경우 특별한 이유가 없는 한 제공해야 한다. 또 통신사업자는 결합판매를 통해서만 가입자를 모집하는 이른바 '순수결합판매' 를 통해 소비자의 선택권을 제한하는 행위도 원칙적으로 금지된다.

정보통신부 강대영 통신전파방송정책본부장은 9일 기자 브리핑을 통해 "이번에 마련된 심사기준의 핵심은 소비자에 맞는 다양한 서비스와 저렴한 요금을 제공하는데 주안점을 두고 있다"면서 "결합판매가 본격화되면 앞으로 통신사업자는 개별 상품(역무) 경쟁에서 묶음(번들) 상품 경쟁으로 변화될 것이며, 그에 따라 사업자가 제휴도 보다 활성화될 것"이라고 설명했다.

결합판매 서비스는 '통신규제정책 로드맵' 에 따라 오는 7월부터 지배적 사업자도 다양한 형태의 묶음서비스를 제공할 수 있도록 있도록 통신 서비스 사업자에 대한 규제를 완화하기 위한 제도이다.

정통부가 이날 고시한 '결합판매 금지행위의 세부유형 및 심사기준' 에 따르면, 통신사업자가 가입자를 모집할 때 결합판매에 가입만 고집하거나, 경쟁사에 특별한 이유없이 서비스 개방을 거부하거나 또는 자회사와 모회사간 특수한 관계를 이용해 부당한 결합 서비스 등을 제공하는 행위는 기본적으로 모두 금지된다.

정통부는 결합판매 금지행위의 판단에 있어 결합판매로 인한 비용절감과 이용자편익 증대효과 및 시장지배력 전이 등 공정경쟁 저해효과도 적극 고려해 결정한다는 방침이다. 이를 위해 정통부는 금지행위 판단에 대한 각각의 세부심사 기준을 고시에 규정했다.

또 '인가역무 결합판매 이용약관에 대한 인가 심사기준 및 절차' 의 경우, 인가 신청시 제출서류, 인가기한 등 인가절차와 요금적정성 심사기준 및 후발사업자의 동등 접근 보장을 위한 동등접근보장 이행계획 심사기준에 부합할 경우 기본적으로 인가를 해준다는 것이 정통부의 방침이다. 이에 따라 사업자는 결합판매 인가를 신청할 경우, 이용약관과 함께 결합판매 제공계획서 및 요금설계서, 이용자보호 계획서 등을 제출해야 한다. 정통부는 부득이한 사유가 없는 한 인가신청을 받은 날로부터 30일 이내에 인가여부를 결정해야 한다.

특히 정통부는 결합심사에서 통신사업자가 신청한 결합판매 요금 할인율이 10% 이하일 경우는 요금적정성 심사를 한 것으로 간주하는 심사간소화 제도를 도입해 결합상품이 시장 환경에 맞춰 탄력적으로 출시되도록 했다. 또 할인율이 10%를 넘는 경우에도 경쟁사 서비스의 생존을 위협하지 않거나 소비자의 이익을 침해하지 않는 경우에도 약관심사를 통해 인가하는 것으로 내부 방침을 확정했다. 정통부 조경식 통신경쟁정책팀장은 "이같은 요건이 충족될 경우 20%에 달하는 할인율의 상품의 등장도 가능하다"고 말했다.

한편, 정통부는 결합판매 약관심사시 전문성 강화와 결합판매 제도개선 연구를 위해 회계 · 경제 · 통신법 · 소비자단체 등의 전문가를 중심으로 결합판매심사위원회를 구성해 운영할 예정이다.

공정경쟁 환경 확보 노력 지속돼야…소비자 보호 대책 보완 필요

결합판매 제도화 '시장 활성화 · 통신비 절감' 기반 확보

정통부가 올 7월부터 허용되는 '결합판매 인가 심사기준' 등 규제 정책을 법 · 제도화함으로써, 통신사업자가 본격적인 결합상품 제공에 나설 수 있는 법 기반이 마련됐다.

특히, 결합판매의 금지행위의 세부유형을 고시로 제정함으로써 통신사업자들의 규제 예측성과 공정경쟁 기반이 확보됐으며, 향후 이를 통한 소비자의 가계통신비 부담도 상당부분 줄어들 것으로 전망된다.

9일 정보통신부는 올 7월부터 허용된 지배적사업자의 결합판매 약관심사 시 필요한 '인가역무 결합판매 이용약관에 대한 심사기준 및 절차' 와 '결합판매 금지행위의 세부유형 및 심사기준' 등의 제정 작업을 마무리하고 이를 발표했다.

강대영 정통부 통신전파방송정책본부장은 "통신사업자들이 규제의 예측성을 갖고 투명한 심사를 받을 수 있도록 결합판매 심사기준을 고시로 제정했다"며 "이를 통해 통신시장의 활성화를 기대하고 있으며 소비자도 통신비 절감혜택을 누릴 수 있을 것"이라고 말했다.

●●결합판매 금지행위 = 정통부는 지배적사업자가 결합판매를 통해 기존 인가역무에 대한 지배력을 전이시킬 수 없도록 소비자가 결합판매에 의해서만 서비스에 가입할 수 없도록 제한했다. 순수결합 판매행위를 금지시킨 것이다.

또, 타 경쟁사업자와의 공정경쟁을 해칠 수 있는 동등결합판매에 필요한 필수설비를 제공하지 않거나 부당하게 제공대가를 차별하는 행위, 그리고 지배적사업자가 특수관계인의 지위를 이용해 부당하게 결합상품을 제공하는 것을 금지행위로 규정했다.

특히, 정통부는 지배적사업자의 동등접근보장 이행계획에 있어서도 천재지변 등 정당한 사유가 없는 한 경쟁사업자의 요청일로부터 30일 이내에 협정을 체결하고, 이후 30일 이내에 동등결합판매에 필요한 필수요소를 요청한 경쟁사업자에게 제공토록 함으로써 지배적사업자의 불공정행위를 최대한 제한시켰다.

●●인가 심사기준 및 절차 = 정통부는 통신사업자의 결합판매 심사를 2단계로 나눠 실시한다. 우선, 통신사업자가 신청한 결합판매가 금지행위에 해당하지 않는다면 결합판매요금의 적정성과 동등접근 보장이행계획을 심사한다.

