

KT 노동조합

현 장 과 함 께 하 는 노 동 조 합 건 설

10 15th

발행인 : 김구현 편집인 : 허 진
 주소 : 463-717 경기도 성남시 분당구 정자동 206
 대표전화 : 031-727-2820(교육선전실 2850)
 팩스 : 031-727-4815
 홈페이지 : www.kttu.or.kr
 디자인 : 디자인 여백(02-2279-9631)

2010년 5월 6일(목)

노동계 핫 이슈

법정시간 넘겨 타임오프 의결
 근면위, 5월 1일 새벽 강행처리

노조 전임자의 유급근로시간을 인정해 주는 타임오프한도가 법정시간을 넘긴 가운데 대기업 전임자의 대폭적인 축소방향으로 결정, 노동계의 반발을 사고 있다.

근면위는 조합원 규모에 따라 타임오프 상한선 적용 구간을 총 11개로 나뉘었으며 규모가 커질수록 전임자 수를 늘리지만 대기업 노조를 의식해서인지 증가폭을 심히 제한했다.

이에 따르면 전임자 1인당 연간 타임오프한도를 2,000시간으로 판단, 50인 미만은 1,000시간을 활동해 0.5명의 유급 노조 전임자를 둘 수 있으며 59인 이상 100인 미만은 2,000시간으로 1명이 된다. 이후부터 1만5,000명이상은 최대 3만6,000시간을 인정해 18명까지 둘 수 있다. 다만 2012년 6월 30일까지는 2만8,000시간에 매 3,000명마다 200시간씩 추가돼 24명을 둘 수 있지만, 2012년 7월 1일부터는 최대 3만6,000시간만 인정해 18명으로 줄어야 한다. 또한 타임오프 총량을 나눠 쓸 수 있는 전체 전임 활동가들의 숫자도 300인 미만 사업장은 전임자 수의 3배, 300인 이상 사업장은 2배로 제한했다.

하지만 근면적인 절차상에 오점을 남기지 않자 논란이 컸다. 근면위는 4월 30일 오후 3시부터 마라톤협상을 벌인 뒤 5월 1일 새벽 2시 50분쯤 노동계 위원들의 반발 속에 표결을 통해 찬성 9, 반대 1, 기권 5으로 타임오프 상한선을 결정했다.

(※ 관련 내용 4면)

120주년 노동절 맞아
 각종 집회 열려

시내 집회, 마라톤 등 다양하게 진행

5월 1일(토) 노동절을 맞아 각종 집회가 열렸다. 민주노총은 전국 16개 지역에서 2만여 명이 참가하는 전국 동시다발집회를 열었으며, 한국노총 잠실종합운동장 주경기장에서 마라톤대회를 개최했다.

경찰은 이와 관련해 전국 지방경찰청장 화상회의를 개최, 준비 집회시위는 최대한 보장하지만 불법 폭력시위에 대해서는 법과 원칙에 따라 엄정하게 대응한다는 입장을 밝혔다.

120년을 이어온 노동절의 유래는 미국의 노동운동에서 찾을 수 있다. 19세기 후반에 들어와 미국경제가 급속히 발전하면서 노동운동도 새로운 전기를 맞았다. 1869년 필라델피아에서 전국 노동조합 연합체인 노동기사단이 결성되고, 1886년 미국 노동총연맹이 탄생하여 노동운동을 주도하기 시작했다. 이를 계기로 미국 노동자들은 1886년 5월 1일 하루 8시간 노동을 위해 총파업 투쟁에 돌입했다.

이 과정에서 경찰의 발포로 노동자 6명이 사망했다. 다음날 격분한 노동자 30만 명이 경찰의 만행을 규탄하기 위해 헤이마켓 광장에서 집회를 열었다. 하지만 시위 중 갑자기 폭탄이 터졌고, 집회를 주도한 노조 지도자 8명을 범인으로 기소한 당국은 이듬해 처형 4명, 종신형 2명, 옥중 자살 1명으로 사건을 종결했다. 뒷날 재조사로 주지사는 그들의 혐의를 벗겨주었으나 6년 전에 가져간 목을 돌려줄 수는 없었다. 이 사건이 노동절의 단초가 된 헤이마켓 사건이다.

이어 프랑스혁명 100주년을 기념하여 1889년 7월 파리에서 열린 제2인터내셔널 설립대회에서 미국 노동자의 8시간 노동을 위한 투쟁상황을 보고 받고, 1890년 5월 1일을 '노동자 단결의 날'로 정하고, 이후 세계 각국에서 노동자의 연대와 단결을 과시하는 국제기념일로 기리고 있다.

노사 YOUTH 장학증서 전달식 개최

노사 공동 첫 사회공헌 활동... 고교생 210명 수업료 지원

노동조합과 회사는 4월 6일(화) 오전 11시 30분 분당 KT본사에서 'KT노사 YOUTH 장학사업 장학증서 전달식'을 개최했다.

전달식에는 졸업 때까지 수업료를 지원받게 될 210명의 고교생들을 대표해 18명의 장학생과 학부모가 참석해 자리를 빛냈으며, 김구현 위원장과 조합간부, 이석재 회장 및 경영진 등이 함께했다.

김구현 위원장은 격려사를 통해 "이번 장학사업은 노동조합과 회사가 함께 하는 사회공헌활동 중 첫 사업"이라고 의의를 설명한 후 "여러분의 희망찬 미래에 대비 같은 기회가 될 수 있기를 진심으로 기원한다"고 축하했다.

이석재 회장은 "노동조합이 주축이 되어 아이디어를 내고 지원을 아끼지 않아 의미가 특별하다"고 강조하고 "KT 2만5천 조합원의 정성과 의지가 담긴 만큼 210명 모두 소중한 일꾼으로 성장해 달라"고 격려했다.

이날 장학생 대표로 단상에 선 박용우(송도고·2) 학생은 "좋은 기회를 주신 KT관계자들에 감사하며 열심히 공부해 KT에 보답할 수 있는 사회구성원이 되겠다"고 인사했다.

노사 YOUTH 장학사업은 미래인재를 육성하고 소외계층을 도와 사회적 책임을 공고히 하기 위한 HOST운동의 하나로, 노동조합은 이번 장학사업을 위해 지난 3월 8일(월)부터 19일(금)까지 12개 지방 본부를 통해 학생들을 추천 받고, 26일(금)까지 홍보실과 공동으로 심사를 진행해 대상자를 엄선했다.

심사기준은 △학업성적이 우수하며, 발전 가능성이 큰 저소득층 고등학생 △한 부모·조손·다문화 가정 및 소년소녀 가장 △정부 및 외부지원을 받지 않는 고등학생 등을 우선시 했다.

노사 YOUTH 장학생들은 2분기부터 고등학교를



졸업할 때까지 등록금을 지원받게 되며, 방학기간에는 KT노사가 운영하는 교양프로그램에도 참여할 수 있다. 단, 장학금은 학생 계좌로는 직접 입금하지 않으며, 해당학교에 수업료 명목으로 계좌입금 처리

한다.

한편, 이번 장학사업은 노동조합이 지난 3월 5일(금) 선연한 HOST운동의 일환으로 노동조합은 조합원과 국민을 위한 독창적 노동운동을 펼치기 위

해 무료인터넷교육·소년소녀가장 지킴이·녹색지킴이 등 다양한 사회공헌을 펼칠 것을 공약화 한 바 있다.

