개혁과 희망 그리고 안정

2003년 8월 11일 (월) | 제 8-5 호

제8대 당당한 노동조합

KT노보

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)

2면-단체교섭 최종 합의 내용 및 해설

ESOP를 통해 직원과 회사가 총액대비 2%(약20주)씩 출연키로 해 우리사주조합이 1대 주주가 됐다. 이로써 우리사주조합 추천의 사외이사 등 경영참가를 실현하고, 고용안정을 제도적으로 담보할 수 있는 계기를 마련했다.

2003년도 단체교섭 타결

경직된 노사관계 벗어나 대화를 통한 조합 요구 관철

8일 조합원 총회에서 94%의 찬성으로 2003년 단체교섭 가협정이 가결됨에 따라 양측 대표위원이 협정서에 서명한 후 악수하고 있다.

지방본부	조합원수	투표자수	찬 성	반 대	무 효	찬 성 율
강 북	5191	4630	4334	280	16	93.6%
강 남	3640	3277	3153	119	5	96.2%
서 부	4118	3638	3424	191	23	94.1%
부 산	5108	4715	4347	351	17	92.2%
대 구	3657	3401	3127	262	12	91.9%
본 사	4309	3809	3513	281	15	92.5%
전 남	2875	2566	2500	59	7	97.4%
전 북	1633	1507	1456	50	1	96.6%
충 남	2560	2421	2233	172	16	92.2%
충 북	1119	1022	992	25	5	97.1%
강 원	1608	1524	1481	41	2	97.2%
제 주	606	575	538	36	1	93.6%
계	36424	33085	31098	1867	120	94.0%

8일 실시된 2003년 단체교섭 가합의(안)에 대한 찬반투표에서 94%의 찬성으로 가결됐다. 전체 조합원 36,424중 총 33,085명이 투표해 찬성 31,098표, 반대 1,867표, 무효 120표로 찬성율 94%라는 압도적인 지지로 2003년 단체교섭 가합의(안)이 조합원총회를 통해 가결됨에 따라 조합과 회사는 8일 21:30분 정식 합의서에 조인했다.

지재식위원장은 조인식에서 "올해 단체교섭은 민영화원년, 8대 집행부 출범 등의 시기에 치뤄진 교섭으로 많은 의미가 있다"며 의미를 부여하고 "이번 단체교섭을 계기로 노동조합도 KT발전을 위해 무엇을 할 것인지 고민하도록 하겠다"고 밝혔다.

이용경 사장은 "이번 단체교섭 타결은 주어진 환경에서 최선의 노력을 다한 결과라고 생각한다"며 "합의사항을 성실히 이행하도록 최선의 노력을 다할 것이며 이제 노사가 경쟁회사와 맞서 한마음 한뜻으로 매진하자"고 말했다.

이번 단체교섭은 민영화 원년, 노동조합 8대 집행부 첫 해로 그 의미가 컸다. 이에 노동조합은 관행처럼 여겨왔던 쟁의발생 등 과시적인 교섭태도를 벗어나 대화를 통한 노사관계 형성을 1차목표로 설정하고 단체교섭에 임했다.

그러나 기존 노사관행에 익숙해 있던 사측은 노동조합의 투명한 교섭요구에 적응하지 못해 결렬의 위기까지 가면서 노사관계는 다시 경직되기 시작했으나 지재식 위원장과 이용경사장의 회동을 통해 극적인 타결을 보게됐다.

2003년 단체교섭에서 기본급2%인상과 복지기금 1000억원을 출연케해 기존 500억 출연을 관행처럼 생각해왔던 회사의 태도를 변화하게 했으면 매출액 대비 인건비가 높다는 사측의 억지 논리를 변화시킬 수 있는 계기가 됐다. 또한 독립채산이 가능할 때까지 출연한다고 명시해 향후 회사가 복지기금을 축소할 지도 모른다는 우려를 불식시켰다.

특히 우리사주조합이 1대 주주로 당당히 자리잡아 이후 노동조합의 경영참여를 할 수 있는 기틀을 마련했다는 점에서 큰 의미가 있다. 사외이사 추천을 통한 노동조합의 경영참여는 조합원의 고용안정를 꾀하고 회사와 노동조합이 상생할 수 있는 토대가 된다.

〈관련기사〉
2면 – 단체교섭 최종합의 내용
3면 – 단체교섭 타결 과정

지재식 위원장 인사말

최선을 다한 교섭이었습니다

조합원여러분!

연일 무더운 여름 날씨가 계속 되고 있습니다. 휴가는 다녀오셨는지요?

8일 조합원 여러분의 압도적인 지지로 2003년 단체교섭 협정에 조인했습니다.

올 단체교섭은 민영화 이후 첫번째 단체교섭이며, 8대 집행부의 첫 교섭이기에 집행부에서는 심혈을 기울여 단체교섭을 준비해 왔습니다. 하지만 노동조합의 6대 요구안을 살펴보면 안건 하나 하나가 결코 만만치 않은 요구안 이었기에 많은 준비를 해야 했고, 또한 부담도 많았던 것이 사실입니다.

임금인상은 민영화 첫해에 당기순이익이 최대 발생하였는데, 임금인상은 당연한 것이라고 판단하고, 임금인상을 강력히 요구하였습니다. 그러나 사측은 매출대비 인건비 비중이 높다, 이사회를 설득하기 어렵다, 향후 KT 경영환경의 어려움에 대한 호소 등으로 노사간에 의견접근이 어려웠습니다. 그러나 노동조합은 경영진들에게 인건비 인상은 비용이 아니라 더 많은 이익을 위한 투자라는 점을 강조하고 설득하여 만족할 수 없지만 기본급 2%를 획득할 수 있었습니다.

또한 임금보전차원에서 회사와 직원이 공동으로 총액대비 2%씩 출연하여 우리사주를 취득하는 ESOP 도입은 조합원들의 경제적인 이득 외에 매우 중요한 의미를 갖고 있습니다. 조합원 한사람으로 본다면 20여주 값을 출연하여 40여주를 획득하는 것이지만 전체 조합원의 주식으로 본다면 이번 ESOP 주식분배로 인하여 우리사주는 KT 최대 주주가 되는 것입니다. 이는 우리 조합원들이 말로만의 주인이 아니라 실질적으로 KT의 주인이 되는 것입니다.

이제 노동조합은 이를 바탕으로 KT의 진정한 발전을 위해 경영에 적극 참여하고, 현업의 현실이 경영에 제대로 반영되도록 할 것입니다. 뿐만 아니라 사외이사 추천 등을 실현하여 고용보장을 약속받고 노사간의 약속을 반드시 지켜내는 역할을 해 나갈 것입니다.

한편 복지기금 출연과 장학금 지급의 해결은 무엇보다 노동조합의 성과라고 자신있게 말씀드릴 수 있습니다. 복지기금 출연과 장학금 문제 해결은 99년이후 약 4년 동안 해결못한 노동조합의 숙제였습니다.

이제 장학금 신청과 동시에 복지기금에서 장학금이 지급되기 때문에 중간퇴직으로 인해 융자받은 학자금이 혜택을 볼 수 있을까 하는 우려를 모두 해결한 것입니다. 이것이 가능할 수 있었던 것은 복지기금 출연을 기피하는 경영진에게 향후 회사 경영이 어려울 때를 대비하여 복지기금을 충분히 확보해야 함을 설득하여 그 동안의 관례를 깨고 1,000억원 출연을 합의하였으며, 이를 통해 장학금을 모두 지급할 수 있게 된 것입니다.

마지막으로 해고자 복직도 사회적 화합 분위기와 민영화 원년의 의미를 강조하여, 과거에 비해 대폭적인 복직을 합의할 수 있었습니다. 이로인해 조합활동과 관련하여 고생한 해고자 동지들이 우리 곁으로 돌아올 수 있게 되었습니다.

다만 아쉬운 것은 노사간에 첨예하게 대립되어 있는 개악된 인사보수규정을 완전하게 해결하지 못한 것입니다. 일단 무효소송 본안(1차)판결 후 인사제도개선협의회에서 별도 논의키로 하였지만 이것으로 개악된 인사보수규정 무효화 투쟁이 끝난 것은 아닙니다. 현재 법정에서 재판이 진행 중에 있으며, 만약 그전에라도 개악된 인사보수규정으로 인해 우리 조합원들이 피해를 본다면 다시 강력한 투쟁을 전개해 무효화를 쟁취해야 하는 과제가 남아 있습니다.

