

KT 노동조합

KT TRADE UNION
2006년 6월 5일(월)

5th

■ 발행인: 지재식 ■ 편집인: 최광수 ■ 주소: 463-717 경기도 성남시 분당구 정자동 206 ■ 대표전화: 031-727-4820(편집국 4836) ■ 팩스: 031-727-4815 ■ 홈페이지: www.kttu.or.kr ■ 편집디자인: 디자인 여백(02-2279-9631)

쟁의발생결의! 투쟁의 깃발이 올랐다

6월 1일 임시전국 대의원대회 열고 “사측도발 반드시 응징할 것” 다짐



노동조합은 6월 1일 임시전국대의원대회를 통해 쟁의발생을 결의하고 그 시기와 방법에 대해서는 위원장에게 위임했다.

〈관련기사 2, 3면〉

임시대의원대회는 전국대의원 422명중 376명이 참석해 성원이 되었으며 만장일치로 쟁의발생을 결의했다. 지재식위원장은 “사측이 온갖 비용을 쏟아 외국인들에게 주고 있다”며 “과연 현재의 경영진이 누구를 위한 경영을 하는지 분개한다”고

말했다. 이어 최근 사측이 ‘사랑합니다’라는 인사말을 사용하고 있는데 말로는 사랑한다면서 조합원들의 목에 칼을 드리대는 것이 과연 사측의 사랑법이나고 강하게 비판했다. 그러면서 “임금삭감, 임금피크제, 인건비 삭감 등 사측의 공세에 대항하기 위해 노동조합이 정면승부를 해야 한다”고 밝혔다.

사측은 음해 초부터 정당한 교섭요구를 하지 않고 음성적 방법으로 노동조합 조직

을 이간질해오면서 여론조작을 통해 임금피크제를 선전 및 강요해오고 있다. 이에 노동조합은 사측의 도발을 정면돌파하고 2006년 임단투 승리를 위해 조직적 단결과 결의가 필요하다고 판단했다.

먼저 노동조합은 임단투 승리의 결의를 담은 조합간부의 서명을 받고 긴박하게 전개되고 있는 현상황에 공세적이며 신속하게 대응하기 위해 임시대의원대회를 개최, 쟁의발생을 결의가 필요하다고 판단했다.

사측은 자신들의 발톱을 은밀히 숨기고 있었다. 노동조합이 파악한 정보에 의하면 임금피크제 뿐만 아니라 조합원의 생존권을 심각하게 위협할 폭탄이 도사리고 있다. 그 첫째가 각종 수당폐지이다. KT의 수당제도는 공사시절부터 정부의 임금억

제책 때문에 이에 상당한 기본급을 보존해 주기 위해 실행돼 왔다. 그런데 이러한 임금보존형태의 각종수당을 폐지한다는 것은 실질적인 임금삭감을 노리는 행위이다. 둘째, 변형임금피크제 시행으로 인원도 줄이고 인건비지출도 축소하겠다는 전략이다. IMF이후 사실상 정년제도가 붕괴됐다. 특히 KT는 지속적인 고용불안 조장과 구조조정압력으로 많은 조합원들이 명예퇴직을 상시적으로 하고 있다. 이렇듯 정년이 보장되지 않은 상황에서 임금피크제를 도입한다는 것은 인원구조조정을 시행하겠다는 의도로밖에 보일 수 없다.

셋째는 성과급 차등폭을 확대하고 개인 고과와 연동한 성과급 체계를 만들어 기관별로 지급되면 성과급을 개인까지 확대하겠다. 사실상 전직원 연봉제 도입과 같다. 그러나 도입의도가 연봉제를 통해 조합원들의 연봉이 상승되는 것이 아니라 소수의 수혜자를 제외한 전체조합원들의 임금을 삭감하겠다는데 문제가 있다. 또한 그동안 지속되던 집단적 임금체계를 무력화시

키고 개인별 임금체계를 도입함으로써 노동조합을 통한 교섭력을 떨어트리겠다는 의도로 파악된다.

그러나 이보다 더 심각한 문제는 이러한 인건비 축소, 비용축소가 KT의 성장을 위한 투자금 확보차원이 아니라는데 있다. 2000년 이후 지속적으로 증가하고 있는 외국인에 대한 배당금을 더욱 확대하고자 하는 의도인 것이다. 이와 더불어 또 하나의 문제는 경영진들의 경영방침 또는 태도의 문제이다. 경영진들이 KT를 성장시키기 보다는 자신의 신분보장에 급급하고 있다. 사실상 경영의 부재가 KT를 위기로 몰고 가고 있는 것이다.

경영진들은 당기순이익의 50%를 주주들에게 환원하겠다고 공언하고 있으며 이 기준을 지속적으로 유지하겠다고 한다. 그들이 말하는 것처럼 KT가 심각한 위기상황에 처해있다면 배당확대보다는 장기성장을 위한 투자금 확보가 우선되어야 한다.

이제 노동조합이 나설 수 밖에 없다. 사측의 도발이 노골화되고 KBN방송까지 조직하면서 전국적인 여론공작과 노동조합 이간책동을 펼치고 있는 가운데 노동조합의 신속한 대응이 필요했다. 마침 전국 조합간부체육대회가 예정돼 있어 이 기회를 활용해 임시대의원대회를 열고 쟁의발생을 결의하게 된 것이다.

한미FTA 미국 감정투쟁

한미 노동자들의 공동 투쟁으로, 한미 FTA체결 저지할 것이다

민주노총은 지난 5월 15일에 미국 노동계를 대표하는 미국노총산별회의(AFL-CIO)와 승리혁신동맹(Change to Win Coalition)과 한미 FTA에 대한 심각한 우려를 공유하고, 향후 공동 대응할 것을 합의했다.

첫째, 양국 노동계는 한미 FTA가 노동 부문을 넘어 사회 각 부문에 매우 큰 파장과 영향을 미칠 것을 공유하고, 조직적인 공동 대응을 펼치기로 했다.

둘째, 한미 노동계는 현재 진행되고 있는 FTA는 공중의 건강과 안전, 필수 공공서비스, 노동권과 환경기준 등을 희생시키는 반면, 기업의 이익과 권리만을 보호하는 규정들로 채워져 있다는데 인식을 같이했다.

