

## 12 KT

지재식 위원장을 비롯한 조합간부 19명과 이 용경 사장을 비롯한 회사 임원진 19명은 20일 창사 이래 최초의 노사대토론회를 개최하였다.

먼저 이용경 사장은 인사말을 통해 조합과 경영진의 만남은 지난 주총 전 약속사항에 대한 이행이며, 노동조합과 경영자간의 관계에 있어서도 새로운 획을 긋는 계기로 삼아야 한다고 했다.

우리 KT의 노조와 경영자와의 관계는 타의 모범이 되는 관계로 나가야 할 것이며 항상 신뢰와 존경을 바탕으로 끊임없는 대화를 해야 하며, 허심 탄해 하게 대화하는 자리가 되었으면 한다면서 인사말을 마쳤다.

이어 지재식 위원장은 “노사가 토론회를 처음으로 개최함으로써 조합간부와 임원들이 많은 부담을 가지고 있는 것이 사실이며, KT 안팎으로 이번 노사토론회에 갖는 관심이 많다.

그래서 오늘 토론회를 오해하는 사람들도 다소 있지만 진지하게 논의하며, 노사가 터놓고 문제들을 제기하고 해답을 같이 찾는 계기를 만들자”면서 인사말을 마쳤다.

토론은 ‘KT미래비전’ 주제로 차완규 정책1국장의 기초발제로 시작되었다.

강제적 합병에 취약한 구조, 투기자본 횡포 가능성에 대한 부재, 외부의 경영진 참호구축 우려 등 지배구조의 문제점을 지적했다.

이에 대한 방안으로 노동조합은 우리사주조합

지분 확대, 노동조합의 경영참여 등 외국인 주주의 횡포나 강제적 M&A를 막기 위한 대책을 제시했다.

또, 기업문화는 제3의 자산으로 일컬고 있으며 기업구성원을 하나로 묶는 중요한 가치를 가진다. 그러나 KT는 종사원들의 공감대를 형성한 기업문화가 존재하지 않고 있다. 오히려 명령, 통제 지시 등 관료문화가 잔존해 있으며 노사약속 불이행, 정보독점, 고용불안 등으로 인해 회사에 대한 불신만 가중되고 있음을 지적했다.

불만을 내부에서 정화할 수 있는 내부고발자 보호조치 등 신뢰회복 시스템을 구축하고 일방지시가 아닌 쌍방커뮤니케이션이 가능하도록 해야 한다면서 기초발제를 마쳤다.

### ■ 노동조합 토론주제 및 기초발제자

#### ▲ KT미래비전 (기초발제자 : 차완규 정책1국장)

- ① 바람직한 지배구조의 방향
- ② 기업문화와 의사소통
- ③ 통신정책
- ④ CEO의 역할

#### ▲ KT조직개편 문제 및 개선 방향 (기초발제자 : 강세홍 교육선전실장)

- ① 조직개편의 문제제기
- ② 조직개편의 의도와 인식
- ③ 조직개편 의도의 실현정도
- ④ 조직개편의 문제점 도출
- ⑤ 조직개편의 개선방향

#### ▲ 업무프로세스 개선방향 (기초발제자 : 양정우

사무처장)

- ① 경영계약제 폐지
- ② 영업업무 재배치의 합리성 개선
- ③ 고객시설분야 운용방안 개선
- ④ 직군/직렬 통폐합
- ⑤ 기타

▲ 새로운 KT노사관계를 위하여 (기조발제자 : 류  
춘용 조직처장)

- ① 노사관계 변화 필요성
- ② 새로운 노사관계의 대안
- ③ 사례

### ■ 회사 토론주제

- ▲ 경영성과와 개인보상의 연동체계 정립
- ▲ 임금피크제 도입

### 👉 KT미래비전

#### <지배구조에 대하여>

<노> 적대적 M&A 표적대상 기업들의 조건들을 보면 ▲방만한 경영 ▲낮은 대주주 지분을 ▲현저한 주가하락 ▲기업내적 가치보다 저평가 기업 등이 있다. 현재 KT 주가가 크게 하락하고 있는데 그 대응책은 무엇인가?

(사) 회사는 일반적인 M&A 표적대상에 대한 지적은 맞지만 KT의 내적인 여건과 외적인 여건을 볼 때 이와는 다르게 해석해야 한다. 외부에서 주인없는 KT라고 말하지만 사실은 주인이 많은 KT이고 투명한 지배구조를 갖추고 있기 때문에 큰 문제가 되지 못한다.

<노> 기업의 투명성 선진화와 강제적 인수합병을 막기 위해 우리사주조합 지분확대와 직선제를 받아드릴 수 없는지?

(사) 우리사주조합 지분확대를 외부에서는 경영진의 참호구축에 이용될 수 있다는 오해의 소지로 역효과가 있다. 또한 종사원 주주가 된다는 것은 실제 회사에 긍정적인 효과를 내지만, 집단화되어서 주식을 소유하는 것은 상당히 부정적이다.

<노> 노동조합의 경영참여를 아직도 경영권침

해로 바라보고 있는가? 차기 주총에서 사외이사 추천권을 부여할 뜻이 있는지?

