

KT 노보

제8대 당당한 노동조합

KTU KT노동조합 / 발행인 이재식 / 편집인 강세홍 / 463-717 경기도 성남시 분당구 정자동 206 / 전화 031-727-4820-4854 / 전송 02-750-5404 / 홈페이지 www.kttu.or.kr / 편집디자인 길컴(02-2272-7114)



3면-지재식위원장이 이수호당선자에게
 내가 생각하기에 변화는 특별한 것이 아니다. 노동조합운동의 원칙을 다시 확고하고, 원칙입각하여 실천하는 것이다.
 너무 싱거운 결론일까? 아니다. 그동안 우리 노동조합 운동이 지금의 국민과 조합원의 불신을 받게 된 가장 큰 이유는 민주노총이 노동조합 운동답지 못하였기 때문이라고 본다.

사장의 고용보장선언 이뤄냈다



1월2일 시무식에서 이재식 위원장과 이용경 사장이 고용보장선언을 하고있다

고용보장의 새로운 전기마련 노동조합 추천 사외이사 진출로 확고히 해야

1월 2일 시무식에서 사장의 고용보장 선언이 이뤄졌다. 그동안 노동조합은 특별명예(희망) 퇴직에 따른 조직안정화 대책으로 사장의 고용보장선언 요구해왔다. 그러나 현장조직 안정화 협의회에서 사측은 ▲IT분사 ▲번호이동성 전사원 영업 ▲호봉승급제 폐지 ▲직급정년도입 ▲2004년 임금동결 등을 주장 노동조합을 경악케 했다.
 이에 노동조합은 더 이상 대화가 필요가 없다며 1월 2일까지 사장의 의지를 보이지 않으면 투쟁도 불사하겠다는 의사를 전달했다. 이후 노사가 적극적인 검토를 진행한 끝에 1월 2일 시무식에 앞서 전격적으로 "사장의 임기내에 고용을 보장한다"는 내용의 고용보장합의를 이끌어냈다.
 현재 조합에서 추천하고 있는 사외이사가 이사회에 진출한다면 장기적인 고용까지 보장 받을 수 있어 조합원들의 불안요인을 해소할 수 있으리라 전망된다.

KT노동조합위원장 이재식

갑신년 새해를 맞이하여 현장의 안정과 희망을 만들어 갑시다

조합원 여러분!
 새해를 맞이하여 소원하신 것이 모두 이루어지기를 간절히 바랍니다. 새해벽두부터 좋은 소식을 조합원여러분에게 전하게 되어 기쁘기 그지 없습니다.

노동조합과 회사가 원원유지라는 고용보장에 합의했습니다. 새해 첫 업무가 시작되는 2일 아침 노사는 "회사는 사장 임기 내에는 현수준의 인원을 유지함으로써, 고용을 보장한다"는 전격 합의하고 이용경사장은 2일 시무식을 통하여 고용보장을 공식적으로 선언함으로써 그 동안 현장의 혼란과 고용불안에 대한 악성루머를 일시에 해소하고, 발전적인 노사관계와 KT발전을 위하여 노사 공동으로 노력할 것을 다짐했습니다. 또한 이번 고용보장 선언은 아무런 조건 없는 선언이었다는 측면에서 노사관계의 새로운 장을 열었다고 생각하며, 이용경사장의 고뇌에 찬 결단에 경의를 표합니다.

조합원 여러분!
 지난 특별명예 이후 우리들의 사기 저하, 잦은 인력이동과 악성루머 등으로 고용에 대한 불안과 회사에 대한 불신은 극에 달했습니다. 또한 현장에서 제2의 고용대란이 불어 올지 모른다는 막연한 두려움에 업무가 손에 잡히지 않고 스트레스만 쌓여가는 상황이었습니다. 노동조합은 현장 분위기 안정이 가장 중요하고 긴박한 현안이라고 여겼습니다. 결국 지난 10월 "현업 안정화를 위해 신뢰할 수 있는 고용보장 선언이 필요하다"는 내용을 회사에 전달하고 실천적인 내용이 담긴 고용보장 선언을 요구했습니다.

그러나 회사의 구태의연한 태도는 큰 실망과 함께 분노를 안겨주었습니다. 불안해 하는 현업 안정화를 위해 신뢰할 수 있는 고용보장 선언을 요구했는데 회사는 IT분사, 번호이동성 전사원 영업, 호봉승급제 폐지, 직급정년 도입, 2004년 임금동결을 검토하자는 요구를 하였습니다. 저는 이러한 요구를 해오는 경영진을 동반자로서 신뢰할 수 있을지 의구심도 가졌습니다. 고용보장선언이 이뤄지지 않고 경영진의 태도 변화가 없다면 노동조합은 합리적이고 발전적인 노사관계를 전면

수정할 수밖에 없다는 입장을 회사에 전달하였으며, 사장의 현명한 인식과 과감한 결단으로 고용보장 선언에 합의하게 되었습니다.

조합원 여러분!
 이제 고용보장이라는 큰 틀은 마련했습니다. 그러나 조합원 여러분과 노동조합이 해야 할 일을 잊어서는 안됩니다. 고용보장 선언이 있었다 할지라도 결국 고용은 우리 스스로가 지켜나가야 합니다. 스스로가 지키려 노력하지 않는다면 어느 누구도 도움을 주거나 문제를 해결해주지 않습니다. 아울러 회사의 매출과 고용은 뿔 수 없는 불가분의 관계입니다. 이제 남은 것은 우리의 몫입니다. 회사가 노동조합의 요구를 받아들여 고용보장 약속을 하였기에, 지금은 우리가 화답을 해야 할 때입니다. 이는 우리 스스로 고용안정이 지속적으로 이루어질 수 있도록 노력하는 것입니다. 개별적으로는 일선업무에 최선을 다해 개인과 회사가 발전할 수 있도록 노력해주시고, 또 한편으로는 당면의 번호이동성판매 등 매출목표 달성에 적극 동참하여 주시기 바랍니다.

자발적인 참여와 적극적인 애사심을 발휘해 주실 것을 다시 한번 당부 드립니다.
 또한 노동조합에서는 조합원과 노동조합의 경영참여와 항구적인 고용안정을 위하여 노동조합 추천 사외이사 진출을 준비하고 있습니다. 사장 임기내의 고용보장 선언은 단기적인 것이지만 노동조합 추천 사외이사 진출은 항구적인 고용안정의 기틀을 마련하는 것입니다. 조합원여러분께서는 노동조합으로 보유주식 의결권 위임 서명운동에 적극 동참하여 주시기 바라며, 노동조합은 노동조합 추천 사외이사 진출 쟁취를 위하여 최선을 다하겠습니다.

