

KT 노보

제8대 당당한 노동조합



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

“조직개편문제 전향적 검토하겠다”

노사대토론회, 지방본부위원장·지역본부장이 한자리에서 공감대 형성



지난해에 이어 개최된 노사대토론회는 현업에서 활동하고 있는 지방본부위원장과 지역본부장들이 한자리에 모여 공감대를 형성했다는 데 큰 의의가 있다. 그러나 중앙중심의 토론과 의사진행방식은 여전히 해결해야 할 과제로 남았다.

이번 노사대토론회는 이미 지난해 말 각 지방본부로

제기돼 웠던 조직개편에 대해 노사가 뜨거운 토론을 벌이기도 했다. 결국 회사는 전향적인 차원에서 검토하도록 할 것이며 조직개편에 대한 고집은 피우지 않겠다는 답변을 받았다.

토론 시작에 앞서 지재식위원장은 “노사가 보여주기식 토론회보다는 현업의 실정을 체감하고 대안을 마련할 수 있는 자리가 되자”고 제안했다. 이용경 사장은 “지난해 토론을 진행하면서 많은 것을 배웠다”며 “올해 지역본부에서 토론을 거친 만큼 현장의 생생한 내용이 잘 노출되리라 생각한다”고 밝혔다.

KT노동조합 8대 집행부는 출범초기부터 변화를 주장해왔으며 정책대안을 제시하는 노동조합으로 탈바꿈하겠다고 약속했다. 이러한 노동조합은 기조는 지난해 첫 노사대토론회에 이어 지방본부토론회와 이번 토론회를 개최하는 등 성과를 이뤄냈다. 토론회에서 노동조합이 사장과 임원진에게 현장의 정서와 문제의 심각함을 직접 전달하고 노사가 함께 대안을 모색하는데 많은 기여를 할 것으로 보인다.

이후에도 정례화된 토론을 통해 노동조합과 회사가 실행절차나 방법에 대해서 구체적인 실천방안을 마련하고 지혜롭게 해결할 수 있는 장이 되길 바란다.

노동조합, 사외이사 후보에 이병훈 교수 추천

위임장 1.34% 확보함에 따라 주주제안 및 집중투표 요건 갖춰



1월 25일 조합원들로부터 1.34%의 위임장을 확보해 주주제안서를 이사회에 제출하고 있다.

노동조합은 중앙대 사회학과 이병훈 교수를 사외이사 후보에 추천하는 주주제안서를 1월 25일 이사회에 제출했다.

노동조합은 지난 1월 4일부터 출근선전을 시작으로 위임장 확보에 나섰고 그 결과 총 8,726명 (참여 주식수: 3,817,553주)이 주주제안에 참여했다. 이는 총주식의 약 1.34%에 해당하는 것으로 주주제안 요건 (0.5%)과 집중투표 청구요건(1.0%)을 넘어서는 것이다.

향후 노동조합은 우리사주조합원의 결권 행사방법을 활용해 벌이고 이와 함께 집중투표를 청구할 예정이다.

이병훈 교수는 ▲한국노동연구원 연구위원 역임 ▲현 노사정위원회 비정규 노동자 특별위원회 공익위원 ▲현 노동부 노사관계 제도 선진화 기획단 연구위원 ▲현 노동부 근로자복지 정책전문위원회 전문위원 ▲현 노동부 정책평가위원 ▲행정자치부 정책자문위원 ▲정책기획위원회 참여정부 이념평가 TFT 등 노동정책전문가로 활동하고 있다.

현 법제상으로는 사외이사 추천을 위한 주주제안권 발동은 주총 6주전 사외이사추천위원회에 신고해야 하고, 집중투표제 실시 제안은 주총 1주전 주총의장에게 신고하면 된다.

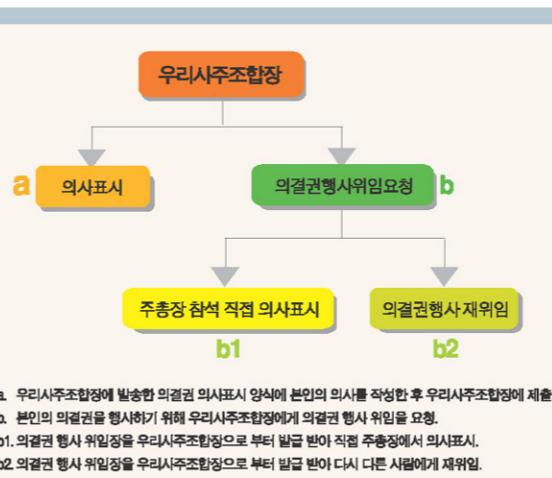
KT의 사외이사는 8명이며 오는 3월이면 2명의 임기가 만료된다.

2005년 주총에서 교체예정 사외이사는 ▲임주환 (현 한국전자통신연구원장) ▲슈트어트 솔로몬 (페트라이프생명 사장)이다.

<우리사주조합원 의사표시>

- 의사표시 기간: 주총공고일 전까지
- 표시방법
 - ▶ 조합원: 집중투표시 이병훈 후보만주식수 기표
 - ▶ 지부/대의원: 직접행사
 - 우리사주조합원의 결권행사 본인 위임요청서
 - 우리사주조합원의 결권행사 위임장을 발송

우리사주조합원 의사표시 의사 표시 방법



위임권이 결정적인 역할 할 것

주주총회에서는 추천된 사외이사 중에서 2명을 선출하게 되는데, 이때 소액주주들의 의견이 일정부분 반영될 수 있도록 집중투표제를 실시할 수 있다.

집중투표를 통해 주주총회 때 현 경영진이 추천한 2인과 노동조합이 추천한 1인이 표대결을 통해 이사선임이 결정되게 된다. 이때문에 조합원이 위임한 표의 수가 결정적인 역할을 할 것이다.

성명서

민주노조운동을 지켜내자

지난 제33차와 34차 두 번의 민주노총 대의원대회에서 자행된 조직적이고 계획된 단상점거, 신너 살포 등 극단적인 폭력행사로 대의원대회가 과행으로 치달은 것에 대해 심히 유감의 뜻을 밝히는 바이다.

KT노동조합은 자금의 폭력 사태를 민주노조운동의 위기 운운하며, 이념과 정파적 문제로 둘려 본질을 호도하려는 세력에 대해 엄중히 경고한다.

조합원과 노동운동의 대의를 팔아 조직의 단결을 해치는 어떠한 행위도 철저히 배척되어야 하며 응징 되어야 한다.

더욱 심각한 것은 민주노총의 최고 의사 결정기구이자 집행기구인 대의원대회가 폭력으로 무력화된 점이다. 대의원대회는 조합원을 대표하는 대의원들의 자유로운 토론이 보장된 공간으로, 그 대표성과 민주적 의사결정 구조는 어떠한 명분으로도 침해될 수 없다.

KT노동조합은 민주노조운동의 민주성 회복과 대의원대회의 정상적 개최를 위해서 현 폭력사태 진상을 철저하게 조사할 것을 촉구하며, 관련 책임자를 엄중하게 징계할 것을 강력하게 요구한다. 그 길만이 민주노조운동이 국민적 신뢰를 회복하고 조직적 위기를 극복하여, 단결의 기풍을 바로세우는 길일 것이다.

가장 시급한 것은 22일 임시대의원대회에서 전 조직의 결의와 실천을 통해 조직의 민주성과 대의원들의 대표성이 회복되어져야 하며, 민주노조운동의 명운을 걸고 전 조합원의 뜻과 의지를 모아 통합되는 결연한 장이 되어야 할 것이다.

대의원대회는 70만 민주노총을 지탱하는 근간으로 그 민주성과 질서는 반드시 지켜져야 한다. 이번 임시대의원대회 사수를 위해 KT노동조합은 전 조합원의 역량을 집결할 것을 결의하며, 민주노총 전조직의 비상한 결의와 실천을 촉구하는 바이다.

