3차 임금실무소위원회 회의

2022.10.12 수 오전 9:57 ・ 65분 31초
정영희

장종운 : 회의를 속개하겠습니다.

정성호 : 지난 임금 실무 교섭 이후 안건 별 회사 측의 변화된 입장이 있으시면 말씀해 주십시오.

장병관 : 예, 임금 제도 실무소위 소관 안건에 대한 회사 입장을 말씀 드리겠습니다. 앞선 실무소위에서 조합 측 위원님들께서 말씀하신 주장에 대해서는 이해하고 공감을 합니다. 다만 경영환경의 불확실성 변동성이 커져서 재원 여력을 확인하는 데 많은 어려움을 겪고 있습니다.
금일 진전된 제시안을 말씀 드리지 못하는 점에 대해서는 양해해 주시기 바라고요. 회사 측도 최대한 서두르고 있습니다. 이 점 이해해 주시기 바랍니다. 이상으로 회사 입장을 말씀 드렸습니다.

유희수 : 우리 앞에 계신 분들이 경영평과가 힘들다라고 얘기하는데 분명히 좋았으니까 올라 갔을 거다 라고 저희는 판단합니다. 그래서 그 경영 평가의 근거가 조합원들과 다른 의미로 근거를 잡는 건지 그런 부분들이 알고 싶은 거예요. 그죠? 동일한 경영 성과는 동일하게. 비율적으로 조금 받을 수 있다고 쳐도

같이 이제 나눠 먹는다는 개념이죠. 같이 과실이 조합원들한테도 같이 돌아가야 된다라는 개념을 저희가 항상 잡고 가잖아요.
그러니까 이 조합원들만 붙이면 보면은 아까 1차 2차에서도 얘기했지만 실적이 이렇다 저렇다 이렇게 얘기들을 하시는데

참석자 2 15:41
그럼

참석자 6 15:42
임원분들은 어떤 경영 성과를 판단하시길래 올라갈 수 있는가에 대한 궁금증이 있는 거죠.
그렇게 생각하시면 될 것 같고요 그리고 최형 여기 현측 위원께서 요구 사이에 1번만 지금 설명을 하셨는데 뒤에 2번 3번 어느 분이 혹시 설명을 하시나요.
내가 설명 부탁드립니다.

참석자 2 16:03
잠깐만 설명하시기 전에 아까 우리 정상 우리 노총 위원도 질문했고

참석자 4 16:10
또 우리 저

참석자 2 16:12
간사인 우리 공윤선리 노측 위원도 질문했는데 이런 사항들을 고무

참석자 4 16:18
그

참석자 2 16:19
대표님한테 보고했냐고 한 거에 대한 답변을 못 들었거든요.
그래서 그것 때문에 사실 아까 우리 판사께서 이제 우리 사직 대표님한테 말씀을 하신 거고 그 부분에 대해서 진짜 보고가 지금 되고 있는지 안 되는지 궁금하니까 그 답변을 저는 듣고 좀 가겠습니다.

참석자 5 16:34
지난번에 대표위원님께서 이제 저희 쪽 실무교섭에 전체적인 의중을 해주셨고 또 거기에 관련된 사항에 대해서는 중간에 수시로 저희가 매일 단위로 진행되는 상황에 대해서

참석자 3 16:48
보고를

참석자 5 16:50
드리고 있고 그 관련된 사항에 대해서 전체 경영 임원들한테도

참석자 3 16:54
같이 공유를 하고 있습니다.

참석자 6 17:01
자료 설명 부탁드립니다.

참석자 3 17:04
말씀드리겠습니다. 2번 항목인데요. 직책자와 비직책자의 총급여 규모입니다.
이거는 근로소득 기준으로 작성이 된 것이고요 2주택자의 경우에는 이제 2020년 대비 2021년 3.4%를 3.4% 증가했습니다.
총 근로소득은 1조 5872억이고요

참석자 3 17:30
직책자는 7.1% 증가했습니다. 총 2021년 근로소득액은 3624억입니다.
그래서 직책자 비직 투자 합쳐서 1조 9496억 이게 비지직자하고 자하고 이게 증감률이 좀 차이가 나는 부분은 신규 지직자들의 경우에는 직책표를 추가로 받게 됐기 때문에 현재 기준으로 작성을 했을 때 7.2% 증가한 거고요

참석자 3 17:58
비지 책자가 상대적으로 덜 증가한 것은 정년 퇴직자분들이 아무래도 신규 입사자들보다는 많은 급여를 받기 때문에 그 영향이 있었던 것입니다.

