

연차소진 주5일제 = 수당 탈취

연월차 강제사용하면 연200만원 급여에서 사라져

회사에서는 4월초부터 연월차 소진 주 5일제 시행을 적극 권장하고 있다.

걸음으로 드러난 목적으로 1)직원들의 삶의 질 향상과 사기진작을 통한 근무여건 개선, 2)토요휴무를 통한 자기개발의 기회제공 및 생산성 향상 3)몇몇하고 자유롭게 휴가를 활용할 수 있는 분위기 조성을 내세우고 있다.

너무 너무 좋은 목적이다. 어디 하나 흠잡을데 없는 취지이며, 모두가 적극 동의할 수 있는 목적이다. 더군다나 1), 2)의 목적은 주 40시간제 근무의 필요성으로 정부 및 노동단체에서 제기한 내용과 전혀 차이가 없다.

그런데 목적은 노동시간단축과 동일함인데, 그 방법은 하늘과 땅만큼 큰 차이가 있다.

회사에서는 위 목적을 실현하는 방법으로 노동자가 그 비용을 온전히 부담하라고 책임을 떠넘기고 있다.

다시말해 반차 휴가제를 활용하여 갖고 있는 연차를 모두 소진하여 토요일을 쉬라는 것이다.

남의 떡으로 인심 왕장 써서 생색만 내겠다는 꼴이다.

년차 소진형 주 5일제 실시되면 나는 얼마를 손해 보는가?

앞서 설명한 바대로 년차 소진형 주 5일제는 회사는 전혀 손해 없이 내 년월차만 소진하게 된다. 아니 회사에서는 토요 근무를 하지 않을 경우 경비 절감 효과가 있다.

그러면 나는 년차 소진형 주 5일제가 실시되면 얼마나 손해보게될까?

① 연차수당 계산법: 기본급 X 1.14/226 X 8시간

X 휴가일수이다.

② KT의 평균 호봉인 5급 11호봉(2002년 12월 말)을 예로, 1년의 토요일 52개를 반차제를 활용할 경우 26개의 년차가 소진된다. 이를 돈으로 계산해 보면

기본급(1,857,000) X 1.14/226 X 8시간 X 휴가일수(26개의 년차) = 1,948,371원으로 약 200만원정도의 손실을 보게된다.

③ 각 자의 경우는 얼마나 임금 손실이 오는지 계산 해봅시다. 위 연차 수당 계산법 중 기본급을 대비하고, 휴가일수는 26일로 계산하면 된다.

주 5일제 노동시간 단축의 본래 의미는 임금 축소, 휴일변경 없는 것!

산업화 과정에서 법정 노동시간 단축은 노동자들의 투쟁으로 끊임없이 계속 되어 왔다.

이는 노동자의 삶의 질을 개선하고, 생산성을 높이는 면과 동시에 일자리를 나누는 계기가 되곤 하였다.

프랑스나 독일 등에서 실업률이 높아질때마다 노동시간 단축을 진행하여 일자리를 나누었던 것이 그 사례이며, 정부에서 적극적으로 노동시간 단축을 꾀하려는 의도도 이와 맥을 같이 한다.

그리고 노동시간단축의 역사를 통해 한번도 임금이 줄어들거나 휴일 축소가 없었다.

연차소진형 주5일제는 숨은 의도는?

회사에서 연차 소진형의 목적으로 마치 노동자를 위한 것인양 포장하고 있지만, 실제로는 경비 절감을 통해 경영자들이 경영평가 항목에서 좋은 평가를 받기위한 것에 불과하다. 겉으로 미소진 얼굴 뒤에는 철저하게 노동자들의 손해를 바탕으로

로 자신들의 잇속을 챙기겠다는 것이다.

노사정위원회에서 논의되다가 실종되었던 노동시간단축이 노무현 정권 들어서 다시 국회에서 재논의되고 있다. 과거와 달리 입법기관에서 적극 노력을 하고 있고, 민주노동도 논의에 참가하고 있기에 그 어느때 보다 실현 가능성이 높다고 평가된다.