2005년 2월 15일

KT노동조합

지급계획 및 일정

* 8월, 11월 지급 차등 미확정에 따른 조치 향후 별도 노사간 협의로 결정 예정

구분	효도휴가비	성과급	차등률	지급일
2월	100%	50%	2.4	
4월		경영성과 (0~150%)	호봉제±20% 연봉제±45%	보수지급일
6월	100%			
8월	100%		차등미확인	
9월	100%		9.15	
11월	100%		차등미확인	보수지급일
계	200%	350%~500%	호봉제±30% 연봉제±75%	

개최일	지방본부	장소	시간
21	강북지방본부 강원지방본부	여의도지점 3층 강당 본부1층 대회의실	10:00 13:30
22	강남지방본부 서부지방본부	본부7층 대회의실 서부망간설국 회의실	10:00 13:30
23	전남지방본부 전북지방본부	자리산수련관 대강당 본부3층 대강당	09:00 13:30
24	대구지방본부 부산지방본부	본부4층 강당 본부6층 회의실	10:00 15:00
25	충남지방본부 충북지방본부 본사지방본부	도고수련관 대회의실 본부8층 회의실 본사 대강당	10:00 13:30 16:00
28	제주지방본부	본부 대강당	14:00

지방본부 대의원대회

큰 나무가 바람에 쓰러지지 않는 것은 뿌리가 깊어서만은 아닙니다.
수많은 자갈과 흙들이 튼튼하게 뿌리를 감싸고 있기 때문이죠.
나무가 자라면 자랄 수록 뿌리는 더 깊고 더 넓어갑니다.

노동조합이 굳건히 서있을 수 있는 것도 조합원이 있기 때문입니다.

대의원여러분은 그러한 조합원의 대리인입니다.
대의원 여러분이 굳건한 노동조합을 만들어주십시오.
토론은 뜨겁게 그리고 결의는 힘차게 해주십시오.

직장단체보험 보장수준 확정

업무시간 상관없이 24시간 보장 … 재해 · 일반 사망시 8,000만원 지급

노사합의서

주식회사 케이티와 KT노동조합은 2004.8.6 체결한 단체교섭부속협정서에 따라 직장단체보험에 대하여 다음과 같이 합의하고 2005년 1월 1일부터 시행한다.

- 단체보험과 자가보험(복지기금)으로 하되 보장항목 및 1인당 보장수준은 다음과 같이 한다.
- 제해사망 : 8,000만원(단체보험)
- 일반사망 : 8,000만원(자가보험)
- 재해장애 : 2,500만원(단체보험, 등급별 차등)
- 암진단 : 1,500만원(단체보험)

2. 중복수혜부분에 대하여 2005년도 단체협약 개선시 별도협의 없이

단체협약 약관과 같이 계약한다.

단체협약 약관과 같이 계약하고, 조위금 중 본인사망원에 일부

가. 제51조(외직금 지급의 특례) 삭제

나. 제79조(재해보상) 제1항 중 단체조합과 제2항 삭제

3. 복지기금 운영세칙에 대하여는 복지기금협의회에서 의결한다.

4. 복지기금 운영세칙에 대하여는 복지기금협의회에서 의결한다.

5. 단체협약 제51조에 의한 퇴직기금이 보장수준을 초과하는 경우에는 그 차액을 지급한다.

2004. 12. 28

사내근로복지기금협의회 합의서

주식회사 케이티 사내근로복지기금협의회는 2004.8.6 체결한 단체교섭부속협정서에 따라 사내근로복지기금 운영세칙 일부를 다음과 같이 합의하고 2005년 1월 1일부터 시행한다.

- 복지기금 지급기준상 재난구호금 중 인명피해(직원사망, 신체상 8,000만원을 산입한다.)
- 단체협약 제51조에 의한 퇴직기금이 보장수준을 초과하는 경우에는 그 차액을 지급한다.

2004. 12. 28

주식회사 케이티 사내근로복지기금
사용자록
대표위원 박 회

주식회사 케이티 사내근로복지기금
근로자록
대표위원 양 정 우

2004. 12. 28

주식회사 케이티
사장을 대리하여
인력관리실장 박 회

KT 노동조합
위원장 대리하여
사무처장 양 정 우

2004년 단체교섭 시 합의했던 단체보험에 대한 세부 보장수준이 확정돼 시행에 들어갔다.

기임 대상자는 상무대우이상을 제외한 전직원(전직 지원직원과 포함)으로 신규일자리는 일시일을 기준으로 기임하며 퇴직자는 보험만료시점 즉 올해 퇴직자는 2005년 12월 31일에 계약이 해지된다. 다만 2004년 12월 31일자 정년 및 명예퇴직자는 제외된다. 보장항목별 보장내용은 <표1>과 같으며 보장기간은 2004년 12월 31일부터 2005년 12월 31일까지이다.

현재 산업재해보상은 업무상 재해가 발생했을 경우에만 보상을 받을 수 있어 그 외의 재해에 대해서는 사고 당사자뿐만 아니라 가족들까지도 정신적 경제적 피해가 커졌다. 또한 KT는 장기근속자라 할지라도 1999년 증간정산으로 퇴직금 수령액이 적은 상황이다. 이러한 상황에서 조합원이 사망사고 등으로 인해 퇴직하게 됐을 때 받을 경제적 고통은 매우 크다.

노동조합은 재해를 당한 조합원과 가족들의 경제적 고통만이라도 덜어주기 위해 2004년 직장단체보험을 단체교섭 요구사항으로 제시했으며 작년 7월 합의한 바 있다. 합의 당시 1인당 연 12만원을 기준으로 단체보험에 기임할 경우 사망에 1억원정도의 보상을 예상했다. 그러나 보험사가 9월부터 보험수기를 30%인상해 예상보상수준보다 하향조정될 수밖에 없었다. 처음 실무협의에서 보험사는 산재사망 1억, 재해사망 4천만원, 질병사망 4천만원, 재해장애 2천5백만원, 암진단 1천5백만원(4종류)을 제시했다.

이후 여러 차례 실무협의를 거쳐 산재사망에 비중을 두고 유리하게 실무협의를 진행한 결과 최종 각 보험사가 제시한 보상수준은 재해사망 6천만원, 질병사망 6천만원, 재해장애 2천5백만원, 암진단(보험약관적용) 1천5백만원으로 제시했다. 그러나 조합은 여전히 수준에 미달하다는 입장은 전달하고 합의할 수 없음을 밝혔다.

이후 12월에 이르러서야 노사양측은 당초 단체교섭 합의에 부합하는 세부합의점을 찾기 위해 보상항목 별로 분리하여 단체보험과 자가보험(복지기금운영)을 겸하여 운영하기로 결정하고 세부사항에 대해 합의하기에 이르렀다.

보장항목별 보장내용			
보장항목	보장금액	지급방식	추진방법
재해사망	8,000만원	정책지급	단체보험 (보험사)
재해장애	2,500만원	등급별 차등	
암진단	1,500만원	정책지급	
일반사망	8,000만원	정책지급	복지기금

Q 단체상해보장보험이란?

- 불의의 재해에 대비한 재해보장제도로서 재해시 가입자와 그 가족의 경제적 부담을 경감해 주는 제도
- 산재보험과 다르게 업무시간이나 업무시간외, 장소를 불문하고 24시간 365일 보장
- 회사가 사원을 수의자로 하여 지원하는 보험료는 관련법에 의해 근로소득에 볼표함(연간 70만원내)

Q 재해란?

우발적인 외래의 사고입니다. 다만, 질병 또는 체질적 요인이 있는 자로서 경미한 외부요인에 의하여 발생하거나 또는 그 증상이 더욱 악화되었을 때에는 그 경미한 외부요인은 우발적인 외래의 사고로 보지 아니합니다.

