

2008년 단체교섭 1차 본교섭 개최

노동조합 6대요구 모두 상정... 회사 '성과급 반납, 직무급제 도입' 주장



2008년 단체교섭이 사측의 터무니 없는 제안으로 인해 1차 본교섭부터 난항을 겪고 있다. 9월 18일(목) 첫 교섭 석상에서 사측은 조합측이 제안한 6대 요구를 모두 상정했으나 '기본급 5% 인상' 요구를 거부하고, 오히려 '성과급 100% 반납'과 '직무급제 도입'을 주장해 조합측의 거센 반발을 샀다. 오후 3시 시작된 회의는 결국 아무런 진전 없이 밤 11시 40분경 폐회했다.

또한 사측은 조합의 거센 반발을 의식해 '임금실무소위원회'를 설치해 논의할 것을 제안했으나 조합측은 "협상할 가치가 없는 제안"이라고 일축했다.

회사 '반납이지 삭감 아니다' 해괴한 논리

사측은 이날 밤 10시쯤 '회사입장'이 담긴 문건을 통해 "급년도 경영목표 조정 수준을 달성하기 위해서는 전 사원의 고통 감내까지도 고려해야 할 위기 상황"이라며 조합의 임금인상 요구를 거부하고 대신 '성과급 100% 반납'을 제안했다. 또한 '성장 동력 확보'와 '성장 에너지 축적'을 위해 '직무급제 도입'을 들고 나왔다.

'회사입장'이 전해지자 조합측은 "일고의 가치도 없다"며 철회를 조건으로 폐회를 요구했으며 "상식 이하의 안건", "협상 대상이 될 수 없는 안건", "변칙적이고 불법적인 안전상정"이라며 분노했다.

특히 사측의 이번 제안은 2002년 민영화 당시 교섭에서 '사회통합상 적자가 나지 않을 경우에는 임금

및 복지수준을 삭감하지 않는다'는 노사합의를 정면으로 뒤엎은 것이다. 다시 말해 최근의 경영실적이 다소 부진하다 하더라도 '성과급 반납'과 같은 '삭감'은 노사합의 위반사항이다.

또한 사측은 본교섭을 앞두고 상정할 안건이 없다고 했다. 막상 교섭석상에 '직무급제 도입'이라는 '폭탄'을 들고 나와 노동조합의 뒤통수를 치는 꼴수를 부렸다.

한편 사측은 "반납과 삭감은 다르다"며 "성과급 100% 반납은 삭감이 아니다"라고 주장해 공분을 일으켰다. '반납'은 일시적이고 추후 돌려줄 수 있기 때문에 '삭감'이 아니라는 주장이다.

조합, 비효율적인 임금실무소위 설치도 거부

상황이 이렇게 되자 노동조합은 즉각 회사의 임찰철회를 조건으로 폐회를 요청했고, 사측은 정회를 요구해 공방을 주고 받았다. 조합측은 "일고의 가치도 없는 협상안을 두고 어떤 논의도 할 수 없다"며 즉각 폐회를 요청했다. 그러나 사측은 "양측의 입장차이를 좁히기 위해서는 대화를 이어가야 한다"며 폐회 대신 정회를 주장해 분위기를 험악하게 몰아 갔다. 결국 노사는 두 번의 정회를 거친 끝에 밤 11시 37분 1차 본교섭 폐회를 선언하고 돌아섰다.

노동조합 교섭위원 및 중앙상집 전원은 폐회 이후 긴급회의를 열어 '성과급 100% 반납 및 직무급제 도입'안을 절대로 수용할 수 없음을 재확인했다. 또한 '임

금실무소위원회를 설치해 심도 있게 논의하자'는 사측의 제안에 대해서도 '수용불가' 방침을 고수했다.

노사신뢰 무너뜨린 현안문제 거론

한편 조합은 본격적인 임금협상에 앞서 몇 가지 현안문제를 제기하며 사측을 압박했다.

우선 '강제명퇴 증용'에 대해 강하게 지적했다. 조합은 "KTF 통합이라는 대전제 하에 IT범인화 및 플라자 직원 업무전환 등에 대해 어려운 결단을 내렸는데, 사측은 이를 인력정리 수단으로 악용하고 강제명퇴를 종용하고 있다"고 주장했다. 이에 대해 사측은

"대부분은 아니지만 일부 현장에서 강압적인 행동이 있다는 얘기를 들었다"고 일부 시인했다. 그럼에도 불구하고 "현재 파악이 안 됐다", "조합에서 구체적인 자료를 제시하면 재논의 하겠다"며 소극적인 답변만을 되풀이했다. 사측은 결론적으로 재발방지를 위한 문서조치를 실시할 것과 현장 확인 후 그 결과를 조합에 전달할 것을 약속했다.

이어 조합측은 "2004년 노사합의를 통해 강제상품 판매를 금지하기로 합의했음에도 불구하고 아직도 현업 기관장들의 허수경영과 강제상품판매 문제로 조합원의 생계가 위협받고 있다"고 지적했다.