조합원 여러분!

당당한 노동조합 8대집행부는 출범초기부터 노사관계의 새로운 변화를 주장해왔고 이번 단체교섭에 임함에 있어서도 무모한 투쟁없이도 결과를 도출할 수 있다는 새롭고 획기적인 노사관계의 시금석을 만들기 위하여 의례적인 조합간부 선도투쟁, 쟁의발생결의, 조합원 전진대회 등을 전개하지 않았습니다. 이는 과거의 단체교섭 중 회사측을 압박하고자 하는 이런 투쟁방식은 본래의 취지와 달리 회사를 압박하지 못한 채, 관성적이며 형식적인 진행과 노동조합의 예산낭비로 일관되었기 때문입니다.

싸우지 않고 이길 수 있다면 그것이 현명한 방법이고 최고의 승리라고 봅니다. 그래서 8대 집행부에서는 최대한 대화를 통해 요구조건을 관철해나가는 것을 1차 목표로 정했습니다. 그리고 교섭기간 동안 관행적인 단체행동을 절제하고, 교섭에 집중하였습니다.

그러나 조합의 변화요구에 부합하는 교섭의 자세를 회사가 보이지 않고 기본급 인상에 진전된 안을 제시하지 않아 노동조합이 결렬선언을 하기 직전 사장의 면담요청과 회사가 노동조합 요구에 근접한 안을 제시함으로 가협정에 합의하고 8일 조합원 여러분의 94%라는 지지로 협정서에 조인했습니다.

조합원 여러분!

조합원 여러분들의 기대치에 100% 만족할 수는 없지만 교섭위원들과 중앙본부 상집간부들이 최선의 노력을 다해 도출한 결과입니다. 앞으로도 당당한 노동조합 8대집행부는 조합원 여러분들의 고용안정과 노동조합의 신뢰회복, 민영KT 발전을 위하여 최선을 다하겠습니다. 마지막으로 더운 여름날씨에 건강에 유념하시고 여름휴가 가족과 함께 즐겁게 다녀오시기를 기원합니다.

군경력퇴직금 청구소송 3심 접수

7월 18일 3심 접수…반드시 승소할 수 있도록 노력할 것

서울지방법원은 지난 7월 1일 군경력 퇴직급 환급소송에서 조합의 청구를 모두 기각했다. 이에 조합은 2심 판결에 전부 불복 상고를 제기 3심을 지난 18일 서울고등법원 종합접수실에 접수했다.

재판부는 원고들이 주장하는 단체협약과 보수규정은 한국통신공사가 공무원연금법상 공단으로부터 이체되는 퇴직급여액을 초과하는 퇴직금을 부담할 의사로 개정한 것이 아니라고 판단했다. 또한 공무원연금법이 1982년12월 28일 개정되면서 바뀐 조문에 맞추어 규정상의 조항만을 일부 수정하였을 뿐, 그 실질적인 내용에 변경을 가한다는 의사나 합의가 이루어졌다고 볼 수 없다고 밝혔다. 단체협약과 보수규정의 문면만으로 개정법시행 이전에 퇴직한 원고들에 대하여도 개정법에 따라 군복무로 인한 휴직기간 전부를 공무원 재직기간에 합산하기로 회사와 노조가 합의하였고, 위 규정에 근거하여 피고회사가 원고들에게 공단으로부터 이체받지 아니한 공무원 재직기간중 군복무로 인한 휴직기간의 2분의 1에 해당하는 퇴직급여를 추가로 지급할 의무가 있다고 볼 수는 없다.

재판부는 이에 따라 원고들의 이 사건 청구는 모두 이유없어 이를 기각할 것인 바, 이와 같은 결론을 달리 한 제1심 판결은 부당하므로 이를 취소한다고 밝히고 원고들의 청구를 모두 기각했다.

지난 2002년 7월 4일 1심 재판부는 회사(피고)는 원고들에게 군 입대휴직기간 중 중간정산내역의 차액과 2000년 1월 1일부터 2000년 11월 17일까지는 연7.5%, 2000년11월18일부터 완제일까지는 연 25%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라고 결정해 조합이 승소한바 있다. 그러나 사측이 1심에 불복 2심 상고했다.

노동조합은 3심(대법원)에서 반드시 승소할수 있도록 최선을 다할 것이다.

조합원 여러분!

앞으로도

노동조합에 대한

지지와 관심을

끝까지 부탁드립니다

조합원 여러분!
여러분의 지지에 힘입어 2003년 단체교섭을 무사히 마쳤습니다.
모두가 만족하지는 못할지라도 조합은 나름의 최선을 다했다고 자부합니다.

역대 최고의 찬성을 보내주신 조합원 여러분 감사합니다.
94%라는 지지속에는 더욱 열심히 하라는 채찍이 숨어 있다는 것을 알고 있습니다.
그렇기 때문에 조합 간부들의 어깨는 더욱 무겁습니다.
그러나 힘겨워 하기보다는 기쁜 마음으로 조합원 여러분의 요구를 받아 안고 가겠습니다.

2003년 하반기 앞으로도 산적해 있는 많은 문제들이 있습니다.
장학금, 우리사주, 명예퇴직 등 단체교섭과 관련한 부속합의 과정이 남아 있습니다.
또한 주5일근무에 대한 논의도 이뤄져야 할 것으로 보입니다.

이러한 중차대한 문제를 해결하기 위해서는 조합원 여러분의 지지가 절실히 필요합니다.
제8대 당당한 노동조합은 여러분의 기대에 어긋나지 않도록 끝까지 최선을 다하도록 하겠습니다.

단체교섭 최종 합의 내용 및 해설

ESOP로 조합원이 1대주주 부상

장학금 지급문제 해결 … 기본급 인상 · 복지기금 출연 등 성과이뤄

1) 임금인상

– 기본급 2% 인상(지급: 9월 급여일)
– 사원들의 기업가치 제고 노력 유발을 위해 사원과 회사가 1:1로 ESOP에 출연하기로 하며, 그 규모는 사원 연간 보수의 2%씩으로 함.(지급: 9월 급여일)
– 회사는 2003년 중에 사원 연간 보수의 1%에 상당하는 재원을 홍보활동 등을 위한 물품으로 지원키로 함.(단 편제상 보직자는 제외)(지급:9월중)

〈해설〉
– 인상효과 : 기본급 2% + ESOP 2% + 물품지원 1%)
– 호봉승급분(평균, 2.1%) 제외.
– ESOP제도란 기업과 종업원이 공동으로 출연하여 펀드를 조성하고 펀드는 자사주를 취득한후 이를 종업원에게 배분하는 제도로서, 종업원에게 자사주 취득을 확대함에 따라 경영성과에 기여하고 한편으로는 재산형성을 지원할 수 있는 제도임. (시행은 별첨 참조)
– 회사는 2003년 중에 사원 연간 보수의 1%에 상당하는 재원을 홍보활동 등을 위한 물품으로 지원키로 함.(단 편제상 보직자는 제외) 별첨 참조

2) 단체협약

현행 단체협약 11장 112조에 대하여 신설조항을 포함한 12장 131조를 요구하였고 사측은 11장 98조에 대한 기존 조문 삭제 또는 개악조항 신설 등 조합활동의 기본권 침해 및 조합원의 권리, 복지 후퇴를 요구하였다. 대표적인 개악 요구사례는 < 조합가입:오픈샵 도입> <조합홍보물 철거, 회수,삭제> <근무시간외 조합활동> <부당노동행위 금지 삭제> <조합비공제 삭제> <권고사직 도입> <면직조항 도입:직무수행 및 근무성적 불량> < 임금협약 1년 삭제> <근로시간 탄력, 선택제도> <연차휴가 의무적 사용> < 병가 삭제> <휴업급여 2년 지급> < 사내복지기금 삭제> <노사협의회 삭제> <쟁의행위 손해배상 청구> 등 이외 다수의 조문변경 개악을 시도했다.