Q 질병으로 인해 산업재해사망 판정을 받았는데 그 경우에도 단체상해보장보험의 재해사망에 적용이 되나요?

질병으로 인한 산업재해는 보험 약관상 재해에 해당되지 않기 때문에 재해사망이 적용이 되지 않습니다.

이와 같은 경우에는 복지기금에서 일반(질병)사망으로 처리, 8천만원이 지급됩니다.

Q 보험기간 중 발생한 보험 약관상의 재해로서 산업재해로 수상을 받았는데 단체상해보장보험도 보상을 받을 수 있나요?

국내·외 전부 보상을 받을 수 있습니다. 최근 남아시아 해일과 같은 재해 피해로 보장

Q 재해장해 및 등급판정은 어떻게 합니까?

재해장해판정 및 등급판정은 병원 진단서 및 조사 등을 통해 이루어지며 병원에서 등급판정을 하지는 않습니다.

Q 보험기간 중 동일한 재해로 인하여 두 종목이상의 장해를 입었을 경우에는 어떻게 되는지요?

각각에 해당하는 재해장해보험금을 지급합니다. 동일부위에서 발생한 경우에는 최상위 등급에 해당하는 재해장해보험금을 지급합니다.

Q 보험기간 중 지급사유가 다른 재해가 발생하였을 경우에도 지급이 되나요?

지급사유가 다른 재해가 발생하였을 경우마다 지급이 됩니다. 다만, 이미 재해장해보험금을 지급받은 동일부위에 가중된 장해일 때에는 새로이 발생된 장해에 해당하는 재해장해보험금에서 이미 지급한 재해장해보험금을 뺀 금액을 드립니다.

Q 보험기간 중 다른 재해가 발생하였을 경우에도 지급이 되나요?

지급사유가 다른 재해가 발생하였을 경우마다 지급이 됩니다. 다만, 이미 재해장해보험금을 지급받은 동일부위에 가중된 장해일 때에는 새로이 발생된 장해에 해당하는 재해장해보험금에서 이미 지급한 재해장해보험금을 뺀 금액을 드립니다.

Q 암, 경계성종양, 상피내암 또는 기타피부암의 진단은 어떻게 하나요?

진단확정은 해부병리 또는 임상병리의 전문의사가 격증을 가진 자에 의하여 내려져야 합니다.

이 진단은 조직검사, 미세침출인검사 또는 혈액검사에 대한 현미경소견을 기초로 합니다.

Q 암의 종류에 따라 보장금액이 달라지나요?

암의 종류에 따라 보장금액이 달라지는 것은 아닙니다. 다만, 경계성종양의 경우는 30%(450만원)만 지급이 되고 상피내암 또는 기타 피부암의 경우는 10%(150만원)만 지급됩니다.

Q 경계성종양이란 무엇인지요?

상피내암이란 한국표준질병사인분류의 기본분류에 있어서 상피내의 신생물분류표에서 정한 질병을 말합니다.

* 암으로 자라나는 단계로 “0”기암이라고도 합니다.

암세포가 상피(우리 몸의 가장 바깥 부분을 구성하고 있는 세포)에 존재하고 있는 상태입니다.

Q 보험기간 중 경계성종양, 상피내암, 피부암 등으로 진단을 받은 후 암으로 진단을 받았을 경우에는 얼마가 지급되는지요?

경계성종양 보험금액과는 별개로 암진단 보험금을 지급받습니다.

Q 보험금 수령은 청구 후 어느 정도 시일이 소요되는지요?

보험사 접수한 날로부터 보험금 지급사유의 조사나 확인이 필요없을 경우 3일 이내 지급합니다.

Q 보험금 청구는 어디에서 어떻게 하는지요?

회사인력관리실 복지팀 031-727-1161에 청구하시고 회사에서 수령하시면 됩니다.

회사가 사원(수의자)을 대리하여 사원으로부터 관련서류 등을 받아, 보험사에 보험금을 청구하고 보험금 수령후 노사대표(또는 기관장)가 사원/유족에게 전달, 이는 보험사와 보험 지급여부 등과 관련 디롭시사원 각자가 보험사에 대응하기보다는 회사가 사원 권익을 더 잘 보호할 수 있을 것이라는 판단에서 비롯

Q 입사시와 퇴직시에는 어떻게 되는지요?

입사시에는 입사일 기준으로 신규 가입처리를 하기 때문에 보장이 됩니다.

퇴사시에도 퇴사 당해년도 보장기간내에는 보장이 됩니다. 단, 새로운 보장기간에는 보장이 되지 않습니다.

Q 보험가입前 암으로 진단받은 경우에는 어떻게 되나요?

보험가입전에 암으로 진단받은 경우에는 보험금이 지급되지 않습니다.

Q 보험가입前 진단받은 암으로 인한 “전이암”은 어떻게 되나요?

보험가입전 진단받은 암으로 인한 “전이암”은 보험금이 지급되지 않습니다.

Q 보험기간 중 기왕증자가 “전이암”이 아닌 별개의 암진단을 받았을 경우에는 지급이 되는지요?

“전이암”이 아닌 최초 발생 부위의 경우에는 보험금이 지급됩니다.

보험금 청구시 필요서류

제해사망	보험금청구서, 사망진단서 또는 사체건안서, 사망신고된 제호적증명 등
암진단	보험금청구서, [후유]경해진단서 등 제해사망포함 필요시 재해확인서 요청 가능
재해장애	보험금청구서, 진단서, 조직검사지 또는 방사선 판독지 등의 결과 기록지

장해등급분류 및 지급율

등급 및 지급율	신체장애
제1급 지급율:100%	1. 두 눈의 시력을 완전 영구히 잃었을 때 2. 말 또는 씹어먹는 기능을 완전 영구히 잃었을 때 3. 중추신경계 또는 신신계에 두렷한 장해를 남겨서 평생토록 항상 간호를 받아야 할 때 4. 충·복부 장기애에 두렷한 장해를 남겨서 평생토록 항상 간호를 받아야 할 때 5. 두 팔 또는 손목이상을 잃었거나 완전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 6. 두 다리의 발목이상을 잃었거나, 완전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 7. 한 팔의 순록이상을 잃고, 한 다리의 발목이상을 잃었거나, 완전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 8. 한 팔의 순록이상을 잃고, 한 다리를 원전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 9. 한 다리의 발목이상을 잃고, 한 팔을 완전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 10. 두 팔 또는 한 다리 중에 두렷한 장해를 남겨서 평생토록 수시 간호를 받아야 할 때 11. 한 팔 또는 손목이상을 잊었거나, 완전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 12. 한 팔 또는 한 다리 중에 두렷한 장해를 남겨서 평생 일상생활 기초동작에 제한을 받거나, 일상생활 기초동작에 두렷한 장해를 남겼을 때 13. 한 팔 또는 한 다리 중에 두렷한 장해를 남겼을 때 14. 한 팔의 5손가락 또는 고도의 운동장애를 남겼을 때 15. 한 팔 또는 한 다리 중에 3손가락 또는 3손가락 이상을 남겼을 때 16. 고도의 척추판탈출증
제2급 지급율:70%	1. 중추신경계 또는 신신계에 두렷한 장해를 남겨서 평생토록 수시 간호를 받거나, 일상생활 기초동작에 제한을 받거나, 일상생활 기초동작에 두렷한 장해를 남겼을 때 2. 한 팔 또는 손목이상을 잊었거나, 완전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 3. 한 팔 또는 한 다리의 발목이상을 잊었거나, 완전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 4. 10 손가락을 잊었거나, 완전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 5. 한 팔 또는 한 다리의 3대관절중 2관절을 완전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 6. 한 팔 또는 한 다리의 3대관절중 2관절을 원전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 7. 한 팔 또는 한 다리의 3대관절중 2관절을 원전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 8. 한 손의 5손가락을 잊었거나, 완전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 9. 한 손의 5손가락 또는 5손가락 이상을 잊었거나, 완전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 10. 한 손의 5손가락을 원전 영구히 사용하지 못하게 되었을 때 11. 한 손의 5손가락 또는 5손가락 이상을 잊었거나, 완전 영구히 사용하지 못하게 되었

노사대토론회, 11시간 대장정

영업 · 지사 · 망 · 공통 분야 나눠 치열한 공방

생동감 넘치는 현장 목소리 반영돼

노사대토론회

노사대토론회가 31일 14:00시부터 본사 5층 대회의실에서 개최됐다. 이번 노사대토론회는 지난해 11월 각 지방본부별로 진행된 노사토론회의 주요 쟁점을 추려내 토론의 의제로 삼았다.