조합은 혁신지사 및 시범지사 운영에 대해서도 "노사합의와 신뢰를 무너뜨리고 있다"고 지적하고, "무소불위의 권한을 남용하고 있는 혁신기획실의 혁신"을 촉구했다. → (관련내용 4면)

2008년 단체교섭 6대 요구

1. 임금인상: 기본급 5% 인상요구
2. 급식통근비 현실적 지원 보상: 월 정액 30만원
3. 복지기금 출연: 751억원
4. 주택자금, 생활안정자금 대부 이자율 인하: 연 3.8% → 연 2%
5. 단체보험 가입 확대: 배우자
6. 신규인력(현장기설, 개통, 정비) 충원

강제명퇴 근절위해 중앙상집 현장파견

9월 22~25일 전국 각지에서 강제명예퇴직 실태조사

노동조합은 현장에서 자행되고 있는 강제명퇴 증용을 근절하기 위해 9월 22일(월)부터 25일(목)까지 중앙상집들을 현장에 파견했다.

최근 현장에서는 KT플라자의 CS센터 인력공모에 따른 명예퇴직 강요가 계속적으로 진행되고 있어 조합원들의 권익 침해 및 불안감이 심각했다. 특히 명퇴 강요가 일부 지역이 아닌 전국적으로 광범위하게 진행되고 있는 것으로 드러나 조합원들의 항의가 끊

이지 않았다.

전국 각지의 현장으로 파견된 중앙상집은 노동조합 지방본부 간부들과 함께 명퇴강요가 심각한 지부를 중심으로 집중활동을 펼쳤다. 이들은 사측의 부당노동행위와 관련한 실태를 조사하고 현장 사례를 취합하는 한편, 문제가 심각할 경우 현장에서 명퇴 강요 근절을 위한 직접행동도 불사한다는 입장을 피력했다.

정책

메가패스 요금책정, 신고제로 바뀐다

정부, 방송·통신 규제완화 의지 밝혀

앞으로 기간통신역무를 통합하여 단일 허가로 다양한 서비스를 제공할 수 있도록 하고, 허가심사기준도 대폭 간소화하여 기간통신사업자의 진입규제를 완화한다. 또한 기간통신사업자는 통신기기제조업, 정보통신공사업, 용역업 등을 방송통신위원회 승인없이 겸업할 수 있게 된다.

정부는 지난 9월 18일(목) 이 같은 내용을 골자로 한 '성장동력 확충과 일자리 창출을 위한 2차 서비스산업 선진화 방안'을 발표했다.

KT 입장에서는 유무선 통신사업 구분이 단일화되고 요금책정이 자유로워지는 등 긍정요인이 두드러진다. 특히 휴대폰 단말기사업이나 제조업, 공사업, 용역업 등을 겸업할 수 있게 되어 신규사업으로 인한 매출증대를 기대할 수 있을 것으로 보인다.

KT, 신고만으로 통신요금 책정

방통위는 대표적인 통신규제 정책인 유무선시장 지배적사업자의 요금인가를 신고대상으로 전환시키고 시행시기를 검토하고 있다. KT는 요금인가제 폐지가 본격적으로 시행되면 초고속인터넷 등의 요금을 방통위 인가를 받지 않고 신고만으로 책정할 수 있게 된다.

이에 후발사업자들은 독과점을 부추길 것이라고 반발하고 있지만 정부는 오히려 통신요금이 경감될 것으로 내다보고 긍정적인 풀이를 하고 있다.

단말기제조/공사/용역업까지 가능

기간통신사업자는 앞으로 통신서비스는 물론 휴대폰단말기 제조, 공사업, 용역업까지 겸업할 수 있게 됐다. 기존에는 방통위의 승인을 받아야 가능했던 일이었으나 자율에 맡기는 것이다. 이는 통신업계의 무한 경쟁과 합병을 불러올 것으로 예상되며, 이면으로는 중소통신사업자의 위축과 이동통신 업계의 수직계열화 공방으로 이어질 수 있다. 이에 대해 방통위는 시장지배력 전이 방지를 위한 보완책을 추가로 강구해 보겠다는 입장이다.

IPTV 최소운영 채널 수 축소

방통위는 11월중 IPTV시행령 개정을 통해 최소 운영 채널수를 현행 70개에서 50개로 축소하고 협의체를 10월까지 구성하여 올 연말까지는 IPTV활성화 종합계획을 마련할 방침이다. 또 IPTV에서 구현가능한 새로운 형태의 광고를 허용하는 등 새로운 방송통신 융합서비스인 IPTV가 조기에 정착될 수 있도록 지원할 방침이다.

유선통신사업자 연구개발출연금 폐지

지식경제부는 유무선 구분없이 통신사업자에 적용되고 있는 연구개발출연금 제도를 신규진입이 가능한 유선통신사업자에 한해 부담을 경감토록 할 방침이다. 유선통신사업자에게 부과하던 연구개발출연금을 향후 5년간 단계적으로 줄여 2013년 완전히 폐지함으로써 주파수중심 출연금 부과체제로 전환할 계획이다.

2008년 추계 체육행사 시행

2008년도 추계 체육행사를 맞이하여 각 지부에서는 자체 실정에 맞는 체육행사를 아래와 같이 실시하여 주시고, 각 지부장께서는 행사시 조합원의 안전사고 예방에 만전을 기하시기 바랍니다.