노동조합은 사측의 개악 조항에 대해 전면 철회를 주장하였고 교섭과정 속에서 현행 단체협약 준수 및 경영상의 고용안정 담보와 조합전임자 확대, 명예퇴직제도 개선, 여성조합원의 권익보호 등 중점사항을 관철시켰다.

▷ 제5조(회사의 휴폐업, 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱) 회사가 휴폐업, 분할, 합병, 분사, 아웃소싱 하거나 사업의 전부 또는 일부를 타인에게 양도하고자 할 때에는 사전에 조합과 협의하여야 한다. (신설조항)

〈해설〉
경영상의 구조조정은 근로기준법 제31조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)에 의한 근거로 사업의 양도, 인수, 합병 등 긴박한 경영상에 의한 경영권의 자율적 조치로 해고조항 예외로 규정되고 있다. 위 사항에 대한 예외적인 조치는 법적으로 해고의 기준 및 방법에 대해 협의로 보장되어 있으나, 노동조합은 모든 경영상의 구조조정 행위를 노동조합과 사전 협의를 통한 단체협약 조항으로 포함시키어 2000. 12. 22 노사합의 되었던 "회사업무의 분할 및 분사화의 영역인 114 안내, 선로유지보수 등 구조조정특별위원회에서 충분히 협의한다."는 제한적 업무 영역을 확대시키었고 지속적인 고용안정을 위한 단체협약속에서 명문화 함으로써 실질적 효력은 노사합의서 상위에 있는 것이다.

▷ 제15조(조합전임자)에 의거 1997. 7. 7 복무협조관련 노사합의서 내용중 "전임자수 범위내"를 "전임자수의 1.2배 범위내"로 변경

〈해설〉
현행 단체협약에서 "조합전임자의 수는 노사합의로 정한다."로 명시되어 있으며 복무협조자의 수를 1.2배로 변경하여 추가 6명의 조합업무를 전담할 수 있는 조합간부를 확보 하였다. (현재 전임자 30명과 복무협조자 30명으로 구성)

▷ 제27조(육아휴직) ①회사는 생후 1년 미만의 영아를 가진 본인 또는 배우자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용한다.

〈해설〉 기존 육아휴직 신청 대상자인 조합원을 본인 또는 배우자로 명문화했다.

▷ 제31조(명예퇴직)관련 현행유지

우리사주조합이 1대주주로 부상함에 따라 향후 노동조합의 사외이사 추천을 통한 경영참여의 기틀을 마련했다.

외 별도 합의서 합의: 명예퇴직 관련하여는 단체협약에 규정된 명예퇴직 자격요건 조항에도 불구하고 중앙인사위원회에서 별도의 기준을 정해 시행할 수 있다.

〈해설〉 명예퇴직 자격요건이 20년 근속자로 한정되어 있으며 특히, 대상자임에도 불구하고 인사고과 D등급이라는 사유로 명예퇴직 거부를 당하는 사례가 발생된 것이다. 노동조합은 현장 조합원의 15년 명예퇴직 자격요건 완화 요구와 인사고가 적용 철회를 희망하는 요구에 부응하고자 별도의 기준을 명시하였다. 다만, 사측이 악의적인 해석으로 명예퇴직 요건을 일방적 하향조정하고 강제적 퇴직 강요를 할 수 있는 우려성에 대해 기본적으로 명예퇴직 신청은 본인 판단에 따른 선택이며 노동조합은 사측의 강제성에 대해 지난 2000년 총파업의 경험으로 단호히 차단할 것이다. 특히 별도 시행방법을 규정한 것은 근속년수 20년 이하 및 산재재해미인정자, D등급 인사고과자 등 구제방법을 논의한 것이다.

▷ 제37조(조합원 교육) 회사는 신입사원 교육시 조합에 2시간을 할애한다.

〈해설〉 기존 신입사원 교육 1시간을 2시간으로 확대하였다.

▷ 제40조(부당공제의 금지) 중 7호. 국무회의 의결을 거친 사항, ②제1항 7호의 사항은 이를 조합과 사전협의한다. 삭제

〈해설〉 공기업시절의 정부통제 사항인 공제조항은 민영화 KT에 해당 조건 소멸됨.

▷ 제63조(휴가) 나. 회갑 및 칠순 : 2일, 다. 사망 – 승중상 포함 : 6일

〈해설〉 ① 청원휴가 조항에서 현 추세에 맞는 칠순기념을 선택적 조항으로 추가 (본인 또는 배우자의 부모 중 회갑기념과 칠순기념 중 하나를 선택하는 제도)
② 사망조항에 승중상은 본인또는 배우자 중 부모님이 사망하여 할아버지,할머니를 부양하다 사망한 경우

▷ 제67조(여성과 연소자 근무) 여자 조합원을 여성조합원으로 변경

▷ 제70조(직장내 성희롱과 성폭행 금지)
② 회사는 성희롱과 성폭력을 행사한 자에 대하여 징계위원회에 회부하고 그 징계결과를 조합에 통보한다.
③ 회사는 직장내 성희롱 예방을 위한 년 1회이상 소양교육을 실시한다. 단, 성희롱과 성폭력 발생 기관에 대하여는 재발방지를 위한 특별예방교육을 실시한다.

〈해설〉 직장내 지위와 권력을 빙자한 성희롱 및 성폭력의 가해자는 상급자가 다수의 경우를 차지하고 있다. 노동조합에서는 징계결과를 반드시 통보토록 규정하고 재발방지를 위한 특별교육을 추가함으로써 사전 예방의 효과를 얻을 수 있다.

▷ 제73조(건강진단) ①회사는 유해위험 작업에 종사하는 조합원에 대하여는 1년에 1회 이상 특수 건강진단을 실시하며…

〈해설〉
기존 유해작업 조합원의 특수건강진단 1년 2회를 1년 1회로 수정한 것은 산업안전보건법 시행규칙에 의거 조정하였으며 실질적 유해작업의 업무종사자(전람요원)에 대한 작업환경 요건이 변화하고 특히, 납 사용작업이 소멸되는 과정이므로 1년1회 특수건강진단으로 충족할 것으로 판단되었다.

▷ 제109조(협정근무자) 1. 통신소통에 필요한 최소인원 (경비, 기계설비, 전력실 및 과금담당요원 등)

〈해설〉 기존 보일러로 명칭된 기계설비 요원을 현행화 시켰다.

▷ 제113조(노사간기본협정 준수) 회사는 노사간에 체결된 각종 협정서 및 노사합의서를 성실히 준수한다.

〈해설〉 공기업 시절 체결된 출자기관전환에 따른 고용안정기본협정(1997.7.9)조항은 민영화 된 KT의 조건으로 소멸되었다. 따라서 기존 및 향후 발생되는 각종 협정서 및 노사합의서 준수를 명문화 시킴으로 합의사항을 번복하고 준수치 않는 사태를 방지함이다.

3) 개악된 인사 및 보수규정 철회

○ 배경설명
– 2002년 5월 27일 단체교섭 부속협정서 4항 합의일 이후 종사원의 근로조건(인사, 복지후생, 보수 등)은 통념상의 경영상황 악화시를 제외하고는 현행을 유지 개선한다 라고 합의 했다.
– 위와같이 합의 했음에도 불구하고 2002년 7월20일 2개월도 지나지 않은 상태에서 인위적 인력감축의 대체용이라 할수있는 인사,보수 규정 개악안에 합의 한 것이다.
– 이러한 모든 내용들을 7대 집행부는 8대 집행부 출범 인수위원 들에게도 비밀에 부치다 2003년 2월 직위미부여를 받은 2,3급 직원들이 소송을 제기하면서 문제가 돌출된 것이다.
– 인사 및 보수 규정은 취업규칙과 같은 성격으로 당연히 조합원의 동의를 얻어야 함에도 불구하고 교섭위원 조차도 알지 못했던 조합간부 개인을 대상으로한 전형적인 밀실합의로서 반드시 청산 되어야 한다.
– 비록 7대 집행부에서 합의한 사항일지라도 보직자에 국한되지 않고 조합원에게도 적용시키려 하는 개악된 인사,보수 규정을 철회하기 위하여 법적조치는 물론 2003년 단체교섭(안)건으로 상정하게 된 것이다.

