

# KT 노동조합

현 장 과 함 께 하 는 노 동 조 합 건 설

발행인 : 김구현 편집인 : 허 진  
 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)

10 12<sup>th</sup>

2010년 2월 2일(화)

노동계 핫 이슈

한국노총, 타임오프 시행령 관련 등 노동법 수정건의안 제출

지난 1월 25일 한국노총과 민주노총, 경총, 전경련 등은 개정안 입법예고와 관련된 의견을 노동부에 제출했다.

특히 한국노총은 수정 건의문에서 "시행령이 근로시간면제(타임오프) 활용인원까지 제한하도록 한 것은 법률에서 위임하지 않은 내용"이라며 "근로시간면제 제도는 근로시간면제위원회에서 한도만 정하도록 했기 때문에 이 규정은 삭제돼야 마땅하다"고 건의했다.

이어 "과반수를 대표하는 노조의 경우 조합원뿐 아니라 전체 종업원을 대표해 교섭, 고충처리 등의 업무를 수행해야 한다"면서 "해당 산업과 업종특성, 관행 등이 고려돼야 하는 만큼 근로시간면제 한도도 노조별로 부여돼야 한다"고 제안했다.

교섭방식과 관련해서는 유효기간 3개월 전 교섭요청을 6개월 전으로 수정하고 교섭단위 분리방안은 교섭요구 공고기간에도 분리신청이 가능토록 허용할 것을 요구했다.

민주노총 신임 위원장에 김영훈씨 당선

민주노총 신임 위원장에 김영훈(42) 전 철도노조 위원장이 선출됐다. 민주노총은 지난 1월 28일 서울 강서구 88체육관에서 새 지도부 구성을 위한 정기대의원 대회를 열고 김영훈 전 철도노조 위원장을 제6기 위원장으로, 강승철(40) 전 민주노총 광주본부장을 사무총장으로 선출했다.

김 신임 위원장은 투표에 참여한 대의원 723명 가운데 52%인 376표를 얻어 허영구(민주노총 전 부위원장) 후보팀을 제치고 당선됐으며, 2013년 1월까지 민주노총을 이끌게 된다.

김 위원장은 "현장에서 준비된 승리하는 민주노총"을 슬로건으로 내세우고 ▲중앙과 현장의 소통강화 ▲지도위원회의 확대 재편 ▲복수노조·전임자 아합안 무효화와 개정투쟁 총력집중 등을 공약으로 약속했다.

김 위원장은 당선소감을 통해 "낯은 사업방식을 혁신하겠다"며 "강한 민주노총, 승리하는 민주노총을 구현하겠다"고 밝혔다.

지나해 실업자 훈련인원 전년 대비 35% 증가

노동부는 지난 해 한 해 동안 15만3,400여명이 실업자 직업훈련을 받은 것으로 집계됐다고 1월 27일 밝혔다.

이는 2008년 11만3,400명에 비해 35% 증가한 것으로 2006년 10만1,600여명, 2007년 11만6,500여명에 비해 대폭 증가한 수치다.

노동부는 "경제위기로 고용상황 악화되면서 실업자 직업훈련이 늘어난 데 따른 것으로 보인다"고 분석했다.

실업자 훈련과정은 총 5,300여 개였으며 평균 훈련기간은 99일, 주요훈련 직종은 서비스, 사무관리, 기계·장비, 정보통신 분야가 전체의 76%를 차지했다.

## 2010.1.1 노동법 개정

# 복수노조 허용하고 전임자임금지급 금지

지난 13년간 유예됐던 「노동조합 및 노동관계법」이 새해 1월 1일 국회를 통과함에 따라 국내 노사관계 및 노동운동은 지각변화를 앞두고 있다. 최대 쟁점이 됐던 복수노조는 2011년 7월부터 허용하고, 전임자임금지급은 당장 올해 7월부터 금지키로 결정했다.

### 복수노조 허용... 창구단일화가 쟁점

개정된 노조법은 복수노조를 허용하는 것과 동시에 기업단위로 설립된 노동조합의 단체교섭권을 단일화 하는 '창구 단

일화'에 초점을 맞추고 있다. 창구단일화에 관한 규정은 2011년 7월 1일부터 적용하기로 했고, 2009년 12월 기준 복수의 노동조합이 공존하고 있는 사업장은 2012년 7월 1일부터 적용한다. 또한 법 시행일 당시 체결된 단체협약, 교섭중인 노동조합, 체결된 필수유지업무협정 등에 대해서는 이를 유효한 협약으로 간주하기로 했다.

그러나 창구단일화의 절차가 복잡하고 갈등관계에 놓일 수 밖에 없는 노노간에 자율적 협의의무를 부과해 혼란이 확대될 것으로 예상된다. 이에 민주노총은 산별노조의 경우 창구단일화의 대상이 될

수 없다고 주장하고 있다. 산별노조의 교섭권은 '사용자 동의'가 있는 경우 예외적으로 인정하기 때문이다.

유니온샵의 적용완화 규정도 복수노조가 시행되는 2011년 7월 1일부터 적용한다. 복수노조 설립을 전제로 조합원이 유니온샵을 체결한 노동조합을 탈퇴할 경우, 다른 노조를 설립하거나 가입하면 해고할 수 없게 된다.

### 전임자임금지급, 타임오프한도가 관련

전임자임금지급 금지에서는 근로시간

면제(타임오프)한도가 쟁점이다. 타임오프한도는 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수와 업무의 범위 등을 고려하여 시간 단위로 정한다. 그러나 시행령에서 활용할 수 있는 인원까지 정할 수 있게 표기해 논란이 되고 있다. 또 개정법에는 전임자가 급여 지급을 관철할 목적으로 벌이는 쟁의행위를 금지한다.

정부는 타임오프의 상한선을 정하기 위해 심의위원회를 꾸려 4월 30일까지 전임자의 업무시간 상한선을 심의·의결하려는 노동계와 최대한 제한하려는 재계의 입장이 대립할 것이 불 보듯 뻔하다.

그러나 노동계는 전임자활동과 전임자 급여금지 혹은 타임오프는 별개로 인식되어야 한다는 주장이다. 노조 전임자는 단체협약이나 사용자의 동의가 있는 경우 노동조합 업무에만 종사할 수 있고, 전임자의 정당한 조합활동을 침해하는 것은 부당노동행위이기 때문이다.

한편, 법 시행일 당시 유효한 단체협약에 한해 그 유효기간까지 효력을 인정하기로 했다. 이에 지난해 5월 단체협약을 체결한 KT노동조합의 경우, 2011년 5월 31일까지 전임자임금지급이 가능하다.

(3면에 자세히)

[위원장 신년 특별담화]

## 조직안정을 바탕으로 다시 뚝시다!

존경하는 3만 조합원 여러분, 씬 없이 달려온 2009년을 보내고 2010년 경인년 새해가 밝았습니다. 새해 추위가 위세를 떨치고 기록적인 폭설이 내렸지만 우리 모두는 더 큰 결의와 희망을 품고 2010년 새해를 맞이하게 됩니다.

연말연시를 보내며 제 마음은 사실 무겁고 착잡했습니다. 다들 아시겠지만 긴 시간 KT라는 한 울타리 아래서 동고동락했던 동료들이 지난 연말 특별 명예퇴직으로 떠나갔기 때문입니다. 저에게 지난 12월 한 달은 길고도 힘든 시간이었습니다. 하루가 한 달 같았고, 조합원 한 명 한 명의 고뇌가 마치 천근만근처럼 느껴졌습니다. 더 많이 해주지 못한 아쉬움이 가시지지 않습니다.

2000년 이후 우리를 둘러싼 통신시장은 급격한 변화를 겪었습니다. 무한경쟁으로 치닫는 통신시장 과열과 유무선 융합이라는 새로운 통신환경 속에서 우리 조합원들은 과도한 스트레스와 노동강도에 시달렸습니다. 이 과정에서 많은 조합원들이 특별명예퇴직을 요구해왔고 노동조합이 언제까지 이 요구를 거부할 수만은 없었습니다. 조합으로서 여러 상황을 고려해 많은 고민과 진통 끝에 내린 결정이었습니다.

조합원 여러분, 이제 새로운 마음과 결심으로 새 희망을 만들어야 합니다. 아마 한동안은 옆 동료의 빈자리가 크게 느껴질 것

입니다. 남은 여러분의 혼란과 걱정도 있을 것입니다. 각종 유언비어들과 확인되지 않는 소문들도 나돌고 있습니다.