셋째, 6월 1차 협상(워싱턴 D.C.)과 7월 2차 협상(서울) 기간 동안, 다양한 공동 투쟁을 전개하기로 했다. 6월 워싱턴 D.C.에서 공동집회를 갖고 양국 노동자 공동 성명서 발표와 미국 정부에 양국 노동자 공동 입장 전달 및 언론 브리핑을 함께 전개하기로 했다. 7월에는 미국의 양대 노동조직 대표단이 한국을 방문하여, 한국 정부에 의견서 전달과 기자회견, 민주노총 조합원들과의 토론회를 가지고, 한미 FTA 저지 총파업 집회에 참가하여 연대발언을 하기로 했다.

넷째, 한미 노동자들의 권리 증진을 위하여, 노동법과 노동기본권을 포함하여 양국 노동현안을 공동으로 제기하기로 했다. 특히 한미 양국에서 공히 심각하게 다루고 있는 비정규직과 이주민/이주노동자 노동기본권 보장 문제를 제기하기로 했다.

다섯째, 한미 정부 협상대표단 및 관계 당국, 의회(議會)에 양국 노동자의 공동 관심사와 입장을 적극적으로 전달하여, FTA를 민주적인 공론의 장으로 이끌어내고 동시에 연내에 협상을 마무리 하겠다는 양국 정부의 약속적이고 비민주적인 과정에 적극 대처하기로 했다.

한미 노동자들은 한미FTA에 대한 공동투쟁을 지속적으로 펼쳐나가기로 하고 한미FTA협상에 의한 신자유주의노동유연화와 노동권하락의 문제를 한미노동자가 공동으로 제기하고 이후 대안들을 모색하기로 했다. 또한 한미 정부 당국은 'FTA 체결만이 살길이고 대세'라는 기만적 선전을 중지하고 진정 노동자와 민중의 요구가 무엇인지 경청해야 한다고 강조했다.

KT그룹 공동임단협 결의

단일한 대외와 강력한 연대로 사측의 탄압을 분쇄할 것이다

KT, KTF 등 KT계열 6개 노동조합의 대표자들은 5월23일 모임을 갖고 2006년 KT그룹사 공동임단협을 결의했다

회사가 계열사 전체를 지휘감독한다는 미명아래 ▲연봉제확대 ▲직급별 호봉상환제 ▲성과급 차등폭 확대 ▲임금피크제 등 2005년 자회사 경영혁신 지침을 시달해 KT그룹사 노동조합에 대한 대대적인 공세를 전개해왔다.

이미 KT링크스는 조합원들에게 위도급을 지급하고 전직원퇴직을 단행했으며 이들을 재계약에 임금20.8%를 삭감했다. KT하이텔도 2년간 임금 동결과 2005년 전직원 대상 연봉제 시행, 자연승급의 고과연동, 신인사제도(탐벌 계약제 및 탐정제) 등을 도입했다. 이런 사측의 공세는 자회사를 시작으로 KT 모회사까지 확

산하려는 의도를 보이고 있다. 아울러 사측은 2006년 임단협을 앞두고 임금피크제 도입, 성과급 차등지급, 연봉제 확대를 위한 공작을 펼치는 한편 노동조합 조직을 분열시키기 위해 갖은 계락을 벌이고 있다.

KT그룹노동조합협의회는 모임을 갖고 개별 단위노조만의 대응으로는 사측의 공세에 대항하는데 한계가 있을 수밖에 없다며 그룹노동조합협의회의 공동대응을 통해 조합원의 생존권을 사수하자는데 의견을 일치했다.

이에 2006년 공동임단협에 합의하고 교섭의 공동돌입과 공동타결을 결의하고 실무 구성을 통해 구체적인 투쟁전술을 논의하기로 했다.

[KT그룹노동조합협의회 공동임단협 합의문]

KT그룹노동조합협의회

신자유주의의 물결속에 자본의 악랄한 노동탄압은 갈수록 심화되고 있다. 이제는 단위노조가 아니라 전체 노동자의 이름으로 대응해야 한다. KT도 경영지침을 통해 KT그룹 전체를 감독하고 있는 상황에서 개별 단위노동조합원의 대응으로는 한계가 있을 수 밖에 없다. 이에 2006년 임단협에서 KT그룹 전체 노동조합이 단일한 대외와 강력한 연대의 힘으로 사측의 탄압을 분쇄하고 노동자의 권리와 자주성을 강화하기 위해 아래와 같이 합의한다.

1. KT그룹노동조합협의회는 2006년 공동임단협 방침을 재확인하고 7월 말 이전교섭을 시작하되, KT그룹노동조합협의회 전체 조합이 동시돌입과 동시체결을 한다.
2. KT그룹노동조합협의회는 공동임단협을 위한 실무진을 구성한다.
3. 현재 KT에서 벌어지고 있는 노동조합 분열공작에 KT그룹 전체 노동조합이 공동대응 한다. 2006년 5월 23일

KT그룹노동조합협의회

KT노동조합 위원장 지재식 · KTF노동조합 위원장 배효주 KT파워텔노동조합 위원장 박홍식?KT링크스노동조합 위원장 김익한 KT네트웍스노동조합 위원장 김대곤 · KT하이텔노동조합 위원장 최준

위원장 긴급담화문

임금삭감으로 외국인의 배를 채우는 것이 경영이라면 경영진 퇴진운동을 전개할 것입니다

사측이 조합원들의 고용불안과 통신시장의 위기를 과대 포장해 임금피크제를 도입해야 한다고 주장하고 있습니다. 외국인에게는 수천억씩 배당하는 경영진들이 직원들 임금삭감하겠다고 협박하는 것입니다. 그것도 정상적인 교섭창구를 통해 협의하는 것도 아니고 밀실에서 치밀한 계획아래 노동조합의 분열을 획책하고 이간질하면서 임금피크제를 유포하고 있습니다. 사측은 군사정권시대이나 씨먹던 공작정치를 노사관계에서도 그대로 써먹고 있는 것입니다. 저는 공작에 의해 좌우되는 노사관계의 사슬을 단호히 끊겠습니다. 저는 노동조합을 공작의 대상으로 생각하는 책임자를 반드시 KT에서 축출할 것입니다.

조합원여러분!

KT가 이 자리에 올 수 있었던 것은 경영진의 능력이 아니라 조합원들의 피땀 어린 노력의 결과였습니다. 경영진이 전망없는 씨뽀폰 사업을 떠안았을 때 조합원들은 PCS사업권 확보를 위해 뛰어들었습니다. 경영진이 추진하던 ISDN이 실패하고 뒤늦게 ADSL을 추진할 때도 받았없이 일했습니다. 조합원들은 오늘도 개통과 유지보수를 위해 무더위 속에서 땀 흘리고 있습니다. 생산성 달성 때문에 가족과 함께 해야 할 휴일도 반납하고 있습니다. 또한 메가팩스, 솔루션, 안폰 등 상품 하나라도 더 팔아보겠다고 동분서주하고 있습니다.

