개혁과 희망 그리고 안정

2003년 5월 31일 (토) | 제 8-4 호

제8대 당당한 노동조합

KT노보

2면-임단협

올해 임단협은 △인사 및 보수규정 개악 철회 △임금인상 △단체협약 갱신 △연월차 강제부여 금지 △해고자 복직 △복지기금 출연 및 학자금 지원 등 6대 요구안을 중심으로 교섭에 나설 방침이다.

KTTU KT노동조합 / 발행인 지재식 / 편집인 강세홍 / 463-717 경기도 성남시 분당구 정자동 206 / 전화 031-727-4820~4854 / 전송 02-750-5404 / 홈페이지 www.kttu.or.kr / 편집디자인 길컴(02-2272-7114)

관리자, 직위미부여 효력정지 승소

조합의 인사보수규정 효력정지 가처분에 긍정적 영향 미칠듯

관리자들이 개악된 인사 및 보수규정에 따른 직위미부여에 불복 '전보발령 및 직위미부여발령의 효력정지 및 임금 지급 가처분' 신청을 심리 한 끝에 지난 6월 5일 개정된 인사 및 보수규정에 대한 효력정지판정을 내렸다.

이번 판결은 현재 노동조합이 제기하고 있는 효력정지 가처분 소송과 청구취지에 차이점은 있지만 본질적인 의미가 같다는 점에서 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보인다.

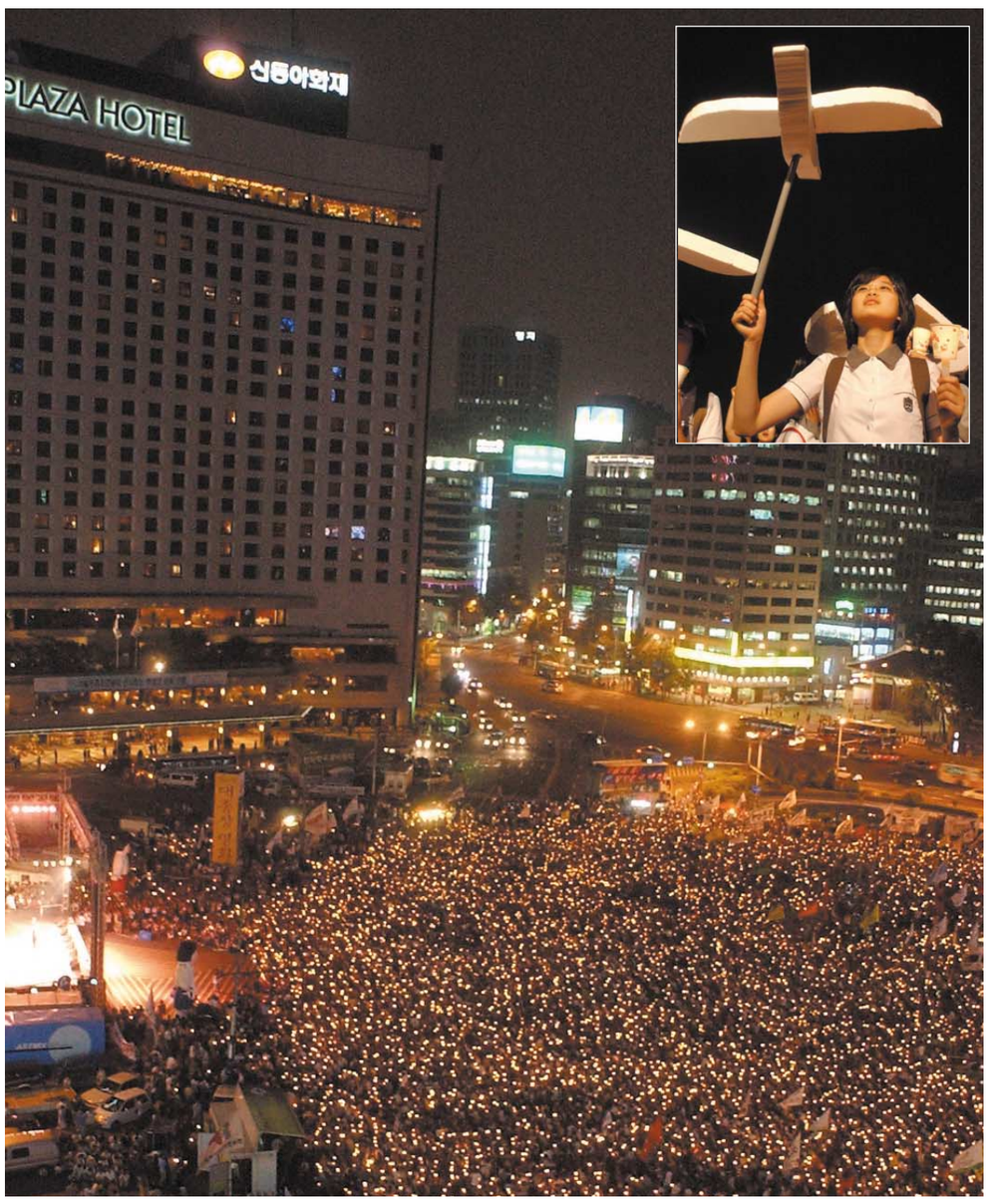
재판부의 판결문을 보면 개악된 인사 및 보수규정에 대해 "경영직 직원이 아닌 경우에도 감액된 임금만을 지급받게 됨으로 이전 취업규칙에 비해 불이익하게 변경됐다"고 규정하고 "회사가 인사규정 시행 세칙을 제정함에 있어 노동조합이나 근로자의 동의를 얻었음에 아무런 소명이 없으므로 직위미부여 발령사유를 규정한 인사규정시행세칙은 효력이 없다"고 결정했다.

재판과정에서 가장 첨예한 문제가 근로자에 불이익한 취업규칙의 변경에 있어 노동조합이 동의여부의 판단이었다. 이에 대해 조합은 보수규정 개정부분과 인사규정 신설부분을 따로 분리해서 해석했다. 보수규정의 개정에 대해서는 노사합의 당시 노동조합위원장 이동걸이 동의한 사실이 소명됨으로 노동조합의 동의가 있다고 할 것이라고 밝혔다. 반면 인사규정의 신설에 대해서는 △노조위원장은 인사규정의 구체적인 내용을 알지 못한 상태에서 사무처장에게 노사합의서에 서명할 것을 지시하였음 △노사합의의 구체적인 범위를 넘어 인사규정이 신설됨 △노동조합이나 근로자들이 사무처장에게 근로조건을 불이익하게 변경하는데 대한 동의권을 포괄적으로 위임하였음에 대한 소명없다는 근거를 들어 노동조합의 적법한 동의가 없어 그 효력이 없다고 결론내렸다.

이에 덧붙여 설령, 관행상 노사협의회에서 노조위원장이 아닌 노조간부가 취업규칙의 변경에 동의해왔으며 그에 대한 이의가 제기된 적이 없었다고 하더라도 그런 사유만으로 노동조합이나 근로자 과반수가 불이익한 내용의 취업규칙변경에 동의했다거나 추인했다고 볼 수도 없다며 관리자의 손을 들어주었다.

노동조합은 회사측의 압력에도 굴하지 않고 끝까지 법정 투쟁을 진행한 2,3급 관리자분들의 노고에 머리숙여 감사드리며 조합은 이 소송 사건을 계기로 노동조합 규약 등 미비점 등을 빠른 시일이내에 재정비 할 것이며, 노사간 신뢰 회복이 급선무임을 다시 한 번 강조한다.

강재구<중앙본부 법규국장>



IT노협, 주5일 근무 공동안 마련

국회 환경노동위원회 주관의 노동시간단축논의가 임금보전 방식, 휴가일, 적용 시기, 시간외 근무수당율 등 주요 쟁점 사항에 대해 노사간 견해차이로 인해 더 이상 진전을 보이지 못하고 있다.

또한 현재 민주노총에서도 수정안을 제출할 의지가 높지 않은 것으로 보여 5월말 예정인 노동시간단축안 마련 및 합의가 어려울 것으로 분석된다.

이에 IT노협은 노동시간단축이 동종업계 공동요구가 있을 때 관철될 가능성이 높다고 판단해 IT노협차원에서 노동시간 단축을 적극 진행키로 지난 대표자회의에서 결의한 바 있다.

현재 IT노협 차원에서는 각 단위노조에서 의견 수렴을 걸쳐 단일안 마련을 할 예정이며, 이를 위한 대표자 및 정책담당자 회의를 진행하고 있다.

하나가 열로 천으로 만으로 온겨레로

6월 13일, 전국은 다시금 촛불의 물결에 휩싸였다. 불평등한 소파(SOFA)협정은 피해당사자인 한국 국민들의 보상은 물론 피해에 대한 언급조차 어렵게 했다. 정부는 자국의 국민을 대변하기 보다는 미군을 보호하기에 급급했다.

점점 확산돼가는 국민들의 평화의 목소리, 자주의 목소리는 미선양과 효순양의 죽음으로 폭발하기 시작했다. 하나의 촛불이 열이 되고 열이 천이되고 만이되어 거대한 불길을 이루었다. 서울 시청앞 미선이 효순이의 1주기 추모제에서.

