

KT 노동조합

현 장 과 함 께 하 는 노 동 조 합 건 설

10th 10th

발행인 : 김구현 편집인 : 허 진
주소 : 463-717 경기도 성남시 분당구 정자동 206
대표전화 : 031-727-4820(교육선전실 4850)
팩스 : 031-727-4815
홈페이지 : www.kttu.or.kr
디자인 : 디자인 여백(02-2279-9631)

2009년 11월 3일(화)

노동계 핫 이슈

노사정 6자회의 개시
복수노조, 전임자임금 논의

노사정 대표 6인은 지난 10월 29일(목) 모여 복수노조와 전임자임금지급문제 해결을 위한 6자회의를 갖고 이번달 25일까지 이 문제를 마무리짓기로 했다.

6자회의에는 노측 대표로 장석춘 한국노총 위원장, 임성규 민주노총 위원장, 사측 대표로 이수영 경총 회장, 손경식 대한상의 회장, 정부 대표로 임태희 노동부장관과 김대모 노사정위원장이 각각 참석했다.

이들은 회의에서 “노의 의제는 복수노조와 전임자임금문제에 집중하고 기타 의제는 필요시 검토”하기로 했으며 1차 마감기한은 25일까지 하되 노사정 합의로 연장할 수 있도록 했다.

두 현안에 대한 논의 테이블이 마련된 것은 성과적이나 성공을 예단하기는 아직 이르다. 민주노총은 “두 사안은 96년에 한나라당의 전신인 민자당이 날치기해서 통과한 법”이라며 “즉각 폐기”를 주장했다. 임태희 장관은 “날치기법이라고 하지만 97년 여야합의를 통해 만들어졌다”며 팽팽히 맞서고 있다.

신종플루 감염 모든 노동자,
공무원과 똑같이 적용해야

민주노총은 지난 10월 29일 성명을 발표하고 정부측에 “신종플루 감염 노동자 및 감염 의심 노동자에게도 행정안전부 ‘공무원 관리 지침’과 같은 예방지침을 적용”할 것을 촉구했다.

성명은 “학생이 감염되면 치료받는 기간 동안 결석처리를 하지 않는 것은 학생에 대한 보호도 있지만 전염을 예방하기 위한 것”이라며 “마찬가지로 노동자가 감염 증세가 있을 경우 출근을 하지 않는 것은 오히려 회사운영에 부정적인 영향을 주지 않기 위한 적절한 조치”라고 주장했다. 그러면서 “공무원과 마찬가지로 모든 노동자에 대해 ‘공무원 관리지침’과 같은 예방지침을 충분히 적용해야 한다”며 “정부의 신속한 결단”을 촉구했다.

행정안전부의 공무원 관리지침은 △공무원의 신종플루 감염 확진의 경우 완치시까지 병가조치 및 격리치료(60일까지 유급) △감염이 의심되는 경우 1주일간 공개처리(유급) △가족 감염자 있을 경우 완치될 때까지 출근하지 않고 공개처리(유급) △격리 치료 후 진단서를 발급받아 이상유무 확인 후 출근 등이다.

공정택 서울시교육감직 박탈

공정택 서울시교육감이 지난 10월 29일 대법원이 당선무효형에 해당하는 벌금 150만원을 선고한 원심을 확정함에 따라 교육감직을 잃게 됐다.

대법원은 공 교육감이 작년 7월 교육감 후보자 재산 신고서에 부인의 차명예금을 누락한 혐의를 인정했다. 앞서 1, 2심 재판부는 “4억여원에 이르는 부인의 차명예금은 공직자재산공개에 관한 법률에 따라 공직자로서 당연히 신고했어야 하는 재산이며, 피고인도 충분히 인식했을 사안으로 이를 고의로 빠뜨린 점이 인정된다”며 벌금 150만원을 선고한 바 있다. 교육감직 상실에 따라 공 교육감은 선관위에서 보전받은 선거비용 28억5천만 원도 반환해야 한다.

전교조 서울지부, 교육공공성 추진서울본부 등은 “교육감 재직시 추진한 자율형 사립고, 학교선택제, 일제고사 등 모든 반교육적 정책들도 전면 백지화해야 한다”고 주장했다.

KT노조, 신 노동운동 향한 발걸음 빨라져

“현장 강화, 국민 지지, 상생 파트너십 형성이 관건”



▲ 10월 14일 이문호 노동혁신연구소장의 강연 모습.



▲ 10월 21일 조재범 비전노동센터 소장의 강연 모습.

상생과 도약의 새로운 노동운동을 향한 KT노동조합의 발걸음이 빨라지고 있다. KT노동조합은 지난 7월 민주노총을 탈퇴하며 “구태와 관성에서 벗어나 새로운 전략과 비전을 가진 노동운동으로 거듭날 것”을 선언하고 “상생과 연대, 보편적 노동가치를 실현하는 노동조합을 만들어 나갈 것”이라고 밝힌 바 있다. 그로부터 3개월이 지난 지금 새로운 노동운동의 비전과 전략을 제시하기 위한 KT노동조합의 고민과 모색이 계속되고 있다.

“KT, 어떤 전략과 비전이 필요한가”

KT노동조합은 지난 10월 14일(수)과 21일(수) 연달아 중앙상집 수요강좌를 열고 노동운동의 정체와 현황, KT노동조합의 비전과 전략에 관한 깊이 있는 토론과 모색의 시간을 가졌다.

14일 교육에 나선 이문호 노동혁신연구소장은 “민주노총 탈퇴 이후 노동계를 포함한 각계의 이목이 KT노동조합이 어떤 전략과 비전을 내놓느냐에 집중돼 있다”며 “KT가 기존 노동운동의 한계를 뛰어

넘는 새로운 무언가를 내놓는다면 이는 한국노동운동의 새 전기를 여는 사건이 될 것”이라고 강조했다.

이 소장은 KT노동조합의 3가지 전략과제로 △조합원의 신뢰를 받는 노동조합 △국민의 지지를 받는 노동조합 △회사와 상생하는 노동조합을 제안했다. 그러면서 “조합원의 신뢰 부분은 전통적으로 노동조합이 강조해온 과제이지만 국민의 지지를 얻고 회사와 상생하기 위한 과제 부분은 많은 노조들이 소홀히 하고 있는 점”이라며 “여기에 대한 전략과 실행계획을 제대로 수립하는 것이 매우 중요하다”고 강조했다.

이를 위해 △노동조합의 전문성 강화 △지속가능한 성장대안 제시 △경영참여 등을 주문했으며, 덧붙여 “노조를 간섭세력 정도로 여기는 사측의 태도도 변화해야 된다”며 “노조의 역할을 인정하고 상생 파트너로 인정해야 될 것”이라고 지적했다.

“사측도 노조를 파트너로 인정해야”

21일에는 조재범 비전노동센터 소장을 초청해 “강한 자신감과 리더십으로 KT

노동조합의 창조적 노동운동을 준비하자”는 주제로 강좌를 진행했다.