4) 인사보수규정 개 합의 내용

– 인사 · 보수규정 개정 부분에 대한 조합의 요구사항에 대하여는 본안(1차) 판결 후 인사제 도개선협의회에서 별도 논의키로 함

〈해설〉
– 하지만 교섭과정에서 노동조합이 인사보수규정의 문제점을 지속적으로 제기하였기에 만약 노동조합이 패소할지라도 시행적인 면에서 문제점을 보완할 수 있는 계기가 마련되어야 하기에 본안(1차)판결후 인사제도개선협의회에서 별도 논의키로 한 것임.

5) 장학금 및 사내 근로복지 기금 확충

▣ 복지기금 출연

○ 1,000억 출연(독립채산 가능시까지 출연) 함
– 회사의 출연액이 없더라도 사내근로복지기금이 독자적으로 운용수익 등 재원을 가지고 사원 대상 목적사업을 차질없이수행할 수 있을때까지 회사가 사내근로복지기금에 출연

▣ 장학금 지원

○ 재학생 및 상환도래자에게 75% 지원키로 합가)장학금
ㅇ 지원대상
(용어 정의)
– 재학생 : 장학금 지원제도 시행일 기준, 재직중인 직원 자녀
– 상환도래자 : '99년이후 학자금 대부자로서 2003년 3월이후원금 상환일이 도래하고 재직중인 직원
(대상자녀 및 지원횟수)
– 직원 1인당 2자녀한, 1자녀당 최대 8학기
ㅇ 지원수준 및 지급방법
– 재학생 : 납부금액의 75%를 납부월 또는 익월에 지급
– 상환도래자 : 매월 상환액의 75%를 매월 급여일 익일 지급
ㅇ 기타사항
– 상환도래자중 퇴직자 지급 : 퇴직시점에 일시 지원을 원칙
– 대학교 인정범위 : 국내외 관련법령에 의해 학점 인정대학
* 국외 대학생의 경우 연세대 유사계열 유사학과의 75% 지원

6) 해고자 복직

내용
– 7명

〈해설〉
– 사측에서 노사관계개선협의회에서 3명까지 제안하였으나 노동조합이 민영화 원년의 의미와 진정한 노사관계 개선을 위해 전원복직 지속적 요구
– 최종 7명 복직으로 의견 접근됨.
– 7명 복직으로 노동조합의 희생자 구제기금 부담이 크게 완화됨.

기타사항

○ 전환직 시행 및 규모
– 2004년 전환직 규모는 2,000명으로 함.

〈해설〉
– 2001년 1,000명, 2002년 2,000명에 이어 금년에 2,000명 추가 시행키로 함.
– 당초 노동조합에서는 5,000명을 요구하여 임기 3년기간에 전환직 대상 15,000명에게 모두 전환직 기회를 제공하려 하였으나 현재의 인사제도로는 최대 2,000명정도 까지만 전환직이 가능해 숫자를 제한 할 수 밖에 없었음.

○ 휴식년제 도입
– 노사관계개선협의회에서 간사에게 위임했으며 간사간에는 사원의 삶의 질 향상과 자기개발 기회확대를 위해 유급 휴직제를 실시하며, 기준 및 보수지급 등 기타 관련사항은 별도 합의하기로 함

〈해설〉
– 8대 집행부의 공약 사항임.
– 휴식년제는 교수 등과 같이 자기개발 기회를 위해 일정 기간 동안 유급휴직제를 실시하는 것임.
– 타 기업의 경우 간부직원을 대상으로 휴식년제를 도입한 경우는 있으나 전직원을 대상으로한 휴식년제 도입은 사례가 없어, 구체적인 기준 및 보수지급 등은 결정하지 못하였음.
– 이와 관련하여 차별없이 많은 조합원이 유급 휴식년제를 갖을 수 있도록 지속적으로 노력할예정임.

2003년 단체교섭 특징

○ 민영화 이후 첫 단체교섭으로 향후 노사관계의 시금석
– 관례적인 간부선도투쟁, 형식적인 쟁발 결의 없이, 끈기를 갖고 대화를 통해 교섭에 임하여 합의점을 찾은 사례.
– 막판 단체행동을 고민하였으나 다행스럽게 의견 접근 가능.
○ 기본급 인상 실현은 어려움도 많았지만, 한편으로 미래를 내다보는 포석도 포함되어 있다.
– 이사회, 주주, 투자자 등의 시선을 이유로 회사측에서는 기본급 동결을 완강히 주장.
– 올해 기본급 인상을 시키지 못할 경우, 경영환경이 더욱 어려워질 내년, 후년은 더 어려워질 수 있기에 기본급 인상 강력 주장.
– 노동조합이 노동위원회 중재 신청, 단체행동 배수진의 벼랑 끝 교섭이 주요함.
– 사측에서는 임금인상 단결로 인해 주가 하락 4,000원을 예상할 정도.
○ 지부장 대표, 지방본부위원장 2명이 참여하는 교섭위원 구성, 사전 조율없이 교섭위원에게 전권 부여.
○ ESOP을 통해 직원과 회사가 총액대비 2%(약 20주)씩 출연키로 하여, 우리사주조합이 1대 주주가 됨. 이로써 우리사주조합 추천의 사외이사 등 경영참가를 실현하고, 고용안정을 제도적으로 담보할 수 있는 계기마련.

단체교섭 이것이 알고 싶어요?

『 ESOP』

▲ESOP 개인이 출연하지 않아도 되는 것인지?
– 개인이 출연하지 않아도 됩니다. 그러나 개인이 출연하지 않으면 회사의 자사주 출연분도 받을 수 없습니다.

▲ESOP 본인출연금을 임금인상 소급분과 월드패스카드로 처리 할 수있는지?
– 불가능합니다. 임금인상 소급분과 출연날짜는 같은 날이지만 월드패스카드가 지급목적이 다르기 때문에 출연하는데 사용할 수 없습니다. 월드패스카드는 홍보활동을 위한 물품지원 명목으로 지급되는 것입니다.

▲ESOP와 관련 올해 퇴직자할 경우 의무보유기간 적용을 받는가?
– 자기출연분과 회사의 자사주 출연에 대한 의무보유기간을 적용받지 않습니다. 단, 회사의 자사주 출연분에 대한 소득세를 징수하게 됩니다.

『 장학금』

▲장학금 8월고지된 것도 지급이 가능한가?
– 먼저 영수증 처리하신다음 청구하면 장학금 지급이 가능합니다.

▲장학금 대부미신청자도 학자금을 지급받을 수 있는가?
지급되지 않습니다. 이번 장학금 지급은 99년 5월 22일 노사합의를 근거로 합의한 것입니다. 당시 대부신청하지 않은 분은 대상자가 되지 못하기 때문에 장학금을 지급할 근거가 없게 됩니다.

▲9월 30일 퇴직자도 장학금 지급이 가능한가?
가능합니다(3월 31일부로 명퇴 전직휴직자도 포함)

▲전문대학(2년)를 다니다 4년제 대학에 편입했는데 장학금 지급이 가능한지?
전문대학을 4학기를 다녔다면 4년제 대학에서는 3학년 1학기 때부터 4학년 2학기까지 지급이 가능합니다. 그러나 전문대학을 졸업한 후 전공을 바꾸어 다시 전문대학을 입학할 경우 지급되지 않습니다.

단체교섭 타결되기까지

대화를 통한 교섭을 1차 목표로 두고 조합 요구 관철

조합은 총21회의 공교섭 및 실무교섭을 진행하면서 대화를 통한 단체교섭 해결을 위해 최선의 노력을 다했다

7월16일부터 본격적으로 시작된 2003년 단체교섭은 본교섭 7회 실무소위원회 14회(단체협약갱신-6회, 임금협약-5회, 인사보수-3회) 기타협의회 6회(노사관계개선협의회-4회, 사내근로복지기금협의회-2회)를 걸쳐 진행됐다.

6월 20일: 1차 본회의에서 노동조합은 총액대비 ▲임금 9.1%인상 ▲단체협약 134개항 갱신요구 ▲인사보수규정 개정부분 철회 ▲연월차 강제부여 금지 ▲해고자 전원복직 ▲복지기금 출연 및 장학금 지원 등 6대요구안을 일괄상정할 것을 요구했다.

