

KT 노동조합

현 장 과 함 께 하 는 노 동 조 합 건 설

10 07th

발행인 : 김구현 편집인 : 허 진
주소 : 463-717 경기도 성남시 분당구 정자동 206
대표전화 : 031-727-4820(교육선전실 4850)
팩스 : 031-727-4815
홈페이지 : www.kttu.or.kr
디자인 : 디자인 여백(02-2279-9631)

2009년 8월 3일(월)

노동계 이모저모

쌍용차 사태, 조속한 해결 모색해야

쌍용차 사태가 3개월째 접어들고 있다. 희생자와 피해는 늘어가고 쌍용자동차 평택공장 안에 물이 끓인 지 열흘이 넘었다. 대치가 지속되자 급기야 경찰은 전기 충격총까지 동원해 전 국민을 아연실색하게 만들었다. 야당과 시민단체 등이 평택공장을 방문해 '반인권적 행동'이라고 규탄하며 식수와 의약품 반입을 촉구했으나 정부와 사측은 모르쇠로 일관하고 있다. 평택공장 앞에 모인 이들은 하나같이 쌍용차 사태 해결을 위해 공권력이 아닌 공적 자금 투입이 필요하다고 촉구하고 있지만, 쉽게 해결기미가 보이지 않고 있다. 비정규직 문제의 극단적 현주소라 할 수 있는 쌍용차 사태는 비단 평택공장만의 문제라 할 수 없다. 제2, 제3의 쌍용차 사태를 막기 위해서라도 정부와 노사는 더 이상의 희생을 막고 상생할 수 있는 방안을 마련해야 한다. 기업회생을 위한 담보 구조조정만이 아님을 전 노동자들이 주지하며 지켜보고 있다.

비정규직, 정말 정규직 전환되나?

정부가 최근 비정규직의 정규직 전환을 독려했다고 나섰다. 여당도 비정규직법 유예안을 원점에서 재검토할 수도 있다는 뜻을 밝혔다. 계약직 근로자의 기간 규정을 고수하지 않을 경우 제기되는 대안은 비정규직 사용 사유 제한과 정규직 전환 의무비용 도입, 처우 개선과 계약기간 완전 철폐 등인 것으로 알려졌다.

비정규직법이 발효된 지 만 한달이 지나서야 정부가 움직인 것이다. 그러나 지난 시간동안 비정규직법으로 인해 다양한 형태의 계약직들이 고착화되었고, 6월말 이후 하루평균 해고된 비정규직만 약 333명에 달한다는 보고도 있었다. 비정규직 근로자들과 가족들의 고통은 이루말할 수 없는 지경에 이르렀다.

정부의 비정규직 정규직화 권장방안은 환영할 만한 일이다. 그러나 정부가 여전히 기업의 고용유연화를 강조하는 상황에서 여론을 잠재우려는 미봉책인지, 근본적인 해결방안을 마련할 것인지는 지켜봐야 할 일이다.

언론노조, 미디어법 관련 방통위 규탄

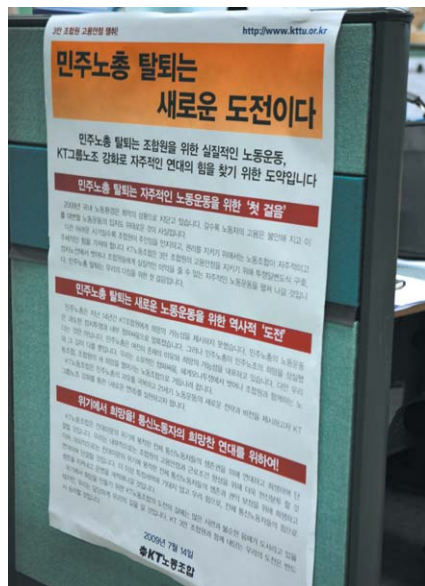
7월 27일(월) 미디어법 처리를 반대했다는 이유로 최상재 언론노조위원장직이 제포되었다. 언론노조는 7월 28일(화) 방통위 앞에서 기자회견을 열고 최상재 위원장의 석방과 미디어법 원천무효를 주장했다.

언론노조는 기자회견을 통해 미디어법이 재투표와 대리투표 논란 속에서 헌법재판소의 효력정지 가치분 심판을 기다리고 있는 가운데 방통위 최시중 위원장이 관련법의 후속조치를 준비하겠다고 밝혀 절차를 무시하고 있다며 비난했다. 입법과정의 위법 여부를 현재가 판단하기도 전에 종합연성·보도전문 채널의 도입을 주장하는 것은 과정을 무시한 처사라는 이유에서다.

29일(수) 최상재위원장은 석방되었지만 언론노조는 미디어법 무효를 주장하며 "언론 자유와 민주주의 사수라는 숭고한 가치를 지키기 위해 변함없는 진군을 계속할 것"이라고 강조했다.

94.9% 압도적 지지로 민주노총 탈퇴 가결

7월 17일 조합원 총회 통해 상급단체 탈퇴 및 KTF노동조합과 합병 결정



KT노동조합(위원장 김구현)은 7월 17일(금) 상급단체인 민주노총 탈퇴여부 관련 조합원총회를 진행, 조합원 94.9%의 압도적인 탈퇴찬성 지지로 '민주노총 탈퇴'가 가결되었다.

이날 투표는 전국 440개 지부에서 오전 9시부터 오후 6시까지 진행했으며, 총 조합원 수 2만8434명 중 2만7018명이 참여,

이 중 찬성 2만5647명, 반대 1221명 등으로 집계됐다.

이번 투표결과는 새로운 노동운동을 열망하는 조합원들의 엄중한 선택이었다. 또한, 민주노총의 과도한 정치투쟁에 염증을 느낀 조합원들이 보다 실질적이고 주체적인 노동운동을 벌일 것을 요구하는 희망의 목소리이기도 했다.

정치투쟁 일색 민주노총 방침에 대한 KT조합원의 엄중한 선택

앞서 노동조합은 7월 10일(금) 보도자료를 통해 17일(금) 조합원총회를 열어 민주노총 탈퇴 찬반투표를 실시한다고 경위를 밝혔다.

노동조합은 2009년 노동환경이 전대미문의 위기에 직면해 통신노동환경의 위상과 지위에 대한 고민이 대두되고 있고, 특히 KTF와의 통합으로 재도약에 많은 역량을 쏟고 있는 가운데 현장조합원·조합간부들로부터 "고용안정을 지키고 복지를 향상시킬 수 있는 실질적이고 새로운 노동운동의 지평을 열어가야 한다"는 요구가 빗발치고 있다고 설명했다. 사

실 그 동안 민주노총 탈퇴를 요구하는 조합원 여론이 대의원대회 등을 통해 끊임 없이 제기되어 왔다. 노동조합은 더 이상 조합원들의 요구를 거부하기 어려운 수준에 도달했다고 판단, 17일 조합원총회를 통해 민주노총 탈퇴 여부를 결정하게 된 것이다.

또한 노동조합은 7월 7(화)~10(금) 지방본부위원회, 지부장회의 및 중앙상무집행위원회를 개최해 고용불안이 심화되고 복지제도가 정체되는 노동환경 속에서 현장에서 제기하는 상급단체와의 관계재정립 및 노동조합 위상확보 요구에 대해 정리가 필요한 시기임을 공감하게 되었다.

아울러 민주노총 탈퇴 여부를 조합원총회를 통해 표결에 부친 것은 민주노총은 분명 존재의 이유와 희망의 가능성을 내포하고 있지만, 국민의 지지와 애정을 기반으로 성장해 온 KT가 국내 통신환경에서 가지는 상징적 역할과 의무를 다하기 위해서는 정치적 기조보다는 조합원에게 실질적인 힘이 되고, 전 통신노조에 빛이 될 수 있는 독자적인 희망의 노동운

동이 절실하다고 판단했기 때문이다.

10대 집행부, "전체 통신노동자 위한 희망의 노동운동 펼칠 것"

노동조합은 조합원총회 결과에 따라 3만 조합원의 결단을 경허히 수용하고, 앞으로 조합원의 뜻과 의지를 모아 KT그룹노조 및 전체 통신노동자들을 위한 새로운 노동운동 모델을 창출하기 위해 최선을 다할 것을 결의했다.

또한 투쟁과 갈등, 대립의 노사관계를 뛰어넘어 상생과 연대의 전략적 가치를 세우고, 조합원의 고용안정과 삶의 질 향상, 보편적 노동가치를 실현하는 노동운동을 펼쳐나갈 계획이다. 무엇보다 3만 조합원의 고용안정 사수를 위해 최선을 다할 것이며, 일각에서 불거지고 있는 네트워크 분리나 1만명 구조조정설과 같이 조합원을 위협하는 시도에 대해서는 명운을 걸고 막아낼 방침이다. 또한 통신시

경쟁으로 내모는 사측의 비윤리적 경영태도는 결코 좌시하지 않을 것이다. KT노동조합은 이 같은 강력한 내부혁

신으로 현장조직을 강화하고, 향후 전체 통신노동자의 단결과 연대에 더욱 매진할 전략이다. 또한 고용안정을 사수하고 구조조정을 저지해 조합원들의 불만을 없애고 사회적 연대 의무를 이어나갈 예정이다.

한편, 이날 노동조합은 KTF노동조합과의 단일화에 관한 찬반투표를 함께 진행, 조합원 97.3%(2만6286명)의 지지를 얻어 KT-KTF노동조합 합병을 추진하게 됐다. 이를 계기로 KT노동조합은 KT그룹노조의 힘을 강화하고 전체 통신노동자들이 함께 할 수 있는 새로운 연대 구축에 선도·주도적 역할을 다할 것을 결의했다.