저는 경영진들에게 묻고 싶습니다.

조합원들이 휴일을 반납할 때 경영진들은 무엇을 했습니까? 조합원들이 생산성 달성 때문에 연차도 포기할 때 경영진들은 도대체 무엇을 했습니까? 고작 직원들 월급이나 삭감하는 것이 경영진의 머리속에서 나온 KT의 비전이었습니까? 수익원에 이르는 연봉을 받으면서 하는 일이 외국인들 배채워 주는 방법 찾는 것입니까? 국민의 세금으로 만들어진 KT, 국민의 돈으로 수익을 내는 KT가 외국인의 호주머니 역할을 해서야 되겠습니까? 2000년 이후 지금까지 외국인에게 바친 현금이 1조 3천억을 넘어섰고 있습니다. 그런데도 순이익의 50%를 계속 배당하겠다고 공언하고 있습니다. 이것이 바로 경영진이 생각하는 KT의 비전인지 의심스럽습니다. 이는 분명 나라와 국민은 팔아먹는 매국행위입니다. 더욱이 조합원들의 임금을 반토막내 그것을 외국인에게 배당하는 것은 경영이 아니라 임금피크제라는 탈을 쓴 도적질입니다. 외국인들에게는 평평 쓰면서 땀흘려 일하는 직원들의 월급은 삭감해야 한다고 말하는 경영진은 자격이 없습니다. 자신의 무능력함을 조합원들에게 전가하는 경영진에 대해서 퇴진운동도 불사할 것입니다.

조합원여러분!

임금피크제가 고용을 보장해주지 않습니다. 경영진은 구조조정이 있을 때마다 늘 감언이설로 조합원들을 농락했습니다. “이번이 마지막이다”, “더 이상 구조조정은 없다” 그러나 거짓말이었음을 우리는 경험을 통해 잘 알고 있습니다. 특히 임금피크제는 고용안정이 아니라 또 다른 정리해고 수단이 될 것입니다. 이 때문에 국내에 수만 개의 기업이 있지만 임금피크제를 도입한 기업은 고작 몇개에 지나지 않습니다. 조합원여러분, 관리자들의 장밋빛 감언이설에 넘어가지 마십시오. 고용은 우리 스스로가 지켜야 합니다. 노동조합은 조합원여러분과 함께 우리의 고용을 지켜내기 위해 투쟁할 것입니다.

KT노동조합 위원장 지재식

임금 피크제가 고용을 보장하지 않는다

구조조정의 또다른 수단... 장밋빛 선전보다는 종합적인 대책마련이 선행돼야 한다

우리나라에서는 임금피크제에 대한 실험적 검토만이 이뤄지고 있는 실정이다. 임금피크제의 원조격인 일본의 경우 취직자제가 구조조정이나 임금삭감이 아니라 정년연장에 있었지만 한국은 임금피크제가 잘못 해석돼 도입됐다. 임금피크제를 구조조정의 대체수단으로 생각한 것이다. 이에 일본의 임금피크제와 한국의 임금피크제에 대해 검토해보고자 한다.

일본의 임금피크제

일본에서 활용되고 있는 임금피크제의 대부분은 고용연장 혹은 퇴직 후의 재고용과 결부된 임금피크제이다. 다시 말하면 정년 이후 고령자 고용확대에 따른 기업의 추가적인 인건비 부담 해소와 인건비의 효율적 배분방안의 하나로써 고용기간을 연장할 때 정년 전에 임금피크 연령을 설정하여 피크 임금을 기준으로 임금을 삭감하는 방식을 적용하고 있는 것이다. 이밖에 이미 기업의 취업규칙 등에서 규정하고 있는 정년까지 고용을 보장하는 대가로 임금을 일정한 피크점 이후 감액하는 임금피크제의 활용은 소수이며, 이경우에도 피크임금 이후 감액되

는 임금을 전환되는 직무의 내용을 비교할 때 노동자에게 불리한 점은 그리 크지 않도록 설계되어 있다.

우리나라의 임금피크제

일본의 경우 임금피크제의 주된 유형은 정년연장 혹은 노령사회의 추세에 맞추어 근로자들에게는 더 오랜 기간 근무할 수 있도록 배려하면서 장기근속자의 증가로 인한 인건비 부담을 줄이자는 취지에서 도입되었다면, 우리나라의 경우는 주로 정년까지의 고용보장을 조건으로 임금 삭감을 수용토록 하는 고용조정 및 인건비 절감의 수단으로 도입·활용된 것으로 볼 수 있다. 이런 의미에서 우리나라의 임금피크제는 고령화에 대비한 제도의 의미보다는 기업의 구조조정의 대안으로서 제시·활용되고 있는 듯하다.

현재 우리나라에서 도입 활성화를 논의하고 있는 임금피크제도는 여러 유형으로 나누어 볼 수 있다. 그 중에서 가장 많은 도입사례 유형은 '정년보장형 임금피크제'라 할 수 있다. 그런데 정년보장형 임금피크제는 고령화사회를 대비하기 위한 적절한 조치도 되지 못하고 청년실업 문제를 해결하는 적절한 방안도 되지 못

하면서, 단지 기업내 인건비 절감 내지 인력구조의 변경 목적에서 활용될 수 있다. 그러나 이러한 임금피크제 유형은 현행 법상 근로조건의 불이익한 변경에 지나지 않으므로 취업규칙의 불이익한 변경 절차 범위에 따라 이루어져야 한다. 그렇지 않고 임금피크제라는 새로운 제도의 도입 절차가 별도로 있는 것처럼 내비추는 것은 매우 경계하여야 할 점이다. 왜냐하면 정년보장형 임금피크제는 자칫 정리해고 대체수단으로 활용될 위험성 내지 함정을 내포하고 있으며, 삭감되는 임금의 비율과 시점의 결정에 따라서는 사실상 기업내 고령자의 조기퇴직을 유도하는 방안으로 남용될 소지가 많기 때문이다. 그럼에도 불구하고 정년보장형 임금피크제를 현재의 고용문제를 해결할 수 있는 새로운 대안으로 제안하는 것은 자칫 문제의 본질을 흐리고 잘못된 인식을 노사 당사자에게 심어 줄 우려가 높다.

