

반인권적 KT 인력퇴출프로그램 폭로 및 관리자 반기룡 양심선언 기자회견

■ 기자회견 순서 ■

1. 참석자 소개
2. KT 인력퇴출프로그램(CP)관련 경과보고 : 조태욱 집행위원장
(KT노동인권센터)
3. 관리자 반기룡氏 양심선언
4. KT 인력퇴출프로그램(CP) 피해자 증언 : 육춘임, 한미희
5. KT의 노동자 인권침해 규탄발언 : 문규현 신부
6. KT 노동인권탄압 사례에 대한 법률의견 발언 : 권영국 변호사
(민변 노동위원장)
7. 기자회견문 낭독 :
8. 질의응답

■ 일시 및 장소 : 2011. 4. 18.(월) 오전 10시 30분, 환경재단 레이첼카슨홀

■ 주최 : 민주사회를위한변호사모임, 인권단체연석회의 노동권팀, 청주노동인권센터, KT노동인권센터

자 술 서

본인은 1984년 11월 1일 당시 한국전기통신공사 공채 1기로 입사하여, 마지막으로 KT충북본부 마케팅단에서 2009년 12월 31자로 퇴직한 반기룡입니다.

본인은 2006년 12월 8일자로 KT충북본부 충주지사 음성지점의 고객만족팀장으로 발령받았습니다. 2007년 2월 중순 무렵에 문○○ 당시 충주지사 ○○○○팀장이 사내 메신저로 부진인력퇴출관리방안이라는 문서를 보내왔습니다. 이 문서를 보내니 주의해서 다른 사람들 못 보게 잘 관리하고 퇴출 대상자에 대해서 특별 관리를 하라는 지침을 시달하였습니다.

첨부한 문서의 겉표지는 “부진인력 퇴출 및 관리방안”이라 적혀 있었고, 충주지사에서 공람할 관리자들의 명단이 있었습니다. 2007년도 퇴출 목표로 전년도보다 상향하여 충주지사는 5명이 배정되었고, 충북본부 목표인원이 20명, 전사(全社. 케이티 전체) 목표가 550명이 배정되었습니다. 퇴출 및 관리대상의 사유는 114 잔류자, KT민주동지회 관련자, 간부직 명예퇴직 거부자, 업무부진자, 기타로 분류되어 있었고 단계별로 핵심관리대상, 중점관리대상, 주요관찰대상, 잠재적 대상, 콜센터전적전출로 분류되어 있었습니다. 이 기준들과 구체적인 대상자 명단은 이미 지정되어 하달되었기 때문에 팀장이 선별할 권한이 없었습니다. 대상자들 중 “핵심관리대상”은 반드시 퇴출시켜야 할 인물로 분류되었는데 114잔류자와 민동회 회원 등은 핵심관리대상자로 분류되어 있었으며 본인에게는 이 중에 같은 팀에 근무하는 장○○이 관리 대상으로 배정되었습니다. 하달된 문서에는 관리수준별 대상자의 인적사항이 상세하게 기록되어 있고, 실행력을 확보하기 위해서 관리자 정신교육을 실시할 것과 목표달성 기여자는 인사고과 상위등급을 부여하도록 하였고 목표를 달성 못한 부진관리자는 하위의 인사고과를 부여하도록 하였습니다. 특히 2분기 내에 목표가 미달할 경우에는 경고 이상 징계, 보직 미부여, 타기관 또는 타본부 전보 및 책임 정도에 따라 퇴사를 권고한다는 내용도 포함되어 있었습니다. 추진일정은 2007년도에 충주지사만 1분기 3명, 2분기 1명, 3분기 1명 도합 5명을 9월까지 퇴출시키는 것으로 정해져 있었습니다.