노동조합은 어수선한 현장 분위기를 수습하고 조직 안정과 사기 진작을 위해 전력을 다 할 것입니다. 근거없는 유언비어나 소문에 대해서는 단호히 대처하고, 조합원 감소로 인한 불가피한 조직 개편과 관련해서는 조합원의 어떤 피해나 불이익도 없도록 만반의 조치를 다할 것입니다. 특히 최하위 등급자 학자급 지원중지, 임금 삭감 등과 같은 말도 안 되는 유언비에 대해서는 그 책임을 물어 단호히 처벌할 것입니다.

또한 고용보장을 위한 실질적인 대책을 마련할 것입니다. 더 이상의 인력 감축은 없을 것입니다. 노동조합은 사측에 고용안정협약과 같은 실질적이고 제도적인 고용보장대책 마련을 촉구하고 이를 대내외적으로 공식화할 것을 요구할 계획입니다. 또한 현장 인력 감소로 인한 조합원 고충을 고려해 신규 현장인력 충원을 실현할 것입니다. 이는 KT의 지속 가능한 성장과 조합원 사기진작을 위해 반드시 필요합니다.

특히 노동조합이 그동안 경영진에게 줄기차게 요구했던 신규인력 채용이 늘어나게 된 점은 다행스러운 일입니다. 경영진은 올해 공채 확대 등을 통해 신입사원 1천명 이상을 채용하기로 했습니다. 경영진은 현장신규인력 채용에 더 많은 노력을 기울여야 할 것



니다.

조합원 여러분, 작년 우리는 소처럼 우직하고 힘찬 걸음을 내디뎠습니다. 2010년 올하는 호랑이와 같은 기세로 맹렬하게 뛰어 오를 것입니다. 새해의 첫 시작에 선 지금, 다소 어수선한 분위기를 쇄신하고 노동조합으로 일치단결하여 새 희망, 더 큰 도약을 만들어갑시다. 노동조합은 현장 조직 안정화와 고용보장 실현을 위해 전력을 다해 다시 뚝겠습니다. 2010년 조합원 여러분 모두의 건강과 건강을 기원하며, 일신우일신(日新又日新)하는 노동조합이 될 것을 약속드립니다. 감사합니다.

2010년 1월 4일  
 KT노동조합 위원장 김구현

## KT그룹노조협의회 대표자회의 실시

### 협의회 활성화 방안 등 논의

KT그룹노동조합협의회(이하 그룹노조협의회, 의장:KT노동조합 김구현위원장)는 지난 1월 14일(목) 그룹노조협의회 사무실에서 2010년 첫 대표자회의를 열고 협의회 활성화 방안 및 사업계획을 논의했다.

이날 회의에서는 그룹노조협의회 회원 자녀들을 위한 인성교육캠프를 1월 25일부터 1박 2일간 진행하기로 결정했다. 그룹노조협의회는 매달 집행위원회를 열어 다양한 사업계획을 논의할 계획이다.



## 2010년 제1차 중앙상무집행위원회 개최

"사업계획 매듭짓고 2월 지부대회 등 매진"



노동조합은 1월 11일(월) 오전 노동조합 회의실에서 2010년 첫 중앙상무집행위원회의를 개최하고 새로운 결심과 각오를 다졌다.

김구현 위원장은 인사말을 통해 "중앙상무집행 전원이 열심히 노력한 덕에 작년 1년간 여러 가지 큰 일을 무탈하게 끝낼 수 있었다"며 중앙상무집행을 치하한 뒤 "새해에도 각오와 결심을 굳건히 다지

고 각자 맡은 일에 최선을 다해달라"고 당부했다. 특히 김 위원장은 "노동조합 힘의 근원은 하나로 단결된 힘에 있다"며 "이 힘만 있으면 어떠한 어려움도 헤쳐나갈 수 있을 것"이라며 단결을 강조했다.

김 위원장 "신속히 조직 안정시킬 것" 지시 김구현 위원장은 당면해서 "특별명예 퇴직 이후 아직도 현상이 어수선하다"며 "신속하게 조직을 안정화하라"고 지시했다. 또한 2010년 사업계획과 관련해 "빠른 시일 안에 올해 사업계획을 마무리하고 2월 지부대회와 지방본부대의원대회, 3월 전국대의원대회 준비에 전력을 기울여달라"고 당부했다.

## 창립28주년 기념식 및 추모제 열어

김구현 위원장 "현장조직 안정에 전력 다해달라"

노동조합은 1월 6일(수) 오전 11시 경기도 안성 유도피아 추모관에서 노동조합 창립 28주년 기념식 및 열사 합동추모제를 열고 2010년의 힘찬 시작을 알렸다.

올 겨울 들어 가장 추운 혹한에도 불구하고 이번 행사에는 전국지방본부 위원장들을 비롯한 조합간부들과 열사 유가족, KT그룹노조 집행위원장 등 60여명이 참석해 열사들의 뜻을 추모했다. 행사에서 김구현 위원장은 고 김낙성 동지, 고 김원찬 동지, 고 옥용철 동지, 고 김양중 동지, 고 윤준상 동지 등 5명의 열사에 대해 "이들의 헌신적인 삶과 투쟁이 있었기에 민주노조의 역사가 개척될 수 있었다"고 추모했다.

김구현 위원장은 10대 집행부 출범 2년째를 맞아 "우리 앞에는 대립과 갈등을 넘어 상생과 연대의 신노사관계를 구축하고 새로운 비전과 전략을 가진 노동운동은 만들어야 할 과제가 놓여 있다"고 강조했다. 특히 "당면해서 특별명예 퇴직 이후 어수선한 현장조직을 수습하고 조합원을 안정시키는 데 전력을 다 해야 할 것"이라며 "현장에 나도는 유언비어를 차단하고 조직개편과 관련해 조합원의 어떠한 불이익도 없도록 최선을 다해 줄 것"을 조합간부들에게 당부했다.



고 김낙성 동지의 동생 김낙은 유족대표는 인사말을 통해 "많은 시간이 지났어도 고인들의 자리가 허전하게 느껴지고 항상 그리움에 가득 차 있는 것은 아직도 그 뜻이 우리 마음에 살아있기 때문일 것"이라며 열사들의 뜻과 정신을 잘 계승해줄 것을 당부했다.

또한 "지금의 난관을 극복해 반드시 승리하는 KT노동조합이 될 것을 간절히 바란다"며 "서로 의지하고 단합된 한마음이 된다면 어떠한 어려움도 능히 극복할 수 있을 것"이라고 덧붙였다. 한편, 노동조합은 1월 5일 창립기념식 및 추모제가 끝난 직후 전국지방본부 위원회의를 열고 조직개편 등 현안사항에 대해 논의했다. 회의에서는 특별명예 퇴직으로 인한 인력감소로 불가피하게 조직개편이 필요함을 공유하고 세부적인 사항을 논의했다.

# 노동조합, 2010년 신입사원 대상 특강 개최

## 김구현 위원장, 노동조합 역할·방향 설명 중앙상집, KT복지제도 등 상세히 안내



노동조합은 지난 1월 25일(월) 원주리더십아카데미에서 2010년 신입사원을 대상으로 노동조합에 대한 특강을 진행했다. 이번 특강에는 김구현 위원장을 비롯해 차완규 정책기획실장, 허진 교육선전실장, 한호섭 복지국장 등이 강사로 나서고 신입사원 300여 명이 참여했다.

첫 번째 강사로 나선 김구현 위원장은 신입사원들의 열띤 박수와 환호를 받으며 등장했다. 김구현 위원장은 “이렇게 환영해주셔서 감사하다”며 “오랜 교육으로 지칠 법도 하지만 활기찬 모습으로 반겨줘서 고맙다”고 인사했다.

김구현 위원장은 첫 번째 강연을 시작하며 신입사원들에게 “KT신입사원들은 회사 입사와 동시에 자동적으로 KT노동조합 조합원의 자격과 권리를 얻게 된다”며 유니온삼에 대해 설명했다. 이어 “오늘 이 자리를 통해 신입 조합원들과 만나게 되어 무척 설레고 KT노동조합 신입 조합원이 된 데 대해 진심으로 축하 인사를 드린다”고 덧붙였다.

김구현 위원장은 30분에 걸친 강연을 통해 KT노동조합의 역사와 조직현황, 운영방식, 그리고 10대 집행부의 운동방향 등을 설명했다.

김구현 위원장은 마지막으로 신입사원들에게 “앞으로 현업 배치 후 여러 가지 어려움에 처할 수 있을텐데, 언제든지 노동조합

지부를 찾아 지부장과 조합간부들에게 도움을 구할 것”을 당부했다.

이어 차완규 정책기획실장과 한호섭 복지국장, 허진 교육선전실장이 차례차례로 강사로 나서 ▲노동자의 자세와 노동조합의 역할 ▲KT복지제도 현황 ▲KT노동운동의 방향 등에 대해 설명했다.

