



일파만파

KT새노조 소식지 2015.10.18

www.humankt.org

VOL. 27

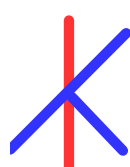
황창규 회장과 KT의 윤리경영
정리해고를 도입한 단협요구안

KTService 이야기

대한민국 통신 130년



통신 130년 KT 윤리경영을 묻다



인간다운 KT를 만드는
KT새노조

독자투고&제안 | newnojo@naver.com

후원계좌 | 국민은행 242401-04-305834

(KT새노동조합)

황창규 회장과 KT의 윤리경영

황창규 회장에게는 아픈 경험에 있다. KT 회장으로 오기 전 있었던 일 때문이다. “황의 법칙”으로 주가를 올리던 그가 삼성을 떠나면서 선택한 자리는 서울대학교 초빙교수직. 그런데 임용을 코앞에 두고 엉뚱한 대목에서 제동이 걸렸다. 삼성전자 노동자들의 연이은 백혈병 산재 사망 사건에 대해 황창규 회장이 외면한 책임을 물어 서울대 학생들이 초빙교수 임용 반대운동을 전개하였고 그 와중에 그의 임용이 철회된 것. 어쩌면 황창규 회장은 윤리경영과 인연이 없을지 모른다. 그리고 황 회장이 자리 잡은 곳이 바로 KT 회장직이다. 이석채 비리경영 의혹으로 만신창이가 된 KT를 바로 잡아야 한다며 구원투수로 등장한 것. 하지만 사회적으로나 KT 내부적으로나 윤리경영에 대한 요구가 드높던 시점에 출범한 황창규 체제는 임기 반환점을 돌아선 시점에서 매우 회의적인 평가에 직면해 있다.



이석채 전 회장 무죄판결과 KT의 윤리적 책임

최근 이석채 전 회장의 배임 횡령 등 비리혐의에 대해 서울중앙지방법원이 무죄 판결을 내렸다. 한마디로 잘못된 투자를 통해 회사에 손실을 끼친 것은 사실이지만 “고의”라고 볼 증거가 없으며, 또한 비자금을 조성한 것은 사실이지만 그 용도가 회사를 위해 유력인사들의 경조사 비용에 사용했으므로 불법이라고 볼 수 없다는 게 무죄 판결의 취지이다. 법조계 안팎에서는 예고된 결론이라는 반응이 나왔다. 모든 증거를 갖고 있는 KT가 전임 경영자들의 비윤리적 경영에 대한 단호한 청산 의지를 갖고 검찰 수사에 협조했다거나 증거를 제출해 주지 않는 한, 애초부터 배임, 횡령의 고의성이 입증되기 쉽지 않았다는 것이다. 이 지점에서 과연 황창규 회장에게 윤리경영 의지가 있는가에 대한 의문이 제기되지 않을 수 없는 것이다.



CEO 리스크를 없애려면 윤리경영이 필수

이석채 전 회장의 행위가 법적 잣대로 보면 죄가 되지 않을지 몰라도 윤리적 잣대로 본다면 그의 경영이 매우 잘못된 것임을 KT 구성원이라면 누구나 다 알고 있다. 도대체 몇 번인지 기억조차 하기 힘들만큼 자주 바뀐 KT의 기업이미지와 그 때마다 지사건물에

새롭게 걸린 간판이야 말로 그 시절의 비윤리적 경영 현실을 보여준다. 3,000억원의 개발비가 투입된 인공위성을 달랑 5억원에 매각한 행위, 1조원 가까이 들여 최종적으로 실패로 판명된 새로운 전산개발, 엄청난 부동산을 매각하여 사들인 대규모 부실 계열사들은 두고두고 KT의 짐이 되고 있다.



또 다시 불거진 CEO 리스크 “장관 입각 희망설”

민영화 이후 전임 CEO들이 하나 같이 비리 혐의로 검찰과 법원 신세를 지는 현상, 이른바 KT의 “CEO 리스크”는 정치권에 줄을 대서 회장 자리를 꿰차고, 그 순간부터 KT경영에 전념하기보다는 다음 번 갈 자리를 노리며 어영부영 세월 보내면서 단기실적에 집착하여 노동자를 내보내는 구조조정만을 일삼은 데서 비롯된 것이다. 그리고 이것을 바로 잡는 출발점은 다름 아닌 윤리경영이라는 게 KT의 구성원 모두의 생각일 것이다. 그런 상황에서 이제 막 임기의 반환점을 돈 황창규 화장의 “장관 입각을 희망한다”는 보도가 터져 나온 것이다. 과거 비리경영에 대한 단호하지 못한 처신과 고작 임기의 절반을 채운 상황에서 터져 나온 입각설이야 말로 앞 선 CEO들이 반복해 온 문제점, 즉 개인 스펙 쌓기를 위해 회사를 경영하는 식의 행태와 동일하다는 점에서 이런 입각설에 대해 황 회장이 분명히 해명해야 한다.