그러나 사측은 임금 및 단체협약 갱신안만을 상정하고 인사보수규정 개정 부분 철회 등 4개 요구는 단체교섭이 아닌 인사제도 개선협의회, 노사관계개선협의회 등의 협의회에서 논의하자고 주장했다.

6월 26일: 2차 본회의를 열고 노사 양측은 임금협약, 단체협약, 인사보수규정, 복지기금 확충 등 4개요구안 본회안건으로 상정하기로 합의하고 해고자복직과 장학금은 각 노사관계개선협의회와 사내근로복지기금협의회에서 논의하기로 했다. 또한 본회합의 시점과 협의회 합의시점을 일치시키기로 했다.

7월 1일: 2차 본회의를 속개해 임금실무소위원회, 단협갱신소위원회, 인사 및 보수규정 개정에 관한 소위원회 등 3개 소위원회를 구성하는데 합의하고 복지기금은 임금소위원회에서 함께 논의하기로 했다.

7월 3일: 단체협약 실무소위원회에서 사측은 회사의 단협안을 노동조합의 안과 같이 논의하자고 주장해 안건에 대한 이견을 좁히지 못했다.

7월 7일: 임금실무소위원회에서 복지기금 500억 출연만을 주장 임금인상부분은 진전되지 못하고 1차 회의를 폐회했다.

7월 8일: 인사보수 실무소위원회에서 조합은 개정된 인사보수규정 부분을 전면 무효선언하고 공개적인 자리에서 다시 논의할 것을 요구했으나 사측은 불가입장을 고수했다.

7월 9일: 단체교섭 실무소위원회는 안건 논의 요구에 대한 공방으로 실무교섭을 진행하지 못하고 1차 회의를 폐회했다.

7월 10일: 2차 임금실무소위원회에서 사측은 매출대비 인건비 과다 이유로 임금동결을 주장하고 이사회 설득을 이유로 복지기금 확충은 500억원 이상은 어렵다는 입장을 밝혔다.

7월 14일: 단체협약 실무소위원회는 양측 안에 대한 논의를 시작해 74개 쟁점항목을 추려냈다.

7월 15일: 임금실무소위원회에서 양측 기존입장에서 전혀 의견접근을 보지 못하고 실무소위원회 2차회의를 폐회했다.

7월 16일: 노사관계개선협의회에서 양측은 서로간 입장차이만 확인했다. 노측은 해고자에 대한 전원복직을 요구했지만 회사는 현재의 여건상 불가하다고 밝혔다.

7월 18일: 본회의에서 사측은 임금인상과 관련 자사주 출연을 통한 ESOP를 검토하겠다는 입장을 밝혔다. 또한 단협갱신은 실무소위원회에서 전향적인 자세로 논의 하겠다는 약속을 하고 인사 및 보수규정과 관련해서는 개선안 반영에 적극적으로 임하겠다고 밝혔다.

7월 21일: 단체협약 실무소위원회는 38개항에 합의하고 54개 쟁점사항을 간추렸다.

7월 22일: 인사보수 실무소위원회에서 사측은 당해직급 2회 이상 d등급자 중에서 직위미부여 대상을 최소한으로 부여하고, 그 중 억울함을 제기하는 자에 대해서는 중앙에서 심사해 구제할 수 있도록 하겠다는 입장을 조합에 전달했다. 이어 열린 노사관계개선협의회에서 조합은 ▲해고자복직 ▲우리사주조합 사외이사 추진 ▲역량계발을 위한 연수휴직제 시행 ▲직렬직군통폐합 등을 요구했다. 그러나 사측은 해고자 복직은 어려우며 사외이사 추진문제는 노사협의사항이 아니라고 주장했다. 반면 연수휴직제는 긍정적으로 검토할 것이라는 입장을 피력하고 직렬직군통폐합은 직무분석을 통한 재분류를 검토할 수 있다고 밝혔다.

7월 23일: 사내근로복지기금협의회에서 조합은 학자금 100%를 지급할 것을 요구했으나 사측은 50%만을 지급할 수 있다고 밝혔다.

7월 24일: 임금실무소위원회에서 조합이 성과관리 운영계획 지침에 대해 지적하고 사측은 이를 받아들여 중지키로 했다. 또한 ESOP에 대한 구체안을 마련키로 하고 정회했다.

7월 28일: 9개 핵심쟁점으로 압축(회사의 휴폐업, 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱시 회사는 90일전에 조합에 통보 및 협의한다 등)

7월 29일: 인사보수규정 실무소위원회에서 조합은 사측이 제시한 수정안을 거부하고 인사보수규정은 주고받을 수 있는 사안이 아니라고 밝혔다.

7월 30일: 속개된 2차 본회의에서 사측은 ▲노사가 1:1로 총액임금 대비 각 2%씩 자사주 출연 ▲ 직위미부여 대상을 D등급 2회 부여된 자 중 직무교육 미이수자에 한해 상위기관 인사위원회의 심사를 거쳐 년간 현원의 2%내로 한정한다 ▲복지기금 600억 출연 등을 제시했다. 그러나 조합은 기본급인상 없는 복지기금 출연이나 ESOP 등은 의미가 없다며 사측의 자세변화를 촉구했다.

7월 31일: 단체협약 실무소위원회에서 1개 쟁점조항을 제외한 나머지 사항에 대해 합의했다.

8월 1일: 사내근로복지기금협의회에서 사측은 기존안에 10% 상향된 장학금 지급률 60%를 제시했으나 조합은 80%이하는 받아들일 수 없다는 입장을 밝히고 의견차를 좁히지 못했다. 이어 노사관계개선협의회에서 사측은 기존입장만을 고수한 체 별다른 대책을 제시하지 못했다.

8월 4일: 속개된 본교섭에서 조합은 사측이 교섭에 적극적인 자세를 보이지 않아 노측교섭위원 전원이 퇴장한 가운데 교섭결렬을 선언하고 조정신청 절차를 밟기로 했으나 지재식위원장과 이용경사장이 자정 긴급회동을 통해 극적으로 의견접근이 이뤄짐에 따라 가합의에 이르게 됐다.

"노측교섭위원 전원 퇴장, 결렬선언 직전 노사양측 대표위원 회동으로 극적 타결 이뤄"

한잔합시다

"조직개편 후유증 너무 길다"

동지들 여러 가지로 힘드신 줄 압니다.

국민 속 썩어 문드러지는 줄 모르고 담배 값 올린다는 정부도 씹고 세상도 회사도 조합도 질근질근 씹어가면서 한잔합시다.

▣자! 우리 한잔하면서 한 맺힌 얘기, 한 길로 함께 가는 희망을 안주 삼아 진솔한 시간을 가져봅시다.

A: 우선 조직개편 휴유증이 짧지 않은 것 같습니다. 부서 이기주의와 상호 적대감이나 냉소로 인한 업무효율이 저하되서 한 실에서 우리 시설 다른 업무에 결산 따로 휴가비 따로 거기에다 건강관리비 · 대기비... 집안 꼴이 말이 아니예요.

A2: 오히려 업무효율 극대화가 아닌 저하되어 버린 형국이예요. 물론 변화에 적응기간이 필요하긴 하지만 두고 볼 일이지요.

A3: 노동조합 기능이 약화되고 조직의 순발력이 부족한 것 같아요. 조합이나 회사에 대한 신뢰도 떨어졌구요.

A1: 무슨 정보조직이나 인간벤처 집단으로 바뀐 것 같은 인상인데 문제는 입 조심 이웃조심이란 일종의 상호 감시나 견제의식이 정착되버린 느낌이예요.

A3: 비영업부서 상품판매 중단이 그나마 다행이지만 조합이 똑똑해서라기 보다는 공정위에서 벌금 물고 단속당한 조치라서 또 지나면 불거질 건데...

A1: 조직개편이 조직개판으로 변질되지 않는 한 작년처럼 호들갑 떨지는 않겠지요.

▣화제를 바꿔서 조합원 동지들의 희망은 무엇입니까?

A2: 이 이상 절망하지 않는 회사와 가정생활이지요.