참석자 3 18:16
남은 3번 당일 15시 이후 연차 신청 승인 건수 자료를 말씀을 드리겠습니다.
직원 1인당 연차 휴가 일수는 22.6일이고 그게 전 직원으로 환산했을 때 약 50마일 정도 됩니다.
다만 이제 오후 3시 이후에 신청 승인이 이루어진 거는 연도 전체를 봤을 때 3693일이고요

참석자 3 18:42
그리고 반차를 다 포함을 한 것입니다.
전체 연차 휴가의 0.7% 이거는 갑작스럽게 당일 급한 일이 생겼거나 했을 때 오후에 관찰을 내놓는 경우가 있고요 잊어버렸을 때

참석자 3 19:02
연차 휴가를 추가로 신청하거나 했던 것이고요 연차를 하고 있는데 이게 또 실수가 생겨 쓸 때 그때 또 냈던 것도 있을 것 같습니다.

참석자 1 19:20
공식적으로 반차를 15시 14시 이후에 내는 게 맞는가요 연차도 15시 이후에 내는 게 맞는가요 편의성 때문에 그렇게 했다라고 봐야 되나요.

참석자 3 19:40
이게 법무 지침상에는 사실 사전에 승인을 받아야 된다라고 되어 있는 신청하고 승인을 받아야 된다라고 되어 있는데

참석자 5 19:47
어

참석자 3 19:48
법의 취지에 보면 연차는 원하는 근로자가 원하는 시기에 줘야 된다 이렇게 되어 있습니다.
그래서 연차 휴가에 대해서는 누가 더 우선권을 가지고 있느냐라고 하면 근로자가 가지고 있는 거거든요.
그래서 그러한 편의나 법의 취지 이런 것에 맞춰서 볼 때는 오후 3시 이후 연차 승인

참석자 3 20:12
이것도 사실은 나다 어긋나지 않는다 법의 취지로 이렇게 생각을

참석자 1 20:20
사투 위반 아닌가요

참석자 3 20:23
사교 위반이긴 한데 이걸 일일이 다 따져서 저희가 그분들에게 불이익을 줄 수는 없지 않습니까

참석자 1 20:31
그 사기가 필요 없는 거네요.

참석자 3 20:37
4개월 일일이 다 들이 된다고 하면은 또 다른 불편함이 또 있지 않겠습니까

참석자 1 20:43
어쨌든 간에 이럴 때는 문제가 없고 또 저럴 때는 불편함이 있다.
이렇게 해석하면 좀 안 맞지 않을까라는 생각이 들어가는데 이게 0.7%밖에 안 되기 때문에 연차 촉진에 대한 문제가 없다.
전차 촉진 제도에 대해서 이렇게 말씀하시는 건가요

참석자 3 21:03
일단 연차의 기본적인 속성을 봤을 때에는 직원의 편의 그다음에 원하는 시기에 줘야 된다라는 두 가지를 봤을 때는 이렇게 15시기에 각적 이거는 줄이는 게 좋겠지만 바람직하지는 않지만 그래도 편의상

참석자 3 21:23
또는 놓쳤던 부분 이런 것들을 봤을 때는 이렇게 운영하는 것도 저희가 안전을 운영을 해야 되겠지만 직원들 입장에서는

참석자 5 21:34
예

참석자 7 21:37
그죠

참석자 2 21:38
아니 그러니까 궁색한 얘기를 할 게 아니고요 잘못된 운영 부분에 대해서 어떤 조치를 하겠다.
향후 이런 재발 방지하겠다. 이렇게 나와야 되는 거 아닙니까 지금 우리가 이 자료를 요구하는 이유가 본인도 본부에서 직접 확인했습니다.
관리자들 당일날 연차 내고 출근 안 하고

참석자 2 22:01
퇴직금 다 확인까지 다 했습니다. 그럼 다 관리자들 출근하면은 밑에 있는 직원들 그날 혹시나 연차 계획에 있던 직원들 실 수 있습니까 본인이 직접 확인했다고 지금 말씀드리잖아요.
장병호 사측 위원은 사교보다는 바쁘니까 그럴 수도 있다.
개인적 그렇게 했다.

