

KT 노동조합

현장과 함께하는 노동조합 건설

발행인: 김구현 편집인: 허진
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)

민주노총 6월 국정 전면쇄신 촉구



노무현 대통령 서거 이후 민주노총을 중심으로 한 노동계의 6월 투쟁이 비정규직법 개정과 MB약법 저지에서 '국정 전면쇄신 촉구'로 확대되고 있다.

민주노총을 비롯한 노동·사회·학생단체가 함께 꾸린 '노동단합 분쇄, 민중생존권·민주주의 쟁취를 위한 공동행동'은 지난 5월 30일(토) 범국민대회를 열고 "민주주의 파괴행위와 부자만을 위한 경제정책을 바꾸지 않는다면 이명박 정부가 제대로 국정운영을 할 수 없도록 하겠다"고 경고했다. 이에 민주노총은 13일(토) 범국민대회를 개최할 계획이다.

또한 노무현 전 대통령의 서거 이후 노동계의 하반기 투쟁이 점차 가시화되고 있다. 당초 6월 투쟁의 초점은 비정규직법 개정으로 상징되는 MB약법 저지와 노동현안 해결이었지만, 노 전 대통령의 서거 이후 정부의 경제정책 전반을 바꾸야 노동자 서민의 생존권을 확보할 수 있다는데 뜻이 모이고 있다.

민주노총 임성규 위원장은 5월 30일 집회에서 "이명박 정부와 더 이상의 교섭은 필요없다"면서 "강력한 투쟁으로 민주주의를 복원하겠다"고 강조했다.

노 전 대통령의 서거로 잠시 유보됐던 노동계 집회가 노동자 서민의 생존권뿐 아니라 분배와 소용 같은 국정쇄신을 촉구하며 전보다 더 강한 투쟁기발을 예고하고 있는 것이다.

한편, 민주노총은 6.15공동선언 9돌을 맞아 6월 4일(목)부터 17일(수)까지 '10기 6.15자주통일선봉대'를 운영한다. KT노동조합은 중앙상무집행위원을 포함한 지방본부 조직국장 등 조합간부들이 7일(일)부터 10일(수)까지 합류할 예정이다.

IT연맹

외국기업 노동조합협의회 수련회 개최

IT연맹은 지난 5월 22일(금)부터 1박 2일간 제주도에서 외국기업노동조합협의회(이하, 외기노협)수련회를 개최했다.

이번 수련회에는 IT연맹 산하 5개 외국기업 노동조합(알카텔루슨트노동조합, 엘손노동조합, 엔씨알노동조합, 지멘스노동조합, 후지쯔 노동조합) 간부 23명이 참가해 노동조합 활동에 대한 각오를 다졌다.

이번 수련회에서 외기노협 간부들은 세계 경제위기 속 구조개편이라는 큰 소용돌이 앞에서 노동조합과 조합간부가 해야 할 일을 점검했다. 수련회 교육에 나선 외기노협 자문 김의석 노무사는 "노동조합 간부들이 리더십을 회복하고 강화해 노동자 계급 전체의 권익을 대변해 가자"고 강조했다.

한편, 수련회를 통해 IT연맹 정책실에서는 다국적 IT업계의 향후 구조개편을 전망하고, 현재 발생사례와 노동조합 대응 조사결과를 공유했다.

6월 1일 역사적인 통합KT 출범

김구현 위원장 "국민과 조합원으로부터 사랑받는 기업 만들자"



▲통합KT의 비전과 각오를 다지는 김구현 위원장(왼쪽 두번째), KTF노동조합 임현재 위원장, 이석재 회장 모습.

통합KT가 드디어 출범했다. 노동조합과 회사는 6월 1일(월) 오전 11시 본사 대강당에서 'All New KT 출범식'을 열고 KT-KTF 합병을 공식 선언했다.

이날 행사는 김구현 위원장, KTF노동조합 임현재 위원장을 비롯한 조합간부 30여 명과 이석재 회장, 석호의 부회장, 김우식 사장 등 경영진 및 임직원들이 대거 참석한 가운데, KBN과 KCTV를 통해 전국에 생중계 됐다.

먼저, 스크린을 통해 1885년 한성전보총국 개국으로 시작된 KT 124년 역사와 KTF의 성장과정을 상영한 후, 이석재 회장이 합병선언문을 낭독하면서 본격적인 행사가 진행되었다.

김구현 위원장은 축사를 통해 "어려운 시장환경에도 불구하고 많은 난관을 극복하고 단기간에 성공적인 통합을 이끌어 낸 경영진과, 묵묵히 땀 흘린 전 조합원의 노고에 진심으로 경의를 표한다"고 인사한 뒤, "노동조합은 평생을 함께할 반려자를 얻은 마음으로 감사하며 동시에 막중한 책임감을 느낀다"고 밝혔다.

또한 "KTF노동조합 임현재 위원장님과 함께 통합KT의 한 가족으로서 조합원의 지위를 공고히 하고, 고용안정과 근로조건 향상을 위해 아낌없는 노력을 기울이겠다"고 약속하고, "통합KT가 국민들로부터 사랑받는 기업, 조합원들로부터 신뢰받는 글로벌 일터가 되길 기원하며, 노동조합이 그 중심에서 함께 할 것"을 다짐했다.