퇴출구실을 만들기 위하여 먼저 실적 평가한 용이한 단독업무를 부여하는데 실적부진이라는 구실을 만들기 위하여 일부로 생소한 업무를 단독으로 부여한 다음(예컨대 114안내원들이었던 여자들에게 단독으로 전신주에 올라가 전화를 개통하거나 메가패스를 개통하도록 하는 업무를 부여)실적이 저조하다는 자술서를 작성하게 하고 그것을 들어 경고장을 발부하는 것을 무한 반복하면서 사퇴를 권고하고 다른 지역으로 체임하는 방법 등으로 자진해서 퇴사하도록 유도하다가 그래도 퇴사하지 않으면 그간 축적된 실적 부진 경고장 등을 근거로 해고를 하도록 되어 있습니다. 특히 회사를 상대로 소송을 해 보아야 회사가 우위에 있어 이길 수 없으며 시간이 많이 걸리고 소송비용도 많이 들어간다는 점을 주지시키도록 명문화되어 있습니다.

이보다 더 무서운 것은 퇴출자로 낙인이 찍힌 자의 개인의 사생활을 조사하도록 되어 있고 모든 혜택을 금지시키고 교육조차 참석하지 못하게 하고 다른 직원들과 격리시켜 소외감을 주도록 명문화하고 있다는 점입니다.

본인은 이 한 내용을 보고 겁고 마음이 내키지 않았지만 팀장이라는 직책 때문에 따를 수 없다는 생에 지침대로 실행을 하였습니다. 본인이 관리해야 할 대상자가 ○○지점 고객만족팀 장○○ 였는데 장○○ 는 핵심퇴출 대상으로 분류되어 시달되었습니다. 본인은 장○○ 에 관한 프로 을 회사가 내 보 에 그대로 기재하여 문○○ 팀장에게 보내고 역시 회사가 하달한 인 주요관찰대상인력 장○○ 관리일지에 일자별 동향을 기재하여 보고하였습니다.

그리고 업무적으로 스 스를 주는 방 으로 관리를 하였습니다.(이를 면 대 개통이 어지면 구 경고를 하고, 직원들과 다 을 할 때에도 구 경고를 주었습니다) 그리고 지점장실에서 총주지사의 팀장 문○○과 인사실무자 여○○이 함 배석한 자리에서 장○○을 다 KT를 퇴직하고 자회사로 것을 용하였습니다. 하지만 장○○ 가 본인의 고등 교 7년 배라 회사가 원하는 만 가 하게 관리를 못해서 본인 스스로가 부진 팀장으로 낙인찍혀 2007년 12월 19일자로 ○○지점 고객만족팀장으로 발령받았습니다. 그 데 하 이면 본인이 관리 던 대상자인 장○○ 도 함 어서 ○○지점의 같은 팀으로 발령한 것입니다.

그리고는 다음 인 2007년 12월 20일자로 충주지사 지사장실에서 퇴출 인력을 대 로 관리를 못 할 시 나중에 어 인사 상 이 도 감수하 다는 서를 지사장 ○○ 에서 작성하였습니다.

이때부터 본인은 회사 내에서 아야 다는 생 때문에 장○○ 를 가 하게 관리 하기 시작하였으며 이 수록 스 스가 심해져서 2008년 1월부터 신경정신과 원 를 받기 시작 습니다. 본인이 회사 지침대로 장○○ 를 관리한 방 은 일일 동태 , 주요 관찰일지 기록, 출퇴근 시 을 체 해서 일지에 기재하고, 상 를 구하며 구 로 경고하는 일을 반복 으며 주기적인 개별 시 을 서 내용을 합하여 충주지사로 을 보내면 충주지사에서 장○○에게 경고장을 발부하였고 본 인 역시 장○○에게 업무 구서를 발부하는 등의 방법을 사용하였습니다.

심지어 장○○ 가 독한 관리에 만을 고 본사 리경영실(구 감사실) 사이 신문고에 본인을 서한 일까지 생 습니다. 이 수록 본인도 스 스가 심해져 물 도가 아 습니다.

이 일이 계 반복되면서 본인은 장○○ 와 이 일을 만든 인사 당 관리자들에 대한 증 감이 이고 급기야 중증 우 증으로 화되어 2008년 11월 6일부터 직 을 하고 2009년 5월, 2009년 6월 차례 원 입원 를 받았고 2009년 12월 31일 까지 직을 게 하다 명예퇴직을 하였습니다. 지금도 본인의 우 증은 가 안 되어 여전히 정기적으로 원을 가며 물 를 받고 있습니다.