아무쪼록 희망찬 갑신년 새해를 맞이하여 현장의 안정과 희망을 만들어 가는, 조합원 여러분의 열망에 보답하는 당당한 노동조합이 될 것을 약속드립니다.

2004년 새해에도 조합원여러분 댁내에 건강과 평화가 가득하시기를 기원합니다.

민주노총 임원선거 결과 이수호 · 이석행 당선



대의원들의 선택은 '2번'이었다. 이수호 · 이석행 후보가 각각 위원장과 사무총장에 당선돼 앞으로 3년 동안 민주노총을 이끌게 됐다.
 지난 1월16일 서울 송실대 환경경기기념관에서 열린 민주노총 4기 임원선거에서 기호2번 이수호 · 이석행 후보는 전체대의원 950명 중 871명이 투표에 참가한 가운데 477(54.8%)명

의 지지를 얻었다. 반면 기호1번 유덕상 · 전재환 후보는 391표를 얻는데 그쳤고 무효는 3표였다.
 이수호 당선자는 개표 직후 가진 당선인사에서 "이제는 모두 단결해야 할 때"라면서 "이번 선거 결과는 누가 이기고 누가 진 것이 아니라, 새롭게 힘을 합쳐 승리하는 민주노총이 건설된 것"이라고 소감을 밝혔다.
 이수호 당선자는 이번 임원선거 기간 동안 조합원들을 상대로 "민주노총이 처한 위기의 중심에는 지도력이 있다"면서 "현장조합원을 투쟁의 주체로 세워 총력투쟁 · 총파업을 조직해 민주노총이 다시 조합원의 신뢰를 받고 민중의 희망이 되는 조직으로 만들겠다"며 지지를 호소해왔다. 이수호 당선자는 또 △전산업이 참가하는 준비된 총파업 △중층직 · 총체적 교섭체제 수립 △사회공공성 강화 및 비정규직 철폐 △자주투쟁운동의 대중화 등을 공약으로 내세웠다.

낙선한 유덕상 후보는 "우리 앞에 놓여있는 과제들이 많은 만큼, 하나로 힘을 모아 더욱 힘차게 나아가자"며 "더욱 열심히 하라는 질책으로 알고 열심히 투쟁해 나가겠다"고 밝혔다.
 부위원장으로는 당선기준인 투표자 과반수(436표)를 얻은 신승철(452표), 강승규(467표) 두 명만 당선됐으며(2명 공석), 이번 선거에서 처음 도입된 여성할당 부위원장으로는 김지혜(465표), 이혜선(487표) 후보가 과반수 지지로 당선(1명 공석)됐다.
 회계감사에는 이은순(여성할당 · 증권노조), 배기남(서울본부 부분부장), 최동식(현 회계감사) 후보가 즉석에서 추천을 받아 과반수 득표로 모두 당선됐다.
 위원장 이취임식은 오는 1월30일 열릴 계획이다.
 이날 KT노동조합에 활동당원의원은 59명으로 전원이 참석하여 4기 민주노총 대의원대회 및 임원선거에 참여했다.

2004년 호도휴가비 및 성과급 지급계획

2004년도 호도휴가비 및 성과급 지급 계획을 아래와 같이 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

- < 지급 계좌 >
 1) 호도 휴가비 : 별도계좌(급식통근비 계좌)
 2) 성과급 : 급여계좌

< 지급계획 및 일시 >

지급월일	1월 19일	2월	4월	6월	8월	9월 24일	11월	계
호도휴가비	100%	—	—	—	—	100%	—	200%
성과급	—	50%	경영성과 (0~150%)	100%	100%	—	100%	350~500%
차등률	—	—	호봉제±20% 연봉제±45%	—	호봉제±10% 연봉제±30%	—	—	호봉제±30% 연봉제±75%



- 사외이사 진출을 위한 주주제안 조건(0.5%)을 달성했습니다.
- 집중투표제 청구를 위한 조건(1.0%)을 달성했습니다.

여러분의 주권 위임이 사외이사를 만들수 있습니다.

주권을 위임해 주십시오

8대집행부 일년 평가와 과제

신뢰회복과 경영참여를 통한 당당한 노동조합으로 거듭날 것

8대집행부는 출범 이후 1년을 지나면서 여러가지 사건들이 있었으며, 현안문제 뿐만이 아니라 과거집행부에서 해결하지 못한 여러가지 숙제도 해결하는 성과가 있었다.

작년 노동조합 위원장 선거에서 지재식위원장은 '당당한 노동조합 건설'이라는 구호를 걸고 지위원장과 함께 뜻을 같이했던 12개 지방본부위원장과 전국의 지부장들이 모두 당선됐으며, 젊고 신선한 노동조합 간부들로 중앙상집을 구성하고 많은 조합원들의 희망과 바람을 가지고 출범했다.

출범초기 회사의 일방적인 조직개편에 맞서 임시대의원대회에서 파업결의와 조합간부 선도투쟁을 통하여 조직개편을 저지했으며, 회사와 교섭을 통하여 합리적인 대안을 모색하려 노력하고 노사간에 절충된 안에 합의하고 시행했다. 또한 조합원 설문조사를 통하여 2003년 임단협안을 만들고 민주적이고 집중적인 토론의 장인 대의원대회를 통하여 대의원 전체의 힘찬 찬성으로 2003년 사업계획안과 임단협안을 승인받았다.

또한 7대집행부에서 절차를 무시하고 밀실에서 개악된 인사보수규정의 철폐를 위하여 적극적인 조합원 홍보와 서명운동 그리고 법적 투쟁을 통하여 개악된 인사보수규정의 부당성을 확인하였고 회사가 잘못된 인사보수규정을 현장에 적용하지 못하게 했으며, KT직원이면 누구나 우리의 상품을 팔아야 한다는 것은 인식하면서 판매방식에 문제가 있었던 상품판매 강제할당에 있어서도 현실적인 여건을 최대한 반영하여 자율 판매와 현실적인 보상제도를 합의하고, 상품판매의 근본적인 문제였던 단말기 매출액을 회사매출목표에서 제외시키는 등 상품판매 관련 현장의 문제점을 개선하기 위해 적극 노력했다.