- 행사기간: 2008.10.13(월) ~ 10.31(금) [토·일 제외]
- 대상: 재직중인 임직원 및 계약직
- 집행기준: 1인당 2만원
- 행사방법: 각 지부 실정에 맞게 시행
 - 체육대회, 건강달리기 대회, 등산대회, 소풍, 공연관람 등 생활체육
 - 씨름, 그네 등 민속체육행사 및 각종 여가, 레크레이션 활동
 - 체육에 관한 전시회, 강연회, 세미나 개최 등

‘완성을 향해’... 9대 집행부는 진화한다!

변화의 시기에 직군직렬통폐합, 개인연금신설 등 조합원복지 개선 위해 경주

9대 집행부는 '완성을 향해, 완전복지 실현' 을 기조로 2005년 12월 14일 출범했다. 3년이 흐르는 동안 새 정부가 들어섰고, 정보통신부는 방통위 체제로 바뀌었으며, KT는 IPTV와 같은 신규사업 진출을 앞두고 대내외적으로 많은 변화를 겪고 있다. 외부환경은 점점 더 변화무쌍하여 조합원을 대변할 노동조합의 위상과 미래를 걱정하게 만들고 있다. 한 해, 한 해를 돌아보면 아쉬운 점도 부족한 점도 없지 않지만, 9대 집행부가 공약으로 세웠던 복지제도개선 노력 등이 결코 헛된 걸음이 아니었다고 자랑해 본다. 8개의 직군직렬을 통폐합 해 하나 된 KT로서의 위상을 높였고, 보육시설을 확대해 조합원들의 육아고민을 조금이나마 덜었다. 또 개인연금저축을 신설해 노후대비 고충을 줄였으며, 생활안정자금 대출을 확대해 가계의 부담을 덜고자 고민했다. 노사관계개선협의회를 통해 남은 해고자 2명에 대한 복지에 합의함으로써 해고자문제를 매듭짓기도 했다. 현재 9대 집행부는 2008년 단체교섭을 통해 '안전복지 실현' 에 조금 더 가까이 다가가고자 경주하고 있다. 9대 집행부 주요 복지개선 성과를 돌아본다.



직군직렬통폐합 (2007년 1월 시행)

2006년 단체교섭 합의에 따라 8개 직군(사무, 통신, 공업, 시설, 전배, 교환, 운송, 수위)이 폐지되고 22개 직렬 또한 사무와 기술로 단순화

요구근거

- 직군직렬 구분이 산발적이고 경계가 모호함. 직군직렬 통폐합으로 하나된 KT 실현

① 합의사항

- 일반직의 직군을 폐지하고 사무, 기술 직렬로 구분. 직군폐지로 인해 직급의 직렬부여가 곤란한 7급직은 6급으로 통합
- 용원을 기능직(6등급 신설)으로 통합

② 해설

- 사무, 기술, 연구, 기능으로 완전 통폐합
- 2007년 7급 전원 6급 승진 후 7급제도 폐지
- 기능직은 2007년부터 7급을 거치지 않고 바로 6급으로 환직
* 전배, 교환, 운송, 수위 직군은 사무/기술 중 본인희망 선택
* 그 외 직군은 현 직렬을 기준으로 통합직렬로의 전환을 원칙... 단, 현 수행직무, 직무경력 및 자격이력 등을 고려하여 부여 가능 (예 : 기술분야에 근무하는 전산직)

○ 연구직 세부 구분 폐지

- 연구원, 경영원, 연구보조원으로 구분된 연구직 체계를 연구원으로 단일화
- 연구/일반직 간의 '환직' 은 유지

KT 노동조합 합동추모비 건립

합동추모비 제막식(2007년 1월)

노동조합은 민주노조 건설 쟁취와 자주성 확보를 위해 투쟁하다 사망하신 선배 열사님들을 기리기 위해 합동추모비 건립을 추진. 2007년 1월 25일 경기도 안성 일죽 인근의 유평과야추모관에 추모비를 건립하고 첫 번째 추모 행사를 진행

추진근거

- 4번째 KT노동조합 역사 속에서 수많은 노동자들이 생명을 위해 고초를 겪음. 그 동안 개별적으로 진행된 추모사업이 조합원들에게 널리 전파되지 못하고 관계자 위주의 행사로만 그치고 있다는 지적이 있었음
- 지속적인 추모사업을 위해서는 추모자를 함께 모시고 이들을 기념할 수 있는 조형물을 마련하자는 의견이 제기됨
- 노동조합은 추모자의 선정에서부터 추모행사 등 제반 사업을 총괄할 수 있는 근거를 마련함과 동시에 항구적인 추모사업을 영위하기 위해 추모사업위원회 내규를 마련
- 연 1회 합동추모식을 거행기로 함



연금저축 신설 (2007년 1월 시행)

5만원/월, 10년간 지급 ('06년 단체교섭시 합의)

요구근거

- 1996년 노사합의로 시행된 개인연금이 2006년 8월 만기 도래
- 1999년 5월 이후 입사자에 대한 혜택 없음
- 중간정산한 퇴직금은 KT주식매입 등으로 퇴직 후 노후보장책 미비
- 고령화를 대비한 보장책 절실