이를 위해, 해당 사업자는 ▲결합판매 제공 계획서 ▲요금 설계서 ▲개별요금, 동종 또는 유사 결합판매와의 요금수준 비교자료 ▲이용자 보호 계획서를 제출해야 한다.

또, 지배적사업자는 '동등접근보장이행계획서' 심사를 위해 ▲동등결합판매에 필요한 필수요소의 제공방법 · 대상 · 대가 ▲협정의 주요 내용 ▲결합판매 관련 시스템 간 연동 등 동등접근에 필요한 사항 등을 심사받아야 한다.

정통부는 동등접근보장이행계획 보장과 재판매 · 위탁판매 등을 통해 공정경쟁 환경을 조성하고 또, 결합상품에 대한 민원처리 주체, 절차 및 품질보장 등을 통해 소비자를 보호한다는 계획이다.

●●인가절차 간소화 = 특히, 정통부는 사업자의 결합판매 인가신청 시 부득이한 사유가 없는 한 신청한 날로부터 30일 이내에 인가여부를 결정해 통지한다는 방침이다.

또, 결합판매의 요금 할인율이 개별역무의 요금의 합을 기준으로 10% 이하이거나 결합판매를 구성하는 인가역무의 할인율이 10% 이하인 경우에는 요금적정성 심사를 대체한 것으로 심사를 간소화하기로 했다.

시장 활성화를 위해 인가절차 과정을 최대한 줄여 사업자들이 시장에 탄력적으로 대응할 수 있도록 하기 위해서다.

아울러, 정통부는 약관심사 시 전문성 강화 및 결합판매 제도개선 연구를 위해 '결합판매심사위원회' 를 설치 운영한다는 방침이며, 향후 이를 통해 요금적정성, 결합판매로 인한 비용절감, 이용자 편익증대효과 및 동등결합판매에 대한 심사를 한다는 계획이다.

●●소비자 보호대책 추가 마련돼야 = 강대영 본부장은 "인가역무를 포함해 결합판매를 시행하는 만큼 완벽한 제도는 아니다"라고 전제하며 "다만 규제완화에 따른 경쟁촉진을 위해 1보를 내딛었고 이를 통해 와이브로 · HSDPA 등 신규서비스 활성화와 소비자에게 다양한 편익이 제공될 것"이라고 말했다.

아직 지배적사업자의 결합판매가 시작되지 않았고 첫 시행이니만큼 제도적인 한계가 있을 수 있음을 인정한 것이다.

관련 업계에서는 개별 상품인 이동통신이나 초고속 인터넷으로도 매년 소비자 민원이 꾸준히 증가추세인 점을 감안하면, 결합상품에 따른 소비자 민원이 크게 증가할 것으로 예측하고 있다.

특히, 사업자가 제공하는 결합상품의 제1의 목표가 가입자 기반 유지에 있어, 최근 통신위가 마련한 초고속 인터넷 해지지연에 대한 보상제도보다 더 강력한 사후규제가 필요할 것이라는 전망도 제기되고 있다.

정통부가 이날 발표한 정책들이 이용자보호 대책보다는 사업자 간 공정경쟁에 초점이 맞춰져 있어, 향후 통신위를 포함해 정통부가 소비자 보호에 대한 보다 세밀한 안전장치를 마련하는 것이 정통부가 목표한 통신시장 활성화와 가계통신비 절감에 크게 이바지할 것으로 전망된다.

기간통신역수를 포괄적 전송역무로 단일화 벅차

기존 8개역무 3개역무로 통합추진

정보통신부가 현재 다양하게 분류돼 있는 기간통신역무를 포괄적인 전송역무로 단일화하는 작업에 속도를 내고 있다.

정통부는 현재 '기간통신사업자'로 기술돼 있는 전기통신사업법을 전송사업자로 수정하는 개정안 초안을 작성하고 있으며 연내 국회에 상정할 계획이다. 이에 앞서 정통부는 3분기 중 전기통신사업법 시행규칙을 고쳐 현재 8개 기간통신역무를 3개로 통합하는 작업도 추진하고 있다.

정통부 관계자는 "이번 전기통신사업법 개정안에는 전송역무 규정뿐 아니라 한미FTA 협상 결과, 기간-별정통신간 차별, 재판매 의무화 등도 포함될 것"이라고 밝혀 큰 틀의 변화가 예상된다.

이번 개정안은 정통부가 지난 3월 통신산업 규제 로드맵에서 밝혔듯이 기간통신역무를 전송 역무로 단일화하는 내용이 골자다. 정통부는 올해 전기통신사업법을 개정한 후 내년부터 시행령 및 시행규칙 개정 등 후속조치를 취한다는 계획이다.

현재 전기통신사업법에는 4조에서 전기통신사업자를 기간통신사업자, 별정통신사업자, 부가통신사업자로 구분하고 있으며 2절(5조~15조)에서는 기간통신사업자와 관련한 규정들이 구체적으로 기술돼 있다.

따라서 기간통신사업자를 전송사업자로 수정할 경우 법조문 전체의 손질이 불가피하다. 뿐만 아니라 역무의 개념이 사라지면서 역무 추가 및 허가, 변경 등에 관한 내용도 함께 바뀌어야 한다.

이번 전기통신사업법 개정은 기간통신역무를 통합해 통신 서비스간 벽을 허물고 경쟁을 촉진해 소비자 편익을 증대한다는 정통부 로드맵의 기본 취지에 따른 것이다. 개정안이 통과되면 전송사업자는 현재와 같은 복잡한 허가 절차를 거치지 않고도 다른 사업에 진출할 수 있다. 다만, 주파수를 할당 받아야 하는 사업의 경우는 별도의 절차가 필요하다.

이번 개정안은 산업에 미치는 영향이 크고 다른 부처와의 협의도 필요하기 때문에 연내 상정되더라도 통과까지는 불투명하다. 특히 연말 대선이 예정돼 있는 것도 법안 통과의 변수가 되고 있다.

이에 따라 정통부는 우선 현재 8개 기간통신역무를 전송역무, 주파수를 할당받아 제공하는 역무, 전기통신회선설비임대 역무 3개로 통합하는 시행규칙 개정안을 만들어 규제개혁위원회 심의를 받고 있다.

현재 전기통신사업법 시행규칙에는 기간통신 역무를 전화역무(시내/시외/국제), 가입전신역무, 전기통신회선설비임대역무, 주파수를 할당받아 제공하는 역무, 인터넷접속 역무, 인터넷전화 역무 등 8개로 구분하고 있으며 역무를 추가할 경우에는 별도의 허가 절차가 필요하다.