[서울경제TV] 기사
황창규 “장관하고 싶다” 발언에 KT “또 바뀌나” 동요

이해관 전 위원장을 복직시켜라

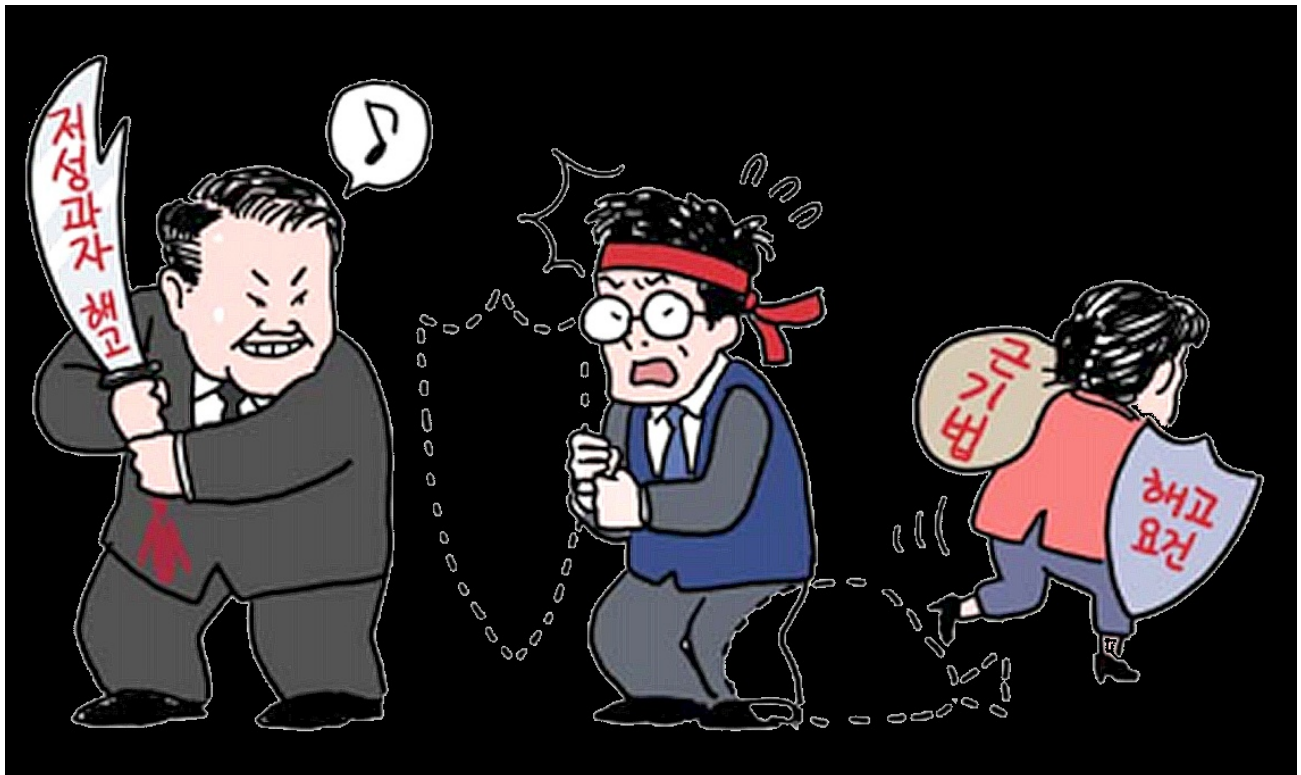
윤리성과 관련된 또 하나 주목해야 할 것이 바로 공익제보자인 이해관 KT새노조 전 위원장에 대한 복직 거부이다. 우리 모두가 알고 있다시피 KT새노조는 이석채 전 회장 시절 비리경영 척결을 위해 앞장서서 투쟁하였다. 또한 이해관 전 위원장은 제주7대 경관, 가짜 국제전화사건과 같이 KT의 부끄러운 비윤리적 행위에 대해 과감한 내부고발을 하기도 하였다. 그러나 이석채 회장 시절 KT는 그에게 연이은 보복조치 끝에 그를 해고시켰다. 그러나 모든 소송에서 법원은 그에 대한 KT의 징계와 해고가 무효라는 판결을 내렸고, 지난 9월 고등법원 역시 해고가 무효라는 판결을 내린 바 있다. 이러한 판결에 따라 KT새노조는 황창규 회장 취임 직후부터 과거 비리경영 척결의 상징인 이해관 전 위원장의 복직을 요구했지만, 거듭된 법원의 복직판결에도 불구하고 황창규 회장은 완강히 복직을 거부한 채 대법원에 상고를 하였다. 과거 비윤리경영의 희생자인 이해관 전 위원장을 복직시키지 않는 황 회장이 과연 윤리경영을 실천할 자격이 있을까?