합의사항

- 대상자: 최초지원일 재직자(단, 전직지원 휴직자 제외)
- 지원금액: 5만원(매월)
- 최초지원 시기: 2007. 1월부터(10년간)
- 회사가 5만원을 지원하고 추가금액은 본인이 임의로 정할 수 있음

생활안정자금 대출 확대 (2007년 1월 시행)

대부대상 : 긴급가계자금 소요자(임원·치료 등 과도한 의료발생, 경조사, 노부모 요양비 등)

대부한도 : 2,000만원

(주택자금 및 생활안정자금 총 5,000만원 이내)

대부조건 : 이자율 연 3.8%/5년 원금균등상환 ('06년 단체교섭시 합의)

요구근거

- 주택자금 대부제도 혜택을 보지 못하는 직원들을 위한 제도 도입 절실
- 대부대상 : 긴급가계자금 소요자, 임원·치료 등 과도한 의료비 발생, 경조사, 노부모 요양비 등

대부조건에 대한 부연

- 이자율: 연3.8%
- 상환기간: 5년 원금 균등상환
- 채권확보: 보증보험증권 제출 (보증보험료는 1,000만원 대부시 약 8만5천원 정도가 소요)

과거채무 적용

- 채무인정기간 : 2001년~2006년 12월말까지
- 채무인정범위 : 금융기관 부채증명 + 용도/금액 입증(금융거래확인서)
- 신청회수 제한 : 2회

기타

- 대부횟수 : 1인 1회(부부사원의 경우 1인 적용)
- 압류 및 개인회생사원 제외
- 정년 잔여기간이 5년 미만 사원 제외
- 재원규모 : 연간 240억~300억원 탄력적 적용



지원직 완전 해소 (2008년 3월 시행)

지원직 전원 환직 합의 ('07년 노사관계개선협의회 합의)
환직대상 : 1,143명

환직방법

- 직렬 부여 : 예년도 기준 적용 (현 수행직무 및 부서 기준)
- 직무 부여
- 현 직무를 지속 수행하는 것을 원칙
- 필요시 직무전환 교육을 통해 재배치 가능
- 호봉 대응 : 예년도 환직자와 동일하게 적용
- 보수규정 개정 : 제 63호 부칙 제3항 삭제
- 환직자 인력운영
- 차기 호봉승급 : 원 호봉 승급임
- 승진 : 현행유지 (근속승진: 6급 재직기간 10년 이상, 신규 6급 직원: 5년)

해고자 전원 복지 (2009년 복지)

노사관계개선협의회 통해 남은 해고자 2명 복지 합의

요구근거

- 노사관계에서 발생한 해고자를 전원 복지시킴으로써 건전한 노사관계 육성
- 민주화운동관련자평의회 및 보상심의위원회(이하 보상심의위원회)의 민주화운동 관련자로 인정
- '07년 12월 26일 노사관계개선협의회 통해 남은 해고자 2명에 대한 복지 합의
- '09년 중 복지 예정

보육시설 확대 (2008년 중 시행)

보육시설 광역시도 3곳 추가 : 강북지방본부, 부산지방본부, 전남지방본부

요구근거

- 수도권과 지방과의 형평성을 위해 지방 확대 설치 절실
- 조합원의 가정복지가 증진됨으로써 회사업무에 시너지효과 기대
- 광역시별 최소 1개소(부산, 대구, 광주, 대전, 인천) 및 영유아 보육법상 설치 해당기관

초등학생 교육보조비 지급 (2008년 1월 시행)

- 초등학교 6학년생에 한해 1년간 매월 10만원 지원 ('07년 단체교섭)
- 당해년도 6학년생은 이듬해 1.2월까지 받을 수 있음. 당해년도 5학년생은 이듬해 3월부터 후년 2월까지 받을 수 있음

요구근거

- 회사 복지제도 중 초등학생 자녀 지원은 전무함
- 국가 정책중 하나인 저출산 문제 해소에 기여



기념품비 인상 (2008년부터 적용)

노동조합창립기념일과 회사창사기념일에 각 5만원씩 인상 ('07년 단체교섭시 합의)
- 기존 5만원 → 10만원

요구근거

- 실질적인 물가인상에 따른 보상으로 조합원 시너지효과 기대

복지기금 출연 (총 3,294억원)

최대 복지기금 확보로 조합원 복지 증진
- '03년 : 1,000억원, '04년 : 500억원, '05년 : 500억원, '06년 : 594억원, '07년 : 700억원

2006년 594억원 출연 결정

복지기금 : 500억원 출연과 별도 94억원 출연

① 합의사항

- 2006년도 복지기금출연을 500억으로 한다. 기 노사합의사항 94억은 별도 추가 출연한다.

② 해설

- 별도 출연 94억원은 단체보험(18억원)과 기념품비(76억원)임

2007년 복지기금 출연 890억 요구

- 단체협약 제90조(사내근로복지기금) ②항 회사는 세제 당기 순이익의 5%를 원칙으로 출연 관련 800억
- 2004년 사내근로복지기금협의회 의결서 관련 14억 출연
- 2005년 단체교섭 부속협정서 관련 76억 출연

① 합의사항

2007년도 복지기금출연을 700억으로 한다. 이는 별도 출연분 90억원을 포함한다.