(참석자)

▲**노동조합총회**: 지재식 위원장, 정홍곤 부위원장, 류준용 자문위원, 김태호 강북위원회, 이현광 강남위원회, 김병탁 서부위원회, 정윤모 부산위원회, 김순근 본사위원회, 임종대 전남위원회, 남기평 충남위원회, 서철용 전북위원회, 권혁웅 강원위원회, 이창환 충북위원회, 고흥관 제주위원회, 양정우 사무처장, 최광수 정책기획실장, 조규상 조직처장, 하진 교육선전실장, 이준화 사무국장

▲**회사측**: 이용경 사장, 김우식 마케팅본부장, 이상훈 BM본부장, 서정수 기획조정실장, 박희권 인력관리실장, 노태석 고객서비스본부장, 강태평 품질경영실장, 김용호 기간망기획팀장, 신병관 강북본부장, 서광주 강남본부장, 김만두 부산본부장, 김영권 전남본부장, 김덕겸 대구본부장, 김요동 충남본부장, 김동훈 전북본부장, 이종수 충북본부장, 최용석 인사팀장, 서상원 정보기획팀장, 송호수 노사협력팀장

(14:00 토론회 시작)

이용경 사장은 인사말을 통해 “지난해 19시간에 걸친 노사대토론회를 진행하면서 많은 것을 배웠다”고 밝힌 뒤 “이번 노사대토론회는 지난해 지역본부별 토론을 통해 정리된 주제를 가지고 일하는 만큼 현장의 생생한 내용이 잘 노출되리라 생각한다”는 기대를 밝혔다.

이어 지재식 위원장은 “중앙본부는 이자리를 빌어 지역본부장과 지방본부위원회들의 현장 목소리를 직접 듣고자 한다”며 “노사가 서로를 이해할 수 있는 계기가 될 것이다”고 평가했다. 또한 “보여주기 위한 노사대토론회나 상총부 만의 노사관계로 비춰질까 하는 걱정이 앞선다”며 “피부로 직원들도 직접 체감을 느낄 수 있는 자리가 되었으면 한다”고 밝혔다.

경영평가방법과 각종평가지표 개선키로

영업분야

▲**노동조합**: 각종 상품판매 시 지역별, 국별, 팀별 보상금 지급기준이 상이해 의욕 상실을 야기하고 마케팅 활동 저하현상이 발생하고 있다. 또한 가격차 등으로 인해 대외적인 기업의 신뢰도도 떨어지고 있다. 본사 및 경영진이 강력한 기준을 제시하고 철저한 사후관리가 있어야 할 것이다.

▲**회사**: 보상금 지급문제는 시기별·지역별 및 채널(사내채널, 사회채널 등)별로 차이가 있다. 사내채널의 경우 동일상품에 대해서 동일보상비를 지급하려 노력하고 있으나 각 지역별로 경쟁상황이나 여건이 달라 편차가 발생할 수 밖에 없다. 본사에서 기준을 마련하더라도 정확히 지킬 수 없는 상황이다. 다만 과도한 경우에 대해서는 현장 조사 등을 통해 개선도록 노력하고 있다.

▲**노동조합**: 수도권을 일례로 말씀 드리면 수도권 3개 본부 조차도 한 상품에 대한 판매가격이 불리다. KT는 주로 인적판매를 하기 때문에 신뢰가 깨지면 끝이다. 작년에 과거 마케팅에 대해서는 패널티 적용하겠다고 하는데 일부 기관들은 차라리 패널티 당하고 상품을 파는 게 유리하다고 생각하는 지경이다.

▲**회사**: 굉장히 큰 문제점이라고 인식하고 있다. 다만 본사에서 판매정책을 잘못 쓰고 있다고 인식하는 것 같은데 일부 소수 직원들의 왜곡된 판매행위로 다른 직원에까지 악영향을 미치고 있는 경우도 있다. 먼저 직원 스스로가 정해진 룰을 지키고 판매해야 한다. 비영업부서 상품판매 강요하지 않는다는지만 자발적으로 어느 정도 팔아줘야 한다고 생각하는 사람 중에 한 사람으로서 조합원들의 자발적인 협조가 필요하다.

▲**회사**: 경영평가를 하는데 있어 매출에 많은 비중을 두고 있었는데 영업이익에도 무게를 두어 양쪽을 모두 관리할 수 있도록 하거나 단말기 매출액 상한선을 정해 동일한 점수를 받도록 하는 등 개선안을 생각하고 있다.

▲**노동조합**: 안폰이 ODM방식인데 사전 철저한 테스트가 거쳐지지 않아 현장에서 단말기 고장문제 발생하고 있다. 또한 단말기의 공급도 수요에 맞추지 못해 많은 문

제가 생기고 있다.

▲**회사**: 초기 품질 불량으로 인해 현장에서 요구가 많았다. 단말기를 수반하는 신상품의 경우 단말기 때문에 여러 문제가 발생했다. 안폰은 초기 불량에 불량률이 다소 발생되는 등 문제가 생겼다. 그래서 유통불량을 모두 회수처리하게 되었고 이내 보니 갑자기 불량이 달리게 됐다. 지금까지 신상품의 경우 초기 적은 불량으로 테스트하고 나중에 불량을 확보하다 보니 공급에 차질이 발생했다. 앞으로는 사업시작 초기에 수요예측을 정확히 하고 규모를 세워 불량을 확보하려고 생각중이다. 그리고 안폰의 경우 2월 말 정도면 공급불량 해소될 것으로 보인다.

▲**노동조합**: 철저한 계획아래 상품을 팔았으면 좋겠다. KT에 165가지 상품이 있다고 하는데 현장에서 일하는 사람도 다 모른다. 우리 조합원들 중에 영업에 유능한 사람들이 많은데 시장에 상품이라고 내세울만한 게 없었다. 안폰과 같이 불량률이 많이 나오는 상품은 어떻게 팔겠나? 어떤 상품을 내놓았을 때 소비자들이 믿고 살 수 있는 상품을 만들었으면 좋겠다.

▲**회사**: 시장 조사 등 미진했던 것은 사실이다. 그러나 획기적인 상품이나 서비스를 하는데 답이 있으면 얼마나 좋겠는가? 많은 고민을 해도 답이 없다. 현 주제가 소량 위주로 서비스가 주를 이루다 보니 티지는 상품을 찾기가 어렵다.

한편 기업상품을 출시하면 경쟁사가 거의 시간차를 두지 않고 따라오기 때문에 충분한 마켓테스트를 하기 어렵다. 앞으로 사업성이 없는 것은 중도에 폐지하는 프로세스를 도입하도록 하겠다.

▲**노동조합**: 판매보상금 세제문제 빨리 해결해야 한다. 회사를 위해 상품을 많이 팔았는데 월급을 고스란히 세금으로 낸다는 것이 말이 되는가.

▲**회사**: 보상금 문제는 작년 내내 고민했던 문제이다. 일단 소득으로 간주되기 때문에 이를 피하기가 어려운 것이 현실이다. 세금을 포함해 보상금을 주더라도 그것 자체에 또 세금이 포함되기 때문에 뚜렷한 대책이 없다.