차완규 정책기획실장은 ‘노동자의 자세와 노동조합의 역할’이란 주제 강연을 통해 우리 나라 노동자들이 겪고 있는 불평등한 현실과 사회적 편견에 대해 지적했다. 또한 KT노동조합이 앞으로 지향하는 노동운동의 방향에 대해서도 설명했다. 특히 KT노동조합의 새로운 운동방향인 ‘HOST 운동’에 대해 상세히 설명했다.

한호섭 복지국장은 KT노동조합의 복지제도와 관련해 강연했다. KT의 다양한 복지제도 가운데 신입사원들과 직접적으로 관련 있는 제도들을 간추려 설명했다.

마지막으로 허진 교육선전실장이 앞으로의 KT노동조합 운동 방향에 대해 간단하게 덧붙였다.

신입사원들은 강연이 진행된 2시간 동안 적극적인 태도를 잃지 않고 강연에 집중하는 모습을 보였다. 노동조합의 신입사원교육은 단체협약 제37조에 따라 신입사원 연수 시 2시간을 할애하도록 규정되어 있다.

“인턴시절 노보 통해 노동조합 알게 돼”

김남희

### Q 노동조합 특강을 듣고

KT인턴을 6개월 동안 하면서 우연찮게 KT 노동조합 노보를 본 적이 있다. 그 때 노동조합이 어떻게 운영되는 지 조금이나마 접할 수 있었고 기사들을 보며 신선한 느낌을 받았다. 이번 신입사원연수과정에서 노동조합 특강 프로그램이 있을 줄은 기대 못했는데, 짧게나마 KT노동조합에 대해 많은 것을 알 수 있어 유익했다. KT노동조합이 어떤 분위기인지, 조합원들의 복지를 위해 어떤 일을 하는 지 배웠다. 특히 노동조합이 혁신하며 짧게 다가서려는 모습이 인상적이었다.

아쉬웠던 점은 너무 짧은 시간 안에 노동조합에 대해 많은 것을 전달하려고 했던 점이 안타깝다.

### Q 신입사원으로서 각오

KT는 내게 너무 사랑스러운 회사다. 초심을 잃지 않고 어떤 팀에 소속되든지 최선을 다할 생각이다. 여성이 오를 수 있는 최고의 위치까지 오르려고 한다. 또한 인턴을 하면서 봐 왔던 KT의 아쉬운 부분들을 구성원으로서 스스로 채워나갈 수 있도록 역할을 기르겠다.

KT는 정말 큰 조직이지만, 보다 강력한 조직으로 성장할 수 있도록 나도 최선을 다할 것이다.

“노동조합과 함께 소통하는 KT로...”

박지현

### Q 노동조합에 바라는 점

지금까지 멋진 모습 유지해 온 것처럼 노동조합과 회사가 윈윈할 수 있도록 힘 써주길 바란다. 이번 특강을 들은 것이 전부라 아직은 노동조합에 대해 잘 모른다. 다만 발전하는 조직들을 보면 조직 내에 소통이 원활한 것을 알 수 있다. KT노동조합이 KT내에서 동료간 혹은 조직간 소통에 있어서 가고 역할을 해 주었으면 좋겠다. 또 신입사원들이 KT에 잘 적응하고 구성원으로서 제 역할을 발휘할 수 있도록 노동조합이 도와주길 바란다.

지금까지 KT가 발전할 수 있었던 데는 노동조합의 역할도 컸으리라 생각한다. 지금 같은 모습을 보여준다면 노동조합으로 인해 KT가 더 발전하고 소통할 수 있는 기업으로 성장할 것이다.

### Q 신입사원으로서 각오

나는 길을 걷다 ‘올레 KT’ 문구만 봐도 쿵쿵거리는 마음을 가지고 KT에 입사하게 됐다. 초심을 잃지 않고 앞으로 선배 동료들과 함께 웃고, 같이 일하고 싶은 구성원이 되도록 노력하겠다. 특히 신입사원으로서 웃음을 드리고, 선배님들 눈에 정말 어여뻐 여길 수 밖에 없는 후배가 되겠다.

“지부장님을 빨리 뵙고 싶어요”

노혜지

### Q 담당 지부장께 전하고 싶은 말

아직 부서가 정해지지 않았지만, 미래의 지부장님을 만난다면 많이 가르쳐주시고 이끌어달라고 부탁하고 싶다. 우리 KT 10사원이 올레 KT의 강력한 차세대 리더로 거듭날 수 있도록, 신입사원 때부터 강하고 튼튼하게 자랄 수 있도록, 혹독하게 교육시켜 주시기 바란다. 그렇지만 실수가 발생하더라도 항상 사랑스러운 눈길로 봐주시고 많이 예뻐해 주시리라 믿는다.

### Q 신입사원으로서 각오

보이지 않는다고 없는 것이 아니다. 힘들고 어려운 때일수록 더욱 밝게 빛을 내는 것처럼, 우리 KT도 변화의 힘든 상황 속에서 더 밝게 빛을 낼 수 있는 강한 기업이라 생각한다. 노동조합도 KT의 미래를 위해, 조합원의 복지향상을 위해 많은 일들을 한다는 것을 알았다. 나 역시 날로 성장하는 KT를 위해 묵묵하게 제 자리를 지키는 신입사원의 자세를 보여드리겠다.

우리 KT가 대한민국 1등을 넘어 세계 1등이 될 수 있도록 신입사원으로서 열심히 하겠다. “파이팅!”

“투쟁보다는 적극적인 협상을!”

최왕순

### Q KT노동조합에 대한 느낌

대부분의 신입사원들이 노동운동을 접해 본 경험은 마스크를 통해서였을 것이다. 나 역시 주로 강성노조들이 파업을 하고 투쟁하는 것을 봐 왔기 때문에, 그런 모습을 노동조합의 전부라 여겼다. 그러나 KT노동조합 특강을 통해 무조건적인 투쟁만이 해결책은 아니라는 것을 알게 됐다. 노동조합이 부드러운 이미지를 가지면서도 조합원들의 복지를 많이 생각하고 회사와 적극적으로 협상할 수 있다는 사실을 깨달았다. 이것은 우리나라 노동조합들이 지향해야 할 새로운 패러다임이 아닌가 생각한다.

### Q 신입사원으로서 각오

내가 KT를 선택했고, KT도 나를 선택했으니 KT는 내 운명이라고 생각한다. 신입사원으로서 내 목표는 KT 3만 가족이 내 이름을 다 알 수 있을 때까지 조직 내에서 산소 같은 역할을 하는 것이다. 나로 하여금 하루 한 내이라도 웃을 수 있고, 조직이 긍정적인 방향으로 나아갈 수 있다면 더할 나위 없이 보람될 것이다. 목표가 헛되지 않도록 최선을 다하겠다. “올레KT와 함께라면 나는 할수 있다!”

## 2010년도 성과급 지급 계획

2010년 성과급 지급 계획을 아래와 같이 공지하오니 참고하시기 바랍니다.

- 지급시기 : 2월, 3월, 5월, 7월, 9월, 11월
- 지급일 및 차등률 : 2009년 종합경영평가 미확정으로 추후 공지 (2월초 예정)
- ※ 2월 지급분 확정 : 전사성과급 100%
- 지급 일 : 2010. 2.11 (목)
- 지급계좌 : 별도 (급식통근비 계좌)

## 국세환급가산금 반환청구 소송관련 공지

지난 1999년 6월30일 퇴직금 중간정산과 관련하여 국세환급가산금 반환청구 소송이 현재 진행 중에 있습니다. 이에, 해당 직원(1999.12.31일 이전 입사자 전원, 퇴직자포함)들의 동의서를 부득이 다시 받아 부당이득 반환청구에 만전을 기하고자 아래와 같이 추진중에 있으니 해당 조합원들의 협조를 부탁드립니다.

**접수대상** : 1999.12.31일 이전 입사자 (퇴직자 포함)  
**잠정인원** : 37,446명  
**접수기간** : 2010.1.15 ~ 2.28  
**접수방법** : 각 지방본부에서 지부별 건을 수합하여 소송대리인 '법무법인 국제' 로 등기접수

부당이득 환급청구(국세환급가산금)에 관련하여 일부 조합원의 질의가 있어 알려드립니다. 참고하시기 바랍니다

- 1) 국세환급가산금이란?**  
- 요약 설명해 드린바와 같이 과세 환급금(과다납부 원금)은 2002.12.11, 2003.1.15일 기 환급을 완료하였으며, 납부로부터 환급되기전까지 환급금의 이자를 “환급가산금”이라 말합니다
- 2) 소송관련 피고자가 왜 KT인가?**  
- 대법원 판례 (대법원 2002.11.8 선고2001두 8780 판결)에 따라 원천징수의무자(KT)가 대상이 됩니다.