2003년 단체교섭에 있어서는 복지자금 1000억원 출

연과 함께 과거집행부에서 4년간 해결하지 못했던 장학금지급 문제를 해결했으며, 임금인상과 ESOP주식 분배, 휴식년제 도입, 전환직 2000명 확보, 해고자 7명 복직 등과 단협에서는 '구조조정시 조합과 사전 협의'와 노동조합 전일자 확대, 명예퇴직 조건 확대 등 2003년 단체교섭을 성공적으로 이끌어 냈으며, 노사 신뢰 회복과 무모한 투쟁없이도 결과를 도출할 수 있다는 새롭고 획기적인 노사관계의 시금석을 만들기 위하여 의례적인 조합간부 선도투쟁, 쟁의발생결의, 조합원 전진대회 등 노동조합의 단체행동을 절제하고 무분규로 합의 했으며, 그결과 조합원찬성 94%라는

5500여명이 명예퇴직을 신청함에 따라 현장이 어수선하고 혼란스러웠던 것도 사실이다. 그러나 특별명퇴의 과정속에 회사의 문제와 대규모 명예퇴직으로 인하여 노동조합이 특별명퇴퇴직을 이끌어내기 위한 노력의 순수한 의미가 일부 퇴색되기는 했지만 특별명퇴퇴직도 노동조합의 성과임에는 틀림없다.

현재 노동조합에서는 조합원들의 고용안정을 위하여 최고경영진의 고용보장 선언 요구와 함께 조합원과 노동조합이 경영참여를 위한 사외이사 진출 쟁취를 위한 투쟁을 준비하고 있다.

특별명예퇴직이후 종사원들의 사기저하, 업무과중, 잦은 인사이동 또한 지속적인 악성투머 등 대규모 특별명퇴로 인하여 발생한 현장의 혼란과 종사원들이 회사에 대한 불신의 문제를 시급히 치유하고 조합원들이 안정적인 환경속에서 각자 맡은 업무에 최선을 다할 수 있도록 최고경영진의 고용보장 선언을 노동조합은 요구하고 있다. 또한 KT가 추구하고 있는 투명경영, 정도경영과 현장의 현실을 제대로 경영에 반영시키기 위해 조합원과 노동조합이 경영참여를 위한 사외이사 진출 쟁취를 위한 투쟁을 준비하고 있다.

8대집행부는 1년동안 많은 활동과 성과를 이루어 내었음에도 불구하고 아직까지 현장 조합원들이 노동조합을 바라보는 시선은 굵직만은 않은것 같다.

그러나 노동조합은 조합원들의 신뢰회복을 통하여 조합원 앞에, 경영진이나 관리자 앞에 당당한 노동조합의 건설과 함께 노사신뢰 회복과 노동조합의 경영참여 등을 통하여 조합원들의 고용안정과 권익신장을 이루어내고 민영KT의 무궁한 발전을 위하여 최선의 노력을 다할 것이다.



8대 집행부는 출범 이후 1년을 지나면서 과거 집행부에서 해결하지 못한 여러가지 숙제를 해결하는 성과가 있었다.

놀랄만한 수치로 2003년 단체교섭안이 조합원총회에서 가결되었다.

한편 2003년 단체교섭의 후속조치로 특별명퇴를 시행함에 있어 조합원 설문조사에서 많은 조합원들이 요구했던 명예퇴직 조건 완화와 명퇴금 상향 요구를 한시적으로 1회에 한하여 특별명예퇴직을 시행하기로 노사간에 합의하고 시행했으나, 예상외로 많은

조합창립 22주년 기념식

우수지방본부 · 지부 · 조합원 표창

노동조합은 6일 창립 22주년을 맞아 본사 21층에서 기념식을 개최하고 우수 지방본부와 지부 및 조합원에 대한 표창을 했다.

지재식위원장은 기념사를 통해 "사장의 고용보장 선언이 조합원의 고용불안을 해소하는데 큰 힘이 됐다"고 말하고 "그러나 고용은 유지하기 위해서는 우리 스스로의 노력도 게을리 하지 않아야 한다"고 강조했다. 또한 "이번 노동조합 추천 사외이사 진출이 실현된다면 장기적인 고용보장에 큰 힘을 발휘할 것"이라며 간부 및 조합원의 지지와 성원을 부탁했다.

한편 노동조합 창립기념식에는 중앙 및 지방본부 상집간부 100여명이 참석했으며, 특히 노동조합 초청으로 올릉도 지부장(지부장 김재환)과 지부간부들이 참석하여 자리를 빛내주고, 오랫동안 서울나들이에 나섰다.

끝으로 참석자들은 ▲조합원의 고용안정 ▲노동조합 추천 사외이사 진출 ▲위원장 서명직업 등을 위해 총력을 다하기로 결의했다.

한편 조합창립 22주년 표창자는 아래와 같다.



조합창립기념식에서 표창을 받은 조합원들이 인사하고 있다.

◎우수지방본부
▲제주지방본부(위원장 고희관)

◎우수지부
▲강북지방본부 성북지부(지부장 강경주) ▲강남지방본부 과천지부(지부장 김중운) ▲서부지방본부 연수지부(지부장 이두석) ▲부산지방본부 중부산지부(지부장 이명현) ▲대구지방본부 대구광역지부(지부장 박추서) ▲본사지방본부 전산센터지부(지부장 김석원) ▲전남지방본부 목포지부(지부장 김명복) ▲전북지방본부 익산지부(지부장 이희풍) ▲충남지방본부 대전지부(지부장 이현숙) ▲충북지방본부 충북영양지부(지부장 김우정) ▲강원지방본부 동해지부(지부장 우창기) ▲제주지방본부 서귀포지부(지부장 고종건)

◎우수조합원
▲박종진(강북지방본부 가좌지부) ▲송병찬(강남지방본부 여주지부) ▲김두경(서부지방본부 대방지부) ▲이우근(부산지방본부 남부산영업지부) ▲권오용(대구지방본부 영양분회) ▲김근배(본사지방본부 인재개발지부) ▲정광우(전남지방본부 하당지부) ▲배기성(전북지방본부 동부방영영업지부) ▲노철호(충남지방본부 유성분회) ▲채오병(충북지방본부 충북방영지부) ▲위성수(강원지방본부 인제지부) ▲조순호(제주지방본부 제주지부)

복지시설 노사합동 실태조사

노후시설에 대한 이용률 저하 대책 마련시급... 연초 전수조사 계획

노사는 현업에 운용중인 복지후생시설에 대하여 운영 실태 및 문제점을 파악하고 복지시설의 효율적 운영과 개선을 통하여 조합원들이 불편없는 복지시설의 이용을 하기 위한 목적으로 노사합동 실태조사를 12월 16일부터 19일까지 실시했다.