(사) 노동조합에서 추천하는 인물이 사외이사가 되는 것은 여건이 성숙하다면 받아들일 수 있는 문제라고 본다. 그러나 여건이 성숙되지 않은 상태에서 무리하게 추진했을 경우 자칫 좋은 것을 얻으려다 많은 것을 잃을 수 있다.

<노> 2004년도 주총을 비교해보고 싶다. 포스코와 KT를 비교하면 둘다 민영화된 기업이다. 우리는 9명에서 8명으로 사외이사를 축소했다. 포스코는 8명에서 9명으로 늘렸다. 또 KT는 조합이 추천하는 사외이사를 부정하는 시각이었으며 포스코는 참여연대 의장출신을 사외이사에 참여시켰다. 노동조합이 요구해서 지배구조개선을 하기보다 회사가 정말 지배구조의 선명성을 보여주려 한다면 회사가 먼저 적극적으로 나서야 한다고 생각한다.

(사) 먼저 KT의 신뢰를 쌓고 투명하며 회사가 잘됐을 때 이뤄져야 한다. 아직 KT는 민간기업으로서 시작에 불과하다. 좀더 입증된 상태에서 진행돼야 할 것이다.

#### <기업문화와 의사소통>

<노> KT의 기업문화는 모호하고 추상적이다. 종사원이 얼마나 공감하는지 의문이다.

(사) 기업문화를 건전하게 바꾸기 위해 사가를 바꾸는 것을 제안하며, 현재 초안이 만들어졌다. 종사원들의 신뢰와 변화가 지향점으로 조사되고 있고 조합의 의견을 받고 검토를 받도록 하겠다.

<노> 우리 종사원들이 내부에서 불만을 해소하지 못하다 보니 외부단체의 도움을 받아 해결하려는 모습이 보인다. 실례로 전북의 인권침해 문제가 발생했다. 감사실장께서 내부자 고발보호조치 등을 할 방안과 종사원의 쓴소리를 청취하고 해결할 수 있는 노사공동 시스템을 갖출 의향은?

(사) 이메일과 직접면담 등 고충처리의 여러

통로가 있다. 불만의 요인은 어떤 원칙이 없고 신뢰가 없고 그래서 발생한 것이라 본다. 현재 노사간에 고충처리제도는 같이 운영하고 있다. 내부고발자 보호는 감사실에서 철저히 보호하고 있다. 노동조합에서 적극적으로 도와주기 바란다.

<위원장> 구조조정에만 신경을 썼지 그 이후 치유하려는 노력이 없었다. 기업문화를 창출하자고 하는데 이는 시스템이 구축이 이뤄져야 한다. 1급 경영직들이 직원들을 봐줄 여유가 없다. 생존게임에서 그 자신이 평가를 받아야 하는 입장에 직원들의 입장을 생각해 줄 여유가 없다.

### <통신정책>

<노> 통신정책과 관련하여 노동조합이 할 수 있는 역할이 확대 됐다. 그러나 회사와 공조가 잘 이뤄지지 않아 그러한 위상이 경감되었던 것은 사실이다. 노사가 지금부터라도 통신정책에 대해 한 목소리를 낼 수 있도록 하는 방안을 제안하고자 합니다. 노사합동통신정책위원회 구성을 제안한다.

(사) 긍정적으로 생각한다. 방법론적으로 검토할 필요가 있다고 생각한다. 자칫 잘못하면 역기능이 있기 때문에 조심스럽게 접근하겠다. KT는 사실 정책마케팅 분야에서 사기업에 비해 능력이 떨어진다는 것은 인지하고 있다. 노동조합도 파트너십이 필요하다고 생각한다.

### <CEO의 역할>

<노> 작년 대규모 명퇴로 인해 가슴이 아픈다는 말씀은 언론인터뷰를 통해 말씀하셨다. 명예 퇴직자중 중간관리자의 종용으로 퇴직에 이르게 된 경우가 있었다. 특히 그 중에서 여성직원이 상대적으로 많았는데 사장님은 따로 여성정책에 대한 생각이 어떠하신지?

(사장) 여성에 대해서는 큰 관심을 가지고 있다. 첨단기업일수록 여성을 잘 활용하고 있으며 배려하고 있다는 것을 알고 있다. 제가 이러한 원칙적인 말씀을 먼저 드리고 개선할 수 있는 부분은 점검을 통해 점검하도록 하겠다. 명퇴

말씀을 하셨는데 직원을 많이 내보내는 경영자를 유능한 경영자라고 생각하지 않는다.

<노> 현업에도 별의별 명퇴 소문이 나돌고 있다. 사장님의 입장을 말해달라.

(사장) 신년사를 노동조합과 짜고 한 쇼로 보지 말아달라. 절대 아니다. 그렇게 이해해 달라.

<노> 2004년 1월 사보에 발표된 사원가치(PVA)에 의하면 사내 커뮤니케이션부분은 포인트가 상당히 떨어졌다. 대책은?

(사) 어떠한 형태로든 커뮤니케이션 제도는 갖추어져 있다. 사원가치와 기업가치와 올리는데 최선을 다하겠다.

<노> 불신 해소차원에서 조합원의 정서와 문화를 KBN을 통해 방영할 수 있도록 해달라. 그리고 Email이나 쪽지 등을 전 조합원에 노동조합이 사용할 수 있도록 해달라.