“ 원천징수한 국세에 관한 국세환급금(가산금 포함)을 세무서장이 지급하지 않더라도 원천납세 재원천징수 당한 근로소득자는 세무서장에게 직접 환급금 및 환급가산금 지급청구를 할 수 없으므로 원천징수의무자인 회사가 지급청구를 해야 되고, 원천납세재원천징수 당한 근로소득자는 회사에 대해 지급청구를 해야 한다는 뜻임”  
※ 이 대법원 판례 때문에 현재 진행되는 소송은 국가는 KT에게, KT는 원천납세재원천징수 당한 근로소득자에게 각각 환급가산금을 지급하려는 청구를 하나의 소송 내에서 동시에 진행하고 있음

- 3) 왜 민사소송인가?**  
- 세무서장의 지급결정 여부에 관계없이 지급해야 한다는 점은 이미 세법에 정해져 있으므로 지급해야 한다는 점에 있어서는 다툼이 있을 수 없다는 뜻임) 이를 지급하지 않는 것은 사인 간의 문제(개인 대 개인)로 봐서 민사소송으로 해결하라는 뜻임  
또한, 국세심판원에 심판청구를 했지만 이 판례 때문에 심판원에서도 자신들이 심리할 문제가 아니라며 각하를 한바 있음
- 4) 동의서를 제출하지 않을시 환급가능 여부**  
- 당 소송건으로 환급이 결정된다하더라도 환급 불가능

## 2010년 단체보험 가입관련 공지

2010년 단체보험 가입 내역을 아래와 같이 알려드리오니 참고하시기 바랍니다.

- 가입대상 : 직원 및 배우자  
- 직 원 : 임원, 상무보 이하, 청원경찰, 전문건설터트  
- 배우자 : 인사시스템에 등록된 법적 배우자
- 보장내용  
1) KT : 재해사망, 재해장해, 암진단, 일반사망(배우자 한)  
- 직원 일반사망 시 복지기금 적용  
2) 구KTF : 재해사망, 질병사망, 재해장해, 3대질병, 입원의료비  
- 배우자 : 3대질병 한
- 가입기간 : 2009.12.31 ~ 2010.12.31 (2009.12.31일 퇴직자 제외)
- 청약조건  
- 질병자에 대한 심사 생략  
- 암면책일 0일(청약 후 암진단 발생시 청약일부부터 지급)  
- 갑상선암 100%(경제성종양30%, 상피내암10%)
- 수혜절차  
- 각 지사 복지담당 본사보고  
- 본사담당 보험금 청구
- ※ 기존 단체보험 가입 조건과 동일함

[ 2010 국내 노사관계 전망 ]

# “고용없는 회복... 노동운동 지각변동 예고”

국내 노동운동이 가장 활발했던 1989년을 기준으로 20년이 흘렀다. 스무 해 동안 국내 노조조직률은 19.8%에서 10% 내외로 떨어졌고, 지난 13년간 유예됐던 '노동조합 및 노동관계법', 이 1월 1일 국회를 통과함에 따라 국내 노사관계 및 노동운동은 지각변동을 앞두고 있다.

2010년 OECD 국가들은 4.5%대 경기성장을 전망하는 한편, 국내 경제전문가들은 4.3~5.5% 전망하고 있다. 국내 경제는 수출과 내수의 회복세가 기대되지만 글로벌 금융시장의 리스크 요인이 잔존하고 중국의 고성장, 원화강세가 지속되면서 수출 상승세는 둔화될 전망이다.

공공근로 축소로 성장에 따른 고용창출은 크지 않을 것으로 보이며 원화환율은 달러당 1,100원 수준 유지, 소비자 물가상승률은 2%대 후반에 머물 전망이다. 반면 금리인상 등의 출구전략은 변수로 작용할 수 있다.

한편, 노동부는 우리 노동시장이 63.8%(08년)의 낮은 고용률로 선진15개국과 대비해서 10%포인트 낮다고 지적했다. 또 내부 노동시

장의 유연성 부족으로 좋은 일자리 창출을 저해하고 있다고 진단했다. 전문가들은 올해 10~20만개 일자리 증가가 예상돼, 고용 없는 회복(Jobless Recovery)에 대해 우려를 나타내고 있다.

주요 대기업이 사상 최대규모의 매출실적과 투자계획을 잇따라 발표하고 있지만 올해 청년 취업난은 더 심각해질 전망이다. 기업들이 국내 보다는 해외투자, 수입품 위주의 설비투자에 몰두하고 있어, 일자리 창출로 이어지지 않고 있기 때문이다.

또한 2010.1.1 노동법 개정에 따라 최대 해고가 됐던 복수노조는 2011년 7월부터 허용하고, 전임자임금지급은 올해 7월부터 금지하기로 결정됐다. 노동부는 올해를 노사문화 선진화의 원년으로 삼는다는 미명 아래, 사업장 노사관계 통합 모니터링과 현장지도 활동을 강화하겠다는 의지를 드러내기도 했다.

일각에서는 노조의 투쟁력이 저하돼 쟁의행위가 약화될 것이라고 전망하지만, 사측도 소수노조 난립 등으로 노사협상에 어려움을 겪게 될 가능성이 높다는 분석이 지배적이다.

2010년 국내 노사관계를 전망해 본다.

## 노동법 개정: “노동운동 대변력 앞뒤”

### 1) 주요 내용

- 전임자임금지급 금지: 올해 7월부터, 복수노조 허용은 1년 6개월 유예기간을 둔 후 내년 7월부터 본격 시행
- 복수노조가 도입되면 근로자의 노조 선택권이 확대되고 대표교섭권을 확보하기 위한 노조 간 경쟁이 활발해질 것으로 기대되지만, 장구단일화를 이루지 못할 경우 과반수 노조가 교섭권을 얻게 됨
- 전임자임금지급 금지에서는 근로시간면제(타임오프) 한도가 쟁점. 한국노총은 산업특성 등을 고려한 근로시간면제 한도 활용제량권 보장 등을 골자로 입법예고안 수정건의안 제출(2010.01.20)

	2010.1.1. 노동법 개정 주요 내용	비고
복수 노조 허용	<p><b>시행시기: 2011년 7월 1일부터</b></p> <p><b>교섭창구 단일화</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1개 사업장에 노조 2개 이상시 [교섭대표노조] 정해야</li> <li>- 사용자가 동의할 경우 단일화 없이 교섭 가능</li> <li>- 노조간 자율적 단일화, 실제시 과반수노조가 교섭대표노조</li> <li>- 과반수노조가 없는 경우 조합원수에 비례한 공동교섭대표단 구성</li> </ul> <p><b>산별노조 교섭권 없음</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단 사용자 동의시 부여 가능</li> <li>- 시행: 2012년 7월 1일부터(1년간 인정)</li> <li>- 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 고려해 노동위원회 결정으로 교섭단위 분리 가능</li> </ul>	<p><b>교섭창구 단일화</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단일화 안될 시 사용자 교섭회 피가능</li> <li>- 단일화로 인해 복수노조 허용 효과 감퇴</li> </ul> <p><b>산별노조 교섭권</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2009.12.31 현재 교섭권 있는 산별노조 경우, 교섭권 1년간 인정</li> <li>- 교섭단위 분리: 노동위 결정인 관계로 실질적 효과 없을 듯</li> <li>- 2011년 7월 복수노조 허용 KT 노동조합 11월 선거와 맞물려 혼란 예상</li> </ul>
전임자 임금 지급 금지	<p><b>시행시기: 2010년 7월 1일 시행</b></p> <p><b>타임오프(근로시간면제) 도입</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 면제 범위: 사용자와의 교섭, 협의, 고충처리, 산업안전 활동 △간접한 노사관계 발전을 위한 노동조합 유지 · 관리업무</li> <li>- 전임자임금지급 및 초과임금 요구 목적으로 쟁의행위 금지</li> <li>- 초과임금 요구 및 수령시 노조원 처벌조항 삭제</li> </ul> <p><b>타임오프 한도 결정</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동부 산하 근로시간면제심의위원회의 운영, 3년마다 재심의</li> <li>- 구성: 노동계, 경영계, 정부 추천 각 5인씩</li> </ul> <p><b>단체협약과의 관계</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2010년 7월 1일 이전 체결된 단협 유효기간까지 효력 인정</li> </ul>	<p><b>타임오프 도입 영향</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 한도 및 전임자수를 놓고 노조 간 격돌 예상</li> <li>- 한도 및 전임자수는 쟁의행위 사항 인됨</li> <li>- 임금지급시 노조원 처벌조항 삭제 성파(단, 사용자 처벌조항은 유지)</li> <li>- KT노동조합, 2009년 5월 단협 체결로 2011년 5월까지 할 수 준 유지 가능</li> </ul>