하지만 아직도 그 쟁점 사항은 임금보전과 휴일 축소, 시행범위와 시기 등에 맞추어지고 있다.

그런데 KT에서 년차 소진형 주 5일제가 별 저항 없이 받아들여지고 있다 알려지자면 어떻게 될까? 쟁점 사항중 노동계의 입장이 밀리는 결정적 근거가 될 수 있다.

노동시간 단축을 위해 함께 노력을 기울여야 한다. 노동조합에서는 년월차 사용에 대한 강제 사용을 금지하고, 사측에 강력히 항의하고 있지만, 사측에서는 절대 강제가 아니며, 자발적으로 토요일에 연차를 사용하고 있는 것이라고 오리발을 내밀고 있다.

노동시간 단축관련 기준을 결정하는 주요한 시기인 지금, KT 직원들이 관리자의 눈치, 은근한 협박 등이 있더라도 과감히 떨치고 법적 제도로 노동시간 단축을 위해 함께 의지와 노력을 모으는 것이 절실하게 필요하다.

나의 권리는 스스로 지키려할 때 지켜지는 것이기 때문이다.

허진 <중앙본부 기획관리국장>

< 노 설 >

민주노동의 실현가능한 노동시간단축 노력을 기대해 본다.

노동자 삶의 질 개선과 일자리 나누기를 위한 주 40시간 근무제!

지난 해 정부의 후원(?)을 배경으로 민주노동은 빠진 채 노사정에서 논의가 지리하게 반복되고, 민주노동은 길거리에서 거둬진 집회와 투쟁을 전개했음에도 불구하고 모두의 바람인 노동시간 단축은 이루어지지 못했고, 완전히 물 건너 가는 듯 했다. 그러다가 노무현 정부가 들어서서 다시 노동시간 단축이 재논의되고 있다.

기대가 되는 것은 지난 해보다 노동시간 단축 합의 가능성이 객관적으로 높다는 것이다.

노사정위원회보다는 좀 더 위상과 역할이 분명한 국회에서 논의 장이 펼쳐지고 있고, 민주노동도 논의에 참가를 하고 있고, 주요 재벌들이 정권초기 SK그룹 사건으로 정부의 눈치를 많이 보고 있는 상태이며, 참여정부의 의지는 지난 정권보다 높게 보이기 때문이다.

그러나 속 내를 살펴보면 외형적 유리한 환경보다 노동계 내부의 문제로 합의가 되지 못할 가능성이 있다는 것이 큰 우려점이다. 특히 우리 노동조합의 상급단체인 민주노동의 입장이 합의의 가장 큰 변수로 작용되고 있다.

민주노동의 인(案)은 한마디로 가장 완벽한案이다. 임금삭감없이, 휴가 축소없이, 사업장 규모와 상관없이 동시에 실시하자라는 것이다. 그리고 이 요구안에 한치의 양보도 없다. 정말 꼳꼳하다. 지난 해 일년 동안 내내 길거리에서 주장하던 바를 단지 국회 내로 옮겨온 것에 불과하다.

문제는 국민적 동의와 지지를 얻을 수 있는가? 관철할 만한 힘에 근거한 것인가? 인 것이다. 이러한 조건을 갖추지 않은 완벽한 요구안은 실제 무의미한 요구안이다. 특히 이해와 요구가 다른 3자가 합의를 해야만 되는 노동시간단축 관련 회의에서 양보없는 완벽한 요구안은 다른 말로는 교섭과 대화를 하지 말자는 것과 다르지 않다.

여러 조건보다 주 40시간제의 틀을 실현하는 것이 무엇보다 우선 시 되어야 한다. 물론 각 산별 연맹 별로 요구의 정도가 조금씩 다를 줄 안다. 민주노동에서는 이 모든 내용을 담아야만 하는 최소한의 기본적인 사항을 공통분모로 하여, 일단 노동시간단축제를 실현하는 것이 더 필요하리라 본다.