전반적으로 복지후생시설에 대한 관리는 운영기준에 따라 적정하게 이루어지고 있으나, 활용 빈도가 낮은 일부 시설 등에 대해서는 노사간 협의를 통하여 개선해 나갈 것이며, 특히 도서,벽지의 유류 또는 노후화된 사택은 내년 년초 집중적인 재실태조사를 통하여 효율적인 사택관리가 되도록 대책을 강구할 예정이다.

한편 복지시설 운영기준도 현실적인 여건을 고려하여 노사간에 협의를 통하여 재정비가 필요한 것으로 나타났다.

< 사내예식장 >

사내예식장은 기관과 지방기관간 편차가 발생하고 있다. 수도권 노후 국사에 설치된 예식장 사용은 극히 저조한데 반해 지방 신설 국사에 설치 운영된 곳은 사원 및 지역주민 자녀의 예식장과 기업고객 세미나장 등으로 유용하게 활용되고 있다. 또한 수입금은 예식장 지원 요원 인건비, 시설운영비, 불우이웃돕기 등에 사용되고 있다.

한편, 대다수 기관이 주말 예식장과 평일 회의장 겸용으로 활용하고 있다. 그러나 수도권소재 노후 국사에 설치된 예식장 이용률은 거의 전무한 실정이다. 토탈웨딩 등 이벤트화한 결혼 세태 등에 비춰 개성과 감성에 민감한 젊은 층의 취향에 맞지 않는다.

- 강동영업국: 최근 2년간 이용실적 전무
- 인천지사: 최근 2년간 연중 3~4회
- 자체적으로 회의장 또는 체력단련실 등으로 활용
- 폐지 등에 대해서는 본사의 지침 시달 희망
- 현대식 국사는 예식장외에 영업과 연계 유관기업체 세미나실 등으로 활용

< 구내식당 >

구내식당은 조사 대상기관 모두 위탁 운영하고 있으나 회사가 제시한 식사는 채산성이 떨어져 전문업체의 기피하고 있어 부득이 개인에게 위탁중인 기관(강동영업국)도 존재한다. 기타 청결 상태 및 안전시설 등은 양호한 것으로 드러났다.

- 회사예산지원: 전기료, 수도료, 오물수거료
- 회사 예산 지원시 사원 식사로 단가 하향 조정
- 식대: 2,000원 ~ 2,500원(일부기관은 직원과 외부인 식대 차등 적용)

< 체력단련실 >

사원들의 심신 단련을 위해 모든 기관이 탁구대, 헬스기구 등을 비치한 체력단련장을 운영하고 있었다. 청결상태는 유지하고 있으나 안전 사고 예방을 위한 안내문, 표어 등의 부착을 미흡한 상태였다.

- 운영경비: 연간 30~100만원 내외(초기 시설투자비 제외)
- 사원만족도 우수기관: 강동영업국, 충북본부, 둔산지점, 남부산, 북전주

< 이용실 >

최근 특별 명예퇴직 등으로 이용인원이 감소했다. 화재예방 등 위탁자에 대한 정기교육의 필요성이 있다.

- 이발료 6천원

< 테니스장 >

- 1~2면(임차 또는 자체시설)
- 이용인원: 5~10명
- 운용료: 60~80만원/월 1면당

< 세탁실 >

인원 및 규모가 큰 기관은 세탁업체와 단가계약 및 출장 세탁을 하고 있으며 안전, 화재 등 사고예방활동은 양호한 것으로 나타났다.

< 사택 >

대다수 회사 보유사택은 시설이 노후화되어 청결상태 등이 불량하고 수선유지비 등 예산이 부족한 것으로 파악됐다. 입주자들은 규정에 따라 사택관리위원회에서 선정하고 있으나 일부 기관은 형식적 운영 및 부적격 입주자를 일부 허용하는 사례가 발생했다.

또한 도서, 벽지 등 소재기관에서 대다수 유류사택이 발생하고 있으며 노후사택은 매각 시도 원배자 부재로 상당기간 방치되고 있다. 이러한 유류사택에 대한 적극적인 대책이 마련돼야 할 것으로 보인다.

▼ 복지시설 현황

구분	총시설	점검기관보유시설							
		강동영업	둔산지점	목포지사	충북본부	강원망	북전주	남부산	계
예식장	16	1	1	1	1	1	-	1	6
구내식당	304	1	1	1	1	1	-	1	6
체력단련실	295	1	1	1	1	1	1	1	7
이용실	15	1	-	-	-	-	-	-	2
테니스장	202	1	-	1	1	1	-	1	5
의무실	42	-	-	-	-	-	-	1	1
세탁소	324	1	1	1	1	1	1	1	7
사택	2,579	-	-	215	12	14	6	4	251
계	3,777	6	4	220	17	19	8	11	34

지재식위원장, 신입사원 교육

노동조합의 비전과 현안문제에 대해 허심탄회하게 대화

지재식위원장은 8일 원주 KT아카데미에서 2004년 신입사원에 대한 교육을 진행했다.

지재식위원장은 "2004년 노동조합은 사외이사 진출 및 주5일 근무제 등 해결해야 할 많은 사안들이 있다"고 밝히고 "조합이 가진 힘은 여러분들이 얼마만큼 지지해주느냐에 따라 달라진다"며 적극적인 지지를 당부했다.

신입사원들은 ▲KT노동조합의 비전 ▲통신서비스업 노동자간의 연대 ▲정년보장 방안 등에 대한 질문을 하면서 노동조합에 대한 높은 관심을 보였다.

이에 지재식위원장은 KT노동조합 뿐만 아니라 노동계의 핵심 목표가 노동자의 정치세력화라며 입법과정에서부터 노동자를 대변할 수 있는 대표자가 참여해 정책적인 뒷받침이 이뤄져야 한다고 강조했다.

통신산업 노동자들의 연대와 관련해서는 한국IT산업노동조합협의회를 구성해 통신정책에 대한 공동 대응 등 발전적인 논의를 하고 있다고 밝혔다.

특히 신입사원들은 정년보장 및 고용안정에 대한 질문이 이어졌는데 이에 대해 지재식위원장은 지난 특별명퇴이후 더 이상 졸업 수 있는 인원이 없다면 그렇기 때문에 노동조합은 현원유지라는 사장의 고용보장선언을 요구했고 시무식 때 고용보장선언이 이뤄지게 된 것이라고 밝혔다.

지재식 위원장이 이수호 당선자에게

민주노총의 변화, 원칙에 입각한 실천에서 시작

민주노총 4기 지도부가 바뀌었다. 대의원들은 변화를 선택한 것이다. 그러면 대의원들이 선택한 변화는 무엇일까?

언론에서 탈라질 민주노총의 모습으로 노사정위원회 가입이나, 교섭력 중심이나, 투쟁에서의 유연함을 말하고 있는데, 진정한 변화는 그런 작은 현상의 변화가 아니라고 생각한다.