### 2) 복수노조 허용

- 변경된 노조법은 복수노조를 허용하는 것과 동시에 기업단위로 설립된 노동조합의 단체교섭권을 단일화 하는 '장구단일화'에 초점
- 복수노조 장구단일화에 관한 규정은 2011년 7월 1일부터 적용하기로 했고, 2009년 12월 기준 복수의 노동조합이 공존하고 있는 사업장은 2012년 7월 1일부터 적용
- 법 시행일 당시 체결된 단체협약, 교섭중인 노동조합, 체결된 필수유지업무협정 등에 대해서는 이를 유효한 협약으로 간주
- 장구단일화의 절차가 복잡하고 갈등관계에 놓일 수 밖에 없는 노조간에 자율적 협의의무를 부과하여 혼란이 확대될 것으로 예상. 민주노총은 산별노조의 경우 장구단일화의 대상이 될 수 없다고 주장
- 유니온샵의 적용완화 규정은 복수노조가 시행되는 2011년 7월 1일부터 적용. 복수노조 설립을 전제로 조합원이 유니온샵을 체결한 노동조합을 탈퇴할 경우 다른 노동조합에 가입하는 경우 해고할 수 없도록 함

### 3) 전임자임금지급 금지

- 2010년 7월 1일부터 노조 전임자에 대한 사용자의 급여지급이 금지
- 타임오프 한도는 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수와 업무의 범위 등을 고려하여 시간단위로 정함. 그러나 시행령에서 활용할 수 있는 인원까지 정할 수 있게 표기에 논란. 또한 개정법에는 전임자가 급여 지급을 관철할 목적으로 벌이는 쟁의행위를 금지
- 정부는 타임오프의 상향선을 정하기 위해 심의위원회를 구

성해 4월 30일까지 전임자의 업무시간 상향선을 심의 · 의결. 타임오프 상향선과 대상을 늘리려는 노동계와 최대한 제한하려는 경영계의 입장이 대립할 가능성. 타임오프 상향선은 3년마다 근로시간 면제심의위원회의 재심의 · 의결을 거침

- 법 시행일 당시 유효한 단체협약에 한해 그 유효기간까지 효력인정. 타임오프 적용시점이 7월이어서 그 이전에 단체협약을 개정하려는 노조와 사용자 간의 충돌 불가피

- 그러나 2010년 1월 21일 노조전임자임금지급을 명시한 단체협약과 관련, 지난해 말까지 체결한 단협만 유효기간(통상 2년)을 인정해야 한다는 국회 입법조사처의 유권해석이 나옴. 7월 1일 전 단협 개정을 시도하는 노조가 늘 경우 노사갈등이 우려된다는 지적이 있어 '시행일은 부칙 제1조에 명시된 것과 같이 1월 1일'로 지난해 말까지 맺은 단협만 효력을 인정한다는 해석을 내놓음

## 고용 및 임금: “고용유연화보다는 질 높여야”

### 1) 고용

- 실업자 300만 시대 도래. 대기업, 공공기관의 신규채용 감소 및 희망근로 등 공공일자리 기한종료로 32.5만명 일자리 감소
- 올해 고용시장도 회복세가 높지않을 전망. 정부는 20만개 일자리 창출을 기대하고 있지만 민간부문 고용이 늘어났다 해도 15만명을 채우기 어려운 상황
- 세계경제의 불확실성, 중소기업과 가계 부채 등은 민간부문 고용기회 불안을 야기하고 있음
- 실업문제를 해결하지 않고서는 소비 진작에 한계가 있기 때문에 정부는 새해 경제운영의 가장 큰 목표를 고용으로 삼음. 대통령 주재 국가고용전략회의 신설 및 노동부를 고용노동부로 개칭. 그러나 중요한 역할을 해야 할 장기적 공공부문 고용창출은 활발하지 않을 것으로 예상
- 대한상공회의소가 한 취업포털과 함께 매출액 상위 500대 기업을 대상으로 올해 채용 계획을 조사한 결과, 채용 계획을 확장한 256개사의 채용 예정 인원이 1만6,843명에 불과. 이는 이들 기업이 지난해 채용한 인원 1만7,851명 보다 5.6% 줄어든 수치
- LG경제연구원은 취업자 수 증가가 크지 않아 실업률도 거의 변동이 없을 것으로 전망. 2010년 평균 실업률은 3.5%로 2009년 3.6%와 큰 차이를 보이지 않을 것으로 예상. 취업자가 늘어나는 만큼 경제활동 참가율이 높아지면서 구직자 역시 늘기 때문임

### 2) 임금

- 지난해 하반기 인턴과 희망근로 같은 한시적 고용대책으로 공공부문 32.2만개 일자리가 증가했으나 민간부문은 연간 7만개 이상 일자리가 줄어드는 등 고용난 심각. 경제위기에 따른 노조의 양보교섭 확산으로 전체 근로자의 월임금이 3.1% 하락했으며, 비정규직의 경우 9.1% 하락. 여전히 정규직-비정규직간 임금격차 큼
- 100인 이상 기업 노사가 임금단체협약을 통해 사전에 합의한 '협약임금인상률'의 경우도 외환위기 이후 최저 수준. 09년 11월 기준 1.4% 인상되어 전년동기대비 3.7%하락. 부문별로는 민간부문 인상률이 1.8%로 전년에 비해 3.2%포인트 낮아졌고, 공공부문은 동결로 전년대비 3%포인트 하락
- 또한 경제위기를 이유로 2009년 양보교섭 및 협력선언 등을 통해 임금 동결 · 반납 · 복리후생 축소 등을 발표한 기업 증가. 노동부는 지난해 양보교섭 체결사태가 3772건으로 전년 115건보다 32배 증가했다고 발표
- 이에 회복세에 들어선 2010년 역시 임금상승률을 크게 기대하기 어려움

### 3) 유연화보다는 질

- 빠른 경기회복에도 불구하고 실질실업률은 15% 수준으로 고용안화가 지속될 전망. 특히 예년과 마찬가지로 청년실업 부문에서 두드러질 것으로 예상되며 가계부채 증가, 금리인상 등 경제 불안요인들이 고용에 간접 영향을 미칠 것으로 보임
- 한국노총은 1월 6일 성명을 통해 노동부의 '노동시장 유연화'가 고용을 높인다'는 주장을 신자유주의 정책의 의한 것이라고 반박
- 특히, 정부가 노동유연화로 대표되는 플렉스타임(Flexitime)을 일자리 창출의 주요수단으로 제기하는 것은 98년 외환위기와 2009년 글로벌금융위기 과정에서 감원 · 감봉 · 비정규직화 방식을 동원한 구조조정을 추진하면서 이들 효과가 한계에 달하자 임금체제와 근로시간 유연화로 이동했고, 이것이 2010년 국정 최우선과제로 꼽힌 일자리대책의 방향이라 비판
- 정부의 노동유연화 정책에서 고용문제는 고용의 질을 높이는 방향으로 선회해야 함. 일자리 창출이 최우선 과제이지만 양적 확대에 치우쳐서는 안될 것이며 일자리의 질에 대한 고려가 필요. 희망근로 등 급격한 경기침체에 대비한 고용정책을 장기간 지속하는 것은 바람직하지 않으며 장기적 측면에서 접근해야 함. LG경제연구원은 연구개발분야 등 고용흡수력이 높은 부문에 대한 인프라 및 인센티브 확대, 서비스부문에서의 수요창출에 대한 지원 등 제안
- 노동시장 유연화를 주장할 경우 안정화 정책의 균형 잡힌 병행 필요. 실업자들이 빠른 시간 내에 다른 직장을 찾을 수 있도록 도와주는 적극적 노동시장정책이 필요. 다양한 시간제 근로를 활성화할 경우 '동일가치노동, 동일임금' 적용의 제도화가 우선시 돼야 함