A1: 한국사람이 한글로 소통하고 시셋 말로 상식과 원칙이 통하는 직장생활하다 후배들에게 좋은 것을 물려줘야 하는데 우리 주변에는 너무 조잡하고 조급하고 조심하는 풍토병이 생긴 것 같아요.

A1:DJ 정권 이전 우리회사 분위기나 인간적인 면이 희망의 시절이 아닌가? 다 흘러간 고복수 시절이지만...

A3: 학자금 지원도 절단내 버렸고 퇴직금 정산하고 은행 대출까지 권장해서 자사주 매입으로 살림도 힘들고 여유자금도 다 날렸고 좆같이 됐어요. 이혼할 고비도 여러번 넘겼고...

A2: 임단협에서 50% 지원한다는 소리 있더니만

A1: 요새는 이혼해야 출세하는 것 같드만...

A3: 그 깊은 속을 누가 알것소.

▣마무리를 위해 '2003 임단협에 대한 말씀과 조합에 대해 한 말씀!

A2: 지난 6대에는 고용안정을 명문화했지만 유명무실했고 7대엔 인사보수규정 독소조항을 지하실에서 합의해서 법적공방까지 치열하고 도대체 중심이 안잡히고 믿음이 없어요.

A1: 그래도 노동조합은 있어야 하겠지만 투쟁복 입고 장난 그만하고 차라리 속 터놓고 실리주의로 가는 것이 조합원에게 이롭다면 고려 해 봐요.

A3: 주 5일 근무제가 정부 주도로 노동계가 따라가는 인상을 주는데 연차수당과 임금보전에 힘 좀 써줘요.

A2: 조합에 관심이 없어진 것은 사실이고 우리도 반성을 해요. 문제는 누군가 조직적으로 그렇게 만든 거예요. 집행부도 힘 들겠지만 저희들 위해 다양하고 새로운 전략과 정책으로 바꿔주길 주문합니다.

A1: 사실 연봉 많고 빛깔만 좋았지 3교대하면서 평일에 휴일받아 쉬다보면 리듬도 깨지고 숙직하는 날은 거의 잠을 못자고 나이가 들고 보니 직업병에 휴유증이 걱정이예요.

※ 이번 한잔합시다는 단체교섭 타결전 이뤄져 임단협 내용이 같이 수록돼 있습니다.

UNI-APRO 통신분과 회의

6월 24 ~ 28일 통신발달과 고용변화 논의

UNI-APRO 통신분과회의의 및 세계통신분과 대회가 크로아티아 공화국의 수도 자그레브에서 6월 24일부터 28일까지 약 60여개국 200명이 참석한 가운데 열렸다.

전체주제로 '장기적 관점에서 통신산업'이 선정됐고 최근 각국의 통신산업 기술발달 상황과 그로 인한 고용의 변화에 대한 노동조합의 대응방안이 주된 화제였다.

첫째, 통신산업이 국가경제에 공적 서비스로 유지 발전되고 기술 발달의 혜택을 빈부격차 없이 균형적으로 받아야 한다는 점과 고용감소를 막기위해 관련 초고속 인터넷망 구축 등 과감한 사업투자 확대를 요구했다.

둘째, 뉴질랜드 통신의 민영화 정책이후 고용감소와 노동조합 탄압 그리고 고객서비스 등의 문제점이 크게 부각되어 다른 어떠한 나라의 경우도 뉴질랜드 사례를 반복해서는 안된다는 경고를 보냈다. 뉴질랜드 통신사는 1987년 정부로부터 통신사업, 체신사업, 체신금융사업으로 분리된 후 1990년 9월 통신사업의 정부지분 100%를 미국계회사인 Ameritech사와 Bell사에 매각한 후 구조조정으로 외주 및 계약직화로 인해 당시 고용인원 18,144명에서 2002년 현재 4,822명으로 대폭적인 고용감소를 보이고 있다.

셋째, 영국통신(British Telecom)의 경우도 1984년 민영화된 이후 정부의 황금주 보유는 90년대초에 이미 매각했고 현재는 간접적인 정부통제를 받고 있다고 한다. 영국BT는 1980년에 253,102명의 종업원 규모에서 현재 110,000여명으로 대폭적인 인원감축이 이뤄졌다. 이중 1997년 기준으로 단체협약을 적용받지 못하는 개별 근로계약자가 10,260명에 이르며 계약직이나 파견근로자수는 21,725명에 달해 노동시장의 유연화가 심각하게 고용불안의 요인으로 작용하고 있음을 보여주고 있다. 특히 영국의 통신노조들은 다시 공영화를 주장하고 있다.

넷째, 급증하고 있는 콜센터에 대한 조직화가 강조됐다. 이번대회에서 한국통신의 2001년 5월 114분사저지 투쟁사례에 대해 소개해달라는 미국 CWA(Communication Worker of America)의 요청이 있어 투쟁사례에 대해 발표를 했다. 조합은 "신자유정책이 전 세계 통신노동자들의 고용을 황폐시키고 있다"며 "투쟁하지 않으면 지금보다 더 어려운 상황들이 닥쳐올 것"이라고 주장했다.

특히 미국 CWA노조가 10월 6일부터 10일까지 콜센터 행동의 날로 정하고 9월중 조직화사업 관련 대회를 개최하기로 예정되어 있는데 여기에 114투쟁을 이끌었던 동지를 공식 초청했다.

다섯째, 프랑스 통신 노동조합들은 글로벌 동맹회의를 결성 공동대처키로 했다.

여섯째, 오는 10월 24일을 UNI산하 전 통신분과의 고객서비스날로 정하고 각 국가별 사정에 맞는 프로그램을 실행하기로 했다.

김영삼 〈중앙본부 대외협력국장〉

『KT 죽이기, LG재벌 살리기』 정보통신정책을 즉각 철회하라!

1. 정보통신부는 지난 7월 24일 통신시장 유효경쟁 체제 구축방안의 명목으로 초고속인터넷 서비스에 기간통신역무 지정, 번호이동성 조기 전면도입, 후발 사업자 부담금 경감 등을 발표하였다.

하지만 이런 정책들은 통신시장의 유효경쟁 체제 확립 목적보다는 KT의 희생을 강요하고, LG재벌 관련사들을 위한 특혜가 아닌가 의심되기도 한다.

통신 3강 체제 확립 운운하는 표현들은 실제로는 경쟁 체제 확립 보다는 KT의 경쟁 회사에게 특혜를 주겠다는 다른 표현일뿐이다.

2. KT에 대한 규제 정책은 국내의 통신산업 붕괴로 이어질 수도 있다.

최근 유선시장 주요 사업자중 두루넷, 온세의 법정관리와 하나로의 운영 혼란은 KT가 독점 지배사업자이기에 발생된 것이 아니다. 이런 주요기업들은 첫째, 방만한 경영과 둘째, 초고속 인터넷 등 유선시장이 포화상태에 따른 수익성 악화가 근본원인이다.

이런 어려운 유선시장 환경을 무시한 채 KT를 규제하여, 여타 사업에게 특혜를 준다는 정책은 자칫 KT의 부실과 이로인해 전세계에서 우위를 차지하고 있는 한국의 통신산업과 인터넷 사업의 몰락으로 이어질 우려를 낳고 있다.

3. 정통부는 공멸의 규제보다는 공생의 시장 활성화에 노력하라.

유선시장의 침체 속도는 예상보다 빠르게 진행되고 있다. 이런 속도에 의한다면 모든 유선통신업체는 공멸할 수 밖에 없는 처지이다. 현재 공멸을 막을 수 있는 유일한 방안은 유선,무선 통신, 방송 등의 융합 추세에 부응하여 신규시장 창출을 적극 개발, 개방하는 것이다.

보도에 의하면 정통부는 이런 노력보다는 규제를 강화하고, 특히 KT의 시내망 분리 가능성마저 시사하는 망언을 하였다는 것에 대해 분노를 금하지 않을 수 없다.

이는 과거 외국 통신업체들이 국내 통신시장을 약화시키고 진입하기 위한 주장이고, KT 경쟁업체들이 KT를 흔들기 위한 억측들이었다. 객관적 판단을 하여야 할 정보통신부가 KT를 약화시키고 흔들기 위한 정책을 수립한다면 KT 4만5천여 직원, 20만 KT가족은 공멸의 규제정책을 전개하는 정통부를 결코 좌시하지 않을 것이다.