격려사

“희망찬 미래 위한 준비 같은 기회되길...”

KT와 KT노동조합이 공동으로 추진하는 장학사업의 대상으로 선발되신 여러분 모두 축하합니다. 만나 뵈게 되어 반갑습니다.

이 자리를 통해 여러분과 얼굴을 마주하니, 저 역시 오래 전 먼 길을 걸어 다니며 어렵게 공부했던 학창시절이 떠오릅니다.

저는 학창시절이 인생이라는 긴 여정을 여행하기 위해 에너지를 충전하는 시기라고 생각합니다. 누구나 좋은 조건과 풍요로운 환경 속에서 학창시절을 보내고 싶어 하지만 그 보다

더 중요한 것은, 미래의 나 자신을 위해 도전 정신과 꿈을 잃지 않고 전진하는 것이 아닌가 싶습니다.

YOUTH 장학생 여러분!

이번 장학사업은 노동조합과 회사가 함께 계획한 사회공헌활동 중 첫 사업이기에 그 무엇보다도 여러분의 희망찬 미래에 대비와 같은 기회가 될 수 있기를 진심으로 기원합니다.

장학사업을 통해 글로벌 시대를 이끌 210명

의 보배를 먼저 만나게 되어 참으로 영광입니다. 아무리 힘들고 어렵더라도 꿈과 희망을 잃지 마시고, 후회 없는 학창시절을 보내시기 바랍니다.

KT노동조합은 KT와 함께 여러분을 항상 응원하겠습니다. 감사합니다.

2010년 4월 6일
 KT노동조합 위원장 김구현



전국 조직국장회의 열려

5월 6~7일 지리산수련관서 개최하는 '제7회 위원장기 축구대회' 논의

KT노동조합은 4월 27일(화) 오후 2시 노동조합 중앙본부 회의실에서 전국 조직국장회의를 열고, 5월 6일(목)~7일(금) 지리산수련관에서 개최하는 '제7회 위원장기 전국 조합간부 축구대회' 일정 등을 논의했다.

회의에서는 축구대회 진행과 관련한 제반 사항을 안내하고 의견을 수렴한 뒤, 행사진행에 차질이 없도록 철저한 준비를 당부했다. 또한 축구대회와 줄다리기대회, 500m 계주 관련 조추첨을 진행해 대진일정을 확정지었다.

이어 장인태 조직처장은 5월 20일(목) HOST운동의 일환으로 개최하는 '노사화합 올레 한마당' 세부실행 계획을 설명하고, 지방본부의 적극적인 참여를 요청했다. 노사화합 올레 한마당은 조합원 체육행사 및 장기대회, KBS열린음악회 등으로 진행될 예정이다.



새롭게 탄생할 노동조합 '책자형 노보'의 제호를 공모합니다

KT노동조합은 현재의 신문형 노보를 책자형 노보로 전환해 발간할 계획을 세우고 있습니다. 이에 조합원과 국민을 위한 새로운 HOST운동을 지향하는 노동조합의 이미지에 걸맞는 신선하고 역동적인 '제호'를 공모합니다. 조합원 여러분의 따뜻한 관심과 많은 의견 기다리겠습니다.

기간 ~ 5월 14일(금)까지
 내용 책자형 노보 제호(설명포함), 이름, 소속, 연락처 필수
 방법 이메일 접수 mabin@paran.com
 문의 교육선전실 편집국장 김민수 031)727-4852

※ 의견이 채택되신 조합원께는 소정의 상품을 보내드립니다.



제8회 동아시아 통신노동조합 포럼 열려

4월 26~29일 '비정규직 조직화의 중요성' 주제로 대만서 진행



제8회 동아시아 통신노동조합 포럼이 '비정규직 조직화의 중요성'을 주제로 지난 4월 26일(월)부터 29일(목)까지 대만 화롄에서 개최됐다.

이번 포럼에는 한국 KT노동조합을 비롯해 일본 NTT노동조합, 대만 중화통신노동조합 위원장과 조합간부 및 UNI-APRO 사무국장 Kun 등이 참가했으며, 3개국 조합간부들은 각국의 국정보고와 주제연설을 통해 심도 있는 토론을 거쳐 공동성명을 발표했다.

고용불안, 비정규직 증가 등 3개국 공동문제 논의

이번 포럼은 '비정규직 조직화의 중요성'을 주제로 3개국 노동조합에서 각각 주제발표를 하고 각국의 사례를 공유하고 토론했다. 3국은 공통으로 고용불안과 실업률 증가, 비정규직 확대 등의 고용 문제를 안고 있으며, 특히 상대적 고용이 안정돼 있다고 평가받는 일본조차도 전체 노동자의 35% 이상이 비정규직이며 그 수치가 증가함에 따라 이들의 전문성과 책임감에 대한 요구도 정규직 직원

과 거의 동일한 수준으로 필요하다고 밝혔다.

비정규직 근로자 조직화 중요성 일깨워

한·일·대만 3개국 모두 비정규직 근로자의 증가 및 성질의 변화에 따라 고용이 불안정한 현상이 증가하고 있다. 고용형태 차이가 가져온 임금수준 차이, 정규직 직원의 경성적인 산업 등의 문제도 새로운 사회문제로 나타나고 있다. 또한, 비정규직 문제를 계속 방치할 경우 직장의 단결의식이 와해되고 생산효율 저하를 초래하여 정규직 직원까지 위기에 봉착될 수 있음을 인식했다.

비정규직 조직화는 단순히 비정규직 근로자의 처우를 개선하는 데에만 그치지 말고 적극적인 활동을 통해 직장 내 의사소통을 강화하고 근무 열정을 자극하여 생산효율과 실적을 제고해야 한다고 의견을 같이했다.

이에 따라, 기업발전이 창조한 안정적이고 건전한 근무조건을 유지 및 개선하기 위해서는 반드시 전체 노동자를 기반으로 한 노사관계를 확립하고 전반적인 근무환경을 제고하기 위한 고용정책과

꾸준한 노력을 기울여야 하며, 이 신념에 따라 비정규직 조직화 사업을 지속적으로 활성화할 것을 공동성명을 통해 채택하고 포럼을 마무리했다.

포럼에 참가한 김구현 위원장은 "KT의 경우 비정규직 문제에서 한발 물러난 것처럼 비치지만 비정규직 문제는 노동시장 전체의 문제이며, 동아시아 노동자 모두의 미래 고용환경을 좌우할 수 있는 점에서 매우 중요한 화두"라고 강조했다.

특히, 포럼 개최국인 대만 중화통신노동조합 주전병 위원장은 지난해 태풍으로 막대한 피해를 입었을 때, 한국과 일본에서 수재민들을 위해 펼친 모금과 도움으로 따뜻한 감동을 주었다며 진지한 감사의 뜻을 표했다.

한편, 동아시아 통신노동조합 포럼은 2003년을 시작으로 해마다 열리고 있으며 한국의 KT노동조합, 일본의 NTT노동조합, 대만의 중화통신노동조합이 참여하는 동아시아 최대의 통신노동조합 포럼이다. 그리고 내년에는 또 다른 의제로 일본에서 개최될 예정이다.

김구현 위원장 연설문

한국·대만·일본간 깊이 있는 논의로 동아시아 통신노동자의 희망되자

존경하는 동아시아 통신노동조합 조합간부 여러분!