▲**노동조합**: 설계사와 RM의 보상자로 인해 이를 이용한 비리가 발생할 수 있다. 대부분의 조합원들이 양심적이지만 회사가 문제발생소지가 있음에도 대책을 세우지 않는 것은 방조죄에 해당하는 것 아닌가?

▲**회사**: 현재로서는 사례를 적발하기 어렵다. 자칫 영업위축을 가져올 수도 있어서 사후 처리하는 방법밖에 없다. 장기적으로는 판매점점을 외부유동체널로 변경하고 내부는 시장관리에 중점 두어야 할 것이다.

▲**노동조합**: VOCl나 마케팅에 대한 획기적인 방법이 있는데도 타 지역이나 기관에 공개하지 않는다. 이렇듯 내부경쟁이 KT의 발목을 잡고 있는 형국이다.

▲**회사**: 회사는 내부경쟁 문제를 고려해 평가지표를 수립하려 하고 있다. 이 때문에 아직 평가지표를 확정하지 못하고 있다.

▲**지재식위원장**: 이번 토론에서 주 토론자는 지방본부 위원장님들이고 중앙본부는 경청하는 입장이다. 주로 회사에 요구하는 것인지 중앙본부에 요구하는 것인지도 하다. 토론 중에 노동조합의 기조를 벗어나는 발언도 나오지만 그만큼 자유스러운 토론이라 생각하겠다. 상품판매와 관련해서는 작년에 합의한 바 있다. 자율판매 등 비영업부서의 상품판매 발언은 절대 있어서는 안 된다. 지금 지역에서 슬금슬금 상품판매이야기 들이 나오는데 사람이 지금 이 자리에서 명확히 지시를 내려줘야 할 것이다.

▲**이용경사장**: 위원장이 말씀하신 것에 관해 지역본부장에게 실태를 파악 후 말씀 드리겠다.

(15:40 정회)

(16시 속개)

VOC 평가방법개선, PDA교체, 차량 렌탈검토 등 논의

지사분야

▲**노동조합**: VOC문제 먼저 언급하자면 100번 센터 접수코드가 너무 단순하여 간단한 고객 문의나 고객사유 지연 등에서도 모두 VOC발생된다. 현장직원들과 100번센터 직원에 대한 이해의 차리가 필요하다. 콜센타직원에 대한 기량향상과 더불어 실제 능력에 맞는 대우를 해주어 직원들을 낮추어야 한

다. 수시로 직접 100번을 통해 고장접수 과정들을 체험해 본다면 100번의 서비스를 알 수 있을 것이다.

▲**회사**: VOC는 고객의 관점에서 불만사항이다. 평가는 주관하는 사업부서와 의논해서 해결하겠다. 먼저 고객의 관점에서 평가분야를 정리토록 하겠다. 과거 몇 달 지난 건에 대한 VOC건도 검토해서 조치하겠다. 100번 상담원 기량향상을 위해 노력하겠다. 접수코드 부족으로 인한 문제제기는 양자간에 해결방법을 찾겠다. 조합에서는 접수코드가 적다고 하지만 상담원들은 복잡해서 운영이 힘들다고 한다. 식스시그마처원에서도 해법이 되는 시스템을 찾아보겠다. 평가지표의 주관점은 바꾸고 관련 본부간 적극적인 프로세스 개선으로 해결할 수 있다고 본다.

“예산 확보 범위에서 PDA 교체로 확장하겠다”

▲**노동조합**: PDA, 배터리 고장수리 등 문제가 발생하고 있다. 또한 교체주기가 2년 임에도 불구하고 별씨 3년째다.

▲**회사**: 많은 고민을 하고 있다. 예산확보되는 범위에서 빠른 시일내 교체가 되도록 하겠다.

“차량, 성과분석 후 렌탈 확대 검토하겠다”

▲**노동조합**: 노후차량이 43%를 점유하고 있어 직원들의 안전이 우려되고 있다. 또한 노후 차량은 숫자만 차지하고 있는 유형 차량 많고 이륜차 기피로 차량부족이 심각하다. 대개체는 렌탈로 점차 확대되어야 한다.

▲**회사**: 산간지형의 경우 4륜구동을 원하고 오래된 차량 기동에 문제가 있어 교체를 회망하고 있는 것으로 안다. 또한 2륜차량을 외곽지역에서 사용하기에는 무리가 있는 것도 알고 있다. 작년 하반기 시범지사를 통해서 차량 렌탈을 하고 있는데 결과를 분석해 경제적으로나 기동성에 도움이 된다고 판단되면 확대할 생각이다.

▲**노동조합**: 최근 몇 년간 노후화된 시설에 대한 투자부족으로 고객불만이 가중되고 있고 특히 원거리 지역 및 시험실 MDF시설 등에 대한 노후화가 문제다.

▲**회사**: 인프라 시설에 투자가 소홀했던 것은 사실이다. 경쟁지역에서 1위를 하기 위해 CVA등에 노력을 다 했다. 한정된 범위 내에서 최대한 낭비를 줄이고 최소한의 시설투자만 해왔다. 계속적으로 돈이 들어가는 부분은 서비스가 유지되는 한도 내에서 절약하고 경쟁부분부터 우선 투자하겠다.

망분야 직원의 최고의 사기진작책은 전문가로 거듭날 수 있는길 열어 주는 것

망분야

▲**노동조합**: 집중운용 보전체계 구축에 따라 인원감축 적용시 대상시설 대개체후에 인원 조정이 이뤄져야 한다. 그러나 실제로는 2006년 집중운용보전체계 완성시를 기준으로 인원산출 기준이 적용돼 단계적으로 시행되고 있어 현장시설 운용보전에 어려움이 있다.

▲**회사**: 현재의 망운용국 인력을 기준으로 산출하고 있지만 적정인력산출이 명확치 않다. 한편, 신사업의 인력부분에 대해서는 운용국간 일부조절하고 지역별로 조정하고자 한다.

▲**노동조합**: 고장발생시 KPI(고장발생VOC) 평가 적용이 불합리하다. 집중운용보전체계 구축에 따른 통신시설 대개체시 필수적으로 발생하는 시스템 다운이나 각종 VOC는 KPI적용에서 제외해야 한다.

▲**회사**: VOC 기준을 잡기 위해 데이터가 정확하지 않다. 경쟁지역이나 고객의 성향 등에 따라 시군지역에서도 VOC건수 차이가 많이 난다. 올해 현장의 소리를 많이 듣고 수정할 생각이다. 또한 대개체 작업시 발생하는 고장은 VOC에서 제외하고 있다.

▲**노동조합**: 네트워크의 고도화는 사업과 직결되기 때문에 중요하다. 망분야에 대한 사기진작책이 필요하다.

▲**회사**: 망운용국에 대한 외부의 시각은 크게 두 가지다. 하나는 “폐쇄적이다. 이기적이다.”는 반응이며 또 하나는 협업기관중 가장 균일한 수준을 가지고 있는 조직이라는 평가다. 사기진작을 위한 금전적인 보상에는 한계가 있다. 긍지와 열정을 심어주고 전문가로 거듭날 수 있는 길을 만들어주는 것이 최고의 사기진작책이 아닐까 생각한다. 그래서 직원들의 자기 학습 분야에 투자를 많이 할 것이다.

조직개편문제는 전향적으로 검토하겠다

공통분야

—인력운용, 조직개편 등

▲**노동조합**: 명퇴, 조직개편, 전환직 시행이후 분야별 인력 부족현상 발생하고 있다. 하위직에 대한 인력을 충원이 바람직할 것으로 보인다.