지금도 본인은 회사에 대한 분노감이 어 잠을 대로 이 지 못하고 있습니다. 그리고 본인 에서 퇴출 대상으로 고통을 입은 장○○에 대해서는 미안한 감정을 고 있고 다시는 퇴출 대상자도 고통스 고 퇴출시키 는 팀장도 고통스 운 이 인권을 유 하는 일이 있어서는 안 되 다는 생 에 없습니다. 한 퇴출대상자 로 낙인찍히면 평생을 겨나 수가 없는 것이 KT 인력관리의 실체입니다. KT는 이 반인간적이고 소 는 퇴출 프로그램을 전히 지하고 인간을 중시하는 기업체로 거 나기를 간 히 호소합니다.

저는 이 부진인력퇴출프로그램이 케이티본사에서 기본 프레임틀을 만들어 케이티아이이라는 사내 메신서를 통하여 지역본부에 하달을 하고 지역 본부가 수정을 하여 지사로 보내 지사에서 자체적으로 다시 수정을 한 공람자들에게 공람시 것을 고 있습니다. 케이티 본사가 관여를 하고 있다는 사실은 업무체계상 본사 인력관리실이 본부 인사팀과 직 지시하달 보고받는 체계가 되어 있으며 케이티 전체 퇴출 목표가 정해져 있고 본부에서 본사로 보고하게 되어 있는 등 여러 가지로 수 있습니다. 만일 본사가 개입되지 않은 것이라면 저를 명예 으로 고소하여 주시기 니다. 저는 기 이 본사가 개입하여 한 것임을 서류상으로는 기타 다른 증거로 입증할 자신이 있습니다.

2011년 4월 18일

KT의 직원퇴출프로그램을 하달 받아 실행하였던 관리자

KT 노동인권탄압 사례에 대한 법률의견서

권영국(변호사, 민변 노동위원장)

I. 들어가며

반기룡 와 피해자들의 증언, 그리고 KT가 작성한 것으로 보이는 '부진인력 퇴출 및 관리방안'에 따르면 KT는 2002년 민영화 이 5,000 원 내지 1조원 이상에 이 는 당기순이 에도 구하고 주주의 배당금을 대화하기 위해 인력 고도화의 명분으로 지 적으로 인력을 퇴출시켜 것으로 보인다.

위 피해자들의 증언에 따 면 KT는 년 은 영업이 으로 인해 정리해고 요 을 충족시 수 없는 조 임에도 구하고 상시적인 인력퇴출을 목표로 퇴출대상자를 CP(부진인력)로 선정하여 분류하고 이들이 퇴출을 거부하면 수행 한 업무나 수행 력이 없는 업무 등을 지정하고 로운 업무에 대한 련이나 교육도 없이 발령 시 업무를 부과하여 실적 부진을 유도하고, 그 실적 부진을 이유로 업무지시서, 업무 구서, 주의·경고장을 리고 같은 과정을 수차 반복하여 주의·경고가 적되면, 적된 주의·경고를 근거로 아 징계 분에 회부하고, 다시 징계 분을 이유로 출퇴근이 가 한 비 고지로 전보하고, 다른 직원들과 격리 록 지시하여 집단적인 따 상태를 만들고, 이로 인한 정신적 고통에 따른 우 증, 업무부적응 등의 정신질 을 유발하고, 정신질 으로 원 진 를 받기 위해 가를 신 하 면 이를 인하지 않는 등 비인간적인 우와 만행을 자행한 것으로 보인다.