이번 조합원총회와 관련, 언론 인터뷰를 담당했던 허진 교육선전실장은 "전체 노동계와 국민들이 KT노동조합의 앞길을 주시하고 있음을 잘 알고 있다"고 밝히며, "노동운동의 새 모습을 기대하는 3만 조합원들의 염원을 가슴에 새기고 희망을 향해, 승리를 향해 한 발 한 발 전진해 나갈 것"이라고 강조했다.

3만 조합원의 염원을 모아 승리와 희망의 노동조합으로 거듭나겠습니다

3만 조합원의 결단을 경허히 수용한다!

7월 17일(금) 민주노총 탈퇴에 대한 임시조합원총회가 압도적 다수의 찬성으로 가결됐다. 3만 조합원들의 이 같은 결정은 지금까지의 구태와 관성에서 벗어나 새로운 전략과 비전을 결미한 새로운 노동운동을 바라는 전체 조합원들의 염망이 모아진 결과이다. KT노동조합은 희망을 염원하는 3만 조합원의 결단을 경허히 수용하며, 앞으로 KT노동조합이 나아가길 밝혀두고자 한다.

민주노총 탈퇴, 왜 지금인가?

KT노동조합의 민주노총 탈퇴를 놓고 일부 오해가 있다는 점은 우리도 잘 알고 있다. 그러나 이번 탈퇴와 외부 압력은 아무런 관계가 없다는 점을 밝혀둔다.

지금까지 KT 내부에서는 민주노총 탈퇴를 요구하는 조합원 여론이 지속적으로 모아져왔다. 일례로 대의원대회에서 민주노총 탈퇴 문제는 항상 뜨거운 감자였다. 최근 들어 민주노총에 대한 조합원의 불만이 점점 더 거세졌고 특히 최근에 발생한 민주노총의 각종 불미스러운 사건들은 이 같은 여론에 기름을 부은 격이 되었다. 아예로부터 올라오는 조합원의 여론이 거부하기 어려운 수준까지 도달한 것이다. 이번 민주노총 탈퇴는 새로운 노동운동을 열망하는 조합원들의 의지가 수렴된 결과이다.

한편 일부에서는 이번 민주노총 탈퇴가 대규모 구조조정, 사전정지작업이라고 주장하고 있으나, 이는 전혀 사실과 무관하다. 민주노총을 탈퇴하든, 그렇지 않든 KT에서 구조조정은 있을 수 없다. 또한 우리는 KT그룹노조 협의회 강화를 통해 KT계열사 전체 노동자들과의 연대를 강화해 우리 자신의 힘을 키울 것이다. 일부의 주장은 과도한 비약에 불과하다.

지금부터가 진짜 도전이다

민주노총을 뛰어넘는 새로운 노동운동을 선포한 우리 앞에는 더 많은 과제와 숙제들이 놓여있다. KT노동조합은 투쟁과 갈등, 대립 중심의 노사관계를 뛰어넘어 '상생과 연대'의 전략적 가치를 세우고 조합원의 고용안정과 삶의 질 향상, 보편적 노동가치를 실현하는 노동조합을 만들어 나갈 것이다.

당면해 3만 조합원의 고용안정 사수를 위해 최선을 다할 것이며, 일각에서 불거지고 있는 네트워크 분리나 1만명 구조조정설과 같이 조합원의 고용안정을 위협하는 시

도에 대해서는 명운을 걸고 막아낼 것이다. 또한 통신시장을 필미로 현장 조합원들을 옥뿍뿍 못하게 묶어매고 과열경쟁으로 내몰고 있는 사측의 비윤리적 경영태도에 대해서도 결코 좌시하지 않을 것이다.

단결과 연대는 변함없는 승리의 가치!

단결과 연대는 노동자의 가장 큰 무기이며 승리의 가치이다. 단결하지 못하는 투쟁은 패배하며 연대하지 못하는 조직은 고립되기 마련이다.

KT노동조합은 새로운 전략과 비전을 공유하는 통신노동자들과 함께 새로운 단결과 연대를 구축할 것이다. 우리는 '한 식구'나 다름없는 KT그룹노조를 강화하고 이를 바탕으로 전체 통신노동자들이 함께 할 수 있는 새로운 연대 구축에 선도적, 주도적 역할을 다할 것이다.

내부혁신과 현장강화가 관건

우리 도전의 승패는 외부가 아닌 내부혁신과 조직역량 강화에 달려있다고 해도 과언이 아니다. 구태와 관성은 외부에만 있는 것이 아니다. 우리 내부에도 조직의 발전과 소통을 가로막는 구태와 관성이 숨어 있음을 고백하지 않을 수 없다. 우리부터 묵은 때를 벗겨내기 위한 치열한 내부혁신을 시작할 것이다.

현시기 노동운동 위기의 주요인은 현장 약화에 있다. 노동운동의 희망은 현장에 있으며 현장강화가 바로 위기탈출의 첩경이다. 이를 위해 우리는 현장 조직을 강화하고 내부소통을 통한 조합의 자율적, 민주적 운영체계를 확립할 것이다. 또한 내부역량 강화를 위해 간부교육을 획기적으로 쇄신하며, 복수노조 시행 및 전임자임금지급 금지 등 다가올 노동환경의 변화에도 주도적으로 대처할 것이다.

3만 조합원과 함께 새 희망을...

이제 주사위는 던져졌다. 목표는 명확하고 할 일은 쌓여 있다. 전체 노동계와 국민들이 우리의 앞길을 주시하고 있음을 잘 알고 있다. 우리는 노동운동의 새 모습을 기대하는 3만 조합원들의 염원을 가슴에 새기고 희망을 향해, 승리를 향해 한 발 한 발 전진해나갈 것이다.

2009년 7월 17일
KT노동조합

KT-KTF노동조합 합병 출범식

일시
2009년 8월 11일(화) 오후 2시
장소
KT본사 대강당

8월 11일, KT노동조합과 KTF노동조합이

진정한 가족으로 하나가 됩니다.

KT노동조합은 지난 8년간 국내 이동통신 노동자의 지위향상을 위해 빛나는 역사를 써 주신 KTF노동조합과의 합병을 영광으로 생각하며, 큰 결단을 내려주신 전 조합원 여러분들께 진심으로 감사인사를 드립니다.

KT-KTF노동조합의 역사적인 합병식에

조합간부 여러분들의 많은 참석 부탁드립니다.

노무상담 서비스개시

KT노동조합(위원장 김구현)은 노무법인 베스트솔루션(대표 정무길 공인노무사)과 자문계약을 맺고 7월 1일(수)부터 노무상담 서비스를 시작했습니다. 이번 자문계약으로 인해 조합은 물론 조합원들도 폭넓고 전문적인 노무상담을 받을 수 있게 되어 KT노동조합과 조합원의 권익 보장과 근로조건 향상에 큰 기여를 할 것으로 예상됩니다. 조합원 여러분의 많은 이용 부탁드립니다.

●상담 방법

노무상담은 대표전화 (02-522-8833) 및 홈페이지 http://www.best-solution.co.kr을 통해 이용할 수 있습니다. [문의] 김용규 산업안전국장(031-727-4843)

하반기 통신·노동환경 전망

통신 노동자들에게 놓인 장벽 ‘경쟁심화’, ‘고용유연화’

올해 국내정세는 정치·경제적으로 매우 어수선하다. 남북관계가 경직되어 가고 있는 가운데 친기업·반노동 성향의 이명박 정부 2년차를 맞으며 상대적으로 서민들의 삶이 소외받고 있다. 전 세계적인 경제한파 속에 경기침체 역시 두드러졌다. 국책 연구기관들은 한국의 2009년 경제성장률을 연초 -6%까지 전망했다가 최근 내수시장 회복으로 -2,3% 정도로 내다보고 있다. 경기여파로 금융·공공·통신·제조 등 주요 대기업의 IT투자 축소가 예견됐고 연초부터 IT시장의 활력이 크게 떨어졌다. 때문에 세계최고 수준의 IT인프라를 자랑하는 국내 통신시장은 유·무선시장의 포화로 상반기에 결합상품을 전면에 내세웠다. 현재, KT를 비롯한 주요통신3사는 경기침체와 맞물려 인터넷과 IPTV, 집전화, 휴대폰 등을 묶어 저렴한 가격에 경쟁을 벌이고 있다. 한편, 노동시장은 고용불안과 비정규직 확산으로 골머리를 앓고 있다. 구조조정과 임금삭감이 전 세계 노동자들을 불안하게 하는 상황에서 국내 역시 각 사업장의 고용불안이 가시화되고 있다. 또한 정부의 고용유연화 정책으로 비정규직이 엄청나게 늘었고, 2010년 복수노조허용·전임자임금지급 금지 시행을 앞두고 큰 혼란에 직면해 있다. 하반기 국내 통신·노동환경을 전망해 본다. - 편집자 주 -

정보통신환경

“광고 또 광고... 내수경쟁 심화 예상”

국내 IT산업은 세계 1위 초고속인터넷 인프라를 바탕으로 디지털방송과 홈네트워크·정보가전, 이동통신 분야에서 미국·일본 등과 비슷한 수준의 기술력을 보유하고 있다. 산업연구원은 '2009년 경제·산업전망'을 통해 한국 IT수출이 하반기 총 507억 7100만 달러를 기록, 지난해 하반기 523억9400만 달러의 97%선까지 회복할 것으로 내다봤다. 이렇게 되면 올해 연간 IT수출액은 969억5500만 달러로 전망돼 무너졌던 1000억 달러 선을 회복할 수 있게 된다. 주력수출 품목인 반도체와 휴대폰, 디스플레이, 온라인게임 등의 시장 점유율이 지난해에 비해 큰 폭으로 상승함과 동시에 해외시장에서도 정상계에도 진입했기 때문이다.