(사) KBN은 자회사까지 전체가 다 보는 것이다. 또한 회사의 경영방침을 알리는 장이다. 전적으로 시간을 할애하기는 어렵고 조합의 요구가 있을 경우 보도를 해줄 수 있다.

<위원장> 우리사주지분 확대, ESOP무상출연 문제 등을 심각히 고민할 필요가 있다. 또한 노동조합은 사외이사 추천을 실현하기 위해 지속적인 추진할 것이다. 회사라는 구조가 수직적이기 때문에 사장에게 여과되지 않는 의견이 가기는 힘들다. 그것을 보완하기 위해 노동조합 의견이 중요하다. 통신정책문제는 노사간의 의견이 일치되는 사안이기 때문에 앞으로 공조가 중요하다.

○ ‘KT미래비전’ 주제에 대한 토론종료 18:30

### ☞ KT조직개편 문제 및 개선 방향

<노> 조직개편 이후 1년이 지났는데 평가는 어떻게 하는지..

(사) 조직의 형태라는 것은 중장기적인 발전 방향을 담는 것이라 생각한다. 역기능이 너무

크게 부각된 듯. MNP같은 여러 상황이 발생해 전문화라고 하는 당초 설계목표와는 다르게 보이는 부분이 있지만 현재 나타난 문제들에 대해서는 계속 대화를 해가면서 해결해야 할 것으로 본다.

(사) 당초 목표했던 큰 목표였던 전문화라는 목표를 어느 정도 수행하고 있다고 본다. 망이 고도화 되고 전문화 되었을 때에도 수용할 수 있는 조직개편 이었다고 본다.

<노> 작년의 조직개편은 전문화는 이뤄지지 않고 오히려 유기적인 협조체제가 이뤄지지 않는다.

(사) 어느 조직이든 장단점이 있다. 완벽한 조직이 있다고 금상첨화겠지만, 일하기 편한 것과 전문화는 다른 것이다. 이는 어느 정도 선택할 수밖에 없는 시기에 접어들었다.

<노> 기초실에서는 안정화되고 있다는데 노동조합에 볼 때는 문제를 그냥 쓸어 안은 채 고착화 되고 있는 것 같다. 영업에 대해서 단적으로 잘했다 잘못했다 보다 현실성을 정확히 봐야 한다. 영업직원에게 대한 교육실적이 어떻게 됐는지 알려달라.

(사) 조직이 고객관리기능, 시장관리기능, 솔루션팀이 있는 데 영업부분은 상당히 전문화된 게 사실이다. 실질적으로 영업본부와 영업국이 생겼다. 영업사원 1인당 교육받아야 할 시간이 2배가 되었다. 전문성 부분도 작년 처음 아무런 경험없이 와서 영업일선에 바로 투입된 사람들은 고생이 많았겠지만 올해는 교육도 실시하고 정착될 것으로 보인다. 조직개편이 잘못돼서 만들어진 문제가 아니라 조직개편 이후 과정상의 문제이고 이를 보완해가면 나아질 것이다.

<노> 조직개편을 할 때 전문성 때문에 노사간 합의사항이 비영업부서에서 상품판매를 하지 않겠다. 또한 비영업부서는 자유판매를 하겠다고 노사간 합의 했습니다. 그러나 본연의 업무는 등한시한 채 상품판매를 할 수 밖에 없다고 들었다.

(사) 망운용국으로 조직개편을 했다면 망운용국업무를 해야 한다. 그런데 상품도 판매해야 했다. 주와 부가 바뀌지 않도록 해야 한다. 경영지표가 그러한 주업무를 할 수 있도록 바뀌어야 한다는 것입니다.

<노> 자기기술력을 습득해서 열심히 노력하는 것은 인정한다. 기능화를 목표로 조직개편을 했음에도 불구하고 안되어 있다는 것이다. 현장의 정서는 상품에 대한 전문지식을 늘리는 것이 아니라 오늘 몇 개 퇴근해서 몇 개 팔아야 하는 부담만 가중되고 있다. 민영화에 맞는 조직개편이라고 하지만 KT의 조직개편은 문제가 많다.

(사) 상품판매는 한시적이라 생각한다. 그러나 근본적인 문제는 매출액이 정체되어있는 상황에서는 어쩔 수 없는 상황이라고 본다.

(사) 조직개편에서 효과에 대해 말하면 조직개편 후 사업부서의 성과를 명확히 할 수 있었다. 조직기능이 단순화됨으로써 업무의 명료한 추진으로 업무의 효율성을 기하고 직원들에게 대해서 전문성을 기반할 수 있었다.

다만 여러가지 발생한 문제는 운용과정에 지침을 따라주지 않는 데서 기인한 것이다

<노> 조직개편 후 사업부서의 성과를 명확히 할 수 있었다고 하는데, 상품 판매 등으로 본연의 업무를 다할 수 없는 상황에서 평가가 어떻게 이뤄질 수 있는 의구심이 든다. 또한 기관간 협조체계가 이뤄지지 않는 문제가 크다

<위원장> 조직개편에 따른 문제는 노사가 다 공감한다고 생각한다. 노사합동으로 조직개편에 대한 문제점을 조사하기 위한 현장실사 등 추후 대책수립이 필요하다. 또한, 상품판매 전담팀의 문제는 굉장히 심각한 것이며, 전북본부에서 터졌지만 아마 곳곳에서 지속적으로 터질 문제다. 이미 노동조합에서는 표면화시키지 않고 해결하기 위해 해당부서에 계속 지적해왔다. 이문제는 꼭 해결해야 할 문제다.

