

“조합원의 생존권적 열망, 임금인상·성과배분 수용하라” 월정액 16만4천원 인상! 영업이익 10% 성과배분!

‘21년 단체교섭을 시작하면서 조합원 의견수렴을 실시한 결과 조합원 77%가 임금인상이 중요하다고 답했다. 조합원 45%는 성과배분을 동종업계와 유사하게 해야한다고 했다.

최장복 위원장은 단체교섭 제1차 본회의에서 “올해는 14대 집행부 첫 단체교섭인만큼 조합원이 진정으로 원하는 것에 초점을 맞추자”고 강조한 바 있다. 합당한 임금인상과 정당한 성과배분은 더 이상 미루거나 양보할 수 있는 사안이 아니다. 그런데 사측은 23차례 교섭회의를 하는 동안 어떠한 전향적 태도를 보이지 않고 ‘계속 검토중’이란 말만 반복했다. “임금분야 요구안은 모두 4,500억원이 소요되는데 코로나19



상황과 대선 등 경영환경의 불확실성과 미래사업 신규투자여력 때문에 수용이 어렵다”면서 “지난해 영업이익 성과는 낮지만 1년살이 시스템으로 경영관리를 할 수는 없다”는 망언까지 쏟아냈다.

말로만 주인정신, 일방적인 고통분담 단호히 거부한다!

임금인상과 공정한 보상이 인재확보와 성장의 동력이다!

KT는 재계 13~14위 대기업집단으로 분류되지만 중요한 임금수준은 거의 하위권이다. 십수 년째 임금 인상률이 경제 성장률과 물가 상승률에 못 미쳤다. 그런데 사측은 한마디로 “향후 10년을 결정짓는 중요한 한 해이기 때문에 노동조합 요구 수용하기 어렵다”면서 ‘고통분담’을 또 들고 나왔다. 그런데 주주에게는 당기순익의 50%를 배당하고 임원에게는 전년 실적에 따른 장기성과급을 지급했다. 과연 공정하다고 할 수 있는가? 말로는 주인정신을 강조하면서 이율배반적 행태를 계속 한다면 조합원의 분노는 폭발할 것이다. 조합원의 생존권적 요구이자 100년 기업의 미래 인재와 성장 동력 확보를 위해서 임금인상과 성과배분을 조건없이 수용해야 한다.