아름다운 자연경관으로 유명한 대만 화롄에서 여러분을 만나뵙게 되어 영광입니다. 국내외의 어지러운 정세 속에서도 동아시아 통신노동자들의 고용과 미래를 위해 만반의 준비를 해 주신 대만중화통신노동조합의 주전병 위원장님을 비롯한 조합간부 여러분! 정말 고생 많으셨습니다.

또한 일본NTT노동조합 토모야스 가토 위원장님을 비롯한 조합간부님들과 유니아프로 큰 사무국장님을 비롯한 관계자분들도 화롄에서 다시 뵙게 되어 기쁩니다.

세계경제는 초록이 옅어지는 힘을 다해 힘겨운 기지개를 펴고 있습니다. 하지만 최근 안타까운 소식들이 많습니다. 항공기가 추락하고 배가 침몰하고... 지진·화산폭발과 같은 전무후무한 재해들이 겹쳐 전 세계 많은 노동자들을 힘겹게 하고 있습니다. 이 자리를 빌려 희생자들의 평안한 영면을 다시 한번 기원합니다.

한국 역시 천안함 침몰로 엄청난 국가적 슬픔에 젖어 있습니다. 뿐만 아니라 노동계는 올해 노동법이 개정되어 전임자임금지금 금지와 복수노동 허용을 앞두고 있습니다. 이와 함께 노동운동에 대한 변화요구가 빗발쳐 많은 노동운동 주체들이 변화를 모색하고 있습니다.

KT노동조합은 한국의 대표 통신기업으로서 지난 3월 투쟁일련의 해묵은 논리를 벗어 던지고 상생과 화합, 사회공헌을 기조로 한 독자적인 호스트운동을 선언했습니다. 비록 변화의 선두에서 어깨가 무겁지만, 조합원 자녀를 대상으로 한 무료인터넷교육과 사회소외계층을 위한 장학사업 등을 펼치며 국민과 조합원으로부터 사랑받는 노동운동을 전개하기 위해 노력하고 있습니다.

이번 포럼은 비정규직이라는 다소 무거운 주제로 진행되지만, 건강한 토의를 통해 각국에 희망적인 메시지를 도출할 것으로 기대합니다.

비정규직 문제는 노동시장 전체의 문제이며, 동아시아 노동자 모두의 미래고용환경을 좌우할 수 있다는 점에서 매우 중요한 화두입니다. 정규직으로만 구성된 KT의 경우 비정규직 문제에서 한 발 물러난 것처럼 비치지만, 한국사회에서 비정규직 문제는 이미 사회문제로까지 확산되어 있는 실정입니다. 전체 노동자의 절반이, 여성노동자의 70%가 비정규직이라는 통계가 있을 정도입니다.

동아시아의 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 우선 스웨덴, 덴마크, 네덜란드 같은 선진국처럼 임금과 복지차별을 없애는 것이 선행되어야 한다고 생각합니다. 똑 같은 일을 하고, 임금과 복지에서 차별을 받는 것은 인간의 존엄성을 해치는 처우입니다. 따라서 전반적인 고용 형태를 바로잡기에 앞서 처우에 대한 개선이 시급하다고 봅니다.

또한 비정규직이 날로 늘고 있는 상황에서 문제해결의 의지를 갖는 것이야말로, 미래 노동환경을 결정하는 열쇠가 되지 않을까 조심스레 기대해 봅니다. KT노동조합 역시 호스트운동의 하나로 '어려운 비정규직 돕기'를 계획하고 구체적인 일정을 조율하고 있습니다.

이번 포럼을 통해 각국의 비정규직 문제를 심도 있게 짚어보고 현실적인 대안을 모아 성명을 낼 수 있기를 진심으로 희망합니다.

동아시아 통신노동조합 동지 여러분!

얼마 전 IT업계의 강자인 마이크로소프트, 애플, 구글이 각각 동아시아의 일본·한국·대만 3국의 기업과 긴밀한 제휴관계를 맺으면서, IT 삼국지가 형성되고 있다는 언론보도가 나왔습니다.

글로벌 기업들과 부족한 점을 보완하며 함께 성장할 수 있다는 사실은 꽤 고무적입니다. 그러나 글로벌 기업에 주도권을 잃고 시장이 잠식되지 않도록 긴장해야 할 것입니다. 짧은 주기의 신기술이 순식간에 시장을 지배하고, 매출은 정체되고, 요요인하 압력은 거세지는 것이 우리 모두의 당면 과제이기 때문입니다.

지금 우리 통신 노동자들에게 필요한 것은 전문성을 갖춘 적극적인 연대일 것입니다.

8년 전 '동아시아 통신노동조합 포럼'이 태동한 이후, 우리는 통신노동자의 고용을 지키고 불합리한 노동운동환경 요소에 대항하기 위해 힘써 왔습니다.

KT노동조합은 이번 포럼을 통해 한층 성숙되고 성장하는 동아시아 통신노동조합포럼이 되기를 기원합니다. 또한 더 넓게 문을 열고 더 깊은 논의의 장이 되어 글로벌 통신노동자들의 대표 협의체로 성장할 수 있도록 몸심양면 돕겠습니다. 다시 한번, 바쁘신 와중에 대회를 준비해 주신 중화통신노동조합 간부님들께 감사인사를 드립니다.

2010년 4월 26일
KT노동조합 위원장 김 구 현

공동 성명

“비정규직 위한 연대 시급하다”

2010년 4월 26일부터 29일까지 제 8회 동아시아 노동조합 통신포럼이 대만 화롄에서 개최되었고 우리는 일본, 한국, 대만의 노동자 문제와 현재의 상황 및 그와 관련된 대책에 관해 상호토론과 의견을 교환하는 시간을 가졌다.

쓰나미와 같은 거대한 금융위기의 영향으로 국제 사회는 고용이 불안정해졌고 그에 따라 가장 큰 불이익을 당한 것이 바로 비정규직 노동자였다. 따라서 이번 포럼에서 우리는 비정규직 노동자에 관한 문제를 주제로 제시하게 되었으며, 4일간의 토론을 통해 아래와 같이 결의했다.

첫째, 각각 기업들은 파견직이나 계약직들을 대거 파견하여 노동을 착취하고 그들을 해고했다. 파견직 혹은 계약직들의 권리를 보호하고 좀 더 안정된 근무 환경을 추구하기 위해서 우리는 이들에게 행정성 있는 법이 적용되어야 한다고 요구하는 바이다.

둘째, 고용주의 파견직 대량채용으로 노동조건, 복지, 임금상황은 더 악화되었다. 부자와 가난한 이들 사이에 이전보다 더 큰 격차

가 생겼으며 노동자들의 총소비능력이 감소하는 악성순환이 계속되고 있다. 우리는 아웃소싱, 파견직, 계약직 노동자들이 지속적으로 채용되어 일할 수 있고 정규 노동자들과 같은 수준의 노동상황과 임금을 누리고 그들의 권리가 더욱 증진 될 수 있기를 요구한다.

