

2015년 제1차 현장 건의사항 답변

1. 임금인상 필요

- kt는 경쟁사 및 타기업에 비해 임금이 낮은 편
- 고과에 따라 차등 지급하지 말고 균등 지급 요구

검토	회사 경영여건과 상황에 따라 인상여부를 검토하겠습니다.
----	--------------------------------

2. 고과 상위등급 비율 확대 요청

불가	2014년 S/E등급을 40%로 이미 높은 수준이며, 인사제도 개선이 1년이 지나지 않은 시점에서 다시 평가제도를 변경하는 것은 바람직하지 않음
----	--

3. 임금피크제 선택할 수 있도록 제도 개선

- 58세까지 근무 후 퇴직이나/ 임금피크제 적용이나 선택할 수 있게 개선 필요

검토	현재 노사합의에 따라 만 56세부터 임금을 감액하는 임금피크제가 일괄 적용되며, 선택할 수 있도록 하는 부분은 충분한 검토를 하겠습니다
----	---

4. 임금피크제 이후 정년이 보장이 되는지

완료	2014년 310명의 정년퇴직, 임금피크제와 상관없이 정년은 보장되어 있습니다. 본인 의사에 따라 정년까지 할 수 있습니다
----	--

5. RM출장비 인상(13,000원 → 16,000원)

- 관리고객 유무에 상관없이 16,000원 지급(현장에선 직접영업을 함)

검토	현장 실태파악을 통해 현실화 방안을 마련하겠습니다
----	-----------------------------

6. 긴급가계자금 대부인원 확대

검토	경영여건에 따라 복지기금 확충 시 점진적으로 확대를 검토하겠습니다.
----	---------------------------------------

7. 대학학자금 부활 또는 학자금 대출 제도 도입

불가	대학 장학금 부활은 현 상황에서 불가하며, 대부제는 긴급가계자금 대부를 이용바랍니다.
----	---

8. 체외충격파 치료도 지원 항목에 포함(예: CT 30%지원)

불가	2014년에 초음파치료에 대해 30%적용한 바 있으며, 추가적인 재원이 발생됨으로 불가합니다
----	---

9. 유니폼(작업복) 관련

- 교환, 전송, 인터넷 분야 근무자 유니폼 지급
- CS분야 팀장 유니폼 지급
- 교대근무자 유니폼 지급

“새희망의 디딤돌” 희망과 결실의 kt노동조합 건설!!

- 고객센터 유니폼 지급
- 내·외근 구분 없이 지급
- 지급 기준 포인트제 도입하여 본인이 선택하도록 개선
- 유니폼 디자인 및 밝은 색상 개선
- 하계유니폼 기능 개선(기능성원단)
- 유니폼 상의 지급 요청(소속감)
- 방한복 내피만 구매할 수 있도록 시스템 개선
- KT전문 대리점 직원들도 방한복 내피를 지급하여 일체감 조성 필요
- 본인이 필요한 복제로 선택할 수 있는 방법 개선

검토	2015년 동계 유니폼의 전면적인 디자인· 기능 개선 및 지급기준을 개선할 예정이며, 유니폼은 기업을 알리는 중요한 부분으로 기업의 경영상황과 조합원들의 요구 등을 검토하여 개선하도록 노력하겠습니다.
----	---

10. Core Time 근로시간제 신청 단위를 주, 일단위로 축소운영

검토	계획성 있는 복무운영을 위해 현재 월단위 신청으로 운용 중이나 월단위 복무계획이라도 Core time근로가 필요한 하루나 일주일만 신청 가능 - 월 중간에 신청도 가능하면 반드시 시행일 7일전에 신청을 하여야 함 - 단, 고객니즈 등 현장상황을 고려하여 해당 부서장과 협의하여 시행
----	---

