

# KT노동보

## 제8대 당당한 노동조합

KT노동조합 / 발행인 이재석 / 편집인 허진 / 463-717 경기도 성남시 분당구 경자동 206 / 전화 031-727-4820-4854 / 전송 02-750-5404 / 홈페이지 www.kttu.or.kr / 편집디자인 김경(02-2272-7114)

### 3면 - 무상으로 · 무상교육 먼 얘기가 아니다

개인의 행복에 초점을 둔 교육을 펴고 있는 유럽은 교육비의 대부분을 국가가 부담하는 데 반해, 국가주의 교육을 펴는 한국에선 교육비를 거의 다 개인에게 부담을 시키고 있다. 아직도 우리가 경제력이 약해서이고, 우리도 선진국이 되면 유럽과 같은 공교육이 확립되고 교육복지가 이루어 질 것인가? 교육을 상품으로 여기고, 경쟁의 수단으로 여기는 시장주의에서 벗어나지 않는 한 아무리 경제력이 상승한다 할지라도 교육의 공공성은 이루어지지 않을 것이다.

# 단체교섭 요구안 확정 교섭 요구

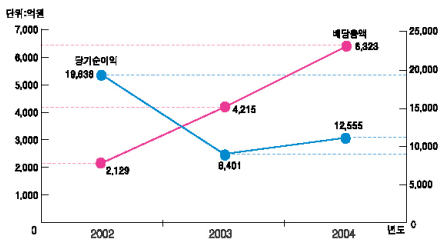
## 임금 7% + 특별성과 200% · 복지기금 600억 출연 유아교육 보조비 월 15만원 지급 등 6대 요구 확정

중앙상무집행위원회는 13일 회의를 열고 임금인상 · 단체협약 등 2005년 단체교섭 6대 요구안에 대해 심의 의결하고 사측에 정식으로 교섭을 요구했다.

<관련기사 4면>

6대요구안의 주요내용은 ▲임금인상 7%와 특별성과급 200% ▲유아교육보조비를 월 15만원(1년한도) ▲복지기금 600억 출연(당기순이익의 5%) ▲단체협약 개정 ▲노동조합재정자립기금 위원회 설립 ▲해고자 전원복직 등이다.

또한 지난 6월 1일부터 진행된 조합원 의견수렴 결과에 대한 논의가 진행됐으며 전국적으로 제기되고 있는 VOC, 해피콜, 식스시그마, 경영지표 문제 등 전반적인 사항에 대한 분석작업을 거친 다음 해당 현안사항을 별도 정책수립 후 사안별로 해결해 나갈 것이다.



기순이익의 50%에 이르는 금액을 배당에 사용했다. 시가배당율이 세계통신주 중 최고(7.7%)에 달하고 있는 것이다. 그러나 과연 조합원들의 대우는 최고의 대우를 받는가? 아니다.

<표1>에서도 확인할 수 있듯이 KT의 임금은 전산업 임금 인상율에 50%에도 미치지 않은 낮은 인상율을 보여왔다. 이제는 조합원들에 대한 배분이 정당하게 이뤄져야 한다. 이에 올해 경제 성장률 4%와 소비자물가 상승률 3%를 합한 7%의 인상을 요구하는 것이다.

민주노총은 올해 정규직임금 9.3±2% 인상을 제시했다. 한국노총은 9.4% 인상을 요구하고 있다. 노동조합이 요구하는 7%는 절대 무리한 요구사항이 아니다.

한편, 특별성과급 200%는 성과달성에 대한 조합원들의 보상이다. 회사는 주주배당을 위해 당기순이익의 50%를 사용하고 있지만 조합원들에게는 특별한 성과보상체계가 없다. 조합원들의 사기 진작을 위한 대책을 마련하지 않고서는 지속적인 성과달성을 요구할 수는 없는 것이다.

구분	00년	01년	02년	03년	04년
경제성장률+물가상승률	11.3%	7.1%	8.9%	6.7%	8.3%
전산업 임금인상률	12.1%	6.6%	4.9%	6.2%	9.9%
KT임금인상률	5.5%	등걸	3.5%	2%	2%
대비(%)	45.5%	0%	71.4%	32.2%	20.2%

2005년 단체교섭 요구해설  
- 4면 -

### 1 임금7%와 특별성과급200%

그동안 물가상승율에도 못미치는 임금인상으로 인해 조합원들은 실질임금 감소의 고통을 감내해왔다. 특히 민영화 이후 극도로 증가한 노동강도에 비해 조합원들에 대한 배분은 이를 따라가지 못한 것은 누구나 인정하고 있다. 그러나 주주들에 배당은 계속 늘어 2004년 당

### 전산센터 통합 노사합의

7월부터 충청, 대구, 부산, 전남 순으로 통합예정

노동조합과 회사는 27일 지역 소재(부산, 전남, 대구, 충청) 전산센터를 6월 1일부터 단계적으로 수도권 전산센터로 통합운영하는 데 합의했다. 또한 통합운영에 따른 해당 전산센터 인력재배치는 희망직무를 조사하여 재배치해 보며 인 희망직무를 원천으로 하기로 했다.