자칫 그런 작은 현상에 매몰된다면 민주노총 4기 지도부는 임기 내내 논란과 쟁점에 휘말려 제대로 변화된 민주노총을 만들지 못할 것이다.

내가 생각하기에 변화는 특별한 것이 아니다. 노동조합운동의 원칙을 다시 확인하고, 원칙입각하여 실천하는 것이다.

있는 사람으로서 민주노총의 각종 사업과 기풍은 현장적이지 않음을 종종 느낀다.

대표적인 예로 년초에 1년 사업을 결정하는 대의원 대회, 중앙위원회 등이 진행된다. 그런데 주요 사업 결정의 근거로 정세분석을 하고, 그 분석 결과를 대의원에 열심히 설명. 교육을 한다. 정세분석은 정치, 경제, 국제, 한반도 정세부터 주체역량 분석까지 있지만 주로 객관정세 중심이다.

주요 사업을 결정할 때, 각 산별연맹의 어려움이 무엇인지, 지역본부의 어려움이 무엇인지, 단위노조들의 어려움이 무엇인지 제대로 수렴되지 않고, 조사도 되어있지 않다는 것이다. 또한 어떤 노동조합의 활동이 모범이

익을 위해 복무해야 한다.

과거 민주노총의 주요 판단은 조합원 대중의 이익에 복무하기보다는 활동가의 시각과 명분이 우선되었다고 본다. 반대하고 투쟁한 것이 중요하지 않다. 반대한 결과, 투쟁한 결과가 어떤 변화, 발전, 이익이 있었는가를 엄격히 봐야 한다. 단위 노조는 연맹이나 민주노총에 비해 조합원 대중과 밀접하게 결합되어 있다. 단위노조는 조합원 대중을 외면하거나 소홀이 하거나 심지어 투쟁에서 패배할 경우 외면을 받는다. 단위노조가 힘을 발휘할 수 있는 것은 이렇듯 철저하게 조합원 대중의 이익을 위해 철저히 복무하면서 신뢰관계를 형성하였기에 가능하다고 본다. 그렇다면 민주노총도 이와 결코 다르지 않다고 본다. 다만 민주노총은 조합원의 이해관계 뿐만 아니라 국민의 이해관계도 고려하는 넓은 시각과 접근이 필요하다고 본다. 그럴 때만이 국민적 지지를 받을 수 있고, 가진 자들의 공세를 이겨내고 전진할 수 있기 때문이다.

이런 이유에 근거하여 조합원 대중의 이익이나 국민적 이익에 도움이 되면 노사정위원회에 가입하고 성과를 만들어야 한다. 그리고 만약 노사정위원회를 탈퇴하는 것이 조합원의 이익을 지키는 것이라면 당연히 탈퇴하면 된다. 노사정에 가입하였다고 자랑이고, 탈퇴하였다고 혁명적인 것이 아니라고 본다.

셋째, 강한 민주노총이 되어야 한다. 노동조합 위원장직을 경험하면서 제일 쉬운 것이 반대하고 투쟁하며 편을 가르는 것이며, 제일 어려운 것은 대안을 제시하고 화합단결하며, 교섭을 통해서 목표를 달성하는 것이라고 본다. 솔직히 투쟁만큼 속 편한 것이 없다. 잘 되면 영웅되고, 안 되면 대중 탓하며 책임을 모면할 수도 있다. 하지만 아마 이런 투쟁 만능주의와 편의주의(?)가 민주노총의 총과업



임원선거에 당선된 당선자들이 대의원들에게 두 손을 번쩍들어 인사를 하고 있다. 좌로부터 신승철, 김지예, 이혜선, 강승규, 이수호, 이석형

민주노총 간부는 투쟁의 현장에서만 아니라 일상적인 일터·지부 사무실에서 자주 만나야

너무 싱거운 결론일까? 아니다. 그동안 우리 노동조합 운동이 지금의 국민과 조합원의 불신을 받게 된 가장 큰 이유는 민주노총이 노동조합 운동답지 못하였기 때문이라고 본다. 우리가 처음 민주노조를 접할 때 교육 받던 그런 노동조합운동의 원칙과 방법을 실행했다면 이런 위기는 아닐 것이라고 본다.

당시 강사가 힘주어 이야기하던 노동조합 원칙을 곰곰이 더듬어 보면서 민주노총의 변화를 그려 나가보자

첫째, 현장의 소리에 귀를 기울여야 한다.

금번 위원장 선거에서 2명의 후보가 모두 현장 중심을 이야기했다. 아마 현장 중심은 단위노조 선거든 연맹 선거든 그리고 민주노총 선거든 강조되지 않는 적이 없다. 하지만 현장 중심은 연설의 제목 일뿐 현장에

있는지, 왜 모범이었는지에 대해서도 분석되지 않고 있다.

회의는 결정만 하는 곳이 아니다. 현장의 의견을 우선 듣는 자리여야 한다. 현장의 의견이 반영된 사업이어야 현장이 움직인다. 그래야 될 하더라도 힘이 실려서 제대로 할 수 있는 것이다.

회의에서 주요 간부들이 가르 칠려고, 설명하려고 하기보다는 대의원이 현장의 대표인만큼 그들의 의견을 듣는 것을 모든 것의 우선으로 삼아야 할 것이다. 물론 대의원은 사전에 현장의 의견을 집약해 가야 함은 당연한 일이다.

그리고 이제 민주노총의 많은 간부들이 투쟁의 현장에서만 아니라 일상적으로 일터에서, 지부 사무실에서 당면의 어려움을 토론했던 자리에서 자주 만나기를 기대해본다.

둘째, 조합원 대중, 국민 대중의 이

익을 위해 복무해야 한다.

과거 민주노총의 주요 판단은 조합원 대중의 이익에 복무하기보다는 활동가의 시각과 명분이 우선되었다고 본다. 반대하고 투쟁한 것이 중요하지 않다. 반대한 결과, 투쟁한 결과가 어떤 변화, 발전, 이익이 있었는가를 엄격히 봐야 한다. 단위 노조는 연맹이나 민주노총에 비해 조합원 대중과 밀접하게 결합되어 있다. 단위노조는 조합원 대중을 외면하거나 소홀이 하거나 심지어 투쟁에서 패배할 경우 외면을 받는다. 단위노조가 힘을 발휘할 수 있는 것은 이렇듯 철저하게 조합원 대중의 이익을 위해 철저히 복무하면서 신뢰관계를 형성하였기에 가능하다고 본다. 그렇다면 민주노총도 이와 결코 다르지 않다고 본다. 다만 민주노총은 조합원의 이해관계 뿐만 아니라 국민의 이해관계도 고려하는 넓은 시각과 접근이 필요하다고 본다. 그럴 때만이 국민적 지지를 받을 수 있고, 가진 자들의 공세를 이겨내고 전진할 수 있기 때문이다.