KT 윤리경영을 묻는 KT세노조 조합원 1인시위

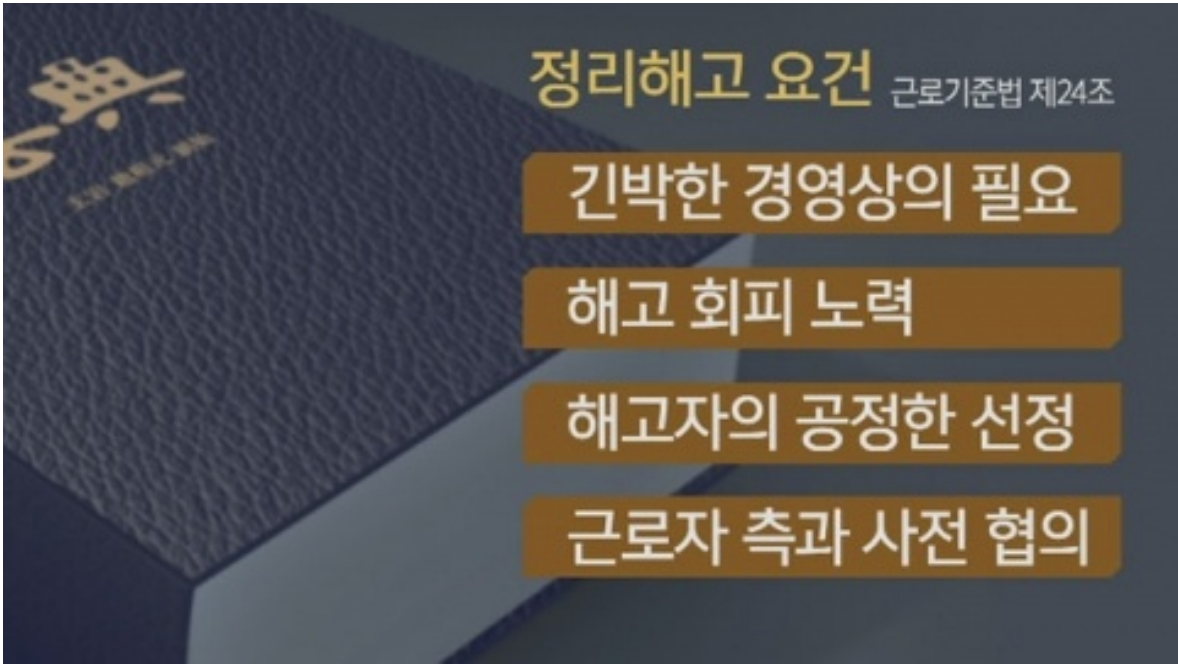
정리해고를 도입한 KT 노조의 단협요구안 유감

KT노조의 단체협약 갱신안이 공개되었다. 중요하게 변경되는 내용을 보면 안식년 의무휴직 조항을 요구했고, 임금피크제 적용에 도달한 직원의 희망퇴직, 정년 60세로 연장 및 퇴직 후의 재고용, 그리고 정리해고 조항의 삽입 등을 요구했다. 특히 이 중 정리해고 조항의 삽입은 이후 상당한 문제를 야기할 소지가 있어 우리 KT새노조로서는 크게 우려하지 않을 수 없다.