## 노사관계: “힘겨루기 지양... 상생에 초점”

### 1) 지난 20년간 국내 노사관계

- 지난 20년간 국내 노사관계는 1987년 체제와 1997년 이후 체제로 구분할 수 있음

1987년 체제 : 민주화 속 노동운동 급성장	1997년 체제 : 구조조정과 고용불안 속 노사갈등 지속
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 민주화 = 노동운동 = 진보 분열기 만연</li> <li>- 6.20 민주화 운동의 결과 1987년 노동자 대투쟁 발생</li> <li>- 전투적 노동운동으로 산업 후고성 확산</li> <li>- 1987년 노동관계법 개정으로 노조의 활동자유 및 강화됨 골자로 한 집단적 노사관계에 초점</li> <li>- 노조 인정과 함께 임금 근로조건 향상</li> <li>- 노동운동의 정치화, 노사관계의 정치화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경제위기 극복 = 구조조정 = 고용조정</li> <li>- 1997년말 IMF 외환위기로 구조조정 체제 도입, 기업 · 금융 · 공공 · 노동 등 4대 부문 개혁</li> <li>- 수량적 유연화에 치중, 실업증대 및 고용 불안 만연으로 노사갈등 시 구면</li> <li>- 노사정위 도인, 적극적인 갈등 해소력 미흡</li> <li>- 정부 · 노동시장 유연성 주장 실효적 부족</li> <li>- 노동관계법 전면개정 노사대립 지속</li> </ul>

출처: 한국 노사관계 20년의 평가, 김대환(한겨레 경제학 교수), 2008.07.10

- 지난 20년간의 노동운동은 이념과 명분, 정치포함, 실리의 혼재로 갈등구조를 형성. 2010년 노동법이 개정됨에 따라 노사관계와 노동운동의 지각변동 불가피

### 2) 2010 과제와 전망

#### ○ 노-사

- 경제위기로 인해 투쟁보다는 대화와 타협, 상생협력의 합리적 노사관계 필요성 대두. 그러나 복수노조와 전임자임금지급을 둘러싸고 노사간 대립과 갈등이 깊어질 가능성 큼
- 사용자들은 현재 처한 여건에 부합하는 방안을 모색하고, 조합원에게 위기상황과 그 정도를 정확히 전파할 필요가 있음. 그러나 구조조정이 제1방안이 되는 것은 무책임함

#### (경기변화에 따른 노사관계 변화)

구분	호황/평상시	불황/위기시
교섭 목표	이해 관철	생존기반 확보
주요 이슈	임금 및 근로조건 개선	고용분담 및 구조조정
관계	건제 · 균형	상생협력 또는 극단적 대립

출처: 불황기의 노사관계 사례와 시사점, 김대성, 삼성경제연구소(2009.5.20)

- 한국경영자총협회는 종업원 300인 이상 198개 기업체를 대상으로 '2010년도 노사관계 전망조사'를 실시한 결과 올해 노사관계가 지난해보다 다소 불안해질 것이라는 응답이 62%. 훨씬 더 불안해질 것이라는 응답이 26%로 88%를 차지했다고 밝힘
- 노동법 개정으로 전경련은 전임자를 50% 줄일 경우 연간 1,622억원을 절감할 수 있다고 주장. 반면 유급활동비용이 나 경비 등은 오히려 복수노조 시행으로 증가할 것을 우려
- 노동법 개정관련 제제는 타임오프제를 시행하려면 노조 간부의 근태를 회사가 정확하게 파악하고 있어야 한다고 주장. 이는 노동조합 축소와 단결권 약화를 불러올 수 있음

#### ○ 노-정

- 정부는 기업이 노사합의를 통해 최적의 결정을 내릴 수 있도록 지원하고 존중해야 함

- 노동부는 시행령을 통해 노동계에 불리한 유권해석을 강요하는 행위를 중단해야 함. 이에 맞서 노동법 재개정을 위해 노동계는 투쟁의 수위를 높일 전망
- 정부의 노동 유연화 정책은 고용의 질을 높이는 방향으로 선회해야 함. 또한 공공부문의 안정적 일자리를 늘려 고용시장에 활기를 불어넣어야 함

#### ○ 노-노

- 2010년 양대 노총인 민주노총과 한국노총의 행보는 더 확연하게 구분될 것으로 보임. 민주노총은 투쟁력 복원에 매진할 계획인 반면, 한국노총은 정부 · 한나라당과 긴밀하게 대화하며 합리적인 노선을 이어간다는 방침
- 복수노조가 시행되면 사업장 노조간 경쟁이 치열해 질 것. 노-노간 상생할 수 있는 방안 마련 필수
- 한편, 매일노동뉴스는 한국노총 중앙연구원이 지난해 10월 산하 533개 단위노조 전임자 및 조합원을 대상으로 전임자 관련 설문조사를 한 결과, "전임자가 노사관계 안정화와 기업경쟁력 강화에 기여한다"고 발표
- 이 설문에서 전임자는 일반 근로자보다 하루 1.5시간 더 활동하고, 절반 이상은 휴무일에도 쉬지 못하는 것으로 나타남. 전임자의 하루평균 활동시간은 9.8시간으로 전년도 전산업 평균 1일 근로시간(8.3시간)보다 1.5시간 더 긴 것으로 드러남

#### (노조 전임자 노사관계 활동분야)

구분	단체 교섭	노사 협의회	고충 처리	산업 안전	경조사	취미 활동	생산성 향상	현장 순회
비율(%)	91.7	95.3	92.4	70.2	96	66	81.2	46.7

#### (노조전임자 1일 활동시간 규모별 분포)

구분	8시간 미만	8시간	9시간	10시간	11시간	12시간	13시간	계
비율(%)	14.1	21.4	10.5	27.4	6.2	10.3	10.1	100

#### (기업에 대한 노조전임자의 기여도)

구분	노사소통 촉진	조합원 의견통일	기업사정 이해촉진	노사관계 안정	노조조직 안정	계
평균	3.34	2.92	2.75	3.28	3.26	3.11

매우 낮음 1점 - 매우 높음 5점

- 고용이나 채우는 결국 노사가 협력하여 고객의 신뢰를 얻을 때 보장받을 수 있으므로 노동조합도 전문성을 갖춰야 하며, 조합원 및 고객의 신뢰확보 활동을 통한시해서는 안됨

## “2010, 노동운동 발전을 위한 KT노동조합의 도약”

2010년 국내 노사관계는 전임자임금지급 금지 · 복수노조 허용을 앞두고 큰 혼란에 직면할 것으로 보인다. 또한 고용과 임금의 경우도 크게 호전되기 어렵다는 게 보편적 시각이다. 정부는 경기회복 부양책으로 노동시장 유연화만 주장할 것이 아니라 고용의 질 확보에 매진해야 한다. 아울러 4월 30일까지 타임오프한도를 두고 노동계와 재계의 충돌이 예상되며, 산별노조에 단체협약을 추진하려는 노조의 움직임도 두드러질 전망이다.

KT는 지난해 연말 5992명 특별명예퇴직 여파로 조합원 수가 25,085명으로 줄어들었고 지부수도 236개로 축소됐다. KT노동조합 김구현 위원장은 특별명예퇴직 노사합의에 대해 많은 고민과 진통 끝에 내린 결정 이었다고 밝히며, "무한경쟁으로 치닫는 통신시장 과열과 유무선 융합이라는 새로운 환경에서 조합원들의 스트레스와 노동강도가 상당했다"고 평가했다. 이어 "많은 조합원들이 특별명예퇴직을 요구했고, 노동조합이 이를 계속 거부할 수는 없었다"고 설명했다. 또한 김구현 위원장은 신년 특별담화문을 통해 "2010년 조직의 분위기를 쇠신하고 일치단결하여 더 큰 도약을 만들어 낼 것"이라 강조하며 "노동조합은 현장 조직안정화와 고용보장 실현을 위해 전력을 다해 뛰겠다"고 약속했다.

한편, KT노동조합에 대한 새로운 노동운동 요구가 빚발치고 있어 2010년 새해에는 강한 자신감과 리더십으로 KT노동조합만의 창조적 노동운동을 준비해야 한다.

노사관계에도 힘을 쏟아야 한다. 특히 경제위기로 인해 2010년 사업장별 노사관계는 노동조합과 경영진의 얼굴이다. 노사는 단기적 이해상충, 중장기적으로는 상생의 관계를 구축해야 하고 노동조합은 과도한 정치화를 지양하고 노조 전임자의 전문성과 역할을 재정비할 시기이다.

노동조합이 조합원의 대의기능을 수행하기 위해서는 조합원과 국민의 요구와 희망에 부응하고 고객만족을 위한 변신을 거듭해야 한다. 더욱이 대기업 노조는 조합원 복지뿐 아니라 사회공헌에 대한 방안 마련도 필요한 시기이다. KT노동조합 역시 구체적 프로그램을 마련해 소외계층과 사회적 책임을 나누고 공감대를 형성할 수 있도록 방안을 마련 중이다.