이런 이유에 근거하여 조합원 대중의 이익이나 국민적 이익에 도움이 되면 노사정위원회에 가입하고 성과를 만들어야 한다. 그리고 만약 노사정위원회를 탈퇴하는 것이 조합원의 이익을 지키는 것이라면 당연히 탈퇴하면 된다. 노사정에 가입하였다고 자랑이고, 탈퇴하였다고 혁명적인 것이 아니라고 본다.

셋째, 강한 민주노총이 되어야 한다. 노동조합 위원장직을 경험하면서 제일 쉬운 것이 반대하고 투쟁하며 편을 가르는 것이며, 제일 어려운 것은 대안을 제시하고 화합단결하며, 교섭을 통해서 목표를 달성하는 것이라고 본다. 솔직히 투쟁만큼 속 편한 것이 없다. 잘 되면 영웅되고, 안 되면 대중 탓하며 책임을 모면할 수도 있다. 하지만 아마 이런 투쟁 만능주의와 편의주의(?)가 민주노총의 총과업

남발을 불러오고, 위기의 민주노총을 초래하지 않았나 생각한다.

달라진 민주노총이 현장의 소리를 귀담아, 조합원과 국민 대중의 이익을 위한 활동을 하려면 힘이 강한 민주노총이 되어야 한다. 교섭도 힘이 있어야 한다. 그리고 결정된 사항을 단위노조까지 수용할 수 있는 지도력이 있어야 한다.

대외 통합, 지역에서의 노동조합간의 연대와 통합이 활성화되어야 가능한 일이다. 민주노총에서는 한국노총과 대립되는 모든 면을 찾아내어 함께할 수 있는 방안을 제안하는 것이 무엇보다도 필요한 일이다. 그리고 1노총의 중심이 민주노총이나, 한국노총이나 위노조까지 수용할 수 있는 지도력이 있어야 한다.

현재같이 한국노총, 민주노총으로 갈려져서 힘을 발휘할 수 없다. 사용자들과 정권의 분열책에 이용당할 뿐이다. 당연히 민주노총은 1국 1노총을 지향하여야 한다. 1국 1노총은 상층 중심의 통합만으로는 되는 것이 아니다. 연맹 산별간의 연대와 통합, 같은 계열 회사 노동조합간의 연

대외 통합, 지역에서의 노동조합간의 연대와 통합이 활성화되어야 가능한 일이다. 민주노총에서는 한국노총과 대립되는 모든 면을 찾아내어 함께할 수 있는 방안을 제안하는 것이 무엇보다도 필요한 일이다. 그리고 1노총의 중심이 민주노총이나, 한국노총이나 위노조까지 수용할 수 있는 지도력이 있어야 한다.

1노총의 중심은 민주노총도 한

직제계에게 결정된 바가 집행되는 민주노총이 되어야 모두 수용하고 실천할 것이다. 대의원 대회가 시간에 쫓겨 대중 결정되며, 대의원의 발언을 시비하고, 자신들의 의견을 관철 시키기 위해 지원군(?)을 동원하고 공포 분위기를 조성하는 회의의 결정사항은 아무 의미 없는 결정일 뿐이다.

변화는 결코 쉽지 않은 길이다. 민주노총의 변화는 견해를 달리하는 사람도 있기에 더욱 쉽지 않을 것이다. 그래서 변화를 추진하는 지도부에게 요청되는 것은 외유내강(外柔內剛)이라고 본다. 변화를 추진하는 과정과 방법은 다양하게 부드럽게 접근할 필요가 있다. 그러나 어떤 어려움이 있더라도 민주노총이 변화하고 혁신하지 않으면 안된다는 소신만큼은 절대 물러설 수 없는 절대적인 가치여야 한다. 내가 알고 있고 접한 이수호 위원장은 외유내강형이라고 본다. 그래서 민주노총의 변화와 혁신에 가장 적임자라고 생각한다.

현장의 목소리를 귀담아 듣고 조합원과 국민대중의 이익을 위한 활동하는 강한 민주노총 필요

현재같이 한국노총, 민주노총으로 갈려져서 힘을 발휘할 수 없다. 사용자들과 정권의 분열책에 이용당할 뿐이다. 당연히 민주노총은 1국 1노총을 지향하여야 한다. 1국 1노총은 상층 중심의 통합만으로는 되는 것이 아니다. 연맹 산별간의 연대와 통합, 같은 계열 회사 노동조합간의 연

대외 통합, 지역에서의 노동조합간의 연대와 통합이 활성화되어야 가능한 일이다. 민주노총에서는 한국노총과 대립되는 모든 면을 찾아내어 함께할 수 있는 방안을 제안하는 것이 무엇보다도 필요한 일이다. 그리고 1노총의 중심이 민주노총이나, 한국노총이나 위노조까지 수용할 수 있는 지도력이 있어야 한다.

1노총의 중심은 민주노총도 한

직제계에게 결정된 바가 집행되는 민주노총이 되어야 모두 수용하고 실천할 것이다. 대의원 대회가 시간에 쫓겨 대중 결정되며, 대의원의 발언을 시비하고, 자신들의 의견을 관철 시키기 위해 지원군(?)을 동원하고 공포 분위기를 조성하는 회의의 결정사항은 아무 의미 없는 결정일 뿐이다.

변화는 결코 쉽지 않은 길이다. 민주노총의 변화는 견해를 달리하는 사람도 있기에 더욱 쉽지 않을 것이다. 그래서 변화를 추진하는 지도부에게 요청되는 것은 외유내강(外柔內剛)이라고 본다. 변화를 추진하는 과정과 방법은 다양하게 부드럽게 접근할 필요가 있다. 그러나 어떤 어려움이 있더라도 민주노총이 변화하고 혁신하지 않으면 안된다는 소신만큼은 절대 물러설 수 없는 절대적인 가치여야 한다. 내가 알고 있고 접한 이수호 위원장은 외유내강형이라고 본다. 그래서 민주노총의 변화와 혁신에 가장 적임자라고 생각한다.