▲**회사**: 적정인력이나는 것은 관점에 따라 다를 수 있다. 문제는 현재의 인력으로 우리일은 원활히 할 수 있는 것이다. 현장인력 1만7천은 많은 수다. KT직원은 부가가치가 높은 쪽으로 옮겨가고 부가가치가 적은 쪽은 아웃소싱을 통해 협력업체에 맡기고 있다.

▲**노동조합**: 조직개편이 전송실, AMC, TMC, 기술지원과, 인터넷 기술과 등 인력분할손 및 중복업무가 발생하고 전기시설 운영의 불합리 등 조직내 갈등유발하고 있다. 또한 당초 전문화는 찾아볼 수 없고 영업의 시너지 효과를 격차시키는 상황이 되고 말았다.

▲**회사**: 우리의 정서는 지역에 대한 연고가 굉장히 강하다. 또한 영업 등에서 쉽게 협조가 이뤄지는 등 전화국 체제가 가지는 장점이 있다. 그러나 전문화라는 명제를 버릴 수는 없다. 조직운영도 전문화에 맞는 방향으로 가야할 것이다. 현재의 문제 즉 전송실 분할손 해소하기 위해 노력하겠다. 영업 시너지 효과는 현장의 권한을 강화하는 것이 해결책일 수도 있다. 또한 지역본부와 기간망, 마케팅, 고객서비스본부 역할관계는 사업에 있어서 현장과 사업부본부쪽을 계속 강화하고 운영과 관리는 지역본부의 역할을 유지하겠다.

▲**지재식위원장**: 과연 무엇이 전문화인지 모르겠다. 예전 광역국 체제에서도 영업, 지사, 망이 있었으며 그 당시에도 전문화를 밟았다. 지난 해 말 혁신주진단의 ‘전략적 경쟁지역 영업력 강화 계획’이라는 문서가 문제를 제대로 파악한 것이다. 서비스 망 영업이 다른 지휘계통에 있어서는 안되며 한 지휘계통에 놓여야 한다.

▲**회사**: 많은 조직개편을 했지만 전화국 조직 자체의 골간을 바꿔보기는 이번이 처음이다. 분명히 낯설고 힘든 부분이 있지만 전문화는 포기할 수 없는 것이다. 그리고 자산관리센터도 전문화의 일정으로 추진했지만 자산센터로 인력 이동이 있으면서 지사 지점에 명확히 임무를 내려주지 못한 문제가 있었다. 또한 RSS국사 유지보수문제는 외주를 주어 관리하는 것도 하나의 방안이다

▲**노동조합**: 조직개편은 지난해에도 문제를 지적했으며 올해 혁신주진단의 문서시달 이후 노동조합에서 성명서를 발표한 적도 있다. 그리고 노동조합이 전면 예전으로 돌아가고 말하는 것이 아니라 투명하게 논의하자는 것이었다. 그러나 회사는 지금까지 아무 대답이 없었다. 영업분야에서도 전송인력을 필요로 하고 있듯이 KT는 기술을 파는 회사다. 조직개편에 대해서는 협의체라도 구성해서 논의해야한다. 나 편하자고 조직개편하는 것이 아니라 전체가 공감하는 조직개편을 논의했으면 좋겠다.

▲**회사**: 전향적인 차원에서 끊임없이 검토하도록 하겠다. 조직개편에 대해서 고집을 가지고 주장해서는 안된다는 말씀에 대해서 잘 알았으며 그렇게 하도록 하겠다.

▲**노동조합**: 구조조정의 과정을 거치면서 퇴직자들이 반KT정서를 가지고 있는 경우가 있다. 다양한 재취업자리를 만드는 등 퇴직자에 대한 프로그램이 회사에서 마련해 KT인으로 자금을 가질 수 있도록 해야 한다.

▲**회사**: 매년 되풀이 되는 퇴직유도 등 인력운용에 대해 반성할 부분이 있다고 느끼고 있다. 또한 퇴직후의 생계문제에 대해서도 고민하고 있다. 이에 지난해부터 퇴직자를 위한 전담직원을 두어 퇴직자프로그램을 준비하고 있다. 한편, 공식적으로 동우회가 퇴직자들을 위한 창구인데 최근 퇴직자들의 경우에는 쉽게 참여하지 못하고 있는 것도 사실이다. 동우회가 체계가 잡혀있다면 지원해줄 수 있는 길이 열릴 것으로 보인다.

끝으로 회사측은 IT산업 비전 및 발전방향에 대해 발표했다. IT분야는 향후 IT토털솔루션으로 나가야 한다며 IT전문법인화에 대한 전망을 밝혔다. 그러나 노동조합은 고용안정선언에 위배되는 상황이며 토론회의 범주에 들지 못한다는 입장장을 밝혔다. 이에 잠시 간사간 협의를 거쳐 IT서비스 고도화를 위한 역량강화에 대해서는 향후 논의키로 하고 토론을 마쳤다.

(24:40분 토론종료)

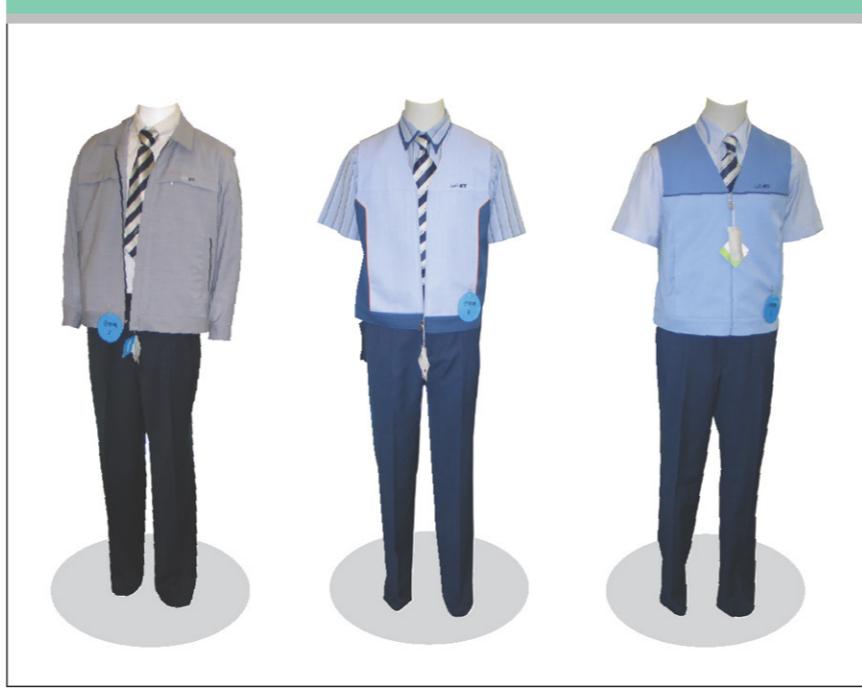
하계복제, 품평회 통해 3종 9점 선정

3월초 최종 하계복제선정후 6월부터 착용 예정

여직원복 [3종 - 창구 1, 2선 여직원용]



근무복 [3종 - 지사, 망 고객접점 직원용]



직업복 [3종 - 선로현장 직원용]



노사는 2005년 6월부터 전직원이 착용하게 될 하계피복(3종: 작업복(내근복포함), 근무복, 여직원복) 개선계획을 수립하여 추진중에 있다.

복제개선 방향은 민영화된 KT의 기업이미지가 피복의 디자인과 색상 등에서 표출되도록 하고 2004년 9월 노사합동실태조사시 조합원들이 제시한 의견을 최대한 반영하였으며, 근무환경 변화를 고려하여 지급대상, 지급주기, 복종을 조정하였다.

하계복지 1차 선정품에 대한 직원 의견수렴이 지난 1월 28일 대전인재개발원에서 진행됐다. 전국 지사와 망운용국에서 모인 200여명의 품평단은 3종 9점의 하계피복을

선정했다.