위 피해자들의 증언이 사실이라면 기업이 법적 근거 없는 퇴출을 하기 위하여 퇴출을 거부한 개인에게 고의적으로 수행 력이 없는 업무를 배정하여 업무부진을 조장하고, 이를 근거로 퇴출을 압 하고, 조장된 업무부진을 징계의 근거로 고 회사 동 들과의 격리를 통해 인간적 모 감과 소외감을 유발하여 인간으로서는 도저히 견 기 어 운 근로 경을 조성함으로써 자발적 을 퇴사를 용하고 있는 것이다. 기업이 법적 근거 없는 퇴출을 하기 위하여 노무지 권을 용하는 정도를 어 차마 인간으로 하지 아야 할 모 과 소외, 정신적 가해행위를 자행함으로써 개인이 가지는 인간으로서의 성을 저하게 유 한 것이다.

KT가 자행한 위법행위를 거하면, 퇴출대상자를 CP로 분류하여 부당전보·전직, 부당해고 등 근로기준법 23조 위반, 차별적이고 비인간적인 으로 인한 근로기준법 6조 등한

우 규정 위반, 차유급 가 사용 인을 통한 근로기준법 60조 위반, 노동조합 활동에 대한 이 과 운영에 대한 지배·개입으로서의 부당노동행위를 금지한 노동조합및노동관계조정법 81조 위반, 집단적 따 등 가해행위와 그로 인한 정신질 유발과 관련된 력 행위등 에관한법률 3조(집단적 행 등) 위반, 주 참석 방해를 위한 법상의 업무방해 , 체포·감금 등을 들 수 있다.

반기룡 와 피해자들의 증언을 통해 KT가 자행한 것으로 보이는 일부 법행위에 대해 법적 문 점을 어보기로 한다.

II. KT가 자행한 불법행위 유형

1. 퇴출 및 관리대상으로 분류하여 인사고과 평점 F, 각종 혜택 배제, 수행 능력이 없는 업무배정, 매월 1회 이상 직무능력시험 실시, 야간 자습 실시, 비연고지로의 잦은 전보, 일반직원과의 격리로 소외감 유발(온정주의 절대 금지)

⇒ 인간의 존엄과 가치 및 평등권 침해, 근로기준법 제6조 균등한 처우 규정 위반

2. 퇴출 및 관리 SOP프로그램에 따른 과도한 목표 부여, 수행 곤란한 업무 지정, 업무지시서 및 촉구서, 경고장 남발, 징계 처분, 인사고과 평점 F 부여 및 임금 삭감

⇒ 근로기준법 제23조 정당한 사유 없는 불이익 및 징계 제한 규정 위배

3. (출퇴근 현저히 곤란한 곳으로의) 잦은 전보 및 수행 곤란한 업무로의 인사 발령

⇒ 근로기준법 제23조 정당한 사유 없는 부당한 전보 및 전직 제한 규정 위배

4. 대상자별 profile 작성 관리

개인신상에 대한 과도한 정보 수집

- 퇴출을 위한 공 point로서 개인 점(자 심, 부채, 이 별거 상태, 향수 등) 내용 기재

- 가족사항으로서 배우자, 자 의 직업, 부채 여부, 이 별거 등 개인의 현재 상 을 상세히 기재하고 퇴출을 위한 공 포인 로 활용

⇒ 기업이 회사의 우월적 지위를 이용하여 개인의 취업과 생계를 불모로 본인 동의 없이 개인의 사적 정보를 수집하여 개인정보자기결정권을 침해하고 사생활의 비밀과 자유

를 침해함.

5. 피해자별 위법 사례

가. ○○지사 광제복의 경우 (KT민주동지회 활동)

- (1) 충북본부 20년간 수행한 개통업무에서 전북본부 상 업무로 발령
⇒ 부당전보(근로기준법 제23조 해고 등의 제한 규정 위배), 비판적 노동조합 활동에 대한 불이익으로서의 부당노동행위(근로기준법 제 2 조 위배)
- (2) 상 업무 실적 부진을 이유로 업무지시서, 업무 구서, 주의/경고장 부과, 의도적인 직무 력시 부과 성적 미달 이유로 야간자습, 이로 인한 자 충돌 등 우 증 질 발 근로복지공단 재 인정
⇒ 기업의 위계를 이용한 정신적 가해행위를 통해 정신병적 질환 야기한 것임 : 미필적 고의에 의한 집단적 상해행위(기업이라는 단체의 위력을 이용하여 정신적 상해를 가 함으로써 폭력행위등처벌에관한법률 제3조 위반)
- (3) 재요 업무 복 하였으나 가족이 있는 원 근무지로 복 시키지 아니하고 비 고지 에서 사택도 지급하지 않는 등 차별함.
⇒ 근로기준법 제6조 균등한 처우 규정 위반