노동계 5대 시건

70년대 노동현실에 살아야 하는 2003년의 노동자



잇따른 열사정국

배달호, 김주익, 이현중, 이해남, 이웅석, 광재규 2003년 노동계의 현실을 보여주는 이름들이다. 1월 9일 두산중공업의 배달호 열사가 분신으로 항거하며 손해배상 가압류의 문제를 사회에 알렸다. 노동부장관이 손해배상 가압류 문제를 해결하겠다고 나섰지만 해결된 것은 아무 것도 없었다. 친노

정권이라 칭하던 노무현 정부가 대기업 노동자를 '노동귀족'이라 부르고 그 '노동귀족'들은 손배가압류와 사측의 탄압 견디다 못해 목숨을 끊어야 했다.

노무현 정부는 노사관계로드맵을 통해 새로운 노사 및 노정 관계를 말하고 있지만 현장에 대한 인식이 없는 정책은 노사정관계를 더욱 악화시킬 것이라는 알아야 할 것이다.



근로기준법 개악

8월 29일 노동계의 반대에도 불구하고 근로기준법 개정(안)이 국회를 통과했다. 개정된 법안은 노사정 위 공익안보다 후퇴하고 당초 정부안보다 후퇴해 노동계의 큰 반발을 불러왔다. 민주노총은 개정된 법안에 대해 "실노동시간단축 효과 미비, 여성·중소영세비정규노동자의 확대와 차별강화 조래, 근로조건저하(임금삭감), 노동강도 강화, 노사자율교섭 침해 등 오히려 개악됐다"고 강조했다.

실제 연월차휴가 평균 10일이 축소되고 초과근로시간한도를 16시간으로 확대해 노동시간단축효과를 거두기는 힘들 것으로 보인다. 또한 생리휴가 무급화 등으로 모성 보호를 위한 장치를 제거한 점도 문제점으로 드러났다.

휴가수당폐지와 초과근로수당에 대한 활용률을 인화하면서 노동시간 단축이라는 명분아래 근로조건

을 더욱 저하시키고 노동강도는 오히려 강화하는 방향으로 노동법이 개악되었다.



외국인 노동자와 고용허가제

그동안 외국인산업연수제의 문제점으로 인해 불법체류자를 양산하고 인권의 사각지대에 놓은 이주노동자들을 보호할 수 있는 제도적 장치 마련되지 않아 많은 비판을 받아왔다. 결국 7월 31일 외국인 고용허가제가 국회를 통과했지만 정작 4년 이상 체류한 이주노동자들은 강제출국을 당해야하는 입장에 처하게 됐다. 이는 고용허가제의 취지를 무색하게 하고 불법체류자를 더욱 양산시키고 있어 또다른 문제가 되고 있다.

비정규직 확산

1993년 41.2%였던 비정규직 노동자 숫자가 2000년에는 52.4%로 크게 늘어났다. 민주노총을 비롯한 노동계는 무제한적으로 확산되고 있는 비정규직의 확산을 막기 위해 비정규직 사용을 엄격 제한하는 법을 마련하고 비정규직이 필요하다고 판단되는 특별한 경우를 제외하고는 직접고용, 정규직으로 전환해야 한다고 강조하고 있다.



또한 파견노동자 등 간접고용노동자들은 실질적인 사용자인 사용자사업주가 교섭당사자 책임이 없어 교섭권을 행사하지 못하고 있으며 임시직 등의 노동자들은 고용불안치기 마련되지 않아 많은 비판을 받아왔다. 결국 7월 31일 외국인 고용허가제가 국회를 통과했지만 정작 4년 이상 체류한 이주노동자들은 강제출국을 당해야하는 입장에 처하게 됐다. 이는 고용허가제의 취지를 무색하게 하고 불법체류자를 더욱 양산시키고 있어 또다른 문제가 되고 있다.

금속노조 산별교섭

금속노사는 지난 7월 15일 경주청송년 수련관에서 열린 13차 중앙교섭에서 △기분협약 자동연장 △주5일근무제 10월 1일부터 실시 △임시직 정규직화 △사내하청 노동



자 처우개선 △근골격계 예방대책 마련 △노조 대의원 월5시간 활동보장 등을 빼대려 한 내용에 합의했다. 또한 8월 18일~20일까지 중앙교섭 참가 1백개 사업장 조합원 2만1천여명을 대상으로 중앙교섭 잠정합의안 찬반투표를 갖고 86%의 찬성으로 가결했다.

병원과 금융권에서 소산별(업종)교섭을 통해 주5일제 등에 합의한 사례가 있지만 금속노조의 산별교섭 성사는 민주적인 노조운동이 시작된 이래 '명실상부'하게 사용자대표와 노동자대표가 구성돼 별인 사실상 첫 산별교섭이라는 점에서 그 의미는 값질 수 밖에 없다.

2003년 KT노동조합 10대 뉴스

“출범초기 사측의 일방적인 조직개편 시도부터 2003년은 많은 사건들이 있었지만 노동조합은 당당하고 우직하게 한길을 걸어왔다”

KT노조 당당한 8대 집행부 출범 -2003년 1월 6일

작년 노동조합 선거에서 64.47%의 압도적인 지지를 받고 당선된 제 8대 당당한 노동조합 지재식위원장은 당당한 노동조합 건설이라는 구호를 걸고 지위원장과 함께 뜻을 같이했던 12개 지방본부위원장과 전국의 지부장들이 모두 당선되었다. 모범조합간부 선인과 함께 당당한 노동조합 건설을 위해 조합간부가 당당한 자세와 실천으로 변화를 주도하고 대등한 노사관계를 정립하겠다는 다짐과 함께 젊고 새로운 간부들로 중앙상집을 구성하고 많은 조합원들의 희망과 바람을 가지고 출범했다.

2003년 당당하게 걸어왔다



조직개편 저지투쟁 - 2003년 1월 21일 ~ 2월 5일

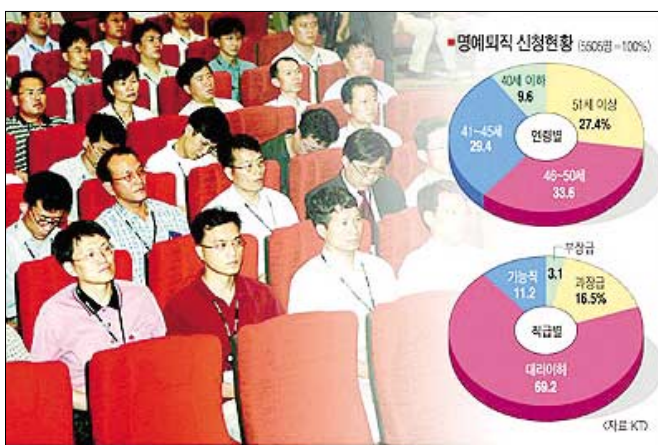
출범초기 회사의 일방적인 지방본부 및 지부 폐지를 골자로 하는 조직개편 저지를 위해 1월 21일 고용안정위원회 소집에서부터 23일 전국조합간부 결의대회, 28일 임시대의원대회에서 쟁의 발생 결의 등 일련의 투쟁을 통해 지방본부 이하 지사 지점을 현행체제 유지하는 노동조합의 요구를 관철시켰다. 지방본부 이하 지사, 지점의 유지는 노동조합의 일관된 요구 사항으로 노동조합의 신속한 대응과 노동조합 간부 및 전체 조합원의 단결된 조직력이 낳은 결과이다.