민주노동 지도부가 욕을 먹지 않기 위해 양보없는 완벽한 요구안에 집착하고 있는 것이 아님을 믿고 싶다. 그래서 금번만큼은 또다시 논의의 반복과 되돌아오지 않는 메아리가 아닌, 우리의 삶이 개선되고 일자리를 나눌 수 있는 노동시간단축의 본질이 되살아나기를 간절히 기대해 본다.

여성동 <대구지방본부 사무국장>

영업 · 지사 · 망운영 3체제

노동조합과 합의 ...인력배치시 현직무기준으로

5월 1일 현행 지사와 통신망운용국을 재편 영업국, 망운용국, 지사 등 3개 영역 중심의 조직개편이 이뤄질 계획이다.

회사가 진행하고 있는 조직개편은 기존 지사(90)와 통신망운용국(10)을 지역본부산하 영업국(31), 지사(38), 망운용국(31) 등 3개 체제로 재편하는 방안을 주요골자로 하고 있다. <표참고>

이는 지난 2월 지역본부의 역할을 대폭 축소한 개편안에서 한발 물러선 것이다. 당초 지역본부 및 지사 지점을 대폭 축소하는 안을 제시해 파문을 겪은 바 있다.

노동조합은 지난 2월 사측의 일방적인 조직개편시도를 막아낸 뒤 조직개편에 대한 근원적 해결을 모색해왔다. 당시 조직개편안은 한시적 유보상태에 불과했기 때문에 불을 안고 있는 거나 마찬가지였다. 또한 현업에서 떠돌고 있는 4월대란설, 6월대란설이라는 소문 때문에 조합원의 고용불안을 야기시켜 조속한 대책마련이 필요했다.

조합은 다각도의 연구 끝에 △현행 13일 6본부 10지역본부 체제 유지 △지역본부 사업국을 고객서비스국, 영업국, 시설운용국으로 확대 △고객서비스국, 영업국, 시설운용국은 지역적 특성을 살리고 업무적 조정역할 수행 △지사 및 지점도 지역본부와 동일한 대응체제로 재편 등을 주요내용

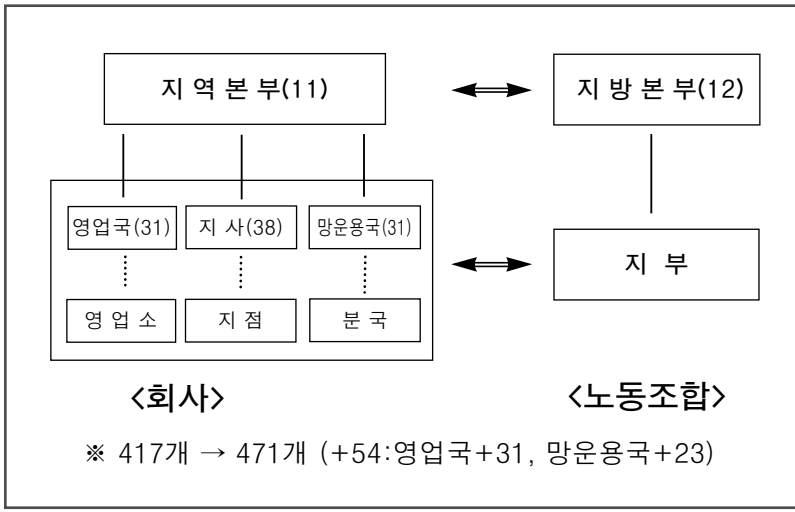
으로 하는 조직개편안을 제시했다. 이는 각 지역본부와 지사의 역할을 확대하고 본사는 지원 역할을 담당하며 지역본부는 메니저로서의 역할을 수행하는 체제이다. 또한 지역본부는 지역적 특성에 맞는 마케팅을 수행할 수 있고 그 지역에 근거한 투자와

사했다.