반면 IT산업 중 정보통신 분야는 모바일기기를 제외하고는 내수에 집중하는 편이다. 국내 전체 IT산업에서 유선시장을 장악해 온 KT의 매출은 그리 높지 않지만, 통신 인프라 측면에서의 가치는 상당하다. KT는 정보통신 100년 역사를 이끌어 전국의 도시산간까지 커버할 수 있는 유선 IT 인프라를 보유하고 있다. 더욱이 올해는 KTF와의 합병을 기점으로 공격적 영업에 더욱 박차를 가하고 있다.

미디어관련법 국회 통과?

여당이 전략적으로 밀어온 미디어관련법이 7월 22일(수) 법적 논란을 안은 채 국회를 통과했다. 야당과 시민단체들이 '원천무효'를 주장하고 있고, 방송 3사가 총파업을 불사한 가운데 미디어법은 다시금 뜨거운 감자로 급부상했다.

미디어법이 이대로 진행된다면, 법을 후속작업을 거쳐 3개월 후 시행된다. 알려진 바와 같이 미디어법의 주요 골자는 대기업과 신문의 방송시장 진출허용이다. 이번 개정으로 현행 방송법이 금지하는 신문과 대기업의 지상파방송과 종합편성채널 등의 진출은 모두 허용된다. 다만 신문과 대기업의 방송겸영은 2012년까지 유예하며, 신문과 대기업의 방송지분 소유 한도는 지상파 방송 10%, 종합편성채널과 보도전문채널 각 30%로 제한한다.

여기서 말하는 대기업은 자산 10조 이상으로 사실상 모든 대기업이 방송을 소유할 수 있게 된다. 특히 당치가 큰 지상파 보다는 종합편성채널과 보도전문채널의 인기가 예상된다. KT를 비롯한 통신기업들 역시 IPTV로 방송에 뛰어 들었기 때문에 적극적인 행보가 접혀진다.

그 동안 방송이 공익을 잣대로 제작되고 평가되었다면, 이제는 본격적으로 산업경쟁 시대를 맞게 되는 셈이다.

유선전화에서 인터넷전화로 시각변동

최근 인터넷전화 가입자가 급속히 증가해 400만명에 육박하면서 유선전화 시장판도를 흔들고 있다. 통신업계의 Cash Cow로 군림하던 유선전화시장이 인터넷전화로 인해 사양길로 접어들면서 이에 대한 타격이 상당하다. KT도 매달 20만명 이상의 가입자들이 이탈하고 있는 실정이다.

지난해부터 국내 통신시장에서 업체들이 고루 균형을 흘리는 분야는 전체 2천300만 가입자 중 KT가 2047만(90%)을 점유한 유선전화시장이었다. 그러나 올해 들어 유선전화시장이 급속도로 무너지고 있다. 품질 좋고, 저렴하고, 기존번호 그대로 가입할 수 있는 인터넷전화의 급부상 때문이다.

인터넷전화는 기본료, 통화료, 국제전화요금 등 가격면에서 저렴하다. 2004년 등장해 초기에 많은 관심을 받았으나 낮은 통화품질, '070'이라는 식별번호에 대한 거부감, 전원을 이용하는 서비스라는 한계, 119 등 긴급통화가 필요한 상황에서 위치파악이 어렵다는 점 등 때문에 인기를 끌지 못했다. 하지만 통화품질이 기존전화의 90%까지 개선됐고, 지난해 인터넷전화 번호이동성이 시행되면서 시장활성화의 신호탄을 알렸다. 쓰던 번호 그대로 저렴한 인터넷전화로 바꿀 수 있게 배려한 '번호이동성'은 식별번호에 대한 거부감을 단번에 없앴다. 또 긴급통화 시 위치를 파악할 수 있는 필수망도 기존 유선전화업체와 공유할 수 있게 해, 인터넷전화에 대한 소비자의 우려를 불식시켰다. 더욱이 오는 9월 10일(목)부터 인터넷전화 번호이동 개통 전산시스템이 가동됨에 따라 농강심사 및 누락 여지가 없어지면서 '이탈'은 더욱 심화될 전망이다.

결합상품 광고 등 업체간 과열경쟁 심화

인터넷 보급율 95%로 전세계 1위를 자랑하는 국내 통신시장은 올해 통신사업자들이 속속 출시하고 있는 결합상품으로 가계 통신비를 획기적으로 줄일 수 있는 방안이 마련됐다. 결합상품은 여러 통신서비스를 묶어 성장정체에 빠진 통신시장에서 가입자 확대와 더불어 매출을 늘릴 수 있는 상품, 이 중 올해 본격 상용화에 들어간 IPTV는 7월 현재 실시간 시청자 수가 50만명을 넘어섰으며, 하반기에는 누적 가입자 수가 150만명을 넘을 것으로 예상되고 있다.

KT가 KTF 통합과 맞물려 선보인 결합상품 '룩(QOOK)'은 초고속인터넷, IPTV, 휴대폰, 와이브로 등 KT 핵심서비스를 원하는 대로 자유롭게 묶었다. 할인율은 약정기간과 서비스에 따라 달라지는데 예를 들어, 초고속인터넷+집전화+IPTV 결합상품을 3년 약정으로 이용할 경우 한 달에 약 1만2,000원을 할인 받아 연간 14만원 정도를 절약할 수 있다.

그러나 결합상품은 한정된 내수시장의 과열경쟁을 심화시키고 있다는 지적도 불려오고 있다. 당장 광고시장만 봐도 알 수 있다. 결합상품은 비용절감에 그치지 말고, 장기적으로 서비스의 질적 수준을 드높여 해외시장에 컨버전스를 모델로 진출해야 한다.

세계최초 상용화 와이브로 해외진출 가시화

지난 2006년 세계 최초로 국내에서 상용화서비스에 들어간 무선인터넷 와이브로. 와이브로는 초고속 모바일 데이터서비스라는 가치에 맞게 현재 350Km의 속도에서 최대 다운로드 속도가 초당 149Mb, 업로드 속도도 초당 43Mb를 실현해 VDSL 성능에 이르고 있다.

KT는 국내 와이브로 산업을 주도적으로 이끌어 왔다. 비록 아직까지 투자대비 높은 수익을 내지 못했지만 선도기술에 대한 상징성 등으로 인해 투자를 지속하고 있다. 2.3Ghz의 주파수 대역을 사용하는 와이브로는 대용량의 데이터를 빠른 속도로 주고 받을 수 있다는 점이 장점이자 단점이다. 높은 주파수 대역은 데이터 처리속도가 빠르지만 굴절률이 낮아 낮은 주파수 대역을 사용하는 서비스보다 기지국을 더 많이 세워야 하기 때문에 많은 설비투자 비용을 요구한다.

정부는 기업들에 와이브로 투자를 요구하면서 동시에 와이브로의 한계를 해외수출로 해결하겠다는 전략이다. 와이브로는 지형적으로 초고속 유선통신 인프라의 설치가 어려운 인도네시아 브라질, 미국이나 중동, 아프리카 같은 국가에서 상대적으로 효율적인 기술이다. 초고속 유선통신인프라 구축과 함께 이동통신서비스까지도 가능하기 때문이다. 현재 와이브로는 미국 등 10개 나라가 도입을 결정하고 상용화를 위한 테스트 중이다. 결국 해외 인프라 구축과 서비스 운영을 통해 국내 한계를 극복한다는 방침이다.

적극적 인프라 투자와 동반성장 모색해야

올해초 IT기업들이 가장 우려했던 부분은 경

기침체로 인해 정보통신 사업자들이 투자위축에 시달릴 수 있다는 점이었다. 미국발 금융위기로 지난해 4분기부터 글로벌 경기 침체가 본격화되면서 비용절감이 국내뿐만 아니라 전세계적으로 기업의 화두가 되었기 때문이다. 특히 IT투자비는 기업들의 1순위 비용절감 항목에 포함돼 있었다.

정부는 개별기업의 IT투자축소가 IT산업속도를 이여지는 것을 막기 위해 사업자들이 신규로 구축하는 광케이블에 대해서는 망개발의무를 부여하지 않는 정책을 유지했고, 광가입자망에 대한 투자를 촉진했다. 이동통신시장의 경쟁촉진과 관련투자 및 고용창출에 기여하기 위해서는 신규 와이브로 사업자의 시장진입도 환영한다는 입장을 밝혔다. 이에 따라 KT와 같은 기존 사업자의 투자를 독려하고 로밍, 기지국 공용화 등을 통해 신규사업자의 시장진입 제고방안을 검토하고 있다.

한편, 정부는 IPTV 서비스 활성화와 원활한 시장진입을 위한 종합계획안도 마련했다. 목표달성을 위해 올해부터 2011년까지 3년간 총 869억 3,000만원을 투자키로 했다. 또한 2009년 통신사업자들이 차세대 네트워크, 중계기, 콘텐츠 등에 총 6조8,800억원을 투자할 것이라고 밝혔다. 전반적인 경제상황은 침체되어 있지만 이는 전년보다 약 2,400억원 늘어난 규모다. KT는 통신사업자중 가장 많은 2조5804억원 투자를 밝혔고, 기지국, 제어국, 관리시스템 등 와이브로 관련장비 구매작업에 착수했다.