나. 충북 ○○지사 육춘임의 경우 (2001년 분사시 114 잔류자)

- (1) 2001년 분사시 114잔류자로서 퇴출요구를 거부함.
주지사 영업업무 시작 → 2001. 1. 충주 → 2003. 8. (상 팀1)으로 분류) → 2004. 12. → 2006. 3. 30. 서 주지사 영동지점 → 2010. 2. 보은 → 2011. 1. 충북 영 동지사

현재 육춘임 는 집(주)에서 영동까지 도 2시간(복 4시간) 이상을 소요하며 출퇴근 하고 있음

1) 퇴출대상자를 관리하기 위하여 종전에 없던 부서를 신설함. - 퇴출압력과 감시를 위한 임시방편용으로 급조된 팀임.

⇒ 잦은 전보, 왕복 4시간 이상의 출퇴근 시간 소요 등을 고려할 때 근로자로서는 수인하기 어려운 근로조건외의 강요로서 이는 근로기준법 제23조 위배의 부당전보에 해당함

(2) 2006. 3. 영동지점 전보시 선로유지보수 업무를 지시하면서 차 을 공하지 않아 5km 되는 거리를 배낭을 메고 걸어가 개통업무를 하도록 하였으며, 전신주를 타지 못한다고 하자 전화국 마당에 임시전신주를 심어 고 내리도록 요하고 어 을 호소하자 경고장을 발부함.

⇒ 고의적인 꿀탕 먹이기 업무지시로 근로기준법 제6조 균등한 처우 규정을 위배, 근로기준법 제23조 부당경고로서 부당징벌에 해당함.

다. 전북 ○○지사 박은하의 경우 (2001년 분사시 114 잔류자)

2001년 분사시 114잔류자로서 퇴출요구를 거부함.

상 직으로 발령 - 회사는 1개월간의 행동 일체를 본인 모 게 메라에 아 이를 증거로 아 2004. 6.해고시 - 위 사진내용에 충격을 받아 우 증이 발 2004. 7. 재 정 을 받아 복직하여 업무 복 .

2009. 12. 6,000여명에 대한 퇴출 시 퇴출 요를 받았으나 거부하자 원의 근무 에서도 원부족이 발생하였음에도 CP대상자라는 이유로 부안으로 전보발령

4시간에 걸 출퇴근과 감시로 인해 2010. 4. 우 증과 적응장 발생 2차 재 정 받음

⇒ 왕복 4시간 이상의 출퇴근 시간 소요 등을 고려할 때 근로자로서는 수인하기 어려운 근로조건외의 강요로서 이는 근로기준법 제23조 위배의 부당전보에 해당함

⇒ 기업의 위계질서를 이용한 정신적 가해행위를 통해 정신병적 질환 야기한 것임 : 미 필적 고의에 의한 집단적 상해행위(기업이라는 단체의 위력을 이용하여 정신적 상해를 가함으로써 폭력행위등처벌에관한법률 제3조 위반)

라. 김옥희씨의 경우 (2001년 분사시 114 잔류자)

(1) 출퇴근 가 한 비 고지로의 은 전보

대구 → 관 → 북포항 → 진 → 도 → 해고 (정년 11개월 전)

기간 내근직, 수년동안 상 업무 수행 - 상 실적 우수, 그 나 전신주를 타야하는 주택 개통업무로 발령

⇒ 잦은 전보, 체격 조건 등을 고려할 때 감당하기 어려운 개통업무 부여 등 근로자로서는 수인하기 어려운 근로조건의 강요로서 이는 근로기준법 제23조 위배의 부당전보에 해당함