셋째, 노동자들의 조직화 권리를 위해 노동자들 사이에서의 정의는 어떠한 차별도 있어서는 안되며, 이것은 비정규직 노동자들이 직장에서 노동조합에 가입할 수 있어야 하는 권리를 의미한다

이 밖에도 노동조합의 역량을 증진시키고 전 노동자들의 단결권을 보장하고, 모든 노동자들로 하여금 조합에 가입하거나 조직하여 투쟁할 수 있게 해야 한다. 우리는 일본, 한국, 대만의 노동조합이 계속해서 통신산업이 서로 협동하여 장기적인 발전을 펼칠 수 있도록 전력을 다해 힘써 나갈 것을 결의한다.

2010년 4월 29일
제8회 동아시아 통신노동조합 포럼 참가자 일동



▲ 이번 포럼에는 한국 KT노동조합을 비롯해 일본 NTT노동조합, 대만 중화통신노동조합 위원장과 조합간부 및 UNI-APRO 사무국장 Kun 등이 참가했으며, 3개국 조합간부들은 각국의 국정보고와 주제연설을 통해 심도 있는 토론을 거쳐 공동성명을 발표했다.



▲ 한·일·대만 3개국 모두 비정규직 근로자의 증가 및 성질의 변화에 따라 고용이 불안정한 현상이 증가하고 있다. 고용형태 차이가 가져온 임금수준 차이, 정규직 직원의 경성적인 산업 등의 문제도 새로운 사회문제로 나타나고 있다.



▲ 김구현 위원장은 KT의 경우 비정규직 문제에서 한발 물러난 것처럼 비치지만 비정규직 문제는 노동시장 전체의 문제이며, 동아시아 노동자 모두의 미래 고용환경을 좌우할 수 있는 점에서 매우 중요한 화두"라고 강조했다.

2010년도 건강검진 시행계획

- ▶ 목적
 - 각종 질병에 대한 조기 발견 및 치료를 통해 사원 건강수준 향상
 - 사원 건강 유지를 통한 업무효율성 증대
- ▶ 기본방향
 - 생활습관질병과 암, 성인병 검사 강화를 통해 건강위험요소 조기 발견
 - 검진기관 수준 향상 및 개인별 선택항목 확대
 - 전산화 및 정산프로세스 개선을 통한 업무 효율화
- ▶ 추진계획
 - 검진대상 : 상무보 이하 전 직원 및 배우자(청경/계약직 포함, 파견계약직 제외)
 - 검진단가

- ▶ 검진기간 : 2010.4.12 ~ 10.31
 - 사원 기초자료 시스템 수정 : 2010. 4. 12 ~ 4.20
 - 검진기관 선정 및 시스템 등록 : 2010. 4. 12 ~ 4.25
 - 개인별 검진기관 및 검진항목 선택 : 2010.4.26 ~ 4.30
 - 건강검진 시행 : 2010. 5. 1 ~ 10.31
 - 정산처리 : 2010.11.1 ~ 11.30
 - * 검진기간내에서 세부일정은 기관별/목적의 시행(단, 기초자료 수정은 필히 기간 엄수)
- ▶ 검진기관 선정
 - 반드시 건강보험공단 지정 검진기관 중 5개 암 이상 검진가능기관으로 선정(www.nhic.or.kr/찾기서비스/건강검진기관)
 - 현지실정을 감안하되 가급적 실/본부단 단위로 검진병원 선정(가급적 권역별 대형병원, 전문검진기관 위주로 선정)
 - 2009년도 시행 검진기관의 사원만족도, KT협력도, 검진설비 등 고려
 - 검진 기본항목을 최소화하고 선택항목을 최대한 확대하여 계약 체결
 - 소속직원중에 KT와 (주)KTF직원이 혼재되어 있는 경우 5개 검진유형으로 계약(30만원/20만원/15만원/12만원/10만원)
 - (필요한 경우 기관간 상호협의를 통해 검진기관 공유 가능)

구분	유형	출생년도	검진단가
KT	- 만40세 이상	1970.12.31 이후	20만원
	- 만40세 미만	1971. 1. 1 이후	15만원
	- 배우자	-	12만원
(주)KTF	- 만35세 이상 직원/배우자	1975.12.31 이전	30만원
	- 현 교대근무자(2010.1.1 이후 신규 발령직원 제외)	-	-
	- 만35세 미만 직원/배우자	1976. 1. 1 이후	10만원

* 배우자는 직원 건강보험증 등재자에 한함

“잇! 여성조합원 여러분의 사소한 고민까지 해결해 드립니다”

노동조합 홈페이지 참여광장에 ‘여성만세’ 오픈



노동조합은 KTTU 홈페이지를 통해 여성조합원을 위한 전용공간 ‘여성만세’를 오픈했다. 여성만세는 ▲여성상담소 ▲여성정보 ▲미즈톡톡으로 구성되어 있으며, 이를 통해 여성조합원들의 고충과 직장 내 스트레스를 해소하는데 조금이나마 힘이 되고자 한다. 특히 상담 내용은 본인이나 비공개 선택 시 비밀리에 진행되며 내용은 본인이나 상담 사만 알 수 있다.

여성상담소
KT노동조합 홈페이지 여성만세
여성조합원을 위한 상담지원 목적
상담자 소개: 이영희 (고용상담 상담실장), 민대숙 (사무국장)

기고 | (사)여성노동법률지원센터 고용평등상담실장 이영희 노동사
전문성과 경험, 철저한 비밀보장 통해 고민 해결
안녕하십니까, KT노동조합 여성 조합원 여러분!
저는 KT노동조합이 개편한 여성상담소의 상담자로서 지정을 받아 사드에서 상담을 하고 있는 (사)여성노동법률지원센터 고용평등상담실장 이영희 노동사입니다. 이들에게 KT노동의 지면을 통해 다시 인사드리게 되어 정말 반갑습니다.

여성상담소
“마음속 고민까지 속 시원히 해결”
여성상담소는 여성조합원을 위한 전용공간으로 직장 내에서의 진급문제, 성희롱 등의 무거운 고민은 물론, 생활에서 겪는 사소한 고충까지 질문영역에 구애 받지 않고 비밀리에 상담한다. 특히 여성상담소는 사생활 보장과 상담의 질을 높이기 위해 공인노무사인 여성노동법률지원센터 이영희 상담실장과 민대숙 사무국장이 답변을 맡고 있다. KT여성조합원이라면 누구나 KTTU 홈페이지를 통해 상담(2일 이내 답변)할 수 있으며, 전화상담창구도 열려있다.

여성정보
“여성들을 위한 정보가 한눈에”
“우리나라 성평등 지수는 몇 점?”
노동조합은 여성조합원들에게 도움이 될만한 정보를 한눈에 볼 수 있도록 모은 ‘여성정보’ 코너를 오픈했다. KTTU에 로그인하면 직접 유용한 정보를 올릴 수도 있다.

미즈톡톡
“한바탕 웃고 스트레스 날려!”
“성적응답을 일삼는 남성을 다루는 법”, “여성들은 왜 하이힐을 신을까”, “건강한 다이어트를 위해 매일 먹어야 하는 음식” 등...
제목만으로도 스트레스가 풀릴 것 같은 흥미로운 글들만 모았다.