조 소장은 KT노동조합의 민주노총 탈퇴와 관련해 “민주노총을 탈퇴한 것이 아니라 민주노총식 노동운동을 폐기한 것”이라며 “지금 KT노동조합에게는 새로운 노동운동을 만들어나가겠다는 자신감과 리더십이 절실하다”고 주장했다.

조 소장은 “선진기업 노사관계의 기본 구조는 상호존중과 신뢰”라며 “노사가 함께 사는 상생의 관계가 필요하다”고 강조했다. 경영진의 목표가 지속성장이고 이윤추구라면 노동조합의 목표는 고용안정과 삶의 질 향상인 만큼, 노사 양측이 서로의 목표를 실현할 수 있는 상생 파트너십을 만들어야 한다는 설명이다.

또한 향후 정책방향에 대해서는 ▲고용안정과 노동가치의 실현 ▲국민과 함께하는 노동운동 ▲사회적 책임과 의무의 성실한 이행 등을 제안하기도 했다. 노동조합은 다음달에도 학계 전문가를 초빙해 세번째 강좌를 진행할 예정이며 빠른 시일 내에 새로운 노동운동에 대한 KT노동조합의 전략과 비전을 발표할 계획이다.

7회 동아시아포럼 경주서 성황리 개최

한·일·대만 참여... ‘경제위기와 고용불안 해소방안’ 논의



▲ 중화통신노동조합 추추인명 위원장과 KT노동조합 김구현 위원장, NTT노동조합 기토 위원장(왼쪽부터)은 조합원의 고용안정을 지원할 것을 다짐하는 공동성명을 채택했다.

10월 26일(월)부터 28일(수)까지 경주에서 제7회 동아시아 통신노동조합 포럼(동아시아포럼)이 한국 KT노동조합, 일본 NTT노동조합, 대만 중화통신노동조합 위원장들과 조합간부, KT그룹노조협의회 등이 참가한 가운데 개최됐다. (관련기사 2면)

이번 포럼은 ‘경제위기에 따른 조합원의 고용불안 해소 방안’을 주제로 3개 노조에서 각각 주제발표를 하고 각국의 사례를 공유하고 토론했다. 3개국은 공통적으로 고용불안과 실업률 증가, 비정규직 확대 등의 고용문제를 안고 있는 것으로 드러났다. 특히 상대적으로 고용이 안정돼 있다고 평가받는 일본조차 전체 노동자의 1/3 이상이 비정규직인 것으로 드러났으며 실업률도 전후 최악인 5.5%를 넘어서고 있다.

작년 전세계를 강타한 글로벌 경제 위기는 진정 국면에 접어들었으나 여전히

고용시장은 얼어붙어 있으며 이로 인한 양극화와 빈부격차 문제가 심각한 실정이다.

‘고용불안, 실업·비정규직 증가’ 3개국 공통문제

포럼에서는 이같은 고용불안 해소를 위한 각 노조의 다양한 활동사례를 취합했다. 일본의 경우 비정규직의 조직화와 ‘고용과 취업지원’을 위한 모금운동이 눈에 띄었다. NTT노동조합은 비정규직의 노동환경 정비 및 처우개선을 목표로 꾸준한 활동을 벌인 결과 최근 1년간 3,500명 가까운 조합원을 새로 조직했다.

중화통신노동조합은 단체협약을 통해 향후 5년간 감원 및 감봉을 하지 않기로 합의한 점이 특이하다.

KT노동조합은 △KTF와의 합의를

통한 가치 향상과 고용안정 추구 △단체협상을 통한 임금삭감 및 구조조정방어 △노동조합 강화 △상생과 연대를 통한 신 노동운동 △정치세력화 등을 발표했다.

포럼에서는 이외에도 각국의 다양한 노동현안을 토의했다. 복수노조와 전임자임금지급 문제와 관련해 NTT노동조합 관계자는 “NTT내에도 복수노조가 있지만 조합원의 97%가 우리 조합에 소속돼 있기 때문에 다른 소수노조들은 교섭권이 있음에도 불구하고 대세에 따르고 있다”고 말했다. 교섭창구 단일화를 법으로 강제하고 있지 않으며 노조간 협의 또는 관례에 의해 진행되고 있는 셈이다.

전임자임금은 조합이 주는 경우와 사측이 주는 경우가 구분된 점이 특이했으며, 사측의 임금지급을 금지한 사례는 찾아보기 힘들었다.

일본, 비정규직 조직화 및 모금활동 대만, 5년내 감원금지 눈에 띄어

한편 포럼에서는 공동성명을 채택하고 △정부와 사용자의 인위적인 구조조정을 막고 조합원의 고용안정을 지키며 △통신산업의 고용창출을 위해 다양한 활로를 통해 정보를 공유하며 △불합리한 노동운동환경에 적극 대항하고 노동운동을 활성화할 것 등을 합의했다.

동아시아 통신노동조합 포럼은 2003년에 시작돼 매년 개최되고 있으며 한국의 KT노동조합, 일본의 NTT노동조합, 대만의 중화통신노동조합 등이 참여하고 있는 동아시아 최대의 통신노조포럼이다. 내년에는 대만에서 4월 26일부터 29일까지 열릴 예정이다.

중앙상집월례회의 개최

임현재 부위원장 등 신임 상집간부 임명



▲ 김구현 위원장이 임현재 부위원장을 비롯한 신임 간부 3명에게 임명장을 수여하고 있다.

노동조합은 10월 6일(화) 중앙본부 회의실에서 10월 중앙상무집행위원회회의를 열어 상집간부 임명장을 수여하고 9월 업무실적 및 10월 사업계획 보고를 진행했다.

회의에서 김구현 위원장은 신임 상집간부 3인에게 임명장을 수여하고 상집간부 일부에 대한 인사개편을 단행했다. 임현재 전 KTF위원장을 KT노동조합 부위원장장으로 임명하고, 조직3국장에 박재범 국장, 법무국장에 전명군 국장을 각각 신임 국장으로 임명했다. 이에 따라 조직3

국장을 겸임하고 있던 김용규 국장은 산업안전국장을 전담하게 됐으며 법무국장을 겸임하고 있던 박경운 국장도 재정국장을 전담하게 됐다.

김구현 위원장은 신임 상집간부 부문 조합원들이 일차적으로 믿고 의지할 간부들이 바로 임현재 부위원장을 비롯한 신임 국장들”이라며 “앞으로 이들의 역할이 아주 중요한 만큼 맡은 바 역할을 충실히 해줄 것을 믿고 기대한다”고 밝혔다.

양대노총, 공동투쟁하나?

7일, 8일 각각 노동자대회 개최

한국노총과 민주노총이 정부의 복수노조 교섭창구단일화와 노조전임자 임금지급금지 강행 시도에 반발해 총파업을 포함한 공동투쟁을 상정하고 있어 그 추이가 주목된다.