임금피크제, 종합적 대책이 필요하다

임금피크제 도입 논의 과정에서 모범으로 소개되고 있는 일본 사례 대부분은 우

리의 경우와는 달리 정년연장형(재고용 보장형) 임금피크제이다. 이는 노령사회를 대비하여 기업 정년을 사실상 연장하고 상향 조정되는 연금수급 연령과 연계 시킴으로써 고용정책과 사회정책 그리고 복지정책의 일체가 이루어질 수 있는 제도 위에서 유지·운영되고 있다. 그러나 이 유형의 임금피크제로 노·사·정 모두가 윈-윈 할 수 있기 위해서는 직무분석과 피크임금의 시점 및 임금금액 비율 결정 기준에 대한 객관성과 신뢰성이 구비될 수 있어야 한다.

우리는 일자리 창출 없는 저성장고 높은 청년실업률 그리고 정년 이전에 조기퇴직하는 중고령자 실업 문제 그리고 앞으로 닥쳐올 고령화사회 문제 등을 종합적으로 대비하여야 하는 시점에서 이렇듯 문제들을 해결하기 위한 고용정책 내지 사회정책의 입안은 총론적인 지향점뿐만 아니라 각론적인 구체적인 내용을 종합적으로 검토하면서 일체적인 정책기조로 나아가야 한다. 그럼에도 불구하고 실체가 없는 총론적인 장밋빛 청사진만 제시하는 것은 정부의 선부른 정책 결정으로 이어질 수 있다는 점을 주의하여야 한다.

노동조합이 촬영한 영상과 상집의 증언에 의해 확인된 조작 증거

증거1. 녹색책상은 없었다.
한화콘도 행사장은 흰색 책상이었으나 KBN방송은 녹색 책상보가 찍혀진 책상으로 둔갑했다.

증거2. "위기극복 ~ 사원대토론회" 현수막은 귀신이 가져다 놓았나?
행사장의 현수막은 "현장경영설명회"이며 날자가 2006. 5. 24 이라고 게시되어 있었다. 그러나 KBN은 "위기극복을 위한 사원대토론회"로 바뀌었고 교묘한 편집술로 날짜를 숨기고 있다.

증거3. KBN에 방영된 발언자(신춘지사 지원팀장)는 좌석도 없었다.
양평 한화콘도 세미나실의 자리배치는 지사장, 지점장 순으로 내려가 사원까지 있었으나 지원팀장의 자리는 없었다. 그런데 방송은 신춘지사 지원팀장이 버젓이 발언을 하고 있다.

사측, 3만 8천을 사기치다

KBN방송 강북본부 경영위기극복 토론회 조작극



고 이들이 해산할 때까지 감시의 눈을 거두지 않았다. 그런데 KBN은 교묘하게 영상을 조작하고 현장에서 이뤄지지도 않은 장면을 방영해 조합원들을 농락하고 있다.

※방송 내용중 실제 현장에서 진행된 것은 방안에 방불러 앉아 있는 장면뿐이다. 이들이 KBN을 조작해 무엇을 노리는가? 마치 현장조합원의 정서가 임금피크제를 받아들이는 것인양 유포하면서 여론을 조작하는 것이다. 조합원들뿐만 아니라 회사 관리자들까지 반대하고 있는 임금피크제를 사기극까지 동원해 도입하려고 하는 이유는 단 하나, 외국인에게 잘 보여 자신의 자리를 보전하기 위한 것이다.

5월 26일 사내방송인 KBN은 수도권 강북본부가 경영위기극복을 위한 사원대토론회를 열었다며 임금삭감도 결의했다고 발표했다. 그러나 이는 3만8천 KT 가족의 눈과 귀

를 속이는 사기극으로 드러났다. 노동조합은 지난 24~25일 사측의 임금피크 공작을 차단하기 위해 행사장인 양평한화콘도에 강북상집과 중앙상집을 급파했다. 중앙상집과 강북상집은 밤을 꼬박 새우

사측의 총체적 노조파괴공작 및 노동탄압에 대한 입장

사측은 노동탄압 공작을 즉각 중단하라

노조파괴와 각종 노동탄압에 맞서 총력투쟁 전개할 것
KT 사측은 전투적 노사관계로의 복원을 원하는가?

노동조합은 노조파괴 공작과 각종 노동탄압이 현장에 난무하는 현실에 정면돌파를 선언한다.

현장은 대체휴일, 긴급출동비, 상품판매, 변형근로, 명예퇴직 강요 등 사측의 총체적인 공세가 이뤄지고 있다. 현재 파악되고 있는 것만도 일일이 열거하기 힘들만큼 각종 문제가 산재해 있다. 휴일 근무시 수당을 지급하지 않고 대체휴일을 부여하는 행위, 단체협약에 명시되지 않는 근무형태를 도입해 긴급출동비를 지급하지 않거나 삭감하려는 행위, 3급 비보직의 조합탈퇴를 종용하고 명예퇴직을 강요하는 행위, 일부 책임자들의 상품판매 강요 움직임 등 대한민국 사업장의 각종 노동탄압 사례가 KT에 총망라돼 있다고 해도 과언이 아니다.

70~80년대에는 가능했던 각종 불법 편법행위가 IT산업을 선도하고 있는 KT에서 이뤄지고 있는 것이다. 사측은 이러한 불법·편법에도 모자라 경영설명회를 통해 위기상황을 과대포장하고 심지어는 조합원을 협박하는 수준에까지 이르고 있다. 그러면서 임금피크제 시행이 마치 고용보장인 것 마냥 본질을 흐리고 조합원의 임금을 삭감하려 하고 있다.

정작 회사를 지금의 상황으로 몰고 온 것은 경영진의 책임이 크다. 그러나 최근 몇 년동안 경영진의 연봉은 수직 상승한데 반해 그에 따른 책임은 방기하고 있다. 적반하장이라고 했나? 오히려 노동조합과 조합원들에게 경영의 책임을 묻고 있다. 무능력하고 책임지지 않는 경영진이 스스로 물러나야 한다. 지금과 같이 조합원에게 책임을 전가한다면 노동조합이 나서 퇴진운동을 펼칠 것이다.

이러한 사측의 온갖 불법 편법 행위와 노조파괴공작이 치밀하게 계획돼 진행되고 있다는데 노동조합은 더욱 분노할 수 밖에 없다. 위기와 고용불안 조장을 통해 노동조합을 무력화시키고 향후 복수노조시대에 자신들의 구미에 맞는 노동조합을 만들겠다는 의도로 밖에 보이지 않는다.