2003년도 단체교섭



2003년 임단협 투쟁 - 2003년 6월 16일 ~ 8월 8일

2003년 단체교섭에 있어서는 복지자금 1000억원 출연과 함께 과거 집행부에서 4년간 해결하지 못했던 ▲장학금 지급문제를 해결했으며 ▲임금인상과 ESOP주식 분배 ▲휴식제도 도입 ▲단협에서는 구조조정 시 조합과 사전 협의와 노동조합 전 입자 확대, 명예퇴직 조건 확대 등을 이끌어 냈다. ▲전환직 2000명 확보 ▲해고자 7명 복직 등 단체교섭 합의의 안을 노사신뢰 회복과 조합원의 고용안정을 위하여 의례적인 조합간부 선도투쟁, 조합원총회 등 노동조합의 단체행동을 절제하고 무분규로 합의 했으며, 조합원찬성 94%라는 놀랄만한 수치로 2003년 단체교섭안이 조합원총회에서 가결됐다.



특별 명예퇴직 시행 -2003년 10월 1일

2003년 단체교섭의 후속조치로 명예퇴직 조건 완화에 따른 특별명예퇴직 시행함에 있어 퇴직을 원하는 많은 조합원들의 바람이었던 명예퇴직 상향문제를 한시적으로 1회 시행하는 분위기가 조성되었다. 그러나 이번 특별명예퇴직 과정에 회사의 문제와 많은 퇴직자로 인하여 현장의 업무공백으로 집행부가 노사간에 합의했던 퇴직을 원하는 많은 조합원들 명예퇴직 상향 요구를 이끌어낸 노력의 순수한 의미가 일부 퇴색되기는 했지만 특별명예퇴직 집행부의 공적으로 인정하지 않을 수 없다.



인사보수 규정 철폐 투쟁

7대집행부에서 절차를 무시하고 밀실에서 개악된 인사보수 규정의 철폐를 위하여 조합원 홍보와 서명운동을 하였고, 효력 정지 가처분 소송을 제기 2003년 9월 30일 기각 판결됐다. 효력정지 가처분 기각은 회사측의 규정개정이 정당하다는 의미가 아니라 시급한 판단을 할 효력정지 가처분 사항이 아니고 피해 당사자가 없는 사항이기에 본안 재판에서 전제적인 판결이 필요하다는 것이 었다. 그러면서 재판부에서는 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받지 않은 취업규칙(인사보수규정)은 무효이기에 이로 인한 취업규칙 적용은 효력을 갖지 못한다는 내용을 부연하였다.



IT노협 대표자 회의 개최

-2003년 1월 21일

IT노협 대표자 회의 개최 2003년 1월 21일 IT노협 대표자 회의가 KTF 노조 사무실에서 개최되었다. 회의에는 SKT노조, KTI(한국통신기술)노조, KTF노조, G&G노조, 그리고 KT노동조합 등 한국의 대표적인 유무선 통신노조들이 참여했으며, 노동시간 단축, 임법화, 노사관계개선 등 IT노협 차원의 문제들을 기다리기 보다는 독자적으로 노사가 대화를 통해 IT업종의 특성에 맞는 방안을 마련하기 위해 결성되었으며, 이후 안정적인 연대를 위해 월 1회의 대표자 회의(매월 2째수요일)와 주 1회의 실무집행회의(매주 수요일)를 열어오고 있다.



상품 판매 방법 개선

KT직원이면 누구나 우리의 상품을 팔아야 한다는 것은 인식하면서도 판매방식에 문제가 있었던 상품판매 강제할당 문제에 있어서도 현실적인 문제를 최대한 반영하여 자율판매와 현실적인 보상관계를 합의하고, 상품판매의 근본적인 문제였던 단말기 매출액을 회사매출목표에서 제외시키는 등 상품판매 관련 현장의 문제점을 개선하기 위해 노력하였다.



2003년 전국대의원대회 -2003년 3월 6일

조합원 설문조사를 통하여 2003년 임단협안을 만들고 민주적이고 집중적인 토론의 장인 대의원대회를 통하여 대의원 전체의 합한 찬성으로 2003년 사업계획안과 임단협안을 의결 받았다. 대의원대회는 조합의 결속력을 다지고 그 힘을 근원으로 2003년 임단협 노사협상에서 노동조합의 힘을 발휘할 수 있는 근원이 되었다.



동아시아 텔레콤 노동조합 포럼 개최

- 2003년 12월 2일

12월 2일 한국 KT노동조합, 일본의 NTT노동조합 및 대만의 중화텔레콤 노동조합 간부들이 참석한 가운데 열린 동아시아 텔레콤 노동조합 포럼 본 행사에서 각각의 노동현황과 통신시장 변화에 따른 노동조합의 대응에 대해 토론했다. 8대 집행부가 추구하고 있는 종사원의 고용안정과 노동조합의 경영참여에 관련하여 NTT노동조합의 경영협의회의와 대만중화통신 노동조합의 회사이사구성(15명의 이사 중 3명이 노동조합 지명)과 있으며, 추가로 2명을 더 요구하고 있음) 사례 등 선진적이며 합리적인 노사관계를 KT내에서도 제도적으로 정착시켜야 노사안정과 함께 종사원의 고용안정을 이룰 수 있다는 토대를 마련했다.



이용경 사장의 고용보장선언 -2004년 1월 2일

2003년 연말 두달 여 동안 즐기차게 노동조합이 주장해온 고용보장선언 요구에 노동조합과 회사가 현원유지라는 고용보장에 합의했다. 2004년 새해 첫 업무가 시작되는 2일 아침 노사는 "회사는 사장 임기 내에는 현수준의 인원을 유지함으로써, 고용을 보장한다"는데 전격 합의하고 이용경 사장이 시무식을 통해 선언함으로써 그 동안 현장의 혼란과 고용불안에 대한 악성루머를 일시에 해소하고, 발전적인 노사관계와 KT발전을 위하여 노사 공동으로 노력할 것을 다짐하였다.