한국노총은 지난 10월 15일 임시대의원대회를 열어 한나라당과의 정책연대파기 및 총파업투쟁을 결의하고 실행시기와 방법은 지도부에 위임했다. 또한

11월 7일(토) 20만명이 참가하는 노동자대회를 열고 이때까지 협상의 돌파구가 열리지 않을 경우 한나라당과의 정책연대 파기는 물론이고 총파업투쟁도 불사한다는 강경한 입장이다.

민주노총도 지난달 15일 긴급 중앙집행위원회를 열어 한국노총과 공동대응하기로 하고 오는 8일(일) 전국노동자대회를 열기로 결정했다. 양대 사안을 두고 노경감등이 첨예화되고 있는 가운데 관건은 양대노총의 공동투쟁이 어느 수준에서 얼마나 견고하게 진행되는가에 달려 있다.



동아시아포럼 주요내용

고용불안 해소를 위한 다양한 방안 집중 토의

제7회 동아시아포럼에서는 '경제위기에 따른 조합원의 고용불안 해소방안'을 중심으로 심도 깊은 논의가 이뤄졌다. 한국과 일본, 대만 등 3개국 노동자들은 공통적으로 고용불안과 비정규직 증가, 양극화 심화라는 3중고에 빠져 있는 것으로 확인됐다. 세계경제가 바닥을 쳤다는 희소식이 들려오고 있지만 여전히 고용시장에는 찬바람이 불고 있다. 동아시아 3개국의 고용 현황을 살펴보고 각국의 대표 통신업체인 KT노동조합과 일본 NTT노동조합, 대만 중화통신노동조합의 고용위기 극복방안을 살펴본다.



참가자

KT노동조합



김규현 위원장

- 임원재 부위원장
- 차원규 정책기획실장
- 허진 교육선전실장

NTT노동조합



토모야스 기도 위원장

- 미나노 노다 사무처장
- 타케시 미즈노 사무재정국장
- 미사노리 히라타 전략실장
- 토모미 히로세 교섭담당 중집
- 후미코 키무라 국제전문위원

중화통신노동조합



추환진 위원장

- 홍시우 부위원장
- 차이성호 사무국장
- 천민충 국장
- 린슈편 국장
- 웨이치엔청 감사
- 리후원정 감사(후보)
- 리웨이린 국제전문위원

한국 KT노동조합

단협 통해 임금삭감·구조조정 방어 '대립' 대신 '상생·연대' 의 새운동 선포

1. 경기↑ 고용↓ ... 무엇이 문제인가?

전세계를 공포로 몰아넣었던 금융위기가 발생 1년 만에 회복 기미를 보이고 있는 가운데, 국내 경기는 훨씬 더 빠른 속도로 회복되고 있다. 실질 국내총생산(GDP)이 OECD 국가 중 가장 빠른 속도로 회복되고 있고 주식시장이 1,600선을 돌파하며 활황을 구가하고 있다. 외환보유액도 8월말 2,455억달러로 금융위기 직전 2,432억달러보다 오히려 많아졌다. GDP는 올해 2분기 2.6% 성장(전분기 대비)했다. 1분기(0.1%)에 이은 2분기 연속 플러스 성장이다. 문제는 각종 경제지표의 호조에도 불구하고 고용지표는 악화되고 있으며 고용불안과 실업문제는 더욱 심각해지고 있다는 점이다.

2. 정부, 일자리에 막대한 자금 투입... 효과는 글썽!

MB정부는 취임 초기부터 일자리를 강조해왔지만 취임 2년째인 현재 오히려 안정된 일자리는 줄어들고 희망근로와 인턴제, 비정규직 같은 단기적 일회용 일자리 정책만을 쏟아내고 있다는 점이 가장 큰 문제다. 정부는 지난 6월부터 무려 1조7천억원을 투입해 25만명을 고용하는

희망근로사업(꽃밭가꾸기, 거리청소, 야산정리 등)을 시작했으나 전문가들의 반응은 싸늘하다. 수혜계층 대부분이 60세 이상의 노령층인데다 이마저도 연말이면 사라진다. 일자리대책이라기보다 저소득 노령층의 복지대책이라고 부르는 게 정확하다.

더 큰 문제는 일자리 늘리기에 집착하는 정부가 실제로는 일자리를 줄이고 있다는 점이다. 공공부문 구조조정이 대표적이다. 정부는 '공공부문 선진화계획'을 통해 대대적인 구조조정과 임금삭감, 외주화, 민영화의 카운터다운에 들어갔다. 비정규직과 여성 등 사회적 약자를 위한 대책은 찾아보기 힘들고 청년실업문제도 갈수록 심각해지고 있다.

3. 고용안정을 위한 KT노조 주요 활동

노동조합은 10대 집행부 출범과 동시에 고용안정을 최우선 과제로 삼고 단체협상, 현장 강화, 대정부 활동, 정치세력화 추진 등 전방위적 활동을 벌여왔다.

1) 단체협상 승리, 고용안정 보장
사측은 단체협상 내내 경제위기와 경영악화를 빌미로 임금삭감과 임금피크제 도입, 복지혜택 축소를 요구했으나, 노조는 고용안정과 임금현수준 유지라는 배수진을 치고 끝까지 맞서 요구사항을 관철시켰다.

2) 적극적 대정부활동과 정치세력화 추진

노조는 KTF와의 합병 과정에서 적극적인 대정부활동과 여론조성활동을 펼쳤다. 문방위 소속 국회의원 접촉, 각종 토론회 참석 등을 통해 합병을 정당성을 알리고 경쟁사의 방해해 극복하는데 일조했다.

또한 노조의 정치세력화도 적극 추진중이다. 정보통신 관련 국회의원들과의 교류협력을 강화해 KT의 정책개입력을 높이고 입법경쟁과정에서 영향력 확대를 꾀하고 있다.

3) 상생과 연대의 새 노동운동 선포

과도한 정파싸움과 경직된 노동운동을 고집하던 민주노총을 지난 7월에 탈퇴하고 국민과 조합원의 신뢰를 받는 노동조합, 노사 상생의 새비전을 제시하는 노동조합으로의 탈바꿈을 선포한다. 대립과 갈등을 반복하던 낡은 노사관계를 청산하고 상생과 연대의 신노사관계 구축을 통한 생산적인 노사협력모델을 만들어내기 위해 절치부심하고 있다.

4) 노조 강화를 통한 고용안정 사수

△강력한 현장조직력 구축 △조합간부 역량강화 △KTF노조와의 합병 시너지 효과 △노동운동의 새로운 비전 확립 등 노동조합 강화를 통해 사측의 구조조정 압력을 방어하고 조합원의 고용안정을 지켜낸다는 계획이다. 이를 위해 △이동정책실, 위원장 현장순회 등 현장강화 △전 조합간부 역량강화 교육 실시 △KT노조조합원 방문 및 간담회 △노동운동의 새로운 비전 제시를 위한 수요연속강화 등을 실시하고 있다.