11. 일체복(등산복) 지속적 지급 요청

불가	2014년 합의하여 2015년 3월에 지급을 지급하였습니다. 추가 지급은 현실적으로 불가합니다
----	--

12. 부모님 회갑 등 경조사 시기에 상관없이 1회 혜택을 받도록 변경

불가	현재 kt의 복지 혜택은 사유 발생일로부터 1년으로 되어 있으며, 일부 항목에 대하여 따로 지정 할 수 없음을 확인하며 회갑/칠순/팔순 등 기회가 촘촘히 있는 만큼 시기에 상관없이 지원은 불가합니다
----	--

13. 글로벌 어학연수 인원 확대(개인 부담금 확대) : 고등학생도 포함

불가	현 재원으로서는 확대가 불가하며 고등학생으로 범위를 확대하는 것도 불가합니다
----	--

14. 변동포인트 차등 지급하지 말고 동일하게 지급

불가	대다수 직원의 복지포인트가 상향(+20만P ~ +110만P)되며, 영업이익과 개인성과에 따라 포인트가 상향되어 많은 조합원이 혜택을 볼 수 있기에 일률적 지급은 불가합니다.
----	--

15. 장기근속 승진제도 부활

검토	2015년 단체교섭 요구 안으로 검토 예정
----	-------------------------

16. 고등학교 학자금 지급 시 사실혼 자녀 포함 지원

불가	사실혼이란 혼인신고를 하지 않고 동거하는 남녀관계를 말하는데 가족관계증명서 증빙이 할 수 없어 불가합니다.
----	---

17. 명예퇴직제도 부활

- 병가자 명예퇴직제도 신설(중대질병으로 노동력상실 직원 기회 부여)

검토	경영상황 등 여러 가지 여건을 감안하여 충분한 검토를 하겠습니다
----	-------------------------------------

18. 보수체계 단순화(기준급, 역량급 통합)

검토	임금 구조의 단순화를 지속 요구토록 하겠습니다
----	---------------------------

19. 주택자금, 생활안정자금 등 대부사업 이자율 인하

검토	대부사업(주택, 생활, 긴급자금)의 이자가 2%이며, 금리가 지속 하락하고 있는 실정임. 따라서 복지자금의 대부 이자에 대하여 인하될 수 있도록 단체교섭을 통해 요구하도록 하겠습니다.
----	--

20. 안전화, 작업화, 단화 관련

- CS직 단화 대신 안전화(작업화)를 1년 1착 지급
- 신발류 개인 선택권 부여(안전화, 단화 등)
- 안전화만 지급되어 있어 작업화로 변경 지급(초고속)

검토	산업안전보건법 상 반드시 착용을 의무화하고 있고 조합원 개개인의 안전을 위해서 안전화 착용은 필수적이며 조금 불편하더라도 반드시 착용하시기 바랍니다. 동계유니폼 지급기준 개선 시 검토하도록 하겠습니다.
----	--

21. 100% 연차축진이 아닌 일부를 자율권을 부여(50% 축진, 50% 미사용 분 수당 지급)

검토	연차휴가의 실질적 사용이 이루어 지도록 다양한 방법을 강구하겠으며, 수당 지급에 대해서는 관련 법령 및 회사의 경영상황 등을 충분히 검토 하도록 하겠습니다.
----	---

22. CS컨설팅팀의 지역책임제 시행 재검토

- 한 지역에서 개통, A/S를 같이 시행 할 경우 30% 이상의 생산성 저하
- 긴급한 개통, AS발생시 개통지연으로 불만 가중
- 긴급 및 휴가 시 대체인력 필요
- 지역에 따라 임금차이가 발생되고 있어 개선이 필요함

- 생산성 떨어져 급여 하락

검토	- 한번 개통한 고객을 해당 작업자가 AS까지 책임지고 수행하는 것이 지역 책임제로 개통과 A/S를 분리 운영하는 것은 적절치 않습니다. - 지역 책임제는 현재 시범운영이며, 정식시행은 4월 종합 성과분석 후 시행할 계획입니다. - 시범기간 개통/AS 일원화를 위해 기량향상을 집중 추진하였으며, - CS직 생산성은 시범운영 후 성과분석 시 별도 검토예정입니다. ※ 참고로 2월 시범운영 결과 CS직 생산성은 오히려 상승
----	---