그동안 노동조합은 대내외적인 오해를 받으면서도 합리적인 노사관계를 선도하기 위해 많은 노력을 기울여왔다. 그러나 사측은 노동조합의 진정성을 배신하고 각종 비상식적인 공작과 불법행위를 통해 노사신뢰를 무너뜨리고 있다.

노동조합은 더 이상 노동조합 혼자만의 합리적 노사관계를 하지 않겠다. 더 이상 실체없는 '상생'은 하지 않겠다. 이에 노동조합은 사측과의 전면전을 준비할 것이다. 먼저 일체의 노동조합 분열 공작을 중지하고 조합원을 협박하는 경영설명회를 즉각 중단할 것을 사측에 요구한다. 이제 노동조합은 상반기 조직적 단결을 통해 하반기 KT그룹사 공동입단협을 통해 사측과의 대격돌을 준비해 나갈 것이다. 이제 노동조합의 총력투쟁 선언은 사측이 자초한 일이며 노사관계 파행의 모든 책임은 사측에 있음을 분명히 한다.

2006년 5월 23일
KT노동조합

사측의 노조파괴공작 · 기만적인 임금피크제 유포

정면돌파를 선언한다!



▲ 수도권 조합간부들이 본사에 모여 비상결의대회를 열고 있다.

노동조합이 사측의 기만적인 노조파괴 공작과 노동탄압에 맞서 정면돌파를 선언했다. 사측은 노사간 정상적인 대화채널과 교섭구조를 무시한 채 음성적인 활동을 통해 경영위기를 조장하고 이를 통해 임금피크제가 시행되어야 한다는 소문을 유포시켰다.

장기간의 구조조정으로 인한 고용불안에 시달리고 있는 상황에서

사측의 위기조장은 조합원들의 불안심리에 기름을 끼얹는 것과 다름 없었다. 또한 노동조합의 하부조직에 압력을 행사하고 교묘한 술책을 동원해 조직의 이간질을 시도했다.

이에 노동조합은 하부조직에 사측과 일체의 노사행위를 중단하라는 긴급지침을 시달리고 사측의 경영실명회 등을 차단했다. 그럼에도 불구하고 일부 지역분부는 경영실명회를 계속했으며 거짓으로 가득

찬 서명까지 유포하기 시작했다. 이에 노동조합은 5월 25일 수도권 조합간부 소집령을 내리고 조합간부 비상결의대회를 개최했다.

수도권 조합간부 100여명은 본사 지하1층에 집결한 가운데 사측의 노동조합 분열 공작에 대해 격노하며 기만적인 공작에 속지 말고 투쟁하자는 의지를 높였다.

지재식위원장은 "사측은 밀실에서 은밀히 계획을 수립해 어떠한 노조분열공작을 꾀하고 있다"고 말하면서 "회사가 유포시키고 있는 임금피크제는 고용보장이 아니라 또다른 정리해고"라고 강력히 비판했다. 이어 "외국인에게는 1조3천억을 배당하면서 조합원의 임금은 삭감하겠다는 것이 현 경영진"이라며 "KT를 경영할 자격이 없으며 나라를 팔아먹는 매국행위를 하고 있다"고 분노했다.

참석한 조합간부들은 "사측이 아무도 희망하지 않는 임금피크제를 마치 조합원들이 원하는 것처럼 여론을 조작하고 있다"며 "투쟁으로 돌파하자"고 결의했다.

같은 날 열린 전국지방본부위원회의에서 지방본부위원장들은 조합간부가 먼저 선봉에 나서야 한다며 전조합간부가 서명할 수 있는 투쟁결의문을 채택했다.

결의문은 "2006년 입단협 교섭을 앞두고 고용불안과 과장된 경영위기기를 조성하여 노동조합을 무력화시키려는 사측의 비열한 행위에 대해 모든 간부는 분노한다"며 "노

사간 정상적인 대화채널과 교섭구조를 무시한 채 음성적이고 개별적인 접촉을 통해 사측의 주장을 관철시키려는 공작행위는 결코 용납할 수 없는 비열한 행위"라고 밝히고 있다.

또한 행동사항으로 ▲사측의 접촉과 제안을 결코 받아들이지 않을 것 ▲노동조합을 무력화시키려는 사측의 비열한 공작행위를 즉시 중단하지 않을 경우 사측대표는 물론 부당노동행위당사자에 대한 법적 조치를 포함한 모든 책임을 물을 것 ▲집행부를 중심으로 강력한 투쟁을 통하여 조합원의 염원인 고용안정과 2006년 입단협 승리를 쟁취할 것 등의 내용을 담고 있다.

한편, 지방본부위원장회의를 통해 ▲결의대회에 불참한 조합간부들에 대해서는 지방본부와 협의하여 징계 ▲지방분부는 5월 30일까지 투쟁결의문에 대한 조합간부 전원의 서명을 받는다. ▲투쟁결의문에 서명하지 않은 조합간부들은 명단을 공개하고 정권1년의 징계에 처한다. ▲임금피크제나 연봉제, 임금삭감 등 사측의 서명지에 서명한 조합간부는 명단을 공개하고 정권 1년에 처한다. ▲일체의 노사관련 접촉을 금한다는 방침을 정했다.

조합원 기만하는 사측공작 분쇄하자!!

사측의 비열한 행위에 맞서 결사투쟁하겠습니다

투쟁 결의문

2006년 입단협 교섭을 앞두고 고용불안과 과장된 경영위기를 조장하여 노동조합을 무력화시키려는 사측의 비열한 행위에 대하여 KT노동조합 모든 간부는 분노를 느끼지 않을 수 없다. 특히 노사간 정상적인 대화채널과 교섭 구조를 무시한 채, 음성적이고 개별적인 접촉을 통해 사측의 주장을 관철시키려는 공작 행위는 결코 용납할 수 없는 비열한 행위이기에 강력하게 규탄한다.

이에 KT노동조합 전 간부는 아래와 같이 우리의 의지를 모아 당면 상황에 대한 입장을 밝히며, 투쟁 의지를 천명하는 바이다.