기간통신역무가 3개 역무로 통합되면 기존 전화역무, 가입전신역무, 인터넷접속 역무, 인터넷전화 역무는 전송 역무로 통합돼 추가 허가 절차 없이 이들 서비스를 제공할 수 있게 된다.

통방융합의 또 다른 산 『공정거래위원회』

기관간 상호합의를 통해 중복규제를 피해야 한다

통신방송통합기구(방송통신위원회)가 설립돼도 공정거래위원회(공정위)의 규제 권한 분배가 또 다른 문제로 대두될 전망이다. 방송통신위원회는 방송위원회와 통신위원회의 규제 중첩문제를 해결하기 위해 설립이 추진되는 단체다.

정부에 따르면 내년 초 방송통신위원회가 설립될 예정이지만, 아직까지 방통융합 규제부분에서는 공정위와의 규제 권한의 배분이 확립되어 있지 않다는 문제가 수면위로 드러났다. 현재 공정위에서는 불법사업자 내부자 고발, 가격담합, 독과점, 약관, 부정적 광고행위, 소비자 권익 보호, 사업자간 공정거래 등을 시정명령과 과징금을 통해 규제하고 있다.

향후 설립될 방송통신위원회 역시 요금과 약관제정, 필수설비와 장비선정, 의무방송 프로그램, 방송광고, 기업과 소비자간의 분쟁 조정 등을 규제하고 있어 중첩되는 부분이 적지 않다. 이렇게 두기관의 규제가 중첩될 경우, 한 기관에서 규제를 받고 다른 기관에서 규제를 또다시 받는, 이른바 이중규제라는 문제가 사업자들의 자율경쟁을 촉진을 저해하는 걸림돌로 나타나게 된다.

김동욱 방송통신융합추진위원회 위원은 최근 열린 서울디지털포럼에서 방송과 정보통신 연관 법령은 공정위가 담당하고 있는 소비자권익보호라는 부분에서 유사한 기능이 많다고 주장하고 각 기관에서 중첩적인 부분에서 협력과 조율이 필요하다고 역설했다. 특히 방통융합기구와 공정거래위원회의 규제 중첩은 꼭 해결해야할 문제라고 지적했다.

그는 이런 규제 중첩에 대한 예시로 SK텔레콤-신계계통신 합병과 통신사업자들의 시내전화 담합 그리고 CJ케이블의 합병을 예로 들었다. 2002년 공정위는 SK텔레콤의 신계계통신 인수시 점유율을 52% 미만으로 낮추라는 조건으로 합병허가를 내줬다. 그리고 2005년 시외전화와 국제전화 요금등에서 담합한 증거를 포착한 KT에는 천억이 넘는 과징금을 부과했다.

또한 올해 초 CJ케이블넷이 '한국케이블TV 충남방송' 과 '한국케이블TV 모두방송' 을 인수한 행위에 대해서는, CJ케이블넷의 인수행위 때문에 서산시 등에서 독과점이 심화되어 향후 케이블 수신료 인상이나 인기채널의 일방적 변경행위 등과 같은 독과점의 폐해가 발생할 우려가 있다고 밝히며 수신료인상을 제한하는 시정조치를 했다.

그는 "두 기관(방송통신위원회, 공정거래위원회)은 같이 일하면서 서로 가지고 있는 정보를 공유하고 사전 상호합의를 통해 중복규제를 막아야 할 것"이라며 "이를 위해 방송통신위원회의 규제위원이 다음에는 공정위로 이동하는 등 규제위원들을 서로 파견하는 것도 필요하다"고 주장했다.

2007년 노사대토론회

"고배당 실시하면서 직원들에게 고통전가는 안된다"

>> 사측 참석자

남중수(사장), 윤종록(성장사업부문장), 최두환(신사업부문장), 서정수(기획부문장), 박희권(지원부문장), 권행민(재무실장), 이병우(마케팅부문장), 서광주(네크웍부문장), 김영환(고객부문장), 한훈(전략기획실장), 황욱정(자산경영실장)

>> 노측 참석자

지재식(위원장), 김병탁(사무처장), 최광수(정책기획실장), 류춘용(조직처장), 한호섭(복지국장), 장인태(정책1국장),류경규(정책2국장), 허진(대외협력국장), 백관기(쟁의국장), 강인석(교육국장), 손승옥(여성국장)

KT의 미래

첫번째, 주제인 KT의 미래에 대해 노동조합 최광수 정책실장과 회사의 한훈 전략기획실장, 권행민 재무실장이 차례로 발표했다.

최광수 정책실장은 "KT의 지배구조의 문제를 지적하면서 49%에 이르는 외국인 주주 때문에 당기순이익의 50%이상을 배당하는 것 아니냐"는 지적을 했다. "이러한 KT의 배당성향이 국민으로부터 벌어들인 이익을 외국인의 배를 채우는데 사용되고 있다는 비판을 받게 만든다."라고 말했다. 이어 "직원들은 수년간 임금인상율이 저조한데 주주들에게만 고배당을 실시해 고통을 오직 직원들에게만 전가하는 것 아니냐"라며 경영진의 태도를 비판하기도 했다.

한훈 전략기획실장은 "과거에 생산보다 소비자의 수요가 앞서 있었지만 기술발달로 인해 앞으로는 공급이 소비보다 앞설 것."이라고 말하면서 "통신사업자의 가치사슬 통합이 인접영역을 넘어 비인접 영역까지 확대돼 다양한 영역의 회사들과 경쟁하게 될 것."이라고 전망했다.

그러면서 "KT는 전통영역에서 핵심사업(유선, 무선, 초고속, 데이터)은 경쟁력을 강화하고 사업가치를 재창출해 나갈 것."이라고 말하며 2011년에는 그룹매출 27조 이상을 달성할 계획이라고 밝혔다.

한편, 권행민 재무실장은 주주환원 정책에 대해 기조발제하며 "여유현금의 절반이상을 돌려달라는 요구가 있지만 당기순이익을 기준으로 50%의 환원정책을 실시해 주가를 유지할 것."이라고 말했다. 이어 "배당 축소시 투기자본으로부터 공격을 받을 수 있기 때문에 배당정책을 소홀히 해서는 안된다."라고 강조했다.