참석자 2 22:22
그럼 회사가 왜 존재 목적이 있습니까 사교가 사교라는 건 우리 회사의 우리 kt 법인데 법을 다 무시하게 무시하게 무시하게끔 현장에 돌아가는데 이 앞에 계신 경영진은 책임이 없다.
그럼 사업 위반에서는 직원 징계를 왜 줍니까 말도 안 되는 논리잖아요.
조합에서 이런 부분 잘못된 걸 제시를 하면은 회사에서 그런 부분은 이미 다 못 챙긴 건 사실입니다.

참석자 2 22:52
향후 재발 방지 위해서 어떻게 하겠다.
이렇게 나와야 되는 거 아닙니까 사실 대표님 답변 좀 해주십시오 여기 여기에 대해서

참석자 5 23:03
이게

참석자 3 23:04
그

참석자 5 23:06
일단은 지금 불합리한 부분들이 있다.
그러면은 지침이나 사료에 대한 개정도 사실은 좀 필요한

참석자 3 23:12
같고요 또

참석자 5 23:13
일하고 있는데 이걸 강요해서 일단은 연차를 내겠다라고 하는 거는

참석자 7 23:18
엄격하게 회사에서 이제

참석자 3 23:21
어

참석자 5 23:22
못하게 금지하고 있는 상황이기도 하거든요.
그 건에 대해서는 좀 강하게 저희 쪽에서 만약 그런 사례에 대한 부분에 대해서는 엄단하도록

참석자 6 23:33
15시 이후에 연장

참석자 1 23:35
차를 낸다는 것은 근무를 하고 당일날 거를 연차를 내는 거잖아요.

참석자 9 23:42
그렇죠

참석자 1 23:44
철 의원이 만약에 밑에 직원들이 당일날 근무하고 15시 이후에 당일 연차를

참석자 4 23:51
신청하는

참석자 1 23:52
공모를 신청하면 그거 승인하실 건가요

참석자 7 24:00
현장과 좀 더 차이가 있을 수는 있는데 기본적으로는 회사와 n차를 또 사회나 렌트라는 제도를 만든 거는 직원들을 쉬게 하고 위하는 게 법칙이 아닌가 그러다 보니까 기본적으로는 그렇게 하면 안 되죠 그렇게 하면 안 되는 거고 그런데 이제 아까 저기 대표위원님께서도 말씀하셨지만

참석자 7 24:25
이거는 일부 현장의 사례가 아니라 진짜 일반화된 사례인지는 좀 조사를 해서 그런 일이 없도록 재발 방지 대책을 마련하는 게 맞다고 봅니다.

참석자 1 24:36
그러면 배철기 위원님 부서에서는 이런 일이 안 생기고 있는 거죠.
전혀

참석자 7 24:42
저는 저는 이제 계약직이기 때문에 거의 휴가를 못 쓰고 있습니다.
그렇지만 저희 부하 직원들이나 저희 담당 직원들은 제가 연출하려고 바보라고 전부 다 연체하려고 잘 쉬고 있습니다.

참석자 1 24:59
부하 직원이 맞습니까 동료 직원이 맞습니까

참석자 7 25:02
정정하겠습니다. 저 관행적으로 이렇게 말을 하다 보니까 배웠는데요.
동료 직원들이 맡겠습니다.

참석자 1 25:11
이 연차 부분들이 적다라고 말씀을 하시는데 미미하다고 얘기하시는데 이 0.7% 수준이 금액으로 따지면 얼마 정도 됩니까 지형 위원님

참석자 4 25:27
대략 한 1 3 4억 정도 될 것 같아

참석자 1 25:32
수백이 적습니까 맞습니까 적

참석자 4 25:36
적당한다를 판단할 그런 기준점은 무엇이라고 보시는지

참석자 1 25:45
아니 그러니까 연차를

참석자 9 25:47
근무를 하고

참석자 1 25:48
연차를 달라고 한 거예요.