이미 통합운영중인 충북, 전북, 강원도에 이어 7월에는 충청, 8월 대구, 9월 부산, 10월 전남이 통합될 예정이다. 일단 지역전산센터의 인원은 6월 1일 이후부터 발령이 이뤄지며 통합직업을 수행하는 인원은 파견형식을 통해 작업에 참여하게 된다.

비정규법안에 대한 노사정 교섭안 대비표				
구분	연봉제 보전율	호봉제 보전율		
기간제	사용유지제한	격관할리적 사유없이 기간제 사용제한	배제	배제
	사용기간	2년	4년	3년
	소정기간 이후 및 사유의 고용보장	정규직(무기계약) 간주	기간만료만을 이유로 한 해고제한	해고제한
차별금지	동등취우(차별취우금지)	동등취우사유(취우, 취업수행 능력이 같은 경우 임금 기타 근로조건 동등취우)	동일한 자격, 능력, 성과가 같은 경우 임금 기타 근로조건 차별 금지	불합리한 차별금지원칙 규정
	차별시정취우주제	당사자 + 노조	당사자	당사자
	차별입증책임	사용자		
파견제	허용업종	현행유지 (포지티브방식)	포지티브방식 (업종조정확대)	전면허용 (네가티브방식)
	허용업종 규정	노사기구에서 합의	정부가 노사정간 수렴 후 결정	
	휴지기간	6개월	삭제	3개월
단시간노동자	사용기간	현행유지(2년)	4년	3년
	소정기간 이후 고용보장	현행유지(고용유지)		고용유무
	사용사립주책임	명문화		
특수고용노동자	불법파견시책임	명문화		
	초과근로 한도	8시간		12시간
	초과근로시 작업수당	소정근로시간 초과시 연정수당 지급		강제 초과근로 금지

# 민주노총, 비정규법안 6월 강행처리시 파업불사

## IT비정규 노동자 조직화 위해 선전용 부채도 배부

비정규법안과 관련해 열린우리당이 6월 강행처리를 발표한 가운데 민주노총과 한국노총은 7·8월 노사정 집중논의를 거쳐 9월 정기국회 처리를 제안했다. 환경노동위원회 소속 열린우리당 의원들은 22일 “비정규직을 보호할 수 있는 법적 근거 마련을 더 이상 미룬다면 사회 양극화 문제가 더욱 심화될 것”이라며 “국회법이 정한 모든 수단을 동원해 법안을 처리할 방침”이라고 밝혔다.

이에 민주노동당은 “여당이 강행처리 하려는 비정규법안의 본질은 비정규 보호가 아니라 ‘비정규 양산 합법화’에 있다”며 “민주노동당은 온 몸으로 비정규 법안 강행처리를 막겠다”고 강조했다.

내년 정부 비정규법안, 1,400만 노동자 전체를 비정규직으로 전락시키고 말 정부 개악안을 ‘무조건’ 처리해야 한다는 열린우리당 의원들의 회견내용에 우리 비정규직 노동자들은 참담한 분노를 느낀다”고 반발했다. 이어 23일 이후호 · 이용득 양대노총 위원장은 국회에서 기자회견을 갖고 “국회의 비정규 법안 졸속 처리는 사회 양극화를 부추기고 사회 파탄을 초래하는 결과를 가져올 것”이라며 “노사정이 7월과 8월 집중논의를 거쳐 9월 정기국회에서 비정규법안을 처리하자”고 제안했다.

양대노총은 “만일 국회가 일방처리를 시도한다면 지난 97년 노동법개정투쟁보다 훨씬 더 큰 규모의 전국적 총파업 투쟁을 통해 국회의 오만함을 심판하고 헌 정권의 반노동정적을 파탄낼 것”이라고 경고했다.

또한 전국비정규직노조대표자연대회의(준)는 성명을 통해, “800만 비정규직 노동자의 눈에서 피눈물을 뿜어

# 6대 요구 관철하여 단체교섭 승리하자!!

주주들은 한해 6천억을 배당받는데 조합원 임금은 제자리 걸음입니다. 성과달성해도 사기진작은 커녕 임금동결을 소리높이는데 회사입니다. 올해는 반드시 쟁취합시다.