23. CS직 판매 건당 점수 수시변화로 인한 임금삭감에 대한 보상책 마련

불가	영업점수는 수시로 변화되지 않으며 신규상품 추가 시에만 해당상품의 영업성과 기준(가중치)이 추가되고 있으며 CS직의 영업성과기준은 노사합의사항으로 수시로 변경될 수 없습니다
----	--

24. CS직 GIGA 품질측정기 지급 요청

진행	GIGA측정이 가능한 측정기를 지급하도록 준비 중에 있습니다
----	-----------------------------------

25. CS컨설팅팀 조합원들이 스케줄에 의해 작업을 하는데 중간에 오더가 추가되면 개통, AS업무에 어려움이 있음

진행	긴급 조치 건 발생시 CSCT에서 기존 스케줄을 조정하여 개통/AS 업무에 어려움이 발생하지 않도록 조치토록 담당부서와 협의 진행하겠습니다
----	---

26. CS직군 보수체계 개선 필요 (기본급 상향)

검토	CS직군의 여건을 감안하여 충분한 검토를 하겠습니다
----	------------------------------

27. CS직군들 중 VVIP 고객 담당의 개인성과 저조에 따른 보정책 마련

완료	VIP고객 출동 방문 건은 CS생산성 1.3배의 가중치를 적용하고 있습니다
----	---

28. CS직군 A형, B형 변경 기회 제공

검토	A형/B형 운영상 문제점 등을 검토하고 있으며 시행방법은 추후 통보하겠습니다
----	--

29. CS직군 인사이동 규제 완화(장거리 출퇴근)

완료	○ C직/S직 전보제한 - 채용 후 최소 1년간은 전보 금지 - 1년 후 전보 희망 시는 소속 부서장 및 전출 희망 부서장의 동의 하에 전보 가능하도록 되어 있습니다.
----	---

30. CS직원 GBT 판매 건에 대해 영업매출 50% 인정 요구

- GBT는 생산성 점수가 없어 판매 어려움

“새희망의 디딤돌” 희망과 결실의 kt노동조합 건설!!

- 법인 상품도 실적 인정 필요(기업, 코넷, PC방 등)

검토	GBT판매 점수 및 생산성에 대하여 50% 실적을 인정하고 있으며, 법인상품 인정은 모집실적이 저조하나 개선방향을 검토하도록 하겠습니다
----	---

31. CS직군에 대한 영업정책이 유통망과 CS직원들의 판매조건이 너무 커 판매조건에 대한 민원 발생시 약 3배 차이

불가	CS직은 현재 사내직원에 준하여 영업정책을 운영 중이고, CS직은 영업성과에 따라 성과급 및 매출 인센티브에 대해 별도로 지원하고 있기 때문에 판매관련 제반 비용을 고려 시 사외 유통망과 동일한 정책 운영 불가
----	---

32. CS직 지사 실적을 인센티브 반영 검토(일반 직원과 이질감)

검토	지사경영성과를 CS직이 인센티브에 연계하여 지급함으로써 일반직원과의 협력을 증진하려는 취지에는 공감하나 CS직 설립운영 제도의 근본적 변화에 대한 사항으로 신중히 검토 할 사항임
----	---

33. CS직군 직무 변경 가능하도록 개선 : 산재환자 및 업무상 재해자

불가	CS직과 Sales직은 특정 직무를 수행하기 위해 채용된 인력에 대하여는 직무전환이 불가하며, 다만 업무상의 부상, 임신 등 일시적으로 개통/AS 직무가 부적합한 경우에 한하여 최대 1년의 범위 내에서 회사가 정한 별도 직무 수행 가능함. 직무수행이 불가능 한 경우에는 사규에 따라 직권휴직 조치
----	---

34. KPI절감 평가항목 제외(기타 세금과 공과/법정수수료/기타보험료)

완료	해당 예산과목은 전사 비용절감에는 포함되어 있으나 N/W부문은 해당 예산과목에 불가피하게 발생하는 비용임을 감안하여 <u>현장에 절감목표 미부여 하였음.</u> 따라서 마이너스 집행도 가능한 상태임
----	--