이번에 선정된 하계피복은 2월 말까지 지역본부 견본품 전시와 ON-Line 의견수렴 등을 통해 디자인 등 보완작업을 거친후 3월초 최종 품평회를 통해 3종 1점씩의 하계피복을 최종결정한다.

또한 디자인은 밝은색 계열의 세련되고 근무 여건에 적합하도록 하며 철저한 A/S 처리를 통해 몸에 맞는 피복이 지급되도록 할 계획이다.

주요 특징으로는 작업복을 근무복(고객접점요원)과 작업복(현장요원)으로 이원화하였으며, 시험실 등 내근자에게는 내근 작업복을 지급하고, 지사 및 지점의 고객창

구(1,2선)근무여직원에게는 창구 여직원복을, 각 실 작업장에서 근무하는 여직원에게는 여직원용 작업복으로 지금 복종이 변경되는 것이다.

KT사이버 복지관(b4u.kt.co.kr)에 복종별 사진을 게시하여 ON-Line을 통한 의견수렴을 받고 있습니다. 조합원 여러분의 많은 참여와 의견개진을 부탁드립니다.

<하계 복제개선 세부추진 일정>

· 1월 28일 : 1차 선정품(3복종 15점)에 대한 직원 의견수렴 품평회 개최

▶ 인원 : 전국 200명 집합 (복제착용 각분야별 지사

4명, 망운용국 2명)

▶ 장소 : 대전인재개발원

· 1월 31일 : 전문가 5명 초청 의견수렴

· 2월 1일 : 의견수렴 결과 3복종 9점 선정

· 2월 중순 : 디자인 등 보완후 견본품 추가 제출
(직원 및 전문가 의견수렴을 반영)

· 2월 말 : 지역본부 견본품 전시 및 ON-Line 의견수렴

· 3월초 : 최종 품평회 개최

· 3월초 : IP 구매 추진

· 4월 ~ 5월 : 제작 및 납품

· 6월초 : 착용

지재식위원장, 신입사원 교육

노동운동분야에서 복지현황까지 높은 관심과 열의 보여



지재식위원장은 지난 1월 11일 신입사원 연수가 이뤄지고 있는 원주 리더쉽아카데미를 찾아 노동조합 및 노사관계에 대한 교육을 실시했다.

지재식위원장은 먼저 ▲노동조합의 역사 ▲조합편제 ▲의결기구 ▲상급단체인 민주노총에 대한 개략적인 설명을 했다. 또한 최근 노동조합이 추진하고 있는 사외이사 추천과 관련 “우리사주조합이 KT의 대주주임에도 불구하고 우리 조합원을 대변하는 이사가 없다”며 노동조합

이 추천하는 사외이사 진출의 당위성을 알렸다. 이어 국가보안법 철폐 투쟁과 비정규직 철폐 투쟁 등에 대해 설명하면서 “최근 청년들이 자신의 이익과 직접적인 관련 없는 부분에 대해서는 무관심한 경향이 있는데 신입사원들은 많은 관심을 가져달라”고 당부하기도 했다.

강의를 마친 후 노동운동과 복지 그리고 사회 전반적인 사안까지 신입사원들의 많은 질문이 이어졌다.

한 신입사원은 단체협약을 통해서도 경영참여를 할 수 있는데 굳이 사외이사를 진출시키려는 이유에 대해 물기도 했다. 이에 위원장은 “단체협약에 경영참여를 명시한다고 해도 강제성이 없으며 사용자가 지키지 않으면 그만”이라며 “이사회 참여만이 진정한 경영참여가 이뤄질 수 있다”고 밝혔다. 또한 “KT의 지배구조가 터坦하지 못

해 쉽게 흔들릴 가능성이 있으며 막대한 자본력을 가진 외국자본에 의해 국부가 유출될 수 있다”고 강조했다.

이뿐만 아니라 비정규, 유니온샵제도, 복수노동조합, IT 연맹 창립이유, 주택자금 대부 자격제한 등 전반적인 노동운동분야에서부터 구체적인 복지현황까지 묻는 등 매우 높은 관심을 표명했다.

끝으로 지재식 위원장은 “노동조합이 신입사원여러분과 무관하거나 멀리 있지 않다”며 “향후 어디에 배치되든 많은 관심과 지지를 부탁한다”는 당부를 마지막 인사로 갈음하며 강의를 마쳤다. 이에 신입사원들은 큰 박수를 보내며 2시간동안 이어진 강의에 대해 만족해 했다.

전국대의원 480명 당선확정

지부장 보궐선거 및 대의원 선거에 당선되신 여러분께 진심으로 축하드립니다.

▲ 지부장보궐선거 당선자 명단

충남망운용국지부 이호연, 천안아산지부 이홍길

▲ 대의원대회 당선자 명단

본사지방본부(51명) 본사 남태희, 김성욱, 성열찬, 김주성, 오용재, 천용태, 권기철, 이경훈, 이문형, BM본부 김정수, 임호규, 박인호, 김성식, 자산센타 김종선, 둘류센타 조원규, 건설사업단 김해수, 인재개발원 김근배, 수도권고객센터 최종오, 한강종, 부산고객센터 이재수, 전남고객센터 김효중, 대구고객센터 장인석, 충남고객센터 권환원, 전북고객센터 김재희, 강원고객센터 노병덕, 충북고객센터 최동선, 솔루션지원센터 김철환, 임재호, 국제통신망운용국 조철형, 금산위성센터 서관영, 부산해저센터 강봉주, 코넷운용국 강석원, 기간망건설국 나정호, 서울우성통신국 손종윤, 위성관제국센터 이인호, 광관리지원단 윤창현, 정주형, 금향미, 김형률, 신사업기획본부 김상현, 김재권 차세대통신망연구소 이재현, IT본부 정호진, 최우립, 전산센터 오세봉, 수도권전산국 김기호, 부산전산국 김칠중, 전남전산국 이정희, 대구전산국 이영수, 충청전산국 이재인, 운용시스템연구소 양승만

강남지방본부(46명) 강동 정승환, 송파 손등모, 고덕 임영빈, 기라 김봉식, 서울강동영업국 박기출, 서울강동망운용국 박광수, 수원 이용민, 이선규 동수원 엄태선, 남수원 김태옥, 편택 김호신, 용인 정승환, 밤안 김희문, 오산 김두정, 안성 임문택, 송탄 권선동, 수지 구창립, 서수원 박종두, 강남망건설국 송영기, 강남본부 박정안, 경기남부영업국 조영주, 이종훈, 경기남부망운용국 한창성, 배양호, 김연관, 서초 배성식, 영동 정홍식, 양재 한범석, 신사 문철규, 반포 김동창, 수서 최운환, 과천 김용준, 강남영업국 김주인, 조선미, 강남망운용국 김성길, 오재찬, 성남 김병수, 분당 허남일, 수내 고영동, 광주 김용태, 여주 이상천, 하남 강세홍, 모란 민해홍, 이천 강관영, 경기동부영업국 김성준, 경기동부망운용국 최병선

경북지방본부(61명) 광진 이효순, 동대문 구자철, 성수 안철순, 을지 박정환, 전농 박영호, 중랑 송병희, 행당 고상운, 중앙 이복민, 서울동부영업국 임광호, 서율 동부망운용국 김명수, 김호식, 원효 최석순, 가좌 박종신, 광화문 류윤선, 신촌 안병창, 아현 김철빈, 여의도 오인환, 용산 이상석, 은평 이면기, 흥제 진혁수, 서울중부영업국 한승철, 남상우, 서울중부망운용국 정명석, 서정재, 강북 김종성, 공릉 안영숙, 노원 문희정, 도봉 김용철, 방한 홍창표, 성북 강봉길, 월곡 노병운, 청량 송재호, 혜화 이명우, 서울북부영업국 경민호, 서울북부망운용국 신중근, 안길운, 강재구, 고양 안상기, 박상규, 덕양 박종을, 일산 이희문, 파주 신동훈, 구리 김영국, 이중연, 가평 김원식, 남양주 정성호, 동두천 노영환, 동의정부 신월승, 양평 김교학, 의정부 김갑년, 전곡 김진성, 퇴계원 구광민, 포천 최병의, 경기북부영업국 권호정, 경기북부망운용국 김영진, 신명수, 강북망건설국 김영식, 서울무선국 이우화, 서울전신국 강분수, 국제전화국 오석진, 수도권강북본부 류희석