이석재 회장은 기념사를 통해 "13년 전 기술·시대적 요청에 의해 분리되었던 유무선 기술이 2009년, 전 세계적 통신환경의 변화와 새로운 도약을 위해 통합되었다"고 설명하며, "이 순간을 지켜보고 있을 5만 KT그룹 가족들의 노고에 감사드린다"고 인사했다. 또한 "합병에 대한 기우와 우려보다는 국민IT기업으로 발돋움하고 통신가치를 높일 수 있는 글로벌 컨버전스 기업으로 도약하자"고 독려했고, "하반기에는 융합추세에 맞춘 새로운 서비스로 국민들을 찾을 것"이라 전했다.

한편, 이날 통합KT출범 식전행사로 본사 1층에서는 헌혈행사가 진행되었다.



▲노동조합과 회사는 6월 1일 본사 대강당에서 통합출범식을 열고 KT-KTF합병을 공식 선언했다.



▲포용하는 김구현 위원장(왼쪽)과 KTF노동조합 임현재 위원장.



▲식전행사로 열린 헌혈운동에는 김구현 위원장과 이석재 회장, 진중오 선수를 비롯한 본사 임직원 300여 명이 참여했다.

통합KT 출범 기념 축사 "통합KT, 고용안정과 비전확보가 최우선"



역사적인 100년 통신역사의 새로운 장을 열어가는 오늘, 통합KT 출범을 진심으로 환영합니다.

참으로 많은 분들이 고생하셨고, 애쓰셨습니다. 국내 통신 시장을 주도하고 유무선 컨버전스 시대를 열어가길 통합KT가 드디어 출범했습니다.

대내외적으로 어려운 시장환경에도 불구하고 많은 어려움을 극복하고 단기간에 성공적인 통합을 이끌어 낸 이석재 회장님을 비롯한 경영진과, 묵묵히 땀 흘린 전 조합원의 노고에 진심으로 경의를 표합니다.

노동조합은 평생을 함께할 반려자를 얻은 마음으로 감사하며 동시에 막중한 책임감을 느끼고 있습니다.

통합 과정에서 고민과 혼란이 없지 않았지만, 전 조합원을 대표하여 KTF조합원 여러분을 따뜻한 가슴으로 맞이합니다.

전어하는 통합KT 조합원 여러분!
KT노동조합은 통합으로 인해 조합원들의 일터가 좀 더 안정되고 활기차게 변모하리라 의심치 않습니다. 비전과 성장을 잠재한 고용환경 속에서 조합원의 사기를 진작시킬 수 있는 역사적인 출범이 될 수 있도록 노사가 함께 힘을 것입니다.

노동조합은 KTF노동조합 임현재 위원장님과 함께 통합KT의 한 가족으로서 조합원의 지위를 공고히 하고, 고용안정과 근로조건 향상을 위해 아낌없는 노력을 기울이겠습니다.

또한 대화와 타협을 기본으로 통합KT에 걸 맞는 선진 노사 관계를 열어가기 위해 노력을 혁신하고 현장을 돌보겠습니다.

노동조합은 통합KT가 국민들로부터 사랑받는 글로벌기업으로 성장하는 데 앞장설 것입니다. 세계적인 경제위기는 통신시장의 체질변화를 불러왔습니다. 고객들은 효율적이고 간편한 서비스를 기대하며 유무선 컨버전스 환경을 바라고 있습니다. 그 흐름에 부응하고 전 세계 통신시장을 선도할 수 있는 통합KT가 되길 진심으로 희망합니다.

노동조합은 통합KT가 국민들로부터 사랑받는 기업, 조합원들로부터 신뢰받는 글로벌 일터가 되기를 기원하며, 그 중심에서 늘 함께 할 것을 약속 드립니다.

존경하는 조합원 여러분!
이제, 시작입니다. 여러분이 있기에 노동조합이 힘을 얻고, 회사가 성장할 수 있습니다. 위기에서 희망을 찾고 세계속의 초일류기업을 이루도록 이석재 회장님과 함께 힘을 합쳐 새로운 세계를 향해 전진하겠습니다.
통합KT 출범이 조합원 여러분의 가정과 사회의 행복으로까지 확대될 수 있도록 노동조합도 최선을 다하겠습니다.

다시 한 번 통합KT 출범을 진심으로 환영합니다. 감사합니다.

2009년 6월 1일
KT노동조합 위원장 김구현

2009년도 단체교섭 체결

5월 29일, 임시 조합원총회서 88.5% 찬성 가결

09년도 단체교섭

2009. 5. 29 주식회사케이티 · KT 노동조합



2009년도 단체교섭이 체결됐다. 노동조합은 5월 29일(금) '2009년 임금 및 단체협약 가결정'에 대한 찬반투표를 실시한 결과 전체 조합원 28,861명 가운데 25,547명(88.5%)이 찬성했다. 찬반투표가 가결됨에 따라 노동조합과 회사는 이날 저녁 7시 30분 본사 5층 대회의실에서 2009년 임금 및 단체협약 협정서에 정식 조인했다.

김구현 위원장은 "이석재 사측 대표위원을 비롯해 단체교섭에 성실히 임해주

신 사측 교섭위원 전부에게 감사드린다"며 "이번 교섭을 통해 노사가 한 단계 성숙한 노사관계를 만들어가길 바란다"고 소감을 밝혔다.

이석재 회장 역시 "김구현 대표위원을 비롯한 조합측 교섭위원 모두에게 감사 인사를 드린다"며 "앞으로 할 일이 많은 만큼 앞으로도 노사 상생의 문화를 만들어가는데 큰 도움을 바란다"고 당부했다.