35. BIZ지원팀 전용회선수선유지비가 네트워크에 배정되어 있는데 BIZ지원팀에 배정을 하여야 하며, 소속도 CS부가 아닌 BIZ담당으로 편제가 되어야 함

진행	N/W → C부문(Biz지원팀)으로 전용시설수선비 이관 배정 예정임 ※ 소속변경은 별도의 검토 필요
----	--

36. CM팀 인력부족 및 투자공사 예산 추가 배정 : 직영공사 목표 증가

불가	CM팀인력은 2014년 전사 300명의 인원을 추가하였으며 이후 추가인력 총원은 불가하며, 15년 주요사업에 대한 예산은 3월에 현장 배정 완료하였고 부족한 예산은 재무실과 협의하여 해소 예정입니다
----	--

37. 비용절감으로 인해 투자예산 부족으로 영업, VOC처리 등이 어렵다

완료	인터넷 투자 자원 1,262억원을 1월에 배정 완료, 해당 자원은 전년도 인터넷 투자 자원 대비 38% 증가 금액이며, 현장 상황에 맞게 적기 적소에 공급할 수 있도록 투자자원 집행에 관한 권한을 지역본부에 위임하였습니다
----	---

38. 무선마케팅 매니저의 활동비가 30만원으로 환원

불가	유사직무간 활동비 차등적용에 따른 이슈를 고려하여 기준을 통일하였으며 전사 자원 여건상 환원 조정은 불가합니다
----	---

39. 건강관리비 부활

불가	현실적인 부분을 감안한 것으로 부활 불가합니다
----	---------------------------

40. 최고사양의 품질을 확보한 공기구 공급 요청

검토	현재 공기구는 최적의 사양(KS인증 획득한 제품)으로 운영 중이며, 공기구 종류에 따라 현장에서 직접 구매하여 사용할 수 있으며 추가 발생하는 예산부분은 관련부서와 검토가 필요합니다
----	---

41. 생활체육 및 동호회 활성화

검토	○ 분기별 행사지원금 지급대상 우수 동호회 선정 시 생활체육분야 우대 ○ 관련 동호회 우수 사례 KBN홍보를 통해 자발적인 활성화 유도
----	--

42. 회사에서 분사, 아웃소싱(대란설)에 대한 공식적 채널을 통해 발표해 달라

불가	현재 회사는 분사, 아웃소싱 등 구조조정을 검토한 바 없음. 그러나 구조조정 계획이 없다는 것을 공식채널을 통해 발표 시 오히려 소문을 인정하는 것이 되며 소문마다 대응해야 하므로 적절한 공유방법이 아님, 오히려 사내·외에 불필요한 오해를 야기 할 수 도 있습니다
----	---

43. 조직개편에 따른 인력 재배치 시 현장에서 필요한 실무교육 강화하라

검토	조직개편에 따른 인력 재배치 시 그룹인재개발아카데미에서는 부문의 교육부서와 협업하여 현장에서 필요한 실무 위주로 직무전환교육을 제공하고 있음, 이에 미진한 부분이 있다면 향후 직무전환교육 시행 시 보다 더 현장에서 필요한 실무교육을 제공하도록 노력하겠습니다
----	---

44. GIGA 시설 등 투자를 활성화하여 영업기반 확보 요청

검토	○ GIGA인터넷 시설 공급 시 돌발 수요 대응을 위한 동 단위 투자 확대 추진 시행 : 15년3월 ~ - 단지별 아파트 외 동 단위 아파트 투자하도록 BM/네트/C부문 협의 완료 - 지역고객본부 투자 자원 범위 내 자율 자원 5% 권한 위임 시행
----	--