순이익 1조 2천억원이면 노동자들에게도 돌아가는 것은 있어야 하지 않겠습니까?

- 1 임금7%와 특별성과급200%
- 2 유아교육보조비 15만원/월 요구
- 3 단체협약 개정요구
- 4 복지기금출연
- 5 해고자 전원 복지
- 6 조합재정자립기금위원회 설치

KT 노동조합



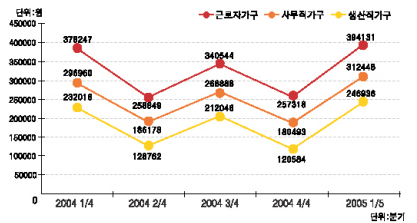




# 2005년 단체교섭 6대 요구

## 2 유아교육보조비 15만원/월 요구

통계청 발표에 의하면 2005년 1/4분기 월평균 유치원 교육비 지출이 30만2327원에 달한다고 한다. 일부 사립 유치원은 대학교육비보다 더 비싼 교육비를 요구하고 있다는 언론의 보도가 우리의 현실을 반영하고 있다. 아래표는 통계청에서 발표한 2004년부터 2005년 1/4분기까지 각 분기별 월평균 유치원 교육비다.



이와 같은 교육비는 가계에 큰 부담으로 작용한다. 오죽하면 교육비로 인해 자녀의 출산까지 미루고 있겠는가. 현재 대학생 자녀를 위한 장학금을 지급하고 있으나 상대적으로 어린 자녀를 둔 조합원들의 경우 교육비에 대한 혜택이 부족한 것은 사실이다. 이에 노동조합은 조합원들의 유치원 교육비 부담을 줄여주고 보다 풍족한 삶의 질을 영위할 수 있도록 하기 위해 유아교육보조비를 요구한 것이다. 조합원들의 완전복지 실현을 위해서는 유치원 교육비 전액을 부담토록 해야 하지만 아직은 시기상조라고 판단해 평균납입금 수준의 보조비(최확전 1년)를 요구하기로 했다.

구분	납입금(단위:원)
전가구	144,024
근로자 가구	170,082
사무직가구	139,439
계	153,082
근로자의 가구	13,835
사무직가구	146,036
무직가구	100,631

15만원 요구 근거는 교육인적자원부 지원하고 있는 저소득층 자녀 지원금 15만 3천원과 통계청 자료의 근로자 월평균 납입금 153,082원을 기준으로 삼았다.

## 3 단체협약 개정요구

### 1. 정규직 업무보호에 따른 파견, 도급업체 노동자의 사용제한

★신설(불법파견 근절과 불법파견서 직접고용)  
① 회사는 형식상 도급 등을 이용하여 불법 파견을 이용하여서는 아니된다.  
② 불법파견이 확인되었을 경우 불법파견업체와 계약을 해지하고 불법파견 노동자는 정규직으로 고용한다.

★신설(파견·용역노동자의 제한)  
① 회사는 정규직의 업무를 파견·용역노동자로 대체해서는 아니된다.  
② 회사가 불가피하게 파견·용역노동자를 사용할 때에는 채용여부, 업종, 대상, 기간, 인원, 노동조건, 계약업체 선정 등에 대해서 조합과 사전합의하여야 하며, 파견·용역업무와 계약 체결시 그 내용을 노동조합에 통보해야 한다.

※해설: 사용자측은 파견용역으로 대체하면 사용자로서 노동법상 책임을 질 일도 없고 절반에 못 미치는 임금으로 일을 시킬 수 있으며, 조합원수도 줄이는 일석삼조의 효과를 볼 수 있어 파견, 용역이나 사내 하청, 도급 등 간접고용을 대폭 늘리고 있다. 현재 대공장들 가운데는 50% 넘게 사내하청 노동자들이 정규직이 맡고 있던 업무를 대체하고 있는 실정이다. KT 또한 도급과 파견이 확산되고 있는 상황으로 정규직의 비정규직화에 대한 우려가 증폭하고 있다. 이에 정규직 업무 대체를 위한 파견용역 사용을 금지함을 명시해 정규직의 고용불안을 막고 비정규직의 무분별한 확산을 저지해야 한다.

한편 많은 기업에서 도급계약을 위장한 불법파견이 횡행하고 있다. 불법파견이 확인된 경우 원청업체인 사용자측이 불법파견업체와 위장도급계약을 해지함으로써 사실상 불법파견된 노동자들을 하루 아침에 해고하더라도 지금 법원 입장에 따르면 아무런 책임을 지지 않는다. 불법파견을 진정한 결과가 자신들에게는 해고라



는 결과만 가져오는 것이다. 따라서 불법으로 사용된 파견노동자를 정규직으로 원청업체인 사용자측이 직접 채용하도록 강제하는 조항이 필요하다.