참석자 6 25:50
그러면

참석자 1 25:51
회사가 공부 거부를 해 버려야 되는데 공부 거부를 안 했어요.
그래서 시스템상으로는 연차를 쓰게 된 거예요.
연체 복무를 거부를 해야 되는 게 맞거든요.
그래서 이걸 절감을 했단 말이에요. 회사가 13억이라는 돈을 최영 의원님 말씀하신 대로 하면

참석자 4 26:14
어찌 보면 많다고 보면 망하는 거고 그다음에 지금 저희가 필요로 하는 재원 규모로 보면 그렇게 크게 보이지도 않을 수도 있는 거고요 그 기준점이 저는

참석자 2 26:32
안 되죠 당장 지금 이제 원장은 연차만 갖고 얘기했으니까 그러면 12억 130에 나왔죠 초선까지 가지니까 예 빠지죠 네 그 통을 줍니까 안 줍니까 안 넣어보겠습니다.
이걸 해도 1년에 하루에 그냥 5만 원 넘잖아요.
평균 잡아도 아닙니까 오만 손해 보고 있고 또 연차에 대한 어떤 이거 회사에 회사에서 공무 거부를 하든지 했으면 되는데 그럼 이중 3년 사이 돈이 얼만데 지금요

참석자 2 27:04
5만 원 곱하기 449만 9144이하면은 5만 하면 약 25억 아닙니까 당장 까지도 평균을 가지고

참석자 3 27:19
제가 좀 말씀을

참석자 2 27:21
아니요. 지금 내가 지금 묻잖아요. 지금요 대화 중간에 질문을 묻지 않습니까 지금 대화 중간인데

참석자 2 27:30
그래서 단순하게 연차에 대한 어떤 기회 비용보다도 이것도 있지만 수당과 또 출근 통보 모지까지 지금 날아가는 거잖아요.
쓰지도 못하고 그럼 여기에 대한 어떤 책임은 어디서 선물해야 됩니까

참석자 4 27:50
그 부분은 지금 제 전제가 지금 위원님께서 말씀하시는 건 취소를 하고 이제 근무를 했다라는 것인데요.
실제 이제 근무를 하고 실수가 된 거냐 연차를 내고 근무를 한 거냐

참석자 2 28:10
아니 제가 우리가 지금 대화를 하는 거는 전제는 저도 아까 그런 사례가 있다고 말씀을 드렸고 설명을 드렸고 당일날 와서 일을 다 하고 오후 3시 하면서 연차를 내는 거예요.
그럼 나 출근했으니까 출연금을 받아야 될 기회비용이 날아간 거잖아요.
또 연차를 했으니까 소가 근무 수당도 날아가는 거잖아요.
연차 수당만 빼고 제가 추가적으로 이게 말씀을 드리는 거예요.
그러니까 그걸 전제로 하는 거예요.

참석자 4 28:36
그러니까 정확하게 말씀드리면 저희가 그러한 재원 그러니까 인건비 초과 근무 수당 급식통근비 연차 수당 이런 걸 주지 않기 위해서 그런 걸 법무 승인을 했다.
이런 말씀을 드리고 싶지는 않습니다.
그러니까 저희가 목적하는 바가

참석자 4 28:59
그 돈을 줄이기 위해서 금연했느냐 그건 아니라는 말씀을 드리고 싶고요 그런데 이제 그런 피해가 있기 때문에 본인들이 그러한 걸 감수하고 지금 복무를 했지 않느냐는 지금 말씀을 하시는 건데 그러한 게 앞으로 없도록 확인을 해서 줄여나가는 게 필요로 할 것 같고요

참석자 2 29:20
맞습니다. 그래서 정확한 핵심을 짚으셨는데요.
조합에서 그렇게 해서 연차 초기는 폐지하냐 그겁니다.
이게 한 교회가 아니고 매번 이렇게 반복이 되고 있고 저도 본인이 직접 그거 봐서 그때 적발했지만 또 특정 공부만

참석자 4 29:35
또

참석자 2 29:35
완전 쉽게 말해서 이제 문제가 되는 것 같아서 그 제방 보면서 해결하라고 이제

참석자 2 29:40
한 거고요 이건 위원장님도 그때 직접 제가 수행하고 봤을 때 이야기입니다.
팩트입니다. 그러니까 지역 본부가 그리 하고 있는데 지역 지방의 지사나 이런 쪽에는 말할 거 없는 거잖아요.
이게 심각하게 반영이 돼야 했다. 그래서 지금 몇 번 우리가 노출 위원들 얘기하고 있는 게 당일날