이미 KT노사는 저성과자를 면직할 수 있다는 일반해고 조항도 열어 놓은 바 있다. 그리고 이러한 저성과자 퇴출을 노사가 합의한 것 자체만으로도 많은 이들에게 엄청난 고용불안의 심리적 압박으로 작용되어 지난 해 무기력한 대량명퇴 사태로 이어지지 않았던가! 그런데 여기에 더해 정리해고 조항까지 넣어서 단체 협약을 갱신 한다면 노사가 합의만 하면 언제든지 직원을 마음대로 해고할 수 있게 되므로 고용 불안 심리가 더욱 심화될 게 불 보듯 뻔하다.

현행 노동법에 따르면 회사는 경영상의 어려움 등으로 직원의 해고(정리해고)를 단행할 경우 회사는 정리해고를 위한 4가지 법적 요건을 충족시켜야 한다. 첫째, 긴박한 경영상의 필요성을 입증하여야 하고, 둘째, 해고를 회피하기 위한 노력(노동시간 단축이나 경영합리화, 휴직 등)을 충분히 하여야 하며, 셋째, 해고대상자를 공정하게 선정해야 하며, 넷째, 이를 노동조합이나 직원(직원대표)측과 성실하고도 충분히 협의를 해야하는 것이 그 조건들이다.



이 요건을 충족시키지 못하면 이는 부당해고로 되어 회사는 해고시킨 노동자들의 월급을 소급해서 지급해야 한다. 따라서 정리해고는 회사에게도 매우 큰 부담 요인이었다. 그런데 KT노조가 갱신 요구한 단체협약에 명시된 내용을 보면 이제는 법적 부담을 노사합의를 통해 완전히 없애줄 수 있게 되었다. 이미 KT노조는 지난해 8,300여명을 퇴출시키는데 합의했을 뿐 아니라 단체협상안을 백지 위임하는 등 반노동자 적인 태도를 충분히 보여주지 않았던가! 위의 정리해고 요건 중 긴박한 “경영상의 필요성”을 KT노조가 노사합의로 인정해준다면 우리는 졸지에 정리해고자로 전락할 위기에 처할지도 모른다.

예컨대 지금까지는 회사가 특정 업무를 분사한다고 할 때, 본인이 가기 싫다고 하면 그 뿐이었다. 114 업무를 분사했을 때도, 지난해 선로현장 업무를 분사했을 때도, 해당 업무를 수행하던 직원 중 분사를 거부한 직원들은 새로운 업무를 부여받아 지금도 KT를 잘 다지고 있다. 그런데 이번 KT노조가 요구한 정리해고 합의 조항을 노사가 악용할 경우, 즉, 노사가 합의를 통해 특정업무를 분사할 “경영상의 필요”가 있다고 합의하고, 해고회피 노력을 위해 “분사된 회사로의 전직 발령”했는데도 버티는 직원들에 대해서는 정리해고를 하겠다고 위협할 수 있는 상황이 발생할 수 있는 것이다.



물론 노동조합이 정상적인 노조이어서 회사의 정리해고로부터 노동자들을 지키고자 하는 경우라면 정리해고 조항이 단체협약에 있다하더라도 노조가 회사와 합의만 하지 않는다면 회사는 일방적으로 정리해고는 하지 못할 것이다. 그러나 친 회사적인 노동조합이 있는 기업의 경우라면 경우가 전혀 달라지지 않겠는가! 그리고 KT의 노사관계가 지금 어떤 상태인지는 우리 모두가 다 알고 있지 않은가!

이제 더 이상 머뭇거릴 상황이 아니다. 단체협약에 정리해고마저 도입된다면 정리해고를 노조가 해주느냐 아니냐에 따라 우리의 직장생활의 마무리가 달라진다. 따라서 우리 모두 정리해고를 도입하는 단체협약 체결을 단호히 반대해야 한다. 향후 있게 될 각종 간담회 등에서 또한 노조찬반투표에서 우리모두 정리해고제 도입을 반대하자! 그리고 동시에 이제는 우리를 우리 스스로가 지키지 않으면 안 된다. 정리해고에 절대로 합의해주지 않을 KT 새노조에 힘을 몰아주어 우리의 고용을 우리 스스로 지켜 나가야 한다!

어쩌면 우리 KT노동자들 앞에 놓인 냉정한 선택은 내 목을 자를 정리해고에 합의해주는 어용노조냐 아니면 끝까지 조합원을 지키기 위해 자신의 목을 내놓고 투쟁할 새노조이냐의 선택일이지 모른다.