(2) 수년간의 명예퇴직 요, 인간적인 시, 집단 따 , 원 피 사를 위한 외출 , 모 사 에 따른 원 가 등 비인격적 으로 중증의 우 증, 스 스로 인한 신 장 기 마비

⇒ 기업의 위계를 이용한 정신적 가해행위를 통해 정신병적 질환 야기한 것임 : 미필적 고의에 의한 집단적 상해행위(기업이라는 단체의 위력을 이용하여 정신적 상해를 가함으로써 폭력행위등처벌에관한법률 제3조 위반)

마. ○○지사 한미회의 경우 (2001년 분사시 114 잔류자)

(1) 분사 상 직으로 발령되었다가 2006년 선로 개통직으로 전보 . 전신주를 타는 업무에 배정된 것임

선로 개통직은 전신주를 타고 상에 올라가는 작업으로 해야 하는 등 여직원으로서의 수행이 현저히 한 업무이었으나 개통실적이 지 않는다는 이유로 업무지시서, 업무 구서 발하다가 해고.

⇒ 체격 조건 등을 고려할 때 감당하기 어려운 개통업무 부여 등 근로자로서는 수인하기 어려운 근로조건의 강요로서 이는 근로기준법 제23조 위배의 부당전보 및 정당한 이유 없는 해고에 해당

(2) 원 진 예 때문에 차 가 신 하였으나 적인 차 가

⇒ 연차유급휴가를 사용하지 못하게 하면 근로기준법 제110조, 제60조 위배

바. 서울 ○○지사 이해관의 경우 (KT 민주동지회)

(1) 2010. 2.부터 영업 업무에서 2011. 2. 1. 현장고장수리업무로 전보. 현장경 이 전혀 없

음에도 직무전 교육 없이 로 고장수리업무에 입, 실적 부진을 이유로 업무지시
서, 업무 구서 발부
⇒ 근로기준법 제23조 위배 부당전보, 고의적인 골탕 먹이기 업무지시로 근로기준법 제6
조 균등한 처우 규정을 위배, 근로기준법 제23조 부당경고로서 부당징벌에 해당함.

(2) 2006. 3. 회사가 이해관, 유 상에 대한 조합원 명 을 노동조합 대의원대회 리안
으로 안하고 격 금 지급 등의 방법으로 대의원들을 장 하여 안 을 통과시켜 명
을 노동조합에서 명시
⇒ 노동조합의 운영에 대한 지배개입으로서 부당노동행위(노동조합및노동관계조정법 제
81조 위반)

사. 경북 ○○지사 김용광의 경우 (KT 민주동지회)

1999. 이 현재까지 인사고과에서 하위 등급 받고 있음.
은 전보 : 화 중계소(1999. 3.) → 영 중계소(2001) → 포항동부영업국(2003) → 화
전화국(2005) → 진지사(2009. 2) → 영 지사(2010. 8.)
현재 CP대상자라는 이유로 비 고지인 영 지사로 발령하였음에도 사택관리규정 위배하
여 사택 공 거부.
⇒ 근로기준법 제23조 부당전보 및 불이익 제한 금지 규정 위배, 근로기준법 제6조 균등
한 처우 규정 위배

아. 서울 ○○지사 류방상의 경우 (2003년 명예퇴직 거부자)

특이사항만 언급함.

2011. 3. 11. 업원 주주로서 KT 주주 회에 참석하기 위해 차 가 신 하여 인을
받았으나 복하여 차 가 인을 소하고 인함.

주 참석을 방해하기 위해 주 기간에 총 도고 수련관에 교육발령을 내고,
교육 회 자리를 만들어 술을 권하고, 술에 해 잠이 든 사이 4명의 직원들을
동원하여 차 에 고 어 가 향하다 차를 아 국 주 참여를 방해함.

⇒ 연차유급휴가를 사용하지 못하게 한 행위는 근로기준법 제110조, 제60조 위배

- ⇒ 주총 참여를 방해한 행위는 형법상 업무방해죄,
- ⇒ 강제로 차량에 신고 간 행위는 형법상의 체포·감금죄가 성립함.