사례 | 여성조합원 상담 사례(타 기업)

사례1 Y는 입사한 지 1개월밖에 안된 미혼여성 근로자인데 50대 남자상사 P가 Y를 늘 기분나쁜 시선으로 쳐다봤었음. 그러던 중 회사 관계자의 상가집에 같이 가게 되어 앉아 있었는데 P가 Y의 발을 그냥 스치듯이 만진 것이 아니라 기분나쁘게 쓰다듬어 아예 뭔가 하다가 놀라서 뛰는 거냐고 항의하며 몸을 뺐음. 다음날 P는 Y를 불러 어제 내가 술에 취해서 기억이 하나도 안 나는데 본인이 무슨 실수를 했느냐며 본인이 행한 행동에 대해 전혀 사과나 반성도 없이 도둑이 제발 저런 모양으로 오히려 연성을 높이며 앞으로 그런 일 없을 거라고 함. 그 이후로도 아무 일 없었다는 듯이 계속 Y와 같이 점심식사를 하려고 하고 퇴근도 같이 하려고 하니 Y는 얼굴도 보기 싫고 목소리도 듣기 싫은 지경이 되어 괴로워함. Y는 미혼의 젊은 여성이지만 P에게 아무 말도 못할 정도로 약하지는 않으나 성희롱거해자에 대한 심한 혐오감과 제대로 항의하지 못하고 사과를 받지 못한 억울함에 괴로워하고 있었음. 상담자는 Y에게 P의 성희롱행위를 구체적으로 기록, 메모하고 전화, 문자 등을 녹음보관하고 이 사건에 대해 탄압을 요청하여 P가 어떤 행동을 했는지 그 행동 때문에 얼마나 괴로운지를 구체적이고 명시적으로 이야기하고 그 행위를 적어도 부인하지 않는 내용의 녹취를 하도록 하고, 앞으로 그런 행동을 하지 않는 것은 물론 되도록 Y에게 접근하지 말라고 강력히 요구 하려고 하였음. Y는 용기가 없기보다 본인이 할 말

을 적절한 형식으로 제대로 하지 못하여 억울한 마음과 혐오감 때문에 괴로운 상황이므로 이렇게 명시적, 구체적으로 담당하게 P의 행위, 그로 인해 본인이 받은 피해, 정신적 고통, 향후 접근금지 말 것을 이야기하면 마음이 많이 가라앉을 것이라고 이야기하였음. Y는 그렇게 할 수 있을 것 같고 그렇게 하면 마음이 한결 편할 것이라며 그렇게 하겠다고 함.
사례2 O는 허리디스크로 회사에 6개월의 무급휴직을 받아 요양 중이었는데 2달이 경과한 후 회사가 업무가 바쁘니 복직하라고 하여 6개월을 다 쉬지 못하고 복직하여 근무를 하였으나 아근 등과 겹치면서 본인도 힘들어지고 혼자만 일을 안할 수도 없어서 회사에 다시 쉬겠다고 요청하였으나 상사가 그렇게 하면 곤란하다고 얘기함. 하지만 O는 허리가 계속 아파 회사가 휴직을 거부하면 그냥 사직을 하겠다고 의사를 표명하였고 회사에서는 사직을 받아들이기로 함. O는 이렇게 사직을 한 경우 실업급여수급 대상이 되는지에 대해서 알고 싶다고 상담을 청하였음. 본인이 피차 못할 건강상의 사정으로써 6개월 휴직을 하기로 결정한 상태에서 회사가 무리하게 출근을 강요하였고 이를 근로자가 받아들일 수 없는 것이라며 휴직 재요청을 하였고 이를 거부하며 은근한 압박(근무 아니면 퇴사)을 하여 퇴사를 하게 된 점을 보아 권고사직으로 인한 퇴사라고 볼 수 있어 본

인인 사직의사를 밝혔다고 하더라도 실업급여 수급 대상이 될 가능성이 있으며 중요한 것은 이러한 사정을 증명할 수 있도록 사직서를 쓰는 것이며 퇴사 후 고용지원센터에서도 이를 잘 설명하는 것이 중요하다고 말 해주었음.
사례3 L씨는 2년째 근무 중인데 입사 시로부터 얼마 지나지 않아 화장 비서(남자) A가 노래방에서 부르스를 추거나 팔짱 끼고 강제로 끼안는 등 성희롱을 하였으나 입사에서 A에게 문제가 생기면 뱉고 넘어갔음. 그런데 최근 회사에서 A에게 문제가 있어 징계하기 위해 A에 대한 비위행위 제보를 하려며 성희롱 사실을 진술하라고 하여 비밀절대보장을 약속받고 진술서를 썼는데 A가 이를 알고 술을 먹고 협박전화를 하였음. 임신 중인 L씨는 해꼬지 당할 것이 두렵고 A가 L씨 때문에 해고됐다는 소문까지 돌아 더 이상 사사를 다룰 수 없을 것 같아 퇴사하겠다고 휴직자를 뽑으라고 하여 휴직자가 정해진 상태인데 다시 생각해보니 너무 억울하여 이대로 그냥 퇴사하여야 하는지 하소연하였음. 이야기를 잘 들어보니 L씨는 회사 정책에 잘 따랐음 뿐인데 선별된 퇴사 의사를 밝혀 1만 피해를 당하게 된 것이어서 좋은 방법을 모색해야 했음. 다행히 아직 사직서를 쓴 것은 아니라고 하여 사직의사를 철저히 하고 회사에 대해 본인은 회사의 정책에 충실히 따르다가 회사가 비밀보장을 제대로 해주지 않아

협박까지 받게 된 것에 대해 어릴하고 현재 상태가 근무할 형편은 못되고 어차피 출산으로 인해 신전후휴가 또는 육아휴직을 할 수도 있으니 지금부터 1년여간의 장기 휴직 내지 휴가를 요구하여 관철시킬 것을 조언 하였음.
사례4 M씨는 디자인회사에 근무하는 미혼여성인데 회사는 대부분이 여성근로자이고 상사도 여자지만. 그런데 여자상사 Y가 M의 소개팅을 주선하고 나서 Y에게 “이제밤에 집에 안 들어갔나?”면서 “행동 조심하라, 소문나면 회사생활 곤란하다.”고 말하는가 하면, 사람들이 다 있는 곳에서 M씨에게 다리 너무 벌었다는 등 듣기 민망한 이야기를 하였음. Y는 여자들만 있는 회사에서 여자부하직원들에게 사생활에 대한 지나친 간섭이나 타인에게 하기 힘든 민망한 말을 하고 있던 태도에 대해 같은 여자끼리 그런 말도 못하라는 식의 인식을 가지고 있는 등 회사내 인간관계를 지나치게 사적인 것으로 취급하는 태도를 가진 자였음. 이는 오랜 관행에서 비롯된 것으로 Y의 인식을 단기간에 바꾸기는 어려울 것이나 이에 대하여 감정적으로 대응할 것이 아니라 분명하고 엄중하게 그러한 언행이 성희롱에 해당할 수도 있으므로 자체내 줄 것을 요청하고 그러한 언행이 있을 때마다 거부나 항의의 의사를 분명히 표시함으로써 Y의 인식을 바꿀 필요가 있다고 조언하였음.

산업재해 상담사례

산재처리와 진료비 본인 부담문제

Q 회사에서 근무 중 사고를 당해 산재처리가 되었는데요. 병원에서 건강보험 처리가 안되는 비급여 항목에서 금액이 450만원 가량 나왔고요. 근로복지공단에서 지급해 주는 병원비는 약 600만원 정도입니다. 병원에서는 비급여 항목 450만원에 대해서는 산재처리가 안된다고 하면서 지불할 것을 요구하고 있는데, 산재 근로자인 제가 이 비용을 부담해야 하나요?