2009 단체교섭에서 노사는 고용안정을 담보로 한 임금 현수준 유지에 합의하고 통신보조비 상향 조정, 특별위로금 지급 등에 합의했다. 이번 교섭에서 노동조합이 사측의 임금총액 5% 반납과 임금피크제 도입을 저지하고 고용안정 약속과 임금 현수준 유지에 관철한 것은 주목할 만하다. 특히 교섭 막판까지 대내외적으로 주목받았던 특별위로금을 얻어낸 것은 큰 성과이다(3면에 계속).

임금 분야	고용안정을 담보로 한 임금 현수준 유지 통신보조비 상향 조정(KTF 수준) (단, 타사 정보이용료, 소액결제료, 국제전화 및 해외로밍서비스 제외) 특별위로금 지급
복지 기금	260억원 출연
단체 협약	법령 및 정관개정, 인사보수제도 개정에 따른 21개 조문 개정

“통합KT 주인은 조합원 여러분입니다”

2009년 6월 1일, 역사적인 통합 KT가 출범했다.

올해 초 노동조합 10대 집행부 출범, 이석재 회장 취임 이후 급물살을 탄 KT-KTF 합병은 많은 어려움이 있었지만 2월 공정위 인가, 3월 방통위의 최종 인가를 얻어내면서 제도적으로 빠르게 마무리되었다.

노동조합은 이 과정에서 국회를 방문해 입장을 전달하고 수 차례 성명, 노보를 통해 조건 없는 합병인가를 촉구해 왔으며, 언론을 통해 흘러나오는 것은 루머와 오보에 적극적으로 대처해 왔다.

통합 후에도 KT, KTF 노동조합은 별도 법인으로 존속하지만 양 노동조합은 조합원의 고용안정과 근로조건·복지 향상을 위해 다양한 공조를 이뤄낼 전망이다.

KT노보는 10·5호를 통해 통합을 맞은 김구현 위원장과 이석재 회장, KTF노동조합 임현재 위원장의 각오를 들어 본다.

KT노동조합 김구현 위원장

“고용안정 기밀야래
전 조합원이 한 가족”



6월 1일 유무선 컨버전스시대를 열게 될 역사적인 통합 KT가 출범했습니다. 10대 집행부 출범 후 5개월만에 일어난 큰 변화입니다.

많은 분들이 애써셨습니다. 특히 어려운 정세속에서 통합을 위해 힘써주시는 경영진과 혼란스러운 상황에서도 묵묵히 현장을 지키며 땀 흘린 전 조합원의 노고에 경의를 표합니다.

노동조합은 유무선 통합이아말로 미래 통신시장을 열어가길 핵심 키워드임을 주지하고 통합을 적극 지지해 왔습니다. 성명이나 국회방문을 통해 꾸준히 통합의 당위성을 알렸고, 언론의 오보와 루머를 경계하고 바로잡아 조합원들의 혼란을 막기 위해 애썼습니다.

유무선 통신구조의 합병이라는 대응적 기조에는 대부분의 조합원이 공감했지만, 막상 업무환경과 복지수준에 직결될 수 있는 부분이라 민감할 수 밖에 없었던 게 사실입니다. 노동조합은 올해 10대 집행부 출범과 함께 새로운 경영진을 맞았고 조직개편을 겪으며 현장의 혼란이 크다는 것을 잘 알고 있었습니다. 특히 10대 집행부는 ‘고용안정’을 기조로 조합원의 선택을 받았기 때문에 혼란스러운 분위기를 잠재우는 것이 무엇보다 중요했습니다.

경제위기로 인해 노동환경을 우려하는 목소리가 높습니다. 통합KT가 앞으로 노사관계에서 중점을 두어야 할 부분은 무엇이라 보십니까?

두말할 필요도 없이 ‘고용안정’입니다. 세계적인 경제위기 여파로 2009년 노동자들의 최대 화두는 ‘고용’입니다. KT도 마찬가지입니다. 조합원의 고용안정을 지켜내는 것이 노동조합의 소명이자, 전 조합원의 바람일 것입니다.

외부에서는 유선사업의 구조는 아랑곳 않고, 시시콜콜 KT 인건비 부담에 대해 공격하기 일쑤입니다. 통합으로 인건비 비율이 떨어졌지만, 장기적으로 고용안정을 지켜내기 위한 수익구조 창출이 절실한 상황입니다. 경영진이 좀 더 넓은 시각에서 신성장 사업을 발굴해 주길 희망합니다. 간혹 ‘10대 집행부가 고용안정에 지나치게 몰두하는 것이 아니냐’는 질문을 받기도 하는데, 고용안정은 노동자를 노동자이게 만드는 근본뿌리 같은 것입니다. 고용안정 없이는 가정의 안정도 회사의 발전도 어렵습니다.

KTF조합원 수는 KT보다 적지만 고용안정의 기밀야래 그 가치는 동등합니다. 10대 집행부는 KTF노동조합의 경험과 역사를 존중하며 함께 고용안정을 지켜내기 위해 최선을 다할 것입니다.

아울러 노사간의 신뢰가 필요합니다. 노사간 깊은 신뢰는 내부 중사 원만한 아니라 시장, 국내외 고객들에게도 긍정적인 인상을 심어줍니다. 노사가 진정으로 화합하려면 노동조합이 기업의 경영활동에 신뢰와 지지를 보낼 수 있는 토대가 마련되어야 합니다. 그 방법에는 여러 가지가 있을 것입니다. 노동조합이 경영정보에 대한 신뢰를 구축하려면 회사는 경영실적은 물론, 장단기 사업목표를 노동조합과 공유해야 합니다. 또 회사는 노동조합과 합의를 한 노사합의서의 이행을 어떤 사업보다도 우선시 해야 합니다. 노사합의서는 전 조합원과 약속입니다. 사인을 하고도 회사가 이행하지 않는다면 노사간 신뢰는 당연히 무너질 수밖에 없습니다.