참석자 2 29:59
입력하는 게 맞냐고 자꾸 묻지 않습니까 오후에 그것도 오전도 아니고 그럼 회사에서는 이걸 재발 방지 위해서는 그러면은 당일 하는 걸 못 수업 못 하게 하겠다든지 이런 대안이 나와야 되는 거 아닙니까 그런 이야기를 계속하고 있는 거예요.
그게 안 되고 있으니까 그러면 우리 몇 번 얘기는 안 되니까 조합에서는 솔직히 폐지를 요구를 하는 거예요.
교섭 자리에서 그게 대안이니까 정말 단체들도 다 동의했듯이

참석자 2 30:24
본인이 원치 않는 데 와서 일하는 거는 아니지 않습니까 아까 이게 여러 가지 기회금도 안 나가고 있지 않습니까 그러니까 현장에 조합원들의 정서는 되게 안 좋을 거잖아요.
모든 화살에 또 조합 쪽으로 많이 날아옵니다.
그게 그래서 이런 부분을 개선하자고 지금 조합 현대금 연차 촉진도 마찬가지로 폐지도 그런 차원에서 얘기한 거고 쉬고 싶은데 쉬지를 못해요.
쉬는 건 안 돼요 그럼 매번 얘기 말씀드렸잖아요.
명인 1천 명 나가죠.

참석자 2 30:51
현장에 신규 채용을 안 해주죠 그러니까 하다 못해 전혀 안 되니까 또 영업 최적가까지 했죠.
그래도 불구하고 또 중대 지역법 때문에 1인 또 3명 이상 나가야 되죠 현재는 사람이 없는데 연차 쉬고 싶어도 쉴 수 없는 여건이 돼버렸단 말이에요.
예전보다 더 심각했죠. 올해가 들어왔어요.
그러다가 또 뭡니까 장기 휴가 있지 않습니까 계속 늘렸잖아요.
장기 휴가 니플래시 6개월 무급도 늘렸죠.

참석자 2 31:19
창업 지원 또는 내일 설계 부제 바꾸면서 나이도 맞추고 선발 엄청 많이 했지 않습니까 그럼 부산에서 한계 일찍 들어가면 누가 일합니까 또 남은 사람도 이렇게 다 해야 돼요 이런 복합적인들이 계속 안 좋게 돌아가고 있다는 겁니다.
이런 거에 대해서 사체 갖고 있는 경영진들이 조합에서 얘기하기 전에

참석자 2 31:40
그런 부분들을 감안해서 조합에 가 근로조건 개선 이런 부분들 거꾸로 역제안해야 되는 거 아닙니까 그래서 이게 아까 얘기했듯이 이게 지금 너무 진짜 심각하게 0.7이라는 게 약 50만 일기인데 이게 작다고 생각한다 한다는 자체 반응이 너무 어이 없다는 겁니다.
어제 복지 제도 할 때 1인당 1만 원씩만 더 주면은 2만 명이면 돈 돈 얼마입니까 1만 원 곱하기 2만 2억 밖에 안 돼요

참석자 2 32:09
그 밖에 해결할 수 있는 돈이 쉽게 말해서 그게 적은 돈이 아니라는 겁니다.
왜 똑같은 관점을 가지고 여기서는 다른 가정 보고 저기서 또 다르게 얘기하시는 거는 맞지 않다.
이런 말씀을 드리면서 이 문제 굉장히 심각합니다.
이게 지금 왜냐하면 이게 올해 발생된 게 아니고 이전부터 쭉쭉쭉 쌓여왔던 게 올해 특히 중재 제나 이런 부분들 때문에 더 지금 가속화되고 있다.
그래서 이거는 회사 노사 간에 우리가 이거

참석자 2 32:36
수당을 받기 위한 그런 목적이 아니에요.
지금 그거는 이미 지나가 버렸어요. 벌써 그런 어떤 아젠다들은 진짜 현장에서 일할 상황이 아니라는 겁니다.
그러면 같이 손잡고 한번 나가보자든지 노사 합동 시가 진짜 맞는지 조합에서 얘기하는 게 박병기가 얘기하는 게 진짜 팩트인지 아닌지 확인해 보자는 거 진짜 일부만 있는 건지 이런 게 저는 필요하다고 생각하거든요.
사측에 어떤 전향적인 입장 변화를 촉구하면서 그만큼 이게 문제가 많이 쌓여 있는 부분에 대해서 어떻게 해결할 건지 노사가 머리 맞대야

참석자 2 33:07
상황이라고 생각하고요 회사에 진정된 안을 제시하기를 다시 한 번 촉구드립니다.