>> 노동조합 지배구조를 이야기 하면서 외국인 지분율은 상당히 중요한 문제인 것같다. 이번 FTA 관련해서도 외국인들은 끊임 없이 KT의 지분을 개방하라고 요구해왔다. KT 내부적으로도 일부 확대해야 한다는 목소리가 나온 것으로 안다. 노동조합이 49% 지분제한을 유지해야 한다는 것은 직원의 생존권이 달린 문제이기 때문이다. 회사의 입장은 무엇인가?

>> 회사 우리는 일관되게 공식적으로 외국인에 대한 49% 지분제한은 유지돼야 한다고 밝혔다. 다만 정확한 상황을 본다면 49%로 지분 제한을 한다고 해서 외국인의 영향력을 배제할 수 없다. 실제 지켜야 할 부분은 외국인 최대주주 금지, 국익과 반하는 것을 막기 위해 공익심사제도가 있다. 또한 실제 KT를 지키기 위해서는 기업가치를 계속 높이는 방향으로 경영진이 움직이고 있다는 신뢰를 보여주어야 한다.

>> 노동조합 이틀전 와이브로 설계가 해외로 유출됐다는 뉴스가 있었다. 기업보안의 중요성은 강조해도 지나침이 없을 것이다. 사외이사가 경쟁사 사장으로 가는 행태는 사외이사 추천의 제도적 장치가 부족함이 많다는 반증일 것이다. 이제는 조합에서 추천하는 사외이사가 필요하다고 생각하는데 어떻게 생각하는가?

>> 회사 조합측의 의견은 타당한 부분이 있지만 실제 투표권을 행사하는 사람은 주주다. 우리사주 전체를 모아도 6%인데 우리사주조합이나 노동조합의 의견을 따른다면 다른 주주들의 반발이 있을 것이다. 외국인 펀드들도 5%이상 점유하고 있는데 이들도 이사자리를 달라고 할 것이다. 불행히도 공기업 시절 정부에 의해 임명된 사외이사가 경쟁사의 사장으로 간 바 있지만 지금의 사외이사는 정당한 방법으로 선출돼왔다고 생각한다.

>> 노동조합 그동안 노동조합은 사외이사 진출을 위해 많은 노력을 해왔다. 실제 주주총회 현장에서는 노동조합측의 주장에 동의해 투표권을 행사한 주주들이 많았다. 주주가 투표권을 갖는다는 회사측의 발언에 공감하지만 문제는 회사의 반대로 인해 조합원들이 투표권을 정당하게 행사할 수 없다는 것이다.

>> 회사 현재의 노동조합을 믿지 못하는 것이 아니라 시장에 어떻게 비춰질까 하는 걱정이 앞선다. 시장은 노동조합의 이사회 참여를 보면서 종업원들의 배만 불리는 회사로 생각할 것이다. 또 임금은 대폭 올리고, 독점적 지위로 회사를 운영할 것이라고 판단할 것이다.

>> 노동조합 회사는 부동산 개발을 한다면서 사실상 자산을 매각하고 있다. 분야도 개발이 아닌 매각이 되고 있다. 이러한 과정을 통해 얻은 이익들을 주주들에게 배당하는 이러한 것들이 바로 외국인 주주들이 바라는 것 아닌가?

>> 회사 부동산개발을 하면서 가장 우선권을 부여하는 부분은 자산가치를 유지하면서 임대수익을 올리는 것이며 다음으로 개발해서 매각하는 방법이 있다. 지금까지 개발한 것 외에는 임대전용 건물로 지어서 자산가치를 유지시킬 생각이며 주주의 이익으로 환원하고자 한 것은 아니다.

>> 노동조합 그동안 사장이 바뀔 때마다 기업의 비전이 바뀌었다. 99년 「사이버 월드 리더」, 2001년 「벨류 네트워킹 컴퍼니」, 2007년 「원더풀 라이프 파트너」에 이르기 까지 비전과 슬로건들이 있었다. 새로운 비전이 선포되고 이것들이 현장에 정착되기도 전에 또 다시 사라지기를 반복해왔다. 100년을 보는 비전, 실행력이 뒷바침 되는 비전이 필요하다. 한편으로 국민기업으로서 회사의 득이 되고 거시적인 차원의 사회적 책임이 필요하다. 단지 사기업과 같이 생색내는 봉사가 아니라 사회양극화와 청년실업 해소를 위한 채용확대 등의 구체적인 사업을 해야 한다고 생각한다.

>> 회사 사장이 바뀐다고 비전이 바뀌는 것은 아니다. 기존의 비전은 소수의 엘리트들에 의해 만들어져 공감대를 형성하지 못한 바가 있다. 이번에는 이러한 반성에 의해서 출발했고 작년 8월부터 블루보드나 임원 워크숍, 상무대우 워크숍 등 4개월여 간의 의견수렴 과정을 거쳐 만들어낸 것이 「원더플라이프파트너」이다. 그럼에도 불구하고 아직 이해하지 못한 사람들도 있다. 그래서 방법을 바꿔 우리가 천명하는 지향점을 구체적으로 실현하기 위해 다시 세분화하고 구체화하는 과정을 통해 만들었다. 각자가 담당하고 있는 분야에서 비전을 수행하기 위해 어떤 것을 할 것인지 고민하기로 했다. 현장에서는 그 조직의 비전만 잘 이행해도 전체 비전이 수행되는 체계를 만든 것이다.

>> 노동조합 기업에서는 비전은 반드시 필요하지만 비전이 너무 남발되고 있는 실정이다. 본부, 사업부서, 지사 별 비전을 수립하고 비전 담당들이 생겨나 본연의 업무보다는 비전의 업무에 매달리며 생기는 부작용이 커지게 마련이다. 조직의 피로도를 증가시키고 실행력이 떨어지는 것이 여기에 있으므로 반드시 제고되어야 한다.

>> 회사 생각을 바꾸기 위해 더 많은 일이 가중될 것이라는 예상은 했다. 하지만 그것이 정말로 형식적이고 타성대로 움직이는 부분이 있다면 다시 한번 되짚어 보겠다.

통신산업변화에 따른 대응

류경규 정책2국장과 서정수 기획부분장, 이병우 마케팅부문장의 발제로 시작됐다.

류경규 정책2국장은 "서비스의 융합화와 정부의 결합서비스 허용과 역무통합 등 규제변화에 대한 움직을 설명하면서 통신산업 변화에 능동적으로 대처하기 위해 노사의 공조가 필요하다."라고 밝혔다.