○ ‘KT 조직개편 문제 및 개선방향’ 주제에 대한 토론종료 22:50

## ☞ 업무프로세스 개선 방향

### <경영계약제 폐지>

<노> 경영계약이라는 것은 주주와 회사와 맺은 계약입니다. 경영직운영의 어려움이 상당히 있는 것으로 알고 있다. 97년 출자 전환하면서 경영직이 생겼다. 2000년 들어 정년제에서 임기제로 전환됐다. 신분이 불안한 가운데도 소신을 가지고 경영을 할 수 없다. 현업에서 지사장 등을 제일 믿을 만하지만 지사장들은 현업의 종사원들을 신경 쓸 여유가 없다. 자신의 생존이 달린 문제에서 종사원의 안정까지 돌볼 여유가 없는 것이다. 경영직의 1급직으로 환원할 용의는 없는가?

(사) 경영직 한 사람이 열심히 뛰었다고 해서 성과가 발생할 수 없다. 목표가 뚜렷할수록 짐이 더 많을수록 모두가 움직여야 한다. 임기제가 있어서가 문제가 아니고 당사자가 관리를 제대로 못했기 때문에 발생한 문제일 것이다.

<노> 현장에 있는 상무대우들이 자신의 고용을 보장 받기 위해서 제일 먼저하고 있는 것이 허수경영이다. 비용절감을 하기 위해서 노사합의 사항을 지키지 않고 강요와 인사가까지 언급하고 있다. 이런 사람을 보면서 종사원들은 무엇을 느끼겠는가?

(사) 경영계약이라는 것은 하고 싶어서 하는 것이 아니라 정관이 나와있는 부분이다. 사외이사로 구성되어있는 경영평가위원회에서 보수까지 결정짓는 구조다. 어떻게 보면 필요악이라고 볼 수 있는 제도의 문제다. 이런 것들과 부작용의 문제들과는 분리시켜서 논의해야 하면 좋겠다.

### <영업업무재배치>

<노> 구매결정력이 떨어진다. 결국 피해는 우리 직원들에게 온다. 현장에서 신종 자백까지 생겨났다. 온 가족이 휴대폰 2대 이상씩을 보유하고 있는 실정이다. 이러한 실정을 알고 계시는지? 어려운 환경에 있는 영업직원을 포함 비영업직원까지 이러한 부분을 보호되어야 한다.

<노> 위탁점에서 구입한 고객들은 KT직원들을 좋게 보고 있질 않다. 위탁점은 보조금이 많이 지급되기 때문에 할인 혜택도 많다. 그러나 직원이 파는 것은 보조금이 적기 때문에 할인도 적어진다. 이런 점을 아시는지... 또, 상품판매팀에 대한 회사의 입장을 밝혀주시기 바란다. 향후 대안까지.

(사) 판매로 인한 경제적 손실 부분에 대해 각국마다 단말기 가격이 달라 발생하는 문제는 실제로 일어나고 있다. 이 문제를 해결하려고 많은 노력을 하고 있는데 아직 뚜렷한 해결책이 없다. 회사에서 지급하는 수수료 외에 추가지급을 못하도록 하고 있는데 각 기관별로 지침을 내리고 있지만 그렇지 못하고 있는 것이 현 상황이다.

(사) 수수료 지급방법에 대해서는 현금으로 지급할 수 있는 검토를 통해 개선하도록 하겠다. 자백 부분은 통계적으로 상당부분 개선 되어가고 있다. 금년들어 단말기가 모자라 영업에 애로가 발생하기도 했는데 이런 부분을 해결할 수 있도록 하겠다. 실적이 좋은 직원이 세금부담을 많이 가진다는 것은 약간의 모순이 있기 때문에 세금부담을 일부분 해소하기 위해 여러 제도를 마련하고 있다. 위탁점은 수수료만 나가고 직원들은 봉급과 수수료가 같이 나간다. 그래서 단순 비교하거나 평면적인 비교는 어려운 문제라고 볼 수 있다.

상품판매전담팀은 요원들만을 관리 감독하는 조직이 아니다. 인격적인 무시와 감시를 당하고 있다면 당연히 시정돼야 한다고 공감한다. 문제가 있다면 어떤 형태로 개선할 것인지 검토하도록 하겠다.

### <고객시설분야 운용방안 개선>

<노> 협력업체는 1군부터 4군까지 있다. 4군 업체가 메가페스, 인터넷, 일반전화 개통 AS 등을 담당하고 있습니다. 고객만족도는 고객이 지사를 방문했을 때도 발생 하겠지만 협력업체가 고객의 집을 방문했을 때 상당부분 고객만족도

가 좌우된다. 현재 7천 여명이 넘는 협력업체 직원이 있는데 관리방안은?