45. 구형 TV셋톱박스(시스템 변경) 교체를 늦춰달라 : 3월말까지는 현장인력이 부족함

검토	BM에서 현장부서에 구형 STB 교체 기한을 3월말까지 완료할 수 있도록 안내되어 있는 상황이며 캠페인 초반에 구형 STB의 빠른 교체작업을 위해 일정을 타이트하게 운영할 부분이 있으며 구형 STB 교체 캠페인 완료를 4월말까지 진행할 수 있도록 검토하겠습니다
----	--

46. 교대근무자 인력충원 필요(노동강도 가중)

검토	인력운영은 회사의 조직관리 기준에 의거 운영 중이며 15년 신입사원 57명이 현장 우선 배치를 위해 부문 내 교육 중(5월말 배치 예정), 본부 내 인력을 수요 조사하여 자체 조정 필요(본부 운영계획부)
----	---

47. PS 배분 차등이 아닌 전체 균등 지급 요함

불가	영업이익에 기여한 부서의 성과배분 강화 차원에서 14년 단체교섭을 통해 PS차등배분을 반영하였으며 PS 재원 50%에 대해 균등배분은 유지되고 있으며, 제도 개선의 취지와 목적을 고려하여 50%는 차등배분하고 있습니다
----	---

48. KBN 시청 (월, 수, 금) 개선

검토	현장업무 상황을 고려하여 KBN정규방송 시작시간을 오전 8시20분 ~ 30분을 정하였으나 반드시 방송 시작시간 이전에 출근하라는 의미는 아니며 KBN정규방송 시간을 빌미로 부당하게 출근을 강요하는 조직이 있다면 교육 및 계도하겠습니다
----	--

49. 지점 단위 플라자 부활요청

불가	재 OPEN은 현실적으로 어려움이 있어 불가합니다.
----	------------------------------

50. 복잡한 요금제 및 상품 단순화 필요

검토	고객의 요구가 다양하고 판매채널 및 판매 상품별 요구사항이 다양하여 다양한 상품이 존재할 수 밖에 없는 상황이나 고객혜택을 최대화하고 단순하게 설명할 수 있는 상품개발을 위해 지속 개선 요구 하겠습니다
----	--

51. 자택대기에 대한 수당 또는 보상책 요구

검토	실태조사를 통해 해결 방안을 만들도록 하겠습니다
----	----------------------------

52. 긴급출동비 현실에 맞게 인상

검토	실태조사를 통해 해결 방안을 만들도록 하겠습니다
----	----------------------------

53. 작업차량 LED 위험표지판 구매 요청

검토	각 기관 차량운영비를 활용하여 구매 가능토록 조치하겠습니다
----	----------------------------------

54. SSD하드 구매 지급 요청

- PC성능저하 및 OS 용량 과부하로 작업 도중 다운되는 경우 빈번하게 발생
- 자료유실 및 업무 효율이 떨어짐

불가	PC부속품·소모품 구매에는 해당부품을 필요로 하는 기관에서 구매하면 됩니다.
----	--

55. 팀별 소형 화물차 지급(홍보활동 시 텐트 등 거의 이삿짐 수준의 화물 운반)

불가	팀별 지급은 불가하며 14년대비 20%의 공용차량을 확대하여 우선적으로 공용차량을 활용할 수 있도록 조치 하겠습니다.
----	---

56. STB공급이 30%는 중고STB가 조달되며 고객이 보면 바로 중고라는 것을 알고 설치 거부를 하는 경우 빈번하다. 신형STB가 공급되도록 조치 필요

- 적정 제고 수량을 높여 현장에서 신품 STB, ONT 등이 원활히 운영이 되도록 개선

불가	STB는 고객이 직접 구매하는 판매 단말이 아니라 임대료를 지불하고 사용하는 임대 단말이며 수익성 개선을 위해 항상 고객에게 신품을 공급할 수 없으나 신형STB 위주로 공급될 수 있도록 재활용 중임. 현재 신품으로 50%이상 운영 중이며 중고도 신형모델과 동일한 모델로 공급할 수 있도록 최대한 제고를 확보 중이나, OTV의 경우 수익성 제고 차원에서 일부 (10~20%) 구형모델로 운영 중임
----	---