### 2. 출산장려를 위한 유급휴직 개선 및 불임조합원 휴직제도

[현행] 제63조 ②항 6호 청원휴가의 마 출산 및 유산 (2) 출산시 배우자(제): 1일  
[개정내용] 1일 → 5일

제27조(육아휴직)  
[현행] ① 회사는 생후 1년 미만의 영아를 가진 본인 또는 배우자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용한다.  
[개정내용] 생후 1년 미만의 영아 → 생후 3년 미만의 영아

[현행] ② 제1항의 육아휴직 기간은 1년 이내로 하되 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다.  
[개정내용] 생후 1년 → 생후 3년

★신설 제27조(육아휴직) ④ 조합원이 육아휴직 신청시 1년 동안은 기본급 50%를 지급한다.

★신설(불임휴직): 불임조합원은 자녀 출산을 위해 의사진단서(시험관 시술)를 제출하고 2년간 유급휴직을 신청할 수 있으며 처음 1년 동안은 기본급 50%를 받는 유급휴직으로 2년째는 무급휴직을 적용한다.

※해설: 출산과 육아의 문제는 더 이상 여성의 문제로 치부해서는 안된다. 현대의 출산 육아는 남녀 모두의 공동문제로 함께 대처해나갈 것을 요구받고 있다. 이에 배우자의 출산(제)에 대한 청원휴가가 1일이라는 것은 위와 같은 개인 및 사회적 요구에 너무나 뒤떨어진 처사이다. 출산 배우자를 돌보기 위해서 적어도 5일 이상의 출산휴가는 주어져야 한다.

또한 한국 노동자들의 삶에서 가장 취약한 시점이 바로 영유아기 자녀를 둔 때일 것이다. 수입에 비해 많은 지출을 요하게 되며 부부중 어느 한사람이 일방적으로 양육의 문제를 떠안게 되는 시점인 것이다. 현행 생후 1년이라는 육아휴직 기간은 사실상 모유수유 가능 기간일 뿐 실질적으로 이들을 돌볼 수 있는 시간으로는 충분치 못하다. 특히나 생후 1년이라는 육아휴직 기간제한은 사실상 보육문제에 의해 직장의 포기를 강요하고 있는 것이다. 이는 회사의 입장에서 우수한 인력을 낭비하는 결과를 초래하고 개인적으로는 육아문제로 자기 발전이나 사회 기여 등의 기회를 박탈당하게 되는 것이다.

이에 육아휴직 가능기간을 생후 3년으로 확대하고 일정금액의 급여를 지급해 휴직기간 동안 일상적인 생활을 영위할 수 있도록 해야 한다.

한편 환경적 요인, 사회적 요인, 스트레스 등 다양한 요

인으로 인해 불임가구가 증가하고 있다. 의료기술을 통해 극복할 수 있지만 장기적인 준비를 요하는 경우가 많아 포기하는 경우도 발생하고 있다. 이에 출산장려와 조합원 사기진작, 그리고 회복한 가정 만들기 위해 불임 치료를 위한 휴직제도 신설을 요구한다.

### 3. 기타개정 요구사항

[현행] 제83조(특별채용) 회사는 조합원이 순직한 경우와 공상으로 인하여 퇴직한 경우에는 배우자 및 직계 자녀중 1인을 특별채용한다. 다만, 당해 사실을 통지받은 날로부터 1년 이내에 신청한 경우에 한하며 채용자격 및 절차는 인사규정에 의한다.  
[개정내용]1년 이내 → 10년 이내

※해설: 특별채용은 회사를 위해 열심히 일한 조합원들을 위한 보상차원으로 존재하는 것이다. 현행 단체협약 상 배우자 및 직계자녀중 1인을 특별채용토록 하고 있지만 통지받은 날로부터 1년 이내라는 규정 때문에 자격을 갖춘 배우자가 없거나 직계 자녀가 학생신분인 경우가 많아 사실상 그 혜택을 보지 못하고 있다. 사실상 조합원들의 공로는 인정하되 그에 대한 대우를 적절하게 하고 있지 못하는 것을 의미한다. 이에 조합은 특별채용의 시한을 통지받은 날로부터 10년 이내로 확대를 요구한다.