서부지방본부(52명) 구로 신건영, 송의 전승호, 호계 김강배, 연수 박준홍, 서인천 김남일, 서안양 정종완, 관악 정병원, 인천망운용국 김찬기, 김성수, 김포공항 이상오, 송도 구자은, 군포 이평수, 인천영업국 김동환, 목동 김혜광, 만수 진영범, 안양 이종우, 개봉 강대식, 경기서부영업국 강성호, 황동 김태학, 시흥 서현철, 인천 공항 우제범, 강서망 김종태, 부평 민형식, 가양 김현모, 서부본부 류형상, 동부천 현운기, 서울남부망 문길동, 박건영, 서울남부영업국 이만준, 인천서부영업국 김경국, 주안 김태선, 부천 이정원, 인천 이종원, 이정화, 영등포 김경태, 서울강서영업국 윤상용, 학곡지부 이종환, 강화 한봉희, 인천서부망 이인규, 시화 신간진, 동안 산 유광림, 석남 김지율, 중동 김현철, 경기서부망 방동석, 계산 성하옥, 금천 박순일, 김포 이제경, 대방 김문배, 동작 이인성, 북부천 강태연, 안산 이상동, 서부망 김용철

부산지방본부(66명) 동래 이동익, 양산 박영민, 금사 이선기, 미남 박상일, 금정 강명수, 김해 김우용, 밀양 곽희식, 서부산 장수경, 최경보, 사하 김정국, 북부산 김길주, 구포 고정규, 강서 임홍균, 중부산 박종수, 영도 천재봉, 남부산 김동철, 부산진 이광립, 가야 곽효섭, 대

연 조은식, 동부산 양해수, 해운대 정홍곤, 기장 이운아, 수영 문영진, 울산 배병찬, 북울산 안무영, 동울산 마재오, 남울산 박홍수, 은산오형덕, 언양 박영찬, 창원 이영곤, 송용준, 진해 이상호, 마산 황경국, 서마산 김철태, 한안 최희립, 의령 권도길, 창녕 문득곤, 통영 김성재, 거제 하행규, 고성 이진은, 진주 강동만, 사천 한문화, 삼천포 강점철, 남해 이용학, 하동 강준호, 산청 박찬기, 함양 정한상, 동진주 김주경, 거창 김익중, 합천 정일용, 부산본부 조용갑, 동래영업국 민경일, 서부산영업국 하해성, 남부산영업국 이우근, 울산영업국박정호, 경남영업국 박영용, 동래망운용국 김종용, 서부산망운용국 박성운, 신천호, 황선갑, 남부산망운용국 최영철, 울산망운용국 김정탁, 경남망운용국 국장, 정명호, 경남망진주부 김삼천, 부산망 강내행

대구지방본부(51명) 대구 김말택, 서대구 김성갑, 성주 이강원, 성서 이시우, 남대구 손문수, 고령 김주학, 봉덕 원종성, 월배 김도인, 달성 강종해, 북대구 신동현, 칠곡 안정태, 군위 손만호, 은평 강덕상, 동대구 허인택, 김하용, 수성 이병준, 상동 이종군, 경산 김진구, 청도 김인발, 영천 백명도, 하양 김종택, 포항 장원석, 울릉 김만석, 북포항 김상옥, 영덕 이제근, 울진 임원규, 경주 윤웅선, 구미 장인수, 김천 김종호, 상주 김동인, 안동 송용선, 청송 황병한, 서안동 박영기, 의성 안우열, 영주 구록운, 봉화 박영복, 문경 김영준, 예천 윤원상, 대구망건설국 강진구, 대구본부 박현종, 대구영업국 이준우, 동대구영업국 반정룡, 경북동부영업국 최기섭, 경북북부영업국 신현우, 대구망운용국 박병태, 김일수, 김창덕, 동대구망운용국 한상인, 경북동부망운용국 김병완, 경북북부망운용국 이원락, 경북북부망 김대봉

전남지방본부(44명) 광주 정홍섭, 박경만, 광산 김병문, 나주 김영인, 북광주 이병철, 서광주 윤형준, 영광 김종법, 화순 박영식, 남광주 김윤제, 동광주 최종일, 상무 선종민, 곡성 이계승, 담양 임계설, 장성 한경근, 합평 김택무, 목포 손길종, 정일필, 해남 체희원, 강진 이상학, 무안 류정호, 영암 정찬, 원도 박훈, 장흥 이규훈, 진도 윤삼하, 하당 김진석, 순천 김종희, 김종원, 고흥 김기현, 여수 지경재, 광양 선행구, 구례 박진한, 보성 안종철, 여천 한영수, 광주영업국 이복민, 조병일, 서부 영업국 김영대, 동부영업국 박남규, 광주망운용국 문필

주, 정홍성, 김기장, 서부망운용국 기규도, 동부망운용국 박상운, 전남망건설국 이재덕, 전남본부 박창복

전북지방본부(23명) 전주 배영수, 북전주 이상배, 남전주 이철호, 동전주 한경오, 남원 김중식, 일실 최태영, 순창 정일식, 무주 박충범, 진안 정기철, 장수 이홍석, 익산 임성한, 김제 정충모, 정읍 한상철, 부안 이윤창, 고창 김성달, 군산 박구민, 본부 노용환, 망건설국 강택술, 동부영업국 박태무, 서부영업국 최영오, 동부망운용국 황정택, 이준재, 서부망운용국 이수진

충남지방본부(34명) 대전 이현숙, 김경찬, 동대전 연규환, 용전 김상호, 신진단 이기우, 서대전 황성순, 연무유기관, 논산 장대연, 금산 길현기, 둔산 윤상식, 북대전 유병희, 조치원 이영준, 공주 나연철, 천안 구창희, 남천안 조규정, 아산 이홍길, 흥성 김종민, 청양 양양호, 예산 이태운, 서산 김진구, 태안 신현수, 당진 윤효중, 부여 오종경, 보령 김남경, 서천 경구팔, 충남본부 안상표, 충남망건설국 김광희, 대전영업국 석지훈, 충남영업국 송원호, 대전망 서창원, 최장복, 이정규, 충남망운용국 이호연, 이내경

충북지방본부(21명) 청주 이모정, 상당 최용준, 증평 노형태, 진천 곽호관, 괴산 장병기, 남청주 정광규, 서청주 최경식, 가경 신동범, 보은 임현용, 옥천 강세희, 영동 박웅식, 충주 유병환, 음성 이춘영, 무극 김나진, 제천 육현우, 단양 최용석, 본부 연광석, 충북망건설국 최호준, 충북망운용국 신익수, 이계성, 영업국 차용남

강원지방본부(24명) 원주 고성규, 횡성 신일성, 영월 정호택, 평창 김재진, 춘천 지희명, 철원 송연식, 화천 김종호, 양구 이진영, 인제 이희권, 흥천 강영필, 강릉 전형집, 정선 신승렬, 삼척 김형민, 동해 김영선, 속초 신은배, 양양 오국성, 고성 서창수, 태백 이준근, 강원망운용국 김남진, 강원망운용국 박찬기, 강원망운용국 이두령, 강원영업국 박승동, 강원망건설국 이민종, 강원본부 조병근

제주지방본부(7명) 제주본부 김익수, 장정환, 제주 홍관표, 신제주 양정수, 서귀포 강상수, 성산 김정호, 통신망 강성숙