연월차 강제사용 중지하라

현장 불법편법 사례만연… 조합, 책임자 문책 등 강력대처

중앙상집회의를 통해 실태조사결과를 논의하고 있다

조합은 지난 26일부터 30일까지 조직개편과 연월차 강제사용 등 관련 문제점을 파악하기 위해 실태조사에 나섰다.

지난 4월 연월차 강제사용에 따른 실태조사를 실시하고 악용사례를 체증 사측에 강력히 항의하고 재발 방지를 요구했다. 이에 사측이 연차휴가등 복무운용 보완지시를 통해 △연간의 연차휴가일괄신청 승인사례 △인사제재 수단을 동원한 휴가 사용독려 행위 △보건휴가, 월정휴일 미반영사례 △대체휴일부여 등이 발생되지 않도록 하라는 지시를 내렸음에도 불구하고 동일사례가 근절되지 않고 있어 조사에 나서게 됐다.

실태조사 결과 현업은 네스팟 등 상품할당이 가장 큰 문제점으로 대두되고 있는 것으로 파악됐다. 오는 6월부터 전략상품을 판매키로 노사가 합의했으나 각 기관별 경쟁심리로 인해 개별목표량까지 설정하는 등 많은 문제를 낳고 있다.

직원들은 조직개편과 관련 많은 우려에도 불구하고 전문화된 영업국 탄생으로 비영업직에 대한 상품판매 부담이 줄어들 것이라 기대했다. 그러나 여전한 상품판매 압력으로 인해 "도대체 조직개편은 왜 했느냐"며 불만을 토로하고 있다.

조직개편 이후 인원배치 문제, 관할지역문제, 업무분장 등 많은 문제들이 발생하고 있으며 어수선한 분위기가 팽배해 빠른 조직안정화 대책이 마련돼야 할 것으로 보인다.

조합은 사측에 연월차 휴가 사용 및 상품판매등 실태조사후 불법적 사례와 강제성이 드러난 부천지사, 서부산지사, 청주지사 등의 책임직에 대한 문책을 지난 4일 요구했다.

또한 이와 함께 전기관에 대해 △연월차 승인 후 근무사례 △월정.보건휴가 미부여후 반차휴가 처리 △반차휴가 12월까지 일괄처리 △대체휴일강제부여 등에 대해 원상복구할 것을 촉구하고 2002년과 2003년 1월~5월의 전직원 보건휴가, 월정휴일 사용실적을 요구했다.

한편 연월차 소진으로 인한 반차사용은 자의반 타의반 전국적으로 행해지고 있다. 또한 각 기관 실별로 월정 및 보건휴가 부여의 차이가 커 대책이 필요한 것으로 보인다.

지부장에 복무표 확인 지시

매월 중앙본부에 복무표 점검상황 보고

지난 연월차 실태조사를 통해 현장의 많은 문제점이 파악됐으나 그중 가장 근복적인 문제는 근로기준법(제71조)과 단체협약(제56조)등에 명시하고 있는 조항을 이행하지 않는 것으로 나타나 중앙본부는 복무표 확인 등 일선지부장의 관리감독에 관함 지침을 시달했다.

조합은 회사측에 연월차 월정, 보건휴가, 대체휴일등에 대해 원상복구와 함께 불법 및 편법사례가 드러난 3개기관 책임직의 문책을 이미 요구해놓았다. 또한 현장의 지부장, 분회장들에게 단협에 명시돼 있는 조합원 복무운용지침을 시달하는 한편 6월부터 매월 조합원들의 복무표를 점검, 수합하도록 지시하고 지방본부를 경유, 중앙본부에 보고토록 부당사례 예방조치에 만전을 기하고 있다.

※조합원 복무표 사전 확인 사항
- 월정, 보건휴가 부여여부
- 강제적인 연월차(반차포함) 부여 및 반납 여부
- 대체휴일 부여 여부
- 기타 필요사항 등

지방본부명	전체조합원수(명)			복무표 확인 결과(명/ %)				지시사항 이행 최저 지부 (2)	비고
	남	여	계	월정휴일 부여	보건휴가 부여	연,월차 반납	대체휴일부여		
				/	/	명	/	지부 지부	

복무표 확인 보고양식

KT가 보입니까?

정보통신 네트워크로 하나된 나라
세계 초일류 기업
세계 IT산업의 선두자

그/러/나

우리 KT노동자의 미래는 어떻습니까?
연월차소진형 주5일근무
객관성없는 평가제도
끊임없는 상품판매
고용불안
몇 년째 정체된 임금
근원없이 떠도는 소문

당당한 노동조합이
조합원 여러분과 함께 이 모든 것들을 청산하겠습니다.
2003년 임단협 승리로
KT의 미래를 만들어갑시다

인사보수규정 개악 철회/ 임금인상 / 연월차 강제 사용금지 / 단체협약갱신 / 복지기금 및 학자금 해결 / 해고자복직

임단협 6대요구안 제시

개악된 인사보수규정, 생존권 위협하는 독소조항
2002년 순익 2조 … 종사원에 이익 돌아가야

조합은 2003년 임단협을 중순부터 시작하기로 하고 교섭위원교육 및 신설지부 수습대표, 초선지부장, 직무대행 등에 대한 교육에 박차를 가하고 있다.

올해 임단협은 △인사 및 보수규정 개악 철회 △임금인상 △단체협약 갱신 △연월차 강제부여 금지 △해고자 복직 △복지기금 출연 및 학자금 지원 등 6대 요구안을 중심으로 교섭에 나설 방침이다.

노동조합 8대 집행부 출범이후 회사는 지속적으로 발목잡기를 시도하고 있다. 조직개편이 그렇고 인사보수규정 개악이 그렇다. 또한 조합원들은 상품판매 할당, 연월차 강제사용 압력 등으로 현업 업무 환경은 피폐해졌다. 또한 잦은 조직개편으로 업무진행이 안되고 고용불안은 갈수록 가중되고 있는 것이 현실이다.

조합은 이러한 난관을 돌파하기 위해 4월초 일괄타결을 목적으로 단체교섭에 돌입하려 했으나 조직개편 등의 여파로 6월로 연기되었다.

○ 인사 및 보수규정 개악 철회

인사규정 제19조 2(직위미부여)의 ②직무수행능력 부족 또는 불성실 근무 등으로 인사고과가 부진한자. ③기타 사장이 인력관리상 필요하다고 인정한 자로 밝히고 있다. 알만한 사람은 다알고 있다. 인사고과의 판단근거도 명확하지 않고 관리자의 입맛에 맞지 않으면 가차없이 D등급의 굴레를 써야 한다. 또한 본업무보다는 상품판매실적에 따라 인사 평가가 이뤄진다는 것은 삼척동자도 아는 사실이다. 이러한 폐해로 인해 일부 조합원들은 KT가 통신회사가 아닌 판매회사로 전락했다며 자동차, 가전 등을 팔면 한국최대기업이 될 것이라는 자조섞인 농담까지 할 정도다. 또 3항 '사장이 인력관리상 필요하다고 인정한 자'라 함은 도대체 어떠한 근거에서 나온 발상인지 궁금하다.

보수규정 제15조(직위 미부여 기간중의 보수감액)

직위를 부여받지 아니한 기간중의 보수는 기준연봉 월정액의 100분의 80또는 기본급만을 지급한다. 다만, 6월이 경과하여도 직위를 부여받지 못할때에는 그 6월이 경과한 이후의 기간중에는 기준연봉 월정액의 100분의 50 또는 100분의 80을 지급한다.

이번 관리자들의 가처분신청 결과에서도 확인됐듯이 기본적인 노동자의 권리를 무시하고 있다.

○ 임금 9.1% 인상

최근 몇 년은 IMF구제금융여파와 민영화 추진 등으로 구조조정과 인원감축 등으로 임금인상은 꿈도 못꾸던 시절이었다.

2001년 회사는 1조가 8백억에 달하는 당기순이익을 기록했으며 2002년에는 1조9천5백억이라는 당기순이익 기록을 세웠다. 이는 그 동안 뼈를 깎는 고통을 참고 견뎌온 종사원에게 우선적으로 돌아가야 한다. 그러나 회사는 주주들에게 17.2%라는 배당을 주면서 직원에게는 인건비를 줄이겠다고 밝히고 있다. 실제 2003년 예산편성에서 인건비를 전년대비 1,600억원을 삭감했다.

상식적인 선에서 이해가 되지 않는다. 이익을 많이 낸 회사가 직원들의 공로를 인정해서 임금을 인상하거나 특별성과급을 주지 않고 오히려 인건비를 삭감하단 말인가. 지난해 흑자를 기록한 회사들이 연봉에 가까운 특별성과급을 뉴스를 들으면 KT종사원들은 한숨만 쉬어야 했다. 이제 당당하게 보상받아야 한다. 온 가족이 나서서 상품팔고 처가집에까지 PCS팔아 달라 매가패스 설치해달라며 사정하고 다녔다. 또 IMF 이후 제대로 된 임금인상이 있었던가.