- 아래 -

1. 조합원의 고용 및 노동조건과 관련된 사항은 노동조합의 공식적인 교섭 구조를 통하여 진행되어야 마땅함을 재확인하며, 이와 관련된 사측의 접촉과 제안을 결코 받아들이지 않을 것임을 3만 조합원에게 분명하게 밝힌다.
2. 노동조합을 무력화시키려는 사측의 비열한 공작 행위(경영실명회를 빙자한 노동조합 지배개입 등)가 즉시 중단하지 않을 경우, 사측대표는 물론 부당노동행위당사자에게 법적 조치를 포함한 모든 책임을 물을 것을 분명히 밝힌다.
3. 집행부를 중심으로 강력한 투쟁을 통하여 조합원의 염원인 고용안정과 2006년 입단협 승리 쟁취할 것을 힘차게 결의한다.

전국조합간부 일동

임시전국대의원대회와 쟁의발생결의에 대한 질문과 답변

<1면 기사에 이어>

7일이라는 공고기간을 거치지 않는데 절차상의 하자는 없는가?

- 노동조합 규약 26조 3항에 의거 "임시대의원대회는 공고 기간을 단축할 수 있다"라는 단서 조항이 명시되어 있으며 변호사와 노무사의 사전자문을 통해 합법성 인정 받음.

쟁의대책위원회가 구성되면,

- 쟁대위 구성은 노동조합의 비상시기 돌입을 의미함.
- 쟁대위가 모든 권한을 행사

할 수 있다. 이에 따라 신속한 의사결정과 집행이 가능.

- 현행 규약상 징계의 경우 징계양정과 의결, 소명 등 장기간의 과정이 필요하지만 쟁의발생 기간 동안에는 그에 대한 절차를 생략할 수 있으며 쟁의대책위원회는 신속한 결정에 의해 의결 집행할 수 있음.

쟁의대책위원회 구성은 어떻게 되나?

- 쟁의대책위원회는 위원장이 쟁의대책위원장이 되며 위원은 위원장의 결정하에, 그동안 관례

적으로 지방본부위원장과 노동조합 임원이 쟁대위원이 되었다.

쟁의대책위원회의 구성 시기는?

- 대의원대회 결정사항과 같이 구성 및 시기는 위원장에게 위임되었기에 위원장의 판단에 의해 구성될 것이다.

- 사측의 도발이 감지될 시 즉각적으로 구성할 것.

- 쟁의대책위원회는 KT노동조합뿐만 아니라 KT그룹노동조합대표자회의의 결의에 따라 모든 그룹사 노동조합에서 쟁의대책위원회가 구성될 것임.

전국조합간부 역량강화교육을 마치며

노동자의 눈으로 세상을 보자!

6주간 불태웠던 열기, 현장 조합원에 보급하자

노동조합의 교육활동은 노동조합의 일상활동 중에서 조직활동과 더불어 "노조활동의 꽃"이라 불릴 정도로 중요한 영역입니다. 노동조합의 힘이 결국 조합원의 참여 의지와 결의, 그리고 그것을 바탕으로 한 강력한 조직력에서 나온다고 할 때 "사람을 길러내는 사업"인 노동교육은 가장 기본적인 활동 영역인 것입니다.

그러나 그동안 우리노동교육은 일회성에 그치고 필요에 따라 이루어져 왔습니다. 또한 8대집행부 3년동안 교육의 중요성을 인지 하면서도 체계적인 교육이 미흡한 것도 사실입니다.

그로인해 급변하고 있는 노동정세에 대한 인식이 미흡할 수 밖에 없었고 현장의 노동통제, 지배개입 및 부당노동행위에 미온적으로 대응한 결과 사측 이데올로기에 잠식되어가는 우려가 초래되었습니다. 이 과정에서 조합원들은 조합의 무관심으로 이어져 심각한 현장조직력 약화로 나타났다고 봅니다.

"비정규 계약법 · 사용자 대항권 강화 · 노조무력화 등 노동자에 대한 자본의 공세 강화"

외부 노동현장은 비정규직 확산

으로 인해 사회양극화가 날이 갈수록 심각하게 치닫고 있습니다. 전체노동자의 57%가 비정규직으로 전락했고 이들의 임금은 정규직의 51%에 못미치고 있는 것이 현실입니다. 이는 노동자의 분열과 대립으로 표출되고 정권과 자본의 공격 빌미로 작용하고 있습니다. 또한 신자유주의 노동유연화 정책의 일환으로 사유제한을 무시한 비정규계약 법안을 날치기하려 하고 있으며 사용자의 대항권을 강화하고 노조 무력화를 목표로 하고 있는 노사관계 로드맵이 입법 추진되고 있습니다.

노동계의 현실은 어떻습니까? 도덕성위기, 자주성, 투쟁성, 연대성의 위기를 맞고 있습니다.

노동운동의 지형이 달라지는 2007년은 복수노조, 전임자 임금지급금지 등 기업단위 복수노조가 도입을 앞둔 2006년은 어느해 보다 중요한 만큼 우리가 준비하지 않으면 좌초할 수밖에 없다는 위기의식을 갖지 않으면 안될 것입니다.

우리는 무엇을 어떻게 할 것입니까?

우선 우리내부의 조직문화 혁신이 절실히 필요한 때입니다. KT노동조합은 지난 1월 9대집행부가 들어서면서 우리조직의 미래 변화에



대비한 조직발전 및 혁신과제를 내,외부 조직으로 TF팀을 구성했습니다. 깊이 있는 토론을 통해 도출해 낸 제안과제 중 혁신과 단결을 위해 교육이 가장 효율적인 수단임을 결론 짓고 9대 집행부는 교육하는 집행부라는 상을 정립하기 위한 노력을 초선조합간부교육을 시작으로 체계적인 교육을 준비해 왔습니다.

2006년 상반기 전국조합간부 역

량강화교육은 2개월간의 다각적인 방법과 토론을 통해 프로그램을 준비했습니다. 노동계의 계급적 생존권 투쟁 일정에 의해 조합 핵심 간부 전문과정 교육을 취소 할 수밖에 없는 현실적 어려움도 있었지만 집행부의 뼈대한 일정에도 현장 조합간부 교육의 필요성과 중요성을 조합의 위기극복 돌파구로 인지하고 내부 조직역량강화 교육을 추진했습니다. 특히 이번 교육은 참여형 교육방식으로 구성했으며, 현

장에서 자행되고 있는 사측의 현장노동통제 심화와 부당노동행위 대응 미흡 등을 극복하고, 내부조직 분석 및 성찰을 통한 토론을 통해 조합원을 주인으로 내세우는 결의를 모으고 실천하는 간부로 거듭나기 위한 프로그램으로 교육을 진행했습니다.