거대 통신사업자들과 중소기업의 동반성장도 요구되고 있다. 특히 그동안 콘텐츠제작사와의 수익배분 구조가 불합리하다는 지적이 많았다. 이에 KT를 비롯한 통신사들은 협력업체와의 수익구조를 개선하고, 누구나 콘텐츠를 개발해 판매할 수 있는 한국어 애플리케이션쇼를 연내 오픈할 계획이라고 전해진다.

첨단 인프라로 인한 인력수요 감소

국내 정보통신 인프라의 첨단화는 정보통신 인력의 고용불안 및 수요감축을 불려오고 있다. 또한 올해 들어 소니에릭슨, 노키아, 모토로라, 보다폰 등 세계 휴대폰·이동통신 업체에 구조조정 바람이 거세다. 미국과 일본 IT기업에서 시작된 구조조정은 국내 정보통신 기업에도 불안요소로 작용하고 있다.

정보통신 인프라의 발달로 성장정체, 고효율·저비용 체제가 강조되면서 인력이 할 수 있는 일들을 통신인프라가 대체하는 일도 보편화되고 있다. 이에 따라 통신 노동자들은 별정통신사업을 신히탄으로 구조개편이 본격화되고 있는 데에 상당한 심적 부담을 느끼고 있다.

또한 KT-KTF 합병처럼 주요 통신 3사가 유무선 통합합을 통해 거대 통신사로 거듭났거나 이를 추진하고 있어 인력 구조조정에 대한 불안감도 확산되고 있는 게 현실이다.

KT노동조합은 불안한 통신시장에 능동적으로 대처해 인위적인 구조조정을 막고 조합원의 권익을 향상시키는 것을 최우선시 하고 있다.

노동환경

“조합원 실익위한 노동운동 필요”

국내 노동환경은 정부의 고용유연화 정책으로 큰 진통을 겪고 있다. 정규직이 좋고 다양한 형태의 비정규직이 기하급수적으로 늘고 있는 가운데 내년부터 시행을 예고하고 있는 복수노조 허용, 전임자임금지급 금지 등으로 노동계 전체가 긴장상태에 빠져 있다. 또한 진보진영 최대 상급단체인 민주노총의 위상이 크게 흔들리면서 정치적 노선보다는 조합원의 실질적인 이익을 추구하려는 단위노조의 움직임이 거세다.

심화되는 고용유연화 정책

국내 노동계 최대 화두는 단연 비정규직 문제다. 쌍용차 평택공장에 대한 범원의 강제집행이 실패로 끝나고 공장점거 파업이 7월 21일(화) 현재, 61일째 이어지면서 파산이나 청산 등 최악의 상황을 피해 생존할 수 있느냐에 대한 우려가 커지고 있다. 이는 국내 비정규직 문제를 극단적으로 보여주는 사례라 할 수 있다.

7월, 비정규직 보호법을 시행한 지 만 2년이 되었다. 1997년 외환위기 이후 크게 늘어난 비정규직 노동자들을 위해 제정된 비정규직 보호법은 계약직 근로자로 2년 이상 일하면 사용주가 정규직으로 전환하도록 규정한다. 그러나 취지대로 비정규직이 2년 후 정규직으로 전환되는 사례는 드물고, 계약만료로 해고되거나 오히려 다양한 형태의 비정규직이 양산되고 있다. 게다가 정부와 여당은 법 집행을 미루거나 2년으로 규정돼 있는 비정규직 노동자의 고용제한 기간을 연장하는 법안을 추진중이어서 비정규직 고착화에 불을 지피고 있다. 최근에는 7월 비정규직법 발효 이후 정규직으로 전환되지 못하고 해고되는 근로자가 하루 평균 333명에 달한다는 보고도 있었다. 비정규직에 대한 근본적인 대책마련이 시급하다.

2010년 복수노조 허용

현 상황대로라면 내년부터 '타입오프'제와 '교섭창구 단일화'를 보완책으로 복수노조가 허용될 전망이다. 노사정위원회는 7월 20일(월) 이 같은 내용을 핵심으로 한 공익위원회를 마련했다. 하지만 노동계와 재계가 모두 이 안에 강력 반발하고 나서 법 개정까지는 난항이 예상된다. 타입오프제란 단체교섭과 고충처리, 산재처리 및 예방활동 등 노무관리적 성격의 활동을 하는 노조원에 대해 해당 활동시간을 근무시간으로 인정해주는 것이다.

노사는 복수노조의 여러 유형과 원인을 예상하고 발생할 수 있는 갈등을 최소화 해야 한다. 복수노조를 앞두고 노동조합은 과거의 틀에서 벗어나 전문성을 갖춘 필요가 있다.

본래 복수노조 허용의 취지는 노동자의 자주적 단결권을 확대하기 위한 것이다. 국제노동기구(ILO)도 노동자 스스로 결집하여 독립적 단일노조를 구성하고 있다 해도, 법률로 이를 제도화해 단일 중앙조직으로 인정해서는 안 된다고 규정했다. 이는 노동자의 결사의 자유원칙을 차탈할 수 있기 때문이다.

복수노조가 허용되면 가장 관심을 끄는 것이 교섭창구 단일화 문제다. 현재 거론되는 교섭창구 단일화 방안으로는 배타적 과반수제(선거에서 이기는 노조가 교섭권을 갖는 방식), 비례대표제(소속 조합원의 수에 비례해 교섭대표를 뽑는 방식) 등이 있다.

2010년 노조전임자임금지급 금지

현재 정부는 내년부터 노조전임자의 임금을 사용자 부담하지 않는다는 노동법 조항을 더 이상 유예하지 않고 시행하겠다는 의지를 드러내고 있다. 노조의 재정자립 방안 등에 대한 연구 역시 노조에 대한 포괄적인 지원대책이라기보다는 자구노력에 초점이 맞춰진 것으로 알려졌다.

이런 이유로 노동계는 노조활동 위축을 우려하고 있다. 반면, 노동부는 아예 산별노조 등 초기업단위 노조로의 전환을 대안으로 거론하고 있다.

노조의 조직형태를 기업별 단위에서 산업별 또는 지역별로 확대해 여러 개의 단위사업장이 공동으로 전임자를 묶으로써 재정을 효율적으로 운용할 수 있다는 이유에서다.

노동계는 전임자 임금금지 규제는 법 조항으로 강제하기 보다는 노사자율에 맡기는 것이 낫다는 의견을 분명히 해 왔다. 비용 때문에 당장 전임자 수를 줄이는 것은 3만 조합원을 보유한 KT 같은 전국 사업장에서도 쉽지 않은 일이다. 중소기업 사정은 불 보듯 뻔하다. 대기업이 보통 2~3천명 규모이고, 중소기업은 조합원수가 많아야 300여명에 달하기 때문에 조합비로는 단 몇 사람 임금도 감당할 수 없다는 계산이 나온다. ILO도 노조전임자 급여금지 규제는 압박적 관여사항이 아니므로 현행 노조법 상의 관련규정을 폐지할 것을 수 차례 권고한 바 있다.

조합원, 정치투쟁보다는 실익추구

상급단체인 민주노총이 단위노조의 잇단 탈퇴로 1995년 출범 이후 최대 위기를 맞고 있다. 조합원 수가 2006년 75만명으로 최고치를 기록했으나 2007년 66만명, 2008년 65만명으로 2년 연속 감소세를 보였다. 올해 들어서는 벌써 10여 군데 단위노조가 탈퇴했다.

이는 반정부 정치투쟁에 몰두해 온 민주노총 노선에 대한 부정 인식의 기류가 확산되고 있다는 증거다. 탈퇴노조들은 조합원의 권익과는 동떨어진 정치투쟁 위주의 노동운동 대신 실질적인 혜택을 줄 수 있는 새로운 노동운동을 원한다고 입을 모은다. KT노동조합도 7월 17일(금) 조합원총회를 통해 94.9%라는 압도적 득표율로 14년 만에 상급단체인 민주노총 탈퇴를 결정했다. 노동계 여건이 좋지 않은 상황에서 탈퇴를 결정하는 일이 쉽지 않았지만, 고용환경이 불안하고 복지가 정체되는 현실에서 더 이상 조합원들의 변화요구를 외면하기가 어려웠기 때문이다.

자주적 노동조합 탄생 기대

고용불안이 대두되면서 노동운동도 전반적으로 위축되었다. 여기에 대책이 마련되지 않은 비정규직 문제, 복수노조 허용과 전임자임금지급 금지 시행을 앞두고 노동계의 고민은 깊어가고 있다.

노동계가 취향저글수록 노동조합과 조합원의 불안도 커진다. 어려운 시기일수록 조합원이 주인임을 인지하고, 권리를 지키기 위해서는 노동조합이 자주적이고 주체적인 힘을 길러야 한다. 주지해야 할 사실은 단결·단체교섭·단체행동으로 대표되는 노동3권은, 노동자의 권익과 근로조건 향상을 위해 헌법이 보장하는 당연한 권리라는 점이다. 또한 조합원의 고용을 지키기 위해 투쟁일선 도시 구조, 정치노선에서 벗어나 조합원들에게 실질적인 이익을 줄 수 있는 자주적인 노동운동이 요구되고 있다. 이는 상급단체 탈퇴 등으로 가시화되고 있다.

KT노동조합은 통신산업환경의 특성을 적극 반영해 국내 통신노조의 모범이 되어야 한다는 책임을 안고 있다. 정부기관에서 공기업으로, 또 민영화 수순을 밟으며 우리나라 100년 통신 역사의 중심에서 있던 통신공공으로서의 상징성과 영향력은 상당한 책임감을 갖게 하기 때문이다. KT노동조합은 앞으로 3만 조합원의 뜻과 의지를 모아 KT그룹노조 및 전체 통신노동자들을 위한 새로운 노동운동 모델을 창출하기 위해 최선을 다할 예정이다.