노사대토론회 실시 (2007년 5월)

2007년 5월 22~23일 도고수련관서 개최

2007년 노사대토론회

- 참석패널 : 노동조합 위원장 포함 12명/ 회사 사장 포함 12명
- 토론편식 : 경영 전반에 관한 난상토론
- 토론편적 : 경영참가, 조합원기차 제고, 현장의 소리 전달
- 토론주제 :

· KT 미래 : 지배구조 및 기업비전, 통신산업 변화에 대응
· 조직운동 및 업무개선방안 : 조직개편 및 인력, 업무개선
· 노사관계 : 민영화 이후 노사관계의 문제점 및 대안

-평가:

· 15시간의 장시간 토론에서 노사 민감한 부분까지 솔직한 토론이 진행됨
· 현장의 소리를 정책대안으로 제시
· 정책운으로서 위상을 대내외 표명
· 회사측 경영방침 파악 계기 마련



KT노동조합 9대 집행부

반격의 300일

(2006~2008)

올해로 창립 26주년을 맞은 KT노동조합은 그동안 많은 우여곡절을 겪으면서도 KT노동자의 운명을 개척해왔다. 그리고 새로운 노사관계의 패러다임을 만들기 위해 열정을 쏟고 있다. 9대 집행부는 수많은 조직, 정책, 복지, 연대, 봉사, 교육 활동 등을 추진했다. 그 중 분야별로 한 장면씩만 추려보았다.

위원장 신입사원 대상 교육 실시



지재식 위원장은 해마다 진행되는 신입사원교육프로그램을 위해 직접 강단에 서고 있다. 올해도 지재식 위원장은 1월 21일(월) 원주리더십아카데미에서 KT노동조합의 조직현황, 집행부 각 실처의 역할, 지금까지의 활동에 대해 설명했다.

몸소 실천하는 봉사활동으로 따뜻한 마음 전해



독거노인, 지적장애인 등 소외계층을 찾아 봉사활동을 꾸준히 벌여왔다. 단순히 쌀과 내복 등을 전달하는데 그친 것이 아니라 지재식 위원장부터 직접 팔을 걷고 제조작업, 감장 등을 도왔다.

디자인, 원단, 봉제 등 꼼꼼히 살펴



노사 각 4-5인으로 구성된 유니폼 품질위원단은 해마다 현장직원 유니폼 선정을 위해 노력해 왔다. 유니폼은 2번의 품평회와 현장직원들의 의견수렴을 거쳐 디자인, 원단 및 부자재, 봉제 등을 꼼꼼히 살핀 후 지급된다.

정기 전국대의원대회 개최



전국 600여명의 대의원과 조합간부들을 중심으로 '전국대의원대회'를 개최했다. 올해도 3월 19일(수)~20일(목) 지리산 수련관에서 전국대의원과 조합간부들이 모인 가운데 2008년 정기전국대의원대회가 열렸다.

조합 간부교육으로 근로자 위상 높여



조합간부들을 대상으로 역량강화교육을 실시해 근로자들의 위상을 높이고 있다. 사진은 2008년 5월 13일(화)~14일(수) 지부 여성부장, 여성대원을 대상으로 한 조합간부 역량강화교육 모습이다.

한국을 넘어 세계노동자들과 뜻 모아



4월 15일(화)~18일(금)까지 동아시아통신노동조합 포럼이 개최됐다. 동아시아통신노동조합 포럼은 2003년 이후 한국의 KT노동조합, 일본의 NTT노동조합, 대만의 중화통신노동조합이 함께 개최하고 있으며 올해 6회를 맞았다. 이 밖에도 UNI세계통신대회, 일본 정보통신연맹 등과 연대활동을 벌이고 있다.

집회참여 및 연대활동



노동조합은 민주노총, IT연맹 등과 함께 전국노동자대회, 촛불집회 참가는 물론, 각종 연대투쟁을 벌여 왔다. 사진은 2008년 6월 14일(토) 마로니에 공원 전국노동자대회 참여 모습이다.

“완성을 향해!” 노동조합 9대 위원장 취임식



2006년 1월 6일(금) 본사 대강당에서 창립 24주년 기념 및 제9대 지재식 위원장 취임식을 개최했다. 지재식 위원장은 취임사를 통해 “노동조합의 쇄신을 통해 관성화된 조합간부의 활동방식을 변화시켜 가겠다”고 밝히고 “노동조합의 지도·집행력을 높이기 위해 내부기강을 확립하고 결의한 내용에 대해서는 반드시 관철하고 책임지는 풍토가 자리잡도록 하겠다”고 강조했다.

단체교섭 통해 조합원 복지개선



매년 단체교섭을 통해 조합원들의 복지개선을 위해 최선을 다하고 있다. 사진은 2007년 9월 20일(목) 단체교섭 1차본교섭 장면이다.

출근선전전 통해 조합원 권리 외쳐



2007년 단체교섭 기간중 출근선전전 모습. 주주배당은 늘어 가는데 조합원들에게만 고통분담을 강요하는 회사를 향해 벌인 선전전이다.

조합원들에게 보다 가까이! 단체교섭 중간보고대회



노동조합은 노사간에 논의되고 있는 사항 및 현안들에 대해 각 지부를 방문해 중간보고대회를 개최해 왔다. 사진은 2007년 10월 24일(수) 강남지방본부 성남지부 '성실교섭 촉구 및 단체교섭 중간보고대회' 장면이다.