서정수 기획부문장은 "정부의 규제정책은 크게 융합의 규제와 소비자 편익을 위한 규제변화가 있다면서 KT가 이러한 규제들에 대응해 먼저 공격적으로 움직이겠다."라고 밝혔다.

이병우 마케팅부문장은 "금년 7월이 되면 통신규제정책 로드맵에 따라 결합서비스를 출시할 것이라면서 결합상품이란 것이 기존 시장규모를 줄이고 매출을 감소시킬 우려가 있으므로 신규서비스 중심으로 결합서비스를 준비하면서 보수적으로 추진할 것."이라고 말했다.

조직운영 및 업무개선방안

19:30부터 김병탁 사무처장의 발제로 조직운영 및 업무개선방안의 토론이 시작됐다. 김병탁 사무처장은 조직개편의 문제점에 대해 거론하면서 현행 지사와 망의 통합을 제안했다. 이어 인력부족으로 연차반납, 자택대기 등 비정상적인 인력운용이 반복되고 있다면서 현장인력의 채용을 요구했다. 또한 현업에 문제가 되고 있는 경영계약제, IT 서포터즈, 교육시스템, 근무환경 등에 대해 거론하고 빠른 시일내 시정해야 한다고 밝혔다.

>> 노동조합 KT는 과거의 전화국형태가 가장 적합하다고 생각하며 지사와 망의 통합이 필요하다고 생각한다. 서로 영역간의 미루기식 다툼이 발생하고 있는데 가장 효율적인 방법으로 조직을 운영하는 것이 바람직하다고 생각한다.

>> 회사 당시 많은 우려가 있었던 것은 사실이다. 대부분의 회사들은 조직을 그런 형태로 운영되고 있어 수용되었었던 것이다. 2003년부터 일관되게 한 기관이 여러 방향에서 크로스 형태로 커뮤니케이션 되는 것을 줄여보자는 의도였고 2006년도 통합할 때 망부분을 고려해 보았지만 현장의 시장 적응력이 필요하다고 생각되어 현장의 전진배치를 추진하게 되었다. 조직은 나누면 나눌수록 갈등이 유발될 수 밖에 없다. 반면 통째로 한 개로 합쳐도 문제가 될 수 있는 소지는 다분히 많다. 장단점이 있다면 지적해 주시면 조직에 대해 검토하겠다.

>> 노동조합 업무가 본사로 집중화 되고 600명 정도가 정원축소가 됐는데도 업무의 능률이 떨어지고 지역본부의 역할이 약화되고 업무의 중재역할이 없어지게 되었다.

단계를 줄이고 의사소통을 빠르게 하여 경쟁력을 갖추겠다는 의미인데 하지만 현장의 특수성을 이해하고 있지 못하고 있다. 책임이 주어지면 권한이 따르고, 권한이 주어지면 책임이 따르는 것인데 현재의 지역본부는 책임에 따른 권한을 주지 않고 있다.

>> 회사 지금 시도하고 있는 조직체계는 영원히 가져갈 것은 아니며, 현장에서 바로 직접 처리하는 것이 지역본부에서 처리하는 것보다 빠르다고 판단하여 현재는 최적이라고 생각하고 있다. 시장에서 살아남기 위해 지역본부를 거치지 않고 현장의 지사로 직접 내려가게 된 점이다. 그렇다고 지역본부를 완전히 제거하자는 것은 아니다. 그래도 지역본부는 지역간의 관리기능을 위해서는 지역본부는 존재해야 한다고 생각하고 있다. 혹 더 좋은 제안이 있다면 검토해 보겠다.

>> 노동조합 현장인력을 전혀 채용하고 있지 않은데 현장에서는 불안감을 갖고 있기에 이러한 부분도 해소하기 위해 현장인력을 채용할 계획이 있는지 아니면 혹은 현장인력을 전면 도급화 하겠다는 계획을 가지고 있는 것 아닌가? 더불어 지원직 문제가 해소되지 않았는데 직렬직군 통폐합의 의의에 맞게 지원직 문제를 해소할 의지는 없는가?

>> 회사 현장직 채용에 대해서는 적극적으로 검토하고 있으나 채용의 조건이 지금과는 달라야 한다고 생각한다. 앞으로 노동조합과 많은 협의가 있어야 할 것으로 보인다. 그리고 도급에 대한 불안감을 가지고 있을지도 모르지만 회사가 도급에 대한 계획을 가지고 있다면 교육을 시키지도 않았을 것이다. 지원직은 현재 천여명이 남아있지만 일시에 통합하기에는 어려움이 있지 않을까 생각한다.

>> 노동조합 보안등급을 문제로 문서공람 제한하고 있는데 현업에서는 부서간의 소통 및 기관의 흐름을 이해하는데 장벽이 되고 있다. 이를 해소할 생각이 있는지 듣고 싶다.

>> 회사 1.2등급은 핵심부분만 볼 수 있다. 부서간에 협조가 안 되는 부분이 있다는 얘기인데, 관련 부서와 협조하여 3.4등급은 유기적인 공유가 될 수 있도록 검토하겠다.

>> 노동조합 사람이 가장 중요한 자산이다. 현업에서는 인사권 남용으로 명예퇴직을 강요하고 있는데 경영진을 알고 있는가?

>> 회사 회사의 방침은 분명 아니다. 그러나 방향이 약간 선회했던 부분은 있다.

>> 노동조합 실제 내년 6월에 나갈 사람들을 지금부터 쉬게 하고 있는 경우도 있다. KT를 퇴직한 분들이 KT에 대한 지지세력이 되지 못하고 등지는 세력으로 바뀌고 있다. 사장님이 25년 근무했다고 하셨는데 그 정도면 이미 현장에서는 명퇴대상이다. 이러한 부분이 본사에서 조직적으로 행하는 것 아닌지 답변 바란다.

>> 회사 그런 부분이 있다고는 들어 보기는 했다. 인력순환 문제는 풀기 어려운 숙제라고 생각이 든다. 노사간의 지혜를 모아 슬기롭게 풀어가야 할 문제라고 생각한다. 이에 가장 우선적으로 직원의 역량을 강화해야 한다고 생각한다. 이후 전직프로그램을 강화해 직원들에게 도움이 되도록 하겠다.

