



일파만파

KT새노조 소식지 2015.3.1
www.humankt.org
VOL. 23



노사야합! 제1노조 탈퇴를 통한 과반수 붕괴가 답이다.

어김없이 우려가 현실화 되었다. 너무나 노동자에게 불이익한 임금피크제 합의를 보면서 KT 제1노조가 단순히 노동자의 편이기는 하지만 투쟁력이 부족한 게 아니라, 노사합의를 통해 노동자를 죽이는 사실상의 사용자 편임을 확인할 수 있었다.

이번 노사합의로 정년이 2년 늘었다고 하지만 정년퇴직 시점이 기존 반기에서 월 단위로 변경됨으로써 결국 연장된 정년은 1년 반을 약간 상회하는 정도에 불과하다. 반면, 통상 대부분의 회사에서 기존 정년이 연장되는 시점부터 임금이 줄어들게 임금피크제를 도입한 것과는 달리, KT의 임금피크제는 56세부터 임금이 깎이기 시작한다. 즉 55세 임금을 기준임금으로 해마다 10% 포인트 줄어드는 임금피크제에 노사가 합의한 것으로, 55세 임금을 100으로 가정하면 59세에는 60이 된다. 참고로 동종업종인 SK텔레콤, LGU+ 모두 기존 정년까지는 임금을 줄이지 않고 정년 연장된 시점부터 임금이 감소하는 임금피크제를 도입했다.



임금삭감 피해자 속출할 듯

당장 아무런 예고도 없이 다음 달부터 임금이 20% 깎이게 되는 58년 생들의 경우 무슨 근로 의욕이 생기겠는가! 또 이번 노사합의로 60세까지 정년을 마치지 못하고 58세에 예기치 못한 사고로 KT 노동자가 사망하게 될 경우, 급여가 오히려 기존의 58세 정년 때보다 줄기만 한다. 6개월 단위로 정년퇴직할 때는 1월 1일 퇴직자들은 연차휴가를 받을 수 있었지만 이제는 대부분 그 혜택이 사라진다. “제1노조가 노력해서 정년이 연장된 것도 아니고 법이 바뀌어서 정년이 늘어났으면 가만히만 있어도 될 일을

제1노조가 나서서 교섭한 결과 2년 근무기한만 늘어났을 뿐 사실상 임금이 더 개악되고 말았다”는 현장의 탄식이 울려퍼진다.

언론에 떠도는 CS 등 추가 구조조정설에 침묵한 교섭대표 노조

더 황당한 것은 임금피크제에 대한 노사합의를 하면서 정작 언론에까지 보도되고 있는 CS, CM 업무 분사에 대해선 그 어떤 논의도 하지 않고 있다는 점이다. 언론에서조차 이미 해당 업무 근무자 5,000명을 자회사로 분사한다고 보도하고 있고 현장의 대다수 노동자들이 기정사실로 받아들이고 있는 상황에서 교섭대표권을 행사하는 노조가 침묵한다는 것은 사실상 분사화에 합의한 것이라는 의혹을 남기에 충분하지 않은가!

앞으로도 계속 남발될 노사합의

문제는 이러한 KT 제1노조의 노동자 죽이기 노사합의가 앞으로도 계속 남발될 것이라는 점이다. 정윤모 제1노조 위원장의 임기는 앞으로도 3년이 남아 있으며, 그 자신이 지금껏 지난해 8,304명을 쫓아낸 노사합의나 대학생 자녀 학자금 제도를 폐지한 노사합의에 대해 잘못을 반성하고 있지 않다는 점에서 앞으로도 KT 노동자를 사지로 몰아넣는 노사합의는 계속 반복될 것임을 예고하고 있다. 그래서 일단 지금은 꼭 참고 있다가 3년 후 제1노조 선거에서 위원장을 잘 뽑자는 주장은 아무런 설득력을 갖기 힘들다. 솔직히 정윤모 집행부가 계속 유지된다면 임기 3년 내에 KT 정규직 노동자는 대부분 씨가 마르지 않겠는가!

노사합의 무효소송, 결코 대안 되지 못해

일부에서는 노사합의 무효소송을 하자고 한다. 그러나 이 또한 가망 없는 얘기이기는 마찬가지다. 비용이 많이 들고 시간이 오래 걸리는 것도 문제이만 법원의 보수화 정도에 비추어 볼 때 소송은 결코 답이 될 수 없다.

