

NIA 한국정보화진흥원	보 도 자 료	I-KOREA 4.0 사람 중심의 4차산업혁명 실현
보 도 일 시	배포즉시	
배 포 일 시	담당부서	인사평가팀
2019. 1. 11(금) 11:00	담 당 자	남팔근 팀장(053-230-1131) 선원진 수석(053-230-1132)

정규직 전환 평가에서 탈락한 통신중계사들에 대한 한국정보화진흥원의 입장

- KTcs는 정규직 전환 평가에서 탈락한 통신중계사들이 원할 경우 재입사를 수용할 의사가 있음을 알려왔습니다.
- 한국정보화진흥원의 손말이음센터 업무는 KTcs에 외주용역을 주고 있었고, 손말이음센터에서 일하는 통신중계사들은 KTcs 소속의 정규직 근로자였습니다.
 - 진흥원은 외부용역 업무의 정규직 전환이라는 정부 방침에 따라, 2018년 12월 하순 통신중계사들을 정규직으로 전환하기 위한 평가를 실시하였고,
 - 이 평가에서 11명의 통신중계사들이 탈락하였습니다.
 - 그런데 KTcs는 통신중계사들이 진흥원의 무기계약직 평가에 응시

하기 전에 통신중계사들로부터 일괄 사표를 받았고, 이에 11명의 평가 탈락자들은 실업자가 될 처지입니다.

- 이 사실을 뒤늦게 알게 된 진흥원은 KTcs에 이들의 재입사를 요청하였고, KTcs는 수용할 의사가 있음을 알려왔습니다.

□ 정규직 전환 평가에서 탈락한 통신중계사들은 1월 중순 시행하는 ‘공개채용’에 한 번 더 응시할 수 있습니다.

- 공공기관의 외부용역직에 대한 정규직 전환은 정부의 ‘정규직 전환 가이드라인’에 따른 것입니다.
- 정부의 가이드라인에 따르면, 정규직 전환 시 ①공개경쟁 채용시험에서 가점을 주거나, ②기존 용역직원들만의 제한경쟁, ③제한경쟁과 공개경쟁의 두 번의 응시기회 부여 등의 방식으로 기존 용역직원에게 유리한 채용방식을 적용하도록 하고 있습니다.
- 이에 진흥원은 통신중계사의 정규직 전환에 있어 이 세가지 방식을 모두 적용하는데, ①기존 통신중계사들만의 제한경쟁은 작년 12월에 진행을 했으며, ②제한경쟁에서 탈락한 11명은 올 1월에 실시될 공개경쟁에 다시 한 번 응시할 수 있으며, 향후 결원에 따른 채용시에도 채용시할 수 있는 기회가 항상 열려있고, ③통신중계사로서의 경력은 이번 공개경쟁에서 유리하게 작용할 것입니다.
- 참고로, 이번 공개채용에서는 결원에 따른 충원을 위해 22명의 통신중계사를 선발할 예정입니다.

※ 비정규직의 ‘일괄 정규직 전환’은 또 다른 채용특혜입니다. 진흥원과 같은 공공기관은 청년들이 선호하는 일자리로, 외부의 청년들에게도 문호가 열려 있어야 합니다. 때문에 정부의 ‘정규직 전환 가이드라인’에서도 ‘공개채용’을

하도록 하고 있습니다. 다만 기존의 비정규직들에게는 ‘제한경쟁’, ‘공개채용 시 가점부여’ 등의 유리한 방식을 주도록 하고 있는 것입니다.

※ 이번에 논란이 된 ‘통신중계사의 정규직 전환에서의 탈락’에 대하여 이해를 돕기 위하여 전후 과정을 설명한 ‘설명자료’를 첨부합니다.

진흥원은 통신중계사의 정규직 전환 과정에서 단 한 건의 사안도 진흥원 단독으로 결정하지 않았습니다. 정규직 전환 협의기구 모든 회의에 통신중계사 대표가 참석하여 심의했고, 합의한 내용에 대해서만 진행을 했습니다. 또한 심의 내용에 대해서는 항상 설명회를 개최하여 통신중계사들과 그 내용을 공유하였습니다. 정규직 전환 협의기구에서 통신중계사의 정규직 전환 방식을 ‘제한 경쟁 방식’으로 정하기로 한 안건에 대해 KT새노조 지회장도 찬성하였습니다.