일본 NTT노동조합

고용상황 악화일로... 전후 최악

정규직 특별수당, 비정규직 처우개선 중심

1. 비정규직·실업을 증가 ... 양극화 사회로

2002년 이후 경기회복국면에서 기업들은 국제경쟁력 강화를 기치로 단기이익과 주주중시정책을 추구해왔지만, 반대로 노동자들은 이 같은 혜택을 거의 받지 못해왔다. 기업들이 '다양한 근무방식' '규제 완화'라는 명목 아래 파견근로자를 적극 활용한 결과 일본 내 비정규직이 계속 증가해 현재는 전체 노동자의 1/3까지 확대되었다.

2008년 세계경제위기로 인한 경기후퇴는 고용 중지, 정규직 감축, 비정규직 증가 등 고용불안을 더욱 가중시켰으며 이로 인한 일본내의 격차문제, 빈곤문제가 심각해지고 있다.

8월 현재 완전실업률은 2002년 최악의 시기(5.5%)를 넘어 5.7%에 달하고 있으며 실업자수는 360만명을 넘어서 전후 최악의 상황이 계속되고 있다. 더욱이 내년 실업률은 6.0%를 넘어설 것이라는 비관적 전망이 나오고 있는 실정이다.

2. 정부와 기업의 대응 상황

정부는 이 같은 급격한 실업을 악화 등에 대응해 ①고용내정 취소 기업의 공표 ②고용조정조성금 마련 ③직업훈련의 강화와 생활보장 ④고용보험의 안전망기능 강화 등을 중심으로 하는 고용 안정과 생활지원책을 실시하고 있다. '고용조정조성금'은 경영진이 경영상의 이유로 노동자를 일시적으로 휴직 또는 파견시킨 경우, 이와 관련된 수당 또는 임금의 일부를 조성하는 것을 말한다. 경제계는 각 기업들에게 고용안정 노력 강화를 주문하는 한편, 기업만의 노력으로는 해결이 어렵다고 판단해 정부의 역할 발휘를 요구하고 있다. 구체적으로 고용조정조성금 요건 완화를 비롯한 고용안정확대, 고용 창출 등을 촉구하고 있다.

3. 고용불안 해소를 위한 노동조합의 활동

1) 일본 내셔널센터·연합은 근로·고용법제의 개정을 비롯해 고용 및 취업을 지원하는 다양한 활동을 추진해왔다. 향후에도 안정된 고용시스템 구축, 안심할 수 있는 사회보장시스템의 재구축, 내수주도형 경제시스템으로의 전환, 최저임금 인상과 소득재분배 기능 강화 등을 통해 '노동운동을 중심으로 한 복지사회' 구축을 지향하고 있다. 2008년 11월에는 2009년 '준계생활투쟁방침' (노조가 매년 봄 임금인

상 및 근로시간단축 등 근로조건개선을 목적으로 일제히 실시하는 노사협)을 책정해 개별 노조들의 활동을 지도하기도 했으며, 2009년 4월에는 위와 같은 내용을 핵심으로 하는 '연합의 경제·고용위기에 대한 종합대책'을 정리해 정부와 성정, 민주당을 비롯한 각 정당에게 요청했다.

2) NTT노동조합은 2009년 춘계투쟁을 진행하며 '노동조건을 총체적으로 생각하고 그 개선을 도모함으로써 조합원의 생활향상을 지향한다'를 기본방침으로 정하고, 정규직은 특별수당을, 비정규직은 노동환경 정비와 처우개선을 중심으로 요구로 선정했다.

특히 비정규직과 관련하여 고용정세가 악화되기 전부터 비정규직의 환경정비와 조직화를 위한 활동을 계속 추진하고 있으며, 2008년 춘계투쟁부터 시작한 '정규직화를 위한 시스템 구축'은 그 성과가 조금씩 나타나고 있다.

또한 최근 1년간 조합원 조직화에 실험을 기울여 7,800여명(비정규직 43%)이 넘는 조합원이 새로 가입했으며, 지금까지 감소경향에서 처음으로 증가세로 전환된 성과이다. '고용과 취업자립지원을 위한 모금운동' 결과 9월 1일 현재 약 7천9백만엔이 모금됐으며 이 가운데는 퇴직자들의 모금이 약 1천6백만엔(약 20%)에 달한다.

대만 중화통신노동조합

조합원 보호 위한 다양한 활동

"노사상생으로 위기 극복"

1. 대만, '아시아 4룡' 중 꼴찌

수출에 의존하는 대만은 세계경제위기의 큰 영향을 받았으며 2008년부터 경제쇠퇴현상이 나타나기 시작했다. 특히 대만은 경제위기뿐 아니라 지나친 중국 의존성으로 인해 다른 나라보다 훨씬 큰 영향을 받았다. 현정부는 당선 전 '633', 즉 경제성장률 6%, GDP 3만달러, 실업률 3%의 목표를 제시했으나, 현재 대만의 경제성장률은 -4.2%이고 GDP는 1만7천달러에 불과하며 실업률은 6%에 이르고 있다. 여전히 대만은 '아시아의 4대 용' 가운데 꼴찌다. 특히 실업문제가 심각하다. 7월말 현재 실업자는 정부 통계로 66만명을 넘어섰고 무급휴직과 계약직을 합친 민간통계로는 100만명이 넘었다.

2. 고용불안 해소를 위한 노조의 노력

1) 사측의 업무평가제 일방적 변경 반대
사측은 2005년 11월 '중화통신직업 업무평가요점'을 발표·실시했

다. 이는 기존의 점수누적제도를 5등급제도로 바꾼 것으로, 일선에서 근무하고 있는 임직원들이 서로 의심하고 난감해하고 있다.

노동조합은 사측에 제형상 또는 수정을 요구하며 협상을 요청했지만 사측은 거부했고 이에 노조는 2007년 8월 법원에 소송을 제기, 올해 7월에 승소했다. 법원은 사측에 '중화통신직업 업무평가요점'을 실시하지 못하도록 조치를 취하고, 반드시 노조와 협상해야 한다고 판결했다.

2) 공직노동조합과 연금협계의 요구

중화통신의 민영화 정책으로 인해 예전 공무원시험을 거쳐 전신국에 입사한 많은 조합원들이 공무원 자격을 박탈당했을 뿐 아니라 퇴직금 수령자격도 잃게 돼 노후보장이 없어지게 되는 일이 벌어졌다. 2008년 7월 대만 입법원에서 '노동자보험조례'를 통과시켜 노동보험과 관련해 노후 '연금제도'를 추가했다.

3) 외주 파견인원을 노조에 포함

사측은 2005년부터 외주 파견인원을 모집하기 시작했고, 이들은 정규직원은 아니지만 일선업무를 담당하고 있다. 하지만 이들은 노동조합의 보호를 받지 못했고 분쟁 발생시 도움받을 조직이 없었다. 노동조합은 외부 파견인원의 권익보장을 위해 2007년 3월 6일 대표대회에서 규정

수정 결의를 하고 외부 파견인원도 조합의 명예회원으로 포함시켰다.