이에 노동조합은 현업에 떠돌고 있는 투머를 일축시키고 조합원의 고용안정과 근로조건이 보장된 상태에서 조직개편이 이뤄져야 함을 사측에 강력히 요구했다. 더이상 조직개편문제에 급급해 2003년 임단협과 계약인 인사 보수규정 철회 등 산적한 현안과제를 미뤄둘 수 없다

고 결론내리고 조합원의 고용안정을 전제로 사측과의 교섭을 통해 △분사화 및 영업소사장제 도입하지 않을 것 △인력재배치는 현직무를 기준으로 소속 변경 함을 원칙으로 함(단, 본인이 희망하는 경우는 예외) △상품판매는 영업국 소속직원에 한함(자율판매는 2003. 4. 21일자 노사합의서에 의한다) 등 3개 항에 합의했다.

회사는 이러한 합의에도 불구하고 현업 비영업직종 직원들에 강제로 영업직 전환을 요구하고 있다. 이에 노동조합은 4.21 합의정신에 위배된다고 강력히 항의하고 이행을 촉구했다. 이에 인력관리실은 고객서비스 직원의 경우 업무 분장 RM요원에 한하여 배치토록하고 부족한 영업 인력은 향후 각종 인사우대대책을 강구해 충원키로 했다. 또다시 노사신뢰를 저해하는 사례가 발생할 경우에는 인사 조치하겠다고 밝혔다.



집행이 이루어질 수 있을 것이라는 생각이 바탕을 둔 것이다.

사측은 지난 4월 21일과 23일 노동조합에 조직개편 설명회를 개최하고 이용경사장은 전직원에 메일을 발송하고 조직개편이 5월 1일 시행될 것임을 시

조직개편, 이것이 궁금해요

Q: 현직무를 기준으로 소속변경이 이뤄진다 고 합의했는데 현업은 영업직 전환을 할당으로 내리고 있습니다.

A: 노동조합은 현업의 영업직 강제 전환자 할당에 대해 사측에 시정을 촉구해 지난 4월 30일 인력관리실은 회담자를 제외한 비영업업무 담당 직원에 대해서는 영업직 전환을 금지토록하는 공문을 보냈습니다. 또한 추후 부족한 영업인력 보충을 위해 인사 우대책을 강구할 계획이라고 밝히고 있습니다. 그러나 현장에서 강제 전환을 부추기는 사례가 발생할 시 노동조합에 신고해주시기 바랍니다.

Q: 조직개편이후 비영업직에 종사는 직원은 상품판매를 안해도 되나요?

A: 비영업직 직원의 상품판매는 지난 3월 22일 상품판매 부속합의를 통해 전략 상품 등에 대한 자율판매를 합의한 바 있습니다. 이는 어디까지나 자율판매에 한하는 것으로 목표할당 등이 이뤄질 경우 상품판매 운영위원회를 통해 규제토록 할 것입니다.

Q: 현 노동조합 지부장 중 인력의 50%이상 이 소속을 달리할 경우 자격이 상실된다는

말이 있는데?

A: 노동조합에서 법률적 검토를 거친 바 조합원이 50%이상 소속을 달리하더라도 자격은 유지되는 것으로 확인됐습니다. 또한 노동조합은 신설될 지부 조합간부 선출과 현지부장의 자격에 대한 입장 정리를 조속한 시일내에 마련할 계획입니다.

Q: 현 인사 및 보수 규정에 의하면 영업직에 대해서는 실적에 따라 보수를 지급할 수 있다고 규정하고 있으며 지급대상과 보수기준은 사장이 따로 정한다고 밝히고 있습니다. 영업직 조합원들에 대한 불이익이 없는지요?

A: 현행 개악된 인사 및 보수규정에 의하면 조합원에 미치는 영향이 클 것으로 예상됩니다. 아직 정확한 시행체제이나 기준이 마련되지 않았기 때문에 단정하기 무리지만 그동안 사측의 태도로 보아 조합원에 부정적인 영향을 미칠 것으로 보입니다. 노동조합은 인사 및 보수규정 독소조항의 철폐를 위해 법적소송과 단체교섭을 병행할 계획입니다. 조합원 여러분의 적극적인 동참과 지지를 부탁드립니다.

한잔합시다

영업직 강제전환 소문에...