조합은 이와같은 조합원의 노고와 고충을 고려해 경제성장률과 소비자 물가 상승률을 합한 9.1%의 임금인상을 요구한다. 또한 조합원을 대상으로 지난 2월 실시한 설문조사 결과 다수가 10%의 인상을 요구하고 있다.

○ 단체협약 갱신

조합전임자 확대: 조합원 500인당 1명씩: 현재 1만명을 기준 기본 12명과 1만명외의 추가 조합원 1,500명당 1명씩 30명의 전임자와 복무협조 30명으로 돼있다. 자주적인 조합활동을 위해서는 복무협조를 줄이고 전임자를 확대하는 것이 바람직하다.

또한 타사업장과 비교해볼 때 우리조합은 터무니 없이 부족한 형편이다. 사회보험노동조합(5,200명-39명), 철도노동조합(25,000명-67명), 현대자동차 노조(38,000-97명), 현대중공업노동조합(21,000명-56명) 등 타기업 평균 전임자수는 조합원 113명~600명당 1인으로 구성돼 있다.

노동시간단축: 조합원의 기본근로시간은 1일 8시간(휴게시간 제외)을 원칙으로 주 40시간 근무를 한다. 현재 노동시간단축 상반기 입법화가 불투명해진 상태에서 더 이상 미룰 수만은 없다고 판단 한국IT산업노동조합협의회를 통해 노동시간단축공동요구안을 마련하기로 했다. KTF, SKT, 엔터프라이즈 노동조합 등이 소속되어 있는 IT노협은 통신업종의 비슷한 성격상 공동추진이 용이할 것으로 보인다.

이밖에 투명한 인사고과를 위해 상호평가제 확대 실시하고 인사관리의 공정성을 보장할 수 있도록 하는 단협안 갱신을 요구하고 있으며 퇴직자 우대방안, 성과배분 등에 대한 조항을 신설 및 개정할 것을 제시하고 있다.

○ 연월차 강제 사용 금지

회사가 암암리에 언론에 유포하고 있듯이 년월차 강제사용 및 변칙적인 반차소진형 주5일제를 시행하고 있다. 이에 노동조합과 합의 없이 편법적으로 실시되고 있는 연월차사용을 중지하고 요구한다.

근로기준법이 정한 년차휴가 및 월차 휴가는 노동자의 자유의사에 의해 사용하게 되어 있음에도 불구하고, 사용자가 인사 압력 등을 사용해 강제로 사용할 것을 요구하는 것은 엄연한 근로기준법 위반 행위이다. 또한 근로시간의 변경은 당연히 단체교섭을 통해 노동조합과 동의해야 하는 것이다. 그럼에도 불구하고 변칙적으로 사용자 일방의 반차소진형 주5일 근무는 단체협약을 위반하는 사항인 것이다.

○ 해고자 복직

과거 공기업 시절 발생한 해고자가 아직도 15명이 존재한다. 이들은 여러 차례 투쟁의 과정에서 조합간부로서 자신의 소임을 다하다가 해고된 사람들로 민영원년을 맞아 노사화합적 차원에서 복직시키는 것이 마땅하다. 현재 해고자는 △95년 4명 △98년 총파업 1명 △2000년 총파업 1명 △2001년 114투쟁 9명 등 15명이다.

○ 복지 기금 출연 및 학자금 지원

복지기금: 단체협약 제90조에 의거 회사는 조합원의 복리증진을 위해 사내근로복지기금을 설치 및 운영하고 세전당기순이익의 5%를 원칙으로 사내근로복지기금에 적립키로 했으나 아직 출연하지 않고 있다. 현재 세전당기순이익이 26,156억원으로 단체협약에 근거한다면 1,307억원이 사내근로복지기금으로 출연돼야 한다.

장학금: 99년 2학기부터 대학생 자녀 학자금이 무상지원에서 대부로 변경되면서 향후 장학금 무상지원에 대한 노사간 별도안을 마련하기 위해 지금까지 여러 차례 협의하였으나, 세부시행세칙을 마련치 못해 무상지급을 못하고 있다.

조합원 한마디

임단협 꼭 승리해 주세요

임금 10% 인상

올해는 꼭 10%이상 임금이 인상돼야 한다. 교통비를 비롯 자녀교육비 등 모든 물가는 다 올랐다. 우리 KT는 작년에도 임금이 동결됐다. 올해는 어떠한 일이 있더라도 10% 인상을 해달라. 만약 올리지 못하면 파업도 불사할 생각을 해서라도 강력히 대처해주십시오. 위원장님 및 조합간부님들 우리 KT직원들 고생 많이 했습니다. 이번에 그 고생의 대가가 우리에게 돌아와야 합니다. 많은 노력 기울여 주십시오. 좋은 결실을 기대합니다.

명퇴 자격 10년부터

6월중순부터 있을 임단협에서 당당한 노동조합은 명퇴를 확대해줄 것을 당부드립니다. 명퇴자격이 현재 20년이상근무자로 돼 있는데 15년이상도 가능하도록 확대해주십시오. 이미 우리나라의 대기업이나, 외국의 유명기업들도 모두 10년이상 명퇴를 하고 있습니다. 이제 KT도 명퇴20년이상을 고집할 것이 아니라 보다 확대해 많은 직원들이 선택할수 있도록 힘써주시기 바랍니다.

주5일 근무 조속시행

주5일근무제가 조속히 시행될 수 있도록 해주십시오. 중소기업이나 민주노총의 눈치를 보지 말고 조합원의 주장 및 이익을 위해 시행했으면 좋겠습니다. 모든 조건을 만족시킨 후 시행하려는 것은 컴퓨터를 사려고 내년 내년하며 기다리는 것과 다르지 않습니다. 조금 조건이 안맞더라도 조합원의 여가선용, 복지를 한단계 도약시킨다는 차원에서 선시행하고 미비점은 천천히 보완해나가는 것이 좋을 듯 싶습니다.

조합원에 실익 돌아가도록

2003년 임단협이 곧 시작되는 것으로 알고 있습니다. 이번에는 제발 조합원들에게 이득을 주었으면 합니다. 지난번 집행부는 심심하면 '조합원에게 실익을 주는 노동조합'을 자청하면서 온갖 공치레만 하다간 집행부입니다. 과연 우리 조합원들 중에서 실익을 얻었다고 생각하는 사람이 몇이나 될까요. 조합원들이 지금 노동조합에 대해서 얼마나 많은 불신을 가지고 계시는지 잘 아실 겁니다. 이번만은 제발 믿음이 갈 수 있도록 협상했으면 합니다.

밀실에서 하지말고 공개적으로 하셨으면 합니다.

고용안정이 최우선

사원들의 복지와 신분보장등을 위해 불철주야 애 쓰시는 중본 간부님과 위원장님의 노고에 깊은 감사의 말씀을 올리며, 이번 6월 임단협 기간중 조그만 도움이라도 될까. 몇자 적겠읍니다.

다름이 아니라 현업의 분위기와 바람이랄까,

뒤숭숭한 요즘 3, 6, 9, 대란설. 자회사로의 분사화 등 무수한 유언비어의 난무속에서, 갈피를 잡지 못하는 사원들을 볼 때 그들의 진짜 바람이 무얼까 생각을 해봤읍니다.

물론 신원보장이 우선이겠고, 둘째는 복지와 임금문제 등이 아닐까요. 그러나 현실적으로 모든 것이 힘들다하여도 차선책 하나쯤은 있으리라 봅니다. 그 차선책이라 함은 명퇴에 관한 사항의 재정리입니다.

현재 회사에서 사용하는 명퇴의 기준을 보면, 20년 이상 근무하고, 1년이상 남은 자 입니다, 그러나 현업의 분위기로 조직개편 이후 명퇴의 기준이 예전의 철밥통 시절에나 맞을 사항이 아닌가 합니다. 그래서 현실에도 맞고 회사에서도 정리해고라는 극단적인 방법을 쓰지않아도 되는 방법을 한가지 제안할까합니다.

그 첫째로는 명퇴기준을 대폭 완화하자는 것입니다. 현행 20년을 10년 내지는 15년으로 낮추고, 45개월 기본급을 60개월 내지는 90개월로 높이고 나이는 거론하지않는, 그러한 틀을 만들었으면 합니다.

그래야만 그만 둘 사람은 과감히 그만 두게 하고 열심히 일할 사람은 열심히 할 수 있는 분위기를 만들어 조직개편의 본질을 완성시키고. KT가 진짜로 새롭게 거듭나는 모습을 보임으로서 완전 민영화된 KT로서 열심히 일할 분위기를 만들었으면 하는 바람으로 두서없이 몇자 올립니다.

한시적 명퇴시행

몇해전, 시행했었던 15년 근속자들의 한시적 명퇴제도를 한번 더 부활되길 바랍니다.

면담이나 강제적이지 않고 현업당 목표건수를 부여하지 말고 스스로 원하는 직원들만 접수받아도 노-사 가 서로 불편함없는 합리적인 명퇴제도를 새정부가 들어선 2003년도에도 한번더 시행되길 바라는 직원들이 제법 있어보입니다

공공부문 해고자, 청와대에서 복직 투쟁

공공부문해고자 원직복직투쟁위원회(위원장 양한웅)가 해고자 복직을 요구하며 오는 16일부터 20일까지 닷새 동안 청와대 앞 노숙투쟁을 벌인다.