다시한번 통신업체 모두가 살수있는 통신정책을 펼쳐줄 것을 요구한다.

2003년 7월 29일

KT노동조합

상품판매 전면 중지

PCS단말기 매출액도 경영목표에서 제외해야

지난 6월 26일 개최된 제10차 이사회에서 허수성격의 노트북PC와 PDA 등 단말기 매출액을 2003년 하반기부터 회사 경영목표에서 제외키로 결정했다. 이는 그동안 8대 집행부가 줄기차게 주장해 온 사항이 받아 들여진 것이다.

이번에 허수성격의 단말기 매출액을 경영목표에서 제외시키면서 회사는 SI/NI사업과 타통신부가서비스사업 매출액의 일정부분도 경영목표에서 제외시켜 당초목표에서 2,694억원이 줄어든 12조 306억원을 올해의 경영목표로 재설정했다.

회사는 단말기 매출액을 회사의 전사경영목표에서 제외시키는 이유로 △관행적으로 이익에 기여 없이 허수매출만 증가시키는 서비스도 정당매출로 인정하는 실적과대 포장과 이로인하여 경영위기 불감현상을 발생케한 점 △외형매출 증대를 위한 기관간 과열경쟁 등으로 매출왜곡 현상과 직원불만 초래한 점 △기업회계 기준변경에 의한 순액주의 회계원칙과 연계하여 목표와 실적의 인식기준을 일원화시켜 기업투명성을 제고하고 직원갈등을 해소하겠다는 점을 들었다.

이러한 회사의 지침에도 불구하고 위반 기관이 발생할 경우 벌점을 부과해 경영평가에 반영하기로 했다. 벌점부과항목을 보면 ▲단말기 보조금 지급 및 부당요금감면(3점) ▲비영업부서 직원강제할당(3점) ▲가개통(2점) ▲고객 동의없이 변경 및 전환(2점) 등이다. 또한 벌점 10점에 도달할 경우 매출실적에서 10%를 감경하고 추가 10점 발생시에는 50% 그이후 10점 발생시는 100%를 매출실적에서 감할 것이라고 밝혔다.

외부기관에 의한 적발은 더 큰 벌점을 부과받게 된다. 외부기관의 단순지적(5점), 과징금을 부과될 때는(10)점과 함께 그과징금을 해당 지역본부와 현업기관이 부담하게 될 것이라고 강조했다.

이처럼 회사에서도 공식적으로 허수경영의 불합리성을 인정하였듯이 단말기 매출액이 회사의 경영목표로 설정되었기 때문에 기관간 과열경쟁을 초래하여 현업 기관장들은 자신들의 경영목표와 기관매출목표를 달성하기 위해 허구적인 매출을 강요하였으며 결국 그것은 현장 직원들의 희생과 스트레스로 이어졌다.

또한 그동안 현장에서는 단말기 매출액 특히 노트북과 PDA 판매금액이 매출액에 포함되는 것에 대해 "회사에 아무 이득도 없이 오히려 영업비용만 들어가는 단말기 판매금액을 매출액에서 제외시키자"는 여론이 팽배해 있었다.

심지어는 매출액을 늘리기 위해서는 "노트북과 PDA는 물론, 보다 단가가 높은 자동차까지도 판매하여 매출규모를 늘리자"는 비아냥 섞인 의견도 있었음을 부인할 수 없다.

이에 노동조합에서는 이러한 허구적인 매출이 회사에 결코 도움이 되지 않음을 지적하고 직원들의 불만을 해소하기 위해 줄기차게 시정을 요구해 왔던 것이다.

아무튼 이번에 회사에서는 PDA와 노트북 PC 등 단말기를 회사의 경영목표에서 제외시키기로 했다. 그러나 KT-PCS서비스 판매에서 발생되는 PCS단말기 매출액은 전사적 경영목표에서 배제하지 못했다.

회사의 방침이 허수경영을 지양하는 것이라면 PCS단말기 매출액도 경영목표에서 제외 시켜야하며, 다시한번 노동조합에서는 PCS단말기의 매출액을 경영목표에서 제외시켜 줄 것을 촉구하는 바이다.

다양한 구조조정과 인력감축설 등 악성루머의 근절에 대하여

작년부터 현업에 떠돌고 있는 다양한 구조조정과 인력감축설 등 악성루머로 인하여 조합원들과 현장이 불안해 하는 현실이 참으로 안타깝다.

먼저 이런 악성루머들이 현장에 유포되는 원인은 노동조합과 회사의 불만세력들이 헛소문을 유포시켜 조합원들이 노동조합과 회사를 불신하도록 만들고, 노사관계를 이간질 시키는 것으로 판단되며, 또한 노사관계를 파행으로 조장하여 KT에 대한 국민선호도를 추락시키고 노동조합과 경영진을 대내외적으로 무기력과 무능함으로 몰고가 반대급부적인 이익을 챙기려 하는 사내 불순세력으로 추정된다.

노동조합에서는 조합원들이 불안해하는 고질적인 악성루머에 대하여 지난 25일 성명을 통해 일련의 악성루머를 퍼뜨리는 세력을 찾아내 일벌백계할 것을 사측에 강력히 촉구한바 있으며, 노동조합도 지속적인 진상조사와 진위파악 등을 통하여 이러한 불순세력들을 뿌리 뽑을 것이다.

하지만 이것만으로 근본적인 문제가 해결되는 것은 아니다.

현장에 고질적인 악성루머가 판치는 근본적인 원인은 사측의 일방적인 인원감축, 노사합의 불이행, 강제적인 상품판매, 인사보수규정의 밀실합의, 연월차 강제사용,반납 등 비도덕적이며 비상식이 난무하는, 반칙과 특권이 난무하는 현장의 분위기를 사측과 관리자들이 만들었으며, 그러한 것들로 인한 불신풍조가 조합원들과 현장에 팽배해져 있기 때문이다.

따라서 현장에 만연되어 있는 근본적인 불신의 문제를 해결하기 위해서는 노사간에 지속적인 노력이 필요하다. 또한 불신의 문제를 해결하기 위한 한가지 방안으로 노동조합에서 이번 2003년 단체협약에 요구하고 있는 '구조조정은 노사합의로 시행하겠다'는 조항을 단체협약에 명문화 시켜야 하며, 노사합의는 반드시 지켜져야 한다.

이렇게 된다면 불순한 의도로 혹은 실수로 이런 소문을 만들거나 언론에 나온다 하더라도 조합원들은 코웃음치고 믿지 않을 것이다.

노동조합은 불순한 의도로 악성루머를 유포하는 불순세력의 근절과 근본적인 불신의 문제해결을 통하여 조합원들의 고용안정과 일할맛 나는 안정된 직장, 조합원에게 신뢰받는 당당한 노동조합 건설에 최선을 다할 것이다.

강세홍 〈중앙본부 교육선전실장〉

연대소식

7 · 27 한반도 평화대회 개최

평화 선언 채택해 한반도 평화 염원… 7월을 평화의 달로 선포

민주노총을 비롯 통일연대와 민주노동당, 참여연대, 한총련 등 76개 시민사회단체로 구성된 '한반도 평화대회 조직위원회'는 27일 임진각 망배단 앞에서 2000여명이 참석한 가운데 '7.27 한반도 평화대회'를 개최했다.

조직위원회는 그 동안 7월을 '평화의 달'로 선포하고 한반도 핵문제에 대한 국제민간법정, 한반도 평화 포럼 등 다양한 행사를 통해 한반도의 평화와 정전협정을 평화협정으로 전환시키기 위한 노력을 해 왔으며, 이날 평화대회를 통해 평화선언을 채택 선언함으로써 한국민의 평화에 대한 염원을 대내외에 천명했다.

박상증조직위대표는 대회사를 통해 "이제는 소모적 대결과 고통스런 냉전의 시대를 끝내고 한반도가 동북아 평화의 중심이 되야 한다"며 "한반도 평화는 당사자인 우리 스스로 지켜야 하며 전세계인들과 연대해야 한다"고 밝혔다.