4) 단체협약을 통한 고용보장

1994년 중화통신의 민영화 이후 많은 조합원들이 고용보장에 대한 우려를 갖게 됐다. 과거 공무원 시절과 달리 민영화 이후 경영진이 국회 감독을 받지 않고도 조합원을 해고할 수 있다는 점이 가장 큰 이유였다. 노동조합은 2006년 1월 단체협약을 맺어 "5년 내에 감원·감봉하지 않을 것"을 합의했다. 또한 단체협약 만기 후부터 새로운 협약이 체결 될 때까지 그 효력이 유효하다. 이로 인해 조합원들의 고용이 보장되고 경제위기로 인한 감원 걱정이 없어졌다.

5) 노조 "고용안정 위해 최선 다할 것"

중화통신노조는 지금껏 조합원의 권익보장과 고용안정을 위해 최선을 다해왔다. 사측과 체결한 단체협약을 비롯해 조합원에게 불리한 '중화통신직업 업무평가요점' 철폐 과정에서도 항상 조합원의 이익을 최우선으로 지켜왔다.

주전병 위원장은 대만일보와의 인터뷰를 통해 "앞으로 노조와 회사가 서로 존중하고 조화로운 상생협상전략을 쓸 것"이라고 밝혔으며, 이에 여학금 사측 대표이사는 "이윤이 있는 한 감원하지 않겠다"고 약속하기도 했다.

전임자임금지급 '글로벌 스탠다드'

무엇이 진짜인가?

정부 "노조가 지급하는 것이 국제기준"
노동 "외국도 다 지급... 노사자율이 기준"

정부가 '글로벌 스탠다드'를 내세워 노조전임자 임금지급 금지법을 내년부터 시행하겠다고 밝힌 가운데 '글로벌 스탠다드'를 놓고 노정간 격론이 벌어지고 있다. 정부는 임금지급이 '국제적 기준'이라며 기어코 강행한다는 입장이고, 이에 반해 노동계는 '도대체 어디에 그 같은 기준이 있냐'며 강하게 반발하고 있다. 정부는 '있다'고 하고, 노동계는 '없다'고 하는 '글로벌 스탠다드', 이를 둘러싼 진실게임의 '진실'을 찾아보자.



✓ 전임자임금지급금지법 경과

1997년 3월 제정된 현행 노조법은 단체협약으로 규정하거나 사용자의 동의가 있으면, 근로계약 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합의 업무에만 종사하는 것을 허용하고 있다(제24조 제1항). 그러나 사용자는 노조전임자에 대해서 임금지급 의무가 없으며(제24조 제2항), 노조전임자에게 급여를 지급하는 것을 부당노동행위로 규정하고 있다(제81조 제4호). 그러나 이 법은 노동조합을 급격히 위축시킬 것이라는 우려 속에서 2001년까지 5년간 유예하기로 하였고 두 차례 더 유예돼 현재까지 왔다. 그때부터 노사관계의 '뜨거운 감자'로 부상하여 합리적 해결방안을 찾기 위한 노력이 진행되고 있으나 10년 이상 지속된 논의는 노정간 입장 차이만을 선명하게 부각시켰을 뿐이다.

✓ 전임자가 뭐길래?

'전임자'는 노동조합의 업무에만 종사하는 자로서 사람의 몸에 비유하자면 신체에 골고루 혈액을 공급하는 '심장'과도 같다. 노조전임자제도가 권리로 보장받게 된 계기는 1987년 노동자대투쟁을 거치면서 노조의 힘이 커지게 된 결과이다. 노조전임자는 사업장 통제를 통해 단체교섭, 노사협의회, 노조의 일상적인 활동에서 사업장 내부의 노사관계 이슈를 사용자에게 제기하고 이를 조합원에게 유리한 방식으로 해결했다. 노조전임자는 사용자측이 노조활동을 인정하고 보장하는 노

사관계의 '관행'이자 '제도'로서, 노조측에서는 노조활동의 권리를 보장받는 '관행'으로서 굳어져 왔다고 할 수 있다. 즉 87년 이후 한국 노사관계시스템을 유지하는 핵심적 기능 가운데 하나가 바로 전임자제도라고 평가할 수 있는 것이다.

✓ 외국의 전임자 제도 어떠한가?

프랑스, 독일, 영국, 미국, 일본 등의 전임자제도를 살펴보면 첫째, 기업 수준에서 노조전임자에 대한 사용자의 임금지급을 금지하는 법은 사례 국가 어디에도 존재하지 않는다. 전임자에 대한 사용자의 임금지급은 법적으로 명시적 규정도 없거나 이를 금지하지도 않고 있다. 둘째, 흔히들 한국의 전임자제도를 '기업별 노조 시스템'에서 비롯된 제도로 인식해 우리처럼 기업별노조를 골간으로 하는 일본을 제외한다면 산별노조 중심의 국가들에서는 유사한 전임자가 없을 것이라고 생각한다. 그러나 이는 사실이 아니다. 한국식의 유급 풀타임 전임자가 존재하는 국가는 기업별노조 중심의 일본뿐만 아니라 산별 중심의 프랑스(완전전임자), 영국(전임현장위원), 미국(유급 풀타임 전임자)에 존재하며 독일에서는 총업원평의회에 유급 전임자가 법으로 명시돼 있다. 이들은 단체협약을 통해 유급을 보장받고 있으며 이들의 임금지급이 사용자의 부당노동행위에 해당하지도 않는다. 셋째, 전임자의 급여지급 문제를 어떤 기준을 통

국가	임금지급 금지법 존재	임금지급의 기준	유급 풀타임전임자
미국	무	단체협약	있음(주로 자동차, 철강, 기계산업)
영국	무	단체협약	있음(풀타임 현장위원으로 최근 증가 추세)
프랑스	무	단체협약(단체협약에서 정한 전임자에 대한 사용자의 임금지급의무 법으로 규정)	있음(완전 전임자)
독일	무	노사협약 및 사실적 관행(노조신임자/법으로 규정(총업원평의회 전임자))	노조신임자 확인불가능/총업원평의회 근로자대표위원
일본	무	노사 관행	있음(공공부문, 대기업 비공식전임)

해서 처리하느냐로 구분한다면, 사례 국가 모두 '노사 자율'에 맡기고 있다. 특히 프랑스는 단행에서 정한 노조전임자에 대한 사용자의 임금지급의 의무를 법으로 명시하고 있다.

✓ 글로벌 스탠다드는 '노사 자율'

따라서 "국제사회의 관행은 노조전임자의 급여를 노조 스스로가 부담하는 것이 원칙이며, 법률로 규정하지 않는 국가들은 사용자에 급여 지급을 하는 사례가 없기 때문"이라는 정부 주장은 사실이 아니다. 오히려 국제사회의 관행이라고 할 만한 기준은 국제노동기구(ILO)의 '기업내 노동자대표의 보호와 권리에 관한 협약' 제135호라고 보는 게 타당하다. 이 협약에 따르면, 사업장 단위의 노동자대표에 대하여 사용자가 필수적인 편의를 제공할 것과 부당한 차별취급을 하지 않을 것을 정하고 있다.