회계조작을 통해 경영위기를 부풀렸음이 확인된 쌍용차 정리해고자들의 재판도 결국 대법원에서 패소하지 않았던가! 또한 KT CFT 노동자들의 소송도 별 성과 없이 끝나지 않았던가 말이다. 현행 노동법 상 과반수노조의 대표가 서명한 것은 합법성을 인정하는 게 주된 판례라는 점에서 소송에 의존하는 것은 결코 대안이 될 수 없다.

어용적 제 1노조 탈퇴가 답이다!

지금으로서는 KT 제1노조의 교섭대표권을 박탈하는 것이 KT 노동자들이 살 수 있는 가장 확실한 길이다. 제 1노조의 과반수 노조 지위를 유지시켜서 이들을 교섭대표 파트너로 삼아 노동자에게 불이익한 근로조건 개악과 조직개편을 합법적으로 관철시키는 게 정확한 회사의 전략일 것이다. 과반수 노조의 동의가 없다면 근로조건의 불이익한 개악이 현행법상 회사로서도 쉬운 게 아니다. 법원 판례에 따르면 “근로자의 과반수를 대표하는 노조의 동의 없이는 근로자에게 불이익한 취업 변경은 무효이다”. 따라서 KT 노동자의 과반수가 어용적인 제1노조를 탈퇴한다면 최소한 지금과 같은 노동자 죽이는 노사합의의 남발은 확실히 막을 수 있는 길이 열린다.

[2001.01.18, 서울행법 2000구12156]
[요지] 파주농조가 인사규정 개정에 대해 노동조합원 64명중 60명의 사후동의를 받은 사실은 인정되나, 근로자 과반수로 조직된 노조가 존재하는 사업장의 경우 근로자에게 불이익한 취업규칙 변경은 노조 자체의 동의를 필요로 하고, 노조에 소속된 개별 근로자들의 동의로써 노조 동의를 대신할 수 없으므로 효력을 인정할 수 없다. 그리고 원고는 인사규정의 개정이 3개 기관 통합에 따른 정년규정 단일화와 인력 재배치 등의 필요에 의한 것이므로 사회통념상 합리성이 있다고 주장하나, 원고 주장의 사정만으로 노동조합의 동의 없이 위 인사규정 개정의 효력이 발생한다고 볼 만한 사회통념상 합리성을 인정하기 어렵다. 그러므로 인사규정의 개정은 참가인들에게 효력이 없어 이에 근거한 원고의 대기발령 처분도 부당하다.

분사를 앞둔 CS 직군들의 결단을 촉구한다!