A 산업재해보상보험법상 요양급여의 범위는 진찰 및 검사, 약제 또는 진료재료와 의지 그 밖의 보조기의 지급, 처치·수술 그 밖의 치료, 재활치료, 입원, 간호 및 간병, 이송, 그 밖에 노동부장관이 정하는 사항으로 치료에 필요한 제반 비용을 의미하는 것으로서(산업재해보상보험법 제40조 제4항 참조), 산재 근로자에 대한 요양급여의 범위 및 비용산정 기준은 국민건강보험 기준을 따르고 건강보험 급여항목 중 비급여 대상 중 일부 항목은 노동부 장관이 별도로 고시하여 산업재해보상보험법의 요양급여로 인정하고 있습니다. 근로자가 업무수행 중 사고를 당하여 산재보험으로 병원에서 진료를 받는 경우, 근로복지공단에서 요양급여(진료비, 간병료 등)를 부담하게 되나, 진료비 전액 중 일부가 국민건강보험 기준에 의한 비급여 대상에 해당될 경우 산재보험으로 처리되지 않아 산재 근로자가 진료비를 부담할 수 있습니다. 따라서 병원에서 청구한 450만원이 국민건강보험 기준에 의한 비급여 대상에 해당된다면 산재 근로자가 직접 부담해야 할 것이나, 치료보철료, 의지 및 보조기 장착료, MRI 촬영료, 초음파 검사료 등은 상병의 성격에 따라 산재 근로자의 진료에 필요하다고 인정되는 경우 요양급여에 범위에 포함되어 근로복지공단에서 해당 비용을 부담할 수 있습니다.

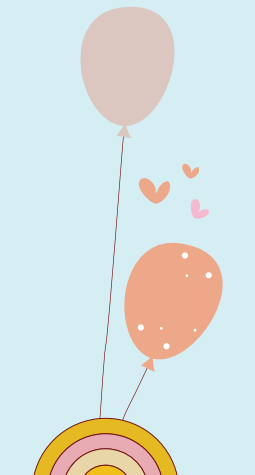
산업재해 상식

잘 못 알고 있는 산재보험

- 사업장이 가입되어 있지 않으면 산재처리가 불가하다.
- 아입니다. 사업장이 사고 당시 산재보험에 가입되어 있지 않더라도 의무가입 대상에 해당되면 산재처리를 할 수 있습니다.
□ 산재는 회사가 인정해야 되고, 신청도 회사가 하는 것이다.
- 산재인가? 아닌가?는 「산업재해보상보험법」에 따라 근로복지공단에서 결정하고 산재신청은 재해 근로자나 유족이 직접 합니다. 다만, 신청서에 사업주(사장, 회사)의 확인인장을 받아야 하지만 사업주가 확인(날인)을 거부하는 경우에는 그 사유를 별도로 적어서 제출하면 됩니다.
□ 회사를 퇴직하거나 회사가 없어지면 보상을 받을 수 없다.
- 아닙니다. 산재로 치료 중에 퇴직처리가 되거나 회사가 폐업이 되더라도 계속 산재보상을 받을 수 있습니다.
□ 산재가 발생하면 회사에서 다 알아서 처리해 준다.
- 회사는 산재신청을 도와줄 뿐이며 「산업재해보상보험법」상 산재승인 신청이나 보험금 청구서는 재해(유족)입니다. 따라서 재해자가 직접 신청하거나 청구를 해야 합니다.
□ 회사와 합의하면 산재를 신청할 수 없다.
- 아닙니다. 산재신청을 할 수 있습니다. 다만, 사업주(사장, 회사)와 합의하여 돈을 받은 경우에는 합의한 범위만큼은 산재보험 급여를 받지 못합니다. (자료제공 : 노무법인 베스트솔루션)

무료인터넷교육에 많은 관심 가져주셔서 감사합니다
4월5일부터 수강 개시... 5월17일(월)부터 2차 추가 접수
노동조합은 지난 3월부터 1차로 KTTU 홈페이지를 통해 중고생 자녀분들의 '무료인터넷교육' 신청을 받았습니다. 그동안 여러 채널을 통해 홍보를 했음에도 불구하고 시기를 놓쳐 신청을 하지 못한 임직원 자녀를 위해 아래와 같이 무료 인터넷교육 신청을 추가 접수하기로 결정했습니다.
신청하실 분은 아래와 같이 해당 기간 내에 빠짐없이 신청해 주시기 바랍니다.
2차 접수 : 2010년 5월 17일(월) ~ 31일(월) 접수방법 : ktu.or.kr 접속 → 행복나눔 → 무료인터넷교육
중학생 과정 http://7wisehome.kr "학습교재 10권 배움"
중학교 전과목 개인 수준별 맞춤학습 서비스
- 전자참고서(문제+동영상+사전+오답노트)
- 영어듣기, 과학실험, 한자급수, 수학경시
- 컨설팅: 성격, 진로, 학습, 진단평가 등
고등학생 과정 http://ktedui.com "프리패스로 원하는 과목 선택 수강"
개인 선택형 수준·단계별 커리큘럼 제공
- 수능, 내신, 대학별 고사 지도
- 대학 입시정보 및 컨설팅
- 합격 예측서비스, 비 교과 서비스
1. 회원 가입시 신청하신 아이디와 비밀번호를 입력하여 로그인 해주세요.
* KT임직원 자녀 무료인터넷교육 대상 학생들은 회원가입 및 인증과 동시에 KT에듀의 전 강좌를 마음대로 들을 수 있는 프리패스 권한이 부여되어 있습니다.
2. [프리패스] 프리미엄프리패스 > 강좌보기/수강신청에서 수강신청 할 강좌를 선택한 후 [수강신청] 버튼을 클릭합니다.
3. [프리패스] 나의학습장 > 수강중인 강좌에서 수강 할 강좌를 선택합니다.

5월 20일 노사화합
올레 한마당 잔치 개최
KT노동조합은 HOST운동의 일환으로 노사상생을 위한 다양한 프로그램을 진행중입니다. 오는 5월 20일(목)에는 '노사 올레 한마당 잔치'를 아래와 같이 시행하고자 합니다. 조합원 여러분의 많은 관심과 참여를 부탁드립니다.
가. 내용 - 체육행사(족구·배구·농구·이벤트)
- 장기대회(노래·댄스)
- KBS열린음악회 개최
나. 일정 2010년 5월 20일(목)
다. 장소 대전 인재개발원
라. 참석 조합원 약 5,000여 명



근면위 법정시간 넘겨 타임오프 의결

“노동조합 활동 봉쇄·축소 의도 의심하지 않을 수 없어”

노조 전임자의 근로시간면제(이하 타임오프) 한도가 법정시간을 넘긴 가운데 대기업 전임자의 대폭적인 축소방향으로 의결, 노동계의 반발을 사고 있다.

근로시간면제심의위원회(이하 '근면위')는 조합원 규모에 따라 타임오프 상한선 적용 구간을 총 11개로 나뉘었으며 규모가 커질수록 전임자 수를 늘리지만 대기업 노조를 의식해서인지 증가폭을 심히 제한했다.