(사) 2003년부터 이러한 고객만족도 문제로 인해 협력업체제도를 마련했다. 불량업체에 대해서는 탈락을 시키고 계속 개선시켜 나가고 있다. 건수위주, KT통제를 벗어나는 문제, 등 여러문제가 발생하고 있는 것은 사실이다. 회사와 종사원들에게 고통이 전가되지 않는 방향으로 개선하겠다

### <직군직렬통폐합>

<노> 공사이후 지금까지 유일하게 변하고 있지 않은 것이 직군직렬입니다. 현재 직렬이라는 의미가 퇴색되고 직무중심으로 돌아가고 있다. 빠르게 정리하고 민간기업에 맞는 방향으로 전환되어야 할 것으로 보인다

(사) 문제점이 많은 것은 알고 있다. 그렇지만 통폐합이 답은 아니다. 민간기업으로 갔기 때문에 거기에 맞는 직군직렬이 있어야 한다는 것도 알고 있으며 직무에 맞는 직군직렬이 있어야 하는 것도 알고 있다. 직무에 대한 충분한 검토와 재분류가 이뤄진 다음에 직군직렬이 나눠져야 한다. 직군직렬은 통폐합이 아니라 민간기업에 맞는 식으로 만들어야 하는 것이다.

### <사장과 위원장의 마무리 인사말>

(사장) 오늘 매우 유익했다. 가장 마음에 와 닿는 것은 사장도 모르는 것을 진솔하게 들을 수 있는 기회였다. 조직개편이 실패라고 생각하지는 않는다. 다만 목적을 제대로 달성하지 못한 것은 있다. 하지만 안 했다면 더 큰 문제가 있었을 것이다. 목적달성을 위한 노력이 필요하다.

많은 의견이 나왔고 일부는 앞으로 추후 토론을 통해 풀어나가야겠다. CEO 입장에서 많은 중요한 문제가 나온 것이 반갑고 회사발전에 기여할 것이라고 생각한다. 일부 추가 답변하지 못한 부분은 회사측에서 더 많이 고민하겠다.

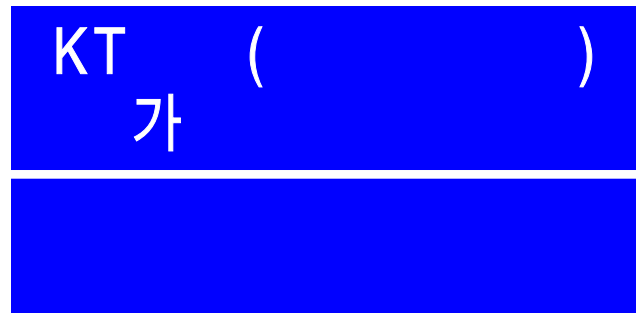
<위원장> 내외부에서 많은 사람들이 관심을 두고 있다. 토론회자체도 의미가 있지만 조합원

들은 토론회에서 어떤 결과물이 도출되기를 바란다.

노동조합은 이러한 부분에 있어 상당한 부담을 느낀다. 또한 어떤 부분은 사장의 의지만으로 결론지어질 수 있음에도 그렇지 못한 것도 있어 아쉽다. 토론이 끝나고 사측은 “끝이다” “치뤘었다”는 것으로 마무리되지 않길 바란다.

NTT처럼 노사간 경영협약이 상시 운영되면 이런 토론회가 필요하지 않다. 그렇지 못하기 때문에 노동조합이 요청해 이뤄진 것이다. 일회성으로 끝나지 않고 앞으로도 지속되기를 바란다.

[노사 대토론회 종료 21일 02:00]



노동조합에서는 직원(비 정규직 포함) 및 가족의 건강을 위하여 후생사업의 일환으로 신뢰와 풍부한 경험을 겸비한 치과 전문병원 클리닉 스타즈 치과를 지정병원으로 선정하여 진료를 받아왔습니다.

하지만 지정병원이 서울 강남지역에 국한되어 있어 많은 조합원께서 진료를 받기에 제한이 있었으나 이번에 지정병원의 분점이 개소되었습니다.

서울 명동, 강동지역에 분점이 오픈되어 보다 나은 의료서비스를 제공하게 되었음을 안내하오며, 분점 오픈기념으로 노동조합과 클리닉 스타즈의 협력 아래 특별한 행사를 마련하였습니다.

희망을 원하시는 조합원께서는 많은 이용을 부탁드립니다.

- 1) 병원 : 클리닉 스타즈 치과 병원
- 2) 홈페이지 : [www.clinicstars.com](http://www.clinicstars.com)

3) 전화번호:02-3476-2879(본원)

※ 담당자 : 원무과장 - 설봉규

4) 위치

○강남본원 : 현재진료중

☞ 강남역 6번 출구 (뉴욕제과 방면) 파고다 타워 빌딩 14층

○명동점 : OPEN 2004.5.24

TEL:02) 754-2879

☞ 롯데백화점 건너 명동성당쪽으로 100미터 청취빌딩 4층

○강서점 : OPEN 2004.6.10

TEL:02)3662-2879(전문소아치과병행)