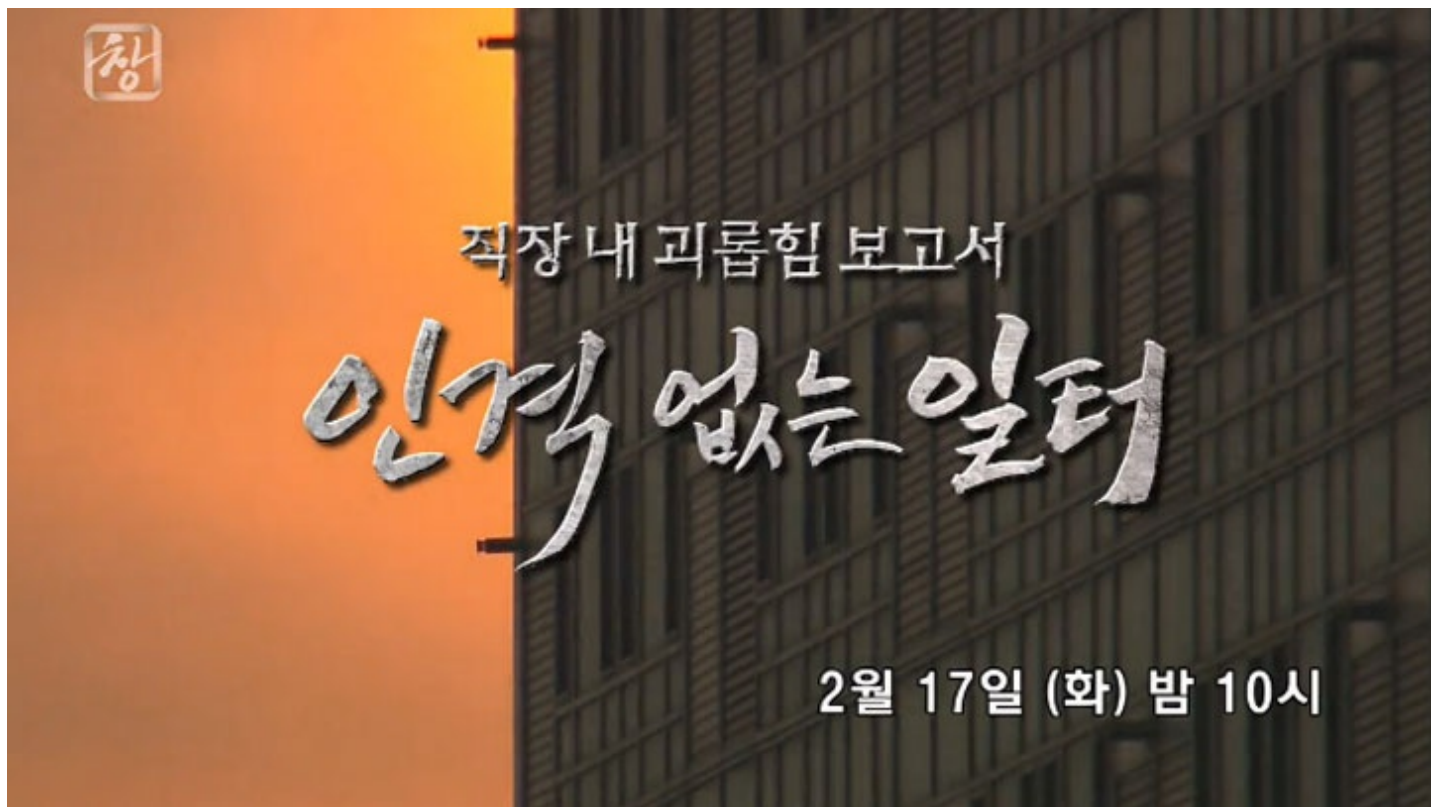
현장에 무성한 소문대로 CS 직군에 대한 분사를 회사가 노사합의로 강행하더라도 결국 선택은 각자의 몫이다. 분사된 회사로의 전적 전출 동의서에 각자가 사인하지 않는 한 회사가 일방적으로 인사 발령을 시킬 수는 없다. 물론 엄청난 협박과 회유가 있을 것이지만 본인이 남겠다고 결심하면 남는 것이다. 이럴 경우 KT에 잔류하는 CS 직들의 업무가 바뀔에 따라 급여체계에 대한 별도 협의가 반드시 필요하게 될 것이다. 이 때 그러한 노사교섭을 누가 행사할 것인가의 문제가 대두될 터인데 현행 노동조합법 29조의3 (교섭단위 결정)에 따르면 현격한 근로조건의 차이가 있으면 교섭단위 분리가 가능하다. 만약 CS 직군들이 별도노조를 만들거나 과반수 이상이 새노조에 가입하면 어용적인 제1노조가 아니라 새노조 혹은 CS직군들의 별도노조가 분리 교섭을 할 수 있는 것이다. 이 지점에서 CS 직군 노동자들의 결단을 촉구한다

- 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의3 (교섭단위 결정)
- ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 "교섭단위"라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.
 - ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 **현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우**에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.

탈퇴! 탈퇴! 탈퇴!

이제 KT 제1노조의 본질은 분명하다. 그들은 회사의 구조조정을 법적으로 뒷받침해주는 역할을 할 뿐 회사의 구조조정으로부터 노동자들을 지켜주는 역할을 하는 조직이 아니다. 그리고 그들의 무기는 다름 아닌 과반수 가입을 이유로 한 교섭 대표권이다. 이를 무너뜨리면 단순히 어용노조가 무너지는 것 뿐이 아니라 우리의 평생 일터 KT를 살리는 힘이 나온다. 우리 모두 용기를 내자!