영국의 경우 사실상 사용자가 사업장 내 노조활동에 대해 법적으로는 편의를 제공할 의무가 없음에도 불구하고 관례적으로 편의를 제공하고 있는 사실은 바로 이와 같은 ILO 협약의 기준에 따른 것이다. 그렇기 때문에 ILO는 전임자의 급여지급 금지를 '입법사항'으로 다루고 있는 한국의 노동법에 대해 관련 규정을 폐지할 것을 권고한 것이다.

✓ 현행 노동법에 대한 법률적 검토

현행 노동법에 대한 법률적 검토의 결론은 다음 두 가지와 같다. 첫째, 노사자율에 의한 관행이 노조의 자주성을 침해하지 않는다는 것이 오랜 기간 동안 실증적, 법리적으로 검증받았다는 사실이다. 따라서 사안에 따라 노조의 자주성이 침해될 위험이 있는지 여부를 평가하여 판단해야지 일률적으로 결정할 수

없다. 노조전임자에 대한 사용자의 임금지급이 노조의 자주성을 침해하기 때문에 금지되어야 한다는 견해는 설득력이 떨어진다. 둘째, 노조전임자에 대한 노사관행은 과거 노동법을 통한 국가 개입의 예상치 못한 결과라는 사실이다. 따라서 그 노사관행이 공익질서에 반하거나 제3자의 이익을 침해한다는 논증도 없이 또 다시 국가가 개입하기보다는 노조전임제도의 성립, 존속, 폐지에 관해서는 노사 당사자의 합의에 맡기고 법률에 의한 개입은 최소화해야 한다.

✓ 임금지급, 자주성 침해 아니라 권리 확장

종합하면, 현행 노동법이 전임자임금지급을 금지하고 있는 것은 "국제기준에 부합하지 않으며 현실성도 떨어진다"고 정리할 수 있다. 이럼에도 정부와 사용자측이 "노조전임자에 대한 급여지급 금지를 명시하지 않은 국가들의 경우에는 대개 노조가 노조전임자에 대한 급여지급을 요구하지 않고 있으며, 사용자가 급여지급을 하는 사례가 없기 때문에 법률로 규정하지 않는 것"이라고 주장하고 있다. 그러나 위에서 살펴본 외국사례에 따르면 "노조전임자에 대한 급여지급 금지를 명시하지 않은 나라들의 경우에는 노조가 급여지급을 요구하지 않는 것이 아니라 노사관행이나 단체협약을 통해 급여를 받고 있으며, 이것이 노조의 자주성을 해친다고 생각한다면 노조의 권리 확장으로 인식하고 있다"는 점을 주목해야 할 것이다.

10월 노무 상담사례

체육대회 중 발생한 사고의 산재처리 회사체육대회 중에 다쳤는데 산재처리가 가능한가요?

Q 제가 2009년 10월 11일 열린 회사체육대회에 참가해 축구경기를 하던 중 상대팀 선수와 부딪혀서 왼쪽 발목을 다쳤습니다. 병원에서 진료 및 MRI검사 결과 왼쪽 이킬레스건이 파열돼 접합수술을 받은 후 현재 입원중입니다. 입원기간은 8주가 나왔습니다. 이러한 경우 산재처리를 받을 수 있습니까?

A 상담자의 발목부상(이킬레스건 파열)이 산재에 해당되는가의 여부는 체육대회의 성격에 달려있습니다. 체육대회가 회사가 주최하는 행사이고 회사의 지시에 의해 참석 중 발목부상이 발생하였다면 휴일 및 근무시간과 상관없이 산업재해보상보험법상의 업무상 사고 중 "행사중 사고"에 해당될 수 있습니다. 따라서 사업장 관할 근로복지공단 보상부에 산재 요청신청을 하시면 됩니다.

- ▶ 관련법령 : 산업재해보상보험법 제37조 (업무상의 재해의 인정 기준)
- ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
 1. 업무상 사고
 - 라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고

상급단체노조 체육대회는 어떤가요?

Q 한편 노조전임자가 상급단체가 주관하는 체육대회에서 축구경기 중 부상을 당한 경우 산재인정 여부가 문제됩니다. 노조전임자가 상급단체노조의 체육대회 참석 중 부상을 당한 사건은 업무상 재해로 보기 어렵다는 것이 대법원과 행정법원의 입장입니다. 다만, 회사의 승낙 하에 상급단체 주관 체육대회 참석 중 사고가 발생하였다면 산재에 해당될 수 있습니다. 결국 노조전임자의 상급단체 활동 중 사고에 대한 산재인정 여부는 구체적 사안에 따라 달라질 수 있다고 판단됩니다.

산업재해 상식

산재보험 이의신청 방법

근로자는 근로복지공단 소속기관(지역본부, 지사)에서 결정한 산재보상(보험급여)에 관하여 이의가 있는 경우에는 이의제기가 가능하며, 이의제기 방법으로는 심사청구제도와 재심사청구제도(심사청구에 대한 불복 방법), 행정소송(민사적인 이의제기 방법)이 있다.

1. 심사청구
가. 심사청구 제기
- 산재근로자가 산재신청(요양신청, 유족급여 신청 등)을 해서 근로복지공단이 불응인 처분을 내린 경우 심사청구를 제기할 수 있으며, 심사청구는 보험급여에 관한 결정이 있음을 안 날부터 90일 이내에 하여야 함(산업재해보상보험법 제103조 제1항, 제2항, 제3항).

나. 심사청구 방식
- 심사청구는 당해 보험급여에 관한 결정을 행한 근로복지공단의 지사를 거쳐 근로복지공단 본부에 제기하여야 하며, 심사청구서에서는 1) 심사청구인의 이름 및 주소, 2) 심사청구 대상이 되는 보험급여의 결정내용, 3) 보험급여에 관한 결정이 있음을 안 날, 4) 심사청구에 관한 고지 유무 및 고지 내용, 5) 심사청구의 취지 및 이유가 기재되어야 함(산업재해보상보험법 시행령 제96조 제1항).
※ 심사청구는 근로복지공단의 결정내용이 법률적, 의학적 차원에서 위법·부당함을 주장하는 것으로 전문가의 조력이 필요.

2. 재심사청구
- 재심사청구는 심사청구에 대한 결정이 있음을 안 날부터 90일 이내에 당해 사건에 관한 심사청구에 대하여 결정을 행한 근로복지공단 지사를 거쳐서 "산업재해보상보험 재심사위원회"에 하여야 하며(산업재해보상보험법 제106조), 재심사청구서에는 1) 재심사청구인의 이름 및 주소, 2) 재심사청구 대상이 되는 보험급여의 결정 내용, 3) 심사청구에 대한 결정이 있음을 안 날, 4) 재심사청구의 취지 및 이유 등이 기재되어야 함(동법 시행령 제105조 제1항).