참석자 3 33:16
제가 말씀드리겠습니다. 이게 전체 15시 이후에 연차 신청 승인이 이루어진 게 이제 전부 다 반납을 전제로 말씀을 하시는 것 같아서 전부 다 그런 건 아니다라고 말씀을 드리고요 일단 모바일 신청이라든가 이런 편의성을 제공하다 보니까 당일에 신청하는 경우도 아마 발생을 합니다.

참석자 3 33:36
다만 이제 이런 사례가 발생하지 않도록 회사에서도 타이트하게 관리를 하겠습니다.
그래서 15시 이후에 연차 신청 승인을 못하게 하거나 하는 것도 저희들 살펴보도록 하겠습니다.

참석자 6 33:53
회사가 관리를 열심히 잘하신다니까 제가 추가적으로 좀 말씀을 드릴게요 회사 스에서 직원들을 고용해서 쓰는

참석자 4 34:04
공공

참석자 6 34:05
시킨다고 표현하죠. 일을 한다 일을 한다 이렇게 표현을 합니다.
복무는 과연 어디서 하는 걸까요. 코로나가 터지면서 그게 좀 바뀌었죠.
회사에서 살 수도 있고 집에서도 복무할 수 있는 환경이 됐습니다.
그렇죠 재택근무라는 시스템을 정식으로 다 도입해서 쓰고 있잖아요.
아직도 재택근무가 없어지지 않고

참석자 6 34:32
활용하고 있는 회사이기도 하고요 저희가 근데 연차를 쓰고 적절하게 근로자에게 휴식권이 보장된 법적으로 보장된 연차를 쓰고 재택근무와 동일한 수준의 업무 지시를 받는다면 그건 뭘까요.
어떻게 생각하세요. 그렇게 업무 지시가 들어온다라고 생각된다면 그거는

참석자 6 35:00
금물까요. 연차일까요. 그게 궁금해지거든요.
어떻게 생각하세요. 그걸

참석자 3 35:12
연차 휴가인데 근무 업무 지시가 있었다라는 부분에 대해서는 그건 엄밀히 따지면 근무죠 휴가는 아니

참석자 6 35:22
지금 현장에 보시면 여기 계신 분들은 어떨지 모르겠어요.
근데 부문별로 좀 차이 거의 광역본부 같은 경우는 거의 그렇고요 직원들 핸드폰을 보면요.
단톡방에 한 비가 안 내도 제가 현장에 나가면서 확인한 것만 일부 부서 직원은 단톡방이 50개예요.
운영하는 게

참석자 6 35:53
협력가라든지 팀장 부서 단위 광역 단위 스텝 단위 어마어마하게 카톡방을 운영하면서 휴식인지 내가 지금 근무를 하고 있는 건지 모르겠다 하는 얘기들이 많거든요.

참석자 6 36:16
과일 취 연차를 승인한 관리자는 무슨 생각으로 연차를 승인하는 승인을 하고 있는 걸까요.
현장에 그런 거가 돌아갔다는 거 여기 계신 분들은 알고는 계세요.

참석자 6 36:33
여기 현장 쪽에서 계시는 저기 배 의원님 현장에서 그 두 분도 그럴 수 있겠다라는 생각을 하는데

참석자 2 36:43
그

참석자 6 36:45
단톡방 운영되는 것들 거기에 있는 직원들이 불가피하게 들어와 있어요.
그 직원들이 어떤 업무 담당인데 내가 오늘 휴식이에요.
휴가예요. 근데 단톡방에 그 관리자들은 무의미하게 올려 이 용어 오늘까지 처리해라 근데 담당이 나야 연차 휴가를 갖고 있는 나야