57. 휴대폰 판매정책변동 심하여 직원개인부담이 많이 되어 개선 필요

불가	공시지원금은 단말유통법 환경하에서 이통3사가 동일하게 지켜야 할 사항이며 회사의 판매전략 상 타사노출을 우려하여 적시에 변경을 해야 하기에 미리 예고가 어려움
----	--

58. 무인국사 관리소홀로 인한 화장실 등 사용을 하지 못함. 실태조사 및 관리감독 필요

검토	현장 실태조사를 통하여 개선이 되도록 검토하겠습니다.
----	-------------------------------

59. 철도청 공사 시행 시 안전요원 배치 필수

- 일당 안전요원 배치 예산 20만원 소요(자격 보유 인원부족으로 비용 지출)
- 안전관리자 자격취득 교육비 300만원 지원으로 직원 자격 취득

불가	현재 사외자격취득지원제도 하에서 안전관리자 자격 취득을 위한 자격증이 취득 비용 지원 리스트에 없고 Master급 자격증의 경우 응시료+수강료 포함하여 최대 150만원입니다. 따라서 자격 취득 지원 불가합니다
----	--

60. 전기안전관리자 수당 인상 필요(수당에 비해 사고 시 책임이 과다) : 수당 45,000원

불가	13년 7월 전기안전관리자 직무환경수당 5만원은 역할급 42천원으로 전환하여 초과수당 기초액에 산입하여 지급, 공무원 수준으로 보상 중으로 인상불가
----	--

61. 상품판매행사 시 영업, 비영업 구분하여 점수 적용(비 영업비중이 많음)

- GBT기변점수 0.4점이 낮아 상향 필요(너무 적음)

검토	GBT는 역량과 목표에 따라 참여분야를 스스로 선택하도록 15년 제도 개선함 - 도전분야 : 고 포인트에서 인센티브가 높음 - 열정분야 : 저 포인트에서 인센티브가 높음 부여포인트는 회사전략방향 및 기여도에 따라 MNP가 신규, 기변에 비해 상대적으로 우월하며, 포인트당 인센티브 단가는 14년보다 개선된 상태. 기변 건에 대한 포인트 개선은 회사 전략방향과 맞추어 검토 예정
----	---

62. 사내, 사외 휴대폰 정책이 차이가 많이 남(GB, GBT)

불가	단말유통개선법에 의해 통신사는 공시지원금을 고시하고 판매하게 되어있으며 공시지원금의 15%까지 사용할 수 있는 추가지원금은 대리점에서만 가능. GB는 사내조직의 판매 건으로 추가지원금을 사용할 수 없어 공시지원금으로만 판매 가능 합니다.
----	---

63. AS방문 시 고객의 연기로 인한 접수시간 변경 불가능하여 퇴근 이후 작업 접수시간 변경요청(현재 수정불가)

불가	주간 작업자(CS직군)가 야간 작업자(ITS)에게 업무를 넘기는 문제 발생 가능하며 현재 야간 출동 시 긴급출동보전비가 지급 중이며, CS직이 야간 출동이 불가능한 경우에 한해 별도 검토하겠습니다.
----	---

64. CM팀의 본연의 업무보다는 상품판매에 치중하고 있어 개선 필요

검토	CM팀이 본연의 활동에 충실할 수 있도록 현장 적극 공지토록 하겠습니다
----	---

65. 협력사(ITS)에서 유연비어가 많이 유포된다(퇴직임원급)

검토	협력사(ITS)와 협의하여 유연비어가 유포되지 않도록 조치 하겠습니다
----	--

66. 노조회비가 너무 많아 인하 필요

불가	노동조합에서는 조합원의 근로복지 향상과 고용안정 등 조합원 권익신장을 위해 최선의 노력을 다하고 있습니다. 정부가 2010 년 노조법에서 이를 금지했기 때문에 노조전임자의 임금은 노조 조합비 등에서 총당해야 합니다. 또한 노동조합에서는 과거 투쟁기금으로 많은 지출을 하던 것을 YOUTH 장학금 지원 및 IT 관련 대외활동 등 따뜻한 손길이 필요한 각종 소외계층과 어려운 이웃들에게 다양한 사회적 책임 활동을 전개하고 있습니다. 이에 따라 노조회비를 과거처럼 열정적인 투쟁이 없다고 하더라도 조합비를 당장 줄이지는 못하는 실정이니 이점을 양해해 주시기 바랍니다.
----	--