>> 노동조합 조직개편과 업무개선에서 빠질 수 없는 부분인 경영계약제에 대하여 거론하겠다. 허수경영, 주먹구구식, 강제퇴직 등 현업의 굵직한 문제들이 경영계약제에 기인되었다고 해도 과언이 아니다.

>> 회사 경영계약제를 꾸준히 개선하고 있다. 경영계약제는 목표를 설정하고 그에 따라 평가와 보상을 적절히 하여 노력한 만큼 대가를 주는 것이다. 단기성과의 폐해를 막기 위해 단기성과 위주가 되지 않도록 수정하고 있다.

>> 노동조합 잘못된 지표를 수정하려고 해도 신속하게 대응할 수 없는 구조를 가지고 있다. 굳이 경영계약의 형식이 아니더라도 회사가 가지고 있는 인사권, 성과와 보상 등으로 대체 할 수 있다.

>> 회사 허수경영, 줄세우기 등등도 우리 경영방침에도 위배되는 사항이다. 걱정하는 부분은 보완하는 작업을 일부 시행하고 있고 수정할 부분이 있다면 검토해 보겠다.

>> 노동조합 단말기 판매가 경영평가에서 제외할 것을 요구한다. 상품판매를 완전 부정하는 것이 아니라 과열 조짐이 아직도 보이고 있으며 과거 강제상품판매, 할당의 문제가 제기될 수 있다.

>> 회사 취지는 알겠으며 개선할 부분은 개선하도록 하겠다. 안폰도 80%가 사외에서 팔고있으며 2008년에는 내부의 목표를 설정하지 않고 자율적으로 판매해도 무리가 없도록 하겠다.

>> 노동조합 현업에서 가장 문제가 되고 있는 것이 교육이다. 학습계약제 100시간, 레벨업 테스트, 자격증 시험 등 교육의 홍수에 살고 있다. 현재 이뤄지고 있는 각종 교육시간과 모의시험 등을 종합해보면 실제 교육시간은 180여 시간에 달하고 있다. 더불어 현장에서 이뤄지는 교육의 상당수가 업무 외 시간에 이뤄지고 있다는 점도 문제가 되고 있다. 또한 실제 교육의 목적에 부합한 역량강화가 이뤄지고 있는 가에도 의구심을 가질 수 밖에 없다. 단지 테스트를 위한 테스트 또는 줄세우기를 위한 테스트로 전락하고 있는 것이 현재의 교육시스템이다. 심지어는 편법으로 대신시험을 보는 행위, 모의시험에서 점수가 낮았다고 비보직 발령을 내리는 경우, 업무는 하지 않고 시험공부에만 올인하는 경우 등 다양한 편법적 일들이 현업에서 벌어지고 있다. 노동조합은 교육의 본래 목적을 실현하기 위해서는 연수원 집합교육이 필요하다고 생각한다.

>> 회사 교육을 강화하면서 양적 질적을 높이려고 노력하고 있다. 시장에서 KT의 직원들은 가치가 있는 사람이다라고 평가 받기 위함이라고 강조하고 싶다. 본질적이 아닌 외적 부작용은 수용하여 개선해야 된다고 생각한다. 레벨업 테스트(온라인 평가실시)는 줄세우기나 평가결과를 인사에 반영하는 형태는 절대 하지 않는다. 사내 자격증은 권위있는(국가적으로 공인을 받기 위해) 자격증으로 만들자는 의미에서 추진하고 있다. 집학교육도 가능한 늘려갈 것이며 사이버 교육은 효율적이라고 증명되었기에 병행하는 것이다. 현업기관에서 그것을 제대로 이해하지 못하고 부작용이 발생한다면 바로 잡도록 노력하겠다. 또한 학습계약제의 불합리한 교육시간 등의 문제는 바로 시정하겠다. 학습공동체도 업무시간 내에 하도록 노력하겠다.

>> 노동조합 건물임대사업으로 수익창출에 매달리다 보니 직원들의 복지시설이 축소되는 현실이다. 이럼에도 계속 진행할 것인지 묻고 싶다. 또한 현재 회사가 도고수련관 리모델링을 검토하고 있는 것으로 알고 있는데 차라리 조합원들이 선호하는 지역의 유휴지를 이용한 수련관 신설을 추진했으면 한다. 그리고 사택이 매각만 이뤄지고 임대사택을 확보하지 못한 경우가 많다고 들었다. 이에 대한 대책은 마련하고 있는지 알고 싶다.

>> 회사 임대사업은 계속 되어야 한다고 생각한다. 다만 방법을 보완해 가면서 한다고 생각한다. 임대사업의 성장이 많이 이뤄졌는데 그 이면에는 직원들의 불편함이 있었던 것은 사실이다. 침해된 복지시설은 보완하고 원상회복하는 작업을 진행중이다. 임대의 계약경직성 때문에 시간이 걸리는 부분도 있다. 노후사택은 불가피한 경우 매각을 하고 있으며 임차사택은 확보계획을 나중에 설명드리도록 하겠다. 수련관은 좀더 구체적인 검토를 통해 보고드리겠다.

노사관계

다음으로는 류춘용 조직처장의 발제로 노사관계에 대한 토론이 이어졌다. 류춘용 조직처장은 회사의 구시대적인 노사관을 거론하면서 그룹노조 결의대회, 노동조합 대의원대회 등에 대한 사측의 개입 의혹 등을 지적했다. 그러면서 노사 신뢰를 쌓기 위해 그동안 노동조합이 노력해왔다면서 이제는 사측이 변화해야 할 때라고 강조했다.

>> 노동조합 노사합의된 사항은 반드시 지켜야 한다. 지금까지 노동조합이 노사합의를 불이행한 적은 한번도 없다. 그러나 회사는 합의정신을 지키지 않고 대충 넘어가려는 경향이 있다. 이것이 바로 노사신뢰를 저해하는 것이다. 일례로 해고자 복직의 문제가 지난 2006년 단체교섭에서 합의됐는데도 아직까지 이행이 안되고 있다.

>> 회사 작년 그룹사 총괄하여 조합에서 자주적 문화행사를 경찰력을 동원하여 저지하는 등의 사실관계를 따지기 전에 관계가 악화된 부분은 책임이 있다고 생각하고 사과 한다. 향후 노사관계에 있어서 대화를 해치는 부분이 없도록 하겠다. 지난해 해고자 복직을 합의했고, 조합과 대화를 직접적으로 했다. 회사는 합의를 이행하기 위해 제반사항을 진행중에 있다. 1월 1일자로 소급하여 조치하겠다고 한 것은 교섭라인을 통해 이미 밝힌바 있다.