III. 맺으며

피해자들과 심선언자의 증언 내용이 사실이라면 KT는 기업인가 단체인가? 자본주의의 이므로 자행되는 인간 행위는 용수 있는 것인가? 주주들의 배당금을 대화하기 위하여 기업이 이 추구라는 명분으로 위법행위와 인간성 행위를 당 시하고 있다면 우리는 어 게 해야 하는 것일까? 국가는 개인이 가지는 가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다(법 10조 문). 용 할 수 없는 문 이다.

[기자회견문]

KT는 반인권적인 인력퇴출프로그램(CP)을 즉각 중단하라!

‘해고는 인이다’라는 말이 현실이 되는 한국사회에서 지 10여 년 동안 KT에서만 무 3만 명이 는 노동자가 해고되었다. 2009년 12월에는 사상 대의 구조조정으로 6,000명 에 이 는 노동자가 정든 일터를 나야 다.

KT는 이 한 인력구조조정 과정에서 명예퇴직을 거부한 노동자들에 대해 2003년 상 팀 이라는 비 조직을 만들어 인권침해를 자행하였다. 이에 인권단체를 비 한 사회단체 의 으로 퇴출을 목적으로 만들어 던 상 팀은 해체되었다.

그 나 KT는 구조조정에 반대하는 노동자들을 관리하는 상 팀을 해체하는 대신 일상적 인 퇴출관리프로그램인 CP(C-player)를 만들어 노동자를 관리하였다. CP는 2006년 부터 활용된 ‘부진인력퇴출 및 관리방안’으로 현장에서 노동자들을 관리할 때는 관리SOP(표준행동 차. Standard Operating Procedure)라는 이 으로 사용되었다. KT는 ‘부진인력퇴출 및 관 리방안(CP)’ 및 ‘부진인력퇴출프로그램’이 없다고 주장해왔으나, 근 CP프로그램에 대한 증 거가 드 나자 일부지역에서 어진 일이라며 사실을 축소하였다.

그 나 우리는 KT의 전 관리자였던 반기룡 의 심선언으로 KT에서 어지고 있는 상시적 인력구조조정 프로그램이 KT본사의 주도하에 전국적으로 하게 관리·운영되고 있음을 확인하였다.

반기룡 에 따 면 CP 도는 노조탄압 및 일상적 인력구조조정에 활용되어 왔다. KT는 114 잔류자, KT민주동지회, 명예퇴직 거부자 등 회사의 구조조정에 동의하지 아니하는 노동자들 을 CP의 주요대상자들로 분류하여, 회사에 비우호적인 노동자들을 퇴출시키는 주요 수단으 로 활용해 것으로 보인다.

CP로 관리되는 노동자들에 대해서는 핵심관리대상, 중점관리대상, 주요관찰대상, 잠재적 대 상으로 구분한 관리 에 따라 직원의 실적과 성향, 동향 , 가족관계, 경 사정, 대인관계 등 노동자의 업무사항과 사적정보를 수집하였다. 또한 면 과 답변 요령 같은 상세 하고 구체적인 퇴출 리지침까지 나와 있었다.

이에 따르면 노동자에게 감당할 수 없는 업무 을 부과한 이를 근거로 징계를 하게 하거나 생활근거지와 거리가 먼 근무지로 발령을 내는 등 개인별 점을 업무와 관시켜 노동자 스스로 회사를 그만 지 않을 수 없게 만드는 하고도 야만적인 인력구조조정을 진행하였다.

이에 반기룡 심선언 기자회견에 참석한 우리는 다음과 같이 주장하는 이다.

하나, KT는 상시적인 퇴출관리프로그램인 CP(C-player)를 중단하라

하나, KT는 CP에 의해 인권침해받은 노동자들에 대한 사 하라

하나, KT는 해외자본의 과이 을 위한 인력구조조정을 중단하라

2011년 4월 18일

**반인권적 KT인력퇴출프로그램 폭로 및
관리자 반기룡 양심선언 기자회견 참가자 일동**