한국정보화진흥원(이하 진흥원)은 정부의 ‘공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인’(2017.7.20)에 따라, ‘정규직 전환 협의기구’를 구성(2017.11.24)했습니다. KT새노조 손말이음센터지회장(이하 노조 지회장)은 ‘통신중계사 근로자 대표’ 자격으로 이 ‘정규직 전환 협의기구’에 참여하여 통신중계사의 정규직 전환방안 심의에 참여하고, 찬성했습니다.

‘정규직 전환 협의기구’는 2018년 총 6차례 회의를 개최하였는데, 이 중 ‘통신중계사’ 관련 회의는 4차례(1차, 2차, 5차, 6차 회의)였습니다. 그 4차례 회의 중 노조 지회장은 3차례(1차, 5차, 6차 회의) 직접 참석했고, 1차례(2차 회의)는 노조 지회 사무국장을 대리 참석시켰습니다. 또한, ‘정규직 전환 협의기구’ 산하에 구성된 ‘통신중계 분과 회의’에는 노조 지회장과 노조 사무국장이 함께 참석하기도 했습니다.

‘통신중계사’ 근로자 대표가 참석한 위의 4차례 회의에 대해 설명드리겠습니다.

‘정규직 전환 협의기구’ 1차 회의는 2018년 2월 7일 열렸고, 협의기구 운영방안에 대해 심의했습니다. 노조 지회장이 참석했습니다.

‘정규직 전환 협의기구’ 2차 회의(5.24)는 ‘통신중계사의 정규직 전환경과 및 향후 일정’(안건4)에 대해 심의했는데, 노조 지회장 대신 노조 사무국장이 대리 참석하였습니다.

진흥원은 이 회의에서 심의한 내용에 대하여 이후 통신중계사를 대상으로 설명회를 개최(2018.9.7. 손말이음센터 교육장)하여, 통신중계사들과 내용을 공유하였습니다. 이 날 설명회에서는 ①정규직 전환 추진경과 안내, ②수도권 잔류 관련 내용 설명, ③정규직 전환 수요조사 계획 등 정규직 전환 협의기구 2차 회의에서 심의한 내용을 위주로 설명하였습니다. 이 날 설명회에는 노조 지회장, 노조 사무국장 등 통신중계사 대표 등도 참석하였습니다.

‘정규직 전환 협의기구’는 제2018-5차 회의(2018.9.21)에서 ‘안전3’으로 ‘통신중계 근로자의 정규직 전환방안’을 심의하였습니다. 이 회의에서는 ①정규직 전환 대상자 39명 확정, ②‘평가’를 통한 전환, 세부 전형방식은 재심의, ③결원 발생시 공개채용 추진 등을 합의하였습니다. 이 회의에 노조 지회장이 참석하여 심의했습니다.

이 날 심의한 내용에 대해서도 이후 통신중계사를 대상으로 2차 설명회(2018.10.17. 손말이음센터 교육장)를 개최하여 자세히 알렸으며, 이 날 설명회에도 노조 지회장, 노조 사무국장 등 통신중계사 대표 등도 참석하였습니다.

2018년 11월 6일에는 ‘통신중계사 분과회의’(대구본원 1층 세미나실)를 개최하였습니다. ‘세부 전형방식은 재심의’ 하기로 한 정규직 전환 협의기구 5차 회의에 대한 후속 조치라고 할 수 있습니다. 이날 분과회의에서는 ‘통신중계사의 정규직 전환을 위한 세부 전형방식’에 대한 통신중계사의 건의사항이 있었고, 관련부서의 답변이 있었습니다. 이날 분과회의에는 노조 지회장, 노조 사무국장 등이 통신중계사 근로자 대표로 참석하였습니다.

‘정규직 전환 협의기구’는 6차 회의(2018.12.5.)에서 ‘통신중계 근로자의 정규직 전환방안’(안전2)에 합의했고, 구체적인 전형방식을 확정했습니다. ①통신중계 근로자간 제한경쟁(외부인도 응시할 수 있는 공개채용이 아님), ②공통역량평가(타자능력평가), 심층면접, 임직원 면접의 3단계 평가 방식으로 선발 등이 합의 내용이었습니다. 이 날 회의에는 노조 지회장이 참석했으며, 노조 지회장은 위의 내용으로 되어 있는 ‘통신중계 근로자의 정규직 전환방안’에 대해 ‘가(찬성)’ 표시를 한 ‘심의서’를 제출하였습니다.