중앙본부 교육팀은 교육투쟁 1기 수를 시작하면서 긴장과 기대감이 이어지는 동안 부산에서 전남에서 먼저 온 조합간부들 서로 반갑게 맞

이 했습니다. 첫 강의가 들어가기 전만 해도 조합간부들은 교육에 임하는 태도가 크게 기대하지 않은 표정을 이었고 늦게 도착한 간부들도 많았습니다. "노동자의 삶과 철학" 강의를 마치고 난 간부들은 지난 선거를 회상하며 스스로 초심으로 돌아가자는 의지를 다지면서 "노동자의 눈으로 세상을 보자" 라고 한 목소리를 내는 모습이었습니다. 교육을 준비했던 우리들로서는 그동안의 우려를 말끔히 씻어주는 반응들이었습니다.

"조합간부들 교육을 통해 자신을 반성하고 분반토론을 통해 투쟁을 결의"

특히 분반토론에서는 현장에 떠돌고 있는 임금피크제도임, 호봉승급 폐지, 연봉제 확대, 성과급제 도입 및 차등폭 확대 영입직원 등과 관련해서 조합간부들이 선봉에서 투쟁으로 돌파하자는 결의를 모으는 계기가 되었습니다. 또한 자신과 조직을 성찰하고 조직혁신을 통해 조직을 강화하자며 6~7시간이 넘는 토론시간에도 불구하고 지치지 않는 열기를 내뿜었습니다. 그동안 자신감이 부족했던 간부들은 교육을 받으면서 자신감을 갖게

된 것에 큰 성과였다고 자평하기도 하였습니다.

"현장속에서 조합원과 함께 토론하고 교육하는 자세를 가져야"

마지막 날 각자 조합활동 계획서를 작성하고 실천의지를 다지면서 교육을 마치고 돌아가는 간부들은 단결하면 할 수 있다는 신념과 다시 한번 조합원을 주인으로 내세우는 결의를 안고 조합원 결의로 돌아갔습니다.

이제 과제는 교육을 통해 공유하고 결의한 결과를 현장조직력으로 세워 내는 일입니다. 조합원을 주인으로 내세워 조합원 스스로가 문제를 요구하고 투쟁에 나서도록 하는 것입니다. 그러기 위해서는 교육결과를 조합원 속으로 스며들도록 조합간부들이 교육과 토론을 활발하게 실천해야 합니다. 다시 한번 조합원을 주인으로 세워내 강력한 조직을 만들어 봅시다.

전국조합간부 역량강화 교육에 참여해 주신 간부님들께 감사 드립니다.

윤일성(교육국장)

전국 조합간부 단결 체육대회



축구 전남 2연승, 500계주 대구, 줄다리기 강원 우승

전국 600여 조합간부들이 쟁의발생을 힘차게 결의하고 06투쟁 승리를 위한 전국조합간부 단결 체육대회를 열었다. 축구는 전남지방본부가 2004년 열린 제2회 위원장기 축구대회에 이어 2연승을 차지했으며 충북지방본부가 2위, 서부지방본부와 대구지방본부가 공동 3위를 차지했다. 500m계주에는 대구지방본부가 1위를 차지했으며 2위는 전남지방본부, 3위는 강남지방본부가 차지했다. 줄다리기는 강원지방본부, 충남지방본부, 경북지방본부가 각각 1, 2, 3위를 차지했다. 응원상에는 끝까지 경합을 벌이던 강남지방본부와 전북지방본부가 공동 수상했다.

지재식위원장은 "어제 우리가 쟁의발생을 결의했던 그 마음을 현장에 내려가서도 끝까지 유지하고 조합원들에게 사색도발에 대해 잘 설명해 주셨으면 좋겠다"고 말했다. 이어 "2006년은 투쟁할 수 밖에 없다"며 "조합간부의 단결을 통해 사색의 도발을 분쇄하자"고 강조했다. KT그룹노동조합 대표자들도 참석했으며 중앙

상징과 친선경기를 펼치기도 했다. IT연맹 박흥식 위원장은 조합간부들에게 "KT노동조합 간부들이 선봉에서 이반 KT그룹공동임단합을 승리로 이끌자"며 "IT연맹과 KT그룹노동조합도 함께 행동하겠다"고 밝혔다. 한 지부장은 "지금까지 노동조합의 투쟁발언을 실감하지 못했는데 임시대의원대회를 열고 쟁의발생을 결의하는 것을 보면서 정말 투쟁의 시작임을 느끼겠다"고 말했다. 그러면서 "조합원들은 임금피크제가 고용안정이라는 사색의 말을 믿고 있지 않다"며 "사색의 공작을 투쟁으로 돌파하자"고 말했다.

성희롱예방교육

“피해자의 입장에서 보라”

노동조합은 06투쟁 승리를 위한 전국조합간부 단결 체육대회를 맞아 박경화 전 전교조수석부위원장님을 초청해 성희롱예방교육을 실시했다. 현재 교사로 복귀한 박경화 조합원은 성폭력의 힘의 관계에 의해 이뤄진다며 직장내에서 지위나 업무를 이용해 피해를 주는 경우가 발생한다고 말했다. 특히 솔자리가 많은 직장, 하위직에 여성조합원이 많은 직장에서 성폭력이 많이 발생하고 있다고 했다. 이어 성폭력에는 ▲성희롱? 가해자가 죄라는 의식이 없이 행하는 것으로 피해자가 성적 수치심을 느끼는 경우, 민사사건에 해당 ▲성추행? 계획적인 의도로 접근, 형사사건 ▲성폭행? 강간, 강간상해, 강간미수 등이 있다며 노동조합간부들은 조합원을 대변하는 역할을 하기 때문에 적극적으로 성폭력문제를 처리할 필요가 있다고 말했다. 성폭력이 발생했을 경우 피해자를 중심으로 판단하되 빠른 사건 처리가 필요하다고 강조했다. 특히 피해자의 의견을 최대한 반영하고 가해자를 동조하거나 피해자와 가해자를 함께 두는 것은 2차 가해가 될 수 있기 때문에 주의해야 한다고 말했다. 흔히 조합간부들이 사건해결에 급급하다 이러한 2차 가해의 문제에 빠지게 된다면서 이를 막는 길은 피해자의 의사에 따라 사건을 처리하는 것이 가장 타당하다고 강조했다. 이밖에 박경화 전 부위원장은 성희롱예방교육과 함께 인생주기를 설명하면서 우리나라에서 대학교육까지 받기 위해서는 1억4천만원, 결혼 7천만원 등이 소모된다고 말했다. 또한 상임에 이르는 사람의 1/4이 암에 의해 사망한다고 말하면서 무상의료 무상교육이 이사회에서 얼마나 필요한 것인지에 대해 설명했다.