직장 내 괴롭힘을 법으로 처벌하는 나라, 프랑스를 가다



KT새노조는 KBS 취재팀과 합동으로 직장 내 괴롭힘을 처벌하는 나라 프랑스를 방문했다. 이번 방문은 명예퇴직과 구조조정 과정에서 KT에서 발생되고 있는 각종 직장 내 괴롭힘이 프랑스에서 발생했을 경우 어떤 처벌을 받는가를 조사하기 위함이었다. 아울러 과거 KT와 같이 국영 통신사에서 민영화된 이후 수 많은 노동자들이 자살 혹은 돌연사하고 있는 프랑스텔레콤(현 오렌지텔레콤)의 실태를 파악하고 현재 직장 내 괴롭힘 혐의로 재판이 진행 중인 프랑스텔레콤 회장의 재판 경과를 파악하기 위함이었다.

회사에 노동자의 정신적 건강 유지 책임 있다는 프랑스 법

첫 방문지는 아비뇽에 있는 A.V.H.T(직장 내 괴롭힘 피해자 협회)였다. 집이 서울인데도 비연고지 발령으로 인해 전남 고흥에서 4년 여를 가족과 떨어져 근무했던 손일곤 KT새노조 사무국장이 직접 협회를 방문하여 현직

도의원을 겸하고 있는 센터장을 포함해서 변호사, 정신과의사 등과 상담을 했다. 이 센터는 프랑스에서 2002년 직장 내 괴롭힘 방지법이 제정된 이후, 이 법과 연계하여 활동하고 있었다. 프랑스의 직장 내 괴롭힘 법의 인상적인 점은 직장 내 괴롭힘 신고가 접수되면 고용주가 괴롭힘이 아님을 법정에서 증명해야 한다는 것이다. 한국은 이와 반대로 노동자가 직접 증명을 해야 한다. 또한 고용된 노동자의 정신적/육체적 건강을 유지할 책임이 고용주에게 있다고 규정했다는 것이다. 이를 판단하기 위해 회사로부터 독립된 촉탁의사 제도가 있다.



노동자의 후원금으로 유지되는 직장내 괴롭힘 피해자협회

촉탁의는 6개월~1년 사이 모든 고용인의 건강검진을 실시하고 직장 내 괴롭힘으로 스트레스를 받는 노동자들과 비밀리에 만날 수도 있다. 또한 필요 시 추가 노동자 조사를 할 수 있으며, 건강 상담 후 부적합할 경우 휴직 처리도 가능하다. 이를 KT의 사례에 대비하면 A지사에서 한 노동자가 극심한 왕따와 괴롭힘으로 정신과적 상담 및 치료를 받고 있을 경우, 촉탁의가 A지사 내 다른 모든 노동자들에 대해서도 직장 내 근무환경 및 왕따와 괴롭힘에 대해서도 조사를 할 수 있다는 것이다.

프랑스 아비뇽이 인구 24만 명의 중소 지방도시임에도 이런 협회를 운영할 수 있는 것은, 연간 100유로(약 12만원)를 내는 1,000 여명의 후원자들의 성금 덕분이다. 이로서 자본과 권력으로부터 자유롭게 노동자들의 권익을 지킬 수 있다는 것이 부러웠다. KT노동자들과 꾸준히 연대해주는 ‘전북 평화와 인권연대’ 와 같은 단체에 좀 더 많은 후원을 해야겠다는 생각이 들었다.

SUD PTT(프랑스 공공우정통신 노조) 방문

아비뇽의 시민단체인 A.V.H.T(직 장내 괴롭힘 피해자 협회)를 방문했을 때보다 SUD노조를 방문했을 때 훨씬 더 생동감과 활력과 동지애를 느낄 수 있었다. '만국의 노동자여 단결하라'라는 말이 왜 명문인지를 실감할 수 있었다. SUD노조 프랑스텔레콤 크리스티앙 피건 위원장 및 조합원들과 만남의 시간을 가졌다. SUD노조를 잠시 설명하면, 프랑스는 일찍이 복수노조가 정착된 나라이다. 프랑스텔레콤(오렌지 텔레콤)에는 총 6개의 노조가 있고, 이중 5개가 조합원 10%이상을 점하고 있으며, SUD노조는 프랑스 전체에서는 3번째로 큰 노조이고, 파리에서는 제1노조라고 한다.