KT그룹 노동조합협의회 연대



KT노동조합과 KTF, KTFT, KTN, KTP, KTL 노동조합 등으로 구성된 KT그룹노동조합협의회는 2003년 7월 24일(목) 출범이후 현안문제가 발생할 때마다 연대의 힘을 보여주고 있다. 사진은 2007년 9월 8일(토) 공동임단협 승리를 기원하며 덕유산에 올라 결의를 다지는 모습이다.

노사간 신뢰 무너뜨리는 강제명퇴, 허수경영, 혁신기획실 규탄

노동조합, 1차 본교섭 상정안건논의 앞서 3시간 가량 현안문제 성토

9월 18일(목) 2008년 단체교섭 1차 본교섭에서 지체식 위원장을 비롯한 노동조합 교섭위원 11명은 상정안건 논의에 앞서 강제명퇴, 상품판매, 노사신뢰 문제 등 현장에서 일어나고 있는 현안에 대해 3시간 가량 성토했다.

전방위적으로 진행되는 강제명퇴 중지 요구

노동조합은 지난 6월 회사와 IT본부 및 팔라디움 무 위탁에 어렵게 합의했다. 합의 당시 회사는 조합원들의 전직 또는 공모과정에서 강제성을 띠지 않을 것이라고 약속했다.

하지만 CS센터 인력공모가 진행중인 현장에서는 20년 이상 된 직원, 부부사원 등을 중심으로 강제명퇴가 공공연히 자행되고 있었다. 지사/지점장들과 1:1 면담을 통해 구체화되는 가 하면, 휴가신청을 반려하고 휴일근무까지 시켜가며 해당 조합원들을 고통스럽게 했다. 사소한 이유들이 징계와 강제명퇴 사유가 되고 시험, 전승분부 역시 분사될 것이라는 유언비어가 난무했다.

이에 대해 회사는 “현장조사를 해 보겠지만 일부에 국한된 사례가 아닌가”라고 전제한 뒤, “자유롭고 편안한 분위기에 본인의사가 적용되어야 하기 때문에 원치 않으면 반려할 수 있다”고 해명했다. 하지만 “업무의 연속성상 팔라디움 직원들이 CS센터로 이동하는 것이 낫지 않겠냐”고 발언해, 노동조합 교섭위원들의 원성을 사기도 했다.

노동조합 교섭위원들은 “강제명퇴 시행이 일부가

아닌, 현장 전체에서 전방위적이고 지속적으로 벌어지고 있다”고 강조하며 회사가 보다 강력한 조치를 내릴 것을 촉구했다.

또한 “현장에서 벌어지고 있는 CS센터 인력공모가 마치 노사가 합의한 사항인양 강요되고 있어 더 큰 문제”라고 지적하며 대표위원의 입장표명을 강력히 요구했다. 회사는 “재발방지를 위한 문서조치를 실시하고 현장확인 후 그 결과를 조합에 전달하겠다”고 밝혔다.

허수경영 막기 위한 적극적인 조치 필요

노동조합과 회사는 2004년 비영업부서의 상품판매 금지에 대해 합의했으나 각 기관장들은 영업실적을 높이려고 조합원들을 궁지로 몰고 있다. 노동조합 교섭위원들은 “비영업부서 상품판매로 인한 허수경영 이어달로 KT가 뿌리뽑아야 할 과제”라고 지적했다.

이에 회사는 유감을 표시하며 “제도개선을 통해 사내할당 판매분을 줄이고 있다”고 해명한 뒤, “목표 초과시 캡을 씌워 반영이 되지 않을뿐더러 3배의 패널티를 부과하고 있다”고 답했다.

조합측은 “우리 직원들의 판매분도 유통망으로 접수되기 때문에 사내판매분은 생각보다 훨씬 많을 것”이라며, “3배의 패널티를 맞더라도 온갖 수단을 동원해 만회하겠다는 게 현장에 팽배한 정서”라고 성토했다. 또 “밀어내기식 상품판매로 단말기는 항상 부족해 실제 가입자에게는 공급이 지

연되는 어처구니 없는 상황이 연속되고 있다”고 부연했다.

회사는 1달간 현장조사를 하여 지사장 보직을 해임하는 등 허수경영 척결에 대한 의지가 있음을 밝혔으나, 노동조합은 단말기 매출을 경영지표에서 빼고 지사장 경영계약제를 폐지하는 등 근본적인 해결방안을 촉구하며, “허수경영이야말로 장기적으로 KT를 위기에 빠뜨리는 위험요소가 될 것”이라고 경고했다.

무소불위 전횡 혁신기획실부터 ‘혁신’ 해야

다음으로 어려운 통신시장에 대한 현실 타개책으로 노사가 합의하여 추진하고 있는 구리혁신지사 문제와 회사가 일방적으로 시행하는 시범지사 문제가 거론됐다. 노동조합 교섭위원들은 “혁신지사와 시범지사에 대한 노사 합의사항이 제대로 이행되지 않아 조합은 이들의 운영을 중단할 것을 공식 요구했지만 회사는 묵묵부답으로 신뢰를 저버리고 있다”고 지적했다.