☞ 발산역 5번출구 50미터 앞

5> 진료시간: 평일 오전 10:00 - 오후 09:00 , 토요일 오전 10:00 - 오후 05:00

♣ 이용방법: 가족이 이용시 임직원 성명으로 예약 / 의료보험증 지참

♣ 접수기간: 2004년 5 월18 일 - 5 월31일 접수

♣ 행사기간: 2004년 6 월 1일 - 2004년 6월30일

♣ 행사내용 < 모든행사 노동조합 지원 >

◆ 무료시술 행사 : 직원 (비 정규직 사원 포함) 및 가족

직원클리닉 미백치료 20명, 총치예방 불소이온 도포 150명, 총치예방 실란트 150명

◆ 유료시술 행사

■ 행사 1 - 모든 치과 치료비 20%혜택

1)교정치료시 행사기간 추가혜택 - 정밀 진단비용(20만원)조합지원, 구강용품set 또는 가정용 불소이온도포기 증정

2)임플란트 시술시 행사기간 추가혜택 - 자연산 상황버섯 1BOX

■ 행사 2 - 미백 치료

홈 브리칭 : 정상가 50만원 → 행사가 30만원  
오피스 브리칭 정상가 80만원 → 행사가 50만원

★ 행사 와 관계없이 항상 치과진료비의 20%

### D/C혜택 (노동조합지원)

◆ 무료시술 행사 신청방법 ☞ 반드시 KT 노동조합 복지1국(한호섭)으로 KTiman 또는 FAX(02-750-5404)로 아래 사항을 기재해서 신청 바랍니다.

- 기재사항:소속,직원성명,환자명,치료병명,환자나이,환자주소,환자연락처(휴대폰)

- 치과 치료예약:02-3476-2879 (클리닉스타즈치과), 02-754-2879(명동점), 02-3662-2879(강서점)

NTT

5월20일 NTT노조 후카가와 부위원장을 비롯한 16명의 현장간부들이 KT노동조합의 투쟁성과 현장의 분위기를 학습하기 위해 방문하였다.

중앙본부 김영삼 대외협력국장은 인사말에서 현재 KT노동조합은 도고에서 노사대토론회를 개최하고 있어 강북지방본부로 모시게 된 경위와 한국 노동현실과 NTT노조를 비교 분석하는 계기가 되었으면 하는 바람을 피력하였다.

김태호 강북위원장은 인사말에서 정치적 무게에 중심을 두고 있는 NTT노조에 높은 관심을 표명하였고 연대의 틀을 더욱 굳건히 다져 고용안정에 앞장서자고 밝혔다.

한편 NTT 후카가와 부위원장은 진심어린 환대에 감사하고 KT노조의 투쟁성을 한수 배우는 계기로 삼겠다고 인사말을 하였다.

바로 이어진 토론시간에서는 KT 현안문제인 주5일근무제, 연월차 사용문제 등에 높은 관심을 보이면서 한국의 정세와 노동현실을 일본과 비교 분석하는 발빠른 모습을 보여 주기도 하였다.

강북 지방본부는 일본 민주당의 위상과 NTT출신의 국회 진출 사례 및 활동에 대해 질문하였고, NTT노조는 일본에서 주요 정치인들의 연금

미가입 문제가 언론에 집중 포화를 맞으면서 정계개편의 시발점이 되고 있다고 전하였다.

세계적인 통신시장 침체로 KT와 NTT의 경영이 매우 어려워져 조합원들의 고용이 위협 받고 있는 현실을 타개하기 위해서는 양측노조에서 연대의 틀을 다져 공동 대처해야 한다고 결의를 다졌다.

오후에는 민주노동당을 방문하여 단병호 당선자와 미팅을 갖고 4.15총선 활동 및 진보정당인 민주노동당의 국회진출에 대해 함께 공감하는 시간을 가지면서 한국의 정치상황을 학습하는 시간을 가졌다.

지재식위원장은 작년 10월초 일본 NTT노동조합의 초청으로 일본을 방문해 NTT 기업지배구조와 경영구조, 구조조정에 따른 고용형태 등을 알아본 바 있다.

또한, 작년 12월초에는 제주도에서 한국 KT노동조합, 일본의 NTT노동조합 및 대만의 중화텔레콤 노동조합 간부들이 참석한 가운데 열린 동아시아 텔레콤 노동조합 포럼 행사에서 ‘통신시장 변화에 따른 노동조합의 대응’이라는 주제로 공동 포럼을 개최하였다.

NTT노동조합은 현 조합원 뿐만 아니라 퇴직자에 대한 관리가 모범이 되고 있다.

약 10만여명에 이르는 퇴직자를 노동조합이 직접 관리하면서 퇴직자의 친목교류를 적극지원하고 각종 정보를 제공하고 있었다. 이러한 활동을 통해 퇴직자들이 노동조합의 정치적 활동에 토대가 된다.

또한 현재 우리 노동조합이 관심을 가지고 있는 노조의 경영참가 활동 사례로서 NTT지주회사와 정치세력화 과정 및 현황과 고용안정 확보, 임금정책, 연금정책, 조직활동 등 다각적인 방향에서 모범이 되고있다.

KT노동조합과 NTT노동조합은 시장변화, 경쟁력 강화, 노조의 경영참가 모색 등 사안이 발생할 때마다 사전 긴밀한 협의관계를 가져오고 있다.

5.18광주민중항쟁 24주기를 기념하는 '5월 정신계승 전국노동자 대회'가 전남도청 앞 광장에서 열렸다.

부슬비가 추적추적 내리는 가운데 밤 8시 약 1천 여명의 대중들이 운집한 가운데 노동자 대회 2부 본 이 민주노총 이석행 사무총장의 사회로 시작되었다.

민주노총 이수호 위원장은 대회사에서 "5.18은 고립과 단절 속에서 싸워 투쟁하며 새로운 역사의 눈을 뜨게 해주었다"면서 "이것은 바로 민중의 피폐한 삶의 등뒤에 미제국주의가 있었다는 것을 깨닫게 해주었다"고 말했다.