## 4 복지기금출원

단체협약 제91조(사내근로복지기금) ②항에 의하면 "회사는 세전 당기순이익의 5%를 원칙으로 사내근로복지기금에 적립"하기로 되어있다. 노동조합이 요구하지 않더라도 회사는 마땅히 사내근로복지기금에 납입해야 할 의무가 있는 것이다. 그러나 회사는 회계연도를 넘기고 주주총회도 넘긴 지금에 와서도 납입을 하지 않고 있다. 노동조합은 2004년 당기순이익의 1조2천5십억 원 5%에 해당하는 600억원을 사내근로복지기금에 출원할 것을 요구한다.  
※참고: 2003년 100억 출원 / 2004년 500억 출원

## 5 해고자 전원 복지

해고자: 1995년 이후 6명  
1995년 김영삼 정권의 한국통신노동조합에 대한 폭압적 탄압에 의해 해고된 4명의 조합원을 포함해 조합활동으로 인해 해고된 6명의 조합원이 존재한다. 이들은 개인적인 잘못에 의해 해고된 사람들이 아니라 조합원의 권익을 보장받기 위해 활동하다가 해고된 사람들이다. 빠른 시일내 노사화합의 대응적 차원에서 전원 복지가 이뤄져야 한다.

## 6 조합재정자립기금위원회 설치

현행 노동조합 및 노동관계조정법 제24조(노동조합의 전임자) ②항에 의하면 "노동조합의 업무에만 종사하는 자이하 '전임자'라 한다"는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다" 명시하고 있다.

법조항에 따라 2007년부터(2006년까지 유예기간)는 조합비에서 전임자의 임금을 지급해야 할 상황이다. 1997년 사용자측의 임금지급이 노동조합의 자주권을 침해할 수 있다며 이를 금지하는 법률조항을 만들었다. 그러나 노동자들의 요구가 아닌 사용자와 정부에 의해 이 조항이 만들어진 것만큼 오히려 조합활동을 저해하는 요인이 될 것으로 보인다.

또한 전세계적으로 전임자 임금 지급금지를 법률화하고 있는 국가는 없다. 이를 법률로서 규정함에 따라 노동자후생을 크게 훼손하고 있는 것이다.

현재 조합비만으로 전임자의 임금을 지급할 만큼 높은 재정자립도를 갖춘 노동조합은 극히 일부에 지나지 않으며 그것이 가능하다 하더라도 다른 많은 사업의 축소를 가져오게 된다. 또한 조합비의 인상이요인이 돼 향후 조합원들에게는 부담이 될 것이 명백해지는 만큼 이에 대한 대안이 모색돼야 한다.

## 근로시간단축에 따른 임금보전 세부합의

노동조합과 회사는 2004년 단체교섭시 합의된 근로시간단축에 따른 임금보전에 대하여 다음과 같이 합의했다.

- 보전대상 : 2급이하 직역(1급, 청원경찰 포함)
- 지급일 현재 재직자 한
- 보전방법 및 보전률 : 근속에 따라 4단계 차등
- 기본급(기준월봉급) x 보전률
- ※ 년도별 기준 근속기간 변동시 변동 보전률 적용

구분	연봉제 보전률	호봉제 보전률
근속 10년 미만	45%	65%
10년 이상~17년 미만	55%	75%
17년 이상~25년 미만	65%	85%
25년 이상	80%	100%

- 근속기간(연도별 기준) 산정기준
- 회사의 최종입사일로부터 산정
- 공사이전 체신부 정규직 근무경력은 포함
- 퇴사후 재입사자는 재입사일 기준
- 해고후 복직자의 경우 실제 근무하지 않은 기간은 제외
- 청원경찰은 공사 전현역 기준, 산정
- 보전시기 및 보전액은 매년 7월, 12월중 보전률의 50%씩 각각 지급한다.

## 노사, 고객응대번호 단일화 합의

노동조합과 회사는 21일 2005년 고객접점업무프로세스 개선 계획에 따른 고객응대번호 단일화(200년→100년, 7.1일자) 시행에 있어 단일화 이후 전반적인 문제점에 대한 개선 사항은 추후 노사간 협의를 통해 추진토록 한다는데 합의했다.

**노사 합의서**

주식회사 케이티와 KT노동조합은 2005년 고객접점 업무프로세스 개선 계획에 따른 고객응대번호 단일화(200년→100년, 7.1일자) 시행에 있어 아래와 같이 합의한다.

1. 고객응대번호 단일화 이후 전반적인 문제점에 대한 개선 사항은 추후 노사간 협의를 통해 추진토록 한다.

2005년 6월 21일

주식회사 케이티      KT노동조합  
인력관리실장 박희      사무처장 양정우

# 6대 요구 관철하여 단체교섭 승리하자!!