급격하게 변화하는 통신시장에서 비전제시와 신성장사업 발굴은 경영진의 몫이지만, 조합원의 고용과 복지는 노동조합의 영역입니다. 김구현 위원장의 각오를 듣고 싶습니다.

아시아시피 KT를 지탱해 온 유선전화시장 매출이 줄고 있는 것은 노동조합으로서도 상당한 부담입니다. 영업이익과 당기순이익이 감소하는 상황이 지속되면 조합원의 고용을 지켜내는 일이 힘에 부칠 수밖에 없습니다. 그러나 어려운 때일수록 일손을 지키고 사기를 진작해 위기를 돌파한 기업들도 많습니다.

노동조합은 통합KT가 조합원들과 함께 위기에서 희망을 찾는 건실한 기업이 되기를 희망합니다. 또한 이번 통합이 전 조합원들에게 더 많은 기회와 안정을 줄 것이라 기대합니다. 노동조합은 회사와 선진 노사관계를 구축해 나가면서 고용안정과 복지향상을 위해 본연의 임무에 최선을 다 할 것입니다.

KT 이석재 회장

“주인의식으로 땀땀 땀땀
미래 통신시장 열어가자”



역사적인 통합 KT가 출범했습니다. 이석재 회장님 취임 후 3개월 만에 전격 합병인가를 받았습니다. 감회가 남다르시리라 봅니다.

통합KT 출범은 우리나라 여건상 결코 쉽지 않았던 과정이었습니다. KT와 KTF가 비록 하나의 뿌리에서 시작된 기업이고 컨버전스 ‘융합’이 추세였음에도 불구하고, 합병이 과연 성공적으로 추진될 것인가에 대해 우리 스스로도, 외부에서도 반신반의하는 분위기였습니다.

그래서 인지 KT직원들의 역량에 감명받았습다. 합병이라는 목표가 정해지자 KT 가족들이 일지단결하여 각자의 위치에서 모두가 놀랄만큼 신속하고 철두철미하게 합병을 준비하고 실행하는 것을 보면서, KT의 저력을 대내외에 보여준 KT 직원들의 역량에 다시 한번 찬사를 보냅니다. 또한, 이번 계기를 통해 앞으로도 무슨 일이든 해 낼 수 있다는 자신감을 얻었습니다.

통합 KT의 비전과 성장성에 대해 간단히 언급해 주십시오.

KT가 미디어 엔터테인먼트 기업으로 다시 태어나는 것도 중요하겠지만, 무엇보다 통신(Communication)과 정보(Information)를 아우르는 국내 최대 IT기업으로 성장할 것이며, 더 나아가 글로벌 IT기업으로 발돋움할 것입니다. 또한 이를 바탕으로 세계 통신업계를 리드하는 기업으로 변화할 것으로 자신합니다.

우리 통합KT의 비전은 Global ICT Convergence Leader입니다. 컨버전스 시대에는 기존 사업의 틀이 하나씩 부수지며 이종간의 결합을 통해 새로운 가치를 시장에 제공하는 기업들이 미래를 엮니다. 이러한 흐름은 통합KT에 새로운 기회를 제공할 것이며 통합KT는 이제 단순히 통신업체가 아니고, 보다 차원 높은 IT기업으로서 다양한 컨버전스를 통해 고객들에게 새로운 가치를 제공할 것입니다. 대한민국에서 제일가는 기업, 글로벌 ICT 리더로 거듭날 것을 확신합니다.

기업이 선진화되고 발전하려면 노사관계를 잘 이끌어 가는 것도 매우 중요합니다. 통합KT가 앞으로 노사관계에서 중점을 두어야 할 부분은 무엇이라 보십니까?

통합 KT의 보다 바람직한 노사관계 정립을 위해 필요한 것은 가장 기본적인 것들에 대한 진정성과 충실함입니다.

‘노동조합은 경영진을 비추는 거울이고, 경영진이 잘 하면 노동조합도 잘 한다’는 말을 인용하겠습니다. 경영진의 꾸준한 노력 없이는 안정적 노사관계는 유지될 수 없습니다. 그래서 통합KT 경영진은 무엇보다 신의성실에 입각해 최대한 노동조합에 협조를 구할 것이며, 노동조합과의 약속도 반드시 지킬 것입니다. 그리고, 지난 6월1일 취임사에서도 KT 가족에게 주인의식을 요청 드렸듯이 무엇보다 내 자신이 통합 KT의 주인이라는 주인정신이 자리잡아야 한다고 생각합니다.

노사관계와 주인의식이 무관한 것 같으나, 주인의식이 앞으로 통합KT가 미래의 어려움을 극복하는데 중요한 견인차 역할을 할 것입니다. 땀 흘려 일하는 여러분이 바로 KT의 주인임을 늘 기억하시기 바라며, 노와 사를 편가르기 전에 한 가지 목표를 가지고 100년을 달려온 공지와 자부심을 주인의식으로 승화시켜 주시기 바랍니다. 통합KT가 신뢰의 뿌리와 희망이라는 열매를 바탕으로 한층 더 진보한 노사관계를 이루고 새로운 역사를 써 나갈 수 있도록 서로 노력합니다.