이번 노숙투쟁에는 KT, 서울지하철, 발전, 사회보험 등 공공연맹 해고자 50여명이 참여할 예정이다. 공해투는 "지난달 26일부터 시작한 2주간 순회투쟁이 사업장별 문제에 초점을 맞췄다면 이번 청와대 앞 농성은 정부 차원의 해결을 촉구하는 것"이라고 밝혔다.

공공부문 해고자들 가운데 복직투쟁을 하고 있는 인원은 발전노조, 사회보험노조 각각 20여명 등 200여명이다. 이들은 길게는 10년, 짧게는 1, 2년 동안 해고자 생활을 하고 있다.

공해투는 이번 집중투쟁으로 해고자 복직문제를 쟁점화한 뒤 각 사업장별로 임단투에 결합하면서 복직 투쟁을 본격화할 계획이다.

2003년 하계휴양소 운영안내

하계휴양시설 이용에 대해 다음과 같이 공지하오니 조합원여러분들의 많은 이용 바랍니다.

- 운영기간 : '2003.7.25 ~ 8.17 (24일간)
- 운영시설 : 21지역 656실
- 이용대상 : 조합원 및 가족, 순직자 유족, 기타 특별히 인정 하는자

※ 운영기간중 타 휴양시설(수련관,콘도) 이용자 제외

- 이용인원 : 5인이내
- 이용기간 : 2박3일(제주도 3박4일)
- 선정기준: 전년도 미이용자, 하위직 우선, 기타 수련관운영지침 준용
- 휴양시설에 대한 자세한 정보 검색 : 사내전산망 참조

이것만은 꼭 알자

근기법 및 단협을 알면 불이익 막는다

우리는 노동법과 단체협약을 통하여 많은 불이익을 방어하거나 우리의 권리를 보장 받고 있다. 하지만 그동안 너무나 당연시 하면서 종종 어렵게 만들어진 노동법과 단체협약의 내용을 제대로 활용하지 못하고, 이로인해 불이익을 당하는 경우가 있다.

이에 현업이나 지부에서 눈여겨봐야할 단체협약 및 근로기준법 조항을 정리 연재하여 도움이 되게 하고자 한다.

1. 강제적인 연월차 부여 및 보건, 월정 미부여 사례에 대하여

1)상황: 연월차 사용이 강제성이 있는가? 혹은 보건, 월정 사용이 사측에 의해 억제되고 있는가?를 증명하기가 쉽지 않다. 하지만 지부 조합원들의 근무표를 살펴보면 충분히 사실 여부를 확인할 수 있다. 그런데 과연 회사측에서 조합원들의 근무표를 지부장에게 제시해주겠는가?

2)근거: 단체협약 제 56조(근무표 작성 및 변경)에 조합원의 1개월분 근무표를 작성하여 시행 1주일전까지 조합에 1부를 통보하고 해당조합원에게는 알려야 한다고 명시되어 있다. 그리고 부득이 근무표를 변경하려야 할 때에는 2일전에 변경통지하여야 한다고 정해져 있다.

3)해설: 지부장이 회사 총무과장에게 조합원 근무표를 달라고 해서가 아니라 회사측에서 알아서 미리지부장에게 갖다 주어야 한다. 물론 그동안 노동조합에 조합원 근무표를 제출하지 않은 경우는 단체협약 위반 사항이다. 그리고 처음에는 그럴싸한 근무표를 만든 후 이를 바꿀 염려도 있는데,근무표를 변경하려할 때에도 2일전에 변경통지를 하게되어 있으니 회사측 마음대로 일방적으로 할 수 없음을 숙지하도록 하자.

2. 근무시간중의 조합활동에 대하여

1)상황: 지방본부에서 임단협관련하여 지부 집행위원 전원인 참가하는 집회를 위해 오후 6시까지 집결하라는 지침을 내렸다. 모 지부의 경우 지방본부까지 가려면 근무시간 중에 이동해야 가능한데, 회사측이 반대하는 상황에서 과연 지침 수행이 가능할까?

2) 근거: 단체협약 9조(근무시간중의 조합활동) 회사는 조합원이 조합과 관련된 각종 회의 및 교육, 기타 행사에 참가하고자 할 때에는 근무시간 중이라도 이를 인정할 수 있다. 다만, 조합원은 회사의 사전승인을 얻어야 한다.

3)해설: 취지는 근무시간중 조합활동이 가능함을 열어놓고 있다. 많은 지부에서 단서 조항인 사전 승인을 얻어야 함을 어려워하곤 하는데, 단체협약 9조에는 가능함을 명시하고 있고, 다만 단서조항으로 일부 제한 하고 있다.

더군다나 단서조항에는 조합원에 한하여 사전 승인을 받도록 하고 있다. 문구 해석으로 본다면 조합간부라면 회사의 사전 승인이라는 단서조항에서 제외될 수 있기도 하다. 실제 이런 유권해석은 힘관계에 따라 좌우될 수 있는데, 지부에서 지부장이나 집행위원들이 이를 강력하게 요구하고 실현하는 사례를 만든다면 향후에는 이것이 관례화 될 수 있는 만큼 단협에 보장된 내용을 적극 활용하기위해 시도해 볼만하다고 본다.

3. 노동조합의 지침 수행을 방해할 경우

1)상황: 여성국장 회의에서 보건휴가 쟁취를 위해 리본달기를 하였다고 하자. 하지만 지점장이 민원부서의 여직원은 민원인이 불쾌해 할 수 있기에 리본 부착을 금지하고,이를 위배할 경우 인사고과에서 불이익을 주겠다고 협박을 하고 있다면 어찌해야 할까?

2)근거: 단체협약 7조(조합활동의 보장) 회사는 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하며 정당한 조합활동을 한 것을 이유로 차별 대우 등의 불이익을 주지 아니한다.

3)해설: 리본달기, 서명작업, 투표행위, 집회 참석 등은 조합원의 자유로운 조합활동이며 보장받아야 한다. 만약 이를 방해하면 부당노동행위에 해당되며, 해당자는 법적 처벌을 받게된다. 더군다나 참석을 이유로 인사고과 운운하는 것은 심각한 부당노동행위이다. 이럴경우 가급적지부에서는 녹음, 증인확보 등 증거를 마련해 두는 것이 좋다. 증인은 조합원 이외의 사람이어야한다. 그런 후 중앙 및 지방본부에 보고하여 법적 조치를 밟아 이런 일이 재발되지 않도록 강력하게 대처할 필요가 있다.

4. 조합원과 관련된 문서 확인

1)상황: 회사측에서 여름 휴가 계획과 방침에 대하여 문서를 내렸으나 조합원의 현실과 어긋난부분이 많다. 하지만 회사측에서는 내용 사실조차 지부장에게 알리지 않았다. 어찌해야 할까?

2)근거: 단체협약 19조(문서의 배부) 회사는 조합 및 조합원과 관련된 문서를 산하기관에 시달할 시 조합에 제공한다라고 명시하고 있고, 그 대상은 중앙본부,지역본부, 지부별로 실시토록 되어 있다.

3)해설: 당연히 지부장에게 문서가 미리 전달되어야 하며, 내용 협의 이전에 이를 행하지 않은 것부터문제 제기하고 단협위반을 경고한 후 , 다시 내용부터 조합과 재협의할 것을 요구할 필요가 있다.

5. 여성의 생리휴가(보건휴가)

1)상황: 여성조합원들이 보건 휴가 사용을 하는데 관리자들의 눈치를 보고 잘 사용하지 않으려 한다. 그리고 관리자들은 보이지 않는 은근한 눈총만 주면서, 여성 당사자들이 사용을 하지 않는데,회사가 무슨 역할을 하겠느냐며 오리발이다. 어찌해야할까?

2)근거: 근로기준법 71조에 사용자는 여성인 근로자에 대하여 월 1일의 유급 생리휴가를 주어야 한다고 명시

3)해설: 생리휴가제도는 근로자 청구 여부와 관련없이 생리현상에 따라 월 1일의 유급휴가를 주도록 되어 있고, 사용자의 의무를 강하게 규정하고 있다. 이를 어길 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 벌칙규정이 있다.

여성의 경우 눈치를 보면서 사용을 하지 않거나 월차나 연차를 대신 사용할 필요가 없음을 지부장이 여성에게 강하게 주지시킬 필요가 있다.

류춘용 <중앙본부 조직처장>

NEIS, 인권실종

데이타 중앙집중관리로 개인정보 유출 우려 심각

현재 교육부와 교육단체 등에서 문제가 불거진 교육행정정보시스템(NEIS)이 도대체 무엇인가? 조합원들도 대부분 학부모의 입장에 있는 상황에서 NEIS가 무엇이고 어떠한 문제가 있는지 알아볼 필요가 있다.