KT사내근로복지기금 및 보수규정 개정 안내

2009년 사내근로복지기금 합병관련 협의회 의결사항

2009년 사내근로복지기금 합병(KTF) 관련 협의회 의결사항을 아래와 같이 공지하오니 참고하시기 바랍니다.
특히, 복지기금 합병을 계기로 그동안 조합원의 불만사항이 많은 사항을 적극 반영하여 주택자금대부, 생활안정자금 대부사업 세칙 등 강제 조항을 완화 하기로 결정하였습니다.

-아 래-

→안건

1. 복지기금 합병에 관한 건 : 상호 대등한 입장에서 합병하되 KT복지기금은 존속하고 KTF복지기금은 해산
- 합병일시 : 2009.8.1
- 2011.12.31까지 양사 합병 전 지원수준 유지 원칙
2. 복지기금 정관 개정 : 별첨(국민주택규모 이하 제한 해제 등 3개조)
3. 복지기금 운영세칙 개정 : 별첨(주택자금대부, 생활안정자금 대부사업 전면개정, 경조사비 일부개정 등)

→ 운영세칙 주요 개정사항

1. 주택자금대부 : 주택 면적 제한 폐지, 무주택기간 폐지, 대부자신청자격 확대 등
2. 생활안정자금 대부 : 대부금 1인1회제한 조항 폐지, 노부모양조건 폐지, 우선대상자 등 점수 재조정 등
3. 대학교 장학금 지급 : 입학지조항 명문화
4. 의료비지급 : 2개월 연속 장기입원의 경우 종료월에 계산
5. 경조금 지급 : 회갑지급을 회갑 또는 칠순준 선택 지급
6. 주택자금, 생활안정자금 선정기준표 : 전면 조정
7. 기타 : 서류간소화, 부칙조항

→ 시행일자

1. 의료비 관련 : 2009. 6. 1
2. 주택자금대부, 생활안정자금 대부 관련 : 2010. 1. 1
3. 기타 조항 : 2009. 8. 1

보수규정 개정

→ 개정 사유

- '새 New KT 인제경영 시스템' 노사합의 (2009. 5. 28)
- 합병에 따라 전한 임용된 구 KTF 직원에 대한 보수지급 근거 마련

→ 주요내용

- 규정 폐지 : 제15조(직위미부여 기간중의 보수감액), 제18조의2 (영업직원의 보수)

- Refresh 휴직, 창업지원휴직제도 도입에 따른 보수 지급기준 규정화
- 제안우수자 특별승급 조항 폐지 : 제25조(특별승급)
- 단체협약 갱신 및 징계양정 단순화 사항 반영
- 인사제도와 보수제도 적용상 사이에 따른 보수규정 적용방법 명확화
- 통합보수제도의 2010.1.1 시행에 따라 KTF에서 전한 임용된 직원의 보수지급 근거 규정

현행	개정	비고
제10조(휴직기간중의 보수) 다음 각호의 1에 해당하는 사유로 휴직한 자를 제외하고는 휴직기간 중 보수를 지급하지 아니한다. ———— (1~3 생략) ————	제10조(휴직기간중의 보수) 다음 각호의 1에 해당하는 사유로 휴직한 자를 제외하고는 휴직기간 중 보수를 지급하지 아니한다. ———— (1~3 생략) ———— 4. 리프레시휴직자에게는 기준연봉 월정액의 100분의 60 또는 기본급의 100분의 80을 지급한다. 5. 창업지원 휴직자에게는 최초 1년에 대하여 기준연봉 월정액의 100분의 75 또는 기본급만을 지급한다.	리프레시, 창업지원 휴직 보수지급 기준
제15조(직위 미부여기간중의 보수감액) ① 직위를 부여 받지 아니한 기간 중의 보수는 기준연봉 월정액의 100분의 80 또는 기본급만을 지급한다. 다만, 6월이 경과하여도 직위를 부여 받지 못할 때에는 그 6월이 경과한 이후의 기간중에는 기준연봉 월정액의 100분의 50 또는 기본급의 100분의 80을 지급한다. ② 제1항의 규정에 불구하고 파견자 재직전출자 및 전문연구분야 등에 근무하는 직원에 대하여는 감액하지 아니한다.	<삭제>	직위 미부여기간중의 보수감액 규정 삭제
제18조의2(영업직원의 보수) ① 영업직원에 대하여는 실적에 따라 보수를 지급할 수 있다. ② 제1항에 의한 보수의 지급대상과 보수기준 등에 대하여는 사장이 따로 정한다.	<삭제>	영업직원 보수체계 미련근거 삭제
제19조(기준연봉) ① 연봉제직원의 기준연봉은 '별표' 와 같다. 다만, 운동선수단 소속의 지도자 및 선수에 대하여는 사장이 따로 정한다.	제19조(기준연봉) ① 연봉제직원의 기준연봉은 '별표' 와 같다. 다만, 운동선수단 소속의 지도자 및 선수에 대하여는 회장이 따로 정한다.	사장→회장
제24조(승급의 제한 및 특례) — (①~② 생략) — ③ 제2항의 규정에 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 기간은 제23조제1항의 호봉승급기간에 이를 산입한다. 1. 병역법 또는 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위한 휴직기간 2. 생후 2년 미만인 영아를 가진 직원이 그 영아의 양육을 위한 휴직기간 3. 불입휴직기간 4. 재직전출에 의한 휴직기간	제24조(승급의 제한 및 특례) — (①~② 생략) — ③ 제2항의 규정에 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 기간은 제23조제1항의 호봉승급기간에 이를 산입한다. 1. 병역법 또는 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위한 휴직기간 2. 생후 3년 미만(2007년 12월31일 이전 출생한 경우는 2년 미만)의 영유아를 가진 직원이 그 영유아의 양육을 위한 휴직기간 3. 불입휴직기간 4. 재직전출에 의한 휴직기간	단체협약 갱신 (육아휴직 기준 2년→3년)
제25조(특별승급) ① 제안에 의한 특별승급사유에 해당하는 자는 1호봉을 특별승급할 수 있다. 다만, 제안의 채택사항으로 특별승급된 후 특별승급된 자에 대하여는 특별승급일 이후 최초의 당해 직원의 정기승급일에 특별승급된 호봉은 이를 감하여야 한다. ② 특별승급은 제23조 제1항의 규정에 불구하고 수시 시행할 수 있다.	<삭제>	제안제도 폐지에 따른 규정 현행화
제42조(지급사유) ① 직원이 1년 이상 근무하고 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 퇴직금을 지급한다. 1. 면직 2. 징계파면 및 해임 3. 계약기간 만료로 인한 퇴직 4. 직원이 임원으로 선임된 경우 5. 직원이 상무대우 직원으로 선임된 경우	제42조(지급사유) ① 직원이 1년 이상 근무하고 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 퇴직금을 지급한다. 1. 면직 2. <삭제> 해임 3. 계약기간 만료로 인한 퇴직 4. 직원이 임원으로 선임된 경우 5. 직원이 상무대우 직원으로 선임된 경우	파면양정 폐지 상무대우→상무보
제48조(근속기간 제외) 다음 각호의 1에 해당하는 경우를 제외한 휴직기간과 정직기간은 근속기간에 산입하지 아니한다. 1. 병역법에 의한 징·소집 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위한 휴직기간 2. 형사사건으로 기소되어 불기소처분 또는 무죄판결을 받은 자의 휴직기간 3. 육아휴직기간, 불입휴직기간 4. 전사, 사병 등으로 생사불명시 휴직기간 5. 재직전출시의 휴직기간	제48조(근속기간 제외) 다음 각호의 1에 해당하는 경우를 제외한 휴직기간 <삭제>은 근속기간에 산입하지 아니한다. 1. 병역법에 의한 징·소집 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위한 휴직기간 2. 형사사건으로 기소되어 불기소처분 또는 무죄판결을 받은 자의 휴직기간 3. 육아휴직기간, 불입휴직기간 4. 전사, 사병 등으로 생사불명시 휴직기간 5. 재직전출시의 휴직기간 6. 리프레시 휴직기간 7. 창업지원 휴직기간	평균임금 산정시 정직기간을 근속기간 포함(근기68207-356) 리프레시, 창업지원 휴직제도의 근속기간 인정
	부 칙(2009.6.) ① (시행일) 이 규정은 2009년 6월부터 시행한다. ② (경과조치) 1. 인사규정 개정에도 불구하고 보수에 영향을 미치는 인사규정의 용어(승진, 직종 등)와 직원 개인별 직급과 호봉은 2009년 12월 31일까지 현행을 유지한다. 2. 보수규정과 인사규정의 불일치로 인한 보수의 조정에 대해서는 개정 전 인사규정을 기준으로 해석한다. 3. 쿼제이티프렐에서 정규직으로 근무하다 전환임용된 직원에 대해서는 2009년 12월 31일까지 중전 쿼제이티프렐의 보수및복리후생규정 에 의해 보수를 지급한다. 단, 노사합의에 따라 '야간근무보수'는 2009.6.1일자부터 적용하지 아니한다.	인사·보수제도 개선사항 적용시점 사이에 따른 규정 적용 명확화 통합 보수제도의 '10.1.1 적용에 따라 KTF에서 전한 임용된 직원의 보수 근거 마련

사내근로복지기금 세칙 개정 안내

가. 주택자금 대부(시행일 : 2010.1.1)