이날 KT노동조합에서는 전남지방본부 임종대 위원장 외 조합간부 40 여명이 행사에 참가를 하였고, 이에 앞서 낮에는 광주5.18묘지를 참배해 민주영령들의 명복을 빌었다.



<출처 종합문서시스템 2004-5-24>

오늘 KBN을 통하여 지난 주 시행되었던 노사대토론회의 줄거리가 소개되었습니다.

짜고치는 것이 아니겠느냐는 다소 폄하된 소수의 시각도 없었다고는 할 수 없지만, 그래도 대체적인 직원들의 시각은 긍정적인 과정과 결과에 기대를 가진게 사실입니다.

마지막 소감의 주류 역시도 창사 이래 최초로 시도되는 행사라 노든 사든 서로간 부담스런 행사였음에는 한 목소리였으며, 이번 기회를 계기로 일회성 행사가 아닌 정례화된 행사로 정착되어 노사간의 현안별 간극을 좁히는 노력으로 이어져야 한다는 토론 참석자들의 소감 피력이 실천으로 이어진다면, 우리 KT의 미래는 희망적으

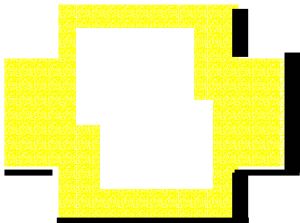


로 흘러가리라 여겨집니다.

토론회란 것이 공통분모를 도출해가는 과정이라 전제해 볼 때 이번 노사대토론회에서 방대한 과제들을 한꺼번에 성과를 일궈내는데는 한계가 분명 있었을 것이고 서로 다른 의견들의 공유를 통하여 향후 경영 기조에 반영시키고 끊임없이 개선시켜 나아간다면 분명 노사 상생의 우리 문화는 점진적으로 성숙할 것입니다.

다행스럽게도 현장에 회자되는 6월 명퇴관련 소문들이 소문으로서 막을 내리는 성과에 대해선 큰 성과라 아닐 할 수 없을 터 이전 소문에 휘둘린 스스로의 스트레스는 서로간 불신을 증폭시켜 올바른 경영과 현장의 우리문화 확산에 최대의 걸림돌로 작용한다는데는 이론이 없을 것입니다.

이번 노사대토론회를 마치고 참여자들의 소감 한마디 한디에 함축되어 있는 바를 실천할 수 있는 시스템으로 정착되기 위해선 우리 모두의 관심과 충고가 지속되어야 가능하리라 여겨집니다.



??

<출처: DAUM건강상식 코너>

가장 널리 퍼져 있는 엉터리 상식. 운동과 식욕의 상관관계는 운동의 강도, 나이, 성별, 체지방 정도 등 다양한 요소들에 의해 영향을 받는다. 한 실험에서 운동 강도가 중간 정도 이하거나 하루 1시간 이내로 운동을 했을 때는 음식섭취량이 오히려 감소했고, 강한 운동을 했을 때는 음식섭취량이 증가했다. 이처럼 운동을 중간 정도의 강도로 하면 식욕이 감소하므로 체중 조절에 많은 도움이 된다.

반면 주중에는 바빠서 운동을 하지 못하다가 주말에만 골프나 등산을 다녀오는 사람은 식욕이 증가하여 운동으로 소모된 열량보다 많은 칼로리를 섭취하기도 한다. 따라서 이렇게 운동을

하면 살빼기에 전혀 도움이 되지 않는다.

**땀복을 입고 운동하면 살이 잘 빠진다?**

운동을 할 때 통풍이 잘 되지 않는 땀복을 입으면 땀이 잘 증발되지 않아 체온이 오르고 그러면 더 많은 땀을 흘리게 된다. 그 결과 자연히 탈수가 심해지고 체온이 급격히 올라갈 수 있다. 탈수가 심할수록 운동 후 체중은 많이 줄어 있게 마련이다.

그러나 오해 마시라. 이때 몸무게가 줄어든 것은 살이 빠져서 그런 것이 아니라 일시적인 탈수현상 때문이다. 물을 마시면 원래 몸무게로 되돌아간다.

땀복을 입고 운동해서 살을 빼겠다는 생각은 위험하다. 탈수가 심하면 혼수상태에 빠지거나 열사병에 걸려 생명이 위태로운 상황이 발생하기도 한다. 더운 날은 물론이고 덥지 않은 날에도 땀복을 입고 운동하지 마시길. 괜히 힘만 들 뿐이다.

**부위별로 운동하면 부위별로 살이 빠진다?**

집중적으로 특정 부위를 자극하는 운동을 하면 그 부위의 지방이 많이 소모될까? 대답은 ‘노!’, 그렇지 않다.

우리 몸의 근육이 운동을 하기 위해서는 에너지가 필요한데, 이 에너지는 몸 전체에 있는 피하지방이 소모되면서 얻어지는 것이다. 따라서 복근운동을 한다고 복부지방이 빠지고, 팔운동을 한다고 팔에 있는 지방이 빠지는 것은 아니다. 다만 운동을 하는 부위의 근육이 팽팽해져서 날씬해 보일 수는 있다.