통합을 환영하는 조합원들에게 한 말씀 부탁드립니다.

통합KT 출범을 위해 함께 땀 흘린 노동조합과 불철주야 맡은 바 임무를 완수해 주신 조합원 여러분께 다시 한번 감사드립니다.

이제는 저와 여러분이 함께, 우리가 만들어가는 미래에 놀라게 될 차례입니다. 두려움 없는 자신감과 열정, 뛰어난 역량을 지닌 통합KT가족 여러분들이 있기에 All New KT의 약속은 반드시 지켜지게 될 것입니다. 3만8천 전체 직원이 ‘내가 주인이다’라는 의식과 능력개발 그리고 대고객 서비스 향상이 폭발적인 결과로 다가올 것이라는 확고한 신념과 목표의식을 갖고 다 함께 앞으로 나아갑시다. 다시 한번 통합KT의 출범을 위해 애써주시는 김구현 위원장 및 전체 조합원 여러분께 깊은 감사를 드립니다.

KTF노동조합 임현재 위원장

“조직문화 차이 극복해
주축으로 성장할 터”



6월 1일 유무선 컨버전스시대를 열게 될 역사적인 통합 KT가 출범했습니다. 감회를 밝혀주시지요.

여러 우려곡절 끝에 통합KT가 출범하게 된 것 같습니다. KTF노동조합 입장에서는 지난 13년 간 몸담았던 KTF라는 이름이 사라진다는 것에 대해 많은 회한과 추억이 떠오릅니다. 그러나 이제는 추억에만 잠겨 있을 수는 없습니다. KTF 초창기 열정과 패기, 회사를 일구는 KTF 정신과 기백으로 통합KT 발전의 주축으로 나아가겠습니다.

경제위기로 인해 노동환경을 우려하는 목소리가 높습니다. 통합KT가 앞으로 노사관계에서 중점을 두어야 할 부분은 무엇이라 생각하십니까?

무엇보다도 합병의 시너지를 제고하고 역시너지를 최소화하는 것이 중요하다고 생각합니다. 이를 위해 노사가 한 마음 한 뜻으로 나아가야 합니다.

합병 시너지 제고는 회사의 몫이라 한다면, 합병 이후 발생하는 문제점들에 대해서는 노동조합이 적극 조합원의 의견을 수렴하여 회사와의 협의를 통해 개선해 나가야 합니다. 당분간은 노사가 이 부분에 중점을 두어야 한다고 생각합니다.

급격하게 변화하는 통신시장에서 비전제시와 신성장사업 발굴은 경영진의 몫이지만, 조합원의 고용과 복지는 노동조합의 영역입니다. 앞으로의 각오와 역할에 대해 말씀해 주세요.

저는 이렇게 생각합니다. 조합원의 고용안정과 복지 향상은 회사의 성장 발전과 궤를 같이 합니다. 그렇기에 노동조합도 회사 경영에 더 관심을 가져야 하고, 일정 부분 직접 참여도 필요합니다. 저는 필요하다면 노동조합이 회사 발전을 위한 컨설팅도 해야 한다고 생각하는 사람입니다.

앞으로 KT노동조합과 적극적인 연대를 통해 통합KT 전체 구성원의 행복한 삶과 생활의 질적 향상을 위해 노력하고 싶습니다.

KT노동조합은 ‘고용안정’을 가장 중요한 기조를 내세우고 있습니다. 향후 근로 조건과 복지향상을 위해 KT노동조합과 KTF노동조합은 상호간 공조가 상당히 중요할 것으로 보입니다. 통합KT 전체 조합원에게 한 말씀 부탁드립니다.

그 동안 KTF 조합원들은 이동통신이라는 험난한 전장에서 싸워 왔습니다. 그래서 어느 때는 구두로만 보고하고 사업을 진행하고 사후 결재받는 경우도 비일비재했습니다. 솔직히 KTF조합원들은 상이한 조직문화로 인해 약간의 혼란을 겪고 있는 것으로 알고 있습니다. KT 조합원 동지들께서 따뜻한 마음으로 우리 KTF조합원들을 배려해 주시기를 부탁드립니다.

앞에서도 얘기했지만 저는 KT노동조합과 더욱 더 적극적인 연대를 희망합니다. KT노동조합 김구현 위원장님께서 우리 조합에 많은 배려를 해주시는 것에 대해 감사드립니다. 통합KT 전체 조합원의 고용안정과 복지향상을 위해 KTF노동조합도 최선을 다하겠습니다.