참석자 6 37:09
그 직원은 근무의 부담을 느낄까요. 아무 부담 없이 잘 쉴 수 있을까요.
어떻게 생각하세요. 여러분

참석자 7 37:19
당연히 아무도 실수가 없죠. 그러니까 제가 저희 동료 직원들한테도 이야기했지만 휴가라든지 휴일에는 절대 연락하는 것이 원칙적으로는 하면 안 된다 그렇게 저희 회사 방침도 하고 있고 직책자들한테 교육도 그렇게 시키고 있는 걸로 알고 있고요 왜냐하면 휴가는 휴일 중에 연락을 받으면 머리가 회사로 출근한다고 제가 표현을 합니다.

참석자 9 37:45
교원들한테

참석자 7 37:46
그래서 가급적이면 원칙적으로 하면 안 된다 다만 회사라는 것이 이제 원칙이 있지만 예외가 있을 수 있잖아요.
정말 급한 예를 들어서 현장 같은 경우는 태풍이 불어왔기 때문에 이게 어마어마한 장애가 생겼을 때 그거는 적절한 보상을 받고 다시 적절한 복무를 복귀를 해서 해야 하는 그게 원칙이 맞다고 생각하고요

참석자 7 38:12
그다음에 이제 제 개인적인 의견이지만 이제 저희 회사가 인프라가 좀 있지 않습니까 ns 환경이라든지 거기에 보면 이제 메신저 기능들이 있으니까 업무로 인한 메시지 교환과 카톡은 사실은 프라이트 한 건데 프라이트 한 채널이 이제 회사에서 활용되면 조금 그걸 회사에서 고민을 해봐야 되지 않을까 그런 생각을 하고 있습니다.

참석자 6 38:42
카톡 그리고 요즘에 많이 사용하는 텔레그램 텔레그램이 자기가 한 흔적을 지울 수 있다고 그래서 텔레그램을 상당히 많이들 사용하고 계시는 걸로 알고 있는데 거기로 업무 지시 많이 나가요 실질적으로 가는 데마다 조금 젊은 직원들

참석자 6 39:03
이거 좀 어떻게 해달라는 직원들 얘기 되게 많이 들었어요.
면차력하고 지금 연차를 들고 가족들하고 훈동산에 가서 자기는 혼자 와이프하고 애들하고 놀이공원 가서 놀이기구 타고 있고 자기는 혼자 쭈구리고 앉아서 카톡 지시에 답변하고 대응하고 전화하고 그럼에도 불구하고 3 년차야

참석자 6 39:36
연차 촉진데 왜 하는 거예요. 이럴 거면 일을 시켜 적당하게 일을 시키고 보장만 주면 우리 이런 얘기 안 합니다.
일 시키기 시라고요 보상해주고 일 시키면 되지 모르게 그게 두려워가지고 폐지가 안 되네 되네 촉진을 해야 되네 만에 왜 그렇게 얘기하세요.
일을 시켜달라니까

참석자 6 40:03
어차피 일 시킬 거 뭐가 이렇게 두려워서

참석자 6 40:13
적절한 보상해주기 싫으니까 지금 이러시는 거 아니에요.
그럼 일을 시키지 말던가

참석자 6 40:25
연차 휴가는 날 일 어차피 업무 지시 다 다 쓸 거면서 스타가 주기

참석자 6 40:37
연차 촉진제의 근본적인 의미가 뭡니까 직원들 휴식권 보장한다면 보장하세요.
그냥 왜 자꾸 중간에 아무 지시합니까

참석자 6 40:52
연차 촉진제로 그 방향성으로 접근하는지 정말 알고 싶어요.
직원들의 휴식권 보장입니까 아니면 예산 절감입니까 그건 답변 좀

참석자 3 41:04
네 지난번에도 말씀드렸지만 휴식권 보장이 첫 번째 목적이고요 전체적으로 보면 일부러 그럴 수가 있습니다.
너무 급한 일이고 하면은 편리급이나 카톡으로 보낼 수는 있는데 대부분의 직원들은 자기가 낸 연차 휴가에 대해서는 확실히 휴식을 취하고 있다라고 생각을 하고요

참석자 3 41:27
일부 사례에 대해서 그런 게 발생하지 않도록 회사에서도 별도로 이렇게 좀 관리를 하겠습니다.