5.1절 남북통일노동자대회가 창원에서 개최

남북 노동자 연대협력과 단합실현

분단조국 한반도 남단 창원은 통일 열기로 가득 찼다.

5월 1일 117주년 노동절 기념을 맞아 노동자 도시 창원에서 조국통일을 염원하는 남북노동자들의 역사적인 자리가 마련되었다. 류춘용 조직처장을 비롯한 조합 간부 및 조합원들은 궂은 날씨에도 아랑곳하지 않고, '남북 노동자 연대와 단합실현' 에 앞장 설 것을 확인하였다.

창원종합운동장에서 열린 5.1절 남북노동자 통일대회는 오후 3시 남북대표단이 행사장을 나란히 입장하면서 대회 분위기가 고조되었다. 운동장은 푸른 색 단일기로 물결쳤으며, '우리는 하나다', '조국통일' 등 통일 염원을 담은 노동자 민중의 함성이 창원을 뒤흔들었다. 대형 단일기 게양으로 통일대회 본행사가 무르익었다.

6.15 북측위 리충복 부위원장은 남북 양측 노동자들의 지위와 역할을 강조한 뒤, "북과 남 노동자들은 자기 임무와 책임을 깊이 새기고 나라의 평화와 민족의 대단합, 조국통일을 향해 노력할 것"을 당부하였다. 이어 한국노총 이용득 위원장

과 민주노총 이석행 위원장은 조국 통일을 위해 큰 걸음을 마다하지 않은 북측 대표단에게 감사의 인사를 전하고, '우리민족끼리 기치 높이 민족대단합을 위한 실천' 에 노동자들이 앞장 서 역사적 책임을 다할 것을 호소하였다.

남북 노동자들은 통일대회 선언문에서 ▲6.15 공동선언을 철저히 실천해 나갈 것 ▲통일운동에서 민족중시의 입장을 확고히 견지해 나갈 것 ▲나라의 평화를 수호하기 위한 정의의 애국위업실현에 앞장설 것 ▲각계층 단체들과의 연대와 단합을 폭넓게 실현해 나갈 것 ▲우리민족끼리의 기치를 추켜들고 남북 노동자들 사이의 연대와 협력을 발전시켜 나갈 것 등을 결의했다.

한편, 3박 4일 일정으로 4월 29일 평양공항을 출발한 북측 대표단은 김해공항에 도착, 창원으로 이동하여 양대노총 지역본부를 순방하고, 지역 단체 대표들과 간담회를 가졌다. 이틀날인 4월 30일은 숙소인 창원호텔에서 산별대표자과의 상봉 모임을 통해 남북노동자 연대협력 방안을 논의하는 자리와 3.15열사 묘역을 찾는 시간이 마련되었으며, 오후 6시 창원운동장에서는 남측 및 북측 노동자 축구 경기가 대항 방식으로 진행되었다. 솥발산 묘역 방문을 시작된 5월 1일은 남북노동자 통일대회가 최절정에 달했으며, 본대회 이후 남북 단합팀으로 구성된 '연대'팀 대 '단합'팀 통일 축구 경기가 열렸다. 본대회 이후 축구 경기와 축하 공연을 함께 한 대표단은 마지막 일정으로 만찬 행사에 참가하고, 아쉬운 마음을 간직 한 채 이튿날인 5월 2일 김해공항을 출발하였다.

제4회 위원장기 축구대회

조직 단합을 위한 단결의 장으로

노동조합은 제4회 위원장기 축구대회를 지난 5월 3일부터 4일까지 2일간 경주 보문단지 시민 축구장에서 개최하였다.

지재식위원장은 인사말을 통해 축구대회를 계기로 그동안 쌓였던 서로 간 불신의 벽을 허물고 그 기세를 모아 2007년도 임 · 단협 승리의 밑바탕을 마련하자고 강조하였다. 또한, 오늘의 행사를 전 조합원이 지켜보고 있다고 생각하고 조합간부로서의 자세를 흩트리지 말고 끝까지 최선을 다하는 모습을 보여주길 당부하였다.

아울러 IT연맹 박흥식위원장은 축사를 통해 체육행사를 계기로 연맹의 주축인 KT 조합간부들이 더욱더 단합하여 모든 투쟁의 선봉에 서줄 것을 주문하였다.

한편, 축구대회는 제주지방본부가 우승을, 전북지방본부가 준우승, 공동 3위는 강북, 본사지방본부가 각각 차지하였다. 또한, 릴레이 500M 계주에서는 강남지방본부가 우승을, 제주지방본부가 준우승, 대구지방본부가 3위를 차지하였다.

이번 축구대회는 KT 전 계열사의 노동조합 위원장들이 참석하여 끝까지 자리를 같이하여 굳건한 연대를 과시하였다.

UNI-KLC 여성위원회

직장내 성희롱 예방 및 상담전문가 교육실시

IT연맹은 UNI-KLC여성위원회가 5월 10일부터 11일까지 서울 명동에 위치한 은행연합회관에서 개최한 '남녀평등교육-성희롱, 성교육 상담 전문가 과정' 에 직장내 성희롱 예방 및 상담가 전문가 교육을 이수했다.

이번 교육은 권수현 여성학자를 비롯하여 전문 강사들이 직장내 성희롱 유형 및 사례 등을 중심으로 실무 관련법 및 성희롱 인지력 향상과 사건 발생 시 해결 능력 향상을 통해 직장 내 성희롱 발생 시 즉시 해결할 수 있는 상담 전문가를 배양하는데 목적이 있다.

양일간 진행된 교육은 UNI-KLC 산하 조직 이외에서도 교육을 받는 등 교육과정에 대한 참여도가 매우 높았으며 또한, 전문 강사들의 현장상담을 통한 실력있는 강의로 참가자들의 수업에 대한 만족도도 높았다.

인터넷 전화 금융사기

방심하면 두눈뜨고 당한다

최근 카드사나 금융기관을 사칭하며 소비자들에게 개인 정보를 요구하거나 현금지급기로 유인하는 사례가 자주 발생해 특별한 주의가 요구된다.

◉ 피싱 (Phishing)

피싱은 금융기관을 사칭해 이메일 광고 형식을 도용해 경품 당첨, 정보변경 등을 알리는 메일을 발송하고 개인의 인증번호나 신용카드 번호 등을 빼내 이를 불법적으로 이용하는 사기 수법이다.