구분	세부 내용
대부신청자격 추가	<ul style="list-style-type: none"> ○ 3년미만 근속사원, 정년퇴직이 5년미만 잔여 사원도 신청 가능 - 단, 채권확보시 생활안정자금 보증보험증권 제출 의무화 ○ 주택 소유사원이 기존주택을 처분 후 무주택인 상태에서 신규주택을 매입 또는 임차할 경우에는 신청 가능 ○ 국민주택규모 이상의 주택 취득의 경우도 신청 가능 (취득시 주택 면적 제한 폐지) ○ 미련 대부실적이 있는 사원도 추가 대부 가능 - 사원당 5천만원 한도내에서 미련은 5천만원, 임차는 3천만원, 생활안정자금 2천만원 까지 추가 대부 가능
대부신청 기한 명시	○ 대부신청 기한은 사유발생일로부터 6개월 이내(기준: 2개월 이내)
기금대부 운영위원회 폐지	○ 기금대부 운영위원회에서 적격심의 폐지 : 선정 점수에 의하여 결정
대부 대상자 선정 기준 명료화	○ 당해 신청자 중 신청한 사원을 대상으로 매회 계획된 대부자금 범위내에서 총합특정이 높은 순으로 선정(동점자도 인정)
대부금 지급 기준 보완	○ 구비서류를 기한내 제출하지 아니하거나 대부신청 사유가 허위일 경우 대부 취소 - 취소로 종결(기준: 차 하위 순위자에게 대부)
일시상환 보완 (연대보증)	○ 대부금 수혜자가 체납시 연대보증인에 대하여 일시상환 또는 균등분할 상환청구 가능토록 제도화(기준: 일시상환 조치만 가능)

나. 생활안정자금 대부(시행일 : 2010.1.1)

구분	세부 내용
대부신청자격	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대부신청 자격중 주택취득(미련, 임차, 상속, 주택조합가입) 사유 폐지 : 주택자금 대부로 전환 ○ 기타 긴급한 사유로 운영위원회에서 인정하는 경우 보완 - 기준에 명시된(제54조 제1호~제7호) 대부신청 자격에 미달하는 경우 또는 2007.1.1일 최초 시행 당시 공정한 "과거채무" 요건 이외의 개인채무 변제 사유는 신청불가 ○ 대부금 지급은 1인1회로 제한 폐지 - 2천만원 한도내에서 신청가능, 최소 신청가능 금액 500만원 이상 백만원 단위로 신청가능
대부금 증빙서 제출	○ 대부금 수령일로부터 2개월 이내 최종 증빙서류 제출(기준: 30일 이내)

다. 장학금 지급(2009.8.1)

구분	세부 내용
대학취학자녀 인정 기준 보완	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대학취학자녀 라 함은 사원의 가족관계증명서에 등재된 자녀 - 단, 입양자의 경우 자녀인정 기준은 입양일 또는 재판확정일 기준으로 만 15세 미만의 자녀에 한함
* 입양자녀에 대한 장학금 지급대상 자녀로 최초 등득시 해당자녀의 가족관계증명서 또는 입양관계증명서 제출	

라. 의료비 지급(시행일 : 2009.6.1)

구분	세부 내용
장기 입원의 경우 영수증 인정범위 명시	<ul style="list-style-type: none"> ○ 발생일 초일부터 매달까지 합산하여 9만원 초과시 초과금액 - 단, 장기입원의 경우에 한하여 2개월 이상 연속된 경우에는 종료일에 해당 진료비 포함 지급 - 장기 입원의 경우 영수증 월별 구분 제출에 따라 보완사항

마. 반환, 회수 및 수혜제한(시행일 : 2009.8.1)

구분	세부 내용
반환 및 회수 기한 명시	○ 허위, 부당하게 기금을 지급받은 경우 그 사유발생일로부터 30일 이내에 반환, 이를 위반 시 해당금액의 2배 배상(기준: 반환기간 명시되지 않음)
* 사유발생일 기준 ① 대학장학금 : 타기관, 단체, 학교 등에서 학자금의 일부 또는 전액을 지급받은 날 ② 의료비/경조사비/교육보조비 : 부담 받은 사유에 의한 지급일	

바. 복지기금 지급기준(시행일 : 2009.8.1)

구분	현행	개정
경조금	○ 회갑(30만원)	○ 회갑 또는 칠순 중 택일
* 회갑일(또는 칠순일)에 대해 실제발생일과 호적상 발생일이 상이할 경우 인정범위 ① 실제발생일과 호적상 발생일의 차이기간이 연도기준으로 2년 이내일 경우 인정가능 ② 해당 신청자는 사유입증서류를 제출하여 합입증서류 예사: 청첩장 또는 행사관련 사진, 기증 확인서는 제외		

복지기금 운영세칙 개정 관련 주요 질의응답 | 2009.6.1일자 사내근로복지기금변경 관련

→ 의료비 지급기준 변경 관련

Q "가족 전체 합산"이란 현재 사원의 건강보험증에 등재되어 있는 부모, 형제자매까지 포함해서 신청 가능한건가요?

- 의료비 지원대상범위는 기존 기준과 동일함. 즉, 사원 및 사원의 건강 보험증에 등재된 배우자, 만20세 이하 자녀만 해당됨. 현재 건강보험증에 등재되었다해도 부모, 형제자매는 지원대상이 아니므로 인사시스템 → 의료비 → 건강보험증관리 화면에 등재 요청하실 필요 없음

Q 2009년 5월중에 진료받고 아직 신청하지 않은 영수증은 어떻게 신청하나요?

- 2009.5.31일까지 진료받은 영수증은 세칙개정 전 기준(진료자료일 연속2개월 4만원이상)으로 신청 가능하며, 개정된 세칙의 조기적용을 위해서 신청 및 서류 제출 기한을 2009.7.31까지로 잠정 지정하였음

Q 2009년 5월~6월 진료받은 영수증을 합산 신청 가능한가요?

- 2009.5.31일까지 진료 건은 구 기준을 적용하고, 6.1일 이후 진료받은 건은 신 기준이 적용 되므로 합산신청은 불가함. 단, 6.1일자로 중도에 지급 기준이 변경됨에 따라 5월 단독진료에 대해서는 향후 신청 가능토록 11월중에 공시할 예정임

Q 건강보험증에 등재된 가족인데 현재 의료비 신청화면에 가족명이 등록되지 않아 신청이 불가합니다. 어떻게 조치하나요?

e-HRMS시스템에 대상자 추가등록 방법

- 첫째, 인사가족사항에 등록
- 둘째, 해당가족에 대해 건강보험공단 에 등록
- 셋째, 건강보험증 또는 건강보험자격확인(통보)서를 발급받아 본사 업무지원센터로 팩스(사번, 사원명, 소속, 요청사항 간략히 기재) 전송

e-HRMS시스템에 대상자 삭제 방법

- 사원 본인이 직접 e-HRMS시스템 건강보험증관리 메뉴에서 대상자 삭제

사. 주택자금 대부대상자 선정기준(시행일 : 2010.1.1)

(1) 근속기간

배점	기간	3년미만	3년	4년	5년	6년	7년	8년	9년	10년이상
		현행	-	3	6	9	12	15	18	21
	개선	6	7	8	9	10	11	12	13	14

(2) 무주택기간

배점	기간	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년
		현행	-	3	6	9	12	15	18
	개선	6	7	8	9	10	11	12	13

(3) 대부금 수혜실적

○ 현행

구분	수혜실적이 없음 경우	비고
배점	5	

○ 개정

주택/생활안정 자금 대부 수혜	미수혜	1천만원 이하	2천만원이하	3천만원이하	3천만원초과
배점	10	5	4	3	1

(4) 가점부여

- 특주시 근무자 2점 → 선박으로만 이동 가능한 도서지역, 고지중계소 근무자 2점

아. 생활안정자금 대부대상자 선정기준(시행일 : 2010.1.1)

(1) 입원/치료비, 사망, 노부모 요양 : 부양조건 폐지

(2) 주택취득(미련/임차, 10점) : 삭제(주택대부로 전환)

(3) 대부금 수혜실적

○ 현행

주택자금 수혜	미수혜	1천만원 이하	2천만원 이하
배점	5	3	1

○ 개정

주택/생활안정 자금 대부 수혜	미수혜	1천만원 이하	2천만원 이하	3천만원 이하	3천만원 초과
배점	5	4	3	2	1

- 수혜실적 통합 적용

(4) 기관운영위원회 추천 : 5점 → 2점

자. 생활안정자금 대부대상자 선정기준(시행일 : 2010.1.1)

1) 입원 또는 치료(자격)

- 급여성 500만원 초과+비급여 의료비 발생 → 급여성 1,000만원 초과+ 비급여 의료비 발생
- 증명서류 : 노부모 요양비(주민등록 등본·가족관계증명서)
- (주택취득(미련/임차)) → 삭제

2) 입원 또는 치료(사각)

- 급여성 500만원 초과+비급여 의료비 발생 → 급여성 1,000만원 초과+ 비급여 의료비 발생
- (주택취득(미련/임차)) → 삭제

→ 대학장학금 지급기준 변경 관련

Q 16학기범위 내에서 3자녀이상까지 지원가능 하다는 것은 동시에 3자녀 이상 신청이 가능한건가요?

- 기존과 동일하게 동시에 2자녀까지만 장학금 지급대상자녀로 지정할 수 있음. 단, 기존 장학금 지정대상자녀가 2명일 경우는 2명의 자녀가 최종 학업 종료 후 증빙서(졸업증명서 등)에 의하여 16학기 미만으로 확인될 경우에 나머지 자녀중에서 변경지정 할 수 있음

- 기존 장학금 지정대상자녀 2명중 1명이 종료된 후 추가지정(변경된 자녀)가 동시에 지급받고 있는 경우는 기존 장학금 지정대상자녀에게 총8학기가 우선 지급되며, 추가지정 자녀에게는 장학금 지정이 해제된 자녀의 미달 학기수 만큼만 동시 지급이 가능함

- 1자녀당 최대8학기까지 지원 기준은 동일(1학년1학기~4학년2학기까지)

Q 현재 취학자녀등록 화면에 올라가 있지 않은 자녀에 대하여 대학장학금을 신청하려면 어떻게 하나요?