[사회연대] KTService 이야기

"전주 두 칸 끄는 것도 이젠 복명이란다!"

"옆 건물 옥상에 단자가 있어도 복명을 띄운단다!"

현재 KT에서는 몇 달 전부터 이러한 진풍경이 벌어지고 있다. 당연히 KT직원들이 뿔났다. 영업직원은 영업직원대로 CM직원은 CM직원대로 현장 개통직원들에 대한 불만이 드세졌다.

"저 xx들이 배부른 거 아냐?"

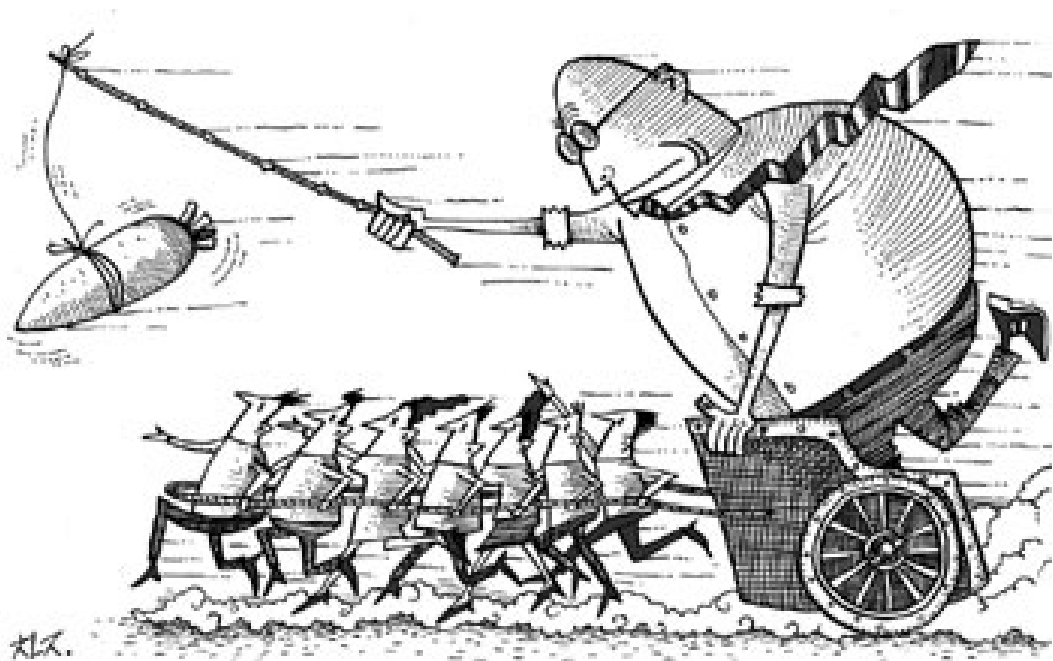
"도대체 통신일을 하겠다는거야 뭐야?"



얼마 전까지 전화 및 인터넷 가설 등을 하던 직원들이 달라졌다. 아니 현장 분위기가 완전히 우울하다. 이 모든 게 일어난 것은 바로 ITS가 KTSevice로, 즉, KT 자회사로 바뀌고 난 후부터이다.

KT내에서는 영업직원이거나 CM등이 이러한 작업태도를 가진 KTSERVICE 직원들에 대하여 상당한 불만을 표출하고 있는 실정이다. 애써 영업해서 인터넷 개통 오더를 넣어놓으면 작업이 조금이라도 시간이 걸리는 경우 바로 복명을 올리는 경우가 허다하기 때문이다. ‘시설무’로 복명을 올린 경우 일단 선을 늘여 개통을 한 후 추가공정을 올려서 보상 받으면 되는데 왜 복명을 올리는지 KT직원으로서 이해하지 못한다.

원인은 간단하다. 바로 이들의 임금체계가 생산성에 따른 실적급으로 바뀌었기 때문이다. 생산성이라는 실적을 정해놓고 이 생산성 정도에 따라 임금이 정해지는 방식이다. ITS라는 KT협력업체시절에는 그나마 월급제 형식으로 작업이 시간이 걸리거나 어렵더라도 감내하며 개통작업을 해왔다. 그런데 지난 7월 KTSERVICE라는 KT자회사로 편입되면서 어떤 일인지 임금체계가 실적급으로 전환되었다. 임금체계 전환이 노사 합의를 요하는 경우라도 문제 될 것은 없었다. 바로 유명무실한 유령노조(?)가 있었기 때문이다. ITS시절 노조가 있다는 것을 알고 있었던 현장직원은 별로 없었다고 한다. 물론 KT내에서도 실적급으로 일하고 있는 CS컨설팅 직원들의 경우도 있지만 KTSERVICE 직원들은 이들보다 더욱 열악하게 실적급을 적용받고 있는 것이다.