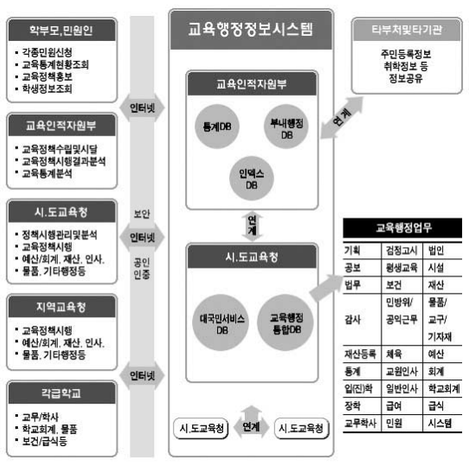
현재 논란이 되고 있는 NEIS와 기존 학사정보체계인 학교종합정보관리시스템(CS)와의 기록 항목은 큰 차이가 없다. 그러나 전교조와 시민단체에서 문제삼는 부분은 과도한 중앙집중식 정보집적으로 개인정보가 유출될 경우 그 파장이 엄청나다는 것이다. 이에대해 교총은 강력한 '방어벽'을 통해 정보유출을 차단하면 문제될 것이 없으며 NEIS가 CS보다 보안성이 뛰어나다며 이의 사용을 주장하고 있다.

이처럼 논란의 초점은 인권침해의 소지와 이의 보관방식에 관한 입장차이이다. 그런데도 언론과 보수세력들은 NEIS논란을 교총과 전교조 등을 위시한 교단세력간 다툼으로 왜곡하고 있다.

최근 NEIS의 27개 항목에서 인권침해 논란을 일으켰던 부분은 교무 · 학사, 보건, 입(진)학 등 3개 영역이었다. 이 3개 영역에 입력해야하는 항목만도 총 400여개에 이르고 있다.

하지만 최근 교육부가 발표한 NEIS 시행지침 개정 내용에는 국가인권위원회의 권고 등을 고려해 교무학사 영역 중 일부와 보건영역인 건강기록부와 관련된 체질, 병력기록 등 심각한 인권침해 소지가 예고된 부분은 삭제됐다.

최근 교육부가 최종적으로 발표한 이 같은 NEIS 시행지침에 대해 교총은 적극 환영의 뜻을 표명했고, 전교조는 여전히 성적과 행동발달사항, 학기말 종합의견 등 인권침해와 관련된 정보들이 남아 있다고 하면서 집단 연가투쟁을 강행할 예정이다.



교육행정 정보시스템 구조

민주노총이 정부의 NEIS 강행방침에 강력히 항의하고 있다

〈 정책칼럼 〉

KT는 규칙을 아는가

작금의 KT는 우여곡절을 통해 사기업화 되었다.

7대 집행부의 적극적인 자세로 사기업화(민영화)의 진행을 유보시켜 주었다면 하는 아쉬움이 남지만, 이젠 스스로의 자생력을 가지고 시장 경쟁속에서 처절한 생존경쟁을 할 수 밖에 없는 현실이다.

우리는 미래를 전망하는데 기본적으로 어둡게 보는 시각에서 출발한다.

이는 문제가 어려우면 어려울수록 불안이 커지게 마련이고 결국 관습적인 사고에 매달리게 된다. 공기업 시절의 관습, 타성 등 그리운 현장환경을 기억하며 틀 밖의 세상속으로 다가가길 주저하는 것이다.

따라서, 불확실성과 혼돈이 모든 것을 경영진이 책임을 가지고 안정속에 변화를 모색해야 한다. 또한 변화의 주체를 조합원들에게만 강요하는 무책임한 경영방식은 탈피해야 한다.

조합원들은 변화의 커다란 강물에서 자연스럽게 수용하는 자세를 가지고 있는 반면 경영진은 이중적인 철학으로 구태연한 방식에 의존하는 형태를 보여주고 있다. 대외적인 정도경영, 투명경영을 주장하지만, 하부단위 기관으로는 기존 방식의 막가자는 힘의 논리, 직위에 대한 권력남용 등 하등의 변화를 보여주지 못하는 것이다. 과연 타성의 경영철학은 변화하는 것인가?

기본적인 경영변화 없이 KT 발전의 외침은 허공속의 메아리로 조합원의 가슴속 깊이 각인되지 않는다. 새로운 조직개편 틀속에 상품판매의 공정한 규칙을 정하고 어떠한 난관이 있더라도 끝까지 지켜낼 수 있는 기본적 자세가 전제되지 않고 변칙과 반칙을 자행하는 현실정속에서 KT의 미래는 불투명하다.

불공정거래 논란으로 기업의 이미지 손상은 큰 타격일 수밖에 없다. 내부고발의 원성만 할 것이 아니라 발생의 근본을 냉정하게 분석하고 오류로 점철된 경영방침을 개선해야 되며 개선된 규칙은 최고 경영진의 의지표명과 현업 관리자까지 반드시 지키는 원칙적 자세가 절실하다. 이것이 기본적 바탕이 되어야만 현장 조합원들은 KT의 미래에 대한 적극적인 자세로 희망을 가지고 사업장속의 잃어버린 미소를 찾을 수 있는 것이다.

그러므로 다소 불만적 요소가 있더라도 외부에 표출하는 행위가 절제될 수 있는 것이다. 우리의 불만을 표출하는 행위는 결국 KT의 사업의 규제로 귀결되는 어려운 경영환경이 조성될 뿐이다.

이젠 과거로 회귀하는 타성을 과감하게 벗어버리자. 노사가 정한 공정한 규칙은 반드시 지킬 수 있도록 경영진의 열린 마음 자세가 절실하게 필요하다.

차완규〈중앙본부 정책1국장〉

선전선동강사 교육을 마치고...

5월의 싱그러움과 녹음이 어우러진 봄의 향기를 뒤로 한채 조직개편으로 어수선한 현장과 임단협을 앞둔 노동조합의 조직역량강화를 목적으로 30여 동지들이 도고로 모였다.

처음 수업은 공공연맹 이승원 위원장의 정세분석 시간이었다. 당초 KTTU라는 대단위 사업장의 조합간부 교육에 경쟁사 출신 연맹 위원장이 온다는 것에 일부에선 부담감도 있었으리라 본다.

현 국내외의 정치, 경제 전반에 걸친 큰흐름과 노동자와 신자유주의자들의 주장까지 맥을 짚어주는 열띤 강의를 통해 우리 조합간부들은 KTTU라는 조직내에서 너무 좁은 사고들을 가지고 생활하고 있었다는 반성이 들게했다.

사고의 전환과 확대를 통해 우리 노동조합이 나가야 할 방향을 근시안적이 아닌 장기적이고도 넓게 멀리 내다볼 수 있는 안목의 필요성을 느꼈다.

특히 조합간부들이라면 모든 분야에 걸쳐 해박하고도 논리적인 사고와 지식과 사상으로 무장이 되어야 할 것같다.

어느 선동가가 외친 주장을 여과없이 내 것으로 받아들이거나 인용하기만을 좋아한다면 나 자신에 대한 주체부터가 흔들릴 것이다.

상대 선동가의 논리는 어떤 관점에서 시작되었는지를 먼저 이해하고 다양한 정보와 사실들을 통해 충분한 검정후 받아들이는 것이 중요하다고 본다.

분임토의시간에 조직활성화 방안이라는 주제를 가지고 토론하는 시간을 가졌다.

노동조합의 당면된 가장 큰 문제는 무엇보다 조합에 대한 신뢰성 회복문제였다. 우리 조합원들을 지켜내는 것은 중앙, 지방본부 및 지부 조합간부들이 사측의 지배개입으로부터 조합의 자주성을 지키는 역량강화가 무엇보다 시급하다. 노동조합의 힘은 조합원들의 의지를 모은 투쟁력이 생명이다.

그렇다고 투쟁만을 외치고 그것을 목적으로 삼는다는 것은 위험한 발상일 것이다.

조합원의 노동조합에 대한 신뢰와 의지를 등에 입고 사측과의 교섭에서 당당할 수 있어야함을 주장하고 싶다.

조합에 대한 조합원의 신뢰를 되찾기 위해서는 노사합의 사항이 잘 준수되고 조합원의 권익보호에 우리 조합간부들이 당당하게 나설때만이 그 신뢰를 되찾을 수 있을 것이다.

발성 및 연설문 작성을 통한 선동교육을 통해서 대중앞에 서는 부담감을 많이 줄일 수가 있었다. 지금까지 다른 선동가에게서 그 사람이 주장하는 바를 듣고서만 온터라 어느 대중앞에서 선동가가 되어 조합의 주장을 대변한다는 것이 나로서는 상당한 부담이 되고 있었다. 즉 성동역량을 갖추고 있어야 할 뿐만 아니라 대중들의 맺힌 가슴을 주어진 단 한차례의 기회에 풀어주어야 한다는 것이 어렵게만 느껴졌다.

일상활동을 일상선동과 결합하면서 조합원이 일상적으로 부딪히는 모든 분야에 관해 노동자의 올바른 사상으로 해석하여 적극적으로 다가서야 한다.

나자신부터 조합간부로서의 기본적인 역량을 함양하고 8대 당당한 노동조합 건설을 위해 최선을 다하는 조합간부가 될 것이다.