민주노총의 단병호 위원장도 무대에 나와 "지난 50년 동안 분단은 고착화되고 이산의 아픔, 민중들의 정치, 경제적 희생이 강요된 세월이었다"며 "미 제국주의의 침략의 본질을 분쇄시켜 고통의 고리를 끊고 평화를 위해 힘차게 투쟁해 나갈 것"을 결의했다.

노동조합은 중앙상집 3명이 참석해 온 국민이 바라는 한반도 평화정착을 위해 노력할 것을 다짐했다.

노동계, 노동시간 단축 단일안 마련

재계 정부안보다 후퇴한 안 제출 – 입장차 더 커져

민주노총과 한국노동의 노동시간단축과 관련 단일안을 마련하고 정부 및 재계와 본격협상에 나섰다.

노사정은 12일부터 14일까지 사흘간 매일 오전10시부터 밤샘을 각오한 집중협상을 벌인다는 계획이다. 8일 첫 협상에선 노동계 단일안과 재계안에 대한 설명이 있었으나 서로 입장차가 크다는 사실만 확인했다.

그러나 당초 정부안 수용입장을 밝혔던 재계가 연월차 상한선을 22일로 하는 등 정부안(25일)보다 후퇴한 안을 제출해 난항을 예고했다. 경총 조남홍 부회장은 또 "2년 넘게 협상을 하고도 합의하지 못한 내용을 3일만에 끝내기는 사실 불가능하다"며 "노사 양쪽 의견을 듣고 국회가 알아서 처리해야 한다"고 재협상에 회의적 반응을 보였다.

이렇듯 재계가 일부 쟁점에서 정부안보다도 후퇴한 안을 내놓는 등 노사간 입장차가 워낙 크고 국회는 또 노사합의가 안될 경우 정부안을 토대로 법안을 통과시키겠다는 방침을 거듭 밝히는 등 재협상 첫날 표정은 합의 가능성이 낮음을 보여줬다.

하지만 송훈석 위원장은 "합의가 안될 경우 노사양측이 주장한 내용 중 합리적인 안을 수용해 협상 마지막 날인 14일 환노위 차원에서 조정안을 제시하겠다"고 말해 국회 조정안에 대한 양대노총 반응에 관심이 모아지고 있다.

8 · 15 통일 선봉대

지난 8월 1일 발대식을 하고 15일까지 통일대장정에 나선 한국노총과 민주노총의 통일선봉는 대구 김천 부산 창원 거제 광주 전주 등을 거쳐 상경하고 있다. 통일선봉대는 각각 장기투쟁사업장 지지방문과 미군기지 앞 투쟁, 시민을 상대로 오는 15일 시청 앞 광장에서 열리는 '반전평화 통일대행진' 선전을 진행하고 있다.

IT노협 노동시간 단축 노사 워크샵 진행

IT업종이 모범적인 노동시간 단축안을 마련하자고 제안

7월 30일 IT노협 주관으로 노동시간 단축을 통한 주 5일제 노사 워크샵 진행교육문화회관에서 진행됐다.

IT업종 각 노사 실무자들이 모여 노동시간 단축에 대한 입장을 밝히고 있다.

지난 실무회의에 이어 개최된 워크샵 진행노동사회연구소 이원보 이사장이 노동시간 단축의 의의와 과정, 쟁점 사항에 대한 발제를 듣고, 이와 관련한 노사 양측의 입장을 듣는 시간을 가졌다.

대체로 사측은 정부 입법안이 제기되고, 곧 입법화될 예정이니 현재로서는 국회 논의과정을 지켜보자는 입장이었다. 이에 반해 노측은 정부 입법화와 상관없이 IT업종의 공통성을 통해 모범적인 노동시간단축안을 만들어 보자는 입장을 밝혔다.

그러나 책임있는 사측 대표가 참석하지 않아, 깊이 있는 논의가 되지 못하고 각 단위사의 노사단축관련 진행상황, 노동시간에 대한 입장을 확인하는 수준에서 토론이 매듭지어졌다.

한편 토론이 끝난 후 노조측에서는 노동시간단축 논의를 위해서는 더 높은 결의와 구체적 방침 마련이 필요함을 확인하고, 조속한 시일 내에 긴급 대표자 회의를 갖기로 했다.

KT그룹 노동조합협의회 발족

7월 24일, KT · KTF · KT하이텔 · KTS · KT파워텔 · KT링커스 노조 참여

KT그룹 각사 노동조합위원장이 축하떡을 자르고 있다.

KT그룹 노동조합협의회 출범식이 24일 14:00시에 KT본사 21층에서 있었다.

출범식에는 KT그룹 노동조합간부 100여명이 모인 가운데 KT내의 모든노동자들의 연대를 강화하자는 한목소리를 내면서, 의장을 맡은 KT링커스 이준위원장은 대회사를 통해 그동안 KT라는 울타리 내에 있으면서 교류가 부족했던것을 시인하면서 "KT그룹 노동조합협의회의 출범을 계기로 KT내의 개별노동조합의 역량을 하나로 결집해 서로의 고민을 공유하고 필요시 연대하자"고 역설했다.

또한 지재식위원장은 인사말을 통하여 "오늘 이자리를 통하여 통신사업의 선두주자인 KT그룹 노동조합의 새역사를 만들었다"며 "우선 같은 식구로서의 동질성 회복에 힘쓰자"고 하였다.

한편 KT그룹노동조합협의회에는 KT노조, KTF노조, KT하이텔노조, KTS노조, KT파워텔노조, KT링커스노조 등 6개 노동조합이 참여하고 있다.

【 신임지부장이 선출되었습니다 】

조합원 여러분들의 따뜻한 관심을 부탁드립니다

▣ 본사지방본부
△충남고객센타 : 윤오원 △코넷운용국 : 서순석

▣ 강남지방본부
△강동영업국 : 김인자 △경기남부영업국 : 고구봉 △강남영업국 : 박준순 △경기동부영업국 : 나택근 △강남망운용국(신사) : 이종철 △경기남부망운용국 : 박종일 △강동망운용국(강동) : 이봉규 △경기동부망운용국 : 조용희 △양재 : 김성락 △남수원 : 신양호

▣ 강북지방본부
△강북본부 : 이진옥 △서울동부영업국 : 임광호 △서울중부영업국 : 김해동 △서울북부영업국 : 조정용 △경기북부영업국 : 이창주 △서울동부망운용국 : 박종진 △서울중부망운용국 : 강윤식 △경기북부망운용국 : 김석희

▣ 서부지방본부
△서울남부영업국 : 김영곤 △서울강서영업국 : 김성용 △인천영업국 : 김영진 △인천서부영업국 : 김준구 △경기서부영업국 : 한준기 △서울강서망운용국 : 김건국 △인천망운용국 : 김영주 △인천서부망운용국 : 김태영 △경기서부망운용국 : 최남권 △석남 : 이광재

▣ 부산지방본부
△가야 : 이기곤 △경남영업국 : 최창식 △동래영업국 : 최신철 △동래망운용국 : 박상인 △서부산영업국 : 김정백 △남부산망운용국 : 권상기 △남부산영업국 : 박호근 △울산망운용국 : 임용식 △울산영업국 : 임태복 △경남망운용국 : 김영도

▣ 대구지방본부
△수성 : 류시화 △경산 : 손상학 △대구영업국 : 박종훈 △경북동부영업국 : 박지완 △경북북부영업국 : 김동영 △동대구영업국 : 이규동 △동대구망운용국 : 석정규 △경북동부망운용국 : 김활표

▣ 전남지방본부
△서광주 : 김원택 △서부영업국 : 박종광 △광주영업국 : 정욱채 △동부영업국 : 유인석 △서부망운용국 : 박철오 △동부망운용국 : 김철근

▣ 전북지방본부
△동부영업국 : 김현배 △서부영업국 : 이장택 △서부망운용국 : 황정석

▣ 충남지방본부
△대전영업국 : 서윤수 △충남영업국 : 윤은주 △충남망운용국 : 최병주 △둔산 : 한금수

▣ 충북지방본부
△충북망운용국 : 이성기 △충북영업국 : 김유정 △단양 : 오상훈 △무극 : 마성환

▣ 강원지방본부
△강원영업국 : 김창수