노동자 학대 혐의로 검찰 기소 진행 중인 프랑스텔레콤 회장

KT처럼 프랑스텔레콤에서도 많은 노동자들이 자살을 했다. 그런데, 한국과 달리 전 프랑스텔레콤 사장 디디에 롱바르는 현재 노동자 학대 혐의로 검찰 조사를 받고 있다. 이석채는 업무상 배임 등과 관련해서만 재판을 받고 있는 것과 대비된다. 프랑스텔레콤은 구조조정 과정에서 우리와 마찬가지로 많은 노동자들을 쫓아냈다. 2007년~2009년 사이에만 무려 2만2천 명을 정리하고 했다. 그 사이 35명~38명의 노동자들이 해마다 자살을 했다. 이에 2009년 SUD PTT노조에서 회장인 디디에 롱바르를 검찰에 고발했으며, 2010년부터 검찰조사가 시작되었다. 검찰조사와 별도로 2010년 근로감독관들이 조사를 시작해서 전국적으로 조사를 확대했다고 한다. 2010년 근로감독관 조사에 근거하여 추가적으로 경찰이 조사를 시작했다.



정리하고 지시 자체가 “학대”라는 프랑스 사회

워낙 조사대상이 방대하여 3~4년이 지난 현재까지도 검찰조사가 진행되고 있는데, 프랑스는 일반적으로 검찰 조사기간이 길다고 한다. 재판의 결과를 어떻게 예상하느냐는 질문에 크리스티앙 노조위원장은 승리를 확신한다면서 다음과 같이 말했다. “노동자들을 몰아내야 한다는 녹취된 사장, 부사장, 인사담당 이사의 발언을 갖고 있다. 2007~2009년 2만 2천 명을 해고하기 위해서 조직적으로 괴롭혔음을 검찰이 충분히 밝힐 수 있을 것이다.”

물론 검찰 조사 과정에서 디디에 롱바르는 “직접 사망한 사람과 만나본 적도 없고, 따라서 나는 무관하다” 발뺌했으나, 노조는 “정리해고 지시를 결정한데서 모든 문제가 발생한 것이므로 최종적으로 회장에게 책임 있고 특히 "창문 밖으로 던져서라도 내보내라"는 녹취파일이 200여명 간부회의에서 나온 내용이기 때문에 결코 빠져 나갈 수 없을 것이라고 말했다.

프랑스 같으면 황창규 회장도 범법자 취급 받을 것

프랑스텔레콤 문제가 이슈화되면서 2009년에 외부 전문가 집단들과 노사 합동 대책회의가 개최되었고, 회사는 형식적이었지만 외부 전문가 집단의 권고로 출퇴근 이동거리나 노동조건의 일부를 개선했다. 2010 년 ~ 2013년 사이에는 정규직으로 1만 명을 추가 고용하기도 했다. 그런데 앞으로 2015년 ~ 2017년, 1만 7천 명을 또 해고하고, 5천 명의 신규채용을 한다고 하니 결국 1만 2천 명의 정리해고가 예상된단다. 프랑스텔레콤의 노조 위원장은 "이런 식으로 노동자의 삶은 생각하지 않고 회사 이익 만을 위한 경영자는 처벌 받아야 마땅하다"고 강조하면서 이렇게 말했다. “구조조정은 필요하나, 극단적으로 생명을 뺏으면서까지 왜 일을 시키고 구조조정을 해야 하는가? 그것은 범죄다. 프랑스에 직장 내 괴롭힘을 처벌하는 법이 있는 것처럼 유럽의 다른 나라와 한국에서도 이러한 법이 생겨 노동자들의 삶을 지키는 것에 도움이 되었으면 좋겠다. 먹고 살려고 일하지, 죽으려고 일하는 것은 아니지 않느냐? 노동자들이 확고하게 ‘돈보다 사람이 우선’이라는 의식을 갖고 싸워야 한다”



한 노동자를 죽음으로 내몬 도급화

지난 2월 16일 금호타이어 곡성공장에서 노조 대의원 김재기 씨가 분신해 숨지는 사건이 발생했다. “못난 놈 먼저 갑니다”로 시작되는 유서는 “제가 죽는다 해서 노동 세상이 바뀌진 않겠지만, 우리 금타(금호타이어)만은 바뀌어졌으면 하는 제 바램입니다”라고 쓰여져 있었다. 유서와 함께 발견된 “도급화 결사저지를 위한 조합원 서명 결의서”는 고인이 직접 만들어 조합원의 서명을 받은 것이었다고 한다. 비정규직 노동자를 양산하는 도급화를 즉각 철회하라는 게 고인의 분명한 요구였던 것이다.