"조합간부 선봉투쟁 당찬노조 건설하자"

김성재〈강남지방본부 조직국장〉

지리산 극기훈련이 나에게 준 것

시작이라는 것은 많은 희망을 품게 한다. 또한 그 기대와 함께 이루고자 하는 의지도 불탄다. 처음 노동조합 8대 집행부가 출범하면서 설레이는 마음으로 다짐했었다. 어른들은 흔히 무쇠도 삼킬 수 있는 10대라 한다. 내가 그랬다. 뭐든지 할 수 있을 것같고 꼭해야만 하는 의무감과 자신감 등이 똘똘뭉쳐 있었다.

그러나 시간은 나를 호락호락 내버려 두지 않았다. 실천의지를 약화시키고 처음 그 마음은 너무 쉽게 잊혀져 버렸다. 또한 조합원들의 질타에 오히려 화가 났다. "열심히 하고 있는데 왜 내 마음을 알아주지 못하느냐"며 답답한 심정을 털어놓기도 했다.

지리산 극기훈련. 어찌보면 놀다온 것아니냐고 반문할지도 모른다. 나조차도 출발하기 전 그런 생각이 마음 한구석을 차지하고 있었으니 말이다. 새벽일찍 출발하는 버스를 기다리는 마음이 초등학생 소풍가듯 설레었으니 오죽하겠는가.

함양에 도착 지리산 백무동 출입구에 섰다. 첩첩이 쌓여 있는 산이 '훅'하며 부담으로 다가온다. 이틀만에 등반은 마쳐야 한다는 진행팀의 말을 귓등으로 흘렸었는데 이제야 그 말이 무엇을 뜻했는지 실감이 난다. 오랜 조합활동을 한 나이든 선배들이 산을 오른다. 관절 탓, 체력 탓을 하며 포기해도 뭐라 할 사람은 없지만 말없이 묵묵히 앞장을 선다. 이런 상황에서 '쫄병'이 어쩌랴.

가파른 길을 넘어서면 어김없이 산등성이 나오고 바람은 기대만큼이나 시원스러웠다. 또 조금 쉬었다 싶으면 어려운 돌길과 나무사잇길, 내리막 길이 가만 놔두지 않는다. 선배들이 흔히 농담같이 말한다. 조합은 잘해도 본전이라고. 잘하는 것은 눈에 띄지 않지만 조금만 잘못해도 대번 드러난단다. 그렇지만 조합원들의 반응이 그렇다고 해서 너무 조급해 해서는 안된다고 덧붙인다. 조합활동은 지리산을 오르듯이 처음부터 강약 조절을 하면서 차근차근 밟고 올라야 정상에 도달할 수 있다 한다.

'내 스스로 조급증에 시달렸구나'

'그래서 조합원의 비판을 탓했구나.'

시간이 지나면서 사람들은 점점 말수가 줄어든다. 체력적인 한계에 다가올수록 숨이 턱밑까지 차오른다. 한술 더해 햇볕은 현기증을 일으킬 만큼 내리쬔다. 말이 없어서 일까? 눈을 봐도 이해할 수 있는 동지가 되어갔다.

지리산 극기훈련을 마치고 상경하는 길, 피곤지친 동료들의 얼굴에서 새록새록 희망은 피어나고 있었다.

땀은 쏟아낸 만큼이나 마음은 풍요로워졌다.

몸이 피곤한 만큼이나 동료애는 남달라졌다.

박세훈〈중앙본부 정책3국장〉

"보건휴가 100% 사용 운동"

전국여성국장 회의, 여성조합원 권리 확보 박차

조합은 10일 제1차 전국여성국장회의를 중앙본부 회의실에서 열고 여성조합원의 기본적인 권리보장 방안과 여성조합간부 활동력 향상 방안에 대해 논의했다.

여성국장회의에서 여성조합원 권익향상 대책을 논의하고 있다

최근 연월차 실태조사에 다른 보건휴가의 문제점이 심각하게 논의됐다. 보건휴가의 경우 법적으로 사용하도록 규정돼 있지만 현재 회사의 강압적인 분위기 때문에 사용하기 꺼려하는 것으로 나타났다. 연월차와 마찬가지로 보건휴가 사용도 지부장의 활동역량에 따라 편차가 확연했다. 또한 여성국장들은 같은 직원이면서도 보건휴가에 대한 남성직원들의 이해가 부족한 점도 문제로 작용하고 있다고 덧붙였다.

이에 여성국장들은 가칭 '보건휴가 100% 찾기' 운동을 펼치기로 했으며 여성조합원들의 보건휴가 사용을 촉구하는 리본달기 등의 운동을 전개하기로 했다. 또한 사측에 보건휴가 사용을 독려하도록 복무관리시스템의 보완을 요구할 계획이다.

한편 여성국장들은 지금까지 여성간부들의 활동이 부족해 여성조합원의 권리를 보장받지 못했다고 평가하고 여성간부들 스스로가 권리를 지키려는 노력을 기울이자는데 의견을 모았다. 또한 빠른 시일내 각지부의 여성부장이 자리잡을 수 있도록 조직화에 박차를 가하고 하반기 가시적인 성과를 이룰 수 있도록 의견을 모았다.

토론이후 2003년 임단협 해설과 조합간부의 자세 등에 대한 교양을 진행했다.

수도권 관리자도 인사보수규정소송

개악된 인사 보수제도와 관련, 직위 미부여된 부산지역본부 2,3급 관리자들이 제기한 '전보 발령 및 직위미부여 발령의 효력정지 및 임금지급 가처분' 소송에 이어 수도권지역에서도 2,3급 관리자들이 '본부대기발령 및 직위 미부여 발령 무효확인' 소송중인 것으로 확인됐다.

부산지역 관리자들이 제기한 가처분 신청은 승소한 상태이며 수도권 관리자들이 제기한 무효확인 소송은 현재 진행중이다.

이로서 개악된 인사,보수제도와 관련 노동조합이 제기한 '인사보수규정 효력정지 가처분소송'을 포함 3건으로 늘었다.

한잔합시다

"노동조합, 제발 움직여라"

▣ 원츠카드 (스마트가드)

A: 무조건적인 영업에 대한 거부감이 있다. 직원들은 일과 업무 중 보통 본업무는 70%, 영업이 30%라고 생각한다. 요즘들어서는 원츠(스마트카드)에 대한 불만이 상상을 초월한다. 원츠 잘 못팔았다가는 판매자 본인이 다 책임져야 한다는 말까지 들리고 있다. 그래서 판매도 망설여진다.

B: 일단 아는 사람에게 팔아야 겠다고 생각돼서 친구들에게 가입신청서를 돌렸다. 그런데 친구들이 통신회사에서 무슨 카드를 파느냐고 물어봤다. 요즘 카드 빚 때문에 사회적 문제가 되고 있는데 통신회사까지 카드사업을 하냐며 따지는데 창피했다. 그리고 마지막엔 이런말까지 했다. 보험과 카드 모집인이 제일 싫다며 그런 회사 그만두라고 했다. 정말 친구들에게 낯을 들 수가 없었다.

C: 브랜드 자체에 대한 인지도가 떨어진다. 먼저 홍보에 매진했으면 좋겠다. 홍보도 안된 상태에서 직원들에게만 판매하라고 닥달하니 답답하다. 또 지금과 같은 사회적 분위기에서 카드판매 자체가 신용불량자 양산의 주범으로 이해하고 있어 고충이 이만 저만 아니다.

정말 승인이 될지 안될지도 모르는 상황에서 그냥 직원들은 건수만 늘릴려고 신용도파악도 안된 사람들을 모집하고 있다. 이것이 나중에 더 큰 문제가 될 수 있다. 지금 카드사들의 겪고 있는 문제를 KT가 반복하는 것은 아닌지 걱정된다.

▣ 상품판매

C: 노사간에 상품판매 합의를 했다지만 합의서는 있으나 마나하다. 현장에 와서 보면 각기관마다 보상금이 모두 다르다. 어떤데는 7만원하는데도 있고 어떤 곳은 5만원하는 곳도 있고 실적에 따라 들쑥날쑥이다.

A: PCS판매보상금이 아직도 안나오고 있다. 지난 3월에 아는 사람에게 단말기를 팔면서 나중에 보상금 받을 것을 생각해서 더싸게 팔았는데 아직까지 안나오고 있다. 돈의 액수보다 기분상의 문제가 크다. 일처리가 빨리 빨리 안되는 것같기도 하고 기분이 나쁘다.

▣ 노동조합

C: 인사보수규정 문제도 처음에는 심각하게 느꼈는데 요즘 들어서는 그냥 흐지부지다. 꾸준한 선전작업이나 여론화 작업이 없어서 그럴 것이다. 조합에서 뭔가 일을 하더라도 조합원들이 참여하고 동참할 수 있는 방법을 고민해달라. 서명작업을 했으면 그 다음일도 같이 해야 하는 것아닌가? 꾸준한 참여가 보장되고 홍보가 활발해질 때 노동조합이 뭔가 하고 있구나 하고 조합원들이 느낄 것이다.