구리혁신지사에서는 업무수행에 따른 제반조건 미구족으로 구성원들이 장기간 시간을 허비해야하는 상황이 불거졌고, 비영업부서 직원들의 영영요원화에 급급해 원성이 터져 나오고 있다.

조합은 “당초 노사는 연말에 공동으로 혁신지사에 대한 성과를 분석한 뒤, 지속 여부를 결정하기로 했음에도, 회사는 사내방송을 통해 혁신지사의 성과를 과대 홍보함으로써 시범지사 및 타 기관이



벤치마킹하도록 부추기고 있다”고 지적했다. 또 “혁신지사는 사업부서간 업무의 사전 조율부족으로 지역본부와 혁신실, 두 상전을 모시는 꼴”이라고 비판했다.

이어 노동조합 교섭위원들은 “현장에서는 구리지사에서 벌어지고 있는 시범사업이 구조조정의 일 단면이라는 등, 영영분사의 시범점이라는 등 수많은 유언비어가 난무하는 계기를 만들어 주었다”며 그릇된 혁신정책체계를 성토했다. 아울러 “혁신기획실 내에서 시행하는 구리지사와 시범지사 업무

가 중복성이 있음에도 업무추진에 대한 사전조율 및 커뮤니케이션 없이 밀어붙이기식으로 진행돼 현장의 불안감은 물론, 업무 효율성 측면에서도 성과가 미비하다”고 지적했다. 또한 “혁신실의 모든 업무가 ‘혁신’의 이름으로 자행되다보니 무소불위처럼 군림하는 상황이 되었다”며 “혁신의 대상은 바로 ‘혁신기획실’”이라고 강도 높게 질타했다.

이에 대해 회사는 ‘세제한 사항은 보고받은 바 없다’는 입장을 고수하며 추후 조사를 통해 시정하겠다는 말을 되풀이했다.

직무급제의 허와 실

무한경쟁과 인성과괴, 엄청난 직무분석 비용 수반

2008년 단체교섭에서 사측은 임금제도 개선안으로 ‘직무급제’를 들고나왔다. 아직은 생소한 느낌의 직무급제란 무엇이며 그 허와 실을 알아보자.

직무급제란?

간단히 말해 직무, 즉 맡은 일에 따라 월급을 다르게 주겠다는 말이다. 정확하게는 각 직무에 대한 분석, 평가를 통해 직무의 가치와 중요성 등 등급을 차별화하고 이에 따라 임금을 다르게 지급하는 제도다.

‘뺏고 뺏기는’ 무한경쟁, 비용절감이 목표

외환위기 이후 한국 기업들은 전통적 ‘호봉제’에 성과에 따른 인센티브 방식을 접목한 ‘성과급제’를 도입, 한국 노동자들의 임금체계를 일순간 바꿔버렸다. 이로 인한 충격이 채 가지도 전에 일부 기업들은 한 단계 더 진화한(?) 임금체계인 ‘직무급제’를 도입하려 하고 있다.

그러면 왜 일부 기업들은 한국 기업문화에 생소한 직무급제 도입을 시도할까? 이유는 간단하다. 비용절감 때문이다. 고령 인력 고용에 따른 비용부담을 줄이기 위해 호봉제 대신 직무급제

를 선호하는 것이다. 여기에 ‘성장동력 확보’나 ‘동기부여’나 하는 이유가 첨가되지만, 이는 ‘무한경쟁’의 포장일 뿐이다. 일한 만큼 임금을 받는 게 아니라 옆의 동료의 뒀을 뺏아와야 내 뒀이 많아지는 꼴이다.

‘직무’ 명목으로 차별 고착화

문제는 여기서 그치지 않는다. 열심히 일한다고 반드시 많은 보상이 따르지도 않는다. ‘직무’라는 이름으로 차별이 고착화되기 때문이다. 20년 숙련 노동자가 신참내기보다 임금이 적을 수도 있다. 직무 가치가 차별적이기 때문이다.

직무 가치에 따른 등급 설정도 만만치 않다. 본사와 지점, 기획부서와 다른 부서, 내근과 외근 등등 다양한 직무에 각각의 가치를 설정하고 이를 임금으로 환산하는 작업은 엄청난 시간과 비용을 필요로 한다.

직무세분화에 따른 인력운영의 경직성도 골치거리다. 직무변화에 대처하기가 어렵고 직무간 이동에 대한 반발이 심해질 것이다. 그리고 인력 과부족이 발생해 때마다 고용을 조정해야 하는 문제도 뒤따른다.

IT연맹, 중집위 열어 조직사업에 집중 결의

IT연맹은 하반기 이명박정권 심판과 임단협 승리를 위한 ‘연맹 동반대회’를 진행하고, 11월 9일(일) ‘2008 전국노동자대회’ 1천대오 참가를 위한 조직사업에 집중하기로 했다. IT연맹은 9월 3일(수) 오전 11시 연맹 사무실에서 9차 중앙집행위원회를 열어 이같이 결정했다.

박흥식 IT연맹 위원장은 회의에서 “하반기로 갈수록 이명박정권의 독재와 탄압이 점점 심해질 것이며 내적으로는 연맹 산하 사업장들의 임단협이 집중되는 시기”라며 “이명박정권 심판과 임단협 승리를 위해서 간부들과 조합원들의 투쟁 결의가 절실히 필요하다”고 강조했다.