3. 행정소송
- 근로복지공단 각 소속기관에서 행한 산업재해보상보험법상의 보험급여에 관한 결정에 불복이 있는 자는 심사청구와 재심사청구를 거치지 않고 바로 행정소송을 제기할 수 있으며, 심사청구 및 재심사청구를 제기하여 불복이 있는 자도 행정소송을 제기할 수 있음.
- 보험급여에 관한 행정소송의 제소인은 보험급여에 관한 수급권자가 되므로 산재노동자 및 유족이 공단과 소송 당사자이며, 근로복지공단의 보험급여의 처분에 대한 행정소송의 제소는 처분이 있음을 안 날로부터 90일, 심사청구 및 재심사청구를 제기한 경우로서 그 재결을 받은 경우에는 그 통지를 받은 날로부터 90일 이내에 제기하여야 함.

가뭇에 단비! 수공노조와 MOU 체결

KT 영업증대, 수자원공사 통신비 경감... '윈윈'



한국수자원공사노동조합 장병훈 위원장과 KT노동조합 김구현 위원장이 지난 10월 22일(금) 양해각서를 체결했다.

KT노동조합과 한국수자원공사노동조합(위원장 장병훈)은 지난 10월 23일(금) 대전 한국수자원공사 본사에서 양 노동조합 조합원들의 복지향상과 상호발전을 위한 '양해각서(MOU)'를 체결했다. 이번 양해각서 체결로 수자원공사 조합원들은 KT 상품에 대한 각종 할인혜택을 받게 돼 통신비 경감에 큰 도움이 될 전망이다. 또한 KT로서는 대규모 사업장과의

영업통로를 개척했다는 측면에서 의미가 깊으며, 앞으로 제2, 제3 사업장으로 확대 가능성도 열린 셈이다. 양 노동조합은 이 밖에도 상호간의 정보교류 및 인적교류를 활성화하고 서로의 복지 증진을 위해 노력하기로 했다. 장병훈 수자원공사 노조위원장은 "수공 조합원들의 통신비 절감을 위한 좋은 기회가 마련돼 기쁘다"며 "이를 계기로 양 노



지난 10월 27일(목)에는 충남지방본부위원장 조중오와 KT&G 신산전제조장지부위원장 김동준(가) 양해각서를 체결했다.

동조합이 견고한 신뢰와 단결로 동반자적 관계가 지속되길 바란다"고 전했다. 김구현 위원장은 "이번 MOU 체결은 노조와 회사의 상생 모델을 만들었다는 점에서, 그리고 노조들간에 실리적 연대를 실천했다는 점에서 큰 의미가 있다"며 "이를 계기로 KT노동조합이 상생협력의 더 많은 모범사례들을 만들어나갈 것"이라고 강조했다. 이날 체결식에는 양 노동조합 위원장과

조합간부들 및 양측 관계자 10여명이 참가했다. 한편 지난 10월 29일(금)에는 충남지방본부(위원장 조중오)와 KT&G 신산전제조장지부(지부장 김동준)가 비슷한 내용의 '양해각서'와 '상호협력협약서'를 체결했다. 양 조합은 2009년 10월 29일부터 향후 3년간 협약을 이행하기로 했으며 중지의사를 표시하지 않는 한 자동연장기로 했다.

KT그룹노조협의회 대표자회의 개최



KT그룹노조협의회는 10월 13일(화) 그룹노조협의회 사무실에서

대표자회의를 열고 단사노조들의 현황 및 활동상황 등을 보고하고 회칙 개정과 사회봉사활동계획 등을 확정했다. 회의에서는 △집행위원장 도입, △대표자회의 분기별 1회 개최 등 일부 회칙을 개정하고 김영삼 전 IT연맹 사무처장을 그룹노조협의회 집행위원장으로 임명했다. 한편 그룹노조협의회는 지난 19일(월) 집행위원회회의를 열어 대표자회의 결정 사항과 관련한 집행대책을 논의했다.

강북지방본부 지부장 회의 및 교육

강북지방본부(위원장 김태호)는 지난 10월 29일(목) 경기도 영정리에서 지부장 회의 및 교육을 진행한 뒤 단합을 위한 등반행사를 진행했다.

회의에서는 올해 신설되거나 개정된 인사보수제도에 대한 교육가 진행됐으며 각종 현안사항 공유 및 건의사항 등도 수렴했다.

김태호 위원장은 "2009년 1년간 현장 지부장들이 고생을 많이 했다"며 노고를 치하하고 "2010년에도 강북지방본부가 KT노동조합의 모범이 될 수 있도록



열심히 하자"고 격려했다. 또한 "이번 행사를 계기로 조합원 사이의 단합을 높이고 더욱 단결하는 지방본부가 되자"고 강조했다.

전북지방본부 축구대회 개최

무주지부 우승 차지, 불우이웃돕기성금 236만원 모금

전북지방본부(위원장 양정우)는 지난 11월 16일(금) 전주 덕진공원 축구장에서 제 11회 전북위원장기 축구대회를 개최했다. 대회에는 전주지사, 무주지사 등 전북내

15개 지부 조합원들과 축구동호인 등 450여명이 참여한 조합원들간의 단결과 친목을 도모했다.

양정우 위원장은 인사말을 통해 "이번 대회가 승패를 떠나 우리 모두가 단결하는 한마당 축제가 되기를 바란다"며 "서로서로 우정을 나누는 즐거운 잔치로 만

들자"고 기원했다.

축구대회에서는 무주지부가 우승을 차지했으며, 준우승은 익산지부, 공동3위는 군산지부와 남원지부가 각각 차지했다. 축구대회에서는 김제·부안지부 연합팀이 우승했다. 준우승은 마케팅·사업지원센터팀이 차지했으며, 동전주팀과 전북 NSC팀이 공동 3위를 차지했다.

또한 전북지방본부 여성국은 대회장 주변에 불우이웃돕기 일일차집을 운영해 즉석에서 236만여원을 모금했으며, 모금액은 연말년시 불우이웃을 돕는데 쓰일 예정이다.

한편 축구대회에는 김구현 위원장을 비롯한 중앙상무집행위원들과 신관식 전북법인사업담당, 지사장들도 참석해 조합원들을 격려하고 뜻깊은 시간을 함께 했다.



4일부터 전국조직국장수련회 개최

올해 사업평가 및 내년 사업계획 논의

KT노동조합은 오는 11월 4일(수)부터 6일(금)까지 제주지방본부에서 전국조직국장수련회를 개최한다.

이번 전국조직국장수련회에서는 △현안 사항 논의 △사업계획 공유 △전국조직국장 단합대회 △한라산 등반 등의 행사를 진행할 예정이다.

장인태 중앙본부 조직처장은 "10대 집행부 출범 이후 올해 1년간 전국대의원대회, KT-KTF노동조합 합병, 상급단체 탈퇴 등 굵직굵직한 사업들

이 많았다"며 "이번 수련회에서 올해 사업 전반을 평가·점검하고 내년 사업을 계획하게 될 것"이라고 밝혔다. 또한 "이번 수련회를 통해 전국조직국장들의 단결력을 높이고 2010년 힘찬 결의를 다지게 될 것"이라며 "이를 위해 한라산 등반을 기획하게 됐다"고 덧붙였다.