KTService의 임금체계를 살펴보면, 월별로 채워야 할 점수를 정해서, 예를 들어 지역별로 차이는 있지만 한 달에 대략 130점 (인터넷 개통 0.5~0.8점, TV 0.2점, 영업으로 인터넷 0.8점, 핸드폰 1점 등)정도를 기본으로 하고 이를 초과할 때만 기본급 이외의 수당을 지급받는 방식이다. 여기에 기본적으로 채워야 할 영업점수가 있고 심지어 이에 미달할 경우는 지역에 따라 임금을 깎이는 경우도 있다고 한다.

게다가 관리자의 대부분이 KT에서 퇴직한 자들이다 보니 그들이 KT시절 즐겨 써먹었던 강제할당, 줄세우기 등의 기법(?)을 활용하여 실적을 강요하니 현장의 고충이 이만저만한 게 아니다. 벌써 많은 기존 직원들이 KTService를 떠났다고 하며 지금도 떠나려고 갈등하는 직원들이 부지기수라고 한다. 상황이 이러하니 무슨 고객중심이 있겠는가? 당연히 쉽게 할 수 있는 일을 하려 할 것이고 조금 시간이 걸리는 일은 복명을 띄우면서 뒤로 미루려 하는 것이 당연할 것이다.

또한 이들에겐 근속년수가 없다. 오랫동안 일해 왔고 경험적으로 잘 아는 고참 직원이라 할지라도 이들을 인정하고 대우해주지 않는다. 다만 얼마나 빠릿하게 일해서 실적을 높이느냐가 그 사람의 지위를 나타낸다. 생산성 방식, 즉, 근속년수에 따른 숙련도를 중시하는 것이 아니라 당장의 작업 실적에 따라 임금이 차등 적용되다 보니 근속년수가 오래된 직원보다 당장의 성과를 많이 내는 직원이 임금을 더 많이 가져가는 풍토이고 그 성과라는 것도 작업하기 좋은 지역에서 일하는 직원이 유리한 상황이니 이들이 느끼는 상대적 박탈감이란 KT직원이 느끼는 것 이상이다.

지금 현재 이들에게 절실히 필요한 건 바로 제대로 역할을 하는 노동조합일 것이다. 일단 이런 처지에 놓고 보니 많은 KTSERVICE직원들이 노동조합을 이야기 하고 있다. 그러나 KT처럼 어용노조가 무엇을 해줄 것을 기대할 것이 아니라 스스로 힘을 모아 자신의 문제를 해결해 가는 방식으로 문제를 풀어나가야 할 것으로 보인다. 노동조건이 열악하기 때문에 뛰쳐나갈 것이 아니라 남아서 바꾸려는 노력을 해야 한다고 말해주자! 앞으로는 이들에게 힘내라며 응원하자!



.....




KT새노조와 함께해요!

▷ KT직원이면 누구나 가입하실 수 있습니다!

KT새노조 규약 제5조 【조합원의 자격 및 가입】

KT에 근무하는 직원과 통신 관련 산업 및 이에 관계되는 부대업체에서 근무하는 노동자는 조합원이 될 수 있으며, 본 조합의 조합원이 되고자 하는 자는 규율의 준수를 서약하고 중앙집행위원회의 심의절차를 거친 다음 조합원이 된다.

▷ 두 가지만 하시면 됩니다!

- ① KT새노조 조합가입신청서를 작성해서  아래 첨부파일 다운
KT새노조에 보낸다~

 메일 : newnojo@naver.com

※ 보내주신 신청서를 KT새노조 중앙집행위원회의의 심의를 거친 후
개별적으로 연락을 드립니다.

- ② 조합비를 납부한다~

납부계좌 : [국민은행 242401-04-305834 \(KT새노동조합\)](#)

가입 형태	조합비	기타
KT새노조 조합원	4만원/월	기존 KT노조(제1노조)는 탈퇴 처리됩니다.