6차 회의에서 합의한 내용에 대해서도 2018.12.11. 손말이음센터 교육장에서 3차 설명회를 개최하여 통신중계사들에게 자세히 알렸습니다. 이날 설명회에도 노조 지회장, 노조 사무국장 등이 참석하였습니다. 이날 설명회에서 이 두 명은 전형방식 설명에 대해 아무런 이의제기나 문제제기가 없었고, 참석하여 설명을 들은 통신중계사들도 동의하였습니다.

이상과 같이 진흥원은 통신중계사의 정규직 전환 과정에서 단 한 건의 사안도 진흥원 단독으로 결정하지 않았습니다. 모든 회의에 통신중계사 근로자 대표가 참석하여 심의했고, 합의한 내용에 대해서만 진행을 했습니다. 또한 심의 내용에 대해서는 항상 설명회를 개최하여 통신중계사들과 그 내용을 공유하였습니다.

‘평가방식을 통한 선발’, ‘3단계 평가 방식’은 노조 지회장이 찬성한 방식이며, 통신중계사들에게 설명회를 통해 공유한 방식입니다. ‘평가방식을 통한 선발’은 필연적으로 평가를 통과하지 못한 탈락자가 있을 수 밖에 없는 방식입니다.

노조가 주장하는 ‘일괄 정규직 전환’은 또 다른 채용특혜입니다. 진흥원과 같은 공공기관은 청년들이 선호하는 일자리로, 외부의 청년들에게도 문호가 열려있어야 합니다. 때문에 정부의 ‘정규직 전환 가이드라인’에서도 ‘공개채용’을 하도록 하고 있습니다. 다만 기존의 비정규직에게 ‘제한경쟁’, ‘공개채용 시 가점부여’ 등의 유리한 방식을 허용하고 있습니다.

진흥원도 기존의 ‘비정규직’에게 유리한 방식을 적용하였습니다. 1차로 기존에 일하고 있는 ‘통신중계사’만 참여하는 ‘제한경쟁’을 하도록 했으며, 혹시 1차에서 탈락한 사람이 있으면, 이들도 ‘공개채용’에 참여할 수 있는 기회를 주도록 해 두 차례에 걸쳐 채용의 기회를 주도록 했습니다. 진흥원의 공개채용은 1월 중순에 진행할 예정입니다. 이 공개채용에서는 통신중계사로 일한 경험은 채용선발에 분명히 유리하게 작용할 것입니다.

따라서, 작년 12월 31일의 평가탈락자들의 기자회견문에서 표현한 ‘해고’ 용어는 잘못 사용한 용어입니다. ‘해고’가 아닌 ‘채용평가에서의 탈락’입니다.

지금까지 통신중계사의 정규직 전환과 관련한 진흥원의 기본 입장을 밝혔습니다.

그간 평가탈락자들의 기자회견문과 이를 기사화한 언론에서 제기한 문제에 대하여 간단히 설명하겠습니다.

※ “진흥원에 평가방식에 응하기 전에 KTCS가 사표를 받았다”는 문제에 대하여

=> 진흥원은 사표제출을 전환조건으로 내건 적이 없으며, 사표를 제출한 사실도 ‘평가탈락자’들의 기자회견문을 보고서야 알았습니다. 이전 직장에서 사표를 내게 하고, 진흥원이 채용하지 않으면, 당사자들이 실업자가 될 것이라는 점은 모두가 충분히 예상할 수 있습니다. 또한, 실업자가 되면 지금처럼 공공기관인 진흥원을 상대로 강력한 채용요구가 있을 것이며, 그렇게 되면 지금처럼 언론에도 문제기사가 나오고 진흥원으로는 곤욕에 처하게 될 것이 뻔한데, 진흥원이 KTCS를 시켜 사표를 받게 했다는 것은 상식적으로 말이 되지 않는 소리입니다. 진흥원은 이들을 실업자로 만들어 거리로 내쫓을 만큼 잔인하지 않으며, 또한 공공기관인 진흥원은 이들을 실업자로 만들어 사회적 곤욕을 치를 만큼 어리석지도 않습니다.