이번 전국조직국장수련회에는 중앙본부 조직처를 비롯해 전국 12개 지방본부 조직국장 전원이 참가할 예정이다.

2009년 단체협상 결과 노사는 '리프레시 휴직제도'와 '창업지원 휴직제도' 도입을 합의했다. 두 제도는 빠르면 내년 1/4분기 중에 시행된다. 조합원의 재충전과 생애설계 지원, 새로운 분야의 능력개발 및 경력진환 체험 기회 등을 가져다 줄 두 제도에 대해 상세히 소개한다.

리프레시 휴직제도

1. 추진배경

장기근속자의 재충전을 통한 장기적 생산성 향상 도모 및 생애설계 지원(2009.5.26 노사합의)

2. 주요내용

◎ 대상자 및 처우

구분	휴직 기간	보수 기준
근속 10년 이상자	6개월	기준연봉 월정액의 80% 지급
근속 20년 이상자	1년	

- 단, 구 KTF 조합원의 경우 KTF의 재직기간(경력기간 포함)과 KT 재직기간의 합을 적용

신청자격	- 부장 이하 전 조합원 - 최근 6개월 이내 정상 근무재휴직, 교육과건복귀자 등 제외 ※ 재직기간 중 1회에 한해 신청 가능(다수 조합원 기회 부여 차원)
절 차	- 리프레시 휴직 시행 공고 및 희망자 지원 - 근속 20년 이상자는 본인 희망시 6개월 또는 1년 선택 가능 - 단, 근속 20년 이상자가 6개월 휴직 후 추후 다시 신청 불가 - 신청서 및 휴직기간 중 자기개발계획서 제출 - 각급 기관 인사위원회 심의 - 현업 단, 부문 단위(본사/지원본부/독립사업부는 인사실 주관) - 대상자 선정(기관별 인원규모는 별도 통보 예정) - 복무사약서 징구 - 이종취업, 목적 외 활동 금지
운 영	- 중도 복귀 및 분할사용 불가 - 복귀시 원 소속 복귀 원칙 - 본인 희망시에는 텔레트-마켓을 이용하여 이동 가능 - 휴직기간은 근속기간 삽입 - 휴직 중 복지는 재직직원과 동일하게 지원 - 휴직 중 개인성과평가는 B등급 부여 - 단, 6개월 휴직의 경우 휴직기간 중의 평가(B등급)와 전여기간의 평가결과를 가중 합산 예) (B등급(71점) + 정기인사평가 S등급(96점)) / 2 = 83점 → A등급 - 휴직기간 중 의원면직, 명예퇴직, 전직지원휴직 등은 가능 - 평균임금산정은 휴직 전 정상 근무시의 지급 금액 기준 [보수규정 제44조 (평균임금산정의 특례)]
시행시기	- 시행시기 : 2010년 1/4분기 중 - 시행주기 : 반기별 (점정, 추후 일정은 노사협의를 통해 확정 통보)

창업지원 휴직제도

1. 추진배경 재직 중 창업기회를 제공하여 새로운 분야에 대한 능력개발 및 경력진환 체험 기회 부여(2009.5.26 노사합의)

2. 주요내용

대상분야	- 제한 없음(개인회 회망한 모든 창업분야)
지원자격	- 명예퇴직 자격이 되는 조합원 중 희망자 - 구 KTF 조합원의 경우 KTF의 재직기간(경력기간 포함)과 KT 재직기간의 합을 적용
휴직기간 및 처우	- 휴직기간 : 최소 1년6개월 - 최대 3년 6개월 - 의무휴직기간 : 1년6개월 - 본인 희망에 의해 최장 2년간 추가 휴직 가능(6개월 단위) - 급여 : 최초 휴직일로부터 1년간 기준연봉 월정액의 100%만 지급 - 최초 휴직일로부터 1년 이후의 기간은 무급 휴직
지원내역	- 창업교육 및 컨설팅 희망시 지원 - 희망시 KT사육 유상상담 인대 지원(유상) - 시중 은행과 제휴하여 명예퇴직금 50% 범위 내 창업자금 융자지원 예정
선정절차	- 창업지원제도 시행 공고 및 희망자 지원 - 창업심정 - 해당기관 인사담당부서(단), 사업부서는 부문, 그 외 부서는 본사 인사담당에 신청 - 제출서류 : 창업지원신청서, 사업계획서(휴직 희망기간 포함), 개인이력사항 - 창업심의 : 창업심의위원회 구성 및 심의(예심, 본심) 선정 - 예심(1차) : 소속 기관/부서장이 심의위원회 구성 및 선정 - 1차 심의 통과자에 대하여 온라인상에 창업신청 등록(기관 담당) - 본심(2차) : 인사경영실 인사담당 주관 심의위원회 구성 및 심의 - 심의기준 - 예심(1차) : 사업계획의 적성성, 창업가 정신 등을 평가하여 1~4등급 부여(2등급 이상자에 한하여 본심의 선정) - 본심(2차) : 본심의 선정자를 대상으로 적합/부적합 판정, 심의결과 합의 또는 과반수 이상의 찬성 시 적격자로 선정 - 창업선정자 협약서 제출 : 창업자로 선정된 후 2주 이내 - 체결내용 : 휴직기간, 의무와 책임 한계, 인사 처리 등 - 창업선정자 증명서류 제출 : 휴직발령 후 1년 이내 - 사업자등록증 및 입차계약서 - 반기 의원(휴직기간) 진행상태 통보(인사경영실 인사담당)
운 영	- 의무휴직기간(1년6개월) 이내 복직 불가 - 추가 휴직기간 중 복귀 희망시에는 복귀 희망일 1개월 전 복귀희망서 제출 - 1년 6개월 이내의 추가 휴직기간을 신청한 직원이 추가 연장(6개월 단위)을 희망할 경우 휴직만료일 1개월 전까지 본사 통보 - 휴직기간은 근속기간에 삽입하며 복귀시 원소속 복귀 원칙 - 본인 희망시에는 텔레트-마켓에 등록하여 이동 가능 - 휴직기간 중 의무사항 불이행으로 경고 또는 협약서 해지시 즉시 복귀 - 예) 회사의 이익에 반하거나 경쟁사를 이롭게 하는 업종 또는 활동, 회사 상표, 상호, 로고 또는 직책, 직위 등을 임의로 기재, 표현하는 활동 등(세부 의무사항은 연내 확정 예정) - 휴직기간의 인사평가 등은 리프레시 휴직과 동일 - 단, 휴직기간 중에는 승격 없음 - 휴직기간 중 의원면직, 명예퇴직 가능(단, 전직지원휴직 미부여) - 평균임금산정은 휴직 전 정상 근무시의 지급 금액 기준
시행시기	- 2010년 1/4분기 중