못난놈 먼저 갑니다
그동안 함께한 동지들 너무 미안합니다
조금 활동이 이런 되는데 새삼 느끼네요
근처 동지들 이런 답이었는데 이시간이 돼서
이해가 가는군요
제가 죽는다 해서 노동 세상이 바뀌진 않겠지만
우리 금타만은 바뀌어졌으면 하는
제 바램입니다
동지들 복귀 노동자 세상이 와서
노동자가 각인이 되는 것 같네요
그 세상이서 서로 노력 할게요
금리 노동자 활동 ㄱ ㄱ
못난 재기 |

경영 위기 정상화되어도 계속 확대된 도급화

지난 2010년 금호타이어는 워크아웃에 돌입했다. 경영위기라는 상황에서 노조가 흔들리면서 노사합의를 통해 직무 597개 중 521개(87%)를 도급으로 전환했다. 그 결과 어제까지 정규직이 하던 대부분의 일을 오늘은 비정규직이 하게 되었다고 한다. 그런데 지난해 말 워크아웃을 졸업했음에도 회사측의 도급화 공세는 멈추지 않았다. 회사는 작년 12월 워크아웃 졸업 이후 나머지 76개 중 48개 직무마저 도급화하려 했고, 김 열사를 포함해 19명이 속한 스프레이-운반 업무도 도급화 대상이었다. 회사는 해당 직무의 정규직을 다른 업무로 전환배치 시킨 후 그 자리를 비정규직으로 채울 예정이었고 이를 둘러싼 그 갈등 속에 분신사건이 발생한 것이다.

사람 목숨을 끊고 나서야 철회된 도급화

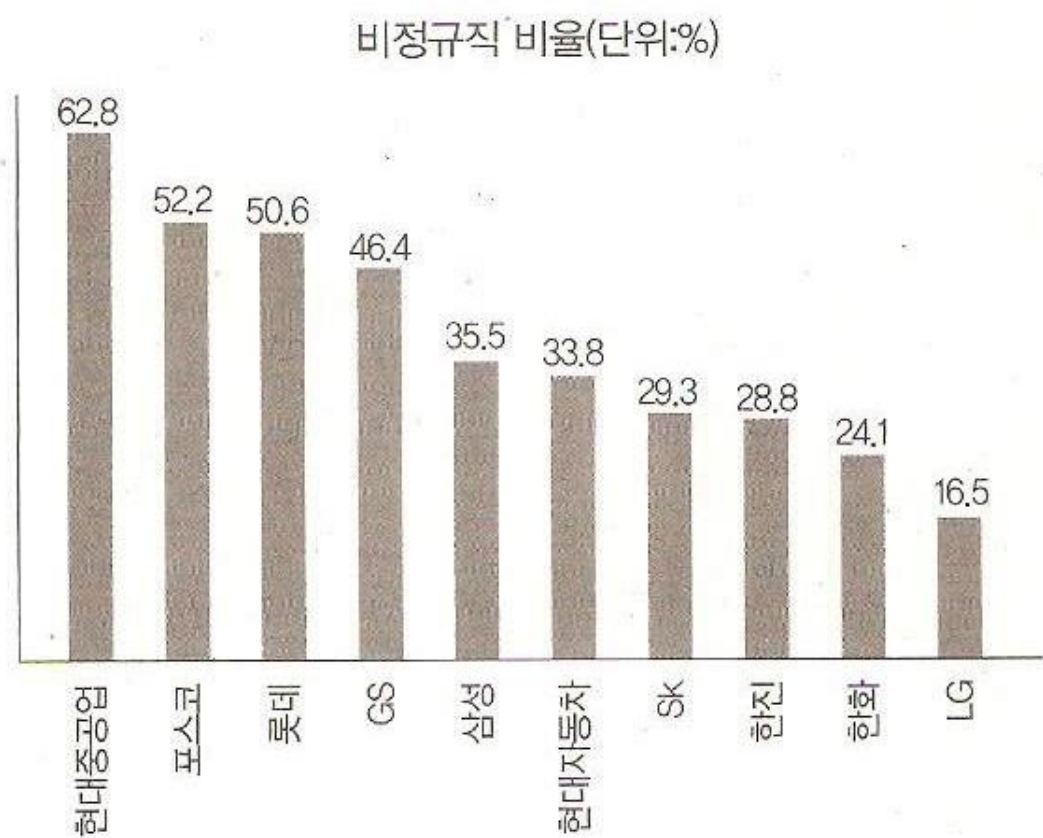
분신직후 금호타이어 노동조합은 잔업거부, 부분파업 등을 통해 △불법도급 강행에 대한 책임 인정과 사과 △48개 직무도급화 철회 및 비정규직 확대 금지 △현장 노동탄압 중단 △희망 조합원과 가족에 대한 심리치료 △유가족에 대한 배상 등을 요구하였고, 마침내 회사가 노사 특별협의를 통해 고인 사망에 대한 깊은 유감 표명과 함께 현재 진행 중인 도급화 추진을 철회하기로 하였다. 결국 사람 목숨을 끊고 나서야 도급화가 철회된 것이다.