대기업 노조 전임자 대폭 축소 방향

이에 따르면 전임자 1인당 연간 타임오프한도를 2,000시간으로 판단, 50인 미만은 1,000시간을 활동해 0.5명의 유급 노조전임자를 둘 수 있으며 59인이상 100인 미만은 2,000시간으로 1명이 된다. 이후부터 1만5,000명이상은 최대 3만6,000시간을 인정해 18명까지 둘 수 있다. 다만 2012년 6월 30일까지는 2만8,000시간에 대 3,000명 마다 200시간씩 추가돼 24명을 둘 수 있지만, 2012년 7월 1일부터는 최대 3만6,000시간만 인정해 18명으로 줄여야 한다. 또한 타임오프 총량을 나눠 쓸 수 있는 전체 전임 활동자들의 숫자도 300인 미만 사업장은 전임자 수의 3배, 300인 이상 사업장은 2배로 제한했다.

노동계 “법정시간 넘겨 무효” 주장

그러나 이번 결정은 절차상 오점을 남겨, 날치기 논란의 중심에 섰다. 근면위는 4월 30일 오후 3시부터 마라톤협상을 벌인 뒤 5월 1일 새벽 2시 50분쯤 노동계 위원들의 반발 속에 표결을 통해 찬성 9, 반대 1, 기권 5으로 타임오프 상한선을 결정했다. 타임오프를 결정할 수 있는 법정시한인 4월 30일까지 타임오프를 심의·의결하지 못했고, 법정시한을 넘겨 논란이 되고 있는 것이다.

노동계가 날치기처리를 주장하는 근거는 '4월 30일까지 타임오프를 심의·의결하지 못할 경우 국회의 의견을 들어 공익위원들만으로 심의·의결할 수 있다'고 법정시한이 정해졌기 때문이다. 이어 추가 시한을 5월 15일로 결정했음에도 불구하고, 법정시한을 넘긴 상태에서 타임오프를 처리했다는 것이다.

한국노총과 민주노총은 “5월 1일에 표결처리한 것은 불법이라며, 그 효력을 인정할 수 없다”고 반발하며 법원에 효력정지가처분신청을 제기할 방침

이다. 노동전문가들은 이번 결정이 “예정된 수준대로 기업별노조와 산별노조의 활동을 봉쇄하려는 의도가 관철된 것”이라고 평가했다.

노동계·재계 입장 팽팽하게 대립

타임오프는 노조전임자임금지급 금지로 건전한 노조활동이 위축될 수 있다는 점을 고려, 일정 한도 내 활동에 대해 유급을 인정해 주는 제도다. 타임오프 적용을 앞두고 노동계는 최소한만 적용하고 나머지는 노사 자율에 맡기자는 입장이지만, 재계는 이 같은 움직임에 반발해 왔다.

쟁점이 되는 부분은 개정 노동법 24조 4항으로 ‘근로자는 임금의 손실 없이 사용자와 협의의 교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 법률이 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지 관리 업무를 할 수 있다’는 규정이다.

노동계는 이 조항의 근로자를 전임자로 국한하여 해석해야 하고, 타임오프 한도 적용대상 또한 전임자로 한정해야 한다고 주장해 왔다. 반면 재계는 근무시간 중에 노조간부가 노조활동을 기획, 지시하거나 대의원이 대의원대회에 참석하는 시간 등도 모두 포함해야 한다고 대응하고 있다

또한 재계는 이 같은 주장을 뒷받침해 줄 근거가 근면위 실태조사에서 명확히 드러났다고 우기고 있다. 최근 근면위가 5,000명 이상 대기업 사업장을 조사한 결과, 필요한 평균 전임자가 4.29명인데 실제 현장에서는 3배에 가까운 12.86명이 전임자로 활동하고 있다는 것이다.

노동계 “그릇된 통계로 노조활동 위축” 우려

그러나 이에 대해 노동계는 그릇된 통계로 노조활동을 위축하려는 의도라고 비난했다.

한국노총에 따르면 근면위 조사는 유효표본수가 조사대상 사업장인 700개의 절반에도 못미치는 322개에 불과해 다양한 통계분석을 할 수 없었다. 또한 교섭준비 등에 소요되는 시간 등 노사간 시간차이가 나는 부분을 고려하지 않았고, 종업원수 차이, 사업장수, 근로형태, 업종의 차이를 반영한 통계를 산출하지 못한 결과다.

민주노총은 보고서를 통해 △부적절한 표본추출

△표본의 대표성 부재(5천명 이상 사업장 6개) △사용자에게 노조전임자의 활동시간을 질문하는 부당한 △노동계가 요구하는 분석 배제 등을 이유로 이번 조사결과의 신빙성이 떨어진다고 지적했다.

노동계는 “이번 보고서를 기정 사실화하려는 것은 노조활동 시간과 전임자의 활동시간을 축소하려는 의도”라고 비판했다.

“단결권, 단체교섭권, 단체행동권 보호해야”

전임자임금지급금지의 근본적 문제는 노사 자율로 결정할 노조 전임자 급여문제를 법으로 규제하겠다고 나선 데 있다. 노동3권을 보장해야 할 국가가 반대로 노조활동에 제약을 가하기 위해 앞장서고 있는 것이다.

한국노총은 현재 수준의 전임자를 유지하는 기준을 제시했다. 한국노총은 노사관계 관행과 사업장의 지역적 분포, 전국적 규모의 조직 여부, 교대제 여부, 종업원수 등을 고려해 기준을 만들어야 한다고 설명했다. 아울러 면제한도를 인원 상관없이 시간총량으로 결정하도록 했고 상당단체 과감자는 사용자가 동의할 경우에는 인정해줄도록 요구했다.

민주노총은 “정부와 재계는 대한민국 헌법이 보장하는 노동3권인 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 무시하고 있다”고 비난했다. 이어 “노사 상생을 부르짖을 때는 언제고 아예 노조를 없애려는 처사”라고 주장하며 “정부와 재계의 태도변화가 없다면 6월말까지 이어지는 상반기투쟁의 포문을 열 것”이라고 경고했다.

노동조합법 부칙 제2조(최초로 시행되는 근로시간 면제 한도의 결정에 관한 경과조치)

① 근로시간면제심의위원회는 이 법 시행 후 최초로 시행된 근로시간 면제 한도를 2010년 4월 30일까지 심의·의결하여야 한다.

② 근로시간면제심의위원회가 제1항에 따른 기한까지 심의·의결을 하지 못한 때에는 제24조의2제5항에도 불구하고 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의·의결할 수 있다.

KT 900MHz 황금주파수 할당

김구현 위원장 “KT 미래가치 향상시킬 수 있는 성장동력 돼야”

지난 4월 28일 KT가 900MHz 대역 황금주파수의 새 주인으로 확정됐다.

방통위는 지난달 26일 KT와 LG텔레콤을 800/900MHz 대역 할당대상 법인으로, SK텔레콤은 2.1GHz 대상자로 선정하고, 심사결과 1위를 차지한 KT에 800MHz 또는 900MHz 대역 중 선호 대역을 선택하도록 통보한 바 있다.

이에 KT는 4월 28일 로밍 등을 고려해 900MHz를 선택하겠다는 의사를 밝혔으며, LG텔레콤과 함께 내년 6월까지 50%인 각각 1천250억원을 내년 내년 7월부터 주파수를 쓸 수 있다. SK텔레콤은 이번 주파수 할당 대가로 532억원을 내면 다음달부터 주파수를 쓸 수 있다.