67. 유통점 활용 상품판매 간접영업 정착요망

- 수도권은 간접영업이 정착되고 있으나 지방은 아직 직접영업이 이루어지고 있음

검토	- 직접영업 직군을 제외한 마케팅메니저, C&R직원 등은 유통망 관리, 리텐션 업무 중심 평가 체계 운영 - 수도권 이외 지역 유통점 확대를 통한 간접영업 체계 조기정착 시행 - 소형점대상 인건비, 대면영업, 진입비 등 인센티브 제도 별도 운영 등 - 수도권 이외 경쟁심화 지역에 전국단위 판매성과 우수 유통망 투입을 통한 경쟁대응 활동
----	---

68. 지점에서 근무하는 지사소속 영업팀, Biz지원팀을 지점소속으로 변경 필요

- 지점과의 업무협조 지연으로 효율성 저하

불가	영업/CS 채널을 분리해 다른 간접유통체계 정착을 위한 조직운영이며 영업과 CS의 협업은 지사장의 권한으로 구축 가능합니다
----	--

69. 사택(보유·임차) 보수 필요

검토	매년 보유사택의 노후에 따른 거주 직원의 불편 해소 및 주거안정을 위해 사택 수선비를 집행하고 있으며 향후 노사합동실태조사를 통해 개선 방향을 검토하겠습니다
----	---

70. 100번 콜센터 접수 시 4단계를 통하여야 통화 가능(타사는 2단계), 고객불만 가중

불가	- KT는 일반전화에서 100번 이용 시 2단계, 휴대폰에서 100번이용시 3단계 - 일반전화 : 인사말 및 ARS 종류선택 → 세부메뉴 선택 - 휴대폰 : 인사말 및 상품 선택(유선/무선) → ARS 종류선택 → 세부메뉴선택 - 휴대폰에서 100번 이용 시 정확한 안내를 위해 유/무선 상품선택 단계 운영 100번의 인지도가 높아 휴대폰에서 100번 이용 고객이 많음 - 경쟁사 대비 1단계 더 많으나 고객 편의성을 위한 부득이한 조치임을 이해
----	--

71. 휴대폰 지급 시 가족도 사용 가능하도록 개선

불가	업무용단말기 지급은 직원 본인의 원할한 업무처리를 위해 지원된 것으로 가족 이용은 불가합니다
----	---

72. 홈 허브 단말 공급 요망 : 교체 할 재고 없으며 무료 사용하는 홈허브 단말 수급이 절대적 부족

검토	홈 AP의 경우 2~3년간 임대료 납부 후 무상임대로 전환되며 평생 무상AS의무가 있음(3월부터 무상 AS기간을 4년으로 변경) 따라서 홈허브 고객 대상 계약유지상태로 대체단말 교체 제공할 경우 무상 평생임대가 승계되어 교체단말이 노후화 될 경우 동일한 이슈 발생 될 수 있음
----	--

	이에 일괄적인 교체보다는 점진적으로 해지 후 신규 AP 단말로 전환 신규 가입을 유도 할 예정입니다.
--	--

73. kt로그 뱃지, 지부간부는 노동조합 뱃지 지급 요청

불가	KT뱃지는 필요한 수량만큼 IP구매 가능하며, 조합 뱃지는 현실적으로 지급 불가합니다
----	---

74. 조합원기념일 위원장 명의 축전 또는 문자 발송

검토	조합원 사기 진작을 위해 다양한 방안을 검토하여 추진토록 하겠습니다.
----	--

75. 유연비어 유포 및 언론플레이 세력 단호 대처 필요

검토	노동조합의 경우 상벌규정을 엄격히 적용하며 강력 대응 중입니다
----	------------------------------------

76. 지사 일반영업부문 업무용 차량 일부 회수 진위 여부 파악

완료	지사 및 현장기관 영업부문의 업무용 차량을 회수한다는 계획 또는 관련 공지 없었음을 확인 시켜 드립니다
----	---

77. 전진 배치된 영업팀 업무용 차량 배정

- 장거리 출장 시 사용 : 편도 40 ~ 50KM(일비로 지원 불가 지역 배차)