A: 조합이 너무 조용한 것같다. 회사에 끌려가는 것같다. 또 조합이 너무 힘이 없어보인다. 무엇인가 분위기를 쇄신할 수 있는 계기가 필요하다. 또 예전에는 노노갈등이 많았다. 감투싸움이라고 볼수도 있고 어용이니 민주니 하는 싸움 그런 것들이 많았다. 이제는 그런 갈등도 조금씩 줄어든 것같기도 하고 다시 뭉쳐야 하지 않나.

C: 조합비가 너무 비싸다는 말이 많다. 조합에 대한 실망감 때문에 더욱 그런 것같다. 조합이 잘한다면 두배, 세배 더 내도 박수치겠지만 지금은 눈에 보이는 게 없다. 지부장 말만 듣고 여론 수렴이라 생각하지 말고 현장의 말을 들었으면 좋겠다. 8대 집행부 출범했다고 하지만 눈에 보이는 활동이 없다. 대란설을 잠재울 수 있는 비전을 보여달라. 이제는 포기단계에 와있다. 직원들끼리 눈치만 보고 있다.

D: 노동조합 위원장이 현장의 일을 잘 모른다. 현장순회를 강화해달라. 심지어는 사장이나 부사장보다 더 덜돌아 다니는 것같다. 조합원들이 노조를 아무리 욕해도 위원장이 한번 오면 위안이 되는 법이다. 조합원들이 무서워서 못오는 것인지 아니면 권위 때문에 못오는 것인지는 몰라도 조합원들이 위원장 동정을 알 수가 없다. 그리고 위원장 동정을 조합원들이 알수 있게 홍보해달라. 왜 그러는지 알아야 이해라도 해줄 것아닌가?

A: 예전에는 노동조합 위원장이 왔다하면 조합원들이 엄청 몰려왔었다. 위원장이 조합원에 대한 자신이 엇어서 그런건지 모르겠다. 곧 임단협이 시작된다는데 지부장이 너무 편한 것같다. 지부장을 힘들게 해달라. 그래야 무슨일을 하는지 조합원들도 알 것 아닌가. 그리고 무슨일을 하더라도 확실히 했으면 좋겠다. 더 이상 쑈는 하지 말아라. 조합원들이 가만 있는 것같아도 쑈를 하는지 정말 열심히 일하는 것인지 정도는 판단할 줄 안다.

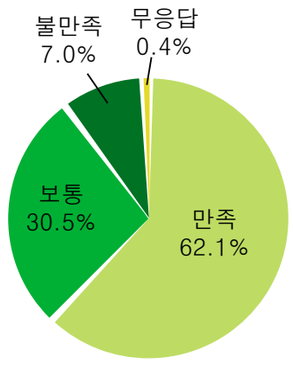
B: 요즘은 관리자들도 노동조합이 잘되길 바란다. 분위기가 그렇다. 회사가 관리자들도 홀대하기 때문에 동조하는 것같다. 내놓고 잘하라고 박수 치지는 못하겠지만 조합이 강하게 나와도 적극적으로 대처하기 보다는 미온적인 대처를 할 것이다.

▣ 기타

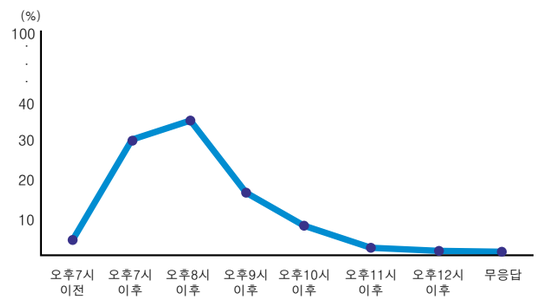
D: 선로예산을 본부에서 움켜쥐고 있어서 장기적인 시설투자계획이 없다. 이것이 민영화의 병폐일 것이다. 화학비료가 아니라 퇴비를 줘야 하는데 비료만써서 땅을 황폐화시키고 있다.

SKT노동시간대비 직무만족도 높아

KT, 고용불안 등 종사원 목소리에 귀 기울어야



<직무에 대한 만족도>



<평균퇴근시간>

지난 5월 SK텔레콤 노동조합과 회사가 공동으로 사원들의 근로조건 개선을 위한 기초자료로 활용하기 위해 설문조사를 실시했다.

SKT직원의 경우 직무에 대한 만족도가 매우 높은 것으로 드러났다. 이는 복리후생에 대한 만족도(만족67.5%, 보통 24.5% 불만 7.5%)등과 함께 회사에 대한 충성도 및 자부심에 많은 기여를 한다.

평생직장의 개념이 희박해진 현재 한국사회의 풍토를 감안했을 때 SKT직원들은 회사에 대한 충성도가 상당히 높은 수준이다. 이는 70%에 가까운 직원이 평균 8시이후에 퇴근하는 등 많은 업무량에도 불구하고 직무 만족도가 62.1%에 달하고 있으며 장래에 가장 큰 관심사가 사내 성장(61.1%)이라고 밝혀 높은 충성도를 자랑했다.

물론 SKT의 경우 대부분의 직원이 사무직(기획, 경영, 네트워크, 마케팅 등)이라는 특성을 가지고 있기 때문에 KT와 단순비교는 문제점이 있을 수 있으나 충분히 참고할만하다 판단된다.

KT는 민영화 이후 많은 우여곡절을 겪어왔다. 현업은 불안의 극치를 달리고 있다. 조그마한 소문에도 견디지 못하고 휘둘리는 것이 현실정인 것이다. 경영진도 그것을 알고 있을 것이다. 그러나 해결책이 없다. 상품강제할당은 여전하고 인사고과에 대한 불만이 가득하다. 또한 강압적인 조직운영, 조직개편으로 인한 어수선한 분위기 등등 일하는 보람을 맛 본지 오래다.

오죽하면 명퇴를 확대해 회사를 나갈 수 있게 해달라고 아우성치겠는가? 그만큼 회사에 대한 충성도나 자부심이 바닥을 드러내놓고 있다는 것을 반증한다. 경영진은 이번 SKT의 설문결과를 보고 반성해야 할 것이다. 당장 외국인 주주에 얽매어 매출을 올리는데 혈안이 되기보다는 장기적인 발전 전략을 세우고 KT 구성원의 지지를 등에 업는 경영전략을 모색해야 할 것이다.

NTT노조방문

NTT노조 가토부위원장이 일본통신현안에 대해 설명하고 있다

일본 NTT노동조합의 가토부위원장과 그일행이 30일 노동조합을 방문 지재식위원장을 예방하고 일본과 한국의 노동현안에 대한 브리핑이 이뤄졌다. NTT의 민영화 이후 NTT노동조합의 조직개편이 이루어진 과정과 노동자의 정치력 행사에 대한 입장에 대한 간단한 설명이 이뤄졌다.

노동시간단축과 비정규직문제가 현 한국노동계의 최대 현안이라고 설명하고 노무현 정부들어 노동계에 긍정적인 측면이 없지 않지만 큰 기대를 갖고 있지는 않다고 말했다.

또한 우리조합은 필수공익사업장 지정으로 인해 노동3권이 보장되지 않는 한국의 실정을 설명하고 필수공익 사업장 폐지 또는 통신산업의 필수공익사업장 제외를 위해 노력하고 있다고 밝혔다.

한편, KT노동조합의 2000년 총파업비디오를 시청하면서 투쟁과정과 방법에 대해 관심을 표명하기도 했다.

회사임원순회교육

현업 불안 잠재우려는 듯

회사의 주요임원들로 구성된 3개 교육팀이 지난 20일부터 각지역본부를 순회하면서 관리자들을 대상으로 교육을 실시하고 있는 것으로 파악됐다.

이는 최근 현업에서 떠돌고 있는 소위 6월대란설(?)과 관련 현업의 불안을 잠재우려는 것으로 풀이 된다.

교육내용에 의하면 첫째 조직개편이후 지역본부 폐지는 검토한 적이 없으며 아웃소싱, 영업소사장제, 선로분사 등은 검토조차 하지않았다고 밝히고 있다. 또한 현인원 44,000명을 유지할 것이라 말하고 명퇴는 노사합의대로 정기적으로 실시하며 절대 강제적인 명퇴 권고는 하지 않겠다고 설명한 것으로 전해지고 있다.

한편 현재로는 10%의 D등급 문제에 대한 특별한 대안이 없다고 말했으며 임금 상황이 어려우니 연차 사용을 자율적으로 해달라고 당부한 것으로 파악됐다. 이밖에 경영환경에 관한 이야기를 한 것으로 알려지고 있다.

일단 인원감축과 분사 등의 구조조정이 없다는 경영진의 교육은 다행스러운 점이다. 그러나 D등급 문제와 연차사용 등에 대한 뚜렷한 해결점이 없어 우려를 자아내고 있다.

노동조합은 합리적이지 못한 D등급 고과나 조합원에게 불이익을 강요하는 연차 강제사용 및 월정, 보건휴가와 관련 어떠한 부당행위에 대해서도 좌시하지 않고 적극 대응할 것이다.

연대소식

궤도연대, 총파업선언

조합원투표 상급단체변경, 쟁의 행위 가결

정부의 공공서비스에 대한 사고의 전환을 요구하고 있다

전국궤도노동조합연대회의(집행위원장 김재길)는 지난 10일 공공연맹과 공동기자회견을 통해 궤도연대의 요구가 관철되지 않는다면 6월 24일 총파업에 돌입하겠다고 발표했다.