통신 3사는 이번에 할당받는 주파수를 활용하기 위해 새로운 전국망을 구축하는 데 모두 3조7천억원을 투자할 계획이라고 이용계획서에서 밝혔다. KT와 LG텔레콤은 할당받는 저주파수 대역을 활용해 GSM(유럽이동통신) 계열의 3G(세대)로는 가장 빠른 전송 기술인 LTE(로밍에불루선)를 채택하고, SK텔레콤은 2.1GHz 주파수를 LTE 바로 전단계인 HSPA+ 기술을 적용할 계획이다. 통신 업계는 정부의 정책적인 결정만 내려진다면 빠르게 내년부터 LTE 망구축을 시작해, 2012년경에는 LTE 상용화가 가능할 것으로 내다보고 있다.

과거 SKT 독점 황금주파수 분산 재배치 국내 이동통신 4G로... 와이브로도 쟁거야

이번 주파수 할당을 계기로 과거 SKT가 독점해 온 황금주파수는 3개 통신사업사에 골고루 분산 재배치됐다. 업계에서는 황금주파수 재배치를 계기로, 국내 통신시장이 빠르게 4G 시장으로 재편될 것으로 내다보고 있으며, 특히 와이브로 독무대인 국내에 4G 기술방식 중 하나인 LTE 대체론이 본격화하는 계기가 될 수 있다는 판단이다. 900MHz를 확보한 KT는 물론이고, LG텔레콤도

통신업체별 주파수 내역

업체	주파수 내용
KT	1.8GHz 2세대 이동통신용 2.1GHz 3세대 이동통신용 2.3GHz 와이브로용 900MHz LTE용
SK텔레콤	800MHz 2세대 이동통신용 2.1GHz 3세대 이동통신용 2.3GHz 와이브로용
LG텔레콤	1.8GHz 2세대 이동통신용 800MHz LTE용

LTE를 채택했다. 특히, 3G(WCDMA) 시장에서 배제된 LG텔레콤은 LTE로 4G 시장에서 주도권을 잡겠다는 의지다.

그러나 이번 결정이 국내 와이브로 산업활성화에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 판단도 무시할 수 없다. 이와 관련 KT는 4월 29일 와이브로 장비 임대 합작법인(SPC)을 설립하기로 하고, 최근 삼성전자·인텔과 투자 협의를 진행 중인 것으로 알려졌다. KT가 추진하는 것은 와이브로 관련 장비를 구매해 KT에 임대하는 특수목적법인이다. 인텔은 지난 3월 KT와 와이브로 관련, 포괄적 양해각서를 교환하고 10MHz 대역폭의 와이브로 칩셋이 들어간 노트북 보급에 협력하기로 한 바 있다.

주파수 할당과 관련 노동조합 김구현 위원장은 “이 같은 성과는 힘들고 어려운 여건 속에서도 희망을 만들어 가겠다는 우리 모두의 노력과 땀의 결실”이라고 평가하고, “노동조합은 주파수할당으로 인한 새로운 전국통신망 구축 작업이 KT의 미래가치를 향상시킬 수 있는 성장동력으로 자리 잡을 수 있도록 조합원과 함께 노력할 것”이라고 밝혔다.

KTTU 홈페이지 즐겨찾기!


조합원 참여공간 늘려 ‘소통의 장’으로 업그레이드

노동조합은 4월 5일(월) 참여와 소통의 공간을 강조한 새 홈페이지를 선보이고 조합원 여러분의 참여를 기다리고 있다.

새로운 KTTU 홈페이지는 특히 ▲커뮤니티 강화 ▲통합검색 기능 ▲KTTU 블로그 서비스 ▲알뜰장터 운영 ▲여성전문 상담센터 등의 메뉴가 눈에 띈다.




지부 블로그를 만들어 보세요




블로그) 블로그 만들기

- 블로그 ID중복확인 필수조건
- 블로그가 속한 소속으로 초기값은 회원정보에 있는 소속정보를 가져온다
- 블로그의 주제도 이후에도 프로필에서 수정가능
- 이름, 이메일, 전화번호는 회원정보에서 가져오므로 수정 및 등록 불가
- 블로그 초기화면에서 보여질 프로필 이미지 저장




개인 블로그) 글 쓰기

- 블로그 글이 들어갈 카테고리 선택
- 블로그 제목
- 블로그 콘텐츠 등록을 위한 에디터로 이미지, 파일 업로드 및 html 편집이 가능
- 블로그 내용
- 블로그 글과 관련된 태그등록
- 블로그 글 공개여부 설정
- 블로그 글 스크랩 여부 설정
- 등록버튼을 클릭하면 저장되고 취소는 클릭하면 개인 블로그 메인 화면으로 이동




개인 블로그) 블로그 프로필 수정

- 클로거를 삭제할 경우 체크하고 적용합니다. 삭제할 경우 등록된 모든 데이터는 영구 삭제됩니다
- 적용버튼을 클릭할 경우 수정된 사항이 반영됩니다.




블로그) 내 카테고리 수정

- 등록된 카테고리를 삭제할 경우 삭제버튼을 클릭합니다. 글이 있을 경우 삭제 불가
- 클릭하면 입력한 카테고리가 추가됩니다.
- 상하 화살표로 카테고리의 정렬순서를 변경합니다.
- 적용을 누르면 변경된 카테고리가 최종으로 반영됩니다.



개인 블로그) 친구 신청하기

- 신청 버튼을 클릭 시 친구를 신청이동
- 취소 버튼을 클릭 시 팝업을 받는다




개인 블로그) 스크랩 하기

- 등록 버튼을 클릭 시 해당 글을 나의 블로그로 스크랩
- 취소 버튼을 클릭 시 팝업을 받는다

‘KTTU 블로그’를 소개합니다!

지방본부 홈페이지 블로그로 변경, 지부·조합원 블로그도 제작



BLOG

- 기존 지방본부 홈페이지를 블로그로 변경했습니다. 해당 지방본부 소식을 새롭게 포스팅 되면 홈페이지 메인화면에서도 지방본부 소식을 간편하게 확인할 수 있습니다.
- KTTU 회원 중 지부장님들은 블로그로 지부 홈페이지를 손쉽게 만들 수 있습니다. 지부활동도 홍보하시고 조합원들과 손쉽게 정보를 공유해 보세요. 지부장님들의 많은 참여를 바라며, 파워 블로거에 도전해 보시기 바랍니다.
- 친구기능도 있습니다. 블로그를 만드시면 관심 있는 분들과 연합친구신청-친구수락해 주세요. 관심있는 블로거나 권역별 블로거들과 친구가 되시면 또 다른 커뮤니티가 생성됩니다.
- 모바일스마트폰·핸드폰에도 이용 가능합니다.
 - 스마트폰 → http://m.kttu.or.kr
 - 일반 휴대폰 → **5888 + Show 버튼
 언제 어디서나 자신의 블로그에 포스팅 해 보시고, 관심있는 블로그에 방문해서 댓글 등원해 주세요. 시간과 공간에 제약 없이 항상 열려있는 KTTU 블로그입니다.
- 이제부터 KTTU 블로그 세상을 마음껏 누리보시기 바랍니다. KTTU 블로그는 웹2.0을 지원하며, 소셜 네트워크 서비스(SNS: Social Network Service)인 온라인 인맥구축 커뮤니티형 서비스를 지원합니다.