KT노동조합은 2010년 노동법개정으로 인한 지각변동을 앞두고 단결된 힘을 바탕으로 건강한 노사관계 확립을 위해 노력한다는 방침이다. 또한 조합원복지 증진, 국민을 위한 다양한 사회활동을 펼쳐며 국내 노동운동 발전을 위해 앞장설 것이다.

# 총 5992명 규모 특별명예퇴직 시행

## 근속 15년 이상 대상 노사합의... 지난 12월 31일 퇴직발령

KT노동조합과 주식회사 케이티는 지난 12월 9일(수) 2009년 특별명예퇴직과 관련한 노사합의를 작성하고 12월 31일자로 총 5992명의 특별명예퇴직을 단행했다. 특별명예퇴직 신청대상은 근속 15년 이상(단, 정년 잔여기간 1년 미만자 제외)이었으며 2009년 4/4분기 정기명예퇴직은 이번 특별명예퇴직에 대신했다.

### 노동조합, 특별명예퇴직 요구... 전국지방본부위원장회의에서 결정

이와 관련, KT노동조합은 12월 2일(수) 오후 4시 충남지방본부 사무실에서 제8차 전국지방본부위원장회의를 열고 특별명예퇴직을 사측에 요구하기로 결정했다. 김구현 위원장은 이번 특별명예퇴직과 관련해 "조합원의 요구가 갈수록 거세지

는 상황에서 1년 가까이 고심에 고심을 거듭했다"며 "노동조합으로서 특별명예퇴직을 요청하는 일이 큰 부담인 것은 사실이지만 퇴직을 희망하는 조합원들에게 새 길을 열어준다는 측면에서 고심 끝에 결정했다"고 심정을 밝혔다.

또한 사측에 대해 "이번 특별명예퇴직을 발미로 현장을 들우시고 머릿수 채우는 식으로 강제명예퇴를 종용한다면 노동조합이

절대 묵과하지 않을 것"이라며 강력히 경고했다.

이번 특별명예퇴직은 퇴직을 희망하는 직원들에게 새로운 인생살개의 기회를 부여하고 안정적인 노후생활을 지원하기 위한 것으로 명예퇴직 대상자의 근속년수를 확대하고 특별명예퇴직금을 대폭 인상하는 수준에서 한시적으로 시행했다.

## 2010년 1차 전국지방본부위원장회의 열려

### 정기지부대회 공고 및 보궐선거 지침 건 등 확정

KT노동조합은 지난 1월 27일(수) 제주 지방본부에서 2010년 제1차 전국지방본부 위원장회의를 열고 2010년 정기지부대회 공고 건 및 주요 현안사항을 논의했다.



에 실시하기로 했으며, 정기지부대회에서는 ▲지방본부 대의원 선출 ▲지부운영에 관한 주요사항 등을 논의한다. 사고지부 대표자 선출은 2월 10일 지부 대회 때 실시한다.

회의에서는 ▲정기지부대회 공고 및 지침 건 ▲지방본부대의원대회 일정 확정 건 ▲사고지부 대표자 보궐선거 지침 건 ▲지방본부 대의원 선출 건 등을 논의·결정하고, 올해 KT노동조합 사업계획(안)을 공유했다. 회의 결과 정기지부대회는 2월 10일(수)에, 지방본부대의원대회는 2월 마지막주

## KT그룹노조 인성교육캠프 실시

### 조합원자녀 대상 '소통과 어울림' 주제로 진행

KT그룹노조협의회는 지난 1월25일~26일 '소통과 어울림'이라는 주제로 이틀 동안 양평 미리내수련원에서 조합원자녀 인성교육캠프를 열었다. 이번 프로그램은 협의회가 후원하고 한국인성교육진흥원이 교육을 진행했다.



한편, 협의회 차원에서 KT그룹사 조합원들의 자녀를 추천받아 처음 실시한 인성교육캠프는 관심에서 멀어지고 있는 노동조합에 조합원들이 조금 더 다가갈 수 있는 적극적 계기가 됐으며, 앞으로는 더욱 전문화되고 섬세한 프로그램을 개발해 조합원들이 함께 참여할 기회를 제공할 예정이다.

'새롭고 창조적인 노동운동이 무엇인가?'라는 차원에서 실시한 이번 인성교육 캠프는 그동안 조합활동을 하면서 자녀들에게 소홀했던 부모의 올바른 가치관 정립과 리더십 배양을 목적으로 처음 개최하게 되었다.

난타(Nan-ta), 나의 꿈 연극활동 등 다양한 프로그램을 통해 비록 짧은 시간이었지만 캠프에 참가한 조합원 자녀들에게는 꿈과 희망을 그리고 가족의 소중함을 일깨우는 귀한 시간이 되었다.

### 단일 Pay-Band 전환에 따른 합의사항 공지

KT노동조합과 회사는 2009년 12월29일, 승격직책에 따른 직원간의 갈등을 최소화하고 직원의 사기진작을 위해 Pay-Band 단일화에 대하여 아래와 같이 합의했다.

— Pay-Band 단일화 등에 관한 사항 —

- 밴드 단일화 및 승격페지**
  - 6단계 Pay-Band 단일화 및 승격 페지
  - 밴드 하한은 연간 기준연봉 1,200만원, 상한은 기준연봉 6,700만원
  - 단, 대졸 신입사원의 기준연봉 초임은 1,900만원
  - 연간 기준연봉 3천만원, 4천만원, 5천만원을 각각 임금Hurdle 설정
- 평가체계**
  - 평가단위는 기준연봉 수준별 4개 그룹 평가
  - 직책(코디 포함) 및 입사 2년내 신입사원은 별도 그룹화
  - 단, 동일 직책 간에는 임금수준 고려 없이 통합 평가
- 호칭체계**
  - 밴드별 호칭체계 폐지 및 일정 연한 경과시 자동 상위호칭 부여
  - 호칭은 사원, 대리, 과장, 차장, 부장
- 보수기준**
  - 인사평가 등급별 인상률
  - Pay Band 별 보수 지급기준 변경 및 직책수당
- 시행일: 2010년 1월 1일**

## KT그룹노조 집행위원수련회 개최

### 전임자임금지급금지 관련 공동 대처키로

KT그룹노동조합협의회(이하 그룹노조협의회) 집행위원 수련회가 지난 1월21일부터 1박2일동안 수원리 아카데미하우스에서 열렸다. 이번 수련회에는 그룹노조협의회 산하 9개 노동조합(KT노조, KTN노조, KTP노조, KT테크노조, KTDS노조, KTL노조, KT텔레캅노조, KTH노조, 국토모닝노조) 집행위원들이 참가하여 그룹노조협의회 2010년 사업계획에 대해 토론을 진행했다.



이런 수련회에서 집행위원들은 그룹 산하 노동조합 간 연대성 강화 및 소통구조 활성화 그리고 대외적, 공헌적 활동을 통한 노동조합 이미지 개선을 모색하기 위한 토론을 했다. 무엇보다도 7월부터 시행 예정인 전임자임금지급금지에 대하여 계열사 노동조합이 불이익을 당하는 일이 없도록 공동 대응방안을 마련하여 대처키로 의견을 모았으며, 커뮤니케이션 활성화 를 위해 카페 (<http://cafe.naver.com/ktctu>)를 개설하기로 했다.

한편, 이번에 개정된 노동조합 및 노동관계조정법 교육에 나선 김형동 변호사는 개정된 법에 대해 논란과 염려가 많지만 단체협약을 통해 충분히 대처한다면 현행과 같은 조합활동에는 큰 문제가 없을 것으로 전망했다. 단지 대기업 노조에 대하여는 전임자 축소가 있을 수 있겠지만 노조전임자와 타임오프제도를 잘 활용하면 된다고 전했다.

수련회에 참가한 집행위원들은 KT그룹 노동조합이 하나 되기 위해서는 무엇보다 노동조합별로 처해있는 상황들을 서로 잘 이해하고 공동으로 대응하는 노력이 필요하다며 그 역할을 그룹노조협의회에 주문했다.