◉ 보이스 피싱 (Voice Phishing)

최근 금융기관을 사칭해 카드 사용 내역, 신용카드 연체 내역을 허위로 통보한 후 개인 정보, 신용카드번호, 계좌번호, 비밀번호 등을 묻거나 특정계좌로 입금을 요구하는 전화금융사기, 즉 보이스 피싱이 기승을 부리고 있다.

보이스 피싱은 치밀한 사전 조사를 통해 이루어지는 것이 특징이다. 검찰, 국세청 등 권력기관을 사칭해 세금이나 보험료를 환급해 주겠다고 접근한다. 요즘에는 종전 방식에서 벗어나 자녀 납치, 협박을 빙자한 형태로 진화해 기승을 부린다. 납치를 가장한 협박 전화 신고도 전국적으로 끊이지 않는다.

◉ 파밍 (Pharming)

피싱보다 한 단계 진화한 형태의 파밍도 각별한 주의가 요구된다. 피싱은 링크된 주소를 바로 열지 않고 인터넷 주소 창에 직접 해당 기관의 주소를 입력하면 피해를 예방할 수 있다. 하지만 파밍은 인터넷 주소를 관할하는 시스템을 공격하기 때문에 정확한 금융기관 주소를 입력하더라도 가짜 홈페이지로 이동돼 더 큰 피해를 입을 수 있다.

◉ 공공기관, 금융기관 사칭

ARS전화를 이용해 금융감독위원회, 금융감독원, 검찰청, 경찰청, 국민건강보험공단, 은행 등의 공공기관과 금융기관을 사칭하면서 주민등록번호, 휴대폰번호, 계좌번호, 비밀번호 등 개인정보를 불법적으로 수집하거나 현금지급기를 통해 계좌이체를 유도해 돈을 인출하는 사례가 자주 발생한다.

◉ 세관 사칭 사기 판매

세관직원을 사칭해 저질 골프채 등을 세관에 압수된 고급 물품인 양 속여 판매하는 사기에 피해를 입는 소비자가 많다.

세관을 사칭한 사기 유형으로는 *가짜 물품(일명 짝퉁)을 진품으로 속이기 위해 세관 직원을 사칭해 세관 압수, 공매 물품 등으로 둔갑시켜 판매, *위조된 수입신고 필증을 소지해 유명브랜드 수입제품으로 판매, *'세관 유명 상표 공매 물품 공개 매각' 이라는 허위 행사 전단지 등을 제작, 배포해 소비자를 속이는 유형 등이다.

최악의 비정규 시행령 입법 예고

노동부, 파견 대폭 확대 정규직 대상 축소…노동계 강력 반발

노동자 의견을 수렴해 비정규직법 시행령을 만들겠다던 정부가 17일 파견대상을 대폭 확대하고, 정규직화 대상을 축소하는 '최악의 시행령' 을 입법 예고하겠다고 발표해 노동자들이 강력히 반발하고 나섰다.

노동부가 17일 밝힌 파견법 시행령 개정안에 따르면 정규직을 쓰지 않고 파견노동자를 써도 되는 업종은 현행 138개에서 197개로 대폭 늘어나게 됐다. 새로 추가된 업종은 우편물 집배원, 신문배달원, 물품배달원, 고객상담 사무원, 주차장 관리원, 계기 검침원 등 59개 직종이 추가됐다. 이에 따라 우체부, 택배회사 직원, 금융권의 콜센타 직원 등 현재 정규직으로 일하고 있는 노동자들이 대거 파견노동자 신세로 전락하게 될 위험에 처했다. 특히 은행 콜센타와 상시고용집배원의 경우 정규직화 논의가 활발히 진행되고 있었는데, 정부가 파견노동자를 사용할 수 있도록 만들어버린 것이다.

택배 분야를 파견업종으로 돌린 것도 심각하다. 홈쇼핑과 인터넷쇼핑 등으로 택배노동자들이 대폭 늘어난 상황에서 정부가 이 분야를 파견노동자로 채울 수 있도록 만들어 그렇지 않아도 굉장히 열악한 노동조건과 저임금에 시달리는 노동자들이 파견업체의 중간착취까지 당하게 된 것이다. 이처럼 간접착취의 대명사로 불렸던 파견대상이 대폭 확대됨에 따라 사용자들은 앞으로 많은 분야에서 정규직을 축소하고, 파견업체로부터 노동자들을 파견받아 사용할 것으로 보인다.

이날 노동부가 같이 입법 예고한 기간제법 시행령에는 건축사, 공인노무사, 약사, 박사학위 소지자 등 16개 전문직에다 경영지도사, 기술지도사, 항공사, 항공기관사, 한약업사, 한약조제사 등 10개 직종을 추가해 26개 직종을 정규직 전환 대상에서 제외했다.

정부는 여기에다가 사회적 일자리 등 정부의 실업대책이나 복지정책 등에 의해 제공된 일자리나 다른 법령에서 기간제 사용기간을 다르게 정하는 등 합리적인 이유에 의해 2년을 초과해 사용하는 경우도 정규직 전환 대상에서 제외했다.

또, 연봉 6천9백만원을 받는 경우나 주 15시간 미만의 단시간 근무자도 정규직 전환 대상에서 배제된다. 대학교 조교도 직업으로 볼 수 없다는 판단에 따라 정규직 전환대상에서 뺐다.

2007년 임단협 승리를 위한 특별지침 시달

2007년도 임단협 시기가 도래됨에 따라 조합원의 열망을 담아 노동조합의 위상정립과 자주적 교섭을 통해 완전한 승리를 쟁취하고자 아래와 같이 특별지침을 시달하오니 각 지방본부에서는 지침 이행에 만전을 기해주시기 바랍니다.

■ **지침내역**
- 사측과 함께하는 각종 워크숍 및 경영설명회 등 절대 불허
- 사측과 식사 및 각종 회식자리 동석 금지
- 권역회의 시행 철저
- 조합조끼 착용 생활화 및 지부 게시판 정리 철저

■ **시행일자** 2007.05.14 부터

아울러 지방본부 자의적인 판단은 하지 않도록 하시기 바라오며 불가피한 상황발생 시 중앙본부와 협의하여 상세 지침을 받아 수행할 수 있도록 협조해 주시기 바랍니다.