**KT노보는
통합KT 출범을 맞아
조합원 여러분과
더 가까이에서
함께 하겠습니다.**

www.kttu.or.kr

노동조합이 본 2009 KT-KTF 통합과정

- 1월 6일 노동조합 10대 집행부 출범, 김구현 위원장 취임
- 1월 14일 이석재 회장 취임
- 1월 19일 SKT, 합병 반대 ‘4불가론’ 보도 자료 배포
- 1월 20일 KT, 이사회 통해 KT-KTF 합병 추진 의결
- 1월 21일 KT, 방송통신위원회 합병인가 요청 SKT 정만일 사장 등 SKT그룹 사장단 3인 합병 반대 기자회견
- 1월 22일 KT 서정수 부사장 라디오 인터뷰 출연 ‘합병반대는 억지, 인가 자신’ 주장
- 1월 23일 KT, 2008년 4분기 경영실적 발표, 266억원 당기순손실 발생, 2003년 3분기 이후 5년만의 적자 방통위, 공정거래위원회에 ‘KT-KTF 합병이 통신시장 공정경쟁 환경에 미치는 영향 등 경쟁제한성에 대한 의견’ 의결
- 1월 28일 방통위, ‘합병신청에 대한 본격적인 검토 시작할 것’ 발표
- 2월 3일 SKT, 공정위에 합병반대 의견서 제출
- 2월 4일 SKT, SK브로드밴드, LGT 등 3사 공정위 방문, 합병반대 의견 전달 공정위, ‘합병 승인 여부 최대한 빨리 결론낼 것’ 발표
- 2월 10일 한국 케이블TV방송협회, 공정위에 합병반대 의견서 제출
- 2월 16일 KT-KTF 합병 관련 국회 토론회 (분방위 소속 이경재, 이종걸 의원 공동주최) 개최 SKT, 합병인가조건으로 ‘KT 필수설비 구조분리’ 공식요구 노동조합 중앙상무집행위원회 개최 및 성명 발표 (필수설비 분리 방안을 즉각 중단하라) 김해관 수석부위원장 등 중앙상무집 회합동정책토론회 참가 (통신시장 환경변화와 통신사업자 합병문제, 어떻게 볼 것인가)
- 2월 25일 노동조합, 국회 문화체육관광방송통신위원회(분방위) 소속 국회의원 방문, 합병 관련 KT노동조합 의견서 제출
- 2월 26일 공정위, KT-KTF 합병 승인 노동조합 논평 발표, [조건 없는 합병 승인], 공정위 결정을 적극 환영한다
- 3월 2일 노동조합, 성명 발표 [조합원 고용불안을 조정하는 실체없는 유언비어는 근절되어야 한다]
- 3월 4일 중앙상무집 및 본사지방본부 상집, 본사 직원 대상으로 출근선전전진행, 노보 및 성명서 배포
- 3월 16일 노동조합 성명 발표, [방통위의 조건 없는 합병 결단을 촉구한다]
- 3월 18일 방통위, KT-KTF 합병 인가 의결
- 3월 27일 임시주주총회서 합병 최종 승인
- 6월 1일 통합KT법인 출범

- 편집주 (인터뷰 진행: 허진 교육혁신실장)

'고용안정 사수' ... 2009년 단체교섭 마무리

■ 교섭 진행사항

5월 13일(수) 본교섭 실시를 기점으로 본회의 4회, 임금실무소위원회 5회, 단체협약실무소위원회 1회, 복지기금협의회 3회, 인사제도개선협의회 10회를 진행했다.

■ 2009년도 단체교섭 분야별 합의안

임금분야

기본급 현수준 유지, 통신보조비, 특별위로급 지급

회사는 현 경영의 악화, 성장 정체성을 이유로 임금 총액 5% 반납과 임금피크제 도입을 주장했지만 노동조합은 경영상의 어려움을 이해하며 최소한의 현수준 유지 요구를 지속적으로 주장하여 관철시킴.
또한 고용안정의 명시적 표현은 없지만 현수준 유지 조건으로 고용안정을 주장함과 동시에 관철하였으므로 고용안정 장치를 마련함.

통신보조비 무상 전액 지원(타사 정보이용료, 소액결제료, 국제전화, 해외로밍 제외) 6월1일 시행 기준 3만원, 선로요원 4만4천원, 개통요원 5만2천원 등 통신보조비 한계선을 삭제하고 업무 제한 없이 전 직원 무상지원에 합의. 그러나 개인적인 타사 정보이용 및 소액결제요금, 국제전화, 해외로밍에 대한 통신비는 제외기로 함.

3) 특별위로급 지급

복지분야

가. 대학생 자녀 장학금 지원 확대 : 16학기 범위 내에서 3자녀 이상까지 지원

2차녀의 총학자금 수혜기간이 12학기일 경우(전문대 3년+전문대 3년) 세번째 자녀에게 4학기 지원 가능
2) 시행시기: 2009년 6월 1일부터

나. 의료비 지원기준 개선

본인부담금 월 3만원 초과시 그 초과액 MRI, CT 본인부담액의 30% 및 흉환도액 1,000만원까지 지원

〈해설〉

- 1) 지급대상: 직원의 배우자 및 20세 이하 자녀
- 2) 산정기간: 매월 초부터 말일까지
기존 연 500만원 한도액을 1,000만원으로 확대
- 3) 시행시기: 2009년 6월 1일부터

다. 복지기금 : 260억원 기금 출연

또한 관계법령에 따라 자본금 25%(907억)를 목적 사업비로 전환

- 1) 출연시기: 별도 복지기금협의회에서 결정

단체협약 분야

법령개정에 따른 조문변경을 포함한 21개 조문 개정

〈해설〉

- 1) 법령개정과 회사 CEO 명칭변경, 인사·보수제도 개선에 따른 조문 개정
- 2) 불필요한 부칙 조항 폐지

인사·보수제도 분야

인사·보수제도 개선

- 노동조합은 KTF 통합을 기반으로 새로운 인사체계의 필요성을 제기하였고 무엇보다 2001년 밀실에서 합의한 직위미부여의 독소조항 폐지에 전념하였다. 지난 1998년 직급별 호봉제 도입과 정년 58세 일괄 적용, 1999년 퇴직금 누진제 폐지 등 인사·보수 제도 개선이 10여년이 지나옴에 따라 현실적 인사·보수체계 문제점이 대두되었고 통합 KT 초석과 KTF와의 실질적 임금 격차를 해소하기 위한 방안으로 인사와 보수가 연동되는 체계를 도입함.