불가	차량 운영지침 및 재원 운영 사정상 영업분야 차량 지원은 불가합니다. 다만 15년 공용차량을 현 기준에 20% 증차 할 계획입니다
----	---

78. 교대(야간)근무자 야식비 인상요청

검토	조합원 전체가 혜택 볼 수 있는 제도를 연구·개발 하도록 하겠으며, 야식비 부분은 여러 가지 상황을 고려하여 검토하도록 하겠습니다.
----	---

79. 부서 내 원활한 소통 기회를 위해 팀 운영비 배정

불가	회사의 경영여건 상 팀 운영비 배정은 현실적으로 불가합니다
----	----------------------------------

80. Biz지원팀 노트북 지급시기 단축 요청

진행	○ 1인 1PC 사용 직원 대상 신규 PC 224대 지급 완료함(14.9월) ○ 노후 PC 225대 15년 상반기 대·개체 완료 예정
----	---

81. 수련관 시설 확충 및 생활입소 대상을 콘도까지 확대

검토	수련관 시설 확충 등 충분히 검토 하겠습니다.
----	---------------------------

82. 위원장 공약사항 철저 이행 및 시기 현장 공유

- 급식통근보조비 정액화, 안식년제 조속히 시행, 복지포인트 상향

검토	집행부 내 반드시 공약사항이 이행 되도록 최선을 다 하겠습니다
----	------------------------------------

83. 서대구 주차장 협소로 고객주차도 어려움

불가	현재 주차가능대수 52대, 현 주차대수 63대(작업차 54, 임차인 7, 직원 2)
----	--

	KT상주직원 115명, 2km내 유료주차장 없음. 지하 창고를 3천만원 투자하여 주차장으로 변경 시 6대 주차 가능하지만 큰 효과 없을 것으로 예상됨
--	---

84. 사기진작 프로그램 운영

- 부부동반 해외연수 추진 및 결혼기념일 반지 지급(10주년, 20주년, 30주년)
- 사무용 집기(의자, 책상 등) 대·개체 요망
- 퇴직프로그램(교육) 교과과정 확대 편성 운영
- 직원 호칭 개선(Ex 30세 : 과장, 40세 : 차장, 50세 : 부장)
- Kt Wiz 경기 시 해당지역 직원 무료입장권 배부
- 지역동호회 참석 시 KT로고 포함 유니폼 지급
- 장기근속자 포상비 상향

검토	노사 상생협의회를 통해 사기진작이 될 수 있는 방안을 논의하겠습니다.
----	--

85. 홍성지사 엘리베이터 설치 요망

불가	엘리베이터 설치에 총 공사비 2.5억원 정도이고 임대를 통한 회수를 검토해 보았으나 예상되는 임대수익이 0.5억원으로 투자회수에 5년 이상 소요되어 현재 재무환경상 즉시 시행은 어렵습니다. 우선적으로 3층에 공실이 있어 임대 불가시 4, 5층에 일부 직원들을 재배치 하는 것을 검토하겠습니다.
----	---

86. 조합원, 비 조합원의 차별화 정책 검토

불가	차별대우 금지에 따라 불이익 등 차별을 할 수 없습니다
----	--------------------------------

87. 광화문, 청진사옥 어린이 집 설치

검토	1층 상면을 사용해야 함에 따라 현 임대관련 등 상면에 대한 확인과 여러가지 관련 사항을 검토하여 어린이집 개원을 위해 다각도로 검토하도록 하겠습니다.
----	--