- 일단 인사 가족사항과 급여센터에 급여대상으로 해당자녀가 등록되어야 함. 양쪽에 등록이 완료된 자녀는 가족관계증명서를 본사 업무지원센터에 제출하신 후 장학금 지정 자녀로 등록(등록이 완료될 경우 장학금지정 대상여부에 'Y'로 확인되며 그 이후에 대학장학금 신청이 가능)

- 기존 장학금 지정대상자녀에 대해 해제 후 다른 자녀로 변경지정시에는 졸업증명서+가족관계증명서를 본사 업무지원센터에 제출하신 후 처리 받을 수 있음(팩스를 보내실 때는 사번, 소속, 성명, 연락처, 요청사항을 간략히 기입하여 발송하실 것)

본사 업무지원센터 팩스번호 : 031-727-4239

- 본사 업무지원센터 지역(리본) 담당자 (*센터는 문의전화가 많으므로 가능한 쪽지문의를하시면 당일중 회신드립니다)

기관명	담당자
본사, 사업부서, 제주/경조사비	이현덕
부산, 대구, 전라, 충청 / 교육보조비	고소라
수도권, 강원	박찬

6차 지방본부위원장회의 실시

〈네트워크 분리〉 등 언론보도에 단호히 대처키로



노동조합은 7월 7일(화)부터 8일(수)까지 강북지방본부에서 제 6차 전국지방본부위원장회의를 개최해 7월 사업계획 및 현안사항을 논의했다.

이번 회의에서 김구현 위원장은 “어느덧 상반기가 지나가고 하반기에 접어들었다”며 “상반기의 성과를 이어 하반기에도 조합원의 고용안정과 권익향상을 위해 더욱 노력해달라”고 지방본부 위원장들에게 당부했다.

또한 언론보도를 통해 흘러나온 사측의 〈네트워크 분야 분리 계획〉과 관련해 “네트워크 분리를 포함한 일체의 구조조정은 있을 수 없다”며 “사측에 확인한 결과 그 같은 계획이 없는 것으로 확인됐다”고 밝혔다. 이어 “그럼에도 불구하고 이 같은 기사들이 언론을 통해 번번히 유포되고 있는 만큼 사측에 책임자 처벌과 재발방지를 강력하게 요구할 것”이라고 강조했다.

이 밖에 회의에서는 7월 주요사업과 관련해 공유하고 △통신비 지원, 일시금 지급 등 임단협 후속조치 협의 △노동조합 발전을 위한 조합원 설문조사 △동아시아통신포럼 준비 △사내근로복지기금 관련 운영세칙 검토 △UNI-APRO 통신분과회의 및 여성회의 참여 등에 대해 논의했다.

〈네트워크 분리〉보도에 대한 노동조합 입장

이 무슨 청천벽력 같은 소리인가. KT의 근간이자 중추인 네트워크 분야를 분리한다는 언론보도가 며칠 전에 흘러나왔다. 보는 이들의 눈을 의심하게 할 정도의 날벼락이다. 언론보도에 따르면 사측은 KT 필수설비로 불리는 네트워크 분야를 분리하는 구조조정을 단행해 1만 명 이상의 인력을 감축할 계획이라고 한다. 이를 위해 특수목적법인(SPC)을 설립하고 여기에 네트워크 분야를 몰아 넣어 독립체산체로 운영하는 이른바 ‘한국형 오픈리치’ 방식을 검토한다고 한다. 언론은 여기에 한 술 더 떠 “구조조정의 획기적인 방법을 찾아냈다”느니 “차세대 네트워크 분야를 육성할 유력한 방안”이라며 호들갑을 떨고 있다.

무엇이 획기적이고 무엇이 유력한 말인가? 영국식 모델을 끌어 들어 1만 명 이상의 조합원들을 회사에서 쫓아내는 게 그들이 말하는 획기적인 방법인지 되묻지 않을 수 없다. 도대체 어느 누가 이 같은 계락을 짜냈는지 모르겠으나, 그들이 획기적이라고 떠들어대는 네트워크 분리가 KT조합원에게는 사형선고와 같다는 것을 왜 모르는가.

KT노동조합은 이 같은 언론보도를 접한 즉시 사측에 이 사실을 확인했으나 사측의 대답은 “근거 없는 오보”라는 것이었다. 김구현 위원장은 7월 열린 전국지방본부위원장회의에서 이와 같은 사실을 공유하고 단호히 대처할 것임을 공표했다.

하지만 우리는 이와 별개로 있을 만 하면 반복되는 “근거 없는 오보”에 예의주시하고 있다. KT노동조합은 엄중 경고한다. 사측은 “근거 없는 오보”가 계속해서 일어나는 근본원인을 찾아내고 책임자 처벌, 재발방지 대책을 내놓아야 할 것이다. 만약 사측이 “근거 없는 오보”를 통해 현장을 들쭉시키고 노동조합을 흔들어 결국에는 구조조정의 칼날을 들이대려 한다면 우리 KT노동조합은 앞서 수 차례 공언한 대로 절대 물러서지 않을 것이며 결코 좌시하지 않을 것이다. 사측의 분별 있고 단호한 대처를 다시 한번 강력히 촉구한다.

2009년 7월 8일
KT노동조합

5차 중앙상무집행위원회 개최

중앙상집 일부 인사개편 및 7월 사업계획 등 의결



노동조합은 7월 6일(월) 오전 9시 중앙본부 회의실에서 제5차 중앙상무집행위원회의를 열어 상집간부 임명장을 수여하고 △6월 활동실적 및 7월 활동계획 △희생자 구제기금 청구권 △기타 안건 등을 심의·의결했다.

김구현 위원장은 인사말을 통해 “올해도 벌써 반이 지나갔다”며 “상반기 동안 굼직한 사업들을 잘 끝낸 만큼 하반기에도 더욱 열심히 노력해달라”며 상무집행위원들을 격려했다.

이어 “하반기 사업에 차질이 없도록 각 실처가 더욱 노력해 달라”며 특히 “임단협 후속조치를 조속히 마무리하고 10월 경주에서 열리는 동아시아통신포럼에 대한 만반의 준비를 갖춰줄 것”을 당부했다.

한편, 이날 노동조합은 상집간부 일부에 대한 인사개편을 진행했다. 전정집 정책1국장을 기획관리국장으로 임명하고, 홍정성 정책3국장을 정책1국장으로, 정책3국장은 최장복 조합원을 새로 임명했다.

노동조합은 7월 주요사업으로 △통신비 지원, 일시금 지급 등 임단협 후속조치 협의의 △노동조합 발전을 위한 조합원 설문조사 △동아시아통신포럼 준비 △사내근로복지기금 관련 운영세칙 검토 △UNI-APRO 통신분과회의 및 여성회의 참여 등을 진행하기로 결의했다.

UNI-KLC 여성위 토론회 참가

“여성노동자는 탄광의 카나리아”

성차별적 구조조정 심각... 대책 마련 시급

UNI-KLC(국제사무직노동조합 한국협회) 여성위원회는 7월 20일(월) 한국노총 회의실에서 ‘경제위기와 여성노동자 차별 대응 마련을 위한 토론회’를 열었다.

이번 토론회에서는 경제위기에 취약한 여성노동자들의 고용문제와 일상화된 성차별적 구조조정 문제에 대해 집중적으로 논의했다. 토론회에는 KT노동조합을 포함해 금융노조, 보건노조, 이대병원노조 등 UNI-KLC 가입 노조 여성활동가 20여명이 참여했다. KT노동조합에서는 과감히 여성국장을 비롯해 4명의 여성간부들이 함께 했다.

일상화된 성차별적 구조조정

문은미 여성문화이론연구소 연구위원은 ‘2009년 경제위기의 문제적 상황과 여성노동자/노동조합의 대응’이라는 발제를 통해 “각종 고용지표가 악화된 가운데 여성의 고용상황이 더욱 악화된 것으로 나타나고 있다”며 “경제위기로 사라진 일자리의 98%가 여성의 일자리”라고 주장했다.

그는 이어 “더욱 심각한 문제는 성차별적 구조조정이 일상화되고 있으며 고용형태가 다양화되면서 성차별이 제도화되고 비가시화되고 있다는 점”이라며 “이로 인해 여성노동자 스스로도 무엇이 성차별인지 구분하지 못하는 상황에 이르렀다”고 분석했다.

1990년대 초반까지만 해도 노골적인 성차별이 진행됐다고 구조조정의 1차 대상이 여성이었던 탓에 ‘성차별적 구조조정’이라는 큰 틀의 저항흐름이 생겨났으나, 지금은 분리직군제 등 다양한 고용형태가 생겨남으로써 ‘내용상’의 성차별은 있으나 ‘법적’인 성차별은 아닌 상황이 되어버린 것이다.

이에 대해 사무금융노조 김금숙 여성국장은 “최근 금융권에서 도입하고 있는 분리직군제의 경우 여성노동자들을 텔러, 사무, 상담, 기타보조 등의 업무를 담당하는 특정직군으로 묶어 임금 및 승진을 별도로 관리, 운영함으로써 성별분업을 구조화시키고 있다”며 “특정직



군에서 일반직군으로의 이동은 사실상 봉쇄되어 있으며 승진체계도 그 직군 내에서만 이루어지게 하는 차별적 요소를 담고 있다”고 설명했다.