**살을 빼기 위해서는 유산소운동만 하는 것이 좋다?**

살빼기 효과가 큰 운동은 걷기, 조깅, 달리기, 수영, 자전거, 등산 같은 유산소운동이다. 이런 운동을 오랫동안 천천히 하면 지방이 소모된다.

하지만 살을 뺄 때는 유산소운동만 하는 것보다 근력운동을 함께 하는 것이 훨씬 효과적이다. 근력운동을 하면 근육이 많아지고 따라서 기초

대사량이 늘어나기 때문이다. 그러므로 물만 먹어도 살이 찐다는 사람은 근육을 길러주는 운동을 하는 것이 좋다.

**살빼기에는 저녁운동이 좋다?**

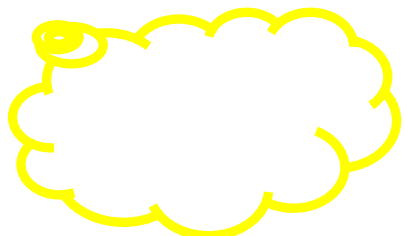
아침운동과 저녁운동의 운동 효과 차이는 생각보다 크지 않다. 물만 먹어도 살이 찌는 체질과 아무리 먹어도 살이 찌지 않는 체질의 차이는 기초대사량의 차이와, 유전적 요인 등에 의해서 결정된다. 아침운동과 저녁운동의 열량 소모 차이는 거의 없다. 따라서 아침이든 저녁이든 상관없이 편리한 시간에 꾸준히 열심히 운동하는 것이 최고!

**뒤로 걸으면 치매가 예방된다?**

공원이나 산에 가면 흔히 뒤로 걷는 사람들을 볼 수 있다. 뒤로 걸으면 치매가 예방된다는 속설 때문이다. 하지만 이것 역시 과학적으로 아무런 근거가 없는 낭설이다.

뒤로 걸을 때 쓰이는 근육은 앞으로 걸을 때 쓰이는 근육과는 다르다. 뒤로 걸기는 앞으로 걸기와 근육의 역할이 뒤바뀌게 된다. 그러므로 다친 환자의 재활 근육훈련을 위해서는 뒤로 걸기가 도움이 될 수 있다.

일반인에게 뒤로 걸기는 불필요하다. 넘어져서 다칠 가능성만 높아진다. 경사진 언덕이나 자갈길처럼 울퉁불퉁한 길에서 뒤로 걷는 것은 더욱 위험하다. 치매를 예방하는 데는 뒤로 걸기보다 보통의 유산소운동을 천천히 오래 하는 것이 좋다.



<출처:www.ju51.net>

물 맑고 산 좋기로 소문난 하동은 이미 ‘섬진강’과 ‘지리산’의 이름값으로 인해 많은 사람들이 찾는 고장이며, 예전부터 경상도와 전라도가 만나는 곳이기에 더욱더 살아가는 이야기가

생생한 고장이다. 이 고장의 또 하나 특징이 있다면 다양한 역사와 호흡을 같이 한다는 것.

격동의 역사를 배경으로한 대하소설 ‘토지’의 무대로서 뿐만 아니라 예로부터 ‘이상향’을 갈망했던 선비들의 살아왔던 터전으로써, 또한 민족의 시조를 모신 배달성전이 있는 고장으로써, 우리 역사의 시작에서부터 현재에 이르는 다양한 시간의 스펙트럼을 형성하고 있는 고장이다. 오랜 시간을 거슬러 흘러왔을 섬진강을 따라 지리산을 오르는 시간여행을 떠나보자.

**경상도와 전라도가 어울어지는 시간 ‘화개장터’**

화개장터의 앞에는 늘 수식어가 붙는다. ‘있어야 할 건 다 있구요, 없을 건 없답니다’ 어느 가수의 이 노랫말처럼 화개장터를 잘 표현한 것은 없는 듯하다.

예전의 화개장터는 다양한 물건뿐만 아니라 볼거리들로 인해 우리나라 5대 사장의 하나로써 많은 사람들로 북적였던 곳이다. 하지만 지금은 ‘예전의 터’에 이곳이 화개장터였음을 알리는 돌 하나만이 서있을 뿐 예전의 모습을 찾아보기란 쉽지 않다. 오히려 강 건너에 화개장터의 옛 명성을 이어가고자 하는 지역민의 노력으로 현대적인 모습의 화개장터가 여행자들을 맞고 있다.

이곳에 들어서면 처음으로 보부상 모양의 상징물 하나를 볼 수 있는데, 지난 2002년 화개장터 벚꽃 축제를 맞아 화개면 청년회에서 세운 것으로, 영호남의 길손이 어우러져 정을 나누고 왁자지껄 했던 예전의 모습을 회상하며 그 애환을 후세에 전하기 위함이라고 한다.

지금도 5일장이 서기는 하지만 현재의 ‘화개장터’는 여행자들을 위해 만들어 놓은 상설시장이다. 예전 5일장의 기억을 갖고 찾는다면 다소 실망할 수도 있으나, 장터는 역시 장터인지라, 아직도 사람 냄새가 나는 이 고장의 명소임엔 틀림이 없다. 이곳에서는 섬진강 채첩국을 비롯해서 야생 녹차 등의 특산물을 만나 볼 수도 있으며, 직접 방아를 찧어보거나 널을 뛰어보수도 있다.