- 노동조합은 일부 고과에 대한 보수 연동이 결국 노동강도 심화와 노동통제 대상으로 변질될 것을 우려했지만 전체 95% 종사원들의 임금저하 없는 보수체계와 공정한 평가를 위한 동료 상호간 다면 평가제를 도입함에 따라 투명한 인사제도 및 전체 다수의 임금상승을 위한 차선책이라 평가.



2009년도 단체교섭 본회의 노동조합과 회사는 5월 13일(수)을 시작으로 2009년 단체교섭 본회의를 총 4회 실시했다. 노동조합은 ▲조합원의 고용안정을 담보로 한 임금손실 없는 현 수준 유지 ▲통신보조비 상향 조정(KTF 수준) ▲KTF 통합에 따른 특별위로급 지급(기본급 100% 수준) ▲사내근로복지기금 600억원 출연 ▲단체협약 개폐에 관한 안건 등 5대 요구안을 상정시켰다.



노동조합 중앙상무집행위원회와 본사지방본부 조합간부들은 본사 건물에서 몸자보와 머리카를 두른 채 단체교섭 승리를 위한 3차례 출근 선전전을 진행했다. 선전전에서 노동조합은 사측의 교섭태도로 인해 파국을 향해 치닫고 있는 단체교섭 상황을 알리고 조합원들의 단결투쟁을 호소했다.



5월 25일(월) 점심 이후 속개된 본회의에서 사측은 '5% 임금반납안'을 철회한다고 밝혀 막혀 있던 교섭이 한 고비 넘어가는 듯 했으나, 사측은 특별위로급 지급과 통신보조비 인상, 복지기금 600억원 출연 등 조합이 요구한 3개 요구안에 대해서는 여전히 불가 입장을 고수해 대립이 지속됐다.



노동조합 중앙상무집행위원회와 본사지방본부 조합간부들은 본사 건물에서 몸자보와 머리카를 두른 채 단체교섭 승리를 위한 3차례 출근 선전전을 진행했다. 선전전에서 노동조합은 사측의 교섭태도로 인해 파국을 향해 치닫고 있는 단체교섭 상황을 알리고 조합원들의 단결투쟁을 호소했다.



5월 25일(월) 사측은 갑자기 "고용안정을 담보로 한 임금 현수준 유지를 위해 임금피크제 도입을 제안한다"고 밝혀 다시 교섭을 원점으로 되돌렸다. 노동조합은 이 같은 행태에 분노하여 더 이상의 교섭이 의미 없음을 선포하고, 사측 이사회 대표위원의 마지막 결단을 강력히 촉구하며 3차 본회의를 폐회했다.



노동조합과 회사는 5월 26일(화) 단체교섭 4차 본회의를 열어 2009년 임금 및 단체협약(안) 가합정'을 체결했다.



노동조합은 5월27일(수)부터 28일(목)까지 전국을 돌며 전국 지부장을 대상으로 가합정안 설명회를 가졌다.



5월 29일(금) 오전 9시부터 각 지부별로 2009년도 단체교섭 가합정 체결'에 따른 조합원 찬반투표를 진행했다. 찬반투표 실시 결과 전체 조합원 28,861명 가운데 25,547명(88.5%)이 찬성함으로써 나타났다.



5월 29일(금) '2009년 임금 및 단체협약 가합정'이 조합원 88.5%의 찬성으로 가결됨에 따라 노동조합과 회사는 이날 저녁 7시 30분 본사 5층 대회의실에서 2009년 임금 및 단체협약 협정서에 정식 조인했다.

인사보수 및 복지제도 개선사항

인사 분야

1. 직위 구분체계 개선

1) 일반직, 연구직, 별정직, 지원직 등의 직종 구분을 폐지하고 일반직으로 단일화
- 일과 무관한 신분제적 직위 구분 요소 폐지
- 연구직, 별정직, 지원직은 본인 희망직별 부여

2) 직급 폐지 및 차등제 호칭 도입
- 서열식 직급체계를 폐지하고 6개의 Pay-Band(급여등급) 설정
- 차등제 도입

기존	2급수석	3급책임	4급선임	5급전문	6급이하
개선	N(부장)	P(차장)	S(과장)	J(대리)	A1(사원) A2(사원)

- 4급 직위로 당해 직급만 3년 이상자 중 전년도 S, A 고과자와 당해 직급만 5년 이상자를 5밴드(과장)로 이동(약 9,800명)
* 단, D고과 연속 2회 이상자는 제외
4급/선임급 경력자의 경우 6급/전문급 경력직 입사 후 승진한 직원은 제외
* 입사전 경력기간과 4급/선임급 재직기간의 합이 만 5년 이상(D2회 제외)
* 입사전 경력기간과 4급/선임급 재직기간의 합이 만 3년 이상-만 5년 미만자 중 08년도 고과 A 이상재임직/능력 구분없음

2. 고과, 승진제도 개선

1) 고과체계 개선
- 본사, 사업부서, 지원부서의 고과분포비를 우대 폐지
* 현장직원 시기 저하 완화
- 고과분포비를 조정
* 상하위 고과분포비를 줄이고 평균수준인 B등급을 늘려 직원들의 업무스트레스 경감
- 직급중심 고과체계에서 직위중심 고과체제로 전환
* 피평가자의 Pay-Band와 상관없이 고과자는 소속 직원 전체를 고과
* 보직자와 함께 평가되기 때문에 발생하는 비보직자의 고과 불이익 고착화 해소
* 2급, 3급 비보직자는 보직팀장이 평가
* 다면고과 전직원 확대