또한 “과거의 분리호봉제나 비정규직의 경우는 직접차별로써 법적으로 명백한 성차별로 규정되어 시정요구라도 할 수 있었으나, 분리직군제는 간접차별로써 법적 구제가 사실상 어렵다”고 토론했다.

성차별적 구조조정의 일상화는 여성노동자들의 명퇴신청이 높은 사실을 통해서도 살펴볼 수 있다. 정규직 여성노동자의 경우 ▲남성 중심적 직장문화 ▲암묵적인 승진 차별 ▲육아에 대한 부담과 책임 증가 등의 이유로 노골적인 성차별이 존재하지 않더라도 일상화된 성차별이 결국 경제위기 시에 여성들이 ‘스스로’ 명퇴퇴직을 신청하게 되는 결과를 낳게 되는 것이다.

여성노동자 문제는 노동환경의 거울

정리하면, 2000년대 들어 직접적인 성차별은 줄어든 대신 고용형태의 다양화를 통한 간접차별이 교묘·제도화되었고, 승진기회 박탈, 육아에 대한 부담 증가 등의 이유로 여성노동자들의 자전 명퇴가 늘고 있다.

이에 대해 문 연구위원은 탄광에 광부가 들어가기 전 카나리아를 날려보내 안전유무를 점검하는 것처럼 “여성노동자들은 탄광의 카나리아와 같은 입장”이라며 “카나리아가 죽으면 탄광 사사람들도 죽듯이, 여성노동자들의 현재 처지는 한국사회 노동환경의 미래를 보여준다는 점에서 아주 심각한 문제”라고 강조했다.

중앙상집 수요강좌 실시

PC활용능력 두 번째 강의 통해 문서작성법 익혀

노동조합은 7월 8일(수) 아침 7시 30분부터 중앙상무집행위원회를 대상으로 수요강좌를 실시했다. 이날 강좌는 지난 6월 24일(수)에 이어 김민수 편집국장이 PC활용능력 First Edition’을 주제로 조합간부들이 활용할 수 있는 문서작성법 등을 1시간 가량 소개하는 것으로 진행했다. 중앙상무집행위원회의 전문적 능력 배양을 위한 수요강좌는 매주 수요일 아침 개최한다.

노동조합은 노무법인 베스트솔루션(대표 정무길 공인노무사)과 지문계약을 맺고 7월 1일(수)부터 노무상담을 시작했다. 베스트솔루션은 앞으로 3년 동안 KT노동조합의 인사 및 노무자문을 맡게 되며 △노동법률에 대한 상사(전문) △단체협약 및 조합 규약, 노사협의회 등 조합 제규정에 대한 검토 및 지문 △노동관계법령 개정에 따른 대차방안 지문 △노동시간 대리 △산재부문 지원 등의 서비스를 담당하게 된다. 이번 지문계약을 통해 조합은 물론 조합원들도 폭넓고 전문적인 노무상담을 받을 수 있게 되어 조합과 조합원의 권익 보장과 근로조건 향상에 큰 기여를 할 것으로 예상된다. KT노보는 노무법인 베스트솔루션과 함께 이번 호부터 노무상담사례를 게재할 예정이다.

7월 노무 상담사례

누구를 위한 산재보험법 개정인가?

업무상 질병 판정위원회를 중심으로

1. 개정 당시 업무상 질병 판정위원회의 도입취지
산재보험법 개정 전 근로복지공단 지사별로 지문(사협의회)의 의견을 수렴해 업무상 질병 여부를 판정함에 따라 공적·전문성 문제가 지속적으로 제기됨에 따라 근로복지공단의 지역 본부별 관계전문가 등으로 구성되는 업무상 질병판정위원회를 설치해 업무상 질병 여부를 심의토록 변경

▶ 관련 법령 산업재해보상보험법 제38조(업무상질병판정위원회)
①.....업무상 질병의 인정 여부를 심의하기 위해 공단 소속기관에 업무상질병판정위원회(이하 ‘판정위원회’라 한다)를 둔다.

2. 2008. 7. 업무상 질병 판정위원회 도입 후 산재 불승인률 현황

구분	2008. 1. ~ 2008. 6.				2008. 7. ~ 2008. 12.				업무상 질병 판정위원회 심의결정 현황			
	계	승인	불승인	불승인률	계	승인	불승인	불승인률	계	승인	불승인	불승인률
뇌심혈관질환	1,645	620	1,025	62.3	1,458	378	1,080	74.1	1,107	240	867	78.3
근골격계질환	1,721	979	742	43.1	2,164	1,256	908	42.0	1,985	1,210	775	39.0
정신질환	24	9	15	62.5	42	12	30	71.4	38	12	26	68.4
세균성질환	68	37	31	45.6	109	62	47	43.1	67	37	30	44.8

3. 산재불승인 증가의 특징 및 원인

가. 뇌심혈관질환 불승인률 대폭 증가
- 판정위원회 도입 전보다 뇌심혈관질환의 경우 불승인률이 62.3%에서 판정위원회 도입 후 78.3%로 대폭 증가함

나. 업무상 질병 인정기준의 법제화

- 중견에는 업무상 질병 인정기준에 대해 산업재해보상보험법 시행규칙에서 규정했고, 대법원에서는 이를 근로복지공단 내부 사무처리준칙에 불과한 것으로 보아 법규성을 부정해 공단보다 비교적 산재를 폭넓게 인정했으나(대법원 1997. 3. 28. 선고 96나18755판결 참조), 2008년 7월 이후 “업무상 질병 인정기준”에 관한 규정이 시행규칙에서 시행령 별표(의)로 개정됨으로써, 결과적으로 “업무상 질병 인정기준”이 법규성을 가지게 되어 최초 산재신청뿐만 아니라 법원에서 산재 인정가능성이 낮아지는 결과를 초래함

4. 결론

근로복지공단은 산재보험 개정 시(08. 7) 산재사실의 공정성을 제고하기 위해 업무상 질병 판정위원회를 도입하겠다고 하나, 판정위원회 도입 이후 오히려 산재 불승인률이 대폭 증가해 산재를 당한 근로자들의 경제적 정신적인 고통이 증가하고 있음. 노동현장에서 발생하는 근로자의 부상이나 질병에 대해 업무관련성이 있다면 산재를 넓게 인정하는 것이 사회보험인 산업재해보상보험법의 특성을 살리는 것이며, 산재불승인으로 인한 피해근로자의 또 다른 고통을 줄이는 것이라 할 수 있음. 또한 업무상 질병 인정기준에 대한 개정과 함께 업무상 질병판정 위원회 운영에 노동자 참여기회를 확대함으로써 이를 시정할 필요가 있음

산업재해 기본상식

Q 사업장이 산재보험에 가입되어 있지 않으면 산재처리가 불가하다.
아닙니다. 사고 당시 산재보험에 가입되어 있지 않더라도 의무적으로 가입해야하는 대상에 해당되면 산재처리를 할 수 있습니다.

Q 산재는 회사가 인정해야 되고, 신청도 회사가 하는 것이다.
산재인가? 아닌가? 「산재보험법」에 따라 공단에서 결정하고 산재신청은 재해자나 유족이 직접 합니다. 다만, 신청서에 사업주(사장, 회사)의 확인도장을 받아야 하지만 사업주가 확인을 거부하는 경우에는 그 사유를 별도로 적어서 제출하면 됩니다.

Q 회사를 퇴직하거나 회사가 없어지면 산재보상을 받을 수 없다.
아닙니다. 산재로 치료 중에 퇴직처리가 되거나 회사가 폐업이 되더라도 계속 산재보상을 받을 수 있습니다.

Q 산재가 발생하면 회사에서 다 알아서 처리해 준다.
회사는 산재신청을 도와줄 뿐이며 「산재보험법」상 산재승인 신청이나 보험금 청구자는 재해자(유족)입니다. 따라서 재해자가 직접 신청하거나 청구를 해야 합니다.

Q 일하다 다치면 모두 산재가 된다.
아닙니다. 산재보험에 가입되었거나, 가입대상이 되는 사업장에서 일하다 다치거나, 병에 걸리거나, 사망한 근로자만 해당됩니다.

Q 일용근로자(단시간근로자 포함)는 산재처리의 대상이 아니다.
아닙니다. 산재처리 대상입니다. 정규직, 계약직, 일용직(일당제 근로자 포함) 구분이 없으며, 외국인(불법체류자 포함)도 우리나라 사람과 똑같이 산재보상을 받을 수 있습니다.

Q 간병을 받으면 무조건 간병료가 지급된다.
간병을 받았다고 해서 간병료가 지급되는 것은 아닙니다. 「산재보험법」에 간병 받을 수 있다고 정해놓은 기준에 해당되는 치료종인 산재근로자가 실제로 간병을 받는 경우만 지급됩니다.

자료제공 : 노무법인 베스트솔루션

조합원 하계휴가사진 및 수기 공모

노동조합은 휴가철을 맞아 조합원들의 인상 깊은 휴가사진이나 수기를 기다립니다. 즐거운 추억이 담긴 글이나 사진을 고르셔서 노보 편집실로 보내주세요. 당선된 조합원에게는 소정의 상품이 준비되어 있습니다. 많은 참여 부탁드립니다.

대상 KT조합원

양식 사진부문 - 디지털 사진 1매와 간단한 사진설명
수기부문 - 디지털 사진 1매와 A4 1/2분량글자크기 10 원고

기간 2009년 8월 5일(수) ~ 8월 25일(화)

보내실 곳 KT노동조합 교육선전실 mabin@paran.com
* 보내실 때는 연락처를 꼭 남겨주세요 바랍니다.