외주 도급화 등 야만적 노동 착취가 고착된 한국의 경제구조

금호타이어는 5년 만인 지난 해 12월 워크아웃을 졸업하고 경영 위기를 겨우 넘겼다. 임금 반납 등 온갖 희생을 감내해온 노동자들 덕택이다. 그럼에도 불구하고 사측은 ‘도급화’를 멈추지 않았다. 한마디로 목숨 구해주었더니 봇짐 내놓으란 격이었다. 그런데 금호그룹의 도급화 추진은 사실 빙산의 일각일 뿐이다. 대다수 재벌기업이 고용을 늘리는 대신 ‘도급·사내하청, 외주화 등 간접고용 비정규직’의 확산을 경영혁신이라고 강행하고 있다. 2008년 IMF경제위기 이후 자본과 정권은 정규직의 일자리마저 도급과 하청 등으로 빼돌려 비정규직을 양산했다. 2014년 12월말 한국노동사회연구소가 내놓은 ‘10대 재벌 비정규직 현황 보고서’에 따르면, 10대 그룹 202개 계열사에 고용된 119만 6,000명 중 비정규직은 43만 4,000명(36.3%)으로 집계됐다. 삼성, 현대차, SK, LG 등 재벌기업에 근무하는 노동자 3명 중 1명 비정규직이란 의미다. 반면, 2013년 기준 10대 재벌의 사내유보금은 522조원으로 역대 최고에 달하고 있다. 아랫목은 장판이 탈 정도로 절절 끓어 넘치는데, 단절된 윗목의 900만 비정규직과 서민들은 얼어 죽는 경제구조다.

10대 재벌 비정규직 규모



분사, 아웃소싱 등 경제민주화와 거꾸로 가는 황의 법칙

모두가 경제 양극화가 큰 문제라고 이야기 하지만, 정작 양극화는 노동자들의 투쟁 없이 결코 해결되지 않는다. 금호타이어 자본이 한 노동자의 희생과 그에 이은 노동자들의 투쟁에 의해서만 도급화를 중단했던 것처럼 말이다. 우리와 같은 업종인 통신업종에서도 현재 불법 하도급 근절 요구를 내걸고 SK브로드밴드와 LG유플러스 협력업체 노동자들이 15m 높이의 전광판 위에 올라가 한 달 가까이 고공 농성을 하고 있다. 이렇듯 통신 비정규직 노동자들이 간접고용 철폐를 요구하며 투쟁하는 이 때 KT는 지난 해 개통, AS 업무를 분사한 데 이어 올해에는 CS 업무를 분사할 것이라고도 한다. 도대체 얼마만큼을 내보내야 이 광란의 구조조정이 멈추어질까! 우리는 답을 알고 있다. KT 노동자들이 새노조로 결집해 투쟁을 결단하는 때, 이 광란의 질주가 멈추어질 것임을. 그래서 답은 우리 자신들에게 있는 것이다.