2) 승진체계 개선
- 포인트승격제 도입
* 1년만 반짝하면 승진할 수 있다는 인식 불식

* 1년 안에 성과가 나오는 단기성과 중심의 업무지시 및 성과측정 문제 해소
- 주요내용
* 3년 고과를 포인트화하는 방식
* 고과등급별 업적/능력평가에 따라 사전 설정된 기준포인트를 획득시 승진 대상
* 직원의 사기를 떨어뜨리는 근속승진 용어를 폐지하고, A1급 이하 직원은 근속승진과 동일한 효과를 거둘 수 있도록 졸업방식의 포인트승격제 병행
* 고과별 포인트 및 승격대상 포인트는 노사 별도 합의

3. 징계제도 개선

1) 징계종류 단순화
- 해임과 그 효력에서 차이가 없는 파면 양정 폐지
- 징적 처분자의 경우 갱생보다 안태(KT화), 자포자기 사례발생
* 징적에 해당하는 비위시 감봉 4-6개월로 처분하여 징계처분자 배려 및 징계 불연의 추지 고항
- 징적의 불이익적 효력도 폐지
* 예 징계처분 말소기간 : (징적 5년, 감봉 3년) → (감봉 3년)
(징계 감경기준)

원심 또는 요구 양정	감경양정
해임	감봉 4월 ~ 6월
감봉 4월 ~ 6월	감봉 1월 ~ 3월
감봉 1월 ~ 3월	견책
견책	불문 경고

2) 징계소요기간 단축
- 지나치게 긴 징계소요기간에 따른 징계협약자 몰입도 저하 및 징계소요기간 중의 인사상 불이익 등 최소화
- 단축내용 : 최대 210일 → 최대 110일

징계절차	현행(총대)	개선(총대)
징계요구 → 징계결정	60일	30일
징계요구 → 징계처분	15일	10일
징계처분 → 재심청구	30일	15일
징계처분 → 재심의결	90일	45일
재심의결 → 재심처분	15일	10일
총 소요기간	210일	110일

3) 징계위원회 운영 개선
- 징계위원회를 인사위원회로 통합 운영
* 인사위원회 기능에 '직위 상벌에 관한 사항' 추가
- 인사권 위임 단위로 징계위원회를 위임하여 징계의결기간 중의 징계협약자 불만 최소화

4. 생애설계 지원을 위한 제도 개선

1) 리프로그 휴직제
- 도입배경 : 재충전을 위한 휴가 부여로 징적적 생산성 향상 도모
- 운영방법

대상	휴직기간	보수지급
근속 10년 이상	6개월	기본급 80%
근속 20년 이상	1년	기본급 80%

- 복귀시 원 소속 복귀 원칙 및 휴직기간 근속기간에 삽입
2) 창업지원 휴직제 시행
- 도입배경 : 창업을 희망하나 실패에 대한 불안 때문에 고민하는 직원들에 대한 실질적 생애설계 지원
- 대상분야 : 개인이 희망하는 모든 창업분야(사내벤처 제외)
- 지원자격 : 명예퇴직 자격이 되는 직원 중 희망자
- 휴직기간 : 최소 1년6개월 ~ 최대3년6개월
- 보수지급 : 1년간 기본급 지급
- 복귀시 원 소속 복귀 원칙 및 휴직기간 근속기간에 삽입

5. 인사규정 및 보수규정 조문 삭제

1) 삭제 배경
- 2001년 노사합의의 산물로 조합에 관한 규정 폐지를 지속적으로 주장했던 직위미부여 관련 조항과 이에 따른 보수금액 조항의 폐지를 강력히 요구하여 금번에 관철함.
2) 삭제 내용
- 인사규정 제19조(직위미부여)
- 보수규정 제15조(직위미부여 기간중 보수금액)
- 보수규정 제18조(영업직 직원의 보수)

보수 분야

1. 전직원 연봉제 도입

1) 고과에 의해 차등 인상되는 고과연봉제 도입
- 직급별 호봉제 및 포인트형 연봉제 폐지
- 고과등급에 의해 매년 연봉 차등 인상
- Pay-Band(급여등급) 별 상·하한액 설정
* 하한액은 현 직급별 1호봉 금액
* 상한액은 하한액의 1.8배
* 현 상한액은 하한액의 약 55% 수준으로 향후에는 실질적으로 급여상승 효과 발생
2) 기준연봉 인상률 적용방법 : 3개년 고과인상률의 기중치 적용
- 2010년 : 2009년 고과결과 적용
- 2011년 : 2010년 60%, 2009년 40% 기중치 계산
- 2012년부터 : Y-1년 50%, Y-1년 30%, Y-2년 20% 기중치 계산

2. 성과급 체계 개선

- 전사성과급 차등률 등은 기존 노사합의사항 적용
- 부문성과급 조정 : ±20%(보직자 ±75%)

3. 수당 폐지 및 신설

복지제도 분야

1) 대학생 자녀 장학금 지원 확대
- 16학기 범위 내에서 3자녀 이상까지 지원
- 예시) 2차녀의 총학자금 수혜기간이 12학기일 경우(대학 3년 + 전문대 3년)
* 세번째 자녀에게 4학기 지급 가능

2) 의료비 지원기준 개선

- 지원금액 : 가족 전체 건강보험급여 중 본인부담금 월 3만원 초과시 그 초과액
- 산정기간 : 매월 초부터 말일까지
- 비보험급여 항목 추가지원 : MRI, CT 본인부담액의 30%