## 2009년 특별명퇴자 통신비 지원

□ 지원 사항

구분	휴대폰 이용료	집전화 통신비
지원금액	월 50,000원 한도	월 1만원
지원기간 및 기준	퇴직 후 1년간(1개월) 2010.2.1~12.31 무선데이터요금 제외 (접속료+정보이용료) ※ 2010.1월분은 재직 시 지원기준과 동일	퇴직 후 1년간(12개월) 2010.1.1~12.31 기본료, 정보이용료 회수대행성 요금 제외

※ 휴대명 명의변경 시점(KT 개인) : 2010.1.31 일괄 변경

□ 신청

- 기간 : 2009. 12. 23 ~ 31 / 신청서 각 자사별 제출
- 방법
  - 휴대명 감면 : 직원 본인이 직접 "신청서" 작성 후 제출
    - ▷ 퇴직자 · 지사 · 단(인사담당) · 개인고객부문 제출(엑셀양식)
    - ※ 양식 : 개인고객부문에서 추후 전달
  - 집전화 감면 : KT 인사시스템항목 · 통신비 지원 기 신청자는 자동으로 전환 (미 신청자는 신청 기간 중 입력)

□ 유의 사항

- 명의변경, 해지, LVNP시 만료 시 지원 불가
- 휴대폰이용료 지원은 KT결합상품(집전화, 인터넷, IPTV)유지 조건
- 결합상품은 1가지 이상 상품과 결합이 되어 있으면 유효

## 2009년 특별명예퇴직자 수련관 이용 개선

2009년 특별명예퇴직자에 대하여 수련관 이용기간을 아래와 같이 변경 시행하오니 참고하시기 바랍니다.

○ 당초 : 2010년 1월~3월	○ 신청기간
○ 변경 : 2010년 1월~6월	- 1월~3월 희망자 : 2010년 1.8일 까지 접수
○ 사용시기	- 4월~6월 희망자 : 2010년 3월 중 별도 공지 예정
- 평일 잔여분에 한함 (금/토, 공휴일 전일 숙박 불가)	
- 1월로 이미 승인받은 사원 변경불가	

## 2009년 특별명예퇴직자 연차수당 지급안내

2009년말 정든 직장을 떠나 새로운 삶을 시작하게 된 퇴직 조합원들을 위로하고, 앞으로도 KT와의 우호적이고 발전적인 관계를 유지하고자 아래와 같이 퇴직자들에게 연차수당을 지급함을 공지합니다.

○ 지급내용 2009년 말 퇴직에 따른 연차수당	○ 지급 계좌 별도계좌
○ 지급 일시 2010. 2. 1(월)	○ 지급 금액 개인별 해당금액 (별도통보예정)

## 1월 노무 상담사례

### 산재(요양)신청 시 사업주가 날인을 거부하는 경우

**Q** 회사에서 일을 마치고 퇴근하는 중에 사업장 건물 계단에서 발을 헛디더 넘어져서 엉덩이뼈가 골절되어 병원에 입원중입니다. 산재신청을 하기 위해서 요양신청서를 작성해서 근로복지공단에 제출하려고 하는데 절차를 알고 보니 요양신청서 상에 사업주의 동의(사업주 날인)가 필요하더군요. 그래서 회사측에 협조를 요청하니 건물 내 계단에 설치된 CCTV를 조회한 결과 사고장면이 촬영되지 않아 사고발생 경위에 대해서 납득할 수 없다면 사업주 날인을 해 줄 수 없다고 합니다.

**A** 법률상 보험급여의 청구권은 산재 노동자 본인에게 있기 때문에 귀하가 퇴근 중 부상당하여 산재(요양) 신청을 하고자 할 경우 반드시 사업주의 확인을 받아야 하는 것은 아닙니다. 다만, 산업재해보상보험법 제116조(사업주의 조력)는 사업주에게 산재 노동자의 산재(요양) 신청 시 협조할 의무를 규정하여 사업주의 확인을 받도록 규정하고 있으며, 사업주의 행방불명 기타 부득이한 사유로 사업주의 증명이 불가능한 경우에는 그 증명을 생략할 수 있도록 하고 있는 바, 동 규정은 종래에 노동자들이 요양 신청서에 사업주가 날인하지 않으면 산재(요양) 신청을 못하는 것으로 오해하는 경향이 있고 사용자들도 이를 구실로 산재(요양) 신청을 고의로 지연시키는 경우가 많아, 이러한 문제점을 제도적으로 개선하고자 2008년 7월 1일 산업재해보상보험법령 개정 당시 명문화 된 것입니다.

따라서 산재 노동자가 사업주의 확인거부 등으로 인해 산재(요양) 신청에 필요한 사업주의 날인을 받지 못한 경우에는 사업주 날인거부 사유서를 첨부하여 요양신청서와 함께 사업장 관할 근로복지공단 보상부에 제출하시면 됩니다. 이성과 같이 사업주가 요양신청서에 날인을 거부한다 하더라도 귀하가 산재(요양) 신청을 하는 것 자체는 문제가 없으나, 귀하가 유익해야 할 점은 사업주의 날인 없이 산재(요양) 신청을 하는 경우 회사는 근로복지공단의 사실조사 과정에서 비협조적인 태도를 보이거나 업무상 재해가 아니라고 주장하는 경우가 많습니다. 이렇게 회사가 협조하지 아니하거나 퇴근 중 사고에 대하여 귀하와 상반된 주장을 할 경우 사측의 주장과 제출 자료가 근로복지공단에 많은 영향력을 미쳐 산재(요양) 신청에 대하여 불승인 결정이 날 가능성이 높습니다. 따라서 산재(요양) 신청을 하시기 전에 전문가와 상담을 하고 입증자료, 목격자 확보 등 사전에 준비를 충실히 하시는 것이 귀하의 퇴근 중 사고에 대하여 산재승인 받는 데 유리할 것으로 사료됩니다.

## 산업재해 상식 산업재해보상보험법상 요양급여

- 1. 요양급여란?**
  - 노동자가 업무상 부상 또는 질병에 걸렸을 경우 치유될 때까지 근로복지공단이 지정한 산재보험 의료기관에서 요양을 직접 행하게 하는 현물급여
  - 다만, 산재노동자가 비지정 의료기관에서 요양을 받은 경우, 요양과정에서 직접 비용을 부담한 경우에는 산재 노동자에게 요양비 직접 지급

- 2. 요양급여의 지급요건**
  - 가. 업무상의 사유에 의한 부상 또는 질병
    - 산업재해보상보험법 적용대상이 되는 사업장의 노동자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우(산업재해보상보험법 제40조 제1항)
    - 단, 개인질환은 업무상 부상 · 질병의 치료를 위하여 개인 질병의 조절이 반드시 선행되어야 한다는 것이 의학적으로 인정되는 경우에만 해당 범위 내에서 필요한 요양을 제공

- 나. 현물급여 원칙
  - 산재보험 의료기관에서 산재노동자를 요양하도록 하고 약사법 제20조에 따라 등록된 약국을 통하여 약제를 지급함(산업재해보상보험법 제43조 제1항)

- 다. 4일 이상의 요양
  - 업무상의 부상 또는 질병이 3일 이내의 요양으로 치유될 수 있으면 요양급여를 지급하지 아니함(산업재해보상보험법 제40조 제3항)
  - 단, 요양개시 후 2일 만에 사망한 경우와 같이 요양기간은 3일 이내이나 다른 보험급여(유족급여, 장의비)의 지급사유가 발생하는 경우에는 요양급여 대상임

- 라. 청구권자
  - 산재 노동자
  - 의료기관, 약국

- 3. 산업재해보상보험법상 요양급여의 범위**
  - 가. 요양급여의 범위
    - 진찰 및 검사, 약제 또는 진료재료와 의지 그 밖의 보조기의 지급, 처치 · 수술 그 밖의 치료, 재활치료, 입원, 간호 및 간병, 이송, 그 밖에 노동부장관이 정하는 사항으로 치료에 필요한 제반 비용(산업재해보상보험법 제40조 제4항)

- 나. 요양급여에서 제외되는 항목(비급여 대상)
  - (1) 산업재해보상보험 요양급여 선정기준 제2조 관련
    - 보건복지부장관이 고시하는 건강보험 요양급여 행위 및 그 상대가치점수, 약제(치료재료) 급여 · 비급여 목록 및 급여 상한금액표 등에서 정한 비급여 대상
  - (2) 산업재해보상보험 요양급여 선정기준 제3조 관련
    - 업무상 부상 또는 질병의 치료목적이 아닌 진료 또는 투약
    - 산재보험 요양급여 선정기준 제2조 제1항 및 제2항의 규정에서 정하지 않은 요양급여
    - 상급병실 사용료 차액. 다만, 종합병원 이상인 의료기관에서 상병상태가 응급진료, 수술 등으로 입원요양이 필요하나 일반병실이 없어 부득이 상급병실을 사용한 경우의 상급병실 사용료 차액은 요양급여에 해당

- 4. 요양비 청구절차**
    - 가. 청구절차
      - 근로복지공단 별지 제10호 서식 요양비청구서에 진료비 내역서, 간병료 관련 소견서, 이송료 관련 회사(또는 통원확인서, 산재노동자 본인이 부담한 약제 영수증 등)를 첨부하여 근로복지공단 해당 지사에 청구함. 끝.
- (자료제공 : 노무법인 베스트슬루션)