“영업에 ‘영’ 자만 나와도 싫다”

이번호부터 새롭게 선보인 '한잔합시다'는 일반 조합원들의 불만사항이나 현안문제에 대한 문제의식에 대한 여론을 가감없이 반영하기 위해 기획했다. 대화에 참여한 조합원의 신분보장을 위해서 소속과 본명은 밝히지 않았다. 이번호는 강북지방본부 조합원들의 목소리를 담았다.

<편집자주>

◎ 상품판매

B: 특판기간을 노조와 어떻게 합의해서 정했는지 모르겠지만 여기의 분위기는 회사가 어려우니 자발적으로 도와주자는 분위기이다. 나도 작년까지는 상품판매를 비판적으로 생각했다. 금년들어 회사사정이 안좋은 것같아 자발적으로 도와주자는 분위기가 많아졌다. 요즘들어는 특히 강제 할당 같은 것이 없어져서 나아진 것같다.

A: 여기는 별런지 같은 기분이 든다. 우리지부는 상품판매 때문에 골머리 안고 있었다. 국장급들의 의지에 따라 직원들의 근무환경이 변하는 것같다. 비영업직 직원들은 자백으로 실질임금은 줄어들고 있다.

◎ 조직개편

B: 아직 상세한 것은 잘 모르지만 현장의 분위기는 어수선하다. 서로 소속감도 없는데다가 어디로 가야할지도 모르니 그럴 수밖에 없지 않나?

D: 5월 1일부터 인사발령이 나고 지금 현장은 어수선한데 아직까지 노동조합 조직에 대한 아무런 말이 없다. 지금 지부장들조차 기준을 정하지 못해 휘둘리는 것같은데 중앙에서 대책을 세워줘야 하는 것이 아닌가. 노동조합이 조직에 대한 복안도 없이 합의문에 도장을 찍지는 않았을 것으로 본다. 대책이 있으면 빨리 발표해달라.

C: 여기는 지금 고객서비스부 직원의 1/3가량을 영업국 소

속으로 돌리라고 한다. 지방본부나 중앙본부에서 대책을 세워야 하지 않겠나. 고객서비스는 대부분 여직원들이네 누가 가려하겠나. 그렇다고 무슨 인센티브가 있는 것도 아니고 답답하다. 합의문에는 소속변경은 현직무를 원칙으로 한다는데 30%이상을 다른 직무로 돌리는 게 말이 되나.

D: 그렇다고 왜 우리만 뽑느냐고 할 수도 없고 여직원들은 영업에 '영' 자만 나와도 안갈려고 하는데 어떻게 해야 할지 모르겠다.

◎ 환경

A: 갈수록 근무환경이 각박해지는 것같다. 예전에는 동료들끼리 친구였는데 지금은 서로의 마음에 점점 문을 걸어잠그고 있다. 요즘 잘나간다는 세계 유수의 기업들은 휴먼그림이라는 기치를 걸고 인간중심기업으로 직원들의 동료애 등을 키워려하는데 KT는 갈수록 폐쇄적으로 변하고 있는 것같다.

무슨 문제가 있어도 표현을 못하고 속으로 안고 있는 실정이다.

◎ 기타

C: 이번 조직개편에 맞춰 노동조합도 변화가 있어야 하는 것이냐. 2005년인가 2006년부터는 전임자 임금을 조합에서 지출하는 것으로 하는데 노동조합 조직을 축소해 부담을 줄여야 한다고 본다.

A: 해고자부터 복직시켜서 돈 좀 아껴라
A: 작년과 재작년에 임금이 거의 안올랐다. 작년에 이윤도 많이 났다고 하는데 우리들에게도 보상이 있어야 한다. 신문에서 어느어느 회사는 이윤을 많이내서 한해 연봉과 같은 상여금을 받을 때면 정말 부럽더라.

B: 임금은 최소한 물가인상 수준은 넘어야 한다. 특히 요즘은 맨날 물가는 올라가는 데 차떼고 포때면 남는 것이 없다.

D: 노동조합에서 여론 수렴을 한다고 해서 바뀌느냐? 여론 수렴을 안한다고 해서 현업 정서를 모르느냐? 알만한 건 다 알고 있는데 무슨 말을 더 하겠느냐.