중집은 하반기 투쟁 승리를 결의하기 위한 연맹 등산대회를 10월 1일(수) 진행하고 가맹 조직의 확대간부 및 조합원들이 참여하는 것으로 결정했다.

또한 11월 9일 2008 전국노동자대회의 조직적 참가를 위해 수도권을 제외한 지역 참가자들에게는 교통비를 지원하기로 했으며, 당일 행진 퍼포먼스를 준비하기로 결정했다. 가맹조직들은 조직 깃발을 지참하고 참여하게 된다.

중집에서는 이외에도 연맹가입 조직 가운데 3개 사교 조직에 대한 권리제한 건을 심의 의결했다.

무료 생활법률 상담 사례

노동조합은 조합원들의 법률고충 해결을 위해 8월 11일 무료 생활법률상담 게시판을 운영했습니다. 초기부터 많은 조합원들께서 찾아 주셔서 지면을 통해 감사인사를 드립니다. 조합원들께 보다 다양한 사례를 소개하고자, 지난호부터 법무법인 디지털 이명우 변호사로부터 주요 상담사례를 받아 연재하기로 했습니다. 조합원들의 신상정보는 철저히 보호하며, 더욱 뜨거운 관심 부탁드립니다.

“선배에게 빌려준 돈, 받을 수 있을까요?”

질 2006년 12월경 평소 친하게 지내던 선배 A의에게 1억을 빌려주었습니다. 그런데 갑자기 약속한 2007년 2월이 한참 지나도록 값을 기미를 보이지 않고 있습니다. 이런 경우 제가 취할 수 있는 법적 조치를 알려주시기 바랍니다.

답 안녕하십니까, 변호사 이명우입니다.
변 돈을 빌려준 사람(채무자)이 스스로 변제하지 않는 경우, 돈을 빌려 준 사람(채권자)은 빌려 준 돈을 회수하기 위해 채무자의 재산에 대하여 강제집행을 하여야 합니다. 강제집행이라는 것은 채무자의 재산을 법의 힘에 근거하여 강제로 매각한 후 그 매각대금에서 빌려 준 돈에 대한 변제를 받는 절차를 말하는데, 이를 위하여는 돈을 빌려줄 당시 채무자가 채권자에 대하여 물적 담보(보통 저당권이나 질권)를 설정하지 않는 이상, 채권자는 채무자를 상대로 소송 제기하여 승소 확정판결을 받은 후 이를 통해 법원으로부터 집행문을 교부 받아야 한다는 말을 되풀이합니다. (요즘은 이를 간소화하는

방법으로 소송 없이 집행문을 받을 수 있는 약속어음공증이 많이 이용되기도 한다. 채권자가 집행문을 교부 받았다 하더라도 채권자가 직접 채무자의 재산을 처분할 수는 없고, 법원에 다시 집행문을 제출하여 강제집행을 신청할 수 있을 뿐입니다.

이 돈을 빌려 줄 당시 저당권이나 질권을 취득하지 못한 채권자가 빌려 준 돈을 회수하는 일반적이 방법이나, 이마저도 채무자에게 재산이 있는 경우에만 그 실효성이 있다 할 것인데, 돈을 갚지 못하는 채무자에게 재산이 있는 경우는 그리 흔치 않은 일이므로, 결국 돈을 빌려줄 때 채무자로부터 충분한 담보를 제공받는 것이 좋습니다.

더불어, 채권자가 보다 쉽게 돈을 받기 위한 방법으로 채무자를 사기죄로 고소하면, 이를 면하고자 하는 채무자는 어떻게든 돈을 변제하게 되어, 채무자에 대한 형사 고소는 실제 가장 유효한 채권의 만족 수단이라 하겠습니

무료 생활법률상담 게시판 운영

노동조합은 조합원들의 법률적인 고충해결을 위해 1:1 무료 생활법률상담 게시판을 운영하고 있습니다.

생활법률상담 게시판은 조합원들이 생활 속에서 부딪히는 각종 고충에 대해 변호사가 알기 쉽게 법률컨설팅을 해 주는 방식으로 운영됩니다. 조합원의 신상정보가 보호되기 때문에 부담 없이 활용하시면 됩니다. 지재식 위원장 공약이기도 한 생활법률상담 게시판은 임금과 제도개선, 고용안정 투쟁에 집중하던 노동조합이 활동영역을 넓혀 조합원들의 생활에 보다 가까이 다가서는 친근한 모습으로 변모하기 위한 의지의 표현입니다. 많은 참여 부탁드립니다.

주요내용

- 조합활동관련 법률지원
 - 사건발생시 변호사 선임 및 소송비용 지원
 - 규약, 규정관련 법률 자문
- 조합원 생활법률 지원
 - 조합원의 법률적인 고충 해결을 위한 1:1 무료 컨설팅
 - 법률지원 사업의 체계적 운영

상담방법

- KT노동조합 홈페이지(www.kttu.or.kr)에 로그인 하신 후, 생활법률상담 게시판에 글을 올리시면 전문 변호사가 성실히 답변해 드립니다.
- 담당 변호사 법무법인 디지털 변호사 이명우