궤도연대는 "돈보다는 안전, 이윤논리보다는 생명중시라는 정부의 공공서비스에 대한 사고의 전환이 있어야 한다"고 주장하고 "공단이 핵심교섭안에 대해 해결하지 못하고 회피하려한다"며 정부가 직접 교섭에 나설 것을 요구했다.

한편 △1인 승무제 폐지 등 안전인원 확보 △차량내장제 불연재로 전면교체 △외주용역화, 역민간위탁 철회 △지하철(철도)안전위원회 설치 △정부의 즉각적인 교섭 등을 요구하며 지난 2일부터 4일까지 서울도시철도 · 인천지하철 · 대구지하철 · 부산지하철 등 4개 궤도노동조합이 쟁의행위 찬반투표를 실시했다. 이에 인천 · 대구 · 부산 지하철 노동조합이 쟁의행위가 가결됐으며 서울도시철도는 상급단체변경만 가결되고 쟁의행위는 부결됐다.

서울도시철도노조(위원장 허인)는 전체 투표인원 5천2백18명 중 2천7백38명(52.5%)이 쟁의행위를 찬성했지만 전체 재적인원(5천5백39명) 대비 49.4%에 불과해 과반수에 32표가 모자라 결국 부결됐다. 인천지하철노조(위원장 정현목)는 전체 조합원 7백88명 중 7백22명(92.6%)이 투표에 참여583명(74%)이 쟁의행위에 찬성해 높은 투표율과 찬성률을 보였다. 대구지하철노조(위원장 이원준)도 전체 조합원 1천33명 중 9백92명(96%)이 투표에 참여해 7백58명(73%)이 쟁의행위 돌입에 찬성한 것으로 집계됐다. 부산지하철노조(위원장 오영환)는 전체 조합원 2천5백73명 중 2천2백66명(88.1%)이 참가해 1천4백66명(64.7%)이 쟁의행위 찬성에 표를 던졌다.

한편 철도노조는 6월 16일 서울 여의도국회 국민은행 앞에서 조합원 1천여 명이 참석한 가운데 철도 노동자 대회를 열고 총파업을 결의했다. 철도노조는 철도산업발전기본법에 △4.20 합의 성실 이행 △노사 합의에 따른철도구조개혁 추진 △특별법 형태의 공사법 제정 △철도공기업 노사정 공동 이사회 구성 등을 반영할 것을 촉구했다. 철도공사 발족, 철도청의 시설 · 운영 분리 등을 골자로 마련된 철도산업발전기본법은 현재 국회에 계류중이다.

KTF임단협 조인

유니온샵 확보, 임금 5.9% 인상

KTF와 KTF노동조합은 지난 5월 29일 2003년 임.단협 조인식을 가졌다. 3월 하순 KTI와 합병으로 인한 임금조정으로 시작된 특별단체교섭이 2003년 임.단협과 함께 이어지면서 최종적으로 일괄 타결된 것이다.

내용은 임금부분은 5.9% 인상(기본급 2.9% + 주식 3% – ESOP으로 지급)과 단체협약에서는 유니온샵 제도 도입을 확보하고, 기타로는 사내근로복지기금 출연과 희망퇴직제 도입, 비정규직의 아웃소싱 철회, 비정규직의 일부 정규직 전환, 토요휴무제도 등을 주요골자로 하고 있다.

임금부분에서 KTI와 합병을 통해 그 차이만큼 인상을 약속하였던 것에 반해 약 5.9%의 임금인상 효과는 조합원들이 만족할 만한 상태는 아니지만, 상대적으로 유니온샵 확보 등 조합활동과 비정규직 분야의 아웃소싱철회와 제도개선은 매우 괄목할 만한 성과라 할 수 있다. 우리사주(ESOP)는 총연봉의 3%에 해당하는 주식을 의무 보유기간 3년을 옵션으로 제공되는 것이며, 희망퇴직제는 노사합의에 의해서만 퇴직할 수 있도록해 안정장치를 두었다.

노동계의 대표적인 요구사항인 노동시간단축과 관련 토요휴무제를 시행키로 했다.

그동안 KTF는 평일 30분 대체근로를 통한 2, 4주 격주 휴무제를 시행해왔다. KTF와 KTF노동조합은 노동시간 관련 법안이 통과되기 격주휴무제를 확대해 연차 소진형 주 5일근무를 실시키로 합의했다.

KTF노동조합은 노동시간단축이 합법화 되면 재협상을 할 것이며, 만약 입법화되지 않는다면 IT노협 차원의 공동 대응을 통한 노동시간단축 재협상을 진행하기로 했다고 밝혔다. KTF의 임단협은 KT 자회사이기에 KT의 2003년 임단협과 맥락을 같이하는 것이 상례임을 볼 때, 곧 있을 우리의 2003년 단체교섭에 중요한 참고 사항이 될 것이다.

조흥은행조합원 7천명 사표

남자직원 삭발투쟁도 전개하기로...

오는 25일 매각반대 총파업을 선언한 조흥은행노동조합은 16일 직원 7천224명이 낸 사표를 청와대에 제출할 계획이라고 밝혔다.

사표를 낸 직원은 차장급 이하 모든 직원이 포함됐다고 노조는 주장했다.

노동조합 관계자는 "청와대와 정부가 당초 약속을 어기고 일괄매각을 강행하려는데 대한 강력한 항의표시로 전직원의 사표를 청와대에 제출키로 했다"며 "전직원 8천여명 가운데 부장급을 제외한 거의 모든 직원이 사표를 냈다"고 말했다.

노조는 또 지난 13일 전국 영업점 책임자 회의를 열어 남자 직원들의 삭발투쟁을 결의하고 곧 삭발장소와 시간를 확정지을 예정이라고 밝혔다

신설지부 및 사고지부에 대한 수습대표와 직무대행이 선임됐습니다. 조합원 여러분들의 따뜻한 관심을 부탁드립니다.

◎ 강북지방본부
– 수습대표: 문산분회 **이진구**, 동부망운용국 **구자철**, 중부망운용국 **한정화**, 경기북부망운용국 **김석희**, 동부영업국 **윤준상**, 중부영업국 **정윤길**, 북부영업국 **문순홍**, 경기북부영업국 **이창주**
– 직무대행: 본부 **이진옥**

◎ 강남지방본부
– 수습대표: 강동영업국 **김인자**, 강남영업국 **김성재**, 남부영업국 **고구봉**, 동부영업국 **나택근**, 강남망운용국 **이종철**, 강동망운용국 **이봉규**, 남부망운용국 **박종일**, 동부망운용국 **조용휘**,
– 직무대행: 양재 **김성락**, 남수원 **신양호**

◎ 서부지방본부
– 수습대표: 인천영업국 **김영진**, 인천서부영업국 **김준구**, 인천망운용국 **김영주**, 인천서부망운용국 **김태영**, 경기서부망운용국 **최남권**, 경기서부영업국 **주영덕**, 서울강서영업국 **김성용**, 서울남부영업국 **김영곤**, 서울강서망운용국 **김건국**, 석남 **이광재**
– 직무대행: 강화 **한봉덕**, 공단분회 **김종관**

◎ 부산지방본부
– 수습대표: 동래영업국 **최신철**, 서부산영업국 **김정백**, 남부산영업국 **박호근**, 울산영업국 **임태복**, 경남영업국 **최창식**, 동래망운용국 **박상인**, 남부산망운용국 **강형태**, 울산망운용국 **임용식**, 경남망운용국 **김영도**
– 직무대행: 가야 **이기곤**

◎ 대구지방본부
– 수습대표: 대구영업국 **박종훈**, 동대구영업국 **이규동**, 경북동부영업국 **박지완**, 경북북부영업국 **김동영**, 동대구망운용국 **석정규**, 경북동부망운용국 **김활표**
– 직무대행: 수성 **류시화**, 경산 **손상학**

◎ 본사지방본부
– 수습대표: 충남고객센터 **윤오원**, 코넷운용국 **서순석**
– 직무대행: 망관리지원단 **노일철**, 대구고객센터 **김관태**, 금산위성 **서관영**

◎ 전남지방본부
– 수습대표: 서부망운용국 **박철오**, 동부망운용국 **김철근**, 광주영업국 **정욱채**, 서부영업국 **박종광**, 동부영업국 **유인석**
– 직무대행: 광주 **안환선**, 본부 **조지호**

◎ 전북지방본부
– 수습대표: 동부영업국 **김현배**, 서부영업국 **이장택**, 서부망운용국 **황정석**

◎ 충남지방본부
– 수습대표: 대전영업국 **서윤수**, 충남영업국 **윤은주**, 충남망운용국 **최병주**
– 직무대행: 둔산 **한금수**, 북대전 **임재한**

◎ 충북지방본부
– 수습대표: 무극 **조병진**, 영업국 **김유정**, 충북망운용국 **이성기**
– 직무대행: 단양 **이진희**

◎ 강원지방본부
– 수습대표: 영업국 **김창수**