현장직원 하계유니폼 망사조끼 추가 지급

노·사는 현장직원의 업무향상을 위하여 그동안 지급하지 않은 하계유니폼 망사조끼를 2006년한 추가 지급하기로 합의 했다.

- 지급품목 : 하계유니폼 망사조끼
- 지급기준
 - 하계 작업복 A형 지급대상
 - 하계 고객방문복 지급대상 (메가미즈 포함)
- 향후일정
 - 디자인 선정 : 5/19
 - 봉제 및 납품 : ~6/23
 - 착용 : 6/26 이후

수련관 운영개선

조합원의 휴식 및 건강유지를 위해 운영중인 수련관운영 개선하여 복지제감도 향상에 노력하기로 했다

- 개선사항
 - 1) 수련관 연중 무휴운영
 - 가) 배경 : 주5일근무에 따른 레저 수요 증가
 - 나) 개선사항 : 연중 무휴운영(필요시 정비기간 부여)
 - 2) 식사비 및 시설이용료 현실화
 - 가) 배경 : 식사품질 개선 및 원가인상
 - 나) 개선사항 : 식비 2000원, 볼링이용료 1000원
 - 3) 생활임소 이용기간 조정
 - 가) 배경 : 장기근속과 결혼기념일 생활임소 이용기간 일원화
 - 나) 개선사항 : 장기근속, 결혼기념일 : 기념일이 속한 월의 전,후1개월 이내

'95한국통신노동조합 투쟁 명예회복 보상심의위원회의 결정을 환영한다

민주화운동관련자명예회복및보상심의위원회(이하 보상심의위원회)는 지난 22일 제168차 분위원회를 열어, 95년 한국통신(현 KT) 투쟁으로 구속, 해직된 26명의 노조간부에 대한 심의를 진행, 이들을 민주화운동 관련자로 인정했다. 이에 전국IT산업노동조합연맹(이하 IT연맹)은 보상심의위원회의 결정을 적극 환영하는 바이다. 보상심의위원회의 결정은 관련자 26명의 명예회복은 물론, 한통투쟁을 민주화운동의 일환으로 접근하고 투쟁의 본질을 제대로 규명했다는 데 큰 의의가 있다. 이는 YS정권시절 국가전복세력으로 매도당한 한통투쟁을 지역적인 노사갈등 구조의 산물로만 정의하여 그 참뜻이 축소·훼손될 우려를 종식시키는 결정이며, 부당한 국가권력의 폭압과 무차별적인 이념 공세에 맞선 민주화운동이 있음을 확인한 역사적 판단이다. 당시 서강대 박홍 총장은 이를 북한의 사주와 조정에 의한 것이라 매도하며 여론 몰이에

나섰으나, 3년의 공방 끝에 노동조합에 대한 명예훼손으로 판결, 손해배상금을 지급하는 곤욕을 치르기도 했다. 이는 당시 한통투쟁이 노사관계를 넘어 민주화운동이라는 명제 속에, 한국사회에서 중요한 변수였다는 점을? 인정하는 결정이기도 하다.

IT연맹은 보상심의위원회의 올바른 결정을 적극 환영하며, 복직 등 권고안이 있을 시 KT는 이를 적극적으로 수용해야 할 것이다.

2006년 5월 23일
전국IT산업노동조합연맹

제168차 인정자 명단 안내

이해관, 장현일, 양한웅, 박철건, 노춘석, 김용광, 류방상, 이재숙, 현경용, 조재길, 심철식, 박재용, 김종석, 유상학, 오용철, 김세욱, 김형만

조합원 경조사비 지급기준 해석

노동조합은 사내복지기금에서 지급해온 경조사비 지급에 대한 해석이 각 기관별로 상이하여 미지급되는 사례와 운영세칙상 구체적인 언급이 없어 지급되지 않은 조합원을 보완하여 2006.6.1일 발생분부터 적용하여 신청가능하게 했다

1. 직계존속 범위
 - 가. 외가모계는 제외 : 기존 유지
 - ※ 민법상 직계존속(외조부모도 포함)과는 해석을 달리하여 경조사비 미지급
 - ▷ 사망조위금 지급대상 포함 (50만원)
 - ▷ 증빙 : 사망증명서
 - 다. 출산중 사망 또는 임신 8개월 이상 유산
 - ▷ 사망으로 간주하여 조위금 지급 (50만원)
 - ▷ 증빙 : 의사진단서
 - 라. 중복지급의 예외인정
 - ▷ 재혼 인정
 - 축의금 : 본인결혼, 배우자 부모회갑
 - 조위금 : 배우자 부모
 - 마. 외국인 배우자
 - ▷ 주민등록비등재시 기타 증빙자료로 인정
2. 경조금 지급기준
 - 가. 출산
 - ▷ 회수 기준 → 자녀수 기준 (2006.6.1)
 - (ex 쌍둥이:1회 20만원 → 40만원)
 - ▷ 사유 : 정부의 출산장려 정책에 부응
 - 나. 출산후 주민등록 신고전 사망
 - ▷ 출산축의금 지급대상 포함 (20만원)

한미 FTA 통신개방 학력이 몰려온다!

한미 FTA 통신개방을 막아라!

다 빼앗기고 빼만 남을 통신산업

한미FTA에서 미국은 통신산업의 외국인 자본제한(현행 49%) 완전철폐와 한국기술표준 해제를 요구하고 있습니다. 미국에게 경영권은 물론 미래성장 동력마저 빼앗깁니다.

노동자에게 불어닥칠 구조조정의 칼바람

미국자본(벨라텔과 아메리테크사)에 인수된 후 24,500명 직원들이 4,200명으로 축소된 텔레콤뉴질랜드 처럼 인건비 감소를 위한 강력한 인력구조조정이 진행됩니다.

통신주권 상실과 한국경제 파탄

통신산업이 외국기업에 점령당해 통신주권 상실 단기수익에만 눈먼 해외자본이 국가기간산업의 붕괴와 한국경제 파탄을 몰고옵니다.

전국IT산업노동조합연맹
www.itunion.or.kr